

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 全日本港湾労働組合関西地方建設支部

再 審 査 被 申 立 人 株式会社樋口商店

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第25号事件(初審大阪府労委平成22年(不)第79号事件)について、当委員会は、平成25年12月18日第167回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一、同長谷部由起子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件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、再審査申立人全日本港湾労働組合関西地方建設支部(以下「組

合)が、①X組合員の平成22年6月分(以下平成の元号を省略する。)以降の賃金額を再審査被申立人株式会社樋口商店(以下「会社」)が減少させたことは、16年11月9日に行われたあっせん(以下「16.11.9あっせん」)での合意に反するものであって、労働組合法(以下「労組法」)第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、②当該賃金額の減少は、組合員であるが故になされたものであって、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、また、③X組合員の賃金額の減少に関し、22年5月19日から同年11月11日にかけて実施された6回の団体交渉(以下「団体交渉」を単に「団交」、これら一連の団交をまとめて「本件一連の団交」)における会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、同年12月10日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」)に申立てを行った事案である。

2 本件において請求した救済内容の要旨

(1) 謝罪文の掲示

(2) X組合員に対する16.11.9あっせんでの合意による金額での給与の支払

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

大阪府労委は、24年5月10日、組合の申立てをいずれも棄却する旨の命令書を交付したところ、組合は、同月22日、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

(1) X組合員の22年6月分以降の賃金額の減少は、16.11.9あっせんでの合意に反したものであり、組合に対する支配介入に当たるといえるか。

(2) X組合員の22年6月分以降の賃金額の減少は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるといえるか。

- (3) 本件一連の団交における会社の対応は不誠実であったといえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

(1) 組合の主張

ア 会社は、16.11.9あっせんにおいて、組合との間で、以下に述べるように、X組合員について「1日2時間の残業を週6日間保障する合意」が成立していたにもかかわらず、22年5月17日に、一方的に、午前7時から午後6時までの生駒工場の営業時間を午前8時から午後5時30分までに変更（以下「本件営業時間変更」）することにより、X組合員の1日2時間の残業時間を減少させたことは、16.11.9あっせんでの合意に反したものである。

ア) 会社は、16年5月17日、運転手勤務であったX組合員を一方的に生駒工場に配置転換（以下「配転」）するとともに、賃金を一方的に減額した。このため、組合は大阪府労委にあっせんに申し立て、同年7月8日のあっせん（以下「16.7.8あっせん」）を経て、16.11.9あっせんにおいて、X組合員の賃金額の減少を緩和するための合意が成立し、大阪府労委が提示した別紙1記載のあっせん案（以下「あっせん案」）を受諾する際、Aあっせん員は、「1日2時間」の残業と明確に説明している。初審命令が認定したような「残業時間の保障については文章化しないが、その趣旨を生かしてほしい。」という曖昧な表現ではなかった。百歩譲って、初審命令が認定したような発言内容であったとしても「残業時間の保障」として発言されたものである。

(イ) 16.7.8あっせんにおいては、会社からの提案で、激変緩和措置として、1日2時間の残業が合意され、翌日から実施されていた

ことを踏まえて16.11.9あっせんがなされたことに鑑みると、
「1日2時間の残業を週6日間保障する合意」がなされたことは明らかであり、この合意なくして組合及びX組合員があっせんを受け入れることなどあり得ない。

(ウ) 組合は、会社が16.11.9あっせん後の17年1月6日に、X組合員に交付した「生駒工場残業シフト」と題する書面（以下「17.1.6 残業シフト表」）を問題視し、16.11.9あっせんにおける労働者委員としてのあっせん員であったB（以下「Bあっせん員」）に連絡した。X組合員は、組合と相談し、週6日の残業を継続する就労闘争を行い、17年2月及び21年6月から22年5月まで1日2時間の残業手当を含んだ賃金が支払われた。これは、組合からの抗議を受けて、X組合員が1日2時間の残業を行うことを会社が認めていることを意味するものであり、16.11.9あっせんにおいて1日2時間の残業時間の保障が合意されていたことを推認させるものである。

(エ) 16.11.9あっせんでの合意内容に関し、組合は「1日2時間の残業を週6日間保障する合意」が存在したと主張するところ、会社は所定労働時間8時間で日給1万円を週6日分保障する旨の約束であったと主張する。この「週6日分保障」という部分は、あっせん案には文章化されておらず、会社も16.11.9あっせんでの合意内容の中には文章化されていないものも存在していたこと自体は認めているのである。

したがって、あっせん案に文章化されていないという形式的事由をもって、「1日2時間の残業を週6日間保障する合意」を否定することは明らかに誤りである。会社の主張は、会社にとって都合の悪い「1日2時間の残業」という部分を否定した結果、「週6日間保

障」という部分のみが残ったものである。

なお、この残業の保障について文章化されなかったのは、長時間労働が社会的な問題になっているなか、労働委員会が1日2時間の残業を保障するということをおっせん案として文章化することを控えたというのが理由であり、合理的なものである。

イ あっせん案の第3項は、①組合と会社との間には、当該あっせん申請事件以前にも、不当労働行為救済申立事件等が係属していること、②当該あっせん申請事件の発端は、既に「労使協議を尊重して解決を図る旨の協定書」が締結されていたにもかかわらず、会社が一方的にX組合員の配転を強行したことにあること、③これまで、労働条件を不利益に変更した上での労使協議では紛争の解決がなされなかったことを踏まえての条項である。そのため、同項は、単にX組合員の労働条件変更後に協議を尽くすことが合意されているのではなく、変更以前に労使協議を実施することが合意されているものと解すべきである。

そのような中、会社は、本件営業時間変更によりX組合員の賃金額が減少することを当然認識していたにもかかわらず、また、本件営業時間変更前に労使協議を実施することは可能であったにもかかわらず、組合との上記事前協議を一切行うことなく、22年5月17日に本件営業時間変更、即ちX組合員の労働条件の変更を実施した。

このような会社の対応は、できる限り組合の影響力が及ばない状況で、本件営業時間変更を進めようとしたものであり、あっせん案の第3項に違反するものである。

ウ 以上から、会社が、組合に対する事前の通知や協議を一切行うことなく、一方的に本件営業時間変更を行い、X組合員の賃金額を引き下げたことは、16.11.9あっせんで合意された、1日2時間の残業

保障及びあっせん案第3項に違反するものであり、組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

ア 16.11.9あっせんでは、X組合員の残業時間を1日2時間保障するとの合意は成立しておらず、組合の主張は、いずれも根拠がない。

(ア) まず、16.11.9あっせんの経緯は、①あっせんの途中で、組合からのX組合員の賃金保障にかかる要求に対し、当時会社顧問であったC（以下「C顧問」）が、X組合員がいくらか残業すればよいのではないかと述べた。ただし、これは一定時間の残業時間を保障する趣旨のものではなかった、②16.11.9あっせんでの合意前に「X組合員の残業を50時間保障する」との条項が盛り込まれた案が提示されたが、会社は使用者委員のあっせん員を介して同条項の削除を強く要請した、③その結果、残業保障条項が削除されたあっせん案での合意が成立したというものである。

そうすると、Aあっせん員の「趣旨を生かしてほしい」旨の発言は、上記C顧問の発言を踏まえてなされたものであるから、その発言の意味するところは一定の残業時間の保障を求めるものではなく、残業によっていくらか残業手当を上乗せできるのであればそうしてほしいといった程度のものにすぎなかったのである。

(イ) 次に、あっせんの過程におけるC顧問の発言は、具体的な残業時間を特定して必ず残業を保障することを約束するものではなかったため、会社が残業保障を提案したとの事実はなく、したがって、X組合員が16.7.8あっせん後から残業を行っていたとしても、16.11.9あっせんで1日2時間の残業を保障する合意が最終的に成立したということにはならない。

(ウ) さらに、組合は、17.1.6 残業シフト表を問題視し、B あっせん員に連絡した後、就労闘争を行ったと主張する。この点、組合がB あっせん員に連絡したのは16.11.9 あっせんでの合意直後のことであって、17.1.6 残業シフト表による残業シフト制導入後に連絡した事実はない。また、会社と組合との間では、組合員に関する多くの事項に関し度々交渉を行ってきた経緯からすると、X 組合員の「就労闘争」が実際に行われたのであれば、当然団交において協議されているはずであるが、団交の交渉事項にされたことは1度もなく、組合主張の「就労闘争」などなかったのである。

加えて、会社が16.11.9 あっせん直後にX 組合員に残業を控えるように指示したことに対して16.11.9 あっせんでの合意に反すると組合から抗議を受けたことはあるが、これに対し、会社は、16.11.9 あっせんでの合意においては一切残業時間の保障はしていないと反論している。

したがって、組合の抗議を受けて、X 組合員に対し残業手当が支払われたこと、X 組合員がおおむね1日2時間の残業をした時期があったこと等をもって、16.11.9 あっせんにおいて残業保障の合意が成立したことを根拠づけることは到底できないのである。

イ あっせん案の第3項に記載されているのは、「今後、X 組合員の労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図ることを、再度確認する。」というものであり、文言からみて事前協議まで求めているものではない。

組合は、同項に「労使協議を尊重して解決を図る旨の協定書が締結されているにもかかわらず、今回の事態に至ったことを踏まえ、」と

の記載があることから、同項は事前協議を求めるものであると主張するが、これは、X組合員の配転が任意の労使協議では解決せず、あっせん手続で争われることとなった経緯を踏まえ、今後、X組合員の労働条件変更は労使協議等を通じた任意の解決を図るということを定めたものにすぎず、事前協議までを求めるものではない。会社は、本件営業時間変更後である22年5月以降の団交において、16.11.9あっせんでの合意に従って誠実にX組合員の賃金額の減少の問題に関して協議を続けてきたのであるから、16.11.9あっせんでの合意に違反する点はないのである。

ウ 以上のとおり、組合と会社は、16.11.9あっせんにおいては、X組合員の残業を保障することも、X組合員の労働条件変更について事前協議を行うことも合意していない。したがって、X組合員の賃金額の減少は、16.11.9あっせんでの合意に違反するところはないから、組合に対する支配介入には該当しない。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張

ア 会社は、22年5月17日、朝夕を短縮した新しい営業時間を強行実施し（本件営業時間変更）、それにより短縮された時間がそのままX組合員の残業時間を含む労働時間の減少に繋がり、X組合員の賃金額を減少させている。この点、会社は同じ生駒工場の従業員Z1（以下「Z1」）には、本件営業時間変更後も営業時間の前後30分ずつの残業を行わせて賃金を維持している。

会社は、Z1が生駒工場の営業時間前に30分早出する理由として焼却炉の「灰出し」作業を挙げるが、「灰出し」作業は、Z1が休みの日にはシルバー人材センターから派遣されているZ2（以下「Z2」）が一人でこなしている業務であるし、生駒工場の焼却炉が未稼働の日

は、Z1は焼却炉の作業のために残業する必要がなく、翌日も「灰出し」作業がないにもかかわらず、そのような日であってもZ1は残業と翌日の早出をしている。さらに、Z1が24年9月下旬に入院して就労できなかった約1か月弱の期間、その代役を本社で勤務していた職長のD（以下「D職長」）や外注のオペレータ（以下「D職長ら」）が担い、D職長らは生駒工場の営業時間外に早出や残業をしていないことは争いがない。Z1のやっている作業の全てをせず約1か月弱もの間、問題なく、生駒工場の営業ができていたのであれば、そもそもZ1がやっている作業のうち不必要なものが存在したという証左である。

一方、X組合員が有給休暇を取得した翌日の24年4月26日に約30分早出をしたときには、その分の残業手当は支給されず、X組合員には営業時間以上の労働は一切認められていない。

これらのことからすると、会社は、本件営業時間変更を口実に実質的にX組合員の賃金額だけを殊更不利益に減少させているものといえる。

イ そして、会社が組合を嫌悪していることは、①組合と会社との間に大阪府労委や裁判所を通じた紛争が多数存在し、組合員に対する解雇についての裁判で会社が解雇の無効を認めたり、大阪府労委で不当労働行為が認められていること、②X組合員の労働条件に影響を及ぼす本件営業時間変更について、組合との事前協議を一切せずに進めようとしたこと、③会社が組合に通知することなく団交のやり取りの録音（以下「団交における隠し録音」）をしていたこと、④団交の場でC顧問が「社長は犬と労働組合が嫌いだ」と発言したこと、⑤会社はX組合員に対して障害等級認定手続を行わないよう求めたことがあり、X組合員に対する生駒工場への配転は会社の意に反して障害等級認

定手続を行ったことに対する報復であることは明らかであること、⑥会社が、労働者にとって有利な新しい17年11月1日実施の就業規則（以下「17.11.1就業規則」）を組合員には適用しなかったこと、⑦16.11.9あっせんでの合意を優先するという理由にかこつけて、就業時間が従来よりも短くなる22年3月16日実施の就業規則（以下「22.3.16就業規則」）をX組合員に適用しなかったこと、⑧17.1.6残業シフト表で、X組合員の残業日数を他の従業員より少なく設定し差別したこと、⑨会社が組合との団交において不誠実な対応を行い、X組合員のために交渉を続けようとする組合を軽視したことからも明らかである。

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

(2) 会社の主張

ア X組合員の賃金額の減少は、あくまで本件営業時間変更に伴うものである。本件営業時間変更に至った理由は、主に、①19年以降会社の経営状況が悪化したこと、②生駒工場の営業時間帯別売上げを検証したところ、人件費すら賄えない時間帯があったことの2点によるもので、組合嫌悪に基づくものではない。本件営業時間変更によって、生駒工場の他の従業員も同様に残業手当が減少しており、X組合員のみが狙い撃ちされたものではないことから、組合の主張には何ら根拠がない。

なお、本件営業時間変更に伴う賃金額の減少に関して、X組合員の賃金額の下げ幅が他の従業員よりも大きいという事実はあるが、これは、事務職であるX組合員の時給換算額（1250円）が他の現場職の従業員の時給換算額（1000円）よりも1.25倍と高いためで

あり、一方でX組合員の所定労働時間は1日8時間とした16.11.9あっせんでの合意に従ってきた結果であり、X組合員を殊更不利益に取り扱った事実はなく、組合嫌悪に基づくものでもない。

イ X組合員とZ1の残業時間の違いは、以下に述べるように、各人の担当する業務の量とそれに要する時間の違いによるものであり、また、会社では残業の届出があつて、会社が必要性を認めた場合にのみ残業手当を支給しているのであるから、X組合員の賃金額の減少は、組合員であることを理由として殊更不利益に取り扱ったものではなく、組合員であるが故のものではない。

(ア) 生駒工場における業務には、①廃棄物の搬入・搬出等の受付業務、②廃棄物の分別業務、③焼却炉の稼働管理業務及び④廃棄物の搬出業務の4つがあるところ、生駒工場に勤務している3名のうち、事務職であるX組合員が①の受付業務、現場職のZ1が②ないし④の業務、Z2が③の業務を担当している。

(イ) X組合員の担当する業務に要する時間は、廃棄物の搬入・搬出の車両受付台数が多い日（直近では24年10月5日の22台）であっても、受付業務に要する時間は3時間40分程度（受付車両1台当たり10分程度）、その他受付に付随する売上集計等の書類作成と電話応対等は1時間程度で、合わせておおよそ5時間程度であった。他方、Z1の場合は、車両受付台数の多い日（同上の24年10月5日）でいうと、搬入した廃棄物の分別（搬入車両22台で1台当たり15分程度）に5時間程度、廃棄物の搬出（搬出車両2台で1台当たり20分から30分程度）に1時間程度の時間を要した。そのほかに、Z1は、X組合員と異なり焼却炉の稼働管理業務（メンテナンスも含む。）を担当しており、焼却炉の焼却時間を長時間確保する必要があるために、生駒工場の営業開始時間の約30分前

にはZ 2と二人で灰出し作業を行い、その後、廃棄物の投入作業（投入1回当たり15分から20分程度、1日4回程度投入）を1時間程度、そして、焼却炉内の廃棄物を完全に焼却するために最後の投入からおよそ2時間程度の午後6時頃まで焼却炉の監視を行う必要がある。したがって、Z 1の担当業務に要する時間は、上記の車両受付台数の多い日でいうと、7時間半程度であった。

(ウ) 「灰出し」作業は焼却灰を水で冷やしながら行うため一人では効率が悪く営業開始時間までに終了しないことから二人で共同して行うこととしており、焼却炉の修理工事で廃棄物を焼却しなかった日の翌日にZ 1が早出したのは、修理業者との打合せや修理前の作業を行うためであったから、その早出には業務上の必要性があった。

(エ) また、D職長らは、あくまでもZ 1の代わりに臨時で現場業務に従事したに過ぎず、Z 1と同程度の業務量を処理したわけではないから、D職長らが営業時間終了後に残業しなかったとしても、その事実がZ 1の残業の必要性を否定するものではない。

ウ 会社には、(ア)から(カ)に述べるように、組合に対する嫌悪はなく、X組合員の賃金額の減少は、組合員に対する不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも該当しない。

(ア) 労使間においては、不当労働行為救済申立事件や訴訟等が係属していたことは事実であるが、会社によるあっせん案受諾や和解等により、既に解決しているのであるから、会社の組合嫌悪の表れということとはできない。

(イ) あっせん案第3項は事前協議を合意した条項ではないから、X組合員の労働条件変更について事前協議を行わなかったことは何ら不当労働行為に当たらないため、組合嫌悪の表れということもできない。

- (ウ) 団交における隠し録音については、労使間において後日紛争が生じたときに備えて団交のやり取りを記録するためのものであって合理的な理由があるから、組合嫌悪の表れとはいえない。
- (エ) 組合員に対し17.11.1就業規則が適用されなかったのは、同就業規則の変更手続において、変更を組合に周知しておらず、労働者代表を選出した過程に問題がある等の抗議を組合から受けたことから、労使間において同規則を組合員に適用しないことで合意したことによるものである。
- (オ) X組合員に22.3.16就業規則を適用しないことについては、X組合員に対しては16.11.9あっせんでの合意が優先することから、同合意に従って賃金を支給したのであって、組合嫌悪に基づくものではない。
- (カ) 17.1.6残業シフト表においてX組合員の残業日数が他の従業員の残業日数よりも1日少なかったことについては、X組合員の腰椎椎間板ヘルニアに配慮して腰に負担のかかる重機作業は担当させずに事務作業のみに従事させていたことから、重機作業も行っている他の従業員と比較するとその業務量も少なくならざるを得ず、その結果として残業日数が他の従業員よりも少なく設定されたものである。

3 争点(3)について

(1) 組合の主張

ア 会社の本件一連の団交における基本的態度は、①X組合員の残業時間の減少により賃金額が減少するのは本件営業時間変更に伴うもので、生駒工場の営業時間の短縮は会社の専権事項である、②16.11.9あっせんにおいて残業の保障は合意していない、というものであり、会社は、X組合員の賃金額の減少に係る組合からの提案につい

ての協議に応じようとしなかった。特に、組合が22年6月23日の団交において、22.3.16就業規則をX組合員にも適用するよう提案したのに対し、会社は組合絡みであるという理由で適用しないし、また、同年11月11日の団交においても、組合が、X組合員の生駒工場での残業が難しいのであれば、別の部署での勤務等を検討するよう求めたのに対し、何ら協議に応じようとしなない。こうした会社の姿勢は、組合の団交での合意を目指して模索する協議を一切拒否するもので、誠実交渉義務に違反するものである。

イ 会社が、生駒工場の営業時間短縮の理由の一つとして、会社の経営悪化を挙げているので、組合は会社に対し幾度となく現状の経営状況が確認できる資料の提供を求めたが、提供されたのは、時期遅れの年1回の損益計算書と売上高だけが記載された表のみであり、組合の求めた口頭による説明すら行わなかった。会社が毎月末ないし四半期ごとに損益計算をしているのは通常であり、それらの資料の提供に特段の支障もなく、口頭による説明であれば尚更である。この会社の対応は、X組合員の賃金額の減少をめぐる団交を進めていく上で必要な前提資料の提供を合理的理由もなく拒否するもので、誠実交渉義務に違反するものである。

ウ 組合は、本件一連の団交において、Y2総務部係長（以下「Y2係長」）及びY3総務部係長（以下「Y3係長」）は、組合の要求や質問に的確に回答できず、団交担当者としての適格がない旨指摘してきた。すなわち、Y2係長は、本件一連の団交の3回目の22年7月21日の団交において、あっせん案の内容及びそれを会社が受諾したかどうかを確認する旨述べている。これは、X組合員の賃金額の減少が16.11.9あっせんでの合意に反すると組合が主張して、同年5月19日の団交と同年6月23日の団交を重ね、3回目である同年7月

21日の団交においてもなお、あっせん案の内容及びそれを会社が受諾したかどうかを把握していないことを意味するもので、団交担当者としての適格がないことの証左である。さらに、同年12月9日の団交にいたっては、売上高以外の説明を求める組合に対して、一時金が支払われない限り、資料を提供しても組合は納得しないと思う旨の発言をしている。これは、団交担当者として誠実に団交に臨もうとする意識の欠如の表れであり、労使間の合意に向けてその可能性を模索するという意識がないことは明らかである。

以上のように、Y2係長及びY3係長（以下「Y2係長ら」）には、客観的にも主観的にも、団交担当者としての適格はなく、これらの者のみを本件一連の団交に参加させていた会社の対応は、誠実交渉義務に違反するものである。

(2) 会社の主張

ア 組合は、本件一連の団交を含む団交において、Y2係長らの交渉権限がないことを指摘してきた旨主張するが、組合が交渉権限を問題視していたのであれば、会社に対する要求書等にその旨記載されてしめるべきであるのに、そのような書面は提出されていない。そうすると、組合がY2係長らを会社の団交担当者として容認していたというほかない。また、Y2係長らは、従前の交渉経緯や、会社の組織体制では総務部係長職が総務部の最高の職位であることからすれば、団交担当者としての資格を有していたといえる。

なお、組合は、Y2係長に適格性がない根拠の一つとして、Y2係長が、本件一連の団交の3回目となる22年7月21日の団交において、16.11.9あっせんでの合意内容等を確認する旨回答したことを挙げる。しかしながら、Y2係長は、16.11.9あっせんでの合意内容等を把握していなかったわけではなく、組合が事前協議という

ことを盛んに言うもので、手元に16.11.9あっせんでの合意の書面がなかったので、その内容等を確認し、慎重に団交を進めようとしたからにはほかならない。

イ 本件一連の団交において、組合が会社に対して、経営状況を把握できる資料の提供や資料の説明を求めたのは、22年7月21日、同年8月26日及び同年9月29日の3回の団交であるが、会社は、組合の要求に対して十分な対応をしている。

また、会社が提出した損益計算書は時期遅れで現状の経営状況を把握するのに役立たないと主張する。しかし、会社の公式の決算書類は年1回しか作成しておらず、株式公開している会社でもなく人的余力もないため、半期ごとまた四半期ごとに外部に公表できるような公式な決算書類を作成できないこと等からやむを得ないものであった。それでも、会社は、同年6月23日の団交において、決算書の内容は確定していなかったが、組合からの質問に対して、売上及びおおよその最終決算の見込みを回答しており、できる限りの対応をしてきた。

なお、組合は、生駒工場の営業時間短縮の理由の一つである会社の経営状況の悪化について疑問を呈するようであるが、20年4月21日から21年4月20日の決算の純利益が1億円近いマイナスであって、取引先の倒産で債権回収が困難となり、得意先の建設業界を取り巻く不況により年々売上が落ち込んでいたことなどから、会社の経営状況が悪化していたことは紛れもない事実である。

ウ 組合は、本件一連の団交において、本件営業時間変更は会社の専権事項であること、1日2時間の残業保障は合意していないこと等を理由として協議に応じなかった旨主張するが、組合が、会社が協議に応じなかった例として挙げる22年6月23日の団交及び同年11月11日の団交のいずれにおいても、会社は組合の提案に応じられない

理由を十分に説明し、協議に応じている。すなわち、同年6月23日の団交において、会社は、16.11.9あっせんでの合意どおり所定労働時間8時間で1万円の給与は変わらないから、組合の提案には応じられないと説明している。そうした回答をしたのも、16.11.9あっせんでの合意は、X組合員の時給を高額にする条件として所定労働時間を8時間としたのであり、就業規則の適用が排除される個別合意に当たり（労働契約法第7条ただし書）、同合意が変更後の就業規則に優先して適用される（同法第10条ただし書）からである。また、同年11月11日の団交においても、組合が会社にX組合員を他の部署で勤務させる等により残業保障が可能か検討を求めたのに対し、会社がかかる残業保障の合意がなかったと回答したところ、組合が会社にそれ以上の検討を求めなかったため、組合提案の協議が進まなかったためである。

以上から、会社は、本件一連の団交において、組合の要求に対してその都度対応し、適切な資料及び十分な説明を行ってきたのであるから、その対応が不誠実であったということはできない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地に本社を、大阪府及び奈良県に工場を、京都府に最終処分場を置く産業廃棄物収集運搬業を営む株式会社で、従業員数は初審審問終結時約40名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主に関西地区の建設関連労働者で組織された労働組合で、組合員数は初審審問終結時643名である。組合には、初審審問終結時3名の会社の従業員で構成される樋口商店分会（以下「分会」）が存在する。

2 16.11.9 あっせんまでの労使関係

- (1) 組合は、7年7月5日、会社が組合からの脱退を強要したこと、会社の会議への組合員の出席を拒んだこと等が不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立てを行った。同事件は、8年10月18日、和解により終結した。
- (2) 組合は、11年5月15日、運転手である組合員らに対する賃金及び労働条件の切下げを巡る会社との紛争に関し、大阪府労委にあっせんで申請した。同事件は、同年8月2日、組合と会社が大阪府労委のあっせん案を受諾して終結した。

3 X組合員の腰椎椎間板ヘルニアの発症と16.11.9 あっせんに至る経過

- (1) X組合員は、12年10月14日、腰椎椎間板ヘルニアを発症し、労災治療を受け、14年12月30日、同疾病は症状固定となった。
この症状固定を受け、会社は、X組合員に対し、腰に負担のかからない業務に配転したい旨述べた。
- (2) 会社と組合は、15年7月18日、X組合員に障害補償給付が支給されたことを受けて、次に掲げる内容の確認書を取り交わした。

「株式会社樋口商店（以下会社という）と全日本港湾労働組合関西地方建設支部及び同支部樋口商店分会（以下組合という）は、組合員X（以下Xという）の労災につき障害補償給付が行われたことを受けて、下記の通り確認する。

記

1. Xは2000年10月14日に発症し労災治療中であった腰椎椎間板ヘルニアについて、2003年12月30日に症状固定として治療を打ち切られた。この労災治療打ち切りにあたり、会社は、症状固定による障害等級認定手続を行わないようXに求め、手続を行った場合

は、認定等級いかにかわらず配置転換を行う旨通告した。組合は、この会社主張が不当であると抗議し、結果、Xは、障害補償給付9級の一時金支給を受けた。この症状は、主治医からは運転業務継続可能との診断が出ており、また、身体障害者福祉法上も障害等級に該当しない程度の症状である。

2. 会社は、Xの上記症状固定の結果を受けて、運転業務の継続は症状が悪化することが予想されることから、そのような症状の従業員を運転業務に就かせることはできないと主張し、腰に負担がかからない他の業務へ配置転換を行いたい、と提案した。
3. Xは、上記会社の提案に対し、入社以来運転業務に従事し、かつ腰椎椎間板ヘルニア発症後も同業務に従事して治療を続けた結果症状も改善していること、配置転換を受けた場合は賃金が下がることが予想されること等から、運転業務での就労継続を強く希望した。
4. 組合は、会社の従業員に対する安全配慮の姿勢を評価し、Xの運転業務継続に不安を抱いていることに理解を示した。しかし運転業務を継続しても問題がないと主治医が判断していること、職場復帰後すでに2年間にわたって運転業務を続け、この間症状が改善された結果打ち切り保障を受けたこと、本人が運転業務を続けることを強く希望していること、等を理由に、Xが運転業務を続けられるよう強く求めた。
5. 会社は、本人及び組合が運転業務の継続を強く希望していることを受け、Xの運転業務の継続を了解する。
6. 上記経過を踏まえ、Xが通常に運転業務を継続したことを原因として、腰椎椎間板ヘルニアが再発した場合、組合及びXは会社の安全配慮義務違反を問わない。

7. なお、今後、Xの症状が悪化するなどして勤務に支障が生じた場合は、本確認書作成の経過を踏まえ、会社、組合、分会、Xは速やかに協議し、円満な解決をめざすものとする。

以 上」

(3) X組合員は、腰椎椎間板ヘルニアにより、16年3月8日から同年5月16日まで70日間にわたり会社を欠勤し、そのうち23日間は手術を伴う入院治療を受けた。

会社は、同年5月17日、X組合員に対し運転手の業務から生駒工場への配転を命じた。会社がX組合員に提示した業務内容は、内勤で、午前8時から午後5時までの勤務、日給8000円とするものであり、X組合員の賃金額は、運転手の業務に従事していたときより減少することになった。

(4) 組合は、16年6月14日、会社がX組合員を廃棄物運搬業務に復職させること並びにX組合員の賃金及び労働条件を元に戻すことを調整事項とするあっせんで大阪府労委に申請し、以後、4回のあっせんが行われた（16年（調）第27号事件）。

これらのあっせんには、会社からC顧問及びY2係長が出席した。これらのあっせんの過程において、C顧問は、X組合員の賃金について日給1万円で足りないのなら、X組合員が幾らかの残業をすればいい旨発言した。

1回目の16.7.8あっせんにおいて、組合は、X組合員の運転手業務への復帰を要求した。

(5) 組合と会社は、16年7月22日と9月3日に団交を行った。9月3日の団交において、組合は、会社に対し、抗議申入書(以下「16.9.3抗議申入書」)を提出し、あっせん経過を無視した不当な賃下げに強く抗議した。

16.9.3 抗議申入書には、①16.7.8 あっせんにおいては、X組合員の6月分賃金の日給1万円を前提に、1日2時間の残業を行うことによって暫定的に賃金を補填することが確認された旨、②しかるに、会社は7月分賃金においてX組合員の日給を8000円に引き下げ、善処を約束したにもかかわらず、8月分賃金においても未だ履行していない旨、③暫定措置として大阪府労委で確認された労働条件に直ちに直すよう強く求める旨記載されていた。

- (6) 16年9月6日の2回目のあっせんにおいて、組合と会社は、あっせん員から同年7月22日と9月3日の団交のやり取りについて聞かれた。組合は、この2回目のあっせんにおいても、X組合員の運転手業務への復帰を要求した。

同年10月19日に行われた3回目のあっせんにおいて、組合は、会社に対し、X組合員の賃金等について、①平均30万円の賃金を維持すること、②日給制から月給制に変更すること、③通勤費1万5000円を支給することの3点を要求した。

会社は、別紙2のとおり、X組合員に対し、同年7月(26日出勤)には12時間分の残業手当を支給していたが、同年8月(22日出勤)には44時間分、同年9月(27日出勤)には52時間分、同年10月(21.5日出勤)には42時間分の残業手当を支給した。

- (7) 大阪府労委は、16年11月9日、4回目のあっせんにおいて、別紙1の事項を内容とするあっせん案を提示し、会社及び組合は、同あっせん案を受諾した。

4 16.11.9 あっせん後の労使関係

- (1) 会社は、16年11月17日に、X組合員に対し、残業を控えるよう指示をした。組合は、会社に抗議するとともに、Bあっせん員に報告し、会社に対し指導してもらうよう要請した。

- (2) 組合は、16年12月3日に、会社と団交(以下「16.12.3団交」)を行った。この団交において、組合は、会社に抗議申入書を提出し、会社が16.11.9あっせんでの合意に反して、同年11月17日にX組合員の賃金額引下げを図ったとして強く抗議した。

同抗議申入書には、①週6日勤務・1日2時間の所定時間外労働が生駒工場の営業時間に基ついた通常の勤務時間であることは、会社を代表してあっせん協議に参加したC顧問及びY2係長も協議の中で認めている旨、②16.11.9あっせんでの合意に従い、X組合員は、11月17日以降も午前7時から午後6時まで就労しており、今後も就労する旨、③あっせん経過と合意を無視した不当な指示を撤回し、大阪府労委で合意・確認された労働条件を誠実に履行するよう強く要求する旨記載されていた。

これに対し、会社は、あっせんでは残業時間の保障はしていない旨、X組合員が実際に労働しタイムカードを押した分についての賃金は支払う旨回答した。

会社は、X組合員の同年12月分給与のうちの残業手当の不足分を、後日支払った。

- (3) 会社は、17年1月6日、X組合員に対し、17.1.6残業シフト表を交付した。17.1.6残業シフト表では、生駒工場の4名の従業員のうち、X組合員のほか1名の従業員には週4日の残業を、他の2名の従業員には週5日の残業を、それぞれ割り当てていた(別紙3)。

会社は、X組合員に対し、同年1月(19日出勤)には38時間分、同年2月(22日出勤)には44時間分の残業手当を支給した(別紙2)。

- (4) 18年3月27日、組合員E及び同Fは、同人らの解雇に関し、会社に対し、雇用契約上の地位確認等請求訴訟を大阪地方裁判所に提起した。同事件は、同年11月24日、会社が上記2名の組合員の請求を

認諾することにより終結した。

同年4月17日、組合は、上記事案に関し、組合員だけを契約解除したことは組合員に対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるとして不当労働行為の救済申立てを行い、大阪府労委は、19年8月27日、会社の不当労働行為を認め、組合員が既に原職復帰しているとして、会社に対し文書手交を命じた。

5 会社の団交担当者の経緯

- (1) 会社は、組合と定期的に団交を実施しており、Y2係長は、14年から、C顧問とともに、組合との団交に出席するようになった。

また、Y3係長は、18年12月から、会社の団交担当者として出席するようになった。

- (2) 19年11月、会社と組合は団交（以下「19年11月団交」）を行った。同団交において、Y2係長は、「これからは、私とY3の2人で団体交渉を担当する」旨述べたところ、組合は、「中身のある話ができれば、2人が担当しても構わない」旨述べた。

- (3) 20年7月22日、会社と組合は団交（以下「20.7.22団交」）を行った。同団交において、会社は、18年度と19年度の月別の売上高対比表（会社の売上の年度は、5月から翌年4月までをいう。以下同じ。）及び今後売上げが減少する理由を記載した書面を提示し、会社の売上高の推移等について説明した。

同団交で組合は、賞与等の重要な労働条件を協議するには、Y2係長及びY3係長の2人では交渉担当者として不十分である旨述べ、Y1専務取締役（以下「Y1専務」）又は社長が団交に出席するよう要求した。

また、同年10月、組合は、会社との団交（以下「20年10月団交」）において、会社に対し、Y2係長らの回答では不十分であるので社長らの出席を要求する旨及びこのまま状況が改善されなければ、不誠実団

交として大阪府労委に対し不当労働行為の救済申立てを行う旨述べた。

会社の組織体系では、総務部には部長や課長の職位の者はおらず、係長が総務部の最高職位であった。そのため、Y 2 係長は、その後の団交において、その旨説明した。

その後、組合は、これを不誠実団交として不当労働行為の救済申立てを行っていない。

6 本件営業時間変更とその後の本件一連の団交の状況

(1) 22年5月12日、会社のD職長、Y 2 係長及びY 3 係長が生駒工場を訪れ、Y 2 係長は、従業員全員に対し、①同月17日以降、同工場の営業時間を午前8時から午後5時30分までに変更する旨、②変更の理由は、生駒工場の朝夕の売上げが少なく採算がとれないこと及び労働基準監督署の指導を受けて会社として残業時間を減らすためである旨述べた。

(2) 22年5月17日、会社は、本件営業時間変更を行った。生駒工場の営業時間は、それまで午前7時から午後6時までであったが、同日以後、午前8時から午後5時30分までに短縮された。

当時、X組合員は、おおむね生駒工場の全営業時間を通じて就労していたため、本件営業時間変更により、営業時間が1時間30分短縮されたことに伴い、X組合員の同年6月分以降の残業手当は減少した（別紙2）。

(3) 組合と会社は、22年5月19日に団交（以下「22.5.19団交」）を行った。会社からはY 2 係長及びY 3 係長が出席した。その後の本件一連の団交における会社の出席者は同様であった。

なお、22.5.19団交は、同月12日の生駒工場の従業員に対する営業時間の変更の説明の前から予定されていた。

22.5.19団交で、組合は、本件営業時間変更について説明を求め

たため、Y 2 係長は、本件営業時間変更に至った背景事情や会社の考えを説明しようとしたところ、組合は、今回はX組合員の賃金額の減少に絞って協議したい旨求めた。

組合は、本件営業時間変更は何も聞いていないこと、X組合員の労働条件の変更について労使協議を尊重して解決を図ることとした16.11.9あっせんでの合意に反するとして抗議した。これに対し、Y 2 係長は、X組合員の基本給は減らないが、本件営業時変更に伴い1日の残業時間が1時間30分短縮されることにより残業手当が減るため手取額が減る旨、手取額が減るのはX組合員に限らず、生駒工場の他の従業員も同じである旨述べた。

組合は、16.11.9あっせんでの合意において、X組合員の賃金について、週6日、1日2時間の残業時間を確保することにより運転手時代の賃金を保障することで話がまとまったものであり、会社の対応は16.11.9あっせんでの合意を無視するものである旨、X組合員の賃金の計算方法は他の従業員と異なるから、賃金額の減少は同じ条件ではない旨反論したところ、Y 2 係長は、16.11.9あっせんの場合では、X組合員の所得保障のために残業時間を確保することは決めていない旨繰り返し説明した。

- (4) 22年6月18日、Y 1 専務、Y 2 係長及びY 3 係長は、生駒工場を訪れ、X組合員及び他の従業員2名に対し、同工場の21年度の時間帯別売上金額とその比率が入った「生駒焼却炉の営業時間について」と題した文書（以下「生駒工場時間帯別売上額表」）を提示し、営業時間短縮の理由が、同工場の朝夕の売上げが少ないことである旨説明した。生駒工場における21年5月から22年4月までの1年間の廃棄物持込みに係る時間帯別売上高及びその割合は、別紙4のとおりであり、7時から8時までは82万円で4.1%、17時から18時までは148

万8400円で7.4%であった。

- (5) 組合と会社は、22年6月23日に団交（以下「22.6.23団交」）を行った。

22.6.23団交において、組合は、X組合員の賃金問題について説明を求めたのに対し、Y2係長は、本件営業時間変更が必要な理由として、会社の売上げがゼネコン主体であるため前年の売上げの落ち込みが激しく、経費及び労務体制の見直しが不可避である旨及び生駒工場では、朝の時間帯は稼働してもしなくても売上げがあまり変わらず採算がとれないため、コスト削減をする必要がある旨述べた。

組合は、本件営業時間変更は事前に組合に対し申入れがなされず、組合を無視する行為である旨及びX組合員は、改定後の就業規則が適用されれば、勤務時間が午前9時から午後4時40分までとなるので、本件営業時間変更により、全営業時間を通じて就労すれば1日に1時間50分の残業をしたことになるが、その分の残業手当は支払われるのかと尋ねたのに対し、Y2係長は、本件営業時間変更は会社の専決事項である旨、新しい勤務時間制度を導入したのは週40時間の制約を遵守するため、X組合員については営業時間いっぱい働いてもこれまでの勤務と変わらないから、勤務時間8時間で1万円という基本給に変更はない旨答えた。

組合が、X組合員の賃金が大幅に減額されたのは16.11.9あつせんでの合意に反する旨及び本件営業時間変更により勤務時間を短縮していると考えれば、その超過分を残業時間と捉えて手取額を引き上げることもできる旨述べ、22年5月17日に遡って不利益変更を凍結して協議するよう求めたのに対し、Y2係長は、営業時間の変更に伴うものであって不利益取扱いには当たらない旨述べた。

なお、22.6.23団交において、会社は、組合に対し、夏季一時金

についての回答書並びに19年度から21年度までの各月・各年度の売上高及び前年度比増減額を記載した売上対比表（以下「19・20・21年度売上対比表」）を手交し、21年度決算の内容は未確定であるが、売上が前年度比7000万円減と大きく落ち込んでいる旨及び最終決算が黒字か赤字かのぎりぎりの線である旨述べた。

(6) 組合と会社は、22年7月21日に団交（以下「22.7.21団交」）を行った。

22.7.21団交において、組合は、会社に対し、X組合員の賃金減額に係る抗議申入書（以下「22.7.21抗議申入書」）を提出した。

同抗議申入書には、要請事項として、①就業規則改定を事前説明なく強行し、16.11.9あっせんでの合意を踏まえたX組合員の労働条件を一方的に不利益変更したことを組合及びX組合員に謝罪し交渉を仕切り直しとすること、②就業規則改定の労使協議が調うまでの間、22年5月17日からX組合員に対して行っている「就業規則改定に伴う労働条件不利益変更」を直ちに凍結すること等が記載されていた。これに対し、Y2係長は、22.7.21抗議申入書を会社に持ち帰った上で改めて回答する旨約束した。

続いて、組合は、あっせん案では「組合と会社は、労働条件の変更について労使協議を尊重し、解決を図る」旨の条項も内容となっていることを根拠に、X組合員の賃金額を維持しながら協議を続けるよう求めた。そこで、Y2係長は、あっせん案の内容及び会社がその内容のあっせん案を受諾したかどうかについて確認しておく旨約束した。

なお、22.7.21団交において、Y2係長は、組合に対し、21年度損益計算書（会社の損益計算書の年度は、4月21日から翌年4月20日までをいう。以下同じ。）を交付し、当期の特別損失が3億円、純利益が約4000万円である旨説明し、当期が黒字になった理

由は、基本的にはコスト削減努力による旨述べた。組合が、もっと詳細に説明するよう求めたのに対し、Y2係長は、未だ十分な確認ができていない旨述べた。

(7) 組合と会社は、22年8月26日に団交（以下「22.8.26団交」）を行った。

22.8.26団交で、組合が、X組合員の賃金問題について協議を申し入れたのに対し、Y2係長は、X組合員の賃金額の減少について、就業規則改定とは直接関係がない旨、日給1万円の基本給は変更がなく、本件営業時間変更により残業時間が減った結果として賃金額が減少した旨並びに会社施設の営業時間の決定と従業員の残業時間の決定は会社の裁量の範囲であると判断した旨述べた。

また、Y2係長は、生駒工場時間帯別売上額表を組合に提出し、午前の早い時間及び午後の遅い時間には売上げが伸び悩んでおり、従前どおりの時間で営業しても従業員3人分の人件費と売上高が見合わない旨及び採算のとれていない時間帯のコストを削減するために生駒工場の営業時間を短縮せざるを得ない旨述べた。

さらに、組合があっせん案を持ち出して、会社が組合と協議することなく、X組合員の賃金の削減を決定した旨述べたのに対し、Y2係長は、生駒工場の営業時間の短縮について説明を行っている旨、また、生駒工場勤務するX組合員以外の2名の従業員の勤務時間は午前9時から午後4時40分までであるが、X組合員の勤務時間は、16.11.9あっせんでの合意を優先するため、変更しなかった旨述べた。

組合が、X組合員の残業手当減額は労働条件の変更であり、会社が一方的に決定できる事項ではない旨述べたのに対し、Y3係長は、従業員に残業させるかどうかは会社に裁量権がある旨、X組合員の手取額が減ったのは、就業規則の改定によるものではなく、生駒工場の営業時間を

短縮したことによるものである旨、今後とも労使間で協議を継続していかなければならない旨述べた。

組合は、22.7.21抗議申入書に対する回答を提出するよう要求した。

(8) 組合と会社は、22年9月29日に団交（以下「22.9.29団交」）を行った。

22.9.29団交において、会社は、組合に対し、22.7.21抗議申入書に対する回答書（以下「22.9.29回答書」）を提出した。

22.9.29回答書には、①X組合員の賃金額の減少は営業時間変更に伴う残業時間の減少によるものであり、X組合員の基本給部分の変更は一切行っておらず、また、残業を命じるか否かの裁量権は会社にあると考えているので、X組合員の残業手当が減ったとしても不利益変更したとは考えていない旨、②会社は不利益変更をしたとは考えていないので、X組合員に対する「就業規則変更に伴う労働条件不利益変更」の凍結には応じられない旨が記載されていた。

組合は、X組合員の賃金が本件営業時間変更によって大幅に下がっている旨述べ、16.11.9あっせんでの合意に従って誠実な労使協議を行うこと及び労働条件の不利益変更を凍結することを求めた。これに対し、Y2係長は、X組合員の賃金額の減少に関しては何度も労使間で協議して会社の見解を明らかにしてきたし、現在も労使間で協議を続けている旨、これまでの従業員の超過勤務を改善するため、改定した22.3.16就業規則に基づいて勤務時間を管理することにより、X組合員以外の従業員の残業時間が減っている旨及びX組合員については手取額は下がっているが、基本給は変更していない旨回答した。

組合が、大幅な賃金の引下げは許されない旨述べ、賃金の手取月額30万円を保障するよう求めたのに対し、Y2係長は、本件営業時間変更

は経営上の問題であり、利益を追求する民間企業としては採算がとれていない部分を削減するのは当然である旨述べた。

なお、夏季一時金に関し、Y2係長は、夏季一時金の資料として提出できる資料は既に出している旨報告した。組合が、夏季一時金の交渉開始時以前の期だけでなく、現時点での経営状況についても説明するよう求めたのに対し、Y2係長は、会社の売上げがここ数年で前年比を割り込んでいる旨及び売上減少の理由が会社の取引先の主体であるゼネコンの仕事が減少していることにある旨説明した。

- (9) 組合と会社は、22年11月11日に団交（以下「22.11.11団交」）を行った。

22.11.11団交において、組合は、16.11.9あっせんでの合意において、X組合員の手取額を保障すること及びX組合員の労働条件変更の際には労使協議をすることが決定された旨述べ、X組合員の賃金引下げについて事前協議をしなかったことについて、会社の考えを尋ねた。これに対し、Y2係長は、事前協議はしなかったが、X組合員を含めた生駒工場の従業員に対して、5月12日に本件営業時間変更により従業員の残業時間が減ることを説明し、6月に入ってから生駒工場の営業時間の短縮により決定したものであることを、再度、従業員に説明した旨述べた。

組合は、16.11.9あっせんでの合意においてX組合員に2時間の残業をさせることが決まっていた旨述べ、生駒工場での残業が可能でないならば、別の部署で勤務したり、基本給を上げたりするなど別の方法での賃金保障を検討するよう求めたのに対し、Y2係長は、16.11.9あっせんでの合意において、X組合員の残業時間を保障するという話はなかった旨述べた。

- (10) 会社は、22.11.11団交以降、団交における隠し録音を行って

いた。

7 本件一連の団交後の経過

- (1) 組合と会社は、冬季一時金等に関して、22年12月9日に団交（以下「22.12.9団交」）を行った。会社の出席者は、Y2係長及びY3係長であった。

22.12.9団交において、組合は、会社の経営状況に関し、売上高以外の説明をするよう求めたのに対し、Y2係長は、「結局出ていたら何も言わないと思うのですけれども、極端な話をしたらね。だけど出なかったら何ぼ出したところで納得はせんと思うのですけれども。」と述べた。組合が、「いやそれはまた違うで。そこは違う所やな」と述べたのに対し、Y2係長は、「夏の時でもせんど仰る分は出したけれども、結局妥結はしていないですからね」、「ほんだら別にだしても」と述べ、また、売上高以外の経常利益などは年1回の決算以外では締めておらず、年1回作成する公式な決算書類以外の書類を作成する人的余力もないので、提出する必要もなく、提出するつもりもない旨述べた。

組合が、売上高以外で会社が把握している経営状況について、資料が出せないのであれば、口頭で説明できるのではと尋ね、その後、「Y2さんは会社を代表して団体交渉に臨まれている訳じゃないですか。その所ではやはり」、「今でも資料出せと言うよ。だけれども今日の話の中で、中身は掴んでんねんという事を言われてるから。それやったら（略）口頭でもまずは説明出来るのですかって言ってる訳や」と述べたのに対し、Y2係長は、「どやろね。良いものかどうかはちょっと今は判断出来ないわな」、「口頭でよいわという話を聞いたのは今が初めてなので」と答えた。組合が「ということは持ち帰れないと判らないという事やね」と尋ねたのに対し、Y2係長は「そやね」と答えた。

- (2) 組合は、22年12月10日、大阪府労委に対し、本件救済申立て

を行った。

- (3) 組合と会社は、23年2月24日に団交（以下「23.2.24団交」）を行った。

23.2.24団交において、組合は、Y2係長及びY3係長に団交における交渉権限がない旨指摘し、役員等を団交に出席させるよう要求した。

- (4) 組合と会社は、23年4月12日に団交（以下「23.4.12団交」）を行った。会社から、Y1専務、Y2係長及びY3係長が出席した。

同団交において、Y1専務は、X組合員の残業手当の減額に係る団交において、権限の授与を受けたY2係長及びY3係長が十分な説明を行い協議してきたところ、決定権限のない者が団交に出席しているとの指摘が組合からあったので、重複するところはあるが、自分が再度説明する旨述べ、生駒工場時間帯別売上額表を示し、本件営業時間変更に至った経緯、会社の現在の状況及び今後の見通しについて説明した。組合は、Y1専務の説明に関する文章やメモがあればその写しを交付するよう求めたのに対し、会社は、検討する旨述べた。

同年5月25日、会社は、組合に対し、23.4.12団交におけるY1専務の説明内容を記載した書面をファクシミリで送信した。

- (5) 組合と会社は、23年6月22日に団交を行い、この団交にも、会社からY1専務、Y2係長及びY3係長が出席した。

同団交では、夏季一時金に関連して、Y2係長が、税務申告の期限が6月末となっているため、決算書はまだできていない旨述べたのに対し、組合は、それでは団交を本日に設定した意味がない旨述べ、これに対し、Y2係長は、団交を何回も延期しているので、これ以上延期するのはよくないと考えた旨述べた。組合が、Y1専務に対し、会社の今期の決算状況を尋ねたのに対し、Y1専務は、かろうじて黒字

になった旨答えた。組合が、会社の有利子負債がどれくらいあるか尋ねたのに対し、Y3係長は、負債額を答え、10年度と同程度の金額で推移している旨答えた。

Y3係長が、20年秋の団交で、社長かY1専務が出てこないと言論ができないと組合から言われたことはあるが、その時、会社の組織体系ではY1専務のすぐ下にいるのがY2係長であることをY2係長が説明し、その後、社長やY1専務を出せという話はなかった旨及び大阪府労委の審査の過程で組合が主張するまで、Y1専務が出席していないから不誠実団交だと思われるとの認識はなかった旨述べた。これに対し、組合は、会社が本件営業時間変更は会社の専権事項であり協議には一切応じられないとする態度に終始した旨及びそれらのことについては労働委員会で主張すればよい旨述べた。

組合が、X組合員の賃金問題を早急に解決したい旨及びX組合員の賃金は会社が決めたことで一切変更はなく、協議にも応じられないというのが会社の立場ではないかと述べたのに対し、Y2係長が、組合はX組合員の賃金を減らさないための提案をしたことがあるか尋ねた。これに対し、組合は、X組合員の働き方をきっちり考えればいいと提案した旨答えた。Y2係長が、組合から具体的な提案は全くなかった旨述べたのに対し、組合は、その話は労働委員会ですればよい旨述べた。

8 X組合員を含む生駒工場の従業員賃金等

- (1) X組合員の運転手の業務に従事していたときの賃金は、手取り月額約40万円であった。生駒工場に配転後の16年6月分から17年2月分まで及び22年1月分から同年8月分までの給与明細書における残業時間及び残業手当支給額は、別紙2のとおりである。
- (2) 16.11.9あっせんでの合意が成立した後、本件営業時間変更の前

後を通じて、X組合員の賃金額は、時給換算で1250円であって、他の従業員の賃金額は、時給換算で1000円であった。

- (3) X組合員は、おおむね、本件営業時間変更前である22年4月、5月頃は、午前7時に出勤して、午後6時に退勤し、本件営業時間変更後は、午前8時に出勤して、午後5時30分に退勤していた。

Z1は、おおむね、本件営業時間変更前である同年4月、5月頃は、午前6時30分過ぎに出勤して、午後6時に退勤し、本件営業時間変更後は、午前7時30分頃に出勤し、午後5時30分に退勤していた。なお、23年4月13日以降は午後6時に退勤するようになった。

9 就業規則における勤務時間の定め等

- (1) 4年1月16日実施の就業規則第7条及び第8条には、次の記載があった。

「第7条（勤務時間）勤務時間を次のとおり定める。（略）

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

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

- (2) 17.11.1就業規則第27条には、次の記載があった。

「（就業時間、始業、終業時刻および休憩時刻）

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

（営業職・事務職）

始業時刻 9：00

終業時刻 17：30

休憩時間 12:00～13:00

(現業職)

始業時刻 7:00

終業時刻 15:30

休憩時間 12:00～13:00 ※但し交代制による場合は
その定めによる(略)」

なお、会社は、17.11.1就業規則を組合員には適用していない。

(3) 22.3.16就業規則第27条には、次の記載があった。

「(就業時間、始業、終業時刻および休憩時刻)

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

(本社)

(略)

(現場)

下記の通りA・B・C勤務の交替制とする。

A勤務

始業時刻 7:00 終業時刻 14:40

休憩時間 11:00～12:00

B勤務

始業時刻 11:20 終業時刻 19:00

休憩時間 12:00～13:00

C勤務

始業時刻 9:00 終業時刻 16:40

休憩時間 12:00～13:00(略)」

なお、この就業規則の改定に当たって、22年2月18日、労働者

代表を選出する選挙が行われ、経理係長が選出された。

10 再審査結審時の生駒工場における業務と担当者

生駒工場における主な業務は、①廃棄物の搬入・搬出の受付業務、②廃棄物の分別業務、③焼却炉の稼働管理業務及び④廃棄物の搬出業務である。

①については、車両で搬入された廃棄物の計量（計量は計量器を用いて自動的に行われる。）と廃棄料金の決定、領収書の発行等のほか、生駒工場の勤務表や作業日報の作成、前日の売上集計等を行う業務である。

②については、生駒工場に搬入された廃棄物を、重機を用いて可燃物と不燃物に分別する業務である。

③については、焼却炉から前日に燃やした廃棄物の燃え殻を焼却炉から排出する「灰出し」作業、焼却開始後は焼却炉の燃焼バーナーの調節等をして炉内を一定の温度になるよう管理し、廃棄物を炉内に投入する作業、稼働している間の焼却炉の温度等の監視を行う業務である。このうち、「灰出し」作業は、重機で焼却灰をすくって別の指定場所に移す等の作業で、灰やほこりが舞うので顧客の車両等にそれが飛び散るのを防ぐためと、できるだけ営業開始時間と同時に焼却炉を稼働することにより焼却時間を長くすることで燃え残る廃棄物の量を少なくし燃え残りの処分費を削減するための2点から、営業開始時間前に行っている。また、焼却灰は熱を帯びているので水で冷やしながら行うため、二人で行っている。焼却物の炉内への投入作業は、約1時間から1時間半ごとに重機を用いて行っており、最後の廃棄物の投入は、おおむね午後3時30分から4時前となっている。そして、焼却炉の温度等の監視作業は、焼却開始から最後の投入が終わってからおよそ2時間後位まで行っている。

④については、分別の段階で不燃物とされた廃棄物については生駒工

場で処理することができないため、不燃物処理場へ搬送するトラックに、重機を用いて不燃物を積み込む業務である。

事務職であるX組合員は、上記①の受付業務とそれに付随する書類作成や電話応対等を担当しており、一方、現場職のZ1は上記②から④の業務を担当し、Z2は上記③の業務のうち灰出し作業及び廃棄物の炉内への投入作業はZ1と共同して、焼却炉の温度管理はZ1の指示を受けて行っている。

D職長らは、Z1が24年9月下旬から勤務を休んだ1か月弱の間、臨時の代役としてZ1の担当する業務を担ったが、Z1が行っている全ての作業を行ってはいなかった。

1.1 X組合員の早出残業

24年4月26日、X組合員は前日に有給休暇を取得したことから、事務処理のため、生駒工場の営業開始時間より約30分早く出勤した。その際、X組合員は、早出の事前申請ができなかったため事後申請をしたが、会社は早出をする必要性がないとして残業手当は支払っていない。

なお、X組合員は、同年5月22日に有給休暇を取得した翌日の同月23日は早出をしていない。

1.2 会社の経営状況

18年度から21年度までの会社の損益計算書の概要は、別紙5のとおりであり、売上高については、19年度以降毎年度低下しており、また、当期純利益については、黒字幅は減少傾向にあり、20年度には大幅な赤字となっている。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)について

(1) 残業保障の合意に反するとの主張について

ア 組合は、16.11.9あっせんにおいて受諾されたあっせん案では文章化されてはいないが、組合と会社は、X組合員に関して、1日2時間の残業時間を保障する旨も合意しており、それにもかかわらず、会社は本件営業時間変更を行い、それにより、X組合員の残業時間が減少し、賃金額が減少したことから、このような会社の対応は、16.11.9あっせんでの合意に反する行為であって支配介入に当たる旨主張し、会社は、そのような合意の存在自体を否定している。そこで、組合が主張する合意の有無について以下検討する。

イ(ア) 前記第3の3(7)認定のとおり、16.11.9あっせんにおいて、組合及び会社が受諾したあっせん案の第2項には、「X組合員の日給(所定労働時間、1日8時間)について、平成16年11月10日から1万円であることを確認する。」との記載があるのみであり、そのほかに、組合と会社との間で残業時間を保障する合意があったことを窺わせる覚書等の書面が作成された形跡はない。

16.11.9あっせんまでの経過についてみると、前記第3の3認定のとおり、16年6月14日に組合が大阪府労委に申請したあっせん事件は、X組合員が運転手業務から生駒工場の事務職に配転され、それに伴い賃金額が減少したことを契機に申請されたものであるところ、会社によるX組合員の事務職への配転は、同人が運転手業務に従事していた頃に腰椎椎間板ヘルニアを発症し、その後同業務に復帰させたものの再び腰椎椎間板ヘルニアを発症し、入院期間を含め70日間欠勤することとなったため、安全配慮の観点から採られたやむを得ない措置と考えられる。そして、運転手業務から事務職への配転によって業務内容が変更となったことに伴い、X組合員の給与は日給8000円とされ、減収となったが、あっせんの過程で、組合がX組合員の配転に伴う減収補償を強く求め、会社も、

これにある程度対応し、配転当初において8000円とされていた日給については、16.11.9あっせんでの合意では、1万円とされた。

一方、残業時間の保障に関しては、確かに、あっせんの過程において、日給1万円で足りないなら残業すればいい旨のC顧問の発言があったこと、あっせん事件が係属していた頃の16年8月分、9月分、10月分の残業手当は、同年7月分に比べて増え、単純計算でおおむね1出勤日当たり2時間分の残業手当が支給されていることからすれば、残業に関する協議が行われたことは窺われる。しかしながら、上記のとおり、残業時間の保障に関しては、あっせんの結果としての重要な労使間の合意に際し、16.11.9あっせんを受諾されたあっせん案の内容に取り入れられた日給額の引き上げとは異なり、あっせん案の内容には含まれず、また、それに付属する覚書等も取り交わされなかったものであり、これは、合意に至らなかったことを推認させる事情といえる。

なお、組合は、文章化されていないからといって合意の存在を否定することにはならない旨主張するが、下記ウでも検討するとおり、組合が主張するような文章化されていない合意があったことを窺わせるような事情は認められないのであるから、組合の主張は採用できない。

- (イ) また、会社は、前記第3の4(1)(3)認定のとおり、16.11.9あっせん直後の16年11月17日には、X組合員に残業を控えるよう指示したり、17年1月6日には、生駒工場における従業員ごとの残業日を割り当て、X組合員については週4日の残業を割り当てる残業シフト表を交付するなどしており、16.11.9あっせんにおいて1日2時間の残業時間を保障する合意があったとするに

は沿わない対応をとっている。

16.11.9 あっせんにおいて、残業時間の保障の合意が成立していたのだとすれば、会社が、あっせんでの合意によって労使紛争が解決したというのに、その直後にこれに反する対応をとって組合の反発を招くような行動をとるとは通常考え難いことからすると、会社としては、16.11.9 あっせんにおいて1日2時間の残業時間を保障する合意をしたとの認識ではなかったことを示すものといえる。実際、16.12.3 団交においても、残業を控える旨指示したことに対する組合の抗議に対して、会社は残業時間を保障していない旨回答している（前記第3の4(2)）し、16.11.9 あっせん後に、会社が残業保障の合意の存在を認める発言をしたとの事情も窺えない。

(ウ) このように、残業時間の保障の合意に関しては、あっせんの結果としての重要な労使間の合意の際に、当事者間においても覚書等の書面は作成されず、16.11.9 あっせんの直後には、会社はそのような合意があったとするには沿わない対応をとっていることなどからすると、16.11.9 あっせんにおいて、X組合員に関して、1日2時間の残業時間を保障する合意が成立していたとみることはできない。

ウ これに対して、組合は、以下のような事情から、16.11.9 あっせんにおいて、組合と会社との間に、X組合員に関して、残業時間の保障の合意があった旨主張するので検討する。

(ア) 組合は、会社からの提案で、激変緩和措置として、1日2時間の残業の実施が既に開始されたことを踏まえて、16.11.9 あっせんにおけるあっせん案の読み上げの際に、Aあっせん員が、1日2時間の残業時間の保障について述べて、16.11.9 あっせんでの

合意がなされたとして、1日2時間の残業時間を保障する合意がなされたことは明らかである旨主張する。

ここで、16.11.9あっせんにおけるAあっせん員の発言に関する証言を見ると、X組合員及び組合委員長は、Aあっせん員は、あっせん案の読み上げの際、文章化はしないが、1日2時間の残業時間の保障も合意事項である旨述べていたと証言する。これに対してY2係長は、Aあっせん員からは、残業保障については文章化しないが、その趣旨を生かしてほしい旨の発言があった旨、1日2時間の残業保障といった発言はなかった旨の証言をしている。

この点、労働者委員として同あっせんに関与したBあっせん員は、残業させよとは労働委員会の案として文章化できないので、その趣旨を生かしてほしいとの説明があった旨、Aあっせん員の正確な言葉は忘れたが、そういう趣旨の説明であった旨述べる自身の陳述書の内容について誤りはない旨証言するものの、それ以上には、16.11.9あっせんにおけるAあっせん員の具体的な発言内容について明確な証言はしていない。このようなBあっせん員の証言は、Aあっせん員から1日2時間の残業時間の保障も合意事項であるとの発言があった旨のX組合員及び組合委員長の証言内容を裏付けるものとはいえない。そのほかに、X組合員及び組合委員長の証言を裏付ける証拠はなく、同人らの証言は信用性に乏しいといわざるを得ず、採用できない。他に、組合の上記主張に沿う証拠はないから、組合が主張するようなAあっせん員の発言があったと認めることはできない。

もともと、上記のとおり、Y2係長は、Aあっせん員から、残業保障については文章化しないが、その趣旨を生かしてほしい旨の発言があったとする限りではこれを認める証言をし、会社もこのよう

な発言があったことについては否定していないところであるから、16.11.9あっせんにおいて、Aあっせん員からは、残業時間の保障については文章化しないがその趣旨を生かしてほしい旨の発言があったと認めるのが相当である。

組合は、Aあっせん員の発言内容が、残業保障については文章化しないがその趣旨を生かしてほしいといったものであったとしても、残業時間を保障する合意が成立したといえる旨主張するが、Aあっせん員のそのような発言は、残業時間の保障が合意事項であることを確認するような具体性を持つ内容ではない。したがって、Aあっせん員のそのような発言があったことをもって、16.11.9あっせんにおいて、組合が主張するような具体的な残業時間の保障の合意が成立したことを認めることはできない。

(イ) さらに、組合は、16.11.9あっせん以降の事情として、会社がX組合員に交付した17.1.6残業シフト表を組合としては問題視して、X組合員に週6日の残業を継続させたところ、17年2月及び21年6月から22年5月まで1日2時間の残業手当を含んだ賃金が支払われており、これは、16.11.9あっせんでの合意後、組合からの抗議を受けて、X組合員が1日2時間の残業を行うことを会社が認めていることを意味するものであるとして、16.11.9あっせんにおける1日2時間の残業時間の保障の合意を推認させるものであると主張する。

確かに、前記第3の8(1)認定のとおり、16.11.9あっせん後である17年1月分及び同年2月分並びに22年1月分から同年5月分にかけて、X組合員に対して、単純計算でおおむね1出勤日当たり2時間分の残業手当が支給されていることが認められる（なお、21年6月分から同年12月分の残業手当の支給についてはこれを

認めるに足る証拠はない。)。

しかしながら、上記1(1)イ(イ)で指摘したとおり、会社は16.11.9あっせん直後から残業時間の保障の合意があったとするには沿わない対応をとっていたのであり、また、そのような合意があったことを認める発言をした事情も窺えないのであるから、会社が、上記のようにX組合員に残業手当を支給したのは、X組合員が残業していた事実を認めて、これに対して残業手当を支給していた結果にすぎないと考えられ、16.11.9あっせんにおいて、残業時間の保障の合意があったことを認めた結果であるとみることはできない。

したがって、組合の上記主張は採用できない。

エ 以上によれば、16.11.9あっせんにおいて、組合と会社との間に、X組合員に関して、1日2時間の残業を保障する旨の合意が成立したとは認められない。

したがって、16.11.9あっせんにおいて、組合と会社との間にこの合意があったことを前提に、会社の対応を支配介入であるとする組合の主張には理由がない。

(2) 事前協議の合意に反するとの主張について

ア 組合は、16.11.9あっせんにおいて、組合と会社が受諾したあっせん案の第3項は、X組合員の労働条件を変更するに当たって、事前協議を行うことを定めたものであるにもかかわらず、会社は、組合と事前協議することなく、本件営業時間変更を行い、それにより、X組合員の残業時間が減少し、賃金額が減少したことから、このような会社の対応は、組合に対する支配介入である旨主張する。

イ まず、前記第3の6(2)認定のとおり、22年5月17日の本件営業時間変更を境に、X組合員の残業手当の支給額が減少しているところ、本件営業時間変更前に、会社は組合との間で本件営業時間変更

関して協議を行っていない。

ウ 次に、組合及び会社が受諾したあっせん案を見ると、同あっせん案第3項には、少なくとも「事前」に協議を行う旨の文言はない。また、同条項は、「労使協議を尊重して解決を図る旨の協定が締結されているにもかかわらず、今回の事態に至ったことを踏まえ」、「労使協議を尊重して解決を図ることを、再度確認する。」との表現をとっており、従前の協定の内容について改めて確認するというものである。そして、従前の協定において事前協議を要することが合意されていたとの事情は窺えないことからすると、従前の協定の内容を改めて確認するとの内容である上記あっせん案第3項が、事前協議を定めたものであると理解するのは文言上困難である。

組合は、会社が一方的にX組合員の配転を強行したことが16年のあっせん事件の発端であり、上記あっせん案第3項は、これまで労働条件変更後の労使協議では解決を図ることができなかったことを踏まえてのものであるから事前協議の実施を合意したものである旨主張するが、結局、16.11.9あっせんにおいては、事前協議を要する旨の文言が加えられることもなく、組合及び会社が上記あっせん案を受諾していることからすると、その第3項を組合が主張するような趣旨のものであったとみるのは困難であり、同項が事前協議を要することまでをも定めたものと認めることはできない。

エ したがって、16.11.9あっせんにおいて、組合と会社間に、X組合員の労働条件の変更について事前協議を要する旨の合意があったと認めることはできず、この合意があったことを前提に会社の本件営業時間変更が支配介入であるとする組合の主張には理由がない。

(3) 小括

上記判断のとおり、16.11.9あっせんにおいて、組合と会社の間

でX組合員に関して、1日2時間の残業時間を保障する旨の合意が成立していたとはいえ、また、X組合員の労働条件の変更について事前協議を要する旨の合意も成立していたとはいえないのであるから、X組合員の22年6月分以降の賃金額の減少が、組合に対する16.11.9あっせんでの合意に反した支配介入に当たるとはいえない。

2 争点(2)について

組合は、本件営業時間変更によりX組合員の残業時間が減少し、22年6月分以降の賃金額が減少しているところ、これは本件営業時間変更を口実にX組合員だけを殊更不利益に取り扱うものであり、組合を嫌悪して行った不利益取扱い及び支配介入である旨主張するので、以下検討する。

(1) 不利益性について

前記第3の8(1)(3)認定のとおり、X組合員は、本件営業時間変更の前において、おおむね生駒工場の営業時間開始から終了まで就労していたところ、本件営業時間変更に伴い、本件営業時間変更後におけるX組合員の一月当たりの残業手当はおおむね5万円程度減少していることが認められ、賃金額の減少という不利益を被っていることが認められる。

(2) 本件営業時間変更の理由について

会社は、本件営業時間変更を行った理由について、①19年度以降会社の経営状況が悪化していたこと、②生駒工場の営業時間帯別売上高を検証したところ、人件費すら払えない時間帯があったためである旨主張するので、この点をまず検討しておくこととする。

会社の経営状況をみるに、前記第3の12認定のとおり、売上高は、19年度以降一貫して低下傾向にあり、また、営業利益は、18年度、19年度は黒字であったものの、20年度には大幅な赤字となり、21年度には黒字に転じているものの減少傾向にあった。また、X組合員が勤務していた生駒工場の21年5月から22年4月までの時間帯別売上高割合を

見ると、前記第3の6(4)認定のとおり、午前7時から午前9時の時間帯、午後5時から午後6時の時間帯は、他の時間帯に比べ売上高が低くなっている。特に午前7時から午前8時までの時間帯については、年間でも82万円程度の売上げしかなく、採算がとれないような状態であったといえる。このように、会社は、売上高が減少し、営業利益も減少傾向にある中、生駒工場の売上高は朝夕の時間帯が低調であり、採算がとれない時間帯もあったことからすると、会社が、朝夕の一部について営業を取りやめ、営業時間を短縮する本件営業時間変更を行ったことには合理的な理由があったものといえる。

- (3) 本件営業時間変更による賃金額の減少がX組合員だけを殊更不利益に取り扱うものであるかについて

ア 生駒工場においては、前記第3の8(3)認定のとおり、本件営業時間変更前から、X組合員は営業時間の開始から終了まで就労する実態にあり、Z1は営業時間の開始30分前頃から営業時間の終了まで就労する実態にあったところ、本件営業時間変更により、兩人とも、従前に比べて短縮された営業時間の分就労時間が減少し、結果として残業時間の減少と残業手当支給額の減少に繋がったことになるが、これは、X組合員のみならず、生駒工場において就労するZ1にも同様に影響が及んだものであるといえる。

これに対し、組合は、本件営業時間変更によるX組合員の賃金額の減少に関して、会社は、X組合員には生駒工場の営業時間外の残業を認めない一方、同工場に勤務するZ1にはこれを認めて賃金を維持しているとして、本件営業時間変更によるX組合員の賃金額の減少は、本件営業時間変更を口実に実質的にX組合員だけを殊更不利益に取り扱うものである旨主張する。

イ(ア) そこで、X組合員とZ1の仕事内容について見ていくと、前記

第3の10認定のとおり、Z1の業務は、持ち込まれた廃棄物の分別、焼却炉の稼働管理及び廃棄物を搬出するための積み込み作業というものであり、営業時間の開始前には、営業時間の開始から焼却炉を稼働させるため、灰出しという作業を行う必要があったこと、営業時間終了後には焼却炉の温度等の監視作業を行う必要があったものと認められる。

この点、組合は、灰出し作業は、Z1が休みの日にはZ2が一人でこなしていたこと、焼却炉を稼働しない焼却炉の修理日の翌日にもZ1は早出をしていたこと、また、Z1の入院期間に代務者であったD職長らが残業していなかったことをもって、Z1の早出等の残業は不要であった旨主張する。

しかしながら、灰出し作業は、営業開始時間までに作業を終わらせるため、基本的には重機で焼却灰をすくう作業を行う者とその焼却灰に水をかける作業を行う者との共同作業で行うものとされており、Z1が休みの日にZ2が一人で作業を行うことがあったとしてもそれはやむを得ない措置にすぎず、Z1が早出する必要がなかったことになるものとはいえない。また、Z1が焼却炉の修理工事で廃棄物を焼却しなかった日の翌日に早出したのは、修理業者との打合せ等によるものであるとY3係長は証言し、これに反する証拠は見当たらない。そして、Z1の代務者であったD職長らがZ1と同様の残業を行っていなかったことについては、前記第3の10認定のとおり、D職長らは、臨時で対応したため、Z1の行っていた作業全てをやっていたわけではなかったものであり、このような対応は一時的なものであって、このことから直ちにZ1の営業時間前後の作業が不要であったといえるものではない。

(イ) こうしたZ1の業務に対して、X組合員の業務は、廃棄物の搬

入・搬出の受付のほか、勤務表や作業日報の作成、前日の売上げ集計といったものが主であり、営業時間外の作業は予定されず、基本的に営業時間内に行うことができるものであったといえる。

この点、X組合員は、有給休暇を取った翌日に、前日までの事務の処理をするために自主的に早出出勤し、後日早出残業の申請をしたが会社から認められなかった旨証言する。しかしながら、X組合員の業務である日報等の作成作業が、緊急性を要するものであるとの事情も窺えない上、複雑なものであったともいえず、営業時間の開始前にあえて行わなければならない必要性があったものとは考えにくいことからすると、会社がこのときの営業時間の開始前における早出残業は必要ないものと判断し、残業手当を支払わなかったとしても無理からぬものと考えられる。

(ウ) このように、会社がZ1については生駒工場の営業時間外に残業することを認めているのは、担当する業務の違いによるものといえることができ、X組合員を殊更不利益に取り扱うためのものであるといえることはできない。なお、X組合員は腰椎椎間板ヘルニアのために腰に負担をかけないように生駒工場における受付業務に配置されたという経緯から、Z1が従事している灰出し作業等、重機を使用する現場作業に従事していないのであり、担当業務の割当て自体に差別があるとはいえない。

ウ 加えて、Z1は、前記第3の8(3)認定のとおり、本件営業時間変更の前からも生駒工場の営業開始時間の30分程度前に出勤していたものと認められ、本件営業時間変更とは無関係に営業開始時間前から業務に従事し残業していたものである。

エ 以上によれば、本件営業時間変更によるX組合員の賃金額の減少は、

本件営業時間変更を口実に、実質的にX組合員だけを殊更不利益に取り扱うものである旨の組合の主張は採用できない。

(4) 会社の組合嫌悪意思について

組合は、前記第2の2(1)イの①ないし⑨の事実を挙げ、会社には組合嫌悪の意思があったものであり、X組合員の賃金額の減少は組合嫌悪による不利益取扱いであると主張する。

しかしながら、①組合と会社との間には、前記第3の2、3及び4(4)認定のとおり、過去に不当労働行為救済申立事件や訴訟等が係属しており、中には不当労働行為と認められた例もあるが、和解等により一応の解決が図られている上、そこから本件営業時間変更までには相当期間が経過していること、②会社は、組合との事前協議なく本件営業時間変更を行っているが、上記1(2)で判断したとおり、組合と会社との間で事前協議を要する旨の合意があったとはいえないこと、③組合は、会社は、団交における隠し録音をしていたというが、そのことにより直ちに組合を嫌悪しているとは言えない上、同事情は、本件営業時間変更後に数回団交を重ねた後の22.11.11団交以降のことであること(前記第3の6(10))、④団交の場におけるC顧問による「社長は犬と労働組合が嫌いだ」との発言については、発言時期も不明であり、仮にそのような発言があったとしても、遅くともC顧問が団交に出席していた19年以前の発言であるにすぎないこと、⑤X組合員の事務職への配転については、上記1(1)イで指摘するとおり、同人の傷病による必要な措置であること、⑥会社は、17.11.1就業規則を組合員に適用していないものの、その経緯は必ずしも詳らかではないこと、⑦1日の所定労働時間を6時間40分とする22.3.16就業規則をX組合員に適用しなかったことについて、会社は、16.11.9あっせんにおいて合意された1日の所定労働時間8時間に対して日給1万円を支給するとの内容を

優先した対応である旨説明しており、その説明が不合理とまではいえないこと、⑧17.1.6 残業シフト表でX組合員の残業日数を他の従業員より少なく設定したとの点は、前記第3の4(3)認定のとおり、X組合員のほかにも残業日数を週4日とされている者もあり、X組合員が従事する業務内容等からすると、差別であるとまではいえないこと、⑨会社の組合との団交における対応についても、下記3において判断するとおり、不誠実なものであったとはいえないことがそれぞれ認められる。

以上からすると、会社において組合嫌悪からX組合員の賃金額の減少を企図するような事情があったということはできない。

(5) 小括

このように、会社は組合との間で少なからず対立があり、労使関係は必ずしも良好であったとは言えないものの、組合嫌悪からX組合員の賃金額の減少を企図するような事情があったとまでは窺えない上、上記(2)(3)のとおり、本件営業時間変更は、経営上の必要性から採られた合理的な措置と考えられること、X組合員だけを狙い撃ちにするようなものともいえないことに照らすと、本件営業時間変更によるX組合員の賃金額の減少は、会社が組合嫌悪からX組合員の賃金額の減少を企図して行った不利益取扱いであるとみることはできない。そうである以上、上記賃金額の減少が組合に対する支配介入であるとみることもできない。

したがって、これと反する組合の主張は採用できない。

3 争点(3)について

組合は、本件一連の団交における会社の対応は、①団交担当者として組合からの質問等に対して的確に回答できる適格性のある者を出席させなかったこと、②実質的な協議に応じようとしなかったものであったことの2点において不誠実なものであり、労組法第7条第2号の誠実交渉義務に

違反する不当労働行為である旨主張するので、以下順に検討する。

(1) 団交担当者の適格性について

ア 組合は、Y 2 係長が本件一連の団交の 3 回目となる 2 2 . 7 . 2 1 団交においてあっせん案の内容等を確認する旨回答したことが、その適格性がないことの根拠の一つに挙げる。

しかしながら、2 2 . 7 . 2 1 団交までの経緯をみると、前記第 3 の 6 (3) (5) (6) 認定のとおり、1 回目 2 2 . 5 . 1 9 団交と 2 回目 2 2 . 6 . 2 3 団交においては、専ら 1 6 . 1 1 . 9 あっせんでの合意における X 組合員の残業保障の有無をめぐる議論を行ってきたところ、組合は、3 回目 2 2 . 7 . 2 1 団交になって、あっせん案第 3 項で労使協議を尊重して解決を図ることとされていることを根拠に、X 組合員の賃金額を維持しながら協議を続けるよう求めてきたことが認められる。そうすると、Y 2 係長が、2 2 . 7 . 2 1 団交においてあっせん案の内容等を確認する旨回答したのは、前記第 3 の 3 (4) 認定のとおり、1 6 年に行われた 4 回のあっせんにすべて出席し、1 6 . 1 1 . 9 あっせんでの合意に至る過程について了知し、その内容についても把握している Y 2 係長が、手元にあっせん案の書面がないことから、慎重を期して、1 6 . 1 1 . 9 あっせん案の具体的な文言等が組合の述べるような内容であったかどうかを確認した上で、組合に回答しようとしたものであるとする会社主張も首肯でき、このことをもって Y 2 係長に適格性がないということはできない。

イ また、組合は、2 2 年 2 月 1 8 日の労働者代表選出のための選挙で経理係長の職にある者が選出されたことを契機として、同じく係長にすぎない Y 2 係長には交渉権限がない旨の指摘をしてきたものであるとも主張する。しかしながら、労使交渉という場面において、人事及び労務を担当する総務部の係長と、それ以外の部署の係長が同様の権

限を有するものではなく、経理係長が就業規則の改定に係る労働者代表に選出されたとしても、それをもって総務部の係長であるY2係長らが団交における交渉権限を有しないとする根拠とはならない。

なお、組合は、本件一連の団交を含む団交において、Y2係長らの交渉権限がないことを指摘してきたとも主張する。しかしながら、前記第3の5(2)(3)及び7(1)ないし(3)認定のとおり、19年11月団交において、会社側からY2係長らが出席し、Y2係長が、C顧問に代わってY2係長とY3係長が団交を担当する旨述べたのに対し、組合は、中身のある話ができるのであれば二人が担当しても構わないものとして認容していた。その後、20.7.22団交及び20年10月団交においてY2係長とY3係長が団交担当者として不十分である旨指摘してY1専務又は社長の団交への出席を求めたが、Y2係長が、会社の組織体系では係長が総務部の最高職位である旨説明し、その後、組合が両名について団交の交渉権限がない旨指摘したのは、初審申立て後に行われた23.2.24団交においてである。

そして、他に、Y2係長らが会社の団交担当者であったことで、本件一連の団交が実質的に形骸化されたという事情は認められない。

ウ 以上から、Y2係長及びY3係長が会社側の団交担当者として出席した本件一連の団交において、会社が団交担当者として適格性のある者を出席させなかったということとはできない。

(2) 会社の対応が実質的な協議に応じなかったといえるかについて

ア 会社の経営状況の現状に関する資料の提供や説明について

組合は、会社が本件営業時間変更の理由の一つとして、会社の経営状況の悪化を挙げているので、X組合員の賃金額の減少の団交を進めていく上で必要な会社の経営状況がわかる資料の提供や説明を求めたが、会社は合理的理由もなく拒否するもので、誠実交渉義務に違反

する旨主張する。

しかしながら、前記第3の12認定のとおり、会社は20年度決算において純損益が1億円近くの赤字になる等、その経営状況が悪化してきている。そして、前記第3の6(5)及び7(1)認定のとおり、会社は年1回の公式な決算書類しか作成しておらず、四半期ごとに外部に公表できるような人的余力もない中で、22.6.23団交において、会社は19・20・21年度売上対比表を手交した上で、21年度決算の内容が未確定であったものの、組合に対し、当期の売上げが前年度比7000万円減と大きく落ち込んでいる旨及び最終決算が黒字か赤字かのぎりぎりの線である旨回答していることからすると、こうした会社の対応をもって、不誠実であったとはいえ、組合の主張は採用できない。

イ X組合員の賃金額の減少に関する本件一連の団交における会社の対応について

組合は、本件一連の団交において、X組合員の残業時間が減少して賃金額が減少するのは本件営業時間変更によるもので、生駒工場の営業時間の短縮は会社の専権事項である等として、何ら協議に応じようとするしない会社の対応が誠実交渉義務に違反すると主張する。

会社は、前記第3の6認定のとおり、22.5.19団交において、本件営業時間変更について、その背景事情や会社の考えを説明しようとしたところ、組合から今回はX組合員の賃金額の減少に絞って協議したい旨求められた。このため、組合に対しては、改めて22.6.23団交において、本件営業時間変更が必要な理由として、会社全体の売上げの落ち込みが激しく、経費及び労務体制の見直しが不可欠である旨及び生駒工場では、朝の時間帯は稼働してもしなくても売上げがあまり変わらず採算がとれないため、コスト削減をする必要がある旨

説明している。また、22.8.26 団交において、組合に生駒工場時間帯別売上額表を提出し、午前の早い時間及び午後の遅い時間には売上げが伸び悩んでおり、従前どおりの時間で営業しても従業員3人分の人件費と売上高が見合わない旨及び採算のとれていない時間帯のコストを削減するために本件営業時間変更を行った旨、具体的な資料を提供して説明している。

以上からすると、会社は、本件一連の団交において、組合に対し、X組合員の賃金額の減少をもたらす本件営業時間変更の必要性とその検証データを組合に提示しながら説明しており、上記会社の対応をもって、実質的な協議に応じず不誠実な団交であったとはいえない。

また、組合は、22.6.23 団交において、X組合員に改定後の就業規則が適用されれば、1日に1時間50分の残業をしたことになり、残業手当が支払われるか尋ねたり、本件営業時間変更により勤務時間を短縮していると考えれば、その超過分を残業時間と捉えて手当額を引き上げることができると述べたり、また、22.11.11 団交において、X組合員に2時間の残業をさせることが決まっている旨述べた上で、生駒工場での残業が可能でないならば、別の場所で勤務させるなどの方法で賃金保障の検討を求めたりするなど、X組合員の賃金に係る提案を行ったが、これに対して、会社は全く応じようとしなかったとして、その姿勢を問題にする。

しかしながら、前記第3の6(5)(7)(9)認定のとおり、会社は22.6.23 団交において、X組合員の基本給には変更はない旨回答し、22.8.26 団交においてX組合員の勤務時間は、16.11.9 あっせんでの合意を優先するため変更しなかった旨回答している。そして、22.11.11 団交においては、16.11.9 あっせんでの合意において、X組合員の残業時間を保障するという話はなかった旨述べるな

ど、組合の提案についても会社の考え方を説明している。

加えて、会社は、22.5.19団交以降6回にわたって本件一連の団交を行っており、殊更、組合との団交を回避しようとしていたと認めることもできない。

そうすると、本件一連の団交における会社の対応が不誠実であったということはできない。

(3) 小括

以上のとおり、本件一連の団交における会社の対応をみると、団交における担当者も適格性を欠く者であったということはできず、組合が主張するような必要な資料を適切に提供せず、実質的な協議に応じようとしなかったということはできない。それゆえ、本件一連の団交における会社の対応は不誠実であったとはいえない。したがって、本件一連の団交における会社の交渉態度が労組法第7条第2号の誠実交渉義務に違反する不当労働行為である旨の組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てに理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年12月18日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊟

あっせん案

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

記

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

以上

【別紙2】

1 X組合員の16年6月分から17年2月分までの残業時間及び残業手当支給額

年月	出勤日数	残業時間	残業手当支給額
16年6月	24	(空白)	(空白)
7月	26	12	1万5000円
8月	22	44	5万5000円
9月	27	52	6万5000円
10月	21.5	42	5万2500円
11月	23	(空白)	(空白)
12月	25	(空白)	2万9000円
17年1月	19	38	5万9375円
2月	22	44	6万8750円

2 X組合員の22年1月分から同年8月分までの残業時間及び残業手当支給額

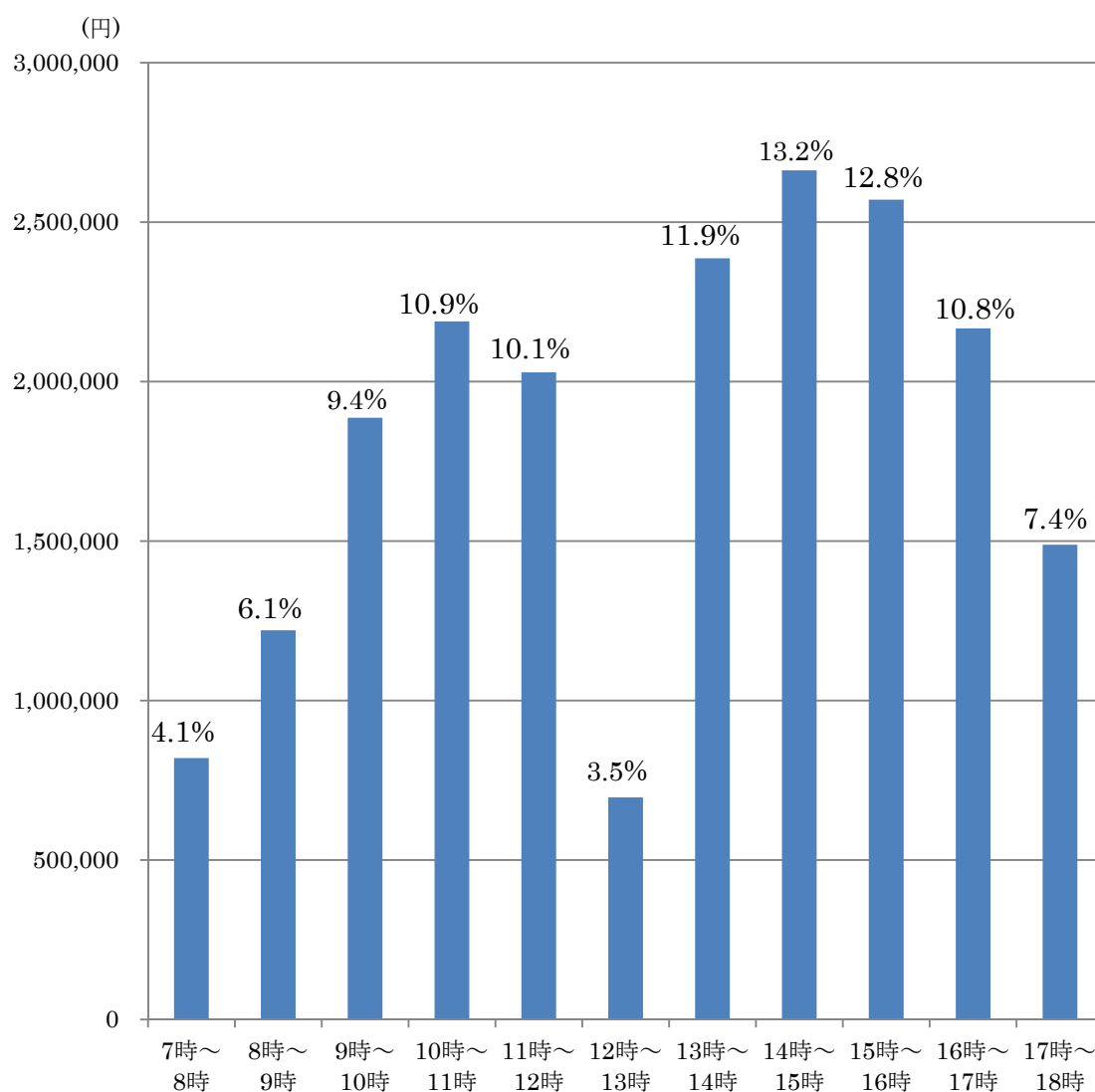
年月	出勤日数	残業時間	残業手当支給額
22年1月	18	36	5万6250円
2月	24	48	7万5000円
3月	22	44.5	6万9532円
4月	25	50	7万8100円
5月	22	44	6万8728円
6月	24	12.5	1万9525円
7月	26	13	2万308円
8月	22	11	1万7182円

17.1.6 残業シフト表

	月	火	水	木	金	土
従業員A	○	○	○	○	○	
従業員B	○	○		○	○	○
従業員C	○		○		○	○
X組合員		○	○	○		○

【別紙4】

平成21年5月から同22年4月までの時間帯別売上高及びその割合



時間帯(時)	7～8	8～9	9～10	10～11	11～12	12～13	13～14	14～15	15～16	16～17	17～18
金額(円)	820,000	1,220,500	1,886,500	2,189,000	2,029,000	696,500	2,386,500	2,662,500	2,570,500	2,166,800	1,488,400
売上割合(%)	4.1	6.1	9.4	10.9	10.1	3.5	11.9	13.2	12.8	10.8	7.4

【別紙5】

会社の損益計算書の概要

(単位：千円)

勘定科目	18年度	19年度	20年度	21年度
売上高	2,418,010	2,076,910	1,741,859	1,669,415
売上原価	1,482,456	1,182,205	1,033,143	934,166
売上総利益	935,554	894,705	708,716	735,249
販管費	858,305	834,684	779,543	685,820
営業利益	77,249	60,201	▲70,827	49,429
営業外損益	▲30,839	▲17,391	2,225	307,322
経常利益	46,410	42,630	▲68,602	356,751
特別損益	▲33,529	▲31,309	▲28,618	▲317,126
税引前当期利益	12,881	11,321	▲97,220	39,625
法人税等	7,707	4,825	2,764	642
当期純利益	5,174	6,946	▲99,984	38,983