

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 全日本建設交運一般労働組合神奈川県本部

同 全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部

同 全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部
扶桑運輸分会

再 審 査 被 申 立 人 扶桑運輸株式会社

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第15号事件（初審神奈川県労委平成22年(不)第9号事件）について、当委員会は、平成25年7月17日第182回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

再審査被申立人扶桑運輸株式会社は、再審査申立人全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部扶桑運輸分会との間の団体交渉において、賃金・一時金等に関する交渉にあっては会社の経営状況を具体的に記した資料等、交渉議題に応じた資料を適切に提示又は提供して説明を行うなど、誠意をもって対応しなければならない。

- 2 本件救済申立てのうち、平成20年11月5日ないし同月26日開催の団体交渉に係る申立てを却下する。
- 3 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人扶桑運輸株式会社（以下「会社」）の下記行為が、労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、再審査申立人全日本建設交運一般労働組合神奈川県本部（以下「本部組合」）、同全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部（以下「支部組合」）、同全日本建設交運一般労働組合神奈川県南支部扶桑運輸分会（以下「分会」、三者合わせて「組合ら」）が、平成22年3月18日（以下「平成」の元号は省略）、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」）に対し、救済を申し立てた事件である。

- (1) 会社が、分会との20年11月5日から22年3月17日までの団体交渉において、必要な資料を提供しないなど不誠実な対応を行ったこと

(労組法第7条第2号及び第3号)

(2) 会社が、分会長 X 1 (以下「X 1 分会長」)、分会員 X 2 (以下「X 2」)、同 X 3 (以下「X 3」、X 1 分会長、X 2 と合わせて「X 2 ら分会員」)、同 X 4 (以下「X 4」)、同 X 5 (以下「X 5」) を主任に昇格させなかったこと (労組法第7条第1号及び第3号)

(3) 分会が磯子事業所入口付近に掲揚した組合旗を、20年11月20日及び22年6月10日 (本件救済申立て後に申立事実として追加されたものである。) に会社が撤去したこと (労組法第7条第3号)

2 組合らは、初審において、要旨、次のとおりの救済内容を請求した。

(1) 会社は、分会との団交において、必要な資料を、分会出席者の人数分提供すること。

(2) 会社は、X 2 ら分会員、X 4、X 5 を主任に昇格させるとともに、同人らに対してそれぞれ100万円を支払うこと。

(3) 会社は、磯子事業所入口付近での組合旗の掲揚を認めること。

(4) 陳謝文の掲示

3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、24年3月5日付けで、①会社に対し、団交において、質問に対する説明を丁寧に行うなど誠意をもって対応することを命じ、②20年11月20日の組合旗の撤去に関する救済申立てを却下し、③その余の申立てを棄却することを決定し、24年3月5日、命令書を交付した。

同労委は、会社と組合との団交において、会社が協定書に提示としか記載されていないという理由で資料の提供を拒否した事実は認められないこと、分会側の団交出席者数に十分な資料を準備しない会社の態度は適切とはいえないがその責を会社のみ負わせることはできないこと、会社が資料を団交終了後に渡したことは1回のみでこのことにより分会が受けた不利益も明らかにされていないことなどから、会社の対応が資料の提示又は

提供については不誠実とまではいえないとしたが、一方で、会社は分会が求める説明を十分に行っているとはいえず、会社の交渉態度には不誠実な点があったとして、労組法第7条第2号に該当すると判断した。

4 再審査申立ての要旨

組合らは、24年3月21日、上記初審命令を不服として、会社が、①団交において、必要な資料を、分会出席者の人数分提供すること、②X1分会長、X2、X4、X5を主任に昇格させるとともに、同人ら及びX3に対してそれぞれ100万円を支払うこと、及び③陳謝文の掲示を求めて、再審査を申し立てた。

なお、組合らは、主任への昇格を求めたX4及びX5が24年5月19日付けで分会を脱退したため兩人に係る救済については申立てをしないこととし、また、組合旗の撤去に係る却下及び棄却の決定について、不服を申し立てないとしたため、本件再審査の対象とはならない。

5 本件の争点

- (1) 会社がX2ら分会員を主任に任命しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益な取扱い及び分会の運営に対する支配介入といえるか。
- (2) 本件の不誠実団交の申立てに係る救済方法として、初審命令が主文第1項で命じた内容は妥当といえるか。

第2 当事者の主張要旨

1 争点(1)について

(1) 組合らの主張

ア 初審命令は、主任の職務は、一般の乗務員の業務と比較して難易度が高いとするが、経験を積み、研修を履修すれば、乗務員として不適合でない限り主任の職務を遂行できるものである。そして、X2ら分

会員は、勤続年数も長く、勤務実績も問題はない。

(ア) X 1 分会長の場合

主任、運送指導員に就いている者のうちの3名は、けがで長期間休んだり、乗務できなかつた者もいるが、X 1 分会長にはそのようなことはなく、トラブル、クレームもなく、業務経験も長く、納入先も多く知っており、能力において劣っているものではない。

(イ) X 2 の場合

磯子事業所に勤めて19年になるが、仕事のミスなど、問題を起こしたことは一度もない。

(ウ) X 3 の場合

入社から20年が経とうとしているが、作業ミスも一度もなく、新入社員の同乗指導なども行っており、日曜、祝日も仕事に協力している。

イ X 2 ら分会員は、遅くとも入社5年目の10年には、主任に昇格しているべきであったが、いまだ主任に昇格していない。また、分会に所属する会社従業員で主任への昇格者はおらず、そのことは会社も認めるどころであり、15年4月ないし22年4月の7年間の任命状況を見ても、その間、勤続年数の長い分会員を飛び越して主任となる非組合員がいる一方で、終始分会員らが全員主任になれないという事態が生じており、極めて不合理である。さらに、22年4月には、21年3月に分会を脱退した Y 9 (以下「Y 9」) が、主任に任命されている。

このような不合理な事態について、それが組合差別でないというのであれば、会社は、組合差別でないことを明らかにする義務がある。人事が会社の専権であるとするならば、その合理性を裏付ける資料は会社が一方的に保有しているものであるし、仮にそれが組合差別でな

く合理的な差別であるというのであれば、会社がそれを証明することはたやすいはずであるが、本件において、会社は、なぜ、分会員が、非組合員に飛び越されて主任となれないのか、何ら合理的理由を明らかにしておらず、例えば、分会員が能力において劣る点があるなどの説明は一切なされていない。

ウ 会社は、主任への昇格に当たっては、分会員であるかどうかにかかわらず適切に人選を行っているとは主張するが、会社には考課査定制度がなく、判断の客観性は全く担保されていない。また、主任への昇格に必要とされる運送指導員試験合格のための講習会の受講者は、Y2 所長（以下「Y2 所長」）が決定しており、分会員は長い間講習会に参加させてもらえなかった。

エ そして、Y2 所長が X6（以下「X6」）に対し、社内に建交労という共産党の組合一つだけでは困るから別の組合を作った旨、分会や C会 が賃上げ要求した場合、会社は、建交労の要求を聞き入れず、C会 の要求は通す可能性がある旨発言しているように、会社は組合らを嫌悪している。そのため X2ら分会員らは主任に昇格できないのである。

オ 以上からすると、X2ら分会員が主任に昇格していないことは、分会員に対する不利益取扱いであるとともに分会員ではない他の従業員と差別し、もって分会を弱体化させようとする試みであり、不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 主任は、①管理的業務（始業時に乗務員に対して対面点呼を行い、配車表による行き先確認、運行指示、業務指示、飲酒検査等の確認、当日の確認事項の説明、緊急時の配車変更を行う。）、②事務的作業（納入伝票の仕分、納入数量等のデータ入力作業、各種日報の整理、

配車確定入力作業、出荷案内書の仕分作業)、③タンクローリーの乗務、配送作業、新規顧客先の下見や地図の作成等の各種の業務をこなすことを求められる。したがって、主任のポストは、勤続年数に応じて誰でもが均等に任命されるものではなく、会社は、分会員、非分会員に関係なく適切に人選を行っており、誰が主任として適任であるかの判断は、使用者がその責任において決定すべき人事権の行使であって、経営責任を負う使用者の専権事項である。

イ 主任になって得られる利益は月額 8 7 0 0 円の主任手当だけであり、主任の経験を管理職登用の条件にはしていない。

ウ X 2 ら分会員を主任に任命していない理由

(ア) X 1 分会長の場合

勤務年数が 1 9 年になる乗務員である。仕事に取り組む姿勢は真面目であり、出勤率も高く、会社に対し協力的であるが、対人関係に関して余り得意でないように感じられた。指導方法に関して、ややぶっきら棒な点があった。

他の主任候補乗務員は、X 1 分会長と同様に協力的であることに加え、他の乗務員とうまく付き合うことができること等総合的な能力があると判断して、X 1 分会長ではなく他の乗務員を主任候補として選ぶことを決定した。

(イ) X 2 の場合

2 5 年 8 月で勤務年数が 2 0 年になるベテラン乗務員である。組合活動等が他の分会員に比べて多く、緊急時の対応ができないと思われる。現在までも早退や定時上がりの数は乗務員の中でも一番であり、また、休日出勤等が極端に少ないため、休日出勤している他の乗務員に対する点呼や対応ができる状況でないと判断しており、主任業務は期待できないと考えた。

(ウ) X3の場合

勤務年数が19年になる乗務員である。22年2月4日に定年となり、現在は嘱託の身分で就業している。

人柄も良く、他の乗務員ともうまく付き合いを行い、仕事に取り組む姿勢は模範的な乗務員だった。

副主任制度を発案した20年には、X3の名前も候補者として挙がったが、定年まで約2年しかなく、2年後にまた候補者を見つけることになるために、候補者3名の中から他の2名の候補者を長期的に教育することがより良い選択と判断して決定した。

エ Y7（以下「Y7」）、Y8（以下「Y8」）及びY9を主任に任命した理由

(ア) Y7の場合

X2ら分会員と同期であるが、大変まじめな性格で、粘り強い教育指導方針や仕事に対する責任感が強い。

(イ) Y8の場合

丁寧な言葉使いや身だしなみが顧客に好印象を与えており、仕事も安心できる作業を行い、他の乗務員の見本になる。

(ウ) Y9の場合

入社5年目と会社での経験は短いですが、仕事に取り組む姿勢は誠実で確実な仕事を日々行っている大変真面目な乗務員である。前職がバス会社で、点呼や始業点検の重大さを身をもって経験しているため、その経験を乗務員教育に生かせる。

オ したがって、X2ら分会員を主任に任命していないことについて、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為は成立しない。

2 争点(2)について

(1) 組合らの主張

ア 初審命令は、本件申立てまでの団交における会社の交渉態度には不誠実な点があり、それがその後の団交においても継続していると認定したことは正当であるが、一方で、団交における会社の資料の提示又は提供について会社に不誠実な点があったとまではいえないとしたことは、事実認定を誤って判断したものである。

イ 会社は、17年協定書において、「賃金改定など数値データが必要となる議案や、経営方針に関する重要な議案については、できるだけ具体的な資料を提示の上で説明する」との条項が盛り込まれているにもかかわらず、その後の団交において、分会に十分な資料を提供したことはない。

内容の充実した団交を実施するためには、団交の場で参加者が資料に目を通しながら議論することが必要であるとともに、資料を持ち帰って検討することは不可欠であり、資料の提示には必要部分の提供が含まれていると解するのが当然である。

少なくとも、資料の提供を求める分会に対し、提供が可能かどうか検討もせず直ちに拒否した会社の対応には、誠実に団交を行おうとする姿勢が欠けていることは明らかである。

ウ 初審命令は、協定書に提示としか記載されていないという理由で会社が資料の提供を拒否した事実を認めることはできないと判断するが、資料の提供を行わなかったことは、審問において Y1 社長（以下「Y1社長」）が認めていることであり、明らかに事実誤認である。

エ 会社は、初審から一貫して、分会に提供したとする資料の一部しか証拠として提出しない。このことは、会社が主張するような十分な資料を提供して団交には臨んでおらず、せいぜい証拠として提出された資料を団交で提供したことを示すと解するのが合理的である。会社が言うとおり、十分な資料の提供を分会に対して行っていたというので

あれば、初審において、いかなる資料をいつ提供したのか明らかにすることは、会社にとって容易なことである。それを行わない以上、十分な資料を提供したという会社の主張を信用することはできない。

オ 初審命令は、分会が具体的に何を求めていたかについては不明であると判断するが、そのようなことは全くない。例えば、賃金交渉において、あぶないんだという会社側に対して、分会は、あぶないと言うならきちんと資料を出してほしいと要求しているのである。このやりとりから、分会が、経理に関する資料の提供を求めていることは明らかである。確かに、具体的な書類の名前まで挙げて資料を要求してはいないが、具体的にどのような資料の提供をすればよいのかは、その後の団交の中で詰めていくことが可能である。分会からの資料提供に対し、どのような資料を提供すればいいのかという問いかけすら行わず、「しょうがねえんだよ」などと分会の資料要求を馬鹿にするような態度をとった会社の対応が不誠実であることは明らかである。

カ 初審命令は、組合らは、資料の提供を行わなかった理由が荷主との守秘義務にあるとする会社の主張に対して、具体的な反論を行っていないと判断する。しかし、本件において会社は団交の場で、守秘義務があるから資料を提供できないと言ったことはない。初審の審問の場になって初めて、守秘義務があるから資料の提供を行わなかったと主張したにすぎない。しかも、具体的に、どのような資料について守秘義務があるから提出できないと述べたのではなく、単に一般的抽象的に守秘義務があり出せないと言っただけである。単に守秘義務と言うだけで、それ以上何の説明もないまま資料を提供しなかった会社の行為が不誠実であることは明らかである。

キ 初審命令は、分会が、会社より提供される部数では団交に差し支えがあることについて積極的に会社に働きかけてきた経緯があったとは

うかがえないから、団交で分会側の出席者数に十分な資料が用意されなかった責を、会社のみを負わせることはできないと判断する。一般に、会議やプレゼンテーションなどで、出席人数を確認し、資料を何部用意すればいいのか確認するのは、資料を提出する側であることは公知の事実である。しかも、会社は、組合側に複数資料を渡さなければならないこと自体、全く考慮していなかったものであり、誠実に団交をしようという姿勢のなかったことは明らかである。

ク 初審命令は、団交終了後に会社が資料を分会に渡した事実のあったことを認定しながら、会社の同行為によって分会が具体的にどのような不利益を受けたのかについて明らかにされていないなどと述べて、不誠実な点があったとまではいえないと判断する。しかし、分会には、具体的かつ建設的な団交の円滑な進行が得られなかったという不利益が発生するのである。こうした不利益を一方的に分会に押しつける会社の団交における態度が不誠実であることは明らかである。

(2) 会社の主張

ア 会社は、団交において、分会に対して必要な資料を提示しており、組合らの主張は事実と異なる。また、提示するだけで提供しなかった資料もあるが、それは荷主等の関係で守秘義務が求められる資料や企業秘密に属する資料についてである。

イ 組合らは初審において、会社が提供資料の写しを組合員の人数分交付しないのは不誠実な対応だと主張し、救済命令を求めている。初審はこの点についての申立てを棄却しており、この初審の結論は妥当な判断と承認できるが、初審は初審命令の理由中において、分会側の団交出席者数に十分な資料を準備しない会社の対応を不誠実であるかのごとく認めているようである。今は簡単にコピーができる世の中なのであるから、資料を複数部必要なら必要とする側で必要とする部数の

コピーを取ればすむことで、自分でできることは自分ですればよいのである。

ウ 会社は、組合らが神奈川県労委に救済申立てをした以後も春闘や一時金の団交で分会に資料を提示しており、また、初審命令以降、会社は、団交において分会出席者の人数分の資料を提供している。したがって、この点における不誠実団交は解消したものと認められ、申立てを棄却した初審命令は妥当な命令として維持されるべきものと思料する。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合ら

本部組合は、神奈川県内で働く労働者で組織された労働組合であり、組合員は、初審結審日現在（23年9月20日）500名である。

支部組合は、神奈川県南部で働く労働者で組織された労働組合であり、本部組合の下部組織である。組合員は、初審結審日現在180名である。

分会は、会社の従業員で組織された労働組合であり、支部組合の下部組織である。分会員は、初審結審日現在8名であり、分会員8名はすべて磯子事業所で就労している従業員である。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送、廃棄物の収集・運搬等を主な業とする株式会社である。会社は、本社のほか、横浜市磯子区に超低温倉庫事業所及び磯子事業所を有している。このうち、磯子事業所は、A社（以下「A社」）磯子営業所の建物内に事務所を持ち、同事務所の場所を同社から無償で借りている。磯子事業所は、専らA社が製造販売する液化酸素、

液化窒素、液化炭酸ガス及びアルゴンの高圧ガスの輸送業務を行っている。会社全体の従業員は、初審結審日現在82名である。

2 労使間の状況

- (1) 5年7月、会社に分会が結成された。なお、当時、全日本建設交運一般労働組合は、運輸一般労働組合と称していた。
- (2) 5年11月8日、組合らは、神奈川県労委に、①X2の配置転換命令の撤回及び原職復帰、②誠実団交の実施等を求めて不当労働行為救済申立て（5年（不）第16号）を行った。
- (3) 5年12月10日、組合らと会社は、神奈川県労委において、5年（不）第16号不当労働行為救済申立事件に関し、X2の配置転換命令の撤回及びバックペイ並びに解決金の支払のほか、団交に関するルールについて組合らと会社が別に決めること等について合意し、協定書に記名押印した（以下「5年協定書」）。

同日、組合らと会社は、5年協定書に基づき、団交に関するルールについて、主に以下の内容で合意し、覚書を取り交わした。

 - ア 団交に出席する人数は、双方6人以内とする。
 - イ 団交の開催場所は会社の施設内とし、差し支えがある場合は、開催場所を会社の負担で確保する。
 - ウ 団交の開催時間は、2時間を目途とする。
 - エ 団交開催の申入れは開催日時が記載された文書によって行い、同文書記載の日時では差し支えがある場合は、申入れから10日以内に日時の対案が記載された文書により回答する。
 - オ 団交の実施後は、議題と結論が記載された議事録を双方が確認した上で作成する。
- (4) 6年6月20日、組合らは、神奈川県労委に、誠実団交の実施等を求めて、不当労働行為救済申立て（6年（不）第9号）を行った。

(5) 7年10月16日、組合らと会社は、神奈川県労委において、6年(不)第9号不当労働行為救済申立事件に関し、主に以下の内容で合意し、協定書に記名押印した(以下「7年協定書」)。

ア 5年協定書を踏まえ、組合らと会社は、団交を開催する場合、次の内容による。

(ア) 組合ら又は会社が団交を申し入れる際は、日時・事項・順序並びに出席予定者を文書によって10日前までに相手方に渡す。

(イ) やむを得ない場合は、上記(ア)の手続を簡略化することができる。

(ウ) 会社の団交出席者は、その経営に関して実質的な権限を有する者とする。

(エ) 会社は、組合らの要求事項に対し、会社の見解、経営状態などを具体的かつ明確に説明し、その根拠を提示するなど一致点を見いだすよう努力し、誠意ある態度で交渉に応じる。

(オ) 団交において合意に達した事項は、協定書を作成し、双方調印の上一通ずつ所持する。

(カ) 団交は双方平和裡に行い、秩序ある態度で臨む。

イ 会社は、組合員らに対し、不当労働行為その他の差別行為をしない。

(6) 15年9月9日、組合らは、神奈川県労委に、①誠実団交の実施、②配車差別の禁止、③自宅待機等処分の撤回、④組合を排除、敵視する内容の講習会の開催禁止等を求めて、不当労働行為救済申立て(平成15年(不)第17号)を行った。

(7) 16年3月8日、組合らは、神奈川県労委に、①団交におけるC会との差別禁止、②待機処分撤回等を求めて、不当労働行為救済申立て(16年(不)第2号)を行った。

C会とは、会社及び B社 (以下「B社」)の従業員によって組織されている親睦団体として会社によって位置づけられて

いる団体であり、加入者は、原則として正社員であり、役員会（会長、副会長、事務局長、監査役）の承認を得て会員となる。

22年2月23日現在、C会の会長は、Y2所長である。

22年7月5日現在のC会の加入者は、B社の従業員が9名、扶桑運輸の従業員が61名である。うち磯子事業所の従業員は、Y2所長、Y3保安課長（以下「Y3保安課長」）、Y4課長（以下「Y4課長」）、Y5配車担当責任者（以下「Y5配車担当」）を含め15名である。分会に加入している従業員8名は、C会に加入していない。また、磯子事業所には、分会とC会のいずれにも加入していない従業員が4名いる。

(8) 17年6月29日、組合らと会社は、神奈川県労委において、15年（不）第17号及び16年（不）第2号不当労働行為救済申立事件に関し、磯子事業所における配車方法及び組合員に対する譴責処分の取消しのほか、団交に関するルールについて合意し、協定書に記名押印した（以下「17年協定書」といい、「5年協定書」、「7年協定書」及び「17年協定書」を合わせて「協定書」という。）。合意した団交に関するルールは、次のとおりである。

ア 団交の開催場所は、会社の施設内で行う場合を含め会社が設定する。

ただし、会社の施設外で行う場合は、会場は会社の費用で会社が設営する。

イ 会社は、給与改定など数値データが必要となる議案や、会社の経営方針に関する重要な議案については、できるだけ具体的な資料を提示の上で説明する。

ウ 会社は、会社の経営方針に関する重要な議案を提案するときは、最低1回代表取締役を出席させる。

(9) 20年3月、磯子事業所の労働者代表社員を選出する選挙の結果、X

2 が、労働者代表社員に選ばれた。

(10) 20年4月7日18時30分頃、Y2所長は、X6に対し、磯子事業所内の休憩室において、「社長と話したんだけど、首をひねってたよ、社長が、なんで『X6君たち入ったばかりなのになあ』どうしてよ。」、「来年は魔が差さないように、たのむよ。」、「頼むよ、来年はちゃんと本流に乗るように本流に」、「来年度はキチンと、選挙よろしくお願ひしますよ」、「X7も俺から怒られたんだ」、「あのバカ、サイコロにしたって言った。バカかって言ったの。」と述べた。また、「建交労という共産党系の組合一つだけだったら困るわけ、みんな入っているわけじゃないでしょ、その組合に。だから別の組合をつくったわけ。」、「それが唯一、会社と交渉出来る窓口だから。」、「例えば、X2君が200円でいいと。こっちが500円と言う。と会社は、500円を取る訳会社は。」、「会社は共産党系の組合は絶対無理だよ。」、「ナンボいいことを主張してくれても駄目！同じことをC会が言うと通る可能性は、あるんだ。」などと述べた。

(11) 20年6月14日、Y3保安課長及び当時「主任」であったY4課長は、C会の宴会後、X7（以下「X7」）を含むC会の会員を喫茶店に集めた。Y4課長は、会員に対し、ボーナス交渉に関し、「建交労は、建交労の人だから、社長に言っても絶対上がらない訳よ」、「だけどC会の場合は社長は話を聞いてくれる訳よ、もうちょっと上げて下さいよと言ったときに、今苦しいから来年なとか、言う答えが出てくる訳、でも建交労の場合はもう一切ダメですダメですダメですって蹴っちゃうわけ、あれをオッケーって言っちゃったら大変なことになっちゃうわけ」などと述べた。また、Y5配車担当は、会員に対し、「X2さん達がやっても何年たってもゼロなんですから。」などと述べた。

(12) 20年6月、X6及びX7ら磯子事業所の運転手8名が分会に加入し、

その後、2名が脱退した。同年11月、分会は、X6及びX7ら磯子事業所の運転手6名が分会に加入した旨会社に通告した。その後、X6は、Y3課長から、分会とC会の両方は入れないと言われ、C会を退会した。

(13) 20年11月20日、分会は、磯子事業所入口付近に組合旗を掲げた。Y2所長は、X1分会長に対し、組合旗を降ろすよう求めたが、X1分会長は、降ろさない旨述べたため、Y2所長らが、組合旗を降ろした。

(14) 21年1月14日、組合らは、会社に対して、同日付けの「要請書」を渡した。同「要請書」において分会は、会社の次のような対応を挙げた上で、会社に対して、良好な労使関係を構築するために努力するよう要請した。

ア 団交において必要な資料を提示したのは、18年春闘における1回のみであること。

イ 団交を2時間が過ぎたことを理由として打ち切ってしまうこと。

ウ 団交に対するY1社長のできる限りの出席を求める分会の要請を、17年協定書の文言（会社は、会社の経営方針に関する重要な議案を提案するときは、最低1回代表取締役を出席させる。）を理由として受け入れないこと。

(15) 22年2月4日、X3は、定年により退職した。X3は、本件再審査結審日現在、嘱託社員として勤務している。

(16) 22年3月18日、組合らは、神奈川県労委に対し、前記第1の1(1)、(2)、及び同1(3)のうち20年11月20日の行為が不当労働行為に当たるとして、本件申立てを行った。

(17) 22年6月10日、分会は、磯子事業所入口付近に組合旗を掲げたところ、Y2所長は、これを撤去した。このことについて、組合らは、

初審第2回調査において、不当労働行為に当たるとして、申立事実を追加した。

3 主任制度

(1) 磯子事業所の従業員は、所長、保安課長、課長、配車担当等会社において事務職に分類されている職員及びタンクローリー等に乗車し配送を行う乗務員で構成される。乗務員は3班に分かれ、それぞれに責任者として「主任」が置かれている。22年4月1日現在の磯子事業所の従業員は27名であり、そのうち乗務員は、準社員を含め21名である。

(2) ア 「主任」は8年頃から置かれ、当初は「班長」と呼称されていたが、14年7月に「主任」という呼称に変更された。

イ 「主任」の基本的な業務は、次のとおりである。

(ア) 早朝点呼

乗務員の出勤時間は、納入の時間や納入場所までの距離に応じて異なるため、乗務員は、主に前日に掲示された配車表に記載された自分の出勤時間に合わせて出勤する。

早朝点呼を行う「主任」は、最初に出勤する乗務員等の出勤時間に合わせて午前4時前後に出勤し、運転免許証の確認、飲酒検査確認、健康確認、配車確認及び運行指示、乗務員からの電話連絡への対応を行うとともに、点呼の合間に、事務所内で、前日の納入伝票に関する数量計算や納入数量の入力作業を、荷主と直結したパソコンで行う。

(イ) 終了点呼

帰庫した乗務員の飲酒検査確認後、タコグラフによる速度確認を行い、また、業務上の連絡事項や車両に関する問題点について乗務員より報告を受け、記録する。

(ウ) 配送業務

タンクローリー乗務員として高圧ガス輸送を行う。

(エ) 新規現場確認

新しく配送を行う客の現場の様子や構内の受入れ状況、進入ルートの確認を行う。また、納入する受入れ側の設備(タンク)などの確認を行い、その報告を資料にまとめ、新たな乗務員が納入を行う際のマニュアルとして活用する。

(オ) 添乗教育

新人乗務員に対し、数か月間、教育添乗を行い、危険物車両の運転指導、納入先における充填作業の教育、客への対応を教育指導する。

(カ) 会議

各種の社内会議に参加し、問題解決に向けた提案や発言を行い、作業における安全処理や乗務員教育の推進に協力する。

(キ) 各種講習会への参加

各種勉強会や保安教育及び自動車運転教育等へ参加し、そこで得た知識や経験を社内活動における乗務員教育や指導に役立てる。

(ク) トラブルへの対応

乗務員の急病や飲酒等の検査で乗務ができなくなるトラブルが発生した場合、配車担当者に連絡を入れたり、荷主に配車変更の了承を得たり、乗務できなくなった乗務員の代わりに他の乗務員への配車変更を行ったり、出発時間の調整を行うなどの対応をする。また、これらの対応で配送時間に間に合わないと思われる現場へは、「主任」が配送を行う。

ウ 会社は、「主任」を管理職として扱っていないが、手当として月額 8700 円を支払っている。また、会社は、「主任」職の経験を管理職登用の条件にはしていない。

エ 「主任」は、磯子事業所の乗務員の中から任命される。「主任」を新たに任命する必要があるときに、磯子事業所の管理職が、会社の定める基準（下記オ）に基づいて候補者を選定し、それが所長から社長へ報告された後、社長が、正式に「主任」に任命する。

オ 会社の定める基準は、17年6月にY2所長が所長となってから同人が作成したものであり、①安全な作業を行える者（運送指導員の基礎講習を受講し試験に合格している者）、②安全な車両運行を行える者（道路交通法を守り法令遵守ができる者）、③態度、言葉使い、身だしなみがしっかりした者（常識や教養のある者）、④勤務状況の良好な者（欠勤や遅刻の少ない者）、⑤日曜祝日の勤務に協力的な者、⑥会社の指示を乗務員に伝え指導できる者である。乗務員としての在籍年数は、上記基準に含まれていない。

なお、上記基準は、Y2所長のパソコンの中のファイルに記載されて保存されており、管理職は、上記基準を知っているが、乗務員には、知らされていない。

カ 上記「主任」選定の判断基準の一つである「運送指導員」になるには、社団法人神奈川県高圧ガス防災協議会が行う講習（以下「講習」）を受講し、講義終了後に行われる筆記試験に合格する必要がある。

講習の受講者は、所長が、上記「主任」選定の判断基準とほぼ同様の判断基準を参考に、業務経験と個人の能力を判断して講習の受講者を選定する。

(3) 磯子事業所における「主任」の任命状況は、別表1のとおりである。

担当する班は、途中で変更されることがあった。また、22年10月における磯子事業所従業員の役職等は、別表2のとおりである。

「主任」に任命されていた者のうち、Y6（以下「Y6」）及びX8（以下「X8」）は、「主任」の責任の大きさ等から「主

任」を辞退し、18年4月から一般乗務員として勤務している。会社が、主任の職務を遂行できないとして「主任」を辞めさせたことはない。

Y8 と Y7 は、20年4月に副主任に任命され、その時点では「運送指導員」ではなかったが、その後、講習を受け、同年10月に「主任」に任命された。

17年6月に「主任」に任命された X8 は、任命時は分会員ではなく、18年3月に「主任」を辞退してから数か月後に分会に加入した。

22年4月に「主任」に任命されたY9は、20年6月に分会に加入したが、21年1月に脱退していた。「主任」任命時に分会員であった者はいない。

(4) 24年11月、X1分会長は、運送指導員の資格を取得した。

4 本件申立てまでの団交

分会と会社における、20年11月5日から22年3月17日までの各団交に係る主な議題、出席者及び開催場所は、別表3のとおりである。

(1) 分会と会社は、20年11月5日から同月26日にかけて、20年年末一時金に関する団交を4回行った。

ア 11月12日に開催された第2回団交において会社は、年末一時金の額について、まだ決まっていないとして回答しなかった。

なお、会社が提示又は提供した資料はなかった。

イ 11月19日に開催された第3回団交において、分会が20年3月から9月までの会社の売上げ等財務状況について説明を求めたのに対して、会社は、磯子事業所は赤字であると述べた。

ウ 11月26日に開催された第4回団交において会社は、年末一時金の回答を行った。会社は、20年3月から9月までの運賃収入、一般管理費、事務費について説明した。

分会と会社は、年末一時金について妥結した。

(2) 分会と会社は、21年3月4日から同年4月22日にかけて、21年春闘要求に関する団交を7回行った。

ア 3月4日に開催された第1回団交において会社は、分会の春闘要求に対して、減益のため賃上げは考えていない旨を回答した。

イ 3月18日に開催された第2回団交において会社は、21年3月3日付けの「平成20年度磯子事業所売り上げ」と題する資料を分会に提供した。同資料は、磯子事業所における20年4月から21年2月までの各月における売上額の棒グラフが記載されていた。

会社は、分会の春闘要求について、売上げが悪いため賃上げできない旨を回答した。

また、分会が、C会の会費を天引きしているのと同様に組合費のチェックオフを行うよう要求したところ、会社は、C会に対して行っている会費の天引きを止める旨述べた。

ウ 3月25日に開催された第3回団交において会社は、賃上げは行わないと回答した。これに対して分会は、ゼロ回答は納得できないと述べたが、会社は、賃上げをしたいが仕事が減り収支が赤字となっており原資がないと述べた。分会は、額が少ないとしても他社では賃上げがある旨を述べた。

また、分会は、組合費のチェックオフを行うよう求めたが、会社は、チェックオフを行わなければならない義務はないと回答した。これに対して分会は、C会の会費については天引きを行ってにおいて組合費は行わないというのは納得できない旨を述べた。

なお、同団交で会社は、「輸送台帳集計表」を資料として提示した。

エ 4月2日に開催された第4回団交において会社は、会社が赤字であるため賃上げはできないと回答し、会社が赤字で倒産したら雇用もなくなるだろうと述べた。これに対して分会は、「会社はあぶないんで

すか。それだったら、きちんと資料なり出すなりして説明してください」と述べた。これに対して会社は、「大変だよ」、「しょうがねえんだよ」と述べた。

また、会社は、組合費のチェックオフについて、チェックオフを行う義務はない、C会は親睦会だから行っていたが、C会についても会費の天引きを行わなければならない義務はないため行わないこととしたと述べた。

なお、会社が提示又は提供した資料はなかった。

オ 4月9日に開催された第5回団交において会社は、賃上げは行わないと回答した。また、会社は、賃上げしたいが、車両関係の費用がかかるため現状維持が精一杯である旨を述べた。これに対して分会は、少額でも賃上げしてほしい旨を要求したが、会社は、譲歩しなかった。

なお、同団交において会社は、「燃料使用量表」、「売り上げ・支払い表」、「輸送台帳集計表」を資料として提示した。

カ 4月15日に開催された第6回団交において会社は、賃上げは行わないと回答した。また、会社は、賃上げしたいが仕事が少ないため今回は無理である旨を述べた。これに対して分会は、賃上げができないなら定期昇給等の実施を検討してほしいと要求したが、会社は、できない旨を回答した。

キ 4月22日に開催された第7回団交において会社は、賃上げは行わないと回答した。また、会社は、賃上げしたいが今回は無理である旨を述べた。

21年春闘要求に関する団交は、同団交で終結した。

その他、分会は、組合費のチェックオフを行うよう要求したが、会社は、組合費のチェックオフを行う義務はないと回答した。

ク 会社は、21年春闘要求に関する団交の際(団交日は特定できない。)

「平成20年度磯子事業所売り上げ実績」と題する資料を分会に提供した。同資料には、磯子事業所における20年度の各月の労務費、経費、燃料費、福利費及びその他が積み上げ棒グラフとして記載されていた。同積み上げ棒グラフには、「過去平均売り上げ」、「売り上げ平均」、「労務費平均」、「燃料平均」及び「経費平均」を示す破線及び点線が引かれていた。

(3) 分会と会社は、21年5月7日から同年6月25日にかけて、21年夏期一時金に関する団交を5回行った。

ア 6月3日に開催された第2回団交において会社は、夏期一時金について基準内賃金1.16か月分を支給すると回答するとともに、分会員らの夏期一時金額について、個別にその計算根拠を説明した。会社は、分会に対して資料の提示は行ったが、同資料の提供を行わなかったため、分会は、同資料の内容を書き写した。同資料には21年4月及び5月の「売り上げ」、「事務費」及び「燃料費」並びに同年4月の「経費」が記載されていた。

イ 6月10日に開催された第3回団交において会社は、夏期一時金について回答しなかった。

なお、会社が提示又は提供した資料はなかった。

ウ 6月18日に開催された第4回団交において会社は、夏期一時金について、基準内賃金1.163か月分を支給すると回答した。

なお、会社が提示又は提供した資料はなかった。

エ 6月25日に開催された第5回団交において会社は、夏期一時金について基準内賃金1.165か月分を支給すると回答し、交渉が妥結した。

なお、会社が提示又は提供した資料はなかった。

(4) 分会と会社は、21年9月8日から同年11月25日にかけて、タン

クローリー乗務前の飲酒検査で会社が定める基準以上の数値が検出されたことからX9が解雇処分となった件（以下「分会員の解雇問題」）に関する団交を9回行った。

ア 9月8日に開催された第1回団交において分会は、解雇について、処分の妥当性、公平性等について質問を行い、会社は、それに対して回答した。分会は、解雇の撤回を求めたが、会社は、解雇は妥当であり変更しない旨を回答した。

イ 9月17日に開催された第2回団交において分会は、会社に対して解雇の撤回を要求したが、会社は、今回の解雇は社会通念上当然であり、処分を変更するつもりはない旨を回答した。

ウ 9月30日に開催された第3回団交において分会は、解雇は重すぎると述べたが、会社は、変更しないと述べた。また、分会は、過去には、仕事が終わって帰宅した従業員を配車係が仕事で呼び出した際に、この従業員が飲酒をしていると述べたにもかかわらず、出勤を求め、仕事をさせた事例があると述べたところ、会社は調査すると回答した。

エ 10月7日に開催された第4回団交において会社は、前回の団交において分会から指摘のあった飲酒をしている従業員を呼び出して仕事をさせた事例がある件の調査結果について、配車係が飲酒をしている従業員を呼び出したことは事実だったので、配車係に始末書を提出させた旨回答した。

また、分会が、朝の点呼における飲酒検査について、本来、運転手が受けなければならないにもかかわらず、点呼をする「主任」が代わりに受けた事例があると述べたところ、会社は調査すると回答した。

オ 10月15日に開催された第5回団交において会社は、前回の団交において分会から指摘のあった朝の点呼における飲酒検査を運転手の代わりに「主任」が受けている事例がある件の調査結果について、そ

のような行為をした「主任」の名前と同人に始末書を提出させたことを回答した。これに対して分会は、分会が持っている情報は、会社の回答とは別の「主任」であると述べた。これに対して会社は、調査すると述べた。また、会社は、分会員の解雇問題を団交で話し合っても無駄だ、解雇処分は妥当であると思っており、不服があるなら司法に任せればよい旨を述べた。

カ 11月11日と同月25日に開催された第8回及び第9回団交において会社は、解雇処分に変更はないと述べた。

(5) 分会と会社は、21年10月22日から同月11月25日にかけて、21年年末一時金に関する団交を3回行った。

なお、21年年末一時金に関する団交は、上記分会員の解雇問題に関する団交と合わせて実施された。

ア 10月22日に開催された第1回団交において分会は、年末一時金を12月10日までに支払うよう求めたところ、会社は、12月第1週の金曜日には支払えると思うと回答した。

イ 11月11日に開催された第2回団交において会社は、年末一時金について基準内賃金1.174か月分を支給すると回答した。この回答に対して分会は、荷主、荷物及び配送先に大きな差がないにもかかわらず、給料や一時金の額で他社と会社の間には差があるのはなぜかと質問したところ、会社は、契約運賃が低いことが原因であり、現状では今回の回答が精一杯であること、荷主から運賃カットされている旨を回答した。これに対して分会は、運賃カットの時期について質問し、会社は、16年頃であるなどと回答した。運賃カットに関する会社の説明に対して分会は、資料の裏付けのない会社の話だけでは納得することはできないと述べた。

ウ 11月25日に開催された第3回団交において会社は、年末一時金

について基準内賃金1.18か月分を支給すると回答した。これに対して分会は、給料や一時金の額で他社と会社の間にはなぜかと質問したところ、会社は、他社は契約している運賃が高いのではないかと回答した。

(6) 分会と会社は、22年2月24日から同年4月28日にかけて、22年春闘要求に関する団交を8回行ったが、分会は、3月17日に開催された第3回団交の後、本部組合及び支部組合とともに本件申立てを行った。

ア 2月24日に開催された第1回団交において分会は、春闘要求書について説明した上で、同春闘要求書に対する回答を3月10日に指定した。

また、分会が組合費のチェックオフを行うよう要求したところ、会社は、C会の会費の天引きも止めたと述べた。

イ 3月10日に開催された第2回団交において会社は、300円の賃上げを文書で回答した。これに対して分会は、会社の回答に異議を唱えるとともに、過去に会社が全事業所の賃金を統一したい旨を述べたとして、その会社の発言について質問したところ、会社は、記憶にないと回答した。

また、分会は、資料もないのに「しょうがないだろ」と言うだけでは納得できない、次回の団交において納得できる回答がない場合は、同月18日の0時から24時間のストライキを実施すると述べたが、会社は、これに対して返答しなかった。

ウ 3月17日に開催された第3回団交において会社は、賃上げについて、前回団交における回答に変更はないこと、組合費のチェックオフは行わないこと、給与改定は実施する方向で考えること等を回答した。

これに対して分会は、ストライキの実施を通告した。

(7) 20年11月5日から22年3月17日までの団交において、協定書に定められた事項等に係る分会と会社の対応状況は以下のとおりである。

ア 分会と会社の団交の開催時間はおおむね2時間以内であった。

イ 団交の開催場所は、社外施設であり、社外施設の場合は、会社が会社負担で施設を借り上げている。

ウ 分会の出席者が6名以内だったのは、28回に及ぶ団交のうち8回のみである。

エ 分会及び会社は、双方が確認した団交議事録を作成していない。

オ 会社が資料を提示又は提供した団交のうち、資料を提供したのは21年春闘要求に係る団交での2回だけで、他は資料の提示に止まっている。

Y1社長は、資料について、協定書には「提示」と記されているから交付する必要はなく、「提示」することで十分だと判断していた。

カ 団交において会社が資料を提供する場合の提供部数は、1部又は2部である。なお、組合らは、団交において、資料の提供部数の変更について取り上げたことはなかった。

5 本件申立て以降の団交

本件申立て以降、本件初審結審までに開催された分会と会社における、22年3月25日から23年6月22日までの各団交に係る主な議題、出席者及び開催場所は、別表4のとおりである。

(1) 分会と会社は、22年3月25日から同年4月28日にかけて、本件申立て前から継続している22年春闘要求に関する第4回ないし第8回の団交を行った。

ア 3月25日に開催された第4回団交において会社は、1000円の賃上げを行うこと、組合費のチェックオフは行わないこと等を回答し

た。これに対して分会は、同業他社と比較して会社の基本給は低すぎる旨を述べた。

イ 4月7日に開催された第5回団交において会社は、賃上げ回答に変更はないと回答した。これに対して分会が、1000円の賃上げが行われても会社の基本給は同業他社と比較してまだまだ低いと述べたところ、会社は、そんなに良いところがあれば行けばよい旨を述べた。

また、分会は、給与改定について、分会、C会及び会社で協力して検討していくということでよいのかと質問したところ、会社は、そのようになるだろうと回答した。

ウ 4月14日に開催された第6回団交において会社は、賃上げ額の回答に変更はないこと、組合費のチェックオフは、C会の会費と同様の取扱いとするため行わないことを回答した。

会社は、団交終了後に、分会に対し、資料を渡しておくとして、「過去三年間の売上」と題する資料を提供した。同資料は、横軸に「19年」から「22年」まで1年刻みで年が記載され、縦軸に「270,000,000」から「350,000,000」まで1000万刻みで数字が記載されており、横軸の「19年」から「22年」までのうち、「19年」から「21年」まで年ごとに棒グラフが記載されていた。同棒グラフにはそれぞれ売上高が記載されていた。

エ 4月21日に開催された第7回団交において会社は、春闘要求に対する会社の回答に変更はないと述べた。分会が、前回団交時の帰り際に資料を提供したことについて、どういうことかと質問すると、会社は、売上げが悪い旨述べた。

その他、分会は、分会員の解雇に関する裁判において会社が提出した準備書面の記載事実に嘘があると抗議した。

オ 4月28日に開催された第8回団交において会社は、春闘要求に対

する会社の回答に変更はないと述べた。

分会と会社は、春闘要求について妥結した。

カ 会社は、22年春闘要求に関する団交の際（団交日は特定できない。）、①「平成21年3月～22年2月までの総売上高」と題する資料及び②22年4月13日付けの標題がない資料を分会に提供した。

①は、棒グラフであり、横軸には21年3月から22年2月まで1月刻みで月が記載され、縦軸には0から3000まで500刻みで数字が記載されていた。②は、21年3月から22年3月まで1月ごとに和暦及び月が記載され、それぞれの下に売上金額の棒グラフが記載されていた。棒グラフには、「最高売り上げ金額」、「平均売り上げ金額」及び「最低売り上げ金額」を示す点線又は破線並びに月ごとの売上金額が記載されていた。

(2) 分会と会社は、22年5月27日から同年6月17日にかけて22年夏期一時金に関する団交を4回行った。

ア 5月27日に開催された第1回団交において会社は、「2月までの集計」に係る資料を提供した上で、夏期一時金について基準内賃金1.163か月分を支給すると回答した。

同団交において、分会が、神奈川県労委における本件調査期日に分会員全員で出席すると述べたところ、会社は、全員が休まれては困ると述べた。これに対して分会は、自分たちの問題であるから全員で行くつもりであると述べた。結局、分会は、出席者を4名にすることとし、会社は、分会の決定について、4名であれば調整可能であり、そうしてもらえると有り難いと述べた。

イ 6月3日に開催された第2回団交において会社は、前回の団交と同様に夏期一時金について基準内賃金1.163か月分を支給すると回

答した。これに対して分会は、そもそも基準内賃金が低いのだから会社の回答では納得できない、何か資料はあるのかと質問したところ、会社は、前回提供した資料を見てほしいと回答した。

ウ 6月10日に開催された第3回団交において会社は、夏期一時金について前2回の団交と同様に基準内賃金1.163か月分を支給すると回答した。会社は、会社経費に含まれる具体的な項目について用意した資料を読み上げたが、資料の提示又は提供は行わなかった。

エ 6月17日に開催された第4回団交において会社は、夏期一時金について基準内賃金1.164か月分を支給すると回答した。この回答に対して分会は、他社の半分以下であり納得できない旨を述べた。会社は、これが精一杯の数字であると述べたが、最終的に基準内賃金1.165か月分を提案し、分会もこれを受け入れた。

(3) 分会と会社は、22年11月4日及び同月16日に22年年末一時金に関する団交を行った。

ア 11月4日に開催された第1回団交において会社は、22年3月から10月までの売上額が記載された資料を提示し、年末一時金の支給額について、勤続年数の短い分会員2名を除き前年の支給額に500円加算すると回答した。この回答に対して、分会が、会社の年末一時金が他社の半分以下であることの理由を質問したところ、会社は、運賃が他社よりも低いことが原因と思われること、荷主と交渉はしているが運賃の引上げは簡単ではないことなどを回答した。

最終的に分会は、現時点の運賃であれば本日の回答額しか支給できないことを確認した上で、会社の回答で妥結することを決定した。

イ 分会と会社が、22年年末一時金について妥結した後、会社とC会との間で協議が行われ、22年年末一時金について、前年の支給額に1000円の加算で合意したため、分会と会社は、11月16日に

改めて22年年末一時金に関する団交を開催した。

同団交において分会は、会社がC会と1000円の加算で合意したことについて抗議した。これに対して会社は、C会に対しても当初は500円の加算と説明したがC会が納得しなかったこと、協議を行った結果1000円の加算で合意したことを説明した上で、分会に対して謝罪した。

なお、会社は、分会に対して、22年11月24日付けで「今回の冬季一時金の交渉に関して、貴組合に対する11月4日第一回団体交渉で妥結後の金額変更について、配慮が欠けていた事を認め陳謝いたします。今後は、この様な事のない様に配慮します。」と記載された「念書」を渡した。

(4) 分会と会社は、23年3月9日から同年5月11日にかけて23年春闘要求に関する団交を5回行った。

ア 3月9日に開催された第1回団交において分会は、22年の春闘において会社が述べた給与改定の実施について提案書を提出したところ、会社は、無償であった事務所家賃等を払うことになったために状況が変わったことから少し時間が欲しい旨述べた。分会が、給与改定を行うことは間違いないのかと確認したところ、会社は、間違いない旨述べた。

会社が、新しい勤務体制を実施するために就業規則を変更したい旨を述べたところ、分会は、会社の提案は重要な問題であるから乗務員全員を集めた話し合いを行ってはどうかと提案した。会社は、当初、労働基準監督署へ届け出る関係上4月から変更するしかない旨を述べていたが、5月からの変更でも構わないと述べ、次回団交までに、就業規則の変更と給与改定を同時に行うか決めてくる旨述べた。

イ 4月6日に第2回団交を行った。なお、分会及び会社は、同団交か

ら、団交の様子を録音している。

団交において会社は、22年度の売上げが記載された資料を提示した上で、1500円の賃上げを回答した。分会が、会社が提示した資料について説明を求めたが、会社は、資料を見れば分かる旨を述べた。

また、会社は、分会の給与改定の実施要求について、春闘要求に対する会社の回答には給与改定が含まれているなどと述べた。この会社の対応に対して分会は、会社の回答は賃上げであり給与改定ではないこと、給与改定は春闘とは別に昨年から要求している事項である旨を述べたが、会社は、「会社の意向は1500円の回答」と述べ、給与改定については、「ハッキリ言って無理」、「会社としては今までどおり」などと回答した。

ウ 4月13日に開催された第3回団交において、分会が春闘要求に対する回答を求めたところ、会社は、前回の団交と同額の1500円であると述べた。これに対して分会が今日は資料はないのかと確認したところ、会社は給与改定に関する資料を提示し、給与について簡素化した旨、1500円を加算した旨述べた。同資料を見た分会が、会社が給与改定を行うと言っていたにもかかわらず何も変わっていない旨を述べたところ、会社は、1500円を加算した旨、現状ではこれが精一杯である旨述べた。

また、会社は、手当を外して基本給を上げるという給与改定案を提示する分会に対して、「なかなか難しいつつうんだよ、シミュレーションするのが、ね。」、「だってしょうがないだろ。」などと述べた。

さらに、会社は、上記イの団交において春闘要求に対する回答には給与改定が含まれているなどと述べたことについて、同回答には定期昇給分が入っている旨を述べた。分会が、就業規則に定期昇給1500円は凍結するとなっているので会社の回答はおかしい旨、1500

円という回答は賃上げの額ではないかと述べたところ、会社は、よく調べてくる旨を述べた。

エ 4月21日に開催された第4回団交において会社は、春闘要求への回答を求める分会に対して、「回答、1,600円です。」と述べた。さらに、分会は、定期昇給分が含まれるとする前回団交の回答について質問したところ、会社は、「昇給分」が300円であり、ベースアップが1300円であると回答した。これに対して分会は、「昇給分」300円は定期昇給とは違うのかと確認したところ、会社は、「定期昇給とは言っていない。」と述べた。

また、分会は、給与改定について前回回答とは異なるものを用意してくるのではなかったのかと質問したところ、会社は、「これが改定案ですよ。」と述べた。分会は、会社に対して、給与改定に関する会社の回答には納得ができない旨、乗務員を集めて話し合いたい旨を述べた。

オ 5月11日に開催された第5回団交において会社は、春闘要求に対する回答として、前回の団交と同額の1600円を提示した。1600円の内訳についても会社の回答に変更はなく、「昇給分」が300円、ベースアップが1300円であった。この回答に対して、分会と会社がやりとりを行った後、分会は、会社が事務所の家賃等で経営状態が良くないというのであれば、給与改定を白紙に戻して時期をみて再検討することとし、今回はベースアップとしての1600円で決着するという案を提示した。会社は分会の提案を受け入れ、23年春闘要求に関する交渉は妥結した。

なお、会社が提示又は提供した資料はなかった。

(5) 分会と会社は、23年5月26日から同年6月22日にかけて23年夏期一時金に関する団交を3回行った。

ア 5月26日に開催された団交において会社は、夏期一時金を500円増額する旨を回答した。分会は、会社の回答に対して、東日本大震災の影響があるのは冬の一時金からではないのかと述べたところ、会社は、前年同期を基準として夏期一時金を決定していると述べた。また、会社は、会社の各部門の業績について「磯子はギリギリ」などと述べた。分会は、会社の一時金が他社の3分の1であることについて会社に質問したが、会社は、「わからないよ、運賃じゃないのか。」「よその運賃なんてわからないよ。」などと述べた。このような会社の対応に対して分会は、「ギリギリ」などという回答では会社の具体的な経営状態が分からないため、次回団交では具体的資料を示してほしいと要求した。

なお、会社が提示又は提供した資料はなかった。

イ 6月6日に開催された第2回団交において会社は、燃料費、売上げ等の資料を分会に提示した上で、夏期一時金については前回の回答と変わらない旨を述べた。分会は、会社の示した資料の疑問点について質問した後、会社の売上げに占める人件費の割合について回答を求めたところ、会社は、23年4月の実績としておよそ40パーセントに該当する数字を挙げた。分会は、会社の挙げた数字について、会社は40パーセントと言うが、問題は、会社の賃金が業界の中で最低であることの原因をつきとめ、改善することにある旨を述べた。これに対して会社は、「収支のバランスが悪いんだろうね。」と述べた。分会は、最後に、会社の回答には納得ができない旨を述べた。

ウ 6月22日に開催された第3回団交において会社は、夏期一時金の回答として1000円の増額を提示した。分会は、会社の回答に対して、なぜ夏期一時金の増額幅が低いのか、同じ業務であるにもかかわらず会社と他社との差が大きいのはなぜかなどと質問したが、会社は、

「うちじゃこれが精一杯ですよ。」、「運賃が安いんじゃないの。」などと述べた。

さらに、分会は、会社の回答が納得できないとして、会社に売上げ等について質問したが、会社が増額を認めないため、会社の回答を受け入れ、23年夏期一時金についての交渉は妥結した。

6 初審結審時以降の団交等

(1) 23年11月2日から同月24日にかけて、分会と会社は、23年年末一時金に関する団交を4回行った。

会社は、分会に対し、11月2日の第1回団交において、23年度の売上げを表にした資料を1枚提供し、同月8日の第2回団交において、22年4月から10月までの磯子事業所の諸経費に係る資料及び同期間の燃料費に係る資料をそれぞれ1枚ずつ提供したが、11月18日の第3回団交及び同月24日の第4回団交において、会社からの資料の提示又は提供はなかった。

(2) 24年3月5日に本件初審命令が交付された後、同月16日から5月9日にかけて、分会と会社は、24年春闘要求に関する団交を6回行った。

3月16日の第1回団交において会社は、3名出席した分会員に対し、燃料使用料に係る資料、23年度の売上げに係る資料及び磯子事業所の経費に係る資料の3枚を1組として、3組提供した。

同月29日の第2回団交において会社は、資料は出せない旨述べ、口頭で説明し、4月5日の第3回団交において会社は、赤字である旨述べた。これに対し、分会は、資料の提供を求めたが、会社は、口頭で説明する旨述べた。

同月11日の第4回団交において分会は、会社は資料を提供して説明する義務があると述べ、資料の提供を求めたのに対し、会社は、守秘義

務があるので資料は提供できない旨述べ、同月26日の第5回団交においても会社からの資料の提示又は提供はなかった。

さらに、5月9日の第6回団交において分会は、今後は貸借対照表等の資料を提示するよう要求したが、会社は、守秘義務がありすべての公表は考えていない旨述べた。

(3) 24年6月6日から同月21日にかけて、分会と会社は、24年夏期一時金に関する3回の団交を行った。

6月6日の第1回団交において会社は、4名出席した分会員に対し、タイヤ・オイル修理経費に係る資料及び売上げを表にした資料を、それぞれ4枚ずつ提供したが、同月13日の第2回団交において、会社からの資料の提示又は提供はなく、会社は、同年3月及び4月の売上げについて口頭で説明し、同月21日の第3回団交において、会社からの資料の提示又は提供はなかった。

(4) 当委員会が24年8月27日付けで会社に行った求釈明に対し、会社は、同年9月19日付けで、「現在、会社は分会出席者の人数分の部数を組合に提供している」との回答を行った。

また、X2は、当委員会の第1回審問において、春闘と一時金と併せて2回、人数分の資料を提供してもらったが、資料に数字が記載されていても、それについての説明がなく、見れば分かるだろうと言われた旨証言した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (会社がX2ら分会員を主任に任命しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益な取扱い及び分会の運営に対する支配介入といえるか) について

(1) 組合らは、主任の職務は、経験を積み、研修を履修すれば、乗務員と

して不適格でない限り遂行できるものであり、X2ら分会員は、実績も問題なく、遅くとも入社5年目の時点で主任に任命されているべきであったのにいまだ任命されていないこと、分会員で主任に任命された者はおらず、15年4月ないし22年4月の7年間を見ても、勤続年数の長い分会員を飛び越して主任となる非組合員がいる一方で、分会員は主任に任命されていないことは不合理であること、Y9が分会脱退後に主任に任命されていること、会社には考課査定制度がなく、主任の人選には判断の客観性が担保されていないこと、会社は分会を嫌悪していたことなどから、会社がX2ら分会員を主任に任命しなかったことは、分会員であることを理由とする不利益取扱いであり、また、分会の運営に対する支配介入である旨主張するので、以下検討する。

(2) 主任の業務内容についてみると、前記第3の3(2)イで認定したとおり、乗務員の通常業務である運送業務を的確に遂行することに加えて、荷主との対応、配車変更に当たっての乗務員との相互信頼、新しい顧客先での対応、地図等マニュアルの作成等、乗務員の経験が長いだけでは務まらない業務を処理することが求められている。

また、主任に任命された者でも、同3(3)で認定したとおり、Y6やX8は、主任の責任の大きさなどから、自ら主任を辞任し、一般の乗務員として勤務しており、特に、Y6は勤続年数も相当に長かったにもかかわらず主任を辞任していることからすると、主任の業務は単純に乗務員の経験が長いだけで務まるものではない。

したがって、主任の業務は、経験を積み、研修を履修すれば、乗務員として不適格でない限り遂行できるとする組合らの主張は採用できない。

(3) 会社における主任の任命状況についてみると、その全容は明らかではないものの、前記第3の3(3)で認定したとおり、15年4月ないし2

2年4月の7年間の記録によれば、主任の任命期間は、Y10が5年6か月、Y4課長が4年、Y6が3年であり、主任は一度任命されると在任期間が比較的長く、7年間で磯子営業所において主任に任命された乗務員は9名にすぎないことが認められることからすると、主任は、乗務員が短い間隔で順次任命されていくものではないといえる。従来、新たな「主任」職の任命は、在任中の主任が退職し、辞任し、あるいは管理職に昇格することによって、いずれかの班に主任の欠員が生じた場合に限り行われてきた。また、同認定によれば、17年6月にX8、20年10月にY8、22年4月にY9が主任に任命されているところ、同人らが任命された当時、同人らよりも勤続年数が長い者が非組合員の中でも複数名いたことが認められることからすると、勤続年数が長い者から順に主任に任命されるといった一律の運用がされているものではないといえる。

このように、主任は、短期間で交代することが予定されているわけではなく、その任命は、勤続年数に応じて順次任命されるといった一律の取扱いがされてはおらず、乗務員としての仕事に加えて、主任の各種業務を任せるに適する者として誰を選ぶかは、会社の経営上の裁量に委ねられていたものといえる。そうすると、磯子事業所の乗務員が、いつの時点で主任に任命されるべきであるかは一概にいうことができず、まして、入社から5年を経過しても主任に任命されていない者は、分会員に限らず、非分会員にも相当数いることが認められることからすると、X2ら組合員が遅くとも入社5年の時点で主任に任命されているはずであったとする組合らの主張は理由がない。また、主任の任命が一律になされていたわけではないことからすると、これまでにX2ら分会員が主任に任命されていないことが直ちに、分会員であることを理由とした不利益取扱いであるとみることはできない。

(4) 会社は、前記第3の3(2)オ認定のとおり、主任候補者を選定するに当たっての基準を設けている。同基準は、17年6月にY2所長が所長になってから設けたもので、①安全な作業を行える者（運送指導員の基礎講習を受講し試験に合格している者）、②安全な車両運行を行える者（道路交通法を守り法令遵守ができる者）、③態度、言葉使い、身だしなみがしっかりした者（常識や教養のある者）、④勤務状況の良好な者（欠勤や遅刻の少ない者）、⑤日曜祝日の勤務に協力的な者、⑥会社の指示を乗務員に伝え指導できる者とされている。これらの基準の内容は、主任の基本的業務の内容からしても、主任の職務を遂行するに適した者を選任する上では不合理なものとはとはいえず、本基準が設けられる以前において明確に基準として定められていなかったとしても、おおむね本基準と同様の要素を考慮して主任を選任していたものと考えられる。

一方、同3(2)オで認定したとおり、主任候補者を選定するに当たっての基準は、あらかじめ乗務員に対して明示されているものではなく、運用面において透明性が確保されていたとはいえない面もあるが、主任の任命に当たっては、乗務員としての勤務実績の考慮以外にも、主任が行うべき各種業務を行う適性を有するかを会社の裁量により判断するという側面があることを考慮すると、基準が明示されていないことは必ずしも不自然ということとはできず、基準が明示されていないことをもって、直ちに主任任命の判断が不当なものであるとはいえない。

(5) 会社は、X2ら分会員を主任に任命していない理由として、①X1分会長については、勤続年数が長く、仕事に取り組む姿勢は真面目で、出勤率も高く、協力的であるが、対人関係に関して余り得意でないように感じたこと、②X2については、勤続年数が長いベテランであるものの、組合活動等が他組合員に比べて多く、緊急時の対応ができないことや、休日出勤が極端に少ないため、点呼や対応ができる状況でないこと、③

X 3については、勤続年数が長く、仕事に取り組む姿勢は模範的であるが、主任の候補者を検討した20年から定年まで約2年しかなく、2年後にまた候補者を見つけることになるために、他の候補者を長期的に教育することがより良い選択と判断したこと、を挙げているところ、主任としての基本的業務内容や主任として任命された場合には比較的長期間その業務に従事することが想定されていることからすると、主任の任命に当たり、対人関係、出勤状況や定年退職の時期等を考慮すること及びその結果としてX 2ら分会員を主任として任命していないことが合理性を欠くとまではいえない。

(6) なお、組合らは、Y 9が、分会脱退の約1年後に主任に任命されていることを主張するが、上記のとおり、乗務員が、いつの時点で主任に任命されるべきか一概にいえず、Y 9が、分会員であった時期に、分会員でなければ主任に任命されていたであろうことをうかがわせる事情もないことからすると、Y 9が分会を脱退したために主任に任命されたと直ちにみるのは困難である。

(7) 会社は、前記第3の2(10)(11)認定のとおり、Y 2所長の「建交労という共産党系の組合一つだけだったら困るわけ」、「だから別の組合をつくったわけ」といった発言や、Y 4課長のボーナス交渉に係る「建交労の人だから、社長に言っても絶対上がらない訳よ」、「建交労の場合はもう一切ダメですダメですダメですって蹴っちゃうわけ」などの発言をみると、組合らを嫌悪していることがうかがわれる。

しかしながら、上記(2)ないし(4)のとおり、主任の業務は単純に乗務員の経験が長いだけで務まるものではないこと、勤務年数が長い者から順に主任に任命されるといった一律の運用がされているものではないこと、乗務員としての仕事に加えて主任の各業務を任せるに適する者として誰を選ぶかは、会社の経営上の裁量に委ねられていたものといえるこ

と、会社の定める基準も不合理なものとはとはいえず、その基準が明示されていないことも不自然とはいえないことからすれば、会社が組合らを嫌悪していることがうかがわれるとしても、会社が主任の任命に当たって、X 2ら分会員を差別して取り扱ったとまで認めることはできない。

以上によれば、会社がX 2ら分会員を主任に任命しなかったことが、不当労働行為意思に基づいて行われた不利益取扱い及び分会の運営に対する支配介入に当たるとまでは認められず、不当労働行為成立を否定した初審命令の判断は相当である。

2 争点(2) (本件の不誠実団交の申立てに係る救済方法として、初審命令が主文第1項で命じた内容は妥当といえるか) について

(1) 本件審査の対象となる団交について

組合らは、20年11月5日から22年3月17日までの団交における会社の対応を不誠実として救済申立てをしている。しかしながら、その間の団交を子細に見ると、前記第3の4(1)及び別表3認定のとおり、20年11月5日から同月26日までの団交(「20年年末一時金団交」)は、20年年末一時金を主な議題として行われ、同一時金に関しては、同月26日に妥結している。その後、同4(2)及び別表3認定のとおり、21年3月4日から同年4月22日にかけて、21年春闘要求を主な議題とする団交が行われているところ、その主な団交議題に照らしても、同団交は、20年年末一時金団交とは別個のものであり、20年年末一時金団交における会社の行為がその後に継続していることをうかがわせる事情もない。そして、本件救済申立ては、22年3月18日になされたものであることからすると、20年年末一時金団交に係る申立てについては、申立期間を徒過しており、労組法第27条第2項により、却下せざるを得ず、審査の対象とすることはできない。21年3月4日に行われた団交に関しては、21年春闘を主な団交事項として同年4月22

日まで継続して行われており、同団交事項に対する会社の対応も同日まで継続しているものというべきであるから、本件審査の対象とすることが相当である。

したがって、本件審査においては、21年3月4日から22年3月17日までに行われた団交（以下「本件団交」）における会社の対応を審査対象として、以下判断する。

(2) 組合らは、初審命令は、本件申立てまでの団交における会社の交渉態度には不誠実な点が認められると判断したものの、本件団交における会社の資料の提示又は提供について会社に不誠実な点があったとはいえないと判断したことは事実認定を誤って判断したものであり、救済方法として、初審命令主文第1項の内容の変更を求めると主張する。

そこで、本件において、救済方法を判断する前提として、団交における会社の交渉態度、とりわけ、会社が必要な資料を分会に提供せず、誠実に団交を行わなかったといえることができるかについて、以下検討する。

(3) 団交においては、会社は、組合に対し、団交事項についてわかりやすい説明を行うべきことは言うまでもないが、説明を行うに当たっては、組合の納得・理解を得る上で、その根拠や背景等を示す具体的な資料を適切な時期に提示又は提供し、説明を行うことが求められる。

ア そこで、まず、資料の提示又は提供の状況についてみると、前記第

3の4(2)(3)で認定したとおり、会社は、

① 21年春闘要求の賃上げに係る資料として、

- ・ 20年度磯子事業所売り上げ（提供）
- ・ 20年度磯子事業所売り上げ実績（提供）
- ・ 輸送台帳集計表（提示）
- ・ 燃料使用量表（提示）
- ・ 売り上げ・支払い表（提示）

② 21年夏期一時金要求の資料として、

- ・ 21年4月及び5月の売り上げ・事務費及び燃料費並びに同年4月の経費(提示)

をそれぞれ提示又は提供している。

これらの資料が示された時期は、上記①の資料については、7回の団交の5回目までに、同②の資料は5回の団交の2回目にそれぞれ示されたものであり、賃上げ及び一時金の要求に係る団交を行っているおおむね適切な時期に行われたものといえることができる。しかしながら、それらの内容については、売上げに関して限定的に示されることがほとんどで、しかも磯子事業所に限ったものであり、会社全体の経理の状況を示す資料が示された事実はない。

賃上げや一時金は、会社全体の経営状況との関係で判断されるべき事項であることから、当該交渉事項に係る団交に当たっては、必要に応じて、会社全体の経営状況や今後の見通し、その中における当該事業所の状況や他の事業所との比較等を示しながら会社の考えや対応等を説明することが求められるのであって、一事業所の売上げや経理の状況の一部を示すだけでは適切とは言えない。

イ 会社は、団交において、上記アの①及び②の資料を提示又は提供しているが、このうち、資料を提供したのは①の「20年度磯子事業所売り上げ」と「20年度磯子事業所売り上げ実績」のみであり、資料を示した場合も、提供をせずに提示に止めたことが多く認められる。特に同②の資料については、団交において分会は同資料の内容を書き写している。会社は、その理由について、それは荷主等の関係で守秘義務が求められる資料や企業秘密に属する資料についてであると主張している。

しかし、前記第3の4で認定したとおり、本件団交において、会社

は、守秘義務があるから資料を提供できないと説明したことはない。
また、守秘義務があるとしても、提示した資料のどの部分が守秘義務に該当するかを明らかにしたり、守秘義務が課せられる部分を伏せて提供したりするなどの試みが行われたこともない。

むしろ会社は、同4(7)オで認定したとおり、資料について協定書では「提示」とされていることを理由として、資料の「提供」を行わず、資料の「提示」に止めていたことが認められる。

団交において資料を示す場合には、必ずしも提供ができないこともあり得るが、資料を提示するだけでは、交渉の参加者がその内容を的確に確認することが困難なために会社の説明を理解できなかつたり、資料の写しをとるために時間を要し、効率的に交渉を進めることができなくなるなど、円滑に交渉を行う上では不適切な対応となることもある。このため、提供することに支障のない資料については、提示だけではなく、提供するよう努めることが必要であり、特に当該団交事項に関連する重要な資料については、支障のない限りにおいて提供することが求められる。こうした観点からすると、会社が資料の提示に止めたことには、合理的な根拠を見いだし難い。

ウ 資料の部数に関してみると、前記第3の4(7)カで認定したとおり、会社が本件団交の際に分会に資料を渡した場合であっても、その資料の部数は、1部又は2部であったことが認められる。

確かに、資料の提供部数については協定書においても何ら定まっていはいない。また、分会も、資料の提供部数について不適切との認識を持っていたとしても、資料の提供部数について本件団交において取り上げた事実を認めることはできない。

しかしながら、同2(3)(5)認定のとおり、5年協定書において締結した覚書では団交出席者(6名以内)が、7年協定書には出席予定者

名簿の提出がそれぞれ定められており、会社は分会の団交出席者数を事前に把握できる状態にあったこと、また、団交の場で提供された資料をその場でコピーすることは困難であることからすれば、会社が資料を提供するに当たっては、少なくとも交渉の参加者が当該資料を確認できるだけの部数を用意することが、円滑な交渉を進める上では誠実な対応であったというべきであり、会社にはその点において誠実に欠けるところがあったといえることができる。

- (4) 以上のとおり、本件団交において、会社が提示又は提供した資料は団交の交渉事項に応じて必要とされるものとしては欠けるところがあり、また、資料を示す場合も協定書の文言を理由に提示に止めていることが多いこと、守秘義務があるから資料を提供できないと説明することなく対応したこと、資料を提供する場合でも1部又は2部に限定していることなどからすれば、会社が団交に臨むに当たり、分会の理解や納得が得られるよう必要な資料を提示又は提供し、交渉事項について必要な説明を行おうとする姿勢に欠けるものと言わざるを得ず、このような会社の交渉態度は不誠実なものと認められ、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為といえる。

なお、組合らは、会社の上記交渉態度を労組法第7条第3号に該当するとも主張するが、当該交渉態度をとらえて同号の支配介入に該当するとの事情は認められない。

- (5) 救済の方法について

会社の本件不誠実な対応は、初審命令主文第1項に係る質問に対する説明を誠意をもって行っていないことだけでなく、資料の提示又は提供についても上記のとおり不誠実と判断される。

会社は、分会出席者の人数分の資料提供については、当委員会の求積明に対し、初審命令以降、分会出席者人数分の部数を提供していること

から、この件の救済の必要性は既に消滅したものと認められ、初審命令は維持されるべき旨主張する。X 2 も、当委員会の第 1 回審問において、春闘と一時金と併せて 2 回、人数分の資料を提出してもらった旨証言している。

しかしながら、団交において必要な部数の資料の提供があったことのみをもっては未だ誠実な団交が行われているということとはできず、団交においては、交渉議題に応じて、会社の考え方や対応等の根拠について、組合の理解や納得が得られるような具体的資料を、参加している分会員が確認できるように、適切に提示又は提供し、当該資料に基づいてわかりやすく説明をすることが重要である。特に、賃金・一時金等の団交にあっては、必要に応じて回答の根拠となる経営状況に関する具体的資料等を提示又は提供することが求められるものとする。

こうした観点からすると、会社の団交における対応は一部改善していることが認められるものの、誠実団交に係る救済利益がすべて消滅したものとまでは認められない。

したがって、当委員会としては、会社に対し、相応の救済を命じる必要があると判断し、主文のとおり団交に誠実に対応することを命じるものとする。

なお、組合ら及び会社においては、団交の出席者数や議事録の作成など、神奈川県労委において確認した協定書を遵守する姿勢に欠けるところがみられることから、今後、双方が協定書の趣旨を遵守し、誠意ある団交を行うべきことを付言する。

以上のとおりであるので、申立期間を徒過して申し立てられた団交に係る申立ては却下し、組合らの再審査申立てには一部理由があるから、初審命令主文

第1項をこの限度で変更し、その余の再審査申立てを棄却するのが相当である。

よって、労組法第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、第56条及び第33条第1項第3号の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年7月17日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康 雄 ㊞

別表 1

		一班主任	二班主任	三班主任	備考
平成15年	4月	Y 2	Y10	Y 6	
平成16年	4月		↓	↓	
平成17年	4月	↓	Y 6	Y10	
	6月	Y 6	X 8		Y 2 、 磯子事業所所 長へ昇格
平成18年	4月	Y 3 ※1	Y 4 ※2		Y 6 、 X 8 、 「主任」を辞退
平成19年	4月	↓	↓	↓	
平成20年	4月	Y 4 ※2	Y10	Y 8 、 Y 7 ※3	Y 3 、 保安課長へ昇格
	10月	↓	Y 8	Y 7	Y10 が退職
平成21年	4月	↓	Y 7	Y 8	
平成22年	4月	Y 7	Y 8	Y 9	Y 4 、 管理部門課長 へ昇格

※1 「保安担当・運行管理者兼所長補佐」との兼務。

※2 「整備担当責任者」との兼務。

※3 同時点では、Y 8 及び Y 7 は「副主任」として任命された。

別表 2

氏名	入社年月日	役職	分会員	備考
Y 2	平成3年4月	管理職	所長	平成14年7月から平成17年6月に所長になるまで主任
Y 3	昭和58年11月		保安課長	平成18年4月から平成20年3月まで主任
Y 4	昭和56年7月		課長	平成18年4月から平成22年3月まで主任
Y 5	平成14年10月		配車担当	主任の経験なし
Y 6	昭和63年10月			平成14年7月から平成18年3月まで主任
Y 7	平成5年5月	主任		平成20年4月から副主任。同年10月から主任
X 2	平成5年8月		○	
X 4	平成5年8月		○	
X 3	平成5年8月		○	
X 1	平成5年8月		○	
Y11	平成9年1月			
Y12	平成9年1月			
X 5	平成10年1月		○	
Y 8	平成11年1月	主任		平成20年4月から副主任。同年10月から主任
Y13	平成12年5月			
X 8	平成14年10月		○	平成17年6月から平成18年3月まで主任。辞任から数か月後に分会加入
Y 9	平成17年3月	主任		平成22年4月から主任
Y14	平成18年11月			
X 7	平成20年1月		○	
X 6	平成20年3月		○	
Y15	平成20年3月			
Y16	平成20年7月			
Y17	平成20年7月			
Y18	平成22年1月			
Y19	平成22年6月			

平成22年10月現在

※主任の経歴は、平成14年7月以降のものである。

本件申立てまでの団交開催状況

団交開催年月日	主な団交議題	分会側出席者	会社側出席者	開催場所
20年11月 5日	20年年末一時金(第1回)	X1分会長、X2、X3及びX8の4名	Y20副社長(以下「Y20副社長」)、Y20所長、Y5配車担当及びY21配車担当補佐兼整備補佐(以下「Y21補佐」)の4名	磯子公会堂
20年11月12日	20年年末一時金(第2回)	X1分会長、X2、X3、X5、X8、Y9、Y15(以下「Y15」)、X7、X6及びX9(以下「X9」)の10名	Y20副社長、Y3保安課長、Y5配車担当、Y21補佐及びY7の5名	磯子公会堂
20年11月19日	20年年末一時金(第3回)	X1分会長、X2、X3、X5、X8、Y9、X7、X6及びX9の9名	Y20副社長、Y20所長、Y3保安課長、Y5配車担当及びY21補佐の5名	磯子公会堂
20年11月26日	20年年末一時金(第4回)	X1分会長、X2、X3、X5、X8、Y9、Y15、X7、X6及びX9の10名	Y1社長、Y20副社長、Y20所長、Y3保安課長、Y5配車担当及びY21補佐の6名	磯子公会堂
21年 3月 4日	21年春闘要求(第1回)	X1分会長、X2、X3、X8及びX9の5名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 3月18日	21年春闘要求(第2回)	X1分会長、X2、X4、X3、X5、X8、X7、X6及びX9の9名	Y1社長、Y2所長及びY5配車担当の3名	磯子公会堂
21年 3月25日	21年春闘要求(第3回)	X1分会長、X2、X5、X8、X7、X6及びX9の7名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 4月 2日	21年春闘要求(第4回)	X1分会長、X2、X3、X5、X8、X7、X6及びX9の8名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 4月 9日	21年春闘要求(第5回)	X1分会長、X2、X3、X8及びX6の5名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 4月15日	21年春闘要求(第6回)	X1分会長、X2、X4、X3、X5、X8及びX6の7名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 4月22日	21年春闘要求(第7回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8、X7及びX6の7名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 5月 7日	21年夏期一時金(第1回)	X1分会長、X2、X4、X3、X5、X8、X7及びX6の8名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 6月 3日	21年夏期一時金(第2回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8、X7及びX6の7名	Y1社長及びY2所長の2名	磯子公会堂
21年 6月10日	21年夏期一時金(第3回)	X1分会長、X2、X3、X5、X8、X7及びX6の7名	Y1社長、Y3保安課長及びY5配車担当の3名	磯子公会堂
21年 6月18日	21年夏期一時金(第4回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8、X7及びX6の7名	Y2所長及びY5配車担当の2名	磯子公会堂
21年 6月25日	21年夏期一時金(第5回)	X1分会長、X2、X3、X5、X8、X7及びX6の7名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 9月 8日	分会員の解雇問題(第1回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8及びX6の6名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年 9月17日	分会員の解雇問題(第2回)	X1分会長、X2、X4、X3、X7、X6及びX9の7名	Y1社長、Y3保安課長及びY5配車担当の3名	磯子公会堂
21年 9月30日	分会員の解雇問題(第3回)	X1分会長、X2、X4、X7、X6及びX9の6名	Y1社長及びY2所長の2名	磯子公会堂
21年10月 7日	分会員の解雇問題(第4回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8、X7、X6及びX9の8名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年10月15日	分会員の解雇問題(第5回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8、X7及びX6の7名	Y1社長、Y3保安課長及びY5配車担当の3名	磯子公会堂
21年10月22日	分会員の解雇問題(第6回)	21年年末一時金(第1回) X1分会長、X2、X4、X3、X8及びX6の6名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年10月28日	分会員の解雇問題(第7回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8、X7及びX6の7名	Y1社長及びY5配車担当の2名	磯子公会堂
21年11月11日	分会員の解雇問題(第8回)	21年年末一時金(第2回) X2、X4、X3、X8、X7及びX6の6名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
21年11月25日	分会員の解雇問題(第9回)	21年年末一時金(第3回) X1分会長、X2、X3、X4、X8、X6、X7及びX9の8名	Y1社長及びY2所長の2名	磯子公会堂
22年 2月24日	22年春闘要求(第1回)	X1分会長、X2、X3、X5、X8、X7及びX6の7名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
22年 3月10日	22年春闘要求(第2回)	X1分会長、X2、X4、X3、X5及びX6の6名	Y1社長及びY5配車担当の2名	磯子公会堂
22年 3月17日	22年春闘要求(第3回)	X1分会長、X2、X4、X3、X5、X8、X7及びX6の8名	Y1社長、Y2所長及びY3保安課長の3名	磯子公会堂

本件申立後の団交開催状況

年月日	主な団交議題	分会側出席者	会社側出席者	開催場所
22年 3月25日	22年春闘要求(第4回)	X2、X3、X5、X8、X7及びX6の6名	Y1社長及びY2所長の2名	磯子公会堂
22年 4月 7日	22年春闘要求(第5回)	X2、X4、X3、X8、X7及びX6の6名	Y1社長、Y2所長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の5名	磯子公会堂
22年 4月14日	22年春闘要求(第6回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8、X7及びX6の7名	Y1社長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
22年 4月21日	22年春闘要求(第7回)	X1分会長、X2、X4、X8及びX6の5名	Y1社長、Y2所長、Y4課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
22年 4月28日	22年春闘要求(第8回)	X1分会長、X2、X4、X3、X8及びX6の6名	Y1社長及びY3保安課長の2名	磯子公会堂
22年 5月27日	22年夏期一時金(第1回)	X1分会長、X2、X4、X7及びX6の5名	Y1社長、Y2所長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	磯子公会堂
22年 6月 3日	22年夏期一時金(第2回)	X1分会長、X4、X3、X7及びX6の5名	Y1社長、Y2所長、Y4課長及びY5配車担当の4名	南部市場内 会社事務所
22年 6月10日	22年夏期一時金(第3回)	X1分会長、X4、X3、X7及びX6の5名	Y1社長、Y2所長、Y4課長及びY5配車担当の4名	南部市場内 会社事務所
22年 6月17日	22年夏期一時金(第4回)	X1分会長、X4、X3、X8、X7及びX6の6名	Y1社長、Y2所長及びY4課長の3名	南部市場内 会社事務所
22年11月 4日	22年年末一時金(第1回)	X1分会長、X2、X4、X5、X7及びX6の6名	Y1社長、Y2所長、Y4課長及びY5配車担当の4名	南部市場内 会社事務所
22年11月16日	22年年末一時金(第2回)	X2、X4、X3、X5、X7及びX6の6名	Y1社長、Y2所長及びY5配車担当の3名	南部市場内 会社事務所
23年 3月 9日	23年春闘要求(第1回)	X1分会長、X2、X8、X7及びX6の5名	Y1社長、Y2所長及びY5配車担当の3名	南部市場内 会社事務所
23年 4月 6日	23年春闘要求(第2回)	X1分会長、X2、X4、X7及びX6の5名	Y1社長、Y2所長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の5名	南部市場内 会社事務所
23年 4月13日	23年春闘要求(第3回)	X1分会長、X2、X4、X7及びX6の5名	Y1社長、Y2所長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の5名	南部市場内 会社事務所
23年 4月21日	23年春闘要求(第4回)	X1分会長、X2、X4、X7及びX6の5名	Y1社長、Y4課長、Y3保安課長及びY5配車担当の4名	南部市場内 会社事務所
23年 5月11日	23年春闘要求(第5回)	X1分会長、X2、X4、X7及びX6の5名	Y1社長、Y2所長及びY4課長の3名	南部市場内 会社事務所
23年 5月26日	23年夏期一時金(第1回)	X1分会長、X2、X4、X7及びX6の5名	Y1社長及びY2所長の2名	南部市場内 会社事務所
23年 6月 6日	23年夏期一時金(第2回)	X1分会長、X2、X4、X7及びX6の5名	Y1社長のみ	南部市場内 会社事務所
23年 6月22日	23年夏期一時金(第3回)	X1分会長、X2、X7及びX6の4名	Y1社長及びY4課長の2名	南部市場内 会社事務所