

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X組合

 Y 1 会社承継人

再 審 査 被 申 立 人 Y 2 会社

上記当事者間の中労委平成19年（不再）第62号事件（初審東京都労委平成14年（不）第4号、同第5号、同第15号、同第18号、同第19号、同第57号、同第73号、同第104号及び同第105号事件）について、当委員会は、平成29年3月15日第232回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員中窪裕也、同鹿野菜穂子、同横溝久美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 再審査申立人X組合（以下「組合」という。）は、後記(3)アないしカ

のB 1 会社及びB 2 会社の各行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条各号の不当労働行為に該当すると主張して、東京都地方労働委員会（現在は、東京都労働委員会。以下、両時期を通じて「東京都労委」という。）に対し、平成 1 4 年 1 月 2 4 日（以下「平成」の元号を省略する。）以降順次救済申立てを行った。本件は、これらの事件についての東京都労委の棄却命令に対して、組合が、1 9 年 1 1 月 7 日に当委員会に再審査を申し立てた事件である。

なお、B 1 会社及びB 2 会社は、1 2 年 2 月 1 8 日に、それぞれそれ以前の株式会社から有限会社に組織変更し（以下、株式会社であった期間を含めて、それぞれ「B 1」及び「B 2」という。）、1 4 年 6 月 1 日付けで、B 1 がB 2 外 2 社を吸収合併し、Y 1 会社（以下「Y 1」という。）となった。その後、Y 1 は、グループ企業の再編により 2 4 年 5 月 2 1 日付けでB 3 会社（以下「B 3」という。）に組織変更し、さらに、B 3 は、2 9 年 1 月 1 日付けでY 2 会社（以下「Y 2」という。）に吸収合併された。本件の初審における各救済申立ての相手方は、後記(3)のとおり、B 1、B 2 又はY 1 のいずれかであったが、以上の経緯により、いずれについてもY 2 が再審査被申立人としての地位を承継した（以下、本件救済申立てにおいて相手方となったB 1、B 2 及びY 1 と再審査被申立人たる地位を承継したB 3 及びY 2 を特に区別することなく「会社」ということがある。）。

(2) B 1 及びB 2 は、1 2 年 7 月 1 日付けでY 2 と事業統合を行うことになったことに伴い、それぞれ、B 1、B 2 及びY 2 の人事・給与制度等を統一することを決定し、同制度等を改定した。組合の前記各救済申立ては、いずれも、この人事給与制度等の統一をめぐって行われたものである。

(3) 組合の本件各救済申立てにおける申立事実は、それぞれ次のとおりで

ある（以下においては、初審における事件番号を、例えば「東京都労委 14 年（不）第 4 号事件」を「14－4 事件」のように略称する。）。

ア 14－4 事件（被申立人は B 1）及び 14－5 事件（被申立人は B 2）（各々 14 年 1 月 24 日申立て）

B 1 及び B 2 が、組合との合意を経ることなく、13 年 1 月 25 日支給の給与において、住宅手当の額を減額し、減額分を基本給に上乗せする住宅手当の基本給調整を実施したこと（以下「住宅手当整合化」という。）（労組法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号該当）

イ 14－15 事件（被申立人は B 2）（14 年 3 月 4 日申立て）

B 2 が、13 年 3 月 29 日付け通知書で、労働条件に関する合意事項を定めた 10 年 7 月 31 日付け協定を、13 年 6 月 30 日限りで破棄することを通告したこと（以下「B 2 労働条件協定破棄通告」という。）（労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号該当）

ウ 14－18 事件（被申立人は B 1）及び 14－19 事件（被申立人は B 2）（各々 14 年 3 月 22 日申立て）

B 1 及び B 2 が、組合との合意を経ることなく、13 年 3 月 25 日支給の給与において、通勤手当の支給方法を変更し実施したこと（以下「通勤手当支給方法変更」という。）（労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号該当）

エ 14－57 事件（被申立人は B 1）（14 年 5 月 21 日申立て）

B 1 が、10 年春闘要求以降に組合の求めた合意した労働条件についての協定締結を拒否し続けたこと（以下「B 1 協定締結拒否」という。）（労組法第 7 条第 3 号該当）

オ 14－73 事件（被申立人は Y 1）（14 年 7 月 4 日申立て）

B 2 が、14 年 2 月 27 日付け通知書で、退職手当金・適格退職年金制度に関する 11 年 12 月 22 日付け協定を破棄することを通告し

たこと（以下「B 2退職手当金等協定破棄通告」という。）（労組法第7条第1号及び第3号該当）

カ 14－104事件（被申立人はY 1）及び14－105事件（被申立人はY 1）（各々14年10月21日申立て）

B 1及びB 2が、①組合との合意を経ることなく、13年10月25日支給の給与において、月の途中で欠勤等があった場合の給与の減額等の計算方法を変更し実施したこと（以下「日割・時間割計算方法変更」という。）及び②同年9月3日及び同月4日に日割・時間割計算方法変更を盛り込んだ13年度賃上げ・一時金協定案を提案し、組合の求めた協定締結を拒否し続けたこと（以下「13年度賃上げ等協定締結拒否」という。）（それぞれ労組法第7条第2号及び第3号該当）

- (4) 東京都労委は、14－4事件を除く前記(3)の各事件を14－4事件に併合して審査し、19年9月18日付けで、前記(3)アないしカのB 1及びB 2の各行為は、いずれも不当労働行為には該当しないとして、組合の前記各救済申立てを棄却することを決定し、同年11月1日、当事者双方に対し、命令書（写）を交付した（以下「初審命令」という。）。
- (5) 組合は、前記初審命令を不服として、19年11月7日、当委員会に対し、本件再審査を申し立てた。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 14－4事件及び14－5事件

ア 住宅手当整合化の中止及び原状回復

イ 住宅手当整合化についての誠実団体交渉応諾

ウ 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

- (2) 14－15事件

ア B 2労働条件協定破棄通告の撤回

- イ 謝罪文の掲示及び社内報への掲載
- (3) 14-18 事件及び 14-19 事件
 - ア 通勤手当支給方法変更の撤回
 - イ 謝罪文の掲示及び社内報への掲載
- (4) 14-57 事件
 - ア B1 が組合と合意した労働条件についての協定締結
 - イ 謝罪文の掲示及び社内報への掲載
- (5) 14-73 事件
 - ア B2 退職手当金等協定破棄通告の撤回
 - イ 謝罪文の掲示及び社内報への掲載
- (6) 14-104 事件及び 14-105 事件
 - ア 日割・時間割計算方法変更の撤回
 - イ 13 年度賃上げ等協定締結拒否の禁止
 - ウ 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

3 本件の争点

本件の争点については、次のとおり、住宅手当整合化（前記 1 (3) ア）を争点 1、通勤手当支給方法変更（同ウ）を争点 2、日割・時間割計算方法変更及び 13 年度賃上げ等協定締結拒否（同カ）を争点 3、B2 労働条件協定破棄通告（同イ）を争点 4、B2 退職手当金等協定破棄通告（同オ）を争点 5、B1 協定締結拒否（同エ）を争点 6 として整理した。以下、当事者の主張の要旨、当委員会の認定した事実及び当委員会の判断については、この順序で記述することとする。

(1) 争点 1（住宅手当整合化）

- ア B1 及び B2 が、住宅手当整合化を行ったことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるか。
- イ 住宅手当整合化についての団体交渉における B1 及び B2 の対応

は、同条第2号の団体交渉拒否に当たるか。

(2) 争点2（通勤手当支給方法変更）

B1及びB2が、通勤手当支給方法変更を行ったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。

(3) 争点3（日割・時間割計算方法変更及び13年度賃上げ等協定締結拒否）

ア B1及びB2が、給与の日割・時間割計算方法変更を行ったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に当たるか。

イ B1及びB2が、13年度賃上げ等協定締結拒否を行ったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に当たるか。

(4) 争点4（B2労働条件協定破棄通告）

B2が、13年3月29日付け通知書で、労働条件に関する合意事項を定めた10年7月31日付け協定を破棄することを通告したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。

(5) 争点5（B2退職手当金等協定破棄通告）

B2が、14年2月27日付け通知書で、退職手当金・適格退職年金制度に関する11年12月22日付け協定を破棄することを通告したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。

(6) 争点6（B1協定締結拒否）

B1が、10年度春闘要求以降、組合と合意した労働条件についての協定締結を拒否し続けたことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 住宅手当整合化（争点1）について

(1) 組合の主張

ア B 1 及びB 2 が組合に提案した住宅手当整合化の内容は、住宅手当を減額し、減額分を基本給に繰り入れるというものであるが、住宅手当の減額分がそのまま繰り入れられるのではなく、従業員が定年まで勤務し続け、かつ夏季・年末一時金や退職一時金の月数が将来にわたり不変であることを前提として計算した額を繰り入れるというものであり、組合の組合員が定年まで勤務せず途中で退職した場合や、将来、夏季・年末一時金や退職一時金の月数が下がった場合には減額分を下回る額しか受け取れないこととなる。しかるに、B 1 及びB 2 は、住宅手当整合化を組合の同意を得ないまま強行した。このことは、組合の組合員に不利益をもたらすものであり、B 1 及びB 2 は後記ウのとおり組合を敵視ないし否認していたのであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ 組合は、12年3月24日以降の団体交渉において、B 1 及びB 2 に対し、住宅手当整合化について、将来夏季・年末一時金や退職一時金の月数が下がった場合に、その時点で改めて基本給の上乗せ調整を行うことを約束するよう求めたが、B 1 及びB 2 は、この要求を受け入れられない特段の事情もないにもかかわらず組合の要求を拒否し、あくまで自らの提案に固執したものであり、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当する。

ウ 住宅手当整合化についてのB 1 及びB 2 の提案は、他の労働組合に提案したのと同じ内容であり、他の労働組合が提案どおりで受け入れたものであるが、両社は、組合に対して他の労働組合とは全く異なる

差別的対応を一貫して行っており、住宅手当整合化は、他の労働組合と合意した内容を組合に押し付け、組合の団結を否認するものであって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア B1及びB2は、住宅手当整合化について、組合との間で合意が成立する見通しが全く立たない一方で、組合の組合員のみに住宅手当整合化前の住宅手当及び基本給を支給するという状態が8か月にもわたって継続していたことから、やむを得ず、13年1月に至り、組合の組合員に対しても住宅手当整合化を実施した。これは、組合の組合員を他の労働組合の組合員と等しく取り扱うことに他ならず、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

イ B1及びB2は、12年3月24日以降の団体交渉において、組合に対し、住宅手当整合化に係る提案について誠実かつ十分な説明を行った上で、組合の理解を求め続けたのであり、合意が成立しなかったのは、組合が、過去の組合員の解雇等の従前の労使関係に拘泥したこと等に原因があり、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉には該当しない。

ウ B1及びB2は、住宅手当整合化について、同じ事業所で働く従業員の間で労働条件が異なるという状態を是認できず、組合の組合員の特別扱いを認めるわけにいなかったものであり、組合の組合員に対し住宅手当整合化を実施したことは、労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

2 通勤手当支給方法変更（争点2）について

(1) 組合の主張

ア 通勤手当支給方法変更は、従来の1か月分の通勤定期乗車券購入代金相当額（以下「定期代」という。）から6か月分の定期代への変更

であり、組合の組合員にとっては明らかに実質収入の減額になるものである。しかるに、B 1 及びB 2 は、通勤手当支給方法変更を組合の同意を得ないまま強行した。このことは、組合の組合員に不利益をもたらすものであり、B 1 及びB 2 は後記イのとおり組合を敵視ないし否認していたのであるから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

イ 通勤手当支給方法変更についての B 1 及びB 2 の提案は、他の労働組合に提案したのと同じ内容であり、他の労働組合が提案どおりで受け入れたものであるが、両社は、組合に対して他の労働組合とは全く異なる差別的対応を一貫して行っており、通勤手当支給方法変更は、他の労働組合と合意した内容を組合に押し付け、組合の団結を否認するものであって、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア B 1 及びB 2 は、通勤手当支給方法変更について、組合に対しても、他の労働組合に対しても、同時期に同内容の提案を行ったものであり、組合の組合員に対しても変更後の支給方法による通勤手当の支給を開始したことから、組合の組合員は、他の労働組合の組合員と同じ取扱いを受けることになったのであるから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには該当しない。

イ B 1 及びB 2 は、組合を除く各労働組合が提案に同意し、他の労働組合の組合員に変更後の支給方法による通勤手当の支給がなされている状況の中で、6 か月以上の間、組合の説得を試みるなど誠実に対応したが、それ以上、他の労働組合の組合員と異なる方法による通勤手当の支給を認めるわけにはいかなかったことから、13 年 3 月に至り、組合の組合員に対しても通勤手当支給方法変更を実施したものであり、労組法第 7 条第 3 号の支配介入には該当しない。

3 日割・時間割計算方法変更及び13年度賃上げ等協定締結拒否(争点3)
について

(1) 日割・時間割計算方法変更について

ア 組合の主張

(ア) B1及びB2は、12年11月27日以降の団体交渉において、給与の日割・時間割計算方法変更は、Y1グループ内で全世界的に新しい人事情報システム（当事者においては「ストライプス」、「SAPHR」又は「SAP」と称している。以下「ストライプス」という。）が導入されたため実労働日・時間で計算すると説明するが、一方で、時間外手当の計算については各月一律の労働日・時間で計算すると説明しており、この点について組合が質問しても、B1及びB2は、影響が大きいと言うだけできちんと回答していない。ストライキ及び組合事由欠勤を取るのは専ら組合の組合員のみであるのが実態であり、日割・時間割計算方法変更による賃金カットは、事実上、組合の組合員のみが対象となる問題である。日割・時間割計算方法変更による組合の組合員の受ける損失は大きなものであるにもかかわらず、B1及びB2は説明を尽くしておらず、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当する。

(イ) 日割・時間割計算方法変更についてのB1及びB2の提案は、他の労働組合に提案したのと同じ内容であり、他の労働組合が提案どおりで受け入れたものであるが、両社は、組合に対して他の労働組合とは全く異なる差別的対応を一貫して行っており、日割・時間割計算方法変更は、他の労働組合との合意を組合に押し付け、組合の団結を否認するものであって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 会社の主張

(ア) Y1グループ内において全世界的に新しい人事情報システムであるストライプスが導入され、ストライプスでは、月の途中で欠勤等があった場合の給与の減額等の計算について、各月一律の労働日・時間とすることはできず、実労働日・時間によって計算することとなった。B1及びB2が提案した日割・時間割計算方法変更は、せいぜい1か月につき100円単位の影響を及ぼすにすぎず、かつ各月一律の労働日・時間で計算した場合に比べ当該月の実労働日・時間により減少もあり得るが増加もあり得ることから、組合の組合員に実質的不利益は生じないものであった。B1及びB2は、12年11月27日以降の団体交渉において、組合に対し日割・時間割計算方法変更の内容について説明し、組合からの質問にも答えるなど誠意をもって対応したが、組合は上記変更に同意しなかったものであり、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉には該当しない。

(イ) B1及びB2は、組合を含む全ての労働組合に同じ内容の日割・時間割計算方法変更を提案し、組合を除く全ての労働組合が上記変更を理解を示してこれに同意したが、組合は同意せず、組合の組合員についてのみそれ以外の従業員と異なる計算方法を適用することはできなかったことから、13年10月23日、やむを得ず上記変更の実施を通知したものであり、労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

(2) 13年度賃上げ等協定締結拒否について

ア 組合の主張

(ア) B1及びB2は、13年7月18日に13年度賃上げ・一時金について妥結したにもかかわらず、その後の団体交渉において、組合と協議を尽くさず、組合が同意していない日割・時間割計算方法変更を、組合が拒否することを承知しながら、あえて同年度賃上げ・

一時金協定案に盛り込んで提示したものであり、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当する。

- (イ) B1及びB2が、組合と協議を尽くさず、同意もしていない日割・時間割計算方法変更を、あえて13年度賃上げ・一時金協定案に盛り込んだのは、労働条件について組合と協定を締結したくないからである。賃上げ・一時金交渉の合意の範囲において労働協約を締結しないことは、組合の団結を否認するものであって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 会社の主張

- (ア) B1及びB2が、13年7月18日の13年度賃上げ・一時金の組合との妥結後の団体交渉において、同年度賃上げ等協定案に日割・時間割計算方法変更を盛り込んで提示したのは、組合の組合員について月中の異動（休職・復職・退職・昇給）や遅刻・欠勤・早退が生じた場合に賃金を控除することが困難となるためである。しかし、組合がこれを拒否したため協定を締結できなかったものであり、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉には該当しない。
- (イ) B1及びB2は、13年度賃上げ等協定締結に向けて努力したにもかかわらず、組合は、自らに都合の良い賃上げ部分のみ協定を締結せよと主張し、同意できない賃金控除の方法については交渉の妥結を回避してきたにすぎない。したがって、13年度賃上げ等協定締結拒否は、労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

4 B2労働条件協定破棄通告（争点4）について

(1) 組合の主張

ア 組合は、毎年の春闘交渉で同意した労働条件についてB2と協定を締結し、部分的ではあれ、労働協約を締結したという事実を積み重ねて、組合結成から16年後の10年7月31日に協定締結に至ったも

のである。しかるに、B 2 は、B 1 及び Y 2 との労働条件の統一の名のもとに、上記協定の破棄を通告した。このことは、組合の組合員に不利益をもたらすものであり、B 2 は後記イのとおり組合を敵視ないし否認していたのであるから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

イ B 2 は、組合に対して他の労働組合とは全く異なる差別的対応を一貫して行っており、B 2 労働条件協定破棄通告は、それまで積み重ねてきた協議の経過を踏みにじり、他の労働組合と同一の取扱いをするという名目で、組合の団結を否認するものであって、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア B 1、B 2 及び Y 2 で異なっていた労働条件を統一しない限り、業務統合後に同一事業所で協働することとなる各社の従業員に異なる労働条件が適用されるという不都合が生じることから、10 年 7 月 31 日付け協定を存続させ、組合の組合員にのみこの協定の規定に沿った労働条件を適用することは B 2 にとって不可能であった。このため、B 2 は、B 2 労働条件協定破棄通告を行ったものであって、組合を含むいずれの労働組合に対しても同一内容の協定締結を提案しており、組合の組合員を他の労働組合の組合員に比して不利益に取り扱ったことはない。したがって、B 2 労働条件協定破棄通告は労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには該当しない。

イ 組合以外の各労働組合は、B 2 の提案した B 1 及び Y 2 との労働条件の統一に同意し、その内容で労働協約の改訂を行うめどが立っていたが、組合は、過去の労使関係に拘泥し、事業統合後の労働条件を内容とする労働協約の締結を拒否していたことから、10 年 7 月 31 日付け協定破棄を通告せざるを得なかったものであって、労組法第 7 条第

3号の支配介入には該当しない。

5 B 2退職手当金等協定破棄通告（争点5）について

(1) 組合の主張

ア B 2が提示した退職手当金・適格退職年金制度の改訂は、組合の組合員の労働条件を従前の水準より引き下げるものであるから、組合が反対するのは当然のことである。しかるに、B 2は、B 1及びY 2との労働条件の統一の名のもとに、B 2退職手当金等協定破棄通告を行った。このことは、組合の組合員の労働条件を従前の水準より不利益に変更するものであり、B 2は後記イのとおり組合を敵視ないし否認していたのであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ B 2は、組合に対して他の労働組合とは全く異なる差別的対応を一貫して行っており、B 2退職手当金等協定破棄通告は、組合と他の労働組合との異なる成り立ち、異なる団結体であるという事実を無視して、他の労働組合と同一の取扱いをするという名目で、組合の団結を否認するものであって、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア B 2は、いずれの労働組合に対しても同一内容の退職手当金・適格退職年金に関するB 1及びY 2との労働条件の統一を提案したものであり、B 2退職手当金等協定破棄通告により、組合の組合員には、他の労働組合の組合員と同一内容の退職手当金・適格退職年金制度が適用されることとなったものであって、組合の組合員が、他の労働組合の組合員に比べて不利益を被ったという事実は存在しない。したがって、B 2退職手当金等協定破棄通告は労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

イ B 2は、退職手当金・適格退職年金制度をB 1及びY 2と統一する

必要性に基づいて、組合の組合員に対しても他の労働組合の組合員に適用されているのと同じの退職手当金・適格退職年金制度を適用するという目的のもとに、B 2 退職手当金等協定破棄通告を行ったものであり、労組法第 7 条第 3 号の支配介入には該当しない。

6 B 1 協定締結拒否（争点 6）について

(1) 組合の主張

B 1 は、10 年度春闘以降今日に至るまで、組合との合意に至った労働条件の協定締結を一貫して拒否する一方で、組合以外の労働組合とは協定を締結している。組合は、B 1 から提案された B 2 及び Y 2 との労働条件の統一案については、労働条件の改定提案として取り扱い、提案された一個一個の労働条件について協議して、同意できないものは同意できないものとして労使双方確認の上、とりあえず置いておき、同意できるものについては協定を締結することを求めたのに対し、B 1 は、他の労働組合と締結したのと同じ内容の包括的労働協約を一括して締結するというやり方に固執した。B 1 は、組合に対して他の労働組合とは全く異なる差別的対応を一貫して行っており、従前の労使関係を無視して包括的労働協約を一括して締結せよと迫り、他の労働組合と同一の扱いを押し付けて、組合の団結を否認する B 1 の行為は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

B 1 は、包括的労働協約が締結されている他の労働組合との均衡を考慮し、組合とも包括的労働協約を締結すべく、実際に労働協約案を幾度となく提案するなど、誠意をもって対応してきたにもかかわらず、組合は、B 1 の提案する包括的労働協約案を頑なに拒否するばかりだったのであり、このような組合と B 1 との間のやり取りや、他の労働組合が、B 1 が組合に提案した内容と同様の内容の包括的労働協約を締結してい

ること等に鑑みれば、B 1 の対応に何ら非難されるべき点は見当たらず、労組法第 7 条第 3 号の支配介入には該当しない。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、営業所、油槽所等を有して、石油製品の製造・販売等を行っている。後記 3(3)のとおり、B 1 は、14 年 6 月 1 日付けで B 2 外 2 社を吸収合併し、本件の初審命令時及び再審査申立時の被申立人は Y 1 であったが、24 年 5 月 21 日付けで、Y 1 はグループ企業の再編により B 3 に組織変更し、さらに、B 3 は、29 年 1 月 1 日付けで Y 2 に吸収合併され、Y 2 が再審査被申立人としての地位を承継した（前記第 1 の 1(1)参照）。27 年末の B 3 の従業員は 592 名であった。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、本件初審結審時（19 年 2 月 6 日）には B 1、B 2 又は Y 1 の従業員及び元従業員であった 33 名の組合員により組織されていたが、その後、組合員の定年退職等により、Y 1 に従業員籍を有している組合員は存在なくなり、現在は B 1、B 2、Y 1 又は B 3 を退職した元従業員により組織されている。本件再審査結審時（28 年 10 月 31 日）の組合員は 29 名であった。

なお、組合は、C 1 組合（昭和 27 年結成。以下「C 1」という。）から分離・独立して昭和 57 年 9 月 25 日に結成されたものである。

2 従前の労使関係

(1) 組合結成をめぐる経過

組合は、昭和 57 年 9 月 25 日の組合結成後、B 1 及び B 2 に対し、組合結成を通知し、団体交渉を要求するとともに、C 1 組合費のチェック・オフを停止するよう要求した。これに対し、B 1 及び B 2 は、

C 1 との協定に基づきチェック・オフを行うとして、同年 10 月から昭和 58 年 3 月までの賃金及び昭和 57 年 11 月支給の年末一時金からチェック・オフした組合費を組合に渡さなかった。

組合は、この一連の経過に加えて、B 1 及び B 2 が組合結成後昭和 58 年 6 月まで団体交渉に応じなかったこと等を指して「組合結成無視」と称し、B 1 及び B 2 が、この間に組合が存在していたと認めることが労使関係の正常化を図る前提であり、「組合結成無視」について謝罪するなど何らかの解決を図ることを求めてきた。

(2) 組合員の解雇をめぐる経過

ア 昭和 51 年、B 1 本社前でビラの配布をめぐるトラブルが発生し、C 1 組合員が逮捕、起訴され、B 1 は、当時の C 1 組合員 4 名を懲戒解雇した。C 1 及び上記 C 1 組合員 4 名は、これが不当労働行為であるとして、東京都労委に救済を申し立て（東京都労委昭和 51 年（不）第 126 号事件）、C 1 及び上記 C 1 組合員 4 名のうち 3 名は申立てを取り下げたが、審査の過程で申立人に追加した組合と、上記 C 1 組合員 4 名のうち C 1 を脱退し組合に加入した A 1 は申立てを維持し、東京都労委は、昭和 63 年 10 月 3 日、申立てを棄却した。組合及び A 1 はこれを不服として当委員会に再審査を申し立てたが（中労委昭和 63 年（不）第 50 号事件）、当委員会は、17 年 5 月 12 日、再審査申立てを棄却し、組合及び A 1 はこれを不服として行政訴訟を提起したが、東京地方裁判所、東京高等裁判所を経て、最高裁判所において当委員会の命令が維持された。

イ 昭和 57 年、B 1 は、当時の C 1 組合員 2 名（両名とも後に組合に加入した。）をそれぞれ業務命令違反により懲戒解雇した。同組合員 2 名は、それぞれ懲戒解雇が無効であるとして訴訟を提起したが、いずれも最高裁判所において懲戒解雇が有効であるとの判決が確定し

た。

ウ 昭和５９年、組合の組合員が逮捕、起訴される事件が発生し、Ｂ１は、組合員５名を懲戒解雇した。組合は、上記組合員５名の懲戒解雇等が不当労働行為であるとして、Ｂ１及び当時の同社の管理職であった個人６名を被申立人として大阪府地方労働委員会（現在は、大阪府労働委員会。以下、両時期を通じて「大阪府労委」という。）に救済を申し立て（大阪府労委昭和５９年（不）第５１号及び同第８０号事件）、大阪府労委は、１６年１１月５日、個人６名に対する申立てを却下し、Ｂ１に対する申立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立て（中労委１６年（不再）第６５号事件）、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

エ 組合は、前記アないしウの一連の事件を「８君の解雇」問題と称し、会社に対してその撤回を求めてきた。

(3) その他の事件

組合は、昭和５７年の組合結成以降、前記(2)ウの事件以外にも、全国各地で、Ｂ１、Ｂ２、Ｙ１及びＢ３を被申立人として、多数の不当労働行為救済申立てを行っており、本件再審査結審時現在、組合又はその下部組織が当事者となっている再審査事件は、本件及び前記ウの事件も含め１８件が当委員会に係属中である。

3 事業統合と労働条件の統一

(1) Ｂ１は、１２年２月４日の団体交渉、Ｂ２は、同月９日の団体交渉において、組合に対し、新体制（後記(2)参照）の発足に合わせてＢ１、Ｂ２及びＹ２各社間で異なる労働条件を統一するとして、第一段階として、人事関係規則・規定（労働時間、休日、諸手当、旅費、転勤諸経費等）を統一し、第二段階として福利厚生、退職金、退職年金、賃金管理制度等の労働条件を統一する方針を明らかにし、また、Ｂ１、Ｂ２及びＹ２

を含むグループ企業全体で730名の早期退職者の募集及びセカンドキャリア支援制度を実施すると説明した。

- (2) 12年7月1日、B1及びB2は、Y2と事業を統合し、Y2が製造・物流部門を担うとともに、新たに設立したB4会社（以下「B4」という。）に燃料油、潤滑油等の販売業務を、同じくB5会社（以下「B5」という。）に経理、ファイナンス、人事、情報システム、広報、調達等の業務を、それぞれ委託することとした。このため、B1及びB2の従業員は、全員がY2、B4、B5のいずれかに在籍出向することとなり、B1、B2及びY2各社の従業員が担当する部門ごとに同じ職場で働くようになった（以下「新体制」という。）。

新体制のもと、12年7月1日以降、グループ企業内における労働組合は、組合以外にC2組合、C3組合（13年10月、C2組合及びC3組合は合同し、C4組合となった。）、C1、C5組合、C6組合が併存する状態になった。

- (3) 新体制は14年5月末まで続き、同年6月1日付けで、B1は、B2、B4及びB5の3社を吸収合併し、Y1となった。

4 住宅手当整合化

(1) 概要

B1及びB2は、12年3月22日付け文書で、組合及び組合以外の労働組合に対し、住宅手当整合化についての提案を行った。

その内容は、住宅手当の額を減額するが、定年退職時までの住宅手当の減額分の合計を、定年退職までの月数、定年退職までに得られる一時金の月数及び退職一時金の月数の合計で除して、その額を基本給に上乗せするというものであった。

そして、組合以外の労働組合は、12年5月までに住宅手当整合化について合意に達し、B1及びB2は、同月から組合の組合員以外の従業

員に対し住宅手当整合化を実施したが、組合とはその後も8か月間団体交渉を継続した。しかし、組合とB1及びB2とは住宅手当整合化について合意が成立せず、13年1月25日支給の給与において、B1及びB2は、組合との合意のないまま、組合の組合員に対し住宅手当整合化を実施した。

なお、B1及びB2では、職位ごとに基本給の上限額（以下「基本給上限額」という。）を設定し、それに達した者及びそれを越える基本給に該当する者には、昇格（職位が下位から上位になること。）しない限り賃上げを行わないこととし、B1では11年度から、B2では12年度から実施していた。

また、従業員のうち短期大学・高等学校卒業者（非専門職）の一時金月数は、13年及び14年は6.45か月で変更はなかったが、15年は6.30か月、16年には5.75か月に引き下げられた。

(2) 計算例

住宅手当整合化の提案内容を具体的な事例で示すと、次のとおりである。

B2の従業員で扶養家族を有する者は、従前月額8万0500円の住宅手当を支給されていたが、これを月額1万6800円減額とした場合に、定年退職までの月数が105か月の従業員についての住宅手当整合化の計算例は次のとおりであり（実施予定時における水準である年間一時金月数を6.45か月、退職一時金月数を46か月として計算する。）、この従業員の場合は、毎月の基本給に月額8500円が上乗せされることになる。

$$\frac{1,764,000 \text{円} (\text{※1})}{105 \text{か月} (\text{※2}) + 56.44 \text{か月} (\text{※3}) + 46 \text{か月} (\text{※4})} \div 8,500 \text{円}$$

※１：定年退職時までの住宅手当の減額分の合計

$$16,800\text{円} \times 105\text{か月} = 1,764,000\text{円}$$

※２：定年退職までの月数 105か月

※３：定年退職までに得られる一時金の月数

$$6.45\text{か月} \times (105\text{か月} \div 12\text{月}) \approx 56.44\text{か月}$$

※４：退職一時金の月数 46か月

(3) 交渉の経過等

組合とＢ１及びＢ２との団体交渉は、Ｂ１とＢ２で相前後して別々に行われることが多く、Ｂ１及びＢ２はそれぞれの団体交渉において概ね同様の説明を行った。また、１２年７月に新体制となって以降の団体交渉にはＢ１及びＢ２の交渉担当者が共に出席した。

ア 前記(1)のとおり、Ｂ１及びＢ２は、それぞれ１２年３月２４日の団体交渉において、組合に対し、住宅手当整合化の概要について説明し、同年５月１日付けで調整を行いたい旨述べた。

イ １２年３月３１日のＢ１との団体交渉において、組合は、住宅手当を減額する具体的根拠について質問したところ、Ｂ１は、手当は少ない方がいいというのがアメリカの親会社であるＢ６の方針で、その分基本給に入れるという発想で額を決めた旨と、住宅手当を下げて基本給調整で年収を同じにした旨説明した。

ウ １２年４月１７日の団体交渉において、Ｂ１は、組合に対し、住宅手当整合化の仕方について、具体例を挙げてビューグラフで説明した。

これに対し、組合は、住宅手当整合化では、住宅手当減額分を基本給に上乗せして調整することから、既に基本給上限額に達している者には住宅手当減額分を基本給に上乗せすることができないとして、組合の組合員に不利益が生ずると主張し、Ｂ１は、住宅手当整合化と基本給上限額との関係について次回の団体交渉で説明することとなっ

た。

エ 12年4月27日の団体交渉において、B1は、組合に対し、住宅手当整合化と基本給上限額との関係について、翌年の基本給上限額設定に当たっては、本年の住宅手当整合化により上乘せを行った後の基本給を考慮に入れて基本給上限額を考える旨説明したが、組合は同意せず、結局、組合の組合員に対しては、同年5月には住宅手当整合化は実施されなかった。

オ 12年7月12日のB2との団体交渉、同月13日のB1との団体交渉において、組合は、住宅手当整合化については、検討してみたが本年は回答を見送ることとし、今後の検討課題としていきたい旨述べ、同時に12年度賃上げ及び一時金について妥結する旨表明した。

B1及びB2は、それぞれ同月13日の団体交渉において、組合に対し、住宅手当整合化について協議を継続し、できるだけ早く結論を出すということで、同年度賃上げ及び一時金について交渉決着を確認する旨述べた。

カ 12年7月27日の団体交渉において、B1は、組合に対し、住宅手当整合化について、本年は回答を見送るのは何故なのか聞きたい旨質問した。

これに対し、組合は、一時金の月数が、20年続いた7.45か月から6.45か月に1か月分下げられていることを挙げ、B1及びB2が住宅手当整合化の計算の根拠とした一時金月数（6.45か月）は、将来的に引き下げられる可能性が高いとの懸念を表明し、一時金月数を現行より引き下げないことを保障することを求めた。また、組合は、組合に理解してほしいなら、全部提案どおりの内容で100パーセント通そうとしないで、組合の言うこともひとつぐらい通すよう述べ、基本的には過去の不当解雇の問題でB1に対する不信感がある

旨を述べた。

同月２８日の団体交渉において、Ｂ２は、組合に対し、住宅手当整合化について、一時金月数の６．４５か月についてはここ一、二年は下がらないことで理解してほしい、基本給上限額との関係についても考慮するので心配はいらない旨述べた。

キ Ｂ１及びＢ２は、それぞれ１２年１０月５日の団体交渉において、組合に対し、住宅手当整合化について、組合の組合員以外の従業員と同様に、同年５月１日に遡って調整すべきだが、そうするとマイナス調整になるので、同年１１月１日付けで調整したい旨述べ、前向きに検討するよう求めた。

これに対し、組合は、基本的には過去の不当解雇の問題が現在の組合との労使関係を形作っており、住宅手当整合化を組合に受けてもらいたいなら、まず基本的な環境を改善しなければ始まらない旨述べた。

ク １２年１０月３０日の団体交渉において、Ｂ２は、組合に対し、住宅手当整合化について、同年１１月１日から実施したいという申入れに対し検討するとしていたが、その返事を聞きたい旨述べた。

これに対し、組合は、検討する約束などしておらず、本年は受け入れないことで話は終わっている旨述べた。

ケ １２年１０月３１日の団体交渉において、Ｂ１は、組合に対し、住宅手当整合化について回答を求めた。

これに対し、組合は、住宅手当整合化は、住宅手当を減額した分を基本給に上乗せするという内容であることから、既に基本給上限額に達している者には住宅手当減額分を基本給に上乗せすることができず、また、一時金月数の切下げ等が今後も考えられ、組合の組合員への不利益となるとして、反対である旨述べた。

Ｂ１は、翌年の基本給上限額については、本年の住宅手当整合化を

行った後の基本給を考慮に入れて見直すので、その点について懸念は
いらず、また、一時金は、長期にみればどうなるかわからないが、予
測できないような情勢の変化がなければ一、二年は月数引下げの心配
はいらない旨述べた。

コ 12年11月27日の団体交渉において、B1は、組合に対し、住
宅手当整合化について、残念ながら同意が得られていないので、同月
11月1日の実施は差し控え、13年1月1日で行いたい旨述べた。

サ 前記(1)のとおり、13年1月25日に支給された同月分の給与で、
B1及びB2は、組合との合意のないまま、組合の組合員に対する住
宅手当整合化を実施した。

シ 13年1月30日のB1との団体交渉、同月31日のB2との団体
交渉において、組合は、B1及びB2が、住宅手当整合化を一方的に
強行したとして抗議した。

その後の数か月間、組合とB1及びB2とは、団体交渉において、
組合との合意がなくても労働条件の変更ができるかどうかについての
判例をめぐって意見が対立した。

5 通勤手当支給方法変更

(1) 概要

B1及びB2は、従業員に対する通勤手当支給方法を、従来は1か
月分の定期代を毎月支給していたものから、電車通勤については6か
月分の定期代を、バス通勤については3か月分の定期代の2倍の額を、
年2回（3月と9月）前払いするという方法に変更することを組合及
び組合以外の労働組合に提案し、組合以外の労働組合とは12年9月
までに通勤手当支給方法変更について合意に達し、同月から組合の組
合員以外の従業員に対し実施したが、組合とはその後も6か月間団体
交渉を継続した。しかし、組合とB1及びB2とは通勤手当支給方法

変更についてが合意が成立せず、13年3月25日支給の給与において、B1及びB2は、組合との合意のないまま、組合の組合員に対し通勤手当支給方法変更を実施した。

組合の組合員A2は富山県所在のB7油槽所、同A3は神奈川県所在のB8工場に勤務していたが、いずれも公共交通機関が不便なため、自家用車での通勤（以下「マイカー通勤」という。）をしていた。この両名がB1又はB2から支給されていた通勤手当は公共交通機関を利用した場合の計算によるものであったが、支給されていた通勤手当と実際の交通手段が異なることについて、B1又はB2から特に指摘されたことはなかった。マイカー通勤をしている者は、通勤手当を自家用車の燃料代や維持費等に充当していた。

なお、B1及びB2は、マイカー通勤について、通勤手当支給方法変更後の13年6月に、組合に対し自動車通勤手当の提案を行い、Y1は、組合の組合員については16年3月から実施した。これについて組合は、同年3月15日、組合との合意なく自動車通勤手当制度を導入したことが不当労働行為であるとして、東京都労委に救済を申し立て（東京都労委16年（不）第15号事件）、東京都労委は、20年11月19日、申し立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立て（中労委20年（不再）第45号事件）、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中である。

(2) 交渉の経過等

組合とB1及びB2との団体交渉は、B1とB2で相前後して別々に行われることが多く、B1及びB2はそれぞれの団体交渉において概ね同様の説明を行った。また、12年7月に新体制となって以降の団体交渉にはB1及びB2の交渉担当者が共に出席した。

ア 前記(1)のとおり、11年9月13日の団体交渉において、B1は、

組合及び組合以外の労働組合に対し、通勤手当支給方法変更について提案した。

イ 前記(1)のとおり、12年4月18日の団体交渉において、B2は、組合に対し、通勤手当支給方法変更について提案した。

なお、B2は、同時期に、組合以外の労働組合に対しても、同一内容の提案を行った。

ウ 12年6月2日の団体交渉において、B1は、組合に対し、通勤手当支給方法変更は、同年9月分給与で実施する予定であり、同月は当月分と同年10月以降の6か月分の定期代を支払うこと、組合との話し合いは遅くとも同年7月末までに終えたいことを述べた。また、B1は、変更内容について、これを就業規則に組み込むが、労働協約が締結される場合には、労働協約の中に入れることを述べた。

エ 12年6月23日のB1との団体交渉において、組合は、B1の労働条件改定提案に対する回答として、通勤手当支給方法変更について、改悪であるので拒否する旨述べた。

オ B1及びB2は、それぞれ12年9月11日の団体交渉において、組合に対し、組合が通勤手当支給方法変更に反対する理由は、6か月分の定期代の支給になった場合、途中で6か月定期券を紛失した時の個人の負担が大きいということだったとした上で、6か月定期券に限り、紛失、盗難にあった場合、その翌月から残りの期間に対する定期代の50パーセントを援助するとし、その内容について、この援助は同一人につき年1回までで、交番に遺失物届を提出し、その登録番号を付して申請する旨を説明した。そして、組合の組合員以外の従業員が同年9月分給与から実施されるところ、組合の組合員には同年9月末までに6か月分の定期代を振り込みたいと述べたが、組合は同意せず、結局、組合の組合員に対しては、同年9月には実施されなかった。

カ 12年10月31日の団体交渉において、B1は、組合に対し、通勤手当について、同年12月に13年1月分から同年3月分までの3か月分の通勤手当を支払いたいのので申請するよう求めた。

これに対し、組合は、実質収入が減少し、組合の組合員に対して不利益を被るので受け入れられない旨述べた。

キ 12年11月15日の団体交渉において、B2は、組合に対し、通勤手当支給方法変更を同年12月分給与から行いたいのので、13年1月分から同年3月分までの3か月分の通勤手当を申請するよう求めた。

これに対し、組合は、通勤手当支給方法変更は改悪なので拒否する旨述べた。

ク 12年12月12日のB2との団体交渉、同月13日のB1との団体交渉において、B1及びB2は、組合に対し、組合の組合員から13年1月分から同年3月分の3か月分の通勤手当の申請書が提出されず、12年12月分給与で実施できなかった旨述べ、13年3月には実施したいので6か月分の定期代の申請書を提出するよう要請した。

ケ 13年2月16日の団体交渉において、B1は、組合に対し、通勤手当支給方法変更について、特定の労働組合にだけいつまでも違う手続を続けるわけにはいかない、B1としては、同年3月分給与での実施が最も遅いタイミングであり、それ以上は遅らせることはできないので、それを伝えておく旨述べた。

これに対し、組合は、通勤手当支給方法変更は、実質的な収入減である旨述べ、B1は定期券を買うから変わらないというが、マイカー通勤を行っている組合の組合員もいる旨主張したが、B1は、マイカー通勤については別途考えている旨述べた。

コ 前記(1)のとおり、13年3月25日に支給された同月分の給与で、

B 1 及び B 2 は、組合との合意のないまま、組合の組合員に対する同年 4 月分から同年 9 月分までの通勤手当を支給した。

サ 13 年 3 月 29 日の B 2 との団体交渉において、組合は、通勤手当支給方法変更は実質収入の減額であり、組合との合意抜きの一方向的な強行は支配介入であり組合無視であるとして、B 2 に対しその撤回を求めて抗議した。

シ 13 年 4 月 19 日の B 2 との団体交渉において、組合は、通勤手当支給方法変更は、組合の組合員全体で 41 万 6460 円の不利益で、多い組合員では 30 パーセントを超えた減額となる旨述べた。

また、同年 4 月 20 日の B 1 との団体交渉において、組合は、組合が拒否しているにもかかわらず通勤手当支給方法変更を強行したと抗議し、組合との合意なしに実行できるものではないとして、撤回を求めた。

6 日割・時間割計算方法変更及び 13 年度賃上げ等協定締結拒否

(1) 概要

ア B 1 及び B 2 においては、従来、月の途中で欠勤等があった場合及び月の途中で採用となった場合等の給与の支給額の計算方法について、月ごとに異なる労働日を各月につき一律 20.2 日、時間にして 148 時間として計算していた。しかし、Y1 グループ内における人事情報システムが全世界的にストライプスに統一されることとなったため、国内においても 13 年 9 月からストライプスが導入されることとなり、これにより、月の途中で欠勤等があった場合については、従来の計算方法を変更して月ごとに実労働日・時間によることとなったことから、B 1 及び B 2 は、12 年 11 月 27 日、日割・時間割計算方法変更を組合に提案し、同時期に組合以外の労働組合にも提案した。そして、B 1 及び B 2 は、組合以外の労働組合とは 13 年 9 月までに

合意に達したが、組合とは合意が成立せず、同年１０月２５日支給の給与において、組合の組合員を含む従業員全員に対し日割・時間割計算方法変更を実施した。

なお、変更になったのは、欠勤・遅刻・早退による日割・時間割計算と、月の途中に採用、休職、復職、退職及び昇給した場合等の日割計算だけで、時間外手当の算出については、従来どおり各月につき一律２０．２日、時間にして１４８時間として計算した。

イ 組合とＢ１及びＢ２は、１３年７月１８日に１３年度賃上げ・一時金について妥結したが、同年９月の団体交渉において、Ｂ１及びＢ２が組合に提示した同年度賃上げ・一時金協定案に日割・時間割計算方法変更が入っていたため、組合が反発し、同協定は締結されなかった。

なお、Ｂ１及びＢ２は、同年１０月２５日に日割・時間割計算方法変更を実施した後、同年度賃上げを同年４月に遡及して実施するとともに同年度夏季一時金を支払った。

(2) 交渉の経過

組合とＢ１及びＢ２との団体交渉は、Ｂ１及びＢ２で相前後して別々に行われることが多く、Ｂ１及びＢ２はそれぞれの団体交渉において概ね同様の説明を行った。また、団体交渉にはＢ１及びＢ２の交渉担当者が共に出席した。

ア 前記(1)アのとおり、１２年１１月２７日の団体交渉において、Ｂ１及びＢ２は、組合に対し文書で、日割・時間割計算方法変更を提案した。時間外手当については従来どおりとした。

なお、Ｂ１及びＢ２は、同時期に、組合以外の労働組合に対しても、同一内容の提案を行った。

イ １３年６月６日のＢ１との団体交渉において、組合は、本年度と翌年度の実労働日を計算したところ、各月１９日から２３日の間であり、

労働単価が大きく異なってくるので、全世界的にストライプスで統一し、実労働日・時間でしか計算できないこと自体が制度として不備であって本末転倒であり、組合としては到底受け入れられない旨述べた。

B 1 は、システムの制約によりやりようがないのでこれでやらせてもらう、基本給は月の実労働日・時間が異なっても定額を支払っており、本来、1日の労働単価は月により異なっている旨述べた。

ウ 13年6月7日のB 2との団体交渉において、組合は、日割・時間割計算方法変更は、実労働日・時間で計算すると各月ごとに労働単価やストライキによる賃金カットの金額が大きく異なってくることから、組合対策である旨述べた。

これに対し、B 2は、労働単価が違うということだが、基本給は実労働日・時間に合わせる変更はしておらず、実労働日・時間により支払っているわけではなく、そういうシステムなので協力をお願いしたい旨述べた。また、時間外手当については実労働日・時間を適用しないことについて、B 2は、影響が大きく、同じ時間働いて受け取る額が違うのはまずい旨述べた。

エ 前記(1)イのとおり、13年7月18日、組合とB 1及びB 2とは、13年度賃上げ・一時金について妥結した。

オ 13年7月30日の団体交渉において、B 1は、組合に対し、同年9月からストライプス導入を予定しており、その場合、日割計算についてはシステム的に対応できず、もし、組合の了解が得られなければ手計算になるとして組合の再検討を促した。

カ 前記(1)イのとおり、13年9月3日の団体交渉において、B 2は、組合に対し、13年度賃上げ・一時金協定案を提示し、この協定案に日割・時間割計算方法変更が入っていることについて、組合が了解していないのは十分認識しているが、ストライプスでは別の対応をする

のが難しいので、日割・時間割計算方法変更については再度の提案及びお願いである旨述べ、計算方法に関する資料を補充した。

これに対し、組合は、協定案に日割・時間割計算方法変更が入っているとして、協定締結を拒否した。

キ 前記(1)イのとおり、13年9月4日のB1との団体交渉において、組合とB1は、相互に13年度賃上げ・一時金協定案を提示したが、B1の提示した協定案の中に、日割・時間割計算方法変更について記載があったため、組合は協定締結を拒否した。

組合が、なぜ協定案に日割・時間割計算方法変更を入れたのかと尋ねると、B1は、改めて再検討してもらいたいからであり、遅刻、欠勤、ストライキ等があれば同月から発生する旨答えた。

また、組合は、賃金カットはストライキなどでほとんど組合の組合員だけが対象であり、なぜ時間外手当は固定してストライキなどによる賃金カットは実労働日・時間で計算するのかと尋ねると、B1は、欠勤やストライキは他組合の組合員にもあり組合の組合員だけが対象ではない、ストライプスは世界基準でコストを安くできるプログラムであり、コンピュータのプログラムで決まっているのでどうしようもない旨述べた。

ク 13年9月13日の団体交渉において、B2は、組合に対し、日割・時間割計算方法変更に関する補足説明として、実労働日・時間による賃金控除の場合の表を示し、年間でみればそう大きなマイナスはないし、逆にプラスになるケースも出る、新しい方法でも大幅な不利益はない旨述べたが、組合は、そう言っても信頼関係はない、組合との労使関係の改善から始めてはどうかなどと応じた。

ケ 13年10月18日のB1との団体交渉において、組合は、B1が、同意していない日割・時間割計算方法変更を協定案に入れたことに抗

議し、組合の協定案で締結することを要求したが、B 1 は、組合の協定案では締結しづらい旨述べた。

コ 前記(1)アのとおり、13年10月23日、B 1 及びB 2 は、組合に対し、日割・時間割計算方法変更を文書で通知し、同月25日に支給された同月分給与で、日割・時間割計算方法変更を実施した。

サ 14年1月11日の団体交渉において、B 1 は、組合に対し、日割・時間割計算方法変更について、1回ごとに端数（小数点以下第三位）を四捨五入して計算するとし、組合の組合員を例に挙げて説明した。

これに対し、組合は、今までは組合欠勤事由控除を1か月まとめて合計しており、端数は切捨てにして、システムの変更による不利益は使用者が被るべきである旨述べた。

シ 14年4月19日のB 1 及びB 2 合同の団体交渉において、B 1 及びB 2 は、日割・時間割計算方法変更の修正提案として、小数点以下第三位を四捨五入としていたものを、小数点以下第三位を切捨てにする旨述べたが、組合は、基本的に変わっておらず、了解は難しいとしてこれに応じなかった。

7 B 2 労働条件協定破棄通告

(1) 概要

新体制発足以前の組合とB 2 とは、組合結成通告以降合意した事項について、10年7月31日付けで、両当事者の記名押印がある書面による協定を締結していた。主な内容は、昭和58年から9年の間に毎年合意した休日・休暇、諸手当、組合費のチェック・オフ、組合の組合員の転勤等に関する組合とB 2 との事前協議に関する事項であった。この協定には、有効期間の定めは置いていなかった。

13年3月29日の団体交渉において、B 2 は、同年6月30日をもって10年7月31日に組合と締結した協定を破棄することを通告し、

13年6月30日をもって、10年7月31日に組合とB2との間で締結した協定は失効した。

なお、B2は、C3組合との間では、既に労使関係に関する部分（債務的部分）を含む包括的労働協約を締結しており、組合とは異なり、協定の破棄ではなく、改訂又は一部廃止を提案した。

(2) 交渉の経過

ア 13年1月15日の団体交渉において、B2は、組合に対し、B1及びY2との労働条件の統一について全般にわたって議論してきたので、それを包括的に考えていきたい、債務的部分、すなわちB2と組合とのルールについても現実的に行われている中で確認できるものもあるので包括的に結ぶ時期だと思う旨述べ、包括的労働協約締結の意向を示した。

イ 13年2月9日の団体交渉において、B2は、組合に対し、包括的労働協約案を提示し、最初から100パーセント完璧にではなく、労使間で合意ができたものから協定化するのもいいと思う旨述べた。

ウ 13年3月16日の団体交渉において、B2は、組合に対し、10年7月31日に組合と締結した協定は実態にそぐわなくなっており、今月中に協定の破棄を申し入れたい旨述べ、例えば、組合費の徴収等についてその後変更されていることを挙げた。

これに対し、組合は、B2の言う理由では協定を破棄する理由にはならない、B2が不当な「組合結成無視」（前記2(1)参照）等について謝罪するというなら別だが、思い通りにはならない、B2とは交渉の中でようやく協定を締結した旨述べた。

エ 前記(1)のとおり、13年3月29日の団体交渉において、B2は、同日付け「協定書破棄の通知」と題する文書を組合に提示し、同年6月30日をもって10年7月31日に組合と締結した協定を破棄する

ことを通告した。破棄する理由として、B 2 は、協定が現状に合わなくなってきたこと及び今後包括的労働協約を締結すべく組合と協議していくことを挙げた。

これに対し、組合は、このB 2 労働条件協定破棄通告は、組合との長年の労働協約交渉を無視している旨述べた。B 2 は、組合の協定案を出してもらいたい旨述べた。

オ 13 年4 月11 日の団体交渉において、組合は、B 2 に対し、今協定しているものを破棄する理由は何かと尋ねた。B 2 は、破棄した上で改めて包括的労働協約を締結したい旨述べた。

カ 13 年4 月19 日の団体交渉において、組合は、B 2 に対し、労使合意した労働条件の協定を積み上げて包括的労働協約を締結していきたいとの認識を示したのに対し、B 2 は、他の労働組合にも提示している案で、労働条件部分だけでなく労使関係に関する部分（債務的部分）を含めた包括的労働協約を締結していきたいとの認識を示した。

組合は、他の労働組合とは労使関係が根本的に違う、B 2 は組合が了解していない内容を提案し強行しようとしている旨述べた。

キ 前記(1)のとおり、13 年6 月30 日をもって、10 年7 月31 日に組合とB 2 との間で締結した協定は失効した。

ク 13 年8 月23 日、B 2 は、組合に対し、包括的労働協約案を提示した。

8 B 2 退職手当金等協定破棄通告

(1) 概要

組合とB 2 は、11 年12 月22 日付けで退職手当金・適格退職年金について合意し、両当事者の記名押印がある書面による協定を締結した。この協定には、有効期間の定めは置いていなかった。

B 2 は、12 年10 月26 日付け「退職金・年金制度改訂の件」と題

する文書を組合に提示し、同月 30 日の団体交渉において、組合に対し、B 1、B 2 及び Y 2 各社間で異なる労働条件を統一する必要があるとして、グループ会社各社共通の退職手当金・適格退職年金制度に変更することを申し入れ、これを 13 年 3 月 1 日から行いたいと述べた。なお、B 2 は、同時期に、組合以外の労働組合に対しても、同一内容の申入れを行った。

組合以外の労働組合は、B 2 の退職手当金・適格退職年金制度の変更提案を受け入れ、13 年 3 月から制度が適用になった。しかし、B 2 は、組合とはその後も団体交渉を継続したが合意が成立せず、14 年 2 月 27 日、11 年 12 月 22 日に組合と締結した退職手当金・適格退職年金についての協定の破棄を通告した。

(2) 交渉の経過

ア 前記(1)のとおり、12 年 10 月 30 日の団体交渉において、B 2 は、組合に対し、退職手当金・適格退職年金制度の変更を申し入れた。

イ 12 年 11 月 15 日の団体交渉において、組合は、B 2 に対し、適格退職年金の資産運用状況について、なぜ開示しないのかを尋ねた。

B 2 は、運用状況はその年により異なるが、10 ないし 15 年の期間で考えると年 4 ないし 5 パーセントで運用されている旨答えた。

ウ 12 年 12 月 12 日の団体交渉において、組合は、B 2 に対し、適格退職年金の資産運用状況について公開するよう求めたが、B 2 は、前記イと同様の説明を行い、それ以上細かい説明をする考えを持っていない、外部に資産を委託し、3 年ごとに再計算し、きちんと点検した上で、必要な拠出金を出している、それ以上公開する意味はないと思っている旨述べた。

これに対し、組合は、退職手当金・適格退職年金の変更は、年金算定率を 7.5 パーセントから 6.5 パーセントに切り下げ、また、退職

手当金月数を0.5か月から1.0か月切り下げるというものであった旨述べ、この理由について尋ねると、B2は、B1のプランに合わせた旨答えた。

エ 13年2月9日の団体交渉において、B2は、組合が要求した資料の開示に関して、組合が今回の適格退職年金制度変更について判断する場合に必要な情報は提供した旨述べた。

これに対し、組合は、適格退職年金の資産運用状況について、国税庁の審査に要する運用状況及び添付資料の開示を求めた。

オ 13年3月5日の団体交渉において、組合は、B2に対し、適格退職年金の資産運用状況の開示について改めて要求し、B2は、国税庁に申請する際の手書類と信託銀行から提出される月次報告書などについて説明した。

これに対し、組合は、退職手当金0.5か月の切下げについては改悪なので了解できない、適格退職年金の仕組みはこのままでいいと思うが、ベースとなっている退職手当金月数が現行どおりであれば組合は了解できる旨述べた。B2は、退職手当金月数は下がるが、適格退職年金とパッケージになっており、年金として受け取れば最低でも75歳まで保障され、それ以降は本人・配偶者ともに終身になる旨述べた。

カ 13年3月16日の団体交渉において、組合は、B2に対し、適格退職年金の資産運用状況について、財務諸表の公開を求めるとともに、B2の提案に対し、「逆提案」として、退職手当金月数を現行のままとするよう要求した。

結局、退職手当金・適格退職年金の変更について組合は同意せず、組合の組合員に対しては、同月からは制度が適用されなかった。

キ 13年5月11日の団体交渉において、B2は、組合に対し、退職

手当金の算定式、支給額など支給水準が他企業と比較して高いものであることなどを文書で説明し、組合の「逆提案」は受け入れられない旨述べた。

これに対し、組合は、退職手当金月数の変更は、会社都合で0.5か月、自己都合で1.0か月の改悪だとして、組合案を再検討するよう求めた。

ク 13年6月15日及び同月26日の団体交渉において、組合とB2とは、退職手当金に係る組合案について議論を交わしたが、平行線であった。

ケ 14年2月14日の団体交渉において、B2は、組合に対し、退職手当金・適格退職年金について、組合とは数回協議したが、合意に至っていない状況にあるとして、後日、正式な文書を渡したい旨述べた。

コ 前記(1)のとおり、14年2月27日の事務折衝において、B2は、組合に対し、同日付け「退職手当金・適格年金制度の協定破棄について」と題する文書を提示し、退職手当金・適格退職年金についての協定の破棄を通告した。

上記文書には、「貴組合以外の全ての組合とは合意が成立し、2001年3月に新たに本制度が発効しましたが、貴組合との協議はその後進展が無いままに推移してきております。会社としては、制度発効後1年間を経過しようとしていること、またB1・B2の統合計画も進められていることから、貴組合と現在締結されている退職手当金・適格年金制度協定の破棄を通知致します」と記載されていた。

9 B1 協定締結拒否

(1) 労働協約を巡る従前の経過

組合は、昭和63年3月7日、分裂前のC1の労働協約をベースにした包括的労働協約案を、B1に提示した。

この組合案をもとに、組合とB1は協議を行い、その結果、労働条件部分についてはほぼ合意できたが、労使関係に関する部分（債務的部分）については、組合にとって、C1の労働協約より有利な内容であったことから、B1は拒否的な反応を示し、B1は、B1の案をベースにした包括的労働協約を締結したいとして、昭和63年6月3日付け「労働協約の提案について」と題する文書を組合に提示し、包括的労働協約案を提案したが、結局労働協約締結には至らなかった。

組合は、労使関係に関する部分（債務的部分）を組合にとってより有利な内容とする要求について、組合結成時の問題についてB1が全く解決する考えを示さないので、そうであれば、労使関係に関する部分（債務的部分）をより組合に有利にすることで均衡を図る必要があると考えていた。

(2) 10年度春闘要求以降の経過

ア 9年12月5日の団体交渉において、組合は、B1に対し、10年度の春闘要求である「労働者の権利拡大及び労働条件改善要求」を行った。

同月22日の団体交渉において、組合は、B1に対し、上記要求内容の趣旨説明を行い、労使合意した労働条件について労働協約を締結し、この労働協約をベースに包括的労働協約を締結していこうと考えている旨述べた。

イ 10年1月19日の団体交渉において、組合は、B1に対し、労使合意した労働条件について労働協約の締結を要求し、この労働協約をベースに包括的労働協約を締結していこうと考えている旨述べた。

これに対し、B1は、組合のいう労働協約には労使関係に関する部分（債務的部分）が含まれていないとし、労使関係に関する部分（債務的部分）を含めて包括的労働協約について協議していきたい旨述べ

た。

ウ 10年2月6日の団体交渉において、組合は、B1に対し、労使合意した労働条件を労働協約としない理由及び根拠について回答を求めた。

これに対し、B1は、B1としては合意した労働条件を労働協約としないと言っているのではなく、労使関係に関する部分（債務的部分）も含んだ労働協約にしたいということである、しかしながら、労使関係に関する部分（債務的部分）についてはまだ合意していないので、組合が労働協約に含めることを拒否するといふのであれば、労使関係に関する部分（債務的部分）の一部を含めて労働協約とすることを検討してみたい旨述べた。

エ 10年2月26日の団体交渉において、B1は、組合に対し、組合からの10年度の春闘要求である「労働者の権利拡大及び労働条件改善要求」については、人事部でB2及びY2との労働条件の統一についての具体的な検討を開始しており、その結果を待つて労働組合との協議を行う予定であり、本年の春闘交渉における回答は、法律改正に伴う母性保護関連項目など限られた項目にとどめ、春闘交渉終了後に改めて労働条件の統一のための協議を行いたいと考えている旨述べた。

オ 10年3月16日の団体交渉において、B1は、組合に対し、「労働協約改訂に関する会社提案」との文書を提示し、定年退職、特別休暇、住宅手当及び産前産後の就業制限に係る改定を提案した。

カ 10年4月21日の団体交渉において、組合は、B1に対し、同年3月16日のB1の提案文書について、労使間で合意も協定もしていない昭和63年6月3日に提示された労働協約案を基礎に提案しているとして、これでは労働協約の提案とはなり得ないと抗議するととも

に、労使合意した労働条件が一切欠落しており、労働協約案としての体すらなしていない、B 1 の考えは労働協約締結を回避しようとしているものである旨述べた。

キ 10年7月1日の団体交渉において、B 1 は、組合に対し、同年3月16日付け「労働協約改訂に関する会社提案」との文書を撤回して同年7月1日付け「労働条件改訂について」との文書を提示した。そして、労使合意した労働条件はあるが、その労働協約化についての協議はペンディングとし、便宜上就業規則を基にした労働協約案を提案するので検討してもらいたい旨述べた。

ク 10年7月21日の団体交渉において、組合は、B 1 に対し、同月1日付け文書の撤回と同年度春闘要求に対するB 1 の回答を求めた。

ケ 10年12月21日の団体交渉において、組合は、B 1 に対し、11年度の春闘要求である「労働者の権利拡大及び労働条件改善要求並びに労働協約要求」を提出し、要求の趣旨説明を行った。

コ 11年2月15日の団体交渉において、B 1 は、組合に対し、昭和63年6月3日付けで提示したB 1 の案に、B 2 及びY 2 との労働条件の統一案などを加えた労働協約案を提出した。

これに対し、組合は、10年度の春闘要求である「労働者の権利拡大及び労働条件改善要求」にB 1 は回答していないと質したところ、B 1 は、同年度の組合からの「労働条件改善要求」の中にB 2 及びY 2 との労働条件の統一案に組み入れるものがなかったとして、ゼロ回答であった旨述べた。

サ 11年4月1日の団体交渉において、組合は、B 1 に対し、労使で合意した労働条件の労働協約化をしてB 2 及びY 2 との労働条件の統一の話をしていくのが当然のことである、組合は合意したものを文書化して労働協約としようと言っているが、B 1 の提案は合意していな

いものが入っている旨述べた。

B 1 は、包括的なものの中には合意していないものが入っているのは事実であり、だから提案している旨述べた。

シ 11年9月13日の団体交渉において、B 1 は、組合に対し、B 2 及びY 2 との労働条件の統一について、18項目（①労災死亡・障害退職見舞金、通勤災害死亡・障害退職見舞金、②育児休業、③介護休業、④割増手当、⑤通勤手当、⑥交代勤務・特殊勤務手当、⑦時差出勤手当、⑧四エチル鉛手当、⑨別居手当、⑩呼出し手当、⑪当直手当、⑫北海道手当、⑬寒冷地灯油補助、⑭海外出張、⑮残業食事代、⑯人間ドック検診取扱い、⑰福利厚生関係、⑱私傷病欠勤）の提案を行った。

ス 12年6月13日の団体交渉において、B 1 は、組合に対し、11年9月13日の提案について、組合が早期に客観的な決断をするよう求めた。組合はできるだけ早く回答できるよう努力する旨回答した。

セ 12年6月23日の団体交渉において、組合は、B 1 に対し、前記シの11年9月13日の18項目のB 1 の提案に対する回答について項目ごとに、①、②の一部、⑰の一部については改善されているので了解する旨、②の一部、③、④、⑤の一部、⑥の一部、⑨、⑩、⑫、⑭、⑮、⑯、⑰の一部については現行のままであり改善されていないが受け入れる旨、⑤の一部、⑥の一部、⑦、⑪、⑬、⑰の一部、⑱については拒否する旨、⑧については既に改定については撤回されている旨述べた。

ソ 13年8月23日、B 1 は、組合に対し、包括的労働協約案を提示した。

タ 結局、B 1 又はY 1 と組合との間では、本件初審結審時（19年2月6日）に至るまで、労働条件合意に関する協定は締結されなかった。

(3) 大阪府労委に対する救済申立事件

組合は、「昭和５７年の組合結成以降平成９年までの間に労使合意した労働条件に係る協定を締結すること」等を請求する救済の内容として、１０年８月２５日、Ｂ１を相手方として大阪府労委に対して救済を申し立て（大阪府労委１０年（不）第５３号事件）、大阪府労委は、１３年１０月１１日、申立てを棄却した。組合はこれを不服として当委員会に再審査を申し立てたが（中労委１３年（不再）第５０号事件）、当委員会は、２３年７月２８日、再審査申立てを棄却し、同命令は確定した。

第４ 当委員会の判断

１ 住宅手当整合化（争点１）について

(1) 不利益取扱い及び支配介入について

ア 組合は、住宅手当整合化を組合の同意を得ないまま強行したことは、組合の組合員に不利益をもたらし、他の労働組合と合意した内容を組合に押し付け、組合の団結を否認するものであって、労組法第７条第１号の不利益取扱い及び同条第３号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し、会社は、住宅手当整合化は、組合の組合員を他の労働組合の組合員と等しく取り扱うことに他ならず、労組法第７条第１号の不利益取扱い及び同条第３号の支配介入には該当しないと主張する。

イ Ｂ１及びＢ２は、１２年７月１日にＹ２と事業を統合し、新体制のもと、Ｂ１、Ｂ２及びＹ２各社の従業員が担当する部門ごとに同じ職場で働くこととなった（前記第３の３(2)）。このため、Ｂ１は、これに先立つ同年２月４日の団体交渉、Ｂ２は、同月９日の団体交渉にお

いて、組合に対し、B 1、B 2 及び Y 2 各社間で異なる労働条件を統一する方針を明らかにし、B 1 及び B 2 は、同年 3 月 22 日付け文書で、組合に対し、住宅手当整合化についての提案を行い、同月 24 日の団体交渉において、組合に対し、その概要についての説明を行った（同 3 (1)、4 (1)、(3)ア）。

このように、住宅手当整合化は、B 1、B 2 及び Y 2 との労働条件統一の一環として実施されたものということができるところ、使用者として同じ事業所で働く従業員の間で労働条件を統一する必要性があることは一般的に是認できるといえることからすると、新体制に移行することによって、B 1 及び B 2 が、住宅手当整合化を行うこととしたこと自体については相応の合理性が肯定できるものというべきである。

ウ 住宅手当整合化の内容についてみると、住宅手当を減額するが、定年退職時までの住宅手当の減額分の合計を、定年退職までの月数、定年退職までに得られる一時金の月数及び退職一時金の月数の合計で除して、その額を基本給に上乗せするというものであり（前記第 3 の 4 (1)、(2)）、B 1 及び B 2 の従業員にとっては、住宅手当の引下げを伴うものであったが、毎年の一時金月数や退職一時金月数が将来引き下げられることがなければ生涯賃金の総額は変わらないものであるし、毎年の一時金月数又は退職一時金月数が引き上げられることになれば、生涯賃金の総額は増額することにもなるなど、従業員の被る不利益を緩和する調整措置がとられている。

なお、組合は、組合の組合員が定年まで勤務せず途中で退職した場合は住宅手当の減額分を下回る額しか受け取れないこととなると主張する。しかし、前記第 3 の 4 (1) 及び (2) の調整措置が、途中退職の場合に具体的にどのように変動するかは証拠上明らかではないが、その計

算例からすれば、いずれにしても住宅手当整合化の実施により格段の不利益が生ずるとまではいえないと解される。

そして、住宅手当整合化は、組合以外の他の労働組合にも同一時期に同一内容が提案されていて（同 4 (1)）、全従業員を対象に実施されたものであって、組合の組合員をそれ以外の従業員と比較して殊更不利益に取り扱うものとはいえず、また、B 1 及び B 2 は、組合の組合員についてはそれ以外の従業員より実施を 8 か月間延長する配慮をしていること（後記(2)イ参照）からしても、組合の組合員であるが故をもって実施されたものであるとはいえないし、B 1 及び B 2 にそのような意図があったということもできない。

エ 以上のとおり、住宅手当整合化は、組合を他の労働組合と殊更に差別的に取り扱ったものということとはできず、B 1 及び B 2 が、組合の理解を得るよう説明しているなど、実施に至るまでの経緯（後記(2)イ参照）からすれば、組合主張のように、組合の団結を否認しているものとはいえないし、これが組合の活動や運営等を損なうような行為ということもできない。

オ 以上によれば、B 1 及び B 2 が、住宅手当整合化を行ったことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるということはできない。

(2) 団体交渉における対応について

ア 組合は、住宅手当整合化についての団体交渉における B 1 及び B 2 の対応は、あくまで自らの提案に固執したものであり、労組法第 7 条第 2 号の不誠実団体交渉に該当すると主張する。

これに対し、会社は、住宅手当整合化に係る提案について誠実かつ十分な説明を行った上で組合の理解を求め続けたのであり、労組法第 7 条第 2 号の不誠実団体交渉には該当しないと主張する。

イ 住宅手当整合化についてのB 1及びB 2の団体交渉における対応についてみると、12年4月27日の団体交渉において、B 1は、組合に対し、住宅手当整合化と基本給上限額との関係について、翌年の基本給上限額設定に当たっては、本年の住宅手当整合化により上乗せを行った後の基本給を考慮に入れて基本給上限額を考える旨説明し、同年7月28日の団体交渉において、B 2は、当時の一時金月数が6.45か月となっているが、これについてはここ一、二年は下がらないことで理解してほしい、基本給上限額との関係についても考慮するので心配はいらない旨説明し、同年10月31日の団体交渉においても、B 1は上記と同様の説明を行っており（前記第3の4(3)エ、カ、ケ）、組合の理解を得るよう繰り返し説明を行ったものといえる。

また、B 1及びB 2は、住宅手当整合化について、他の労働組合とは合意が成立し、12年5月から実施される中で、組合とはその後も団体交渉を重ね、組合の組合員については13年1月から実施することとして、組合の組合員以外の従業員より実施を8か月間延長しているが（同4(1)、(3)エ、キ、コ）、これも組合の理解を得るための対応をしているものといえる。

これに対し、組合は、団体交渉において、組合に理解してほしいなら、全部提案どおりの内容で100パーセント通そうとしないで、組合の言うこともひとつくらい通すよう述べたり、本件とは直接関係のない過去の解雇の問題を繰り返し持ち出してB 1及びB 2に対する不信感を表明し、B 1及びB 2が前向きに検討するよう求めたのに対しては基本的な環境の改善が先である旨主張するなど（同4(3)カ、キ）、頑なな交渉態度に終始しており、団体交渉が進展しなかったことの責任が、B 1及びB 2の対応にあったとすることはできない。

ウ 以上によれば、住宅手当整合化についての団体交渉におけるB 1 及びB 2 の対応は、労組法第7 条第2 号の不誠実団体交渉に当たるといふことはできない。

2 通勤手当支給方法変更（争点2）について

- (1) 組合は、通勤手当支給方法変更を組合の同意を得ないまま強行したことは、組合の組合員に不利益をもたらし、他の労働組合との合意を組合に押し付け、組合の団結を否認するものであって、労組法第7 条第1 号の不利益取扱い及び同条第3 号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し、会社は、通勤手当支給方法変更は、組合の組合員を他の労働組合の組合員と同じ取扱いをしているのであるから、労組法第7 条第1 号の不利益取扱い及び同条第3 号の支配介入には該当しないと主張する。

- (2) 通勤手当支給方法変更の内容についてみると、従業員に対する通勤手当支給額を、従来は1 か月分の定期代を毎月支給していたものから、電車通勤については6 か月分の定期代を、バス通勤については3 か月分の定期代の2 倍の額を、年2 回前払いするという方法に変更するものであり（前記第3 の5 (1)）、従業員に対する通勤手当支給総額としては減額されたといえることができる。しかし、そもそも通勤手当は、通勤に要する費用を実費弁償する性質のものであることから、上記変更後の支給方法自体に合理性がないとはいえない。

この通勤手当支給方法変更は、B 1、B 2 及びY 2 との労働条件統一の一環として実施されたものといえることができるところ、新体制に移行することによって、B 1 及びB 2 が、通勤手当支給方法変更を行うこととしたこと自体については相応の合理性が肯定できるものというべきである（前記1 (1)イ参照）。

そして、通勤手当支給方法変更は、組合以外の他の労働組合にも同一

時期に同一内容が提案されていて（前記第3の5(1)、(2)ア、イ）、全従業員を対象に実施されたものであって、組合の組合員をそれ以外の従業員と比較して殊更不利益に取り扱うものとはいえず、また、B 1 及び B 2 は、他の労働組合とは合意が成立し、12年9月から実施される中で、組合とはその後も団体交渉を重ね、組合の組合員については13年3月から実施することとして、組合の組合員以外の従業員より実施を6か月間延長する配慮をしている（同5(1)、(2)オないしク）。

加えて、B 1 及び B 2 は、それぞれ12年9月11日の団体交渉において、6か月分の定期代の支給となった場合に、途中で6か月定期券を紛失した場合に個人負担となることについて組合が懸念を示したのに対しては、6か月定期券が紛失、盗難にあった場合は、その翌月から残りの期間に対する定期代の50パーセントを援助することを提案するなど（同5(2)オ）、通勤手当支給方法変更に伴う組合の組合員の被るおそれのある不利益に対する組合の懸念についても配慮しているものといえることができる。

以上のことを併せ考えれば、通勤手当支給方法変更は、組合の組合員であるが故をもって実施されたものであるとはいえないし、B 1 及び B 2 にそのような意図があったということもできない。

- (3) 以上のとおり、通勤手当支給方法変更は、組合を他の労働組合と殊更に差別的に取り扱ったものということとはできず、B 1 及び B 2 が、組合の理解を得るよう説明しているなど、実施に至るまでの経緯からすれば、組合主張のように、組合の団結を否認しているものとはいえないし、これが組合の活動や運営等を損なうような行為ということもできない。
- (4) 以上によれば、B 1 及び B 2 が、通勤手当支給方法変更を行ったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるといえることはできない。

3 日割・時間割計算方法変更及び13年度賃上げ等協定締結拒否(争点3) について

(1) 日割・時間割計算方法変更について

ア 組合は、給与の日割・時間割計算方法変更について、B1及びB2は説明を尽くしておらず、他の労働組合との合意を組合に押し付け、組合の団結を否認するものであって、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉及び同条第3号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し、会社は、全ての労働組合に同じ内容の日割・時間割計算方法変更を提案し、組合との団体交渉において誠意をもって対応しており、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉及び同条第3号の支配介入には該当しないと主張する。

イ B1及びB2は、12年11月27日の団体交渉において、組合に対し、月の途中で欠勤等があった場合及び月の途中で採用となった場合等の給与の支給額の計算方法について、月ごとに異なる労働日・時間を各月につき一律20.2日、時間にして148時間として計算していた従前の方法を変更し、実労働日・時間によることとする旨説明している（前記第3の6(1)ア、(2)ア）。

この日割・時間割計算方法変更は、Y1グループ内の人事情報システムが全世界的にストライプスに統一されることとなったことによるものであり（同6(1)ア）、システムの制約により上記の計算方法によってのみ給与の計算ができることとなる旨のB1及びB2の説明（同6(2)イ、オ、カ、キ）には相応の合理性があったものといえることができる。また、日割・時間割計算方法変更は実労働日・時間を基準にしているのであるから、労働時間に応じて給与が支払われるということになり、それ自体不合理な計算方法とはいえず、むしろ合理的ということもできる。加えて、日割・時間割計算方法変更が実施された13

年9月当時には、B 1、B 2及びY 2の労働条件統一が進められており（同3(2)、(3)）、日割・時間割計算方法変更はこの労働条件統一の一環として実施されたものということができるところ、新体制に移行することによって、B 1及びB 2が、給与の日割・時間割計算方法変更を行うこととしたこと自体については相応の合理性が肯定できるものというべきである（前記1(1)イ参照）。

なお、日割・時間割計算方法変更の具体的な内容が上記のとおりであれば、これによる従業員の不利益が必ずしも大きいともいい難いし、現に、B 2は、13年9月13日の団体交渉において、日割・時間割計算方法変更によってマイナスではなくプラスになる場合もある旨を説明している（前記第3の6(2)ク）。

そして、B 1及びB 2は、日割・時間割計算方法変更を、全世界的にストライプスが導入される13年9月より10か月前の12年11月に組合に提案しており（同6(1)ア、(2)ア）、日割・時間割計算方法変更を実施した後においても、端数は切捨てにすべきとの組合の要求を受け入れるなど一定の譲歩をして（同6(2)サ、シ）、組合の理解を得るよう団体交渉における協議を重ねていたものということができる。

ところが、組合は、団体交渉において、信頼関係がない、組合との労使関係の改善から始めてみてはどうかなどと主張し、本件とは直接関係のない過去の労使関係の問題を持ち出して不信感を表明するなど（同6(2)ク）、頑なな交渉態度に終始しており、団体交渉が進展しなかったことの責任が、B 1及びB 2の対応にあったとすることはできない。

ウ また、日割・時間割計算方法変更は、組合以外の他の労働組合にも同一時期に同一内容が提案されていて（前記第3の6(1)ア、(2)ア）、

全従業員を対象に実施されたものであって、組合を他の労働組合と殊更に差別的に取り扱ったものということとはできず、B 1 及びB 2 が、組合の理解を得るよう説明しているなど、実施に至るまでの経緯（前記イ参照）からすれば、組合主張のように、組合の団結を否認しているものとはいえないし、これが組合の活動や運営等を損なうような行為ということもできない。

なお、組合は、ストライキ及び組合事由欠勤による賃金カットは事実上、組合の組合員のみが対象となっており、日割・時間割計算方法変更による組合の組合員の受ける損失が大きい旨主張するが、日割・時間割計算方法変更は、ストライキや組合事由欠勤のみではなく、欠勤・遅刻・早退による日割・時間割計算と、月中に採用、休職、復職、退職及び昇給した場合等の日割計算に適用されるものであり（前記第3の6(1)ア）、組合の組合員のみが対象となるものではない。

エ 以上によれば、日割・時間割計算方法変更についての団体交渉におけるB 1 及びB 2 の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるとはいえないし、日割・時間割計算方法変更が同条第3号の支配介入に当たるということもできない。

(2) 13年度賃上げ等協定締結拒否について

ア 組合は、B 1 及びB 2 が、組合と協議を尽くさず、組合が同意していない給与の日割・時間割計算方法変更を、13年度賃上げ・一時金協定案に盛り込んで提示したことは、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉及び同条第3号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し、会社は、13年度賃上げ・一時金協定案に日割・時間割計算方法変更を盛り込んで提示したのは、組合の組合員の月中の異動（休職・復職・退職・昇給）や遅刻・欠勤・早退が生じた場合の賃金控除が困難となるためであり、労組法第7条第2号の不誠実団体交

涉及び同条第3号の支配介入には該当しないと主張する。

イ 国内のY1グループ内においては、13年9月からストライプスの導入が予定されていたところ（前記第3の6(1)ア）、組合とB1及びB2は、13年7月18日に13年度賃上げ・一時金について妥結していた（同6(2)エ）のであるが、給与の日割・時間割計算方法変更が必要な場合において、それを組合の組合員について適用できないこととなると、Y1グループ全体で導入された新システムが利用できないこととなり、組合の組合員に月中の異動や欠勤等が生じた場合等の賃金控除が困難になるとの事情があったことが認められる。そうすると、同年度賃上げ・一時金の妥結に伴い、B1及びB2が日割・時間割計算方法変更を同年度賃上げ・一時金協定案に盛り込み、組合に対しセット提案したことが不合理なものということとはできない。そして、日割・時間割計算方法変更自体に相応の合理性が肯定できることは前記(1)イでみたとおりである。

また、組合とは13年度賃上げ・一時金について妥結していたのであるから、組合の組合員に対し妥結後の給与を支払うために、組合との合意を損なわないためにも日割・時間割計算方法変更を実施する必要があったともいえる。

そして、B1及びB2が、日割・時間割計算方法変更について相応に誠実に団体交渉を行っていたとの事情（前記(1)イ参照）に加え、13年度賃上げ・一時金協定案について、B2は、13年9月3日の団体交渉において、ストライプスでは給与の計算について別の対応をするのが難しい旨説明し、B1は、同月4日の団体交渉において、上記B2の説明に加えて遅刻、欠勤、ストライキ等があれば同月から日割・時間割計算方法変更が発生するので13年度賃上げ・一時金協定案に日割・時間割計算方法変更を盛り込んだ旨説明しており（前記第3の

6(2)カ、キ)、B 1 及びB 2 は、組合の理解を得るよう団体交渉における協議を重ねていたものといふことができ、このようなB 1 及びB 2 の対応が不誠実であったとはいえない。

ウ また、前記(1)ウでみたとおり、日割・時間割計算方法変更は、組合以外の他の労働組合にも同一時期に同一内容が提案されていて、全従業員を対象に実施されたものであって、組合を他の労働組合と殊更に差別的に取り扱ったものといふことはできないことに加え、B 1 及びB 2 は、13年度賃上げ・一時金協定案について、組合の理解を得るよう説明しているなどの事情（前記イ参照）からすれば、組合主張のように、B 1 及びB 2 が、組合が拒否することを承知しながら、日割・時間割計算方法変更をあえて13年度賃上げ・一時金等協定案に盛り込んで提示したとはいえないし、これが組合の活動や運営等を損なうような行為といふこともできない。

エ 以上によれば、13年度賃上げ・一時金協定の締結をめぐる団体交渉におけるB 1 及びB 2 の対応は労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるとはいえないし、13年度賃上げ等協定締結拒否が同条第3号の支配介入に当たるといふこともできない。

4 B 2 労働条件協定破棄通告（争点4）について

(1) 組合は、B 2 労働条件協定破棄通告は、B 1 及びY 2 との労働条件の統一の名のもとに、組合の組合員の労働条件を不利益に変更するものであり、それまで積み重ねてきた協議の経過を踏みにじり、他の労働組合と同一の取扱いをするという名目で組合の団結を否認するものであって、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し、会社は、組合を含むいずれの労働組合に対しても同一内容の協定締結を提案しており、組合の組合員を不利益に取り扱ったこと

はなく、また、他の労働組合はB 2の提案したB 1及びY 2との労働条件の統一案に同意したが、組合は統一後の労働条件を内容とする労働協約の締結を拒否していたことから協定破棄を通告せざるを得なかったのであり、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入には該当しないと主張する。

- (2) B 2は、13年3月29日の団体交渉において、組合に対し、10年7月31日付けで組合と締結した労働協約である協定が現状を合わなくなってきたことを理由として破棄を通告した（前記第3の7(2)エ）。これは、B 1、B 2及びY 2との労働条件統一の一環として実施されたものということができるところ、新体制に移行することによって、B 2が、従前の協定が現状と合わなくなってきたとすること自体については相応の合理性が肯定できるものというべきである（前記1(1)イ参照）。

そして、B 2は、他の労働組合にも同一の提案を行っているのだから、組合の組合員を他の労働組合の組合員と等しく取り扱おうとするものであり、また、その前提として、B 2労働条件協定破棄通告を行うまで組合と団体交渉を重ね、組合の理解を得るための対応をしているものといえる（前記第3の7(2)アないしカ）。そうすると、B 2労働条件協定破棄通告は、組合の組合員を殊更に不利益に扱うものとして実施されたものであるとはいえないし、B 2にそのような意図があったということもできない。

- (3) 以上のとおり、B 2労働条件協定破棄通告は、組合を他の労働組合と殊更に差別的に取り扱ったものということとはできず、B 2が、組合の理解を得るよう説明しているなどの経緯からすれば、B 2の対応が、他の労働組合と同一の取扱いをするという名目で組合の団結を否認するものとの組合の主張を採用することはできないし、これが組合の活動や運営等を損なうような行為ということもできない。

他方、組合は、団体交渉において、B 2 が不当な「組合結成無視」（前記第 3 の 2 (1) 参照）等について謝罪するというなら別だが、組合は B 2 の思い通りにはならない、他の労働組合とは労使関係が根本的に違うなどと主張し、本件とは直接関係のない過去の労使関係の問題を繰り返し持ち出すなどしていることからすると（同 7 (2) ウ、カ）、B 2 が、B 2 労働条件協定破棄通告を行うに至ったのには、組合のこのような交渉態度も影響していたものといえることができる。

- (4) 以上によれば、B 2 が、10 年 7 月 31 日に組合と締結した協定の破棄を通告したことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるとすることはできない。

5 B 2 退職手当金等協定破棄通告（争点 5）について

- (1) 組合は、B 2 退職手当金等協定破棄通告は、B 1 及び Y 2 との労働条件の統一の名のもとに、組合の組合員の労働条件を不利益に変更するものであり、他の労働組合と同一の取扱いをするという名目で、組合の団結を否認するものであって、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し、会社は、いずれの労働組合に対しても同一内容の退職手当金・適格退職年金に関する B 1 及び Y 2 との労働条件の統一案を提案し、他の労働組合の組合員に適用されているのと同じ制度を適用するために B 2 退職手当金等協定破棄通告を行ったものであるから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入には該当しないと主張する。

- (2) B 2 は、組合の組合員に対しグループ会社各社共通の退職手当金・適格退職年金制度を適用するため、14 年 2 月 27 日、11 年 12 月 22 日付けで組合と締結した労働協約である協定の破棄を通告した（前記第 3 の 8 (1)、(2) コ）。これは、B 1、B 2 及び Y 2 との労働条件統一の一

環として実施されたものということができるところ、新体制に移行することによって、B 2 が、グループ会社各社共通の退職手当金・適格退職年金制度を適用することとしたこと自体については相応の合理性が肯定できるものというべきである（前記 1 (1)イ参照）。

そして、B 2 は、他の労働組合にも同一時期に同一内容の退職手当金・適格退職年金制度への変更を申し入れているのであるから（前記第 3 の 8 (1)）、組合の組合員を他の労働組合の組合員と等しく取り扱おうとするものであり、他の労働組合とは合意が成立し、13 年 3 月から実施が決定される中で、組合とはその後も団体交渉を重ね、組合の理解を得るための対応をしているものといえる（同 8 (2)オないしキ）。そうすると、B 2 退職手当金等協定破棄通告は、組合の組合員を殊更に不利益に扱うものとして実施されたものであるとはいえないし、B 2 にそのような意図があったということもできない。

(3) 以上のとおり、B 2 退職手当金等協定破棄通告は、組合を他の労働組合と殊更に差別的に取り扱ったものということとはできず、B 2 が、組合の理解を得るよう説明しているなどの経緯からすれば、B 2 の対応が、他の労働組合と同一の取扱いをするという名目で組合の団結を否認するものとの組合の主張を採用することはできないし、これが組合の活動や運営等を損なうような行為ということもできない。

(4) 以上によれば、B 2 が、11 年 12 月 22 日に組合と締結した退職手当金・適格退職年金についての協定の破棄を通告したことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるということとはできない。

6 B 1 協定締結拒否（争点 6）について

(1) 組合は、従前の労使関係を見捨てて包括的労働協約を一括して締結せよと迫り、他の労働組合と同一の扱いを押し付けて、組合の団結を否認

するB 1の行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当すると主張する。

これに対し、会社は、他の労働組合との均衡を考慮して組合とも包括的労働協約を締結すべく誠意をもって対応してきたにもかかわらず、組合においてB 1の提案する包括的労働協約案を頑なに拒否するばかりだったのであり、労組法第7条第3号の支配介入には該当しないと主張する。

- (2) 10年度春闘要求以降の組合とB 1との労働協約締結に向けての団体交渉の経緯によれば、組合は、まずは労使合意した労働条件部分についての労働協約締結を求めているのに対し、B 1は、労働条件だけでなく労使関係に関する部分（債務的部分）を含めた包括的労働協約について協議していきたいとしていた（前記第3の9(2)ア、イ）。そして、その後の団体交渉においても、B 1と組合のこの前提は平行線のままであり（後記(3)参照）、これが組合とB 1との間に労働協約が締結されなかった原因であるとみることができる。

- (3) B 1が、この時期に包括的労働協約の締結を求めたのは、B 1及びB 2とY 2との労働条件統一の一環として実施されたものということができる。ところ、新体制に移行することによって、B 1が、他の労働組合と同一の包括的労働協約を締結するよう求めたこと自体については相応の合理性が肯定できるものというべきである（前記1(1)イ参照）。

そして、B 1は、組合に対し、11年2月15日の団体交渉において、B 2及びY 2との労働条件の統一案などを加えた労働協約案を提出し、同年9月13日の団体交渉においては、労働条件の統一について18項目の提案を行うなど（前記第3の8(2)コ、シ）、組合と団体交渉を重ね、労働協約の締結に向けて組合の理解を得るよう説明していたものということができる。

そうすると、労働協約締結のための交渉における上記のB 1の対応には相応の合理性や相当性があるというべきであり、組合主張のように、B 1の行為が組合の団結を否認しているものとはいえないし、これが組合の活動や運営等を損なうような行為ということもできない。

他方、組合は、団体交渉において、自らの春闘要求に対する回答を求めるのみで、B 1が繰り返し提案した労働協約案について、これまで労使合意してきた労働条件が欠落しているとするとともに、組合が合意していない労働条件が含まれているなどとして、B 1の提案をことごとく拒否する態度に終始しているといえ（同8(2)カ、ク、コ、サ）、労働協約が締結できなかったのは、組合のこのような交渉態度も影響していたものといえることができる。

- (4) 以上によれば、B 1が、組合と合意した労働条件について協定を締結しなかったことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるといえることはできない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てはいずれも理由がない。

よって、労組法第25条第2項、第27条の17、第27条の12及び労働委員会規則第55条を適用して、主文のとおり命令する。

平成29年3月15日

中央労働委員会

第三部長 三輪 和雄