

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 委 員 長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和元年不第87号事件について、当委員会は、令和5年10月17日第1827回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員水町勇一郎、同北井久美子、同巻淵眞理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社は、申立人 X 1 組合の委員長 A 1 及び同組合員 A 2 を平成30年11月27日付けで指導員以上の職位に昇格させたものとして取り扱い、上記各人に対し、指導員以上の職位であったならば支払われるべき賃金額と既に支払われた賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の委員長 A 1 に対し、平成31年4月に支給した賃金について、既に支払った賃金額と、勤続給を250円加算して支払った場合の賃金額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の瑞穂営業所の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

委 員 長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の委員長 A 1 氏及び組合員 A 2 氏を昇格させなかったこと及び貴組合との間で締結した「賃金暫定是正に関する協定書」に定める定期昇給を実施しなかったことは、東京都労働委員会におい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留意します。

（注：年月日は文書を掲示した日を掲載すること。）

- 4 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 「その他手当」の廃止に係る申立てを却下する。
- 6 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 平成12年 8 月、被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）に勤務するトレーラー車両の運転手らの一部は、申立外 C 1 労組（以下「C 1 労組」という。）の支部組織である A 3 支部（以下「支部」という。）に順次加入して、A 4 分会（以下「A 4 分会」という。）を結成した。

25年 5 月、支部は、C 1 労組の傘下から離れるとともに、名称を変更し、申立人 X 1 組合（以下「組合」といい、名称変更前も含めて「組合」ということもある。）となった。

- (2) A 2（以下「A 2」又は「A 2 分会長」という。）は 8 年12月に、A 1

（以下「A 1」、「A 1 書記長」又は「A 1 委員長」という。）は11年10月に、それぞれトレーラー車両の運転手として会社に入社した（以下、A 2 と A 1 とを合わせて「組合員兩名」又は「兩名」ということがある。）。なお、兩名は、入社以来、役職に就いたことはなく、最低位の職位にあった。

(3) 組合と会社とは団体交渉を重ねる一方で、C 1 労組又は組合は、当委員会に対し、本件申立て以前に、会社を被申立人とする 5 件の不当労働行為救済申立てを順次行い、うち 4 件は当委員会において和解が成立し、1 件について当委員会是一部救済命令を発出した。なお、上記の一部救済命令を発した事件について、会社は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立て、その後、中労委において和解が成立した。

(4) 会社では、28年10月から、運転手が勤務時間中に休憩を取得できなかった場合には、休憩時間相当分を「その他手当」として支給していたが、労働基準監督署（以下「労基署」という。）からの指導を受け、30年 8 月、運転手に対し休憩時間を取得するよう指示するなどするとともに「その他手当」を廃止した。

(5) 15年 9 月10日、組合と会社とは「賃金暫定是正に関する協定書」（以下「定期昇給協定」という。）を締結し、以降、会社は組合員に年500円の定期昇給（以下「協定昇給」という。）を実施していた。

また、会社は、新たな賃金規程の施行に先行する形で、勤続年数に500円を乗じた金額を支給（以下「本件勤続給」という。）することとし、29年 7 月から、全ての運転手に対して本件勤続給の支給を開始した。

その後、会社は、30年 4 月から令和 2 年 2 月まで、組合員に対する協定昇給の実施を停止した。

(6) 平成30年11月30日の第168回団体交渉において、会社の B 2 執行役員（以下「B 2 執行役員」という。）は、団体交渉において組合とやり取りを行った際に、「ごめんなさいね、ちょっとよく分かんないんだよ。」、「この件については僕ノータッチなんですよ。」などと発言した。

(7) 31年 2 月 2 日の第169回団体交渉で、組合が、会社に対し、定期昇給協定が履行されていないとして回答を求めたところ、会社は、組合に交付した

30年11月26日付回答書を示して「だって、ここに書いてあるじゃん、このとおり。」と述べるなどした。

(8) 3月2日の第170回団体交渉以降、本件申立てまでの間、団体交渉が開催されなかった。

(9) 本件は、①会社がA1委員長及びA2分会長を昇格させなかったことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）、②会社が、「その他手当」を廃止したこと、及び賃金規程の改定により、本件勤続給を導入し組合員に対する協定昇給を停止したことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）、③30年11月30日の第168回及び31年2月2日の第169回団体交渉における会社の対応、並びに3月2日の第170回団体交渉以降本件申立てまでの間、団体交渉が開催されなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）がそれぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、本件申立て後に一部を取り下げ、本件結審時における、請求する救済の内容の要旨は以下のとおりである。

(1) 組合員兩名を遡って昇格させるとともに、その給与差額分を利息とともに支払うこと。

(2) 定期昇給協定に基づき、未払となっている協定昇給分の差額に利息を付して遡って支払うこと。

(3) 組合と締結した協定書に基づき、組合と協議することなく削減した「その他手当」の未払分を利息とともに遡って支払うこと。

(4) 組合と締結した協定書に基づき、労働条件の変更に当たっては組合と十分に協議すること。

(5) 陳謝文の手交及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、業種を問わず東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成されるいわゆる合同労組で、本件申立時の組合員数は

約200名である。

組合は、後記2(2)のとおり、従前はC1労組の支部組織であったが、平成25年5月25日にC1労組の傘下から離れるとともに、現在の名称に変更した。

また、組合には、会社の運転手らにて構成されたA5分会（以下「分会」という。）がある。分会は、12年の結成当時はA4分会と称していたが、17年に現在の名称に変更した。

なお、本件結審時において、会社の従業員である組合員は2名である。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本店を置き、本件申立時において、関東近県の計9か所に営業所を設置して一般貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は約200名である。

2 A4分会の結成及び組合の名称変更等

- (1) A1は11年10月5日にトレーラー車両の運転手として会社に入社した。その後、A1らの運転手が支部に加入し、12年8月14日、A4分会が結成された。

なお、17年2月19日、A4分会は、名称を変更して分会となり、19年5月から25年5月まではA1書記長が分会長を務め、30年9月からはA2分会長が分会長の職にある。

- (2) 25年5月25日、支部は支部規約を改正し、C1労組の傘下組織から離れて、名称を「X1組合」に変更した。なお、この際に、A1書記長（当時）が組合の新たな委員長に選出された。

5月28日、組合は、会社に対し、組合の名称変更と委員長にA1書記長が就任したこと、及び会社が支部と締結した協定書ほか労使関係の一切が組合に継承されることを通知した。

- (3) A1委員長について

A1委員長は、11年10月5日に入社し、トレーラー車両の運転手として会社の瑞穂営業所にて業務に従事していた。A1委員長は、入社以来、職制上の役職に就いたことはなく、本件申立時において最下位の職位であった。

なお、A1委員長の賃金は、会社の賃金規程（後記3(5)、6(2)）によら

ずに、定期昇給協定（後記 3 (4)）に従って支払われていた。

また、A 1 委員長は、12年 8 月の A 4 分会結成時から19年 5 月までは A 4 分会の書記長、19年 5 月から25年 5 月までは分会の分会長を務め、25年 5 月以降は組合の委員長の職にある。

(4) A 2 分会長について

A 2 分会長は、8 年12月に入社し、トレーラー車両の運転手として、会社の入間営業所又は瑞穂営業所にて業務に従事していた。なお、A 2 分会長は、入社以来、職制上の役職に就いたことはなく、本件申立時において最下位の職位であった。

なお、A 2 分会長の賃金は、会社の賃金規程（後記 3 (5)、6 (2)）によらずに、後記 3 (6)の18年 2 月 8 日付和解協定書（以下「18年和解協定書」という。）に従って支払われていた。

また、A 2 分会長は17年に組合に加入し、30年 9 月から分会長の職にある。

(5) A 6 について

組合員 A 6（以下「A 6」という。）は、A 1 委員長及び A 2 分会長らと同じく瑞穂営業所にて、トレーラー車両の運転手として業務に従事していた。

なお、A 6 は、3 年 2 月頃までに会社を退職し、3 年 8 月 2 日、組合は、本件における A 6 組合員に係る部分の申立てを取り下げた。

3 従前の労使関係及び労使間で締結された協定書等

(1) 都労委平成12年不第117号事件の申立てと和解協定書の締結

12年12月15日、C 1 労組は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成12年不第117号事件、以下「12不117号事件」と表記する。）。

13年12月19日、当委員会において、C 1 労組と会社とは、12不117号事件について、以下の内容を含む和解協定書（以下「12不117号和解協定書」という。）を締結し、同事件は和解により終結した。

「2 労働条件の変更について

会社は、組合員の解雇・移籍・出向・配置転換・就業規則の変更な

ど、組合員の労働条件の変更を行う場合は事前に組合に通知し、組合と十分に協議する。」

「8 現在会社が整備中の就業規則、賃金規程、退職金規程、車両事故ルールについては、整備の終了した規則、規程案から逐次組合に提示し協議する。」

(2) 「団体交渉ルールに関する協定書」の締結

13年4月21日、C1労組及び組合（当時支部）と会社とは、以下の内容を含む「団体交渉ルールに関する協定書」を締結した。

「3 団体交渉開催前に団体交渉議題の整理など、必要に応じて事務折衝を開催する。

団体交渉には、基本的に社長が出席する。」

(3) 「人事約款に関する協定書」の締結

4月24日、C1労組、組合（当時支部）及びA4分会と会社とは、以下の内容を含む「人事約款に関する協定書」（以下「人事約款協定書」という。）を締結した。

「1 会社は、組合員の解雇・出向・配置転換・移籍・就業規則の変更など組合員の労働条件の変更を行う場合は、事前に組合に通知し、組合と十分に協議する。」

(4) 定期昇給協定の締結

15年9月10日、C1労組、組合（当時支部）及びA4分会と会社とは、以下の内容を含む定期昇給協定を締結した。

なお、上記協定書の締結当時、分会の組合員は、A1委員長（当時書記長）を含めて20数名いたが、その後、組合員が減少し、本件申立時、上記協定に基づいて賃金が支払われている組合員はA1委員長のみである。

「1. 組合員の賃金構成は、基本給（90,000円＋勤続年数×500円）、能力給60,000円、皆勤手当20,000円、車両手当30,000円、住宅手当15,000円、通勤手当10,000円とする。

2. 基本給・能力給・皆勤手当・車両手当・住宅手当・通勤手当の合計が月所定時間内の賃金であり、このうち皆勤手当が変動手当である。

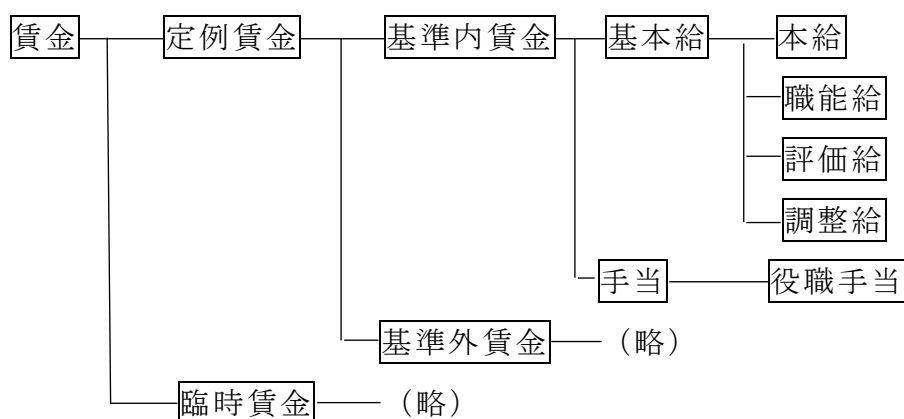
3. 割増賃金の基礎となる時間単価の計算方法は、（基本給＋能力給＋皆勤手当）÷月平均労働時間（169.33）とする。」

「5. この賃金暫定是正に当たり組合員の基本給に勤続年数×500円を加算する。」

(5) 16年4月1日付賃金規程の施行

16年4月1日、会社は賃金規程（以下「旧賃金規程」という。一方、後記6(2)の30年7月1日施行の賃金規程を以下「新賃金規程」という。）を施行した。旧賃金規程には以下の定めがあった。

「第3条 賃金の構成は基本給と諸手当及び賞与と功労金とし、賃金体系は以下の通りとする。



第20条 役職手当は職制上の役職に就き、所管部門を統括管理する業務に従事する社員に対し、その職位の職責の度合いに応じて別表のとおり支給する。」

旧賃金規程には別表が付されており、役職手当については、以下のとおり定められていた。

「2 諸手当

1) 役職手当 役職者に対し支給する手当

指導員	主任	係長	課長・職長	次長	部長
10,000円	20,000円	30,000円	50,000円	80,000円	100,000円

」

(6) 14不12号事件及び16不58号事件の申立てと18年和解協定書の締結

ア 14年2月26日、C1労組は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（14不12号事件）を行った。また、16年7月30日、C1労組は、当委

員会に対し、不当労働行為救済申立て（16不58号事件）を行った。

イ 18年2月8日、組合と会社とは、以下の内容を含む18年和解協定書を締結し、上記事件は和解により終結した。

「2 会社と組合は団体交渉を開催し、相互の主張に対する相互理解を深めるよう努力する。団体交渉には、基本的に会社側は社長が出席する。但し、やむを得ず社長が出席できない場合は、解決能力のある取締役を出席させる。」

「7 会社は、A7組合員、A1組合員、A8組合員、A9組合員、A10組合員に対し、以下の賃金を支払う。

(1) 会社は、平成17年4月以降の定期昇給（500円）を行い、未払い分は、同月分に遡って支給する。但し、会社と組合は、平成17年10月分までの遡及支払いが行われたことを確認し、未払いである同年11月から翌平成18年1月分までの未払い分に関しては本協定締結後平成18年2月24日に速やかに行う。

(2) 後記第9項を前提に、平成17年2月から新賃金規程について合意に達するまでの間、基本給（9万円＋勤続年数×500円）、能力給6万円、皆勤手当2万円、車両手当3万円、住宅手当1万5千円、通勤手当1万円を支給し、定期昇給を500円とする。

8 会社はA2組合員（以下「A2」という。）、A11組合員（以下「A11」という。）、A12組合員（以下「A12」という。）に対し、後記第9項を前提に、新賃金規程について合意に達するまでの間、平成15年9月10日付「賃金暫定是正に関する協定書」1項による計算額と現時点における賃金額との差額分の半額分を現時点の賃金額に上乗せした賃金（A2：21万2000円、A11：19万9000円、A12：22万6750円、詳細は添付賃金表）を平成18年1月支給分（平成17年12月分給与のこと）から支給する（但し、平成18年1月支給分については、同月支給の給与との差額分を同年2月24日に支給する）。

会社は、新賃金規定による評価給が会社側の事情に基づき合意できなかった場合、A2、A11、A12に対する定期昇給を500円と

する。

会社は、A 2、A 11、A 12に対する各組合加入から平成17年12月支給分（平成17年11月分給与のこと）までの前記差額分（詳細は添付明細表）の半額（A 2：14万8979円、A 11：58万841円、A 12：11万2480円）を後記17項により組合に支払う。

会社と組合は、平成15年9月10日付「賃金暫定是正に関する協定書」1項が前項及び本項の内容以外の効力を有しないことを確認する。

- 9 会社と組合はY 1会社の就業規則・新賃金規程について、平成18年3月末（但し、会社側の資料提出、回答の遅延等会社の責めに帰すべき事由により合意されなかった場合はこの限りでない。）合意を目処に労使協議を進める。」

上記協定の第9項にて労使協議を進めるとされた、新就業規則及び新賃金規程は、その後、協議が続けられたが、労使合意に至らないまま、新就業規則は30年1月に、新賃金規程は同年7月に施行された。

- (7) 25不48号事件の申立てと和解協定書の締結

25年5月13日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（25不48号事件）を行った。

11月13日、組合と会社とは、25不48号事件について、以下の内容の和解協定書（以下「25不48号和解協定書」という。）を締結し、上記事件は和解により終結した。

- 「4 会社は、ドライバーの給与面への配慮とエコを奨励することを目的として、26年1月25日支払の給与から当面1年間にわたり、月額5,000円のエコ奨励調整手当を支払うこと、及び、その対象者の基準の作成にあたり、組合と誠実に協議の上実施することを約束する。
（以下略）」

- (8) 26不37号事件の申立てと中労委平成28年（不再）第38号事件の和解協定書の締結

ア 26年4月7日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（26不37号事件）を行った。

イ 28年6月28日、当委員会は、26不37号事件について、会社に対し、一部救済命令を交付した。

ウ 7月4日、会社は、上記イの一部救済命令を不服として中労委に再審査（中労委平成28年（不再）第38号事件）を申し立てた。

30年6月1日、上記事件について、会社と組合とがこれまで締結した協定を遵守することや、団体交渉及び事務折衝のルールなどを内容とする和解が成立した。

4 会社における昇格の状況等

(1) 25年7月1日、会社は、「職務階級分類表」を施行し、その後、26年7月1日、上記分類表を改訂した。改訂後の「職務階級分類表」の内容は以下のとおりである。

なお、A1委員長及びA2分会長の職務分類は「現場職」、役職分類は「役職なし」である。

職務分類	現場職	事務職
役職分類	—	部長
	—	次長
	職長3	課長
	職長2	係長
	職長1（班長）	
	指導員2	主任
	指導員1	指導員
	役職なし	役職なし

(2) 27年2月頃、会社は、3名の従業員を班長に昇格させた。なお、上記昇格に係る詳細は明らかではない。

(3) 29年1月、会社は、瑞穂営業所の3名の従業員（Z1、Z2及びZ3）を班長に昇格させた。なお、上記昇格に当たっては、28年12月、瑞穂営業所の配車係であるZ4が、会社に対し、上記3名の昇格を推薦する旨の申請を行った。

(4) 会社は、後記6(2)のとおり、30年7月1日付けにて新賃金規程を施行し

た。

新賃金規程には別表として、運転手の役職者の職掌を定めた「職務基準書／専門職」（以下「職務基準書」という。その内容は別表４のとおりである。）が付されていた。

- (5) 7月1日、会社は、瑞穂営業所及び入間営業所の4名の従業員を昇格させた。

上記昇格に当たっては、上記従業員らの上司であるB3コンテナ輸送部部长（以下「B3部長」という。）が、6月30日付けにて所定様式の「昇格人事申請書」を作成して会社に提出し、B3部長、B2執行役員、B4常務、B5専務取締役（以下「B5専務」という。）、B1代表取締役（以下「B1社長」という。）が承認する手続が行われた。

ア 上記の昇格者4名は以下のとおりである。

- (ア) Z5（入間営業所）：「班長」から「職長1」へ昇格
- (イ) Z6（瑞穂営業所）：「班長」から「職長1」へ昇格
- (ウ) Z7（入間営業所）：「班長」から「職長1」へ昇格
- (エ) Z8（入間営業所）：「指導員」から「班長」へ昇格

イ 上記「昇格人事申請書」には「勤務評価」と「推薦理由」の欄があり、勤務評価欄には以下の3項目の該当の有無、推薦理由欄は自由に記載する様式となっていた。

なお、上記4名の昇格人事申請書の勤務評価及び推薦理由の欄には、4名とも以下の同じ文言が記載されていた。

「勤務評価

配車係・所属長への協力性	あり
就労への意欲・積極性	あり
ルール厳守への姿勢	あり

推薦理由

賃金規定^マ30年7月1日施行により給与体系変更のため、既存給与との差額調整により勤務成績等を考慮して判断した。」

- (6) 上記(3)(5)の29年1月及び30年7月の昇格者に係る勤続年数等の詳細（令和元年11月時点）は以下のとおりである。

昇格後 役職名	社員名	昇格日	勤続年数	物損事故歴	所 属 営業所
職長 1	Z 5	H30.7	27年 7 月		入間(当時)
職長 1	Z 6	H30.7	23年 1 月	2 件	瑞穂
職長 1	Z 7	H30.7	22年 9 月	1 件	入間(当時)
班長	Z 8	H30.7	20年 1 月	1 件	入間(当時)
班長	Z 1	H29.1	14年 2 月	2 件	瑞穂
班長	Z 2	H29.1	13年 0 月		瑞穂
班長	Z 3	H29.1	11年 5 月	2 件	瑞穂

(7) A 1 委員長及び A 2 分会長の所属する瑞穂営業所及び入間営業所のコンテナ輸送部門には、元年11月時点において、両営業所合計31名の運転手が在籍しており、その役職や勤続年数等の状況は、別表 1 のとおりである。なお、両営業所における指導員の状況については明らかではない。

また、3 年12月31日時点における、会社全体及び瑞穂営業所における運転手の役職者の人数は以下のとおりである。なお、入間営業所は、遅くとも元年12月31日までに瑞穂営業所に統合された。

		会社全体	うち 瑞穂営業所
運転手		1 9 8 名	7 7 名
うち役職者		5 9 名	2 7 名
内 訳	職長 3	5 名	2 名
	職長 2	6 名	4 名
	職長 1	9 名	7 名
	班長	1 6 名	7 名
	指導員	2 3 名	7 名

5 新賃金規程施行（30年 7 月）までの組合と会社との団体交渉等

(1) 平成19年 3 月31日、第75回団体交渉が開催された。

組合側は A13書記次長（以下「A13書記次長」といい、25年 5 月25日の

組合の名称変更後は「A13書記長」という。）、A1書記長（当時）ら7名が出席し、会社側はB1社長、B6弁護士（以下「B6弁護士」という。）ら6名が出席した。

団体交渉において、組合は、会社に対し、会社の組織図、昇格の基準及び役職者の職掌内容の開示を求めた。

それに対して、会社は、運転手の役職である職制1ないし職制3（当時の名称）について、職制1は係長、職制3は課長に相当するなどの説明を行った。また、会社は、組合から求められた資料について開示するかを検討し、その結果を回答すると答えた。

(2) 5月12日、第76回団体交渉が開催された。

団体交渉において、組合が役職者への昇格の基準について質問すると、会社は、役職者の選定は勤続年数や勤務実績などで判断している、今後は、従業員の能力をより重視し、基準も明確にしていくなどと回答した。

(3) 21年2月21日、第95回団体交渉が開催された。

団体交渉において、組合が、会社に対し、役職者である「班長」の職にある者の人数を質問したところ、会社は、従業員160名中、班長は20名程度である旨を回答した。

(4) 25年10月12日、第131回団体交渉が開催された。

団体交渉において、要旨以下アないしウのやり取りが行われた。

ア 会社は、組合に対し、「B7グループ役職者 役割・昇格基準書（案）」（以下「役割・昇格基準書案」という。なお、この基準書案の内容は、別表3のとおりである。）を提示した。

イ 会社は、この役割・昇格基準書案は、現時点で社長の決裁までは取れていないが、おおむねこの方向で検討をしている旨を説明した。

また、会社は、役割・昇格基準書案の説明として、「いままで使っていたものとは大幅には変わらない。年数だけを付け加えた。」、「年数が適切かは社内的にもむ必要がある。」と述べた。

組合が「班長の推薦で昇格できるのか。」、「組合員は全員昇格できるのか。」などと問うと、会社は、「班長は推薦できる。」、「能力があり、ある程度の話をした上であれば。」、「（昇格の条件として）勤

続10年で、下から推薦が上がってきたが、過去に重大事故、重大事件を起こしている場合、本人に同じ間違いを起こさないように言い、納得があれば昇格する。」と回答した。

ウ 組合が、25不48号事件に係るに和解調整において、東京都労働委員会（以下「都労委」ということがある。）に昇格基準を含む和解案を提出した旨を述べたところ、会社は、それに応じるのは難しいと回答した。

(5) 26年9月27日、第136回団体交渉が開催された。

団体交渉において、要旨以下ア及びイの内容のやり取りが行われた。

ア 組合が、この1年間において、25年10月に会社が提示した役割・昇格基準書案に沿って昇格が行われたのかを質問した。それに対して会社は、組合に示した役割・昇格基準書案の内容を今後変更することはないが、実際にこの基準書案に沿って昇格を実施したかは分からないと回答した。

組合が、昨年昇格した者は、どのような基準で昇格となったのかを問うと、会社は、役職者の「役割基準書」は事業所内に掲示している、また、その昇格者がどのような理由で選ばれたのかまでは把握していない、誰が推薦したのかについては人事考課の範囲であり答えられないと回答した。

イ 組合は、平成25年に会社が開示した組織図によれば、瑞穂営業所の従業員22名中8名、入間営業所（当時）の従業員16名中5名が役職者であるから、従業員の3分の1は役職者である。それにもかかわらず、組合員らは、勤続15年や20年の古参従業員であるのに誰も役職者になっていないとして、疑問を呈した。

また、組合は、現在、班体制自体が存在しておらず、班長は具体的に役割を果たしているわけではない、役職者といっても給料が上がっているだけである、会社は、その者が給料が安いからという理由で昇格させているのではないかなどと述べて、組合員が昇格できないのは組合員差別であると主張した。

それに対して会社は、「この昇格基準書案を活かせるように働き掛ける」、「（昇格基準書案を）今年度中には完成させ、来年の昇給に活か

せるようにしたい。」などと回答した。

(6) 11月1日、会社は、組織図を作成して施行した。

(7) 27年2月28日、第141回団体交渉が開催された。

会社は、今回班長に昇格した者の役職に対する手当として、「乗務時間外手当」を支払っている旨を説明した。それに対して組合は、組織図上の班長に役職手当が払われていないことに疑問を呈した。

また、組合は、会社に対し、役割・昇格基準書案の正式施行の予定と役職手当の金額について回答を求めた。また、併せて、組合は、組合員のみが昇格できていないことは疑問である旨を重ねて主張した。

(8) 5月28日、第143回団体交渉が開催された。

組合は、再度、役割・昇格基準書案が「案」のままである理由の説明を求めるとともに、併せて、組合員だけが昇格できていないことは疑問である旨を主張した。

それに対して会社は、現在、経営改善を優先して取り組んでいるために、役割・昇格基準書案の検討が行えておらず、正式決定したものを具体的にいつ示せるかを答えることはできない旨を回答した。

(9) 8月29日、第145回団体交渉が開催された。

組合は、過去に昇格した従業員の入社日と昇格年の開示を要求し、会社は、開示の可否を検討して回答する旨を述べた。

(10) 10月3日、第146回団体交渉が開催された。

組合は、再び、正式な役割・昇格基準書の提示と役職者の昇格日の開示を求めた。それに対して会社は、役職者の昇格日は個人情報であり、第三者に公開する前提のものではないと回答した。

組合は、今年昇格した3名の従業員は、開示された組織図では班長とされているが、これまで、組合員は、その3名と一緒に「取り回し」の仕事をしていたにもかかわらず、その3名のみが昇格し、組合員はそのままであり、組合員が差別的に扱われたのではとの疑念を抱いていると述べ、会社に対して何年に何名昇格したのかといった情報の開示を要求した。

それに対して会社は、開示できるかを検討して回答すると述べた。

(11) 28年5月28日、第152回団体交渉が開催された。

団体交渉において、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 組合が、組合員に今年度の協定昇給が実施されていないことを指摘すると、会社は、次の給料日である6月25日に昇給分を清算する旨を回答した。それを受けて組合が、今年度の協定昇給を反映した組合員の労働条件通知書の交付を求め、会社は了承した。

イ 組合が、新たな組織図の開示を求めると、会社は、新たな組織図は社長が作成しているが、現時点ではたたき台の段階であり、いつ完成するかは分からないと回答した。なお、会社が26年11月1日付施行の組織図（前記(6)）の改定に着手するに至った経緯は明らかではない。

(12) 7月2日、第153回団体交渉が開催された。

団体交渉において、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 組合は、再び、今年度の協定昇給が実施されていない組合員がいるとして、未払分の支払を要求し、会社は了承した。

イ 組合は、会社に対し、再び、組織図の開示を求めたが、会社は、まだ完成していない旨を回答した。

(13) 7月21日、会社は、組合に対し、今般、労基署から指摘を受けたために、従業員の残業時間を月100時間未満にして長時間労働を改善しなければならない、ついては、①乗務時間中に休憩を取得できなかった場合に、従前は1時間分の残業代を支払っていたが、今後は別手当にて支給する、②上記の趣旨を理解して協力してもらいたい旨のメールを送付した。

(14) 7月22日、会社は、瑞穂営業所及び入間営業所の運転手に対し、要旨以下アないしエの「労基是正指示における残業時間抑制について要請」と題する文書を配布した。

ア 労基署から、残業時間を月100時間以下とする旨の改善命令を受けた。

イ 現在、乗務時間中に休憩を取得できなかった場合、その休憩時間分を帰庫後の時間外勤務時間に加えている現状がある。しかし、他の営業所への指導監査の際に、デジタルタコグラフ（以下「デジタコ」という。）と日報の出庫・帰庫時間が一致していないことが問題視された。

ウ 法的には後付け休憩時間は日報に記載できず、また、労働時間を抑制する趣旨のもと、乗務時間中に休憩が取得できずに帰庫後の後付け休憩

となる場合には、その時間は日報に記載せずに、デジタコの「休憩ボタン」を一日1時間分押して記録に残すこと。

エ 今後、乗務時間中に休憩が取得できずに後付け休憩となった場合は、一日1時間分の残業代相当額を別の手当（「その他手当」）にて支払う。

(15) 9月10日、第155回団体交渉が開催された。

団体交渉において、要旨以下アないしウのやり取りが行われた。

ア 組合は、7月22日付「労基是正指示における残業時間抑制について要請」の文書（上記(14)）には、B1社長やB5専務などの会社の責任者名が記載されていないが、改めて、B5専務などの会社の責任者の名義にて、組合に文書が提出されれば会社に協力すると述べた。

イ 組合が、従前より開示を求めてきた組織図の作成の進捗を問うと、会社は、まだできていないが、完成までにそれ程の時間は要しない見通しであると回答した。

ウ 会社は、役職の昇格に係る手続について、配車係が会社に「昇格願い」を提出し、順番に幹部で稟議して最後に社長が決裁している旨を説明した。

(16) その後、会社は、組合に対し、B5専務名にて、7月22日付「労基是正指示における残業時間抑制について要請」（前記(14)）と同趣旨の文書を提出した。

(17) 10月25日、会社は「その他手当」（前記(14)エ）の支給を開始した。従業員の給与明細には「その他」欄に上記手当が記載されるようになった。

なお、「その他手当」は、後記6(6)のとおり、30年8月25日支給の給与から支給されなくなった。

(18) 29年2月22日、組合は、会社に対し、「2017年春闘要求」を送付し、29年の賃上げとして「一律月額20,000円または10%以上UP」等を要求した。

(19) 4月8日、第160回団体交渉が行われた。

組合側はA1委員長、A13書記長ら8名、会社側はB5専務及びB6弁護士の2名が出席した。団体交渉において、要旨以下アないしウのやり取りが行われた。

ア 会社のB5専務は、要旨以下(7)ないし(ウ)の内容の説明を行った。

(ア) 従前、運転手の月間残業時間は130時間程度であったが、会社は、それを93時間以内に収めるべく取り組んだ。ただし、それに伴って運転手の給与が減ることとなったので、社長は、それに対する一定の措置を講じたいとの考えを持っている。

(イ) その措置としては、運転手の減収分を穴埋めするようなものではないものの、現在、運転手の基本給は勤続年数の長短にかかわらず同額であるので、勤続が長い人と短い人の間で金額の差がつくような、勤続年数を加味した支給をするというのが社長の基本的な考えである。

(ウ) 具体的な金額などはまだ言えないが、4月22日までに、会社として本件勤続給について結論を出す予定である。

イ 組合は、4月22日までに結論を出すとのことだが、同月25日の給与支給日までに妥結できるように、もっと早く回答してほしいと述べた。

それに対してB5専務は、専らこの件に専念しているわけではないし、また、15日締めにて給料が払われている従業員への対応も検討しなければならないとして、組合の要求に難色を示した。また、B6弁護士は、昇給は労働者に不利益となるものではないので、後日に遡及支給することも考えられるのではないかと述べた。

組合は、たとえ4月25日の給料支給日に間に合わなくとも、遡及払を約束してもらえるのであれば、妥結が遅れても構わないと述べた。

ウ 組合は、本件勤続給については協定書を締結した方がよいと考えている、4月22日までに会社からの本件勤続給に係る回答を受けたら、妥結通知を出す旨を述べた。また、組合は、もし給与支給日に間に合わなければ、仮払金として受領する形でもよいなどと述べた。

それに対して、B5専務は「最悪は5月25日に2か月分乗っければいいんでしょ。」「末締めの人も4月から実行だったら同じように申し訳ないけど5月に2か月分いれますよ。」と述べた。

組合は、会社に対し、決定した本件勤続給の内容について、4月22日までに組合へ回答することを確認し、併せて、その回答の中で会社から示された金額については、そのまま受け入れる旨を述べた。

(20) 会社は、4月13日にA1委員長、同月14日にA2分会長に対し、同月1

日付けの「雇用契約書兼労働条件通知書」を交付し、両名は同書類にそれぞれ記名押印した。

なお、上記書類には、A 1 委員長には基本給が500円増額した金額が、A 2 委員長には評価給が500円増額した金額が記載されていた。

(21) 4月22日、会社は、本件勤続給の決定内容について組合に回答することになっていた（前記19ウ）が、回答を行わなかった。

(22) 5月24日、会社は、組合に対し、「4月分より給与変更を予定していましたが、5月25日に間にあわず、現況及び今後の予定を添付しますので、ご協力の程よろしくお願い致します。」と記載したメールを送付した。

上記メールには、三つの営業所（瑞穂、入間、川越）の従業員に宛てた、以下の内容の「4月度給与支給について」と題する文書が添付されていた。

「① 長時間労働撲滅の為、コンプライアンスに則った労働時間にする為、各乗務員には協力して頂いていますが、全社的に見直しを行っている為、5月25日に間に合わず次月以降の処理となります。

② 上記のとおり労働時間短縮に伴う時間外手当で支給している賃金体系の乗務員で瑞穂（営）、入間（営）、川越（営）となります。

③ 他部署は、勤続給を考慮した賃金規程で行います。

④ 当初の支払い計画5月25日支給日分の4月分から適用しますが、支給方法は、賃金又は賞与で検討しています。

就業規則・賃金規程を来月上旬には展開しますので、ご協力の程お願い致します。」

(23) 7月10日、組合は、会社に対し、「2017年7月15日の団体交渉議題について」を送付し、第161回団体交渉において協議を求める議題として、「未だに提出されていない組織図についての協議」、「会社から提出してもらった賃金規定案についての協議、2017年4月からの昇給が間に合わなかった場合の遡及支払いについての協議」等を通知した。

(24) 7月15日、第161回団体交渉が行われた。

団体交渉において要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 組織図について

組合が、組織図の開示を求めると、会社は、組織図の作成は社長が行

っており、社長が決めないと出せない、いつまでに開示できるのかも社長に確認しないと分からない、ただし、社長の頭の中ではできているはずだと述べた。

会社は、社長に確認した上で、組織図をいつまでに完成させるのかを組合に回答することとなった。

イ 新賃金規程について

組合が新賃金規程について質問すると、会社は、大きく変わるのは勤続給である、通勤手当についても検討しているが、順調には進んでいないなどと回答した。また、会社は、新賃金規程はまだ作成中であるが、7月25日の給料支払日の4日前には確定するなど述べた。

(25) 7月24日、会社は、組合に対し、「新賃金規程の詳細まで詰められていません。従いまして、正社員については7月25日支払いの給与から、既存の給与支給項目に勤続給を追加し、支給しました。但し、新賃金規程が出来るまでの暫定措置であることをご理解願います。」と記載したメールを送付した。

(26) 7月24日、組合が、会社に対し、本件勤続給の単価を質問するメールを送付すると、同月25日、会社は、組合に対し、28年11月時点での勤続年数に単価500円を乗じて算出している旨をメールにて回答した。

(27) 29年7月25日、会社は、給与明細に新たに「勤続給」の項目を設けて、従業員に本件勤続給の支給を開始した。

組合員兩名に対する本件勤続給の支払状況は、別表2のとおりである。

なお、後記13(8)のとおり、組合員兩名に対する本件勤続給の支給は、令和2年3月25日の給与支給日以降は行われていない。

(28) 平成29年8月5日、会社は、組合に対し、暫定処理した本件勤続給は7月支給分の給与から支給している、また、組合への新賃金規程の提示は、規程の別表がまだ作成中であるので、もう少し時間をもらいたい旨のメールを送付した。

(29) 8月26日、第162回団体交渉が開催された。

団体交渉においては、要旨以下アなしウのやり取りが行われた。

ア 新賃金規程について

組合が、新賃金規程について、その後の作成の進捗を尋ねたところ、会社は、検討が進展していないと回答した。

イ 本件勤続給について

組合が、本件勤続給の支給は6月分給与（7月25日支給）から開始されているが、4月分と5月分がまだ支払われていない、いつ支払われるのかと問うと、会社は、「忘れていた。」と述べた。

それを受けて組合は、未払となっている4月分と5月分は、冬の一時金支給時に併せて支払ってもらう形でも構わないと述べると、会社は「計算する。」と回答した。

ウ 本件勤続給に係る協定書について

組合は、本件勤続給の支給について、協定書案を作成して会社に提案する旨を述べた。

- (30) 12月22日、組合は、会社に対し、以下の内容の「本件勤続給に関する協定書（案）」を送付した。なお、会社は、この「本件勤続給に関する協定書（案）」への調印には応じていない。

「Y 1 会社（以下会社という）とA 5 分会（以下組合という）は賃金規定について合意するまでの間、下記のとおり本件勤続給を行うことを合意する。

支給額：勤続年数×500円

支給日：給与支給日

支給開始：2017年6月

特記事項：2ヶ月分については2017年冬季一時金に上乗せして支給する。会社と組合は、十分な協議のうえ賃金規定を整備する。」

- (31) 30年4月7日、第164回団体交渉が開催され、主に、中労委で係属中の中労委事件や新賃金規程などのやり取りが行われた。
- (32) 4月25日、会社は、組合員に対し、協定昇給を行わず、一方で、本件勤続給については増額して支給し、また、翌年の31年4月25日の給与支給時においても同様であった。

A 1 委員長及びA 2 分会長に対する、協定昇給及び本件勤続給の支払状

況は、別表２のとおりである。なお、協定昇給については、給与明細上、Ａ１委員長は「本給」、Ａ２分会長は「評価給」の支給項目覧に記載されていた。

(33) 30年５月19日、第165回団体交渉が開催された。

団体交渉においては、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 協定昇給について

組合は、今年の協定昇給が行われておらず、今年の労働条件通知書も交付されていないとして、速やかに実施することを要求した。

それに対して会社は、５月26日までに回答する旨を述べた。

イ 新賃金規程について

組合が、新賃金規程は正式に決定したのかと問うと、会社は、まだ正式決定に至っていない、進捗の状況は組合に伝える旨を回答した。

(34) ５月26日、会社は、組合に対し、①新賃金規程は、７月の施行を目標として調整を進めている、②新就業規則は、５月28日に組合に提示することなどを回答するメールを送付した。

6 新賃金規程の施行とその後の団体交渉等

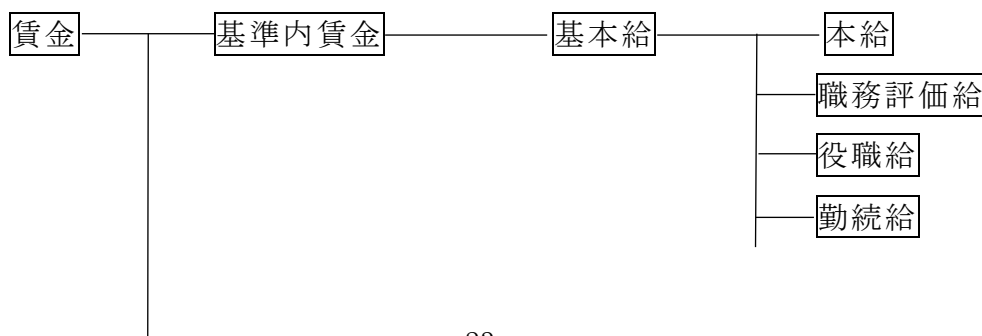
(1) ６月23日、会社は、従業員代表に対し、新就業規則並びに新賃金規程及び同規程に付随する「職務基準書／専門職」についての説明会を開催した。説明会には、入間営業所の従業員代表（当時）であるＡ２分会長が出席した。また、併せて、分会を代表してＡ６（当時分会長）も出席した。

６月26日、会社は、従業員代表の異議がない旨の意見書を添付して労基署に新賃金規程の届出を行った。

(2) ７月１日、会社は新賃金規程を施行した。なお、新賃金規程には以下の定めがある。

「第４条 賃金の構成は次のとおりとする。

賃金構成図（正社員）



(以下略)

——基準外賃金—— (略)

第17条 役職給は、役職者（責任と役割を与えられた人）に対して、その責任と役割等に応じて別表《基準内賃金表（正社員／事務職）》《基準内賃金表（正社員／専門職）》のとおり支給する。

第18条 勤続給は、起算日を4月1日と定めて入社日より換算し、毎年付加して支給する。

第25条 その他手当は、前条に当てはまらない突発的な手当として支給する。」

なお、上記第17条（役職給）の「基準内賃金表（正社員／専門職）」の定めは以下のとおりである。

ランク	一般	一般 2	指導員	班長	職長	職長 2	職長 3
B・C	0	0	5,000	10,000	15,000	20,000	30,000
A	0	0	5,000	12,000	17,000	22,000	30,000

(単位：円)

また、新賃金規程には、別表として職務基準書（別表4）が定められていた。

(3) 7月14日、第166回団体交渉が開催された。

団体交渉においては、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 組合は、再び、今年の協定昇給がなされていないことを指摘して説明を求めた。それに対して会社は、「勤続給を付けたので一緒と思っていた。」と回答した。

組合は、本件勤続給の開始に伴って、従前支払われていた協定昇給を廃止する妥結などはしていない、定期昇給協定の不履行であるとして、協定昇給分の支払を要求した。

イ 組合が、組合員の今年の労働条件通知書を団体交渉の場にて交付してもらいたい旨を伝えてあったが、本日持参しているかを尋ねたところ、会社は、持ってきていないと述べた。

(4) 8月4日、会社は、組合に対し、組合員の労働条件通知書は、組合と新賃金規程について合意できていないため作成していないが、新旧比較表を

作成して組合に送付する旨のメールを送付した。

- (5) 8月6日、会社は、組合に対し、組合員らの給与について、新賃金規程を適用した場合の新旧比較表を作成して送付した。

なお、会社が作成した新旧比較表では、A1委員長の賃金は、現行及び新賃金規程適用後ともに「勤続給9,000円」と記載され、A2の賃金も、現行及び新賃金規程適用後ともに「勤続給10,500円」と記載されていた。

- (6) 8月25日、会社は、全従業員に対し、前月まで支給されていた「その他手当」の支給を行わず、同手当を廃止した。

- (7) 8月31日、組合員兩名は、会社に対し、7月25日に会社が支払った給与について、賃金妥結前の一部として受領する旨の「通知書」を送付した。

- (8) 9月1日、組合は、会社に対し、「給与『その他』手当が削減されていることについての申し入れ書」を交付した。上記申入書には要旨以下アないしウの内容が記載されていた。

ア 会社は、何ら組合に説明せずに「その他手当」を削減した。速やかな手当の支給を求める。

イ そもそも、13年4月24日付けの人事約款協定書では、組合員の労働条件を変更する場合は、事前に組合に通知して十分協議することとなっている。

ウ 協定書違反のたびに都労委に申立てをするのは不毛である。会社は、速やかに対応されたい。

- (9) 30年9月8日、組合及び分会は、会社に対し、「その他手当」の支給を求める内容の「給与『その他』手当についての申入書」を送付し、文書にて回答することなどを要求した。

- (10) 10月13日、第167回団体交渉が開催された。

団体交渉では、要旨以下アないしエのやり取りが行われた。

ア 会社は、B5専務が来年で退任するため、団体交渉への会社側出席メンバー及び組合との連絡窓口役が変更となる旨を告げた。

イ 会社は、新賃金規程に係る協議をするために、事務折衝の開催を希望すると述べた。それに対して組合は、新賃金規程の協議を行う前に、まずは、会社が、定期昇給協定を遵守するとともに、「その他手当」を削

減前に戻すことが必要であると主張した。

ウ 組合は、再度、協定昇給が実施されていないとして、その履行を求めた。

エ 会社は、10月20日までに、団体交渉の新たな会社側出席メンバー及び組合との連絡窓口役とともに、協定昇給の停止や「その他手当」の廃止などについて回答することとなった。

- (11) 10月20日、会社は、組合に対し、今後、組合との連絡窓口がB 5専務からB 2執行役員に交代すること、「その他手当」に係る回答期限を延期してほしい旨のメールを送付した。

10月20日、組合は、会社に対し、後任の連絡窓口であるB 2執行役員にはいつから連絡をすればいいのか、時間の猶予を求めた回答はいつになるのかを具体的に回答することなどを求めるメールを送付した。

- (12) 10月22日、会社は、組合に対し、①今後はB 2執行役員に連絡をしてほしい、②「その他手当」等に係る回答は今週中に行う、③組合との認識の不一致を防ぐために、これまでに組合と会社とで締結した協定書を提供してほしい、④支障がないように後任者に引き継いでおく旨をメールにて回答した。

- (13) 10月23日、組合は、会社に対し、①これまでに締結した協定書は会社も保管しているはずであり、その協定書を見れば認識の違いが生じることはない、②前回の団体交渉前の雑談で、B 2執行役員がB 5専務から何も引き継いでいない旨を発言していたが、B 2執行役員は組合との協定書を見たこともないのか、③B 2執行役員とB 1社長以外の人は組合との協定書の存在は知っているのか、④協定書の送付は拒まないが、上記の点の回答を求める旨のメールを送付した。

- (14) 10月27日、会社は、①B 5専務からB 2執行役員への引継ぎはまだ完了していないが、会社に全ての協定書があるのかを確認するために協定書の提供をお願いした、②「その他手当」については、連続運転禁止のために休憩することが必要であり、実質的にも休憩していることから、暫定処置をなくし、正常な形にしたという認識である旨をメールにて回答した。

10月28日、組合は、会社に対し、①協定昇給について会社から回答され

ていない、②「その他手当」についても回答しないと理解してよいかなどと問うメールを送付した。

- (15) 11月19日、組合と会社とは事務折衝を開催した。

組合は、会社に対し、「賃金規程に対する質問並びに質問書」を交付し、昇給基準の開示や「役職基準を満たしている組合員がなぜ一般職なのかについて明らかにすること」などを要求した。

なお、事務折衝における、その他のやり取りは明らかではない。

- (16) 11月28日、組合は、会社に対し、同月19日の事務折衝にて会社が約束した回答がなされていないとして、回答を催促するメールを送付した。

- (17) 会社は、11月26日付「2018年11月19日事務折衝に於ける質問の回答」と題する文書を同月29日に組合へ送付した。

上記文書には、要旨以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 定期昇給協定による500円の協定昇給について

- (ア) 定期昇給協定第1項には、「組合員の賃金構成は基本給（90,000円＋勤続年数×500円）」と記載されている。このことから、上記協定書に基づく組合員に対する協定昇給は、新賃金規程における「勤続給」に相当するものと考えている。

- (イ) しかし、会社は、29年4月に新賃金規程の暫定適用として本件勤続給（500円）を支給した際に、誤って組合員に過払してしまい、以後同年7月にも勤続年数×500円を誤って支払った。本件勤続給の支払においては、組合員の入社時まで遡って計算しており、30年分についても新賃金規程の暫定適用として本件勤続給500円を誤って支払っている。以上については訂正してお詫びする。

- (ウ) よって、組合が、あくまで従前の定期昇給協定どおりに定期昇給分の支払を求めるのであれば、重複して過払となっている、会社と組合との間で合意をしていない新賃金規程の勤続給分は、遡及して会社に返金してもらいたい。

- (エ) 会社としては、組合に、新賃金規程の勤続給は協定昇給に当たるとの認識で一致してもらうことで、労働条件の改善に向けた新賃金体系移行への協議を進展させることができると考えている。

イ 「その他手当」について

(ア) 港湾コンテナターミナルにおける朝の並び（待機）及び連続運転 4 時間ごとの 30 分休憩については、これまで休憩時間として扱う認識がなく、後付け休憩時間を時間外勤務として扱ってきた経緯がある。

そして、後付け休憩時間に時間外賃金を支払うことに対して、行政から改善指導を受けたため、会社は、その休憩時間分を、暫定的に「その他手当」の項目にて支払ってきた。

(イ) 今般、運輸局からの指導を踏まえて、会社は、連続運転 4 時間ごとの休憩 30 分又は朝の並び（待機）の時間は休憩時間に当たるとの見解に変更したため、「その他手当」は廃止となった。

(ウ) この取扱いは、新賃金規程の施行と同時期ではあったものの、両者は全く別物であり、新賃金規程とは関連性のない、全く違う考え方によるものである。

7 第168回団体交渉の開催

11月30日、第168回団体交渉が開催された。

組合側は、A 1 委員長、A 13書記長ら 4 名、会社側は、B 6 弁護士、B 2 執行役員ら 5 名が出席した。団体交渉に出席予定であった B 5 専務は、当日、業務上の都合にて急遽欠席となった。

なお、B 2 執行役員は、交渉担当を引き継いで最初の団体交渉であった。

団体交渉では、要旨以下(1)ないし(4)のやり取りが行われた。

(1) 経営資料の開示について

ア 最初に一時金要求について協議が行われたが、組合は、これまでの一時金協議の際に開示されていた経営資料の開示が今回はなされていないことを指摘した。

また、組合は、過去の協定において、会社は経営資料を開示することとし、組合も開示された資料をみだりに開示しないという約束をしている、また、過去10年程度は、同じ様式にて経営資料が開示されているので、従前どおりの対応をしてほしいと求めた。

イ 会社の B 2 執行役員は、「ごめんなさいね、ちょっとよく分かんないんだよ、どんなのが出てるのか。」、「（B 5 専務から）引継ぎがまだ

なされていないと言えばいいのかな。なんて言えばいいのかな。どんな資料を出しているのか分からない。」などと回答した。

また、B 2 執行役員は、会社が前回開示した資料の内容を把握していないので、そのまま開示できるかの判断はつかないが、それも含めて前任のB 5 専務に確認する、資料の開示は、12月 8 日まで時間の猶予をもらいたい旨を述べた。

ウ 組合はその旨を了承し、一時金の協議は経営資料の開示後に行うこととなった。

(2) 協定昇給と本件勤続給について

ア 組合が、第160回団体交渉（前記 5 (19)）における本件勤続給のやり取りの内容について、会社は団体交渉の議事録にて内容を確認するとしていたと述べ、その結果についての説明を求めたところ、B 2 執行役員は、「いつの議事録っていうのは分かんなくてごめんなさい。」と述べた。

イ 組合は、第160回団体交渉では、会社は協定昇給500円を反映した組合員の労働条件通知書を交付することとしたが、それとは別に、一律に昇給を行うとして、4月の給与支給日までに組合からの妥結通知が間に合わない場合は仮払金として支給すると述べたはずであると説明した。

また、組合は、第160回団体交渉の時点では、B 5 専務からは本件勤続給を一律支給することだけを伝えられ、具体的な内容がまだ決まっていないということだったから、組合は金額にかかわらずに妥結する旨を口頭にて返答した、また、この団体交渉にて組合が春闘の賃上げ要求を行い、それに対してB 5 専務が、今年は昇給すると回答したというのが、この団体交渉のやり取りであると主張した。

ウ 会社のB 6 弁護士は、それは労使の合意にまで至っているとはいえないし、約束事が記載されて署名捺印する協定書も締結されていない、また、その団体交渉の中で、そのような妥結をした記憶もない旨などを述べて反論した。

組合は、B 5 専務から妥結通知を出してくれと言われて、おそらく妥結通知も出していると述べると、B 2 執行役員は、「これちょっとB 5 さんの答えなんで。」、「ごめんなさいね、今日、本人が来て話しする

と思ったので、この件については僕ノータッチなんですよ。」「俺も過去のさ、一言一句全部、読んで、ここに臨んでるわけじゃないさ。」と述べた。

エ 会社は、第160回団体交渉での発言に対する双方の認識が違いすぎる、何か認識のずれがあるのではないか、組合の認識との違いを確かめたい、時系列で確認させてほしいと述べるとともに、組合として、協定昇給以外に、単純に500円の定期昇給の上乗せではなく、勤続年数に500円を掛けたものが支払われていることについて、どのように理解をしているのかを尋ねた。

組合は、上記イと同趣旨の内容を回答するとともに、会社に対し、団交議事録やメールなどの記録は全て会社にも残っているのであるから、会社側でよく調べてきてほしいと反論した。

オ B 2 執行役員は、組合の認識として、従前の協定昇給がある上で、更なる昇給の上乗せを要求し、それに対して会社が組合員らの入社時まで遡って本件勤続給を支払ったということで間違いないかと問うと、組合は、7月25日にそのように会社が回答したメールが残っているので間違いないと答えた。

B 2 執行役員は、今後の進め方への希望を尋ねた。それに対して組合は、この件は経緯を含めて整理が必要である、会社で経緯を含めて整理してほしい、また、新賃金規程について妥結するのか否かの整理もしていきたいので、それと併せて進めていきたいと述べた。

組合は、11月19日の事務折衝にて求めた新賃金規程に対する質問事項への回答をしてもらいたい旨を述べた。それに対してB 2 執行役員が、本日、口頭であるが、答えられる範囲で回答する旨を述べたところ、組合は、「その他手当」の件を先に協議したいとして、議題を移した。

(3) 「その他手当」について

ア 組合が、B 2 執行役員に対し、「その他手当」について、B 5 専務からどのように引き継がれたのかを問うと、B 2 執行役員は、「これごめんなさい、これね、今日、B 5 さんが来てやると思ってたから、ろくすっぽ見ていないといったら怒られちゃうけど。」と回答した。

イ 組合は、「その他手当」に係る会社の文書を読むと、朝の並びの待機を休憩として指示しているように読めるが、荷待ちの待機は休憩ではなく労働時間である、行政のホームページにも待機には賃金を払う旨が載っているなどと主張した。

それに対してB2執行役員は、これまでは、本来1時間の休憩を取るべきところで休憩が取れていないので、その分を手当として支払っていた。ところが今は、休憩を取らないことは違法であるから、1時間の休憩はきっちり取得してもらうようにした。また、以前は朝の並びは（就業時間である）待機との理解だったが、今では、それを休憩とみなせるように変わっている、そのほかにも、4時間連続運転ごとの30分休憩についても休憩とみなせるようになっている。そうなると、法令を遵守してきっちり一日1時間の休憩を取得するのであるから、「その他手当」を支払う理由はなくなり、「その他手当」を廃止することで本来の姿に戻ったと思っていると述べた。

ウ 組合は、「その他手当」は新賃金規程の施行の際に廃止されている、新賃金規程の適用がない組合員は、「その他手当」分が賃下げとなるが、新賃金規程が適用される人たちは、「その他手当」がなくなっても給料が下がらないような賃金体系になっているのではないのかと尋ねた。

会社は、新賃金規程は、施行時に従前の賃金よりも下がらないような配慮をした賃金体系としてあるが、「その他手当」の部分は考慮していない、「その他手当」とは全く別の考え方であり関係ないと回答した。

組合は、賃金は、繰り返し払われれば、当事者間の合意と同じ効果が発生する、逆に、賃金は、当事者間での合意なくして、勝手に下げてよいものではない、組合員は賃金が下がることに同意していないのであるから、新賃金体系に合意するまでは「その他手当」相当分が支払われるべきであるなどと主張した。

エ 組合は、これまで支払われていた「その他手当」の支給がなくなり、実質的な賃下げとなることを問題視しているので、それが解決できればよいと考えている、他のところでつじつまの合うようにしてほしいと述べた。

- (4) 団体交渉の最後に、B 2 執行役員は、従前の一時金交渉と同様の経営資料を組合に開示すること、また、議事録等にて第160回団体交渉におけるやり取りの内容を確認することなどを了承した。

また、次回の団体交渉にはB 5 専務も出席する前提で、開催日の調整を行い団体交渉は終了した。

8 第168回団体交渉後の労使のやり取り

- (1) 12月1日、組合は、会社に対し、これまでに組合と会社とが締結した協定書のデータファイルを送付した。
- (2) 12月10日、組合と会社とは事務折衝を開催した。

事務折衝では、次回の団体交渉における議題の確認などが行われるとともに、組合は、これまでに会社から開示されていた経営資料をB 2 執行役員に送付すること、会社は、新賃金規程を組合員に適用して賃金を試算した資料（以下「賃金シミュレーション」という。）を作成して、組合に提示することなどが確認された。

- (3) 12月16日、組合は、B 2 執行役員に対し、これまでに会社から開示されていた経営資料及び「16年度夏季一時金協定書」を送付した。上記協定書には、要旨以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 会社は、今後は年度計画による経営指数管理などの充実を図り、従業員に対して明確に説明ができ、理解を得られるよう努力する。

イ 会社は、今後の一時金交渉について、査定基準内容、算定根拠等について十分に協議し、早期決着を行うよう努める。

9 第169回団体交渉の開催

31年2月2日、組合と会社とは、第169回団体交渉を開催した。組合側は、A 1 委員長及びA13書記長ら4名、会社側は、B 1 社長、B 5 専務、B 6 弁護士、B 2 執行役員ら8名が出席した。なお、B 1 社長は、団体交渉の途中で退席した。

団体交渉において、要旨以下(1)ないし(3)のやり取りが行われた。

- (1) 協定昇給と本件勤続給について

ア 組合は、前回の団体交渉において、会社が、第160回団体交渉におけるやり取りなどを議事録にて確認するとのことであったとして、その結果

について説明することを求めた。

それに対して会社は、「分会長の方に11月26日に出した回答書（前記6(17)）」、「そのとおりです、内容的には。」と回答した。また、会社は、定期昇給協定をみると「勤続給×年数」という表現となっているので、この協定による昇給は勤続給に相当するものであるとの認識で、30年11月26日付けの回答書は出していると述べた。

イ 組合は、第160回団体交渉において、B 5 専務は、従業員の労働時間が減少して賃金が減った分を補うために、勤務年数で差をつける賃金規程を作ろうと考えていると述べているが、一方で、協定昇給500円を反映させた労働条件通知を組合に交付し、実際に29年4月25日に協定昇給を実施している。団体交渉の録音を確認してもらえば分かるが、そのときに定期昇給協定のやり取りはしていないし、その協定の内容が新賃金規程の中で同一のものとなるという話なども一切していないと主張した。

また、組合は、7月24日にB 5 専務からは、暫定昇給することになった、既存の給与支給項目に「勤続給」を追加して支給したとの回答もなされているなどと主張した。

会社は、本件勤続給の制度は、組合員の人たちとは異なり、非組合員の運転手たちには定期昇給がないため、何とか昇給を図ろうと考えたものである、本件勤続給について組合との労働協約がない以上は、そもそも組合員に支払う必要はなかったと述べた。

ウ 組合は、第160回団体交渉において、組合は、昇給するならば妥結通知を送る、協定書を結ぶと述べている。しかし、それに対して会社からの回答は返って来なかったから、妥結通知なり協定書の調印に至らなかったものである。このことは、団体交渉にて合意した事項について、会社が協定書に協定調印しなかったもので、会社側の責任であると主張した。また、組合は、会社が30年11月26日付回答書(前記6(17))のように認識しているのであれば、なぜ、会社は、29年7月の本件勤続給の支給開始時に、本件勤続給は協定昇給の代わりだと組合に言わなかったのかと尋ねた。

それに対して、会社は、そのときには、そのような認識はなく、協定

昇給と本件勤続給とは違うものと認識していた、しかし、遑って調べていったら誤りと気が付いたということであると回答した。

エ その後、労使にて議論が続いた後、組合は、会社に対し、これ以上労使間でもめないようにするために、軌道修正や再考をするように求めた。

それに対して、会社は、「する気はない。」、「だって、ここ（30年11月26日付回答書）に書いてあるじゃん、このとおり。」と回答した。また、会社は、組合員には協定昇給があるが、非組合員には昇給がなかった、そうした中で会社は、運転手の確保や意欲向上のために、組合員と同じように「年数×500円」の支給を考えた、そういうものだから新賃金規程を施行する前に暫定的に実施したのであり、本来であれば、協定昇給と本件勤続給とは、定義的に同じものであると主張した。

オ 組合は、単に、後からB5専務の認識が変わっただけであり、金額が同じ500円で名称にも同じ「勤続」とついているから、それにうまく当てはめてしまったとしか聞こえないなどと主張して会社の姿勢を非難した。

また、組合は、30年11月26日付回答書（前記6(17)）が会社の最終回答であるならば、不本意ではあるが、組合は争わざるを得ないので、どこかで整理していい関係に戻した方がよいと思っていると述べた。

(2) 「その他手当」について

ア 組合は、休憩時間の問題は会社の考え方に従うが、手当が減らされることには納得ができない。港湾ターミナルで並ぶ列が止まっていることは現実であり、そのときに食事などはできるが、その待機の時間は休憩時間ではなく就業時間である。これまでは、就業時間に車両の列が動いていないから休憩ボタンを押せとの会社の指示に従っており、それにより休憩時間分の給料が減るので「その他手当」が支払われていた。しかし、現在でも、それと全く同じ仕事の仕方をしており、待機の時間に休憩ボタンを押している。それにもかかわらず、今度は、その時間は休憩だから「その他手当」はなくしますというのはおかしいと主張した。

会社は、手当を減らした認識はない、休憩は取る必要があるから、それが取れないのであれば取れる方法を考えなければならない、法令どお

りに一日1時間休憩を取り、取れないのであれば、港でも高速道路のタイミングでもいいので、1時間休むように指示している、その際に何かの業務を指示することもないなどと述べた。

また、会社は、以前は休憩できないから「その他手当」を払っていた、しかし、朝の並びで休憩できるのであれば休憩するようになると変わったのであるから、それに伴って手当の支払がなくなったものであると述べた。

組合は、組合が問題視しているのは休憩時間の取り方ではなく、「その他手当」のことについてである、「その他手当」が支払われるのであれば、休憩時間の考え方は会社に従う、休憩時間を取得することを理由に給料を下げないでほしいなどと述べた。

イ 組合は、今回の新賃金規程では、「その他手当」が廃止されても、従前の賃金が下がらないように、この部分が加味されているのではないのかと疑問を呈し、一方で組合員は、まだ何も決まっていけないのに、「その他手当」だけがなくなって給料が下がったと主張した。

会社は、「その他手当」の廃止は賃金規程の変更ではないし、新賃金規程は待遇を良くしようといういろいろ考えたものだが、「その他手当」がなくなった分を新賃金規程の中では補填していないと反論した。

(3) 昇格について

組合は、組合員らは昇格基準を満たしているようにみえると主張すると、会社は、新賃金規程の職務基準書に勤続3年以上などとあるが、昇格は積極性などの要素も含めて判断する、3年勤めたから自動的に班長、職長になれるわけではないなどと述べた。

また、会社は、新賃金規程に変えた際には、従前の賃金から下がらないようにする必要があり、役職をスライドした場合などで賃金が下がらないようにするという目的もあった。だから、ある人が役職基準を満たしたからその役職になったとは一概にはいえない状況はある。そして、これからは、この4月からが勝負であり、1年間仕事して、やれと言われていないのでやらないといった仕事ぶりであれば、指導員以下となるなどと述べた。

10 第169回団体交渉以降のやり取り

(1) 31年2月15日、会社は、組合に対し、A1委員長とA2分会長の賃金を

新賃金規程に当てはめて試算した「新賃金変更比較表(シミュレーション)」(以下「第1回賃金シミュレーション」という。)を交付した。

なお、第1回賃金シミュレーションでは、A1委員長の職位は「一般職1」、A2分会長の職位は「一般職2」に位置付けられて、賃金が計算されていた。

なお、「一般職1」又は「一般職2」は、新賃金規程の職務基準書(別表4)上、指導員の下位に位置付けられる職位である。

- (2) 2月27日、組合は、B2執行役員に対し、過去に会社が組合に開示した経営資料を送付した。

11 第170回団体交渉の開催とその後の労使のやり取り

(1) 第170回団体交渉の開催

3月2日、組合と会社とは、第170回団体交渉を開催した。団体交渉において、要旨以下アないしウのやり取りが行われた。

ア 第1回賃金シミュレーションについて

組合が、会社の提出した第1回賃金シミュレーションの説明を求めたところ、会社は、新賃金規程に当てはめて計算しているが、従前の賃金額よりも下がる部分がある、それをどうするのかはこれから考える。この第1回賃金シミュレーションは、組合員両名がこれまで賃金を多くもらっていたことを明らかにしたものだと言った。

イ 組合は、組合が要求する内容で作成したシミュレーションを会社に提示した。

ウ 組織図について

組合は、次回の事務折衝のときに組織図を開示するように求めた。

- (2) 3月28日、組合と会社とは、事務折衝を開催した。

事務折衝では、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 組合は、30年4月から実施されていない協定昇給や「その他手当」などの支払を要求し、会社は、それらの交渉のたたき台として、組合が解決案などを提示することを求めた。

イ 会社は、組合に対し、再作成した賃金シミュレーションを、3月29日に提示する旨を述べた。

- (3) 3月29日、会社は、組合に対し、①次回の事務折衝は、年度初めの関係もあり4月中旬以降としたいこと、②会社としても早急に解決したいと考えていること、③賃金シミュレーションを含め、3点の解決案を次回の事務折衝で提案できるように準備する旨のメールを送付した。

4月10日、会社は、組合に対し、次回の事務折衝は同月26日に実施したいこと、そのときに組合員の賃金シミュレーションを提示する旨のメールを送付した。

- (4) 4月26日、事務折衝が開催された。

組合はA1委員長が、会社はB2執行役員が出席し、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。なお、上記以外の出席者は明らかではない。

ア 会社は、組合に対し、組合員らの賃金シミュレーション（以下「第2回賃金シミュレーション」という。）を交付した。

上記シミュレーションは4種類作成されており、A1委員長については、①現行賃金、②役職あり、③役職あり及び通勤手当を加算、④役職あり、通勤手当を加算及び休日手当を増額して試算したものであり、A2分会長については、①現行賃金、②役職あり、③役職あり及び通勤手当を加算、④役職あり並びに通勤手当及び休日手当を加算した場合を試算したものであった。

また、上記シミュレーションにおける役職欄には、A1委員長については②ないし④には「指導員」、A2分会長については②は「班長」、③及び④には「指導員」と記載されていた。

イ 会社は、第2回賃金シミュレーションにおいてA1委員長及びA2分会長に役職を付けたことについて、要旨以下(ア)及び(イ)の説明を行った。

- (ア) A1委員長の役職について

当初は2枚目（上記アの②役職あり）を採用しようと考えていたが、3枚目（同③役職あり及び通勤手当を加算）が会社の最終案である。

- (イ) A2分会長の役職について

A2分会長の役職は指導員とした、同人はアルコール検査で検知されるなどしているので班長を担うのは無理であると判断しており、役職を2階級上げることはできないと考えている。

- (5) 令和元年6月8日、組合は、会社に対し、同月7日付「新賃金制度についての申入書」をメールにて送付した。

上記文書には、①組合員の賃金が現状よりも下がらないように、何らかの手当を追加した賃金シミュレーションの再作成を要求すること、②上記要求事項に対する文書回答を求めること、③これらについて協議するために団体交渉又は事務折衝の開催を求めること、④上記団体交渉又は事務折衝の開催候補日を組合に提示することを求めること等が記載されていた。

- (6) 6月27日、組合は、上記(5)の申入書に対する会社から回答がなかったため、会社に対して回答を催促した。

これに対し、7月2日、会社は、組合からの6月8日付メールを受信していない旨を回答し、それを受けて組合は、7月2日、会社に対し、再度、6月7日付「新賃金制度についての申入書」を送付した。

- (7) 7月4日、参議院議員選挙が告示され、組合のA13書記長が立候補した。
なお、上記選挙の投開票は7月21日に行われた。

- (8) 7月19日、B2執行役員は、組合に対し、申し入れられた事務折衝又は団体交渉は、会社の安全大会（社内の従業員が参加する事故や労働災害を防ぐための講習会）の終了後の日程としたい旨を回答するメールを送付した。なお、メールの文末には「参議院選挙も控えているため」と記載されていた。

それに対して組合は、7月22日、会社に対し、事務折衝又は団体交渉の開催を安全大会の終了後とすることを了承し、開催候補日を組合に提示するように求めた。

- (9) 8月20日、会社は、組合に対し、事務折衝又は団体交渉の組合が希望する日時を問い合わせる旨のメールを送付した。

8月21日、組合は、会社に対し、次回は事務折衝とすることとし、8月22日、27日、28日、29日及び31日を提示したが、8月23日、会社は、提示された日程は、いずれも都合がつかないとして、9月の候補日の提示を求めた。

8月24日、組合は、会社に対し、事務折衝開催の候補日として9月4日、5日、7日、9日、10日、11日、12日、17日、18日、19日及び21日を提示

した。

8月28日、会社は、組合に対し、8月24日に組合から送付された事務折衝の候補日のメールを確認した旨を返信した。

(10) 9月7日、会社は、事務折衝の日程として9月21日の開催に応じる旨を通知する組合宛てのメールを送付したが、メールの宛先がB6弁護士のみとなっており、上記メールは組合に到達していなかった。

(11) 9月9日、組合は、会社に対し、事務折衝の開催日程について、いまだ返答がないとして、回答を催促した。また、組合は、会社に対し、既に送付してある6月7日付「新賃金制度についての申入書」に対する検討の進捗状況も併せて回答することを求めるメールを送付した。

9月9日、会社は、組合に対し、9月7日に事務折衝の日程を回答するメールを送ってあるが届いていない様子なので再送するとして、上記(10)のメールを再送した。

9月9日、組合は、会社に対し、①提示された開催日（9月21日）がA1委員長の出勤日であることを失念していた、②配車係が9月21日の配車の調整をしてくれるのであれば開催できるが、それが難しい場合、24日又は25日であれば開催可能である、③次回は事務折衝のため、会社側の団体交渉メンバー全員の出席は求めないとのメールを送付した。

(12) 9月10日、会社は、組合に対し、①提示された9月24日及び25日は、会社側出席者の出張と重なっており開催はできない、②9月21日の配車調整が可能かは配車係に確認するので、現段階では9月21日の開催で進めたいとのメールを送付した。

上記調整の結果、9月21日に事務折衝が開催されることとなった。

(13) 9月21日、会社は、組合に対し、「2019年6月7日付新賃金制度についての申入書に対する回答書」を提出した。

上記回答書には、以下の記載があった。

「2. 従業員の役職につきましては、現在の規則では各営業所の配車係、上司（上長）、所長（所属長）、担当部長により推薦が稟議され、会社にて承認し昇給しております。そこには荷主企業関係及び一般市民の方からのお褒めの言葉・お礼の言葉等についても賞罰委

員会の開催により昇給するものも含まれます。」

「４．直近１年間の勤務実績を元にしたシミュレーションを再提出致します。」

９月２１日、会社は、組合に対し、再度、組合員らの賃金シミュレーション（第３回シミュレーション）を作成して交付した。上記シミュレーションの役職者欄には、Ａ１委員長及びＡ２分会長ともに「指導員」と記載されていた。

(14) ９月２１日、事務折衝が開催され、会社は、昇格について、要旨以下アないしウの説明を行った。

ア 推薦がなければ昇格することはない。

イ 給料のために役職を付けている場合もあり、役職に見合っていない人も確かに存在している。

ウ 役職者が事故を起こした場合は賞罰委員会にて降格処分としている。

(15) １１月５日、組合は、会社に対し、「会社発２０１９年９月２１日付回答書に対する質問及び要求並びに団体交渉申入書」を送付した。上記文書には、要旨以下アないしエの事項が記載されていた。

ア 新賃金規程の交渉開始から既に１年以上経つが、昨年９月から今年１月までは会社の交渉担当者の交代があり、これに伴う協定書の確認などの対応に時間が費やされている。

また、会社からは、元年３月２９日のメールにて、早急に解決したい旨の回答があったため、組合としても交渉による解決を目指したにもかかわらず、団体交渉が開催されず、事務折衝も４月２６日と９月２１日の２回開催されたのみであり、交渉による解決が放棄された状態である。

このような状態が継続していることから、組合は、今後、不当労働行為救済申立てを準備せざるを得ない。

イ 会社の昇格について、組合員の所属する部署ごとに、職長３、職長２、職長１、班長、指導員、一般職２、一般職１の人数を明らかにすることを求める。

ウ 団体交渉を１１月２２日、同月３０日、１２月６日又は同月７日のいずれかの会社の都合の良い日時で開催することを申し入れる。

エ 上記事項及び団体交渉日程について、11月11日までに回答されたい。

- (16) 11月12日、会社は、組合に対し、瑞穂営業所のコンテナ輸送部門及び入間営業所のコンテナ輸送部門に所属する役職者の氏名、勤続年数及び昇格日を回答するメールを送付した。

そこには、瑞穂営業所には、次長が1名、職長3が1名、職長1が1名（Z6）、班長が4名（Z1、Z2、Z3及びZ9）が在籍し、入間営業所には、職長2が1名、職長1が2名（Z5及びZ7）、班長が1名（Z8）が在籍する旨が記載されていた。なお、指導員の状況は明らかではない。

- (17) 11月16日、会社は、組合に対し、上記(16)にて回答した役職者に関する交通事故の履歴をメールで送付した。なお、それらの事故は全て物損事故であり、該当者等は前記4(6)のとおりである。

- (18) 11月19日、組合は、会社に対し、①申し入れた団体交渉の日程及び要求事項の回答を求めること、②A2分会長が入間営業所から瑞穂営業所に異動になるとの通知があり、異動自体には同意するが、いまだ決着していない事項があるので、労働条件通知書にはまだ署名できない旨を記載したメールを送付した。

なお、A2分会長が所属していた入間営業所は、遅くとも12月31日までに廃止されて瑞穂営業所に統合された。

- (19) 11月22日、会社は、B6弁護士に対し、会社としては団体交渉を12月7日に開催したいとして、同弁護士の都合を確認するメールを送った。

12 本件不当労働行為救済申立て

- (1) 11月27日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

- (2) 本件申立てがなされた11月27日、会社は、組合に対し、次回団体交渉を12月7日に開催することを回答するメールを送付した。

なお、会社が、本件不当労働行為救済申立てがなされたことを認識したときと、組合に上記回答を行ったときとの先後は明らかではない。

第3 判断

- 1 会社がA 1 委員長及びA 2 分会長を昇格させなかったことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点 1)

(1) 申立人組合の主張

ア 申立期間について

会社では、平成15年から運転手の役職者への登用が始まったことから、組合は、その後、長年にわたって、何度も会社の組織図や昇格規定等の開示を求めてきた。しかし、会社は、それらの詳細を明らかにせず、ようやく25年10月12日の団体交渉において昇格基準を示すに至っている。

そして、上記の昇格基準に照らせば、組合員らが当然に昇格できることが明確であったにもかかわらず、その後も会社は、現在に至るまで、組合員らを全く昇格させていない。

以上の経過を踏まえると、上記の昇格差別は、遅くとも、25年10月12日を起算点として、現在に至るまで継続する不当労働行為である。

イ 会社が組合員兩名を昇格させなかったことについて

- (ア) 会社においては、運転手の昇格は年功的に実施されている一方で、勤続20年を経過しているA 1 委員長は、職掌規定も満たしているにもかかわらず、現在まで平社員のままである。

また、25年10月に会社が示した役割・昇格基準書案に照らしても、当時、A 1 委員長は入社14年目であり、「上司の推薦にて役員会で承認されたもの」の点を除けば、昇格基準を満たしており、さらに、30年7月の新賃金規程の職務基準書に照らしても同様である。

- (イ) A 2 分会長も勤続22年を経過しており、職掌規定も満たしているにもかかわらず、現在まで平社員のままである。

また、25年10月の役割・昇格基準書案に照らしても、当時、A 2 分会長は入社17年目であり、「上司の推薦にて役員会で承認されたもの」の点を除けば、昇格基準を満たしており、さらに、30年7月の新賃金規程の職務基準書に照らしても同様である。

- (ウ) 以上のとおり、組合員兩名とも、非組合員と比較しても劣っていないにもかかわらず、会社は兩名について合理的な理由なく昇格させていないのであるから、組合員と非組合員との間で集团的格差が存在し

ているといえる。

- (エ) そして、都労委及び中労委において労使間の紛争が続く状況にあったことから、会社が組合と分会の要職を務める両名を昇格させなかったことは、両名の組合活動を嫌悪したためであることは明らかである。
- (オ) 以上のことから、会社が両名を昇格させていないことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 申立期間について

組合は、25年10月12日から、本件申立日まで昇格差別が継続していると主張するが、その期間は6年以上というあまりにも長期にわたるもので、その時間的接着性は全く認められない。また、単に組合員の昇格差別というだけで、各行為の関連性も明らかとされていない。

したがって、組合の主張は、労働組合法（以下「労組法」という。）第27条第2項で定める申立期間の趣旨に反するもので、いわゆる「継続する行為」には当たらない。

イ 会社が組合員両名を昇格させなかったことについて

会社が、30年7月に非組合員4名を昇格させたのは、新賃金規程の施行に当たり作成した職務基準書を満たし、その職務に耐え得ると判断したことによる。これに対し、A1委員長及びA2分会長には、いまだ新賃金規程の下で適用される職務基準書の適用もないことから、両名は昇格する機を逃し、昇格させることができなかったものである。

組合は、25年10月作成の役割・昇格基準書案を前提として、両名が昇格していたはずだと主張するが、この役割・昇格基準書案は、あくまでも案であり正式なものではない。

また、25年10月当時、会社において昇格に関する明確な規定はなく、配車係等からの推薦に基づき、会社の幹部が、その者が昇格する職位にふさわしいかを審議し、適切と認めた場合に昇格させていた。A1委員長及びA2分会長が昇格していないのは、配車係が両名について昇格を推薦するに値しないと判断したことから、昇格の対象とならなかったに

すぎない。

しかも、A 2 分会長に至っては、推薦に値するどころか、遵守すべき運行指定ルート以外を走行して注意を受けた後も改善がないなど、問題のある従業員であった。

以上のことからすれば、会社が組合員兩名を昇格させなかったことは、組合員に対する不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立期間について

(ア) 組合は、会社が組合に対して役割・昇格基準書案を提示した25年10月12日を起算点として、申立日まで不当労働行為が継続していると主張する。

しかし、労組法第27条第2項のいわゆる「継続する行為」とは、複数の行為をもって一体として一個の不当労働行為を構成すると評価できるものと解されるところ、上記の役割・昇格基準書案の提示自体は、従業員を昇格させる行為とは性質が異なるものであり、一体として一個の行為を構成すると評価することはできないから、組合の主張は採用できない。

(イ) 次に、会社における昇格の手続の取扱いについてみると、新賃金規程の施行以前において昇格の手続に係る正式な根拠基準などは存在しておらず、また、新賃金規程においても役職者が果たすべき役割を示す職務基準書（第2. 6(2)、別表4）が定められるにとどまり、昇格の手続を定める明確な社内規定はなかったといえる。

しかしながら、会社は、第171回団体交渉やその後の組合への回答書において、従業員の昇格は所属長や配車係からの推薦に基づいて実施していること、毎年4月に昇格させるので、現場には3月に推薦を出すように指示していること、おおむね10年前からそのような取扱いをしていることなどを回答している（第2. 13(1)ア(2)イ(3)イ）。

このことからすれば、会社には昇格について、毎年検討がなされるといった一定の運用が存在し、少なくとも、令和元年11月27日の本件

申立て（第2.12(1)）前の1年以内には、従業員の昇格機会が存在していたとみるのが相当である。

そうすると、組合員には、少なくとも本件申立て前の1年以内において、昇格の機会が存在していたといえるから、本件申立て前1年以内に組合員が昇格していないことは、本件審理の対象となるというべきである。

上記を踏まえて、以下判断する。

イ 会社が組合員兩名を昇格させなかったことについて

- (ア) 会社は、25年10月に、役職者が果たすべき役割と昇格基準に係る役割・昇格基準書案を組合に提示し（第2.5(4)、別表3）、また、30年7月施行した新賃金規程において、同様の職務基準書を定めている（同6(2)、別表4）。

25年10月の役割・昇格基準書案は、正式施行されたものではなく、また、新賃金規程の職務基準書は、組合員に直接適用されていないとしても、昇格は従業員に対する人事権の行使であるから、会社が組合員の昇格判断を行う際には、他の従業員との公平性を損なわないようにするために、自ずと他の従業員に適用されている新賃金規程の職務基準に準拠することとなることが想定されるところである。

その上で職務基準書をみると、班長や指導員といった下級職制の役割として示されている事項は、従業員への指導・助言や会社の決定事項の周知、現場課題の会社への上申や業務に有用な情報収集といった内容であり（第2.6(2)、別表4）、勤務態度の悪さや運転技術の欠如など、問題を抱える従業員である場合は別としても、少なくとも、班長や指導員については、相応の業務経験を有して業務に精通している従業員であれば担うことが可能な職責であったとみるのが相当である。

- (イ) 次に、組合員兩名の所属部署をみると、兩名と同等の勤続年数である勤続18年以上の従業員のうち、役職に登用されていないのは兩名のみであることが認められる（第2.4(7)、別表1）。他方で、本件結審時における会社の役職者数をみると、全運転手198名のうち、59名が

何らかの役職者であり、班長及び指導員に限ってみても39名が登用されている（第2．4(7)）ことから、運転手のうち約2割ないし約3割が役職者であったといえる。

そして、A1委員長及びA2分会長は、ともに、会社の運転手として、20年以上にわたって同一業務に従事している（第2．2(3)(4)）が、これまでに重大事故を起こして乗務停止となったり、懲戒処分を受けたなどの事実や、運転技術が劣っていたり勤務態度に問題があったとまで認めるに足る事実の疎明はない。

さらに、会社では、昇格は配車係等からの推薦に基づいて実施するとしながらも、全運転手の約2割ないし3割が役職者でありながら、本件にて明らかとされたのは、29年1月昇格の3名及び30年7月昇格の4名に係る推薦にとどまっている（第2．4(3)(5)）。

そうすると、全運転手の約2割ないし3割には何らかの役職が与えられている中で、勤続20年以上の従業員である組合員兩名は、入社以来全く昇格しておらず（第2．2(3)(4)）、一方で、組合員兩名の勤務成績や業務遂行能力が低いなど、役職者に不適任な従業員であることを認めるに足る事実の疎明がなされていないのであるから、組合員兩名と非組合員との間には、昇格の取扱いについて不自然な差異が生じていたことを疑わざるを得ない。

(ウ) 会社は、31年2月から元年9月にかけて、組合に対して3回にわたって賃金シミュレーションを作成して提示しているところ、そのうち、第2回及び第3回の賃金シミュレーションでは、兩名ともに指導員以上の職位にて賃金額を提示している（第2．10(1)、同11(4)(13)）。このことからすれば、新賃金規程適用時の賃金試算のためとはいえ、この時点において、少なくとも会社は、兩名が指導員の職責を担えると評価していたことができ、しかも、上記の評価は会社として判断した結果であるから、配車係等からの昇格推薦の有無が問題となるともいえない。

(エ) 一方で、会社は、上記(ウ)のとおり、少なくとも組合員兩名を指導員の職位に登用できるとの判断をしていたものの、団体交渉や回答書に

においては、依然として、配車係等からの推薦がなければ昇格しないなどといった手続的部分を回答するにとどまり（第2．11(13)(14)）、両名の昇格について具体的に対応しようとしたことは窺われない。

(オ) さらに、組合は、長年にわたって、組合員が昇格しないことを問題視し、昇格の運用を明らかにするために、会社に対し、組織図等の開示や組合員が昇格しない理由の説明を繰り返し求めてきたが（第2．5(1)ないし(24)、11(1)ウ、13(1)(3)(5)(9)）、それに対して、これまで会社が積極的に対応してきたとはいえない。

(カ) これらの事情を踏まえると、会社は、長年にわたり組合が組合員の昇格を要求してきたことに対し、組合員両名を指導員に登用できると会社として判断していながら、組合が新賃金規程に合意していないことや、配車係の推薦という形式的部分にかこつけて、敢えて組合員らの昇格を回避ないし先延ばししていたとみざるを得ない。

(キ) そして、本件申立てまでに5回にわたる不当労働行為救済申立てと当委員会又は中労委における和解が繰り返されており（第2．3(1)(6)(7)(8)）、また、協定昇給と本件勤続給の問題、「その他手当」及び新賃金規程などについて、数年にわたって労使の認識や意見の対立が継続し（同5ないし11）、第169回団体交渉では組合が法的に争う可能性も示唆していたこと（同9(1)オ）からすれば、当時の労使間には恒常的に懸案事項が存在し、一定の緊張状態の下で労使関係が展開されていたといえる。

(ク) 以上を併せ考えると、会社は、反組合的な意図の下で、両名を昇格させない状態を意図的に維持しようとしたものであり、A1委員長及びA2分会長が昇格していないことは、組合員であること又は組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるといえる。

また、組合員であるが故に賃金上昇を伴う昇格がなされないことは、組合活動や組合加入への意欲を削ぐこととなるから、組合運営に対する支配介入にも当たる。

2 会社が、「その他手当」を廃止したこと、及び賃金規程の改定により、本件勤続給を導入し組合員に対する協定昇給を停止したことは、組合員に対す

る不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点２）

(1) 申立人組合の主張

ア 「その他手当」の廃止について

会社は、30年7月までは、取得できなかった休憩時間相当分を、労基署対策との理由で「その他手当」として支給し、その支給の際には、労働条件の変更ではない旨を主張して組合に協力を求めていた。しかし、会社は、30年、新就業規則及び新賃金規程を作成し、非組合員に対して「その他手当」削減分は新賃金体系に加味することを前提に、「その他手当」を廃止した。

このことは、会社の新賃金規程に合意すれば「その他手当」分は加算され、合意しなければ「その他手当」分が減額されることとなる。

そして、「その他手当」の廃止は、会社作成の新賃金規程についての協議を求める組合に対し、これに合意しなければ不利益に取り扱うことを示唆するものであるとともに、労働条件変更の際には組合に事前に通知して十分な協議を行うとする12不117号和解協定書にも違反するものであり、組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合運営に対する支配介入にも当たる。

イ 賃金規程の改定により、本件勤続給を導入し組合員に対する協定昇給を支給しなかったことについて

組合と会社とは、定期昇給協定を締結し、賃金及び昇給額を確定している。

それにもかかわらず、会社は、定期昇給協定に基づく協定昇給を実施せず、7月14日の第166回団体交渉において、突如、協定昇給について「勤続給を付けたので一緒」と述べ、また、11月26日付回答書において、「組合の定期昇給は勤続給に値する。」とか「勤続給は過払いである。」などと回答した。

このように、会社は、労使間で定期昇給協定が締結されているにもかかわらず、組合に新賃金規程を合意させるために、協定昇給を一方的に停止するという定期昇給協定に違反する行為を行った。

よって、会社が本件勤続給を導入し組合員に対する協定昇給を停止し

たことは、組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 「その他手当」の廃止について

「その他手当」の実質は、運転手が休憩を取れなかったことに対する残業代であり、全運転手に対する会社の配慮として、組合との協議を経ずに、会社の判断にて実施していたものである。

そして、その後、長時間労働是正の観点から、従前取れなかった休憩時間を取得できるように改善したことにより、上記の配慮をする必要性がなくなったことから、「その他手当」を廃止したものである。

しかも、会社は、30年6月23日の説明会にて「その他手当」の廃止について説明しており、その場にA2やA6（当時の分会長）も出席していたのであるから、一方的に支給をやめたものでもない。

また、組合は、新賃金規程は「その他手当」の不利益分を補填しており、組合員が一方的に不利益を被っているなどと主張するが、そのような事実はなく組合の主張は失当である。

以上を踏まえれば、会社が「その他手当」を廃止したことは、組合員に対する不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

イ 賃金規程の改定により、本件勤続給を導入し組合員に対する協定昇給を支給しなかったことについて

会社が新賃金規程に本件勤続給を設けたのは、非組合員に対する昇給が実施されていなかったため、遡って昇給分を支給し、その後も定期昇給をさせるためであり、一方で、組合員は、協定昇給が給与に反映されている。また、新賃金規程の施行前に支給を開始したのは、会社の従業員への配慮によるものであり、組合との合意に基づくものではない。

そして、本件勤続給は、本来であれば協定昇給との調整を行った上で支給を開始すべきであり、また、本件勤続給は、新賃金規程に基づいて支給するものであるところ、会社と組合とは新賃金規程について合意しておらず、組合員は本件勤続給の支給対象外であった。

そうした中で、会社は、組合員に対して本件勤続給を誤って支給して

しまい、そのことにより、過去又は将来の昇給分を二重払する結果となった。

その後、会社は、その誤りに気づいたため、昇給の二重払とならないように、30年4月からは、従前の協定昇給の賃金項目での昇給は行わなかった。本件勤続給の賃金項目にて昇給は行っており、その結果として、30年4月以降の組合員に対する定期昇給は実施しているのであるから、定期昇給協定に何ら違反するものではない。

また、組合は、本件勤続給について組合との口頭妥結をした旨を主張するが、そのような事実はなく、その時点で本件勤続給の内容も全く分からない状態であったのであるから、組合の主張は失当である。

以上のとおり、会社が組合員に本件勤続給を支給し、その後、協定昇給をやめ、本件勤続給の項目にて昇給を行ったことは、組合員に対する不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 「その他手当」の廃止について

本争点に係る事実関係をみると、会社は、従前支払っていた「その他手当」を30年8月25日以降支払わずに廃止しており（第2．6(6)）、それ以降は一切支払っていないのであるから、上記手当の廃止は、遅くとも30年8月25日を終期とする行為とみるのが相当である。

また、本件申立て前の1年以内に、本来であれば「その他手当」の支給がなされるべきであったといえる事情も認められない。

したがって、会社が「その他手当」を廃止したことは、本件申立ての1年以上前の事実であり、このことについての申立ては、申立期間を徒過した不適法なものとして却下を免れない。

イ 本件勤続給を導入し組合員の協定昇給を停止したことについて

(ア) 会社は、新賃金規程に組合が合意していないことから、本来であれば、組合員らは本件勤続給の支給対象外であったところ、誤って昇給分の二重払をしたものであり、30年4月及び31年4月の協定昇給分は、本件勤続給をもって支払われたといえるのであるから、定期昇給協定に何ら違反していないなどと主張する。

確かに、第160回団体交渉において、会社は、本件勤続給について、これまで運転手の基本給は勤続の長短にかかわらず同額であったため、勤続年数を加味した支給をすると説明しており（第2.5(19)ア(i)）、また、本件勤続給の組合員への支給状況をみても、協定昇給と同様に、勤続年数に500円を乗じた金額が毎月支給され、その勤続年数が増える30年及び31年の年度当初には一定額が増額されている（第2.5(27)、別表2）。

- (i) しかし、29年4月8日の第160回団体交渉において、本件勤続給についてやり取りがなされた際においても、会社は、例年4月に実施してきた協定昇給については何ら言及しておらず（第2.5(19)）、しかも、同月14日に500円の定期昇給を反映させた労働条件通知書を組合員に交付した上で、同月25日の給与支給時に協定昇給を実施している（同5(20)(27)、別表2）。また、29年7月25日の本件勤続給の支給開始時においても、会社は、組合に対し、本件勤続給の計算方法を回答したのみで、その際にも協定昇給について何ら言及していない（第2.5(26)）。

そのような経緯を経て、会社は、30年4月25日の給与支給時から、従前の協定昇給を停止しており（第2.5(32)、別表2）、しかも、会社は、31年2月の第169回団体交渉において、本件勤続給の支給開始時点では協定昇給の実施と勤続給の支給は別の給付として認識していた旨を発言している（同9(1)ウ）。

そうすると、会社は、第160回団体交渉時はもとより、29年7月の本件勤続給の支給開始の時点では、組合員に本件勤続給を支給するに当たり、従前より実施していた協定昇給との関係を考慮すべきとは認識しておらず、その後、事後的にその解釈を変えて、30年4月及び31年4月の協定昇給を停止したといえる。

- (ii) また、会社は、30年及び31年に本件勤続給を増額しているものの、A1委員長には、30年及び31年の4月及び5月にそれぞれ250円ずつ増額し、A2分会長には、30年4月に750円、同年5月に250円、31年4月及び令和元年5月にそれぞれ250円ずつ増額しており（第2.5(27)、別表2）、その年次増額の実施方法も、毎年4月に500円昇給していた

協定昇給（同 5 (27)、別表 2）と、必ずしも同一の取扱いをしていたとはいえない。

- (エ) そして、定期昇給協定の内容は、組合が会社との団体交渉を経て獲得した労働条件であるから、その内容や履行方法の変更などは、労使の合意をもって行われるべきものであるところ、会社は、何らの事前通知や説明も行なわないままに、平成30年 4 月の協定昇給を実施せず（第 2 . 5 (32)）、その後、本件勤続給と協定昇給に対する解釈を示すに至っている（同 6 (3)ア、(17)ア）。

しかも、組合が協定昇給の履行を求めたことに対し、会社は、第166回団体交渉以降、本件勤続給と協定昇給は同一のものであると主張し続け、31年 4 月においても同様に協定昇給を実施していない（第 2 . 5 (32)、6 (3)(17)、7、9、別表 2）。

- (オ) 以上のとおり、会社は、第160回団体交渉、あるいは本件勤続給の支給開始以降において、定期昇給協定の内容やその履行方法等について労使間での協議や合意がなかったにもかかわらず、会社が事後的に変更した解釈のみを根拠として、何らの事前通知や説明も行わずに、いわば一方的に協定昇給を実施しなかったといわざるを得ない。

したがって、このような会社の対応は、組合と締結した労働協約の存在とその履行を軽視した対応であり、組合運営に対する支配介入に当たる。

- (カ) また、第160回団体交渉における本件勤続給の支給に係る労使合意の有無等を巡って、労使の主張が対立しており（第 2 . 5 (19)ないし(33)、6 (3)ないし(17)、7、9）、会社は、組合が求めた本件勤続給に係る協定の締結にも応じていない（同 5 (30)）のであるから、本件勤続給は、協定昇給とは別に支払うべきものであるかなど、組合員に支給する根拠が必ずしも明確ではないままに支払われていたとみざるをえない。

ただし、協定昇給と本件勤続給の算出方法をみると、ともに、勤続年数に500円を乗じたものが給与に加算されて支給され、それが毎年 4 月に増額されており（第 2 . 3 (4)、5 (26)(27)、別表 2）、また、第160回団体交渉において、会社は、本件勤続給について、これまで運転手

の基本給は勤続の長短にかかわらず同額であったため、勤続年数を加味した支給をすると説明している（第2.5(19)ア(i)）。このことからすれば、協定昇給と本件勤続給とは、勤続年数が増えることに伴って毎年増額される点においては、その支給趣旨を同じくするとみるのが相当であり、本件勤続給の毎年増額分（500円）の支給により、協定昇給を実施しないことに伴う組合員の経済的不利益は生じていなかったとはいえる。

- (キ) しかしながら、会社は、本件申立て前1年以内である31年4月支給の給与において、組合員兩名に対して協定昇給を実施せず、本件勤続給を増額しているものの、その金額は250円の増額にとどまっている（第2.5(27)、別表2）。

そうすると、会社は、組合員兩名に対し、協定昇給を実施せず、本件勤続給の毎年増額分についても協定昇給（500円）を下回る額（250円）しか支払っていないのであるから、それが、たとえ翌月において、本件勤続給を更に250円増額し、その時点で前年に比して500円増額していることとなったとしても、31年4月支給の給与において、会社が組合員兩名に協定昇給を実施しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

- (ク) 以上のとおり、会社が組合員に対する協定昇給を実施せず、本件勤続給も適時に支給しなかったことは、組合運営に対する支配介入及び組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

3 30年11月30日の第168回及び31年2月2日の第169回団体交渉における会社の対応、並びに3月2日の第170回団体交渉以降本件申立てまでの間、団体交渉が開催されなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点3）

(1) 申立人組合の主張

ア 第168回団体交渉における会社の対応について

団体交渉において、B5専務名義の30年11月26日付回答書が議題になっていたのであるから、B5専務が出席するべきであったにもかかわらず、B5専務は出席しなかった。

第167回団体交渉で、会社から、組合との連絡責任者をB 2 執行役員に変更する旨を伝えられていた。しかし、第168回団体交渉では、B 2 執行役員は、B 5 専務からの引継ぎを受けておらず、「分からなくてごめんなさい。」、「この件については僕ノータッチなんですよ。」などと発言し、具体的な回答を行わなかった。

このような会社の対応は、事実上交渉権限のない者が団体交渉に見せかけで応じているものであり、不誠実な団体交渉に当たるとともに、組合運営に対する支配介入に当たる。

イ 第169回団体交渉における会社の対応について

組合は、定期昇給協定が履行されていないとして、会社に回答を求めた。しかし、会社は、30年11月26日付回答書を示して「ここに書いたとおり。変えるつもりはない。」などと回答し、合意達成の意思がないことを明らかにした。

これらの会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとともに、組合運営に対する支配介入に当たる。

ウ 第170回団体交渉以降、団体交渉が開催されなかったことについて

第170回団体交渉以降、31年 3 月28日及び4 月26日に事務折衝が開催された。その後、令和元年 7 月19日、会社は、安全大会が終了した後の日程で調整したい旨を回答したものの、9 月21日まで事務折衝が開催されなかった。

11月 5 日、組合は、会社に団体交渉を申し入れたが、回答期限までに回答がなく、回答を催促したが本件申立て時点で回答はなかった。

以上のとおり、会社が団体交渉開催を遅延させるとともに組合に対する回答を行わなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに組合運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 第168回団体交渉における会社の対応について

B 2 執行役員は、交渉担当として初めて団体交渉に出席したもので、意図的に団体交渉を拒否する主旨で発言したものではない。また、その後の団体交渉はB 5 専務出席のもとで行われている。

以上のことから、会社の対応は、不誠実な団体交渉にも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

イ 第169回団体交渉における会社の対応について

会社は、平成30年11月26日付回答書において、組合の要求には応じられない旨を明確に回答しており、また、この団体交渉においても、会社が組合員に対して29年7月から本件勤続給を暫定的とはいえ支給していたことについて、会社が過誤払になっていることを回答し、組合に理解を求めたにもかかわらず、組合は、会社の考えを理解しようとせず、会社が本件勤続給の支払をやめることが不誠実であるなどと主張した。

そこで、誤って支払っていたものをやめるのは当然のことで、組合と合意しなければやめることができない問題ではないと考えた故に、会社は、「ここ（30年11月26日回答書）に書いたとおり、変えるつもりはない。」旨の発言したものである。

誤って支給したものを取りやめることは、そもそも労使合意を目指して協議するような問題ではないから、この団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉にも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

ウ 第170回団体交渉以降、団体交渉が開催されなかったことについて

従前より、組合は、A13書記長が団体交渉を主導しており、組合側からも同書記長が参加しない形の交渉はできない旨の発言もなされていた。そうした中で、A13書記長が国政選挙に立候補したことから、会社は、選挙前後の期間の団体交渉開催は不可能と感じて日程の提案を控えており、実際に組合からの開催の申入れもなかった。

また、組合が求めた事務折衝あるいは団体交渉の日程調整について、会社は、安全大会の開催準備のために、同大会終了後の開催を申し入れたが、組合はその旨を了解し、その後、会社は、開催可能な日程を検討して回答しており、実際に、令和元年9月21日の事務折衝に至っている。

そして、11月5日の団体交渉申入れ及び質問についても、会社は、質問に回答するとともに、日程の調整を継続して12月7日の団体交渉開催を回答している。

上記の経緯からすれば、会社は、業務多忙ではあったものの、できる

限りの対応をして日程調整を行っていたものであるから、団体交渉を拒否する意図はない。よって、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否又は組合運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 第168回団体交渉における会社の対応について

(ア) 確かに、当該団体交渉において、B 2 執行役員は、問題となっている事案の詳細を把握できていない旨の発言を複数回にわたって行なう（第2. 7(1)イ(2)アウ(3)ア）など、前任者であるB 5 専務からの引継ぎが十分になされていなかったことが窺われ、組合が会社の上記対応を問題視したことは理解できなくもない。

(イ) しかし、当該団体交渉には、B 5 専務も出席予定であったが、業務都合により当日になって急遽欠席となっており、また、B 2 執行役員もB 5 専務から交渉担当者の役割を引き継いでから初めての団体交渉であった（第2. 7）のであるから、団体交渉においてB 2 執行役員が組合の質問に即答できなかったとしてもやむを得ない部分があったといえる。

また、B 2 執行役員は、事前になされていた組合の質問事項に対しては答えられる範囲で回答する旨を述べており（第2. 7(2)オ）、交渉担当者として、組合との協議のために一定の準備をしていたとみるのが相当である。さらに、B 2 執行役員は、上記のとおり、詳細を把握できていない旨の発言はしているものの、交渉議題に係る前提となる事実関係や組合側の認識を時系列で確認しながらやり取りし、組合の求める経営資料の要求にも応じる旨を回答するなどしている（第2. 7(1)(2)オ(3)イ(4)）。加えて、会社は、次回の第169回団体交渉にB 5 専務が出席する前提で開催日程の調整を行い（第2. 7(4)）、実際に、第169回団体交渉にはB 5 専務が出席して組合との協議が行われている（同9）ことも踏まえると、会社が交渉を進める姿勢を欠いた対応をしていたとまではいえない。

(ウ) 以上のとおり、団体交渉におけるB 2 執行役員の対応に問題がなかったとはいえないものの、B 5 専務が急遽欠席した中での対応として

はやむを得ない部分もあったといえる。また、団体交渉におけるその他の会社の対応においても、B 5 専務が不在の中で可能な限り対応する姿勢にあり、また、その後の団体交渉にはB 5 専務も出席して組合との協議が行われていることからすれば、会社が、交渉する意思を欠いた姿勢で対応していたとまではいえない。

よって、第168回団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉又は組合運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

イ 第169回団体交渉における会社の対応について

- (ア) 組合が、第168回団体交渉において、会社が持ち帰って確認するとした事項についての回答を求めると、会社は、「分会長の方に11月26日に出した回答書」、「そのとおりです、内容的には。」と回答したり、組合が本件勤続給の支給の再考を要求したことに対し、会社は、「する気はない。」、「だって、ここ（30年11月26日付回答書）に書いてあるじゃん、このとおり。」と発言したことが認められる（第2. 9 (1)アエ）。そして、この発言のみを捉えれば、協議を進める姿勢を欠いた発言とみえなくもない。
- (イ) しかし、当該団体交渉においては、協定昇給と本件勤続給の問題などが主な議題であったところ、会社は、本件勤続給の支給趣旨や第160回団体交渉におけるやり取りに対する会社の認識などを説明したり、B 5 専務の当時の認識には誤りがあった旨を述べるなどしている（第2. 9 (1)アないしウ）。
- (ウ) 以上の事情を踏まえると、会社は、組合の要求には応じられない旨を明確に回答する一方で、組合の理解や納得を得るべく、会社の主張の理由や認識、あるいは当時の会社の認識に誤りがあったことを説明していたとみるのが相当である。

よって、第169回団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

ウ 第170回団体交渉以降、団体交渉が開催されなかったことについて

- (ア) 第170回団体交渉以降の経緯をみると、令和元年6月8日に、組合が事務折衝又は団体交渉の開催を求めたが、実際に、事務折衝が開催さ

れるに至ったのは9月21日であり（第2.11(5)(14)）、その後、11月5日付けでなされた組合の団体交渉の申入れに対し、会社は、本件申立てと同日である11月27日に、団体交渉を12月7日に開催する旨を回答している（同11(15)、12(2)）。

また、会社は、事務折衝又は団体交渉の交渉日程の調整過程において、組合から複数回にわたり回答の催促を受けており（第2.11(11)(18)）、第170回団体交渉以降、事務折衝又は団体交渉が必ずしも速やかに開催されていたとはいえない。

- (イ) しかしながら、会社は、6月7日付けの事務折衝又は団体交渉の申入書（第2.11(5)）は、組合から再送されるまでは、行き違いにより受領していなかったことが窺われ（同(6)）、また、その後の日程調整においては、社内行事である安全大会の開催を理由に挙げて、安全大会後の交渉開催を求めており、組合はその旨を了承している（同(8)）。

さらに、組合の上記6月7日付申入書では、組合が賃金シミュレーションの再作成なども求めていた（第2.11(5)）ことも考慮すれば、会社がそれらに対応するために一定の準備期間を要し、直ちに事務折衝に応じられなかったとしてもやむを得なかったとみるのが相当である。

そして、事務折衝は9月21日に開催されているところ、会社は、その開催日程の調整に係る回答を必ずしも速やかに行っていたとはいえないものの（第2.11(9)ないし(12)）、上記事務折衝の前に、組合に対し、6月7日付申入書への回答書や再作成した賃金シミュレーションを提出している（同11(13)）ことを踏まえると、会社が交渉日程を意図的に引き延ばしたとまでいうこともできない。

- (ウ) また、11月5日の組合の団体交渉の申入れに対し、会社は、本件申立て日と同日である11月27日に回答しているが（第2.11(15)、12(2)）、その間に、役職者の一覧や物損事故歴といった、組合からの要求資料を作成して組合に提出し、その後、12月7日には第171回団体交渉を開催している（同11(16)(17)、13(1)）

- (エ) 以上のとおり、組合の事務折衝又は団体交渉の開催要求に対して、

会社が必ずしも速やかに回答していないなどの対応には問題がなかったとはいえないものの、会社が直ちに開催に応じられなかったことにはやむを得ない事情もあったということができ、交渉を意図的に引き延ばしたとまではいえない。

したがって、第170回団体交渉以降本件申立てまでの間、団体交渉が開催されなかったことは、正当の理由のない団体交渉拒否に当たるとまではいえない。

4 救済方法について

- (1) 争点1について、これまでに会社が従業員を昇格させた時期が一定ではなく（第2.4(3)(5)）、組合員両名が昇格する時期を特定することは困難であるが、両名は、遅くとも本件申立ての1年前には、昇格すべき状態に至っていたとみるのが相当であるから、主文第1項のとおり、本件申立ての1年前に昇格したものとして取り扱うことを命じることとする。

また、主文第1項の「指導員以上の職位であったならば支払われるべき賃金額」の算定における役職給の金額は、新賃金規程に定められた金額とする。

- (2) 争点2について、A1委員長については、主文第2項のとおり命じることとする。

A2分会長については、平成31年4月給与支給時の本件勤続給の増額が250円であるものの、30年4月給与支給時に本件勤続給が750円増額して支払われていること（第2.5(27)、別表2）を踏まえ、主文第3項のとおり命じることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てのうち、会社が、A1委員長及びA2分会長を昇格させなかったこと及び組合員に対する協定昇給を実施しなかったことは、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

また、「その他手当」の廃止に係る申立ては労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の事実は同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条並びに労働組合

法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和5年10月17日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄

