

# ㊦ 命 令 書

申 立 人 管理職ユニオン・関西

被申立人 上田清掃株式会社

上記当事者間の京労委平成19年（不）第3号・平成20年（不）第2号第1・第2上田清掃不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、平成21年2月24日第2105回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同松浦正弘、同後藤文彦、同岡田美保子、同笠井正俊合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Aに対して、平成19年の夏季賞与として金112,000円を、同年の年末賞与として金62,000円をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員Bに対して、平成19年の夏季賞与として金166,667円を、同年の年末賞与として金116,667円をそれぞれ支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、申立人管理職ユニオン・関西（以下「組合」という。）が、被申立人上田清掃株式会社（以下「会社」という。）の以下の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条所定の不当労働行為に該当すると主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

- (1) 会社が平成19年6月支給の夏季賞与を組合の組合員にだけ支給しなかったこと（法第7条第1号該当）。
- (2) 平成19年7月25日に開催された団体交渉において、組合が「労働条件契約書」（以下「契約書」という。）及び従業員の服務規律に関する「コースドライバー社員承諾書」（以下「承諾書」という。）の内容に関する労使協議、同年の夏季賞与の支給及び年次有給休暇（以下「有給休暇」という。）の取得制限の改善などを申し入

れたが、会社は聞き置くとの姿勢に終始し、その後8月中旬まで継続された文書による交渉においても誠実に回答しなかったこと（法第7条第2号該当）。

- (3) 組合員が平成19年6月5日付けで行った同月22日から24日までの3日間、同年8月1日付けで行った同年9月15日及び16日の2日間並びに同年8月3日付けで行った9月29日の有給休暇の申請に対し、会社が時季変更権を行使してこれらの申請を認めなかったこと（法第7条第3号該当）。

（以上、京労委平成19年（不）第3号事件。以下「第1事件」という。）

- (4) 第1事件申立て後の平成19年12月支給の年末賞与（以下「冬季賞与」という。）について、会社が組合員に対してアルバイト従業員の半額の5万円しか支給しなかったこと（法第7条第4号該当）。

- (5) 組合員が平成20年1月6日付けで行った同年4月1日、2日及び4日の3日間の有給休暇の申請に対し、会社が時季変更権を行使してこれを認めなかったこと及び組合員が同期間就労しなかったことを欠勤扱いとし、同月給与から同期間の賃金をカットしたこと（法第7条第4号該当）。

（以上、京労委平成20年（不）第2号事件。以下「第2事件」という。）

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員に対して平成19年の夏季賞与及び冬季賞与について、ドライバー従業員の平均賞与相当額との差額を支払うこと。
- (2) 会社は、契約書及び承諾書について、労使双方納得できる内容にするべく、また、労働時間、賃金、賞与その他の労働条件について、労使対等の立場において決定するべく、組合と誠実に団体交渉を行うこと。
- (3) 会社は、有給休暇の取得について、組合員を差別して時季変更権を行使しその取得を制限しないこと及び組合員が平成20年1月6日に申請した有給休暇の取得を制限して欠勤扱いし、同年4月1日、2日及び4日の3日間の賃金を不支給としたことを謝罪し、同期間の賃金を支給すること。

## 第2 認定した事実及び判断

### 1 前提となる事実

#### (1) 当事者等

ア 組合は、平成9年5月に結成され、肩書地のほか京都市などに事務所を持つ個人加入の合同労働組合であり、組合員数は約350名である。会社内には組合員としてA（以下「A」という。）及びB（以下「B」という。）が在籍している。

イ 会社は、昭和30年に設立され、肩書地に事業所を置き、京都市内を中心に一

般廃棄物の収集・運搬を業とする会社であり、従業員数は34名である（乙第24号証）。

ウ Aは、平成5年5月に会社に入社し、以後コースドライバーとしてごみ収集業務に従事している。また、Bは、平成10年6月に会社に入社し、以後コースドライバーとしてごみ収集業務に従事し、夜間に勤務している（争いのない事実）。

## (2) 事実経過

ア 平成19年2月、A及びBは組合に加入し、同年3月17日、会社に対し組合への加入を通知した。

イ 6月5日、Aは同月22日から24日まで3日間の有給休暇を申請したが、会社は時季変更権を行使してこれを認めなかった。

ウ 6月21日、会社はAとBを除く全従業員に夏季賞与を支給した。

エ 7月10日、組合は会社に対し団体交渉を申し入れ、同月25日、組合から委員長のC（以下「C委員長」という。）、書記長のD（以下「D書記長」という。）、A及びBが、会社から部長のF（以下「F部長」という。）、係長のG（以下「G係長」という。）及びH（以下「H」という。）が各出席して団体交渉が行われた。

オ Aは、8月1日に9月15日及び16日の2日間の有給休暇を、8月3日に9月29日の有給休暇を各申請したが、会社は時季変更権を行使してこれらを認めなかった。

カ 8月31日、組合は当委員会に対し第1事件の申立てを行った。

キ 12月20日、会社は従業員に冬季賞与を支給し、AとBに対して各5万円を支給した。

ク 平成20年1月6日、Aは同年4月1日、2日及び4日の3日間の有給休暇を申請したが、会社は時季変更権を行使してこれを認めなかった。Aは同期間就労しなかった。会社はこれを欠勤と扱い、同期間の賃金を同人の4月分給与から差し引いた。

ケ 3月6日、組合は当委員会に対し第2事件の申立てを行った。

## 2 本件の争点（審査計画の策定において、当事者双方に確認した争点）

- (1) 会社が平成19年の夏季賞与について、組合員だけを不支給としたことは組合員に対する法第7条第1号の不利益取扱いに、また、同年の冬季賞与について、組合員に各々5万円しか支給しなかったことは同条第4号の報復的不利益取扱いに、それぞれ該当するか否か。

(2) 会社の平成19年7月25日の団体交渉及びそれ以降の継続交渉における、契約書、承諾書、平成19年の夏季賞与の不支給及び有給休暇の取得その他にかかわる事項についての対応は、組合に対する法第7条第2号の団体交渉拒否又は不誠実団体交渉に該当するか否か。

(3) 会社が平成19年6月5日、同年8月1日及び3日に行った組合員の有給休暇の申請に対し時季変更権を行使して取得を制限したことは組合に対する法第7条第3号の支配介入に、また、会社が平成20年1月6日付けで組合員の申請した有給休暇に対し時季変更権を行使して取得を制限し、同期間の不就労を欠勤扱いとしたことは組合員に対する同条第4号の報復的不利益取扱いに、それぞれ該当するか否か。

### 3 争点に対する当事者の主張

#### (1) 争点(1)について

##### ア 申立人の主張

(ア) 被申立人は、当初、契約書と承諾書について合意があるまで平成19年の夏季賞与の支給を留保するとしていたが、両文書を提出していない従業員であっても組合員以外の者には同夏季賞与を支給しており、これは組合員を不利益に取り扱う差別である。また、同年の冬季賞与についても、組合員は真面目に勤務を行い、所定の休憩も取れない作業量であるにもかかわらず、アルバイト従業員の半分の支給額である5万円しか支給されないことは、第1事件を申し立てたことに対する報復である。

(イ) 被申立人は、後記イに記載の査定基準によって賞与支給額を決定してきたと主張するが、それは団体交渉後の文書による交渉や本件審査過程で示されたものであって、従前、査定基準は従業員に説明も周知もされていない。

もともと被申立人には公平かつ客観的合理性の備わった査定制度が存在せず、賞与の額が社長のE（以下「E社長」という。）の一存で決まっているのであって、被申立人の主張は、いずれも新規物件報告、洗車などの附帯業務に係る組合員の勤務態度などに着目した後付けの理由であり、その内容も以下のとおり合理性を欠くものである。

a 新規物件報告について、被申立人は、平成17年にE社長が強制していない旨述べており、かつ、賞与の査定基準であるとは示していない。

Aの洗車については、平成16年8月、Aが洗車も労働時間であると主張したところ、E社長及びF部長から他の者にさせるからしなくともよいとの指示があったが、Aは一貫して洗車を行ってきた。また、平成19年6月22日にAに交

付された改善指導書は同年の冬季賞与(査定期間6～11月)に反映されるべき内容である。

Bについては、被申立人が要求する運転免許証の提示や給料明細の受領のために出勤することは、夜間勤務を終えた後、被申立人の事務・管理部門の始業時間まで待機するか、いったん帰宅し、再出勤することを同人に強いるため、これでは肉体的・精神的負担から交通事故の危険を増すなど労働安全衛生上問題がある。

- b 平成19年の冬季賞与について、新規物件報告については上記aのとおりであり、Aの洗車についても、被申立人は同年の夏季賞与支給時点では現場確認もせずに洗車をしていないと主張しながら、同冬季賞与において洗車をするようになったとするのは事実無根である。

#### イ 被申立人の主張

賞与は被申立人の業績や本人の勤務成績に応じて支給されるべきものであって、被申立人は勤務態度、特に安定性(取り忘れなどのミス、事故、取引先とのトラブル、クレームの有無)、協調性(被申立人全体を考えた行動)、規律性(ルールの遵守)、社長の方針の遵守などを総合勘案して査定しており、特に新規顧客の開拓は最重要であり、新規物件報告の結果は賞与の査定に大いに影響するものであって、賞与支給額も以上の査定基準により決定してきた。

A及びBの勤務態度、実績、能力等は組合加入以前から評価が低く、平成16年頃から賞与が年々漸減し、Aについては、平成18年12月の冬季賞与から不支給となり、Bについても平成19年の夏季賞与において、Aと共に不支給となった。同年の夏季賞与及び冬季賞与の支給額については次の事項を考慮し査定した結果であって、いずれも合理的理由があり、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第4号の報復的不利益取扱いには該当しない。

- (ア) 平成19年の夏季賞与の不支給について、A及びBは、新規物件報告について一貫して非協力的な態度であるほか、新年会や賞与支給時の意見交換会への出席を合理的理由なく拒否している。また、A及びBが提出を拒否している承諾書の第7項は各人の勤務態度不良の自覚・反省にかかわる条項であり、了解の有無は査定の一事情となりうる。

Aについては、附帯業務の趣旨を理解せず、ごみ収集に用いた車両の洗車を一切しないなど協調性が欠如しており、度重なる注意にもかかわらず改善が見られないため、「改善指導書」を交付しており、また、Bについては、被申立人が給与明細書交付の際に各従業員に運転免許証の提示を求め、併せて身体面

及び精神面の健康状態のチェックをしているが、Bだけがこれらを頑なに拒否しているほか、掲示物をマジックで消したり、報告書の記載を書き殴るなどのことがあった。

(イ) 平成19年の冬季賞与について、A及びBに対する支給額をそれぞれ5万円としたのは、査定期間中、A及びBが新規物件報告を全くしなかったほか、Aについては、洗車をするなど勤務態度が若干改善されたが、顧客からの連絡の確認ミス、報告書の記載に関する社内ルールの不遵守などがあり、また、Bについては、報告書の作成態様が若干改善されたが、指示書の見落としによる回収漏れ、顧客先の回収順序の未報告や運転免許証の不提示などがあり、それぞれ勤務態度における規律性、安定運用に問題があった。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張

平成19年7月25日の団体交渉（以下「7.25団交」という。）は、主に①契約書及び承諾書、②平成19年の夏季賞与、③有給休暇制度の改善を議題として交渉したが、被申立人が聞き置くとの一方的姿勢で終始して30分ほどで終了せざるを得ず、その後の文書による交渉においても以下のとおり不誠実な対応であった。被申立人の姿勢は法令よりも社内の事実上の取扱いを優先するものであり、これでは労使間の信頼関係を醸成できず、誠意ある交渉が成立しないことから、不誠実団体交渉又は実質的団体交渉拒否である。

(ア) 契約書について、組合員の労働条件の不利益変更を内容としており、申立人からの譲歩の姿勢にもかかわらず、被申立人には誠実に交渉し問題を解決する姿勢がみられない。また、承諾書の第7項についても、各人で内容が異なり、遵守を求める服務規律に問題があること、「雇用契約が取り消されても依存(ママ)がないこと」との文言は被申立人の運用次第では自由な解雇も可能であることから、申立人は従業員の見解聴取や申立人との協議による取扱いを申し入れたが、被申立人はそれを無視して契約書とセットでの提出を督促した。

(イ) 平成19年の夏季賞与について、被申立人は賞与査定の一般的基準を回答したが、不支給としたことの具体的説明はなく、申立人の支払請求にも応じなかった。

(ウ) 有給休暇取得について、その運用改善を申し入れたが、被申立人は文書で「既に回答しています。」としか述べておらず、誠実に回答しなかった。

イ 被申立人の主張

被申立人の対応は、団体交渉及びその後の文書による交渉において、平成19

年の夏季賞与の不支給、有給休暇、契約書などのいずれの事項についても以下のとおり誠実に対応しており、不誠実団体交渉であるとはいえない。

(ア) 契約書について、被申立人は、A及びBの勤務時間、コース給など譲歩の姿勢を示しており、また、承諾書についても、第7項は従業員ごとに内容が異なるが、サービス規律上、各人が特に遵守していない事項を自覚させるためのものであり、自由な解雇を予定していないこと、継続的に協議する意思があることを回答した。

(イ) 平成19年の夏季賞与について、被申立人は、7.25団交以降の文書において査定基準、査定結果及び使用者の決定なしには賞与の具体的な請求権が発生しないことを回答した。

(ウ) 有給休暇の取得について、被申立人は、今後改善を検討すること、代替要員の確保の必要性や全従業員の公平な取得促進の観点から現行制度の遵守を求めると及びやむを得ない場合には事業の正常な運営に妨げのない限り承認することを回答した。

### (3) 争点(3)について

#### ア 申立人の主張

被申立人における有給休暇の取扱いは、後記イの第1段落に記載のとおりである。

しかし、Aが平成19年6月5日に申請した有給休暇について、被申立人は、その2日後に申請した従業員に有給休暇を承認し、Aの申請に対して時季変更権を行使して認めなかった。また、同年8月1日及び3日にAがそれぞれ必要日の45日前及び57日前に行った有給休暇の申請について、被申立人は、先に申請した者（以下「先申請者」という。）の存在を理由としてこれを認めなかった。

こうした被申立人の対応は、代替要員の確保の努力をせずに時季変更権を濫用しており、また、これらは申立人への加入に対する見せしめとして、申立人からの脱退を示唆した、申立人に対する支配介入である。

更に、Aが平成20年1月6日付けで提出した同年4月1日、2日及び4日の3日間、子供の保育を理由とした有給休暇の申請に対し代替要員の確保の努力を全くせずにこれを認めなかったこと及びAがやむを得ず就労しなかったのに対しこれを欠勤扱いとし、同月の給与において同期間の賃金をカットしたことについて、被申立人はAの休暇取得の実績が多いことを主張するが、平成19年のAの休暇取得は病気や労働委員会出席のためであり、本来の有給休暇の取

得ではないことから、被申立人の時季変更権の行使は客観的に見て公平な判断に基づいたものとはいえない。このような被申立人の対応は、先に第1事件を申し立てたことへの組合員に対する報復的不利益取扱いである。

#### イ 被申立人の主張

コースドライバーの有給休暇については、日勤や代行のドライバーによる代替要員の確保が必要となるが、各ドライバーがコースすべてに精通しているわけではなく、コースを交換するなどの複雑な調整作業が必要となり、かつ、全従業員の公平な有給休暇の取得のために、結果として、取得日の30日前までに申請すること、1日につき1名の取得とすること、従業員全体の取得日数を1箇月延べ6日程度までとすること及び連続した休暇取得は3日間までとすることなどの制度を慣例化してきた。

被申立人は、Aが申請した平成19年6月5日の有給休暇について必要日には口頭申請の先申請者がいたこと及び同年8月1日及び3日の有給休暇の申請についても先申請者がいたことから時季変更権を行使した。

また、平成20年1月6日のAの有給休暇の申請は、同年の①3月25日（卒園式）、②4月1日、2日及び4日、③同月7日（入学式）に係るものであるが、②については、同期間中の代替要員の確保が困難なこと及びAと同日に②の期間の申請を行った別の従業員の有給休暇の取得実績が低いのに対しAには①と③を承認したこととの公平性から、被申立人はAの申請に対し時季変更権を行使したものである。

こうした時季変更権の行使はA及びBの申立人への加入以前から行われており、同人らの、申立人への加入及び不当労働行為救済申立てを理由としておらず、申立人に対する支配介入及び申立人組合員に対する報復的不利益取扱いには当たらない。

#### 4 認定した事実

##### (1) 会社におけるドライバーの業務内容等

ア 会社は、廃棄物の収集業務について、飲食店等の顧客先の所在地により19の回収コースを設定して行っている。会社にはコースドライバー17名、代行ドライバー2名及び日勤ドライバー4名の合計23名のドライバー従業員がおり、コースドライバーはそれぞれ担当する回収コースのごみ収集業務を行い、代行ドライバーはコースドライバーの公休日における収集業務を、また、日勤ドライバーはコースドライバー及び代行ドライバーの休暇日における収集業務の代行のほか、車両の入れない場所や時間指定の顧客先のごみ収集など特殊な収集作



業を行っている（乙第14号証、乙第25号証、第4回審問F証言）。

イ 各回収コースは、収集の効率化のため収集先の変更が頻繁に行われて複雑となっており、4名の日勤ドライバーが全てのコースに精通することは困難であり、一番多くのコースに精通している者でも10コース程度である（乙第14号証、乙第25号証、第4回審問F証言）。

ウ 会社は、ドライバーが心得るべき事項を定めた「運転者の心得」を入社時に従業員に配布している。「運転者の心得」には、乗車後に確認する事項として「報告書の作成をする事」、「水で車を軽く洗い流す事」等、報告書に記載する事項として「店舗の新築・改築工事等の工事物件の報告」等、洗車について「各自可能な限り、1週間に1度は担当車両を洗車する事」その他の記載がされている（乙第5号証、乙第6号証、乙第17号証の1、2）。

## (2) A及びBの労働条件

ア 平成19年3月におけるAの労働条件は、概ね下記のとおりである。

なお、平成13年5月頃に会社とAとの間で取り交された労働条件通知書では、就業時間は7時30分から14時まで、日給は10,000円とされていたが、その後、下記のとおり変更された（甲第6号証、乙第1号証の1）。

- ① 就業時間：午前7時30分～午後2時30分（休憩1時間を含む。）
- ② 日給：11,000円（コース給）
- ③ 基本給：45,000円
- ④ 皆勤手当：20,000円
- ⑤ 通勤手当：10,000円
- ⑥ 雇用期間：期間の定めなし。

イ また、平成19年3月におけるBの労働条件は、概ね下記のとおりである。

なお、平成13年5月に会社とBとの間で取り交された労働条件通知書では、就業時間は21時から6時までとされていたが、その後、下記のとおり変更された（甲第7号証、乙第1号証の2、第1回審問B証言）。

- ① 就業時間：午後9時30分～午前6時30分（休憩1時間を含む。）
- ② 日給：15,000円（コース給）
- ③ 基本給：5,000円
- ④ 皆勤手当：20,000円
- ⑤ 通勤手当：10,000円
- ⑥ 雇用期間：期間の定めなし。

## (3) 会社における賞与

ア 会社は、賞与について、平成13年6月1日施行の就業規則（以下「旧就業規則」という。）（なお、賞与の算定期間は夏季賞与につき前年12月から当年5月まで、冬季賞与につき当年6月から当年11月までであった。）並びに平成19年4月1日施行の就業規則（「新就業規則」という。）及び新就業規則第42条に基づく賃金規程（以下「賃金規程」という。）において以下のとおり規定している（乙第2号証、乙第4号証）。

旧就業規則	賃金規程
<p>第34条（賞与）</p> <p>1 賞与は、原則として毎年7月及び12月に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して7月及び12月に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。</p> <p>2 前項の賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。</p>	<p>第29条[利益還元金(賞与)]</p> <p>1 利益還元金（賞与）は会社の営業成績に応じ、従業員の勤務成績に基づいて毎年、夏季および年末に支給します。</p> <p>2 利益還元金（賞与）の支給日は夏季は7月、年末は12月とします。</p> <p>3 ただし、会社の業績が悪化した場合は、支給できないこともあります。</p> <p>第30条[支給資格]</p> <p>利益還元金（賞与）は支給日に在籍し、支給算定期間を満勤した者に限り支給します。支給算定期間内に懲戒処分を受けた者は賞与の支給資格を失います。</p> <p>2 以下略</p> <p>第31条[利益還元金（賞与）の個人配分の方法]</p> <p>利益還元金（賞与）の個人配分額は、会社または部門の業績および従業員の勤務成績を考慮して決めます。以下略</p> <p>第32条[支給算定期間]</p> <p>利益還元金（賞与）の支給算定期間は次の通りとします。</p> <p>夏季 前年12月1日～当年5月30日            年末 当年6月1日～当年11月30日</p>

イ A及びBに対する平成14年から平成18年までの賞与支給額は、以下のとおりである（甲第15号証、乙第7号証の1、2、乙第24号証）。

平成14年		平成15年		平成16年		平成17年		平成18年		
夏季	冬季	夏季	冬季	夏季	冬季	夏季	冬季	夏季	臨時	冬季
16	16	16	16	10	15	13	10	8	1	0
18	21	20	20	20	18	18	16	14	5	14

(上段はA、下段はB。金額は万円単位)

ウ A及びBの賞与支給額は平成16年以降年々減少しているが、支給額の減少について会社から両名に対する明確な説明はなかった(甲第19号証、第1回・第5回審問A証言、第1回審問B証言)。

エ A及びBを除くコースドライバーの平成18年冬季賞与及び平成19年夏季賞与の支給額は、最低で15万円程度、最高で40万円超程度であった。また、夏季賞与と冬季賞与に特に差は設けていなかった(第2回審問E証言)。

オ 従業員に対する賞与の支給額は、E社長が担当部長と現場担当者から事情を聞いた上、決定している。E社長は、少なくとも平成19年夏季賞与までは、支給額を決定するについて査定項目を定めて点数を付するようなことはしていなかった(第2回審問E証言)。

#### (4) 会社の有給休暇の制度

ア 会社は、ドライバーが有給休暇を取った場合の代替ドライバーの確保が困難であることから、ドライバーが取得できる有給休暇について、1日につき1名、1箇月につき延べ6日、1人が連続して取得できる日数は3日間を基準とし、同一日に複数の従業員から有給休暇の申請があった場合は先に申請した者を優先させるという取扱いをしてきた。また、有給休暇の申請時期について、旧就業規則は第17条で取得日の14日前までに届け出ることと規定していたが、会社は、取得日の30日前までに届け出ることを求める取扱いをしてきた。

なお、平成19年4月から施行された新就業規則は第32条で原則として取得日の30日前に申し出ることと規定している。また、同条は、別に「年次有給休暇付与規程」を定めるとしているが、平成20年6月10日時点において未だ制定されていなかった(乙第2号証、乙第3号証、乙第5号証、乙第6号証、乙第8号証、乙第9号証、乙第24号証、第4回審問F証言)。

イ 会社の従業員が取得した有給休暇の延べ日数は、平成19年6月が10日、同年7月が5日、同年8月が13日、同年9月が12日、同年10月が16日、平成20年1月が18日、同年2月が6日、同年3月が12日、同年4月が13日であった(乙第22号証、乙第26号証)。

ウ 従業員から有給休暇の申請があった場合、G係長が日勤及び代行のドライバーの意見を聞いて事務的な調整を行い、F部長が実質上の決定を行った上で、E社長が最終の決裁を行っていた(乙第8号証、第2回・第5回審問E証言、第4回審問F証言)。

(5) A及びBの組合加入までの経過

ア 平成18年10月頃、Aは同月28日から同年11月1日まで5日間の有給休暇を申請した。会社はそのうち同年10月31日及び11月1日の両日について時季変更権を行使してこれを認めなかったが、Aは同年10月28日から11月1日までの5日間就労しなかった。会社は、Aが同年10月31日及び11月1日の両日就労しなかったことを正当な理由のない欠勤として、同月11日、Aに対し<sup>けん</sup>譴責の懲戒処分を行うとともに、11月給与から二日分の賃金を差し引いて支給した。Aはこのことを不服として京都上労働基準監督署に申告し、同監督署の指導により、平成19年1月中頃、会社は不支給とした二日分の賃金をAに支払った（甲第14号証、甲第19号証）。

イ 平成18年12月20日、会社は従業員に冬季賞与を支給したが、Aに対しては支給しなかった。また、同日、会社は支給者全員の氏名を掲示板に掲示した。会社はそれまでこのような掲示をしたことはなかった。Aは不支給の理由の説明を会社に求めたが、会社から説明はなかった。（甲第19号証、第1回審問A証言、第2回審問E証言、審問の全趣旨）。

ウ 平成19年2月頃、会社は、時間外手当、休日手当等の手当、休暇制度等の変更を内容とする就業規則の改定を行うため、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第90条に規定する従業員代表の選挙を実施した。同選挙にG係長が立候補したが、Aも立候補した。投票の結果、G係長が20票を獲得して従業員代表に選出されたが、Aも10票を獲得した（争いのない事実）。

エ その頃、会社は、ドライバーのごみ収集の取り忘れに対する制裁として1件につき1,000円の罰金の支払いと詫言状を顧客に持参して署名をもらってこさせる取扱いをしていたが、この点について、Bは、会社の掲示板に、夜勤者が昼間に顧客を訪問することの肉体的・精神的な負担を会社は考慮されたい旨の文書を掲示した。

なお、この取扱いは、平成19年4月以降適用されていない（審問の全趣旨）。

(6) A及びBの組合加入から第1事件申立てまでの経過

ア 平成19年2月、A及びBは組合に加入し、同年3月17日、会社に対して加入を通知した。

イ 6月2日、会社は、Aに対し契約書及び承諾書を提示し、内容について合意の上、署名して、両文書を一緒に提出するよう求めたが、Aは、組合と相談するとして提出しなかった。提示された労働条件の骨子は、以下のとおり

である。

なお、契約書には「雇用期間」欄が設けられ、「期間の定めなし」と「自 平成 年 月 日、至 平成 年 月 日」等の項があったが、いずれの項も空白とされていた（甲第1号証、甲第8号証、第4回審問H証言）。

① 就業時間：午前7時30分～午後4時30分（休憩1時間を含む。）

② コース給：11,305円（日給）

ベース給1,350円/h × 実働時間6.5h = 8,775円

時間外手当1,687円/h × 実働時間1.5h = 2,530円

③ 職務手当：37,375円

④ 乗務手当：20,000円

⑤ 通勤手当：10,000円

ウ 契約書は、平成19年4月の新就業規則及び賃金規程の施行に伴い、会社が全従業員との間で新たに雇用労働条件を定めるために、E社長が発案し、社会保険労務士が作成したものである。

なお、前記イ③の職務手当（同規程第24条）は、特別の職務に従事する者に支給され、時間外手当、休日勤務手当、深夜勤務手当の意味を持つものであり、前記イ④の乗務手当（同規程第25条）は、運転業務に従事する従業員に支給されるものであるが、いずれも賃金規程で創設された手当である。

また、承諾書は、会社がドライバーを対象に服務規律の自覚を促すことを目的として作成したものであり、そのうち第1項から第6項まで及び第7項のうち①から⑥までは全ドライバーに共通する事項であり、第7項のうち⑦以下は各ドライバーに固有の事項が記載されており、会社はドライバーに契約書と一緒に提出するよう求めていた（甲第8号証、甲第9号証、乙第3号証、乙第4号証、乙第24号証、第2回審問E証言、第4回審問H証言）。

エ 6月5日、Aは、子供の生活体験学習の付添いを理由として同月22日から24日まで3日間の有給休暇を会社に文書で申請した。

Aが有給休暇を申請した上記3日については、5月23日、従業員I（以下「I」という。）が法事を理由として6月22日の有給休暇を文書で申請しており、また、同月7日、従業員J（以下「J」という。）が法事等を理由として同月24日の有給休暇を文書で申請した。（なお、F部長は、Jの有給休暇の申請に関して5月初旬に口頭で申請があったと証言しているが、同証言によっても上記口頭の申請については記録がないというのであり、また、Aの申請とJの申請の先後関係が争われていたにもかかわらず（申立人は平成20年1月10日付け準備

書面でAの6月5日の申請の方がJの同月7日付けの申請より早いと主張し、また、同年4月1日付け準備書面(4)でも、Jの6月7日の申請が何ゆえAの同月5日の申請より早いといえるのかについて釈明を求めている。) )、第4回審問でF部長が証言するまで、Jから先に口頭による申請があった旨の主張等は被申立人からなされなかったなど審問の全趣旨に照らして採用できない。) )

同月9日、G係長は、Aが有給休暇を申請した上記3日について、同月22日及び24日については先申請者があること及び30日前の申請でないことを理由として、また、同月23日についてはAの申請が3日間連続して取得することを条件とするものであったことから、いずれも時季変更権を行使しこれを認めなかった。結局、Aは上記3日間就労したが、同月22日に出勤したところ、代替要員が確保されていた(乙第6号証、乙第22号証、乙第23号証の1、2、乙第47号証、第1回・第5回審問A証言、第4回審問F証言、第5回審問E証言) )。

オ 6月14日、会社は、Bに対し契約書及び承諾書を提示し、内容について合意の上、署名して、両文書を一緒に提出するよう求めたが、Bは、組合と相談するとしてその場では提出しなかった。提示された労働条件の骨子は以下のとおりである。

なお、契約書には「雇用期間」欄が設けられ、「期間の定めなし」と「自 平成年月日、至 平成年月日」等の項があったが、いずれの項も空白とされていた(甲第3号証、甲第9号証、第4回審問H証言) )。

① 就業時間：午後9時30分～午前6時30分(休憩1時間を含む。)

② コース給：15,084円(日給)

ベース給1,700円/h × 実働時間8.0h = 13,600円

深夜勤務加算 212円/h × 実働時間7.0h = 1,484円

③ 職務手当：2,816円

④ 乗務手当：20,000円

⑤ 通勤手当：10,000円

カ 6月14日、会社は、A及びBに対し、契約書及び承諾書について面談を求め、同月21日を夏季賞与の支給日と考えているが、面談が実現し、話し合いが円満にまとまるまで、その支払を留保する旨記載した文書を交付した。

同文書はG係長が作成し、F部長及びE社長が承認したものである(甲第4号証、甲第5号証、第1回審問A証言、第4回審問H証言) )。

キ 6月21日、会社は従業員に夏季賞与を支給したが、A及びBには支給しなかった。同夏季賞与は、契約書及び承諾書を提出していない従業員であってもA及び

B以外の者には支給されている。

なお、同夏季賞与の査定期間（平成18年12月から平成19年5月まで）において、Aにはごみの取り忘れや交通事故はなく、Bにも交通事故はなかった（争いのない事実、乙第4号証、第2回審問E証言）。

ク 6月22日、会社は、Aに対しE社長名で「改善指導書」を交付したところ、翌23日にAは「改善指導書への回答」を提出して反論した。会社が交付した同文書には、新規物件報告や洗車作業については指導事項とされていなかった（甲第24号証、乙第21号証）。

ケ 7月2日、会社はAに対し、契約書の内容を変更して提示したが、Aと合意には至らなかった。前記イの労働条件との変更点は以下のとおりである（争いのない事実、甲第2号証）。

① 就業時間：午前7時30分～午後3時30分（休憩1時間を含む。）

② コース給：11,025円（日給）

ベース給1,575円/h × 実働時間7.0h = 11,025円

③ 職務手当：45,000円

コ 7月10日、組合は会社に対し、以下の内容を協議事項として団体交渉を申し入れた（甲第21号証、甲第22号証）。

「① A氏とB氏の労働条件について。

② ①に関連する事項について」

サ 7月25日、会社の社員休憩室において団体交渉が開催され、組合からA委員長、D書記長、A及びBの4名が、会社からF部長、G係長及びHの3名が出席した。

組合は、契約書について、労働時間、賃金等に関し既契約条件を維持すること、賞与について、A及びBに対し平成19年の夏季賞与を即時支給し、並びに賞与の算定根拠、Aに対する平成18年冬季賞与の不支給の理由及び年々漸減してきたBの賞与額の算定根拠を説明することなど、A及びBの要求事項を記載した文書を提出し、更に団体交渉において、承諾書第7項について労使協議により取り決めること、会社の有給休暇の制度を改善することなどを会社に要求した。

会社は、E社長の指示で組合の主張を聴取して持ち帰るため、明確な回答はせず組合の主張を聞くにとどまった。また、次回の団体交渉の日程については、特段の取決めはされなかった（甲第6号証、甲第7号証、乙第25号証、第1回審問A証言、第2回審問E証言）。

シ Aは、8月1日、保育園の参観を理由として9月15日及び16日の有給休暇を、8月3日、運動会への参加を理由として9月29日の有給休暇を申請した。

上記の9月15日、16日及び29日については、7月21日、K（以下「K」という。）が帰省を理由として9月14日から19日までの有給休暇を、7月28日、G係長が法事を理由として9月29日の有給休暇を申請していた。

会社は、Aが申請した9月15日、16日及び29日について先申請者があること及び同月の従業員の有給休暇の取得日数が1箇月延べ6日を超過することを理由に時季変更権を行使してこれを認めなかった。（甲第10号証の1～3、乙第22号証、乙第23号証の3、4、乙第25号証、審問の全趣旨）。

ス 8月2日、会社は、A及びBに対し、「雇用条件契約書等についての回答書」と題する文書を交付して、先の7.25団交において組合が要求した賃金額を受諾すること、Aの勤務時間及びBの勤務日数についての変更、賞与査定の一般的基準などを回答したが、その余の点については回答しなかった。

なお、同文書において会社が提示した労働条件の骨子は以下のとおりである。

【賃金】	A	B
コース給	11,000円	15,000円（深夜勤務手当を含む。）
職務手当	45,000円	5,000円
（両名とも割増賃金としない。ただし、勤務評価によって増減）		
乗務手当	20,000円	20,000円
通勤手当	10,000円	10,000円
勤務時間（A）	午前7時30分～午後3時30分（休憩1時間）	
勤務日数（B）	平成19年8月21日から週5日勤務	

また、賞与の査定基準について、A及びBに共通して提示された内容は以下のとおりである。

「協調性（会社全体のことを考えて行動しているか）、規律性（ルールを遵守しているか）、勤務態度（社長・上司の方針に素直にしたがっているか）、安定性（ミスはないか、事故はないか）等を総合勘案して支給・決定しています。特に賞与は社長の方針・ルールを遵守しているかを重視しています。さらにこれらの評価要素は現在の月例賃金の金額によっても求めるレベルは違ってきます。当然、他のドライバーよりもその金額が高ければ高いレベルが求められるということです。」

なお、同日以降の組合と会社の文書による交渉はファックスを用いて行われ、



会社は組合の京都・滋賀事務所あてにファックスを送信した（乙第10号証の1、2、第2回審問E証言、第4回審問H証言）。

セ 8月3日、会社は、組合に対し、「雇用条件契約書等についての回答書」と題する文書を送信し、前記スの同月2日付け会社回答の内容について受諾するよう要請するとともに、賞与について以下のとおり返答した。

「賞与と賃金は別物と考えていますし、全従業員に同一同時期に支払うという事は当方理解できません。要回答をお願いいたします。2人に支払いをしていないのではなく、雇用契約及びコースドライバー社員承諾書の合意が無いため査定が出来ず支払いをしていないのです。（略）18年冬季賞与が支給されていないことについては、本人がよく理解していることと考えています。」

なお、同文書について、組合側では受信が確認されていない（審問の全趣旨、乙第11号証）。

ソ 8月7日、組合は会社に対し、「雇用条件契約書回答について」と題する文書を送信し、A及びBの賃金について、前記スの同月2日の提示内容で雇用契約を交わす用意があることを表明しつつ、Aの勤務時間については本人と会社の間で調整すること、Bの勤務日数を週6日のまま維持すること、同月20日までにA及びBに対して夏季賞与を支払うこと及び7.25団交において口頭申入れした有給休暇の制度の改善について回答することを申し入れた（甲第11号証、甲第12号証）。

タ 8月9日、会社は、「雇用条件契約書等についての回答書」と題する文書を返信し、前記スの同月2日付けで会社が提示した契約内容のうち、Aの勤務終了時間を午後3時00分にするなど若干の変更を加えた内容の労働条件及び賞与の査定基準を再掲し、契約締結には契約書及び承諾書をセットとして取り扱うこと及び7.25団交で申入れのあった有給休暇の問題について「既に回答しています。」との内容を返答したが、賞与支給についての具体的な回答はしなかった（乙第12号証の1、2）。

チ 8月10日、組合は、前記タの同月9日付けの会社の文書に対して、同月20日までに夏季賞与を支給すること、承諾書についての労使協議などを求め、同日までに賞与の支払いがない場合には不当労働行為救済申立てを行うことを内容とする「申入書」を送付した（甲第13号証）。

ツ 8月14日、会社は、組合に対し「申入書に対する回答書」と題する文書を送信し、①承諾書について、継続協議とすること、②有給休暇について、代

替要員の確保や全従業員の公平な有給休暇の取得の促進の観点から、取得日の30日前までの申請は不可欠であり、社内規則の遵守への協力を要請すること（ただし、緊急その他やむを得ない場合には、事業の正常な運営を妨げない限り承認するよう努める。）、③会社における賞与については、使用者による賞与額の具体的決定があるまでは賞与の具体的な請求権は認められないこと、④A及びBの賞与査定は年々低評価となり、支給額も減少していったのであって、平成18年冬季賞与はAが最下位、Bは下位から三番目であり、平成19年夏季賞与の支給額も、査定結果の低位の従業員が偶然組合員であったにすぎないのであって、不当労働行為ではないこと、⑤引き続き誠実に交渉に応じることを回答した。

なお、同文書は、組合側ではその受信が確認されていないが、これは、会社において送信を誤ったか、あるいは同日がお盆休暇中であったことから組合事務所において紛れてしまったかのいずれかと推測される（審問の全趣旨、乙第13号証、第4回審問H証言）。

テ 8月31日、同月20日までに会社がA及びBに対し夏季賞与を支給しなかったことから、組合は、夏季賞与の不支給、団体交渉及びその後の文書による交渉についての会社の対応並びに会社による有給休暇の不承認が不当労働行為に当たるとして、当委員会に第1事件の申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

#### (7) 第1事件申立て以降の経過

ア 平成19年12月、会社は従業員に冬季賞与を支給し、A及びBに対してはそれぞれ5万円を支給した。

なお、同支給額について、会社からA及びBに対して明確な説明はなく、また、同金額はドライバー従業員中最低の支給額であった（第1回審問A証言、第1回審問B証言、第2回審問E証言、争いのない事実）。

イ 平成20年1月6日、A、Bら従業員5人が下記のとおり有給休暇の申請を行った。

申請者	休暇実行日	理由	証拠
A	3月25日	保育所卒園式	乙第27号証
同	4月1日～4日 (4月3日を除く。)	卒園後、入学までの保育	同第28号証
同	4月7日	小学校入学式	同第29号証

M	3月7日～9日	家事、旅行	同第30号証
B	3月14日～16日	旅行	同第31号証
I	3月26日～28日	卒園式、旅行	同第32号証
L（以下「L」という。）	4月1日～4日 （4月3日を除く。）	家族旅行	同第33号証

F部長は、Aの上記有給休暇の申請のうち、4月1日、2日及び4日の3日間については、申請が重複するLの有給休暇の取得実績が低いこと、Aに対しては3月25日及び4月7日の有給休暇を認めることを理由として、時季変更権を行使しこれを認めなかった（乙第26号証～乙第33号証、第4回審問F証言、第5回審問A証言）。

ウ 3月6日、組合は、A及びBの平成19年冬季賞与の支給額がそれぞれアルバイト従業員の半額である5万円であったこと及び前記イの有給休暇の申請が認められなかったことは、先に行った第1事件の申立てに対する、A及びBへの報復的不利益取扱いであるとして、当委員会に対し第2事件の申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

エ 4月1日から、同月3日の公休日を除く同月4日までの3日間、Aは子供の保育を理由として就労しなかった。会社は、これを欠勤扱いとし、同期間相当の賃金33,000円を不支給とし、Aの4月分給与からこれを差し引いて支払った。Aは、上記不支給を不服として、京都上労働基準監督署に労基法違反の申告を行った（争いのない事実）。

#### (8) 承諾書について

ア 組合が労使協議を求めた承諾書の第7項は次のとおりである。

なお、前記(6)ウのとおり、承諾書のうち第1項から第6項まで及び第7項のうち①から⑥までは全ドライバーに共通する事項であり、第7項の⑦以下は各ドライバーに固有の事項が記載されている（甲第8号証、甲第9号証、乙第24号証）。

「7. 次の場合には、雇用契約を取り消されても依存（ママ）がないこと。  
（ドライバー契約の取消については会社に補償請求をしないこと。）

① 業務への取り組み態度が著しく悪いとき。

（新規、地権、洗車、車内の掃除、会社への出社、コース表提出 等）

（② ～ ⑥ 省略）

（Aに特有の内容）

⑦ 携帯電話番号を会社に通知する事

⑧ 緊急連絡を会社よりした時、必ず連絡のつく様にする。

(会社に申告しておく事)

⑨ 会社よりの連絡は、第三者を介して連絡を行ったり、取次ぎはしない。

(Bに特有の内容)

⑦ 月に一回給料明細を取りに来る事。

(免許書(ママ)の確認、相互の連絡事項等の為)

イ 7.25団交以降において、組合が労使協議による取決めを要求していたのは、主として承諾書の第7項本文の「雇用契約を取り消されても依存(ママ)がないこと。」との文言及び同項⑦以下の事項についてであり、同第1項から第6項までについては異議はなかった(審問の全趣旨)。

ウ Aに係る承諾書の第7項⑦以下について、会社は、取り忘れや事故の際の緊急連絡のため、ドライバーの携帯電話の番号を告知することを要請していたのに対し、Aはプライバシーの保障がないこと及び運転時に危険であることを理由として、これに応じなかった(甲第24号証、乙第21号証、第1回審問A証言、第2回審問E証言)。

エ Bに係る承諾書の第7項⑦について、会社は、月に1回、運転免許証の提示を受けてこれを確認し、またその際、従業員との会話を通じて身体及び精神の健康状態をチェックするため、給料明細を受取に来るよう求めていたのに対し、Bは、午後9時20分から翌朝6時頃まで休憩も取らずに勤務した後に午前9時の始業時間(就業規則上は午前8時30分)まで待機し、又はいったん帰宅して出社することは、睡眠時間が削られること、夜間業務への支障や交通事故が懸念されること及び時間外手当の支給がないことを理由として、二、三箇月に1度程度しか給与明細の受領及び免許証の提示をしていない。

なお、B以外の夜間勤務のドライバーで隔月に給与明細の受領及び免許証の提示をする者もいた。(乙第24号証、第1回審問B証言、第4回審問H証言、第5回審問E証言)。

オ なお、平成20年6月10日(第4回審問期日)時点で、契約書及び承諾書を提出していない従業員であってA及びB以外の者が1名存在した(第4回審問H証言)。

#### (9) 新規物件報告について

ア 新規物件報告は、「運転者の心得」に記載されている「店舗の新築・改築工事等の工事物件の報告」(前記(1)ウ)のことであり、ドライバーがごみ収

集の過程で見つけた開店準備中の店舗などを会社に報告し、会社は同報告に基づいて営業担当者が営業を行い取引先の開拓を行うものである。会社は、平成10年前後頃から、毎月、各ドライバーごとに報告件数や契約成立件数を会社の掲示板に掲示している。平成17年から平成19年までの新規物件報告件数は次表のとおりである（乙第5号証、乙第6号証、乙第17号証の1、2、乙第19号証、乙第20号証、乙第24号証）。

従業員	平成17年		平成18年		平成19年	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期
a	319	130	61	70	99	54
b	—	—	—	159	58	33
c	24	22	35	40	41	61
d	5	22	14	33	47	42
e	33	25	18	28	25	28
f	23	36	13	18	30	23
g	0	28	17	31	25	20
h	8	30	13	19	21	25
i	8	30	8	14	16	13
j	—	—	—	—	42	42
k	1	17	14	11	9	23
l	0	0	34	34	—	—
m	6	19	7	11	13	5
n	—	—	—	—	17	40
o	3	4	0	0	33	9
p	2	11	4	15	9	5
q	5	8	6	12	5	7
r	—	—	—	—	19	24
s	1	13	4	2	8	11
t	—	8	9	—	—	—
u	—	—	—	—	7	7
v	—	—	—	—	0	10
w	—	—	—	—	3	3
x	0	0	0	1	2	2
<b>B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
y	—	—	—	—	0	0

（—は不就業またはデータなし）

イ 新規物件報告について、Aはわき見運転による交通事故の恐れがあること及びかつてE社長が従業員の質問に対して新規物件報告は強制していないと述べたことがあり、協力要請にとどまるものと理解していたことから、また、Bは新規物件を探している途中に衝突事故を惹起しそうになったことがあること及び年々収集先の件数が増加し休憩時間の取れないほど作業量が増加していることから、それぞれ運転に集中したいとして消極的な対応にとどまり、上記の表のとおりほとんど報告実績はなかった（第1回審問A証言、第1回

審問B証言)。

ウ 会社は、平成18年12月の新規物件報告の結果を会社の掲示板に掲示した際、「この結果は最重要視しますので了解ください。継続は力なり」との文言を付記したことがあるが、これ以外に新規物件報告が賞与の査定において重要項目となる旨の説明を従業員にしたことはなく、従業員もそのような認識は持っていなかった(乙第19号証、第5回審問A証言)。

(10) Aの洗車について

ア ごみ収集作業後の車両の洗車について、前記(1)ウのとおり、「運転者の心得」に「各自可能な限り、1週間に1度は担当車両を洗車する事」と定められており、会社は、ドライバーからの洗車票の提出をもって洗車作業の有無を確認している。しかし、「運転者の心得」には上記のとおり定められているが、会社は、洗車について、1時間ないし2時間をかけて清掃することは予定しておらず、収集作業を終え入庫後の就業時間内に水洗い程度の洗車を15分から20分程度で就業時間内に行えばよいとしている(乙第5号証、乙第6号証、第2回・第5回審問E証言、第4回審問F証言)。

イ Aは、入社時に上司から、洗車は、週1回、車全体の水洗い、フロントガラス磨き、車内の清掃、電気系統の点検等の作業を1時間半から2時間程度時間をかけてするものと教えられ、洗車をこのように理解していたため、そのような作業を行ったときのみ洗車票を提出していた。ところが、平成16年8月頃、Aは、洗車時間に係る時間外手当を請求したところ、F部長からE社長の意向として他の者にさせるので洗車はしなくてよいとの指示を受けたため、Aが理解していたような洗車はしなくなり、洗車票も提出しなくなったが、その後も水洗い程度の洗車作業は継続していた。Aは、平成20年4月20日の第2回審問においてE社長が車両の水洗い程度のもので洗車であると証言したため、それ以降毎日洗車票を提出するようになった(甲第29号証、第1回・第5回審問A証言、第1回審問B証言、第2回審問E証言)。

(11) 新年会及び賞与支給時のE社長との意見交換会について

会社は、毎年新年会を行い、また、賞与支給時にE社長と従業員との意見交換会を行っている。Aは、新年会については就業時間とほとんど重なること、賞与支給時の意見交換会については会社から賞与支給日時の案内はあるが意見交換会の案内はなく、賞与は後日受取に行っていることを理由に、両行事には出席していなかった。また、Bは、両行事に出席すると夜間業務に支障があること、正月三が日も就労していることを理由に、両行事とも出席して

いなかった（第1回審問A証言、第1回審問B証言、第5回審問E証言）。

## 5 判断

(1) 会社が平成19年の夏季賞与について、組合員だけを不支給としたことは組合員に対する法第7条第1号の不利益取扱いに、また、同年の冬季賞与について組合員に各々5万円しか支給しなかったことは同条第4号の報復的不利益取扱いに、それぞれ該当するか否か。（争点(1)）

ア 会社が平成19年の夏季賞与をA及びBに支給しなかったこと及び同年の冬季賞与についてA及びBに各5万円を支給したことは前記1(2)ウ及びキのとおりであるが、A及びBに対するこれらの措置は、前記4(3)エのとおり、A及びBを除くコースドライバーの同夏季賞与の最低支給額が15万円程度であること及び同冬季賞与の最低支給額も同程度と推定されることに照らすと、A及びBに対する不利益な取扱いといえることができる。そこで、以下、これらの取扱いがA及びBが組合員であることあるいは組合が第1事件を申し立てたことの故をもってなされたのか否か、すなわち不当労働行為の意思をもってなされたのか否かについて判断する。

イ 平成19年の夏季賞与の不支給について

A及びBの組合加入から平成19年の夏季賞与支給日前後までの経過は前記4(6)アからクまでのとおりであり、会社はA及びBに対し契約書及び承諾書に署名して提出するよう求めたこと、これに対しA及びBは組合と相談するとして両文書を提出しなかったこと、同年6月14日、会社は文書をもってA及びBに面談を求めたこと、同文書には同月21日を賞与支給日と考えているが、契約書及び承諾書について面談し話合いがまとまるまで賞与の支払を留保する旨の記載があり、その時点では会社はA及びBに同夏季賞与を支給する意思を有していたと認められること、そうであるのに会社はA及びBに同夏季賞与を支給しなかったこと、一方、同夏季賞与の査定期間においてAにはごみの取り忘れや交通事故はなく、Bにも交通事故はなかったこと、会社は契約書及び承諾書を提出していない従業員であっても組合員以外の者には同夏季賞与を支給していること、また、A及びBは同年2月頃組合に加入し同年3月17日に組合に加入したことを会社に通知したが、Aは同年2月頃実施された従業員代表選挙においてG係長に対抗して立候補し、Bもその頃ドライバーのごみの取り忘れに対する会社の制裁措置を批判するような文書を会社の掲示板に掲示し会社に対立するような行動をとったことがそれぞれ認められ、これらの事実、とりわけ会社が契約書及び承諾書を提出していない

従業員であっても組合員以外の者には同夏季賞与を支給していることからすると、会社が組合員であるA及びBに対して同夏季賞与を不支給としたのは、A及びBが組合に加入し、組合に相談するとして契約書及び承諾書を提出しなかったことを会社が嫌悪したことがその要因であったと解するのが相当である。

ウ これに対して、被申立人は、前記3(1)イのとおり、A及びBの勤務態度等の評価は低く、平成16年頃から賞与が年々漸減し、Aについては平成18年の冬季賞与は不支給となっていたのであり、平成19年の夏季賞与を不支給とすることを決定した理由は、組合員の新規物件報告、洗車などの勤務態度を査定し賞与額を決定してきた結果であって、その査定は合理的なものであったと主張するので、以下検討する。

(ア) まず、前記4(3)オのとおり、会社においては、E社長が担当部長等から事情を聞いた上、従業員の賞与の支給額を決定しているが、少なくとも平成19年の夏季賞与までは、支給額を決定するについて査定項目を定めて点数を付するようなことはしておらず、いわゆる査定と評価しうるような評価方法は取られていなかったと認められる上、前記イのとおり、同年6月14日の時点では会社はA及びBに対し同夏季賞与を支給する意思を有していたことが認められ、さらに、前記4(6)セのとおり、会社はAに対する同年8月3日付け回答書の中「雇用契約及びコースドライバー社員承諾書の合意が無いため査定が出来ず支払いをしていない」と自らが述べているのであるから、査定の結果、A及びBに対する同夏季賞与を不支給としたとする会社の主張を採用することはそもそも困難といわざるをえない。

なお、仮に、会社が、A及びBが契約書及び承諾書を提出しなかったことが同夏季賞与不支給の理由であると主張するとしても、前記4(3)アのとおり、同夏季賞与の算定期間は平成18年12月から平成19年5月であり、会社がA及びBに対し両文書を提示して提出を求めたのは同年6月になってからであるから、そもそも査定の対象とはなりえず、前記イのとおり、会社は契約書及び承諾書を提出していない従業員であっても組合員以外の者には同夏季賞与を支給しているのであるから、A及びBが両文書を提出しなかったことを同夏季賞与不支給の理由と見るのは困難である。

(イ) A及びBの賞与が漸減してきたことについて

被申立人は、査定の結果として、A及びBの賞与は平成16年頃から減少し始め、Aについては平成18年の冬季賞与において不支給となり、平成19年の



夏季賞与は兩名とも不支給となったと主張する。

確かに、前記4(3)イのとおり、A及びBの賞与支給額は平成16年以降、減少傾向にあったことが認められ、これはその当否は別としてE社長による兩名に対する評価の結果と推認される。しかし、平成16年から平成18年までの賞与（平成18年の臨時は除く。）についてみると、Aの平成18年の冬季賞与の不支給を除いては、Aについては15万円から8万円が、Bについては20万円から14万円が支給されており、不支給ということはなかったことが認められる。そこで、Aの平成18年の冬季賞与が不支給となった理由について、以下検討する。

同冬季賞与支給前後の経過についてみると、前記4(5)ア及びイのとおり、Aは平成18年10月28日から11月1日まで5日間の有給休暇を申請したが、会社は同年10月31日及び11月1日の両日について時季変更権を行使したこと、Aは両日就労しなかったこと、同月11日、会社はこのことを正当理由のない欠勤としてAに対し<sup>けん</sup>譴責の懲戒処分を行ったこと、また両日分の賃金を不支給とし11月の給与から差し引いたこと、同年12月20日、会社は従業員に冬季賞与を支給したが、Aには支給しなかったこと、同日、会社は賞与支給者の氏名を掲示し、Aには賞与が支給されなかったことを公表したこと、それまで会社はそのような措置を取ったことはなかったこと、Aは不支給の理由の説明を求めたが、会社から説明はなかったことがそれぞれ認められ、これら同冬季賞与支給前後の経過、とりわけ、会社がAに対して懲戒処分をしたほか、掲示板に同冬季賞与支給者を掲示して、Aへの同冬季賞与不支給を公表するという、いわば見せしめともいえる対応を取っていることからすると、Aに対する同冬季賞与の不支給は、Aが、会社が時季変更権を行使した同年10月31日及び11月1日の両日について、会社の意向に反して就労しなかったことに対する会社の懲罰的対応であったと解するのが相当である。この点について、E社長は、Aが携帯電話の番号を会社に告知していないため、取引先におけるごみの置き場の変更や交通事故があった際にAとの緊急連絡が取れなかったことが同冬季賞与不支給の理由であるなどと証言しているが、上記各事実に照らし採用できない。

そして、被申立人は、Aに対する平成19年の夏季賞与の不支給の理由として有給休暇の取得に関するAの対応を挙げてはいないのであるから、Aに対する平成18年の冬季賞与不支給の事実は、平成19年の夏季賞与不支給の根拠とはなしえないというべきである。

また、Bについては、上記のとおり、平成16年から平成18年までの賞与（平成18年の臨時は除く。）として20万円から14万円が支給され、しかも平成18年の冬季賞与においても14万円が支給されているのであって、平成16年以降、減少傾向にあったことは認められるものの、このことが平成19年の夏季賞与の不支給に結びつくものと考えるのは困難である。

(ウ) 新規物件報告について

被申立人は、新規物件報告の結果が賞与の査定に大きく影響すると主張する。

しかしながら、前記4(6)クのとおり、平成19年の夏季賞与支給日の翌日である6月22日に会社がAに交付した「改善指導書」において、同人の新規物件の報告実績がなかったことは改善指導の対象とされていないことからすると、このことは同夏季賞与不支給の根拠とはなっていなかったものと考えられる上、前記4(9)アのとおり、平成17年から平成19年までのA及びBの新規物件報告の実績はないが、Aについては平成18年の夏季賞与まで、Bについては同年の冬季賞与までは賞与が支給されていること、前記4(9)アの表のV、W、X及びyのように賞与査定期間における報告実績がないか極めて低い他の従業員にも賞与が支給されていること並びに会社は新規物件報告が賞与の査定の重要項目であることを説明したことはなく、従業員に周知されていたとはいえないことが認められる。

(エ) Aの洗車について

被申立人は、平成19年の夏季賞与についてAが洗車をしていなかったと主張し、同年の冬季賞与については同人が洗車をするようになったと主張している。

しかしながら、前記4(10)イのとおり、Aは、平成16年8月頃以降、同人がそれまで洗車と理解していた1時間半から2時間かけての洗車は行わなくなりましたが、会社が求めている、就業時間内に行える15分から20分程度の洗車は行ってきたことが認められ、また前記4(6)クのとおり、会社がAに交付した「改善指導書」において洗車については改善指導の対象とされていないことからすると、Aの洗車に対する対応は同夏季賞与不支給理由とはなっていなかったものと考えられる。

(オ) 新年会や賞与支給時のE社長との意見交換会について

被申立人は、新年会や賞与支給時のE社長との意見交換会への不参加が査定理由の一つであると主張する。

しかし、前記4(11)のとおり、A及びBはこれらの行事へ参加してこなかったことが認められるが、不参加については相応の理由が認められる上、このような両名の消極的な姿勢は従前からのことであったと認められる。

(カ) 被申立人は、前記(ウ)から(オ)までの他にも縷々主張するが、いずれもこれを認めるに足りる疎明はなく、A及びBの平成19年の夏季賞与を不支給とするまでの理由を認めることはできない。

(キ) まとめ

以上によれば、被申立人の主張は採用することができず、他に前記イの判断を覆すに足りる疎明はなく、A及びBに対する平成19年の夏季賞与の不支給は両名が組合の組合員であることの故をもってなされたものと解するのが相当である。

エ 平成19年の冬季賞与について

被申立人は、平成19年の冬季賞与についても査定の結果である旨主張する。

しかしながら、同年の夏季賞与の不支給が両名が組合の組合員であることの故をもってなされたものであることに加えて、A及びBに対する同冬季賞与支給額5万円は、両名を除くコースドライバーの最低支給額15万円程度の3分の1にすぎず、また前記ウ(イ)の両名のそれまでの支給額と比べてもかなり低額であること、会社は支給額や査定理由について本人らに説明をしていないことなどからすれば、会社がA及びBの同冬季賞与の支給額を5万円と決定したのは、会社が同夏季賞与について両名が組合の組合員であることの故をもって不利益取扱いを行ったことの延長として、A及びBが組合員であること及び組合を通じて団体交渉や本事件の不当労働行為救済申立てを行ったことがその要因であると解するのが相当である。

オ まとめ

以上によれば、会社がA及びBに対して平成19年の夏季賞与を不支給としたことは法第7条第1号の不利益取扱いに、また、同年の冬季賞与を各々5万円ずつしか支給しなかったことは法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当する。

カ 救済方法

当委員会は、前記不当労働行為に対する救済方法として、A及びBが平成19年の夏季賞与及び冬季賞与として受け取るべき適正額と実際の支給額との差額を両名に支払うよう会社に命じるのが相当と考える。

ところで、会社は、賞与について月例給与を基準とはしておらず、就業規

則上、その算定方法等は示されていない。また、前記4(3)エのとおり、A及びBを除くコースドライバーの平成18年の冬季賞与及び平成19年の夏季賞与の支給額は最低15万円程度、最高40万円超程度であり、また平成19年の冬季賞与についても同様と推測されるが、ドライバーの勤務時間や日給などの労働条件はドライバーによって異なることから、賞与についても他のドライバーと単純に比較することは困難であり、このことはコースドライバー同士の賞与についてもいえる。

そうすると、A及びBが平成19年の夏季賞与及び冬季賞与として受け取るべき適正額を算定するについて、組合が求めるドライバー従業員の平均額によるのは相当ではなく、またコースドライバーの平均額によることも相当とはいえない。

そこで、当委員会は、A及びBが支払を受けるべき賞与の適正額について、兩名の不当労働行為による差別的な査定を受ける以前3箇年（平成16年から平成18年まで。ただし、Aに係る平成18年の冬季賞与は、前記ウ(イ)の経緯から平均支給額の算定基礎とはしない。）の定例賞与（平成18年の臨時賞与は除く。）の平均支給額（定例賞与の総支給額を定例賞与の回数で除した金額）をもって算定し、平成19年の夏季賞与についてはその額を、同年の冬季賞与についてはその額と既支給額との差額を救済すべき額とすることが適切と考える。

そうすると、救済すべき額は、Aについて平成19年の夏季賞与につき11万2000円、同年冬季賞与につき6万2000円となり、Bについて同年夏季賞与につき16万6667円、同年冬季賞与につき11万6667円となる。

(計算式)

$$A \quad 100,000+150,000+130,000+100,000+80,000=560,000$$

$$560,000 \div 5 = 112,000$$

$$112,000 - 0 = 112,000 \quad (\text{夏季賞与})$$

$$112,000 - 50,000 = 62,000 \quad (\text{冬季賞与})$$

$$B \quad 200,000+180,000+180,000+160,000+140,000+140,000=1,000,000$$

$$1,000,000 \div 6 = 166,667 \quad (1 \text{円未満四捨五入})$$

$$166,667 - 0 = 166,667 \quad (\text{夏季賞与})$$

$$166,667 - 50,000 = 116,667 \quad (\text{冬季賞与})$$

(2) 会社の平成19年7月25日の団体交渉及びそれ以降の継続交渉における、契約書、承諾書、平成19年の夏季賞与の不支給及び有給休暇取得その他にかかわる

事項についての対応は、組合に対する法第7条第2号の団体交渉拒否又は不誠実団体交渉に該当するか否か。（争点(2)）

会社と組合の団体交渉及びその後の文書による交渉の経過は、前記4(6)コからツまでのとおりであり、主に交渉の議題とされたのは、契約書における労働時間及び賃金、承諾書第7項、Aに対する平成18年の冬季賞与不支給の理由、賞与査定基準及び査定内容の説明、A及びBに対する平成19年の夏季賞与の支給並びに会社の有給休暇の制度についてである。

会社は、前記4(6)サのとおり、7.25団交において、交渉議題に対して積極的に説明することなく聞き置くとの姿勢に終始していたが、同4(6)シからツまでのとおり、その後の文書による交渉において、組合に回答書を送信し、契約書の賃金や労働時間等の労働条件について組合の主張内容に譲歩の姿勢を示し、賞与について一般的な査定基準や賞与算定における考え方を提示するなどし、また、平成19年8月14日、承諾書について継続協議すること及び引き続き誠実に交渉に応じる旨を記載した回答書を送信（ただし、何らかの手違いのため組合は同文書の受信を確認していない。）するなど組合と誠実に交渉を行う意思があったことが窺えるが、同夏季賞与を不支給とした具体的な査定内容や算定方法などを説明していないこと、承諾書について提出を求めるだけでその趣旨や項目についての具体的な説明をしていないこと、有給休暇についても回答済みであるとして、会社の事実上の取扱いへの協力を要請するにとどまり、取得促進に向けた改善の具体策など検討もしていないことなどからすると、会社には労使交渉の経験がなかったことを考慮しても、なお組合の提示した交渉議題に対する姿勢としては不十分であったと言わざるを得ない。

しかしながら、会社が7.25団交において聞き置くとの姿勢に終始したのは、組合の同年7月10日付けの団体交渉申入れの際の協議事項がA及びBの労働条件並びに関連事項という概括的なものであり、具体性を欠いていたこともその一因であると考えられること、また、上記のとおり会社は同年8月14日、組合に「引き続き誠実に交渉に応じる」と記載した回答書を送信しており、会社は組合から団体交渉の申入れがあればこれに応じる意思を有していたものと認められること、組合において同文書の受信が確認されていないが、それは、7.25団交以降、組合と会社の間で文書による交渉が続けられたことにも原因があると考えられることからすると、会社の対応は必ずしも十分であったとは言い難いが、団体交渉が進捗せず不十分な交渉となったことを一方的に会社の責任とすることは相当ではなく、法第7条第2号所定の不誠実団体交渉又は実質的団

体交渉拒否とまでは評価しえないというべきである。

- (3) 会社が平成19年6月5日、同年8月1日及び3日に行った組合員の有給休暇の申請に対し時季変更権を行使して取得を制限したことは組合に対する法第7条第3号の支配介入に、また、会社が平成20年1月6日付けで組合員の申請した有給休暇に対し時季変更権を行使して取得を制限し、同期間の不就労を欠勤扱いとして賃金を不支給としたことは組合員に対する同条第4号の報復的不利益取扱いに、それぞれ該当するか否か。(争点(3))

ア 平成19年6月5日、Aは同月22日から24日まで3日間の有給休暇を申請したが、会社は時季変更権を行使してこれを認めなかったこと、Aは同年8月1日に同年9月15日及び16日の2日間の有給休暇を、同年8月3日に同年9月29日の有給休暇を各申請したが、会社は時季変更権を行使してこれらを認めなかったこと、平成20年1月6日、Aは同年4月1日、2日及び4日の3日間の有給休暇を申請したが、会社は時季変更権を行使してこれを認めなかったこと並びにAが同期間就労しなかったことを欠勤として扱い同期間の賃金を支給しなかったことは、前記1(2)イ、オ及びクのとおりである。そこで、以下に、会社の上記各措置が組合の弱体化を図るためあるいは組合が第1事件を申し立てたことの故をもってなされたのか否か、すなわち不当労働行為意思をもってなされたのか否かについて判断する。

ところで、会社が、ドライバーが取得できる有給休暇について、1日につき1名、1箇月につき延べ6日、1人が連続して取得できる日数は3日間を基準とし、同一日に複数の従業員から有給休暇の申請があった場合は先に申請した者を優先させる取扱いをしてきたことは、前記4(4)アのとおりであるが、会社のドライバーの人数、その労基法上取得可能な有給休暇の日数及び会社には従業員が指定した時季での有給休暇の取得を可能にするための状況に応じた通常の配慮を行うことが要請されることからすると、会社が従業員の有給休暇の申請に対し上記基準に基づいて時季変更権を行使することは、会社の規模、代替ドライバーの確保の困難性、前記4(4)イのとおり上記基準等が柔軟に運用されていることを考慮したとしても、その適法性については労基法上疑義が生ずる。しかし、本件は不当労働行為救済申立て事件であり、不当労働行為意思の存否が争点であるので、会社がAの上記各有給休暇の申請に対して上記基準等を適用するに当たって不公平な取扱いがあったか否かを検討することにより、不当労働行為意思の有無を判断することとする。

イ 平成19年6月5日の有給休暇の申請について

Aが平成19年6月5日に行った同月22日から24日まで3日間の有給休暇の申請に対し、会社が時季変更権を行使した理由は、同月22日及び24日については先申請者があること及び30日前の申請でないこと、同月23日についてはAの申請が3日間連続を条件とするものであったことであることは、前記4(6)エのとおりである。そして、Aの申請が取得日の30日前になされていないこと、また、同月22日についてIが先に有給休暇を申請していたことは認められるが、同月24日についてはJから有給休暇の申請がなされたものの、それは同月7日であり、Aの同月5日の申請より後である。したがって、Aの同月24日の有給休暇に対して会社が時季変更権を行使したのは、上記基準等にもとるものといえる。しかし、同人の上記申請は3日間連続を条件とするものであったのであるから、1日でも時季変更権が行使されれば残りの日を取得する意味はなかったのであり（このことはAも認めている。）、また、Aの申請が取得日の30日前になされていないこと、同月22日については先申請者があったことからすると、会社の上記時季変更権の行使が上記基準等に照らして不公平であったとまではいえない。

ウ 平成19年8月1日及び3日の有給休暇の申請について

Aが平成19年8月1日に行った同年9月15日及び16日の、同年8月3日に行った同年9月29日の有給休暇の申請に対し、会社が同月15日、16日及び29日については先申請者があること等を理由に時季変更権を行使したこと、同月15日及び16日については同年7月21日にKが、同年9月29日については同年7月28日にG係長がそれぞれ有給休暇の申請をしていたことは、前記4(6)シのとおりである。会社の上記時季変更権の行使は上記基準等に沿うものであり、不公平さは認められない。

エ 平成20年1月6日の有給休暇の申請について

Aが平成20年1月6日に行った同年3月25日、4月1日から4日まで（ただし、4月3日は除く。）及び同月7日の有給休暇の申請に対し、会社がそのうち同月1日から4日まで（ただし、4月3日は除く。）について、Aの申請と同日にLから同期間の有給休暇の申請があったこと、Aの申請のうち同年3月25日及び4月7日については認めたこと並びにそれらを理由として時季変更権を行使したことは、前記4(7)イのとおりである。上記の各事実、特にAについては同年3月25日及び4月7日に有給休暇が認められていることからすると、AとLの申請が重複した同期間について、会社がAの申請に

対して時季変更権を行使したことは、Aを不公平に扱ったものとはとはいえない。

オ まとめ

以上によれば、Aの各有給休暇の申請に対する会社の上記時季変更権の行使は、上記基準等に照らし、ことさらAを不公平に扱ったものとは評価できず、不当労働行為意思に基づくものとはいえないから、いずれも法第7条第3号及び同条第4号の不当労働行為には該当しない。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成21年3月2日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎