

写

命 令 書

大阪市淀川区

申立人 X
代表者 執行委員長 C

兵庫県川西市

申立人 D

兵庫県川辺郡猪名川町

被申立人 Y
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成19年(不)第61号事件について、当委員会は、平成21年2月25日及び同年3月11日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 砂製造事業部の組合員1名に対し、非組合員と同様に時間外労働を命じること。
- 2 生コン部の組合員5名に対し、平成17年7月以前と同様に時間外労働を命じること。
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合に加入したことを通知した砂製造事業部の組合員1名に対して時間外労働を命じなくなったこと、②申立人組合に対し、実残業時間が存在しているので、残業保障を廃止しても賃金の実減額は大きくないと説明して、

残業代金保障協定を破棄させながら、その後、生コン部の組合員5名に対して時間外労働を命じなくなったこと、③組合員の時間外労働問題を議題とする団体交渉に応じなかったことがそれぞれ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 前提事実（証拠により容易に認定される事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、土木・建築、碎石の製造・販売及び生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造・販売等を業とする株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時約25名である。

なお、会社は、兵庫県川西市、同県川辺郡猪名川町、大阪府豊能郡能勢町及び同郡豊能町並びに同府池田市の一部の生コンの製造業者で組織する北摂地区生コンクリート協同組合（以下「協同組合」という。）に加盟している。

（甲1、甲42、証人 F ）

イ 申立人 X （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、運輸、建設関連及び一般労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約1,200名である。

組合には、下部組織である分会として、会社の従業員で構成される Z （以下「分会」という。）がある。分会は、遅くとも昭和53年には結成されており、その組合員数は、本件審問終結時6名である。なお、分会には、砂製造事業部の従業員1名及び生コン部の従業員5名が加入している。

ウ 申立人 D （以下、組合加入前を含めて「D組合員」という。）は、平成9年3月に会社に運転手として採用され、同15年7月4日に組合に加入した（以下、組合とD組合員を併せて「組合ら」という。）。

（甲2、甲40）

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成15年7月4日、組合は、会社に対し、砂製造事業部に所属するD組合員が組合に加入した旨通知した。同16年6月以降、D組合員の時間外労働は、概ね0時間が続いている。

（甲2、甲3の4）

イ 平成17年6月23日、組合と会社は、同月分賃金から、35時間残業保障制度の協定（同11年10月20日に組合と会社との間で締結した労働協約に基づくものであって、生コン部の運転手については、1か月間の時間外労働時間が35時間に満たない場合、35時間からその月の生コン部の運転手の平均時間外労働時間を差し引いた時間数に相当する賃金を基準外賃金として支給する旨の協定。以下同じ。）を

廃止し、月額4万円を賃金に組み入れることを合意し、同17年7月30日付けで協定（以下「7.30協定」という。）を締結した。

なお、会社は、7.30協定の締結に先立ち、平成16年度の生コン部の運転手の平均実時間外労働時間が、月11時間28分になる旨説明していた。

（甲4、甲10、甲11、乙1、証人 G、証人 H）

ウ 平成17年7月以降、会社は、生コン部の運転手に対し、現場先の作業の都合によるもの以外の時間外労働を命じなくなった。

エ 組合と会社は、組合員に時間外労働をさせることを求めて、次のとおり3回の団体交渉（以下「団交」という。）を行ったが、合意することはなかった。

（ア）平成19年6月29日 第1回団交（以下「6.29団交」という。）

（イ）平成19年7月11日 第2回団交（以下「7.11団交」という。）

（ウ）平成19年8月22日 第3回団交（以下「8.22団交」という。）

（甲18、甲30、甲32）

オ 平成19年9月27日、組合は、会社に対し、組合員の時間外労働に関して口頭で団交の申入れ（以下「9.27団交申入れ」という。）を行ったが、団交は開催されなかった。

カ 平成19年10月17日、組合らは、会社を被申立人として、D組合員及び生コン部の組合員5名に対して時間外労働を命じること及び誠実団交応諾を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立て（平成19年(不)第61号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 会社が、D組合員に対して時間外労働を命じなくなったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

（1）組合らの主張

会社は、D組合員が行っている業務に関し、時間外労働を行う必要のある業務量があり、かつ、従業員 J（以下「J 従業員」という。）及び同 K（以下「K 従業員」という。）には時間外労働を命じているにもかかわらず、平成16年4月以降、D組合員には一切時間外労働を命じないという差別的取扱いを行っている。

会社は、同15年7月のD組合員の組合加入直後から、一方的に砂製造事業部の就業規則を作成するなどの嫌がらせ行為を続けてきているのであり、会社がD組合員に時間外労働を命じなくなったのは、D組合員が組合に加入したことを嫌悪し、その報復措置の一環として行われたものに他ならず、D組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる。

(2) 会社の主張

D組合員は、平成15年7月の組合加入以降も時間外労働を行っていたところ、会社では、同16年4月から、経費節減のため、生コン部の従業員の余剰時間（生コン部での仕事がなく、空いている時間）を砂製造事業部のダンプ運搬作業に当てることにしたため、会社の仕事量の減少とあいまって、D組合員に時間外労働を命じる必要がなくなったものであり、D組合員に時間外労働を命じなくなったこととD組合員の組合加入には何ら関係はない。

また、砂製造事業部の就業規則は、組合との交渉の中で作成するよう求められていたものであって、その作成に当たっては、D組合員も砂製造事業部の従業員代表として意見書を提出しているのであるから、D組合員自身、砂製造事業部と生コン部の違いを認識していたはずである。

なお、会社は、D組合員が行っている業務に関し、他の従業員に時間外労働を命じているということもない。

- 2 会社が、生コン部の組合員に対して時間外労働を命じなくなったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 組合の主張

会社は、7.30協定の締結に当たり、組合に対して生コン部の運転手1人当たり月約11時間という時間外労働時間の実績を示し、今後も同程度の時間外労働が見込まれるとしていた。その後、会社の業務量が著しく減少したというわけではなく、会社が公平な配車を行っていたのであれば、生コン部に所属する各組合員に対して従来と同程度の月11時間程度の配車がなされてしかるべきであった。

ところが、会社が「名ばかり管理職」を選任するなどして管理職を中心に時間外労働を行わせていることにより、組合員と非組合員との間で不公平な配車がなされた結果、7.30協定締結の直後を除き、組合員の時間外労働がなくなっており、これにより、組合員は毎月の残業代を得ることができなくなった。なお、会社が備車や日雇いを活用していることについても、その効果には疑問があり、不公平な配車を合理化することはできないものである。

また、会社は、銀行融資を受けるに際し、銀行から貸金問題の解決を求められ、その結果、やむなく組合の要求を受け入れ、7.30協定を締結することになったため、その報復として、不公平な配車により組合員から時間外労働を取り上げるという報復措置をとったのである。7.30協定締結からしばらくの間、組合員にもある程度時間外労働があったが、これは、当時の業務量が組合員にも時間外労働をさせなければならない程度にあったことと、「名ばかり管理職」の選任などによる不公平な配車を実施するための体制が整っていなかったことによるものである。

このように、会社は、十分な業務量がありながら、組合嫌悪の意図をもって、わざわざ不公平な配車を可能とする態勢を整えつつ、生コン部の組合員から仕事を取り上げたのであって、不利益取扱いの不当労働行為が成立することは明らかである。

また、このような会社の行為は、組合をいわばだまし討ちにして35時間残業保障協定を破棄させるとともに、組合員に対して経済的困窮を課することで、組合を弱体化させようとするものであって、支配介入の不当労働行為にも当たる。

なお、会社は、7.30協定締結の際、組合は4万円の基本給組入れがあれば、時間外労働はなくてもよいとしていたなどと主張するが、組合が主張したのは、残業保障が廃止される以上、時間外労働が必要のない程度に会社の業務量が減少した場合には、その結果として、組合員に時間外労働が命じられなくても仕方がないということであって、会社による不公平な配車を容認するものでないことは明らかである。

(2) 会社の主張

会社と組合の7.30協定は、従前の35時間残業保障の制度の協定を廃止し、基準内賃金に4万円を繰り入れることなどを内容とするものであって、生コン出荷量が年間24,000立米の会社経営安定基準に達した場合には、改めて労使協議を行うというものである。7.30協定の締結に際し、分会は「残業は水物です。0と見ています。あてにしません。4万円さえ本給に組み入れてくれるのならば、他には何も望まない」と述べていた。

会社は、7.30協定の締結後も、生コン部の組合員に時間外労働を提供できる範囲では時間外労働を提供してきたのであるが、平成19年には出荷状況が悪化し、組合員に時間外労働を提供する余力もなくなってきたのであり、組合員の時間外労働の減少は、経費節減を行って会社を存続させるためのやむを得ない措置である。

会社では、経費節減のため、組合員が定時で業務を終了した後の生コンの出荷の注文には管理職が対応し、さらに、翌日の作業効率が上がるように管理職が作業を行うのが日課になっており、管理職が休日も休まずに会社を支えているものであって、不公平な配車を行っているわけではない。なお、会社は、非組合員である従業員1名を管理職として選任したが、これは、当該従業員が会社の厳しい経営状況を理解していたこと、同人の能力、態度及び会社に対する意識等から行ったものである。また、傭車は、35時間残業保障の協定がある頃から行われているものであり、7.30協定の締結後に始まったものではない。

したがって、会社が生コン部の組合員に時間外労働を命じなくなったのは、会社の経費を節減し、事業存続を図るためのやむを得ない措置であって、組合員であることを理由とする不利益取扱いではなく、また、組合を弱体化させようとして行ったものでもない。

3 組合員の時間外労働に関する団交申入れ等に対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 組合の主張

組合と会社は、組合員の時間外労働に関して、6.29団交、7.11団交及び8.22団交を実施したが、これら3回の団交において、会社は、「交渉で解決は出来ない。する気もない。今の状態を続けていく」などと述べるなど、形式的に団交に応じてはいるものの、団交における労使の話し合いを通じて紛争を解決しようとする姿勢を欠いており、不誠実団交の典型ともいえるべきものであった。そして、9.27団交申入れに対して会社が団交に応じていなかったことは、このような不誠実団交の延長線上になされたものであって、不当労働行為性の極めて顕著な団交拒否というべきである。

なお、会社は、9.27団交申入れに対し、有償（残業扱い）ではなく、無償であれば応じる旨の回答を行ったが、組合と会社との間には、団交が就労時間外に及ぶ場合には、これを有償とする旨の労使協定が現にあるのであるから、会社の上記のような意思表示・態度は、それ自体が労使協定に違反するものであり、団交拒否の正当な理由とは到底いい難い。

(2) 会社の主張

組合が団交において求めているのは、「残業をさせることを認めよ」ということであるが、これは会社の現在の経営状況とかけ離れた過大な要求である。会社は、6.29団交、7.11団交及び8.22団交に応じたほか、組合に対し、文書による回答も行い、会社の経費節減ためには役員が残って仕事をするのが合理的な行為であることなど、会社の経営状況について十分に説明してきた。また、会社は、9.27団交申入れに対し、一切の団交を拒否したものではなく、これまでの交渉からして、これ以上交渉を重ねても議論は平行線であることから、今後交渉が必要な場合は、有償（残業扱い）ではなく、無償で効率的に行いたい旨回答したものである。

このように、団交事項に関し、労使双方の主張が対立し、お互いに譲歩の意思がないことが明白になった段階では、団交申入れを拒否する正当な理由が存するものである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、D組合員に対して時間外労働を命じなくなったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社の経営状況について

(ア) 会社の決算報告書等によると、平成14年以降の会社の売上高、当期利益、当期末処分利益は、別表1のとおりである（同18年5月の会社法改正により、損

益計算書の科目から当期未処分利益が廃止されたことに伴い、同月までの当期未処分利益との比較対象とするため、同18年決算以降は繰越利益剰余金を掲げている。)

なお、会社は、同14年（第38期）、従業員の希望退職を募集したこと及び系列会社の工場閉鎖に伴い、赤字となった。

(乙2、乙7の1から乙7の6まで、乙42、証人 H)

(イ) 生コン出荷量について

生コンの受注は会社が加盟している協同組合が一括で行っており、協同組合が、加盟している業者それぞれに対して、シェア（業者ごとに予め決定されている割合のこと。以下同じ。）に応じて、生コンの出荷量を調整して割り振っている。従前協同組合に加盟していたのは7社であったが、平成14年に1社が他社に集約され、同17年には別の1社が破産したため、本件申立て時点で、協同組合に加盟している業者は5社である。

平成15年度から同19年度までの会社の生コン出荷量及びシェアは、別表2のとおりである。

なお、平成18年頃は、大阪府北部地域等で水と緑の健康都市の開発、焼却場や小学校の建替え、河川改修等の公共工事に伴う生コンの出荷があったが、同19年中頃から、これらの公共工事が順次完成していくのに伴い、会社の出荷量も減少し始めた。

(甲42、乙2、乙6の1から乙6の4まで、乙47、証人 F 、証人 H)

(ウ) 会社の借入れと返済の状況は、別表3のとおりである。

会社は、少なくとも平成18年5月から同20年3月までの23か月間で、①同19年3月及び同年8月を除き、毎月、銀行から短期借入れを行い、合計4億8,246万円を借り入れ、②毎月返済を行い、合計3億5,126万3,000円を返済した。

また、同20年4月23日付けで、会社は、国民生活金融公庫から、融資に応じられない旨の通知を受けた。

(乙4、乙5、乙40、乙41)

(エ) 会社の役員の報酬及び運転手の賃金は、別表4のとおり推移している。

なお、会社は、経営困難であるとして、組合と後記2(1)ア(ア)認定の協定を締結し、平成16年3月度賃金から同17年2月度賃金までの1年間、組合員の賃金を15%カットし、その後も、7.30協定締結までの間、経営危機であるとして、賃金カット又は35時間残業保障制度の改定を求めて、組合と協議を行っていた。

(甲5、甲6、甲8、甲9、甲10、甲32、甲39、乙1、乙8の1から乙8の15まで、乙9、乙39、乙43、証人 F、証人 G、証人 H)

イ D組合員の業務等について

(ア) D組合員の所属する砂製造事業部の業務内容は、概ね次のとおりである。

午前 工場で製造された砂の生コン工場への運搬及び取引先への生コン材料の出荷・運搬

午後 生コンの材料の買出し

時間外 砂のけり出し（翌日の業務に備えて、工場の砂を生コン工場へ運搬しておく作業。以下同じ。）

(甲40、乙39、当事者 D)

(イ) 平成14年12月、D組合員が担当していた取引先である能勢生コンが廃業した。

(甲42、乙22、乙39、証人 H)

(ウ) 平成15年7月4日、組合は、会社に対し、D組合員が組合に加入した旨通知した。なお、砂製造事業部に所属する正社員は、D組合員1名のみである。

(甲2、証人 H)

(エ) 平成18年2月1日、会社は、労働基準監督署に対し、砂製造事業部従業員代表としてのD組合員の同年1月26日付け意見書を添付して、砂製造事業部の就業規則の届出を行った。

(乙21、乙45の1、乙45の2、当事者 D)

(オ) D組合員の勤務時間は、午前8時から午後5時までで、平成13年1月分から同19年8月分までの残業時間は、給与明細書によれば、別表5のとおりである。

(甲3の1から甲3の7まで、当事者 D)

ウ 他の従業員の時間外労働等について

(ア) 従業員 L について

平成16年3月26日、会社は、L（以下「L従業員」という。）を、生コン部のダンプ運転手として、1年間有期雇用した。L従業員は、所定労働時間内に砂製造事業部の業務も行っていった。

(当事者 D)

(イ) J 従業員について

平成18年2月24日から、会社は、J従業員と、午前8時から午後5時までを勤務時間として、大型車乗務を業務内容とする有期雇用契約を締結しており、J従業員は、砂製造事業部の業務も行っていった。

J従業員は、同19年4月16日に会社への帰着が遅れたことから1時間の残業を行い、同年5月分の給与で残業代が支払われたが、それ以外に残業代は支

払われていない。

なお、同19年1月分から同年12月分までのタイムカードによれば、J 従業員が、会社を午後6時以降に退出したのは同年4月16日及び同年7月12日の2日間であり、午前7時以前に出勤したことはない。

(甲40、乙16、乙17の1、乙17の2、乙18、乙19の1から乙19の45まで、乙38の2、乙39、証人 H)

(ウ) K 従業員について

平成19年6月19日から、会社は、K 従業員と、午前8時から午後5時までを勤務時間として、大型車乗務を業務内容とするアルバイト雇用契約を締結しており、K 従業員は、砂製造事業部の業務も行っていった。

K 従業員は、同19年11月16日に会社への帰着が遅れたことから1時間の残業を行い、同年11月分の給与で残業代が支払われたが、それ以外に残業代は支払われていない。

なお、同19年7月分から同年12月分までのタイムカードによれば、K 従業員が、会社を午後6時以降に退出したのは同年7月12日及び同年11月15日の2日間であり、午前7時以前に出勤したのは同年7月7日、同月9日、同年8月11日及び同年12月8日である。

(乙12、乙13、乙14、乙15の1から乙15の27まで、乙38の1、証人 H)

(エ) 管理職について

平成17年夏頃から、会社の管理職が、砂製造事業部の業務である砂のけり出しを行うようになった。

(乙39)

(2) 会社が、D組合員に対して時間外労働を命じなくなったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア D組合員の1か月当たりの平均残業時間数は、前記(1)イ(オ)認定のとおり、①平成13年は約17.8時間、②同14年は約22.5時間、③同15年は約10.9時間、④同16年は1月から5月までは10時間、6月から11月までは0時間、12月は1時間、⑤同17年は1月から5月までは4.4時間、6月から12月までは0時間、⑥同18年は0時間、⑦同19年は、9月から12月までの疎明はないものの、1月から8月までは0時間である。また、D組合員の1年間の賃金は、前記(1)ア(エ)認定のとおり、⑧同13年は652万1,967円、⑨同14年は659万2,252円、⑩同15年は622万3,924円、⑪同16年は603万6,800円、⑫同17年は606万9,917円、⑬同18年は592万2,000円、⑭同19年は594万6,000円となっている。これらの事実からすると、会社は、同16年6月以降、同年12月から同17年5月までの間を除き、D組合員に対

して時間外労働を命じておらず、D組合員の賃金も減少してきていることが認められる。

イ 次に、会社の経営状況等について検討する。

(ア) 前記(1)ア(ア)、(イ)、後記2(1)ア(キ)認定のとおり、①平成15年度から同19年度までの会社の生コンの出荷量は、会社と組合とが会社安定基準として合意した年間2万4,000m³には達していないものの、特段の減少はみられないこと、②第39期(平成15年7月から同16年6月まで)から第43期(同19年7月から同20年6月まで)までの会社の決算報告書等をみると、第43期については売上高が減少し、当期利益においても相当な損失が生じているものの、第42期(同18年7月から同19年6月まで)までについては、一応利益を計上している状態であったことが認められる。

(イ) 会社の役員の報酬及び運転手の賃金についてみると、前記(1)ア(エ)認定のとおり、①会社の役員3名の1年間の平均報酬は、平成13年は1人当たり約684万円、同14年は1人当たり416万円(同13年の約61%)、同15年から同18年までは1人当たり276万円(同14年の約66%、同13年の約40%)、同19年は1人当たり346万円(同18年の約125%、同13年の約51%)であったこと、②組合員6名の1年間の平均賃金は、同13年は1人当たり約751万円、同14年は1人当たり約769万円(同13年の約102%)、同15年は1人当たり約755万円(同14年の約98%、同13年の約101%)、同16年は1人当たり約722万円(同15年の約96%、同13年の約96%)、同17年は1人当たり約732万円(同16年の約101%、同13年の約98%)、同18年は1人当たり約716万円(同17年の約98%、同13年の約95%)、同19年は1人当たり約684万円(同18年の約96%、同13年の約91%)であったこと、③組合員ではない運転手1名の1年間の賃金は、同13年は約840万円、同14年は約844万円(同13年の約100%)、同15年は約846万円(同14年の約100%、同13年の約101%)、同16年は約764万円(同15年の約90%、同13年の約91%)、同17年は約794万円(同16年の約104%、同13年の約95%)、同18年は約727万円(同17年の約91%、同13年の約86%)、同19年は約756万円(同18年の約104%、同13年の約90%)であったこと、④会社は、経営困難を理由として、平成16年3月度賃金から同17年2月度賃金までの1年間、組合員の賃金を15%カットし、その後も、7.30協定締結までの間、賃金カット又は35時間残業保障制度の改定を求めて組合と協議を行っていたことが認められる。

これらの事実からすると、会社では、従前から役員報酬は従業員の賃金よりも低額であったところ、平成15年頃からはその一層の節減を行うとともに、同

16年頃からは従業員の賃金をも削減して、会社の経営を維持すべく努めていたものとみることができる。

(ウ) 会社の借入れと返済の状況についてみると、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、①会社は、少なくとも平成18年5月から同20年3月までの23か月間で、同19年3月及び同年8月を除き、毎月、銀行から短期借入れを行い、その額は最も多い月で3,800万円、最も少ない月で800万円であり、合計4億8,246万円を借り入れたこと、②会社は、上記①の23か月間、毎月銀行に返済を行い、その額は最も多い月で3,615万円、最も少ない月で600万円であり、合計3億5,126万3,000円を返済したことが認められ、会社は、銀行からの短期借入れを繰り返して、何とか経営を維持してきたものとみることができる。

加えて、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、会社は、同20年4月23日付けで、国民生活金融公庫から融資に応じられない旨通知されているのであるから、会社は、同月頃には、資金調達ができないおそれが生じる程の経営状況であったと推認することができる。

(エ) 以上のことからすると、前記(ア)のとおり会社の決算報告書等では、第39期から第42期までについて、一応利益を計上しているとはいえ、前記(イ)及び(ウ)からして、会社の経営状況は、非常に厳しいものであったとみるのが相当である。

ウ 組合らは、D組合員の行っている業務に関して、時間外労働を行う必要のある業務量があり、かつ、会社はD組合員以外の従業員には時間外労働を命じているにもかかわらず、会社がD組合員に時間外労働を命じなくなったのは、D組合員が組合に加入したことを嫌悪し、その報復措置の一環として行われたものに他ならない旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(ウ)認定のとおり、組合が、会社に対し、D組合員が組合に加入した旨の通知を行ったのは同15年7月4日であるところ、前記ア③及び④の事実からすると、D組合員は、その後も同16年5月までは、月平均で概ね10時間程度の時間外労働を行っていたことが認められる。

(イ) 前記(1)ウ(ア)から(ウ)まで認定のとおり、① L 従業員、 J 従業員及び K 従業員が砂製造事業部の業務も行っていたこと、② J 従業員及び K 従業員は、平成19年に、会社への帰着が遅れたことから、それぞれ1時間の残業を行い、残業代が支払われたことが認められる。しかしながら、 J 従業員及び K 従業員の残業時間はそれぞれわずか1時間にすぎず、かつ、その残業は、会社への帰着が遅れたことによるやむを得ないものとみることができるので、会社が、ことさらにD組合員を排除して、 J 従業員及び K 従業員に時間外

労働を命じているとまではいえない。

(ウ) また、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、平成17年夏頃から、会社の管理職が砂のけり出し業務を行っていることが認められるが、前記イ判断からすると、会社が経営上の理由により、従業員の時間外労働が発生しないよう努めることも、やむを得ないというべきである。

(エ) 組合らは、会社が、D組合員の組合加入直後から、一方的に砂製造事業部の就業規則を作成するなどの嫌がらせ行為を続けてきている旨主張するが、前記(1)イ(エ)認定のとおり、会社が労働基準監督署に砂製造事業部の就業規則の届出を行うに当たっては、砂製造事業部従業員代表としてのD組合員の意見書が添付されているのであるから、砂製造事業部の就業規則の作成が組合加入を理由としたD組合員に対する嫌がらせとまでは認められない。

エ 以上を総合すると、平成16年6月以降、会社はD組合員に対して時間外労働を命じておらず、D組合員の賃金も減少しているが、これは、非常に厳しい経営状況にある会社が、時間外手当の経費を節減しようとして、他の従業員又は管理職が砂製造事業部の業務を行ったためとみるのが相当であって、D組合員が組合員であることを理由として会社が差別的取扱いを行ったと認めることはできない。よって、この点に関する組合らの申立ては棄却せざるを得ない。

2 争点2 (会社が、生コン部の組合員に対して時間外労働を命じなくなったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 7.30協定締結に至る経緯について

(ア) 平成16年1月から、組合と会社は、会社の経営困難を理由として生コン部の運転手の賃金カット等に関する交渉を行い、同年3月5日、平成16年3月度賃金から同17年2月度賃金までの1年間、賃金を15%カットする旨の協定(以下「3.5協定」という。)を締結した。なお、この頃、会社は、賃金カットを行わない場合には融資に応じられない旨金融機関から告げられるとともに、消費税、社会保険料等を滞納していた。なお、本件審問終結時まで、消費税、社会保険料等の滞納は解消されていない。

(甲5、甲6、証人 H)

(イ) 平成17年3月8日、組合は、会社に対し、3.5協定に定められた賃金カットの期限が終了したとして、賃金を100%支給するよう通知した。

(甲7)

(ウ) 平成17年3月12日、会社は、組合に対し、経営危機を理由として、3.5協定

の期限の延長を申し入れた。

(甲8)

(エ) 平成17年3月19日、組合と会社は、賃金の15%カットを議題として団交を行ったが、合意することはなかった。

(甲32、乙1)

(オ) 平成17年3月24日、会社は、組合に対し、「賃金問題要請書」と題する文書で、①平成17年3月度分賃金から15%カットの継続、又は②同賃金より35時間残業保障制度を撤廃し、2万円を本給に繰り入れることを要請した。

(甲9、乙1)

(カ) 平成17年4月20日、同年5月10日、同月18日、同月23日、同年6月7日及び同月23日、組合と会社は、組合員の賃金改定を議題として団交を行い、会社は、組合に対し、同16年4月から同17年3月までの生コン部の運転手の残業時間数の資料を提出し、生コン部の運転手の平均残業時間数が月11.28時間であることを説明した。

平成17年6月23日の団交で、組合と会社は、35時間残業保障制度を廃止し、4万円を基準内賃金に繰り入れること等で合意した。

(甲10、甲32、証人 F 、証人 G 、証人 H)

(キ) 前記(カ)の平成17年6月23日の団交での合意に基づき、同年7月30日付けで、組合と会社は、7.30協定を締結した。7.30協定の内容は、次のとおりである。

「一 35時間残業保証制度協定は廃止し、現行賃金の基準内賃金に40,000円（本給に13,000円・大型給に13,000円・住宅手当に14,000円を加算）を組み入れる。

二 生コン出荷量が年間24,000立米（協組実績4月1日～3月31日）の会社経営安定基準に達した場合、若しくは著しい不合理が生じた場合は現行賃金に戻すことも含め労使協議する。

三 (略)

」

(甲11、乙30)

イ 7.30協定以降の生コン部の組合員の時間外労働等について

(ア) 生コン部の運転手の勤務時間は、午前8時から午後4時30分（洗車時間の30分間を含む）までで、午後4時を超える勤務が残業時間となる。

生コン部の運転手の業務は、ミキサー車を運転して、製造した生コンを現場先に出荷するものであるところ、平成17年7月8日以降、会社は、生コン部の運転手に対し、現場先の作業の都合によるもの以外の時間外労働を命じなくなり、午後4時以降の時間外労働となる出荷の注文がある場合には、管理職が運

転して出荷するようしており、残業手当に相当する額として毎月15万円程度の経費を節減している。

また、従前から、会社では、出荷量が多く、会社の車だけでは対応できない場合には、備車又は日雇いを導入して対応していた。

(甲41、乙39、証人 G、証人 H)

(イ) 平成17年7月27日、組合は、会社が、賃金改定後、午後4時以降の業務があるにもかかわらず、運転手を定時である午後4時に終了させ、副社長らの管理職が運転業務を行っていることが常態化しているとして、これを「通常の業務体形」(管理職以外の従業員が時間外労働を行うもの)に戻すことを求めたが、会社がこれを拒否したとして、会社に対し、①無線の協力はしない、②順法闘争として午前11時30分から午後0時30分は休憩時間、法定速度の遵守、③朝からの大型車から小型車への乗換えの協力はしない、の3点を通知し、同年8月1日から闘争に入る旨通告した。

(甲12、乙1、乙32)

(ウ) 平成17年8月3日、組合は、会社に対し、前記(イ)の組合の通告にもかかわらず、会社の理解が得られなかったとして、「あらゆる合法的手段を行使すると共に、すべての責任は会社にある」と文書で通告するとともに、別の文書により、生コン部の賃金改定以降の運転業務の取扱いの是正を求めた。

(甲12、乙32、乙33)

(エ) 平成17年8月8日、会社は、組合に対し、「管理職乗務に対する順法闘争につき会社の見解と今後の行動について。」と題する文書をファックスで送付した。同文書には、前記(ウ)の「生コン部の賃金改定以降の運転業務の取扱いの是正」の要求に対する回答として、「誠に厳しい経営環境の中で、他社と比較して35時間残業保障撤廃の、条件は社員には有利な条件で同意した現在、経費の抑制に努めることなくしては、存続ができない限界状況にあり、責任ある経営者であれば当然とるべき処置で、今後も管理職乗務は、機会あれば継続が必要、と考える。」と回答した。

(乙34)

(オ) 平成17年8月11日付けで、組合は、会社に対し、会社の前記(エ)の会社見解に対する組合の態度として、「生コン部の賃金改定以降の運転業務の取り扱いについては、基本協定にある賃金・労働条件の変更は、事前に協議するのが当然と考えています。組合員に対して兵糧攻めの行為は不当労働行為であり認めることはできません。現在の会社の行為を続けるならば、元の協定である35時間の残業保障制度の復活を求めます」と文書で回答した。

(甲14)

(カ) 平成17年9月1日、組合は、会社に対し、順法闘争の解除を宣言した。

(証人 G)

(キ) 平成18年10月、会社は、生コン部の運転手で、非組合員である M (以下「M 従業員」という。)を管理職とし、管理職手当として月3万円を支給し、時間外労働に対する手当を支払わないこととした。また、会社は、生コン部の運転手で、非組合員である N (以下「N 従業員」という。)に対しても、管理職手当として月3万円を支給するとの条件で管理職になる意思があるかどうかの確認を行ったが、N 従業員はこれを断った。

なお、会社は、組合員に対しては、管理職になるかどうかの確認を行わなかった。

会社が毎月支払っている管理職手当の額は、M 従業員に対して3万円、他の1名に対して5,000円の計3万5,000円のみであって、工場長には管理職手当を支払っていない。

(乙39、証人 H)

(ク) 平成18年度、組合は、会社に対し、時間外労働を議題とする団交の申入れを行わなかった。

(証人 H)

(ケ) 正社員である生コン部の運転手は、本件申立て時点で7名であり、うち組合員が5名、非組合員が2名である。また、平成16年4月から同19年7月までの生コン部の運転手の残業時間は、別表6のとおりであって、組合員の1か月当たりの平均残業時間数は、同17年は約8.9時間、同18年は約7.2時間、同19年は約4.1時間であった。

(甲31)

(2) 会社が、生コン部の運転手の組合員に対して時間外労働を命じなくなったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合員である生コン部の運転手5名の1か月当たりの平均残業時間数は、前記(1)イ(ケ)認定のとおり、①平成16年は約10.8時間(同年4月から同年12月までの平均)、②同17年は約8.9時間、③同18年は約7.2時間、④同19年は約4.1時間(同年1月から同年7月までの平均)であり、また、同人らの1年間の平均賃金は、前記1(1)ア(エ)認定のとおり、⑤同16年は約746万円(同13年比約97%)、⑥同17年は約753万円(同13年比約98%)、⑦同18年は約741万円(同13年比約96%)、⑧同19年は約702万円(同13年比約91%)であることが認められる。こ

これらの事実、前記(1)ア(ア)、イ(ア)認定のとおり、⑨3.5協定により、同16年3月から同17年2月まで、15%の賃金カットが行われていたこと、⑩同年7月8日以降、会社は、生コン部の運転手に対し、現場先の作業の都合によるもの以外の時間外労働を命じなくなったことを併せ考えれば、会社が生コン部の運転手に時間外労働を命じなくなったことは、賃金カットの終了にもかかわらず、生コン部の組合員5名の賃金が減少したことに影響を与えたとみるのが相当である。

イ 組合は、会社が、組合嫌悪の意図をもって、わざわざ不公平な配車を可能とする態勢を整え、組合員と非組合員との間で不公平な配車がなされた結果、7.30協定締結の直後を除き、生コン部の組合員の時間外労働がなくなった旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前記(1)イ(ア)認定のとおり、平成17年7月8日以降、会社は、午後4時以降の時間外労働となる出荷の注文がある場合には、管理職が運転して出荷するようにしていることが認められる。

しかしながら、会社の経営状況が非常に厳しいものであったのは、前記(1)イ判断のとおりであり、会社が、従業員の時間外手当の経費の節減などの経営上の理由により、従業員の時間外労働が発生しないよう努めることも、やむを得ないというべきである。

(イ) また、非組合員である N 従業員の1か月当たりの平均残業時間数は、前記(1)イ(ケ)認定のとおり、①平成16年は約12.2時間(同年4月から同年12月までの平均)、②同17年は約5.8時間(同年4月から同年6月までを除いた平均)、③同18年は約4.6時間、④同19年は約3.8時間(同年1月から同年3月までの平均)であり、また、N 従業員の賃金は、前記(1)ア(エ)認定のとおり、⑤平成16年は約764万円(同13年比約91%)、⑥同17年は約794万円(同13年比約95%)、⑦同18年は約727万円(同13年比約86%)、⑧同19年は約756万円(同13年比約90%)となっており、N 組合員の平均残業時間数と賃金の変動率については、前記アの生コン部の組合員のものと比べて特段の差異があるとまでは認められないのであって、組合員と非組合員との間で不公平な配車がなされたとは認められない。

(ウ) 組合は、会社が①「名ばかり管理職」を選任するなどして、管理職を中心に時間外労働を行っていること、②傭車や日雇いを活用することについては、合理的な経営努力と評価することはできないと主張する。

しかし、前記(1)イ(キ)認定のとおり、会社は平成18年10月に非組合員である M 従業員を管理職としたことが認められるが、M 従業員が「名ばかり管理職」であるかどうかはともかくとして、会社の経営上の理由により、管理職

が時間外労働を行い、従業員の時間外労働が発生しないよう努めることはやむを得ないといえる。また、前記(1)イ(ア)認定のとおり、会社では従前から備車又は日雇いを導入していたのであるから、備車又は日雇いを活用した会社の行為を不当とまではいえない。

(エ) また、組合は、会社が、7.30協定を締結することになった報復として、組合員から時間外労働を取り上げたと主張する。

しかし、前記(1)イ(ア)、(ケ)認定のとおり、①7.30協定の締結後、会社が、組合員に時間外労働を命じなくなったこと、②組合員の1か月当たりの平均残業時間数が、平成17年は約8.9時間、同18年は約7.2時間と減少したことが認められるものの、組合員にもある程度の時間外労働が命じられているうえ、前記(イ)判断のとおり、組合員と非組合員との間で平均残業時間数に特段の差異があるとは認められないので、上記の組合の主張は採用できない。

なお、組合は、7.30協定締結からしばらくの間、組合員にもある程度時間外労働があったのは、「名ばかり管理職」の選任などの不公平な配車を実施するための体制が整っていなかったことによるものとも主張するが、仮にそうだとした場合、上記のとおり組合員と非組合員との間で平均残業時間数に特段の差異があることが認められないことなどからして、この点は、上記結論を左右しない。

ウ 以上を総合すると、会社が生コン部の組合員に時間外労働を命じず、組合員の賃金も減少しているが、これは、非常に厳しい経営状況にある会社が、時間外手当の経費を節減しようとして、午後4時以降の時間外労働となる出荷の注文がある場合には、管理職が運転して出荷するようにしていたためとみるのが相当であり、会社が組合嫌悪の意図をもって生コン部の組合員から仕事を取り上げたと認めることはできず、また、組合の弱体化を企図したとも認めることができない。よって、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 争点3（組合員の時間外労働に関する団交申入れ等に対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成19年6月29日、組合と会社は、①現状の出荷体制について労使関係のあり方、②生コン部の福利厚生及び一時金の支給日の確認を議題として、6.29団交を行った。

6.29団交において、会社は、①現在の出荷体制（時間外労働になる場合は、管理職が運転して出荷する体制）を続けて、企業を存続させていく、②残業代（1時間当たり約4,000円）を払ってれば、会社は成り立たない、③管理職は残業

代をもらっていないし、休日も仕事をしている、④毎月、銀行から1,000万円から2,000万円を借り入れており、銀行から年2回は借入れをしない月を作ってくれといわれている、などと述べた。なお、組合が作成した6.29団交の議事録には、会社側の発言として、「交渉で解決は出来ない。する気もない。今の状態を続けていく」旨の記載がある。

(甲18、甲32)

イ 平成19年6月30日、組合は、会社に対し、「現状の運転業務について」を議題として、同年7月15日までに団交を行うよう、文書により申し入れた。

(甲15)

ウ 平成19年7月7日、会社は、組合に対し、「時間外労働を労組に、反論」と題する文書により、「短期長期を含む膨大な借入金の日々の金利と、返済に追われ資金繰りは全く好転しない中で、経営陣は更なる経費の抑制につながることはなんであれ追及し、企業の存続に最後の最後まで努力する、大きな義務がある」、「仕事が激減している中で年間800万円もの高額賃金と社会保険の負担割合7対3は誠に厳しく、経営陣が日々いかなる努力をしているのか労組員は解ろうともせず、ただただ己の収入の為企業の置かれている状況など関係なく更に残業をよこせなど、全く危機意識の無い労組員だけよければそれでよい、余りにも身勝手な考えである」、「経営者にも家族があり個人財産は全て銀行に借り入れ担保として差し出し賃金は減額できるだけして、経費の抑制の為に運転手は定時に終了、遅い出荷の注文が入れば後は管理職が遅くまで走り、更に其の後、砂製造工場の後始末のダンプに乗り砂を交わし翌日作業効率が少しでも上がる様にするのが日課で、更に休日も殆ど休まず企業を支えている事が労組のいう犯罪なのか？」などと述べた。

(乙2)

エ 平成19年7月11日、会社と組合は、現状の業務運営（16時以降の業務取扱い）等を議題として、7.11団交を行った。

7.11団交において、組合は、会社に対し、5期分の決算報告書、損益計算書及び貸借対照表の提出を求めた。会社は、①経営危機であり、毎月、返済金を返すのに借金して返済に回している、②元の出荷体制（時間外労働になる場合は、従業員が運転して出荷する体制）に戻せば会社は潰れる、③残業代（1時間当たり約4,000円）を出せば会社は潰れる、④（管理職は）ボーナスをもらっていないし、月給は10万円、20万円である、⑤決算書を見せる必要はないし、法的に見せる必要があればその場で出す、⑥これ以上話をしてても平行線である、などと述べた。

(甲16、甲32)

オ 平成19年7月12日付けで、組合は、会社に対し、7.11団交において、会社が「現状の業務運営（時間外労働になる場合は、管理職が運転して出荷する体制）は変えない。団交はしない」と発言したとして、文書によりこれに抗議するとともに、「現状の業務運営（16時以降の業務取扱い）について」を議題として、別の文書により、同年7月25日までに団交を行うよう申し入れた。

（甲16、甲17）

カ 平成19年7月17日、組合は、会社に対し、文書により、会社が主張する経営危機の実態を明確に示すべきであるとして、5期分の決算報告書及び損益計算書の提出を求めた。

（甲18）

キ 平成19年7月24日、会社は、組合に対し、同月12日付けの「団体交渉申し入れに対する回答書」と題する文書（以下「7.12会社回答書」という。）により、①数字だけが一人歩きし、経営戦略が伝わらず、企業の信用性の失墜につながるおそれがあるので、経理の公開は拒否する、②過去2回の団交を含め、過去1年間に企業の経理状況と経営内容の窮状について幾度となく説明してきており、企業存続上、支出の抑制は経営者の責務であって、「残業させろ」との組合の主張は全く正当な要求とは認められない、③この問題での度重なる団交申し入れは、団交権の乱用である、④同17年6月7日の団交で、4万円を本給に組み入れてくれれば何も要求しないと組合が断言したのを踏まえ、企業として苦渋の決断をしたのであり、この件に関する団交申し入れは根拠のないものとして拒否する、などと回答した。

（甲19）

ク 平成19年7月25日、組合は、会社に対し、「現状の業務運営（16時以降の業務取扱い）について」を議題として、文書により、同月31日までに団交を行うよう申し入れた。

（甲20）

ケ 平成19年7月28日、組合は、会社に対し、7.12会社回答書に対する組合の見解として、文書により、①経理の公開が目的ではなく、労使間で組合の職場改善要求の円満な解決を図ることを求めている、②午後4時以降に出荷があるにもかかわらず、運転手を午後4時に定時終了させるのは差別である、③組合は、残業をさせろと要求しているのではなく、現状の業務運営を「正常な業務運営」に戻すよう要求している、④正常な労使関係を機軸に誠意ある団交で労使による解決を求めている、⑤本給に4万円を組み入れてくれれば何も要求しないと断言したことはない、などと述べた。

(甲21)

コ 平成19年7月31日、会社は、組合に対し、「2007年7月28日組合の見解に回答」と題する文書（以下「7.31会社回答」という。）により、①経理の公開については回答済みである、②正規運転手、管理職等は、それぞれ終了定時や賃金が異なる条件にあり、その中で合理性と効率を勘案してシフトを決定するのは経営者として当然であり、差別に当たらない、③団交に関しては、新しい論拠は見られず、正当な権利要求とは認められないので拒否する、などと回答した。

(甲22、乙3)

サ 平成19年8月1日、組合は、会社に対し、「現状の業務運営（16時以降の業務取扱い）について」を議題として、文書により、同月10日までに団交を行うよう申し入れた。

(甲23)

シ 平成19年8月3日、組合は、会社に対し、「時間外労働労務提供受領拒否に関する申し入れ書」と題する文書により、会社が同17年7月8日から組合員に対して時間外労働の労務の受領を拒否しているとして、現在実行している労務政策を直ちに撤回し、組合員に対しても時間外労働の労務を受領するよう求めた。また、同日、組合は、会社に対し、①組合員に対する時間外労働就労受領拒否について、②会社の経理資料の公開について、などを議題として、同19年8月7日から同月10日までの間に団交を行うよう申入れ（以下「8.3団交申入れ」という。）を行った。

(甲24、甲25)

ス 平成19年8月9日、会社は、組合に対し、「2007/8/2 時間外労働労務提供受領拒否に関する申し入れ書に回答」と題する文書（以下「8.9会社回答」という。）により、7.31会社回答に関して再度述べるとともに、8.3団交申入れに対し、「2007年8月3日付け団交申し入れを綿密に検討いたしました結果従来の延長線上の論理で、論拠の無いものと判断いたしました。しかし今一度交渉を持ち理解される、努力いたすべきとの判断から、交渉時間を1時間に限定して受ける事といたしました」と回答するとともに、会社の同17年12月から同19年7月までの資金繰り表を示した。会社が示した資金繰り表には、会社のキャッシュフローがわかるものとして、各部別の売上等の収入額、会社の経費（生コン、银山、土木別の支払額、人件費、光熱水費等が区分されたもの）等の支出額のほか、借入金の額（長期借入れ、短期借入れ等が区分されたもの）及び返済の額（長期借入れ、短期借入れ等が区分されたもの）が、各月ごとに千円単位で記載されていた。

(甲26、乙4)

セ 平成19年8月17日、組合は、8.9会社回答に対し、文書により、①8.9会社回答での「従来の延長線上の論理で、論拠の無いものと判断いたしました」との記載について、具体的に書面で釈明すること、②団交時間を1時間にする根拠と1時間を超えた場合にどうするのかを書面で回答すること、などを求めた。

(甲27)

ソ 平成19年8月22日、会社は、同月21日付け文書により、組合に対し、前記セの組合の要求に関し、「「残業させろ要求」に関する交渉は2005年7月以降交渉回数10回以上全く同じ説明と、企業の状況を説いてきたはず、にも関わらず言うに事欠き、時には「組合潰し目的」と言ってみたり、「差別扱い」だ「法律違反」だ「憲法違反」だ「16時以降の正常な業務運営」最近は「時間外労務提供受領拒否」度重ねる交渉の過程でフレーズは変化してきているが、言っている要求の本質は何も変わっていない。企業のそれに対する回答は正当な要求とは判断しない。この様な応酬は過去未来交渉を何回重ねようと平行線で尽きる事はないとの、判断から、交渉時間の限定は当然である、今回の交渉に限り残業1時間のみ付与する事を認める。念のため残業は労働の対価に支払われるものであって、個別の個社交渉（ママ）は労働の対価とは判断出来ない、今後、団体交渉が必要な際は「残業扱い除外で効率的な論議を条件」に、応じる事にやぶさかでない」と回答した。

(甲28)

タ 平成19年8月22日、組合と会社は、8.3団交申入れに関し、8.22団交を開催した。8.22団交において、組合は、会社に対し、①経理の公開を求める、②35時間残業保障制度の廃止による賃金改定は、賃金を引下げるための改定ではない、③会社が意図的に定時に終了させており、兵糧攻めである、などと述べ、④現状の業務運営路線を変えるつもりはないのか尋ねた。

これに対し、会社は、①平成19年1月から同年8月までの会社の資金繰り表（前記スの資金繰り表と同じ形式のもの）を示すとともに、会社の経理を公開する旨述べ、また、②自転車操業しており、銀行から年に1回から2回貸出しをしない月を作ってくれと言われている、③政策的に正社員を定時終了させ、管理職が運転しており、管理職が運転すれば支出が出ない、④組合は、本給に4万円を入れたら何もいらぬと言った、⑤現状の業務運営路線を変えるつもりはない、⑥この事案についての団交はしない、その旨の文書は出す、などと述べた。

(甲32、乙5)

チ 平成19年8月29日、組合は、会社に対し、文書により、会社の前記ソの回答に

関して、時間外労務提供の受領拒否を改め、正常な出荷体制に戻し、正常な労使関係の回復を求めるとともに、団交は就労扱いとするのが協定であって、慣習・慣行であり、これを履行することが会社の責任である旨述べた。

(甲29)

ツ 平成19年9月27日、組合は、会社に対し、8.22団交で、①会社が「時間外労務提供の受領拒否行為を改め、正常な出荷体制に戻すこと」を議題とする団交は拒否する旨の文書提出を約束したとして、その履行を求めるとともに、②会社が経理を公開すると回答したことに関し、5期分の決算報告書、貸借対照表及び損益計算書を早急に提出するよう求めた。

(甲30)

テ 平成19年9月27日、組合は、会社に対し、組合員に時間外労働をさせることを求めて、口頭で9.27団交申入れを行った。9.27団交申入れに対し、会社は、①8.22団交を行っている、②今後の団交については無条件に拒否するものではないが、「組合員に対して従前のおり残業をさせることを求める交渉」については、これまでに数回に及び交渉を経ており、これ以上交渉を重ねても議論は平行線であることから、今回までは有償（残業扱い）で行ってきたが、今後は交渉がさらに必要であれば無償で効率的に行いたい旨回答するとともに、決算書、貸借対照表及び損益計算書の開示については検討する旨述べた。なお、当委員会に対して本件申立てがなされるまでの間、組合と会社との間で団交は開催されず、会社は、組合に対し、決算書等を開示しなかった。また、組合と会社との間には、「団体交渉は、必要時間を保障する」との協定がある。

(甲4、証人 F 、証人 H)

(2) 組合員の時間外労働に関する団交申入れ等に対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、組合員の時間外労働に関する3回の団交において、会社が、「交渉で解決は出来ない。する気もない。今の状態を続けていく」などと述べるなど不誠実な態度をとり、その延長線上で9.27団交申入れに応じなかったことは団交拒否に当たる旨主張する。これに対し、会社は、3回の団交に応じたほか、組合に対し、文書による回答も行い、会社の経費節減のためには役員が残って仕事をするのが合理的な行為であることなど、会社の経営状況について十分に説明してきており、9.27団交申入れに対しては、これ以上交渉を重ねても議論は平行線である旨回答したものであり、団交を拒否する正当な理由がある旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)ア、エ、タ、テ認定のとおり、①組合が作成した6.29団交の議事録に

は、会社側の発言として、「交渉で解決は出来ない。する気もない。今の状態を続けていく」旨の記載があること、②7.11団交において、会社は、「これ以上話をしても平行線である」などと述べたこと、③8.22団交において、会社は、「この事案についての団交はしない。その旨の文書は出す」などと述べたこと、④8.22団交において、会社は、経理を公開する旨述べたにもかかわらず、本件申立て後に至るまで、会社の決算書等の提示を行わなかったこと、が認められ、このような会社の発言と対応には、組合が会社に不信感をもったとしてもやむを得ない面もあることは否めない。

ウ しかしながら、前記2(1)ア(ア)、(ウ)、(エ)、(カ)、(キ)、イ(イ)から(エ)まで、(カ)認定のとおり、①組合と会社は、会社の経営困難を理由として平成16年3月度賃金から1年間、組合員の賃金を15%カットする旨の3.5協定を締結したこと、②平成17年3月12日、会社は、組合に対し、経営危機を理由として、3.5協定の期限の延長を申し入れたこと、③組合と会社は、同月から同年6月にかけて、組合員の賃金改定（賃金カット又は35時間残業保障制度の廃止）を議題として少なくとも7回の団交を行い、35時間残業保障協定の廃止と4万円の本給繰入れを定めた7.30協定を締結したこと、④同年8月頃から、組合は、時間外の業務を管理職が行っているとして、これを是正するよう求めるとともに、同年9月1日まで順法闘争を行っていたこと、⑤時間外の業務を管理職が行っていることに関して、会社は、同年8月8日、組合に対し、「厳しい経営環境の中で、(略)経費の抑制に努めることなくしては、存続ができない限界状況にあり、(略)今後も管理職乗務は、機会あれば継続が必要」と文書で回答していたことが認められる。

これらの事実からすると、組合は、7.30協定締結の頃から、管理職が時間外の業務を行うようになったことに不満をもっていただであろうことは推認できるが、一方で、同16年頃から、組合は、会社と繰り返し交渉を行い、賃金カットを定めた3.5協定及び35時間残業保障協定の廃止を定めた7.30協定の締結に同意するなど、会社の経営状況が非常に厳しい状況であることを、認識していたとみることができる。

エ 前記(1)ア、エ、タ認定のとおり、会社は、6.29団交、7.11団交及び8.22団交において、①会社は、経営危機であり、自転車操業をしている旨、②時間外労働になる場合は、管理職が運転して出荷する体制を続けて、企業を存続していきたい旨など述べるとともに、③会社のキャッシュフローがわかるものとして、資金繰り表を示したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実、前記ウのとおり、組合は、従前から、会社の経営状況が非常

に厳しい状況であることを認識していたとみることができることを併せ考えれば、会社は、6.29団交、7.11団交及び8.22団交において、平成16年頃からの組合員の賃金カット及び35時間残業保障協定の廃止に係る交渉の経緯を踏まえ、組合に対し、会社が未だ経営危機の最中にあり、自転車操業の状態であることを示す根拠として会社のキャッシュフローがわかる資金繰り表を示して、会社の経営が非常に厳しい状況にあることを説明するとともに、管理職が時間外の業務を行わざるを得ないことについてその理解と協力を得ようとしていたものとみることができる。

オ 前記エに、①前記2(1)イ(ケ)の事実からすると、非組合員である N 従業員及び管理職になる前の M 従業員の平均残業時間数については、組合員との間に特段の差異があるとは認められないこと、②管理職となった後の M 従業員が時間外に特に多くの労働を行っているとするに足る疎明はないこと、③8.22団交後に会社の経営状況等が改善したと認めるに足る疎明もないことを併せ考えると、組合と会社との組合員の時間外労働に関する団交に関しては、会社は、既に同じ説明を繰り返すしかない状態となっていたとみるべきである。

なお、前記イのとおり、会社は、組合に対し、決算書を提示してはいないものの、従業員に時間外労働をさせるだけの仕事があるかどうかということは、賃金や一時金の問題と比較すると、会社の決算の内容との関連性が高いとはいえない上、会社は資金繰り表を示しているのであるから、決算書を提示していないことをもって、会社が組合に対する説明を尽くしていないとまでいうことはできない。

カ 以上を総合すると、組合と会社との、組合員の時間外労働に関する団交は、8.22団交の時点で、双方の主張が対立し、いずれかの譲歩によって交渉が進展する見込みはなく、既に行き詰っていたと認めるのが相当である。

このように、団交が行き詰って、もはや団交を継続する余地がないといわざるを得ないような場合には、会社が組合の団交申入れを拒否する正当な理由があると解するのが相当である。よって、その余を判断するまでもなく、この点に関する組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

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。

平成21年3月24日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印

決算期別にみた会社の売上高等

(単位：円)

区 分	第 3 8 期	第 3 9 期	第 3 9 期(マ)	第 4 0 期
	平成14年1月1日～ 同年12月31日	平成15年1月1日～ 同年6月30日 (半年間)	平成15年7月1日～ 同16年6月30日	平成16年7月1日～ 同17年6月30日
売上高	531,482,016	255,896,139	429,380,724	417,456,523
当期利益	-25,482,477	4,464,091	2,379,286	8,990,083
当期未処分利益	27,610,069	32,074,160	34,453,446	43,443,529
繰越利益剰余金	—	—	—	—

区 分	第 4 1 期	第 4 2 期	第 4 3 期 (中途)
	平成17年7月1日～ 同18年6月30日	平成18年7月1日～ 同19年6月30日	平成19年7月1日～ 同20年3月31日 (9か月間)
売上高	454,211,167	594,772,203	275,308,734
当期利益	2,789,312	2,433,477	-81,580,959
当期未処分利益	—	—	—
繰越利益剰余金	46,232,841	48,666,318	-32,914,641

※平成18年5月の会社法改正により、従来の「当期未処分利益」が廃止されたので、比較対象として第41期以降は「繰越利益剰余金」を掲示する。

※「第39期」について、決算報告書の表記どおりである。

会社の生コン出荷量及びシェア

(単位：m³)

区 分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
4月分	1,050.75	1,580.25	1,624.75	1,859.75	2,345.50
5月分	1,136.75	1,296.00	1,694.75	1,391.25	1,846.75
6月分	1,188.50	1,482.25	1,297.50	1,481.50	2,899.50
7月分	942.00	1,758.00	873.25	1,417.50	1,850.25
8月分	732.00	1,288.50	949.50	1,839.25	1,740.50
9月分	1,538.00	826.00	1,225.00	1,906.50	1,916.25
10月分	1,290.75	1,660.00	1,416.25	2,899.25	1,696.75
11月分	1,212.00	2,258.00	961.50	2,396.50	1,594.00
12月分	1,425.75	895.25	1,452.50	1,432.25	1,318.00
1月分	477.50	746.50	1,436.00	1,716.50	1,267.75
2月分	1,752.50	1,226.75	2,002.00	2,071.75	1,021.50
3月分	1,924.25	1,423.50	1,560.75	2,365.25	961.25
会社の生コン 出荷量合計(a)	14,670.75	16,441.00	16,493.75	22,777.25	20,458.00
協同組合の 生コン受注量(b)	95,828.95	93,055.40	83,707.00	106,407.10	96,157.75
シェア(a/b)	15.3%	17.7%	19.7%	21.4%	21.3%

会社の借入れと返済の状況

(単位：千円)

区 分	平成18年1月	平成18年2月	平成18年3月	平成18年4月	平成18年5月	平成18年6月
新規借入額A	23,000	13,800	25,000	19,000	10,000	16,000
(内) Z 銀行短期借入金	0	0	0	0	10,000	16,000
当月返済額B	21,124	14,322	12,592	50,340	24,578	14,402
(内) Z 銀行短期返済	9,850	0	6,550	9,900	17,200	8,400
当月借入金増加額 (A - B)	1,876	-522	12,408	-31,340	-14,578	1,598

区 分	平成18年7月	平成18年8月	平成18年9月	平成18年10月	平成18年11月	平成18年12月
新規借入額A	26,500	25,000	49,800	23,000	8,000	24,500
(内) Z 銀行短期借入金	26,500	25,000	30,500	23,000	8,000	15,000
当月返済額B	14,384	15,383	14,050	41,720	17,568	26,134
(内) Z 銀行短期返済	8,900	9,900	8,500	36,150	11,100	20,260
当月借入金増加額 (A - B)	12,116	9,617	35,750	-18,720	-9,568	-1,634

区 分	平成19年1月	平成19年2月	平成19年3月	平成19年4月	平成19年5月	平成19年6月
新規借入額A	23,000	35,000	0	14,000	10,000	20,890
(内) Z 銀行短期借入金	23,000	35,000	0	14,000	10,000	18,000
当月返済額B	19,234	17,882	37,782	31,830	22,028	18,594
(内) Z 銀行短期返済	11,360	11,510	32,410	14,000	14,660	13,210
当月借入金増加額 (A - B)	3,766	17,118	-37,782	-17,830	-12,028	2,296

区 分	平成19年7月	平成19年8月	平成19年9月	平成19年10月	平成19年11月	平成19年12月
新規借入額A	23,500	0	254,092	21,000	38,000	35,500
(内) Z 銀行短期借入金	14,000	0	27,000	20,000	38,000	35,500
当月返済額B	20,662	9,360	245,903	22,778	26,508	27,678
(内) Z 銀行短期返済	13,293	6,000	14,743	13,493	19,023	22,167
当月借入金増加額 (A - B)	2,838	-9,360	8,189	-1,778	11,492	7,822

区 分	平成20年1月	平成20年2月	平成20年3月
新規借入額A	37,000	37,960	32,549
(内) Z 銀行短期借入金	37,000	36,960	20,000
当月返済額B	31,568	21,986	20,515
(内) Z 銀行短期返済	14,460	16,497	14,027
当月借入金増加額 (A - B)	5,432	15,974	12,034

会社の役員報酬及び運転手の賃金

(単位：円)

区 分	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	
E 社長	7,640,000	5,065,000	3,840,000	3,840,000	3,840,000	3,840,000	5,040,000	
H 副社長	6,028,000	3,100,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	2,100,000	
P 監査役	6,860,000	4,315,000	3,240,000	3,240,000	3,240,000	3,240,000	3,240,000	
平均報酬	6,842,667	4,160,000	2,760,000	2,760,000	2,760,000	2,760,000	3,460,000	
(前年比)	—	61%	66%	100%	100%	100%	125%	
(平成13年比)	—	61%	40%	40%	40%	40%	51%	
D組合員	6,521,967	6,592,252	6,223,924	6,036,800	6,069,917	5,922,000	5,946,000	
G (組合員)	7,230,035	7,383,836	7,245,385	6,670,378	6,951,594	6,862,696	6,760,663	
Q (組合員)	8,428,506	7,064,660	6,853,644	8,151,585	7,759,430	7,205,967	6,017,413	
R (組合員)	6,461,120	8,551,427	8,517,322	7,527,616	7,770,608	7,734,120	7,486,556	
S (組合員)	8,191,616	8,304,379	8,263,270	7,392,290	7,627,401	7,517,701	7,364,197	
T (組合員)	8,201,805	8,224,166	8,183,897	7,556,937	7,757,581	7,715,932	7,473,549	
組合員	平均賃金	7,505,842	7,686,787	7,547,907	7,222,601	7,322,755	7,159,736	6,841,396
	(前年比)	—	102%	98%	96%	101%	98%	96%
	(平成13年比)	—	102%	101%	96%	98%	95%	91%
生 組 部 員	平均賃金	7,702,616	7,905,694	7,812,704	7,459,761	7,573,323	7,407,283	7,020,476
	(前年比)	—	103%	99%	95%	102%	98%	95%
	(平成13年比)	—	103%	101%	97%	98%	96%	91%
N (非組合員)	8,403,323	8,439,381	8,455,189	7,639,808	7,943,952	7,265,640	7,556,904	
(前年比)	—	100%	100%	90%	104%	91%	104%	
(平成13年比)	—	100%	101%	91%	95%	86%	90%	

D組合員の残業時間

(単位：時間)

区 分	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
1月	7.5	15.5	不明	12.5	1.0	0.0	0.0
2月	19.0	23.5	11.5	15.0	4.0	0.0	不明
3月	21.5	28.0	10.0	不明	4.0	0.0	不明
4月	21.0	27.0	10.5	10.0	11.0	0.0	0.0
5月	17.5	9.0	不明	2.5	2.0	0.0	0.0
6月	16.0	24.5	11.0	0.0	0.0	0.0	0.0
7月	15.0	24.5	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0
8月	16.5	不明	6.5	0.0	0.0	不明	不明
9月	17.5	22.5	14.0	0.0	0.0	0.0	—
10月	19.0	24.0	11.5	0.0	0.0	0.0	—
11月	20.5	26.0	12.0	0.0	0.0	不明	—
12月	23.0	23.5	12.5	1.0	0.0	0.0	—
合 計	214.0	248.0	109.0	41.0	22.0	0.0	0.0
月平均	17.8	22.5	10.9	3.7	1.8	—	—

※不明な月は月平均の算出から除外している。

生コン部運転手の残業時間

(単位:時間)

区 分	G	Q	R	S	T	合計	一人当 り平均	N	M
平成16年1月	不明	不明	不明	不明	不明	—	—	不明	不明
2月	不明	不明	不明	不明	不明	—	—	不明	不明
3月	不明	不明	不明	不明	不明	—	—	不明	不明
4月	9.5	15.5	18.0	16.5	17.5	77.0	15.4	11.5	不明
5月	10.0	16.5	14.0	11.0	11.0	62.5	12.5	13.0	不明
6月	12.0	6.0	7.5	4.0	13.5	43.0	8.6	6.0	不明
7月	18.0	0.0	14.5	14.5	14.5	61.5	12.3	19.5	不明
8月	9.5	8.0	14.0	16.0	9.5	57.0	11.4	10.5	不明
9月	9.5	8.5	4.5	5.5	12.0	40.0	8.0	10.0	不明
10月	7.0	6.5	6.5	5.5	7.5	33.0	6.6	11.0	不明
11月	10.0	7.0	7.5	13.5	10.5	48.5	9.7	13.5	不明
12月	15.0	13.5	11.0	6.5	15.5	61.5	12.3	14.5	不明
合 計	100.5	81.5	97.5	93.0	111.5	484.0	96.8	109.5	—
月平均	11.2	9.1	10.8	10.3	12.4	53.8	10.8	12.2	—
平成17年1月	3.5	6.5	1.0	2.0	3.5	16.5	3.3	6.0	不明
2月	14.0	8.5	11.5	12.5	7.0	53.5	10.7	12.0	不明
3月	16.5	15.0	15.0	17.0	21.0	84.5	16.9	12.0	不明
4月	15.0	15.5	13.5	13.5	15.0	72.5	14.5	不明	不明
5月	11.5	9.5	9.5	8.5	4.0	43.0	8.6	不明	不明
6月	15.0	17.0	15.5	24.0	19.0	90.5	18.1	不明	不明
7月	12.0	10.0	17.5	8.0	14.0	61.5	12.3	7.5	4.0
8月	10.5	9.5	4.5	5.0	4.0	33.5	6.7	6.0	5.0
9月	4.0	6.0	4.5	10.5	3.5	28.5	5.7	4.0	5.5
10月	4.5	2.5	2.0	1.5	3.0	13.5	2.7	1.0	4.5
11月	8.0	2.0	3.0	1.0	3.5	17.5	3.5	2.0	2.0
12月	1.5	5.0	5.5	2.5	3.0	17.5	3.5	1.5	2.5
合 計	116.0	107.0	103.0	106.0	100.5	532.5	106.5	52.0	23.5
月平均	9.7	8.9	8.6	8.8	8.4	44.4	8.9	5.8	3.4
平成18年1月	4.5	6.0	5.0	2.0	6.5	24.0	4.8	3.5	3.5
2月	6.0	5.0	13.5	8.5	7.5	40.5	8.1	9.5	6.5
3月	5.0	4.5	3.5	7.0	4.0	24.0	4.8	5.5	2.5
4月	5.5	12.5	5.5	6.0	9.5	39.0	7.8	3.5	4.0
5月	5.5	4.0	9.0	8.5	6.5	33.5	6.7	5.0	1.5
6月	5.0	8.5	4.5	4.5	7.0	29.5	5.9	5.5	3.5
7月	3.5	8.0	5.5	5.0	6.0	28.0	5.6	4.0	4.5
8月	5.0	6.0	4.5	4.5	5.5	25.5	5.1	3.0	6.6
9月	8.5	9.0	7.0	8.0	7.0	39.5	7.9	1.0	—
10月	11.5	7.5	14.0	7.0	10.5	50.5	10.1	2.0	—
11月	8.0	14.0	12.5	12.0	14.5	61.0	12.2	6.0	—
12月	8.0	4.5	9.5	6.0	6.5	34.5	6.9	7.0	—
合 計	76.0	89.5	94.0	79.0	91.0	429.5	85.9	55.5	32.6
月平均	6.3	7.5	7.8	6.6	7.6	35.8	7.2	4.6	4.1
平成19年1月	6.0	6.0	4.0	1.5	5.0	22.5	4.5	1.5	—
2月	15.0	13.0	6.5	11.0	6.0	51.5	10.3	5.0	—
3月	6.5	4.0	3.0	4.5	4.0	22.0	4.4	5.0	—
4月	4.0	0.0	2.0	6.0	2.5	14.5	2.9	不明	—
5月	1.0	2.0	2.5	2.5	1.0	9.0	1.8	不明	—
6月	1.5	1.5	2.0	1.5	3.0	9.5	1.9	不明	—
7月	1.5	1.5	4.0	6.0	2.5	15.5	3.1	不明	—
合 計	35.5	28.0	24.0	33.0	24.0	144.5	28.9	11.5	—
月平均	5.1	4.0	3.4	4.7	3.4	20.6	4.1	3.8	—