

命 令 書(写)

再 審 査 申 立 人

日本貨物鉄道株式会社

再 審 査 被 申 立 人

国鉄労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、日本貨物鉄道株式会社(以下「会社」という。)が、平成13年度夏季手当及び年末手当(以下「13年度期末手当」という。)の支給に際し、会社の賃金規程に定めのない成績率100分の2増の特別措置(以下「本件増額」という。)を各労働組合に提案し、妥結しなかった国鉄労働組合(以下「国労」という。)組合員にも本件増額を適用したものの、申立外日本貨物鉄道労働組合(以下「貨物労」という。)組合員の90パーセント以上に本件増額を適用したのに対し、国労組合員に対しては10数パーセントしか適用しなかったことが労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であるとして、14年5月20日、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済申立てがあった事件である。

2 初審における請求する救済内容は、次のとおりである。

(1) 13年度期末手当の支給において、会社の賃金規程に定めのある成績率を適用された者を除く国労組合員のうち、成績率100分の2増の措置を適用されなかった者に対し、同措置を適用した場合と支給済み金額との差額に年5分を加算した金員を支払うこと

(2) 陳謝文の交付、掲示及び社内報への掲載

3 初審東京都労委は、平成17年5月11日、会社が本件増額を不公正に適用したことは労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、国労組合員に対する本件増額の適用率が会社全体の平均適用率と同率となるよう再度適用者を選定し、既に支払った手当との差額を支払うこととこれに係る文書交付及び東京都労委への履行報告を命ずる救済命令を発した。

これを不服として、会社は同年5月23日、国労は同月25日、当委員会に再審査を申し立てたが、国労は同年6月22日、申立てを取り下げた。

4 国労は、その後、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に、東

京都労委の命令には救済方法に関して裁量権の範囲を逸脱した違法があるとして、主文第1項の取消しを求める訴えを提起したが、平成18年2月9日、東京地裁は、会社の国労組合員に対する本件増額の適用は不当労働行為（労働組合法第7条第3号）に該当するといえることができるとしつつ、本件救済申立てに対する前記3の是正措置は東京都労委の裁量権の範囲を逸脱し濫用したものとまではいえないとして、訴えを棄却した。

第2 再審査における当事者の主張要旨

1 再審査申立人（会社）の主張要旨

- (1) 本件増額は、13年度期末手当の引下げに際し、社業の発展、活性化を図る趣旨から、努力する社員の労に可能な限り報いるため、賃金規程に定めのある成績率による期末手当の支給とは別に、勤務成績が優良な者に特別支給を行うこととしたものである。

本件のような特別措置を実施するためには、その根拠が必要であって、労働協約の締結の有無は、まさに支給根拠の有無にほかならない。国労を除く他の労働組合は、本件増額に係る労働協約（以下「本件協約」という。）を締結したのであるから、当該組合員のうち「勤務成績が優良」と評価された者は本件増額を受けることができたものの、独自の見解に固執して本件協約の締結を拒み、締結に至らなかった国労組合員については、会社はその支給を皆無とすることも可能であったが、諸般の事情を考慮して、他の労働組合とは別異の基準により、勤務成績上位15パーセント程度の範囲の者に対し、本件増額の支給を行ったものである。すなわち、会社は、初審命令が前提とするように、本件増額の適用に関し、国労組合員と貨物労組合員とを「同一の基準により取り扱った」ものではないのであり、本件協約の不締結が国労の自由意思に基づく判断である以上、不当労働行為の成立を問題とする余地はない。

(2) 会社は、13年度期末手当に係る団体交渉において、各労働組合に対し同時期に等しく本件増額の提案を行った。そして会社は、提案理由、増額の基準、原資等について明らかにするよう求める国労の要求に応じて本件増額を行う理由を説明し、原資は5,000万円程度であることを述べ、国労が求める全社員一律適用は受け容れられないこと等を回答するとともに、勤務成績評価に基づき公正なる適用を言明していたのであり、国労が求める本件増額の適用基準等が明らかになっていることは明白である。そして、本件協約締結は国労に特段の負担ないし前提条件を付するものでなく、不利益となる余地のないものであるから、会社の対応について「妥結か否かの二者択一を迫る硬直的な態度」などと、本件協約不締結の責任が会社にあるかのようにいう初審命令の判断は誤りである。

(3) 使用者と労働組合とは、元来対抗関係にあるものであって、ましてや、傾向、性格を異にする労働組合が併存する場合には、より協調的な組合と闘争的で非協力的な組合との間において感情的に差異が生じうるとしても、このような一般的感情は支配介入意思とは区別して論じるべきものである。

特に、本件においては、会社設立後経営基盤の確立が必須とされ、そのための諸施策が行われていたにもかかわらず、ことごとく反対し、非協力の対応を継続した国労に対し、会社がこれを批判し、また、組合方針に従い反抗、非協力の勤務態度を堅持する国労の組合員に対し、勤務成績を相対的に劣位に評価することは、相応のものとして当然の結果であり、これらについて支配介入意思を認定する初審命令の判断は誤りである。

そして、会社と貨物労が数次にわたり労使共同宣言等を取り交わした事等は、厳しい物流業界で生き残ることができるよう、会社の施策に

協力し、企業体制の構築及び企業体質の強化に注力することを誓約したものであり、何ら非難される筋合いにない。

また、初審命令は、会社幹部による発言が不当労働行為意思の現れであると判断するが、これらの発言はいずれも会社のおかれた経営危機を理解し、社員として協力するよう要請したものであるから、何ら問題とされる余地はない。

2 再審査被申立人（国労）の主張要旨

- (1) 会社は、初審審査において「国労組合員に対しては貨物労組合員と別の基準で2パーセント増額支給を行った」などという主張はしていない。初審審査において、本件協約が不締結であるから不当労働行為を論ずる余地はないとの主張がなされたことは否定しないが、会社の主たる主張は、国労組合員は貨物労組合員に比べて勤務成績が劣位であるから本件増額の適用に違いが出て当然であるというものであった。

国労の度重なる抗議にもかかわらず、適用の具体的基準について初審審問終了まで明らかにせず、再審査の段階になって、本件協約不締結の国労組合員については他の組合員とは別の基準により限られた人数だけ支給したなどと言い出す会社のやり方は許されない。

- (2) 国労が本件協約を締結しなかったのは、本件増額に同意すれば、会社は勤務成績を口実に原資を不平等に支給する危険性があったためである。会社は、初審及び再審査においても、団体交渉で本件増額の基準等を明らかにしなかった理由について無責任な回答に終始するなど、差別されることを懸念した国労に対し、誠実にその疑念を解いて交渉を成立させる気がなかったことを裏付けた。したがって、このような会社の対応の結果、国労が妥結できなかったことはやむを得なかったものであり、妥結のなかったことにより本件差別支給が不当労働行為となり得ないことにはならない。

また、本件増額の前年に行われた平成12年度の成績率1パーセント増額については、本件増額と同様賃金規程に定めはなく、国労は、本件増額に反対したのと同様の理由から本件協約を締結しなかったが、結果として55歳以上の国労組合員のほぼ全員に適用された。前年のこのような交渉と支給の結果を経験し、また、本件増額に関する交渉において、会社から妥結しなければ支給しないなどとの発言はなかったのであり、国労は本件協約を締結しなければ本件増額の支給はできないとは考えていなかったものである。

- (3) 会社は、個々の国労組合員がどのような勤務態度であるが故に勤務成績を劣位に評価したのか初審及び再審査において具体的に主張、立証しておらず、「熱心な組合員であるから会社に非協力的だ」とレッテルを貼って劣位に評価したことは、明らかな組合間差別であり、不当労働行為である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由「第2 認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件審査」を「本件初審審査」に、「本件審問」を「本件初審審問」に、「当委員会」を「東京都労委」に、それぞれ読み替える。

- 1 2の(2)②の末尾に行を変えて次のとおり加える。

「なお、国労及び貨産労は、これに加わらなかった。(初①21頁)」

- 2 2の(3)の「同計画では、」から末尾までを次のとおり改める。

「宣言には、努力した者が報われること、「フレイト21」を会社再建の出発点として位置づけること等が謳われていた。「フレイト21」は、計画期間の平成6年～15年を3段階に区切り、コンテナ輸送の拡大や営業

力の強化を図るとともに、コスト競争力強化のため徹底したコスト削減施策を推進するとして6年度現在8,900人の鉄道事業部門の人員を15年度末には7,000人体制にするとしていた。

国労は、「フレイト21」は人員削減による合理化を主体にしたコスト削減計画そのものであり、同宣言の「努力した者」ということが貨物労の組合員というかたちに置き換えられる状況にあることが問題であるとして「フレイト21」に反対した。

「フレイト21」の第1段階最終年度の8年11月、収入を中心に計画と実績との間に大きな乖離が生じたため、会社は、同計画の見直しを行い、9年度を初年度とする5か年計画「新フレイト21」を策定した。同計画では、さらに業務運営の徹底した効率化を行い、計画最終年度の13年度には30億円以上の黒字、鉄道事業部門の6,400人体制を目指すと言われていた。

国労は、「新フレイト21」についても賃金抑制によるコスト削減施策が中心の柱になっているとして反対した。」

3 2の(4)の末尾に行を変えて次のとおり加える。

「 なお、会社と貨物労は、上記宣言に関する覚書を取り交わし、真面目に働く社員の雇用を守るために会社の再生に全力で取り組むことを確認した。」

4 2の(6)を削る。

5 3の(1)の「会社の期末手当は、」から「本則の成績率は、」までを次のとおり改める。

「 会社の期末手当は、夏季手当については6月1日、年末手当については12月1日の基準日に在籍する社員等に支給され、支給額は次の計算式によって算定している。

$$\text{支給額} = \text{基準額} \times (1 - \text{期間率} \pm \text{成績率})$$

基準額とは、会社と労働組合との間で行う団体交渉で決定する支給月数をいい、期間率とは、夏季手当については前年の10月1日から3月31日まで、年末手当については4月1日から9月30日までの間（以下「調査期間」という。）における欠勤期間により減額する割合である。

成績率とは、調査期間内における勤務成績により、期末手当を増額又は減額する割合（以下「本則の成績率」という。）であり、本則の成績率は、」

- 6 3の(2)④の「問題視しており、」を「問題視しており、八王子機関区における昭和63年夏季手当ないし平成4年夏季手当及び新鶴見機関区における昭和62年夏季手当ないし平成2年夏季手当について本則の成績率の適用状況を独自に調査した結果を用い、」に改め、末尾に行を変えて次のとおり加える。

「国労は、勤務成績の評価において組合間差別があったとして、本件のほか、各地の労働委員会に不当労働行為救済申立てを行っている。

国労等が救済申立てを行った会社に係る事件のうち、①大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)平成7年(不)第45号事件、②東京都労委平成7年(不)第66号事件、③富山県労働委員会(以下「富山県労委」という。)平成8年(不)第1号・9年(不)第1号・10年(不)第1号・11年(不)第1号併合事件については、一部救済命令が発出されたが、上記①及び②の事件については会社及び国労等が、③の事件については会社がこれを不服として当委員会に再審査を申し立て、いずれの事件も係属中である(日本貨物鉄道(昇格等)事件(中労委12年(不再)第57・58号)、日本貨物鉄道(八王子機関区昇進)事件(中労委14年(不再)第58・59号)、日本貨物鉄道(富山昇進)事件(中労委15年(不再)第29号))。]

- 7 4ないし8を順次繰り下げて5ないし9とし、3の次に4として次のとおり加える。

「4 平成12年度夏季手当における1パーセント増額

平成12年5月19日、国労は、同年度夏季手当として支給率3.0か月分及び本則の成績率の縮小と公正、公平な適用の実施を要求した。さらに、55歳以上の社員の基準内賃金が一律3割カットの扱いとなっていたことから、調査期間中に勤務実績がある55歳以上の社員の期末手当については、減額後の基準内賃金でなく、54歳時の基準内賃金をベースに算出することを要求した。

同年6月21日、会社は、支給率1.72か月分を回答するとともに、口頭で同年度夏季手当に限った特別扱いとして55歳以上の社員を対象に成績率100分の1増の措置（以下「12年度増額」という。）を提案した。国労は、基準等を明らかにするよう求めるとともに55歳以上の社員全員への適用を求め、成績率を用いる場合は適用者を公表するよう申し入れた。

これに対し会社は、同月28日、12年度夏季手当における特別措置として、賃金規程の成績率の改訂は行わず、55歳以上の社員で勤務成績が優良な者に12年度増額を適用する旨述べ、基準、適用者数及び原資は明らかにしなかった。

同年7月5日、会社は、同年度夏季手当を支給した。12年度増額については、国労の調査によると55歳以上の国労組合員のほぼ全員が適用を受けた。

なお、会社は12年度増額を提案した際、労働協約の締結を求めておらず、国労、他組合とも同増額に関する協約は取り交わしていない。」

8 5の(1)ないし(3)を順次繰り下げて(2)ないし(4)とし、(1)として次のとおり加える。

「(1) 会社は、平成13年度の事業計画について、12年度決算が8期連続赤字となることが確定的であったため、計画の策定段階から国土

交通省より厳しい指摘を受けていたが、取扱収入予測 1,450 億円を確保できる前提に基づいて、徹底的な経費削減により経常利益 25 億円を達成することを目標とし、期末手当の予算を 12 年度と同じ 3.44 か月分(夏季及び年末手当各 1.72 か月分)とした。

13 年度に入り、4 月と 5 月の収入状況は事業計画において予測していた取扱収入と比較すると 5 億円以上の減収となり、会社は、減収傾向に歯止めをかける見通しが立たず、期末手当の支給額に対する国土交通省の指導もあったことから、夏季手当について、事業計画で予算措置していた支給月数を下回る支給月数である 1.5 か月分とすることとし、同年 6 月 21 日、各組合に最終回答した。また同時に、12 年度から 2 年連続のベアゼロ、期末手当支給率は 3 年度以降毎年減率といった厳しい状況が続く中、少しでも多くの社員に報いるとともに、社員の勤労意欲の低下を防ぎ今後のインセンティブにするとの趣旨から、13 年度限りの特別措置として賃金規程の成績率の改訂によらず、勤務成績が優良な者に対し成績率 100 分の 2 増の措置（以下「夏季増額」という。）を行う提案をした。」

9 5 の(2)①を次のとおり改める。

「平成 13 年 5 月 24 日、貨物労と会社の間で同年度夏季手当に関する第 1 回団体交渉が行われ、貨物労は会社に対し支給率 2.5 か月分、支給日を 7 月 4 日とし、その回答日を 6 月 20 日とすること、また、支給に際しては真面目に努力している社員の期待に応えることを申し入れた。

その後、交渉を重ねる中で、貨物労は支給率を前年度と同じ 1.72 か月分とする要求をしたが、会社は、極力抑えることを表明し、妥結に至らなかった。

同年 6 月 20 日、貨物労と会社の間で第 6 回団体交渉が行われた。同

日は、支給率の回答指定日となっていたが、会社は、1.72か月分は出せる状況にないと述べ、具体的な数値は示さなかった。貨物労は、1.72か月分を割り込むなら頑張った社員に報いること、黒字が達成した場合は還元すること等を要求し、交渉を打ち切った。

同月21日、会社は、各組合との間で団体交渉を行い、支給率1.5か月分及び支給日を7月4日以降準備でき次第と回答するとともに、夏季増額を提案した。同日、貨物労は、支給率について不満はあるものの、8期連続経常赤字である会社に対する外部の評価は極めて厳しく13年度は経常黒字が至上命題であることにかんがみ、①真面目な社員に2パーセント増額し報いる、②全役員の報酬のカット等を実施する、③黒字達成が判断できる時点で還元する、との会社の見解が得られたとして会社回答どおりの支給率で妥結するとともに、夏季増額を適用する旨の「平成13年度夏季手当の特別扱いに関する確認事項」を締結した。」

10 5の(3)①を次のとおり改める。

「平成13年5月21日、国労は会社に対し、同年度夏季手当の支給率を3.0か月分とし、支払いは6月29日までとすること、組合間差別等のないよう公正、公平に支給することなどを申し入れる文書を提出した。同月25日、国労と会社の間で同年度夏季手当に関する第1回団体交渉が行われ、会社は、12年度決算は8期連続経常赤字で厳しい状況であるが、13年度は「新フレイト21」計画の最終年度であり、何としても黒字達成したいこと及び支給率の回答日は同年6月22日頃を予定していると述べた。同年6月21日、第5回団体交渉が行われ、会社は、支給率1.5か月分を回答するとともに口頭で夏季増額を提案し、詳細は別途説明するとした。

同年6月25日、国労は会社に対し、夏季増額を設ける根拠、基準、

対象人員及び原資等を明らかにすること、それが出来ないのであれば一律支給とすることなどを申し入れる文書を提出した。同月29日、この申入れに関する団体交渉が行われ、国労は、具体的な基準を示さないまま制度を導入すれば職場に混乱を持ち込むことになるとして、具体的な基準を明らかにすることなどを求めたが、会社は、夏季増額は限られた原資の下、勤務成績が優良な社員に少しでも報いるために設けたものであり、対象人員及び原資は明らかにする考えはないこと等を文書で回答するとともに、①夏季増額は今回に関しての取扱いで恒常的なものではない、②夏季増額を設けることにより本則の成績率より社員に幅広く適用できる、③優良とは優秀より幅広いもの、④基準、適用者数及び原資は明らかにできない、⑤対象は管理職を除いた約8,500人で、全社員に2パーセントを適用すると、1人当たりの平均額は約9,400円、必要な原資は約8,000万円となる旨述べた。国労は、夏季増額は社員間差別の拡大と競争を持ち込むものであり、到底認められないとして抗議するとともに、全社員に夏季手当の上積みを行うよう求めた。」

1 1 5の(3)②中「夏季増額については妥結しなかった。」を「夏季増額については、①「真面目な社員に報いるように」との貨物労の要求を受けて提案された本件協約を認めることは差別を容認することになる、②夏季増額の基準、適用者数及び原資等について明らかにされていない、③本則の成績率の適用における差別を問題視している状況においては、夏季増額についても適用差別を受けることが予想されるとして妥結しなかった。」に改める。

1 2 5の(4)①中「この際、会社は、国労組合員についても他の労働組合の組合員と同一の基準に基づいて適用したとしている。」を削る。

1 3 5の(4)②中「しかし、」を「平成13年8月9日、夏季増額の支給状況についての調査結果に基づく、上記申入れに関する団体交渉が行われ

た。」に改め、「本則の成績率の増額」から末尾までを次のとおり改める。

「夏季増額の適用者数については、人事上の秘密ということでこれまで本則の成績率の支給者数を明らかにしていないのと同様明らかにする考えはなく、夏季増額はその適用の結果であって是正する考えはないと述べた。国労は、①本則の成績率については、支給に際し、現場長から個人に通知しているのに、夏季増額は通知していない理由、②現場長表彰を受けた者が適用されず、一方で訓告処分を受けた者が適用されるなど、優良な社員の位置づけがされていない等をただしたが、会社は、①個人通知をしない理由は答えられない、②処分を受けている者に適用があるとは考えていないなどと述べた。これに対し、国労は、会社の対応は不誠実であり容認できないと抗議した。

なお、会社から、夏季増額について妥結しない場合の国労組合員に対する同増額措置の適用の有無についての説明はなかった。」

- 1 4 6の(1)ないし(4)を順次繰下げて(2)ないし(5)とし、(1)として次のとおり加える。

「(1) 年末期における本件増額の提案

夏季手当における減額等の後も会社の経営状況は引き続き厳しく、同年度の中間決算においては28億円の減収となり、会社は事業計画の取扱収入を下方修正したが、その後もさらなる減収が生じたため、同年11月28日、会社は、各組合に対し、年末手当についても1.5か月分を回答し、併せて本件増額を提案した。」

- 1 5 6の(3)①中「資料提示を要求した。」を「資料提示を要求したが、会社は回答しなかった。平成13年11月22日、同年度年末手当に関する第3回団体交渉が行われ、会社は、夏季増額の適用者数及び原資は明らかにできない旨述べた。これに対し、国労は、会社が夏季手当に関する交渉の中で夏季増額は今回限りとしていたことから、年末手当において同様の

措置はしないよう求めたところ、会社は、現時点ではわからない旨述べた。」に改める。

1 6 6の(4)中「また、会社は、国労組合員についても他の労働組合の組合員と同一の基準に基づいて適用したとしている。」を削る。

1 7 6の(5)の末尾に行を変えて次のとおり加える。

「平成14年3月29日、貨産労はその調査結果を踏まえ、東京都労委に、貨物労組合員の98パーセント以上に本件増額を適用したのに対し、貨産労組合員に対しては約14パーセント(夏季増額)ないし約18パーセント(年末増額)しか適用しなかったことは、所属労働組合による差別を行ったもので、組合の弱体化を企図した支配介入であり、不当労働行為に当たるとして、適用されなかった組合員に対して本件増額を適用した場合における支給額と既払額との差額の支払及び陳謝文の交付を求め救済申立てを行ったが、15年8月5日、貨産労と会社の間には和解が成立し、申立てを取り下げた。

14年5月20日、国労は、東京都労委に、前記第1の2の本件救済申立てを行った。」

1 8 7の(1)の末尾に行を変えて次のとおり加える。

「会社は、当委員会における再審査において、本件増額の適用基準について、①原資は約4～5,000万円で、対象となる社員の5～6割に適用できることになること、②全社員一律支給にする場合は、成果配分の基本にも反し、支給率の増加につながることから、期末手当の支給率を昨年と同率とすることに反対していた国土交通省の理解が得られないと考え、本件増額に関する成績率を適用したこと、③国労組合員に対する本件増額の適用率は、夏季増額約17パーセント、年末増額約15パーセントであったことを明らかにした。」

1 9 7の(5)の末尾に「なお、国労は、コンテナクリーンデーについて、組

合員個人が自主的に参加することは規制していない。(初④10頁)」を加える。

2 0 7の(6)①中「10月以降準備でき次第、」の後に「就業時間外に」を加える。

2 1 7の(6)③中「クリーンアップ作戦は」から「主張している。」までを「クリーンアップ作戦について、その趣旨には賛成であるが、会社の本来業務として行うべき仕事であると主張し、反対している。(初④10～12頁、初⑥44頁)」に改める。

2 2 8の(2)②の末尾に次のとおり加える。

「なお、Aが従っていた社員は全員が国労組合員であった。」

2 3 8の(4)③を削る。

2 4 9の(2)中「組合の方針を」を「会社の様々な経営施策や行事への参加に反対する国労の方針を」に改める。

第4 当委員会の判断

1 本件増額の適用実態について

(1) 夏季増額における所属組合別の適用率は、国労が28現業機関の1,391人(社員の約15パーセント)を対象に調査した結果によれば、国労約16.3パーセント、貨物労約90.4パーセント、貨産労約16.2パーセント、全動労約22.2パーセント、その他約15.2パーセント、未加入者0パーセント、全社員平均約56.3パーセントであった。(前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2(以下「初審第2」という。)の5の(4)①)

(2) 同様に、年末増額については、36現業機関の1,777人(社員の約20パーセント)を対象とした調査結果によれば、国労約13.0パーセント、貨物労約96.4パーセント、貨産労約18.2パーセント、

全動労約 17.0 パーセント、その他 0 パーセント、未加入者約 23.1 パーセント、全社員平均約 61.7 パーセントであった。(初審第 2 の 6 の(4))

(3) 会社は、本件増額の具体的な適用実態については明らかにしていないものの、本件再審査において、①本件増額は対象となる社員の 5～6 割に適用したものであったこと、また、②国労組合員に対する本件増額の適用率は、夏季増額約 17 パーセント、年末増額約 15 パーセントであったことを明らかにしており(初審第 2 の 7 の(1))、③貨産労の本件増額に関する救済申立ての基礎とされた調査によると、本件増額は貨物労組合員の 98 パーセント以上に適用され、貨産労組合員に対しては夏季増額が約 14 パーセント、年末増額が約 18 パーセントとされていること(初審第 2 の 6 の(5))を勘案すると、本件増額については、国労組合員に対する適用率と貨物労組合員の適用率との間には大きな格差があったこと(以下、当該格差を「本件格差」という。)が認められ、また、本件増額の適用基準等に関する本件初審の審査過程を併せ考えると、国労の調査結果は本件増額の適用実態を相当程度表しているといえる。

(4) 会社は、国労組合員は、会社の諸施策を批判して非協力に終始し、小集団活動等にも積極的に参加することなく漫然と経過する等業務貢献の程度は貨物労組合員に比較して著しく低位にあることは明白であり、このような非協力的な対応を堅持する国労組合員と会社の施策に積極的に参加する他組合員との間において成績率の適用に差異が生じることは合理的かつ公平な評価結果に基づく当然の帰結であると主張するが、国労組合員及び貨物労組合員等の勤務成績と本件増額の適用関係の相当性については、本件審査において国労組合員について組合の方針を受けて真面目に働いていないとの一般的な見方を述べるのみで、当組合員の勤務成績についての具体的な立証はなく、会社の当該主張をもっては、本件の

ような著しい格差の存在を合理的に説明し得るものではないというべきであるから、会社の主張は採り得ない。

- (5) したがって、本件増額に係る不当労働行為の成否は、会社が主張するように、本件格差が国労と会社の間での労働協約の不締結により別異の基準により支給された結果生じたものであるか否かの判断にかかるものであるので、以下、本件増額の提案趣旨及び労使交渉の内容経緯等について検討する。

2 本件増額の提案趣旨及び適用までの経過

- (1) 会社は、悪化する経営状況に対応するため、平成6年から段階的に再建計画を策定し業務運営の効率化を図った(初審第2の2の(3))が、12年度の決算は8期連続赤字が確定的となり、13年度に入っても事業計画で予定した収入が大幅な減収となったことから、同年度夏季手当については、国土交通省の指導もあり、前年度を下回る支給月数とした(初審第2の5の(1))ものである。

- (2) 会社は、前年度1.72か月分であった支給率を1.5か月分に引き下げるに際し、13年度のベースアップは2年連続のゼロであり、期末手当については3年度以降毎年減率が続いていたことを考慮し、それまでの交渉結果も踏まえ、限られた原資の下で少しでも多くの社員に報いるとともに、社員の勤労意欲の低下を防ぎ今後のインセンティブにするとの趣旨から、13年度限りとして勤務成績が優良な者に夏季増額を支給することとし、原資を各支社に配付して本則の成績率の適用者選定手続に準じて適用者を決定し、支給した。(初審第2の5の(1)、同(4)①)

なお、会社は、本則の成績率適用予定者等については、現場長が期末手当調書を作成し、支社に推薦し、支社は通常現場長からヒアリングを行った上で本則の成績率の適用候補者を決定する(初審第2の3の(2)①～③)が、本件増額についてはこの手順が取られていない(初審第2

の5の(4)①、同6の(4))。また、会社は、本件増額の趣旨として、社員の勤労意欲の低下を防ぎ今後のインセンティブにすることを挙げるが、本則による成績率の適用の場合と異なり、増額支給に際し個人への通知は行っておらず(初審第2の5の(4)②)、その要因には、支給対象となった者が過半を超え、貨物労組合員についてはその大半が本件増額を受給したこと(前記1の(1)～(3))があったと考えられる。

(3) 国労は、本件増額の提案以前より、本則の成績率の適用において組合間差別が行われているとして問題視しており、八王子機関区や新鶴見機関区において昭和62年から平成4年にかけて本則の成績率の適用状況について独自に調査を行い、4年度年末手当要求において「差をつけず」手当を支給することを要求した。(初審第2の3の(2)④)

また、国労は、12年度夏季手当に係る交渉において、本則の成績率の公正、公平な適用の実施を要求した(初審第2の4)ほか、13年度夏季手当の交渉開始時も同様に、手当については組合間差別のないよう公正、公平に支給すること等を申し入れていた。(初審第2の5の(3)①)

なお、国労は、勤務成績の評価において組合間差別があったとして、本件のほか、各地の労働委員会に不当労働行為救済申立てを行っている。(初審第2の3の(2)④)

(4) 貨物労は、平成13年5月24日から貨物労が要求していた回答日である同年6月20日までの間の6回にわたる同年度夏季手当に係る団体交渉において、支給に際しては真面目に努力している社員の期待に応えることと前年度と同じ支給月数を要求したが、会社は、厳しい経営状況の下前年度と同じ支給月数は出せないとし、交渉は難航したが、6月21日、会社が夏季増額を提案したところ、同日、貨物労は、真面目な社員に増額し報いる等の会社の見解が得られたとして夏季手当及び夏季増額について妥結し(初審第2の5の(2)①)、7月4日、夏季手当等が

支給された(初審第2の5の(4)①)ものである。

- (5) この夏季増額については、夏季手当に関する団体交渉における貨物労の主張、それに先立つ会社と貨物労の間の協力宣言等の内容(初審第2の2)等に照らすと、会社は、その経営計画から13年度の経常黒字の達成が至上命題であり、期末手当の支給月数の引下げを余儀なくされていた状況の下、期末手当について回答日として予定していた6月22日頃までに最終的に予定していた1.5か月分の提案額で妥結すべく、かねてより勤務成績評価に関して申入れ等をしてきた国労との短期間の交渉による妥結について十分な考慮を払うことなく、会社の最大労働組合である貨物労の要求を踏まえて本件夏季増額を提案したものと推認され、したがって、本件増額の会社提案について、国労が専ら貨物労の要求を受け容れた提案であると受け止めたことには理由があったといえる。

3 協約の不締結を本件格差の理由とすることについて

- (1) 会社は、本件のような特別措置を実施するためには、その根拠が必要となるのであって、労働協約の締結の有無は、まさに支給根拠の有無にほかならないと主張する。
- (2) なるほど、本件増額に関しては、会社として、賃金規程に定めのない当年度限りの特別措置として、協約締結に基づく支給を目指したものであり、国労を除く他の組合は本件協約を締結しており、国労との間においても、夏季増額の支給をめぐり、国労からの申入れに対する文書回答、団体交渉等を行っており、各組合との間で労働協約の締結による提案の実現に努力したことが認められるが、①貨物労と同じく本件協約を締結した貨産労組合員の支給率は国労組合員と同程度に止まっており、貨産労が東京都労委に本件申立てと同様の内容の救済申立てをした後、和解が成立していること(初審第2の6の(5))、②平成12年度には、

55歳以上の者の取扱いに限定されているとはいえ、1パーセント増額の特別措置を国労のみならず他の労働組合とも協約を締結することなく、また、賃金規程を改めることなく実施し、かつ、ほぼ全員に増額支給されたこと（初審第2の4）などが認められるほか、③会社は、本件初審審査において、東京都労委が適用基準を明らかにするよう求めたのにこれに応じず、本件再審査において初めて国労組合員については、別異の基準により本件増額を約15パーセントの者に対して適用したと主張したものであり、本件審査過程においても国労組合員の国労への所属等を理由としてその成績劣位の評価の相当性を主張していることを併せ考えると、本件格差が本件協約不締結を決定的な理由として生じたものとする会社の主張は首肯しがたいものといわざるを得ない。

4 本件協約締結を巡る団体交渉

(1) 会社は、本件協約締結が国労に特段の負担ないし前提条件を付するものでなく、不利益となる余地のないものである以上、国労の要求に応じて本件増額を行う理由、適用対象者、原資等を説明し、勤務成績評価に基づき公正なる適用を言明していたのであるから、本件増額の適用基準等は明らかにされていたものであり、本件協約を締結しなかったことは国労が自由な意思決定に基づき選択した結果であって、初審命令が会社の対応を「妥結か否かの二者択一を迫る硬直的な態度」と判断したことは誤りであると主張する。

(2) 会社の上記主張の当否については、本件審査における労使双方の主張等にかんがみると、会社が、本件増額に係る団体交渉において、本件増額の趣旨及び内容、適用者の選定の基準等について誠意をもって説明したか否か、さらに、国労が本則の成績率の適用において従来から組合間差別があるとして問題視していた経緯を踏まえて誠意をもって対応したか否かが検討の対象になると考える。

(3) そこで、本件増額に係る国労と会社との間の団体交渉についてみると、会社は、優良とは優秀より幅広いもの等とのみ述べ、具体的な適用基準、適用者数及び原資は明らかにせず(初審第2の5の(3)、(4))、その明らかにできない理由を具体的に説明することもなかった(会社は、自ら本件審問で本件増額の原資、適用割合を明らかにしている。)。このような会社の対応に対し、国労は、本件協約は「真面目な社員に報いるように」との貨物労の要求を受けたものであるとの認識を持ち、それを認めることは差別を容認することになり、夏季増額についても適用差別を受けることが予想されるとして妥結しなかった(初審第2の5の(3)②)。

また、国労が本件夏季増額の調査結果に基づき、本体格差について疑問を強くした平成13年8月9日の交渉においても、会社は、本則の成績率の支給者数を明らかにしていないことを理由に適用者数を明らかにせず、訓告処分を受けた者が適用されているとする国労の質問に対し、処分を受けている者に適用があるとは考えていないと述べたのみで(初審第2の5の(4)②)、同年11月22日及び同年11月28日に行われた年末手当に係る団体交渉においても、国労が改めて夏季増額適用者数及び原資等の開示を要求し、夏季増額と同様の措置はしないよう申し入れたにもかかわらず、会社は、夏季増額適用者数及び原資等を明らかにすることなく年末増額を提案し、国労は年末増額についても妥結しなかったものである。(初審第2の6の(3)①)

本件増額は、賃金規程に定めのない特例的な特別措置であり、期末手当の低率支給が不可避の状況の下、努力する社員へのインセンティブとして賃金規程に定めのある成績率の適用とは別に敢えて本件増額が考案されたとする趣旨からも、また、とりわけ、国労が、従来から本則の成績率の適用において組合間差別が行われているとして問題視し(初審第

2の3の(2)④)、本件増額の適用が公正・公平に行われるべく、その基準等を明らかにするよう求めていたことからすると、会社は、その内容について、合理的にかつ誠意をもって情報を提示するなどの必要があったというべきところ、会社の対応は上記のとおり、国労の開示要求を合理的な理由なく拒んだまま、会社提案による妥結を求めたものである。このことは、他の労働組合が国労と同様の開示要求をしておらず、会社が他の労働組合にこれら事項を明らかにしていないことをもって結論を異にするものではない。

したがって、本件増額に係る団体交渉等における会社の態度は、組合間差別の拡大等を危惧し、その適用基準等を明らかにした上でその実施を求める国労に対して真摯に説明し、納得を得ようとする姿勢とは遠いものであり、前記2で述べた本件増額の性格、提案に至る経緯、交渉過程等を併せ勘案すると、国労が本件協約の締結に至らなかったことには相応の理由があるというべきである。

5 会社の国労ないし国労組合員に対する認識について

- (1) 会社と会社従業員の大多数を組織する貨物労は、会社発足以来数次にわたり、一企業一組合の創造を推進することや努力した者が報われること等を内容とする労使共同宣言を締結し、会社が策定した会社再建のための中長期計画を推進することを確認したが、国労は労使共同宣言を締結せず、同計画についても反対していた。

そのような労使関係の中、会社社長ら幹部は、平成4年6月の株主総会において、貨物労を基軸とした労使関係を維持、発展させてゆきたい旨、また、5年2月の貨物労の中央委員会においては「貨物労は日本一の組合だ。我々も期待に応えられるように頑張る。」と、6年には「カーゴニュース」や「公益企業レポート」誌上で、「ストをすところもある。・・・そうしたグループはキッチンと分けて考えていかなければな

らない・・・」、「一企業一組合に向け、会社側として精一杯努力をしていかなければならない・・・」等と述べていた。(初審第2の2)

さらに、本件初審審査において、国労組合員の勤務成績に関し、会社の立場を代理して証言した会社調査役は、国労組合員について「与えられた最小限の範囲しかやらない」姿勢であり、全体的な比較で見ると、会社の様々な経営施策や行事への参加に反対する国労の方針を受けて「真面目に働いていない」と評価できるなどとの認識を明らかにしていることが認められる。(初審第2の9)

(2) 上記(1)の事実を勘案すると、会社は、貨物労とは協調関係を築く一方で、会社の方針に反対し再三にわたってストライキを行い(初審第2の2の(2)①)、会社の再建計画に非協力的であった国労を好ましからぬ組織と考え、貨物労とは異なった見方をしていたものと推認できる。

会社は、会社と貨物労が労使共同宣言等を取り交わしたことは会社の施策に協力し、企業体制の構築及び企業体質の強化に注力することを誓約したもので非難されるものではなく、会社幹部の発言は、経営危機を理解し、協力するよう要請したものであると主張するが、上記の推認は、会社と貨物労の関係を格別非難するものではないし、会社の幹部の発言にそのような趣旨が含まれていることを否定するものではない。

6 不当労働行為の成否について

以上、本件事案においては、①本件格差の存在には合理的な理由は見い出せないこと(前記1の(4))、②本件格差が協約不締結を決定的な理由として生じたものとはいえないこと(前記3)、③国労が協約の締結に至らなかったことには相応の理由があるといえること(前記4)、④会社は国労を好ましからぬ組織と考えていたことが推認されること(前記5)を併せ考えると、本件格差は、会社が、国労及びそれに所属する国労組合員を貨物労組合員と差別して取り扱った結果によるとみるのが相当であり、本件増

額は、所属労働組合による差別によって国労の弱体化を企図したものであるとして、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

7 救済方法について

本件増額においては、前記6のとおり、その適用率に格差があることは不当労働行為によるものと判断され、格差を是正する必要があるが、その救済方法については、初審命令の救済方法をもって相当と判断する。

第5 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年9月20日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊟