

命 令 書

大阪市港区

申立人 Q
代表者 支部委員長 D

大阪府四條畷市

被申立人 R
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成22年(不)第79号事件について、当委員会は、平成24年3月28日及び同年4月11日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 謝罪文の掲示
- 2 組合員1名に対する労使合意した額での給与の支払

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、労働委員会でのあっせん合意に反して申立人組合員1名の賃金を引き下げ、また、この賃金引下げを議題とする団体交渉において、実質的な交渉を行わなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 R (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府内及び奈良県内に工場を、京都府内に最終処分場を置き、産業廃棄物収集運搬業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。

イ 申立人 Q (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に関西地区の建設関連労働者で組織された労働組合であって、その組合員数は、本件審問終結時約900名である。なお、組合には、会社で勤務する従業員で構成される S (以下「分会」という。)が存在する。

(2) 申立てに至る経過について

ア 平成16年5月17日、会社は、組合の組合員 F (以下「F 組合員」という。)を、運転手勤務から会社の奈良県生駒市内の工場(以下「生駒工場」という。)勤務に配置転換した。(甲15、甲16、証人 F 、証人 G)

イ 平成16年6月14日、組合は、当委員会に対し、使用者を会社とし、F 組合員を廃棄物運搬業務に復職させること並びに F 組合員の賃金及び労働条件を元に戻すこと等を調整事項とするあっせん(以下「16(調)27号事件」という。)を申請した。(甲8、甲15)

ウ 平成16年11月9日、当委員会において、16(調)27号事件のあっせん(以下「16.11.9あっせん」という。)が行われた。16.11.9あっせんにおいて、当委員会は、組合と会社が、① F 組合員を同年5月17日付けで生駒工場へ事務職員として配置転換することに合意すること、② F 組合員の日給(所定労働時間、8時間)について、同年11月10日から1万円であることを確認すること、③今後、F 組合員の労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図ることを、再度確認すること、などを内容とするあっせん案(以下「16.11.9あっせん案」という。)を提示し、組合及び会社は、16.11.9あっせん案を受諾した。(甲2、甲15、乙32、証人 H 、証人 F)

エ 平成22年5月12日、会社は、生駒工場で勤務する従業員らに対し、生駒工場の営業時間を午前8時から午後5時30分までに変更する旨述べた。(甲16、証人 F)

オ 平成22年5月17日、会社は、生駒工場の営業時間について、午前7時から午後6時までのものを午前8時から午後5時30分までに変更した(以下、この営業時間変更を「本件営業時間変更」という。)(甲16、乙32、証人 F 、当事者 D)

カ 平成22年5月19日、同年6月23日、同年7月21日、同年8月26日、同年9月29日及び同年11月11日、組合と会社は、団体交渉(以下、団体交渉のことを「団交」といい、それぞれの団交を「22.5.19団交」、「22.6.23団交」、「22.7.21団交」、「22.8.26団交」、「22.9.29団交」、「22.11.11団交」という。また、これら6回の団交を併せて「本件一連の団交」という。)を行った。本件一連の団交には、会社側から総務部係長 G (以下「G 係長」という。)及び同 J (以

下「 J 係長」という。)が出席した。

(甲4、乙19、乙20、乙21、乙22、乙23、乙24)

キ 平成22年12月10日、組合は、当委員会に対し、謝罪文の掲示及び F 組合員の月額賃金手取30万円以上の支払を、請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

ク 平成23年4月12日及び同年6月22日、組合と会社は、団交(以下、それぞれ「23.4.12団交」、「23.6.22団交」という。)を行った。23.4.12団交及び23.6.22団交には、会社側から専務取締役 K (以下「 K 専務」という。)、G係長及び J 係長が出席した。

(甲13、乙29、乙30、乙31)

第3 争 点

1 平成22年5月19日、同年6月23日、同年7月21日、同年8月26日、同年9月29日及び同年11月11日の団交における会社の対応は不誠実であったといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成22年3月8日、組合は、会社に対し、春闘要求書を提出し、併せて、会社が予定していた就業規則改定についての説明を要求した。これに対し、会社は、組合が就業規則変更不同意のため、組合員には就業規則変更の効果は及ぼさない旨言明し、その後、組合員には一部旧就業規則の規定を適用している。

ところが、平成22年5月12日、会社は突然、 F 組合員に対し、生駒工場の営業時間を変更する旨告げ、同月17日から同人に対して新しい営業時間を強行実施した。22.5.19団交において、会社が、就業規則の改定に合わせて生駒工場の営業時間を変更した旨述べたため、組合は、 F 組合員の残業が減少し、賃金が大幅に下がることについて労使協議を要求し、以後、22.11.11団交まで、計6回の団交を行った。

イ 団交における会社の基本的態度は、① F 組合員の残業時間が減少して賃金が減額になるのは本件営業時間変更によるもので、生駒工場の営業時間の短縮は会社の専権事項である、②16(調)27号事件のあっせんにおいて残業の保障は合意していない、というものであり、会社は、 F 組合員の賃金に係る組合からの提案についての協議に応じようとしなかった。

組合は、会社の経営悪化という説明に対して、幾度となく、団交において損益計算書の提出を要求してきたが、会社から提供される資料は、交渉当時の会社の経営状況を判断する上で時期遅れの1年前の損益計算書であった。このような資料では、会社の現状の経営状況を把握できないことは明らかである。また、組合は、会社から提供される損益計算書と売上高だけでは、会社の現状の経営状況を

把握できないことから、経費や粗利など会社の現状の経営状況を把握できる資料の提供を G 係長らに求めたが、提供されることはなかった。

さらに、G 係長は、16. 11. 9 あっせん案について、どのような内容のあっせん案を会社が受諾したかどうかを把握していない状況で団交に臨んでいる上、利益などについて口頭で説明できないのかとの組合の問いに対して、持ち帰らないとわからない旨答えている。また、G 係長は、団交の場において、売上高以外の資料を求める組合に対して、一時金が支払われない限り、資料を提出しても組合は納得しないと思う旨述べており、交渉担当者として誠実に団交に臨もうという意識すらない。

これらの事実は、同人らの団交における不誠実な対応を示すものである。

ウ また、本件一連の団交のいずれにおいても、会社側の団交担当者は、総務部係長職にある G 係長及び J 係長であり、F 組合員の労働条件について交渉し決定する権限を有する者ではない。

この点、会社は、組合から G 係長らの交渉権限について抗議がなかったこと及び団交において組合が G 係長らを会社の代表であると認容する発言を行っていることを根拠に、組合が G 係長らを会社の交渉担当者として認容していた旨主張するが、そのような事実はない。

まず、組合は、G 係長らから十分な回答がなされないことが度々あったことから、十分に説明できる責任ある立場の人を団交に出席させるように常に要求してきたものである。特に、就業規則の変更の際の労働者代表に経理係長 L (以下「L 係長」という。) が選ばれた際には、G 係長らの役職が係長であることを指摘して、係長職より上級で管理監督者の立場にある人の団交の出席を要求している。

また、会社が、組合が G 係長らを会社の代表として認容したのもであると主張する組合書記長 M (以下「M 書記長」という。) の団交における発言は、G 係長の不誠実な対応に対して、批判的に発言したものであることが明らかである。

このように、交渉事項の決定権限を持つ者を団交に出席させない会社の対応は、誠実交渉義務に違反するものである。

エ 以上のとおり、本件一連の団交における会社の対応は、①実質的な協議に応じようとしなかったものであったこと、②決定権限を持ち、組合からの質問等に対して的確に回答できる者を出席させないものであったこと、の2点において、不誠実なものであったことから、誠実交渉義務に違反する不当労働行為である。

オ なお、会社は、23. 4. 12 団交及び23. 6. 22 団交に K 専務が出席し、本件営業時

間変更に伴う F 組合員の残業代の減額について再度説明・協議しており、不誠実団交に関して組合に被救済利益はない旨主張する。しかし、仮にこれら団交が不誠実団交と評価されないものであったとしても、それは組合が本件申立てを行ったことにより改善されたにすぎず、本件一連の団交における会社の対応が不誠実であったという事実が治癒されるものではないから、過去の団交が不誠実団交であったことを当委員会において明らかにし、「ポスト・ノーティス」を命じる必要があることは明らかであり、組合の被救済利益が失われることはない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、本件一連の団交において、会社の、本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金変更について一切協議に応じようとしめない対応及び決定権限を持つ者を出席させない対応が誠実交渉義務に違反する旨主張する。しかし、会社は、本件一連の団交において、①本件営業時間変更の必要性について、組合に対し、資料やグラフ等を示して十分な説明及び協議を行ったこと、②会社側の団交出席者は、会社から交渉権限の付与を受け、組合からも交渉担当者として容認された上で誠実に団交を行ってきたこと、から、何ら誠実交渉義務に違反するところはない。

イ 会社は、本件営業時間変更につき、組合との間で平成22年5月19日から同23年4月12日まで9回もの団交を重ねている上、会社は、生駒工場で営業時間を変更せざるを得なかった理由について、22.6.23団交及びその後の団交で平成19年からの会社の経営状況悪化及び生駒工場の不採算時間帯の存在の2点を資料やグラフ等を示して詳細に説明し、具体的な回答を行って組合の理解を得られるよう努めてきた。

組合は、会社が本件営業時間変更は会社の専権事項であるとして協議に応じなかった旨主張するが、会社は、営業時間の短縮が会社の専権事項であり、利益を追求する一民間企業としては経費削減として当然であるとの説明はしたものの、協議に応じないなどと対応したことは一切ない。会社は、団交において資料やグラフ等を交付して説明したし、組合から変更後の就業規則に従って F 組合員には6時間40分を超える部分について残業代を支払ってはどうかという対案のような質問がなされた場合も、16.11.9あっせん案が優先するから F 組合員についてはそのような取扱いができない旨回答した。

組合は、会社の経営状況の説明が不十分であったとする主張の根拠として、十分な資料を提供せず、売上高のみしか示さなかったこと、決算内容を明らかにするよう求めてもその場ですぐに回答しなかったことを挙げるが、会社は、組合の要求に応じて売上対比表、損益計算書等の開示可能な資料を提出して説明を行ってきたし、直近の決算内容については、7月頃まで確定できないところ、未確定

の決算内容を示すことが適切ではないことから、やむを得ずその開示を控えたにすぎない。

組合は、G 係長が団交において持ち帰って検討すると回答したことが不誠実団交に当たる旨主張するが、G 係長がそのような回答をしたのは、F 組合員の賃金減額を団交議題とする団交においては、組合からその場で抗議申入書を手渡されたため持ち帰って後日検討すると回答したことの1回にすぎない。

また、会社は、平成22年5月12日及び同年6月18日の2回にわたり、K 専務及び担当者が生駒工場に赴き、従業員らに対し、組合に対する説明に用いたのと同じグラフを示して生駒工場の営業時間を短縮する必要性について詳細に説明しているのであり、説明の場に出席していたF 組合員に対しても本件営業時間変更について念押しして確認している。

さらに、会社は、組合から対案があれば検討するとの姿勢で交渉を進めてきたが、組合は、F 組合員に6時間40分を超える部分について残業代を支払うとする対案以外の対案を特に示すこともなく、F 組合員には1日2時間の残業が保障されており、その労働条件を変更するには事前に組合との協議が必要であったとの独自の見解を主張し、これに固執したため、会社との団交が平行線をたどってしまった。このように、会社が本件営業時間変更について誠実に交渉に応じてきたにもかかわらず、組合が独自の見解に固執する態度を取り続けたために協議が進まなかったのであるから、組合から会社の交渉態度が不誠実であったと非難されるいわれはない。

ウ 組合は、会社が団交に交渉権限のあるものを出席させなかった旨主張するが、会社は、G 係長らに交渉権限を付与し、交渉担当者として出席させてきた。

会社が、係長職である者に交渉権限を与えたのは、会社の組織体系では総務部係長職が総務部の最高の職位であったためである。平成19年11月のG 係長らだけが出席するようになった最初の団交の場において、組合は、中身のある話ができるならばG 係長らが担当しても構わない旨述べ、今後、G 係長らだけが交渉担当者として団交に出席することを了解した。

組合は、その後の団交の場において、G 係長らでは交渉担当者として不十分であるなどとしてK 専務や会社社長(以下「社長」という。)の出席を要求し、改善されなければ不誠実団交として当委員会に不当労働行為救済申立てをすることになる旨告げたが、組織体系についての会社の説明に納得し、その後、本件申立ての審査手続に入るまで、団交で社長やK 専務の出席を求めることも不当労働行為救済申立て等の法的措置を講じることもなく、組合と会社の間では、G 係長らの交渉権限の問題は既に解決済みだったのである。

組合は、F 組合員の賃金減額を議題とする7回の団交でも、G 係長らのみが交渉担当者として出席することに対して異議を述べることも社長や K 専務の出席を要求することもなく、かえって、「G さんと J さんは会社の代表だと思っている」との発言をしていた。G 係長らの交渉権限を容認するこれらの発言や交渉権限について特に異議を述べなかった態度からすれば、組合が、G 係長らを交渉担当者として容認していたことは明白である。

なお、平成22年12月の団交における M 書記長の「G さんは会社を代表して団交に臨まれている訳じゃないですか」との発言については、「代表として団交に臨んでほしい」との要望に基づくものであるとしても、かかる発言がなされていること自体、組合の主張するような組合が G 係長らには交渉権限がないことを指摘し、交渉権限のある者の出席を毎回求めてきたということが事実でないことを裏付けるものである。

その後、本件申立てに係る申立書では、G 係長らに交渉権限がない旨の主張は一切なされておらず、組合がかかる主張をするようになったのは代理人がついてからのことであった。

したがって、組合は、本件一連の団交においては、G 係長らが会社側交渉担当者であることを容認していたと認められるのである。

組合は、平成22年2月、係長職の者が就業規則変更に伴う労働者代表に就任したことから、労働者代表と団交の会社側代表者が同じ係長職であることがおかしいと指摘し、G 係長らの交渉権限について抗議してきたと主張するが、この指摘は、実際には、労働者代表に係長が就任することがおかしいという趣旨の指摘にとどまるものであり、組合からは G 係長らの交渉権限についての抗議も、社長や K 専務の出席を求める旨の要求もなかった。

なお、団交の交渉担当者は、団交に出席して責任ある回答が行えればよいのであり、この点について、①従前の交渉経緯、②相当の地位、③議題への精通、④事前の準備等、の観点から、G 係長らに交渉担当者としての資格があるかどうかを判断すべきであるところ、①の点については、平成20年に交渉権限についての抗議があったものの、それ以降は組合も容認し、団交が特に問題なく開催されてきたこと、②の点については、会社の組織体系では総務部では係長職が最高職位であり、現に、G 係長らが会社の幹部会議に出席していたこと、③の点については、G 係長が、総務部の責任者として幹部会議に出席し、本件営業時間変更の決定に関与し、議題に精通していること、④の点については、G 係長らが、K 専務との間で十分に事前準備を行い、顧問弁護士の助言を得た上で団交に臨んでおり、事前準備は十分であったこと、から、G 係長らには交

渉担当者としての資格がある。

このように、会社側団交出席者は、会社からの交渉権限の付与を受け、組合からも交渉担当者として容認された上で、誠実に団交を行ってきたのである。

エ 以上のとおり、会社は、本件一連の団交において、交渉権限を付与し、組合からも交渉担当者として容認された者を交渉担当者として出席させ、会社の経営悪化及び工場の営業時間の短縮について、十分な説明及び協議を行い、誠実な回答を尽くしてきたのであるから、これら団交における会社の対応は、誠実交渉義務に違反せず、不当労働行為にも該当しない。

オ なお、組合は、本件申立て後、代理人が就任してから、G 係長らに交渉権限がない旨指摘するようになったが、会社が G 係長らを交渉担当者として出席させたのは組合の容認があったためであり、また K 専務を団交に出席させることになんら不都合はなかったため、23. 4. 12団交及び23. 6. 22団交の2回にわたって、K 専務が団交担当者として出席した。その上で、K 専務は、本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金減額に関して、G 係長らが従前の団交において説明した内容を再度説明、協議したのであるから、組合に被救済利益は存在しない。

2 F 組合員の平成22年6月分以降の賃金減少は、組合とのあっせん合意に反したものであり、組合に対する支配介入に当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成16年5月17日、会社は、運転手勤務であった F 組合員を一方的に生駒工場の現業に配置転換するとともに、賃金を一方的に減額した。このため、組合は当委員会にあっせんを申し立て、16. 11. 9あっせんにおいて、1日2時間の残業を保障することで F 組合員の賃金減額を緩和すること（手取額を30万円以上とすること）が合意された。16. 11. 9あっせんでは文章化こそされなかったものの、あっせんの場で当委員会あっせん員 N（以下「N あっせん員」という。）が「残業時間の保障については文章化しないが、その趣旨を生かしてほしい」と発言しており、1日2時間の残業保障が16. 11. 9あっせんでの合意内容であったことは明らかである。なお、16. 11. 9あっせんの前の平成16年7月8日のあっせん（以下「16. 7. 8あっせん」という。）において、1日2時間の残業が合意され、この合意は翌日の同月9日から実施されているが、この残業は、激変緩和措置として、会社の提案で実施されることになったものである。16. 11. 9あっせんにおいて、N あっせん員から「残業時間の保障については文章化しないが、その趣旨を生かしてほしい」という発言があったというのは、この経緯を踏まえてのものである。ちなみに、F 組合員は、あっせん合意に違反した「生駒工場残業シフト」に納

得がいかなかったことから、週6日の残業を継続する就労闘争を行い、その結果、平成17年2月支給分及び闘争の中断を挟んだ再開後の平成21年6月支給分から同22年5月支給分まで、週6日の残業代を含んだ賃金が支払われた。

イ 16.11.9あっせん案第3項には、「甲と乙は、労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図る旨の協定書が締結されているにもかかわらず、今回の事態に至ったことを踏まえ、今後、F組合員の労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図ることを、再度確認する。」と記載されている。16.11.9あっせん案第3項については、①組合と会社は、当該あっせん申請事件以前にも、不当労働行為救済申立事件等で当委員会に事件が係属していること、②当該あっせん申請事件以前にも「労使協議を尊重して解決を図る旨の協定書」が締結されていたにもかかわらず、会社が一方的にF組合員の配置転換を強行したことが当該あっせん申請事件の発端であること、③これまで、労働条件を不利益に変更した上での労使協議では解決を図ることができなかったことを踏まえての条項であることから、16.11.9あっせん案第3項は、単にF組合員の労働条件変更後に協議を尽くすことが合意されているのではなく、F組合員の労働条件変更以前に労使協議を実施することが合意されていると解するべきである。

このように、16.11.9あっせん案第3項が存在するにもかかわらず、また、生駒工場の営業時間の変更がF組合員の賃金減額となることを当然認識していたにもかかわらず、会社は、組合との事前協議を一切行うことなく、生駒工場の営業時間の変更、即ちF組合員の労働条件の変更を実施した。しかも、会社は、組合との事前協議を行うことが困難であったことを窺わせる事情はなく、事前協議が可能であった。

したがって、会社が、組合との事前協議を一切行うことなくF組合員の労働条件の変更を実施したのは、できる限り組合の影響力が及ばない状況で、生駒工場の営業時間の変更を進めようとしたものであることは明らかであり、16.11.9あっせん案第3項に違反するものである。

ウ このように、会社が、組合に対する事前の通知や協議を一切行うことなく、平成22年5月17日から、一方的に生駒工場の営業時間を変更し、F組合員の賃金を引き下げた対応は、16.11.9あっせんでの合意内容のうち、1日2時間の残業保障及び16.11.9あっせん案第3項に違反するものであり、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成22年5月17日以降、会社がF組合員の残業時間数を減らし、F組合員の残業手当が減少したことは事実であるが、16.11.9あっせんでの合意では、F

組合員の1日1万円の賃金が保障されることが合意されたにすぎず、F組合員に対する手取額又は残業時間数の保障は行われていない。

そもそも、16.11.9あっせんでの合意は、運転業務に従事していたF組合員の二度にわたる腰痛に対する安全配慮義務を尽くすべく、腰に負担のかからない生駒工場の事務業務に配置転換を命じたところ、組合及びF組合員が当委員会にあっせんを申し立て、締結されることになったものである。

組合は、16.11.9あっせん案におけるF組合員の残業保障条項について、文章化はされなかったが、組合と会社の間で1日2時間の残業を保障するとの合意がなされ、16.11.9あっせんでの合意の際に、Nあっせん員から、「残業時間の保障については文章化しないがその趣旨を生かしてほしい」と説明があった旨主張する。しかし、16.11.9あっせんでのあっせん協議において、組合側からの提案である「F組合員の残業を50時間保障する」との条項の入ったあっせん案が提示されたところ、会社は使用者側のあっせん員を介して同条項の削除を強く要請し、これを明確に拒否していたのであるから、組合の主張するようなNあっせん員からの説明があったとすれば、あっせん案を受諾するはずがない。あっせん案がまとまる途中で、組合から、F組合員の賃金が減額されるからどうにかしてほしいとの申出があったのに対し、当時会社顧問であったP（以下「P顧問」という。）が、残業したらいいのではないかと返答したことがあり、Nあっせん員による説明が、保障すべき残業時間数を挙げることなく、ただ単にその趣旨を生かしてほしいといったものだったことからすれば、その説明は上記のP顧問の発言を捉えてその趣旨を尊重してほしいというものでしかなかったのであり、16.11.9あっせんでの合意によって、会社は何ら残業保障についての義務を課されていなかったのである。

なお、16.11.9あっせんでの合意後、会社の経営状況が苦しく、受付作業等の事務業務しか行えなかったF組合員には残業の必要性がなかったことから、会社が同人に残業を控えるよう指示したところ、平成16年12月3日、組合から16.11.9あっせんでの合意に違反するとの抗議を受け、会社は、同合意において残業保障の合意は一切していないとして反論した。確かに、F組合員がタイムカードを打刻し、労働している部分については、残業代が既に発生していることから、当然、その部分の残業代を支払ったが、この事実をもって、残業保障が存在したとはいえない。また、会社は、平成17年1月から、生駒工場の全従業員に対して残業シフト制を導入し、会社の残業命令によらない不必要な残業に対しては残業代を支払わない方針をとることとしており、その残業シフト制導入により、F組合員の残業代は減額されたが、16.11.9あっせんでの合意においてF組合員の残

業保障がなされていない以上、残業シフト制導入もあっせん合意に反すものではないことは当然である。

さらに、会社は、平成22年に就業規則を変更し、F 組合員以外の従業員は所定労働時間を午前9時から午後4時40分の6時間40分として勤務させているところ、F 組合員については1日8時間1万円という勤務状態で勤務させているが、16.11.9あっせん案は、平成22年3月16日実施の就業規則（以下「22.3.16就業規則」という。）よりも有利な労働条件を定めるものであるから、22.3.16就業規則の適用が排除される個別合意に当たる上、F 組合員の基本給を保障するために16.11.9あっせん案を締結したという経緯からすれば、その後に就業規則が変更されても同個別合意は変更されないとの合意をしていたといえるから、あっせん合意が変更後の就業規則に優先して適用されるのである（労働契約法第10条ただし書）。よって、会社は、F 組合員に対し、16.11.9あっせんでの合意に従って賃金を支払ってきたのであるから、同合意に違反する点はない。

イ 組合は、16.11.9あっせんにおいて、F 組合員の労働条件を変更する際には、会社が組合との間で事前協議することを合意した旨主張する。しかし、両者で合意された16.11.9あっせん案第3項に記載されているのは、「今後、F 組合員の労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図ることを、再度確認する」であり、あっせん案の文言からみても事前協議まで求めているものではない。

この点、組合は、同項の前提として「労使協議を尊重して解決を図る旨の協定書が締結されているにもかかわらず、今回の事態に至ったことを踏まえ」との記載があることから、事前協議を求めるものだと理解している旨主張するが、これは、F 組合員の配転が労使協議では解決せず、あっせん手続で争われることとなった経緯を踏まえて、今後、F 組合員の労働条件変更は労使協議等を通じた任意の解決を図るということを定めたものにすぎず、その趣旨からすれば事前協議まで求めているものではない。したがって、16.11.9あっせんでの合意によれば、F 組合員の労働条件の変更については、事前協議を経る必要はなく、労使で十分な協議を行って解決を図ることが組合及び会社に義務として課されているのである。会社は、生駒工場の営業時間を短縮した平成22年5月以降の団交において、あっせん合意に従って誠実にF 組合員の賃金減額の問題に関して協議を続けてきたのであるから、16.11.9あっせんでの合意に違反する点は微塵もないのである。

ウ 以上のとおり、組合と会社は、16.11.9あっせんにおいては、F 組合員の残業を保障することも、F 組合員の労働条件変更について事前協議を行うことも合意していない。したがって、F 組合員の賃金減額は、16.11.9あっせんでの合意

に違反するところはないから、組合に対する支配介入には該当しない。

3 F 組合員の平成22年6月分以降の賃金減少は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成22年5月17日、会社は、F 組合員に対し、朝夕を短縮した新しい営業時間を強行実施し、同年6月17日、同月分賃金を、残業手当を減額した金額で支払った。このため、F 組合員の賃金は、月額で5万8千円以上の減額になった。

イ 会社は、16.11.9あっせんにおいて、文章化こそされなかったものの、1日2時間の残業を保障することでF 組合員の月額手取賃金30万円を保障することに合意しているのであるから、F 組合員に対するこの賃金引下げは、16.11.9あっせんでの合意を一方向的に破棄して行われたものであり、労使協議に反するものである。

ウ また、①組合と会社との間に当委員会や裁判所を通じた紛争が多数存在し、組合員に対する解雇について、裁判で会社が無効を認めたり、当委員会で不当労働行為であることが認められていること、② F 組合員の労働条件について事前協議が一切なかったことが、組合の影響力が及ばない状況で生駒工場の営業時間の変更（F 組合員の労働条件変更）を進めようとしたものであることは明らかであること、③会社が団交において組合に通知なく録音をしていたこと、④団交の場でP 顧問が「社長は犬と労働組合が嫌いだ」と発言したこと、⑤会社がF 組合員に対して障害等級認定手続を行わないよう求めたことがあり、F 組合員に対する生駒工場への配置転換が同手続を行ったことに対する報復であることは明らかであること、⑥会社が、労働者にとって有利な新しい平成17年11月1日施行の就業規則（以下「17.11.1就業規則」という。）を組合員には適用しなかったこと、⑦16.11.9あっせんでの合意を優先するという理由にかこつけて、就業時間が従来よりも短くなる22.3.16就業規則の第27条をF 組合員に適用しなかったこと、⑧平成17年1月6日に会社がF 組合員に交付した残業シフト表で、F 組合員の残業日数を他の従業員より少なく設定し差別したこと、⑨会社が組合との団交において不誠実な対応を行い、F 組合員のために交渉を続けようとする組合を軽視したこと、はいずれも会社の組合に対する嫌悪の表れである。

エ このように、会社がF 組合員の賃金を減額したことは、組合を嫌悪してなされたものであり、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、平成22年5月17日から、F 組合員を含む全従業員の残業時間数を減

らした。このため、F 組合員の残業手当も減少したが、この F 組合員の賃金減額は、①ゼネコンからの売上げが大きく落ち込み、取引先大手ゼネコンの倒産により1,000万円の売掛債権が回収不能となったことなどから、会社の経営状況が平成19年頃から悪化し、現在もなお改善できていないこと、②生駒工場の営業時間別売上げを検証したところ、採算が全く取れず、人件費すら賄えない時間帯があったことに加え、当時、会社全体において著しい過重労働が問題となっていたため、これを改善する必要もあったこと、の大きく2点の理由から生駒工場の営業時間を短縮したことに伴うものであり、組合嫌悪に基づくものではないから、F 組合員に対する不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも該当しない。

組合は、会社がこれまで組合員に対し組合員であることを理由に多くの組合嫌悪に基づく取扱いを行った旨主張する。しかし、次のとおり、組合の主張するいずれの事実も、合理的な理由又は必要性に基づくもので、組合嫌悪に基づくものではない。

(ア) これまで組合嫌悪に基づく取扱いがなかったこと

a 変更した就業規則が組合員に適用されなかったこと

組合は、就業規則の変更があっても同規則が組合員に適用されなかったと主張する。確かに、17. 11. 1就業規則は組合員らに適用されなかったが、これは組合から17. 11. 1就業規則の変更手続について、変更を組合に周知しておらず、労働者代表を選出した過程に問題がある等の抗議を受けたことから、組合と会社の間で同規則を組合員に適用しないことで合意したためである。

他方、22. 3. 16就業規則については、組合に対する説明が全て終了した平成22年11月から F 組合員を含む組合員らに適用されることとなった。もっとも、同規則の適用が遅れたといっても、F 組合員は16. 11. 9あっせんでの合意に従って勤務しているため、本件営業時間変更に伴う賃金減額の点では何ら影響はなかった。この点、組合は、団交議事録のメモに、会社が、F 組合員に就業規則が適用されなかった理由について「F は組合がらみやから変更しなかった」と回答した旨記載しているが、この記載は不正確であって、会社が団交で回答したのは、「あっせん合意があるからそれを優先する」ということであった。

b 残業シフト制について

組合は、会社が平成17年1月に導入した残業シフト制の内容について、F 組合員の残業日数が他の生駒工場の従業員の残業日数よりも1日少なかったとして、会社の組合嫌悪の態度が表れている旨主張する。しかし、これは、F 組合員は生駒工場に配転されて間もないことから経験も少なく、腰に負

担のかかる重機作業は担当させられない一方、現場職に従事する他の従業員は現場経験も長く、全ての業務に対応できるので、F 組合員よりも業務量が多いため、残業日数を多く設定せざるを得なかったという合理的な理由に基づくものであり、組合嫌悪により残業シフト制を設定したという組合の主張は、全く的外れなものである。

(イ) F 組合員の賃金減額が本件営業時間変更に伴うものであること

F 組合員の賃金減額は、組合嫌悪に基づくものではなく、あくまで本件営業時間変更に伴うものである。本件営業時間変更によって、同工場の他の従業員も同様に残業代が減額しており、F 組合員のみが狙い撃ちされたものではないことから、組合の主張には何ら根拠がない。

なお、本件営業時間変更に伴う賃金減額に関して、F 組合員の賃金の下げ幅が他の従業員よりも大きいという事実はあるが、これは、F 組合員に対し、生駒工場の事務職としては破格の高時給を保障し、一方でその所定労働時間が1日8時間であるとする16.11.9あっせんでの合意が就業規則に優先することから、F 組合員の所定労働時間については同合意に従っているためであり、組合嫌悪に基づくものではない。

イ 16.11.9あっせんでの合意において確認した F 組合員の給与は、前任の事務職の時給よりも高額に設定されていたばかりでなく、業務の負荷が非常に大きく、危険を伴う作業に従事する現場職の従業員よりも、業務の負荷が小さく、時給が低く設定されるべき事務職の時給を高く設定するというものであったため、二重の意味において F 組合員を給与面で優遇するものであった。この優遇に対して、生駒工場の他の従業員からは、なぜ F 組合員だけ涼しい部屋で楽な業務を行って多くの給与をもらっているのかという不満が何度か訴えられることもあった。

ウ 以上のとおり、F 組合員の賃金減額は、生駒工場の営業時間の短縮に伴うものであり、組合嫌悪に基づくものではないから、組合員に対する不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも該当しない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (平成22年5月19日、同年6月23日、同年7月21日、同年8月26日、同年9月29日及び同年11月11日の団交における会社の対応は不誠実であったといえるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件営業時間変更以前の組合と会社とのやり取りについて

(ア) 平成14年、G 係長は、P 顧問と共に、組合との団交に出席するようになった。P 顧問は、団交において、「社長は犬と労働組合が嫌いだ」などと発

言したことがあった。

(乙32、証人 F 、当事者 D)

(イ) 平成18年12月、 J 係長は、 P 顧問及び G 係長と共に、組合との団交
に出席するようになった。

(乙32)

(ウ) 平成19年11月、組合と会社は、団交（以下「19.11団交」という。）を行った。
19.11団交には、会社側から G 係長及び J 係長が出席した。19.11団交に
おいて、 G 係長が、 P 顧問に代わって G 係長及び J 係長が団交を
担当する旨述べたのに対し、組合は、中身のある話ができるのであれば2人が
担当しても構わない旨述べた。

(乙32、証人 G)

(エ) 平成20年7月22日、組合と会社は、団交（以下「20.7.22団交」という。）を
行った。20.7.22団交において、組合と会社の間で次のやり取りがあった。

会社が、平成18年及び同19年の5月から4月までの月別の売上高対比を記載
した書面及び今後売上げが減少する理由を記載した書面を提示し、会社の売上
高の推移などについて説明したのに対し、組合は、賞与等の重要な労働条件を
協議するには、 G 係長及び J 係長の2人では交渉担当者として不十分で
ある旨述べ、 K 専務又は社長が団交に出席するよう要求した。

(乙3の1～2、証人 F)

(オ) 平成20年10月、組合と会社は、団交（以下「20.10団交」という。）を行った。
20.10団交において、組合は、会社に対し、 G 係長らの回答では不十分であ
るので社長らの出席を要求する旨及びこのまま状況が改善されなければ、不誠
実団交として当委員会に対し救済の申立てを行う旨述べた。

その後の団交において、 G 係長は、会社の組織体系では、係長が総務部
の最高職位である旨述べた。

(乙32、証人 G)

(カ) 平成22年2月18日、就業規則改定に係る労働者代表選出のための選挙（以下
「22.2.18労働者代表選挙」という。）が行われた。22.2.18労働者代表選挙に先
立ち、会社は、「労働者代表の選出について」と題する書面を公表した。同書面
には、「管理監督者の方は立候補できませんのでご注意ください」と記載されて
いた。会社は、22.2.18労働者代表選挙において L 経理係長が選出された旨発
表した。

(甲15、証人 G 、当事者 D)

(キ) 平成22年5月12日、 G 係長は、生駒工場の事務所において、生駒工場で

勤務する従業員全員に対し、同月17日以降、生駒工場の営業時間を午前8時から午後5時30分までに変更する旨及び営業時間を変更する理由は、生駒工場の朝夕の売上げが少なく採算がとれないため及び労働基準監督署の監査が入っており、会社として残業時間を減らすためである旨述べた。

(甲16、乙32、証人 F 、証人 G)

(ク) 平成22年5月17日以降、会社は、午前7時から午後6時までであった生駒工場の営業時間を、午前8時から午後5時30分までに変更した。

(甲16、乙32、証人 F 、当事者 D)

イ 本件営業時間変更後の組合と会社とのやり取りについて

(ア) 22.5.19団交において、次のやり取りがあった。

組合が、会社が本件営業時間変更を組合との協議なく行ったことが16.11.9あっせんでの合意に反するとして抗議し、本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金の変更について協議するよう求めたのに対し、 G 係長は、 F 組合員の基本給は減らないが、本件営業時間変更に伴って、全営業時間を通じて就労した場合には1日の残業時間が1時間30分短縮となる結果、残業手当が減るために手取額が減る旨述べた。組合が、16.11.9あっせんでの合意で、 F 組合員の給与について、週6日、1日2時間の残業時間を確保することで運転手時代の給与を保障することで話がまとまっていた旨及び会社の対応は、16.11.9あっせんでの合意を無視するものである旨述べたのに対し、 G 係長は、16.11.9あっせんの場では、 F 組合員の所得保障のために残業時間を確保することは決めていない旨述べた。

(甲16、乙19、乙32、証人 F 、証人 G 、当事者 D)

(イ) 平成22年6月18日、 K 専務及び G 係長は、生駒工場において、 F 組合員及び他の従業員2名に対し、生駒工場における時間帯別の売上高及びその割合を記載した「生駒焼却炉の営業時間について」と題する書面（以下「生駒工場時間帯別売上額表」という。）を示し、生駒工場の営業時間を短縮した理由が、生駒工場で朝夕の売上げが少ないことである旨説明した。

(甲16、乙18、乙32、証人 F 、証人 G)

(ウ) 22.6.23団交において、次のやり取りがあった。

会社は、組合に対し、夏季一時金についての回答書並びに平成20年及び同21年度の売上高及び前年比増減額を記載した売上対比表（以下「平成20・21年度売上対比表」という。）を手交し、売上高が前年比7,000万円減と大きく落ち込んでいる旨及び最終決算が黒字か赤字かのぎりぎりの線である旨述べた。

組合が、 F 組合員の賃金問題について説明を求めたのに対し、 G 係長は、本件営業時間変更が必要な理由として、会社の売上げがゼネコン主体であ

るため前年の売上げの落ち込みが激しく、経費及び労務体制の見直しが不可避である旨及び生駒工場では、朝夕の時間帯は稼働してもしなくても売上げがあまり変わらず採算がとれないため、コスト削減をする必要がある旨述べた。

組合が、F 組合員は、改定後の就業規則が適用されれば、勤務時間が午前9時から午後4時40分までとなるので、本件営業時間変更により、全営業時間を通じて就労すれば1日に1時間40分の時間外勤務をしたことになるが、その分の残業代は支払われるのかと尋ねたのに対し、会社は、F 組合員の給与に変更はない旨答えた。組合が、F 組合員の賃金減額は16.11.9あっせんでの合意内容に反する旨及び所定労働時間を短縮していると考えれば、その超過部分を残業時間と捉えて手取額を引き上げることもできる旨述べ、同年5月17日に遡って不利益変更を凍結して協議するよう求めたのに対し、会社は、協議には応じない旨述べた。

(甲4、乙13、乙20、証人 G、当事者 D)

(エ) 22.7.21団交において、次のやり取りがあった。

G 係長は、組合に対し、平成21年4月21日から同22年4月20日までの期間の損益計算書(以下「平成21年度損益計算書」という。)を交付し、当期の特別損失が3億円、純利益が約4,000万円である旨及び当期が黒字になった理由は、基本的にはコスト削減努力にある旨述べた。組合が、もっと詳細に説明するよう求めたのに対し、G 係長は、まだ十分な確認ができていない旨述べた。組合が、未妥結の協議事項について、これまでの会社からの提出書類では不十分である旨述べ、会社の組合に対する考えをまとめた文書を出すよう要求したのに対し、G 係長は、組合に対して最低限の資料を開示するという方針により、未妥結の協議事項についてその都度、回答書を提出してきた旨述べた。

組合は、G 係長に対し、F 組合員の賃金減額に係る抗議申入書(以下「22.7.21抗議申入書」という。)を提出した。22.7.21抗議申入書には、要請事項として、①就業規則改定を事前説明なく強行し、16.11.9あっせんでの合意を踏まえた F 組合員の労働条件を一方向的に不利益変更したことを組合及び F 組合員に謝罪し、交渉を仕切り直しとすること、②就業規則改定の労使協議が調うまでの間、平成22年5月17日から F 組合員に対して行っている「就業規則改定に伴う労働条件不利益変更」を直ちに凍結すること、などが記載されていた。G 係長は、22.7.21抗議申入書を会社に持ち帰った上で改めて回答する旨述べた。

組合が、16.11.9あっせんでの合意内容に基づいて、F 組合員の給与額を維持しながら協議を続けるよう求めたのに対し、G 係長は、当該あっせん案

の内容及びそれを会社が受諾したかどうかを確認する旨述べた。

なお、平成21年度損益計算書には、売上高、売上原価、売上総利益、販管費、営業利益、営業外損益、経常利益、特別損益、税引前当期利益、法人税等及び当期純利益の記載があった。

(甲4、甲5、乙14、乙21、乙25、乙32)

(オ) 22.8.26団交において、次のやり取りがあった。

組合が、F組合員の賃金問題について協議を申し入れたのに対し、G係長は、F組合員の給与減少について、就業規則改定とは直接関係がない旨、日給1万円の基本給は変更がなく、本件営業時間変更により残業時間が減った結果として給与が減少した旨並びに本件営業時間変更及びF組合員の残業時間の決定は会社の裁量の範囲内であると判断した旨述べた。

G係長が、生駒工場時間帯別売上額表を組合に提出し、午前の早い時間及び午後の遅い時間には売上げが伸び悩んでおり、従前どおりの時間で営業しても従業員3人分の人件費と売上高が見合わない旨及び採算のとれていない時間帯のコストを削減するために生駒工場の営業時間を短縮せざるを得ない旨述べたのに対し、組合は、16.11.9あっせんでの合意に触れ、会社が、組合と協議することなく、F組合員の給与削減を決定した旨述べた。

これに対し、G係長は、生駒工場の営業時間の短縮について説明を行っている旨述べ、また、生駒工場勤務するF組合員以外の2名の従業員の所定労働時間は午前9時から午後5時30分までであるが、F組合員の所定労働時間は、16.11.9あっせんでの合意を優先するため、変更しなかった旨述べた。組合が、F組合員の残業手当減額は労働条件の変更であり、会社が一方的に決定できる事項ではない旨述べたのに対し、J係長は、従業員に残業させるかどうかは会社に裁量権がある旨及びF組合員の手取額が減ったのは、就業規則の改定によるものでなく、生駒工場の営業時間を短縮したことによるものである旨述べた。組合は、22.7.21抗議申入書に対する回答を提出するよう要求した。

なお、生駒工場時間帯別売上額表には、平成21年5月から同22年4月までの廃棄物持込み売上高の時間帯別割合が下表のとおりである旨記載されていた。

時間帯 (時)	7～ 8	8～ 9	9～ 10	10～ 11	11～ 12	12～ 13	13～ 14	14～ 15	15～ 16	16～ 17	17～ 18
割合 (%)	4.1	6.1	9.4	10.9	10.1	3.5	11.9	13.2	12.8	10.8	7.4

(甲4、甲16、乙18、乙22、証人 G)

(カ) 22.9.29団交において、次のやり取りがあった。

会社は、組合に対し、22.7.21抗議申入書に対する回答書（以下「22.9.29回答書」という。）を提出した。22.9.29回答書には、①今回は本件営業時間変更に伴う残業時間の減少であり、F組合員の基本給部分の変更は一切行っておらず、また、残業を命じるか否かの裁量権は会社にあると考えているので、F組合員の残業代が減ったとしても不利益変更したとは考えていない旨、②会社は不利益変更をしたとは考えていないので、F組合員に対する不利益変更の凍結には応じられない旨、等記載されていた。

G係長は、夏季一時金の資料として提出できる資料は既に提出している旨述べた。組合が、夏季一時金の交渉開始時以前の期間だけでなく、現時点での経営状況についても説明するよう求めたのに対し、G係長は、会社の売上げがここ数年で前年比を割り込んでいる旨及び売上減少の理由が会社の取引の中心であるゼネコンの仕事の減少にある旨述べた。

組合が、F組合員の賃金が営業時間の変更によって大幅に下がっている旨述べ、16.11.9あっせんでの合意に従って誠実な労使協議を行うこと及び労働条件の不利益変更を凍結することを求めたのに対し、G係長は、これまでの従業員の超過勤務を改善するため、改定した22.3.16就業規則に基づいて勤務時間を管理したことにより、F組合員の残業時間が減った旨及びF組合員の手取額は下がっているが、基本給は変更していない旨答えた。組合が、大幅な賃金の引下げは許されない旨述べ、賃金の手取月額30万円を保障するよう求めたのに対し、G係長は、本件営業時間変更は経営上の問題であり、利益を追求する民間企業としては採算がとれていない部分を削減するのは当然である旨述べた。

(甲4、乙23、乙26、証人 G)

(キ) 22.11.11団交において、次のやり取りがあった。

組合が、16.11.9あっせんでの合意において、F組合員の手取額を保障すること及びF組合員の労働条件変更の際には労使協議をすることが決定された旨述べ、F組合員の賃金引下げについて事前協議をしなかったことについて、会社の考えを尋ねたのに対し、G係長は、事前協議はしなかったが、F組合員を含めた生駒工場の従業員に対して、平成22年5月12日に本件営業時間変更により従業員の残業時間が減ることを説明し、同年6月に入ってから生駒工場の営業時間の短縮により決定したものであることを、再度、従業員に説明した旨述べた。

組合は、16.11.9あっせんでの合意においてF組合員に2時間の残業をさせ

ることが決まっている旨述べ、生駒工場での残業が不可能であるならば、別の部署で勤務したり、基本給を上げたりするなど別の方法での賃金保障を検討するよう求めたのに対し、G 係長は、16. 11. 9あっせんでの合意において、F 組合員の残業時間を保障するという話はなかった旨述べた。

(甲4、乙24、証人 F、当事者 D)

(ク) 22. 12. 9団交において、次のやり取りがあった。

組合が、冬季一時金に関して、会社の売上高以外の説明をするよう求めたのに対し、G 係長は、「結局出ていたら何も言わないと思うのですけれども、極端な話をしたらね。だれも出なかったら何ぼ出したところで納得はせんと思うのですけれども」と述べた。組合が、「いやそれはまた違うで。そこは違うところやな」と述べたのに対し、G 係長は、「夏の時でもせんどおっしゃる分は出したけれども、結局妥結はしていないですからね」、「ほんたら別にだしても」と述べ、また、売上高以外の経常利益などは、決算以外では締めておらず、公式な書類がなく、それ以外の書類を作成する人的余力もないので、提出する必要もなく、提出するつもりもない旨述べた。組合が、売上高以外で会社が把握している経営状況について、文章が出せないのであれば、口頭では説明できるか尋ね、その後、「G さんは会社を代表して団体交渉に臨まれている訳じゃないですか。そこの所ではやはり」、「今でも資料出せというよ。だけれども今日の話の中で、中身はつかんでんねんということ言われてるから。それやったら（略）口頭でもまずは説明出来るのですかって言ってるわけや」と述べたのに対し、G 係長は、「どやろね。良いものかどうかはちょっと今は判断できないわな」、「口頭でよいわという話を聞いたのは今が初めてなので」と答えた。組合が「ということは持ち帰れないとわからないということやね」と尋ねたのに対し、G 係長は「そやね」と答えた。

(乙34の2、証人 F、証人 G)

(ケ) 平成22年12月10日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(コ) 平成23年2月24日、組合と会社は、団交（以下「23. 2. 24団交」という。）を行った。23. 2. 24団交において、組合は、G 係長らに団交における交渉権限がない旨指摘した。

(乙32)

(サ) 23. 4. 12団交において、次のやり取りがあった。

K 専務は、F 組合員の残業代の減額に係る団交において、権限の授与を受けた G 係長及び J 係長が十分な説明を行い協議してきたところ、決定権限のない者が団交に出席しているとの指摘が組合からあったので、重複する

ところはあるが、自分が再度説明する旨述べた。

K 専務は、生駒工場の時間帯別売上グラフを示し、本件営業時間変更に至った経緯について、現在の産業廃棄物業界を取り巻く環境が厳しくなっており、実質的に3期連続の赤字となっている旨、東日本大震災の影響で近畿圏での建設量等がますます減少すると予想され、受注回復のめどが立たない旨、売上げの低下に歯止めがかからず、処分費の高騰で利益率が極端に悪化している旨、こうした状況において、会社は、存続するために採算のとれない部署から経費を圧縮せざるを得ない旨、生駒工場では朝夕の廃棄物の持ち込みが極端に少なく、人件費も賄えない状態であることは明白であり、営業時間の短縮はやむを得ない状況になっている旨、本件営業時間変更は F 組合員一人を標的にしたものではなく、会社の全員が痛みを分かち合う形になった処置であることについて組合の理解を求める旨、16. 11. 9あっせん案の中で30万円の賃金保障がなされた事実はなく、所定労働時間8時間で日給1万円とする合意をした旨及び当委員会におけるあっせんの場合では、月に数十時間の残業を保障するという話も出たが、会社は断った旨述べた。組合が、K 専務の説明に関する文章やメモがあればその写しを交付するよう求めたのに対し、会社は、検討する旨述べた。

平成23年5月25日、会社は、組合に対し、23. 4. 12団交における K 専務の説明内容を記載した書面をファクシミリで送信した。

(甲13、乙27の1～2、乙29)

(シ) 23. 6. 22団交において、次のやり取りがあった。

夏季一時金に関連して、G 係長が、6月末が税務申告の期限となっており、決算書はまだできていない旨述べたのに対し、組合は、それでは団交を本日に設定した意味がない旨述べ、これに対し、G 係長は、団交を何回も延期しているので、これ以上延期するのはよくないと考えた旨述べた。組合が、K 専務に対し、会社の状況を尋ねたのに対し、K 専務は、かろうじて黒字になった旨答えた。組合が、会社の有利子負債がどれくらいあるか尋ねたのに対し、J 係長は、組合が持っている平成10年の損益計算書の金額と同程度である旨答えた。

J 係長が、平成20年秋の団交で、社長か K 専務が出てこないと言論ができないと組合から言われたことはあるが、その時、会社の組織体系では K 専務のすぐ下にいるのが G 係長である旨 G 係長が説明し、その後、社長や K 専務を出せという話はなかった旨及び当委員会の審査の過程で組合が主張するまで、K 専務が出席していないから不誠実団交だと思われるとの認識はなかった旨述べたのに対し、組合は、会社が本件営業時間変更は会社の

専権事項であり協議には一切応じられないとする態度に終始した旨及びそれらのことについては当委員会で主張すればよい旨述べた。

組合が、F 組合員の給与問題を早急に解決したい旨及び F 組合員の給与は会社が決めたことで一切変更はなく、協議にも応じられないというのが会社の立場ではないかと述べたのに対し、G 係長が、組合は F 組合員の給与を減らさないための提案をしたことがあるか尋ね、これに対し、組合は、F 組合員の働き方をきっちり考えればいいと提案した旨答えた。G 係長が、組合から具体的な提案は全くなかった旨述べたのに対し、組合は、その話は当委員会ですればよい旨述べた。

(甲14、乙31)

(2) 平成22年5月19日、同年6月23日、同年7月21日、同年8月26日、同年9月29日及び同年11月11日の団交における会社の対応は不誠実であったといえるかについて、以下判断する。

ア 前提事実のとおり、本件営業時間変更後に、組合と会社が本件一連の団交を行っていることが認められる。また、前記(1)イ(ア)、(ウ)から(キ)認定のとおり、①22.5.19団交において、組合が本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金の変更について協議するよう求めたこと、②22.6.23団交において、組合が、F 組合員の賃金問題についての説明及び F 組合員の賃金の保障についての協議を求めたこと、③22.7.21団交において、組合が、F 組合員の賃金減額に係る22.7.21抗議申入書を提出したのに対し、G 係長が会社に持ち帰った上で改めて回答する旨述べ、また、組合が、F 組合員の給与額を維持しながら協議を続けるよう求めたこと、④22.8.26団交において、G 係長が、F 組合員の給与減少について、日給1万円の基本給は変更がないなどと述べたこと、⑤22.9.29団交において、会社が、会社は不利益変更をしたとは考えていないので、F 組合員に対する不利益変更の凍結には応じられない旨等記載した22.9.29回答書を提出したこと、⑥22.11.11団交において、会社が F 組合員の賃金引下げについて事前協議をしなかったことについてやり取りが行われたこと、が認められ、本件一連の団交が、いずれも、専ら、本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金減額を議題とするものであることは明らかである。

イ 組合は、本件一連の団交において、会社が F 組合員の賃金に係る組合からの提案についての協議に応じようとしなかった旨主張するので、以下、検討する。

(ア) まず、本件一連の団交における、F 組合員の賃金減額に係る組合と会社のやり取りをそれぞれみる。

a 22.5.19団交について

前記(1)イ(ア)認定のとおり、22.5.19団交において、組合が、会社が本件営業時間変更を組合との協議なく行ったことが16.11.9あっせんでの合意に反するとして抗議し、本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金の変更について協議するよう求めたのに対し、 G 係長が、基本給は減らない旨及び本件営業時間変更に伴って1日の残業時間が1時間30分短縮となり、その結果、残業手当が減るために手取額が減る旨述べ、組合が、16.11.9あっせんでの合意で、 F 組合員の給与について、週6日、1日2時間の残業時間を確保することで運転手時代の給与を保障することで話がまとまっていた旨及び会社の対応はこのあっせん合意を無視するものである旨述べたのに対し、 G 係長は、16.11.9あっせんでの合意に係るあっせんの場合は、 F 組合員の所得保障のために残業時間を確保することは決めていない旨述べたことが認められる。

このことからすると、22.5.19団交において、会社は、 F 組合員の賃金変更についての組合からの協議の求めに対し、 F 組合員の賃金の変更の理由を説明し、16.11.9あっせんでの合意を無視するものであるとの組合の指摘に対しては、同合意に係る会社の考え方を説明しているということができる。

b 22.6.23団交について

前記(1)イ(ウ)認定のとおり、22.6.23団交において、①組合が、 F 組合員の賃金問題について説明を求めたのに対し、 G 係長が、本件営業時間変更が必要な理由として、会社の売上げがゼネコン主体であるため前年の売上げの落ち込みが激しく、経費及び労務体制の見直しが不可避である旨及び生駒工場では、朝夕の時間帯は稼働してもしなくても売上げがあまり変わらず採算がとれないため、コスト削減をする必要がある旨述べたこと、②組合が、 F 組合員は、改定後の就業規則が適用されればC勤務であり、勤務時間が午前9時から午後4時40分までとなるので、本件営業時間変更により1日に1時間40分の時間外勤務をしたことになるが、その分の残業代は支払われるのかと尋ねたのに対し、会社が、 F 組合員の給与に変更はない旨答えたこと、③組合が、 F 組合員の賃金減額は16.11.9あっせんでの合意内容に反する旨及び所定労働時間を短縮していると考えれば、その超過部分を残業時間と捉えて手取額を引き上げることもできる旨述べ、平成22年5月17日に遡って不利益変更を凍結して協議するよう求めたのに対し、会社は、協議には応じない旨述べたこと、が認められる。

このことからすると、会社は、組合の F 組合員の賃金に係る提案に対しては、協議に応じないと回答しているものの、組合の質問に対し、本件営業

時間変更の理由及び本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金の変更の有無を回答しているとみることができる。

c 22.7.21団交について

前記(1)イ(エ)認定のとおり、22.7.21団交において、①組合が、G 係長に対し、F 組合員の賃金減額に係る22.7.21抗議申入書を提出し、G 係長が、22.7.21抗議申入書を会社に持ち帰った上で改めて回答する旨述べたこと、②組合が、16.11.9あっせんでの合意内容に基づいて、F 組合員の給与額を維持しながら協議を続けるよう求めたのに対し、G 係長が、当該あっせん案の内容及びそれを会社が受諾したかどうかを確認する旨述べたことが認められる。

このことからすると、会社は、組合の書面及び口頭での要求に対し、いったん持ち帰った上で回答するという対応を取っていることが明らかである。しかし、前記(1)イ(カ)、(キ)認定のとおり、①22.9.29団交において、会社が、組合に対し、22.7.21抗議申入書に対する22.9.29回答書を提出したこと、②22.9.29回答書には、今回は本件営業時間変更に伴う残業時間の減少であり、F 組合員の基本給部分の変更は一切行っておらず、また、残業を命じるか否かの裁量権は会社にあると考えているので、F 組合員の残業代が減ったとしても不利益変更したとは考えておらず、F 組合員に対する不利益変更の凍結には応じられない旨が記載されていたこと、③22.11.11団交において、組合が、16.11.9あっせんでの合意において F 組合員に2時間の残業をさせることが決まっている旨述べ、生駒工場での残業が不可能であるならば別の方法での賃金保障を検討するよう求めたのに対し、G 係長は、16.11.9あっせんでの合意において F 組合員の残業時間を保障するという話はなかった旨述べたこと、が認められるから、会社は、その後の団交において、組合からの書面及び口頭での要求に対して、応じられない旨、一定の説明をしているものとみることができる。

d 22.8.26団交について

前記(1)イ(オ)認定のとおり、22.8.26団交において、①組合が、F 組合員の賃金問題について協議を申し入れたのに対し、G 係長が、F 組合員の給与減少について、就業規則改定とは直接関係がない旨、日給1万円の基本給は変更がなく、本件営業時間変更により残業時間が減った結果として給与が減少した旨並びに本件営業時間変更及び F 組合員の残業時間の決定は会社の裁量の範囲内であると判断した旨述べたこと、② G 係長が、生駒工場における時間帯別の売上高をまとめた生駒工場時間帯別売上額表を組

合に提出し、午前の早い時間及び午後の遅い時間には売上げが伸び悩んでおり、従前どおりの時間で営業しても従業員3人分の人件費と売上高が見合わない旨及び採算のとれていない時間帯のコストを削減するために生駒工場の営業時間を短縮せざるを得ない旨述べたのに対し、組合が、16.11.9あっせんでの合意に触れ、会社が、組合と協議することなく、F組合員の給与削減を決定した旨述べ、これに対し、G係長が、生駒工場の営業時間の短縮について説明を行っている旨及び生駒工場勤務する2名の従業員の所定労働時間は午前9時から午後5時30分までであるが、F組合員の所定労働時間は、16.11.9あっせんでの合意を優先するため、変更しなかった旨述べたこと、③組合が、F組合員の残業手当減額は労働条件の変更であり、会社が一方的に決定できる事項ではない旨述べたのに対し、J係長が、従業員に残業させるかどうかは会社に裁量権がある旨及びF組合員の手取額が減ったのは、就業規則の改定によるものでなく、生駒工場の営業時間を短縮したことによるものである旨述べたこと、が認められる。

このことからすると、会社は、F組合員の賃金問題についての組合の協議申入れに対しては、本件営業時間変更に伴うF組合員の賃金減少の理由を説明しており、また、16.11.9あっせんでの合意に反して、組合と協議することなくF組合員の給与削減を決定したとの組合の指摘に対しては、16.11.9あっせんでの合意についての会社の考え方を述べ、F組合員の残業手当減額は労働条件の変更であり、会社が一方的に決定できる事項ではないとの組合の指摘に対しては、生駒工場時間帯別売上額表を示して、F組合員の賃金手取額減少については生駒工場の営業時間を短縮したことによるものであることを再度説明しているとみることができる。

また、前記(1)イ(オ)認定のとおり、組合が22.7.21抗議申入書に対する回答を提出するよう要求したことも認められるが、会社が回答を行っていることは、前記c判断のとおりである。

e 22.9.29団交について

前記(1)イ(カ)認定のとおり、22.9.29団交において、①会社が、組合に対し、22.7.21抗議申入書に対する22.9.29回答書を提出したこと、②G係長が、夏季一時金の資料として提出できる資料は既に提出している旨述べ、組合が、夏季一時金の交渉開始時以前の期間だけでなく、現時点での経営状況についても説明するよう求めたのに対し、G係長が、会社の売上げがここ数年で前年比を割り込んでいる旨及び売上減少の理由が会社の取引の中心であるゼネコンの仕事の減少にある旨述べたこと、③組合が、F組合員

の賃金が営業時間の変更によって大幅に下がっている旨述べ、16. 11. 9あっせんでの合意に従って誠実な労使協議を行うこと及び労働条件の不利益変更を凍結することを求めたのに対し、 G 係長が、これまでの従業員の超過勤務を改善するため、改定した就業規則に基づいて勤務時間を管理することにより、 F 組合員の残業時間が減った旨及び F 組合員の手取額は下がっているが、基本給は変更していない旨答えたこと、④組合が、大幅な賃金の引下げは許されない旨述べ、賃金の手取月額30万円を保障するよう求めたのに対し、 G 係長が、本件営業時間変更は経営上の問題であり、利益を追求する民間企業としては採算がとれていない部分を削減するのは当然である旨述べたこと、が認められる。

このことからすると、会社は、以前の団交において組合が回答を要求していた抗議申入書に対する回答を行い、現時点での経営状況について説明するようにとの組合の要求に対しては売上高の減少及びその理由について一定の説明を行い、16. 11. 9あっせんでの合意に従って誠実な労使協議を行うこと及び労働条件の不利益変更を凍結することという組合の要求に対しては、 F 組合員の基本給は変更しておらず、手取額が減少したのは残業時間が減少したためであることを説明し、 F 組合員の手取月額を保障するようにとの組合の要求に対しては、本件営業時間変更の必要性を説明しており、会社は、組合要求に対し、一定の回答及び説明を行っているともみることができる。

f 22. 11. 11団交について

前記(1)イ(キ)認定のとおり、22. 11. 11団交において、①組合が、16. 11. 9あっせんでの合意において、 F 組合員の手取額を保障すること及び F 組合員の労働条件変更の際には労使協議をすることが決定された旨述べ、 F 組合員の賃金引下げについて事前協議をしなかったことについて、会社の考えを尋ねたのに対し、 G 係長は、事前協議はしなかったが、 F 組合員を含めた生駒工場の従業員に対して、平成22年5月12日に本件営業時間変更により従業員の残業時間が減ることを説明し、同年6月に入ってから生駒工場の営業時間の短縮により決定したものであることを説明した旨述べたこと、②組合は、16. 11. 9あっせんでの合意において F 組合員に2時間の残業をさせることが決まっている旨述べ、生駒工場での残業が不可能であるならば、別の部署で勤務したり、基本給を上げたりするなど別の方法での賃金保障を検討するよう求めたのに対し、 G 係長は、16. 11. 9あっせんでの合意において、 F 組合員の残業時間を保障するという話はなかった旨述べたこと、が認められる。

このことからすると、会社は、組合の質問に答える形で、本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金変更について組合と事前協議をしなかったことについて、会社の考えを説明し、組合の、16. 11. 9あっせんでの合意において F 組合員の残業時間が保障されていたことを前提とする、生駒工場での残業以外の方法での賃金保障を検討するようとの要求に対しては、そもそも組合が前提として主張する事実がなかったことを説明しているとみることができる。そして、16. 11. 9あっせんでの合意において F 組合員の残業時間が保障されていたといえないことは、後記 2 (2)イ判断のとおりである。

g 以上のことからすると、会社は、本件一連の団交において、組合の質問及び要求に対して、一定の説明及び回答を行っているといえることができる。

(イ) 次に、組合は、組合が会社の現状の経営状況を把握できる資料の提供を求めたにもかかわらず、会社がこれを提供しなかった旨主張するので、この点をみる。

a まず、本件一連の団交における、会社の経営状況に係る提出資料についてのやり取りをみると、前記(1)イ(エ)、(カ)認定のとおり、①22. 7. 21団交において、G 係長が組合に平成21年度損益計算書を交付し、当期の特別損失が3億円、純利益が約4,000万円である旨及び当期が黒字になった理由は、基本的にはコスト削減努力にある旨述べ、組合が、もっと詳細に説明するよう求めたのに対し、G 係長が、まだ十分な確認ができていない旨述べ、組合が、未妥結の協議事項について、これまでの会社からの提出書類では不十分である旨述べ、会社の組合に対する考えをまとめた文書を出すよう要求したのに対し、G 係長は、組合に対して最低限の資料を開示するという方針により、未妥結の協議事項についてその都度、回答書を提出してきた旨述べたこと、②22. 9. 29団交において、G 係長が、夏季一時金の資料として提出できる資料は既に提出している旨述べ、組合が、夏季一時金の交渉開始時以前の期間だけでなく、現時点での経営状況についても説明するよう求めたのに対し、G 係長が、会社の売上げがここ数年で前年比を割り込んでいる旨及び売上減少の理由が会社の取引の中心であるゼネコンの仕事の減少にある旨述べたこと、が認められる。

b これらのことからすると、本件一連の団交において、組合が会社に対し、会社の経営状況に係る資料の提出を要求したと解し得るのは、22. 7. 21団交における G 係長の平成21年度損益計算書に基づく説明に対して、組合が、未妥結の協議事項について、これまでの会社からの提出書類では不十分であるとして、会社の組合に対する考えをまとめた文書を出すよう要求したこと

であるが、この場面において、組合は、会社に対し、具体的に資料を特定して提出を要求してはいない上、G 係長が、会社の資料提出の方針を説明したのに対し、組合は異議を唱えていない。さらに、22. 9. 29団交においては、組合が現時点での会社の経営状況について説明するよう求めたのに対し、会社の売上高減少について理由を付して説明している。

- c さらに、前記(1)イ(ク)認定のとおり、22. 12. 9団交において、組合が、冬季一時金に関して、会社の売上高以外の説明をするよう求めたのに対し、G 係長が、売上高以外の経常利益などを提出する必要もなく、提出するつもりもない旨述べ、これに対し、組合が、売上高以外で会社が把握している経営状況について、文章が出せないのであれば、口頭では説明できるか尋ねたのに対し、G 係長が、「どやろね。良いものかどうかはちょっと今は判断できないわな」、「口頭でよいわという話を聞いたのは今が初めてなので」と答え、組合が「ということは持ち帰れないとわからないということやね」と尋ねたのに対し、G 係長は「そやね」と答えたこと、が認められる。

しかし、22. 12. 9団交は、冬季一時金を議題とするものであり、そもそも本件一連の団交には含まれない上、22. 12. 9団交において、組合は、売上高以外の経常利益などの情報は提出しないとする会社に対し、口頭での説明を求めており、その後、組合が会社に対して会社の経営状況に係る資料の提出を求めたとみることはできない。

- d 以上のことからすると、会社が、現状の経営状況を把握できる十分な資料を提出したかどうかはさておき、組合の要求に対して口頭で一定の説明を行い、これに対して、組合も、更なる資料の提出を要求してはいないのであるから、この点に係る組合の主張は採用できない。

(ウ) G 係長の交渉担当者としての意識について

組合は、さらに、G 係長が、どのような内容のあっせん案を会社が受諾したかどうかを把握していない状況で団交に臨んでいたこと、利益などについて口頭で説明できないのかとの組合の問いに対して、持ち帰らないとわからない旨答えたこと及び団交の場において、売上高以外の資料を求める組合に対して、一時金が支払われない限り、資料を提出しても組合は納得しないという旨述べたことから、G 係長に交渉担当者として誠実に団交に臨もうという意識すらない旨主張するので、この点についてみる。

- a まず、前記(1)イ(エ)認定のとおり、22. 7. 21団交において、組合が、16. 11. 9あっせん案の内容に基づいて、F 組合員の給与額を維持しながら協議を続けるよう求めたのに対し、G 係長は、当該あっせん案の内容及びそれを

会社が受諾したかどうかを確認する旨述べたことが認められる。確かに、22.7.21団交において、G 係長は、16.11.9あっせん案の内容及び受諾の有無を確認する旨述べているが、組合との間で事実の認識について争いがある中で、これを持ち帰って確認することは、不自然ではなく、このことから

G 係長が、どのような内容のあっせん案を会社が受諾したかどうかを把握していない状況で団交に臨んでいたとまでいうことはできない。

b 次に前記(1)イ(ク)認定からすると、22.12.9団交において、組合が、売上高以外の経営状況について口頭で説明できるのかと尋ねたのに対して、G 係長が、持ち帰らないとわからない旨答えた事実は認められる。しかし、22.12.9団交は冬季一時金を議題とするものであり、そもそも本件一連の団交には含まれず、22.12.9団交での上記やり取りも、冬季一時金に係るものであって、F 組合員の賃金変更に係るものであるとみることはできない上、G 係長が、資料として提出していない会社の経営状況を尋ねられて、その場で即答しなかったとしても、不自然とはいえない。

c さらに、前記(1)イ(ク)認定からすると、G 係長は、22.12.9団交の場において、売上高以外の説明を求める組合に対して、一時金が支払われない限り、資料を提出しても組合は納得しないと思うという趣旨の発言をしている事実は認められる。しかし、前記(1)イ(ク)認定のとおり、G 係長は、上記発言に引き続いて、売上高以外の経常利益などは決算以外では締めておらず、公式な書類がなく、それ以外の書類を作成する人的余力もないので、提出する必要もなく、提出するつもりもない旨述べたことが認められるから、G 係長は、組合が提出を求めた資料を提出しない旨、理由を付して回答している。

d 以上のことからすると、G 係長に、交渉担当者として誠実に団交に臨もうという意識すらないとする組合の主張は採用できない。

(エ) 組合は、会社が、① F 組合員の残業時間が減少して賃金が減額になるのは本件営業時間変更によるもので、生駒工場の営業時間の短縮は会社の専権事項である、②16.11.9あっせんでの合意において残業の保障は合意していない、という基本的態度に基づき、組合の提案について協議に応じなかった旨主張する。しかし、①については、本件営業時間変更に伴い F 組合員の残業時間が減少して賃金が減額になったことは事実であるから、生駒工場の営業時間変更は、賃金等労働条件に影響する限り、義務的団交事項でないとは一概にいえないものの、会社が、本件営業時間変更に伴う F 組合員の賃金変更について、組合に対し、会社の考え方を説明し、組合の要求に一定の回答を行っていることは、

前記(ア)判断のとおりである。また、②については、後記2(2)イ判断のとおり、16.11.9あっせんでの合意において組合と会社の間で F 組合員の残業を1日2時間保障する旨の労使合意が成立していたとはいえないのであるから、会社のこの態度は不合理とはいえない。

また、組合から会社に対しなされた具体的な提案として認められるのは、前記(1)イ(エ)、(カ)、(キ)認定のとおり、①22.7.21団交において、組合が会社に対し、就業規則改定の労使協議が調うまでの間、平成22年5月17日から F 組合員に対して行っている「就業規則改定に伴う労働条件不利益変更」を直ちに凍結することなどが記載された22.7.21抗議申入書を提出したこと、②22.9.29団交において、組合が、F 組合員の労働条件の不利益変更を凍結すること及び賃金の手取月額30万円を保障することを求めたこと、③22.11.11団交において、組合が、F 組合員について、生駒工場での残業が不可能であるならば、別の部署に勤務したり、基本給を上げたりするなど別の方法での賃金保障を検討するよう求めたこと、である。これらに対しては、前記(1)イ(カ)、(キ)認定のとおり、G 係長が、①については、22.9.29団交において提出した22.9.29回答書において、会社は不利益変更をしたとは考えられないので、F 組合員に対する不利益変更の凍結には応じられない旨、②については、22.9.29団交において、G 係長が、これまでの従業員の超過勤務を改善するため、改定した就業規則に基づいて勤務時間を管理することにより F 組合員の残業時間が減った旨、F 組合員の手取額は下がっているが基本給は変更していない旨及び本件営業時間変更は経営上の問題であり、利益を追求する民間企業としては採算がとれていない部分を削減するのは当然である旨述べたこと、③については、22.11.11団交において、16.11.9あっせんでの合意において、F 組合員の残業時間を保障するという話はなかった旨述べたこと、がそれぞれ認められ、会社は、組合からの提案に対し、応じられない旨、その根拠を示して回答しているとみることができる。

(オ) 以上のことを併せ考えると、会社が F 組合員の賃金に係る組合からの提案についての協議に応じようとしなかったとする組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、また、交渉事項の決定権限を持つ者を団交に出席させない会社の対応が誠実交渉義務に違反する旨主張するので、以下、検討する。

(ア) まず、前提事実のとおり、本件一連の団交における会社側の出席者は、G 係長及び J 係長であったことが認められる。

組合は、G 係長及び J 係長が F 組合員の労働条件について交渉し決定する権限を有する者ではない旨主張するが、一般に、使用者側の団交担当者

は、必ずしも、決定権限まで有さなければならない訳ではないから、以下、
G 係長及び J 係長が交渉権限を有していたかどうかについてみる。

(イ) 前記(1)ア(ウ)から(オ)認定のとおり、①19.11団交に、会社側から G 係長及び J 係長が出席し、G 係長が、P 顧問に代わって G 係長及び J 係長が団交を担当する旨述べたのに対し、組合が、中身のある話ができるのであれば2人が担当しても構わない旨述べたこと、②20.7.22団交において、組合が、賞与等の重要な労働条件を協議するには、G 係長及び J 係長の2人では交渉担当者として不十分である旨述べ、K 専務又は社長が団交に出席するよう要求したこと、③20.10団交において、組合が、会社に対し、G 係長らの回答では不十分であるので社長らの出席を要求する旨及びこのまま状況が改善されなければ、不誠実団交として当委員会に申立てを行う旨述べたこと、④その後の団交において、G 係長が、会社の組織体系では、係長が総務部の最高職位である旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社側の団交出席者が、19.11団交以降、P 顧問、G 係長及び J 係長の3人から G 係長及び J 係長の2人となっているところ、組合は、当初は G 係長及び J 係長が団交担当者となることを是認していたものの、その後の20.7.22団交及び20.10団交において G 係長及び J 係長が団交担当者として不十分である旨指摘して K 専務又は社長の団交出席を求めており、これに対して、G 係長が、会社の組織体系では係長が総務部の最高職位であることを説明している。

この点について、組合は、組合が G 係長らを会社の交渉担当者として認容していたとする会社の主張を否定し、十分に説明できる責任ある立場の者を団交に出席させるように常に要求してきた旨主張する。しかし、前記(1)イ(コ)認定のとおり、23.2.24団交において、組合が G 係長らに団交における交渉権限がない旨指摘した事実が認められる一方、20.10団交から23.2.24団交までの間に、組合がかかる指摘をしたと認めるに足る事実の疎明はないから、20.10団交以降で、組合が、G 係長らに団交における交渉権限がない旨指摘したのは、本件申立て後に行われた23.2.24団交においてであるとみるのが相当である。そうすると、本件一連の団交において、組合は、G 係長らの交渉権限を問題視していなかったとみられ、そのほか、団交の進行に特段の支障があったと認めるに足る事実の疎明はないから、本件一連の団交は、G 係長及び J 係長だけが会社側の交渉担当者として出席した状況において、支障なく進行したとみるのが相当である。

(ウ) また、前記(1)ア(カ)認定のとおり、①就業規則の改定に係る22.2.18労働者

代表選挙が行われたこと、②22. 2. 18労働者代表選挙に先立ち会社が公表した「労働者代表の選出について」と題する書面に、「管理監督者の方は立候補できませんのでご注意ください」と記載されていたこと、③22. 2. 18労働者代表選挙後、会社が、L 経理係長が労働者代表に選出された旨発表したこと、が認められる。これらのことから、係長職である L 経理係長が就業規則の改定に係る労働者代表に選出されたこと及び管理監督者は就業規則の改定に係る労働者代表になれないことを会社が認識していたことが明らかであるが、一方、組合が、G 係長らの役職が係長であることを指摘して、係長職より上級で管理監督者の立場にある者の団交への出席を要求したと認めるに足る事実の疎明はない。加えて、就業規則の改定に係る労働者代表選挙という管理監督者と団交で交渉権限を有する者とが直ちに一致するとはいえない上、労使交渉という場面でみた場合、人事及び労務を担当する総務係長とそれ以外の係長とでは、必ずしも同じ立場であるということとはできないから、経理係長が就業規則の改定に係る労働者代表に選出されたことが、総務係長である G 係長らが団交における交渉権限を有しないことの根拠になるとはいえない。

(エ) これらのことからすると、組合が G 係長らを会社の交渉担当者として容認していたかどうかはさておき、G 係長らが交渉権限を有していなかったということとはできないのであるから、交渉事項の決定権限を持つ者を団交に出席させない会社の対応が誠実交渉義務に違反するとする組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおり、会社は、F 組合員の賃金に係る組合からの提案についての協議に応じようとしなかったとも、交渉事項の交渉権限を持つ者を団交に出席させなかったともいうことはできないのであるから、本件一連の団交における会社の対応は不誠実であったといえず、この点に係る組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

2 争点2 (F 組合員の平成22年6月分以降の賃金減少は、組合とのあっせん合意に反したものであり、組合に対する支配介入に当たるといえるか。) 及び争点3 (F 組合員の平成22年6月分以降の賃金減少は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成7年7月5日、組合は、当委員会に対し、会社が組合脱退を強要したり、会社の会議への組合員の出席を拒んだり、会社組織から排除したりしたことが不利益取扱いの不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立てを行った(平成7年(不)第68号事件。以下「7(不)68号事件」という。)。同年10月18日、7(不)68

号事件は和解で終結した。

イ 平成11年5月15日、組合は、当委員会に対し、運転手である組合員らの賃金及び労働条件の切下げ等について、あっせんを申請した(平成11年(調)第15号事件。以下「11(調)15号事件」という。)。同年8月2日、組合と会社は、11(調)15号事件のあっせん案を受諾した。

ウ 平成12年10月14日、F 組合員は、椎間板ヘルニアを発症した。その後、F 組合員は労災治療を受け、同14年12月30日、症状固定により治療を打ち切られた。
(甲16、乙32、証人 F)

エ 平成14年頃、会社は、F 組合員に対し、腰に負担のかからない業務に配置転換したい旨述べた。
(甲16、乙32、証人 F)

オ 平成15年7月18日、会社と組合は、「確認書」(以下「15.7.18確認書」という。)を締結した。15.7.18確認書には、次の記載があった。

「 R (以下会社という。) と Q
及び S (以下組合という。) は、組合員 F (以下 F
という。) の労災につき障害補償給付が行われたことを受けて、下記の通り確認する。

記

1. F は2000年10月14日に発症し労災治療中であった腰椎椎間板ヘルニアについて、2003年12月30日に症状固定として治療を打ち切られた。この労災治療打ち切りにあたり、会社は、症状固定による障害等級認定手続を行わないよう F に求め、手続を行った場合は、認定等級いかににかかわらず配置転換を行う旨通告した。組合は、この会社主張が不当であると抗議し、結果、F は、障害補償給付9級の一時金支給を受けた。この症状は、主治医からは運転業務継続可能との診断が出ており、また、身体障害者福祉法上も障害等級に該当しない程度の症状である。
2. 会社は、F の上記症状固定の結果を受けて、運転業務の継続は症状が悪化することが予想されることから、そのような症状の従業員を運転業務に就かせることはできないと主張し、腰に負担がかからない他の業務へ配置転換を行いたい、と提案した。
3. F は、上記会社の提案に対し、入社以来運転業務に従事し、かつ腰椎椎間板ヘルニア発症後も同業務に従事して治療を続けた結果症状も改善しているこ

と、配置転換を受けた場合は賃金が下がることが予想されること等から、運転業務での就労継続を強く希望した。

4. 組合は、会社の従業員に対する安全配慮の姿勢を評価し、F の運転業務継続に不安を抱いていることに理解を示した。しかし、運転業務を継続しても問題はないと主治医が判断していること、職場復帰後すでに2年間にわたって運転業務を続け、この間症状が改善された結果打ち切り保障を受けたこと、本人が運転業務を続けることを強く希望していること、等を理由に、F が運転業務を続けられるよう強く求めた。
5. 会社は、本人及び組合が運転業務の継続を強く希望していることを受け、F の運転業務継続を了解する。
6. 上記経過を踏まえ、F が通常に運転業務を継続したことを原因として、腰椎椎間板ヘルニアが再発した場合、組合及びF は会社の安全配慮義務違反を問わない。
7. なお、今後、F の症状が悪化するなどして勤務に支障が生じた場合は、本確認書作成の経過を踏まえ、会社、組合、F は速やかに協議し、円満な解決をめざすものとする。

以上」

(甲16、乙1、乙32)

カ 平成16年5月17日、会社はF 組合員を運転手勤務から会社の生駒工場勤務に配置転換した。F 組合員の運転手勤務時の月額給与手取額は、約40万円であった。

なお、生駒工場における主な業務は、廃棄物持込みの受付業務、廃棄物の分別業務、焼却炉の稼働管理業務及び廃棄物の搬出業務の4業務であり、F 組合員は、このうちの廃棄物持込みの受付業務を、現業職の従業員は他の3業務を、それぞれ担当している。

(甲15、甲16、乙32、証人 F 、証人 G)

キ 平成16年6月9日、会社が郵送した「健康保険傷病手当金請求書」(以下「16.6.9 傷病手当請求書」という。)には、請求の原因となった傷病名が腰椎椎間板ヘルニアである旨並びに請求期間及び請求期間のうち労務に服さなかった期間がいずれも平成16年3月8日から同年5月16日までの70日間である旨記載されていた。

(乙28)

ク 平成16年6月14日、組合は、当委員会に対し、使用者を会社とし、F 組合員を廃棄物運搬業務に復職させること並びにF 組合員の賃金及び労働条件を元に戻すことを調整事項とする16(調)27号事件のあっせんを申請し、以後、4回のあ

っせんが行われた。これらのあっせんには、会社側から P 顧問及び G 係長が出席した。

同年7月8日及び同年9月6日に開催された1回目及び2回目のあっせんにおいて、組合は、F 組合員の運転手業務への復帰を要求した。

(甲8、甲15、乙32、証人 H、当事者 D)

ケ 平成16年10月19日、当委員会において、16(調)27号事件の3回目のあっせんが行われた。同あっせんにおいて、組合は、F 組合員の賃金等について、①平均30万円の賃金を維持すること、②日給制から月給制に変更すること、③通勤費15,000円を支給すること、の3点を要求した。

(乙32、証人 H)

コ 平成16年11月9日、当委員会において、16.11.9あっせんが行われた。16.11.9あっせんにおいて、当委員会は、最終のあっせん案として、16.11.9あっせん案を提示した。16.11.9あっせん案には、次の記載があった。

「
あっせん案

今次の紛議について、労使双方から事情を聴取し、鋭意調整に努めた結果、下記のとおりあっせん案を提示する。

記

1. Q (以下「甲」という。)と R (以下「乙」という。)は、F 組合員について、平成16年5月17日付けで生駒工場へ事務職員として配置転換することに合意する。
2. 甲と乙は、F 組合員の日給(所定労働時間、1日8時間)について、平成16年11月10日から1万円であることを確認する。
3. 甲と乙は、労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図る旨の協定書が締結されているにもかかわらず、今回の事態に至ったことを踏まえ、今後、F 組合員の労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図ることを、再度確認する。
4. 甲は、12月分(11月16日以降分)から通勤手当の算定基準の見直しを行い、実施する。
5. 甲と乙は、信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って円滑な労使関係の確立に努める。

以上」

組合及び会社は、16.11.9あっせん案を受諾した。受諾の際、N あっせん員は、残業時間の保障については文書化しないが、その趣旨は生かしてほしい旨述べた。

(甲2、甲15、乙32、証人 H、証人 F、証人 G)

サ 平成16年11月9日以降、会社は、F 組合員に対し、残業を控えるよう指示した。

(乙32、証人 F)

シ 平成16年12月3日、組合は、会社に対し、「抗議申入書」(以下「16.12.3抗議申入書」という。)を提出した。16.12.3抗議申入書には、会社が、F 組合員に対し、「今日から残業するな。5時になったら、残業する営繕担当に代わってもらえ」という差別的な指示によって実質賃金引下げを図ったことに強く抗議する旨、週6日勤務、1日2時間の所定時間外労働が生駒工場の営業時間に基ついた通常の勤務時間であることは、会社を代表してあっせん協議に参加したP 顧問及びG 係長も協議の中で認めている旨並びにあっせん経過及び合意を無視した不当な指示を撤回し、当委員会の場で合意・確認された労働条件を誠実に履行するよう強く要求する旨記載されていた。

(甲10)

ス 平成17年1月6日、会社は、F 組合員に「生駒工場残業シフト」と題する書面(以下「17.1.6残業シフト表」という。)を交付した。17.1.6残業シフト表には、次の記載があった。

	月	火	水	木	金	土
従業員A	○	○	○	○	○	
従業員B	○	○		○	○	○
従業員C	○		○		○	○
F		○	○	○		○

(甲11、甲15、乙32、証人 F 、証人 G 、当事者 D)

セ 平成17年1月、会社は、生駒工場勤務する従業員に対し、残業シフト制を導入した。組合は、16(調)27号事件のあっせん員であったH (以下「Hあっせん員」という。)に対し、会社がF 組合員に残業手当を支払わなくなった旨連絡した。

(甲17、証人 H 、証人 G 、当事者 D)

ソ F 組合員の平成16年6月分から同17年2月までの給与明細書における残業時間及び残業手当支給額の記載は、次のとおりであった。

年 月	残業時間 (時間)	残業手当支給額 (円)
平成16年6月分	(空白)	(空白)
平成16年7月分	12	15,000
平成16年8月分	44	55,000
平成16年9月分	52	65,000
平成16年10月分	42	52,500
平成16年11月分	(空白)	(空白)
平成16年12月分	(空白)	29,000
平成17年1月分	38	59,375
平成17年2月分	44	68,750

(甲7の1～9)

タ 平成18年3月27日、会社で勤務する組合員2名は、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に対し、地位確認請求の訴訟を提起した（平成18年(ワ)第3042号事件。以下「18(ワ)3042号事件」という。）。同年11月24日、18(ワ)3042号事件の第5回口頭弁論が行われ、会社が組合員2名の請求を認諾して終了した。

チ 平成18年4月17日、組合は、当委員会に対し、会社が組合員だけを契約解除したことが組合に対する支配介入に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った（平成18年(不)第22号事件。以下「18(不)22号事件」という。）。同19年7月29日、当委員会は、組合及び会社に対し、18(不)22号事件について、会社に対し文書手交を命じる命令を発出した。（甲17、証人 H 、当事者 D ）

ツ F 組合員の平成22年1月分から同年8月までの給与明細書における残業時間及び残業手当支給額の記載は、次のとおりであった。

年 月	残業時間 (時間)	残業手当支給額 (円)
平成22年1月分	36	56,250
平成22年2月分	48	75,000
平成22年3月分	44.5	69,532
平成22年4月分	50	78,100
平成22年5月分	44	68,728
平成22年6月分	12.5	19,525
平成22年7月分	13	20,308
平成22年8月分	11	17,182

(甲6の1～8)

テ 平成22年5月12日、 G 係長は、生駒工場の事務所において、生駒工場で勤務する従業員全員に対し、同月17日以降、生駒工場の営業時間を午前8時から午後5時30分までに変更する旨及び営業時間を変更する理由は、生駒工場の朝夕の売上げが少なく採算がとれないこと及び労働基準監督署の監査が入っており、会社として残業時間を減らしたことである旨述べた。

(甲16、乙32、証人 F 、証人 G)

ト 平成22年5月17日以降、会社は、午前7時から午後6時までであった生駒工場の営業時間を、午前8時から午後5時30分までに変更する本件営業時間変更を行った。

(甲16、乙32、証人 F 、当事者 D)

ナ 平成22年6月18日、 K 専務及び G 係長は、生駒工場において、 F 組合員及び他の従業員2名に対し、生駒工場の時間帯別売上グラフを示し、生駒工場の営業時間を短縮した理由が、生駒工場で朝夕の売上げが少ないことである旨説明した。

(甲16、乙32、証人 F 、証人 G)

ニ 会社は、22.11.11団交以降の団交において、組合に通知することなく、団交のやり取りを録音していた。

(証人 G)

ヌ 平成4年1月16日施行の会社就業規則（以下「4.1.16就業規則」という。）の第7条及び第8条には、次の記載があった。

「第7条（勤務時間）勤務時間を次のとおり定める。（略）

始業時刻	一般部門	午前8時30分
	現業部門	午前7時0分
終業時刻	一般部門	午後5時30分
	現業部門	午後4時0分

第8条（休憩時間）休憩時間は1日60分とし、正午から午後1時の間に於いて与える。（略）」

(乙15)

ネ 17.11.1就業規則の第27条には、次の記載があった。

「(就業時間、始業、終業時刻および休憩時刻)

第27条 1日の就業時間は、1時間の休憩時間を除き、実働8時間以内とし、始業、終業時刻および休憩時間は次のとおりとする。

(営業職・事務職)

始業時刻 9:00

終業時刻 17:30
休憩時間 12:00～13:00
(現業職)
始業時刻 7:00
終業時刻 15:30
休憩時間 12:00～13:00 ※ただし交代制による場合はその定め
による 」

なお、会社は、17. 11. 1就業規則を組合員らには適用しなかった。

(乙16、証人 G)

ノ 22. 3. 16就業規則の第27条には、次の記載があった。

「(就業時間、始業、終業時刻および休憩時刻)

第27条 1日の就業時間は、休憩時間を除き、本社勤務は実働7時間15分、現場は6時間40分とし、始業、終業時刻および休憩時間は次のとおりとする。

(本社)

(略)

(現場)

下記の通りA・B・C勤務の交代制とする。

A勤務

始業時刻 7:00 終業時刻 14:40
休憩時間 11:00～12:00

B勤務

始業時刻 11:20 終業時刻 19:00
休憩時間 12:00～13:00

C勤務

始業時刻 9:00 終業時刻 16:40
休憩時間 12:00～13:00 」

なお、平成22年2月18日、会社は、22. 3. 16就業規則の改定に係る労働者代表の選挙を実施した。

(乙17)

ハ 本件営業時間変更の前後における、生駒工場で勤務する従業員の勤務時間及び日額賃金は、次のとおりである。なお、本件営業時間変更の前後を通じて、生駒工場で勤務する従業員の時給換算賃金は、基本給分はF組合員が1,250円、従業員A及び従業員Bが1,000円であり、時間外勤務分はそれぞれの基本給分の1.25

倍である。

(ア) 本件営業時間変更前

		基本給分	時間外勤務分	合計
F 組合員	勤務時間	8 時間	2 時間	10時間
	賃金額	10,000円	3,125円	13,125円
従業員A及び 従業員B	勤務時間	6 時間40分	3 時間20分	10時間
	賃金額	6,667円	4,167円	10,834円

(イ) 本件営業時間変更後

		基本給分	時間外勤務分	合計
F 組合員	勤務時間	8 時間	30分	8 時間30分
	賃金額	10,000円	781円	10,781円
従業員A及び 従業員B	勤務時間	6 時間40分	1 時間50分	8 時間30分
	賃金額	6,667円	2,292円	8,959円

(乙32、証人 G)

ヒ 平成18年度から同21年度までの会社の損益計算は、下表のとおりである。

(単位:千円)

勘定科目	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
売上高	2,418,010	2,076,910	1,741,859	1,669,415
売上原価	1,482,456	1,182,205	1,033,143	934,166
売上総利益	935,554	894,705	708,716	735,249
販管費	858,305	834,684	779,543	685,820
営業利益	77,249	60,021	▲70,827	49,429
営業外損益	▲30,839	▲17,391	2,225	307,322
経常利益	46,410	42,630	▲68,602	356,751
特別損益	▲33,529	▲31,309	▲28,618	▲317,126
税引前当期利益	12,881	11,321	▲97,220	39,625
法人税等	7,707	4,825	2,764	642
当期純利益	5,174	6,946	▲99,984	38,983

(乙4、乙7、乙8、乙14)

(2) 争点2 (F 組合員の平成22年6月分以降の賃金減少は、組合とのあっせん合意に反したものであり、組合に対する支配介入に当たるといえるか。) について以下判断する。

ア まず、前記(1)ツ、ト認定のとおり、①平成22年5月17日以降、会社が本件営業時間変更を行ったこと、②給与明細書によれば、F 組合員の残業時間及び残業手当支給額は、平成22年1月が36時間及び56,250円、同年2月が48時間及び75,000円、同年3月が44.5時間及び69,532円、同年4月が50時間及び78,100円、5月が44時間及び68,728円であるのに対し、同年6月が12.5時間及び19,525円、

同年7月が13時間及び20,308円、同年8月が11時間及び17,182円であったこと、が認められ、本件営業時間変更の前後で、F組合員の残業時間及び残業手当支給額が減少したことは明らかである。また、同年6月以降、F組合員の残業時間が、1日当たり2時間未満であったことも明らかである。

イ 組合は、平成22年5月17日から、一方的に生駒工場の営業時間を変更し、F組合員の賃金を引き下げた会社の対応が、16.11.9あっせんでの合意の1日2時間の残業保障に反した支配介入である旨主張するので、以下検討する。

そこで、16.11.9あっせんでの合意において、組合と会社の間でF組合員の残業を1日2時間保障する合意が成立していたかどうかについてみる。

(ア) まず、前提事実のとおり、平成16年11月9日、当委員会において、組合と会社が16.11.9あっせん案を受諾したことが認められる。

16.11.9あっせんでの合意についてみると、組合は、会社の16.11.9あっせんでの合意に反する行為が不当労働行為であるなどとして本件申立てを行っており、一方、前記1(1)イ(オ)認定のとおり、22.8.26団交において、会社側出席者であるG係長が、生駒工場で勤務する2名の従業員の所定労働時間は午前9時から午後5時30分までであるが、F組合員の所定労働時間は、16.11.9あっせんでの合意を優先するため、変更しなかった旨述べたことが認められるのであるから、組合と会社との間で、少なくとも16.11.9あっせん案に記載された事項については、労使合意が成立していたものとみることができる。

(イ) 次に、前記(1)コ認定のとおり、16.11.9あっせん案には、文言上、F組合員の残業を1日2時間保障するとの内容の表現はないことが明らかであるが、一方で、16.11.9あっせん案受諾の際、Nあっせん員が、残業時間の保障については文書化しないがその趣旨は生かしてほしい旨述べた事実が認められる。

組合は、Nあっせん員のこの発言が、F組合員の残業を1日2時間保障するものであった旨主張し、その根拠としてNあっせん員の当該発言が、16.11.9あっせんでの合意成立前の16.7.8あっせんにおいてF組合員の1日2時間の残業が合意され、この合意に基づく残業が、翌日から、激変緩和措置として、会社の提案で実施されることになったことを踏まえたものである旨主張するので、この点を見る。

確かに、前記(1)ソ認定のとおり、給与明細書によれば、F組合員の残業時間は、平成16年7月分では12時間であったのが、同年8月分は44時間、同年9月分は52時間、同年10月分は42時間となっていることが認められ、16.7.8あっせんが行われた同年7月から16.11.9あっせんでの合意が成立する直前の同年10月まで、F組合員は、おおむね1日2時間の残業を行っていたものとみ

ることができ、16.7.8あっせんにおいて、F組合員が1日2時間の残業を行うことについて、何らかの暫定的な合意が成立したものとみる余地がある。

(ウ) 次に、組合は、F組合員が、16.11.9あっせんでの合意に違反した「生駒工場残業シフト」に納得がいかなかったことから、週6日の残業を継続する就労闘争を行った結果、平成17年2月支給分及び闘争の中断を挟んだ再開後の平成21年6月支給分から同22年5月支給分まで、週6日の残業代を含んだ賃金が支払われた旨主張し、このことをも、16.11.9あっせんでの合意において、組合と会社の間でF組合員の残業を1日2時間保障する合意が成立していたことの根拠として挙げるようなので、この点についてみる。

前記(1)スからソ認定のとおり、①平成17年1月6日、会社がF組合員に17.1.6残業シフト表を交付したこと、②同月、組合が、16(調)27号事件のあっせん員であったHあっせん員に対し、会社がF組合員に残業手当を支払わなくなった旨連絡したこと、③給与明細書によれば、F組合員の残業時間及び残業手当支給額は、平成17年2月が44時間及び68,750円、平成22年1月が36時間及び56,250円、同年2月が48時間及び75,000円、同年3月が44.5時間及び69,532円、同年4月が50時間及び78,100円、同年5月が44時間及び68,728円であったことが認められる。

これらのことからすると、組合が、会社がF組合員に交付した17.1.6残業シフト表を問題視し、これに関して16(調)27号事件のあっせん員であったHあっせん員に連絡した後に、F組合員が就労闘争を行った旨組合が主張する平成17年2月及び平成22年1月から同年5月までの間、F組合員が、おおむね1日2時間の残業を行い、この残業に対して会社が残業手当を支給していることは明らかである。しかしながら、結果的にF組合員が残業として労務の提供を行い、会社はそれに異議を唱えることなく受領したとすれば、会社は労務の対価として、残業手当としての賃金を支払う義務があるのであるから、会社は、16.11.9あっせんでの合意の成立後、組合の抗議を受けて、F組合員に対し、残業として労務の提供を行うことに異議を唱えなかったと推認することができる。

(エ) 前記(イ)及び(ウ)を併せ考えると、16.11.9あっせんでの合意の成立前には、16.7.8あっせんにおいて、F組合員が1日2時間の残業を行うことについて、何らかの暫定的な合意が成立したものとみる余地があり、16.11.9あっせんでの合意の成立後は、会社が、組合の抗議を受けて、F組合員に対し、残業として労務の提供を行うことに異議を唱えなかったことが推認される。

しかしながら、16.11.9あっせん案に、F組合員が1日2時間の残業を行う

ことについての記載はないことは明らかであるから、この状況において、16.11.9あっせん案受諾の際、N あっせん員が残業時間の保障については文書化しないがその趣旨は生かしてほしい旨述べたことからすると、16.7.8あっせんにおいて、F 組合員が1日2時間の残業を行うことについての暫定的な合意が成立したものとみる余地があったとしても、16.11.9あっせんでの合意において最終的には成立しなかったものとみざるを得ない。そうすると、16.11.9あっせんでの合意におけるN あっせん員の発言は、なんらかの暫定的な合意があったとしても、それを尊重するよう当事者双方に対して要請したものととみるとみるのが相当である。したがって、N あっせん員のこの発言が、F 組合員の残業を1日2時間保障するものであったとまではいうことはできない。

また、会社が異議を唱えなかったF 組合員の残業についても、F 組合員が実際に残業に従事した以上、会社が、F 組合員に対し残業手当としての賃金を支払うのは当然のことであり、F 組合員が残業として労務の提供を行うことに会社が異議を唱えなかったからといって、そのことをもって、16.11.9あっせんでの合意が、F 組合員の残業を1日2時間保障するものであったとまでいうことはできない。

(オ) このように、16.11.9あっせん案受諾の際のN あっせん員の残業時間の保障については文書化しないがその趣旨は生かしてほしい旨の発言が、F 組合員の残業を1日2時間保障するものであったとまでいうことはできず、F 組合員が残業として労務の提供を行うことに会社が異議を唱えなかったことが、16.11.9あっせんでの合意がF 組合員の残業を1日2時間保障するものであったことを示しているともできないのであるから、16.11.9あっせんでの合意において組合と会社の間でF 組合員の残業を1日2時間保障する旨の労使合意が成立していたとはいえず、この点に係る組合の主張は採用できない。

ウ さらに、組合は、会社が、組合との事前協議を一切行うことなくF 組合員の労働条件の変更を実施したことが、16.11.9あっせんでの合意の事前協議条項に違反した、組合に対する支配介入である旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、会社が平成22年5月17日に生駒工場の営業時間を短縮し、F 組合員の残業手当が減額となった際、会社が、生駒工場の営業時間の短縮及びF 組合員の残業手当減額について、組合との間で事前協議を行わなかったことについては、当事者間で争いが無い。

(イ) 組合は、16.11.9あっせん案第3項が労働条件の変更に関する事前協議条項で

ある旨主張するので、この点についてみる。

- a まず、前記(1)コ認定から、16.11.9あっせん案第3項に、「甲と乙は、労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図る旨の協定書が締結されているにもかかわらず、今回の事態に至ったことを踏まえ、今後、F組合員の労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図ることを、再度確認する」という記載があったことが認められるが、この記載の文面には、事前協議という文言はない。
- b この点について、組合は、①組合と会社は、当該あっせん申請事件以前にも、不当労働行為救済申立事件等で当委員会に事件が係属していること、②当該あっせん申請事件以前にも「労使協議を尊重して解決を図る旨の協定書」が締結されていたにもかかわらず、会社が一方的にF組合員の配置転換を強行したことが当該あっせん申請事件の発端であること、③これまで、労働条件を不利益に変更した上での労使協議では解決を図ることができなかったことを踏まえての16.11.9あっせん案第3項であること、の3点から、16.11.9あっせん案第3項は、単にF組合員の労働条件変更後に協議を尽くすことが合意されているのではなく、F組合員の労働条件変更以前に労使協議を実施することが合意されていると解するべきである旨主張する。
- c しかし、仮に、組合の主張する3点が事実であったとしても、16.11.9あっせんでの合意において、当事者双方がF組合員の労働条件変更以前に労使協議を実施することが合意されているのであれば、16.11.9あっせん案第3項に事前協議を行う旨記載するのが自然であるし、また、これを記載することを妨げる何らかの事情があったと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、16.11.9あっせん案第3項をF組合員の労働条件変更以前に労使協議を実施することが合意されていると解するには無理があるといわざるを得ない。したがって、16.11.9あっせん案第3項が労働条件の変更に関する事前協議条項であるということはできない。

(ウ) このように、16.11.9あっせん案第3項が労働条件の変更に関する事前協議条項であるということはできないのであるから、会社が、組合との事前協議を一切行うことなくF組合員の労働条件の変更を実施したことが、16.11.9あっせんでの合意の事前協議条項に違反するものであるとはいえない。したがって、会社が、組合との事前協議を一切行うことなくF組合員の労働条件の変更を実施したことが組合に対する支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、F組合員の平成22年6月分以降の賃金減少は、組合とのあっせん合意に反したものであり、組合に対する支配介入に当たるとはい

えず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 争点3 (F 組合員の平成22年6月分以降の賃金減少は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について以下判断する。

ア 前記(2)アのとおり、同年5月17日以降、本件営業時間変更の前後で、 F 組合員の残業時間及び残業手当支給額が減少したことは明らかである。

イ この点について、組合は、会社が組合を嫌悪してなされたものであり、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する不当労働行為である旨主張するのに対し、会社は、 F 組合員の賃金減額が、平成19年度以降、会社の経営状況が悪化していたこと、生駒工場で人件費すら賄えない時間帯があったこと及び会社全体で問題となっていた著しい過重労働を改善する必要があったこと、の2点の理由から生駒工場の営業時間を短縮したことといった合理的理由に基づくものであり、組合嫌悪に基づくものではないから、組合員に対する不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも該当しない旨主張するので、以下、検討する。

ウ 組合は、会社の組合に対する嫌悪の表れとして、9つの事実を挙げるので、それぞれについてみる。

(ア) 組合と会社の間で当委員会や裁判所を通じた紛争が多数存在したこと

前記(1)ア、イ、ク、コ、タ、チ認定のとおり、①組合が、当委員会に対し、7(不)68号事件の不当労働行為救済申立てを行い、その後、同事件は和解で終了したこと、②組合が、当委員会に対し、11(調)15号事件のあっせんを申請し、その後、同事件のあっせん案を組合と会社が受諾したこと、③組合が、当委員会に対し、16(調)27号事件のあっせんを申請し、その後、同事件のあっせん合意が成立したこと、④会社で勤務する組合員2名が、大阪地裁に対し、18(ワ)3042号事件を提起し、第5回口頭弁論において会社が組合員2名の請求を認諾して終了したこと、⑤組合が、当委員会に対し、18(不)22号事件の申立てを行い、その後、当委員会が、組合及び会社に対し、会社に対して文書手交を命じる命令を発出したこと、が認められる。

これらのことからすると、本件申立て以前に、組合又は組合員と会社の間では、不当労働行為救済申立て事件が2件、あっせん事件が2件、訴訟が1件係属していた事実は認められるものの、このうち、命令発出に至った不当労働行為救済申立て事件1件を除く4件の紛争は、当事者間での和解、あっせん案受諾又は組合員の請求認諾により、いったんは解決しているものとみることができる。

(イ) F 組合員の労働条件について事前協議が一切なかったこと

組合は、F 組合員の平成22年6月分以降の賃金減少について、F 組合員の労働条件について事前協議が一切なかったことが、組合の影響力が及ばない状況でF 組合員の労働条件変更を進めようとしたものであることは明らかである旨主張するが、会社が、組合との事前協議を一切行うことなくF 組合員の労働条件の変更を実施したことが組合に対する支配介入であるとはいえないことは、前記(2)判断のとおりである。

(ウ) 会社が団交において録音をしていたこと

前記(1)ニ認定のとおり、会社が、22.11.11団交以降の団交において、組合に通知することなく団交のやり取りを録音していたことが認められ、会社は、組合を全面的に信頼していたのでないことが推認される。

(エ) 団交の場でのP 顧問が「社長は犬と労働組合が嫌いだ」と発言したこと

前記1(1)ア(ア)、(ウ)認定から、①P 顧問が、団交において、「社長は犬と労働組合が嫌いだ」などと発言したことがあったこと、②P 顧問が団交に出席していたのが平成19年11月より前のことであること、が認められ、この発言は、社長本人の発言ではない上、平成19年以前の団交でなされたことが明らかであるから、直ちに会社の組合嫌悪意思を推認する根拠になるとはいえない。

(オ) 会社がF 組合員に対して障害等級認定手続を行わないよう求めたこと

前記(1)オ認定のとおり、15.7.18確認書には、会社、組合及び分会が、F 組合員の労災につき障害補償給付が行われたことを受けて確認する事項として、「F は2000年10月14日に発症し労災治療中であつた腰椎椎間板ヘルニアについて、2003年12月30日に症状固定として治療を打ち切られた。この労災治療打ち切りにあたり、会社は、症状固定による障害等級認定手続を行わないようF に求め、手続を行った場合は、認定等級いかにかわらず配置転換を行う旨通告した」との記載があることが認められる。F 組合員の障害等級認定手続に関して、G 係長は、審問において、会社は手続をとるなどまでは言わなかったと思う旨証言している(第4回審問速記録9頁)が、会社と組合の双方が確認の上、記名押印した書面に、会社が症状固定による障害等級認定手続を行わないようF 組合員に求めた旨の記載があるのであるから、会社がF 組合員に対して障害等級認定手続を行わないよう求めた事実があったものとみるのが相当である。そうすると、会社は、F 組合員が障害等級認定手続を行うことを快く思っていなかったことが推認される。

(カ) 会社が労働者にとって有利な17.11.1就業規則を組合員に適用しなかったこと

前記(1)ヌ、ネ認定のとおり、①4.1.16就業規則第7条には、勤務時間が一般部門は午前8時30分から午後5時30分まで、現業部門は午前7時から午後4

時までである旨、同第8条には休憩時間を正午から午後1時の1日60分とする旨、それぞれ記載されていること、②17.11.1就業規則第27条には、就業時間が営業職及び事務職は午前9時から午後5時半まで、現業職が午前7時から午後3時30分まで、休憩時間が営業職、事務職、現業職とも正午から午後1時までである旨記載されていること、③会社が、17.11.1就業規則を組合員らに適用しなかったこと、が認められる。これらのことからすると、会社従業員の就業時間は、4.1.16就業規則によれば8時間、17.11.1就業規則によれば7時間30分なのであるから、17.11.1就業規則の実施により、会社従業員の就業時間は30分短くなっており、確かに、会社は、17.11.1就業規則の実施に際して、就業時間が短くなる就業規則を組合員らには適用しなかったとすることができる。

これについて、会社は、組合から、17.11.1就業規則への変更手続について、変更を組合に周知しておらず、労働者代表を選出した過程に問題がある等の抗議を受けたことから、組合と会社の間で17.11.1就業規則を組合員に適用しないということで合意したためである旨主張するが、そのような合意が成立していたと認めるに足る事実の疎明はなく、この点に係る会社の主張は採用できない。

(キ) 会社が、就業時間が従来よりも短くなる22.3.16就業規則を F 組合員に適用しなかったこと

前記(1)ネ、ノ認定のとおり、17.11.1就業規則によれば会社従業員の就業時間は7時間30分であること及び22.3.16就業規則第27条には、就業時間が本社は実働7時間15分、現場は6時間40分である旨記載されていること、が認められるから、生駒工場の従業員の就業時間は22.3.16就業規則の制定により、7時間30分から6時間40分へと50分短くなっているとみることができる。また、前記1(1)イ(オ)認定のとおり、22.8.26団交において、生駒工場で勤務する F 組合員以外の2名の従業員の所定労働時間は午前9時から午後5時30分までであるが、F 組合員の所定労働時間は、16.11.9あっせんでの合意を優先するため、変更しなかった旨述べたこと、が認められることから、会社は、22.3.16就業規則実施後も、16.11.9あっせんでの合意の存在を理由に、これを制定後直ちには、F 組合員に適用したのではないとみることができる。

この点、会社は、22.3.16就業規則は、組合に対する説明が全て終了した平成22年11月から F 組合員を含む組合員らに適用されることとなった旨及び F 組合員は16.11.9あっせんでの合意に従って勤務しているため、本件営業時間変更に伴う賃金減額の点では何ら影響はなかった旨主張するが、22.3.16就業規則は、組合に対する説明が全て終了した平成22年11月から F 組合員を含む組合員らに適用されることとなったと認めるに足る事実の疎明はなく、この点に係

る会社の主張は採用できない。

(ク) 会社が F 組合員の残業日数を他の従業員より少なく設定したこと

前記(1)ス、セ認定のとおり、①会社が F 組合員に17.1.6残業シフト表を交付したこと、②17.1.6残業シフト表では、従業員Aは月、火、水、木、金の欄に、従業員Bは月、火、木、金、土の欄に、従業員Cは月、水、木、土の欄に、F 組合員は火、水、木、土の欄に、それぞれ○印が記載されていること、③会社が平成17年1月から残業シフト制を導入したこと、が認められ、平成17年1月以降、生駒工場に勤務する従業員の1週間の残業日数は、F 組合員及び従業員Cが4日、他の2名の従業員が5日であり、F 組合員の残業日数が他の2名の従業員に比べて少なくなったことは明らかである。

この点、会社は、平成17年1月以降、F 組合員の残業時間が他の2名の従業員に比べて少なくなったのは、会社が、F 組合員の身体に配慮して、F 組合員の業務を現業職の従業員に比べて軽減した結果である旨主張する。

そこで、生駒工場における従業員の担当業務をみると、前記(1)カ認定のとおり、①生駒工場における主な業務は、廃棄物持込みの受付業務、廃棄物の分別業務、焼却炉の稼働管理業務及び廃棄物の搬出業務の4業務であること、② F 組合員は、このうちの廃棄物持込みの受付業務を、現業職の従業員は他の3業務を、それぞれ担当していること、が認められる。このことからすると、現業職の従業員は、F 組合員に比べて担当業務量が多かったことが推認される。

また、前記(1)オからキ認定のとおり、①15.7.18確認書には、会社が、F 組合員の腰椎椎間板ヘルニアの症状固定の結果を受けて、腰に負担がかからない他の業務へ配置転換を行いたいと提案した旨記載されていること、②平成16年5月17日、会社が F 組合員を運転手勤務から生駒工場勤務に配置転換したこと、③16.6.9傷病手当請求書には、請求の原因となった傷病名が腰椎椎間板ヘルニアである旨記載されていたこと、が認められる。

このことからすると、平成17年1月以降、F 組合員の残業時間が他の2名の従業員に比べて少なくなったのは、会社が、F 組合員の身体に配慮して、

F 組合員の業務を現業職の従業員に比べて軽減した結果であるとする会社の主張は、不合理であるとまではいえない。

(ケ) 会社が組合との団交において不誠実な対応を行ったこと

組合は、会社が組合との団交において不誠実な対応を行った旨主張するが、本件一連の団交における会社の態度が不誠実であったといえないことは、前記1判断のとおりである。

(コ) 以上のことからすると、組合が、会社の組合嫌悪意思を示すものとして挙げる9つの主張事実のうち、①会社が、組合に通知することなく団交のやり取りを録音していたこと、②会社が、F組合員に対して障害等級認定手続を行わないよう求めたこと、③会社が、労働者にとって有利な17.11.1就業規則を組合員に適用しなかったこと、④会社が、就業時間が従来よりも短くなる22.3.16就業規則をF組合員に適用しなかったこと、が事実として認められ、組合と会社との間の労使関係は必ずしも良好であったとはいえない。

エ 一方、会社は、F組合員の賃金減額が、平成19年度以降、会社の経営状況が悪化していたこと、生駒工場で人件費すら賄えない時間帯があったこと及び会社全体で問題となっていた著しい過重労働を改善する必要があったことの理由から生駒工場の営業時間を短縮したことに伴うものである旨主張するので、以下、検討する。

(ア) まず、平成18年度から同21年度までの会社の経営状況をみる。

売上高は、前記(1)と認定のとおり、平成18年度が約24億1,801万円、同19年度が約20億7,691万円、同20年度が約17億4,186万円、同21年度が約16億6,942万円であったことが認められ、平成19年度以降、売上高は一貫して低下傾向にあるとみることができる。

当期純利益は、平成18年度が517万円の黒字、同19年度が695万円の黒字、同20年度が9,998万円の赤字、同21年度が3,898万円の黒字であったことが認められ、年により大きく変動しているとみられるが、営業利益は、平成18年度が7,725万円の黒字、同19年度が6,002万円の黒字、同20年度が7,083万円の赤字、同21年度が4,943万円の黒字であったことが認められ、一定の減少傾向にあったとみることができる。

(イ) 次に、前記1(1)イ(オ)認定のとおり、平成21年5月から同22年4月までの期間における生駒工場の売上高の時間帯別の割合をみると、12時～13時が3.5%、7時～8時が4.1%、8時～9時が6.1%、17時～18時が7.4%、それ以外の時間帯は9%以上であったことが認められる。このことからすると、7時～8時は2番目、17時～18時は4番目に売上高の少ない時間帯であったということが出来る。確かに、これら2つの時間帯より売上高の少ない時間帯は存在するが、始業直後及び終業直前の時間帯であることを考えると、売上高が少ないことを理由にこれら2つの時間帯の営業を取りやめることは、不自然ではない。

(ウ) 著しい過重労働が会社全体で問題となっていたかどうかについては、認めるに足る事実の疎明はないが、一般に、営業時間を短縮すれば業務量が減少するものと考えられるのであるから、過重労働を改善する必要性を理由に生駒工場

の営業時間を短縮することは、何ら不自然ではない。

(エ) 以上のとおり、 F 組合員の賃金減額が、平成19年度以降、会社の経営状況が悪化していたこと、生駒工場で人件費すら賄えない時間帯があったこと及び会社全体で問題となっていた著しい過重労働を改善する必要があったこと理由から生駒工場の営業時間を短縮したことに伴うものであるとする会社の主張は、不合理とはいえない。

オ また、前記(1)テ認定のとおり、平成22年5月12日、 G 係長が、生駒工場の事務所において、生駒工場で勤務する従業員全員に対し、同月17日以降、生駒工場の営業時間を午前8時から午後5時30分までに変更する旨及び営業時間を変更する理由は、生駒工場の朝夕の売上げが少なく採算がとれないこと及び労働基準監督署の監査が入っており、会社として残業時間を減らしたことである旨述べたことが認められ、会社は、生駒工場の営業時間の変更を、事前に、 F 組合員を含め、生駒工場で勤務する従業員全員に通知し、その理由を説明しているとみることができる。

カ ここで、生駒工場で勤務する従業員の勤務時間及び日額賃金の、本件営業時間変更の前後における変化をみる。

まず、勤務時間をみると、前記(1)ハ認定から、 F 組合員と従業員A及び従業員Bとのいずれも、基本給分は変更がなく、時間外勤務分が1時間30分減少していることが認められ、生駒工場で勤務する従業員の勤務時間は、一律に1時間30分減少しているといえることができる。

次に、日額賃金をみると、基本給分は F 組合員と従業員A及び従業員Bとのいずれも変更がなく、時間外勤務分は F 組合員が2,344円、従業員A及び従業員Bが1,875円、それぞれ減少していることが認められ、 F 組合員の減少額の方が従業員A及び従業員Bの減少額の約1.25倍と大きくなっていることが明らかである。

しかし、前記(1)ハ認定から、 F 組合員の時給換算賃金額が従業員A及び従業員Bの1.25倍であることを併せ考えると、日額賃金の減少は、生駒工場で勤務する従業員に対し一律になされた営業時間の減少に伴うものであり、本件営業時間変更により、賃金面で F 組合員だけが殊更、不利益に取り扱われたということとはできない。

キ 以上のとおり、 F 組合員の賃金減額が生駒工場の営業時間を短縮したためであるとする会社の主張は不合理とはいえないこと、会社は、生駒工場の営業時間の変更を、事前に、 F 組合員を含め、生駒工場で勤務する従業員全員に通知し、その理由を説明していること及び本件営業時間変更により、賃金面で F 組合員

だけが殊更、不利益に取り扱われたということとはできないこと、が認められ、これらのことを併せ考えると、前記ウ(コ)の①から④の事実を考慮しても、F組合員に対して不利益取扱いをしたものとは評価できないから、F組合員の平成22年6月分以降の賃金減少は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成24年5月8日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印