

# 命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合  
代表執行委員長 A 1

被申立人 株式会社 Y  
代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委平成29年(不)第3号Y(第2)不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年7月12日第2062回、同月20日第2063回及び同月30日第2064回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員南谷敦子、同山下昇、同大坪稔、同所浩代、同上田竹志及び同徳永響が出席し、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A2に対する残業指示について、非組合員と差別する取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員A2に対し、平成29年6月から平成30年8月までの業績時間外手当相当額60万円を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、代表者印を押印した下記内容の文書(A4判)を申立人に交付するとともに、A1判の大きさの白紙(縦約84センチメートル、横約60センチメートル)全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人本社食堂内の見やすい場所に30日間掲示しなければならない。

ならない。

平成 年 月 日

(交付の日を記載すること)

X労働組合

代表執行委員長 A 1 殿

株式会社Y

代表取締役 B 1 ㊟

当社が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後はこのようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 貴組合の組合員A 2氏に対し、平成28年7月以降、残業指示について、非組合員と差別する取扱いを行ったこと。
- 2 貴組合の組合員A 2氏に対し、平成29年5月分給与（同年6月22日支給）以降、業績時間外手当4万円を支給しなかったこと。

- 4 申立人組合員A 2に関する平成28年6月の残業指示に係る救済申立てを却下する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、株式会社Y（以下「会社」という。）が申立人X労働組合（以下「組合」という。）の組合員であるA 2（以下「A 2」という。）に対し、①平成28年（以下「平成」の年号は略す。）6月以降、残業指示について非組合員と差別する取扱いを行い、同人の給与を減少させたこと、及び②29年5月分以降の給与支給に当たって、業績時間外手当4万円の支給を停止したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

## 2 請求する救済内容

- (1) A 2 に対し、残業指示について、非組合員と差別的取扱いをしないこと。
- (2) A 2 に対し、29年5月分給与（同年6月22日支給）以降、業績時間外手当4万円及びこれに年率6分を乗じた遅延損害金を支払うこと。
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

## 3 本件の主な争点

### (1) 争点1（除斥期間について）

本件救済申立日から1年以上前における会社の残業指示に係る申立ては、労組法27条2項の除斥期間に抵触するか。

### (2) 争点2（残業指示の差別的取扱いについて）

会社がA 2 に対し、28年6月以降（上記（1）において除斥期間に抵触する場合は、除斥期間を経過していない部分）、残業指示について非組合員と異なる差別的取扱いを行ったといえるか。

いえるとすれば、そのことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。

### (3) 争点3（業績時間外手当の支給停止について）

会社がA 2 に対し、29年5月分（同年6月22日支給）以降の給与支給に当たって、業績時間外手当4万円の支給を停止したことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

## 1 当事者

### (1) 申立人

組合は、8年12月1日に結成された個人加盟方式のいわゆる合同労組であり、申立時（29年8月9日）の組合員数は300名である。組合は、結成直後の8年12月19日から、A 3 連合会に加盟している。会社に雇用されている組合員は、A 2 のみである。A 2 は、後記2（7）のとおり、28年5月、組合に加入した。

### (2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、衣服・寝具等のクリーニングを業とする

株式会社であり、本件申立時の従業員数は約60名である。

なお、会社は、26年7月頃から、株式会社B2を中心とするB3グループという企業グループの一員となっている。

## 2 A2に対する解雇通知

- (1) A2は、27年5月5日付けで期間の定めのないパート職として採用され、同年8月からは正社員となった。パート職として採用された際の雇用条件については同年6月17日付けの雇用契約書が作成されており、時給800円、就業時間は8時30分から17時までとされていた。しかし、その後、正社員となった際の雇用条件については会社からその内容を示す書面は交付されなかった。

A2が正社員となった後の給与は、給与明細書の記載では「基本給」、「業績時間外手当」、「普通残業手当」、「深夜残業手当」等で構成され、基本給が130,000円とされていた(28年10月分給与以降は、133,000円)。各手当について、賃金規程には、月に見込まれる時間外・休日労働を想定して「業績時間外手当」を支給することがあること、実際に従事した時間外・休日労働について計算した額が「業績時間外手当」を超える場合には、その差額を別途支給すること等が規定されており、同人には「業績時間外手当」として4万円が支給され、上記の差額が「普通残業手当」、「深夜残業手当」等として支給されていた。

- (2) 会社においては、就業規則上、正社員の所定労働時間は1週について40時間以内とされ、以下の範囲内で勤務シフトを定めるとされていたが、少なくとも28年6月時点では、シフト表等は存在せず、始業及び終業時刻は、明確に示されていなかった。

工場	04時00分～21時00分
配送	01時00分～18時00分
事務	08時30分～17時30分

A2は、パート職として採用されて以降、工場内でのクリーニング業務や得意先への配送・集荷業務に従事しており、休日は基本的には日曜のみであった。

また、A2は、27年5月から28年5月までの間、始業は、5時台や6時台であることが少なくなく、終業は、工場内でポケットチェック(翌

日のクリーニング作業に備えて、衣類のポケットに物が入っていないか、従業員全員でチェックする作業。)等が終了するまで勤務を続け、他の従業員とともに18時台や19時台に退勤することも少なくなかった。

27年8月から28年4月までの9か月間、A2の1か月当たりの残業時間は連続して100時間を超えており、例えば、同人の28年4月分給与(支給日は5月20日)では、「業績時間外手当」の4万円に加え、「普通残業手当」が108,458円、「深夜残業手当」が561円支給された。

(3) 28年4月中旬、A2は、上司であるB4マネージャーに、寝具が洗濯されずに除菌スプレーがかけられただけで納品されていることは問題である旨訴えた。

(4) A2は、28年5月初めからは、配送業務から外され、工場での作業のみに従事することとなったことで勤務時間が減少し、同人の28年5月分給与(支給日は6月22日)では、「普通残業手当」は26,881円、「深夜残業手当」は935円であった。

(5) 28年5月17日、会社のB5専務取締役(以下「B5専務」という。)は、A2に対し、同日付けの解雇予告通知書を交付した。同通知書には、社員就業規則第19条2号等の規定に基づき、同年6月17日付けで解雇すると記載されていた。

(6) A2は、解雇予告を受けたことについて組合に相談し、その助言を受けて、会社に解雇の具体的な理由が分かる書面の交付を求めた。

28年5月24日頃、B5専務は、同月18日付けの「解雇理由証明書」をA2に交付した。解雇理由は、社有車を無断で複数回にわたり使用したこと、会社の機密情報を外部に漏えいしたこと、担当していた配送ルートの顧客から接客態度について苦情があったこと等であった。

(7) A2は、上記(6)の「解雇理由証明書」の交付を受け、組合に加入し、組合は、会社に対し、28年5月30日付けで同人の組合加入を通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。団交申入書には、解雇撤回並びに就業規則他規則類及び労働基準法36条に定める時間外労働に係る協定(以下「36協定」という。)の写しの提供等を要求事項として掲げた。

### 3 第1回団交の開催

(1) 28年6月9日、第1回団交が会社内の食堂で行われた。組合側出席者は、A4書記長（以下「A4書記長」という。）及びA2外2名、会社側出席者は、B5専務等であった。

会社は、A2が社有車を私的に使用していた旨を指摘し、一方、組合は、会社の許可を取って使用していた旨主張した。組合は、A2の復職について、従前どおり、主として配送業務に従事させることを求めたが、会社は、同業務を既に別の従業員に担当させているとして拒否した。

また、組合が示した以下の協定書案（以下「協定書案」という。）については、次回の団交において協議することとなった。

協定書（案）

株式会社Y（以下、「甲」という）とX労働組合（以下、「乙」という）<sup>(ママ)</sup>は、乙組合員A2（以下、「丙」という）は、丙の解雇問題等（以下、「本件」という）について協議し下記のとおり合意に達したので、文書3通を作成し、甲、乙、丙それぞれ各1通を保有する。

記

1. 甲は、丙に対する平成28年6月17日付解雇及び平成28年5月18日発行「解雇理由証明書」を撤回し、丙に謝罪する。
  2. 丙は、本件及び丙の解雇撤回後の労働条件等について甲と乙の労使合意が成立した日の翌日から甲に職場復帰する。
  3. 甲は、平成28年5月24日から丙が職場復帰する前日までの間の賃金を全額保障する。
  4. 丙の職場復帰後の労働条件及び担当業務等については従前どおりとする。
- (5～8略)
9. 甲は、丙が本件について異議を申し立てたこと及び、乙に加入したことを理由として不利益取り扱いを行わない。
- (以下略)

(2) 28年6月10日付けで、組合は会社に対し、「追加要求事項」と題する文書を送付し、その中で、A2の業務について従前どおり配送を主な業務とすること等を求めた。

(3) 28年6月15日、B6弁護士（以下「B6弁護士」という。）は、組合

に対し、団交について会社から一切の委任を受けたとして、同月 17 日に予定されている団交を同弁護士の法律事務所で行う旨通知した。

B 6 弁護士は、同通知にて、「解雇は本書を以て正式に撤回いたします。」とし、協定書案のうち 2（A 2 の職場復帰の時期）については応じられないため同月 17 日以降出勤するよう求めること等を記載した。

#### 4 第 2 回団交の開催

(1) 28 年 6 月 17 日、第 2 回団交が B 6 弁護士の法律事務所で行われた。組合側出席者は、A 4 書記長及び A 2 外 3 名、会社側出席者は、B 6 弁護士外 2 名であった。

冒頭、B 6 弁護士は、組合の要求事項に対しては同月 15 日付連絡文書をもって全て回答済みであってそれ以上の要求には応じられないとの立場を明示した。

組合は、解雇撤回のみでは労使の信頼関係を回復できないとして、協定書案を検討することや応じられない理由を明らかにすることを求めたが、B 6 弁護士は、同協定書案を拒否し、「理由はこちらの判断です。」などと答えた。

その後、組合が、A 2 の解雇撤回後の労働条件について、職場復帰の日についての協議を求めたところ、B 6 弁護士は、職場復帰までの給与は「払いません。」、「ノーワーク・ノーペイの原則である。」、「譲歩はしません。」、「裁判でもなんでもしてください。」と発言したり、「あなたたちを納得させる義務なんてないんですよ我々は。」、「何か勘違いでもしてるんじゃないですか？」などと発言した。

次に、組合が、A 2 の復帰後の業務について回答を求めたところ、B 6 弁護士は、「お答えしかねます。」などと答え、組合が解雇撤回前の業務である配送と工場内業務に戻るのが当たり前で、基本的にその条件で入っていると述べたのに対し、同弁護士は、「どこにそんなことが書いてあるんですか?」、「根拠は何ですか?」、「そのような約束は我々はしていない。」などと発言した。また、組合の「法律関係がわかっていない」との発言に対し、同弁護士は、「それだったら団体交渉打ち切りましょう。」、「帰って頂きましょう。」などと発言し、「お帰りください」との発言が同弁護士から繰り返された。

このように、組合が、A2の復帰後の業務内容は従前どおりとするよう求めたのに対し、B6弁護士が「不利益変更等にならないければ業務内容は変えられる」として、双方の主張が対立する中で、同弁護士は「どうぞ労働委員会に行ってください。」、「どうぞ争ってください。」、「あとは裁判所でお会いしましょう。以上です。」などと発言し、36協定の写しを渡した。

B6弁護士が「どうぞお持ち帰り検討ください、今日はとても有益な結果がでましたので今日はこれぐらいでいいんじゃないですか?」と発言したところ、組合が、「残業時間は大幅にこの協定を超えていますよね。」と発言した。すると、B6弁護士は、「ああ、じゃあもう残業はさせません。それでいいでしょう。」と回答した。

組合がさらに、これはA2だけの問題ではないこと、違法行為であること等を指摘したところ、B6弁護士は、誰についてのどれだけの違法行為があるのか、何時間あるのかを具体的に証拠でもって示してもらわないと会社は相手にしないと答え、さらに、会社は労働時間の管理と把握をどのようにしているのかとの質問に対して、A2以外の労働者全般のことについて組合に説明する義務はないと答えた。

第2回団交は、約1時間で終了した。なお、第2回団交において、会社は、36協定の写しのほか、就業規則等を組合に交付した。

(2) 28年6月18日、A2は職場に復帰したが、配送業務は割り当てられず、工場での作業のみに従事することとなった。

A2は、職場復帰後、同年9月頃までは、毎朝7時台に出勤することが多かったが、5時台に出勤することもあった。

## 5 A2に対する残業制限指示等

(1) 28年7月頃、A2は、週休2日を取得すること、残業は最大で18時までとすることを指示された。そのため、A2は、概ね日曜と水曜には出勤せず、また、なるべく18時までに退勤するようになり、同人が18時を過ぎて作業をしている場合は、B4マネージャーが早く帰るよう指示するようになった。

また、A2は、18時を過ぎて残業した場合は、翌日以降の平日勤務の際に早めに帰ることによって調整するよう指示された。

(2) A2の残業時間は、28年7月は32時間、同年8月は38時間45分、



同年9月は26時間15分というように推移し、同年10月以降は、同人は概ね8時前に出勤して17時台に退勤し、残業をした場合でも18時台には退勤していた。

A2の28年6月分給与(支給日は7月22日)では、「業績時間外手当」の4万円は支給されたが、「普通残業手当」は支給されなかった。

- (3) 28年7月15日、組合は、当委員会に対し、会社を被申請者として、誠実団交の開催を求めてあっせん申請を行い、同年9月1日、当委員会であっせんが行われたが、双方の主張の隔たりが大きく、あっせんは打ち切りとなった。

6 第3回団交の開催及び不当労働行為救済申立て(福岡労委28年(不)9号事件)

- (1) 28年10月17日付けの「団体交渉申し入れ」と題する文書(以下「10.17申入書」という。)により、組合は会社に対し、A2の解雇問題についての継続協議及び同人の労働条件を明確にすることについて団交を申し入れ、以下を要求事項として掲げた。

- (1) A2の所定労働時間等の労働条件は、貴社就業規則又は労働時間協定(36協定)等と相違している(例:休日や始終業時刻が就業規則と36協定とで異なっている点、A2の休日が36協定の所定休日と異なっている点など)。A2の労働条件は何を根拠に決定しているか説明すること。
- (2) 貴社の1ヶ月の平均所定労働時間を算定方法を含めて明らかにすること。
- (3) A2の月額給与は、基本給13万円と業績時間外手当4万円となっている。賃金規程第15条で「業績時間外手当は月に見込まれる時間外・休日労働を想定して支給することがある」としている。何時間分の時間外労働見合い分か明らかにすること。
- (4) 給与明細に時間外労働時間を正確に記載すること。
- (5) A2の平成28年7月1日から9月31日<sup>(ママ)</sup>までの月ごとの残業時間を明らかにすること。
- ((6) 及び(7) 略)

また、10.17申入書には、代表取締役又はB5専務の団交出席を求

めるとともに、A2の労働条件及びその根拠について確認した上で賃上げ等の要求を行うことを検討している旨記載されていた。

なお、「業績時間外手当」の4万円が何時間分の時間外労働に相当するかという点や、「業績時間外手当」とは別に支給される差額（前記2（1））の計算方法について、会社がA2に対して説明したことはなく、A2の給与明細書には「業績時間外手当」に相当する時間を含めた時間外労働時間の記載はなかった。

(2) 28年11月10日、組合はB6弁護士に対し、上記（1）と同じ要求事項を記載した団交申入書（以下「11.10申入書」という。）を送付した。

(3) 28年11月22日、B6弁護士は組合に対し、11.10申入書の要求事項（1）から要求事項（5）について、以下のとおり回答した。

1 貴組合要求事項（1）について

A2氏の始終業時刻の決定根拠ですが、就業規則28条において工場勤務は4時～21時の範囲内で定めるとされており、その範囲内で設定をしています。始終業時刻が36協定や就業規則と相違している点はないと考えておりますが、当方で見落としている相違点があるのでしたら、具体的に条項を引用してご指摘ください。

休日の設定は、36協定とは異なるように見えますが、A2氏本人の希望も考慮して、現在のシフトを設定しています。A2氏としては36協定のとおり土日の休日にしてもらいたいとの意向なのでしょう。そうであるならば、その意向に沿うことはやぶさかではありません。

2 貴組合要求事項（2）について

所定労働時間は1ヶ月ごとに計算するのではなく、1日あたり8時間との設定をしています。

算定方法を明らかにせよとは、ご質問の趣旨がわかりかねます。タイムカードにより計算することになるのですが、そういう趣旨の質問でしょうか。何をお聞きになりたいのでしょうか。

3 貴組合要求事項（3）について

業績時間外手当4万円は、41.7時間分の残業と見合いになっ

ております。

残業のときの時間単価が957円ですので、4万円÷957円＝41.79…という計算です。

4 貴組合要求事項（4）について

給与明細に記載される時間外労働時間は、残業手当の計算対象となるもののみ、つまり、業績時間外手当を超える部分のみ、となっています。

貴組合の要求は、業績時間外手当に含まれる部分を含めて全残業時間数を記載せよ、という趣旨かと思われます。しかし、それをやろうとすると、給与明細を出力するシステムを変更せねばならず、B3グループの全てに影響が及ぶため、これは応じかねます。

残業総時間数をお知りになりたいのであれば、別途対応をさせていただきます（A2氏がご自分のタイムカードをご覧になればよいのではないかと思われますが…）。

5 貴組合要求事項（5）について

A2氏の残業時間数は、以下のとおりです。

平成28年7月 … 32時間

平成28年8月 … 38.75時間

平成28年9月 … 26.25時間

参考のため、集計表を添付しておきます。

（以下略）

上記回答の5項の参考として添付された集計表には、A2の28年7月から9月の各出勤日における出退勤時刻、実働時間、早出時間、所定内労働時間、残業時間等が記載されていた。同集計表の7月1日の欄には、出勤時刻5時25分、退勤時刻17時44分、実働時間11時間、早出時間なし、所定内労働時間8時間、残業時間3時間と記載され、また、給与を計算する部分には、「所定内」の欄に800、「残業」の欄に1,000と記載されているが、同表を見ても始終業時刻が分からないことから残業時間を算出できない、「残業」の欄の1,000が「1,000円」として、上記回答の3項の「業績時間外手当」の単価額957円と異なる、といった不明な点が存在していた。

（4）28年11月24日13時から、B6弁護士の法律事務所で、第3回団

交が行われた。組合側出席者は、A 4 書記長及びA 2 外 2 名、会社側出席者は、同弁護士外 1 名であった。

組合は、3 6 協定では土日が休日となっているが、実際は水曜と日曜なので、どのようにして休日を決めているのか説明を求めた。

B 6 弁護士は、シフトで決めていると述べ、会社としては土日のみを休日としている認識はなかったので、3 6 協定については是正するつもりであると答えた。

組合は、勤務時間について、就業規則第 2 8 条には勤務シフトに定めると規定されているが、シフトは実際には存在しないと指摘し、また、早出の場合は 2、3 日前に工場長が指示するが、それ以外の場合、特に指示がないため A 2 は 8 時前に出勤していると述べ、そうした運用はいつから行われているのか質した。

B 6 弁護士は、勤務時間については就業規則第 2 8 条に基づき 4 時から 2 1 時までの中で 8 時間を指定するというものであり、上記の運用を始めた時期については把握していないが、おそらく A 2 の雇用時からと思われると答えた。

組合が、会社は勤務シフトを作成していないなど A 2 の具体的な勤務時間を示していないとして、会社は労働条件の明示をしていないのではないかと質したところ、B 6 弁護士は、労働条件は就業規則に書いており明示はしていると答えた。

組合が、就業規則について、従業員がそれを知らなければ明示したことにならず、周知させる義務があると追及し、「一人一人に印刷して配っているところもあれば、ちゃんとインターネットで見られるところもあれば、従業員の休憩室なんかには掛けているところだってあるじゃないですか。それを一切やっていませんから労働条件明示してないじゃないですか、従業員に。」と追及したところ、B 6 弁護士は、就業規則は明示している、言われれば出すのだからと述べ、この議論はしない、明示していないというなら裁判で争えばいい旨述べた。

さらに組合が義務違反であるとの主張を続けたところ、同弁護士は、交渉は決裂である旨告げた。

その後も、就業規則の周知義務が果たされているか否かといったやり取りが続き、同弁護士は、明示していないというなら裁判で争えばいい旨発

言し、度々、「お帰りください。」などの発言を繰り返し、交渉開始から約30分後、会議室を離れた。

- (5) 28年12月1日、組合は、第3回団交における会社の対応が労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、当労働委員会に対して救済申立てを行った（福岡労委28年（不）9号事件）。

29年8月30日、当労働委員会は、後記10（4）のとおり、一部救済命令を発し、会社は、同命令を不服として福岡地方裁判所に対しその取消しを求める行政訴訟を提起したが、後記10（11）のとおり、会社の請求は棄却され、判決の確定により同命令は確定した。

## 7 A2に対する残業禁止指示及び業績時間外手当の支給停止通告

- (1) 組合及びA2は、第3回団交までの過程で得た資料から、業績時間外手当の算定に疑義があると考え、A2が、業績時間外手当について労働審判を申し立てることとなった。

29年3月14日、A2は、27年5月から28年12月までの勤務について賃金の未払いがあるとして、福岡地方裁判所に労働審判（以下「本件労働審判」という。）を申し立てた（29年（労）第23号）。

本件労働審判の申立書には、次のように記載されていた。

- ① 会社が時間外労働に対する手当を算定する際の実労働時間について、実際よりも少ない時間を基にしていること
- ② 「業績時間外手当」4万円は時間外労働への対価ではなく、実態としては基本給の一部であり、時間外労働に対する手当を計算する際の基礎賃金として取り扱うべきものであること

また、この申立書には、第3回団交までの過程で組合が会社から交付された就業規則及び36協定の写しや前記6（3）のB6弁護士の回答書及びその添付資料である集計表等が、書証として引用され、添付されていた。

- (2) 29年5月頃から、B4マネージャーは、A2に対し、残業を一切しないよう度々指示した。このため、A2は、概ね17時前後に退勤するようになったが、他の従業員はA2が退勤する際にも業務を続けていた。

また、A2は、概ね7時40分から50分の間に出勤し、タイムカードを押した上で作業を開始していたが、B4マネージャーがA2のタイムカードに、7時55分頃タイムカードを押すように指示する旨の付箋を貼っ

たため、A2は7時50分台にタイムカードを押すようになった。

なお、会社は、労働時間の計算において、15分単位での算定を行っており、15分未満の時間については切り捨てを行っていた。

- (3) 29年6月2日に本件労働審判の第2回期日が開かれた後の同月5日、会社はA2に対し、以下のとおり、業績時間外手当の支給を打ち切る旨通告した。

当社は貴殿に対して、基本給13万3,000円、業績時間外手当4万円を支給してきました。この業績時間外手当は、いわゆる固定残業代です。

しかしながら、貴殿は当社に対して、固定残業代としての支給は無効であると主張し、多額の請求をおこなっています。業績時間外手当の存在が紛争の原因となるならば、貴殿に対して業績時間外手当を支給することは妥当ではなく、この手当を撤廃し、単純に「残業した分につき、そのとおりの時間で残業代を計算し、支給する」との方式にするのが妥当と考えられます。そのようにすれば、固定残業代としての有効無効という争いは無くなります。

(中略)

このように、当社と貴殿との間で固定残業代制度に関する考え方に、あまりにも深い、埋めがたい溝があり、それによって現実に係争が生じている以上、貴殿に対する固定残業代（業績時間外手当）の支給は中止せざるを得ないと判断いたします。

(中略)

次回の給与支給から、貴殿に対する固定残業代の支給を中止する予定にしておりますので、この旨、お伝えいたします。

(中略)

なお、貴殿の定時（勤務時間帯）は8時から17時です。

貴殿は現在、8時より前に就労を開始した部分があるとして当社に対して未払賃金を請求しておられます。

このように紛争の原因となりますので、今後は、当社から別途の業務命令が無い限り、貴殿は8時以前には就労しないようお願いいたします。8時以前に就業場所に来られたとしても、8時から就労ください。

8時以前の部分につきましては当社は賃金計算の対象に含めません。

- (4) 29年6月6日、A2は、会社に対して、上記(3)の通告について、「何の合意もしておらず、これを拒否いたします。」等と、文書で回答した。
- (5) 29年6月7日、B6弁護士は、A2に対して、予定どおり、次回の給与支給から業績時間外手当の支給を中止する旨通告した。

#### 8 第4回団交の開催

- (1) 29年6月8日、組合は、前記7(3)の業績時間外手当の支給停止の通知は、①A2の賃金を低下させることにより同人を退職に追い込むための不当な動機によるもの、②A2が組合員であること及び県労働委員会に救済申立てを行っていることを理由とした不利益取扱い、及び③本件労働審判申立てに対する報復であるとの疑いが強いとして、会社が同通知を撤回し従前どおりの賃金を支払うことを要求事項として、団交を申し入れた。
- (2) 29年6月9日、本件労働審判において、①会社にA2に対して解決金4万円を支払うよう命じ、②A2のその余の要求を棄却する旨の決定が出された。A2は、決定に対して異議の申立てを行い、本件労働審判は訴訟に移行した(29年(ワ)第1891号未払賃金請求事件)。
- (3) 29年6月12日、会社は、組合に対して、次の内容の文書を送付した。
- ① 業績時間外手当はいわゆる固定残業代であり、残業代計算の単価に含まれるものではないとして、会社が業績時間外手当を支給していたにもかかわらずA2が会社を攻撃してきたのであるから、紛争の原因となっている業績時間外手当の支給を停止するのは、会社として当然の行動であること。
  - ② A2に残業をさせるとその分係争額が膨らむから、同人に残業をさせることは困難であり、同人に業績時間外手当を支給する必要性や合理性はますます失われること。
  - ③ 団交については、6月16日10時30分からの30分間であれば対応すること。
- (4) 29年6月16日10時30分から、組合の事務所で、第4回団交が行われた。組合側出席者は、A4書記長外2名、会社側出席者は、B6弁護士外1名であった。

組合は、業績時間外手当の支給停止は労働条件の不利益変更にあたるの

で、A2の承諾が必要である旨主張したが、会社は、同手当の支給は保証されたものではなく、その支給停止について同人の承諾は必要ない旨主張し、双方の主張が対立したまま、団交は約30分で終了した。

(5) 29年6月19日、B6弁護士は組合に対し、次の内容の文書を送付した。

- ① 業績時間外手当は固定残業代であること。
- ② 業績時間外手当の趣旨について係争がある現状においては、A2に対する同手当の支給を停止しないと会社が無用な負担を被るおそれがあること。
- ③ 組合が団交の続行を希望するのであれば会社は応じるが、団交で主張する際には法令等の根拠を示すこと。

#### 9 A2に対する業績時間外手当の支給停止

(1) A2に対する29年6月22日支給の5月分給与では、基本給が133,000円であり、「業績時間外手当」は支給されず、28年6月分給与以降支給されていなかった「普通残業手当」が2時間分として1,914円支給された。

(2) A2に対する29年7月21日支給の6月分給与でも、基本給が133,000円であり、「業績時間外手当」は支給されず、「普通残業手当」が0.5時間分として479円支給された。

#### 10 本件申立て及び本件申立後の事情

(1) 29年8月9日、組合は、本件申立てを行った。

(2) 29年8月11日、会社は、A2に対し、同人を1か月後に解雇する旨の解雇予告を行った。解雇予告通知には、A2について、就業規則第83条3号（他の従業員に対して悪質な暴力脅迫を行い又はその行為により業務を妨害したとき）・13号（正当な理由なく、しばしば業務上の命令、指示に従わないとき）に定める懲戒解雇事由があると判断されること等が記載されていた。

(3) 29年8月24日、組合は、上記(2)のA2の解雇等について団交を申し入れた。

(4) 29年8月30日、当労働委員会は、福岡労委28年（不）9号事件に



ついて、団交において会社が就業規則を明示していたとの主張の根拠を示さないまま退席したこと、及び会社が団交申入れにおけるその余の要求事項について協議をしなかったことが労組法7条2号の不誠実団交に該当すると判断し、一部救済命令を発した。

(5) 29年9月11日、上記(2)のA2の解雇等について団交が行われたが、会社は同人の解雇撤回を拒否した。

(6) 29年9月12日、A2は解雇された。

(7) 29年9月29日、会社は、福岡地方裁判所に対し、上記(4)の命令の取消しを求める行政訴訟を提起した(29年(行ウ)第46号不当労働行為救済命令取消請求事件)。

(8) 上記(6)のA2の解雇について、同人は、福岡地方裁判所に対し解雇が無効であるとして、雇用契約上の地位保全及び解雇の翌日以降の賃金相当額の支払等を求める仮処分申立てを行った(29年(ヨ)第235号雇用契約上の地位保全等仮処分命令申立事件)。

30年1月15日、福岡地方裁判所は、A2が会社に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定め、同人に対し30年4月から31年1月まで、月133,000円を仮に支払うよう命じる決定を行った。

(9) 30年2月15日、A2は、福岡地方裁判所に対し、同人が会社に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認し、29年11月以降判決確定に至るまで毎月133,000円を支払うこと等を求めて訴訟を提起した(30年(ワ)第442号雇用契約上の地位確認等請求事件)。

(10) 30年2月頃、A2は、別の会社での勤務を開始した。

(11) 30年5月16日、上記(7)の行政訴訟について、福岡地方裁判所は、会社の請求を棄却した。これに対し会社は控訴せず、同月31日、上記の判決は確定し、上記(4)の一部救済命令も確定した。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 争点1 (除斥期間について)

##### (1) 申立人の主張

労組法27条2項の「継続する行為」とは、行為自体は複数であっても全体として一個の不当労働行為が継続している場合も含むものである。

他の従業員と異なり、A2に対してのみ残業制限することによる会社の

意図は、賃金の支払いによって現実化するものであるから、紅屋商事事件判決（最判平成3年6月4日）を踏まえれば、残業制限とこれに基づく毎月の賃金の支払い（時間外手当の減少）は一体として一個の不当労働行為というべきである。そのため、会社の業務命令としての残業制限に基づいて賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるのである。

よって、会社の残業制限（差別）は、29年9月12日までなされており、それに基づく賃金の最後の支払いは同年10月22日であるから、本件救済申立ては労組法27条2項の除斥期間内になされたものである。

## （2）当委員会の判断

労働委員会は、不当労働行為救済命令の申立てが、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない（労組法27条2項）。

残業に係る差別は、現実に残業手当が支給される段階で実現されるものであり、残業の割当てがされずに残業手当の支給がされないという一連の行為が不当労働行為と評価されるのであるから、除斥期間の起算日は、残業手当の支給日と解するのが相当である（東急バス事件東京高裁判決平成29年9月20日）。申立人は、紅屋商事事件判決を踏まえ、残業制限とこれに基づく毎月の賃金の支払い（時間外手当の減少）は一体として一個の不当労働行為というべきであると主張するが、同判決は、差別的な考課査定に基づく賃金の最後の支払時点から1年以内であれば救済可能であるとしたものであり、本件とは事案が異なる。

したがって、本件申立日（29年8月9日）より1年以上前に残業手当の支給日が到来する28年6月分給与（支給日は同年7月22日）に係る残業指示に関し、差別的取扱いが行われたとの組合の申立てについては、除斥期間を経過しており、却下する。

## 2 争点2（残業指示の差別的取扱いについて）

### （1）申立人の主張

ア A2は、他の従業員が18時以降も稼働しているにもかかわらず、一人退勤せざるを得なかった。この結果、他の従業員の残業時間とA2の残業時間とでは、大幅な差異が生じている。

イ 会社の従業員は、低賃金の中で一定の残業代を得ることで生活を維持

しているのであって、時間外労働をすることは経済的利益に直結するから、A 2は残業差別によって「不利益」を受けたものである。

被申立人は、組合及びA 2が残業を減らすように求めた旨主張するが、28年6月17日の団交において、組合は36協定違反の労働実態（違法状態）を指摘したのであって、組合やA 2が「残業を減らすべきである」という発言をした事実がないにもかかわらず、会社が一方的に残業を禁止した。

このように、会社は、28年6月以降、A 2が組合員であるが故に残業指示においてA 2に対して差別的な取扱いを行ったものであり、会社の行為は労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

また、会社の行為はA 2を経済的に圧迫するものであって、組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を図るものであるから、労組法7条3号の支配介入にも該当する。

## （2）被申立人の主張

ア 会社は、組合やA 2から、「A 2だけではなく他の従業員も、残業量が多すぎる。違法である。」との指摘を受けたため、A 2のみならず、他の従業員の残業量も抑制しており、28年6月以降、A 2以外の従業員で残業が減少した者も多数いる。

イ 会社は、組合及びA 2の要求に応じてA 2の時間外労働時間を36協定の範囲内に収めたに過ぎず、A 2の残業時間の減少は「不利益」には該当しない。

このように、会社がA 2の残業量を減少させたことと、A 2が組合員であることに、客観的な関連性はなく、また、会社が反組合的な意図・動機で当該行為を行ったものでもないから、A 2の残業量を減少させたことは、客観的にも主観的にも労組法7条1号の不利益取扱いには該当しない。

また、残業量の減少については、組合はむしろ成果を挙げたものであって、組合の弱体化や活動妨害等にはならないし、不当労働行為意思も存在しないから、A 2の残業量を減少させたことは、客観的にも主観的にも労組法7条3号の支配介入には該当しない。

## （3）当委員会の判断

ア 残業指示に関し非組合員と異なる差別的取扱いが行われたかについて

被申立人は、A 2のみならず、他の従業員の残業量も抑制しており、28年6月以降、A 2以外の従業員で残業が減少した者も多数いる旨主張する。

しかし、28年6月当時、A 2が作業をしていた工場内にシフト表等は存在せず、それ以降、会社は工場内の従業員全員を対象に、シフト表を作成するなどして全員の出勤時刻や、残業時間を管理したり、全員の残業量を減らすような取組を示したりするなどの具体的な動きがあったとは認められない。

また、前記第2の5(1)のとおり、28年7月頃、A 2は業務の状況にかかわらず18時までには退勤するように指示されただけでなく、前記第2の7(2)のとおり、29年5月頃からは、残業を一切しないように指示されたが、他の従業員はそのような指示を受けておらず、A 2が退勤する際にも業務を続けていたことが認められる。

したがって、会社はA 2に対し、残業指示について非組合員と異なる差別的取扱いを行ったものといえる。

#### イ 不利益取扱いについて

##### (ア) 「不利益な取扱い」の存否について

A 2の27年8月から28年4月までの1か月当たりの残業時間は、連続して100時間を超えており、28年4月分給与(支給日5月20日)では、「業績時間外手当」の4万円に加え、「普通残業手当」が108,458円支給されていたが、同年5月分給与(支給日6月22日)では、残業時間の減少に伴い、「普通残業手当」が26,881円に減少し、6月分以降は、「業績時間外手当」の4万円は従前どおり支給されたものの、「普通残業手当」は支給されなくなった。

このように、A 2の給与額は大幅に減少しており、残業時間の減少は労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。

##### (イ) 「不利益な取扱い」を行った理由について

一般的に、使用者には従業員に残業を指示する義務はないものの、残業手当が従業員の賃金において相当の比率を占めているという労働事情のもとにおいては、長期間継続して残業を指示されないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となる。

A 2の「基本給」は、130,000円と低く抑えられており、同

人は、残業を指示され、基本給の額を超える「業績時間外手当」や「普通残業手当」の支払いを受けることで生計を立てていたといえる。

A 2の残業が減少した経緯について見ると、前記第2の4(1)のとおり、28年6月17日の第2回団交で、B 6弁護士は、冒頭から、A 2の解雇を撤回したこと以外に組合の要求にはいずれも応じるつもりがないと強く主張して、組合からの質問や説明を求める問いかけに対して「どこにそんなことが書いてあるんですか?」、「根拠は何ですか?」、「そのような約束は我々はしていない。」などと発言し、組合の「法律関係がわかっていない」との発言に対して、「それだったら団体交渉打ち切りましょう。」、「帰って頂きましょう。」、「お帰りください」、「あとは裁判所でお会いしましょう。以上です。」などとの発言を続けた上、残業時間が36協定を大幅に超えているとの組合からの指摘に対し、「ああ、じゃあもう残業はさせません。それでいいでしょう。」と回答している。そして、前記第2の5(1)のとおり、会社は、同団交の終了後、実際にA 2に18時以降残業を行わないよう指示している。

こうした第2回団交とその後の経緯からは、会社の組合に対する強い嫌悪の意思が認められるものであり、A 2に対する残業指示の差別的取扱いとこれによる残業の減少は、同人が組合員であること、及び組合が正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱いというべきである。

被申立人は、B 6弁護士の「ああ、じゃあもう残業はさせません」という発言は、組合がA 2の残業時間を36協定に適合するように求めたことに対応したものである旨を主張するが、組合の発言は36協定違反についての会社の見解を問うたものに過ぎないから、被申立人の主張は採用できない。

(ウ) 不利益取扱いの成否について

以上のように、A 2に対する残業指示の差別的取扱いとこれによる残業の減少は、同人が組合員であること故の不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

ウ 支配介入について

A 2の残業の減少は、上記イのとおり、同人が組合員であることを嫌

悪して行われた不利益取扱いであり、組合員を経済的に圧迫することにより組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を図るものとして、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

### 3 争点3（業績時間外手当の支給停止について）

#### （1）申立人の主張

ア A2に対する28年6月以降の残業差別に加えて、さらに業績時間外手当の支給停止という差別的取扱いをすることは、名目基本給が13万円と最低賃金レベルにあり、業績時間外手当及び残業代（「普通残業手当」など）が給与に対して相当の比率を占めている会社においては、同人に対して経済的に大きな打撃を与えるものである。

イ(ア) 組合は、28年10月17日付けの団交申入れにおいて、業績時間外手当が何時間分の時間外労働に見合うものか明らかにするよう、要求事項として掲げ、同年11月22日のB6弁護士の回答文書等から、業績時間外手当は固定残業代とは解されず、基礎賃金に含めて残業代を計算すべきであることが明らかとなったが、同月24日の第3回団交では会社が不誠実な対応に終始し、その後の協議もできなくなった。

そのため、組合とA2で協議の上、A2が申立人となって、本件労働審判の申立てにより未払残業代の請求を行うこととしたものである。

そして、その請求が理由で、業績時間外手当の支給が停止されているのであるから、差別理由が、A2が組合員であること、また、組合の正当な行為をしたことにあるのは明白であり、同手当の支給停止は労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

(イ) 「労働組合の正当な行為」とは、千代田化工建設事件判決（最判平成8年1月26日）によれば、「ある組合に属する労働者が行う活動が、労働者の生活利益を守るための労働条件の維持改善その他経済的地位向上を目指して行うものであり、かつ、それが所属組合の自主的、民主的運営を志向する意思表示行為であると評価することができる必要がある」とされている。業績時間外手当の問題は、組合が自主的に選択・決定した課題であり、A2が個人として訴訟当事者になっていたとしても、A2の本件労働審判の申立て等の活動は、組合の自主的・民主的運営を志向する意思表示行為であることは明確で

ある。

被申立人は、労働審判申立てが組合活動であるはずがないなどと主張するが、その論理でいえば、法廷闘争は労働組合が原告あるいは申立人にならなければ、全て組合活動ではないということになり、不当である。

ウ また、会社は、A 2 に対して残業指示について差別的取扱いを行った上、さらに業績時間外手当の支給を停止し、同人を経済的に圧迫し、困窮させており、同手当の支給停止は、組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を図るものであるから、労組法 7 条 3 号の支配介入にも該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 本件労働審判において、残業代計算の単価について、A 2 と会社との間で認識の大きな違いがあり、そうした状況で A 2 に残業をさせれば、その分、両者が主張する残業代の金額差が拡大するため、会社は、A 2 に残業をさせることはできないと判断したのである。

また、そうした状況では、A 2 に対して固定残業代である業績時間外手当を支給する理由はなく、そのまま支給を継続すれば、本件労働審判等において、A 2 側から同手当は基礎賃金に該当するものではないかとの攻撃を受けるおそれがあったため、支給は不相当と判断せざるを得なかったのである。

業績時間外手当は、賃金規程に定めたとおり、「月に見込まれる時間外・休日労働を想定して支給することがある」という趣旨の手当であるから、原則として「月に見込まれる時間外・休日労働」がゼロである A 2 には、同手当を支給する必要性や合理性はない。

イ A 2 は業績時間外手当に関して本件労働審判を申し立て、その後、審判の結果を不服として訴訟を提起してきたが、これは A 2 が行ったことであり、労働組合の行為とはいえない。組合自身も、29 年 9 月 11 日の団交において、労働審判は組合とは関係がなく A 2 の代理人弁護士が行っていることであると述べている。

また、会社は、本件労働審判申立てが労働組合の行為であると認識したことはないから、労働審判申立てを理由に業績時間外手当の支給を停止したことについて、不当労働行為意思は存在せず、不当労働行為は成立しない。

ウ このように、業績時間外手当の支給停止は、客観的にも主観的にも労組法7条1号の不利益取扱い及び労組法7条3号の支配介入には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

(ア) 「不利益な取扱い」の存否について

会社はA2に対し、前記2(3)のとおり、残業指示について差別的取扱いを行い、残業を減少させ、29年5月頃からは、残業を一切しないよう度々指示していた。

加えて、会社が29年5月分給与から(支給日は6月22日)業績時間外手当4万円の支給を停止したことにより、A2の給与は、前記第2の9(1)及び(2)のとおり、「基本給」133,000円のほか、29年5月分は「普通残業手当」が1,914円のみ、翌6月分は「普通残業手当」が479円のみとなった。このような処置により、前記第2の2(2)のとおり、基本給と残業代を合わせた額について、それまでA2が働いていた時期と比較すると、A2の28年4月分給与(支給日は5月20日)では、「基本給」130,000円、「業績時間外手当」40,000円、「普通残業手当」108,458円、「深夜残業手当」561円の合計279,019円であったことからして、およそ半減している。

そもそも「業績時間外手当」は、前記第2の2(1)のとおり、賃金規程で定められ、A2の賃金の一部を構成するものであり、その支給を一方的に停止することは、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」であったと認められる。

(イ) 「不利益な取扱い」を行った理由について

会社は、前記第2の7(3)のとおり、A2に対する29年5月分給与(6月22日支給分)以降の「業績時間外手当」の支給を停止したが、この会社の行為は、団交に出席し、当労働委員会への救済申立てにも関わり、さらに、自身についての時間外手当に係る本件労働審判を申し立てるなどの組合活動を行うA2に対して、それまでは行っていた残業指示をしないことで「普通残業手当」の支給を受けられないという経済的不利益を与えることに加え、さらに「業績時間外手当」を支給しないことで困窮させようとする意図で行われたものと解さざるを得ないので



あり、会社は、A 2 のこのような組合活動を嫌悪した上で「不利益取扱い」を行ったものといえる。

なお、被申立人は、本件労働審判の際に、「業績時間外手当」が問題となったことから、会社が問題を避けるためにその支払いを停止した旨を主張するが、会社の行為が、A 2 に対し経済的に困窮させようという意図に基づくものである以上、「業績時間外手当」に係る考え方について争いがあることを重く見ることはできず、被申立人の主張は採用できない。

(ウ) 不利益取扱いの成否について

以上のように、A 2 に対する業績時間外手当の支給停止は、同人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当する。

イ 支配介入について

A 2 に対する業績時間外手当の支給停止は、同人が組合員であり、本件労働審判の申立等の組合活動を行っていることを理由とした不利益取扱いであり、このような組合活動に対する意趣返しによって、組合員の組合活動を萎縮させる効果を与えるものであり、労組法 7 条 3 号の不当労働行為にも該当する。

4 救済の方法

前記 3 で判断のとおり、会社が A 2 に対し、29 年 6 月以降の給与支給に当たって、業績時間外手当 4 万円の支給を停止したことは、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

その救済として、申立人は、29 年 6 月以降の業績時間外手当の支給を求めるが、本件の事情に鑑み、29 年 6 月から本命令書写しの交付日の属する 30 年 8 月までの計 15 月分の業績時間外手当相当額の支払いを命じることが相当である。

また、申立人は、遅延損害金の支払いも求めているが、主文第 2 項のとおり命じるのが相当と思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条及び 27 条の 1 2 並び

に労働委員会規則 33 条及び 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 30 年 7 月 30 日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ⑩