



命 令 書

大阪府摂津市

申立人 D
代表者 執行委員長 A

大阪府摂津市

被申立人 E
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成26年(不)第68号事件について、当委員会は、平成29年2月22日及び同年3月8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、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

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

D
執行委員長 A 様

E
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) 平成25年12月2日付け、同月4日付け、同月24日付け及び同月27日付け団体交渉申入れ（アルバイトの冬期賞与に係る議題を除く。）に応じなかったこと（2号・3号違反）。
- (2) 平成25年12月10日に、貴組合員らに対し、冬期賞与を支給したこと（3号違反）。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 組合に対する損失補填
- 3 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、申立人の団体交渉申入れを無視し、団交拒否を行ったこと、一方的に冬期賞与を支給したこと、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 E（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、一般貨物自動車運送事業を業としており、主に新聞、雑誌等の配送業務を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

イ 申立人 D（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社で勤務する労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時24名である。なお、組合は、F（以下「F」といい、組合とFを併せて「組合」ということがある。）の下部組織である。

ウ 会社には、申立外 G（以下「別組合」という。）の下部組織である H が存在する。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 本件申立てに係る団交申入れまでのやり取り

（ア）平成23年12月15日、会社は、従業員に対し、「夏季、冬季特別休暇の取扱いについて」と題する同日付け文書（以下「23.12.15会社通知書」という。）を配付した。

（甲55）

（イ）平成23年12月27日、組合と会社との間で、同24年1月1日から3日の業務の取扱い等に関する団体交渉（以下「団体交渉」を「団交」といい、同日の団交を「23.12.27団交」という。）が開催された。

（乙30）

（ウ）平成25年3月31日、組合は、会社に対し、夏期、冬期の一時金合わせて、85

万円を支給すること等を記載した「2013年春闘要求書」と題する同日付け文書（以下「25. 3. 31春闘要求書」という。）を送付した。

（甲22）

（エ）平成25年7月31日、組合は、会社に対し、議題として、①申立外会社との契約内容について、②36協定について、③平成25年春闘要求の事項について等が記載された「団交要求書」と題する同日付け文書（以下「25. 7. 31団交要求書」という。）を送付した。

なお、申立外会社は、一般貨物自動車運送業、アウトソーシング事業の請負業務等を営んでおり、25. 7. 31団交要求書には、会社と申立外会社の契約に関し、重大な「違法行為」の疑義が生じ、労働者の雇用や労働条件にも悪影響が及ぶ旨の記載があった。

（甲13、甲32）

（オ）平成25年8月3日、会社は、組合に対し、①25. 7. 31団交要求書に記載の各項目については、すでに会社文書、団交の場などにおいて、会社の見解を明らかにしている旨、②組合の要求書には組合見解が全く明記されていないため、各項目について組合見解を具体的に整理して申出を行うよう求める旨等記載された「回答書」と題する同日付け文書（以下「25. 8. 3回答書」という。）を送付した。

これに対し、組合は会社に対し、25. 7. 31団交要求書と概ね同じ内容を議題とする「団交要求書」と題する文書を、同年8月5日、同年9月3日、同月20日及び同年10月21日に送付し、団交を申し入れ、会社は組合に対し、同年8月8日、同年9月5日、同月24日及び同年10月23日に「回答書」と題する文書をそれぞれ送付した。

（甲14、甲15、甲16、甲33、乙2、乙3、乙4、乙6、乙15、乙16）

（カ）平成25年11月11日、組合は、会社に対し、議題として、25. 7. 31団交要求書と概ね同じ内容の項目に「冬期一時金について」を加えた「団交要求書」と題する同日付け文書（以下「25. 11. 11団交要求書」という。）を送付した。これに対し、同月15日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書（以下「25. 11. 15回答書」という。）を送付した。

（甲17、乙20）

（キ）平成25年11月25日、会社は、従業員各位を宛先として、正規社員の冬期休暇3日の運用方法について、同26年年始より夏期休暇取得方式に変更し、正月三ヶ日は、通常勤務サイクルで配車する旨等が記載された「業務通知」と題する同日付け文書（以下「25. 11. 25業務通知書」という。）を交付した（以下「25. 11. 25

業務通知」という。))。

(甲29、乙27)

イ 本件申立てに係る団交申入れ及びそれ以降のやり取り

(ア) 平成25年12月2日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書(以下「25.12.2回答書」という。)を送付した。25.12.2回答書には、平成25年冬期賞与について、支給金額を一律200,000円、支給日を同月10日として決定した旨記載されていた。

同日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する同日付け文書(以下「25.12.2団交要求書」という。)を送付し、団交を申し入れた(以下「25.12.2団交申入れ」という。)。25.12.2団交要求書には、議題として、①36協定について、②冬期賞与について、③正月勤務について、④申立外会社との契約の経過と内容について、⑤大阪労働局からの是正勧告について、⑥当組合員アルバイトの(略)乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について、⑦その他、関連事項について、の7項目が記載されていた。

(甲1、甲28、乙29)

(イ) 平成25年12月4日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書(以下「25.12.4回答書」という。)を送付した。

同日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する同日付け文書(以下「25.12.4団交要求書」という。)を送付し、団交を申し入れた(以下「25.12.4団交申入れ」という。)。25.12.4団交要求書には、25.12.2団交要求書と同じ議題が記載されていた。

(甲2、甲3)

(ウ) 平成25年12月5日、会社は、組合に対し25.12.4団交要求書に回答するとして、会社は、団交拒否の意思はなく、具体的要求内容の明示を求めるのみである旨等記載された「回答書」と題する文書(以下「25.12.5回答書」という。)を送付した。

(甲4)

(エ) 平成25年12月10日、会社は、組合員を含む正規従業員らに対し、平成25年冬期賞与を支給した。

(乙53)

(オ) 平成25年12月24日、組合は、会社に対し「抗議及び団交要求書」と題する同日付け文書(以下「25.12.24団交要求書」という。)を送付し、①冬期賞与について、②組合員1名の労働条件変更について、③その他、関連事項についてを議題として、団交を申し入れた(以下「25.12.24団交申入れ」という。))。

(甲5)

(カ) 平成25年12月25日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書(以下「25.12.25回答書」という。)を送付した。

(甲42、乙22)

(キ) 平成25年12月27日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する同日付け文書(以下「25.12.27団交要求書」といい、25.12.2団交要求書、25.12.4団交要求書及び25.12.24団交要求書と併せて「本件団交要求書」という。)を送付し、①平成25年夏期賞与及び冬期賞与について、②アルバイトの冬期賞与について、③その他、関連事項について、を議題として、団交を申し入れた(以下「25.12.27団交申入れ」といい、25.12.2団交申入れ、25.12.4団交申入れ、25.12.24団交申入れ及び25.12.27団交申入れを併せて「本件団交申入れ」ということがある。))。

同日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書(以下「25.12.27回答書」という。)を送付した。

(甲6、甲7、乙23)

(ク) 平成26年1月11日、組合と会社との間で、団交(以下「26.1.11団交」という。)が開催された。

(乙28)

(ケ) 平成26年12月1日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 25.12.2団交申入れ、25.12.4団交申入れ、25.12.24団交申入れ及び25.12.27団交申入れに対する会社の対応は、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に当たるか。
- 2 会社が、平成25年12月10日に平成25年冬期賞与を支給したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(25.12.2団交申入れ、25.12.4団交申入れ、25.12.24団交申入れ及び25.12.27団交申入れに対する会社の対応は、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に当たるか。)について

(1) 被申立人の主張

ア 組合は、その具体的要求を示すことはなく、とりあえず項目を挙げるだけの団交要求を頻発してきた。組合が開催を要求する団交において、組合がどのような状態や権利の実現を目指すのか、その明示を求めることは会社として正当な対応

であり、団交を拒否する行為と評価することは許されない。

組合の要求事項が抽象的で明確でなく、従前からの経緯を考慮しても不明確な状態で、かつその明確化の求めに組合が応じなかった場合にまで、使用者に団交応諾義務があるとはいえないことは論を待たない。

組合による本件の救済申立てはいずれも理由がなく、全て棄却するように求める次第である。

イ 各団交議題に係る会社の対応

(ア) 36協定について

組合は過半数組合でなく、36協定の締結権はなかったにもかかわらず、自己の代表者が労働者代表であることを奇貨として、単独で36協定の締結に向けて団交を要求してきた。そのため会社が、25. 12. 4回答書で、36協定につき何を論議、協議するのか不明であると指摘したところ、組合は、36協定の選挙で選ばれたのは、組合の代表であり個人ではなく、「組合とは話をしない」は不当労働行為だと、労働者代表の立場と労働組合の代表の立場を混同する主張を展開してきた。労働者代表という立場を利用して少数組合にすぎない組合との団交で36協定の締結を求める組合の姿勢は、過半数組合が存在しない場合には労働者代表と36協定を締結することを求めている労働基準法第36条を混同し、逸脱するものと思われ、会社は25. 12. 5回答書で会社見解を出した。

仮に団交拒否が認められるとしても、会社が団交に先立ち自己の疑問や意見を組合に伝えることは何ら法律上禁止されていないし、むしろ団交の充実化のためにも合理性が認められる。

組合に実現したい具体的要求があったのであれば、25. 12. 24団交要求書以降においても「36協定について」という議題を掲げて団交要求をしているはずで、会社の対応が理由のないものであれば、組合は会社の対応を非難し続けるはずであるが、いずれの事実も認められず、同議題の団交をすることを放棄したと認められ、会社には何ら団交拒否は認められない。

ちなみに、その後、組合の後継委員長が労働者代表となってから、労働者代表と会社との間で協議が整い、36協定締結が実現している。

(イ) 平成25年夏期賞与及び冬期賞与について

- a 会社は、25. 12. 2回答書で会社の経営資料を添えた上で冬期賞与の支給額を提示したところ、組合からの25. 12. 2団交要求書に、冬期賞与について会社から提案を受けていない旨の意見が添えてあったため、会社は25. 12. 4回答書において、25. 12. 2回答書で回答済みである旨返答し、具体的な対案の提示を求めた。しかし、組合は、25. 12. 4団交要求書で具体的な対案を提示することな

く、冬期賞与の仮払を要求してきた。

これは組合が、義務的団交事項だということとは裏腹に、団交によって意見交換する意思を持たず、その結果同意を形成することなく、「仮払」という不安定不確実な状況を作り出す意図が見えるものであった。賞与に関して、団交拒否といわれる状況はない。

組合は、平成25年の春闘要求の際に金額を示して具体的要求をしていたと供述するが、あくまで春闘要求の話であり、冬期賞与について具体的要求をしていないことは争いが無い。

- b 冬期賞与については、26. 1. 11団交が実施されており、それまでのやり取りは、団交の設定、実現及び団交における議論の整理のための意見交換ないし調整の一過程に過ぎず、それまでの会社の個別具体的な対応は、団交での議論を整理し団交の充実化を実現する意図のもとで行ったものであるから、「正当な理由」も認められる。

(ウ) 正月勤務について

- a 23. 12. 27団交で、会社は、正月三ヶ日が就業規則上休日と明確に規定されている中において、所定の新聞配送を確実に実施する勤務体制の提案を行い、協力を求めたが、その後も、組合の幹部によって、翌年にも翌々年にも会社の正月勤務に関する業務指示は破られ、有給休暇申請が提出されるなど、会社業務は混乱させられることとなった。こうした組合の対応を受けて、会社は、これまでの正月三ヶ日の勤務体制を変更し、会社と組合の間で争いがなかった夏期休暇取得方式と同様の内容に変更することにした。この改善策は有給休暇の日数も減少するものではなく、逆に取得しやすくなったもので、従業員に何の不利益もない。

組合は、「正月勤務について」という項目のみで、何らコメントもつけずに団交要求だとしている。これは、組合の組合員は全て従前の制度は熟知していて単純明快かつ利益変更であったことから、会社から見れば、組合が何を議論するのか不明であった。

会社は、正月勤務について、そのあり方や勤務体制の調整などに具体的な意見があるなら、それを明示してほしい、そうすれば現場は既に業務指示によって動いているが検討する余地があるとの趣旨で、具体的意見や要求の明示を求めたものである。組合からは、何らの具体的要求も提出されないまま、現在に至っている。

- b 結局、組合の「説明を求める」という言い方は、「組合の事前了解を得ていない制度の改変については、その内容が如何であれ、すべて労働条件労使

対等決定の原則違反」として、まず、撤回ありきという独自の見解を主張するための団交要求に固執するものというほかなく、本件申立ては、申立権の濫用である。

- c 組合は、23.12.27団交でこのルール化を労使で決めることを確認したにもかかわらず、ルール化できなかった旨主張するが、事実ではない。

25.12.5回答書に対し、組合は、何の抗議をすることもなく、その後の25.12.24団交要求書以降、「業務通知について」という議題を団交要求に掲げることをやめている。組合は、「業務通知」に関して実現したい具体的要求もなく、団交で会社より引き出したいものもなかったことから、会社から具体的要求の明示を求められるや、「業務通知」を議題とする団交をすること自体を放棄したものと認められ、会社には何ら団交の拒否は認められない。

- d 仮に「団交拒否」が認められるにしても、会社の対応は団交での議論を整理し、団交の充実化を実現する意図のもとで行ったものであるから、「正当な理由」も認められ、「業務通知」に係る申立てには理由がない。

(エ) 申立外会社との契約の経過と内容について

組合は、会社が偽装請負を行ったかのように主張し、団交を求めてきた事実はある。これは、偽装請負の事実が存在することを前提としたものであったが、会社より偽装請負でなかったことを指摘されると、組合は、団交議題として掲げることをやめているので、調査によって事実確認をし、納得したと推察される。

会社から具体的要求を明らかにするよう求められるや、組合は、同議題について、団交要求をすること自体やめており、団交すること自体を放棄したものと認めるべきである。

(オ) 大阪労働局からの是正勧告について

まず大阪労働局からの是正勧告自体があったことは認めるが、それは「無資格者による偽装請負」との認定がなされたものではない。雇用契約書の作成等書類の不備を是正するよう求められたもので、決して偽装請負の事実は存在しない。

会社から具体的要求を明らかにするよう求められるや、組合は、同議題について、団交要求をすること自体やめており、団交すること自体を放棄したものと認めるべきである。

(カ) 組合員であるアルバイト乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について

組合員であるアルバイト乗務員が、当該事故について、会社車両に自転車が

ぶつかってきて、その場から逃げた、という申告をしたことから、会社はそれ以上の法的義務はないと判断したものにすぎない。この事件については、後日自転車運転者から自己申告がなされ、会社は適切に対応している。団交以前に解決済みの問題として扱われたと考えている。

会社から具体的要求を明らかにするよう求められるや、組合は、同議題について、団交要求をすること自体やめており、団交すること自体を放棄したものと認めるべきである。

(キ) 組合員1名の労働条件変更について

組合員1名の問題については、36協定が結ばれていない状況下で、会社業務の特質などの考慮もないといわざるを得ない組合の「残業拒否」の通告がなされたことから、組合の指示に従って法定内残業で処理できない可能性のある配達コースを担当していた組合員1名の勤務変更をやむなく行ったものであった。会社は、その変更について、どのような要求を組合として会社に提起するのか明らかにするよう求めた。

(ク) アルバイトの冬期賞与について

会社は、25.12.27団交申入れにおいて、アルバイトの賞与にせよ、初めて具体的な要求額が明示されたことから、団交の開催に快く応じることとし、26.1.11団交が実現した。

(2) 申立人の主張

ア 組合の申し入れた団交議題は、36協定、賞与等、義務的団交事項にもかかわらず、組合の団交開催要求を無視し、団交拒否を行った。

平成25年6月22日の団交以降、会社は、26.1.11団交まで団交拒否し続けたのであり、従前からの経緯を考慮すれば、要求事項が不明確な状態ではなかった。

会社は、組合の「団交要求書」等の言葉尻をとらえて抽象的、趣旨不明と主張しているだけで、組合の「団交要求書」等の文書を読み取れば容易に推測できることであり、会社の団交を拒否する正当な理由は存しない。

会社の団交拒否は明らかであり、「確信犯的」な団交拒否により、組合の弱体化若しくは壊滅を意図したものであり、極めて悪質で、労働組合法第7条第2号、第3号に該当する不当労働行為である。

イ 各団交議題に係る会社の対応

(ア) 36協定について

時間外労働の問題は、たとえ少数組合からの要求であっても団交事項とみるべきであり、義務的団交事項である。36協定に関わる団交の開催要求があれば、過半数組合でなくとも少数組合であろうとも団交応諾義務がある。

会社は、36協定の締結に向けての団交要求書について、組合の立論は従業員の代表に選任されたことをもって組合との団交が36協定の締結に不可欠であるというものであり、労働者代表の立場と組合代表の立場を混同している旨主張するが、組合は「代表者に選任されたことをもって」との主張はしていないし、36協定においては、締結に向けた協議を行いたい旨明らかにし、団交要求を行っている。会社主張を言い換えると、職場代表者と協議すれば労働組合の団交要求を拒否できるとの主張であり、失当である。

(イ) 平成25年夏期賞与及び冬期賞与について

- a 組合は、賞与について、25. 3. 31春闘要求書において「夏期、冬期の一時金(賞与)合わせて、85万円を実施すること」と具体的な金額を要求している。また、平成25年7月1日付け「団交要求書」及び同月5日付け「抗議及び団交要求書」においても、具体的に要求している。

会社は、平成23年頃には誠実に団交を応諾し、論議、協議においても誠実に対応し、労使合意できたのである。しかし、平成24年頃の冬期賞与から一方的に退席し、団交での論議、協議を拒否した。

26. 1. 11団交が開催されたのは事実であるが、アリバイ的に団交を開催しただけであり、組合員の労働条件ではないアルバイトの冬期賞与についての論議であった。平成25年冬期賞与については、同年夏期賞与と同じで、団交も開催せず、一方的に支払を実施した。

- b 組合は、賞与について具体的な金額を要求し、会社に対して「資金流失」が止まらない理由、「営業赤字」になる具体的理由、資金流出を止めるための今後の経営方針も含めて、具体的説明を要求していた。

(ウ) 正月勤務について

- a 会社は、25. 12. 4回答書で、25. 11. 25業務通知書について労働条件の変更とは理解していない旨、何の説明を求めるのか具体的に願う旨回答しているが、25. 11. 25業務通知書は職場の掲示板に貼り出されるだけで、組合に「夏期休暇取得方式」について提案もなく、一方的に業務通知しているものを、何を説明するのか問われても、内容がわからない状況では説明のしようがない。

組合は、25. 11. 11団交要求書や25. 12. 2団交要求書で、25. 11. 25業務通知書は、重要な労働条件である始終業の時間を一方的に変更している旨記載し、「正月勤務」について、提案、説明を要求していた。

会社は、平成23年12月21日付け「協議申入書」で正月勤務を労働条件と認識し、組合に協議を申し入れ、団交で協議しており、25. 12. 4回答書の内容は団交拒否するための口実としか考えられない。

b 23. 12. 27団交では、特別休暇の行使に係る取扱いルールを労使で決めることを確認したにもかかわらず、ルール化できず、会社は、25. 11. 25業務通知書を一方的に掲示した。この業務通知の内容は、23. 12. 27団交での労使の話し合いでルール化していくことを確認した事項であり、労働条件上の賃金、休日の変更である。それを団交も開催せず、一方的に変更しその内容を掲示する会社の行為は、労働組合法第7条第2号、第3号に該当する不当労働行為である。

(エ) 申立外会社との契約の経過と内容について

組合が「偽装請負の事実が存在すること」を前提に団交開催を要求した事実はない。また、会社は、会社からの説明と組合でのその後の調査で事実確認がされたものと思われる旨主張するが、そのような事実はない。

会社と申立外会社の契約は、「偽装請負」、「違法派遣」の疑いが強くなり、この問題が事実であれば労働者の雇用や労働条件にも悪影響が及び、組合は、放置、看過することはできないとして25. 7. 31団交要求書等で団交申入れを行った。同議題は、組合の組合員の労働条件に影響する蓋然性が高く、義務的団交事項であることは明白である。

組合は、申立外会社との契約経過と内容について具体的な説明を求めている。

(オ) 大阪労働局からの是正勧告について

平成25年9月下旬、大阪労働局が「違法派遣」であるとして、同年10月上旬、会社と申立外会社には是正勧告を行った。また、組合の調査のとおり、申立外会社の労使間も違法な請負契約であったことが判明した。

同議題は、組合の組合員の労働条件に影響する蓋然性が高く、義務的団交事項であることは明白である。

組合は、平成25年10月21日付け団交要求書及び25. 11. 11団交要求書で具体的に要求を記載している。

(カ) 組合員であるアルバイト乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について

平成25年10月初旬、アルバイトとして雇用されている組合員が、配送に出発する際、自転車と接触する交通事故があり、会社の運行管理者の判断・対処ミスにより、被害者が警察に届出を行い、同組合員は「届出義務違反」として行政処分を受け、組合は、団交議題として挙げた。この問題は、同組合員だけの問題でなく、全組合員、全運転職の労働者を不安に導くものであり、団交で、事故当日の経緯の説明を受け、労使双方で交通事故等の対処の協議を経て確認しなければならず、義務的団交事項であることは明白である。

平成25年10月23日付け会社回答書では回答になっておらず、警察に通報しなかった理由、警察・荷主からの指導について説明を要求する旨を25. 11. 11団交要求書に記載した。

2 争点2（会社が、平成25年12月10日に平成25年冬期賞与を支給したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は平成25年冬期賞与について、団交も開催せず、一方的な支給を強行した。

団交において、会社は労使双方の主張の一致点を見出すべく、合意に達するよう努力することが求められている。そのような交渉を重ねてもなお一致できない場合は、やむを得ず、会社の定める額で賞与を支給することが正当とされることもあり得る。しかし、会社は団交を拒否し、合意に達するよう努力することも皆無であった。

イ 会社の一方的な賞与の支給に対し、組合員が生活のために一定の水準の賞与をとりあえず受領（仮払要求）した上で、組合がその上積み求めて交渉することは可能である。そのことも会社は拒絶した。

ウ 団交を開催せず、合意に向けた努力を放棄して、一方的に賞与を支給したことは、組合を無視ないし軽視したことに他ならない。よって、会社の行為は、組合の弱体及び壊滅を意図した支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 冬期賞与について、会社の提案に対し、支給日までに組合の要求が出されて、その交渉を求められたのであれば、会社が団交に応じたことはいうまでもない。

イ しかしながら、当該冬期賞与について、会社の提供した経営資料などを検討した上で金額を明示した、組合としての要求がなされなかった。組合として会社の提案を受けることなく、具体的金額要求を掲げることができないという事情を見出すことはできず、仮払を要求する趣旨は全く不明であった。

会社としては、会社提示金額と組合要求金額との調整のために時間が必要だという事情が認められ、その調整の間に到来する支給日に支給するか仮払を行うかは検討の余地はあり得たであろうが、会社から経営資料とともに支給金額及び支給予定日を明示しているにもかかわらず、組合からの要求金額も全く不明なまま仮払という経営上不安定な会計処理を行う必要も理由もないことから、支給予定日である平成25年12月10日、本払支給を実施した。

その際、組合の組合員は、会社より、本払支給に異議があるなら協議の上支払うという提案を受けながらも、全員が異議なく本払支給で受領し、その後開催された団交においても、会社を非難することはおろか、冬期賞与の支給額や支給

の性格（本払か仮払か）についての言及すら全くしていない。組合が、真に仮払を求める意思を有していたのであれば、団交において賞与の上乗せ要求を当然しているはずであるが、そのような要求を一切していない。

ウ 会社は、具体的要求額の提示のないまま、仮払という不安定な状態に置くこととなる組合の要求には応じなかったけれども、組合員各人はいずれも仮払を要求することなく受領しているものであり、会社に支配介入の意図などどこにもない。

ましてや、会社は事前に経営資料も添えて組合に検討を促したにもかかわらず、組合は具体的対案も提出せず、組合員は冬期賞与を異議なく受領しているのだから、会社が冬期賞与を支給したことが組合の弱体化を図ったものではないことは明らかである。

第5 争点に対する判断

1 争点1（25.12.2団交申入れ、25.12.4団交申入れ、25.12.24団交申入れ及び25.12.27団交申入れに対する会社の対応は、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に当たるか。）及び争点2（会社が、平成25年12月10日に平成25年冬期賞与を支給したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）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 会社の就業規則には、休日について、次のとおり記載されている。

「第24条（休日）

従業員の休日は次の通りとする。

（1）日曜日

（2）国民の祝日及び休日

（3）国民の祝日が日曜日にあたるときはその翌日

（4）夏期休暇 有給3日間（7月～9月の3ヶ月間で取得）

冬期休暇 有給3日間（1月1日～3日の3日間）

（5）会社が特に必要と認めた臨時休日

2. 第1項に拘わらず、特定の労働時間制を採用し5勤1休制（6日間を1単位としそのうちの1日を休日とする）をとる従業員については、1項の

（1）（2）（3）を除く。 」

（甲54）

イ 平成25年より前のやり取りについて

（ア）平成23年12月15日、会社は、従業員に対し、23.12.15会社通知書を配付した。

23.12.15会社通知書には、①夏期休暇の取扱いについてとして、（i）指定期間内（6月21日～10月20日）に3日の有給休暇を申請して取得する、（ii）指定

期間内を経過したものについては、消滅する、(iii)取得者には有給休暇扱いで賃金計算する、②冬期休暇は、1月1日から同月3日の3日間を指定し、特別休暇として認めているが、会社の業務である新聞輸送に合わせた通常どおりの出勤を前提に特別有給休暇制度を実施し、労働条件については、新聞輸送に伴い、出勤予定者について6時間50分と休日割増しで賃金を支払う、6時間50分を超える勤務者については超えた労働時間で支払う旨等記載されていた。

(甲55)

(イ) 平成23年12月21日、会社は組合に対し、「協議申入書」と題する同日付け文書(以下「23.12.21協議申入書」という。)を送付した。

23.12.21協議申入書には、組合から同月24日に団交を開くよう申入れがあったが、同日は都合がつかないため、会社で検討の結果、次の点について協議を申し入れるとして、①同24年1月1日から3日の業務と取扱いについて(23.12.15会社通知書の説明及び徹底)、②会社における有給休暇取得に関する組合の要望について(具体的提案や意見等の聴取)、③当社の経営危機を脱するため、懸案の賃金体系及び水準に関する組合の要望について(具体的提案や意見等の聴取)との記載があった。

(甲30)

(ウ) 平成23年12月27日、組合と会社との間で、23.12.27団交が開催された。同団交では、23.12.15会社通知書に記載の1月1日から3日の業務の取扱い、有給休暇の取得方法等についての協議が行われた。

(乙30)

ウ 平成25年における本件団交申入れまでのやり取り

(ア) 平成25年3月31日、組合は、会社に対し、25.3.31春闘要求書を送付した。

25.3.31春闘要求書には、①定期昇給に加え、1,000円のベースアップを支給すること、②夏期、冬期の一時金合わせて、85万円を支給すること、③安全衛生委員会を早期に開催すること等が記載されていた。

(甲22)

(イ) 平成25年4月9日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書を送付した。同書面には、25.3.31春闘要求書等に回答するとして、40期(平成22年9月1日から同23年8月31日まで)と41期(同23年9月1日から同24年8月31日まで)の売上げ対比では8%減、41期2月と当期42期(同24年9月1日から同25年8月31日まで)2月の売上げ対比で6%減と売上減少は続いている一方、売上対比運送原価率は、40期で83.15%、41期で85.8%、当期2月時点で91.4%に上昇しており、また、当座資産の流失は止まっておらず、春闘要求に

応じる経営上可能な状況にはないが、会社は定期昇給のみは維持したいと考えている旨、会社は経営の安定化と雇用の確保を維持し、安全、確実輸送を実施できる企業体質を堅持し、健康的な職場環境の新しい会社になるために改善の途上にあり、組合にも理解と協力をお願いしたい旨、記載されていた。

(甲24)

(ウ) 平成25年5月28日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する同日付け文書（以下「25.5.28団交要求書」という。）を送付した。

25.5.28団交要求書には、25.3.31春闘要求書で夏期、冬期の一時金合わせて85万円の実施を要求したが、具体的な回答がないため、具体的回答を求める旨、議題として①夏期及び冬期一時金について、②平成25年春闘要求の事項について、③その他関連事項について、等が記載されていた。

(甲50)

(エ) 平成25年5月30日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書（以下「25.5.30回答書」という。）を送付した。

25.5.30回答書には、25.5.28団交要求書に回答するとして、賞与については、現在検討中で、会社の方針を示せる状況になれば、日程調整をお願いし、交渉に応じることとする旨、これまでの組合の要求書は、項目を列挙する記載方法が取られているが、このような議題の設定については、組合が何を要求するのか、その要求根拠にも、会社として理解ができないため、議論が散漫に流れると考えられ、再考するよう再度申し添える旨、等が記載されていた。

(甲51)

(オ) 平成25年6月18日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書（以下「25.6.18回答書」という。）を送付した。

25.6.18回答書には、同月15日付けの組合からの要求書について回答するとして、現在夏期賞与については検討中であるが、検討結果について、少人数での説明会を実施したいと考えている旨記載されていた。

同月18日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する同日付け文書（以下「25.6.18団交要求書」という。）を送付した。

25.6.18団交要求書には、議題として①夏期及び冬期一時金について、②平成25年春闘要求事項について、等が記載されていた。

(甲52、甲60)

(カ) 平成25年6月22日、組合と会社との間で、夏期賞与等に関し、団交（以下「25.6.22団交」という。）が開催された。

(甲62、証人 C)

(キ) 平成25年6月27日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書（以下「25.6.27回答書」という。）を送付した。

25.6.27回答書には、平成25年夏期賞与について回答するとして、現預金残高は、当期2月で54,632千円で、前期2月時点では62,376千円であり、当期3月に新規借入れを実施したが、当期4月で61,602千円で、当座資産の流失は止まっていない旨、営業利益ベースでも営業赤字であり、組合の夏期賞与要求は到底実現できる状況にないものの、会社としては、支給金額一律10万円を同年7月10日に支給することを決定した旨記載されていた。

(甲25、甲53)

(ク) 平成25年7月1日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する同日付け文書（以下「25.7.1団交要求書」という。）を送付した。

25.7.1団交要求書には、25.6.27回答書で、会社は、夏期賞与10万円と回答しているが、「資金流失」が止まらない理由、「営業赤字」になる具体的な理由及び資金流失を止めるための今後の経営方針も含め、具体的説明をしていない旨、夏期賞与を組合に提案して論議・協議するといった姿勢ではなく、「決定した」と通知している対応に組合無視の意図が表れている旨、25.6.22団交において、会社は、組合の制止を振り切り、一方的に退席し、団交を終結させており、これは不誠実団交で労働組合法に違反した不当労働行為である旨記載されていた。また、本来協議するはずであった議題も含め、団交を要求するとし、議題として、①「運転記録証明書」について、②「免停」時における就労について、③夏期及び冬期一時金について、④平成25年春闘要求の事項について、⑤その他、関連事項について、と記載されていた。

(甲26)

(ケ) 平成25年7月2日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書（以下「25.7.2回答書」という。）を送付した。

25.7.2回答書には、25.7.1団交要求書に回答するとして、①組合の要求書には、「…について」と検討対象事項のみが記載されているが、各検討項目については、既に会社文書及び25.6.22団交の場等において、会社の見解を明らかにしている一方、組合の要求書においては、組合の要求が全く明記されておらず、また、事前に資料等に基づき説明を行う機会を設けたいと提起しても、「団交で行う」という態度に固執している旨、②会社は、今後、組合が具体的要求を提起し、その必要性と実現可能性があるとの組合の見解が示され、その実現可能性や一致する点の確認について、会社との見解が異なることを具体的に指摘された場合に、会社の見解の根拠や資料の提示を含めて、交渉を行うこととす

る旨、③各項目について、組合見解を具体的に整理して申出を行ってほしい旨が記載されていた。

(乙1)

(コ) 平成25年7月5日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交申入書」と題する同日付け文書（以下「25.7.5団交要求書」という。）を送付した。

25.7.5団交要求書には、①会社は、25.7.2回答書において、詭弁を弄し、団交拒否を行っている旨、②会社が団交拒否している以上、夏期賞与について論議・協議、合意が不可能な状況であるので、25.6.27回答書に提案している「一律100,000円」「支給日2013年7月10日」については、仮払を要求する旨、③労働組合法上、会社の主張する「組合見解を具体的に整理して申出」といった概念はなく、団交拒否の正当理由にはならない旨、④団交を要求するとし、25.7.1団交要求書に記載されていた議題と概ね同一の議題が記載されていた。

なお、同月9日に組合と会社との間で団交が行われ、同月10日、会社は、組合員を含む正規従業員らに対し、平成25年夏期賞与を支給した。

(甲7、甲27、甲62、乙23、乙26)

(サ) 平成25年7月31日、組合は、会社に対し、25.7.31団交要求書を送付した。

25.7.31団交要求書には、今回、会社と申立外会社の契約内容に関し、会社の重大な「違法行為」の疑義が浮上した旨、契約内容が請負契約であるなら「偽装請負」で、「派遣法違反」であり、この問題が事実であれば、荷主の信頼を損ね、経営悪化を招き、労働者の雇用や労働条件にも悪影響が及び、組合は、放置、看過できない旨、速やかに団交を開催し、事実を明らかにしてほしい旨、議題として、①申立外会社との契約内容について、②36協定について、③平成25年春闘要求の事項について、等が記載されていた。

(甲13)

(シ) 平成25年8月3日、会社は、組合に対し、25.8.3回答書を送付した。

25.8.3回答書には、25.7.31団交要求書に回答するとして、組合指定の日程は、業務の都合上応じかねるので、日程調整を行い提示する旨、各検討項目については、すでに会社は、会社文書、団交の場等において、会社の見解を明らかにしている旨、会社は再三にわたり指摘しているが、組合の要求書においては、組合見解が全く明記されていないため、各項目について、組合見解を具体的に整理して申出を行うよう求める旨が記載されていた。

(乙2)

(ス) 平成25年8月5日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する同日付け文書（以下「25.8.5団交要求書」という。）を送付した。

25. 8. 5団交要求書には、①25. 8. 3回答書は、不誠実そのものである旨、②会社が、具体的にどの項目に対して、いつ、どこで見解を明らかにしたのかを回答するよう求める旨、③会社は「組合見解を具体的に整理して申出を行ってください」と主張しているが、義務的団交事項であれば会社は団交に応じなければならない旨、④組合は、会社の重大な「違法行為＝偽装請負」の疑義があるとして、会社と申立外会社の契約内容等を明らかにすることを要求しているが、このことに関しても会社からの回答、見解がなされたこともなく、団交議題となったこともない旨、⑤同年7月17日に、職場過半数代表選挙の結果、組合の代表である執行委員長が代表となり、組合としては、36協定、安全衛生委員会について団交で論議・協議を行いたいと考えている旨、⑥速やかに団交を開催するよう再要求する旨、⑦議題として、25. 7. 31団交要求書と同じ議題が記載されていた。

(甲14)

(セ) 平成25年8月8日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書(以下「25. 8. 8回答書」という。)を送付した。

25. 8. 8回答書には、25. 8. 5団交要求書に回答するとして、①組合は、偽装請負の疑義があると断定しているが、会社は適切に派遣契約を締結している旨、②今回の要求は、議論の対象たる組合の要求が全く不明であり、交渉で何を要求するのか明確にしてほしい、組合の要求に対して会社としての見解を提示する準備をすることはやぶさかではないので検討してほしい旨、③36協定締結を前提にした職場過半数選挙で、組合の執行委員長が労働者代表となったが、労働者代表の立場と組合の執行委員長の立場との違いを理解した上で、労働者代表として責任ある行動を希望する旨、等が記載されていた。

(乙3)

(ソ) 平成25年9月3日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する同日付け文書(以下「25. 9. 3団交要求書」という。)を送付した。

25. 9. 3団交要求書には、①会社は、「36協定」を締結せず、違法な時間外勤務を命じており、組合は、36協定のない現状では時間外勤務をすることができないため、同月5日の夕刊の業務終了後から会社の違法な時間外勤務を全て拒否するので、速やかに団交を開催し、36協定の締結に向け協議することを要求する旨、②申立外会社が労働者派遣業の許可を受けていないことは組合の調査で明らかであり、会社及び申立外会社の行為は、労働者供給事業の違反となり、受託側も注文側も両社とも処罰となる旨、直ちに申立外会社との違法契約を破棄し、違法行為をやめるよう要求する旨、③議題として、25. 7. 31団交要求書と

同じ議題が記載されていた。

(甲15、乙6)

(タ) 平成25年9月5日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書(以下「25.9.5回答書」という。)を送付した。

25.9.5回答書には、25.9.3団交要求書に回答するとして、会社は、25.8.8回答書において、交渉でどういう根拠で何を要求するのか具体的に明確にするよう求めるとともに、組合の要求に対して会社としての見解を提示する準備をすることはやぶさかではないので、再度検討してほしい旨、要求の再提出を待っている旨回答しているが、残念ながら、今回も団交要求内容は前回と同じであり、既に会社見解は回答している旨が記載されていた。

(乙15)

(チ) 平成25年9月20日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する同日付け文書(以下「25.9.20団交要求書」という。)を送付した。

25.9.20団交要求書には、①会社は、「業務通知」と称し、重要な労働条件である始終業の時間を一方的に変更しているが、このことは労使対等決定の原則に違反する行為で看過できず、団交を開催し、提案説明することを要求する旨、②再度要求するとして、直ちに申立外会社との違法契約を破棄するよう要求し、団交で説明を求める旨、③議題として、25.7.31団交要求書と同じ議題、が記載されていた。

(甲16)

(ツ) 平成25年9月24日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書(以下「25.9.24回答書」という。)を送付した。

25.9.24回答書には、25.9.20団交要求書に回答するとして、①組合は、25.9.3団交要求書で同月6日からの時間外労働の拒否を通告したが、これまで36協定締結の申入れをせず、現に受注している配送業務の确实・安定実施についてどのような見解に立って「時間外労働拒否通告」をしたのか会社は全く理解できない旨、②会社は、緊急に時間外ゼロの勤務を業務命令で対応せざるを得なかった旨、③会社は、25.8.8回答書及び25.9.5回答書において、交渉でどういう根拠で何を要求するのか具体的に明確にするよう求め、要求の再提出を待っている旨回答したが、残念ながら、今回も団交要求内容は前回、前々回と同じであり、会社見解は既に回答している旨が記載されていた。

(乙16)

(テ) 平成25年10月21日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する同日付け文書(以下「25.10.21団交要求書」という。)を送付した。

25.10.21団交要求書には、会社は、申立外会社との契約を派遣契約と述べていたが、実際は偽装請負であり、言い逃れとして派遣契約と主張していた旨、今回、大阪労働局は派遣法違反であると認定し、是正勧告を行ったと聞いている旨、会社の違法派遣は、組合員及び全従業員の雇用を脅かす重大な問題であり、直ちに団交を開催するよう求める旨、議題として①申立外会社との契約の経過と内容について、②大阪労働局からの是正勧告について、③組合員アルバイトの（略）乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について、④その他、関連事項について、と記載されていた。

(甲33)

(ト) 平成25年10月23日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書（以下「25.10.23回答書」という。）を送付した。

25.10.23回答書には、25.10.21団交要求書に回答するとして、①会社は、大阪労働局の指導に従い、適切な派遣環境を整えるべく改善を行っている旨、②（略）氏が組合員であるかは不知だが、警察の指導に従い適切に対応している旨、③今回の要求は、議論の対象たる組合の要求が全く不明で、このことは組合も認めているところであり、そうした認識を持ちながらも団交を要求している趣旨が理解できず、交渉を行う意味が認められない旨、④交渉で何を要求するのか、明確にしてほしい旨、⑤組合の要求に対して会社としての見解を準備をすることはやぶさかではないので検討してほしい旨、が記載されていた。

(乙4)

(ナ) 平成25年11月11日、組合は、会社に対し、25.11.11団交要求書を送付し、団交を申し入れた。

25.11.11団交要求書には、①組合員の人身事故について、会社が本来義務である警察への通報を、会社の判断により怠ったと聞いており、会社は、「警察の指導に従い適切に対応しております」と回答しているものの、これは義務であり、回答になっていない旨、事故当日の経緯の説明、会社がどういった認識で警察へ通報しなかったのか等について、団交での説明を求める旨、②職場過半数代表選挙で、組合代表者が職場過半数代表者となり、組合としては、36協定、安全衛生委員会について、団交で協議を行いたい旨、③冬期一時金の時期も迫っており、金額の提案説明を要求する旨記載され、議題として、①36協定について、②申立外会社との契約内容について、③冬期一時金について、④25.3.31春闘要求書の事項について、等が記載されていた。

(甲17)

(ニ) 平成25年11月15日、会社は、組合に対し、25.11.15回答書を送付した。

25. 11. 15回答書には、25. 11. 11団交要求書に回答するとして、①「義務であるから回答になっていない」との組合の主張は見解の相違であると理解している旨、②36協定締結の労働者代表選挙を行った旨は聞いており、労働者代表としての責任を果たすことを希望する旨、組合からの要求では、協定締結を求められるのか、求めないのか要求内容がわからない旨、組合若しくは労働者代表から締結を求めるといふことであれば、会社は、いつでも協定締結を行う予定である旨、③冬期賞与については、現在検討中であり、金額提示までには至っていない旨、④団交議題については、従前に文書で回答しているものであり、団交要求として受け止めることはできず、組合の具体的な要求を求め回答とする旨等が記載されていた。

(乙20)

(ヌ) 平成25年11月25日、会社は、従業員各位を宛先として、25. 11. 25業務通知書を交付し、25. 11. 25業務通知を行った。

25. 11. 25業務通知書には、①従前より運用が複雑で混乱が多かった、正規社員の冬期休暇3日の運用方法について、平成26年年始より夏期休暇取得方式に変更し、正月三ケ日は、通常勤務サイクルで配車する旨、②正月三ケ日の正規社員の出勤者には、正月手当として、従来通り労働時間に応じて0. 35の割増は支給する旨、③冬期休暇取得期間は、同26年1月1日より同年3月31日の3か月間とする旨、④冬期休暇申請が集中した場合は、時季変更権を行使する旨等が記載されていた。

(甲29、乙27)

エ 本件団交申入れに係るやり取り

(ア) 平成25年12月2日、組合は、会社に対し、25. 12. 2団交要求書を送付し、団交を申し入れた。

25. 12. 2団交要求書には、①25. 11. 25業務通知において、労働条件である「正月三ケ日」及び「冬期休暇3日」の取扱いを一方的に変更しようとしているが、組合は、夏期休暇取得方式への変更、正月三ケ日の通常勤務サイクルの配車について提案・説明を受けておらず、提案・説明の団交開催を要求する旨、②組合は、「36協定」の締結に向け、団交開催を求めているが、会社は、代表とは話をするが組合とは話をしないとして団交拒否を行っている旨、③冬期賞与について、会社からの提案を受けていない旨、上記内容について、団交開催を要求する旨、④団交開催日として同月6日と記載されていた。

また、議題として、①36協定について、②冬期賞与について、③正月勤務について、④申立外会社との契約の経過と内容について、⑤大阪労働局からの是

正勧告について、⑥当組合員アルバイトの（略）乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について、⑦その他、関連事項について、の7項目が記載されていた。

同年12月2日、会社は、組合に対し、25.12.2回答書を送付した。

25.12.2回答書には、平成25年冬期賞与について回答するとして、①現預金残高は、前期（42期）8月で82,883千円であった旨、前々期8月時点では、82,427千円であったが、前期3月に1千万円、5月に2千万円の借入れによる資金調達を実施し、昨年同様の預金残高を確保した旨、②当座資産の流出は止まっておらず、営業利益ベースにおいても、前期8月で15,603千円の営業赤字である旨、③こうした状況を考えると、冬期賞与の支給は到底実現できる状況ではないが、皆さんの協力となお一層の合理化を推し進めることで、次の条件で支給することを決定したので回答する旨記載され、支給金額として、一律20万円、支給日として、同年12月10日、と記載されていた。また、25.12.2回答書には、会社の同年4月から8月までの収支等が記載された「第42期損益計算実数値」と題する書面（以下「25.12.2会社資料」という。）が添付されていた。

（甲1、甲28、乙29）

（イ）平成25年12月4日、会社は、組合に対し、25.12.4回答書を送付した。

25.12.4回答書には、25.12.2団交要求書での団交要求事項3件について回答するとして、①25.11.25業務通知は、労働条件の変更とは理解しておらず、23.12.27団交において、運用説明したにもかかわらず、組合役員自ら「正月三ヶ日」運用基準を無視した有給休暇申請がなされた旨、②別組合との協定終了後、36協定が未だ締結できていない状況に鑑み、通常勤務体制下での夏期休暇取得方式を適用したもので、組合は説明を求めているが、何を説明するのか具体的に願う旨、③労働者代表選挙により選出された代表は、36協定を締結するか否かを判断する責務があると理解しており、少数組合である組合と単独で「36協定」の締結について、何を議論し、協議するのか不明である旨、④冬期賞与については、25.12.2回答書で回答済みである旨、⑤組合は、3件について団交開催を要求し、団交議題として複数掲げているが、従前に文書で回答しているものであり、団交要求として受け止めることはできず、具体的な要求を求める旨、記載されていた。

同25年12月4日、組合は、会社に対し、25.12.4団交要求書を送付し、団交を申し入れた。

25.12.4団交要求書には、①会社は25.12.4回答書で団交拒否を行っている旨、②冬期賞与について論議・協議、合意が不可能な状況であり、25.12.2回答書で

提案している「一律200,000円」、「支給日2013年12月10日」については、仮払を要求する旨、③賃金、一時金、退職金、一部の福利厚生給付金などの労働者の報酬、配転、懲戒・解雇といった人事、人事考課の基準や手続、その具体的な適用、労働時間、休憩、休暇、安全性、保障、訓練等々で、会社は団交に応じなければならず、25.11.25業務通知は、賃金、労働時間、休暇等の労働条件である旨、④36協定の選挙で選ばれたのは、組合の代表であり、個人ではない旨、⑤36協定についての「代表と話をするが組合とは話をしない」は明確な不当労働行為である旨、⑥団交開催日として同月7日と記載されていた。

また、議題として、25.12.2団交要求書と同一の7項目が記載されていた。

(甲2、甲3)

(ウ) 平成25年12月5日、会社は、組合に対し、25.12.5回答書を送付した。

25.12.5回答書には、25.12.4団交要求書に回答するとして、①25.12.2回答書のとおり、組合要求の仮払ではなく、本払で支給する旨、②会社は、団交拒否の意思はなく、具体的要求内容の明示を求めるのみである旨、③25.11.25業務通知の会社の見解は、既に回答しているとおりであり、組合は団交応諾義務の組合見解を述べるにとどまり、具体的要求内容に触れていない旨、④組合は、詭弁を弄し、36協定締結に向けた労働者代表選挙で選ばれたのは組合の代表者であると意見表明しているが、前回「回答書」で述べたとおり、組合との見解は異なる旨、⑤団交議題として複数挙げられているが、従前より文書で再三回答しているものであり、団交要求として受け止めることはできず、組合の具体的な要求を求める旨が記載されていた。

(甲4)

(エ) 平成25年12月10日、会社は、組合員を含む正規従業員らに対し、一律20万円の平成25年冬期賞与を支給した。支給に当たり、会社は、組合員らに対し、冬期賞与の支給を希望するか否か、仮払を要求するのであれば支給を留保する旨述べたところ、組合員全員が仮払を要求することはなかった。

(乙53、証人 C)

(オ) 平成25年12月24日、組合は、会社に対し、25.12.24団交要求書を送付し、団交を申し入れた。

25.12.24団交要求書には、組合は、25.12.2団交要求書において、①25.11.25業務通知についての提案・説明、②36協定の締結及び冬期賞与について等の団交要求をしたが、会社は、25.12.2回答書で「冬期賞与、一律20万円、支給日12月10日」を回答し、25.12.4回答書で「冬期賞与は回答済みである」旨を記載し、団交拒否を行っている旨、③今回は、冬期賞与及び組合員1名の労働条件の変

更に限定し、団交の開催を要求する旨、④団交開催日として同月27日、28日と記載されていた。

また、議題として、①冬期賞与について、②組合員1名の労働条件変更について、③その他、関連事項について、と記載されていた。

(甲5)

(カ) 平成25年12月25日、会社は、組合に対し、25.12.25回答書を送付した。

25.12.25回答書には、25.12.24団交要求書に対して回答するとして、①組合は、平成25年冬期賞与支払について、支払方法のみ「仮払」を要求したが、会社は「本払での支払である」と回答し、同月10日に支給し、組合員全員異議なく受領した旨、②25.9.3団交要求書で「残業拒否」を通告され、会社は、36協定未締結の状況下において、法定内残業で対応すべく業務変更等を実施等してきた旨、③組合の「残業拒否」通告どおり、法定内残業で処理できない可能性のある業務を変更したもので、会社は業務命令での変更であると認識している旨、④今回は、団交議題を限定されているように明記しているが、従前より文書で回答しているとおおり、業務命令での変更に対し、「労働条件変更について」と項目のみをあげ、具体的な要求として受け止めることはできず、その項目について組合の具体的な要求を求め回答とする旨、が記載されていた。

(甲42、乙22)

(キ) 平成25年12月27日、組合は、会社に対し、25.12.27団交要求書を送付し、団交を申し入れた。

25.12.27団交要求書には、①会社が、25.12.25回答書で、冬期賞与について「同年12月10日に支給、貴組合全員異議なく受領されました」と述べ、組合の団交開催の要求を無視していることに抗議する旨、②会社は、平成25年夏期賞与についても団交開催を拒否し、同年冬期賞与についても団交を開催しようとする旨、③組合は、非正規労働者であるアルバイト労働者への冬期賞与20万円を支払うことを要求し、同月10日支払の冬期賞与及びアルバイト労働者への賞与についての団交開催を要求する旨、④団交開催日として同月29日、30日と記載されていた。

また、議題として、①平成25年夏期賞与及び冬期賞与について、②アルバイトの冬期賞与について、③その他、関連事項について、と記載されていた。

同月27日、会社は、組合に対し、25.12.27回答書を送付した。

25.12.27回答書には、25.12.27団交要求書に対し回答するとして、①夏期賞与の支給については、同年7月9日に団交を行い、同月10日に支給し、組合員全員異議なく受領している旨、②冬期賞与については、冬期賞与金額提示時に

添付した資料のとおり、同年8月末日で15,603千円の営業赤字であり、資金流失分を金融機関での借換えで対応したものであり、アルバイト社員への賞与を支給する原資がない旨、③組合の交渉希望日程では都合がつかない旨、記載されていた。

(甲6、甲7、乙23)

オ 本件団交申入れ後の経緯

(ア) 平成25年12月28日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する同日付け文書（以下「25.12.28団交要求書」という。）を送付した。

25.12.28団交要求書には、①会社の都合のつく期日を明らかにするよう求める旨、②夏期・冬期賞与について、組合は合意に至っていないため、団交の開催を強く要求する旨、③冬期賞与においては、団交も開催せず、一方的に支払われたものであり、組合の団交開催要求を無視した不当労働行為である旨、④非正規労働者であるアルバイト労働者への冬期賞与及び同月10日支払の冬期賞与についての団交開催を強く要求する旨、⑤団交開催日として、同26年1月2日、同月3日と記載されていた。

また、議題として、①平成25年夏期賞与及び冬期賞与について、②アルバイトの冬期賞与について、③その他、関連事項について、と記載されていた。

(乙24)

(イ) 平成25年12月31日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する同日付け文書（以下「25.12.31回答書」という。）を送付した。

25.12.31回答書には、25.12.28要求書に対し回答するとして、①今回の要求は、非正規雇用者の労働条件に関わる課題として受け取った旨、②既に回答しているように、現状では、非正規雇用者に一時金支給を実施する原資はないが、非正規雇用者の労働条件向上に向けて会社も議論することに異論はない旨、③25.12.2回答書に添付した25.12.2会社資料で提示したとおり、第42期（同年8月末）は赤字決算であり、資金面ではさらに新たな借入れを行い、当座資産の流失は依然止まっていない旨、④同年10月に取引先会社から35%の運賃値下げ要請があり、現在交渉中であるが、赤字受注はできず、最悪は契約解除となる可能性がある旨、⑤正規労働者の有休取得や緊急欠勤があっても受託業務の安定遂行が維持されているのは、非正規雇用者が多大に寄与しているからと組合も理解されてのことで、正規労働者の労働条件の変更も含めて検討されているものと考え、会社としても組合の見解を聞きたい旨、⑥同26年1月11日、午後5時30分から、2時間の予定で日程調整願う旨、記載されていた。

(乙25)

(ウ) 平成26年1月7日、組合は、会社に対し、「抗議及び団交要求書」と題する同日付け文書（以下「26.1.7団交要求書」という。）を送付した。

26.1.7団交要求書には、①会社は、平成25年夏期賞与については、25.6.27回答書で回答し、同25年7月9日に団交を一回だけ開催し、組合の「仮払」、「継続協議・論議」の要求を無視し、同月10日に「10万円」を支払い、それ以後、団交を開催していない旨、②同年冬期賞与に至っては、25.12.2回答書を送付し、団交を開催せず、同年12月10日に「一律20万円」の支払を強行するという不当労働行為を行っている旨、③組合は、組合員（正規労働者）の平成25年の夏期・冬期賞与及びアルバイト等の非正規労働者の冬期賞与についての団交開催と理解しており、同26年1月11日の開催を要求する旨が記載されていた。

また、議題として、①平成25年夏期賞与及び冬期賞与について、②アルバイトの冬期賞与について、③その他、関連事項について、と記載されていた。

(乙26)

(エ) 平成26年1月11日、組合と会社との間で、26.1.11団交が開催され、次のようなやり取りがあった。

組合が、会社に対し、組合員ら社員の賞与が一律20万円の理由を示してほしいと要請したところ、会社は、未だ借入れの返済原資をつくるのに苦勞しており、減価償却費等を回して何とか持ちこたえているが、車両入替えなどに支障をきたしかねない状況にある旨、経理上の数字からいけば20万円は妥当ではないが、業務改善の経過等から脱却の見通しもないわけではなく、社員の協力にも応えたいことから、一律20万円を支給することとした旨、説明した。

会社が、組合に対し、非正規社員への一律20万円の要求についての説明を求めたところ、組合は、会社に対しての要望は、正規社員はスキルが高いことを踏まえ社員重視の運営をしてほしい旨、非正規社員に対しては寸志か気持ちを出してほしいという要求である旨述べた。会社は、①非正規であれ正規であれ、全員を社員としてみている旨、②配送先の販売店からのクレーム処理等不慣れが故に教育や経験を必要とする人はいるが、正規社員も指導助言に尽くしてほしい旨、③会社としてできるだけ丁寧に対応している旨、④組合の要求が、組合員らの一時金について会社が決定する前に一緒に出されていれば検討できたかもしれないが、支給が終わってから非正規社員の賞与の要求を出されても、会社予算に余裕はない旨、述べた。

(乙28)

(オ) 平成26年12月1日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点1 (25.12.2団交申入れ、25.12.4団交申入れ、25.12.24団交申入れ及び25.12.27

団交申入れに対する会社の対応は、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に当たるか。)について、以下判断する。

ア まず、本件団交申入れにおける交渉事項及び会社の対応についてみる。

(ア) 前記(1)エ(ア)、(イ)、(オ)、(キ)認定によれば、次のとおりである。

①25.12.2団交要求書及び25.12.4団交要求書における議題

(i)36協定について、(ii)冬期賞与について、(iii)正月勤務について、(iv)申立外会社との契約の経過と内容について、(v)大阪労働局からの是正勧告について、(vi)当組合員アルバイトの(略)乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について、(vii)その他、関連事項について

②25.12.24団交要求書における議題

(i)冬期賞与について、(ii)組合員1名の労働条件変更について、(iii)その他、関連事項について

③25.12.27団交要求書における議題

(i)平成25年夏期賞与及び冬期賞与について、(ii)アルバイトの冬期賞与について、(iii)その他、関連事項について

(イ) 前提事実及び前記(1)オ(ア)、(ウ)、(エ)認定によれば、組合と会社との間で、本件団交申入れ後の25.12.28団交要求書、26.1.7団交要求書による団交申入れを受け、26.1.11団交が開催されたことが認められる。

(ウ) 会社は、本件団交申入れにおける議題のうち、「アルバイトの冬期賞与について」は、組合から具体的な要求額が明示されたことから、団交に応じ、26.1.11団交が実現した旨主張する。

前記(1)オ(イ)、(エ)認定によれば、①25.12.28団交要求書に対する25.12.31回答書には、組合の25.12.28団交要求書を非正規雇用者の労働条件に関わる課題として受け取った旨、会社としても組合の見解を聞きたい旨、平成26年1月11日で日程調整願う旨記載されていたこと、②26.1.11団交において、非正規社員の賞与に係るやり取りがなされていることが認められる。

これらのことからすると、本件団交申入れにおける議題のうち、アルバイトの冬期賞与については、会社は26.1.11団交で応じているところ、これについて、組合が不誠実団交であったなどとする具体的な主張をしていないことからすれば、会社は、アルバイトの冬期賞与については、団交に応じたといえる。

(エ) 次に、会社は、本件団交申入れにおける議題のうち、「冬期賞与について」は、26.1.11団交が実施されている旨、主張する。

前記(1)エ(ア)、(イ)、(エ)、(オ)、(キ)、オ(ア)、(イ)、(エ)認定によると、①25.12.2団交要求書及び25.12.4団交要求書において冬期賞与についての

団交を要求したのに対し、会社が団交に応じないまま、平成25年12月10日に正規従業員らに対し、一律20万円の冬期賞与が支給されたこと、②25. 12. 24団交要求書及び25. 12. 27団交要求書でも冬期賞与についての団交を要求したのに対し、会社は団交に応じなかったこと、③本件団交申入れ後の25. 12. 28団交要求書で、非正規労働者であるアルバイト労働者への冬期賞与及び同月10日支払の冬期賞与についての団交開催を強く要求する旨記載したのに対し、25. 12. 31回答書で、25. 12. 28団交要求書は非正規雇用者の労働条件に関わる課題として受け取った旨、団交の日程について同26年1月11日で調整願う旨、記載されていたこと、④26. 1. 11団交で、組合が組合員ら社員の冬期賞与が一律20万円であった理由の説明を求め、会社は、未だ借入れの返済原資をつくるのに苦労しており、減価償却費等を回して何とか持ちこたえているが、車両入替え等に支障をきたしかねない状況にある旨、業務改善の経過等から脱却の見通しもないわけではなく、社員の協力にも応えたいことから一律20万円を支給することとした旨等述べたこと、その後、非正規従業員への冬期賞与の要求に係るやり取りが行われて、団交が終わったこと、が認められる。

これらのことからすると、そもそも、会社は、本件団交申入れ後の、25. 12. 28団交要求書を非正規雇用者の労働条件に関わる課題として受け取ったとして、団交の日程調整を行っており、正規従業員の冬期賞与について協議をする姿勢を示していない。また、会社は、26. 1. 11団交において、冬期賞与について、組合から、一律20万円支給の理由の説明を求められたのを受けて、若干の説明はしているものの、組合に対し、非正規従業員の冬期賞与の要求についての説明を求め、そのやり取りに移っており、正規従業員の冬期賞与について十分なやり取りがなされたとはいえない。

したがって、冬期賞与について、本件団交申入れ後の26. 1. 11団交に応じたとの会社主張は採用できない。

(オ) 以上のことから、本件団交申入れにおける団交議題のうち、アルバイトの冬期賞与についてを除く団交議題については団交が開催されておらず、会社は、これらを議題とする団交に応じていないといえる。

イ そこで、アルバイトの冬期賞与についてを除く、本件団交申入れにおける議題が義務的団交事項に当たるかどうかについてみる。

①36協定について、②冬期賞与について、③正月勤務について、④当組合員アルバイトの（略）乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について、⑤組合員1名の労働条件変更について、⑥平成25年夏期賞与及び冬期賞与については、労働条件その他の待遇に関わるものとして、義務的団交事項であることは

明らかである。また、①申立外会社との契約の経過と内容について、②大阪労働局からの是正勧告については、組合とのやりとりの経緯と実質的な内容によっては、義務的団交事項となり得る。

したがって、会社が、本件団交申入れに応じないとするならば、それを正当化する事由を具体的論拠をもってあげなければならない。

ウ ところで、組合による25. 12. 2団交申入れ及び25. 12. 4団交申入れは議題が共通しており、25. 12. 24団交申入れ及び25. 12. 27団交申入れの議題も、それ以前の議題と重複しているものが含まれており、これらに対する会社の対応も団交に応じないという点では共通していることから、本件団交申入れを一連のものとして、会社の対応についてみることにし、以下、本件団交要求書に記載されている議題毎に、検討する。

(ア) 36協定について

a 会社は、組合の要求事項が具体性を欠くものと主張する。

前記(1)ウ(ス)、(ソ)、(ナ)、エ(ア)認定からすれば、組合は、①25. 9. 3団交要求書に、会社は「36協定」を締結せず、違法な時間外勤務を命じており、組合は、36協定のない現状では時間外勤務をすることができないため、会社の時間外勤務を全て拒否するので、速やかに団交を開催し、36協定の締結に向け協議することを要求する旨記載しているほか、25. 8. 5団交要求書、25. 11. 11団交要求書及び25. 12. 2団交要求書にも、36協定について団交で協議を行いたい旨記載しており、従前からの一連の団交の経緯や要求書の記載からみれば、要求事項が具体性を欠くものとはいえない。

b また、会社は、組合に実現したい具体的な要求があれば、25. 12. 24団交要求書以降も団交要求をしているはずであるが、その事実もなく、本議題の団交をすることを放棄したと認められる旨も主張する。

確かに、前記(1)エ(オ)、(キ)認定によると、25. 12. 24団交要求書及び25. 12. 27団交要求書に、36協定については、議題として記載されていない。しかしながら、25. 12. 24団交要求書以降、組合が36協定について団交すること自体放棄したとの事実の疎明もなく、前記ア判断のとおり、組合は25. 12. 2団交要求書、25. 12. 4団交要求書で議題として挙げ、会社が団交に応じていないのであるから、これに続く25. 12. 24団交要求書及び25. 12. 27団交要求書に記載されていないからといって、会社は団交応諾義務を免れるものではなく、かかる会社主張は採用できない。

c さらに、会社は、組合が、少数組合にすぎないのに、労働者代表という立場を利用して、団交で36協定の締結を求めており、労働者代表の立場と労働

組合の代表の立場を混同し、労働基準法第36条を逸脱する主張を展開しており、団交に先立ち疑問や意見を伝えることは認められる旨をも主張する。

そもそも、36協定は、時間外労働等に関し労使間で定める協定であり、その内容については、労働条件に関するものとして義務的団交事項に当たり、使用者が正当な理由なく団交を拒否することは許されず、会社は、36協定について団交を求められれば、多数組合か少数組合であるかを問わず、団交で説明しなければならない。仮に、会社が、組合が労働者代表の立場と労働組合の代表の立場を混同しているとの認識を有していたとしても、会社としては、団交に応じた上で、その旨の疑問や意見を組合に説明することもできるにもかかわらず、一貫して応じようとしていない。

さらに、前記(1)ウ(ニ)、エ(ア)、(イ)認定によると、会社は、25.11.15回答書において、組合若しくは労働者代表から協定締結を求めるとのことであれば、いつでも協定締結を行う予定である旨回答したところ、組合は、25.12.2団交要求書に、36協定の締結に向け団交開催を求めている旨記載して団交を申し入れているのであるから、会社はこれに応じなければならないところ、会社は、25.12.4回答書において、少数組合である組合と単独で「36協定」の締結について、何を議論し、協議するのか不明である旨述べて、団交に応じていないのであるから、かかる会社主張は採用できない。

d 以上のとおりであるから、36協定について団交応諾義務があるとはいえない旨の会社主張は採用できない。

(イ) 平成25年夏期賞与及び冬期賞与について

a 25.12.2団交要求書、25.12.4団交要求書及び25.12.24団交要求書には、冬期賞与についてと、25.12.27団交要求書には、平成25年夏期賞与及び冬期賞与についてとそれぞれ記載があり、いずれも前記イ判断のとおり義務的団交事項である。

b まず、平成25年夏期賞与について、みる。

会社は、組合の要求事項が具体性を欠くものと主張する。

前記(1)ウ(カ)から(サ)、(ナ)、エ(キ)認定によると、①組合は、25.12.27団交要求書において、会社は平成25年夏期賞与についても団交開催を拒否し、同年冬期賞与についても団交を開催しようとしめない旨記載して、「平成25年夏期賞与及び冬期賞与について」と並列して議題に挙げ、これに対し、会社は、25.12.27回答書で、夏期賞与の支給については、平成25年7月9日に団交を行い、同月10日に支給し、組合員全員異議なく受領している旨回答したこと、②夏期賞与等に関し、25.6.22団交が開催されたこと、③会社は、25.6.27

回答書で一律10万円を同年7月10日に支給する旨回答したこと、④組合は、25.7.1団交要求書、25.7.2回答書を経て25.7.5団交要求書で仮払を要求したこと、⑤会社は、同月10日に平成25年夏期賞与を支給したこと、⑥25.7.31団交要求書、25.11.11団交要求書に、平成25年春闘要求の事項についての議題が記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、平成25年夏期賞与が支給された後においても、組合が、これを一方的に支給されたものと主張し、未だ解決されていない問題として、団交を申し入れていたといえ、そうである以上、会社は、これに応じて説明しなければならず、具体性を欠くとの会社主張は採用できない。

c 次に、冬期賞与について、みる。

(a) 会社は、25.12.2回答書で経営資料を添えた上で、冬期賞与の支給額を回答したが、組合は、具体的な対案を提示することなく仮払を要求したことから、組合が団交によって意見交換をする意思を持たなかったのであり、団交拒否といわれる状況はなく、平成25年の春闘要求の際に出された要求額は、あくまで春闘要求の話であって、冬期賞与については具体的要求をしていない旨、主張する。

前記(1)ウ(ア)、(ナ)、エ(ア)、(イ)、(オ)、(キ)認定によると、①組合は、会社に対し、25.3.31春闘要求書で、平成25年の夏期、冬期賞与を合わせて85万円の実施を求める旨要求し、25.11.11団交要求書で、冬期一時金の金額提案説明を求めたこと、②組合は、団交の議題として、25.12.2団交要求書、25.12.4団交要求書及び25.12.24団交要求書に「冬期賞与について」、25.12.27団交要求書には「平成25年夏期賞与及び冬期賞与について」と記載していたこと、③会社は、組合に対し、25.12.2回答書で、会社の収支等が記載された25.12.2会社資料を添付し、冬期賞与の支給額は20万円で、支給日は、平成25年12月10日とする旨回答し、これに対し組合は、25.12.4団交要求書で、会社が団交拒否を行っており、冬期賞与について議論・協議、合意が不可能な状態にあるとして、冬期賞与に関し仮払を要求したこと、④25.12.24団交要求書には、会社は冬期賞与について団交拒否を行っている旨、今回は冬期賞与及び組合員の労働条件変更に限定し団交を要求する旨記載されていたこと、⑤25.12.27団交要求書には、同月10日支払の冬期賞与等について団交開催を要求する旨記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに、組合は、冬期賞与について、本件団交申入れにおいて具体的な要求金額を示しておらず、会社が25.12.2回答書

で支給額を20万円と提示した後、これについて具体的な対案や要求を示していないが、25. 3. 31春闘要求書において、会社に対し、夏期、冬期賞与を合わせて85万円と金額を提示して要求している。また、組合が会社の回答金額を了承したとの疎明はなく、むしろ、組合は、本件団交申入れにおいて、一貫して、冬期賞与を議題として団交を申し入れており、現に、冬期賞与の支給日が平成25年12月10日に予定されている中で、仮払を求めていることからみても、おおよその具体的要求金額が推定できるものというべきである。

また、会社は、25. 12. 2回答書に対し、組合から具体的な対案がなかったことから、組合が団交によって意見交換をする意思を持たない旨も主張するが、前記(1)オ(エ)認定のとおり、26. 1. 11団交で組合は一律20万円であった理由の説明を求めており、25. 12. 2回答書で会社が提示した金額に対し、組合が具体的な対案を示していないからといって、団交による意見交換の意思なしとまでみなすことはできない。

したがって、組合の要求事項が具体性を欠くとの会社主張は採用できない。

(b) また、会社は、冬期賞与については、26. 1. 11団交が開催されており、それまでの会社の対応は、団交での議論の整理のための意見交換・調整の一過程にすぎず、団交の充実化を実現する意図のもとで行ったものであるから、正当な理由も認められる旨、主張する。

しかしながら、前記ア(エ)判断のとおり、会社は、そもそも正規従業員の冬期賞与について協議をする姿勢を示しておらず、既に正規従業員らに冬期賞与が支払われた後の26. 1. 11団交において、冬期賞与について十分なやり取りがなされたとはいえない。

また、26. 1. 11団交が開催される前の状況については、前記(a)判断のとおりであって、26. 1. 11団交までの会社の対応は、議論を整理し、団交の充実化を実現する意図のもとで行ったものとはいえない。したがって、この点に係る会社主張も採用できない。

(c) 以上のとおりであるから、冬期賞与についての会社主張はいずれも採用できない。

d したがって、平成25年夏期賞与及び冬期賞与について、会社が団交に応じなかったことに正当な理由は認められない。

(ウ) 正月勤務について

a 会社は、正月三ヶ日の勤務体制に係る改善策は有休を取得しやすくするも

ので、従業員に何の不利益もなく、組合員は、従前の制度を熟知していて単純明快であるから、組合が何を議論するのか不明であり、会社は組合に具体的意見や要求の明示を求めたが、組合からは何らの具体的要求の提出もなかった旨、主張する。

前記(1)イ(ア)から(ウ)、ウ(ヌ)、エ(ア)、(イ)認定によると、①会社が従業員に配付した23. 12. 15会社通知書に1月1日から同月3日の冬期休暇の取扱いについて記載があったこと、②23. 12. 21協議申入書により、会社は組合に、平成24年1月1日から3日の業務と取扱いについて協議を申し入れ、③23. 12. 27団交において、23. 12. 15会社通知書に記載された冬期休暇の取扱いについて、協議されたこと、④25. 11. 25業務通知書には、正規社員の冬期休暇3日の運用方法を、平成26年年始から夏期休暇取得方式に変更する旨記載されていたこと、⑤25. 12. 2団交要求書には、会社は25. 11. 25業務通知書で、労働条件である正月三ヶ日及び冬期休暇3日の取扱いを一方的に変更しようとしているが、組合は、夏期休暇取得方式への変更、正月三ヶ日の通常勤務サイクルの配車について提案・説明を受けておらず、団交開催を要求する旨記載されていたこと、⑥25. 12. 4回答書で、会社は、25. 11. 25業務通知は労働条件の変更とは理解していない旨回答したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、23. 12. 27団交において、会社と組合との間で、正月勤務について協議が行われたことは認められるものの、これは23. 12. 15会社通知書に記載された冬期休暇の取扱いについてであって、25. 11. 25業務通知書に記載された取扱いとは別の件である。また、23. 12. 27団交以降、25. 11. 25業務通知書が交付されるまでの間に、会社と組合の間で、25. 11. 25業務通知書に記載された、冬期休暇3日の運用方法を夏期休暇取得方式に変更する取扱いについて、労使で協議が行われたと認めるに足る疎明はない。さらに、組合は、25. 12. 2団交要求書に、夏期休暇取得方式への変更、正月三ヶ日の通常勤務のサイクルの配車について提案・説明を受けておらず、団交開催を要求する旨記載していることから、会社は、組合が25. 11. 25業務通知による冬期休暇の取扱いの変更についての説明等を求めていたことは容易に認識できたといえ、当該団交事項に関して組合の要求事項が不明確な状態にあったということとはできない。

加えて、正月勤務という団交事項が労働条件に係る義務的団交事項である以上、熟知しているか否か、利益変更であるかは、団交に応じない正当理由とはならない。

したがって、組合の要求事項が具体性を欠くものとはいえず、かかる会社

主張は採用できない。

b また、会社は、組合が撤回ありきという独自の見解に固執しており、申立権の濫用である旨主張するが、そもそも会社は労働条件である休暇の取得方法の変更について、組合に説明していないのであるから、会社主張は採用できない。

c さらに、会社は、25. 12. 24団交要求書以降、組合は、25. 11. 25業務通知についてという議題を団交要求に掲げることをやめており、団交をすること自体を放棄している旨、主張する。

確かに、前記(1)エ(オ)、(キ)認定のとおり、25. 12. 24団交要求書及び25. 12. 27団交要求書には、団交議題として、正月勤務については記載されていないものの、組合が団交の要求を撤回したと認めるに足る事実の疎明もないことから、25. 12. 24団交要求書及び25. 12. 27団交要求書に記載されていないことのみをもって、組合が、団交すること自体を放棄したものと認めることはできず、かかる会社主張は採用できない。

d ところで、会社は、団交での議論を整理し、団交の充実化を実現する意図のもとで対応を行った旨も主張するが、団交での議論を整理する必要があるともいえず、かかる会社主張は採用できない。

e 以上のとおりであるから、正月勤務について団交応諾義務があるとはいえない旨の会社主張は採用できない。

(エ) 申立外会社との契約の経過と内容及び大阪労働局からの是正勧告について

a 前記(1)ウ(テ)認定のとおり、25. 10. 21団交要求書には、申立外会社との契約を会社は「派遣契約」と述べたが、実際は「偽装請負」であり、大阪労働局は派遣法違反であると認定し、是正勧告を行ったと聞いている旨記載されていることからすると、本件団交申入れの要求事項「申立外会社との契約の経過と内容について」と「大阪労働局からの是正勧告について」は、会社と申立外会社との契約に係る議題として、実質的に同じ内容の団交議題とみるのが相当であり、以下、上記2件の議題を併せて判断する。

b まず、会社は、組合の要求事項が具体性を欠くものである旨主張する。

前記(1)ウ(サ)から(ニ)認定によれば、組合は、本件団交申入れまでに、25. 7. 31団交要求書、25. 8. 5団交要求書、25. 9. 3団交要求書、25. 9. 20団交要求書、25. 10. 21団交要求書及び25. 11. 11団交要求書で、申立外会社と会社との契約内容が請負契約であるならば「偽装請負」で「派遣法違反」であり、この問題が事実であれば、荷主の信頼を損ね経営悪化を招き、労働者の雇用や労働条件にも悪影響が及び、組合員及び全従業員雇用の脅かす重大な問

題であり、速やかに団交を開催し、事実を明らかにするよう求めていたほか、大阪労働局が派遣法違反であると認定し、是正勧告を行ったと聞いた旨指摘していた。これに対し、会社は、25. 8. 3回答書、25. 8. 8回答書、25. 9. 5回答書、25. 9. 24回答書、25. 10. 23回答書及び25. 11. 15回答書で、組合見解を具体的に整理して、交渉で何を要求するのか明確にするよう求めるとともに、組合は偽装請負の疑義があると断定しているが、会社は適切に派遣契約を締結しており、大阪労働局の指導に従い、適切な派遣環境を整えるべく改善を行っている旨、会社文書や団交で会社の見解を明らかにしている旨、回答している。

これらのことからすると、組合は、会社に対し、会社と申立外会社の契約に偽装請負の疑いがあることから、この契約についての説明及び大阪労働局から受けた是正勧告についての説明を求めていたといえ、偽装請負が事実とすれば、大阪労働局から何らかの是正が求められ、顧客である荷主の信頼を失うとともに、人員配置等、労働者の雇用環境や労働条件に影響が出る可能性もあることから、申立外会社との契約に係る議題について、組合から団交を申し入れられれば、会社は、団交でこれについて説明しなければならない。こうした従前からの一連の経緯や要求書の記載からみれば、団交要求事項の具体的な中身を推測することができるのであるから、組合の要求事項が具体性を欠くものとはいえない。

- c また、会社は、組合が、会社から偽装請負でなかったことを指摘されると、団交議題として掲げることをやめており、調査により事実確認し、納得したと推察される旨、会社から具体的要求を明らかにするよう求められるや、同議題について団交要求することをやめており、団交自体を放棄したものと認めるべきである旨、主張する。

前記(1)ウ(タ)、(ツ)、(ト)認定からすると、会社は、25. 9. 5回答書、25. 9. 24回答書において、申立外会社との契約の経過と内容について、会社文書や団交で会社の見解を明らかにしている旨回答しているものの、かかる事実の疎明はない。また、その後の25. 10. 23回答書をも、要求の具体化を求めるばかりで、大阪労働局からの是正勧告についても、同局の指導に従い、適切な派遣環境を整えるべく改善を行っている旨答えるのみで、具体的にどのような指導を受け、どのような改善を行っているのかについて、組合に説明したとの疎明はなく、本件団交申入れまでに、会社が組合に対し、申立外会社との契約の経過と内容及び同局からの是正勧告について、説明したとはいえない。

また、本件団交申入れについてみると、前記(1)エ(ア)、(イ)、(オ)、(キ)認定によれば、確かに25.12.2団交要求書及び25.12.4団交要求書には、議題として、「申立外会社との契約の経過と内容について」、「大阪労働局からの是正勧告について」と記載されていたものの、25.12.24団交要求書及び25.12.27団交要求書には、議題として、これらは記載されていない。しかしながら、組合が団交の要求を撤回したと認めるに足る事実の疎明はなく、25.12.24団交要求書及び25.12.27団交要求書に記載されていないことのみをもって、組合が団交すること自体を放棄したものと認めることはできない。

よって、かかる会社主張はいずれも採用できない。

d 以上のおりであるから、申立外会社との契約の経過と内容及び大阪労働局からの是正勧告について団交応諾義務があるとはいえない旨の会社主張は採用できない。

(オ) 組合員であるアルバイト乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について

a 会社は、組合の要求事項が具体性を欠くものである旨主張する。

前記(1)ウ(テ)から(ニ)認定によると、①25.10.21団交要求書に議題として記載があったこと、②25.10.23回答書には、当該アルバイトが組合員であるかは不知だが、警察の指導に従い適切に対応している旨が記載されていたこと、③25.11.11団交要求書には、組合員の人身事故について、会社が本来義務である警察への通報を会社の判断により怠ったと聞いており、会社は、警察の指導に従い適切に対応している旨回答しているが、通報は義務であり、回答になっておらず、事故当日の経緯説明、会社がどういった認識で警察へ通報しなかったのか等について、団交で説明を求める旨記載されていたこと、④25.11.15回答書には、義務であるから回答になっていないとの組合主張は見解の相違であると理解している旨が記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合は、組合員の事故時における会社の対応について、会社に説明を求めていることは明らかであり、従前からの一連の経緯や要求書の記載からみれば、その具体的な中身を推測することができるのであるから、組合の要求事項が具体性を欠くものとはいえない。

b また、会社は、組合は、会社から具体的要求を明らかにするよう求められるや、団交要求することをやめており、団交自体を放棄したものと認めるべきである旨も主張する。

確かに、前記(1)エ(オ)、(キ)認定のおり、25.12.24団交要求書及び

25. 12. 27団交要求書には、団交議題として、記載されていないものの、組合が団交の要求を撤回したと認めるに足る事実の疎明もないことから、25. 12. 24団交要求書及び25. 12. 27団交要求書に記載されていないことのみをもって、組合が、本議題について団交すること自体を放棄したものと認めることはできず、かかる会社主張は採用できない。

c さらに、会社は、団交以前に解決済みの問題として扱われたと考えている旨主張する。

前記(1)ウ(ト)認定のとおり、会社は25. 10. 23回答書により、警察の指導に従い適切に対応している旨回答しているものの、いつ、どのように解決したのかという事実の疎明もなく、ましてや、会社は団交において組合に説明しておらず、かかる会社主張は採用できない。

d 以上のとおりであるから、組合員であるアルバイト乗務員の人身事故での対応及び運行管理者の在り方について団交応諾義務があるとはいえない旨の会社主張は採用できない。

(カ) 組合員1名の労働条件変更について

組合員1名の労働条件変更については、25. 12. 24団交要求書に、議題として記載があり、前記イ判断のとおり義務的団交事項である。

会社は、組合の要求事項が具体性を欠くものである旨、組合員1名の労働条件について、どのような要求を組合として会社に提起するのか明らかにするよう求めた旨主張する。

前記(1)エ(オ)、(カ)認定によれば、組合が、25. 12. 24団交要求書で、今回は冬期賞与及び組合員1名の労働条件の変更に限定した旨記載し、団交の開催を要求したのに対し、会社は、25. 12. 25回答書で、組合員1名の労働条件の変更については業務命令での変更であると認識している旨、今回は、団交議題を限定されているように明記しているが、業務命令での変更に対し、「労働条件変更について」と項目をあげるのみで、具体的な要求として受け止めることはできず、組合の具体的な要求を求める旨記載し、回答したことが認められる。

これらのことからすると、会社は、組合員1名に対する会社の業務命令に関して、組合から団交が申し入れられたと認識していたことが推認され、具体性を欠く等とする会社主張はいずれも採用できない。

エ 以上のことから、会社は、アルバイトの冬期賞与についての議題を除き、正当な理由なく、組合の本件団交申入れに応じていないのであるから、かかる会社の対応は団交拒否に当たるとともに、組合を軽視し、組合への組合員の信頼を損なわせる行為であるといえ、組合を弱体化する支配介入に当たる。

したがって、組合が平成25年12月2日付け、同月4日付け、同月24日付け及び同月27日付けで申し入れた議題のうち、アルバイトの冬期賞与についての会社の対応は団交拒否に当たるとはいえないものの、このほかの議題について、会社が団交に応じなかったことは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点2 (会社が、平成25年12月10日に平成25年冬期賞与を支給したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)エ(ア)から(エ)認定によると、①平成25年12月10日に、会社は、組合員らを含む正規従業員らに対し、平成25年冬期賞与を支給したこと、②同時点で、25. 12. 2団交申入れ及び25. 12. 4団交申入れに係る団交は開催されていなかったこと、が認められる。

イ このことについて、組合は、会社が平成25年冬期賞与について団交も開催せず、合意に向けた努力を放棄し、一方的な賞与支給を強行したことは、組合を無視ないし軽視したことに他ならない旨主張する一方、会社は、事前に経営資料も添えて組合に検討を促したにもかかわらず、組合は具体的対案や上乘せ請求も提示せず、組合員は冬期賞与を異議なく受領しているから、冬期賞与の支給は、組合の弱体化を図ったものではない旨主張するので、以下検討する。

ウ 前記(1)ウ(ア)、(ナ)、(ニ)、エ(ア)から(ウ)認定によると、①組合は、25. 3. 31春闘要求書で、夏期・冬期一時金合わせて85万円を実施するよう要求し、25. 11. 11団交要求書で、冬期一時金の金額の提案説明を求めたこと、②会社は、25. 11. 15回答書で、冬期賞与については現在検討中で、金額提示までには至っていない旨回答したこと、③組合は、25. 12. 2団交要求書で、冬期賞与について団交を申し入れ、平成25年12月6日の団交開催を要求していたこと、④会社は、25. 12. 2回答書で、平成25年冬期賞与について回答するとして、同月10日に一律20万円を支給する旨回答するとともに、会社の収支等が記載された25. 12. 2会社資料を添付して、会社の経営状況について回答したこと、⑤組合は、25. 12. 4団交要求書で、冬期賞与について、議論・協議、合意が不可能な状態であり、仮払を求めるとともに、団交を申し入れ、同月7日の団交開催を要求していたこと、⑥会社は、25. 12. 4回答書で、冬期賞与については25. 12. 2回答書で回答済みである旨、25. 12. 5回答書で25. 12. 2回答書のとおり本払で支給する旨、会社は団交拒否意思はなく、具体的要求内容の明示を求める旨回答したこと、がそれぞれ認められる。

また、前記(1)エ(エ)認定によると、会社は、平成25年冬期賞与の支給に当たり、組合員らに直接、仮払を要求するなら支給を留保する旨伝え、組合員全員が

仮払を要求することはなく、会社は、平成25年12月10日に一律20万円の冬期賞与を支給したことが認められる。

エ これらのことからすると、組合は、会社に対し、夏冬合わせて春闘時に85万円を要求の上、冬期賞与が支給される前に、冬期賞与について労使で協議すべく、支給前の平成25年12月6日及び7日の団交開催を求め、25.12.2団交申入れ及び25.12.4団交申入れを行ったのに対し、会社は、25.12.2回答書で、冬期賞与支給額や会社の経営状況について書面で回答したのみで、団交に応じておらず、かかる会社の対応は、前記(2)ウ(イ)判断のとおり、団交申入れを正当な理由なく拒否したものである。また、組合は春闘時に金額を提示しており、会社回答を受けて、さらに対案を示す義務まではないというべきであり、この点に係る会社主張は採用できない。そうすると、会社は、冬期賞与について、団交申入れに応じ、合意形成に向けて、団交で協議すべきところ、組合と全く団交を行わないまま、一方的に冬期賞与を支給したといえ、かかる会社の対応は、組合を著しく軽視したものである。

オ また、平成25年12月10日に冬期賞与を支給するに当たり、本来であれば、支給前に、合意形成の場である団交で説明すべきところ、会社は、組合が希望した同月6日及び7日の団交開催にいずれも応じないまま、組合の頭越しに組合員に仮払を要求するなら支給を留保する旨伝え、直接、意思確認をしており、かかる会社の行為は、組合員を組合から分断する行為であるといえ、組合を無視ないしは著しく軽視しているといわざるを得ない。

カ 以上のとおりであるから、平成25年12月10日に、会社が冬期賞与を支給したことは、組合に対する支配介入といえ、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 救済方法

組合は、団交応諾、組合に対する損失補填及び謝罪文の掲示を求めるが、主文をもって足りると考える。

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4月11日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印