

命 令 書

申 立 人

Xユニオン
執行委員長 A 1

被申立人

株式会社Y
代表取締役 B 1

上記当事者間の静労委令和元年(不)第2号事件について、当委員会は、令和3年2月25日第1616回公益委員会議において、会長公益委員安間龍彦、公益委員森本耕太郎、同中村和夫、同笹原恵及び同宮田逸江が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A2に対して行った平成31年3月26日付けの人事異動を撤回し、同組合員を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A2に対し、平成30年冬季一時金として、3万4500円及びこれに対する平成30年12月23日から支払い済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 被申立人は、申立人組合員A2に対し、令和元年夏季一時金として、6万2000円及びこれに対する令和元年7月1日から支払い済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 4 被申立人は、申立人組合員A3に対し、令和元年夏季一時金として、2万6000円及びこれに対する令和元年7月1日から支払い済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 5 被申立人は、被申立人会社で勤務する申立人の組合員に組合脱退を勧奨するなどして、申立人の自主的運営に支配介入してはならない。
- 6 被申立人は、本命令書受領後、速やかに、下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

年 月 日

Xユニオン
執行委員長 A 1 様

株式会社Y
代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、この度、静岡県労働委員会にて、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 当社が、平成 31 年 3 月 26 日付けで、組合員 A 2（以下「A 2 組合員」という。）を C 市 F 町に設置されている F 店から、C 市 T 町に設置されている本社へ人事異動させたこと。
- 2 当社が、A 2 組合員に対し、平成 30 年冬季及び令和元年夏季一時金を減額支給したこと。
- 3 当社が、組合員 A 3（以下「A 3 組合員」という。）に対し、令和元年夏季一時金を減額支給したこと。
- 4 令和元年 12 月 25 日に、当社前社長 B 2 が A 3 組合員と面談を行い、脱退勧奨を行ったこと。

- 7 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社 Y（以下「会社」という。）が申立人 X ユニオン（以下「組合」という。）に対して行った次の(1)、(2)、(3)、(5)及び(6)の行為が、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い又は同法 7 条第 3 号の支配介入に当たるとして、(4)の行為が、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるとして、組合から当委員会に対し、それぞれ 2019 年 11 月 8 日付け、2020 年 1 月 7 日付け、2020 年 2 月 18 日付け及び 2020 年 5 月 31 日付けで各救済申立てがあった事件である。

- (1) 会社が、平成 31 年 3 月 26 日付けで、申立人組合員 A 2（以下「A 2 組合員」という。）を C 市 F 町に設置されている店舗（以下「F 店」という。）から、C 市 T 町に設置されている店舗（以下「本社」という。）へ人事異動させたこと。
- (2) 会社が、A 2 組合員に対し、平成 30 年冬季及び令和元年夏季一時金を減額支給したこと。
- (3) 会社が、申立人組合員 A 3（以下「A 3 組合員」という。）に対し、令和元年夏季一時金を減額支給したこと。

（以上、2019 年 11 月 8 日付け及び 2020 年 5 月 31 日付け申立て）

- (4) 会社が、令和元年 12 月 25 日に A 3 組合員に対して、脱退勧奨を行ったこと。

（以上、2020 年 1 月 7 日付け申立て）

- (5) 会社が、A 2 組合員に対し、令和元年冬季一時金を減額支給したこと。
- (6) 会社が、A 3 組合員に対し、令和元年冬季一時金を減額支給したこと。

(以上、2020年2月18日付け及び2020年5月31日付け申立て)

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A2組合員をF店に復帰させること。
- (2) 会社は、A2組合員に支給した平成30年冬季一時金、A2組合員及びA3組合員に支給した令和元年夏季及び冬季一時金について、不当な減額をせず、既支給額との差額を支給すること。
- (3) 会社は、組合員に対し、組合脱退の勧奨等の支配介入行為をしないこと。
- (4) 会社は、不当労働行為と認定されたことなどを確認する謝罪文を、本社玄関付近の従業員の見やすい場所に、1か月間掲示すること。

第2 本件の争点

- (1) 会社が、A2組合員を異動させたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い又は同法第7条第3号の支配介入に該当するか。
- (2) 会社が、A2組合員に支給した平成30年冬季一時金、A2組合員及びA3組合員に支給した令和元年夏季及び冬季一時金は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い又は同法第7条第3号の支配介入に該当するか。
- (3) 会社が、入院中のA3組合員に対して行った令和元年12月25日の言動は、組合脱退の勧奨といった労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 A2組合員の異動について

(1) 申立人の主張

ア A2組合員の採用時の求人票には「転勤の可能性なし」と記載され、採用時に雇用契約書を受け取っておらず、労働条件通知書の交付及び労働条件の説明はなく、就業規則も周知されていないため、A2組合員は、転勤を想定していない。

また、採用時にA2組合員が署名した、勤務内容の変更について異議を申し立てない旨の誓約書に法的拘束力はない。なお、受付年月日が令和2年3月12日の求人票には転勤がある旨の記載がなされており、この記載内容の変化は、会社が、本件異動について根拠を欠くと認識していたことの表れである。

イ A2組合員の異動と同時期に本社からF店に異動となったB3（以下「B3部長」という。）の本社勤務時の主たる業務は「営業」である。しかし、A2組合員の業務内容は、ロードサービスに限定されていることから、B3部長の補充要員としてA2組合員を充てる業務上の必要性はなく、配置車両の関係上も、A2組合員を本社に配置することは非効率であることから、B3部長を本社からF店へ異動させたのは、A2組合員をF店から本社へ異動させるためのものである。

また、ロードサービス部の統率等のためにB3部長を本社からF店に異動させ

たとされているが、B 3 部長は、ロードサービス部でシフト制による勤務をしているため、常時、従業員の労働時間を管理することは不可能であり、さらにアルコールチェックでアルコールを検知された状態で勤務したこともあることから、ロードサービス部を統率できるとは思えない。

ウ 当時の社長である B 2 (以下「B 2 前社長」という。)は、A 2 組合員にロードサービス業務をさせない旨の発言をしている。また、A 2 組合員は、異動の際に待機場所の説明を受けておらず、本社で待機場所と言えない場所で待機せざるを得なかった。

エ A 2 組合員は、異動によって、経営幹部の監視下に置かれる、孤立させるなどの精神的不利益や、残業代が支払われないという経済的不利益を受けている。これらは、同時に組合活動の抑制や組合の破壊を意図したものである。

オ 異動の目的は、団体交渉等で不払い残業代の支払いを迫られたことへの報復、A 2 組合員と他の組合員を引き離すこと、経営幹部の監視下に置き、直接圧力を加え、A 2 組合員の自主退職を期待したもので、これらは、組合員であるという理由によるものである。

カ これらは組合活動の抑制や組合の破壊を意図したものである。

(2) 被申立人の主張

ア A 2 組合員の採用時に雇用契約書ないし労働条件通知書を交付していないが、口頭で説明をした職種、労働時間、給与等について、A 2 組合員は承諾しているし、勤務内容の変更について異議を申し立てない旨の誓約書に署名している。さらに、就業規則は、いつでも誰でも閲覧可能である。

なお、受付年月日が令和 2 年 3 月 12 日の求人票に転勤の可能性のある旨を記載したのは、本社と F 店の異動に関し疑義が出ないようにするためのものである。

イ ロードサービス部を統率できていなかった B 4 (以下「B 4」という。)に代えて B 3 部長を F 店に配置する必要があり、B 3 部長は、特別な案件以外に出動しないようにし、従業員の 1 か月のシフト決めやタイムカードの確認による時間管理、業務内容を各自に書かせるなどの業務管理も行っている。また、本社にもロードサービス業務の体制を整えておく必要があり、B 3 部長はロードサービス業務の全てができるため、本社で B 3 部長に代わる人材もレッカー車による業務を一人でできる必要があった。A 3 組合員は体調面の理由により、B 5 (以下「B 5」という。)は入社後半年程度であったこと、B 6 はアルバイト勤務であること、B 4 はクレーン車の免許がないことにより、それぞれレッカー車による業務を一人で任せられず、B 7 は入社前であったことから、該当するのは A 2 組合員のみであった。

そもそも人員配置の決定については、会社に広い裁量があり、さらに、従業員が本社と F 店間で車両を取りに立ち寄ることは従来からあった。

なお、B 3 部長が、飲酒した上で業務を行うわけがない。

ウ 本社に勤務する従業員は、本社 2 階の休憩室で休憩しているから、待機場所がどこにあるかは、他の従業員の行動を見れば明らかである。

エ 異動により通勤距離は短くなっており、給与及び勤務時間に変更がない中で、

異動が不利益であることの明確な主張はなく、精神的不利益とはどういうものか不明である。

オ 組合員同士の引き離しや経営陣の監視下に置く目的であれば、A 2 組合員のみを異動させれば足り、B 3 部長を異動させる必要はない。

カ これらは組合活動の抑制や組合の破壊を意図したものではない。

2 一時金の支給について

(1) 一時金の算定根拠

ア 申立人の主張

(ア) A 2 組合員及びA 3 組合員は、採用時に雇用契約書等を受け取っておらず、受付年月日が平成 29 年 9 月 27 日の求人票に記載されている「年 2.40 月分」程度が支給されると期待するのは当然である。

(イ) 一時金の支給額を決定する要素は、不明確であり、賞与額の算定考慮事項に関する会社の主張は変遷し、信用できない。

イ 被申立人の主張

(ア) 求人票の記載は過去の実績であり、同程度の支給率を保証するものではなく、A 2 組合員及びA 3 組合員の採用時に、賞与は勤務実績、勤務態度等によって決まる旨をB 2 前社長が口頭で説明し、A 2 組合員は承諾した。

また、一時金に関する規定は、賃金規程第 3 章に定められており、具体的な支給額決定に当たっては、算定者(社長や常務等)が見聞したことや各部門長からの意見聴取を基に口頭で議論しているため、算定資料はないが、ロードサービス部のみ令和元年夏季一時金の対象期間に関する人事評価アンケートを実施した。

(イ) 賞与額の算定の考慮事項は、①勤続年数を基に②協調性、③指示命令遂行能力、④部門長社内評価、等である。ロードサービス部以外の部署の一時金の基本水準は、基本給の 1 か月分であり、ロードサービス部の一時金の基本水準は基本給の 0.5 か月分であるため、単純に支給率を比較できるものではない。

(2) A 2 組合員に対する平成 30 年冬季一時金の支給について

ア 申立人の主張

(ア) 平成 30 年夏季一時金として 17 万 5986 円が支払われたのに対し、第 1 回団体交渉直後に支給された冬季一時金は 7 万 8500 円であり、これはA 2 組合員が組合を会社に引き入れたことへの報復措置としての大幅減額である。

(イ) 平成 30 年 9 月は、A 2 組合員の組合加入前の時期であり、待機時間に対する割増賃金の要求をしておらず、会社が待機時間を労働時間とみなすという発想や認識があったとは思えない。17 万 5986 円は残業代ではない。

イ 被申立人の主張

(ア) ロードサービス部における支給基準はなく、A 2 組合員の勤務年数が 1 年であること、協調性や指示遂行能力に関する評価が低いことを考慮し、7 万 8500 円となった。

一時金の金額設定は12月の第1週目に行われているが、第1回団体交渉はその後の12月14日に行われているため、第1回団体交渉の開催時点において、A2組合員の一時金支給額は決定されている。よって、団体交渉の申し入れ書を見ただけでA2組合員のみ不利益的取扱いをすべき事情はない。

なお、ロードサービス部の従業員に対し、平成30年夏季一時金を支給しておらず、平成30年9月にA2組合員へ支給した17万5986円は、残業代である。

- (イ) 17万5986円が一時金であるならば、より勤務年数の長いA3組合員に支給せず、A2組合員にのみ支給するはずがない。
- (3) A2組合員及びA3組合員に対する令和元年夏季一時金の支給について

ア 申立人の主張

(ア) A2組合員に対する支給額は5万1000円であったが、全従業員の平均支給率(0.9月分)で計算すると、20万3400円(22万6000円×0.9)となり、15万2400円も減額された。

(イ) A2組合員の支給額が5万1000円となった理由とされる、保険会社であり会社の顧客であるZ株式会社からのクレームの案件は、B3部長の指示によるものであり、さらに、同社からのクレームについて、会社は、A2組合員に対し、事情聴取や注意及び指導などを一切行っていない。

(ウ) A3組合員に対する支給額は7万0500円であったが、全従業員の平均支給率(0.9月分)で計算すると17万3700円(19万3000円×0.9)となり、10万3200円も減額された。

(エ) A3組合員は、入社の際にB2前社長に対してレッカー車への乗務ができないことを伝え、B2前社長も「レッカー車はやらなくていい」旨を回答した。

また、一時金の減額理由とされる受付表の記入不備に関する乙第23号証の1～7は、全て令和元年夏季一時金算定期間内のものではなく、人事評価が低くなる根拠とはならない。

イ 被申立人の主張

(ア) 平成30年冬季と令和元年夏季におけるロードサービス部以外の部署の一時金の基本水準は、基本給の1か月分であり、ロードサービス部の一時金の基本水準は基本給の0.5か月分であるため、単純に支給率を比較できるものではない。

(イ) ロードサービス部における一時金のベース金額は基本給の半額であり、A2組合員は、勤務中にスマートフォンばかり見ている、上司の指示を聞かないなどの状態だったことに加え、Z株式会社から、お客様に法外な値段を言ったこと及び高圧的な態度で同社と接したことについて立て続けにクレームを受けたため、支給額は5万1000円となった。

(ウ) A3組合員に対する人事評価内容は、①掃除当番でも掃除しない、②報告書に記入漏れがある、③レッカー車の出動要請をしてもできないといい拒否する、④仕事の効率が悪いなどであったため、人事評価の点数が低く、A3組合員の一時金は7万0500円となった。

(エ) A3組合員は、クレーン車もレッカー車も運転を拒否したことに加え、令和

元年夏季一時金の支給対象期間である令和元年9月以前から報告書への誤記等が改善されていない。

(オ) 令和元年5月20日から24日にかけて、各部長に対して人事評価に関するアンケートを実施し、その結果を基に一時金の支給額を決定した。

(4) A2組合員及びA3組合員に対する令和元年冬季一時金の支給について

ア 申立人の主張

(ア) A2組合員に対する支給額は13万6900円であり、令和元年の年間支給額は18万7900円(0.83月分)となるが、受付年月日が令和2年3月12日の求人票には、賞与の前年度実績として2.00か月分が記載されており、A2組合員の支給実績は遠く及ばない。

(イ) 乙第15及び18号証には、令和元年冬季一時金の評価対象期間中におけるA2組合員の勤務態度に問題はあったという基調で記述されているが、追加申立に対する答弁書において「勤務態度に問題はない」としており、会社の主張は一貫性を欠いている。また、駐車場の利用に関する令和元年8月26日付け「改善命令書」の内容について、A2組合員は、B8常務の許可を得て駐車している。

(ウ) A3組合員に対する支給額は12万5100円であり、令和元年の年間支給額は19万5600円(1.01月分)となるが、受付年月日が令和2年3月12日の求人票には、賞与の前年度実績として2.00か月分が記載されており、A3組合員の支給実績は遠く及ばない。

(エ) 乙第19号証において、平成31年4月頃からA3組合員が休職するまでの清掃問題や勤務区分について注意したことの記述があるが、追加申立に対する答弁書において、「勤務態度に問題はない」としており、会社の主張は矛盾する。

イ 被申立人の主張

(ア) ロードサービス部における一時金の基本水準は基本給の0.5か月分で、A2組合員の基本給22万6000円に対し、支給額は水準を上回る13万6900円であることから、減額していないことは明らかである。

(イ) A2組合員の勤務態度は、前期より改善され、勤務年数が上がったことや、会社及びロードサービス部の売り上げが上がって利益が出たので原資が増えた。他方で、まだ問題はあったためB5よりは低い金額とした。

(ウ) ロードサービス部における一時金の基本水準は基本給の0.5か月分であり、A3組合員の基本給19万3000円に対し、支給額12万5100円は水準を上回るため、減額していないことは明らかである。

(エ) A3組合員の勤務態度は、前期より改善され、勤務年数が上がったことや、会社及びロードサービス部の売り上げが上がって利益が出たので原資が増えた。他方で、まだ問題はあったためB5よりは低い金額とした。

(5) 支配介入について

ア 申立人の主張

A2組合員に対する平成30年冬季一時金の支給、A2組合員及びA3組合員に

対する令和元年夏季一時金の支給、A2組合員及びA3組合員に対する令和元年冬季一時金の支給は、組合活動の抑制や組合の破壊を意図したものである。

イ 被申立人の主張

A2組合員に対する平成30年冬季一時金の支給、A2組合員及びA3組合員に対する令和元年夏季一時金の支給、A2組合員及びA3組合員に対する令和元年冬季一時金の支給は、組合活動の抑制や組合の破壊を意図したのではない。

3 会社のA3組合員に対する令和元年12月25日の言動について

(1) 申立人の主張

ア 平成30年11月29日から同年12月1日にかけて、B2前社長は、A3組合員に対し、「お前は(組合へ)入会したのか?」「お前、(組合へ)入会してないんだな。」と発言し、「お前はQ党か?」「組合がどういうところか知ってるか?人を食い物にする組織だぞ。そういうことを分かって入ったのか。」などの発言をし、組合からの脱退を強要した。

イ 令和元年12月25日19時30分頃、B2前社長は、入院中のA3組合員に対し、年末賞与を手渡ししながら「少ないけど、これもA2に見せるのか?お前も静岡へ行くのか?名前が連名で書いてあったぞ。」「B5もユニオン辞めたし、B9だって辞めた。お前にはいろいろしてきてやったが、分からないんだな。」「A2がお前のこと何て言ってるか知ってるか?仕事もできないのに、給料だけもらっていると云ってるぞ。」「よく考えたほうがいいぞ。」という、A3組合員をそそのかして脱退を勧奨する発言や組合員間の対立を煽る発言をした。

(2) 被申立人の主張

ア 「お前はQ党か?」等の発言は認めるが、A3組合員を心配してのものである。

イ 「よく考えた方がいいぞ。」等の発言は認める。ただし、その趣旨は、A3組合員がA2組合員に賞与の支給額を見せれば、A2組合員がA3組合員と比較し、A3組合員より低ければ不当な減額と主張することによりA3組合員を利用するだけである、というものである。また、B5とB9(以下「B9」という。)が組合を脱退したと伝えることは、直ちに脱退勧奨を意味するものではない。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

ア 組合は、平成6年6月16日に結成され、主に静岡県西部地域で労働相談活動などを行い、労働者等が企業の枠を超え加入する合同労働組合である。

イ 組合は、申立時現在、組合員数は98人で、会社における組合員数は、2018年11月27日付け「ユニオン加入通知及び団体交渉開催申入れ書」(以下「団交申入書」という。)の送付当時、ロードサービス部に所属する3人ないし4人(B9組合員は加入通知を会社に送付していない。)であったが、その後、B5組合員はA

2 組合員や上司らに対して脱退の意思を示し、B 9 組合員も脱退手続を行っているため、現在の実質的な組合員数はA 2 組合員とA 3 組合員の 2 人である。

(2) 被申立人及びロードサービス業務の状況

ア 会社は、登記上はC市S町に本店を置き、C市T町の店舗を本社と称し、車の販売、整備、ロードサービス業務等を行う、従業員数約 30 人の株式会社である。

なお、本社のほかに、C市F町と同市HにそれぞれF店とH店を有している。

イ 会社は、車の故障や事故などの際、現場に急行して、車のレスキュー作業を行うロードサービス業務を元々本社で行っていたところ、「F店をロードサービス業務の拠点としたい」というB 2 前社長の考えにより、平成 30 年 3 月、F店へ新たにロードサービス部を設置したが、F店へのロードサービス業務の拠点変更後も、一部のロードサービス業務は本社でも行っていた。なお、本社とF店の距離は約 3 km程度である。

ウ ロードサービスへの出動について、本社と F 店において明確な出動の優先順位はなく、業務内容に応じて必要な車両がどちらの店舗にあるか、出動可能な従業員は誰か、といった状況によって、出動店舗が決定される。また、本社と F 店間において、車両を取りに行くということもしばしば行われている。

エ ロードサービス業務に要する車両は、本社には、クレーン車 1 台（フルフラット機能なし）、レッカー車 1 台（クレーンなし）、サービスカー 1 台（ワンボックス）が置いてあり、F 店には、積載車 3 台（フルフラット機能あり）、レッカー車 1 台（クレーン付き）、サービスカー 1 台（軽自動車）が置いてあり、また、H店には積載車 1 台のみ置いてある。

2 救済申立に至る経緯

(1) 求人票や就業規則等の記載内容、その他組合員採用時の労働条件について

ア A 3 組合員は、平成 28 年 1 月頃に会社へ入社した。

イ A 2 組合員は、平成 29 年 11 月頃に会社へ入社した。

ウ A 2 組合員の入社時期に当たる受付年月日が平成29年 9 月27日の求人票には、就業場所について「転勤の可能性なし」と記載され、受理日が令和元年 8 月 5 日の求人票においても、同様に転勤は「なし」と記載されている。

また、受付年月日が平成29年 9 月27日の求人票には、賞与について「あり 年2回 計2.4月分」との記載がある。

エ A 2 組合員は、平成 29 年 11 月 13 日付けで、「業務の都合により勤務内容に変更があっても異議申し立て致しません。」との誓約書に署名した。

オ A 2 組合員及びA 3 組合員は、採用時に雇用契約書及び労働条件通知書を受け取っていなかった。

カ 会社の就業規則は、平成 31 年 3 月 26 日に改定されており、改定前後の従業員の人事異動に関する規定は以下のとおりである。

(改定前)

第 13 条 会社は、業務の都合により、従業員に異動を命ずることがある。従業員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

(改定後)

第 13 条 会社は業務上の都合により、職場、職種の変更又は役職の任免及び出向を命ずることがある。この場合、従業員は正当な理由がない限りこれを拒むこ

とはできない。(2項は省略)

キ 会社において賞与は「一時金」と呼称されているが、賞与の支給については、平成22年1月1日に改定された賃金規程の第3章に以下のとおり規定されている。
第28条 賞与は原則として毎年6月及び12月に、会社の業績等を勘案して支給する。但し、会社の業績が悪い場合には、支給時期を遅らせたり、支給しないことがある。

第29条 賞与の受給資格者は、当該支給日に在籍する勤続6ヶ月以上の者とする。
上記規定以外には、会社において一時金の支給額決定に関して数値化された査定評価基準やこれを前提とした支給額の具体的な算定式は存在しない。

ク 一時金の支給に係る各期の評価対象期間は、夏季が12月から5月まで、冬季が6月から11月までである。

(2) 一時金の支給状況やロードサービス部の運営状況、組合と会社の交渉状況等について

ア 平成30年6月になされた平成30年夏季一時金の支給時には、ロードサービス従業員に対し、一時金は支給されなかった。

なお、一時金をその支給率(一時金支給額を基本給で除して、小数点第四位を四捨五入したもの。)で計算した場合、当季においてロードサービス部所属従業員を除く受給資格を有する会社の全従業員12人の平均支給率は1.133、最低支給率は1であった。

イ 平成30年9月15日、会社からA2組合員に対し、17万5986円が支給され、その際、同組合員が署名した領収書が作成されたが、但し書き部分は空欄であった。

ウ 平成30年11月22日、A2組合員の呼びかけにより、B5、A2組合員及びA3組合員の3人が組合へ加入し、組合は、会社に対し、2018年11月27日付け「団交申入書」により、同3人が組合に加入したことを通知するとともに、勤務時間等の労働条件について団体交渉を申し入れた。

エ 平成30年11月29日、B2前社長はA3組合員に対し、「お前は(組合へ)入会したのか。」と詰問し、同組合員は「まだサインしてありません。」と答えた。また、同月30日には、B2前社長はA3組合員の背中を叩きながら、「お前、(組合へ)入会していないんだな。」などと述べ、12月1日には、B2前社長は同組合員に対し、「お前は嘘をついた。」「お前はQ党か。」「組合がどういうところか知っているか。人を食い物にする組織だぞ。そういうことを分かって入ったのか。」などと述べた。さらに、平成31年3月21日、B2前社長はA3組合員に対し、「ぶっ殺すぞ。」と発言した。

オ 平成30年12月14日、組合と会社との間で第1回団体交渉が行われた。かかる団体交渉における組合側の会社内部の出席者は、B9組合員のみであった。団体交渉の議題は、(1)休憩時間について(2)2018年冬季一時金の支給について(3)採用時の労働条件明示について(4)求人票記載内容と実際の労働条件との相違について、などであった。組合は会社に対し、具体的に以下の内容の要求をしたが、団体交渉は合意には至らなかった。

(ア) A2組合員の採用時期の求人票によれば、休憩時間は180分間設けられている

が、180分間の休憩時間中にロードサービスの出勤依頼が入った場合は、その依頼に対応しなければならず、休憩時間は、実際は待機時間であり、労働時間に該当するとして、当該待機時間に対する時間外労働の割増賃金を支払うよう要求した。

(イ) ロードサービス部の従業員のみが平成30年冬季一時金が支給されていなかったため、他の従業員と同様に賃金規程どおりの支給を要求した。

そして、速やかに改善されなければ、C労働基準監督署（以下「C労基署」という。）へ申告する旨を会社に通告した。

カ 組合は、平成30年12月14日の第1回団体交渉後、会社に対し、2018年12月17日付けで「ロードサービス部の労働条件に関する要求書」を送付した。

キ 平成30年12月22日、会社から平成30年冬季一時金が受給資格を持つ従業員に支給されたが、その支給率を中心とする支給状況は別紙1のとおりである。

当季におけるロードサービス部所属従業員を除く会社の受給資格を有する全従業員14人の平均支給率は1.012、最低支給率は0.5である。

支給当時、勤続1年のA2組合員の基本給額は22万6000円であり、支給額7万8500円（うち特別手当は2万8500円）であったから、その支給率は0.347（特別手当を除けば0.221）である。また、平成30年夏季から令和元年冬季の各季における勤続1年以上2年未満の従業員の支給率は、0.82～1.2である。

A3組合員の基本給額は19万3000円であり、支給額16万9500円（うち特別手当は3万9500円）であったから、その支給率は0.878（特別手当を除けば0.674）であった。また、A3組合員への一時金の支給に当たっては、同組合員が、台風の中で小倉まで車を運ぶという案件に対応したことが考慮されていた。

なお、特別手当は、ロードサービス業務において運行距離が長くなると拘束時間が長くなること等を考慮し、その手当として運行距離に応じて支給されるものであり、一時金の一部として支給されていた。

ク 組合は、2018年12月17日付け「ロードサービス部の労働条件に関する要求書」の回答期限を平成30年12月24日として会社に送付していたが、会社は、期限までに回答しなかった。そこで、組合は、平成30年12月26日から同月28日にかけて、「休憩時間」のうちの「待機時間」について、割増賃金の支給を求め、C労基署に申告をした。

そして、C労基署は、会社に対して申告監督（臨検監督）の調査の上、是正勧告を行い、平成31年2月28日までに是正報告書の提出を求めた。

ケ 平成31年2月27日、組合と会社との間で第2回団体交渉が行われた。かかる団体交渉における組合側の会社内部の出席者は、B9組合員のみであった。会社は、「休憩時間」についての考え方を「勤務時間等労働条件について」という書面で示した。その内容は、(1) 休憩時間中は、自由に過ごし、休憩していたため、労働時間とは考えられない。(2) 休憩時間は1時間のみと組合が主張するなら、勤務時間中の私語の禁止など、今までと異なり労働時間を厳格に管理する、という趣旨であったが、団体交渉は合意に至らなかった。

上記第2回団体交渉において、B2前社長は、「うちの者が3人、A3も別に

普通にちゃんと話をしますので、理解してると思いますが、うちの者は、他の者がユニオンに報告してるもんで。1個1個、報告してると言ってますので」「まだここにロードサービスがある時は、みんな顔を見てたから。ねえ、みんな、よく理解してたのね。休むよ…別にいいんだよ。だけど、場所が離れたら、向こうへ行ったら、こういう問題が起きた。その首謀、A2君は、君らに、正直に言ってた。」「組合とって、1人誘ったのも、ねえ、彼だと思っけども。ねえ。A3君も、いいですか。ほんとに身体が悪くて。面倒見てたんだ、私も。休憩で、病気で何回も入退院、繰り返してるんだよ。でも、生活をちゃんとしにゃいかんと思って、操作(原文まま)して来たんです。ねえ。病気ばかり。」と発言した。

コ 組合は、2019年3月15日付け「「勤務時間等労働条件について」に関する要求」を会社へ提出するなどした。その内容は、平成31年2月27日付け「勤務時間等労働条件について」の内容には反対である旨のものであった。

サ 会社は、平成31年3月頃、「株式会社Yロードサービス部の勤務について」と題する書面を作成し、同月21日から、ロードサービス部に所属する従業員全員の就労時間の変更と休憩時間の取得方法の変更を行った。変更後の勤務体制は、1か月単位の変形労働時間制を適用し、勤務時間は、A～F・Gの6パターンのシフト制となり、休憩時間は従前の3時間から2時間に変更された。従業員が休憩を取得した場合あるいは休憩を取得できなかった場合には、従業員自身が作成する日報にその旨記載するとともに、休憩時間等を本社事務員が記録票に記載することとなった。

シ 会社は、A2組合員及びA3組合員に対し、平成31年3月23日付け「辞令」書を交付し（以下「本件人事異動」という。）、同日付けの雇用契約書を作成したが、A2組合員及びA3組合員は、同契約書に署名又は記名押印をしなかった。

A2組合員に対し交付された上記「辞令」書には、平成31年3月26日をもって本社で勤務となる旨が記載され、就業時間は午前8時から午後6時となったが、本社へ異動後も同組合員の基本給に変更はない。

ス 平成31年4月頃、B5は、B3部長等の会社従業員に対し、組合を辞めたいとの意思を示し、さらにその後、令和元年11月25日、A2組合員に対し、組合脱退の意思を示している。

セ A2組合員は、平成31年3月26日、異議を留保して異動先の本社で勤務することとした。会社は、A2組合員に対し、平成31年4月4日付け書面を交付し、異動が業務上必要なものであること、異動による不利益も存在しないことなどを主張した。それに対し、A2組合員は、2019年4月13日付け「人事異動に関する異議申出」書を会社へ提出した。

本社には2階に休憩室が存在し、本社勤務の従業員はかかる場所で休憩をとっていたが、A2組合員は、本社へ異動した直後から業務用具の置き場も兼ねたロードサービス業務の待機場所を確保するよう会社へ懇願するとともに、会社の駐車場等で待機していた。

A2組合員は、本社へ異動後も、レッカー車等を使用したロードサービス業務に従事している。

ソ A2組合員と入れ替わるようにF店に異動したB3部長は、ロードサービス部長としてF店で勤務する前は、本社において営業部に所属しながら営業業務とロードサービス業務に従事していた。

B 3 部長は、F 店異動後は、ロードサービス部従業員の休憩時間の管理について、業務の状況を見て、従業員に対し休憩をとるように声をかけたり、休憩時間の日報への記載を促していた。

タ B 3 部長は、F 店へ異動後、平成 31 年 4 月から令和元年 10 月頃までの間における A 2 組合員の勤務上の問題点について、同組合員に対し、明確な注意や指導ではなく、日常会話の中で「こういうことしたほうがいいんじゃないの。」「この掃除をしたら？」という旨を伝えていた。

一方、A 3 組合員が勤務区分を勝手に変更したり清掃を行っていないことなどの勤務上の問題点に気がついたときには、「やったほうがいいよ。」程度の表現で注意を行っていた。

チ 会社は、ロードサービス業務に関し、勤務時間中のスマートフォン等の私的な利用を禁止することが記載された令和元年 5 月 13 日付け「ロードサービス業務の基本手順」を作成しているが、B 3 部長はその内容について、直接、A 2 組合員に説明していない。

ツ 会社は、A 2 組合員が出動した平成 31 年 2 月 19 日及び 3 月 27 日の案件について、顧客である Z 株式会社（以下「Z 社」という。）から、令和元年 6 月 10 日付けで以下の内容の「要望書」の交付を受けた。

(ア) 依頼内容は現場の状況確認であったが、勝手に作業を行い、弊社に確認することなく、お客さまへ料金案内を行うといった職務怠慢とも捉えられる行動であり、当該隊員に対し、厳重に注意いただきたい。

(イ) 料金協定責任者ではない隊員が料金協定を行っていることに疑問を感じ、当社からの依頼案件については、当該隊員を出動させない対策をお願いしたい。

テ 会社は、事故現場でのロードサービス業務について、事故現場の状況によっては、警察官等の依頼もあり、保険会社が言うであろう金額を概算で算定し、保険会社の判断を受ける前に、客へ金額を伝えて作業をすることがあり、Z 社の事案においても、B 3 部長は A 2 組合員に対し、同様の指示を行っていた。

ト A 2 組合員は、Z 社の令和元年 6 月 10 日付け「要望書」の内容について、B 3 部長から注意や指導を受けておらず、その他の会社関係者からも注意や指導を受けていない。

なお、会社においては、平成 30 年 12 月頃、従業員に問題行動があった際に当該従業員に対し書面による指導実績があった。

ナ B 3 部長は、当審査において、平成 31 年 2 月 19 日に受けた Z 社からの出動案件への対応に関する「経緯説明」書を作成したが、その内容は、B 2 前社長による修正指示を受け、作成し直したものであった。

ニ 会社は令和元年夏季一時金支給にあたり、当季における A 2 組合員及び A 3 組合員、B 5 に関する人事評価について、B 3 部長を含む 6 人の評価者に対し、令和元年 5 月 20 日から 24 日にかけて、自由記述部分と 11 の評価項目からなる「360 度評価アンケート」を実施した。もっとも、かかるアンケートを実施したのは 1 回のみであり、令和元年冬季一時金以降は実施していない。

なお、かかるアンケートにおいて、A 2 組合員は、「勤務時間中にスマートフォンをよく見ている。」「清掃をしていることが少ない。」などの評価を、A 3

組合員は、「作業時間が長い。」などの評価を受けており、B5は、A2組合員及びA3組合員に比べ、高い評価を受けていた。

ヌ 会社は令和元年6月30日、受給資格を持つ従業員に対して令和元年夏季一時金の支給を行った。

その支給率を中心とする支給状況は別紙2のとおりであり、当季におけるロードサービス部所属従業員を除く会社の受給資格を有する全従業員12人の平均支給率は1.083、最低支給率は0.85である。

支給当時、勤続1年6か月のA2組合員の基本給額は22万6000円であり、支給額5万1000円であったから、その支給率は0.226である。

支給当時、勤続3年4か月のA3組合員の基本給額は19万3000円であり、支給額7万0500円であったから、その支給率は0.365である。また、平成30年夏季から令和元年冬季までの各季における勤続年数3年以上4年未満の従業員の支給率は1.1～1.222である。

支給当時、勤続8か月のB5の支給率は0.8であり、勤続6年5か月のB3部長の支給率は1.15である。

ネ 令和元年7月13日、会社は、平成31年1月21日にC労基署から受けた是正勧告について、B5、A2組合員及びA3組合員に対し、割増賃金の不足分を支給した。

ノ 組合は、会社に対し、2019年8月1日付けで「夏期一時金（賞与）の支給等に関する要求書」を提出し、一時金の支給方法の説明、人事評価方法の説明、従業員の平均支給額を明らかにすること、就業規則を従業員へ周知することを求めた。

ハ 令和1年8月17日付けで、A3組合員に対し、鍵もなく移動ができない状態で店舗前に同組合員の所有車両を駐車していることについて、駐車方法の改善を求める「勤務改善指導書」が交付された。これ以前に、A3組合員に対して、書面による注意や指導が行われた形跡はない。

ヒ 令和元年8月26日付けで、A2組合員に対し、会社の許可無く通勤車両を本社敷地内に駐車していることについて、通勤車両用に他に確保されている場所に駐車するよう改善を求める「改善命令書」が交付された。これ以前に、A2組合員に対して、書面による注意や指導が行われた形跡はない。

フ 令和元年9月14日、組合と会社との間で第3回団体交渉が行われた。従前、組合員として団体交渉に出席していたB9は会社側関係者として出席し、組合側の会社内部の出席者はA2組合員のみであった。組合は、令和元年夏季一時金の支給について、一時金の支給方法や人事評価方法等について説明を求めたのに対し、会社は、6人の評価者が人事評価を行っていることやA2組合員に関してZ社とのトラブルが原因となっているなどという説明をしたが、Z社とのトラブルがA2組合員の一時金査定に影響したことを同組合員には伝えていないことを認めるとともに、評価結果等の詳細については回答をしなかった。

ヘ 会社は令和元年12月20日、受給資格を持つ従業員に対して令和元年冬季一時金の支給を行ったが、その支給率を中心とする支給状況は別紙3のとおりである。

当季におけるロードサービス部所属従業員を除く会社の受給資格を有する全従業員 11 人の平均支給率は 1.104、最低支給率は 0.82 である。

支給当時の A 2 組合員の基本給額は 22 万 6000 円であり、支給額 13 万 6900 円であったから、その支給率は 0.606 である。

A 3 組合員の基本給額は 19 万 3000 円であり、支給額 12 万 5100 円であったから、その支給率は 0.648 である。

支給当時、勤続 1 年 2 か月の B 5 の支給率は、0.9 である。

ホ 平成 30 年夏季から令和元年冬季までの計 4 回、ロードサービス部に所属する従業員を除く受給資格を有する者に限る会社の全従業員の延べ支給実績 49 人において、各季の平均支給率は 1.012～1.133、最低支給率 0.5、最高支給率 1.255 である。

マ B 2 前社長は、社長であった当時の令和元年 12 月 25 日に、入院中であった A 3 組合員と面談し、同組合員に対し、年末賞与を手渡ししながら「少ないけど、これも A 2 に見せるのか？お前も静岡へ行くのか？名前が連名で書いてあったぞ。」「B 5 もユニオン辞めたし、B 9 だって辞めた。お前にはいろいろしてきてやったが、分からないんだな。」「A 2 がお前のこと何て言ってるか知ってるか？仕事もできないのに、給料だけもらっていると云ってるぞ。」「よく考えたほうがいいぞ。」との発言をした。

第 5 争点に関する当委員会の判断

1 平成 31 年 3 月 26 日付け A 2 組合員の人事異動について

(1) 労働組合法第 7 条第 1 号該当性について

ア 本件人事異動が不利益取扱いに当たるか

A 2 組合員が、F 店から本社に異動したことにより、その職務内容や賃金に変動は無く、また、両店は近接していて通勤の負担も変わらなかったと認められるから、本件人事異動により A 2 組合員自身に具体的な不利益が発生したとまでは認められない。

一方、組合に対する不利益の発生について検討するに、本件人事異動は、社内で組合が組織化されてから約 4 か月しか経っていない時期に行われたものであり、組合員はロードサービス部に所属する 3 人ないし 4 人しかおらず、労使間の団体交渉も未決着な状況であったこと、しかも社内において A 3 組合員らを組合へ加入するよう呼びかけ、会社からは本件人事異動前の平成 31 年 2 月 27 日第 2 回団体交渉において「その首謀、A 2 君」と評されるなど社内における組合活動の中心的立場にあった A 2 組合員のみを他店に異動させることをその内容とするものであったことから、他の組合員に組合への帰属や組合活動一般への萎縮効果が発生するなど、未だ脆弱といわざるを得ないような組合組織に対する有形無形の影響が生じ得る可能性があったことは否定しがたい。現に、本件人事異動直後の平成 31 年 4 月頃に B 5 組合員(当時)は組合から脱退する意思を示しており、B 9 も組合から脱退手続を行うなど、組合の会社内の組織化において一定の影響

が生じている事実が認められる。

このように、本件人事異動は、組合の組織運営や組合活動一般に対し看過できない不利益を生じさせるものであったといえる。

イ 本件人事異動が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

会社は、本件人事異動はF店やロードサービス部の人事管理等の業務上の必要性に基づき行われたものであり、不当労働行為意思とは無関係であると主張する。

確かに、会社は前年12月から開始された組合との団体交渉やC労基署の指導により、ロードサービス部における従業員の待機時間中の休憩時間の取扱いについて問題を認識し、これに対する対応として平成31年3月21日からロードサービス部に所属する従業員全員の就労時間の変更と休憩時間の取得方法の変更等を現に行っていることが認められるところ、かかる変更をF店のロードサービス部内で徹底させるためなどの目的により、本社勤務のベテラン従業員であるB3部長をF店に異動させ、本社においてB3部長が行っていたロードサービス業務を引き続き行うために、B3部長が本社で行っていたロードサービス業務に対応できる唯一の従業員であるA2組合員が選定されたという会社が主張する一連の経緯には、ことさら不自然な点は認められないところである。

しかし、社内組合員が数人しか存在しない脆弱な組合組織の中心的人物であるA2組合員を他の組合員と職場を切り離すことは、組合の組織運営や組合活動一般に対する看過できない不利益が生じていることは前記のとおりであり、こうした事情は、会社においても十分認識可能であった。

また、平成31年3月23日付けの本件人事異動は、平成30年12月14日に行われた第1回団体交渉と、これに続く平成31年2月27日に行われた第2回団体交渉からわずかの期間しか経過していない状況で行われたものであり、これらの団体交渉との時間的近接性が認められ、かつ、2回の団体交渉を経た後も協議内容とされた休憩時間の労働時間としての取扱いについても未決着であったことから、本件人事異動が、上記各団体交渉と全く無関係に実施されたとは考えがたい。

さらに、B2前社長には、組合から「団交申入書」を受領した以降、組合に関して「人を食い物にする組織」などという表現で批判的な発言を繰り返していた他、後記の組合員に対する一時金支給における不利益取扱いを行うなど、一貫して強固で継続的な組合嫌悪意思が顕著に窺われ、特に「団交申入書」受領直後の平成30年11月29日以降、同月30日、12月1日と連日にわたってA3組合員に対し組合への入会について後記7(1)のとおり否定的な発言を繰り返し、その約1年後の令和元年末に至っても同組合員に「B5もユニオン辞めたし、B9だって辞めた。」などと述べながら組合からの脱退勧奨を執拗に行うなど、会社内における組合の組織化に対して反対する姿勢を強く示していた事実も認められる。加えて、後記2(1)のとおり、平成30年冬季の一時金支給においてA2組合員のみに対して不利益取扱いを行ったことが認められる上、本件異動の約1か月前に行われた第2回団体交渉においても「こういう問題が起きた。その首謀、A2君は」などとA2組合員のみをことさら敵視する発言に終始していた。これらの言動が

らは、B 2 前社長が会社内の組合組織を弱体化ないし消滅させようとしていた意思や、会社内組合活動の中心的人物である A 2 組合員を会社内で孤立化させようとしていた意思が推認できる。

これに加えて、本件人事異動は、組合との団体交渉が継続中かつ未決着の状況で行われ、組合の中心的人物である A 2 組合員を異動させることについて組合から強い反発が予想される状況であったにもかかわらず、会社において組合との事前協議を検討した形跡も認められないことは、本件人事異動について異論や修正を許さない会社の強い意思をも感じさせる事実である。

以上の事実から、本件人事異動は、会社内での組合の中心的人物である A 2 組合員をロードサービス部の拠点である F 店から排除することにより同組合員のロードサービス部における他の従業員への影響力を削ぎ、脆弱な社内組織をさらに弱体化させたり無力化させようとする不当労働行為意思に基づいて行われたと合理的に推認できる。

この点、会社の主張する本件人事異動の端緒となった B 3 部長の人事異動は、ことさら不自然であるとはいえないものの、B 3 部長が F 店へ異動後に行った従業員の時間管理の手法は、業務の空き時間に休憩を取得するよう呼びかけたり休憩時間の日報への記載を指示する程度で、ベテラン従業員である同人でなければ行えない業務とまでは解しがたいところであり、B 3 部長を F 店に異動させることが必要不可欠であったとまでは認められない。そして、仮に、会社が時間管理や業務改善を主たる目的として本件人事異動を行ったのであれば、それに対して反発が強く予想される組合に対して協力を呼びかけたり説得を試みることが自然であるのにこれを行った形跡はない。これは、会社が主張する理由の存在について一定の疑いを生じさせる事情でもある。

このように、人事異動について使用者に広範な裁量があることを考慮しても、本件人事異動の端緒となった B 3 部長の異動がロードサービス部の従業員の時間管理等のために必要不可欠であったとまでは認めがたく、またその実施の理由についても疑問の余地があるから、本件人事異動が行われた決定的な理由は前記のような不当労働行為意思にあったというべきであり、これを覆す証拠はない。

ウ したがって、本件人事異動は、不当労働行為意思によって行われた不利益取扱いであると認められるから、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

(2) 労働組合法第 7 条第 3 号該当性について

本件人事異動は、A 2 組合員をロードサービス部の拠点である F 店から排除することで同組合員のロードサービス部における他の従業員への影響力を削ぎ、脆弱な組合の社内組織をさらに弱体化させたり無力化させようとする不当労働行為意思に基づき行われた不利益取扱いと認められるが、かかる行為は同時に会社が本件人事異動を通じて組合の運営に影響を与えようとしたものと認められる。

したがって、本件人事異動は労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(3) 救済方法について

本件人事異動は、不当労働行為と認められるから、その救済においては、本件人

事異動を撤回させた上でA2組合員の原職復帰を認めることが相当である。

2 A2組合員の平成30年冬季一時金の支給について

(1) 労働組合法第7条第1号該当性について

ア 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季におけるA2組合員の一時金の支給率は0.347（特別手当を控除すれば0.221）である。

この点、組合は、A2組合員に対し平成30年夏季一時金として17万5986円が支払われたのに対し、第1回団体交渉直後に支給された冬季一時金は7万8500円に過ぎず、これは同組合員が組合を会社に引き入れたことへの報復措置である旨主張しているが、上記17万円余の支給時期が他の従業員に対する夏季一時金の支給時期とずれていることや、領収書の但し書き部分に一時金とは明示されていないこと等に照らして、これを会社がA2組合員に一時金として支給したとは認められないから、その主張を採用することはできない。

もっとも、A2組合員の採用面接時に会社から年間2.4か月分一時金の支給実績が記載された求人票が提示されていること、遅くとも平成30年冬季からロードサービス部においても一時金の支給が開始され、同僚のA3組合員が受領した一時金の支給率が0.878（特別手当額を控除すれば0.674）であったことや、当季のロードサービス部の業績が特に悪い等のロードサービス部の従業員のみ一時金の支給を控えるべき事情が認められないことなどから、ロードサービス部に所属する他の従業員も、賃金規程に定められた勤続6か月以上の支給基準を満たす限り、平成30年冬季において相当額の一時金が支給される蓋然性があったと認められる。このような支給の蓋然性のある金額（以下「想定支給額」という。）と比して実際の支給額が著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当である場合には、一時金の支給について不利益な取扱いがなされたというべきである。

ところで、上記の想定支給額の認定については、会社には一時金の支給額決定に関して数値化された査定評価やこれを前提とした支給額の具体的な算定式が存在しないから、会社内の他の従業員の支給実績やその勤続年数等を参考に判断するほか無い。

そして、ロードサービス部に所属する従業員を除く会社の全従業員（ただし、受給資格を有する者に限る。）の平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の支給実績において、各季の平均支給率は1.012～1.133、最低支給率0.5、最高支給率1.255、A2組合員（1年）と同程度の勤続年数（勤続1年以上2年未満）の従業員の支給率0.82～1.2とそれぞれ認められること、ロードサービス部所属の従業員においても、後記イのとおり平成30年冬季時点ではB2前社長から事実上組合員として扱われていなかったと推認されるA3組合員の支給率は0.878（特別手当額を控除すれば0.674であること）であり、かかる査定は同組合員が査定期間中台風接近時の顧客対応などで加算評価を得ていたことが認められること、次季の令和元年夏季の一時金において組合活動を積極的に行っていた事実が窺え

ず、勤務態度は比較的高評価を受けていた勤続8か月のB5組合員（当時）の支給率は0.8、同人のA2組合員に対する組合からの脱退意思表示後に支給された令和元年冬季の支給率が0.9であったこと、次季の令和元年夏季の一時金において組合外のB3部長については支給率が1.15であったことなどがそれぞれ認められる。

また、平成30年冬季一時金の査定期間中、A2組合員にはロードサービス業務中の違反行為や任務懈怠等が存在したような事情は窺えず、これに関して会社がA2組合員に具体的な注意や指導を行ったこと示す事実も認められないし、その他出勤率が低かった等というような、A2組合員について一時金を低額に抑えざるを得ないような事情は会社から主張も立証もされていない。また、他の部署と異なりロードサービス部だけ低額な査定をせざるを得ないような業績等の事情についても会社からは何ら主張立証されていない。

さらに、前記の最低支給率0.5が、平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の一時金の支給実績において、ロードサービス部を除く一時金の受給資格を持つ全従業員の延べ支給実績49人（事件当事者であるA2組合員とA3組合員を除いたロードサービス部従業員を含めても全55人）のうちわずか2人のみに適用されており、これがかなり例外的な支給率であることなどを併せて考慮すると、会社に一時金算定について広範な裁量があることを考慮しても、A2組合員が組合活動を行っていないなければ支給されていたと考えられる一時金の想定支給額の支給率は、どんなに控えめに見ても当季において0.5程度はあったものと考えられる。

そうすると、A2組合員の当季の一時金について支給率0.347（特別手当を控除すれば0.221）の査定を行うことは、かなり控えめに見た想定支給額の支給率0.5に比して著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であり、不利益取扱いがあったものと認められる。

イ 当季の一時金の支給が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

上述したとおり、組合が会社に対し、2018年11月27日付け「団交申入書」を交付して以降、B2前社長にはA3組合員に対する言動等からかなり強固な組合嫌悪意思が存在したことが認められ、したがって不利益取扱いに該当する平成30年12月22日の冬季一時金の支給は、組合活動を妨害する目的で行われた不当労働行為意思に基づくものと合理的に推認することができる。

この点に関し、会社は、同年12月22日に支給された当季の一時金の金額設定は12月の第1週目に行われており、その後の12月14日に団体交渉が行われているので、11月27日付け「団交申入書」を見ただけでは、A2組合員のみ不利益取扱いをすべき理由はない旨主張する。

しかし、そもそも会社においてA2組合員に対する平成30年冬季一時金の金額を12月14日の団体交渉前に決定したことを客観的に裏付ける証拠はない上、B2前社長が、「団交申入書」を受領した直後から、組合に対する強固な組合嫌悪意思を示しながらA3組合員に対して後記7(1)のとおり脱退勧奨的な発言を行うとともに、当該一時金支給後に実施された第2回団体交渉時においてもA2組

合員のみをことさら敵視していたことが認められるから、会社において、平成30年冬季一時金の金額決定の際に、会社内における組合の中心的人物であるA2組合員に不利益を与える動機があったことは十分推認することができ、これを覆す的確な証拠は認められないから、会社の主張は採用できない。

ちなみに、A2組合員同様に組合に所属し、当季の一時金支給前に「団交申入書」において自身が組合に所属していることを会社に表明していたA3組合員については、当季においては約0.8と比較的高い査定評価を受けているものであり、かかる事実はあたかも組合差別を否定する事情とも考えられる。しかし、A3組合員は団体交渉には同席せず、B2前社長との個人的な関係から特に目を掛けられて再三にわたって組合からの脱退勧奨を受けるなどしており、また、平成31年2月27日に行われた第2回団体交渉時におけるA2組合員のみを敵視するB2前社長の発言からしても、少なくとも当季の一時金の支給においてはB2前社長からは事実上組合員として扱われていなかったものと推認できるから、当季におけるA2組合員とA3組合員の支給率に差があることは組合差別を否定する事情となるものとはいえず、前記認定に影響を及ぼすものではない。

ウ 以上から、A2組合員に対する平成30年冬季一時金の支給は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たると認められる。

(2) 労働組合法第7条第3号該当性について

本件における前記のA2組合員に対する不合理といわざるを得ない一時金の設定は、組合員と非組合員の差別的な取扱いであり、かかる差別的取扱いによって組合の運営に影響を与えようとしたものと認められるから、労働組合法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(3) 救済方法について

本件の一時金の支給が不当労働行為と認められる以上、その救済においては、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いが行われなかったとすれば支払われたはずの一時金の支給を命じることが相当である。

もともと、会社には一時金の支給額決定に関して数値化された査定評価やこれを前提とした支給額の具体的な算定式が存在せず、個別具体的な権利救済を目的とした場合の金額の算定は容易ではないが、本命令においては、不当労働行為救済制度の趣旨に基づき労使間の紛争解決をはかるための方法として、認定した事情一切を考慮しても最低でも認められる一時金の額を設定し、これから既払い金を控除して具体的支給額を定めることが妥当であり、各季における一時金の支給について不当労働行為が肯定される場合には、同様に扱うべきである。

そこで、A2組合員の平成30年冬季一時金の支給時点の基本給額22万6000円に、組合活動がなければ最低でも支払われたであろうと認められる支給率0.5を乗じた金額は11万3000円であり、これから支払済みの一時金7万8500円（特別手当を含む。）を控除した3万4500円とこれに対する一時金支払日の翌日（平成30年12月23日）から支払い済みまで削除前商法所定の年6分の割合の遅延損害金の支払を会社に対し命じる次第である。

3 A2組合員の令和元年夏季一時金の支給について

(1) 労働組合法第7条第1号該当性について

ア 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季におけるA2組合員に対する一時金の支給率は0.226である。

この点、会社は、A2組合員の令和元年夏季一時金について、当季からロードサービス部の従業員については一時金を基本給の半額分とする支給基準を設定するとともに、A2組合員が対応したZ社のロードサービス業務において同社からクレームを受けたことや、社内における人事評価アンケートの結果を根拠に適正な金額を設定した旨主張する。

しかし、会社が主張するように、ロードサービス部の従業員の一時金の支給額を基本給の半額分とする支給基準が設定されたことを裏付ける客観的根拠は認められない。

また、前記のZ社のトラブル案件については、その一因が上司のB3部長の指示内容にあったことをB3部長本人も認めており、会社が主張するようなA2組合員の対応の問題点（法外な値段の提示や高圧的な態度）について会社がA2組合員に書面での指導や注意はおろか、口頭でも注意を行った形跡は認められない。当時会社は組合と団体交渉中であり、仮に従業員に問題ある行動があり、これにより会社が主張するような取引の中断という重大なトラブルが発生していたのであれば、団体交渉に同席した社会保険労務士等に相談するなりして対応の対応をしているのが自然であるのに、このような対応が行われた形跡も無い。当該トラブル以前にも、会社において、平成30年12月頃に従業員に問題行動があった際に書面による指導実績があり、Z社とのトラブルにおいてことさらかかる指導方法を回避する理由があったとも認められない。

これらの状況を踏まえると、当該トラブルの原因がA2組合員の対応のみにあったとまでは認められず、かかるトラブルの発生を一時金査定の消極事情としてことさら考慮することは相当では無い。また、仮に会社がA2組合員に問題があると考えていたのであれば同組合員に取られるべき社内対応がなされた形跡がない以上、かかる事情が一時金の査定に強く反映されていると認めることもできない。

その他、社内で禁止されていた勤務時間中のスマートフォンの利用や清掃作業等に関する非協力的態度等をはじめとする、会社が指摘するようなA2組合員の問題行動の存在は証拠上一定程度認められるところであるが、これらはロードサービス部所属の従業員としての本来の職務に関する問題行為とまではいえず、これらを一時金査定の消極要素とするならば、通常、社内での待機時間中の行動等について周知、徹底を図ったり、これに反する行動に対して注意をして本人の自覚を促す等の具体的対応がとられるべきであるのに、待機時間の過ごし方に関する一定の社内文書が作成されたことは一応認められるものの、上司であるB3部長からかかる書面に基づいてA2組合員に対して具体的に注意を行った事実もない。

特に、これらのZ社のトラブルや勤務時間の過ごし方等会社の主張する一時金査定において特に低評価とした各事情は、仮にこれらを真実一時金の評価要素としていたのであれば、一時金の支給の際に低評価となった理由を本人に説明するなどして従業員にその改善を求めることがなければ、これを一時金算定の評価要素とした実質的な意味を認めがたいところ、会社において本件の一時金支給後にA2組合員らに対し、その評価理由の説明や職務態度等の改善を求めた形跡は認められない。会社が一時金の査定資料としたと主張する360度評価アンケートについても、B2前社長の干渉により当審査で提出されたB3部長の「経緯説明」書の記載内容の修正が行われたことが認められることからB2前社長の強い影響下において当該アンケートが作成されたことを否定できない上、評価者もB3部長以外はロードサービス部には所属しておらず、アンケート自体も令和元年夏季のみ一度しか実施されていないことなどからすると、その記載内容は必ずしも公正で客観性のある評価とも認めがたい。この点からも、会社が主張するような各種事情を一時金の評価要素として特に考慮することについては慎重にならざるを得ない。

ところで、平成30年冬季の一時金の検討において組合活動の影響が無いとした場合に支給の蓋然性を認めた想定支給額の最低支給率0.5が、かなり控えめで例外的なものであることや、平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の各平均支給率が1.012~1.133であり令和元年夏季の平均支給率1.083が突出した支給実績ではないこと、令和元年夏季において会社全体やロードサービス部の収益状況が特に悪化したなどという事情が認められないことなどからすれば、会社に一時金の支給について広範な裁量があり、A2組合員に一定程度非協力的な勤務態度等があったことを考慮しても、令和元年夏季についても最低でも支給率0.5程度の一時金を同組合員に支給した蓋然性はあったというべきである。

そして、かかる支給率0.5に比して、A2組合員が実際に支給された当季一時金の0.226という低い支給率を合理化できる理由は認めることができないから、このような一時金の査定は著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であるというべきである。

したがって、当季における一時金の支給は不利益取扱いに当たる。

イ 当季の一時金の支給が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

B2前社長の強固な組合嫌悪意思は、平成30年12月の団体交渉開始当初から後記7(1)のとおり令和元年末のA3組合員に対する脱退勧奨時まで一貫して存在したと考えられ、このような意思が当季の一時金の支給時期に一時的に消滅したといえるような事情も認められないから、上記の著しい減額は不当労働行為意思に基づいて行われたと推認できる。

ウ 以上から、A2組合員に対する令和元年夏季一時金の支給は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たると認められる。

(2) 労働組合法第7条第3号該当性について

本件のA2組合員に対する一時金支給は組合員と非組合員の差別的な取扱いであ

り、かかる差別的取扱いによって会社が組合の運営に影響を与えようとしたものと認められるから、労働組合法第7条第3号の支配介入も認められる。

(3) 救済方法について

A2組合員の令和元年夏季一時金の支給時における基本給額22万6000円に、組合活動がなければ最低でも支払われたであろうと認められる支給率0.5を乗じた金額は11万3000円であり、これより支払い済みの一時金5万1000円を控除した6万2000円とこれに対する一時金支払日の翌日（令和元年7月1日）から支払い済みまで削除前商法所定の年6分の割合の遅延損害金の支払いを会社に命じる次第である。

4 A2組合員の令和元年冬季一時金の支給について

(1) 労働組合法第7条第1号該当性について

ア 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季におけるA2組合員に対する一時金の支給率は0.606である。

会社の従業員における前記2(1)アの平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の支給実績、ことに各平均支給率が1.012～1.133であり令和元年冬季の平均支給率1.104は突出した支給実績ではないこと、令和元年冬季において会社全体やロードサービス部の収益状況が特に悪化したなどという事情が認められないこと、A2組合員において一時金の査定期間中に特に評価すべき業績等が発生した主張、立証がないことなどからすれば、令和元年冬季においても、A2組合員に対して最低でも想定支給額の支給率は0.5程度と考えるのが相当である。

そして、当季におけるA2組合員の支給率はこれを上回るものであり、著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であるとまで認められない。

したがって、当季の一時金支給にあたり不利益取扱いを行ったとまでは認定できないから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いは認められない。

(2) 労働組合法第7条第3号該当性について

当季におけるA2組合員に対する一時金の支給は不利益取扱いとは認められず、その他、かかる一時金の支給が労働組合法第7条第3号に定める支配介入に該当することを裏付ける事実は認められない。

5 A3組合員の令和元年夏季一時金の支給について

(1) 労働組合法第7条第1号該当性について

ア 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季におけるA3組合員に対する一時金の支給率は0.365である。

この点、会社は、A2組合員同様に、令和元年夏季一時金からロードサービス部の従業員については一時金の支給額を基本給の半額分とする支給基準を設定し、A3組合員についてはレッカー車に乗らない等の勤務態度が見られたためかかる基準額からさらに低くなった旨主張する。

しかし、かかる支給基準の設定が客観的な根拠を欠き認められないのは前記3

(1)アのとおりである。

また、確かに令和元年夏季一時金の査定期間中、A3組合員が勤務態度等において会社から消極的評価を受けていたことが証拠上一応認められるが、令和元年夏季一時金の査定期間中、A3組合員においてロードサービス業務中の違反行為の存在やこれに対して会社がA3組合員に注意や指導を行ったこと示す立証資料が特段無いこと、360度アンケートの結果をA3組合員に告知して勤務態度の改善を図った形跡も認められないこと、その他出勤率等A3組合員について一時金を極端に低額に抑えざるを得ないような問題行動があったことを特に窺わせる事情は認められない。

特に、A3組合員は、前季である平成30年冬季の支給率0.878（特別手当を控除すれば0.674）の査定評価を受けており、かかる査定がA3組合員の台風接近時の対応を高く評価されたものという会社の主張事実を差し引いても、前記の消極的な勤務態度が当該時期に突然発生したという事実も窺えないことからすれば、これと比較して同一人物に対して0.365という著しく低い評価（金額にして差額9万9000円）を行ったことを合理的に説明できる事情は認められない。

ところで、A3組合員についても、このような不当労働行為意思がなければ支給を受けていた蓋然性のある一時金は、一時金の支給額決定に関して数値化された査定評価やこれを前提とした支給額の具体的な算定式が存在しないから、A2組合員同様に、会社内における他の従業員の支給実績や勤続年数等を参考に判断せざるを得ない。そして、前記の平成30年夏季から令和元年冬季までの全従業員の支給実績の他、A3組合員（3年4か月）と同程度の勤続年数（勤続3年以上4年未満）の従業員の支給率が1.1～1.222と認められること、A3組合員もA2組合員と同じロードサービス部に所属して同種の業務に従事し、基本給額も比較的近接していること（A2組合員22万6000円、A3組合員19万3000円）などの事情を考慮した場合には、A3組合員の消極的勤務態度を考慮しても、当季のA2組合員同様に最低でも支給率0.5程度の一時金を得られる蓋然性は存在したと考えるのが相当である。

そうすると、A3組合員に対し、想定支給額の最低支給率0.5を下回る0.365の支給率の一時金の支給は、著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であるといえる。

したがって、A3組合員に対する当季の一時金の支給は不利益取扱いに当たる。

イ 当季の一時金の支給が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

A3組合員は、B2前社長から、平成30年12月の団体交渉開始当初は、団交申入書には組合員として記載されていたものの前記2(1)のとおり事実上組合員であると扱われていなかったにもかかわらず、その後も明確に会社に対して脱退意思を表明することが無かったため、B2前社長の頑強かつ継続的な組合嫌悪意思と不当労働行為意思に基づきかかる低評価が行われたと推認できる。

ウ 以上から、A3組合員に対する令和元年夏季一時金の支給は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たると認められる。

(2) 労働組合法第7条第3号該当性について

本件のA3組合員に対する一時金の支給は組合員と非組合員の差別的な取扱いであり、かかる差別的取扱いによって組合の運営に影響を与えようとしたものと認められるから、労働組合法第7条第3号の支配介入も認められる。

(3) 救済方法について

A3組合員の令和元年夏季一時金の支給時における基本給額19万3000円に、組合活動がなければ最低でも支払われたであろうと認められる支給率0.5を乗じた金額は9万6500円であり、これより支払い済みの一時金7万0500円を控除した2万6000円とこれに対する一時金支払日の翌日（令和元年7月1日）から支払い済みまで削除前商法所定の年6分の割合の遅延損害金の支払いを命じる次第である。

6 A3組合員の令和元年冬季一時金の支給について

(1) 労働組合法第7条第1号該当性について

ア 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季におけるA3組合員に対する一時金の支給率は0.648である。

A2組合員同様に、会社の従業員における前記の平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の支給実績や、A3組合員において一時金の査定期間中に特に評価すべき業績等が発生したことの主張、立証がないこと等を考慮すれば、令和元年冬季においても、A3組合員に対する想定支給額の支給率も0.5程度とすることが相当である。

そして、当季におけるA3組合員の支給率はこれを上回るものであり、著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であるとまで認められない。

したがって、当季の一時金支給にあたり不利益取扱いを行ったとまでは認定できないから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いは認められない。

(2) 労働組合法第7条第3号該当性について

当季におけるA3組合員に対する一時金の支給は不利益取扱いとは認められず、その他、かかる一時金の支給が労働組合法第7条第3号に定める支配介入に該当することを裏付ける事実は認められない。

7 B2前社長がA3組合員に対して令和元年12月25日に行った言動について

(1) 労働組合法第7条第3号該当性について

令和元年12月25日にB2前社長がA3組合員の病室を訪問して、同組合員に対して「B5もユニオン辞めたし、B9だって辞めた。お前にはいろいろしてきてやったが、分からないんだな。」「よく考えた方がいいぞ。」と述べた件については、B2前社長もその発言の存在については認めるどころ、かかるB2前社長の発言については、通常日本語の理解力を有するものであれば、かかる発言のみをもってしても、A3組合員に対して組合からの脱退を促していることは明らかである。

さらにいえば、B2前社長は、組合が団体交渉を申し入れた平成30年11月以降、A3組合員と組合加入に関する会話をを行う中で、否定的なニュアンスで某政党の名

前をあげたり、組合を「人を食い物にする組織」などと指摘しているから、これらの発言は、B 2 前社長の強固な組合嫌悪意思と、A 3 組合員をしてかかる組織から脱退させる意図を、組合との交渉の初期段階から有していたことを推認させるものである。

加えて、B 2 前社長は、組合から脱退しないA 3 組合員に対して、その背中を叩いたり、「ぶっ殺す。」などと発言したことについても認めるところ、これらのB 2 前社長の行動は、A 3 組合員の態度が組合からの脱退を勧めてきた自己の意図と違うことをA 3 組合員に明示的に理解させるために強いて行われたものと認められる。

そして、会社がA 2 組合員やA 3 組合員の令和元年夏季の一時金算定に不当労働行為意思に基づき一時金を低額に設定したことは前記認定のとおりであるから、A 3 組合員に対して嫌悪する組合から脱退させようとするB 2 前社長の意思は、前記の令和元年末の発言に至るまで、長期にわたりかなり強固に存在したことが認められる。

したがって、本件の令和元年 12 月 25 日にB 2 前社長からA 3 組合員に対して行われた組合からの脱退を促す発言は、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

当該発言はA 2 組合員とA 3 組合員の個人的関係に対する忠告であるなどとする会社の主張は、前記の認定した事実経過に照らせば到底採用し得ない。

(2) 救済方法

B 2 前社長の前記発言は不当労働行為と認められ、かかる発言は同人の長期的かつ強固な組合嫌悪意思に基づいたものと推認され、さらに、本審査において証拠として提出されたB 3 部長の「経緯説明」書の修正を指示するなど、現在に至ってもB 2 前社長の会社における影響力は大であることが窺われることから、同人ないし会社に対し、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること等を目的とする労働組合法の趣旨を理解させるためには、前記の不当労働行為を認めたその余の行為も含め、謝罪文の手交を認めることが相当であり、これをもって足りるというべきである。

第 6 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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 条により、主文のとおり命令する。

令和 3 年 2 月 25 日

静岡県労働委員会
会長 安間 龍彦

別紙1

以下の表における「ロード」は「ロードサービス」を、「ボデー」は「アイエスボデー」を指す。

支給率欄の括弧書きは、特別手当を除いた支給率を示す。

従業員氏名	所属	勤続年数	勤務形態	出勤率	基本給(円)	賞与(円)	特別手当	支給合計	支給率
		34年4か月	嘱託			0		0	—
		34年4か月	嘱託			0		0	—
		4年2か月		100%					1.160
		2年7か月		100%					1.100
		1年4か月		100%					1.102
		0年3か月		98%		0		0	0.000
		0年1か月		100%		0		0	0.000
		5年11か月		100%					0.575
		1年10か月		100%					1.080
		3年7か月		100%					1.150
		3年3か月	パート			0		0	—
		1年9か月		100%					1.000
		0年7か月		100%					0.500
		0年7か月		100%					0.500
	ロード	17年1か月	パート			0			—
A3	ロード	2年10か月		99%	193,000	130,000	39,500	169,500	0.878 (0.674)
A2	ロード	1年0か月		100%	226,000	50,000	28,500	78,500	0.347 (0.221)
	ロード	0年10か月		45%		0			—
B5	ロード	0年2か月		100%		0		0	0.000
		16年7か月		100%					1.150
		16年7か月		100%					1.250
		15年9か月	嘱託			0		0	—
		17年10か月		100%					1.250

		15年7か月		100%					1.255
		2年2か月		100%					1.100

別紙2

以下の表における「ロード」は「ロードサービス」を、「ボデー」は「アイエスボデー」を指す。

従業員氏名	所属	勤続年数	雇用形態	出勤率	基本給(円)	賞与(円)	特別手当	支給合計	支給率
		34年10か月	嘱託					0	—
		34年10か月	嘱託					0	—
		4年8か月		100%					1.150
		3年1か月		100%					1.100
		2年4か月		100%					1.100
		4年1か月		100%					1.100
		3年9か月	パート			0		0	—
		2年3か月		100%					1.000
		1年1か月		100%					0.850
		1年1か月		100%					0.850
	ロード	17年7か月	パート			0		0	—
	ロード	6年5か月		100%					1.150
A3	ロード	3年4か月		99%	193,000	70,500		70,500	0.365
A2	ロード	1年6か月		100%	226,000	51,000		51,000	0.226
	ロード	1年4か月		0%		0		0	0.000
B5	ロード	0年8か月		100%					0.800
	ロード	0年5か月	パート			0		0	—
	ロード	0年5か月	パート			0		0	—
	ロード	0年0か月	パート			0		0	—
		17年1か月		100%					1.150
		17年1か月		100%					1.200
		16年3か月	嘱託			0		0	—
		18年4か月		100%					1.200
		16年1か月		100%					1.200
		2年8か月		100%					1.100

別紙3

以下の表における「ロード」は「ロードサービス」を、「ボデー」は「アイエスボデー」を指す。

従業員氏名	所属	勤続年数	雇用形態	出勤率	基本給(円)	賞与(円)	特別手当	支給合計	支給率
		35年4か月	嘱託			0		0	—
		35年4か月	嘱託			0		0	—
		3年7か月		100%					1.222
		0年6か月	パート			0		0	—
		0年3か月	パート			0		0	—
		2年10か月		100%					1.100
		4年7か月		100%					1.133
		4年3か月	パート			0		0	—
		2年9か月		100%					1.000
		1年7か月		100%					0.835
		1年7か月		100%					0.820
	ロード	18年1か月	パート	100%					0.625
	ロード	6年11か月		100%					1.150
A3	ロード	3年10か月		100%	193,000	125,100		125,100	0.648
A2	ロード	2年0か月		100%	226,000	136,900		136,900	0.606
	ロード	1年10か月		0%		0		0	—
B5	ロード	1年2か月		100%					0.900
	ロード	0年11か月	パート			0		0	—
	ロード	0年11か月	パート			0		0	—
	ロード	0年2か月							—
		17年7か月		95%					1.165
		17年7か月		100%					1.252
		16年9か月	嘱託			0		0	—
		18年10か月		100%					1.246
		16年7か月		100%					1.252
		3年2か月		100%					1.120

		0年2か月		100%		0		0	—
--	--	-------	--	------	--	---	--	---	---