

岐労委平成24年(不)第1号

命 令 書

愛知県

申 立 人 X1本部

代表者執行委員長 A3

愛知県

申 立 人 X2支部

代表者執行委員長 A4

岐阜県

被 申 立 人 Y有限会社

代表者代表取締役 B1

上記当事者間の岐労委平成24年(不)第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年8月20日第344回及び同25年9月10日第345回の公益委員会議における会長公益委員靱山錚吾、公益委員秋保賢一、同平野博史、同浅井直美及び同三井栄の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人らが平成24年1月11日付け及び同24年3月17日付けで申し入れた別紙団交事項目録記載の団交事項2中の昼勤者に対する賃金の据置措置及び同目録記載の団交事項4中の同22年7月分以降の賃金(住宅手当)引下措置を議題とする団体交渉に、誠実に応じなければならない。

2 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求にかかる救済の内容の要旨

1 事案の概要

A1組合、その下部組織である申立人X1地方本部（以下「申立人X1」という。）及び申立人X2支部（以下「申立人X2」という。）並びに同支部A2分会（平成22年11月21日に「X2支部A2分会・班」と改称。以下「A2班」という。）は、被申立人に対し、同24年1月11日付け及び同24年3月17日付けで別紙団交事項目録記載の団交事項1ないし同7（以下、同目録の1に記載の団交事項のことを「団交事項1」のように略記し、全ての団交事項を包括して呼称するときは「本件団交事項」という。）等を議題とする団体交渉を申し入れた。

当該の団体交渉の申し入れに対し、被申立人は、申し入れの趣旨からは交渉事項を特定して了解することができない、申し入内容については十分な回答をしている、被申立人の名誉を毀損する街宣活動により申立人らに不信感を抱いた、被申立人が取った措置についてはそれが合理的なものである、前提事実を誤認する申し入れである、申し入事項は被申立人の処分可能事項ではないなどとして、これに応じなかった。

本件救済申立事件は、被申立人による当該の団体交渉不応諾の理由が正当か否かが争われた事案である。

2 請求にかかる救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、組合が平成24年1月11日付け及び同24年3月17日付けで申し入れた団体交渉事項について、誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 被申立人は、団体交渉不応諾について、謝罪文を交付し、かつこれを掲示すること。

第2 認定した事実（当事者間に争いのない事実，後記に援用の各証拠及び審査の全趣旨により容易に認めることができる事実）

1 当事者

(1) 申立人ら

ア 申立人X1は，全国の金属，機械，情報機器関連産業の労働者で組織されるA1組合の下部・地方組織である。X1は愛知県及び近隣諸県を活動エリアとし，その平成25年3月現在の組合員数は約400名である。

〔第1回審問P19〕

イ 申立人X2は申立人X1の活動エリアにおける個人加盟制の地域支部であり，その平成25年3月現在の組合員数は約240名である。

被申立人のブラジル人従業員らは，平成21年10月末日をもって被申立人を不当解雇されたとして，申立人X2にその善後策を相談するとともに，同21年11月9日付けをもって同X2下にA2班を結成した（結成に至る経過の詳細は，次項で認定するとおりである。）。

A2班の平成25年3月現在の組合員数は4名であり，その結審時の組合員数は5名である。

〔甲1，甲23，第1回審問P19～20，第2回審問P2〕

なお，以下申立人らのことを適宜「組合」ともいうが，「組合」と表現した場合には，A1組合又はA2班を含むことがある。

(2) 被申立人

被申立人（以下「会社」という。）は，自動車部品の製造を主な営業目的とする有限会社である。会社の本件救済申立時の従業員数は98名であり（その内訳は，日本人従業員60名，ブラジル人従業員22名，中国人研修生16名である。），その結審時の従業員数は67名である。

〔第1回審問P53，第2回審問P3，乙19〕

2 A2班結成に至る経過

会社は，平成21年10月に，ブラジル人従業員に対し，同月分賃金から日給の額を2000円引き下げる旨を通告した。ブラジル人従業員は，そのよう

に日給の額が減額されては高い寮家賃が支払えないとして退寮し、家賃の安いA17市内のアパートに転居した。会社は、寮に住むことが就労の条件であるとして、そのように退寮・転居したブラジル人従業員を退職扱いとした。ブラジル人従業員は、当該の退職扱いは実質的には解雇であるとして、申立人X2にその善後策を相談するとともに、同21年11月9日付けをもって同X2下にA2班を結成した。

〔甲〕準備書面(3)P3〕

3 本件救済申立てまでになされた団体交渉の申入れ

(1) 平成21年11月9日付けの申入れ

組合は、平成21年11月9日付けの内容証明郵便（甲1）をもって、会社に対し、前項にいう解雇の撤回、団交事項3に関連する事項、寮家賃額の遡及しての減額是正等を団体交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

〔甲1〕

(2) 平成22年2月4日付けの申入れ

組合は、ブラジル人従業員に対する勤務時間と賃金の変更措置（団交事項2の(1)の主張事実という当該変更措置のこと）について、平成22年2月4日付けの内容証明郵便（甲5）をもって、会社に対し、同措置を決定する前に組合との事前協議（団体交渉）を実施されたい旨を申し入れた。

なお、甲5には、「(甲1記載の) 諸事項に関する未解決事項についても、団体交渉を申し入れます。」といった趣旨の記載もある。

〔甲5〕

(3) 平成22年7月31日付けの申入れ

下記本第2の5項(3)で認定するとおり、上記本項(2)の団体交渉の申入後である平成22年7月13日に団体交渉が行われているが、組合は、同22年7月31日付けの内容証明郵便（甲10）をもって、当該団体交渉の交渉継続を目的とする団体交渉を申し入れた。

なお、甲10には、上記本項(2)にいう事前協議がなされないままにブラジル

人従業員に対する勤務時間と賃金の変更措置が決定・実施されたことへの抗議がしたためられており、加えて「労働条件等の改廃、変更につきましては事前に当労組にご提案いただき、必要であれば協議の上で決定するという、法に則った労働条件決定の原則を守られますよう重ねて要求致します。」といった要請が添書きされている。

〔甲10, 第1回審問P6～7〕

(4) 平成22年12月9日付けの申入れ

組合は、平成22年12月9日付けの内容証明郵便（甲8）により、「貴社は（中略）、当組合の存在を全く無視して、一方的に労働条件を低下させたり、組合員に対して一方的に賃金を引き下げられたり、残業を制限する、有給休暇を制限するなど差別的取扱いを続け、きわめて不正常且つ挑戦的な対応を続けて（いる。）」といった表現により上記本項(1)以降の経過についての認識を示して抗議するとともに、会社に対し、「昨年11月以来、解決すべき諸要求、諸課題について一日も早く解決（すべきである。）」、「早急に団体交渉を開催されるべく、（中略）、重ねて申し入れます。」といった表現で団体交渉を申し入れた。

なお、甲8では、外に、上記本項(3)にいう労働条件決定前の事前協議についても、その制度的必要性を重ねて指摘している。

〔甲8, 第1回審問P6～7〕

(5) 平成23年4月19日付けの申入れ

組合員A8（以下、氏名のみで表記する。）が平成23年4月19日に解雇されたことを受け、組合は、同日付けの内容証明郵便（甲9）により、会社に対し、当該解雇の即時無条件撤回等を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。

なお、当該解雇の一件は、後の労働審判における和解により解決をしている。

〔甲9, 第1回審問P6～7〕

(6) 平成23年5月9日付けの申入れ

組合は、平成23年5月9日付けの書面（甲30）をもって、組合員A9（A8の妻）に付与されるべき有給休暇日数が少なすぎること及び休業手当が適正

に支払われていないことを指摘するとともに、会社に対し、これらの問題を是正するための団体交渉を申し入れた。

なお、甲30には、「重ね重ね繰り出される貴社の不法行為は、断じて許されるものでなく、不当な降格、解雇をはじめ労働条件の一方的不利益変更や労基法、労組法違反は断じて認められるものではなく、即時無条件での撤回を重ねて強く要求致します。」といった記載もある。

〔甲30〕

(7) 平成24年1月11日付けの申入れ

組合は、平成24年1月11日付けの内容証明郵便（甲11）をもって、会社に対し、団交事項5、同6等を団体交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

なお、甲11には、「かねてより要求し続けています、労働条件の一方的不利益変更、賃金日額を賃金時間額に不当に読み替え、時間給単価を引き下げたことによる時間外賃金の不払い、団体交渉で確認した「社宅家賃の修正」など、協議すべき課題は放置されたままになっています。」といった記載もある。

〔甲11〕

(8) 平成24年3月17日付けの申入れ

組合は、平成24年3月17日付けの内容証明郵便（甲12）をもって、会社に対し、団交事項7を団体交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

なお、甲12には、「当労組2012年1月11日付「要求書並びに団体交渉申入れ書」に基づく貴社ご回答並びに団体交渉開催を改めて求めます。」といった記載もある。

〔甲12〕

4 本件団交事項に関連する事実

(1) 日給制従業員の雇用条件等

ア 日給制従業員については雇用契約書等は作成されておらず、雇用（労働）条件を书面化したものはない。

会社は、日給制従業員に対し、所定時間外労働分の賃金を含めた1日の賃金額を一括して日給額として定め、これに労働日数を乗じて計算した金額を

月給として支払っていた（なお、平成23年1月10日支給分までの給与支払明細書においては、こうした計算の次第と計算の結果得られた月給額が給与支払明細書の「基本給」欄に記載されていたことを認めることができる。ちなみに、同23年2月10日支給分以降の支給分については、基本給と時間外労働分の賃金が区分して記載されている。）。

イ 会社は、ブラジル人従業員を雇用するにあたっては、社員寮（共同住宅）又は社宅（1戸建て）に入居することを条件としていた。

社員寮の月額家賃は、光熱費込みで、入寮者が単身者（1DK）の場合は8万円、夫婦2人の場合は13万円ないし15万円であり、社宅（1戸建て）の場合は30万円ないし40万円であった（ただし、平成21年10月当時）。

〔甲21～甲24，甲32，第1回審問P49～50，P52～53，P61～62〕

(2) 団交事項1について

ア 会社が、平成21年10月に、ブラジル人従業員に対し、同月分賃金から日給額を2000円引き下げる旨を通告したこと、このことを契機にブラジル人従業員が退寮してA17市内のアパートに転居したこと、会社は、そのように退寮・転居したブラジル人従業員を退職扱いとしたこと、ブラジル人従業員は、当該の退職扱いは実質的には解雇であるとして申立人X2にその善後策を相談するとともに、同21年11月9日付けをもって同支部下にA2班を結成したことは上記本第2の2項で、また、組合が、同21年11月9日付けの内容証明郵便（甲1）をもって、会社に対し、当該解雇の撤回等を求めて団体交渉の申入れに及んだことは前項の(1)で、それぞれ認定したとおりである。

イ 組合及び会社は、下記本第2の5項(2)で認定するとおり、平成21年12月23日の団体交渉において、会社は当該の2000円の減額措置と退職扱いを撤回すること、会社は当該の退職撤回を受けて復職を約した従業員に対し当該の減額措置前の賃金額に基づく同21年10月分の賃金の不足額と同21年11月1日から同21年12月5日までの給料相当額（以下「団交事項1の本件不足額等」という。）を支払うことなどを合意した。

ウ 会社は、平成21年12月24日に、団交事項1の本件不足額等の金額とその計算根拠を示すものとして、甲2の3枚目にある「H21年11月分給料単価計算」と題する計算表を会社の代理人であるB9弁護士（以下「B9弁護士」という。）にファックス送信した。

会社は、上記の単価計算表の誤りに気付いて、同日、B9弁護士に対し、乙9の添付④の「平成21年11月分給料単価計算」と題する計算表をファックス送信したが、何故か組合には当該の計算表は送信（転送）されず、B9弁護士から組合にファックス送信されたのは同22年1月5日付けの甲2であった。

〔甲2、乙9、第1回審問P4、P14、P29〕

エ 会社は、平成22年1月10日に、復職を約したブラジル人従業員6名に対し、上記本(2)ウにいう乙9の添付④の計算表に記載した金額（表枠外の○で囲った金額）を団交事項1の本件不足額等として支払った。

〔乙9、第1回審問P14～15、P21～22、P41〕

オ 組合は、受信した甲2の内容が正確でないとして、平成22年1月15日付けで、B9弁護士に対し、組合が妥当と考える計算方法による賃金計算書（甲3）をファックス送信した。

〔甲3、第1回審問P4～5、P15、P41〕

カ 上記本(2)オにいう賃金計算書（甲3）のファックス送信にかかわらず、その後、会社又はB9弁護士においては、これに対する応答を一切していない。ちなみに、B9弁護士からは、平成22年7月1日、組合に対し、会社代理人を辞任した旨のファックス送信（連絡）票が届いている。

〔甲7、第1回審問P5、P15〕

(3) 団交事項2について

会社は、平成22年1月10日頃、本第2の2項で認定した経過から退寮してA17市へ転居したブラジル人従業員を会社事務所に集め、昼・夜勤務の勤務時間と日給額を変更する旨を説明した。

説明を担当したのはB3部長とB2総務課長（以下、氏名のみで表記する。）

であるが、その内容は、団交事項2の(1)の主張事実にもあるとおり、昼勤者の勤務時間等については、日給額は据え置いたまま、それまで8時00分から19時00分までであった勤務時間を8時00分から20時00分までとして1時間増やす、また、夜勤者の勤務時間等については、それまで19時00分から翌日8時00分までであった勤務時間を20時00分から翌日8時00分までとして1時間減らし、日給額も当該の1時間分を減額する、というものであった。

なお、会社は、平成22年1月18日に、ブラジル人従業員に対し、上記説明内容どおりの勤務時間と日給額を明記した労働契約書を提示して、これに署名・押印するよう求めたが、同従業員らは同契約書への署名・押印を拒否した。

〔甲準備書面(2)P2, 甲4, 甲22, 第1回審問P56〕

(4) 団交事項3について

ア 会社は、平成21年12月3日に労働基準監督署の調査を受けた。

当該調査の結果として、会社は、同労働基準監督署から、①平成21年1月1日から同21年5月31日までの期間中の会社都合による休業日について、平均賃金の6割以上の額の休業手当を支払っていないこと、②週40時間を超える労働で1日8時間以内のものについて、2割5分以上の率で割増した賃金を支払っていないこと（同20年1月分に遡及して差額を支払うこと）、③労働者を雇い入れるにあたり、書面により労働時間、賃金その他法令で定める事項を明示していないことの各指摘を受けるとともに、是正期限を、①及び②については「平成22年1月5日まで」、③については「今後」とする是正勧告を受けた。

〔乙10〕

イ 会社は、従業員全員について、上記本(4)のア①にいう休業手当の額を算定・集計して一覧表（乙10中の「休業手当支払明細一覧表」のこと）にまとめ、また、同ア②にいう割増賃金の支給もれ分を算定・集計して一覧表（乙10中の「週40時間を超える労働の割増賃金明細」のこと）にま

とめ、当該の各一覧表を、従業員各人毎の両集計結果の合計表（乙10中の「休業手当・割増残業代明細一覧」のこと）を添えて、労働基準監督署に提出した。

会社は、資金繰りの関係から、上記合計表にいう「合計」額をそれぞれ3回に分けて支払うこととし、平成22年2月ないし同22年4月の各10日の給料支払日にそれぞれの分割額を給料に加算する形で支払った（加算額は、給与明細書の「その他手当」欄に記載されている。）。

〔甲6、乙10、第1回審問P24〕

(5) 団交事項4及び同7について

ア 組合員A6（以下、氏名のみで表記する。）は、平成11年9月に会社に雇用され、主にプレスマンとして働いていた。

A6は、平成15年3月1日に、会社の代表取締役であるB1（以下「社長B1」という。）との間で、社長B1個人が所有する土地と建物（以下、一括して「本件不動産」といい、建物のみを指す場合には「本件建物」という。）を購入する不動産売買契約（以下「本件不動産売買契約」という。）を締結した。本件不動産売買契約の売買代金及びその支払条件は、売買代金を6000万円とし、毎月50万円を分割支払いするというものであった。

本件建物には、本件不動産売買契約当時、A6とその家族（A6の妻、A6の息子であるA8とその家族及びA6の娘である組合員A7（以下、氏名のみで表記する。）とその家族）が同居していたが、その内A6、A8夫婦及びA7夫婦の5名は会社の従業員であった。

会社は、本件建物に居住するこれら5名の従業員に住宅手当を支給していたが、上記不動産売買代金の月々の分割返済金は、当該の5人に対する会社からの給料（住宅手当を含む。）で賄われていた。

〔甲13～甲16、乙14、第1回審問P53～54〕

イ 上記本(5)アにいう住宅手当の支給は、会社が平成14年7月から実施していたものであるが（当該の慣例的な住宅手当の支給のことを、組合又は会社においては「持家奨励制度」又は「持家奨励金制度」と呼称している

場合もある。)、当該の住宅手当に関する規程等は作成されていない。

住宅手当の額（ただし、日額。以下、本イ及び下記本(5)ウの住宅手当の金額について同じ。）は、平成14年7月の支給開始時は2100円であったが、同16年3月から2900円に増額された。また、給与明細書に住宅手当の項目が表示されるようになったのは平成23年2月分からで、当時の住宅手当の額は2500円であった。

〔甲32，乙11，第1回審問P45〕

ウ A6は、平成22年7月に本件建物から退去するとともにA17市にアパートを借り、以降同アパートから会社に通勤するようになった。これを機に本件不動産の売買代金（分割金）が支払われなくなったことから、会社は、A6に対する住宅手当2900円の支給を停止した。これにより、A6の日給額は1万3000円となった（従来の日給額1万5800円から2900円を控除すると1万2900円と計算されるが、会社の計算間違いにより日給額は1万3000円となった。）。

さらに、会社は、平成22年10月、A17市から通勤する者の残業時間を2時間カットしたため、A6の基本給額は1万0234円となった。

〔甲19，甲20，乙11〕

なお、A6の日給額が上記の1万5800円になるまでの推移は、次のとおりであった。即ち、

上記本(5)イで認定したとおり、会社は平成14年7月以降住宅手当（2100円）を支給するようになったが、A6も例にもれず当該の住宅手当を受給することとなり、同人の日給額は従来からの1万5900円から1万8000円に増額となった。

会社は、平成16年3月、住宅手当の額を2900円としたため、A6の日給額は1万8800円となった。

会社は、平成20年11月、リーマンショックの影響による経営難を理由に、昼勤者の日給額を3000円、夜勤者の日給額を2000円カットした。これにより、昼勤者であったA6の日給額は1万5800円となった。

[甲17, 甲18, 乙11]

(6) 団交事項5について

ア 会社は、平成23年3月の東日本大震災の影響で受注仕事が減少したとして、同23年12月21日、昼勤の従業員に対し、同23年12月22日からの残業を原則禁止する旨を通告した（従業員のうち、夜勤者については、加硫作業を止めるわけにはいかないとして、残業のカットはなかった。）。

昼勤の従業員については、急ぎの仕事に携わる者には臨時的に、夜勤者との引継ぎを行う段取りマンには従来どおり例外としての残業が認められたが、急ぎで残業を必要とした場合でも、60歳以上の高齢者やA17市から通勤するA6及びA7には、通勤時間が長いことを考慮して、残業を命じなかった。

[甲11, 乙7, 審問P9~10, P17, P34~35, P49]

イ 会社は、平成20年度以降、每期損失を出していた。

第22期（平成22年12月1日から同23年11月30日）の決算報告書における損益計算書には当期純損失として約8400万円が、第23期（同23年12月1日から同24年11月30日）のそれには当期純損失として約6100万円がそれぞれ計上されている。

なお、これらの決算報告書は、組合が本件救済申立てを行った以後の審査段階で初めて開示（証拠として提出）されたものである。

[乙1~乙4, 審問P36~37]

(7) 団交事項6について

A7は、平成11年9月に会社に雇用され、主にプレスマン及び検査員として働いていたが、妊娠をきっかけに平成21年3月に会社を退職した。

A7は、ブラジルで出産し、その後日本に戻って別の会社に就職したが、後に会社に再雇用されている。

[甲27, 乙6, 乙12, 第1回審問P10, P35~36, P54]

5 本件救済申立前に実施された団体交渉

団体交渉申入れの経過については上記本第2の3項に認定したとおりであるが、同3項(1)にいう申入後には次の(1)及び(2)の、また同3項(2)にいう申入後には次の(3)の各団体交渉が実施されている。

(1) 平成21年12月5日の団体交渉

この日、会社の食堂で第1回目の団体交渉（以下「団体交渉①」という。）が開催された。

団体交渉には、組合側は申立人X2副執行委員長のA5（以下、氏名のみで表記する。）、A2班副分会長のA10、同書記次長のA11、組合員のA12、A6及びA8が出席し、会社側は、B3部長及びB2が出席した外、相談役としてB6立会人が同席した。

会社は、この交渉の中で、上記本第2の3項(1)にいう解雇撤回問題に関して、一度に9人も辞められてしまい会社も困っているのを寮に戻って仕事に戻ってほしいと回答し、団交事項3に関しては、休業手当は労働基準監督署の指導どおり支払うつもりであると回答した。

なお、組合は、平成21年12月の団体交渉（本(1)又は下記本項(2)の団体交渉のいずれかの団体交渉）の際に、団交事項3の関係資料としてB2が作成した「ブラジル人日当単価の内訳」と題する書面を入手し、休業補償等の金額の内訳や計算方法を知った。

組合は、上記本第2の3項(1)にいう解雇撤回問題に関連し、2000円の賃金引下措置の撤回、復職までの賃金の支給及び家賃の減額を検討するよう会社に要請し、会社も当該の検討を約束した。

[甲22、甲23、第1回審問P20～21、P24、P38～39、P54]

(2) 平成21年12月23日の団体交渉

この日、会社の食堂で第2回目の団体交渉（以下「団体交渉②」という。）が開催された。

団体交渉には、組合側は団体交渉①のときと同じメンバーが出席し、会社側は、B2とB7会計事務所のB8の外、B9弁護士が出席した。

会社は、この交渉の中で、上記本第2の3項(1)にいう解雇撤回問題に関連し

て、平成21年10月分の賃金について行った日給額2000円の賃下げは撤回する、復帰を希望する者には、就労者が少ない間は寮に住むことを雇用の条件とはしない、同21年11月1日から同21年12月5日分までは週5日勤務したこととして賃金を支払う旨を回答した。

また、会社は、団交事項3に関し、休業手当、時間外労働手当は労働基準監督署の指導に従って支払う旨を回答した。

組合は、会社の回答を受け、細部の詰めは残っているものの、従業員の就労を優先することにし、その結果、退寮を理由として退職扱いとなっていた6名のうち4名が復職することとなった（2名はそのまま退職した。）。

[甲22, 甲25, 第1回審問P21, P41, P54]

(3) 平成22年7月13日の団体交渉

この日、会社の食堂で第3回目の団体交渉（以下「団体交渉③」という。）が開催された。

団体交渉には、組合側は団体交渉①のときと同じメンバーが出席し、会社側はB3部長とB2が出席した。

この交渉では、団交事項2、同7等について話し合いがなされた。

なお、下記第4の1項(2)ア(ア) b及び同2項(2)アで認定するとおり、団交事項1がこの団体交渉の場で取り上げられたとする事実は認められない。

[甲25, 乙5, 第1回審問P5~6, P29~31, P36, P41~42, P52, P55]

6 本件救済申立てとそれに至る経過

(1) 団体交渉申入れ（上記本第2の3項(3)ないし同(8)の申入れ）についての会社の対応及びこれを受けての組合の対応

ア 会社は、平成22年7月31日以降の団体交渉の申入れに対し、団体交渉を行わなかった。

[甲22]

イ 組合は、平成23年5月17日及び同24年5月18日の2回、会社が団体交渉に応じないことや、時間外手当や休業補償が支払われていないことを

抗議するため、A16市地内で街宣活動を行った。

[第1回審問P8～9, P17, P28, P32～33, P48]

(2) 本件救済申立て

組合は、平成24年4月27日、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

7 本件救済申立て後の経過と団体交渉の開催

(1) A6に対する整理解雇予告と団体交渉の申入れ

会社が平成24年6月1日に10名の整理解雇（人員削減）を行うと発表したことから、組合は、当該の整理解雇について話し合うため、同24年6月6日に、会社に対し、「要求書並びに団体交渉申入れ書」を送付した。

会社は、平成24年6月21日に、団体交渉に応じる旨を回答し、同24年7月11日に団体交渉が開催されることになったが、会社は、団体交渉前の同24年7月6日、A6に対し同人の解雇を予告した。

[甲22, 甲26, 乙8]

(2) 平成24年7月11日の団体交渉

平成24年7月11日に、会社の食堂で、本件救済申立て後初めての団体交渉（以下「団体交渉Ⅰ」という。）が開催された。

団体交渉には、組合側はA5, A8及びA7が出席し、会社側は社長B1及びB2が出席した。

社長B1の出席は初めてのことであったが、社長B1は、冒頭、「団体交渉に応じなかったことは申し訳なかった。今後は誠意をもって団体交渉に応じる。」と謝罪し、また、上記本項(1)にいうA6の整理解雇について、組合と合意に至るまではこれを実行しない旨を約束した。

団体交渉Ⅰでは、団交事項2, 同3及び同7についても話し合われたが、いずれも妥結には至らず、交渉を継続することとなった。

[甲22, 甲26, 乙8]

(3) 平成24年8月2日の団体交渉

平成24年8月2日、会社の食堂で、団体交渉（以下「団体交渉Ⅱ」という。）が開催された。

団体交渉には、組合側は団体交渉Ⅰのときと同じメンバーが出席し、会社側は、社長B 1の外、B 3部長、B 4部長及びB 2が出席した。

団体交渉Ⅱでは、上記本項(1)にいうA 6に対する整理解雇の件について引き続き話し合いが行われた。話し合いの次第は、

会社からA 6を整理解雇対象者とするに至った事情について説明がなされたが、組合は、これに納得せず、解雇予告の撤回ないし延期を訴えた。これを受けて、社長B 1は、改めて、「組合と合意を見るまではA 6の解雇を強行しない。」旨を約束した。

というものであった。

なお、この団体交渉では、外に団交事項6等についてもやりとりがあり、団交事項6については、会社が事実経過を説明したものの組合はこれに納得せず、双方の主張の対立が際立つだけに終わった。

[甲22, 甲27, 乙12]

(4) 平成24年8月6日の団体交渉

平成24年8月6日に、団体交渉（以下「団体交渉Ⅲ」という。）が開催された。

団体交渉には、組合・会社側ともに団体交渉Ⅰのときと同じメンバーが出席した。

団体交渉Ⅱに引き続き、A 6の整理解雇の問題及び団交事項3について話し合いがなされた。

[甲22, 乙13]

(5) 平成24年8月22日の団体交渉

平成24年8月22日に、団体交渉（以下「団体交渉Ⅳ」という。）が開催された。

団体交渉には、組合側は団体交渉Ⅰのときと同じメンバーが出席し、会社側は団体交渉Ⅱのときと同じメンバーの外、B 5工場長が出席し、A 6が担当している仕事の内容について説明を行った。

団体交渉Ⅳでは、団体交渉Ⅲに引き続き、A 6の整理解雇問題と団交事項7

についても話し合いがなされた。

[甲22, 乙14]

(6) 平成24年10月11日の団体交渉

平成24年10月11日に、団体交渉（以下「団体交渉V」という。）が開催された。

団体交渉には、組合・会社側ともに団体交渉Iのときと同じメンバーが出席した。

団体交渉Vでは、残業削減の件が話し合われ、会社は仕事量が激減したことなど、残業がなくなった経過的事情を説明した。

なお、この団体交渉では、団交事項7についても話し合いがなされた。

[甲22, 乙15]

(7) 平成24年11月21日の団体交渉

平成24年11月21日に、団体交渉（以下「団体交渉VI」という。）が開催された。

団体交渉には、組合側は団体交渉Iのときと同じメンバーが、会社側は団体交渉IIのときと同じメンバーが出席した。

団体交渉VIにおいて、社長B1は、A6を整理解雇しない旨を言明した。

この団体交渉では、基本給のとらえ方（主として団交事項3に関連する事項）や団交事項7の本件不動産売買契約についても話し合われたが、前者については主張が対立したまま進展がなく、後者については社長B1が「民事裁判で争うことにしよう。」と発言して、交渉はいずれも物別れに終わった。

[甲28, 乙17]

(8) 平成24年12月25日の団体交渉

平成24年12月25日に、団体交渉が（以下「団体交渉VII」という。）開催された。

団体交渉には、組合側は団体交渉Iのときと同じメンバーが、会社側は団体交渉IIのときと同じメンバーが出席した。

団体交渉VIIでは、上記本項(7)でいう基本給のとらえ方の問題や団交事項7が

取り上げられたが、組合と会社は対立するそれぞれの主張を繰り返すのみで、この団体交渉でも進展は全くみられなかった。

[甲29, 乙18]

(9) 平成25年4月23日の団体交渉と組合員らに対する整理解雇予告

ア 平成25年4月23日に、団体交渉（以下「団体交渉Ⅷ」という。）が開催された。

団体交渉Ⅷでは、会社から、本(9)イの解雇は仕事量の激減に対応するために行うものであるといった趣旨の説明がなされた。

[㊦準備書面(3)P4, 第2回審問P2]

イ 会社は、平成25年4月26日に、A6及びA7に対し、同25年5月23日を解雇日とする同25年4月23日付けの解雇通知書（甲33の1, 同33の2）を交付した。

[㊧準備書面(3)P17～18, 甲33, 第2回審問P2]

第3 当事者の総括的な主張（整理）と団交事項1ないし同7の各(1)という主張事実（認定）について

1 当事者の総括的な主張（整理）

(1) 組合の主張

組合は、

ア 会社に対し、甲11及び甲12をもって団体交渉を申し入れたが、会社はこの申し入れに応じず、本件救済申立前に団体交渉が開催されることはなかった。

イ 本件救済申立後に団体交渉は開催されたものの、上記本(1)アの申し入れにかかる団体交渉事項中、本件団交事項については誠実な団体交渉がなされたとはいえず、またいずれの団交事項も未解決のままである。

と主張する。

(2) 会社の主張

会社は、

ア 甲 1 1 及び甲 1 2 をもってする団体交渉の申入れに対し、本件救済申立前においてはこれに応じなかったことを認め、その上で、

(ア) 団交事項 1，同 2 及び同 4 については、甲 1 1 の抽象的な記載内容からは団体交渉が申し入れられたと了解することはできないので、会社が団体交渉の申入れに応じなかったことには正当な理由があり、団体交渉拒否の不当労働行為は成立しない。

(イ) 下記第 4 の 2 項以下の「会社の主張」で述べるとおり、本件団交事項については、上記本ア(ア)の外にも、それぞれ団体交渉の申入れを不応諾とする正当な理由があるので、本件団交事項については団体交渉拒否の不当労働行為は成立しない。

イ 仮に、上記本(2)ア(ア)及び同(イ)の主張が認められないとしても、会社は、本件団交事項については、本件救済申立後に誠実に団体交渉を行っており、かつ、その結果交渉は尽くされたと解することができるので、現時点では本件救済申立ては救済の利益を欠くに至っている、というべきであると主張する。

2 団交事項 1 ないし同 7 の各(1)にいう主張事実について (認定)

団交事項 1 ないし同 7 の各(1)にいう主張事実については、団交事項 4 の(1)の主張事実について次の(1)及び(2)に指摘する外は、いずれも事実相違ないものと認めることができる。

(1) 上記第 2 の 4 項(5)ウで認定したとおり、団交事項 4 の(1)の主張事実という日給額の減額は、狭義の賃金の減額によるものではない。

団交事項 4 の(1)の主張事実のア (1 万 5 8 0 0 円から 1 万 3 0 0 0 円に減額されたこと) は住宅手当の支給停止によるものであり、また、同(1)の主張事実のイ (1 万 3 0 0 0 円から 1 万 0 2 3 4 円に減額されたこと) は残業時間の 2 時間短縮によるものである。

(2) 下記第 4 の 7 項(2)で認定するとおり、団交事項 6 の(1)にいう主張事実は、客観的な外形的事実は別として、これを認めることができない。

第 4 上記第 3 の 1 項(2)ア(ア)、同ア(イ)及び同イについての当事者の主張 (ないし

は主張の補足) とこれに対する当委員会の認定と判断

1 上記第3の1項(2)ア(ア)について

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張

甲11の「かねてより要求し続けています，労働条件の一方的不利益変更」及び「など，協議すべき課題が放置されたままとなっています。」という記載は，その内容が抽象的であり，当該の記載をもってしては，団交事項1，同2及び同4を交渉事項として団体交渉が申し入れられたと了解することはできない。

イ 組合の主張

団交事項1，同2及び同4を交渉事項として団体交渉を申し入れたことは，本(1)アにいう甲11の当該記載により明かである。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 団交事項1について

(ア) 事実関係

a 会社が平成21年10月にブラジル人従業員に対し同月分賃金から日給の額を2000円引き下げる旨を通告したこと，これをきっかけとしてブラジル人従業員が退寮しA17市内のアパートに転居したこと，転居を理由とする退職（解雇）問題をめぐって労使紛争が起きたこと，同21年12月23日の団体交渉②において会社は当該の賃金引下げを撤回し団交事項1の本件不足額等を支払うことになったこと，その後団交事項1の本件不足額等は支払われたが，行き違いがあつてその金額と計算根拠を正しく記載した書面（乙9の添付④の「平成21年11月分給料単価計算」表）が組合には届かなかつたこと，そのため組合は甲3をB9弁護士にファックス送信することになったこと，これに対して会社側は何らの応答をもしなかつたこと，といった経過については，既に上記第2の2項，同3項(1)，同4項(2)のAないしカで認定したとおりである。

また、その後の経過として、会社からは甲3に対する応答がなされないままに時が経過し、その後、組合は、平成22年12月までには甲5、甲8及び甲10をもって、同23年には甲9及び甲30をもって、また同24年に入ってから甲11（同24年1月11日付け）及び甲12（同24年3月17日付け）をもってそれぞれ団体交渉を申し入れたこと、当該甲号各証中の甲8、甲10、甲30、甲11及び甲12には、包括的な表現ではあるが、交渉事項を具体的に明示・特定した先行の団体交渉申入書を前提として団体交渉を申し入れる旨の記載部分があること、そうした包括的な表現の一例として、甲11には「かねてより要求し続けています、労働条件の一方的不利益変更（中略）など、協議すべき課題が放置されたままとなっています。」といった記載（当該記載のことを、以下「甲11の本件記載」という。）があることなどは、既に上記第2の3項(2)ないし同(8)等で認定したとおりである。

- b なお、上記本(ア) a の認定に反し、証人A5は、団交事項1の(2)にいう申入内容については団体交渉③で回答するよう求めましたと証言するが（同人598～600）、仮にそのように回答を求めたとすれば、それを機に同本(ア) a にいう組合と会社間のファックス送信の行き違いなどの事実は判明することとなり、その時点で、又はその後遅滞なく会社からは乙9などをもってして回答がなされたであろうに、そのように適宜に回答がなされたとする形跡はこれを窺うことができない（ちなみに、団体交渉③の開催は平成22年7月13日のことで、乙9が本審査に提出されたのは同24年11月19日のことである。）。かえって、団体交渉③では、団交事項1に関連して組合から発言はあったものの、その発言内容は平成21年12月6日から同21年12月25日までの間の休業補償を要求するというものであったことが認められる（証人B21630～1633）。

証人A5の当該証言は採用することはできず、他に組合が団体交渉

③の折りに団交事項1の(2)にいう申入内容に対する回答を求めたとする事実を認めるに足りる証拠はない。

(イ) 判断

- a 当事者の合理的意思に照らし、団体交渉を申し入れた事項について団体交渉が開催されなかったり、開催されても団体交渉が不十分でなお交渉の余地が残されている場合などには、明示的に、又は訴訟その他の解決手段に着手した等の事実から黙示的に団体交渉の申入れを撤回したと解するに足る格別の事情がない限り、当該の申入事項はなお団体交渉事項として維持されているものと解するのが相当である。

ところで、甲3により団交事項1の(2)にいう申入内容がB9弁護士に伝えられてから甲11によって団体交渉が申し入れられるまでの経過については上記本ア(ア) aで確認したとおりであるが、その間において、組合が団交事項1について明示的又は黙示的に団体交渉の申入れを撤回したと解するに足る格別の事情は、証拠上これを窺うことができない。

そうすると、甲3をもってする団交事項1についての交渉申入れは、当該の経過中においても引続きなお維持されていたというべきであり、甲11の本件記載は、上記本ア(ア) aで認定したとおりの抽象的・包括的な表現ではあるが、団交事項1についての団体交渉申入れをも含む趣旨のものと解するのが相当である。

- b もっとも、上記本ア(ア) aの1段目で説示したとおりの認定事実からすれば、会社は、団交事項1の(2)にいう申入内容に対しては乙9の添付④の「平成21年11月分給料単価計算」表により回答が済んでいると認識していたこと、そうした認識下にあった会社は、同(ア) aの2段目で認定したとおりのその後の経過状況に照らして、団交事項1は解決済みであると判断していたことを認めることができる。

こうしたかれこれの事実、甲11の本件記載が抽象的・包括的な表現であったことなどの事実を総合すれば、同記載が当該判断の誤り

を気付かせる契機になったとは考えられず、会社は、同記載を団交事項1とは関係がない趣旨のものとして受け止めた、と推認することができる。

しかしながら、不当労働行為救済制度は団体交渉拒否の是正を目的とするものであるから、そのように会社が自らの判断の過ちに気付いていなかったとしても、不当労働行為の成立を妨げないと解するのが相当である。

イ 団交事項2について

(ア) 事実関係

甲5には「今年に入ってから勤務シフトに伴う労働時間などについて変更をお考えのようではありますが、(中略)、事前に当労組にご提案いただき、必要であれば協議の上で決定されるよう求めます。」といった如くに、また、甲10には「集团的労使関係に則った団体交渉を開催されないまま、労働時間の変更について一方的な通告があったようです。」といった如くに、これらの各団体交渉申入書には、団交事項2がその(1)にいう主張事実にも触れる形で一定程度具体的に特定・明示されていること、上記本(2)ア(ア) aでも確認したとおり、甲8及び甲11の各団体交渉申入書には、抽象的な記載ではあるが、それ以前の団体交渉申入書(甲8との関係では甲1及び甲5、甲11との関係では甲1、甲5、甲8、甲10及び甲30)による団体交渉の申入れをも受ける形で団体交渉を申し入れていることが認められる。

(イ) 判断

団交事項2との関係においても、上記本イ(ア)で認定した事実経過の間に、上記本(2)ア(イ) aでいうところの団体交渉の申入れが明示的又は黙示的に撤回されたと解すべき格別の事情は認められない。

そうすると、団交事項2についても、甲11の本件記載をもってして団体交渉が申し入れられたと解すべきものである。

甲11の本件記載からは団交事項2について団体交渉の申入れがあっ

たとは了解できないとする会社の主張は、採用することができない。なお、仮に会社の主張するとおりであったとしても、上記本ア(イ) bの3段目(「しかしながら」で始まる段落)で説示したとおり、団体交渉拒否の不当労働行為が成立することに変わりはない。

ウ 団交事項4について

(ア) 事実関係

甲11によれば、甲11の本件記載以外にも、その1項に、A6及びA7に対する「貴社による一方的な賃下げや、不利益取り扱いなどによって(中略)」といった記載があること、甲12によれば、これにより、団交事項7について明示的に団体交渉を申し入れていることが認められる。

(イ) 判断

上記本ウ(ア)で認定したとおり、甲11には、それほど具体的ではないものの、団交事項4に関して「貴社による一方的な賃下げや、不利益取り扱いなどによって(中略)」といった記載があるところ、その意味する内容は、当該兩名の賃金(住宅手当を含む。)額変更の推移(上記第2の4項(5)イ及び同ウ)に照らすなどして容易にこれを特定し得るのであるから、団交事項4については、甲11の本件記載(その内容は、当該の本件記載部分以外の記載部分の内容をも踏まえて理解すべきものである。)をもってして団体交渉が申し入れられているものと認めるのが相当である。

それ故、甲11の本件記載からは団交事項4について団体交渉の申入れがあったとは了解できないとする会社の主張は採用できないが、仮に会社の主張するとおりであったとしても、上記本ア(イ) bの3段目(「しかしながら」で始まる段落)で説示したとおり、団体交渉拒否の不当労働行為が成立することに変わりはない。

なお、賃金(住宅手当を含む。)が持ち家制度(従業員が寮代わりに建物を購入する制度のこと)にいう不動産の取得(買受)代金の原資と

なっていることは容易に推認されるどころ、その意味においては、賃金の減額（残業時間の短縮による場合も例外ではないことは、いうまでもない。）や住宅手当の減額・不支給などは持ち家制度の一件とは切り離しては考えられないのであって、したがって、甲12による持ち家制度について（団交事項7について）の団体交渉の申入れは、団交事項4のそれをも包摂しているということもできる。

エ 団交事項1，同2及び同4についてのまとめ

以上に認定・判断したとおり、団交事項1，同2及び同4については、団体交渉の申入れがなかったので団交拒否が成立する余地はないとする会社の主張は、いずれの団交事項についても理由がないというべきである。

2 上記第3の1項(2)ア(イ)及び同イの会社の主張について（団交事項1の関係）

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張

団交事項1についての団体交渉拒否には、次の(ア)に述べるとおり、正当な理由がある。仮に正当な理由がないとしても、団交事項1については、次の(イ)に述べるとおり、後に解決済みとなったので救済申立ては理由がない。

(ア) 会社の代理人であるB9弁護士から組合に宛てたファックス文書（甲2）の内容には誤りがあった。正しくは乙9の報告書に記載されたとおりである。同報告書の内容は、

減額賃金分の補填は平成21年10月分の給料に対するものであり、減額前の賃金による休業補償の対象期間は同21年11月1日から同21年12月5日までである。前者の補填金額は、平成21年10月分については2000円に同21年10月の勤務日数を乗じて求め、また、後者の補填金額は、同21年8月分ないし同21年10月分の給与の合計額を対応する期間の総日数92日（ただし、パート勤務であったA13についてはパート勤務日の55日）で除して得た金額に同21年11月1日から同21年12月5日までの期間中に勤務し得たであろう日数

を乗じて求めた。

というものであるが、そうした内容については団体交渉①ないし同③の場で説明済みである。

(イ) 後記本(1)イで組合が明らかになっていないとする事項については、本委員会の審査過程で証拠として提出した報告書(乙9)によっていずれも説明は尽くされており、解決済みである。

イ 組合の主張

上記本(1)ア(ア)にいうファックス文書(甲2)により団交事項1の本件不足額等の説明・提案がなされたが、当該の不足額等に対応する期間や計算根拠がなお不明で、未だにこれらの点が明らかになっていない。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 会社は団体交渉①ないし同③の場で乙9に記載されたと同趣旨の説明をしたと主張し、証人B2の証言中には、団体交渉③に関してであるが、同主張に沿う部分もないではない(証人B2 2171～2177)。

しかしながら、当該の証言部分は曖昧かつ不自然で(前項(2)ア(ア) b中の証人A5の証言を検討するくだり参照)にわかには信用することはできず、外に同主張事実を認めるに足りる証拠はない。

団体交渉①又は同②の場で説明したとする点については、全く証拠がなく、これを認めることはできない。

イ ところで、前項(2)ア(イ) bで認定したとおり、会社は、団交事項1の本件不足額等の対応期間や計算根拠については、乙9の添付資料Aの「平成21年11月分給料単価計算」表をもって組合に説明されているものと認識しており、そのため甲11の本件記載には団交事項1の(2)にいう申入内容などは含まれていないものと理解していた。

もっとも、本件救済申立てによって、団交事項1の本件不足額等についてはなおその対応期間や計算根拠が明らかになっていないとする組合からの申入内容が明らかにされたのであるから、会社においては遅滞なくこの点の説明に及ぶべきこととなったところ、この点について、会社は、本審

査事件の答弁書をもって当該の説明に及び、また乙9（平成24年11月19日付け）を証拠提出したことが認められる。そして、乙9によれば、団交事項1の本件不足額等の対応期間や計算根拠等については、会社が主張する上記本項(1)ア(ア)のとおりであることが認められる。

そうすると、組合が団交事項1の申入内容において不明であるとする点については、乙9が本審査で提出された時点においてはいずれも明らかになったといえることができる。

ウ なお、団体交渉の応諾とは一般的には交渉のテーブルに着くことを意味しようが、会社において文書による説明に固執したり、現実の交渉を拒否したなどといった事実がなければ、文書をもってする交渉であっても不誠実団体交渉にはならないと解するのが相当である。

乙9については、その後の団体交渉（団体交渉VIないし同VIII）においても、組合からは、その内容を踏まえた上での質問等などは全くなく（団体交渉VIについて甲28及び乙17、団体交渉VIIについて甲29及び乙18、団体交渉VIIIについて審査の全趣旨）、関連して更なる団体交渉が申し入れられたとする事情などもない。

このような乙9提出後の経過に照らせば、団交事項1については、会社が文書による説明に固執したり、現実の交渉を拒否したなどといった事実はなかったに相違ないと認められるのであって、団体交渉の場で団交事項1が取り上げられなかったとしても、それをもってして不誠実団体交渉にあたるということとはできない。

3 同（団交事項2の関係）

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張

団交事項2についての団体交渉拒否には、次に述べるとおり、正当な理由がある。

当該の勤務時間の変更は労働基準監督署から夜勤者の労働時間が長すぎるとの指摘を受けてこれを是正するために行ったものであるが、当該の勤

勤務時間の変更やこれに伴う賃金の変更措置を実施する前にはブラジル人従業員を一同に集めて説明をしたし、団体交渉③の場でも（なお、団体交渉Ⅱの場でも、簡単ながら）同趣旨の説明をしている。

当該の説明内容は、

昼勤者については、既に日本人労働者に対しては実施していた賃金カットと均衡を取るために、労働時間は1時間増えたがこれに対応する賃金を支給しないこととし、また、夜勤者については、勤務時間の減少に伴う賃金減額に加えてこの機会に日本人労働者に対する賃金カットとの均衡を取ることとすると与える影響（負担）が大きくなるので、賃金カットの実施は見送った。

というものであるが、この説明にあるとおり、当該の勤務時間及び賃金の変更措置（以下本(1)及び下記本項(2)において、当該の勤務時間の変更のことを「本件勤務時間の変更」、当該の賃金の変更のことを「本件賃金の変更」、両変更のことを「本件勤務時間・賃金の変更」という。）には合理的理由があり、労働契約の一方的不利益変更にあたらぬ。

イ 組合の主張

本件勤務時間・賃金の変更は、従業員の同意なくしてなされた労働契約の一方的不利益変更である。団交事項2については、交渉が尽くされておらず、未解決である。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 本件勤務時間・賃金の変更がブラジル人従業員の同意なくして実施されたことは、当事者間に争いがない。

なお、本件勤務時間の変更（その内容が上記本項(1)アにいう「会社の主張」とおりであることは、上記第3の2項で認定したとおりである。）については、それが夜勤者の労働時間が長すぎるとの労働基準監督署の指導を受けて実施されたことが認められるが（証人B 2 1192～1194）、例えそうであっても、本件勤務時間の変更やこれに関連して取られた本件賃金の変更が、従業員の経済的地位に係る労働条件にかかわる事項として団

体交渉事項に該当することはいうまでもない。

加えて、本件賃金の変更の昼勤者に対するそれについては、1時間労働時間が増えるのに賃金が据え置かれるという内容のものであって、そうした据置措置が昼勤者に対する労働条件の不利益変更にあたることは明らかである。

イ 本件勤務時間・賃金の変更については、その実施前に関係従業員を集めて説明があったこと（証人A 5 901～904）、団体交渉③で団交事項2が議題として取り上げられたか否かについては争いがあるが（証人A 5 617～622、証人B 2 2053～2063）、少なくとも団体交渉I以降では議題として取り上げられたことはあること（証人A 5 626～630）が認められる。

(ア) ところで、本件勤務時間の変更については、時間外労働をすることに権利性がないことから、会社側としては、時間外労働時間の変更の理由・内容が合理的なものであることの論拠について、必要に応じ資料を示すなどして理解を求めれば足りると解すべきものである。

この点、上記本(2)ア及び同イの冒頭部分で認定したところからすれば、関係従業員に対する時間外労働時間の変更の必要性と合理性の論拠はあり、これに対する理解を求めるための説明もなされている（なお、説明に対する組合からの資料提供の要請などもない。）と解されるので、交渉が例え組合の申入内容が実現されることなく終わったとしても、会社になお継続しての団体交渉応諾義務があるとすることはできない。

(イ) しかしながら、昼勤者に対する賃金額の据置措置は、上記本(2)アで説示したとおり、昼勤者に対する労働条件の不利益変更該当し、原則昼勤者の同意なくしてこれを行うことはできないと解すべきものであるが（労契法9条）、昼勤者の同意があったとする証拠はない。

かように、昼勤者に対する本件賃金の変更の有効性には問題があると解さざるを得ないが、会社がこうした認識に立って本件賃金の変更の是正等を話し合ったとする形跡は些かも窺えない。会社は、一方的にリーマンショックによる会社の経営難を強調するにとどまって（乙11の2

項)、根拠となる資料等も提示していない。

会社は、従業員の個別的同意がない限り賃金の減額といった不利益変更の有効性には問題があるとの認識に立った上で、組合の要求を真摯に受け止め、真剣かつ誠実な交渉努力をすべきであったのに、そのような対応を全くしていない。その意味において、なお団体交渉の継続を求める組合の請求には理由があると解すべきである。

なお、会社は、昼勤のブラジル人従業員について取った本件賃金の変更は、経営難やこれがために先行して実施していた日本人労働者に対する賃金カットと均衡を取るために行ったもので、合理的理由に基づくものであると主張するが、仮にそうした理由に基づいて昼勤のブラジル人従業員に対する本件賃金の変更を行ったとしても、当該の変更の有効性に問題があることには変わりはなく、会社の主張は採用できない。

4 同（団交事項3の関係）

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張

団交事項3についての団体交渉拒否には、次の(ア)に述べるとおり、正当な理由がある。仮に正当な理由がないとしても、次の(イ)に述べるとおり、本件救済申立後ではあるが、誠実に団体交渉を尽くしている。

(ア) 組合は、街宣車を使ってA16市地内で街宣活動したが、当該街宣活動では会社が割増賃金を支払っていないなどと触れ回り、会社の名誉を毀損した。事実調査不十分のままに、こうした街宣活動に及んだ組合には不信感を抱くこととなったが、かようにして信用できなくなった組合からの団体交渉申入れには応ずることができなかった。

(イ) 団体交渉Ⅱ、同Ⅲ、同Ⅵ及び同Ⅶにおいて説明を尽くしている。

イ 組合の主張

会社は団交事項3の(1)の主張事実という割増賃金及び休業補償の金額の金額の内訳、計算根拠について何らの説明を行っておらず、同団交事項は未解決である。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 上記本項(1)ア(ア)について

組合が街宣活動に及ぶに至った経緯又はその内容として、団体交渉③から1年を経過しても団体交渉が開催されなかったこと、こうした団体交渉の不開催に抗議する目的もあって組合は街宣活動に及んだこと、街宣活動が行われたのは平成23年5月17日と同24年5月18日の2回であったことが認められる（証人A 5 298～306，同314～318，同322～326）。

なお、割増賃金や休業補償が支払われていない旨を街宣したか否かといった点については、組合はこれを否定する旨を、また会社はこれを肯定する旨をそれぞれ主張している。この点については、組合又は会社の申請証人が各人の主張に沿う証言をそれぞれしており（証人A 5 298～306，証人B 2 1285～1286），にわかには断定しがたいが、仮にそのような趣旨の街宣がなされたとしても、当該の街宣は、組合の納得できる計算根拠（後記本項(2)イ(イ)参照）に基づく金額が支払われてはいないという意味では、事実と相違するとまではいえない。

ところで、もとより、一般論としては、団体交渉前の組合の街宣活動の内容・態様等の如何によっては、そのことを理由として、使用者がその後の団体交渉を拒否したり、民事上・刑事上の責任を追及することもあり得ようが、本件の場合においては、仮に組合の街宣活動が会社がいうような街宣内容を含むようなものであったとしても、前々段及び前段で認定した団体交渉が1年以上にもわたり開催されていなかったこと等々の事情に照らせば、そのような街宣活動はせいぜい団体交渉の開催を実現するための手段として理解すべきものである。街宣活動がそうした手段の域を超えて団体交渉中の組合の頑なな態度を予測させるものであると判断するのは軽率・早計の誹りを免れないのであって、会社としては、まずは団体交渉に応じ、かつ、交渉の場においては組合の納得が得られるよう事実説明等に努めるべきであった、というべきである。

信用できない組合からの団体交渉の申入れには応ずることはできなかつ

たとする会社の主張は、団体交渉を拒否する正当な理由として肯認することはできない。

イ 上記本項(1)ア(イ)について

(ア) 上記本項(1)ア(イ)という説明の有無に関して、証人A5の証言には、乙10が提出される以前においては労働時間・所定時間外労働時間、それぞれの時間に対応する賃金額・割増賃金額及び各賃金額の計算根拠といった詳細（以下、本イにおいて「本件労働時間等の詳細」という。）については説明を受けていないとする部分もあるが（証人A5 287～292）、当該の証言部分は信用することができない。

証人A5は、後の質問に答えて、同証言部分を撤回し、労働時間等の詳細についての説明に相当すると思料される甲23（中の「ブラジル人日当単価の内訳」）を団体交渉①の場で会社から受け取ったと証言しているのであって（証人A5 934～940）、同証言からすれば、組合は、甲23が提出された時期においては既に、その内容とする労働時間等の詳細についてのあらかじめの内容を了解していたと認めることができる。

加えて、甲23の趣旨は乙10により再説されていること、組合も乙10の内容については了解をしていること（証人A5 947～949）、団体交渉Ⅰ及び同Ⅲでも団交事項3が議題として取り上げられていること（上記第2の7項(2)及び同(4)）、また、組合は、乙10を受け取った後においては、同書証についての説明を求めたり、更なる資料の提出を求めたりなどは一切していないこと（審査の全趣旨）が認められる。

こうしたかれこれの事実を照らせば、組合においては、本件労働時間等の詳細については、遅くとも乙10が提出された時点においてこれを了解するに至ったと推認することができる。

そうすると、団交事項3については、これ以上に会社に対し団体交渉応諾義務を認める理由はない、というべきである。

(イ) もっとも、そうした会社よりする説明内容にもかかわらず、組合は、「時間給で働いている人が1日10時間労働に変わったことがあるんで

すが、そのときには時間給をそのまま10倍されたのが日額になっている」といった例を挙げ（証人A5466～468）、また、「最初から日額と労働時間は決まっていたけれども2割5分増しという割増賃金の概念はなかったのではないか」、といった疑問を提起し（証人A5471～473）、計算根拠はなお曖昧で、「合理的な説明になっていない」、とも主張するようである。

しかしながら、時間給から1日10時間労働に変わった従業員の例については、そのように勤務体制を変更することに伴う当該の従業員に対する日給額の決め方の問題であり、ここで問題になっている補正して支給すべき割増賃金額や休業補償額の計算と直接の関係を有するものではないということもできるし、また、日給額の定義等如何については労働契約内容の合理的な解釈の問題に帰するところ、これについての会社側の主張する説明内容がそうした合理的解釈に反するというものでもない。

会社側においては本件労働時間等の詳細についてや労働契約内容についての自らの解釈に妥協の余地はない旨を強固に主張しているところ、当該の解釈にもそれ相応の合理性があると解されるので、この点についても最早交渉は尽きていると考えるのが相当であり、これ以上に会社に対し団体交渉応諾義務を認める理由はないとする上記本イ(ア)で述べた結論に変わりはない。

5 同（団交事項4の関係）

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張

(ア) 団交事項4の(1)の主張事実中、そのアにいうA6の平成22年7月分以降の支給額の減額は、住宅手当の不支給によるものであって、給与の減額ではない。なお、住宅手当を不支給としたのは、本件建物からの退去という不支給事由が発生したからである。ちなみに、不支給とすべき住宅手当の日額は2900円であったから、A6に対する支給日額は従

前の1万5800円から2900円を控除した1万2900円にすべきであった。

また、同主張事実中のイにいう平成22年10月分以降の支給額の減額は、残業時間の短縮によるものであって、給与の減額ではない。

(イ) 団交事項4について本件救済申立前に団体交渉に応じていないことは事実であるが、それには、次のaに述べるとおり、正当な理由があるので団体交渉拒否にはならない。また、仮に正当な理由がないとしても、次のbに述べるとおり、後に解決済みとなっているので、団交事項4については現時点においては救済の利益がない。

a 組合は、団交事項4については交渉が尽くされていないというが、団体交渉①ないし同③でも交渉を行っている。

b 団交事項4については、団交事項7に関連する事項として、団交事項7を交渉する過程で話合いがなされているし、本審査の過程で証拠として提出した報告書(乙11)によっても説明は十分に行っているから、団交事項4については交渉は尽きているというべきである。

イ 組合の主張

団交事項4については、交渉は尽くされておらず、未解決である。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 団交事項4の(1)にいう主張事実について

先に認定した(上記第3の2項)とおり、団交事項4の(1)にいう主張事実については、会社が上記本項(1)ア(ア)で主張する点(A6に対する平成22年7月分以降の支給額の減額は給与の減額ではなく住宅手当の不支給によるものであること及び同22年10月分以降の支給額の減額が残業時間の短縮によるものであること)を除いて当事者間に争いがなく、当該の除外にかかる会社の主張部分は会社の主張どおりであると認めることができる。

当該の認定のとおり、A6に対する住宅手当の支給停止は同人が本件建物ではなくA17市のアパートから出勤するようになったことを理由とす

るものであるが、そうした本件建物からの転出が当然に住宅手当の支給停止事由になるとする会社の主張は、その根拠になる証拠もなく、採用することができない。

イ 上記本項(1)ア(イ) a について

団交事項4については、本件救済申立前の団体交渉①ないし同③では交渉が行われていないと認められる（証人A 5968～973）。もっとも、証人B 2は、乙5の3項を援用して、団体交渉③において残業時間の短縮についても交渉が行われた旨証言するが（証人B 21786～1795）、残業時間の短縮が実施されたのは平成22年10月以降のことであるから、それより前の同22年7月13日の開催にかかる団体交渉③の席で残業時間の短縮について交渉が行われたというのは不自然であるし、また実施に先立って事前交渉が行われたとする証拠もない。

会社の上記本項(1)ア(イ) a の主張事実は、認められない。

ウ 上記本項(1)ア(イ) b について

a 団体交渉Vであったか否かについては定かではないが、本件救済申立後の団体交渉において団交事項4が議題として取り上げられたようではあること（証人A 5667～668）、会社は、平成24年11月19日付けをもって乙11を本委員会に証拠提出し、これによって上記本項(1)ア(ア)にいう内容を説明したこと、乙11によれば、会社は本件建物からの転出を機に根拠なく住宅手当を不支給としたことが認められる。

b もとより、団体交渉事項が未解決である限りすべからく団体交渉応諾義務が存続するものとは解されないが、団交事項4にいう住宅手当の支給停止はA6にに対する労働条件の不利益変更にあると解すべきものであるから（住宅手当の不支給が当然に不利益変更になることについては、本(2)アの2段目（「当該の認定のとおり」で始まる段落）参照）、同人の個別的同意がない住宅手当の支給停止などはその有効性に問題があると解さざるを得ないが、会社がこうした認識に立って当該不利益変更の措置の是正等を話し合ったとする形跡は些かも窺うことができな

い。

会社は、当該の住宅手当の支給停止についてはその有効性に問題があるとの認識に立った上で、組合の要求を真摯に受け止め、真剣かつ誠実な交渉努力をすべきであったのに、そのような対応を全くしていない。その意味において、なお団体交渉の継続を求める組合の請求には理由があると解すべきである。

- c 団交事項4の(1)イの主張事実という給与の減額が残業時間の短縮によるものであることは上記本(2)アで認定したとおりである。

したがって、組合が団交事項4の(1)イについては、残業時間の短縮とこれに伴う給与の減額問題と限定して検討することになるが、上記第2の4項(5)ウで認定したとおり、当該の残業時間の短縮はA6を含むA17市からの通勤者の残業時間を2時間カットするというものであるところ、その詳細として、A6の勤務時間は午前8時から午後8時までであったこと、勤務時間にA17市からの通勤時間往復約2時間を加えるとA6に対する拘束時間は14時間になること、交通災害の危険性等安全性に問題があるので通勤時間に相当する2時間の残業を少なくするよう労働基準監督署の指導を受けたこと、会社は以上の事情を説明するため平成24年11月19日付けをもって乙11を証拠提出したことといった諸事実を認めることができる(乙11の4項)。

ところで、上記認定事実によれば、組合の主張内容は、団交事項2中の勤務時間変更についての主張内容と、残業を短縮した理由に違いはあるものの、かれこれは同性質の主張であるということができるので、これに対する当委員会の判断も、基本的には上記本第4の3項(2)で説示したところ(取分け、団交事項2中の本件勤務時間の変更について説示した同(2)イ(ア)の部分)と変わらない。団交事項4にいう残業時間の短縮についても、同様に、時間外労働をすることに権利性がないことから、時間外労働時間変更の理由・内容が合理的なものであることの論拠について、必要に応じ資料を示すなどして理解を求めれば足りると解すべき

ものである。

上記認定事実によれば、A 6 に対する残業時間短縮の必要性とその合理性は一応これを肯認することができ、また、会社は、遅まきながらではあるが乙 1 1 によりその点の説明もしているところ、これに対する組合からの質問や根拠資料の提出請求などは一切ない。

したがって、団交事項 4 中の平成 2 2 年 1 0 月分以降の残業時間の短縮とこれに伴う給与の減額問題については、交渉が例え組合の申入内容が実現されることなく終わったとしても、会社になお継続しての団体交渉応諾義務があるとすることはできない。

6 同（団交事項 5 の関係）

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張

残業禁止措置には合理的理由がある。当該の合理的な理由については、本救済申立後のことではあるが、団体交渉 I ないし同 V において十分に説明しており、誠実な団体交渉を尽くしている。

なお、残業を取り止めた理由は、会社の受注仕事量が激減し、その必要がなくなったからである。また、会社の経営は危機的な状況にあり、残業禁止はそうした経営危機を乗り切るための経費削減の策の一つとして取った措置である。

イ 組合の主張

団交事項 5 にいう残業禁止措置は、A 6、A 7 に対する一方的不利益変更である。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 甲 1 1（その 1 項）による団体交渉の申入れにかかわらず、本件救済申立てまでに団体交渉が開催されなかったことは、当事者間に争いが無い。

残業の有無・長短などが労働条件にかかわる事項であることは疑いなく、残業時間の短縮が合理的必要性を理由になされたものであったとしても、団体交渉の拒否が不当労働行為になることに変わりはない。

イ 会社は、本審査において残業禁止の必要性と合理性を説明する資料として乙7を提出しているが、それ以前には同証拠に書かれたような内容の説明をしてはいないと認められる（証人A 5 1034～1037）。したがって、乙7の提出時までは、団体交渉不応諾の違法状態が継続していたと解することになるが、以下に述べるとおり、そうした違法状態は解消されたと解することができる。即ち、

会社は、乙7（「部署の個別の月別残業時間実績表」付き）において残業禁止の必要性と合理性をそれ相応に説明していること、会社が残業を禁止したのは親会社からの仕事量の減少がその主な理由であること（乙7）、人選にあたっては（A6の場合）通勤時間や年齢などを考慮していること（乙7、証人B 2 1368～1371）が認められる。なお、証人A5は、A17市からの通勤は、安全に支障が出るほどの通勤時間・距離ではないと証言するが（証人A 5 359～365）、A17市から通勤することになれば、会社の最寄りから通勤する従業員と比較して有意に通勤による拘束時間が長くなることは否めないのであって、残業削減の対象者を選定するにあたり、そのような通勤時間の違いを考慮したとしても、人選に合理的理由がないとして非難することは妥当ではない。

加えて、組合においては、その後、乙7についての説明を求めたり、更なる資料の提出を求めたりなどはしていないことが認められる（審査の全趣旨）。

前々段及び前段で認定したかれこれの事実を徴すれば、団交事項5については、必要な交渉は尽くされているものと解するのが相当である。

ちなみに、賃金合意が8時間労働を前提とした日給としての合意であったのか、あるいは時間外・深夜労働を前提としたこれらに対する割増賃金をも含む合計賃金を日給として合意したものかについては争いがあり、この点を団交事項5に関連して団体交渉事項とする余地もないではないが（証人A 5 359～365）、既に団交事項3についての関係箇所（上記本第4の4項(2)イ(i)）で述べたとおり、会社側においては、後者の解釈（上記

「あるいは」以下の解釈)に妥協の余地はない旨を強固に主張しているところ、当該の解釈にもそれ相応の合理性はあると解されるので、この論点についても最早交渉は尽きていると考えるのが相当である。

そうすると、団交事項6については、これ以上に会社に対し団体交渉応諾義務を認める理由はないということになる。

7 同 (団交事項6の関係)

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張

組合の主張は、

(ア) その前提とする事実関係が異なっている。即ち、事實は、

会社は、退職・再雇用の指導はしていない。A7は、自らブラジルでの出産を希望し、退職の手続きを取った。A7は、出産後再度来日して一旦他企業に就職したものの、自らが起こしたトラブルが原因で同他企業を退職した。その後、会社は、A7の申出を受け、同人を再雇用した。というものである。

上記の次第であるから、A7の妊娠・出産にあたって、会社が同人に対し退職・再雇用の指導したことの違法を言われたり、当該指導による不利益賠償の責任を問われても、それは筋違いである。

(イ) 上記本ア(ア)の事実関係については、本審査の過程で証拠として提出した報告書(乙6)によって説明し、また、団体交渉Ⅱにおいても同趣旨の説明をしている。このように組合に対する説明は十分に行っているから、団交事項6については交渉は尽きているというべきである。

イ 組合の主張

団交事項6の(1)にいう前提事実という指導は不適切なものであって、これによりA7は産前産後休暇や育児休業を取得する方法によることに比して経済的な不利益を被った。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 甲11をもってして団交事項6についての団体交渉が申し入れられたこ

とは、上記第2の3項(7)で認定したとおりである。

団交事項6は義務的団交事項と解されるので、当該申入れを受けながら会社が本救済申立前に団体交渉に応じなかった点は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するというべきである。例え組合の主張内容に事実誤認等があったとしても、先ずは団体交渉を行い、誤解を解くべくその場において適宜根拠資料を示すなどして自らの主張の正当性を説明し、その上で問題の解決を図るべきであったといわねばならない。

イ しかしながら、上記本(2)アにいう団体交渉不応諾の違法状態は、以下に述べるとおり、解消されたと解することができる。即ち、

(ア) 上記本項(1)イの組合の主張に沿う証拠としては証人A5の証言（同人369～382）が、他方で同(1)ア(ア)の会社の主張に沿う証拠としては証人B2の証言（同人1390～1399，同人1402～1409）及び乙6が存在する。

そこで、案ずるに、上記証人B2の証言及び乙6によれば、ブラジル人従業員は社会保険料の負担を回避するために社会保険に加入しておらず、A7もその例にもれなかったこと、会社は育児休業給付については説明をしなかったものの、国民健康保険に加入して出産一時金を受給する方法もある旨を助言していること、結局のところA7は国民健康保険料や出産費用が高いことを理由にブラジルへの帰国と同国での出産を決意したことが認められる。

上記認定のとおりで、A7においては、社会保険に未加入であったために出産費用等を補填しようにも健康保険からの「出産手当金」や関連する産前産後休業中の所得補償をあてにすることができず、また、国民健康保険料や出産費用が高かったことから代替の国民健康保険への加入も選択肢とはなり得ず、結果、同人はブラジルへの帰国と同国での出産を決意したものと解されるが、組合からはこうした点に対する何らの反論も反証もない。また、組合の主張するところに従えば、A7が日本へ戻った場合には、他企業ではなく会社が即同人を再雇用していたであろうに、上記第2の4項(7)で認定したとおり、同人は日本へ戻って来てか

ら一旦他企業へ就職しているといった組合の主張にそぐわない事実も指摘することができる。

上記に引用の証人A5の証言は、単に会社からは退職・再雇用の指導があったとする結論部分のみを強調するに止まるのものであって、組合の主張を裏付ける証拠としては採用することはできず、外に組合の主張を裏付ける証拠はない。

(イ) 団交事項6の関係では、その(2)にいう申入内容がよって立つところの同(1)にいう主張事実の存否自体が主な争点であるということができ、当該の争点については、上記本イ(ア)で説示したとおり、証人B2の証言や提出された証拠等に照らして会社の主張どおりの事実を認めることができる。

そうした事実関係については、乙6によって説明がなされ、また団体交渉Ⅱでも説明がなされたものと認められるが(乙12の2項)、審査の全趣旨から、乙6が提出された後において、組合から、団体交渉を通じて、あるいは団体交渉外でこれに対する更なる求釈明や資料等の請求を求めたりなどした形跡も認められないし、会社の主張を覆すに足る証拠の存在なども窺うことができない。

このような乙6が提出された後の経過等に照らしても、現状、会社の主張事実を覆す形での話合いの進展は望めないということが出来るから、団交事項6については交渉は尽きており、会社はこれ以上に団体交渉に応ずる義務はないと解するのが相当である。

8 同(団交事項7の関係)

(1) 当事者の主張

ア 会社の主張

団交事項7については事実上団体交渉で対応してきているが、当該団交事項は、本来は、本件不動産売買契約の当事者が民事事件として解決すべき事項であって団体交渉の対象ではないから、団交事項7についての団体交渉拒否には正当な理由がある。

イ 組合の主張

本件不動産売買契約は、形式的には社長B 1とA 6との間で締結されたものであるが、次に要約して述べるとおり、会社ぐるみでなされたものであるから、義務的団体交渉事項に該当するというべきである。

(ア) 本件不動産売買契約は、A 6が会社の従業員であること、即ち同人が社長B 1の意向に反することができないといった立場にあることに着目して締結されたものである。

(イ) 本件不動産売買契約は、A 6の継続雇用を前提とした契約である。当該の前提が崩れると忽ちに代金支払債務は履行不能となって本件不動産売買契約は解除となり、A 6は不利益な解除の効果を受けることになる。

(ウ) 本件不動産の買受代金支払いのための日給増額は、従業員には所得税・住民税の負担増といった不利益を課することになるが、その反面、会社には経費増による法人税の減少といった利益、社長B 1には高額な代金収入といった利益をもたらすものである。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 上記本項(1)イにいう組合の主張について検討するに、

(ア) 証人B 2の証言（同人1952～1961，同1970～1990）によれば、持ち家（会社の寮代わりに購入した建物のこと）が会社の寮と同等に取り扱われていたことを認めることができる。その意味において、本件不動産売買契約がA 6が会社の従業員であることを前提に締結されたものであることは、組合が指摘するとおりであると認められる。

もともと、A 6が入寮ではなく、持家の取得を余儀なくされたとする事情までは証拠上窺うことができない。

(イ) 本件不動産の割賦代金の月額額は50万円であり（甲13）、5人入居を前提としても一人頭10万円の負担になることが認められるが、入居者が会社から得る賃金・住宅手当の額や必要とする生活費の額等々の生計の収支実情を考えると、A 6ら入居者の継続雇用、即ち賃金・住宅手当の継続的な支払いがなくなれば本件不動産売買契約の代金支払債務の

履行に少なからず影響が出るであろうことも容易に推認し得るところである。

(ウ) また、買受代金支払いのための賃金増額や住宅手当の支給が関係者に対しそれぞれの税効果をもたらすであろうことも、組合が指摘するとおりと認められる。

上記(ア)ないし(ウ)の諸事情を総合すれば、本件不動産売買契約が社長B 1と会社の相通ずる意思のもとに締結されたものであることは、それを「会社ぐるみ」と呼ぶか否かは別として、容易にこれを推認することができる。

イ 組合は、本件不動産売買契約は「会社ぐるみ」で締結されたものであるから本件不動産売買契約の無効や売買代金の減額の問題が義務的団体交渉事項に該当する旨主張する。

しかしながら、本件不動産売買契約が社長B 1と会社の相通ずる意思のもとになされたものであったとしても、本件不動産売買契約がA 6と社長B 1を直接の当事者として締結されたことに変わりはない。本件不動産売買契約の効力や契約内容の変更は契約当事者の処分権限事項であり、「会社ぐるみ」であるからといってこれが左右されるとは解されないので、組合の主張は採用できない。

賃金の減額や住宅手当の減額・不支給といった事態の是正等を要求するに止まるのであれば労働条件に関する事として当然に団体交渉事項に該当するという事もできようが、本件不動産売買契約の無効や売買代金の減額を求めるに至っては、最早それを義務的団交事項と解することはできないというべきである。

組合の要求内容は、一に売買契約の無効や売買代金の減額を求めるものであることが認められる（証人A 5 1078～1081）。そうであれば、上記説示の次第で、そうした要求への積極的な回答（応諾）のみを求める団体交渉については、会社としてもこれに応ずる義務はないと解すべきである。

もっとも、社長B 1が会社代表者を兼ねることから、事実上、団交事項7についても団体交渉の場（団体交渉③，団体交渉I，同IVないし同VII）

で話し合いがもたれてきたが（上記第2の5項(3), 同7項の(2), 同(5)ないし同(8)), そうした話し合いは, 賃金減額や住宅手当の減額・不支給の是正を求める部分についてはともかく, 本件不動産売買契約の無効や売買代金の減額に関する交渉であれば, 団体交渉の場を借りたA6と社長B1の対々の話し合いというにすぎないと解すべきものである。

ちなみに, これまでの話し合いにおいてこうした議論も最早出尽くしていると解されるので（証人A5 1039～1081), 更なる話し合いによる成果などは期待することができないと思料される。本件不動産売買契約の有効性等の民事的効果については議論の存するところであろうが, それはもはや民事裁判で争うべき問題である。

第5 救済方法

上記第4で認定・判断したとおり, 組合が平成24年1月11日付け及び同24年3月17日付けで申し入れた本件団交事項（ただし, 団交事項7を除く。）についての団体交渉に会社が応じなかった点は, 不当労働行為に該当すると解される。

しかしながら, 団交事項2中の昼勤者に対する賃金の据置措置及び団交事項4中の平成22年7月分以降の賃金（住宅手当）引下措置を除いては, その後の団体交渉等を通じて組合からの申入内容が叶えられ解決されていること, 団体交渉は誠実に行われたものの交渉が膠着状態に陥っていることなどといったそれぞれの理由から, これ以上に団体交渉の継続を命じる必要はないと解する。

団交事項2中の昼勤者に対する賃金の据置措置及び団交事項4中の平成22年7月分以降の賃金（住宅手当）の引下措置についての会社の対応をもってしては, それが誠実団交義務を果たしたものとはいえないので, 主文1のとおり, 会社に対し, 当該の各団交事項についてはなお誠実に団体交渉を行うよう命ずることとする。

なお, 組合は陳謝文の交付及び掲示も求めているが, 上記誠実団交義務違反の不当労働行為に対する救済としては主文1をもって足りると判断する。

第6 法律上の根拠

以上に認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成25年9月10日

岐阜県労働委員会

会長 靱山 錚吾

団交事項目録

1 団交事項 1

(1) 主張事実

被申立人は、ブラジル人従業員に対し、平成21年10月に、同月分以降の賃金につき日額にして2000円を減額したい旨を通告し、同21年11月10日、当該の減額をした上で同月分の給料を支給した。この減額通告を機に被申立人の寮から転出し、同21年11月1日以降不就業となった（なお、当該不就業の理由について、申立人は解雇を、被申立人は退職を主張している。）ブラジル人従業員6名に対し、被申立人は、同22年1月の復職を条件として、当該の減額措置を撤回し、撤回前の従前の基準に基づいて計算した同21年10月分の賃金の不足額と同21年11月1日以降同21年12月5日までの給料相当額を支払った。

(2) 申込内容

被申立人が平成22年1月の復職を条件に従前の基準に基づいてブラジル人従業員に対して支払ったとする当該の同21年10月分の賃金の不足額と同21年11月1日以降同21年12月5日までの給料相当額について、個々のブラジル人従業員毎にそれぞれの金額と計算根拠を明らかにされたい。

2 団交事項 2

(1) 主張事実

被申立人は、平成22年1月18日に、ブラジル人従業員の勤務時間と賃金についてこれを下記のとおり変更する旨を発表し、同22年2月から当該の変更措置を実施した。

記

- ① 昼勤者の勤務時間について、それまで8時00分から19時00分であったものを8時00分から20時00分として1時間増やし、夜勤者の勤務時間について、それまで19時00分から8時00分であったものを20時0

0分から翌日8時00分として1時間減らし、

- ② ①の勤務時間の変更に伴い、賃金日額については、夜勤者のそれを1時間分減額し、昼勤者のそれは据え置く。

(2) 申入内容

当該の勤務時間と賃金の変更措置をもってする労働条件の変更は、これを撤回されたい。

3 団交事項3

(1) 主張事実

被申立人は、平成22年2月分の賃金（翌3月10日支給分）を支払う際に、労働基準監督署から従業員らに支払うよう指導されていた金員（割増賃金及び休業補償）を加算して支給したが、「給料明細書」の「その他2」欄に当該の加算金額が記載されていただけで、当該の割増賃金及び休業補償の内訳や計算根拠は示されていなかった。

(2) 申入内容

被申立人は、当該の割増賃金及び休業補償として支払った金額の内訳、計算根拠を明らかにされたい。また、なお未払分があれば、その支払いをされたい。

4 団交事項4

(1) 主張事実

被申立人は、組合員A6の賃金（日給）について、これを、

ア 平成22年7月分以降は、それまで1万5800円であったものを1万3000円に、

イ 同22年10月分以降は、それまで1万3000円であったものを1万0234円に、

それぞれ引き下げた。

(2) 申入内容

当該の給与の各引下措置は、これを撤回されたい。

5 団交事項5

(1) 主張事実

被申立人は、平成23年12月21日、組合員A6と同A7に対し、翌日である12月22日からの17時以降の残業を禁止した。

(2) 申入内容

当該の残業禁止措置は、これを撤回されたい。

6 団交事項6

(1) 主張事実

被申立人は、平成21年3月、組合員A7の妊娠・出産に際し、退職・再雇用という方法によって対処することを指導した。

(2) 申入内容

組合員A7は、当該の指導に従って当該の方法を選択したが、その結果、産前産後休暇や育児休業を取得する方法によって対処した場合と比較して経済的な不利益を被ったので、被申立人はその責任を取られたい。

7 団交事項7

(1) 主張事実

組合員A6は、平成15年3月1日に、被申立人代表者B1との間で、同人から岐阜県A15の土地、同所岐阜県A16の土地及び同所岐阜県A15所在の居宅を合計代金6000万円で買い受ける旨の契約を締結した。

(2) 申入内容

当該の売買契約は、買受代金額が時価とかけ離れた不当に高額なものとして無効と解すべきものであるから、被申立人は当該の無効を承認されたい。仮に無効を承認できないとしても、買受代金額の減額に応じられたい。