写

# 命　　令　　書

大阪市淀川区

申 立 人　　Q

代表者　執行委員長　　A

名古屋市港区

被申立人　　R

代表者　代表取締役　　B

上記当事者間の平成27年(不)第12号事件について、当委員会は、平成29年１月11日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海﨑雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子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、申立人が平成26年11月18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。

2　被申立人は、申立人の組合員　C　、同　D　、同　E　、同　F　に対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金として、それぞれ本社営業所に所属する申立人組合員らと同等職種の従業員らに支給した一時金と同等の一時金を支払わなければならない。

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）貴組合から平成26年11月18日付けで申入れのあった団体交渉に誠実に応じなかったこと（２号・３号違反）。

（２）貴組合員　　C　　、同　D　、同　E　、同　F　に対して、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったこと（１号・３号違反）。

４　申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事　実　及　び　理　由

### 第１　請求する救済内容の要旨

１　給与改定の無効確認

２　組合員らに対する失われた残業代の支払

３　誠実団体交渉応諾

４　平成25年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料の提示

５　組合員らに対する本社営業所従業員と同基準での一時金の支払

６　謝罪文の掲示

### 第２　事案の概要

１　申立ての概要

本件は、被申立人が、①平成26年３月12日の団体交渉において賃金改定に合意しなければ大阪営業所を閉鎖する趣旨の発言をしたこと、②組合員らに対し手当の増額が可能な配車をせず、業務を傭車に発注し、組合員らに経済的不利益を被らせたこと、③平成26年12月15日の団体交渉において、平成25年冬期一時金並びに平成26年夏期一時金及び冬期一時金について、誠実な対応を行わなかったこと、④平成26年12月15日の団体交渉において、平成25年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料を提示しなかったこと、⑤組合員らに対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったこと、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、大阪府内に大阪営業所を置き、貨物自動車運送事業を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約200名である。

イ　申立人　　Q　　（以下、組合の南大阪ブロックも併せて「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、建設・運輸・流通関連産業及びその他一般産業で働く労働者の個人加盟によって組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,000名である。

また、組合には下部組織として　　S　　があり、また、その下部組織に職場別の分会がそれぞれあり、その一つに　　T　　があった（現在、S　　には　　T　　しかないため、便宜上、以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合ら」という。）。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア　平成24年３月、会社から大阪営業所の運転手に対し、大阪営業所は10年以上前から赤字である旨の説明があり、賃金の引下げについての提案がなされた。

（甲60、甲61、甲62、甲63、証人　　C　　、証人　　F　　）

イ　平成24年３月29日、大阪営業所の運転手の　　C　　（同人は、分会の分会長となったことから、以下、「 C 分会長」という。）及び　D　　（以下「 D 組合員」という。）が、組合に加入した。

（甲62、証人　　C　　）

ウ　平成24年７月６日、分会は、会社に対し「通告書」を提出し、会社の大阪営業所の運転手の　　E　　（以下「 E 組合員」という。）及び　　F　　（以下「Ｆ組合員」といい、 C 分会長、 D 組合員、 E 組合員、 F 組合員を併せて、以下、「組合員ら」という。）、ほか１名の計３名が組合に加入したことを通知した。これにより、同営業所の運転手は全て組合員になった。

（甲３）

エ　平成25年４月17日、会社代理人弁護士　H　（以下「H代理人弁護士」という。）を含む会社代理人弁護士ら（以下、H代理人弁護士を含む会社代理人弁護士らを「H代理人弁護士ら」という。）は、組合らに対し、同日付け「通知書」を提出し、同16年５月21日付け「2004年統一協定」と題する労働協約（以下「2004年統一協定」という。）について、本書面をもって同25年７月18日付けで解約する旨通知した。

（甲18、甲60、甲63、乙１、乙31、証人　　C　　）

オ　平成25年４月22日、H代理人弁護士らは、組合らに対し、同日付け「通知書」を郵送し、会社と組合との間の同21年５月８日付け「2009年統一協定書」と題する労働協約（以下「2009年統一協定」という。）について、本書面をもって同年７月24日付けで労働組合法第15条第３項、第４項に基づき解約する旨通知した。

（甲21、甲22）

カ　平成25年11月26日、会社は組合らに対し、「ご連絡」と題する文書（以下「25.11.26ご連絡」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、賃金の一部改定についての協約書を送付するので、内容を確認の上、意見等があれば事前にほしい旨の記載があった。

（乙17）

キ　平成26年３月12日、組合らと会社との間で、団体交渉（以下「団交」といい、同団交を「26.3.12団交」という。）が行われた。

（甲42）

ク　平成26年４月９日、組合らと会社との間で、団交（以下「26.4.9団交」という。）が行われた。

（甲43）

ケ　平成26年４月30日、組合らと会社との間で、団交（以下「26.4.30団交」という。）が行われた。

（甲44）

コ　平成26年７月、会社は、組合員らに対して、平成26年夏期賞与（以下、賞与を「一時金」という。）を支払わなかった。

（甲60、甲61、甲63、証人　J　）

サ　平成26年９月４日、分会は、会社に対し、同日付で「要請書」（以下「26.9.4要請書」という。）を提出した。同文書には、会社は、傭車に仕事を多く出して従業員に仕事をさせない施策を強行している旨、組合は納得できず、社長との話合いが実現するようお願いする旨の記載があった。

（甲31）

シ　平成26年９月10日、H代理人弁護士は、分会に対して、「回答書」を内容証明郵便で郵送した。同文書には、傭車に仕事を出して従業員に仕事をさせないようにしているとのことだが、団交でも説明しているとおり、そのような事実はない旨、疑わしい傭車があれば団交でも約束した通り、当職宛に都度ファックスしてもらえれば調査する旨の記載があった。

（乙19）

ス　平成26年11月18日、組合らは、会社に対し、「申入書」（以下「26.11.18団交申入書」という。）を提出し、平成25年冬期一時金並びに同26年夏期一時金及び冬期一時金等を議題とする団交を申し入れた（以下「26.11.18団交申入れ」という。）。

（甲36）

セ　平成26年12月15日、組合らと会社との間で、団交（以下「26.12.15団交」という。）が行われた。

（甲45）

ソ　平成26年12月、会社は、組合員らに対して、平成26年冬期一時金を支払わなかった。

（甲60、甲61、証人　Ｊ　）

タ　平成27年３月５日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

## 第３　争　　点

１　26.3.12団交において、会社が、組合に対し、大阪営業所を閉鎖する趣旨の発言をしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。

２　平成26年５月から同年12月までの会社の組合員らに対する配車は、組合員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　26.12.15団交での、平成25年冬期一時金並びに同26年夏期一時金及び冬期一時金に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

４　26.12.15団交において、会社が、組合に対し、平成25年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料を提示しなかったことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。

５　会社が、組合員らに対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことは、組合員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。

## 第４　争点に係る当事者の主張

１　争点１（26.3.12団交において、会社が、組合に対し、大阪営業所を閉鎖する趣旨の発言をしたことは、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

26.3.12団交において、会社は、組合に対し、賃金改定案を提案し、H代理人弁護士が大阪営業所の状況について「話がまとも(ママ)らないのでまー（中略）なかなか良くならんということがあってまー、しめたほうがええんかな」、「売上げが減少している中、大阪は雑巾を絞り切った状態であり、これ以上絞るような状況はなかなか見当たらない。この提案を飲んでいただけないなら閉鎖しかない」と述べた。そこで、組合は、H代理人弁護士に対し、「絶対閉鎖するのか」と問いただしたところ、同弁護士は、組合に対して「絶対する。飲んでいただけないんであれば。」と述べた。会社からたびたび営業所を閉鎖する、整理解雇について裁判所の判断を求める等の趣旨の発言がなされたことから、組合は、閉鎖されては元も子もないと考え、会社の提案に応じる旨の回答を余儀なくされた。

たとえ団交の席上であったとしても、営業所の廃止、解雇をほのめかすなどの言動は、組合員らに対し大きな恐怖を感じさせるとともに労働組合の弱体化を図る言動であって、組合敵視の政策を体現する支配介入であり、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

（２）被申立人の主張

26.3.12団交において、会社は組合に対し、大阪営業所の閉鎖について、絶対する

とは答えていない。そもそも、絶対などと言えば団交の席上で大きな騒動になっているはずであるが、そのような事実は存在しない。事業所（ママ）閉鎖も１つの選択肢として考えざるを得ないことはこれまでの団交でも言っている話であり、どうしても赤字が削減できないから事業所（ママ）閉鎖も検討せざるを得ないが、ここまで交渉してきたのであるから事業所（ママ）閉鎖は避けたいし、新賃金体系でやらせて欲しいと要望したに過ぎない。

２　争点２（平成26年５月から同年12月までの会社の組合員らに対する配車は、組合員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　仕事を増やすという約束について

26.3.12団交において、会社は、組合に対し、賃金改定案によって賃金が下がっても生活ができるよう、仕事を増やすとの約束をした。賃金改定に合意する引き換え条件に、運賃を安くするなどの営業上の努力を通じて、仕事を増やすなどの努力を継続することを述べた点を総合して仕事を増やす約束をしたのである。賃金の変更以後、出来るだけ業務をつけるという約束に反し極端に配車が減少した。

実際に、組合員らの平成20年から同24年までの平均年収は、入社間もない組合員を除けば全員530万円前後であったところ、賃金改定が５月から実施された平成26年１月から同12月の年収は、組合員全員が平成25年度（ママ）までと比較して150万円前後、およそ30％もの給与減少となっている。

残業を行わせるルール、配車についてのルールは存在しないが、賃金変更以後、極端に配車が減少したのは団交時の「出来るだけ業務をつける」という約束に反するものである。

イ　配車について

会社は、組合員らが従事することが出来る業務も傭車に発注するなどして、組合員らに対し、歩合給の増額や残業手当の増額が可能な配車をしない。

会社の取締役本部長の　Ｊ　（以下「Ｊ部長」という。）は、本件審問において「１配送目は自車でやってもいいけど、２配送目は外注に出すよう指示をしている」ことを認め、こうした指示の結果、組合員らに対し不当に配車を減少させていることを認めている。こうした方針を取らなければ、従前と同様、組合員らは一日２配送の配車の割当てを受けられ、給与に反映したことは明らかである。

外注である傭車について、継続的な発注がないと仕事の発注が困難となるという主張についても根拠が乏しく、外注のために従業員の業務を減らすというのはあまりにも常識からはずれた主張である。

組合員らが配送回数を減らされていることは､会社も認めているとおりであり、その理由は組合を弱体化し、組合員を経済的に困窮させようとする会社の意図の下でなされていることは明らかであるから、組合員らに対し、２配送はさせないという会社の対応が不当労働行為に該当すると認定することは十分に可能である。

ウ　小括

これら会社の恣意的配車行為は、わざと外注し殊更に組合員に配送させないもので、組合に所属することにより組合員らに経済的不利益を被らせ、また、労働組合の影響力を弱める行為であり、組合員故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入の不当労働行為に該当する。

（２）被申立人の主張

ア　仕事を増やすとの約束について

仕事を増やすとの約束はしていない。だからこそ組合は賃金の月額保障を求めてきたのである。

イ　配車について

配車についても何度も団交で問題とされるので、おかしい配車があるのであれば都度ファクシミリで良いから連絡をしてもらい､すぐに調査すると提案したが、組合は一切そのようなファクシミリを送ってこずに抽象的に配車がおかしいと繰り返すのみであった。

会社は組合に対し、外注先に配送を依頼する場合は事前に料金を決定することから、予定より時間がかかった場合でも時間外手当を追加で払う必要はなく、料金決定の段階で確実に一定の利益を確保できるため、従業員に残業代を支給して赤字になるのであれば、傭車を利用して赤字にならないようにする場合があることを説明している。

また、傭車を利用する理由についても何度も説明しているが、繁忙期だけ傭車を利用するなど都合のよいことは実際問題できないし、仕事の量が多い冬場に無理して仕事をしてもらう場合があるのに、仕事が少ない夏場に仕事を出さないということでは外注先が納得しないことから、商慣習上、無理な仕事をお願いする場合その見返りとして楽な仕事や仕事が少ないときに仕事を出すということは当然のことである。

３　争点３（26.12.15団交での、平成25年冬期一時金並びに平成26年夏期一時金及び冬期一時金に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（１）申立人の主張

平成25年冬期一時金について要求を出したにもかかわらず、ほとんど交渉がないまま一方的に会社が決定し、組合員らに一時金が振り込まれた。会社は、同26

年６月以降、一時金の要求を全く無視し、組合がその説明を求めても賃金体系が異なると言いながら賃金体系の資料も示さない行為を継続している。

組合らは、26.11.18団交申入書において、改めて平成25年冬期一時金並びに平成26年夏期一時金及び冬期一時金について要求を明示して団交を求めた。しかし、26.12.15団交で、会社は、回答はファックスで送ったとおりと述べ、平成25年冬期一時金については既に終わったという回答を繰り返し、また、一時金を支払えない理由は「恒常的な赤字」「賃金体系が違うので」とするだけで、それ以上の説明もせず経営状況を示す資料も示さなかった。

会社は、本件の調査にて書証として提出した「雇用形態比較」と同様の書類を交付したとするが、組合員らの手元には同様の書類と思われるものは存在しない。説明を示した書面などもなく、賃金を客観的に比較できる材料はない。

会社のこうした対応を不誠実団交と述べるものである。

（２）被申立人の主張

平成25年冬期一時金について、大阪営業所の赤字を解消するために賃下げまで要望している状況で一時金を増額する交渉などできないと説明したし、納得してもらうために団交は何度も行っている。一時金は生活にかかわることから交渉がまとまらない場合でも支給するのは当然のことであるし、支給後に団交の席上で問題となったが、会社は、一時金の増額はできないと回答したにすぎない。26.12.15団交の団交議事録にあるとおり「これも前から言っているようにこういう経営状況ならお支払できないと、経営改善ができなければ無理ですと前々から言っている」と何度も説明している。

平成26年夏期一時金及び冬期一時金についても、大阪営業所が赤字であること、その赤字を解消するために賃下げを提案し受け入れてもらったのであるから一時金が支給できないのは当然であることは何度も団交の席上で説明している。

会社は、賃金体系については、その場で本社の賃金体系の説明資料を交付している。また、各人の給与のシミュレーション案も個別に作成し配付している。さらに、本件調査にて提出した「雇用形態比較」と同様のものを交付している上、本社と同様に計算した場合やその他の場合には賃金の計算が実際にどうなるかのシミュレーションした資料も交付している。上記雇用形態比較をいつ交付したかは不明であるが、団交の席上で交付し、本社と同一賃金にしてもらえれば一時金等についても本社と同一に扱うという話は何度もしており、本社の賃金体系の説明なく団交を進めることは不可能な状態であった。資料を開示したことの裏付けとしては、26.12.15団交の団交議事録にあるとおり、「口頭でも書面でも説明しているが」とＨ代理人弁護士から言っているが、組合は否定していない。

4　争点４（26.12.15団交において、会社が、組合に対し、平成25年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料を提示しなかったことは、不誠実団交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

組合は、大阪営業所の閉鎖がやむを得ないものか否か、傭車による外注が利益率の向上に資する結果を生み出しているのかなど、組合員らの疑念を払拭し、実のある交渉を進めるためにも会社に対し売上げの実績その他営業の資料を提出するように求めた。

組合は、会社に対し、26.12.15団交においても、会社の営業成績、本社営業所社員の給与規程やその支給実績などの資料提示を求めた。しかし、会社は当委員会に提出した平成25年及び同26年の営業成績について容易に提示でき、出そうと思えば出せたにもかかわらず、組合に全く提示せず、組合の要求に応えるために真摯な対応をしなかった。また、組合が会社全体の経営状況についての資料提供を求めたにもかかわらず、一貫して出さず、その理由は、　　U　　にも出していないと述べるだけで、組合が交渉を真摯に検討し、妥結を導くために求めているにもかかわらず、まるで敵対する企業に対応するかのように資料提示を拒否し敵対する対応を継続した。　　U　　のような第三者と交渉中の組合を同視することはできないし、会社の営業成績を漏洩するようなことは、組合にとっても不利益な状態を招くことになるのだから､組合が取るはずのない行為である｡にもかかわらず、それを根拠に資料提示をしない会社の対応は、組合を敵視し、その団交を誠実に応じる意思がないことを示している｡また､会社のこうした行為は支配介入に当たる。

会社が26.12.15団交において資料提示を拒否した行為は、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為である。

（２）被申立人の主張

組合は、会社からの回答が満足いくものにならないとみるや社長に会うという口実で会社に押しかけ、しつこく要望を繰り返している。これに対して、会社からは団交を行うと何度も言っているし、資料等も開示し、決算数字についても機密情報であるが読み上げるなどして説明している。平成20年から同24年の収支状況の資料を開示したことはあり、それに書かれていない収支状況については質問を受けた事項について口頭で説明している。

5　争点５（会社が、組合員らに対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことは、組合員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

大阪営業所の従業員は全員、組合に所属しているところ、賃金改定が実施された平成26年５月以降、夏期一時金も冬期一時金も支給されていない。

会社は、一時金を支給しない理由を、本社と大阪営業所では賃金体系が異なるためであると述べている。

会社は、当初、一時金の支給の根拠となる平成26年５月実施の賃金規程を書証として提出したが、一時金に係る同規程が、会社業績に応じて原則として年２回支給するとなっており、自らの主張と矛盾していることに気づいたためか、上記規程はまだ、労働基準監督署にも届け出ていないうえ、賃金改定の合意が事実上できていないことから、一時金に係る規程の適用は、別途書証として提出している平成23年５月施行分のままであると説明する。

しかし、賃金規程は、事業主が、意見聴取を行って監督署に届出をして周知すれば有効な規程となるのであるから、組合との協定ができていないから賃金規程が届出できないということにならないし、現に会社は賃金改定を実施しており、平成26年５月実施の賃金規程を適用しないとの説明は不明確というほかない。

仮に、会社の説明のとおり、一時金は平成23年５月施行の賃金規程に従って支給されるとしても、同賃金規程の一時金の規定は「事業所（ママ）の成績に応じて支給する」ことになっているものの、 J 部長によれば、10年前から赤字状態であった大阪営業所でも同24年までは、本社と同様に一時金が支給されていたのであるから大阪営業所の業績が赤字であることは一時金を支給しない理由にならない。

そもそも大阪営業所の営業活動は、組合の組合員らが担っておらず、もっぱら本社が行いその結果でしかなく、組合員らは指示された配車に従って配送しているに過ぎない。

賃金体系が異なることが、大阪営業所で一時金が支給されない理由であるとの会社の説明は信じがたい。会社代理人が作成した賃金改定の協定書案には一時金の支給が前提となっているし、賃金規程では一時金が支給されることは前提となっている。

以上のとおり、会社が述べる、賃金体系の違い、営業所の成績の違いは、いずれも平成24年以前と変わることがないのであり、平成25年度以降、大阪営業所の組合員らにのみ、夏期、冬期一時金を支給しないことを正当化する理由は存在しない。平成26年の一時金の不支給は、組合を嫌悪し、組合員らに対する経済的不利益を与えることを目的とし、もって組合を弱体化するための労働組合法第７条第１号及び第３号の不当労働行為に該当する行為である。

（２）被申立人の主張

大阪営業所以外の営業所の社員には一時金を支給しているが、いずれも大阪営業

所の組合員らとは賃金体系が異なる。走行手当及び運行手当の賃金体系の違いと一時金の有無は直接関係ないが、本社は運行手当及び走行手当は時間外手当として支払われるのに対し、大阪営業所の場合には、時間外手当が別途支払われることから、結果的に本社に比べて運行手当及び走行手当分を多くもらうことになり賃金が高くなることから、本社と同一には考えられないと主張するものである。

組合は他の営業所のドライバーに一時金が支払われているから大阪営業所のドライバーにも支払うべきであるとの主張をしているが、上記のとおり賃金体系上本社とは異なり多くの給与をもらえる体系になっていることから、そこを修正せずに本社と一時金を同じにしろという主張はおかしいというのが会社の反論である。

**第５　争点に対する判断**

１　争点１（26.3.12団交において、会社が、組合に対し、大阪営業所を閉鎖する趣旨の発言をしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点２（平成26年５月から同年12月までの会社の組合員らに対する配車は、組合員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。）、争点３（26.12.15団交での、平成25年冬期一時金並びに平成26年夏期一時金及び冬期一時金に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）、争点４（26.12.15団交において、会社が、組合に対し、平成25年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料を提示しなかったことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点５（会社が、組合員らに対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことは、組合員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　会社の規程について

（ア）本社営業所の賃金規程について

平成24年５月20日に施行された本社営業所の賃金規程には、以下の規定があった。

「（目的）

第１条　この規程は、就業規則第40条の規定に基づき、　　Ｒ　　の従業員の賃金に関する事項を定めたものである。

（適用範囲）

第２条　この規程は、就業規則第２条に定める従業員に適用する。ただし、嘱託社員パートタイマー等臨時の従業員の賃金に関する事項は別に定めるほか、この規程の一部を準用する。

第３条から第５条　（略）

（計算期間）

第６条　賃金の計算期間は、毎月、前月21日より当月20日までを１ヶ月として締め切って計算する。

第７条から第34条　（略）

（賞与の支給原則）

第35条　賞与は、事業所（ママ）の業績に応じて、従業員の人物、勤務成績等を考慮し、支給する。ただし、会社の業績如何では、支給を停止することもある。

（支給時期）

第36条　賞与は、夏期を７月に、冬期を12月に支給する。

（算定期間）

第37条　夏期の賞与の算定期間は、11月21日より翌年の５月20日までとし、冬期の賞与の算定期間は、５月21日より11月20日までとする。

第38条から第41条　（略）　」

本件審問において、Ｊ部長は、会社では、５か所ある営業所ごとに就業規則及び賃金規程が別々に定められている旨陳述した。Ｊ部長は平成４年頃に入社し、同20年頃から取締役に就任し、本件審問終結時の役職は取締役本部長である。

（乙30、証人　Ｊ　）

（イ）大阪営業所の賃金規程について

ａ　平成23年５月20日に施行された大阪営業所の賃金規程には、以下の規定があった。

「（目的）

第１条　この規程は、就業規則第40条の規定に基づき、　　Ｒ　の従業員の賃金に関する事項を定めたものである。

（適用範囲）

第２条　この規程は、就業規則第２条に定める従業員に適用する。ただし、嘱託社員パートタイマー等臨時の従業員の賃金に関する事項は別に定めるほか、この規程の一部を準用する。

第３条から第５条　（略）

（計算期間）

第６条　賃金の計算期間は、毎月、前月21日より当月20日までを１ヶ月として締め切って計算する。

第７条から第32条　（略）

（賞与の支給原則）

第33条　賞与は、事業所（ママ）の業績に応じて、従業員の人物、勤務成績等を考

慮し、支給する。ただし、会社の業績如何では、支給を停止することもある。

（支給時期）

第34条　賞与は、夏期を７月に、冬期を12月に支給する。

（算定期間）

第35条　夏期の賞与の算定期間は、11月21日より翌年の５月20日までとし、冬期の賞与の算定期間は、５月21日より11月20日までとする。

第36条から第38条　（略）　」

（乙29、証人　　J　　）

b　平成26年５月21日より施行すると記載された大阪営業所の賃金規程には、以下の規定があった。

「（目的）

第１条　本規則は、就業規則第40条の定めに基づき　　R　　大阪営業所（以下「会社」という。）の社員の賃金「以下『給与』という』(ママ)」に関する事項を定めたものである。

②社員の給与に関して本規程に定めのない事項は、労働基準法その他の関係諸法令の定めるところによる。

（適用範囲）

第２条　本規程は、就業規則第２条に定める社員（以下「社員」という。）について適用する。

②　（略）

第３条から第18条　（略）

（月例計算の計算期間と支払日）

第19条　月例給与は、前月21日から当月20日までの分について当月末日（金融機関の休日にあたる場合はその前日）に支払う。

第20条から第26条　（略）

（賞与の支給時期）

第27条　賞与は、会社業績及び各人の成果ならびに期待度に応じて、原則として年２回、夏期及び冬期に支給する。ただし、急激な経済状態の悪化、会社の業績の悪化等により支給しない場合もある。

②支給月は原則として夏季(ママ)は７月、冬季(ママ)は12月とし、支給日はその都度決定する。

（賞与の決定）

第28条　賞与の額は本規程28条(ママ)に定める賞与算定期間に基づいて、形態ごとに次のとおりとする。

１．月給者及び日給月給者の者(ママ)の賞与

月給制及び日給月給制の適用者の賞与は、会社の業績及び各人の成果並びに次期への期待度に応じてその都度賞与額を決定する。

②　（略）

第29条　（略）

（賞与の算定期間）

第30条　賞与算定期間は、夏(ママ)季は前年11月21日から５月20日まで、冬(ママ)季は５月21日から11月20日までとする。

第31条から第38条　（略）

（制改定の記録）

第39条　本規程は、平成26年５月21日より施行する。　」

本件審問で、Ｊ部長は、これは賃金改定とあわせて改定する予定であった賃金規程案であり、組合と最終的に合意に至っていないことから施行されておらず、労働基準(ママ)局へ届け出ていない旨、平成25年の冬期一時金並びに同26年夏期一時金及び冬期一時金については平成23年５月20日施行の賃金規程が適用される旨陳述した。

（乙27、証人　Ｊ　）

イ　会社の組織等について

（ア）会社の液化石油ガスタンクローリーに係る組織等について

平成26年及び同27年当時、会社には約200名の従業員が在籍しており、そのうち液化石油ガスのタンクローリーに係る部署は名古屋の本社営業所、静岡営業所、名四営業所、大阪営業所、岡山営業所で、本社営業所には、名港車庫、中川車庫、弥富車庫があり、それぞれの従業員数は別紙１のとおりであった。

別紙１のローリーとはタンクのみがついているタンクローリーの運転手を、バルクとはタンクにポンプがついているバルク車の運転手を、民生バルクとは工業用バルクと比較して小型のバルク車の運転手を、500ｋとはガスボンベをクレーンで吊って納入するクレーン車の運転手を、液炭ローリ―とは液化炭酸及び炭酸ガスを運搬するタンクローリーの運転手をいう。

（証人　Ｃ　、証人　Ｊ　）

（イ）大阪営業所の組織等について

大阪営業所には、平成26年当時、所長及び事務職各１名とローリーの運転手４名が在籍しており、運転手４名はみな正社員で同様の仕事をしていた。

大阪営業所の配車については、同営業所に入った注文を同所長が本社の指示を受けて概ね前日に組んでいた。本件審問において、Ｊ部長は、大阪営業所

で配送する際、同営業所所長に対し、１配送目は自社でやってよいが２配送目は外注に出すよう指示している旨、過去には１日に自社で２配送していたものの今は１配送に減っている理由について、仕事量に対して人と車がマッチしておらず、傭車を含めたワークシェアリングみたいな形になってしまっている旨陳述した。

（証人　　C　　、証人　　J　　）

ウ　会社の経営状況について

（ア）会社の経営状況について

本件審問において、Ｊ 部長は､本業における会社全体の経営状況について、平成24年から同26年まで営業利益は赤字であって、同27年は少し回復した旨、大阪営業所の赤字額がほかの営業所の黒字額とほぼ同じである旨陳述した。

（証人　　J　　）

（イ）大阪営業所の経営状況について

１月から12月までを１年とする平成25年から同26年までの大阪営業所の経営状況は、別紙３のとおりであった。

本件審問において、　Ｊ 部長は、別紙３記載の数字について、26.12.15団交で出そうと思えば出せる状況であった旨、支障は全くない旨陳述した。

（乙28、証人　　J　　）

エ　本社営業所及び大阪営業所の賃金体系について

大阪営業所の賃金体系は、平成26年４月30日に組合と会社との間で合意した賃金体系に改定され、同年５月21日から適用された。平成26年度の本社営業所及び同改定後の大阪営業所、同改定前の大阪営業所の賃金体系については別紙４のとおりである。平成26年５月21日以降の平成26年度分については、個人別を除く基準内賃金総額は本社営業所も大阪営業所も同額の19万8,500円であったものの､大阪営業所で基準外賃金である走行キロ手当及び運行手当が本社営業所では割増手当とされていた。

（甲60、甲62、証人　　C　　、証人　　J　　）

オ　一時金について

（ア）会社における一時金の決定方法について

本件審問において、　Ｊ 部長は、一時金の金額は、基準内給与及び基準外給与と関係なく決定されており、一時金の基礎となる掛ける基の金額が決まっているものではなく、何か月分というものはない旨陳述した。

（証人　　J　　）

（イ）平成24年から平成26年までの一時金の支払状況について

平成24年から平成26年までの本社営業所と大阪営業所の組合員らの一時金の支払状況は、それぞれ以下のとおりであった。

| | 本社営業所 | 大阪営業所 |
|---|---|---|
| 平成24年夏期 | 有 | 有 |
| 平成24年冬期 | 有 | 有 |
| 平成25年夏期 | 有 | 有 |
| 平成25年冬期 | 有 | 有（前年度の半額） |
| 平成26年夏期 | 有 | 無 |
| 平成26年冬期 | 有 | 無 |

（甲60、甲61、甲63、証人　　C　　、証人　　J　　）

カ　会社と組合のやり取りについて

（ア）平成21年５月８日、組合らと会社は、2009年統一協定を締結した。同協定には、運転者最低月収保障について、大型運転者月額37万円、大型ＬＰＧ車運転者月額30万円、トレーラー運転者月額41万円との記載があった。

（甲21、証人　　C　　）

（イ）平成24年３月、　J　部長から大阪営業所の運転手に対し、大阪営業所は10年以上前から赤字である旨の説明があり、賃金の引下げについての提案がなされた。

（甲60、甲61、甲62、甲63、証人　　C　　、証人　　F　　）

（ウ）平成24年３月29日、大阪営業所の運転手である　C　分会長及び　D　組合員が、組合に加入した。

（甲62、証人　　C　　）

（エ）平成24年６月27日業務終了後、大阪営業所で、会社は、組合に入っていない人だけ集まるよう言い、当時非組合員であった　E　組合員、　F　組合員及びもう１名の計３名を会議室に呼んで話をした。会社側の出席者は　J　部長、本社営業所所長、大阪営業所所長ほか１名であった。　J　部長は、組合と賃下げの話合いをしてきたが話が折り合わず、これ以上話をしても無駄であり、代理人弁護士から非組合員とも賃下げの話合いの席を設けたらどうかとの提案を受けてこの席を設けた旨、是非、非組合員に賃金の引下げを飲んでもらいたく、飲んでもらったら仕事もしてもらうし一時金も出す旨、２つの賃金体系でもやむを得ない旨述べた。　F　組合員からの、飲まなかったらどうなるのかとの問いに対し、会社は仕事もそれなりにと述べた。　F　組合員の一時金も出さないということかとの問いに対し、　J　部長と本社営業所所長は顔を見合わせてうな

ずいた。

（甲61、甲63、証人　Ｅ　、証人　Ｆ　）

（オ）平成24年７月６日、分会は、会社に対し「通告書」を提出し、同年６月28日及び29日を以て、 Ｆ 組合員、 Ｅ 組合員、ほか１名の計３名が新たに組合に加入したことを通知した。これにより、当時の大阪営業所の５名（その後申立てまでに１名は定年退職）の運転手は全て組合員になった。

（甲３、甲61、甲62、証人　Ｃ　）

（カ）平成25年４月17日、H代理人弁護士らは、組合らに対し、同日付け「通知書」を提出し、2004年統一協定について、本書面をもって同25年７月18日付けで解約する旨通知した。

（甲18、甲60、甲63、乙１、乙31、証人　Ｃ　）

（キ）平成25年４月22日、H代理人弁護士らは、組合らに対し、同日付け「通知書」を内容証明郵便で郵送し、2009年統一協定について、本書面をもって同年７月24日付けで労働組合法第15条第３項、第４項に基づき解約する旨通知した。

（甲21、甲22）

（ク）平成25年５月９日、分会は、会社に対し、「求釈明書」（以下「25.5.9求釈明書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、会社が、同年４月に賃金切下げをはじめとした合理化提案を行うとともに、労働協約の破棄通告をした旨、ついては求釈明するので、文書到達後２週間以内に書面での回答を求めるとして、以下の記載があった。①会社全体の収支状態が理解できる資料を開示すること、②従業員の合理化を回避するため、会社が講じてきた対策を明らかにすること、③労働協約破棄通告は労働協約のどの項目か明らかにするとともに、その理由を明らかにすること、④労働協約の中には、賃金等すでに労働契約の内容となっているものもあり、労働協約破棄をもって自動的に労働契約の効力を失うものではないと思料するが､会社の見解を明らかにすること、⑤平成25年４月17日の団交で、賃下げが認められない場合は、大阪営業所の閉鎖もある旨の発言があったが、そのような計画があれば具体的に明らかにすること。

（甲24、乙７）

（ケ）平成25年５月20日、会社は、分会に対し、「回答書」（以下「25.5.20回答書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、25.5.9求釈明に対し回答するとして、①別紙のとおり大阪営業所の収支に係る資料を開示する旨、②会社は、（ⅰ）車両等の修繕を本社一括で行うこと、（ⅱ）有料道路の使用についてルートを改定し均一化を図ることによりコストを下げる等の対応を行った

旨、③労働協約については、個別の条項ではなく労働協約すべてについて解約する旨、④今後この点が争われるのであれば、裁判等で明らかにする旨、⑤現状のまま赤字の状態が継続するのであれば、大阪営業所の閉鎖もあり得る旨、の記載があり、別紙として、平成20年から同24年までの大阪営業所の売上や経費合計、最終経常利益等について記載された文書（別紙２）が添付されていた。

（乙12）

（コ）平成25年６月10日、分会は会社に対し「質問状」と題する文書を提出した。同文書には、同年５月29日の団交で会社が提案した、高速道路の使用を減らすコスト削減案について、組合は著しい収入の低下にならないのであれば協力すると表明した旨、その後団交以外で、話合いや説明が幾度かあったので、次回の団交までに以下の質問について書面での回答を求めるとして、①同年６月10日からコスト削減案が実施されているが、著しい収入の低下や休憩時間がとれない状況とならないよう配慮して取り組むことの確約を書面で求める旨、②大阪営業所の事務員のコストが余計にかかっている状況をどうしていくのか回答を求める旨、③同月８日、大阪営業所の配送先に対し、名古屋のタンクローリーで配送するとの説明があったが、売上を伸ばし赤字を減らさないといけない時期になぜそのような施策を実施するのか説明を求める旨、④赤字解消に向けた取組みが運転手だけに課され労働強化だけにならないよう求める旨、⑤会社が通告してきた協定解約について、新たな協定締結まではこれまでの労使関係を維持していくことを求めるが会社の考えを求める旨、⑥配車指示書を早期に手渡すよう求める旨の記載があった。

（甲28）

（サ）平成25年７月19日、会社は、分会に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「25.7.19ご連絡」という。）をファクシミリで送信し、約束していた賃金改定案を送信するとして、大阪営業所給与改定（案）、及び、改定案を前提として前年実績に基づき計算しなおした組合員ごとの給与計算書、並びに、就業時間の時間割変更についての案を提示した。

（乙14）

（シ）平成25年10月23日、組合らは、会社に対し「2013年・年末一時金統一要求書」をファクシミリで送信した。

（乙15）

（ス）平成25年11月26日、会社は、組合らに対し、25.11.26ご連絡をファクシミリで送信した。同文書には、協約書を送付するので、内容を確認の上、意見等があれば事前にほしい旨の記載があった。

協約書には、会社と分会は、賃金の一部改定について協議の結果、合意したので協定書を締結するとして、①大阪営業所の経営状況が恒常的に赤字となっていることから、組合員らの協力のもと、組合員らの賃金を、平成25年12月分から同26年５月分までの間、「（現行）荷物の積み置き　２点、（変更後）荷物の積み置き　１点」の点のみ変更する旨、なお同年６月分以降の賃金については別途協議する旨、②上記のほかは、組合員らの給与計算に一切の変更を行わないものとする旨、③会社は、平成26年５月20日までの間に、配車方法、有料道路の使用方法等運行にかかわる事項について分会と団交を行い、鋭意協議を継続するものとする旨の記載があった。

なお、同協約書は締結されていない。

（乙17）

（セ）平成26年３月12日、組合らと会社との間で、26.3.12団交が行われた。組合側からの出席者は､分会の組合員ら及び組合役員等２名､会社側からの出席者は、J 部長、H代理人弁護士、社会保険労務士（以下「社労士」という。）、大阪営業所所長ほか１名であった。

a　組合が、春闘要求書を届けた旨述べたところ、H代理人弁護士は、春闘要求書については難しい状況で、引き続き賃下げの話をさせてもらいたい旨、平成25年も経常利益は赤字1674万円でこれ以上の改善策も認められにくいので当初の予定通りどうしても給与の改定を受け入れてもらいたい旨、誤解のないよう会社の希望する案を書面で渡した旨、就業時間については、会社の指定時刻から拘束８時間半を所定の労働時間、60分休憩、始業前15分と終業時刻の日報整理時間15分、合計30分を時間外とすることで受けていただきたい旨、これを受け入れられないとか、これだけの恒常的な赤字が続くとなると事業所（ママ）の存続自体が危ぶまれる旨、改善が見込めない場合には、７月末をもって事業所（ママ）廃止も検討せざるを得ない状況にある旨、会社としては閉鎖の方向しかないだろうという結論に至っている旨述べた。

b　その後、以下のやり取りがなされた。

「H代理人弁護士：ま一売上が20％減ってる中●●●●●大阪は雑巾で言えば絞りきった状態になっているのでこれ以上絞るような状況は中々大阪の事業所（ママ）に関しては中々、中々見当たらないと数字的には・・・

組合役員：先生このこらの生活は・・

H代理人弁護士：ですから苦肉の決断というかまーそれが飲んで頂けないであれば・・・

組合役員：閉鎖やな？

H代理人弁護士：閉鎖しか・・・

組合役員：絶対するんやな？

H代理人弁護士：絶対する・のんでいただけないんであれば。　　」

c　組合は、７月で閉鎖というが名古屋も全部含めて計算してもらいたい旨、大阪だけ赤字だからではなくて、と述べたところ、H代理人弁護士は、それはこちらの判断で、応じてもらえなかったらやるだけである旨述べた。

組合が、名古屋の営業売上げを全部計算して報告してほしい旨述べたところ、H代理人弁護士は出せない旨述べ、組合はそしたら閉鎖というな、と述べ、H代理人弁護士は、こちらは裁判所の裁量(ママ)だからやらしてもらう旨述べた。H代理人弁護士は、外注に回さず、自分たちに走らせろというのも分からないではないが､そこは赤字になるか黒字になるか判断しなくてはならず、組合の要望を聞いていると赤字が膨れ上がるのでできない旨、３か年計画で考えてきて赤字感(ママ)が縮小していないから決断せざるを得なかった旨、Ｊ部長は、仕事をとっても今のルールでは赤字になる旨述べた。組合は、組合が言っている資料を全部出してほしい旨、判断するのに必要である旨述べたところ、H代理人弁護士は、出す必要のないものは出さない旨、こちらは必要がないと思っている旨述べた。

d　その後、以下のやり取りがなされた。

「組合役員：だから我々は、会社が言う例に、会社がもしそう言う状況に成った理由の一つな組合がいっこも協力せんかったからとかそう言うことを理由にしたらあかんよって事を言いたい訳・・

H代理人弁護士：組合が、協力しなかったとか・・

組合役員：だから、なんで～な一番最初にな・・

H代理人弁護士：うん、赤字が消滅出来ないから・・

組合役員：断崖絶壁の所まで追い込んで来て・・

H代理人弁護士：ふん・・

組合役員：閉鎖と言う言葉を、ちらつかしてもう岸壁の肩を空かしたら落ちるような所まで、追い込んどいてほんで、これをこれを認めなさいってやり方次第(ママ)がな・・

H代理人弁護士：もうしょうがないそれが、結論だから・・

Ｊ部長：あのう、結局12月の決算で、去年の決算が確定した時点で結果として色んな内容有るけど、結果として昨年よりも赤字が増えたっちゅうのが、一番大きい所なんだわ・・

（中略）

H代理人弁護士：あのね・・申し分けないです。今日は結論に近いです。あのうあのね今までいきなりこう言う事言ったんなら確かに、おっしゃる通り強権的かも知れない。ただ２年間やって来て私・・その後も半年以上もやって来てる訳ですよその中で、まとまらなかったと言う事で一定の結論を、会社は出さなければいけないから出したって訳で、それを解ってくれって、解って欲しいけど解ってくれないならやむを得ないと思うし・・

組合役員：ほんだらな～・・

H代理人弁護士：労働組合としての立場も有ると思うので、一端考えては頂きたい。ただ考えて頂かなかったら申し分け無いけど一方的宣告かも知れないけどそれは会社の結論です。・・

（中略）

H代理人弁護士：まっ、結論が出たって、結論を付け足すだけです。だが飲んで頂きたいけど飲んで頂けないんだったら粛々と、手続きを進めざるを得ない・・

組合役員：ん・・なら社長に聞きに行かなあかんな～？・・

H代理人弁護士：ハイ・・

組合員：もうこれで、結論決まっとったら・・

組合役員：もう押し付けやんか・・

H代理人弁護士：ん・

組合役員：押し付けや・・

H代理人弁護士：うん・・

Ｆ 組合員：もうこれで、行くって方針？・・

組合役員：そうそう・・

組合役員：ん～・・

H代理人弁護士：そう言う評価を、されるなら勝手にすれば良いと思います・・ 」

（甲42）

（ソ）平成26年４月９日、組合らと会社との間で、26.4.9団交が行われた。組合側からの出席者は､分会の組合員ら及び組合役員等４名､会社側からの出席者は、Ｊ 部長、H代理人弁護士、社労士、大阪営業所所長であった。

H代理人弁護士は、先日説明したことに対する回答が議題だと思う旨、賃下げに協力いただけないかと対案を出した旨述べ、 D 組合員は、こちらも対案を出した旨述べた。H代理人弁護士は、まとまらなかったことは仕方ないが、その事実をもとに経営判断として事務所（ママ）閉鎖という決断に至った旨、環境の変化もあり４年も５年も話合いを続けようということにはならない旨述べた。

組合は、就業時間の問題でも従来はポイント制の賃金であって、それ以外の部分は残業がついたが、時差出勤することによって残業がつかない状況が生じてくるのだから、労使で合意を得ながら解決していく、賃金の最低保障の問題も協定書では30万となっている以上そこにメスを入れるという時は、と述べたところ、H代理人弁護士は、趣旨は分かったが今日答えはできない旨、 J 部長は、協定書で決めた時代と今は違うことも理解してほしい旨、今日提案を伺って会社も最終的には存続できるか見通しを立てないといけない旨述べた。

（甲43）

（タ）平成26年４月30日、組合らと会社との間で、26.4.30団交が行われた。組合側からの出席者は､分会の組合員ら及び組合役員等５名､会社側からの出席者は、J 部長、H代理人弁護士、社労士、大阪営業所所長であった。

a　組合は、最低保障の件で、この給与体系になった時に仕事が薄い月についての最低ラインの提案をしていた旨述べたところ、H代理人弁護士は、会社で検討したが一年間保障がやっとで、今後どうなるかは実績ベースでしか算定できず、それ以上は算定できない旨述べた。社労士は、残業時間等は架空で賃金改定をした場合の個人の給与明細書を作ってきた旨述べて、給与明細書の記載事項及び計算方法等について説明し、会社側は席を外す旨述べて退出し、組合らで賃金改定を受け入れるかについて小一時間ほど話をした。

b　小一時間ほど後に組合らと会社は団交を再開した。 D 組合員は、自分たちも賃金が下がって生活もしんどくなるのだから、 J 部長も腹を決めて仕事を取ってくるのが仕事である旨述べた。 J 部長は、３年前に言ったが、今の会社のベースはここで、大阪だけは20年改定していない旨、だから差を埋めさせてほしいといっているだけで是正すれば競争力が生まれるが、競争力があるとはまだ思っていない旨述べた。 D 組合員は、こちらは生活がかかって話をしている旨述べ、 J 部長はみんな生活かかっている旨述べた。

D 組合員は、仕事取ってきてもらわないことには自分たちは走れない旨、J 部長は努力するという言葉でしか言えないということも分かってもらいたい旨、どこのエリアに行っても仕事量が確保される保証はない旨述べた。

c　組合は、賃下げ案をのむ旨、営業に行けば仕事がとれる自信があるから一

定の提案が出来ていると思う旨、お互い協力義務である旨、シミュレーションまで出ているから最低限これくらいはほしいというのが運転手の頭である旨、 J 部長は言っていることはよく分かる旨、あとは仕事を増やす努力するだけである旨、それを絶対仕事を増やせよとなったら話はおかしくなる旨述べた。

組合は、最低保障は１年間360万円で、12か月目に清算(ママ)するということか確認したところ、H代理人弁護士はそうなる旨述べた。

d 組合は、新たな賃金規程について説明を求めた。社労士は、規程の記載に従って説明し、第27条の一時金について、支給時期は会社の業績及び各自の成果並びに態度(ママ)に応じて、原則として年２回夏期及び冬期に支給する、但し急激な経済状況の悪化、会社の業績悪化等により支給しない場合もある旨、支給月は、原則夏は７月、冬は12月で支給日はその都度決定するということで、協定、団交あって決めることだと思う旨、決定から支給は大阪営業所の協定内容とほとんど変わっていない旨、そのほか大体ほかの会社と同じことが書いてある旨説明し、何か質問があるかと述べた。組合は、この件についてはもう少し議論してからと述べ、社労士はそういうことでよいと思う旨述べた。

（甲44、証人 C 、証人 E ）

（チ）平成26年５月21日から大阪営業所では新たな賃金体系が実施され、会社は組合員らに対し、新たな賃金体系を基に給与を支払った。

（甲60）

（ツ）平成26年７月、会社は、組合に対し、賃金改定について、協定条項案を提出した。同協定条項案には、①組合員らの賃金を、平成26年６月分から、以下のとおり変更するとして、職能給月額１万円、無事故手当月額１万1,500円、愛車手当廃止、皆勤手当月額5,000円、運行手当積み150円・卸し150円、走行手当3.5円／キロメートル、歩合給手当廃止、実距離に合わせた通勤手当の記載とともに、②勤務時間は会社が指定した始業時間から８時間30分の経過をもって終業時間とし、その間の１時間は休憩をとらなければならない。なお、始業点検時間及び日報整理時間は各15分とし、両時間の合計が上記８時間(ママ)30分を超えた場合には時間外手当として支給するものとする、③組合員らの給与最低保障は１年間で360万円とする、との記載があり、別紙で平成26年３月12日付大阪営業所給与改定（案）が添付されていた。

なお、同協定条項案は締結されていない。

（甲29）

（テ）平成26年７月23日、分会は会社に対し、平成26年７月17日付け「要請書」と題する文書をファクシミリで送信した。同文書には、同月14日、大阪営業所所長から、業務指示書に記していた傭車の内容を今後は記載しないようにする旨の報告があり、理由について明確な回答がなく、上から言ってきたとの回答に終始した旨、到底納得できるものではなく、以下の項目につき早急に文書で回答するよう求める旨の記載があった。

①今回の措置は労働組合・労働者に仕事の流れを把握させないようにしているのではないか。②組合員に対し仕事をさせないようにして、収入を激減させる、いわゆる経済封鎖を目的としているのではないか。③平成26年７月３日の夏期一時金の交渉では、赤字を理由にゼロ回答だが、恣意的に仕事をさせないようにしている件が見受けられる旨、仕事を取り戻して運収をあげる対処について納得のできる説明を求める旨。

（甲30、乙18）

（ト）平成26年９月４日、分会は、会社に対し、26.9.4要請書を提出した。同文書には、昨年以来、大阪営業所閉鎖を視野に入れた合理化（案）について、 J 部長から「認めていただければ仕事量（ママ）の復活させる」、「大きな収入ダウンにはならないようにする」との発言もあり、閉鎖という形を取らず会社の合理化を認め現状に至っている旨、現状では仕事量（ママ）の復活を目指すのとは反対に、傭車に仕事を多く出して従業員に仕事をさせない施策を強行している旨、赤字の削減に協力してきた結果がこのような形になっていることに、組合は到底納得できない旨、月収の大幅ダウンに加え、平成26年夏期一時金についてもゼロ回答という姿勢では、団交を継続しても解決は難しいと考える旨、そこで社長に直接現状を報告し今後の問題を話し合い解決に至りたいので、同月17日午前11時から本社内にて話合いが実現できるようよろしくお願いする旨の記載があった。

（甲31）

（ナ）平成26年９月10日、H代理人弁護士は、分会に対し、「回答書」を内容証明郵便で郵送した。同文書には、26.9.4要請書を受領した旨、社長は、団交に関してすべて J 部長に一任しており、組合と会っても J 部長の判断と異なることはないので会う必要性はないと判断した旨、そのため同月17日の面談は断る旨、傭車に仕事を出して従業員に仕事をさせないようにしているとのことだが、団交でも説明しているとおり、そのような事実はない旨、疑わしい傭車があれば団交でも約束したとおり、当職宛てに都度ファックスしてもらえれば調査するので協力をお願いする旨の記載があった。

本件審問において、 C 分会長及び D 組合員は、不当な納得いかない配車について、H代理人弁護士にはファクシミリを送信していないが、会社には言っている旨証人として陳述した。

（乙19、証人　　C　　、証人　D　）

（ニ）平成26年９月25日、分会は会社に対し、「団体交渉申入書」をファクシミリで送信した。同文書には、26.9.4要請書にて団交を申し入れたが、実施されない状況が続いている旨、最終団交の同年７月３日においても課題はあったが、社長の決裁が必要という回答が多々あるので、社長同席での団交を申し入れる旨、日時は、同年10月９日、同月16日、同月23日、時間は午前中、場所は会社の本社会議室との記載があった。

（甲32、乙20）

（ヌ）平成26年11月11日、分会は会社に対し、同月12日（ママ）付けの「要請書」をファクシミリで送信した。同文書には、26.9.4要請書について会社から書面での回答がない旨、組合は、 J 部長、弁護士及び社労士との間で団交を重ねてきたが、最終的に決断できないことから交渉が難航している旨、会社は、合理化を認めた条件である仕事を増やすとの約束を反故にして、同年５月から合理化の内容である給与体系と並行して、組合員に仕事をさせない配車を強行し、今ある仕事さえ下請けや傭車に丸投げし、組合員の収入について合理化を認めた以上に減る状態が続いている旨、これらの件について J 部長と団交しても解決できない旨、同月18日午前中本社にて社長同席で団交を実施することを再度申し入れる旨の記載があった。

（甲34、乙21、証人　　C　　）

（ネ）平成26年11月14日、H代理人弁護士は、分会に対し、「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送信した。同文書には、組合は、社長の同席を求める団交申入れをしているが、何度要求されても権限を付与されている J 部長のもとで団交を行う旨、名古屋に社長を訪問しても会えない旨、団交は開催するので組合の希望日程をファクシミリで連絡してほしい旨の記載があった。

（乙22）

（ノ）平成26年11月18日、組合らは、会社に対し、26.11.18団交申入書を提出して団交を申し入れた。同文書には、組合は会社と団交を重ねてきたが、 J 部長らに決定権がなく形式的な団交が継続されてきた旨、組合は、有効な団交が開催されるよう社長が出席しての団交を求める旨、同申入書受領10日以内に組合に対し諾否を書面で回答するよう重ねて申し入れる旨の記載とともに、議題として以下の記載があった。

①平成25年冬期一時金について、同26年２月に会社が振込みそのままになっている残高(一時金の半額)を支払うこと、②平成26年夏期一時金要求について、組合員一人あたり平均900,000円以上とすること、③平成26年冬期一時金要求について、組合員一人あたり平均900,000円以上とすること、④大阪営業所の経営改善の状況について、同営業所の実績表を提出すること、⑤平成26年４月の団交での合意事項について、賃金引下げの代替として会社が約束した「業務量を増やす」との約束を履行すること、⑥そのほか、上記①から⑤に関する一切の事項について

（甲36、乙23）

（ハ）平成26年11月27日、H代理人弁護士は、分会に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「26.11.27ご連絡」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、団交日時に係る記載の他に、団交は全権を　J　部長に一任され長期に渡り続けてきたので、今までどおり社長は出席せず　J　部長のもと同じメンバーで開催したい旨、要求事項については、これまで説明してきたとおり結論に変更はないので、団交ではこれからのことを協議したい旨の記載があった。

（甲37、乙24）

（ヒ）平成26年12月15日、組合らと会社との間で、26.12.15団交が行われた。組合側からの出席者は、分会の組合員ら及び組合書記次長である　N　（以下「N書記次長」という。）ほか組合員１名、会社側からの出席者は、　J　部長、H代理人弁護士、社労士、大阪営業所所長であった。

ａ　D 組合員が、26.11.18団交申入書について回答をお願いする旨述べたところ、H代理人弁護士は、回答は26.11.27ご連絡としてファックスで送ったとおりである旨述べた。

N 書記次長が、平成26年一時金要求については回答をもらっていない旨述べたところ、H代理人弁護士は、経営改善が出来なければ無理であると前々から言っている旨述べた。 N 書記次長が、一時金を払えない状態とは何を指すかと質し、H代理人弁護士及び J 部長は、大阪営業所の恒常的な赤字である旨、 J 部長は、大阪営業所は十数年前から赤字であった旨、生き残りをかけて全ての営業所で賃金のベースダウンの話を毎年やってきたが、大阪は組合があったからなかなかできなかった旨、会社全体も燃料高騰等により危機的状況で最後に手をつけなければならないのが大阪だった旨、３年くらい前に私が来て、３年ぐらいで収支ゼロにと賃下げをしていくことでこの話が始まった旨述べた。

N 書記次長が会社自体の経営状態を尋ねたところ、 J 部長は、経営状

態はぎりぎりである旨、会社全体で営業利益マイナスの状況で今手を打たないと先々会社自体危なくなるので手を付けている旨述べた。

b　N 書記次長は、大阪営業所で恒常的な赤字が続いている状況で一時金は出ないとのことだが、今の理屈でいくと会社全体で営業利益赤字であれば、ほかの営業所も一時金は出ていないということかと述べたところ、H代理人弁護士は、賃金体系が違うのでと述べた。 D 組合員が、賃金体系を再三見せるよう要求している旨、H代理人弁護士は、名古屋の賃金体系は前々から説明している旨述べたのに対し、組合は、説明したわけではない旨述べた。

c　N 書記次長は、名古屋の賃金体系に合わせると名古屋と同様に一時金は出すということかと述べたところ、H代理人弁護士はそうである旨述べた。

D 組合員は、名古屋の賃金体系を見ていない旨述べ、H代理人弁護士は、口頭でも書面でも説明しているが、実際の支出を見せてくれと言われたら、受入れを前提とする等条件を付けてもらわないと生の情報を出すわけにはいかない旨述べた。 N 書記次長は、名古屋と大阪では賃金体系が違う、合わせてくれればというが、どこをどう合わしたらよいかの比較対照出来ないと検討のしようがない旨述べた。

d　N 書記次長が会社は傭車を使っている旨述べたところ、 J 部長は、ガス業界なので冬忙しく夏暇だという特性があり、冬の良いところだけ傭車を使って夏使わなければ傭車が付いて来ず、夏もある程度仕事を出さないと責任をもってやらない旨､名古屋でもほかでも年間傭車を使っている旨述べた。

N 書記次長は、傭車を年間使うことが会社の月次の経常収支にどんな影響を与えているか尋ねたところ、H代理人弁護士は、傭車は利益が読めるので良い話である旨、収支を見て繁忙期閑散期に合わせて出している旨、それも納得いかなくておかしな配車になっていると言うならファックスでおかしいといってくれたら確認すると約束している旨述べた。

e　N 書記次長は、単に配車の問題だけでなく、営業所の収支の問題もかかってくるので、大阪営業所の月次の実績表、資料を出してほしい旨述べたところ、 J 部長は、うちは　U　にもデータを一切出さないのが慣例で出すことはできない旨述べた。 N 書記次長は、平成25年冬期一時金について、合意妥結の意思表示もしていないのに翌年２月に振り込まれ、半分が支払われていないという主張で決着済みとはならない旨述べた。H代理人弁護士は、決着済みというよりこちらの回答は決まっていると言っている旨、一時金の時に団交、合意が必要事項ではないので、交渉はするけれど妥結に至らなくても振り込んだもので、組合の済んでないという理解は残念だ

が終わった話である旨述べた。

f　D 組合員は、平成26年夏期一時金もゼロ回答である旨、我々が赤字をつくったわけでもない旨、赤字を理由にゼロというのはあまりにも不道理で納得いかない旨、平成26年冬期一時金についても話ができていない旨述べた。

J 部長は、払える状態になったら当然払う気持ちはある旨述べ、 D 組合員は、名古屋も赤字、全体が赤字と言うのであれば、大阪だけが給料体系が違うというだけで、ローリーは大阪も名古屋も一緒であろうと述べた。

g　N 書記次長が、経営的に厳しいのは分かるが、働く側の生活の問題もある旨、働く人間がいるから生産ができるのであって、バランスをとりながら従業員の生活が成り立つことを考えてくださいというのが組合員の主張である旨、それで一時金ゼロというのはなんぼなんでもという話をしている旨述べた。H代理人弁護士は、事業所（ママ）の存続さえ厳しいということでスタートして、皆さんは続けたいとの意思表示をしたので、それだったらこういう案でと話がスタートした旨述べた。

h　N 書記次長は、一時金を何とかしてほしいというのが組合の要求である旨、会社全体の状況の資料を閲覧させてほしい旨述べたところ、H代理人弁護士は損益計算書かと尋ね、 N 書記次長はそうである旨述べた。 J 部長は、どこにも出していないから出せない旨、 N 書記次長は回収してもらって結構だから閲覧させてもらいたい旨述べた。 J 部長は、検証するというレベルの話合いではないから無理である旨、大阪営業所の損益は口頭でも言っている旨述べ、 N 書記次長は、説明責任を果たしたという点で疑問がある旨、H代理人弁護士は、損益計算書そのものを出すのは、閲覧と言われても生のデータを見せることになり、組合には同業者もたくさんいる旨、 J 部長は、出来ないものはできないので議論してもしょうがないし、持って帰る気もないし、毎回無理だと言っている旨、会社の方針である旨、 D 組合員は、それを見せないと解決しない旨述べ、 J 部長は　U　も全部断っている旨述べた。 N 書記次長は、せめて閲覧させてほしい旨、一時金を再考願いたい旨、賃下げも協力しているし、年間収入も相当減額になるから補うことも必要となってきて、真剣に考えてほしい旨、結論からもう払いませんでは済まない旨述べた。H代理人弁護士は、分かってもらうしかない旨述べたところ、 D 組合員は分からないから言っている旨述べた。

i　N 書記次長は、対案があれば会社に出すこともあり、その時はきちんと対応していただきたい旨、要求については継続して交渉していきたい旨述べた。

（甲45、甲46、証人　　C　　）

（フ）平成26年12月24日、組合らは、会社に対し、同日付け「抗議申入書」を配達証明郵便で郵送した。同文書には、会社は、26.12.15団交において、組合の26.11.18団交申入書による平成26年年末一時金要求に対し「支払えない」とのみ回答し、組合が関係資料の開示による説明を求めたにもかかわらず、「名古屋の賃金体系に合わせると、名古屋と同じように一時金は出します」と言いながら、名古屋の賃金体系をはじめとする資料は一切開示しないとの姿勢に終始した旨、組合の要求にはことごとく「ゼロ回答」をしながら、それを説明しうる一切の資料を開示しないとの交渉態度は、真に労働組合に対して誠実な団交をおこなう姿勢とは受け止めることはできず、会社の不誠実な団交に抗議する旨、以後は、組合が理解するに値する資料の開示等説明責任を果たすよう申し入れる旨の記載があった。

（甲38、甲39）

（ヘ）平成27年３月５日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

（２）争点１（26.3.12団交において、会社が、組合に対し、大阪営業所を閉鎖する趣旨の発言をしたことは、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、26.3.12団交において、会社が組合に対し、大阪営業所を閉鎖する趣旨の発言をしたことは、組合員らに大きな恐怖を感じさせ、組合に賃金改定の提案に応じる回答を余儀なくさせたものであり、組合弱体化を図る支配介入に当たると主張する。

イ　組合に対する使用者の発言が不当労働行為に該当するかどうかについては、発言の内容、発言の手段、方法、発言の時期、発言者の地位、身分、発言の与える影響などを総合判断し、当該発言が組合員に対し威嚇的効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入に当たる、といえる。

そこで、26.3.12団交での会社の発言が、組合員に対し、威嚇的効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすといえるか、以下検討する。

ウ　発言の内容、発言の手段、方法、発言の時期、発言者の地位、身分についてみると、前記(１)カ(セ)認定のとおり、組合からは分会の組合員ら及び組合役員等２名が、会社からは　J　部長、H代理人弁護士、社労士、大阪営業所所長らが出席した26.3.12団交で、H代理人弁護士が組合に対し、会社が提案した賃金改定を飲んでいただけないのであれば大阪営業所を閉鎖する旨発言したこと(以下「3.12発言」という。)が認められ、3.12発言は、大阪営業所で勤務している組合員らの労働条件に直接影響を及ぼす内容であって、それを団交の場で、会社代理人が会

社の意思として組合に伝えたものといえるから、組合員らが、自らの生活基盤にかかわるとして3.12発言に危機感を抱いたことは否定できない。

しかしながら、前記(１)カ(イ)、(ク)及び(ケ)認定のとおり、①平成24年３月に、 Ｊ 部長から大阪営業所の運転手に対し、同営業所は10年以上前から赤字である旨の説明があり、賃金の引下げについての提案がなされたこと、②25.5.9求釈明書に、平成25年４月17日の団交で、賃下げが認められない場合は大阪営業所の閉鎖もある旨の発言があったが、そのような計画があれば具体的に明らかにすることとの記載があること、③25.5.20回答書には、平成20年から同24年の大阪営業所の収支資料を開示する旨の記載とともに、別紙２が添付されており、現状のまま赤字の状態が継続すれば大阪営業所の閉鎖もあり得る旨の記載があること、が認められるのであるから、組合は、遅くとも平成25年４月半ばには、会社が経営判断として大阪営業所の閉鎖について検討していることを把握し、同年５月には同20年から同24年までの大阪営業所の赤字の状態について認識できる状態であったといえ、3.12発言が組合及び組合員らに対し、唐突になされたものとはいえない。

次に、3.12発言の与える影響についてみると、前記(１)カ(ソ)及び(タ)認定のとおり、①組合側から分会の組合員ら及び組合役員等４名が出席した26.4.9団交で、H代理人弁護士は、賃下げに協力いただけないかと対案を出した旨、まとまらなかったことは仕方ないが、その事実をもとに経営判断として事務所（ママ）閉鎖という決断に至った旨述べたこと、②組合側から分会の組合員ら及び組合役員等５名が出席した26.4.30団交で、会社は、組合に対し賃金改定をした場合の個人の給与明細表を提示して説明したこと、その後、組合らで賃金改定を受け入れるかについて小一時間ほど話をし、組合は団交再開後に会社に賃下げ案を飲む旨述べたこと、が認められる。そうすると、組合は、3.12発言で示された会社の経営判断や26.4.30団交で示された賃金改定後の給与等も考慮し、組合で話し合った上で、会社の賃金改定の提案に応じる旨の回答をしたといえるのであるから、3.12発言が、組合員らに対し威嚇的効果を与えたとまではいえない。また、3.12発言後26.4.30団交までに組合員が脱退した等、3.12発言が、組合の組織、運営に影響を及ぼしたと認めるに足る疎明もない。

エ　以上を総合して考えると、3.12発言は、組合員らに危機感を抱かせるものであったとしても、組合員らに対し、威嚇的効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼしたとまではいえないのであるから、組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

（３）争点２（平成26年５月から同年12月までの会社の組合員らに対する配車は、組合

員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、26.3.12団交において、会社は、組合に対し、賃金改定案によって賃金が下がっても生活できるよう仕事を増やすと約束したのにもかかわらず､会社は、組合員らが従事できる業務も傭車に発注するなどして組合員らへの配車を極端に減らしており、この配車は組合員故の不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入の不当労働行為に当たると主張する。一方、会社は、仕事を増やすとの約束はしておらず､傭車についても冬場に無理して仕事をしてもらう場合があり、商習慣上その見返りとして仕事を出すのは当然のことである旨主張するので、以下検討する。

イ　前記（１）カ（タ）認定のとおり、26.4.30団交では、会社があとは仕事を増やす努力するということだけである旨、それを絶対仕事を増やせよとなったら話がおかしくなる旨述べていることが認められるのであるから、会社が組合に対し、仕事を増やす旨の約束をしたとはいえず、そのほかに、会社が組合に仕事を増やす旨の約束をしたとの疎明はないのであるから、これに係る組合の主張は採用できない。

また、組合と会社との間に配車に係る協定書もしくはルールが無かったことは組合も認めているところ、別紙３の平成25年及び同26年の純売上高に対する傭車売上の比率をみると､①同25年は純売上高が58,358,407円､傭車売上が16,075,943円で、その比率は約28％、②同26年は純売上高が43,335,084円、傭車売上が11,066,343円で、その比率は約26％であるから、同25年から同26年に会社が組合員らへの配車を大幅に傭車へ切り替えたとはいえない。

さらに、前記（１）カ（ナ）及び（ヒ）認定によると、①平成26年９月10日、H代理人弁護士は、分会に対し、疑わしい傭車があれば、同弁護士あてに都度ファックスしてもらえば調査する旨の回答書を郵送していること、②26.12.15団交で、会社は、組合に対し、納得いかなくておかしな配車になっているというならファックスでおかしいといってくれたら確認すると約束している旨述べたこと、が認められるものの、本件審問において Ｃ 分会長及び Ｄ 組合員が、組合はH代理人弁護士に対し、納得できない配車についてファクシミリを送信していない旨陳述していることが認められ、そのほか組合らがこれについてファクシミリを送信したと認めるに足る事実の疎明もない。

そもそも、組合は、会社内の誰と組合員とを比較し、会社が組合員故の配車差別を行っている旨主張するのか不明確であるうえ、会社内において組合員故に配車差別を行っているとの疎明はない。

したがって、組合の主張は採用できず、平成26年５月から同年12月までの会社の組合員らに対する配車は、組合員故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

よって、平成26年５月から同年12月までの会社の組合員らに対する配車は、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とはいえない。

（４）争点３（26.12.15団交での、平成25年冬期一時金並びに平成26年夏期一時金及び冬期一時金に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

ア　会社には、誠実団交義務として、自らの主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなど誠意ある対応が求められるところ、26.12.15団交での上記一時金に係る会社の対応は誠実団交義務を果たしたといえるか、について以下検討する。

イ　前記(１)ア(イ)認定のとおり、平成23年５月20日施行の大阪営業所賃金規程第35条では、一時金の算定期間は、同25年冬期一時金については同年５月21日より同年11月20日まで、同26年夏期一時金については同25年11月21日より同26年５月20日まで、同年冬期一時金については同年５月21日より同年11月20日まで、であること、前記(１)カ(ヒ)認定のとおり、26.12.15団交で、①組合が、平成26年一時金要求について回答をもらっていない旨述べたところ、会社は、経営改善が出来なければ無理であると前々から言っている旨述べたこと、②組合が、一時金を支払えない状態とは何を指すのかと質したところ、会社は大阪営業所の恒常的な赤字である旨述べたこと、③組合が会社に対し、会社の経営状態を尋ね、会社が経営状態はぎりぎりである旨、会社全体で営業利益はマイナスの状況である旨回答したこと、④組合が、会社に対し、大阪営業所で恒常的な赤字が続いている状況で一時金は出ないとのことだが、会社全体で営業利益が赤字であれば、ほかの営業所も一時金が出ていないということかと尋ね、会社は賃金体系が違うのでと述べたこと、⑤組合が、賃金体系を再三見せるよう要求している旨述べると、会社は受入れを前提とする等条件をつけてもらえないと生の情報を出すわけにはいかない旨述べたこと、⑥組合が営業所の収支の問題もかかってくるので、大阪営業所の月次の実績表、資料を出してほしい旨述べたところ、会社は、うちは U にもデータを一切出さないのが慣例で出すことはできない旨述べたこと、⑦組合が、一時金をなんとかしてほしいというのが要求であり、会社全体の状況の資料として損益計算書を閲覧させてほしい旨述べたところ、会社は、出来ない旨、持って帰る気もないし毎回無理だと言っている旨、会社の方針である旨、 U も全部断っている旨述べたことが、それぞれ認められる。

ウ　これらのことからすると、平成25年冬期一時金並びに同26年夏期一時金及び冬期一時金に係る26.12.15団交において、会社は、経営改善が出来なければ一時金の支払は無理である旨回答し、一時金を払えない状態について「大阪営業所の恒常的な赤字」と説明しながらも、組合が大阪営業所の月次の実績表等を開示するよう求めたところ、データを一切出さないのが慣例で出すことはできない旨述べて応じず、また、会社全体の経営状態について「会社全体で営業利益マイナスの状態で、今手を打たなければ先々会社自体危なくなる」と説明しながら、組合が会社全体の損益計算書の閲覧を求めても、出来ないものはできない旨述べ会社の方針である旨述べてこれに応じなかったのであるから、会社は組合に対し、具体的な説明を行ったとはいえない。

また、会社は、会社全体で営業利益マイナスである旨説明しながら、ほかの営業所で一時金が支払われていた理由について、賃金体系が違うと述べるものの、賃金体系を見せるよう求める組合に対し、受入れを前提とする等条件を付けてもらわないと生の情報を出すわけにはいかない旨述べて説明しなかったものであるから、こうした会社の対応は、結局、単に会社の決定した事項を一方的に組合に伝えていたものにすぎない。

エ　ところで、前記(１)エ及びオ(ア)認定のとおり、①平成26年５月21日から大阪営業所において改定後の賃金体系を適用したことにより、同日以降の賃金体系について、本社営業所と大阪営業所の基準内賃金総額は、別紙４の「個人別」を除くと同額であること、②本社営業所と大阪営業所の賃金体系の違いは、大阪営業所で基準外賃金である走行キロ手当及び運行手当が本社営業所では割増手当とされていたこと、③本件審問において、　Ｊ　部長は、一時金の金額は基準内給与とか基準外給与と関係なく決定されており、一時金の基礎となる掛ける基の金額が決まっているものではなく、何か月分というものではない旨陳述したこと、が認められ、本社営業所と大阪営業所において、走行キロ手当及び運行手当の取扱いが割増手当であることと基準外賃金であることによりどれほど賃金支給額に差が生じるのかについての事実の疎明はない上、そもそも一時金の金額は、賃金体系と関係なく決定されていたといえるから、一時金が支払われない理由に賃金体系の違いを挙げること自体相当でないといえる。

オ　よって、平成25年冬期一時金並びに同26年夏期一時金及び冬期一時金に係る26.12.15団交において、会社が、自らの主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなど誠意ある対応を行ったとは到底いうことができないから、会社の対応は、不誠実であったというほかなく、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当する。

（５）争点４（26.12.15団交において、会社が、組合に対し、平成25年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料を提示しなかったことは、不誠実団交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　前記（４）判断のとおり、平成25年冬期一時金並びに同26年夏期一時金及び冬期一時金に係る26.12.15団交において、会社は、経営改善が出来なければ一時金の支払は無理である旨回答し、一時金を払えない状態について「大阪営業所の恒常的な赤字」と説明しながら、組合が大阪営業所の月次の実績表等を開示するよう求めても、データを一切出さないのが慣例で出すことはできない旨述べて応じていない。

これについて、前記１（１）ウ(イ)認定のとおり、本件審問において、Ｊ部長は、別紙３の大阪営業所の平成25年及び同26年の経営状況に係る資料について、26.12.15団交で出そうと思えば出せる状況であった旨、支障は全くない旨陳述したことが認められ､そのほかに支障があったとの事実の疎明もないのであるから、会社が同団交で上記資料を提示しなかったことに合理的な理由があったとはいえない。

以上のことからすると､会社は組合に対し自らの主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなど、誠意ある対応を行ったとはいえない。

イ　会社は、大阪営業所の平成20年から同24年の収支状況の資料を開示したことはあり、そこに記載のない収支状況についても質問を受けた事項について口頭で説明している旨主張する。しかし、会社が口頭で説明したと認めるに足る事実の疎明はない。同団交の主な議題は、平成25年冬期一時金並びに同26年夏期一時金及び冬期一時金の支払であり、組合が大阪営業所の営業実績に係る資料の開示を求めているのであるから、会社は、これら一時金が支払えない根拠として、上記一時金の算定期間における上記資料を提示する等、具体的に説明を尽くすべきところ、前記ア判断のとおり、会社は、26.12.15団交において示そうと思えば示せたのにもかかわらず、上記資料を提示していないのであるから、相手が納得することを目指し、自らの主張の根拠を具体的に説明しているとはいえない。

したがって、この会社の主張は採用できない。

ウ　以上のとおりであるから、26.12.15団交において、会社が、組合に対し、平成25年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料を提示しなかったことは、会社が自らの主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなど誠意ある対応を行ったとはいえず、不誠実団交に当たり、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当する。

エ　また、上記ウ判断のとおり、26.12.15団交において、会社が組合に対し平成25

年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料を提示しなかったことは、組合を軽視するものであり、ひいては組合の弱体化を意図したものといえ、組合に対する支配介入にも当たる。

オ　よって、26.12.15団交において、会社が、組合に対し、平成25年及び同26年の大阪営業所の営業実績に係る資料を提示しなかったことは、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。

（６）争点５（会社が、組合員らに対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことは､組合員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　平成26年夏期一時金及び冬期一時金不払の合理性について

（ア）前記１（１）ア(イ)認定のとおり、平成23年５月20日施行の大阪営業所の賃金規程には「第33条　賞与は、事業所（ママ）の業績に応じて、従業員の人物、勤務成績等を考慮し、支給する。ただし、会社の業績如何では、支給を停止することもある。」、「第35条　夏期の賞与の算定期間は、11月21日より翌年の５月20日までとし、冬期の賞与の算定期間は、５月21日より11月20日までとする。」と定められている。大阪営業所の業績をみると、前記１（１）ウ(イ)、カ(ケ)認定のとおり、平成24年の業績は、最終経常利益として1,216万円の赤字を、同25年は経常利益として1,674万円の赤字を、同26年は経常利益として1,271万円の赤字を計上したことが認められ、いずれの期間も赤字を計上していたものの、平成26年夏期一時金及び冬期一時金の算定時期である平成25年11月21日から同26年11月20日については、前年の同期間に比べむしろ赤字額が減少していたと推認され、その後、同営業所の業績が急激に悪化したとの疎明もない。

しかるに、会社の大阪営業所の一時金支払状況をみると、前記１（１）オ認定のとおり、会社は、平成24年11月21日より同25年５月20日までを算定期間とする平成25年夏期一時金は全額を、同25年５月21日より同年11月20日までを算定期間とする同年冬期一時金は前年度の半額をそれぞれ支払い、同年11月21日より同26年５月20日までを算定期間とする同26年夏期一時金、及び、同26年５月21日より同年11月20日までを算定期間とする同26年冬期一時金については支払わなかったことが、それぞれ認められる。

そうすると、平成25年夏期一時金以降において、大阪営業所の業績と一時金の支払に関連性がみられるとはいい難く、平成26年夏期一時金及び冬期一時金が同営業所の実績に応じ､その結果､支払われなかったとみることはできない。

（イ）会社は、大阪営業所以外の営業所の社員には一時金を支給しているが、いずれも大阪営業所の組合員らとは賃金体系が異なる旨、大阪営業所の場合は、賃

金体系の違いにより賃金が高くなることから本社と同一には考えられない旨、それを修正せずに本社と一時金を同じにしろというのはおかしい旨主張する。

しかし、前記(４)エ判断のとおり、一時金の金額は、賃金体系と関係なく決定されており、一時金が支払われない理由に賃金体系の違いを挙げること自体相当でないといえるから、会社の主張は採用できない。

（ウ）以上によれば、会社が、大阪営業所の組合員らに平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことについて合理的事情は認められない。

イ　組合嫌悪意思について

前記１(１)カ(エ)、(ヒ)認定のとおり、①平成24年６月27日、会社は、非組合員に対し、組合との賃下げの話合いが折り合わずこれ以上話をしても無駄である旨､賃下げを飲んでもらったら仕事もしてもらうし一時金も出す旨発言したこと、②平成26年12月15日、26.12.15団交で、　Ｊ　部長は、大阪営業所は十数年前から赤字で、生き残りをかけて全ての営業所で賃金のベースダウンの話を毎年やってきたが、大阪は組合があったからなかなかできなかった旨述べたこと、が認められ、前記(４)、(５)判断のとおり、平成26年夏期一時金及び冬期一時金に係る26.12.15団交において、会社は、組合からの大阪営業所の実績を示す資料の提示要求や会社全体の経営状況の閲覧要求に応じないなど不誠実な態度で団交を行っていることを併せ考えれば､会社の組合に対する嫌悪の情を推認せざるを得ない。

ウ　そうすると、前記アのとおり、会社が、大阪営業所の組合員らに平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことについて合理的事情は認められず、前記イのとおり、会社の組合に対する嫌悪の情が認められるのであるから、会社が、組合員らに対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことは、大阪営業所における分会の存在及び組合活動を理由としているといえ、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといえる。

エ　また、会社がこのような対応を行ったことにより、組合員らの心理的な動揺や不安を誘い、ひいては、同分会の組織的混乱や弱体化を招くことを意図したといえるから、会社が、組合員らに対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことは、組合に対する支配介入にも当たるといえる。

オ　よって、会社が組合員らに対し、平成26年夏期一時金及び冬期一時金を支払わなかったことは、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。

２　救済方法

組合は、給与改定の無効確認を求めるが、主文１から３の救済で足りると考える。

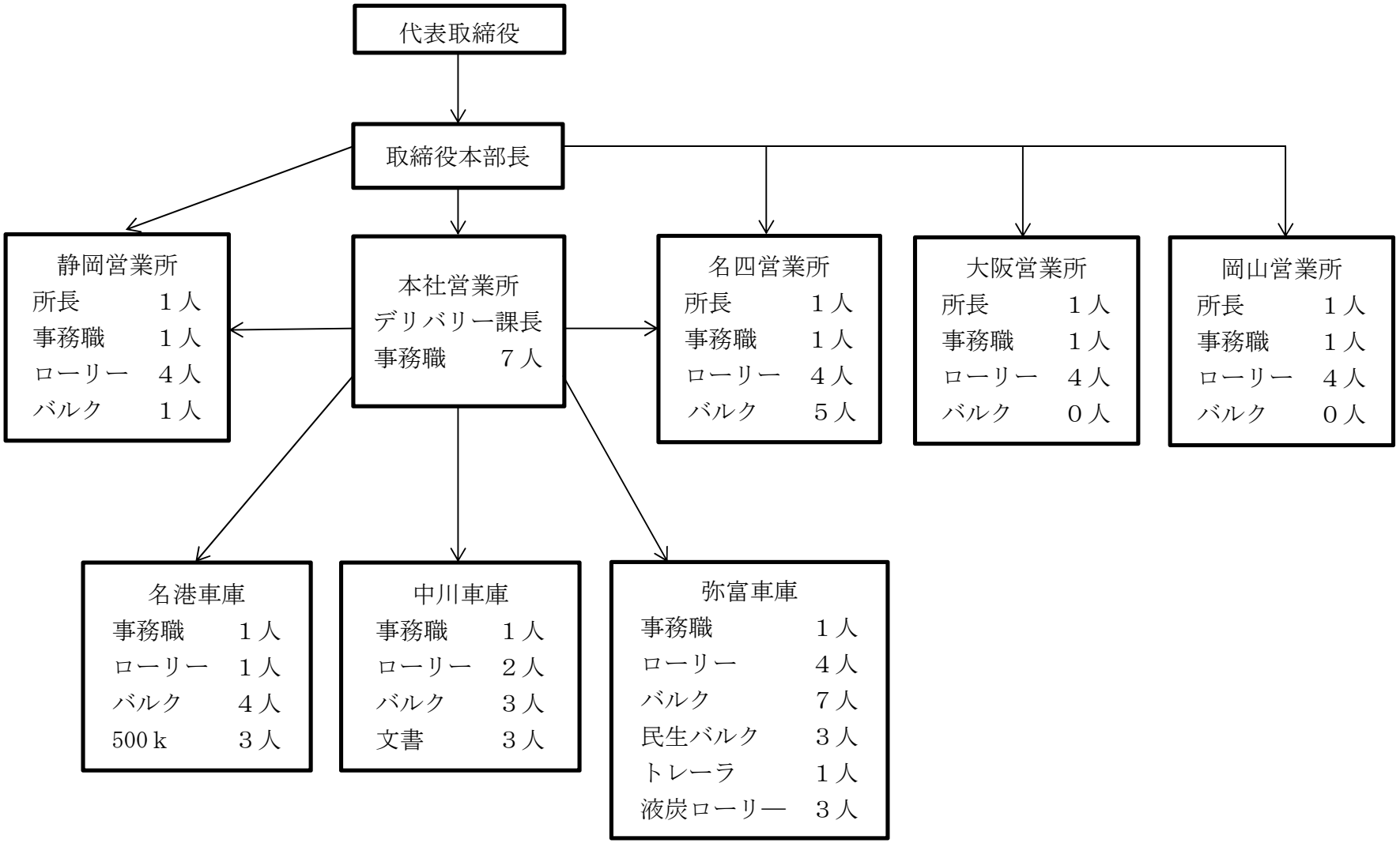
以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成29年２月３日

大阪府労働委員会

会長　播　磨　政　明　　印

会社の組織（ＬＰローリー）について




別紙１

| 大阪営業所 | | | 平成20年 | | 平成21年 | | 平成22年 | | 平成23年 | | 平成24年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 運送売上 | | | 66,586,239 | | 64,543,029 | | 64,814,212 | | 58,165,969 | | 55,524,852 | |
| (ママ)庸車売上 | | | 13,764,445 | | 11,967,883 | | 15,033,494 | | 16,444,012 | | 20,454,925 | |
| 営業外収益 | | | 171,795 | | 43,271 | | 131,766 | | 94,034 | | 149,594 | |
| 合計 | | | 80,522,479 | | 76,554,183 | | 79,979,472 | | 74,704,015 | | 76,129,371 | |
| 製造原価 | 労務費(乗務員) | | 36,685,358 | 53.9% | 35,057,475 | 53.2% | 34,862,219 | 52.8% | 34,672,301 | 58.8% | 31,343,949 | 54.5% |
| | 製造経費 | 修繕費 | 7,458,090 | 11.0% | 6,114,883 | 9.3% | 8,220,978 | 12.5% | 6,452,367 | 10.9% | 6,413,575 | 11.2% |
| | | (ママ)原価償却 | 252,863 | 0.4% | 2,979,106 | 4.5% | 5,000 | 0.0% | 5,000 | 0.0% | 5,000 | 0.0% |
| | | 燃料費 | 14,243,641 | 20.9% | 10,364,005 | 15.7% | 11,641,817 | 17.6% | 12,423,794 | 21.1% | 12,632,749 | 22.0% |
| | | 道路使用料 | 7,714,610 | 11.3% | 7,535,593 | 11.4% | 7,433,598 | 11.3% | 7,826,008 | 13.3% | 5,727,610 | 10.0% |
| | | その他 | 7,075,337 | 10.4% | 3,828,610 | 5.8% | 3,732,941 | 5.7% | 2,547,954 | 4.3% | 2,885,418 | 5.0% |
| | | 合計 | 36,744,541 | 54.0% | 30,822,197 | 46.7% | 31,034,334 | 47.0% | 29,255,123 | 49.6% | 27,664,352 | 48.1% |
| | 外注加工費 | (ママ)庸車費 | 12,492,485 | 18.4% | 10,612,908 | 16.1% | 14,010,866 | 21.2% | 15,767,966 | 26.8% | 18,655,931 | 32.5% |
| 製造原価合計 | | | 85,922,384 | 107.9% | 76,492,580 | 99.9% | 79,907,419 | 99.9% | 79,695,390 | 108.5% | 77,664,232 | 102.7% |
| 販売費及び一般管理費 | 一般管理費 | 労務費(事務職) | 1,535,549 | 2.3% | 1,353,600 | 2.1% | 1,480,742 | 2.2% | 1,421,055 | 2.4% | 4,488,993 | 7.8% |
| | | 出向費(事務職) | 3,982,448 | 5.9% | 3,744,359 | 5.7% | 3,599,170 | 5.5% | 3,599,346 | 6.1% | 3,434,328 | 6.0% |
| | その他 | | 3,282,554 | 4.8% | 1,382,406 | 2.1% | 2,772,420 | 4.2% | 1,613,641 | 2.7% | 1,013,562 | 1.8% |
| | 合計 | | 8,800,591 | 12.9% | 6,480,365 | 9.8% | 7,852,332 | 11.9% | 6,634,042 | 11.3% | 8,936,883 | 15.5% |
| 経費合計 | | | 94,722,975 | 120.9% | 82,972,945 | 109.7% | 87,759,751 | 111.8% | 86,329,432 | 119.7% | 86,601,115 | 118.2% |
| 経営利益 | | | −14,200,496 | | −6,418,762 | | −7,780,279 | | −11,625,417 | | −10,471,744 | |
| 地代追加 | | | 0 | | 1,575,500 | | 0 | | 1,435,300 | | 1,691,700 | |
| 最終経常利益 | | | −14,200,496 | | −7,994,262 | | −7,780,279 | | −13,060,717 | | −12,163,444 | |

別紙2

# 大阪営業所

| | | | 平成25年 | | 平成26年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 運送売上 | | | 42,282,464 | | 32,268,741 | |
| 傭車売上 | | | 16,075,943 | | 11,066,343 | |
| 純売上高 | | | 58,358,407 | | 43,335,084 | |
| | 労務費 | | 26,617,622 | 63% | 17,922,159 | 56% |
| | 製造経費 | 修繕費 | 5,716,676 | | 4,835,475 | |
| | | 減価償却 | 0 | | 0 | |
| | | 燃料費 | 11,403,997 | 27% | 8,189,354 | 25% |
| | | 道路使用料 | 3,938,544 | 9% | 2,423,986 | 8% |
| | | 地代家賃 | 1,783,200 | | 1,783,200 | |
| | | その他 | 2,156,885 | | 2,315,029 | |
| | 外注加工費 | 傭車費 | 13,393,789 | | 10,246,878 | |
| 製造原価 | | | 65,010,713 | | 47,716,081 | |
| 売上総利益 | | | −6,652,306 | | −4,380,997 | |
| | 労務費 | | 5,983,404 | | 2,709,756 | |
| | 出向費 | | 3,371,974 | | 5,069,740 | |
| | その他 | | 822,029 | | 819,842 | |
| 販管費 | | | 10,177,407 | | 8,599,338 | |
| 営業利益 | | | −16,829,713 | | −12,980,335 | |
| 営業外収益（ママ） | | | 86,070 | | 269,290 | |
| 営業外収益（ママ） | | | （ママ）0 | | （ママ）0 | |
| 経常利益 | | | −16,743,643 | | −12,711,045 | |

別紙3

別紙4

# 雇用形態比較

| | 平成26年度<br>本社営業所 | 平成26年度<br>大阪営業所<br>（＊1　改正後） | 平成26年度以前（ママ）<br>大阪営業所<br>（＊2　改正前） |
|---|---|---|---|
| 基準内賃金 | | | |
| 基本給 | 171,500円 | 172,000円 | 172,000円 |
| 職能給 | 10,000円 | 10,000円 | 25,000円 |
| 無事故手当 | 11,500円 | 11,500円 | 10,000円 |
| 皆勤手当 | 5,500円 | 5,000円 | 10,000円 |
| 資格手当 | 個人別 | 個人別 | 個人別 |
| 職責 | 個人別 | 個人別 | 個人別 |
| 愛車手当 | | | 5,000円 |
| 住宅手当 | | | 賃貸に限る |
| 基準外賃金 | | | |
| 家族手当 | 個人別 | 個人別 | 個人別 |
| 通勤手当 | マイカー通勤 | マイカー通勤 | 公共交通機関 |
| 住宅手当 | 賃貸に限る | 賃貸に限る | |
| 走行キロ手当 | | ３．５円/km | ４円/km |
| 運行手当 | | 積卸し300円 | 積卸し420円 |
| 割増手当 | | | |
| 普通残業 | 歩合残業<br>運行　積卸し300円<br>走行　３．５円/km | 読み取り | 歩合残業 |
| 法定休日 | 歩合残業<br>運行　積卸し300円<br>走行　３．５円/km | 読み取り | 歩合残業 |
| 法定外休日 | 歩合残業<br>運行　積卸し300円<br>走行　３．５円/km | 読み取り | 歩合残業 |

（注）＊1及び＊2については、当委員会にて記載。