

# 命 令 書

申 立 人        A組合

被申立人        B社

被申立人        C社

上記当事者間の徳労委平成19年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年3月25日第489回公益委員会議において、会長公益委員笹谷正廣、公益委員元井信介、同豊永寛二、同井関佳穂理、同喜多三佳合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人B社は、申立人の組合員の配車について、非組合員と差別することなく取り扱わなければならない、申立人の組合員X1、同X2、同X3の配車差別がなかったものとして扱い、同人らに対し、平成18年12月から本命令書交付の日の属する月までの間、配車差別がなければ得られたであろう各月ごとの賃金相当額について、別紙1の算定方法により同人らごとに算出し、この算出額が既支払額を上回る場合は、その差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人C社は、申立人の組合員の配車について、非組合員と差別することなく取り扱わなければならない、申立人の組合員X4、同X5、同X6、同X7の配車差別がなかったものとして扱い、同人らに対し、平成18年12月から本命令

書交付の日の属する月までの間、配車差別がなければ得られたであろう各月ごとの賃金相当額について、別紙1の算定方法により同人らごとに算出し、この算出額が既支払額を上回る場合は、その差額を支払わなければならない。

3 被申立人らは、申立人に対し、申立人が平成19年5月17日、同年7月2日及び同年8月22日に申し入れた事項である配車及び賃金に関する具体的検討内容を説明し、団体交渉で誠実に協議しなければならない。

4 申立人のその余の申立はいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

本件は、B社及びC社（B社とC社を合わせて以下「会社」という。）の運転手であるX1、X2、X3、X4、X5、X6、X7（以下「組合員」という。）が申立人A組合（以下「組合」という。）に加入し、支部組合を結成して以降、会社が配車差別等を行うようになったとして、平成18年7月25日、不当労働行為救済申立がなされたが、10月16日、当委員会において和解が成立し、別紙2の内容の和解協定を締結したものの、和解協定締結後（以下「協定締結後」という。）も会社は和解協定を履行せず、会社が行った行為が、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して組合から救済申立てがなされた事件である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合員に対する配車差別（地域・内容・回数）を直ちに止めるとともに、平成18年12月以降、配車差別がなければ受け取ることができたはずの賃金を遡及して支払うこと。

- (2) 会社は、組合が平成19年5月17日、7月2日及び8月22日に申し入れた団体交渉（配車差別の撤回・新賃金システム作成の中間報告）に誠意をもって応じること。
- (3) 謝罪文の交付・掲示

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 申立人の主張

#### (1) 不利益取扱について

会社は、協定締結後も、組合員を東京、静岡及び北陸には一切配車せず、大阪と名古屋への配車に特化するなど、組合員に対して配車の地域や回数などで差別しており、組合員の賃金を減少させている。

会社は、組合員を静岡、北陸へ配車しないのは、以前、組合員が団体交渉で静岡、北陸へは好んで行きたくないと言ったためであるとしているが、いつの団体交渉で言ったか覚えておらず、組合としては再三団体交渉で静岡、北陸への配車を求めていたことから、そのような発言をするはずもない。

また、会社は、組合員の中に、遅配や配送先とのトラブルなど、問題があって配車できない運転手はいないと証言していることから、会社が、組合員を静岡、北陸などの遠距離へ配車しないことに合理的な理由はない。

以上、会社が和解条項第9項（以下、和解条項の項数のみを表示する。）を履行せず、協定締結後も組合員に対して遠距離（東京、静岡、北陸など）の配車を与えず、近距離（大阪、名古屋など）の配車を意図的に行い、組合員を差別し、不利益取扱をした。

#### (2) 団体交渉について

##### ① 和解条項に規定する最低賃金の提案について

平成18年11月27日、第8項で10月31日までに提案することになっていた最低賃金の会社案が、初めて提案された。

11月8日の説明会まで組合員が出勤できない状態にあったが、その後19日間も最低賃金の説明がなかった。

また、10月31日、会社は労働基準監督署の勧告を受け、会社が考える最低賃金との差額を全従業員に支払ったが、その額は組合が要求する額ではなく、納得できるものではなかった。

## ② 平成18年11月27日の団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）について

団体交渉ルールについては、事前に団体交渉ルールの組合案を提出していたが、会社から対案の提出はなく、今後検討することで終わった。

また、最低賃金の会社案が提案されたが、その内容は組合が到底納得できるものでなく、説明を求めたが何も説明されず、話し合いを進めることができなかった。

さらに、配車については、会社は資料も持たずに団体交渉に臨み、交渉権限をもっている取締役から全く発言がなく、組合が会社に配車差別が是正されていない事実を認識しているのか問うと、会社代理人から後で会社に確認して回答したいとのことであった。

このように、同団体交渉における会社の態度は不誠実である。

## ③ 平成19年2月7日の団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）の日程調整にかかる会社の対応について

組合は、第1回団体交渉後、配車差別について早期決着を図ろうと、第2回団体交渉の日程調整をしたが、会社の都合がつかず、平成18年12月、平成19年1月中に団体交渉を開くことができなかった。

## ④ 第2回団体交渉について

組合は、第9項に規定する配車システムを提示するよう会社に求めていたが、会社は配車システムの具体案を作成しておらず、公平公正なシステムはできないと言うのみで話し合いにはならなかった。

このように、同団体交渉における会社の対応は不誠実である。

#### ⑤ 第2回団体交渉後における会社の対応について

最低賃金については、第2回団体交渉後における代理人間の協議の中で、組合から提出された案について、会社として譲歩できる案を示してほしいとしていたが、会社からは、対案を出すことができないという回答があった。

対案を示せないのであれば、会社が計算方法について譲歩する意思はないと考えるしかなく、結局最低賃金についての話し合いは困難な状況となり、最賃問題だけでなく、他の協議を行う意向もないことが明らかになった。

#### ⑥ 平成19年5月29日の団体交渉（以下「第3回団体交渉」という。）

##### とその後の会社の対応について

組合は、配車を平成18年3月以前の基準に戻すよう申し入れたが、会社は、配車差別があったことを否定し、配車に偏りはないとの発言に終始した。

また、賃金システムの中間報告の申し入れに対しては、ただ難しいと言うだけで報告しないなど、組合から申し入れた事項について、何も提案しないため、団体交渉の意味はなく、会社が誠実に交渉を行っているとは言えない。

さらに、同団体交渉以降、組合が団体交渉申し入れを行っても、会社は「公的な判断を優先する」として、組合と話し合う機会を持とうとせず、組合の申し入れに対して書面での回答も行わなかった。

不当労働行為救済申立や裁判提起を理由として、団体交渉や話し合いに応じようとししないのは論外な態度である。

### (3) 支配介入について

#### ① 平成18年10月20日のトラブルについて

## ア 会社の関与の有無について

会社は、「会社を存続する会」の構成員を通じて組合の軽視・弱体化を図っていると言わざるを得ない態度をとっている。

平成18年10月20日、「会社を存続する会」の非組合員の一人（以下「同非組合員」という。）は、組合員のX1に、積み荷の「米を取りに行け。」と命令口調で指示し、X1が「会社の指示がないと行けない。」と言ったところ、「わしが言よることは会社が言よることだ。」と発言するとともに、「お前ら和解したのに手伝わんでええんか。」、「お前らの活動は会社を2つに割っただけだ。」と、組合の活動を否定するような発言をした。

さらに、支部長のX4がY3社長に「何で和解したのに、同非組合員からそんなことを言われなければならないのか。同非組合員をけしかけているのか。」と尋ねても、否定せず黙っていたことを考えると、同非組合員の組合員に対する言動は、会社の意を受けていると疑われても仕方がない。

## イ 会社の対応について

組合は、組合員が同非組合員から受けた恫喝や嫌がらせについて、会社に抗議し、正常に業務ができるよう申し入れたが、会社は関与を認めず、運転手間の問題であるとして取り合わなかった。

### ② 就業規則の改訂について

会社は、労使関係の根本を形成する就業規則の改訂について、組合や組合員に知らせず、全く協議しなかった。

また、労働者の過半数の支持を受ける代表者の選出についても組合員に告知していない。

### ③ 和解条項を履行しないことによる組合軽視・弱体化について

会社は、第2項、第3項、第6項及び第9項を遵守していないのは明らかであるが、和解から1年以上経過した現在でも遵守する意思がないというこ

とは、組合員が少数のため、組合の冷遇、弱体化を図っているとしか思えない態度である。

## 2 被申立人の主張

### (1) 不利益取扱について

組合は、平成18年3月以前の配車状況と比較し、組合員の配車数が減少しているため、配車差別であると主張しているが、会社の売上は全体として大きく減少しており、配車数も全体として減っているため、従業員全体として給与が減少傾向にある。

また、組合は東京、静岡、北陸等への配車を問題にするが、もともとこれらの地域への配車は著しく少なく、月1回も配車されていない運転手が多い。

このような事情から、平成18年3月以前との配車数の形式的な比較だけでは、差別があったと言うことはできない。

なお、組合員は非組合員と比較しても、その配車回数は確保されている。

また、組合員は、他の運転手と比較して出勤日数が少ない傾向にあり、一出勤日あたりの時間外手当の金額は、他の運転手と比較しても、決して低いわけではない。

### (2) 団体交渉について

#### ① 和解除項に規定する最低賃金の提案について

第8項で平成18年10月31日までに提案することになっていた最低賃金の具体的な提案が、期限までに提案できなかったのは、同月20日のトラブルにより、組合員全員が長期集団欠勤を継続していたため、会社は、具体的に提案をする場をもつことができなかったためである。

そこで、会社は、労働基準監督署の意見を参考にして、最低賃金の額を算出し、遅くとも11月1日までにその全額を支払った。

また、同月8日に団体交渉申し入れを受けて、すぐに日程の調整を開始し、

同月27日に団体交渉が開催されたが、それまでの間、組合から最低賃金の具体案を提案するよう要求されたことはなかった。

以上のことから、最低賃金の提案に係る会社の対応に不誠実と非難されるべき点は一切ない。

## ② 第1回団体交渉について

会社は、団体交渉の開催に先立ち、事前に会社代理人との間で打ち合わせを行った。

まず、団体交渉ルールについては、事前に申し入れのあった団体交渉ルールの修正事項を特定し、団体交渉で会社の意見を述べた。

その後、双方から意見が出され、基本的に合意するに至ったのである。

最低賃金については、会社は事前に準備した資料を配付し、理解できるよう丁寧に説明した。

結局、組合とは見解の相違があり合意に至らなかったが、この結果について会社が責めを負うわけではない。

配車について、会社は、現実の配車方法を説明した上で、これを機械的なシステムとすることが現実的に困難であることを述べ、組合員に対して意見を聞きたい旨申し入れた。

組合員からは、「待機車両を優先してほしい。」、「週2回程度の配車を確保してほしい。」との要望が出されたため、会社は以後、この意見を尊重して配車を実施することとした。

このように、団体交渉では申し入れのあった事項について、全て誠実に協議しており、会社の対応に責められるべき点はない。

## ③ 第2回団体交渉の日程調整にかかる会社の対応について

第1回団体交渉後、しばらく組合から団体交渉の申し入れはなかったが、平成19年1月12日、組合から団体交渉の申し入れがあった。

会社は、同申し入れを受けると、速やかに日程を調整し、同月19日、会



社として希望する日程案を組合にファクスで送信している。

このように、同団体交渉の日程調整に係る会社の対応に不誠実な点はない。

#### ④ 第2回団体交渉について

会社は、第1回団体交渉と同様に、配車について、機械的な配車システムを構築することが現実的に難しいことを説明した上で、組合員から配車についての意見を聞いた。

組合員の意見のうち、「月10回程度の配車をしてほしい。」、「手取りで月25万円以上の収入を確保してほしい。」について、今後、現実的に対応できないか検討することとした。

このように、会社は、配車について組合員の意見を聞き、誠実に対応している。

#### ⑤ 第2回団体交渉後における会社の対応について

最低賃金については、双方の代理人間で協議を重ねており、会社としては協議の意向はあったが、最低賃金について組合員の要求があまりに大きかったため、会社として受け入れることができず、結局合意に至らなかったのがある。

また、その他の事項について、平成19年5月17日の団体交渉申し入れ以前には、組合から申し入れはなかった。

#### ⑥ 第3回団体交渉とその後の会社の対応について

団体交渉では、事前に合意に至っていた団体交渉ルールについて調印したほか、配車について組合と協議した。

結果、特に具体的な結論は出なかったのであるが、同団体交渉では会社は2時間にわたり組合と協議しており、会社は誠実に対応している。

また、同団体交渉以降について、会社は、団体交渉自体を否定しているわけではなく、組合からの度重なる抗議文に対してもそれぞれ回答してきた。結局組合と会社の見解の相違が著しいため、話し合いが進んでいないという

のが実情である。

組合は、労働審判、訴訟、告発など、強制力に直結する法的手続きを同時並行的に進めており、円満に協議することを優先する意思を有していないと考えざるを得ず、会社の対応が不誠実と評価される理由はない。

### (3) 支配介入について

#### ① 平成18年10月20日のトラブルについて

##### ア 会社の関与の有無について

平成18年10月20日のトラブルについては、同非組合員と組合員の間のトラブルであり、会社は全く関与しておらず、また、当日の同非組合員の組合員に対する言動について、会社が指示した事実はない。

なお、組合は、会社が「会社を存続する会」を結成させ、今回のトラブルに関与していると主張するが、会社は、「会社を存続する会」の結成に関与した事実はなく、その後の活動にも一切関わっていない。

##### イ 会社の対応について

当日は、X4が事務所に上がってきて、何やら大声で怒鳴ったため、Y4取締役が、何を言ったのか聞くと、「下で聞け」と言って、X4が一方向的に退社してしまった。

このため、当日、何があったのか把握することができず、その時点で会社は何らかの対応をすることは不可能であった。

その後、会社は、組合の要請に応じて、11月8日、全従業員を対象に和解内容の説明会を実施した。

その結果、翌日から組合員が出社することになったのであり、会社の対応に責められるべき点は一切ない。

#### ② 就業規則の改訂について

就業規則の改訂に当たっては、労働基準法第90条の規定に基づき、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いて届け出し、改訂後は、2度にわたり、

従業員に説明するなど手続きにも問題はないため、会社に責められるべき点はない。

### ③ 和解条項を履行しないことによる組合軽視・弱体化について

団体交渉については、組合から申し入れがあれば、資料を提示するなど誠実に対応している。

また、配車については、売り上げ全体が落ちているため、平成18年3月以前の状態に完全には戻っていないが、できる限り配車を確保しており、申立人の主張には、その前提事実自体がない。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人B社は、昭和38年6月18日、肩書地で設立され、一般貨物自動車運送事業、貨物運送取扱事業を主な業務としている。

代表取締役は、Y3であったが、平成18年12月19日に、Y1が就任している。

従業員数は42名であり、うち運転者数は26名である。

被申立人C社は、平成5年7月8日に設立され、一般貨物自動車運送事業、貨物運送取扱事業を主な業務とし、平成9年5月20日に肩書地に移転している。

代表取締役は、Y1であったが、平成18年12月18日にY2が就任している。

従業員数は17名であり、うち運転者数は16名である。

なお、B社とC社における団体交渉の対応や配車の決定を、B社のY1社長が行っているが、特段、両社で異論なく実施している。

- (2) 申立人A組合は、肩書地に事務所を置き、申立時の組合員数は513名である。

A組合D支部は、平成18年4月8日に会社の従業員が組合に加入したことにより、支部として結成され、組合員数は、B社が3名（X1、X2、X3）、C社が4名（X4、X5、X6、X7）の合計7名であり、支部長はX4である。

## 2 本件申立に至る労使関係

- (1) 平成18年4月11日、組合は、会社に支部結成通知書と団体交渉申し入れ書を手渡した。
- (2) 4月28日、団体交渉が開催され、就業規則の明示や残業代の支給等について協議した。
- (3) 6月26日、組合員は、B社の最低賃金等に係る違反について、鳴門労働基準監督署に申告した。
- (4) 7月以降、組合員に対する配車が少なくなり、組合員の賃金は減少した。
- (5) 7月25日、組合は、会社が配車差別等を行っているとして、当委員会に対して、不当労働行為救済申立（以下「前回救済申立」という。）を行った。
- (6) 10月16日、当委員会において、和解が成立した。  
なお、同日、組合は前記申立を取り下げた。
- (7) 11月27日、協定締結後、第1回団体交渉が開催された。  
組合からは、配車について平成18年3月以前の状態に戻っていないこと、また、最低賃金について会社の提案内容には納得できない旨の意見が出された。
- (8) 平成19年2月7日、協定締結後、第2回団体交渉が開催された。  
会社は、配車システムの構築は現実的に困難であるとして、組合員から配車についての意見を聞いて、今後検討することとした。
- (9) 3月23日、組合員は、最低賃金との差額及び配車差別による未払賃金の支払いを求めて労働審判を申し立てた。

その後、同審判は本訴に移行し、現在も係争中である。

(10) 5月11日、組合は、会社が、和解条項を履行せず、配車差別等を行っているととして、当委員会に対して、本件不当労働行為救済申立を行った。

(11) 8月6日、組合は、会社が5月17日及び7月2日申し入れの団体交渉に誠実に応じること等を内容とする追加申立を行った。

その後、組合は、8月22日に団体交渉申し入れを行った。

### 3 運転手の賃金体系と配車等について

#### (1) 運転手の賃金体系について

運転手の賃金については、基本給、皆勤手当、無事故手当、時間外手当等で構成されているが、基本給に比べて、時間外手当の占める割合が高い。

なお、時間外手当は、配車される地域が遠くなるほど支給される額が高くなるため、遠距離の配車が多いほど、支給される賃金の額が高くなる賃金体系となっている。

#### (2) 車両について

車両は、B社で28台、C社で17台を所有しており、運転手1人に車両1台を割り当てている。

#### (3) 運転手の配車先、出勤日数及び配車回数について

ア 東京への配車について、組合結成前は組合員にも配車されていた。

協定締結後である平成18年12月から平成19年5月までの間（以下、例外を除き、期間を表す場合に「和解後」という。）は、組合員に配車されていないが、会社全体の月平均配車回数でも、B社で1.5回、C社で0.6回の配車となっており、減少している。

イ 静岡・北陸への配車について、組合結成前である平成17年10月から平成18年3月までの間（以下、例外を除き、期間を表す場合に「組合結成前」という。）は、組合員全体の月平均回数として、静岡は、B社で

3. 8回、C社で5.0回、北陸は、B社で3.8回、C社で6.0回配車されていた。

和解後は、組合員には全く配車されていないが、会社全体の月平均配車回数では、静岡は、B社で24.6回、C社で10.1回、また、北陸は、B社で20.3回、C社で10.8回ある。

なお、非組合員にも静岡、北陸へ配車されていない運転手がいる。

ウ 組合員の配車について、和解後は、ほとんどが大阪、名古屋への配車となっている。

エ 組合員の配車回数について、組合結成前は、組合員平均で月10回以上あったが、和解後は、ひと桁の回数が増えている。

オ 和解後における、組合員、非組合員及び全運転手の月平均の出勤日数及び配車回数は、表1のとおりである。

出勤日数では、B社で、組合員は非組合員より0.20日、全運転手より0.17日、比率では、組合員は非組合員及び全運転手より1%それぞれ少なく、C社では、組合員は非組合員より1.38日、全運転手より1.03日、比率では、組合員は非組合員より6%、全運転手より5%、それぞれ少ない。

次に、配車回数では、B社で、組合員は非組合員より1.13回、全運転手より1.00回、比率では、組合員は非組合員より11%、全運転手より10%それぞれ少なく、C社では、組合員は非組合員より1.45回、全運転手より1.08回、比率では、組合員は非組合員より14%、全運転手より11%それぞれ少ない。

なお、出勤日数と配車回数との関係について、組合員においては、出勤日数が少ない月は、配車回数が少なくなり、結果として賃金が少ない傾向にあり、出勤日数がほとんど変わらない月でも、配車回数が少なく、賃金に減少が見られる。

表 1

○出勤日数 (H18. 12～H19. 5) (単位：日)

	B 社	C 社
組合員①	25. 11	23. 64
非組合員②	25. 31	25. 02
全運転手③	25. 28	24. 67
比率 (①/②)	0. 99	0. 94
比率 (①/③)	0. 99	0. 95

※出勤実績がなかった者は平均の計算から除いた。

○配車回数 (H18. 12～H19. 5) (単位：回)

	B 社	C 社
組合員④	9. 22	9. 04
非組合員⑤	10. 35	10. 49
全運転手⑥	10. 22	10. 12
比率 (④/⑤)	0. 89	0. 86
比率 (④/⑥)	0. 90	0. 89

※出勤実績がなかった者は平均の計算から除いた。

(4) 組合結成前と和解後における売上高と賃金の推移について

ア 会社の売上高について、組合結成前と和解後（平成18年12月から平成19年3月まで）における、月平均売上高を比較すると、表2のとおり、B社で23%、C社で39%減少している。

表2 売上高の推移

(単位：円)

	組合結成前(a) (H17.10~H18.3)	和解後(b) (H18.12~H19.3)	(b/a)
B社	83,233,983	64,838,057	0.77
C社	29,066,440	17,954,765	0.61

※平成19年4月、5月は資料が提出されておらず、和解後は平成19年3月までの平均とした。

イ 組合員、非組合員及び全運転手の賃金について、組合結成前と和解後における、月平均の賃金を比較すると、表3のとおり、B社では、組合員が18%、非組合員が8%、全運転手が10%、C社では、組合員が19%、非組合員が5%、全運転手が8%それぞれ減少している。

表3 平均賃金の比較

○B社

(単位：円)

	組合結成前(c) (H17.10~H18.3)	和解後(d) (H18.12~H19.5)	(d/c)
組合員⑦	341,805	282,156	0.82
非組合員⑧	367,463	338,281	0.92
全運転手⑨	364,502	331,591	0.90
比率(⑦/⑧)	0.93	0.83	
比率(⑦/⑨)	0.93	0.85	



○C社

(単位：円)

	組合結成前(e) (H17. 10~H18. 3)	和解後(f) (H18. 12~H19. 5)	(f/e)
組合員⑩	323,387	264,978	0.81
非組合員⑪	346,283	331,455	0.95
全運転手⑫	340,896	314,835	0.92
比率(⑩/⑪)	0.93	0.79	
比率(⑩/⑫)	0.94	0.84	

(5) 組合員の配車に対する会社の認識について

- ア 第9項に規定する平成18年3月以前の配車状況に戻すことについて、Y1は、第2回審問において、「努力はしているが以前の態勢に戻すというのは無理であり、売上も下がっているし、全体の配車数も違うので、一緒にはならない」と証言しているが、団体交渉では、平成18年3月以前の配車状況に戻っていない理由やどのように努力しているかについて、組合員には説明していない。
- イ 組合員を静岡、北陸へ全く配車していないことについて、Y1は、第2回審問において、「以前団体交渉の時に、静岡、北陸は好んでいきたくないという意見が組合から出たので、無理に行かして事故やトラブルになっても困るので配車していない。」と証言しているが、いつの団体交渉で組合員がそのように言ったか覚えていない。
- ウ Y1は、第2回審問において、会社は、長距離の配車については、時間が長く運転手に負担がかかり、事故や延着の恐れがあるため、ある程度経験があり、問題のない者に配車しており、過去に配送先とトラブルを起こしたり、延着したことがある者については、配車を避ける場合もあるが、

組合員の中にそういう事情で配車できない者はいないとしている。

#### 4 団体交渉について

- (1) 平成18年10月31日までに、会社は、最低賃金の具体的内容の提案をすることに第8項でなっていた。
- (2) 11月1日までに、会社は、鳴門労働基準監督署から最低賃金法違反では正勧告のあった、最低賃金との差額を支払った。
- (3) 11月8日、組合は、最低賃金の説明を含む団体交渉申し入れを行った。
- (4) 11月27日、第1回団体交渉が開催された。

ア 組合からの申し入れ事項は、①労使関係について、②最低賃金について、③配車について、であった。

イ 労使関係では、団体交渉ルールの協定化について、事前に提出されていた団体交渉ルールの組合案に基づいて協議した。

申し入れから開催までの日数については、申し入れから3日以内に調整し、2週間以内に開催することになった。

その他、団体交渉の出席人数についても合意されたため、今後、組合が協定書案を作成することになった。

ウ 最低賃金について、会社は資料を配布して説明した。

組合は、諸手当の算入や就業時間について組合の見解と大きく違っていたため、納得できないとして、合意に至らなかった。

その後、最低賃金の問題については、互いの見解が違うため、法律の専門家である代理人間で話をした方がいいということになり、団体交渉ではなく双方の代理人間で協議することとなった。

エ 配車について、組合は、協定締結後も、配車が平成18年3月以前の状態に戻っていないため戻すよう要求したが、交渉権限を持っているY1から発言がなく、配車実績の資料も持たずに団体交渉に臨み、会社代理人か

ら後で会社に確認して回答することとされた。

次に、会社は、配車の順序など配車の実態について説明した上で、機械的なシステムをつくるのは困難であると説明して、配車について何か具体的な基準はないかと、組合員に意見を求めたところ、組合員から「待機車両を優先してほしい。」、「週2回程度の配車を確保してほしい。」との意見が出されたため、会社は、今後、この2点の意見を尊重して、配車を実施していくこととした。

- (5) 12月21日、組合代理人は、最低賃金については、第1回団体交渉後、代理人間で協議することになっていたため、最低賃金の賃金計算表の組合案を会社代理人に渡した。

その後、会社は、第2回団体交渉後も会社としての案を示さず、どうにもならないという返事だった。

- (6) 平成19年1月12日、組合は団体交渉申し入れを行った。

日程調整は、同団体交渉に双方の代理人が出席するため、代理人間で行った。

なお、この団体交渉申し入れまで、組合から、文書や口頭による申し入れはなかった。

- (7) 1月15日、会社代理人は、会社と日程調整し、同月19日に会社が希望する日程を組合にファクスで送信した。

- (8) 2月7日、第2回団体交渉が開催された。

この中で、配車について、組合は、協定締結後も、配車回数や行き先に偏りがあり、早く平成18年3月以前の状態に戻してほしいと申し入れたが、会社から、戻せない正当な理由について具体的な説明はなかった。

次に、会社は、配車システムについて、第1回団体交渉と同様、機械的なシステムを構築することが困難であると述べ、組合員に意見を求めたところ、組合員から「月10回程度の配車をしてほしい。」、「手取りで月25万円

以上の収入を確保してほしい。」との意見が出された。

会社は、手取額の確保の話になると、賃金体系を調整しないと無理であるとして、賃金体系を再検討することになった。

会社は、賃金体系の検討には時間がかかるため、いつ提案できるか答えられないとしたが、組合が期限を区切るよう要求したため、平成19年6月半ばを目処に具体的な中身を示し、どんなに遅くとも同年8月末までには提案すると約束した。

- (9) 3月23日、組合員は、最低賃金の早期解決を図るため、会社に対して最低賃金等の支払いを求めて、労働審判を申し立てた。

その後、同審判は、本訴へ移行した。

- (10) 4月12日、組合は、最低賃金法違反及び安全衛生法違反で、会社を労働基準監督署に告発した。

- (11) 5月17日、組合は、団体交渉申し入れを行った。

第2回団体交渉後この日まで、その他の事項についても、組合から協議等の申し入れはなかった。

- (12) 5月29日、第3回団体交渉が開催された。

ア 申し入れ事項は、①団体交渉ルールについて、②配車について、③賃金システムについて、の3点で、それぞれ書面での回答も求めていた。

イ 同日、団体交渉ルールについての協定が成立した。

ウ 配車について、和解から半年以上経過しているため、組合は、適正配車について書面による回答を申し入れていたが、会社から書面での回答はなかった。

エ 組合は、会社に対して、6月半ばか遅くとも8月末までに提案すると約束していた賃金システムについて、中間報告をするよう申し入れていたが、会社から中間報告はなかった。

- (13) 7月2日、組合は、団体交渉申し入れを行った。

申し入れ事項は、第3回団体交渉で決まらなかった事項の回答等を求めるものであった。

(14) 7月13日、同月2日の団体交渉申し入れに対して会社から連絡がなかったため、「組合申し入れ無視に対する抗議文」を送付した。

(15) 7月19日、会社代理人は、この「抗議文」に対する回答書を送付した。

その中で、会社代理人は、組合が、裁判の提起や労働委員会への不当労働行為救済申立を行ったため、会社として何をどういう手続きで行えばいいのかよくわからない旨を回答した。

(16) 8月2日、この回答書に対し、組合は、会社に対して「再抗議文」を送付した。

その中で、組合は、裁判では過去の最低賃金や配車差別に係る支払い、不当労働行為救済申立では、和解条項の履行の部分求めており、申立事項について団体交渉ができなくなるわけではないとして、誠意ある回答を求めたほか、8月までに提案すると約束している賃金システムについて、速やかに回答するよう抗議した。

(17) 8月13日、この「再抗議文」に対し、会社は、組合に対して回答書を送付した。

その中で、会社は、配車について、従前も現在も特段問題がないとの認識であるが、組合と意見の相違がある以上、別の手続きにおいてその主張が認められるか否か、配車について会社側にどの程度裁量が認められるか、慎重に見極める必要があると回答した。

また、賃金システムについては、最低賃金と密接に関係するため、まずは公的な見解を確認する必要があると回答した。

(18) 8月22日、この回答書に対し、組合は、「再々抗議文」を送付するとともに、団体交渉申し入れを行った。

内容は、会社が同じ回答を繰り返すことに終始しているため、早く配車差

別や賃金システムについて、実質を伴う具体的な案を提示するよう求めるものであった。

- (19) 9月13日、会社代理人は、「再々抗議文」に対する回答書を送付した。

この中で、会社は、組合と会社の間には大きな認識の相違があり、このまま当事者間で意見をぶつけ合っても、解決に至るとは考えられないので、まずは、公的な判断を優先し、その上で一つ一つ協議を進めたいと回答し、団体交渉開催に応じなかった。

## 5 支配介入について

- (1) 組合員が組合を結成したことに対応して非組合員の一部が「会社を存続する会」を結成している。

- (2) 平成18年10月20日、同非組合員は、倉庫から米を運ぶ業務を他の運転手と3人で行ったが、運びきれなかったため、会社に戻り、近くにいた組合員のX1に、米を取りに行くよう指示した。

X1が、会社の指示がないと行けないと言うと、なお米を取りに行くよう指示したため、それを近くで聞いていたX4が間に入ったところ、同非組合員との間で口論となった。

その際、同非組合員は、X4に対し組合は会社を2つに割っただけとの趣旨の発言をした。

その後、X4は、事務室がある2階へ上がった。

そこで、X4は、Y3に苦情を言ったが、よく聞き取れなかったY4取締役が何があったのかと聞くと、「下で聞け。」と言って、組合員全員を連れて退社した。

この時、X4の言葉遣いには多少悪いところもあった。

なお、その後、会社は、同非組合員から説明を受けて状況を把握した。

- (3) 10月21日、組合代理人は、会社代理人に電話し、10月20日のトラ

ブルについての会社の認識を確認した。

- (4) 10月23日、会社代理人は、組合代理人に対し、会社として、今回の件は同非組合員とのトラブルであり、会社は関係していない旨伝えた。
- (5) 10月25日、組合代理人は、会社代理人に対し、非組合員に和解の内容で誤解を受けているため、その誤解がとれ、職場へ戻れる環境を作るため、組合と会社合同の説明会を開催してほしいと要望した。
- (6) 11月8日、会社は、説明会を開催し、出席した従業員に対して、会社代理人から和解条項を読み上げた後、Y4取締役から、これからまた昔のようにやっ払いこうという発言があった。
- (7) 11月9日、組合員は出社した。
- (8) 平成19年6月11日、会社は、就業規則を改訂し、鳴門労働基準監督署に届け出た。

改訂の内容は、各項目を平易な表現に書き換えたほか、「自動車運転者の拘束時間等」の追加や退職年齢の延長等であった。

なお、会社は、労働者の過半数を占める代表者の意見を聴いて届け出た。

## 第4 当委員会の判断

### 1 不利益取扱について

#### (1) 賃金差の有無について

ア 組合は、会社が、協定締結後も組合員を静岡、北陸などの遠距離に配車せず、大阪、名古屋などの近距離の配車に特化するなど、配車先や回数で差別することによって、組合員の賃金を減少させており、不利益に扱っていると主張している。

第3の3の(1)で認定したとおり、配車先や回数によって運転手に支給される賃金の額が影響を受けるため、組合員と非組合員、全運転手との賃金差について比較検討することとする。

イ この点について、第3の3の(4)のイで認定したとおり、組合員の賃金を組合結成前と和解後で比較すると、B社では18%、C社では19%減っていることが認められるが、非組合員と全運転手の賃金を組合員と同じ期間で比較すると、B社では、非組合員で8%、全運転手で10%、C社では、非組合員で5%、全運転手で8%の減少にとどまっている。

このことにより、組合員の賃金は、組合結成前に比べ和解後で、B社では、非組合員より10%、全運転手より8%、C社では、非組合員より14%、全運転手より10%、それぞれ差が広がっており、賃金差があることが認められる。

ウ なお、会社は、賃金の減少は会社の売上高が減少したためであると主張しているところ、確かに、組合結成前と比べ、和解後は、会社の売上高の減少により、全体の賃金が下がっていることが認められるが、そのことを考慮するとしても、前述したとおり、組合員の賃金の減少率は、非組合員や全運転手の減少率に比して大きいことが明らかに認められることから、会社の主張を採用することはできない。

## (2) 合理的理由の有無について

ア 次に、上記(1)で認定した賃金差に合理的理由が存在するか否かについて検討することとする。

この点は、賃金差の原因が配車先や回数によるものと考えられるため、組合員と非組合員、全運転手との配車状況等について、さらに比較する。

イ まず、組合結成前は、組合員に配車されていた静岡と北陸への配車について、協定締結後は組合員には全く配車されていないが、会社全体の和解後における月平均の回数では、第3の3の(3)のイで認定したとおり、静岡は、B社では24.6回、C社では10.1回、また、北陸は、B社では20.3回、C社では10.8回あり、回数だけであれば、組合員にも数回配車が可能な状況である。



組合員を静岡、北陸へ全く配車していない理由について、会社は、第3の3の(5)のイで認定したとおり、「以前団体交渉の時に、静岡、北陸は好んでいきたくないという意見が組合から出たので、配車していない。」としているが、Y1は、組合員のこの発言が、いつの団体交渉であったのかさえ覚えておらず、また、組合結成前は組合員も静岡、北陸へ配車されていたこと、さらに、組合員が好んでいきたくないと言ったかどうかはともかく、これまで組合員が度々会社に遠距離への配車を要請してきたことを会社が認識していたことが認められることからすると、会社が組合員を静岡や北陸に配車しなかったことの合理的な理由とは認められない。

また、第3の3の(5)のウで認定したとおり、組合員が過去に配送先とトラブルを起こしたり、延着を発生させたことは会社自身も主張していないことから、この点においても、組合員を静岡や北陸に配車しない合理的な理由はない。

なお、会社は、静岡、北陸への配車について、月1回も配車されていない運転手が多いと主張しているところ、非組合員にもこれらの地域に配車されていない運転手があることが見受けられるが、会社において各運転手の組合結成前と和解後における配車資料を提出して疎明しない以上、組合員に対する配車差があることを否定することはできない。

ウ 続いて、会社は、組合員が、他の運転手と比較して配車回数や賃金が少ない理由の一つとして、組合員の出勤日数が少ない傾向にあるからと主張している。

出勤日数については、第3の3の(3)のオで認定したとおり、和解後における組合員と非組合員、全運転手の日数の差を比較すると、B社では、組合員は非組合員より0.20日、全運転手より0.17日、比率では、組合員は非組合員、全運転手より1%それぞれ少なく、また、C社では、組合員は非組合員より1.38日、全運転手より1.03日、比率では、組合員は非組合

員より6%、全運転手より5%それぞれ少なかった。

配車回数については、第3の3の(3)のオで認定したとおり、和解後の組合員と非組合員の月別の配車回数を比較すると、B社では、組合員は非組合員より1.13回、全運転手より1.00回、比率では、組合員は非組合員より11%、全運転手より10%それぞれ少なく、C社では、組合員は非組合員より1.45回、全運転手より1.08回、比率では、組合員は非組合員より14%、全運転手より11%それぞれ少なかった。

出勤日数の差が、どの程度配車に影響するかについて、第3の3の(3)のオで認定したとおり、確かに、出勤日数が少ない月については、配車回数が少なく、結果、若干賃金が少ない傾向が見られるものの、出勤日数がほとんど変わらない月でも、組合員と非組合員の間で配車回数や賃金に差が認められる。そうすると、組合員が他の運転手に比して、出勤日数が少ない傾向にあるにしても、これが前述した配車回数や賃金の減少に大きく影響しているとまでは言えない。

エ これらのことから、和解後の組合員の賃金の減少は、組合員への配車差別の結果によるものと認めざるを得ない。

### (3) 不当労働行為の成否

以上、和解後、組合員に対する配車差別があり、賃金が減少していること、これらについて合理的な理由がないこと、さらに、これまでの労使関係から会社の不当労働行為意思を否定できないことから、会社のこれらの行為は不利益取扱であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

## 2 団体交渉について

### (1) 和解条項に規定する最低賃金に係る提案について

組合は、会社が、第8項で平成18年10月31日までに提出することになっていた最低賃金の会社案が、11月27日に初めて提案されたと主張し

ている。

第3の4の(1)で認定したとおり、第8項により、会社は最低賃金について、10月31日までに具体的内容を提案することになっていたが、同月20日のトラブルにより、組合員が同日から出社しない状態となったため、11月8日の説明会の翌日、組合員が出社するまでの間、会社は最低賃金の具体的内容を組合に提案することができなかったものと認められる。

また、11月8日の説明会の際に団体交渉申し入れを行ってから、同月27日の団体交渉まで19日が経過しているが、団体交渉期日の決定以降も、組合から、同日の団体交渉までに最低賃金を団体交渉の場以外で提案するように要望したという疎明もないことから、同月27日にはじめて提案したことをもって不誠実とは認められない。

## (2) 第1回団体交渉について

ア 組合は、会社が、団体交渉ルールについて、事前に組合案を提出していたが対案の提出がなく、また、最低賃金の具体的な内容について、組合が説明を求めても何ら説明せず、さらに、配車状況の資料も持たずに団体交渉に臨み、交渉権限のあるY1から全く発言がなかったことが不誠実な対応であったと主張している。

イ 組合は、団体交渉申し入れの際、別紙として団体交渉ルールの組合案を会社に提出している。

団体交渉時において、会社から書面での対案という形での提出はなかったが、団体交渉ルールについて口頭で意見を交わして修正を行い、その後、平成19年5月29日、団体交渉ルールの協定締結に至っていることから、当日、対案の提出がなかったことをもって、不誠実とは言えない。

ウ 次に、最低賃金について、第3の4の(4)のウで認定したとおり、会社は資料を提示し説明している。

内容については、組合の主張と大きく相違するものであり、結果として

組合員が納得できるものではなかったが、会社が説明しなかったとか、申立人の要求する資料を提示しなかったなどの疎明はなく、このことをもって、不誠実な対応とまでは言えない。

エ また、配車について、第3の4の(4)のエで認定したとおり、会社は、配車実績の資料を持たずに団体交渉に臨んでいたが、組合が配車について平成18年3月以前の状態に戻っていないので戻すよう要求したところ、会社代理人は、後日確認する旨回答している。

しかしながら、会社は、この団体交渉において、現実の配車方法について説明するとともに、配車システムを構築することが現実的に困難である旨を述べ、組合員から意見を聞いており、組合員の意見のうち、「待機車両を優先してほしい。」、「週2回程度の配車を確保してほしい。」の2点を踏まえ今後、検討していくこととするなど、配車にかかる現実的な対応について協議している。

以上、これらの会社の対応は不誠実とは認められない。

### **(3) 第2回団体交渉の日程調整にかかる会社の対応について**

組合は、第1回団体交渉後、配車差別について早期決着を図ろうと、第2回団体交渉の日程調整をしたが、会社の都合がつかず、平成18年12月、平成19年1月中に団体交渉を開くことができなかったと主張するが、組合からは、平成19年1月12日の申し入れまで、団体交渉の申し入れはなかったことが認められるとともに、同申し入れ後は、会社が都合のつく日を申立人にファクスで連絡していることから、このことをもって会社の対応が不誠実とは言えない。

### **(4) 第2回団体交渉について**

組合は、第2回団体交渉において、会社が配車システムについての具体案を作成しておらず、公平公正なシステムはできないと言うのみで話し合いにはならず、不誠実な対応であったと主張している。

確かに、会社は、第1回団体交渉と同様に会社として配車システムの構築が困難であることを説明したに過ぎず、組合に対して具体案を提案しなかったが、一方で、会社は、配車システムは構築できていないが、意見はないかと組合員に聞き、そのうち、「月10回程度の配車をしてほしい。」、「手取りで月25万円以上の収入を確保してほしい。」との組合の意見について、現実的に対応できないかを協議している。

このことからすれば、具体案を作成していなかったことをもって不誠実とは言えない。

#### (5) 第2回団体交渉後における会社の対応について

組合は、会社が最低賃金の問題だけでなく、その他の事項についても、協議に応じる意向がなかったと主張している。

まず、最低賃金については、第1回団体交渉以降、団体交渉の場での協議ではなく、代理人間の協議に委ねられており、第2回団体交渉後に組合員が互いの意見の隔たりが大きいと判断し、労働審判を申し立てたものであって、会社において協議を行う意向がなかったとまでは言えない。

また、その他の事項について、第2回団体交渉以降、平成19年5月17日の申し入れまでの間、団体交渉申し入れを行っておらず、また、それ以外でも組合から、協議を申し入れたとの疎明もないため、会社が他の協議も行う意向はなかったとは言えず、不誠実とは認められない。

#### (6) 第3回団体交渉とその後の会社の対応について

組合は、団体交渉において、平成18年3月以前の配車に戻すことを申し入れていたが、会社は配車差別があったことを否定し、配車に偏りが無いとの発言に終始するとともに、賃金システムの中間報告の申し入れに対しては報告されなかったとし、また、賃金システムは平成19年6月半ばを目途に、どんなに遅くとも8月末までに提案すると第2回団体交渉で約束して

いたにもかかわらず提案がなく、組合が、第3回団体交渉の後、団体交渉を申し入れたが応じようとしなかったことは不誠実であると主張する。

これに対し、会社は、団体交渉では2時間にわたり協議するなど誠実に対応しており、その後についても、団体交渉自体を否定しているわけではなく、組合との見解の相違が著しいため話し合いが進んでいないのが実情であるに過ぎないものであり、組合が最低賃金や配車差別に関して労働審判や不当労働行為救済の申立をするなど、法的手続きを同時並行的に進め、円満に協議することを優先する意思を有していないため、「まずは公的な判断を優先する」として、団体交渉を行わないことの理由としている。

しかしながら、第3の4の(12)のア、ウ、エで認定したとおり、第3回団体交渉では、会社から適正配車の検討状況について書面での回答がなく、6月半ばか、遅くとも8月末までに提案すると約束していた賃金システムの中間報告もなく、しかも、会社は、第3の4の(13)～(19)で認定したとおり、組合からの7月2日及び8月22日の団体交渉申し入れにも応じていない。

さらに、前述した法的手続きは係属しているものの、組合は、今後の配車や賃金体系に関して、団体交渉の場での自主的な解決を望んでいるのであるから、会社が和解協定や団体交渉で提案すると約束したことをこれらの法的手続きを理由に提案せず、団体交渉に応じようとしなないことは、組合からの求めをいたずらに引き延ばし、組合員の不利益な状態を継続させることにもなるものであって、かかる会社の対応は不誠実と言わざるを得ないものである。

#### **(7) 不当労働行為の成否**

以上、(6)の第3回団体交渉において和解協定による適正配車や賃金システムの中間報告について回答せず、また、遅くとも8月末までに提案すると約束していた賃金システムについて提案せず、その後の組合の団体交渉申し入れに前述した法的手続きを理由に応じようとしなない会社の対応は団体交渉を

拒否するものと言うべきであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 支配介入について

#### (1) 平成18年10月20日のトラブルについて

##### ① 会社の関与の有無について

組合は、「会社を存続する会」の同非組合員が組合員に対して行った組合活動を否定するような言動は、会社がこの会を通じて組合の軽視・弱体化を図るものであると主張している。

確かに、会の存在そのものは認められるが、本件審問を通じても、平成18年10月20日の同非組合員の言動が、会社の関与によるものであるとの十分な疎明はなく、また、このトラブルの当事者である同非組合員は、職制上、会社の管理職ではなく、組合員らの同僚に過ぎないものであることからすると、会社がこの会を通じて行かせたという組合の主張を認めることはできない。

結局のところ、このトラブルは、組合員が同非組合員の指示に従わなかったことに対して、同非組合員が組合を批判したものに過ぎないと言うべきであり、単に運転手間の軋轢に帰するものと判断せざるを得ないものであって、会社の関与によるものと認めることはできない。

##### ② 会社の対応について

ア 組合は、組合員が同非組合員から受けた言動について、会社に抗議したところ、会社は関与はしていないとして、取り合わなかったと主張するが、第3の5の(2)で認定したとおり、X4が抗議したとき、会社は話を聞ける状況ではなかったことが推測されるとともに、組合員全員が退社してしまったため、会社が当時の状況を把握できなかったことが認められ、当日、会社が対応できなかったことはやむを得ないものであった

とすべきである。

イ その後、組合員が出勤しない状況となったが、第3の5の(3)～(7)で認定したとおり、組合代理人が組合員の認識を伝えると、会社は会社代理人を通じて、会社としては今回の件に関与していない旨返事するとともに、組合として要望があれば検討するとして、組合員が出勤できるように、組合員からの要望に添った全従業員に対する説明会を11月8日に開催している。

この結果、翌9日から組合員は出勤しており、会社は、適宜、対応していることが認められる。

## (2) 就業規則の改訂を組合に協議しなかったことについて

会社は、平成19年6月11日付けの就業規則の改訂を組合と協議していないが、組合は団体交渉の申し入れをしておらず、会社は労働基準法の定める手続きに基づいて改訂しており、第3の5の(8)で認定したとおりの内容であるため、組合と協議しなかったことをもって組合を軽視しているとまでは言えない。

## (3) 和解条項を履行しないこと等による組合軽視・弱体化について

本件は、前回の救済申立時に、当委員会において和解が成立したものであり、当委員会は協定締結後、同協定に基づき円満な労使関係の構築がなされるものと考えていたところである。

しかしながら、第4の1及び2で判断したとおり、会社は和解協定した事項のうちでも極めて重大なものであると考えられる配車差別を行わないこと及びこの点について誠実に団体交渉を行うことを遵守しなかったことが認められる。

これらによれば、会社が和解条項を履行したとは認められず、履行しようと努めたとも認めることができないものであって、これらは、会社が組合を軽視し、弱体化を図るものと言わざるを得ないものである。



#### (4) 不当労働行為の成否

以上、(3)の和解条項を履行しないこと等については、組合の軽視・弱体化を図る支配介入と言うべきであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

### 第5 救済方法

#### 1 不利益取扱について

和解後において、配車差別により各組合員には全運転手に比べ支給される賃金の額に差が生じる不利益があり、原状回復する必要が認められるため、各組合員に平成18年12月から命令書交付の日の属する月までの間の差額賃金を主文1項及び2項のとおり支払うことを命じる。

#### 2 団体交渉について

和解協定している事項であり、しかも、配車差別を解消するための重要な配車及び賃金に関する事項について、会社から具体的説明もなく、十分協議が尽くされておらず、団体交渉で協議する必要が認められるため、主文3項のとおり命じる。

#### 3 支配介入について

和解条項の一部不履行である不利益取扱及び団体交渉拒否は支配介入にも該当すると認められるが、救済方法としては、主文1項、2項及び3項のとおり命じることをもって足りる。

#### 4 その他の救済について

申立人は謝罪文の交付・掲示等も求めているが、主文1項、2項及び3項をもって相当とする。

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定により主文のとおり命令する。

平成20年3月25日

徳島県労働委員会

会 長 笹 谷 正 廣

別紙 1

賃金相当額の算定方法

各社ごとに組合結成前である平成17年10月から平成18年3月までの間における、各組合員と全運転手の平均賃金の比率を算出し、その各組合員の比率を、平成18年12月以降、月別の全運転手の平均賃金に乗じる。

[1か月当たりの差額賃金の算定式]

$$\begin{array}{l} \text{H18. 12月以降の各月の} \\ \text{各社ごとの全運転手の} \\ \text{平均賃金} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{H17. 10月からH18. 3月まで} \\ \text{(組合結成前) における} \\ \text{各組合員の月額平均賃金} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{H17. 10月からH18. 3月まで} \\ \text{(組合結成前) における} \\ \text{各社ごとの全運転手の月額} \\ \text{平均賃金} \end{array}} - \begin{array}{l} \text{当該月に各組合員} \\ \text{が受け取った賃金} \end{array}$$

※月額平均賃金の計算に当たっては、10万円未満の賃金は含めない。  
 ※各月で算出された賃金の千円未満は切り捨てるものとする。

【差額賃金の算定例】

[組合員・X1の平成18年12月の差額賃金額]

$$\begin{array}{l} \text{H18. 12月のA社} \\ \text{の全運転手の平} \\ \text{均賃金} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{H17. 10月からH18. 3月まで} \\ \text{(組合結成前) における} \\ \text{X1の月額平均賃金} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{H17. 10月からH18. 3月まで} \\ \text{(組合結成前) における} \\ \text{A社の全運転手の月額平} \\ \text{均賃金} \end{array}} - \begin{array}{l} \text{H18. 12月にX1が} \\ \text{受け取った賃金} \end{array}$$

$$\left[ 332,913円 \times \frac{355,750円}{364,502円} - 284,760円 = 40,159円 \div 40,000円 \right]$$

差額 40,000円

※上記の計算により、命令書交付の日の属する月まで差額を合計する。

## 別紙2

### 和 解 条 項

- 第1項 組合及び会社は、今後相互の信頼関係を損なうおそれのある行為を慎み、正常な労使関係の確立に向けて努力するものとする。
- 第2項 会社は、組合が団体交渉権を有する労働組合であることを認め、組合から組合員の労働条件に関する事項について団体交渉の申入れがあったときは、速やかに、かつ、誠意をもってこれに応じるよう努める。
- 第3項 組合及び会社は、団体交渉に当たっては、当該交渉事項に関して交渉権限を有する者を出席させ、労使対等の原則に立って、自らの主張や見解に固執することなく、相手方の理解が得られるよう当該事項に関する資料を提示して説明するなど、誠実に交渉を行うよう努める。
- 第4項 組合及び会社は、団体交渉のルールについて、団体交渉のなかで協議する。
- 第5項 組合及び会社は、団体交渉で合意に達した事項について、協定書を締結し相互に遵守する。
- 第6項 会社は、従業員が、組合員であること、組合に加入しようとしたこと、又は労働組合の正当な行為をしたことを理由として解雇その他の一切の不利益な取扱いをしない。
- 第7項 会社は、従業員が組合に加入することを阻止し、組合の組合員に対して組合からの脱退を働きかけたり、又は組合や組合の組合員を誹謗中傷するなど、組合の活動に影響を与える支配介入行為をしない。
- 第8項 会社は、組合に対して、平成18年10月31日までに最低賃金の具体的内容を提案し、その後、組合と団体交渉で協議する。
- 第9項 会社は、合理的で公平公正な配車システムの構築を検討するにあたっては、組合の意見を聞き、その上で検討した内容を組合に説明する。なお、本和解期日後、速やかに、配車システムを構築できるまでの当面の間は、平成18年3月以前の配送先等の配車状況を基準とした配車をするよう約束する。
- 第10項 組合は、本件申立てを取り下げる。