

命 令 書

平成22年(不再)第49号

再 審 査 申 立 人

株 式 会 社 石 原 産 業

平成22年(不再)第50号

再 審 査 被 申 立 人

平成22年(不再)第50号

再 審 査 申 立 人

全 日 本 建 設 運 輸 連 帯 労 働 組 合

平成22年(不再)第49号

再 審 査 被 申 立 人

関 西 地 区 生 コ ン 支 部

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第49号及び同第50号併合事件(初審大阪府労委平成20年(不)第30号事件)について、当委員会は、平成23年10月19日第136回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主

文

本件各再審査申立てを棄却する。

理

由

第1 事案の概要

- 1 本件は、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という。）が、平成19年10月6日から同月16日にかけてストライキ（以下「19.10スト」という。）を実施したところ、その後の株式会社石原産業（以下「会社」という。）の次の行為が不当労働行為であるとして、平成20年5月29日（以下、平成の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てをした事件である。
 - (1) 19年10月25日（19.10スト実施後）、ストライキ期間中に就労した従業員のみに対し特別報酬を支給したこと。
 - (2) 19年10月31日、同年11月22日及び同月23日、組合員 X1（以下「X1 組合員」という。）に対し、休憩時間変更を指示したこと。
 - (3) 19年11月1日、会社業務課長 Y2（以下「Y2 業務課長」という。）が、組合を恫喝する発言をしたこと。
 - (4) 19年11月26日、組合員 X2（以下「X2 組合員」という。）に対し、応援コースを担当するよう指示したこと。
 - (5) 19年12月7日、会社常務取締役 Y3（以下「Y3 常務」という。）が、組合員 X3（以下「X3 組合員」という。）に対し、組合を誹謗中傷し、同組合員を威嚇する内容の発言を行ったこと。
 - (6) 19年12月7日、組合員 X4（以下「X4 組合員」という。）に対し、翌日の担当コースを直前に変更したこと。
 - (7) 19年12月8日、X4 組合員に対し、洗車の作業指示を行ったこと。
 - (8) 19年12月14日以降、組合員のためのローテーションを組み、組合員に対し、洗車と車両点検だけの作業指示を行ったこと。
 - (9) 19.10スト実施後、組合員に対し、冬期賞与を減額して支給したこ

と。

- (10) 19年12月17日及び同月18日、組合員 X5 (以下「X5 組合員」という。)、同 X6 (以下「X6 組合員」という。)、同 X7 (以下「X7 組合員」という。) 及び X3 組合員 (以下、上記4名を併せて「X5 組合員ら」という。) に対し、会社の倉庫 (以下「第3倉庫」という。) での就労及び昼食を指示したこと。
- (11) 19年12月19日、X3 組合員に対し、アルバイト従業員と共に委託業務を行うよう指示したこと。
- (12) 19年12月20日、X3 組合員に対し、休憩時間を付与しなかったこと。
- (13) 19年12月20日、X7 組合員に対し、ワックス掛けの作業指示を行ったこと。
- (14) 19年12月20日、Y3 常務が、組合員 X8 (以下「X8 組合員」という。) に対し、脅迫的発言を行ったこと。
- (15) 19年12月22日、X3 組合員に対し、サービス残業を指示したこと。
- (16) 19年年末、非組合員に対し「お年玉」の支給を行い、組合員に支給しなかったこと。
- (17) 20年1月19日、組合員以外の者だけで新年会を開催したこと。
- (18) 20年2月29日、組合員 X9 (以下「X9 組合員」という。) に対し、洗車とワックス掛けの作業指示を行ったこと。
- (19) 20年1月21日付け、同月31日付け、同年3月12日付け及び同年4月5日付けで組合から申入れのあった団体交渉 (以下、団体交渉を「団交」といい、これら4回の団交申入れを併せて「本件団交申入れ」という。) に対し、誠実に対応せず、また、日程調整ができないなどとして拒否したこと。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 組合員に休憩時間や業務内容の一方的変更や雑務のみを命ずることなどによる不利益取扱いの禁止
- (2) 組合員に対するストライキ後非組合員に支給された賃金との差額の支払
- (3) 組合員に対する恫喝的発言や組合に対する誹謗中傷をすることによる支配介入の禁止
- (4) 本件団交申入れの要求事項に関する誠実団交応諾
- (5) 謝罪文の掲示

3 初審大阪府労委は、22年9月7日付けで、上記1の申立事実のうち、

(7) ないし(9)、(13)、(16)、(18)の行為は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、また、(5)及び(14)の行為は労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し、①組合員に対する19年冬期賞与の減額がなければ得られたであろう賞与相当額と支払済額との差額支払、②19年12月30日又は同月31日に同年最後の勤務日として出勤した準社員である組合員に対する「お年玉」としての5,000円の支給、③上記1の(5)、(7)ないし(9)、(13)、(14)、(16)、(18)に関する文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨決定し、22年9月9日、命令書を交付した。

4 上記初審命令を不服として、会社は22年9月15日、初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、また、組合は、同月16日、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2の(1)、(3)ないし(5)のと通りの救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

なお、組合は、23年2月8日、本件再審査第2回調査において、組合の上記再審査申立てに関し、①19年11月1日のY2業務課長による発言（上記1(3))、②同年12月17日のX5組合員らに対する第3倉庫

での就労及び昼食指示（同(10)）、③同月20日のX3組合員に対し休憩時間を付与しなかったこと（同(12)）、④同月22日のX3組合員に対するサービス残業指示（同(15)）、⑤20年1月19日の組合員以外の者だけによる新年会開催（同(17)）については、再審査の申立てを撤回した。

5 本件の争点

(1) 会社が、組合員らに対し、下記の業務指示等を行ったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。（争点1）

① 19年10月31日、同年11月22日及び同月23日、X1組合員に対し、休憩時間変更を指示したこと（上記1(2)）（争点1①）

② 19年11月26日、X2組合員に対し、応援コースを担当するよう指示したこと（上記1(4)）、同年12月7日、X4組合員に対し、同月8日の担当コースを直前に変更したこと（上記1(6)）及び同月19日、X3組合員に対し、委託業務のゴミ収集をアルバイト従業員と共に行うよう指示したこと（上記1(11)）（争点1②）

③ 19年12月8日、X4組合員に対し、洗車の作業指示を行ったこと（上記1(7)）（争点1③）

④ 19年12月14日以降、組合員らに対し、洗車と車両点検だけの作業指示を行ったこと（上記1(8)）（争点1④）

⑤ 19年12月20日、X7組合員に対し、ワックス掛けの作業指示を行ったこと（上記1(13)）（争点1⑤）

⑥ 20年2月29日、X9組合員に対し、洗車とワックス掛けの作業指示を行ったこと（上記1(18)）（争点1⑥）

⑦ 19年12月18日、X5組合員らに対し、第3倉庫での就労及び昼食を指示したこと（上記1(10)）（争点1⑦）

(2) 会社が、19年年末、非組合員のみに対し「お年玉」の支給を行い、組合員に支給しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に

- 当たるか。(上記1(16))(争点2)
- (3) 会社が、19.10スト実施後、①ストライキ期間中に就労した従業員のみに対し特別報酬を支給したこと(上記1(1))は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか、②組合員に対し、冬期賞与を減額して支給したこと(上記1(9))は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点3)
- (4) 19年12月7日及び同月20日の会社取締役の発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(上記1(5)、(14))(争点4)
- (5) 本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(上記1(19))(争点5)

第2 当事者の主張の要旨

1 会社の主張要旨

(1) 組合員らに対する業務指示等について(争点1)

下記アの作業指示に関する初審判断は誤りであり、これは組合員であるが故の不利益取扱いではない。下記ア以外の業務指示等については、初審判断のとおり不利益取扱いではない。

ア X4 組合員に対する洗車の作業指示(争点1③)、組合員らに対する洗車と車両点検だけの作業指示(争点1④)、X7 組合員に対するワックス掛けの作業指示(争点1⑤)及びX9 組合員に対する洗車とワックス掛けの作業指示(争点1⑥)について

19年12月当時、組合は、同年10月に行ったストライキを再度12月に実施する可能性も示唆しており、このような状況を踏まえて会社は、ゴミ収集業務は非組合員のみで遂行する(組合の組合員らを平素従事しているゴミ収集業務に従事させない)という経営判断をし、実行したものである。そもそも、会社は従業員の労働契約上の労働義

務については免除することができるところ、組合員らに指示した洗車等の業務は、普段の仕事の中に含まれるものである。かつ、その台数は一人当たり多くて二台にすぎず、洗車等の業務に従事するよりもゴミ収集業務に従事する方が負担が大きいのは明らかである。

よって、組合員らにゴミ収集以外の仕事をさせたことは不当労働行為には該当しない。

イ 上記ア以外の業務指示等（X1 組合員に対する休憩時間変更指示（争点1①）、X2 組合員、X4 組合員及びX3 組合員に対する担当コース変更指示（争点1②）、X5 組合員らに対する第3倉庫での就労及び昼食指示（争点1⑦））について

この点に関する主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1(2)イ(ア)、ウ、オ（ただし、19年12月17日の指示に関する主張を除く）（初審命令書9頁～11頁）記載のとおりであるから、これを引用する。

会社は、当日の人員・必要とされる作業の都合上、従業員に対して、普段と相違する業務を命ずることがある。それは、組合員・非組合員を通じて変わることはない。

(2) 19年年末の非組合員のみに対する「お年玉」の支給について（争点2）

この点に関する初審判断は誤りである。すなわち、19年12月、組合員は会社の業務に協力をしなかったのであるから、最繁忙期である12月、ことに同月30日・31日に準社員が「がんばった」ことへの「謝礼」を組合員にする理由はなかったものである。「謝意」を表明する理由があった者となかった者との間で取扱いに違いがあったとしても、組合員であるが故の不利益取扱いではない。

(3) 19.10スト実施後の、①ストライキ期間中に就労した従業員のみ

対する特別報酬支給、②組合員に対する冬期賞与の減額支給について
(争点3)

下記アの特別報酬支給については、初審判断のとおり不利益取扱いではない。下記イの賞与の減額支給に関する初審判断は誤りであり、これは組合員であるが故の不利益取扱いではない。

ア ストライキ期間中に就労した従業員のみに対する特別報酬支給について(上記①)

この点に関する主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の3(2)アイ(初審命令書14頁～15頁)記載のとおりであるから、これを引用する。

特別報酬は、ストライキ期間中、通常より過大な負担を非組合員にかけたにもかかわらず、その状況の把握すらする余裕がなかったことにかんがみて支給したものである。また、これは、19.10スト終了後に支給を決定したもので、会社は、ストライキに参加しなければ特別報酬を支給するなどの呼びかけ等を行っていない。

イ 組合員に対する冬期賞与の減額支給について(上記②)

賞与の減額措置は、19年10月6日の欠勤が組合活動であるが故に行ったものではなく、前日の午後5時までに届出がなかった欠勤であったが故のものである。会社は、賞与計算についてのルールを適用したにすぎず、組合員であるが故に組合員を不利益に扱ったものではない。

(4) 19年12月7日及び同月20日の会社取締役の発言について(争点4)

この点に関する初審判断は誤りである。すなわち、初審命令が認定する19年12月7日のY3 常務のX3 組合員に対する発言については否認する。

同月20日のY3常務のX8組合員に対する発言については、「散弾銃があったら、撃ってやりたい気分だ」と述べたかもしれないが、その背景には、組合の必ずしも正当とはいえない組合活動があるのであって、Y3常務の発言のみをとりあげて謝罪等を命ずるのは余りに不当である。

(5) 本件団交申入れに対する会社の対応について（争点5）

初審判断のとおり、会社の一連の対応は不誠実ではない。

この点に関する主張は、初審命令理由第3の5(2)（初審命令書18頁～19頁）記載のとおりであるから、これを引用する。

2 組合の主張要旨

(1) 組合員らに対する業務指示等について（争点1）

下記アの作業指示については、初審判断のとおり不利益取扱いである。下記ア以外の業務指示等に関する初審判断は誤りであり、これらはいずれも組合員であるが故の不利益取扱いである。

ア X4 組合員に対する洗車の作業指示（争点1③）、組合員らに対する洗車と車両点検だけの作業指示（争点1④）、X7 組合員に対するワックス掛けの作業指示（争点1⑤）及びX9 組合員に対する洗車とワックス掛けの作業指示（争点1⑥）について

組合員らが集中的に担当を命じられた「事務所コース」は、臨時の用務に備え、管理職を含む数名を配置し、事務所に待機させておくものにすぎず、本来の収集コースとは全く別個の任務というべきものであった。組合員らは、繁忙期において、本来的業務であるゴミ収集作業から外すことを目的に便宜上「事務所コース」に集められ、敢えて行う必要のない洗車等の業務を命じられていたものである。

会社は、組合員らが命じられた業務が「普段の仕事と比較して楽な仕事であった」旨主張するが、冬の寒い時期に冷たい水を使う洗車業

務が「楽な仕事」であるわけではない。

会社が組合員らに対し上記作業指示を行った真意は、組合員を非組合員から隔離し、見せしめ行的に行った不利益取扱いであるというほかはない。

イ X 1 組合員に対する休憩時間の変更指示（争点 1 ①）について

会社の数度にわたる休憩時間の変更指示は、組合活動として残業手当を請求する組合に対抗して行われたものであるから、これらの指示が組合活動を理由とする不利益取扱いに該当することは明らかである。

ウ X 2 組合員、X 4 組合員及び X 3 組合員に対する担当コースの変更指示（争点 1 ②）について

X 2 組合員に対する担当コースの変更指示について、Y 3 常務は、同組合員の休憩時間を伸長しようとしたが、同組合員の抗議を受けて撤回したことの報復的措置として、同組合員の翌出勤日に突如不慣れなコースに変更する嫌がらせを行ったものであり、これが組合員として抗議したことを理由とする不利益取扱いに該当することは明らかである。

X 4 組合員に対する担当コースの変更指示について、会社は、同組合員の帰宅後に翌日の勤務時間を遅出に変更したものであり、これが組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当することは明らかである。

X 3 組合員に対する担当コースの変更指示について、会社は、正社員である同組合員に準社員の仕事を、しかもほかに要員がいなかったわけでもないのに命じたのであって、これが組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当することは明らかである。

エ X 5 組合員らに対する第 3 倉庫での就労及び昼食指示（争点 1 ⑦）について

それまでは誰も第3倉庫で食事をとるようなことはなく、当日の仕事の量も午前中で終わる程度であった上、一緒に仕事を行っていた非組合員は昼休みには全員事務所に戻っていたのであり、組合員4名のみに対しほこりだらけの第3倉庫で食事をとるよう命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに該当することは明らかである。

(2) 19年年末の非組合員のみに対する「お年玉」の支給について（争点2）

この点については、初審判断のとおり不利益取扱いである。

会社は、組合員は「頑張った従業員」には該当しないから、「お年玉」を支給しないことに合理的理由があるというが、ストライキに参加することは憲法上保障された組合員の正当な権利行使であるから、そのことを理由に組合員を「怠惰な従業員」に分類することに合理性があるはずはない。

また、組合の石原産業分会長 X10（以下「X10分会長」という。）が年末繁忙期における会社からの協力要請を断った事実はなく、ましてや19年12月30日の休日出勤を拒否した事実もなく、反対に、会社が一方的に組合員10名を同日「公休」に指定したというのが真相である。したがって、仮に「お年玉」が同日の休日出勤に対する慰労の趣旨で支給されたとしても、組合員にはそのチャンスを与えられていなかったものであるから、非組合員のみに対する「お年玉」の支給は、組合員であるが故の不利益取扱いである。

(3) ストライキ実施後の、①ストライキ期間中に就労した従業員のみに対する特別報酬支給、②組合員に対する冬期賞与の減額支給について（争点3）

下記アの特別報酬支給に関する初審判断は誤りであり、これは不利益取扱い及び支配介入に当たる。下記イの賞与の減額支給については、初

審判断のとおり不利益取扱いである。

ア ストライキ期間中に就労した従業員のみに対する特別報酬支給について（上記①）

就労した非組合員の仕事内容が常時に比べて強化されていたとしても、そのことで一律定額の特別報酬を非組合員全員に支給する合理的理由はない。5万円もの金員を特別支給した真の理由は、ストライキに参加せず就労したことへの報償というほかなく、これがストライキを実施した組合に対する支配介入及び組合員に対する不利益取扱いであることは明らかである。

イ 組合員に対する冬期賞与の減額支給について（上記②）

「緊急公休」がいかなる場合を指称するかは定かでないものの、少なくとも平常時における従業員の勤怠状況に関するものであって、非常時であるストライキへの適用を想定するものでないことは明らかである。その上、ストライキに参加した組合員は冬期賞与を20%ないし45%もカットされたのであるから、その受けた不利益の程度は軽視できるものではなく、正当な争議権の行使に対し過度の不利益を与えるものというほかない。

(4) 19年12月7日及び同月20日の会社取締役の発言について（争点4）

この点については、初審判断のとおりいずれも支配介入に当たる。

すなわち、19年12月7日のY3常務のX3組合員に対する発言について、同常務は、再審査における審問において曖昧な証言に終始し、初審命令が認定した発言はなかったときっぱり否定することができなかったことからすると、上記発言の存在を認めることができるのであり、その趣旨内容からすれば、支配介入の不当労働行為に該当することは明らかである。

また、同月20日のY3 常務のX8 組合員に対する発言について、同常務は、「散弾銃で撃つ」という発言は冗談で言ったものと弁解しているが、同月14日には実際にそのような殺傷事件が発生していたのであり、同常務がその事実を知らぬはずはなく、そのような背景においてなされた威嚇的発言とみなしなければならない。したがって、上記発言が支配介入の不当労働行為に該当することは明らかである。

(5) 本件団交申入れに対する会社の対応について（争点5）

この点に関する初審判断は誤りであり、会社の対応は正当な理由のない団交拒否に当たる。

ア 会社は、①20年1月21日付け団交申入れに対し、既に回答済みであるから追加説明を求めるとして団交期日を設定しようとせず、②同月31日付け団交申入れ後行われた第8回団交においては、弁当代を支払う旨回答したのみでほかの要求事項については平行線に終始し、③同年3月12日付け団交申入れに対し、開催場所・出席メンバーを従来どおりとしなければ応じられない旨回答し、同年4月5日付け団交申入れに対しても日程調整できないとか開催場所・出席メンバーを従来どおりとすることを持ち出すなどして団交を拒否し、組合が、日程調整や会場設定は事前調整すれば済むことである旨、会社の回答は団交拒否の手段にすぎない旨指摘し返答を求めても未だ回答がないままである。

イ 組合の要求事項のうち、①準社員の正社員化要求については正社員登用の判断基準について組合と協議し煮詰めていく必要があること、②一時金の差別的取扱い及び特別報酬支給については本件の争点に関するものであること、③組合事務所貸与要求については組合と信頼関係がないことを理由に拒否しているが信頼関係は誠実に団交を重ねる中で形成されていくものであること、④未払残業手当支払要求につい

ては話し合いで解決する可能性がある以上は会社の団交応諾義務は否定されないこと、⑤春闘要求については会社が全く回答しないという態度が団交拒否になることは明らかであること、⑥謝罪要求に対しても誠実に回答する義務があることから、会社に団交応諾義務があることは明らかである。

ウ よって、会社が本件団交申入れを拒否したことに正当な理由はなく、不当労働行為が成立することは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を、大阪府豊中市に営業所を置き、大阪府から「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づく許可を受けて、店舗及び事業所からゴミを収集し、焼却場に運搬する業務（以下「許可業務」という。）、大阪府吹田市及び豊中市からの委託を受けて、一般家庭から出るゴミの収集・運搬業務（以下「委託業務」という。）を行う株式会社であり、その従業員数は本件初審審問終結時約80名である。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント、生コンクリート産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件初審審問終結時約1,800名である。

なお、組合の下部組織として、会社従業員で組織する石原産業分会（以下「分会」という。）があり、分会員数は、本件初審審問終結時22名である。

2 分会の結成から19.10ストに至る経過

(1) 19年4月10日、会社は従業員 X11（以下、組合加入前後を通じて、「X11 組合員」という。）に対し、書面で同年5月15日付けの

解雇を予告した。同年4月10日、X11組合員は、組合に加入し、分会が結成された。その後、同年10月までの間に、約30名の会社従業員が組合に加入した。

- (2) 組合及び分会は、会社に対し、19年4月20日付けでX11組合員の組合への加入及び分会の結成を通知するとともに、同日付け団交申入書及び分会要求書により団交申入れを行った。

同団交申入書には、①組合事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めること、②組合員に影響を与える問題について事前に組合と協議し労使合意の上円満に行うこと、③団交出席等就業時間内の組合活動を認め平均賃金を保証することを要求事項とし、団交開催場所をユニオン会館とする旨記載されていた。また、同分会要求書には、④X11組合員の解雇撤回、⑤就業規則・賃金規程・退職金規程の提示等を要求する旨記載されていた。

- (3) 19年5月16日、組合と会社は、会社が指定した場所において、第1回団交を行った。

会社は、組合に対し、①X11組合員の解雇については撤回しない旨、②組合に常時、事務所と掲示板を貸与する考えはないが、分会が会社施設を利用したい場合にその都度会社に申請し、会社が必要と判断する限りにおいて利用を許可する旨述べた。また、後日、会社は、組合に対し、就業規則、賃金計算表等を交付した。

なお、第1回団交から下記5(5)の20年2月13日開催の第8回団交まで、組合側は組合役員2名ないし3名及び分会員数名が、会社側はY3常務を含む3名ないし4名の者が交渉担当者として出席していた。

- (4) 組合は、19年5月18日付けで、会社に対し、X4組合員ら2名の組合への加入を通知するとともに、上記(2)の同年4月20日付け団交申入書と同内容の団交申入書及び分会要求書を提出した。同分会要求

書には、上記(2)の同日付け分会要求書と同内容の要求事項に加え、準社員である組合員らを正社員として扱うことを求める旨記載されていた。

(5) 19年6月1日、組合と会社は第2回団交を行った。

組合は、同日付けで、上記(4)の同年5月18日付け分会要求書と同内容の分会要求書を提出した。

団交において、会社は、組合に対し、① X 1 1 組合員の解雇については撤回しない旨、②準社員である組合員らを正社員として扱うことに関し、準社員制度が設けられた経緯について、10年ころから吹田市の委託業務を受託することとなったが、委託業務は夜間の正社員の業務内容に比べて負担が軽く、会社経営上、正社員と同額の給与を支払えないため、正社員とは労働条件の異なる準社員制度を採用したもので、業務内容の関係上、正社員に採用するのは若い者としている旨述べた。

(6) 19年6月25日、組合と会社は第3回団交を行った。

組合は、同日付けで、会社に対し、X 5 組合員ら4名の組合への加入を通知するとともに、上記(5)の同月1日付け分会要求書とほぼ同内容の分会要求書を提出した。

団交において、会社は、組合に対し、① X 1 1 組合員の解雇については撤回しない旨、②準社員を正社員として扱うことはできない旨、③長年、就業規則を改定しておらず現在の労働基準法（以下「労基法」という。）に適合しない箇所があることは認める旨述べた。④また、組合が会社代表者の出席を求めたのに対し、会社は、交渉担当者は決定権を与えられて団交に出席しており問題ない旨述べた。

(7) 19年7月12日、組合と会社は第4回団交を行った。

組合は、同日付けで、X 3 組合員ら5名の組合への加入を通知するとともに、① X 1 1 組合員の解雇撤回、②会社代表取締役 Y 1（以下「Y 1 社長」という。）の団交出席、③これまでの組合の要求書に関す

る協議解決、④未払残業手当の支払、⑤組合公然化以降の不当労働行為に対する謝罪等を要求事項とする団交申入書を提出した。

団交において、会社は、組合に対し、①正社員の賞与引上げについては業績が上向きでないので要求には応じられない旨、準社員への賞与支給は従前から支給しておらず、会社の業績が上向きでないので支給することはできない旨、②準社員に正社員と同等の諸手当は支給できない旨述べた。

(8) 19年7月23日、組合と会社は第5回団交を行った。

組合は、同日付けで、X9組合員ら4名の組合への加入を通知するとともに、上記(7)の同月12日付け団交申入書の①ないし④の要求事項及び準社員の身分・労働条件を正社員と同等にすること等を要求事項とする団交申入書を提出した。

団交において、会社は、組合に対し、①X11組合員の解雇については撤回しない旨、交渉が行き詰まりデッドロックの状況にあるのでこれ以上団交できない旨、②準社員に対する正社員と同等の賃金の支給及び組合事務所と掲示板の貸与については拒否する旨述べた。組合は、会社に対し、未払残業手当について、組合と会社の計算に大きな隔たりがあるとして、社会保険労務士の同席を要望した。

(9) 19年7月31日、会社は、淀川労働基準監督署に対し、労働者代表の意見書を添付して就業規則を改訂する旨の届出を行い、同年8月1日、就業規則を改訂した。

なお、従前、委託業務を行う従業員は就業規則上規定のない「準社員」として採用されていたが、上記改訂により、従業員は就業規則上正社員と準社員に区分されることとなり、準社員の労働時間及び賃金の構成が新たに定められたほか、準社員については賞与の支給はないことが定められた。

(10) 19年8月6日、会社と組合は、第6回団交を行った。

組合が Y 1 社長の団交出席を強く要望する旨述べたのに対し、会社は、Y 3 常務に決定権が委ねられており、Y 1 社長は参加しない旨述べた。また、会社が、未払残業手当について、現在計算中であり、同月以降、取り急ぎ2万円ずつ支払う旨述べたところ、組合は、分割額が少額すぎる等と述べた。さらに、組合は、Y 3 常務が就業時間内に組合員を一人ずつ呼び出して恫喝し、圧力をかけて不当労働行為をしているとして抗議し、謝罪文を要求した。これに対し、同常務は、仕事の話をしただけであり恫喝や圧力は加えていない旨述べた。

(11) 19年8月17日、会社は、未払残業手当の一部として2万円を、同月の給与支給の際に併せて支払う旨組合に連絡した。

(12) 19年8月24日、組合は、会社に対し、組合員に対する一方的な不利益変更になるとして就業規則の改訂に強く抗議し、その撤回を求めるとともに、早急に団交の開催を求める旨の通知書を内容証明郵便で送付した。

(13) 19年8月27日、組合は、大阪府労委及び大阪府知事に対し、労働関係調整法第37条に基づく争議予告通知を行った。同通知には、①会社が、同年4月20日の公然化以降、組合要求に基づく「解雇撤回・未払い残業賃金」を始めとする労基法及び労組法の実効確保と法令遵守を行わず、同年8月25日の団交を拒否するなどの一連の問題解決と要求解決を目的とし、②時期は「2007年9月7日から解決するまで」、③行為の内容は「ストライキを含む合法的権利の行使」と記載されていた。

また、組合は、会社に対し、同年8月27日付け「申入書」により、Y 3 常務の組合に対する挑発的とも取れる言動に抗議するとして、会社が早急に今回の不当労働行為を謝罪し、協議に応じない場合は団体行動権を行使する旨申し入れ、さらに、口頭で争議予告を行った。

(14) 19年9月6日付けで、会社は、組合に対し、組合が円満な話し合いを

継続する条件としていたことを確認するとして、①組合に対し不当労働行為をしないほか、各種労働関係法規を遵守することを確約する、②組合員の賃金の変更については組合と合意の上行う必要があるという認識であることを確認する旨の「団体交渉の開催と確認」と題する文書を提出した。

(15) 19年9月7日、組合、分会及び会社は、①会社は、労基法・労組法等の諸法律を遵守する、②会社は、組合員の身分・賃金・労働条件の変更については、組合と事前に協議し同意の上、決定する旨の協定書（以下「19.9.7協定書」という。）を締結した。

(16) 19年9月21日、組合と会社は、ホテルの会議室において、第7回団交を行った。

組合が、未払残業手当の算出方法を提示するよう求めたところ、会社は、未払残業手当の額は計算中であり提示できない旨述べた。これに対し、組合は、そもそも第7回団交が本日に至ったのは、21日までには計算するからそれまで開催できないということであったのに、遅れるならなぜその旨連絡しないのか、未払残業手当の支給についてはもう4か月以上継続して求めており、会社の姿勢は問題を先送りしているものである旨述べた。

また、組合は、会社に対し、同年8月27日付け争議予告通知を撤回したわけではない旨、会社が臨時職員等を集めていることはスキップ行為に当たる旨、会社のこれらの行為は19.9.7協定書等を反故にする行為になる旨等を述べた。会社は、臨時職員の募集は従業員が有給休暇を取得できるようにするための対策である旨述べた。次回団交は同年10月12日と予定された。

(17) 19年9月26日、組合は、会社に対し、① Y3 常務は第7回団交で未払残業手当の問題に回答せず、組合を挑発することにより、団交を形骸

化させ、このような姿勢については何度も抗議しているが改善されておらず、会社が団交をこれ以上形骸化し、組合への誹謗を繰り返すのであれば話し合いを断念しなければならない旨、②会社が組合の申入れを無視し現在の状態を続けるのであれば、組合は会社の反社会的行為を社会に暴露し、法律で保障された手段で対抗する旨の通知書を内容証明郵便で送付した。

3 19.10スト実施、19.10スト期間中就労した従業員に対する特別報酬支給、組合員に対する賞与の減額支給及び19年年末の「お年玉」の支給

(1) 組合の19.10ストの実施及び組合の活動

ア 19年9月27日、組合は、同日付け通知書により、会社の業務委託元である吹田市及び豊中市に対し、同年10月7日からストライキを含むあらゆる合法的権利行使を行う旨通知した。

同通知書には、同年8月27日の争議予告通知後、会社と組合は19.9.7協定書を締結し、組合は、一旦、合法的権利行使を保留したが、同年9月21日の団交においても会社の不誠実極まりない経営姿勢は一向に改善されず、組合に対して不当労働行為を繰り返す等労使間の紛争が絶えず、委託事業部門において合法的権利行使を行う選択を余儀なくされた旨記載されていた。

イ 19年10月1日付けで、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知・団体交渉申入書」により組合員 X 12 名から4名の組合への加入を通知するとともに、団交申入れを行った。同申入書には、分会要求事項として、① Y 1 社長の団交出席、②準社員の身分・労働条件の正社員との同等化、③未払残業手当の早急な支払、④法律に基づく労働者・労働組合の諸権利を認めること、⑤その他関連事項の5項目が記載されていた。

また、同日、組合は、ゴミ収集運搬の際に過積載しないなど交通法

規の遵守、残業命令の拒否等の活動を開始した。

ウ 19年10月3日、会社は、大阪府労委に対し、組合との間の団交事項の法律関係について整理を行い争点を絞り込んで妥当な解決を図りたいとして、①労基法に基づく残業代の計算方法、②法定内残業についての考え方、③現時点での所定労働時間についての考え方を調整事項とするあっせんの申請を行った。

エ 19年10月4日以降、連日にわたり、組合は、会社に対し、同月1日付け団交申入書と同内容の団交申入れを行ったが、会社は上記ウのあっせん申請を行っていることを理由としてこれに応じなかった。

オ 19年10月6日午前2時45分、組合は、会社が組合の団交申入れを拒否したためとして、会社に対し、19.10ストの実施を通告し、午前3時から許可業務を行う正社員である組合員がストライキを開始した。組合は、翌7日も許可業務についてストライキを行ったが、会社の団交に応じない姿勢が変わらないためとして、さらに、同月8日朝、会社に対し、委託業務についてもストライキを行う旨通告し、同日から連日団交申入れを行うとともに組合員全員が参加する全面ストライキを実施した。

カ 19年10月16日早朝、組合は19.10ストを終了した。

(2) 19.10スト後本件団交申入れまでの組合と会社との労使関係

ア 組合は、19.10ストの期間中、日曜日を除く日中の小一時間程度、Y1社長の自宅の周辺で街宣車を走行させ、拡声器を用いて「石原産業は法律を守れ、未払賃金を支払え」などと大声を上げ、抗議のビラを周辺住民に配布するなどした。さらに、19年10月23日から同月26日までの間、組合は、Y1社長の自宅周辺で、上記と同様の街宣活動を行い、同月31日までの間、街宣車を走行させた。

なお、Y1社長は、同年10月31日、大阪地方裁判所に対し、

組合の街宣行為禁止仮処分申立てを行い、20年3月28日、大阪地方裁判所は、上記期間中のみでなく、その後も組合による街宣活動が次第に程度を増して行われるようになっており、組合による同社長の自宅前での街宣活動によって今後も住居の平穏、地域社会における名誉・信用を侵害される蓋然性があるとして、組合の街宣活動を禁止する旨の決定を行った。

イ 19年11月16日、組合は、大阪府労委に対し、X11組合員の解雇撤回、上記アの仮処分申立事件の取下げ等を調整事項とするあっせんの申請を行った。

ウ 19年12月3日、組合は、会社に対し、X1組合員に対する同年10月31日の休憩時間変更指示（下記4(1)イ(ア)）に抗議し、その撤回と残業手当の支払を要求する旨の通知書を内容証明郵便により送付した。

エ 20年1月1日、約50名の組合員らが、Y1社長の自宅前に集合し、インターホンを通じて団交開催を求めた後、「Y1社長は法律を守れ」、「労基法を守れ」等の内容を拡声器を使用するなどして繰り返すというシュプレヒコールを行った。同月7日も組合員らは、同社長の自宅前で午後1時20分から35分間程度、同月1日と同様のシュプレヒコールを行った。

オ 20年1月10日、組合は、会社に対し、19年12月19日に組合が団交申入れを行った際、「Y3常務は車を発進させ」、組合員の「右足に怪我を負わせ」たとして、同組合員の治療費と負傷欠勤による給料のカット分等の実損回復及び謝罪を要求する旨の通知書を内容証明郵便により送付した。

(3) 19.10スト実施後に行った19.10スト期間中就労した従業員のみに対する特別報酬支給及び組合員に対する賞与減額

ア 公益事業に関する争議予告の通知に関する規定

労働関係調整法第8条では、①運輸事業、②郵便、信書便又は電気通信の事業、③水道、電気又はガスの供給の事業、④医療又は公衆衛生の事業を公益事業として規定しており、同法第37条では、「公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも十日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければならない。」と規定されている。

イ 19.10スト中の会社における勤務状況について

(ア) 正社員の収集コースにおける勤務人数

当時、会社の正社員数は32名で、そのうち現場作業をしない管理職3名と営業職5名を除く24名がゴミ収集の通常の要員であった。19.10スト前の19年10月1日から同月5日の間の正社員の収集コースにおける勤務人数は、21名ないし23名で、19.10スト期間中の勤務人数は、日曜日が3名ないし4名、それ以外の曜日は13名ないし14名であった。なお、19.10ストに参加した正社員である分会員は11名であった。

(イ) 準社員の収集コースにおける勤務人数

当時、会社の準社員数は31名で、ほかにアルバイトが11名いた。19.10スト前の19年10月1日ないし同月5日の間の準社員の収集コースにおける勤務人数は、30名ないし35名で、19.10スト期間中の勤務人数は、土曜日が18名、それ以外の曜日は25名ないし29名であった。なお、19.10ストに参加した準社員である分会員は13名であった。

(ウ) 19.10スト期間中、会社は、担当コースの収集作業が終了した従業員に対し、ほかのコースの応援に行くよう無線で指示を行い、

そのため、正社員の収集コースを担当する従業員に通常行われているやりじまい（下記4(1)ア(ウ)a)の慣行は行われなかった。また、通常はゴミ収集に従事しないY3常務や課長級の者も全員体制でゴミ収集作業を行ったほか、会社は、19.10ストの初日には公休であった者を電話で呼び出すなどして対応した。なお、19.10スト期間中、残業は発生していなかった。

ウ 特別報酬の支給について

(ア) 会社は、19.10スト終了後の初の賃金支払日である19年10月25日、19.10スト期間中に就労した従業員に対し、特別報酬として5万円を支給した。

なお、会社における正社員の月収は約33万円、準社員の月収は約25万円であった。

(イ) Y3常務は、20年2月13日の第8回団交において、5万円の特別報酬について、「非組合員の職務は通常の業務を超える負担を頂いたということに関して、会社の感謝の意を示すものとして支給した」旨述べた。

エ 19年冬期賞与の支給について

(ア) 19年8月1日に施行された就業規則第43条第1項には、賞与は、原則として毎年7月15日及び12月15日に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して7月15日及び12月15日に支給する旨、同条第2項には、賞与の額は会社の業績及び正社員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する旨、同条第3項には、同条は準社員には適用しない旨、準社員には賞与の支給はない旨規定されていた。

(イ) 会社は、賞与額決定の基準としてプラスポイントとマイナスポイントの率を定めた「ポイント制度点数率表（スライド式）」と題する表を作成し、従業員に公表していた。賞与額決定の基準のマイナス

ポイントには、「保険内事故」、「保険外事故」、「緊急公休」、「緊急公休（前日）」、「苦情・未集」、「遅刻」の項目があり、各項目ごとにマイナス率が定められており、「緊急公休」は1回目が20%減、2回目が25%減で合計45%減、3回目が25%減で合計70%減と、「緊急公休(前日)」は1回目は適用なし、2回目が10%減、3回目が10%減で合計20%減と定められていた。

なお、「緊急公休」とは、従業員が当日の始業時刻の直前に会社に休暇の連絡をした場合に適用される項目であり、通常、「緊急公休」を適用する場合、有給休暇の扱いであり、賃金は減額されない。また、19年10月当時、会社において、ストライキの場合に「緊急公休」を適用するとの取決めはなかった。

会社は、賞与支給対象期間中、正社員全員について、賞与決定の基準のプラスポイント、マイナスポイントのどの項目に該当する事実がいつ発生し、どれだけ増額若しくは減額されるのかを記載した「事故、遅刻、緊急公休、状況表」と題する表を、小曾根にある営業所内に掲示していた。

(ウ) 19年12月14日、会社は、組合員らの冬期賞与の支給に当たり、19.10スト開始日の欠勤分を減額査定して支給した。

19年冬期賞与の支給にかかる「事故、遅刻、緊急公休、状況表」には、19.10スト開始日の19年10月6日につき、X9 組合員、X6 組合員及びX2 組合員については同日以前に緊急公休に当たる休みがあったとして2回目の緊急公休に当たり、組合員X12、X5 組合員、X3 組合員、X8 組合員、組合員X13、X7 組合員、X1 組合員及び組合員X14については1回目の緊急公休に当たると記載されていた。

なお、会社は、19.10ストを行った組合員の19年10月の賃

金を19.10スト期間中の欠勤分について減額して支給している。

(4) 19年年末の「お年玉」等の支給

ア 19年12月30日は、委託業務に従事する多くの準社員の同年の最後の勤務日であり、事務所コースを担当する準社員は同月31日も出勤していた。

会社は、同年12月30日又は同月31日、いずれかの日が同年の最後の勤務日となる準社員に対し、「お年玉」として5,000円を支給したが、同月31日に出勤した組合員である準社員に対しては支給しなかった。

イ 会社は19年12月30日及び同月31日に出勤していない準社員に対しては、5,000円を支給していない。

なお、同月30日、組合員である準社員は勤務を行っていない。

ウ 会社は、以前は「お年玉」を全員に支給していたが、正社員については賞与の制度があるため、数年前からは、準社員のみを支給していた。なお、会社は、20年以降、「お年玉」の支給をしていない。

エ 19年12月31日、会社は、同日、終日就労（夜勤を行った後、仮眠を取り、夕方から再度勤務を行う）をした正社員である従業員及び営業担当の従業員に対し、弁当代として1,000円を支給した。同日は、7名の組合員が出勤しており、いずれも終日就労は行っていないが、うち準社員である組合員1名に対して弁当代が支給された。

4 組合員らに対する休憩時間や業務内容の変更等の業務指示及び会社取締役の発言

(1) 組合員らに対する休憩時間や業務内容の変更等の業務指示

ア 会社の就業規則、業務指示等について

(ア) 会社の就業規則の労働時間及び休憩時間に関する規定

会社は、19年8月1日施行の就業規則（上記2の(9)）及び同

年12月16日施行の就業規則（以下、両就業規則を併せて「H19就業規則」という。）のいずれにおいても、その第13条で従業員を正社員と準社員に区分することとした上、次のとおり従業員の労働時間及び休憩時間に関する規定を定めている。

- a 就業時間を1日当たり6時間40分とすること。
- b ①正社員でゴミ収集作業に従事する者の始業時刻は午前3時、終業時刻は午前10時25分、休憩時間は45分とし、②準社員でゴミ収集作業に従事する者のうち、早出勤務の始業時刻は午前5時30分、終業時刻は午後1時10分、遅出勤務の始業時刻は午前8時、終業時刻は午後3時40分とし、休憩時間はいずれも60分とすること。
- c 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがあり、業務の都合によるときは、事業場の長が前日までに通知すること。

(イ) 会社における従業員の担当業務について

- a 正社員の担当業務について
 - (a) 正社員は、主に許可業務を行っており、担当する収集コースとして、「大阪A」、「大阪B」、「北」、「千里」、「大型」、「2トン」、「3トン」、「豊中2トン」、「豊中4トン」、「新」、「西」、「ダンボール」、「不燃」の13種類がある。
 - (b) 上記(a)の業務以外に、次の3種類の担当コースがある。
 - (i) 待機コース

欠員が出た場合、その欠員の出たコースでゴミ収集作業を行うもので、欠員がない場合は、会社が必要に応じて指示した作業を行う。

待機コースの始業時刻は、H19就業規則の規定どおりの午前3時とこれ以外の午前5時30分の二つがある。20年1～2月ころには午前4時の場合もあった。

(ii) 事務所コース

主に当日に顧客から依頼された臨時のゴミなどの収集作業を行うコースで、これらの作業がないときは、会社が当日指示した作業を行う。

事務所コースの始業時刻は、午前8時である。

(iii) 応援コース

会社が日曜日を休日としていることにより月曜日のゴミ収集量が増えるため、大口のゴミや収集しきれないゴミの一部を収集する作業を行うコースである。

会社は、応援コースを担当する従業員に対し、当日乗るゴミ収集車の番号、得意先、回収する順番や取り扱いにくいゴミの扱い方等を記載した指示書を渡していた。

b 準社員の担当業務について

(a) 準社員は、主に委託業務を行っており、担当する収集コースとして、豊中市から委託を受けて行っている「豊中2区」、「豊中3区」、吹田市から委託を受けて行っている「岸辺」、「泉」、「江の木、清水」、「竹園、春日」の計6コースがある。

(b) 準社員が許可業務を行うコースとして、「新大阪」、「三市」、「江坂」、「吹田」の4コースがある。

(c) 上記a (b) (ii) の正社員の事務所コースと同内容の事務所コースがある。

(d) 19.10スト以降、半年程度、上記a (b) (i) の正社員の待機コースと同内容の待機コースがあった。

準社員の待機コースの始業時刻は午前5時30分であった。

(e) 第3倉庫において産業廃棄物を選別・仕分けし、解体する業務を行うコースとして「第3コース」がある。

c 上記a、bのとおり、原則として正社員と準社員の業務は分かれているが、会社の指示により、正社員が準社員の業務を担当することもある。

また、会社が顧客から突然依頼を受けて当日実施する業務として、「臨時仕事」がある。臨時仕事は、午前8時以降に発生する業務である。

(ウ) 会社の業務指示の方法、従業員の就労実態等について

a 勤務時間について

上記(ア)のとおり、会社では、始業時刻及び終業時刻がH19就業規則上定められているものの、正社員で許可業務の上記(イ) a (a) の収集コースを担当する者は、休憩時間の取得について各自の判断に委ねられており、決められた作業が終われば就業規則上の終業時刻にかかわらず退社してよいとする、やりじまいと称する慣行があった。

なお、待機コース及び事務所コースに従事する正社員には、やりじまいの慣行はなかった。

b 会社の業務指示の方法等について

(a) 本件申立てにかかる事実の発生当時、Y3 常務と会社業務課長 Y4 (以下「Y4 業務課長」という。)は業務全体の監督指導を行っており、Y2 業務課長は許可業務の責任者、Y4 業務課長は委託業務の責任者であった。

また、会社係長 Y5 (以下「Y5 係長」という。)は、委託業務の委託元の地方自治体との調整・交渉を担当していた。

従業員の労務管理は、4名の主任が行っており、そのうち、会社主任 Y6（以下「Y6 主任」という。）とほか1名の主任が正社員を担当していた。

従業員の勤務時間に関するタイムカードの入力については、Y5 係長及び4名の主任がその確認を行っており、タイムカードへ休憩時間を手書きで記入する場合は、Y3 常務又は Y5 係長が行っていた。

(b) 正社員及び準社員の担当コースは固定されているわけではなく、不定期ではあるが変更されていた。担当コースの決定及び変更は、正社員については主任が、準社員については Y3 常務が行っていた。会社は、変更の指示を、従前は概ね1週間前に行っていたが、本件申立てにかかる事実の発生当時は、概ね前日に行っており、その方法は、口頭による場合もあるが、事務所の白板に、コース名と名札を掲示することにより行っていた。

c Y3 常務は、労働組合対応の担当をしていた。

イ X1 組合員に対する休憩時間の変更指示について

(ア) 1999年10月31日、Y3 常務は、正社員で午前3時始業の待機コース担当の X1 組合員に対し、1時間30分の休憩を取るよう指示した。

同日、X1 組合員は、千里中央のゴミ収集業務を行い、午前6時半ごろ事務所に戻り、午前8時の朝礼まで休憩し、休憩後は臨時仕事を行った。同日の X1 組合員のタイムカードには、退社時刻は午前11時16分と打刻され、休憩時間は1時間30分と手書きで記入されていた。この日の同組合員の退社時刻は、H19 就業規則上の終業時刻（午前10時25分）を51分超過していた。

(イ) 19年11月22日、Y3 常務は、午前3時始業の待機コース担当のX1 組合員に対し、2時間の休憩を取るよう指示した。

同日、X1 組合員は、上記(ア)の同年10月31日と同様千里中央のゴミ収集業務を行い、休憩後別の場所のゴミ収集業務を行った。同日のX1 組合員のタイムカードには、退社時刻は午前11時10分と打刻され、休憩時間は2時間と手書きで記入されていた。この日の同組合員の退社時刻は、H19就業規則上の終業時刻(午前10時25分)を45分超過していた。

(ウ) 19年11月23日、午前3時始業の待機コース担当のX1 組合員のタイムカードには、退社時刻は午前9時38分と打刻されており、休憩時間は30分と手書きで記入されていた。

また、同日、待機コースを担当した組合員ではない従業員1名のタイムカードには、出勤時刻は午前2時50分、退社時刻は午前9時38分と打刻され、休憩時間は60分と手書きで記入されていた。

なお、同日における正社員で待機コースの担当は、X1 組合員及び上記従業員の2名であり、同従業員はX1 組合員とは異なる内容の作業を行った。

ウ 担当コースの変更指示等について

(ア) X2 組合員に対する担当コースの変更指示について

a 正社員であるX2 組合員は、19年10月30日から同年11月20日まで豊中2トンコースを担当し、同月21日及び同月22日は待機コースを担当した。

b 19年11月22日、Y3 常務は、X2 組合員のタイムカードに休憩時間を60分と記入したが、同組合員は、60分間の休憩は取っていないとして、同常務に対し抗議した。

c 19年11月26日月曜日、Y3 常務は、上記bの抗議後初

めて出勤した X 2 組合員に対し、同日は応援コースを担当するよう指示した。

同日、応援コースで X 2 組合員が担当した業務は、庄内の商店街、新御堂の側道と千里中央等のゴミ収集であった。会社は、X 2 組合員に対し、その業務内容について、回収順路などを記載した指示書により指示した。

X 2 組合員は、応援コースでの同じ箇所のゴミ収集業務を数か月前に 3 回程度担当したことがあった。

d 19 年 1 1 月 2 7 日以降、X 2 組合員は豊中 2 トンコースを担当した。

(イ) X 4 組合員に対する担当コースの変更指示について

a 準社員である X 4 組合員は、19 年 1 0 月 1 日以降同年 1 2 月 1 日までの間、ほぼ毎日、豊中 3 区コースを担当しており、午前 8 時に出勤していた。

b 19 年 1 2 月 3 日から同月 7 日まで、X 4 組合員は、午前 5 時 3 0 分始業、午後 1 時 1 0 分終業の待機コースを担当した。X 4 組合員は、同月 3 日からの担当コースの変更について、概ね 1 週間前に会社から指示を受けた。

c 19 年 1 2 月 7 日、X 4 組合員が勤務終了後帰宅したところ、午前 8 時始業、午後 3 時 4 0 分終業の豊中 3 区コースを担当した組合員 X 1 5 から電話があり、X 4 組合員が翌日の同月 8 日から午前 8 時始業の事務所コースの担当となっていることを知らされた。

d 19 年 1 2 月 8 日、X 4 組合員は、Y 5 係長に対し、担当コースを連絡なく変更したことについて質問したが、Y 5 係長はその理由を答えなかった。

(ウ) X3 組合員に対する担当コースの変更指示等について

19年12月19日、Y3 常務は、正社員で事務所コース担当の X3 組合員に対し、委託業務である岸辺コースのゴミ収集をアルバイト従業員と共に行うよう指示した。同日、X3 組合員が共に収集作業を行ったアルバイト従業員は3名で、いずれも業務経験が1か月以内から3か月程度であった。また、同日、準社員で事務所コース又は待機コースの担当の者が数名いた。

X3 組合員は、委託業務への従事及びアルバイト従業員とペアでの作業は初めてであり、同日以降、アルバイト従業員とペアでの作業を指示されたことはない。

エ 組合員らに対する洗車と車両点検の作業指示について

(ア) 組合員中心の作業ローテーションについて

- a 通常、会社では、ゴミ収集車に乗務した従業員が、その車両の洗車、車両点検、ワックス掛けなどを行っている。
- b 19年10月1日から同年12月3日までの、正社員の事務所コースの担当は、大半が Y2 業務課長及び Y6 主任であり、同年11月13日から同月17日に X7 組合員が、同月29日及び同月30日に X8 組合員が担当した以外に、同年10月1日から同年12月3日までの間に組合員が担当となった日はなかった。
準社員の事務所コースについては、同年10月及び同年11月、X10 分会長が15回程度担当となった。
- c 19年12月上旬ころから、会社は、正社員である X3 組合員、X6 組合員、X5 組合員、X7 組合員、X9 組合員、X8 組合員、X1 組合員、X13 組合員、準社員である X4 組合員、組合員 X15 等を事務所コースに配置し、洗車や車両点検の業務のみを行わせた。

同年12月の正社員の事務所コースは、毎日3名程度の担当者のうち、同月5日は3名の組合員が、同月6日、同月7日、同月8日及び同月10日は1名の組合員が担当となり、同月11日以降同月29日までの間は、日曜日を除きほぼ毎日、3名若しくは4名の組合員が担当となった。

また、準社員の事務所コースは、同月1日から同月15日までは毎日4名程度、同月17日以降同月27日までは6名から8名程度の担当者のうち、同年12月1日から同月8日までの間、組合員は担当となっておらず、同月11日、同月15日はX4組合員が、同月17日以降同月27日までは、3名若しくは4名の組合員が担当となった。

- d 20年1月及び同年2月の正社員の事務所コースは、同年1月7日から同月19日までの間は日曜日を除いて2名から4名の組合員が、同月22日以降同月31日までの間は日曜日を除いて1名若しくは2名の組合員が、同年2月1日から同月29日までの間は日曜日を除いて2名から4名の組合員が担当となった。なお、上記期間において事務所コースの担当となった非組合員はほとんどいなかった。

(イ) X4 組合員に対する作業指示について

- a 19年12月8日、会社は、事務所コースの担当で舞洲ピットから帰社したX4 組合員に対し、使用したゴミ収集車を洗車してダンボール収集に行くよう指示した。

同日午後、X4 組合員は、ダンボール収集の後、別のゴミ収集車で新大阪構内のゴミ収集を行い、車庫に戻って洗車した。

- b 会社では、ダンボールの収集は、通常のゴミ収集とは異なり、車は清掃された状態でなければならなかった。なお、同日、X4

組合員が洗車を指示された際、ほかの車庫にダンボール収集用の車が駐車されていた。

- c X4 組合員は、これまで、洗車を行ったのは一日に一度であって、洗車を一日に二度行うよう指示されたことはなかった。

(ウ) X7 組合員に対する作業指示について

- a 19年12月20日木曜日、会社は、正社員で事務所コース担当の X7 組合員に対し、ワックス掛けを行うよう指示した。
- b 通常、正社員のゴミ収集コースの担当者は、ワックス掛けを毎週土曜日に行っていた。

(エ) X9 組合員に対する作業指示について

- a 20年2月29日、正社員で午前4時始業の待機コース担当の X9 組合員が、ゴミ収集及びゴミ焼却場への搬入作業を終えて午前7時ころ帰社したところ、会社は、同組合員に対し、洗車とワックス掛けを行うよう指示した。
- b 通常、午前4時始業の待機コースにおいては、午前7時ころから午前8時開始の会社の朝礼までの1時間、休憩を取ることとなっていた。

オ X5 組合員らに対する第3倉庫での就労及び昼食の指示について

(ア) 19年12月18日、Y3 常務は、事務所コース担当の X5

組合員らに対し、第3倉庫での産業廃棄物の選別作業及び昼食の取得を指示し、X5 組合員らは、会社工場長、非組合員である正社員1名及び準社員4名、アルバイト2名と共に、午前中及び昼食休憩後、第3倉庫で産業廃棄物の選別作業及び解体作業を行った。

同日、X5 組合員ら以外の従業員らは、昼食休憩時、車で片道20分程度の距離の小曾根にある営業所に戻ったが、X5 組合員らは第3倉庫で自ら持参又は業務の途中で購入した弁当を食べた。

会社では、希望する者の弁当をまとめて注文していることから、第3倉庫で作業した場合も営業所に戻って昼食を取る者が多く、第3倉庫での作業を専属で担当している者も営業所に行って昼食を取っていた。なお、同日、X5 組合員らは弁当の注文はしていなかった。

(イ) 組合員らは、従前、午前中のみ第3倉庫での業務を指示されたことはあるが、昼食休憩に引き続き午後も第3倉庫で業務を行ったことはなかった。

第3倉庫は、産業廃棄物が積み上げられており、外は道路となっていて、周辺に昼食を取れるような場所や飲食店はなかった。

(2) 19年12月7日及び同月20日の会社取締役の発言について

ア 19年12月7日の Y3 常務の X3 組合員に対する発言について

(ア) 19年12月7日午前4時ころ、X3 組合員は、無線番をしていたところ Y3 常務に呼ばれ、食堂で話をした。Y3 常務は、X3 組合員に対し、「連帯は儲かってるんか。どう考えてもそんなに儲かってるように思われへんねんけどなー。」と述べ、同組合員は、「連帯は、労働組合であり、金儲けでやってるんじゃないですよ。」と述べた。これに対し、Y3 常務は、「ふーん、そうなんかー、儲からんのに、あんなんして、あほみたいやなー。」と述べた。X3 組合員が、「儲かる、儲からんの問題じゃないですよ。」と述べると、さらに、Y3 常務は、「だいたいやなー、わしの家まで街宣車できやがって、自分がそんなんされたら嫌やろ、自分、そう思わんか。」と述べた。これに対し、X3 組合員は、「そりゃー嫌ですわ、でも、僕は、家に街宣車来られるようなことしてないし、常務はしてるから来られたんでしょ。」と述べた。

また、Y3 常務は、「だいたいあの、執行委員ってなんやねん、えらそうに、もの言いやがって、自分も知ってるやろ、Y2 業務課長がぼろくそ言われとったん。あんなん言われて自分らも嫌な気持ちになれへんかったかー。」と述べ、X3 組合員は、「そんな言われるんも常務が悪いんとちゃいますのー。」と述べた。これに対し、Y3 常務は、「あれだれやー、言うとったやつ、眼鏡かけたー。」と述べ、X3 組合員が、「X16 さんですわ。」と述べると、同常務は、「X16 いうんか、あの眼鏡チビはー、あいつにおうたら言うとき、眼鏡チビいつでもかかって来い、なんやったら後ろから刺したろかってな。」と述べた。

(イ) 19年12月7日午前7時半ころ、Y3 常務は、食堂で休憩を取っていたX3 組合員に対し、「ストライキするような組合は信用でけへん。これからは、夜中の仕事には行かせへんからな。」と述べた。

イ 19年12月20日のY3 常務のX8 組合員に対する発言について

19年12月20日、Y3 常務は、食堂にいたX8 組合員に対し、午前3時半ころから小一時間程度話をした。Y3 常務は、X8 組合員に対し、組合のストライキや組合への加入理由などについて尋ね、同組合員が、組合への加入理由について、昔は仕事の時間も短く、楽であった旨述べたところ、Y3 常務は、「ストライキで自宅の周りまで来ておかしいと思わんか。俺はどん底の気持ちになった。組合は絶対に許さん。」「最初は少人数でやっていて、今より売上げもよかった。しかし、今は、焼却費も上がってるし委託事業もそんなに儲けがない。縮小して昔のようにする。来年見とってみい。」「組合員が足を踏まれたいうのも、俺は踏んでない。・・・自分でトンカチで足たたい

て、組合に関係のある病院で診断書出してもうてんのか。」「連帯の奴らは散弾銃で撃ってやる。後ろから刺してやる。覚えとけ。」などと述べた。

5 本件団交申入れに対する会社の対応

(1) 20年1月21日、大阪府労委におけるあっせんの期日の場において、会社は団交に応じる旨述べ、組合は、会社に対し、同日付け団交申入書により団交申入れを行った。同申入書には、協議事項として、①準社員を正社員にするに当たっての条件整備の協議をすること、②19年夏期一時金及び冬期一時金について差別的な取扱いを廃止し全従業員に応分の支払をすること、③この間の不当労働行為と Y3 常務が起こした事故(上記3(2)オ)について謝罪することが記載されていた。

(2) 会社は、上記団交申入書に対し、20年1月23日付け回答書により回答を行った。同回答書には、会社は、あっせんの存在の故に団交を拒否しようなどとは考えておらず、あっせん申請している事項は既に決裂し組合が争議を構えている事項と認識しており、それ以外について、議題を明示された団交要求には、それが団交で交渉すべき内容であるときは当然団交に応じる旨記載されていた。

また、同回答書には、追加説明を求めるとして、上記(1)の①について、従前の団交において準社員を正社員にすることには応じられない旨回答済みであり、これ以上の交渉は無意味であるとする旨、組合の文面は準社員を正社員にすることを前提としての条件交渉の趣旨とも読めるが、それならば、その前提を会社は了解していない旨、同②について、「差別的な取扱い」が正社員と準社員の労働条件の相違であるとすれば上に述べたとおりである旨、同③について、不当労働行為を理由として謝罪する理由があると考えていない旨、Y3 常務が起こしたという事故はないと考えており、仮にあったとしても労使問題ではないと考えて

いる旨記載されていた。

- (3) 20年1月30日、組合は、会社に対し、①会社は、組合の団交申入書に対し、同月23日付け回答書で一方的な見解を述べ、団交に誠実に応じようとし、②会社は組合を脱退した2名の準社員を正社員化するなどの差別を行っており、正社員への採用が団交の協議事項に挙がるのは当然である旨、③会社が団交拒否をしている姿勢に抗議し、直ちに団交を開催するよう強く申し入れる旨の通知書を内容証明郵便で送付した。
- (4) 20年1月31日付けで、組合は、会社に対し、①19.9.7付け協定書の遵守、②組合事務所の貸与、③組合員に対する特別報酬の支給、④19年12月末日に勤務した組合員以外の従業員に支給した弁当代相当分の組合員への支給、⑤19年9月26日付け内容証明郵便（上記2(17)）の早期履行と謝罪を要求項目とする団交申入れを行った。
- (5) 20年2月13日、午後4時から午後5時半まで、組合と会社は、ホテルの会議室において、組合側は組合役員3名、分会役員4名及び分会員数名が、会社側はY3 常務及び業務課長2名が出席して、第8回団交を行った。同団交においては、以下のやりとりがあった。

ア 準社員の正社員化（上記(1)の①）について

会社は、準社員の正社員化について、前回までの団交で決裂したものと考えていた旨述べ、組合は、正社員と準社員の均等待遇について再度協議したい旨述べた。

会社は、正社員と準社員では担当業務の内容も雇用条件の内容も全く異なり、均等に扱うことはできない旨述べた。

これに対し、組合が、組合員より後に入社した非組合員や組合を脱退した準社員が正社員に登用された例があるとして、判断基準を明確に示すよう求めたところ、会社は、準社員を正社員に登用する場合の判断基準は、原則として40歳までの者を対象に、勤務態度や俊敏性

等から適性能力の有無を判断し、正社員に欠員が出た場合に、適性能力を有する準社員に声を掛けている旨述べた。

イ 19.9.7協定書の遵守（上記(4)の①)について

会社は、19.9.7協定書については遵守しているつもりである旨、従業員の過半数代表の同意を得て労働基準監督署に就業規則の変更届を提出した旨、分会に対してはY4業務課長を通じて新就業規則の内容を伝えた旨述べた。これに対し、組合が、19.9.7協定書に基づいて事前に協議し労使合意のうえ労働条件の変更を行ってほしい旨、これまで組合との合意なくして労働条件が変更されたものについては回復も含めて検討してほしい旨求めたところ、会社は次回の団交で回答する旨述べた。

ウ 組合事務所の貸与（上記(4)の②)について

会社は、組合事務所を貸与する理由はない旨、会社の社宅の一部を貸与できるほどの信頼関係は少なくとも現時点ではない旨述べた。

エ 組合員に対する特別報酬の支給（上記(4)の③)について

組合が、組合員にも特別報酬の支給を行うよう求めたところ、会社は、19.10スト期間中の非組合員の通常の業務を超える負担に対し感謝の意を示すものとして支給したもので、組合員に支払う意思はない旨述べた。組合は、これはストライキを形骸化させた行為であり不当労働行為に該当する旨述べ、会社は、上記の回答を変える意思はない旨述べた。

オ 19年12月末日に勤務した組合員以外の従業員に支給した弁当代相当分の組合員への支給（上記(4)の④)について

会社は、弁当代は本来、年末の最終日に終日就労した者に支給するものである旨、準社員である組合員に弁当代を支給したのは会社側の誤りである旨述べた。これに対し、組合が、終日就労した者以外に対

しても弁当代が支給された旨指摘したところ、会社は、同日勤務した組合員に対し各自一律1,000円を支給する旨述べた。

カ 19年9月26日付け内容証明郵便の履行（上記（4）の⑤）について

会社は、19年9月26日付け内容証明郵便について具体的に内容を説明するよう求め、組合と会社は、次回団交で再度協議することとした。

キ 未払残業手当について

組合は、未払残業手当の算出に関し、組合の計算と会社の計算とでは1か月に30時間もの誤差が出るとして、会社における1か月の平均所定労働時間の提示を求めるとともに、次回団交においてタイムカードと賃金明細書を開示するよう求めた。これに対し、会社は、可能な範囲で対応する旨述べた。

（6）20年2月26日、会社が19年10月3日付けで大阪府労委に申請したあっせん（上記3（1）ウ）及び組合が同年11月16日付けで申請したあっせん（上記3（2）イ）の最後の期日の場が開催されたが、不調に終わった。

（7）20年2月28日付けで、組合は、会社に対し、「抗議文」と題する文書を提出した。同抗議文には、①会社は、準社員の正社員化を認めるわけにはいかないことをあっせん決裂の理由としていたにもかかわらず、同日、非組合員の準社員1名を正社員として採用することを発表する一方、順番からすれば既に正社員になるべき組合員が準社員のままであることは明らかな不当労働行為である旨、②これまでの団交は形式的に開催されているだけで、中身のない団交となっており、会社が一方的に通告してきた同年3月7日の団交の実施は、組合の意見を無視したもので受け入れることはできない旨、③会社の数々の不当労働行為に強く抗議

すると同時に、同日の団交は延期する旨記載されていた。

- (8) 2008年3月3日付けで、組合及び分会は、「2008年春闘 連帯労組統一要求書」を、組合の上部団体と連名で会社に対し提出した。

同要求書には、中央統一要求として、①大幅賃上げの実現、②業種別労働条件の確立、③雇用の確保、④男女雇用機会均等待遇の実施、⑤福利厚生の充実、⑥労使の共通課題と組合活動保障の要求項目及びその細目が、地本・支部統一要求として、①賃金引上げ、②一時金及び夏期・冬期手当、③総合福利等全部で26項目の要求事項が記載されていたほか、同日、生コン会館において、組合の集団交渉を開催し主旨説明を行う旨記載されていた。

なお、同要求書には、組合と会社との間における団交の継続協議事項など具体的な要求事項等については記載されていなかった。

- (9) 2008年3月7日付けで、組合は、申立外大阪ユニオンネットワークと連名で、会社に対し、「抗議申入書」を提出した。

同申入書には、①会社の同日の団交開催通告に対し、組合が時間の変更を要求したところ会社はこれを拒否したが、本来団交の日時・場所は労使双方の合意で行われるべきであり、会社の通告は不誠実そのもので受け入れられない旨、②会社は、これまでの8回の団交で誠意ある回答を示さないだけでなく、組合に対する支配介入や人権を無視した行為を行っており、労使正常化を図るため組合は Y1 社長の団交への出席を要求しているが、同社長は出席を拒否し続けている旨、③会社が法律を無視する姿勢を改め、組合と誠実に団交を行い問題解決を図ることを申し入れる旨記載されていた。

同日、約50名から60名の組合員が、また、同月10日及び同月11日、約20名から30名の組合員が、Y1 社長の自宅前で大声でシュプレヒコールを行った。

- (10) 組合は、20年3月12日付け「団体交渉申入書」により、① Y1 社長の団交への出席、② X11 組合員の解雇撤回、③春闘要求への回答、④組合算出額の未払賃金の支払、⑤これまでの不当労働行為に対する謝罪、⑥ Y3 常務が組合員を負傷させたことに対する謝罪及び補償、⑦その他を要求事項として、団交を申し入れた。同申入書には、団交開催場所をユニオン会館とする旨、同月19日までに日程調整の連絡がない場合は労組法第7条第2号の団交拒否に当たることを警告する旨記載されていた。
- (11) 会社は、上記(10)の団交申入書に対し、20年3月13日付け「回答書」により、①同月7日に開催が予定されていた団交は組合からの一方的通告により流会となったのであって、組合は今回突然申入れを行った趣旨について説明をされるべき旨、②団交の開催場所については、会社の負担で第三の場所（ホテル等）で行うことは既に実績があり、会社代表者の自宅等に多人数で実力行使に訴えるような組合の事務所では交渉は成り立たないと考えられ、これまでどおりの場所・方法によるのであれば、すぐにでも日程調整に入る旨、③「春闘要求」については意味の分かるものを出されるべき旨、④団交に応じるにしても交渉メンバーは従前のおりとする旨回答した。
- (12) 20年3月14日付けで、組合は、会社に対し、①使用者が交渉権限や交渉対象について自己の見解に固執して交渉のテーブルに就こうとしないことは不当労働行為である旨、②再度団交申入れを行う旨、③連絡のない場合は団交拒否として不当労働行為になることを警告する旨の「通告書」を提出した。
- (13) 20年3月21日付けで、組合は、会社に対し、①上記(12)の団交申入れに対し、調整期日を過ぎても何ら連絡してこない会社の行為は労組法第7条第2号の団交拒否に当たる旨、②同月20日の組合員 X17 に対する口頭での解雇通告は、19.9.7協定書を無視したもので無効

- であることを通告する旨の「抗議申入書」を提出した。
- (14) 20年3月31日、組合は、会社に対し、①組合の団交申入れに対し未だ返答しない会社の不誠実な対応に強く抗議する旨、上記(13)の組合員の解雇通告は撤回されたが、組合員の受けた屈辱は多大なものであり、Y1社長とY3常務の謝罪文の提出と団交開催を求める旨の通知書を内容証明郵便で送付した。
- (15) 組合は、20年4月5日付け「団体交渉申入書」により、上記(10)の同年3月12日付け「団体交渉申入書」と同内容の要求事項に、組合員への解雇通告に対する謝罪を加え、同年4月11日までの日時の調整及び団交開催場所をユニオン会館とすることを求めて、団交を申し入れた。
- (16) 会社は、20年4月8日付け「回答書」により、①団交開催についてはやぶさかではないが、交渉担当者が同15日まで海外出張のため、同月11日までの日程調整は不可能である旨、②交渉メンバーは従前のおりとする旨、③団交の場所について第三の場所で行うことは既に実績があり、会社代表者の自宅等に多人数を集結させ実力行使に訴えるような組合の事務所において交渉は成り立たないと考える旨、③組合の要求事項は既に回答済みかつ組合との調整不可が確認済みのものなど、現段階で交渉が成り立ち難いものが含まれている旨回答した。
- (17) 20年4月9日、組合は、会社に対し、①会社は不誠実な対応を見直そうとしていない旨、②これまでの団交で組合差別発言や暴言を発するなどして交渉成立を阻害してきたのは会社である旨、③団交の日程や会場は組合と事前に調整すれば済むことであり、要求事項に対する回答は団交で誠意を持ち根拠を示しながら行うことが会社の義務である旨、④会社の上記(16)の回答書は団交を拒否するための手段にすぎず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるものであり、組合の団交申入れを誠実に受け入れ同月16日までに回答するよう求める旨の通知書を内容

証明郵便で送付した。

(18) 20年5月29日、組合は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(19) その後、本件初審審問終結時に至るまで、組合と会社との間では本件団交申入れに係る団交は実施されていない。

第4 当委員会の判断

1 争点1（組合員らに対する業務指示等について）

(1) X4 組合員に対する洗車の作業指示（争点1③）、組合員らに対する洗車と車両点検だけの作業指示（争点1④）、X7 組合員に対するワックス掛けの作業指示（争点1⑤）及びX9 組合員に対する洗車とワックス掛けの作業指示（争点1⑥）について

ア 当委員会も、上記各争点について、会社の行為はいずれも不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

イ 会社は、上記各争点についてはいずれも不当労働行為に該当しないとして、19年12月当時、組合は、再度のストライキを示唆していたことから、会社の経営判断として、組合の組合員らをゴミ収集業務に従事させないこととしたものであり、会社は従業員の労働契約上の義務については免除することができる場所、組合員らに指示した洗車等の業務は普段の仕事の中に含まれるもので、かつ、洗車等の業務に従事するよりゴミ収集業務に従事する方が負担が大きい旨主張する（前記第2の1(1)ア）。

しかしながら、不当労働行為の成否は労働契約上の措置としての当否とは別個の観点から、組合員らに対する洗車等の業務のみの作業指示が不利益取扱いに当たるか否かを検討するものであるから、上記の会社の主張は採用できない。

よって、以下、上記各争点について判断する。

ウ まず、上記各争点について、労組法第7条第1号の不利益が存在するか否かについて検討するに、いずれの争点についても、次のとおり、組合員らに対する差別的なものといえ、不利益は存在する。

(ア) 19年12月上旬ころから、会社は、組合員らを事務所コースに配置し、洗車や車両点検の業務のみを行わせたこと（前記第3の4(1)エ(ア)c）が認められる。組合員らはそれぞれ本来従事していたゴミ収集業務から外され、通常はゴミ収集車に乗務した従業員が行うものである洗車や車両点検（同4(1)エ(ア)a）のみの作業を命じられたもので、本来業務に付随する単純作業のみに従事させられることは、組合員らにとって職務上又は精神上的の不利益な取扱いであると評価できる。

(イ) 19年12月8日、会社は、舞洲ピットから帰社したX4組合員に対し、使用したゴミ収集車を洗車してダンボール収集に行くよう指示し、同組合員は、同日午後、ダンボール収集後、別のゴミ収集車でゴミ収集を行い、車庫に戻って洗車をしたこと（同4(1)エ(イ)a）が認められる。X4組合員は、これまで洗車を行ったのは一日に一度であったこと（同4(1)エ(イ)c）からすると、従前指示されたことのない一日に二度の洗車をさせられたことは、同組合員に対し通常と異なる追加的な作業を負担させ精神的苦痛を与えるものであって不利益な取扱いであるといえる。

(ウ) 19年12月20日、会社は、正社員で事務所コース担当のX7組合員に対し、ワックス掛けを行うよう指示したこと（同4(1)エ(ウ)a）が認められる。通常、正社員のゴミ収集コースの担当者は、ワックス掛けを毎週土曜日に行っていたこと（同4(1)エ(ウ)b）からすると、通常ワックス掛けを行わない木曜日にワックス掛けを

行わされたことは、X7 組合員に対しほかの従業員とは異なる形で追加的な作業を負担させ精神的苦痛を与えるものであって不利益な取扱いであるといえる。

(エ) 20年2月29日午前7時ころ、会社は、正社員で午前4時始業の待機コース担当のX9 組合員に対し、洗車とワックス掛けを行うよう指示したこと(同4(1)エ(エ)a)が認められる。通常、午前4時始業の待機コースにおいては、午前7時ころから午前8時開始の朝礼までの間は休憩を取ることとなっていたこと(同4(1)エ(エ)b)からすると、休憩時間に洗車とワックス掛けを行わされたことは、同組合員に対しほかの従業員とは異なる形で追加的な作業を負担させ精神的苦痛を与えるものであって不利益な取扱いであるといえる。

エ 次に、上記の不利益な取扱いが、組合員らの組合活動等を理由とするものであるか否かについて検討する。

(ア) 上記ウに摘示したとおり、19年12月上旬ころから、会社は、組合員らを事務所コースに配置し、洗車や車両点検の業務のみを行わせた。組合員らの事務所コースへの配置状況をみると、①正社員については、19年10月1日から同年12月3日まではその大半がY2 業務課長及びY6 主任の担当であったが、同月5日以降は組合員が配置されることが多くなり、同月11日から同月29日までは、日曜日を除くほぼ毎日、3名若しくは4名の組合員が担当となったこと、また、20年1月及び2月においても2名から4名の組合員が担当となったが、非組合員で担当となった者はほとんどなかったこと(前記第3の4(1)エ(ア)b~d)、②準社員については、19年12月1日から8日までは組合員は担当となっていなかったが、同月11日からは組合員が配置されるようになり、同月1

7日から同月27日までは3名若しくは4名の組合員が担当となったこと（同4(1)エ(ア)c）からすると、同月5日以降、事務所コースの担当に組合員が配置される割合が極端に高くなっており、この格差は組合所属に由来するものであると認められる。

(イ) 組合員らに対する上記の作業指示の必要性ないし合理性について検討するに、会社は、19年12月当時、組合がストライキを再度同月に実施する可能性を示唆していたことからゴミ収集業務を非組合員のみで遂行した旨主張する（前記第2の1(1)ア）。

この点、Y3 常務は、再審査において提出した陳述書（乙第24号証）において、X10 分会長が、「組合は会社の業務には協力をしない。ストライキについても可能性がある。」と述べた旨陳述しているが、再審査における審問において、「いつか定かじゃありません。」「X10 さんもいたと思います。」「X10 さんが言ったか三役が言ったか知りません。」と述べるなど、同常務の供述は具体性を欠き、曖昧であり、およそ信用するに足りない。そして、そのほかに、同年12月、組合員が、ストライキの実施をほのめかしたり、業務に協力しない旨発言したりしたことを認めるに足りる証拠はない。よって、会社の上記主張は失当である。

そして、洗車や車両点検の作業は、通常、ゴミ収集車に乗った従業員がその車について行っていること（前記第3の4(1)エ(ア)a）からすると、洗車と車両点検のみに従事させることに業務上の必要性があるとはいえない。したがって、会社が、組合員らに洗車や車両点検の業務のみを行わせたことに合理的な理由は認められない。

次に、X4 組合員が使用したゴミ収集車の洗車を指示された際、ほかの車庫にダンボール収集用の車が駐車されていたこと（同4

(1)エ(イ) b) からすると、ダンボール収集用の車を使わず敢えて上記ゴミ収集車を洗車してダンボール収集に行くことの必要性に疑問がある。また、 X 7 組合員がワックス掛けを指示されたのは木曜日であるところ、通常、ワックス掛けは土曜日に行われていたこと(同4(1)エ(ウ) b) からすると、木曜日に敢えてワックス掛けを行うことの必要性に疑問がある。さらに、 X 9 組合員が洗車とワックス掛けを指示された午前7時ころは、午前4時始業の待機コースにおいては通常休憩を取る時間帯であったこと(同4(1)エ(エ) b) からすると、その時間帯に洗車とワックス掛けを行うことの必要性について疑問があるといわざるを得ない。したがって、会社が、 X 4 組合員、 X 7 組合員及び X 9 組合員に対し上記業務指示を行ったことに合理的な理由は認められない。

(ウ) さらに、本件労使関係についてみると、19年4月の X 1 1 組合員の解雇を契機とする分会結成以降、組合と会社は対立関係にあり(同2)、同年10月、組合はストライキを実施したこと(同3(1)オ)、同年12月7日、 Y 3 常務は、組合員に対し、ストライキするような組合は信用できないとして夜中の仕事に行かせない旨発言したこと(同4(2)ア(イ))が認められ、これらからすると、会社は、組合員らのストライキを嫌悪していたものと推認される。

オ 以上からすると、上記業務指示等は、19年4月の分会結成以降、労使対立が続く中で、ストライキという組合の正当な行為を嫌悪し、敢えて必要のない業務指示等を差別的に行ったものと認められ、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

(2) X 1 組合員に対する休憩時間の変更指示(争点1①)、X 2 組合員、X 4 組合員及び X 3 組合員に対する担当コースの変更指示(争点1

②) 並びに X 5 組合員らに対する第 3 倉庫での就労及び昼食指示 (争点 1 ⑦) について

ア 当委員会も、上記各争点について、会社の行為はいずれも不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

イ 組合は、上記各争点についてはいずれも不当労働行為に該当するとして、① (争点 1 ①に関して) X 1 組合員に対する数度にわたる休憩時間の変更指示は、残業手当を請求する組合に対抗して行われたものである旨、② (争点 1 ②に関して) ㊦ Y 3 常務は X 2 組合員の抗議を受けて休憩時間の伸長を撤回したことの報復的措置として、同組合員の翌出勤日に突如不慣れなコースに変更する嫌がらせを行ったものである旨、㊧会社は X 4 組合員の帰宅後に翌日の勤務時間を遅出に変更したものであって、組合員であることを理由とする不利益な取扱いである旨、㊨会社は正社員である X 3 組合員に準社員の仕事をほかに要員がいなかったわけでもないのに命じたのであり、組合員であることを理由とする不利益な取扱いである旨、③ (争点 1 ⑦に関して) それまでは第 3 倉庫で食事をとることはなく、仕事の量も午前中で終わる程度であった上、一緒に仕事を行っていた非組合員は昼休みには全員事務所に戻っており、組合員 4 名のみが組合員であるが故に第 3 倉庫で食事をとるよう命じられたものである旨主張する (前記第 2 の 2 (1))。よって、以下判断する。

ウ 上記各争点に関して、組合員らに対する上記の担当コース変更指示等の必要性ないし合理性について検討する。

(ア) X 1 組合員に対する休憩時間の変更指示 (争点 1 ①) についてみると、① 19 年 10 月 31 日、Y 3 常務は、正社員で午前 3 時始業の待機コース担当の X 1 組合員に対し、1 時間 30 分の休憩を取るよう指示し、同組合員の退社時刻は就業規則上の終業時刻を 5

1分超過したこと（前記第3の4(1)イ(ア))、②同年11月22日、Y3 常務は、午前3時始業の待機コース担当のX1 組合員に対し、2時間の休憩を取るよう指示し、同組合員の退社時刻は就業規則上の終業時刻を45分超過したこと（同4(1)イ(イ))、③同月23日、X1 組合員のタイムカードには休憩時間は30分と手書きで記入されており（同4(1)イ(ウ))、休憩時間が15分短縮されたことが認められる。

上記休憩時間変更指示の必要性等について検討するに、会社の就業規則には、正社員の休憩時間は45分とする旨、業務の都合その他やむを得ない事情により、これを繰り上げ又は繰り下げることがある旨定められていること（同4(1)ア(ア))、待機コースは、欠員の出たコースでのゴミ収集作業若しくは会社が必要に応じ指示した作業を行うものであること（同4(1)ア(イ) a (b) (i)）からすると、就業規則上からみても待機コース自体の作業内容からみても、Y3 常務がX1 組合員に対し、休憩時間を変更するよう指示したこと自体に問題があるとはいえない。

次に、各日の事情についてみると、上記①（同年10月31日）について、X1 組合員は、千里中央のゴミ収集業務後、午前6時半ごろ事務所に戻り、休憩後、臨時仕事を行ったものであるが、臨時仕事は午前8時以降に発生する業務であること（同4(1)ア(イ) c)）からすると、会社は、同組合員に千里中央のゴミ収集後、臨時仕事を行わせるため1時間30分の休憩を取るよう指示したものと推認されること、上記②（同年11月22日）について、同日も千里中央のゴミ収集業務を行ったことから、事務所に戻るのは午前6時半前後と推認され、待機コースでは午前8時の朝礼までの間休憩を取るようになっていたこと（同4(1)エ(エ) b)）からすると、会

社が2時間の休憩を取るよう指示したことが特段不自然であるとはいえず、業務上の都合によるものと推認されること、上記③（同月23日）についても、上記②と同様、休憩時間の変更指示は業務上の都合によるものと推認される上、ほかに休憩時間が規定どおり取得できる作業があったとの事実もうかがわれないことからすると、会社の上記休憩時間変更指示が理由のないものとまではいえない。

したがって、上記休憩時間変更指示は、残業手当を請求する組合に対抗して行われたとする組合の上記主張（イ①）は採用できない。

(イ) X2 組合員、X4 組合員及び X3 組合員に対する担当コースの変更指示（争点1②）について、それぞれ検討する。

(i) X2 組合員に対する担当コースの変更指示についてみると、19年11月22日、待機コースを担当していた正社員である X2 組合員は、Y3 常務がタイムカードに休憩時間を60分と記入したことに対し抗議したこと、同月26日、同常務は、同組合員に対し応援コースを担当するよう指示したこと（同4(1)ウ(ア))が認められる。

上記担当コース変更指示の必要性等について検討するに、①正社員の担当コースは不定期に変更されていたこと（同4(1)ア(ウ)b(b))、②応援コースは月曜日に作業を行うコースであるところ、同月26日は月曜日であったこと（同4(1)ア(イ)a(b)(iii)、(1)ウ(ア)c)、③ X2 組合員は、応援コースでの同じ箇所のごみ収集業務を数か月前に3回程度担当したことがあったこと（同4(1)ウ(ア)c）からすると、会社が同組合員に対し応援コースを担当するよう指示したことが特段不合理であるとはいえない。

また、会社は、通常、応援コースを担当する従業員に当日乗る

ゴミ収集車の番号、得意先、回収する順番や取りにくいゴミの扱い方等を記載した指示書を渡しているところ（同4(1)ア(イ) a (b)(iii)）、同月26日、X2 組合員に対し、通常と同様に当日の業務内容について回収順路等を記載した指示書を示していたこと（同4(1)ウ(ア) c）からすると、会社が同組合員に対し、差別的な取扱いをしたとはいえない。

そうすると、X2 組合員に応援コースを担当するよう指示したことが、Y3 常務に抗議したことに対する報復であるとは認められず、組合の上記主張（イ②㊟）は採用できない。

- (ii) X4 組合員に対する担当コースの変更指示についてみると、準社員である同組合員は、19年12月3日から午前5時30分始業の待機コースを担当していたところ、同月7日勤務終了後、組合員 X15 からの電話で、翌日から午前8時始業の事務所コースの担当となっていることを知ったこと、同月8日、同組合員は Y5 係長に対し、担当コースを連絡なく変更したことについて質問したが同係長は答えなかったこと（同4(1)ウ(イ) b～d）が認められる。

上記担当コース変更指示の必要性等について検討するに、準社員の担当コースは不定期に変更されていたこと、当時、会社は変更指示を概ね前日に行っており、指示の方法は事務所の白板に掲示することにより行っていたこと（同4(1)ア(ウ) b (b)）からすると、X4 組合員に対する担当コースの変更指示は、会社の本人への通知方法が必ずしも適切ではなかったとはいえるものの、口頭で連絡しなかったからといって、殊更通常と異なる差別的な取扱いをしたとまではいえない。

また、同月8日、Y5 係長が X4 組合員の質問に答えなかつ

たことについては、準社員の担当コースの決定及び変更は Y 3 常務が行っていたこと（同 4 (1) ア(ウ) b (b)）からすると、同係長としてはやむを得ない対応といえる。

したがって、上記担当コース変更指示が組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとする組合の上記主張（イ②①）は採用できない。

- (iii) X 3 組合員に対する担当コースの変更指示についてみると、19 年 1 2 月 1 9 日、Y 3 常務は、正社員で事務所コース担当の同組合員に対し、委託業務である岸辺コースのゴミ収集をアルバイト従業員と共に行うよう指示したこと（同 4 (1) ウ(ウ)）が認められる。

上記担当コース変更指示の必要性等について検討するに、会社の指示により、正社員が準社員の業務を担当することもあったこと（同 4 (1) ア(イ) c）、事務所コースは臨時のゴミなどの収集作業がないときは会社が当日指示した作業を行うものであったこと（同 4 (1) ア(イ) a (b) (ii)）からすると、Y 3 常務が、事務所コース担当の X 3 組合員に対し、準社員のコースである岸辺コースを担当するよう指示したこと自体に問題があるとはいえない。

また、同日、準社員で、事務所コース又は待機コースの担当の者が数名いたこと（同 4 (1) ウ(ウ)）は認められるが、その者らの業務経験の程度や岸辺コースを担当した経験の有無等は不明であり、X 3 組合員が共に収集作業を行ったアルバイト従業員 3 名はいずれも業務経験が 1 か月から 3 か月程度であったこと、ほかに正社員が担当すべきコースがあったとの事実もうかがわれなことを考慮すると、Y 3 常務が、上記準社員でなく、X 3 組合員に対し、岸辺コースをアルバイトと共に担当するよう指示

したことが、殊更差別的な指示を行ったものとまではいえない。

したがって、上記担当コース変更指示が組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとする組合の上記主張（イ②㉞）は採用できない。

(ウ) X5 組合員らに対する第3倉庫での就労及び昼食指示（争点1

㉞）についてみると、19年12月18日、Y3 常務は、事務所コース担当の同組合員らに対し、第3倉庫での産業廃棄物の選別作業及び昼食を指示し、同組合員らは、会社工場長、非組合員の従業員5名、アルバイト2名と共に、午前中及び昼食休憩後に第3倉庫で産業廃棄物の選別作業及び解体作業を行ったこと、昼食休憩時、同組合員ら以外の従業員らは小曾根にある営業所に戻ったが、同組合員らは第3倉庫で弁当を食べたこと、従前、午後も第3倉庫での業務を行ったことはなかったこと（同4(1)オ）が認められる。

上記就労指示等の当否について検討するに、X5 組合員らは、Y3 常務の指示により、午前中及び昼食休憩後に第3倉庫で産業廃棄物の選別作業及び解体作業を行ったものである。しかしながら、同日は、X5 組合員らだけではなく、会社工場長、非組合員の従業員5名及びアルバイト2名も、第3倉庫での選別作業を指示され、同人らは、X5 組合員らと同様、昼食休憩後も引き続き第3倉庫において作業を行ったことからすると、Y3 常務が同組合員らに対し第3倉庫での就労を指示したことが、組合員であるが故に殊更差別的な取扱いをしたものとはいえない。

また、Y3 常務は、X5 組合員らに対し、昼食を第3倉庫で取るよう指示したが、同組合員らは弁当の注文はしていなかった（同4(1)オ(ア)）のであるから、営業所に戻らなければならないということはなかったといえる。加えて、第3倉庫と営業所は車で片道2

0分程度の距離があること（同4(1)オ(ア)）からすると、営業所に戻る時間が無駄であるため第3倉庫での昼食を指示したとの会社の主張（前記第2の1(1)イ、初審命令書11頁）に理由がないとはいえない。

他方、X5 組合員ら以外の従業員らは、昼食休憩時、営業所に戻ったことが認められるが、会社では、昼食の弁当をまとめて注文していることから、第3倉庫の作業を専属で担当している者も含め、営業所で昼食を取る者は多く（前記第3の4(1)オ(ア)）（X5 組合員ら以外の従業員が弁当を注文していなかったとの事実もうかがえない。）、X5 組合員らはこれまで午後第3倉庫での業務を行ったことはなかったこと、当日の仕事の量が午前中で終わる程度であったことを認めるに足りる証拠はないことを勘案すると、第3倉庫での昼食指示は、Y3 常務がX5 組合員らのみに対し殊更従前と異なる差別的な取扱いをしたものとまではいえない。

したがって、上記就労指示等は組合員であるが故に命じられたとする組合の上記主張（イ③）は採用できない。

エ 以上のことからすると、X1 組合員に対する休憩時間の変更指示、X2 組合員、X4 組合員及び X3 組合員に対する担当コースの変更指示、X5 組合員らに対する第3倉庫での就労及び昼食指示は、いずれも組合員らの組合活動等を理由とする不利益取扱いであるとはいえず、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

(3) 以上のとおり、組合員らに対する業務指示等（争点1）については、上記（1）判断のとおり、X4 組合員に対する洗車の作業指示（争点1③）、組合員らに対する洗車と車両点検だけの作業指示（争点1④）、X7 組合員に対するワックス掛けの作業指示（争点1⑤）及び X9 組合

員に対する洗車とワックス掛けの作業指示（争点1⑥）は不当労働行為に該当し、上記（2）判断のとおり、X1 組合員に対する休憩時間の変更指示（争点1①）、X2 組合員、X4 組合員及び X3 組合員に対する担当コースの変更指示（争点1②）並びに X5 組合員らに対する第3倉庫での就労及び昼食指示（争点1⑦）は不当労働行為には該当しないとした初審判断は相当である。

2 争点2（19年年末、非組合員に対してのみ「お年玉」の支給を行い、組合員に支給しなかったことについて）

（1）当委員会も、争点2について、会社の行為は不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

（2）会社は、19年年末、組合員に「お年玉」を支給しなかったことは不当労働行為に当たらないとして、同年12月、組合員は会社の業務に協力をしなかったのであるから、組合員に「お年玉」を支給する理由はなかった旨主張する（前記第2の1（2））。

しかしながら、会社は、従前から、準社員に対し「お年玉」として金銭支給を行っており（前記第3の3（4）ウ）、19年においても、12月30日又は同月31日が同年最後の勤務日となる組合員以外の準社員に対し「お年玉」の支給を行ったこと（同3（4）ア）が認められる。また、同月30日及び同月31日に出勤していない準社員に対しては「お年玉」を支給していないところ（同3（4）イ）、この者らが、同月30日又は同月31日に出勤しなかったこと以外に、特段、会社の業務に協力しなかったとの事実を認めるに足りる証拠はない。そうすると、会社は、12月30日又は31日に出勤した者を対象として「お年玉」の支給を行っていたものと推認される。したがって、組合員である準社員が、同月31日に出勤したにもかかわらず「お年玉」を支給されなかったことに合理的な理由はない。よって、会社の上記主張は失当である。

なお、会社は、19年12月上旬ころから組合員らに洗車や車両点検の業務のみを行わせていたものであり（同4(1)エ(ア)c）、このことが不当労働行為に該当することは上記1(1)判断のとおりであるから、組合員らが洗車や車両点検の業務のみに従事していたことをもって「組合員は会社の業務に協力しなかった」などとはいえない。

(3) この時期の労使関係についてみると、19年4月の分会結成以降、組合と会社は、X11 組合員の解雇や準社員の正社員化等をめぐり対立関係にあり（前記第3の2）、同年10月、組合は、ストライキを実施し（同3(1)オ）、同年12月7日、Y3 常務は組合員に対し、ストライキするような組合は信用できない旨発言したこと（同4(2)ア(イ))、また、同月20日、Y3 常務は組合員に対し、組合は許さない旨発言したこと（同4(2)イ）が認められる。

(4) 以上のことからすると、19年年末の「お年玉」の支給は、19年4月の分会結成以降、労使対立が続く中で、ストライキという組合の正当な行為を嫌悪して、見せしめ的に組合員のみに対して「お年玉」を支給しないという不利益な取扱いを行ったもので、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

3 争点3（19.10スト実施後の、①ストライキ期間中に就労した従業員のみに対する特別報酬支給、②組合員に対する冬期賞与の減額支給について）

(1) ストライキ期間中に就労した従業員のみに対する特別報酬支給について（争点3①）

ア 当委員会も、争点3①について、会社の行為は不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

イ 組合は、特別報酬支給は不当労働行為に該当するとして、就労した

非組合員の仕事内容が常時に比べて強化されていたとしても、そのことで一律定額の特別報酬を非組合員全員に支給する合理的理由はなく、5万円もの金員を特別支給した真の理由は、ストライキに参加せず就労したことへの報償というほかなく、支配介入及び不利益取扱いに当たることは明らかである旨主張する（前記第2の2(3)ア）。よって、以下判断する。

ウ 19.10スト期間中に就労した従業員の業務負担の程度及び特別報酬の金額の相当性について検討する。

(ア) 会社は、①19.10スト終了後の19年10月25日、19.10スト期間中に就労した従業員に対し、特別報酬として5万円を支給したこと（前記第3の3(3)ウ(ア))、②20年2月13日に行われた第8回団交において、特別報酬について、「非組合員の職務は通常の業務を超える負担を頂いたということに関して、会社の感謝の意を示すものとして支給した」旨発言したこと（同3(3)ウ(イ))が認められる。

(イ) まず、19.10スト期間中に就労した従業員の業務の負担の程度について検討する。19.10スト当時、通常のゴミ収集の要員は正社員24名、準社員31名、アルバイト11名の合計66名であったところ、正社員11名、準社員13名の分会員が19.10ストに参加したこと（同3(3)イ(ア)(イ))により、19.10スト期間中のゴミ収集の要員は、正社員13名、準社員18名、アルバイト11名の合計42名となった。各ゴミ収集コースの体制をみると、正社員の収集コースにおいては、19.10スト開始前は21名ないし23名の体制であったところ、19.10スト期間中は概ね13名で業務を行ったこと（同3(3)イ(ア))、準社員の収集コースにおいては、19.10スト開始前は30名ないし35名の体制であったとこ

ろ、19.10スト期間中は25名ないし29名で業務を行ったこと（同3(3)イ(イ)）が認められる。そうすると、19.10スト期間中は、組合員を除くほぼ全ての者が勤務に就いていることになるから、同期間中に就労した従業員は、ほとんど公休を取ることなくゴミ収集作業に従事していたことが推認できる。

また、19.10スト期間中、通常行われているやりじまいの慣行は行われず、担当の収集作業が終了するとほかのコースの応援に行くよう会社から指示されていたこと、19.10スト初日には公休であった者が電話で呼出しを受けたこともあったこと（同3(3)イ(ウ)）、19.10ストは、当初、終了の時期が不明な状態で開始し、その期間は結局10日間に及んだこと（同3(1)オカ）が認められ、これらからすると、19.10スト期間中に就労した従業員の就労の状況は、通常に比して肉体的・精神的にかなり負担が大きいものであったことが推認できる。

(ウ) 次に、特別報酬の金額の相当性について検討すると、19.10スト期間中に就労した従業員に対し一律に支給された5万円という額は、会社における従業員の月収が約25万円から約33万円程度であったこと（同3(3)ウ(ア)）からすると必ずしも少額とはいえない。しかしながら、通常より長い勤務時間就労したことや公休中の呼出し等が発生したことに対し、特段、残業手当の支給や特別な措置なども行われていないことからすると、同期間中就労した従業員の負担増大に対する代償として、上記の金額は相当と認められる範囲内であるといえる。

なお、組合は、一律定額の特別報酬を支給する合理的理由はない旨主張するが、19.10スト期間中は全員、ゴミの収集作業に従事したこと（同3(3)イ(ウ)）からすると、同期間中に就労した従業

員の業務負担の過重の程度に大きな差があるとは考えられず、対象者に対し同一の額を支給したことをもって不合理であるとまではいえない。よって、組合の上記主張は失当である。

エ 以上のことからすると、19.10スト期間中に就労した従業員には、通常に比して大きな肉体的・精神的負担がかかっていたといえるのであるから、会社がこのような従業員の負担増大に対する報酬として、特別報酬を支給したことには合理的理由があるといえる。また、支給対象者は19.10スト期間中に就労した従業員であり、支給額も相応と認められる範囲内である。さらに、会社が19.10スト終了以前に特別報酬の支給を予告したり、示唆したりした事実がうかがわれないことからすると、特別報酬の支給は、会社がこれを支給することにより今後の組合のストライキを抑止する意図をもって行ったものとはいえない。

よって、19.10ストに参加した組合員に特別報酬が支給されなかったのは、19.10スト期間中、通常業務を超える作業に従事しなかったことを理由とするものであって、これが組合員の組合活動等を嫌悪してなされた不利益取扱いや組合の弱体化を企図した支配介入であるとまではいえない。したがって、ストライキ期間中に就労した従業員のみに対する特別報酬支給は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当であり、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たらない。

(2) 組合員に対する冬期賞与の減額支給について (争点3②)

ア 当委員会も、争点3②について、会社の行為は不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

イ 会社は、賞与の減額支給は不当労働行為に当たらないとし、賞与の減額措置は、前日の午後5時までに届出がなかった欠勤であったが故

のものであり、賞与計算についてのルールを適用したにすぎない旨主張する（前記第2の1(3)イ）。よって、以下判断する。

ウ 本件の賞与の減額支給の相当性について検討する。

(ア) ①会社は、賞与額決定の基準としてプラスポイントとマイナスポイントの率を定めており、マイナスポイントには「緊急公休」等の項目があること、②「緊急公休」とは、従業員が当日の始業時刻直前に休暇の連絡をした場合に適用される項目であり、1回目が20%減、2回目が25%減で合計45%減、3回目が25%減で合計70%減と定められていたこと、③19年12月14日、会社は、冬期賞与の支給に当たり、X9 組合員ら11名に対し、19.10スト開始日の同年10月6日につき「緊急公休」の項目を適用し、その結果、X9 組合員、X6 組合員及び X2 組合員については45%の、組合員 X12 ら8名については20%の減額支給となったこと（前記第3の3(3)エ(イ)(ウ))が認められる。

(イ) 確かに、組合が19年10月6日午前2時45分にストライキを通告し、同日午前3時からストライキを開始したこと（同3(1)オ)からすると、ストライキの初日については、形式的には「当日の始業時刻直前に休暇の連絡をした場合」との「緊急公休」の適用条件に合致するともいえる。

しかしながら、会社の就業規則及び「ポイント制度点数率表」には、ストライキによる欠勤を「緊急公休」として扱うとの定めはなく、会社においてそのような取決めもなかったこと（同3(3)エ(イ))、組合と会社の間においてストライキによる欠勤を「緊急公休」として扱うか否かについて合意や慣行が成立していたとの事実もうかがわれないことからすると、組合のストライキ開始日について「緊急公休」を適用し、その減額率をそのまま適用することは合

理性に乏しい。

(ウ) また、通常、「緊急公休」を適用する場合は有給休暇の扱いであり、賃金は減額されないものであるところ（同3(3)エ(イ))、会社は、19.10ストを行った組合員の19年10月の賃金を19.10スト期間中の欠勤分について減額して支給した（同3(3)エ(ウ)) のであるから、通常の「緊急公休」とは異なる取扱いをしているものといえる。

(エ) さらに、上記(ア)のとおり、会社が、組合員11名に対し19.10スト開始日につき「緊急公休」の項目を適用した結果、組合員らの冬期賞与は20%若しくは45%もの減額支給となったものであり、始業直前でない場合の欠勤については「緊急公休(前日)」の項目が設けられており、1回目は適用なし、2回目は10%減と定められていたこと（同3(3)エ(イ)) からすると、その減額率は相当大きいといえる。

他方、組合は、①19年9月21日に行われた第7回団交において、同年8月27日付け争議予告通知を撤回したわけではない旨述べ（同2(16))、②同年10月1日から交通法規の遵守及び残業命令の拒否等の活動を開始し（同3(1)イ）、③同月1日及び同月4日以降、連日にわたり団交申入れを行ったが、会社はこれに応じなかった（同3(1)イエ）。このような状況からすると、会社が団交申入れに応じないままであれば組合がストライキを行うことは予想不可能とはいえない状況において、「緊急公休(前日)」でなく、賞与額決定の基準となる項目の中でも事故の次に高い減額率である「緊急公休」の項目を、上記(イ)のとおりそのような取決めや慣行がないにもかかわらず適用したことは相当とはいえない。

(オ) したがって、会社が、組合員に対しストライキ開始日につき「緊

急公休」を適用して冬期賞与を20%及び45%もの減額支給したことに合理的な理由はない。よって、会社の上記主張は採用できない。

エ そして、この時期の労使関係についてみると、19.10スト後の19年12月7日、Y3 常務は、組合員に対し、組合の執行委員に「いつでもかかって来い、なんやったら後ろから刺したるか」と言っておけとの発言やストライキするような組合は信用できないとの発言をしたこと（前記第3の4(2)ア）が認められる。

オ 以上のことからすると、19年冬期賞与の減額支給は、組合員の組合活動を嫌悪し、取決めや慣行がないにもかかわらず敢えてストライキ開始日につき「緊急公休」を適用することによって、組合員に対し賞与の大幅な減額という多大な経済的不利益を課すもので、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

4 争点4（19年12月7日及び同月20日の会社取締役の発言について）

(1) 19年12月7日の会社取締役の発言について（争点4①）

ア 当委員会も、争点4①について、会社取締役の発言は不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

イ 会社は、19年12月7日に Y3 常務が X3 組合員に対し発言したとする初審認定事実については否認する旨主張する（前記第2の1(4)）。

しかしながら、X3 組合員は、初審大阪府労委に提出した報告書（甲第56号証）及び陳述書（甲第74号証）において、① Y3 常務に呼ばれたときの状況について、「この日は、前日までと同じように、乗務ローテーションまでを書き終わり、無線番をしていると、4時ごろ、食堂にいた常務に呼ばれた」旨、② Y3 常務とのやり取りにつ

いて、「常務が、『ま～座り～や』と言ったので、着席しました。すると常務が、『連帯は儲かってるんか。どう考えてもそんなに儲かってるように思われへんねんけどなー』等、以下前記第3の4(2)ア記載のとおり発言がなされた旨、また、③「午前4時半ころ収集に出発し、7時半ころ帰ってきて食堂で休憩中、また常務がやってきて、私に、『ストライキするような組合は信用でけへん。これからは、夜中の仕事には行かせへんからな。』と言いました。」旨述べている。これら X3 組合員の陳述内容は、当日の Y3 常務とのやり取りの状況について、順序を追って具体的に描写しており、その内容も明確である。そして、初審における審問においても、同報告書及び陳述書の内容に沿う証言をしており、曖昧なところはない。

他方、Y3 常務は、再審査において提出した陳述書（乙第24号証）において、「X3 君に対する発言については記憶はありません。そのようなことは言っていないと思います。」と述べているが、再審査における審問において、「記憶がありません。」「いま、この時点では覚えていないと。」「そんな言うたかなというのがいまの記憶ですね。」などと述べるのみで、初審認定事実のうちどの部分については発言していない等と指摘することもないなど、何ら具体的でなく、上記 X3 組合員の報告書及び陳述書と比較すると信用するに足りないといえる。

よって、19年12月7日の Y3 常務の X3 組合員に対する発言については、前記第3の4(2)アに認定したとおりであり、会社の上記主張は採用できない。

ウ そこで、上記発言が支配介入に当たるか否かについて検討する。

Y3 常務が、①組合について、「儲からんのに、あんなんして、あほみたいやなー」、②組合の執行委員について、「だいたいあの、執行委員ってなんやねん、えらそうに、もの言いやがって」「X16 いう

んか、あの眼鏡チビは一、あいつにおうたら言うとか、眼鏡チビいつでもかかって来い、なんやったら後ろから刺したろかってな」などの言動（前記第3の4(2)ア(ア)）は、組合の活動を非難し（上記①）かつ攻撃的趣旨を含むもの（上記②）で、組合に対する誹謗中傷であるといえる。また、上記発言は、午前4時ころ、無線番をしていた X3 組合員を食堂に呼んでなされたものであることからしても、組合員を威圧するものといえる。さらに、③ Y3 常務が、午前7時半ころ、食堂で休憩を取っていた X3 組合員に対し、「これからは、夜中の仕事には行かせへんからな」と述べたこと（同4(2)ア(イ)）についても、不利益を示唆することによって組合員を威圧するものといえる。

エ 上記のとおりであるから、19年12月7日の Y3 常務の発言は、組合に対する誹謗中傷、かつ、組合員を威圧するものであり、組合の弱体化を企図した支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

(2) 19年12月20日の Y3 常務の X8 組合員に対する発言（争点4②）

ア 当委員会も、争点4②について、会社取締役の発言は不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

イ 会社は、19年12月20日に Y3 常務が X8 組合員に対し発言をした背景には、組合の必ずしも正当とはいえない組合活動がある旨主張する（前記第2の1(4)）。

ウ そこで、19年12月20日の Y3 常務の X8 組合員に対する発言内容についてみると、「組合は絶対に許さん。」「最初は少人数でやっていた、今より売上げもよかった。しかし、今は、焼却費も上がってるし委託事業もそんなに儲けがない。縮小して昔のようにする。来年見とってみい。」「組合員が足を踏まれたいうのも、俺は踏んでな

い。・・・自分でトンカチで足たたいて、組合に関係のある病院で診断書出してもうてるんや。」「連帯の奴らは散弾銃で撃ってやる。後ろから刺してやる。覚えとけ。」などと述べたこと（前記第3の4(2)イ）が認められる。

上記のうち、「組合員が足を踏まれたというのも、俺は踏んでない。・・・自分でトンカチで足たたいて、組合に関係のある病院で診断書出してもうてるんや。」との発言は組合を非難するものであり、また、「縮小して昔のようにする。来年見とってみい。」「連帯の奴らは散弾銃で撃ってやる。後ろから刺してやる。覚えとけ。」との発言は、暴力的発言といわざるを得ないものであって、業務全体の監督指導を行う（同4(1)ア(ウ)b(a)）常務取締役と一従業員という関係の下で、組合員を威圧し、組合活動を萎縮させる意図をもって行われたものといえる。よって、会社の上記主張は採用できない。

エ 上記のとおりであるから、19年12月20日のY3常務の発言は、組合を非難し、組合員を威圧するものであり、組合の弱体化を企図した支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。したがって、この点に関する初審判断は相当である。

5 争点5（本件団交申入れに対する会社の対応について）

- (1) 当委員会も、争点5について、本件団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、以下のとおりである。
- (2) 組合は、本件団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為に該当するとして、会社の各行為について、20年1月21日付け団交申入れに対し追加説明を求めるとして団交期日を設定しようとし、同月31日付け団交申入れ後行われた第8回団交においては平行線に終始し、同年3月12日付け及び同年4月5日付け団交申入れに対し従来どおりの開

催場所・出席メンバーを求めるなどして団交を拒否しているもので、会社が本件団交申入れを拒否したことに正当な理由はない旨主張する（前記第2の2(5)アウ）。よって、以下判断する。

(3) 20年1月21日付け団交申入れに対する会社の対応について

組合は、20年1月21日付けで、準社員を正社員にするに当たっての条件整備等を協議事項とする団交申入れを行った。

これに対し、会社は、同月23日付け回答書により、追加説明を求めるとして、準社員の正社員化については応じられない旨、一時金に関する差別的取扱い廃止については「差別的な取扱い」が正社員と準社員の労働条件の相違であるとすれば上記と同様である旨、謝罪要求については謝罪する理由があると考えていない旨回答した（前記第3の5(1)(2)）。そこで、会社の対応の当否について検討する。

ア (ア) 準社員の正社員化について、会社は、第2回団交ないし第5回団交において、会社経営上、準社員を正社員として扱うことはできない旨回答したが（前記第3の2(5)～(8)）、組合はその後「準社員の身分・労働条件の正社員との同等化」を要求し続けており（同3(1)イエ）、この問題については交渉が進展せず、膠着状態にあったと認められるところ、組合が申し入れた協議事項は「準社員を正社員にするにあたっての条件整備の協議すること」となっており、正社員化を前提としているような表現となっていることから、会社が「準社員を正社員にする」との認識はしていないとして追加説明を求めても理由がないとはいえない。

(イ) 19年夏期一時金及び冬期一時金における差別的な取扱い廃止について、会社は、19年7月12日の第4回団交において、準社員への賞与は支給できない旨説明していること（同2(7)）、上記(ア)のとおり準社員を正社員として扱うことはできない旨再三回答して

いることからすると、夏期一時金及び冬期一時金における「差別的な取扱い」が何を意味するか補足説明を求めた上、それが正社員と準社員の労働条件の相違であるとすれば準社員の正社員化要求に関する回答内容と同様である旨回答したことが特段不合理であるとはいえない。

(ウ) この間の不当労働行為と Y3 常務が起こした事故に関する謝罪の要求について、会社は、謝罪する理由はないと考えているとのことであるから、組合が主張する「不当労働行為」の事実について追加説明を求めたからといって、会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

イ また、会社は、既に決裂した事項以外の件について団交で交渉すべき内容であるときには当然団交に応ずるとした上で、追加説明を求めていること（同5(2)）からすると、20年1月21日付け団交申入れ記載の事項については団交に応ずることを前提に追加説明を求めたものと推認でき、実際に、その後、団交が開催されている（同5(5)）。

ウ これらのことからすると、上記の会社の対応をもって、追加説明を求めるとして団交期日を設定しようとしなかったとはいえない。よって、組合の上記主張は採用できない。

(4) 20年1月31日付け団交申入れ後の会社の対応について

組合は、20年1月31日付けで、①19.9.7協定書の遵守、②組合事務所の貸与、③組合員に対する特別報酬の支給、④19年12月末日に勤務した組合員以外の従業員に支給した弁当代相当分の組合員への支給、⑤同年9月26日付け内容証明郵便の早期履行と謝罪を要求項目とする団交申入れを行い、これに対し、20年2月13日に第8回団交が行われた（前記第3の5(4)(5)）。そこで、会社の対応の当否につい

て検討する。

ア 第8回団交において、会社は、①準社員の正社員化について、正社員と準社員では担当業務や雇用条件の内容も全く異なり、均等に扱うことはできない旨、正社員に登用する場合の判断基準は、40歳までの者を対象に勤務態度や俊敏性等から適性能力の有無を判断している旨、②19.9.7協定書については遵守しているつもりである旨、従業員の過半数代表の同意を得て就業規則の変更届を提出したもので、分会にはY4業務課長を通じて内容を伝えた旨述べ、これに対し、組合が、これまで組合との合意なくして労働条件が変更されたものについては回復も含めて検討してほしい旨求めたところ、会社は次回の団交で回答する旨述べた（前記第3の5(5)アイ）。

また、会社は、③組合事務所の貸与について、社宅の一部を貸与できるほどの信頼関係は現時点ではない旨、④特別報酬について、19.10スト期間中に勤務した非組合員の通常の業務を超える負担に対し感謝の意を示すものとして支給したもので、組合員に支払う意思はない旨、⑤弁当代相当分について、19年12月末日に勤務した組合員に対し支給する旨述べた（同5(5)ウ～オ）。さらに、⑥同年9月26日付け内容証明郵便の履行要求について、会社は、具体的に内容を説明するよう求め、次回団交で再度協議することとしたこと（同5(5)カ）が認められる。

イ これらからすると、会社は、約1時間半にわたる交渉の中で、各要求事項について、基本的には組合の要求に対し譲歩できないまでも、組合の質問に対して具体的な回答や説明を行ったり、回答できないことについては次回再度協議するとするなどしており、相応の協議がなされているといえる。そして、準社員の正社員化要求や組合事務所の貸与要求については、会社は従前の団交においても要求に応じられな

い旨再三回答しており、これらについての労使の主張は対立したまま膠着状態にあったといえることも併せると、弁当代相当分の支給以外に合意に至らなかったからといって、ほかの要求事項に関する話合いが平行線になったことが会社の不誠実な対応によると評価することはできない。よって、組合の上記主張は採用できない。

(5) 20年3月12日付け団交申入れ及び同年4月5日付け団交申入れに対する会社の対応について

ア (ア) 組合は、20年3月12日付け及び同年4月5日付けで、開催場所をユニオン会館とし、Y1社長の出席を求める内容の団交申入れを行った(前記第3の5(10))。これに対し、会社は、20年3月13日付けで、団交の開催場所については、会社の負担で第三の場所で行うことは既に実績があり、会社代表者の自宅等に多人数で実力行使に訴えるような組合の事務所では交渉は成り立たないと考えられ、これまでどおりの場所・方法によるのであれば、すぐにでも日程調整に入る旨、交渉メンバーは従前のおりとする旨回答したこと(同5(11))が認められる。そこで、会社の対応の当否について検討する。

(イ) 団交の開催場所については、これまでの団交は第三の場所で行われており(同2(3)(16)、5(5))、第三の場所で行うことに特段支障が生じていたとの事実もうかがわれないことからすると、会社が従前どおりの開催場所を求めたことが不合理であるとはいえない。また、街宣行為禁止仮処分申立事件が係属中であり(同3(2)ア)、本件団交申入れ後においても、20年3月7日に約50名から60名の、同月10日及び11日に約20名から30名の組合員が社長自宅前でシュプレヒコールを行ったこと(同5(9))からすると、会社が、組合の要求するユニオン会館で団交を開催することに抵抗を感じたとしても無理はない。

(ウ) 団交出席者については、本件団交申入れ以前から組合は Y 1 社長の出席を求めている。しかしながら、団交の出席者は当事者が自主的に定めるものであるところ、①会社側の交渉担当者である Y 3 常務は業務全体の監督指導を行う管理者であり（同 4 (1)ア(ウ) b (a))、労働組合対応の担当者であったこと（同 4 (1)ア(ウ) c)、②会社は、交渉担当者は決定権を与えられて出席しており問題ない旨繰り返し述べていたこと（同 2 (6)(10))、③本件団交申入れに係る第 8 回団交においても、上記(4)イで判断したとおり、交渉担当者は組合の質問に対して具体的な回答や説明を行っていることから、会社が今回も組合の社長出席要求に応じず、団交出席者は従前のおりと回答したことが特段不合理とはいえない。

イ 組合は、20 年 4 月 5 日付けで、同月 11 日までの日時の調整を求めて団交申入れを行った（同 5 (15)）。これに対し、会社は、同月 8 日付けで、団交開催についてはやぶさかではないが、交渉担当者が同月 15 日まで海外出張のため、同月 11 日までの日程調整は不可能である旨回答しており（同 5 (16))、日程調整に応じられない理由及び可能になる時期を明確にして回答しているのであるから、会社の対応が不誠実とはいえない。

ウ これらのことからすると、団交の開催場所、出席者及び日程調整に関する上記の会社の対応をもって、会社が団交を拒否しているとまでとはいえない。よって、組合の上記主張は採用できない。

(6) なお、組合は、準社員の正社員化要求等 6 項目について更なる交渉が必要であるとして、前記第 2 の 2 (5)イのとおり主張する。

ア 各要求事項に関する交渉の状況をみると、次のことが認められる。

(ア) 準社員の正社員化要求について、会社は、①本件団交申入れ前の第 2 回団交ないし第 5 回団交において、会社経営上、準社員を正社

員として扱うことはできない旨述べたこと（前記第3の2(5)～(8))、②20年1月23日付け回答書により、準社員を正社員として扱うことはできない旨回答済みであり、組合が正社員化を前提として考えているのであれば会社は了解していない旨回答したこと（同5(2))、③同年2月13日の第8回団交において、準社員を正社員と均等に扱うことはできない旨述べた上、準社員を正社員に登用する場合の判断基準について回答したこと（同5(5)ア）。

(イ) 一時金の差別的取扱い及び特別報酬支給について、会社は、①本件団交申入れ前の第4回団交において、準社員への賞与は従前から支給しておらず会社の業績が上向きでないので支給できない旨述べたこと（同2(7))、②20年1月23日付け回答書により、準社員と正社員を同等に扱うことはできない旨回答したこと（同5(2))、③同年2月13日の第8回団交において、特別報酬は、19.10スト期間中の非組合員の通常を超える負担に対し感謝の意を示すものとして支給したものであり組合員に支払う意思はない旨回答したこと（同5(5)エ）。

(ウ) 組合事務所貸与要求について、会社は、①本件団交申入れ前の第1回団交において、事務所を貸与する考えはないが、分会が会社施設を利用したい場合にその都度申請し必要に応じ許可する旨、第5回団交において、事務所の貸与については拒否する旨述べたこと（同2(3)(8))、②20年2月13日の第8回団交において、会社の社宅の一部を貸与できるほどの信頼関係がないとして事務所を貸与しない旨述べたこと（同5(5)ウ）。

(エ) 未払残業手当支払要求について、会社は、①本件団交申入れ前の第6回団交において、未払残業手当の額は計算中であり、取り急ぎ2万円ずつ支払う旨述べたこと（同2(10))、②19年8月17日、

手当の一部として上記金員を支払う旨組合に連絡したこと（同2(11)）、③同年10月3日、大阪府労委に対し、「残業代の計算方法」等を調整事項とするあっせんを申請し、同労委においてあっせんが行われていたこと（同3(1)ウ、5(6))、③20年2月13日の第8回団交において、組合が1か月の平均所定労働時間の提示とタイムカード及び賃金明細書の開示を求めたのに対し、可能な範囲で対応する旨述べたこと（同5(5)キ）。

(オ) 春闘要求について、会社は、20年3月13日付け回答書により、意味の分かるものを出すよう求めたこと（同5(11)）。

(カ) 謝罪要求について、会社は、①本件団交申入れ前の第6回団交において、仕事の話をしただけであり恫喝や圧力は加えていない旨述べたこと（同2(10)）、②20年1月23日付け回答書により、不当労働行為を理由として謝罪する理由があると考えていない旨回答したこと（同5(2)）。

イ そこで、会社の対応の当否について検討する。

(ア) 上記アからすると、①準社員の正社員化要求、②一時金の差別的取扱い及び特別報酬支給、③組合事務所貸与要求及び④謝罪要求については、会社は、組合の要求に応じられないまでも、会社としての考え方、応じられない理由を具体的に説明しているものといえる。しかしながら、相互に譲歩の意思が見られず、組合と会社の主張は平行線のまま行き詰まりの状態になったことがうかがえ、歩み寄りの余地はないといわざるを得ない。

(イ) 他方、会社は、⑤未払残業手当支払要求について、第8回団交において、1か月の平均所定労働時間等の開示要求に対し可能な範囲で対応する旨述べたこと、⑥春闘要求について、組合に説明を求めたのみでその後交渉は行われていないことからすると、これらにつ

いては引き続き協議する必要があるといえるが、会社は、20年4月8日付け「回答書」により、団交開催についてはやぶさかではない旨回答していること（同5(16)）からすると、一応団交に応じる姿勢を示しているといえる。

また、会社が、交渉メンバー及び団交場所を従前のおりとすることを求めたのに対し、組合は、「団交の日程や会場は事前に調整すれば済む」と回答していること（同5(16)(17)）からすると、結局、本件団交申入れについては、交渉メンバー及び開催場所について折り合いがつかず日程調整に至らなかったものと推認され、上記(5)ウ判断のおり、交渉メンバー及び開催場所に関する会社の主張が特段不合理なものとはいえないことを考慮すると、会社が組合の20年4月9日付け通知書に対し回答しなかったことは適切とはいえないにしても、このことをもって正当な理由なく団交拒否を行ったとまではいえない。よって、組合の上記主張は採用できない。

(7) 上記のおりであるから、本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

6 結論

以上に判断したとおり、争点1ないし争点5に関する初審判断はいずれも相当であり、また、初審命令主文は、本件不当労働行為による被害の救済を図り将来の労使関係の安定化を図るために適切な救済方法であると認められる。

以上のおりであるので、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員

会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年10月19日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ㊟