

命 令 書



神戸市兵庫区
申立人 X労働組合
代表者 執行委員長 x1

尼崎市
被申立人 Y株式会社
代表者 代表取締役 y1

上記当事者間の兵庫県労委平成25年（不）第8号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年12月24日第1496回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同小南秀夫、同関根由紀、同塚本隆文、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、申立人組合員x2（以下「x2」という。）を平成25年4月1日付けで製鋼原料部の大型トラックドライバーから施設管理部のパソコン解体開梱作業等へ配置転換したこと（以下「本件配置転換」という。）、本件配置転換に伴い、x2の賃金月額を従前の約300,000円ないし350,000円から約170,000円に減額したこと（以下「本

件賃金減額」という。)、並びにx2、申立人組合員x3(以下「x3」という。)&及び申立人組合員x4(以下「x4」という。))に対して行った平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金の人事考課が、それぞれ、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、また、平成25年3月4日以降に行われた団体交渉における会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、申立人X労働組合(以下「組合」という。)から救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、x2に対し、本件配置転換がなかったものとして取り扱い、本件配置転換前の原職又はこれに相当する職に復帰させなければならない。
- (2) 会社は、平成25年4月1日以降、x2に対して支払われた賃金につき、減額されていなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払った額との差額及びこれに各支払日以降年5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- (3) 会社は、x2、x3及びx4に対し、平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金につき、適正な人事考課を行った上で一時金額を改めて決定し、是正後の額と既に支払った額との差額及びこれに各支払日以降年5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- (4) 会社は、組合が申し入れた団体交渉につき、社会保険労務士を代理人として出席させることなく、団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (5) 謝罪文の掲示及び手交

第2 本件の争点

- 1 x2に対する本件配置転換及び本件賃金減額は、x2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か。(争点1)
- 2 平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金に係る組合の組合員に対する人事考課は、組合の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か。(争点2)
- 3 平成25年3月4日、同月21日、同年4月22日及び同年5月

28日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点3)

第3 当事者の主張

1 x2に対する本件配置転換及び本件賃金減額は、x2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か。(争点1)

(1) 組合の主張

ア 本件配置転換の不利益性

x2は、平成25年4月1日付けで施設管理部に配置転換され、それに伴い、賃金月額も従前の約300,000円ないし350,000円から約170,000円にまでの減少が生じた。この賃金は、会社の正社員の中で最低のレベルにある。

また、施設管理部のパソコン解体開梱作業等の軽作業に従事している従業員5名のうち、正社員でこの軽作業に従事しているのは、x2のみであり、大型トラックドライバーとしての豊富な知識や経験を有するにもかかわらず、その才能を全く生かすことができない軽作業に従事させられ、多大な精神的不利益を被っている。

以上のことからすると、本件配置転換は、x2にとって不利益である。

イ 不当労働行為意思

(7) 会社の組合嫌悪

次のとおり、遅くとも平成24年5月頃から会社の組合に対する嫌悪が顕著になってきた。

a 組合は、平成23年3月4日の組合結成通知後、会社に対し、種々の要求や労働委員会でのあっせん申請は行っていたが、平成24年4月までは、組合員個人が会社を相手方として労働審判申立てや訴訟提起を行ったことはなかった。また、この間、団体交渉の会社側の出席者は、y2総務部長(以下「y2総務部長」という。)、y3経理部長(以下「y3経理部長」という。)、y4工場長(以下「y4工場長」という。)、y5営業部長(以下「y5営業部長」という。)のみで、会社外

の者が、団体交渉に出席することはなかった。

- b ところが、x3が、会社を相手方として労働審判を申し立てた平成24年5月31日直後から、会社は、団体交渉に関し、不誠実な対応を繰り返すようになった。

まず、組合が、同年6月11日と同月14日に平成24年夏季一時金について、早急に団体交渉を開催するよう申し入れたにもかかわらず、会社は、これを無視したまま、同月20日付け夏季一時金支給決定通知を行い、さらに、夏季一時金の支給日である同年7月13日の直前の同月5日に交渉予定日を設定するという不誠実な対応を行った。

そして、同日の団体交渉までに、部長会の意向により会社は、y6社会保険労務士（以下「y6社労士」という。）に団体交渉への出席を依頼することとなり、y6社労士は、同日以降の団体交渉に出席を続け、不誠実な対応を行った。

- c 同月13日に支給された夏季一時金は、組合の組合員全員につき人事考課による加減がなされていなかった。

- d 同月27日に、x3が、配車係のy7（以下「y7」という。）に対し、不平等な配車について抗議したところ、会社からけん責処分を受けることとなった。x3は、それまでも不平等な配車についてy7に度々抗議していたが、会社から処分を受けることはなかった。また、他の非組合員のドライバーもy7や同じく配車係のy8（以下「y8」という。）に対して、度々抗議をしていたが、会社から処分を受けることはなかった。

- e x3が会社に対して労働審判を申し立てた同年5月以降、会社は、団体交渉にy6社労士を出席させて不誠実な対応をするようになり、また、同時期から、組合員に対する不自然・不公正な人事考課が始まり、それまで特に問題とされていなかった組合員の行動について処分を受けるようになったことから、会社の組合嫌悪が顕著になったと評価できる。

会社がx2に障害について確認できる書類の提出を求めた

同年12月頃は、団体交渉においても組合と会社の対立が顕著となっており、会社が組合に対する嫌悪を強めていた時期と一致する。

当時、組合嫌悪を強めていた会社は、組合員に対する嫌がらせや組合の弱体化を実現できる材料を探していたところ、x2の障害を理由に組合の支部委員長であるx2を閑職へ配置転換することを思い付き実行した。

(イ) 会社の不当労働行為意思を推認させる間接事実

次の事実からすると、本件配置転換は、組合嫌悪のゆえになされたものである。

a x2に医師の診断を受けさせなかったこと

会社の主張するように、x2の障害等級を知ってx2の運転適性に対し懸念が生じたのであれば、以前のようにA病院リハビリテーション科B医師（以下「B医師」という。）の診断を受けさせ、これに同行し、専門家の意見を聴くことは十分に可能であったが、会社は、平成25年2月15日までに部長会で本件配置転換を決定し、この決定に際し、x2に医師の診察を受けさせるという選択肢は検討されていないのであるから、会社は、x2の運転適性の有無にかかわらず、配置転換を行う考えであったことが推認される。

b 警察の適性検査を避けていること

平成25年2月15日及び同月18日に、会社は、尼崎南警察署から、x2に適性検査を受けさせるように指示を受けていたが、会社が、x2に適性検査を受けるよう指示したことはなく、会社から尼崎南警察署に連絡をすることもなかったのは、本件配置転換を確実に実行するため、x2に、本件配置転換の妨げになるような運転適性があるという検査結果が出ることを避けるためである。

c D医師の診断書を無視していること

組合は、平成25年4月22日の団体交渉の際に、CクリニックのD医師（以下「D医師」という。）がx2の障害認定を担当した労災医員であることを説明した上で、大型ト

トラック等の乗務に問題がないというD医師の診断書を提出し、本件配置転換につき再検討を求めたが、会社は、診断書の中身にかかわらず、本件配置転換の決定を変えるつもりはないとして、診断書を持ち帰って検討することすらしなかった。

会社が、本当にx2の障害による運転適性を懸念して配置転換をしたのであれば、同人の障害認定に関わった医師による診断は、本件配置転換の判断に極めて重要な影響を与えるはずである。

d 閑職へ配置転換していること

会社が、x2を、正社員のいない施設管理部のパソコン解体開梱作業等の軽作業へ配置転換させたことに対し、組合は、配置転換先として配車係を提案するなどしたが、会社には、x2の処遇について、真摯に検討する姿勢が全く見られなかった。

(ウ) 以上のとおり、本件配置転換は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

ウ 業務上の必要性がなかったこと

本件配置転換は、業務上の必要性がなく、不自然な時期に実行されている。

x2は、平成19年12月7日、バイクで通勤中にトラックと衝突する事故（以下「本件事故」という。）を起こしたが、大型トラックドライバー業務を何の支障もなく続けてきた。

会社は、x2が労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）の申請資料を提出したことにより、同人の運転適性に懸念が生じたため、医師による意見の確認を行うまで同人の大型トラックへの乗務を禁じることとした。

その後、B医師は、x2が大型トラックドライバーとして勤務することに支障がないとの診断をしたため、会社は、x2の運転適性に対する懸念が完全に払拭され、平成23年1月19日、x2を運転業務に復帰させている。

それ以降も、x2の運転適性に懸念を生じさせるような出来事

は全くなかったため、同年9月27日に、健康管理手帳によりx2が高次脳機能障害の障害認定を受けたことを明確に知ってもなお、x2を運転業務から外すことはなかった。

それにもかかわらず、平成24年12月、会社は、突如として、x2に障害について確認できる書類の提出を求め、平成25年4月、本件配置転換を強行するに至っており、また、この頃に、x2を大型トラックドライバーから他に配置転換させる必要性が生じるような出来事は全くなかった。

以上のとおり、会社は、x2が高次脳機能障害により障害年金支給の申請をし、また、障害認定を受けたことを認識しつつ、x2を大型トラックドライバーに従事させ、また、x2も何ら支障なく従事していたところ、突如として、何の必要性もなく、他の業務に配置転換されることとなったものである。

エ 本件賃金減額

(7) x2は、平成25年4月1日付けで施設管理部に配置転換され、それに伴い、賃金月額も従前の約300,000円ないし350,000円から約170,000円にまでの減少が生じた。

(i) 会社の就業規則（以下「就業規則」という。）第41条第1項は、「会社は、業務の都合もしくは従業員の健康状態…により必要がある場合は従業員に対し、他の職種への配置転換、従事する職務内容の変更を命じることがある。」と規定し、同条第4項には、「会社は第1項の異動を行った場合には、当該従業員と話し合いのうえ、労働条件を変更する場合がある。」と規定している。つまり、会社においては、人事異動に伴って労働条件を変更するためには、労働者の個別の同意を必要とする。

しかし、x2に対する本件配置転換に際して、同項の「話し合い」が行われたことはなく、当然、x2が同意をしたこともない。

(ii) 会社は、本件賃金減額について、団体交渉の場で十分な協議を実施しているから、就業規則第41条第4項の「話し合

い」が実施されており就業規則所定の手続を履践しているし、軽易な労務を行う部署に配置転換したのであるから労務の対価である基本給等の労働条件が変動することはやむを得ない、などと主張するが、労働契約である以上、賃金額に関する合意は雇用契約の本質的部分を構成する基本的な要素であって、使用者及び労働者の双方は、当初の労働契約及びその後の昇給の合意等の契約の拘束力によって相互に拘束されているから、労働者の同意がある場合や懲戒処分として減給処分がなされる場合その他特段の事情がない限り、使用者において一方的に賃金を減額することは許されない。

また、本件配置転換により業務の内容が軽減されたとしても、本件配置転換と賃金とは別個の問題であって、法的には相互に関連していないから、本件配置転換により担当業務が変わったとしても、使用者及び労働者の双方は、依然として従前の賃金に関する合意等の契約の拘束力によって、相互に拘束される。

本件賃金減額は、会社も認めるとおり、x2の同意に基づくものではないし、懲戒処分として減給処分がなされるなどの事情も存在しない。仮に本件配置転換が有効であったとしても配置転換と賃金とは法的に関連していないこと等に照らすと、会社が一方的に賃金を減額することは明らかに法的根拠を欠いている。

(イ) 本件賃金減額は、明確な基準に基づいたものではなく、x2の障害年金と賃金を合計した総所得が、本件事故前のx2の賃金より高くなることのないよう、恣意的に、過剰に減額されたものであって、組合嫌悪に基づくx2への嫌がらせであるとともに、組合の弱体化を図ったものである。

(ロ) 本件賃金減額は、x2に対する不利益取扱い及び支配介入に当たり、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 不当労働行為意思

本件審査手続において、会社が提案した和解内容に鑑みても、会社がx2を組合員として嫌悪し、排除しようとする意図がないことは明らかである。

会社は、平成26年11月19日付け上申書において、①現在の環境リサイクルにおける手選別作業に引き続き従事してもらいが、賃金については、ドライバー時の賃金から障害年金として現に受給している金額より、現在の手選別で受給している賃金が低い場合にはその差額を補填する和解案と、②和解成立日から1年以内に天井クレーンの資格を取得し、専従の天井クレーンオペレーターに配置転換した後、賃金合計219,500円を支給する和解案を誠実に提示している。

x2の障害に最大限配慮して、障害年金受給額と合わせて従前の賃金水準を維持できるように提案したものであり、このような提案を行っていることからしても、会社がx2を組合員として嫌悪し、排除しようとする意図がなく、x2を配置転換したことは不当労働行為に当たらないことは明らかである。

イ 業務上の必要性

x2を大型トラックドライバーから配置転換させたのは、次のとおり業務上の必要性があったからである。

(1) 集中力、注意力の低下

平成22年5月13日付けB医師作成の診断書によれば、「遂行機能障害、記憶障害、易怒性、集中力の低下など高次脳機能障害の諸症状。他覚的検査所見、画像所見あり。左後頭葉、右側頭葉下面に脳血流の低下あり。」と記載されており、この症状が、「平成21年5月頃に症状固定」しており、これ以上治療を続けたとしても、治らない状態で固定している。また、自己申立書においても、「頭痛、めまい、ふらつきなど作業時は危険である。」、「過度の倦怠感、疲労感があり調子が出ない。」、「頭痛、めまいやふらつきがある。」、「集中力、注意力の低下がみられる。」などの症状があることを申告している。

なお、平成25年4月5日付けD医師作成の診断書では、

「問題解決能力のうち注意力がD-CAT検査で偏差値が半分におちており」と明記されており、平成22年5月13日付けB医師作成の診断書から平成25年4月5日付けD医師作成の診断書まで一貫して、x2の集中力、注意力が大幅に低下しており、その症状が固定して治癒しない状態であることを示している。

- (イ) 集中力、注意力低下の自覚症状が皆無であり、安全対策が取れないこと

現在においてもx2の集中力、注意力が大幅に低下した状態にあるにもかかわらず、その自覚症状が全くない。

また、x2は、具体的にどのようなときに集中力、注意力が低下するのか自覚症状が全くない状態であるため、x2が安全に大型トラックを運転するためにどのような対策を取ればいいのか全く分からない。

このような状態で、x2に大型トラックの運転をさせることは非常に危険であり、安全管理上の問題からx2を大型トラックドライバーから配置転換した。

- (ロ) 集中力、注意力の低下に加えて右手首の可動域の制限により安全な運行はできないこと

x2は右手首の可動域が制限され、疼痛があるという障害を既存障害、つまり平成19年12月7日のバイクでの交通事故以前から負っている。そして、これは、障害等級表の第12級の6の「1上肢の3大関節中の1関節の機能に障害を残すもの」に該当する。x2の証言によると、右手首は「あらゆる方向に曲げにくく」、「握力が入りにくい」状態にある。また、実際にもx2は、証言において、右手首についてかなりの痛みと可動域の制限があることを認めている。

このため、x2は大型トラックを運転するときには、従前から、健常者が使用するハンドルではなく、フォークリフトのハンドルのように片手で回せるような取っ手が付いたハンドルを使用していた。

右手首についてかなりの痛みと可動域の制限があるのであ

るから、例えば、大型トラックを運転していて、大型トラックの進行上に人を発見して、急に大きくハンドルを切って回避行動を取ろうと思っても、健常者に比べて回避行動が遅れたり、十分にハンドルを切れず回避行動が取れないおそれがある。

加えて、さらに集中力、注意力が大幅に低下しており、危険を認識するタイミングが遅れたり、十分に危険を認識できないおそれがある。このような状態で、x2に大型トラックの運転をさせることは非常に危険であり、会社は、安全管理上の問題からx2を大型トラックドライバーから配置転換した。

ウ 本件賃金減額

組合は、x2の労働条件の変更について、就業規則第41条第4項に定める「話し合い」は一切行われていないと主張するが、本件配置転換とそれに伴う労働条件の変更について、団体交渉で十分な協議を実施しており、これにより就業規則第41条第4項の「話し合い」は実施されている。

平成25年3月4日の団体交渉において、同年4月1日から施設管理部に配置転換する前提として、配置転換後の労働条件については、協議すべき事項であることを確認し、同年3月21日の団体交渉において、同年4月1日以降の賃金についての説明がなされ、同年4月22日の団体交渉では、団体交渉申し入れ書の中でx2の労働条件が協議事項とされ、実際に、協議がなされた。

これらの団体交渉における協議に際し、配置転換及びこれに伴う労働条件の変更について、必ずしも組合及びx2の同意を得るには至らなかったが、就業規則第41条第4項の趣旨である、組合及びx2の意見表明の機会付与は果たされ、会社もこれを聴取し、適宜回答した上で労働条件を変更しているため、x2の賃金減額は、就業規則に何ら反するところはなく、不当労働行為には該当しない。

- 平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金に係る組合の組合員に対する人事考課は、組合の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か。(争点2)

(1) 組合の主張

以下のとおり、会社は、x2、x3及びx4に対し、組合の組合員であるがゆえに、不当な人事考課をしたことは、組合の組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

ア x2

平成22年9月21日から平成24年9月20日までの間のx2の考課点は、28.0点以上であり、少なくとも2年間は連続で「普通」の評価を受けていた。しかし、会社が組合を嫌悪するようになった同年6月の次の考課対象期間には、突然23.0点と従来よりも5点も低い点数を付けられ、「やや劣る」との評価を受けるようになった。

しかも、平成22年9月21日から平成24年9月20日までの間は、考課者意見として「仕事はできる」、「仕事はきちんとする」等と勤務態度を積極的に評価する記載がされていたのに、会社が組合を嫌悪するようになった同年5月の次の考課対象期間においては「もう少し仕事に対して熱心にしてほしい」等と勤務態度を消極的に評価する記載がされるようになった。

半年間で、考課点が5点も下がるようなことがあれば、上司は当該労働者に対して、注意を与えたり、改善を促すのが当然であるにもかかわらず、x2は、突然考課点が下げられた考課対象期間において、上司から勤務態度につき注意を受けたり、改善を促されたことはなかった。

さらに、x2が「普通」と評価されていた期間についても、考課者意見には「少しくセ物です」、「会社の粗捜しばっかりしている」、「ややクセがある」などと記載されているが、これらの記載からは、会社がx2の組合活動を日頃から嫌悪していたことを読み取ることができる。

以上のことからすると、会社が組合を嫌悪するようになった平成24年5月以降、x2の人事考課が不当に行われるようになったことは明らかである。

イ x3

x3の考課点は、平成22年9月21日から平成25年3月20日までの間、大きな変動が見られないが、x3は、日頃から直接の上司であるy7に対し、勤務日の割り振りが不平等であることについて改善を申し入れるなど、いわゆる「物を言う組合員」であったことから、「普通」以上の評価をされなかった。

このことは、考課者意見に「利己的で協調性なし。自身の給料のプラスになる事以外一切しない。文句ばかりいつている」、「自分勝手な所がある」、「仕事の前に人間性に問題有り」等と、x3が会社に対して意見を言うこと自体を疎んじていることを示す記載がされていることから明らかである。

このように、会社は、平成23年夏季一時金の考課対象期間の時点から、x3が組合員として会社に意見を言うことを嫌悪して、不当な人事考課をしていた。

ウ x4

平成22年9月21日から平成24年3月20日までの間のx4の考課点は、28.0点以上であり、「普通」の評価を受けていたが、会社が組合を嫌悪するようになった同年6月の次の考課対象期間には、突然24.5点と、以前の考課点よりも3.5点ないし4.5点も低い点数を付けられるようになった。

このように、1年間で3.5点ないし4.5点も考課点が下がった原因につき、考課者意見には、仕事に対する積極性が足りない旨書かれているが、もしもそのような明確な理由があるのであれば、x4にフィードバックして、上司から注意を与えたり、改善を促すのが当然である。特に、x4については、かねてからその仕事ぶりが評価されており、10,000円の能力給が支給されていたのであるから、その能力給に見合った能力が低下しているということは会社にとって看過できない状況であるはずである。しかし、x4は、平成24年年末一時金の考課対象期間以降、上司から勤務態度につき注意を受けたり、改善を促されたことはなかった。

このように、x4の評価が下がった原因は、x4の仕事に対する

積極性が足りないからではなく、会社が組合を嫌悪するようになった平成24年5月以降x4の人事考課を不当に行っていたからである。

(2) 会社の主張

ア 平成24年年末一時金の人事考課

(7) 他の従業員との比較

平成24年年末一時金が給付された者のうち、マイナス査定を受けた者は5人である。組合員以外にも3人の者がマイナス査定であり、これらの者はいずれも組合の組合員でないものであるから、会社が組合員らを組合の組合員であるという理由で不利益に取り扱ったものでなく、各自につきそれぞれ相当の理由によりマイナス査定がなされたことは明らかである。

(4) x2

x2は、平成24年年末一時金の考課対象期間中に、通勤費として定期代金を受領しながら、定期を購入せず、定期代金を不正に取得したことについて、会社に対し、始末書を提出した。

(7) x3

a x3は、平成24年7月27日に、y7に対し、就業日に関する抗議を行った際に、非常に威圧的で乱暴な態度を取ったため、会社は同年8月1日付けでx3に対しけん責処分を行い、これを受けて、x3は、会社に対し始末書を提出した。

b x3は、同年9月に3回の遅刻をしたことにつき、会社に対し始末書を提出した。

イ 平成25年夏季一時金の人事考課

平成25年夏季一時金が給付された者のうち、プラス査定が行われなかった者の数は23人に及び、組合員ら以外にもプラス査定を受けず、加算を受けていない者が20人おり、これらの者はいずれも組合の組合員でないものであるから、会社が組合員らを組合の組合員であるという理由で不利益に取り扱ったものでないことは明らかである。

ウ 組合は、平成22年9月21日から平成23年9月20日までの期間において組合員3人が「プラス査定」を受けていたと主張するが、この時期においてx2、x3及びx4が人事考課において「普通」より上の「抜群」または「優秀」と評価されていた事実はない。

x2、x3及びx4の考課における点数は、組合が「会社が組合を嫌悪するようになった」と主張する平成24年7月頃の前後において大きな変動はなく、会社が組合への嫌悪により組合の組合員への人事考課を不当に行ったわけでないことは明らかである。

人事考課においては、「普通」に当てはまる者が60パーセント以上となるように考課を実施しており、実際には、70パーセント前後の者が「普通」と評価されている。このため、真面目に業務をこなし、特にマイナスに考慮される事情がないという程度では、「普通」より上の評価を得ることはない。

エ 以上のとおり、人事考課は、人事考課基準に基づき適正に行われた評価の結果であり、組合の組合員であるという理由により組合員らに対し不利益取扱いを行ったものでなく、組合に対する支配介入にも当たらないことが明らかであるから、不当労働行為には該当しない。

3 平成25年3月4日、同月21日、同年4月22日及び同年5月28日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点3)

(1) 組合の主張

ア y6社労士の団体交渉での交渉が弁護士法及び社会保険労務士法に違反すること

(イ) 弁護士法第72条に違反すること

弁護士法第72条は、「弁護士又は弁護士法人でない者は、報酬を得る目的で訴訟事件、非訟事件及び審査請求、異議申立て、再審査請求等行政庁に対する不服申立事件その他一般の法律事件に関して鑑定、代理、仲裁若しくは和解その他の法律事務を取り扱い、又はこれらの周旋をすることを業とす

ることができない。」と規定する。

団体交渉での交渉は「その他の法律事務」に該当し、少なくとも、当事者を代表して相手方との折衝に当たったり、当事者の間に立って交渉の妥結のためにあっせん等の関与を業としてなすことについては、「その他の法律事務を取り扱い、又はこれらの周旋をすることを業とすること」に該当する。

したがって、弁護士以外の者が団体交渉に出席して、当事者を代表して相手方との折衝に当たったり、当事者の間に立って交渉の妥結のためにあっせん等の関与を業としてすることは、弁護士法第72条違反となる。

y6社労士は、平成24年7月5日以降の団体交渉において、会社の代理人として組合と交渉しているのであるから、当事者を代表して相手方との折衝に当たっていることになり、弁護士法第72条に違反する。

(イ) 社会保険労務士法に違反すること

平成17年の社会保険労務士法の改正により、社会保険労務士は、争議行為が発生し、又は発生するおそれがある状態において、業として当事者の一方の行う争議行為の対策の検討、決定等に参与することができることとなったと解釈されているが、労働争議時の団体交渉において、一方の代理人になることは社会保険労務士法第2条第2項の業務には含まれず、社会保険労務士の業務としては引き続き行うことができない。

y6社労士が平成24年7月5日以降の団体交渉において、会社の代理人として組合と交渉してきたことは、社会保険労務士法によって認められた社会保険労務士としての業務の範囲を超えるものである。

イ 不誠実団交の不当労働行為に該当すること

会社は、平成24年7月5日の団体交渉以降、組合からy6社労士が団体交渉に出席して会社を代表して発言することは許されないと繰り返し指摘されていたにもかかわらず、会社は、y6社労士による弁護士法第72条及び社会保険労務士法に違反す

る団体交渉での交渉を漫然と放置し続けたのであるから、同日以降の団体交渉については不誠実団交の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 労働協約の締結等のため団体交渉の場に、当事者の一方の委任を受けて、当事者の一方と共に出席し、交渉することは、社会保険労務士法第2条第1項第3号の業務に含まれ、処分権を持つ代理人になる等弁護士法第72条に反しない限り、当然社会保険労務士の業務であり、社会保険労務士法改正後は、労働争議時における団体交渉についても同様に解釈するという見解が妥当である。

イ y6社労士は処分権を持つ代理人の権限を与えられておらず、団体交渉における発言は会社における事前の打ち合わせに沿うものであり、独自に処分権を行使して発言したものではない。

ウ 会社は、組合との団体交渉の経験に乏しく、団体交渉開始当初、労働委員会や不誠実団交といった語句の意味すら知らず、また、社会保険法制についての理解が十分でないため、誤解を招く発言をすることを恐れ、その場で回答せずに、検討の上後日回答すると答えることが多く、社会保険労務士であるx5書記長（以下「x5」という。）から、不勉強であるとの指摘をたびたび受けていた。

このため、会社に分からない語句や概念が議題となったときには、団体交渉の場において即座に尋ねられるようにするため、また、事前の打合せ等における会社の判断が、より正確に組合に伝わるようにするため、会社は、y6社労士をアドバイザーとして団体交渉に参加させたものであって、一定の範囲について、事前に処分権の授権を行った事実は一切ない。

エ したがって、団体交渉においてy6社労士が立ち会い、発言したことは、不誠実団交には該当しない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、主として兵庫県内の中小企業で働く労働者を中心に組織する労働組合で、結審時の組合員数は700人である。

組合Y支部は、会社の従業員で構成され、結審時の組合員数は3人である。

(2) x2

x2は、平成元年5月、会社の製鋼原料部のトラックドライバーとして正社員で採用され、それ以降、同部において勤務してきた。また、x2は、平成22年3月、組合に個人加入した後、平成23年2月、x3、x4とともに組合支部を結成し、それ以降、x2は、組合の支部委員長である。

(3) x3

x3は、平成17年2月、会社の製鋼原料部のトラックドライバーとして採用され、同年8月に正社員になり、それ以降、同部において勤務してきた。また、x3は、平成22年3月、組合に個人加入した。x3は、組合支部結成以降、支部副委員長である。

(4) x4

x4は、平成18年9月、会社の環境事業部のトラックドライバーとして正社員で採用され、それ以降、同部において勤務してきた。

(5) 会社

会社は、昭和55年、金属スクラップの回収加工処理並びに産業廃棄物の収集運搬及び中間処理を行う株式会社として設立された。結審時の従業員数は63人である。

2 組合Y支部結成前後の経緯

(1) 平成22年3月4日、x2、x3が組合に加入した。(第1回審問x2証言p1～2)

(2) 同年4月16日、会社は、x3に対し、①ドライバー会議での決定事項に対する違反があったこと、②接触事故に対して会社が指導しても反省の情が薄かったこと、③タコチャート紙を適正に提出しなかったことから、就業規則第47条第2号の「従業員の就業状況又は勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる

場合」に該当するとして、x3に対し、同年5月20日付けで解雇する旨告げた。

同年4月21日、組合は、会社に対し、x3の解雇に関する団体交渉の申入れを行い、同月26日及び同年5月12日に団体交渉が行われ、会社は、x3に対する解雇を撤回した。組合と会社は、x3が、解雇予告があった同年4月16日から4か月間、製鋼原料部の手選別作業場に従事すること及び賞与額を除く基本給等については、ドライバー業務の賃金水準を維持するとの合意に至った。

(乙2、20、第1回審問x2証言p2)

- (3) 平成23年2月9日、x2、x3及びx4は、組合のY支部を結成し、同年3月4日、会社へ結成を通知するとともに、会社に対し、労働条件の改善を求めて種々の要求を行った。同月10日、会社は、組合に対し、回答を行った。(甲2、3、4)

同月22日の団体交渉やその後の同月28日の回答においても、人事考課の評価基準については開示されなかった。(甲5)

- (4) 同年5月10日、組合は、当委員会に対し、団体交渉の促進について、あっせん申請を行い、同年6月15日、あっせんにより解決した。(甲6、7)

同月23日、会社は、組合に人事考課表を交付した。(甲8)

同年7月8日、組合及び会社は、平成23年夏季一時金について妥結し、同年9月2日には、事前協議約款等10項目について確認した。(甲9、10)

また、同年12月2日、組合及び会社は、平成23年年末一時金につき妥結した。(甲11)

- (5) 平成24年5月31日、x3は、会社を相手方として、平成22年年末一時金の支給額について、神戸地方裁判所に対し、賃金支払請求の労働審判申立てを行った。(甲13)

3 x2の本件配置転換の経緯

- (1) 平成19年12月7日、x2は、バイクで通勤中にトラックと衝突事故を起こして負傷し、平成20年12月まで通勤災害で休業した。(乙3、第1回審問x2証言p7～8)

- (2) 平成20年6月19日、x2は、B医師から高次脳機能障害の診

断を受けた。

同月、x2は、通勤災害用休業給付支給請求書を引き取りに会社に行った際に、会社のy1社長（以下「社長」という。）に対し、高次脳機能障害と診断された旨を伝えた。x2は、社長から高次脳機能障害とは何かと問われたので、新しいことが記憶しづらいこと、感情の起伏が激しくなったこと等を説明した。（甲50、乙3、第1回審問x2証言p7～8、第2回審問y1主尋問陳述p5）

- (3) 同年12月、x2は、会社に職場復帰し、従前の大型トラックドライバーとして勤務を開始した。（第1回審問x2証言p8）
- (4) 平成22年10月、x2は、労災保険の障害給付支給請求書を会社に提出した。請求書には、B医師作成の同年5月13日付け診断書と自己申立書が添付されていた。（乙3、4、第2回審問y3証言p1～2）

診断書には、「傷病名 頭部外傷後遺症（高次脳機能障害）」、「治ゆ年月日 平成21年5月頃」、「平成21年5月に症状固定」、「周囲の配慮があれば現在は何とか仕事を続けることができる」と、自己申立書には、「頭痛、めまい、ふらつきなど作業時は危険である」、「集中力、注意力の低下が見られる」とそれぞれ記載されていた。（乙3、4）

y3が、尼崎労働基準監督署に、x2を大型トラックドライバーとして勤務させてもよいか確認したところ、同署の署員は、医師の了解があればよいと回答した。（第1回審問y4証言p3）

- (5) 平成23年1月5日、会社は、x2に対し、前記自己申立書記載の後遺症では大型トラックの乗務は危険であるため、会社がB医師の診断を確認するまでは大型トラックの乗務の禁止を命じた。（第1回審問x2証言p8）
- (6) 同月18日、x2は、y5と同行して、B医師に受診した。B医師は、「高次脳機能障害は残存するものの、自分の障害を認識しているから、より一層慎重な運転を今後はすると思われ、既に原職復帰し何ら問題がないことから判断しても、安全に大型ドライバーとして乗務ができる」と述べた。（乙5、第1回審問x2証言p8～9、第1回審問y4証言p3～4）

その後、会社において、x2を翌19日以降、引き続き大型トラックドライバーとして乗務させるとの決定がなされた。(第2回審問y4証言 p 3～4)

- (7) 同年4月26日、尼崎労働基準監督署は、x2に対し、障害給付の支給決定をし、同年5月2日、同人に通知した。(甲53)
- (8) 同月9日、会社は、自家用車による通勤を基本的に禁止することを決め、全従業員に対して通知した。(乙13)
- (9) 同年9月27日、x2は、会社に対し、自家用自動車による通勤許可申請書と労災保険の健康管理手帳を提出した。この時、x2からは、会社に対し、健康管理手帳の意味についての説明がなかった。(甲23、乙14、第1回審問y3証言 p 4～5、第1回審問y4証言 p 4～5、第2回審問y3証言 p 3～4)

同申請書の申請理由欄には、「右手首の可動域制限と疼痛(神経)及び高次脳機能障害により二輪車の運転が困難な為。」と記載されていた。(乙14)

健康管理手帳には、「脳の器質性障害(外傷による脳の器質的損傷)を残す者の健康管理に資するため交付します。」「症状固定(治ゆ)時における障害の部位、状態」の欄に、「頭部外傷後遺症(高次脳機能障害)」、障害等級は「第06級」と記載されていた。(甲23、第1回審問y4証言 p 4、第2回審問y3証言 p 4)

- (10) 平成24年4月12日、京都市の祇園において、てんかん発作によるワゴン車暴走事故が発生した。

この事故後、てんかん発作の症状があることを知りながら運転させた雇用主の責任が問題視された。(第1回審問y4証言 p 5、第2回審問y4証言 p 6)

- (11) 同年11月6日、y8が、副安全運転管理者の資格を得るため、安全運転管理者講習に参加した際、ドライバーの健康状態を十分に把握するよう指導を受けた。その後、会社は、ドライバー会議を開催し、上記指導内容をドライバーに伝えた。(第1回審問y4証言 p 4～5、第2回審問y4証言 p 6～7)

同年12月12日、会社は、この講習を踏まえ、x2に対し、健康状態の把握のため、健康管理手帳の再提出を求めた。これに対

し、x2は、再三の催促にもかかわらず健康管理手帳を提出しなかった。(乙17、第1回審問y4証言p5、第2回審問y4証言p7)

- (12) 平成25年2月5日、会社は、x2に対し、健康管理手帳の提出を求める業務命令を行った。(乙17)

同月6日、x2は、会社に対し、尼崎労働基準監督署から送られた証明書を提出した。(甲26、乙18、第1回審問x2証言p10～11)

y2総務部長は、証明書の内容を調査するために尼崎労働基準監督署へ赴き、担当者から、第7級の3とは「神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの」と規定されているもので、大型自動車の運転は軽易な労務には当てはまらない旨説明を受けた。(乙29、第1回審問y4証言p5～6)

- (13) 同月14日、y2総務部長は、尼崎南警察署に、x2が大型トラックを運転できるかを確認したところ、翌15日、同署の署員から、署内の交通課で適性検査を行うのでx2を同署に来させるようとの指示を受けた。その際、適性検査を実施し、障害が残っていたときは、免許証を返納してもらう必要がある旨伝えられた。(乙30の1・2、第2回審問y4証言p5)

- (14) 同月15日、y2総務部長は、産業医であるE病院医師に相談したところ、速やかに10トントラックの運転を中止させるようとの指示を受け、x2に大型トラックを運転させるのは危険であるとの判断に至った。(第1回審問y4証言p6)

同日、会社は、組合に対し、x2の同年4月1日付け配置転換の実施について、団体交渉の申入れを行った。(甲27、第1回審問y4証言p6、第2回審問y4証言p4～5)

- (15) 平成25年2月18日、y2総務部長が、尼崎南警察署に、「今日付けで当人をトラックから降ろしたので、相談の件はこれで終わってもいいでしょうか。」と連絡したところ、同署の署員から、適性検査を本人に受けさせるようとの指示があったため、「日にちはもう少し先でもよいですか。社内でも調整しますので。」と答えた。(乙30の3、第1回審問x2証言p12、第2回審問y4証言p

5)

(16) 同年3月4日、団体交渉が実施された。その中で、会社は、x2が同年2月6日に提出した証明書により、同人が障害等級表の第7級の3「神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができない」に該当することが判明し、万一重大な事故が発生した場合、会社の管理責任が問われることになるため、同年4月1日から負担の少ない軽作業に配置転換すると主張したのに対し、組合は、x2は平成19年12月7日の本件事故以降、何ら支障なく大型トラックドライバー業務に従事してきており、配置転換の必要はないと主張した。(甲39、第1回審問y4証言p6、第2回審問y4証言p4～5)

(17) 平成25年3月21日、団体交渉が実施された。その中で、会社は、本件配置転換の理由、同年4月1日以降施設管理部のパソコン解体開梱作業等の軽作業に従事すること及び本件配置転換後の賃金について説明した。(甲28、40)

組合は、再度、大型トラックドライバー業務に支障はないことを主張し、仮に配置転換するとしても、軽作業ではなく、x2の長年のドライバー経験を生かした検収や配車係への配置転換を提案したが、会社は、組合が提案する配車係は他に適任者がいるため配置転換はできない旨回答した。会社は、x2が障害認定を受けていてもなお大型トラックドライバー業務に従事できると組合が考えるのであれば、その客観的根拠を示してほしいと要求した。(甲40)

(18) 同年4月1日、x2が大型トラックドライバーから施設管理部のパソコン解体開梱作業等の軽作業に配置転換となった。(第1回審問x2証言p11)

x2の基本給、諸手当等を含めた賃金月額は、本件配置転換前には約300,000円ないし350,000円であったが、本件配置転換後は約170,000円となった。(甲第30号証の1～11)

(19) 同月5日、x2は、D医師の診察を受け、その結果は、次のとおりであった。

ア 病名は、頭部外傷後遺症である。

イ てんかん発作がないこと及び高次脳機能のうち意思疎通能力が相当程度喪失、問題解決能力のうち注意力が相当程度喪失となり、相当程度喪失が2つあるため労災保険では通常人の2分の1の労働能力と判定されるが、現実の運転には全く差し支えがないことから、大型トラック等の乗務は、何ら問題なく勤務できる。(甲29)

なお、D医師は、尼崎労働基準監督署が、x2の障害認定に当たり、意見書を求めた兵庫労働局の地方労災医員であり、平成23年3月8日当時から、x2を診察していた。(甲61、62)

- (20) 平成25年4月22日、団体交渉が実施された。その中で、組合は、D医師がx2の障害認定を担当した労災医員であることを説明した上で、同医師の診断書を提出し、再検討を求めたが、会社は、診断書の中身にかかわらず、配置転換の決定を変えないと回答した。(甲29、41)

4 会社の人事考課制度

- (1) 会社の人事考課制度は、平成19年年末一時金から試験的に導入され、1年間評価を行った後、平成20年年末一時金から本格的に導入された。また、人事考課規程は、実際の人事考課の運用を明確化するために、平成25年4月1日に成文化されたものである。(乙31、第1回審問y3証言p1～2)
- (2) 人事考課は、人事考課規程によると、直接の上司を第1次考課者とし、その上席を第2次考課者として評価を行うことになっており、通常より逸脱して低い又は高い評価がなされたときは、その内容を幹部会で調整することがある。(乙31、第1回審問y3証言p1～2)
- (3) 人事考課規程によると、人事考課は、人事考課表を用いて行われ、第1次考課者と第2次考課者が、各要素について評価を行って点数化し、その合計点により45点以上は「抜群」、35点以上44点以下は「優秀」、25点以上34点以下は「普通」、15点以上24点以下は「やや劣る」、14点以下は「劣る」の点数評価を行う。これに休業日数の区分に応じて、5点から30点までの

減点を行い、さらに、訓戒処分の有無により、始末書1枚につき5点、減給1回につき10点、出勤停止1日につき5点の減点を行った上で、上記と同様に点数による総評を行うこととなっている。(甲8、乙31、第1回審問y3証言p1～3)

- (4) 人事考課規程によると、点数評価や総評の「普通」に当てはまる者が60パーセント以上となるよう人事考課がされるように定めてあるが、運用では、約70パーセントの者が「普通」と評価されている。

また、点数評価や総評の「抜群」及び「優秀」に当てはまる者は20パーセント以内、「やや劣る」及び「劣る」に当てはまる者は20パーセント以内に抑えることとなっている。(乙31、第1回審問y3証言p3)

賃金規則によると、一時金の支給額は、会社の業績に応じ、能力、勤務成績、勤務態度等を人事考課により査定し、その結果を考慮して、その都度決定することとなっており、実際の支給額は、総評が「劣る」となった者には、基本給の額に支給率を乗じた額からマイナス10パーセントの調整を行い、「やや劣る」となった者には、マイナス5パーセントの調整を行うことがある。(乙22、31、第1回審問y3証言p3)

5 各組合員の人事考課

- (1) x2、x3及びx4の一時金における考課点は、別表のとおりであった。

(2) 平成24年年末一時金

ア 対象者53人中、最終点の点数評価が、優秀が11人、普通が38人、やや劣るが2人、劣るが2人であった。やや劣るとされた2人のうち組合の組合員は1人(x2)、劣るとされた2人のうち組合の組合員は1人(x3)であった。(乙27の1～4)

イ x3

- (7) x3は、平成24年7月27日、y7に対し、就業日に関する抗議を行った際に、非常に威圧的で乱暴な態度を取ったとして、会社は、x3に対し、就業規則第28条に規定するサービスの基本原則に違反するものとして、同年8月1日付けでけん責

処分を行い、これを受けて、x3は、会社に対し、同月7日付け始末書を提出した。(乙8～10)

(i) x3は、会社に対し、同年9月に3回の遅刻をしたことにつき、同年10月8日付け始末書を提出した。(乙11)

ウ x2

x2は、会社に対し、通勤費として定期代金を受領しながら、定期を購入せず、定期代金を不正に取得したことについて、同年4月6日付け始末書を提出した。(乙12)

(3) 平成25年夏季一時金

対象者51人中、最終点の点数評価が、優秀が10人、普通が37人、やや劣るが4人であった。やや劣るとされた4人のうち組合の組合員は2人(x2、x3)であった。(乙28の1～4)

6 y6社労士が出席した団体交渉の経緯

(1) 平成24年7月5日の団体交渉

平成24年7月5日、夏季一時金の支給額について団体交渉が実施された。(甲33、第1回審問x5証言p2～3)

組合と会社が交渉を開始したところ、y6社労士が発言をしようとしたため、x5が「社労士さんは、団体交渉できませんよ。」と制止したのに対し、y6社労士は「団交できますよ。」「現にそれが仕事でやっています。」「私も会社側の人間として出ている。」などと発言した。(甲33)

同月9日、組合は、会社に対し、社会保険労務士は団体交渉に出席できるが、オブザーバー又はアドバイザーとしてであり、直接組合と交渉できる立場にないことを十分に認識した上で団体交渉に臨むよう申入れを行った。(甲34、第1回審問x5証言p2～3)

(2) 同月10日の団体交渉

同月10日、夏季一時金の支給額について団体交渉が実施された。(甲35、第1回審問x5証言p3～4)

組合は、同月9日付け団体交渉申入書に対する回答の説明を求めたのに対し、y6社労士は、「今回の賞与の金額の根拠をどう説明して欲しいということですか。」などと発言した。(甲35)

x2は、会社の交渉担当者が直接回答するように求めたのに対し、y6社労士は、「5人とも会社の者です。会社側で出席しています。」などと発言した。(甲35)

組合の交渉員は、社会保険労務士が交渉することは許されないと発言したのに対し、y6社労士は、「交渉中断なので退席しますよ。」などと発言した。結局、この日は交渉は再開されなかった。(甲35、第1回審問x5証言p3～4)

(3) 同年9月20日の団体交渉

同年9月20日、夏季一時金の支給基準や人事考課の基準等について団体交渉が実施された。(甲36、第1回審問x5証言p4～5)

組合は、y6社労士が交渉に参加することは認められないと抗議したが、y6社労士は団体交渉に出席した。この団体交渉において、y6社労士は、「10年以上団体交渉に参加しておりますので、今までどおり会社と一体としてこちらの会社の一体の団体交渉参加者ということで、先程までいました役員と、十分綿密な打合せをした結果、ここに私も出席しておりますので、私が社長から全部お前に任すとかいうような交渉代理権を持って出席はしておりませんので、弁護士法には一切触れていない。その範囲で会社として一体として、この5人で検討はさせていただきます。」などと発言した。(甲36、第1回審問x5証言p4)

結局、組合は、実質的な交渉に入るため、団体交渉を開始したものの、この団体交渉では、労使間の合意は成立しなかった。(第1回審問x5証言p4～5)

(4) 同年11月30日の団体交渉

同年11月30日、年末一時金の支給について団体交渉が実施された。(甲37、第1回審問x5証言p5)

この団体交渉において、y6社労士は、「組合には組合の考え方があって当然ですから、会社には会社なりの考え方が勿論ありますので。」などと発言した。(甲37)

この団体交渉では、労使間の合意は成立しなかった。(第1回審問x5証言p5)

(5) 同年12月10日の団体交渉

同年12月10日、年末一時金の支給に関する団体交渉が実施された。(甲38、第1回審問x5証言 p 5)

この団体交渉において、y6社労士は、「先生のお話聞くのはなんぼでも聞きますけど、全然この我々の回答変わらないです。決定してますんで。この点に関しては、これ以上何もお答えすることはないですよ。」などと発言した。(甲38)

この団体交渉では、労使間の合意は成立しなかった。(第1回審問x5証言 p 5)

(6) 平成25年3月4日の団体交渉

平成25年3月4日、本件配置転換についての団体交渉が実施された。(甲39、第1回審問x5証言 p 5～6)

この団体交渉において、y2総務部長は、本件配置転換の理由として、x2が障害等級表の第7級の3の認定を受けていることから、このままトラックの運転をし、万一重大な事故が発生した場合、会社の管理責任が問われることになるため、今後は負担の少ない軽作業に従事させるなどと説明し、また、y6社労士も、これを補足して、関係諸機関の見解では、大型トラックの乗務は障害等級表の第7級の3の軽易な労務には該当しないことなどの説明を加えたが、労使間の合意は成立しなかった。(第1回審問x5証言 p 5～6)。

なお、y6社労士は、団体交渉の過程で、「関係諸機関、当社の顧問弁護士を含め、この行動に対して会社でどのような対応をとるか今後決定する趣旨です。これは決定次第告知させていただくことを思っております。これに関しては一切何らお伝えすることはありません。」などと発言した。(甲39)

(7) 同月21日の団体交渉

同月21日、本件配置転換について団体交渉が実施された。(甲40、第1回審問x5証言 p 5～6)

この団体交渉において、y6社労士は、本件配置転換の理由として、障害認定は、本人が国に対して申請し、国が症状は改善しないとして障害を認定するものであり、x2も既に本人が申請して障

害年金を受給していること、会社は、そのような障害認定を受けている者は安全管理の観点から大型トラックに乗務させることはできないという判断に至ったこと、職種の変更に伴い賃金の減額が生じるが、障害年金が支給されることによって減額分は補填されるなどと説明したが、労使間の合意は成立しなかった。(甲40、第1回審問x5証言p5～6)。

(8) 同年4月22日の団体交渉

同年4月22日、賃金額の引上げ、賃金規則の改正及び本件配置転換について団体交渉が実施された。(甲41、第1回審問x5証言p6～7)

この団体交渉において、会社から、平成25年の賃金額の引上げに関して会社の財務状況、経営方針、新規採用者数及び業界の状況について、労働条件に関して休日の増加が困難な理由について説明がなされ、また、会社の損益計算書、就業規則及び賃金規則が提示されたが、労使間の合意は成立しなかった。(甲41、第1回審問x5証言p7)

なお、y6社労士は、団体交渉の過程で、「会社として今のご質問に対してこれ以上のお答えはできません。」などと発言した。(甲41)

(9) 同年5月28日の団体交渉

同年5月28日、就業規則の改正について団体交渉が実施された。(甲42、第1回審問x5証言p7～8)

この団体交渉において、会社から、賃金規則の改正に関する組合の10項目の質問について、1項目ごとに説明がなされたが、労使間の合意は成立しなかった。(甲42、第1回審問x5証言p7～8)

なお、y6社労士は、団体交渉の過程で、「これは以前の団体交渉でもお伝えしていますように、会社独自の人事考課によって決定しております。これ以上のお答えをすることは会社としても不可能だというふうに考えております。」「つまり今の状況で会社はこの条文から変更する考えはないということ。」「あくまでも賞与は会社の裁量によって支給します。」「会社としては、賞与を場合

によってはゼロ額の支給もあり得るとはつきりお答えしときます。」などと発言した。(甲42)

第5 判断

1 x2に対する本件配置転換及び本件賃金減額は、x2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か。(争点1)

(1) 本件配置転換及び本件賃金減額の不利益性

x2の賃金月額は、本件配置転換前には約300,000円ないし350,000円であったが、本件配置転換後は約170,000円となったこと、従前の業務とは関連性の乏しいパソコン解体開梱作業等の軽作業に従事していること〔第4の3(18)〕からすると、本件配置転換及び本件賃金減額は、x2にとって不利益であると判断する。

(2) 本件配置転換及び本件賃金減額の不当労働行為該当性

ア 不当労働行為意思

(7) 組合は、遅くとも平成24年5月頃から会社の組合に対する嫌悪が顕著になり、そのような中で、本件配置転換及び本件賃金減額がなされたものであると主張し、会社は、これを争うので、以下判断する。

(i) 平成24年5月31日、x3が会社を相手方として、平成22年年末一時金の支給額について、賃金支払請求の労働審判申立てを行ったこと〔第4の2(5)〕、その後、平成24年7月5日に実施された団体交渉からy6社労士が出席して発言するようになり、y6社労士の団体交渉の出席をめぐり組合との間で争いが生じていたこと〔第4の6(1)~(3)〕からすると、会社には組合に対する嫌悪がなかったとまではいうことができない。

イ 本件配置転換の理由の合理性

(7) 組合は、本件配置転換は、x2が平成19年12月に発生した本件事故後も、支障なくドライバー業務を続けているにもかかわらず、業務上の必要もなく、また、時期的にも不自然な時期に実施されたものであると主張し、会社は、これを争

うので、以下判断する。

(イ) 本件事故後の会社のx2に対する対応につき、以下の事実が認められる。

a x2は、本件事故により負傷し、平成20年12月まで通勤災害で休業後〔第4の3(1)〕、職場復帰し、従前の大型トラックドライバーとして勤務を再開した〔第4の3(3)〕。

その後、平成22年10月にx2は、労災保険の障害給付支給請求書を会社に提出し、同請求書には、B医師作成の同年5月13日付け診断書と自己申立書が添付されていた。同診断書には、「周囲の配慮があれば現在は何とか仕事を続けることができる」と記載されていた〔第4の3(4)〕。

そこで、y3が、尼崎労働基準監督署に、x2を大型トラックドライバーとして勤務させてもよいか確認したところ、同署署員から医師の了解があればよいとの回答があったこと〔第4の3(4)〕から、会社は、x2に対し、会社がB医師の診断を確認するまで大型トラックの乗務を禁止した〔第4の3(5)〕。

平成23年1月18日、x2が、y5と同行の上、B医師に受診したところ、B医師は、x2が安全に大型トラックドライバーとして乗務ができる旨述べたので、会社は、x2に対し、翌19日以降、引き続き大型トラックドライバーとして乗務することを命じた〔第4の3(6)〕。

b 平成24年4月12日、京都市の祇園において、ワゴン車暴走事故が発生し、運転手にてんかん発作の症状があることを知りながら運転させた雇用主の責任が問題視されたこと〔第4の3(10)〕、同年11月に実施された安全運転管理者講習において、雇用主がドライバーの健康状態を十分に把握するように指導されたこと〔第4の3(11)〕などから、会社は、x2に対し、業務命令により健康管理手帳の提出を求めた。

その後、平成25年2月6日、x2は、尼崎労働基準監督署から送られた証明書を提出したので、y2総務部長が同監

督署へ赴き、同証明書の内容について聞いたところ、担当者から、第7級の3とは「神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの」と規定されており、大型自動車の運転は軽易な労務には当てはまらない旨説明を受けた〔第4の3(12)〕。そこで、同月15日、y2総務部長は、産業医であるE病院医師に相談したところ、速やかに10トントラックの運転を中止させるようにとの指示を受け、x2による大型トラックの運転は危険であるとの判断に至った〔第4の3(14)〕。

- (ウ) 上記の事実経過からすれば、会社は、x2の本件事故による症状固定後の状況について、集中力、注意力が低下しているにもかかわらず、その自覚症状がなく、適切な安全対策が取れないような状態であって、大型トラックを運転させることは非常に危険であると判断したものであり、安全管理上、x2を大型トラックドライバーから配置転換したことには合理的な理由があるものと認められる。
- (エ) 組合は、会社が本件事故後もx2に大型トラックドライバーとして乗務させてきたことに加え、平成25年4月にx2が会社の要求を受けてD医師の診察を受けたところ、結論として大型トラックの運転には何ら差し支えはない旨の診断を受けたことを挙げて、本件配置転換が不当であるとも主張する。

確かに、会社は、平成24年以前は、x2の高次脳機能障害という障害の内容や症状に係る認識が不十分であったことが認められ、その意味において、会社の安全管理は必ずしも十全ではなかったといえる。しかしながら、上記(イ)のとおり、同年4月の京都市の祇園の事故を受けて、従業員の自動車運転業務に関する雇用主の責任の重大性が認識されたこともあって、会社は、改めてx2の障害の内容や症状を正確に把握し、その結果、本件配置転換を提案したものであり、会社の対応は不当とはいえない。また、D医師の診断結果については、障害等級表の第7級の3には「軽易な労務以外の労務に服することができないもの」と規定されているところ、大型トラ

ックの乗務はこの「軽易な労務」には該当しないとされているにもかかわらず、結論としてx2の障害が現実の運転には差し支えないとする理由が明確ではなく、いずれにせよ上記判断を覆すには足りないと判断する。

ウ 本件賃金減額の理由の合理性

(7) 本件賃金減額は、本件配置転換で職務が変更になったことに伴い、賃金月額が減少したものであることが認められる〔第4の3(18)〕。

(1) 組合は、会社においては、人事異動に伴って労働条件を変更するためには、労働者の個別の同意を必要とするところ、x2が本件賃金減額に同意した事実はないと主張し、これに対し、会社は、本件賃金減額について、団体交渉の場で十分な協議を実施しており、これにより就業規則第41条第4項の「話し合い」は実行されている等と主張する。

一般的には、配置転換で職務内容が変更し、より低額な賃金が相当であるような職種に変更となったとしても、使用者は、特段の事情のない限り、賃金については従前のままとすべき契約上の義務を負っているというべきであり、また、賃金減額となる場合は、就業規則の明示的な根拠や労働者の個別の同意が必要と解すべきである。

本件事件の審査において、本件賃金減額に係る就業規則の明示的な根拠やx2個人の明確な同意の存在について、疎明が十分であるとはいえず、その意味において、本件賃金減額は、私法上は問題がないとはいえない。

エ 以上のとおり、会社が本件配置転換を実施した時点において、会社には組合に対する嫌悪がなかったとまではいえないとしても、他方で、会社が、安全管理上、x2を大型トラックドライバーから配置転換したことには合理的な理由があるものと認められることを総合すると、本件配置転換が、会社の組合に対する嫌悪を決定的な動機としてなされたものということとはできず、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当すると認めることはできない。

また、本件賃金減額について、本件配置転換によって職務が変更になったことに伴うものであること、結果としてx2の明確な同意が得られたとは言えず、その点において、私法上問題があると評価される余地があるものの、会社はx2に対して同意を得るよう、それなりに話し合いをしていること〔第4の6(6)、(7)〕、加えて、平成25年3月21日の団体交渉において、会社が、職種の変更に伴い賃金の減額が生じるが、障害年金が支給されることによって減額分は補填されるなどと説明したこと〔第4の6(7)〕からすると、会社が、x2の賃金月額が減少するとしても、減額分は障害年金により補填されると認識していたものと推認できることを併せ考えれば、会社の組合に対する嫌悪を決定的な動機としてなされたものということとはできず、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当すると認めることはできない。

2 平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金に係る組合の組合員に対する人事考課は、組合の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か。(争点2)

(1) 組合は、会社が組合を嫌悪するようになった平成24年5月以降、組合員の人事考課が不当に行われるようになったと主張し、会社は、これを争うので、以下判断する。

(2) x2

ア x2に係る人事考課を見ると、平成24年夏季一時金についての考課点は、平均点が29.0点、最終点が29.0点、平成24年年末一時金についての考課点は、平均点が28.0点、最終点が23.0点、平成25年夏季一時金についての考課点は、平均点が23.0点、最終点が23.0点であったことがそれぞれ認められる〔第4の5(1)〕。

イ 上記人事考課結果によれば、少なくとも平成23年夏季一時金以降平成24年年末一時金までの点数評価は「普通」であり、組合が会社の組合に対する嫌悪が顕著になったと主張する平成24年5月以降において、それほど大きな差は認められない。平成24年年末一時金における最終点が23.0点となってい

るのは、x2が通勤費として定期代金を受領しながら、定期を購入せず、定期代金を不正に取得したことについて、会社に対し平成24年4月6日付け始末書を提出したため〔第4の5(2)ウ〕、平均点から5点減算されたことによるものであると認められる。また、平成25年夏季一時金における平均点が23.0点と「やや劣る」の点数評価となっているが、この時期においては、「やや劣る」の評価は4人であって、そのうち組合の組合員はx2及びx3の2人であり、組合員以外にも2人が同じ評価であったことが認められる〔第4の5(3)〕。

ウ 以上のことを総合すると、平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金の人事考課において、会社がx2に対し、組合の組合員であるがゆえに不当な人事考課をしたとまでは認めることはできない。

(3) x3

ア x3に係る人事考課を見ると、平成24年夏季一時金についての考課点は、平均点が21.5点、最終点が21.5点、平成24年年末一時金についての考課点は、平均点が19.0点、最終点が9.0点、平成25年夏季一時金についての考課点は、平均点が20.5点、最終点が20.5点であったことがそれぞれ認められる〔第4の5(1)〕。

イ 上記人事考課結果によれば、x3は、少なくとも平成23年夏季一時金以降の点数評価は「やや劣る」であり、平成24年6月以降においても大差はないということが出来る。平成24年年末一時金における最終点が9.0点となっているのは、同年7月27日、y7に対し、非常に威圧的で乱暴な態度を取ったことが、会社の就業規則第28条に規定するサービスの基本原則に違反するものとして、会社が、x3に対し、同年8月1日付けでけん責処分を行い、これを受けて、x3が、会社に対し、同月7日付け始末書を提出したこと〔第4の5(2)イ(ア)〕、及び同年9月に3回の遅刻をしたことにつき、x3が、会社に対し、同年10月8日付け始末書を提出したこと〔第4の5(2)イ(イ)〕によって、平均点から10点減算されたことによるものであると認められ

る。

ウ 以上のことを総合すると、平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金の人事考課において、会社がx3に対し、組合の組合員であるがゆえに不当な人事考課をしたとまでは認めることとはできない。

(4) x4

ア x4に係る人事考課を見ると、平成24年夏季一時金についての考課点は、平均点が28.0点、最終点が28.0点、平成24年年末一時金についての考課点は、平均点が26.0点、最終点が26.0点、平成25年夏季一時金についての考課点は、平均点が24.5点、最終点が24.5点であったことがそれぞれ認められる〔第4の5(1)〕。

イ 上記人事考課結果によれば、x4は、少なくとも平成23年夏季一時金以降の点数評価は「普通」であり、平成24年6月以降においても大差はないといえることができる。

ウ 以上のことからすると、平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金の人事考課において、会社がx4に対し、組合の組合員であるがゆえに不当な人事考課をしたと認めることとはできない。

(5) 組合のその余の主張について

ア 組合は、人事考課表の考課者意見に、「少しくセ物です」、「利己的で協調性なし。自身の給料のプラスになる事以外いっさいしない。文句ばかりいっている」などと被考課者の性格に係る否定的な評価が記載されていることから、会社が組合員の組合活動を日頃から嫌悪していたことを読み取ることができると主張する。

しかしながら、確かに被考課者の性格をあげつらうような表現は必ずしも適切とは言えないとしても、考課者が被考課者についてそのような否定的な評価をしているからといって、そのことから直ちに会社の組合活動に対する嫌悪の情を読み取ることができず、したがってまた、会社が組合員の組合活動のゆえに不当な人事考課をしたと認めることとはできない。

イ さらに、組合は、考課点が下がれば、上司は当該労働者に対して改善を促すのが当然であるにもかかわらず、上司から改善を促されたことはなかったことからすれば、会社が組合を嫌悪し、不当に人事考課をしたと主張するが、人事考課の評価を下げたときに、改善を促すことをしなかったことから直ちに、会社が組合員の組合活動のゆえに不当な人事考課をしたとまではいえない。

(6) 以上のとおり、平成24年年末一時金及び平成25年夏季一時金に係るx2、x3及びx4に対する人事考課は、会社が組合を嫌悪してなされた不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当すると認めることはできない。

3 平成25年3月4日、同月21日、同年4月22日及び同年5月28日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点3)

(1) 組合は、y6社労士は団体交渉において会社の代理人として交渉しており、これは弁護士法等に違反するものであり、この違反状態を放置し続けたことは、不誠実団交の不当労働行為に該当すると主張し、会社は、これを争うので、以下判断する。

(2) 労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意を持って団体交渉に当たったとは認められないような場合も、団体交渉の拒否として不当労働行為になる。

したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意を持って団体交渉に当たらなければならないが、労働組合の要求及び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、必要な資料を提示したりするなどし、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があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、こ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。

(3) そこで、組合と会社との間の団体交渉が誠実に行われたかどうか

を判断するに当たっては、仮に組合が主張するように、y6社労士の団体交渉での交渉が弁護士法等に違反していたという外形的事実があるとしても、それのみによって判断すべきものではなく、y6社労士の発言を含む会社の団体交渉全般における交渉態度や、交渉の進展状況、さらには妥結に至るまでの当事者の努力状況などを総合的に勘案して判断すべきものである。

- (4) 組合は、上記のとおり、y6社労士の団体交渉における発言をもって直ちに不誠実な団体交渉であると主張するものであるので、y6社労士の発言を見るに、y6社労士は、平成25年3月4日の団体交渉において、「関係諸機関、当社の顧問弁護士を含め、この行動に対して会社でどのような対応をとるか今後決定する趣旨です。これは決定次第告知させていただくことを思っております。これに関しては一切何らお伝えすることはありません。」と発言し〔第4の6(6)〕、同年4月22日の団体交渉において「会社として今のご質問に対してこれ以上のお答えはできません。」と発言し〔第4の6(8)〕、同年5月28日の団体交渉において「これ以上のお答えをすることは会社としても不可能だというふうに考えております。」〔第4の6(9)〕などと発言している事実が認められ、これらの発言は強引に過ぎ、仮に団体交渉における会社側のアドバイザーとしての発言として見ても、誠実に団体交渉に臨む態度としては、適切であるとはいえないというべきである。

しかしながら、上記のようなy6社労士の発言はあるものの、団体交渉全般における会社の交渉態度を見ると、平成25年3月4日以降の団体交渉においては、本件配置転換、本件賃金減額等の議題について、組合の要求事項に対し、具体的な説明を行ったり、必要な資料の提示を行ったりしており〔第4の6(6)～(9)〕、また、y6社労士の発言自体によって、交渉の中断があったり、交渉の進行を阻害するというような状況はなく、かえって労働組合が当初弁護士法違反の問題に固執したために、交渉が円滑に進展しなかったという状況があったこと〔第4の6(1)～(3)〕も併せ考えれば、会社に誠実交渉義務違反があったとまではいえない。

- (5) したがって、平成25年3月4日以降の団体交渉は、不誠実団

交の不当労働行為であるということとはできない。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成27年12月24日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊞

別表 x2、x3及びx4の一時金における考課点

(点)

被考課者 一時金	x2		x3		x4	
	平均点 (点数評価)	最終点 (点数評価)	平均点 (点数評価)	最終点 (点数評価)	平均点 (点数評価)	最終点 (点数評価)
平成23年夏季一時金 (考課対象期間 平成 22年9月21日～平 成23年3月20日)	28.5 (普通)	28.5 (普通)	22.0 (やや劣る)	22.0 (やや劣る)	29.0 (普通)	29.0 (普通)
平成23年年末一時金 (考課対象期間 平成 23年3月21日～平 成23年9月20日)	29.0 (普通)	29.0 (普通)	22.5 (やや劣る)	22.5 (やや劣る)	28.0 (普通)	28.0 (普通)
平成24年夏季一時金 (考課対象期間 平成 23年9月21日～平 成24年3月20日)	29.0 (普通)	29.0 (普通)	21.5 (やや劣る)	21.5 (やや劣る)	28.0 (普通)	28.0 (普通)
平成24年年末一時金 (考課対象期間 平成 24年3月21日～平 成24年9月20日)	28.0 (普通)	23.0 (やや劣る)	19.0 (やや劣る)	9.0 (劣る)	26.0 (普通)	26.0 (普通)
平成25年夏季一時金 (考課対象期間 平成 24年9月21日～平 成25年3月20日)	23.0 (やや劣る)	23.0 (やや劣る)	20.5 (やや劣る)	20.5 (やや劣る)	24.5 (普通)	24.5 (普通)

(注)

「平均点」とは、各人の第1次考課者の合計点と第2次考課者の合計点の平均点をいう。

「最終点」とは、「平均点」から、休業日数による減点や訓戒処分による減点を行った後の点数をいう。

(乙24の1～4、乙25の1～4、乙26の1～4、乙27の1～4、乙28の1～4)