

## 命 令 書 (写)

平成 25 年(不再)第 77 号

再 審 査 申 立 人 株式会社関西宇部

平成 25 年(不再)第 79 号

再 審 査 被 申 立 人

平成 25 年(不再)第 77 号

再 審 査 被 申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

平成 25 年(不再)第 79 号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成 25 年(不再)第 77 号及び同第 79 号併合事件(初審大阪府労委平成 23 年(不)第 63 号及び同 24 年(不)第 51 号併合事件)について、当委員会は、平成 27 年 1 月 21 日第 183 回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員藤重由美子、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

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

## 1 事案の概要

本件は、株式会社関西宇部（以下「会社」）が、①全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」）の組合員に一時金の調整加算金を支給しないこと、②平成22年度（以下平成の元号を省略する。）冬季一時金及び23年度夏季一時金並びに23年7月分からの賃金の減額に係る団体交渉（以下「団交」）に誠実に対応しなかったこと、③21年度以降の福利厚生資金の支給をやめる等したこと、④A1組合員に懲戒処分に係る弁明の機会を与える旨通知するとともに、A1組合員に対する事情聴取に係る組合の団交申入れを団交事項ではないとして拒否したこと、⑤組合のA2副執行委員長が出席することを理由として団交を拒否する等したこと、⑥組合事務所での団交の開催を拒否していること、⑦組合の関西宇部北港分会（以下「北港分会」）の分会事務所及び掲示板を撤去したこと、⑧土曜日を含む休日の工場の稼働（以下「土曜稼働」）に係る組合の団交申入れを拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に対し、上記①から⑦については23年10月28日（大阪府労委23年（不）第63号事件）、上記⑧については24年7月2日（大阪府労委24年（不）第51号事件）、それぞれ救済申立てを行った事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 一時金の調整加算金の不支給による差別的取扱いの禁止及び22年12月15日以降の一時金の調整加算金の支払い
- (2) 一時金、賃金の支給額についての誠実団交応諾
- (3) 組合との合意のない一時金の減額及び夏季と冬季の支給配分変更の禁止
- (4) 22年度及び23年度一時金の減額分の支払い

- (5) 組合との合意のない賃金減額の禁止及び23年7月分以降の賃金減額分の支払い
  - (6) 21年度以降の福利厚生資金の支払い並びに福利厚生資金の支給額及び支給方法についての誠実団交応諾
  - (7) 組合の副執行委員長が出席することを理由とした団交拒否の禁止並びに副執行委員長の謝罪及び交渉担当者の変更を団交開催条件とするものの禁止
  - (8) 組合員の労働条件について組合員に対する個別交渉の禁止及び組合員の懲戒処分についての団交応諾
  - (9) 組合事務所での団交開催拒否の禁止
  - (10) 組合の分会事務所及び掲示板の回復並びに分会事務所等の設置についての誠実団交応諾
  - (11) 土曜稼働についての誠実団交応諾
  - (12) 謝罪文の掲示及び交付
- 3 初審命令及び再審査申立ての要旨並びに初審命令の履行状況
- (1) 大阪府労委は、25年10月17日、上記1の⑤及び⑧は不当労働行為に当たるとして、会社に対し、土曜稼働に係る団交応諾及びA2副執行委員長の出席を理由とする団交拒否等に係る文書手交を命じ、その余の組合の申立てを棄却する旨の命令書を交付したところ、これを不服として、会社は同月30日、組合は同月31日、再審査を申し立てた。
  - (2) 会社は、25年12月18日に組合と団交を行い、土曜稼働に係る組合の団交申入れに応ずるとともに、初審命令で命じられた内容の文書を組合に手交した。
- 4 本件の争点
- (1) 会社が、22年12月15日以降の一時金支給時に、組合員に対し調

- 整加算金を支給していないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといえるか。（争点1）
- (2) 22年度冬季一時金及び23年度夏季一時金の減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であったといえるか。（争点2）
- (3) 23年7月分から24年3月分までの賃金の減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であったといえるか。（争点3）
- (4) 会社が21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと及び22年度以降の支給額や支給方法を変更したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、21年度以降の福利厚生資金に係る団交における会社の対応は、不誠実であったといえるか。（争点4）
- (5) 会社が、A1組合員に対し、同人の懲戒処分に係る弁明の機会について通知したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、会社が、A1組合員に対する事情聴取は団交事項にならないとして団交に応じなかったことは、正当な理由があるといえるか。（争点5）
- (6) 会社が、24年1月27日に開催が予定されていた団交について、A2副執行委員長の出席を理由に拒否したこと並びに同副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催条件としたことは、正当な理由があるといえるか。（争点6）
- (7) 会社が、21年5月8日の団交以降、組合事務所での団交開催に応じていないことは、労組法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるといえるか。（争点7）
- (8) 会社が、組合の北港分会事務所及び掲示板を撤去したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、撤去に当たり、事前に組合に団交を申し入れていないことは、労組法第7条第2号違反に当たるといえるか。（争点8）
- (9) 会社が、土曜稼働に係る24年3月10日の団交申入れに応じなかつ

たことは、正当な理由があるといえるか。（争点9）

## 第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（会社が、22年12月15日以降の一時金支給時に、組合員に対し調整加算金を支給していないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといえるか。）

### (1) 組合の主張

ア 会社は、夏季・冬季一時金の支給時に、いずれの労働組合にも所属していない従業員（以下「未組織従業員」）にだけ調整加算金という名称の金員5万円を支給し、それを支給されていない組合員との間で、長年にわたり差別的取扱いを行ってきた。初審命令が調整加算金の支給対象者を未組織従業員に限定していた事実を認定しながら、「平成19年度から同22年12月15日までの間、組合員らが支給対象年齢でなかったとする会社主張が明らかに不合理であるともいえ」ないとして、不当労働行為の成立を認定しなかったのは誤りである。そもそも、支給規程等は存在しないというのであれば、年齢要件の真否も不明確である。会社は「支給対象年齢は支給日現在満50歳以上満57歳未満」と主張するが、団交では「支給日現在満50歳以上満55歳未満」と説明しており、支給対象に関する説明を変遷させており、会社主張の年齢要件は信用性に乏しい。

イ 会社主張のような年齢要件が仮に存在したとしても、会社は、未組織従業員に対してのみ調整加算金という名称で金員を支給しており、未組織従業員のみを対象とする調整加算金を支払っていたことが問題の本質である。このような内容の調整加算金制度自体が、組合員を不利益に取り扱うもので、不当労働行為である。調整加算金支給の年齢要件に該当する組合員がいなかったとしても、不当労働行為は成立

し、救済の必要性はある。

(2) 会社の主張

ア 調整加算金は、会社が申立外株式会社C2（以下「C2社」）から事業譲渡を受ける前から、慣行として支払われ、会社に引き継がれ支給していただけであり、支給規程等は存在しない。会社は、22年12月15日を最後に慣行は取りやめており、現時点では調整加算金の支払いは行われておらず、今後再開される予定は全くない。

イ 調整加算金は、一時金支給日現在満50歳以上満57歳未満の者に限り支払われていたものであり、組合の組合員は支給対象年齢ではなかったのであるから、組合員であるか否かにかかわらず、支払われるものではなかった。

したがって、当該組合員との関係で、不利益な取扱いが行われたわけではない。組合の主張には理由がない。

2 争点2（22年度冬季一時金及び23年度夏季一時金の減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であったといえるか。）

(1) 組合の主張

ア 組合と会社は、19年4月4日付け協定書（以下「19.4.4協定書」）を締結し、同協定書第2項で「組合の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、会社は組合と協議して、労使同意の上で円満に解決する」となっているのであるから、組合員の年間一時金支給額を変更する場合、会社は組合と協議して、同意を得る必要がある。この手続を欠いた場合の減額は無効である。

イ 初審命令は、19.4.4協定書は、事前協議同意約款に当たらないとしたが、誤っている。事前協議同意約款は、組合と会社の前身であるC2社との長年にわたる確認事項であって、会社への営業譲渡の際にこれを廃止したいとの申出はなく、改定する理由はない。そもそも、

19.4.4 協定書において、従前の協定書の「労使合意の上で円満に行う」という文言を「労使同意の上で円満に解決する」に変更したからといって、組合員の労働条件を変更するために労使の事前の合意を要するか否かという重大な事柄について含意していると解するのは、明らかに不合理である。そして、19.4.4 協定書第3項によっても、従来の労使関係を維持する趣旨は明白である。

ウ 19年4月26日、「大阪兵庫生コン経営者会」（以下「経営者会」）と組合を含む複数の労働組合（以下「組合等」）は、19年度春闘について集団交渉を行い、年間一時金133万円とする内容を含む同日付け協定書（以下「19.4.26協定書」）を締結した。以後、年間一時金133万円を最低とする合意ないし慣行が成立し、その後、会社は、22年度夏季一時金まで、年間一時金133万円を夏季冬季各50%の配分で支給していた。

エ ところが、22年度冬季一時金の減額に際して、会社は、22年1月15日の団交（以下「22.1.15団交」）において、経営状況を一方的に説明しただけで減額支給について組合に通知することもなく、また、21年及び22年春闘を含めて話し合いで合意形成を図っていく方針である旨回答したにもかかわらず、その後、一度も団交を行わないまま、同年12月15日に冬季一時金を一方的に減額して支給した。冬季一時金の減額支給後の同月20日の団交（以下「22.12.20団交」）において、会社は「120万円というのも一生懸命提案した額なので、これでご理解いただきたい」等と述べるだけで、それ以上の具体的な説明を行わなかった。

オ 23年度夏季一時金でも、会社は、23年3月31日付け回答書（以下「23.3.31会社回答書」）の中で22年度冬季一時金のときとほ

ば同様の経営状況を述べ、その内容も抽象的なものにとどまり、その後の団交でも上記回答を繰り返すに過ぎず、夏季一時金の減額理由について組合の同意を得るべく説明したり、根拠資料や検討材料となる具体的な資料を示したりすることも一切なかった。

以上のような会社の対応は、到底誠実な交渉態度とはいえない。

## (2) 会社の主張

ア 労働協約の内容にどのような拘束力が生ずるか判断するには、労働協約の内容が労使双方の規範意識によって支えられていることが必要なはずである。組合主張のように19.4.4協定書が事前協議同意約款としての拘束力が生じているというのであれば、会社においても、そうした認識をもって締結したことが前提となるはずである。しかしながら、会社は、「労使合意の上で円満に行う」という文言の訂正を求め、より緩やかな内容に変更するために「労使同意の上で円満に解決する」という文言で19.4.4協定書の締結に応じている。この協約締結の際、会社において、労働条件等の変更合意が必要という趣旨ではないという認識を持っていたことが裏付けられるのであり、事前協議同意約款としての拘束力が生じているとの認識を持っていなかったことは明らかである。

実際、長年にわたり組合と団交を続けてきた会社の執行役員経営管理部長B2（以下「B2経営管理部長」）自身も、「当然団体交渉はきちんと行わなければならない。それから、双方で合意に向けて努力はしないといけないというふうに理解はしておりますが、誠意を持って交渉を重ねても結論が出ないということはあると思います。そういった場合まで合意がないからといって条件の変更ができないとまでは理解はしておりませんでした。」と証言しているところである。



イ 組合は、年間一時金については133万円を最低とする合意ないし慣行が成立していたことを前提として、22年度冬季一時金及び23年度夏季一時金の減額が不誠実団交に該当する旨主張する。

しかしながら、22年度冬季一時金については、合意に至る前向きな話し合いができなかった結果、団交が決裂したにすぎず、会社の対応は不誠実団交に当たらない。また、23年度夏季一時金についても、会社は組合と誠実に団交を行っていた。この点は、初審命令の判断が正当で、組合の主張には理由がない。

3 争点3（23年7月分から24年3月分までの賃金の減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であったといえるか。）

(1) 組合の主張

ア 19.4.4協定書第2項は、労働条件等の変更について組合の同意を必要とする事前協議同意約款であるので、会社が組合の合意を得ずに23年7月分以降の賃金を減額したことは、19.4.4協定書に反する。

イ 団交応諾義務は、形式的に対応するだけでは足りず、団交に誠実に応ずること、合意形成に向けて努力することを内容とするもので、形式的に依じていれば、不当労働行為が成立しないというものではない。

賃金減額に際しての会社の経営状況の説明は、23.3.31会社回答書に記載された一般的・抽象的なものとどまり、その後の団交においても、会社は上記回答書の内容を繰り返すだけで、具体的な根拠を示して詳細な説明をすることはなかったのであり、不誠実団交に当たる。

(2) 会社の主張

ア 19.4.4協定書の内容について、誠実に団交を尽くしても合意に至らない場合においてまで、同意が必要であるという趣旨にまで理解す

るのは、当事者間で合意した内容を逸脱する。

イ 会社は、23年度の労働条件についての団交の当初から月額1万円の賃下げを提案し、賃金減額の理由を説明し、その後数回にわたり団交を行っていたのであり、23年7月から24年3月までの賃金減額について誠実に交渉しており、不誠実団交に当たらない。この点は初審命令の判断が正当で、組合の主張には理由がない。

4 争点4（会社が、21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと及び22年度以降の支給額や支給方法を変更したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、21年度以降の福利厚生資金に係る団交における会社の対応は、労組法第7条第2号違反に当たるといえるか。）

(1) 組合の主張

ア 関西の生コンクリート（以下「生コン」）業界では、使用者が労働組合員の福利厚生資金を労働組合に支給する慣行が確立していて、会社ないし会社の前身たる企業と組合の間においても、長年にわたり、福利厚生資金を組合に支払う慣行が確立し、毎年締結した協定で確認されてきた。13年度以降は組合員一人当たり年間10万円を下回らない合意が成立し、会社が組合に支払ってきた。組合と会社は、19.4.4協定書を取り交わしており、福利厚生資金の減額をするには、組合との協議を経て組合の合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の減額は無効である。

イ 会社は、21年度以降、福利厚生資金を組合に支給せず、会社行事で使用するとしている。しかし、福利厚生資金への補助は便宜供与の一つであり（労組法第2条ただし書第2号ただし書、第7条第3号ただし書）、便宜供与は、労働組合が当然に使用者に要求しうるものではないが、一旦協定ないし慣行によって保障されるに至った段階で、それを一方的に廃止することは、支配介入になりうる。組合と会社と

の間では、福利厚生資金の支払方法については、上記のように組合員の人数分を一括して組合に支払うことが慣行として確立され、毎年締結した協定でも確認されていた。これを、組合の合意なく一方的に変更、廃止することは、慣行・協定に違反し、支配介入に当たる。

ウ 会社は、福利厚生資金の減額の理由について、23.3.3.1 会社回答書の中で「大幅な諸経費削減が必要な中、また、大震災という国難の中」等と一般的・抽象的な文言を並べるのみで、資料を示して具体的な説明をしていない。

また、会社は、23年7月4日の団交（以下「23.7.4 団交」）において、「一部折れる形で、22年度は3万円、23年度は2万円という提案を行った」と主張するが、同日の団交では、福利厚生資金について何の議論も行われぬまま、会社が突然、会社案を通告してきたのであって、「会社が一部折れる形で」提案を行ったわけではない。そして、同日の団交で福利厚生資金について話し合われたのはごくわずかであり、組合が合意していないにもかかわらず、会社は、23年9月27日付け回答書（以下「23.9.27 会社回答書」）で一方的に福利厚生資金の減額等を通知してきたのである。会社の以上の交渉態度は、不誠実団交に当たる。

## (2) 会社の主張

ア 組合は、13年度以降、福利厚生資金については、組合員一人当たり年間10万円を下回らない慣行ないし合意があった等と主張している。しかし、初審命令が判断したとおり、そのような慣行はなかった。会社自身、組合員一人当たり年間10万円を下回らない金額を支給しなければならないという規範意識を全く持っていないのであるから、慣行が成立しているとは到底いえない。

イ 組合の主張する福利厚生資金は、組合内で組合員同士の福利、レク

リレーションをするための資金であり、具体的には、組合が主催する運動会、お祭り等の行事に支出されているものであり、組合に対する便宜供与の問題である。会社は、経理処理の問題から、組合に福利厚生資金を渡すのではなく、会社の社内行事の際に福利厚生資金を充当するという提案を行っていたのであり、会社の提案それ自体は、経理処理の必要性に裏付けられた合理的なものである。

ウ 会社は、福利厚生資金の減額理由について回答書等により繰り返し説明し、団交を行っている。団交では、組合は自ら自由に使える資金として福利厚生資金を受領することにこだわり、会社が組合の要求とは異なる取扱いを求めたため、会社と組合との間では合意に至っていないが、団交が組合の意図どおりに進まなかったとしても、このことによつて会社の団交での対応が不誠実とはならないし、組合に対する支配介入に当たるわけではない。

この点についても、初審命令の判断が正当であることは明らかである。

5 争点5（会社が、A1組合員に対し、同人の懲戒処分に係る弁明の機会について通知したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、会社が、A1組合員に対する事情聴取は団交事項にならないとして団交に応じなかったことは、正当な理由があるといえるか。）

(1) 組合の主張

ア 19.4.4協定書は事前協議同意約款に当たり、これは組合員の懲戒処分にも及ぶから、会社は、組合員に懲戒事由があると思料する場合、事前に組合と協議して、労使合意の上で組合員に対する懲戒処分を実施しなければならない。会社が、上記協定に違反して、事前に組合と協議せずに組合員に対して懲戒事由に該当する可能性のある事実について弁明の機会を与える旨通知した行為は、労働組合の団結力

を弱めるために労働組合の運営に干渉するものであり、支配介入に該当する。

イ 会社と組合との間では、組合員の懲戒問題は義務的団交事項であり、B 2 経営管理部長も、組合員の懲戒処分に該当する事由や処分の内容は義務的団交事項であることを認めている。それにもかかわらず、会社は、23年9月27日の団交（以下「23.9.27団交」）において、事情聴取は義務的団交事項に該当しないような回答を行い、同年10月19日の団交（以下「23.10.19団交」）において、A 1 組合員に事情を聴くだけであるから団交事項ではないと明確に回答し、団交を拒否したまま、同年12月5日の懲戒委員会でA 1 組合員に対する懲戒の実施とその処分の内容を内定した。

会社が、23.10.19団交において、組合員の懲戒問題は団交事項でないと回答したことは、正当な理由のない団交拒否に該当する。

## (2) 会社の主張

ア 会社の行った通知は、A 1 組合員に対し弁明の機会を与えるためのものである。逆に、弁明の機会を与えることなく、一方的に懲戒処分を進めることは、手続保障上重大な問題があったのであり、弁明の機会を与える手続に問題があるとはいえない。

イ 組合は、A 1 組合員に対し弁明の機会を与える旨通知したことは、労働組合の団結力を弱め、その運営に干渉するものであり、支配介入に当たると主張している。さらに、23.10.19団交において、組合員の懲戒問題は団交事項でないと回答したことは、正当な理由のない団交拒否に該当すると主張している。

しかしながら、この点については、初審命令の判断に誤りはなく、支配介入に当たるとはいえない。さらに、会社は、組合との事前協議をすることもなく懲戒処分を行うつもりであったわけではなく、手続

を進めた段階で団交を行うことを当然予定していたのであり、団交を拒否したわけではない。

6 争点6（会社が、24年1月27日に開催が予定されていた団交について、A2副執行委員長の出席を理由に拒否したこと並びに同副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催条件としたことは、正当な理由があるといえるか。）

(1) 組合の主張

ア 会社は、組合に対し、24年1月23日午前10時30分頃、A2副執行委員長が出席するのであれば団交を拒否する旨電話連絡し、これに対し、組合が強く抗議を行ったところ、会社は、同年1月1日の組合活動の中心メンバーであったA2副執行委員長が出席するのであれば、正常な団交にはなり得ないので、同月27日の団交には応じられない旨文書で回答した。その後、会社は、A2副執行委員長の謝罪か団交担当者をA2副執行委員長以外に変更することを求め、組合がこれに応じないと、組合が団交を拒否しているかのような主張を行った。

イ 使用者が団交を正当に拒否しうる場合とは、団交中に労働者や労働組合の不当な行為があり、それが繰り返されるおそれのある場合に限られるところ、24年1月1日の組合活動は、団交中の出来事ではないし、組合と会社の団交自体は平穏に行われてきたのであり、A2副執行委員長の出席を理由とする団交拒否は正当な理由がない。また、A2副執行委員長が会社に謝罪することや、団交担当者の変更を団交開催条件とすることは許されない。

(2) 会社の主張

ア 24年1月1日に行われた組合の行動は、初審命令がというような単に「何らかの問題」と取り扱われるべき軽々しい問題ではない。組合

は、21年以降、毎年元日になると、早朝7時に会社の代表取締役B1（以下「B1代表取締役」）の住居前に多数の組合員を動員し、拡声器等を用いた街宣活動等を行ってきた。24年の元日にも繰り返されたことから、B1代表取締役は、組合の街宣活動等の差止請求を行うとともに、23年及び24年の元日の街宣活動等に関し、損害賠償請求訴訟を提起し、その違法性等が認められている。

イ 組合が22年5月から6月にかけて違法な出荷業務妨害等を繰り返す中でも、会社は組合との団交を続けていたが、A2副執行委員長主導の下、組合が再び違法な街宣活動を行ったため、会社と組合との間に大きな亀裂が生じ、違法行為を主導したA2副執行委員長が団交に立ち会うのであれば、団交が紛糾するのは避けられないと懸念したために、24年1月27日に予定されていた団交が取りやめとなったにすぎない。

ウ また、会社と組合との信頼関係を少しでも回復するには、謝罪が重要と考え、A2副執行委員長の謝罪を求め、さらに、紛糾した事態を起ささないためには、A2副執行委員長が同席しない形で団交を行った方がいいと考え、団交担当者の変更を求めたにすぎない。しかも、A2副執行委員長の出席の可否を巡って団交が中断していたのは、1か月半ほどのことにすぎないのであるから、会社の行為はなお正当性を有しており、労組法第7条第2号には該当しない。

7 争点7（会社が、21年5月8日の団交以降、組合事務所での団交開催に応じていないことは、労組法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるといえるか。）

(1) 組合の主張

ア 組合と会社とは、21年5月8日まで、会社施設と組合事務所とで交互に団交を開催していた。交互に場所を替えて団交を行うことは

公平であり、合理性がある。しかし、会社は、同日の団交以降、組合事務所での団交を拒否している。

イ 会社は、22年5月14日の組合の行動を理由に、会社従業員の身の安全を図るとともに団交を平穩に行うためには、組合事務所での団交を差し控えることも合理的理由があると主張するが、成り立たない。第一に、組合の上記行動は、平和的な説得活動であり、正当な労働組合活動である。また、上記行動は、団交中の行動ではなく、組合と会社との団交自体は、一貫して平穩に行われており、団交中の不当な行為が起きたことはなく、発生のおそれもない。

したがって、会社には組合事務所での団交を拒否する理由はなく、労組法第7条第2号に違反し、支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

ア 組合は、交互に場所を替えて団交を行うことが公平であり、合理性がある等と主張する。しかし、会社は、会社の工場での開催に固執していたわけではなく、組合がそれを希望しないのであれば、中立的な場所での開催も提案していた。会社の提案は、中立的であるとともに、過去に威迫を受けたという経緯がありながらも正常な団交を行うために合理的な内容であった。

現に、組合が中立的な場所での開催を望まない理由として費用を負担したくないとの要望が出されたことから、会社は、自ら費用を負担することを前提に中立的な場所での団交の開催をもちかけ、中立的な場所で繰り返し団交を行っているところである。

イ また、会社が業務妨害を受けた22年5月14日の組合の行動について、正当な組合活動である等と主張しているが、既に多くの組合員が威力業務妨害罪で有罪（確定）になり、民事事件でも違法であると判示されており、正当な組合活動でなかったことは明白である。自ら



の違法行為を顧みることなく、多数の組合員が集結する組合事務所での開催を要請されたとしても、会社として応じられないのは当然である。

- 8 争点8（会社が、組合の北港分会事務所及び掲示板を撤去したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、撤去に当たり、事前に組合に団交を申し入れていないことは、労組法第7条第2号違反に当たるといえるか。）

(1) 組合の主張

ア 組合と会社との間では、組合に北港分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めることが合意されていた。組合事務所や掲示板の貸与等の便宜供与は、一旦協定ないし慣行によって保障されるに至った段階で、正当な理由なく、一方的に廃止することは支配介入になりうる。

イ 会社は、北港分会の組合員が脱退し、同組合員が同意したとして、北港工場の分会事務所及び掲示板を撤去した。しかしながら、北港分会事務所は、北港分会だけでなく、組合の会議や交流会の際にも使用しており、掲示板には、組合加入を呼びかけるポスターや組合機関誌等を貼っていた。組合において、分会は活動単位として置かれる下部機関であって、権利義務の主体ではない。北港工場の組合員が脱退したからといって、分会事務所と掲示板の廃止には、組合の同意が必要である。

上記分会事務所及び掲示板を一方的に廃止することは、協約に違反する行為であり、支配介入に該当する。そして、分会事務所及び掲示板の撤去について、会社が団交を申し入れていないことは、労組法第7条第2号に違反する。

(2) 会社の主張

ア 北港工場における分会事務所は、北港工場での組合の北港分会発足を受け、会社が北港分会に分会事務所と掲示板を貸与したものである。北港分会の唯一の分会員自ら組合を脱退することにより分会がなくなれば、明渡し等をするのは当然であり、会社は、組合の了解を得た上で明渡し等を行っていると考えていた。

イ 会社は、他組合に対しても事務所等は無償貸与しているが、当該工場に当該組合の組合員が働いている場合に限られており、北港工場に組合の組合員がいないにもかかわらず、組合に事務所等は無償貸与することは、もはや最小限の広さの事務所供与とはいえ、会社の対応には何らの問題もない。

9 争点9（会社が、土曜稼働に係る24年3月10日の団交申入れに応じなかったことは、正当な理由があるといえるか。）

(1) 組合の主張

ア 土曜稼働については、労働者の休日及び安全衛生という労働条件に関係する事項であり、19年度及び20年度の春闘において協約を締結している事項であるから、義務的団交事項に該当する。

イ 会社は、24年3月3日に土曜稼働が行われた北港工場には組合に所属する組合員がいないことを理由に団交を拒否した。しかし、非組合員の労働条件であっても、組合員の労働条件に直接・間接に影響を及ぼす限り、義務的団交事項となる。

ウ 土曜日を含む休日に大阪府下の工場に対し出荷割当があり、他の工場に応援要請する場合、どの工場に応援を要請するかは、会社の業務部が決めることになっていた。そして、組合と会社との間で、神戸工場に他の工場への土曜稼働の応援要請をしないと取決めはなく、現に、神戸工場の従業員から要望があったことから、24年8月11日以降は会社の業務部から神戸工場に土曜稼働の応援要請がなされて

いる。

したがって、24年3月当時、大阪府下の工場で土曜稼働が行われる場合に、神戸工場の従業員が会社からの応援要請により就労する可能性があった以上、組合員の労働条件に直接影響する土曜稼働について会社が団交を拒否したことには、正当な理由はない。

(2) 会社の主張

ア 大阪府下の工場では、もともと土曜日を含む休日においても必要があれば出荷を行うのが当たり前であったため、土曜日の出荷のために応援が必要なときには、大阪府下の工場に限って応援要請を行っていた。一方、神戸工場においては、土曜日の出荷業務を一切行っていなかったため、土曜日における応援要請は、神戸工場に対しては一切行われていなかった。

以上のように、24年3月当時、土曜稼働の際、神戸工場への応援の要請は一切予定されていなかったのであるから、神戸工場の従業員が応援要請により就労する可能性はなく、土曜稼働に係る団交申入れも、組合に所属しない従業員の労働条件について団交を求めるもので、組合員の労働条件との関わりが強い事項であるといえなかったのであるから、義務的団交事項には当たらない。

イ 24年3月当時の組合の団交の申入れは、神戸工場で働くA1組合員の労働条件等との関連で団交を申し入れるという態様ではなく、政策的な業界問題として土曜稼働について団交を要求するという態様であった。このことは、組合執行委員A3の証言等からも明らかである。

したがって、組合の真意は、土曜稼働を行うという経営判断に対して団交申入れをすることにあつたと考えざるを得ないのであるから、神戸工場への応援を予定していなかった24年3月当時において、

組合の団交申入れを拒否したとしても、正当な理由があり、労組法第7条第2号には該当しない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、大阪府に北港工場、港工場、吹田工場及び堺工場を、兵庫県に神戸工場を置く生コンの製造、販売等を営む株式会社である。

会社は、「大阪広域生コンクリート協同組合」（以下「広域協組」）及び「神戸生コンクリート協同組合」（以下「神戸協」）に加盟し、大阪府下の各工場は広域協組から、神戸工場は神戸協から、それぞれの出荷割当に基づき出荷業務を行っていた。

会社の従業員は、初審審問終結時約90名であり、従業員には、組合の組合員以外に全日本建設交運一般労働組合関西支部（以下「建交労関西支部」）所属の組合員及び未組織従業員がいる。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、関西地域のセメント・生コン産業及び運輸・一般産業関連労働者で組織された労働組合で、組合員数は、初審審問終結時約1800名である。

組合には、会社の北港工場に勤務する組合員で組織する北港分会と、神戸工場に勤務する組合員で組織する関西宇部神戸分会（以下「神戸分会」といい、組合、北港分会及び神戸分会を併せて「組合」という場合がある。）があり、北港分会にはA4組合員1名が、神戸分会にはA5組合員とA1組合員の2名がいた。

その後、23年5月頃、北港分会のA4組合員が組合を脱退した。

#### 2 会社への生コン事業の譲渡の経緯及び組合と会社等との協定等締結状況

(1) 会社への生コン事業の譲渡の経緯

7年頃、C2社は申立外株式会社C1（以下「C1社」）の生コン事業の譲渡を受け、その後、19年4月1日、会社は、C2社から生コン事業の譲渡を受け、上記1(1)記載の各工場の事業を引き継いだ。

(2) 組合とC1社、C2社、会社との協定等締結状況等

ア 5年2月26日、C1社生コン事業部と組合及び組合C1社神戸分会は、「組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件の変更など）については、会社は、組合と事前に協議し、労使合意のうえで円満におこなう。」等とする確認書を取り交わした。

イ 12年4月20日、C2社と申立外C3地方本部及び組合は、「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更および解雇）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う。」等とする協定書（以下「12.4.20協定書」）を締結した。

ウ 15年11月18日、C2社と組合及び組合C2北港分会は、次の内容の協定書（以下「15.11.18協定書」）を締結した。

「1～2、(略)

3、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をして、労使合意の上で円満に行う。

4、(略)

5、会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認める。

尚、分会事務所の設置時期について、12月末を目途とする。

6、会社は、福利厚生資金を組合員1人あたり年間10万円支給する。

7、(略)

」

エ 19年4月4日、会社、C2社及び組合は、次の内容の19.4.4協定書を締結した。

「株式会社関西宇部（以下、甲という）と株式会社C2（以下、乙という）と全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下、丙という）は、乙の甲への営業譲渡にともなう丙の組合員雇用問題全般について、団体交渉を行った結果、下記の通り双方合意に達したので、ここに協定書を取り交わす。

#### 記

1、甲は、乙事業の継承後も2007年3月31日時点で乙に在籍していた丙の組合員を全員雇用する。

2、甲は、乙と丙との協定書及び身分・賃金・労働条件等を引き継ぐ事を約束する。尚、丙の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、甲は丙と協議して、労使同意の上で円満に解決する。

3、甲は、乙と丙との、その他慣習・慣行も引き継ぐ事を約束する。」

オ 19.4.4協定書の締結交渉において、組合がこれまでと同様に協定書のひな形を作成し提示したところ、「労使合意」と「労使同意」の違いについて議論になり、「合意」という表現は少しきついのではないかと会社が提案し、話し合った。その結果、19.4.4協定書以前の協定書等にあった組合員の労働条件等の変更に係る「合意」という文言を「同意」という文言に、「行う」という文言を「解決する」という文言に変更することを組合は受け入れ、19.4.4協定書第2項後段の最後の文言は「労使同意の上で円満に解決する」という内容で、双方合意の上、締結された。

カ 25年9月10日、会社は、組合に対し、組合との間で締結又は承継している12.4.20協定書、15.11.18協定書及び19.4.4

協定書について、同日付けの書面到達後90日を経過した日をもって解約する旨通知した。

### 3 調整加算金の経緯

- (1) 調整加算金は、C1社及びC2社よりも前の時代から、支給基準を定めた規程等はないが、年間一時金に加算して支払われてきた。19年4月1日に会社がC2社から事業譲渡を受けた際に調整加算金も従来どおりの扱いとして引き継がれたものである。

会社が、C2社から引き継いだ調整加算金に関するエクセルファイルには、調整加算金の支給条件について、「支給日現在年齢満50歳以上満57歳未満を支給対象者とする」と記載され、勤続年数に応じて1万5000円から5万円の範囲の支給金額とする旨の記載があった。ここには未組織従業員だけを対象とする旨の記載は存在しないものの、B2経営管理部長は、初審第2回審問において、調整加算金は、何を調整して何に加算するお金なのかという質問に対し、「まあわかるのは、事実として非組合従業員に対して支給されていたというところで、そのようなことの中の意味合いについてはですね、想像でしかないんですけども。」と証言している。

- (2) 会社は、19年度夏季一時金の支給日から調整加算金を支給し、22年度冬季一時金の支給日である22年12月15日を最後に支給をやめた。

調整加算金の支給状況は、別紙1のとおりであり、会社は、19年度から22年12月15日までの間、神戸工場において就労するA5組合員及びA1組合員に対し、調整加算金を支給していない。上記期間中のA5組合員の年齢は満58歳から61歳で、A1組合員は満39歳から42歳であった。

### 4 集団交渉及び春闘の状況

(1) 集団交渉等の状況

- ア 7年以降、組合又は組合等は、C1社を含む集団交渉参加企業と春闘について集団交渉を行ってきた。
- イ 会社は、19年度及び20年度春闘について、経営者会に交渉を委任することにより、組合等との集団交渉を行ってきたが、21年4月14日、21年度春闘における経営者会への交渉の委任を解除し、同日、同年度春闘について組合と個別に交渉する旨組合に通知した。
- ウ 会社は、22年度春闘について、経営者会に交渉を委任したが、同年10月6日、経営者会を脱会した。

(2) 春闘の妥結状況等

- ア 4年度から20年度までの各年度の春闘において、組合等と経営者会等は、年間一時金及び福利厚生資金に係る合意を含む協定を締結した。この間の協定の締結年月日、締結当事者、年間一時金の支給額、福利厚生資金の支給額等は、別紙2のとおりである。
- イ 会社は、上記(1)イ、ウのように、21年度春闘では経営者会への委任を解除し、22年度春闘では経営者会を脱会したため、会社と組合は、21年度以降の春闘について個別に交渉を行ったが、妥結に至っていない。

5 年間一時金、賃金及び福利厚生資金に係る交渉の経緯

(1) 19年度及び20年度の交渉状況等

19年度及び20年度の春闘等における組合等と経営者会との集団交渉による協定の締結を受けて、会社は、各年度の年間一時金133万円を夏季冬季各50%の配分で組合員に支給した。

また、会社は、19年度及び20年度の福利厚生資金として、組合員一人当たり年間10万円を一括して組合に支払った。



なお、21年度以降については、後記(2)から(4)のように、組合及び組合員に福利厚生資金を支払っていない。

(2) 21年度の交渉状況

ア 組合と上部団体は、会社に対し、賃金引上げを月額5万円以上とすること、年間一時金を250万円以上とし、夏季の支給日は7月10日まで、冬季は12月10日までとすること、福利厚生資金を組合員一人当たり年間30万円以上とすること等を内容とした21年3月2日付けの「2009年春闘 連帯労組統一要求書」を送付した。

イ 21年4月22日、会社は、組合に対し、経営環境の大幅な悪化により、大幅な諸経費削減が必要な中、21年度の賃上げ及び総合福利は実施できないこと、年間一時金については減額も当然あり得る状況にあるが昨年と同額とする旨の回答書（以下「21.4.22会社回答書」）を送付した。

ウ 会社と組合は、21年5月8日に団交（以下「21.5.8団交」）を行い、会社は、組合に対し、同日付けの回答書（以下「21.5.8会社回答書」）により、21.4.22会社回答書の内容に加え、景気悪化に伴う大幅な需要減少により業績の悪化が見込まれる等の理由により、賃上げ及び総合福利については実施できない旨、年間一時金については昨年と同額とする旨回答した。

同日の団交において、組合が、会社に対し、21.5.8会社回答書についての説明を求めたところ、会社は、組合が今までの歴史の中で勝ち取ってきたものについては会社としてはどうこう言わない旨述べた。

オ 会社と組合は、21年度春闘に関し、21年5月22日に団交（以下「21.5.22団交」）を行ったが、妥結に至らなかった。

(3) 22年度の交渉状況

ア 組合と上部団体は、会社に対し、賃金引上げを月額5万円以上とすること、年間一時金を250万円以上とし、夏季の支給日は7月10日まで、冬季は12月10日までとすること、福利厚生資金を組合員一人当たり年間30万円以上とすること等を内容とした22年2月26日付けの「2010年春闘 連帯労組統一要求書」を送付した。

イ 22年6月4日、22年度春闘について組合等と集団交渉を行っていた経営者会は、会社を含む会員に対し、同月3日及び4日に行われた集団交渉の概要を速報として報告した。この報告書には、合意事項として「夏季一時金について昨年夏季支給の実績を仮払いとする」旨の記載があった。会社は、この報告書記載の合意事項に従って、同年度の夏季一時金を仮払いした。

ウ 22年9月8日、経営者会と組合等は22年度春闘について集団交渉を行い、経営者会は、同年度の賃上げについては実施しない旨、年間一時金及び福利厚生資金については継続審議とする旨回答した。組合等は、賃上げ、年間一時金及び福利厚生資金については、値上げの状況を見た上で決めることを要求し、交渉は妥結に至らなかった。

なお、経営者会と組合等は、その後の同年12月7日に、22年度年間一時金の支給額及び支給配分等を21年度と同様とする旨、福利厚生資金の支給額を10万円とする旨の協定書を締結した。

エ 22年10月6日、22年度春闘について経営者会に交渉を委任していた会社は、経営者会を脱会した。

オ 会社と組合は、22.11.15団交を行い、会社は、北港分会長のA4組合員及び神戸分会長のA5組合員を名宛人として、22年度春闘における経済要求について、次のような内容の回答書(以下「22.11.15会社回答書」)により回答した。

「 当社の業績は08年度に1億円超、09年度に6億円超の大幅な赤字であったことから、親会社から『特別会社』の指定を受け、現在経営再建中であります。今年度も7月からのストライキやその影響で新契の受注がほとんど無いことなど、広域協の想定需要250万㎡は、大幅に下回る見込みとなっており、年度内の数量の回復はかなり厳しい状況です。また値上げの効果も限定的で、経営環境の大幅な悪化は避けられない状況です。そのため、①雇用調整、②諸経費大幅圧縮を実施する中、雇用を守ることを優先して取り組んでおりますが、今年度も5億円を超える赤字が見込まれます。

1. 賃金引き上げについて

前述したような経営環境を鑑み、今年度の賃上げは実施できる状況にありません。(略)

2. 一時金及び夏季・冬季手当について

前述したような経営環境を鑑み、昨年度から約10%減額の年間120万円といたします。その他要求は現行どおりといたします。

3. 総合福利について

前述したように、大幅な諸経費削減が必要な中、今年度は実施できる状況にないのが現状ではありますが、年間3万円は確保いたします。

尚、本3万円については会社の福利厚生行事の一部補助として支出するものです。その期限は11年の6月末までとします。」

カ 22.11.15 団交において、組合が会社の福利厚生行事について尋ね、会社が一泊二日の温泉旅行等の会社行事で使うものである旨述べたところ、組合は、個人が自由に使えるものである旨述べた。また、組合は、22.11.15 会社回答書は合意できる内容ではない旨、2

1 年度春闘が解決していない状況で 2 2 年度春闘の回答をされても合意することはできない旨述べたところ、会社は、2 1 年度春闘及び 2 2 年度春闘を併せて話し合いで合意形成を図っていく方針である旨述べた。

キ 2 2 年 1 2 月 1 5 日、会社は、組合員に対し、夏季一時金を含めた同年度の年間一時金が、2 1 年度から約 1 0 % 減額となるよう 2 2 年度冬季一時金を減額して仮払いした。

なお、同日までの間に団交が予定されていたが、日程の調整がつかなかった。

ク 会社と組合は、2 2.1 2.2 0 団交を行い、会社は、組合に対し、2 2 年度春闘における経済要求について、2 2.1 1.1 5 会社回答書と同じ文面の回答書(以下「2 2.1 2.2 0 会社回答書」)により回答した。これに対し、組合は、年間一時金の 1 0 % 減額について、合意に至っていないにもかかわらず、一方的に減額して支給したのはおかしい旨、前回の交渉では話し合いで合意形成を図っていくと確認したはずである旨述べた。会社は、できる範囲の精一杯の金額であり、支払いを遅らせることもできないので仮払いした旨述べた。

組合は、会社に対し、仮払金を元に戻し、一時金について考え直す余地があるかを尋ねたところ、会社は、3 日か 4 日考えさせてほしい旨述べた。

数日後、会社は、組合に対し、上記回答内容を変更する考えがない旨回答した。

#### (4) 2 3 年度の交渉状況

ア 組合と上部団体は、会社に対し、経済的要求として賃金引上げを月額 5 万円以上とすること、年間一時金を 2 5 0 万円以上とし、夏季の支給日は 7 月 1 0 日まで、冬季は 1 2 月 1 0 日までとすること、福利

厚生資金を30万円とすること等を内容とした23年2月28日付け「2011年春闘 連帯労組統一要求書」を送付した。

イ 23年3月31日、会社は、北港分会長のA4組合員及び神戸分会長のA5組合員を名宛人として、組合の23年度春闘における経済要求等について、次のような内容の23.3.31会社回答書により回答した。

「当社の業績は08年度に1億円超、09年度に6億円、10年度についても09年度以上の赤字が見込まれます。再三お話ししているとおり、親会社から『特別会社』の指定を受け、現在経営再建中であります。また、11年度予算でも生コン協組の需要は思うように回復せず、市況も弱含みであり、赤字計上を余儀なくされると見込んでおります。更に、大震災の影響も少なからず受けるものと考えられるなど、非常に厳しい経営環境が続く中、11年度も①雇用調整②諸経費の大幅圧縮を実施し、雇用の確保を最優先として努力する次第です。

#### 1. 賃金引き上げについて

前述したような経営環境を鑑み、今年度の賃上げは実施できる状況になく、逆に1万円/月を賃下げします。(略)

#### 2. 一時金及び夏季・冬季手当について

前述したような経営環境を鑑み、10年度よりも更に20万円を減額します。(略)

#### 3. 総合福利について

前述したように、大幅な諸経費削減が必要な中、また、大震災という国難の中、今年度の実施は考えておりません。尚、10年度妥結した3万円については会社行事の一部として支出します。その期限は11年度中とします。

4. 政策問題等 (略)

5. その他 (略)

ウ 会社と組合は、23年4月19日に団交(以下「23.4.19団交」)を行い、23.3.31会社回答書の内容について、次のようなやり取りを行った。

(ア) 賃金について、組合は、23.3.31会社回答書には月1万円の賃下げをする旨記載されているが、具体的にいつから実施するというのがあるのかと述べたところ、会社は、具体的にいつからというのはない旨述べた。組合は、賃上げを要求しているので、賃下げは到底合意できない旨述べた。

(イ) 年間一時金について、組合は、22年度一時金も基本的に合意していないにもかかわらず、一方的に減額が実施され、その上で23年度はさらに20万円を減額するとなっているが、決定事項なのかと述べたところ、会社は、今日の時点では決まっていない旨述べた。組合は、年間一時金の20万円の減額は到底受け入れられず、23年度一時金の支給時期に一方的に減額しないよう求め、22年度の減額分を返してほしい旨述べた。

(ウ) 福利厚生について、組合は、23.3.31会社回答書の中で22年度の福利厚生に関し「妥結した」との記述があるが、妥結した覚えはない旨述べた。これに対し、会社は、その部分は間違いである旨述べた。組合は、総合福利について、10万円を22年度も含め23年度も支給してほしい旨、会社行事として3万円を支払うことは一方的に行わないでほしい旨述べた。

エ 会社と組合は、23年5月10日に団交(以下「23.5.10団交」)を行い、組合が23.3.31会社回答書の内容のその後の検討結果はどうなっているのかと述べたところ、会社は、時間もあまり経過してお

らず、状況も変わっていないので、回答内容も変わらない旨述べた。組合が時間をかけて交渉することにより、会社の方針が変わることがあるのかと述べたところ、会社は、そのようなこともある旨述べた。組合は、22年度は合意しないまま一時金が減額されており、23年度の夏季一時金について会社はどのように考えているかと述べた。これに対し、会社は、その時になってみないとわからない旨述べ、組合は、わからないでは困ると述べた。

オ 会社と組合は、23.7.4団交を行い、会社は、賃金について、期間を限定して23年7月から24年3月まで月額1万円減額することになるので、協力してほしい旨述べた。組合が「7月、それは今ですか。」と述べたところ、会社は、「まあ」と述べた。

続いて、年間一時金について、組合は、22年度冬季一時金が減額され、23.3.31会社回答書では23年度年間一時金は22年度よりもさらに20万円減額するとなっていて、7月の夏季一時金が一方的に減額されると話が混乱するので、これについて協議しないのか、夏季一時金の支払い予定日はいつであるのかと述べたところ、会社は、7月15日である旨述べた。組合が夏季一時金の減額の有無について、22年度冬季一時金のこともあるので、協議を尽くしてから行ってほしい旨述べたところ、会社は、23.3.31会社回答書を出してから数回交渉してきたが歩み寄りが見られない中で、会社としては23.3.31会社回答書を見直す形で再回答したいとし、23年度の年間一時金は22年度と同額の120万円とする旨述べた。

福利厚生について、会社は、総合福利厚生資金について、23年度2万円で、22年度は妥結していないが会社から3万円と回答しているので、合わせて5万円を会社行事の一部として支出する旨述べた。

これに対し、組合は、なぜそうなるのか、組合にわかるように説明してもらふ必要がある旨述べた。

なお、会社は、23年度の賃金減額及び年間一時金について、会社の未組織従業員に説明しその了解を得ていたほか、建交労関西支部との間でも同年度の賃金減額、年間一時金及び福利厚生資金について合意し、23年6月9日付けの協定書を締結していた。

カ 23年7月15日、会社は、組合員に対し、22年度年間一時金支給実績の50%に相当する60万円を23年度夏季一時金として支給した。

キ 組合は、神戸分会との連名で、会社に対し、21年から23年の春闘要求は継続的に交渉しているが妥結に至っていない旨、この間、会社は22年度冬季一時金の減額及び月額賃金の減額を強行した旨、組合は交渉を継続するが要求を追加するとして、22年度冬季一時金及び23年7月分賃金について何ら協議もせず減額したことについての謝罪と原状回復を直ちに行うこと等を追加要求事項とする23年8月30日付け要求書（以下「23.8.30要求書」）を提出した。

ク 会社と組合は、23.9.27団交を行い、会社は、23.8.30要求書について、次のような内容の23.9.27会社回答書を提示し、回答した。

「1. 2010年11月15日の団体交渉において、冬季賞与減額について理由を述べたうえで事前協議は行っています。又、12月15日の冬季賞与支給日までに、再度、団体交渉を行うこととしていましたが、貴労組の急な日程調整に対応できなかったこともあり、結局は実現できませんでした。会社としては、事前協議なしに一方向的に冬賞与を減額したわけではありませんし、支給前に



は従業員に説明も行っております。よって、原状回復は行ないません。

2. 賃金の減額については、その理由を述べたうえで、数回に渡り団体交渉の中で協議をしてまいりました。会社としては、事前協議なしに一方的に賃金を減額したわけではありませんし、支給前には従業員に説明も行なっております。よって、原状回復は行ないません。
3. (略)
4. 北港分会がなくなり、組合事務所を使用する目的がありませんので、事務所の使用および組合掲示板の利用は認めません。
5. 団体交渉は、この先も基本的に神戸工場で行なうこととします。貴労組の度重なる業務妨害により、今や信頼関係は完全に崩れさった状況にあります。よって、信頼関係が回復するまでは、組合事務所での団体交渉は行ないません。
6. ① (略)  
② 福利厚生については、これまでも協議をしてきましたが10年、11年度合わせて5万円とし、会社行事の中で支出します。尚、実施時期については来年4月以降とします。  
③～⑤ (略)

ケ 23.9.27 団交において、組合は、23.9.27 会社回答書について、22年度冬季一時金の減額について事前協議を行ったことになっているが、組合と会社との協定には事前協議合意約款があり、組合と会社が事前協議し、合意して初めてスタートできるというのが約束である旨述べた。これに対し、会社は、何の協定書のことなのか、労使協定はないという前提である旨述べた。組合が労使協定はあり、それを前提とすれば、回答内容が変わるはずである旨述べたところ、会社

は、合意約款があるとしても回答内容は変わらない旨述べた。組合は、12年4月20日にC2社と、19年4月4日に会社及びC2社と協定書を交わしている旨述べた。会社は、最終的には合意形成を図りたい旨述べ、合意はしていないが、支払時期が来たので会社としてできる範囲で最高の対処をした旨述べた。

また、会社が、福利厚生資金について、過去に税務署から指摘された経緯があり、直接、組合員本人に福利厚生資金を渡せない旨述べたところ、組合は、組合員本人が受け取っているのではなく、組合組織として処理しているから大丈夫等と述べた。

コ 会社と組合は、23.10.19団交を行い、組合が、前回、会社は協定を見ていないとの話であったが、協定書はあったかと述べたところ、会社は、19年4月と12年4月の協定書は見た旨述べた。組合が会社は協定書の内容を知った後でも回答内容は変わらないかと述べたところ、会社は変わらない旨述べた。組合は、会社が結果的には事前協議もたいして行わず、協議中に賃金を減額し、一時金も減額した旨述べた。これに対し、会社は、会社としては交渉も行い、話し合いも行ったと理解しており、それでも組合は納得していないということなので、交渉は続いているという位置づけである旨述べた。

組合が、減額を元に戻すことが前提である旨述べたところ、会社は、元に戻せないという考えである旨述べた。組合は、会社は減額するにしても増額するにしても、組合と労働協約を締結しなければならない旨述べた。

会社は、会社の損益の状況が良くないという説明は何回か行った旨述べた。組合が、会社が24年3月まで賃金減額に協力してほしいと提案するのであれば、会社の再建計画の提示と進捗報告を行ってほしい旨述べたところ、会社は、議論がそこまで至っていない旨述べた。

サ 会社と組合は、23年度春闘等を議題として、23年12月24日に団交（以下「23.12.24団交」）を行い、組合は、会社に対し、A5組合員とA1組合員に係る22年度冬季一時金、23年度夏季及び冬季一時金並びに23年7月から12月までの月額賃金の減額分について、未払い賃金として請求したが、会社と組合は、これらの一時金等の減額についての合意はできず、その後の団交においても合意には至らなかった。

## 6 A1組合員に対する懲戒処分の際緯

### (1) 組合の抗議行動とA1組合員の参加

ア 22年5月14日、会社の北港工場の出入り口付近において、組合員が約60名～70名参加した抗議行動が行われた。組合員は、ストライキと主張し、会社の従業員が北港工場に入ることを阻止し、同年4月26日のスト破りの謝罪と21年度春闘の履行を求める発言を行った。B2経営管理部長が北港工場に入ろうとしたところ、組合員らは同部長の周囲に立ち、謝罪等を求める発言を行った。同日の北港工場からの生コンの出荷は、予定より約1時間遅れて開始された。

その後、組合は、同年5月17日、19日、20日、25日、26日、6月4日及び8日に、会社の工場での抗議行動や生コン納入先での街宣活動を行った。神戸工場では、5月25日の同工場での抗議行動により予定されていた生コンの出荷業務ができなくなり、また、6月8日の同工場での抗議行動及び生コンの納入先での街宣活動により生コン等を納入できず廃棄した。その後、神戸工場は、9月20日まで3か月以上にわたり、神戸協からの生コンの出荷割当がなされなかった。

なお、上記5月14日の組合の抗議行動は、その後、刑事事件となり、抗議行動を実行した13名の組合員は、威力業務妨害罪の有罪判

決を受けた。また、会社は、組合に対して、上記5月から6月にかけての抗議行動に係る仮処分命令の申立て及び所属組合員らによる営業妨害行為に係る損害賠償請求と差止請求訴訟を提起し、損害賠償請求の一部と差止請求が認容されている。

イ A1組合員は、5月14日の北港工場において行われた組合の抗議行動に参加してビデオ撮影を行い、同月25日及び26日の神戸工場において行われた組合の抗議行動に参加した。

(2) A1組合員に対する懲戒処分に係る団交等の経過

ア 23年9月22日、会社は、A1組合員に対し、①A1組合員が22年5月14日、同月25日及び26日の業務妨害に関与していた可能性が高いと判断するに至った旨、②A1組合員の行動は、会社の社員就業規則第48条第5号の懲戒事由に該当する可能性が高いと考えている旨、③A1組合員が上記懲戒事由に該当するか調査し、懲戒処分の程度を判断するため、会社は23年6月6日の定例役員会において懲戒委員会を設置し、同委員会において処分について調査することとなった旨、④同年10月7日、港工場において、午後3時から約一時間程度、A1組合員から事情を聴き、弁明の機会を与えたい旨、⑤書面で弁明すべき事項があれば、同月6日までに所属工場長に弁明書を提出するよう記載され、上記①の年月日の業務妨害の内容とA1組合員の関与の内容を記載した別紙が添付された通知書（以下「23.9.22通知書」）を送付した。

なお、会社の社員就業規則第48条は、「次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。但し、情状によっては、通常の解雇または減給若しくは出勤停止にとどめることがある。」とし、同条第5号で「他人に対し暴行・脅迫を加え、または業務を妨害したとき」と定

めていたが、同社員就業規則には懲戒委員会についての定めはなかった。

イ 会社と組合は、23.9.27 団交を行い、組合が23.9.22 通知書について、組合員への通知であるので、基本的に団交事項になる旨述べたのに対し、会社は、事情を本人に聴くだけであり団交事項にならない旨述べた。組合は、会社に対し、組合を通さなくてもよいということか、23.9.22 通知書の内容を説明してほしい、A1 組合員が業務妨害に加担したということかと述べたところ、会社は書いているとおりであると述べた。組合は、会社が組合の争議権行使の問題を理由に個人を呼び出しており、不当労働行為である旨、この件は組合が扱い、A1 組合員が出席するかどうかを含めて組合が回答する旨述べた。

ウ 会社と組合は、23.10.19 団交を行い、組合がA1 組合員の件は団交事項とするのかと述べたところ、会社は、A1 組合員から当日の状況を聴く趣旨である旨述べた。組合が個人のプライベートな問題である場合はともかく、A1 組合員の件は組合組織と関係する問題であるので、事情を聴くのならば団交で取り扱うべきである旨述べたところ、会社はA1 組合員に事情を聴くだけであるので、団交事項でないと認識している旨述べた。組合はA1 組合員の件は個人の問題なのか組織の問題なのかについて、考え方を文書で出す旨述べた。

エ 23年11月11日、会社は、組合及びA1 組合員に対し、①23.10.19 団交において、A2 副執行委員長から弁明文書を提出する旨の発言があったが、組合からの文書が届いていないこと、②会社は同月28日開催予定の懲戒委員会で処分を検討するため、組合が文書を提出する場合は、同月22日必着で提出してほしい旨の通知書（以下「23.11.11 会社通知書」）を送付した。

オ 23年11月17日、組合は、会社に対し、23.9.22会社通知書  
に関して抗議する通知書（以下「23.11.17組合通知書」）を送付  
した。

23.11.17組合通知書には、①現在、会社と組合の間には労働争  
議が発生しており、組合の行動権に関する内容をとらえて懲戒委員会  
に呼び出し、処分を検討する行為は、組合への団結権の侵害となり支  
配介入に該当するため、これに対し組合は嚴重に抗議する旨、②同月  
28日開催予定の懲戒委員会には出席しない旨、③今回の通知内容に  
ついては既に団交の議題として協議する旨会社に申し出ていることを  
再度通知する旨記載されていた。

カ 23年11月22日、会社は、組合に対し、23.11.17組合通知  
書には誤解があると考えられるので再度通知する旨の通知書（以下「2  
3.11.22会社通知書」）を送付した。

上記の会社通知書には、①会社は同月28日開催予定の懲戒委員会  
でA1組合員の処分を検討するが、A1組合員の懲戒委員会への出席  
を求めているわけではない旨、②以前から伝えているとおり、基本的  
にはA1組合員の弁明を十分聴いた上で判断し、処分を検討したいと  
考えている旨、③そうした中、23.10.19団交でA2副執行委員長  
から弁明文書を提出する旨発言があったため同月22日までの弁明文  
書の提出を求めた旨、④23.10.19団交でA2副執行委員長からA  
1組合員の懲戒処分の件で団交申入れを行う旨の話があったため、組  
合からの書面による正式な申入れを待っていたので、団交を拒否した  
事実はない旨、⑤組合が団交を希望するのであれば、懲戒委員会の検  
討を踏まえ、A1組合員の懲戒処分について団交を行いたいと考えて  
おり、懲戒委員会における検討終了後連絡する旨記載されていた。

キ 会社と組合は、23.12.24 団交を行い、会社は、A1 組合員の懲戒処分について、同月5日の懲戒委員会で処分を内定し、A1 組合員の業務妨害への関与の程度を考慮して、処分内容は7日間の出勤停止が妥当ということになった旨述べた。これに対し、組合は、それは抽象的ではないか、関与の程度とは具体的に何を指すのかと述べたところ、会社は、以前渡した文書にも書いているが、22年5月14日であればビデオ撮影するなどしていたことである旨述べた。組合が、A1 組合員の件について、会社は団交議題とすべきでないと言っていたと述べたところ、会社は、団交しないとは言っておらず、A1 組合員の弁明を聴くために団交を行う必要はないと言ってきた旨述べた。組合が、昔、A5 組合員の懲戒処分があった時は、組合あてに文書が送付された旨述べたところ、会社は、昔のことは分からない旨述べた。

ク 会社と組合は、24年5月7日に団交（以下「24.5.7 団交」）を行い、会社は、A1 組合員の懲戒処分の件について、23.12.24 団交で7日間の出勤停止を処分として内定したことを伝えたが、それ以降しばらく間が空いたので、処分について何か話したいことがあるのであれば聞きたい旨述べた。組合は、前回の回答と同じである旨述べた。会社は、組合として処分は認められないという回答であることはわかった旨述べた。組合がそれでどうするのかと述べたところ、会社は、お互いに事実誤認がある場合とは異なり、考え方の相違なので難しい問題である旨述べ、会社の考え方は変わっていない旨述べた。組合が会社の物差しでいうと出勤停止7日間だと述べたところ、会社は、そうであり、検討する必要がある旨述べた。組合は、これはA1 組合員への権利侵害でもあり、組織への権利侵害でもあり、組織の根幹に関わる問題である旨述べた。組合がとりあえず検討はするということだと述べたところ、会社は、そうである旨述べた。

ケ 会社と組合は、24年6月1日に団交（以下「24.6.1団交」）を行い、組合がA1組合員の懲戒処分の件は、その後検討したのかと述べたところ、会社は、新たな事実もなく、弁明もなかったため、出勤停止7日間の処分をする旨述べた。組合が会社の主張とはそもそも入口の段階から違い、会社の回答自体が矛盾している旨述べたところ、会社は、矛盾しているとは思わず、7日間の出勤停止の処分は妥当と考えている旨述べた。組合が処分についてこの場で決められないのかと述べたところ、会社は、処分の時期については協議してよいと考えている旨述べた。組合がA1組合員の件がそもそも懲戒に当たるかどうかという入口の協議はしないのかと述べたところ、会社は、懲戒に当たる旨述べた。会社は、処分の実施時期として、7月2日から稼働日で7日間の案がある旨述べた。組合が賃金をはじめとする労働条件は事前に協議して決めるとする協定書の存在はどうなるのかと述べたのに対し、会社は、協議している旨述べた。組合がA1組合員は一週間の謹慎みたいなペナルティを受けており、それは何に基づいて行ったのか、今回の処分に当たって考慮すべきではないか等と述べたところ、会社は、そういう事実は把握していないので、確認させてほしい旨述べた。

コ 会社と組合は、24年7月17日に団交（以下「24.7.17団交」）を行った。

団交において、会社は、過去にA1組合員に対して会社は何らかのペナルティを科したことがあるかどうか調査したが、科した事実は確認できなかった旨、前回の交渉で7月2日から出勤停止7日間を提案していたが、それを撤回し、同月23日からの出勤停止に変更して提案する旨述べた。



組合は、過去にペナルティがなかったとはどういう意味なのかと述べ、22年6月22日又は23日から同月29日又は30日までの間、会社がA1組合員に自宅待機を命じたことはペナルティに当たり、今回処罰することは二重懲罰になる旨述べた。これに対し、会社は、同月22日から同月29日の間、A1組合員に対し休業命令を出しているが、それは同月18日のA1組合員の行為に対して出されたもので、賃金も支払っており、それはペナルティになるとは考えていない旨、今回提案しているのはA1組合員の22年5月14日、同月25日及び26日の行動に対するものであり、同年6月22日から同月29日までの休業命令は今回の懲戒処分とは全く関係ない旨述べた。組合は、自宅待機させたことがペナルティである旨述べたところ、会社は違う旨述べた。組合は、出るところに出て争うしかない、A1組合員の出勤停止の実施時期は、そこでの判断が出た後でよいか、24年7月23日からの出勤停止はまず止めてもらえないかと述べたところ、会社は、別の事案であるため実施する旨述べた。

組合は、過去にA5組合員に対して懲戒処分が行われたが、その時の使用者の対応と今回の会社の対応が著しく違い、それを会社は調査したのかと述べたところ、会社は手順を踏んでいる旨述べた。

サ 24年7月20日、会社は、A1組合員に対し、同人が22年5月14日、25日、26日、北港工場又は神戸工場において、組合の他の組合員らと共謀の上、会社の業務を妨害したことを理由に、7月23日から同月31日までの7日間を出勤停止とし、その間の賃金を支払わないことを処分の内容とする懲戒処分書を送付した。

## 7 A2副執行委員長の出席を理由とする団交拒否等の経緯

### (1) B1代表取締役の自宅周辺での組合員らの行動

組合は、21年以降毎年、1月1日の早朝に、B1代表取締役の自宅周辺で拡声器等を用いた街宣活動等を行ってきた。

23年1月1日午前6時55分頃から午前7時30分頃にかけて、組合員約50人が、B1代表取締役の自宅周辺の路上で、一部の組合員が拡声器を用い、他の組合員が肉声で、「関西宇部B1社長は謝罪しろ、出て来い。」、「誠実な団体交渉を持て。」、「労働組合いじめ、組合つぶしをするな。」等と連呼した。

24年1月1日午前6時50分頃から午前7時21分頃にかけて、組合員約30人が、B1代表取締役の自宅周辺の路上で、拡声器又は肉声で、「B1は不当労働行為をやめろ。」、「B1は組合つぶしをやめろ。」、「中小企業いじめはやめろ。」等と連呼した。

## (2) 会社の団交拒否等の経過

ア 24年1月23日、B2経営管理部長は、組合に対し、同月27日に予定されていた団交の開催に当たり、A2副執行委員長が同席する団交に応ずることはできない旨電話で連絡した。

イ 24年1月25日、組合は、会社に対し、同月27日の団交開催に当たっての会社の付帯要求に対する回答書（以下「24.1.25組合回答書」）を送付した。

24.1.25組合回答書には、①同月23日10時30分頃、会社のB2経営管理部長から「A2副執行委員長同席の団交は出来ない」との発言があり、これは明らかな不当労働行為であり、組合としては到底受け入れられるものではなく、会社が団交を拒否する理由を正式に文書で回答するよう申し入れる旨、②団交において次回団交開催日（同月27日）を設定している以上、団交を延期する又は開催しない特別な理由がないとして組合は予定どおりの団交開催を申し入れておく旨記載されていた。

ウ 24年1月26日、会社は、組合に対し、24.1.25組合回答書に記載された組合からの申入れについての回答書（以下「24.1.26会社回答書」）を送付した。

24.1.26会社回答書には、①A2副執行委員長は、本年の元日早朝よりB1代表取締役個人宅周辺に組合員20名以上とともに押しかけ、大音量で個人に対する誹謗中傷を連呼する異常かつ悪質な行為を行い、この行為は正当な労働組合活動として評価される余地の全くないものである旨、②会社は団交自体を拒否しているのではなく、当日の中心的メンバーであったA2副執行委員長が出席するのであれば、正常な団交になり得ないので、同月27日の団交には応じられない旨、③A2副執行委員長が本年の元日の行動について反省し、二度と同様の行為を繰り返さないことを約束し、書面による誠実な謝罪を行う場合又は団交担当者を変更する場合は、改めて団交の日時を決めたいと考えている旨記載されていた。

エ 24年1月27日、神戸工場で団交が予定されていたが、団交は開催されなかった。

オ 24年3月9日、会社は、組合に対し、団交の中断を解消し団交日時等を協議したい旨の通知書（以下「24.3.9会社通知書」）を送付した。

24.3.9会社通知書には、①本年の元日早朝よりA2副執行委員長を中心とする組合員約30名が代表取締役個人宅周辺で違法・不当な行動をとった旨、②そのため、会社は、組合に対し、団交に際しその中心人物であるA2副執行委員長の謝罪又は団交担当者のA2副執行委員長以外の者への変更を申し入れたが、組合が応じなかったため、現在、団交の中断が続いている旨、③会社としては、引き続き上記要求を続けたいが、24年度春闘が近づいていること、A1組合員

の処分について、労使で交渉を進める必要があることから、団交中断の解消を優先し、代表取締役個人宅への違法・不当な行動に対しては別の法的手段で対応する旨、④会社は、団交の日時、場所等を協議したい旨等記載されていた。

なお、B1代表取締役は、その後、組合を相手方として、仮処分命令の申立て及び所属組合員らの上記(1)の行為に係る損害賠償請求と差止請求訴訟を提起し、損害賠償請求の一部と差止請求が認容されている。

カ 24年3月21日、組合は、会社に対し、24.3.9会社通知書に抗議等する旨の通知書（以下「24.3.21組合通知書」）を送付した。

24.3.21組合通知書には、①1月23日に、会社は、A2副執行委員長が参加する団交には応じられないとして、突然団交拒否を申し入れ、24.1.26会社回答書で再度団交を拒否した旨、②上記行為は明らかに団交拒否の不当労働行為であり、組合は、会社に対し、厳重に抗議する、組合の考えは24.1.25組合回答書のとおりである旨、③1月27日の当日、団交会場である神戸工場には、会社の交渉団員は神戸工場長以外一切来社しておらず、同工場長は、組合交渉団に交渉は延期で誰も来ない旨伝え、1月26日の会社回答書で会社が主張しているA2副執行委員長が団交に参加しない場合であっても、会社は、団交を行う姿勢ではなかったことが明確になった旨、④その後、会社は、24.3.9会社通知書を組合に送りつけ、組合が団交を中断していると主張する等悪質極まりない対応を継続している旨、⑤組合は、A1組合員の問題をはじめとする問題が山積みしているため、会社が誠実に団交を行うよう再度申し入れる旨等記載されていた。

## 8 会社と組合の団交開催場所についての経緯

### (1) 団交開催場所の推移

会社と組合は、別紙3のとおり、21.5.8団交まで、会社の工場のみならず組合事務所においても団交を行ってきたが、その後は、組合事務所において団交を行っていない。

### (2) 団交開催場所に関する会社と組合のやり取り

ア 21.5.22団交後、22.11.15団交までの間、組合と会社との間で団交は行われなかった。この間、上記6(1)ア認定のとおり、22年5月14日の会社の北港工場での組合の抗議行動をはじめ、組合の抗議行動等が繰り返し行われ、22年5月14日の抗議行動は、刑事事件になった。

同年10月6日、会社は、経営者会を脱会し、会社からの申入れで、22.11.15団交が神戸工場で開催された。同団交において、組合は、団交開催場所について神戸工場では人数が制限されるので違う場所ではどうかと述べたところ、会社は、検討する旨述べた。

イ 22.12.20団交が港工場で開催されたが、この日は、組合から団交開催場所についての申入れはなかった。

ウ 23.4.19団交が港工場で開催され、組合が団交開催場所について、なぜ港工場なのかと述べたのに対し、会社は、こだわりはない旨述べた。組合は、対等平等に組合事務所での開催を検討してほしい旨述べた。

エ 会社と組合は、23年6月8日に神戸工場で団交（以下「23.6.8団交」）を行い、組合は、団交の場所について、組合事務所と会社の交代で行うよう求めてきたにもかかわらず会社の回答はなく、組合は信頼関係を構築するために会社に来て団交に参加している旨述べた。

オ 組合は、神戸分会と連名で、会社に対し、23.8.30要求書を提出した。その中で、組合は、団交開催場所に関して、対等、平等性を保つために組合が毎回、口頭で組合事務所での開催を要求しているにもかかわらず、団交開催場所を組合事務所にしなない理由を明確にし、組合事務所で開催することを要求した。

カ 23.9.27団交が神戸工場で開催され、会社は、23.8.30要求書に対する23.9.27会社回答書により、①団交は、この先も基本的に神戸工場で行う旨、②組合の度重なる業務妨害により、信頼関係は完全に崩れ去った状況にあり、信頼関係が回復するまでは、組合事務所での団交は行わない旨回答した。

キ 23.10.19団交が神戸工場で開催され、組合は、団交開催場所について、神戸工場では費用と時間がかかる旨、組合事務所と交互に開催してほしい旨述べた。会社は、弁護士から止められているので応じられない旨述べた。

ク 会社は、組合に対し、24.3.9会社通知書を送付し、団交中断を解消し、団交の日時と場所等を協議したいとし、団交開催場所については、現在も刑事裁判等が継続中であることに鑑み、会社の工場又は中立的な場所、例えばホテルの一室での交渉を、費用が発生した場合は折半でお願いしたい旨の提案を行った。

ケ 組合は、会社に対し、24.3.9会社通知書に対し抗議等する旨の24.3.21組合通知書を送付し、その中で、団交開催場所については、労使で協議し、合意の上で中立的な場所で行いたいが、費用の発生しない組合事務所での開催を要請した。

コ その後も、組合から組合事務所での団交開催の提案がなされ、それに対し、会社は、基本的には会社の工場で開催してほしい旨回答した。さらに、会社は、会社の工場以外の中立的な場所で会場費用を会社自

ら負担することを組合に提案し、25年11月26日及び同年12月18日に開催された団交は大阪港勤労福祉会館において、26年1月14日に開催された団交は大阪市立弁天町市民学習センターにおいて行われた。

## 9 北港分会事務所及び掲示板の撤去の経緯

### (1) 北港分会事務所等の貸与に係る協定の締結状況等

ア C2社は、「分会に分会事務所と掲示板を貸与」すること等を内容とする15.11.18協定書に基づき、C2北港分会に分会事務所と掲示板を貸与した。

イ 会社は、C2社と組合との協定書を引き継ぐこと等を内容とする19.4.4協定書を締結し、引き続き北港分会に分会事務所と掲示板を貸与した。

### (2) 北港分会事務所等の貸与停止とその後の会社と組合のやり取り

ア 23年5月14日、北港工場長は、A4組合員から、組合に脱退届を郵送した旨の連絡を受けた。同月16日、北港工場長は、A4組合員から、組合脱退届が受理された旨連絡を受けるとともに、北港分会がなくなるので、北港分会事務所の明渡しと掲示板の撤去を行いたいという申入れを受けた。

その後、A4組合員は、掲示板の取外し、北港分会事務所の片付け等を行い、同月23日、北港工場長に北港分会事務所の鍵を返却した。

イ 23年5月30日、B2経営管理部長が、組合に対し、A4組合員の組合からの脱退の件について確認したところ、組合は、次回の団交で説明する旨述べたが、次回の23.6.8団交においては、A4組合員の組合からの脱退の件について組合の内部調整がついていないので、待ってほしい旨述べた。そして、23.7.4団交において、組合は、会社に対し、A4組合員の脱退届が提出され受理することは決ま

った旨述べた。組合は、この間、会社との団交において、分会事務所及び掲示板についての議論はしなかった。

ウ 組合は、神戸分会との連名で、会社に対し、23.8.30要求書を提出し、北港分会事務所及び掲示板を従来どおり使用させるよう要求した。

エ 23.9.27団交において、会社は、23.8.30要求書に対する23.9.27会社回答書により、北港分会がなくなり、分会事務所を使用する目的がないので、事務所の使用及び掲示板の利用は認めない旨回答した。

#### 10 土曜稼働に係る団交の経緯

##### (1) 土曜稼働に係る協定の締結状況

経営者会と組合等は、19年度春闘において、19.4.26協定書を締結した。同協定書において、年間休日については、以下のような内容となっていた。

「(1) 年間休日は125日とし、土日祝祭日他とする。

(2) 但し、現場から要請あった場合は、労使協議の上必要性を認められた場合は協力する。

(3) これにより、土曜出荷を行った場合は翌週月曜日(月曜日が休日の場合は火曜日)を振替休転日とする。」

なお、会社は、同年度春闘について経営者会に交渉を委任していた。

##### (2) 会社における土曜稼働及び工場間応援の状況

ア 広域協組は、必要に応じて土曜日を含む休日に出荷割当を行っており、会社の大阪府下の工場では、広域協組から土曜日を含む休日に出荷割当があると、土曜稼働を行っていた。他方、神戸協は、24年3月当時、土曜日を含む休日に出荷割当を行ってはならず、神戸工場では、土曜稼働を行っていなかった。



イ 広域協組の出荷割当は日によって異なっていたので、会社の大阪府下の各工場では、広域協組からの出荷割当が多くて、出荷割当を受けた工場でまかなえないときには、出荷に必要なミキサー車の台数及び運転手や誘導員の人数を港工場内にある本社業務部に連絡し、本社業務部が不足する車両台数や人員数を取りまとめ、余力のある他の工場に車両や人員の応援（以下「工場間応援」）を要請する態勢をとっていた。

24年3月当時、平日の出荷についての工場間応援の要請は、大阪府下の工場と神戸工場を区別することなく行われていたが、土曜日を含む休日の出荷についての工場間応援の要請は、大阪府下の工場に対してのみ行われ、神戸工場には行われていなかった。

(3) 土曜稼働に係る団交申入れとその後の経過

ア 組合は、24年2月20日付けで、会社に対し、土曜稼働等に係る19.4.26協定書等について誠実に履行することを求める旨の申入書を送付した。

イ 24年2月25日、会社は、港工場において土曜稼働を行った。同日の工場間応援は行われなかった。

港工場には組合員は所属しておらず、同日の同工場での土曜稼働には組合員は就労していなかった。

ウ 24年3月3日、会社は、北港工場において土曜稼働を行い、港工場に対し工場間応援の要請を行った。

北港工場及び港工場には組合員は所属しておらず、同日の北港工場での土曜稼働に組合員は就労していなかった。

エ 組合は、会社に対し、24年3月3日付け団交申入書（以下「24.3.3団交申入書」）を手交した。24.3.3団交申入書に記載されていた要求事項は、以下のとおりであった。

「(1) 2012年3月3日における貴社土曜稼働について。

(2) 平成21年5月27日付け確認書(12項目の確認)について

(3) 前記(1)(2)の要求事項に関連する事項について。」

オ 会社は、組合に対し、24年3月9日付け回答書(以下「24.3.9会社回答書」)を送付した。24.3.9会社回答書には、24.3.3団交申入書に係る団交には応じられないとし、北港工場には組合員はいないため、3月3日の同工場での土曜稼働は労使協議の対象にならず、組合の申入れは、組合に所属していない従業員の労働条件又は経営問題について協議を求めるものであり、義務的団交事項に該当しない旨、また、会社は21年4月14日に経営者会への委任を撤回しているため、経営者会が作成した21年5月27日付け確認書による拘束は受けず、同確認書に関する事項も義務的団交事項に該当しない旨記載されていた。

カ 24年3月10日、会社は、港工場において土曜稼働を行った。同日の工場間応援は行われなかった。

港工場には組合員は所属しておらず、同日の同工場での土曜稼働には組合員は就労していなかった。

キ 組合は、会社に対し、24年3月10日付け団交申入書(以下「24.3.10団交申入書」)を手交した。24.3.10団交申入書に記載されていた要求事項は、以下のとおりであった。

「(1) 貴社が、2012年3月10日に稼働(土曜稼働)したことについて。

(2) 貴社が、2012年3月3日付け団体交渉申入書に応じなかったことについて。

(3) 2012年3月3日付け団体交渉申入書の要求事項について。

(4) 前記(1)及び(3)の要求事項に関連する事項について。」

ク 組合は、会社に対し、24年3月27日付け通告書（以下「24.3.27 通告書」）を送付した。24.3.27 通告書には、不当な団交拒否を継続する会社の不当労働行為に抗議するとし、24.3.9 会社回答書には24.3.3 団交申入書による団交申入れには応じられない旨記載されていた旨、同日時点においても会社から24.3.10 団交申入書についての回答を受け取っていない旨、「会社による土曜稼働は、組合及び組合員に影響を与える問題である」旨、会社は19.4.26 協定書等の労使協定に拘束を受ける立場であるから、24.3.9 会社回答書による団交拒否は不当である旨記載されていた。

ケ 24年7月頃、北港工場長は、北港工場の応援に来ていた神戸工場の従業員（建交労関西支部所属の組合員）から土曜稼働における応援についての希望が出されたので、神戸工場長にこの希望を伝え、神戸工場長は、本社業務部に打診した。その後、北港工場長は、神戸工場長から土曜稼働における応援ができる旨の連絡を受けた。

会社においては、同年8月11日から、大阪府下の工場において土曜稼働が行われた際、神戸工場に対しても工場間応援の要請が行われ、神戸工場の従業員が就労することになった。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（会社が、22年12月15日以降の一時金支給時に、組合員に対し調整加算金を支給していないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといえるか。）について

(1) 調整加算金は、年間一時金に加算して支払われるもので、会社における支給状況は、別紙1のとおりであり、会社は、19年度の夏季一時金から22年度の冬季一時金の支給日に、調整加算金をA5組合員及びA1組合員に支給しなかったことが認められる。これについて、組合は、

支給規程等は存在しないというのであれば、年齢要件の真否も不明確であり、会社は支給年齢等に関する説明を変遷させており、会社主張の年齢要件は信用性に乏しい旨、仮に年齢要件が存在したとしても、会社は、未組織従業員に対してのみ調整加算金名目で金員を支給しており、このような内容の調整加算金制度自体が、組合員を不利益に取り扱うもので、不当労働行為である旨主張するので、以下判断する。

- (2) 前記第3の3(1)、(2)認定のとおり、①会社がC2社から事業譲渡を受ける前から調整加算金が支給されてきたこと、②支給規程等はないものの、C2社から引き継いだ調整加算金に関するエクセルファイルに記載された支給条件によれば、「支給日現在年齢満50歳以上満57歳未満を支給対象者」とする年齢要件があり、支給額は勤続年数に応じたものであったが、未組織従業員を対象とするとの記載はなかったこと、③19年度から22年12月15日までの間、A5組合員及びA1組合員の年齢は、上記②の支給対象年齢である「支給日現在年齢満50歳以上満57歳未満」に該当していないこと、④会社は、23年度以降、調整加算金の支給を取りやめていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、事業譲渡の際に引き継いだ調整加算金の支給対象者に関する年齢要件に従って調整加算金を支給していたものであり、A5組合員及びA1組合員は、上記の期間中、いずれもこの年齢要件に該当しなかったのであるから、調整加算金を受けるべき対象者に当たらないため、調整加算金が支払われなかったものと認めるのが相当である。

- (3) なお、調整加算金の支給対象者について、上記(2)②の年齢要件のほか、前記第3の3(1)認定のとおり、初審第2回審問において、B2経営管理部長は、調整加算金の意味に関する質問に対し「まあわかるのは、事実として非組合従業員に対して支給されていたというところで」と証

言しているが、これは、会社としては、調整加算金の趣旨ないし目的を理解しておらず、事実として未組織従業員に対し支給していたことを述べたものにすぎないとみるのが相当である。

19年度以降、会社には調整加算金の支給対象年齢に該当する組合員は存在せず、会社が、同年度以降、支給対象年齢に該当するにもかかわらず、組合員であることを理由に調整加算金を支給しなかった事実は認められない。

また、組合は、会社が調整加算金の支給年齢に関する説明を変遷させており、会社主張の年齢要件は信用性に乏しいとも主張するが、会社が支給年齢に関する説明を変遷させたことの疎明はなく、組合の主張は採用できない。

(4) 以上のことから、会社は、調整加算金の支給に当たって、A5組合員及びA1組合員をことさら組合員であるが故に不利益に取り扱ったと認めることはできない。

2 争点2（22年度冬季一時金及び23年度夏季一時金の減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であったといえるか。）について

(1) 組合は、19.4.4協定書は、事前協議同意約款に当たり、会社が組合員の賃金、一時金、福利厚生資金を減額するには、組合との協議を経て合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の減額は無効であると主張するので、まず、この点について判断する。

ア 前記第3の2(2)認定のとおり、①19.4.4協定書は、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、会社は組合と「協議して、労使同意の上で円満に解決する」とされ、従前の協定書とは異なる文言となっていること、②このように文言が変更されたのは、同協定書の締結過程で、「労使合意」と「労使同意」について議論され、会社が「合意というのはきつい」旨申入れを行い、

従前の協定書等にあった組合員の労働条件等の変更に係る組合との「合意」という文言を「同意」という文言に、「行う」という文言を「解決する」という文言に変更することを組合が受け入れ、同協定書の内容が従前の協定書等の内容から変更されることを会社と組合双方とも認識した上で同協定書を締結したことが認められる。

イ このことからすると、会社と組合双方とも、組合員に影響を与える労働条件等の変更について、組合との合意がなければ一切できないとの明確な意図をもって19.4.4協定書を締結したのではなく、従前の協定書よりは緩やかに、会社が組合と協議を尽くして、労働条件等の変更について解決していくとの趣旨で締結したものと解するのが相当である。

以上のことから、19.4.4協定書は事前協議同意約款であり、組合の合意なくして組合員の労働条件等を変更した会社の行為は無効であるとの組合の主張は採用できない。

(2) 次に、組合は、22年度冬季一時金及び23年度夏季一時金の減額に係る団交における会社の対応は、不誠実団交に当たると主張するので、以下これについて判断する。

ア 22年度冬季一時金について

(ア) 前記第3の5(3)オ、カ、ク、(4)キからケ認定のとおり、①22.11.15団交において、会社は、22.11.15会社回答書により、21年度の業績赤字が6億円超と大幅であったこと等から親会社から特別会社の指定を受け経営再建中であり、ストライキの影響で新規の受注がほとんどない等経営環境の大幅な悪化が避けられないため、諸経費大幅圧縮を実施する中で、雇用を守ることを最優先にし、22年度年間一時金については減額をしたい旨説明し、21年度春闘と併せて合意形成を図っていく方針である

旨述べていること、②そして、22.12.20団交において、会社は、22.11.15会社回答書と同趣旨の回答書を示し回答したところ、組合が一時金の減額について合意に至っていない旨述べ、仮払金を元に戻し、一時金について考え直す余地があるか尋ねたのに対し、会社は、3日か4日考えさせてほしい旨述べていること、③22.12.20団交の数日後、会社は、22年度冬季一時金の額を変更する考えがない旨回答し、その後も交渉を行っていることが認められる。

なお、22.11.15団交後の22.12.20団交の開催が、冬季一時金の支給後となっていることについても、前記第3の5(3)キ、(4)ク認定のとおり、日程調整の結果であることから、会社のみ責任があるとはいえない。

- (イ) また、前記第3の4(2)ア認定のとおり、組合等と経営者会等との春闘の交渉の結果、年間一時金の支給額及び支給配分に関し、長年、同内容の協定が締結されてきているが、これは、毎年度交渉を行い、その結果が反映されたものであり、年間一時金の支給額及び支給配分に関して確立した慣行があったとまではいえない。さらに、前記第3の4(1)ウ認定のとおり、会社は、22年10月6日に経営者会を脱会していることから、会社が組合と経営者会との22年度春闘についての協定内容に拘束されるものではない。
- (ウ) 以上のことからすると、会社は、組合に対し、22年度冬季一時金について、21年度の大幅な業績赤字額や特別会社の指定を受け経営再建中であること、新規の受注がない現下の厳しい経営環境等、一時金を減額する理由を具体的に説明している。その上でなお組合の合意が得られないことから、22年度冬季一時金を

仮払いという形で支払い、その後も一時金に係る交渉を継続して行っている。

したがって、このような22年度冬季一時金の減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であるとはいえない。

イ 23年度夏季一時金について

(ア) 前記第3の5(4)イからク認定のとおり、①会社は、23.3.31会社回答書により、22年度も21年度以上の業績赤字が見込まれ、特別会社として経営再建中であり、生コンの需要が回復せず市況が弱含みであり、23年度予算でも赤字計上を見込む等、23年度も雇用確保を最優先に諸経費の大幅削減を実施する非常に厳しい経営環境に鑑み、23年度の年間一時金は22年度よりさらに20万円減額したい旨回答したこと、②しかし、会社は、その後の23.7.4団交において、歩み寄りが見られない中で、23.3.31会社回答書の内容を見直す形で回答したいとして、23年度の一時金は22年度と同額の120万円とする旨回答していること、③この間、23.4.19団交及び23.5.10団交が継続的に開催され、両団交において会社は回答を拒否しているとの疎明はなく、また、23年度夏季一時金が支払われた後も、同一一時金に係る交渉を継続して行っていることが認められる。

(イ) 以上のことからすると、会社は、組合に対し、22年度の業績についても21年度以上の赤字が見込まれることや特別会社の指定を受け経営再建中であること、生コンの需要が回復せず市況が弱含みであるといった23年度夏季一時金の減額の理由について具体的に説明している。そして、その上でなお組合の合意が得られないことから、23年度夏季一時金を支払い、その後も一時金に係る交渉を継続して行っている。



したがって、このような23年度夏季一時金減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であるとはいえない。

(3) 以上のとおり、22年度冬季一時金及び23年度夏季一時金の減額に係る団交における会社の対応は、いずれも不誠実な対応であるとはいえない。

3 争点3（23年7月分から24年3月分までの賃金の減額に係る団交における会社の対応は、不誠実であったといえるか。）について

(1) 組合は、23年度の賃金減額に係る団交において、会社は組合の要求に一切譲歩せず、賃金の減額を一方的に通知し、協議を行わず合意に至っていないにもかかわらず、23年7月分の賃金から一方的に減額しており、会社の対応は不誠実団交に当たると主張するので、以下判断する。

ア 会社の対応についてみると、前記第3の5(4)ウからオ、クからコ認定のとおり、①会社は、23.3.31会社回答書により、23年度も赤字が見込まれ経営再建中であり、生コンの需要が回復せず市況が弱含みであること等から、諸経費の大幅削減を実施し、雇用確保を最優先するという非常に厳しい経営環境に鑑み、賃金を月額1万円減額する旨回答していること、②23.4.19団交と23.5.10団交を経た23.7.4団交において、23年7月分から24年3月分まで賃金を月額1万円減額することになるので協力してほしい旨述べていること、③その後、23.10.19団交において、会社としては交渉も行い、話合いも行ったと理解しており、それでも組合は納得していないということなので、交渉は続いているという位置づけである旨述べていることが認められる。

イ このように、会社は、23年度の賃金の減額について、組合との間で合意には至っていないものの、事前に、同年度の賃金減額の理由に関し、20年度に続き21年度も業績赤字となり、21年度の

赤字額が大幅に増加したことに伴い22年度から特別会社の指定を受け経営再建中であり、生コン需要が回復せず23年度も赤字計上を余儀なくされるといった会社の厳しい経営状況を具体的に説明している。そして、3回の団交を経て、賃金減額する月数を当初の提案より縮減して同年7月分賃金から減額する旨提案して、組合の協力を求めている。さらに、賃金の減額を実施した後も、会社は交渉を継続して行っている。

なお、組合は、組合員の賃金を減額するには、会社は組合と協議をし合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の減額は無効である旨主張するが、上記2(1)で判断したとおりであるので、組合の主張は採用できない。

- (2) 以上のとおり、会社は、組合に対し、23年度の賃金減額の必要性について具体的に説明し、減額する月数も23年7月分から24年3月分までと提案する等、23年度の賃金減額に係る団交における会社の対応は、不誠実な対応であったとはいえない。

4 争点4（会社が、21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと及び22年度以降の支給額や支給方法を変更したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、21年度以降の福利厚生資金に係る団交における会社の対応は、労組法第7条第2号違反に当たるといえるか。）について

- (1) 組合は、組合と会社の間では、会社が福利厚生資金として組合員一人当たり年間10万円を一括して組合に支払うことが労使慣行として確立し、毎年締結した協定においても確認されていたにもかかわらず、会社が一方的に21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと及び22年度以降支給額や支給方法を変更したことは、労使慣行や協定に違反し、支配介入に当たる旨主張するので、以下判断する。

ア まず、福利厚生資金の経緯をみると、前記第3の4(2)ア、別紙2認定のとおり、13年度から20年度までの間、組合等と会社又はC2社を含む経営者会との間で締結された協定において、組合員一人当たり年間10万円の福利厚生資金を支給する旨各年度ごとに締結されていることが認められる。

このことからすると、福利厚生資金については、いずれも各年度の春闘交渉を経て当該年度において合意に至った内容であり、結果的に各年度において同様の内容で妥結したからといって、労使慣行が成立していたということとはできない。

イ 次に、会社が21年度の福利厚生資金の支給を取りやめ、22年度以降支給額や支給方法を変更した経緯をみると、前記第3の5(2)から(4)認定のとおり、①21年度においては、経営環境の大幅な悪化に伴い福利厚生資金の支給を取りやめたこと、②22年度から23年度においては、大幅な業績赤字に伴い特別会社の指定を受け経営再建中であること等を踏まえ、福利厚生に充てる金額を減額し、また、支給方法については、税務署からの指摘を踏まえて会社行事への一部補助として支出することとしたことが認められる。

これらのことからすると、会社が福利厚生資金について上記のような対応を行ったのは、いずれも厳しい経営環境に鑑み、会社経営上及び経理処理上の必要性に基づくものであって、組合を弱体化する意図のもとに行ったものとはいえない。

なお、組合は、福利厚生資金の不支給や減額等をするには、会社は組合と協議し合意を得る必要があり、この手続を欠いた場合の不支給及び減額等は無効であると主張するが、上記2(1)で判断したとおりであるので、組合の主張は採用できない。

ウ 以上のことから、福利厚生資金の支給が労使慣行として確立していたと認めることはできず、会社が、21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと及び22年度以降の支給額や支給方法を変更したことには相応の理由があり、組合に対する支配介入に当たらない。

(2) 組合は、従前から労使協議の上で支給してきた福利厚生資金の支給及び支給方法を変更するに当たっては、会社は組合と誠実に協議すべきであると主張するので、以下、21年度以降の交渉における会社の対応について判断する。

ア 前記第3の5(2)から(4)認定のとおり、会社は、組合に対し、①21.4.22会社回答書並びに21.5.8団交及び21.5.8会社回答書により、年間一時金は昨年同額とする一方、総合福利については大幅な諸経費削減が必要な中、21年度は実施できない旨回答したこと、②22.11.15団交及び22.11.15会社回答書並びに22.12.20団交及び22.12.20会社回答書により、大幅な諸経費削減が必要な中、総合福利について22年度は実施できる状況にないが、23年6月までを期限として、年間3万円は確保し、会社の福利厚生行事の一部補助として支出する旨回答したこと、③23.7.4団交並びに23.9.27団交及び23.9.27会社回答書により、福利厚生資金は22年度と23年度を合わせて5万円とし、会社行事の中で支出する旨回答していること、がそれぞれ認められる。

イ 以上のことからすると、会社は、福利厚生資金について、従来の支給額及び支給方法を変更せざるを得ない理由について、繰り返し具体的に説明しており、また、その理由も会社経営上及び経理処理上の必要性に基づく合理的なものであることに照らすと、福利厚生資金に係る団交における会社の対応は、不誠実な対応であったとはいえない。

(3) 以上のとおり、会社が、21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと

及び22年度以降の支給額や支給方法を変更したことには理由があり、組合の弱体化を企図して行ったものということとはできないから、組合に対する支配介入には当たらず、これらの団交における会社の対応も不誠実なものであったということとはできない。

5 争点5（会社が、A1組合員に対し、同人の懲戒処分に係る弁明の機会について通知したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、会社が、A1組合員に対する事情聴取は団交事項にならないとして団交に応じなかったことは、正当な理由があるといえるか。）について

(1) 組合は、会社がA1組合員に対し懲戒処分に係る弁明の機会を与える旨通知した行為は、組合に対する支配介入に当たると主張するので、以下判断する。

ア まず、23.9.22会社通知書の内容は、前記第3の6(2)ア認定のとおり、会社が懲戒処分の事由に該当すると判断するに至ったA1組合員の行動を本人に確認するとともに、懲戒処分の決定に先立ち、同組合員に弁明の機会を与えるためのものであり、弁明の機会を与える手続自体に問題はない。

イ 次に、A1組合員への通知後の会社の対応をみると、前記第3の6(2)イからカ認定のとおり、①23.9.27団交及び23.10.19団交において、23.9.22会社通知書について交渉を行っていること、②23.11.11会社通知書により、懲戒委員会開催の前に、組合が文書を提出する場合の提出期限を通知していること、③23.11.22会社通知書により、組合に誤解があるとして、A1組合員の懲戒委員会への出席を求めているわけではない旨、A1組合員の弁明を十分聴いた上で処分を検討したいと考えている旨通知していることが、それぞれ認められる。

ウ 以上のことからすると、会社がA1組合員に弁明の機会を与える手続に問題はなく、会社は、23.9.22会社通知書についての団交を組合と2回にわたって行うとともに、組合に対しても文書提出の機会を与える等しているのであるから、組合の弱体化を図ったものとはいえない。

なお、組合は、19.4.4協定書は組合員の懲戒処分にも及ぶので、会社が組合員に懲戒処分事由があると思料する場合、事前に組合と協議して、労使合意の上で、実施しなければならない旨主張するが、これについては、上記2(1)で判断したとおりであるので、組合の主張は採用できない。

したがって、会社がA1組合員に対し懲戒処分に係る弁明の機会を与える旨通知した行為は、組合に対する支配介入には当たらない。

- (2) 組合は、会社がA1組合員に対する事情聴取は団交事項にならないとして団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に該当すると主張するので、以下判断する。

ア 前記第3の6(2)イからエ、カからコ認定のとおり、①23.9.27団交において、組合が23.9.22会社通知書は組合員への通知であるので団交事項になると述べたのに対し、会社は事情を本人に聴くだけであり団交事項にならない旨述べていること、②23.10.19団交において、組合が個人のプライベートな問題である場合はともかく、A1組合員の件は組合組織と関係する問題であるので、事情を聴くのならば団交で取り扱うべきである旨述べたのに対し、会社がA1組合員に事情を聴くだけであるので団交事項でないと認識している旨述べたこと、③23.11.22会社通知書により、組合が団交を希望するのであれば、懲戒委員会の検討を踏まえ、A1組合員の懲戒処分について団交を行うことを考えており、懲戒委員会での

検討終了後連絡する旨通知していること、④懲戒委員会でA1組合員の懲戒処分の内容が内定した後、23.12.24団交、24.5.7団交、24.6.1団交及び24.7.17団交において、懲戒処分の内容について交渉を行っていること、がそれぞれ認められる。

イ これらのことからすると、会社が団交事項でないとしたのは、A1組合員の懲戒処分について団交に応じないとする立場を示したのではなく、事情を聴くなら団交で取り扱うべきとの組合の主張に対して、A1組合員に対して聴くべき事情を団交で聴くのは適切でないとの立場を示したものとみるのが相当である。

会社が懲戒処分を行うに当たって、当該処分の対象者から処分理由についての事情を聴取するのは、懲戒処分に先立ち、手続的な公正の見地から行うものであって、団交とは区別すべきものであるから、団交において行うべきものとは認められない。

そして、その後、会社は、A1組合員の懲戒処分について組合と団交を行う考えがあることを文書で回答するとともに、組合と4回にわたって団交を行っており、後記6記載のA2副執行委員長の出席を理由に会社が団交を拒否した点を除き、会社がA1組合員の懲戒処分についての団交を、正当な理由なく拒否しているとの具体的な疎明もない。

ウ 以上のことから、会社がA1組合員に対する事情聴取は団交事項にならないとして団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否には当たらない。

6 争点6（会社が、24年1月27日に開催が予定されていた団交について、A2副執行委員長の出席を理由に拒否したこと並びに同副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催条件としたことは、正当な理由があるといえるか。）について

(1) 組合は、使用者が団交を正当に拒否しうる場合とは、団交中に労働者や労働組合の不当な行為があり、それが繰り返されるおそれのある場合に限られることから、A 2 副執行委員長の出席を理由とする団交拒否は正当な理由がなく、また、A 2 副執行委員長が会社に謝罪することや、団交担当者の変更を団交開催条件とすることは許されないと主張する。他方、会社は、組合による生コンの出荷業務の妨害といった違法行為が繰り返される中でも組合との団交を重ねていたところ、23年だけでなく24年の元日にもA 2 副執行委員長主導の下に組合が違法な街宣活動を行ったため、信頼関係に大きな亀裂が生じ、同副執行委員長が団交に立ち会うのであれば、団交での紛糾は避けられないと懸念したために、同年1月27日に予定されていた団交が取りやめとなったにすぎない旨、また、団交の場で紛糾した事態を起こさないために、A 2 副執行委員長の謝罪と団交担当者の変更を求めたにすぎない旨主張するので、以下判断する。

(2) 組合の会社に対する抗議行動をみると、前記第3の6(1)ア、7(1)、7(2)オ認定のとおり、組合所属の組合員による22年5月から6月にかけて繰り返された抗議行動等は、威力業務妨害罪として組合員が有罪になるとともに、組合に対する損害賠償責任も認められ、また、23年元日及び24年元日のB 1 代表取締役の自宅前での街宣活動についても、組合員らの行為の差止請求が認められるとともに、組合に対する損害賠償責任が認められている。

これらのことからすると、こうした組合の行為は、いずれも労働組合の活動として正当化できる範囲を逸脱したものといわざるを得ないが、会社は、24年元日のB 1 代表取締役の自宅前での街宣活動の中心メンバーであったA 2 副執行委員長の出席を理由として団交の開催を拒否したものであり、街宣活動自体は団交中に生じた出来事ではなく、



これまで会社と組合との団交にA2副執行委員長が同席したことにより団交が紛糾したとの疎明もない。

- (3) そうすると、団交以外の場で行われた24年元日の組合の街宣活動をA2副執行委員長が主導していたとの理由をもって、同人が出席する団交には応じないとする会社の対応は、正当な理由があるとはいえない。

また、A2副執行委員長の謝罪や団交担当者の変更を団交開催の条件とした会社の対応にも、正当な理由があるとはいえない。

なお、会社は、団交の中断は1か月半ほどにすぎないのであるから、会社の行為はなお正当性を有しているとも主張するが、そもそも、A2副執行委員長の出席を理由とする会社の団交拒否は正当でないのであるから、会社の主張は採用できない。

- (4) 以上のことから、会社が、24年1月27日に開催が予定されていた団交について、A2副執行委員長の出席を理由に拒否したこと並びに同副執行委員長の会社への謝罪及び団交担当者の変更を団交開催条件としたことは、正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 7 争点7（会社が、21年5月8日の団交以降、組合事務所での団交開催に応じていないことは、労組法第7条第2号違反に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるといえるか。）について

- (1) 組合は、21.5.8団交まで、会社施設と組合事務所とで交互に団交を開催していたもので、交互に場所を替えて団交を行うことは公平であり合理性があるが、会社は、21.5.8団交後、組合事務所での団交を拒否していることは、労組法第7条第2号に違反する旨主張するので、以下判断する。

ア まず、前記第3の8(1)認定のとおり、組合と会社は、21.5.8団

交までは、会社の工場のみならず組合事務所でも団交を開催していたことは認められるが、組合主張のように、会社の工場と組合事務所と交互に開催していたとは認められない。

イ 次に、団交の開催場所については、労使双方の協議により決定すべきであるから、21.5.8団交後、会社が合理的な理由もなく、組合の要求に反して、会社の工場での団交開催に固執しているかどうかについてみると、前記第3の8(2)アからコ認定のとおり、①22年5月14日に会社の北港工場における組合の抗議行動は刑事事件になったこと、②会社は、23.9.27会社回答書により、組合の度重なる業務妨害により信頼関係が崩れ去った状況にあり、信頼関係が回復するまでは、組合事務所での団交は行わない旨回答したこと、③23.10.19団交において、会社は、交互開催について、弁護士から止められているので応じられない旨回答したこと、④24.3.9会社通知書において、会社は、団交開催場所について、会社の工場以外の中立的な場所での開催を提案し、組合から費用負担の発生しない組合事務所での開催を要請されると、会場費用は会社自ら負担することを提案して、25年11月26日開催の団交から3回の団交は、自ら会場の費用を負担して大阪港勤労福祉会館等の公共施設において行っていることが認められる。

ウ これらのことからすると、会社が組合事務所以外での団交開催を求めたことに全く理由がなかったとはいえず、組合事務所での団交開催に応じられない理由も具体的に説明している。そして、会社は、会社の工場以外の中立的な場所での開催を提案し、組合が会場費用の発生しない組合事務所での開催を要請すると、自ら費用を負担することとして会社の工場以外の中立的な場所において団交も開催しており、会社が会社の工場での団交の開催に固執していたわけでは

ない。

したがって、会社が、21.5.8 団交以降、組合事務所での団交開催に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否には当たらず、不誠実な団交にも当たらない。

(2) 組合は、組合事務所での団交開催に応じていないことは、組合に対する支配介入に当たるとも主張するが、前記第3の8(2)アからコ認定のとおり、会社が組合事務所以外での団交開催を求めたことには理由があり、組合の弱体化を意図したものとは認められず、支配介入には当たらない。

(3) 以上のことから、21.5.8 団交後、会社が組合事務所での団交開催に応じていないことは、労組法第7条第2号違反に当たらず、支配介入にも当たらない。

8 争点8（会社が、組合の北港分会事務所及び掲示板を撤去したことは、組合に対する支配介入に当たるといえるか。また、撤去に当たり、事前に組合に団交を申し入れていないことは、労組法第7条第2号違反に当たるといえるか。）について

(1) 組合は、①北港分会事務所や掲示板の貸与等は会社との間で合意されており、正当な理由なく一方的に廃止することは、支配介入になり得る旨、②北港分会事務所や掲示板は、北港分会だけでなく、組合の会議や機関誌の掲示にも使用していたこと、③組合において、分会は活動単位として置かれる下部機関であって、権利義務の主体ではなく、北港工場の組合員が脱退したからといって、分会事務所と掲示板の廃止には、組合の同意が必要であり、会社が団交を申し入れていないことは、労組法第7条第2号に違反する旨主張するので、以下判断する。

ア 前記第3の9(1)ア、イ、(2)ア、イ認定のとおり、①C2社と組合の間で締結された15.11.18協定書には、「分会に分会事務所と

掲示板を貸与」する旨記載されていること、②会社は、19.4.4協定書により、C2社と組合との協定書を引き継いだこと、③北港分会の唯一の組合員であったA4組合員が、23年5月14日に組合に脱退届を提出し、同月16日に北港分会事務所の明渡しと掲示板を撤去することを会社に申し出たこと、④その後、A4組合員自ら分会事務所の片付け等を行い、同月23日、その鍵を返却したこと、⑤明渡しを受けた直後及びその後の2回の団交において、会社がA4組合員の組合からの脱退の件について確認した際に、組合からいづれも分会事務所及び掲示板についての議論はしなかったこと、がそれぞれ認められる。

イ これらのことからすると、15.11.18協定書における分会事務所及び掲示板の貸与は、分会に貸与することとされ、分会の存在を前提としたものであって、15.11.18協定書は、分会組合員が一人も存在しない状態においても、組合に分会事務所を貸与する趣旨とは解されず、また、会社と組合との間のその他の協定書等においてそうした合意があるとの疎明はなく、引き続き組合が使用するためには、会社との間で新たに明確な合意を要するものとみるのが相当である。

さらに、分会事務所の明渡しと掲示板の撤去は、北港分会長のA4組合員自ら北港分会がなくなるとして行ったものであり、会社が働きかけて行わせたものではない。

ウ したがって、北港分会事務所及び掲示板については、15.11.18協定書に基づいて会社が分会に対して貸与していたものであり、分会の消滅に伴ってその返還を受けたものということができ、会社が一方的に明渡し等を求めて貸与を停止したわけではないから、組合の弱体化を意図したものとはいえず、支配介入には当たらない。

(2) 次に、分会事務所と掲示板の廃止には組合の同意が必要であり、会社が団交を申し入れていないという組合の主張について検討すると、上記のとおり、北港分会事務所及び掲示板については、15.11.18協定書に基づいて会社が分会に対して貸与していたものであり、分会の消滅に伴ってその返還を受けたものであるから、同協定上組合の同意が必要ということはできず、また、会社から団交を申し入れなければならぬものでもない。そして、組合は、前記第3の9(2)認定のとおり、会社からA4組合員の脱退について確認を受けたとき及びその後の2回の団交においても、分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去について、言及していない。

したがって、北港分会事務所の明渡しを受ける前に会社がこの明渡しについて組合と協議していないとしても、また、A4組合員から明渡しを受けた後の2回の団交において会社が分会事務所及び掲示板の撤去について協議していないとしても、会社の対応は、団交拒否ないし不誠実団交には当たらない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、組合の北港分会事務所及び掲示板を撤去したことは、組合に対する支配介入に当たらず、これらの撤去に当たり、事前に組合に団交を申し入れていないことは、労組法第7条第2号違反にも当たらない。

9 争点9（会社が、土曜稼働に係る24年3月10日の団交申入れに応じなかったことは、正当な理由があるといえるか。）について

(1) 組合は、土曜稼働については、労働者の休日及び安全衛生という労働条件に係る事項であり義務的団交事項に該当し、24年3月当時、大阪府下の工場で土曜稼働が行われる場合に、神戸工場の従業員が会社からの応援要請により就労する可能性があった以上、土曜稼働について会社が団交を拒否したことには、正当な理由はない旨主張す

る。他方、会社は、大阪府下の工場では、土曜日を含む休日において必要があれば出荷を行うのが当たり前であったため、土曜日の出荷のために応援が必要なときには、大阪府下の工場に限って応援要請を行っていたが、神戸工場では、土曜日の出荷を一切行っていなかったため、土曜日における応援要請は、神戸工場には一切行われず、24年3月当時、土曜稼働の際、神戸工場に応援を要請する予定がなかったのであるから、神戸工場の従業員が応援要請により就労する可能性はなく、組合の団交申入れも組合に所属していない従業員の労働条件について協議を求めるものであるから、義務的団交事項に当たらない旨主張するので、以下判断する。

ア 前記第3の10(3)ウ、カ認定のとおり、24年3月3日の北港工場の土曜稼働及び港工場に対する工場間応援の要請並びに同月10日の港工場における土曜稼働が行われた際、いずれの工場にも組合員は所属しておらず組合員は就労していなかったことが認められる。

イ 土曜稼働の際の工場間応援の要請は、前記第3の10(2)、(3)ケ認定のとおり、会社では、①広域協組からの出荷割当は日によって異なることから、出荷割当が多くて、出荷割当を受けた工場でまかなえない場合に、どの工場に工場間応援を要請するかは、本社業務部が判断していたこと、②平日の出荷においては神戸工場を含めて工場間応援の要請が行われていること、③24年3月当時、神戸工場では土曜稼働を行っていなかったところ、同年7月頃、神戸工場長から土曜稼働の際の工場間応援についての打診を本社業務部が受けた結果、同年8月11日から、大阪府下の工場の土曜稼働の際の工場間応援が神戸工場にも要請され、同工場所属の従業員が就労していることが認められる。そして、大阪府下の工場の土曜稼働の際に、本社業務部が組合員の所属する神戸工場に対して工場間応援を

要請することに支障があり、それを制約するような事情等があったとの疎明もない。

これらのことからすると、土曜稼働の際に組合員の所属する神戸工場に対して工場間応援の要請を行うかどうかは、本社業務部が判断するかどうかによって決まるものであり、出荷割当の状況によっては、同年3月当時、本社業務部の判断により神戸工場への工場間応援の要請が行われる可能性がなかったとはいきれない。

ウ そこで、24.3.3 団交申入れ及び24.3.10 団交申入れとその前後の状況をみると、次のことが認められる。

(7) 前記第3の10(3)ア認定のとおり、組合は、会社に対し、24年2月20日付けで土曜稼働についての労使協議を含む19.4.26 協定書を誠実に履行することを求める旨の申入れを行った。

19.4.26 協定書には、同10(1)認定のとおり、土曜稼働に関して「現場から要請あった場合は、労使協議の上必要性を認めた場合は協力する」との記載があった。

(イ) 会社は、同10(3)イないしク認定のとおり、この申入れの直後の同月25日に、労使協議を経ずに土曜稼働を行い、さらに、同年3月3日にも労使協議を経ずに土曜稼働及び工場間応援の要請を行ったことから、組合は、同日、会社の同日の土曜稼働等を議題とする団交を申し入れたところ、会社は、24.3.9 会社回答書において、3月3日に土曜稼働を行った工場には組合員がいないため、同工場での土曜稼働は労使協議の対象にならず、組合の申入れは、組合に所属していない従業員の労働条件又は経営問題について協議を求めるものであり、義務的団交事項に該当しない等として、24.3.3 団交申入れによる団交申入れには応じられないと回答した。

(ウ) そして、その翌日の3月10日に、会社が土曜稼働を行ったことから、組合は同日の土曜稼働と24.3.3 団交申入書の団交事項等を議題とする団交を申し入れたが、会社は同申入れに何らの回答も行わなかった。

(エ) このため、組合は、会社に対し、24.3.27 通告書を送付し、①24.3.10 団交申入書について会社が回答していないこと、②「会社による土曜稼働は、組合及び組合員に影響を与える問題である」等とし、24.3.9 会社回答書による団交拒否は不当である旨抗議した。

エ これらの経緯からすると、会社は、24年2月20日付けの申入れにより、少なくとも土曜稼働を行う工場に組合員がいる場合には、組合が19.4.26 協定に基づく労使協議を求めていることは理解していたものといえる。その後、会社が同年3月3日に組合員のいない北港工場での土曜稼働及び港工場への工場間応援の要請を行ったところ、組合が24.3.3 団交申入書により、同日の土曜稼働を団交議題とする団交を申し入れてきたことから、組合としては組合員の有無にかかわらず土曜稼働を行う場合の労使協議を求めていることが明らかになり、会社は、土曜稼働に係る労使協議について組合との理解の違いを認識できたものといえる。そして、3月10日にも土曜稼働が行われ、組合から再度団交が申し入れられたが、会社はそれには対応せず、組合が24.3.27 通告書により、「会社の土曜稼働は、組合及び組合員に影響を与える問題である」等と抗議をしたことから、会社は、組合の上記理解をさらに明確に認識したものといえる。

そうすると、同年3月当時、本社業務部の判断により神戸工場への工場間応援の要請が行われる可能性がなかったとはいえない状況下で、組合が、同月3日及び10日に行った土曜稼働について、19.



4.26 協定書を根拠に団交を申し入れていること、及び組合が24.3.27 通告書を送付していることによって、会社は、組合が土曜稼働は組合及び組合員に影響を与える問題であるとして団交を申し入れていることを認識できていたものである。このように、19.4.26 協定書により労使協議を要する土曜稼働について労使間で解釈に違いがあることが明らかになったのであるから、会社は、団交に応じてその違いを明らかにし、その後の土曜稼働における労使協議のあり方等必要な協議を行うべきであったといえることができる。

したがって、会社が、24.3.27 通告書受領後においても、24.3.10 団交申入れに応じなかったことには、正当な理由はない。

- (2) 会社は、組合の団交申入れは、A1 組合員の労働条件等との関連で団交を申し入れるという態様ではなく、政策的な業界問題として土曜稼働について団交を要求するという態様であって、組合の真意は、土曜稼働を行うという経営判断に対して団交を申し入れることにあったと考えざるを得ず、団交申入れを拒否したのは正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、土曜稼働を行うこと自体は経営事項であるものの、土曜稼働は必然的に労働者の休日における労働条件に関連する事項でもあり、上記(1)判断のとおり、会社は、3月10日に行った土曜稼働について、遅くとも24.3.27 通告書受領後には、組合が組合及び組合員に影響を与える問題であるとして団交を申し入れていることを認識できていたのであるから、それにもかかわらず団交申入れに応じないことには、正当な理由はない。

したがって、会社が、土曜稼働に係る24年3月10日の団交申入れに応じなかったことは、正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

以上のとおりであるので、本件各再審査申立ては、いずれも理由がない。

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27年1月21日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ⑩