

写

## 命 令 書

大阪市西区

申立人 Q

代表者 執行委員長 A

兵庫県養父市

被申立人 R

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成25年(不)第48号事件について、当委員会は、平成27年4月8日及び同月22日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 C に対する自宅待機命令がなかったものとして取り扱い、原職又は原職相当職に復帰させるとともに、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が平成25年7月12日付け及び同月25日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル×横1メートル大の白色板に同文を明瞭に記載して、被申立人本社の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

Q

執行委員長 A 様

R

代表取締役 B

当社が行った下記(1)から(4)の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰

り返さないようにいたします。

### 記

- (1) 貴組合員 C 氏に対し、平成25年6月12日に自宅待機を命じ、同月26日に自宅待機中の外出を禁じ監視していたこと（1号・3号違反）。
- (2) 平成25年8月12日支給の貴組合員 C 氏の賃金から29か月分の雇用保険料を一括して控除したこと（1号・3号違反）。
- (3) 貴組合との平成25年6月12日、同月19日及び同月26日の団体交渉において、誠実に対応しなかったこと（2号違反）。
- (4) 貴組合が平成25年7月12日付け及び同月25日付けで申し入れた、貴組合員 C 氏の自宅待機命令及び原職復帰等に関する団体交渉に応じなかつたこと（2号違反）。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する自宅待機命令の撤回、原職又は原職相当職への復帰及びバッカ・ペイ
- 2 組合員1名に対する、同人の同意なく控除された雇用保険料の支払い
- 3 団体交渉応諾
- 4 謝罪文の手交及び掲示

#### 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①裁判において雇用契約上の地位が認められた組合員1名に対し、原職である乗務員に復帰させず、事前協議同意約款に違反して自宅待機を命じた上、同組合員に外出を禁じ監視をしていること、②同組合員の同意なしに、同人の賃金から裁判期間中の雇用保険料を一括控除したこと、③3回の団体交渉の後、組合が同組合員の原職復帰等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、会社がこれに応じないこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人 R (以下「会社」という。) は、肩書地に本社を置き、生コンクリートの製造、販売等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時12名である。

イ 申立て人

Q

(以下「組合」という。)

は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県を中心にセメント・生コンクリー

ト産業、トラック産業、建設業、その他的一般業種の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された

S

(以下「分会」という。)が存在し、その組合員数は本件審問終結時1名である。

## (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成11年4月、 C (以下、組合加入前も含めて「C 組合員」という。)はミキサー車乗務員(当事者間では「運転手」と呼ぶことがある。)として会社に入社した。同12年7月、 C 組合員は他の2名とともに組合に加入し、分会が結成され、組合は会社に対し、 C 組合員外2名の組合加入を通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れたが、この後、 C 組合員を除く他の2名の組合員は組合を脱退し、分会員は本件審問終結時、 C 組合員1名となつた。

なお、 C 組合員は分会結成時から本件審問終結時まで、分会長である。

(甲42)

イ 平成14年12月12日、組合と会社は、同日付け「協定書」(以下「14.12.12協定書」という。)を締結した。

14.12.12協定書には、「会社は、組合員に影響を与える問題(労働条件等の変更)については、労使間で事前に協議し労使合意の上、円満に行なう。」という記載があった。

(甲2、甲42)

ウ 平成20年9月23日、会社は同社のミキサー車乗務員であった D (以下、組合加入前・脱退後も含め「D 元組合員」といい、 C 組合員と D 元組合員とを併せて「C 組合員ら」という。)を懲戒解雇した。その後、 D 元組合員は組合に加入し、分会は C 組合員ら2名となつた。なお、 D 元組合員は、同解雇を巡って訴訟を提起し、地位確認を認容する判決の確定後、職場に復帰した。

(甲4、甲42)

エ 平成21年8月24日、 T による会社への実地監査が実施され、監査員ら(うち1名は組合の組合員)は、本来、生コンクリート(以下「生コン」という。)に混入させてはならないコンクリートガラ(いたん固化した生コンを碎いたもの)が混入されていると指摘した。会社はこれを否定したので、同会議は調査を続行し、同22年10月7日に会社のマル適マークの使用停止を発表した。会社はマル適マークが使用できなくなったことから、売上げが減少した。

なお、マル適マークとは、全国各地区の

U

が調

査及び実地監査を行い、審議を経て、設備・人員・社内体制等が基準に合格した工場にその使用承諾書を交付するものである。一般監査や抜き打ちの査察で不合格の評価を受けた工場は、マル適マークの取消しの処置を受ける。マル適マークがなくても公共工事に採用される余地がないわけではないが、使用停止されると事実上公共工事の受注が困難となり、民間からの受注にも支障がある。

(甲5の1、甲5の2、甲6、乙20)

オ 平成22年11月30日、会社は、C組合員らを含むミキサー車乗務員8名全員を解雇した（以下、この解雇を「22.11.30解雇」という。）。

(甲42、証人 C )

カ 平成23年1月21日、C組合員らは会社に対し、雇用契約上の地位確認並びに未払賃金及び遅延損害金の支払い等を求める訴訟を提起し、同24年12月27日、神戸地方裁判所（以下「神戸地裁」という。）において、C組合員らが会社に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する等の判決（以下「24.12.27地裁判決」という。）が言い渡された。これに対し、同25年1月11日、会社は控訴し（以下、この控訴の審理を「控訴審」という。）、同年5月29日、大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）で控訴棄却の判決（以下「25.5.29高裁判決」という。）が言い渡され、同年6月13日、同判決は確定した。

(甲6、甲7、甲42、甲43)

キ 平成25年6月初旬、組合は、会社に対し、C組合員らの原職復帰について、口頭により団交を申し入れた。

(甲41)

ク 平成25年6月12日、同月19日及び同月26日、組合と会社との間で、団交が開催された（以下、それぞれの団交を「6.12団交」、「6.19団交」及び「6.26団交」という。）。会社は、6.12団交においてC組合員らに自宅待機を命じた（以下「本件自宅待機命令」という。）。その後、本件審問終結時点でも、本件自宅待機命令は継続されている。

なお、6.12団交及び6.19団交には、会社側として会社代表取締役 B（以下「B社長」という。）のほかに、E（以下「E顧問」という。）が出席した。

(甲8、甲10、甲11)

ケ 組合は、平成25年7月12日付で、「団体交渉申入書」（以下「7.12団交申入書」という。）を会社に送付し、団交を申し入れた（以下、この申入れを「7.12団交申入れ」という。）。会社は、同月17日、裁判に向けて手続中の相手とは団交できない旨記載した書面を組合に送付した。

(甲15、甲18)

コ 組合は、平成25年7月25日付けで「抗議及び団体交渉申入書」（以下「7.25団交申入書」という。）を会社に送付し、団交を申し入れた（以下、この申入れを「7.25団交申入れ」という。）。会社は、同月29日、間もなく始まる裁判の相手とは団交できない旨記載した書面を組合に送付した。

(甲19、甲20)

サ 平成25年7月31日、D元組合員は、組合に対し、同日付けの「脱退届け」と題する書面を提出し、組合を脱退するとともに、会社を退職した。

(甲21、甲41、証人 C )

シ 平成25年8月12日、会社は、C組合員の同年7月分賃金から、同23年1月から同25年5月分までの29か月分の雇用保険料本人負担分3万5,073円を控除した額を支給した。

(甲22の1～3、甲42、証人 C )

ス 平成25年9月30日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

- 1 会社が、平成25年6月12日に、C組合員らに対しミキサー車乗務業務に復帰させることなく自宅待機を命じたことは、C組合員に対する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か。
- 2 会社は、自宅待機中のC組合員に対し、外出を禁じ、監視を行ったか。行ったとすれば、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か。
- 3 会社が、平成25年8月12日支給のC組合員の賃金から29か月分の雇用保険料を同人の同意なしに一括して控除したことは、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か。
- 4 6.12団交、6.19団交及び6.26団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 5 組合の7.12団交申入れ及び7.25団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、平成25年6月12日に、C組合員らに対しミキサー車乗務業務に復帰させることなく自宅待機を命じたことは、C組合員に対する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か。）について
  - (1) 申立人の主張
    - ア 本件自宅待機命令は、14.12.12協定書の事前協議同意約款に違反し、組合と協議をせずに行われている。

また、C組合員は、本件自宅待機命令によって、本来の就労ができないという精神的不利益ばかりか、就労していれば取得できるはずの残業、休日出勤の対価を取得できないという経済的不利益を被っている。

#### イ ローテーション制について

(ア) 会社は、自宅待機を命じた理由として、既にミキサー車の全てに担当者が割り当てられている状態でC組合員らが復帰することになり、乗務員の定員がオーバーする事態になったためであるとする。しかし、ミキサー車を乗務員が交代して乗務すること（ローテーション制）は可能であるから、本件自宅待機命令の理由にはならない。

会社は、ローテーション制を採用できない理由はミキサー車の管理責任が誰にあるのかが不明確になり、メンテナンスや洗浄が不十分な状態に陥るリスクが生じるためとする。しかし、ローテーション制採用の有無と、メンテナンスや洗浄の不十分さとは必ずしも関係がない。むしろ、乗務員が入れ替わるローテーション制とする方が、次の乗務員から注意を受けないように、メンテナンスや洗浄に気をつけるという考え方もある。実際、ローテーション制を採用している企業も珍しくなく、ミキサー車の台数が乗務員より少ない場合は、ローテーションで対応することになる。

(イ) 会社では、その時々の注文に応じて、1名が大型、中型、小型のミキサー車を乗り分けるということも行われており、ミキサー車1台につき担当者を1名専属であるということが徹底されているわけではない。

平成25年6月12日時点で、会社にはミキサー車乗務員はC組合員らを含め9名いたが、会社はこのうち誰を自宅待機とするかについて、C組合員ら以外は検討しておらず、当然のこととしてC組合員らを自宅待機としている。会社は既にミキサー車の全てに担当者が割り当てられている状態であったと主張するが、事実は異なる。会社の提出した証拠によれば、団交が行われた同日時点では、会社の所有するミキサー車が8台に対し、乗務員は7名しかおらず、残り1台はB社長が乗務していた。他のミキサー車についても、同年4月から8月にかけて、車両及び乗務担当者が変動していることから、誰がどの車両を担当するかについて、会社で明確に定まっていなかったことが認められ、C組合員らと他の会社従業員とを区別する理由は何ら存在しないことになる。

にもかかわらず、会社は、C組合員らのみを差別して自宅待機とした。

#### ウ ローテーション制を採用できないとする会社主張を前提にしても、C組合員らのみを自宅待機とする人選に合理的な理由はないこと

(ア) 会社は、元建材部門の3名はミキサー車の運転のみならずダンプカーの運転

や Yunbo 等重機の操縦、溶接等さまざまな作業能力を有するオールマイティな人材と主張し、実際に生産部門を兼任しているのだから、この 3 人のいずれかをミキサー車の担当から外し、生産部門に従事させれば、C 組合員らに担当のミキサー車をあてることは可能である。

- (イ) 会社は、急病人等が出て、担当以外の者がミキサー車に乗務する場合があること自体は認めているから、その場合の待機要員として C 組合員らを出社させておくことは可能であった。本件審問において、B 社長は、緊急の場合には自分自身が乗務するか、配車係の 2 名に乗務させていると陳述するが、これらの者はミキサー車の乗務員ではないから、本来であれば、ミキサー車乗務員として雇用された C 組合員らを待機させ、乗務させるべきである。
- (ウ) B 社長は、本件審問において、営業担当が不在のため、従業員の中で手の空いている者が営業を行っており、新規採用の募集も行っていたとしている。また、会社は生コンの管理事務の募集も行っており、求人票の内容からみると、未経験者でも可能な業務の募集である。この点について、B 社長は、本件審問において、過去に募集をかけたもので、募集を取り下げたことを忘れていたと弁解するが、求人票の受付年月日は「平成26年7月1日」、紹介期限は「平成26年9月30日」となっており、ハローワークが会社に確認を取らずに求人票を更新し続けることはあり得ず、会社の弁解は信用できない。会社は、営業や生コンの管理事務など、ミキサー車乗務以外の業務の人員を必要としているのであるから、C 組合員らを当該業務に就かせることも可能であった。
- (エ) 以上のとおり、会社が、あえて本件自宅待機を命じる合理的理由は何ら存在しない。

## エ 会社が乗務員を増員していること

会社の受注は回復しており、自社のミキサー車では足りず、傭車を依頼している。

また、24.12.27 地裁判決で C 組合員らの労働契約上の地位を認める判決が言い渡された後、会社は平成25年3月18日に 1 名の乗務員を雇用し、その後、同年4月10日の控訴審の第1回口頭弁論期日で、判決日が同年5月29日と指定され、結審後に裁判所から和解の打診があった際に、会社は、原審と同様、同組合員らの復職を頑なに拒否しながら、他方で、さらに、会社へ出向していた 2 名を含む 3 名の乗務員を雇用しており、24.12.27 地裁判決後、25.5.29 高裁判決までの間に、新たに計 4 名を雇用している。

本件審問において、B 社長は、控訴審でも敗訴すれば、C 組合員らが職場に戻ってくることは分かっていたと述べ、また、将来的には、ミキサー車の台数

を減らすことを考えており、従業員にも退職してもらうこともあり得ると述べた。このような会社が、組合員2名の職場復帰が予測される状況下で、あえて4名も雇用するというのは、あまりに不自然といわざるを得ない。

会社は、今まで出向で稼働させていた2名の乗務員をあえてこのタイミングで正式雇用しており、その理由について、B社長は、本件審問において、平成25年4月からマル適マークが使用できるようになり仕事が見込めるようになったから、また、高等学校での仕事が見込めるようになったから、人員を増やす必要が出てきたからなどと説明する。しかし、2名の乗務員のうち1名はB社長の縁故者が経営する企業から、もう1名はB社長が経営する企業から出向していたのであるから、それまでと同様引き続き出向で乗務させることは十分可能であつたし、将来的にミキサー車を減らす予定であれば、出向のままでいる方が合理的であったと認められる。会社があえて25.5.29高裁判決直前の時期に、2名の出向者を正式雇用し、1名を新規雇用した理由は、まさに、嫌悪するC組合員らが控訴審でも勝訴して職場復帰する場合に備え、同組合員らが乗務するミキサー車がないという状況を作り出すことを意図したからと考えざるを得ない。そうすると、本件自宅待機命令は計画的であったといえ、組合嫌悪ゆえに実行されたものであることは優に認められる。

#### オ 会社の組合嫌悪

B社長は、6.19団交において、「Dと2人は、な、ガラ入れたって言うんじやさかい」、「うちはそれでひどい目におうとんのや」などと述べ、本件自宅待機命令の理由の一つとしてC組合員らが22.11.30解雇の裁判において社長の指示でコンクリートガラを入れたと証言したことにあると明言し、単にミキサー車が足りないという理由のみではないことを自認し、組合員を嫌悪するがゆえに、同人らのミキサー車乗務復帰に対して消極的であるという意思を表明した。

また、B社長は、6.19団交や本件審問において、運転がしたいのであれば、会社を退職して他で就職すればよい旨の発言をしており、これらの発言から、会社はC組合員が退職することを期待して本件自宅待機命令を維持し続けていることがうかがわれ、組合排除の意図がみてとれる。

さらに、B社長は、本件審問で、C組合員が職場復帰をしたいのであれば、組合を辞める若しくは組合活動を自粛するしかない旨の発言もしており、組合の弱体化を図る意図もみてとれる。

カ 以上のとおり、本件自宅待機命令は何ら合理的理由はなく、会社の組合に対する嫌悪は明らかで、C組合員らが組合員であるが故に行われたものである。また、自宅待機命令という嫌がらせに耐え切れずD元組合員は会社を退職し、組

合を脱退し、分会は1名となって、組合は弱体化を余儀なくされている。したがって、本件自宅待機命令は、C組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を図った支配介入でもある。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合の主張する、本来の就労ができないという精神的不利益が何を指すのか理解不可能である。また、残業や休日出勤の対価は、所定労働時間内に行える仕事量を上回る仕事量があって初めて期待できるもので、当然得られる対価ではない。C組合員が残業や休日出勤の対価を得られていないというのは現実の損害ではなく、単に期待が満たされていないというものにすぎない。

イ 乗務させるミキサー車が存在しないこと

(ア) C組合員らが、会社に復帰した時点では、会社の保有していたミキサー車は7台で、ミキサー車の乗務員も7名であり、ミキサー車の全てに乗務員が割り当てられていたため、同組合員らが乗務するミキサー車はなかった。乗務員の定員がオーバーする事態になり、会社は自宅待機を命じるほかなかった。

(イ) 組合はローテーション制にすればよい旨主張するが、会社がローテーション制を採用しないのは、ミキサー車は絶えずメンテナンスを行わなければならず、担当者1名を定めて、その者に責任を持たせ、責任の所在を明確にしておく必要があるからである。ミキサー車は、少しでも洗浄を怠れば生コンが車両に付着して取れなくなる。そのため、担当の乗務員は、ただミキサー車に乗務するだけでなく、メンテナンスし、洗浄するなどして、自らが担当するミキサー車を管理することになるのである。ローテーション制を採用した場合、ミキサー車の管理責任が誰にあるのかが不明確になり、メンテナンスや洗浄が不十分な状態に陥るリスクが生じる。

ウ 安定受注が見込めないこと

会社の受注量は整理解雇を行った22.11.30解雇時よりも改善したが、マル適マークの使用ができなくなつて公共工事の受注ができなくなる以前の水準には達しておらず、ミキサー車を増車するだけの安定受注が見込める状態ではない。

また、会社が傭車を依頼することがあるのは認めるが、突発的に受注量が増えて、7台のミキサー車では間に合わないことがあるためで、保有台数を増やすだけの安定受注があるわけではない。

エ 自宅待機の人選について

C組合員らはいったん整理解雇されたことによりミキサー車に乗務していない期間があるため、7名の乗務員と成績比較はできず、また、これら7名の乗務員が乗務に関して何か問題があったわけでもない。

会社の建材部門が平成23年に廃止になったことにより、建材部門にいた3名は乗務員に配置換えになった。組合は、C組合員らが職場復帰した際、これら元建材部門の乗務員を建材部門に戻せばよいと主張するが、その頃には建材部門が存在しなかったため、配置換えすることはできなかった。また、経理部門や試験室は経験が必要であり、人員が不足しているわけでもないので、ミキサー車の乗務員をそれらの部門に配置換えすることもできなかった。

#### オ 組合嫌悪ではないこと

(ア) 平成23年の建材部門の廃止により、会社の乗務員は、配置換えになった元建材部門の3名を含む5名であったが、その後、1名が退職したことと、高等学校での仕事などで業務量が増加したことによって、経験のある乗務員が3名必要になり、会社は、3名の乗務員を採用した。これら3名の乗務員の増員は、C組合員らが復帰する直前ではあるが、上記の理由に基づくものであり、C組合員らが復帰する可能性を考慮しての駆け込み採用ではない。

(イ) 会社が組合やC組合員を嫌悪していることは認めるが、それは会社の生コンにコンクリートガラが混入されているとの虚偽の事実を喧伝し、会社を倒産の危機に直面させた者たちだからである。しかし、この嫌悪と自宅待機命令は無関係である。自宅待機を命じたのは、C組合員らにミキサー車の乗務をさせるだけの仕事量が確保できないからである。

組合は、B社長が25.6.19団交で、「ただな、そういう人間がまた来て、また車でも乗ろうよったら、何をするんじゃって考えるんや」と発言したのをとらえて、組合員排除の意図が明らかであると主張する。B社長が上記の発言をしたのは事実だが、それは組合員を差別する趣旨ではなく、C組合員らが会社の製造する生コンにガラを入れたと陳述したことによる。会社の生コンにガラが混入していたことはなく、同組合員らの陳述は虚偽であるが、この陳述もあって会社はマル適マークが使用できなくなり、公共工事を受注できなくなった。このため、会社の売上は激減し、倒産の危機に瀕した。B社長の上記の発言は、その当時の記憶を思い出して一抹の不安を表明したものであって、組合員差別の趣旨ではない。

カ 以上の次第であるから、C組合員らにミキサー車乗務業務へ復帰させないのは、同組合員らに乗務してもらうミキサー車が存在しないからであり、ローテーション制を採用しないのも、ミキサー車に対する責任の所在を明確にするためであるから、組合員排除や支配介入のためにミキサー車乗務業務へ復帰させないのではないことは明らかである。

2 争点2 (会社は、自宅待機中のC組合員に対し、外出を禁じ、監視を行ったか。)

行ったとすれば、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か。)について

(1) 申立人の主張

ア 外出を禁じたこと

B 社長は、6.19団交で、C 組合員に対し、「自宅待機しとってくれ」、「家おってくれ。また電話するわ。確認に」と告げていること、6.26団交では、「待機ちゃんとしとけよ、ええな」と告げていること、C 組合員の外出が判明した際には、E 顧間に叱責させ、また B 社長自ら叱責していることからすれば、外出を禁じていると評価できる。

イ 監視を行ったこと

B 社長は、6.26団交で、C 組合員に対し、「チェック行ってもらうさかいに、家にいるかどうか」と告げており、会社は、監視していた事実は否認するものの、B 社長は、本件審問において、E 顧間に同組合員のチェックを依頼したことを認めている。

実際、平成25年7月25日及び同年8月8日に、E 顧問は C 組合員に架電し、当日に C 組合員が家族を病院に送迎するために外出したことを叱責している。同年8月8日には、B 社長も C 組合員に架電し、「次はない」と告げ、今後自宅待機中に外出した場合、何らかの処分を課す旨の圧力をかけている。

この点につき会社は、会社従業員が車の運転中に、C 組合員とすれ違い、C組合員が自宅待機命令に反して外出していることを認識して会社に通報したためであると主張する。仮に、その言い分を前提としても、会社従業員は、上司やB 社長ではなく、会社の従業員ではない E 顧間に直接連絡したということであるから、B 社長ないしその指示を受けた E 顧問は、会社従業員らに対し、C 組合員の外出を発見した場合は、E 顧間に知らせるよう指示していた事実がうかがえるのであって、E 顧間に監視させていることに変わりはない。また、同組合員は、同年7月25日及び同年8月8日以外にも、外出時に配車係の者から一度連絡を受けたことがある。

これらの事実から、会社は、E 顧問をして、自宅待機中の C 組合員が就業時間中に自宅から外出していないかを確認するために監視させていたことが認められる。

ウ 業務上の必要性のない外出禁止及び監視であること

会社は、全く理由も述べないまま、自宅待機中の外出を禁じ、E 顧間に外出していないか監視させている。C 組合員は就労を拒否されており、出勤を要請されることがないから、外出しても会社に何ら不都合はない。

B 社長は、本件審問において、乗務員の中で急病人等が出て欠勤した場合には、B 社長あるいは配車係の者等、既に出社している者に乗務させることになっており、C 組合員に連絡して出社させてからでは約束の時間に現場に生コンを送り届けることができないと認めている。したがって、そもそも、会社が、当日になって C 組合員を急に自宅から会社に呼び出すことは予定されていない。

また、C 組合員は携帯電話を所持しており、いつでも会社からの電話連絡を受けられる状態にあるから、外出していても会社にとって何ら不都合はない。会社が C 組合員の外出を禁じ、監視をする業務上の必要性は全くない。

C 組合員は、自宅待機と外出禁止を命じられ、かつ行動を監視されることにより、多大な精神的不利益を被っている。会社の外出禁止命令、監視行為は、C組合員及び組合を嫌悪したことによる嫌がらせ、差別的取扱いであり、組合の弱体化を図った支配介入である。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は C 組合員に自宅待機を命じたが、それは業務命令である。会社は、外出自体を禁じたことはなく、業務時間中に外出する際には会社に届け出る必要があるのではないかと指摘しているにすぎない。これは、自宅待機中に会社から出社等を命じることがあるので、いつでも応じられるよう待機を命じたものである。

なお、乗務員が急病で休んだ例外的な場合に、担当外で既に出社している者が乗務することがあるが、これは、そうしないと約束の時間に生コンを送り届けられないからである。つまり、C 組合員らに連絡し、その出社後ミキサー車に乗務してもらっているようでは間に合わないのである。

イ 顧問が C 組合員を叱責したのは、C 組合員が事前の届出もなく勤務時間中に家族を病院に送迎したからで、勤務時間中に私用に時間を費やすことは許されないためである。

ウ 会社は、従業員に対し、C 組合員の整理解雇が無効になったことや自宅待機を命じたことを伝えたが、会社への報告や監視を指示したことも、命じたこともない。

会社が、E 顧問に監視させると6.26団交で明言したのは事実だが、實際には監視していない。E 顧問が、平成25年7月25日及び同年8月8日に C 組合員が家族を病院に送迎したと認識したのは、会社従業員の通報による。会社従業員と C 組合員がともに車を運転している最中に偶然すれ違い、会社従業員は、C組合員が自宅待機命令に反して外出していることを認識した。

エ したがって、会社は、外出自体を禁止しているのではないし、監視を命じたこともないのであるから、これを前提とする不当労働行為も存在しない。

3 争点3（会社が、平成25年8月12日支給のC組合員の賃金から29か月分の雇用保険料を同人の同意なしに一括して控除したことは、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か。）について

（1）申立人の主張

賃金は全額払いが原則であり（労働基準法第24条第1項本文）、法令に別段の定めがある場合と、労働者過半数代表との書面協定による場合のみ、例外的に控除することが認められているにすぎない。

労働保険の控除に関する法令上の根拠については、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第32条第1項において、「事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、前条第1項又は第3項の規定による被保険者の負担すべき額に相当する額を当該被保険者に支払う賃金から控除することができる」と規定され、同法施行規則第60条第1項において、「事業主は、被保険者に賃金を支払う都度、当該賃金に応ずる法第31条第3項の規定によつて計算された被保険者の負担すべき一般保険料の額に相当する額（日雇労働被保険者にあつては、当該額及び法第22条第1項の印紙保険料の額の2分の1の額に相当する額）を当該賃金から控除することができる。」と規定されている。

したがって、賃金からの労働保険料の控除は、法令上、「被保険者に賃金を支払う都度」に限定されており、過去の労働保険料を遡って被保険者から徴収する場合に、賃金から一括控除することは許容されておらず、賃金全額払の原則に反する。

本件では、過去の雇用保険料が一括控除された平成25年8月12日時点では、C組合員らに対する賃金は同23年9月分までの給与しか支払われていなかった。にもかかわらず、会社は、同23年1月分から同25年5月分までの29か月分の雇用保険料3万5,073円を一括控除しており、悪質性が高い。労働者は、月々一定額の賃金が支給されることを前提に生活設計しているから、賃金が約8割しか支給されない場合は、経済的不利益はもちろんのこと、生活に対する不安から精神的不利益も被るものである。

会社がC組合員の雇用保険料を徴収したいと考えたのであれば、本人に請求し、若しくは、控除の了解を得ることは十分可能であった。にもかかわらず、会社は、本人に事前の了解を取り付けることなく、過去の雇用保険料を一括控除する、という暴挙に出た。かかる行為は、不意打ちに賃金をカットすることで、C組合員を困らせる目的によるものであり、まさに不利益取扱いに当たり、また、組合弱体化を図る目的によるものであるから、支配介入にも当たる。

（2）被申立人の主張

会社が平成23年1月分から同25年5月分までの雇用保険料を一括控除したことは

認めるが、賃金全額払いの原則に反するとの点は否認する。組合の指摘のとおり、賃金全額払いの原則には例外があり、雇用保険料は賃金を支払う都度、賃金から控除できる。会社は、整理解雇を無効とする判決に従って未払賃金を一括して支払おうとし、結果的には、その支払いが平成25年7月12日と同年10月4日に分かれた。支払いが2回に分かれた理由は、会社が控訴した際に強制執行停止の申立てを行うとともに担保を立てたが、未払賃金の合計額から担保額を控除した金額を先行して支払い、担保金の返納を受けた後に2回目の支払いを行ったためである。

会社は、未払賃金を一括して支払わなければならぬと認識していたが、上記のとおり担保金の取戻しに時間を要したため、2回目の未払賃金の支払いよりも先に雇用保険料の一括控除を行うという結果になってしまった。これは、担保金の取戻しに平成25年10月まで時間を要すると想定していなかったことによるもので、C組合員を困らせる目的ではない。

組合は、雇用保険料を過去に遡って一括控除することは賃金全額払いの原則に反すると主張するが、会社としては、本件のように過去に遡って未払賃金を一括して支払う場合は、雇用保険料も一括控除できると主張する。平成23年1月分から同25年5月分の賃金の支払いに際して、実際に支払いを実行する月の雇用保険料だけを控除できると解する合理的な理由はない。

なお、会社が雇用保険料の一括控除を行った時点では2回目の未払賃金の支払いが行われていなかつたので、賃金全額払いの原則に反するとの指摘は免れないかもしれないが、2回目の未払賃金の支払いにより、その瑕疵は治癒されたというべきである。

会社は、上記の理由で雇用保険料の一括控除を行ったものであり、組合員排除や支配介入という目的を有していないことは明らかである。

#### 4 争点4（6.12団交、6.19団交及び6.26団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

##### （1）申立人の主張

ア 使用者は、形式的にテーブルに着くだけでは足りず、労働組合と誠実に交渉しなければならない。誠実交渉義務の具体的な内容としては、「自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して……労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務」（カール・ツアイス事件、東京地判平1.9.22労判548号64頁）、「労働組合に対し、自己のよって立つ主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなど……のような誠実な対応を通じて合

意達成の可能性を模索する義務」（株式会社シムラ事件、東京地判平9.3.27労判720号85頁）と解されている。

#### イ 各団交について

##### (ア) 6. 12団交

組合は、C 組合員らのミキサー車への原職復帰を求めたが、会社は、車がない、仕事がない、給料を支払っていれば問題はない旨の発言を繰り返すのみで、車が何台あって、ミキサー車乗務員が何名在籍しているのかの説明すら行わなかつたし、出荷量等に関して具体的に説明することもなければ、必要な資料を提示することもなかつた。

会社は「単に意見が対立し、平行線だったにすぎない」と主張するが、会社は拒否回答をするのみで、自己の主張を組合に理解させるために論拠を示して反論する等の努力がなく、何ら実質的な議論はされていない。

さらに、B 社長は、団交のさなかに110番通報をし、この通報により警察官が臨場し、団交は中断を余儀なくされている。会社は、「組合側が騒ぎ出したために警察に通報した」と主張するが、組合側が騒いだという事実はない。会社が警察に通報することがやむを得なかつたと認められる事由など何ら存在しなかつたのは、当日の団交議事録からも明らかである。

##### (イ) 6. 19団交

組合は、C 組合員らは元々ミキサー車の乗務員として雇用されたこと、22.11.30解雇以前はミキサー車乗務が主たる業務であったこと、組合は会社との間で組合員の労働条件につき事前協議同意約款を締結していることなどを主張し、ミキサー車の乗務要求について具体的協議に入るよう求めた。しかし、会社は、「わしは運転だけで使ったことない」、「契約もないし」、「乗る車あらへん」などと述べ、ミキサー車乗務についての具体的協議に入ろうとした。

また、組合は、現行の8名の乗務員にC 組合員らを加えた10名の体制で、会社の所有する8台のミキサー車につき乗務員が交代で乗務するローテーション制を提案したが、会社は「（コンクリートミキサー車の管理に）責任がなくなるわな」などと述べて拒否回答するのみで、回答の根拠についてそれ以上具体的な説明はなく、ローテーション制について具体的協議をすることなく一蹴した。

議論を尽くして平行線になったのではなく、実質的な議論に入ろうとしなかつたのであり、会社には合意達成の可能性を模索する努力が全く見受けられなかつた。

#### (ウ) 6.26 団交

会社は、原職復帰要求につき組合との合意を見出す努力を全くしないまま、組合に対して訴訟提起を予定していることを理由に、団交を打ち切ることを宣言し、開始わずか5分程度で交渉を打ち切っており、何ら具体的な協議をしていない。組合が、何の裁判をするのか質問したところ、会社は、今まで組合がしてきたことと述べるのみで、何の裁判をするのかについて明確な回答はなかった。B社長は本件審問において、組合に対する損害賠償請求訴訟を予定していたと述べるが、その訴訟で明らかになるのは、会社の組合に対する損害賠償請求権の存否であって、その訴訟の帰趨がC組合員らの原職復帰に影響を与えるものではない。

したがって、組合に対して訴訟提起を予定していることは、団交打切りを正当化する理由にはならない。なお、その後、現在に至るまで会社は組合に対して訴訟提起をしていない。

#### (2) 被申立人の主張

ア 使用者側が負う誠実義務は、労働組合側の要求を受け入れることでも譲歩することでもない。意見が対立するときは、使用者側の主張や方針の理由を説明すれば足り、また、議論が平行線になるときは、永久に応じる義務はなく、打ち切っても不誠実交渉にはならないと解される。

イ 各団交について

##### (ア) 6.12 団交

組合がC組合員らをミキサー車に乗務させるよう要求したのに対し、会社は、両名に乗務させるミキサー車がないこと、両名を稼働させる仕事がないこと、自宅待機中も給与を支払うこと、会社が仕事を増やす努力をすることなどを説明した。

これに対して組合は、ミキサー車乗務を要求し続け、両名に乗務させるためのミキサー車の手配まで強要し、不誠実団交と決めつけ、両名に他の仕事をしてもらう打診をしても、ミキサー車の乗務にこだわり続けた。

この交渉の内容は、不誠実な交渉を行ったというものではなく、単に意見が対立し、議論が平行線であったにすぎず、会社が主張の理由や根拠を説明しなかったという指摘は誤りである。

また、交渉の際に、B社長が110番通報をしたことは事実である。しかし、それは、組合が騒ぎ出したことによるものであり、団交を妨害する目的で110番通報したものではない。

##### (イ) 6.19 団交

組合が C 組合員らをミキサー車に乗務させるよう要求し、その理由として両名がミキサー車の乗務員として雇用されたことや、労働条件について事前協議同意約款の締結を主張したのは事実である。

これに対しては、 C 組合員らをミキサー車の乗務に専念させる旨の雇用契約を締結した事実を否定した上で、乗務するミキサー車がない以上他の仕事をしてもらう必要性があることを説明した。また、ミキサー車の乗務をローテーション制にするとの組合の提案については、ミキサー車はただ乗務すればよいというものではなく頻繁に洗浄するなどのメンテナンスが必要になるため、ミキサー車1台につき乗務員1名を担当させた方がメンテナンスを行う者が明確になるという利点があることを、「(コンクリートミキサー車の管理に) 責任が無くなるわな」と述べて、説明しようとした。ただ、何人もの人間が交渉の席上で発言しているため、 B 社長が落ち着いてローテーション制を採用しない理由を説明できる状況であったとはいえない。

この日の団交も意見が対立し平行線であったが、組合の要求を理解した上で会社の考え方を理解してもらうよう説明を尽くそうとしたのであり、不誠実な交渉とするのは誤りである。

#### (ウ) 6. 26団交

裁判で決着をつけると述べて組合の要求に関する具体的な協議に入らず、交渉を打ち切ったのは事実である。しかし、これは、6. 12団交及び6. 19団交で意見が対立し、組合が会社の説明に理解を示そうとせず、ミキサー車の乗務に固執したため、議論しても無駄で裁判で決着をつけるしかないのでと考えたことによる。前2回の団交で、説明を尽くして理解を得ようとしても、組合が要求に固執して理解を示そうとしなかったことからすると、具体的な協議に入ることなく交渉を打ち切ったとしても不誠実団交とはいえない。

誠実に交渉するというのは要求を受け入れる義務とは異なる。労働組合の要求と事業者の説明とが平行線になる場合に、常に同じ説明を繰り返す義務はない。

### 5 爭点5（組合の7. 12団交申入れ及び7. 25団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

#### (1) 被申立人の主張

7. 12団交申入れ及び7. 25団交申入れを拒否したのは、組合がそれまでの団交の席上で、 B 社長の説明を理解しようとせず、主張が平行線になつたためである。労働組合の要求と事業者の説明とが平行線になる場合、常に同じ説明を繰り返す義務はない。

## (2) 申立人の主張

6.19 団交では議論を尽くして平行線になったというのではなく、会社は実質的な議論に入ろうとせず、合意達成を目指す努力が全く見受けられなかった。6.26 団交においても、会社は、実質的な協議に応じず、裁判で決着をつけると述べて交渉を打ち切った。また、組合に対して訴訟提起を予定していることは、C 組合員らのミキサー車乗務員復帰を議題とする団交を拒否する正当事由にならないことは明らかである。したがって、7.12 団交申入れ及び7.25 団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

## 第5 爭点に対する判断

1 争点1（会社が、平成25年6月12日に、C 組合員らに対しミキサー車乗務業務に復帰させることなく自宅待機を命じたことは、C 組合員に対する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か。）及び争点2（会社は、自宅待機中のC 組合員に対し、外出を禁じ、監視を行ったか。行ったとすれば、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か。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年9月30日、会社は、C 組合員らを含むミキサー車乗務員8名全員の解雇を表明した。会社は、組合の抗議により一度これを撤回したが、その後、同年10月29日、ミキサー車乗務員全員に対する解雇が再度予告され、同年11月30日、22.11.30解雇により、ミキサー車乗務員8名全員が解雇された。

（甲42、証人 C ）

イ 平成23年1月21日、C 組合員らは、会社に対し、雇用契約上の地位確認等を求める訴訟を神戸地裁に提起した。

（甲43）

ウ 平成23年の春か秋頃に、会社は建材部門を廃止し、同部門にいた従業員F、同 G 、同 H の3名をミキサー車の乗務員に配置替えをした。

（乙20、当事者 B ）

エ 平成23年10月28日、会社は、22.11.30解雇で会社を解雇され、その後、B 社長と姻戚関係にある者が経営する申立外 V （以下「 V 」）といふ。）に同22年12月16日から雇用されていた乗務員 J （以下「 J 乗務員」という。）を、 V からの出向により、ミキサー車乗務員として受け入れた。

（乙6、当事者 B ）

オ 平成24年2月15日、会社は、22.11.30解雇で会社を解雇され、その後、B 社長が経営する申立外 W （以下「 W 」といふ。）に同23年11

月3日から雇用されていた乗務員 K (以下「K 乗務員」という。) を、 W からの出向により、同24年5月10日までの間、ミキサー車乗務員として受け入れた。 K 乗務員は、同年6月に W をいったん退職したが、同年7月13日、 W に再び雇用されると同時に、会社に出向した。

なお、本件審問において、 B 社長は、 W での土木工事の仕事のために K 乗務員を土木作業員として雇用し、仕事の終了後も、頑張ってくれたので、会社の生コンの方に戻ってもらったが、仕事がなくなったため、いったん雇用を終了した旨、平成24年7月に、会社で雇用するのではなく、 W で雇用すると同時に会社に出向させたのは、会社での仕事が見込めなかつたからである旨陳述した。

(乙7、当事者 B )

カ 平成24年12月27日、神戸地裁で、 C 組合員らが会社に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する等の24.12.27地裁判決が言い渡された。

(甲6、甲43)

キ 平成25年1月11日、会社は、24.12.27地裁判決に対する控訴を大阪高裁に提起した。

(甲43)

ク 平成25年3月18日、会社は L (以下「 L 乗務員」という。) をミキサー車乗務員として雇用した。

(乙2、当事者 B )

ケ 平成25年4月10日、控訴審の第1回口頭弁論期日が開催され、判決言渡し日が同年5月29日と指定されて、即日結審した。裁判所は和解を打診したが、これに至らなかつた。

(甲43)

コ 平成25年4月12日、それまで会社に雇用されていた乗務員 M (以下「 M 乗務員」という。) が退職し、同年5月1日、会社は、 J 乗務員の息子で大型車運転の経験もある N (以下「 N 乗務員」という。) を新たに雇用するとともに、 W から会社に出向していた K 乗務員をミキサー車乗務員として雇用した。

(乙2、乙7、乙20、当事者 B )

サ 平成25年5月16日、会社は、 V から会社に出向していた J 乗務員をミキサー車乗務員として雇用した。

なお、 B 社長は、本件審問において、平成25年3月18日に L 乗務員を雇用したのは前年忙しくなりかけたためである旨、同年5月1日に K 乗務員及び

N乗務員を、同月16日に J 乗務員を雇用したのは、同年4月1日にマル適マークの使用が復活し、役所等の仕事が見込めるようになったことから、高等学校での工事で仕事が見込めるようになったためである旨陳述した。また、B 社長は、同年1月か2月頃に、高等学校での工事があるとの情報が入り、同年5月か6月頃かはっきり覚えていないが、入札が終わった頃、某建設会社に営業に行き、受注の話をした旨、実際に生コンを運ぶ仕事が会社に入ったのは、同年8月から同年10月頃の約3か月間である旨、同年6月、7月頃はマイナス決算のためミキサー車を8台から7台に減らした旨陳述した。

(乙2、乙6、乙20、当事者 B )

シ 平成25年5月29日、24.12.27地裁判決に対する会社の控訴が棄却され(25.5.29高裁判決)、その後、上告されることなく、C 組合員らが会社に対し雇用契約上の権利を有する旨の内容の判決が確定した。

(甲43)

ス 平成25年6月12日、組合と会社との間で、C 組合員らの原職復帰を議題とする6.12団交が開催された。

その席上、会社は、C 組合員らに対し、自宅待機するよう命じ、自宅待機とする理由として、仕事がない、仕事は探すが会社の権限の中でする、段取りは会社がする、運転手であっても仕事は何でもしないといけない、C 組合員らの乗るミキサー車がない旨述べた。

(甲8、甲41)

セ 平成25年6月19日、組合と会社との間で、6.19団交が開催された。

その席上、会社は、C 組合員らを原職復帰させられない理由として、両名の乗るミキサー車がない、ローテーション制は責任がなくなるので採用できない、仕事がない、段取りは会社がする旨述べた。

また、B 社長は、コンクリートガラの生コンへの混入について、会社は入れていない旨、「ただな、そういう人間がまた来て、また車でも乗ろうよったら、何をするんじやって考えるんや」、「だからな、そういうことをするんじやで。D と二人は、な、ガラ入れたって言うんじやさかい…」と述べ、組合が「それが理由で、今回あの、復職させられへんゆうとんですか」と尋ねたのに対し、B社長は、「うちはそれでひどい目におうとんのやもの」と述た。

(甲10)

ソ 平成25年6月26日、組合と会社との間で、6.26団交が開催された。

その席上、B 社長は、「ほいで、待機ちゃんとしとけよ、ええな」、「ほいで、チェック、チェック行ってもらうさかいに、家におるかどうか、ほで、家族

の者にも、何でうちの子は待機なんやろうと思うさかいに」と述べた。

(甲11)

タ 平成25年7月25日、車の運転中にC組合員とすれ違って目撃した会社従業員から報告を受けたというE顧問はC組合員に架電し、自宅待機中のC組合員が同日家族を病院に送迎したことについて叱責した。

(甲41、甲42、乙20、証人 C )

チ 平成25年7月31日、D元組合員は、組合に対し、同日付けの「脱退届け」と題する書面を提出し、組合を脱退するとともに、会社を退職した。同書面には、会社からの嫌がらせや解雇攻撃を受け心身ともに疲れ果てた上、原職復帰のため再度出勤闘争から始め、闘争を継続していく自信を失った旨記載されていた。

(甲21、甲41、証人 C )

ツ 平成25年8月8日、前記タ記載の出来事とは別に、車の運転中にC組合員とすれ違って目撃した会社従業員から報告を受けたというE顧問は、C組合員に架電し、自宅待機中のC組合員が同日家族を病院に送迎したことについて叱責した。また、同年7月25日から遅くとも同年8月8日の間に、B社長もC組合員に架電し、今後外出した場合は何らかの処分をする旨述べた。

(甲41、甲42、乙20、証人 C 、当事者 B )

テ 平成25年4月から同年9月までの、会社の保有するミキサー車とその担当乗務員の状況は次のとおりであった。

| 車号 \       | H25年4月    | H25年5月 | H25年6月    | H25年7月       | H25年8月 | H25年9月 |
|------------|-----------|--------|-----------|--------------|--------|--------|
| 20号車       | L         | L      | L         | L            | L      | L      |
| 23号車       | K         | K      | K         | K、F<br>*⑤    | F      | F      |
| 24号車       | J         | J      | J、B<br>*③ | F、B、<br>J *④ | J      | J      |
| 30号車       | G、B<br>*① | N      | N         | N            | N      | N      |
| 31号車       | H         | H      | H         | H、K<br>*⑥    | K      | K      |
| 11号車       | M、G<br>*② | G      | G         | G            | G      | G      |
| 10号車<br>※① | F         | F      | F         | B            | —      | —      |
| 12号車<br>※② | B         | B      | B         | H            | H      | H      |
| 合計台数       | 8台        | 8台     | 8台        | 8台           | 7台     | 7台     |

注：BとはB社長のことである。

\*①：30号車 4月1日～4月12日はG、4月13日～4月30日はBが乗務

\*②：11号車 4月1日～4月12日は M、4月13日～4月30日は G が乗務  
\*③：24号車 6月1日～6月27日は J、6月28日～6月30日は B が乗務  
\*④：24号車 7月1日～7月4日は F、7月5日～7月16日は B、7月17日～7月31日は J が乗務  
\*⑤：23号車 7月1日～7月4日は K、7月5日～7月31日は F が乗務  
\*⑥：31号車 7月1日～7月4日は H、7月5日～7月31日は K が乗務  
※①：10号車（ミキサー大型車ロング）は7月13日売却  
※②：12号車（ミキサー大型車ロング「車番 \*\*\*」）を6月17日に売却後、7月5日、新たな12号車としてミキサー大型車「車番 \*\*\*」を購入  
(乙3の1～6)

(2) 会社が、平成25年6月12日に、C組合員らに対しミキサー車乗務業務に復帰させることなく自宅待機を命じたことは、C組合員に対する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かについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ス、チ認定のとおり、平成25年6月12日、本件自宅待機命令がなされたこと、同年7月31日、D元組合員は組合を脱退したことが認められる。

ところで、会社は、組合の主張する精神的不利益が何を指すのか理解不可能である旨、残業や休日出勤の対価は当然得られるものでない旨主張するが、乗務員として業務に従事していた者が就労を拒否され自宅待機を命じられることは、精神的に苦痛であることは明らかである。また、本件自宅待機命令により、乗務員としての残業や休日出勤の可能性がなくなるのであるから、手当等に影響が全く生じないとはいえない。そこで、以下、本件自宅待機命令について、合理的な理由があるか、具体的にみる。

イ 会社は、C組合員らをミキサー車乗務へ復帰させないのは、同組合員らに乗務してもらうミキサー車が存在しないからである旨主張し、前記(1)テ認定によれば、25.5.29高裁判決後、平成25年7月までは、B社長も含め、乗務員8人・車両8台の稼働体制、同年8月からは、B社長が乗務員からはずれ、乗務員7人・車両7台の稼働体制であったこと、同年8月から各ミキサー車とその乗務員が固定されたことが認められ、平成25年4月から同年9月までの期間で、会社は一定、ミキサー車ごとに乗務員を固定して乗務させていることがうかがえる。しかしながら、同認定によれば、20号車を除いたミキサー車では乗務員の交代が行われており、例えば24号車をみると、平成25年6月及び同年7月は複数の乗務員で順次乗務され、また、23号車や31号車では、同年7月に乗務員の交代が行われていることが認められる。このことに照らすと、会社において、ミキサー車の乗務員を交代させることは可能であるというべきである。

また、日々の乗務をローテーション制とすることは会社として採用できないとしても、C組合員らに月単位、あるいは期間を区切って他の従業員と交代で乗務させることまで不可能とする理由はない。会社は、ローテーション制では責任が不明確になるのでC組合員らを乗務させられないと主張するが、現実に会社において、複数の乗務員が順次交代で乗務しており、これについて不都合があつた旨の主張についての的確な疎明はなく、採用できない。

ウ 次に、会社は、会社の業績について、会社の受注量はミキサー車を増車するだけの安定受注が見込める状態ではなく、傭車を依頼したのは突発的に受注量が増えたためであつて、安定受注があるわけではない旨主張する。

前記(1)ク、コ、サ認定のとおり、会社は平成25年3月から同年5月にかけて、新たにL乗務員、N乗務員、K乗務員及びJ乗務員の4名をミキサー車の乗務員として雇用していることが認められるところ、4名を採用した理由として会社が主張する公共工事や突発的な受注量の増加について、いつから工事が見込めたか、いつから仕事が始まったかについての本件審問におけるB社長の陳述は曖昧である。かえって、B社長は、平成25年6月、7月頃は決算はマイナスであったためミキサー車を8台から7台に減らしたとも陳述するなど、会社の業績についての会社の主張には一貫性がなく、採用できない。

エ また、会社は、自宅待機の人選理由について、7名の乗務員に何か問題があつたわけでもなく、建材部門はすでに廃止されており、経理部門や試験室は経験が必要であり、人員が不足しているわけでもない旨主張する。

しかしながら、C組合員らを除く7人の乗務員に問題がないとしても、C組合員らに何らかの問題があつたとの疎明はなく、両名と他の乗務員とで差を設ける根拠とはならない。

オ さらに、会社は、C組合員らが復帰する直前の平成25年5月の3名の乗務員の増員理由は、1名が退職したことや高等学校での仕事で業務量が増加したことによるものであり、C組合員らが復帰する可能性を考慮しての駆け込み採用ではない旨主張する。

しかしながら、3名の乗務員を雇用する前の乗務員数は、元建材部門の3名とJ乗務員の計4名であることが認められ、従前の従業員数とほぼ同じ3名の乗務員を連休を挟んで雇用したことは、たとえ仕事の増加が見込めていたとしても、これら3名を雇用する前のミキサー車の乗務員数からすると、極めて不自然であるといわざるを得ない。さらに、同年4月10日には控訴審の第1回口頭弁論が開催されたが、判決言渡日が同年5月29日と指定されて即日結審しており、控訴審の審理状況から遠からずC組合員らの職場復帰の可能性も予見され得ていた。

こうしたことを併せ考へると、会社が、平成25年5月に3名のミキサー車乗務員を雇用したことについては、C組合員にミキサー車の乗務をさせないとする意図が働いていたと推認せざるを得ず、会社主張は採用できない。

カ 以上のとおりであるから、会社が、平成25年6月12日に、C組合員らに対しミキサー車乗務業務に復帰させることなく自宅待機を命じたことに合理的な理由はなく、その後、D元組合員が組合を脱退していることも併せ考へるならば、本件自宅待機命令は、組合員を不利益に取り扱い、もって、組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 次に、会社は、自宅待機中のC組合員に対し、外出を禁じ、監視を行ったか。行ったとすれば、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かについて、以下判断する。

ア 会社は、外出を禁じたのではなく、自宅待機中に会社からの出社命令等にいつでも応じられるよう待機を命じたのである旨主張する。

しかしながら、前記(1)タ、ツ認定のとおり、外出したC組合員をE顧問が叱責していること、また、B社長がC組合員に処分もあり得る旨告げていることからすれば、本件自宅待機命令は外出の禁止を伴うものであったといわざるを得ない。

また、会社は、出社命令等にいつでも応じられるよう待機を命じたと主張しているが、一方で、ミキサー車の乗務員が急病で休んだ例外的な場合に、C組合員に連絡し、その後出社してミキサー車に乗務してもらっているようでは間に合わないから、担当外で既に出社している者が乗務することがあると主張している。

そうすると、ミキサー車乗務員の代替要員が必要な事態が発生した場合でも、会社は、既に出社している者に乗務させていたというのであるから、本件自宅待機命令を出した平成25年6月12日時点において、自宅待機中のC組合員に出社命令が出される余地はほとんどなかったことが認められ、自宅待機を命じたのはいつでも出社命令に応じられるようにするためとする会社主張には理由がない。

そうすると、会社は、自宅待機を命じたC組合員に対し、合理的な理由もなく外出の禁止を命じたといえる。

イ 次に、会社はC組合員を監視していたかについてみる。

会社は、従業員にはC組合員に自宅待機を命じたことを伝えたが、監視を指示したことはない旨、E顧問がC組合員の外出を知ったのは、運転中のC組合員と偶然すれ違った会社従業員の通報によるもので、実際には監視していない旨主張する。仮に、会社主張の事実があったとしても、当該従業員は運転中に

偶然すれ違った程度の状況を顧問の立場の E 顧間に通報していることとなり、このことに、前記(1)ソ認定のとおり、6.26 団交で B 社長が C 組合員らをチェックさせる旨の発言を行ったことを併せ考えれば、会社が C 組合員を常時監視していたか否かはともかく、 C 組合員の動静を把握するため、一定の体制を組んでいたと推認できる。

ウ 以上のことからすると、会社は、 C 組合員に対し外出を禁じ監視していたといえ、かかる会社の対応は、 C 組合員に対する不利益取扱いであり、 C 組合員の行動に合理的理由なく制約を加え、もって、 C 組合員の組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったもので、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為に当たる。

2 争点 3 (会社が、平成25年 8 月 12 日支給の C 組合員の賃金から29か月分の雇用保険料を同人の同意なしに一括して控除したことは、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か。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成25年 5 月 29 日、25.5.29 高裁判決で、24.12.27 地裁判決の控訴棄却が言い渡され、その後、上告されることなく、25.5.29 高裁判決は確定した。

(甲 7)

イ 平成25年 7 月 12 日、会社は、 C 組合員らに対して、未払賃金及び遅延損害金の一部である 584 万 2,424 円を支払った。

(甲 42)

ウ 組合は、平成25年 7 月 13 日付けで、25.5.29 高裁判決の確定日である同年 6 月 12 日以降の組合員の賃金支払いについて、同年 7 月 12 日が賃金支払日であるのに支払われなかった理由について等申し入れる旨記載された申入書を会社に送付した。

(甲 16)

エ 平成25年 7 月 16 日、会社は C 組合員の同年 6 月分の賃金を支給した。

(甲 17、証人 C )

オ 平成25年 8 月 12 日、会社は、 C 組合員の同年 7 月分賃金の総支給額 23 万 9,000 円から、同月分の雇用保険料本人負担分 1,195 円のほかに、同 23 年 1 月分から同 25 年 6 月分までの 30 か月分の雇用保険料本人負担分 3 万 6,268 円を控除した額を支給するとともに、その明細書のほか、 C 組合員の雇用保険料について、同年 6 月分の給与支払いにおいて、同月分の雇用保険料 1,195 円を計上していなかったため、同年 7 月分給与より控除した旨、同 23 年 1 月分から同 25 年 5 月分までの雇用保険料本人負担分 3 万 5,073 円 (29 か月分) も併せて控除した旨記載した文書を、 C 組合員に郵送した。

(甲22の1～3、甲42、証人 C )

カ 平成25年9月2日付けで、組合は、C組合員の同年8月に支払われた賃金について同23年1月分から同25年6月分までの雇用保険料36,268円を一方的に一括控除して支給したことについて、団交を申し入れた（以下「25.9.2団交申入れ」という。）。

(甲26)

キ 平成25年9月4日付けで、会社は、25.9.2団交申入れに対し、雇用保険料を一括控除したことについては、その間の給料を支給したのであるから当然である旨、会社が労働法に違反しているなら、それを具体的に示してほしい旨、違反があれば団交の日時を決める旨記載された文書を送って、回答した。

(甲27)

ク 平成25年10月4日、会社は、C組合員らに対して、未払賃金及び遅延損害金の一部である900万1,260円を支払った。

(甲42)

ケ 平成26年4月4日、C組合員らは、25.5.29高裁判決で命じられたとする額から前記イ、クの合計額を差し引いた残金合計74万2,545円とこれに対する同25年10月5日から同26年4月4日までの年6分の割合による未払金について、神戸地裁豊岡支部に債権差押命令の申立てを行い、全額を回収した。

(甲42、証人 C )

(2) 会社が、平成25年8月12日支給のC組合員の賃金から29か月分の雇用保険料を同人の同意なしに一括して控除したことは、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かについて、以下判断する。

ア 組合は、過去の労働保険料を遡って被保険者から徴収する場合に、賃金から一括控除することは許容されておらず、賃金全額払いの原則に反する旨、本件では未払賃金が全額支給されていなかったにもかかわらず一括控除しており、悪質性が高い旨、本人に事前の了解を取り付けることなく過去の雇用保険料を一括控除するという暴挙に出た旨主張する。これに対し、会社は、2回目の未払賃金の支払いよりも先に雇用保険料の一括控除という結果になったのは、未払賃金額から強制執行停止の担保額を控除した金額を先行払いし、担保金の返納を受けた後に2回目の支払いを行ったためであり、担保金の取戻しに同年10月まで要すると想定していなかったためで、C組合員を困らせる目的ではない旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)イ、エ、オ、ク、ケ認定のとおり、会社は、①平成25年7月12日に、C組合員らに対して、未払賃金及び遅延損害金の一部である584万2,424円を支

払ったこと、②同月16日、同年6月分の賃金をC組合員に支給したこと、③同年8月12日に、C組合員の同年7月分の賃金について、総支給額23万9,000円から同年6月分及び同年7月分の雇用保険料本人負担分のほかに、同23年1月分から同25年5月分までの29か月分(計3万5,073円)も併せて控除して支給したこと、④同年10月4日、C組合員らに対し、未払賃金及び遅延損害金の一部である900万1,260円を支払ったこと、⑤同26年4月4日、C組合員らに対し、25.5.29高裁判決で命じられたとする額から上記①、④の額を差し引いた残金等74万2,545円を支払ったことが認められる。

これらのことからすると、同25年8月12日に、会社がC組合員の同年7月分の賃金を支払った時点では、会社は、未だ平成23年1月以降の未払賃金等を全額支払っていないにもかかわらず、同人の同25年7月分の賃金から、同23年1月分から同25年5月分まで29か月分の雇用保険料本人負担分を全額控除したということができる。会社が一括控除した額は、C組合員の同年7月分の賃金の総支給額の約15%に相当するにもかかわらず、会社は、かかる一括控除について、C組合員に事前に通知すらすることなく、同人の賃金から、未だ支払っていない賃金に対応する雇用保険料本人負担分まで、先取りして控除したといえる。

ウ このことについて、会社は、担保金の取戻しに、想定していた以上に時間を要した旨主張する。しかしながら、会社が平成25年7月分の賃金を支払うより以前に、C組合員らに支給した未払賃金等は584万2,424円で、これは、同26年4月4日の支給分も含め、結果的に会社が同人らに未払賃金等として支払った合計額の約37.5%にすぎない。また、前記(1)カ、キ認定のとおり、会社は、組合が25.9.2団交申入れにより、一括控除の件について団交により解決を図ろうとしたのに対し、雇用保険料を一括控除したことについては、その間の給料を支給したから当然であると答えるのみで、その後、残る未払賃金の支払いが遅れている理由や、支払時期の目途、支払額の詳細について、C組合員又は組合に説明したとの疎明もない。

エ こうした会社の対応に加え、前記1(2)オ、カ判断のとおり、会社は、平成25年5月に3名のミキサー車乗務員を雇用しており、この会社対応にはC組合員をミキサー車に乗務させないとする意図が働いていたと推認せざるを得ず、本件自宅待機命令が組合弱体化の意図をもった不当労働行為と認められること、また、後記3(2)、(3)判断のとおり、会社は6.12団交、6.19団交及び6.26団交において不誠実な対応をしただけでなく、7.12団交申入れ及び7.25団交申入れにも、正当な理由なく応じておらず、かかる会社の対応がいずれも不当労働行為と認められることからすれば、会社がC組合員の賃金から29か月分の雇用保険料を一括

控除した時期において、会社と組合は厳しく対立し、会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

オ 以上のことからすれば、会社が、平成25年8月12日に支給した C 組合員の同年7月分の賃金から、 C 組合員の同意なしに29か月分の雇用保険料を一括して控除したことは、組合員であることを嫌悪して行われた不利益取扱いであるとともに、組合員に動搖を与え、組合を弱体化する支配介入にも当たるとみるのが相当であり、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たる。

3 争点4（6.12団交、6.19団交及び6.26団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）及び争点5（組合の7.12団交申入れ及び7.25団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成25年5月29日、25.5.29高裁判決で控訴棄却が言い渡され、同年6月初旬、組合は、会社に対し、 C 組合員らの原職復帰について、口頭により団交を申し入れた。

（甲7、甲41、証人 P ）

イ 平成25年6月12日、6.12団交が開催された。団交参加者は、組合側は副執行委員長、執行委員、ブロック長及び C 組合員の4名、会社側は B 社長及び E 顧問の2名で、団交時間は約46分であった。6.12団交では、以下のようなやり取りがあった。

（ア）組合が、 E 顧問と会社との関係を尋ねると、 B 社長及び同顧問は、親戚である旨述べた。組合が、団交に第三者を入れては困る旨述べると、 B 社長は、第三者ではなく顧問である旨述べ、しばらくやり取りがあった後、同顧問は退席した。

（イ）組合が、 C 組合員らの原職復帰を要求したことに対して、 B 社長は、仕事がない、会社の権限の中で仕事は探していく、仕事がなくても家にいて待機していたら金は払う、運転手には限っていないから仕事は何でもしないといけない旨述べた。組合は、どうして C 組合員らだけが自宅待機しなければいけないのか、原職であるミキサーの運転手に戻せという組合の要求はどうなるのか尋ねたところ、 B 社長は、乗るミキサー車もなく、ミキサー車に乗りたいという要求は今はできない、ミキサー車乗務への段取りは自分が決める旨述べた。組合は、トラックの運転手で解雇したのだから、トラックの運転手として帰すのが基本である旨述べたところ、 B 社長は、会社はなんでもやってくれということで使っており、 C 組合員らをトラックしか使ったらいけないのか

弁護士に聞いてみる旨答えた。

- (ウ) 組合が、ミキサー車の台数を含めて具体的な議論をしなければならない、具体的議論に入るのかと述べたところ、B 社長は入っている旨答えた。これに対し、組合は、抽象的な話だけである旨述べた。この後、組合と会社は、ミキサー車の乗務をめぐり口論となり、B 社長は110番通報した。この後、会社は一旦退席し、交渉は一時中断した。
- (エ) 再開後、組合が、ミキサー車の乗務ができない理由を尋ねたところ、B 社長は、車がない旨述べた。組合が、7台も8台もあるのになぜ車がないと言うのか尋ねると、B 社長は、皆乗っており、組合員らが乗る車を段取りしなければならない旨述べた。組合が、さらに、いつ位の目途か、段取りについて交渉で決めていこうと述べたところ、B 社長は、自分が段取りしていく旨述べた。また、組合が、運転手に戻すつもりはないだろうと確認すると、B 社長は、今は分からぬ、考えて段取りはする旨述べた。組合は、原職に戻すよう求め、誠実交渉応諾義務がある旨述べると、B 社長は、弁護士に聞く旨述べた。
- (オ) 警察の到着により交渉は一時中断した。この後、交渉が再開されたが、B 社長は、弁護士に聞かないと分からぬ旨述べ、交渉の打切りを申し出た。組合が、警察を呼び交渉を中断させたことについて謝罪を求め、乗務員に戻すという話合いはどうするのかと尋ねたところ、会社は、話合いはする旨、弁護士に確認して連絡する旨答えた。

(甲8、甲41、証人 P )

ウ 平成25年6月19日、6.19団交が開催された。団交参加者は、組合側は副執行委員長ら4名、会社側はB 社長ら2名であった。6.19団交では、以下のようなやり取りがあり、団交時間は約1時間10分であった。

- (ア) 組合が、事前協議合意約款があり、もともと運転手として雇われて、主に運転業務に携わってきた旨述べたのに対し、B 社長は、運転手の契約はなく、契約書もない、プラント作業等いろいろなことをしてもらわないといけない、運転手だけで使ったことはない旨述べた。
- (イ) B 社長は、自宅待機も仕事のうちで、自宅にいていつでも出られる状態でいるのも仕事の一つである旨述べた。組合が、運転させてくれるのかと尋ねると、B 社長は、乗る車がない旨述べた。これに対し、組合は、組合員だけミキサー車に乗せないのは問題であり、就業の差別である旨、公平に配車したらいい旨述べ、ミキサー車の運転手のローテーション制を提案したが、B 社長は、それは会社の段取りであり、組合がどうこう言うことではない、差別とい

う気持ちはない、ローテーション制は責任がなくなるからできない、傷んだ時は誰が責任もつのかとなるからである旨述べた。さらに、B社長が、車がなかったら、もう他の仕事でも構わない旨述べたところ、組合は、それは誠実交渉で決めなければいけないと要求しており、事前協議合意約款もある旨述べた。組合が、1台を二人で責任負担すればよく、そんな会社はいくらでもあり、できない理由はない旨述べたところ、B社長は、よそは知らない、段取りは自分が考えてやる旨述べた。

- (ウ) B社長は、C組合員らが裁判でコンクリートガラを入れたと述べており、そういう人間が来てまた車に乗ることになったら何をするのかと考える旨述べた。組合は、それが理由で復職させられないということか尋ねたところ、B社長は、うちはそれでひどい目にあった、裁判所で、C組合員らは社長の指示、工場長の指示でガラを入れたと言った旨述べ、組合は、工場長の指示は社長の指示と思って言った旨述べた。
- (エ) 組合が、具体的にどんな仕事をさせてくれるのか尋ねると、B社長は、仕事がなかつたら自宅待機してもらわないといけない、こっちで段取りする旨述べた。組合が、不当解雇される以前の状態に戻してくれと要求している旨述べると、B社長は、乗る車がないから、話しても平行線である旨述べた。
- (オ) 組合が、会社は傭車を頼んでおり、仕事があるということだと述べると、B社長は、重なるときは半日でも1日でも傭車を入れて間に合わせと答え、組合が、忙しくなったらミキサー車に乗せなければいけないと述べたところ、B社長は、今は車がふさがっている旨述べた。
- (カ) 組合が、組合の要求をできないというのは打切りに等しい旨述べると、B社長は、今はできない旨述べた。組合が、どういう状況になったらできるのか尋ねると、B社長は、忙しくなって車も増やさないといけない時代になったら、変わってくる旨述べた。
- (キ) B社長が、今は乗せる車がないと述べ、組合は、それでは交渉は成り立たない旨述べた。B社長が、仕事があろうとなからうと給料を払う旨述べると、組合は、業務についても労働条件であり、話してもらわないといけない、給料だけ出したらいいのではない旨述べた。
- (ク) 組合が、ミキサー車の話はこれ以上しないということでいいのか尋ねると、B社長は、今はどうしようもないと述べた。組合が、社長は車がないと言うが、現実に車はあり、その車両にどう乗せるかという議論はしないということか尋ねると、B社長は、ローテーション制では責任がないからそれはできない旨述べた。組合が、ここでこの話は終わりか尋ねると、B社長は、先延ば

しにしないといけない、今の時点では先送りである、終わりだったら終わりでいい旨述べた。組合がさらに、いつまで先送りか尋ねると、B社長は、忙しくならないと分からないと旨述べた。

(ケ) 組合が、ミキサー車を買って、よそに傭車でやらしたり、たくさん車があるところから借りて乗せるのも一つの手である旨、基本的に車があるから乗せてくれというだけの話である旨述べると、B社長は、傭車といつても週1回使うか使わないぐらいで、毎日ないから無理で、車はふさがっている旨述べた。

(コ) 組合が、要求の結論は出ないということかと尋ねると、B社長は、答えは出たと述べ、組合は、要求の回答は出ていないと述べた。組合が、交渉の歩み寄りはないということかと尋ねると、B社長は、今は乗る車がないと述べた。組合と会社は、継続交渉ということで、次回団交の日程を決めて、団交を終了した。

(甲10、甲41、証人 P )

エ 平成25年6月26日、6.26団交が開催された。団交参加者は、組合側は副執行委員長ら5名、会社側はB社長ら2名であった。6.26団交では、以下のようなやり取りがあり、団交時間は約6分であった。

(ア) 冒頭、組合と会社との間で、会社の始業時刻についてのやり取りがあった。  
(イ) B社長は、裁判するから帰ってくれと述べるとともに、ちゃんと待機するよう求め、家にいるかどうかチェックに行ってもらう旨述べた。組合が、団交はもうしないのか確認したところ、B社長は、今まで組合がしてきたことについて裁判で決着をつける旨述べ、団交を打ち切った。

(甲11、甲41、証人 P )

オ 平成25年7月12日、組合は会社に7.12団交申入書を送付し、7.12団交申入れを行った。7.12団交申入書には、①自宅待機について、②不当解雇前の職種（ミキサー車運転手）復帰についてを議題として、団交を申し入れる旨の記載があった。

(甲15)

カ 平成25年7月17日、会社は組合に、「裁判に向けて手続き中の相手とは、団体交渉はできません。裁判所でお願いします」と記載された書面をファクシミリで送付した。

(甲18)

キ 平成25年7月25日、組合は会社に7.25団交申入書を送付し、7.25団交申入れを行った。7.25団交申入書には、①25.5.29高裁判決が確定した後、職場復帰に向けて団交を開催したが、合計3回の交渉での会社の回答に厳しく抗議する旨、②原職復帰（ミキサー車運転手）を求める組合に対し「職種は俺が決める」として団

交の議題とせず、一方的に自宅待機を命じたこと、③「自宅待機しているかを監視する」との発言や行為は明らかな不当労働行為であり人権侵害である旨、④ミキサー車運転手だった組合員を平成22年11月に不当解雇し、解雇そのものが無効だと裁判所の判決が下された結果、元の職種であるミキサー車運転手に戻すのが当然である旨、⑤組合役員が何度も丁寧に説明したが、B社長は、一方的に団交を拒否した旨、⑥その後、組合は何度も団交の開催を求めたが、団交に応じるべき会社の法的義務があるにもかかわらず、会社は団交を拒否したままである旨、⑦再度、団交開催を求めるとともに、原職復帰を早急に行うよう要求する旨、⑧D元組合員については、本人の意思を受け同25年7月末日で組合を脱退する旨記載されていた。

(甲19)

ク 平成25年7月29日、会社は組合に、「8月下旬～9月には裁判が始まります。その裁判の相手とは団体交渉できません。以上」と記載された書面をファクシミリで送付した。

(甲20)

ケ 本件審問終結時点で、会社は7.12団交申入れ及び7.25団交申入れに応じていない。

(2) 6.12団交、6.19団交及び6.26団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 6.12団交における会社の対応について

(ア) 会社は、①C組合員らに乗務させるミキサー車及び仕事がないこと、会社が仕事を増やす努力をすることなどを説明したが、組合はミキサー車の乗務を要求し続け、単に意見が対立し議論が平行線であったにすぎない旨、②交渉の際、警察に通報したのは、組合が騒ぎ出したためで、団交を妨害する目的ではない旨主張する。

(イ) まず、会社主張①についてみる。

使用者の誠実交渉義務とは、組合の要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示する義務であると解される。そして、使用者には、合意を求める組合の努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるが、一方で、使用者には組合の要求や主張を容れたり、譲歩をする義務まではなく、十分な討議のうち双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打切りとなることは、誠実交渉義務の違反ではないと解される。

前記(1)イ認定によれば、6.12団交で、組合は C 組合員らの原職復帰とそれについての、ミキサー車の台数を含めた具体的な議論を要求したのに対し、会社は、 C 組合員らに乗務させるだけの仕事及びミキサー車がない旨、ミキサー車乗務への段取りは会社がしていく旨、繰り返し回答したことが認められる。これらのことからすると、会社の説明は、仕事がない、車がないと言うばかりで、会社の業務量やミキサー車の保有状況、乗務員の配置状況について組合に説明しておらず、 C 組合員らの原職復帰に向けて実質的な協議を行ったと認めることはできない。また、組合が、いつ位の目途か段取りについて交渉で決めていこうと述べたのに対し、会社は、段取りは会社がすると答えたものの、具体的な時期や方法等、段取りの中身について組合に説明していない。かかる会社の対応は、自己の主張、提案を誠意を持って説明したものとはいえない。

(ウ) 次に、会社主張②についてみる。

前記(1)イ(ウ)認定によれば、団交の中で、会社と組合がミキサー車の乗務をめぐり口論となり、 B 社長が110番通報をし、交渉が一時中断したことが認められる。しかしながら、会社が主張するように、仮に組合が騒ぎ出したとしても、会社を威嚇する言動や暴力あるいはこれに類する行為があったとの事実の疎明もないことから、団交の最中に、警察に通報して交渉を中断させるまでの事実があったと認めることはできない。したがって、団交中に110番通報した会社の対応はいきすぎであり、団交を妨害する目的ではないとの会社主張は採用できない。

(エ) 以上のことからすると、意見が対立し議論が平行線であったとの会社主張及び警察に通報したのは団交を妨害する目的ではなかったとの会社主張は、いずれも採用できない。

イ 6.19団交における会社の対応について

(ア) 会社は、乗務するミキサー車がない以上他の仕事をしてもらう必要性があることを説明した旨、ローテーション制にして交代で乗務するという組合提案について、ミキサー車は頻繁に洗浄するなどのメンテナンスが必要で、車1台につき乗務員1名を担当させた方がメンテナンスを行う者が明確になるとの利点を説明しようとしたが、落ち着いて説明できる状況とは言い難かった旨、意見が対立し議論が平行線であったが、組合の要求を理解した上で会社の考えを理解してもらうよう説明を尽くしたのであり、不誠実な交渉ではない旨主張する。

(イ) 前記(1)ウ認定によれば、6.19団交において、①組合が、 C 組合員らは、主に運転業務に携わってきており、事前協議合意約款がある旨、組合員だけを

ミキサー車に乗せないのは就業の差別である旨述べたのに対し、会社は、今は乗る車がない旨を繰り返し述べ、仕事がなかつたら自宅待機してもらわないといけない、仕事があろうとなからうと給料は払う旨述べたこと、②組合がローテーション制を提案したのに対し、会社は、責任がなくなるからできない旨答え、組合が、1台を二人で責任負担すればよく、そういういた会社はいくらでもある旨述べたところ、会社は、よそは知らない、段取りはB社長が考える旨述べたこと、③会社が、ミキサー車の話については今の時点では先送りである旨述べ、組合が、いつまで先送りか尋ねたところ、忙しくならないと分からぬ旨答えたことが認められる。

(ウ) これらのことからすると、会社は、組合からのローテーション制の提案に対し、責任がなくなるから採用しないと答えるばかりで、乗務員一人につきミキサー車1台という考え方を一貫して主張していたといえる。

確かに、ミキサー車の乗務について、ローテーション制を採用するかどうかは、使用者の経営判断に委ねられるところである。しかしながら、誠実交渉義務を果たしたというためには、使用者において、組合の要求・主張に対し真摯に耳を傾けるとともに、自らの主張の根拠を明らかにした上で、そのことを十分に説明し、かつ、相手方の説得に努めることが必要である。会社は、ローテーション制を採用しない理由について、責任がなくなるから、車が傷んだ時は誰が責任を持つのかとなるからであると一定説明はしているものの、組合の1台を二人で責任負担すればよいとの提案には何ら回答しておらず、また、会社の出荷量や車両数を示し、配車等の状況を説明する等して、自らの主張の根拠を十分に説明し尽くしたとはいえないし、組合の説得に努めようとしたということもできない。

かえって、会社は、乗る車はないと繰り返し述べ、仕事がないので自宅待機してもらわないといけない、仕事があろうとなからうと給料を払う旨、段取りはB社長が考えてすると述べるばかりで、具体的な段取りを組合に提示したとの疎明もなく、かかる会社の対応からすると、会社には、事前協議合意約款があるにもかかわらず、C組合員らをミキサー車に乗務させようという考えではなく、具体的にどのような手順でC組合員らを原職に復帰させていくのかについて、組合と協議して、合意達成に向けて努力しようとの意思があったとはいひ難い。

(エ) 以上のことからすると、このような会社の交渉態度は、組合の要求を理解した上で会社の考え方を理解をしてもらうよう説明を尽くしたり、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を果たしたということはできず、この点

に係る会社主張は採用できない。

ウ 6.26団交における会社の対応について

(ア) 会社は、6.12団交及び6.19団交で組合と会社の意見が対立し、組合が、ミキサー車の乗務の要求に固執し続け、会社の説明に理解を示そうとしなかったことから、議論しても無駄なので、裁判で決着をつけると述べたのであり、具体的な協議に入ることなく交渉を打ち切っても不誠実な交渉とはいえない旨主張する。

(イ) 前記(1)エ認定によれば、6.26団交において、B社長は、裁判するから帰ってくれ、裁判で決着をつける旨述べて、C組合員の原職復帰という組合の要求事項について、何ら具体的な協議をすることなく、約6分で団交を打ち切ったことが認められる。

前記ア、イ判断のとおり、6.12団交及び6.19団交において会社は誠実な交渉を行ったとはいえないのであるから、会社としては組合の申入れに対し、さらに誠実に説明を尽くす義務があったといえる。また、たとえ団交議題とする事項について訴訟が予定されることになったとしても、このことをもって、労使交渉により、自主的解決を図ることを模索する可能性が消失するものではないから、団交で誠実に説明する義務を免れる理由とは解されない。

(ウ) したがって、6.26団交における会社の対応は不誠実といえ、この点に係る会社主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、6.12団交、6.19団交及び6.26団交における会社の対応は、いずれも不誠実団交に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 組合の7.12団交申入れ及び7.25団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

前記(1)オからク認定のとおり、会社は、7.12団交申入れに対し、裁判に向けて手続中の相手とは団交できない旨、裁判所でお願いする旨回答し、7.25団交申入れに対しては、平成25年8月下旬から同年9月に裁判が始まり、その裁判相手とは団交できない旨回答したことが認められる。

前記(2)判断のとおり、会社は6.12団交、6.19団交及び6.26団交において誠実な団交を行ったとはいえないのであるから、7.12団交申入れ及び7.25団交申入れに対し、会社は団交で誠実に説明する必要があったといえるにもかかわらず、会社はこれに応じていない。また、たとえ裁判手続を実際に検討していたとしても、裁判をする相手とは団交できないとの理由が、団交を拒否する正当理由とは解されないことは、前記(2)ウ判断のとおりである。

以上のことから、会社が7.12団交申入れ及び7.25団交申入れに応じなかつたことに正当な理由はなく、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成27年6月2日

大阪府労働委員会

会長 播磨政明印