

# 命 令 書 (写)

申 立 人 個人 X 1

申 立 人 個人 X 2

被申立人 有限会社 Y

取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委令和元年（不）第 7 号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和 2 年 1 1 月 3 0 日第 2 1 1 9 回、同年 1 2 月 7 日第 2 1 2 0 回及び同月 1 1 日第 2 1 2 1 回公益委員会議において、会長公益委員山下昇、公益委員森裕美子、同大坪稔、同所浩代、同上田竹志、同徳永響及び同服部博之が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人有限会社 Y は、申立人 X 1 及び同 X 2 に対し、残業指示について、他の乗務員と差別する取扱いを行ってはならない。
- 2 被申立人有限会社 Y は、申立人 X 1 に対して、平成 3 1 年 2 月以降の残業指示について、他の乗務員と差別する取扱いがなければ得られたであろう給与額と既に支払われた給与額との差額相当額 2, 2 3 4, 7 0 0 円を支払わなければならない。
- 3 被申立人有限会社 Y は、申立人 X 2 に対して、平成 3 1 年 2 月以降の残業指

示について、他の乗務員と差別する取扱いがなければ得られたであろう給与額と既に支払われた給与額との差額相当額2, 164, 702円を支払わなければならない。

- 4 被申立人有限会社Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書（A4判）を申立人X1及び同X2にそれぞれ交付するとともに、A2判の大きさの白紙（縦約60センチメートル、横約42センチメートル）全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人本店営業所及び前原営業所内の従業員が見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

	令和 年 月 日
X1 殿	
X2 殿	
	有限会社Y 取締役 B1
<p>当社が、平成31年2月以降、X1氏及びX2氏に対する残業指示について、他の乗務員と差別する取扱いを行ったことは、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。</p> <p>今後はこのような行為を行わないよう留意します。</p>	

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社Y（以下「会社」という。）が、A1組合の申立人X1組合員（以下「X1」という。）及び申立人X2組合員（以下「X2」という。）に対し、平成（以下「平成」の年号は略す。）31年2月以降、残業指示について他の乗務員と異なる取扱いを行い、X1及びX2（以下、両名を併せて「申立人ら」又は「X1ら」という。）の給与を減少させたことが、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、X1らが救済を申し立てたものである。

## 2 請求する救済内容

- (1) 残業指示について他の乗務員と差別する取扱いをしないこと。
- (2) 31年3月支給分以降、差別的取扱いにより生じた給与額との差額及び利息を支払うこと。
- (3) 謝罪文を手交及び掲示すること。

## 3 本件の主な争点

会社が、A1組合のX1らに対し、31年2月以降、残業指示について他の乗務員と異なる取扱い（以下「本件措置」という。）を行い、同人らの給与を減少させたことは、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

### 1 当事者等

#### (1) 申立人ら

ア X1は、27年10月頃会社に入社し、会社の前原営業所においてタクシー乗務員として勤務している。入社と同時に、申立外B2組合（以下「B2労組」という。）の組合員となったが、31年1月31日をもって、同労組を脱退し、翌2月1日、A2連合福岡地方連合会（以下「A2福岡地連」という。）の加盟団体であるA1組合（以下「組合」という。）のY支部に加入した。

なお、組合は、個人加盟方式のいわゆる合同労組である。

イ X2は、23年3月頃会社に入社し、会社の前原営業所においてタクシー乗務員として勤務している。入社と同時にB2労組の組合員となったが、31年1月31日をもって、同労組を脱退し、翌2月1日、A2福岡地連の加盟団体である組合のY支部に加入した。

#### (2) 被申立人

会社は、14年9月に設立された、一般乗用旅客自動車運送事業を営む特例有限会社であり、肩書地に本店営業所を置き、糸島市〇〇〇に前原営業所を有している。令和2年6月1日現在の従業員数は62名で、そのうち前原営業所の従業員数は17名である。

#### (3) B2労組

会社内には、会社の従業員で組織されるB2労組があり、同労組は、会社とユニオンショップ協定を結んでいる。31年2月1日時点において、会社の専務理事であるB3（以下「B3専務理事」という。）は同労組の執行委員を兼ねており、同労組のB4執行委員長（以下「B4執行委員長」という。）は、会社の運行管理者でもある。

会社が設立された当時、B2労組は、A2福岡地連に加盟しており、その目的として、「A2福岡地連と、地連に結集する組合員が協同の目的で達成した会社の維持発展」や労働者による自主経営を掲げていた。同労組は、組合員大会で決定した運動方針に基づいて、A2福岡地連の組織の拡大・強化を率先して行うとともに、A2福岡地連に役員を派遣するなどの関係にあった。

## 2 会社の事業目的及び性格

- (1) 会社は、A2連合会の組合員により、A2福岡地連の指導に基づき、タクシー労働者の労働条件の向上等を目的とした組合活動の一環として、14年9月に設立された。その後、会社の株式はすべて、B2労組に無償譲渡された。
- (2) 会社では、事実上、一般の特例有限会社の機関運営とは異なる経営体制をとっており、業務執行に関する意思決定機関として理事会が設置され、理事会を構成する理事は、2年ごとに、出資金を3万円以上積み立てた従業員（以下「有資格組合員」という。）の投票により選出される。また最高決議機関として設置される総会は、会社の全従業員が構成員となっており、理事会の招集により開催され、過去1年間の事業実績の報告及び次期事業計画等が決議される。総会には従業員全員が参加でき、発言もできるが、議決権を行使できるのは、有資格組合員のみとされる。
- (3) 前記1（3）のとおり、会社とB2労組はユニオンショップ協定を結んでいるため、31年1月31日をもってX1らが同労組を脱退する直前は、同労組の組合員と総会の構成員とは完全に一致していた。

## 3 会社の賃金制度等

- (1) 会社の就業規則では、給与について、以下のとおり規定されている。

第5章 給与
--------

第58条（給与の原則、給与の支払方法）

- （1）給与は誠実な労働に対して支払う。
- （2）賃金、その他の給与昇給については別紙協定書に基づき支払う。
- （3）給与は労使協定および本人同意の上全額を本人届出の銀行口座に振り込むこととする。ただし法令、または労使協約によって定められたものは控除する。

第59条（略）

第60条（運賃改訂と賃金の調整）

- （1）運賃改訂があったときは、労使協議の上賃金体系の変更を行うことがある。
- （2）勤務体系の変更および営業収入に変動があったときは労使協議の上賃金体系の変更を行うことがある。

- （2）上記（1）の就業規則第58条（2）の「別紙協定書」とは、会社とB2労組との賃金協定書のことであり、その内容は、以下のとおりである。

賃金協定書

2011年4月29日開催された臨時社員総会において賃金改定が可決されたことに伴い、有限会社YとB2組合は、下記の通り賃金協定を締結する。

記

①～② （略）

③ 賃金は（別紙賃率表）通りとする。尚、稼働率、変動費、固定費を実績に基づいて6ヶ月ごとに見直しする。

④ 基本乗務数をA勤、B勤は24乗務 C勤は12乗務とする、基本乗務を超える乗務は全て公休出勤とする。

⑤ （略）

⑥ 公休出勤の賃率は（別紙賃率表）通りとする。

⑦ 所定労働時間は、週40時間とする。

⑧～⑨ （略）

⑩ 所定労働時間を<sup>(マ)</sup>越えた分については、基本時給730円×0<sup>(マ)</sup>、25%を乗じた割増賃金を支給する。

- ⑪ 深夜手当<sup>(ママ)</sup>についても22時～5時の間については、基本時給730円×0<sup>(ママ)</sup>、25%を乗じた手当を支給する。

本協定は、2011年6月1日を持って実施する。

以上

2011年5月26日

有限会社Y

代表取締役 B5 ㊟

B2組合

執行委員長 B3 ㊟

なお、上記賃金協定書の締結時、B2労組の執行委員長であったB3専務理事は、その後、同労組の執行委員長を辞任し、23年11月23日に開催された会社の総会（前記2（2））時には、会社の専務理事であった。以降、B3専務理事は、本件結審時（令和2年8月17日）に至るまで、会社の専務理事である。

- (3) 会社は、上記（2）の賃金協定書に基づき、6か月ごとに、勤務形態ごとに定められた賃率表を、全従業員が参加する総会（前記2（2））で議決することにより、給与を決定している。

29年12月14日に開催された会社の第16期定期総会の議案書における「賃金資料 30年前期賃金等」で示された29年12月1日から30年5月31日までの賃率表のうち、「前原C勤務オール歩合給」は別紙1の第1表のとおりであり、「前原C勤務」は別紙1の第2表のとおりである。

- (4) 本件措置が行われた当時、X1の勤務形態は「前原C勤務オール歩合給」、X2の勤務形態は「前原C勤務」であり、隔日勤務で、1日の所定労働時間は午前8時から午後11時であった。会社のタクシー乗務員は、運賃収入（以下「運収」という。）を確保するため、午後11時を超えて残業をするのが通常となっており、X1らについても、本件措置が行われる以前は、ほぼ毎日残業をして明け方までタクシーに乗務していた。

X1の本件措置以前の3か月の給与支給額は、別紙2の第1表のとおり

であり、X 2 の本件措置以前の 3 か月の給与支給額は、別紙 3 の第 1 表のとおりである。

なお、X 1 らの給与は、毎月末日締め翌月 15 日払いである。

- (5) 会社は、X 1 らの給与について、「基本給」のほか、「深夜手当」、「歩合加給」、「歩合割増」及び「公出手当」を加算して支給しているが、これら基本給や各手当について、上記(1)の就業規則及び上記(2)の賃金協定書に明確な定めはなく、上記(3)の賃率表にも明確に定められていない。その他、これら基本給や各手当について具体的に定められた規程は、証拠上、見当たらない。

X 1 に適用される「前原 C 勤務オール歩合給」についても、「歩合加給」は賃率表(別紙 1 の第 1 表)に記載がなく、また「歩合割増」は賃率表に記載されているものの、その趣旨も具体的な計算方法も不明である。さらに「公出手当」も賃率表に記載がない。

X 2 に適用される「前原 C 勤務」の場合、「歩合加給」及び「歩合割増」は賃率表(別紙 1 の第 2 表)に記載されているが、これら具体的な計算方法については賃率表に記載はなく、さらに「公出手当」も賃率表に記載がない。

#### 4 B 2 労組と A 2 福岡地連の関係

- (1) 28 年 1 月 27 日、A 2 福岡地連第 54 回定期大会が開催され、役員選挙が行われた。B 2 労組からは、B 3 専務理事のほか、同労組からの推薦を受けずに個人で立候補した A 3 (以下「A 3」という。) 外 2 名も当選した。なお、同労組の組合員のうち、同労組からの推薦を受けて立候補した者は、B 3 専務理事を含め 10 名であったが、B 3 専務理事を除く 9 名は落選した。
- (2) 29 年 1 月 15 日、B 2 労組第 12 回執行委員会が開催された。同労組は、A 2 福岡地連の役員選挙において、同労組からの推薦を受けずに個人で立候補したこと等が統制違反に当たるとして、A 3 に対し、6 か月の権利停止処分を決定した。
- (3) その後、A 3 は、B 2 労組を脱退し、組合に加入した。
- (4) 29 年 8 月 14 日付けで、A 2 福岡地連は、B 2 労組に対し、A 2 福岡地連の会費の入金がないことを理由に、A 2 福岡地連 2016 年度臨時大

- 会（以下「臨時大会」という。）において除名する提案を行う旨通知した。
- (5) 29年8月17日付けで、B2労組は、A2福岡地連に対し、文書により、A2福岡地連に対する上部費を払っていない理由を通知した。同文書において、同労組は、A2福岡地連が、上記(1)の役員選挙につき、加盟する組合間の議決権格差が最大50倍となる中で強行採決したことや、同労組からの推薦を受けずに個人で立候補したA3外2名の当選を有効としていること等を理由として挙げていた。
- (6) 29年8月22日付けで、A2福岡地連は、「除名通知書及び滞納会費請求書」により、同月20日に開催された臨時大会において、B2労組の除名処分が可決成立した旨通知するとともに、A2福岡地連の会費2,740,250円を支払うよう請求した。
- (7) 29年8月25日付けで、B2労組は、A2福岡地連に対し、上記(6)の同年8月22日付け「除名通知書及び滞納会費請求書」に記載されている臨時大会の報告は納得できる内容ではないとして、臨時大会の参加者名簿及び大会議事録等の提出を求めたが、その後、A2福岡地連からの回答はなかった。
- (8) 30年2月頃、A3は、雇止めにより会社の従業員でなくなった。
- (9) 30年12月13日、A3は、会社を被告として、勤務期間中の時間外手当に関する未払賃金等の支払いを求める訴え（以下「A3未払割増賃金訴訟」という。）を福岡地方裁判所に提起した。この訴訟におけるA3の時間外手当の未払いに関する主張は、X1らが訴訟において主張した内容（後記7(2)）と同様のものではなかった。

## 5 本件措置に至る経緯

- (1) X1らは、会社の賃金体系が不明確であるとして、会社に対し未払賃金請求を行うことを検討したが、前記2(2)及び(3)に記載した会社とB2労組との関係性に鑑みると、同労組からは協力を得られそうにないと考えたこと等から、31年1月31日をもって、同労組を脱退し、A2福岡地連の加盟団体である組合のY支部に加入した。
- (2) 31年1月31日、X1らは同日付け「B2組合脱退届」をファクシミリ及び配達証明郵便にてB2労組に送付し、同労組を脱退する旨通知した。
- (3) 31年2月1日午前中、組合は同日付け「労働組合加入通知書」をファ

クシミリにて会社に送付し、X 1 らが組合の Y 支部に加入した旨を通知した。

(4) X 1 らの「労働組合加入通知書」が届いたことを受け、同日午前中、会社は理事会を開催し、X 1 らに対し本件措置を行うことを決定した。B 3 専務理事は、前原営業所長に X 1 らのタコグラフ、日報等を本店営業所に持ってくるように指示した。

(5) 同日午前中、B 3 専務理事は、次の内容の同日付け「通告書」を作成し、前原営業所にファクシミリにて送付した。通告書は、前原営業所内の休憩室に掲示された。

2019年2月1日

前原営業所 X 1 様

前原営業所 X 2 様

#### 通 告 書

①点呼の時間厳守してください。

出勤点呼時間 8 : 0 0 より

退勤点呼時間 23 : 0 0 まで

②公出出勤は出来ません。

理由

2019年2月1日付けでX 1 氏・X 2 氏はA 1 組合に加入した通知書が届きました。

(有) Y は A 1 組合加盟の A 3 氏より割増賃金の件で訴えられています。事実無根の莫大な金額 ( ¥ 3 0 2 万 ) であり苦慮しています。その調査に時間も労力もかかり、当社としては大変な被害を被っています。

そのような A 1 組合に加盟されたお二人は、所定労働時間内の勤務にして下さい。

以上

福岡県<sup>(ママ)</sup>粕屋郡志免町〇〇〇〇〇-〇-〇

(有) Y

取締役 B 5 ㊟

なお、上記通告書中「公出出勤」とは、公休日に出勤することである。

- (6) 同日午前中、X 1 は勤務中に、前原営業所長から事務所に戻るようとの無線連絡を受けた。X 1 が事務所に戻ると、上記(5)の通告書が掲示されているのを確認した。前原営業所長はX 1 に対し、B 3 専務理事の指示として、X 1 らには残業させないから残業せずに帰るよう告げた。
- (7) 同日午後、X 1 らは会社に対し、同日付け「催告書」を内容証明郵便で送付した。催告書には、勤務期間中の時間外手当が一切支払われておらず、本書面をもって催告する旨記載されていたが、具体的な請求金額についての記載はなかった。
- (8) 31年2月2日、X 2 が会社に出勤したところ、前原営業所の休憩室内に上記(5)の通告書が掲示されているのを確認した。
- (9) 31年2月2日以降、B 2 労組のB 4 執行委員長は、同月1日に開催された理事会において各理事に相談の上、X 2 に対し、電話や電子メールにより、同労組に戻ってくれば、残業をさせるので、脱退を止めるよう説得した。
- (10) 31年2月1日以降、X 1 らは午前8時から午後11時の所定労働時間外に勤務することはなかった。31年2月1日以降(同年3月支給分以降)の給与について、X 1 は別紙2の第2表のとおりであり、X 2 は別紙3の第2表のとおりである。
- (11) X 1 は、31年4月から令和元年6月までの約3か月間、乗務する日はほぼ毎日、会社で決められた退社時間の6時間前に退社したため、この間は、所定労働時間外に勤務しなかったことによる給与の減少以上に給与が減少した。

## 6 団交の開催

- (1) 31年2月28日付けで、組合は、会社に対し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

- (2) 31年3月16日付けで、組合は、会社に対し、「要求書」を送付し、X1らの勤務に関するダイヤ、残業を他の乗務員と同じ取扱いとすること等について、団交にて回答を求める旨通知した。
- (3) 31年3月26日、団交が行われた。組合側出席者は、A2福岡地連のA4書記長（以下「A4書記長」という。）及びX1、会社側出席者はB3専務理事外4名であった。
- (4) 団交において、B3専務理事は、X1らに対する未払割増賃金はない旨述べた。A4書記長は、未払割増賃金の話はしていないとして、X1らに対する残業指示について、他の乗務員と同じ取扱いとすることを求めたところ、B3専務理事は、X1らが法外な割増賃金を請求するのだから、そのような者に対して、残業させるわけではないと答えた。

A4書記長は、X1らが未払割増賃金訴訟を提起してもいないのに、会社が「通告書」（前記5（5））を掲示したと指摘し、組合員であるA3が訴えたからといって、組合に加入したX1らも同様に、会社を訴えるという根拠にはならないと述べた。B3専務理事は、掲示の後からでも、X1らから「催告書」（前記5（7））が会社に届いていると述べ、さらに、組合は会社の賃金体系を理解することができず、時間外手当を正しく計算できない、そのような組合にX1らは加入している旨述べた。

これに対し、A4書記長が、X1らが会社の賃金体系を認めるのであれば残業させ、会社の賃金体系を理解していないから残業させないという会社の考え方には、合理的根拠がないと追及すると、B3専務理事は、「300万も400万も取られたら会社がつぶれるから、だからやめてもらいます<sup>(ママ)</sup>。」「うちの組合員でも残業やめてもらいますよ。そういうこと言うたら。」と述べた。

さらに、A4書記長が、X1らが未払割増賃金を請求するのは権利があるから行っているのであり、会社の賃金体系が本当に正しいという自信があるのであれば、裁判で争えばよいのではないかと質すと、B3専務理事は、裁判で立証するために計算するのが大変であると述べ、X1らが裁判を行うのは自由であるが、会社に対し法外な請求をしている間は、残業をさせないと述べた。

## 7 X1らによる訴訟の提起

- (1) 令和元年6月19日付け申立書により、X1らは、会社を債務者として、福岡地方裁判所に対し、時間外手当に関する未払賃金の仮払仮処分申立てを行った（令和元年（ヨ）第137号未払賃金仮払仮処分命令申立事件。以下「本件仮処分」という。）が、同年12月20日付けで取り下げた。
- (2) 令和元年6月20日付け訴状により、X1らは、会社に対し、時間外手当に関する未払賃金等の支払いを求める訴えを福岡地方裁判所に提起した（令和元年（ワ）第1908号未払賃金請求事件。以下「本件訴訟」という。）。

本件訴訟において、X1らは、①X1らの給与は月給として支給されている、②各手当の定義及び支給事由が就業規則（前記3（1））及び賃金協定書（前記3（2））等からは明らかでない、③時間外手当は、「基本給」のほか、「歩合加給」、「深夜手当」及び「歩合割増」を基礎賃金として算出すべきである、④会社の変形労働時間制は無効であり、1日の所定労働時間を超えて残業したものはすべて割増賃金として計算すべきである旨主張した。会社は、①X1らの給与は歩合給である、②「深夜手当」、「歩合割増」及び「公出手当」に時間外手当及び休日勤務手当が含まれており、さらに③「早出手当」及び「当直手当」相当も支給している、④変形労働時間制を採用しており、割増賃金は、法定労働時間を超えた労働時間に対して支払われるものである等として、未払賃金はない旨主張した。なお、本件訴訟は、本件結審時も、福岡地方裁判所に係属中である。

## 8 本件申立て及び本件申立て後の事情

- (1) 令和元年12月27日、X1らは、本件救済申立てを行った。
- (2) 新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴い、会社は、令和2年4月20日以降、X1らを含む全乗務員に対し、時短勤務を指示した。この結果、X1らに対する残業指示についての異なる取扱いはなくなった。
- (3) 会社の営業収入（税抜）は、31年3月度17,994,320円、同年4月度17,413,560円、令和元年5月度16,678,080円、同年6月度17,749,540円であったが、令和2年3月度10,925,130円（対前年同月比60.7%）、同年4月度4,200,610円（対前年同月比24.1%）、同年5月度2,758,270円（対前年同月比16.5%）、同年6月度5,077,900円（対前年

同月比 28.6%) と減少した。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 申立人らの主張

##### (1) 不利益性について

X 1 らの給与が激減したのは、会社の賃金体系が一部歩合制であり、X 1 らを含む会社乗務員は、所定労働時間外に勤務することで、給与計算の基礎となる運収を上げることによって給与を確保していたところ、X 1 らに対してのみ本件措置が執られ、X 1 らが運収を上げることができなくなったためである。したがって、会社の賃金体系からすれば、所定時間外労働を行って初めて生活を維持できるのであって、時間外労働をすることは経済的利益に直結するから、X 1 らは本件措置によって不利益を受けたものである。

##### (2) 本件措置を行った理由について

ア 会社は、31年2月1日付け「通告書」に記載されたとおり、X 1 らが組合に加入したことを理由に本件措置を執っているのであるから、会社が反組合的な意図及び動機をもって本件措置を執ったことは明らかである。

また、会社とB 2 労組は事実上一体であり、B 2 労組とA 2 福岡地連との対立は、そのまま会社とA 2 福岡地連との対立であるといえる。したがって、会社がA 2 福岡地連の加盟団体である組合を嫌悪していたことは明らかである。

イ 被申立人は、組合が会社の賃金体系を理解せず、法外な割増賃金を請求するような組合であると主張し、このことを本件措置を行った理由として挙げているが、結局はX 1 らが組合に加入したことが理由であることに変わりはない。

さらには、本件措置が執られた時点において、そもそもX 1 らは未払割増賃金額を具体的に提示しておらず、被申立人のいうところの法外な請求を行ってすらいなかったのであるから、X 1 らが法外な請求をしたということも理由とはならない。

##### (3) 被申立人のその余の主張について

被申立人は、組合が労組法に適合する労働組合の体をなしていない旨主

張するが、本件救済申立ての申立人は組合ではなく、労働者個人であり、X 1らの所属する組合が労組法に適合する組合であるか否かは直接問題にはならない。

## 2 被申立人の主張

### (1) 不利益性について

X 1らがB 2労組との賃金協定書に基づいた賃金体系を認めさえすれば、いつでも残業させることとしており、X 1らは、残業しないことを自ら選んでいる。

### (2) 本件措置を行った理由について

ア X 1らが法外な時間外手当を請求するから本件措置を行ったのであり、X 1らが組合に加入したことを理由に残業を禁止したわけではない。

団交においても、B 2労組の組合員でも、会社とB 2労組との賃金協定書を認めない者には残業させないと述べているように、組合加入を理由として本件措置を行ったものではない。

イ 組合に、会社の時間外手当を正確に計算できる者がいないことは、本件措置の前のA 3未払割増賃金訴訟により事前に承知しているから、組合に加入したX 1らから法外な未払割増賃金訴訟を起こされることは間違いないと判断し、3 1年2月1日付けでX 1らに対する残業禁止命令を書面として掲示した。

### (3) その余の主張について

組合は、労組法に適合する労働組合の体をなしていない。組合に分会はあるが、支部はなく、A 1組合Y支部というものは存在しない。

## 3 当委員会の判断

### (1) 「不利益な取扱い」の存否について

一般に、使用者には従業員に残業を指示する義務はないものの、時間外手当が従業員の給与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り、労組法7条1号にいう「不利益な取扱い」に該当し得る。

この点、X 1の給与の総支給額（最賃補償額を含む）は、別紙2の第1

表のとおり、本件措置以前の直近3か月では、30年12月支給分289,886円、31年1月支給分352,008円、同年2月支給分325,069円となっており、平均すると322,321円であるが、本件措置以降は、例えば31年3月支給分104,033円、31年4月支給分163,049円となって大幅に減少しており（別紙2の第2表）、経済的に大きな打撃を受けたといえる。

また、X2の給与の総支給額は、別紙3の第1表のとおり、本件措置以前の直近3か月では、30年12月支給分306,687円、31年1月支給分389,791円、同年2月支給分179,874円となっており、平均すると292,117円であるが、本件措置以降は、例えば31年3月支給分151,668円、31年4月支給分123,462円となって、X1同様、大幅に減少しており（別紙3の第2表）、経済的に大きな打撃を受けたといえる。

以上のとおり、X1らが残業を禁止され、その結果、給与が減少し経済的に大きな打撃を受けたことは、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。

なお、被申立人は、X1らが会社の賃金体系を認めさえすれば、いつでも残業できるのであり、残業しないことを選んでいるのはX1ら自身である旨主張する。しかしながら、そもそも会社の給与の計算方法は、前記第2の3（5）に認定のとおり、賃率表（賃金資料）からどのように計算されるのかは一見して明らかでなく、X1らが、会社の賃金体系が不明確であるとして、適正な賃金が支払われているのかについて疑念を抱いたとしても無理からぬものである。また、本件結審時においても、X1らが提起した本件訴訟が係属中であることが認められ（前記第2の7（2））、同訴訟においては会社の賃金体系を含め争点となっていることがうかがわれる以上、当該賃金体系を認めることを残業許可の条件とすることは、X1らにとっておよそ容認し難いものであることは明らかであり、X1らが自ら残業しないことを選んでいるという被申立人の主張は採用できない。

## （2）「不利益な取扱い」を行った理由について

ア 会社は、31年2月1日付け「通告書」において、「（有）YはA1組合加盟のA3氏より割増賃金の件で訴えられています。事実無根の莫大な金額（¥302万）であり苦慮しています。その調査に時間も労力

もかかり、当社としては大変な被害を被っています。そのようなA1組合に加盟されたお二人は、所定労働時間内の勤務にしてください。」と記載しており（前記第2の5（5））、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことが文言上に表れている。

また、本件措置に至った経緯を見ると、①31年1月31日に、X1らが「B2組合脱退届」をB2労組に提出（前記第2の5（2））、②翌2月1日午前中に、組合が会社に「労働組合加入通知書」を送付（前記第2の5（3））、③これを受けて、同日午前中に、会社が理事会において、本件措置を決定（前記第2の5（4））、④同日午前中に、会社が「通告書」を掲示（前記第2の5（5））、⑤同日午前中に、前原営業所長がX1に対し、本件措置を口頭で通告（前記第2の5（6））という流れになっており、会社は、X1らから加入通知を受けるや即座に本件措置を決定していることが認められ、かかる経緯も、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことを示している。

以上のことから、会社が、X1らの組合加入を理由として本件措置を行ったことは明らかである。

イ(ア) この点、被申立人は、X1らが法外な未払割増賃金を請求する訴訟を起こすことは間違いないから、本件措置を行ったと主張する。

しかし、X1らから催告書が届いたのは、2月1日の午後以降であり、本件措置決定後である。しかもその内容は、勤務期間中の時間外手当が一切支払われていないため同書面をもって催告する旨記載されるに止まり、未だ具体的な未払割増賃金を求めるものとはなっていなかった（前記第2の5（7））。その後、本件仮処分の申立てによって、初めて、X1らがA3と同様に未払割増賃金を請求することが具体的に判明したものである（前記第2の7（1））。このような経緯に鑑みれば、何ら具体的な請求もなされない段階で、「組合に加入したなら法外な未払賃金の請求をされる」と判断することは、まさに組合の属性に着目したものに他ならず、X1らの組合加入を問題として本件措置を行ったことに変わりはないといえ、被申立人の主張は理由がない。

なお、本件においては、本件措置後に、実際にX1らから、本件仮処分の申立て（前記第2の7（1））及び本件訴訟が提起されているが（前記第2の7（2））、会社が自己の主張する割増賃金の

計算方法が正しいと考えるのであれば、上記裁判手続を通じて決着するまでの間は、会社の主張する計算方法に基づき算出した給与を暫定的に支給するという方法も考えられるのであって、いずれにしろ本件措置を行うことに合理的理由は認められない。

(イ) また、被申立人は、B 2 労組の組合員であっても、会社と同労組との賃金協定書を認めない者には残業させないと述べ、本件措置は組合加入を理由としたものではないと主張する。

しかし、本件においては、次の事実が認められる。

- ① 会社はB 2 労組とユニオンショップ協定を結んでおり、また、会社の株式はすべて同労組に譲渡された（前記第 2 の 1（3）及び同 2（1））。
- ② 31 年 1 月 31 日をもって X 1 らが B 2 労組を脱退する直前は、同労組の組合員と、会社の最高決議機関である総会の構成員とは、完全に一致していた（前記第 2 の 2（2）及び（3））。
- ③ 会社の業務執行に関する意思決定機関である理事会の一員である B 3 専務理事は、B 2 労組の執行委員を兼ねている（前記第 2 の 1（3）及び同 2（2））。
- ④ B 2 労組は、A 2 福岡地連から除名を通知されるなど、組合の上部団体である A 2 福岡地連と対立関係にあった（前記第 2 の 4）。
- ⑤ 本件措置が行われた 31 年 2 月 1 日時点において、会社と組合に加入した A 3 との間で、A 3 未払割増賃金訴訟が係属していた（前記第 2 の 4（9））。
- ⑥ 31 年 2 月 1 日に行われた会社の理事会で相談の上、B 2 労組の B 4 執行委員長が、X 2 に対し、同労組に戻ってくるよう説得した（前記第 2 の 5（9））。

上記①から⑥までの事実と、前記第 2 の 2（1）に認定のとおり、会社が組合活動の一環として設立された経緯を併せ考慮すれば、X 1 らが、会社と事実上一体である B 2 労組を脱退した上、同労組と対立するようになった組合に加入したことについて、会社が強い嫌悪感を抱いたことは十分推認できるものであり、組合加入を理由とするものではないとする被申立人の主張は首肯できない。

ウ 以上からすると、会社は、X 1 らが組合に加入したことを理由として、本件措置を行ったものといわざるを得ない。

(3) 不当労働行為の成否について

ア 以上のように、会社が組合員である X 1 らに対し、31年2月以降、本件措置を行い、同人らの給与を減少させ、経済的に大きな打撃を与えたことは、同人らが組合に加入した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。

イ また、本件においては、会社が、個人加盟方式の組合（前記第2の1（1））に加入した X 1 らに対し、本件措置により経済的に大きな打撃を与えたことに加え、B 2 労組の B 4 執行委員長が、31年2月1日に行われた会社の理事会で相談の上、X 2 に対し、同労組に戻ってくれば残業をさせるので、同労組からの脱退を止めるよう説得したことが認められる（前記第2の5（9））。

以上の事実に鑑みれば、本件救済申立ての申立人は、X 1 ら個人であるが、本件措置は、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意図したものとして、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

なお、労働委員会による不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労組法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであり、この趣旨に照らせば、使用者が同条3号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをするについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立適格を有すると解するのが相当である（京都市事件最高裁判決平成16年7月12日）。

(4) 被申立人のその余の主張について

被申立人は、組合には分会はあるが支部はなく、X 1 らが加入する A 1 組合 Y 支部というものは存在しないのであり、組合は、労組法に適合する労働組合の体をなしていないと主張する。

しかし、本件救済申立ての申立人は、組合ではなく、X 1 ら個人であるため、組合内部の下部組織がどのような構成になっているのかについては、不当労働行為の成否と直接の関係はなく、また、被申立人の上記主張を証する証拠も見当たらない。よって、被申立人の主張は理由がない。

#### 4 救済の方法

(1) 本件措置が不当労働行為に当たることは、前記3で判断したとおりである。この点、前記第2の8(2)に認定のとおり、令和2年4月20日以降は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴い、会社が、X1らを含む全乗務員に対して時短勤務を指示した結果、差別的取扱いは解消されているものの、今後、同影響の収束により、差別的取扱いが再開する可能性があるため、その救済として、主文第1項のとおり命じることとする。

(2) 主文第2項及び第3項の差額の算定に当たっては、本件措置以前3か月給与における総支給額の平均額と、31年3月支給分以降、実際に支給された総支給額(最賃補償額含む)との差額とすることが相当である。

また、前記第2の8(2)に認定のとおり、令和2年4月20日以降、X1らに対する残業指示についての差別的取扱いは行われていないため、算定に当たっては、同年5月支給分までを対象とし、さらに、同月支給分については上記計算による額の3分の2とするべきである。

なお、X1については、前記第2の5(11)に認定のとおり、31年4月から令和元年6月までの約3か月間は、所定労働時間外に勤務しなかったことによる給与の減少以上に給与が減少したことが認められる。したがって、令和元年5月支給分から同年7月支給分については、算定の対象としない。

さらに、前記第2の8(3)に認定のとおり、新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴い、令和2年3月以降、会社の営業収入が著しく減少していることを考慮し、同年4月支給分については同計算による差額の6割とし、同年5月支給分については同計算による差額の2割とする。

以上の算定が別紙4及び別紙5である。

(3) X1らは、利息の支払い及び文書の手交も求めるが、主文のとおりで相当であると思料する。

#### 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条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年12月11日

福岡県労働委員会

会長 山下 昇 ⑩

(別紙1)

第1表「前原C勤務オール歩合給」

前原オール歩合者はC勤務12乗務、日勤者は24勤務を基準(足切り低減方式とする)B勤務者は足切額は31万円とする

月131時間以上70歳未満健康保険・厚生年金加入者					
保険あり歩合	所定内歩合給	所定外歩合	歩合割増	合計	
400,000	22%	5%	112,000	182,200	
390,000	22%	5%	104,000	174,200	
380,000	22%	5%	96,000	166,200	
370,000	22%	5%	88,000	158,200	
360,000	22%	5%	80,000	150,200	
350,000	22%	5%	72,000	142,200	
340,000	22%	5%	64,000	134,200	
330,000	22%	5%	56,000	126,200	
320,000	22%	5%	48,000	118,200	
310,000	22%	5%	40,000	110,200	
300,000	22%	5%	32,000	102,200	
290,000	22%	5%	24,000	94,200	
280,000	22%	5%	16,000	86,200	
270,000	22%	5%	8,000	78,200	
260,000	22%	5%	0	70,200	足切
250,000	22%	5%		67,500	
240,000	22%	5%		64,800	
230,000	22%	5%		62,100	
220,000	22%	5%		59,400	
210,000	22%	5%		56,700	
200,000	22%	5%		54,000	
190,000	22%	5%		51,300	
180,000	22%	5%		48,600	

1日の労働時間12時間以下、平均賃金の60%補償給、最賃保障あり(労働時間に対する)

第2表「前原C勤務」

C勤務	前原							
運収	(略)	歩合率	基本給	歩合加給	歩合割増	割増・深夜	(略)	総支給額
504,250	(略)	86.07%	113,616	111,009	47,575	12,648	(略)	284,848
400,000	(略)	86.07%	113,616	48,199	20,657	12,648	(略)	195,120
350,000	(略)	86.07%	113,616	18,075	7,746	12,648	(略)	152,085
340,000	(略)	86.07%	113,616	12,050	5,164	12,648	(略)	143,478
330,000	(略)	86.07%	113,616	6,025	2,582	12,648	(略)	134,871
320,000	(略)	86.07%	113,616	0	0	12,648	(略)	126,264
310,000	(略)		113,616			12,648	(略)	126,264
300,000	(略)		113,616			12,648	(略)	126,264
290,000	(略)		113,616			12,648	(略)	126,264
C勤務	足切り額	32万円	歩合率	86.07%	基本給日額	9,468	割増深夜	1,054

(別紙2)

第1表 X1の本件措置以前3か月給与支給額

支給月	総支給額	最賃補償額	合計
30年12月	289,886円	—	289,886円
31年1月	352,008円	—	352,008円
〃 2月	325,069円	—	325,069円
30年12月～31年2月の平均額			322,321円

※平均額は小数点以下四捨五入。以下同じ。

第2表 X1の本件措置後給与支給額

支給月	総支給額	最賃補償額	合計
31年3月	71,345円	32,688円	104,033円
〃 4月	160,023円	3,026円	163,049円
令和元年5月	24,612円	18,484円	43,096円
〃 6月	98,252円	—	98,252円
〃 7月	97,680円	—	97,680円
〃 8月	111,427円	—	111,427円
〃 9月	111,427円	—	111,427円
〃 10月	111,427円	—	111,427円
〃 11月	118,612円	—	118,612円
〃 12月	116,875円	—	116,875円
令和2年1月	103,603円	—	103,603円
〃 2月	103,858円	—	103,858円
〃 3月	103,858円	—	103,858円
〃 4月	103,603円	—	103,603円
〃 5月	109,113円	—	109,113円

(別紙3)

第1表 X2の本件措置以前3か月給与支給額

支給月	総支給額	最賃補償額	合計
30年12月	306,687円	—	306,687円
31年1月	389,791円	—	389,791円
〃 2月	179,874円	—	179,874円
30年12月～31年2月の平均額			292,117円

第2表 X2の本件措置後給与支給額

支給月	総支給額	最賃補償額	合計
31年3月	151,668円	—	151,668円
〃 4月	123,462円	—	123,462円
令和元年5月	165,771円	—	165,771円
〃 6月	137,565円	—	137,565円
〃 7月	128,379円	—	128,379円
〃 8月	128,379円	—	128,379円
〃 9月	141,262円	—	141,262円
〃 10月	124,724円	—	124,724円
〃 11月	132,730円	—	132,730円
〃 12月	134,868円	—	134,868円
令和2年1月	129,275円	—	129,275円
〃 2月	129,275円	—	129,275円
〃 3月	127,982円	—	127,982円
〃 4月	129,275円	—	129,275円
〃 5月	105,998円	—	105,998円

## X 1 の差額の算定

支給月	本件措置前3か月 平均額	総支給額 (最賃補償額含む)	差額	
31年 3月	322,321円	104,033円	218,288円	
〃 4月		163,049円	159,272円	
令和元年5月		—	—	
〃 6月		—	—	
〃 7月		—	—	
〃 8月		111,427円	210,894円	
〃 9月		111,427円	210,894円	
〃 10月		111,427円	210,894円	
〃 11月		118,612円	203,709円	
〃 12月		116,875円	205,446円	
令和2年1月		103,603円	218,718円	
〃 2月		103,858円	218,463円	
〃 3月		103,858円	218,463円	
〃 4月		103,603円	131,231円	
〃 5月		109,113円	28,428円	
差額の合計				2,234,700円

※1

※2

※3

## ※1 令和元年5月支給分から同年7月支給分までの差額

令和元年5月支給分から同年7月支給分までの3か月間は、所定労働時間外に勤務しなかったことによる給与の減少以上に給与が減少しているため、この期間については算定の対象から除く。

## ※2 令和2年4月支給分の差額

新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴い、同年3月度の会社の営業収入が対前年同月比60.7%と減少していることを考慮し、 $(322,321円 - 103,603円) \times 0.6 = 131,231円$  (小数点以下四捨五入。以下同じ)。

※3 令和2年5月支給分の差額

①令和2年4月20日以降、残業指示についての差別的取扱いが行われていないこと、及び②新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴い、同年4年度の会社の営業収入が対前年同月比24.1%と減少していることを考慮し、(322,321円-109,113円)  $\times 2 / 3 \times 0.2 = 28,428$ 円。

## X 2 の差額の算定

支給月	本件措置前3か月 平均額	総支給額	差額	
31年 3月	292,117円	151,668円	140,449円	
〃 4月		123,462円	168,655円	
令和元年5月		165,771円	126,346円	
〃 6月		137,565円	154,552円	
〃 7月		128,379円	163,738円	
〃 8月		128,379円	163,738円	
〃 9月		141,262円	150,855円	
〃 10月		124,724円	167,393円	
〃 11月		132,730円	159,387円	
〃 12月		134,868円	157,249円	
令和2年1月		129,275円	162,842円	
〃 2月		129,275円	162,842円	
〃 3月		127,982円	164,135円	
〃 4月		129,275円	97,705円	※1
〃 5月		105,998円	24,816円	※2
差額の合計			2,164,702円	

## ※1 令和2年4月支給分の差額

新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴い、同年3月度の会社の営業収入が対前年同月比60.7%と減少していることを考慮し、(292,117円 - 129,275円) × 0.6 = 97,705円。

## ※2 令和2年5月支給分の差額

①令和2年4月20日以降、残業指示についての差別的取扱いが行われていないこと、及び②新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴い、同年4月度の会社の営業収入が対前年同月比24.1%と減少していることを考慮

し、(292, 117円 - 105, 998円)  $\times \frac{2}{3} \times 0.2 = 24, 816$  円。