

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1
 同 B 2

上記当事者間の群労委平成27年（不）第3号・同28年（不）第1号 Y 1
会社不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、平成29年3
月9日第794回公益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、
同小暮俊子、同大河原眞美及び同小磯正康が出席し、合議の上、次のとおり命令す
る。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員 A 2 及び同 A 3 に対する平成27年
9月分（同年10月9日支給）以降の稼働手当の減額をなかったものとして取
り扱い、同人らに対し、この減額がなかったならば支給されるべきであった各
月の稼働手当の額と既に支給した各月の稼働手当の額との差額及びこれらに対
する年6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。
- 2 被申立人は、申立人の組合員 A 4 、同 A 2 及び同 A 3 に対
する平成27年12月支給の賞与の減額をなかったものとして取り扱い、同人
らに対し、この減額がなかったならば支給されるべきであった同賞与の額と既
に支給した同賞与の額との差額及びこれらに対する年6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。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人
に交付しなければならない。

年 月 日

X 1 組合
執行委員長 A 1 様

Y 1 会社
代表取締役 B 1 ⑩

当社が行った下記の行為は、群馬県労働委員会において、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認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴組合の組合員 A 2 及び同 A 3 に対する平成27年8月分以降の稼働手当を減額したこと。
- 2 貴組合の組合員 A 4 、同 A 2 及び同 A 3 に対する平成27年12月支給の賞与を減額したこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）が、①平成27年6月13日（以下、元号は省略する。）に申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）の組合員である A 4 （以下「A 4」という。）に運転業務は行わせないと通告し、同月14日に同人を運転業務から内勤に配置転換したこと、②組合の組合員である A 2 （以下「A 2」という。）及

び A 3 (以下「A 3」という。)に対する27年8月分以降の稼働手当を減額したこと、③ A 4、A 2及びA 3に対する27年12月支給の賞与を減額したことが、それぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがあった事案である。

なお、①は27年8月3日に救済申立てが行われ(平成27年(不)第3号事件。以下「27年3号事件」という。)、②及び③は28年1月6日に救済申立てが行われ(平成28年(不)第1号事件。以下「28年1号事件」という。)、当委員会は両事件を同年2月18日に併合した。

2 請求する救済内容の要旨

請求する救済内容は、一部取下げがあり、最終的に要旨次のとおりとなった。

(1) 27年3号事件

- ア A 4 の空港送迎タクシー乗務の停止がなかったものとしての取扱い及び同人の原職への復帰
- イ 陳謝・誓約文の交付及び掲示
- ウ 当委員会への履行報告

(2) 28年1号事件

- ア A 2 及び A 3 に対する27年9月分以降の稼働手当の減額分並びにこれらに対する各月分の支給日の翌日から支払済みまでの年6パーセントの割合による金員の支払
- イ A 4、A 2 及び A 3 に対する27年12月支給の賞与の減額分並びにこれらに対する支給日の翌日から支払済みまでの年6パーセントの割合による金員の支払
- ウ 陳謝・誓約文の交付及び掲示
- エ 当委員会への履行報告

第2 争点

- 1 会社が27年6月13日に A 4 に運転業務は行わせないと通告し、同月14日に同人を運転業務から内勤に配置転換し、乗務を停止したこと(以下通告から乗務停止までを「本件配置転換等」という。)が、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点1)。
- 2 会社がA 2 及びA 3 に対する27年8月分以降の稼働手当を減額したとされ

ることが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点2）。

3 会社がA4、A2及びA3に対する27年12月支給の賞与を減額したとされることが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点3）。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。27年3号事件申立時の組合員数は28名であり、結審時（28年12月12日）の組合員数は32名である。

また、組合は、27年7月26日に X2 分会を結成した。結審時の分会員数は、A4、A2及びA3の3名である。

なお、組合執行委員長は、28年8月1日から A1 が務めている。【審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を、群馬県藤岡市、新潟県新潟市及び埼玉県寄居町に営業所を置き、空港送迎タクシー事業、旅行事業等を事業内容とする株式会社であり、27年3号事件申立時の従業員数は225名、結審時の従業員数は208名である。【乙4、乙5、乙25、審査の全趣旨】

(3) A4

ア A4 は、22年11月1日に会社に入社した。入社直後はY2営業所に配属され、空港送迎タクシー運転の業務に就いていた。【争いのない事実、乙1】

イ その後、26年9月に群馬県藤岡市にあるY3営業所（以下「Y3営業所」という。）に異動し、従前と同じ業務に就いていたが、後記8（3）のとおり27年6月にY3営業所の内勤へ配置転換となり、これは結審時まで続いている。【争いのない事実、審査の全趣旨、甲32】

ウ A4 は、27年6月5日に組合に加入し、同年7月26日から X2 分会の分会長を務めている。【審査の全趣旨】

(4) A2及びA3

ア A2及びA3は、26年11月1日に会社に入社し、Y3営業所で空港

送迎タクシー運転の業務に就いている。【甲146、甲147、乙23の1、乙23の2】

イ A2及びA3は、27年7月16日から同月27日までの間に組合に加入した。【甲13、甲146、甲147、A2証言（1・3頁）、A3証言（1・2頁）】

2 担当業務等

(1) A4らが従事する空港送迎タクシー運転の業務は、乗客を自宅から成田空港又は羽田空港へ送迎することがその内容である。会社では、その業務に従事する運転手をジャンボ部門乗務員と称していることから、本命令書においてもこれに従うこととする。【甲145、乙25（1頁）】

(2) 会社では、就業規則で、1箇月単位の変形労働時間制を採用し、変形期間を平均して、週所定労働時間を40時間以内とすると規定されていた。【乙6の1（14～16頁）、乙11の1（14～16頁）、乙12の1（14～16頁）、乙13の1（14～16頁）】

(3) ジャンボ部門乗務員の基本給や稼働手当等の給料は、当月1日から末日までの分を原則として翌月10日に支給することとされていた。【審査の全趣旨】

3 A4の自殺未遂

(1) 27年6月4日、A4は睡眠導入剤を多量に服用して自殺を図った。それが発見されたのは、Y3営業所のB3副所長（以下「B3副所長」という。）が、A4が出勤しないのを不審に思い自宅を訪れたところ、同人の意識が朦朧とした状態であったのに気付いたからである。【争いのない事実、甲1】

(2) A4は、直ちにC1病院に緊急搬送されて治療を受けたが、入院はしなかった。【争いのない事実、甲11】

(3) 会社の代表取締役B1（以下「B1社長」という。）はその日のうちに上記事実の報告を受け、会社はA4に27年6月9日まで休養するよう指示した。【争いのない事実、B1証言（2頁）】

4 A4の組合加入

(1) 27年6月5日、A4は会社で従事している仕事が違法な長時間労働であることを組合に相談し、同日組合に加入した。【審査の全趣旨、甲1】

(2) 組合は会社に27年6月8日付けの「要求書」と題する書面（以下「6.8要求書」という。）を送付し、この書面は同月9日、会社に到達した。組

合はこの書面で、A4が組合に加入したことを通知し、違法な長時間労働の解消を要求内容とする団体交渉の開催と要求への文書による回答を求めた。【争いのない事実、甲2、甲14、B1証言(14・15頁)】

5 B4所長からA4への電話

(1) 27年6月9日午後8時頃、Y3営業所のB4所長(以下「B4所長」という。)は、A4に電話した。この電話でB4所長は、組合に加入したのは何か腹づもりがあつてのことなのかと質問したり、「8時間の枠内では仕事にならない」、「会社が駄目になるということは考えていないのか」、「俺にすれば裏切られたみたいだな」などと述べた。【甲14】

(2) これに対して、A4は、B4所長やB3副所長のやり方に好感を持っているが、会社の方針で勤務状況が過酷になっており、会社に不信感を持っているなどと述べた。【甲14】

6 乗務再開

27年6月10日、A4は空港送迎タクシーの運転の業務に復帰し、乗務を再開した。【争いのない事実、A4証言(3頁)】

7 A4とB1社長との面談

(1) A4は、27年6月11日の乗務中に、B4所長から、翌12日の朝にB1社長が会って話をしたいと言っているとの電話連絡を受け、既に弁護士も付けているとも伝えられたが、その申出を断った。【争いのない事実、甲5、B1証言(15・16頁)】

(2) 27年6月12日朝、A4が上記の乗務を終えてY3営業所に戻るとB1社長がおり、面談(以下「6.12面談」という。)が行われた。この面談でA4は、「同月7日、金沢で入院している母親を見舞ったが、車の運転に自信がないので高速バスを使った」、「少し前から睡眠導入剤をもらっており、月1回くらい通院している」などと述べた。B1社長は、A4が睡眠導入剤を服用していることをこのとき初めて知った。

また、B1社長は、経営上の苦労を述べた後、「いきなりガシャーンとやったら会社は倒産」、「本来ならやってはいけないものをこうやってみんながやっている」、「A4や私も求めているのは一緒だと思っている。中で喧嘩している場合ではない」などと発言した。【争いのない事実、甲6、甲15、乙25(3頁)、B1証言(12・33頁)】

8 本件配置転換等

(1) A4 の欠勤

27年6月12日、A4は午後5時30分にY3営業所へ入社予定であったが、事前連絡なく出社しなかった。そこで、B3副所長が電話を掛けたところ、A4は「体調が優れないので、休ませてほしい」と言い、欠勤した。

【争いのない事実】

(2) B1 社長の指示

27年6月13日遅くとも午前8時までに、B1社長はB4所長に対し、A4に乗務をさせないようにとの指示をした。【審査の全趣旨、甲16(6頁)、甲24(11~13頁)、B1証言(23頁)】

(3) 本件配置転換等

ア B4所長は、27年6月13日午前8時過ぎに出勤したA4に対し、健康状態が心配なので、B1社長の判断により運転業務から内勤業務に配置転換することを伝え、A4はこれを承諾した。【争いのない事実、甲8、A4証言(31頁)】

イ 同月14日、A4は内勤業務に配置された。その業務内容は、トイレ・床の掃除、車両のオイル交換、千羽鶴折り、地図調べなどであった。【争いのない事実、甲32、甲145】

ウ 本件配置転換等の後もA4の基本給及び稼働手当は従前と同額であった。【争いのない事実、甲68~同95、乙10】

9 A4 の健康状態

(1) A4 の様子

本件配置転換等の数日後、A2は、A4を見たところ、病気で倒れてしまいそうであると感じた。【甲146、A2証言(17頁)】

(2) 医師の診断

27年6月30日、A4は藤岡市のC2病院で診察を受け、診断書の交付を受けた。この診断書には病名が「うつ状態」とあり、「右記疾患にて通院加療中であるが大分改善したので通常勤務をしてさしつかえない。」と記載されていた。A4は、この診断書を同年7月1日、会社に提出した。【争いのない事実、甲26】

10 B1 社長の発言

27年7月8日、B1社長はA4に対し、自殺を図ったことを理由に、空港送迎タクシーの乗務に復帰させることはできないと伝えた。その際、B1

社長は、内勤をパート、時給制でやってもらうことになる、Y4本社に移ってもらうことも考えているなどと述べた。【甲19】

11 7. 16 団交

(1) 27年7月16日、組合と会社は第1回団体交渉（以下「7. 16 団交」という。）を行った。出席者は組合側が A1 書記長（当時。以下「A1 書記長」という。）、A4 のほか組合員で合計6名、会社側が B5 総務部長（以下「B5 部長」という。）、B4 所長ら3名であった。なお、B5 部長、B4 所長らがA1 書記長ら組合の執行部と面会したのは、この団体交渉が初めてであった。【甲24、 B1 証言（34頁）】

(2) この団体交渉の内容は、要旨以下のとおりである。【甲24】

ア 長時間労働について

組合が、労働時間の管理方法を質問したところ、B5 部長は点呼簿で行っていると回答した。

また、組合が、会社では勤務時間が16時間を超えないようにタコグラフを乗務の途中で入れ替えているが、会社が指示をしているのかと質問したところ、B5 部長は指示をしていないと回答した。そして、組合が、タコグラフの入替えを一斉にやめるよう指示できるか質問したところ、B5 部長は、後日回答すると述べた。

イ 36 協定について

組合が、36 協定を締結していることを確認した後、同協定を締結した際の労働者代表の選出方法を質問したところ、B5 部長は、私が指名している旨回答した。そこで、組合が、労働者代表は会社が指名するものではない、従業員は知らないのではないか、違法ではないかと述べたところ、B5 部長は「はい」と答えた。

ウ 時間外手当について

組合が、25年7月分の給与から時間外手当が支給されなくなり、稼働手当が114,600円に固定して支給されるようになったが間違いなのかと質問したところ、B5 部長はいつかわからないが、途中からそのようになったと回答した。そこで、組合が、A4 に変更の説明がなかったので経緯を説明してほしいと述べ、時間外手当は出さないのかと質問したところ、B5 部長は持ち帰って確認したいと回答した。

12 7. 16 団交後から27年3号事件の救済申立てまでの経緯

(1) 27年7月17日付け「要求書」

組合は会社に27年7月17日付けの「要求書」と題する書面を送付し、文書による回答を求めるとともに、団体交渉を開催し、これにB1社長が出席することを求めた。

その要求書には、以下の内容が記載されていた。【争いのない事実、甲12】

ア A4を元の空港送迎タクシーの乗務に戻すこと。また、時給制のパートで内勤・長野への異動という発言を白紙撤回し、謝罪すること。

イ タコグラフの改ざんについて謝罪し、今後行わないことを誓約すること。

ウ 従業員の労働時間管理を今後適正に行うことを誓約すること。

エ 違法な36協定について謝罪し今後適正に行うことを誓約すること。

オ 25年7月分の給与から一方的に廃止された時間外手当、深夜手当及び特別手当を今後適正に支払うこと。

(2) 27年7月27日付け「通告書」

ア 組合は会社に27年7月27日付けの「通告書」と題する書面を送付した。その書面には、A2及びA3が組合に加入したこと、A4を乗務へ復帰させること、上記(1)の要求事項に関する第2回団体交渉を同月31日までに開催すること、団体交渉が開催されない場合は当委員会へ救済申立てを行うこと、労働基準監督署へ違反申告を行うことなどが記載されていた。【争いのない事実、甲13】

イ 会社は組合に27年7月31日付けの「団体交渉の開催について」と題する書面を送付し、組合が要求した日までに都合が付かなかったため、同年8月12日に団体交渉を開催することを申し出た。【乙2】

(3) 27年3号事件の救済申立て

27年8月3日、組合は当委員会へ27年3号事件の救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

13 8. 12 団交

(1) 会社は組合に27年8月11日付けの「団体交渉の開催の中止について」と題する書面を送付し、双方の主張は当委員会を通して行うとして、同月12日の団体交渉は中止にしたいと通知した。

しかし、組合はこれに応じず、結局、同月12日に団体交渉（以下「8.12団交」という。）が開催された。出席者は、組合側がA1書記長、A4、A2及びA3のほか組合員で合計12名、会社側がB1社長、B5部

長及びB4所長の3名であった。

なお、B1社長がA1書記長ら組合の執行部と面会したのは、この団体交渉が初めてであった。【甲17、甲18、B1証言(34頁)】

(2) 8. 12団交の内容は、要旨以下のとおりである。【甲17】

ア X2 分会について

組合は、会社に X2 分会を結成し、分会長は A4 が務めることを伝えた。

イ A4 の空港送迎タクシー乗務について

B1社長は、A4を今後も正社員として雇用し続けるつもりであるが、乗務に復帰させることはできないと述べた。

ウ 長時間労働について

組合が、8時間分しか賃金をもらっていないにもかかわらず、12時間、16時間働いていると指摘し、長時間勤務をさせる理由を問い質し、長時間でも働くが、賃金は支払ってほしい旨述べたが、B1社長は話は聴きましたと答えただけであった。

エ その他の要求事項

組合が、タコグラフの改ざん、文書による回答及び労働時間管理について回答を求めたが、会社はこれらには答えず、検討するなど述べ団体交渉は終了した。

14 Y3営業所への申入れ

27年8月12日、A4及びA2は、Y3営業所へ行き、B3副所長に対し、会社は7. 16団交で36協定が無効であることを認めているのに、8. 12団交において、今後是正するなどの回答が全くなかったことを非難した。また、A2とA3の勤務時間を9時間にすることを求め、会社は自分たちを違法な状態で働かせている、これからは9時間しか働かないと述べた。【甲144】

15 27年8月13日付けの通告

組合は会社に27年8月13日付けの「通告書」と題する書面を送付し、8. 12団交における会社の対応が不誠実であったとして、以後、以下の対応をすると通告した。【争いのない事実、甲128】

(1) タコグラフを改ざんするように指示をされても拒否する。

(2) 拘束時間の管理がなされない場合は、組合員の記帳など自己管理の手段をもってそれに代える。

- (3) 7. 16 団交で B 5 部長が認めたように、36 協定は無効であり、時間外労働の業務命令は拒否する。
- (4) 時間外手当の未払分については、改めて支払を求める。

16 Y 3 営業所における 36 協定

(1) 36 協定の届出

会社は、27 年 3 月 25 日付けで Y 3 営業所における時間外労働・休日労働に関する協定届並びに時間外労働及び休日労働に関する協定書を同月 30 日に藤岡労働基準監督署に届け出た。この協定届には、労働者の過半数を代表する者として B 6 の署名及び押印がなされ、その選出方法は挙手による選出と記載されていた。また、業務の種類として自動車運転者などの記載があり、36 協定の有効期間は 27 年 4 月 1 日から 1 年間と記載されていた。

【乙24】

(2) 従業員過半数代表者に関する投票

27 年 8 月 20 日、会社は、上記の 36 協定が有効であることを再確認するために、B 6 が Y 3 営業所の従業員の過半数を代表する者といえるか否かについて、書面による投票を行ったところ、過半数の同意を得た。【審査の全趣旨】

17 稼働手当に関する伝達等

27 年 8 月 26 日、Y 3 営業所 B 7 副所長は、A 4 及び A 3 に対し、時間外就労をしないのであれば稼働手当が相応の金額になる旨を伝え、翌 27 日には、B 1 社長が電話で A 2 に対し同様のことを述べた。【A 2 証言 (10・11 頁)、A 3 証言 (2・7 頁)、A 4 証言 (28 頁)、B 1 証言 (7 頁)】

18 27 年 9 月 8 日付け要求書

組合は会社に 27 年 9 月 8 日付けの「要求書」と題する書面を送付し、8. 12 団交における会社の対応は不誠実であったとして、文書による回答を求めるとともに、団体交渉を開催し、これに B 1 社長が出席することを求めた。

その要求書には以下の内容が記載されていた。【争いのない事実、甲28】

- (1) A 4 を元の空港送迎タクシーの乗務に戻すこと。
- (2) タイムカードを設置するなどして労働時間の適正な管理を行うこと。
- (3) 乗務終了後の諸雑務にかかる時間を 1 時間とし、これを労働時間として扱うこと。
- (4) 違法な手続で 36 協定を締結したことを謝罪し、今後適正に行うことを誓

約すること。

(5) 25年7月分から一方的に廃止された時間外手当、深夜手当及び特別手当を今後適正に支払うこと。

(6) 未払の時間外手当を支払うこと。

19 27年8月分以降の稼働手当等

(1) 27年7月分以前の稼働手当

会社は、A2及びA3に対し、26年12月分から27年7月分まで、稼働手当として毎月114,600円を支給していた。【甲45～同52、甲59～同66】

(2) 労働条件通知書の提示

27年9月9日、B4所長は、A2及びA3に対し、同年8月1日付けの労働条件通知書を提示し、署名及び押印を求めたところ、両名は、これを拒否した。

なお、この書面の賃金の欄には「稼働手当：35,000円（所定時間外・深夜労働時間・法定休日時間・法定外休日時間等が含まれている）」と記載されていた。【争いのない事実、甲129、甲130】

(3) 27年8月分の稼働手当

27年9月10日、会社は、A2及びA3に対し、同年8月分の給与を支給したが、114,600円だった稼働手当が35,000円に減額されていた。

しかし、後記24(2)のとおり、会社は、藤岡労働基準監督署の是正勧告を受け、この月分の差額である79,600円を同年10月14日に両名に支払った。【甲44、甲58、乙9の1、乙9の2】

(4) 27年9月分以降の稼働手当

会社は、27年9月分以降もA2及びA3に対し稼働手当として35,000円を支払った（以下、27年8月分以降の稼働手当の減額を「本件稼働手当減額」という。）。【甲40～同43、甲54～同57、審査の全趣旨】

20 会社における稼働手当の規定

(1) 27年8月24日時点での稼働手当の規定

27年8月24日時点では、稼働手当は、乗務員賃金規定第17条の4で「調整給は、当該賃金計算期間においての残業時間相当額を含む勤務成績により支給する。」と規定されていたが、給与明細書上では稼働手当とされて

いた。【甲44～同52、甲58～同66、甲72～同115、甲131（28頁）、乙6の2】

(2) 27年8月24日の改正

会社は、27年8月24日に、乗務員賃金規定の名称をジャンボ部門乗務員賃金規定に改正し、また、稼働手当に係る規定を上記（1）から以下のとおり改正した。【乙11の2】

「(稼働手当)

第15条 稼働手当は、職務内容及び責任の度合いを考慮し、法定労働時間を超えて勤務した時間外手当等を包括する手当として支給する。」

(3) 27年9月28日の改正

会社は、27年9月28日に、上記第15条の規定中「時間外手当等」を「時間外手当・深夜手当・法定休日手当・法定外休日手当等」と改正した。

【乙13の2】

21 稼働手当の支給状況

稼働手当は、25年7月分以降、ジャンボ部門乗務員全員に対して、一律114,600円が毎月支給されていた。そして、27年8月分以降は、上記19（3）及び（4）のとおりA2及びA3については減額されたが、それ以外のジャンボ部門乗務員に対しては、従前どおり114,600円が支給されている。なお、会社は、A4については、27年3号事件の結論が出るまでの暫定措置として、稼働手当114,600円を支給し続けている。【争いのない事実、乙10】

22 9. 25団交

(1) 組合は会社に27年9月15日付けの「追加要求書」と題する書面を送付し、文書による回答を求めるとともに、団体交渉を開催し、これにB1社長が出席することを求めた。

その要求書には以下の内容が記載されていた。【甲29】

ア A2及びA3の27年8月分の稼働手当が減額されたことについて説明すること。

イ 上記アの減額分をすぐに支払うこと。

ウ 今後、組合員に対する不当な賃金差別を行わないこと。

(2) この団体交渉は、27年9月25日に行われ、出席者は、組合側がA1書記長、A4、A2及びA3のほか組合員で合計9名、会社側がB1社長、B5部長及びB4所長の3名であった（以下この団体交渉を「9. 25団交」

という。【甲131】

(3) 9. 25 団交では、上記18 (1) ないし (6) の要求に対し B1 社長が回答したが、A4 の乗務復帰に応じることはなく、労働時間の管理、

36 協定の運営、時間外手当の支払等は適正にしていると述べた。【甲131】

(4) また、上記 (1) の追加要求に対しては、稼働手当の減額の理由は、時間外手当は稼働手当に含まれており、組合から時間外就労をしないとの要求があったため、そのようにした結果、金額が減ったと述べ、減額分の支払には応じないと答えた。【甲131】

23 27年9月27日付けの通告書

組合は会社に27年9月27日付けの「通告書」と題する書面を送付した。その内容は、組合が同年8月12日以降残業を拒否したのは36協定が無効であることが判明した状況下のことであり、36協定が正常化した後は組合員の残業時間を他の従業員と差別することはやめるよう求めるものであった。

しかし、会社はこれに回答しなかった。【争いのない事実、甲30、審査の全趣旨】

24 藤岡労働基準監督署の是正勧告

(1) 27年10月9日、藤岡労働基準監督署は、「労働者A2、A3に対し、27年8月1日から同月31日までの賃金79,600円を所定支払日同年9月10日に支払っていないこと」が労働基準法第24条第1項に違反しているとして、会社に対し、これを是正するよう勧告した。【争いのない事実、甲38】

(2) 上記是正勧告を受け、会社は、27年10月14日、A2及びA3に対し27年8月分の差額79,600円を支払い、同月20日付けで、藤岡労働基準監督署へ是正した旨を報告した。【乙9の1、乙9の2】

25 組合員の時間外就労の状況

A4 は27年6月14日以降、時間外就労を行っていない。

A2 及びA3 は、同年8月12日までは従前どおり時間外就労が割り当てられていたが、同月13日以降は時間外就労時間が減少した。【審査の全趣旨、甲30、甲128、A4 証言 (28頁)、A2 証言 (15・16頁)、A3 証言 (8～12頁)】

26 27年12月支給の賞与等

(1) A4 の賞与

会社は、23年12月から27年8月まで、毎年8月と12月に、A4に対し賞与として、178,000円を支給していたが、27年12月18日に支払われた賞与は89,100円であった。【争いのない事実、甲116～同121】

(2) A2及びA3の賞与

会社は、27年8月、A2及びA3に対し、賞与として148,333円を支給したが、同年12月18日に支払われた賞与は118,700円であった（以下、同日にA4、A2及びA3に支払われた賞与を「本件賞与」という。）。【争いのない事実、甲122～同125】

(3) 組合員以外の者の賞与

会社が、A4、A2及びA3を除く勤続1年以上のジャンボ部門乗務員に対して27年12月賞与として支払った金額は一律178,000円であった。【争いのない事実】

(4) 賞与の規定

本件賞与支給時のジャンボ部門乗務員賃金規定では、賞与は「会社の業績及び乗務員の勤務成績、出勤率等を基準にして支給する」と規定され、12月支給の賞与の算定対象期間は、4月1日から9月30日までとされていた。【乙13の2】

27 28年1号事件の救済申立て

28年1月6日、組合は当委員会に28年1号事件の救済申立てを行った。【当委員会に顕著な事実】

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件配置転換等が、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか）について

(1) 組合の主張の要旨

ア 以下のとおり、本件配置転換等は「不利益な取扱い」である。

(ア) 会社は本件配置転換等の後、A4に満足な仕事を与えず、トイレ・床の清掃、整理、車両のオイル交換、千羽鶴折りなど、屈辱的な業務を強制している。

(イ) 当初、A4には、パート・時給制への転換、Y4本社への異動などの不利益な取扱いが予告されていた。

- (ウ) 稼働手当は従前どおり支給されているが、それは、暫定的な措置であるとされており不安定な状況にある。
- イ 以下の会社の発言や対応は、会社の不当労働行為意思を示すものである。
- (ア) 組合が6. 8要求書を送付したところ、翌9日、B4所長はA4に電話し、会社が駄目になるということを考えていないのか、腹づもりがあつてやっているのか、裏切られたなどと発言した。
- (イ) 27年6月11日、B4所長がA4に連絡し、「既に弁護士も付けている」と述べ、組合活動をするのを牽制した。
- (ウ) 6. 12面談において、B1社長は「いきなりガシャーンとやったら会社は倒産する」、「中で喧嘩している場合じゃない」などと述べ、組合活動をしないよう求めた。
- (エ) 組合は、会社に本件配置転換等の前後から違法な長時間労働の解消、36協定の適正化などを求め、複数回要求書を送付し、団体交渉も行ってきた。しかし、文書での回答はこれまで一度もなく、無責任な対応に終始している。
- ウ 以下のとおり、会社が本件配置転換等をしたことには何ら合理的理由はない。
- (ア) 27年6月4日の自殺未遂後、会社はA4に約1週間の休養を命じている。会社がこの事件を重く考えるならば、この期間は、同人の健康状態や処遇を検討するのに十分な時間である。それにもかかわらず、会社が2回、同人を乗務に復帰させたことは、その健康状態に問題があると考えていなかったことを示すものである。
- (イ) 後記(2)イ(イ)の国土交通省からの指導は、会社の主張を裏付けるものではない。同指導では、自動車の運転に支障を及ぼすおそれがある一定の病気が挙げられているが、A4の病状は診断書では「うつ状態」であり、ここには挙げられていない。また、同診断書では通常勤務可能な状態であると診断されている。

(2) 会社の主張の要旨

- ア 以下のとおり、本件配置転換等は「不利益な取扱い」には当たらない。
- (ア) 会社は事務のほとんどをY4本社で行っており、Y3営業所にはA4が内勤をするほどの業務量がない。しかし、組合が長野への異動に応じなかったため、A4がY3営業所で勤務し続けられるための苦肉の

策として、床掃除、車両のオイル交換、千羽鶴折り、地図調べなどの業務を担当させたのである。

(イ) 「パート・時給制の内勤になってもらう」との発言は、前例にならなかったものであり、A4に殊更不利益を与えるためのものではない。会社は、8.12団交時に同人を正社員として雇用し続けることを伝えており、パート・時給制に変更した事実はない。

また、会社は、基本給及び稼働手当も減額していない。

イ 以下のとおり、本件配置転換等には合理的な理由があり、不当労働行為には当たらない。

(ア) 会社は、A4が自殺を図ったこと、及び、乗務復帰後、同人が体調が優れず事前連絡なく休んだこと、運転に自信がないと述べていたこと等の健康状態を考慮し、同人を乗務させることにより乗客の安全を確保できないと判断し、本件配置転換等をしたのであり、その判断において、同人が組合に加入した事実は全く考慮していない。

(イ) 会社は、運転手が起こした交通事故の最終的な責任を負う。また、国土交通省からは運転手の健康状態を考慮して問題がある場合には乗務させないよう厳しく指導されている。

(ウ) 組合は、上記(1)ウ(イ)のとおりに主張するが、医師の診断書は判断材料の一つにすぎない。上記(イ)の指導で挙げられている症状は例示列挙にすぎず、それに当たらなくとも、運転に支障を及ぼすおそれのある病気を有する者に乗務を行わせることができないのは当然である。

(3) 当委員会の判断

ア 本件配置転換等の不利益性

本件配置転換等の後におけるA4の業務内容は、トイレ・床の掃除、車両のオイル交換、千羽鶴折り、地図調べなどであり(前記第3の8(3)イ)、それらは、必ずしも空港送迎タクシーの乗務に比べ、過重な負担を強いる業務とはいえない。

また、本件配置転換等の後も正社員としての地位に変わりがなく(同13(2)イ)、稼働手当等の賃金も減額されていない(同8(3)ウ)。

しかし、タクシーの乗務を本業とする者にとっては、乗務を禁止されること自体を不利益と認識することは理解できる。また、これまでは、A4の稼働手当は減額されていないが、それについて会社は、本件の審査手

続中だけの暫定的なものであると述べていることから（同21）、本件配置転換等によって A 4 の労働条件が不安定になったという不利益も認めることができる。

したがって、本件配置転換等は労組法第 7 条第 1 号の「不利益な取扱い」に該当する。

イ 本件配置転換等の合理性

(ア) A 4 は、6. 1 2 面談において B 1 社長に対し、27年6月7日に金沢へ母親の見舞いに行った際に、車の運転に自信がなかったため高速バスを利用したという発言をしたり、睡眠導入剤を服用していると述べた（前記第3の7（2））。

さらに、A 4 は自殺未遂後しばらくして空港送迎タクシーの乗務に復帰していたが（同6）、上記面談の日の午後、Y 3 営業所に出社を予定していたにもかかわらずその時間になっても出社をせず、遅刻や欠勤の連絡もしなかった。そして、会社の担当者が心配して電話を掛けたところ、初めて欠勤することを口にしたのであった（同8（1））。

(イ) 睡眠導入剤を服用していることだけでも、運転の安全管理上十分な配慮が必要であり、これに加えて上記の欠勤の経緯をみれば、自動車運転事業者としては、A 4 が自殺未遂の原因となった精神的な症状から回復しておらず、運転業務につかせることに慎重になるのは当然であり、むしろ、乗客の安全を確保する義務を負っている同事業者の責務であって、本件配置転換等には合理的な理由が十分にある。

(ウ) そして、A 4 もそうした経緯を理解して配置転換を異議なく受け入れており（前記第3の8（3）ア）、また、本件配置転換等の直後のA 4 の健康状態が「病気で倒れてしまいそう」と感じるほどであったことも（同9（1））、本件配置転換等が合理的であったことを根拠付けるものである。

(エ) なお、組合は27年6月30日付けの診断書には通常勤務可能な状態である旨が記載されていたなどと主張している（上記（1）ウ（イ））。しかし、その診断が乗客を乗せた運転乗務まで可能としたかどうかは明確でない上（前記第3の9（2））、会社が本件配置転換等の判断をした同月13日時点（同8（2））でのA 4 の状況は上記（ア）のとおりであり、その後の診断内容によってこの判断に影響が及ぶものではない。

よって、この主張は採用することができない。

(ウ) また、組合は会社の対応を指摘し、不当労働行為意思があったと主張している（上記（１）イ）。

確かに、B 4 所長は A 4 に連絡し、27年6月9日には「組合に加入したのは何か腹づもりがあったのか」、「俺にすれば裏切られたみたいだ」などと（前記第3の5（１））、同月11日には「既に弁護士も付けている」と発言し（同7（１））、また、B 1 社長も A 4 に対し、同月12日に「いきなりガシャーンとやったら会社は倒産」、「中で喧嘩している場合ではない」などと発言している（同（２））。これらは、いずれも A 4 の組合活動を牽制しようとしたものと判断することができ、会社は組合の活動を快く思っていなかったことを窺わせる事実である。

しかし、本件配置転換等は自殺未遂をきっかけとするものであり、上記(ア)の A 4 の状況からして、一旦運転業務を担当させないようにすることは、運行の安全を確保するために必要な対応といえるのであって、上記の組合に対する感情との関係は極めて希薄であると認められる。

ウ 結論

以上のとおり、本件配置転換等は、会社の不当労働行為意思によって行われたものであるとはいえないので、労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しないと判断する。

2 争点2（本件稼働手当減額が労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか）について

（１）組合の主張の要旨

ア 会社は A 2 及び A 3 に対して 27年8月分以降の稼働手当を 79,600円減額している。この額は従前の手取り額の3分の1に相当し、両名の生活維持を困難にするほどの不利益である。

イ 以下のことは、会社の不当労働行為意思を示すものである。

(ア) 組合は会社へ本件稼働手当減額についての説明、減額分の支払、団体交渉の開催、文書による回答等を要求した。しかし、9.25団交において、会社は組合の要求を無視して文書での回答をせず、責任ある回答を示さなかった。

(イ) 27年7月27日、組合が会社に A 2 及び A 3 の組合加入を通告した

ところ、会社はその直後の同年8月分から稼働手当を減額している。

(ウ) 本件稼働手当減額は、組合員であるA2及びA32名だけに差別的に行われた。

ウ 以下のとおり、本件稼働手当減額に合理的理由はない。

(ア) 組合並びにA2及びA3は、一切の時間外就労を拒否すると通告したことはない。7.16団交で36協定の違法な手続を確認し、これを是正しない限り、時間外就労は拒否すると通告しただけである。

なお、A2及びA3は、実際には1日8時間を超えて業務をしており、時間外就労をしている。

(イ) 稼働手当は、その支給実態から、賃金規定どおりの内容のものではなく、勤務成績や時間外就労、深夜・休日労働の長短にも関係なくジャンボ部門乗務員全員に一律で支給されてきたものである。

(2) 会社の主張の要旨

ア 組合は上記(1)イ(ア)のとおり主張するが、文書で回答するか否かは会社の判断である。会社は、9.25団交において円満に話し合いを行おうとしたが、組合側が大声を上げて威嚇するので、円満な話し合いとはならず、平行線のまま終了した。

イ 以下のとおり、本件稼働手当減額には合理的理由がある。

(ア) 組合並びにA2及びA3は、36協定は無効であり、時間外就労をしないと強硬に主張し続けたので、会社はこれに応じ、変形労働時間制のもと、両名に8時間以上の配車をしないこととした。そのため、両名は27年8月13日以降時間外就労をしておらず、乗務時間が少なくなっている。他方、他のジャンボ部門乗務員は、時間外就労を行いほぼ同じ割合で配車され、稼働していた。

(イ) 賃金規定において、「稼働手当は、職務内容及び責任の度合いを考慮し、法定労働時間を超えて勤務した時間外手当等を包括する手当として支給する」とされている。

そして、上記のとおり、A2及びA3の乗務時間が従前よりも少なくなり「職務内容」及び「責任の度合い」も軽くなったのであるから、両名には、実働に即した深夜手当分を考慮した稼働手当として35,000円を支給することとした。

(ウ) 会社は賃金規定及び給与明細において基本給と稼働手当を分けて明記

しており、基本給は従業員に当然に保証される給与、稼働手当は稼働実態に応じて支払う手当としている。

(エ) 会社は27年8月20日、36協定に従業員代表として署名した者が、Y3営業所の従業員の過半数を代表する者といえるか再確認するため、書面による投票を行った結果、過半数の同意が得られ、36協定が有効であることを再確認できた。そして、同月26日ないし27日、会社はA4、A2及びA3に対し36協定が有効であり、8時間以上業務をしないのは職務命令違反であって稼働手当が相応の金額になることを伝えた。

(3) 当委員会の判断

ア 本件稼働手当減額の不利益性

会社は、A2及びA3に対する27年8月分以降の稼働手当を従前の114,600円から35,000円に減額しており（前記第3の19(3)・(4))、本件稼働手当減額は経済的不利益性を有するので、「不利益な取扱い」に該当する。

イ 本件稼働手当減額の合理性

(ア) 会社は、稼働手当は就業規則で時間外手当を含むものとされているところ、27年8月13日以降、A2及びA3以外のジャンボ部門乗務員は従前どおり時間外就労をしていたにもかかわらず、両名は時間外就労をしていないので、この場合に両名の稼働手当を減額する取扱いは就業規則に反しないと主張している（上記(2)イ(ア)・(イ)）。

(イ) 27年8月13日以降のA2とA3の就労時間については、「やっぱり少なくなりました」（A2証言15頁）、「それは減ったと思います」（A3証言8頁）との証言があり、実際に減少していることが認められ、本件稼働手当減額には、一応の理由がないわけではない。

(ウ) しかし、就業規則で稼働手当に含むと定められている手当は、時間外手当、深夜手当、休日手当といういずれも割増賃金支払義務が法定されているものであり（前記第3の20）、たとえ定額ないし固定的残業代のような仕組みをとっていたとしても、その支給基準となる時間外就労の時間数や支払うべき金額の算定方法が示されることが必要であり、仮に、稼働手当の額が法定の割増率によって算定した金額に足りない場合には、会社はその不足分を精算し支払わなければならないものと考えられ

る。

そのため、稼働手当を減額したことの合理性や減額後に支払われた金額の相当性を判断するためには、減額前後におけるA2及びA3の時間外就労時間等、手当別の就労時間や支払うべき金額の比較、他のジャンボ部門乗務員の就労時間と支払金額との関係などを確認する必要がある。

(エ) ところが、就業規則及び労働条件通知書をみても、稼働手当を114,600円から35,000円に減額したことを具体的に説明できる基準等は何ら示されておらず（前記第3の19(2)、同20）、会社の主張も実働に即した深夜手当分を考慮したと述べるにとどまっている（上記(2)イ(イ)）。また、会社は、当委員会がA2とA3や他のジャンボ部門乗務員の実際の就労時間が分かる証拠を提出するよう求めたにもかかわらず、これに応じていない。

(オ) さらに、組合が会社の長時間労働、タコグラフの改ざん、労働時間の管理などを問題視していたにもかかわらず（前記第3の4(2)、同12(1)イ・ウ、同15(1)・(2)、同18(2))、会社はこれらに対する具体的な説明をしておらず（同13(2)ウ・エ、同22(3))、本件の審査手続においても、就労時間に関する証拠の提出に応じていない（上記(エ)）。また、会社は1箇月単位の変形労働時間制を採用し（前記第3の2(2))、各従業員の勤務時間が日々異なる中、時間外手当等の適正な支払のため、正確な労働時間の把握が求められるにもかかわらず、これらを規律する就業規則を組合の指摘を受けるまで鍵のついた場所に保管していたと述べ（準備書面(3)2・3頁）、その周知義務を果たしてきたとはいえない。よって、そもそも会社が適正な労働時間の管理をしていたとはいえず、各ジャンボ部門乗務員の就労時間を把握していたとは認められない。

(カ) したがって、会社が稼働手当を減額したことについて、その合理性を認めるに足る証拠はなく、上記(2)イの会社の主張はいずれも認めることができず、本件稼働手当減額には合理的理由は存しない。

ウ 本件稼働手当減額は不当労働行為意思によるものか

(ア) 組合は、本件配置転換等以降、組合活動を継続し、27年7月16日から同月27日までの間にはA2及びA3が組合に加入し（前記第3の

1 (4) イ)、また同月26日には X2 分会を結成し(同1(1))、会社との団体交渉を重ねている(同11、同13、同22)。

(イ) これに対し会社は、上記1(3)イ(ウ)のとおり、本件配置転換等の時点で、A4の組合活動を快く思っていなかったことが窺われる。

その後開催された7.16団交においても、会社は、組合の長時間労働や労働時間管理等に関する質問に十分な回答をしなかったり(前記第3の11(2))、27年3号事件が申し立てられると当委員会を通して交渉は行うので予定していた団体交渉を中止したい旨通知する(同12(3)、同13(1))など組合を軽視する態度が認められる。

(ウ) そして、8.12団交で、組合は会社に対し、長時間労働に見合った時間外手当が支払われていないことを指摘し就労時間の正しい管理を求めたが、会社からは十分な回答はされなかった(前記第3の13(2)ウ・エ)。また、8.12団交の後、A4とA2はB3副所長に面会し、8.12団交において36協定が無効ではないかとの組合の主張に回答がなかったと問題を指摘し、そうした状況が改善されなければ9時間しか働かないなどと述べた(同14)。

(エ) 会社は、両名のこの「9時間しか働かない」という発言に従って、A2とA3のみに対し配車の割当てを減らしたため稼働手当の支払額が減ったと述べている(上記(2)イ(ア)・(イ))、B1証言6頁、準備書面(7)3・4頁)。

しかし、A4とA2のこの発言の主な目的は、就労時間の正常な管理とそれに見合った時間外手当の支払を求めることであり、併せて36協定の成立過程の問題を指摘したのである。

そして、上記イ(ウ)のとおり会社にあってはジャンボ部門乗務員の就労時間の管理が十分にされていたとは認められず、時間外手当の支払も法律に従っているとは思えない状況にあり、更には7.16団交においてB5部長が36協定の労働者代表は同人が指名した旨述べていること(前記第3の11(2)イ)から両名の指摘には相当の理由がある。

それにもかかわらず、会社はそのような会社自体の問題点については何ら対処することなく、両名の上記発言をとらえて稼働手当を減じたのであって、その対応は、組合に対する嫌悪感を背景に、その活動を妨げるためにしたものであり、本件稼働手当減額は不当労働行為意思に基づ

くものと判断することができる。

エ 結論

以上のとおり、A2とA3に対して稼働手当を減額したことには合理性はなく、その動機は、会社が組合や組合員に対する批判的な感情の下、その活動を抑制するために行ったものと判断できる。

したがって、本件稼働手当減額は、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 争点3（会社が本件賞与を減額したとされることが労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか）について

（1）組合の主張の要旨

ア 以下のとおり、本件賞与の減額は「不利益な取扱い」である。

(ア) 会社はA4に遅くとも23年12月以降、毎年8月と12月に賞与として178,000円の決まった金額を支払ってきた。しかし、27年12月の賞与は89,100円であり、不当に88,900円が減額された。

(イ) 勤続1年以上のジャンボ部門乗務員には178,000円が支払われるのが慣例であった。しかし、会社がA2及びA3に支払った27年12月の賞与は118,700円であり、不当に59,300円が減額された。

イ 会社は、組合員以外の勤続1年以上のジャンボ部門乗務員に27年12月賞与として178,000円を支払っている。これは、組合員だけを差別的に取り扱ったものである。

ウ 会社は、後記(2)イ(ア)のとおり主張するが、一方で、同(イ)のとおり、A4、A2及びA3については、時間外就労を行った月の分だけしか賞与を支払わなかったと主張している。よって、組合員については差別的に支給基準を捏造したのである。

（2）会社の主張の要旨

ア 賞与はもともと必ず支払が保証されるものではない。

イ 組合員3名は、変形労働時間制のもと1日当たり8時間以上の乗務を行っておらず、他のジャンボ部門乗務員とは乗務時間が異なるのであるから、賞与の金額が異なるのは、以下のとおり合理的かつ当然である。

(ア) 会社の賃金規定では賞与について「会社の業績及び乗務員の勤務成績、

出勤率等を基準にして支給する」と規定されている。したがって、賞与は、乗務員の勤務成績や出勤率等も基準として決定されるものであり、サービス、事故違反、勤務態度、勤務状況、車両管理、生産性の向上等の項目を査定し、その額を決定している。

(イ) 組合員3名の27年12月賞与の金額は、27年夏期の賞与金額178,000円を27年12月賞与の算定対象期間である同年4月から9月までの6箇月で除し、月額賞与分29,666円を算出し、これに同人らが時間外就労を行った月を乗じて得た額である。

(3) 当委員会の判断

ア 本件賞与減額の不利益性

組合員を除く勤続1年以上のジャンボ部門乗務員には27年12月賞与として、一律178,000円が支給されていたが(前記第3の26(3))、組合員3名は本件賞与支給時に勤続1年以上であったにもかかわらず(同1(3)ア・(4)ア、同26(1)・(2))、A4への支給額は89,100円(同26(1))、A2及びA3への支給額は118,700円であり(同(2))、組合員とそれ以外のジャンボ部門乗務員の支給額に差が生じていたことが認められる。

よって、本件賞与の減額は、経済的不利益性を有するので「不利益な取扱い」に該当する。

イ 本件賞与減額の合理性

会社は、賞与は支払が保証されるものではないと主張するが(上記(2)ア)、会社の賞与は就業規則において、「会社の業績及び乗務員の勤務成績、出勤率等を基準にして支給する」と規定されており(前記第3の26(4))、その金額はこの規定に基づき合理的に決定する必要があるものであり、会社の意思だけで自由に決定できるものではない。

また、会社は時間外就労をしなかった月分については賞与を支給しなかった旨主張する(上記(2)イ(イ))。

しかし、上記2(3)イ(オ)のとおり、会社が各ジャンボ部門乗務員の就労時間を把握していたとは認められない。

そして、上記2(3)ウ(エ)のとおり、会社は7.16団交において、36協定の労働者代表はB5部長が指名した旨述べたが、組合に36協定の是正について具体的な説明をすることもせずに(前記第3の13(2)・

22(3))、本件賞与の減額に結びつく配車の割当てを行っており(同25)、その上、組合が27年9月27日に残業差別をやめることを求めたにもかかわらず、会社はこれを無視したのである(同23)。

したがって、本件賞与の減額は、会社の恣意的な判断に基づいて行われたものであり、就業規則に基づき合理的に決定されたものであるとはいえない。

よって、会社の主張はいずれも採用することができず、本件賞与の減額には合理的理由は存しない。

ウ 本件賞与減額は不当労働行為意思によるものか

本件賞与の減額は、上記2(3)エのとおり、不当労働行為であると判断した本件稼働手当減額が継続している最中に(前記第3の19(3)・(4)、同26(1)・(2))、上記アのとおり、組合員のみに対して行われているのであるから、会社が組合に対する嫌悪感を背景に、その活動を妨げるためにしたものであり、不当労働行為意思に基づくものと判断することができる。

エ 結論

以上のとおり、本件賞与を減額したことは合理性はなく、本件稼働手当減額と同様、その動機は、会社が組合や組合員に対する批判的な感情の下、その活動を抑制するために行ったものと判断できる。

したがって、会社が本件賞与を減額したことは、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 救済方法

- (1) 本件稼働手当減額に対する救済方法としては、主文第1項のとおり、A2及びA3の稼働手当の減額をなかったものとして取り扱い、その額を減額前の各月114,600円とすること、同人らに対し、27年9月分以降について既支給額との差額を支払うこと、並びにこれらに対する各月分の支給日の翌日から支払済みまで年6分相当額を加算した額の金員を支払うことを命ずるのが相当である。
- (2) 本件賞与の減額に対する救済方法としては、主文第2項のとおり、A4、A2及びA3の27年12月支給の賞与の減額をなかったものとして取り扱い、その額を他のジャンボ部門乗務員の支給額と同額である178,000円とすること、同人らに対し、既支給額との差額を支払うこと、並びにこれ

らに対する支給日の翌日から支払済みまで年6分相当額を加算した額の金員を支払うことを命ずるのが相当である。

(3) 組合は、陳謝・誓約文書の交付及び掲示を求めているが、主文第3項の救済をもって足りると考える。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年3月9日

群馬県労働委員会
会 長 清 水 敏