

命 令 書 (写)

申立人 X組合

代表者 組合長 A 1

被申立人 Y組合

代表者 組合長 B 1

上記当事者間の石労委平成28年(不)第1号事件について、当委員会は、平成29年9月27日、第600回公益委員会議において、会長公益委員中村明子、公益委員高木利定、同小倉正人、同西和喜雄、同宇都宮純一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

平成25年4月18日(以下「平成」の元号を省略する。)、被申立人Y組合(以下「Y組合」という。)の従業員又は従業員であった者を組合員の範囲として、申立人X組合(以下「X組合」という。)が結成され、28年2月までに両当事者間で6回の団体交渉(以下「団交」という。)が開催された。

その後、28年3月1日付けで、Y組合がX組合に対し、Y組合の組合従業員規定の一部改定（以下「本件一部改定」という。）について意見書の提出を求めたところ、X組合は、本件一部改定について団交を開催して説明するよう求め、これにY組合が応じ、同月14日、4月6日及び27日に団交（以下、それぞれ順に「第7回団交」、「第8回団交」及び「第9回団交」という。）が両者間で開催された。

本件は、第7回団交から第9回団交まで（以下「本件団交」と総称する。）において、本件一部改定に関する事項について、Y組合が誠実に対応しなかったことが、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号に規定する不当労働行為に当たるとして、X組合から不当労働行為の救済の申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y組合は、X組合が28年3月4日付け、同月23日付け及び4月13日付けで申し入れた本件一部改定に関する団交に誠実に応じなければならぬ。
- (2) 謝罪文の掲示及び交付

第2 争点及び当事者の主張要旨

1 争点1

本件団交における交渉事項「組合従業員規定の一部改定に関する事項」は、使用者が団交を拒否し得ない事項に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア ソクハイ事件（東京高等裁判所28年2月24日判決）によれば、団交において、非組合員に関する事項であっても、これが「一般的に組合員の処遇に影響を及ぼす」という場合には、当該事項は、義務的団交事項に当たると判示されている。

X組合は、個々の非組合員に対する具体的な割増賃金の未払といっ

た個別事案の苦情処理を団交の事項として取り上げているのではなく、X組合の組合員であるか非組合員であるかを問わず、Y組合が強行する就業規則の変更の手法が、一般的にX組合の組合員の処遇に影響を及ぼすことから、その範囲で協議を求めているのであり、Y組合は、要求があれば当然に、従前の取扱状況や変更の経緯、必要性等についても誠実に説明しなければならない。

時間外労働に対する割増賃金の部分を改定し、執行部員手当、先任事務職員手当の一部と役職手当を、それぞれ固定割増賃金として支給するものとする本件一部改正は、どう見ても就業規則の不利益変更である。

就業規則の不利益変更に当たるか否かの紛争は、以前からX組合の組合員の労働条件に関して実在していたが、本件一部改定においても、Y組合は、同様の不合理な主張をしている。

Y組合が、「就業規則の不利益変更には当たらない」と強弁している本件一部改定の手法は、今後も踏襲されることによって一般的にX組合の組合員の処遇に影響を及ぼす事項であるとともに、将来にわたりX組合の組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、X組合の組合員の労働条件との関わりが強い事項でもある。

X組合には、過去に先任事務職員のC1（以下「C1」という。）が在籍したことがある。C1は、25年5月20日にX組合に加入し、その後、Y組合を退職したが、29年5月16日（準備書面(3)提出時）において、X組合の組合規則に基づく適式な脱退手続きはとられていない。

イ 本件団交の申入れの契機は、Y組合がX組合に対し、本件一部改定について意見を求めたことにある。X組合に意見を求めた以上、Y組合は、X組合が意見を形成するのに必要な事項について説明しなければならず、本来的に義務的団交事項に当たるのかどうかはひとまず置くとしても、使用者が労働組合に対して意見を求めた事項については、

少なくとも義務的団交事項に該当すると解すべきである。

本件団交に際してX組合が申し入れた唯一の交渉事項は、本件一部改定に関する件であって、Y組合も、これを承知の上で交渉に応じたのであるから、今になって、任意的団交事項であるから誠実説明義務はないと主張するのは矛盾している。Y組合は、団交の席においても、本件一部改定が任意的団交事項であるなどとは一度も述べていない。このような場合、当該事項は、本来的な義務的団交事項か否かに関わらず、義務的団交事項になると考えるべきである。

仮に任意的団交事項であったとしても、唯一の議題とする団交に応じた以上は、それまでの経緯を踏まえ、Y組合は信義則等の観点から、当該事項について誠実に説明すべきである。

ウ X組合は、執行部員や先任事務職員の加入をも推奨しているが、結成以来、Y組合からの累次にわたる不当労働行為によって、これらの者の加入を絶えず妨害され続けてきたという経緯がある。不利益取扱いや支配介入によってX組合の弱体化を企図した不当労働行為に及んだ使用者が、その結果としての労働組合の弱体化を奇貨として任意的団交事項の主張をすることは、道義的にも許されるべきではない。

エ X組合は、労働時間の管理方法についてもY組合に説明を求めているが、この点は、執行部員や先任事務職員だけでなく、X組合の組合員を含む他の従業員にも直接関係する事項である。したがって、少なくとも労働時間の管理に関する事項は、明白な義務的団交事項である。Y組合は、X組合が具体的な労働時間の管理方法について説明を求めた際、説明を拒絶した。

(2) Y組合の主張要旨

ア 本件一部改定が、執行部員や先任事務職員ではないX組合の組合員の労働条件と関わりがあるとは到底いえない。

本件団交時にY組合の従業員であったのは、X組合の組合長A 1(以下「A 1組合長」という。)だけであった。しかもA 1組合長は再雇用

職員であり、執行部員でも先任事務職員でもない。X組合には執行部員や先任事務職員が所属したことはないとのY組合の主張に対し、X組合は、C1（24年4月1日先任事務職員として採用、25年9月12日退職）のみ挙げていることからしても、本件団交時にX組合に執行部員や先任事務職員は所属していなかったことは明らかになっている。

本件で問題とされている交渉事項は、X組合の構成員（再雇用職員）とは類型の異なる従業員（執行部員、先任事務職員）の労働条件に関する事項であり、変更の対象となる従業員規定は、X組合の組合員に適用される余地はない。Y組合が今回従業員規定を変更するに当たっての基本的見解や解釈手法が、ソクハイ事件のいう「組合員の処遇に影響を及ぼす」事項に当たるとは到底認め難い。

本件一部改定は、執行部員手当、役職手当及び先任事務職員手当のうち、いくらが時間外割増賃金に当たるのか明確でなかったものを明確に区分し、実際の所定時間外の労働時間に応じて計算した時間外割増賃金の額が、そうして区分された所定の時間外割増賃金相当額を超えた場合には、差額を支給することとして、従来の取扱いを改善したものであり、不利益変更には当たらない。

従前の論争においても、今回の改定についても、就業規則の不利益変更に当たるか否かについてX組合とY組合の間で論争があり、Y組合の主張が「不合理」であるか否か自体が争われているのであるから、Y組合の主張が「不合理」であることを前提にした議論はそもそも論理的に成り立たない。しかもX組合の主張は、「不合理な」手法が踏襲されることによって、将来X組合の組合員にも「影響を及ぼす」とする論理を展開しているものであるが、いかなる事項に関わる問題であるかを抜きにして、「手法」だけに着目して「影響」を論じようとする主張が甚だしいこじつけであり、論理の飛躍以外の何ものでもないことは明らかである。

イ 団交開催の経緯として問題となるのは、交渉事項が誠実交渉義務の対象となるか否かであって、交渉に至る経緯は無関係である。任意的団交事項について、使用者が団交を拒否しても労組法第7条第2号違反とならないのに、同じ交渉事項につき団交開始後の交渉態度が「拒むこと」に該当したとして、労組法第7条第2号違反が成立するというのは、論理的に説明し難い。任意的団交事項については労組法第7条第2号違反を想定できず、救済命令を発することもできないという帰結となる。

交渉に入る以上、Y組合が誠実に対応する道義的な責任は否定しないし、実際にY組合はその責任を果たしたが、本件の交渉事項は、労働委員会が救済命令を発する対象とはならないと言わなければならない。

ウ X組合は、Y組合の過去の不当労働行為をもって、任意的団交事項であることを主張することが「道義的に」許されないとするが、かかる主張の法的な意味は全く理解不能である。

エ 本件の団交事項は、今後の従業員規定の改定の可否を問題にするものであり、労働時間の管理そのものは直接の関係がない。

従前の執行部員と先任事務職員に対する時間外手当の支給がどうであったかについて、A1組合長は自らの過去の経歴から十分知悉しているものであり、これまで残業手当として支払っていないことは共通の認識である。これまでの残業時間（時間管理）の実績やこれに対する残業手当の支払いがどうなっていたか（差額を支払って来たか）などを問題にする意味はない。したがって、「説明を拒絶した」ということにはならない。

2 争点2

使用者が団交を拒否し得ない事項に当たる場合、本件団交における交渉事項「組合従業員規定の一部改定に関する事項」にかかるY組合の対応は

不誠実であったか。不誠実であったとした場合、それは不誠実団交の不当労働行為に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア Y組合の交渉態度は非常に不誠実で、A1組合長が合理的な質問をしても正面から説明することはなかった。

本件に関する法的な見解の相違点は、改定が不利益変更にあたるかであり、X組合が確認するためには、改定前の時間外労働、休日労働及び深夜労働（以下、時間外労働、休日労働及び深夜労働を総称して「時間外労働等」という。）の時間数の実情はどうであったか、及び改定前の固定割増賃金超過分の支給状況はどうであったかといった事項について説明が不可欠である。

Y組合は、いずれについても開示、説明を拒んだのであり、拒むことを正当化するような事情を示すこともなかった。このような対応は不誠実団交として不当労働行為に該当する。

イ X組合がY組合に対して提起した訴訟（東京地方裁判所27年(ワ)第17852号損害賠償請求事件。以下「別件訴訟」という。）において、裁判所は、第2回団交以降のY組合の交渉態度について、証拠に基づき評価したわけではない。

すなわち、別件訴訟においてY組合の交渉態度が争点になったのは、第1回団交に関してであって、第2回団交以降の交渉態度については一切別件訴訟での議論の対象にはならなかった。第2回団交以降のY組合の交渉態度について、現に不当労働行為の救済申立て（石労委27年（不）第2号）がされている事実も、別件訴訟では主張されていない。X組合において、これらの点は主要な争点ではないと考えたからである。

ウ 第8回団交においてX組合が、「過去に、固定割増17時間の超過分の支払実績はあるか」、「17時間を超えたかチェックしていたのか」等と尋ねたところ、Y組合総務部専任部長のB2（以下「B2」とい

う。)は、「支払実績は、ちょっと私は分からない」、「17時間を超えたか申請に基づいてチェックをしている」等と回答し、総務部長(当時)のB3(以下「B3総務部長」という。)は黙って座っていたが、B3総務部長は、本件申立ての労働委員会での審問においては、陳述書の中で「執行部員や先任事務職員については時間外労働の把握もされておらず、実際の時間外労働の時間に従って計算した割増賃金額との差額を支給するなどということはされていませんでした」と述べている。要するに、Y組合は、団交でX組合に対しては事実関係を明瞭に説明しないで、労働委員会に対してはきちんと事実関係を説明するという態度をとった。Y組合の対応は、X組合を軽視し、団交を軽視するものといわざるを得ない。

(2) Y組合の主張要旨

ア Y組合は、X組合に対して合理的な説明を行っている。X組合がY組合の説明に納得しないのは見解の相違に起因するに過ぎず、Y組合の対応には何ら不誠実として非難されるような点は存在しない。

イ 別件訴訟では、第1回及び第2回団交が開催されるに至るまでに相当期間がかかったことが団交拒否となり不法行為に当たるか、第1回団交におけるY組合の交渉態度が不誠実団交となり不法行為に当たるか否かが争点となった。

別件訴訟の判決は、第1回団交及び第2回団交が長く開催されなかったことについては、団交拒否であり不法行為となると判断したものの、団交が開始されるようになった後におけるY組合の交渉態度に関しては、不誠実団交にはならないと判断した。

本件団交のような見解の対立する両者の交渉においては、ある程度の駆け引きや応酬は想定されており、交渉が誠実であるか不誠実であるかの判断においては、その点も斟酌されなければならない。団交が開始されるようになった後のY組合の交渉態度について不誠実団交にはならないと判断した別件訴訟の判決に照らしても、本件団交におけ

るY組合側の交渉態度に不誠実性は認められないというべきである。

別件訴訟の判決は、第1回団交におけるY組合の交渉態度や発言について、これが不誠実団交に当たらず、不法行為は成立しないと判断している。その判断の仕方や判断基準を踏まえ、別件訴訟の判決に対する解釈として、団交が開始されるに至った後の団交におけるY組合の交渉態度については、不誠実団交にならないことが示されているといえる。

ウ X組合は、第8回団交におけるB2の「支払実績は、ちょっと私は分からない」、「17時間を超えたか申請に基づいてチェックをしている」等の発言が虚偽であり、これらの発言についてB3総務部長が訂正も補足もしなかったことが不誠実であると主張するが、そもそもこれらの発言が虚偽であるとの前提が誤りであり、X組合はこれらの発言を前後の文脈から切り離して、言葉尻だけを捉えてねじ曲げて解釈しているにすぎない。しかも過去に超過分の支払いなどしていなかったことは地方支部長の経験もあり、長年中央執行委員であったA1組合長は百も承知している内容であって、誤解する余地のないことである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) X組合

X組合は、肩書地に住所を置き、Y組合の従業員又はY組合の従業員であった者を組合員の範囲として、25年4月18日に結成された労働組合である。組合長はA1組合長、執行委員はA2及びA3が務めている。

【当事者間に争いのない事実】

(2) Y組合

Y組合は、昭和20年に創立され、国内外の海運、水産、港湾業務等に従事する船員等で組織する、業界内では唯一の産業別単一労働組合で

あり、肩書地に本部を置き法人登記をしている。Y組合には、本件申立時において、日本人組合員約2万人、外国人組合員が約6万人加入しているほか、多数の専従スタッフを擁している。

【当事者間に争いのない事実】

2 当事者間の過去の不当労働行為事件

(1) 都労委25年(不)第50号事件(初審)

[全部救済命令]

中労委26年(不再)第32号事件(再審査)

[再審査申立人：Y組合、棄却命令]

【当事者間に争いのない事実】

(2) 石労委26年(不)第1号事件(初審)

[全部救済命令]

中労委27年(不再)第11号事件(再審査)

[再審査申立人：Y組合、一部変更命令]

【当事者間に争いのない事実】

(3) 石労委26年(不)第2号事件(初審)

[全部救済命令]

【当事者間に争いのない事実】

(4) 石労委27年(不)第2号事件(初審)

[一部救済命令]

中労委29年(不再)第5号事件(再審査)

[再審査申立人：X組合、係属中]

【当事者間に争いのない事実】

3 本件一部改定の内容

【甲3、甲17の1、乙1、乙2、乙10】

(1) 執行部員に係る組合従業員の区分について、Y組合同規約と組合従業員

- 規定の条項のずれを修正した（第2条）。
- (2) 時間外労働等について、休日労働及び深夜労働の定義を明記するとともに、時間外労働等を行うに当たっての手続きを明記した（第15条）。
 - (3) 執行部員、海上技術部員、特別職及び先任事務職員（以下「執行部員等」と総称する。）には時間外手当を支給しないとした部分を削除し、管理監督者について、労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しないことを明記した（第24条）。
 - (4) 執行部員手当について、月額本給の26%のうち15%相当額は、時間外手当、休日手当及び深夜手当（以下「時間外手当等」と総称する。）の一部として支給することを明記した（第32条）。
 - (5) 先任事務職員手当について、月額本給の26%のうち15%相当額は、時間外手当等の一部として支給することを明記した。（第33条）
 - (6) 役職手当について、一定時間分の時間外手当等相当額を含むことを明記した（第36条）。
 - (7) 職務手当について、一定時間分の時間外手当等相当額を含むことを明記した（第40条）。
 - (8) 時間外手当の算式を改正し、休日手当及び深夜手当の算式を加え、算定基礎額に含まれる手当を明記するとともに、時間外手当等の支給率と、時間外労働が1カ月60時間を超えた場合の支給率を明記した（第41条）。
 - (9) 執行部員手当、先任事務職員手当、役職手当及び職務手当（以下「執行部員手当等」と総称する。）を支給する者について、上記により求めた時間外手当等の合計額が、執行部員手当等の一定額分の時間外手当等相当額を超えた場合に、その差額を支給することを明記した（第41条）。
 - (10) 交通費について、旅費規定を適用せず、船車賃実費のみを支給する場合の条項を追加した（第58条）。

4 Y組合の組合従業員の区分、定義、基準内給料体系及び人数

(当委員会注：人数は29年3月1日現在の出向者を除く。下線部分は今回の改正の対象となっている手当) 【乙2、乙9、乙10】

(1) 執行部員 (103人)

常任役員及びY組合規約第8章の規定により執行機関を組織し常勤するすべての者をいい、配置された組合機関にあつて、全勤務時間を組合活動のために使うとともに、必要に応じて、いつでも組合の業務に服すること、組織の秩序と統制を守り、組合機関の決定や指令を組合員の間で徹底させ、その確実な履行に務めること、等の任務と義務をもつ。

基準内給料体系 (本給、家族手当、執行部員手当、役職手当)

(2) 組合職員

Y組合と雇用関係を有する者で、執行部員以外の者をいい、その名称と選任基準は次による。ただし、嘱託、パートタイマー、アルバイトを除く。

ア 事務職

(ア) 先任事務職員 (18人)

原則として、事務職務に従事するため採用され、専門部門あるいは所管の業務について自ら責任を持って職務を遂行し得る能力又は事務職員を指導監督し得る能力を有すると認められた者で、中央執行委員会が任用した者。

基準内給料体系 (本給、家族手当、先任事務職員手当、資格手当)

(イ) 事務職員 (43人)

原則として、もっぱら事務職務に従事するため採用された者。

基準内給料体系 (本給、家族手当、勤務手当、技能手当、調理主任手当)

イ 特別職

(ア) 局長付補佐 (0人)

法律専門家、学識経験者及びこれに準ずる者で組織活動上必要とする専門的な知識を活用するため採用又は任用された者。

基準内給料体系（本給、家族手当、職務手当、資格手当）

(イ) 部長付補佐（0人）

通訳等専門的な特殊技術及びこれに準ずる技能を活用するために採用又は任用された者。

基準内給料体系（本給、家族手当、職務手当、資格手当）

ウ 海上技術部員（1人）

船員教育機関からの採用を原則とし、本部、支部への配属あるいは関係海運会社等への在籍出向（海上及び陸上）勤務を通じて能力を開発向上させ、組合の業務遂行へ反映させる事を主たる目的に採用された者。

基準内給料体系（陸上勤務期間 本給、職務手当、家族手当）

（自宅待機期間 本給、家族手当）

（出向期間（海上及び陸上）出向先会社と組合が定めた協定による。）

5 団交開催までの経緯及び団交の内容（以下「年」の表記がない日付は、28年の日付とする。）

(1) 第7回団交開催までの経緯

ア 3月1日付けで、Y組合は、X組合に対し、次の「Y組合従業員規定比較表（一部改定）」を添付し、本件一部改定について意見書の送付を求めた。また、同日、Y組合は、本件一部改定について、Y組合従業員に組織内メールで通知するとともに、外部出向者には、文書で郵送した。 【甲2、乙9】

Y組合従業員規定比較表（一部改定）

（当委員会注：下線部分は変更部分）

現 行	改 定
-----	-----

<p>第2条（組合従業員の区分）</p> <p>A 執行部員</p> <p>規約第9章第70条A項および第71条A項に規定された者をいう。</p> <p>第15条（時間外労働）</p> <p>A 時間外労働とは、所属の長より組合業務を命ぜられ第11条に定められた所定外勤務時間に行う業務をいう。</p> <p>B 組合職員は、業務の必要により所属の長から命ぜられた場合は、時間外労働に服さなければならない。</p>	<p>第2条（組合従業員の区分）</p> <p>A 執行部員</p> <p>規約第9章第72条A項および第73条A項に規定された者をいう。</p> <p>第15条（時間外・休日・深夜労働）</p> <p>A 時間外労働とは、所属の長より組合業務を命ぜられ第11条に定められた所定外勤務時間に行う業務をいう。</p> <p><u>B 休日労働とは、所属の長より組合業務を命ぜられ第13条に定められた休日に行う業務をいう。</u></p> <p><u>C 深夜労働とは、時間外・休日労働の結果、22時から翌5時までの間に行う業務をいう。</u></p> <p><u>D 時間外・休日・深夜労働を行うに当たり次の通り定める。</u></p> <p><u>1. 所属の長は、業務の都合で、組合従業員に所定労働時間外、深夜（午後10時から午前5時）および第13条に定める休日に勤務させることができる。但し、法定時間外労働および休日労働については労働基準法第36条に基づく協定の範囲</u></p>
---	---

内とする。

2. 前項但し書きの協定の範囲

において、組合従業員は正当な理由なく所定労働時間外および休日の勤務を拒むことができない。

3. 組合従業員は、業務を所定

労働時間内に終了することを原則とするが、仕事の進捗によりやむを得ず時間外労働・休日労働の必要がある場合は、事前に所属の長に申し出て業務命令を受けなければならない。

4. 組合従業員が所属の長の許

可なく時間外労働・休日労働に出勤するも、労働の事実の確認（黙示も含む）をすることができない場合は、当該勤務に該当する部分の通常賃金および割増賃金は支払わない。

5. 所属の長は、許可のない者が

所定時間外および所定休日に就労している場合、速やかに退勤するよう命じなければならない。

C 時間外労働の命令は、急を要する事項あるいは不測の事由、その

E 時間外・休日・深夜労働の命令は、急を要する事項あるいは不測

他特別の事情により、所定内勤務時間において処理することが不可能な業務を生じた場合にのみ行うものとする。

D 時間外労働を行った者は、所定の「時間外及び休日出勤申請書」にその日時、事由および業務内容を記載し、所属の長へ提出するものとする。

E 1カ月の時間外労働時間の合計に1時間未満の端数が生じた場合は、1時間単位に切り上げる。ただし1カ月の深夜時間外労働時間の合計に1時間未満の端数が生じた場合は、切り上げは行わない。

第24条（時間外手当の支給）

第15条の規定により時間外労働に従事した場合には、第41条に定める時間外手当を支給する。ただし、執行部員、海上技術部員、特別職および先任事務職員には支給しない。

の事由、その他特別の事情により、所定内勤務時間および所定労働日において処理することが不可能な業務を生じた場合にのみ行うものとする。

E 時間外労働を行った者は、所定の「時間外及び休日出勤申請書」にその日時、事由および業務内容を記載し、所属の長へ提出するものとする。

G 1カ月の時間外労働時間の合計に1時間未満の端数が生じた場合は、1時間単位に切り上げる。ただし1カ月の深夜時間外労働時間の合計に1時間未満の端数が生じた場合は、切り上げは行わない。

第24条（時間外・休日・深夜手当の支給）

A 第15条の規定により時間外労働に従事した場合には、第41条に定める時間外・休日・深夜手当を支給する。

B 管理もしくは監督の地位にある組合従業員については、労働時間、休憩および休日に関する規定

を適用しない。

第32条（執行部員手当）

執行部員に任用された者に対し、月額本給の26%相当額の執行部員手当を支給する。

第33条（先任事務職員手当）

先任事務職員に任用された者に対し、月額本給の26%相当額先任事務職員手当を支給する。

第36条（役職手当）

A 本部及び支部の役職に任命された場合は、次の役職手当を支給する。

役職名	支給額(月額)
1. 地方支部	110,700円

第32条（執行部員手当）

執行部員に任用された者に対し、月額本給の26%相当額の執行部員手当を支給する。

なお、月額本給26%のうち15%相当額は、第41条A項・B項・C項で計算した時間外・休日・深夜手当の一部として支給する。

第33条（先任事務職員手当）

先任事務職員に任用された者に対し、月額本給の26%相当額先任事務職員手当を支給する。

なお、月額本給26%のうち15%相当額は、第41条A項・B項・C項で計算した時間外・休日・深夜手当の一部として支給する。

第36条（役職手当）

A 1. 本部及び支部の役職に任命された場合は、次の役職手当を支給する。

役職名	支給額(月額)
1. 地方支部	110,700円

長、部長、室長	
2. 地方支部長 代行、専任部長、室長代行	82,300 円
3. 地方支部副 支部長、支部長、副部長、 副室長	53,800 円
4. 分室長、次 長、副部長 補、副室長補	32,900 円

B 前項のほか、業務内容に応じ必要とする場合は、前項の各基準に準じて中央執行委員会が「同待遇」扱いを決めることができる。

C 前A、B項のほか政治活動委員会、付属船員職業紹介所の事務局の役職者については、前A項の各基準に準じて中央執行委員会がそれぞれの待遇を決める。

第40条（職務手当）

A 局長付補佐の職務手当は執行

長、部長、室長	
2. 地方支部長 代行、専任部長、室長代行	82,300 円
3. 地方支部副 支部長、支部長、副部長、 副室長	53,800 円
4. 分室長、次 長、副部長 補、副室長補	32,900 円

2. 当該手当に一定時間分の時間外・休日・深夜手当相当額を含むものとする。

B 前項のほか、業務内容に応じ必要とする場合は、前項の各基準に準じて中央執行委員会が「同待遇」扱いを決めることができる。

C 前A、B項のほか政治活動委員会、付属船員職業紹介所の事務局の役職者については、前A項の各基準に準じて中央執行委員会がそれぞれの待遇を決める。

第40条（職務手当）

A 局長付補佐の職務手当は執行

部員手当を勘案の上、中央執行委員会が別に定める。

B 部長付補佐の職務手当は、本給の25%を最高限度として中央執行委員会が別に定める。

C 海上技術部員の職務手当は、執行部員手当に準じ中央執行委員会が別に定める。

第41条（時間外手当）

A 時間外手当は次の算式により、各人別に計算し支給する。

$$\frac{\text{本給+勤務手当}}{163(\text{所定労働時間})} \times \frac{\text{時間外手当}}{\text{支給率}} \times \frac{\text{時間外労働時間}}$$

部員手当を勘案の上、中央執行委員会が別に定める。

B 部長付補佐の職務手当は、本給の25%を最高限度として中央執行委員会が別に定める。

C 海上技術部員の職務手当は、執行部員手当に準じ中央執行委員会が別に定める。

D 当該手当には、一定時間分の時間外・休日・深夜手当相当額を含むものとする。

第41条（時間外・休日・深夜手当）

A 時間外手当は次の算式により、各人別に計算し支給する。

$$\frac{\text{算定基礎額}}{163(\text{所定労働時間})} \times \frac{\text{時間外手当}}{\text{支給率}} \times \frac{\text{時間外労働時間}}$$

B 休日手当は次の算式により、各人別に計算し支給する。

$$\frac{\text{算定基礎額}}{163(\text{所定労働時間})} \times \frac{\text{休日手当}}{\text{支給率}} \times \frac{\text{休日労働時間}}$$

C 深夜手当は次の算式により、各人別に計算し支給する。

$$\frac{\text{算定基礎額}}{163(\text{所定労働時間})} \times \frac{\text{深夜手当}}{\text{支給率}} \times \frac{\text{深夜労働時間}}$$

D 時間外・休日・深夜手当の算定基礎額は、本給、執行部員手当及び先任事務職員手当の一部、勤務手当、技能手当、兼任手当、資格手当、調理主任手当、車両管理者

B 時間外手当支給率は次表の通りとする。

	支給率		
	終業時刻から午後10時まで 午前5時から始業時刻まで	午前5時から午後10時まで	午後10時より翌日の午前5時まで
所定労働日	1.25	—	1.50
所定休日	—	1.35	1.60

手当の合計額とする。

E 時間外・休日・深夜手当支給率は次表の通りとする。

	支給率		
	終業時刻から午後10時まで 午前5時から始業時刻まで	午前5時から午後10時まで	午後10時より翌日の午前5時まで
所定労働日	1.25	—	1.50
所定休日	—	1.35	1.60

ただし、時間外労働が1カ月60時間を超える場合は、その超えた時間について、所定労働日の時間外及び深夜支給率を0.25増しとする。

F 第32条、第33条、第36条、第40条に定める手当を支給するものについては、前述の計算式により求めた時間外・休日・深夜手当の合計額が、第32条、第33条、第36条、第40条に定める一定額分の時間外・休日・深夜手当相当額を超えた場合には、その差額を支給する。

C 同上基準による時間外手当の単価は1円未満は1円に切り上げる。

第58条（交通費）

A 組合従業員が業務上必要とする交通費は、すべて順路最短距離または最短時間にもとづき実費を支給する。

B 組合従業員が通勤に要する交通費は、本人の現住所から常駐勤務地までの順路最短距離、または最短時間の経路を、本部にあつては総務部長に、他は所属の長に申請し承認を得たものについて、普通乗車船券の現物もしくは実費を支給する。

C 次の各号のいずれかに該当する場合は、旅費規定を適用せず、船車賃実費のみを支給し交通費扱いとする。

1. 日帰り出張の場合。
2. 勤務地もしくは、自宅の所在地から通勤可能なところへ臨時に勤務を指示された場合。
3. 勤務地域内もしくは、至近隣接地区から各種会議又は外部

G 同上基準による時間外手当の単価は1円未満は1円に切り上げる。

第58条（交通費）

A 組合従業員が業務上必要とする交通費は、すべて順路最短距離または最短時間にもとづき実費を支給する。

B 組合従業員が通勤に要する交通費は、本人の現住所から常駐勤務地までの順路最短距離、または最短時間の経路を、本部にあつては総務部長に、他は所属の長に申請し承認を得たものについて、普通乗車船券の現物もしくは実費を支給する。

C 次の各号のいずれかに該当する場合は、旅費規定を適用せず、船車賃実費のみを支給し交通費扱いとする。

1. 日帰り出張の場合。
2. 勤務地もしくは、自宅の所在地から通勤可能なところへ臨時に勤務を指示された場合。
3. 勤務地域内もしくは、至近隣接地区から各種会議又は外部

団体が行う諸会議、労働講座、研修会、メーデーその他の集会に日帰りで出席する場合。

D 前C項の場合で、第45条A項1、2号のいずれかに該当する場合は、規定の食卓料を、または休日の場合は休日出勤日当を支給する。

E 前C項の場合で、業務の都合、交通機関の関係等で帰宅できなかった場合は、日当および宿泊費実費を支給する。ただし、日当が支給された場合は休日出勤日当は併給しない。

団体が行う諸会議、労働講座、研修会、メーデーその他の集会に日帰りで出席する場合。

D 前C項の場合で、第45条、第46条のいずれかに該当する場合は、規定の食卓料を、または休日の場合は休日出勤日当を支給する。

E 前C項の場合で、業務の都合、交通機関の関係等で帰宅できなかった場合は、日当および宿泊費実費を支給する。ただし、日当が支給された場合は休日出勤日当は併給しない。

【甲3、乙1】

イ 上記アを受けて、X組合は、3月4日、団交により労使協議すべきとし、金沢市内での団交の開催を申し入れた。 【甲5、乙9】

ウ Y組合は、3月7日から10日にかけて、従業員過半数代表者を選出した。 【乙9】

エ 上記イの申し入れに対し、3月8日、Y組合は、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定について」として同月11日又は14日での開催を提案した。 【甲6】

オ 3月10日付けで、X組合は、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定について」及び「その他関連する事項」として同月14日に金沢市内で団交を開催する旨を通知した。 【甲7】

カ 3月14日午後1時30分から午後3時10分まで、石川県金沢市の金沢勤労者プラザで第7回団交が開催された。

X組合からは、A1組合長が、Y組合からは、総務局長（当時）のB4（以下「B4総務局長」という。）、B3総務部長、B2及び総務部執行部員のB5（以下「B5」という。）が出席した。

【甲17の1、乙9】

(2) 第7回団交の内容

ア 改定の趣旨と内容について

団交の開始において、B4総務局長は、改定の趣旨について、「組合従業員の一部改定ということで、昨今の法令事情、こういうのを鑑みてこれまでも改定について検討を重ねてきた」、「これまでの歴史的な背景それから従来からの運用を踏まえた上で現在使用しております従業員規定の内容を組合従業員に正しく理解してもらうために条文を明確化したという内容」と説明した。

また、本件一部改定の内容について、逐条ごとに、第2条組合従業員の区分等、第15条時間外労働等、第24条時間外手当等の支給、第32条執行部員手当、第33条先任事務職員手当、第36条役職手当、第40条職務手当、第41条時間外手当等、第58条交通費について説明した。

【甲17の1】

イ 本件一部改定の経緯について

A1組合長が、「なぜ今回このようなタイミングで従業員規定の一部改定を行うことになったのか」説明を求めたところ、B2は、「今回整理された部分についてまず一部改定をしましょうということで、今回の改定に至った」のであると回答した。

また、A1組合長が、従業員規定を改定する前にY組合はX組合に対してきちんと説明すべきであったと非難したところ、B2は、「だから今回説明しますということ」と応じた。A1組合長は、「それは我々が団交を申し入れたから説明することになった」のだと指摘した。さらに、A1組合長が、事前に説明しなかったことは不誠実であるという見解を述べたところ、B2は、「事前に説明しなければならないとい

う根拠は何ですか」と応答した。 【甲17の1】

ウ これまでの運用、休日手当及び深夜手当について

A1組合長が、執行部員手当等に時間外手当相当額の一部が入っている根拠を質問したところ、B2は、「元々そうだった」、「明文化したという説明を先ほど委員長の方からした」のである等と回答した。また、B4総務局長は、これまでの運用について、「執行部員は365日24時間現場のために働けということで時間外も確かに支給されていなかった、請求もして」おらず、「執行部員手当26パーセント、その中に時間外相当分、これが含まれているんだからお前ら請求もするなと先輩方から教えられてきた」、「だから、請求もしないし支給も受けていませんよ、過去は」と説明した。また、A1組合長が、休日手当や深夜手当は今までなかったと指摘したところ、B2は、「実際にあったからここに今回明記した」、「実際、深夜も休日の割増もしっかり書いて」あり、「決まっていないでなくて、あったんです。ここに」等と説明した。 【甲17の1】

エ 固定割増賃金と従前の扱いについて

A1組合長は、本件一部改定について、「今まで従業員規定の中の執行部全員が執行部員手当をもらっていました。これが事実。時間外手当なるものは一切もらっていませんでした。なぜなら適用除外と書いてあったからもらっていませんでした。役職者については役職手当をもらっていました。これについては時間外手当について一切触れられていませんでした、ということ」だと指摘した。B2は、「その中に含まれていたから適用除外になっていた」のであり、「そこに含まれていたというのが現行」で、「今までもそうだった」、「書いてなかったから明文化したということ」等と回答した。 【甲17の1】

オ 管理監督者について

A1組合長は、管理監督者の定義を明文化する必要があると指摘し、労働時間規制の適用除外となる管理監督者の範囲について追及したと

ころ、B 2は、管理監督者とは役員のことを指している旨及び中央執行委員会の8人の委員のみである旨回答した。 【甲17の1】

カ 執行部員手当について

A 1組合長が、執行部員手当について、「15パーセントというのは何時間になるのか」と質問したところ、B 2は、「時間数にしちゃうと、だいたい17時間ぐらい」であり、「これは明らかに計算でき」、「自分の単価も出せますし、15パーセントはいくらかというのも自分の本給さえ分かっていたら出せる」等と答えた。 【甲17の1】

キ 役職手当について

A 1組合長が役職手当について、「役職手当の一部と書いてあるね、一定時間分の時間外・休日・深夜手当を含むとあるが、この一定時間分とは何時間か」と質問したところ、B 2は、「一定時間、これを時間数にすると各人違うんですよ。単価が違うんで。だからこういう書き方に」なっており、「自分で申請するからそれは時間から全部この計算式で出せる」、「だからこれだけ丁寧に書いて」おり、「人によって標令も違うし、だからそれによって変わってくるんです、単価が」等と回答した。 【甲17の1】

ク 労働時間を延長しなければならない特別の事情について

A 1組合長は、本件一部改定後の従業員規定が月60時間を超える部分の割増率を定めていることに関し、「特別条項を入れるということは、一般の45時間では間に合わないから、その必要性があるから特別条項を入れるわけでしょ、だからその理由を聞かせて欲しい」と質問した。これに対し、B 2は、「それを一つ一つ答えろということ」か、「それを聞いてどうするの」か、「その中身までは詳しくは」等と回答した。 【甲17の1】

ケ 人件費の増減と従前の労働時間管理について

A 1組合長は、「今度の改定で、人件費コストは、上がるのか下がるのか」と質問した。B 2は、「これまでどおりの中身なので、上がると

というような状態ではない」、「ただ差額支給という部分を今回明記していますので、そこが現行の部分を超えた部分については原資としては上がると思います」と答え、A1組合長は、「今まで原資100だったのがこの制度を導入したら110になるのか100なのかそこをちゃんと」と質問したところ、B2は、「そこは実態を見てみないとちょっと分からない」と答えた。さらにA1組合長は、「おかしいね、労働時間の管理を今までやってきたんだろ」と指摘したところ、B2は、「勿論やっています」と答えた。A1組合長は、「やっていたら分かるじゃない、去年の実績で。全従業員がどれ位の時間外労働をやっていたのか分かっているわけでしょ」と再度指摘すると、B2は、「今後集計をとっていかなければはっきりしたことは言えないですね」と回答した。

【甲17の1】

コ 従業員代表の選出方法について

A1組合長が、従業員規定を改定する際の従業員代表の選出方法について質問したところ、B2は、「個人個人で推薦するんで、立候補とは違うんです」、「全て推薦状を渡していますので」等と、B4総務局長は、「指示なんかしてないです。自主的に皆さんが選んでいるんですよ、過半数代表を」、「取りまとめは総務でやっている」等と説明した。

【甲17の1】

(3) 第8回団交開催までの経緯

ア 3月16日、Y組合は、第343回全国評議会に本件一部改定を提案し、承認された。 【乙9】

イ 3月17日、Y組合は、今回の改定を反映させた組合従業員規定を三田労働基準監督署に届け出た。 【甲17の2、乙9】

ウ 3月18日付けで、X組合は、Y組合に対し、概ね次のような内容が記載された意見書をファクシミリで送信した。

【甲8、乙9】

(ア) X組合は、現段階では組合従業員規定の改定の可否を判断する事

ができず、追加の説明を受けた上で意見を表明する。

(イ) Y組合が、X組合に対し早急に次回団交の日程を連絡し、あらかじめ示す疑問点について誠実に回答することを求める。

(ウ) Y組合が従業員規定の施行を見合わせることを強く求める。

エ 上記ウの意見書を受けて、3月22日付けで、Y組合は、交渉事項を「①暫定労働協約について」及び「②組合従業員規定の一部改定およびその他関連する事項」とし、同月28日又は31日に東京で団交を開催することを提案した。この提案には、金沢での開催を希望する場合は4月以降を希望すること及び金沢と東京の交互開催を希望することが、併せて申し添えられていた。 【甲9、乙9】

オ 3月23日付けで、X組合は、Y組合に対し、開催場所を金沢市内の公共施設、開催日時を3月中、それが困難な場合は4月1日から8日までの間（5日は除く。）、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」とする旨通知し、併せて、次回（第8回団交）の団交に先立ち、本件一部改定が就業規則の不利益変更に当たるのか当たらないのかを書面で回答するよう求めた。 【甲10】

カ 上記オの通知及び求めに対し、Y組合は、3月25日付けで、交渉事項を「①暫定労働協約について」及び「②組合従業員規定の一部改定およびその他関連する事項」とし、4月6日午後金沢市内で団交に応じる旨回答し、併せて、本件一部改定が、これまで慣例的に運用されていた内容について明文化したものであり、Y組合は不利益変更に当たらないものと考えている旨回答した。 【甲11】

キ 3月28日、X組合は、Y組合に対し、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」として4月6日に金沢勤労者プラザで団交することを通知した。 【甲12】

ク 4月1日、改定後の組合従業員規定が施行された。 【甲3、乙1】

ケ 4月6日午後1時30分から午後3時20分まで、金沢勤労者プラザで第8回団交が開催された。

X組合からは、A 1 組合長が、Y組合からは、B 4 総務局長、B 3 総務部長、B 2 及びB 5 が出席した。 【甲 1 7 の 2、乙 9】

(4) 第 8 回団交の内容

ア 従前の労働時間管理の実績について

A 1 組合長は、「過去に固定割増の超過分、さっきの 1 7 時間の超過分の支払実績というのはあるんですか」と質問し、B 2 は、「支払実績は、ちょっと私は分からない」と答えた。また、A 1 組合長が、「皆さんは 1 7 時間を超えたか超えないかチェックしているわけでしょ」と確認したところ、B 2 は、「そうです」、「1 7 時間を超えたか申請に基づいてチェックをしているから分かります」と答えた。A 1 組合長は、「管理していたというなら過去の実績を示すべきだよ、過去 5 年間分くらいの資料を出して下さいよ。そして現行の労働時間の管理をどうやっているのかその資料を出して下さい。これは要求しますよ」と述べた。 【甲 1 7 の 2】

イ 労働基準監督署に提出した 3 6 協定について

A 1 組合長は、「3 6 協定の就業規則の変更を届け出た 3 6 協定なるものを見せてもらえませんか」と要求し、B 2 は、届け出た書面を A 1 組合長に閲覧させた。A 1 組合長が従業員代表の選出方法等について質問したところ、B 2 は、「推薦で選ばれました、皆さんの」、「他に 5 人位いました」等と答えた。 【甲 1 7 の 2】

ウ 役職手当について

A 1 組合長は、役職手当に含まれる一定時間分の残業手当が何時間分なのか説明を求め、A 1 組合長「1 1 % は 3 万 3 0 0 0 円だな。(注: 基本給+執行部員手当 1 1 % = 算定基礎) 3 3 万 3 0 0 0 円だ。この人が地方支部長だったら役職手当が付くわけだ」、B 2 「役職手当の分をそれで割れば良い」、A 1 組合長「1 1 万 7 0 0 円、地方支部長手当というのは。それで 3 3 万 3 千円をどうするって」、B 2 「3 3 万 3 千円を 1 6 3 で割るんです」、A 1 組合長「3 3 万 3 千円を割る 1 6 3」、

B 2「時間外支給率をそれにかけます」、A 1 組合長「時間外の支給率は何ですか」、B 2「1. 25」、A 1 組合長「単価が2550、切り上げて2554円」、B 2「地方支部長手当をそれで割る」、A 1 組合長「例えば、11万700円割る2554円、そうすると43.43」、B 2「時間にすると」とのやり取りがあった。

【甲16の2、甲17の2】

エ 賞罰規程新設の経過について

A 1 組合長は、賞罰規程を新設した25年当時について、「大きな変更であり不利益変更だな、労働者にとって」と認識を問うたところ、B 2は、「就業規則の整理です」と答えた。また、A 1 組合長が、当時の改定の手続きについて質問したところ、B 3 総務部長は、「私の記憶では集めて説明をして誰か従業員代表として確認してくれる人はいませんかということで、手を挙げた方がいらっしやってご了承頂いたというのが、私が当時進行としてやっておりましたので」と説明した。

【甲17の2】

オ 従業員代表の意見を求めた際の手続きについて

A 1 組合長が、「仮に私が本部にいたと仮定すれば」、従業員代表に「勝手に決めないでくれと、皆集めて意見を聞いてくれよと俺だったら言う」と指摘したところ、B 2は、「従業員代表はすべての委任を受けている格好になっています」と回答した。

【甲17の2】

(5) 第9回団交開催までの経緯

ア 4月13日、X組合は、Y組合に対し、同月20日から30日までの間に金沢市内で交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」とした団交の開催を申し入れた。

【甲13、乙9】

イ これに対し、Y組合は、4月15日、「組合従業員規定の一部改定およびその他関連する事項」について、同月27日午後、金沢での団交に応じる旨回答した。

【甲14】

ウ 4月17日、X組合は、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」として同月27日に金沢勤労者プラザにおいて団交を開催する旨通知した。 【甲15】

エ 4月27日午後1時30分から午後2時50分まで、金沢勤労者プラザで第9回団交が開催された。

X組合からは、A1組合長が、Y組合からは、B4総務局長、B3総務部長、B2、B5及び総務部先任事務職員のB6が出席した。

【甲17の3、乙9】

(6) 第9回団交の内容

ア 本件一部改定の不利益変更該当性について

本件一部改定は、不利益変更ではないというY組合側の立場と、顧問弁護士も同じ意見か、Y組合の顧問弁護士を通じて正式な文書を出してもらえないか、とのA1組合長からの求めに対し、B2は、「なぜ弁護士の見解が必要なんですか」と答えた。 【甲17の3】

イ 明文化されていない固定割増賃金制度について

A1組合長が、「みなし残業代に対して、明文化されていないルールというのは一般的に通るわけがないと思っているんですが、皆さん執行部ですから、明文化されていないルールが通るわけがないということはご存じですか」と質問し、B2は、「明文化したじゃないですか」と答えた。 【甲17の3】

ウ これまでの時間外手当に係るA1組合長の見解について

A1組合長は、「少なくとも、これまでの時間外労働については何らかの方法で未払いの手当を計算して、算出して、執行部員や先任事務職員に支払うべき」と述べた。B2は、「団体交渉の内容は、一部改定及びこれに関する事項となっていますので、一部改定に関する事項、その中身の話なのに、なぜ過去のことをどろどろどろどろやっていくんですか。何か目的があるんですか」と述べた。 【甲17の3】

エ 固定割増賃金超過分の支払実績について

A 1 組合長が、「執行部員に対して支払っていた固定割増の超過分、つまり割増賃金の支払実績はどうなっている」か、質問したところ、B 2 は、「それは含まれているという認識で、その中にまかなわれているという認識の中で」、「超過した部分については私はちょっと分かりません」と回答した。 【甲 1 7 の 3】

オ 残業時間の過去の実績について

A 1 組合長が、「残業時間の実態について、どうなっていたのか、その資料は出せますか」と質問したところ、B 2 は、「なぜ出すんですか」、「提示しなければならないという根拠を教えてください」と回答した。さらに、A 1 組合長が、「過去の実績を確認したい」、「出してほしいとお願いしている」と発言したところ、B 2 は、「どうしても出せと言うのであれば、Y 組合労組（当委員会注：X 組合）さんの組合員の方のみですよ、出せるとしても。ただ、それも個人のものなので、その個人から意向を確認しなきゃいけないということです」と回答した。 【甲 1 7 の 3】

カ 労働時間の管理について

A 1 組合長が、「これまでの執行部員の労働時間の管理はどうしてきたんですか」と質問したところ、B 2 は、「それをここで一回一回説明する必要があるんですか」等と回答した。 【甲 1 7 の 3】

キ 過去の残業代の支給について

A 1 組合長が、「今まで払っていなかった残業代を過去に遡って払うべきだと思うんですが」と指摘したところ、B 2 は、「それを答えるんですか」等と回答した。 【甲 1 7 の 3】

ク 過去の本件一部改定に係る手続きについて

A 1 組合長が、2 4 年及び 2 5 年の本件一部改定の手続きの際に Y 組合が皆を集めて説明し従業員代表を選んでいるか、新旧対比表を作成しているか等について質問したところ、B 3 総務部長は、2 4 年の本件一部改定の際には「説明をしていません。説明する内容ではあり

ませんから皆に配る必要はないわけです」、「対比表はちゃんと作っていますよ。それと該当者には契約時に説明をしています」等の説明をした。さらにA 1 組合長が、2 5 年の本件一部改定については、事前に新旧対比表を作って全国の従業員全員に渡し、従業員集会を開いて代表者を選び、問題なしという意見を受けて改定に及んだかどうか確認したところ、B 3 総務部長は、「事実ですから」、「いっぺんに集めたのは本部だけ」、「地方については遠隔地ですので地方支部長の方から全員に確認をとってもらったという段取りです」等と回答した。

【甲 1 6 の 3、甲 1 7 の 3】

ケ 本件一部改定にかかる見解について

A 1 組合長が、Y 組合は、今回の本件一部改定については不利益変更では全くないという認識であり、法的な効力についても些かも問題だと思っていない、と指摘したところ、B 4 総務局長は、「それはA 1 さんの認識ということの理解で良いんですよね。私どもはそこは話していませんよね」と答えた。

【甲 1 7 の 3】

6 時間外労働の管理等

(1) Y 組合の認識は、従前、執行部員や先任事務職員には、時間外労働があり、時間外手当は、執行部員手当や先任事務職員手当、人によっては役職手当の中に含まれるという形で支給していた、というものであった。

【乙 9、第 1 回審問調書 p 6】

(2) 執行部員や先任事務職員については、従前、時間外労働の把握はされておらず、実際の時間外労働の時間を把握して割増賃金を計算し、その額が手当を超えた場合は差額を支給するという取扱いはされていなかった。

【乙 9、第 1 回審問調書 p 8】

(3) 事務職員は、ほとんど時間外労働はない。事務職員の時間外労働の管理は、直属の上司が行っており、時間外就業があるときは、自己申告で上司に確認してもらい時間外手当が支給されていた。

【乙9、第1回審問調書p9】

(4) 再雇用職員は、ほとんど時間外労働が発生する業務には就いていない。

【乙9、第1回審問調書p10】

7 本件一部改定につき事前にX組合に通知した理由

Y組合は、本件一部改定については、義務的団交事項ではないと判断していた。しかし、これまでのY組合内での取扱いを明確化することではあるが、制度的な変更であること、また、X組合が「X組合」という名称を付していることを考慮して、通知したものであり、Y組合に資料を送付し、しっかり理解してもらおうとするともに、Y組合としての意見を求めたものである。

【乙9、乙10】

第4 当委員会の判断

1 はじめに

団交事項には、使用者に、誠実交渉義務（その義務が果たされないと労組法第7条第2号に規定する不当労働行為となる義務）が生じる事項（義務的団交事項）と誠実交渉義務は生じない事項とがある。

X組合は、一般的には義務的団交事項ではないとされている事項であっても、信義則等により使用者に誠実交渉義務が生じる場合があるとも主張している。

本件は、本件団交において本件一部改定に関する事項が、一般的に義務的団交事項とされている事項（以下単に「義務的団交事項」という。）であるかを検討し、義務的団交事項でない場合に、信義則等によりY組合に誠実交渉義務が生じるかを検討する（争点1）。

そして、使用者であるY組合に誠実交渉義務が生じると判断された場合に、不当労働行為に該当するかを検討する（争点2）。

2 争点1について

(1) 前記認定事実（第3・3、第3・5(1)ア(2)(4)(6)）のとおり、組合従業員規定について、執行部員等に対し時間外手当を支給しないとする規定を削除し（第24条）、執行部員手当等の一部に時間外手当等の一部が含まれることを明示（第32条、第33条、第36条、第40条）するなどの一部改定がなされ、本件団交においては、執行部員等に支給される執行部員手当等の改定に関する事項（以下「本件割増賃金事項」という。）について団交がなされるとともに、X組合からは労働時間管理に関する資料の提出などが求められた。

そこで、まず、本件割増賃金事項と労働時間管理に関する事項が義務的団交事項に該当するかを検討する。

さらに、X組合は、本件割増賃金事項が義務的団交事項に当たらないとしても、本件では、Y組合がX組合に対し意見を求めた事項についてX組合が団交を申し入れた事情があり、かつ、当該事項を唯一の交渉事項として団交が行われたという事情があることから、Y組合には誠実交渉義務があると主張するので、この点も併せて検討する。

(2) 義務的団交事項について

ア 義務的団交事項は、「団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である」との裁判例（根岸病院事件（東京高等裁判所19年7月31日判決））があり、一般的には、労働組合の組合員である労働者の労働条件その他の処遇（以下「労働条件等」という。）は義務的団交事項となるが、非組合員の労働条件等は当然には義務的団交とはならない、とされている。

しかし、非組合員の労働条件等に関する問題であってもそれが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項については、これを団交事項に該当しないとするのでは、労働組合の団体交渉力を否定する結果と

なることから、これも義務的団交事項に該当すると解するべきである（根岸病院事件同旨）。

また、労働組合の組合員であるか非組合員であるかを問わず一般的に組合員の処遇に影響を及ぼし得る問題については、その範囲内において義務的団交事項と認められる（ソクハイ事件同旨）。

そこで、以下、本件割増賃金事項について検討する。

イ 本件割増賃金事項は、X組合の組合員の労働条件等に関するものか。

(ア) 本件割増賃金事項は、執行部員等の労働条件等に関するものであるから、本件団交時にX組合に執行部員等が在籍していたかを検討する。

X組合は、執行部員等の在籍の有無について先任事務職員としてC1 1名がいたことがあること及びC1は既に退職したことを主張しているが、それ以外に積極的に主張せず、また、Y組合のX組合には、執行部員等がないとの主張やC1の退職時期が25年9月であるとの主張に対し反論もしていない。さらに、C1以外には、X組合に執行部員等が在籍していたことをうかがわせるに足りる証拠もない。

前記認定事実（第3・4(2)イウ)のとおり、特別職及び海上技術部員については、Y組合に29年3月1日において特別職はおらず海上技術部員が1名いるが、それ以外に特別職及び海上技術部員が存在することの主張立証は、X組合及びY組合のいずれからもなされていない。

以上からすると、先任事務職員であったC1は、25年9月にY組合を退職していたことが認められるから、本件団交時にX組合には、執行部員等のいずれについても在籍していたとは認められない。

(イ) 次に、X組合に、将来執行部員等が在籍する可能性について検討する。

確かに、将来、X組合に執行部員等が在籍することになる可能性

をすべて否定することはできない。しかし、X組合の組合員の労働条件等に関するものとして取り扱うことについて、将来の可能性を全く否定できないもの全部を含ませることは、結局執行部員等に関するものをすべて含ませることとなり不合理であるから、少なくとも近い将来においてX組合に在籍する具体的可能性がある場合に限定すべきである。

本件については、近い将来にX組合に執行部員等が在籍する具体的可能性があることを認めるに足りる証拠はなく、近い将来X組合に執行部員等が加入したり、現在の組合員が執行部員等となる具体的可能性があるとは認められない。

(ウ) 以上からすると、本件割増賃金事項は、X組合の組合員の労働条件等に関するものとはいえないといわざるを得ない。

ウ X組合は、Y組合の就業規則の不利益変更でないとの解釈や不利益変更にあたらないと主張する改定の手法が踏襲されることにより、将来にわたりX組合の組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、X組合の組合員の労働条件との関わりが強いものでもあるから、あるいは、一般的にX組合の組合員の処遇に影響を及ぼすものとなるから、本件割増賃金事項は義務的団交事項であるとも主張するので、この点について検討する。

本件割増賃金事項は、執行部員等の割増賃金に関するものであるところ、前記イのとおり、近い将来執行部員等がX組合に加入したり、X組合の現在の組合員が執行部員等となる具体的可能性は認められない。また、割増賃金は、初任給や基本給のようにその後の賃金のベースになるものでもない。

当該労働条件等の変更についての解釈や主張が、当該変更について影響がある場合があったとしても、当該変更事項以外の将来の変更事項について、具体的な変更事項が確定していない現時点において、どのような影響が生じるかについては予想が困難であり、将来にわたり

組合員の労働条件や権利等に影響があると認めるのも困難である。

また、将来、Y組合が、X組合とは異なる解釈や主張でX組合の組合員の労働条件等を改定することがあったとしても、Y組合が、本件割増賃金事項についてX組合と異なる解釈や主張をもって改定したことと直接の因果関係があるとは認めがたい。

以上からすると、本件割増賃金事項は、将来にわたりX組合の組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きいものとは認められず、かつ、X組合の組合員の労働条件との関わりが強い事項や一般的にX組合の組合員の処遇に影響を及ぼすものとも認められない。

エ 本件割増賃金事項は、Y組合がX組合に対して意見を求めた事項であり、唯一の交渉事項として交渉に応じた事項であることを理由に義務的団交事項になるか。

前記認定事実（第3・5(1)アイエ）のとおり、Y組合が本件団交事項についてX組合に対し意見を求めたことに対し、X組合から労使協議すべきとして団交開催の申し入れがなされたことから、Y組合が団交開催についての回答をした経緯がある。

しかし、義務的団交事項であるかは、使用者から意見を求められた事項であったか否かであるとか、唯一の交渉事項であったかによって定まるものではない。本件割増賃金事項は、既に検討したとおり、X組合の組合員の労働条件等に関するものでなく、また、非組合員の労働条件に関する場合において義務的団交事項が認められるものに該当するものではないから、X組合の主張は認められない。

オ X組合は、Y組合の不当労働行為により執行部員や先任事務職員の加入を妨害され続けてきたのであり、不利益取扱いや支配介入によってX組合の弱体化を企図したという不当労働行為に及んだY組合が、その結果としてのX組合の弱体化を奇貨として任意的団交事項の主張をすることは道義的に許されないと主張する。

前記認定事実（第3・2）のとおり、当委員会を含む複数の労働委

員会において、Y組合のX組合に対する不当労働行為が複数回認定されているが、X組合に執行部員や先任事務職員が加入しなかったのは、Y組合の不当労働行為が原因であったかは明らかでない。

仮に、X組合に執行部員や先任事務職員が加入していない原因がY組合の不当労働行為にあったとしても、不当労働行為の目的が、執行部員等の労働条件に関する事項は、義務的団交事項ではないと主張するためのものであったことが明らかな場合は別として、Y組合が義務的団交事項ではなく任意的団交事項であると主張することと、過去の不当労働行為とは直接の関係があるものとは言えず、Y組合に労組法上の誠実交渉義務が生じるものではないから、X組合の主張は認められない。

カ 労働時間の管理方法について

X組合は、労働時間の管理方法についてY組合に説明を求めており、労働時間の管理方法は、Y組合のすべての従業員に関する事項でありX組合の組合員にも直接関係する事項であるから、明白な義務的団交事項である旨主張する。

確かに、労働時間の管理方法は、労働者の労働条件等に直接関係する事項であるから、Y組合と雇用関係にある従業員すべてに直接関係する事項であるといえる。

しかし、執行部員等については、前記イで検討のとおり、本件団交時にX組合に執行部員等が在籍していたとは認められないこと、また、X組合の組合員であり先任事務職員であったC1は、25年9月には退職しており、未払時間外手当があつたとしてもその請求権は、本件団交時においてはすでに時効により消滅していたと考えることができることからすると、執行部員等に関する労働時間の管理方法は、本件においては義務的団交事項とはならない。

次に、執行部員等以外の従業員の労働時間の管理方法について検討する。

前記認定事実（第3・5(2)ケ(4)ア(6)オカ）のとおり、本件団交において、X組合は、Y組合に対し労働時間の管理方法や人件費コストに関連して時間外労働の実績を問い、また、過去5年程度の時間外労働に関する資料の提出を求め、これに対しY組合は、人件費コストは実態を調べてみないと分からない、X組合の組合員の分のみ個人の意向を確認の上、時間外労働の実績を提示すると回答したが、X組合からその後回答についての言及がなく、Y組合は、具体的な資料の提示や実績の説明はしていない。

前記認定事実（第3・3、第3・5(1)ア）のとおり、本件割増賃金事項は、Y組合の組合従業員規定において従前は明示されていなかった執行部員手当等と時間外割増賃金との関係を明示するための改定であり、本件団交では、執行部員等の労働時間の管理方法が主な問題とされており、それ以外の従業員の労働時間の管理方法は、いわば派生的に持ち出されたもので、中心となる争点ではない。

加えて、前記認定事実（第3・6(3)(4)）のとおり、事務職員や再雇用職員にはほとんど時間外労働がなく、事務職員の時間外労働については、その直属の上司が管理し事務職員の申告に基づき認定され、時間外手当が支払われていたと認められることから、執行部員等以外の従業員の労働時間の管理方法には特段の問題があったとは思われない。

以上からすると、一般的には義務的団交事項であったとしても、本件の争点との関係では、執行部員等以外の従業員の労働時間の管理方法は、義務的団交事項であるとまではいえない。

仮に、義務的団交事項としてY組合に誠実交渉義務が生じるものであったとしても、Y組合は、人件費コストは調査しないと分からないとして回答を全く拒否しているものではなく、また、X組合の組合員については一定の要件が整えば資料を提示すると回答しているなどの対応をしていることからすると、Y組合の対応が不誠実とまではいえない。

(3) 信義則等により誠実交渉義務が生じるか。

X組合は、団交の経緯及びY組合が、本件割増賃金事項を唯一の団交事項として団交に応じたことから、信義則等によりY組合には誠実交渉義務がある旨主張する。

前記認定事実（第3・5(1)アイエ）によれば、本件団交は、Y組合が意見を求めたことからX組合が団交を申入れ、Y組合がこれに応じたことにより開催されたものである。

これらの経緯からすれば、Y組合は、X組合に対し、本件割増賃金事項に関して説明をしなければならないことに疑いはない。しかし、本件割増賃金事項が義務的団交事項でなく、労組法上の誠実交渉義務を生じさせるものではないことからすれば、Y組合に課される説明義務は、道義的義務に過ぎず法的義務ではない。

したがって、一応の説明がなされればその義務は果たされたというべきものである。

前記認定事実（第3・5(2)(4)(6)）のとおり、本件団交において、Y組合は、改定の趣旨等の説明をしていることが認められる。Y組合の説明がX組合の見解に一致しないものであったり、X組合にとっては必ずしも納得できる内容の説明でなかったとしても、Y組合からは一応の説明がなされているものとして、Y組合の説明義務は果たされているというべきである。

3 争点2について

上記2のとおり、本件割増賃金事項は、団交を拒否しえない事項に当たらず、また、労働時間の管理方法についても本件では団交を拒否しえない事項には当たらないので、争点2については判断を要しない。

なお、本件割増賃金事項についての改定内容が不利益変更かどうか、管理監督者の範囲及び本件一部改定手続について、X組合とY組合の見解が異なることは、本件申立てについての命令主文に影響を及ぼすものではな

い。

4 結論

前記認定事実（第3・5(4)ア、第3・6(2)）のとおり、Y組合は、執行部員等の時間外労働の把握及び割増賃金額との差額支給について、本件団交においては明瞭に説明せず、本件審査手続きの第1回審問においては事実関係を説明しているところ、X組合はこの点について、Y組合は、X組合及び団交を軽視していると主張しているが、本件割増賃金事項が義務的団交事項に当たらず、また、信義則等によりY組合に法的義務である誠実交渉義務が生じるものでないことからすれば、本件申立てについての命令主文に影響を及ぼすものではない。

よって、X組合とY組合との間で開催された本件団交における交渉事項「組合従業員規定の一部改定に関する事項」に係るY組合の交渉態度について、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為としての不誠実団交に該当するとは認められない。

第5 根拠法令

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成29年9月27日

石川県労働委員会

会 長 中 村 明 子 ⑩