



## 命 令 書

申立人 X組合

代表者 執行委員長代行 A<sub>1</sub>

被申立人 Y会社

代表者 代表取締役 B<sub>1</sub>

上記当事者間の広労委平成 27 年 (不) 第 4 号事件について、当委員会は、平成 28 年 3 月 11 日第 1754 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同緒方桂子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、平成 27 年 2 月 3 日付け文書による団体交渉申入れに対して、速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、従業員との個別同意による賃金からの通行料に係る精算額の控除を止めるとともに、今後、組合員の労働条件に関わる事項を変更する場合は、平成 21 年 12 月 17 日付け組合結成通知に伴う確認事項に基づき、申立人と事前に協議を行わなければならない。
- 3 被申立人は、平成 22 年 12 月 8 日付け和解協定書に基づき、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の遵守に直ちに取り組まなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から 2 週間以内に、下記の文書を申立人に交付するとともに、縦 1 メートル、横 1 メートルの大きさの白紙に明瞭に記載し、会社事務所正面玄関の従業員が見えやすい場所に 30 日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

X組合

執行委員長代行 A<sub>1</sub> 様

Y会社

代表取締役 B<sub>1</sub>

当社が、貴組合に対して行った下記の行為は、広島県労働委員会において、下記1及び4については労働組合法第7条第2号に、下記2ないし4については同条第3号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します。

記

- 1 平成27年2月3日付け文書による団体交渉申入れを正当な理由なく拒んだこと。
- 2 平成21年12月17日付け組合結成通知に伴う確認事項第4項に定める事前協議をすることなく、個別同意により従業員の賃金から通行料に係る精算額を控除したこと。
- 3 平成22年12月8日付け和解協定書に反し、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準を遵守していないこと。
- 4 平成26年12月13日の団体交渉において、会長B<sub>2</sub>の言動及び代表取締役B<sub>1</sub>が会長B<sub>2</sub>の言動を制止しなかったことから、同交渉を中止せざるを得ない事態となり、貴組合が団体交渉をすることに介入し、実質的に団体交渉を阻害したこと。

(注: 年月日は文書を交付した日を記載すること。)

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、①申立人X組合（以下「組合」という。）及びX組合A<sub>2</sub>分会（以下「分会」という。）が、平成（以下、「平成」の元号は省略する。）27年1月15日付け文書、同月20日及び同月23日の口頭、同年2月3日付け文書で申し入れた団体交渉に、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が応じなかつたこと、②会社が、21年12月17日付け組合結成通知に伴う確認事項（以下「21年確認事項」という。）に反し、組合と事前協議をすることなく、また、労働者代表であるA<sub>3</sub>分会長（以下「A<sub>3</sub>分会長」という。）を排除して、組合員を含む従業員に対し、通行料に係る精算額の賃金控除（以下「賃金控除」という。）の個別同意を求め、さらに、26年10月18日の団体交渉において、賃金控除規定に係る就業規則の変更を提出したこと、③会社が、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下「改善基準告示」という。）に基づく運行上の安全を確保しようとせず、22年12月8日付け和解協定書（以下「22年和解協定書」という。）を履行していないこと、④26年12月13日の団体交渉において、組合が検討中のところにB<sub>2</sub>会長（以下「B<sub>2</sub>会長」という。）が入室し、組合の制止を無視して個人的なことでA<sub>3</sub>分会長と口論となり、団体交渉の継続を不可能としたことがそれぞれ不当労働行為に該当するとして、27年2月25日付けで救済申立てがあつた事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 就業規則の変更に関する団体交渉に応じるとともに誠実に対応すること。
- (2) 21年確認事項及び22年和解協定書を遵守すること。
- (3) 就業規則の変更において労働者代表であるA<sub>3</sub>分会長を排除しないこと。
- (4) 就業規則の変更を撤回すること。
- (5) 謝罪文の手交及び掲示。

### 3 本件の争点

- (1) 団体交渉申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点1）
- (2) 会社が、通行料金の賃金控除について従業員に個別同意を求めたこと及び26年10月18日の団体交渉において賃金控除規定に係る就業規則の変更を事前協議することなく提出したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。（争点2）
- (3) 改善基準告示は遵守されているか。遵守されていないのであれば、22年12月8日付け和解協定書の規定に違反し、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。（争点3）
- (4) 26年12月13日の団体交渉及び組合が検討中における会社の言動は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか。（争点4）

### 第2 当事者の主張

#### 1 団体交渉申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するかについて（争点1）

- (1) 組合の主張

ア 27年1月15日付け文書で団体交渉を申し入れた後、同月23日の口頭での団体交渉申入れに対し、B<sub>1</sub>代表取締役（以下「B<sub>1</sub>社長」という。）は、3月以降でないと団体交渉は開催できない旨、その理由は特にない旨答えた。  
イ B<sub>1</sub>社長は、育児休暇を取得する27年2月12日までは出社した事実が確認されており、この間、団体交渉を開催することは可能であったが、同月3日付け文書での団体交渉申入れに対し、諾否の回答もせず無視し続けており、団体交渉の意思がないことは明確である。

#### (2) 会社の主張

ア B<sub>1</sub>社長は、妻の出産予定日が27年2月8日であり出産後も育児休暇をとる予定であることから、出産予定日の2週間前頃から2月末頃まで団体交渉に出席できないため、同年1月23日の口頭での団体交渉申入れに対し、3月以降に開催するよう回答した。

これに対し、組合から異議や早期開催を求められていないことから、組合

は上記回答を了承したものである。

イ 組合から団体交渉を開催できない理由を尋ねられておきながら、理由を告げず、正当な理由なく団体交渉を 1 か月以上先に延ばせば、組合から不当労働行為であるとの主張をされることは容易に予測されるため、B<sub>1</sub>社長が、あえて特に理由はない旨回答することはない。

2 会社が、通行料金の賃金控除について従業員に個別同意を求めたこと及び 26 年 10 月 18 日の団体交渉において賃金控除規定に係る就業規則の変更を事前協議することなく提出したことは、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するかについて（争点 2）

（1）組合の主張

ア 賃金控除規定に係る就業規則の変更は労働条件の変更であり、21 年確認事項第 4 項で事前協議をすることとなっているにもかかわらず、会社は、労働者代表である A<sub>3</sub>分会長を排除して団体交渉を行わず、また、賃金控除について組合員を含む従業員に個別同意を求めている。

イ 会社が、賃金控除規定に係る就業規則の変更を提出した 26 年 10 月 18 日の団体交渉において、上記アについては不当労働行為であると指摘したところ、会社は、裁判にでも応じると居直った。

（2）会社の主張

ア 21 年確認事項第 4 項の規定は、組合員の労働条件を不利に変更する創設的な規定を一方的に定めることを禁止することを目的とするものであり、就業規則により確認的な規定を定めることについては事前協議は要しないと考えられ、賃金控除規定に係る事前協議を行わなかったことは不当労働行為には当たらない。

仮に、事前協議を要したとしても、組合と会社間の債務不履行となることは別として、不当労働行為に該当することではない。

イ 組合員と非組合員を区別することなく、賃金控除の希望者から個別同意を得たものであり、支配介入したものではない。

ウ 就業規則の変更については、労働者代表である A<sub>3</sub>分会長に 26 年 10 月 18 日の団体交渉の前に提案した上で、団体交渉で協議している。

3 改善基準告示は遵守されているか。遵守されていないのであれば、22年12月8日付け和解協定書の規定に違反し、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するかについて（争点3）

（1）組合の主張

改善基準告示違反が継続している労働実態や、労働基準監督署（以下「労基署」という。）の是正勧告を受けても違法状態の克服に積極的に取り組もうとしない会社の姿勢は、22年和解協定書に違反する不当労働行為である。

（2）会社の主張

ア 労基署からの指導は、無理な運行計画を立てたことについてのものではなく、運行計画自体は改善基準告示に従つたものであるが、実際の走行が改善基準告示に従つたものではないということを理由とするものである。

改善基準告示を遵守すべく労働時間を把握する体制作りを行ったが、それでも、日中の渋滞を避けるためや予定より早く帰宅するために従業員が休憩をとらずに走ってしまうことがあり、完全に遵守するには至っていない。

また、荷主が長時間の荷待ちを指示することもあり、仕事をもらう立場の会社及び従業員としては、発送準備完了時刻を荷主から通知させるなどの要請ができない状況もある。

今後は、従業員に改善基準告示に基づいた休憩をとっているかどうかをタコグラフへの記入の際に申告させる方法をとった上、運転日報・タコグラフから違反のおそれが確認できた時には、調査をして指導することや、運行計画自体を見直すことを検討している。

加えて、荷主に対しても、改善基準告示遵守のため、発送時刻の事前通知などの措置をとるよう求めるほか、協力が得られない運行については、利益が減るおそれがあっても削減することも考えている。

イ 労基署からの26年11月のは是正勧告及び指導以降、拘束時間等の調査が半年に1回程度の割合で2度行われたが、その後、是正勧告や指導等の処分は受けていない。

ウ 改善基準告示が完全遵守できていない点については、労働組合法の問題ではなく、労基署からの指導・送検の対象となり得るかという問題であり、不

当労働行為には当たらない。

エ 22年和解協定書で合意したのは、拘束時間についての解釈であり、不当労働行為とは無関係である。

仮に、和解協定書の不履行があったとしても、和解協定の解除、損害賠償が問題となることはあっても、不当労働行為とはならない。

4 26年12月13日の団体交渉及び組合が検討中における会社の言動は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するかについて（争点4）

(1) 組合の主張

ア B<sub>2</sub>会長は近年の団体交渉に出席していないにもかかわらず、26年12月13日は事務所で待機し、組合が会社の回答を検討中であることを知った上で、無断で応接室に入り込み、組合の制止を無視してA<sub>3</sub>分会長と口論の末、団体交渉の継続を不可能としたことは、会社の意思に基づく計画的な行為である。

イ 組合が検討中であることを誰よりも知っていたB<sub>1</sub>社長は、常識的にはB<sub>2</sub>会長の入室を制止すべきであった。

ウ 激しい口論の内容は隣の事務室にいたB<sub>1</sub>社長にも聞こえており、団体交渉の継続が不可能となる懸念は容易に推測されたはずである。途中からでも制止しようとしたB<sub>1</sub>社長の態度からも、団体交渉の中止は企図されたものである。

(2) 会社の主張

ア B<sub>2</sub>会長が組合のいる応接室に入った理由は、組合の協議を阻害するためではなく、A<sub>3</sub>分会長個人に対し抗議するためであり、団体交渉を中止させる意図も、組合に介入する意図もなく、不当労働行為に該当しない。

イ B<sub>1</sub>社長に、B<sub>2</sub>会長の入室を止める義務があったとの主張については、応接室へ向かうB<sub>2</sub>会長に対し、「終わってないよ。」と述べたことで足り、物理的に止める義務まではない。また、団体交渉を中止せざるを得ないほどの口論になることも予測できなかった。

ウ B<sub>2</sub>会長は、取締役であるが代表権を有しておらず、ほとんど出社することはない。また、近年は団体交渉のメンバーではなかった。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、港湾、運輸、倉庫産業労働者により構成する産業別組合であり、27年3月16日現在の組合員数は約50名である。

なお、分会は、組合の下部組織の1つであり、会社の広島本社、岡山営業所及び山口営業所に勤務するトレーラー乗務員とトラック乗務員により構成され、同日現在の組合員数は11名である。

【甲10号証、審査の全趣旨】

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、道路貨物運送業を営む法人であり、27年3月30日現在の社員数は43名である。

【審査の全趣旨】

#### 2 本件救済申立てに至る経緯

##### (1) 分会結成

分会は、会社による運行費の支給方法の変更に対抗することを目的とし、21年12月17日に結成され、同日、会社、組合及び分会は、次のとおり21年確認事項について合意した。

##### 組合結成通知に伴う確認事項

Y会社（以下、会社という）とX組合並びにX組合A<sub>2</sub>分会（以下、組合という）は、組合結成に伴う基本的確認事項について協議した結果、次の通り双方合意したので本確認書を作成し、今後の証として各々一部を保有する。

##### 記

- 1 会社は、会社に就労する労働者が組合に加入したことを確認すると共に、労働者の労働条件の変更、及び決定、並びに就業規則に付随する制裁、懲戒、処分等に関する交渉は、支部以上の機関とのみ行うこととする。但し、支部が分会に権限を委譲した場合は分会との交渉を有効とする。
- 2 会社は、労働諸法律を遵守することとし、労働組合法第七条に定める不当労働行為の一切を行わないこととする。
- 3 会社は、今後の組合との団体交渉には代表権を保有する者が出席する。

- 4 会社は、組合員の労働条件に関わる事項については、組合と事前に協議を行い、合意が成立しない限り一方的な実施はしない。

【甲 1・8 号証】

(2) 22年不当労働行為救済申立て

22年7月22日、組合及び分会は、組合員に対する配車差別の中止と同差別により失われた賃金の補償、労働協約の遵守及び就業規則に関する協議の実施等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（以下「22年事件」という。）。

22年事件においては、拘束時間や休憩時間に係る労使双方の認識の違い及び改善基準告示に関連して配車差別が行われたか否かなどが問題となつた。

同年12月8日、組合、分会及び会社は、当委員会の立会いのもと、次のとおり22年和解協定書を締結した。

和解協定書

申立人X組合及びX組合A<sub>2</sub>分会（以下両者を合わせて「申立人」という。）と、被申立人Y会社（以下「被申立人」という。）とは、広労委平成22年（不）第2号Y会社事件（以下「本事件」という。）について、次のとおり和解協定書を締結した。

- 1 申立人及び被申立人は、拘束時間等の見解については、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）によることを確認する。
- 2 被申立人は、申立人が次の事項に同意することを条件として、組合員と非組合員を区別することなく長距離運行に従事させる。
  - 一 連続運転時間については、4時間毎に30分休憩する。
  - 二 休憩期間については、連続8時間以上（又は連続4時間以上の休息を合計10時間以上）とする。
- 3 申立人と被申立人は、本事件の申立てに係る前記第2項以外の残された課題について誠意をもって協議する。
- 4 申立人と被申立人は、労働諸法律及び労働協約を遵守することとし、被申立人は、労働組合法第7条に規定する不当労働行為を行わない。
- 5 申立人は、本事件の申立てをすべて取り下げる。

この協定の証として、本書 4 通を作成し、申立人、被申立人及び立会人が署名の上、各自 1 通を所持する。

【甲 4・6 号証、当委員会に顕著な事実】

(3) 賃金控除に関する個別同意

会社は、分会結成前から、有料道路通行料及び出張旅費を運行前に従業員に現金で渡し、従業員が会社所有の E T C カードを使用した場合など精算が必要となったときは賃金控除していた。

しかし、23 年 12 月頃、賃金控除について A<sub>3</sub> 分会長から、改善基準告示を守るためにやむを得なく使用した有料道路通行料を控除されたことに異議が述べられたため、会社は、労働者代表でもある A<sub>3</sub> 分会長に対し、従業員からの要望があることから賃金控除の継続を申し入れたが、了承されなかつた。

そこで、会社は、弁護士と相談の上、A<sub>3</sub> 分会長に申し入れることなく、賃金控除を希望する組合員を含む従業員から、口頭又は次の賃金控除協定書に署名・押印させることにより個別同意を得て、賃金控除を続けることとした。

賃金控除協定書

労働基準法第 24 条第 1 項の規程に基づき、賃金控除について下記の通り協定します。

- 1 法令に基づいて控除できるもののほか、次のものを控除するものとします。
  - ① 親睦会費
  - ② 出張旅費の精算
  - ③ 個人の都合で会社の E T C カードを使用した額
  - ④ 作業服等の立替金
  - ⑤ 団体保険料
  - ⑥ 会社の物を破損したり会社に損害を与えた場合の賠償金
  - ⑦ お弁当代
- 2 毎月 5 日支払いの賃金から控除します。
- 3 本協定の有効期間は、協定締結の日から 1 年間とします。

当事者双方から、申し出のない限り、自動的に 1 年間づつ更新するものとします。

平成 25 年 6 月 12 日

労働者	(従業員個人名)
使用者	Y会社
	代表取締役 B <sub>1</sub>

なお、22年3月12日から施行された賃金規程には、賃金の支払方法について次のとおり規定されていた。

「(賃金の支払方法)

第5条 賃金は通貨で直接もしくは銀行振込み(本人口座)にて社員にその全額を支払う。

2 前項の規定にかかわらず、次に掲げるものは支払いのとき控除する。

- (1) 紹与所得税。
- (2) 市町村民税。
- (3) 各種社会保険料。
- (4) その他給与控除につき、社員代表と協定したもの。」

【甲15号証、乙2・7~9号証、当事者尋問記録16頁(A<sub>3</sub>)、審査の全趣旨】

(4) 労働基準法及び改善基準告示違反

ア 26年4月14日、組合及び分会は労基署に対し、会社の組合員への賃金控除等の行為が労働基準法等に違反するとし、労働基準法違反申告書を提出した。

同月23日、労基署は会社に対し、是正勧告書(以下「4月是正勧告書」という。)及び指導票(以下「4月指導票」という。)を交付した。

4月是正勧告書には、賃金等に関する定めをしている社内規定について労基署に届け出ていないこと及び賃金規程に定められている休日出勤手当について支給基準が一部しか記載されていないことが、いずれも労働基準法第89条に違反する旨記載されており、同年5月7日、会社は労基署に是正報告を提出した。

また、4月指導票には、賞与の算定に当たり年次有給休暇の取得日を欠勤として取り扱っている賃金規程は、年次有給休暇を取得したことを理由とする不利益取扱いに該当するため改善を図ること及び社内規定等を含む就業規則を労働者へ周知徹底することが記載されており、同年5月7日、会社は労基署に改善状況報告書を提出した。

【甲 10～12 号証, 乙 4・5 号証】

イ 26 年 11 月 7 日, 労基署は会社に対し, 是正勧告書(以下「11 月是正勧告書」という。)及び指導票(以下「11 月指導票」という。)を交付した。

11 月是正勧告書には, 貨物自動車の運転者について, 拘束時間, 運転時間が超過していることや必要な休息期間を与えていないことが, 改善基準告示第 4 条に違反する旨及び賃金台帳に時間外労働時間数等を記入していないことが, 労働基準法第 108 条に違反する旨記載されていた。

また, 11 月指導票には, 会社では, 荷卸し, 荷積み, 荷待ち等の運転時間以外の労働時間が把握できていないため, 適正な労働時間の把握方法を検討し, 採用した労働時間の把握方法と 1 か月間の労働時間管理の状況について報告を求める旨記載されていた。

これに対し, 会社は労基署にタコグラフ及び賃金台帳を提出するとともに, 今後は従業員から休憩時間, 休息期間及び荷待ち時間等の状況を提出させることを口頭で説明した。

これ以降, 会社は, 従業員の労働時間を把握するため, タコグラフに休憩時間や労働時間等を記載させるなどの取組みを行った。その後, 労基署による調査が半年に 1 回程度の割合で 2 度実施されたが, 是正勧告や指導等の処分は行われていない。

しかし, B<sub>1</sub>社長は, 11 月是正勧告書で示された, 1 か月の拘束時間, 1 日の拘束時間及び 2 日平均の運転時間については, 完全には遵守できていない状況であること, 会社の作成する運行計画には問題がなくとも, 従業員が渋滞等を回避するため自己の都合によって, 改善基準告示に沿った休憩時間をとらずに走行してしまうことがあることを認識していた。

【甲 13・14 号証, 乙 6・8・9 号証, 当事者尋問記録 3・4・23・26・27 頁  
(B<sub>1</sub>), 審査の全趣旨】

(5) 就業規則の変更に係る団体交渉の状況等

ア 26 年 8 月 25 日まで

会社は, 4 月是正勧告書及び 4 月指導票を受け, 「賃金規程(案)」及び「服務規程(案)」(以下, 両案を併せて「就業規則変更案」という。)を作成し, 26 年 7 月 19 日, 労働者代表に選任された A<sub>3</sub>分会長に就業規則変更案を渡す

とともに、労働者代表の意見書の提出を求めた。

「賃金規程（案）」における賃金控除規定に関する変更点は、前記(3)で前述した第5条第2項の「(4)その他給与控除につき、社員代表と協定したもの。」を削除し、次の規定を追加するものであった。

#### 「(賃金の控除)

第11条 法令に基づいて控除できるものほか、次のものを控除するものとします。

親睦会費、出張旅費及び高速代等の精算、個人の都合で会社のE T Cカードを使用した額、作業服等の立替金、団体保険料、会社の物を破損したり会社に損害を与えた場合の賠償金、お弁当代、その他、個別で協定したもの。」

同年8月2日及び同月23日、就業規則の変更等を交渉事項とする団体交渉が行われた。

同月25日、会社は、4月是正勧告書及び4月指導票の写しと就業規則変更案の内容を整理した、次の就業規則の変更点をA<sub>3</sub>分会長に渡し、同日、A<sub>3</sub>分会長は組合にファックスで送付した。

#### 就業規則の変更点

- ・賃金規定の第1章 第5条(4)その他給与控除につき、社員代表と協定したもの。を削除。
- ・賃金規定の第2章 第11条（賃金の控除）を追加。
- ・賃金規定の第3章 第12条（解禁手当）を追加。
- ・賃金規定の第3章 第13条（無事故手当）免責分相当の文言を追加。
- ・賃金規定の第3章 第16条（休日出勤手当）説明文を追加。
- ・賃金規定の第3章 第17条（宿泊手当）を追加。
- ・賃金規定の第3章 第18条（全線高速手当）を追加。
- ・賃金規定の第4章 第22条（賞与）④有給は出勤日数には加算しないを削除。
- ・服務規程（35）サングラスを追加。
- ・服務規程（60）説明文追加。
- ・服務規程（127）（出張旅費について）内訳追加。

【甲 16・18・26・55 号証, 乙 9 号証】

イ 26 年 10 月 18 日の団体交渉

26 年 10 月 18 日の団体交渉において, 会社は, 就業規則変更案を提出した。

団体交渉では, ①会社は, 就業規則の変更は事前協議の対象であることを了解した, ②会社は, 今回の変更に不利益変更はなく, 変更点は上記アのうち, 賃金規程第 22 条の一部を削除したのみであることを説明した, ③会社は, 賃金控除について非組合員及び組合員の一部から同意書をとったが, 組合員の氏名は公表できないと説明した, ④会社は, 組合が同意書をとり賃金控除を行うことは不当労働行為であると指摘したことについて, 裁判にでも応じると回答した。

【甲 25 号証, 乙 9 号証, 審査の全趣旨】

ウ 26 年 11 月 29 日の団体交渉

26 年 11 月 29 日の団体交渉において, 就業規則の変更点の各項目が検討され, 上記アのうち, 賃金規程第 18 条及び 22 条等について合意することや, 同規程第 11 条及び 12 条等について継続審議とすることなどが確認された。

【甲 20 号証】

エ 26 年 12 月 13 日の団体交渉

26 年 12 月 13 日, 就業規則の変更等を交渉事項とする団体交渉が行われた。

団体交渉は, 会社側は B<sub>1</sub> 社長及び B<sub>3</sub> 常務取締役 (以下「B<sub>3</sub> 常務」という。) が出席し, 組合側は組合の A<sub>4</sub> 常任顧問 (以下「A<sub>4</sub> 顧問」という。) のほか, 分会からは A<sub>3</sub> 分会長ほかが出席し, 会社事務所の応接室で行われた。なお, 応接室は, 会社事務室とすりガラス戸で仕切られ隣接していた。

団体交渉において, B<sub>1</sub> 社長は, 就業規則の変更等に係る回答を行った後, 数年前に A<sub>3</sub> 分会長の自家用車等が被害を受けた件で, B<sub>2</sub> 会長が犯人扱いされていることや, そのことについて約 1 か月前に B<sub>2</sub> 会長と A<sub>3</sub> 分会長が口論となつたことから, 「会長がどうしても話がしたいとおっしゃってるんで。そもそもこの場で言いましたよね, 会長が犯人に違いないって。」, 「その分は 1 回会長に謝って貰わないといけんかなって思ってますけども。」と述べた。これに対し, A<sub>3</sub> 分会長は, 「犯人じや言うた覚えはないよ。」と答えた。

さらに, B<sub>1</sub> 社長は, 「あと会長が話がしたいらしいから。」, 「呼ぼうか。

まあ、団体交渉の場ですることではないと思うけど。回答は以上です。後は説明を受けましたというですね。」「出ましょうか、どうしましょうか。」と述べ、組合は休憩を求めた。

B<sub>1</sub>社長は、事務室に移動するためドアを開けた際、「会長が犯人だって1回も言ってないんだって。」と、団体交渉の途中に事務室に来訪していたB<sub>2</sub>会長に述べた。これに対して、B<sub>2</sub>会長は、終わったのかと尋ねたため、B<sub>1</sub>社長は、休憩中であり、その後再開する旨答えた。

その後、B<sub>2</sub>会長は、組合が会社の回答を検討していた応接室に了解なく入室し、A<sub>4</sub>顧問と次のとおり口論となつた。

なお、入室の際、B<sub>1</sub>社長はB<sub>2</sub>会長を制止することはしなかつた。

「B<sub>2</sub>会長）A<sub>4</sub>、ちょっとあっちいけや、座りたいけ。

A<sub>4</sub>顧問）今、あんた打合せしとるんで。

B<sub>2</sub>会長）そんなんどっちでもええ。

A<sub>4</sub>顧問）どっちでもええと言うわけにはいかんじやろうが。

B<sub>2</sub>会長）いや、こんなんがな、ワシがこれちょっとテープとれというけんな、テープ取らせてくれや。

A<sub>4</sub>顧問）そりや困るよ、団体交渉の途中で打合せをしよる時やから、そりやあんたやめてくれにやいかんで、そんなことは。

B<sub>2</sub>会長）この前どう言うたんかいの、ちょっと聞いてくれや、ワシが車もめいだ、カブもめいだ、家に火炎瓶も投げた。

A<sub>4</sub>顧問）会長、そういう話をするところじゃないって。

B<sub>2</sub>会長）待てや。

A<sub>4</sub>顧問）待てやということになるかい、自分が入り込んできとて何を言うとるんよ。

（以下略）」

その後、B<sub>2</sub>会長とA<sub>3</sub>分会長の間で、B<sub>2</sub>会長を犯人扱いしたか否かに関する口論が続いた。このため、A<sub>4</sub>顧問は団体交渉が継続できないと判断し、組合交渉員に対し、「もう、今日交渉にならないから、日にち変えることにしてよう。」と述べた後、事務室にいたB<sub>1</sub>社長に団体交渉の中止を申し入れた。B<sub>1</sub>社長はその申入れに応じた。

上記の口論は、事務室にいたB<sub>1</sub>社長にも聞こえていたが、B<sub>1</sub>社長はB<sub>2</sub>会長を制止することはなかった。

なお、B<sub>2</sub>会長は会社の創業者であり、B<sub>1</sub>社長の実父で前社長でもあったが、現在は代表権をもたない取締役である。分会結成当初の団体交渉に2、3回出席したが、ここ数年の団体交渉には出席していなかった。

【甲 51・54・55号証、乙 8号証、当事者尋問記録10頁（A<sub>3</sub>）、10・20・27・28頁（B<sub>1</sub>）、審査の全趣旨】

#### 才 団体交渉申入れ及び会社の対応

これまで、組合は、書面又は口頭により団体交渉の申入れを行い、団体交渉の日程調整はA<sub>3</sub>分会長が行っていた。団体交渉の申入れ及び日程調整について、会社はすべて口頭で回答していた。また、B<sub>1</sub>社長は、必ず団体交渉に出席しており、団体交渉に要する時間は長くとも2時間であった。

27年1月15日、組合は、書面により、就業規則の変更に係る団体交渉の申入れを行うとともに、同月20日、A<sub>3</sub>分会長がB<sub>3</sub>常務に口頭で団体交渉を申し入れた。その際、B<sub>3</sub>常務は、B<sub>1</sub>社長は現在病気休暇中である旨、また、2月中は育児休暇を取得する予定である旨回答した。

同年1月23日、A<sub>3</sub>分会長はB<sub>1</sub>社長に口頭で団体交渉を申し入れたところ、B<sub>1</sub>社長は、団体交渉は3月以降にしてほしい旨回答した。そこで、A<sub>3</sub>分会長は団体交渉できない理由を尋ねたところ、B<sub>1</sub>社長から明確な答えは得られなかつたが、そのことについてA<sub>3</sub>分会長は何も述べなかつた。

同年2月3日、組合は、再度書面で団体交渉を申し入れた。申入書には、「1月15日付にて申入れを行いましたが、団体交渉応諾の回答がなく今日を迎えております。」、「団体交渉日時～双方の調整の結果とするものの速やかな対応を求める。」、「日程、会場等につきましては、分会長を通じて調整をお願い致します。」と記載されていた。

組合は、上記申入れに対する会社からの回答がなかつたことから、同年2月25日付で、当委員会に本件申立てを行つた。

なお、B<sub>1</sub>社長は、同年1月11日頃体調を崩し、同月13日から21日まで欠勤し、同月22日から出勤した。また、B<sub>1</sub>社長の妻は、同年2月8日の予定日に出産し、B<sub>1</sub>社長は、同月9日から3月1日まで育児休暇を取得した。

【甲 21・22 号証, 乙 7 号証, 当事者尋問記録 9~11・19 頁 (A<sub>3</sub>), 1・12・22 頁 (B<sub>1</sub>), 審査の全趣旨】

カ 就業規則の変更の取扱い

本件審査の結審時において, 会社は, 就業規則変更案を実施していない。

【当事者尋問記録 7 頁 (B<sub>1</sub>)】

#### 第4 当委員会の判断

1 団体交渉申入れに対する会社の対応は, 労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか。(争点 1)

(1) 労働組合法第 7 条第 2 号は, 使用者が正当な理由なく団体交渉を行うことを拒むことを禁止しているところ, 本件においては, 前記第 3 の 2 (5) 才のとおり, 会社が 27 年 2 月 3 日付けの団体交渉申入書に対し回答しなかった事実が認められる。

そこで, 会社が当該申入書に回答しなかったことにつき, 正当な理由があるか否かが問題となることから, 以下, 検討する。

(2) 会社は, 27 年 1 月 23 日, A<sub>3</sub> 分会長から口頭で団体交渉申入れがあった際, B<sub>1</sub> 社長が, 団体交渉は 3 月以降に開催したい旨回答したのに対し, 組合から異議もなく早期開催も求められなかったことから, 組合は上記回答を了承したものであり, 同年 2 月 3 日付けの団体交渉申入書に回答しなかったのは, 不当な拒絶ではない旨主張する。

前記第 3 の 2 (5) で認定したとおり, 就業規則の変更を交渉議題とする団体交渉は, 26 年 8 月 2 日, 同月 23 日, 同年 10 月 18 日, 同年 11 月 29 日及び同年 12 月 13 日の 5 回にわたって継続的に行われ, このうち, 同年 11 月 29 日の団体交渉において就業規則の変更項目の一部が継続審議となっていたこと及び同年 12 月 13 日の団体交渉では, 後記 4 のとおり, 会社に帰責される事由により同交渉を中止せざるを得ない事態が生じていたことが認められる。このような経緯の下で, 組合は, 27 年 1 月 15 日, 同月 20 日, 同月 23 日及び同年 2 月 3 日の 4 回にわたって口頭又は文書で団体交渉の申入れを行っている。

(3) 確かに, 27 年 1 月 20 日に A<sub>3</sub> 分会長が口頭で団体交渉を申し入れた際, B<sub>3</sub> 常務が, B<sub>1</sub> 社長は現在病気休暇中であることや 2 月中は育児休暇を取得する

予定である旨回答している。また、同年1月23日にA<sub>3</sub>分会長が口頭で団体交渉を申し入れた際には、B<sub>1</sub>社長が、団体交渉は3月以降にしてほしい旨回答していることから、組合は、団体交渉の当事者であるB<sub>1</sub>社長が2月中は育児休暇を取得する予定であることを認識していたことが認められる。加えて、A<sub>3</sub>分会長は、B<sub>1</sub>社長の回答に対して何も述べなかつた。

(4) しかし、27年2月3日付けの団体交渉申入書には、「1月15日付にて申入れを行いましたが、団体交渉応諾の回答がなく今日を迎えています。」「団体交渉日時～双方の調整の結果とするものの速やかな対応を求める。」と記載されていることから窺われるよう、組合が、前回、中止となつた26年12月13日の団体交渉から上記申入れまでの間、会社から具体的な日程調整も行われず放置されていることに納得していなかつたことは明らかである。

(5) そうすると、会社は、これまでの所要時間である2時間程度の団体交渉を2月に開催できるか否か、あるいは3月の何時頃であれば開催できるかを検討して、その結果を速やかに組合に伝えるなど、何らかの回答をすべきであったと解される。しかしながら、会社は、27年2月25日付けで組合が当委員会に対して本件申立てをするまでの間、上記申入れに対して、何らの対応をしなかつたものであり、このような会社の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒否しているもので、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 会社が、通行料金の賃金控除について従業員に個別同意を求めたこと及び26年10月18日の団体交渉において賃金控除規定に係る就業規則の変更を事前協議することなく提出したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

(1) 前記第3の2(1)によると、会社と組合間で合意した21年確認事項第4項において、「会社は、組合員の労働条件に関わる事項については、組合と事前に協議を行い、合意が成立しない限り一方的な実施はしない。」と定められている。

(2) 会社は、賃金控除規定に係る事前協議を行わなかつた理由について、21年確認事項第4項の規定は、組合員の労働条件を不利に変更する創設的な規定を一方的に定めることを禁止することを目的とするものであり、就業規則により確

認的な規定を定めることについては、事前協議は要しないと考えられ、不当労働行為には当たらない旨主張する。

しかしながら、同項は、事前協議の対象を組合員の労働条件に関わる事項としており、それを限定する規定はないところからすると、会社の主張するよう組合員の労働条件を不利に変更する創設的な規定を一方的に定める場合のみ事前協議が義務付けられていると解することはできない。

また、仮に、同項について、会社の主張するような運用がなされていたとしても、賃金控除規定を就業規則に定めたならばすべての従業員に等しく適用されることになるのであるから、一部の希望する従業員との間で個別同意により行われてきた賃金控除を確認するに過ぎないとする会社の主張は理由がない。

(3) 21年確認事項は労働協約と解されるところ、使用者による労働協約違反行為は、単なる債務不履行にとどまらず、そのような行為に至ったことにつき、労働組合を軽視し、その存在を無視するに等しい行為と評価される事情が認められる場合には、労働組合の弱体化を企図する支配介入として、不当労働行為に当たるというべきである。

そして、労使間で、組合員の労働条件に関する事項について事前協議条項がある場合において、使用者が、労働組合に事前協議を申し入れず、一方的に労働条件を変更しようとすることにつき、当該労働協約の趣旨を没却させ、労働組合の存在意義を無視するものといい得る事情が認められる場合には、支配介入に当たるものというべきである。

(4) そこで、本件について検討すると、次のような事情が窺われる。

すなわち、前記第3の2によると、賃金規程第5条第2項が、賃金からの控除の対象を、税金や社会保険料のほか、「社員代表と協定したもの」に限定しているが、会社は、従前から同規程に定める事項以外の賃金控除を行っていた。

このような取扱いに対し、23年12月頃、労働者代表でもあるA<sub>3</sub>分会長が反対したところ、会社は弁護士と相談の上、賃金控除を希望する組合員を含む従業員から個別同意をとる方法により賃金控除を継続していた。

その後、労基署から4月是正勧告書及び4月指導票を受け、26年7月19日、会社はA<sub>3</sub>分会長に就業規則変更案を労働者代表の意見書の書式とともに渡した。

そして、就業規則の変更を交渉事項とする団体交渉が、同年8月2日に初めて行われ、その後、同月23日、同年10月18日、同年11月29日及び同年12月13日に行われた。このうち、賃金控除規定を含む就業規則変更案が提出されたのは、10月18日の団体交渉の席においてであった。

(5) 以上のとおり、たしかに、会社は、26年7月19日にA<sub>3</sub>分会長に対し就業規則変更案を示した上で、就業規則の変更に係る団体交渉を同年8月2日に開始し、同年10月18日の団体交渉において賃金控除規定を含む就業規則変更案を提出しているが、前記のとおり、会社は、そもそも就業規則変更案を提出する以前のA<sub>3</sub>分会長の反対を契機として、従業員から個別同意をとる方法により賃金控除を継続していたことが認められるのであって、このことについて、組合と事前協議を行ったといい得る事情は窺われない。

そうであれば、会社は、賃金控除に関し、この時点においてすでに、労働協約たる21年確認事項に違反する行為を行っていたといわざるを得ず、同交渉において賃金控除規定を含む就業規則変更案を提出したことは、21年確認事項第4項にいう事前協議とはいえない。

また、前記第3の2(5)イのとおり、同交渉において、個別同意をとり賃金控除を行うことは不当労働行為であるとの組合の指摘に対し、会社は自らの労働協約違反行為を自省するどころか、裁判にでも応じると回答し、争う姿勢を示している。

(6) このような事情に鑑みると、会社が、賃金控除の個別同意を求めたこと及び26年10月18日の団体交渉において賃金控除規定に係る就業規則の変更を事前協議することなく提出したことは、労働協約の趣旨を没却させ、労働組合の存在意義を無視するものといい得るから、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

3 改善基準告示は遵守されているか。遵守されていないのであれば、22年12月8日付け和解協定書の規定に違反し、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点3)

(1) 前記第3の2(2)のとおり、22年事件においては、トラック乗務員等の拘束時間等に係る労使双方の認識の違いや改善基準告示に関連して配車差別が行わ

れたか否かが問題となつたが、こうした問題を解決するため 22 年和解協定書が締結された。

その趣旨は、第 1 項により、拘束時間等の基準は改善基準告示によることとし、第 4 項により、改善基準告示の遵守を含み、労働諸法律を遵守しなければならないというものであることが認められる。

本件では、会社が 22 年和解協定書に則し、改善基準告示が遵守されているか否かが問題となるところ、会社は、改善基準告示を遵守すべく労働時間を把握する体制作りを行つた旨、また、22 年和解協定書において合意したのは、拘束時間についての解釈であつて、不当労働行為とは無関係であり、仮に、和解協定書の不履行があつたとしても不当労働行為とはならない旨主張する。

(2) 使用者は、賃金等の労働条件について、労働委員会等の勧めに応じて、労働組合との間で和解協定書など書面による協定を締結した場合には、合意事項を誠実に履行すべき義務を負うことはいうまでもない。

そして、使用者が合意事項を履行しない場合には、不履行の態様のいかんによって、当該組合の存在を無視又は軽視し、労働組合の弱体化を企図する支配介入として、不当労働行為に当たるというべきである。

そこで、以下では、改善基準告示が遵守されているか否かを検討する。

(3) 会社は労基署から、11 月是正勧告書により改善基準告示に違反している旨の勧告を受けており、是正勧告は法令違反に伴う行政指導であるから、この状態が継続しているのであれば、労働諸法規及び改善基準告示を遵守しているとはいえない。

会社は、11 月是正勧告書以降、労基署による拘束時間等の調査が半年に 1 回程度の割合で 2 度行われたが、新たな是正勧告や指導等は受けていない旨主張する。また、前記第 3 の 2 (4) イのとおり、会社は、従業員がタコグラフに休憩時間や労働時間等を記載することにより、拘束時間の把握に努めるなど一定の対策を講じていることは認められる。

しかしながら、B<sub>1</sub>社長自ら、改善基準告示は完全に遵守できていないことを認め、その理由として、従業員が渋滞等を回避するため自己の都合によって、改善基準告示に沿つた休憩時間をとらずに走行してしまうことを挙げる。しかし、仮にそのような事実があつたとしても、それは会社の管理責任がより厳し

く問われる理由となるに過ぎない。かえって、改善基準告知違反の原因を従業員に求めるような会社の態度は、自らの責任を回避しようとする姿勢といわざるを得ない。

加えて、B<sub>1</sub>社長の、「過度な違反はない」との陳述からも、使用者として責任を持ち、改善基準告示を遵守していこうという姿勢を欠いているといわざるを得ない。

(4) 以上のことから、会社は改善基準告示を遵守しているとは認められず、遵守しようとする姿勢にも欠けていることから、22年和解協定書を尊重し、その履行に向けた態様は不十分といわざるを得ず、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

4 26年12月13日の団体交渉及び組合が検討中における会社の言動は、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

(1) 前記第3の2(5)エのとおり、26年12月13日の団体交渉において、B<sub>2</sub>会長は、B<sub>1</sub>社長から休憩中でありまた再開することを聞いていながら、組合が会社の回答を検討しているところに了解なく入室し、組合の制止を無視してA<sub>3</sub>分会長と個人的な問題で口論となつた。そのため、組合は、団体交渉を中止するという判断をせざるを得なくなつたこと、また、この間、隣室に控えていたB<sub>1</sub>社長は、B<sub>2</sub>会長を制止することをしなかつたことが認められる。

B<sub>2</sub>会長は、代表権をもたない取締役であるが、会社の創業者であり、B<sub>1</sub>社長の実父で前社長という立場であったことから、B<sub>2</sub>会長の言動は、会社に帰責されるべきであると解される。

そこで、B<sub>2</sub>会長の言動及びB<sub>1</sub>社長がB<sub>2</sub>会長の言動を制止しなかつた対応が、団体交渉という組合の活動に介入するとともに、実質的に団体交渉を阻む行為に当たるか否かが問題となる。

(2) この点につき、会社は、団体交渉のメンバーではなく代表権も有しないB<sub>2</sub>会長が応接室に入った理由は、組合の協議を阻害するためではなく、A<sub>3</sub>分会長個人に対し抗議するためであり、団体交渉を中止させる意図も、組合に介入する意図もなく、不当労働行為に該当しないこと、また、応接室へ向かうB<sub>2</sub>会長に対し、「終わってないよ。」と述べたことで足り、物理的に止めるまでの

義務はなく、さらに、団体交渉を中止せざるを得ないほどの口論になることも予測できなかつた旨主張する。

(3) しかし、B<sub>2</sub>会長の言動が、会社に帰責されることは上記(1)のとおりであり、また、B<sub>1</sub>社長は、当該交渉の1か月ほど前に、同じ問題でB<sub>2</sub>会長とA<sub>3</sub>分会長の間で口論があつたことを知悉しており、B<sub>2</sub>会長の言動を放置すれば、団体交渉の再開が妨げられるなど、団体交渉の進行に少なからず影響を及ぼすことを認識し得たにもかかわらず、隣室に控えたまま、B<sub>2</sub>会長の言動を制止しようとはしなかつた。

さらに、組合から、B<sub>2</sub>会長の言動によって、組合が団体交渉を中止せざるを得ないと判断し、団体交渉の中止の申し出があつた際にも、団体交渉の再開の提案をするなど団体交渉を継続しようという姿勢が見られなかつた。

(4) 以上のことから、B<sub>2</sub>会長の言動及びB<sub>1</sub>社長がB<sub>2</sub>会長の言動を制止しなかつた対応が、団体交渉を中止せざるを得ない事態を招いたものと認められ、団体交渉という組合の活動に介入するとともに、実質的に組合の団体交渉をすることを阻む行為であるといつて得るから、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

## 5 救済方法

労働協約である21年確認事項及び22年和解協定書が守られていないこと、会社は組合の存在を無視している姿勢が窺えることから、主文のとおり命じることとする。

### 第5 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成28年3月11日

広島県労働委員会

会長 河野 隆