

命 令 書

三重県伊勢市一之木4丁目12番16号
申立人 南勢ユニオン
代表者 執行委員長 X 1

三重県伊勢市上地町4037番地
被申立人 南勢運輸有限会社
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の三労委平成20年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年2月19日開催の第562回公益委員会議において、会長松本英雄、公益委員森美穂、同村田裕、同井上博が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令書受領後2週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

年 月 日

南勢ユニオン
執行委員長 X 1 殿

南勢運輸有限会社
代表取締役 Y 1

当社が、①平成20年2月6日付け、同年8月25日付け及び同年9月1日付け文書で貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったことは労働組合法

第7条第2号の、②貴組合南勢運輸分会役員 X2 氏と X3 氏を同年10月6日に稲沢便勤務に配置転換したことは同条第1号及び第3号の不当労働行為であると、三重県労働委員会において、それぞれ認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

2 被申立人は、前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。

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、南勢運輸有限会社（以下「会社」という。）が南勢ユニオン（以下「組合」という。）の申し入れた賃金引下げ問題に関する団体交渉に応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に、南勢ユニオン南勢運輸分会（以下「分会」という。）の役員2名を配置転換したことが労組法第7条第1号、第3号及び第4号に規定する不当労働行為に当たるとして、平成20年9月16日（以下、平成の元号は省略する。）に救済が申し立てられた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、賃金引下げ問題について、組合の申し入れた団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- (2) 会社は、分会役員2名に対する稲沢便（4トン車）乗務を命じた辞令を撤回し、大型（10トン車）乗務を続けさせるか、4トン車乗務の場合はこれまでの大型乗務と同等の賃金を支給しなければならない。
- (3) 会社は、労働者が労働組合員であること、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない。
- (4) 会社は、労働組合を嫌悪、敵視し、組合幹部に不利益な取扱いをして、労働組合の弱体化を図る行為をしてはならない。

- (5) 会社は、労働者が労働委員会に、あっせんを申請したり、不当労働行為の救済を申し立てたことで、労働者に不利益な取扱いをしてはならない。
- (6) 会社は、不当労働行為について、組合に対する謝罪文を会社玄関及び従業員の利用口付近に掲示しなければならない。

3 主な争点

- (1) 会社が、20年2月6日、8月25日及び9月1日付けで組合の申し入れた賃金引下げ問題に関する団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるか否か。
- (2) 会社が、分会役員であった X2（以下「X2」という。）と X3（以下「X3」という。）を20年10月6日に稲沢便勤務に配置転換したこと（以下「本件配転」という。）が、両名が組合の正当な行為をしたことを理由とするものであるか否か。
- (3) 本件配転が、分会役員に対する不利益な取扱いにより組合の弱体化を図ったものであるか否か。
- (4) 本件配転が、組合の労働委員会へのあっせん申請及び不当労働行為救済申立てに対する報復的な措置であったか否か。
- (5) 本件不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）以降に開催された団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったか否か。

第2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

1 当事者等

- (1) 組合は、19年9月15日に Z1 から独立して設立された三重県南勢地域の労働者で組織されている地域合同労働組合であり、肩書地に事務所を置く。本件申立て時の組合員数は59名である。
- (2) 会社は、昭和37年9月1日に設立され、一般区域貨物自動車運送事業等を行っており、肩書地に本店を置く。本件申立て時の従業員数は約50名である。
- (3) 分会は、組合の下部組織として会社の従業員で組織されており、本件申立て時の分会の組合員数は25名である。分会は20年2月6日までに設立された。

(甲1)

- (4) X 2 は、会社の従業員であり、本件配転の前には大型長距離便のタイヤ班に属していた。X 2 は 19 年 9 月 15 日に組合に加入し、分会設立当初から副分会長を務め、本件配転の当ても副分会長であった。

(甲 14、甲 30、第 1 回審問 P22、34)

- (5) X 3 は、会社の従業員であり、本件配転の前には大型長距離便のタイヤ班に属していた。X 3 は 20 年 1 月 12 日に組合に加入し、分会設立の頃より分会の役員を務め、本件配転の当時には分会の書記長であった。

(甲 14、第 1 回審問 P35～36)

2 本件申立て以前の団体交渉申入れ

- (1) 20 年 2 月 6 日、組合は、同日付け文書で、当時の分会長の X 4 (以下「X 4」という。)らの大型トラック乗務員が組合に加入して分会が結成されたことを通知するとともに、賃金引下げ問題に関する団体交渉を会社に申し入れ(以下「2月6日団交申入れ」という。)、翌日の7日までに団体交渉に応じるか否かの回答を求めた。この申入れ文書には、「当組合は、労働組合法上の要件を全て満たしている労働組合です。」と記載されていた。しかし、会社は返答せず、団体交渉は行われなかった。なお、この申入れ文書は、会社の事務員の Y 2 (以下「Y 2 事務員」という。)が組合から受領した。

(甲 1、甲 29P 1、第 1 回審問 P 4～5、第 3 回審問 P 3、22～23)

- (2) 20 年 8 月 25 日、組合は、同日付け文書で、賃金引下げ問題に関する団体交渉を会社に申し入れ(以下「8月25日団交申入れ」という。)、翌日の26日までに団体交渉の日程について回答することを求めた。この申入れ文書には、「当組合は、労働組合法上の要件を全て満たしている労働組合です。」と記載されていた。

申入れ当日の 25 日、組合書記長に対し、会社の Y 2 事務員から電話で、会社の Y 1 代表取締役(以下「Y 1 社長」という。)の伝言として、「資金の調達ができないと事業の継続ができない。事情をご理解ください。」との連絡があった。結局、回答期限までに、会社から組合に団体交渉に応じるか否かの返答はなく、団体交渉は行われなかった。

(甲 2、甲 29P 1、第 1 回審問 P 6)

- (3) 20 年 9 月 1 日、組合は、同日付けの文書で、分会の臨時大会において、

X 5 (以下「X 5」という。)が分会長に、X 2が副分会長に、X 3が分会書記長に選出されたことを通知するとともに、賃金引下げ問題に関する団体交渉を会社に申し入れ(以下「9月1日団交申し入れ」という。)、翌日の2日までに団体交渉に応じるか否かの回答を求めた。これに対し、会社は、同月8日、「団体交渉の申し入れにつきましては、団体交渉はしません。会社存続のため仕方なく今回の内容になりましたが、一生続くことありませんし、原油が相当額下がれば、少しでも戻したいと思っております。納得してもらえない方だけ、正規の手続きで退職していただいてもよろしいと思っています。苦しい事情を何卒ご理解いただきますよう、お願い申し上げます。」という文書を組合にファクシミリで送り、団体交渉は行われなかった。

(甲3、甲4、甲29P2、第1回審問P7)

3 当委員会へのあっせん申請及び不当労働行為救済申立て

- (1) 20年9月1日、組合は、会社の団体交渉応諾を求めて、当委員会にあっせん申請を行った。申請の受付後、当委員会の職員2名がY1社長に会い、団体交渉に応じる義務がある旨を説明した。その後、会社にあっせん応諾の意思がないことを確認し、当委員会は、同月11日付け文書で、あっせんの打切りを組合と会社に通知した。

(甲5、甲6、甲29P2、第1回審問P7、第3回審問P52)

- (2) 20年9月16日、組合は、会社が2月6日、8月25日及び9月1日団交申し入れに応じないことが不当労働行為であるとして、当委員会に本件申立てを行った。

4 本件配転

- (1) 20年9月19日付け文書で、会社は、大型長距離便に従事していたX2とX3に対し、同年10月6日に中距離の稲沢便に配置転換することを通知した。大型乗務員のうちで配置転換を命じられたのはX2とX3だけであった。なお、分会長のX5は、この通知が出される以前に退職していた。

(甲9、甲15、甲31P2)

- (2) 20年10月6日、X2とX3は稲沢便に配置転換された。
- (3) X2に関して、本件配転前の20年7月分の手取り賃金は347,429円で

あったが、本件配転後の同年 10 月分の手取り賃金は 157,558 円となった。

(甲 16、甲 18)

- (4) X 3 に関して、本件配転前の 20 年 7 月分の手取り賃金は 436,592 円であつたが、本件配転後の同年 10 月分の手取り賃金は 129,720 円となった。

(甲 11、甲 19)

- (5) Y 1 社長は、X 2 と X 3 を配置転換する際、配置転換すれば両名の賃金が下がるであろうことを認識していた。

(第 3 回審問 P29)

- (6) 会社は、本件配転の理由について、本件申立て以降の団体交渉における説明では組合の十分な納得を得られなかったため、21 年 1 月 5 日、X 2 と X 3 を本件配転前の職場に戻した。また、会社は、配置転換していた間に減少した賃金相当額（以下「賃金差額」という。）を X 2 と X 3 に支払った。

(甲 25、甲 31P 4、乙 14 の 1、乙 14 の 3、乙 22P12、第 1 回審問 P20、33、第 3 回審問 P12)

5 当委員会への追加申立て

20 年 9 月 24 日付け上申書で、組合は、会社が X 2 と X 3 を配置転換したことが不当労働行為であるとして、当委員会に追加救済申立てを行った。

6 本件申立て以降の団体交渉

組合と会社は、本件申立て以降 21 年 6 月 27 日までの間に、本件配転、給与改定等に関して、以下のとおり計 12 回の団体交渉を行った。

(乙 22P12~13、第 1 回審問 P 9)

- (1) 第 1 回団体交渉 (20 年 11 月 7 日)
- (2) 第 2 回団体交渉 (同年 11 月 28 日)
- (3) 第 3 回団体交渉 (同年 12 月 13 日)
- (4) 第 4 回団体交渉 (同年 12 月 20 日)
- (5) 第 5 回団体交渉 (同年 12 月 25 日)
- (6) 第 6 回団体交渉 (21 年 1 月 17 日)
- (7) 第 7 回団体交渉 (同年 1 月 24 日)
- (8) 第 8 回団体交渉 (同年 2 月 7 日)
- (9) 第 9 回団体交渉 (同年 2 月 21 日)

- (10) 第10回団体交渉（同年3月28日）
- (11) 第11回団体交渉（同年5月23日）
- (12) 第12回団体交渉（同年6月27日）

第3 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

(1) 会社の主張

2月6日、8月25日及び9月1日団交申入れに応じなかったことには、以下のとおり正当な理由があり、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為には該当しない。

ア 当事者能力の認識について

会社においては、過去に社内に労働組合が結成されたことがなかったため、Y1社長は、社内組合がない企業の従業員が加入できる申立人の性質を当時は理解しておらず、組合の当事者能力を認識していなかった。

組合が指摘するように、確かに、Y1社長は、18年に組合の前身である Z1 から、 Z1 が労組法上の要件を満たす労働組合である旨記載された文書により団体交渉の申入れを受けて団体交渉を行ったことがあるが、当該文書を十分に確認しておらず、 Z1

の性質に関して理解していなかった。理解していたとしても、Y1社長は、そもそも Z1 と組合との関係を知らなかった。

イ 2月6日団交申入れについて

2月6日団交申入れの文書はY2事務員が受け取っており、Y1社長は当該文書が会社に届いたことを知らなかった。

ウ 8月25日及び9月1日団交申入れについて

20年8月当時、燃料の高騰から経営が極端に悪化して資金繰り等に追われている中で、会社にはY1社長以外に営業担当者や人事担当者がいなかったため、団体交渉を行う時間的余裕も人的余裕もなかった。

(2) 組合の主張

会社が、2月6日、8月25日及び9月1日団交申入れに応じなかったことに正当な理由はなく、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

ア 当事者能力の認識について

会社は、組合の当事者能力の認識がなかったと主張するが、組合のあっせん申請に基づいて労働委員会が会社に接触しており、組合の当事者能力に関する認識がなかったとの会社の主張は成り立たない。

イ 2月6日団交申入れについて

会社は、2月6日団交申入れの文書はY2事務員が受け取っており、Y1社長は当該文書が会社に届いたことを知らなかったと主張するが、企業の行為と責任はY1社長一人に矮小化せずに企業全体として考えられるべきであり、会社の主張は失当である。

ウ 8月25日及び9月1日団交申入れについて

会社は、団体交渉を行う時間的余裕がなかったと主張するが、そうであるならば、組合に申し入れて時間の折り合いをつけるべきであり、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

2 争点(2)(3)(4)について

(1) 組合の主張

本件配転は、以下のとおり、労組法第7条第1号、第3号及び第4号に規定する不当労働行為に該当する。

ア 本件配転の理由

本件配転は、分会の副分会長又は書記長に就任し、団体交渉の申入れ、労働委員会へのあっせん申請及び不当労働行為の救済申立て等の組合活動の先頭に立っていたX2及びX3を、会社から排除して見せしめにする、また、組合活動を弱体化させることを意図して行われた。

会社は、本件配転について、両名の組合活動を理由とするものではない旨主張するが、会社が主張する配置転換の必要性や人選の理由は、根拠が薄弱で、客観的に立証することができず信用できない。

イ 本件配転の時期について

X2とX3に対する配置転換の辞令は、両名が分会役員に就任し、組合が20年9月1日付けのあっせん申請及び同月16日付けの本件申立てを行った直後の同月19日付けで出されている。この経緯から、本件配転は、両名が正当な組合活動を行った故の報復的な不利益取扱いに他ならない。

ウ X 2 と X 3 の組合活動への関与等の認識について

会社は、Y 1 社長が X 2 と X 3 の組合加入を知ったのは、20 年 10 月 20 日に開催された本件に係る第 1 回委員調査の前後であり、本件配転が組合の活動と関係がない旨主張する。

しかし、組合は、9 月 1 日団交申入れの文書には、X 2 と X 3 が分会の副分会長と書記長に選出された旨を記載している。

また、同月 20 日頃には、X 2、X 3 が Y 1 社長宅を訪問して組合としての話をし、加えて、同月 24 日には本件配転の撤回を求めて組合は団体交渉の申入れを行っているものであり、Y 1 社長が 10 月 20 日前後まで X 2 と X 3 が組合員であることを知らなかったとの主張は信用できない。

そもそも、会社は、18 年当時、X 2 が関係した事故の修理代の件で、組合の前身である Z 1 と団体交渉を行っており、X 2 が労働組合員であることを認識していたのは明らかである。

エ 組合弱体化の意図について

本件配転以外にも、会社は分会幹部を脅かす行為を行っている。

20 年 5 月には、当時の分会長の X 4 に、それまでの言動について反省を求め今後の態度如何で車両の乗換えを検討することを通知する文書を交付しており、この文書には問題としている事項の 1 つとして「労働組合の件」と記載されていた。

また、同年 9 月 20 日頃には、X 2、X 3 及び当時の分会執行委員の X 6（以下「X 6」という。）が本件配転の説明等を求めて Y 1 社長の自宅を訪問したところ、Y 1 社長は組合を露骨に忌避して対話に応じず、その後、X 3 と X 6 に解雇予告通知書を交付した。

このように、本件配転を含め、会社は一貫して組合の弱体化を意図していた。

(2) 会社の主張

本件配転は、以下のとおり組合活動を理由とするものではないから、労組法第 7 条第 1 号、第 3 号及び第 4 号に規定する不当労働行為に該当しない。

ア 本件配転の理由について

本件配転は、20年8月頃の燃料高騰により大型長距離便の採算が悪化し、そのコスト削減の必要に迫られていたことを背景として、以下の理由により行ったものであり、両名の組合活動を理由とするものではない。

- ① X2とX3は、他の従業員と比較した場合、赤字部分が多いとのデータがあり、Y1社長は、両名と同じルートを他の従業員で維持する方が経費削減につながると考えていた。
- ② X2とX3は、Y1社長の「経費削減のために可能な限り会社で給油し、他所で給油する場合は、200リットルではなく100リットルにして欲しい。」との指導にほとんど従わなかった。
- ③ X2は、Y1社長が再三指導したにもかかわらず、19年7月以前の状況から判断すると、車両の燃費が非常に悪かった。
- ④ X3は、Y1社長の「できれば高速道路を走行して欲しい。」との指示にもかかわらず、無理をして高速道路の使用を回避し、会社から高速道路利用料の還付金を一番多く受け取っていた。他の従業員もX3を見習い、高速道路の使用を回避している事情があった。
- ⑤ X2とX3は、18年に他の従業員に対して嫌がらせを行い、その結果、その従業員は会社を辞めてしまった。
- ⑥ X2とX3は、給与等の不満を得意先に漏らす等の行為があった。
- ⑦ X2は、19年5月、Y1社長が車両のバッテリーを交換するよう指示したが従わず、卸し先でバッテリーが上がりエンジンをかけてもらうことがあった。

イ 本件配転の時期について

X2とX3に対する配置転換の辞令を20年9月19日付けで出したのは、同月に会社の経営状況が急激に悪化したためであり、本件申立てとは関係がなかった。

ウ X2とX3の組合活動への関与等の認識について

8月25日団交申入れの文書に、組合が労組法上の要件を満たす労働組合である旨の記載があるものの、この時点では、Y1社長は、組合の性質を十分に理解しておらず、当事者能力を認識していなかった。

このため、9月1日団交申入れの文書には、X2とX3が分会の副

分会長と書記長に選出された旨が記載されてはいるが、Y1社長は、両名が組合活動の中心であるといった認識を持つには至らなかった。また、同月20日頃、X2、X3及びX6がY1社長の自宅を訪問し、本件配転の理由等について話し合いを求めているが、Y1社長には3人が組合に加入しているという認識がなかった。

Y1社長がX2とX3が組合に加入して組合活動に関与していることを認識したのは、同年10月20日に開催された本件に係る第1回委員調査の前後であり、本件配転の辞令を出した当時は認識していなかった。

エ 組合弱体化の意図について

会社には組合を弱体化させる意図はなかった。

20年5月にX4に交付した文書には「労働組合の件」と記載されているが、Y1社長は当該文書に「労働組合の件」と記載するつもりはなく、Y2事務員が作成した後、Y1社長が文書の内容を確認しなかったために、誤って記載されてしまったものである。そもそも、Y1社長は、2月6日団交申入れがあったことを知らなかったので、X4が当時分会長であったことを認識していなかった。したがって、Y1社長にはX4の組合活動に関する認識はなかったか、あっても漠然としたものであり、X4の組合活動に対して何らかの強制を加える意図はなく、組合活動に対する敵視等の姿勢はなかった。

また、同年9月20日頃、X2、X3及びX6がY1社長宅を訪問した際にY1社長は組合を忌避する態度に出たことはない。X3とX6に解雇予告通知書を交付した理由は、X3に関しては急に仕事をキャンセルしたこと、X6に関しては無断欠勤をしたことである。そもそも、当時、Y1社長には3人が組合に加入しているという認識がなかった。また、この時に提示された「未払賃金合計請求書」は分会名で作成されているが、X6の当該文書の作成に対する関わり方や組合との関係はY1社長には明らかではなかった。したがって、Y1社長は、組合を弱体化させる意図でX3とX6に解雇予告通知書を交付したわけではない。

3 争点(5)について

(1) 会社の主張

本件申立て以降の団体交渉には誠実に対応しており、組合には団体交渉

に誠意をもって応じることを求める利益がない。

ア 第1回から第5回までの団体交渉について

第1回から第5回までの団体交渉で、給与の差額支給、X2とX3の元の職場への復帰等について組合と合意が成立しており、誠実に団体交渉に応じていた。

イ 従業員への同意書面の要求について

組合は、会社が団体交渉を軽視あるいは無視して、21年1月下旬、従業員に対して団体交渉の主題となっている賃金等についての同意をとりつける書面への署名と押印を求めたと主張する。確かに会社が従業員に署名と押印を求めたのは事実だが、このようなことを行ったのは労働基準監督署から指示を受けたからであり、事後になったが、この経緯に関しては組合に文書で連絡し、第8回団体交渉でも説明した。

ウ 団体交渉に関する権限の委任について

Y1社長は、21年2月20日付けで、会社のY3部長（以下「Y3部長」という。）に、就業規則改定その他一切の団体交渉事項に関する権限を委任した。

組合は、第10回団体交渉でY3部長が欠席していたY1社長を呼び出して意見を聞いたことを指摘し、Y3部長が団体交渉の当事者能力に欠けると主張するが、Y1社長がY3部長に委任するにあたり、交渉の細部の詰めをY3部長が行い、最終的な意思決定をY1社長が行うことは当然の前提とされていたものであり、Y3部長がY1社長の最終意思を確認したことは、Y3部長の当事者能力に何ら影響するものではない。

エ 団体交渉での合意事項の撤回について

組合は、会社が第10回団体交渉で概ね合意に達していた給与改定案を撤回したことを指摘するが、会社が撤回したのは、当該給与改定案の基礎とするデータが実態と合っていないことが判明したからである。その後、それまでの交渉経緯を踏まえて別の案の提示を行っており、団体交渉での合意を放棄したわけではない。

(2) 組合の主張

会社は、本件申立て以降は団体交渉に応じているものの、以下のとおり誠実に対応していないので、組合には団体交渉に誠意をもって応じること

を求める利益がある。

ア 第1回から第5回までの団体交渉について

会社は、第1回から第5回までの団体交渉で、給与の差額支給、X2とX3の元の職場への復帰等について組合と合意が成立しており、誠実に団体交渉に応じていた旨主張するが、違法な給与改正や組合幹部への不利益取扱いを是正したにすぎず、当然の結果である。

イ 従業員への同意書面の要求について

会社は、21年1月下旬、団体交渉を軽視あるいは無視して、団体交渉の場で説明を行わずに、組合員を含む従業員に対し、団体交渉の主題となっている賃金等についての同意をとりつける書面への署名と押印を求めた。

ウ 団体交渉に関する権限の委任について

Y1社長の団体交渉への欠席や早退が多かったため、組合の求めに応じ、Y1社長から団体交渉に関する全権の委任を受けたY3部長が団体交渉に出席することとなった。しかし、第10回団体交渉では、Y3部長が独自に判断できず、交渉の途中で欠席していたY1社長を呼び出して意見を聞かざるを得なかった。Y3部長は当事者能力に欠ける。

エ 団体交渉での合意事項の撤回について

会社は、第10回団体交渉で賃金体系案に合意し、細部を労使で詰めることになっていたにもかかわらず、間を置かずしてその合意を撤回して別の案を示した。

第4 認定した事実

1 Z1 と会社の団体交渉

18年、X2は組合の前身である Z1 に加入した。

18年6月23日付け文書で、Z1 は、会社に対し、X2がZ1 に加入したことを通知するとともに、X2の車両修理費用問題等に関する団体交渉を申し入れ、交渉が行われた。当該文書には、「当組合は、労働組合法上の要件を全て満たしている労働組合です。」と記載されていた。

なお、会社には、これ以前に社内に労働組合が存在したことはなかった。

(甲33、第1回審問P22～23、27～28、38、第3回審問P28)

2 2月6日団交申入れに至る経緯等

(1) 19年5月、会社は、就業規則を改正し、大型乗務員の給与改定を行った。

(乙1、乙22P6)

(2) 会社は、19年11月26日(20年1月5日支給分)から高速代に係る給与計算方法を変更することを決め、19年11月22日付けの「お知らせとお願い」と題した文書で、その旨を従業員に通知した。

(乙2、乙22P6)

(3) 会社は、19年12月26日(20年2月5日支給分)から大型乗務員の給与計算方法を変更することを決め、「大型乗務員の皆様へお願い」と題した文書で、その旨を大型乗務員に通知した。

(乙3、乙22P6)

(4) 19年12月29日、大型乗務員はミーティングを行い、X4等大型乗務員の連名で、給与改定に関する話し合いを求める20年1月付け「待願書」を会社に提出した。

(甲29P1、乙4、第1回審問P4)

(5) 20年2月2日、会社は、同年1月吉日付けX4宛ての文書で、給与見直しの変更はない旨を回答した。

(甲29P1、乙5、第1回審問P4)

(6) 前記第2.2(1)のとおり、組合は会社に対し、2月6日団交申入れを行った。この文書の発信者は、Z2、組合及び分会の各代表者の三者であり、分会の代表者としては、当時の分会長のX4の名が記載されていた。

(甲1)

(7) 分会は、当時の分会長のX4を発信者とする20年2月25日付け文書で、2月6日団交申入れに応じるよう改めて会社に申し入れたが、会社は返答せず、団体交渉は行われなかった。

(甲17、甲29P1、第1回審問P5)

3 20年8月当時の会社の経営状況等

会社の燃料費に関する借入金は、20年4月には10,679,327円であったが、同年7月には16,670,656円に増加した。燃料1リットルあたりの平均単価は、20年4月には100円であったが、最も高騰した同年8月には151円に達して

いた。

(乙 22P 3、21、第 3 回審問 P 7)

4 8 月 25 日及び 9 月 1 日団交申入れ当時の労使関係の状況

- (1) 会社は、20 年 8 月 26 日(同年 10 月 5 日支給分)から大型乗務員の給与計算方法を変更することを決め、同年 8 月 21 日付けの「給与改正のお願い」と題した文書で、その旨を大型乗務員に通知した。この文書には、「社会保険からの脱退をお願いします。」との記載があった。

(甲 7、甲 29P 1、第 1 回審問 P 6)

- (2) 20 年 8 月 24 日、分会は組合員集会を開き給与改定について討議し、会社に団体交渉を申し入れること、伊勢社会保険事務所に会社が社会保険からの脱退を求めていることに関して指導するよう申し入れることを決めた。

(甲 29P 1、第 1 回審問 P 6)

- (3) 会社は、20 年 9 月 3 日付けの「お願い」と題する文書で、社会保険脱退について再検討を行った旨を前置きした上で、社会保険加入を希望する場合の給与計算方法等について、従業員に通知した。

(甲 8、甲 29P 2、第 1 回審問 P 7)

5 本件配転の理由とされた事実等

- (1) 19 年頃、会社では、大型遠距離便の場合、約 1 万 4,000 キロメートルの走行距離に対する売上額は最高約 140 万円であるのに対し、中距離便の場合、約 1 万キロメートルの走行距離に対する売上額は 120 万円から 130 万円が見込まれ、大型長距離便の走行距離に対する売上額は低かった。

(乙 22P 9、第 3 回審問調書 P 7)

- (2) 19 年秋、Y 1 社長は、従業員に対し、できる限り会社で給油をし、会社以外で給油する場合には 200 リットルではなく 100 リットルにすることを指示した。X 2 と X 3 は、この指示に従わないことがあった。

(第 1 回審問 P 25~26、第 3 回審問 P 9)

- (3) 19 年 7 月以前、Y 1 社長は、X 2 に対し、当時 X 2 が乗車していた車両に関して、燃費が悪いので燃費を良くするようとの指示を 1、2 回程度行った。これに対し、X 2 は、燃費が良くないのはエンジンの調子が悪いからである旨を述べた。

(第 1 回審問 P 31、第 3 回審問 P 8)

- (4) 19年5月28日、Y1社長は、会社でX2の車両のバッテリーが上がったので、会社に行きエンジンをかけた。この時、Y1社長は、X2に対し、次の場所に行く前にバッテリーを交換するよう指示したが、X2はこの指示に従わなかった。

同月30日、X2の車両は荷物の卸し先である埼玉県の上尾市内でバッテリーが上がり、X2は業者を呼びエンジンをかけてもらった。

(第1回審問P26～27、31～32、第3回審問P10～11)

6 X4への文書交付等

(1) X4への文書交付

20年5月17日付けで、会社は、当時分会長であったX4に、X4の会社に対する言動について反省を求める文書を交付した。

この文書の中で、会社は、問題としている事項として「労働組合の件」外2項目を掲げ、X4に対して今までの言動について反省し今後は言動を慎むこと及び文書の内容を承諾して署名、捺印することを求めるとともに、今後の態度如何で5月中に車両の乗換えについて検討することを付記した。

X4は、文書の内容を承諾するとして、同日付けで、同文書の下欄に署名、捺印した。

(甲12、乙9)

(2) 分会役員のY1社長宅訪問等

ア 20年9月20日頃、X2、X3及びX6は、Y1社長の自宅を訪れ、Y1社長に、X2とX3の配置転換の理由を尋ねるとともに、過去の時間外勤務手当等の支払いを求める趣旨で分会が作成した同月22日付け「未払賃金合計請求書」を手渡そうとした。しかし、Y1社長は、話し合いに応じず、同請求書も受け取らなかった。

(甲22、甲31P1～2、第2回審問P17～18、第3回審問P36～37)

イ 組合は、20年9月24日付け文書で、「南勢ユニオン南勢運輸分会副分会長 X2 及び書記長 X3」と明記した上で、X2とX3に対する同年9月19日付けの配置転換に関する辞令の撤回を求めて、会社に団体交渉を申し入れたが、団体交渉は行われなかった。

(甲13)

(3) X3 とX6に対する解雇予告通知

ア 20年9月25日付けで、会社は、X6に対し、解雇予告通知書を交付した。この通知書には、X6が同月8日、9日及び22日に無断で欠勤したとして、今後このようなことがあれば正式な手続きで退職してもらう旨の記載があった。

(甲21、甲31P3)

イ 20年10月2日付けで、会社は、X3に対し、解雇予告通知書を交付した。この通知書には、X3が欠勤したり、仕事を急にキャンセルしたりしたとして、今後このようなことがあれば正式な手続きで退職してもらうこと、今後仕事を与えるかどうか分からないこと等が記載されていた。

(甲20)

7 本件申立て以降の団体交渉等

(1) 団体交渉への出席等

20年11月7日から21年6月27日までの12回の団体交渉のうち、Y1社長は、少なくとも、第1回、第2回、第4回、第8回の団体交渉に出席した。このうち第8回団体交渉については、Y1社長は途中で退席した。また、第3回団体交渉は、組合側が開催会場に到着後、Y1社長が体調不良で欠席することが分かり、実質的には交渉が行われなかった。

なお、団体交渉には、本件の被申立人代理人弁護士（以下「代理人弁護士」という。）が出席しており、会社は団体交渉で使用する説明文書、回答書等を、代理人弁護士に作成させていた。

また、第8回団体交渉からはY3部長が出席した。Y3部長は、Y1社長が経営全般から団体交渉までの全てを行うことが困難であったため、21年2月1日付けで会社に採用された。

(甲29P2～3、乙22P15～19、第1回審問P9、第3回審問P16～17)

(2) 第1回から第5回団体交渉

ア 組合と会社は、本件にかかる第1回委員調査において、第1回団体交渉を20年11月7日に行うことを確認した。

(甲29P2、第1回審問P9)

イ 第1回団体交渉に先立ち、組合は、20年10月27日付けの「団体交渉

の交渉項目について」と題する文書で、会社に対して、X 2 及び X 3 の大型便復帰、19 年 5 月給与規程を出発点とする給与改定等を団体交渉の交渉項目とすることを通知した。

(乙 11、乙 22P13)

ウ 第 2 回団体交渉で、会社は、「第 2 回団体交渉事項 説明文書」及び「第 2 回団体交渉事項 追加説明文書」と題する文書を提示し、本件配転の理由や給与改定の必要性等、交渉項目に関する会社側の考えを説明した。

なお、会社は、本件配転の理由について、組合側を納得させることはできなかった。

(甲 24、乙 12、乙 22P13、第 3 回審問 P12)

エ 第 3 回団体交渉に先立ち、組合は、「和解合意の条件」と題する文書を会社に送付し、会社の一連の行為についての謝罪、本件配転の取消し、一方的給与改定の無効確認と差額給与の支払い等の和解条件を提示した。

(乙 13、乙 22P13)

オ 第 4 回団体交渉に先立ち、会社は、20 年 12 月 17 日付け「回答書（「和解合意の条件」について）」と題する文書を組合に送付し、X 2 及び X 3 を 21 年 1 月 5 日に本件配転前の大型便勤務に戻すこと、大型乗務員の 20 年 10 月 5 日支給分以降の給与について、それ以前の半年間の給与の平均額との差額を支払うこと等を回答した。第 4 回団体交渉では、この会社の回答文書に基づいて交渉が行われ、X 2 及び X 3 が 21 年 1 月 5 日に本件配転前の大型便タイヤ班に戻ることが確認された。

(甲 25、乙 14 の 1、乙 22P14)

カ 第 4 回団体交渉を受け、会社は、20 年 12 月 24 日付け「回答書（「和解合意の条件」について）」と題する文書で、大型乗務員の 20 年 10 月 5 日支給分以降の給与について、それ以前の給与規程に基づいて計算し直し、20 年 12 月 30 日を第 1 回として数回に分けて清算する旨、回答を修正した。

(乙 14 の 2、乙 22P14)

キ 第 5 回団体交渉で、組合は、上記カの会社の回答に概ね同意した。第 5 回団体交渉の後、会社は、20 年 12 月 26 日付け「回答書」と題する文書で、X 2 及び X 3 に賃金差額として支払う金額、20 年 10 月 5 日支

給分以降の給与を清算する対象に4トン乗務員を追加すること等を回答した。

(乙14の3、乙22P14)

ク 前記第2.4(6)のとおり、21年1月5日、会社は、X2とX3を本件配転前の大型乗務の職場に戻し、賃金差額をX2とX3に支払った。

また、会社は、上記キの合意に基づき、大型乗務員等に対して、20年12月末を第1回として、以降毎月末に給与の清算額を支払った。

(乙22P14~15、第3回審問P13、47)

(3) 「証明書」、「労働契約書」及び「協定書」の提示

ア 21年1月下旬、Y2事務員は、Y1社長の指示を受け、「証明書」、「労働契約書」及び「協定書」(以下「証明書等」という。)を個々の従業員に示し、署名と押印を求めた。「証明書」には、本給に時間外手当と深夜割増手当が含まれていたことを了承している旨の記載があった。「労働契約書」は、20年12月26日以降の労働条件に関する契約書であり、基本給月額、時間外手当、深夜手当の額が記載されていた。「協定書」には、親睦会費の給与からの天引き、高速代のうち本人負担分の給与からの天引き、事故費用等のうち本人負担分の給与からの天引き等について承諾する旨の記載があった。

(甲26~28、乙22P16~17、第3回審問P13)

イ 証明書等を個々の従業員に示して署名と押印を求めることに関して、会社は、直前の第7回団体交渉で、組合に事前の予告を行わなかった。また、会社は、代理人弁護士に対しても事前に説明しなかった。

(乙22P16~17)

ウ 会社が証明書等を従業員に示す前の20年1月中旬、会社は、伊勢労働基準監督署の指摘を受け、証明書等の書式を作成した。伊勢労働基準監督署には、まずY1社長が行き、その後さらにY2事務員も確認に行った。Y1社長は、監督官に給与改定については組合と交渉中である旨を説明したが、監督官は、Y1社長に証明書等に不備がある場合には罰則の適用があることを説明した。

(第3回審問P13~15、38、46~47)

エ 組合は、会社に対し、21年2月2日付け「申し入れ（緊急）」と題する文書で、会社が従業員に証明書等への署名と押印を求めていることに関して、即時中止と第8回団体交渉での説明等を求めた。

（乙16、乙22P17）

オ 会社は、21年2月4日付け「平成21年2月2日付「申し入れ」に関して」と題する文書を組合に送付し、証明書等に署名と押印を求めた経緯を説明するとともに、次回団体交渉にはY1社長が出席し、直接説明することを伝えた。

また、同日付け「就業規則に関する回答及び新たなご提案」及び「給与改定と会社の経営状況に関して」と題する文書も組合に送付し、会社の借入金の状況等を説明するとともに、2通りの給与改定案の提示を行った。

（乙15、乙17、乙18、乙22P17）

カ 第8回団体交渉において、Y1社長は、交渉の冒頭で、証明書等に署名と押印を求めた経緯について説明し退席した。

その後、会社は、事前に送付した21年2月4日付け「就業規則に関する回答及び新たなご提案」及び「給与改定と会社の経営状況に関して」により、給与改定の必要性の説明と給与改定案の提示を行った。これに対し、分会は、21年2月7日付け「給与改定組合案」と題する文書を提示し、給与改定に関する組合側の案を提示した。

（乙19、乙22P17～18、第3回審問P14）

（4） Y3部長への委任とその後の交渉

ア Y1社長は、21年2月20日付けで、組合を相手方とする就業規則改定その他一切の団体交渉事項に関する権限をY3部長に委任し、委任状を組合に送付した。

（乙20、第1回審問P15、第3回審問P17）

イ 第9回団体交渉において、会社は、21年2月19日付け「就業規則（運転手）に関する回答」と題する文書により、新たな給与改定案の提示を行った。組合と会社は、以降は少人数の作業部会を設置して、給与改定の細部の詰めを行うこととなった。

（甲31P4～5、乙21、乙22P18～19）

ウ 作業部会には、会社側からはY3部長が出席した。

組合と会社は、第9回団体交渉から第10回団体交渉までの間に作業部会を2回開催し、21年2月7日付け「給与改定組合案」に修正を加えることで合意した。

(甲 31P4～5、乙 22P18～19)

エ 第10回団体交渉において、Y3部長は、給与改定案の最終的な提示を行うため、欠席していたY1社長を電話で呼び出した。Y1社長は帰社し、別室でY3部長及び代理人弁護士と協議し、組合に提示する給与改定案を決定した。これを受け、Y3部長は団体交渉の場で、この給与改定案を組合に提示した。組合と会社は、この案を基本に作業部会で細部の詰めを行うこととした。

しかし、その後、会社は、提示した給与改定案を撤回し、別の給与改定案を提示した。

(甲 29P3、乙 22P19～20、第1回審問 P10～11、15～16、第2回審問 P22～23、第3回審問 P18～19)

オ 第11回団体交渉において、会社は、給与改定案を撤回した理由を説明した。その後、分会は、21年6月1日付け「弁護士提出用組合譲歩案要旨」と題する文書により、給与改定譲歩案の提示を行った。会社は、この分会の提案を受け入れず、21年6月12日付け「就業規則（運転手）に関する回答」と題する文書で、分会の提案を採用しなかった理由を示すとともに、会社側の給与改定案の提示を行った。これに対し、分会は、21年6月13日付け「回答に対する内容確認」と題する文書で質問を行い、会社は、21年6月17日付け「「回答に関する内容確認」（平成21年6月13日付）に対する回答」と題する文書で、組合に回答した。

(乙 23、乙 24、乙 25、乙 26、第2回審問 P25～26、第3回審問 P19)

カ 第12回団体交渉において、会社は、上記オの分会の給与改定譲歩案を採用できない理由を説明した。また、会社は、給与改定に関して、従業員の過半数を代表する者を選出して就業規則改定の手続きに入ることを説明し、組合は、組合員であるか否かに関わらず意見を聞いて欲しい旨を要望しつつも、就業規則改定手続きに入ることに同意した。同年7月、会社は、就業規則改定を労働基準監督署に届け出、改定された就業規則

は同月 26 日に施行された。

(第 2 回審問 P26～27、第 3 回審問 P19～20)

第 5 判断

1 争点(1)について

(1) 会社は、Y 1 社長は本件申立て以前における団体交渉申入れの当時、組合の性質を十分に理解しておらず、組合が団体交渉の相手方としての当事者能力を有するという認識がなかったため、団体交渉を拒否したことに正当な理由があったと主張する。

しかし、Y 1 社長は 18 年に組合の前身である Z 1 と団体交渉を行っており、この団体交渉の申入書には Z 1 が労組法上の要件を満たす労働組合である旨の記載もあった。したがって、Y 1 社長は、18 年の時点で Z 1 の性質等について認識できたものと考えられ、組合についても、2 月 6 日団交申入れの文書及び 8 月 25 日団交申入れの文書に組合が労組法上の要件を満たす労働組合である旨の記載があったのであるから、少なくとも組合が Z 1 と同様に団体交渉の当事者たり得る労働組合であると認識できる状況にあったと考えられる。このように、Y 1 社長は組合の性質や当事者能力を認識できる状況にあったのであるから、会社は団体交渉に応じなかった責任を負うものである。

(2) また、会社は、2 月 6 日団交申入れについては、Y 2 事務員が文書を受領したものの、Y 1 社長は当該文書が届いたことを知らなかったため、団体交渉を拒否したことに正当な理由があったと主張する。

しかし、Y 2 事務員は、前記認定のとおり、団体交渉申入れに対する Y 1 社長の伝言を組合に伝えたり、証明書等に関して労働基準監督署に出向いたり、Y 1 社長の指示を受けて証明書等を従業員に示し署名と押印を求めたりする等、単なる書類の受け付けにとどまらない立場であったことがうかがえる。2 月 6 日団交申入れの文書は、このような立場にある Y 2 事務員に届いたのであるから、このことをもって会社に届き、会社に対する団体交渉の申入れがなされたと考えるのが相当であり、会社は団体交渉に応じなかった責任を免れるものではない。

(3) さらに、会社は、8 月 25 日及び 9 月 1 日団交申入れについて、20 年 8

月、9月当時は経営が悪化しており、団体交渉に応じる時間的余裕も人的余裕もなかったので、団体交渉を拒否したことに正当な理由があったと主張する。

確かに、当時は原油が高騰していた時期であり、団体交渉に応じる余裕に乏しかったであろうことは理解できないでもない。しかし、そうであったとしても、団体交渉に応じないという対応以外にも、組合に申し入れて時間の折り合いをつけるとか、当委員会のあっせんを活用して会社に負担とならない団体交渉の方法を決める等の他の対応を取ることもできたのであり、団体交渉を拒否した正当な理由たり得ない。

- (4) 以上のとおり、会社が主張する理由は、2月6日、8月25日及び9月1日団交申入れに応じなかった正当な理由と認めることはできないので、これらの団体交渉を会社が拒否したことは、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為にあたる。

2 争点(2)(3)(4)について

- (1) 会社は、本件配転は組合活動を理由とするものではなく、その他の理由があったと主張する。

確かに、前記第4. 5で認定したとおり、X2がバッテリー交換の指示に従わなかったこと等、会社が理由として主張する事実の内のいくつかについては、その事実の存在自体は認定できる。しかし、1年以上も前の出来事を理由としてあげていること、さらには、その理由を団体交渉で説明したものの組合の納得を得ることはできなかったこと、その結果として配置転換を取り消さざるを得なかったことを考えると、配置転換によりX2とX3が被る金銭的な不利益の大きさに比して、会社の主張する本件配転の理由は、根拠が薄弱で不自然なものと考えざるを得ない。

- (2) また、会社は、そもそも、Y1社長がX2とX3が組合に加入して組合活動に関与していることを認識したのは、20年10月20日に開催された本件に係る第1回委員調査の前後であり、本件配転の辞令を出した当時は認識していなかったと主張する。加えて、会社は、9月1日団交申入れの文書には、X2とX3が分会の副分会長と書記長に選出された旨記載されているが、そもそもY1社長が組合の性質を理解しておらず当事者能力を認識していなかったので、両名が組合活動の中心であるといった認識を

持たなかったとも主張する。

しかし、通常、X 2 と X 3 が副分会長と書記長に選出されたとの記載を見て、それらの者が組合員であり、組合活動の中心であると認識できないということは考えられない。同月 20 日頃の Y 1 社長宅訪問や、同月 24 日付けの団体交渉申入れなど、X 2 と X 3 の組合活動への関与が認識できる機会はその後もあったが、それでも 10 月 20 日前後まで両名が組合活動をしているとの認識がなかったとする会社の主張は、全体として信用性に欠けると考えざるを得ない。

- (3) さらに、会社は、組合が X 4 への文書交付や、X 3 と X 6 に対する解雇予告通知の事実を示して会社には一貫して組合弱体化の意図があると主張していることに対して、組合を弱体化させる意図はなかったと主張する。

このことに関して、会社は、X 4 への文書は誤って「労働組合の件」と記載されたものであり、そもそも X 4 の組合活動に関する認識はなかった等とも主張するが、Y 1 社長の指示もなく勝手に事務員が「労働組合の件」と記載したとは通常考えられず、Y 1 社長が労働組合のことを口にしたからこそ記載されたと考えられ、この当時、Y 1 社長に X 4 の組合活動に関する認識があったことは明らかである。また、Y 1 社長に X 4 の組合活動に関する認識があったことは、この文書以前の 2 月 6 日団交申入れの文書と 20 年 2 月 25 日付け団交申入れ文書には発信者として分会長の X 4 の氏名が記されていることから推認される。

そうであれば、X 4 への文書交付、X 2 と X 3 の配置転換、X 3 と X 6 への解雇予告通知は、組合活動を行う者に対する不利益な取扱いの予告又は実行という点で類似しており、会社が一貫して組合の弱体化を意図して、これらの不利益な取扱いを行ったことが強く推認される。

- (4) 会社が本件配転を命じた時期は、組合が会社に団体交渉を申し入れ、社会保険事務所に指導を行うよう申し入れ、当委員会にあっせん申請や不当労働行為救済申立てを行った時期であり、組合と会社の対立が先鋭化していた時期と考えられ、その時期に X 2 と X 3 は、組合活動の中心たる分会の役員に就任した。

この時期に本件配転は命じられたわけであり、組合が主張するように、

本件配転については、会社が、分会役員に就任したX2とX3が団体交渉申入れ、あっせん申請、不当労働行為救済申立て等の組合活動に中心的に係わっていると認識し、これらの組合活動を行ったことを主たる理由として、組合活動を弱体化させる意図で行ったものとするのが自然である。

他方、会社の主張は全体として信用性に欠け不自然なものと言わざるを得ず、本件配転の理由として会社の主張する理由も含まれていたかもしれないが、それが主たる理由であるとは認められない。

- (5) 以上のとおり、本件配転は、X2とX3が分会役員に就任し、団体交渉申入れ、あっせん申請、不当労働行為救済申立て等の組合活動に係わったことを主たる理由とするものと認められ、正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いであるので、労組法第7条第1号に規定する不当労働行為にあたる。

また、本件配転は、分会の役員に就任すれば不利益な取扱いを受けるということを他の組合員に認識させることにより、組合活動を萎縮させ、弱体化させるおそれがあるものであり、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為にあたる。

- (6) なお、組合は本件配転が労組法第7条第4号に規定する報復的不利益取扱いにもあたると主張するが、同号は、労働者個人による不当労働行為救済申立てや、労働委員会の調査、審問時の発言等を理由とする不利益取扱いを禁じるものであるところ、本件については組合による不当労働行為救済申立てである。また、前記のとおり、本件配転は、X2とX3が分会役員に就任し、あっせん申請と不当労働行為救済申立てに係わったこと等を理由とするものであり、労組法第7条第1号に規定する正当な組合活動を理由とする不利益取扱いには該当するが、労働委員会の調査、審問時の発言等に対する不利益取扱いにはあたらないと考えられるため、労組法第7条第4号に規定する不当労働行為には該当しない。

3 争点(5)について

- (1) 会社は、本件申立て以降の団体交渉には誠実に対応していると主張する。一方、組合は、会社が団体交渉に誠実に対応していないと主張する。

確かに、Y1社長が団体交渉に出席することは少なく、第10回団体交渉では、団体交渉に関する権限を委任されたY3部長が話し合いの途中でY

1 社長を呼び出して相談を行ったり、団体交渉で事前に予告をすることもなく、従業員に対して団体交渉の主題である賃金に関する証明書等に署名と押印を求めたり、また、第 10 回団体交渉で概ね合意に達していた給与改定案を、その後に撤回したりもしている。

しかしながら、会社は団体交渉の全体を通して、代理人弁護士に作成させた文書で繰り返し提案を行い、あるいは組合の提案に対する回答を行う等して、団体交渉が進むように対応していた。そして、交渉の結果として、組合と会社は、第 5 回までの団体交渉では、以前の給与規程に基づく給与の再計算、X 2 と X 3 の配置転換前の職場への復帰等で合意し、また撤回はされたものの第 10 回までの団体交渉で、給与改定に関して概ね合意に達していたのであり、団体交渉での話し合いが進展していなかったとは言えない。また、Y 1 社長の団体交渉への出席が少なく、突然の欠席もあったが、代理人弁護士が出席しており、加えて 20 年 2 月以降は Y 3 部長が交渉権限の委任を受けて出席している。さらに、団体交渉の途中で Y 3 部長が Y 1 社長を呼び出して意思確認を行うことがあったとしても、Y 1 社長の最終的な意思確認を行おうとしたままであり、それだけで Y 3 部長に団体交渉における交渉権限がないとは認めることはできず、会社の対応が不適切なものであったとまでは言えない。

- (2) また、会社が団体交渉で予告もせずに従業員に証明書等への署名と押印を求めたことに関しては、会社は労働基準監督署の指摘を受けて行ったものであり、代理人弁護士にも相談せず、組合への配慮の足りない拙速な対応と考えられるが、組合からの抗議を受けて、その後の団体交渉で経緯の説明等も行っており、組合との団体交渉を軽視あるいは無視しようとしたとまでは言えない。
- (3) さらに、会社が第 10 回団体交渉で概ね合意に達していた給与改定案を撤回したことに関しては、合意する前に内容を慎重に検討するべきだったとは考えられるが、撤回後、会社は、撤回した理由を団体交渉で説明した上で給与改定の交渉を再開しており、団体交渉を軽視あるいは無視しようとしたとまでは言えない。
- (4) 以上から、慎重に対応するべきだったと思われる部分はあるものの、本件申立て以降の団体交渉における会社の対応が、誠実に団体交渉に応じる

ことを命ずべきほど不誠実であったとは認められない。

4 救済方法

以上のとおり、会社が2月6日、8月25日及び9月1日団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の、X2とX3を配転したことは同条第1号及び第3号の不当労働行為にあたるが、本件申立て以降については、会社は、不誠実とは言えない態度で団体交渉に応じており、また、既にX2とX3を本件配転前の職場に復帰させ、賃金差額も支払って不利益の回復措置をとっている。

しかし、会社は、2月6日、8月25日及び9月1日団交申入れに応じなかったことが不当労働行為であったとは認めておらず、本件配転に関しても、不利益の回復措置をとったのは、会社が説明した理由では組合の納得を得られなかったからであり、会社の行為が不当労働行為であったとは一貫して認めていない。

したがって、会社の行為が不当労働行為であったことを認識させ、再び同種の行為を繰り返さないよう留意させる必要があることから、主文1のとおり命じる。

なお、組合は謝罪文の掲示を求めているが、本件救済方法としては、主文1のとおり組合へ文書を交付させることが相当であると判断する。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成22年2月19日

三重県労働委員会

会 長 松 本 英 雄