

命 令 書 ㊦

申 立 人 横浜市中区海岸通1丁目1番地
港湾労働組合
執行委員長 X

被 申 立 人 横浜市戸塚区小雀町960番地
株式会社ゴールド・スター
代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成20年（不）第32号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年12月18日第1447回公益委員会議において、会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同神尾真知子、同浜村彰及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A及び同Bに対する配車について、他の運転業務に従事する従業員と同等に、長距離の運送業務を命ずるなど公平に配車するとともに、Aについては平成20年5月17日以降、Bについては同年10月1日以降、それぞれ長距離の運送業務に従事したものとして取り扱い、同人らを海上コンテナ輸送車の運転手として現に就労させるまでの間、同人らに支給されたであろう賃金に相当する額からAについては平成20年5月分賃金支払日以降に、Bについては同年10月分賃金支払日以降に支払った賃金の額を控除した額に、年率5分相当額を加算した額の金員を速やかに支払わなければならない。

ただし、被申立人が同人らに既に支払った賃金のうち、欠勤を理由に減額した額については、欠勤がなかったものとして取り扱い、これに年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。

なお、同人らに支給されたであろう賃金に相当する額のうち、歩合給手当の額は、1か月につき、Aについては平成19年11月分ないし平成20年4月分として同人に支払った歩合給手当の平均額とし、Bについては平成20年5月分ないし同年10月分として横浜国際物流事業本部の運転業務に従事する従業員に支払った歩合給手当の平均額とする。また、Aに支給されたであろう省エネ手当の額は、1か月につき、2万2,000円として、平成20

年5月分から同人を海上コンテナ輸送車の運転手として現に就労させた日の属する月の前月分までの額とする。

- 2 被申立人は、Aに対し、他の運転業務に従事する従業員と同等に取り扱って、平成20年5月分賃金に遡り基本給の昇給を行うとともに、昇給によって生じた差額相当分に年率5分相当額を加算した額の金員を速やかに支払わなければならない。

なお、昇給の額は、700円を下回らない限度において、速やかに申立人との団体交渉によって決定しなければならない。

- 3 被申立人は、A及びBに対する平成20年夏期及び年末賞与について、速やかに申立人との団体交渉によって支給額を決定し、これに年率5分相当額を加算した額の金員を速やかに支払わなければならない。

ただし、Aの平成20年夏期賞与については、26万円を下回らない限度において決定しなければならない。

- 4 被申立人は、A及びBに対し、平成20年5月分賃金から支給を開始した交通補助費について、他の従業員と同等に取り扱い、同人らに支給されたであろう交通補助費の額との差額相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を速やかに支払わなければならない。

なお、同人らに支給する額は、1か月につき4,500円を下回らない限度において、速やかに申立人との団体交渉によって決定しなければならない。

- 5 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合員A氏及び同B氏に対し、配車差別を行い歩合給手当を減少させたこと、平成20年夏期及び年末賞与を支給しなかったこと、交通補助費を理由なく遅れて支給し、かつ支給基準を示さずに一方的に支給額を決定したこと、A氏に対し、基本給の昇給を実施しなかったこと、省エネ手当を減額し又は支給しなかったことについては、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後は、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

港湾労働組合

執行委員長 X 殿

株式会社ゴールド・スター

6 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社ゴールド・スター（以下「会社」という。）が、①申立人港湾労働組合（以下「組合」という。）の組合員A（以下「A」という。）及び同B（以下「B」という。）に対して平成20年夏期及び年末賞与を支給しないこと、交通補助費を支給しないこと、歩合給手当等の賃金を減少させる配車差別を行った上、運送業務をさせなくなったこと、②Aに対して基本給の昇給を実施しないことは、それぞれ労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、Aに対し、平成20年5月分以降の基本給につき、他の従業員の基本給について増額したのと同程度の基本給の増額をせよ。
- (2) 会社は、A及びBに対し、他の従業員に支給したのと同程度の平成20年夏期及び年末賞与を支払え。
- (3) 会社は、Aに対し、平成20年5月分以降交通補助費6,000円を支払え。
- (4) 会社は、Bに対し、平成20年11月分以降の交通補助費につき、本出勤務の他の従業員に対し支払っている交通補助費と同額の金員を支払え。
- (5) 会社は、Aに対し、平成20年7月分ないし同年10月分歩合給手当差額41万4,755円及び同年7月分ないし同年9月分省エネ手当6万6,000円の合計48万755円を支払え。
- (6) 会社は、Bに対し、平成20年10月分歩合給手当につき、本社に勤務する海上コンテナ輸送車の運転手に支給した平均歩合給手当から、5万83円を差引いた歩合給手当差額を支払うとともに、同年10月分愛車手当不足分7,000円を支払え。
- (7) 会社は、A及びBに対し、他の海上コンテナ輸送車の運転手に指示する運送業務量以下の運送業務量を指示するとか、本来の運送業務を

全くさせないなどの不利益取扱いを加えてはならない。

- (8) 組合への謝罪及び陳謝文の東京国際物流事業本部事務所内への掲示。

3 争点

- (1) 会社が、Aに対し平成20年6月以降、Bに対し同年10月以降、長距離の運送業務に従事させないこと及び研修を行い運送業務に従事させないことは、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに該当するか。
- (2) 会社が、Aに対し、平成20年5月分から基本給の昇給を行わないことは、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに該当するか。
- (3) 会社が、Bに対し、平成20年10月分の愛車手当を減額して支給したことは、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに該当するか。
- (4) 会社が、A及びBに対し、平成20年夏期及び年末賞与を支給しないこと並びに交通補助費の支給開始時期が遅れたことは、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、港湾、運輸及び流通関係の部門で主に横浜港等で稼働している企業で働く労働者で組織される労働組合であり、本件結審時における組合員数は約400名である。

【第6回審問速記録P1】

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、国際海上コンテナ物流、重量品、特大品貨物物流等を主な業務とする一般貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、本件結審時における従業員数は69名である。

本社には、統轄本部、横浜国際物流事業本部（以下「横浜事業本部」という。）及び国際特殊物流事業本部があり、東京都大田区東海に東京国際物流事業本部（以下「東京事業本部」という。）、国際物流開発事業本部及び国際新規事業開発本部がある。

なお、会社には、会社従業員の相互扶助と親睦を図り、労働条件と福利厚生の上昇改善をめざし、会社従業員の意向を経営に反映させ、

社業の発展に寄与することを目的として、会社従業員で組織された親和会と称する組織が存在している。親和会規約第15条では、「助言者は株式会社ゴールド・スター・取締役社長がなり、会の運営について相談を受けた場合は、助言を与える事が出来る。」と定められている。

【甲6、乙38、第6回審問速記録P2】

2 本件救済申立てに至るまでの状況

(1) 組合加入前の状況

ア A及びBは、ともに平成15年5月7日付けで大型自動車運転免許及び同牽引免許を必要とする海上コンテナ輸送車の運転手として採用され、海上コンテナ輸送事業本部横浜支店に配属された。その後、平成20年2月25日に東京事業本部へ配置転換され、海上コンテナ輸送業務に従事していた。

【甲21～22、乙39】

イ Bは、平成20年5月12日、会社の代表取締役社長Y（以下「Y社長」という。）から、「東京事業本部の事務職の女性が退職したので、事務職の仕事に替わってもらいたい。」と同本部の海上コンテナ輸送用トラックの構内運送業務から同本部事務所の事務職への配置転換を打診されたが、毎月の賃金が減収になることと運転業務と異なる職種への異動となることに難色を示し、返事を同月14日まで待つて欲しい旨を回答した。Bは、打診を受けた直後に、同僚のAに対し、会社から事務職への配置転換を打診されたことを相談したところ、組合への加入を勧められ、同月17日、Aとともに組合に加入した。

【甲1～2、甲21～22、第1回審問速記録P51B証言】

ウ 会社が配置転換を打診した平成20年5月12日からBが組合に加入する同月17日までの間に、会社とBの間では、次のようなやり取りが行われた。

会社は、平成20年5月14日にBに対し同月15日付けの配置転換を行う旨を告知した。その際に、事務職への配置転換が受け入れられない場合は、構内運送業務だけではなく、他の運転手と同様に配送業務もしてもらうことになり、賃金形態も歩合制になる旨を説明したが、Bが事務職への配置転換も配送業務を行う勤務条件や賃金形態の変更も受け入れられないとしたため、話は平行線に終わった。そのため、会社は、翌日も引き続き話をすることとし、Bに対して

翌15日は午前9時に事務所へ出社するよう指示したが、Bは翌日、事務所には出社せずに、担当として乗務している海上コンテナ輸送用トラクターヘッド（以下「ヘッド」という。）に乗務していた。会社は、事務所へ来るようBに伝えたが、Bが事務所に来たのは午後5時頃であった。会社が、Bに「この間、どこで何をしていたのか」と尋ねたところ、Bは「待機していました」と答えたため、会社は業務上の指示が無いにもかかわらず勝手にヘッドに乗務されては危険であるとして、Bに対しヘッドの鍵を置いて帰るよう指示したが、Bは鍵を所持したまま帰宅し、同月16日は欠勤した。Bは休業日である同月17日（土曜日）に組合に加入し、同月18日（日曜日）を挟んで同月19日以降は同年9月28日まで有給休暇の取得や欠勤により出勤しなかった。

【甲2、甲21～22、乙43-1～3】

(2) 組合加入後の状況

ア 親和会は、平成20年5月19日付け書面でA及びBに対し、①会社の財産であるヘッドの鍵を同月15日から同月19日までの5日間、会社からの返却指示に従わずに持ち歩き、私物化し、会社及び親和会に多大な損害を与えた、②親和会規約に会員の労働条件と福利厚生の上をめぐるとあるにもかかわらず、自分勝手に他の組合に加入し親和会の存在を無視する行動をとった、との理由で親和会から除名する旨を通知した。

【甲7～8】

イ 平成20年5月21日、組合は執行委員長D（当時）と書記長E（以下「E書記長」という。）が会社に出向き、A及びBの組合加入通知書及びBの配置転換命令（以下「配転命令」という。）の撤回、未払残業代の支給、交通補助費の支給などを議題とする団体交渉を同月26日に開催することを求める要求書を会社の常務取締役G（以下「G常務」という。）に手渡した。

【甲3～4、甲19】

ウ 組合は、平成20年5月23日、団体交渉の開催についてY社長に電話したところ、Y社長から「月末月初は忙しいので、申入れの5月26日の団体交渉の開催には応じられない。従って別日程にしたい。」との申入れがあったが、団体交渉の開催希望日時についての話は出なかった。そのため組合は、同月23日午後、再びY社長に電話をし

て、団体交渉の日程の調整とBの賃金補償について申し入れたが、Y社長は「この電話では答えられない。検討の上、後日連絡する。」と回答した。

組合は、その後も団体交渉の開催を求めて、平成20年6月5日までの間、土日を除き連日、会社に電話連絡したが、Y社長が不在だったり、社長の携帯が繋がらない状況が続くなどして団体交渉の日時を調整することはできず、団体交渉を開催することはできなかった。

【甲19】

エ 会社は、平成20年5月31日、同月19日以降出勤していないBに対し、内容証明郵便にて出社するよう警告したが、Bが出社してこなかったため、同年6月10日付けで解雇通知書を送付した。

これに対し、組合はY社長の自宅周辺で、Bの不当解雇と会社で行われている長時間労働などについて抗議するビラを配布した。このビラには、「月、200時間も残業させといて1円も残業代を支給しない」、「家には寝に帰るだけ 最大拘束時間16時間違反をくりかえす」などと記載されていた。

これに対し会社は、会社が行っている運転手各人の運行ペースを尊重する労働時間の管理方法、公平な賃金支給を目的とした歩合制による給与体系などに対し組合が不当であると主張しているとして、A及びBに対し、勤務時間が長くならないよう、定時出勤、定時退社をさせるような配車を開始した。

なお、会社は、組合、A及びBに対して、定時の出社及び退社となるような配車を行うことに関して、説明したことはなかった。

【甲21、乙1、乙36、第3回審問速記録P7～10, P31～33 Y証言、第6回審問速記録P1～2】

オ Bは、平成20年6月20日、同月10日付けの解雇等に関する問題に関して、組合の支援を受け、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に労働審判を申し立てた。

【甲21】

カ 会社と親和会三役とは、平成20年6月6日、親和会会員に対して同年基本給の昇給と交通補助費を支給することに合意し、会社は、親和会会員である従業員を対象に同月15日支給の同年5月分賃金から昇給及び交通補助費の支給を実施したが、A及びBに対して昇給

及び交通補助費の支給は行わなかった。

なお、会社の給与規定では、従業員の給与は、「賃金、賞与及び退職金」となっており、管理職を除いた運転業務に従事する従業員（以下「運転職の従業員」という。）の賃金構成は「1 基本給、2 住宅手当、3 家族手当、4 皆勤手当、5 通勤手当、6 無事故手当、7 愛車手当、8 省エネ手当、9 休日勤務手当、10 食事補助手当、11 歩合給手当」となっている。このうち、運転職の従業員の基本給は、給与規定第22条及び第23条に規定する等級及び号数に応じて月額で定められており、昇給は毎年4月期に業務実績及び従業員の勤務成績を勘案し、6月に支給される5月分賃金から実施することとされている。Aが所属していた東京事業本部における運転職の従業員の昇給実績は、A及びBを除くすべての従業員が昇給し、昇給額の平均は700円であった。

また、交通補助費は、ガソリン価格の高騰や原料の値上げに伴う物価上昇により、従業員の家計を圧迫している中で、勤務地の場所と通勤距離によって各自の負担が異なるため、従業員間の不公平解消と負担軽減を図る目的で会社が親和会からの要望を受け入れて支給することを決定した手当であって、給与規定に定めはない。

【甲9、乙46、第3回審問速記録P4～5、P28～31 Y証言、第6回審問速記録P5～7】

キ 会社と親和会とは、平成20年7月12日、同年夏期賞与について話し合い、査定期間を平成19年12月1日から平成20年5月31日までとし、査定期間末日の同年5月31日現在において、勤務1年以上で支給日の同年7月25日現在に在籍し、かつ勤務している従業員に対して、貢献度などを考慮して算定した額により支給することで合意し、同月25日に支給をした。

Y社長は、支給日の8日前に当たる平成20年7月17日、Aに対し、平成20年夏期賞与について、親和会と会社との間で合意した支給基準で算出した26万円を支給することについて打診したが、Aが「組合との間で決定したもの以外は受入れられない」と回答したため支給しなかった。また、Bに対しても支給しなかった。

なお、支給日現在にA及びBが所属していた東京事業本部における運転職の従業員への支給実績額は、最高が26万1,492円、最低が19万7,631円であった。

【第3回審問速記録P6, P25～26 Y証言】

ク 会社は、従業員に対し、平成20年8月1日付けの「歩合給支給についてのお知らせ」と題する文書で、歩合給手当の支給時期を当該月の翌々月の15日の賃金支給日に支払っていたものを、翌月15日の賃金支給日に支払うこととし、同月15日支給の同年7月分賃金から実施することを周知した。

この歩合給手当は、運転職の従業員の勤務の特殊性を考慮し、時間外勤務手当、休日勤務手当などの時間外手当の計算を各自の売上高に応じて支給することとした手当で、支給基準は給与規定の細則で7段階に区分して定められていたが、売上高に対して一律11パーセント相当額を支給することで運用されていた。

なお、売上高は、長距離の荷物の運送業務の場合は運賃が高くなり増加するが、近距離に荷物を運送したり、構内のみの運送業務の場合は運賃が安価であったり、運賃そのものが発生しないため、大幅に少なくなってしまう仕組みとなっている。また、歩合給手当の賃金総支給額に占める割合に関して、Aに支給された平成20年1月分から同年5月分までの5か月間についてみると、1月分が13万3,248円で33.8パーセント、2月分が9万6,211円で24.8パーセント、3月分が12万5,735円で30.9パーセント、4月分が11万4,598円で29.9パーセント、5月分が10万7,486円で29.3パーセントであって、平均すると賃金総支給額の約3割が歩合給手当で占められていた。

支給時期が変更された平成20年8月15日の同年7月分賃金支給日には同年6月分及び7月分の2か月分の歩合給手当が併せて支払われ、Aに対しては合計6万4,863円が支払われたが、1か月当たりに換算した歩合給手当は前月までに支給されていた額の半額以下であった。

会社の給与規定第41条によれば、「省エネ手当は……別に定めた省エネ目標達成率によって支給する……」と規定されており、その支給基準は、目標燃費率を燃料1リットルにつき、3.18キロメートルと定め、これを90パーセント以上達成した場合につき、達成率に従って4段階の支給額が定められていて、目標燃費を100パーセント達成した場合は、満額として2万2,000円が支給されていた。Aは、組合加入以前の平成20年1月分から同年4月分までは目標燃費

を100パーセント達成し、省エネ手当が2万2,000円支給されていたが、組合に加入した同年5月分は、目標燃費達成率が90パーセント以上95パーセント未満で支給額は1万円、同年6月分以降は、同年10月分を除き、手当が支給される目標燃費達成率の90パーセントを下回るようになり、省エネ手当が支給されなくなっている。

【甲10、甲11-1～4、甲12-1～4、甲44、甲46、乙40、乙42-1～2、乙45～46】

ケ 会社と組合は、平成20年8月8日に関内YMCA会議室において第1回団体交渉を行った。会社の出席者は東京事業本部ヘッドの統轄本部長H（以下「H本部長」という。）ら4名、組合の出席者は副執行委員長X（当時）ら5名であり、Aの昇給実施、同年夏期賞与と交通補助費の支給、配車差別の撤回、Bの解雇問題及び申立外C組合員（以下「C」という。）の同年夏期賞与の支給が議題とされたが、会社の出席者らは組合の要求等に対しその都度会社に電話で確認するなどしたため、度々交渉が中断される状況が繰り返され、合意には至らなかった。

なお、Cは、平成17年4月11日付けで海上コンテナ輸送車の運転手として採用され、海上コンテナ輸送業務に従事していたが、平成20年2月に重量物を扱う国際特殊物流事業本部に異動後、腰痛により会社から退職を勧められるなどしたため、同年7月23日、申立人加入了している。

その後、会社と組合は、平成20年9月4日にも山下ふ頭厚生センターにおいて第2回団体交渉を行ったが、合意に至る事項はなかった。

なお、いずれの団体交渉にもY社長は出席しなかった。

【甲19、第1回審問速記録P10～12 X証言】

コ 第1回団体交渉後の平成20年8月13日、会社は、Cが同年7月31日付けで退職したとして、Cの了承を得ないまま健康保険の被保険者資格喪失届を東京貨物運送健康保険組合に提出した。

【甲32、第3回審問速記録P41～42 Y証言】

サ 会社は、第1回団体交渉で組合からAへの交通補助費の支給を申し入れられたことを受け、社内で検討の上、Aに対し、平成20年9月15日支払の同年8月分賃金から交通補助費4,500円の支給を開始した。また、Bについては、同年10月分からAと同額の4,500円を

支給した。

【甲12-2、甲13、第3回審問速記録P6Y証言】

シ 平成20年9月25日、横浜地裁での労働審判において、Bの解雇問題等に係る和解調停が成立した。調停成立調書には、①Bに対し、会社が平成20年5月15日付けで行った配転命令及び同年6月10日付けで行った解雇処分の撤回、②Bが平成20年5月15日以降、海上コンテナ輸送車の運転手の地位にあることを相互に確認し、同年9月29日午前9時から東京事業本部に、同年10月1日からは横浜事業本部に出勤すること、③Bの勤務条件は、基本給13万2,700円、住宅手当2万円、……、歩合給は運賃の11パーセント相当額、……とすること、④会社は、平成20年5月16日から同年9月25日までの賃金相当額の支払義務があることを認め、所得税及び社会保険料を控除した額をBに支払うこと、⑤会社は、Bの平成20年夏期賞与について、Bと協議することなどが記載されていた。

なお、この調停に基づき、Bは平成20年9月29日から東京事業本部で海上コンテナ輸送車の運転手として復職し、同年10月1日から横浜事業本部勤務となった。

【甲5、甲21】

ス 平成20年10月30日、第3回団体交渉が山下ふ頭厚生センターにおいて開催され、会社から初めてY社長が出席し、会社が同年8月13日に行ったCの健康保険の被保険者資格喪失届の取消手続を行うことを約束した。このほか、Aの昇給実施、同年夏期賞与と交通補助費の支給、配車差別の撤回について話し合いがなされたが、進展がなく合意には至らなかった。

また、会社は、この団体交渉で約束したCの健康保険の被保険者資格喪失届の取消手続について、多くの親和会会員の意見を尊重したとして、これを行わなかった。

なお、これまで行われた組合と会社との団体交渉で、組合は、会社に対し、平成20年夏期賞与及び交通補助費の支給基準を明らかにすることを求めていたが、会社がこれを明示したことはなかった。

【甲19、甲21、甲33、第3回審問速記録P37～38、P42Y証言】

セ 組合の執行委員長X（以下「X委員長」という。）及びE書記長は、平成20年11月11日の午後5時15分頃、第3回団体交渉で会社がCの健康保険の被保険者資格喪失届の取消手続を行うことを約束し

たにもかかわらずこれを行わなかったこと、同年年末賞与の集団交渉も理由を示さず出席を拒否したことなどを抗議するため、会社の本社を訪れ、A、B及びCによる同日の午後5時30分から翌同月12日の午後5時30分までのピケッティングを含む24時間の就労拒否（以下「24時間ストライキ」という。）を通告した。それに伴い組合は、会社の新山下町車庫前、本牧シャーシプール、南本牧シャーシプールで、駐車中のシャーシの前に乗用車を駐車させたり、シャーシの脚巻きを上下させるハンドルをチェーンと南京錠で固定して回せない状態にするなどして、シャーシを動かさない状態にし、午後5時45分からストライキを含む集団行動を実施した。

会社は山手警察署に通報し、警察官が会社に来るなどしたが、この24時間ストライキの間、会社は組合との話し合いには応じることはなかった。

【乙9、乙26、乙28-1～2、乙29-1～2、乙30-1～2、乙31-1～2、第1回審問速記録P14～15 X証言、第2回審問速記録P4～10 X証言、第3回審問速記録P10～12 Y証言】

ソ 24時間ストライキが行われた翌日の平成20年11月13日、会社はA及びBに対して、ヘッドの鍵を返却するよう指示した。その際、鍵の返却を巡り、警察官が会社に来るなどの事態が発生したが、Aは同日中に、Bも6日後の同月19日に鍵を会社に返却した。その後、A及びBは、車両に乗車した業務は行うことができなくなった。

これにより、A及びBは、運送業務を行うことで発生する売上高の実績を上げることができなくなり、売上高に応じて支給される歩合給手当を得られなくなった。

【甲21～22、甲29-1～2、乙4、乙41-7～8、第1回審問速記録P25 X証言、第1回審問速記録P36～38 B証言】

タ 会社は、平成20年11月15日、同年10月分賃金をBに支給したが、このうち、歩合給手当は5万83円、愛車手当は1万5,000円であった。また、同年10月のBの勤怠状況は、出勤日数20日、有給休暇4日、土休2日、日曜日及び祝日5日であった。

会社が平成20年10月に横浜事業本部の運転職の従業員に対して行った配車は、Bを除く運転職の従業員に対しては、埼玉県、栃木県、茨城県、福島県など県外への長距離の運送業務が配車されていたが、Bに対しては、横浜市内の山下、本牧、千若町等での構内作業又は

近距離への運送業務のみが配車されていた。また、同月分賃金として、Bを除く横浜事業本部の運転職の従業員に支払われた歩合給手当の支給実績は、最高が15万1,213円、最低が11万6,209円であった。

なお、会社の給与規定第40条によれば、「愛車手当は……別に定めた愛車定期点検整備を実施した場合のみ、これを支給する。……」と規定されており、その支給基準は、月に2回の整備を行い車両がきれいに保たれていると事業本部長が査定した場合には満額として2万2,000円が、1回しか整備を行わず車両がきれいに保たれている又は2回整備を行ったにもかかわらず車両が汚いと事業本部長が査定した場合には1万5,000円が支給されることとなっている。Bは、通常は月2回の整備を実施していたため、毎月2万2,000円の愛車手当が支給されていたものの、平成20年10月は整備項目の一つであるエアフィルターの清掃を同月1日の1回しか実施していなかった。

【甲13、甲42-1、甲46、乙41-6、乙43-3、乙46～47、第2回審問速記録P41B証言】

チ 会社は、A及びBを運送業務に戻すことなく、平成20年11月19日、Aに対し「経営の基本精神 感謝の心、8ヶ条 ありがとうございますの心、8ヶ条」と題する冊子（以下「感謝の心8ヶ条」という。）を渡し、これを読んで、書き写し、感想文を書くという研修を指示した。また、Bに対しては、Aと同様に「感謝の心8ヶ条」を読んで、書き写し、感想文を書くことを研修として指示し、併せて研修中は携帯電話の電源を切ること、トイレに行くなど席を離れる際は必ず声を掛けることを指示した。

なお、会社はA及びBに対して研修を指示するに当たり、実施する理由、目的、期間及び修了要件を説明しなかった。また、会社が過去に行った研修は、事故惹起者や遅刻者が対象であった。

【甲21～22、甲37、第1回審問速記録P25～26、P31～32A証言、第1回審問速記録P35～36B証言】

ツ Bは平成20年11月25日の午前9時に本社へ出勤し、点呼場の机で「感謝の心8ヶ条」を読んでいたところ、午前9時10分頃、横浜事業本部長I（以下「I本部長」という。）から、会長が話をしたいと言っているので事務所2階の会長室に行くように指示された。

Bが会長室に入室したところ、室内には誰もおらず、Bは一人で

待っていたが、10分位してから会長F（以下「F会長」という。）、Y社長、G常務、国際特殊物流事業本部副本部長J、H本部長、I本部長の6名が入室してきた。

F会長とBとの間で話合いが行われる前に、会社が就業規則の規定に基づきBの所持品検査を行おうとしたことを巡って、Bと会社側との間でトラブルとなり、Bが2回、会社が1回、110番通報した。Bが駆けつけた警察官に身体の不調を訴えたため、救急車で横浜医療センターに搬送され、Bは「四肢、背部打撲、頸部左拍、胸部左拍などによる嘔気」で全治3日間の見込みとの診断を受けた。

なお、このトラブルにより、会長室の窓ガラスが割れ、机の上にあった書類やファイル、室内に置かれていた額縁、地球儀、置き時計などが散乱、破損するなどし、Bが所持していた携帯電話も破損した。

Bはこの影響で、大きな肉体的、精神的苦痛を蒙ったとして翌平成20年11月26日以降は出勤していない。このため、会社は、Bに対し、同年12月分賃金では、有給休暇取得分と住宅手当など一部の手当を除いて賃金の支給を行っていない。

【甲15、甲21、甲41、乙1、乙6、乙41-8、乙43-4～7、第1回審問速記録P38～47B証言】

テ 組合は、平成20年11月27日、本件救済申立てと併せて、A及びBへの「感謝の心8ヶ条」を読み、書き写し、感想文を書かせる研修の中止を求め、審査の実効確保の措置勧告を申し立てた。

3 本件救済申立て後の状況

- (1) 会社と親和会とは、平成20年11月29日、同年年末賞与について話し合い、査定期間を同年6月1日から同年11月30日までとし、査定期間末日の同年11月30日現在において、勤務1年以上で支給日の同年12月19日現在に在籍し、かつ勤務している従業員に対して、貢献度などを考慮して算定した額により支給することで合意し、会社は、同年年末賞与を同年12月19日に支給したが、A及びBに対しては支給しなかった。

なお、支給日現在にAが所属していた東京事業本部における運転職の従業員への支給実績額は、最高が22万7,395円、最低が11万4,637円であった。また、Bが所属していた横浜事業本部における運転職の従業員への支給実績は、最高が20万7,790円、最低が8万8,021円であっ

た。

【甲44、第1回審問速記録P21 A証言、第3回審問速記録P27 Y証言】

- (2) 組合は、平成20年11月30日、同月25日のBへの所持品検査を巡って発生したトラブル、「感謝の心8ヶ条」による研修を指示してA及びBを運送業務に就かせないこと、同人らに同年夏期賞与と交通補助費を支給しないこと、同年年末賞与の交渉が行われていないこと、Cの健康保険の被保険者資格喪失届の取消手続を行わないことなどに抗議するため、A、B及びCによる同月30日午後3時から同年12月3日午後3時までのピケッティングを含む72時間の就労拒否（以下「72時間ストライキ」という。）を実施する旨を文書で会社に通告し、これを実施した。72時間ストライキ中の同年11月30日午後9時頃、Aと会社の従業員が運転する車両との間で交通事故が発生し、Aは横浜医療センターで治療を受けた。

なお、この交通事故に関係した会社の従業員は、その後不起訴処分とされている。

【甲22、甲45、乙27、第1回審問速記録P15～17 X証言、第1回審問速記録P22～24 A証言、第3回審問速記録P10～13 Y証言】

- (3) 会社は、72時間ストライキの後に入社したAに対し、「感謝の心8ヶ条」に追加して「自己研鑽」及び「安全運転の心得」を渡し、これらを読み、書き写し、感想文を書くことを指示した。

なお、会社はAに対してこれらの冊子を追加するに当たり、冊子を追加した理由や研修を実施する理由、目的、期間及び修了要件を説明しなかった。Aは、平成20年12月23日までの間、これらの冊子を読み、書き写し、感想文を書くなどした。

【甲22、甲38～39、第1回審問速記録P26～27、P32 A証言】

- (4) 当委員会は、平成20年12月24日、同年11月27日に申し立てられた審査の実効確保の措置勧告申立てに関し、会社に対して、「本件命令交付までの間、A及びBに対して、『感謝の心8ヶ条』との表題の冊子等を書き写させたり、当該冊子等についての感想文を提出させるなどの研修の実施を中止されたい。」との勧告を發した。

なお、Y社長は、勧告書の受領を拒否した。

- (5) 会社は、勧告翌日の平成20年12月25日、午前10時10分頃本社に出勤したAに対し、「感謝の心8ヶ条」ではなく「安全運転の心得」と題する冊子を運転手の詰所で読むことを指示した。その際、会社はAに

対し、研修を実施する理由、目的、期間及び修了要件を説明しなかった。Aが指示されたとおりに詰所で冊子を読もうとしたところ、詰所内の机の前に設置されたホワイトボードに「皆さん 皆さんの生活の糧を得るための職場を破滅、破産、破壊『ぶっ壊してやる。』と吠えて行動している『港湾労働組合』の『A』が安全運転をするための『安全運転』の『A』の『勉強中』です。皆さん、皆さん 静かに、静かに、静かに これは絶対に消さないで下さい 消さないで下さい 消さないで下さい。」という文言が記載されていたため、Aは指示された作業を続けられないとして、午前10時30分頃退社した。Aはその後もこのような会社の対応が継続することを恐れ、翌日以降出勤していない。

なお、同じ頃、Bについても同じ内容の文言が記載されたホワイトボードと同程度の大きさの紙が社内に張り出されていた。これらはいずれも会社が作成したものである。

【甲18、甲21～22、乙44-5～8、第2回調査速記録P5～7、第1回審問速記録P27～29 A証言、第3回審問速記録P19～21 Y証言】

- (6) 組合は、平成20年12月26日、A及びBを運送業務に就かせることなどを求め、当委員会に2回目の審査の実効確保の措置勧告を申し立てた。
- (7) 会社は、平成21年1月10日、組合の代理人弁護士宛てに「通知書」と題する文書を送付し、Bの休職期間満了に伴う退職を予告した。また、同月13日には、組合の代理人弁護士に対して「感謝の心8ヶ条」と併せて文書を送付した。この文書には、「……交通事故は本人の不作为ばかりではなく、他者の作為的なもので起きる場合もある……ましてや親和会と全社員から嫌がられている彼等には、社員の中にも怒り心頭で、彼らの車に車で突っ込む事故を起こすかもしれない。人を雇ってでもやるかもしれないのですよ。親和会と全社員は限りなく厳しい対応をするであろうことを、管理者である私達でも止められないのです。……当事者たちがハンドルを握った瞬間に不祥事が発生することは止められません。その原因を作るのは、この通知を突きつける代理人先生にもあるのではないかと捉えさせていただきます。……」などと記載されていた。

【甲26、甲35】

- (8) 組合は、平成21年1月30日、Bを「休職期間満了による退職としな

い」ことを求め、当委員会に3回目の審査の実効確保の措置勧告を申し立てた。これに対し、当委員会は、同年2月6日、会社に対して「本件命令交付までの間、Bとの労働契約関係を終了させないこと。」との勧告を發した。

- (9) 会社と組合は、平成21年2月16日、一連の争議を解決するための自主交渉を会社の本社控室で行い、会社からはF会長、Y社長など5名が、組合からは代理人弁護士、X委員長など4名が出席した。

この交渉で、会社は「全面和解をしたい」として、A及びBが平成21年2月19日から出社すること、同人らの慰謝料問題は別途協議すること、Cは同年3月2日から出社することなどを内容とする和解提案を行い、組合もこれを受け入れることを表明した。

【甲43、乙24、第3回調査速記録P2】

- (10) F会長及びY社長は、平成21年2月18日、組合の代理人弁護士の事務所を訪れ、「A、Bの問題については出社と慰謝料問題は分離せずに同時に解決したい。」などと述べ、覚書締結に向けた協議を同月23日に行うことが約束された。

なお、Cについては、平成21年2月12日の横浜地裁の労働審判において、①Cの退職取扱いを撤回し、会社の従業員としての地位が存在することを確認すること、②Cの健康保険の被保険者資格を回復させること、③Cに対し、平成20年夏期賞与として20万円を支払うことなどが判断されたことに基づき、この判断に従った内容で同月18日、会社とCとの間で覚書が締結されている。

会社は、平成21年2月20日に、A、B及びCの職場復帰が決まったことを会社従業員に報告する文書を作成し、社内に掲示した。この文書には、「……今後は将来を見据えて、建設的に、前向きに、紳士的に、生産性のある話し合いを行うとの確認をし……」などと記載されていた。

【甲43、乙14、乙17、乙20、乙37】

- (11) 組合の代理人弁護士は、平成21年2月22日、翌日行われる覚書締結に向けた協議に先立ち、覚書の案及び和解条件を記載した文書をファクシミリにて会社へ送信した。その文書には、組合に対して解決金の支払を求める旨が記載されていたが、会社は、記載されている解決金の額が高額で算出根拠も不明であるとして、同月23日の協議は中止する旨を組合の代理人弁護士に連絡し、予定されていた協議は行われな

かった。

なお、組合は、平成21年2月24日に行われた本件の第3回調査時や、同年3月4日及び同月12日に行われた団体交渉においても、A及びBの職場復帰に向けた覚書の締結を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

【甲43、乙22～23、乙37、第4回調査速記録P2～3】

- (12) 会社は、平成21年5月20日、Aに対し、同月25日から休職となり、同年6月18日をもって休職期間満了による退職となる旨を予告する通知書を送付した。これに対し組合は、同年6月8日、Aを「休職期間満了による退職」としないことを求め、当委員会に4回目の審査の実効確保の措置勧告を申し立てた。

当委員会は、A及びBの職場復帰の条件を記載した協定書の締結に向けて、平成21年6月15日及び同月24日に調整を行ったが、会社は、協定書の締結を拒否し続けた。これを受け、当委員会は同年7月24日、会社に対して「本件命令交付までの間、Aとの労働契約関係を終了させないこと。」との勧告を発した。

- (13) 平成21年9月17日、組合と会社は団体交渉を行い、A及びBが同年10月5日から職場復帰することが合意された。

【第6回審問速記録P11】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 会社が、Aに対し平成20年6月以降、Bに対し同年10月以降、長距離の運送業務に従事させないこと及び研修を行い運送業務に従事させないことは、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに該当するか。

(1) 申立人の主張

ア 長距離の運送業務に従事させないことについて

(ア) Aについて

会社で働く海上コンテナ輸送車の運転手の賃金は、歩合給手当が大きな割合を占めている。長距離の運送業務に従事した場合は、運賃が高くなり、売上高が増加するので歩合給手当も多く支給されるが、近距離や構内だけの運送業務に従事した場合は、運賃が安いから運賃そのものが発生しないため、売上高が減少し、歩合給手当も大幅に減収となってしまう仕組みとなっている。

会社はAが組合に加入した直後から、歩合給手当が低くなる若

しくはそれが全く支給されない運送業務に従事させるという、配車差別を開始するに至ったものである。このことは、Aが支給を受けた歩合給手当の金額を組合加入前後の時期で比較しただけでも歴然で、組合加入前6か月間における1か月当たりの平均支給額は、11万8,400円であるのに対し、組合加入後6か月間における1か月当たりの平均支給額は、4万1,235円に激減している。また、ガソリン1リットル当たりで一定の走行距離を確保した場合に支給される省エネ手当についても、会社がAに対して長距離の運送業務を命じず、バン取り作業などの構内を動き回り、運転、停止を繰り返すような作業を命じたため、燃費効率が悪くなり、組合加入後の平成20年6月分から同年9月分までは支給基準を満たさないことになり、手当が支給されなくなってしまった。

(イ) Bについて

Bは横浜地裁での労働審判におけるBの解雇等に関する問題の調停成立後の平成20年10月1日から本社にて、海上コンテナ輸送車の運転業務に従事することとなり、会社はBに対し同月分歩合給手当として5万83円を支給している。これだけでは配車差別による不利益取扱いを加えられたかどうかは定かではないが、本社所属の海上コンテナ輸送車の運転手16名に対する同月の配車状況を、B以外の運転手の運送先との比較で見ると、Bに対しては、圧倒的に近場の運送先が多く配車されているのは明らかで、会社がBの職場復帰直後からBに対して配車差別という不利益取扱いをしたことが優に推認できる。

イ 研修を行い運送業務に従事させないことについて

(ア) Aについて

会社は、Aに対し、24時間ストライキ直後の平成20年11月13日以降、ヘッドの鍵を取り上げ、運転業務に全く就くことができない状況を余儀なくさせた。その後、研修と称し、「感謝の心8ヶ条」、「自己研鑽」及び「安全運転の心得」を順次読ませ、書き写させ、感想文の提出を求めるという海上コンテナ輸送車の運転手としては極めて屈辱的な仕打ちを続けた。これにより、歩合給手当及び省エネ手当は一切支給されないこととなった。

さらに、平成20年12月25日には、「皆さん 皆さんの生活の糧を得るための職場を破壊、破産、破滅『ぶっ壊してやる』と吠え

て行動している『港湾労働組合』の『A』が安全運転をするための『安全運転』の『A』の勉強中です。……これは絶対に消さないで下さい……」などと記載された運転手詰所内のホワイトボードの前で「安全運転の心得」を読むことを指示された。他の運転手も詰める場所で、指示された作業は到底できないと考え、その日は直ちに退社したが、このような会社による極めて不穏な動きの中で、Aは出勤できなくなってしまった。

(イ) Bについて

会社はBに対して、24時間ストライキ直後の平成20年11月13日以降、Bを退職させることを企図し、Bのヘッドを本社に引き上げて、海上コンテナ輸送車の運転手としての仕事を取り上げたばかりか、研修と称し、全く無意味な「感謝の心8ヶ条」を読ませ、書き写させ、感想文を書かせるという嫌がらせをしたり、ヘッドの鍵を返却させる際に必要がないにもかかわらず警察に通報したりして、Bに多大の不利益取扱い及び精神的苦痛を与えた。

(2) 被申立人の主張

ア 長距離の運送業務に従事させないことについて

(ア) Aについて

Aは、組合に加入する以前から会社に対して、時間の要求と給与面での抗議を何度か行っていた。また、組合が「月200時間も残業させておいて1円も残業代を支給していない」などとするビラを配布していることから、Aは就労する上で時間を最も重んじており、拘束時間が長いということへの不満を持っていると判断し、時間に配慮した配車を行った結果、現実として近郊の現場しか配車を付けられない状況になった。また、省エネ手当については、他の従業員達も走行距離が減って、構内を動き回る時間が増えている中、自分自身で工夫し、限りない努力を重ね、暑い中、寒い中でもアイドリング・ストップを実践し、信号待ちでもエンジンを切るなどして省エネに努力した結果として得られた手当であり、Aのように自分の努力不足を他人や会社のせいにして得られるものではない。

(イ) Bについて

Bは、以前から自宅で飼っている犬が心配で就労時間に配慮して欲しいとの申入れや、組合が配布したビラに「月200時間も残

業させておいて1円も残業代を支給していない」などと主張していたこともあり、就労する上で就労時間を最も重んじると思い、時間に対して配慮したところ、現実として近郊の現場にしか配車を付けられない状況になった。Bは、過去にも自分の思いが叶えられないと暴言や暴力をふるうなど、会社も困り果てて配慮をした配車を行っていたのは事実であるが、決して配車差別（不利益扱い）を行ったものではない。また、Bは他の社員より多くの有給休暇を取得しており出勤(稼働)日数が少ないこと及び本人の希望により拘束時間が長くないよう配慮を行っていることから、輸送業務量実績が結果的に少なくなっているに過ぎない。

イ 研修を行い運送業務に従事させないことについて

(ア) Aについて

Aは、社長を含め上司に対する暴言が目には余るものがあり、何かにつけ「会社をぶっ潰してやる」、「合法でも非合法でも徹底的にやってやる」などと言ったため、そういう言動を改めさせるべく「感謝の心8ヶ条」を渡して研修を命じたが、その後も「会社をつぶす覚悟で活動をしていく」、「どんな手を使っても会社と戦う」などという発言をしたほか、平成20年12月9日には、本部長のIに対し「家族のところまで行くぞ」、「右翼も爆発するぞ」、「家族をぼろぼろにしてやる」などと脅迫電話をかけたことから、同月中旬に「自己研鑽」及び「安全運転の心得」と題する冊子を渡して研修の内容を追加した。

組合に加入しているからということではなく、A個人の言動を判断基準として、もっと優秀な人材に優秀なドライバーに成長してもらおうべく行った研修である。

(イ) Bについて

Bについても、社長をはじめ上司に対する暴言や会社に対して「会社をぶっ潰してやる」、「合法でも非合法でも徹底的にやってやる」などと言っていることを改めてもらい、理想の社会人(社員)となって欲しいので研修を実施した。

(3) 当委員会の判断

ア 長距離の運送業務に従事させないことについて

(ア) Aについて

a 不利益性について

前記第2の2(2)のクで認定したとおり、Aにとって売上高が稼げる長距離の運送業務ではなく、売上高が減少する近距離の現場への運送業務が配車されることは、賃金総支給額に占める割合が高い歩合給手当が減少することとなる。また、過去に支給基準を満たすことで満額支給されていた省エネ手当が、支給基準を満たすことができなくなり、支給されなくなったことから、いずれも賃金の減収となるので、経済的不利益性があると認められる。

b 不当労働行為性について

会社は、Aが組合に加入する以前から、何度か労働時間に関する要求と給与面での抗議を行っていたことと、組合が配布したビラを根拠に、Aが拘束時間への不満を持っていると判断して、賃金の大幅な減収につながる近距離の現場への配車を決定したと主張している。

しかしながら、前記第2の2(2)のウ及びエで認定したとおり、会社が、平成20年5月21日以降、組合の再三の連絡にもかかわらず団体交渉申入れに対する日程調整につき回答しておらず、組合との接触を避けていたことが窺われること、また、同年6月10日付けで行ったBの解雇に抗議する組合のビラ配布が社長自宅周辺で行われていたこと、さらにAと勤務時間について話し合うなど、ビラに記載された内容の真意を確認することなく、一方的判断によりAに対して賃金の大幅な減収につながる近距離の現場への配車を決定していること、併せてこれらのAの労働条件の変更について組合と一切協議を行っていないことからすれば、会社がAに対し、長距離の現場ではなく、近距離の現場への配車をしたことは、団体交渉申入れやビラ配布といった組合活動を理由として行った不利益取扱いと言わざるを得ない。

c 合理性について

前記第2の2(2)のイで認定したとおり、当時、組合は、会社がBに対して行った配転命令の撤回や未払残業代の支給などを求める団体交渉の開催を要求していたのであり、拘束時間を短くすることやそのために近距離の現場への配車を要求していたことは窺えず、ましてやA本人に歩合給手当が減少し、賃金

が大幅に減収となることが明らかな配車を自ら希望するような事情等も見受けられないことから、会社がAに対し、拘束時間が長いことに不満を持っていると判断し、近距離の現場への配車を行ったことに合理性はない。

また、前記第2の2(2)のクで認定したとおり、省エネ手当は、定められた目標燃費の達成率に応じて支給される手当であることから、一般的には、繰り返し短い距離を走行するよりも、一度に長い距離を走行した方が燃費効率が良くなると考えられる。会社は、Aの省エネ手当が支給されなくなった理由について、他の従業員は暑い中、寒い中でもアイドリング・ストップや、信号待ちでもエンジンを切ることを実践して省エネに努力した結果として手当を得ているが、Aは努力不足のために支給基準を満たすことができなかったから支給していないと主張するが、前記第2の2(2)のクで認定したとおり、Aは、平成20年1月分から同年4月分までは目標燃費を100パーセント達成し、省エネ手当が満額支給されている。Aが冬の寒い時期を含む4か月間で目標達成率100パーセントを達成していることからすれば、単にAの努力不足というよりは、短い距離を繰り返し走行せざるを得ない配車が行われたことが、燃費効率を悪化させることとなり、支給基準を満たす目標燃費を達成することが困難になった要因であると考えるのが妥当で、会社の主張に合理性はない。

(イ) Bについて

a 不利益性について

前記第2の2(2)のタで認定したとおり、Bについては、所属する横浜事業本部における、Bと他の運転職の従業員との平成20年10月の配車状況を比較すると、Bに対しては近距離への配車が多く、その結果、Bの走行距離が短くなり、売上高が減少することに伴い歩合給手当が減少している。歩合給手当は賃金総支給額に占める割合が高く、結果として賃金の減収となるので経済的不利益性があることが認められる。

b 不当労働行為性について

会社は、Bが以前から自宅で飼っている犬が心配で就労時間に配慮して欲しいとの申入れをしていたこと、組合が配布した

ビラで「拘束時間が長い、残業代を支給しない」と主張していることをもって、近距離の現場への配車を決定したと主張している。

しかしながら、前記第2の2(2)のシで認定したとおり、平成20年9月25日の横浜地裁での労働審判における和解調停によりBの復職が決まり、司法機関に係属する紛争が一度は終了したにもかかわらず、会社が、その直後に、労働審判の和解調停成立日より約3か月前に社長自宅周辺で配布されたビラに記載された「月200時間も残業させておいて1円も残業代を支給していない」などの記載を取り上げて、Bに対して賃金の大幅な減収につながる近距離の現場への配車を決定していることや、その際、配車が賃金に関わる重要な労働条件であるにもかかわらず、組合及びBとの協議を一切行わず、ビラに記載された内容の真意の確認もしていないこと、これらのBの労働条件の変更について組合と一切協議していないこと、加えて、労働審判において成立した調停において、Bに対する配転命令及び解雇処分が撤回されており、この労働審判ではBが組合の支援を受けていたことを併せ考えれば、会社がBに対し、長距離の現場ではなく、近距離の現場への配車を行ったことは、ビラ配布や労働審判でBを支援した組合活動を理由として行った不利益取扱いと言わざるを得ない。

c 合理性について

前記第2の2(2)のイないしエで認定したとおり、組合は、Bに対する配転命令の撤回や未払残業代の支給などを求める団体交渉の開催を要求している最中に、会社がBに解雇を通知したことに抗議してビラを配布したのであり、拘束時間を短くするために近距離の現場への配車を要求していたことは窺えない。ましてやBは、運転職から事務職への配置転換を打診された際に収入が大幅に減るのは困るとして拒否していることや、組合の配布したビラにも同様の主張がされていることからすれば、歩合給手当が減少し、賃金の大幅な減収につながる近距離の現場への配車を自ら希望するようなことは考えられず、会社がBに対し、拘束時間が長いということへの不満を持っていると判断し、時間に配慮して近距離の現場への配車を行ったこと

に合理性はない。

また、会社は、Bは有給休暇の取得が多く、出勤(稼働)日数が少ないことも、輸送業務量実績が少ない原因であると主張するが、前記第2の2(2)のタで認定したとおり、平成20年10月のBの勤怠状況は、出勤日数20日、有給休暇4日、土休2日、日曜日及び祝日5日であることからすると、同月のBの出勤日数が特段に少ないとは認められず、会社の主張は失当である。

イ 研修を行い運送業務に従事させないことについて

(ア) 不利益性について

前記第2の2(2)のソ及びチ並びに同3の(3)ないし(5)で認定したとおり、A及びBは、研修を指示されている期間、運送業務に就くことができず、売上高を稼ぐことができないため、賃金総支給額に占める割合が高い歩合給手当が減少することになり、賃金が減収となることから経済的不利益性があると認められる。また、会社は研修を実施する理由や目的を示さず、期間も修了要件も説明せずに指示していることから、受講者のA及びBにとっては、研修の趣旨、期間、修了するための要件などを全く知らされぬまま研修を受けさせられるという精神的不利益性があると認められる。さらに、Aに至っては、他の運転手も詰める場所で、自らを誹謗中傷する内容の文言が書かれたホワイトボードを前にして研修することを指示されたことが原因となって、翌日以降出社していないのであるから、これに伴い運転業務も行っておらず、精神的不利益性ととも経済的不利益性が認められる。

(イ) 不当労働行為性について

前記第2の2(2)のソ及びチで認定したとおり、会社は、組合が実施した24時間ストライキの翌日、A及びBにヘッドの鍵の返却を命じ、運転業務に就かせない措置を講じたほか、「感謝の心8ヶ条」を読ませ、書き写させ、感想文の提出を求める研修を、実施する理由や目的を示さず、期間も、修了要件も説明せずに指示しており、さらにBに対しては、研修中は携帯電話の電源を切ることと、トイレに行くなどで席を離れる際には必ず声を掛けることを指示するなど軟禁状態とも言えるような状況下での研修を指示している。また、前記第2の3の(3)で認定したとおり、会社は、組合が実施した72時間ストライキの後に入社したAに対し、

「感謝の心8ヶ条」に追加して「自己研鑽」及び「安全運転の心得」と題する冊子を渡し、これらを読ませ、書き写させ、感想文の提出を求める研修を、実施する理由や目的を示さず、期間も、修了要件も説明せずに指示している。加えて、過去に行われた研修が事故惹起者や遅刻者に対して行われていたことを併せ考えれば、会社が、組合のストライキを含む集団行動の実施を嫌悪して、殊更に組合員であるA及びBに研修を実施し、運転業務に就かせないことにより同人らを不利益に扱い、会社から排除することを狙ったものであることが窺える。

さらに、前記第2の3の(5)で認定したとおり、会社は、Aに対し平成20年12月25日に「皆さん 皆さんの生活の糧を得るための職場を破壊、破産、破滅『ぶっ壊してやる』と吠えて行動している『港湾労働組合』の『A』が安全運転をするための『安全運転』の『A』の勉強中です。……これは絶対に消さないで下さい……」などと記載した運転手詰所内のホワイトボードの前で「安全運転の心得」を読むことを指示しているが、このような文言を会社自らが記載し、それを前にして研修を行わせること自体、従業員を優秀な人材、ドライバーに成長させることを目的として行う研修とは到底考えられず、記載された文言も明らかに組合を嫌悪したもので、Aが組合員であることを殊更に強調し、誹謗中傷した内容であることからしても、他の従業員に対する見せしめとして行われたものと考えざるを得ず、会社の不当労働行為性について疑う余地はない。

以上ア及びイでみたとおり、Aに対する平成20年6月以降の、Bに対する同年10月以降の配車について、長距離の運送業務に従事させなかった点及び研修を行い運送業務に従事させなかった点のいずれにも不当労働行為性が推認されるところ、合理性は認められず、組合員であることを理由として行われたものであると言わざるを得ない。

2 会社が、Aに対し、平成20年5月分から基本給の昇給を行わないことは、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに該当するか。

(1) 申立人の主張

会社は平成20年5月分賃金からAを除く全従業員に対して、基本給を増額するという措置を実施した。会社は、昇給は、各従業員の成績、成果、将来にわたって貢献してくれるという期待を各事業本部長が査

定した結果をもとに決定しているとしているが、組合加入直後の基本給昇給につき、会社がAに対してのみゼロの措置を取っていることに鑑みれば、不当労働行為性は明らかである。

(2) 被申立人の主張

基本給の増額は会社の経営内容、業績、これからの経営見通し、さらに、各従業員の成績、成果、今後会社への貢献に対する期待を踏まえ、考課基準に基づき各事業本部長が査定し、役員以上で検討し昇給を決定している。

Aについては、本人の仕事に向かう姿勢、貢献度及び期待度を慎重に検討した結果、昇給はできないと判断した。組合に加入したことは一切関係ない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の2(2)のケで認定したとおり、会社は、平成20年5月分賃金から従業員に対して基本給の昇給を実施しており、Aは昇給していないので、経済的不利益性があると認められる。

イ 不当労働行為性について

前記第2の2(2)のイ、ウ、エ及びカで認定したとおり、会社は、平成20年6月6日に親和会と話し合いを行い、基本給の昇給に合意しているが、この時期は、Aが組合に加入した後で、組合がBの配転命令の撤回や、未払残業代の支給などを求める団体交渉の開催を繰り返し求める中、会社がBに対して出社を警告するなどしていた時期であり、こうした時期に、Aが所属していた東京事業本部における運転職の従業員の昇給が、A及びBを除く全ての従業員に対して実施されたことからすると、会社がA及びBの組合活動を嫌悪して昇給させなかったと考えざるを得ず、同人らが組合員であることを理由として行った不利益取扱いと考えるのが相当である。

ウ 合理性について

会社は、Aの昇給を行わない理由として、本人の仕事に向かう姿勢、貢献度及び期待度を慎重に検討した結果であると主張している。前記第2の2(2)のキで認定したとおり、会社は、Aに対しては、別に平成20年夏期賞与について、親和会と合意した基準で算定した26万円で支給する旨を打診しており、その査定期間は、平成19年12月1日から平成20年5月31日までであった。Aが所属する東京事業

本部において、Aと同じ運転職の従業員に対して支給された同年夏期賞与支給額の実績の最高が26万1,492円、最低が19万7,631円であり、会社がAに打診した26万円が他の従業員に支給された最高額に近いことからすると、会社は少なくともこの期間については、Aに対し、かなり高い評価を行っていたものと考えるのが相当である。

一方、前記第2の2(2)の力で認定したとおり、平成20年基本給の昇給は、同年4月期に会社の業務実績及び従業員の勤務成績を勘案して決定され、同年6月に支給される同年5月分賃金から実施することとされている。上記の同年夏期賞与の査定期間が同年5月31日までであり、少なくともこの間のAに対する評価が高評価であったことからすると、会社が同年4月期の時点において、従業員のうちAだけを昇給をさせないという極端な評価をしたことはあまりにも不自然であるから、会社の主張に合理性はない。

以上のとおり、Aに対し、平成20年5月分から基本給の昇給を行わないことには、不当労働行為性が推認されるどころ、合理性は認められない。

3 会社が、Bに対し、平成20年10月分の愛車手当を減額して支給したことは、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに該当するか。

(1) 申立人の主張

Bには従前、愛車手当として月額2万2,000円が支給されていたが、会社はBに対し、平成20年10月分賃金支給時、何ら理由を示すことなく愛車手当を1万5,000円しか支払わなという不利益取扱いをするに至った。

(2) 被申立人の主張

Bは、平成20年10月の間に行うべき担当車両の点検、整備を怠り、エアフィルターの清掃を2回しなければならないところを1回しか行わなかったため、会社の愛車手当支給基準に基づき減額した。全社員が担当車両の耐用年数を3倍にしようと頑張っており、大切にしているのに、Bはこの管理を手抜きして、やるべきことを行わなかった結果で、B本人の怠慢によるところである。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の2(2)の力で認定したとおり、Bの愛車手当は、解雇

問題等についての労働審判での和解調停に基づき復職する以前は、月額2万2,000円が支給されていたが、復職後の平成20年10月分で1万5,000円しか支給されなかったため、経済的不利益性は認められる。

イ 不当労働行為性について

組合は、Bの愛車手当について、解雇問題等についての労働審判での和解調停に基づき復職する以前は、月額2万2,000円が支給されていたが、復職後の平成20年10月分で1万5,000円しか支給されなかったことが不利益取扱いであると主張するが、前記第2の2(2)のタで認定したとおり、同年10月時点における会社の愛車手当の支給基準では、1か月に車両の点検整備を2回実施し、車両がきれいであると事業本部長が査定した場合に、実施率100パーセントとして月額2万2,000円を満額として支給するなど規定されている。同月中にBが行った車両整備の記録によれば、2回実施しなければならないエアフィルターの清掃を同月1日の1回しか行っておらず、支給基準によれば、Bに対して支給すべき同月の愛車手当は最高でも1万5,000円となることから、殊更にBの組合活動を理由に減額したものとは認められず、会社の支給額は正当なものであり、不当労働行為性は認められない。

- 4 会社が、A及びBに対し、平成20年夏期及び年末賞与を支給しないこと及び交通補助費の支給開始時期が遅れたことは、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いに該当するか。

(1) 申立人の主張

ア 平成20年夏期及び年末賞与について

会社はA及びBを除く全従業員に対して平成20年夏期及び年末賞与を支払っている。

会社は何かしらの支給基準をもって全従業員に対し平成20年夏期及び年末賞与を支払ったはずであるから、A及びBに対しても支給基準に基づいて支払えばよいにもかかわらず、支給基準も全く明らかにしないまま、未だ支払おうとしないこと自体、明らかな不利益取扱いであり不当労働行為に該当することは明白である。

イ 交通補助費について

会社は親和会会員に対して、平成20年5月分から交通補助費を支給する約束をしたが、組合に加入したA及びBに対してのみは、交

通補助費にかかる金員を支給しないという不利益取扱いを行った。

なお、Aに対し交通補助費を支払うようになったのは平成20年8月分賃金から、Bについては同年10月分賃金からである。かかる支給開始時期の遅れは、不利益取扱い以外の何ものでもなく、不当労働行為に該当することは明らかである。また、支給された4,500円の支給基準は、全く明らかになっていない。

(2) 被申立人の主張

ア 平成20年夏期及び年末賞与について

平成20年夏期賞与は、本来であれば支給できるような経営、業績内容ではなかったが、親和会との話合いで合意した支給基準で支給を決定した。

Aには平成20年7月17日に親和会との間で決定した支給基準で算出した金額（26万円）で受け取るか否かを聞いたところ、組合を通して交渉を行うと回答がなされている。支給を拒んだのはA本人である。また、団体交渉で組合は、他の従業員と同額以上の要求を掲げ、威圧的な言動により交渉にならない状況である。「会社を潰す」という思いを持ち続けているAに対し、また、就労を拒否し続けていたBに対し、懸命に働いている他の従業員と同額の同年夏期賞与は考えられない。

平成20年年末賞与については、これまで行われた団体交渉で要求はされていない。同年年末賞与については親和会の取り決めで支給日に通常の業務に就いていたものを対象とするとしており、他の従業員と公平にという観点からも支給日に就労・出勤していない者に対して支給はできない。

イ 交通補助費について

交通補助費はガソリン代が高騰し、社員の生活を圧迫しているなか、必死に仕事に打ち込んでいる親和会会員に会社が少しでも手を貸せないかと考えた末に、親和会と会社との間で合意し支給を決定したもので、その決定を組合の要求にそのまま適用することはあり得ない。

Aには平成20年8月8日に行われた第1回団体交渉で組合から交通補助費の支給要請があったので、検討の末、同月分賃金から4,500円を支給している。組合を嫌悪したものではない。

Bについては、平成20年9月25日に成立した労働審判の和解調停

には、交通補助費は含まれていなかったが、Aと同じ組合に加入している組合員であるので、差別があってはいけないと考え、同年10月分からAと同じ4,500円を支給している。

(3) 当委員会の判断

ア 平成20年夏期及び年末賞与について

(ア) 不利益性について

前記第2の2(2)のキ及び同3の(1)で認定したとおり、会社は、A及びBを除く全従業員に対して、平成20年夏期及び年末賞与を支給しており、A及びBは他の従業員とは異なる取扱いをされており、いずれの賞与も支給されていないのであるから経済的不利益性があると認められる。

(イ) 不当労働行為性について

会社は、平成20年夏期賞与について、Aに対し、親和会との間で決定した基準で算出した金額で受け取るか否かを確認したところ、Aが「組合を通して交渉を行う」と回答したことをもって、本人が支給を拒否したと主張するが、前記第2の2(2)のキで認定したとおり、Aは単に組合との交渉を通じて決定した金額での支給を希望したのであり、同年夏期賞与の支給を拒否したわけではない。然るに会社は、その後に行われた団体交渉において、組合が支給基準を明らかにすることを求めたにもかかわらず、支給基準を明らかにせず、団体交渉の材料となる資料も提示していない。

さらに、前記第2の2(2)のケ、ス及びセ並びに同3の(2)で認定したとおり、会社は、親和会会員ではない組合員のAには親和会との間で合意した基準をそのまま適用することはできないとするのみで、組合との合意に向けて努力したことも窺われないことや、平成20年年末賞与について、組合が同年11月11日及び同月30日に、会社に対して、同年年末賞与に関する交渉が行われていないことを抗議していることからすれば、組合が同年年末賞与に関する交渉を申し入れ、会社がこれに何ら対応していないことは明らかであって、そもそも会社は組合と同年年末賞与について妥結する意思はなかったと見るべきであり、会社がA及びBに対して、同年夏期及び年末賞与を支払わなかったことは、組合員であることを理由として行った不利益取扱いと考えるのが相当である。

(ウ) 合理性について

会社は、A及びBに対して、親和会の会員ではない同人らに、親和会との間で合意した基準をそのまま適用することはできない、「会社を潰す」という思いを持ち続けているA及び就労拒否をし続けていたBに対して、他の懸命に働いている従業員と同額の賞与は考えられず、その後も組合との間で交渉が成立していないので支給していないと主張するが、前記第2の2(2)のケ及びスで認定したとおり、団体交渉では賞与の支給基準、A及びBに対する査定内容、交渉の材料となる会社の経営内容、業務実績等についての開示は行われておらず、使用者としての会社が従業員に賞与を支給するために、組合との交渉で合意に向けて努力した事実は窺われない。

このことからすれば、団体交渉が進展しない理由は会社にその責があると言うべきであって、組合が他の従業員と同額以上の要求を掲げ、暴言や威圧的態度に終始したことであるとする会社の主張は失当である。

イ 交通補助費について

(ア) 不利益性について

前記第2の2(2)のカ及びサで認定したとおり、会社は、親和会会員に対しては、平成20年5月分から交通補助費を支給したが、Aに対しては同年8月分賃金から、Bについては同年10月分から支給している。他の従業員との比較で見ると支給開始時期が遅れたことには、A及びBにとって不利益性が認められる。

(イ) 不当労働行為性について

前記第2の2(2)のサで認定したとおり、会社は、組合が第1回団体交渉でAへの交通補助費の支給を申し入れたことから、また、BについてはAと同じ組合員であることを理由にそれぞれに月額4,500円を支給することとしたと主張しているが、会社が、A及びBに対してのみ交通補助費を支給しなかったこと、加えて、組合に対し、支給開始時期が遅れたことについて、何ら合理的な説明を行っていないことからすれば、A及びBが組合員であることを理由として行った不利益取扱いと考えるのが相当である。また、前記第2の2(2)のスで認定したとおり、団体交渉で組合が支給基準の開示を求めていたにもかかわらず、支給基準を開示せ

ずに支給額を一方的に決定したことは、団体交渉での合意を目指していた組合を蔑ろにした行為であって、会社が組合を軽視したものであると言わざるを得ない。

(ウ) 合理性について

会社は、A及びBに交通補助費を支給しなかった理由として、交通補助費は親和会と会社との間で合意し支給を決定したもので、その決定を組合の要求にそのまま適用することはあり得ない、また、Aには平成20年8月分賃金から、Bには同年10月分賃金から4,500円を支払っていると主張する。しかしながら、前記第2の2(2)のA及びBで認定したとおり、交通補助費は従業員の勤務地や通勤距離によって各自の負担が異なるために従業員間の不公平解消と負担軽減を図る目的で支給することとされた手当であり、A及びBも従業員である以上、組合との交渉により支給額を決定し、親和会会員と同様に平成20年5月支給分から支払うべきものであることは言うまでもない。加えて、会社は組合との団体交渉において、組合が支給基準を明らかにするよう求め続けたにもかかわらずこれを開示せず、会社が交渉で合意に向けて努力した事実も窺われない。よって、会社がA及びBに対して交通補助費の支給を親和会会員より遅らせ、一方的に支給額を決定したことには合理的理由がない。また、会社は、親和会との間で合意した基準により、支給額を決定したと主張するが、支給基準がどのようなものであるかについては、組合には開示されておらず、当委員会の求釈明に対しても親和会との間で合意して決定したと回答するのみで、支給額が真に適正な金額であるか否かは窺い知れず、支給額にも客観的合理性があるとは言えない。

以上のとおり、A及びBに対し、平成20年夏期及び年末賞与を支給しないこと並びに交通補助費の支給開始時期が遅れ、かつ支給基準を示さずに一方的に支給額を決定したことについては、いずれも不当労働行為性が推認されるところ、それを覆すに足る合理性は認められない。

5 不当労働行為の成否

前記1、2及び4でみたとおり、会社がAに対して行った平成20年6月以降の配車、Bに対して行った同年10月以降の配車、Aに対し同年5月分から基本給の昇給を行わなかったこと、A及びBに対し同年夏期及

び年末賞与を支給せず、交通補助費を理由なく遅れて支給し、かつ支給基準を示さずに一方的に支給額を決定したことについては、不当労働行為性が推認されるどころ、合理性は認められず、労働組合法第7条第1号に該当するものであり、ひいては組合の弱体化を意図するもので、同条第3号にも該当する不当労働行為であると判断する。

なお、前記3でみたとおり、Bに対し平成20年10月分の愛車手当を減額して支給したことについては、不当労働行為性は認められず、棄却する。

6 救済の方法

(1) 長距離の運送業務に従事させないこと及び研修を行い運送業務に従事させないことについて

配車差別に対する救済としては、A及びBが被った不利益の原状回復措置として、会社が同人らに対して配車差別を行った期間、すなわち、同人らに長距離の運送業務に従事させなかった期間及び研修を行い運送業務に従事させなかった期間を、Aについては平成20年5月17日から、Bについては同年10月1日から、平成21年9月17日に行われた組合と会社との団体交渉での合意により、同人らを海上コンテナ輸送車の運転手として現に就労させるまでの期間とし、同人らがこの間の会社の就業規則で定めた休日及び休暇を除きすべての勤務日について他の従業員と同様に勤務したものとして取り扱い、それぞれに支払われたであろう基本給及び諸手当について、その差額を支払うよう命ずるのが相当である。また、A及びBが出勤できなくなったのは、会社による同人らに対する不当労働行為が原因であることから、この間の同人らの欠勤及び休職については、これをなかったものとして取り扱われるべきで、会社が同人らに対して既に支払った賃金のうち、欠勤を理由に減額した額についてはこれを撤回させ、減額した額を速やかに回復させる必要がある。

なお、歩合給手当については、同人らに支払われたであろう歩合給手当として、1か月につき、Aの場合は配車差別が行われた期間の前後で勤務場所及び賃金の支払方法が同一であることから組合加入前の6か月の間に同人に支払われた歩合給手当の平均額との差額を、Bの場合は、配車差別が行われた期間の前後で勤務場所及び歩合給手当の支給の有無が異なることから、Bに歩合給手当が支給されることとなった横浜事業本部での勤務開始月である平成20年10月分を含む過去6

か月の間に同事業本部の運転職の従業員に支払われた歩合給手当の平均額との差額を支払うよう命ずるのが相当である。また、Aに対する省エネ手当については、同年5月分から同人を海上コンテナ輸送車の運転手として現に就労させた日の属する月の前月分までについて、その間に支払われたであろう省エネ手当の差額として、1か月につき、省エネ手当の支給基準のうち、目標燃費を100パーセント達成した場合の支給額となる2万2,000円との差額を支払うよう命ずるのが相当である。

以上のことから、主文第1項のとおり命ずることとする。

(2) Aの昇給について

Aについて平成20年5月分から基本給の昇給を実施しなかったことに対する救済としては、他の従業員と同等に取り扱って昇給させるよう命ずるのが相当であるが、会社は組合との団体交渉において昇給に関する基準を明示しておらず、当委員会の求積明に対しても詳細な昇給基準は明らかにされていないため、組合に対して昇給基準を明らかにした上で、Aが所属している東京事業本部の運転職の従業員に対して実施した昇給額の平均である700円を下回らない限度において労使交渉によって合意した額で昇給させ、その差額相当額を支払うことを命ずるのが妥当であるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

(3) 平成20年夏期及び年末賞与について

A及びBに対して平成20年夏期及び年末賞与が支給されていないことに対する救済としては、他の従業員と同等に取り扱って査定した額を支給するよう命ずるのが相当であるが、会社は組合との団体交渉において賞与に関する査定基準を明示しておらず、当委員会の求積明に対しても詳細な査定基準は明らかにしていないため、組合に対して賞与の査定基準を明らかにした上で、労使交渉によって合意した額で支給することを命ずるのが妥当である。

なお、前記第2の2(2)のキで認定したとおり、会社はAに対して、平成20年夏期賞与について、親和会との間で合意した支給基準で算定した26万円で支給することを打診していることからすれば、他の従業員と同じ支給基準で査定した場合の支給額は、26万円であったと認められるので、Aの同年夏期賞与については、26万円を下回らない限度において決定されるべきであることから、主文第3項のとおり命ずることとする。

(4) 交通補助費について

A及びBに対して交通補助費の支給開始時期が遅延したこと、かつ支給基準を明らかにしないまま一方的に支給額を決定したことに対する救済としては、他の従業員と同等に取り扱って算定した交通補助費の額との差額を、他の従業員に対して支給を開始した平成20年5月分に遡って支給するよう命ずるのが相当であるが、会社は組合との団体交渉において交通補助費の支給基準を明示しておらず、当委員会の求釈明に対しても支給基準は明らかにしていないため、組合に対して交通補助費の支給基準を明らかにした上で、既にA及びBに対して交通補助費として支給した、1か月につき、4,500円を下回らない限度において、労使交渉によって合意した額との差額を支給することを命ずるのが妥当であるので、主文第4項のとおり命ずることとする。

(5) 謝罪文について

組合は、組合への謝罪及び陳謝文の東京事業本部事務所内への掲示を求めているが、前記第2の3(13)で認定したとおり、平成21年9月17日、組合と会社は団体交渉を行い、A及びBが同年10月5日から職場復帰することが合意されていることに鑑み、掲示までする必要はないと判断し主文第5項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成22年1月20日

神奈川県労働委員会

会長 関 一 郎 ㊟