

命 令 書

大阪市北区

申 立 人 O
 代表者 執行委員長 E

東京都港区

被申立人 P
 代表者 代表取締役 F

上記当事者間の平成28年(不)第7号事件について、当委員会は、平成29年6月27日及び同年7月12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、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

O

執行委員長 E 様

P

代表取締役 F

当社が貴組合に対し、貴組合員 G 氏が貴組合に加入したことの疎明を求めたことは、大阪府労働委員会において、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。

- 2 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 組合員に対する不利益取扱いについての謝罪及び不利益の回復並びに再発防止の誓

約

- 2 不誠実団体交渉に対する謝罪及び再発防止の誓約
- 3 支配介入に対する謝罪及び再発防止の誓約
- 4 謝罪文等の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①業務中に物損事故を起こした組合員に対し、不利益な取扱いを続けていること、②開催した団体交渉で不誠実な対応をしたこと、③当該組合員が申立人組合に加入したことの疎明がない等を理由に団体交渉の拒否及び引き延ばしを行ったこと、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 P （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府ほか各地に支店を置き、運送業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約3万2,000名である。

なお、会社の大阪東支店には、大阪東部流通事業所（この下部組織として東部流通営業課がある。）ほか7か所の営業拠点を置き、大阪東支店の従業員数は本件審問終結時約120名であり、そのうち技能職種である従業員は約70名であった。

（乙1）

イ 申立人 O （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、大阪府及び近畿地域で働く労働者並びに同地域に居住する労働者をもって組織される個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約100名である。

ウ 会社には、組合の外に会社とユニオン・ショップ協定を締結している

Q （以下「別組合」という。）がある。

（2）本件申立てまでの経緯について

ア 平成22年7月1日、G （以下、同人が組合に加入する前も含めて「G組合員」という。）は地域社員の「技能」という職種に採用され、大阪東支店の一般作業員（以下「一般職」ということもある。）として勤務した。

（乙9-1、証人 H ）

イ 平成23年10月、G 組合員は一般作業員からフォークリフトオペレーターに職務変更となった。

（証人 I 、証人 H ）

ウ G 組合員は、フォークリフトオペレーターに在職中、フォークリフト作業所において、①平成24年8月15日に、作業所の施設との接触事故を、②同26年7月

25日、同年10月6日及び同27年1月26日に、荷物の破損事故を、③同年2月25日に、車両との接触事故を、それぞれ起こした。

(乙5、乙6、乙7-1、乙7-2、乙8-1、乙8-2、乙8-3、乙9-1、乙9-2、乙9-3、証人 H)

エ 平成27年3月3日、会社で安全研究会（以下「3.3安全研究会」という。）が開催され、G 組合員、大阪府内の支店を統括する大阪支店の課長 J （以下「J 課長」という。）、東部流通営業課課長 K （以下「K 課長」という。）ほか会社従業員が出席した。安全研究会とは、会社の従業員が事故を起こした場合に、その原因を究明して再発を防止するために行う研究会をいう。

(甲2、乙11、証人 L)

オ 平成27年5月14日、G 組合員は、会社の惹起者講習会（以下「5.14惹起者講習会」という。）に出席した。惹起者講習会とは、従業員が交通事故を起こした場合、惹起者とともに、管理者も参加し、二度と事故を起こさないよう安全意識を高めるために教育する講習である。

(甲3)

カ 平成27年6月1日、会社は、G 組合員の職務をフォークリフトオペレーターから一般作業員に変更した。

キ 平成27年8月11日、G 組合員は組合に加入し、同月12日、組合は会社に対し、G 組合員の職務変更等を議題として団体交渉（以下、団体交渉のことを「団交」という。）を申し入れる旨記載された「団体交渉申し入れ書」と題する文書（以下「8.12団交申し入れ書」という。）を内容証明郵便で送付し、団交を申し入れた（以下「8.12団交申し入れ」という。）。

なお、G 組合員は、会社がユニオン・ショップ制をとっていたことから、別組合にも加入していた。

(甲4、甲29、証人 L)

ク 平成27年8月21日、会社は組合に対し、「団体交渉申し入れ書に対する回答について」と題する文書（以下「8.21会社回答書」という。）を提出し、G 組合員の件で8.12団交申し入れを受けたが、組合に加入したかどうか不明であるため、団交には応じられない旨回答した。

(甲6)

ケ 平成27年8月22日、組合は会社に対し、「団体交渉拒否に対する警告」と題する文書（以下「8.22組合文書」という。）を提出した。

(甲7)

コ 平成27年8月26日、会社は組合に対し、「貴組合からの2015年8月22日付書面

に対する回答書」（以下「8.26会社回答書」という。）と題する文書をファクシミリで送信し、G 組合員が組合の組合員であることの疎明を求めた。

（甲8）

サ 平成27年8月27日付けで、組合は会社に対し、「抗議文 団体交渉に直ちに应じろ！」と題する文書（以下「8.27組合抗議書」という。）を提出し、加入の事実の疎明を団交開催の条件とすることは組合への介入である旨抗議した。

（甲9）

シ 平成27年9月1日、組合は会社に対し、「団体交渉拒否に対する最後通告」と題する文書（以下「9.1組合通告書」という。）を提出した。

（甲10）

ス 平成27年9月4日、会社は組合に対し、「貴組合からの2015年9月1日付書面に対する回答書」と題する文書（以下「9.4会社回答書」という。）をファクシミリで送信し、団交に应じる考えにある旨、G 組合員が組合の組合員であることを疎明してほしい旨回答したところ、同日、組合は会社に対し、「再三の団体交渉拒否（本日付貴職文書）に対する返答」と題する文書（以下「9.4組合回答書」という。）を提出した。

（甲11、甲12）

セ 平成27年9月7日、会社は組合に対し、G 組合員が組合の組合員であることを確認することは団交において重要であり、開催前若しくは開催中に確認する必要がある旨、会社が提案する団交ルールとして、日時は同月30日、交渉人数は双方4名以内、交渉5日前までに双方の役職及び氏名を交換することと記載された「団体交渉の開催について」と題する文書（以下「9.7会社回答書」という。）をファクシミリで送信したところ、同月9日、組合は会社に対し、「『団体交渉の開催について』の返答」と題する文書（以下「9.9組合回答書」という。）を提出し、会社の提案について、開催日は同意する旨回答した。

（甲13、甲14）

ソ 平成27年9月14日、会社は組合に対し、「2015年9月9日付書面に対する回答」と題する文書（以下「9.14会社回答書」という。）をファクシミリで送信し、交渉人数及び出席予定者については、前回同様4名以内、交渉の5日前までに双方の役職及び氏名を交換することを提案する旨回答したところ、同月16日、組合は会社に対し、「団交開催についての『回答』に対する返答」と題する文書（以下「9.16組合回答書」という。）を提出し、組合は通常10数名出席する旨、組合書記長 I （以下「I 書記長」という。）及び G 組合員は出席する旨回答した。

(甲15、甲16)

タ 平成27年9月18日、会社は組合に対し、「2015年9月16日付書面に対する回答」と題する文書（以下「9.18会社回答書」という。）をファクシミリで送信し、組合の9.16組合回答書を踏まえて、交渉人数は10名程度、交渉の5日前には双方出席予定者全員の役職及び氏名の交換を約束することを提案する旨回答したところ、同月21日、組合は会社に対し、「本月18日付け会社『回答』に対する返答」と題する文書（以下「9.21組合回答書」という。）を提出し、出席者については、組合副委員長、I書記長及びG組合員など15人までである旨回答した。

(甲17、甲18)

チ 平成27年9月25日、会社は組合に対し、「2015年9月21日付書面に対する回答」と題する文書（以下「9.25会社回答書」という。）を提出し、交渉人数及び出席予定者については、交渉人数は15名までとするが、10名以下とすることを希望する旨、交渉の前日までには出席者数を明確にするよう求める旨提案し、会社出席者名を回答したところ、同日、組合は会社に対し、「本日付け『回答』に対する返答」と題する文書（以下「9.25組合回答書」という。）を提出し、出席者については当日集合した時に確定するため、団交開催時に自己紹介する旨回答した。

(甲19、甲20)

ツ 平成27年9月28日、会社は組合に対し、「団体交渉について」と題する文書（以下「9.28会社文書」という。）をファクシミリで送信し、交渉人数及び出席予定者については、交渉人数は最大で15名までとするが、会社としては10名以下を希望する旨、交渉前日までに出席者数を知らせることを希望する旨回答した。

(甲21)

テ 平成27年9月30日、組合と会社との間で団交（以下「9.30団交」という。）が行われた。

(甲28)

ト 平成28年2月12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 会社が、平成27年8月13日以降、G組合員をフォークリフトオペレーターに復帰させないことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 9.30団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
 - (1) 安全研究会の出席者であるJ課長及びK課長を出席させなかったこと。
 - (2) G組合員について、現時点ではフォークリフトオペレーターへの再乗務は考えていない旨述べたこと。

3 会社の組合に対する以下の行為は、支配介入に当たるか。

(1) G 組合員が申立人組合に加入したことの疎明を求めたこと。

(2) 交渉人数を双方4名以内とし、交渉5日前までに双方の役職及び氏名の交換を求めたこと。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社が、平成27年8月13日以降、G 組合員をフォークリフトオペレーターに復帰させないことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

G 組合員は組合に加入する前にフォークリフトオペレーターから一般作業員にされ、連動して賃金が月額1万9,000円も減額された。荷物事故や物損事故の場合は、安全研究会と惹起者講習会を経て間もなく原職復帰するのが通例であり、G 組合員だけをいまだに例外的に差別的に原職復帰させていないのは、G 組合員が組合に加入して団交を行ったことをもって、G 組合員を嫌悪したことによるものである。

8.12団交申入書が会社についた平成27年8月13日以降、G 組合員をフォークリフトオペレーターに復帰させないことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いであるから、労働組合法第7条第1号違反に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、G 組合員について、平成27年6月1日にフォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更を行った。その理由は、同26年7月25日から同27年2月25日のごく短期間にフォークリフト運転中、貨物落下事故3件、構内での停車中のトラックに衝突した交通事故1件を起こしたことである。

なお、G 組合員には、それ以前の同24年8月15日にも、フォークリフト作業開始前の点検中に、フォークリフトを高く上げすぎて、上部のテントの横梁に接触させ、これを大きく曲げた事故を発生させた事実がある。これは、前述の短期間の貨物事故、交通事故で示されているG 組合員のフォークリフト運転における注意力が不足していることを示すものであり、別組合との協議の際にも、この事実を取り上げ、説明した経緯がある。

G 組合員は、フォークリフトの運転について、適格性を欠き能力が不足していることは明らかであり、会社としては、職務変更の処置を取らざるを得なかったものである。

G 組合員に対する職務給の変更は、賃金規程に基づき、従事する職務の変更に原因するものである。その職務変更は、G 組合員の組合加入より以前の、同27年6月1日付けで行われており、G 組合員の組合加入は同年8月12日頃であるから、

G 組合員の組合加入や組合活動等とは全く関係のないものである。

以上のとおり、G 組合員をフォークリフトオペレーターに復帰させないことは、不当労働行為には当たらない。

- 2 争点 2 (9.30 団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。(1) 安全研究会の出席者である J 課長及び K 課長を出席させなかったこと、及び(2) G 組合員について、現時点ではフォークリフトオペレーターへの再乗務は考えていない旨述べたこと) について

(1) 申立人の主張

3.3 安全研究会に来ていた管理職の誰一人も 9.30 団交に出席しなかったことで、3.3 安全研究会における G 組合員の配置状況、終了時刻、具体的な進行方法と事故発生原因や再発防止対策等の議論の内容、改善実施状況の事実確認ができなかった。また、同団交において、組合側が質問しても、一般的なことしか回答できなかったり、答えられなくて沈黙したり、曖昧な答えに終始した。そして、団交をする前から G 組合員をフォークリフトに再乗務させないことを決めて対応していた。

以上のとおり、同団交において、会社は具体的に答えることができる 3.3 安全研究会の出席者である J 課長及び K 課長を出席させなかったことや G 組合員のフォークリフトオペレーターへの再乗務を考えていない旨を団交開催前から決めていたと述べたことは、不誠実団交であるから労働組合法第 7 条第 2 号違反に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 争点 2 (1) について

組合と会社との間の団交開催に至る書面を検討しても「安全研究会」ということ自体記載された事実はなかった。そもそも本件団交において、再発防止のための安全研究会は、交渉議題である G 組合員の職務変更とは直接的な関係はなく、安全研究会自体や同研究会における議論が団交のテーマとなるとは全く想定外のことであった。そのため、J 課長、K 課長の出席を考慮しなかったことについて、組合から非難されるいわれはなく、会社が団交に当たって不誠実であったと言われる筋合いはない。組合から出席要請もなかったことを付言しておく。

イ 争点 2 (2) について

団交の最後の方で、組合から G 組合員をフォークリフトの運転手に戻してほしいと要望があったものの、それについて、当日の団交の協議の中で G 組合員の職務変更を行った理由を再考させるような内容は特になく、G 組合員のフォークリフトオペレーターとしての適格性に欠けるとの判断に対して、変更しなければならないような特段の理由は見つからなかったのであるから、組合の要望を受け入れることはできないと回答したものであって、会社の態度が不誠実といわ

れるような理由はない。

ウ 以上のことから、会社は、①団交開催までの間に、交渉人員や場所については、会社は譲歩し、組合の考えを受け入れていること、②団交に当たって、事前に資料を準備し、G 組合員の職務変更を行ったことについて、組合側に十分説明し、交渉時間も約30分延長されていること、③団交終了に当たって、組合から改めて書面による要求をするので会社は回答されたいとの要望があったので、二度にわたり、本件職務変更について書面による丁寧な回答を行ったこと、その後組合から団交申入れはなく争議行動に入ったことからすれば、誠意をもって団交を行ったことは明らかであり、不当労働行為には当たらない。

3 争点3（会社の組合に対する以下の行為は、支配介入に当たるか。（1）G 組合員が申立人組合に加入したことの疎明を求めたこと、及び（2）交渉人数を双方4名以内とし、交渉5日前までに双方の役職及び氏名の交換を求めたこと）について

（1）申立人の主張

会社は、G 組合員の組合加入証明の要求により団交開催の引き延ばしを図り、度々の抗議で、やっと具体的な開催について回答があったが、出席者の人数制限や事前の氏名報告を求めることで、さらに団交開催の引き延ばしを図った。再三の抗議により、団交が予定されたが、最後まで出席者の人数や役職氏名の交換に固執し押し付けたことによって、団交開催が引き延ばされたことは、組合に対する支配介入である。

G 組合員が組合に加入したことの疎明を求め、交渉人数を双方4名以内とし、交渉5日前までに双方の役職及び氏名の交換を求めたことは、労働組合の運営等に対する支配介入であるから労働組合法第7条第3号に該当する。

（2）被申立人の主張

ア 争点3（1）について

会社と別組合は、ユニオン・ショップ協定を結んでおり、G 組合員は、別組合の組合員であった。平成27年6月1日のG 組合員に対する本件職務変更について、別組合に説明し、会社は協議してきた事実があった。

会社は、別組合を唯一交渉団体とするとの協定を結んでいるところ、G 組合員が別の労働組合に加入し、その労働組合から突然、団交の申入れがあった場合、当該労働組合にその労働者が組合加入したかどうかにつき、直接本人の意思が確認できる組合加入書等による疎明を求めることについては、信義にかなった当然の行為であり、何らの不当性はない。しかも本件の場合、会社はその点にこだわり続けたわけではなく、2度の要求を行い、3度目については、継続して確認を求める態度を維持しながら具体的に団交の日時、場所を提案したのであるから、

会社の態度は極めて常識的かつ正当であり、妥当性があるものである。

イ 争点3(2)について

会社は、団交の交渉人員につき、「双方4名以内、（交渉5日前までに、双方の役職、氏名を交換する）」として、具体的提案を行った。

その後、交渉を重ねた結果、最終的には、組合側が「最大で15名まで」ということで、会社もこれを受け入れて、団交が9月30日に開催されたのである。

交渉員問題に関しては、会社は当初から提案という形で、組合に提示していたものであって、これに固執する意思もなく、相手方にこれを押し付けて、団交を拒否するというような考えは毛頭なかった。このような、会社の団交に臨む態度を見ると組合の要求を取り入れつつ、妥協を図って、団交を実現させようとしていたことは明らかである。

ウ 以上のとおり、会社の対応は、いずれも労働組合法第7条第3号の支配介入に当たらない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、平成27年8月13日以降、G組合員をフォークリフトオペレーターに復帰させないことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。）、争点2（9.30団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか。（1）安全研究会の出席者であるJ課長及びK課長を出席させなかったこと、及び（2）G組合員について、現時点ではフォークリフトオペレーターへの再乗務は考えていない旨述べたこと。）及び争点3（会社の組合に対する以下の行為は、支配介入に当たるか。（1）G組合員が申立人組合に加入したことの疎明を求めたこと、及び（2）交渉人数を双方4名以内とし、交渉5日前までに双方の役職及び氏名の交換を求めたこと。）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 会社の就業規則及び賃金規程について

（ア）会社の就業規則には、以下の規定があった。

「（勤務替、転勤、または派遣）

第64条 会社は、業務の都合により、社員に勤務替、転勤または派遣を命ずることがある。

2 社員が、転勤または派遣を命ぜられたときは、7日以内に赴任するものとし、その期間に赴任できないときは、会社の許可を受けなければならない。

3 派遣に関する具体的な取扱いは、別に定める。」

「（賃金）

第91条 会社は、社員の労働に対し、別に定めるところにより賃金を支給する。」

（乙12）

(イ) 会社の賃金規程には、以下の規定があった。

「(総則)

第1条 この規程は、社員(地域)就業規則第91条の規定にもとづいて定める。

2 社員の賃金については、法令および別に定めるもののほか、この規程による。」

「(職務給)

第13条 職務給は月額とし、職務の内容に応じ、つぎの区分により支給する。

ただし、当該業務に従事する者に限る。

(月額、単位：円)

職種 適用区分		金額	適用区分
事務		10,000	社員(地域)「事務」として業務に従事する者
複合		20,000	社員(地域)「複合」として業務に従事する者
技能	職務6	53,000	トレーラーのドライバーとして従事する者 クレーンオペレーター(固定式、移動式)として従事する者 船内荷役作業主任者として港湾荷役に従事する者
	職務5	46,000	大型自動車の運転業務に従事する者もしくは、中型自動車のうち車両総重量が8トン以上、最大積載量が5トン以上、乗車人員が11人以上の何れかに該当する自動車の運転業務に従事する者 10トン以上のフォークリフトのオペレーターとして従事する者
	職務4	36,000	普通自動車の運転業務に従事する者もしくは、中型自動車のうち、車両総重量が8トン未満、最大積載量が5トン未満、乗車人員が10人以下の何れかに該当する自動車の運転業務に従事する者
	職務3	34,000	フォークリフトオペレーターとして従事する者 小型特殊オペレーターとして従事する者 港湾荷役に従事する者
	職務2	28,000	警送ビジネスセンターにおいて硬貨計算業務に従事する者 警乗手として従事する者 新規雇用者(職務格付をおこなうまでの間とする。ただし最大1年間とする。)
	職務1	15,000	一般作業に従事する者

」
なお、平成27年8月1日、会社は上記職務給の額を改定し、職務3は4万4,000円に、職務1は2万5,000円に改定されたが、職務3と職務1の差額は1万9,000円と変更はなかった。

(乙10、乙18)

イ G 組合員の職務変更及び組合加入に至る経緯について

(ア) 平成22年7月1日、G 組合員は地域社員の「技能」という職種に採用され、大阪東支店東部流通営業課に配属となり、一般作業員として勤務していた。

(乙9-1、証人 H)

(イ) 平成23年10月、G 組合員は一般作業員からフォークリフトオペレーターに職務変更となった。

(証人 I 、証人 H)

(ウ) 平成24年8月15日、G 組合員は、フォークリフト作業開始前に、マストの昇降点検を行っているとき、上部のテント横梁にフォークリフトが接触し、テント横梁を曲げる事故を起こした。

(乙9-1、乙9-2、乙9-3)

(エ) 平成26年7月25日、G 組合員は、フォークリフトでパレットを持ち上げた際、パレット上に積まれた荷物が落下し、破損する事故を起こした。

(乙5)

(オ) 平成26年10月6日、G 組合員は、フォークリフトで荷物を持ち上げたまま、トラックに向かって走行したとき、坂でフォークリフトが揺れたため荷崩れを起こし、荷物を破損させる事故を起こした。

(乙6)

(カ) 平成27年1月26日、G 組合員は、フォークリフトでパレット積みされた荷物を移動させたとき、商品が落下し破損させる事故を起こした。

(乙7-1、乙7-2)

(キ) 平成27年2月25日、G 組合員は、フォークリフトで荷物のトラック積込作業を行っているとき、フォークリフトで後進したところ、トラックのミラーと接触する事故を起こした。

(乙8-1、乙8-2、乙8-3)

(ク) 平成27年3月3日、G 組合員は、J 課長、K 課長ほか会社従業員が参加した3.3安全研究会に出席した。

(甲2、乙11、証人 L)

(ケ) 平成27年5月14日、G 組合員は、5.14惹起者講習会に出席した。

(甲3)

(コ) 平成27年6月1日、G 組合員は、就業規則第64条に基づき、賃金規程における「職務3」のフォークリフトオペレーターから「職務1」の一般作業員に職務変更となり、それに伴い、職務給が1万9,000円の減額となった。なお、

G組合員は、審問終結時において、フォークリフトオペレーターに復帰していない。

(乙18、証人 I 、証人 H)

(サ) 平成27年8月11日、G組合員は組合に加入した。

(甲29)

ウ 大阪東支店において職務変更された従業員の事例について

(ア) Aについて

a 平成19年8月22日、Aは、商品を車両で輸送中、交差点を曲がる際に電柱についている標識の金具と接触する事故を起こし、同月27日、会社は、この交通事故に関する安全研究会を実施した。

(乙14の1、乙14の2)

b 平成21年12月18日、Aは、商品を配達するため車両を倉庫から出し、道路に出るため曲がろうとしたところ人と接触する事故を起こし、同月22日、会社は、この事故に関する安全研究会を実施した。

(乙14の3、乙14の4)

c 会社は、Aを自動車運転手からフォークリフトオペレーターに職務変更した。

(乙20)

d 平成22年9月27日、Aは、フォークリフトをバックさせ、商品を倉庫へ移動させようとしたとき、フォークリフト後部と車両を接触させる事故を起こし、同年10月7日、会社は、この事故に関する安全研究会を実施した。

(乙14の5、乙14の6)

e 平成23年2月1日、会社は、Aをフォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更した。なお、Aはその後、自動車運転手及びフォークリフトオペレーターに復帰していない。

(乙20)

(イ) Bについて

a 平成24年6月6日、Bは車両で引越運搬作業中、後退時に電線に接触する事故を起こし、同月11日、会社は、この事故に関する安全研究会を実施した。

(乙15の1、乙15の2)

b 平成25年3月20日、Bは荷物を車両で運搬中、左折した角の家の雨桶に接触し、雨桶が外れる事故を起こし、その後商品を届けるため運搬をした際、右折時に左角にある商店の看板に接触する事故を起こし、同月22日、会社は、この事故に関する安全研究会を実施した。

(乙15の3、乙15の4)

- c 平成26年5月3日、Bは信号無視し交差点を通過する道路交通法違反の運転を行った。

(乙20)

- d 平成27年1月1日、会社はBを、自動車運転手からフォークリフトオペレーターに職務変更した。Bは、その後自動車運転手に復帰していない。

(乙20)

(ウ) Cについて

- a 平成24年11月30日、Cは荷物を車両に積み込んでいた際、フォークリフトの上部が車両のウィング部分に接触する事故を起こし、同年12月4日、会社は、この事故に関する安全研究会を実施した。

(乙16の1、乙16の2)

- b 平成25年4月2日、Cはフォークリフトを走行中、車両に気をとられ、前方のコンクリート柱に衝突する事故を起こし、同月3日、会社は、この事故に関する安全研究会を実施した。

(乙16の3、乙16の4)

- c 平成25年5月1日、会社は、Cをフォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更した。

(乙20)

- d 平成25年6月30日、Cはフォークリフトオペレーターに復帰せず、会社を依願退職した。

(乙20)

(エ) Dについて

- a 平成21年3月13日、Dは、車両運転中、国道の合流地点で停車していた前方車両の後バンパーに接触する事故を起こし、同月18日、会社は、この事故に関する安全研究会を実施した。

(乙17の1、乙17の2)

- b 平成26年2月5日、Dは車両運転中、交差点の右側を注視していたため、左手から横断歩道へ進入してきた自転車に気づくのが遅れ、自転車の前輪と接触する事故を起こし、同月10日、会社は、この事故に関する安全研究会を実施した。

(乙17の3、乙17の4)

- c 平成26年4月1日、会社は、Dを自動車運転手からフォークリフトオペレーターに職務変更した。その後、Dは自動車運転手に復帰していない。

(乙20)

エ 9.30 団交開催までにおける組合と会社の書面のやり取りについて

(ア) 平成27年8月12日、組合は会社に対し、8.12 団交申入書を内容証明郵便で送付し、「本年5月に貴社大阪東部流通事業所に勤務の G 組合員からリフト運転手としての勤務を奪いそれに伴い賃金が減額されたこと等について下記のとおり団体交渉を申し入れますので、本年8月19日迄に回答して下さい。」として、8.12 団交申入れを行った。

(甲4)

(イ) 平成27年8月20日、組合は会社に対し、メールを送信した。同メールには、組合は同月12日、会社に対し、内容証明郵便で団交申入書を送付したが組合が回答期限とした同月19日になっても回答がない旨、同月21日までに、回答期限までに回答できなかった理由も含めて回答するよう求める旨、回答がない場合には団交を拒否したとして不当労働行為の救済申立てを行う旨の記載があった。

(甲5)

(ウ) 平成27年8月21日、会社は組合に対し、8.21 会社回答書を提出した。同文書には、G 組合員の件で団交申入れを受けたが、G 組合員は別組合の組合員であり、組合に加入したかどうか不明であるため、団交申入れに応じることはできない旨の記載があった。

(甲6)

(エ) 平成27年8月22日、組合は会社に対し、8.22 組合文書を提出した。同文書には、①同月12日から同月21日までのやり取りの経緯、② G 組合員の加入の真偽が団交拒否理由であれば、会社はすぐに回答が可能であり、無視せず回答期限を過ぎてまで引き延ばすことなく回答すべきである旨、③会社はユニオン・ショップ制をとっており G 組合員は採用されたときに別組合に加入しているが、G 組合員が別組合に対して、このような人事がおかしい旨、別組合としてどうにかしてほしい旨述べたのに対し、別組合は、人事のことなので関与しない旨の電話でのやり取りがあった旨、④上記③のやり取りがあり、G 組合員は組合から団交申入れすることとなった旨、⑤同月26日までに具体的に団交開催に応じなければ、直ちに不当労働行為救済申立てを行うとともに抗議行動を起こす旨の記載があった。

(甲7)

(オ) 平成27年8月26日、会社は組合に対し、ファクシミリで8.26 会社回答書を送信した。同文書には、組合から8.22 組合文書を受け取ったが、G 組合員が組合に加入し、組合員であることが明らかでないため、疎明を求める旨の記載が

あった。

(甲8)

(カ) 平成27年8月27日付けで、組合は会社に対し、8.27組合抗議書を提出した。

同文書には、同月12日から同月26日までの経緯、G組合員が組合の組合員であることは、団交申入書に明らかにしている旨、繰り返し加入の事実の疎明を団交開催の条件にすることは許しがたい組合への介入であり団結権と団交権を侵害する不当労働行為である旨の記載があった。

(甲9)

(キ) 平成27年9月1日、組合は会社に対し、9.1組合通告書を提出した。同文書に

は、同年8月27日^(ママ)にG組合員を伴い会社代理人弁護士（以下「会社弁護士」という。）の事務所に行ったが、不在であったため事務員に対し、団交に直ちに応じるよう求める書面を手渡すように依頼したが、いまだに団交の具体的な日時及び場所の回答がない旨、同年9月4日までに回答がなければ、直ちに不当労働行為救済申立てを行い、抗議行動を大々的に展開する旨の記載があった。

なお、平成27年8月28日、I書記長及びG組合員は、会社弁護士事務所の事務員に対して、8.27組合抗議書を手渡したとき、G組合員の運転免許証を提示し、氏名を明らかにした。

(甲10、証人 I)

(ク) 平成27年9月4日、会社は組合に対し、9.4会社回答書をファクシミリで送信

した。同文書には、①団交を開催するよう組合から抗議を受けているが、会社は組合との団交を拒否したわけではなく、応じる考えにある旨、②団交は組合員に関する事項について交渉するものであることから、これまで会社はG組合員が組合の組合員の身分に当たることの確証を求めてきた旨、③組合から、本人の記名押印のある加入申込書等により確認がとれる回答がない旨、④後日、

G組合員の職務変更についての団交を行うため、日時、場所、人数等を提案する旨、⑤G組合員が組合の組合員であることを疎明してほしい旨、⑥この要請は2度目であるが、組合にとっては簡単なことであり、会社にとっては重要なことである旨の記載があった。

(甲11)

(ケ) 平成27年9月4日、組合は会社に対し、9.4組合回答書を提出した。同文書に

は、①同年8月28日、G組合員を伴って、会社弁護士の事務所に行き、G組合員の本人確認をした後に事務員に手渡した抗議文で明らかであるように、

G組合員が組合の組合員であることは、団交申入書で明らかにしている旨、②それにもかかわらず、繰り返し加入の事実の疎明を団交開催の条件にするこ

とは、組合への介入であり団結権と団交権を侵害する不当労働行為である旨、組合加入書を使用者側に明示しなければ団交を拒否してよいとどの法律条文に記載されているか同年9月7日までに疎明を求める旨、③期日までに回答がない場合及び同じ不当な要求を繰り返し団交拒否するのなら、直ちに不当労働行為救済申立てを行い、ビラまきマイク宣伝や抗議行動を展開する旨等の記載があった。

(甲12)

(コ) 平成27年9月7日、会社は組合に対し、9.7会社回答書をファクシミリで送信した。同文書には、組合と団交を行うことを拒否しているのではなく、応じる考えにある旨、会社が提案する団交ルールは以下のとおりである旨、G組合員が組合の組合員であることを確認することは、団交において重要であるため、開催前若しくは開催中に確認する必要があることを付言する旨の記載とともに、団交ルールとして、①日時については、同月30日午後7時30分から午後8時30分の1時間、②場所については、なみはやドーム中会議室、③交渉人数については、双方4名以内、交渉5日前までに双方の役職及び氏名を交換する、④議題については、G組合員の職務変更について、との記載があった。

(甲13)

(サ) 平成27年9月9日、組合は会社に対し、9.9組合回答書を提出した。同文書には、会社から同月7日にファクシミリを受信し、会社提案について返答する旨、同月14日までに回答してほしい旨の記載があった。また、①日時については、会社が提案した30日の開催に同意する旨、時間は午後3時から2時間程度を要求する旨、不当な条件を付け開催を引き延ばしたのだから組合提案を受け入れるよう求める旨、②場所については、遠方から行くため、午後3時開催なら会場には同意する旨、③上記①及び②について、会社が、夜の開催に固執するのであれば、組合会議室で午後6時から2時間程度の開催を要求する旨、④交渉人数については、誰がどれだけ出席するかは組合の自治権で決めることであって、使用者が組合に制限することは組合に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する旨、会社が提案した双方4名以内と制約されるいわれはない旨、交渉5日前までに双方の役職及び氏名を交換などしない旨、⑤団交議題として、G組合員がフォークリフト運転手としての勤務が奪われ賃金が減額されたこと等についてである旨の記載があった。

(甲14)

(シ) 平成27年9月14日、会社は組合に対し、9.14会社回答書をファクシミリで送信した。同文書には、組合からの書面に対し、提案するとして、①日時につい

ては、同月30日午後7時30分から9時までの1時間30分での開催、②場所については、新大阪丸ビル本館会議室、③交渉人数及び出席予定者については、双方が事前に明らかにし、合意の上で団交を行うことは社会通念上、一般的なことである旨、前回同様双方4名以内、交渉の5日前までに双方の役職及び氏名を交換すること、④団交議題として、G組合員の職務変更について、との記載があった。

(甲15)

(ス) 平成27年9月16日、組合は会社に対し、9.16組合回答書を提出した。同文書には、同月14日に会社からファクシミリで受信した書面について、返答するとして、①日時については、開始時間を午後7時からにし、先に返答したとおり2時間程度要求する旨、13年間活動している労働組合の団交で午後7時30分から午後9時の1時間30分というのは前例がない旨、社会通念上、一般的からしても午後7時から2時間程度である旨、②場所については、会社の再提案に同意する旨、③交渉人数については、先に返答したとおりである旨、13年間活動している労働組合の団交で事前に氏名の報告をしたことがない旨、人数を制限されるいわれはない旨、組合は団交に通常10数名出席する旨、その中でI書記長及び被害者であるG組合員が出席することは今から知らせる旨、④交渉事項については、先に返答したとおりである旨の記載があった。

(甲16)

(セ) 平成27年9月18日、会社は組合に対し、9.18会社回答書をファクシミリで送信した。同文書には、組合からの書面に対して提案するとして、①日程については、同月30日の午後7時30分から午後9時30分の2時間での開催とする旨、②場所については、新大阪丸ビル本館会議室とする旨、③交渉人数及び出席予定者については、団交の開始に当たって、交渉の当事者及び担当者(交渉委員)が明確にされることは必要であり、組合の返答を踏まえて、交渉人数は10名程度とし、交渉の5日前には双方出席予定者全員の役職及び氏名の交換を約束するよう求める旨、④会社においてG組合員が被害者であるという認識はなく、議題はG組合員の職務変更についてとする旨の記載があった。

(甲17)

(ソ) 平成27年9月21日、組合は会社に対し、9.21組合回答書を提出した。同文書には、9.18会社回答書に対し、団交開催に当たっての時間及び出席者についての提案について返答するとして、①日程については、同月30日の午後7時から午後8時30分、②場所としては、新大阪丸ビル本館会議室、③出席者については、組合副委員長、I書記長及びG組合員など15人までである旨の記載が

あった。

(甲18)

(タ) 平成27年9月25日、会社は組合に対し、9.25会社回答書をファクシミリで送信した。同文書には、組合からの書面に対して提案するとして、①日程については、同月30日午後7時から午後8時30分の1時間30分での開催とする旨、②場所については、新大阪丸ビル本館会議室とする旨、③交渉人数及び出席予定者については、交渉人数は、15名までとするが、10名以下とすることを希望し、交渉の前日までには出席者数を明確にするよう求めるとともに、会社側出席者は、会社弁護士、次長 L (以下「L 次長」という。)、課長 H (以下「H 課長」という。)、係長 M (以下「M 係長」という。)、係長 N (以下「N 係長」という。)である旨、④議題については、G組合員の職務変更についてとする旨の記載があった。

(甲19)

(チ) 平成27年9月25日、組合は会社に対し、9.25組合回答書を提出した。同文書には、本日会社からファクシミリで受信した書面の団交開催に当たっての提案に対して、返答する旨、①日時について、同月30日午後7時から午後8時30分、会社の提案どおりである旨、②場所については、新大阪丸ビル本館会議室、③出席者については、当日午後6時30分集合で確定するため、団交開催時に自己紹介する旨、④交渉事項について、G組合員がフォークリフト運転手としての勤務が奪われ賃金が減額されたこと等について、との記載があった。

(甲20)

(ツ) 平成27年9月28日、会社は組合に対し、9.28会社文書をファクシミリで送信した。同文書には、団交ルールについて最終確認するとして、①日程は同月30日午後7時から午後8時30分の1時間30分、②場所は新大阪丸ビル本館会議室、③交渉人数及び出席予定者については、交渉人数は最大で15名までとする旨、なお会社としては、交渉人数を10名以下とすること、交渉前日までに出席者数を知らせることを希望する旨、④交渉議題については、G組合員の職務変更について、との記載があった。

(甲21)

オ 9.30団交のやり取りについて

平成27年9月30日、組合と会社との間で9.30団交が行われた。組合側の出席者は、G組合員、I書記長、組合副委員長その他9名、会社側の出席者はL次長、H課長、M係長、N係長及び会社弁護士の5名であった。同団交のやり取りは、以下のとおりであった。

(ア) H 課長は、G 組合員の職務変更をした理由として、5 件の事故について、これから先に重大事故にもつながりかねない事案であるということで判断した旨述べた。I 書記長が、職務変更すれば、職務手当が減額になるということは当然知っていたのか、知っていた上で職務変更したのか尋ねたところ、H 課長は、減額という認識ではないが賃金に変更になるという認識はある旨述べた。I 書記長は、その変更は増えたのか、減ったのかと述べたところ、H 課長は減った旨述べた。

会社弁護士は、組合に対し、フォークリフトオペレーターは職務 3 であり、今度、G 組合員は変わられて一般職となったので職務 1 である旨、職務 3 は職務給で 3 万 4,000 円、職務 1 は職務給が 1 万 6,000 円^(マ マ)で、その差額ということである旨述べ、I 書記長が 3 から 1 になり、その中で 1 万 9,000 円の減額となったというわけである旨確認し、会社弁護士は、その差額がちょうど 1 万 9,000 円であると述べた。

(イ) I 書記長が、安全研究会というのはどういう位置付けであるのか、3.3 安全研究会の開催状況を尋ねたところ、H 課長は、安全研究会とは今回の事故の原因の究明、それから再発防止である旨、東部流通事業所で開催した旨、同安全研究会の出席対象者は多種多様であるが、G 組合員がいる職場も含めて、複数の職場から事務系の従業員やフォークリフトオペレーターの従業員が出席した旨、今回の出席者は 26 名であった旨述べた。

I 書記長は、3.3 安全研究会における G 組合員の状況について尋ね、会社弁護士が G 組合員は知っているのではないかと述べたところ、I 書記長は会社に質問している旨、なぜかという会社の実情関係の認識が一致していないと次に進まないからである旨述べた。

I 書記長は、普段の安全研究会における事故を起こした本人の状況について尋ねたところ、H 課長はいつも立っている旨述べた。I 書記長は、G 組合員も立っていた旨、そこは一致する旨述べ、ほかの人は立っているのか、座っているのか尋ねたところ、H 課長は座っている旨述べた。

I 書記長は、安全研究会の進行方法について尋ねたところ、H 課長は各職場によってまちまちであるが、ホワイトボードを使用して説明することもある旨述べた。I 書記長は、

G 組合員の場合は、どういう状況であったのか、H 課長は 3.3 安全研究会に出席していたのかと尋ねたところ、H 課長は出ていない旨述べた。I 書記長が、誰か安全研究会に出席していた人はいないのかと尋ね、会社側出席者には 3.3 安全研究会当日の出席者はおらず、その時の状況が分かる人がいない旨述べ

べたのに対し、H 課長は通常のことであれば回答する旨述べた。I 書記長は、G 組合員の場合は、ホワイトボードを使用しているという説明し、資料も配付されたということで、一通り説明が終わりそれなりの議論があつて、最終的にどのような形になるのか尋ねた。H 課長は、みんなで再発防止に向けてこういう取組をしていこうと、改善をしていくということを決める旨、それを次の作業から実践していくという位置付けである旨、そういう流れで安全研究会の方は考えている旨述べたところ、I 書記長はそうですかと述べた。

(ウ) I 書記長が惹起者講習会の目的について尋ねたところ、H 課長は、惹起者講習会は、事故を惹起した人すべてが対象となり、その目的は事故原因を事故惹起者本人及び担当で十分検証し、再発防止に励んでいくことが大きな目的である旨回答した。I 書記長は、G 組合員の把握では、事故を起こして惹起者講習会が終わった後、すぐに元の業務に復帰しているのがほとんどであるとのことだが、G 組合員がなぜ平成27年6月1日から一般職となり、現在も一般職のままであるのか尋ねたところ、H 課長は惹起者全員が受講する惹起者講習会とその後の原職復帰とは別である旨、G 組合員が特別という認識ではない旨、過去に2名について職務変更した例がある旨述べた。

I 書記長がどのような基準で職務変更をするのか尋ねたところ、会社弁護士は総合判断である旨、H 課長は事故の内容、再発の危険性の有無で判断する旨回答し、I 書記長は先ほどの職務変更された2名は、現在元の業務に復帰しているのか尋ねたところ、H 課長はその内一人は退職した旨述べた。

I 書記長は職務変更された後に元の業務に復帰している人のうち、ある1名は3回事故を起こしてもすぐに復帰し、もう1名についても2か月弱で復帰している旨、G 組合員は現在5か月経過している旨、公平性に欠けていると思わないかと述べたところ、H 課長は、そのほかの人の事故と横並びでG 組合員を比較することは一切ない旨、惹起させている事故の件数、一定期間中に複数発生している等、その人の起こした事故を個別的に見て判断している旨述べた。組合は、基準について尋ねたところ、会社は、就業規則の中で勤務替えについては業務の都合によって会社が命ずることがあるという条文がある旨、それに基づいて会社が判断した旨述べ、組合は就業規則の条文に基づいて勤務替えをやったことは分かった旨述べた。

(エ) I 書記長は、就業規則に基づいて勤務替えをされ、1万9,000円の減給という不利益を被っている旨、長い間いまだに復帰できていない状況はある意味制裁である旨、会社が不利益変更を伴う勤務替え、職務変更を行うことは裁量権の逸脱になる旨、G 組合員を直ちにフォークリフト運転手に復帰させ、平成

27年6月1日からの不利益については元に戻すことを要求する旨述べたところ、H 課長は、G 組合員について現時点では、フォークリフトの再乗務は考えていない旨述べた。I 書記長は、H 課長に対して、支店長という権限を持ってきた人なのかと尋ねたところ、会社弁護士は会社として決めてきている旨述べた。I 書記長は団交する前に決めていたのか尋ねたところ、会社弁護士は、決めて、その考えを皆さんの意見を聞いても変えるわけにはいかない旨述べた。I 書記長は、団交する前から結論ありきでこの団交に臨んだということかと述べたところ、会社弁護士は皆さんの意見を聞いてさらに考えたけどと述べた。I 書記長は、今話したことを検討して回答くださいと要求したが、もう先に決めているからそれを出す、その結論は変わらないという話である旨述べた。

I 書記長は、会社弁護士に対して、こちら側の判断であるが、団交する中でよくあるが、結論ありきで、とりあえず拒否すると法律的に不当労働行為になるということで、とりあえず形だけの団交をして、聞いたふりをして、持って帰って検討することもなく、その場で拒否を全面的にするというのは不当労働行為になることも認識してほしい旨述べ、今回の団交の状況を受けて今口頭で言った要求について書面が必要であれば、書面で提出する旨述べたところ、会社弁護士は念のため書面提出してほしい旨回答した。I 書記長は、団交の要求事項について回答期限を含めて書面を送付する旨述べ、送付した書面について返答をもらえるのか会社弁護士に尋ねたところ、会社弁護士は、回答する旨述べた。

(甲28)

カ 9.30団交後の書面のやり取りについて

(ア) 平成27年10月2日、組合は会社に対し、「団体交渉を踏まえての要求」と題する文書を提出した。同文書には、9.30団交を行い、①会社は、G 組合員の起こした事故により、就業規則の勤務替えの規定に基づき職務変更を行ったこと、②事故を起こした G 組合員だけを安全研究会で1時間も立たせ、管理職が追及したこと、③再発防止で会社がしなければならないことがなされていないこと、④フォークリフトオペレーターが物損事故で一般職にされた例は今まではなく事故を起こしたほかの従業員はすぐに復帰していること、G 組合員だけ7か月以上経過するのに復職させていないこと、が明らかになった旨等、の記載とともに、G 組合員の職務変更は、かつて会社相手に労働契約違反の裁判を起こした G 組合員を嫌悪した会社が、事故をあげつらい吊し上げた上に見せしめ的行った不利益取扱いであり、業務上の必要性もなく裁量権を逸

脱した不当な動機及び目的による実質的な制裁である旨、団交の締めくくりに、組合が会社に対して、職務変更された日に遡って撤回及び減給された賃金の支払を要求したことについて、会社が団交の内容などを検討し文書で回答すると確認したので、同月9日までに回答を求める旨の記載があった。

(甲22)

(イ) 平成27年10月9日、会社は組合に対し、「2015年10月2日付書面に対する回答」と題する文書（以下「10.9会社回答書」という。）を提出した。同文書には、G組合員の職務変更の撤回と賃金減少分の補償についての回答として、①G組合員の職務変更は同26年7月25日から同27年2月25日までのごく短期間にフォークリフト運転中、貨物事故3件、交通事故1件を起こしたことが理由である旨、②会社は、G組合員がフォークリフトオペレーターとしての適格性を欠くと判断し、やむを得ず行った、理由のある正当な職務変更である旨、③賃金額の変動は、職務の変更に伴って規程どおりに行った旨、④会社は同21年にフォークリフトによる交通事故を理由にフォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更を行った例がある旨、⑤組合からの2点の要求について、団交の場で組合の主張を含め検討したが安全を最優先するため、また顧客からの信頼の失墜につながる貨物事故を防止するために行った職務変更は、正当であると考えている旨、職務変更に伴い変更した賃金と従前の賃金との差額を支払わない旨の記載があった。

(甲23)

(ウ) 平成27年10月12日、組合は会社に対し、「組合要求に対する『回答』について」と題する文書（以下「10.12組合文書」という。）を提出した。同文書には、10.9会社回答書に返答するとして、①労働者を低賃金で劣悪な労働条件の下に置くなどの労働実態であれば、フォークリフトの仕事をするれば必ず事故が起こり、例外なくすべてのフォークリフトオペレーターは適格性が無いこととなる旨、②上記①について、フォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更を行った例があるならば、交通事故報告書などで、交通事故について具体的にいつ、どこで、だれが、何を、どうした、どのように、ということをはっきりとし、安全研究会や惹起者講習会をいつ行い、いつ元の職務に復帰したのかを回答すべきである旨、同月15日までに回答するよう求める旨、③安全を最優先、顧客からの信頼の失墜の防止というのであれば、過重労働も含め事故を起こす根本原因を直さなければ事故は減らない旨、④会社より円満に解決できる解決案を同月15日までに提示するよう求める旨、組合要求を拒否する回答や回答が無い場合は直ちに争議行動に突入する旨の記載があった。

(甲24)

(エ) 平成27年10月15日、会社は組合に対し、「2015年10月12日付書面に対する回答」と題する文書（以下「10.15会社文書」という。）をファクシミリで送信した。同文書には、10.12組合文書に対する回答として、① G 組合員の職務変更は懲罰ではなく、フォークリフトオペレーターとして安全な作業が遂行できないと判断したから行ったものである旨、賃金については、減額ではなく変更した職務に応じて支払っている旨、②安全研究会については、事故を起こしたものを含め、同じ職場の従業員を始めとした参加者が事故の原因、対策を話し合い、同様の事故再発防止につなげることを目的としたものである旨、事故惹起者講習会については、惹起者及び当該職場の管理者に改めて安全について考える機会を設け、防止対策の立案と実行をさせるとともに、惹起者及び管理者の安全意識を高めることを目的としたものである旨、③他の従業員の職務変更については、団交の場でも説明しているところ、フォークリフトによる交通事故を2件発生させた従業員に対し、実施した事例がある旨、当該従業員は既に退職しているが退職までの間従前の職務への変更は行っていない旨、④組合要求に対する回答、解決策については検討したが、10月9日付け会社からの書面回答の内容のとおりであり G 組合員への職務変更、賃金変更は正当な理由があり行っていることを理解してほしい旨の記載があった。

(甲25)

(オ) 平成27年10月16日、組合は会社に対し、「組合返答に対する貴社『回答』について」と題する文書（以下「10.16組合文書」という。）を提出した。同文書には、昨日の会社からの回答に対して返答する旨記載があり、返答として、①会社が人員不足等を改善しないことから起こった事故であり、労働者に一切の責任を擦り付け、減給など不利益を被らせる処置は、不当な見せしめの懲罰である旨、②ほかにフォークリフト職から一般職にされた例を1件あげているが、1回目の事故後、再度フォークリフトに乗っており、従前の職務に復帰してから2回目の事故が起り、2回目の事故の後是一般職の低賃金では生活できないから退職したので原職に復帰する機会を逃しただけである旨、③組合要求について検討したと答えているが、団交で要求を提示した際に、団交をする前からもとに戻すつもりはないと答え、団交を踏まえて検討する前から全面拒否の結論ありきの態度であった旨、団交が不誠実であると抗議し、文書で要求するので十分検討し誠意ある回答をすることになったが、従前の繰り返りで団交で明らかになった事実関係を吟味しない回答から、強情な結論ありきで本当に誠実に検討したかどうか疑わしい旨、警告どおり直ちに争議行為に突入するとと

もに、あらゆる合法的手段で労働問題としてだけでなく社会問題として、社長をはじめ使用者を責任追及する旨の記載があった。

(甲26)

(カ) 平成28年2月12日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点1 (会社が、平成27年8月13日以降、G組合員をフォークリフトオペレーターに復帰させないことは、組合員故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)イ(コ)認定のとおり、①平成27年6月1日、G組合員はフォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更となり、職務給が1万9,000円の減額となったこと、②同27年8月13日以降、G組合員は原職であるフォークリフトオペレーターに復帰していないこと、がそれぞれ認められ、G組合員は職務変更に伴い、職務給が1万9,000円減額されたままとなっており、経済上の不利益があったといえる。

イ このことについて、組合は、安全研究会と惹起者講習会を経て間もなく原職復帰するのが通例であり、G組合員だけをいまだに原職復帰させないのは、G組合員が平成27年8月11日に組合に加入し、その後団交を行ったことをもって、G組合員を嫌悪したことによる旨主張する。一方、会社は、G組合員について職務変更を行った理由は、ごく短期間に4件の事故を起こしたことである旨、これらの事故からG組合員がフォークリフト運転の適格性を欠き能力が不足していることが明らかである旨、G組合員に対する職務給の変更は、賃金規程に基づき、従事する職務の変更に原因するものである旨、職務変更は、G組合員の組合加入より前に行われており、組合加入や組合活動等とは全く関係のないことである旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前記(1)イ(ク)から(サ)、エ(ア)、オ認定のとおり、G組合員は、①平成27年3月3日、3.3安全研究会に出席したこと、②同年5月14日、5.14惹起者講習会に出席したこと、③同年6月1日、フォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更となり、職務給が減額されたこと、④同年8月11日に組合に加入し、同月12日、組合は会社に対し、8.12団交申入書を提出して、G組合員の労働条件について8.12団交申入れを行ったこと、⑤同年9月30日、組合と会社との間で団交が開催されたこと、がそれぞれ認められ、会社は、G組合員が安全研究会及び惹起者講習会を経て、組合加入した後の同年8月13日以降も、G組合員をフォークリフトオペレーターとして復帰させていない。

(イ) そこで、G組合員の職務変更と復帰させない理由についてみる。

前記(1)イ(ウ)から(キ)認定のとおり、G組合員は、フォークリフトオペ

レーターとして、①平成24年8月15日、作業開始前にテントの横梁を曲げる事故を起こしたこと、②同26年7月25日、荷物を破損させる事故を起こしたこと、③同年10月6日、荷物を破損させる事故を起こしたこと、④同27年1月26日、商品を破損させる事故を起こしたこと、⑤同27年2月25日、トラックのミラーと接触する事故を起こしたことが認められる。

これらのことからすると、会社が、G 組合員について、短期間に上記②から⑤の4件の事故を起こしたことを理由に、G 組合員がフォークリフトの運転について、適格性を欠き能力が不足していることが明らかである旨主張するには理由があり、職務変更したことが合理性を欠くとはいえない。

また、平成27年8月13日以降、G 組合員のフォークリフトの運転について、適格性が改善されたとの疎明はなく、会社がG 組合員の職務変更を継続していることは、合理性を欠くとはいえない。

(ウ) 組合は、この点につき安全研究会と惹起者講習会を経て間もなく原職復帰するのが通例である旨主張するので、この点についてみる。

大阪東支店における従業員の職務変更事例についてみると、前記(1)ウ認定のとおり、①平成22年9月27日、フォークリフトオペレーターであったAは事故を起こし、同年10月7日に安全研究会が開催されたこと、同23年2月1日、会社はAをフォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更し、その後Aはフォークリフトオペレーターに復帰していないこと、②平成25年3月20日、自動車運転手であったBは事故を起こし、同月22日に安全研究会が開催されたこと、その後同26年5月3日にBは道路交通法違反の運転を行ったこと、同27年1月1日、会社はBを自動車運転手からフォークリフトオペレーターに職務変更し、その後Bは原職復帰していないこと、③平成25年4月2日、フォークリフトオペレーターであったCは事故を起こし、同月3日に安全研究会が開催されたこと、同年5月1日、会社は、Cをフォークリフトオペレーターから一般作業員に職務変更し、同年6月30日、Cは原職復帰せず、依願退職したこと、④平成21年3月13日、自動車運転手であったDは事故を起こし、同月18日、安全研究会が開催されたこと、同26年2月5日、Dは事故を起こしたこと、同年4月1日、会社はDを自動車運転手からフォークリフトオペレーターに職務変更し、その後Dは原職復帰していないこと、が認められる。

以上のことからすると、安全研究会及び惹起者講習会を経て間もなく原職復帰するのが通例であったとまではいえない。また、そのほか原職復帰するのが通例であると認めるに足る疎明も無いことから、この点に係る組合主張は採用できない。

ウ したがって、会社が G 組合員をフォークリフトオペレーターに復帰させないことは、合理性を欠くとはいえず、また、安全研究会及び惹起者講習会を経て原職復帰するのが通例であったとまではいえない以上、会社が平成27年8月13日以降、G 組合員をフォークリフトオペレーターに復帰させないことは、G 組合員が組合に加入し、9.30団交を行ったことをもってなされたとはいえないのであるから、組合員故の不利益取扱いとはいえず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(3) 争点2 (9.30団交における会社の対応は不誠実団交に当たるか。(1)安全研究会の出席者である J 課長及び K 課長を出席させなかったこと、及び(2) G 組合員について、現時点ではフォークリフトオペレーターへの再乗務は考えていない旨述べたこと。)について、以下判断する。

ア 9.30団交において、会社が、安全研究会の出席者である J 課長及び K 課長を出席させなかったことについて

(ア) 9.30団交に J 課長及び K 課長が出席していなかったことは、当事者間に争いがない。

これについて、組合は、3.3安全研究会に来ていた管理職の誰一人も9.30団交に出席していなかったことから、3.3安全研究会の配置状況、終了時刻、具体的な進行方法と事故発生原因や再発防止対策等の議論の内容、改善実施状況の事実確認ができなかった旨、組合側が質問しても一般的な回答しかできなかった旨主張する。一方会社は、組合と会社との間の団交開催に至る書面を検討しても「安全研究会」ということ自体記載がなく、安全研究会自体や同研究会における議論が団交のテーマになるとは想定外のことであった旨、組合から出席要請もなかった旨主張するので、以下検討する。

(イ) 団交開催までの組合と会社の団交議題についてのやり取りをみると、前提事実及び前記(1)エ(ア)、(コ)から(ツ)認定のとおり、①平成27年8月12日、組合は会社に対し、8.12団交申入書で G 組合員からフォークリフト運転手の勤務を奪いそれに伴い賃金が減額されたことについて団交申入れをしたこと、②同年9月7日、会社は組合に対し、G 組合員の職務変更についてと提案したこと、③同月9日、組合は会社に対し、G 組合員がフォークリフト運転手としての勤務が奪われ賃金が減額されたこと等についてと回答したこと、④同月14日、会社は組合に対し、G 組合員の職務変更についてと回答したこと、⑤同月16日、組合は会社に対し、交渉事項については先に返答したとおりと回答したこと、⑥同月18日、会社は組合に対し、G 組合員の職務変更についてと回答したこと、⑦同月21日、組合は会社に対し、9.21組合回答書を提出したが、

その中では議題について触れていないこと、⑧同月25日、会社は組合に対し、G 組合員の職務変更についてと回答し、同日、組合が会社に対し、G 組合員がフォークリフト運転手としての勤務が奪われ賃金が減額されたこと等についてと回答したこと、⑨同月28日、会社は組合に対し、G 組合員の職務変更についてと回答したこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、9.30団交の議題は、結局のところ、平成27年6月1日にG 組合員の職務が変更されたことについてであったといえ、会社が当該団交議題についてのやり取りから、3.3安全研究会当日の進行方法や議論の内容等が団交のテーマになることを予測してJ 課長及びK 課長を9.30団交に出席させる対応をすることは困難であったと認めるのが相当である。

また、前記(1)エ(タ)認定によれば、会社は組合に対し、団交開催以前に団交出席者を9.25会社回答書で通知しており、組合は9.30団交にJ 課長及びK 課長が参加しないことを認識できる状況にあったところ、9.25会社回答書を受け取った後、9.30団交開催までに会社側の団交出席者について要請や抗議をしたと認めるに足る疎明もない。

そうすると、9.30団交に、3.3安全研究会に出席していたJ 課長及びK 課長が出席していなかったことをもって、会社の対応を不当であったとまではいえない。

(ウ) したがって、会社が9.30団交に安全研究会の出席者であるJ 課長及びK 課長を出席させなかったことは、不誠実であるとはいえず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

イ 9.30団交において、会社が、G 組合員について、現時点ではフォークリフトオペレーターへの再乗務は考えていない旨述べたことについて

(ア) 前記(1)オ(エ)認定のとおり、9.30団交において、会社がG 組合員について、現時点ではフォークリフトオペレーターへの再乗務は考えていない旨述べたことが認められる。

この点について、組合は、会社は団交をする前からG 組合員をフォークリフトオペレーターに再乗務させないことを決めて対応したことが不誠実である旨主張し、一方会社は、当日の団交の協議の中でG 組合員のフォークリフトオペレーターとしての適格性に欠けるとの判断に対して、変更しなければならないような特段の理由は見つからなかったのであるから、組合の要望を受け入れることはできない旨回答したものである旨主張する。

(イ) 前記(1)オ(ア)、(ウ)、(エ)認定のとおり、9.30団交において、①会社はG 組合員の職務変更をした理由について、5件の事故について、これから先に

重大事故にもつながりかねない事案であると判断した旨、減額という認識ではないが賃金が増えるという認識はある旨述べたこと、②組合は、事故を起こして惹起者講習会が終わった後、すぐに元の業務に復帰しているのがほとんどであるとのことだが、G 組合員がなぜ平成27年6月1日から現在も一般職のままであるのか尋ねたところ、会社は、G 組合員が特別という認識ではない旨、過去に2名について職務変更した例がある旨、起こした事故を個別的看着に判断している旨述べたこと、③組合が職務変更の基準について尋ねたところ、会社は事故の内容、再発の危険性の有無で判断する旨回答したこと、その上で、④会社がG 組合員について現時点では、フォークリフトの再乗務は考えていない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、9.30団交において、会社は組合に対して、G 組合員の職務変更の理由、賃金に係る認識、職務変更されたほかの従業員の過去の事例、職務変更の判断基準を説明し、組合の質問に対し一定回答した上で、G 組合員の再乗務は考えていない旨回答したといえる。

(ウ) また、会社の回答が組合の意向に沿わないとしても、そのことのみをもって9.30団交において会社が結論ありきの回答に固執したとはいえない。

(エ) そうすると、会社が、G 組合員について、現時点ではフォークリフトオペレーターへの再乗務は考えていない旨述べたことは、組合の質問に対し、一定の回答をした上のことであるから団交をする前から対応を決めていたとまではいえないのであって、不誠実に当たらず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(4) 争点3 (会社の組合に対する以下の行為は、支配介入に当たるか。(1) G 組合員が申立人組合に加入したことの疎明を求めたこと、及び(2)交渉人数を双方4名以内とし、交渉5日前までに双方の役職及び氏名の交換を求めたこと。)について、以下判断する。

ア 会社が、G 組合員が申立人組合に加入したことの疎明を求めたことについて

(ア) 前提事実及び前記(1)エ(ア)から(コ)認定によると、①平成27年8月12日、組合は会社に対し、8.12団交申入書を提出し、「本年5月に貴社大阪東部流通事業所に勤務の G 組合員からリフト運転手としての勤務を奪いそれに伴い賃金が減額されたこと等」について8.12団交申入れを行ったこと、②組合が同月20日にメールを送信した後、同月21日、会社は組合に対し、G 組合員が組合に加入したかどうか不明であるため、団交申入れに応じることはできない旨記載された8.21会社回答書を提出したこと、③組合が同月22日に8.22組合文書を提出した後、同月26日、会社は組合に対し、G 組合員が組合員であるか

明らかでないため、疎明を求める旨記載した8.26会社回答書をファクシミリで送信したこと、④組合が、同月27日に8.27組合抗議書及び同年9月1日に9.1組合通告書を提出した後、同年9月4日、会社は組合に対し、G組合員が組合員であることを疎明してほしい旨記載した9.4会社回答書をファクシミリで送信したこと、⑤組合から同日に9.4組合回答書を提出した後、同月7日、会社は組合に対し、団交ルールとともにG組合員が組合の組合員であることを確認することは、団交において重要であるため、開催前若しくは開催中に確認する必要がある旨記載した9.7会社回答書をファクシミリで送信したこと、がそれぞれ認められる。

前記(3)ア(イ)判断のとおり、本件で問題になっている団交議題は、G組合員の職務が変更されたことであるところ、当該議題は、組合の組合員の労働条件に関する事項であって、義務的団交事項であるといえる。したがって、会社が正当な理由なく当該議題について団交に応じなければ労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為になるところ、G組合員が組合の組合員であることの確認が取れていないとして、8.12団交申入れから約1か月間、団交開催についての日程調整等がなされず、団交が開催されなかったことについて争いはない。

(イ) そこで、8.21会社回答書、8.26会社回答書、9.4会社回答書及び9.7会社回答書において、会社が組合に対し、G組合員の加入確認を行った理由についてみる。

この点について、会社は、会社と別組合は、ユニオン・ショップ協定を結んでおり、組合から8.12団交申入れを受けた時点でG組合員が組合に加入している事実を把握していなかった旨主張する。

(ウ) しかしながら、会社がユニオン・ショップ制をとっていたとしても、労働者が複数の労働組合に加入することを妨げるものではない。また、誰を組合員とするかは、労働組合が決すべきことであるところ、組合は、現にG組合員の労働条件について8.12団交申入れを行った上で、8.21会社回答書、8.26会社回答書を受け、前記(1)エ(キ)認定のとおりI書記長及びG組合員は、会社弁護士事務所の事務員に対して、8.27組合抗議書を手渡すとともに、G組合員の運転免許証も提示し氏名を明らかにしている。それにもかかわらず、会社は、その後も、9.4会社回答書及び9.7会社回答書で、殊更、G組合員が組合の組合員であることの疎明に固執し、組合からの再三の開催要求に応じず、結果として、8.12団交申入れから約1か月間、団交の日程調整等がなされず団交が開催されなかったのであるから、この間の会社の対応は、団交開催を遅延さ

せ、組合運営を妨害する行為であったといえ、この会社主張は採用できない。

なお、会社は、9.7会社回答書で日時等の調整と併行して疎明を求めた旨主張するが、それ以降団交の日時等の調整がなされたとしても、その対応は遅きに失するものといえ、団交開催を遅延させたというのが相当であり、上記判断に影響を与えるものではない。

(エ) したがって、会社が、G 組合員が申立人組合に加入したことの疎明を求めたことは、組合活動を妨害し、支障をもたらす行為といえ、組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

イ 交渉人数を双方4名以内とし、交渉5日前までに双方の役職及び氏名の交換を求めたことについて

(ア) 前記(1)エ(コ)認定のとおり、9.7会社回答書において、会社は組合に対し、交渉人数は、双方4名以内、交渉5日前までに双方の役職及び氏名を交換することを求めている。

この点について、組合は、再三の抗議により、団交が予定されたが、会社が最後まで出席者の人数や役職氏名の交換に固執し押し付けたことによって、団交開催が引き延ばされたことが組合に対する支配介入である旨主張する。一方、会社は、交渉員問題については、会社は当初から提案という形で、組合に提示していたものであって、これに固執する意思もなく、相手方にこれを押し付けて、団交を拒否するというような考えは毛頭なかった旨、組合の要求を取り入れつつ、妥協を図って、団交を実現させようとしていたことは明らかであり、組合に対する支配介入には当たらない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 団交開催日決定までの組合と会社のやり取りをみると、前記(1)エ(コ)から(ツ)、オ認定のとおり、①平成27年9月7日、会社は組合に対し、日時は同月30日、交渉人数は、双方4名以内、交渉5日前までに双方の役職及び氏名を交換することを提案する旨記載した9.7会社回答書をファクシミリで送信したこと、②同月9日、組合は会社に対し、同月30日の開催については同意する旨、会社が提案した双方4名以内と制約されるいわれはない旨、交渉5日前までに双方の役職及び氏名を交換などしない旨記載した9.9組合回答書を提出したこと、③同月14日から同月28日までの間、組合と会社において、団交の交渉人数や役職及び氏名の交換についてやり取りがなされていたこと、④同月30日、組合側は12名、会社側は5名出席し、9.30団交が開催されたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 以上のことからすると、団交開催日は、9.7会社回答書及び9.9組合回答書のやり取りにおいて、同月30日とすることが決まり、予定どおりその日に開催さ

れているのであって、団交開催予定日までの間に交渉人数や役職及び氏名の交換について調整を行ったことにより、団交開催を遅延させ、組合運営を妨害したとはいえない。

(エ) したがって、会社が、交渉人数を双方4名以内とし、交渉5日前までに双方の役職及び氏名の交換を求めたことは、組合活動を妨害し、支障をもたらした支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

2 救済方法

組合は、支配介入に対する謝罪及び謝罪文等の掲示をも求めるが、主文1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8月29日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印