

## 命 令 書

大阪市西区

申立人 X12  
代表者 執行委員長 X 1

大阪市淀川区

被申立人 Y 5  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成24年(不)第5号及び同第34号併合事件について、当委員会は、平成25年6月12日、同月26日、同年7月10日及び同月24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

- 1 被申立人は、申立人が平成23年11月12日付け、同年12月13日付け、同月16日付け及び同月22日付けで団体交渉を申し入れた事項のうち、申立人組合員 X 2 及び同 X 3 の職場復帰後の労働条件に係る事項に関する団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が、平成24年3月22日付けで申し入れた組合員 X 4 、同 X 5 、同 X 6 及び同 X 7 の平成23年度の年間一時金及び組合員 X 8 に対する退職金の支払等を議題とする団体交渉並びに同年4月27日付けで申し入れた春闘分会附帯要求に関する団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X12

執行委員長 X 1 様

Y 5

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号

に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 貴組合が、平成23年11月12日付け、同年12月13日付け、同月16日付け及び同月22日付けで団体交渉を申し入れた事項のうち、貴組合員 X 2 氏及び同 X 3 氏の職場復帰後の労働条件に係る事項に関する団体交渉に応じなかったこと。
  - (2) 貴組合が、平成24年3月22日付けで申し入れた貴組合員 X 4 氏、同 X 5 氏、同 X 6 氏及び同 X 7 氏の平成23年度の年間一時金及び貴組合員 X 8 氏に対する退職金の支払等を議題とする団体交渉並びに同年4月27日付けで申し入れた春闘分会附帯要求に関する団体交渉に応じなかったこと。
- 4 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 組合員5名に対する年間一時金の減額差額分の支払
- 3 謝罪文の掲示

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①裁判において労働契約上の権利を有する地位にあることが確定した組合員らの職場復帰等に係る団体交渉を、正当な理由なく拒否したこと、②賃金引上げなどに係る春闘要求の団体交渉申入れに対し、何ら回答を行わず団体交渉を拒否し続け、組合員らの年間一時金減額の実損回復及び組合員1名に対する退職金の支払についての団体交渉申入れについても何ら回答せず、団体交渉を開催しなかったこと、③年間一時金を、組合員のうち5名に対してだけ、何の説明も行わずに一方的に減額したこと、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 Y 5 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、豊中市内に営業所(以下「豊中営業所」という。)を置き、廃棄物の収集、運搬及び廃棄を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約80名である。

イ 申立人 X12 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、セメント・生コン産業及び運輸・一般産業に関連する労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。なお、組合には、会社従業員で組織する X13 (以下「分

会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。)が存在する。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成19年9月7日、組合と会社は、「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。」と記載された「協定書」(以下「19.9.7協定書」という。)を取り交わした。

(甲19)

イ 平成21年2月21日、会社は、従業員である組合員 X 2 (以下、分会長でなかった時期を含めて「X 2分会長」という。)に対し、同日付けで解雇する旨記載した「解雇通告書」(以下「21.2.21解雇通告書」という。)を交付した。

(甲24)

ウ 平成21年4月1日、会社は、従業員である組合員 X 3 (以下「X 3組合員」という。)に対し、同日付けで解雇する旨記載した「解雇通告書」(以下「21.4.1解雇通告書」という。)を交付した。

(甲31)

エ 平成23年11月8日付け及び同年12月20日付けで、最高裁判所(以下「最高裁」という。)は、それぞれ、X 2分会長及びX 3組合員が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認した大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)の判決に係る会社の控訴を棄却した大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)の判決について、それぞれ会社の上告受理申立てを上告審として受理しない旨決定した。

(甲36、甲39、甲41、甲43、甲45、甲46)

オ 平成23年11月10日付けで、会社は、X 2分会長に対し、同月14日午前8時に豊中営業所に出勤し就労するよう指示する旨記載した「出勤の指示」と題する書面(以下「23.11.10 X 2出勤指示書」という。)を交付した。

(甲47)

カ 平成23年11月12日付けで、組合は、会社に対し、同年11月8日付け最高裁判決で判決が確定した「X 2地位確認等請求事件」について団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる旨記載された団体交渉申入書(以下「23.11.12団交申入書」という。)を提出した。

(甲48)

キ 平成23年11月16日付けで、会社は、組合に対し、23.11.12団交申入書に対する「回答書」(以下「23.11.16回答書」という。)を提出した。23.11.16回答書には、「団交について応じるのはやぶさかではない。ただし、X 2組合員の復職について、交渉の意味はないと考える。その他の課題を明らかにされたい。」と記載され

ていた。

(甲49)

ク 平成23年11月18日付けで、組合は、会社に対し、「通告書」(以下「23. 11. 18通告書」という。)を提出した。23. 11. 18通告書には、「最高裁も認めた、X 2組合員の復職について誠実な団体交渉を早急に開催し、円満な労使関係を築くのが貴社の責務であることを通告しておく。」と記載されていた。

(甲50)

ケ 平成23年11月24日付けで、会社は、X 2分会長に対し、裁判の趣旨に従って就労を開始するよう再度指示する旨記載した「出勤の指示(再)」と題する書面(以下「23. 11. 24 X 2 出勤再指示書」という。)を交付した。

(甲51)

コ 平成23年11月26日付けで、組合は、会社に対し、「通告書」(以下「23. 11. 26通告書」という。)を提出した。23. 11. 26通告書には、「貴社に対し再度通告する、最高裁判所の決定通り、X 2組合員が貴社で就労できるよう早期に『身分・賃金・労働条件』について団体交渉の開催し、不当労働行為での対応を止める。」と記載されていた。

(甲52)

サ 平成23年12月13日付けで、組合は、会社に対し、団体交渉申入書(以下「23. 12. 13 団交申入書」という。)を提出した。23. 12. 13 団交申入書には、23. 11. 12 団交申入書、23. 11. 18 通告書及び23. 11. 26 通告書に関する事項に加えて、「X 2 分会長の職場復帰に際し、労働条件などの詳細な明示をされること」などの項目について新たに要求するので、直ちに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨記載されていた。

(甲53の1)

シ 平成23年12月16日付けで、組合は、会社に対し、団体交渉申入書(以下「23. 12. 16 団交申入書」という。)を提出した。23. 12. 16 団交申入書には、23. 11. 12 団交申入書、23. 11. 18 通告書、23. 11. 26 通告書及び23. 12. 13 団交申入書に関する事項に加えて、X 2 分会長の社会保険・雇用保険に係る回復及びX 2 分会長に対する賃金の支払などの項目について新たに要求するので、直ちに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨記載されていた。

(甲54)

ス 平成23年12月16日、X 2 分会長は、職場復帰した。

(甲53の2、証人 Y 2 )

セ 平成23年12月20日付けで、会社は、組合に対し、23. 12. 16 団交申入書に対する

「回答書」(以下「23. 12. 20回答書」という。)を提出した。23. 12. 20回答書には、「貴組合の提示の内容は、話し合う意味のないものとする。」と記載されていた。

(甲55)

ソ 平成23年12月22日、会社は、X 3 組合員に対し、同月24日午前8時30分に豊中営業所に出勤し就労するよう指示する旨記載した「出勤の指示」と題する書面(以下「23. 12. 22 X 3 出勤指示書」という。)を交付した。

(甲57)

タ 平成23年12月22日付けで、組合は、会社に対し、団体交渉申入書(以下、この団体交渉申入書を「23. 12. 22団交申入書」といい、23. 11. 12団交申入書、23. 12. 13団交申入書、23. 12. 16団交申入書及び23. 12. 22団交申入書のそれぞれによる団交申入れを併せて「本件職場復帰等団交申入れ」という。)を提出した。23. 12. 22団交申入書には、「2011年12月20日付最高裁判所判決に基づき、X 3 組合員の職場復帰に関する諸条件に関する団体交渉を申し入れます。」との記載があった。

(甲58)

チ 平成23年12月28日、会社は、組合に対し、同日付けで、23. 12. 22団交申入書による団交申入れ等に対する回答を記載した「通知書」と題する書面(以下「23. 12. 28通知書」という。)を送付した。23. 12. 28通知書には、組合と団交を行う旨の記載はなかった。

(甲59)

ツ 平成24年2月3日、組合は、当委員会に対し、本件職場復帰等団交申入れの要求事項について、誠実に団交に応じること等を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行った(平成24年(不)第5号事件。(以下「24-5号事件」という。))。

テ 平成24年3月1日付けで、申立外 X14 (以下「X14」という。)及び組合は、会社に対し、「X15 2012年春闘統一要求書」(以下「24. 3. 1春闘統一要求書」という。)を提出した。

(甲66の1)

ト 平成24年3月15日、組合は、会社に対し、同日付けで、24. 3. 1春闘統一要求書に基づく集団交渉を開催する旨及び必ず出席するよう申し入れる旨記載した「2012年春闘団交申入書」(以下「24. 3. 15春闘団交申入書」という。)を送付した。

(甲66の2)

ナ 平成24年3月22日、組合は、会社に対し、同日付けで、平成23年度の年間一時金が同22年度の年間一時金より減額された従業員である組合員 X 4 (以下「X 4 組合員」という。)、同 X 5 ((以下「X 5 組合員」という。))、同 X 6 (以

下「X6 組合員」という。)及び同 X7 (以下「X7 組合員」という。)の実損回復及び遅延延滞金の支払並びに従業員である組合員 X8 (以下「X8 組合員」という。)に対する退職金の支払等を議題とする団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」(以下「24.3.22 団交申入書」という。)を送付した。

(甲67)

ニ 平成24年4月27日、組合は、会社に対し、同日付けで、平成24年度春闘分会付帯要求に係る団交開催を求める「春闘分会付帯要求書」(以下「24.4.27 春闘分会付帯要求書」という。)を送付した。

(甲70)

ヌ 平成24年5月8日、組合は、会社に対し、同日付けで、24.3.15 春闘団交申入書、24.3.22 団交申入書及び24.4.27 春闘分会付帯要求書に係る組合の申入れに対して、会社は団交に応じる義務があることを通告する、旨記載した「通告書」(以下「24.5.8 通告書」という。)を送付した。

(甲71)

ネ 平成24年5月31日、組合は、当委員会に対し、①24.3.1 春闘統一要求書、24.3.15 春闘団交申入書、24.3.22 団交申入書及び24.4.27 春闘分会付帯要求書の要求事項について誠実に団交に応じること、②組合員4名の平成23年度の年間一時金の減額差額分を早急に支払うこと、を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行った(平成24年(不)第34号事件。以下、この事件を「24-34号事件」といい、24-5号事件及び24-34号事件に係る不当労働行為救済申立てを併せて「本件申立て」という。)

### 第3 争 点

1 会社が、組合からの平成23年11月12日付け、同年12月13日付け、同月16日付け及び同月22日付けの団交申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(1) 被申立人の主張

会社が、解雇無効が判決で確定したX2 分会長及びX3 組合員の現場復帰をめぐる団交を、復帰に先立って行わなかったのは事実である。しかし、本件は、単純な団交拒否の問題ではなく、裁判所で労働契約上の労働者の地位にあることが確認された者が職場復帰し労働契約上の義務を果たすに当たって、使用者と労働組合の間で何らかの合意をすることが不可欠の条件であるかどうか、という問題である。

会社は、X2 分会長及びX3 組合員の職場復帰にあたっては、「まず、復帰をして問題があれば団交をすればよい」としていたのであり、以下に詳しく述べるとおり、①会社とX2 分会長及びX3 組合員の労働契約は内容が固定的であること、②組合

がX 2分会長及びX 3組合員と同じ雇用区分の従業員を組織しており、会社の業務方法に変更がないことを熟知していたこと、③組合員らの過去の職場復帰に当たって問題は生じていないこと、といった事実経過からみて、会社の対応は極めて妥当かつ合理的な対応であり、X 2分会長及びX 3組合員の職場復帰に当たって、団交で合意することを条件とすることに反対し、確定した判決に従って復帰を求めた会社の対応は不当労働行為などではない。

ア 会社とX 2分会長及びX 3組合員の労働契約は内容が固定的であること

一般的に、我が国の労働慣行上「正社員」と呼ばれる学卒一括採用の労働者の場合は、労働契約によってはその職務が決まっておらず、どのような職務を行うかについても使用者の具体的な職務への配置によって決定されることになるため、裁判所の判決によって「労働契約上の労働者としての地位」が確認されたとしても、それだけでは従事すべき職務が決まらず、職場復帰の内容を具体化するために当事者間の何らかの合意が必要であり、その合意形成のために団交が先行しなければならないということも理解し得るところである。

しかし、X 2分会長及びX 3組合員の場合、会社との労働契約に基づきなすべき業務は労働契約によって具体的に決まっているのであるから、X 2分会長及びX 3組合員が、職場に復帰し労働契約に基づく義務を果たすに当たって、決定しなければならない事項というのは皆無であった。

また、会社が就労を指示したのは、判決によりX 2分会長及びX 3組合員の「労働契約上の労働者としての地位」が確認されたことによって不当とされた、労務の受領拒否の状況を解消するという宣言にほかならず、何ら不当ではない。

他方で、X 2分会長及びX 3組合員は、理論的には「労働契約上の労働者としての地位」が確認されるまでは「何時でも就労する」として労働契約上の義務についての「履行の提供」を行っていたはずであるにもかかわらず、会社が「労務を受領する」意思を明らかにするや否や「就労できない」とするのは、X 2分会長及びX 3組合員がそれまでにとってきた対応と明らかに矛盾した不当な対応であった。

イ 組合がX 2分会長及びX 3組合員と同じ雇用区分の従業員を組織しており、会社の業務方法に変更がないことを熟知していたこと

組合は、一貫して、X 2分会長及びX 3組合員と同じ雇用区分である正社員及び準社員を、複数、組合員として組織しており、会社が両組合員を解雇した時期から職場復帰を指示した時期まで、会社におけるゴミ収集業務の業務遂行方法に変更がないことについて、X 2分会長及びX 3組合員も組合も熟知していた。

したがって、職場復帰後の労働条件及び業務の処理方法が分からないから、団

交を行わなければX 2分会長及びX 3組合員が復帰できないという事情は本件の場合には全くなかった。

ウ 組合員らの過去の職場復帰に当たって問題は生じていないこと

X 2分会長及びX 3組合員が解雇無効の判決の確定を理由として職場に復帰する前に、組合員 X 9 が同様の理由で職場に復帰しているが、その際、いわゆる「リハビリ勤務」の実施を含めて、何らの問題も発生しておらず、当該組合員の職場復帰後の処遇について組合から何らかのクレームがあったという事実もない。

また、組合も認めているように、X 2分会長は、現実には既に職場復帰をしており、これについて何らの問題も生じていない。

(2) 申立人の主張

ア 会社は、平成21年2月21日、X 2分会長に対し、ごみ収集中に1日2回の事故を起こしたこと及び事故報告が遅れたことを理由に、また、同年4月1日、X 3組合員に対し、ごみ収集中に路上に止めてあった自転車を銀行のフェンス上方に投げたことなどを理由に、それぞれ解雇通告を行った。このため、X 2分会長及びX 3組合員は、それぞれ従業員地位確認等請求訴訟を提起し、大阪地裁及び大阪高裁において、いずれも「労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する」とする判決が下され、最高裁は、X 2分会長については平成23年11月8日付けで、X 3組合員については同年12月20日付けで、それぞれ会社の上告不受理を決定し、いずれも「労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する」とする裁判所の判断で解雇無効が確定した。

イ X 2分会長の解雇無効が確定した後、組合は、会社に対し、23. 11. 12団交申入書で、X 2分会長について、①職場復帰期日は組合と協議し同意の上決定すること、②労働条件は組合と協議し同意の上決定すること、③解雇期間中の未払賃金等について当組合が請求する金額を平成23年11月20日までに支払うこと、に加え、団交に社長を出席させること、組合に対する社長及び常務の連名入り謝罪文を提出することなどを要求して団交を申し入れたが、会社が、23. 11. 16回答書で団交を拒否し、23. 11. 18通告書による組合の抗議には回答を行わず、X 2分会長に23. 11. 24X 2出勤再指示書を送りつけてきたため、組合は、23. 11. 26通告書で抗議と団交申入れを行ったが、会社は、これについても無回答で団交を拒否し続けた。

さらに、会社は、23. 12. 13団交申入書及び23. 12. 16団交申入書による団交申入れに対し、「貴組合の提示の内容は、話し合う意味のないものとする」と23. 12. 20回答書で団交拒否を行った。

しかし、会社は、別の団交での交渉議題として、平成25年1月22日付けの「団体交渉の開催について」という通知書で「X2組合員の社会保険料の労働者負担分の清算の件」などを提起したことで、X2分会長の職場復帰に際しての労働条件について団交の事案があったことを証明することとなり、会社が全く返答を行わず団交拒否したことに、正当性のないことが明白となった。

また、組合は、このように団交拒否を続ける会社に話し合いに応じることを求め、平成23年11月30日付けで大阪府労働委員会にあっせんを申請したが、会社はこのあっせん申請にも応じなかった。

ウ 最高裁でX3組合員に対する解雇無効が確定した後、組合は、会社に対し、平成23年12月22日付けで、X3組合員の復職後の労働条件、会社による不当な解雇でX3組合員及びX2分会長が経済的・精神的に受けた損害の賠償、X3組合員の各種保険、賃金遡及払いの実施時期等についてを要求事項として団交を申し入れたが、会社は、X3組合員の職場復帰問題についての団交申入れを拒否した上、23.12.28通知書において、X2分会長及びX3組合員の職場復帰後に懲罰を課すことを前提に、「会社の反省は過去に協定書を締結したことだ」などという挑発的な内容で、団交拒否の姿勢を組合に対し示してきた。

エ 以上のように、X2分会長及びX3組合員の解雇無効問題に係る要求事項について、団交が開催されることは全くなかった。

しかし、裁判所は、X2分会長の地位確認等請求事件の解雇無効が確定したことについて、会社が解雇に際し、「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。」とする19.9.7協定書に違反して事前に協議を行っていないことも、解雇無効確定の理由としているのであるから、組合が、X2分会長の職場復帰に関して協議を求めるのは当然である。

そしてX3組合員の解雇問題についても、裁判所で解雇無効が確定したことにより会社の不当性が明らかとなり、X3組合員の職場復帰に関して組合が団交を求めたことは当然である。

よって、X2分会長及びX3組合員の職場復帰に関する団交の申入れを会社が拒否する正当な理由はなく、会社が団交を拒否したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 会社が、組合からの平成24年3月1日付け、同月15日付け、同月22日付け及び同年4月27日付けの団交申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(1) 被申立人の主張

ア 組合は、分会結成後、少なくとも平成20年以降、毎年、会社に対し、「春闘」と

称して「集団交渉」の参加要求及び分会附帯要求を行ってきたが、会社は、組合の要求内容が、会社の組織・賃金体系・実情等から見て、対応不能なものであったので、集団統一交渉には参加しなかった。会社は、当初は組合に対しその不参加の理由について説明をしていたが、毎年のことであるので何時しか説明をしなくなったというのが実情であり、これに対して、組合も取り立ててそれを問題にすることなく、平成24年に至っていたものである。

イ そもそも、団交の方法等について、使用者が労働組合の指定するままのものに応じる義務はなく、また、平成24年の段階では、会社と組合との交渉は集団交渉によらないという慣行が労使間で成立していたとみるべきであるから、会社が集団統一交渉に応じなかったことをもって不当労働行為であるとはいえない。

ウ また、会社の組織・賃金体系・実情等からみて対応不能な要求事項について、ことさらに交渉をしなかったからといって、不当労働行為であるということはできないはずである。

エ 平成24年9月29日以降、会社と組合との間では団交が持たれたが、その中で話し合われる内容について、特に限定されたわけではない。

組合が、本件申立てにおいて会社の団交拒否を主張している交渉事項について、真実、交渉の必要性があると真摯に考えているのであれば、それは「積み残し事項」としてその後の要求事項に追加されて、組合の要求として繰り返し明示されるはずであるし、また、明示されている限り、会社は、実際、開かれた団交においてはその内容も話し合いに応じているのである。

不当労働行為救済命令の意義は、「団交をしなさい」ということに尽きるのであり、かかる状況下で、団交において、明示された交渉事項について現に話し合いが行われている現時点において、過去に交渉が始まらなかったことをもって不当労働行為であるとして救済する意味はなく、かえって労使関係を混乱させるだけである。

## (2) 申立人の主張

ア 組合は、会社に対し、平成24年の X15 の統一春闘要求として、賃金引上げ、一時金、諸手当、労働時間短縮、休暇制度、定年・退職金、安全衛生、作業着・消耗品の支給、労働者供給事業及び福利厚生等についてを要求事項とする24.3.1春闘統一要求書及び24.3.15春闘団交申入書を提出するとともに、平成23年度の年間一時金（夏期・冬期賞与）が減額をされた組合員に対し直ちに実損回復をはかると同時に減額金に対し年6分の割合での遅延延滞金を支払うこと、平成24年5月17日に満65歳となるX8組合員に退職金を支払うこと等を要求事項とする24.3.22団交申入書を提出し、団交を申し入れたが、会社は、これらの春闘要求に

対しても何ら返答をせず、組合が、平成24年4月10日付け及び同月21日付け内容証明郵便で、抗議及び団交申入れを行ったが、これについても会社は何ら返答せず、団交が開催されることはなかった。

イ 組合は、X15の春闘統一要求について何ら返答しない会社に対し、分会要求として、24.4.27春闘分会附帯要求書で、月額2万円の賃上げ、全従業員に対する年間一時金（夏期・冬期の賞与）としての200万円の支払、平成23年度から実施されている一時金の考課査定（ポイント制）の廃止、平成23年度一時金の前年比より減額した金員の当事者への返金及び減額に至った経緯についての説明、特別勤務手当の基準内賃金への組込、盆休日としての8月の4日間及び祝祭日の出勤についての割増賃金の支払、年間有給休日の最大年間25日付与、夜勤乗車の二人体制化及び一人乗車時のワンマン手当による賃金増額、全従業員への雨合羽・長靴・安全靴の毎年貸与、正社員・準社員としての差別待遇の廃止による全従業員の公平平等な扱い、平成24年5月17日に満65歳となるX8組合員の現行の労働条件以上での就労延長等を要求事項として団交を申し入れたが、この春闘分会附帯要求に対し、会社は、当初は何ら回答することなく無視をし続け、組合が24.5.8通告書で抗議を行ったにもかかわらず、団交を拒否した。

平成24年5月31日に、組合が、大阪府労働委員会に本件申立てを行った後、会社が、組合に対し、この春闘分会附帯要求について口頭で団交を申し入れ、同年7月7日、団交が開催されたが、同団交は、組合の要求に対し会社は何ら根拠のない回答だけを繰り返す、形だけの団交であり、結局、会社の団交拒否の姿勢に変わりはない。

ウ 春闘とは、団結権に基づき、組合が春の時期に賃上げ要求・雇用環境の向上等をめざして経営側に要求し交渉を行うものであり、労働三権（基本権）の中の団体交渉権として認められているものであるから、組合が会社に求めた春闘要求においても、会社の団交拒否には正当な理由はない。

また、一時金の減額問題等についても当然のことながら、会社は団交応諾義務を免れない。

エ 以上のとおり、春闘要求及び一時金の減額問題等について、会社が正当な理由なく団交拒否をしたことは明らかであり、会社の行為は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 会社が、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX10組合員の平成23年度の年間一時金を同22年度の年間一時金より低い金額で支払ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、正社員と呼ばれている従業員に対しては、毎年、年間一時金を夏期50%、冬期50%の2回に分けて支払っていたところ、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及び組合員 X10（以下「X10組合員」という。）の平成23年度の年間一時金では、何の説明も行わずに、会社の算出規定による金額（同22年度の年間一時金と同額）より、それぞれ142,814円、110,430円、90,574円、188,502円及び274,068円を一方的に減額した金額だけしか支払わず、とりわけX10組合員については、平成23年の冬期一時金が夏期分に比べて大きく減額されていた。組合員が通常に就労したにもかかわらず一時金が大幅に減額されたのは、平成23年度が初めてである。

イ 会社は、一時金の減額について、従前の支給額を、算出基準にマイナスポイントを用いて、夏期、冬期のいずれも賃金1か月分の120%をベースとしていたが、現在は100%がベースであると主張し、その理由として、以前は「情報提供」の20%を上乗せしていたが、その情報提供について社長がおかしいと判断してベースを100%とした旨主張する。

しかし、100%がベースであると会社が主張したのは本件申立て以降のことであり、会社の「ポイント制度点数率表」には、最高が120%である旨記載されていることに加え、賃金1か月分とされる支給額算出のベースが会社側の判断によって20%加算して支給されている従業員が存在することを会社は認めているのであるから、一時金の差別扱いがあるのは明らかである。

また、一時金の支給額が減額された組合員はそれほどにまで減額されるマイナスポイントに抵触する事案がないにもかかわらず、会社は、この減額問題について、組合にも当該組合員にも全く説明を行わず、この減額問題についての団交申入れも拒否しているのであるから、会社の主張は後付けの理由にすぎない。

また、このように、平成23年度の年間一時金が前年度比で減額された組合員がいる一方で、X11組合員のように減額されていない組合員もあり、さらに、減額された5名の組合員の減額幅も一定ではない。

ウ 以上のように、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX10組合員の平成23年度の年間一時金を同22年度分の年間一時金より低い金額で支払った会社の取扱いは、組合員の一時金算出について差別化を図るものであり、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

エ また、会社のこうした取扱いは、仮に、会社が、組合に加入していない従業員に対して組合員と同じ対応をしているとしても、それは、組合弱体化のために組合に加入していない従業員を巻き込んでいるだけで、一時金減額という脅しで組合員に圧力をかけ、組合員を会社に従属させるものであり、利益誘導により組合

内部に混乱を持ち込む支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員、X 7 組合員及びX10組合員の賞与が非組合員よりも低額になったことが、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入である旨主張する。

しかし、賞与の支払において組合員であることを理由とする不利益取扱いがあったというためには、組合員に対する支払と非組合員に対する支払を個別的に又は全体として比較して、非組合員を組合員よりも優遇したという有意の差が認められることが必要である。

もっとも、本件の場合、会社における賞与の金額の決定については、ポイント制による査定を経ることになっており、金額が各人毎に異なることは自然であるから、個別的比較は意味をなさない。

イ また、平成23年度に会社が正社員に支給した賞与額を前年度と比べてみると、支給の落ち込みが大きい順序でみると、組合の主張とは相違して、むしろ非組合員の落ち込みが大きくなっており、組合員に対する支払と非組合員に対する支払を全体として比較してみても、非組合員を組合員よりも優遇したという有意の差は客観的には認められない。

ウ 確かに、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員、X 7 組合員及びX10組合員の平成23年度の年間一時金支給額が同22年度分よりも減額となったことは事実であるが、この減額は、ポイント制の適用により正社員に対して一律になされたことであり、賞与の支払に関して組合が主張するような、組合員であるが故の不利益取扱いがあったとは到底いえない。

エ また、組合は、会社が組合員により賞与の支給率を相違するのは組合員の団結を乱す支配介入であると主張するが、会社が正社員に支給する賞与の額は、基本支給額にポイント制による定型的な査定を行って決定されるものであって、もともと各人ごとに相違するのを本来のあり方とし、個別処遇を前提としているのであるから、組合員間でその支給率が相違することをもって支配介入であるなどとは到底いえない。

## 第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、組合からの平成23年11月12日付け、同年12月13日付け、同月16日付け及び同月22日付けの団交申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）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 組合員の公然化について

(ア) 平成19年4月20日付けで、組合は、会社に対し、会社の従業員1名が組合に所属した旨及び会社内に分会が結成されている旨書面で通知した。

同日付けで、組合は、会社に対し、要求事項として「会社は組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。」などを記載し、速やかに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」を提出した。

(甲3の1、甲3の2)

(イ) 平成19年5月18日付けで、組合は、会社に対し、会社従業員2名が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲5の1)

(ウ) 平成19年6月1日付けで、組合は、会社に対し、X2分会長を含む会社従業員2名が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲7)

(エ) 平成19年6月25日付けで、組合は、会社に対し、会社従業員4名が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲10)

(オ) 平成19年7月12日付けで、組合は、会社に対し、X3組合員を含む会社従業員5名が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲12)

(カ) 平成19年7月23日付けで、組合は、会社に対し、会社従業員4名が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲14)

(キ) 平成19年8月31日付けで、組合は、会社に対し、会社従業員6名が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲16)

(ク) 平成19年10月1日付けで、組合は、会社に対し、会社従業員4名が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲18)

イ 本件職場復帰等団交申入れ前におけるX2分会長、X3組合員及び組合と会社とのやり取りについて

(ア) 平成19年9月7日付けで、組合と会社は、19.9.7協定書を取り交わした。19.9.7協定書には、次の記載があった。

「協 定 書

Y 5 (以下、会社という) と、  
X12 及び X13 (以下、組合という) は、下記の通りに合意したので協定書を取り交わし今後誠実に履行する。

記

1. 会社は、労働基準法・労働組合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。

以 上」

(甲19)

(イ) 平成21年2月21日、会社は、X 2 分会長に対し、同日をもって解雇する旨及び解雇予告手当を支払う旨記載された21. 2. 21解雇通告書を交付した。

(甲24)

(ウ) 平成21年3月10日付けで、会社は、組合に対し、「抗議」と題する書面(以下「21. 3. 10抗議書」という。)を提出した。21. 3. 10抗議書には、平成21年3月2日から同月5日にかけて、組合執行委員が、会社従業員である組合員を同行して会社顧客事務所に赴き、組合の争議行為により会社の顧客に対する契約上の義務が履行できなくなる場合があるとして会社に対する依頼を再考するよう促すという陰湿な業務妨害行為を行ったことについて、組合に嚴重に抗議する旨記載されていた。

(甲25)

(エ) 平成21年3月13日付けで、会社は、X 3 組合員に対し、同日から出勤停止7日とする懲戒処分を申し渡す旨記載した「懲戒処分の通告書」(以下「21. 3. 13懲戒処分通告書」という。)を交付した。21. 3. 13懲戒処分通告書には、懲戒処分の理由として、X 3 組合員が同月2日から同月5日にかけて組合執行委員の営業妨害行為に同行したことが、会社就業規則第11条が従業員に禁じている「会社の名誉又は信用を傷つける行為」に該当するので同規則第50条1項③(過失により損害を与えたとき)及び同項⑤(就業規則第11条違反)を適用する旨記載されていた。

(甲26)

(オ) 平成21年3月24日、申立外 X16 及び組合は、会社に対し、同日付けで、「抗議及び団交申入書」(以下「21. 3. 24抗議・団交申入書」という。)を提出した。21. 3. 24抗議・団交申入書には、①会社が組合との事前の協議なく2名の組合員に対し解雇を通告したこと及び4名の組合員に対し出勤停止を命じたことが19. 9. 7協定書に違反し、組合の弱体化を狙う不当労働行為

である、②会社が行う数々の組合攻撃に強く抗議する、③（i）組合との労使協定を守ること、（ii）組合員2名の解雇を撤回すること、（iii）組合員4名の出勤停止処分を撤回すること、について団交を申し入れる、旨記載されていた。

（甲27）

（カ）平成21年3月30日付けで、組合は、会社に対し、平成21年度春闘の分会附帯要求をする旨及び月額35,000円以上の賃上げ、年間一時金150万円以上の支給などの要求について早急に団交を開催するよう申し入れる旨記載した「春闘分会要求書」を提出した。

（甲28）

（キ）平成21年4月1日、会社は、X3組合員に対し、21.4.1解雇通告書を交付した。21.4.1解雇通知書には、X3組合員を懲戒解雇とすることを通告する旨及び解雇予告手当を支払う旨記載されていた。

（甲31）

（ク）平成21年4月20日、X2分会長は、大阪地裁に対し、会社を被告とし、X2分会長が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることの確認などについての判決及び仮執行宣言を求めることを請求の趣旨とする地位確認等請求事件の訴訟を提起した（平成21年（ワ）第5559号事件。）。

（甲29、甲36）

（ケ）平成21年5月1日付けで、会社は、組合に対し、労働組合法第15条第3項の規定により19.9.7協定書を本書面到達の90日後に解約する旨記載した「通告書」を送付した。

（甲33）

（コ）平成21年5月26日、X3組合員は、大阪地裁に対し、会社を相手方とし、X3組合員が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めることなどについての裁判を求めることを申立ての趣旨とする地位保全仮処分命令申立てを行った（平成21年（ヨ）第10026号事件。）。

（甲32、甲34）

（サ）平成21年11月18日、大阪地裁は、平成21年（ヨ）第10026号事件について決定をした。同決定の主文には、「債務者は、債権者に対し、27万円及び平成21年11月から本案の第一審判決言渡しに至るまで、毎月25日限り、月額27万円の割合による金員を仮に支払え。」との記載があった。

（甲34）

（シ）平成21年12月25日、X3組合員は、大阪地裁に対し、会社を被告とし、X3組合員が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることの確認などにつ

いての判決及び仮執行宣言を求めることを請求の趣旨とする地位確認等請求事件の訴訟を提起した（平成21年(ワ)第20007号事件。）。

(甲35、甲39)

(ス) 平成22年9月24日、大阪地裁は、平成21年(ワ)第5559号事件に係る判決（以下「22.9.24 X 2 地裁判決」という。）を言い渡した。

22.9.24 X 2 地裁判決の判決文の主文には、次の記載があった。

「1 原告が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

2 被告は、原告に対し、202万0558円及びうち別表「認容額」欄記載の各金額に対する別表『支給日』欄記載の各日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員、並びに平成22年9月から本判決確定の日まで毎月25日限り25万0800円の割合による金員及びこれらの金員に対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

3 原告のその余の請求を棄却する。 」

また、22.9.24 X 2 地裁判決の判決文には、X 2 分会長に対する解雇の有効性について、次の記載があった。

「(3)本件解雇の有効性

上記のとおり、本件事前協議・同意条項所定の『身分の変更』は、解雇を含むものと解されるから、被告は、本件組合に加入している従業員を解雇する場合、事前に本件組合との間でその同意が得られるように誠実に交渉しなければならない。しかるに、被告が本件組合との間で本件解雇について事前協議を行っていないことは、当事者間に争いが無い。したがって、本件解雇は、解雇手続に重大な瑕疵があるというべきであるから、労働契約法16条により無効である。 」

(甲36)

(セ) 平成22年12月16日、大阪地裁は、平成21年(ワ)第20007号事件に係る判決（以下「22.12.16 X 3 地裁判決」という。）を言い渡した。

22.12.16 X 3 地裁判決の判決文の主文には、次の記載があった。

「1 原告の訴えのうち不法行為に基づき平成22年11月12日以降本判決確定の日まで毎年7月15日及び12月15日限り31万2000円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員の支払を求める部分を却下する。

2 原告が被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

3 被告は、原告に対し、15万9256円及びこれに対する平成21年5月26日から

支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

4 被告は、原告に対し、平成21年6月から本判決確定の日まで、毎月25日限り28万6300円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

5 被告は、原告に対し、30万円及び内10万円に対する平成21年7月15日から、内10万円に対する同年12月15日から、内10万円に対する平成22年7月15日から各支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

6 原告のその余の請求を棄却する。 」

(甲39)

(ソ) 平成23年2月22日、大阪高裁は、22. 9. 24 X 2 地裁判決について、会社の控訴を棄却する判決（以下「23. 2. 22 X 2 高裁判決」という。）を言い渡した。

同日付けで、組合は、会社に対し、23. 2. 22 X 2 高裁判決に基づいて、X 2 分会長の身分について、①職場復帰期日を明らかにすること、②労働条件を組合と協議して決定すること、③金員を早急に支払うこと、に関する団交を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」を提出した。

(甲41の1、甲42の1)

(タ) 平成23年4月26日、大阪高裁は、22. 12. 16 X 3 地裁判決について、会社の控訴を棄却する判決（以下「23. 4. 26 X 3 高裁判決」という。）を言い渡した。

(甲43の1)

(チ) 平成23年10月19日付けで、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、当委員会が同22年9月7日付けで発出した、①組合員に対する平成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、②平成19年12月30日及び同月31日が同年最後の勤務日となる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文書手交、を会社に命じ、その余の申立てを棄却する旨決定した平成20年(不)第30号事件（以下「20-30号事件」という。）の命令について、会社及び組合が行った再審査申立てを、それぞれ棄却する命令を発出した。

(甲44)

(ツ) 平成23年11月8日、最高裁は、23. 2. 22 X 2 高裁判決について、会社の上告受理申立てを上告審として受理しない旨決定した。

(甲45)

(テ) 平成23年11月10日付けで、会社は、X 2 分会長に対し、23. 11. 10 X 2 出勤指示書を交付した。23. 11. 10 X 2 出勤指示書には、次の記載があった。

「 本日、最高裁判所第三小法廷から本年11月8日付けの上告不受理決定が届

き、当社が貴殿に対してなした平成21年2月21日付け解雇について無効とした大阪高裁の平成23年2月22日付け判決が確定しました。

そこで、貴殿には職場に復帰して頂きます。

平成23年11月14日午前8時に、豊中営業所に出勤し、Y2部長の指示に従って、就労して下さい。

以上、指示します。 」

(甲47)

(ト) 平成23年12月20日、最高裁は、23. 4. 26 X 3 高裁判決について、会社の上告受理申立てを上告審として受理しない旨決定した。

(甲46)

ウ 本件職場復帰等団交申入れ以後におけるX2分会長、X3組合員及び組合と会社とのやり取りについて

(ア) 23. 11. 12団交申入書には、次の記載があった。

「 団体交渉申入書

貴社に対し、本年11月8日付最高裁判決で確定した、『X2 地位確認等請求事件』について下記の通り団体交渉を申し入れる。

記

1. 団体交渉を本年11月18日までに開催されること。  
尚、開催日時及び開催場所については貴社が一方向的に通知するのではなく、当組合と協議の上決定されること。
2. 会社は、2011年11月8日付最高裁判決に従い、X2 組合員の身分について下記の通り実施すること。
  - (1) X2 組合員の職場復帰期日は組合と協議し同意の上決定されること。
  - (2) X2 組合員の労働条件は組合と協議し同意の上決定されること。
  - (3) X2 組合員に対する解雇期間中の未払賃金等について当組合が請求する金額を、本年11月20日までに支払われること。
3. 会社は、団体交渉に Y1 社長を出席させること。
4. 会社は、組合に対し Y1 社長と Y3 常務の連名入り謝罪文を提出されること。
4. <sup>[ママ]</sup> その他、関連事項。

以 上」

(甲48)

(イ) 平成23年11月16日付けで、会社は、組合に対し、23. 11. 16回答書を提出した。  
23. 11. 16回答書には、次の記載があった。



そもそも、X 2 組合員は2009年2月に貴社から解雇通告され後に解雇無効を訴えて裁判で闘ってきた。それは貴社の解雇が不当であり、継続した就労を望んできたからである。その気持ちは現在も変わることなく、11月8日の最高裁判所判決は、X 2 組合員自身が心から喜こべる判決であった。

しかし、貴社は最高裁の判決が下ると同時にX 2 組合員に一方的な出勤命令書を郵送しただけで、就労に関する説明を全く行わず、X 2 組合員の出勤について話し合う為、当組合が申し入れた団体交渉開催を拒否した。

また、11月24日付の出勤指示書に『貴殿の労働条件も旧のままです。』と記載されているが、X 2 組合員が解雇された当時と現在では、貴社の賃金や手当・労働条件が変更されていることは明らかであり、貴社は就労について当組合とX 2 組合員に事前に説明する義務がある。貴社の説明責任を求め、当組合が団体交渉開催を申し入れるのは当然であり、貴社は最高裁判所の判決を巡る話し合いまで不当労働行為での対応を繰り返している。

X 2 組合員は今直ぐにでも出勤することを望んでいるが、それができないのは貴社の不当労働行為であり、X 2 組合員が出勤拒否をしているものではないことを付け加えておく。

貴社は『貴殿も裁判の趣旨にしたがって、就労を開始されるよう、再度指示します。』と記載しているが、裁判所はX 2 組合員の『身分・賃金・労働条件』について事前に話し合いで決定すること認めており、裁判所の趣旨にしたがっていないのは貴社であることを指摘しておく。

貴社に対し再度通告する、最高裁判所の決定通り、X 2 組合員が貴社で就労できるよう早期に『身分・賃金・労働条件』について団体交渉の<sup>〔ママ〕</sup>開催し、不当労働行為での対応を止める。

草 々」

(甲52)

(カ) 平成23年11月30日、組合は、当委員会に対し、会社を使用者とし、X 2 分会長の会社復帰及び会社社長 Y 1 (以下「Y 1 社長」という。)の謝罪要求を調整事項とするあっせんを申請した。会社は、このあっせん申請を応諾しなかった。

(甲65)

(キ) 23. 12. 13団交申入書には、次の記載があった。

「 団体交渉申入書

貴社、益々ご清栄のことと存じます。

さて、本年11月24日、中央労働委員会に於いて貴社が組合員に対して行った

行為のいくつかが不当労働行為であると認定されました。

その前に、会社がX2組合員に対して行った解雇が違法であるとの判決が最高裁判所で確定し、その判決の中には『組合員の身分・賃金・労働条件の変更』に関し、組合と事前に協議を行い、合意を持って行うとする労使協定書違反であることも確定すると共に、団体交渉で貴社が組合に対して行っていた主張が誤りであったことが証明されました。

この結果、不当にも解雇され、しかも社会保険料や厚生年金を余分に控除されたX2分会長に対して『事務的なミス』と開き直り、謝罪すら行わない貴社の姿勢は、一般的に見ても不誠実であると言わざるを得ず、豊中市、吹田市もこれらの貴社の姿勢に是正を求めて行政指導を行っています。

にもかかわらず、貴社は本年11月16日付『回答書』で明確に団体交渉拒否を行いました。更に、その後の組合からの申し入れに対し、貴社は組合に対して何ら返答すら行っておりません。

重ねて11月12日付『団体交渉申入書』、11月18日付『通告書』、11月26日付『通告書』に関する事項に加えて、下記項目について新たに要求しますので、直ちに団体交渉を開催し、円満に解決されるよう申し入れます。

#### 記

1. 日時 2011年12月末日まで
2. 場所 当方担当者と調整
3. 要求事項
  - a. 会社は、本年11月24日付中央労働委員会の命令を履行されること
  - b. X2分会長の職場復帰に際し、労働条件などの詳細な明示をされること
  - c. 会社は、X2分会長の解雇が無効であり、不当に生活権の侵害を行ったことを真摯に反省し、会社及びX2分会長の解雇事件への関係者は組合とX2分会長に対し、謝罪文を提出されること
  - d. 会社は、労働基準法・労働契約法・労働組合法など、関係諸法律を遵守し、組合員の身分・賃金・労働条件に関しては組合と事前に協議の上、合意を持って行われること
4. 協議事項
  - a. X2分会長の特別勤務手当の詳細について
  - b. X2分会長の職場復帰後の就労形態について
  - c. 中央労働委員会の命令の履行時期について

以上」

(甲53の1)

(ク)平成23年12月13日付けで、X 2 分会長は、会社に対し、「休業届」(以下「23. 12. 13 休業届」という。)を提出した。23. 12. 13休業届には、次の記載があった。

「休業届

本年11月10日付『出勤の指示』及び、本年11月24日付『出勤の指示(再)』を頂きましたが、貴社からは①本年11月8日付最高裁判所で確定した判決に基づく賃金の遡及支払いがされる日、②貴社が『事務的なミス』という社会保険と厚生年金の違法な控除に対する説明、③本年11月24日付中央労働委員会で確定した不当労働行為救済命令の履行意志、について、本日までに

X12及び、同組合 X13 (以下、組合といいます)に対して、明確な意思表示を行っておらず、貴社に第三者機関からの命令や判決を誠実に履行する意志があるのかが不明です。

また、貴社が組合に送付した本年11月16日付『回答書』において、貴社は明確に団体交渉拒否を行いました。

更に、昨年11月11日に大阪高等裁判所判決が確定した事を受けて復職を果たしたX 9 組合員に対し、貴社がX 9 組合員が車両事故を起こした後も管理職による添乗指導等、実効的な研修もせず就労させました。

このように私としては、これらの懸案問題がはっきりしないまま、貴社の指示に従って出勤すると、業務中の指示命令をめぐって双方に誤解が生じるなどの問題が発生しかねないと考えて本日まで休業していましたが、貴社が何ら返答してこない以上、自動退職扱いとされると、ようやく訪れた出勤の機会すら奪われてしまいかねませんので、私としましては本年12月16日に出勤し、業務に就きたいと思います。

貴社におかれましては最高裁判所判決で確定したとおり、私に関する『身分・賃金・労働条件』に関しては組合と協議の上、合意をもっておこなって頂き、労働組合法に則って組合と誠実な団体交渉をおこない、円満な労使関係の構築に努めて頂きたいということを申し入れます。

以 上」

(甲53の2)

(ケ) 23. 12. 16 団交申入書には、次の記載があった。

「 11月12日付『団体交渉申入書』、11月18日付『通告書』、11月26日付『通告書』、12月13日付『団体交渉申入書』に関する事項に加えて、下記項目について新たに要求しますので、直ちに団体交渉を開催し、円満に解決されるよう申し入れます。

記

1. 日時 2011年12月末日まで
2. 場所 当方担当者と調整
3. 要求事項
  - a. 会社は、X 2 組合員の解雇事件の判決が確定したことを受け、X 9 組合員が職場復帰した時と同じように解雇日から社会保険・雇用保険に係る回復を行われること。
  - b. 会社は、X 2 組合員に対し、2011年10月16日～11月 8 日までの賃金を支払われること。
  - c. 会社は、X 2 組合員の解雇に労使協定違反があったことが最高裁判決で確定したことを真摯に受け止め、組合に対し謝罪文を提出されること。
4. 協議事項
  - a. 中央労働委員会の命令の履行時期について
  - b. 不当な解雇で精神的に損害を受けた X 2 組合員に対する損害の賠償について

以 上」

(甲54)

(コ) 平成23年12月16日、X 2 分会長は、職場復帰した。

(サ) 平成23年12月20日付けで、会社は、組合に対し、23. 12. 20回答書を提出した。

23. 12. 20回答書には、次の記載があった。

「 2011年12月16日付団交申し入れに対し以下の通り回答する。貴組合の提示の内容は、話し合う意味のないものとする。

記

1. X 2 組合員の社会保険等の諸資格については、法に従った処理をします。貴組合から、かかる要求があったということは、X 2 組合員の納付分については、X 2 組合員がお支払いになる移行<sup>[マア]</sup>であるというように理解します。
2. X 2 組合員に対する、2011年10月16日から11月15日までの賃金については次回の賃金支払日に纏めて支払います。
3. 貴組合に謝辞をする考えはありません。
4. 中央労働委員会の命令について会社は不服であり、東京地裁に取消訴訟を提起致します。
5. X 2 組合員に損害賠償などする理由はない、と考えています。

以 上」

(甲55)

(シ)平成23年12月22日、組合は、会社に対し、同日付けで、「通告書」(以下「23. 12. 22 通告書」という。)を送付した。23. 12. 22通告書には、23. 12. 20回答書が会社から届いた旨及び決定権を持つY 1 社長が出席した団交を年内に開催するよう改めて要求する旨記載されていた。

(甲56)

(ス)平成23年12月22日付けで、会社は、X 3 組合員に対し、23. 12. 22 X 3 出勤指示書を交付した。23. 12. 22 X 3 出勤指示書には、次の記載があった。

「 本日、最高裁判所第三小法廷から本年12月20日付けの上告不受理決定が届き、当社が貴殿に対してなした平成21年4月1日付け解雇について無効とした大阪高裁の平成23年4月26日付け判決が確定しました。

そこで、貴殿には職場に復帰して頂きます。

平成23年12月24日午前8時30分(貴殿との労働契約によれば、午前3時始業ですが午前8時30分も通常は勤務中の時刻です)、豊中営業所に出勤し、Y 2 部長の指示に従って、就労して下さい。

以上、指示します。 」

(甲57)

(セ)23. 12. 22団交申入書には、次の記載があった。

「 2011年12月20日付最高裁判所判決に基づき、 X 3 組合員の職場復帰に関する諸条件に関する団体交渉を申し入れます。

X 3 組合員及び、当組合に関して、会社が行った行為は

- ① 会社の独自の解釈に基づく一方的な解雇により、就労権及び、生活権を破壊したこと
- ② 会社の独自の解釈に基づく労使協定の無視
- ③ 事実誤認の苦情を作り上げ、Y 4 主任(当時)がX 3 組合員を犯罪者よばわりしたこと
- ④ X 3 組合員の郵便物について、信書隠匿にあたるかのような会社の無責任な取り扱いにより混乱を生み出したこと
- ⑤ X 3 組合員が団体交渉に出席したことを理由として、一方的に団体交渉を打ち切ったこと

という、労働組合法、労働契約法などの労働関係諸法律にとどまらず、あまりにも酷い権利侵害があったことが訴訟の場で明らかになりました。

少なくとも、貴社は、各項目に係る謝罪を当組合及びX 3 組合員に行う必要があり、決定権を持つ Y 1 社長が出席する団体交渉を直ちに開催し、事態の解決を早急にはかれるよう申し入れます。

## 記

1. 日時 2011年12月末日まで
  2. 場所 当方担当者と調整
  3. 要求事項
    - a. 上記①から⑤項目に対する謝罪
    - b. 会社は「組合員の身分・賃金・労働条件の変更には組合と事前に協議し、合意を持って行う」という労使協定の締結
  4. 協議事項
    - a. X 3組合員の復職後の労働条件について
    - b. 会社による不当な解雇でX 3組合員及び、X 2組合員が受けた経済的、精神的に受けた損害の賠償について
    - c. X 3組合員の各種保険及び、賃金遡及払いの実施時期について
- 以 上

(甲58)

(ソ) 平成23年12月28日、会社は、組合に対し、同日付けで、23. 12. 22団交申入書による団交申入れ等に対する回答を記載した23. 12. 28通知書を送付した。23. 12. 28通知書には、①X 2分会長については、(i) 懲戒解雇が無効となったことにより、X 2分会長のルール違反に対する処分は未だしていない状況になったのが現状である、(ii) ルール違反による懲戒が問題になったことを失念・棚上げして会社に謝罪又は損害賠償を求めるなどという対応を組合又はX 2分会長が続けるようであれば、会社は改めて原則に立ち返り、X 2分会長に対する懲戒をすることにならざるを得ない、(iii) 社会保険等の資格回復に伴い、社会保険料の労働者負担分がX 2分会長の負担になることは当然である、②X 3組合員については、裁判所の判断は解雇通知記載の事実がビデオから確認できないとしたにすぎず、反省すべきはX 3組合員である、③会社は、平成19年9月7日に、組合に言われるがまま、組合員の身分、賃金及び労働条件の変更は組合と事前に協議し合意をもって行う趣旨の協約を締結したことが諸般の混乱の根本原因となったことを深く反省するが故に、同趣旨の協約を組合と締結する考えは全くない、旨記載されていた。

(甲59)

(タ) 平成23年12月29日、組合は、会社に対し、同日付けで、「通告書」(以下「23. 12. 29通告書」という。)を提出した。23. 12. 29通告書には、①会社が行った解雇という違法行為により組合員の生活権が奪われたことで会社代表者であるY 1社長の謝罪及び精神的苦痛の損害の話合いを求めることは当然のことである、②社

会保険等の資格回復に伴いX 2分会長が労働者負担分の負担を会社に求めたことはなく、X 2分会長が求めたのは会社責任の事務手続である、③会社は、開き直って道理の通らない主張を行う前に、X 3組合員の職場復帰及び既に復帰しているX 2分会長の身分・賃金・労働条件について団交を開催し、話し合うことが先決である、④X 3組合員は早期の職場復帰を望んでいるが、会社の身勝手により職場復帰が困難な状態になっている、⑤X 2分会長及びX 3組合員の処遇について早期に団交を開催するよう通告する、旨記載されていた。

(甲60)

(チ) 本件審査の第1回審問が行われた平成25年1月11日現在、X 3組合員は職場に復帰しておらず、組合と会社は、この問題について協議を行っている。

(証人 Y 2 )

(2) 会社が、組合からの平成23年11月12日付け、同年12月13日付け、同月16日付け及び同月22日付けの団交申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 本件職場復帰等団交申入れについて、組合が会社の不当労働行為として主張するのは、最高裁の判断により会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることが確認されたX 2分会長及びX 3組合員の職場復帰に関する団交に係る会社の対応である。そして、会社が本件職場復帰等団交申入れに基づく団交に応じなかったことについて、当事者間に争いはない。

そこで、会社が団交に応じなかったことが、正当な理由のない団交拒否であるといえるかについて、以下検討する。

イ 最高裁の不受理決定によって会社における従業員としての地位が確認された従業員について、いつどのような業務に復帰させるかといった職場復帰そのもののあり方は会社の裁量に委ねられるべき事項であるから、職場復帰そのものについては、特段の理由のない限り、会社に組合との団交に応じるべき義務があるとはいえない。しかしながら、当該従業員の職場復帰後の労働条件に係る事項については、裁判所の判決で内容が確定しているなどといった特段の事情がない限り、会社に組合との団交に応じる義務があることは明らかである。

ウ そこで、まず、組合が団交を申入れた要求事項及び協議事項のそれぞれについて、会社に団交で話し合うべき義務があったかどうかについてみる。

(ア) 23. 11. 12団交申入書について

前記(1)ウ(ア)認定によれば、23. 11. 12団交申入書における職場復帰に関する要求事項及び協議事項は、①X 2分会長の職場復帰の期日及び労働条件を組合との協議・同意の上で決定すること、②X 2分会長に対する解雇期間中の未

払賃金等について組合が請求する金額を支払うこと、である。

①のうちの職場復帰期日の決定については、会社の裁量に委ねられるものであり、②については、前記(1)イ(ス)、(ソ)、(ツ)認定によれば、判決確定日までの分の金員の支払額が裁判所の判決で確定しているのであるから、いずれについても会社に団交での話合いに応じるべき義務があったとはいえない。

しかし、①のうちのX2分会長の労働条件を組合と協議・同意の上で決定することについては、前記イ(イ)、(テ)認定によれば、会社がX2分会長に対して解雇をしてから地位確認等請求事件の確定判決を受けて出勤を指示するまで約2年9か月間の不就労期間が存在することを考慮すると、組合が、この間にX2分会長の賃金、労働時間、勤務シフト等の労働条件に変動があると考えるのが自然であるから、職場復帰後の労働条件については、会社に団交での話合いに応じるべき義務があったとみざるを得ない。

(イ) 23.12.13団交申入書について

前記(1)ウ(キ)認定によれば、23.12.13団交申入書における職場復帰に関する要求事項及び協議事項は、①X2分会長の職場復帰に際しての労働条件等の詳細な明示及び職場復帰後の就労形態、②会社及び解雇事件への関係者による組合及びX2分会長に対する謝罪文の提出、③X2分会長の特別勤務手当の詳細、である。

前記(1)イ(ス)、(ソ)、(ツ)認定によれば、このうち、②については、労働契約上の地位にあることが判決で確定している一方、組合が要求する謝罪文の提出がX2分会長の労働条件に影響を与えるとは考えられず、また、③については、金員の支払額が判決で確定しているのであるから、会社に団交での話合いに応じるべき義務があったとはいえない。

しかし、①については、前記(ア)判断のとおりであり、この点については、会社に団交での話合いに応じるべき義務があったといわざるを得ない。

(ウ) 23.12.16団交申入書について

前記(1)ウ(ケ)認定によれば、23.12.16団交申入書における職場復帰に関する要求事項及び協議事項は、①X2分会長の解雇日からの社会保険・雇用保険に係る回復、②X2分会長に対する平成23年10月16日から同年11月8日までの賃金の支払、③X2分会長の解雇に労使協定違反があったことについての謝罪文の組合への提出、④不当な解雇で精神的に損害を受けたX2分会長に対する損害賠償、である。

前記(1)イ(ス)、(ソ)、(ツ)認定によれば、このうち、②については、金員の支払額が判決確定日までの分が裁判所の判決で確定しており、③及び④につ

いては、X 2 分会長の解雇に労使協定違反があったこと及びX 2 分会長が労働契約上の地位にあることがいずれも判決で確定しているのであるから組合の要求する謝罪文及び損害賠償がX 2 分会長の労働条件に影響を与えるとは考えられず、これらの点のいずれについても、会社に団交での話合いに応じるべき義務があったとはいえない。

しかし、①については、前記(1)ウ(サ)認定のとおり、会社の23. 12. 20回答書において、「X 2 分会長の社会保険等の諸資格については法に従った処理をします」と記載されていることが認められ、会社は、X 2 分会長の労働条件である社会保険に関する事項について、法に従って処理をする旨回答しているものの、要求と回答が具体的に合致しているとまではいえず、未だ面談による団交の必要性は失われていないのであるから、会社には、依然として、団交に応じる義務があったといわざるを得ない。

(エ) 23. 12. 22団交申入書について

前記(1)ウ(セ)認定によれば、23. 12. 22団交申入書における職場復帰に関する要求事項及び協議事項は、①一方的な解雇によりX 3 組合員の就労権及び生活権を破壊したこと等についての謝罪、②組合員の労働条件等の変更に係る事前協議・合意協定の締結、③X 3 組合員の職場復帰後の労働条件、④不当な解雇でX 3 組合員及びX 2 分会長が経済的、精神的に受けた損害の賠償、⑤X 3 組合員の各種保険及び賃金遡及払の実施時期、である。

前記(1)イ(ス)から(タ)、(ツ)、(ト)認定によれば、このうち、①及び④については、X 3 組合員及びX 2 分会長が労働契約上の地位にあることがいずれも判決で確定しているのであり、組合の要求する謝罪文及び損害賠償がX 3 組合員及びX 2 分会長の労働条件に影響を与えるとは考えられず、また、⑤のうちのX 3 組合員の賃金遡及払の実施時期については、判決で確定しているのであるから、会社に団交での話合いに応じるべき義務があったとはいえない。

しかし、②については、組合員の労働条件等の変更に係る事前協議・合意協定の締結に係る議題が義務的団交事項になることは明らかであるし、③については、前記(1)イ(キ)、ウ(ス)認定によれば、会社がX 3 組合員に対して解雇をしてから地位確認等請求事件の確定判決を受けて出勤を指示するまで約2年9か月間の不就労期間が存在することを考慮すると、組合が、この間にX 3 組合員の賃金、労働時間、勤務シフト等、労働条件に変動があるとするのが自然であり、また、⑤のうちX 3 組合員の各種保険については、労働条件に関する事項であることは明らかであるから、これらの点については、いずれも会社に団交での話合いに応じるべき義務があったとみざるを得ない。

(オ) 以上のことからすると、23. 11. 12団交申入書、23. 12. 13団交申入書、23. 12. 16団交申入書及び23. 12. 22団交申入書のいずれについても、その要求事項及び協議事項にはX 2分会長又はX 3組合員の職場復帰後の労働条件に係る事項が含まれており、これらについては、会社に団交に応ずべき義務があったとみるのが相当である。

エ 次に、これらの要求事項及び協議事項について、団交に応じなかった会社の対応が正当なものであったかどうかをみる。

会社は、団交に応じなかったことについて、① (i) 会社とX 2分会長及びX 3組合員の労働契約は内容が固定的であること、(ii) 組合がX 2分会長及びX 3組合員と同じ雇用区分の従業員を組織しており、会社の業務方法に変更がないことを熟知していたこと、(iii) 組合員らの過去の職場復帰に当たって問題は生じていないこと、といった事実経過からみて、会社の対応は極めて妥当かつ合理的な対応である、②X 2分会長及びX 3組合員の職場復帰に当たって団交で合意することを条件とすることに反対し、確定した判決に従って復帰を求めた会社の対応は不当労働行為ではない、旨主張するので、この点について以下検討する。

(ア) 上記①の主張について

①のうち、(i) については、会社がX 2分会長及びX 3組合員に対して解雇をしてから地位確認等請求事件の確定判決を受けて出勤を指示するまで、それぞれ2年9か月間の不就業期間が存在することを考慮すると、組合が、この間にX 2分会長及びX 3組合員の賃金、労働時間、勤務シフト等、労働条件に変動があると考えるのが自然であることは前記ウ(ア)、(エ) 判断のとおりであるし、(ii) については、組合の団交申入れにおける要求事項及び協議事項が業務方法に限られるものではない。また (iii) については、組合が団交を申し入れているのであり、必ずしも労使間に交渉すべき懸案事項が存在しないとはいえないし、仮に、過去の同様の事例でたまたま問題が生じなかったとしても、そのことが直ちに今回の職場復帰に際して問題が生じないことを意味するものでもない。これらのことからすると、上記 (i) から (iii) の事情をもって団交に応じなかった会社の対応が妥当かつ合理的であるとする会社の主張は採用できない。

(イ) 上記②の主張について

a 本件職場復帰等団交申入れに対する会社の対応をみると、前記(1)ウ(イ) 認定のとおり、組合の23. 11. 12団交申入書に対する会社の23. 11. 16回答書には、「団交について応じるのはやぶさかではない。ただし、X 2組合員の復職について、交渉の意味はないと考える。その他の課題を明らかにされたい。」

と記載されていたことが認められ、会社は、23. 11. 12団交申入書による団交申入れに対し、X 2分会長の復職を除く議題については団交に応じる意向を示しているとみることができる。

b 一方、本件職場復帰等団交申入れに係る組合の会社に対する対応をみると、前記(1)ウ(オ)認定のとおり、23. 11. 26通告書に、「X 2組合員は今直ぐにでも出勤することを望んでいるが、それができないのは貴社の不当労働行為であり、X 2組合員が出勤拒否をしているものではない」、「裁判所はX 2組合員の『身分・賃金・労働条件』について事前に話し合いで決定することを認めており、裁判所の趣旨にしたがっていないのは貴社であることを指摘しておく」と記載されていることが認められ、組合は、裁判所の判断がX 2分会長の職場復帰に係る労働条件を復帰前に労使間で協議し決定することを認めているとの立場を採っているとみることができる。

c さらに、その後の職場復帰の状況をみると、前記(1)イ(テ)、ウ(ク)、(コ)認定によれば、組合は、X 2分会長については、裁判所の判断がX 2分会長の職場復帰に係る労働条件を復帰前に労使間で協議し決定することを認めているとの立場を維持したまま、会社がX 2分会長に指示した出勤開始日から1か月を経た後になって職場復帰させている。

一方、X 3組合員については、前記(1)ウ(ス)、(タ)、(チ)認定のとおり、会社がX 3組合員に出勤を指示した後に組合が会社に提出した23. 12. 29通告書に、X 3組合員は早期の職場復帰を望んでいるが会社の身勝手により職場復帰が困難な状況になっている旨及びX 3組合員の処遇について早期に団交を開催するよう通告する旨記載されていること、及び、会社が指示した出勤開始日から1年以上を経てなお、X 3組合員が職場復帰していないことが認められる。

d しかしながら、上記b、c記載の組合の対応について判断するに、組合は、団交における協議決定を職場復帰の条件としているように見受けられるものの、団交における協議決定がなされない限り断固として職場復帰させないとの組合の意思表示を示していたとまでみることはできず、むしろ団交協議を求めているにすぎないとも認めうる余地のあるところである。

ところで、本件が会社による解雇、3年近くにわたる裁判闘争を経ての組合側勝訴判決の確定という事態に基づく団交申入れに係る問題であるにもかかわらず、職場復帰そのものについては別として、他の申入れ事項についても、会社は、前記a判断のとおり、23. 11. 16回答書にて回答しているものの、その後の度重なる組合からの申入れないし要求について、これに応じようと

する姿勢を見せていたとは認めることはできない。

- e 加えて、そもそも、仮に、組合が団交開催を組合員らの職場復帰の条件として組合員らを職場復帰させなかったとしても、会社が組合との団交を行うこと自体の支障となるとはいえないのであるから、この点からも、組合が団交開催を組合員らの職場復帰の条件として組合員らを職場復帰させないことをもって、会社が組合との団交に応じないことを正当化することはできない。

オ 以上のことからすると、会社が、組合が平成23年11月12日付け、同年12月13日付け、同月16日付け及び同月22日付けで申し入れた、X2分会長及びX3組合員の職場復帰後の労働条件に関する団交に応じなかったことに正当な理由があったとはいえず、かかる会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（会社が、組合からの平成24年3月1日付け、同月15日付け、同月22日付け及び同年4月27日付けの団交申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）及び争点3（会社が、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX10組合員の平成23年度の年間一時金を同22年度の年間一時金より低い金額で支払ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）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 24.3.1春闘統一要求書提出前の組合と会社とのやり取りについて（X2分会長及びX3組合員に対する解雇に係るものを除く）

(ア) 平成19年6月25日付けで、組合は、会社に対し、X4組合員が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲10)

(イ) 平成19年7月12日付けで、組合は、会社に対し、X5組合員、組合員である従業員 X11（以下「X11組合員」という。）、X10組合員及びX7組合員が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲12)

(ウ) 平成19年8月31日付けで、組合は、会社に対し、X6組合員が組合に加入した旨書面で通知した。

(甲16)

(エ) 平成19年9月7日付けで、組合と会社は、「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。」との条項を含む19.9.7協定書を取り交わした。

(甲19)

(オ) 平成20年5月29日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人とし、①組合員に対する不利益取扱いの禁止、②ストライキ後の組合員に対する非組合員の賃金との差額の支給、③誹謗中傷発言など支配介入行為の禁止、④誠実団交応諾、⑤謝罪文の掲示、を請求する救済の内容とする20-30号事件の不当労働行為救済申立てを行った。

(甲20の1)

(カ) 平成20年12月16日付けで、会社は、組合員である従業員 X 9 (以下「X 9 組合員」という。)に対し、同日をもって解雇する旨及び解雇予告手当を支払う旨記載した「解雇通告書」を交付した。

(甲22)

(キ) 平成21年4月1日付けで、組合は、会社に対し、①会社常務、会社課長及び会社主任らがX 3 組合員に対して自主退職を迫るともとれる発言を浴びせたこと及び会社常務がX 3 組合員に対して「犯罪行為に加担した人間」と発言したことはパワーハラスメントであり不当労働行為である、②二度とこのような発言をしないよう強く抗議する、旨記載した「通告書」を提出した。

(甲30)

(ク) 平成21年5月1日付けで、会社は、組合に対し、労働組合法第15条第3項の規定により19.9.7協定書を本書面到達の90日後に解約する旨記載した「通告書」を送付した。

(甲33)

(ケ) 平成22年6月18日、大阪地裁は、原告をX 9 組合員、被告を会社とする平成21年(ワ)第1568号地位確認等請求事件について、X 9 組合員が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認することなどを主文の内容とする判決を言い渡した。

同年11月5日、大阪高裁は、平成21年(ワ)第1568号地位確認等請求事件の控訴事件について、控訴を棄却することなどを主文の内容とする判決(以下「22.11.5 X 9 高裁判決」という。)を言い渡した。

同月8日付けで、会社は、大阪高裁に対し、22.11.5 X 9 高裁判決に係る上訴権を放棄する旨記載した「上訴権放棄書」を提出した。

(甲23の1～3)

(コ) 平成22年9月7日付けで、当委員会は、20-30号事件について、組合員に対する賞与の減額支給が不当労働行為であると判断し、①平成19年冬期賞与について、ストライキ開始日の欠勤分に係る減額がなければ得られたであろう賞与相当額と既に支払った額との差額の支払、②平成19年12月30日及び同月31日が同

年最後の勤務日となる準社員であって現に出勤したものに対する「お年玉」としての5,000円の支給、③誓約文の手交、を会社に命じ、その他の組合の申立てを棄却する命令を発出した。

(甲20の1)

(サ) 平成22年9月15日及び同月16日、会社及び組合は、それぞれ、当委員会が発出した上記(コ)の命令について、中労委に対し、再審査を申し立てた。

(甲44)

(シ) 平成23年3月30日、大阪地裁は、X2分会長を含む組合員21名を原告とし、会社を被告とする平成20年(ワ)第8294号賃金請求事件について、会社に対し、上記組合員21名に対する金員の支払を命じる判決を言い渡した。

(甲21)

(ス) 平成23年10月19日付けで、中労委は、上記(サ)の再審査について、会社及び組合の再審査申立てをそれぞれ棄却する命令を発出した。

(甲44)

イ 24.3.1春闘統一要求書提出以降の組合と会社とのやり取りについて

(ア) 平成24年3月初め、X2分会長は、豊中営業所において、X14及び組合による連名の24.3.1春闘統一要求書を会社統括部長Y2(以下「Y2部長」という。)に手交した。24.3.1春闘統一要求書には、労使交渉事項として、「1、賃金引上げについて」、「2、一時金について」、「3、諸手当について」、「4、労働時間短縮について」、「5、休暇制度について」、「6、定年・退職金について」、「7、安全衛生について」、「8、作業着・消耗品の支給について」、「9、労働者供給事業について」、「10、福利厚生について」、「11、交渉スケジュール」が記載されていた。

(甲66の1)

(イ) 平成24年3月15日、組合は、会社に対し、24.3.15春闘団交申入書を、24.3.1春闘統一要求書を同封して送付した。24.3.15春闘団交申入書には、次の記載があった。

「 2012年春闘団交申入書

貴社におかれましては益々ご繁栄ことと存じます。

さて、2012年春闘要求書に基づき、清掃・産廃業種を対象とする企業との集団交渉を開催します。

この集団交渉は清掃・産廃等の業種で働く組合員の春闘要求について話し合う場であり、必ず出席されるように申し入れます。

尚、明確な理由を示さず集団交渉を欠席されれば、団体交渉拒否の不当労

働行為に当たる事を申し添えておきます。

記

第1回集団交渉

1. 日時 2012年4月7日（土）  
18時より
2. 場所 大阪市西区

以上」

ここでいう「集団交渉」とは、X14 及び組合と組合員が所属する各会社とが一堂に会して集団的に行う労使交渉である。

なお、会社は、組合が会社に対し24. 3. 1春闘統一要求書で出席を要求した集団交渉に出席しなかった。

(甲66の1～2、証人 Y2 )

(ウ) 平成24年3月22日、組合は、会社に対し、同日付けで、平成23年度の年間一時金が同22年度の年間一時金より減額されたX4組合員、X5組合員、X6組合員及びX7組合員の実損回復及び遅延延滞金の支払並びにX8組合員に対する退職金の支払等を議題とする団交を申し入れる旨記載した24. 3. 22団交申入書を送付した。

(甲67)

(エ) 平成24年4月10日、組合は、会社に対し、組合が24. 3. 15春闘団交申入書で申し入れた団交に会社が出席しなかったことは正当な理由のない団交拒否である旨記載した同日付けの「通告書」を内容証明郵便で送付した。

(甲68)

(オ) 平成24年4月21日、組合は、会社に対し、同日付けの「通知書」(以下「24. 4. 21通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。24. 4. 21通知書には、①組合が24. 3. 22団交申入書で申し入れた団交を開催しないどころか何の回答も行わない会社の態度は明らかに団交拒否の不当労働行為である、②会社は24. 3. 15春闘団交申入書に回答せず、集団交渉を何の連絡もなく欠席している、③春闘要求問題については組合が内容証明郵便でも抗議を行っており、本来、会社は姿勢を改めなくてはならないはずだが、不当労働行為について全く反省がみられない、④会社には早急に団交を開催する義務がある、旨記載され、また、団交開催について日時として「2012年4月28日まで」、場所として「当方組合事務所」、団交出席者として「貴社代表取締役・ Y1 が必ず出席されること。」、がそれぞれ記載されていた。

(甲69)

(カ) 平成24年4月27日、組合は、会社に対し、24.4.27春闘分会附帯要求書を配達証明郵便で送付した。24.4.27春闘分会附帯要求書には、次の記載があった。

「 Y 5

代表取締役 Y 1 殿

X12

執行委員長 X 1

同 組 合

X13

分 会 長 X 2

#### 春闘分会附帯要求書

貴社に対し、2012年度春闘分会付帯要求として下記項目の要求します。早急に団体交渉を開催され、円満に解決されること。

#### 記

1. 会社は、月額2万円の賃上げをされること。
2. 会社は、全従業員に年間一時金（夏季・冬季の賞与）として200万円を支払われること。

※会社は、2011年度から<sup>〔ママ〕</sup>実勢されている一時金の効果査定（ポイント制）を廃止されること。

尚、同年一時金について、その前年比より減額した金員については、当事者に返金して減額に至った経緯について説明されること。

3. 会社は、特別勤務手当を基準内賃金に組み込まれること。
4. 会社は、盆休日としての8月の4日間と祝祭日の出勤について割り増し賃金を支払われること。
5. 会社は、年間有給休日を最大年間25日付与されること。
6. 会社は、夜勤の乗車については二人体制にされること。

尚、一人乗車の時にはワンマン手当として賃金の増額をされること。

7. 会社は、全従業員に毎年、<sup>〔ママ〕</sup>雨合羽・長靴・安全靴を貸与されること。
8. 会社は、正社員・準社員としての差別待遇を廃止し、全従業員を公平平等な扱いにされること。
9. 会社は、本年5月17日に満65歳となる X 8 組合員について、現行の労働条件以上での就労延長をされること。
10. その他、関連事項について。

以 上」

(甲70)

(キ) 平成24年5月8日、組合は、会社に対し、24.5.8通告書を内容証明郵便で送付した。24.5.8通告書には、①会社は、組合が郵送した24.4.27春闘分会附帯要求書に返答してこない、②組合は、会社が24.3.15春闘団交申入書及び24.3.22団交申入書に何ら返答しないことに抗議して内容証明郵便を送付している、③会社は組合の申入れに対し団交に応じる義務があることを通告する、旨記載されていた。

(甲71)

(ク) 平成24年7月7日、組合と会社は団交（以下「24.7.7団交」という。）を行った。24.7.7団交において、会社は、24.4.27春闘分会附帯要求書に記載された要求事項について回答を行わなかった。

(証人 Y 2 )

ウ 平成23年度の賞与について

(ア) 会社の賞与の査定に係る「ポイント制度点数率表」には、次の記載があった。

「  
ポイント制度点数率表  
(スライド式) 12月1日～11月末

項目	1回目	2回目	3回目	4回目	
(プラスポイント率)					事務所・当直者
情報提供(日数)	12日	14日	16日	20日	毎日1ポイント
1ヶ月間	100%	105%	110%	120%	最高20ポイント
(マイナスポイント率)					保険使用及び
保険内事故	50%	50%			10万円以上
		[100]			
保険外事故	別紙	にて添	付		上記以外・対象100%
					事故、相手の過失は除く
緊急公休	20%	25%	25%		出発間際
		[45]	[70]		
苦情・未集	5%	5%	5%		飛散・行政クレーム
クレーム		[10]	[15]		厳守事項違反・他
緊急公休		10%	10%		公傷を除く

(前日)			[20]		
遅刻	10%	20%	40%		
		[30]	[70]		
洗車	5%	10%	15%		無線・カメラのSW(切り忘れ)
		[15]	[30]		ワックス掛け含む
グリスアップ	5%	10%	15%		
		[15]	[30]		

なお、「情報提供」とは顧客、事故等についての情報を日報に記載すること、「緊急公休」とは入社日当日に連絡をして仕事を休むこと、「未集」とは回収すべき廃棄物を回収しなかったことである。

また、本件においては、「一時金」と「賞与」とは同義である。

(乙1、証人 Y2)

(イ) X4組員、X5組員及びX6組員の平成22年度及び同23年度の賞与支給額は、次のとおりであった。

組員	平成22年度 (A)	平成23年度 (B)	減少額 (B)－(A)	前年度比 (B)／(A)
X4組員	916,800円	713,986円	202,814円	0.78
X5組員	912,000円	741,570円	170,430円	0.81
X6組員	920,400円	854,546円	65,854円	0.93

(甲72の1、甲72の3、甲72の4、甲73の1～3、乙2)

(ウ) X7組員の賞与支給額は、平成22年度夏期分が314,600円、同23年度夏期分が270,204円、同年度冬期分が182,094円であった。

(甲72の2、甲73の4)

(エ) X10組員の平成23年度の賞与支給額は、夏期が333,324円、冬期が170,208円であった。

(甲74、乙2)

(オ) X11組員の平成22年度の夏期賞与及び平成23年度の冬期賞与の支給額は、それぞれ409,800円及び421,440円であった。

(甲75の1～2)

(カ) 会社は、X4組員、X5組員、X6組員、X7組員及びX10組員に対し、平成23年度の賞与支給額が同22年度の賞与支給額に比べて少なかった。

たことについて説明したことはない。

(証人 Y 2 )

(2) 争点2 (会社が、組合からの平成24年3月1日付け、同月15日付け、同月22日付け及び同年4月27日付けの団交申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(ア)から(ウ)、(カ)認定のとおり、組合が、会社に対し、24.3.1春闘統一要求書、24.3.15春闘団交申入書、24.3.22団交申入書及び24.4.27春闘分会附帯要求書を提出して、平成24年春闘要求の集団交渉、組合員4名に対する一時金減額及び組合員1名に対する退職金の支払等を議題とする団交並びに平成24年春闘の分会附帯要求に関する団交を申し入れたことが認められる。そして、これら4回の団交申入れについて、会社が団交に応じなかったことについて、当事者間に争いはない。

そこで、会社が団交に応じなかったことについて、正当理由があるかについて、以下検討する。

イ 平成24年春闘要求の集団交渉について

(ア) 平成24年春闘要求について、組合は、春闘とは、団結権に基づき、組合が春の時期に賃上げ要求・雇用環境の向上等をめざして経営側に要求し交渉を行うものであり、労働三権の中の団体交渉権として認められているものであり、組合が会社に求めた春闘要求においても、会社の団交拒否には正当な理由はない旨主張する。

(イ) しかしながら、前記(1)イ(イ)認定のとおり、集団交渉とは、 X14  
及び組合と組合員が所属する各会社とが一堂に会して集団的に行う労使交渉であることが認められるところ、組合と会社との間に、集団交渉を行うことについての合意が事前にあったと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、会社にはこれに応じる義務はなく、また、自社だけの個別交渉として応じることも予定されていないとみるのが相当であって、会社に当該団交に応じなければならない義務はないといわざるを得ない。

(ウ) これらのことからすると、会社が、組合からの平成24年3月1日付け及び同月15日付けの団交申入れに応じなかったことには正当な理由があるというべきであるから、これらの団交申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

ウ 24.3.22団交申入書及び24.4.27春闘分会附帯要求書による団交申入れについて  
(ア) 申入れ事項について

a 24. 3. 22団交申入書について

前記(1)イ(ウ)認定のとおり、24. 3. 22団交申入書はX 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及びX 7 組合員に対する一時金減額の実損回復並びにX 8 組合員に対する退職金の支払等を議題とするものであるところ、いずれも労働条件に関する事項を団交事項とするものであり、拒否する正当な理由のない限り、会社には団交応諾義務のあることは明らかである。

b 24. 4. 27春闘分会附帯要求書について

前記(1)イ(カ)認定のとおり、平成24年4月27日、組合は会社に対し、平成24年度春闘分会附帯要求の団交開催を求めた24. 4. 27春闘分会附帯要求書を配達証明郵便で送付し、団交開催を求めたことが認められるが、同要求書による団交申入れの性格をみると、前記(1)イ(カ)認定のとおり、要求事項は会社に対するものだけであり、また、集団交渉ではなく会社に対する単独の団交申入れであることが認められるのであり、会社に団交応諾義務のあることは明らかである。

(イ) 会社主張の正当理由について

上記のとおり、会社に団交応諾義務のあることが明らかであるところ、会社は、組合からの本件申立てに対し、以下のとおり主張して、これら申立てを棄却するべく応答しているので、会社の主張する正当理由につき以下判断する。

a 会社は、組合が交渉の必要性があると真摯に考えているのであれば、当該要求事項が「積み残し事項」としてその後の要求事項に追加されて、組合の要求として繰り返し明示されるはずであり、明示されている限り、会社は、実際、開かれた団交においてその内容の話し合いに応じている旨主張するものと解されるので、この点についてみる。

前提事実及び前記(1)イ(オ)、(キ)認定によれば、組合は、24. 3. 22団交申入書による団交申入れを行った後、会社に対し、24. 4. 21通知書を内容証明郵便で送付して時間及び場所を指定して団交の開催を要求し、さらに、24. 5. 8通告書を内容証明郵便で送付して会社の団交拒否に改めて抗議した上で、24. 5. 8通告書を送付したその月のうちに、当該団交申入れに係る団交拒否についての不当労働行為救済申立てをし、当委員会にその判断を委ねているのであるから、仮に、組合が、24. 5. 8通告書を会社へ送付して以降、会社との間で行われた団交において当該要求事項を要求事項としていないとしても、組合が当該要求事項について交渉の必要性があると真摯に考えていないとまでいうことはできず、この点に係る会社の主張は採用できない。

b 会社は、また、平成24年9月29日以降に開かれた団交においては明示され

た交渉事項について話し合いに応じている現時点において、過去の交渉が始まらなかったことをもって不当労働行為であるとして救済する意味はなく、かえって労使関係を混乱させるだけである旨をも主張するが、会社は24.3.22 団交申入書に記載された議題であるX4組合員、X5組合員、X6組合員及びX7組合員に対する一時金減額並びにX8組合員に対する退職金の支払については団交に応じていないのであり、また、今後、交渉において議題として取り上げることについての確認もないのであるから、この点に係る会社の主張は採用できない。

c 以上のとおりであり、組合が平成24年3月22日付け及び同年4月27日付けで申し入れた団交に応じなかった会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であるといわざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点3 (会社が、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX10組合員の平成23年度の年間一時金を同22年度の年間一時金より低い金額で支払ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。)について、以下判断する。

ア 前記(1)ウ(イ)認定によれば、①X4組合員の平成23年度の賞与支給額が同22年度分に比べて20万2,814円少なかったこと、②X5組合員の平成23年度の賞与支給額が同22年度分に比べて17万430円少なかったこと、③X6組合員の平成23年度の賞与支給額が同22年度分に比べて6万5,854円少なかったこと、が認められる。

また、前記(1)ウ(ウ)認定によれば、X7組合員の賞与支給額は、平成22年度夏期分に比べて、同23年度夏期分が4万4,396円、同年度冬期分が13万2,506円、それぞれ少なかったことが認められ、これらのことから、X7組合員の平成23年度の賞与支給額は同22年度分に比べて少なかったことが推認される。

さらに、前記(1)ウ(エ)認定によれば、X10組合員の平成23年度の冬期賞与支給額が、同年度夏期分に比べて16万3,116円少なかったこと、が認められる。

イ 上記の組合員5名の年間一時金支給額に係る会社の取扱いについて、組合が、一方的な減額により組合の内部に優劣をつけるもので、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨主張するのに対し、会社は、ポイント制の適用により正社員に対して一律になされたことであり、非組合員を組合員よりも優遇したという有意の差は客観的には認められず、賞与の支払に関して組合員であるが故の不利益取扱いがあったとはいえない旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、会社が従業員の賞与の査定に際して適用しているとするポイント制に

ついてみる。

前記(1)ウ(ア)認定によれば、会社が定めている「ポイント制度点数率表」では、ポイント加算要素は情報提供のみであり最高で120パーセントとなっていること、及び、ポイント減算要素は、保険内事故、保険外事故、緊急公休、苦情・未集、クレーム、遅刻、洗車、グリスアップの8点であることが認められる。

このように、ポイント制における唯一の加算要素は情報提供であるが、この情報提供に関連して、会社側証人であるY2部長は、本件審問の主尋問において、自らが賞与の査定業務を行っている旨を証言した上で(第1回審問速記録11頁)、平成23年度の賞与が同22年度分よりも大きく減った理由として、情報提供がなされておれば1か月分給与の最高120%となっていたが、この2年ぐらいはY1社長が賞与をみるようになり、最高120%からベースが100%となった旨、特に頑張っている若手従業員などにはY2部長らの判断で100%から加算する旨を証言し(第1回審問速記録14～15頁)、また、同反対尋問において、証言当時においても120%まで加算されている従業員が存在する旨を証言している。

このことに、会社が、前記(2)ウ判断のとおり、組合員4名の平成23年度の一時金に関する24.3.22団交申入書に基づく団交に応じていないこと、及び、前記(1)ウ(カ)認定のとおり、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX10組合員に対し、平成23年度の賞与支給額が同22年度分に比べて少なかったことについて説明したことがないことが認められることを併せ考えると、会社における賞与の査定は、仮に、「ポイント制度点数率表」を基本となされていたとしても、実態としては恣意的な評価が査定に反映されていた可能性を否定することはできない。

(イ) 組合は、上記の組合員5名の年間一時金支給額に係る会社の組合に対する取扱いについて、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨を主張する。

しかしながら、X11組合員の賞与支給額については、組合が、平成23年度分が同22年度分より多かった旨を主張し、事実、前記(1)ウ(オ)認定によれば、平成23年度冬期分が同22年度夏期分に比べて1万1,640円多かったことが認められるのであるから、平成23年度分が同22年度分より多かったと推認することができる。

そうすると、組合員の中には、平成23年度の賞与支給額が同22年度分より多かった者も存在するのであるから、前記(ア)判断のとおり、会社における賞与の査定において恣意的な評価が反映されていた可能性があったことを考慮しても、平成23年度の賞与支給額に係る会社の取扱いは組合員であることを理由に

不利益に取り扱ったものと認めることはできない。

(ウ) そもそも、組合の主張は、組合員であるが故の不利益取扱いの事実として、組合員に対する賞与の減額及び減額されていることについての具体的説明がなされていないことを理由として、組合員であるが故の不利益取扱いが推認されるとするものであるところ、上記のとおり組合員の中には増額となったものも存在するのみならず、従業員の賞与支給において減額された額及び減額率に差のあることが認められ、かつ査定に恣意の入る余地がない制度として確立したものではないにしても、一応はその存在が公表されているポイント制によるものであることも認めるところであり、問題は、このポイント制が組合員を差別するためのものであったか否か、あるいはポイント制を悪用して組合員差別を行ったものであったか否かである。

組合は、これらのことについては、組合員間に相違のあること及びポイント制の具体的適用についての説明がないことを主張するのみで、組合員と非組合員との間においてポイント制のどこに問題があるかないしどのように悪用されたかについて主張していない。

また、賞与支給の際に減額がポイント制適用によるものであるとの具体的説明がなされていないとの組合の主張についてであるが、確かに、会社は賞与支給に際し、前年度と比較して減額支給している場合にも減額の理由を具体的に説明したとは認められない。

しかしながら、賞与減額に際し、その理由を具体的に説明することが好ましいとしても、理由説明が不十分であったことをもって、直ちに組合員であるが故の不利益取扱いがあったと認めうるものではない。なお、団交における賞与支給についての要求の中で賞与減額の理由が説明されたか否かは、団交拒否ないし不誠実団交の問題とはなりえても、このことが直ちに組合員であるが故の不利益取扱いの認定に結びつくものではない。

(エ) 以上のとおり、組合員であるが故の不利益取扱いの事実は認めることはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

ウ 次に、上記の組合員5名の年間一時金支給額に係る会社の組合に対する取扱いについて、組合が、一時金減額という脅しで組合員に圧力をかけ、組合員を会社に従属させるものであり、利益誘導により組合内部に混乱を持ち込む支配介入に当たる旨主張するのに対し、会社は、組合員間で賞与の支給率が相違することをもって支配介入であるなどとは到底いえない旨主張するので、上記の組合員5名の年間一時金支給額に係る会社の取扱いが組合に対する支配介入に当たるかどうかを以下検討する。

(ア) まず、組合員の中に、平成23年度の賞与支給額が同22年度分に比べて少なかった者と多かった者がいずれも存在したことは、前記ア、イ(イ)記載のとおりである。また、前記(1)ウ(イ)認定によれば、平成23年度の賞与支給額が同22年度分に比べて少なかった組合員の賞与支給額について、その前年度比が組合員によって異なっていたことが認められる。これらのことからすると、平成23年度の賞与支給額の前年度比での増減については、会社の取扱いが組合員によりまちまちであったということができる。

一方で、会社は、組合員5名の平成23年度の賞与支給額が同22年度分に比べて減少したことは、ポイント制の適用により、正社員に対して一律になされた取扱いである旨、従業員全員についての支給率比較を一覧表にして主張するところ、組合は、同主張を非難するものの、同一一覧表中に事実と相違する点がある等の積極的な反論は行っていない。

(イ) ところで、平成23年度の一時金が支給される以前の組合と会社との関係をみると、前記1(1)イ(イ)、(キ)から(タ)、(ツ)、(ト)、2(1)ア(エ)から(カ)、(ク)から(ス)認定によれば、①会社が、一旦締結した組合員の労働条件変更等に係る事前協議・合意約款を含む19.9.7協定書をその約2年後に解約したこと、②会社が解雇通告したX9組合員、X2分会長及びX3組合員の3名の組合員について地位確認等請求事件の訴訟が争われていたこと、③X2分会長ほか組合員21名が賃金請求事件を提起して大阪地裁で争われたこと、④組合が、当委員会に対し、会社を被申立人とし、組合員に対する不利益取扱いの禁止、ストライキ後の組合員に対する非組合員の賃金との差額の支給、誹謗中傷発言など支配介入行為の禁止、誠実団交応諾及び謝罪文の掲示、を請求する救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行い、当委員会が、組合員に対する賞与の減額支給が不当労働行為であると判断し、組合の請求を一部認容する命令を発出したところ、会社及び組合の双方が中労委に対し再審査を申し立て、これについて中労委がいずれの再審査申立ても棄却する命令を発出したこと、が認められ、これらのことからすると、平成23年度の夏期賞与支給以前に、組合と会社の間には、組合員の労働条件に係る事前協議約款の取扱い並びに組合員に対する解雇及び賞与の差別支給の取扱いなど、労使関係の幅広い領域において一定の対立関係が生じていたものとみることができる。

(ウ) しかしながら、上記(イ)の判断に加え、前記イ(ア)判断のとおり、会社における賞与の査定において恣意的な評価が反映されていた可能性が否定し得ず、また、前記(2)イ判断のとおり、会社が、組合員4名に対する平成23年度の一時金減額について団交に応じておらず、したがって、組合に対しこれについて

の説明を一切行っていないとみられることを併せ考えたとしても、そもそも、前記イ判断のとおり、組合員であるが故の不利益取扱いであったと認め得ないことに加え、ポイント制適用ないし賞与の減額によって、現実に組合員間においていかなる問題が生じたか、また、生じ得たか、ないし組合においてどのような団結力の低下が生じたか、また、生じ得たかについての具体的・現実的な事実ないし危険性の主張並びに疎明もないのであって、会社が、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX10組合員の平成23年度の年間一時金を同22年度の年間一時金より低い金額で支払ったことをもって、組合員を会社に従属させ、利益誘導により組合内部に混乱を持ち込む支配介入であったとみることはできない。

(エ) 以上のとおり、会社が、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX10組合員の平成23年度の年間一時金を同22年度の年間一時金より低い金額で支払ったことは、組合に対する支配介入であったとは認め得ず、この点に係る組合の主張は棄却する。

### 3 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

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25年8月20日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印