

命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市
X組合
執行委員長 A 1

被申立人 横浜市
有限会社Y
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成27年（不）第27号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年10月20日第1628回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 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、有限会社Y（以下「会社」という。）が、X組合（以下「組合」という。）の会社分会（以下「分会」という。）の結成が公然化された平成27年4月以降、分会員5名（以下「分会員ら」という。）の業績手当を減額して支給したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）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。

その後組合は、平成28年6月6日に、請求する救済内容として、分会員らに対して支給された平成27年9月分以降の業績手当の1か月、1人当たりの平均額と同月分以降、非分会員A、B、C、D、Eの5名（以下「非分会員ら」という。）、責任者2名及び入社から日が浅い従業員1名に対して支給された業績手当の1か月、1人当たりの平均額との差額の支払を求めることを追加した。さらに、同年7月1日に分会員であ

る A 2（以下「A 2」という。）が会社を退職したことから、同人については、請求する救済内容を、同年 9 月分から平成28年 5 月分として支給された業績手当の 1 か月、1 人当たりの平均額と、同期間中、非分会員ら、責任者 2 名及び入社から日が浅い従業員 1 名に対して支給された業績手当の 1 か月、1 人当たりの平均額との差額の支払を求めることに請求する救済内容を変更した。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、分会員らに対し、平成26年 9 月分から平成27年 2 月分（以下「期間①」という。）として支給した業績手当と同年 3 月分から 8 月分（以下「期間②」という。）として支給した業績手当との差額を支払うこと。
- (2) 会社は、A 2 を除く分会員らに対し、平成27年 9 月分以降同人らに支給した業績手当の 1 か月、1 人当たりの平均額と、同月分以降非分会員ら、責任者 2 名及び入社から日が浅い従業員 1 名に支給した業績手当の 1 か月、1 人当たりの平均額との差額を支払うこと。
- (3) 会社は、A 2 に対し、平成27年 9 月分から平成28年 5 月分として同人に支給した業績手当の 1 か月当たりの平均額と、同期間中に非分会員ら、責任者 2 名及び入社から日が浅い従業員 1 名に支給した業績手当の 1 か月、1 人当たりの平均額との差額を支払うこと。
- (4) 会社は、組合及び分会に対し、毎月の業績手当の算定方式を明らかにすること。
- (5) 陳謝文の掲示及び手交

3 争点

会社が、分会員らの業績手当について、分会結成後、分会結成前に比して減額する取扱いを行い、平成27年 9 月分以降も同様の取扱いを行ったことが、分会員であることを理由として行った不利益取扱いに当たるか否か。

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 組合は、主として横浜港周辺で事業活動を営んでいる企業の従業員を組合員として組織している合同労組であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成29年 7 月 3 日）現在の組合員は248名である。なお、同日現在、分会員は 4 名である。

イ 分会員である A 3 (以下「A 3」という。)は平成23年12月に、分会員である A 4 (以下「A 4」という。)は平成25年11月に、分会員である A 5 (以下「A 5」という。)は同年12月に、分会長である A 6 (以下「A 6」という。)は平成26年7月にそれぞれ海上コンテナを輸送するトラック運転手として入社し、以後結審日現在に至るまで就労を継続している。

ウ 分会員であったA 2は、平成24年9月に海上コンテナを輸送するトラック運転手として入社し、平成28年7月1日に退職するまで就労していた。

【乙1、乙2、乙3、乙4、乙5、乙39】

(2) 被申立人

会社は、平成12年9月18日に設立された一般貨物自動車運送事業等を主たる業務とする有限会社であり、肩書地に唯一の事業所を有している。結審日現在の従業員は17名であり、そのうち14名がコンテナトラックの運転手である。

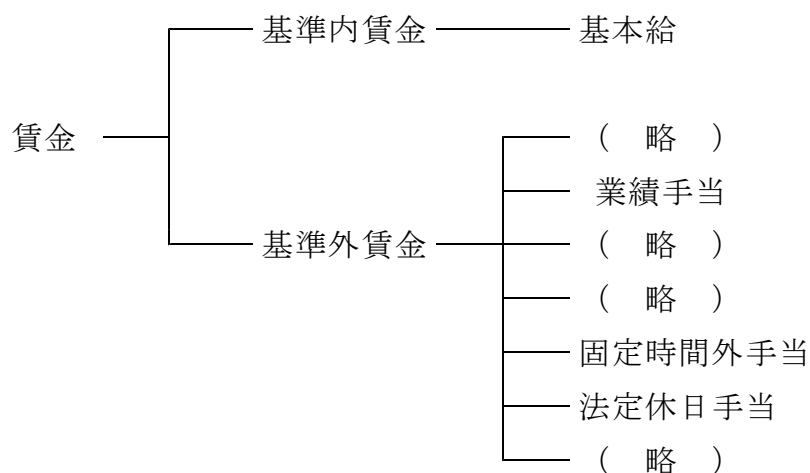
【甲1】

2 会社の賃金体系及び業績手当の算出方法

(1) 会社は、就業規則第53条で賃金について規定しており、同条に基づく賃金規程を別に設けている。同規程には、会社の賃金体系のほか、賃金締切日及び支払日、業績手当、法定休日手当等について、次のように定められている。

「(賃金の構成)

第2条 賃金の構成は次のとおりとする。



(賃金締切日および支払日)

第3条 賃金は、当月1日から起算し、当月末日に締切って計算

し翌月20日（支払日が休日の場合はその前日）に支払う。

第4条～第5条（略）

（基本給）

第6条 基本給は、日給制とする。月額は1日当たり金額×出勤日数とする。基本給日額は、固定時間外手当を含め個別の雇用契約書にて別途定めるものとする。

第7条～第8条（略）

（業績手当）

第9条 毎月の個人別売上から、深夜勤務時間、経費等を調整した額を支給する。

第10条～第11条（略）

（固定時間外手当）

第12条 基本給日額に所定時間外勤務分の固定時間外手当を含むものとする。時間数は、個別の雇用契約書にて別途定めるものとする。

（法定休日手当）

第13条 法定休日に命じられて勤務についた者に対し、1日20,000円の休日手当を支給する。

第14条～第17条（略）」

【甲6】

(2) また、第9条に定める業績手当の算出方法は次のとおりである。

$$\text{「業績手当} = \frac{\text{業績基礎額支給基準} - \text{法定給}}{2} + \text{調整額}$$

業績基礎額支給基準 = {(1)歩合給 + (2)法定給 + (3)規定給} ÷ 3

(1)歩合給 = 売上 - 経費

歩合給		売上 - 経費
売上（ドライバー）		売上金額 ÷ 2
経費（① + ②）		
①	燃料費	レシート・日報

②	高速代	日報集計
---	-----	------

(2) 法定給 = 基本給 + 固定時間外手当 + 時間外手当

法定給	基本給 + 固定時間外手当 + 時間外手当
基本給	出勤日数 × 日額
固定時間外手当	出勤日数 × 2時間
時間外手当	実労働時間 - (法定労働時間 + 固定時間外) * マイナスになっても調整しない

(3) 規定給 = 売上金額 × 30%

調整額 = 社長評価による調整

なお、社長評価の項目は次のとおりである。

「社長評価項目例

仕事の量	<ul style="list-style-type: none"> ・ 切り回し ・ 配車に対しての協力度 ・ 配車拒否をしない ・ 効率的な運行および作業
仕事の質	<ul style="list-style-type: none"> ・ 確実に丁寧な荷扱い ・ 顧客からのクレームの有無 ・ 臨機応変な段取り ・ 「安全運転指針11項目の厳守」
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 清潔な服装および身だしなみ ・ 社内および取引先での言葉遣い ・ 上司および運行管理者からの指示の厳守 ・ 誠実な勤務態度 ・ 的確な報告、相談、連絡

勤務態度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運転者としての体調管理 ・ 関係取引先、会社および他の従業員を誹謗もしくは中傷しない ・ 提出書類の期限厳守 ・ 服務心得（就業規則第46条）の厳守 ・ 健康診断（就業規則第66条）の受診 ・ 指定医健診（就業規則第67条）の受診 ・ 自己保険義務（就業規則第68条）の遵守
------	---

* 上記項目は例示であり、上記以外にも突発的な受注、ドライバー休暇による配車対応等についても評価対象としている。」

【甲6、乙31】

3 土曜日の取扱い等

(1) 会社は、就業規則において、休日について次のとおり定めている。

「(休日)

第18条 休日は次のとおりとする。(以下、略)

- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) その他会社が必要と認める臨時の休日」

【甲12】

(2) 会社が、分会員らに対して交付した「雇用契約書兼労働条件通知書」には、休日及び賃金について、概ね次のように記載されていた。

「休日

定例日；毎週日曜日、土曜日（土曜日は時間外労働扱いで月3回程出勤有）

非定例日；会社が必要と認める臨時の休日」

「賃金

日給 8,000円

固定残業手当 2,500円

業績手当 計算方法 売上から調整した額

法定休日出勤手当 1日20,000円支給（上司の承認した休日労働に限る）

法定時間外労働割増25%（上司の承認した時間外労働に限る）

(略)」

【甲18、甲19、乙1、乙2、乙3、乙4、乙5】

- (3) 会社は、平成26年12月20日、本牧ターミナルビル会議所において、分会員らを含む従業員に対し、土曜日出勤の取扱い等について、「休暇届及び休業、欠勤の事務処理について」と題する文書を配付するなどして周知をした。同文書には、土曜日に出勤した場合は通常出勤扱いであること及び法定休日に出勤した場合は休日出勤扱いであることなどが記載されていた。

【乙50、乙51】

4 分会結成前に支給された業績手当

会社が、分会員らに対し、期間①に支給した業績手当の月別額及び合計額は別表1のとおりであった。

5 分会結成から本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 分会員らは、会社の賃金内訳、賃金算定方法、中でも業績手当の算定方法について不明瞭であるとの認識に基づき、平成27年3月28日、組合に加入するとともに、同日、分会を結成した。

【甲2】

- (2) 組合は、会社に対し、平成27年4月6日付け「通知書」及び同日付け「要求書」を送付した。これらの文書には、同年3月28日をもって分会を結成した旨、また、同年4月11日14時から、波止場会館にて、賃金の算出方法について明示すること、就業規則どおり土曜日を休日として扱い、出勤した場合には割増手当を支払うこと等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）の開催を求める旨が記載されていた。

【甲2、甲3、乙6、乙7】

- (3) 組合と会社は、平成27年4月18日、上記(2)の「要求書」記載の事項を議題として、第1回団交を行った。出席者は、組合側がA3、A4、A6及び組合書記長であるA7（以下「A7」という。）、会社側がB1代表取締役（以下「B1」という。）、同人の妻であるB2取締役（以下「取締役」という。）、本件の補佐人であるB3（以下「B3」という。）及び顧問であるB4社会保険労務士（以下「B4社労士」という。）であった。会社は、組合に対し、会社のハローワークにおける求人票を提示しながら賃金の算出方法を説明した。

【乙87、乙118】

(4) 組合と会社は、平成27年5月23日、第2回団交を行った。出席者は、組合側がA4、A5、A6及びA7ほか1名、会社側がB1、取締役、B3及びB4社労士であった。その際会社は、組合に対し、同日付け「回答書」を交付した。同文書には、第1回団交において組合から要求のあった個人別売上げの公開について、照会があった場合には、当該個人に対してのみ、同人の売上げ総額を開示する旨が記載されていた。

また、会社は、組合に対し、第2回団交後の平成27年5月25日付け「団体交渉にあたり要求書」を交付した。同文書には、第2回団交における組合の会社に対する不適切な言動について、是正することを求める旨が記載されていた。

【乙9、乙10】

(5) 組合と会社は、平成27年7月18日、第3回団交を行った。出席者は、組合側がA3、A4、A6及びA7、会社側がB1、取締役、B3及びB4社労士であった。その際会社は、組合に対し、同日付け「回答書」を交付した。同文書には、同年6月4日付けで組合から要求のあった事項に対する回答として、「夏期一時金については、賃金規程第15条（賞与）の規定により支給を検討する。」「土曜日については就業規則上休日としているが、顧客からの依頼により業務上の必要がある場合は、出勤対応が必要となる。出勤の際には、法定の割増賃金を支給している。」との記載があった。

【乙19】

(6) A2、A5及びA6は、平成27年7月末、産業医との面談をするために会社を訪れた。A5は、同面談終了後、会社に対し、休日出勤手当が支払われていないため、分会員として土曜日出勤に協力できない旨述べた。それ以降、分会員らは、土曜日に出勤していない。なお、分会結成後から同月末までの間に、分会員らが複数回にわたり、土曜日出勤をすることがあった。

【甲24、乙83、乙84、乙85、乙86、第1回審問A6証言】

(7) 組合は、平成27年6月23日、配車差別の是正をあっせん事項として、当委員会に対し、あっせんを申請した。

あっせんは2回行われたものの、双方の折り合いがつかず、打ち切りとなった。

【乙89】

(8) 組合は、平成27年10月16日、本件申立てを行った。

6 分会結成後、分会員らに対し支給された業績手当の額等

分会結成後、会社が、期間②及び平成27年9月分から平成28年7月分として分会員らに対し支給した業績手当の月別額、合計額及び平均額は、別表2及び別表4のとおりであった。

7 分会結成前後6か月間に分会員らに対し支給された業績手当の差額
会社が、期間①に支給した業績手当の合計額と期間②に同人らに支給した業績手当の合計額との差額は別表3のとおりであった。

8 分会結成後、非分会員らに対し支給された業績手当の額等

平成27年4月分から同年9月分として、非分会員らに対し支給された業績手当の月別額及び合計額は別表5のとおりであった。

9 分会員ら及び非分会員の就労態度に関する会社の対応

会社は、分会員ら及び非分会員に対し、同人らの就労態度等に関して、「注意勧告書」、「注意指導書」、「嚴重注意書」、「警告書」及び「譴責書」（以下「注意勧告書等」という。）と題する文書により指導を行った。（以下「注意勧告等」という。）分会結成前後における注意勧告等の詳細は次のとおりであり、そこで引用されている就業規則は別紙のとおりである。

(1) 分会結成前に行った注意勧告等

ア A2に対する注意勧告等

(ア) 会社は、A2に対し、平成25年7月29日付け「嚴重注意書」を交付した。同文書には、同人が、同月27日、繰り返し指導を受けている対面点呼を行わず電話点呼のみで出庫したことについて、「安全運転指針11項目2」の遵守項目であることから、今後、正当な理由なく電話点呼を行った場合には、処分を行うことを警告する旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙66】

(イ) 会社は、A2に対し、平成26年4月14日付け「注意指導書」を交付した。同文書には、同人が、同月13日、業務として開催された会社主催の昼食会に欠席した際、その報告が事後報告となったこと及び同日の夜、会社からの業務連絡のための電話を一方的に切ったことなどについて、就業規則第45条に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書に

は、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙65、乙67】

- (ウ) 会社は、A 2 に対し、平成26年8月26日付け「嚴重注意書」を交付した。同文書には、同月21日、同人からシャーシのタイヤがパンクしているとの報告を受けた会社が、同人に対して待機指示を出したにもかかわらず、同人がこれを無視し、30トンの荷物を積んだ状態で走行したことについて、就業規則第45条第2項及び第46条(7)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙69】

- (エ) 会社は、A 2 に対し、平成26年8月26日付け「嚴重注意書」を交付した。同文書には、同人が、同月23日の会社との無線でのやり取りの中で、業務車両の不具合に係る会社の判断に対し、反発的な態度をとったことについて、就業規則第45条第2項及び第46条(34)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙68】

- (オ) 会社は、A 2 に対し、平成26年12月20日付け「警告書」を交付した。同文書には、同人が対面点呼を正当な理由なく受けず、再三の注意にもかかわらず改善されないことについて、就業規則第57条第1項(6)及び同条第2項(3)に該当することから、今後、同様の行為を行った場合には、同第56条第1項(3)に基づき、出勤停止処分とした上、無期限の賞与不支給とする旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙65、乙70】

- (2) 分会結成後に行った注意勧告等

ア 分会員らに対する注意勧告等

- (ア) A 2 に対する注意勧告等

a 会社は、平成27年5月14日、A 2 に対し、同日付け「嚴重注意書」を交付した。同文書には、同月13日の運行前点呼の際のアルコールチェックで、同人から安全運行の基準値を超えるアルコールが検知されたため、同人が同日欠勤となった

ことについて、就業規則第45条第2項及び第46条(13)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙8、乙65】

- b(a) 会社は、A2に対し、平成27年6月22日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同年5月28日の勤務中の休憩の取り方をめぐる同人の態度及び会社からの業務連絡に対する不応答について、会社の就業規則第46条(34)、第48条及び第57条第1項(13)並びに誓約書1.(13)に該当することから嚴重に注意するとともに、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙14、乙65】

- (b) 会社は、A2に対し、平成27年6月22日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、会社による本社事務所への出勤指示に対し、組合から行かないと言われていたなどと述べて従わなかったことについて、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙18】

- (c) 会社は、A2に対し、平成27年6月22日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人の同月12日及び同月19日における会社からの通勤車両の任意保険加入証明書の提出要請に対する態度等について、就業規則第45条、第46条(25)、同条(34)、第48条、第57条第1項(6)及び同項(8)並びに誓約書1.(13)に該当することから嚴重に注意した上で改善を求めるとともに、今後、改善されない場合には、就業規則に基づき、始末書の提出、平均賃金1日分の半額の減給を行う旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙15、乙65】

- (d) 会社は、A2に対し、平成27年6月22日付け「譴責書」を交付した。同文書には、会社が、同月19日、同人に対して本社へ出勤するよう業務指示を出したところ、同人が、

出勤しないことについて組合から了解を得ていることなどを理由にこれを拒否した上、威圧的な言動をしたことについて、就業規則第46条(34)、第57条第1項(8)及び同条第2項(3)並びに誓約書1.(13)に該当することから嚴重に注意するとともに、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙16、乙65】

- (e) 会社は、A 2 に対し、平成27年6月22日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同月19日の会社との電話における同人の発言について、就業規則第46条(34)、第47条及び第57条第1項(8)並びに誓約書1.(13)に該当することから嚴重に注意するとともに、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙17、乙65】

- c 会社は、A 2 に対し、平成27年8月6日、同日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人が、同年7月31日に起こしたコンテナ扉の破損事故に関する報告等を怠ったことについて、就業規則第46条(34)、第48条、第57条第1項(13)及び同条2項(3)並びに誓約書1.(10)及び(13)に該当することから嚴重に注意するとともに、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、拇印がなされている。

【乙21、乙65】

- d 会社は、A 2 に対し、平成27年8月16日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、分会員らで同月20日に一斉に休暇取得するための休暇届書を同月14日に提出したことについて、就業規則第57条第1項(13)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙25、乙65】

- e 会社は、A 2 に対し、平成27年8月25日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、同月24日に B 1 による業務終了指示の無線に対し発した暴言について、就業規則第46条(2)に該当することから、改善を求める旨が記載されて

いた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙29、乙65】

f 会社は、A 2 に対し、平成27年9月3日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人が、同年8月26日の取締役との電話でのやり取りにおいて、反発的かつ侮辱的な態度をとったことについて、就業規則第46条(34)、第57条第2項(3)及び第63条並びに誓約書1.(10)、(13)に該当することから、厳重に注意した上で改善を求めるとともに、今後、改善されない場合には、就業規則に基づき、始末書の提出、平均賃金1日分の半額の減給を行う旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙30、乙65】

(イ) A 4 に対する注意勧告等

a 会社は、A 4 に対し、平成27年6月5日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、通勤車両の任意保険加入証明書の写しを提出することを怠ったこと及び同日の電話でのやり取りにおいて、反発的言動をとったことについて、就業規則第46条(34)及び第57条第1項(5)に該当することから、改善を求めることが記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙11、乙65】

b 会社は、A 4 に対し、平成27年8月16日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、分会員らで同月20日に一斉に休暇取得するための休暇届書を同月14日に提出したことについて、就業規則第57条第1項(13)に該当することから、改善を求めると旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙24、乙65】

c 会社は、A 4 に対し、平成27年8月16日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、会社が、同年7月7日、同人に対し、診断書の提出を求める旨の文書を送付したところ、同月30日の産業医の聴取の時点でもなお診断書が作成されておらず、現在作成手続中である旨回答したことについて、労働契

約における信義誠実の原則に反することから改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙28】

d 会社は、A 4 に対し、平成28年9月14日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人の取得休憩時間が少ないことが労働基準法や労働安全衛生法に抵触するおそれがあることから、今後、会社の指示による休憩を取得するなどの改善策を講じるよう求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙104】

e 会社は、A 4 に対し、平成29年1月31日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人が、同月27日、会社に対し電子メールを送信した際、その宛先に「ネコババサービス」と入力したことについて、就業規則第57条第1項(11)及び同項(13)並びに誓約書1.(4)及び(13)に該当することから嚴重に注意するとともに、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙97、乙98】

f 会社は、A 4 に対し、平成29年2月14日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人が、同月12日、B 1 から同月13日は本社事務所に出勤するよう業務指示を受けていたにもかかわらず、同日これに従わずに事業車両に乗り込んだ上、取締役からの無線及び電話による本社への出勤指示を無視し、事業車両を占領したことについて、就業規則第46条(2)、同条(34)及び第57条第1項(6)並びに誓約書1.(2)及び(13)に該当することから嚴重に注意するとともに、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされているほか、同人により、運転業務の指示をもらうために乗車待機した旨が記載されていた。

【乙65、乙99】

(ウ) A 6 に対する注意勧告等

a 会社は、A 6 に対し、平成27年6月13日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、B 1 が、同月12日、A 6 に対

し、同月11日の運行業務時間中の行動に関する確認をしたところ、同人が不誠実な言動をしたことについて、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙12】

b 会社は、A 6 に対し、平成27年6月16日付け「警告書」を交付した。同文書には、同月13日の個人面談における同人の態度について、就業規則第48条及び第57条第1項(13)に該当することから改善を求めるとともに、今後同様の行為があった場合には、就業規則に基づき厳正な処分を行うことを警告する旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙13、乙65】

c 会社は、A 6 に対し、平成27年8月16日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、分会員らで同月20日に一斉に休暇取得するための休暇届書を同月13日に提出したことについて、就業規則第57条第1項(13)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙23、乙65】

d 会社は、A 6 に対し、平成27年8月16日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、同月7日の無線でのやり取りにおいて、B 1 に対し、「こっちにも考えがある。」などと発言したことについて、就業規則第46条(2)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙27、乙65】

e 会社は、A 6 に対し、平成28年9月14日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人の、同月12日の無線でのやり取りにおける取締役に対する暴言が、就業規則第57条第1項(8)、同条第2項(8)及び同項(9)並びに誓約書1.(13)に該当することから、厳重に注意した上で改善を求めるとともに、今後同様の行為があった場合には、就業規則に基づき、始末書の提出を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の

署名、捺印はなされていない。

【乙65、乙110】

f 会社は、A 6 に対し、平成29年3月9日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人の取得休憩時間が少ないことが労働基準法や労働安全衛生法に抵触するおそれがあることから、今後、業務遂行中において、健康と作業の安全を考慮し報告した上で、適時、適切に休憩をとるよう求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙103】

(エ) A 5 に対する注意勧告等

a 会社は、A 5 に対し、平成27年7月31日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、会社が、同月29日、同人に対し、翌日の医師との面談にあたり必要となる同人の春季健康診断書及び1か月以上前から提出を求めていたかかりつけの医師の治療内容に係る書類を持参するよう求めたところ、同人が治療内容の分かる書類を急に出すことはできない旨回答したこと、同日の電話でのやり取りにおける取締役に対する暴言等について、労働契約における信義誠実の原則に反することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙20】

b 会社は、A 5 に対し、平成27年8月16日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、分会員らで同月20日に一斉に休暇取得するための休暇届書を同月16日に提出したことについて、就業規則第57条第1項(13)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙22、乙65】

(オ) A 3 に対する注意勧告等

会社は、A 3 に対し、平成27年8月16日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、分会員らで同月20日に一斉に休暇取得するための休暇届書を同月14日に提出したことについて、就業規則第57条第1項(13)に該当することから、改善を

求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙26、乙65】

イ 非分会員に対する注意勧告等

- (ア) 会社は、非分会員 a に対し、平成27年7月7日付け「嚴重注意書」を交付した。同文書には、同月6日の運行前点呼のアルコールチェックにおいて、同人から安全運行の基準値を超えるアルコールが検知され、同日欠勤したことについて、就業規則第45条第2項及び第46条(13)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙71】

- (イ) a 会社は、非分会員 b（以下「b」という。）に対し、平成27年8月26日付け「嚴重注意書」を交付した。同文書には、同月24日の運行前点呼のアルコールチェックにおいて、同人から安全運行の基準値を超えるアルコールが検知され、同日欠勤したことについて、就業規則第45条第2項及び第46条(13)に該当することから、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙72】

- b 会社は、b に対し、平成27年10月26日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同月23日の運行前点呼のアルコールチェックにおいて、同人から安全運行の基準値を超えるアルコールが検知され、同日欠勤したことについて、就業規則第45条第2項及び第46条(13)に該当することから改善を求めるとともに、今後、改善されない場合には、誓約書に従い自主退職を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙73】

- c 会社は、b に対し、平成27年12月3日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人が、同年11月27日に無断欠勤をしたことについて、就業規則第46条(33)、第50条第1項(1)、第54条及び第57条第1項(1)並びに誓約書1.(1)及び(8)に該当することから、嚴重に注意した上で改善を求めるとともに、

今後、改善されない場合には、就業規則に基づき、始末書の提出及び平均賃金1日分の半額の減給を行う旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙74】

- (ウ) a 会社は、非分会員 c（以下「c」という。）に対し、平成28年5月14日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人が、同年1月に続いて同年4月27日に破損事故を起こしたことについて、嚴重に注意するとともに、誓約書及び平成24年12月22日のミーティングにて周知した「賞与支給について」に基づき、同人に対し損害賠償免責金の負担を求めると及び同人に対する平成28年度夏季賞与を不支給とすることが記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙75】

- b 会社は、cに対し、平成28年10月17日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人が、同月13日及び14日に無断欠勤をしたことについて、就業規則第46条(33)、第50条第1項(1)、第54条及び第57条第1項(1)並びに誓約書1.(1)及び(8)に該当することから、嚴重に注意した上で改善を求めるとともに、今後、改善されない場合には、就業規則に基づき、始末書の提出及び平均賃金1日分の半額の減給を行う旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙77】

- (エ) a 会社は、非分会員 d（以下「d」という。）に対し、平成28年6月1日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人の同年5月30日の業務指示に対する対応及び業務放棄について、就業規則第46条(34)及び第57条第1項(13)並びに誓約書1.(13)に該当することから嚴重に注意するとともに、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙65、乙76】

- b 会社は、dに対し、平成29年1月10日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人が、同月5日に無断欠勤したことについて、就業規則第54条及び誓約書1.(13)に該当すること

から、嚴重に注意した上で改善を求めるとともに、今後、改善されない場合には、就業規則に基づき、始末書の提出を求めるとともに、乗車を制限する旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙65、乙78】

- (オ) a 会社は、非分会員 e（以下「e」という。）に対し、平成29年2月20日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人の同月13日の業務連絡における態度について、就業規則第57条第1項(8)及び誓約書1.(13)に該当することから、改善を勧告する旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙65、乙79】

- b 会社は、eに対し、平成29年2月21日付け「譴責書」を交付した。同文書には、同人の同月20日における業務指導中の取締役に対する暴言について、就業規則第46条(34)及び同第57条第1項(6)並びに誓約書1.(2)、(7)及び(13)に該当することから嚴重に注意するとともに、改善を求める旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印はなされていない。

【乙65、乙80】

- (カ) 会社は、非分会員 f に対し、平成29年5月26日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が起こした接触事故について、「安全運転指針11項目3」の認識不足が原因であると考えられることから、改善を勧告する旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされていた。

【乙81】

- (キ) 会社は、非分会員 g に対し、平成29年6月10日付け「注意勧告書」を交付した。同文書には、同人が、同月8日に起こした事故について、嚴重に注意する旨が記載されていた。なお、同文書には、同人の署名、捺印がなされている。

【乙82】

10 本件申立て後の経過

- (1) 会社は、平成28年6月16日、横浜西労働基準監督署長に対し、A2の解雇予告除外認定に係る申請を行った。申請書には、労働者の

責に帰すべき事由として、平成27年4月から平成28年4月までの間に469件、金額にして290,490円に及ぶETCカードの不正使用が行われた旨が記載されていた。

これに対して横浜西労働基準監督署長は、平成28年6月30日、認定する決定を行い、A2は、同年7月1日付けで会社を退職した。

【乙39】

- (2) 組合は、平成28年9月6日、会社に対し、同日付け「要求書」を交付した。同文書には、要求事項として、「一、年次有給休暇を本人の同意なく、祝祭日を含む会社の休日に使用するのはやめること。」及びこのことについて早期に団交を開催することを求める旨が記載されていた。

【乙40】

- (3) 組合と会社は、平成28年10月18日の第7回調査に合わせて、当委員会の三者委員立会いの下で団体交渉（以下「立会団交」という。）を行った。立会団交において、会社は、組合に対し、A3、A6及び非分会員1名のある月の業績手当の算出方法について、具体的な数字を算定式にあてはめながら説明した。
- (4) 組合と会社は、平成28年10月29日、第4回団交を行った。
- (5) 組合は、会社に対し、平成28年12月12日付け「闘争宣言」を交付した。同文書には、組合と会社との間で解決すべき問題として、「1. 賃金の計算方法を全ての労働者へ明示し、不透明な社長の評価をやめること。また、組合員への配車差別と不当な評価を是正し、正当な賃金を支払うこと。2. 車両の三カ月点検を法令遵守し、運転手の安全を守ること。また先日あった新山下の事故原因について労働組合に説明し、対策を示すこと。3. 年末一時金について、速やかに交渉を行うこと。」が記載され、これらの問題が解決されない場合には、実力行使をする旨が記載されていた。

【乙49】

- (6) 組合は、会社に対し、平成28年12月16日付け「通告書」を交付した。同文書には、同月22日始業時より24時間のストライキを行う旨が記載され、組合は、記載の日時にストライキを実施した。組合は、ストライキを実施している間、本牧埠頭において、ビラの配布、横断幕の掲示などを行った。なお、この横断幕は、結審日現在においても掲示されたままである。

【甲31、甲32、乙45、乙111】

- (7) 組合と会社は、平成28年12月24日、第5回団交を行い、会社は、同月29日、分会員らを含む全従業員に対し、同年の冬季一時金を支給した。
- (8) 組合は、会社に対し、平成29年3月2日付け「通告書」を交付した。同文書には、同日17時からの時間外ストライキ及び翌3日始業時から24時間のストライキを行う旨が記載され、組合は、記載の日時にストライキを実施した。同月3日のストライキ中、組合は、肩書地に所在する会社事業所の前で、拡声器を用いて街宣活動を行った。

【乙100、乙101】

- (9) 組合は、会社に対し、平成29年4月7日付け「通告書」を交付した。同文書には、同月14日始業時より24時間のストライキを行う旨が記載されていたが、組合は、このストライキを中止した。

【甲34】

- (10) A3は、平成29年4月6日、会社を相手方として、横浜地方裁判所に対し、未払残業代の支払いを求める労働審判を申し立てた。(以下「未払賃金請求事件」という。)なお、その他の分会員3名は、同様の申立てを行っていない。

その後、平成29年5月29日、第1回労働審判手続期日が行われ、労働審判委員会は、同日審理を終結するとともに、会社に対し、解決金として10万円の支払を命じるなどの審判を行った。

これに対し会社が異議を申し立てたため、未払賃金請求事件は、結審日現在、横浜地方裁判所に係属している。

【甲36、乙112、乙115】

- (11) 組合の本件代理人である A8 弁護士は、会社に対し、平成29年4月20日付け文書を送付した。同文書には、土曜日の出勤をめぐる問題について、双方に一定の見解の相違があったことから、改めて4名の分会員に土曜日に出勤する意思があること及び会社に対して土曜日の出勤を命じることを求める旨が記載されていた。なお、会社は、結審日現在、同文書に対する応答をしていない。

【甲35】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 会社が、分会員らの業績手当について、分会結成後、分会結成前に

比して減額する取扱いを行い、平成27年9月分以降も同様の取扱いを行ったことが、分会員であることを理由として行った不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人の主張

期間①に分会員らに対し支給された業績手当の合計と期間②に同人らに対し支給された業績手当の合計を比較すると、減少している。また、分会結成後である平成27年4月分から同年9月分として非分会員に対し支給された業績手当の合計と同期間に分会員らに対し支給された業績手当の合計とを比較しても、分会員らの額は非分会員らの額と比べて少ない。これは会社が業績手当の算定方式が不明瞭であることを奇貨として、分会員らに対し不利益な取扱いをしたからに他ならない。

会社は、分会員らに対して配車差別を行っており、そのため分会員らの売上げが上がらないという事態となっている。

土曜日についても、会社は分会員らに対してのみ、意図的に出勤を命じていない。その結果、分会員らの出勤日数が非分会員らに比べて少なくなっている。また、分会結成後、分会員らが土曜日に出勤することも多々あったが、会社は法定休日手当を一切支払わなかった。そのため、分会員らは、平成27年7月末以降、会社の土曜日出勤に協力しなくなった。

また、分会結成後、分会員らに対して注意勧告書などを濫発している。これ自体分会員に対する脅し、嫌がらせであり、会社の不当労働行為性を如実に示している。

(2) 被申立人の主張

会社は、分会員らに対し、採用当初から賃金規程、雇用契約書等に記載されたとおりの賃金を支給している。業績手当は、時間外労働を含む労働の成果である売上高に対する調整給としての性質を持っており、会社の指示に従い迅速かつ適切に対応するなど、合理的な業務遂行により会社の利益に貢献したドライバーを客観的に評価する手当である。そもそも会社は、業績手当の算出に必要な個人の売上げ及び経費（高速料金、燃料代）については、契約の時点で開示しないことを説明しており、その点について合意の上で分会員らと契約を締結している。

業績手当の額に差が生じたことについては認めるが、その原因は、

期間②の売上げが期間①の売上げに比べて約450万円減少していることや、その間の時間外労働などにばらつきがあることにある。

配車については、前日の作業の片付けから業務を開始し、片付け作業終了の連絡を受けた上で、状況を確認して順次作業を割り振るという方法により行っている。コンテナターミナルが混雑することは、業界の人間であれば誰もが知っていることであり、意図的に運送時間がかかる配車をするという事はない。

土曜日は、会社所定の休日であり、法定休日には当たらない。そのため、土曜日に出勤した場合でも、法定休日手当は支給していない。このような取扱いは創業当初から同じであり、契約時などにおいて分会員らに対して説明している。また、平成27年7月末、分会員自ら土曜日の出勤には協力できない旨述べたため、それ以降の土曜日出勤について制限がかかったものである。その結果、1か月に2回から3回程度土曜日出勤をしている非分会員との間で、業績手当の支給額に差が生じたものである。

注意勧告書等については、会社の顧問社会保険労務士に相談の上、就業規則に則り、業務指導として発行したものである。それ故、私恨はなく、分会結成とは何ら関係がない。分会員らの素行等に問題があるだけである。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性の存否

前記第2の7で認定した別表3によれば、期間①に分会員らにそれぞれ支給された業績手当の合計額と期間②に同人らにそれぞれ支給された業績手当の合計額を比較すると、A2については147,636円、A3については64,847円、A4については76,747円、A5については174,354円、A6については36,582円の減額が認められる。業績手当は、会社から分会員らに支給される賃金の一部を構成するものであり、期間②に分会員らに支給された業績手当の合計額が、期間①に比べてそれぞれ減少しているため、その限りでは分会員らに不利益が生じているといえる。

イ 不当労働行為意思の存否

組合は、会社の不当労働行為意思の表れとして、①分会結成前後6か月の業績手当について各分会員において差があること、②分会結成後の平成27年4月分から同年9月分として非分会員らに

対し支給された業績手当の合計と同期間に分会員らに対し支給された業績手当の合計に差額があること、③会社が分会員らに対して配車差別を行っていること、④会社が、分会員らに対して、意図的に土曜日出勤を命じていないこと、⑤会社が、分会結成後、分会員らに対する注意勧告書等を濫発していることなどを主張するので、以下検討する。

(ア) ①及び②について

確かに、前記アで述べたとおり、期間①及び期間②に分会員らに対し支給された業績手当の合計額には、それぞれ減少が認められる。しかし、前記第2の4及び6で認定した別表1及び別表2によれば、分会結成前において、分会員らの業績手当が減額されている場合があること及び分会結成後において、同人らの業績手当が増額されている場合があることが認められる。また、前記第2の8で認定した別表5によれば、分会結成後において、非分会員らの業績手当が減額されている場合があることも認められる。

これらのことからすると、分会結成後における分会員らの業績手当の減額が、分会員であることを理由としてなされたものとは認められない。

(イ) ③について

配車差別については、委員会が組合に対し釈明を求めたにもかかわらず、組合からは単に主張がなされているのみで、差別の存在自体何らの立証もなされていない。

したがって、配車差別に係る組合の主張には理由がない。

(ウ) ④について

前記第2の2(1)及び3(1)で認定したとおり、会社の賃金規程第13条によれば、法定休日出勤した場合20,000円を支給することとされ、また、会社の就業規則第18条によれば、休日は、日曜日、土曜日及びその他会社が必要と認める臨時の休日であるとされている。法定休日とは、労働基準法第35条に規定されるもので、必ずしも会社所定の休日と一致するものではない。また、前記第2の3(2)で認定したとおり、会社が分会員らに交付した雇用契約書兼労働条件通知書には、土曜日については時間外労働扱いで月3日程度との記載がある。これらのことか

らすれば、会社における土曜日は法定休日には該当せず、土曜日出勤については法定休日手当として20,000円が支払われるべきであるとの組合の主張は採用できない。加えて前記第2の3(3)及び5(5)で認定したとおり、会社は、平成26年12月20日に分会員らを含む従業員に対して、土曜日が時間外労働扱いであることについて周知を行っており、また、会社作成に係る平成27年6月4日付け「回答書」においても、組合に対して同様の説明をしている。そうであるにもかかわらず組合は、前記第2の5(6)で認定したとおり、同年7月末、会社に対し、自ら土曜日出勤について協力できない旨の発言をしている。これらのことを併せ考えると、会社が、同年7月末以降、分会員らに対して土曜日出勤を命じなかったのは、組合嫌悪によるものではなく、同人らの土曜日出勤に協力できない旨の発言が原因であるというべきである。

また、前記第2の5(6)で認定したとおり、分会員らは、分会結成後も、平成27年7月末までの間は土曜日出勤をしていたことが認められる。

以上のことからすれば、土曜日出勤に係る組合の主張には理由がない。

(エ) ⑤について

前記第2の9(2)アで認定したとおり、会社は、分会結成後、A2に対して10回、A4に対して6回、A6に対して6回、A5に対して2回、A3に対して1回の注意勧告等を行っている。確かに、時期や回数のみに着目すれば、分会員らに対する嫌がらせとして注意勧告等がなされたようにも見える。しかし、前記第2の9(1)及び(2)イで認定したとおり、会社が、A2に対して、分会結成前の時点においても分会結成後と類似の内容の注意勧告等を行っていること、会社が、非分会員に対しても、分会結成後、分会員らと類似の内容の注意勧告等を行っていることからすると、分会結成後に分会員らのみを狙って注意勧告等がなされたとは言い難い。

加えて、組合及び分会員らが、会社による同人らに対する注意勧告書等の内容について、個別具体的な反論を行っていない一方で、注意勧告書等に記載された分会員らの言動は個別具体

的なものであり、会社がことさらに分会員らの素行不良の事実を作出していたという事実も認められない。また、注意勧告書等に記載された分会員らの言動に対する会社の対応は、就業規則や宣誓書、安全運転指針などの根拠を示した上での文書指導レベルに留まっており、就業規則上の制裁までは行っていないことが認められる。そうすると、本件注意勧告等は、分会員らの就労態度の改善を目的として行われたものであると考えられる。

上記の判断及び審査の全趣旨からすると、分会結成後の本件注意勧告等の回数が分会結成前に比べて増加したのは、同人らの就労態度に原因があると考えるのが相当である。

以上のことからすれば、会社が、分会結成後に分会員らに対して、注意勧告書等を濫発しているという組合の主張には理由がない。

(オ) その他本件における会社の対応等について

前記第2の5(7)で認定したとおり、会社は、本件申立てに先立つ組合申請のあっせんに応じている。また、前記第2の5(2)から(5)まで並びに同10の(3)、(4)及び(7)で認定したとおり、組合と会社は、本件申立て以前に3回、申立て後においても、立会団交を含め複数回にわたって団交を行っている。その経過を見ると、会社は、組合の要求に対し、その都度口頭で回答し、またはその場で即座に回答できない事項については後日文書で回答するなどしている。また、その内容も、個人別の売上げについては問合せがあれば、当該個人に対して開示する用意があるとするなど、組合対応としては妥当なものであると考えられる。特に立会団交においては、口頭ではあるものの、分会員及び非分会員の業績手当の計算の過程について、具体的な数字を算定方式にあてはめながら説明を行っている。確かに組合のいうとおり、後日その説明の元となった書類をすぐさま組合及び委員会に提出しなかったことは認められるが、組合の求める説明を一応行っていることに鑑みれば、全体として会社の対応に非難すべきところはないといえる。

なお、本件において組合は、会社から業績手当を算出するために必要な資料が一定程度開示されたことにより、ある程度の

計算が可能であるにもかかわらず、会社に対し分会員らの売上げを問い合わせることすらせず、「わからない」、「わからないから計算したことがない」（第1回審問A6証言）、「必要な資料が開示されない」、「業績手当の算定が恣意的である」などと主張するばかりで、これまで一度たりとも自ら計算を行っておらず、業績手当の算出方法についてどの点が不明瞭であるのか具体的に解明する努力もしていない。

(カ) 小括

上記(ア)から(エ)までで判断したことからすれば、分会員らにおいて、出勤日数及び労働時間に比例する法定給の額が土曜日出勤を行っている非分会員らに比べて減少するのは当然であり、会社所定の休日に出勤したことによる会社への貢献度という点などで、業績手当を構成する調整額の算定において会社から消極的な評価を受けることもやむを得ないものといえる。そうすると、分会員らの業績手当が減額されたことには合理的な理由があり、会社に反組合的な意思を認めることはできない。このことと、上記(オ)で判断したこと及び本件申立事実との関係で、平成27年9月分支給以降、新たに会社に反組合的な意思が生じたことをうかがわせる事情も認められないことを併せ考えると、本件において、会社に不当労働行為意思を認めることはできない。

ウ 結論

したがって、会社が、分会員らの業績手当について、分会結成後、分会結成前に比して減額する取扱いを行い、平成27年9月分以降も同様の取扱いを行ったことは、分会員であることを理由として行った不利益取扱いに当たらず、本件において、労組法第7条第1号の不当労働行為は成立しない。

よって、労組法第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29年12月11日

神奈川県労働委員会
会長 盛 誠吾 ㊞

【別表1～5及び別紙 略】

