

報道関係者 各位

平成30年 1月31日

【照会先】

第二部会担当審査総括室
審査総括室長 中山 克美
(直通電話) 03-5403-2172

伊藤鋼業不当労働行為再審査事件 (平成28年(不再)第5号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会(部会長 荒木 尚志)は、平成30年1月30日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

～ 通勤災害により労災保険の障害認定を受けたA₁を軽作業に配置転換し、これに伴い賃金を減額したことは、不当労働行為に当たらないとした事案～

本件配置転換には相応の理由があり、会社が不自然な時期に強行したとはいえない。労使事情をみても会社の組合嫌悪をうかがわせる事情は認められず、A₁のみを差別的に取り扱っているともいえない。また、本件配置転換後の賃金額には一応の理由があり、恣意的に過剰に減額されたとは認められず、組合との協議が行われている。

よって、本件配置転換及び本件賃金減額は労組法7条1号及び3号に当たるとはいえない。

I 当事者

再審査申立人：全国一般兵庫地方労働組合（「組合」）（神戸市）組合員約700名（27年8月現在）

再審査被申立人：伊藤鋼業株式会社（「会社」）（兵庫県尼崎市）従業員約60名（27年8月現在）

II 事案の概要

1 大型トラックドライバーのA₁は、平成19年12月、通勤災害によって約1年間休業した後職場復帰し、従前業務に従事していた。

本件は、会社が、25年4月1日付けでA₁をパソコン解体開梱作業等へ配置転換をしたこと（「本件配置転換」）、これに伴い、賃金月額を従前の約30万円ないし35万円から約17万円に減額したこと（「本件賃金減額」）、A₁、A₂及びA₃（「組合員ら」）に対し、適正な人事考課を行わずに24年年末及び25年夏季一時金を支給したこと、A₁の配置転換等を議題とする25年3月4日から同年5月28日までの4回の団体交渉（「本件各団体交渉」）における会社の対応が、不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事案である。

2 初審兵庫県労委は、上記1の会社の各行為はいずれも不当労働行為に当たらないとして、本件申立てを棄却したところ、組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 本件配置転換及び本件賃金減額は労組法7条1号及び同条3号に当たるか

ア A₁の診断書、自己申立書のいずれにおいてもA₁の負った高次脳機能障害による集中力の低下等の症状がみとれる。加えて、A₁が「軽易な労務以外の労務に服することができないもの」との障害認定を受けたことを知り、さらには、A₁の症状から軽作業が望ましい旨の労働基準監督署（「監督署」）の見解を得て、会社が、大型トラックの運転が「軽易な労務」には当たらないと考え、安全管理の観点からA₁を大型トラックに乗務させることはできないと判断し、軽作業に配置転換をしたことには、相応の理由がある。

この点、組合は、会社はA₁の障害認定を認識しつつ、ドライバー業務に従事させていたところ、突如不自然な時期に本件配置転換を強行した旨を主張する。会社は、22年10月頃、障害給付支給請求書の提出を受けた時点では、裏面の診断書の記載から、A₁が「経過観察中」と認識し、23年9月27日、障害等級の記載された健康管理手帳の提出を受けた際、A₁から上記支給決定を受け

たとの説明はなく、現実には会社は、A₁の障害認定を認識していなかったものと認められる。一方、会社は、24年11月の安全運転管理者講習を契機に、ドライバーの健康管理に取り組み、25年2月5日に提出された証明書の記載から、A₁が上記障害認定を既に受けていたことを知ったといえる。その後、会社は、監督署等に確認を重ねた上で、A₁を配置転換することとし、団体交渉を経て、本件配置転換に至ったことから、会社が不自然な時期に本件配置転換を強行したとはいえない。

イ 24年5月、A₂は労働審判の申立てをし、会社とA₂の間では係争が生じたが、A₁には、団体交渉への出席以外に活発な組合活動を行っていた事実は認められない。組合支部結成通知以降、会社は団体交渉に応じ、団交ルールや事前協議約款、一時金等数次の確認書を締結するなど相応の対応をしており、そのほか会社の組合嫌悪をうかがわせる事情もない。

そして、非組合員C₁の障害認定の程度は一時金にとどまり、年金が支給されるA₁よりも軽度といえ、また、脳梗塞により休業した非組合員C₂の休業期間は約1か月とA₁の約1年と比してかなり短く、非組合員C₁及びC₂とA₁とでは同等程度の比較とはいえず、本件配置転換及び本件賃金減額が差別的な取扱いとはいえない。

ウ 会社は、本件配置転換後の賃金について、金属リサイクルの手選別作業従事者と同等とした旨を本件各団体交渉において説明しており、提示された賃金額には一応理由がある。また、会社が、本件賃金減額分は障害年金によって補填されると考えていても、そのことが直ちに不合理であるともいえず、このことのみから本件賃金減額が恣意的に過剰に減額したものと認められない。さらに、本件配置転換後の賃金について団体交渉において協議しており、配置転換に伴う労働条件の変更に係る就業規則の規定に反するものとまではいえない。

エ 上記のとおり、本件配置転換には相応の理由があり、会社が不自然な時期に本件配置転換を強行したとはいえない。労使事情をみても会社の組合嫌悪をうかがわせる事情は認められず、A₁のみを差別的に取り扱っているともいえない。また、本件配置転換後の賃金額には一応の理由があるといえ、恣意的に過剰に減額されたとは認められず、組合との協議が行われている。

よって、本件配置転換及び本件賃金減額が7条1号及び3号に当たるとはいえない。

(2) 組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金に係る人事考課は労組法7条1号及び同条3号に当たるか

24年年末の人事考課点の減点について、A₁は、24年3月支給の通勤定期代金を受領したが、これを購入しておらず、会社が始末書の提出を求めたことは不合理とはいえない。また、会社が、A₂の配車係に対する抗議を行き過ぎたものと捉え、けん責処分したことには相応の理由があり、24年9月当時、A₂は遅刻を繰り返し、同時期に非組合員C₃にも同様の理由でより重い減給処分を科しているから、A₁及びA₂に始末書を提出させたこと自体が、差別的取扱いであるとはいえない。

各組合員と同様の評価区分の者の中に組合員らと同様に加算されなかった者や減算された者がいることからすると、殊更組合員らに対してのみ24年夏季以降「普通」評価でも加算されなくなったとはいえないこと、当時の労使事情をみても、会社の組合嫌悪をうかがわせる事情もないことから、組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金における加減算が組合嫌悪に基づくものということとはできない。

よって、組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金にかかる人事考課及び支給は、7条1号及び3号に当たらない。

(3) 本件各団体交渉における会社の対応は労組法7条2号に当たるか

本件各団体交渉において、B₁社労士は、総務部長、経理部長、工場長及び営業部長とともに出席し、A₁の配置転換の理由については総務部長が、配置転換先の業務内容については工場長が、賃金等の労働条件については経理部長が回答するなど、その所掌事項に応じて交渉権限をもった会社団交担当者が議題の主要部分を回答していたことに照らせば、B₁社労士の発言等を考慮したとしても、本件各団体交渉が不誠実なものとはいえない。また、会社が、A₁の障害認定を知った後、監督署等に確認を重ね、A₁をトラック運転業務に就けることはできないとの判断に至り、本件配置転換に至った経緯等を踏まえれば、会社が、新たな診断書が提出されても、上記判断を覆すことはないとの方針を予め決定して団体交渉に臨んだとしても、そのことをもって不誠実団交に当たるとまでいうことはできない。

会社は、A₁の配置転換の理由を述べ、配置転換先の労働条件について資料を示して説明した上で、組合の要求に対し3月末までの間の運行手当の譲歩案を提示し、4月以降の配置転換先についても配車係等の組合提案を検討した上でできない理由を述べ、他に希望する職種を尋ねてもいる。これに対し、A₁及び組合は、具体的な配置転換先の希望を述べなかったことからすると、会社は、組合の要求及び主張に回答し、自己の主張の根拠を示し説明を行ったといえる。

よって、本件各団体交渉における会社の対応は、7条2号に該当しない。

【参考】

初審救済申立日 平成25年12月16日
初審命令交付日 平成27年12月25日
再審査申立日 平成28年1月8日