

命 令 書 (写)

平成23年(不再)第20号

再 審 査 申 立 人 灰孝小野田レミコン株式会社

平成23年(不再)第26号

再 審 査 被 申 立 人

平成23年(不再)第20号

再 審 査 被 申 立 人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

平成23年(不再)第26号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第20号及び同第26号事件(初審滋賀県労委平成21年(不)第5号事件)について、当委員会は、平成24年5月16日第163回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文第1項ないし第3項を次のとおり変更する。

- 1 灰孝小野田レミコン株式会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を全日本建設交運一般労働組合関西支部に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、楷書で明瞭に記載して、本社事務所入り口脇及び大津工場正門脇のそれぞれ見やすい場所に、2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合関西支部

執行委員長 X 1 様

灰孝小野田レミコン株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った次の行為は、中央労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第3号に、(2)については同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。会社はこのことを誠実に受け止めます。

- (1) 当社が、平成20年7月16日付け覚書に定められた貴組合との事前協議を行わずに、同21年8月31日に生コンミキサー車を2台減車したこと
- (2) 当社が、貴組合員X2氏退職後に採用されるべき正社員として貴組合が自己の組合員を推薦したにもかかわらず、すみやかに内定者の選定作業に入らなかったこと及び同作業に入らなかったことについて団体交渉で誠実に説明を行わなかったこと

II 本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、灰孝小野田レミコン株式会社（以下「会社」、「灰孝社」又は「灰孝小野田レミコン社」）の次の対応が不当労働行為であるとして、全日本建設交運一般労働組合関西支部（以下「組合」又は「建交労」）が、平成21年11月6日（以下「平成」の元号は省略する。）、滋賀県労働委員会（以下「滋賀県労委」）に救済を申し立てた事件である。

- (1) 組合との21年度賃上げに関する団体交渉において、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「連帯労組」）及び連合・交通労連関西地方総支部生コン産業労働組合（以下「生コン産労」）との集団交渉（労働組合側が連帯労組及び生コン産労、使用者側が京都府及び滋賀県にある生コン製造会社の間において合同で実施される団体交渉）の妥結を待つという態度をとったこと
 - (2) 組合と20年7月16日付けで締結した覚書（以下「20年7月16日付け覚書」）で定められた事前協議を行うことなく、21年8月31日に生コンミキサー車を減車したこと
 - (3) 組合の組合員であるX2（以下「X2組合員」）の退職後に採用されるべき正社員として、組合がその組合員を推薦したにもかかわらず、速やかに内定者の選定作業（以下「組合推薦による内定者選定作業」）に入らなかったこと、及び団体交渉において同作業に入らないことについての合理的な説明を行わなかったこと
- #### 2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 一律1万円の賃上げを21年4月に遡及して実施し、既支給額との差額を組合に支払うこと
- (2) 21年8月31日付けの減車を撤回すること
- (3) 組合推薦による内定者選定作業に速やかに入ること
- (4) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

滋賀県労委は、23年3月14日、上記1(2)は労働組合法（以下「労組法」）第7条第3号に該当する不当労働行為であり、同(3)は労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、以下のとおり命じる旨決定し、同月24日、命令書（以下「初審命令」）を交付した。

- (1) 上記1(2)は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であることを確認する。
- (2) 上記1(3)は、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であることを確認する。
- (3) 上記1(2)及び同(3)の不当労働行為を行ったことの謝罪文を手交し、掲示しなければならない。
- (4) その余の救済申立てを棄却する。

4 再審査申立ての要旨

会社は、23年4月1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、組合は、同月5日、初審命令の棄却部分の取消し及び上記1(1)が不当労働行為であることを確認するとの救済を求めて、再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

1 21年度賃上げについて

- (1) 21年4月27日の団体交渉において、21年度賃上げ額を月額1

万円とする労使間の合意があったか。

- (2) 会社が、上記(1)の団体交渉の後の団体交渉において、21年度賃上げについては連帯労組及び生コン産労との集団交渉での妥結を待つという態度をとったことは、組合に対する支配介入に当たるか、また、不誠実な交渉に当たるか。

2 生コンミキサー車の減車について

会社が、20年7月16日付け覚書に定められた組合との事前協議を行わずに、21年8月31日に生コンミキサー車を2台減車したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

3 X2組合員退職後の従業員採用について

- (1) 21年5月15日もしくは同年6月2日の団体交渉において、X2組合員退職後の従業員採用について、組合推薦の労働者を正社員に内定する旨の労使間の合意があったか。
- (2) 会社が、組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- (3) 会社が、上記(1)の団体交渉の後の団体交渉において、組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことについて、合理的な説明を行わなかったことは、不誠実な交渉に当たるか。

第3 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第2に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 組合の付加主張

(1) 争点1（21年度賃上げ）について

ア 21年4月27日付け団体交渉議事録確認は、労働協約としての要件を満たしており、労働協約は有効に成立しているから、同議事録確

認に「2009年度賃上げについては、1万円で4月度より遡及、処理する」と記載されているとおり、組合と会社との間で月額1万円の賃上げについて合意したことは間違いない。

イ 初審命令は、「集団交渉における妥結を待つて同一条件で賃上げ額を最終決定するという労使慣行があったと認められる」と認定しているが、それは年度内における集団交渉の妥結を前提とするものであり、年度を越えた集団交渉における妥結まで意味するものではない。

ウ 23年3月24日ころ、会社は、連帯労組等の他組合との間で、21年度及び22年度の賃上げをゼロとし、集団交渉妥結時点（23年3月24日）において、各社に在籍する組合員の人数に応じて各労組に解決金を支払う旨の妥結をしている。会社には、組合の組合員として、21年12月8日までX2組合員が、22年12月22日ころまでX3（以下「X3組合員」）、23年1月31日ころまでX4（以下「X4組合員」）が在籍していたのであるから、21年度及び22年度の賃上げに関して各組合に解決金を支払うのであれば、会社に組合の組合員が在籍していた人数・期間に応じて、組合にも同様の解決金処理をすべきであった。しかるに、会社は、集団交渉妥結時点（23年3月24日）で従業員の中に組合の組合員が存在しないことを理由に、解決金の支払を拒み続けている。このように、会社は、21年度及び22年度の賃上げをめぐる解決金処理に関しても、露骨な組合間差別を図った。

(2) 争点3（X2組合員退職後の従業員採用）について

組合は、21年5月15日の団体交渉における労使合意に基づいて、早急に内定通知書を提出するよう会社に求め続けていたが、同年10月8日に交渉が最終的に決裂するまでの間、会社は、内定通知書を提出しない具体的な理由を示さず、「まだ日がある」などと話をはぐらかして、

組合側への明確な回答を避け続けた。このような会社の対応は不誠実団交に該当する。

(3) 救済利益について

ア X2組合員の21年度賃上げ分の給与等は今も未精算のままとなっているのであるから、X2組合員には、この点につき救済を求める利益が今なお存在している。

イ 会社に正社員として採用されるであろう組合員1名には、そして会社に組合員が1名採用されることによって労働組合としての勢力維持を図ることができる組合には、採用について救済を求める利益が今なお存在している。

ウ 会社は、組合との間で20年7月16日付け覚書を締結し、組合員である日々雇用従業員3名について、月間13日、2か月で26日の就労を保障していたから、組合とその組合員には、会社に日々雇用従業員の就労機会の提供を求める利益が依然として存在している。

2 会社の付加主張

(1) 争点1（21年度賃上げ）について

団体交渉議事録確認は、あくまでも議事の内容のメモであって、それが合意内容を示す労働協約であるなどという認識は、労使いずれにも全くなく、合意を証するものとしては協定書や覚書を締結しており、団体交渉議事録確認をもって労働協約に代えたことは過去に一度もない。

(2) 争点2（生コンミキサー車）の減車について

会社が組合との事前協議を行わずに減車したこと自体については、当事者間に争いが無い。したがって、不当労働行為の成否を判断するに当たっては、いわゆる支配介入意思の有無・程度が争点となり、不当労働行為が成立するためには、何らかの反組合的な意思が要件として必要である。この件は、担当者の不注意であったことは事実であり、その点に

については組合に対して申し訳なく思っている。このような不注意が生じた事情としては、リーマンショック以降の出荷量の大幅な落ち込みにより、経営状況が悪化し、会社が危機的な状況を迎えていたため、至急2台の減車を実施せざるを得なかったことと、2台減車してもなお5台程度の過剰があるという状況であり、減車の必要性は誰の目にも明らかであると思われたためである。初審命令の言うような確信犯的行為であれば、僅か4日後に「お詫び」の文書を出すはずがない。したがって、支配介入意思の不存在は明白である。

(3) 争点3 (X2組合員退職後の従業員採用) について

ア 今までいずれかの組合の組合員が退職したら、その組合の組合員である従業員を採用するなどという取扱いは全く行われていなかった。

そもそも、事業規模の縮小に伴って専ら自然減が続いてきたのであり、組合員が辞めても補充しないというのが一般的であった。

イ 内定者選定作業については、そもそも組合側からもそのような作業を行うようにとの強い要請もなく、特に21年7月29日の団体交渉以降は、お互いに何もなく淡々と流れてきたのである。したがって、同作業に入らなかったことについて合理的な説明などやりようがないし、そのような機会もなかったと言わなければならない。

(4) 救済利益について

ア 初審結審時に組合の組合員である従業員が1名も存在しなかったことは当事者に争いが無い。1名の組合員も存在しないのに、労働協約(事前協議約款)に対する違反の有無や、新規採用という会社の人事権の問題について救済命令を発する必要性は全く考えられない。

イ 初審命令は、労働協約が残っているから使用者性があるかのように述べるが、その当否はともかくとしても、少なくとも現時点においては、90日前の予告をもってする解約がなされ、当該期間が経過して

いることは客観的事実であるから、もはや労働協約の存在を理由として労使関係を認めるべき状況にはない。

ウ 組合員がゼロになっても、そのうちまた誰か組合に入るかもしれないから使用者性があるというような初審命令の論理は失当である。

第4 当委員会が認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第3のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「審問終結時」を「本件初審審問時」に、「当委員会」及び「当労働委員会」を「滋賀県労委」に、「被申立会社」を「会社」に、「申立組合」を「組合」に、「本件申立当時」及び「本件申立時」を「本件救済申立時」に、それぞれ読み替える。

1 4の第1段落及び第2段落を次のとおり改める。

「 組合は、18年12月5日頃から、会社との団体交渉実施の際、団体交渉議事録確認と題する書面を作成するようになった。団体交渉議事録確認は、X4組合員があらかじめ交渉事項をパソコンで印字したものを用意し、交渉中または交渉終了後に、同組合員が同書面の余白部分に手書きで交渉の内容を記入する、という方法で作成されていた。当該手書き部分は、主語等を省略した簡略な記述となっており、『合意』と明記されている部分もあるが、そのほとんどには『合意』の記載はない。

組合は、交渉終了後、前述のような手書きの記入が終わった団体交渉議事録確認を会社側の交渉担当者であるY2常務へ渡し、その場でY2常務は記載内容を確認の上署名し、また、交渉に出席していた取締役工場長（初審申立当時。初審審問終結時の役職は、取締役品質管理部長。）のY3（以下「Y3取締役」という。）も同様に署名していた。なお、Y2常務は、X4組合員の記入した事項について、削除したり、修正し

たりすることがあった。 」

2 5 (2)ウを次のとおり改める。

「ウ 20年度賃上げについては、集団交渉で妥結した賃上げ額は5千円であった。組合と会社は、同年4月30日の団体交渉で集団交渉の妥結金額と同額で合意し、同日付けの確認書を締結しているが、労使双方がこの確認書に調印したのは、同年5月になってからであった。

同確認書には、会社と組合の湖都分会の名称が記載され、それぞれ代表者による記名押印がなされており、有効な労働協約と認められる。その冒頭には「会社と組合の湖都分会は以下の通り合意に達した」と記載され、続いて、確認事項として、賃上げが一律5千円で4月度より遡及精算すること、年間一時金は120万円であること、福利厚生は会社主催であることのほかに、「2008年度、賃上げ、年間一時金の上乗せは、次年度の努力義務として、本年度に限り解決金、金45万円を2008年7月20日に現金にて、会社が湖都分会に支払う。」ことが挙げられているが、すべて不動文字で記載されていた。

また、同年5月27日の団体交渉議事録確認には、『2、2008年度、湖都分会要求について ①2008年度、賃上げ、一時金について』とあらかじめ印字された項の余白に、『2008年4月30日付、確認書、合意』と手書きされ、また、同議事録確認には、別の議題について、『会社、組合、双方が検討した結果、会社案で合意する。』と手書きされた部分があった。 」

3 5 (3)アを次のとおり改める。

「ア 21年4月16日及び同月27日の団体交渉

同月16日の団体交渉において、X2組合員が、組合側要求額として5000円を提示し、Y2常務は次回に回答する旨答えた。

同月27日の団体交渉議事録確認には、『3. その他 ①2009

年度賃上げについて』とあらかじめ印字された項目部分に続いて『は、1万円で4月度より遡及、処理する』と手書きされ、余白に『一時金は昨年と同じ120万とし一時金の上積みは、解決金で処理』『福利厚生は会社主催』と記載されていた。同団体交渉議事録確認には、労使双方の出席者が署名していた。」

4 5 (3)イの第2段落を次のとおり改める。

「同確認書の冒頭には、『2009年5月15日、アヤハレイクサイドホテルに於いて、2009年度賃上げ、年間一時金、及び付帯事項に就いて団体交渉を行った結果、以下の通り合意に達したので後日の証として、確認を取り交わす。』と記載され、同確認書における確認事項には、賃上げが一律1万円で4月度より遡及精算すること、年間一時金は120万円であること、福利厚生は会社主催であること、賃上げ・年間一時金の上乗せは、本年度に限り解決金、金60万円を2009年7月20日に支払うことが挙げられていた。」

5 5の(3)の末尾に(4)として次を加える。

「(4) 集団交渉の妥結

21年度賃上げに関する集団交渉は、23年3月24日、賃上げはゼロとし、各社に在籍する組合員の人数に応じて各労働組合に解決金を支払うことで妥結した。なお、会社は、組合に対しては、上記集団交渉妥結時点で会社に在籍する組合員がいないことから、解決金の対象外になるとして、これを支払わなかった。」

6 6(4)の第2段落を次のとおり改める。

「同協定書には、次のように定められていた。『1、建交労、関西支部京滋労供分会、8名全員の灰孝小野田レミコン社の正社員雇用は、期限を定めずに正社員として雇用する。但し、正社員(嘱託社員を含む)運転手10名体制を維持する。』『2、建交労の京滋労供分会8名が、灰

孝社の正社員として雇用されるまでの間、2008年2月1日より1ヶ月1人、15日就労日、8名×15日就労日、1ヶ月、120日就労日を会社が保障する。』『4、灰孝社、直行準社員、X3は、会社と組合が協議した結果、2008年6月16日付で灰孝小野田レミコン社の正社員とする。』『5、灰孝小野田レミコン社のミキサ車は、10台固定で予備車は、13台とする。但し、下請け専属輸送バード車が減車した場合に限り、会社と組合が予備車の減車について協議し決定する。』『6、下請け専属輸送バード社（予備車を含む）の増車は認めない。』

なお、同協定書には、会社の代表取締役及び組合の執行委員長が記名押印しており、有効な労働協約と認められる。 」

7 6(5)イの末尾に行を改めて次を加える。

「 なお、これらの覚書には、会社の代表取締役及び組合の執行委員長が記名押印しており、有効な労働協約と認められる。 」

8 6(8)ア(7)中「職業安定法第45条に基づく労働者供給事業の許可」を「職業安定法第45条に基づく労働者供給事業の許可（同許可証には労働者供給事業を行う者として、組合関西支部及び京滋労働者供給事業所の名称及び所在地が記載されている。）」に改める。

9 6(11)中「被申立会社の財務状況」を「会社の財務状況と合理化計画」に改め、同イの末尾にウとして次を加える。

「ウ 合理化計画の実施状況

22年12月15日、嘱託運転手6名は全員退職し、残る正社員運転手は、X4組合員、X3組合員、X5（生コン産労の組合員。以下「X5」）、X6（生コン産労の組合員で元連帯労組の日々雇用従業員。以下「X6」）の4名のみとなった。これにより、生コンミキサ車の台数は、正社員用10台＋予備車5台から、正社員用4台＋予備車11台へと、台数の合計は変わらないものの、その内訳が

変わった。

その後、会社は、23年2月末に予備車5台を廃車した。他方、株式会社バード（以下「バード」）の現有台数は変更がなかった。」

10 6 (11)の末尾に(12)として次を加える。

「(12) 労働協約の解約通知

会社は、23年2月16日付け通知書をもって、会社と組合が締結したすべての労働協約について、主位的には即時解約を行うこと、予備的に労組法第15条第4項に基づく解約により同年5月20日付けにて解約することを通知した。なお、20年7月16日付け覚書については、別件裁判で、同覚書が会社、組合及び生コン産労との間で締結されていたことから、会社が生コン産労にも解約申入れをしない限り労働協約の一部解約に該当し、解約は有効とは認められないと判示されたところ、会社は、23年5月13日付けで生コン産労と同覚書の合意解約を行い、組合に対し、23年5月23日付け通知書をもって、労組法第15条第4項に基づき、同年8月24日付けで解約することを通知した。」

11 7 (3)アの第1段落及び第2段落を次のとおり改める。

「組合と会社は21年5月15日の団体交渉において、X2組合員退職後に組合が推薦する者を採用することについて協議した。なお、組合は、以前から、会社に対して、X2組合員退職後は組合から正社員を採用してほしい旨を伝えており、会社もこれを認識していた。

この日の団体交渉議事録確認には、『2. 2008年7月16日付、協定書の確認事項について ①灰孝社10名（正社員）体制の12月補充確認と内定確認 ②建交労の保障付き日々雇用（空き枠1名）の12月補充確認』とあらかじめ印字された項の余白に、『2、①次回灰孝社が、正社員を内定する（1名）』と手書きされていた。同団体交渉議事

録確認には、労使双方の出席者が署名していた。」

- 12 7(4)ウの第1段落を次のとおり改める。

「 連帯労組は、上記イの抗議に際し、会社で連帯労組の組合員を雇用するよう要求した。会社は、この要求を拒否したが、結局、バードの日々雇用従業員で連帯労組の組合員であったX6が生コン産労へ移籍し、会社は、同人を生コン産労推薦として21年12月16日付けで正社員に採用した。」

- 13 5(3)イ、ウ、オ、カ及び7(3)イ、ウの末尾に「同団体交渉議事録確認には、労使双方の出席者が署名していた。」を加える。

第5 当委員会の判断

1 争点1（21年度賃上げ）について

- (1) 争点1(1)（21年4月27日の団体交渉において、21年度賃上げ額を月額1万円とする労使間の合意があったか。）について

ア 組合は、21年4月27日の団体交渉において、21年度賃上げ額を月額1万円とする労使間の合意があったと主張する。

イ しかしながら、以下の(ア)ないし(エ)の事情を踏まえれば、21年4月27日の団体交渉において、1万円の賃上げ及び4月遡及支給の合意があったとは認められない。

(ア) 会社と組合の間では、集団交渉が妥結してから、同じ内容で妥結し、当該年度の4月に遡って精算するという状態が数年来続いていた（前記第4でその一部を改めて引用した初審命令理由第3（以下「前記第4」）の5(2)ア）。

(イ) 同年4月16日の団体交渉において、組合が、組合側要求額として会社に提示した額は5千円であった（前記第4の5(3)ア）。

(ウ) 過去数年において、賃上げ額は多い年で5千円で、賃上げのな

い年もあった（前記第4の5(2)イ）。

(エ) 組合と会社は、春闘で合意に達すれば、賃上げ、一時金及び福利厚生について協定書を毎年締結していた（前記第4の5(2)ア）。20年度は、賃上げの妥結後に、妥結した団体交渉日の日付で賃上げに関する確認書が締結されていた（前記第4の5(2)ウ）。他方、組合が作成した21年度の賃上げに関する確認書には、21年5月15日の日付が付され、同確認書の冒頭にも「5月15日・・・団体交渉を行った結果、以下の通り合意に達したので後日の証として、確認を取り交わす」と記載されており、かつ、会社は、その内容はまだ妥結していないとしてこれに押印しなかった（前記第4の5(3)イ）。

ウ なお、組合は、21年4月27日付け団体交渉議事録確認は、労働協約としての要式を満たしており、労働協約は有効に成立しているから、「2009年度賃上げについては、1万円で4月度より遡及、処理する」と記載されているとおり、組合と会社との間で月額1万円の賃上げについて合意したことは間違いない旨主張する。

しかしながら、同日付け団体交渉議事録確認は、以下のとおり、本件労使間における労働協約の様式等と比較すると、署名等の手続、作成時期、記載の体裁や文面、会社が違反した場合の組合の対応等の点において、明確な差異が認められるのであるから、同団体交渉議事録確認は、本件労使間において、労働協約として相応の手続を踏んだ上で正式に締結されたものとは到底認め難く、賃上げに関する最終的な合意形成に至るまでの途中の経過について交渉出席者の間で確認したものとみるのが相当であって、労働協約としての法的な効果を認めることはできない。

(ア) 上記イ(エ)のとおり、組合と会社は、春闘で合意に達すれば、

賃上げ、一時金及び福利厚生について協定書を毎年締結していた（前記第4の5(2)ア）。例えば、20年度の賃上げについてみると、団体交渉で妥結した20年4月30日ではなく、同年5月になってから確認書が締結されているが、同確認書には、協約当事者である会社及び組合の名称が記載され、その代表者の記名押印がなされており、有効な労働協約と認められる（前記第4の5(2)ウ）。

他方、団体交渉議事録確認は、団体交渉終了後、その場で、会社側出席者、組合側出席者の順に署名を行い、後日、組合がその写しを会社に手渡すというものであり（前記第4の4）、21年4月27日付け団体交渉議事録確認においても、組合及び会社の出席者の署名があるのみであった（前記第4の5(3)ア）。

(イ) 20年度賃上げに関する確認書には、「会社と組合の湖都分会は以下のとおり合意に達した」との頭書きに続いて、賃上げは、一律5000円とし、4月度より遡及精算すること等の合意事項が列挙されており、すべてが不動文字により記載されている（前記第4の5(2)ウ）。

他方、団体交渉議事録確認は、X4組合員があらかじめ交渉事項をパソコンで印字したものを用意し、交渉中又は交渉終了後に、同組合員が余白に手書きで交渉の内容を記入するという方法で作成されており、手書き部分は、主語等を省略した簡略な記述となっていて、「合意」と明記されている事項以外は、主たる発言や要望を記載したものか、合意に至った内容を記載したものか、判断としない（前記第4の4）。21年4月27日付け団体交渉議事録確認においても、「3. その他 ①2009年度賃上げについて」とあらかじめ印字された項目部分に続いて「は、1万円で

4月度より遡及、処理する」と手書きされており、これが誰の発言か、合意に至ったことなのか、文面上は明らかではない（前記第4の5(3)ア）。

(ウ) 有効な労働協約と認められる20年2月15日付け覚書に違反して、会社が減車をした際には、組合は、繰り返し厳しい抗議を行った（前記第4の6(6)イ）。

他方、会社が、21年4月27日付け団体交渉議事録確認の記載どおりに賃上げを行わなかった際に、組合が何らかの抗議を行ったとの証拠はなく、組合と会社は、それ以降の団体交渉において、同じ議題について更に協議を続けていた（前記第4の5(3)ア～キ）。

したがって、同日付け団体交渉議事録確認における「1万円で4月度より遡及、処理する」という記載をもって、本件労使間にこのような合意があったとは認められないから、組合の上記主張は採用できない。

エ 以上のおおりに、上記イ及びウの事情が認められる本件においては、21年4月27日の団体交渉において、21年度賃上げ額を月額1万円とする労使間の合意が成立していたということとはできない。

(2) 争点1(2)（会社が、21年4月27日より後の団体交渉において、21年度賃上げについては連帯労組及び生コン産労との集団交渉での妥結を待つという態度をとったことは、組合に対する支配介入に当たるか、また、不誠実な交渉に当たるか。）について

ア 組合は、会社が、21年4月27日の団体交渉で賃上げについて合意していたにもかかわらず、後の団体交渉で、突然態度を変え、同合意を反故にして、賃上げを実施せず、かつ、その合理的理由を説明しようとしなことが、支配介入及び不誠実な団体交渉に当た

ると主張する。

イ しかしながら、上記(1)のとおり、賃上げについて21年4月27日の団体交渉において合意があったとは認められないのであるから、会社が同日以降に突然態度を変え、合意を反故にしたとする組合の主張は前提を欠き、採用できない。

ウ 他方、21年4月27日より後の団体交渉において、会社が、21年度賃上げについては集団交渉での妥結を待つという態度をとったことには争いはないところ、例年、賃上げについて、会社は集団交渉の妥結を待って組合と妥結することが続いており（前記第4の5(2)ア）、会社がこうした対応をとるのは、所属する労働組合により従業員間で賃金が異なることを避けるためであって、不合理であるとまではいえないのであるから、これが組合の運営に支配介入するものであったとは認められない。

エ したがって、会社が、21年度賃上げについて、例年どおり連帯労組及び生コン産労との集団交渉での妥結を待つという態度をとったことは、労組法第7条第3号に違反する支配介入の不当労働行為に当たるとはいえないし、また、上記イのとおり、そもそも会社が賃上げの合意を反故にしたことはなかったのであるから、その理由を説明しない会社の対応が不誠実であったと評価することもできないのであって、これが労組法第7条第2号に違反する不当労働行為に当たるともいえない。

2 争点2（生コンミキサー車の減車）について

争点2（会社が、20年7月16日付け覚書に定められた組合との事前協議を行わずに、21年8月31日に生コンミキサー車を2台減車したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 組合は、会社が、20年7月16日付け覚書に定められた組合との

事前協議を行わずに、21年8月31日に生コンミキサー車を2台減車したことは、組合を弱体化させる支配介入に当たると主張する。

会社と組合は、20年7月16日付け覚書により、会社の車両台数を17台とすること、車両台数・人員の問題については事前に協議し合意のもとに進めることを確認しており、同覚書は有効な労働協約と認められる（前記第4の6(5)イ）。ところが、会社は、21年8月31日、同覚書に定められた事前協議を行わないまま、その保有する予備車7台のうち2台を減車した（前記第4の6(6)ア）。

会社には、正社員の使用する車両と日々雇用従業員の使用する予備車が存在し、正社員用車両では輸送が間に合わない場合に、予備車を使うこととされていたところ（前記第4の6(1)）、上記減車の対象となった予備車2台はその当日まで生コン輸送のため現に稼動しており（前記第4の6(6)ア）、これを減車することは、組合の日々雇用従業員の就労機会を減少させることになる。それゆえに、組合は、予備車の台数確保にこだわり、会社との間で、会社の車両台数は17台とする旨の覚書を締結していたものと認められる。

それにもかかわらず、会社は、20年7月16日付け覚書に定められた事前協議を行わないまま、一方的に2台の減車を強行したものであり、これは、単に組合との労働協約に違反するのにとどまらず、従前からの労使間の運営を無視し、組合の活動を阻害するものであり、かつ、組合の日々雇用従業員の就労機会を減少させ、組合組織の弱体化を招きかねないものであるから、労組法第7条第3号に違反する支配介入の不当労働行為に当たるといふべきである。

- (2) なお、再審査において、会社は、「不当労働行為が成立するためには、何らかの反組合的な意思が要件として必要であるところ、この件は担当者の不注意によるものであり、会社は、減車のわずか4日後に

『お詫び』の文書を出しているのであるから、支配介入意思の不存在は明白である」旨主張する。

しかしながら、①会社と組合は、前年の20年7月16日に、会社の車両台数を17台とし、車両台数・人員については事前に協議し合意のもとに進める旨の労働協約を締結していること（前記第4の6(5)イ）、②会社と連帯労組との紛争を解決するために、会社の下請け会社として設立されたバードにあっては、減車されていないこと（前記第4の3、同6(6)ウ）、③仮に当該覚書違反が担当者の不注意によるものであったのであれば、会社は一旦減車を撤回して再度協議を行う等の措置がとれたのにこのような措置をとったとは認められないことからすると、不注意により事前協議を行わなかったとの会社の上記主張は採用できない。

会社は、「2台減車してもなお5台程度の過剰があるという状況であり、減車の必要性は誰の目にも明らかであったから、協議をしなかった」とも主張するが、仮に必要性は明白であると会社が考える場合であっても、事前協議が協定化されている事項については当然協議を行わなければならないのであるから、当該主張も採ることができない。

3 争点3（X2組合員退職後の従業員採用）について

(1) 争点3(1)（21年5月15日もしくは同年6月2日の団体交渉において、X2組合員退職後の従業員採用について、組合推薦の労働者を正社員に内定する旨の労使間の合意があったか。）について

ア 組合は、21年5月15日の団体交渉において、労使間で建交労から正社員を1名採用する旨を確定的に合意した旨主張するので、以下、検討する。

イ 従業員の採用に関しては、以下の(ア)及び(イ)のとおり、組合の日々雇用従業員から正社員を雇用し、正社員10名体制を維持するこ

と、人員の問題について組合と事前協議・合意を行うことを内容とする協約が締結されていた。

したがって、会社と組合の間では、X 2 組合員が退職し、運転業務者が10名から9名に減少する際の1名の補充について、会社が組合と事前協議を行い、合意のもとに進めること、かつ、同補充は組合の日々雇用従業員から行われることが基本的には求められていたといえる。

(ア) 20年2月15日付け協定書には、「建交労、関西支部京滋労供分会、8名全員の灰孝小野田レミコン社の正社員雇用は、期限を定めずに正社員として雇用する。但し、正社員(嘱託社員を含む)運転手10名体制を維持する。」、「建交労の京滋労供分会8名が、灰孝社の正社員として雇用されるまでの間、2008年2月1日より1ヶ月1人、15日就労日、8名×15日就労日、1ヶ月、120日就労日を会社が保障する。」と記載されており(前記第4の6(4))、正社員の10名体制を維持しながら、正社員の席が空いたときに、組合の日々雇用従業員から漸次採用する趣旨の協約が締結されていた。

(イ) 20年7月16日付け覚書には、「会社の車両台数を17台とし、運転業務者10名を最低人員とすることを確認する。今後の車両台数・人員の問題については組合と事前に協議し合意のもとに進めることを確認する。」と記載されており(前記第4の6(5)イ)、運転業務者10名を最低人員として、人員の問題については事前協議を行う旨の協約が締結されていた。

ウ 21年5月15日及び同年6月2日の団体交渉は、まさに、上記イ(イ)の20年7月16日付け覚書の協約事項について協議するとの位置づけで行われたものであった(前記第4の7(3)ア・イ)。

エ 上記各団体交渉については団体交渉議事録確認が作成されており、労使双方の出席者が署名を行っている（前記第4の7(3)ア・イ）。各団体交渉議事録確認の記載内容を具体的にみると、21年5月15日付け団体交渉議事録確認には、「次回灰孝社が、正社員を内定する。」、同年6月2日付け団体交渉議事録確認には、「内定書の提出を1週間以内する。次回の団交で建交労の内定者を確認し面接の予定入れる。」と手書きでそれぞれ記載されている（前記第4の7(3)ア・イ）。

オ 上記1(1)ウにおいて、21年4月27日付け団体交渉議事録確認については、労働協約とは認められず、賃上げに係る最終的な合意形成に至るまでの途中の経過について確認したものとみるのが相当であると判断したところ、同年5月15日及び同年6月2日付けの団体交渉議事録確認についても、記載の体裁や署名等においてこれと別に解すべき事情は認められないから、最終的な合意形成に至るまでの途中の経過について確認したものとみるのが相当である。

カ そうすると、上記イのとおり、X2組合員が退職した後の補充は組合の日々雇用従業員から行われることが、協約により基本的に求められていた中であって、21年5月15日及び同年6月2日の団体交渉では、同協約の合意内容に沿って、組合の組合員から補充する方向での話合いが進展してきていたと認められる。

キ なお、同年7月29日付け団体交渉議事録確認では、余白部分に手書きで追記された「X2 12月8日退社の為2009年9月末までに建交労の組合員を灰孝社社員に内定する。」が、会社により二重線で削除されており、これにも労使双方の出席者が署名を行っている（前記第4の7(3)ウ）。

上記内容からすれば、同年7月29日の団体交渉においては、X2

組合員退職後の補充を組合の組合員から行うことを会社が否定したことがうかがえる。しかしながら、以下のとおり、同年5月15日の時点では、会社が、X2組合員の退職後の補充として、組合推薦の労働者を採用しない積極的な事情があったとは認められないところ、直ちに同年7月29日付け団体交渉議事録確認の記載をもって、同日以前においても会社が組合から採用することを否定していたとはいえない。

(7) 会社が、X2組合員の退職後、すぐにX6を採用していることからすると（前記第4の7(4)ウ）、X2組合員の退職後に人員補充ができない状況にあったとはいえない。

(イ) 会社がX6を採用したのは、21年6月16日のX5の採用以降に連帯労組から抗議及び要求があったためであり（前記第4の7(4)）、連帯労組と組合の対立関係（前記第4の2(1)）や、会社が連帯労組との労使紛争の解決方法としてバードを設立し、連帯労組の組合員をバードで雇用することとした経緯（前記第4の3）、更には会社が連帯労組からの上記要求をいったんは拒否したこと（前記第4の7(4)）に照らせば、会社が、連帯労組から上記抗議及び要求を受ける前の同年5月15日時点では、X2組合員の退職後の人員補充として、連帯労組の要求に沿った採用を行うことを予定していたとは認められない。

ク 以上の次第であるから、21年5月15日の団体交渉において、X2組合員の退職後の補充として、組合推薦の労働者を採用する方向での一定の合意が形成されてきていたとみるのが相当である。

(2) 争点3(2)（会社が、組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

ア 組合は、組合から正社員を1名採用する旨の合意を反故にし、内

定者選定作業に入らなかったことが、支配介入の不当労働行為に当たると主張するので、以下検討する。

イ 本件では、上記(1)オ判断のとおり、21年5月15日の団体交渉において、X2組合員の退職後、組合推薦の労働者を採用する方向での一定の合意が労使当事者間で形成されていたことが認められる。他方で、その後、会社が内定者選定作業に入らなかったことについては、労使間で争いはない。

ウ そこで、会社が、内定者選定作業に入らなかったことに合理的理由があるか否かを検討する。

この点に関し、会社は、初審及び再審査を通じて、内定者選定作業に入らないのは、採用について合意がないからであるなどと主張するのみであって、一定の合意が形成されていたにもかかわらずこれを反故にして内定者選定作業に入らなかった理由は主張・立証していない。

しかしながら、会社が、連帯労組からの猛抗議・要求を受け、X2組合員が退職した直後の21年12月16日に、元連帯労組員で生コン産労に移籍したX6を採用していることからすると（前記第4の7(4)イ、ウ）、結局、会社が組合推薦による内定者選定作業に入らなかった理由は、連帯労組との関係の悪化を恐れたからであると推認せざるを得ないところ、健全な労使関係制度の運用という観点からすれば、このような理由をもって合理的な理由であるとみることはできない。

エ なお、会社は、いつ、誰を採用するかは、基本的には人事権者である使用者の裁量に属する事柄であると主張する。

しかしながら、本件労使関係においては、上記(1)イのとおり、20年2月15日付け協定書及び同年7月16日付け覚書により、組

合の日々雇用従業員から正社員を雇用し、正社員10名体制を維持すること、人員の問題について組合と事前協議・合意を行うことが協定化されていたのであり、会社は、正社員の採用について自らの権限への一定の拘束を受け入れていたのであるから、会社の上記主張は、本件においては当たらない。

オ 以上のとおり、21年5月15日の団体交渉において、X2組合員の退職後、組合推薦の労働者を採用する方向での一定の合意が形成されてきていたにもかかわらず、会社は、その後の団体交渉において、これをないがしろにして、内定者選定作業に入ろうとしなかったものであり、かつ、会社は、内定者選定作業に入らないことにより、X2組合員の退職後、組合の組合員が3名から2名に減少し、組合組織の弱体化を招くことを容易に認識し得たのであるから、会社が内定者選定作業に入らなかったことは、労組法第7条第3号に違反する支配介入の不当労働行為に当たるといわざるを得ない。

(3) 争点3(3)(会社が、21年5月15日もしくは同年6月2日の団体交渉の後の団体交渉において、組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことについて、合理的な説明を行わなかったことは、不誠実な交渉に当たるか。)について

ア 組合は、会社がX2組合員退職後に組合から正社員1名を採用する旨合意したにもかかわらず、それを反故にしているのであるから、組合に対し、当然に合理的な説明を行うことが求められたにもかかわらず、上記合意のあった後の団体交渉において合理的な説明をしなかったことが、不誠実団交の不当労働行為に当たると主張するので、以下検討する。

イ 上記(1)オ判断のとおり、21年5月15日の団体交渉において、X2組合員の退職後、組合推薦の労働者を採用する方向での一定の

合意が、労使当事者間で形成されていたものと認められる。

ウ そこで、21年5月15日の後の団体交渉の経過についてみると、以下の(ア)～(エ)のとおりであり、会社が、同年7月29日の団体交渉において、従前の態度を変えて内定者選定作業に入ることを拒否したことがうかがえるものの、同日以降の団体交渉において、内定者選定作業に入らないことについて、どのような具体的なやり取りがなされたのかは不明である。なお、本件においては、これに関する他の証拠はない。

(ア) 同年6月2日の団体交渉議事録確認には、「内定書の提出を1週間以内する。次回の団交で建交労の内定者を確認し面接の予定入れる。」と手書きで記載されており、労使双方の署名がある（前記第4の7(3)イ）。

(イ) 同年7月29日の団体交渉議事録確認では、余白部分に手書きで追記された「X 2 12月8日退社の為2009年9月末までに建交労の組合員を灰孝社社員に内定する。」が、会社により二重線で削除されており、労使双方の署名がある（前記第4の7(3)ウ）。

(ウ) 同年9月16日の団体交渉議事録確認には、「2. 2009年度賃上げについて ①解決案と実施時期」とあらかじめ印字された項の余白に、「②12月16日付け灰孝正社員1名」、「③10名体制と車両台数について」と手書きされているほか、「3. 灰孝社運転業務10名体制の補充について」とあらかじめ印字された項があるのみであり、労使双方の署名はない（前記第4の7(3)エ）。

(エ) 同年10月8日の団体交渉議事録には、「3. その他について」とあらかじめ印字された項の余白に「協定違反と灰孝社正社員内

定時期について建交労大阪支部にて団交を 月 日に行う」と手書きされているだけで、労使双方の署名はない（前記第4の7(3)オ）。

エ この点に関し、組合は、21年5月15日の団体交渉における労使合意に基づいて、早急に内定通知書を提出するよう会社に求め続けていたが、同年10月8日に交渉が最終的に決裂するまでの間、会社は、内定通知書を提出しない具体的な理由を示さず、「まだ日がある」などと話をはぐらかして、組合側への明確な回答を避け続けた旨主張する。他方、会社は、同年5月15日の団体交渉の後の団体交渉においては具体的なやり取りは何もないし、組合推薦の労働者を採用することについて合意していないのであるから、内定の面接を行わない理由を団体交渉で説明できるわけがないと主張する。

以上のように、採用内定通知書の提出について、会社及び組合の主張が厳しく対立していることからすると、同年5月15日の団体交渉の後の団体交渉において、内定者選定作業の進捗が進展しなかったこと、会社は内定者選定作業に入らない理由を団体交渉で説明していなかったことがうかがわれる。

オ そして、上記(2)ウのとおり、会社が組合推薦による内定者選定作業に入らなかった理由は、連帯労組との関係の悪化を恐れたからであると推認されるが、そうであるならば、会社は、組合に対し、そもそも合理的な理由を説明し得る状況にはなかったと考えられる。

カ 以上からすると、少なくとも、会社は、内定者選定作業に入らない理由を説明したとは認められず、会社が同作業をめぐる協議に誠実に応じる姿勢を見せていたとはいえない。

そうすると、かかる会社の対応は、労組法第7条第2号に違反する不誠実な団体交渉に当たるというべきである。

4 救済利益について

会社は、X 4 組合員およびX 3 組合員が組合を脱退し、会社に労働者として雇用される組合の組合員がいなくなったことを理由に、組合が本件救済申立てについて救済利益を失ったと主張する。

不当労働行為救済制度は、不当労働行為によって生じた状態を直接是正し、不当労働行為がなかったのと同等の状態を作り出すことにより正常な労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることをその趣旨、目的とするものであり、この趣旨に照らせば、命令の交付時点において、何らかの事情により既に不当労働行為の影響が解消され、将来同種の不当労働行為の再発のおそれがないような場合、あるいは、救済利益が放棄された場合等には、労働委員会は救済命令を発する理由がなくなり、その救済申立ては棄却すべきものと解される。

これを本件についてみるに、上記 2 及び 3 で判断したとおり、会社が、2 1 年 8 月 3 1 日に、組合との事前協議を行わずに生コンミキサー車を 2 台減車したことは、支配介入の不当労働行為に該当し、また、会社が X 2 組合員退職後の従業員採用について、組合推薦による内定者選定作業に入らなかったこと及びその理由を誠実に説明しなかったことは、支配介入及び不誠実団交の不当労働行為に該当する。

そこで、これらの不当労働行為について何らかの回復措置がとられ、不当労働行為の影響が解消したといえるか否かについて検討すると、生コンミキサー車は 2 台の減車が撤回されるどころか、さらに 5 台が減車されている（前記第 4 の 6 (11)ウ）。また、人員は、X 2 組合員の退職後、さらに嘱託の運転手が 6 名退職し、残る正社員運転手は 4 名になっており（前記第 4 の 6 (11)ウ）、そのような中で、会社が組合の組合員の内定作業に入るような動きは何ら認められないし、会社が内定者選定作業に入らなかった理由について、団体交渉において誠意をもって説明

したとも認められない。このように、上記支配介入や不誠実な団体交渉により組合が受けた被害が回復されていない以上、これらの不当労働行為により生じた影響が解消されたとは認められないところである。

なお、会社は、会社に雇用される組合の組合員がいなくなったことを問題とするが、本件においては、X 2 組合員が退職し、X 4 組合員及び X 3 組合員が組合を脱退した（前記第 4 の 1 (1)、同 7 (1)イ）後も、会社は生コン製造業等を営む会社として存続し、組合もセメント・生コン産業・運輸一般産業で働く労働者を組合員とする労働組合として存続しているのであって、将来において会社の従業員の中に組合の組合員である者が含まれることになる可能性は無いとはいえないのであるから、会社に雇用される組合の組合員がいなくなったとしても、組合が上記不当労働行為について救済を受ける利益が無くなったとはいえない。

したがって、その余を判断するまでもなく、救済利益が無くなっている旨の会社の上記主張は採用できない。

5 救済方法について

会社は、23年2月16日付け及び同年5月23日付けで、会社と組合の締結したすべての労働協約について、解約の予告を行っており（前記第 4 の 6 (12)）、これらの労働協約は、労組法第 15 条第 4 項に基づき、23年5月20日又は同年8月24日に失効したものとみられるところであるから、車両台数や人員について定めた20年2月15日付け協定書及び同年7月16日付け覚書も、失効しているものと考えられる。

また、会社においては、経営状況が悪化する中で、21年8月31日に生コンミキサー車が2台減車された後、23年2月末に新たに5台が減車され、21年12月8日にX 2 組合員が退職した後、22年12月15日に嘱託の運転手6名が退職するなど（前記第 4 の 6 (11)ウ）、車両や人員について、さらに合理化が進められている状況にある。

さらに、X 2 組合員が退職し、X 4 組合員及びX 3 組合員が組合を脱退したことにより（前記第 4 の 1 (1)、同 7 (1)イ）、現時点において、会社の従業員に組合の組合員はいない。

以上に照らせば、本件に関する救済については、主文のとおり、文書交付及び掲示を命じることが適当である。

以上の次第であるから、上記 1 ないし 3 のとおり、不当労働行為の成否に関する初審判断は妥当であるが、同 5 のとおり救済内容を主文のとおり変更することとする。

よって、労組法第 2 5 条、第 2 7 条の 1 7 及び第 2 7 条の 1 2 並びに労働委員会規則第 5 5 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 4 年 5 月 1 6 日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟