

命 令 書 ㊦

申 立 人 横浜市鶴見区安善町2丁目1番地
スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合
京浜支部連合会エッソ・モービル鶴見支部
執行委員長 X

被 申 立 人 東京都港区港南一丁目8番15号
エクソンモービル有限会社
代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成18年（不）第38号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年3月19日第1454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、同神尾真知子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人エクソンモービル有限会社（以下「会社」という。）が、住宅手当の運用ルール（以下「運用ルール」という。）を申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合京浜支部連合会エッソ・モービル鶴見支部（以下「組合」という。）との合意のないまま変更し、平成18年1月から申立人の組合員であるA（以下「A」という。）の住宅手当の支給区分を既婚者（月額5万6,700円）から単身独立生計者（月額3万7,200円）へ変更し実施していることは、会社の弾圧労務政策に屈せず労働者として団結し、労働組合として筋を通して戦い続けている申立人組合員に対して不利益変更を強行するものであり、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、平成18年12月27日、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) Aの住宅手当の支給区分を、配偶者の死亡を理由に変更してはならない。
- (2) 謝罪文を掲示するとともに社内報にて従業員、関係会社、関連下請け企業及び関連代理店に配布すること。

3 争点

Aへの「配偶者死亡による住宅手当の支給区分の変更」は、組合員であることを理由として行われたものであるか否か。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、申立外スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「ス労自主」という。）の下部組織であった同京浜支部連合会エッソ鶴見支部と同京浜支部連合会モービル鶴見支部が、平成14年10月12日に併合して形成された労働組合で、肩書地に事務所を置き、会社の従業員及び組合の承認を得た者によって構成され、平成21年10月20日現在における組合員数は2名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、全国に約50か所の支店、販売事務所、管理事務所、油槽所等の事業所を設け、各種石油・石油化学製品及び関連製品の販売並びにグループ各社の管理統括部門の一部を業とする資本金500億円の有限会社で、平成21年10月20日現在における従業員数は869名である。

会社の前身であるエッソ石油有限会社（以下「エッソ石油」という。）、モービル石油有限会社（以下「モービル石油」という。）及び東燃ゼネラル石油株式会社（以下「東燃ゼネラル」という。）は、平成12年7月、業務統合を行い、新たにエクソンモービルマーケティング有限会社（以下「EMMS」という。）とエクソンモービルビジネスサービス有限会社（以下「EMBS」という。）を設立し、営業部門をEMMSが、人事・法務等の管理部門をEMBSが、製造・物流部門を東燃ゼネラルが行うこととして、日本におけるエクソンモービルグループを形成した。

その後、平成14年6月、エッソ石油、モービル石油、EMMS及びEMBSがエッソ石油を存続会社として合併し、商号をエクソンモービル有限会社に変更して現在の会社となった。

【乙16P1、乙19-1】

2 会社における労使関係等

- (1) ス労自主は、昭和57年10月14日に会社の前身であるエッソ石油株式会社（当時）及びモービル石油株式会社（当時）に対して組合結成通告を行った。
- (2) ス労自主が昭和59年4月20日に行った争議行為で、ス労自主の組合員が、エッソ石油株式会社大阪支店（当時）の事務所内に不法に侵入したとして、建造物侵入の容疑で逮捕され、そのうちの5名が起訴（以下「59年刑事事件」という。）された。会社は、同年7月24日付けで、59年刑事事件などを理由にス労自主の組合員12名を懲戒処分（5名を懲戒解雇、7名を出勤停止）とした。この懲戒処分について、ス労自主は、同年8月20日、大阪府地方労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に不当労働行為の救済申立てを行い、大阪府労委が平成16年11月5日に救済申立てを棄却したところ、同日、ス労自主は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立て、現在係属中である。

なお、59年刑事事件では、平成5年11月25日の最高裁判所（以下「最高裁」という。）の判決により、5名の有罪が確定した。また、懲戒解雇については、裁判所に解雇の無効を求める労働契約確認請求事件として訴訟提起されたが、最高裁の判決により、解雇の有効が確定している。

【乙3～4、第4回審問速記録P2, P8H証言】

- (3) ス労自主は、モービル石油株式会社（当時）が、Aに対し、昭和58年4月1日付けで会社鶴見油槽所の製造課から製油一課への配置転換を通告（以下「配転命令」という。）したこと、配転命令に抗議する目的で指名スト等を行ったことに対し懲戒処分（出勤停止15日）したこと、指名スト期間中、欠勤扱いし、有給休暇の取得を認めなかったことが不当労働行為であるとして、昭和60年10月19日にAに対する懲戒処分の取消しを求めて大阪府労委に救済を申し立てた。その後、ス労自主は、平成3年3月25日に当初申立てに加え、配転命令の撤回及び製造課への復帰を求める申立てを行った。これに対し、初審大阪府労委は、平成5年8月18日、配転命令に係る申立てについては申立期間徒過を理由に却下し、その余の申立てを棄却した。ス労自主は、中労委に再審査を申し立てたが、中労委は平成18年10月4日にこれを棄

却した。ス労自主は、これを不服として東京地方裁判所に取消訴訟を提起したところ、同地方裁判所は平成20年10月30日、ス労自主の請求を棄却したため、東京高等裁判所に控訴提起したところ、同高等裁判所は平成21年3月25日に控訴を棄却した。

【乙13～15、第6回審問速記録P2～3A証言】

- (4) ス労自主は、昭和57年9月の組合結成以降、会社を相手方として、前記(2)及び(3)の事件のほか、全国で多数の不当労働行為の救済申立てや訴訟を提起している。

【乙6～12】

3 会社における住宅手当制度

(1) 住宅手当の支給区分等

会社には、従業員に対して住宅手当を支給する制度があり、平成8年に改訂されて以降、その支給区分は、「扶養家族を有する者」と「扶養家族を有しない者」に大きく分けられており、「扶養家族を有しない者」がさらに「既婚者」、「単身独立生計者」及び「単身親元」に区分されている。

平成17年4月1日現在における人事関係規定集には住宅手当の1月当たりの支給額が、次のとおり定められていた。

ア 扶養家族を有する者 月額6万7,700円

イ 扶養家族を有しない者

(ア) 既婚者 月額5万6,700円

(イ) 単身独立生計者 月額3万7,200円

(ウ) 単身親元 月額1万円

なお、扶養家族とは所得税法上の扶養親族をいい、単身親元に該当する場合であっても、当該従業員が世帯の主たる生計責任者である場合は、単身独立生計者の支給区分を適用していた。また、会社の住宅施設を利用する者には住宅手当は支給しないこととしていた。

【甲6、乙21-1P20】

(2) 住宅手当の運用ルール

会社には、住宅手当の支給を決定する際に適用する特例措置を定めた運用ルールが存在する。その内容は、「扶養家族を有する者」の住宅手当を受けている従業員が、被扶養者の就職や年金受給などの理由により扶養者から外れた場合、その元被扶養者と同居する場合に限って、住宅手当は、「単身独立生計者」ではなく、「扶養家族を有しな

い者」のうちの「既婚者」の住宅手当を支給するというものであった。会社が「運用ルール」を設けたのは、「扶養家族を有する者」に該当していた「独身の従業員」が、引き続き元被扶養者と同居し生計を共にしているのであれば、当該従業員の生活実態に大きな変化はないため、配偶者がいなくても特例として「既婚者」として扱うことにして、住宅手当の減額幅をできるだけ小さくするよう配慮するためであった。

なお、「運用ルール」は、「独身で扶養者を有していた者」を対象としており、元々「扶養家族を有しない既婚者」に該当していた者が何らかの理由で配偶者をなくした場合で、元被扶養者と同居している場合の取扱いについては定めていなかった。

運用ルールは、人事部内の内規であり、会社の人事関係規定集などで明文化されたものではなく、労働組合や従業員には公表されていなかったが、会社は、平成17年1月14日付けのス労自主からの開示要求を受けて、同年2月4日、品川で開催されたス労自主と会社との団体交渉（以下「本部団交」という。）において、同日付けの「会社ポリシー項目における運用ルールについて」と題する書面を提示し、住宅手当には「非管理職従業員で独身で扶養者を有する者が、被扶養者の就職や年金受給開始などの理由から扶養者から外れた場合、その元被扶養者と同居する場合に限って住宅手当は、『単身独立生計者』ではなく、『扶養家族を有しない既婚者』扱いとする。」という運用ルールが存在すると説明している。

【甲8、甲30-1P46～47、第1回審問速記録P16～17F証言、第7回審問速記録P3～7O証言】

4 Aの住宅手当変更の経緯

- (1) 平成17年5月13日、Aの妻が死亡した。Aは、妻が死亡する以前は、妻に収入があったため妻を扶養家族としておらず、住宅手当の支給区分は「既婚者」が適用され、月額5万6,700円の支給を受けていた。また、Aは、長女が生まれた昭和48年から就職した平成8年までの間、長女を扶養していた。

Aは、妻死亡に伴う手続として、平成17年6月2日、会社のバンコク人事担当部門の担当者からの指示を受け、人事記録及び「扶養控除等（異動）申告書」を提出した。その際に、住宅手当の変更手続について指示がなかったため、会社の人事部労務ポリシーディビジョンA

ナリストのB（以下「B」という。）に住宅手当の変更手続について照会した。

Bは、住宅手当の変更手続の照会先として、賃金・福祉課のC（以下「C」という。）の連絡先をAに伝え、Aは電話でCに住宅手当の変更手続の方法を照会した。

【甲13、甲15、乙16P6、第5回審問速記録P14～16A証言、第6回審問速記録P4, P7A証言】

- (2) Aは、平成17年6月9日、Cから住宅手当の変更手続について記載された電子メール（以下「メール」という。）を受信した。メールには、配偶者死亡のため「独身」となり、住宅手当は「単身独立生計者」に該当することになるが、過去に扶養していた者が同居し生計を共にする場合に限り「既婚者」と同等の手当を支給すること、提出書類は「同居の事実を証明するもの（住民票）」及び「過去に扶養していたことを証明するもの（源泉徴収票など）」であることが記載されていた。

【甲14、第5回審問速記録P17～18A証言】

- (3) Aは、平成17年6月10日、前記(2)のメールに対し、電話でCに「長女は13年前に就職しており、扶養家族であった頃の源泉徴収票の提出は困難である。」ことを伝えた。その際、Cから長女の結婚の有無について尋ねられたので「結婚している。」と回答した。これに対してCは、「それだと条件が違ってくる。もう一度確認する。」と回答し、しばらくして「確認した結果、間違いないので住民票と源泉徴収票を提出してください。」とAに伝えた。

Aは改めて、Cに対して、長女を扶養していた当時の源泉徴収票は持っていないので、会社の人事記録で確認することを求めたところ、Cは平成13年9月に導入された人事給与システムにそれ以前の情報が登録されていないことから、「人事にそのような書類はない。」とAに回答した。

【第5回審問速記録P17～19A証言】

- (4) Aは「人事にそのような書類はない。」というCの回答に対し、Bに「人事部で従業員の人事記録を持っていないということだが本当か。」と確認したところ、Bは「持っていないわけではなく外部倉庫に預けてある。」と回答した。Aは、10年以上前の源泉徴収票は持っていないので、会社の人事記録で確認することをBに求めたところ、

BもAが源泉徴収票を持っていないことに理解を示した上で「検討させていただきます。」と回答した。

その後、Bは「倉庫に人事記録を探しに行くのも現実的ではないので、過去に扶養家族を有していたことの『確認書』の提出をもって証明とする。」旨をAに回答した。

なお、会社がAに提出を求めた「過去に扶養していたことを証明する書類」については、平成17年6月27日に開催された本部団交において、ス労自主から、Aが源泉徴収票を提出するのは困難であるとして、取扱いをどのようにするかが議題として取り上げられた。

【乙16P7、第5回審問速記録P19～20A証言】

- (5) 平成17年9月2日、品川で本部団交が開催され、ス労自主から申入れのあった議題の一つとして、Aの住宅手当変更についての話合いが行われ、ス労自主からは中央執行副委員長D（以下「D副委員長」という。）、中央書記長E（以下「E書記長」という。）、中央執行委員F（以下「F」という。）及び中央執行委員X（以下「X」という。）の4名が、会社からは人事部労務ポリシーディビジョンマネージャーG（当時。以下「Gマネージャー」という。）及びBの2名が出席した。

この本部団交で、ス労自主は、中央執行委員長H（以下「H委員長」という。）名で会社代表Iあてに「確認書」と題する文書を提出した。この文書には「…今回組合員Aの妻死亡による住宅手当の取扱いについて、賃金・福祉課担当者より本年6月9日付Eメールで通知された、過去に扶養していた者と同居し生計を共にする場合は、『単身独立生計者』ではなく、『既婚者』の取扱いとすることを暫定的に確認する。」と記載されていた。また、ス労自主は、住宅手当の変更に必要な書類として、住民票と過去に扶養していたということを証明する旨を記載した文書を提出するようにAに連絡して、必要書類を用意させることを表明し、会社もこれを了承した。

【甲4、甲11、乙1、乙20-1P9、第5回審問速記録P21A証言】

- (6) Aは、平成17年9月6日、住民票と過去に長女を扶養していたという内容を記載した「確認書」と題する文書を会社に提出した。会社は、Aから提出された住民票では、Aの長女の住民票における世帯主は長女の夫であり、Aと長女が別世帯であったことから、Aに世帯状況を確認したところ、Aは長女とは別世帯であると回答した。会社は、A

と長女が別世帯であることを確認したため、Aと長女のケースは「生計を共にする場合」には該当せず、住宅手当の支給区分は「既婚者」ではなく、「単身独立生計者」として取り扱わざるを得ない旨をAに伝えたところ、Aは不満を示した。

【甲15、乙16P7～8、乙17-1～2、第5回審問速記録P22A証言】

- (7) 平成17年10月20日、品川で本部団交が開催された。この団体交渉には、ス労自主からはH委員長、D副委員長、E書記長、F、X、A及び中央執行委員J（以下「J」という。）の7名が、会社からはGマネージャー及びBの2名が出席し、議題の一つとして、Aの住宅手当の変更について話し合いが行われた。

会社は、ス労自主に対し、Aから提出された住民票でAと長女が別世帯であることが確認されたため、Aの住宅手当の支給区分は「単身独立生計者」となることを「住宅手当の運用ルールについて」と題する文書を提示して説明した。この文書には、住宅手当の支給における「現行の運用ルール」が「ランク1（有扶養家族）の住宅手当を受けている従業員が、被扶養者が就職や年金受給などの理由から扶養者から外れた場合、その元被扶養者と同居する場合に限って住宅手当は、ランク3（単身独立生計者）ではなく、ランク2（既婚者）の住宅手当を支給する。」であることのほか、「運用ルールの追加」として「但し、同居の非扶養家族が結婚などにより生計を別にしている（当該従業員と別世帯）場合は、ランク2の適用は行わない。」ことが記載されていた。会社は、その理由について「同居の非扶養家族が結婚などにより生計を別にしている（当該従業員と別世帯）場合は、住宅手当支給の本来の趣旨にそぐわないため、ランク2を適用することはできない。」からであると説明したが、ス労自主は、AがCに長女が結婚していることを伝えた上で、書類を提出するよう言われていること、会社が「運用ルールの追加」として説明した住宅手当の取扱いについて、団体交渉の前日に人事部内で確認をしたとしていることなどから、「あえて嫌がらせ的にわざわざつけ加えている…。」「組合から見ると、改悪変更になる…」などと主張し、話し合いは合意には至らなかった。

【甲1P4、甲4P1、甲5、甲30-2P10～15、乙16P9、第5回審問速記録P23～25A証言】

- (8) 平成17年11月11日、大阪で本部団交が開催され、ス労自主からはH

委員長、D副委員長、中央執行副委員長K（以下「K副委員長」という。）及びFの4名が、会社からはGマネージャー及びBの2名が出席し、同年10月20日の本部団交に引き続き、Aの住宅手当の取扱いについて話し合いが行われた。

会社は、住宅手当の支給区分を決定する際の考え方について「住宅手当支給額決定フロー」と題する資料を提示し、Aの場合は、長女と同居はしているが、長女は結婚して別世帯であるので、Aの住宅手当の支給区分は「単身独立生計者」として取り扱わざるを得ないと説明した。

ス労自主は、会社では以前、男性従業員の場合は結婚すれば無条件に最高額となる「配偶者または扶養家族を有する者」という支給区分（当時）を適用するが、女性従業員の場合には夫より収入が多いことが証明された場合に「配偶者または扶養家族を有する者」という支給区分を適用する運用がなされていたが、ス労自主から「男女差別である」として指摘を受けたことなどから、昭和53年に男女ともに結婚すれば「配偶者または扶養家族を有する者」の支給区分を適用することに変更した経緯があったこと、当時の交渉経過の中での考え方は、扶養の有無にかかわらず、結婚して住宅に関する一定の責任を持っている者に「配偶者または扶養家族を有する者」の支給区分を適用するとしていたこと、今回、会社の示した住宅手当の運用ルールについての考え方は、扶養の有無によって運用ルールを変更したものであり、受け入れられないと主張した。このため、ス労自主と会社は、引き続き協議を行うこととなった。

【甲4P2、甲12、甲31-1、乙20-3P9～11】

- (9) 平成17年11月21日、品川で本部団交が開催され、ス労自主からはH委員長、D副委員長、中央執行副委員長L（以下「L副委員長」という。）、E書記長、F、X、A及びJの8名が、会社からはGマネージャー及びBの2名が出席し、Aの住宅手当変更について話し合いが行われた。

会社は、Aは長女夫婦と同居はしているが、長女夫婦に対して生計責任があるとみなすことはできないので、Aの住宅手当の支給区分を「単身独立生計者」にすると判断したこと、平成18年1月以降、Aの住宅手当は、現行の「既婚者」の月額5万6,700円から「単身独立生計者」の月額3万7,200円に変更すること、妻死亡後も「既婚者」と

して取り扱っていたために多く支給していた住宅手当の差額分については、これまでの話合いの経緯を踏まえ、妻死亡時に遡及しての調整は行わないことを考えている旨説明した。

ス労自主は、住宅手当は労働条件の一つであり、労使で協議し確認する中で現在に至っている、団体交渉の前日に会社が一方的に確認したとして、後付けで運用ルールを追加して勝手に決められるものではないと主張したことから、話合いは合意には至らず、継続して協議することとなった。

【甲1P4、甲4P2、甲31-2、乙20-4P30～33】

- (10) 平成17年11月23日、Aの父親が死亡した。Aは、平成18年1月23日に母親を扶養家族として追加する内容の「扶養控除等（異動）申告書」を会社に提出したが、住宅手当の変更申請書の提出を行わなかった。

【甲18、乙2-2P22～23】

- (11) 平成17年12月9日、品川で本部団交が開催され、ス労自主からはH委員長、D副委員長、E書記長、F、X及びAの6名が、会社からはGマネージャー及びBの2名が出席し、Aの住宅手当の変更について話合いが行われた。

会社は、Aの住宅手当の支給区分は「既婚者」ではなく「単身独立生計者」で、平成18年1月1日以降は「単身独立生計者」の支給区分を適用すると説明したが、ス労自主は、支給区分の変更は改悪変更であるとしてこれを了解しなかった。

その後、平成17年12月22日にも品川で本部団交が行われ、ス労自主からはD副委員長、L副委員長、K副委員長、中央執行副委員長M、F及びXの6名が、会社からはGマネージャー及びBの2名が出席し、Aの住宅手当変更について話合いが行われたが、会社は、Aの住宅手当の支給区分が「単身独立生計者」となることの方については十分に話をした、これ以上議論をしても非常に難しいと判断したので、平成18年1月からAの住宅手当は「単身独立生計者」の区分を適用すると説明し、これに対しス労自主は、了解できないと回答した。

【甲4P2、甲31-3～4、乙20-5P27～30、乙20-6P27】

- (12) 会社は平成18年1月5日付け文書で、Aに対し、住宅手当の支給区分が「既婚者」から「単身独立生計者」に変更となったので、住宅手当を同年1月分給与から現行の月額5万6,700円から月額3万7,200円に変更することを通知した。

平成18年1月20日、品川で本部団交が開催され、ス労自主からはD副委員長、F、X及びAの4名が、会社からはGマネージャー及びBの2名が出席し、Aの住宅手当変更について話し合いが行われた。ス労自主は、Aの住宅手当を「単身独立生計者」に変更することについては了解できないとして、会社に対し、同月5日付け会社文書を撤回し、協議を続けることを求めたが、会社は、「十分説明をした。社員間の公平という問題もあるので、いつまでもこのままにすることはできない。1月から変えさせていただくという考えを変更する考えはない。」と回答した。

【甲17、甲31-5、乙20-7P16～21】

- (13) 会社は、平成18年4月1日、住宅手当の支給額の一部を改訂し、「扶養家族を有する者」に支給する手当額を月額6万7,700円から月額6万8,900円に、「単身独立生計者」に支給する手当額を月額3万7,200円から月額3万7,900円に変更した。

【乙21-3P20】

- 5 本件不当労働行為救済申立て及び住宅手当支給をめぐるその後の経緯
- (1) 組合は、平成18年12月27日、Aの住宅手当を同年1月に遡って「既婚者」である5万6,700円に戻し、減額分を返還すること等を救済内容とする本件不当労働行為救済を申し立てた。
- (2) 会社のバンコク人事部給与課の担当者は、平成18年12月14日、Aに対し「扶養控除等（異動）申告書」で届け出られている扶養家族の状況と住宅手当の支給区分が一致していないので、住宅手当の変更申請書を提出するようメールで連絡を行った。Aは、このメールを見落としており、平成19年1月になってから確認した。

【甲19、乙2-1P13、第5回審問速記録P28～P30 A証言】

- (3) 平成19年1月22日、品川で本部団交が開催され、ス労自主からはL副委員長、E書記長、F、J、N、X及びAの7名が、会社からは人事部労務マネージャーO（以下「Oマネージャー」という。）及びBの2名が出席した。

ス労自主は、前記(2)の平成18年12月14日付けメールの内容が、平成17年11月21日に開催された本部団交において会社が説明した「Aの妻死亡により住宅手当の支給区分を『既婚者』から『単身独立生計者』に変更する」、「交渉経過を踏まえて妻死亡時に遡及して住宅手当の調整は行わない」という内容と異なるものであったため、会社に対し

て事実確認を求めた。

会社はス労自主からの指摘を受け、平成18年1月23日にAが提出した「扶養控除等（異動）申告書」とAに支給している住宅手当の支給区分が一致していないこと、Aが平成17年11月23日から母親を扶養家族に追加しているのであれば、Aの住宅手当の支給区分は同日以降は「扶養家族を有する者」となる可能性があるため、確認することとした。

【乙2-1P13～17】

- (4) 平成19年2月28日、品川で本部団交が行われ、ス労自主からはH委員長、L副委員長、F、J、X及びAの6名が、会社からはOマネージャー及びBの2名が出席した。

会社は、ス労自主に対し、Aが母親を平成17年11月23日から扶養家族としたこと、Aが母親を扶養家族としたことに伴う住宅手当の変更手続を行わなかった事実を確認した上で、Aからの「住宅手当支給・変更申請書」の提出をもって、Aの住宅手当の支給区分を平成17年11月23日から「扶養家族を有する者」に変更することを説明した。それによれば、Aの住宅手当は、平成13年9月1日から平成17年11月22日までの支給区分は「既婚者」で月額5万6,700円、同月23日以降の支給区分は母親を扶養家族としたことから「扶養家族を有する者」に変更となり、同日から平成18年3月31日までは月額6万7,700円、同年4月1日以降は月額6万8,900円が支給されるということであった。また、前記(3)の本部団交で、会社がス労自主から事実確認を求められていた、前記(2)の平成18年12月14日付けメールに記載されていた内容が、平成17年11月21日の本部団交で会社が説明し、会社がAの住宅手当の支給において実際に行っている取扱いと異なっていたことについては、会社内での確認作業が十分でなかったという単純ミスであったと説明した。

ス労自主は、会社の行ったこれらの説明に対して、いずれの説明についても「わかりました。」と回答した。

【乙2-2P22～24】

- (5) Aは、平成19年3月13日、「住宅手当支給・変更申請書」をバンコク人事部給与課に提出した。会社は同月23日、Aに対し同月分給与から住宅手当の支給区分を「扶養親族を有する者」に変更し、月額6万8,900円の支給を開始した。併せて、Aが母親を扶養家族とした平成

17年11月23日に遡及して、Aに支給されるべきであった住宅手当の額と実際に支給されていた手当額との差額44万6,250円を支給した。

ス労自主は、平成19年4月27日に品川で開催された本部団交において、会社が同年3月23日にAに支給した住宅手当の計算方法についてAがバンコク人事部給与課に確認したところ、計算方法のうち平成17年11月分の日割り計算の方法は、組合が了解しているものとは異なる計算式であるが、その余の計算式については的確に計算がなされていることが確認されたので、Aとしては会社が支給した金額を「仮に受領する」と回答した。

【甲21、乙2-3P23、第6回審問速記録P6～7、P10A証言、第7回審問速記録P11～12O証言】

- (6) 組合は、平成19年5月29日付けの準備書面(1)により、請求する救済内容を、Aの住宅手当の支給区分を配偶者の死亡を理由に変更してはならない旨に変更した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 不利益性の有無と不当労働行為性の検討

本件において、会社がAの住宅手当の支給区分を「既婚者」から「単身独立生計者」に変更した事実のみを取り上げれば、Aの住宅手当は月額5万6,700円から月額3万7,200円に減額されたことになり、支給区分が変更された時点では、Aに経済的な不利益性が認められる。よって、この不利益が組合員であることを理由とするものであるか否かについて、支給区分の変更自体と変更に至る手続について検討し、会社の行為に不当労働行為性が認められるか否かを判断する。

(1) 申立人の主張

ア 「単身独立生計者」への支給区分の変更自体について

住宅手当の支給区分をどのようにするか、その支給区分にはどのようなケースが適用されるかは、重要な労働条件であり、労使の協議決定事項である。

しかしながら、会社は、Aの配偶者が死亡したことを理由に、ありもしない住宅手当の「運用ルール」なるものをでっち上げて、Aの住宅手当の支給区分を「既婚者」（月額5万6,700円）から下位の区分である「単身独立生計者」（月額3万7,200円）に変更し、手当を減額するという不利益扱いを実施強行した。

イ 支給区分変更に至る手続について

(ア) 支給区分の変更における組合との合意について

会社において、かつて扶養した子女と同居する場合で、その子女が結婚しているケースはこれまでに事例がない。Aのケースにおいて、前例のないケースが生じたのであるから、その取扱いについては組合と協議して合意を得るのが当然である。

しかしながら、会社は、組合と協議することもなく、合意を得ることもなく一方的にAの住宅手当の支給区分を「既婚者」から「単身独立生計者」に変更し、Aに押しつけた。

仮にAがス労自主組合員でなく、エクソンモービルグループ労働組合の組合員だったとすれば、会社はかかる対応をすることはなく、協議を尽くし、「扶養家族を有する者」（月額6万8,900円）として取り扱うことも考えられる。何故なら、会社はエクソンモービル買収合併に当たってエッソ、モービル、東燃ゼネラルの3社の労働条件一本化の提案を行った際、ス労自主との交渉においては、会社提案を押しつけたが、エクソンモービルグループ労働組合を含む他労組との交渉においては、他労組の主張・要求を取り入れ、会社提案と異なる内容で合意している。会社の対応の違いは、一重にス労自主を嫌悪しているに他ならず、本件もその一環として行われた差別的取扱いである。

(イ) 平成17年9月2日の本部団交での労使間の確認事項とその後の「運用ルール」の適用について

会社は、平成17年9月2日に行われた本部団交において、Aの住宅手当の支給区分を「既婚者」にすることが確認されているにもかかわらず、同年10月20日の団体交渉で、この確認を反故にして、突然、「運用ルール」を追加して、Aの住宅手当の支給区分を「既婚者」から「単身独立生計者」に変更すると言い出した。

(ロ) 支給区分決定要件の運用について

会社は、Aが母親を扶養家族としたことに伴い、Aと母親は別世帯であり、かつ同居もしていないにもかかわらず、Aの住宅手当の支給区分を「扶養家族を有する者」に変更している。このことからしても、住宅手当の支給区分決定において、「同一世帯」、「生計を共にする」ことは絶対要件ではなく、会社の恣意的運用とされていたのが実態である。

(エ) AとCとのやり取りに伴う会社の対応について

住宅手当の担当で、会社自身も「届出方法に詳しい」と認めている賃金・福祉課のCが、Aが長女が結婚している事実を伝えた際に、「分からないけど、書類が必要なのは間違いない」などと言うのはあり得ないことで、支給区分が「既婚者」となる条件に該当するか否かを考慮し、該当するから手続きに必要な書類をAに求めたのであり、該当しなければ、書類の提出を求めることはないはずである。

これを見ても、いかに会社が、Aを不利益扱いするために、虚言を弄し、それを取り繕うための居直りに終始しているかは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 「単身独立生計者」への支給区分の変更自体について

Aの配偶者死亡に伴う住宅手当の支給区分の「既婚者」から「単身独立生計者」への変更は、従業員であれば誰にでも適用される人事関係規定集の住宅手当に関する規定と「運用ルール」に則った取扱いであり、Aが組合またはス労自主組合員であることや、同人の組合活動を理由とした取扱いでは全くない。

イ 支給区分変更に至る手続について

(ア) 支給区分の変更における組合との合意について

そもそもス労自主は、平成17年9月2日付けの「確認書」で過去に扶養していた者と同居し生計を共にする場合は、「単身独立生計者」ではなく、「既婚者」の取扱いとすることを暫定的に確認するとして、住宅手当の支給区分を「既婚者」に該当するための要件が「生計を共にする」ことであることに賛同していた。

これに従ってもAの住宅手当の支給区分は「単身独立生計者」に該当することになり、Aが組合またはス労自主の組合員であることや、同人の組合活動を理由とするものではなく、本件において労働組合法第7条第1号所定の不当労働行為が成立する余地はあり得ない。

(イ) 平成17年9月2日の本部団交での労使間の確認事項とその後の「運用ルール」の適用について

平成17年9月2日に行われた本部団交において、ス労自主は、「過去に扶養していた者と同居し生計を共にする場合は、『単身独立生計者』ではなく、『既婚者』の取扱いとする」という本件「運

用ルール」に従った取扱いを暫定的に認めるという趣旨の「確認書」を会社に提出した。

加えて、ス労自主と会社は、Aが住民票と同人が過去に長女を扶養していた事実を記載した確認書を、会社に対して提出することを確認している。

その後、会社は、Aとその長女が住所を同じくするも生計を共にしていなかったことが判明したため、今後同様のケースが発生したときに備え、「運用ルール」のうちの「生計を共にする」という要件をさらに明確化し、同居していても生計を共にしていない場合の取扱いがはっきり分かるようにすべきであると考えたことと、「運用ルール」が適用された結果、Aが「単身独立生計者」として取り扱われる理由をス労自主とAにわかりやすく説明し、納得を得る必要があると考えたことから、平成17年10月20日の本部団交において、「運用ルールの追加」という表題で書面を作成し、提示することで、「生計を共にする」という要件を改めて明確化したに過ぎず、新たなルールを即席で作って加えたというものではない。

(ウ) 支給区分決定要件の運用について

会社は、住宅手当の支給区分及び「運用ルール」に従って、Aの住宅手当の支給区分を、従前の「既婚者」から「単身独立生計者」に変更した。Aの住宅手当の支給区分が変更されたのは、妻の死亡に伴って同人が独身者となったことにより、住宅手当の支給区分上、Aが「既婚者」でなく「単身独立生計者」になり、かつ、Aが「運用ルール」に定める「単身独立生計者」が「既婚者」として扱われる例外的な場合にも該当しなかったからにほかならない。Aの住宅手当の支給区分が変更された理由はこれに尽きるのであって、会社の対応が不当労働行為に該当する余地は存在しない。また、「運用ルール」は、Aがその長女と生計を共にしていないことが判明する前からA及びス労自主に伝えられており、なおかつ、ス労自主は、その要件をAに適用することについて確認書まで会社に提出していた。すなわち、会社は、当初からA及びス労自主に説明を行い、かつス労自主も納得していたとおりのルールに従って処理をしたに過ぎない。

(エ) AとCとのやり取りに伴う会社の対応について

賃金・福祉課のCが、Aから長女が結婚している事実を聞いた後で、「それだと条件が違ってくるかもしれないので確認する。」と回答し、その後、「確認したが間違いない。」として改めて住民票などの書類の提出を求めたのは、その時点において、Aと長女が生計を共にしているかどうか分からなかったものの、いずれにせよ住民票と過去に扶養家族であったことを証明する書類での確認が必要なのは間違いないと判断したからである。

(3) 当委員会の判断

ア 「単身独立生計者」への支給区分の変更自体について

前記第2の3の(1)で認定したとおり、会社では、扶養家族の有無、配偶者の有無などを基準とした支給区分に基づいて従業員に住宅手当を支給している。人事関係規定集の規定によれば、「扶養家族」を有していれば、「扶養家族を有する者」に該当する支給区分が適用となり、「扶養家族」とは「所得税法上の扶養親族」とされている。また、「扶養家族を有しない者」は、「既婚者」、「単身独立生計者」及び「単身親元」に区別される。このことからすると、「既婚者」は、配偶者のいる者を意味し、「単身独立生計者」及び「単身親元」は配偶者がいない者を意味しているのは明らかである。なお、「単身親元」に該当する場合であっても、当該従業員が世帯の主たる生計責任者である場合は、「単身独立生計者」の支給区分が適用され、会社の住宅施設を利用する者に住宅手当は支給していない。

前記第2の3の(2)で認定したとおり、会社には住宅手当の支給において、「非管理職従業員で独身で扶養者を有する者が、被扶養者の就職や年金受給開始などの理由から扶養者から外れた場合、その元被扶養者と同居する場合に限って住宅手当は、『単身独立生計者』ではなく『扶養家族を有しない既婚者』扱いとする。」という「運用ルール」があり、平成17年2月4日の本部団交において、会社は組合に文書で提示している。また、「運用ルール」の趣旨は、「扶養家族を有する者」に該当していた「独身の従業員」が、就職等の理由で扶養家族から外れた元被扶養者と同居し生計を共にしている場合に限って、当該従業員の生活実態がそれほど大きく変わらないと見ることができることから、配偶者がいなくても特例として「既婚者」として扱い、住宅手当の減額幅を

小さくするよう配慮したものである。

しかしながら、「運用ルール」は、「独身で扶養者を有していた者で、被扶養者の就職等の理由から扶養者から外れた場合」を対象としており、Aのように、「扶養家族を有しない既婚者」に該当していた者が配偶者を亡くして、元被扶養者である子どもと同居している場合を対象とすることは想定していなかった。

そこで会社は、Aのケースは、妻が死亡した時点で人事関係規定集や「運用ルール」をそのまま適用すれば「単身独立生計者」となるところ、「運用ルール」を設けた趣旨に鑑み、想定外のAのケースにも「運用ルール」を適用することとしたのであり、従業員であるAに配慮した取扱いをすることを決定したのは明らかである。

以上のことからすれば、会社が、Aへの「運用ルール」の適用に関し、元被扶養者と同居し生計を共にすることを要件としたことは、住宅手当の趣旨及び「運用ルール」を設けた趣旨からすれば妥当なものと認められる。

加えて、前記第2の4の(5)で認定したとおり、組合も、平成17年9月2日の本部団交において、文書を用意し、「過去に扶養していた者と同居し、生計を共にする場合は、『単身独立生計者』ではなく、『既婚者』の扱いとする」ことを見解として示し、同日付けの確認書を会社代表に提出していることから、住宅手当を支給する趣旨及び「運用ルール」が設けられた趣旨を理解した上で、会社が行ったAへの配慮についても了解していたものと認めるのが相当である。

その後、前記第2の4の(6)及び同(12)で認定したとおり、Aの場合、同居はしているが、結婚している元被扶養者である長女とは住民票が別になっており、世帯を異にしていることから、「生計を共にする」という要件に該当しないとして、会社が、平成18年1月から「単身独立生計者」の扱いをしたことは、上記要件に照らして判断した結果に過ぎないと認めるのが相当である。

イ 支給区分変更に至る手続について

(ア) 支給区分の変更における組合との合意について

組合は、支給区分の変更を一方向的に押しつけたと主張するが、支給区分の要件については、前記第2の4の(5)で認定したとお

り、平成17年9月2日の本部団交において、暫定的であるとしながらも、過去に扶養していた者と同居する場合に、住宅手当の支給区分が「既婚者」として取り扱われるためには「生計を共にする」ことが要件となることを確認している。

組合が、このことを確認した文書を自ら会社に手渡していることからすれば、当時、組合がAの住宅手当の支給区分が「既婚者」として取り扱われるためには、過去に扶養していた長女と同居し、生計を共にすることが要件であると認識していたことは明らかでこれを疑う余地はない。

加えて、前記第2の4の(6)で認定したとおり、Aが提出した住民票によれば、Aと長女は同居はしているが、長女の住民票における世帯主は長女の夫であり、Aと長女は別世帯であることが確認でき、会社が、Aのケースについては、長女と同居はしているが生計を共にしている状況には該当しないと判断したことには合理性が認められる。

また、組合は、「かつて扶養した子女と同居する場合で、その子女が結婚しているケース」という過去に前例のないケースが生じたのであるから、その取扱いについては組合と協議して合意を得るのが当然であるが、会社は一方的にAの住宅手当の支給区分を「既婚者」から「単身独立生計者」に変更したと主張する。

確かに、Aのケースは前例はなかったが、Aが長女と同居し生計を共にしていれば「運用ルール」を適用し「既婚者」とすることについて、前述のとおり平成17年9月2日の本部団交において組合も自ら確認している。その後、Aが長女と生計を共にしていなかったために「運用ルール」が適用されず、結果として組合の想定に反して「単身独立生計者」とされたに過ぎない。よって、組合の合意を得ずに一方的に支給区分を変更したとの組合の主張は失当である。

さらに、組合は、仮にAがス労自主組合員でなければ、会社は係る対応をすることはなく、協議を尽くし、「扶養家族を有する者」として取り扱うことも考えられると主張するが、本件において、会社は団体交渉においても丁寧に説明を行うなど、誠実な対応を行っており、会社の対応が他組合と異なっていることを窺わせる事実は示されていない。

- (イ) 平成17年9月2日の本部団交での労使間の確認事項とその後の「運用ルール」の適用について

前記第2の4の(5)で認定したとおり、平成17年9月2日に行われた本部団交において確認されたのは、「過去に扶養していた者と同居し生計を共にする場合は『既婚者』の取扱いとする」とことと、「Aが会社に提出しなければならない必要書類は、住民票と過去に扶養家族であったことを証明する書類である」というものであり、要件を問わずAの支給区分を「既婚者」として扱うことを、労使で確認した事実は窺われない。

なお、前記第2の4の(7)で認定したとおり、平成17年10月20日の本部団交で会社は、組合に提出した同日付け文書にある「運用ルールの追加」（「同居の非扶養家族が結婚などにより生計を別にしている〔当該従業員と別世帯〕場合は、既婚者の適用は行わない。」）について説明しているが、上記のとおりAを「既婚者」として扱うことを確認した事実が認められない以上、「運用ルールの追加」が、労使間で確認した事項を反故にしたものとは認められず、組合の主張は失当である。

- (ウ) 支給区分決定要件の運用について

前記アでも述べたとおり、会社は、人事関係規定集で住宅手当における「扶養家族」の定義を「所得税法上の扶養親族」であるとしていることや、単身親元でも当該従業員が世帯の主たる生計責任者である場合は、最も低い支給区分の「単身親元」でなく、上位の「単身独立生計者」としての手当を支給すると規定していることからすれば、会社は従前から住宅手当の支給において「当該従業員がどの程度まで生計責任をもっているのか」、即ち、同居者がある場合には、「世帯の主たる生計責任者であるか否か」を支給区分を決定する重要な判断基準としていたことは明らかである。

また、前記第2の4の(10)で認定したとおり、Aは、会社に「扶養控除等（異動）申告書」を提出していることから、母親を所得税法上の扶養親族とした旨を申告したのであり、人事関係規定集に従えば、母親は住宅手当を支給する場合の基準となる「扶養家族」となると認められ、Aの住宅手当の支給区分は「扶養家族を有する者」に該当することとなる。Aが母親を扶養家族としたこ

とに伴う会社の決定は、人事関係規定集に基づく客観的判断に基づくものであると認められ、妻死亡時における住宅手当の支給区分変更において、長女は同居しているが生計を共にしていないため人事関係規定集に基づき「単身独立生計者」とした判断と何ら異なるものではなく、Aに対して恣意的な運用が行われたとは認めることはできない。

(エ) AとCとのやり取りに伴う会社の対応について

前記第2の4の(2)及び同(3)で認定したとおり、当時、AとCとの間で行われていたやり取りは、Aが過去に扶養していた長女と同居していることを前提として行われており、その場合にAがどのような書類を提出すればよいかということであった。これを前提に考えれば、住宅手当の担当者であったCが、Aから新たに得た「長女が結婚している」という情報が、組合も主張している過去に例のない「かつて扶養した子女と同居する場合で、その子女が結婚しているケース」に該当したことや、「長女が結婚していることで、Aと生計を共にしていない」ことも想定できたため、Aに提出させる書類が住民票と過去に扶養家族であったことを証明する書類で間違いがないかを確認し、提出させる書類としては間違いなかったので、改めてAに書類の提出を求めたに過ぎないと認めるのが自然かつ合理的で、後からAに対して行った不利益な取扱いを取り繕うための会社の虚言であるとする組合の主張こそ、あまりにも不自然であり、かつ論理の飛躍があるというべきである。

2 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、会社がAの住宅手当の支給区分を「既婚者」ではなく「単身独立生計者」とすると判断したことは、人事関係規定集の住宅手当に関する規定や本部団交において労使間で確認されていた「運用ルール」及び必要な提出書類を確認した結果に基づいたものであり、その範囲を逸脱するものとは認められず、従業員であれば誰にでも適用される取扱いであることは明らかで、Aを殊更に不利益に扱おうとしたとは認められないことから、Aの配偶者死亡に伴う本件住宅手当の支給区分の変更が、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言うことはできない。

なお、組合は、その後、Aが母親を扶養家族としたことに伴い、支給

区分が「扶養家族を有する者」へ変更となり、Aの経済的な不利益は解消されていることを認めながら、尚も、会社が、平成18年1月5日付け通知文書を撤回していないことが不利益取扱いであると主張するが、上記のとおり、Aの配偶者死亡に伴い支給区分を「既婚者」から「単身独立生計者」へ変更した会社の決定に不当労働行為性は認められないことから、これについては判断するまでもない。

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3月30日

神奈川県労働委員会

会長 関 一 郎 ㊟