

命 令 書



尼崎市
申立人 X労働組合
代表者 執行委員長 x

西宮市
被申立人 株式会社Y
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成21年(不)第8号Y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7月20日第1362回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小原健男、同川久保美智子、同畑喜春、同米田耕土出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社Yは、申立人X労働組合X₁分会D分会委員長を直ちに原職の運転業務に復帰させ、同分会委員長に対し、平成21年3月20日以降、運転業務に復帰するまでの間、運転業務を継続させていた場合に支給したはずの賃金相当額と既に支給した額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社Yは、申立人X労働組合X₁分会E組合員に対して平成21年8月7日に命じた出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同組合員に対して当該出勤停止期間中に支給されたはずの賃金相当額を支払わなければならない。

- 3 被申立人株式会社 Y は、申立人 X 労働組合 X₁ 分会 D 分会委員長及び E 組合員に対し、平成 21 年 9 月 4 日に支給した平成 21 年夏季賞与に関して、ごみの取り残しや交通事故を理由として行った減額に相当する額を支払わなければならない。
- 4 被申立人株式会社 Y は、午後 3 時 30 分以降の勤務について、申立人 X 労働組合 X₁ 分会の組合員と非組合員との間で差別的取扱いをしてはならない。
- 5 その余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

- (1) ごみ収集を業とする被申立人株式会社 Y (以下「会社」という。)の従業員である D (以下「D」という。)、E (以下「E」という。)、F (以下「F」という。)らは、個人加入の労働組合である申立人 X 労働組合 (以下「組合」という。)に加入し、組合 X₁ 分会 (以下「分会」という。)を結成し、D が分会委員長となり、平成 21 年 3 月 16 日にその旨を会社に通知した。
- (2) 会社は、同月 20 日、D が同月 12 日にごみの取り残しをしたことなどを理由として、その業務を運転業務から助手業務に変更した。それに伴い、D の賃金日額は 2,000 円減額された。また、同年 8 月 7 日、E に対し、交通事故を起こしたにもかかわらず、会社に報告をしていなかったことなどを理由として、出勤停止処分を行い、さらに、同年 9 月 4 日、D、E 及び F に対し、平成 21 年夏季賞与を減額して支給した。
- (3) 会社は、平成 21 年 4 月 10 日、同年 5 月 15 日、同月 26 日及び同年 6 月 24 日に組合との間で、残業手当の支払等について、団体交渉を行った。
- (4) 会社の I 主任は、同年 3 月 17 日、全従業員に対し、組合に関する発言を行った。また、会社の H 係長は、D に対し、分会委員長として今後どうしていくのかといった内容の話をした。さらに、

会社は、同月 27 日以降、分会の組合員に対し、午後 3 時 30 分に退社するよう命じている。

- (5) 本件は、上記(2)の会社の行為が労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当し、上記(3)の団体交渉における会社の対応が同条第 2 号に該当し、上記(4)の事実が同条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、救済の申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、組合との団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、D を直ちに原職の運転業務に復帰させ、D に平成 21 年 3 月 20 日以降助手業務に変更したことによる日額 2,000 円の割合による賃金減額分に相当する金員を支払わなければならない。
- (3) 会社は、E に対する同年 8 月 10 日から同月 20 日までの出勤停止処分を撤回し、かつ、E に対して出勤停止期間に伴う賃金減額分に相当する金員を支払わなければならない。
- (4) 会社は、D、E 及び F に対し、既査定額を下回らない範囲で平成 21 年夏季賞与について再査定し、これに基づいて平成 21 年夏季賞与の金額を改めて計算し、既に支払われた額との差額を、速やかに上記 3 人に支払わなければならない。
- (5) 会社は、組合の活動に対する支配介入をやめ、組合の組合員に対する嫌がらせを直ちに中止しなければならない。
- (6) 謝罪文の掲示

第 2 本件の争点

1 団体交渉について

会社の団体交渉（平成 21 年 4 月 10 日、同年 5 月 15 日、同月 26 日及び同年 6 月 24 日）における対応は、不誠実か。

2 D の業務の変更について

会社が D に助手業務を命じたことは、不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。

3 E に対する処分について

会社が E に出勤停止処分を命じたことは、不利益取扱い及び組合

に対する支配介入に該当するか。

4 分会の組合員に対する平成21年夏季賞与について

- (1) 会社がD、E及びFの賞与額を減額したことは不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。
- (2) 支給時期が遅れたことは、不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。

5 会社のその他の行動について

(1) I主任の発言

同年3月17日の終礼時、I主任は、全従業員に対し、組合活動への支配介入に該当する発言を行ったか。

(2) H係長の言動

同年5月21日以降、H係長は、Dとパッカー車(ごみ収集車)に同乗した際、Dに対し、組合活動への支配介入に該当する言動を行ったか。

(3) 分会の組合員に対する退社命令

同年3月27日以降、会社が組合員に対し、午後3時30分に退社するよう命じていることは、組合活動への支配介入に該当するか。

第3 当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 団体交渉について(争点1)

平成21年4月10日の第1回から同年6月24日の第4回までの団体交渉で、会社の代表取締役y(以下「y社長」という。)は2回しか出席しなかった。y社長が出席しても、何ら実質的な回答を行おうとはせず、y社長が出席しない場合は、出席者には決定権限がなく、実質的な交渉が行えない。そのため形式的には団体交渉が重ねられるものの、何ら問題解決に至らなかった。

団体交渉における会社の態度は、不誠実団交に該当する。

(2) Dの業務の変更について(争点2)

会社は、Dに対し、平成21年3月12日のごみの取り残し(以下「本件ごみ取り残し」という。)を理由として、同月19日、

運転業務から助手業務への変更を命じた（以下「本件業務変更」という。）。会社では極めて多くのごみの取り残しが発生していたにもかかわらず、会社は、他の従業員の取り残し回数やDが取り残した原因について何ら調査もせずに本件業務変更を行った。ごみの取り残しを理由として業務変更された者は、過去、今回のD以外はいない。

また、会社は、本件ごみ取り残しが前例のないほど広範囲であることが本件業務変更の理由であると主張するが、実際には、西宮市神楽町の一部だけである。同市産所町及び和上町については、午後の収集では最後に収集するエリアであるため、午前中にごみを出した市民が取り残していると通報した可能性が高い。

本件業務変更の通知は、同月16日に組合が分会結成を通知した3日後の同月19日に行われており、この事実からしても組合加入を理由とした不利益取扱い及び組合に対する支配介入である。

(3) Eに対する処分について（争点3）

平成21年8月7日、会社は、Eに対して、同年7月14日の交通事故（以下「本件事故」という。）及びそれ以前の2回の交通事故を理由とする7日間の出勤停止処分（以下「本件処分」という。）を行った。本件処分は、就業規則第47条によれば、懲戒解雇処分の次に重い処分であり、「7日以内」と規定されている出勤停止処分の中でも最も重い処分である。

しかし、本件事故に関していえば、実際は会社の主張するような接触事故ではなく、相手方である原動機付自転車の運転者の事故直後の対応からすれば、相手方がバランスを崩して転倒した事故であると、Eが考えて報告をしなかったとしてもやむを得ない。これに加えて、会社がこれまで重大な交通事故を起こした他の従業員に対してさえも何の処分もしていないこと、会社の主張するEの他の交通事故も軽微であること、会社が故意に本件事故を接触事故と処分理由に記載していることも考慮すると、本件処分は、組合員であることを理由とした差別的取扱い及び組合に対する支配介入である。

(4) 分会の組合員に対する平成21年夏季賞与について(争点4)

会社は、「平成21年夏季賞与の支給は、業績の関係で全従業員について遅くなり、9月に支給した。」と説明している。しかし、会社が平成21年7月に非組合員の従業員1人に対して夏季賞与を支払った確証があり、非組合員には同月に支給していることは確実である。

また、会社は、平成21年夏季賞与の支給額について、「1年以上勤務の正社員には基本給の1か月分、アルバイトには30,000円を基準とし、個人ごとに勤務期間、勤務態度や業務実績等を査定して決めた。」というが、D、E及びFは、基準額からそれぞれ13,000円(約43%)、80,000円(約70%)、45,000円(約40%)も減額されている。会社は、Dについては交通事故やごみの取り残し、Eについては2回の交通事故などの、個別に減額する理由を挙げるが、Dについては、対象期間中に交通事故を起こしておらず、ごみの取り残しは他の従業員にもある。Dは、助手への業務変更により事実上の制裁を受けており、Eは、交通事故を理由とする出勤停止処分を既に受けている。Fは、正社員になってから1年未満というだけで、上記のように減額されている。このように組合員に対する会社の査定は不当である。

以上のことから、組合員に対する平成21年夏季賞与の支給遅延及び低額査定は、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合に対する支配介入であることは明白である。

(5) 会社のその他の行動について(争点5)

ア I主任の発言

I主任は、労務管理について経営者と一体的立場にあるところ、平成21年3月17日の終礼時、全従業員を前に「第三者を介しての団体交渉で、労働条件とかの話はええ方向に動かへん」と発言した。それは組合員について組合脱退を慫慂するものであり、非組合員について会社の反組合的態度を表明し、組合不加入を働きかけるものであって、支配介入に該当する。

イ H係長の言動

会社は、同年5月21日から同年10月2日まで、H係長を運転手、Dを助手として、パッカー車に同乗させた。その間、H係長は、Dに対し、組合を嫌悪する発言や組合活動に圧力をかける発言を繰り返し、非組合員を使って嫌がらせ行為を行った。

会社の利益を代表するG課長（以下「G課長」という。）に次ぐ管理職であるH係長による組合運営への支配介入は直ちに会社による支配介入に該当する。

ウ 分会の組合員に対する退社命令

組合員に対してのみ、定時の午後3時30分に退社するように命令することは、組合員に対してのみ残業手当の根拠を与えないとする組合攻撃のための差別的取扱いである。

会社の真の意図は、組合員を会社の業務に少しでもかかわらせないようにするとともに、非組合員との接触を断ち、組合員を特異な存在として扱い、組合員の退社後、非組合員に対し、組合員への感情を悪化させる言動を行うことにあり、組合運営への支配介入に該当する。

2 被申立人の主張

(1) 団体交渉について（争点1）

会社は、あらかじめ交渉事項について組合書記長に連絡するなどして確認をし、社内で検討をして対応していたり、y社長が出席できない場合も、出席者には一定の権限を与えたりするなど、団体交渉にも誠実に対応していた。

なお、団体交渉は、双方の見解が対立したまま推移したが、そのことは誠実に対応していないことを意味するものではない。

(2) Dの本件業務変更について（争点2）

ア 平成21年3月12日、Dは、西宮市神楽町、産所町及び和上町のごみを取り残した。このことは、西宮市作成の文書からして明らかである。

会社は、定められたルートを飛ばして収集したために起きたごみの取り残しと交通事情などによる到着遅れなどは区別し

ている。市民からすると、収集時刻を過ぎてもごみが残っていれば、取り残しと映るであろうし、ましてや、収集時刻に遅れてごみが出されても、見かけ上取り残しとなるが、このような場合に従業員の責任を問うことはできない。

しかし、本件ごみ取り残しは、単に収集場所を1か所飛ばしたというものではなく、それまでのごみの取り残しとは質的に異なるものである。会社が西宮市から口頭及び文書で嚴重注意処分を受けたほどの重大な問題である。しかも、確実な収集の必要性と重要性についてのミーティングを開催した翌日のできごとであり、Dは、それ以前にも運転手としての業務中に2回事故を起こしている。

会社は、Dがルートに従った収集という基本を遵守する必要性と重要性を再認識し、確実に実践できると見極めることができるまで、運転業務から外すことにしたものである。これは処分や報復措置ではない。

イ 同日夜、y社長は、G課長に本件ごみ取り残しに対する検討を指示したが、同月14日、Dを助手にしてはどうかとの報告を受け、y社長も同じことを考えていたので、時期はともかくその方向で進めることを決めた。ところが、同月19日に西宮市から嚴重注意処分があり、会社は、事の重大性を認識し、速やかにDを助手とすることが必要であると判断し、同日中に通知したものである。

以上のとおり、本件業務変更は、同月16日に組合の結成通知があった時点では既に決定していたのであって、同月19日に通知をしたのは、組合の結成通知を受けたからではなく、西宮市からの前記処分があったからである。

(3) Eに対する本件処分について(争点3)

Eは、過去2回業務中に交通事故を起こしている。その2回目について、会社は、警察からの通報で事故を初めて知ったので、Eに対し、交通事故については直ちに会社に報告するように厳しく指導したところである。それにもかかわらず、Eは3回目の本件事故も会社に報告しなかった。

会社では人身事故がほとんどなく、過去に人身事故を起こした従業員は自ら退職を申し出たので懲戒処分をしていないが、Eの場合、人身事故であることに加え、連続して交通事故を起こしたこと、指導にもかかわらず、会社への報告をしなかったことを考慮して7日間の出勤停止処分が相当と判断したものであって、組合員であることを理由としたものではない。

(4) 分会の組合員に対する平成21年夏季賞与について(争点4)

ア 会社には、賞与に関する規定はなく、経営状態を勘案して、賞与を出すかどうか、また、支給時期をいつにするか決定していた。平成21年夏季賞与については支給時期が遅れたが、すべての従業員に対して平成21年9月に支給した。組合は、会社が同年7月に非組合員に支給したと主張するが、その事実はない。

イ 平成21年夏季賞与の支給額については、1年以上勤務の正社員には基本給の1か月分、アルバイトには30,000円を基準とし、個人ごとに勤務期間、勤務態度や業務実績等を査定して決定したものである。

具体的には、Fは、基本給115,000円であるが、正社員になって1年未満なので70,000円、Eも、基本給115,000円であるが、正社員になって1年未満で、2回の交通事故があったため、35,000円、アルバイトであるDは、交通事故やごみの取り残しがあったため、17,000円とした。その減額について、組合員であることは一切考慮していない。

(5) 会社のその他の行動について(争点5)

ア I主任の発言

I主任の発言は、会社とは無関係に行われたものであり、同人の個人的な思いを述べたものにすぎない。

イ H係長の言動

H係長の発言は、会社とは無関係に行われたものである。また、当該発言の内容は明らかでないが、組合が主張するとおりの発言内容であるとしても、組合活動への支配介入に当たる言

動ではない。

ウ 分会の組合員に対する退社命令

組合員に対する退社命令は、午後 3 時 30 分以降に会社に残っていることが残業に当たるかどうか、組合と争いになることが予想されたためにとった措置であり、組合員が午後 3 時 30 分になっても会社構内にいる場合に、業務を終えて退社することを求めたに過ぎない。

上記措置をとった当時から午後 3 時 30 分までにはほとんど業務を終えていたので、同時刻に退社を求めても残業とは関係なかった。その後、会社では、業務を早く終了する工夫、取組を行い、平成 21 年夏ころまでには、確実に同時刻までに業務を終えることができるようになっていた。

以上、アないしウのいずれについても、会社による組合への支配介入と評価することはできない。

(6) 結論

以上のとおり、本件申立てにはいずれも理由がない。

第 4 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、昭和 63 年 5 月 29 日に結成された個人加入の労働組合であり、審問終結時の組合員数は約 450 人である。分会は、組合の下部組織であり、会社の従業員及び会社を退職した元従業員により平成 21 年 2 月 28 日に結成され、審問終結時の分会の組合員数は 6 人で、そのうち会社の従業員は 3 人である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を有し、西宮市からの委託及び民間事業者との契約に基づくごみ収集を業とする株式会社であり、審問終結時の従業員数は 19 人である。
- (3) E 及び F は、平成 20 年 1 月 21 日、アルバイトとして会社に入社し、同年 10 月 21 日、正社員となった。D は、同年 9 月 15 日、アルバイトとして会社に入社し、審問終結時においてアルバイトである。(甲 29 p 1・13、甲 30 p 1、甲 34 p 4・5)

2 本件ごみ取り残し等分会結成前後の諸事実

- (1) 平成20年10月3日、Dは、助手としての業務中、バツカン（大型のごみ箱）を巻き込む事故を起こした。また、平成21年1月8日、Dは、運転手としての業務中、消火器ボックスを破損し、非常ベルを鳴らすという事故を起こした。（乙13p3・4、乙14p1、第1回審問D証言p10）
- (2) 同年2月、会社の従業員5人及び会社を退職した元従業員1人の計6人が、組合に加入した。同月28日、分会が結成され、Dが分会の委員長となった。（甲29p3、甲30p1、甲31p2、第1回審問D証言p1）
- (3) 同年3月12日、Dは、本件ごみ取り残しをした。
 - ア 同日午後、Dは、西宮市神楽町、産所町、和上町、安井町、千歳町及び寿町の「もやさないごみ」の収集を担当していた。この日、Dは、一日体験入社の者を助手席に同乗させ、業務内容を説明しながら業務を行っていた。（甲17、甲18の1・2、甲26、第1回審問D証言p5・6）
 - イ 同日、G課長は、西宮市からごみの取り残しがあると連絡を受けた。（第2回審問G証言p1）
 - ウ 同日の終礼時に、会社のI主任は、Dに対し、取り残したごみを収集するよう指示した。（第1回審問D証言p4）
 - エ Dは、会社に戻る際にG課長に電話し、取り残したごみの収集は完了したと報告した。そして、会社に戻ってから、業務日誌に誤って同月13日のこととして「今日は神楽を1エリア取りもれしてしまいました」と記載した。（甲26、第1回審問D証言p5、第2回審問G証言p1）
 - オ なお、同月12日の西宮市の「作業日誌（委託）」には、神楽町8・9・10番、産所町14・15番及び和上町5番において、ごみが残っているという市民からの通報があった旨の記録が残されている。（甲24p2、甲27、乙15）
- (4) 同月16日、組合のB書記長（以下「B書記長」という。）は、会社の事務所を訪問し、会社のH係長に「労働組合加入通知並びに団体交渉申入書」を手渡した。（甲3、甲31p2）
- (5) 同月17日終礼後、I主任は、全従業員を前に、組合に加入し

ている者が会社の中にもいるとして、第三者を介しての交渉はうまくいかないなどと発言した。

なお、I主任は、会社では管理職として扱われておらず、特に権限も与えられていなかった。(甲15、甲29p4、第1回審問D証言p2、第2回審問y陳述p19・20)

- (6) 同月19日、会社は、Dに対して、本件ごみ取り残しを理由として、翌20日以降の業務を、運転業務から、ごみをパッカー車に投入する助手業務に変更する本件業務変更を通知した。この通知は、H係長及びI主任からDに口頭でなされた。本件業務変更に伴い、Dの賃金は、それまでの運転手の日額10,000円から、助手としての日額8,000円に変更された。(甲29p4・5、乙13p4、第1回審問D証言p3、第1回審問y陳述p11、第1回審問G証言p2・3)

- (7) 会社は、西宮市環境局環境事業部美化第2グループ長から、同月23日付け文書により、指導を受けた。

上記文書には、「昨今、貴社担当地区住民から、資源Aやもやさないごみ等の取り残しが(双)度々お聞きしております。(中略)2月11日(水)熊野町一帯のもやすごみ、3月11日(水)千歳町と安井町の資源A、3月12日(木)神楽町のもやさないごみの取り残しについて口頭で注意を促したところではありますが、今後このようなことがないように(中略)指導します。」と記されていた。

なお、西宮市の「作業日誌(委託)」によると、会社のごみ収集を受託している区域では、平成20年4月から平成21年3月までの1年間に、合計46日、延べ63エリアにおいて市民からごみの取り残しの苦情があった。(甲16、甲27、乙13p4)

- (8) 同年3月27日、H係長は、D、E及びFに対し、午後3時30分になったら、タイムカードに打刻して退社するように命じた。(甲29p8・9、第1回審問D証言p11・12)

- (9) 同年5月21日、Dは、同日以降、H係長の運転するパッカー車に同乗するように指示された。同年6月29日、H係長は、同乗中のDに対し、分会委員長として今後どうしていくのかといっ

た内容の話をした。(甲29 p 9 ~ 12、乙13 p 7・8、第1回審問D証言 p 13・14)

3 団体交渉等の経緯

(1) 平成21年3月23日、組合は、会社に対し、申入書を提出し、この中でI主任の発言や本件業務変更は不当労働行為であるとして、中止を求めるとともに、不当労働行為が続けられる場合はストライキを含む争議行為に入ることを表明した。(甲4、甲31 p 3)

(2) 同年4月10日、組合と会社とは、第1回団体交渉を実施した。会社からはG課長及びH係長が出席し、組合からはC副委員長及びB書記長並びにDらの分会組合員が出席した。

H係長は、上記2(4)の「労働組合加入通知並びに団体交渉申入書」に記載された要求事項に対し、組合員の雇用労働条件については組合と協議する、不当労働行為は行わない、就業規則を組合に提示するとともに、従業員が見ることができる場所に設置するなど、一つ一つ回答した。

組合は、過去にさかのぼり未払いの残業手当・休日出勤手当を支払うこと及び過去のタイムカードを提示することを要求していたが、H係長は、過去のタイムカードは提示する、正社員には残業手当を支払うが、額については検討中である、離職者及びアルバイトには残業手当を支払わない、と回答した。これに対し、組合は最後の回答については労働基準法違反だと反論した。

組合が本件業務変更について質問したところ、H係長は、本件ごみ取り残しがあったため、助手業務に配置転換を命じたもので、組合を結成したことによる不利益取扱いではないと回答し、さらにDに対する懲戒処分は別途検討中である旨を述べた。(甲10 p 1・2・5・27・28、甲31 p 3・4、第1回審問B証言 p 2)

(3) 同月20日午前5時30分ころ、組合は、会社前で集会を開き、始業時間からストライキに突入することを宣言した。B書記長は、H係長にストライキ通告書を手交した。その後、B書記長とy社長とが話し合い、y社長が誠実に団体交渉に応じる旨を述べたの

で、組合は、ストライキを中止した。(甲8、第1回審問B証言p3)

- (4) 同年5月15日、組合と会社とは、第2回団体交渉を実施した。会社からはy社長、G課長、H係長及び顧問弁護士が出席し、組合からはx委員長(以下「x委員長」という。)、C副委員長及びB書記長並びにDらの分会組合員が出席した。

残業手当の支払について、H係長は、上記(2)の離職者及びアルバイトには残業手当は支払わないという主張を取り下げるとともに、業務日報等を基に残業時間を算定するという方法を説明し、それで計算した金額を支払う旨を回答した。組合は、タイムカードとおりの労働があったとして、その分の残業手当を支払うよう主張し、見解が対立した。

本件業務変更について、y社長とH係長とは、本件ごみ取り残しを理由とする配置転換であると主張したが、組合は不当労働行為であると反論した。組合は、Dを運転業務に戻す時期について尋ねたのに対し、y社長は、当面戻さない旨を回答した。(甲11p1~24・36~52、甲31p4~6)

- (5) 同月26日、組合と会社とは、第3回団体交渉を実施した。会社からはy社長、G課長及びH係長が出席し、組合からはx委員長、C副委員長及びB書記長、Dらの分会組合員等が出席した。

残業手当の支払について、組合員が収集を終えて会社に戻ってからタイムカードを打刻するまで、どのような仕事をしていたのかについて、双方が主張反論を繰り返したが、歩み寄りは見られなかった。また、本件業務変更について、双方とも従前の主張反論の繰り返しで終わった。

この後、組合は、西宮労働基準監督署に相談したが、その結果、残業手当の問題については、訴訟で解決するしかないと判断し、その準備に入った。(甲12p1~22・48~57、甲31p6、第2回審問B証言p9)

- (6) 同年6月24日、組合と会社とは、第4回団体交渉を実施した。会社からはG課長及びH係長が出席し、組合からはx委員長、C副委員長及びB書記長並びにDらの分会組合員が出席した。

この日の団体交渉において、残業手当の支払の問題はほとんど話し合われなかった。双方は、本件業務変更について従前の主張反論を繰り返した。同年5月21日からH係長の運転するパッカー車にDが助手として同乗していることについてやりとりがあり、H係長は、配車を任されているので自分の判断である旨を述べた。(甲13p8~11、甲31p6・7)

4 Eの交通事故と本件処分

- (1) 平成20年12月11日、Eは、パッカー車運転中、左折時に乗用車と接触する事故を起こした。会社は、Eに事故報告書と始末書を提出させた。(甲20、甲30p5、乙7の1・2、乙13p6、第1回審問E証言p6・7)
- (2) 平成21年4月24日、Eは、業務中サイドブレーキのかけ方が不十分なまま車を離れ、自走した車が電柱に当たるという事故を起こした。市民から通報を受けた警察から会社に連絡があり、会社は初めて事故の事実を知った。会社は、Eに事故報告書と始末書の提出を求めるとともに、交通事故を起こした場合は、直ちに会社に報告するように指導した。(甲20、甲30p5、乙8の1・2、乙10、乙13p6、第1回審問E証言p6・7)
- (3) 同年7月14日、Eは、パッカー車運転中、左折する際に左後方から直進してきた原動機付自転車を横転させた。事故直後、Eは、原動機付自転車の下敷きになっていた運転者を助け、声をかけたが、当該運転者は、先を急ぐ旨を述べ、立ち去った。Eは、会社に事故として報告しなかった。ところが、当該運転者は、左肘関節打撲・挫創及び左膝関節打撲・擦過創で全治10日の傷害を負っており、同日中に警察に事故を届け出た。(甲19、甲30p1・2、乙9の1、乙11、乙13p6、第1回審問E証言p1・2)
- (4) 同月27日、警察から会社に問い合わせがあり、会社は初めて本件事故の事実を知った。同月30日、Eは、H係長とともに警察の実況見分に立ち会った後、H係長の指示を受け、事故報告書を書いて会社に提出した。(甲30p2・3、乙9の1、第1回審問E証言p2・3)

- (5) 同年8月1日、Eは、H係長と西宮警察署に行き、実況見分の説明を聴いた。同月3日、H係長は、上記(4)の報告書とは別の事故報告書を作成し、Eに署名押印させた。(甲19、甲30 p3・4、乙9の2、第1回審問E証言 p3・4)
- (6) 同月7日、会社は、Eに対し、同月10日から同月20日までの、公休日を除く7日間の出勤停止を命じた。H係長からEに手渡された制裁処分通知書には、平成20年12月11日の人身事故、平成21年4月24日の自損事故及び同年7月14日の原動機付自転車との接触事故を挙げ、とにつき、会社に報告しなかったことも付け加え、以上の行為は就業規則第48条第4号及び第6号に該当すると判断し、同規則第47条により上記処分を決定したので通知する旨記載されていた。(甲20、甲30 p4、第1回審問E証言 p4・5)
- (7) 会社の就業規則には、次のとおり規定されていた。

(制裁の種類・程度)

第47条 制裁は、その情状により次の区分により行う。

- | | |
|----------|--|
| (1) 訓 戒 | 始末書を取り将来を戒める |
| (2) 減 給 | 始末書を取り、1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1箇月の賃金総額の10分の1の範囲内で行う |
| (3) 出勤停止 | 始末書を取り、7日以内の出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない |
| (4) 懲戒解雇 | 予告期間を設けることなく即時解雇し、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当(平均賃金の30日分)を支給しない |

(訓戒、減給および出勤停止)

第48条 次の各号の一に該当する場合は、減給または出勤

停止に処する。ただし、情状によっては、訓戒にとどめることがある。

(4) 過失により、営業上の事故又は災害を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき

(6) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

5 平成21年夏季賞与の支給について

(1) 平成21年7月、分会の組合員は夏季賞与を支給されなかった。会社は、同月、退職した従業員1人に対し、賞与と書いた袋に入れて40,000円を支給した。(甲35の1・2)

(2) 組合は、同年8月6日付け文書で、夏季賞与の件について、団体交渉を申し入れたところ、団体交渉予定日前日の同年9月3日に、会社は、全従業員を集めて、翌4日に夏季賞与を支給する旨発表した。(甲29p12、乙13p6・7、第1回審問D証言p15・16、第1回審問B証言p6)

(3) 同日、組合員の銀行口座に夏季賞与が振り込まれた。支給額は、D17,000円、E35,000円、F70,000円であった。(甲23、甲29p12・13、乙13p7、第1回審問D証言p16、第1回審問B証言p6)

6 不当労働行為救済申立て

(1) 平成21年7月9日、組合は、当労働委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。(申立書)

(2) 同年9月10日、組合は、本件処分及び平成21年夏季賞与の支給について、不当労働行為救済の追加申立てを行った。(2009年9月10日付け「救済内容の変更申立書」)

第5 判断

1 団体交渉について(争点1)

(1) 使用者は団体交渉において誠実に交渉することが求められるが、そこにおける誠実性とは、必ずしも使用者が労働組合の要求事項に応じるということを意味するのではなく、労働組合の合意を求めようとする努力に対して、合意達成に向けて真摯に努めるとい

う交渉態度を意味するものである。

- (2) 組合は、y社長が出席しても、何ら実質的な回答を行おうとはせず、y社長が出席しない場合は、出席者には決定権がなく、実質的な交渉が行えないと主張する。

しかしながら、本件の団体交渉においては、y社長の出欠にかかわらず、H係長が主として受け答えをしていることからすれば〔第4の3(2)・(4)・(6)〕、会社は、交渉議題についてあらかじめ検討し、H係長に一定の権限を与えていたことがうかがわれ、y社長が欠席したことをもって会社の対応が不誠実であるとはいえない。

- (3) 本件業務変更の問題については、前記のように、会社が組合の要求に応じないというだけで不誠実であるということにはならないし、また、双方とも、自らの主張反論を述べるだけに終始したことからすると、組合側においても合意への努力が認められるとはいえず、会社の交渉態度が直ちに不誠実であるとは認められない。

- (4) 残業手当問題についても、労働時間の算定をめぐり、双方の主張が基本的なところで対立し、結果として交渉が平行線をたどったことが認められる〔第4の3(2)・(4)・(5)〕。その後、組合は、残業手当不払いに係る訴訟提起の準備に入ったため、第4回団体交渉では実質的な話し合いは行われなかった〔第4の3(5)・(6)〕。

上記の団体交渉の経緯を見ると、組合において、残業手当問題について、合意達成に向けての努力が必ずしも十分になされたとはいえず、会社の交渉態度が直ちに不誠実であると認めることはできない。

- (5) よって、会社の団体交渉における態度は、不当労働行為に該当しないと判断する。

2 Dの本件業務変更について（争点2）

- (1) 本件業務変更について、会社は、Dが平成21年3月12日にごみの取り残しをしたため、ルートに従った収集という業務の基本を遵守する必要性と重要性を再認識させ、これを確実に実践できると見極めることができるまでは、運転業務から外して助手業

務に従事させることとしたと主張するが、かかる会社の主張には、一応の合理性は認められる。

- (2) ところで、本件業務変更は、これによって、Dの賃金は、日額にして2,000円減額されるのであって、同人に明らかに不利益を課する命令である。

そこで、本件ごみ取り残しが、そのような不利益を課せられてもやむを得ない程度のものであるかをみるに、会社では、平成20年4月からの1年間で46日、延べ63エリアにおいて、市民から未収集との苦情があったことから、従来からごみの取り残しが多数発生していたと認められるものの〔第4の2(7)〕、これまで他の従業員に対し、本件業務変更と同様の業務変更を命じた例があったとの疎明はない。

また、西宮市は、平成21年3月23日、会社に対し、同年2月11日に熊野町一帯の燃やすごみの取り残し、同年3月11日に千歳町及び安井町の資源ごみAの取り残し並びに同月12日に神楽町の本件ごみ取り残しがあったことを挙げて今後取り残しをしないよう文書で指導を行っており〔第4の2(7)〕、同市としても、同年2月から3月にかけてのこの3件は重大な取り残しであったと判断していたことがうかがえるものの、そのなかでもDの本件ごみ取り残しだけが、他のごみの取り残しと異なり特に重大なものであったとの疎明はない。

- (3) 上記(2)の事情に加え、本件業務変更に至る経過をみるに、本件ごみ取り残しが同月12日に行われたものであるのに、同月16日の組合加入通知直後の同月19日になって、Dに対する本件業務変更の通知がなされたこと〔第4の2(3)・(4)・(6)〕を総合的に考慮すれば、本件業務変更は、Dの組合への加入を理由としたものと認めるのが相当である。

- (4) なお、会社は、本件ごみ取り残しの直後に、y社長がG課長に検討を指示し、同月14日には、その報告を受けて、本件業務変更を決定していたのであって、同月16日の組合加入通知とは無関係であると主張するが、このような決定があったことについては、y社長及びG課長の証言以外に疎明はなく、その真実性には

合理的な疑いが残る。

- (5) また、会社は、同月 11 日のごみの取り残しを受けて、同日夕刻に確実な収集の必要性和重要性について注意喚起するためのミーティングを開催した翌日に D が本件ごみ取り残しをしたとも主張するが、当該ミーティングの開催の有無を含め、会社の上記主張を裏付ける疎明はない。
 - (6) よって、本件業務変更は、組合の組合員であることを理由とした D に対する不利益取扱いに該当し、同時に組合に対する支配介入に該当すると判断する。
- 3 E に対する本件処分について（争点 3）
- (1) 本件処分の制裁処分通知書によると、処分理由に挙げられた事故は、平成 20 年 12 月 11 日の人身事故、平成 21 年 4 月 24 日の自損事故、同年 7 月 14 日の原動機付自転車との接触事故であり、うち と につき、会社に報告しなかったことも指摘されている〔第 4 の 4 (6)〕。
 - (2) 確かに、3 回も交通事故を起こしていること、うち 2 回は会社に報告しなかったことは、懲戒処分に値する行為である。しかし、本件処分は、就業規則の上では、懲戒解雇の次に重い処分であり〔第 4 の 4 (7)〕、これによって E は、出勤停止期間中の賃金を得られないという大きな不利益を受けるのに対し、処分理由とされた事故が自損事故あるいは被害者が軽傷を負った事故であること〔第 4 の 4 (1) ~ (3)〕を考慮すれば、本件処分は重過ぎるというべきである。
 - (3) 以上のことに加え、会社では、従来、他の従業員に対し、交通事故を原因として本件処分のような処分をしたという前例があったとの疎明はないことをも考慮すると、結局のところ、本件処分は、E が組合の組合員であることを決定的な理由として行われたもので、不利益取扱いに該当し、同時に組合に対する支配介入であると判断する。
- 4 分会の組合員に対する平成 21 年夏季賞与について（争点 4）
- (1) 平成 21 年夏季賞与の支給の遅れ
組合は、会社が平成 21 年 7 月に非組合員従業員 1 人に対して

夏季賞与を支払った確証があり、非組合員には同月に支給していることは確実であると主張する。しかし、退職者1人に対して賞与の袋に入れた現金を渡した事実とはもかく〔第4の5(1)〕、同月、非組合員に対して夏季賞与を支給したと認めるに足りる疎明はない。

(2) 組合員に対する平成21年夏季賞与の減額

ア 会社は、平成21年夏季賞与の支給額について、すべての正社員及びアルバイトに対して同様の扱いをしており、同じ基準で算出し、個別的事情を考慮して減額したもので、組合員であることを理由とした不利益な取扱いはしていないと主張する。

イ 会社の主張によれば、支給額の基準は、1年以上勤務の正社員には基本給の1か月分、アルバイトには30,000円である。

組合は、Fの夏季賞与の支給額が70,000円であるのは低過ぎると主張するが、Fが正社員になって1年未満である〔第4の1(3)〕以上、会社がFの夏季賞与の支給額を、その基本給の1か月分である115,000円とアルバイトに対する支給額である30,000円との間の金額である70,000円とすることは、使用者としての裁量の範囲内であるといえることができる。

ウ 他方、D及びEについては、会社は、ごみの取り残しや交通事故を理由に減額したと主張するが、既にこれらの事実を原因として、Dについては、本件業務変更により賃金が日額2,000円減額されていること〔第4の2(6)〕、Eについては、本件処分を受け、出勤停止期間中の賃金が支払われていないこと〔第4の4(6)・(7)〕を勘案すると、それに加えて賞与で、Dに対しては13,000円(約43%)、Eに対しては35,000円(同じ勤続期間であるFと比較して50%)〔第4の5(3)〕の大幅な減額をすることは、会社の裁量の範囲を逸脱したものであり、会社の上記主張には合理性があるとはいえない。

(3) 以上のことに加え、分会の結成後、本件業務変更問題及び残業手当問題をめぐって組合と会社が対立してきたこと〔第4の3(1)〕

～(6)〕並びに同年7月9日に組合が本件不当労働行為申立てを行ったこと〔第4の6(1)〕を総合すれば、D及びEに対する平成21年夏季賞与額の減額は、組合の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当し、同時に組合に対する支配介入であると判断する。

5 会社のその他の行動について（争点5）

(1) I主任の発言について

ア I主任は、平成21年3月17日の終礼時、全従業員を前に、組合に加入している者が会社の中にいるとして、第三者を介しての交渉はうまくいかないなどと発言したことが認められる〔第4の2(5)〕。

イ しかし、I主任は、会社の利益代表者の立場にあるものではなく〔第4の2(5)〕、会社の意を体して上記発言をしたとはいえない。また、会社と具体的に意思を連絡して上記発言をしたと認める疎明もない。

したがって、I主任の上記発言は、会社による支配介入とは評価できない。

(2) H係長の言動について

同年6月29日、H係長は、Dに対して、分会委員長として今後どうしていくのかといった内容の話をした事実は認められる〔第4の2(9)〕が、これだけでは威嚇や不利益の告知という要素が含まれておらず、組合活動に対する介入とは評価できない。そのほかのH係長の言動については、いずれも、それらが支配介入に該当すると認めることはできない。

(3) 組合員に対する退社命令について

組合と会社の一連の団体交渉の経過を見ると、残業手当の算定方法をめぐり、双方の主張が大きく乖離しているものの〔第4の3(2)・(4)・(5)〕、組合は、午後3時30分以降の勤務そのものに反対しているわけではなかったと認められる。それにもかかわらず、組合員だけに対して、午後3時30分に退社するよう命令することは〔第4の2(8)〕、会社が、組合が自らの残業手当の算定方法に異議を述べていることに藉口して、残業そのものを命じないとい

う差別的取扱いをし、もって組合員を孤立させ、ひいては、組合を弱体化することを図ったとみるのが相当であり、これは組合に対する支配介入に該当すると判断する。

第6 救済の方法

- 1 会社がDを助手業務に変更したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると認められることから、主文第1項のとおり命じる。
- 2 会社がEに7日間の出勤停止を命じたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると認められることから、主文第2項のとおり命じる。
- 3 会社がD及びEに対して平成21年夏季賞与額を減額したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であると認められることから、主文第3項のとおり命じる。
- 4 会社が組合員に対して午後3時30分に退社するように命令したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為であると認められることから、主文第4項のとおり命じる。
- 5 組合は、本件救済の方法として、謝罪文の掲示を求めているが、主文第1項から第4項の程度をもって足りると考える。

第7 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、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成22年7月20日

兵庫県労働委員会

会長 滝 澤 功 治 印