

命 令 書

神戸市兵庫区
申立人 X1組合

宝塚市
被申立人 Y1会社

上記当事者間の兵庫県労委平成27年（不）第3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12月22日第1521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Y1会社は、申立人X1組合の組合員であるA1、A2、A3及びA4の平成26年4月1日以降の職能給について、1人当たり500円及び各人の考課ごとの加算額（S評価又はA評価は500円、B評価は300円、C評価又はD評価は100円）を増額し、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Y1会社は、申立人X1組合の組合員であるA1、A2、A3及びA4の平成27年4月1日以降の職能給について、1人当たり700円及び各人の考課ごとの加算額（S評価又はA評価は500円、B評価は300円、C評価又はD評価は100円）を増額し、既支払額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人Y1会社は、申立人X1組合の組合員であるA1、A2、A3及びA4の平成26年及び27年の臨時給について、各人の基本給の4か月分相当額から既に平成26年及び平成27年の臨時給とし

てそれぞれ支払われた額を差し引いた額を支払わなければならない。

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、平成 26 年及び 27 年の春闘交渉において、被申立人 Y 1 会社（以下「被申立人会社」という。）が、申立人 X 1 組合（以下「申立人組合」という。）に対しては、平成 25 年以前の春闘交渉における被申立人会社の経営合理化の一環としてのローコストオペレーションの実施に係る提案に合意することを賃上げの条件としている一方、被申立人会社の別の労働組合である C 組合（以下「C 労組」という。）に対しては、条件を付していないことが、申立人組合と C 労組とを差別的に取り扱うものであり、被申立人会社が、申立人組合の組合員に対し、平成 26 年及び 27 年の C 労組との妥結内容と同様の内容で平成 26 年 4 月 1 日以降の職能給及び臨時給を支払わないことが、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、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人会社は、申立人組合の組合員の平成 26 年 4 月 1 日以降の職能給を 1 人当たり 500 円及び各人の考課ごとの加算額（S 評価又は A 評価は 500 円、B 評価は 300 円、C 評価又は D 評価は 100 円）を昇給させなければならない。
- (2) 被申立人会社は、申立人組合の組合員の平成 27 年 4 月 1 日以降の職能給を 1 人当たり 700 円及び各人の考課ごとの加算額（S 評価又は A 評価は 500 円、B 評価は 300 円、C 評価又は D 評価は 100 円）を昇給させなければならない。
- (3) 被申立人会社は、申立人組合の組合員の平成 26 年及び 27 年の臨時給について、各人の基本給の 4 か月分相当額から 60 万円を差し引いた額を支払わなければならない。
- (4) 被申立人会社は、申立人組合の組合員について賃金の差別的取

扱いをするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

(5) 謝罪文の掲示及び手交

第2 本件の争点

被申立人会社が、平成26年及び27年のC労組との妥結内容と同様の内容で平成26年4月1日以降の職能給及び臨時給を支払わないことは、申立人組合の組合員に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合

申立人組合は、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425人である。

申立人組合X2分会は、被申立人会社及びその親会社であるD会社の従業員で構成され、結審時の組合員数は15人であり、そのうち被申立人会社の従業員である申立人組合員数は4人である。

(2) 被申立人会社

被申立人会社は、一般乗合旅客自動車運送業及び一般乗合旅客自動車運送事業の受託事業を主な事業内容とし、従業員数は471人である。

被申立人会社には、申立人組合のほか、C労組があり、C労組の組合員数は387人である。

2 ローコストオペレーション

(1) ローコストオペレーションは、被申立人会社の経営合理化の一環として、平成22年春闘交渉において被申立人会社から申立人組合及びC労組に対し提案されたものであり、その内容は、乗務員の始終業点検時間のうち終業点検時間を従前の10分間から5分間に短縮し、当該日に乗務する最終バスの入庫時刻の5分後を退勤時刻とするものである。

(2) バス入庫後の終業点検の内容は、バスを駐車した後、①車内点検、②車外点検、③運賃缶の取り外し、④車両のドアの閉鎖後、

事務所へ移動、⑤運賃缶の事務所への引渡し、⑥乗務記録の作成及び提出、⑦翌日以降の勤務予定の確認であり、ローコストオペレーションの実施前後で、作業内容に変更はない。

- (3) 交通事情等によりバスの入庫が予定時刻よりも遅れることもあるが、終業点検を終えた時点で終業予定時刻を超過していた場合には、被申立人会社に延着届を提出することにより、乗務員に対し、相当額の時間外勤務手当が支払われることとなっている。

なお、延着届には、乗務員の氏名と終業点検を終えた時刻を記載すれば足り、延着した理由を記載する必要はない。

3 春闘交渉の経緯

- (1) 申立人組合は、毎年2月頃、被申立人会社に対し、春闘要求を行い、被申立人会社は、C労組との春闘交渉の妥結後、申立人組合に提案をし、春闘交渉を実施している。

(2) 平成22年春闘交渉

ア 被申立人会社は、C労組からの要求に対し、次の内容で回答し、その後、C労組と被申立人会社とは、同内容で合意した。

(ア) 平成22年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり平均1,200円増額する。

(イ) 同年の臨時給については、昨年と同額とする。

(ウ) ローコストオペレーションの実施として、乗務員の始終業点検時間のうち、終業点検時間の5分短縮については、同年7月1日から実施する。

イ 同年6月24日、被申立人会社は、申立人組合に対し、上記アと同じ内容を提案した。

ウ 申立人組合は、被申立人会社に対し、ローコストオペレーションの実施に当たり、職能給を1人当たり平均1,200円増額しても、終業点検時間が5分短縮されることにより、時間外労働時間が短縮され、収入が減少するのではないかと質したところ、被申立人会社は、ホワイトボードを用いて、減額となる時間外勤務手当の相当額は820円であり、増額する職能給1,200円との差額の380円が賃上げになると説明した。

エ 申立人組合は、被申立人会社に対し、ローコストオペレーションの実施については、安全面に不安が生じることから合意できないが、1人当たり平均1,200円の職能給の賃上げについては合意する旨回答したが、被申立人会社は、職能給の賃上げには原資が必要であり、ローコストオペレーションの実施と引換えであるとして、交渉は妥結しなかった。

(3) 平成23年春闘交渉

ア 平成23年5月27日、被申立人会社は、C労組からの要求に対し、次の内容で回答し、その後、C労組と被申立人会社とは、同内容で合意した。

(ア) 同年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり平均500円増額する。

(イ) 同年の臨時給については、昨年と同額とする。

(ウ) 解決一時金として、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、12,000円、平成22年4月1日から平成23年3月31日までに入社した従業員については、6,000円をそれぞれ支払う。

イ 同年6月15日、被申立人会社は、申立人組合に対し、次の内容を提案したが、申立人組合は、同提案の条件は受け入れられないとして、交渉は妥結しなかった。

(ア) 同年4月以降の賃金及び臨時給については、平成22年6月24日付け文書の内容について合意することを条件とする。

(イ) 平成23年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり平均500円増額する。

(ウ) 同年の臨時給については、昨年と同額とする。

(エ) 解決一時金として、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員について、上記(イ)及び(ウ)の条件について同意した場合に限り、1人当たり12,000円を支払う。

ウ 申立人組合は、春闘交渉は単年ごとの交渉であり、前年の春

闘交渉において賃上げの条件であったローコストオペレーションの実施が、なぜ本年の賃上げの条件になるのかと質したのに対し、被申立人会社は、労働条件は積上げであり、ローコストオペレーションの実施と賃上げは一体であると回答するのみで、その具体的な理由の説明はしなかった。

(4) 平成24年春闘交渉

ア 平成24年6月21日、被申立人会社は、C労組からの要求に対し、次の内容で回答し、その後、C労組と被申立人会社とは、同内容で合意した。

(ア) 同年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり平均500円増額する。

(イ) 同年の臨時給については、昨年と同額とする。

イ 同年7月18日、被申立人会社は、申立人組合に対し、次の内容を提案したが、申立人組合は、同提案の条件は受け入れられないとして、交渉は妥結しなかった。

(ア) 同年4月以降の賃金及び臨時給については、平成22年6月24日付け及び平成23年6月15日付け文書の内容に合意することを条件とする。

(イ) 平成24年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり平均500円増額する。

(ウ) 同年の臨時給については、昨年と同額とする。

ウ 申立人組合は、なぜ2年前からのローコストオペレーションの実施が賃上げの条件になるのかと質したのに対し、被申立人会社は、ローコストオペレーションの実施と賃上げは一体であり、C労組は受け入れているのであるから、申立人組合も受け入れるよう回答した。

(5) 平成25年春闘交渉

ア 被申立人会社は、C労組からの要求に対し、次の内容で回答し、その後、C労組と被申立人会社とは、同内容で合意した。

(ア) 同年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同

年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり平均500円増額する。

- (イ) 同年の臨時給については、各人基本給の3.5か月分プラスアルファとして算出し、アルファは業績連動とし、0.5か月分とする。

イ 同年7月17日、被申立人会社は、申立人組合に対し、次の内容を提案した。

- (ア) 同年4月以降の賃金及び臨時給については、平成22年6月24日付け、平成23年6月15日付け及び平成24年7月18日付けの各文書の内容を包含する。

- (イ) 平成25年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり平均2,700円増額する。

- (ウ) 同年の臨時給については、各人基本給の3.5か月分プラスアルファとして算出し、アルファは業績連動とし、0.5か月分とする。

- (エ) ローコストオペレーションの実施として、乗務員の始終業点検時間のうち、終業点検時間の5分短縮については、同年8月1日から実施する。

- (オ) 同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、上記(イ)、(ウ)及び(エ)の条件について同意した場合に限り、解決一時金として、1人当たり12,000円を支払う。

ウ 同年8月24日、申立人組合は、被申立人会社に対し、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員に対しては職能給を1人当たり平均2,700円増額するとの部分については合意するので、労使協定を締結する旨申し入れた。

エ 同年9月13日、被申立人会社は、申立人組合に対し、労働条件とは包括的なものであり、その一部についてのみ合意をすることはできない旨回答した。

オ 同月19日、申立人組合は、被申立人会社に対し、再度、上記ウと同様の内容を申し入れた。

カ 同年10月11日、被申立人会社は、申立人組合に対し、被

申立人会社の提案は包括的なものであり、それを一体として受け入れるのであれば全体について合意するが、部分的な合意はしない旨回答した。

(6) 平成26年春闘交渉

ア 平成26年6月10日、被申立人会社は、C労組からの要求に対し、次の内容で回答し、その後、C労組と被申立人会社とは、同内容で合意した。

(ア) 同年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり500円プラスアルファ増額し、アルファは、考課によりS評価又はA評価は500円、B評価は300円、C評価又はD評価は100円とする。

(イ) 同年の臨時給については、各人基本給の3.5か月分プラスアルファとして算出し、アルファは業績連動とし、0.5か月分とする。

イ 同年6月25日、被申立人会社は、申立人組合に対し、次の内容を提案した。

(ア) 同年4月以降の賃金及び臨時給については、平成22年6月24日付け、平成23年6月15日付け、平成24年7月18日付け及び平成25年7月17日付けの各文書の内容を包含する。

(イ) 平成26年4月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年4月1日現在で勤続1年以上の従業員については、職能給を1人当たり平均3,200円プラスアルファ増額し、アルファは、考課によりS評価又はA評価は500円、B評価は300円、C評価又はD評価は100円とする。

(ウ) 同年の臨時給については、各人基本給の3.5か月分プラスアルファとして算出し、アルファは業績連動とし、0.5か月分とする。

(エ) ローコストオペレーションの実施として、乗務員の始終業点検時間のうち、終業点検時間の5分短縮については、同年8月1日から実施する。

- (オ) 同年４月１日現在で勤続１年以上の従業員については、上記(イ)、(ウ)及び(エ)の条件に同意した場合に限り、解決一時金として、１人当たり１２，０００円を支払う。
- ウ 同年７月９日、申立人組合は、被申立人会社に対し、次の部分的な合意をするように申し入れた。
- (ア) 同年４月以降の賃金について、同年４月１日現在で勤続１年以上の従業員については、職能給を１人当たり５００円プラスアルファ増額し、アルファは、考課によりＳ評価又はＡ評価は５００円、Ｂ評価は３００円、Ｃ評価又はＤ評価は１００円とする。
- (イ) 同年の臨時給については、各人基本給の４か月分とする。
- エ 同年７月１４日、被申立人会社は、申立人組合に対し、提案の部分的な合意はできない旨回答した。
- (7) 平成２７年春闘交渉
- ア 被申立人会社は、Ｃ労組からの要求に対し、次の内容で回答し、その後、Ｃ労組と被申立人会社とは、同内容で合意した。
- (ア) 平成２７年４月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年４月１日現在で勤続１年以上の従業員については、職能給を１人当たり平均７００円プラスアルファ増額し、アルファは、考課によりＳ評価又はＡ評価は５００円、Ｂ評価は３００円、Ｃ評価又はＤ評価は１００円とする。
- (イ) 同年の臨時給については、各人基本給の３．５か月分プラスアルファとして算出し、アルファは業績連動とし、０．５か月分とする。
- イ 同年５月２７日、被申立人会社は、申立人組合に対し、次の内容を提案したが、申立人組合は、被申立人会社が提示した条件は受け入れられないとして、交渉は妥結しなかった。
- (ア) 同年４月以降の賃金及び臨時給については、平成２６年６月２５日付け文書の内容に合意することを条件とする。
- (イ) 平成２７年４月以降の賃金については、ベアゼロとするが、同年４月１日現在で勤続１年以上の従業員については職能給を１人当たり平均７００円プラスアルファ増額し、

アルファは、考課により S 評価又は A 評価は 500 円、B 評価は 300 円、C 評価又は D 評価は 100 円とする。

- (ウ) 同年の臨時給については、各人基本給の 3.5 か月分プラスアルファとして算出し、アルファは業績連動とし、0.5 か月分とする。

第 4 判断

1 申立人組合の主張

(1) 不利益取扱い

ア 被申立人会社と C 労組とは、何らの条件なしに平成 26 年 4 月以降の賃金について、職能給を 1 人当たり 500 円プラスアルファ増額すること及び同年の臨時給を基本給の 4 か月分とすること、また、平成 27 年 4 月以降の賃金について職能給を 1 人当たり 700 円プラスアルファ増額すること及び同年の臨時給を基本給の 4 か月分とすることで合意した。

一方、被申立人会社は、申立人組合に対し、平成 26 年及び 27 年の春闘要求について、ローコストオペレーションの実施に合意することを条件とする提案を行った。

春闘交渉は、年ごとに完結してなされるべきであり、平成 22 年から平成 25 年までの春闘交渉で提案された条件を、平成 26 年及び 27 年の賃上げの条件に結び付けることに合理性はなく、平成 26 年及び 27 年に被申立人会社が C 労組と合意した賃上げは、何らの条件なしに申立人組合とも合意できるはずである。

ある年に、一方の労働組合が応じられない条件があり、他方の労働組合がその条件に応じたときに、その後の春闘交渉で、一方が応じられない条件を付加し続けることにより、以後 1 円たりとも賃上げしなくてよいということになると、両組合の賃金の格差は開く一方となる。

イ 労働組合が併存する場合、使用者には、各労働組合との対応について、中立保持義務があるところ、C 労組が妥結した内容と同じ内容で行った申立人組合の要求に対し、被申立人会社が

応じないのは、申立人組合とC労組を差別的に取り扱うものであり、申立人組合の組合員を不利益に取り扱うものである。

被申立人会社は、申立人組合が、平成22年春闘交渉以降、ローコストオペレーションの実施を拒否していることは認識しており、ローコストオペレーションの実施を受け入れないとの運動方針を持っているにもかかわらず、平成26年及び27年の春闘交渉においても、本来の交渉事項との関連性が乏しいローコストオペレーションの実施に固執し、かつ、十分な説明や協議もしていないわけであるから、申立人組合の方針を理由とした不利益取扱いに当たる。

ウ 被申立人会社では、時間外勤務が恒常的に発生しており、この終業点検時間の5分間の短縮は、時間外勤務時間の減少に結び付き、収入の低下に結びつくものであるので、終業点検時間の5分間の短縮は、実質賃下げに当たる。

実質賃下げ分を回復するまでは、申立人組合の組合員に対し賃上げを行わず、C労組の組合員に対してのみ賃上げをしても、必ずしも申立人組合の組合員に対する不利益取扱いとはいえないが、C労組の組合員に対するローコストオペレーションの実施による実質賃下げ分を回復した後まで、C労組の組合員に対してのみ賃上げし、申立人組合の組合員に対して賃上げをしないという取扱いは、申立人組合の組合員に対する不利益取扱いに当たる。

エ 平成22年の被申立人会社の提案では、このローコストオペレーションの実施を条件に、職能給について1人当たり平均1,200円の増額が実施されることとなっていた。申立人組合は、1人当たり平均1,200円の増額では、ローコストオペレーションの実施による賃下げ分は回復できないのではないかと考え、被申立人会社に質したところ、被申立人会社は、ローコストオペレーションの実施により労働者側が失う賃金は820円であると回答した。

そうすると、C労組の組合員については、平成22年のローコストオペレーションの受入れによる実質賃下げ分については、

1人当たり平均1,200円の増額により、既に回復しているということになり、この時点で、既にC労組組合員との間に380円の格差が生じていることになる。そして、平成23年以降、C労組の組合員のみ賃上げを行い、申立人組合の組合員について賃上げを行わないという取扱いは、申立人組合の組合員に対する不利益取扱いに当たる。

オ 被申立人会社は、ローコストオペレーションの実施が経営合理化の一環であり、その取組への協力、賛同の態度を問題とするが、平成26年及び27年について、ローコストオペレーションの実施に固執しなければならない経済的な合理性はない。

(2) 不当労働行為意思

次の事実からすると、被申立人会社には申立人組合に対する不当労働行為意思がある。

ア 申立人組合は、被申立人会社に対し、平成20年からチェック・オフを要求してきたが、被申立人会社はこれに応じなかった。

平成24年10月、当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、平成25年2月、和解が成立し、同年5月からチェック・オフが行われた。このように、被申立人会社は、まともな理由なしに、申立人組合のチェック・オフの求めを長年にわたり拒否した。

イ 平成27年7月24日及び同年8月11日、申立人組合の組合員であるA1（以下「A1」という。）が乗務前の呼気検査を行ったところ、アルコール検知器が作動したことについて、被申立人会社は、A1に対し、同年11月に3日間の謹慎処分を行った。

しかし、A1は、両日とも飲酒しておらず、上司もアルコール臭を認めておらず、これまでの被申立人会社の取扱いでは、何ら処分の対象とならないものであった。

これは、A1が、申立人組合の組合員であり、被申立人会社における組合活動の中心人物として活動していることに対する不利益措置である。

- (3) 以上のとおり、被申立人会社が、申立人組合の組合員に対して、申立人組合が受け入れないことが明らかな条件を付し、平成26年及び27年のC労組との妥結内容と同様の内容で、平成26年4月1日以降の職能給及び臨時給を支払わないことは、申立人組合の組合員に対する不利益取扱いであり、また、申立人組合に対する支配介入に当たり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

2 被申立人会社の主張

(1) ローコストオペレーション

ア ローコストオペレーションは、従前、10分間掛けて行っていた終業点検を5分間に短縮させたものではなく、その実施前から、バスが営業所に入庫した後の終業点検は5分以内で完了するものであったので、その実態に合わせて、入庫時刻の5分後を退勤時刻とするように改め、勤務実態に見合った終業時刻を設定したものである。仮に、終業時刻を超過した場合には、超過時間に見合った時間外勤務手当が支払われている。

このように、ローコストオペレーションは、合理的な制度である。

イ 各従業員の所定労働時間ないし時間外労働時間が毎日5分ずつ短くなったため、単に退勤時刻を5分繰り上げるだけでは、賃金減額が生じる事態となるものであった。これに対し、退勤時刻を5分繰り上げる一方で、賃上げを実施することで、各従業員に賃金減額が生じないようにしたものである。

ウ ローコストオペレーションは、被申立人会社における経営合理化の一環として実施されたものであり、単なる就業時間の短縮という形式的な意味のみを有するものではない。

理論上は、今後も、ローコストオペレーションの実施を前提とする賃上げが毎年実施される可能性は否定できないものの、バス利用者の増減、燃料費の増減その他の被申立人会社を取り巻く状況の変化により、被申立人会社の経営状況が悪化することは当然予測される。

したがって、経営の合理化のために、例えば、運行本数を減

らすということが容易に行えるということではなく、おのずと、その経営合理化のための施策にも限界が生じる。

ローコストオペレーションの実施とそれに関連しての賃上げに同意するということは、形式的にそのような制度を受け入れるということではなく、被申立人会社における経営合理化の取組に協力する、賛同するという側面も有している。

エ したがって、賃上げの部分のみを捉え、これがローコストオペレーションの実施とはもはや関連性がなくなっているとの理由により、単年の賃上げのみを同意するということは不可能である。

(2) 不利益取扱い

ア 被申立人会社は、平成22年の春闘交渉において、C労組及び申立人組合との間で、ローコストオペレーションを実施すること及び月額1,200円の賃上げを実施することについての交渉を行った。そして、C労組とは妥結し、その後もローコストオペレーションを実施しているという前提で、被申立人会社とC労組との間で交渉が重ねられ、労働条件の改善が図られてきた。

イ 被申立人会社が、申立人組合の組合員について賃上げに応じなかったのは、平成26年及び27年の職能給の賃上げは、従前の経緯等から独立しているものではなく、平成22年の春闘交渉でC労組と妥結した、ローコストオペレーションの実施を前提とするものであり、申立人組合は、このローコストオペレーションの実施について妥結していないために、賃上げを実施できないということにすぎない。

ウ 被申立人会社と申立人組合の間ではローコストオペレーションの実施について妥結していないため、申立人組合の組合員の労働時間は、被申立人会社の他の従業員よりも5分長いことになる。そのため、労働時間の短縮なく、賃上げを実施すると、申立人組合の組合員は、他の従業員よりも多額の賃金を受け取ることとなる。

労働時間の短縮なく、賃上げを実施することは、申立人組合

の組合員を他の労働者よりも厚く待遇するものにほかならない。

以上のとおり、申立人組合の組合員に対して平成26年及び27年の春闘交渉を妥結せず賃上げしないことは不利益取扱いには該当しない。

エ 被申立人会社が、申立人組合の組合員について、平成26年及び27年の賃上げをしなかったのは、申立人組合はローコストオペレーションの実施について妥結していないからにほかならず、被申立人会社には反組合的意思や組合の組合員に対する不利益取扱いを行う動機は存在しない。

(3) 支配介入

被申立人会社において、少数組合である申立人組合の弱体化を図った事実はなく、支配介入には該当しない。

3 当委員会の判断

(1) 平成22年以降のローコストオペレーションの実施に係る団体交渉について当委員会が認定できた事実は、以下のとおりである。

ア 被申立人会社におけるローコストオペレーションは、被申立人会社の経営合理化の一環として、乗務員の始終業点検時間のうち終業点検時間を従前の10分間から5分間に短縮するものである〔第3の2(1)〕。

イ 被申立人会社は、平成22年春闘交渉において、上記アの内容でC労組とは妥結したが、申立人組合とは妥結しなかった〔第3の3(2)〕。

平成23年から27年までの春闘交渉において、被申立人会社は、申立人組合への提案には前年までの提案であるローコストオペレーションの実施に合意することを条件として記載していたのに対し、C労組への回答には、そのような条件の記載はなかった〔第3の3(3)～(7)〕。

ウ 平成22年春闘交渉において、被申立人会社は、申立人組合に対し、ホワイトボードを用いて、ローコストオペレーションの実施により終業点検時間を5分短縮することにより、労働時間が減少し、減額となる時間外勤務手当の相当額は820円であり、増額する職能給1,200円との差額の380円が賃上

げになると説明した〔第3の3(2)ウ〕。

エ 被申立人会社は、1人当たりの職能給の額について、C労組の組合員に対しては、平成23年に平均500円を、平成24年に平均500円を、平成25年に平均500円を、平成26年に平均500円プラスアルファを、平成27年に平均700円プラスアルファを、それぞれ増額した〔第3の3(3)～(7)〕。

オ 平成23年以降の春闘交渉において、被申立人会社は、申立人組合に対して、ローコストオペレーションの実施を同年以降の職能給増額の条件とする一方で、同年以降も条件とする理由について、平成22年春闘交渉で行った説明に加えて別の理由を付加するなど申立人組合の納得を得るような説明をした事実は認められない。

カ 被申立人会社は、申立人組合が終業点検を5分間で実施することは困難であると主張し、時期は定かではないものの申立人組合から被申立人会社に対し、終業点検が5分間で可能か否かについて現地で確認すべきであると申入れをしたにもかかわらず、5分間で実施が可能なことについて、作業手順を示すなど具体的な根拠を示して説明したり、申立人組合の申入れに応じて現地での確認作業をしたりして、申立人組合の納得を得るような説明をしようとした事実は認められない。

(2) 確かに、申立人組合が主張するように、平成26年及び27年の春闘交渉において、被申立人会社の申立人組合に対する提案には条件が付されているのに対して、C労組に対する回答には条件が付されていないことが認められる。

しかし、この条件は、平成22年からの終業点検時間の5分短縮に合意することであるので、既に平成22年に被申立人会社とこの条件について合意をしているC労組への回答には条件が付されていないのにすぎないものといえることができる。

(3) 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、各労働組合は、それぞれ独立して活動を行う自由を有しているのであるから、労働組合が、自組合員の労働条件に関する事項について、使用者との間で交渉を行うに当たっては、専ら自らの自主的な判断によっ

て、使用者との交渉のやり方を決定すべきものであり、併存する労働組合の一方が使用者側からの提案を受諾したのに対し、他方の労働組合が当該提案の受諾を拒否したため団体交渉は妥結に至らず、その結果、両組合員間の労働条件に差異を生じ、事実上他方の労働組合の組合員が不利益に扱われる結果になったとしても、それは当該労働組合の自由な意思に基づく選択の結果にほかならず、したがって、使用者が両労働組合に対して同一の労働条件を提示しているような場合には、一般的に不当労働行為の問題は生じないものといわなければならない。

しかし、使用者が同一の労働条件を提示している場合であっても、一方の労働組合にとって受け入れがたいような労働条件であることを認識し、その労働組合からの説明の要求にも十分な応答をしないなどその労働条件に固執する態度をとることによって、一方の労働組合が交渉の妥結に至ることができず、他方の労働組合の組合員が得た利益を受けることができないことによって動揺が生じ、労働組合が弱体化することを予測できるにもかかわらず、使用者がそうした労働条件に固執する場合には、組合嫌悪の意図があるとして、支配介入の成立が認められると解すべきである。

- (4) 第3の3で認定した平成22年春闘交渉以降の交渉結果からすると、被申立人会社は、少なくとも、平成22年から25年までの春闘交渉において申立人組合に提示したローコストオペレーションの実施という条件を、平成26年及び27年の春闘交渉の賃上げの条件にしても、申立人組合が受け入れる可能性がないことについて認識していたといえることができる。

それにもかかわらず、平成26年及び27年の春闘交渉において、被申立人会社は、申立人組合に対して、ローコストオペレーションの実施の受諾を平成26年及び27年の職能給増額の条件とする一方で、平成26年及び27年においても条件とする理由について、平成22年春闘交渉で行った説明に加えて別の理由を付加するなど申立人組合の納得を得るような説明をした事実は認められない。

また、被申立人会社は、申立人組合が終業点検を5分間で実施

することは困難であると主張し、時期は定かではないものの平成23年以降の春闘交渉において申立人組合から被申立人会社に対し、終業点検が5分間で可能か否かについて現地で確認したいと申入れをしたにもかかわらず、5分間で実施が可能なことについて作業手順を示すなど具体的な根拠を示して説明したり、申立人組合の申入れに応じて現地での確認作業をしたりして、申立人組合の納得を得るような説明をしようとした事実も認めることができない。

そうすると、被申立人会社は、申立人組合にとって受け入れがたいような労働条件であることを認識しながら、申立人組合からの説明の要求にも十分な応答をせず、ローコストオペレーションの実施を職能給の増額の条件とすることに固執する態度をとっていたと評価することができる。

また、平成26年及び27年において職能給が増額されないことからすると、被申立人会社は、申立人組合が交渉の妥結に至ることができず、C労組の組合員が得た利益を受けることができないことによって動揺が生じ、申立人組合が弱体化することを予測できていたというべきである。

以上のとおり、被申立人会社は、ローコストオペレーションの実施を職能給の増額の条件とすることは、申立人組合にとって受け入れがたいような労働条件であることを認識し、申立人組合からの説明の要求にも十分な応答をしないなどその労働条件に固執する態度をとり、そのことによって、申立人組合が交渉の妥結に至ることができず、C労組の組合員が得た利益を受けることができないことによって動揺が生じ、申立人組合が弱体化することを予測できるにもかかわらず、上記の条件に固執していたのであるから、組合嫌悪の意図が認められる。

したがって、被申立人会社が、申立人組合の組合員に対し、平成26年及び27年の春闘交渉におけるC労組との妥結内容と同様の内容で平成26年4月1日以降の職能給及び臨時給を支払わないことは、申立人組合の組合員であることの故のあるいはその組合活動をしたことの故の不利益な取扱いであり、同時にこれに

よって申立人組合の組合員を動揺、混乱させ、申立人組合の弱体化を企図した支配介入であるから、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。

- (5) なお、被申立人会社は、被申立人会社と申立人組合との間ではローコストオペレーションの実施について妥結していないため、申立人組合の組合員の労働時間は、被申立人会社の他の従業員よりも5分長くなり、労働時間の短縮なく、賃上げを実施すると、申立人組合の組合員は、他の従業員よりも多額の賃金を受け取ることとなり、申立人組合の組合員を他の労働者よりも厚く待遇することになると主張する。

しかしながら、被申立人会社は、平成22年春闘交渉において、ローコストオペレーションの実施により減額となる時間外勤務手当の相当額は820円であり、増額する職能給1,200円との差額の380円が賃上げになると説明したことからすると、それから4年も経過した平成26年春闘交渉において、C労組と同様の内容で賃上げをしたからといって、申立人組合の組合員は、他の従業員よりも多額の賃金を受け取ることになるとはいえず、被申立人会社の主張には理由がない。

- (6) 救済の方法

本件紛争の実質が、被申立人会社が条件に固執して団体交渉の円滑な実施を妨げていたことにあるとすると、救済の方法としては、あるべき正常な労使関係を回復させるため、被申立人会社に対し誠実な団体交渉を実施して職能給の増額につき協議すべき旨を命ずるに止め、職能給についての格差の是正は、労使間の自主的な解決に委ねるのが相当であると考え余地もあるが、被申立人会社の不当労働行為により職能給について申立人組合とC労組とで格差が生じていることに対する原状回復の実効的な措置としては、被申立人会社に対し、申立人組合の組合員に平成26年及び27年に増額された職能給を支払うことを命ずるのが、より適切であると判断する。

第5 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12月22日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治