

命 令 書

再審査申立人 関西合同労働組合

同 関西合同労働組合兵庫支部

同 X 1

再審査被申立人 株式会社長栄

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査被申立人株式会社長栄は、再審査申立人関西合同労働組合及び同関西合同労働組合兵庫支部から提出された平成 15 年 9 月 29 日付け及び同年 10 月 27 日付け要求書に記載された事項に関して、(i) 平成 9 年以降の組合員 X 1 に対する配車差別による賃金減額の件、(ii) 平成 10 年 4 月の賃金体系変更による減額及び平成 12 年 6 月の勤勉手当・職務手当の減額の件、(iii) 平成 8 年以降の夏季・年末一時金の支払

- の件について、再審査申立人らとの団体交渉に応じなければならない。
- 2 再審査申立人関西合同労働組合及び同関西合同労働組合兵庫支部の本件救済申立てのうち、平成 10 年 4 月の賃金体系の変更及び平成 12 年 6 月の賃金規程の改正に関する申立てを却下する。
 - 3 その余の本件救済申立てを棄却する。
- II その余の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、貨物輸送業等を営む株式会社長栄（平成 17 年 10 月 11 日の組織変更前は「長栄運送有限会社」。以下、組織変更の前後を通じ「会社」という。）が、①関西合同労働組合（以下「関西合同」という。）及び関西合同兵庫支部（以下「支部」といい、関西合同と支部とを併せて、以下「組合」という。）の組合員である X 1（以下「X 1」という。）に対して配車（運送業務の割当て）等において差別取扱いを行ったこと、②組合が申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）に、X 1 が組合に加入する前に所属していた全日本建設交運一般労働組合（以下「建交労」という。）兵庫合同支部（以下「建交労兵庫合同支部」という。）及び同支部長栄運送分会（以下「建交労分会」という。）との間で合意された平成 11 年 11 月 25 日付け合意（以下「平成 11 年合意」という。）によって既に解決済みであるとして応じなかったことが不当労働行為であるとして、平成 16 年 1 月 13 日、兵庫県労働委員会（以下「兵庫県労委」という。）に救済申立てがあった事件である。
- 2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、組合からの平成 15 年 9 月 29 日付け要求書に記載された平成 8 年 12 月時点の賃金・労働条件に戻すこと(議題①)、組合事務所の設置、連絡のための電話取次ぎ及び会議等の場合の会社施設、什器の使用について認めること(議題②) 及び平成 15 年 10 月 27 日付け要求書に記載された平成 15 年年末一時金要求の件(議題③)、平成 12 年年末一時金から平成 14 年年末一時金までの継続協議の合意の件(議題④)、平成 8 年夏季一時金から平成 12 年夏季一時金までの就業規則所定の支給条件による額と支払済み額との差額の支払の件(議題⑤)、X 1 が乗務する車両(以下「X 1 の車両」という。)の交換の件(議題⑥)、平成 10 年度から平成 13 年度までの土曜休日の未消化分の件(議題⑦)の各事項並びに平成 15 年 9 月 29 日付け協定書案について、団交に誠意をもって応じなければならない。

(2) 会社は、X 1 の車両の交換、配車及び賃金について、非組合員や建交労分会の組合員と差別することなく取り扱わなければならない。

(3) 会社は、X 1 の賃金・労働条件を平成 8 年 12 月時点に戻し、さらに、労働組合加入を理由とする不利益取扱いがなければ X 1 が得るはずであった賃金と、現実に支払われた賃金との差額を過去にさかのぼって支払わなければならない。

(4) 謝罪・誓約文の掲示

3 初審兵庫県労委は、平成 17 年 5 月 10 日付けで、会社に対し、組合から提出された平成 15 年 9 月 29 日付け要求書及び同年 10 月 27 日付け要求書に記載された事項のうち、平成 11 年合意後における労使間の諸問題についての団交応諾を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

4 組合は、上記初審命令の取消し及び上記 2 の救済を求めて、平成 17 年 5 月 23 日、再審査を申し立てた。

なお、会社は、再審査申立てをしていない。

- 5 組合及びX1は、当審において、X1を当事者として追加する旨の申立てをし、当委員会は、労働委員会規則第56条において準用される第32条の2に基づきX1を本件の当事者（再審査申立人）として追加することを決定した（平成18年6月21日）。

第2 組合らの不服主張要旨

1 団交拒否について

- (1) 平成11年合意は、X1ら当時の建交労兵庫合同支部の組合員に対する懲戒解雇や出勤停止処分に関するものであって、配車差別や賃金等労働条件を対象としたものではない。にもかかわらず、初審命令の「労使紛争の実状や会社が多額の解決金の支払に応じていること等の事情から判断すると」「会社と建交労及び建交労長栄運送分会並びにその組合員との間の労使紛争をすべて解決する趣旨で締結されたものである」とする判断は、事実根拠に基づかない主観的推論による判断である。
- (2) 初審命令は、建交労分会が平成11年合意直前の同年11月22日付け団交申入れにより配車差別等の是正を要求し、会社は配車差別の事実はない等と回答するなど、当時、会社も建交労分会も平成11年合意で配車差別等についても一切解決するという認識をしていない事実を無視している。

また、平成14年11月10日に建交労が遺憾の意を表明した通知書に、建交労が平成11年以前の諸問題が平成11年合意によりすべて解決したとの記載はなく、「すべて解決したことを確認したというべきである。」との初審の判断には根拠がない。

さらに、平成16年5月19日の会社と建交労分会の合意は「過去に遡って解決したことにしよう」と協定したにすぎないものである。

- (3) 以上から、初審命令の「平成11年以前の諸問題について、団体交渉

を要求することは許されず、会社もその団体交渉に応じる義務はない」との判断は誤りである。

2 配車等における不利益取扱いについて

(1) 配車差別について

平成 15 年 1 月から 12 月までの賃金をみると、10 トントラック乗務員である X 1 と労働組合に所属していない 3 名とは年間約 118 万円の差があり、賃金の差額は相当大きい。にもかかわらず、初審命令は、「どの程度差があるのかについては、客観的具体的疎明はない」としており、到底承服できるものではない。

また、会社の Y 1 社長（当時。以下「Y 1 社長」という。）は、平成 8 年 12 月の団交において、「おまえら組合の人間はストはするは俺のいうことはきかん、そんなもん仕事をする必要はない」と発言し、翌年 1 月以降激しい配車差別を行って、歩合給を半減させてきたのであり、この差別取扱いは、X 1 の建交労在籍当時も、組合加入以後も、全く変化することなく続けられている。

(2) 賃金体系の変更等について

ア 会社による賃金体系の変更等は、初審命令のいうように「組合員に対してのみ行われたものでない」としても、組合活動を理由とする不利益取扱いであることは、その前後の事情（あたかも全社員の歩合給を全面カットするように装い、就業規則から歩合給規定を抹消したが、この就業規則が虚偽であり、10 トン車乗務員のうち非組合員である Z 1（以下「Z 1」という。）と契約社員には、依然として歩合給が支払われていたことが明らかになった。）からみれば、明らかである。

イ また、初審命令は、平成 11 年及び平成 12 年の賃金規程の改正に関する従業員代表の同意について、「いずれも従業員代表の合意を得て

変更された」とするが、建交労分会の組合員をあらかじめ排除したうえで、会社が、従業員にサインをさせたものであって、適正な手続きを経ていないし、平成 11 年の改正に関する意見書は、従業員代表としての任期が同年 4 月以降とされている者によって同年 3 月 23 日付けで作成されており、労働委員会がこのような違法な手続きを黙認することは許されない。

(3) 車両交換について

初審命令は、「新車を使用させないことによりただちに労働条件が不利になるとの疎明」はなく、「よって、X 1 に新車を使用させなかったことが、不利益取扱いに該当する」との主張は採用できないとしている。しかしながら、老朽車と新車との差は、疎明以前の社会的常識であるし、会社では、過去、車両交換には購入新車が割り当てられてきたのであって、新車に乗車させないことは異例のことであり、不利益取扱いである。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、一般貨物輸送及び倉庫業を営み、本件初審申立当時 10 トントラック 5 台、4 トントラック 6 台等を保有し、従業員は、乗務員 11 名を含み約 20 名である。
- (2) 関西合同は、平成 7 年 2 月 5 日に結成された個人加盟方式のいわゆる地域合同労組であり、肩書地に事務所を置き、本件初審審問終結時の組合員は約 130 名である。
- (3) 支部は、関西合同の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、本件初審審問終結時の組合員は約 90 名である。
- (4) X 1 は、昭和 50 年 1 月会社に入社し、以降 10 トントラックの乗務員

として勤務してきた。

2 建交労分会と会社との労使紛争の経緯

- (1) 会社は、阪神大震災（平成7年1月17日）直後の平成7年2月12日、全従業員に対し、会社の存続が危ういので全員辞めてほしい、震災のあった日以降出勤しなかった者に対して欠勤として賃金カットを行う、今後給料の20%を減額する等の通告をした。

これに対し、X1は、他の従業員とともに全日本運輸一般労働組合（後の建交労）に加入し、同組合の長栄運送分会（後の建交労分会。以下、変更の前後を通じて「建交労分会」という。分会委員長は X2（以下「X2」という。))を結成した。

- (2) 会社は、平成7年3月15日及び17日、当時の建交労分会の組合員であったX2、X3（以下「X3」という。）、X4（以下「X4」という。なお、同人は、本件初審審問終結時においても、建交労分会の組合員である。）及びX5（以下「X5」という。）の4名を、X2及びX3については課長の身分で組合加入したことを理由に、X4及びX5については無断欠勤を理由に解雇した。また、同年5月10日及び17日、同じく当時の建交労分会の組合員であったZ1、X6（以下「X6」という。）及びX1の3名を整理解雇した。しかし、それら解雇についてはいずれも平成7年6月26日神戸地方裁判所（以下「神戸地裁」という。）においてその効力を否定され、上記7名の雇用契約上の地位を保全する仮処分決定が出された。

- (3) 上記仮処分を受けて、会社と建交労分会との団交が実施され、平成7年8月24日、①会社が上記7名の解雇を撤回して復職させること、②組合員であることを理由に不利益取扱い等不当労働行為は一切行わない

こと、組合員の身分、賃金、労働条件に重大な影響を及ぼす問題については同分会と協議し円満解決を図ること等を内容とする協定（以下「平成7年協定」といい、②を「平成7年協定書第六項」という。）を締結し、その旨の協定書を交わした。

(4) 平成7年協定締結後においても、以下のような紛争等が発生した。

ア 会社においては、X1を含む乗務員に対して支給される給与は、基本給と諸手当から構成され、諸手当のうち歩合給の性格をもつものとして、責任額手当（社内運賃収入基準額の一定割合を支給するもの）及び超過歩合手当（社内運賃収入基準額を超えた部分に対して一定割合を支給するもの）がある（この2つの手当を組合らの呼称に応じて「歩合給」という。）。

X1の上記歩合給は平成9年1月以降減少した。すなわち、平成8年分の歩合給の月平均額は、12万9338円（月平均の総支給額37万7379円の約34%）であったが、平成9年の歩合給は6万4930円（月平均の総支給額31万7762円の約20%）であった。総支給額でみると、X1の平成9年分給与は、平成8年分と比較して、月平均5万9617円の減少となった。

イ 平成10年4月、会社は、建交労分会との協議を経ないまま、従業員代表の同意を得たとして、賃金体系を変更し、乗務員の上記歩合給を支給しない場合には、所定就業時間外の労働時間数の量によって算定する割増給（残業手当、休日勤手当）を支給することとした。これにより、平成10年4月分以降、X1には歩合給が支給されなくなった。

さらに、会社は、平成 11 年 4 月、賃金規程を改定し、歩合給及び定額給であった年功手当等を廃止し、代わって勤勉手当及び職務手当を創設した。なお、当時の建交労分会の組合員を除く従業員によって平成 11 年 4 月から 2 年間で任期として選出された従業員代表は、同年 3 月 23 日付けで会社に対し上記改定に賛同する旨の意見書を提出した。

その後、会社は、平成 12 年 6 月 6 日、建交労分会の同意のないまま、従業員代表と賃金総支給額の 6% (組合員については 5%) 相当額を減額する旨の協定を締結した。これにより、平成 12 年 6 月分以降の X 1 の賃金支給額は、勤勉手当が月額 3 万 750 円から月額 1 万 5375 円に、職務手当が月額 1 万 3500 円から月額 1 万 800 円に減額となった。

ウ 会社は、平成 11 年 3 月 18 日、建交労分会に対し、翌 19 日以降組合員、非組合員を問わず公平な配車をする旨記載した文書を交付したことがあったが、同年 11 月 22 日、建交労分会は会社に対し、同年年末一時金や労働条件の変更に関する事前協議について団交を申し入れるとともに、平成 9 年 1 月以降続いている不当配車の是正を求める抗議文を提出した。

- (5) 平成 11 年 11 月 25 日、会社と建交労兵庫合同支部、建交労分会、同分会の組合員 X 2、X 3、X 6、X 5、X 4 及び X 1 の 6 名（以下「X 2 ら 6 名」という。）の間に、①平成 9 年 12 月から平成 10 年 10 月までの間に会社が、X 6、X 3、X 5、X 4 及び X 1 に対し行った出勤停止処分並びに X 2 及び X 3 に対し行った懲戒解雇処分を撤回し、労働者側

はこの間の未払金を請求しないこと、②会社は、X 2 及び X 3 との関係での配置転換無効確認等請求事件の控訴を取り下げ、両名はこれまでの未払金を請求せず、本合意書成立の日に会社を退職すること、③会社は建交労兵庫合同支部に解決金（1200 万円）を支払うこと、④ X 2 ら 6 名は従業員地位確認請求訴訟を、会社は X4 に対する損害賠償請求訴訟を取り下げること、⑤合意書記載の労使紛争は円満解決したものとし、平成 7 年協定書第六項を今後も遵守する等を内容とする平成 11 年合意が成立し、合意書が交わされた。

(6) なお、平成 11 年 9 月 28 日、建交労兵庫合同支部の書記長であった X 7 は会社の Y 1 社長らと事前交渉を行い、建交労分会ないし同分会所属組合員の合意を得ることなく、会社に対し、同分会の組合員を全員退職させることと引換えに同支部に解決金（2300 万円）を支払うよう要求した。会社はこれを了解し、平成 11 年合意の際、上記(5)③のとおり X 2 及び X 3 の退職と引換えに合意書記載の解決金（1200 万円）を同支部の代理人弁護士宛てに支払っているが、このときの事前交渉における会社の理解では、この解決金（1200 万円）は上記解決金(2300 万円)の一部であった。

(7) 平成 11 年合意の後、会社と建交労分会とは賃金体系の変更、配車により生じた不利益等の問題をめぐって、以下のように交渉等を続けた。

ア 会社は、平成 11 年 12 月 7 日、上記(4)ウの同年 11 月 22 日の抗議及び団交申入れに対し、多忙を理由に団交には応じられないとし、年末一時金は寸志相当とする、労働条件の変更は従業員代表の同意を得ており問題ない、不当配車を行った事実はない等と文書で回答した。

建交労分会はこれに対し、平成 11 年 12 月 8 日付け抗議文を提出し

た。同抗議文において建交労分会は、①平成 10 年 4 月の賃金体系の変更は建交労分会と協議することなく一方的に行われたものである、②会社社長が平成 8 年の年末一時金に係る団交で「おまえら組合の人間はストはするは俺のいうことはきかん、そんなもんに仕事をやる必要はない」と発言し、平成 9 年 1 月から不当な配車が行われている旨抗議し、団交を開催するよう求めた。

平成 12 年 3 月 21 日、建交労分会は、①平成 8 年から平成 11 年までの一時金の差額支払の件、②平成 9 年以来行われている組合員に対する配車差別とそれにより生じた不利益の件、③平成 10 年 4 月に建交労分会の同意を得ずに行った賃金体系変更の件、④平成 10 年 4 月に建交労分会の同意を得ずに行った土曜休日変更の件について団交を申し入れた。

なお、一時金の差額支払とは、平成 8 年から平成 11 年までの会社の賃金規程付則賞与の項の定めによる一時金の支給額（387 万 5000 円）と実際の支払額（123 万 4000 円）との差額支払のことである。

また、土曜休日変更とは、会社では平成 6 年から月 2 回の土曜休日が設けられていたところ、平成 10 年 4 月に会社が、土曜日が祝祭日に当たる場合に、当該土曜日を休日として取り扱うようにしたことである。

イ 平成 13 年 6 月 29 日、会社と建交労兵庫合同支部及び建交労分会は団交を行い、同年 7 月 4 日付けで、平成 11 年合意を遵守し、上記アの平成 12 年 3 月 21 日付け申入れ事項について誠意をもって協議することを内容とする合意書を交わした。

また、平成 13 年 8 月 28 日、会社と建交労兵庫合同支部及び建交労分会は団交を行い、同日付けで、①上記平成 13 年 7 月 4 日付け合意

書について誠意をもって協議し合意の上早期解決を図ることのほか、②建交労分会の組合員に対して早出、残業を差別なく公平に配車すること、③土曜休日問題の早期解決を図ることを内容とする合意書を交わした。

ウ 会社と建交労兵庫合同支部及び建交労分会は、平成 14 年 4 月 23 日付けで、会社が平成 10 年 4 月に一方的に土曜休日を変更したことによる不利益を回復するためとして、平成 14 年 4 月から平成 15 年 3 月までの間、年間 24 日の土曜休日の他に毎月土曜休日 1 日を指定する旨の協定を締結した。

エ 建交労兵庫合同支部は、平成 14 年 10 月 11 日、上記(6)の X 7 書記長の事前交渉に関して、これまでの労使紛争が長期化したのは会社との交渉窓口になっていた X 7 書記長の対応に原因があったとして同人を除名した旨の通知書により会社に対して遺憾の意を表明した。

オ 建交労分会は、平成 15 年 6 月 9 日付け団交申入書で、上記イの平成 13 年 7 月及び 8 月の両合意に基づく団交開催を申し入れた。

これに対し会社は、平成 15 年 6 月 18 日付け回答書で、平成 11 年以前の労使関係の諸問題については、平成 11 年合意によりすべて解決済みであり、団交に応じられない旨回答した。

(8) X 1 は、同人の車両交換問題を含め、労使紛争の解決に向けての建交労の対応が不十分であったことに不満を抱いて建交労を脱退し、平成 15 年 9 月 10 日、関西合同に加入した。

- (9) 平成 16 年 5 月 19 日、後記 3 の(8)のとおり、会社と建交労兵庫合同支部及び建交労分会は、会社が同支部に和解金を支払うこと、過去の労使紛争のすべてが円満解決したことを合意（以下「平成 16 年合意」という。）した。

3 組合らと会社との労使紛争の経緯

- (1) 平成 15 年 9 月 17 日、組合は、会社に対し X 1 の組合加入を通知するとともに団交を申し入れ、同月 26 日、団交が行われた。

組合が求めた団交事項は、①不当労働行為を行わないこと、②組合事務所を設置、連絡のための電話取次ぎ及び会議等の場合の会社施設、什器の使用を認めること、③会社と建交労間の協定書・合意書その他過去の労使間での合意事項を組合にも引き継ぐこと、④組合員の労働条件等に重大な影響を及ぼす問題については労使協議によって解決することである。

会社は、これに対し、上記①及び④については合意し、②については継続協議とすること、③については、過去の労使間の諸問題は、会社、建交労分会、建交労兵庫合同支部の三者で協議して解決すべきものであり、組合との交渉により解決を図るものではない旨同日付け回答書を提出し、述べた。

- (2) 平成 15 年 9 月 29 日、組合は、X 1 の賃金・労働条件を平成 8 年 12 月時点に戻すこと（平成 9 年からの配車差別による賃金の減額、平成 10 年の賃金体系の変更及び平成 12 年の勤勉手当と職務手当の減額がなかった状態に戻すこと）（議題①）、組合事務所を設置、連絡のための電話取次ぎ及び会議等の場合の会社施設、什器の使用について認めること（議題②）を求める要求書を提出し、団交開催を求めた。

また、組合は、同日付けで上記(1)の団交で合意が成立した事項に関

する協定書案を会社に提出した。同案には、「『関西合同労働組合が、新たに、X1 組合員の、過去から現在に引き継ぐ労働条件について、要求書を提出すること。その件については、労使が誠意をもって協議すること。』を確認する」との条項が記されていた。

これに対し会社は、上記条項中「過去から現在に引き継ぐ」との部分
を二重線で抹消したうえで、会社印を押印して、平成 15 年 10 月 14 日
付けで組合に送付した。

また、会社は、上記 9 月 29 日付けの要求書に対し、平成 15 年 10 月 7
日付け文書により、平成 11 年以前の諸問題については建交労及び建交
労分会との間で既に解決しており、組合と協議する問題ではないとして、
団交に応じられない旨回答した。

- (3) 平成 15 年 10 月 27 日、組合は、平成 11 年以前の諸問題については解
決済みであるから協議はしないとの会社の主張は一方的であるとして団
交を申し入れるとともに、平成 15 年年末一時金要求(議題③)、平成 12
年年末一時金から平成 14 年年末一時金までの継続協議の合意(議題④)、
平成 8 年夏季一時金から平成 12 年夏季一時金について就業規則所定の
支給条件による額と支払済み額との差額の支払(議題⑤)、X1 の車両
の交換(いわゆる排ガス規制により平成 16 年 2 月 13 日の車検満了日を
もって使用できなくなるようになっていた。)(議題⑥)、平成 10 年度か
ら平成 13 年度までの土曜休日の未消化分の解決(議題⑦)等を求める要
求書を提出した。

これに対し会社は、平成 15 年 10 月 29 日付け文書で、議題③につい
ては、経営状況が厳しく年末一時金は支給できず、要求には応えられな
い、議題④及び議題⑤については、従業員代表と協議し、合意書を締結
しており、解決済みである、また、一時金について過去に遡及して協議

する問題は生じていない、議題⑥については、現在検討中である、議題⑦については、建交労と平成14年4月23日に合意して協定書を締結しており、同協定書に沿って履行中である旨、さらに、過去の問題については、既に解決済みであるので団交には応じられない旨回答した。

- (4) 組合は、さらに、平成15年11月4日付け及び同年12月15日付け文書により、X1の車両の交換、平成15年年末一時金及び平成9年から発生している不利益等について団交を開催するよう申し入れた。

これらに対し、会社は、平成15年12月19日付け文書により、上記(3)と同旨の内容の回答を行った。

- (5) 平成15年12月13日付け、同月29日付け及び平成16年1月6日付け文書により組合は、会社が過去の問題について解決済みとして団交拒否することは認められないものといったん棚上げにし、緊急を要する問題であるX1の車両の交換と平成15年年末一時金等に関して団交を行うよう申し入れた。

これらに対し、会社は、平成16年1月10日、車両の交換については代替車両の購入目処がたったとして車検満了日までに用意する旨、平成15年年末一時金については上記(3)のとおり組合の要求には応えられない旨文書により回答し、団交は行わなかった。

- (6) 平成16年1月13日、組合は、本件救済申立てを行った。

- (7) 平成16年2月、X1の車両が交換された。X1の車両とされたのは、それまで他の従業員が使用していた車両で、会社が新規に購入した車両は他の従業員が使用した。

(8) 平成 16 年 5 月 19 日、会社と建交労兵庫合同支部及び建交労分会は、会社が同支部に和解金を支払うこと、過去の労使紛争のすべてが円満解決したことを合意（以下「平成 16 年合意」という。）した。これをもって会社と建交労分会との間の約 9 年に及ぶ労使紛争は決着した。平成 16 年合意の内容は次のようなものであった。

- 「1 会社は建交労兵庫合同支部及び建交労分会に対して、平成 10 年以降のすべての労使紛争事案において、円満に解決し終息したので和解金として金 50 万円を建交労兵庫合同支部に支払う。
- 2 会社、建交労兵庫合同支部及び建交労分会は平成 10 年から本合意書を締結するまでの間に発生した全ての紛争事案について、労使は解決したことに合意し、同事案を各会議の議題として再提起しないことを確認する。
- 3 この合意締結により、会社、建交労兵庫合同支部及び建交労分会における労使紛争は、全て円満に解決したものとする。」

4 会社における X 1 の賃金の実態等

(1) 会社は、平成 15 年及び平成 16 年において 5 台の 10 トントラックを保有し、これに正社員 3 名（X 1、Z 1 及び X4）と契約社員 2 名の合計 5 名の乗務員を乗務させていた。このうち、Z 1 及び契約社員 2 名は非組合員であり、X4 は上記 2 (2) のとおり建交労分会の組合員であった。

平成 15 年 1 年間の上記 5 名の一時金を含む賃金年額は次表のとおりであった（千円未満四捨五入）。

〈非組合員〉	
Z 1（正社員）	411 万 8000 円
Z 2（契約社員）	458 万 9000 円

Z 3 (契約社員)	447 万 7000 円
上記 3 名の平均額	439 万 5000 円
〈労働組合に所属している者〉	
X 4 (正社員)	323 万 9000 円
X 1 (正社員)	321 万 7000 円
上記 2 名の平均額	322 万 8000 円

これによれば、平成 15 年中の 10 トントラック乗務員の賃金は、非組合員と労働組合に所属している者との間で、平均して年額 116 万 7000 円の格差が存し、X4、X 1 の平均額は、非組合員の平均額の約 73 % となっている。

他方、非組合員 3 名の賃金額についてみると、平成 15 年の賃金年額の最も多い Z2 と最も少ない Z 1 の格差は約 47 万円であり、Z 1 の額は Z2 の額の約 89 % である。

- (2) 平成 15 年及び平成 16 年における Z 1、X4 及び X 1 の賃金の明細によれば、X4 及び X 1 は、月額 1 万 800 円（年額 12 万 9600 円）の定額の職務手当を支給され、また時間外手当として、X 1 は月平均 5662 円（円未満四捨五入。以下この項において同じ。）、X4 は 1 万 2039 円を支給されており、平成 15 年・16 年の 2 年間に於ける両名の職務手当・時間外手当の合計額は、X 1 は月平均 1 万 6462 円、X4 は 2 万 2839 円である。

他方、Z 1 に対しては、月平均 7 万 803 円の職務手当が支給され、時間外手当は支給されていない。

なお、Z 1 は、組合の長栄分会から問い合わせを受けて、平成 17 年 8 月 25 日付けで、会社が歩合給を廃止したとする平成 10 年 4 月以降も歩

合給を受給していたことを認める旨の「確認書」と題する書面を提出した。

(3)ア 会社は、上記(1)のとおり、10 トントラック 5 台を保有していたが、X 1 と X4 が乗務している車両はポートアイランドに、非組合員が乗務している車両は会社の須磨営業所と新港第 4 突堤に、それぞれ車庫があった。X 1 から乗務員に対する配車指示は、須磨営業所において行っていたが、X 1 はポートアイランドへ出勤するため、同人に対する始業点検や配車の指示等は無線によって行われていた。なお、会社の無線は、個別無線となっており、他の従業員に対する配車指示等の内容を無線で聞くことはできなかった。

イ X 1 は、建交労所属当時の平成 13 年 9 月から平成 15 年 2 月までの間、出退勤時に各車庫の車両の有無を確認したり、他の運送店の従業員の協力を得たりなどして、各車両の早出・残業の状況を調査した。その結果によれば、当時建交労分会の組合員であった X 1 と X4 については、非組合員に比して早出・残業が少なかった。

X 1 の平成 15 年 6 月から同年 12 月までの間においては、12 月に 4.5 時間残業があった以外は、残業は発生していない。また、同期間においては、出勤日の約 2 割が待機であった。

ウ X 1 は、平成 10 年頃から、会社の固定取引先である山九梱包センター（以下「山九」という。）関係の配送業務がほとんどであり、同業務に午前 8 時 30 分から午後 4 時 30 分まで拘束されていた。このため、X 1 に対して他の取引先の業務が割り当てられる機会はまれにしかなかった。

(4)ア 平成 16 年 12 月 20 日、X 1 は、配車等の差別を受けたことにより損害を受けたとして、また、組合は、X 1 とともに、会社の X 1 に対する差別取扱いによって団結権を侵害され、労働組合としての社会的評価を減殺され損害を被ったとして、神戸地裁に損害賠償請求訴訟を提起した。

上記訴訟において、組合及び X 1 は平成 8 年 1 月から平成 17 年 3 月までの間の会社の 10 トントラック乗務員全員の賃金台帳及び配車台帳の提出命令を申し立てた。神戸地裁は、平成 17 年 7 月 4 日付け決定をもって、上記各台帳（ただし、配車台帳については、会社が運送業務を受注した取引先・受注金額を記載した部分を除く。）を提出するよう会社に命じたが、会社は、これに従わず、上記各台帳を提出せずに、平成 15 年及び平成 16 年における Z 1、X4 及び X 1 の賃金格差の実情を説明する集計表を提出した。

イ 神戸地裁は、平成 17 年 12 月 12 日、会社が、平成 15 年及び平成 16 年において、X 1 を非組合員よりも劣遇する配車差別をした結果、非組合員と比較して不当な賃金格差が生じ、X 1 に損害が生じたとして、X 1 の請求を認容し、会社に対し X 1 に対する、285 万 6000 円（配車差別によって生じた損害 235 万 6000 円、精神的苦痛に対する慰謝料 50 万円）及びこれに対する平成 16 年 12 月 30 日から完済まで年 5 分加算の支払いを命じ、同認容額について仮執行宣言を付した。なお、組合については、損害の発生が認められないとして請求を棄却した。

ウ 会社は、上記判決を不服として大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴した。

大阪高裁は、平成 18 年 9 月 29 日、会社の控訴を棄却し、同判決は確定した。なお、会社は、控訴審においても、上記ア記載の神戸地裁

から提出を命じられた各台帳のうち、平成 15 年及び平成 16 年における配車表のみを提出し、乗務員全員の賃金台帳は提出しなかった。

5 初審命令交付（平成 17 年 5 月 10 日）後の団交の実施状況等

- (1) 平成 17 年 7 月 27 日、会社と組合は約 2 年ぶりに団交を行った。組合は、平成 8 年以降の一時金及び X 1 の車両の交換等を議題とするよう要求したが、会社は、平成 11 年合意以前の問題は議題にしないとして、平成 17 年夏季一時金、車両の交換及び平成 12 年 6 月の勤勉手当及び職務手当の減額について協議し、車両交換については新車を購入し X 1 の車両とする旨を回答した。

平成 17 年 8 月 3 日、会社は新しいトラック（15 トン）を購入し、X 1 は、翌 4 日から同車両に乗務している。

- (2) 上記 4 (4) 記載の神戸地裁判決（平成 17 年 12 月 12 日）後の平成 17 年 12 月 16 日、会社と組合は団交を行った。

この団交では、神戸地裁判決について協議が行われ、会社は、①同判決に対して控訴するが、同判決の結果を真摯に受け止め、平成 18 年 1 月以降は、配車についての格差を是正するため、可能な限り平等に配車する、また、②配車の格差によって生じた平成 15 年及び平成 16 年分の差額については、控訴審判決による差額とするが、当面、神戸地裁判決による差額の一部を仮に支払い、控訴審判決後、不足額を支払う旨提案した。

組合は、上記提案について、X 1 の賃金体系を平成 8 年に戻した上で、配車差別によって生じた差額を支払うことなどを求め、また、神戸地裁判決による差額の全額を支払い、控訴審判決で減額された場合には返還する取扱いとすることを主張し、合意には至らなかった。

会社は、配車について差があることは会社も認めている旨及び配車における平等については、組合の合意の有無にかかわらず、会社として実施する旨述べた。

平成 18 年 1 月、会社は X 1 に対し、岡山、福山、広島等への長距離の配車を行ったが、その後は長距離の配車を行わなかった。

(3) 控訴審判決（平成 18 年 9 月 29 日）後の平成 18 年 10 月に行われた団交において会社は、①平成 17 年分の賃金差額については、平成 15 年及び平成 16 年分（各 117 万 8000 円）と同額を支払う、②平成 18 年分については、平等な配車を心懸けてきたが、まだ格差があるので、平成 18 年 10 月までについてはその賃金格差の実額を計算して支払い、同年 11 月以降は格差が生じないようにする旨を申し出た。

(4) 平成 18 年 11 月 29 日に行われた団交において、会社は、①平成 17 年分として 117 万 8000 円、平成 18 年 10 月までの分として 75 万 9000 円の合計 193 万 7000 円を支払う、② X 1 の賃金を見直し、基本給を 3 万 3000 円加算する旨提案したが、組合は、①については慰謝料が含まれていないこと、②については組合要求額との開きが大きいことを理由として会社の提案を受け入れなかった。

平成 18 年 12 月 15 日に行われた団交において、会社は、上記②で提案した X 1 の基本給加算を平成 18 年 12 月 1 日から行うことを提案したが、組合は、従前の歩合給に相当する額に是正することを要求して会社の提案を受け入れなかったため、X 1 の基本給は従前どおりとなった。また、会社は上記①の金員を受領するよう促したが、組合は受け入れなかった。

会社は、平成 18 年 12 月 20 日、組合に対し、再度上記①の金員の受

領を促したが、X 1 がこれを拒否したため、同月 27 日、同金員を供託した。

他方、組合及びX 1 は、同日、平成 17 年分以降の配車等の差別について神戸地裁に損害賠償請求訴訟を提起した。

- (5) 平成 18 年 12 月 19 日、X 1 は、平成 15 年及び平成 16 年分の差額について、神戸地裁判決主文第 1 項（285 万 6000 円の支払）について神戸地裁に債権差押命令を申し立て、同命令が送達された後の平成 19 年 1 月 5 日に組合とともに会社が売掛金債権を有する取引先に出向き、翌 6 日に金員を受領した。

その後、会社は、X 1 に対して、同判決主文第 1 項の遅延損害金を支払った。

なお、会社は、同判決で支払を命じられた金員については支払の準備を行っていた。

- (6) 組合は、平成 19 年 1 月 10 日付け「報告及び上申書」において、上記(2)ないし(5)の神戸地裁判決以降の経過について、「差別の解消という意味でも、遅々としてではありますが、改善しつつあります。」「問題は、どれほど最高責任者の社長が、争議解決への意欲を持ったのかです。この点だけは、組合は厳しく見えています」としている。

第 4 当委員会の判断

1 本件団交拒否について

- (1) 平成 15 年 9 月 29 日、組合は、X 1 の賃金・労働条件を平成 8 年 12 月時点に戻すこと（平成 9 年からの配車差別による賃金の減額、平成 10 年の賃金体系の変更及び平成 12 年の勤勉手当と職務手当の減額がなか

った状態に戻すこと)等の問題に関する団交を求める要求書を提出したところ、平成15年10月7日付け文書で、会社は、平成11年以前の諸問題については、建交労及び建交労分会との間で既に解決しており(平成11年合意)、組合と協議する問題ではないとして、団交に応じられない旨回答した。また、平成15年10月27日、組合は、一時金の差額支払等の問題に関する団交を求めたところ、会社は、同月29日付け文書で、過去の問題は既に解決済みであるので団交に応じられない旨回答した(前記第3の3(2)(3)。以下、上記の組合の団交の申入れに対する会社の対応を「本件団交拒否」という。)

- (2) そこで、本件団交拒否について正当な理由があるといえるか否かについて、以下検討する。

会社は、本件団交拒否の理由として、平成11年合意によって平成11年以前の諸問題は既に解決済みであることを挙げているが、組合らは、配車差別や賃金等労働条件に関する問題は平成11年合意によって解決されたとはいえ、この点の初審判断は誤りである旨主張する(前記第2の1)。

ア 平成11年合意の内容についてみると、次の点を指摘することができる。

- (ア) 平成11年合意は、前記第3の2(5)認定のとおり、平成11年11月25日、会社と建交労兵庫合同支部、建交労分会及びX1を含むX2ら6名との間で、①会社がX2、X3の両名に対し行った懲戒解雇及びX2以外の5名の組合員に対し行った累次の出勤停止処分を撤回し、X2ら6名はそれぞれ懲戒解雇又は累次の出勤停止期間中の未払金を請求しないこと、②会社は、X2、X3に対する配置転換無効確認等請求事件の控訴を取り下げ、両名はこれまでの未払金を請求せず会社を退職すること、③建交労兵庫合同支部に対し解

決金 1200 万円を支払うこと、④X 2 ら 6 名は従業員地位確認請求訴訟を、会社は X4 に対する損害賠償請求訴訟を取り下げること、⑤合意書記載の労使紛争は①から④までについての合意をもって円満解決したものとし、平成 7 年協定書第六項を今後も遵守することについて合意したものである。

- (イ) 平成 11 年合意の成立当時、会社と建交労分会らとは多数の労使紛争に直面していたことは前記第 3 の 2 (4) 認定のとおりであり、それまでの労使紛争のすべてを全面一括的に終結させるものとするか否かは会社及び建交労分会ら双方にとって極めて重要な問題であったと窺われるところ、同合意書において円満解決するものとして明記されている労使紛争は、「本書面記載の甲会社における労使紛争」（第六項前段）と定められているのであるから、特段の事情の存在しないかぎり、そのように明記された労使紛争の範囲を超えて、同合意書成立以前の、そこに記載されていない一切の労使紛争を解決するものと解釈することは相当ではない。
- (ウ) また、平成 11 年合意（第六項後段）によれば、会社は、会社と建交労分会とが平成 7 年 8 月 24 日締結した「協定書第六項を今後も遵守する。」と定められているところ、同定めは、「組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす問題については建交労分会と協議し円満解決を図ること」という内容のものであって（第 3 の 2 (3)）、本合意成立時において、組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす問題の存在したことは後記イで判断するとおりであるから、かかる未解決の問題を引き続き協議するために締結されたものと解することができ、単に将来起こり得る紛争に処しての労使の基本的態度を確認したものに過ぎないものとは到底解し得ない。
- (エ) さらに平成 11 年合意は、会社は建交労兵庫合同支部に対し「解

決金」を支払うことを約し、その金額は一見して相当額に上っていることは前記第3の2(5)認定のとおりである(第四項)。しかしながら、他方で、建交労兵庫合同支部及び建交労分会と並んで本合意書の当事者であるX2ら6名は、同合意書第一項及び第二項において、前記ア記載のとおり会社が本合意書において撤回した懲戒処分(懲戒解雇及び出勤停止処分)に係る会社の「未払金」についての請求権を次のとおり放棄している。

すなわち、X2は懲戒解雇された平成10年2月16日から本合意書成立時までの約21ヵ月間の賃金(当委員会に顕著な平成7年6月26日神戸地裁仮処分決定における当時の同人の賃金月額が26万7900円である。)を放棄し、X3は懲戒解雇された平成10年1月27日から本合意書成立までの約22ヵ月間の賃金(同様にして当委員会に顕著な平成7年当時の同人の賃金月額は28万3900円である。)及び平成9年～10年の間に三度にわたり受けた合計16日の出勤停止処分期間中の賃金を放棄し、X6は平成9年～10年の間に四度にわたり受けた合計20日の出勤停止期間中の賃金を放棄し、X5は平成10年に受けた5日間の出勤停止期間中の賃金を放棄し、X1は平成10年に二度にわたり受けた合計9日の出勤停止期間中の賃金を放棄し、X4は平成10年に受けた5日間の出勤停止期間中の賃金を放棄している。

また、本合意書(第三項)により、本合意成立の日をもって退職する旨定められているX2は昭和57年5月入社後約17年6ヵ月勤続し、X3は平成元年10月入社後約10年1ヵ月勤続しているところ、会社がこの和解により建交労兵庫合同支部に支払う上記解決金は、同人らの退職金(各人の金額は特定しがたい。)を含み(再①津曲46頁)、加えて本合意書は両名を被保険者とする新企業年金保

険の給付金(計91万5000円)を解決金に含ましめている(第四項)。

したがって、一見多額に見える上記解決金の本合意書においてもつ意味は、このようなX2ら6名の未払金の請求権の放棄や退職金等の額との関係で理解される必要があるというべきである。

なお念のため、会社の就業規則(42条)は「従業員の退職金は、別に定める退職金規程により支給する。」旨規定しており、上記解決金に含まれるX2及びX3の退職金は本規程により本来支払われるべき退職金に該当するものであることを付言しておく。(甲18)

イ 他方で、平成11年合意の前後における本件の団交申入れにおいて組合が問題としている「配車差別問題」の交渉経過についてみると、建交労分会は、同合意直前の平成11年11月22日に平成9年1月以降配車差別が行われていると主張してその是正を求め、また、同合意直後の平成11年12月8日には、会社の配車差別はない旨の同月7日付け回答に対し抗議を行っている(前記第3の2(4)ウ、同(7)ア)。加えて、建交労分会は、平成12年3月21日、「平成9年以降行われている組合員に対する配車差別とそれにより生じた不利益の件」等平成11年合意以前の問題を議題とする団交を申し入れ、これについては平成13年7月4日に至って、会社は平成11年合意を遵守し、誠意を持って協議する旨の合意書を交わし、また、平成13年8月28日も会社と建交労分会とは、同分会の組合員に対し公平な配車をする等の合意書を交わしている(前記第3の2(7)ア、イ)。

このように、建交労分会は平成11年合意の後に、それ以前からの(すなわち、平成9年1月以降の)「配車差別」について会社に繰り返し是正を求め、抗議を行い、公平な配車について会社と合意書を交わすなどしているのであって、建交労自身、平成11年合意によって、配車問題を含めてそれ以前の労使間における問題がすべて解決したも

のとみなしていなかったことは明白である。

また、会社自身、上記のように平成 11 年以前の労使間の紛争事項に関する建交労分会の団交申入れに応じ、平成 13 年 7 月 4 日及び同年 8 月 24 日の二度に及んで上記のような合意書を交わしているものであり、少なくとも平成 13 年当時において平成 11 年合意によってそれ以前の労使間の諸問題は全て解決したものとみなしていなかったことは明らかであるというほかない。

ウ 以上判断したとおり、組合が平成 15 年 9 月 29 日及び同年 10 月 27 日にした団交申入れの中に、平成 11 年以前の諸問題が含まれていることは前記認定のとおりであるが（第 3 の 3 (2) (3)）、これら諸問題が上記団交申入れ当時においてすべて解決済みであったといえないことは当然である。

そうすると、本件団交拒否には正当な理由があったということはず、会社の団交拒否は労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

エ これに対して、初審命令は、平成 11 年合意書には「平成 11 年以前の諸問題をすべて解決する旨の直接的な文言はない……ものの、当事者間の労使紛争の実情や会社が多額の解決金の支払いに応じていること等の事情から判断すると、単に訴訟事件を終結させることだけを目的としたものではなく、当該和解が成立するまでの間に発生した会社と建交労及び建交労分会並びにその組合員との間の労使紛争をすべて解決する趣旨で締結されたものであると解するのが相当である。」と判断している。

まず、平成 11 年 9 月 28 日の X 7 書記長と会社との間で行われた分会組合員全員の退職を前提にする事前交渉及び合意は、建交労分会及び同分会の組合員の合意を得ていないことは明らかであり（前記第 3

の2(6))、会社とX7書記長の約束は、建交労分会及び同分会の組合員に対しなんら拘束力を及ぼすものではない。

次に、初審判断は、平成11年合意書に「平成11年以前の諸問題をすべて解決する旨の直接的な文言はない」ことを認定しているが、本合意書が「本書面記載の甲会社における労使紛争は、……円満解決したものとし」として解決すべき紛争の範囲を限定している点を看過している。

また、初審判断は、「労使紛争の実情や会社が多額の解決金の支払いに応じている」ことをもって同合意書成立までに発生した労使紛争をすべて解決したものと解しているが、会社と建交労分会との平成11年合意成立前後の労使紛争の実情は上記イにみたとおりであり、このような判断を正当化するものということとはできない。また、会社が建交労兵庫合同支部に支払うことを約した解決金額についても、上記ア(エ)のとおり、X2ら6名の懲戒解雇処分の撤回、出勤停止処分の撤回によって会社に生じた「未払金」の放棄額やX2及びX3が受けるべき退職金の額などとの関係で理解すべきところ、初審がこの点についてなんらの検討を加えることなく「多額の解決金の支払いに応じている」として、如上の判断の根拠にしたことは相当ではない。

- (3) ところで、本件労使間においては、初審命令交付（平成17年5月10日）後、配車差別や賃金等労働条件に関する問題について団交が実施され、また神戸地裁判決に基づいて配車差別に係る金員の支払もされている（前記第3の5）。そこで、本件団交拒否について、団交を命ずる救済利益の有無等が問題となるので、平成15年9月29日付け及び同年10月27日付け要求書に記載された事項（前記第3の3(2)(3)）に照らし、この点について検討する。

ア 「平成8年12月時点の賃金・労働条件に戻すこと(議題①)」につ

いて

組合は、上記団交議題について、平成9年からの配車差別による賃金の減額、平成10年の賃金体系の変更及び平成12年の勤勉手当と職務手当の減額がなかった状態に戻すことを要求するものであるとしている(前記第3の3)。

本件労使間においては、上記(2)判断のとおり平成11年合意以前の配車差別問題は解決済みであるとはいえず、初審命令交付後の団交の実施状況をみても配車差別問題は解決をみているとはいえない(前記第3の5)。

また、会社においては、平成10年4月に賃金体系を変更していること、平成12年6月に勤務手当及び職務手当を減額していること(前記第3の2(4)イ)が認められるが、これらの問題についてもいまだ解決をみているとはいえない。

イ 「組合事務所の設置、連絡のための電話取次ぎ及び会議等の場合の会社施設、什器の使用について認めること(議題②)」について

会社においては、組合の組合員はX11名となっていること(前記第3の2(8))、初審命令交付後の団交においては格別問題とされたという事情も認められないこと(前記第3の5)から、議題②について団交を命ずる必要性は乏しいものと判断される。

ウ 「平成15年年末一時金要求の件(議題③)、平成12年年末一時金から平成14年年末一時金までの継続協議の合意の件(議題④)、平成8年夏季一時金から平成12年夏季一時金までの就業規則所定の支給条件による額と支払済み額との差額の支払の件(議題⑤)」について

上記一時金の問題をめぐって、組合は、議題③については、平成15年11月4日から平成16年1月6日までの間、5回にわたり団交申入れを行ったが、会社は組合の要求には応えられない旨文書で回答する

のみで団交は行っておらず、解決していない（前記第3の3(4)(5)）。さらに、議題④については、初審命令後の団交の実施状況をみても解決していない（前記第3の5）。

また、議題⑤については、平成12年3月21日の団交申入れにおいて議題とし、その後、平成16年合意に至って解決をみている（前記第3の2(9)）。この経緯に照らせば、平成8年夏季一時金から平成11年合意までの間の一時金の差額支払をめぐる問題については、組合が団交を申し入れた平成15年10月27日の時点においては、建交労分会の間においてもいまだ解決をみておらず、X1が同分会に所属していた平成15年8月以前にあっては未解決のままであった。また、平成16年合意がその当時にはすでに同分会に所属していなかったX1を拘束することはないのであるから、同合意の時点において、X1に関する議題⑤の一時金をめぐる問題が解決しているとはいえない。

エ 「X1の車両の交換の件(議題⑥)、平成10年度から平成13年度までの土曜休日の未消化分の件(議題⑦)」について

X1の車両交換の件に関しては、平成17年8月3日、会社は新車を購入してX1の車両としていること(前記第3の5(1))、土曜休日の未消化分の件に関しては、X1が建交労分会に所属していた平成14年4月23日付けで、それまでの不利益を一年間で回復するための措置について会社と建交労は合意し協定を締結しており、この協定によりX1を含め建交労分会との間で解決していること(前記第3の2(7)ウ)から、議題⑥及び議題⑦について団交を命ずる必要性はないものと判断される。

オ 上記ア及びウ判断のとおり、議題①及び議題③ないし議題⑤に関しては、いまだ解決をみておらず現時点においても団交を命ずるべき救済利益は存在する。

当委員会としては、初審命令交付後の団交において、会社がX1の賃金見直しを提案していること（前記第3の5(4)）などの諸般の事情を考慮し、さらに交渉を進めるべきであるとの観点から、主文Iの1のとおり命ずることとする。

2 本件配車差別と不利益取扱いの成否について

- (1) 組合らは、平成15年の人件費をみると、10トントラック乗務員であるX1と労働組合に所属していない3名とは年間約118万円の差がある旨、また平成9年1月以降配車差別は続いており、X1の建交労在籍当時も、組合加入以後も、全く変化することなく続いている旨主張している（前記第2の2(1)）。

上記のとおり、組合らは平成9年1月以降配車差別は継続していると主張するものであるが、本件審査において、会社の配車の実態については、証拠上、平成15年及び平成16年の賃金実態について認定できるのみである（前記第3の4）。そこで、当委員会としては、平成15年及び平成16年における賃金実態をみることにより配車差別（以下「本件配車差別」という。）について不当労働行為の成否を検討する。

- (2) まず、会社における乗務員間の配車差別と賃金格差の存否及びその当否について検討する。

ア 平成15年1年間の10トントラック乗務員5名の賃金の年額（一時金を含む賃金年額と推認できる。）は前記第3の4(1)認定のとおりであり、これによれば、非組合員と労働組合所属者との間には年額116万7000円の格差が存し、労働組合所属者の年額（平均）は、非組合員年額（平均）の約73%に過ぎず、非組合員と労働組合所属者との間には明白な賃金の格差が存在している。

他方、非組合員3名のうち、平成15年の賃金年額が最も多いZ2と最も少ないZ1との差は約47万円で、Z1の額はZ2の額の約89

%となっており、非組合員と労働組合所属者との格差は、非組合員間における差を大幅に上回るものとなっている。

イ さらに、平成 15 年及び平成 16 年の正社員である X 1、X4 及び Z 1 の賃金の明細は、X 1 に対する職務手当及び時間外手当の合計額は月平均 1 万 6462 円、X4 に対する月平均額は 2 万 2839 円であり、他方、Z 1 に対しては、時間外手当の支給はなく、職務手当の名目で月平均 7 万 803 円が支給されており（前記第 3 の 4 (2)）、非組合員である Z 1 と労働組合に所属している X 1、X4 とではこれらの額に大きな格差が存在する。また、職務手当については、X 1 及び X4 は定額（月額 1 万 800 円）となっているのに対して、Z 1 には月々およそ 3 万円から 10 万円の範囲の額が支給されており、同一の職務に従事する乗務員に対する公正な評価が行われていたか否か疑問がある。これらの点からすると、上記の賃金格差は組合所属に由来するものであると一応推認される。

ウ そこで、X 1 についての上記賃金格差の生じた原因について検討する。

まず、神戸地裁判決後の団交（平成 17 年 12 月 16 日）において、会社は配車について差があることは会社も認めている旨及び配車における平等については、組合の合意の有無にかかわらず、会社として実施する旨述べていること（前記第 3 の 5 (2)）からすると、会社はこれまでの X 1 への配車に差別的取扱いがあったことを自認しているといえる。また、再審査において、会社は、配車方法について、配車場所等の関係から多少の差が出るのはやむを得ない旨主張しており、X 1 については、同人が山九関係の業務の専属となっており、山九関係の配送業務のない日にしか他の業務を同人に割り当てることができず、これが賃金格差の原因であるとしているところである。

そうすると、X1に関する賃金格差の原因は、同人に対する配車方法の違いによって生じたものということができる。確かに、前記認定によれば、X1については山九関係の配送業務がほとんどであったことから他の取引先の業務を割り当てられる機会がまれにしかなかったこと（前記第3の4(3)）が認められる。しかしながら、X1に対して上記のような業務配置をしたことの必要性・合理性について、会社は何ら合理的な説明を行っておらず、また、かかる必要性・合理性の存在を窺わせる疎明もない。

したがって、会社における本件配車差別には合理的理由は認められず、X1はこれにより賃金における不利益を被っていたということができる。

エ 次に、本件労使関係についてみると、平成7年2月以降、会社においては長期にわたる労使紛争が継続していること、平成9年1月以降X1の賃金が大幅に減少していること、それ以降も建交労分会が長期にわたって同分会組合員に対する配車差別を改めるよう抗議を続けていること（前記第3の2）、特に、X1については、同分会が会社との労使紛争を一応終息させてからもなお、組合に加入して組合活動を継続してきたこと（前記第3の3）が認められる。

オ 以上アからエまでの諸点を併せ考えれば、本件配車差別は、X1の労働組合所属ないしその活動を理由とするものであると推認することができる。

(3) ところで、本件労使間においては、初審命令交付後、配車差別問題等について団交が実施されており、また神戸地裁判決に基づいて配車差別に係る金員の支払も行われていること（前記第3の5）から、本件配車差別について、不利益取扱いの是正を命ずるべき救済利益の有無が問題となる。

ア 会社は、神戸地裁判決後の平成 17 年 12 月 16 日、組合らと団交を行って、同判決の結果を真摯に受け止める旨を表明し、X 1 に対する配車を可能な限り平等に行うこと、平成 15 年及び平成 16 年の差額については控訴審判決による差額とするが、当面神戸地裁判決による差額の一部を仮に支払い、控訴審判決後に清算することなどを提案したが、組合はこの会社提案に同意しなかった。

会社は、控訴審判決において維持された原判決が認定した平成 15 年及び平成 16 年分の損害額等を支払う準備を行っていたところ、X 1 は、平成 18 年 12 月 19 日、会社の売掛金債権に対して強制執行の手続きを行い、神戸地裁判決主文第 1 項の額（285 万 6000 円）を差し押さえ、平成 19 年 1 月 6 日に金員を受領した。また、会社は、同項の遅延損害金を X 1 に支払った。

イ この経過に徴すると、平成 15 年及び平成 16 年における配車差別については、神戸地裁判決に基づく強制執行によってその実損が回復されていることから、本件配車差別にかかる問題については、もはや是正を命ずるべき救済の利益は失われたものと解される。

したがって、本件配車差別をめぐる救済申立てについては棄却を免れず、この点に関する再審査申立ては理由のないものといわざるをえない。

3 賃金体系の変更等と不利益取扱いの成否について

前記第 3 の 2 (4) 認定のとおり、会社は、平成 10 年 4 月に賃金体系を変更して歩合給を支給しない場合には割増給(残業手当、休日勤手当)を支給することとし、平成 11 年 4 月に賃金規程を改定し、歩合給及び年功手当等を廃止し、代わりに勤勉手当及び職務手当を創設した。さらに、会社は、平成 12 年 6 月には、賃金総支給額を減額する旨の協定を従業員代表と締結し、勤務手当及び職務手当の支給額を減額した。

建交労分会は、当時、これら賃金体系の変更等にいずれも反対していたところ、X1は上記賃金体系の変更等によって受けた不利益について、いずれも労働組合加入を理由とするものであるから、上記変更以前の賃金制度によって支払われるべき賃金と現実に支払われた賃金との差額の支払を求めているが、この部分に関する救済申立てについては、本件救済申立ての行われた日の1年前である平成15年1月13日前の事項であるから、申立期間（労組法第27条第2項）を徒過したものとして却下を免れない。

4 X1の車両交換に関する不利益取扱いの成否について

組合らは、X1の車両交換に関する取扱いが差別取扱いである旨主張する。

しかしながら、X1の車両に関しては、平成17年8月3日、会社は新車を購入してX1の車両とし、同人は翌4日から同車両に乗務しているのであるから（前記第3の5(1)）、この問題についてはすでに解決済みであり、上記会社の取扱いが不当労働行為に該当するか否かを検討する必要はない。よって、この点に関する組合の再審査申立ては棄却を免れない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、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19年12月19日

中央労働委員会