

命 令 書 (写)

申 立 人 X 組 合
委員長 A 1

被申立人 Y 会 社
代表取締役 B

上記当事者間の大分県労委平成27年(不)第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年8月22日第675回、同年9月12日第676回、同月27日第677回公益委員会議において、会長公益委員須賀陽二、公益委員鈴木芳明、同関恵子、同三浦恭子、同深田茂人の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y株式会社(以下「会社」という。)が会社の従業員であるX労働組合(以下「組合」という。)に加入しているA2分会(以下「分会」という。)の組合員(以下「分会組合員」という。)3名(A3分会長、A4副分会長、A5分会組合員(以下同じ。))に対し、賃金の減少を伴う配置転換を行ったこと、組合及び分会(以下「組合等」という。)による団体交渉の申入れに対し、会社が延期理由を具体的に示すことがないまま、最終的に応じたのは1か月以上後であったことや、一旦会社が延期を申し出た

後に組合等が再度の申入れを行うまで会社から開催日の連絡がなかったことなどが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成27年10月7日、本県労働委員会に対し救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、分会組合員3名に対し、組合員であることを理由として、配車及び賃金について分会組合員以外の運転手との間において差別してはならない。
- (2) 会社は、分会組合員3名に対し、次のとおりの各金員を支払わなければならない。
 - ア A3分会長に対し、平成27年3月1日から同年8月31日までの賃金についての損害額として、230,907円。
 - イ A3分会長に対し、平成27年9月1日以降の賃金として、同日以降、毎月10日限り、256,091円（ただし、それ以前に差別が解消されたときは、その日まで）。
 - ウ A5分会組合員に対し、平成27年3月1日から同年8月31日までの賃金についての損害額として、108,507円。
 - エ A5分会組合員に対し、平成27年9月1日以降の賃金として、同日以降、毎月10日限り、261,808円（ただし、それ以前に差別が解消されたときは、その日まで）。
 - オ A4副分会長に対し、平成27年3月1日から同年8月31日までの賃金についての損害額として、100,981円。
 - カ A4副分会長に対し、平成27年9月1日以降の賃金として、同日以降、毎月10日限り、256,758円（ただし、それ以前に差別が解消されたときは、その日まで）。
- (3) 会社は組合に対し、下記陳謝文を交付するとともに、同陳謝文を会社本社及び別府営業所の各従業員が常時出入りする入口に2週間の間掲示しなければならない。

陳 謝 文

年 月 日

X組合

委員長 A1 殿

Y株式会社

代表取締役 B

当社は、当社に勤務する貴組合の組合員に対し、1ヶ月の所定労働日の大半を休憩室で待機させ仕事を与えず、賃金を大幅に減額したことが、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると、大分県労働委員会において認定されました。また、貴組合に対し、正当な理由もなく団体交渉の遅延行為を行ったことについても、同法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

これまで貴組合と組合員に対してご迷惑をかけたことを、深く陳謝致します。

今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

3 本件の争点

- (1) 会社が、分会組合員3名を一般貸切業務担当に配置転換したこと、及び当該配置転換に伴って彼らの賃金が減少したことは、労組法第7条第1号に規定する、「組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由として行われた不利益取扱い」に該当するか。
- (2) 組合等による団体交渉申入れに対する会社の対応（団交期日の延期）は、不誠実団交として労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。
- (3) 会社が、分会組合員3名を一般貸切業務担当に配置転換したこと、当該配置転換に伴って彼らの賃金が減少したこと、及び組合等による団体交渉申入れに対して会社が団体交渉期日を延期したことが、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

申立人の組合は、肩書地に組合事務所を有し、企業・業種を問わず、大分県内で働く労働者もしくは大分県内に居住する労働者等で組織されている個人加盟の合同労働組合であり、組合員は約400名である。

また、組合には、下部組織として会社に勤務する労働者で組織された分会があり、組合員は11名である。

(2) 被申立人

被申立人の会社は、肩書地に本店を置き、大分市と別府市に営業所を有し、貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、雇用者数は46名（平成27年11月1日現在）である。

2 会社の受託業務について

(1) 会社は、申立外会社との間で集配業務委託契約を締結し、当該契約に基づいて専属的に寝具、オムツ、リネンの各部門の集配業務（以下「チャーター便業務」という。）を行っている。

(2) チャーター便業務以外にも、会社は、申立外会社も含め10社ほどの企業から単発の集配業務（以下「一般貸切業務」という。）を受託している。

3 会社の事業年度及び決算月について

会社の事業年度は、4月1日から翌年の3月31日までであり、決算月は、3月である。

4 本件申立て前の労使関係の推移

(1) 会社は、1日の所定労働時間を7時間20分、1週間の所定労働時間を40時間以内としており、時間外労働については固定で残業代を支払っていた。当該固定残業代について疑問を持った従業員が、労働条件の改善を図るべく平成23年6月6日に分会を結成した。

(2) 同月13日、組合等は連名で、会社に対して労働組合結成を通知すると共に、就業規則の提示と賃金制度の見直しを求めることを議題とする団体交渉の申入れを文書で行った。

同月21日、第1回団体交渉が開催され、組合等は、会社に対し就業規則の配布及び実態に即した残業代の支給を求めた。それに対し会社は、赤字経営である旨を組合等に伝えた。また、組合等は時間外労働を短縮するための改善策を求め、これに対し会社は検討する旨を述べた。

(3) 同年7月20日、第2回団体交渉が開催され、組合等は、分会組合員1名に係る長時間労働の改善要求を求めた。これに対し会社は、当該組合員について休日を増やす措置を取った。

- (4) 同年9月5日、第3回団体交渉が開催され、会社は、賃金規程の改正案を示した。これに対し組合等は、検討する旨返答した。
- (5) 同月21日、第4回団体交渉が開催され、組合等は、会社が示した賃金規程の改正案は了承できない旨返答した。
- (6) 同年10月18日、組合は、「会社の経営状況を明らかにする資料（決算書等）を示しながら誠実な団体交渉を行うこと」を調整事項とするあっせん申請を本県労働委員会へ行った。
- 同年12月15日、あっせんが開催され、同日、当該調整事項等を内容とする協定書が締結された。
- (7) 平成24年1月23日、第5回団体交渉が開催され、会社は、組合等に対し決算書及び平成16年度からの決算推移表を示して経営状況の説明を行った。
- その際、組合等は、当該決算書の交付を求めたが、会社は応じなかった。
- (8) 同年2月14日、組合等は、「現行支給の時間外手当に見合う労働時間にするために休日を増やすこと」を要求事項とし、同年3月5日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。
- これに対し会社は、「年度末で忙しいから。」と組合に伝え、当該期日の延期を申し出た結果、同年4月17日に団体交渉が開催された。その団体交渉の中で、組合等は休日を増やすことを求めた。これに対し会社は、休日を増やすためには申立外会社との交渉が必要になる旨返答した。また、次回の交渉期日を同年5月28日で決定した。
- (9) 同年4月18日、A6分会書記長について、チャーター便業務の寝具部門から同リネン部門に配置転換になるとの情報が組合に入ったことから、分会が口頭でこの件に係る団体交渉の申入れを行ったが、会社はこれに応じなかった。そこで、組合等は同年4月19日に、「A6分会書記長の配置転換命令を撤回すること」を要求事項とする団体交渉の申入れを文書で行った。
- しかし、会社は当該申入れに対する対応を即座にしなかったことから、同年4月24日、組合は、「A6分会書記長の配置転換に関する団体交渉に応じること、及び他の分会組合員についても組合員であることを理由に労働条件について不利益な取扱いをしないこと」を調整事項とするあっせん申請を本県労働委員会へ行った。
- これに対し会社は、同年4月27日付けで、「A6の配置転換につい

て」という標題の回答書を組合にFAXで送付した。当該回答書の内容は、「A6分会書記長から残業時間を減らして欲しい旨の申し出があったこと、及び同人の顧客への対応について当該顧客からクレームがあったことから、負担の少ない業務への配置転換を決定した。後任者への引継期間（1～2か月）を経た後に配置転換する旨を事前に同人に伝えている。業務量に応じての給料なので多少の変動はあるかも知れないが、大きく変動させることは予定していない。」というものであった。

そこで、組合は、会社が再度団体交渉に応じるようFAXで申し出たところ、同年5月28日に開催する団体交渉で当該配置転換についても協議することとなった。そのため、組合は、同年5月7日に当該あっせん申請を取り下げた。

- (10) 同年5月28日、第7回団体交渉が開催され、会社は、A6分会書記長の配置転換の理由の一つに申立外会社の意向があったこと、同人の賃金は従前と同じ額を保障すること、及び労働時間の短縮については残業の多い従業員から月に1日休日を増やすことを回答した。なお、当該団体交渉の際、会社から、「組合等は会社を潰しにかかっている。」旨の発言があった。

- (11) 同年6月11日、組合等は、「休日増に向けた検討会（ワーキンググループ）を設置すること」を要求事項とし、同年6月25日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

同日、第8回団体交渉が開催されたが、会社は当該検討会の設置要求に応じなかった。

- (12) 同年8月、分会は、大分労働基準監督署（以下「労基署」という。）へ、「固定残業代を超えた未払残業代があり、会社は労働基準法（以下「労基法」という。）第37条に違反している」旨の申告を行った。

当該申告に対して労基署は、同年11月に会社に対し、「①労基法第32条関係：改善基準（1か月の293時間）を超えている。②労基法第15条関係：労働条件通知書を交付するように。③労基法第37条第1項：労働者の平成24年10月1日から平成25年10月31日までの時間外労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うように。④労基法第89条関係：就業規則の変更をするように。⑤労基法第108条関係：労働時間の把握をするように。」という内容の是正勧告を行った。

同是正勧告後、会社は、未払残業代の一部を支払った。

- (13) 平成26年1月24日、組合等は、「①就業規則には、1週間の所定労働時間は40時間以内となっているが、1か月を平均して週40時間以内であるのか、1年を平均して週40時間であるのか、どちらであるのか説明されたい。なお、変形労働時間制の場合は、従業員代表との書面協定が必要であるが、その協定書を示されたい。②給料明細書に記載の能率給とは、業績給（歩合給）と判断するが、その業績給は、本人の取り扱った運賃収入の15%となっているので、毎月の運賃収入を個別に明らかにされたい。③給料明細書に記載の時短とは、どういう性格の手当であるのか説明されたい。④業績給の時間外割増しが支払われていないのはなぜか説明されたい。⑤実労働時間に見合う適正な残業手当を支払われたい。」ということを要求事項とし、同年2月12日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

これに対し会社は、同年3月20日に開催してもらいたいとの希望を組合等に伝えた。なお、組合等には、期日を延期する理由について、多忙とだけしか伝えていなかった。

- (14) 同年3月20日、第9回団体交渉が開催され、会社は、組合等の要求事項に対し、「①会社には就業規則があるので、書面協定は必要ないと考えており、同協定は締結していない。②従業員ごとの運賃収入を個別に明らかにするのは困難である。③時短として時間外手当を支給することとした。」などと回答した。

なお、会社は、同団体交渉開催前の同月15日、従業員に対し就業規則及び賃金・退職金規程の改正について説明会を開催した。その中で会社は、従業員に対し給与体系を変更したことを説明するための資料を配付した。

- (15) 同年5月26日、組合等は、「①会社が発した3月15日付け『未払残業手当の支払について』との標題の文書について、記載された未払残業代の金額がどのような根拠に基づき、どのような計算方法によって決定されたものか説明されたい。②就業規則、賃金規程の変更を撤回し、従前の就業規則、賃金規程に戻されたい。」ということを要求事項とし、同年6月17日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

これに対し会社は、期日の調整を組合等に依頼し、同年7月24日に開催することとなった。なお、組合等には、期日を延期する理由について、多忙とだけしか伝えていなかった。

また、同年7月8日、組合等は、大分地方裁判所（以下「地裁」とい

う。)に会社を被告とする未払残業代等請求訴訟(以下「訴訟」という。)を提起した。

(16) 同年7月24日、第10回団体交渉が開催され、会社は、未払残業代の計算方法について説明したが、就業規則及び賃金規程の変更の撤回には応じられない旨回答した。

(17) 同年10月2日、組合等は、「①A5・A7・A8分会組合員が配転に伴い過重労働とならないようにするための具体的な勤務割、コースの改善策等を明らかにされたい。②A8分会組合員の賃金に関しての当方の主張に対する貴社の見解を明らかにされたい。③A8分会組合員の能率給算定の基礎となる運賃収入について、6月～8月の1件ごとに明らかにされたい。」ということを要求事項とし、同年10月9日または14日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

これに対し会社は、期日の調整を組合等に依頼し、同年10月28日に開催することとなった。なお、組合等には、期日を延期する理由について、多忙とだけしか伝えていなかった。

(18) 同年10月28日、第11回団体交渉が開催され、会社は、当該配置転換については業務の負担が少ないように配慮している旨回答したところ、組合等はこれを了解した。一方、A8分会組合員が従事する業務の運賃収入は開示しなかった。

(19) 同年12月26日、組合等は、「①平成26年8月分以降のA8分会組合員の賃金と他の一般貸切業務従事者の8月分以降の平均賃金との差額がいかほどか示されたい。②A8分会組合員の能率給算定の基礎となる運賃収入について、6月～8月の1件ごとに明らかにされたい。③A8分会組合員の賃金が平成26年7月以前の水準となるよう仕事を確保されたい。」ということを要求事項とし、平成27年1月15日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

同年1月上旬頃、会社は、申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車する旨通告された。

これを受け、組合等は、同年1月13日に、「①申立外会社寝具部門の契約が解除となる理由について明らかにされたい。②関係する分会組合員の今後の労働条件について具体的に明らかにされたい。」という要求事項を文書で追加した。

当該追加要求事項については、同月27日に団体交渉を開催して協議することとした。

(20) 平成27年1月15日、第12回団体交渉が開催され、平成26年12月26日付け団体交渉申入書の要求事項①について、会社は、個人情報であることを理由に回答を示さなかった。同②について、会社は、具体的に回答した。同③については、会社は、「努力する。」旨回答した。

(21) 同年1月27日、第13回団体交渉が開催され、同月13日付け文書の追加要求事項①について、会社は、「申立外会社が決めたことなので、正確な理由は分からない。」旨を回答した。組合等はこの回答に納得せず、再度会社に説明を求めたところ、会社は、「専務から聞いた話であるが、会社と組合等が係争中であることが、地裁から申立外会社に送付された調査嘱託書によって申立外会社の知るところとなり、この訴訟の結果により会社の経営状態が悪化した場合などを想定した危機管理上の観点から、申立外会社は、運送会社への委託業務量を均等化する措置を行ったと思われる。」旨の説明を行った。また、同②について、会社は、「当面仕事の確保に向けて努力するが、希望退職の募集もあり得る。」旨を回答した。

これに対し組合等は、「会社が仕事の確保に努めることは当然であり、業務量が減少する現実の中で、分会組合員と他の従業員との間で業務量や賃金に関して差別しないようにして欲しい。」旨を会社に要求した。

(22) 会社は、申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車する旨通告されたことから、当該減車によって余剰となった従業員の配置転換を行うことは困難と考え、同年2月10日、募集人員を12名、退職日を同年3月31日とする希望退職の募集を文書で全従業員に対し通知した。

これに対し組合等は、同年2月13日、「①前回の団体交渉以降、どのような経営努力を行われたのか具体的に明らかにされたい。②募集人員が12名となる根拠について明らかにされたい。③希望退職募集に応じる者に対し、退職金の上積み支給や、他企業への就職あっせんなどの配慮があるのかどうか明らかにされたい。④募集人員が12名に満たなかった場合、どのように対処されるのか明らかにされたい。」ということを要求事項とし、同月27日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

これに対し会社は、組合等が指定した期日の延期を申し入れ、その際、「3月2日の週に連絡する。」旨を組合に伝え、了承を得た。なお、当

該期日の延期理由について、会社は多忙とだけしか組合等に伝えていなかった。

- (23) 同年3月6日、会社は組合に対し、「2月13日付け団体交渉申入書に記載されている要求事項は質問事項であり、交渉事項が明確ではないので、まずは本書面で回答する。交渉事項が明らかになった場合には連絡して欲しい。」旨を記載した回答書を送付した。

これに対し組合等は、同日、「2月13日付け団体交渉申入書での要求事項に加えて、あらためて分会組合員のみを排除するような不当解雇を行わないことを要求事項とする。」旨の団体交渉の申入れを文書で行った。

- (24) 同月25日、第14回団体交渉が開催され、会社は、「不当解雇は行わない。」旨を回答した。

- (25) チャーター便業務の寝具部門を担当していた非組合員5名は、会社を退職し、C有限会社（以下「C」という。）に採用され再び同部門を担当することになった。

一方、同部門を担当していた分会組合員7名は、会社にとどまった。

- (26) 分会組合員7名のうち4名（A3、A4、A5、A9）は、チャーター便業務の寝具部門がなくなったとの理由により、会社から業務を与えられず、その結果として、残業代が減少したことに伴い、平成27年3月就労分（同年4月10日支給分）から賃金が減少した。

なお、A9分会組合員はその後、会社を退職した。

- (27) 同年4月11日、組合等は、「A3、A5両分会組合員の3月分の賃金が2月分以前の水準になるよう、その差額を支給されたい。」ということ并要求事項とし、同月20日を交渉期日とする団体交渉の申入れを文書で行った。

これに対し会社は、同月16日、交渉期日の延期を依頼した。組合等は当該依頼に対し、「いつ頃であれば都合がよいか。」と問うたところ、会社は、「後日連絡する。」旨を回答した。なお、会社は組合等に対し、期日を延期する理由について、多忙とだけしか伝えていなかった。

その後、同年5月12日まで、会社が組合等に都合のよい期日を連絡しなかったため、組合等は、同日、「A3、A5両分会組合員の賃金に関する事」を要求事項とし、同月20日を交渉期日とする再度の団体交渉の申入れを文書で行った。

- (28) 同月29日、第15回団体交渉が開催され、会社は、「最大の荷主で

ある申立外会社からチャーター便業務に係る配送車両を多数減車されて以降、申立外会社の業務が激減している。しかも、一般貸切業務も増えていない。それでも賃金については配慮しているので、差額を支払う必要はない。」旨を回答した。

これに対し組合等は、本県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行う旨を伝え、団体交渉を打ち切った。

- (29) 同年6月15日、組合は、「分会組合員3名に、他の従業員と同等の仕事量を確保し、2月分以前と同等の賃金水準を保障すること」を調整事項とするあっせん申請を本県労働委員会へ行った。

同年7月27日にあっせんが開催されたが、不調に終わった。

5 本件配置転換及びそれに伴う賃金の状況について

(1) 会社の主要荷主とチャーター便業務に係る集配車両の推移

ア 会社の主要荷主は申立外会社であり、平成26年当時、会社の売上げに占める申立外会社分の割合は70%以上であった。

イ 平成26年7月1日付けで申立外会社と締結した集配業務委託契約（以下「平成26年契約」という。）に係る契約車両の内訳は、寝具部門が9台、オムツ部門が6台、リネン部門が15台、その他ホテル用が3台の計33台であった。

なお、同契約は3年ごとに更新している。

ウ 前回の集配業務委託契約では、寝具車が10台、オムツ車が3台であったが、契約期間の途中で申立外会社からの通告により、それぞれ9台、2台に減車された。

また、平成26年契約締結の数か月後、寝具部門の集配車両1台が減車となり、8台となった。

さらに、平成27年2月、当該8台全てが減車となり、寝具部門の集配車両はなくなった。

(2) 配置転換に係る会社とCとの交渉

ア 申立外会社は、平成27年2月にチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車した後、同部門の引受先をCに決定した。

イ 会社は、同部門の業務に従事していた12名全員をCが受け入れてくれるよう同社の交渉担当者に依頼したが、同社からは最終的に5、6名を引き受けるとの回答があった。そして後日、同社から、「当社に移ってよい者はこの5名である。」旨通知された。

(3) 配置転換に係る人選

ア A3分会長は、申立外会社のチャーター便担当者として12年間働いていた。その間に、大分工場内において台車の上で横になったことはあった。

イ 申立外会社から会社の従業員に関する苦情が会社に届いていた。具体例としては、D1非組合員が老健施設の従業員と言い争いになった結果、同施設へ出入禁止となり、会社は同人が担当していた集配コースを組み替えたことがあった。

なお、同人以外にも、申立外会社から会社に連絡があり、会社から指導された従業員は多数いた。

ウ A3分会長は、申立外会社の大分工場にある休憩所にいるときに、会社から直接「早く帰れ。」、「声が大きい。」といった注意をされたことがある。

エ 申立外会社は、会社に対してA3分会長に対する注意、指導、その他の改善措置を申し入れたことはあるが、申立外会社への立入を拒否する旨の連絡をしたことはない。

(4) 配置転換の状況等

ア 申立外会社によるチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両の減車により、同部門を担当していた組合員7名は以下のように配置転換された。

① A4： 別府営業所の一般貸切業務へ配置転換

② A10： 別府営業所の一般貸切業務へ配置転換された後、平成27年3月に申立外会社のオムツ部門の従業員が退職したことから、同業務へ配置転換

③ A3： 別府営業所の一般貸切業務へ配置転換

④ A5： 別府営業所の一般貸切業務へ配置転換

⑤ A7： 申立外会社のリネン部門へ配置転換

⑥ A11： 別府営業所の一般貸切業務へ配置転換された後、平成27年6月に申立外会社のオムツ部門の従業員が退職したことから、同業務へ配置転換

⑦ A9： 大分営業所の一般貸切業務へ配置転換

イ チャーター便業務のリネン部門の担当であったD2非組合員が平成27年7月に退職したことから、会社は同人が担当していたルートを有限会社E（以下「E」という。）へ再委託した。

さらに、同部門の担当であったD3非組合員が平成27年10月に退職したことから、会社は同人が担当していたルートをEへ再委託した。

(5) 配置転換先の就労状況等

ア 平成27年2月下旬以降、分会組合員3名について待機状態が多くなった。

イ 待機場所は会社の休憩室であり、行動に制約は課せられていない。

ウ 申立外会社によるチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両の減車直後、A7分会組合員だけは申立外会社の担当部門の変更であったため、休憩室での待機はなかった。

当該減車直後、6名の組合員が休憩室での待機となったが、チャーター便業務の集配ルートに欠員が生じたため、A10及びA11分会組合員が担当となった。また、A9分会組合員はすぐに退職し、待機者はA3分会長、A4副分会長、A5分会組合員の3名となった。

エ 平成27年8月はチャーター便業務のリネン部門が忙しく、集配物等の積卸しを手伝う者が必要であり、A4副分会長及びA5分会組合員が当該業務に従事したため、当該月の待機は少なかった。しかし、A3分会長の待機状態に変化はなかった。

オ A3分会長は、申立外会社の大分工場への出入りができない状況にある。しかし、会社は、申立外会社の業務を同人に割り当てている。同人が同業務を行う際、大分工場から目的地までは、まず他の従業員が同工場から会社まで荷物を運び、会社で同人が当該従業員と交替して目的地まで運ぶ。逆に、目的地から大分工場までは、同人が目的地から同工場へ入る前まで荷物を運び、同工場付近で他の従業員が交替して同工場へ運んでいる。

この方法は、会社の従業員や車両を余分に使用することになるため、会社にとって負担である。

カ 平成27年3月27日現在、休憩室での待機はA3分会長のみである。A3分会長も、最近では申立外会社の業務である鹿児島工場の配送に週2回の頻度で従事している。

キ 会社の受注した一般貸切業務は、A3分会長に傾斜配分されている。

ク 平成27年10月頃、A7分会組合員が会社を退職し、A5分会組合員がA7分会組合員の担当業務を担当することになった。また、A5分会組合員がそれまで担当していた業務をA4副分会長が担当する

ことになったため、A4副分会長の待機状態が解消した。

(6) 会社の支給する賃金の構成等

ア 会社においては、従業員の賃金は基本給（本給である固定給及び業績給である能率給）のほか、専属手当、精勤手当、通勤手当、家族手当、時間外手当、公休出勤手当、深夜手当、公休深夜手当から構成される。このうち、固定給と通勤手当が日額で、ほかは月額で計算される、いわゆる日給月給制をとっている。

イ 固定給については、賃金・退職金規程第4条第2項で、「本人の年齢、職種、経験、能力等により定める。」旨規定されている。

チャーター便業務に従事した場合は、固定給日額5,500円が支給され、一般貸切業務に従事した場合は、基本的に同3,800円が支給される。なお、一般貸切業務に従事する者の中でも勤続25年を超える者には、同4,300円が支給されている。

ウ 専属手当はチャーター便業務に従事する場合にのみ支給される手当である。ただし、チャーター便業務担当者が当該業務に従事できない場合に、交替して従事する者には支給されない。

エ 能率給は、一般貸切業務に従事する場合にのみ支給される手当であり、本人の取り扱った運賃収入の15%を基準として支給される。

(7) 配置転換前後の賃金の差異等

ア 分会組合員3名が、平成26年12月から平成27年12月就労分として会社から支給を受けた賃金の総額は、次のとおりである。

組合員 就労分	A3	A4	A5
平成26年12月	256,214円	267,280円	270,230円
平成27年 1月	261,280円	251,880円	262,530円
〃 2月	244,714円	251,114円	252,664円
〃 3月	220,143円	250,259円	227,752円
〃 4月	220,260円	238,635円	215,091円
〃 5月	216,417円	225,098円	221,174円
〃 6月	231,941円	228,299円	233,681円
〃 7月	199,343円	233,141円	274,924円
〃 8月	217,535円	264,135円	289,719円

〃	9月	197,014円	238,194円	247,615円
〃	10月	214,874円	244,388円	294,088円
〃	11月	197,514円	216,978円	241,050円
〃	12月	208,574円	231,039円	271,246円

イ 分会組合員3名の賃金について、待機状態が多くなる前の平成26年12月から平成27年2月就労分の支給総額の平均額と待機状態が多くなった同年3月から12月就労分までの支給総額の平均額との比較は次のとおりである。

平均額 組合員	12月～2月平均額 (a)	3月～12月平均額 (b)	増減額 (b)－(a)
A3	254,069円	212,361円	▲41,708円
A4	256,758円	237,016円	▲19,742円
A5	261,808円	251,634円	▲10,174円

※表中の金額については、小数点以下を切捨てている。

ウ 会社は、A3分会長、A4副分会長及びA5分会組合員の固定給について、同人らが一般貸切業務に従事していたため日額は3,800円であったところ、会社が同人らの業務量が少ないと判断した場合には、チャーター便業務に従事した場合に支給する日額5,500円を支給することがあった。

エ 団体交渉の際、会社は組合等に対し、業務量が少ない場合に固定給の日額を5,500円にすることで給与面の配慮をしている旨説明したが、組合等から、「支給基準等を明確にしてもらいたい。」との要望が出された。そこで、当該要望に応じるため、他の月と比較して賃金の支給総額が少ない場合、それを補てんする趣旨である旨を明らかにして補てん手当を支給した。

会社は、毎月の賃金の支払総額を20万円程度に維持する必要があると判断し、当該金額を基準に補てんを行った。

補てん手当の支給金額は、会社がその裁量で決定していた。なお、日額5,500円で支給していたときには同手当を支給しておらず、同3,800円で支給するようになってから同手当を支給した。

なお、会社の就業規則及び賃金・退職金規程には、同手当の支給等について規定されていない。

6 第14回及び第15回団体交渉開催に係る経緯等(上記第2の4で認定した以外の事実)

(1) 第14回団体交渉

ア 組合等は、平成27年2月13日付けの団体交渉申入書に、「団体交渉の日時等については当方の都合で記載していますので、貴社に異議、要望等がありましたら、ユニオン(A12)までご連絡ください。」と記載した。

組合等は、開催期限について特に意識せず、会社の都合を考慮して、同申入書に開催期限を明記しなかった。

イ 会社は当該申入れに対して、同年3月6日付けで回答書を組合に送付したが、会社が当該回答書により回答したことについて、組合等は特に問題はないという認識であった。

組合等としては、分会組合員の雇用に関わる問題であったため、当該申入れを行った日から2週間以内に、会社から日程調整の回答をもらいたいと希望していたが、その旨は会社に伝えていなかった。

ウ 組合等が同月6日付けで再び団体交渉の申入れを行った結果、同年3月25日に実施されたが、当該実施日について組合等は、会社が団体交渉期日を先延ばしした訳ではないので、適切だったのではないかと考えた。

エ 同月25日に開催された団体交渉において、会社は不当解雇を行わないと回答したが、組合等としては当該回答で自身の要求は満足されたと考えた。

オ 期日は延期されたが、組合等の申入れに対して団体交渉は実施された。団体交渉は1時間の範囲内で行われ、その途中で、会社が話し合いを打ち切って終了させたりすることはなかった。

(2) 第15回団体交渉

ア 組合等は、平成27年4月11日付けの団体交渉申入書に、「団体交渉の日時等については当方の都合で記載していますので、貴社に異議、要望等がありましたら、ユニオン(A12)までご連絡ください。」と記載した。

組合等は、開催期限について特に意識せず、会社の都合を考慮して、

同申入書に開催期限を明記しなかった。

イ 組合等は、同年5月12日付けの団体交渉申入書に、「日時については当方の都合で記載しているので、貴社に異議、要望などがありましたらユニオン（A12）まで連絡下さい。なお、正当な理由なく5月末日を過ぎて開催日を設定するなどの返答をされたり、後日連絡するなどという旨を記載した。」という旨を記載した。

ウ 組合等が団体交渉開催期限として当該申入書に記載した5月末日に対し、実際には5月29日に開催されているので、組合等は会社が期限を徒過したとは認識していない。

エ 期日は延期されたが、組合等の申入れに対して団体交渉は実施された。団体交渉は1時間の範囲内で行われ、その途中で、会社が話し合いを打ち切って終了させたりすることはなかった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件配置転換及び賃金の減少について

(1) 申立人の主張

ア 平成27年1月早々、荷主である申立外会社が分会組合員の多く所属している寝具部門の集配委託契約を解除してきた。そこで組合等は、分会組合員の雇用不安が一気に高まったことから、同年1月13日、「①申立外会社寝具部門の契約が解除となる理由について明らかにされたい。②関係する分会組合員の今後の労働条件について具体的に明らかにされたい。」との要求内容で、「1月15日開催の団交における要求事項の追加について」との標題の文書を会社あてに郵送した。

イ 同年1月27日、第13回団体交渉が行われ、組合等の「①寝具部門の契約が解除となる理由について明らかにされたい。」との要求に対し、会社は、「申立外会社が決めたことだから、正確な理由は分からない。」と回答した。組合等は、突然でしかも大規模な契約解除が今後の労働条件や雇用に重大な影響を与えることから、この会社の回答に納得できず、再度会社に詳細を話すよう求めた。すると会社は、自社の専務から聞いた話であるとして、「申立外会社が決めたことで、危機管理上、運送会社を均等化したいとのことである。」旨回答した。詳細には、「荷主である申立外会社が、会社と組合等との間で係争中であるこ

とを裁判所からの調査囑託書を通して知り、この訴訟の結果によって会社の経営状態が悪化した場合のことなどを想定した上での判断ではないかと思われる。」旨の説明を行った。

また、「②関係する分会組合員の今後の労働条件について具体的に明らかにされたい。」との要求に対しては、「当面仕事の確保に向けて努力するが、希望退職募集もありうる。」との回答であった。組合等は、「仕事の確保に努めてもらうことは当然のことであるが、仕事量が減る現実の中で分会組合員と他の従業員との間で仕事量や賃金に関して差別するようなことはしないで欲しい。」と会社に対し強く要求した。

その際、A 9 分会組合員が、D 4 非組合員に関して、D 4 本人から直接聞いた話であるとして、D 4 はCに転籍し現在の寝具部門の仕事を続けることになったということを明らかにしたことから、組合等は、分会組合員だけを申立外会社の職場から排除する狙いがあるのではないかと会社に質したが、会社は、「自分で勝手に面接に行ったのではないか。」というばかりであった。組合等は、「契約の解除が1月早々に判明し、今後の会社の方針も明らかになっていない中で、会社の一従業員が自ら他の会社に面接に行くことなど普通はありえない。」と会社に対して主張したが、会社はこの主張に応えることはなかった。ちなみに、本件申立てに至った時点で、契約解除となった当時の非組合員で寝具部門に従事していた従業員は、D 4 を含め全員がCに就職し、今も継続して申立外会社の寝具部門の集配業務を行っている。

ウ 申立外会社による寝具部門の契約解除後、同部門の集配業務を担当していた分会組合員7名のうち6名（A 3、A 4、A 5、A 10、A 11、A 9）は業務がなく、会社の別府営業所休憩室での待機となった。なお、A 7だけは組合員であるが、休憩室での待機とならなかった。

A 9 は、休憩室待機という精神的苦痛と賃金の減少に耐えられなくなり、平成27年5月末日で会社を退職した。これにより、休憩室待機の分会組合員は、5名（A 3、A 4、A 5、A 10、A 11）となった。

会社は、分会組合員全体に対する配車差別を維持したかったが、労働条件の悪さから非組合員の退職が続き、休憩室待機の分会組合員を配置転換せざるを得なくなった。

オムツ部門のA 13 分会組合員が平成27年3月に退職したので、その穴埋めとしてA 10 がオムツ部門に配置転換された。これにより、休憩室待機の分会組合員は、4名（A 3、A 4、A 5、A 11）となった。

この点、会社は、A10にはオムツ部門の経験があるので配置転換の対象にしたと弁明するが、A10にはその経験はなく虚偽の弁明である。むしろ、A3及びA4にはオムツ部門の経験がある。

オムツ部門のD5非組合員が平成27年6月に退職したので、その穴埋めとしてA11がオムツ部門に配置転換された。これにより、休憩室待機の分会組合員は、3名（A3、A4、A5）となった。この点、会社は、「同部門の業務で使用する車両は、大分市野田の駐車場に駐車しており、A11の住所が同所に比較的近いことから同人が配置転換された。」と弁明する。同所に会社の駐車場があるのは事実であるが、同年6月頃にD5が担当する業務に使用していた駐車場は別府市亀川にあり、A3の住所のすぐ近くである。駐車場の近さを基準にするならA3が適任のはずであるが、わざわざ駐車場を変更してまでA11を配置転換した。

リネン部門のD6非組合員が、平成27年7月に退職した。その穴埋めとして、敢えて代走要員であるA14分会組合員を配置転換した。代走要員は、複数のコースの業務を覚える必要があり、育てるのには時間を要するので、休憩室待機の3名（A3、A4、A5）を配置転換する方が、会社にとっては効率が良いはずであるが、それでもこの3名を配置転換しなかった。

A14の担当コースはかなり業務量が多かったので、同人だけで当該コースを維持することが困難となり、平成27年7月からA5が代走や納品回収の応援を担当するようになった。会社は、平分会組合員の中でも団体交渉で積極的に発言するA5に休憩室待機を継続させたい考えであったが、同人を配置転換せざるを得なくなった。これにより、休憩室待機の分会組合員は、2名（A3、A4）となった。

エ リネン部門のD2非組合員は、平成27年8月に退職した。そのルートに休憩室待機をしている2名（A3、A4）を配置転換するかと思われたが、Eに譲渡した。

リネン部門のD3非組合員は、平成27年10月に退職した。このため、同人が担当していたルートを担当する者が必要になった。そのルートに休憩室待機をしている2名（A3、A4）を配置転換するかと思われたが、Eに譲渡した。

オ 平成27年3月25日に開催された第14回団体交渉において、組合は、「解雇はせずとも、分会組合員のみ仕事をさせずに賃金の減額

をするようなことはしないように。」ときつく申し入れ、会社もこの申し入れに対しては否定しなかった。ところが、2月末以降、分会組合員3名が、ほとんど仕事をさせられず休憩室で待機させられる状況となり、賃金が4万円近く減少して支払われることとなった。これ以降現在まで待機状態にさせられてきた者はこの3名だけであり、非組合員でこうした待機状態にさせられた者は誰もいない。

カ 平成27年5月29日に開催された第15回団体交渉において、会社は、「最大の荷主である申立外会社から多くの契約コースが解除されて以降、仕事が激減し、一般貸切業務も増えていない。それでも賃金については配慮している。差額を払うつもりはない。」との主張に終始した。

キ 分会長のA3は、分会結成の中心となり、結成以後は、分会長として全ての団体交渉に出席し、団体交渉の経過を分会組合員のみならず非組合員にも知らせることによって、組合等の主張の正当性を訴える中で分会の組織拡大を図ってきたのである。訴訟においても訴えを起す準備段階から分会組合員に証拠資料を残すことなどの指導を行ってきたリーダー的な存在がA3分会長である。

そのA3分会長が平成27年2月21日から申立外会社の寝具部門の集配業務から外れ、1か月の所定労働日の大半を会社の別府営業所休憩室で待機させられる状態となり、現在もその状態が続いている。また、賃金も大幅に減額され、給与明細に記載された能率給、時間外手当の金額についてはその根拠も不明である。労働者が労働をさせられず根拠不明の賃金を支払われていることの屈辱は耐え難いものである。

ク 労働組合として組合員の時間外手当が適正に支払われているかを検証し、支払われていないとすれば、団体交渉や訴訟を通じて是正しようとすることは労働組合の正当な活動にあたる。この正当な活動の先頭に立ってきたのが分会長のA3である。会社は、この労働組合の正当な活動をしたことの故をもって不利益取扱いをしたので労組法第7条第1号違反であるし、リーダー的存在のA3を狙い撃ちにし、分会組織の壊滅を図ろうとする意図が明白であるので、組合への支配介入にあたり労組法第7条第3号違反である。

ケ A4副分会長とA5分会組合員については、A3分会長のように1か月の大半を休憩室で待機させられているわけではないが、他の従業員

員と比較して、仕事の量、賃金が大幅に減少しており、これも労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。また、A4は副分会長としてA3分会長を補佐する立場であり、A5は結成当初からの分会組合員で、団体交渉においても積極的に発言してきた者である。両名とも分会組織の中心的な人物であり、両名に対する不利益な取扱いも分会組織の弱体化を図ろうとするものであり、組合への支配介入にあたり労組法第7条第3号違反である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成27年1月27日に開催された第13回団体交渉で、組合等から、分会組合員を申立外会社の職場から排除する狙いがあることなどについての質問があった。しかし、会社は同質問に対し明確に否定している。

イ 同年2月に申立外会社から寝具部門の契約を解除されたことなどから、会社運営をすることが困難な状況であり、大分営業所の従業員に対しては同年2月10日付けで、別府営業所の従業員に対しては同年2月12日付けで希望退職を募った。

当該業務に従事していた従業員は12名であり、会社はCに対し、全員の雇用を求めたところ、5名は希望退職に応じて退職したが、7名は希望退職に応じず、以下のとおり配置転換された。なお、これら7名はいずれも分会組合員である。

① A4

別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。

② A10

別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。平成27年3月に申立外会社のおむつ部門の従業員が退職したことから、同業務に配属された。同人はおむつ部門のコースの一部に従事していた経験があったことから同業務に配属されたものである。

③ A3

別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。

④ A5

別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。

⑤ A7

申立外会社の臨時業務へ配置転換された後、リネン部門に配置転換された。同部門の業務は大分市内において行われ、車両は大

分営業所に駐車されている。同人は大分市内に在住しており、リネン業務の経験があることから同部門の業務に配属された。

⑥ A11

別府営業所の一般貸切業務に配置転換された。平成27年6月に申立外会社のおむつ部門の従業員が退職したことから、その頃同業務に配属された。同業務は、車両を大分市野田の駐車場に駐車しており、同人の住所地が比較的近いことから配属された。

⑦ A9

大分営業所における一般貸切業務に配置転換された。大分営業所に所属する従業員であったからである。同人は間もなく退職した。

ウ 組合等は、「会社は、リネン部門のD2及びD3非組合員が担当していたルートをもEに譲渡した。」旨を主張しているが、譲渡ではなく、委託した。

エ 組合等が問題とする分会組合員3名は、別府営業所の一般貸切業務に配置転換されたところ、同業務はその都度依頼があった荷主の集配を行う。そのため、仕事が多いときもあれば少ないときもある。

現在別府営業所における一般貸切業務は少なく、そのため残業がなく残業代が支払われないのである。

会社としては従業員の生活も考え、固定給が1日3,800円であるところ、仕事量が少ないときには1日5,500円支給している。

オ 本件配置転換は前記の事情によるものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いにならないことは明らかである。

なおA3については、申立外会社から、事務所及び工場内への立入りを拒否する旨の連絡があった。会社においてその理由を確認したところ、①工場内において疲れたとあって台車の上で横になっていたこと、②工場で仕事が終わっても帰ろうとせず、申立外会社の管理者が何度も帰るように注意しても指示に従わないこと、③工場内のホームで大きな声で私語をすることがあり、近隣住民からクレームが来たこと、④声が大きく態度が威圧的であるため申立外会社の女性従業員が怖がっていること、などが理由であった。そのため、申立外会社の仕事に従事させることには支障がある。

カ 組合等が主張する給与金額の推移は認めるが、固定給は従前に比べて増加している。給与が減少したのは、勤務時間が短縮されたことか

ら残業をしておらず、そのため残業代が支払われなくなったからである。

(3) 当委員会の判断

ア 第2の5(4)及び(5)で認定したとおり、分会組合員3名は、申立外会社によるチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両の減車により、一般貸切業務へ配置転換され、平成27年2月下旬以降、会社休憩室での待機状態が多くなった。

その結果、第2の5(7)で認定したとおり、申立外会社による寝具車の減少の前後におけるA3分会長、A4副分会長及びA5組合員の賃金支給総額の平均額は、それぞれ、約41,000円、約19,000円、約10,000円減少することとなった。

このような状況に鑑みると、客観的には確かに、本件配置転換によって労働者が生活する上でこのうえなく重要な賃金が減少していることから、分会組合員3名にとって不利益な取扱いが行われたと理解することもできないわけではない。

しかしながら、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するためには、本件配置転換及びそれに伴う賃金減少が組合嫌悪等の不当労働行為意思に基づくものであることが必要であるので、以下検討する。

(7) 会社と申立外会社との取引関係等

第2の5(1)で認定したとおり、申立外会社が集配業務委託契約に係る寝具部門の集配車両を減車した措置は、会社の主要な荷主である申立外会社の意思で行われたものである。会社のような中小規模の企業においては、その業務量に占める申立外会社の業務の比率も考慮すると、会社は当該減車措置を受け入れざるを得ないことは理解できる。

(4) 組合員の生活等に及ぼす影響に対する会社の配慮について

a A3分会長に対して

第2の5(5)で認定したとおり、会社は、A3分会長に対して、同人が申立外会社の工場に出入りできなくなった後も、工夫して同人に申立外会社の業務を行わせている。これは、会社の従業員や車両を余分に使用することになるため、会社にとっては負担であるにもかかわらず実施している。

併せて、第2の5(5)で認定したとおり、会社は、申立外会社以外の一般貸切業務を同人に傾斜配分しているといえる。

また、第2の5(7)で認定したとおり、就業規則及び賃金・退職金規程には明記されておらず、支給基準等が曖昧であり、労務管理上疑義があることは否めないものの、会社は、給与面で最低限の保障を行うという趣旨の下、補てん手当を支給していることが認められる。当該支給によって、同人の給与総額は20万円程度に維持されているとみることができる。

これらのことに鑑みると、会社は、給与水準の維持を目的に、同人の業務量を増加させること、または賃金支給額が少ない月にそれを補てんすることにより、同人の生活等に配慮していると推認することができる。

b A4副分会長に対して

第2の5(5)で認定したとおり、A4副分会長は、確かに申立外会社による寝具車の減車直後は休憩室での待機が多かったが、時期を経て申立外会社の業務を行うことが多くなり、待機状態が解消されたことが認められる。

また、上述のとおり会社の支給する補てん手当によって、同人の給与総額がある程度維持されているとみることができる。

これらのことに鑑みると、会社は、給与水準の維持を目的に、業務面及び給与面において同人の生活等に配慮していると推認することができる。

c A5組合員に対して

第2の5(5)で認定したとおり、A5組合員もA4副分会長と同じく、申立外会社による寝具車の減車直後は休憩室での待機が多かったが、時期を経て申立外会社の業務を行うことが多くなり、待機状態が解消されたことが認められる。

また、給与面では、他の月に比べて特段低い月がなかったことから、補てん手当の支給がなかったとみることができる。

これらのことに鑑みると、会社は、給与水準の維持を目的に、業務面等において同人の生活等に配慮していると推認することができる。

(ウ) 本件配置転換に係る業務上の必要性及び手続の相当性について

第2の5(1)で認定したとおり、会社は、平成27年2月に申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両8台を減車されたため、余剰となった人員について配置転換を行わざるを得な

かったことは理解できる。

また、第2の4(22)で認定したとおり、申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車する旨通告されたため、会社は余剰となった従業員の配置転換を行うことは困難と判断し、全従業員に対して希望退職の募集を行っており、当該募集手続において、会社は、組合員・非組合員を区別していないことが認められる。

さらに、第2の5(2)で認定したとおり、当該減車が行われた後、結果的に非組合員のみが申立外会社の寝具部門を新規に受注したCに採用されたが、誰を採用するかは同社の自由意思に委ねられる性質のものであるので、同社から告げられた移籍予定の従業員に対し、会社は異論を述べる立場にはないと考えられる。

これらのことに鑑みると、会社には本件配置転換を行うに当たり業務上の必要性があったとみることができ、手続においても相当であったとみることができる。

(エ) 本件配置転換に係る人選の妥当性について

第2の5(4)で認定したとおり、申立外会社によるチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両の減車によって、同部門の集配業務を担当していたA10組合員、A7組合員及びA11組合員が申立外会社のオムツ部門ないしはリネン部門に配置転換された。このことについて組合は、A3分会長及びA4副分会長にはオムツ部門やリネン部門の経験があるので、会社は彼らを当該部門に配置転換できたはずである旨主張するが、その点についての疎明はなされていない。

さらに、第2の5(4)で認定したとおり、リネン部門のルート担当者2名が退職した後に、会社がA3分会長及びA4副分会長を当該部門へ配置転換せずEへ再委託したが、このことについて合理性がない旨組合は主張する。しかし、会社の売上げの70%以上を占める申立外会社による寝具車の減車等により、経営上厳しい舵取りを余儀なくされた会社としては、A3分会長ないしA4副分会長を配置転換した場合の費用とEに再委託した場合のそれとを比較した上での経営判断によるものと推認され、Eへ再委託したことに合理性がないとまではいえないとみることができる。

また、第2の5(3)で認定したとおり、確かに会社は、申立外会社からA3分会長の立入を拒否する旨の連絡までは受けていないと見

られる。しかし、同人は、台車の上に横になったこと以外にも、申立外会社から注意、指導、改善措置を受けていたものとみることができる。このため、会社は、自社にとって重要な取引先である申立外会社をおもんばかって、同人を担当から外す対応を取ったものと推認される。

荷受人が顧客の苦情や要望等により集配要員を組み替えることは想定できるところであり、実際、第2の5(3)で認定したとおり、非組合員であるD1は老健施設の従業員と言い争いになったことが原因で同施設へ出入りできなくなり、会社は担当を組み替えたことがある。また、同人以外にも、申立外会社から会社に連絡があり、会社から指導された従業員が多数いた。これらの状況を踏まえると、言動に問題のあった従業員に対して、会社は適宜配置転換を行う等の対応を取らざるを得なかったと推認される。

これらのことに鑑みると、本件配置転換に係る人選は、あながち不合理であったとまではみることができない。

イ 結論

第2の4で認定したとおり、組合等と会社との間には平成23年から長期間にわたり未払残業代の支払を主眼とする交渉等が行われてきたものの、当該交渉等がなかなか進展しない中で、組合等による未払残業代に係る労基署への申告及び地裁への提訴などが行われた。このような状況に鑑みると、確かに組合等が主張するように本件配置転換に係る分会組合員3名の処遇について、組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由として行われ、かつ、分会の弱体化を図った恣意的な配置転換である旨の主張も理解できないわけではない。

しかし、上記(ア)から(エ)のとおり、本件配置転換は業務上の必要性等に基づき、あながち不合理とはいえない人選に沿ったものとみることができ、会社が本件配置転換に当たり、あえて分会の役員を配置転換の対象としたとまではみることができず、更に、会社が分会組合員3名の賃金の減少に対する措置をある程度講じていることが推認される。一方で、配置転換自体が非組合員も含めて行われていたこと、組合等が本件配置転換による不利益として主張する組合活動への影響については、これが大きなものであったとは証拠上うかがわれないことから、本件配置転換が組合員であることなどを理由とした労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとまではいえない。

また、上記のとおり、本件配置転換は業務上の必要性等に基づいて実施され、対象者の人選においても不合理とまではいえないのであるから、会社が組合及び分会を弱体化する意図を持って本件配置転換を行ったとまではみることができず、本件配置転換が労組法第7条第3号の支配介入に当たるとまではいえない。

2 本件団体交渉について

(1) 第14回団体交渉

ア 申立人の主張

- (ア) 平成27年2月10日、会社は募集人員を12人、退職日を3月31日とする希望退職の募集を書面で従業員に通知した。組合等は、期日を同年2月27日と指定した同月13日付け文書で直ちに団体交渉を申し入れた。すると会社は同月23日になって、「2月27日は都合が悪い。3月2日の週に連絡します。」と組合書記長に電話してきた。同書記長はまたしても引き延ばしかと思ったが、これをとりあえず了承した。
- (イ) ところが、同年3月6日に会社よりFAXで、「組合等の要求は質問であり交渉事項が明確でないため、まずは質問事項について本書面で回答する。」などとした文書が送信された。団体交渉期日を調整してきたやり取りがあるにもかかわらず、またしても先延ばししようとする不誠実な対応はもはや不当労働行為に該当すると思われたが、組合等は、同年3月6日付け文書で再び団体交渉の申入れを行った。
- (ウ) この申入れに対し、会社は団体交渉開催日を同年3月27日と指定した。組合等が希望退職募集という異常な事態の中で速やかに団体交渉開催を求めたのに対し、会社が最終的に応じたのは申入れから1か月以上も経過した同年3月27日だった。
- (エ) これまでの労使関係における事実経過の中でも、会社は団体交渉開催を特段の理由もなく引き延ばす行為を見せていたが、今回のこの会社の対応は、明らかに労組法第7条第2号の団体交渉拒否（不誠実団交）に当たるとともに、労働組合の正常な運営を妨げる対応であり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。
- (オ) ところでこの日、第14回目となる団体交渉で、会社は、「希望退職の申込みがなくても解雇はしない。」と言明した。組合等は、解雇

はせずとも、分会組合員のみ仕事をさせずに賃金の減額をするようなことはしないようきつく申し入れ、会社もこの申し入れに対しては否定しなかったことから、この日の団体交渉は短時間のうちに終了した。

イ 被申立人の主張

(7) 組合等による平成27年2月13日付けの団体交渉申し入れにおける要求事項はいずれも質問事項であり、交渉事項が明確ではなかった。団体交渉をより実効的に行うためには、質問事項について回答した上で交渉事項を明確にしてもらう必要がある。そのため、会社は要求事項に記載された質問事項について回答した上で、団体交渉事項を明確にすることを求めた。

(イ) その後、組合等から同年3月6日付けで、分会組合員のみを排除するような不当解雇を行わないことを団体交渉事項とした申し入れがなされ、同月25日に団体交渉を実施し、その中で会社は組合等に対し、分会組合員のみを排除するような不当解雇は行わないことを回答した。

会社は、極めて誠実な対応をしている。

ウ 当委員会の判断

(7) 第14回団体交渉に係る会社の対応

第2の4(22)から(24)及び同6(1)で認定したとおり、①会社が、申立外会社からチャーター便業務の寝具部門に係る集配車両を減車する旨通告されたことを受けて、組合等は会社に対し、会社が発出した希望退職募集に対する会社の対応方針等を求める団体交渉を平成27年2月13日付けで申し入れ、その期日として同年2月27日を指定したが、開催期限については特に意識せず、会社の都合を考慮して団体交渉申し込みに同期限を明記しなかったこと、②当該団体交渉申し込みに対し、会社は、組合等が指定した期日の延期を申し入れ、その際、「3月2日の週に連絡する。」旨を組合等に伝えたが、延期理由は多忙とだけしか伝えていなかったこと、③当該団体交渉申し込みに対して、会社は3月6日付けで、「2月13日付け団体交渉申し込みに記載されている要求事項は質問事項であり、交渉事項が明確ではないので、まずは本書面で回答する。交渉事項が明らかになった場合には連絡して欲しい。」旨を記載した回答書を組合に送付したこと、④組合等が3月6日付けで、再度団体交渉を申し

入れ、同年3月25日に団体交渉が開催されたこと、⑤当該団体交渉において、会社は不当解雇を行わない旨回答し、当該回答について、組合等は要求が満足されたと考えたこと、が認められる。

(イ) 結論

これらのことに鑑みると、確かに会社は、組合等が指定した団体交渉期日に対する延期理由を具体的に伝えていないなどについては、その対応に関し疑義がないではない。

しかし、第2の6(1)で認定したとおり、①組合等は、平成27年2月13日付けの団体交渉申入れに対する会社の回答については特に問題ないと認識していたこと、②組合等は、同年2月13日付けの申入れから2週間以内に日程調整の回答を希望していたが、その旨は会社に伝えていなかったこと、③同年3月6日付けの再度の団体交渉申入れに対して、同年3月25日に団体交渉が開催されたことについては、会社が期日を先延ばしした訳ではないので適切だったと組合等は考えていること、が認められる。

それらのことを踏まえて当該団体交渉経緯全体を見渡すと、会社の対応は不誠実であったとまではみることができず、当該団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不誠実団交に当たるとまではいえない。

また、当該団体交渉における会社の対応が不誠実なものとはいえないことから、会社が組合等を弱体化する意図を持って当該団体交渉の対応を行ったとまではみることができず、労組法第7条第3号の支配介入に当たるとまではいえない。

(2) 第15回団体交渉

ア 申立人の主張

(ア) 平成27年2月末以降、分会組合員3名が、ほとんど仕事をさせられず休憩室で待機させられる状況となり、賃金が4万円近く減少したことを受け、同年4月11日付け文書で、組合等は団体交渉を申し入れた。

(イ) 組合等は同年4月20日を団体交渉期日に指定したが、会社から同月16日に、「4月20日は忙しくて開催できない。」と連絡があった。組合等が、「ならばいつならよいか。」と聞いたが、会社は、「後日改めて返答する。」と言ったきり、1か月が経過しても何の連絡もなかった。

こうした会社の対応については、明らかに労組法第7条第2号の団体交渉拒否（不誠実団交）、労組法第7条第3号の支配介入に当たり、不当労働行為である。

- (ウ) やむを得ず組合等は、同年5月12日付け文書で再度団体交渉を申し入れた。当該申入書には、5月中に団体交渉に応じないのであれば大分県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行う旨を付記した。

この後、組合書記長による会社への電話催促により、やっと同月29日に団体交渉が開催された。

- (エ) 同年5月29日、第15回目となる団体交渉が行われた。この中で会社は、「最大の荷主である申立外会社から多くの契約コースを解除されて以降、仕事が激減し、一般貸切業務も増えていない。それでも賃金については配慮している。差額を払うつもりはない。」との主張に終始した。そこで、組合等は、会社に対し大分県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行うと通告し、団体交渉を打ち切った。

イ 被申立人の主張

- (ア) 会社は、平成27年4月16日、組合等に連絡し、「団体交渉期日を同年5月以降にして欲しい。」旨伝えたところ、組合等は了承し、「いつ頃になるか。」と問われたので、会社は、「分かり次第連絡する。」旨伝えた。

- (イ) 組合等から同年5月12日付けで再度の団体交渉申入れがなされ、それに応じて同月29日に第15回団体交渉が開催された。何ら団体交渉拒否には当たらない。

- (ウ) 同年4月11日付け申入書には、「団体交渉の日時等について組合等の都合で記載しているので、会社に異議、要望等がある場合には組合等に連絡ください。」旨が記載されていた。更に、同年5月12日付け申入書には、それに加えて「5月末日を過ぎて返答するなどほしくないように。」との旨が記載されているところ（乙第5号証）、同月29日に団体交渉が実施されている。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 第15回団体交渉に係る会社の対応

第2の4(27)、(28)及び同6(2)で認定したとおり、①組合等は、平成27年4月11日付けで、「A3分会長及びA5組合員の3月

分の賃金を、2月以前の水準になるように差額を支給すること」を要求事項とする団体交渉を申し入れ、その期日として同月20日を指定したが、開催期限については特に意識せず、会社の都合を考慮して同期限を明記しなかったこと、②当該申し入れに対し、会社は、同月16日、交渉期日の延期を組合等に依頼し、組合の、いつ頃なら都合がよいかとの問いに対し、後日連絡する旨を回答したが、期日の延期理由を多忙とだけしか伝えていなかったこと、③同年5月12日まで、会社が組合等に延期後の期日を連絡しなかったため、組合等は同日付けで、同月20日を交渉期日とする再度の団体交渉申し入れを行ったこと、④当該申し入れ書には、同月末日を開催期限とする旨が記載されていたこと、⑤同月29日、団体交渉が開催され、会社は、最大荷主である申立外会社による配送車両の減車後、会社の業務が激減し、一般貸切業務も増えていないが、賃金面での配慮はしており、差額を支払う必要はない旨回答したこと、⑥組合等は、大分県労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行う旨を会社に伝え、団体交渉を打ち切ったこと、が認められる。

(イ) 結論

これらのことに鑑みると、確かに会社は、組合等が指定した団体交渉期日に対する延期理由を具体的に伝えていないこと、平成27年4月16日から同年5月12日まで、団体交渉開催日を組合等に連絡していないこと、などについては、その対応に疑義がないわけではない。

しかし、第2の3で認定したとおり、会社の決算月は毎年3月であることから、審問において会社が証言したように、5月末までに決算資料を作成する必要があるため、また、過去においても、4月下旬を開催期日とする組合等の団体交渉申し入れに対し、実際には5月末頃に開催された経緯も踏まえると、3月から5月は多忙な時期であったということは理解できることである。

また、第2の6(2)で認定したとおり、組合等が団体交渉申し入れ書に記載した開催期限の5月末日に対して、実際には5月29日に開催しているため、組合等は会社が期限を徒過したと認識していないことが認められる。

そのことも踏まえて、当該団体交渉経緯全体を見渡すと、会社の対応は不誠実であったとまではみることができず、当該団体交渉に

おける会社の対応が労組法第7条第2号の不誠実団交に当たるとま
ではいけない。

また、当該団体交渉における会社の対応が不誠実なものともでは
いけないことから、会社が組合等を弱体化する意図を持って当該団
体交渉の対応を行ったとまではみることができず、労組法第7条第
3号の支配介入に当たるとまではいけない。

3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条
に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年9月29日

大分県労働委員会
会長 須賀 陽二