

# 命 令 書



神戸市兵庫区

申 立 人 X組合

尼崎市

被申立人 Y会社

上記当事者間の兵庫県労委平成26年(不)第9号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年4月21日第1505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、同大内伸哉、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

- 1 被申立人Y会社は、時間外労働について、申立人X組合組合員A1と被申立人Y会社の他の従業員であるC1とを、平成26年12月4日の団体交渉での合意事項を踏まえて公平に取り扱わなければならない。
- 2 被申立人Y会社は、A1に対し、平成26年12月5日から本命令書写し交付の日までの間にC1に対して支払った時間外割増賃金の額の2分の1に相当する額を支払わなければならない。ただし、その間にA1に支払った時間外割増賃金がある場合においては、当該支払額に相当する額を差し引くものとする。
- 3 被申立人Y会社は、申立人X組合の組合員らに係る会社都合の休業時の休業補償及び年次有給休暇の取扱いについての団体交渉に、誠実

に応じなければならない。

- 4 被申立人Y会社は、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記文言を記載した文書を申立人X組合に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

X組合

執行委員長 A 2 様

Y会社

代表取締役 B

貴組合及び貴組合の組合員らに対して行った次に掲げる当社の行為が、労働組合法第7条第1号、第2号又は第3号の不当労働行為に該当すると、兵庫県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 1 兵庫県労委平成26年（不）第3号事件での同年11月19日付け和解協定書第3項前段を履行せず、A1に時間外労働を命じなかったこと。
  - 2 会社都合の休業時の休業補償及び年次有給休暇の取扱いについての団体交渉に、誠実に応じなかったこと。
- 5 その余の申立ては棄却する。

## 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、当初、申立人X組合（以下「組合」という。）と被申立人Y会社（以下「会社」という。）との平成25年12月17日から平成26年10月2日までの計4回の団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）における、会社都合の休業時の休業補償及び年次有給休暇（以下「年休」という。）の取扱いに係る会社の対応、組合の組合員であるA1（以下「A1」という。）外3人を原告とする神戸地方裁判所に係属中の平成25年（ワ）第752号及び

第753号割増賃金等請求事件（以下「割増賃金等請求事件」という。）に係る会社の対応が、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当するとして、救済申立てのあった事案である。

その後、会社が、同当事者間の兵庫県労委平成26年（不）第3号事件（以下「平成26年（不）第3号事件」という。）において締結された和解協定（以下「和解協定」という。）に係る同年11月19日付け和解協定書（以下「和解協定書」という。）第3項前段を履行せず、A1の時間外労働について、会社の他の従業員であるC1（以下「C1」という。）と異なった取扱いをしていることが労組法第7条第1号に該当し、その行為が同時に同条第3号に該当するとし、また、和解協定書の履行を求める同年12月4日の団体交渉においてA1とC1の時間外労働を公平にするとした合意事項を遵守しない会社の対応が同条第2号に該当するとして、追加の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、組合の組合員らに係る会社都合の休業時の休業補償及び年休の取扱いについての団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、割増賃金等請求事件についての団体交渉に応じなければならない。
- (3) 会社は、和解協定書第3項前段を履行せず、時間外労働について、A1を会社の他の従業員と差別して不利益に取り扱うことで、組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 会社は、時間外労働について、A1をC1と同様に取り扱わなければならない。
- (5) 会社は、組合が和解協定書の履行を求める平成26年12月4日の団体交渉において労使双方が合意した事項を遵守しなければならない。
- (6) 会社は、組合が和解協定書の履行及び会社都合の休業時の休業補償等の改善を求める平成26年12月4日の団体交渉の申し入れ事項について、組合の合意と納得が得られるよう、誠意をもつ

て交渉に応じなければならない。

(7) 謝罪文の掲示及び手交

第2 本件の争点

- 1 会社は、和解協定書第3項前段を履行せず、A1に対し、時間外労働を命じないという不利益取扱いを行ったか。(争点1)
- 2 会社は、割増賃金等請求事件についての団体交渉を拒否しているか。(争点2)
- 3 会社都合の休業時の休業補償及び年休の取扱いについての団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。(争点3)
- 4 会社は、和解協定書第3項前段を履行せず、また、その履行を求める平成26年12月4日の団体交渉における合意事項を守らず、誠実交渉義務に反したか。(争点4)
- 5 会社は、和解協定書第3項前段を履行しないことによって、支配介入を行ったか。(争点5)

第3 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) A1に時間外労働を命じない不利益取扱いについて(争点1)

会社は、和解協定書第3項前段を履行せず、A1に対し、時間外労働を命じないという不利益取扱いを行っている。

和解協定書第3項前段は、会社は、A1の担当業務について時間外労働をさせる必要が生じたときは、A1に対して時間外労働を指示するという内容である。

また、和解協定書の履行を求める平成26年12月4日の団体交渉において、会社と組合とは、A1とC1の時間外労働を公平にすることを合意している。

しかし、会社の神戸支店(以下「神戸支店」という。)において、C1が同年12月に24時間30分の時間外労働を命じられているのに対し、A1の同期間の時間外労働は4時間30分であり、全く均衡ではない。

会社は、C 1 に施錠業務を命じていることから時間外労働が発生していると主張するが、A 1 が組合に加入するまではA 1 が施錠業務を命じられていたのであるから、同業務をA 1 に命じたとしても何ら支障は生じない。会社は、A 1 が組合の組合員であるが故に時間外労働を命じなくなったのであり、労組法第7条第1号に該当する。

(2) 割増賃金等請求事件に関する団体交渉について（争点2）

会社は、本件団体交渉において、組合が求める割増賃金等請求事件について、一度も交渉に応じず、具体的に協議した事実もない。

そもそも、当該事件は今後の組合の組合員らの賃金に多大な影響を及ぼすものであり、当該事件の解決は義務的交渉事項であり、自律的労使関係を構築する団体交渉の趣旨から、組合が交渉を求めるのは当然の理である。また、組合が義務的交渉事項である当該事件を交渉事項とした団体交渉を申し入れたのであるから、それに応じた会社は、当該事件の交渉権限を有する交渉員を選任しなければ、協議及び解決は実現しない。

会社の交渉員が交渉権限を有していないことを自ら認めていることから、会社は、団体交渉に応じてはいるが、当該事件について協議できない交渉員を選任して、実質交渉に応じていないのであり、労組法第7条第2号に該当する。

(3) 会社都合の休業時の休業補償及び年休の取扱いに関する団体交渉について（争点3）

組合は、本件団体交渉において、会社都合の休業時の休業補償の改善を求めているが、会社は、休業手当の未払が労働基準法に違反していることを認識しており、就業規則の今後の改正の際に改善していくことや、会社の代表取締役に進言していると回答するが、改正の具体的な内容や時期について明らかにせず、ただ交渉に応じているだけで、合意達成を目的として団体交渉に臨んでいない。

また、年休の取扱いの改善要求についても、会社は、団体交渉に応じてはいるが、上記と同様の回答を繰り返すだけで、改善の

具体的な内容や時期については協議に応じていない。

結局、会社は、休業手当の未払が違法であることや、年休の事後申請を認めないことが安全面で問題があることを認め、これらを改善しなければならないことを自覚しながら、交渉権限を有していない交渉員を選任して団体交渉に応じ、就業規則の改正の具体的な内容や時期について協議せず、誠実に交渉に応じていないのであり、労組法第7条第2号に該当する。

- (4) 和解協定書第3項前段の不履行及び平成26年12月4日の団体交渉における合意事項の不履行について（争点4）

会社が、A1に対して担当業務について時間外労働をさせる必要が生じたときに時間外労働を指示するという内容の和解協定書第3項前段を履行せず、また、A1とC1の時間外労働について両人を公平に扱うという内容の平成26年12月4日の団体交渉における合意事項を守っていない。以上の行為は、誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号に該当する。

- (5) 支配介入について（争点5）

労働委員会における救済制度は、集团的労使関係秩序を構築する大きな要因となり、労働委員会における和解も同様の意義を持つ。

要するに、会社は、和解協定書第3項前段を履行しないことにより、組合の団結権を侵害し、不当労働行為救済制度を否定しているのである。

和解協定の締結に至る経緯において、組合及び会社は、団体交渉で和解について協議を行っている。その経緯から、和解協定の締結に至ったのであり、会社が和解協定書第3項前段を履行しないことにより、憲法第28条が保障する組合の団体交渉権も侵害しているのである。

結局、会社は、和解協定書第3項前段を履行せずに、A1の時間外労働について、C1と異なった取扱いをすることで、組合の信用を失墜させるとともに、組合の組合員らを威嚇し、不安や動揺を与え、ひいては組合の団結権及び団体交渉権を侵害し、組合の運営を阻害し、影響を与えているのであり、労組法第7条第3

号に該当する。

## 2 会社の主張

### (1) A 1 に時間外労働を命じない不利益取扱いについて（争点 1）

A 1 の担当業務は、神戸支店における重機オペレーター業務である。

同業務については、A 1 のほかに、同じく神戸支店に勤務する C 1 がこれに従事しているが、C 1 については、重機オペレーター業務だけでなく、場長として、窓口での顧客対応の補助業務や神戸支店の施設業務にも従事しているため、不可避免的に 30 分から 1 時間程度の時間外労働がほぼ毎日発生しているものである。

そもそも、時間外労働については、その時々業務上の必要性に応じて、あらかじめ定められた就業時間を超えて従業員に就労してもらわなければならない場合にやむを得ず指示する性質のものであり、時間外労働を指示する必要性がなければ使用者として指示すべきものではない。

神戸支店における重機オペレーター業務については、時間外労働が必要になる場面が極めて限定されているため、会社は、重機オペレーターが 1 人で足りる場合は、A 1 か C 1 のいずれか一方に時間外労働を命じることとなるが、その頻度は相当少ないものになっている。

また、従業員に時間外労働を命じる必要が生じた場合に、当該業務の遂行を具体的にどの従業員に命じるかは、各従業員の通勤事情も含め、会社としての費用削減の観点等、様々な事情を総合的に考慮して決しているものであり、そこには何らの反組合的な意図ないしは動機はなく、そもそも、会社には不当労働行為の意思が存在しない。

### (2) 割増賃金等請求事件に関する団体交渉について（争点 2）

会社は、団体交渉での協議を一方的に拒否した事実はない。

会社は、割増賃金等請求事件については、係属裁判所において和解期日が継続していることもあるので、当該事件における訴訟代理人間の交渉を優先してほしい旨を組合にお願いし、これに対して組合からも一定の了解を得ていたものであり、実際に、これ

までの団体交渉においても、組合から具体的な要求ないしは協議案が示されたことはない。

なお、その後、会社においては、団体交渉において委任を受けている代理人と当該事件において委任を受けている訴訟代理人間でも協議を行い、団体交渉での和解交渉が可能であればそちらを進める方針が確認され、当該事件における原告らの訴訟代理人に対して具体的な和解案を提示した。

そして、その後の団体交渉においては、むしろ会社から組合に対し、会社提示案の検討ないしは対案の提示を要請していた。

しかしながら、その後、当該事件の原告らの訴訟代理人から、会社の代理人に対し、この件について現時点ではこれ以上の交渉はできない旨の連絡があったものである。

以上の経緯に鑑みれば、この点に関する組合の救済申立てについては、既に救済の利益がないものというべきである。

(3) 会社都合の休業時の休業補償及び年休の取扱いに関する団体交渉について（争点3）

会社都合による休業時の休業手当については、会社は、現状制度において法定の「使用者の責めに帰すべき事由による休業」の場合の休業手当の支給・不支給の線引きが明確にできていないことを説明した上で、就業規則の今後の改正において疑義のない制度に是正する方針であると具体的に回答しているものであり、誠実交渉義務に違反する事実は存在しない。

年休の事後申請、すなわち、欠勤日の年休日への振替について、これを認めるか否かは本来的に使用者の裁量に委ねられるべきものである。

そして、会社は、年休の事後申請を原則として不可とする変更について、体調不良による事後申請を認めないことは安全面でも問題になり得ることについては一定の理解を示した上で、「事後申請、半日有給の取得等については今後の就業規則の改正に併せて、労使協定の締結も含めて検討する方針である。」と具体的に回答しているものであり、誠実交渉義務に違反する事実は存在しない。



- (4) 和解協定書第3項前段の不履行及び平成26年12月4日の団体交渉における合意事項の不履行について（争点4）

和解協定の締結後においては、顧客からの夜間又は早朝対応等の変則的な注文連絡があった場合には、A1に対しても時間外労働の指示を行っている。

また、平成26年12月4日の団体交渉において、組合から、A1とC1との間で時間外労働の指示について不均衡がある旨指摘を受けて以降は、できるだけ偏りが出ないように業務を振り分けることにも留意している。ただし、神戸支店における重機オペレーター業務については、そもそも時間外労働が必要となる場面が極めて限定されているため、その頻度については相当少ないものになるし、A1とC1との間の時間外労働の振り分けに際しては、両人の賃金の均衡や居住場所と事業所である神戸支店との距離及び通勤交通手段等、様々な要素を総合的に考慮して、これを決めていることは当然である。

- (5) 支配介入について（争点5）

組合は、会社が和解協定書第3項前段を履行せず、さらに、平成26年12月4日の団体交渉における合意事項を守らず、A1に対して時間外労働を命じない不利益取扱いを行うことによって、組合に対する支配介入を行ったとして救済を申し立てているが、本件において、A1が、実際に地位の得喪は勿論のこと、人事上又は経済待遇上の具体的な不利益を受けたという事実は一切なく、組合が実際に組合の運営に関して具体的な弱体化工作を受けたという事実もないのであるから、会社において不利益取扱い及び支配介入に該当する不当労働行為の事実もない。

#### 第4 認定した事実

##### 1 当事者

- (1) 組合は、産業・業種を問わず、また、正規・非正規等の雇用形態を問わず、兵庫県内で働く労働者の全てを対象に組織する労働組合であって、審問終結時の組合員は380人であり、会社に勤務する組合員は5人である。

(2) 会社は、一般土木建築資材の販売、産業廃棄物の処理及びその管理等を業務とする株式会社であり、肩書地に本店を置き、神戸市兵庫区に神戸支店を、同市西区に西区事業所を設けており、審問終結時の従業員は43人である。

## 2 平成25年12月17日の団体交渉

### (1) 会社都合の休業時の休業補償について

組合は、会社に対し、平成25年6月27日の休業は、顧客の都合によるものであったとしても、会社都合の休業として補償すべきであって、最低限、労働基準法の定める平均賃金の6割の補償が必要であると主張した。

これに対し、会社は、同日の休業は、会社都合の休業に当たると考えるとした上で、荷主の都合であっても一定の補償が必要との見解を述べ、交渉員である代理人弁護士が、今後、補償する方向で会社と協議する旨回答した。

### (2) 割増賃金等請求事件について

この日の団体交渉においては、割増賃金等請求事件についての協議はなく、この団体交渉に先立つ、平成25年10月31日付け及び同年11月16日付けの団体交渉申し入れ書には、割増賃金等請求事件についての交渉事項は含まれていない。

## 3 平成26年7月24日の団体交渉

### (1) 会社都合の休業時の休業補償について

組合は、会社に対し、天候による会社都合の休業の場合に皆勤手当も不支給となっていることについて、改善を要求した。

これに対し、交渉員である代理人弁護士は、法律違反の疑義がないとは考えていないとした上で、今後、就業規則の変更を考えており、会社の代表取締役に進言をしている旨回答した。

### (2) 割増賃金等請求事件について

組合は、会社に対し、割増賃金等請求事件に関し、団体交渉で協議が可能か否かについて、回答を求めた。

これに対し、交渉員である代理人弁護士は、当該事件は別の代理人弁護士が担当しているため困難であるとし、当該事件の原告ら代理人と被告代理人とで協議すべきである旨回答した。

(3) 年休の事後申請について

会社は、年休の取扱いについて、事後申請が多かったことから、代替要員の確保等の対応を求められ、事業の生産性を落とす要因となっているとして、平成26年2月20日、今後は、病気による欠勤時を除き、事後申請を認めないこと等を説明していたにもかかわらず、同年3月19日、A1が体調不良により欠勤して事後申請をしたところ、会社は、年休の取得を認めなかった。

そこで、組合は、今回の団体交渉において、会社に対し、病気で欠勤すると賃金に影響することから、体調不良であっても出勤せざるを得なくなっているとして、改めて、病気による欠勤時の年休の事後申請を認めることを要求した。

これに対し、会社は、病気による欠勤時については、年休の取得を認めるべきと考えていると述べ、病気による欠勤時の年休の事後申請を認めないことは安全面でも合理的でないと考えてるので、検討する旨回答した。

4 平成26年8月22日の団体交渉

(1) 会社都合の休業時の休業補償について

組合は、会社に対し、会社都合の休業の際に何ら休業補償がなされていないことについて、改善を要求した。

これに対し、会社は、休業手当の不支給は問題であるとの認識を示し、就業規則を変更して改善を行う旨回答した。

(2) 割増賃金等請求事件について

組合は、会社に対し、割増賃金等請求事件に関し、団体交渉で協議が可能か否かについて回答を求めた。

これに対し、交渉員である代理人弁護士は、当該事件は別の代理人弁護士が担当していることを理由として、団体交渉で協議することはできない旨回答した。

(3) 年休の事後申請について

組合は、会社に対し、忌引きや病気欠勤時の年休の事後申請を認めることを要求した。

これに対し、会社は、病気欠勤時の年休の事後申請については認めるべきであると考えとし、今後、忌引きも含めて検討する

旨回答した。

## 5 平成26年10月2日の団体交渉

### (1) 会社都合の休業時の休業補償について

組合は、会社に対し、会社都合の休業時の休業補償について、改善を要求した。

これに対し、会社は、就業規則を変更して改善していく旨回答した。

### (2) 割増賃金等請求事件について

組合は、会社に対し、割増賃金等請求事件は過去の賃金に関する争いであるが、和解協定書の案を検討する段階で、今後の時間外割増賃金が議題に挙がっていることから、当該事件について団体交渉で議論できないのはおかしい旨主張した。

これに対し、交渉員である代理人弁護士は、今後の時間外割増賃金に関しては、団体交渉を拒否するものではないとしながらも、訴訟代理人と団体交渉の代理人とが異なるという事情があるので、時間が欲しい旨回答した。

### (3) 年休取得時の賃金について

組合は、会社に対し、年休取得時に支給される賃金に関し、当該年休取得者の日給しか支給されず、通常勤務した場合に支給される安全手当と整備手当が支給されていないことについて、改善を求めた。

これに対し、会社は、就業規則の変更時に改善する旨回答した。

## 6 A1、C1及びC2について

### (1) A1

ア A1は、平成23年2月1日、会社に入社し、神戸支店において、神戸事業所長という肩書で勤務し、重機オペレーター業務、終業時の施錠（支店事務所、現場事務所及び材料・残土ヤードの門）、現場事務所の事務員が休んでいる日の受付業務等に従事し、ほぼ毎日、時間外労働を命じられ、それに対する時間外割増賃金が支払われていた。

同年11月に、A1が組合に加入した後、会社は、A1に時間外労働を命じなくなった。平成24年1月、会社は、A1に

対し、A 1 が管理していた現場事務所等の鍵をC 1 に渡すように命じ、A 1 が行っていた時間外労働をC 1 が行うようになった。

イ A 1 は、神戸支店の材料ヤードでホイールローダーに乗務し、販売用の材料を搬入・分類・整理したり、客の指定する車両に材料を積み込んだりする業務に従事している。

ウ A 1 の平成26年3月分の給与は、基本給（140,000円）・職務給（40,000円）・運転手当（20,000円）・整備手当（30,000円）・成果給（100,000円）の各項目から成る。

(2) C 1

ア C 1 は、神戸支店の残土ヤードでユンボに乗務し、搬入された残土を受領し、分類・整理する業務に従事している。

なお、残土ヤードと、A 1 が常時業務に従事する材料ヤードとは約100メートルの距離があり、受付の場所はその中間にある。

C 1 は、残土の搬入があれば1日のうち数時間は残土ヤードでユンボに乗務するが、それ以外は受付の場所におり、早朝30分間の受付業務を除き、その職務内容の全容は不明である。

イ C 1 の身分は場長とされるが管理監督職ではなく、特に職務内容が明確にされていない。

ウ C 1 の勤務時間は7時30分から17時までであるが、C 1 は、会社から18時まで残るよう命令されている。しかし、C 1 が常に全ての施錠を行っているわけではなく、会社から全ての施錠を行うようにとの命令も受けていない。材料・残土ヤードの門の施錠は、通常、一番遅く帰社したダンプカーの乗務員が行っている。

(3) C 2

神戸支店には、受付を業務とするC 2（以下「C 2」という。）がいる。

C 2 の勤務時間は、8時から17時までであり、7時30分から8時までの受付業務はC 1 が行っている。

## 7 A 1 の時間外労働について

### (1) 和解協定

平成 26 年 4 月 8 日、組合は、会社が、A 1 が組合に加入したことを契機に、A 1 に時間外労働を命じなくなったこと等が労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。この申立てに係る不当労働行為事件が平成 26 年（不）第 3 号事件である。

同年 1 月 19 日、組合と会社とは、当該事件を解決させるため、当委員会の関与の下で和解協定を締結した。

当該和解協定に係る和解協定書第 3 項前段は、「神戸支店において、申立人の組合員 A 1（以下「A 1 組合員」という。）の担当業務について時間外勤務をさせる必要が生じたときは、被申立人は、A 1 組合員に対し時間外勤務を指示するものとする。」というものである。

### (2) 神戸支店の営業時間の変更

平成 26 年 1 月 29 日、会社は、神戸支店の営業時間が 8 時から 17 時までであったのを 7 時 30 分から 17 時までに変更した。A 1 の勤務時間については、8 時から 17 時までを 7 時 30 分から 16 時 30 分までに変更し、C 1 の勤務時間については、8 時から 17 時までを 7 時 30 分から 17 時までに変更した。

### (3) 平成 26 年 1 月 4 日の団体交渉

会社が神戸支店の営業時間を変更したことを踏まえ、平成 26 年 1 月 4 日の団体交渉で、組合と会社とは、A 1 と C 1 の朝の時間外労働を、それぞれ月曜日・水曜日・金曜日と火曜日・木曜日・土曜日とに割り振るなどして偏りをなくし、A 1 の終業時刻である 16 時 30 分以降に発生する業務と夜間業務については、A 1 と C 1 の勤務シフトを見直すなどして神戸支店の業務体制を改善し、和解協定書第 3 項前段の趣旨に鑑み、両人を公平に扱うことを合意した。

### (4) A 1 及び C 1 が従事した時間外労働

ア 平成 26 年 1 月 4 日の団体交渉以降、平成 27 年 4 月末までの間に、A 1 が時間外労働を行ったのは、次のイからカまで

の6回で、延べ約5時間であった。

イ 同年12月12日及び13日、A1は、各30分の時間外労働を行ったが、これは、受付業務に従事しているC2が休み、C1が受付業務を行ったことによる。

ウ 同月17日、A1は、朝2時間30分の時間外労働を行ったが、これは、同日5時に船舶から荷物を降ろす業務があり、C1が同時刻に出勤することが不可能であったことによる。

エ 同月19日、A1は、30分の時間外労働を行ったが、これは、機材に突然の不具合が生じ、C1 1人で対応することができなかったことによる。

オ 平成27年3月4日、A1は、時間外労働を行ったが、時間と理由は不明である。

カ 同年4月25日、A1は、30分の時間外労働を行ったが、これは、C2が休んだことによる。

キ C1は、平成26年12月4日の団体交渉以降も、ほぼ毎日、始業時に30分、終業時に30分ないし2時間程度の時間外労働を行っており、同年12月が約26時間、平成27年1月が約33時間、同年2月が約40時間、同年4月が約39時間であり、この業務には、16時30分にA1が退社した後、C1が、A1の乗務するホイロローダーに乗車して行う業務が含まれることもあった。

(5) A1が従事しなかった時間外労働への会社の対応

ア 平成26年12月19日14時頃、神戸支店の岸壁に材料を運搬する船が接岸し、その積荷を神戸支店に降ろす業務が生じた。

同日、C1が、当該業務に従事していた際、機材の不具合が発生し、その対応を行う必要が生じた。

C1が機材の不具合への対応を行っている間、会社は、A1に、16時30分から17時までの時間外労働を命じた。

しかし、同日の業務は、17時になっても終了していないにもかかわらず、会社は、A1を17時に退勤させ、その後の業務はC1に行わせた。

イ 平成26年12月3日から同月5日まで、材料ヤードで夜間業務が発生したが、会社は、C1と会社の業務統括部長であるC3（以下「C3」という。）に対し、この業務を命じた。

ウ 平成27年2月26日から同月28日まで、材料ヤードで夜間業務が発生したが、会社は、同月の26日及び28日の夜間業務はC1に、同月27日の夜間業務はC3と神戸支店支店長であるC4（以下「C4」という。）に対し、命じた。

なお、C4は、営業職であり、A1が会社に入社してから、重機に乗務したことはなかった。

エ 同年7月28日から同月30日まで、材料ヤードにおける夜間業務が発生したが、会社は、同月の28日及び30日の夜間業務はC1に、同月29日の夜間業務は本店勤務の重機オペレーター職のC5（以下「C5」という。）に命じた。

なお、C5は、A1が乗務するホイロローダーの操作は可能であるが、C1が乗務するユンボの操作はできない。

オ 同年8月21日から、C2が休業することになり、同年9月3日までは、受付業務を会社の代表取締役の息子が代わりに行ったが、その後、受付業務を行う者がおらず、C1が受付業務と重機オペレーターの業務を兼務して行うようになった。

カ 会社は、C1が受付業務を兼務するようになってからは、本店勤務のC6（以下「C6」という。）に神戸支店の重機オペレーター業務の手伝いを命じることがあり、C6は、A1が退勤した後、材料ヤードの業務を行うこともあった。

また、会社は、A1の終業時刻である16時30分に、材料ヤードに客のトラックが来ている場合でも、A1ではなくC1に対応させることがあった。そのような場合には、C1が受付場所から約50メートル離れた材料ヤードに歩いて行くことにより、その間、客を待たせるという状況が続いた。

キ 同年10月7日、材料ヤードで、A1が退勤した16時30分以降に、C6が、組合の組合員であるA3の乗務する車両に廃材を積み込んだ。



## 第5 判断

### 1 A 1 に時間外労働を命じない不利益取扱いについて（争点1）

(1) 組合は、会社が、和解協定書第3項前段を履行せず、A 1 に時間外労働を命じない不利益取扱いを行ったと主張するので、以下検討する。

#### (2) 和解協定について

組合と会社とは、平成26年（不）第3号事件において、A 1 の担当業務について時間外労働をさせる必要が生じたときは、会社は、A 1 に時間外労働を指示するものとする、という内容の和解協定を締結した〔第4の7(1)〕。

この協定は、A 1 が担当する神戸支店の材料ヤードにおいて、就業時間の前後を問わず時間外の業務が生じたときは、原則としてA 1 が平素使用しているホイールローダーで当該業務に従事するという内容であると解することが相当である。

#### (3) 平成26年12月4日の団体交渉について

会社が神戸支店の営業時間を変更したことを踏まえ、平成26年12月4日の団体交渉で、A 1 とC 1 の時間外労働について、和解協定書第3項前段の趣旨を具体的に実現する方法に係る協議がなされ、組合と会社とは、A 1 とC 1 の時間外労働について、両人を公平に扱うことを合意した。

この合意事項は、和解協定を受けて、これを具体的に実現するに当たり、A 1 とC 1 とは、従業員としての地位に特に差異がないことから、時間外労働時間が等しくなるように、例えば、両人の勤務シフトを単純に日ごとに交替させるような業務指示を行うという内容であったことが認められる〔第4の7(3)〕。

#### (4) A 1 の時間外労働について

神戸支店の現場業務の大半は、A 1 が組合に加入するまでは、A 1 が神戸事業所長という肩書で行っていた業務であり〔第4の6(1)ア〕、A 1 がその業務を行ったとしても何ら支障がないことが認められる。

しかし、和解協定が締結され、その具体的な実現に向けた団体交渉が行われた平成26年12月4日以降、平成27年4月まで

の間について、証拠上明らかになったA1とC1の時間外労働は、A1は6回、延べ約5時間であるのに対し、C1はほぼ毎日、延べ約138時間である〔第4の7(4)ア、キ〕。この差からすれば、両人が公平に時間外労働を分担しているとは認め難く、会社は、時間外労働について、A1に対し、C1とは異なった取扱いをし、A1にはほとんど時間外労働を命じていないと言える。

なお、両人に共に時間外労働を命じる必要がない程度の業務量しかない日は、その業務が主に材料ヤードの業務の場合はA1に時間外労働を命じてC1を退勤させるべきであり、A1が従事する材料ヤードの業務をC1に命じることは、平成26年12月4日の団体交渉での合意事項に明らかに反する行為であると言える。

また、会社は、C1は、重機オペレーター業務だけでなく、神戸支店の場長として、窓口での顧客対応の補助業務や神戸支店の施錠業務にも従事しているため、不可避免的に30分から1時間程度の時間外労働がほぼ毎日発生していると主張する。

確かに、C1は、場長という肩書があるが、場長として特別に遂行しなければならない業務は、神戸支店の施錠業務を含めて特に認められないし、C1自身もその認識がないことが認められる〔第4の6(2)〕。

よって、A1の時間外労働についての会社の取扱いは、和解協定書第3項前段及び平成26年12月4日の団体交渉での合意事項に反しているものと言うことができる。

(5) A1に対して時間外労働を命じないことの不利益性について

時間外労働は、それを命じられないことそれ自体が不利益とは言えないし、時間外労働が命じられなかったために時間外割増賃金が支払われないことも直ちに不利益であるとは言えない。しかし、毎月、一定の量の時間外労働を恒常的に命じられ、時間外割増賃金が労働者の毎月の賃金の一定の部分を占めている場合において、時間外労働が命じられず、時間外割増賃金が支払われないことは、労働者にとって不利益と評価すべきである。

A1についても、組合加入前、会社がほぼ毎日時間外労働を命じ、それに対する時間外割増賃金を毎月支払っていたものである

にもかかわらず、組合加入後、時間外労働を命じず、時間外割増賃金を支払わないことは、A 1 にとって不利益と評価すべきである。

(6) 会社の不当労働行為意思について

A 1 が、組合に加入した後、会社は、それまで A 1 に命じていた時間外労働を命じなくなった〔第 4 の 6 (1)ア〕。

A 1 の担当業務である材料ヤードの業務であっても、他の従業員に代替させることが可能な場合には、A 1 に時間外労働を命じていないことが認められる〔第 4 の 7 (5)〕。

とりわけ、A 1 を退勤させて、管理職である業務統括部長の C 3、営業職で重機に乗務した経験のない C 4 並びに神戸支店ではなく本店に勤務する C 5 及び C 6 に、わざわざ A 1 の業務を行わせることや、材料ヤードに来た客を待たせてまでも、C 1 に、受付業務と受付場所から約 50 メートル離れた材料ヤードの業務とを兼務させること〔第 4 の 7 (5)イ～キ〕は不自然というべきである。

なお、会社は、平成 26 年 12 月 4 日以降に A 1 に 6 日間の時間外労働を命じていることが認められるが、いずれの場合も突発的な状況が発生したときや、変則的な業務が発生したとき等、A 1 以外の者に時間外労働を命じることができなかつた場合に限り認められる〔第 4 の 7 (4)〕。

これらのことからすると、会社には不当労働行為意思があるものと認められる。

(7) 小括

以上のことから、会社が、A 1 に対し時間外労働を命じないことは、A 1 が組合員であるが故をもって行われた不利益取扱いであり、労組法第 7 条第 1 号に該当すると判断する。

2 割増賃金等請求事件に関する団体交渉について（争点 2）

(1) 組合は、割増賃金等請求事件についての団体交渉を会社が拒否していると主張するので、以下検討する。

(2) 組合が使用者に団体交渉を求める場合、交渉事項を事前に使用者に対して明確にすることは、最低限必要であり、通例、これらの事項は団体交渉申し入れ書において明らかにされている。

それは、使用者が、組合の要求に対する的確な回答を準備するためにも、また、交渉事項に関する説明資料等を用意するためにも必要なことであり、ひいては、団体交渉を円滑かつ効果的に行うことに資するからである。

- (3) 本件において、組合は、団体交渉申し入れ書において、割増賃金等請求事件を交渉事項にしたいとする旨を会社に対して明確にしたとする疎明はなく、実際の団体交渉においても、単に交渉の可能性について質したり、交渉事項とすべきであるとの意見を表明したりしたに過ぎないことが認められる〔第4の2～5〕。
  - (4) よって、組合は、割増賃金等請求事件を交渉事項として団体交渉を申し入れたとまでは認められず、労組法第7条第2号に該当しないと判断する。
- 3 会社都合の休業時の休業補償及び年休の取扱いに関する団体交渉について（争点3）
- (1) 組合は、会社都合の休業時の休業補償及び年休の取扱いについての団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たると主張するので、以下検討する。
  - (2) 会社の団体交渉義務の基本的な内容として、組合と誠実に交渉に当たる義務があるが、会社は、会社都合の休業時及び年休の取扱いについての団体交渉において、会社の交渉担当者は改善の必要性を認めながらも、その旨を会社の代表取締役に進言するしたり、就業規則変更の際には是正するといった回答に終始していることが認められる〔第4の2～5〕。
- このような交渉経過からすれば、会社の合意達成に向けた努力は、不十分であると言えることができる。
- (3) よって、会社都合の休業時の休業補償及び年休の取扱いについての団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たり、労組法第7条第2号に該当すると判断する。
- 4 和解協定書第3項前段の不履行及び平成26年12月4日の団体交渉における合意事項の不履行について（争点4）
- (1) 組合は、会社が、和解協定書第3項前段を履行せず、また、平成26年12月4日の団体交渉における合意事項を守らず、誠実

交渉義務に反したと主張するので、以下検討する。

- (2) 会社は、前記 1 で判断したとおり、和解協定書第 3 項前段を履行せず、また、平成 26 年 12 月 4 日の団体交渉における合意事項を遵守していないことが認められる。

しかしながら、団体交渉における合意事項を遵守しないからといって、直ちに会社の交渉態度が不誠実であるということにはならない。

- (3) よって、会社の同日の団体交渉での対応は不誠実であり、労組法第 7 条第 2 号に該当するとの組合の主張は、失当と言わざるを得ない。

## 5 支配介入について（争点 5）

- (1) 組合は、会社が、和解協定書第 3 項前段を履行せず、A 1 を不利益に取り扱うことによって支配介入を行ったと主張するので、以下検討する。

- (2) 会社は、前記 1 で判断したとおり、和解協定書第 3 項前段を履行せず、A 1 の時間外労働に関して不利益取扱いをしたことが認められ、このことは、組合の組合員を威嚇し、動揺を与え、組合の運営を阻害し、組織を弱体化させようとした支配介入行為であると判断する。

- (3) よって、会社が、和解協定書第 3 項前段を履行せず、A 1 を時間外労働に関して不利益に取り扱ったことは、労組法第 7 条第 3 号に該当すると判断する。

## 第 6 救済の方法

主文第 2 項について、C 1 に対して支払った時間外割増賃金の額の 2 分の 1 に相当する額としたのは、組合員である A 1 自身の経済的不利益を評価することが困難であることに加え、会社と組合との間に A 1 と C 1 の時間外労働について公平に扱うこととした平成 26 年 12 月 4 日の団体交渉の合意事項があったことを勘案したことによる。

## 第 7 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28年4月21日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ⑩