

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方本部

申立人 全日本港湾労働組合関西地方建設支部

被申立人 泉和清掃輸送株式会社

上記当事者間の平成 15 年(不)第 36 号、同年(不)第 57 号及び同 16 年(不)第 5 号併合事件について、当委員会は、平成 16 年 9 月 22 日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人全日本港湾労働組合関西地方本部及び申立人全日本港湾労働組合関西地方建設支部に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本港湾労働組合関西地方本部

地方執行委員長 X1 様

全日本港湾労働組合関西地方建設支部

支部執行委員長 X2 様

泉和清掃輸送株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴全日本港湾労働組合関西地方本部及び全日本港湾労働組合関西地方建設支部から申入れのあった賃金引上げなどに関する団体交渉において当社の経営状況を具体的に示さないなど不誠実な対応を行ったこと、貴全日本港湾労働組合関西地方本部及び貴全日本港湾労働組合関西地方建設支部の組合員の担当業務をストライキ直後に変更したこと及び貴全日本港湾労働組合関西地方建設支部を脱退した従業員のみ賃金を引き上げて優遇したことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為はいたしません。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人が、①団体交渉には応じるものの、賃金の引上げ等の要求に対し具体的な資料に基づく説明を行わないなど不誠実な対応を行っていること、②組合員の担当業務の変更により、同人の実質的な賃金の引下げを図ったこと、③申立人全日本港湾労働組合関西地方建設支部を脱退した従業員の賃金を引き上げたこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人全日本港湾労働組合関西地方本部が請求する救済の内容の要旨は次の(1)ないし(3)のとおりであり、同全日本港湾労働組合関西地方建設支部が請求する救済の内容の要旨は次の(1)ないし(4)のとおりである。

- (1) 誠実団体交渉応諾
- (2) 不誠実な団体交渉に関する謝罪文の手交及び掲示
- (3) 組合員の実質的な賃金が引き下げられるような不利益取扱いの禁止
- (4) 申立人全日本港湾労働組合関西地方建設支部を脱退した従業員の賃金を引き上げたことに対する謝罪文の手交及び掲示並びに慰謝料の支払い

第2 当事者の主張要旨

1 申立人全日本港湾労働組合関西地方本部(以下「関西地本」という)は次の(1)及び(2)のとおり、同全日本港湾労働組合関西地方建設支部(以下「組合」という)は次の(1)ないし(3)のとおり主張する。

(1) 被申立人との団体交渉について

ア 組合が泉和清掃輸送株式会社(以下「会社」という)に対し、会社の従業員の組合への加入を通知するとともに労働関係法規の遵守、賃金引上げ等に関する要求書を提出したところ、会社は、団体交渉(以下「団交」という)には応じるものの具体的な回答は行わないなど、一貫して組合否認の態度を取り続けていた。

イ 組合は、平成15年3月7日付けで春闘に係る賃金引上げ等の要求書を会社に提出し、同月26日、同年4月18日、同年5月7日及び同月27日に会社と団交を行った。会社は、これらの団交において、賃金の引上げはできない旨回答し、その理由として、し尿汲取量の減少、ごみの収集単価の下落などの会社の経営を取り巻く状況についての一般的説明は行うものの、具体的な会社の経営状況の説明は行わなかった。

ウ 労使問題の解決のためには、会社が経営状況を示す具体的資料を提示するなどして誠意をもって団交に応じるべきであるにもかかわらず、会社には、団交の中で組合に会社の経営状況や経営方針を理解させようとか、労使間の合意形成を図ろうとする姿勢は見られない。このような会社の態度は、労働組合法が禁止する不誠実団交に当たる。

(2) X3の配置転換について

ア 平成15年5月7日の団交において、組合は、会社に対し、従業員の組合加入を通知して以降の会社の団交に対する不誠実な態度に抗議してストライキを行う旨述べるとともに、会社から団交の申入れがあればいつでも受ける旨述べていた。しかしながら、その後、会社からの団交申入れがなかったため、組合は、同月12日、会社に対し、同月13日の始業時からストライキをする旨及びストライキ回避

の条件は会社が誠意のある団交をすることである旨を通告し、同日、会社の始業時からストライキを実施した。

イ 組合がストライキを実施した翌日の平成 15 年 5 月 14 日、会社は、組合の泉和清掃分会(以下「泉和分会」という)の分会長である X3(以下「X3」という)について、配置転換(以下「配転」という)を行い、X3 の業務をごみ収集からし尿収集に変更した。X3 は、この配転により祝日に出勤することができなくなり、実質的な賃金引下げとなった。

なお、この配転に際し、会社は、組合及び X3 に対し、X3 の労働条件が変更され、実質賃金が下がるという申入れは行っていなかった。

ウ X3 の配転は、組合が行ったストライキに対する報復として X3 の実質的賃金の引下げを図った労働条件の一方的不利益変更であり、かねてから組合を嫌悪していた会社が、これをもって組合の弱体化を図ろうとしたものである。

(3) X4 の賃金引上げについて

ア 平成 15 年 1 月 23 日に当時組合員であった X4(以下「X4」という)が会社の説得に応じ組合に対し組合脱退届を郵送した後、会社は、X4 の賃金を一日当たり 500 円引き上げた。

イ 従業員の組合加入通知以降一貫して、会社は、組合に対し、賃金の引上げはできない旨の回答を続けていたにもかかわらず、X4 が会社の説得に応じ組合を脱退した平成 15 年 1 月度から X4 の賃金については引上げを行っており、このような行為は労働組合法の禁止する支配介入に当たる。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 組合との団交について

ア 会社は、組合を対等な当事者として団交を重ね、誠実に交渉してきたものである。会社が、組合を労働組合として認めていることは、平成 14 年の年末一時金に関する大阪府地方労働委員会におけるあっせんにも誠実に対応し、あっせん案を受諾したことから明らかである。

イ 賃金の引上げが現在の状況で不可能なことは明らかであり、賃金引下げ、リストラが横行している経済情勢の下では、会社のみ景気がよくて賃金を引き上げるということはありえないことである。また、し尿収集業に特有な事情である①便所の水洗化によるし尿収集対象家庭の減少、②核家族化による一家庭当たりのし尿収集量の減少による非効率化、③便所の水洗普及によるし尿収集対象家庭の遠隔化、等の会社の収益悪化の要因についても、会社は、組合に対し具体的に説明している。

ウ 会社は、従来から誠意を持って組合との団交に応じてきており、会社の経営状況を示す具体的資料についても、会社が必要と判断すれ

ば組合に提示することもやぶさかではないと考えている。

しかしながら、会社が団交において組合の要求を認めるか否かは、団交の誠実、不誠実とは別物であるし、賃金引上げが不可能なことは現在の情勢においては、帳簿等の会社の経営状況を示す具体的資料がなくとも十分理解可能である。組合が帳簿等の会社の経営状況を示す具体的資料に固執するのは、これを突破口に会社の経営に介入しようとするものである。

(2) X3 の配置転換について

ア 会社においては、し尿収集業務とごみ収集業務はその担当が明確に区別されているわけではない。従業員の担当業務が、し尿収集からごみ収集へ、又はごみ収集からし尿収集へと変更されることは、配転というほどの職務内容の変更ではなく、日常的に行われている業務分担の変更に過ぎない。

イ 平成 15 年 5 月 14 日に会社の Y1 社長(以下「Y1 社長」という)が、X3 に対し、同日からし尿収集業務につくように命じたのは、①ごみ収集業務は、当日中に必ずごみを回収しなければならないものであり、突然のストライキによって欠員が生じる場合の影響が大きく、結果的に市民の衛生環境の低下を招くことになりかねないこと、②し尿収集業務は、1 か月を単位として、一定の期間内に指定の家庭に行き収集を行えば足り、突然の欠員による影響が少ないこと、③X3 に、し尿処理の業務についても覚えてもらうという業務上の必要性、を理由とするものである。

なお、会社が X3 をし尿収集へ配転しようとして現実には考えたのは、同月 13 日に組合がストライキを行った後のことである。

ウ X3 はごみ収集業務からし尿収集業務に変更になったことにより祝日出勤がなくなったが、これはし尿収集業務が祝日には行われていないことによるものである。X3 以外のし尿収集業務担当者も祝日出勤はしていないのであり、X3 が組合員であること又は X3 の組合活動を理由として、会社が X3 の祝日出勤を拒否しているものではない。

また、会社では祝日にし尿収集業務を行っていないことは、会社の従業員であれば誰でも理解していることであり、X3 もそれを理解した上で業務の変更に応じたものである。

(3) X4 の賃金引上げについて

ア X4 は、組合活動における心身両面での負担、組合費、交通費等の負担が重なるとともに、組合の活動方針との考え方の違いから、自らの意志に基づいて組合を脱退したものであり、会社の説得に応じて組合を脱退したのではない。

イ X4 の会社入社時の基本給は、習熟期間のものとして低く設定してあった。会社が平成 15 年 1 月度より X4 の賃金を一日当たり 500 円引き上げたのは、組合脱退後、X4 が会社に対し基本給の引上げを求

めてきたため、会社はそれに応じて習熟期間の終了を認め、X4 の基本給を通常の基本給に戻したものであって、X4 の組合脱退と X4 の基本給の引上げは無関係である。

- (4) 関西地本及び組合の救済を求める利益が失われたことについて
平成 16 年 8 月 27 日に X3 が会社を退職し、組合を脱退したことにより、会社には従業員である組合員は存在しなくなった。そのため、関西地本及び組合は、労働委員会において救済を求める利益を失っている。

第 3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、大阪府泉大津市内のごみ収集、し尿収集等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 10 名である。

- (2) 関西地本は、全国の港湾産業及びその関連産業で働く労働者によって組織される個人加盟の労働組合である全日本港湾労働組合(以下「全港湾」という)の地方組織であり、肩書地に主たる事務所を置き、本件審問終結時における組合員数は約 4 千名である。

なお、関西地本は、その下部組織である組合の組合活動について利害と責任を有する上部団体である。

- (3) 組合は、関西地本の下部組織であり、肩書地に主たる事務所を置き、本件審問終結時における組合員数は約 900 名である。

2 会社の賃金制度について

- (1) 賃金の決定方法について

会社において、従業員の賃金に関する規定はない。

新規に従業員を募集する場合は、募集の際に提示する賃金の額は、会社の役員が他の経営者から聴き取りした業界内の相場を重視して、役員会で検討して個別に決定している。その上で、就職希望者との面接の際、基本給と手当のバランス、手当の費目等について、就職希望者本人と直接協議して決定している。

また、現に雇用している従業員の賃金に関しても、業界内の相場を重視し、会社の業績、従業員ごとの勤務実績、勤務態度、現場における役割等を勘案して、役員会で協議の上決定している。

- (2) 担当業務による賃金の差について

会社の賃金は日給月給制であるため、各従業員の出勤日数の差により、賃金総額に差が生じる。

会社においては、ごみ収集業務は原則として祝日にも行っているが、し尿収集業務は祝日には行わない。そのため、し尿収集業務を主に担当する従業員とごみ収集業務を主に担当する従業員との賃金総額には、各従業員の日額賃金に年間の祝日の日数を乗じて得た金額分の差が生じることとなる。なお、会社にはこの差額を補填する制度はない。

3 分会の結成とその後の労使関係について

- (1) 平成 14 年 10 月 19 日付けで、組合は、会社に対し、会社の従業員の X3、X5(以下「X5」という)、X4 及び X6(以下「X6」という)が組合に加入し、泉和分会を結成した旨を文書で通知するとともに、①労働関係法規の遵守、②労働条件の変更については、組合と協議し、合意の上で行うこと、③組合事務所及び組合掲示板の設置、④賃金引上げ、⑤労働時間短縮を行う場合には実質賃金を引き下げないこと、⑥賃金体系の明確化、⑦従業員間の諸手当の格差是正、⑧死獣業務手当の支給、⑨給料の 2 か月分の冬季一時金の支給、⑩作業上必要な手袋等の支給、⑪団交の開催、を要求する書面(以下「10.19 要求書」という)を提出した。
- (2) 平成 14 年 10 月 23 日、X5 が組合を脱退した。
- (3) 平成 14 年 10 月 25 日、組合は、大阪府知事に対し、10.19 要求書に掲げた要求項目に関して、同年 11 月 5 日から問題解決に至るまでの間、会社において、全面ストライキを含むあらゆる争議行為を行う旨の労働関係調整法に基づく争議予告を行った。
- (4) 平成 14 年 10 月 29 日、同年 11 月 12 日、同月 26 日及び同年 12 月 11 日、組合と会社との間で、10.19 要求書による組合の要求項目に関し第 1 回ないし第 4 回の団交(以下、それぞれの団交を「第 1 回団交」ないし「第 4 回団交」といい、以後の団交についても同様とする)が行われた。

第 1 回団交ないし第 4 回団交において、会社は、①労働関係法規の遵守については同意する、②労働条件の変更については、組合との事前協議は会社の経営権上認められない、③組合事務所の設置は不可能であり、組合掲示板の設置は困難である、④賃金体系の明確化及び従業員間の諸手当の格差是正は困難である、⑤死獣業務に特別手当を支給することを予定していない、⑥手袋等の作業上必要な物品は必要に応じて支給する、⑦団交の開催は承諾する、⑧冬季一時金については給料の 1.0 か月分とする、⑨賃金引上げについては受け入れられない、旨を回答した。

賃金の引上げをできない理由として、会社は、組合に対し、①し尿収集軒数の減少、し尿収集効率の悪化等によりし尿収集から得られる利益が減少している、②X4 及び X6 については、同年 4 月に運転手手当の 3 千円の引上げを行ったため、1 年間に 2 回の賃金引上げはできない、旨の説明を行った。

また、第 1 回団交において、組合が、会社に対し、会社が X5 の脱退工作を行ったとして釈明及び謝罪を求めたところ、会社は脱退工作を否定したため、第 2 回団交において、組合は、会社に対し抗議文を手渡した。

- (5) 平成 14 年 12 月 12 日、組合は、当委員会に対し、①組合員の脱退工作を行ったことに対する陳謝並びに労働関係法規の遵守及び不当労働行為を行わないことの誓約、②労働条件変更にあたっては、組合との協

議の上で行うことの確認、③組合掲示板及び組合ロッカーの設置、④賃金引上げ、一時金などの組合の要求に対し、具体的な資料をもって会社の経営状況を説明するなど誠意をもって交渉を行うこと、⑤賃金格差の是正並びに基本給、諸手当及び一時金の引上げ、を調整事項とするあっせん申請を行った(平成14年(調)第53号)。

なお、平成14年(調)第53号事件については、同月27日、組合及び会社の双方が、①同年冬季一時金としてX3に30万円、X6に25万円、X4に24万円を同月30日までに支払うこと、②労使間の課題について団交を開催し、誠意を持って円満解決に努めること、③信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って円滑な労使関係の確立に努めること、を内容とする当委員会のあっせん案を受諾したことにより終結した。

4 平成15年の春闘に係る団交等の経過について

- (1) 平成15年2月13日、組合と会社との間で、第5回団交が開催された。第5回団交において、組合は、同年3月7日の春闘要求趣旨説明会(以下「3.7説明会」という)への参加を要請した。

なお、全港湾では、春闘等の要求交渉については、統一要求、統一交渉、統一妥結を原則としており、3.7説明会は、組合が、同年の春闘に関して、全港湾の統一要求を基本に、組合及び組合員の所属する各分会の個別要求を付帯して、組合員の所属する各事業所の経営者に、一斉に要求を提出するためのものであった。

また、組合は、同年2月26日、会社に対し、3.7説明会の案内状を郵送した。

- (2) 平成15年3月3日、組合は、電話で、会社に対し、3.7説明会への会社の出席を要請した。また、その際、組合は、会社に対し、3.7説明会へX3が出席することへの同意を求めたところ、会社は、仕事に支障のない範囲で、X3を3.7説明会へ参加させることを約束した。

- (3) 平成15年3月7日、3.7説明会が開催されたが、会社は、3.7説明会に出席しなかった。そのため、同月8日、3.7説明会に出席していたX3が、全港湾、関西地本及び組合連名の「要求書」並びに組合及び泉和分会連名の「建設支部統一労働条件に関する要求書」及び「要求書」の3通の要求書(以下、これらの3通の要求書を併せて「春闘要求書」という)を会社に提出した。

春闘要求書における要求事項は、①賃金の引上げ、②労働関係法規の遵守、③労働条件の変更については、組合と協議し、合意の上で行うこと、④組合掲示板の設置、⑤賃金体系の整備、⑥従業員間の諸手当(運転手当、通勤手当等)の格差是正、⑦死獣業務手当の支給、などであった。

- (4) 平成15年3月10日、組合と会社は、同月26日に団交を開催することを電話で約束した。

- (5) 平成15年3月10日、全港湾中央本部は、厚生労働省及び中央労働

委員会に対し、賃金引上げ、労働時間短縮等の要求に関して、同月 27 日から解決に至るまでの間、全港湾の組合員が働いている全事業所において、全面ストライキを含むあらゆる争議行為を行う旨の労働関係調整法に基づく争議予告を行った。

- (6) 平成 15 年 3 月 26 日、組合から組合書記長の X7(以下「X7」という)、X3、X6 らが、会社から Y1 社長、専務の Y2(以下「Y2 専務」という)及び現場責任者の Y3(以下「Y3」という)が出席して、組合の春闘要求書による要求(以下「春闘要求」という)を議題として第 6 回団交が開催された。

春闘要求に対して、会社は、①賃金の引上げは経営的に難しい、②法律は守っており、団交も行っている、③労働条件の変更については、各組合員との話し合いは行っている、④組合掲示板は設置できない、⑤賃金体系の整備は今後の検討課題としたい、⑥会社では、入社時の各従業員との話し合いの中で会社が各従業員に毎月支払う賃金の総支給額を決定し、各従業員の希望を聴いた上で基本給と諸手当に適宜割り振っているため、諸手当に基準はなく、従業員間の諸手当の是正はできない、⑦死獣手当は支給できない、旨回答した。

なお、会社は、賃金引上げができない理由として、①泉大津市からのごみ収集の委託料と補助金が、前年比で 5%カットされること、②し尿収集軒数が最盛期の昭和 51 年の時点と比べて 4 分の 1 程度になったこと、③し尿収集効率の悪化等、をあげたが、会社の経営状況については説明しなかった。

- (7) 平成 15 年 4 月 17 日、組合は、会社に対し、同月 23 日の「2003 年度賃金・労働条件に関する第 2 回集団交渉」(以下「4.23 集団交渉」という)の案内状を郵送した。

4.23 集団交渉は、組合が、同年の春闘に関して、組合員の所属する各事業所ごとに行った交渉を集約し、妥結に至ったものについては一斉に妥結確認し、妥結に至っていないものについてはその後の交渉の進め方を確認するためのものであった。

同日、4.23 集団交渉が開催されたが、会社は、4.23 集団交渉に出席しなかった。

- (8) 平成 15 年 4 月 18 日、組合から X7、X3、X6 らが、会社から Y1 社長、Y2 専務及び Y3 が出席して、春闘要求を議題として第 7 回団交が開催された。

会社は、組合に対し、①泉大津市からの補助金が減額されること、②し尿収集が人数換算で毎年約 15%減少していること、③ごみ収集も世帯数で減少するとともに、一般ごみの単価が下がったこと、④ごみ収集は収集車等の機材が高価なため、し尿収集に比べて利益率が低いことを理由として、現在の経営状況の中では賃金の引上げはできないことを説明した。しかし、会社は、組合に対し、詳細な経営状況の説明はしなかつ

た。

これに対し組合は、会社に対し、次回の団交において賃金引上げに関して有額回答を行うか、有額回答を行えない場合にはその具体的理由を説明することを求め、それができない場合には争議行為に入る旨通告した。

- (9) 平成 15 年 5 月 7 日、組合から X7、X3、X6 らが、会社から Y1 社長、Y2 専務及び Y3 が出席して、春闘要求を議題として第 8 回団交が開催された。

第 8 回団交において、会社は、①し尿収集軒数の減少、②し尿収集の効率の低下等の状況から、賃金引上げはできない旨回答したが、組合が会社の経営状況について説明するよう求めても、会社は、一般的な説明は行うものの、具体的な経営状況の説明を行わなかった。また、組合は、泉大津市の情報公開等によって手に入れた資料をもとに会社の予想収入等を試算し、この試算を元に、会社に対し、経営状況についての質問を行ったのに対し、会社は、「ノーコメント」と答えた。

組合は、会社が経営状況を全く説明していないとして、①会社の不誠実な団交態度に抗議しストライキを行う、②ストライキの日程はストライキの前日までに通知する、旨を会社に対し通告した。

- (10) 平成 15 年 5 月 12 日午後 3 時ないし同 4 時頃、組合は、①会社の団交における不誠実な態度に抗議し、同月 13 日始業時から終業時までストライキを行う、②ストライキ回避のための条件は、会社が当委員会のあっせん(平成 14 年(調)第 53 号)の精神に立って誠意ある団交を行うことである、旨を記載したストライキ通告書を会社に提出した。

- (11) 平成 15 年 5 月 13 日、組合は、会社の午前 6 時の始業時よりストライキを行った(以下、このストライキを「5.13 スト」という)。5.13 ストの労働関係調整法に基づく争議予告は、上記(5)認定のとおり、同年 3 月 10 日、全港湾中央本部が行っていた。

5.13 ストの現場で、組合は、Y1 社長との交渉を求めたが、同日、Y1 社長は、始業時前よりごみ収集業務を行っていたため、組合が 5.13 ストを行っていた現場である会社の事務所にはおらず、組合は、Y1 社長との交渉をすることはできなかった。

そのため、組合は、同日午前 10 時頃、会社が団交において、組合の賃金引上げ等の要求に対し一般的な状況の説明に終始し、賃金の引上げができない根拠を示さないなど不誠実な態度を続けていることに対し抗議する旨記載した抗議申入書を会社の事務員に手渡し、5.13 ストを解除した。

- (12) 平成 15 年 5 月 15 日、組合が、会社に対し、春闘要求書による賃金引上げ等の要求に関して同月 22 日に団交を開催するよう申し入れたところ、同月 27 日に団交が開催されることとなった。

- (13) 平成 15 年 5 月 19 日、会社は、従業員 1 名を採用した。

- (14) 平成 15 年 5 月 23 日、Y3 は、①5.13 ストの予告は、5.13 スト突入の十数時間前になされたものであり、公益事業に係る争議については争議行為の 10 日前までに届け出なければならないと規定する労働関係調整法に違反するものである、②5.13 ストの当日、組合が会社の非組合員である従業員が就業しようとするのを実力で阻止したことは、ストライキの枠を超え、会社の業務を阻害する違法行為であり、非組合員の就業権を侵害するものである、③5.13 ストに抗議する、旨を記載した「5・13 ストに抗議する申し入れの件」という組合に対する Y1 社長名の文書を X3 に手渡した。
- (15) 平成 15 年 5 月 27 日、組合から X7、X3、X6 らが、会社から Y1 社長、Y2 専務及び Y3 が出席して、春闘要求を議題として、第 9 回団交が開催された。
- 第 9 回団交において、会社は、第 6 回団交ないし第 8 回団交と同様に、①し尿収集軒数の減少、②し尿収集の効率の低下等の状況から、賃金引上げはできない旨説明したが、会社の売上げ等については説明することはできないと主張した。これに対し、組合は、会社が賃金引上げができない具体的理由の説明を行わないので、このままでは再度ストライキをする、今後はストライキの前日に通告するとは限らない、旨述べた。
- また、同月 19 日に会社が従業員 1 名を採用したことについて組合が会社に説明を求めたところ、会社は、会社の業務の習熟までに相当程度時間がかかるものであるため、長期的に見て従業員の退職等も考慮に入れて採用したなどと説明した。
- なお、組合は、会社の「5・13 ストに抗議する申し入れの件」に対し、5.13 ストが組合の正当な権利行使であることを説明するため、①同年 3 月 10 日、全港湾中央本部が厚生労働大臣及び中央労働委員会に争議予告を行っている旨、②5.13 ストを実効あるものとするため、非組合員に対し、5.13 ストに協力するよう説得活動を行った旨、③Y1 社長が 5.13 ストの現場に現れなかったため、組合は 5.13 スト解決のための交渉ができなかったこと、④5.13 ストの原因は、会社の不誠実な団交態度であること、を記載した通知書を会社に手渡した。
- (16) 平成 15 年 6 月 10 日、組合は、会社に対し、①夏季一時金について、基本給の 2 か月分を同年 7 月 10 日までに支払うこと、②有給休暇の会社規定を、労働基準法を上回る基準で整備すること、③し尿収集業務に配転した組合員について、祝日出勤を保障し、実質賃金ダウンとならないようにすること、④春闘要求書による要求事項の未解決事項について誠意を持って交渉すること、を求める要求書(以下「6.10 要求書」という)を提出し、同月 24 日の団交開催を約した。
- (17) 平成 15 年 6 月 11 日、関西地本及び組合は、会社を被申立人として、会社による誠実団交応諾並びに謝罪文の掲示及び手交を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(平成 15 年(不)第 36 号)。

5 その後の団交の経過について

- (1) 平成 15 年 6 月 24 日、組合から X7、X3、X6 らが、会社から Y1 社長、Y2 専務及び Y3 が出席して、夏季一時金要求、X3 の配転問題及び春闘要求の未解決事項を議題として、第 10 回団交が開催された。

第 10 回団交において、会社は、夏季一時金について基本給の 1 か月分を支給する旨回答したが、組合が、非組合員の一時金支給基準について会社が明確にしないとして、一時金の上積みを要求したため、妥結しなかった。

- (2) 平成 15 年 7 月 9 日、組合から X7、X3、X6 らが、会社から Y1 社長、Y2 専務及び Y3 が出席して、夏季一時金要求、X3 の配転問題及び春闘要求の未解決事項を議題として、第 11 回団交が開催された。

第 11 回団交において、会社は、第 10 回団交と同様に、夏季一時金として基本給の 1 か月分を支給する旨回答した。しかしながら、組合の、非組合員に対する一時金の支給基準についての質問に対し、会社は、組合員も非組合員も同じように調整している旨回答したため、第 10 回団交と同様に第 11 回団交においても妥結しなかった。

なお、第 11 回団交で、組合が、会社に対し、賃金引上げ、一時金等に係る団交において、会社が組合に提示できる具体的資料はどのようなものであるかと質問したところ、会社は第 11 回団交の時点で会社が提出すべき具体的資料は存在しないと考えている旨述べた。

- (3) 平成 15 年 7 月 22 日、組合から X7、X3、X6 らが、会社から Y1 社長、Y2 専務及び Y3 が出席して、夏季一時金要求、X3 の配転問題及び春闘要求の未解決事項を議題として、第 12 回団交が開催された。

第 12 回団交において、会社は夏季一時金を前年並み(基本給 1 か月分プラスアルファ)とする旨回答したが、組合は、会社が従業員の間におけるプラスアルファ分の額の幅等を明らかにしないなど、会社のプラスアルファ分の支給基準についての説明が不足しているとして妥結しなかった。

- (4) 平成 15 年 8 月 27 日組合から X7、X3、X6 らが、会社から Y1 社長、Y2 専務及び Y3 が出席して、夏季一時金要求、X3 の配転問題及び春闘要求の未解決事項を議題として、第 13 回団交が開催された。

第 13 回団交において、組合と会社は、夏季一時金を前年並み(X3 については基本給 1 か月分プラス 2 万円、X6 については基本給 1 か月分)とすることで妥結した。

この団交において、組合は、会社に対し、春闘要求書の要求項目であった労働関係法規の遵守を内容とする協定案を提示し、協定の締結を求めたが、会社は、検討の上後日回答する旨答えた。

6 X3 の担当業務の変更について

- (1) 会社は、ごみ収集業務については組合がストライキを行った場合の欠員による影響が大きいとして、5.13 ストの直後、X3 の担当業務をご

み収集業務からし尿収集業務へ変更することを決め、5.13 ストの翌日の平成 15 年 5 月 14 日に実施したが、このことに関する組合との協議は行わなかった。この担当業務の変更を申し渡された際、X3 が会社に異議を申し立てることはなく、祝日出勤に関する発言もしなかった。なお、X3 及び組合は、し尿収集業務担当者が、祝日に休む場合が多いことは承知していた。

- (2) 会社においては、各従業員がごみ収集業務とし尿収集業務のどちらを主に担当するかは概ね決まっているが、ごみ収集業務の担当からし尿収集業務の担当に変更になる場合も、逆にし尿収集業務の担当からごみ収集業務の担当に変更になる場合もあった。また、必要に応じて、ごみ収集業務の担当が一時的にし尿収集業務を担当することや、逆にし尿収集業務の担当が一時的にごみ収集業務を担当することも行われている。
- (3) 平成 15 年 5 月 27 日の第 9 回団交において、組合は、同月 14 日に担当業務がし尿収集業務に変更になった X3 について、従来どおり祝日も出勤させて欲しい旨求めたところ、会社は、①し尿収集業務は祝日には仕事がない、②例外的に仕事がある場合とゴールデンウィークや年末年始には出勤してもらうことがある、と答えた。
- (4) 平成 15 年 6 月 24 日の第 10 回団交において、組合は、X3 について、従来どおり祝日も出勤させるよう求めた。これに対し、会社は、①ごみ収集業務等の状況により人手が必要な場合には X3 を出勤させる、②ゴールデンウィークなどで祝日が多い月については別途考慮する余地がある、と答えた。
- (5) 平成 15 年 7 月 9 日の第 11 回団交において、X3 の祝日出勤に関して、会社は、①し尿処理業務に祝日出勤がないことは従業員であれば当然知っていることである、②X3 は、祝日出勤がなくなることを知りつつごみ収集からし尿収集への業務変更に応じたものであり、会社は X3 に祝日出勤がなくなることを改めて告げることはしなかった、旨を述べた。これに対し、組合は、①X3 の担当業務がごみ処理からし尿処理に変わることには異議はないが、実質的に賃金が下がることは了解していない、②5.13 ストの翌日に X3 の担当業務を変更したことは意図的である、③ X3 の担当業務の変更の件については、当委員会の平成 15 年(不)第 36 号不当労働行為救済申立事件に追加して申立てを行う、旨を述べた。
- (6) X3 の担当業務がし尿収集に変更されてから初めての祝日であった平成 15 年 7 月 21 日(海の日)、X3 は出勤することができなかった。
なお、同日、会社ではごみ収集の担当者は出勤して業務を行ったが、し尿収集の担当者は出勤していなかった。
- (7) 平成 15 年 7 月 22 日の第 12 回団交において、X3 の祝日出勤に関して、会社は、①X3 を他のし尿収集担当者と同様に扱っている旨、②し尿収集担当とごみ収集担当の人事交流は頻繁に行っている旨述べた。

(8) 平成 15 年 8 月 5 日、関西地本及び組合は、会社を被申立人として、X3 に祝日出勤させないなどの実質賃金が低下するような不利益取扱いの禁止を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(平成 15 年(不)第 57 号)。

(9) 平成 16 年 4 月頃、X3 の担当業務は、ごみ収集を担当していた従業員の欠員に伴い、し尿収集からごみ収集に変更になった。

X3 は、し尿収集業務を担当していた間(同 15 年 5 月 14 日から同 16 年 4 月頃まで)、祝日出勤(13 日間又は 14 日間)はなかった。なお、仮に X3 が祝日に出勤していたならば、X3 の一日当たりの基本給 1 万 860 円に出勤した祝日の日数を乗じた金額が X3 の賃金に加算されることとなっていた。

なお、ごみ収集を担当していた X6 は、同年 4 月 15 日に会社を退職した。

(10) 平成 16 年 8 月 27 日、X3 が会社を退職し、組合を脱退した。なお、X3 の退職により、会社には組合員たる従業員は存しなくなり、泉和分会は消滅した。

7 X4 の賃金引上げについて

(1) 平成 14 年 11 月 1 日、会社は従業員 1 名を採用し、ごみ収集業務を担当させるとともに、X4 の担当業務をごみ収集業務からし尿収集業務に変更した。

(2) 平成 15 年 1 月 23 日、X4 は、同日付けの組合脱退届を組合に郵送した。

(3) 会社は、X4 の賃金を、平成 15 年 1 月度より一日当たり 500 円引き上げ、同月 31 日に同月分賃金を支払った。なお、会社が X4 の賃金引上げを決定したのは、X4 が組合を脱退した後であった。

(4) 平成 15 年 10 月 10 日、X4 が会社を退職した。

(5) 平成 15 年 11 月 26 日及び同年 12 月 20 日に開催された組合と会社との間の冬季一時金等に関する団交において、会社は、①X4 の賃金を 1 日当たり 500 円引き上げた、②X4 の賃金を引き上げたのは、X4 の入社時に、習熟期間終了後は賃金を引き上げる旨の約束があり、その約束に基づくものである、③X4 の賃金を引き上げたのは、同年 1 月度からである、旨を述べた。

(6) 平成 16 年 1 月 20 日、組合は、会社を被申立人として、X4 の賃金引上げに対する陳謝文の掲示と慰謝料の支払いを求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(平成 16 年(不)第 5 号)。

第 4 判断

1 不当労働行為の成否

(1) 団交について

ア 会社は、組合を対等な当事者として団交を重ね、誠実に交渉してきたものであり、賃上げができない理由として会社の収益悪化の要因

についても、組合に対し具体的に説明していると主張するので、以下検討する。

イ 前記第 3.3(1)及び(4)、4(1)、(6)、(8)、(9)、(12)及び(15)並びに 5(1)ないし(4)認定のとおり、会社は組合との団交を拒否するというのではなく、泉和分会の結成以降、10 回を超える団交に応じており、かつ団交に際しては会社の責任者である Y1 社長が出席するようにしていたことが認められる。

しかしながら、前記第 3.4(6)、(8)、(9)及び(15)認定のとおり、会社が組合の賃金引上げ要求に対し、経営的に難しい旨回答したこと、また、組合が賃上げができない理由として会社の経営状況を具体的に説明するよう求めたのに対し、会社が組合に対して説明した事由は、①泉大津市の委託料及び補助金が減額されること、②し尿収集軒数が最盛期に比べ 4 分の 1 程度に減少し、毎年人数換算で 15% 減少していること、③下水道の普及により、し尿収集の効率が低下していること、④ごみ収集も世帯数で減少するとともに、一般ごみの単価が下がったこと、⑤ごみ収集は、し尿収集に比べ、利益率が低いこと、等の会社を取り巻く一般的な状況のみであり、会社は、会社の売上げ等を含めた具体的な経営状況については組合に説明しなかったことが認められる。また、会社は、組合が泉大津市の情報公開等によって手に入れた資料をもとに会社の予想収入等を試算し、この試算を元に会社に経営状況について行った質問に対してもノーコメントと回答したこと、が認められる。

ウ 使用者は、団交において労働組合の要求に対し回答する場合、その結論を示すだけでなく、合理的かつ必要な範囲で、資料を提示するなどして、回答の根拠を具体的に説明し、労働組合の理解が得られるよう努力すべき誠実団交応諾義務を負う。また、前記第 3.3(5)認定のとおり、会社は、労使間の課題について団交を開催し、誠意を持って円満解決に努める旨の当委員会のあっせん案を受諾していたのであるから、この誠実団交応諾義務についても認識していたものと判断される。

エ しかしながら、上記イのとおり、組合が、会社が賃金の引上げができないことに関して会社の経営状況を具体的に説明することを求めたのに対し、会社は会社を取り巻く一般的な状況について説明をしたのみで、売上げ等の会社の具体的な経営状況を組合に示すことを拒否している。

オ 以上のことから、会社は、組合に対し、十分な説明や理解を得る努力を尽くしたとまでは認めることはできず、かかる会社の行為は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

(2) X3 の担当業務の変更について

ア 申立人らは、X3 の配転は、組合が行ったストライキに対する報復として X3 の実質的賃金の引下げを図った労働条件の一方的不利益変更であるとともに組合の弱体化を図ろうとしたものである旨主張するのに対し、会社は、ごみ収集業務は突然のストライキによって欠員が生じる場合の影響が大きい、し尿収集業務は突然の欠員による影響が少ないため、X3 の担当業務をし尿収集業務に変更した旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第 3.4(5)、(10)及び(11)並びに 6(1)認定のとおり、①5.13 ストの労働関係調整法に基づく争議予告は平成 15 年 3 月 10 日に行われているものの、具体的な日時の通告は 5.13 ストの前日の午後 3 時から午後 4 時頃であったこと、②5.13 ストの当日、会社では、Y1 社長自らがごみ収集業務を行わざるを得なかったこと、③会社は、ごみ収集業務については組合がストライキを行った場合の欠員による影響が大きいとして、5.13 ストの直後に、X3 の担当業務の変更を決定し、X3 に申し渡したことがそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、5.13 スト当日の人員確保に労を要した会社が、ごみ収集業務については組合がストライキを行った場合の欠員による影響が大きいとして、X3 の担当業務の変更をしたことは理解できなくはないが、5.13 ストの直後にこれを決定し、翌日に X3 に申し渡していること、人員確保は X3 以外の者でも対処できることからすれば、会社の行った X3 の担当業務の変更は、組合の行うストライキを嫌悪した会社が、組合のストライキを牽制しようとしてなしたと判断するのが相当であって、かかる会社の行為は、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

ウ 前記第 3.2(2)認定のとおり、祝日出勤のあるごみ収集業務から祝日出勤のないし尿収集業務へ担当業務が変更された場合、結果的に、祝日出勤分に係る賃金相当額だけ従業員の賃金手取額は減少することになるところ、前記第 3.2(2)、並びに 6(1)及び(2)認定のとおり、①会社では、ごみ収集業務とし尿収集業務との間で、従業員の担当業務に変更が行われることがあること、②会社では、ごみ収集業務は祝日にも行われているが、し尿収集業務は祝日には行われておらず、X3 もこのことは承知していたこと、③X3 は、し尿収集業務への担当業務の変更を申し渡された際、異議を述べなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実を勘案すると、X3 の担当業務がごみ収集業務からし尿収集業務へ変更されたことに伴い、X3 の賃金手取額が減少したとしても、本件配転そのものが直ちに X3 に対して労働条件の不利益変更を図ることを目的としたものであるということとはできないから、組合のこの点に関する主張は採用できない。

(3) X4 の賃金引上げについて

会社は、X4 の賃金を引き上げたのは、X4 の入社時の基本給は習熟期間のものとして低く設定してあったところ、組合脱退後、X4 が会社に対し基本給の引上げを求めてきたため、会社はそれに応じて習熟期間の終了を認め、低く設定されていた X4 の基本給を通常の基本給に戻したものであって、組合脱退とは無関係である旨主張する。

しかしながら、①会社には習熟期間があり、その間は基本給が低く設定されること、②習熟期間が終了する具体的な条件、などに関して、雇用契約書、社内規程等における具体的な定め又は過去における取扱い事例などの主張及び疎明はなされておらず、会社の上記組合脱退とは無関係である旨の主張を認めるに足る証拠はない。また、前記第 3.3(4)並びに 7(2)及び(3)認定のとおり、①会社は、第 1 回ないし第 4 回団交において、X4 については、平成 14 年 4 月に運転手手当の引上げを行ったため、1 年間に 2 回の賃金引上げはできない旨を同年 12 月に説明していたこと、にもかかわらず、②X4 が同 15 年 1 月 23 日に組合脱退届を組合に郵送した後、会社は直ちに X4 の賃金を同月分から 1 日当たり 500 円引き上げる決定を行ったこと、が認められることから、X4 の組合脱退と会社が X4 の賃上げを行ったこととは無関係であったとは考え難い。

むしろ、上記(1)オ及び(2)イ判断のとおり、会社には、団交において経営状況に関する資料を組合に示すことを拒否し、また 5.13 ストの翌日に組合員の業務を変更するなどの反組合同的姿勢があること、及び前記第 3.3 認定の会社と組合との労使関係を考え合わせると、X4 の賃金引上げは、会社と組合が対立している状況の下で、賃金面で組合脱退者を優遇することにより、組合弱体化を企図したものといわざるを得ず、かかる会社の行為は、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(4) 被救済利益について

ア 会社は、X3 が会社を退職したことにより、会社には従業員である組合員は存在しなくなったため、関西地本及び組合の被救済利益は失われた旨主張するので以下検討する。

イ 確かに、前記第 3.3(1)、(2)、6(9)、(10)、7(4)認定のとおり、①泉和分会は X3、X5、X4 及び X6 により結成されたこと、②X5、X4、X6 に次いで X3 が会社を退職したことにより、会社には組合員たる従業員が存しなくなり、泉和分会は消滅したこと、が認められる。

ウ 労働組合法第 27 条に定める労働委員会の救済制度は、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同法第 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る。

エ 前記(2)及び(3)判断のとおり、本件申立てにおいて、会社が、①組合員の担当業務を変更することにより、組合のストライキを牽制

しようとしたこと、②賃金面で組合脱退者を優遇することにより組合弱体化を企図したことは、本件申立時に会社の従業員であった組合員個人及び泉和分会の組合活動意思を萎縮させ、その組合活動を抑制するのみならず、関西地本及び組合の組合員の組合活動意思を萎縮させ、その組合活動一般を抑圧ないし制約し、よって関西地本及び組合の弱体化という効果を必然的に生来するものである。

また、会社に組合員たる従業員が存しなくなることにより、関西地本及び組合が受けた組合活動の弱体化という事実は消失することはないのであるから、関西地本及び組合が救済を受ける利益は失われることはない。

オ さらに、上記(1)判断のとおり、賃金の引上げができないことに関して売上げ等の会社の具体的な経営状況を組合に示すことを拒否したという会社による不誠実団交の事実についても、会社に組合員たる従業員が存しなくなることにより、その事実が消失することはないのであるから、関西地本及び組合が救済を受ける利益の全てが失われることはない。

2 救済方法

- (1) 関西地本及び組合は、会社の不誠実団交に対する救済方法として、誠実団交応諾及び謝罪文の掲示をも求めるが、前記第 3.6(10)認定のとおりすでに泉和分会は消滅し、会社には組合員たる従業員はすでに存しないため、組合員の賃金の引上げ等に関する議題について会社と関西地本及び組合が交渉する実質的利益はもはや存しないと判断されるので、主文で足りると考える。
- (2) 関西地本及び組合は、X3 のごみ収集業務からし尿収集業務への担当業務の変更に対する救済方法として、組合員の実質的な賃金が引き下げられるような不利益取扱いの禁止及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文で足りると考える。
- (3) 組合は、会社が組合を脱退した X4 の賃金を引き上げたことに対する謝罪文の掲示及び慰謝料の支払いをも求めるが、主文で足りると考える。

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。

平成 16 年 9 月 30 日

大阪府地方労働委員会
会長 若林正伸 印