

命 令 書

申 立 人

X 1

申 立 人

X 2 労働組合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人

Y 1 社

代表者 代表取締役 B 1

被申立人

Y 2 社

代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岡委平成28年(不)第1号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9月28日第1451回、同年10月26日第1452回及び同年11月9日第1453回公益委員会議において、会長公益委員鷹取司、公益委員西田和弘、同山田加寿子、同宮本安希子、同三宅陽子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y 1 社 は、申立人X 1 に対し、平成26年8月支給分以降の同人の賃金について、組合員に対する不利益取扱いがなければ得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人Y 1 社 は、申立人X 1 に対する平成27年12月29日付け出向命令を撤回し、同人に資格取得の機会を与えた上で、

原職相当職に復帰させなければならない。

3 被申立人Y 2社 は、申立人X 2 労働組合が申し入れた申立人X 1 の労働条件を議題とする団体交渉に応じなければならない。

4 被申立人Y 2社 は、申立人X 2 労働組合に対し、次の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 2 労働組合
執行委員長 A 1 殿

Y 2社
代表取締役 B 1

当社が、平成27年12月21日に貴組合から申し入れられた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると、岡山県労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

5 申立人らのその余の申立てを棄却する。

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

本件は、被申立人Y 1社 (以下「Y 1社 」又は「会社」という。)が、申立人X 2 労働組合(以下「組合」という。)の組合員である申立人X 1 (以下「X 1組合員」又は単に「X 1」、組合と併せて「組合ら」という。)に対し、LPガスの配送業務の仕事量について差別的な配点

(以下「配点差別」という。)をしたこと、Y1社 の親会社である被申立人Y2社 (以下「Y2社」、Y1社 と併せて「会社ら」という。)への出向を命じたことが、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、また、X1組合員に関する要求事項について、組合がY1社 に申し入れた団体交渉に不誠実に対応し、組合がY2社 に申し入れた団体交渉を拒否したことが、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、組合らが、平成28年5月13日(以下「平成」の元号は省略する。)に救済を申し立てた事件である。

なお、本件救済申立てに先立ち、24年4月9日に、X1組合員はY1社 を相手取り、21年11月分から23年12月分までの未払い残業代と24年1月分から同年3月分までの未払い賃金を請求する訴訟(以下「別件訴訟」という。)を岡山地方裁判所に提起した。この裁判は、26年7月10日に裁判上の和解(以下「別件和解」という。)が成立している。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y1社 及びY2社 は、X1組合員に対し、配送業務の配点量に関して他の従業員と差別的取扱いをしたり、配置転換や出向を命じることにより、不利益取扱いをしてはならない。
- (2) Y1社 及びY2社 は、X1組合員の不利益取扱いにより、組合の弱体化、組合運営への支配介入をしてはならない。
- (3) Y1社 は、X1組合員を原職に復帰させ、適切な配点量による配送業務に従事させなければならない。
- (4) Y1社 は、26年7月11日からX1組合員が適切な配点量に基づく配送業務に従事するまでの賃金差額相当額を支払わなければならない。
- (5) Y1社 は、X1組合員への配点差別及び27年10月2日付けで組合から申し入れたX1組合員の出向に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (6) Y2社 は、27年12月21日付けで組合から申し入れたX1組合員の配点差別及び出向に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (7) 誓約書の掲示

第2 事件の争点

- 1 Y2社 は、労働組合法第7条に規定する使用者に該当するか。
- 2 別件和解後に、X1組合員の配点量に適切さを欠く状態にあるといえるか。

- 3 Y1社 及び（上記1に該当する場合の）Y2社 による、X1組合員に対する配点量の変更及び出向命令は、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いといえるか。
- 4 27年12月17日に行われた団体交渉におけるY1社 の対応は不誠実であり、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否であるといえるか。
- 5 上記1に該当する場合、27年12月21日に組合が申し入れた団体交渉にY2社 が応じなかったことに正当な理由はなく、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否であるといえるか。
- 6 上記3といえる場合、Y1社 及び（上記1に該当する場合の）Y2社 の行為は、組合の弱体化を図り、労働組合法第7条第3号に規定する支配介入といえるか。

第3 争点に関する当事者の主張

- 1 争点1（Y2社 は、労働組合法第7条に規定する使用者に該当するか。）について

(1) 申立人の主張

ア Y2社 の使用者性は明らかである。

労働組合法第7条にいう使用者とは、雇用主以外の事業者であっても、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には使用者に該当し、ある二つの企業が親子会社の関係にある場合に、親会社の子会社の事務運営や労働者の待遇につき支配権を有していると認められる場合には、親会社が子会社の従業員の組合に対し使用者の地位にある。

また、本件審査においてY1社 が提出した稟議書に、Y1社 の「大型容器配送は担当者が退職したために一旦外注をするが、Y2社 内で適任者を探して資格を取得させ、内製化して対応する」と書かれている。この稟議書はY1社 の専務取締役でありY2社 の専務取締役でもあるB2氏（以下「B2専務」という。）が書いたものであり、親会社であるY2社 が子会社であるY1社 の従業員の待遇について支配権を有している典型的事実である。

イ Y1社 の労務管理を行っているのは、Y2社 である。

Y1社 には、出勤管理や給与計算を行う事務員は存在せず、Y1社の従業員の労務管理はY2社のB3総務部長（以下「B3部長」と

いう。)が行っていた。B3部長は、Y1社と組合との団体交渉に給与の数値などを説明するために必ず出席していた。

ウ Y2社はY1社の経営に強い影響力を持っている。

Y1社が受託しているLPガスの配送業務は、Y2社からの業務委託がほとんどである。Y2社以外の44社から配送委託を受けていたとしても、Y2社と同規模の会社からの業務委託はなく、44社の内42社はLPガス小売販売事業者であり、Y2社からLPガスを購入しその大部分をY1社が配送している。

(2) 被申立人の主張

ア Y1社は、Y2社にLPガスの配送業務量の支配を受けているものではない。

Y1社は、Y2社以外の44社からLPガスの配送を委託されている。これら44社の内42社は販売事業者であり、容器交換時等供給設備点検(保安業務の一部)の業務も受託し、これら42社のLPガスの仕入れ先はY2社や他の卸問屋及びLPガス元売会社であり、Y2社のみから仕入れているものではなく、Y1社がこれら42社から直接、配送を委託されているものであるから、その配送業務の方針はY1社自身が決定し、Y2社は関与しない。

また、44社の内2社は、地域における大規模事業者であり、Y2社以外の卸問屋又は元売会社からLPガスを購入し、Y1社がLPガスの配送を受託している。

イ Y2社は、Y1社の親会社であるが、X1組合員の使用者にはあたらない。

仮に、Y2社のY1社への関与があったとしても、企業グループにおける経営戦略的な観点からなされているにすぎず、親会社が子会社に対して行う管理監督の域を超えるものではなく、Y1社従業員の労働条件の決定過程に関与していない。

2 争点2(別件和解後に、X1組合員の配点量に適切さを欠く状態にあるといえるか。)について

(1) 申立人の主張

ア Y1社は、X1が組合に加入し労働条件の改善等を要求した報復として、配点差別を行った。

23年11月8日に第1回団体交渉が行われた後、同月21日からX1

組合員の配送先を吉備高原ガス配送センター（以下「吉備高原センター」という。所在地は岡山市北区東山内である。）などに限定し、X1組合員の休日の出勤を禁止した。その結果、X1組合員の給与は、23年12月支給分の51万余円から24年1月支給分の28万余円に減少した。

イ Y1社は、別件和解後も配点差別を継続した。

24年4月9日にX1組合員は別件訴訟を提起し、26年7月10日に別件和解が成立した。しかし、Y1社は、別件和解後に吉備高原センターを廃止するなどの配点差別を継続し、その結果、X1組合員の給与は、26年7月支給分の23万余円から同年8月支給分は18万余円に減少した。

ウ 別件和解は、将来にわたっての配点差別に基づく賃金請求権を放棄したものである。

別件和解にあたり、担当裁判官から2つの和解案が示された。第1案は解決金として400万円支払う案であり、第2案は解決金を300万円として「不自然な現状を変更」させる前提で割増賃金の支払いを確認する案であった。別件和解では、Y1社がX1組合員に解決金として400万円を支払う第1案を選択し合意した。

別件和解における裁判官は、第1案の400万円が未払割増賃金と考えたもので、第2案は「不自然な現状を変更」を前提として400万円の未払割増賃金から100万円を減じたものである。第1案の400万円は、300万円の未払割増賃金に将来のインセンティブをつけて増額したものである。したがって、X1組合員が別件和解で第1案を選択したことは、将来の賃金格差を容認したものである。

(2) 被申立人の主張

ア 政府の施策の結果として卸配送自体の量が減少し、さらに中小型車を用いる卸配送は減少している。X1組合員は、中小型車を用いる卸配送を担当していたものである。

他方、中小型車を用いる配送センター方式の配送は増加しているが、Y1社において配送担当従業員は他に存在するために、X1組合員には担当させることができなかった。

イ 別件和解では、X1組合員は、裁判所が示した二つの和解案のうち金額の大きいほうを選択した。X1組合員の賃金が大幅に減額になったことについては差額賃金の請求は認められないことが和解の前提になっている。

ウ また、25年7月31日付けで吉備高原センターからLPガスを顧客へ

配送していた運転手が退職し、吉備高原センターへの配送量が大幅に減少していたことを、別件和解までにX1組合員は認識していた。

高梁地区の共同充填所（C1社 が設置したもので、所在地は高梁市段町である。）が開始されることが現実化したため、26年6月23日から吉備高原センターの業務引継を実施することは、別件訴訟の被告代理人から原告代理人に連絡している。

以上のことから、別件和解までに吉備高原センターの業務がなくなることX1組合員は認識しており、配点差別の有無の蒸し返しは許されない。

3 争点3（Y1社 及び（争点1に該当する場合の）Y2社 による、X1組合員に対する配点量の変更及び出向命令は、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いといえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア X1組合員は、23年11月21日からY1社 からLPガスの配送業務について継続して配点差別を受け、28年1月1日からY2社 へ出向させられた。

イ X1組合員の給与は、配点差別を受ける前の23年1月支給分は約63万円であり、配点差別が始まった後の24年1月支給分は約28万円となり、28年1月の出向後は約18万円と推移している。Y1社 の卸部門で働いていた他の運転手にX1組合員のような賃金減額はなされておらず、X1組合員のみ甚大な不利益が生じている。

ウ X1組合員は、23年10月27日に組合に加入し、Y1社 に対し労働条件の改善等を要求し、同年11月8日に第1回団体交渉が行われた。

会社は、第1回団体交渉の直後に時間外・休日労働を禁止する指示をし、X1組合員が担当していたY1社 の北部営業所（以下「北部センター」という。所在地は勝田郡勝央町勝間田である。）などの配送業務を取り上げ、吉備高原センターなどに限定した。

エ X1組合員は、別件和解翌日の26年7月11日から、吉備高原センターの配送がなくなった。会社の配点差別は、X1組合員の組合活動などを契機により激しくなっている。

また、会社は、X1組合員にそもそも配送させず、卸部門でない従業員に配送させたりして、X1組合員を長時間待機させ、所定労働時間中においても配送業務をさせないようにした。

オ X1組合員は、27年1月21日から同年2月20日の間（以下

「27年1月期」という。)、Y1社 の卸部門の配送を行った4名の従業員の配送箇所をメモした。

なお、27年1月期にこの配送を行った4名の従業員とは、卸部門のX1組合員、卸部門のC2氏(以下「C2氏」という。)、卸部門のC3氏(以下「C3氏」という。)、センター長のB4氏(以下「B4センター長」という。)である。

そのメモから日別の歩合給を試算した結果からは、X1組合員とC3氏の配送業務に従事している時間に3倍以上の格差が生じ、配送ランクの低い配送先ばかり配点されたX1組合員の歩合給は、C3氏の歩合給の13%しかなく、配点差別の存在を裏付けるものである。

カ 28年1月1日、Y1社 は、社会状況の変化に対応するため組織の合理化の必要があるとして卸部門を廃止し、X1組合員を親会社のY2社 に出向させた。

しかし、LPガスの配送先は吉備高原センターが減ったのみでY1社 が配送する配送量の総量に変化はなく、卸部門が配送していた配送先も、卸部門廃止後は、Y1社 の他部門やY2社 が配送している。

キ X1組合員は、28年1月1日からY2社 へ出向させられた結果、賃金形態は月給制から日給制に変更させられ、出向前の基本給7万円と歩合給の合計額等が賃金であったのが一日7,500円の日給等に変更された。

X1組合員は、運転手としての地位を失い、清掃や倉庫の整理などの雑務的な業務に就かされた。これは、追い出し部屋に他ならない。

Y2社 への出向命令は、X1組合員への配点差別の延長として行われたものである。会社らは、配点差別によりX1組合員を退職させようとしてきたが、自ら退職しないため、さらなる退職強要として出向を命じた。

ク 使用者には労働者に対して仕事量や給与がなるべく減らないように配慮する義務がある。

別件訴訟において、戸別配送の運転手を、免許を取得させた上で民生バルクの運転手に担当を変えた例があったことを認めている。また、本件審査中に会社が提出した書証によればY2社 の従業員に資格を取得させて廃止された卸部門の配送を行わせていると推測される例、Y1社 からプロパンガスの企業に出向していた従業員に24年5月にバルクローリーの運転免許を取得させた例がある。

このように、従業員である運転手に新たな資格や免許を取得させて内部での配置転換などを行った先例が数多くあるにもかかわらず、X1組合員

に対してはその検討すら行われていない。

X 1 組合員の給与が減額されないような配慮がなく、配点差別が始まった時期、会社の説明に合理性がないことから、配点差別及び出向は、X 1 が組合員であることを理由とした不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア X 1 組合員の賃金減額や配点量の減少は、X 1 が組合員であることを理由としたものではない。

Y 1 社 には、X 1 組合員以外にも組合に加入した従業員が複数おり、それら従業員の賃金減額や配点量の減少はない。

イ X 1 組合員の配送先が減少したのは、23年11月21日から北部センターへの配送に大型車が導入できたこと、26年7月19日に吉備高原センターを廃止したことによるものであり、政府の施策及び社会情勢の変化により卸配送自体が減少したことによるものである。

(ア) 北部センターへの配送については、組合から労働条件改善の要求が寄せられたことをきっかけに19年頃から検討していた大型配送車を導入することを再検討し、また、北部センターへの配送に通行していた道路が公共工事により通行止めになることになり迂回路として住宅街を走行することとなったため、Y 1 社 の4トンの配送車が住宅街を走行することを近隣住民に説明した際に近隣住民から大型配送車の走行についても同意が得られたことから、北部センターの配送に大型配送車を導入した。

一方、X 1 組合員は大型車の運転免許を有していなかったために、X 1 組合員が担当していた北部センターへの配送を4トン以下の配送車で配送できる範囲に変更した。

(イ) 吉備高原センターへの配送については、高梁地区の共同充填所が稼働し、吉備高原センターの顧客約2,500件のうち約1,100件が当該共同充填所出発分となり、残りは真庭及び岡山の既存充填配送所からの配送となったため、吉備高原センターは廃止した。

東日本大震災の教訓から中核充填施設を設置することが国策として進められており、LPガス配送は充填所を基点とした形態に集約・合理化されていくことにより、X 1 組合員の配送先である吉備高原センターがなくなったが、吉備高原センターの廃止は別件和解成立前にX 1 組合員も認識していた。

(ウ) 27年1月期の卸部門の配送状況については、実際の歩合給の金額は以下のとおりであり、組合らの主張は正確ではない。

卸配送を行った従業員	組合らの主張	会社数値
X 1 組合員	6 5, 5 1 8 円	6 6, 9 4 1 円
C 2 氏	2 2 7, 2 4 7 円	2 0 0, 3 8 9 円
C 3 氏	4 6 4, 1 6 6 円	5 2 8, 8 2 7 円
B 4 センター長	1 2 8, 1 1 3 円	月給制で、歩合はない

なお、B 4 センター長は、運転手不足の際のピンチヒッターにすぎず、1 月はガスの繁忙期であり、夏の業務量の約 3 倍である。

ウ 2 8 年 1 月 1 日、Y 1 社 の卸部門を大型タンクローリ部門に統合した。

Y 1 社 は、業務のなくなった X 1 組合員に配慮し、グループ会社である Y 2 社 に出向させ従前を上回る賃金を確保している。

エ L P ガスの配送形態は、9 年頃から変化し、それまでの卸問屋から小規模小売店、小規模小売店からガスの消費者に 2 段階で L P ガス容器を配送することから、卸問屋から消費者へ直接配送することが可能になるとともに、L P ガス販売事業者の配送も、自社配送から委託配送へ切り替わってきたことにより、Y 1 社 の卸配送の数量も減少した。

、また、東日本大震災以降、石油ガス配送合理化のための共同充填配送が進められ、共同充填配送のエリアの卸配送の廃止などが進んでいる。

運送業務の変化により「卸」運送が激減し、「卸部門」を廃止せざるを得ない状況となったものであり、コストの高い中小型車による卸運送を復活させることはなく、X 1 組合員が担当していた業務の一部は、Y 2 社 従業員が配送しているが、それは専従者でない者の配送量程度しかない。

Y 1 社 卸部門の配送量について、1 8 年度から 2 7 年度の 1 0 年間の推移を見ると、小型容器配送の全体量は 1 . 8 8 % の減だが、このうち中小型車による配送は 8 3 . 8 0 % の減である。同じく大型容器の配送は、7 0 . 1 7 % の減である。

L P ガスの運送は、中小型車を用いた卸配送の時代があったが、時代のニーズにより終了している。組合らの主張は、L P ガスの運送はいつまでも中小型車を用いた卸配送でなされているという前提であり、時代も国策も技術も常に変化している。

4 争点4（27年12月17日に行われた団体交渉におけるY1社 の対応は不誠実であり、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否であるといえるか。）について

(1) 申立人の主張

27年12月17日に行われた第8回団体交渉におけるY1社 の対応は不誠実である。

会社は、原資料の提出や説明を行わず、組合が求めても応じずに団交を打ち切った。会社は、交渉を一方向的に打ち切り、27年12月29日にX1組合員へ出向を命じたものであり、団体交渉を形骸化させるものである。

(2) 被申立人の主張

第8回団体交渉は一方向的に打ち切ったものではなく、27年12月28日に行われた第9回団体交渉及び28年1月25日に行われた第10回団体交渉において出向先の待遇等を示して資料により説明を行い、第10回団体交渉で合意の上で交渉を打ち切っている。

会社は、10回にわたる団体交渉に応じており、団体交渉拒否にはあたらない。

5 争点5（争点1に該当する場合、27年12月21日に組合が申し入れた団体交渉にY2社 が応じなかったことに正当な理由はなく、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否であるといえるか。）について

(1) 申立人の主張

Y2社 は、労働組合法第7条の使用者に該当し、組合の団体交渉に応じる義務があり、それに応じなかったことは団体交渉拒否にあたる。

(2) 被申立人の主張

Y2社 はX1組合員の使用者ではなく、団体交渉拒否にはあたらない。

6 争点6（争点3といえる場合、Y1社 及び（争点1に該当する場合の）Y2社 の行為は、組合の弱体化を図り、労働組合法第7条第3号に規定する支配介入といえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア X1組合員に対する不利益取扱いは、組合員を経済的に圧迫して組合内部の動揺や脱退等による組織の弱体化を図るものであり、組合への支配介入にあたる。

イ Y1社 の他の組合員へも業務を取り上げて不利益な取扱いをしよう

としたが、代替の運転手がいなかったためできなかっただけである。

ウ X1組合員をY2社 岡山総合事業所（所在地は岡山市南区豊浜町である。）に出向させ、一斗缶つぶしや倉庫の清掃などを行わせていることは、組合活動を行った者への見せしめである。

(2) 被申立人の主張

Y1社 は組合の内部意思に干渉する行為は行っておらず、Y2社 はX1組合員の使用者ではない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア X1は、12年9月にY1社 の正社員となった直後の約3か月間はY2社 の業務センターに勤務し、同年12月からY1社 の卸部門に所属して専らLPガスの小型容器を中小型車で配送する業務に従事し、28年1月からY2社 岡山総合事業所に出向し清掃業務等に従事している。

イ 組合は、昭和57年3月に結成された、いわゆる合同労組であり、主たる事務所を肩書地に置いている。本件申立時の組合員数は約100名であり、その内、Y1社 の従業員である組合員は3名である。

(2) 被申立人

ア Y1社 は、元年9月に設立され、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送業等を営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は約30名である。

イ Y2社 は、昭和34年10月に設立され、肩書地に本社を置き、液化ガス、石油類の燃料の販売等を営む株式会社であり、11社に上るグループ会社を有し、本件申立時の従業員数はグループ全体で約450名である。

2 Y2社 とY1社 との関係

(1) 資本関係

Y2社 は、Y1社 の親会社であるが、Y1社 の株式を100%保有するものではない。

【第2回審問p49B2証言、審査の全趣旨】

(2) 役員関係

28年3月において、Y2社 の取締役及び監査役6名の内4名がY1社の取締役及び監査役であり、Y1社 の取締役及び監査役4名は全て

Y 2 社 の取締役及び監査役であり、その関係は以下のとおりである。

会社	Y 2 社	Y 1 社
代表取締役	B 1	B 1
取締役	B 2	B 2
取締役	B 5	B 7
取締役	B 3	
取締役	B 6	
監査役	B 7	B 3

【甲第 1 号証（以下「甲 1」の例により略記）、甲 2】

(3) 労務管理

Y 1 社 の従業員の給与計算などは、Y 2 社 総務部が行っている。

【第 1 回審問p81・p98 X 1 証言】

(4) 日常の業務指示

Y 1 社 卸部門の配送業務は、あらかじめ定められた配送業務は業務に従事する運転手が自ら予定を組んで行い、業務の繁忙により運転手同士で配送先の分担を変更することがある。

また、あらかじめ定められた配送先以外の業務については、Y 2 社 岡山総合事業所業務センターから Y 1 社 の卸部門の従業員に電話で指示される。

【第 1 回審問p99 X 1 証言】

(5) 取引関係

Y 1 社 の配送は、Y 2 社 との取引が配送委託の一定割合を占め、Y 2 社 以外の取引先は 4 4 社ある。

【第 2 回審問p50 B 2 証言、審査の全趣旨】

(6) 本社所在地

Y 2 社 と Y 1 社 の本社所在地は同一であり、同じ建物である。また、代表電話番号も同一である。

【第 1 回審問p81 X 1 証言、甲 3】

3 別件訴訟で別件和解が成立するまでの経緯

(1) X 1 は、6 年に Y 2 社 にアルバイトとして勤務するようになり、1 2 年 9 月 2 1 日に Y 1 社 の正社員となり、Y 1 社 から Y 2 社 に在籍出向して Y 2 社 業務センターで配送や伝票整理に従事した後、同年 1 2 月に在籍出向が解かれ、Y 1 社 でプロパンガスのばら容器の配送に従事することになり、賃金も固定給から歩合給に変更になった。

【甲 9】

(2) 2 1 年、2 2 年に Y 1 社 運転手が死亡事故を起こしたことが原因で、Y 1 社 は中国運輸局岡山運輸支局から行政指導を受けた。

【第 1 回審問 p100 X 1 証言、甲 4 5、甲 4 7】

(3) 2 1 年秋頃に Y 1 社 卸部門の従業員が 1 名退職し、2 2 年 5 月頃に Y 1 社 卸部門に大型車が運転できる C 3 氏を雇用した。

2 2 年 6 月頃、X 1 は B 2 専務に面会し過重労働の是正を求め、B 2 専務は運転手を 1 名増員したと返答した。

【第 2 回審問 p18 B 2 証言、甲 4 5】

(4) 2 3 年 1 0 月 2 7 日、X 1 は組合に加入した。

【甲 4】

(5) 2 3 年 1 1 月 8 日、組合と Y 1 社 は、第 1 回団体交渉を行った。

組合は、運転手の増員を要求し、未払い残業代を後日請求するとした。

会社は、業務負担を軽減する努力を約束し、2 1 年 9 月 2 1 日から 2 3 年 1 0 月 2 0 日までのタイムカード等の写しを手交した。

なお、この団体交渉には、会社側の交渉メンバーとして Y 1 社 の B 2 専務と B 4 センター長、Y 2 社 の B 3 部長が出席し、これ以降の団体交渉においても B 2 専務と B 3 部長は、全ての団体交渉に出席している。

【甲 5、審査の全趣旨】

(6) 2 3 年 1 1 月 1 1 日、Y 1 社 は北部センターへの進入路が公共工事により通行止めとなるため、近隣住民に 4 トンの配送車が住宅街を走行することを説明し、併せて 1 1 トンの大型配送車の走行の同意を得た。

【乙 9、審査の全趣旨】

(7) 2 3 年 1 1 月 1 6 日、X 1 組合員は Y 1 社 に対し、内容証明郵便で 2 1 年 1 0 月支給分から 2 3 年 1 1 月支給分の未払い残業代として 2 8 2 万余円を請求し、同請求書は翌 1 1 月 1 7 日に会社に到達した。

【甲 9】

(8) 2 3 年 1 1 月 1 8 日の朝礼で、B 2 専務から卸部門の運転手 3 名 (X 1 組合員、C 2 氏、C 3 氏) に対し、「X 1 さんは週 4 0 時間で、土日祝日は休

み。8時半から5時半までの勤務。休日出勤は上司の許可を得て行うこと。」を内容とする話があった。

朝礼後、会社からX1組合員に、北部センターへの配送を吉備高原センターに配送先を変更した紙を渡された。

【第1回審問p42 X1証言、甲6、甲8】

(9) 23年11月21日、北部センターの卸配送に、大型車が導入された。

【乙9】

(10) 23年11月23日、X1組合員は休日出勤した。

しかし、後日、B4センター長から「勝手に休日出勤したので、そのときの賃金を払わない」と言われた。

【第1回審問p46 X1証言、甲7】

(11) 23年12月9日、組合とY1社は、第2回団体交渉を行った。

組合は、X1組合員のみに残業や休日出勤をさせないのは制裁であると主張し、会社は、X1組合員の要望を受けて業務負担を軽減するため、北部センターの配送を4トン車から11トン車に切り替え、本人には法定労働時間分を労働するよう指示しているものであるとした。

また、会社は、未払い残業代について、本人が請求する時間と配送日報から算出した時間とは乖離していると主張し、組合に会社の算出方法を認めるかどうかの判断を求め、組合は後日回答するとした。

【甲6】

(12) 23年12月27日、X1組合員は岡山労働基準監督署に未払い残業問題を労働基準法違反として申告した。

【甲36】

(13) 24年1月12日、組合とY1社は、第3回団体交渉を行った。

未払い残業代について、組合は、会社の労働時間の算出方法については認められずタイムカードによる残業時間算定に応じないなら労働基準監督署の判断に委ねるとし、会社は、「配送員は各自自分の判断で単独で行動しており、全て各自に委ねられている。単に出社から退社までの時間が全て勤務していた時間ではない。」とした上で、法定労働時間を超える勤務があったことは認めるものの本人が主張する勤務時間は過大であるとした。

また、会社側のB4センター長から「運送者は出来高払いで、運んだだけ給料になると納得して入社したはず」との質問に対し、X1組合員はそのような説明を受けていないと答え、B4センター長から「仕事量が多くて対応しきれないということでC5を自分が取り、代わってC4を

担当させるなど、これまでも本人の要望を受け一定の対応をしてきた。」との質問に対し、X1組合員はそれでも過重労働は解消されていないとした。なお、C5の所在地は赤磐市であり、C4の所在地は総社市である。

さらに、残業及び休日出勤を認めないことについては、会社は、過重労働にならないよう配慮した結果であり他の従業員との差別ではないとし、組合はX1組合員にだけ残業をさせないのは差別であるとした。

【甲7】

(14) 24年1月25日に岡山労働基準監督署の監督官がY1社を訪問し、同月30日に社員5名の個別ヒアリングを行い、同月31日に同監督署からY1社に是正勧告書が交付され、B3部長が受領した。

Y1社は、24年2月28日にB3部長が同監督署を訪問し、是正報告書を提出した。

【甲8、乙15】

(15) 24年3月1日、組合とY1社は、第4回団体交渉を行った。

組合は、岡山労働基準監督署の是正勧告、X1組合員の1月の歩合給が本人計算では20万余円であるのに14万余円しか支払われていないことについて説明を要求し、X1組合員への配送先を取り上げないよう要求した。会社は、2か月分の日報等を早急に提供することを約束した。

【甲8】

(16) 24年3月23日及び3月30日に、Y1社は、従業員に対して給与規程の改定を説明し、個別に雇用契約条件を説明し、雇用契約書に署名押印を受けた。

3月23日の全体説明後さらに、Y1社は卸部門従業員に給与規程変更の説明を行ったが、X1組合員は歩合給の計算方法が不明だとして雇用契約書への署名押印はしなかった。

【乙13、審査の全趣旨】

(17) 24年3月26日、Y1社は、岡山労働基準監督署に、改定した就業規則及び給与規程を提出した。

【乙12、審査の全趣旨】

(18) 24年4月9日、X1組合員は、Y1社に対する別件訴訟を、岡山地方裁判所に提起し、21年11月支給分から23年12月支給分の未払い残業代として297万余円、24年1月支給分から24年3月支給分までの配点差別による差額賃金として123万余円、合計421万余円の支払いを

求めた。

【甲 9】

(19) 24年5月31日、組合とY1社は、第5回団体交渉を行った。

組合は、労働基準監督署の是正勧告により24年1月から4月までの未払い賃金19万円が支払われることになったことについて、会社のこれまでの説明は不誠実だと非難した。会社は、歩合給計算の解釈が間違っていたためだと主張した。

なお、この第5回団体交渉以降、別件訴訟期間中においては、団体交渉は行われていない。

【甲 10】

(20) 26年6月27日、岡山地方裁判所は、X1組合員及びY1社に対して、以下の二つの和解案を提案した。

「第1案 被告は、原告に対し、本件に関する解決金として、400万円を支払う。

第2案 1 被告は、原告に対し、本件に関する解決金として、300万円を支払う。

2 原告と被告は、今後、原告の労働時間が法定労働時間を超えたときには、所定の割増賃金を支払う。なお、歩合給の計算方法は、現在（変更後）の就業規則等による。」

なお、和解案の第1案の補足説明として、以下の記載がある。

「第1案について

(1) 一件記録によれば、未払割増賃金の存在が認められる。(以下略)

(2) 一件記録によれば、原告の賃金額が大幅に減少した事実は認められるが、これを雇用契約上の義務に反するあるいは不法行為法上違法と評価される配点差別ということはできないから、差額賃金の請求は認められない。

(3) 以上を前提として、早期解決の観点から、被告が原告に対して400万円を支払うことによる和解を提案する。」

また、和解案の第2案の補足説明として、以下の記載がある。

「第2案について

(1) 尋問結果によれば、現在被告は原告に対して法定労働時間のみの労働を行うよう指示しており、その結果、原告は、配送先への到着時間に間に合わせるためには早出をしなければならない場合や、配送先から帰社すると終業時間をすぎる場合などには、当該配送先への配送業務そのも

のをあきらめて事務所で待機しあるいは有給休暇を取得していることがうかがわれる。

被告が主張するとおり、法定労働時間の遵守が法的に問題となることはないが、一件記録からうかがわれる従前の経緯や他の被告従業員との関係等に鑑みれば、法定労働時間の墨守がかえって不自然な労働環境を生み出していることがうかがわれる。

(2) ただし、裁判所には、被告の業務量や、各配送先への配送時間等が不明であるから、法定労働時間をどの程度超えるのが相当かなどの具体的な提案は困難である。

(3) よって、不自然な現状を変更させることを前提として、和解金額は第1案よりも低額として、割増賃金の支払を確認する第2案を提案する。
(以下略)」

【乙6】

(21) 26年7月10日、岡山地方裁判所において、Y1社 がX1組合員に解決金400万円を支払うことで別件和解が成立した。岡山地方裁判所が作成した弁論準備手続調書(和解)には以下の記載がある。

「第3 和解条項

- 1 被告は、原告に対し、本件解決金として400万円の支払義務があることを認める。
- 2 被告は、原告に対し、前項の金員を(中略)支払う。
- 3 原告は、その余の請求を放棄する。
- 4 原告及び被告は、原告と被告との間には、本件に関し、この和解条項に定めるもののほかに何らの債権債務がないことを相互に確認する。
- 5 訴訟費用は、各自の負担とする。」

【甲11】

4 別件和解から本件申立てまでの経緯

(1) 高梁地区の共同充填所が26年6月23日に稼働したことに伴い26年7月19日に吉備高原センターが廃止され、X1組合員の配送先から吉備高原センターがなくなった。

X1組合員の給与は、別件和解時の26年7月支給分の給与(5月21日から6月20日を給与計算期間とし7月5日を支払日とするもの)は23万余円であったものが、同年8月支給分の給与(6月21日から7月20日を

給与計算期間とし8月5日を支払日とするもの)は18万余円、同年9月支給分の給与(7月21日から8月20日を給与計算期間とし9月5日を支払日とするもの)は16万余円となった。

さらに、吉備高原センターが廃止されるとともに別件和解が成立した26年7月支給分までの給与は20万円を下回ったことはないが、同年8月支給分から本件出向までの27年12月支給分の給与は20万円を下回り、別件和解成立前後で大幅な給与の減少が認められる。

【乙8、審査の全趣旨】

(2) 26年9月17日、組合とY1社は、第6回団体交渉を行った。

組合は、X1組合員の業務量が別件和解後も減少し、「担当していない人が、歩合配送を行っている」とし、通常程度の業務量を与えるよう要求した。会社は、合理化の進展にもかかわらず雇用の維持に努力していると回答し、今後の見通しなどの資料の提供を約束した。

なお、団体交渉では、北部センターの組合員2名が出席し、当該組合員の要求事項についても協議された。

【甲42】

(3) 27年1月21日から同年2月20日の間、X1組合員は、卸配送を行っていた従業員の配送先を、職場のバインダーに挟んである日報を見てメモを取った。

【第1回審問p63・p89 X1証言、甲25】

(4) 27年9月20日、C2氏がY1社を退職した。

C2氏が担当していたユニック車による大型容器の配送は、タンクローリー部門の運転手が行い、その後外注された。

【第1回審問p38・p59 X1証言、甲37】

(5) 27年9月28日、Y1社は、X1組合員に卸部門の統廃合に伴う配置転換について説明するので、10月5日にY2社本社会議室に出向くよう通知した。

10月5日の説明会では、B2専務がY2社への出向及び出向後の労働条件について資料に沿って説明し、X1組合員に書類への押印を求めたが、X1組合員は具体的説明がないとして押印しなかった。

【第1回審問p68・p90 X1証言、甲13】

(6) 27年10月2日、組合は、Y1社に要求書を提出し、X1組合員への差別の是正及びX1組合員の配置転換についての説明を求めた。

同年11月6日、Y1社は、10月2日付けの組合からの要求書に回

答し、その回答書では、「X 1 氏の担当する業務は事業採算性の面から即座に廃止して本人は配置転換、B 氏の担当業務は遅延なく廃止することを経営戦略としました。本年 1 2 月 1 日を目処に、卸部門の業務は大型車輛を使用する配送先に特化・集約、その後は部門を廃止し、大型ローリ部門に統合します。なお、A 氏へは説明済みであり、B 氏は既に（任意の）退職しています。」との記載がある。

なお、ここにいう A 氏とは C 3 氏であり、B 氏とは C 2 氏である。

【甲 1 4、甲 1 5】

(7) 2 7 年 1 1 月 1 7 日、組合と Y 1 社 は、第 7 回団体交渉を行った。

会社は 1 1 月 6 日付けの回答書に従い卸部門の統廃合の必要性について説明し、組合は当該回答書の算定根拠等について資料を要求し、会社は資料を準備することを約束した。また、組合は配置転換後の給与水準の維持を求めた。

この団体交渉では、X 1 組合員の配置転換について、以下のやりとりがあった。

「組合：別の配送業務に従事することはできないのか。配送センターや民生バルクへの配置転換はできないのか。X 1 氏が大型車等の資格を新たに取得した場合や、他の部門で空きが出た場合はどうなるのか。

会社：まずは資格をとってから検討しうることである。その上で、空きがあるか、適性があるかが問題となる。現時点では空きはない。資格を新しく取得しても働きたいという意欲があることはお聞きしておく。」

【甲 1 6】

(8) 2 7 年 1 2 月 1 7 日、組合と Y 1 社 は、第 8 回団体交渉を行った。

会社から資料が提出され、卸部門の統廃合について、双方の質疑応答が行われた。配送コストなどの質問に対し、会社は、「争点から大きく離れるため、これ以上の議論はしない。」「団交の主旨から外れている。説明できない。」

「お互いの意見を議事録に残してこの議論を打ち切りたい。」等の発言があり、また、「資料を提出し、団体交渉は継続するが、X 1 氏の配転は来年 1 月 1 日付で行う。」との発言があった。

なお、この団体交渉では、X 1 組合員の配送業務について、以下のやりとりがあった。

「組合：X 1 が今までやっていた業務はどうなるか。

会社：外注化と Y 2 社 での自家配達をする。

組合：それではそこへ（自家配達）行かせばよいのではないのか。

会社：コストが合わなくなる。そこでは固定給が無くなり、完全歩合になって今より給料は下がる。」

【甲 1 7】

(9) 27年12月21日、組合は、Y2社 にX1組合員の出向の中止、26年10月以前の賃金の保障等を求めて団体交渉を申し入れた。

27年12月24日、Y2社 は、X1組合員の使用者に当たらないことを理由に、組合からの団体交渉に応じない旨を文書により回答した。

【甲 1 8、甲 1 9】

(10) 27年12月28日、組合とY1社 は、第9回団体交渉を行った。

会社は、配置転換先候補等の各条件を記載した資料で説明し、給与の日額について組合の要求額を求め、1月中に団体交渉で確定したいと発言し、組合は、出向の差し迫った理由が示されていない中で受け入れられないとした。なお、双方ともに「団体交渉は継続する。」とした。

【甲 2 3】

(11) 27年12月29日、Y1社 は、X1組合員に対し、Y2社 への出向を命じた。

【甲 2 0】

(12) 28年1月1日、Y1社 は卸部門を大型タンクローリ部門に統合し、X1組合員はY2社 へ出向して勤務することとなった。

同年1月4日、X1組合員は出向命令に対する異議通知書をY1社 に提出し、組合は、出向命令の撤回を求める要求書をY1社 に提出した。

なお、X1組合員の勤務地は、従前のY1社 岡山営業所と同じY2社 岡山総合事業所である。

【甲 2 1、甲 2 2、審査の全趣旨】

(13) 28年1月25日、組合とY1社 は、第10回団体交渉を行った。

会社は卸部門の配送量等の追加資料を説明し、組合はX1組合員の27年1月期の記憶・メモから会社資料は信用できないとして会社を追及した。

X1組合員の賃金について、会社は「配送業務に戻すということはできない。」「日給の額を上げて欲しいという提案であれば、検討の余地がある。」とし、組合は「X1氏に対する不利益な取扱いであるというのが基本的な主張である。賃金だけの交渉を行うことはできない。交渉は決裂ということになる。」とし、交渉は決裂した。

なお、当該団体交渉以降、本件審問開始まで団体交渉は行われていない。

【甲 2 4】

(14) 28年5月13日、X1組合員と組合は、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた。

5 本件申立て後の経緯

29年4月、Y1社は、大型車の運転免許を有する運転手を1名雇入れた。当該運転手は、大型車の運転免許、ガス危険物等の資格を有し、実務経験があるもので、本件審問時には研修中であり中型車により小型容器も配送しているが、新たに発注した大型タンクローリーが納車された後は、それにより配送に従事する予定である。

【第2回審問p39・p42 B 2証言】

6 Y1社におけるX1組合員の労働条件等

(1) Y1社が定める就業規則等

ア 就業規則

労働基準法第89条の規定に基づく就業規則が制定されており、24年3月に改定されている。

就業規則第22条には、異動・転勤・出向について、「業務上必要がある場合は、従業員に対し就業場所もしくは従事する職務の変更、転勤または出向を命ずることがある。」と定められている。

【審査の全趣旨】

イ 給与規程

就業規則第53条で「従業員の給与及び賞与は、別に定める給与規程により支給する。」と規定され、給与規程で従業員の給与に関する基準及び手続を定めている。現在の給与規程は、24年3月に改定され、28年6月に一部改定されている。

給与の計算期間は、「前月21日から当月20日までの1か月間とし、翌月5日に支払う。」とされている。

なお、現在の給与規程では、Y1社の全社員が歩合給であり、給与規程別表に歩合給の定めがあり、卸部門の場合は、配送先までの時間距離ランクにより決まる時間距離分と配送量により決まる配送量分を併せて歩合給が算出される。賞与は原則として支給されず、基本給及び退職金の規定はない。

このような給与体系は、元年に株式会社として設立されたY1社の前身が一人親方による請負の形でLPガスを配送していたことによるものであ

り、Y1社の設立時に、これら請負契約を締結していた配送運転手を従業員として雇用したためである。

【甲44、乙9、乙12】

ウ 資格取得による配置転換

Y1社は、従業員の資格取得を奨励し、給与規程第13条に「講習手当は業務に必要な資格・免許を取得する社員に別表（5）により支払う。」と規定し、同規程の別表（5）に講習手当を支給する講習として、「a保安係員再講習 b高圧ガス移動講習 c液化ガス設備士再講習 d運行管理者講習 e消防設備士再講習 f保安業務員技能講習 g運転手適正診断 h防災訓練(参加、見学) iその他公的機関が実施する講習、訓練」の9種の講習が掲げられている。

また、事業再編等により異動となった従業員に資格取得を支援した例が、グループ会社を含めて以下のとおりあることが認められる。

所属	取得した資格等による役職又は異動した業務等	資格の取得時期
Y1社 従業員	運行管理者基礎講習を修了し、運行管理補助者(代務者)に選任	28年11月
Y1社 従業員	同上	28年11月
Y1社 従業員	同上	28年11月
Y2社 グループ従業員	フォークリフト運転等の資格を得て、石油部門からLPガス充填所に転勤	28年7月～8月
Y2社 グループ従業員	丙種化学(液石)等の資格を得て、食品部門からLPガス充填所に転勤し、保安監督者に選任	21年2月～28年8月
Y2社 グループ従業員	甲種危険物取扱者等の資格を得て、石油部門からLPガス充填所に転勤し、保安係員に選任	20年7月～28年3月
Y2社 グループ従業員	乙種消防設備士等の資格を得て、営業職以外から営業職に転勤	20年10月～22年2月
Y1社 従業員	民生バルクローリーの免	時期不明(別件訴訟以前)

許を取得させた上で、戸別配送の運転手から民生バルクの運転手に異動

【第2回審問p39 B 2 証言、甲 4 4、審査の全趣旨】

エ 雇用契約

Y 1 社 の従業員の雇用契約は、従前は口頭で説明し書面交付は行われていなかったものであり、X 1 組合員の入社時の雇用契約も口頭で行われた。

しかし、24年3月の就業規則・給与規程の改定の際、それまであいまいだった雇用条件を全従業員に説明し、X 1 組合員以外の従業員は雇用契約書に署名押印した。

24年3月の就業規則・給与規程には、従前支給されていた賞与は原則不支給とされており、基本給に係る規定は見当たらない。

また、組合らは、従来あった卸配送の積合せの歩合給の概念がなくなっていると主張し、X 1 組合員も歩合給の変更点が不明であるとして雇用契約書に署名押印することなく現在に至っている。

【第1回審問p98 X 1 証言、審査の全趣旨】

(2) Y 1 社 の組織

Y 1 社 のLPガスの配送は、27年12月末まで、大型タンクローリ部門、卸部門、民生バルク配送部門、シリンダー配送部門の4部門で行われてきた。

28年1月からは、以下のア、ウ、エの3部門により行われている。

ア 大型車配送部門（旧大型タンクローリ部門）

イ 卸部門（28年1月に大型タンクローリ部門に統合し廃止）

卸部門は、LPガスを充填した容器を中継基地や顧客に配送する。この卸配送に従事していた運転手はX 1 組合員、C 2 氏、C 3 氏の3名であった。

卸部門の各運転手の業務は、X 1 組合員は中小型車により小型容器を配送し、C 2 氏は主にユニック車と呼ばれる小型クレーンを持つ中型車で大型容器を配送し、C 3 氏は主に大型車で小型容器を配送する。

ウ 民生バルク配送部門

エ 配送センター部門（シリンダー配送部門）

【審査の全趣旨】

(3) Y 1 社 の配送形態

Y 1 社 が行うLPガスの配送形態は、配送方法により以下の5つに分

類される。

- ア 大型タンク 大型タンクローリー車で、製油所から充填配送所・大型工場等に設置した大型タンク（3 t～20 t）へ充填する配送方法
- イ 民生バルク 製油所でLPガスを充填した民生用バルクローリー車で、集合住宅・業務用レストランに設置された容器（～3 t）へ充填するという配送方法
- ウ 大型容器 充填配送所でLPガスが充填された大型容器（500 kg程度）を工場やホテルといった産業用のガス消費者へ直接配送するもの
- エ 小型容器（配送センター方式）
充填配送所でLPガスが充填された小型容器（家庭用ガスボンベ等で50 kg以下）を消費者へ直接配送するもの
- オ 小型容器（卸配送）
充填配送所でLPガスが充填された小型容器を北部センターなどの中継基地やガス販売店に配送するもの

Y1社 の卸部門は、上記ウ、オの配送を行い、X1組合員は上記オの配送に従事していた。

なお、Y1社 の全運転手約30名中、大型免許を有しているのは10名前後であり、卸部門においてはC3氏のみが大型免許を有している。

【第1回審問p39 X1証言、第2回審問p54 B2証言、甲15、審査の全趣旨】

7 X1組合員の業務等

(1) Y1社 においてX1組合員が従事していた業務、給与

岡山営業所を出発し、北部センターなどあらかじめ決められた担当配送先及びY2社 業務センターが電話で指示した配送先に、中小型車により小型容器を配送する。

歩合給の給与体系においては、北部センターへの配送が歩合給の主なものだったが、23年11月に時間外勤務を禁じられてからは北部センターの代わりに吉備高原センターへ配送することとなった。

なお、この吉備高原センターへの配送についても、近隣の高梁地区の共同充填所の稼働に伴い、26年7月以降は業務がなくなった。

【第1回審問p44・p99 X1証言、甲38】

(2) Y2社 においてX1組合員が従事している業務、給与

Y2社 岡山総合事業所のLPガス容器検査施設・充填施設の整備やメンテナンス、事業所・駐車場等の整理整頓や清掃を命じられている。

業務内容は、一斗缶をつぶす、廃材を分解して仕分ける、工場の床を掃く、草むしりなどに従事している。

給与は、諸手当と割増手当を除き、日給7,500円に出勤日数を乗じた金額が支払われる。

【第1回審問p79X1証言、甲20】

(3) X1組合員の給与の変遷

X1組合員の給与総額の変遷は以下のとおりである。なお、給与規程において、給与の計算期間は、「前月21日から当月20日までの1か月間とし、翌月5日に支払う。」とされていることから、例えば、表中24年1月支給分の給与総額286,166円は、23年11月21日から12月20日までを計算期間とし、1月5日に支払われるものである。

年 月	給 与 総 額	
23年	1月	636,037円
	2月	687,641円
	3月	747,042円
	4月	651,234円
	5月	608,180円
	6月	614,609円
	7月	520,179円
	8月	452,555円
	9月	471,151円
	10月	370,865円
	11月	502,196円
	12月	514,508円
24年	1月	286,166円
	2月	265,940円
	3月	269,476円
	4月	455,316円
	5月	305,356円
	6月	257,712円
	7月	271,077円
	8月	254,148円
	9月	221,518円
	10月	247,614円
	11月	239,020円
	12月	254,780円

25年	1月	281,992円
	2月	236,699円
	3月	299,768円
	4月	270,379円
	5月	287,673円
	6月	248,784円
	7月	267,256円
	8月	252,257円
	9月	235,152円
	10月	243,802円
	11月	219,139円
	12月	260,077円
26年	1月	289,815円
	2月	245,845円
	3月	293,033円
	4月	273,657円
	5月	273,329円
	6月	250,455円
	7月	232,638円
	8月	189,079円
	9月	163,368円
	10月	165,043円
	11月	163,773円
	12月	159,105円
27年	1月	179,671円
	2月	181,230円
	3月	186,441円
	4月	174,208円
	5月	169,631円
	6月	157,923円
	7月	157,727円
	8月	156,761円
	9月	168,926円
	10月	165,824円
	11月	152,244円
	12月	166,629円
28年	1月	180,355円
	2月	193,187円
	3月	216,770円
	4月	246,956円
	5月	230,524円

6月	174,500円
7月	204,500円
8月	197,000円
9月	182,000円
10月	197,000円
11月	159,500円

【甲40の1ないし甲40の6、乙8】

第5 当委員会の判断

本件は、X1組合員及び組合が、X1が組合に加入したことによりX1組合員に配点差別があったこと、また、X1組合員の配点差別を主な議題として申し入れた団体交渉に対するY1社及びY2社の一連の対応が、不当労働行為に当たるとして28年5月13日に当委員会に申し立てられたものである。

一方、24年4月9日に岡山地方裁判所に未払い賃金の支払い等を求めて別件訴訟が提起され、26年7月10日に別件和解が成立し、組合らが主張するX1組合員への配点差別についても一応の解決をみているところである。

したがって、本件の判断にあたっては、別件和解後の事実と密接に関連するものを除き、26年7月11日以降の事実について評価する。

なお、基本的には争点ごとに判断するが、争点2及び争点3については、いずれも別件和解が密接に関連することから、まとめて判断する。

1 Y2社は、労働組合法第7条に規定する使用者に該当するか(争点1)。

(1) 労働組合法第7条に規定する使用者について

労働組合法上の使用者とは、団体交渉を中心とした団体的労使関係の当事者としての使用者であって、労働契約の当事者としての雇用主とは異なるものであり、労働契約関係ないしそれに近似ないし隣接した関係を基盤として成立する団体的労使関係の一方当事者を意味する。したがって、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、使用者にあたる。

また、親子会社における親会社の使用者性については、親会社の支配力の強弱・態様は様々であり、親会社が株式保有・役員派遣・取引関係などを通じ子会社の経営方針・経営管理・労務管理・労働条件に対して、どの程度の

支配力を発揮しているかを検討することにより親会社の使用者性を判断すべきものである。

(2) 雇用関係について

X 1 組合員は、Y 1 社 の従業員であり、Y 2 社 と X 1 組合員との間に直接の雇用関係はない。

しかしながら、組合らは、労働組合法第 7 条にいう使用者とは、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、「労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者にあたる」ものと解するのが相当であると主張し、会社らは、Y 2 社 は Y 1 社 の従業員の基本的な労働条件等の決定過程に関与しておらず使用者にはあたらないと主張するので、具体的な事実即して、以下検討する。

(3) Y 2 社 と Y 1 社 との資本、人事及び取引関係等について

前記第 4 の 2 (1) 及び同 (2) のとおり、Y 2 社 は Y 1 社 の株式を保有しており、役員については、Y 1 社 の役員全てが Y 2 社 の役員である。

また、Y 1 社 は、Y 2 社 から LP ガスの配送を受託している。その量は必ずしも明らかではないが、Y 1 社 の LP ガスの配送には Y 2 社 から委託されたものが一定量を占めている。

さらに、Y 2 社 と Y 1 社 の本社所在地、本社建物及び代表電話番号は同一である。

(4) Y 2 社 と Y 1 社 との業務遂行関係について

前記第 4 の 2 (4) のとおり、Y 1 社 の卸部門に勤務していた X 1 組合員の日々の業務は、あらかじめ予定されていないものについては、Y 2 社の業務センターからの電話による指示に従って配送していた。

また、Y 1 社 の従業員は全てが配送業務の運転手であり、Y 1 社 従業員の給与等の管理は、Y 2 社 の総務部が所管しており、組合と Y 1 社

との団体交渉においては、賃金計算を担当する Y 2 社 の総務部長が全ての団体交渉に出席していた。

なお、X 1 組合員は、1 2 年 9 月に Y 1 社 の正社員となった直後の約 3 か月間は Y 2 社 の業務センターに勤務し、2 8 年 1 月からは Y 2 社 の岡山総合事業所に勤務している。

(5) 小括

Y 2 社 が Y 1 社 の親会社であることに争いはなく、Y 2 社 が Y 1

社 の株式の相当割合を保有していること、Y 1 社 の役員が全てY 2 社 の役員であること、Y 2 社 とY 1 社 の本社所在地等は同一であること、Y 1 社 のLPガス配送にはY 2 社 からの委託が一定程度を占めていること、Y 1 社 従業員の賃金などの労務管理はY 2 社 が行っていること、Y 1 社 従業員の日々の業務の一部はY 2 社 従業員が指示していること等を総合的に判断すると、Y 1 社 がY 2 社 から独立性があるとみることが困難であり、Y 1 社 従業員の労働条件の決定についてもY 2 社 から全面的に独立しているものとはいえない。

したがって、Y 2 社 はY 1 社 従業員の基本的な労働条件等について、Y 1 社 と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるといえ、Y 2 社 はY 1 社 従業員との関係において、労働組合法第7条に規定する使用者に該当する。

2 別件和解後に、X 1 組合員の配点量に適切さを欠く状態にあるといえるか(争点2)。

Y 1 社 及びY 2 社 による、X 1 組合員に対する配点量の変更及び出向命令は、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いといえるか(争点3)。

(1) 別件和解の内容について

本件救済申立ては、別件和解後のX 1 組合員への処分(賃金減額及び出向)の不当労働行為性を争っているものであるから、まずは別件和解の射程を明らかにしておく必要があり、その上で不当労働行為に該当するか否かを判断する必要がある。

別件訴訟は、X 1 組合員がY 1 社 を相手取って、2 1 年1 1 月から2 3 年1 2 月までの未払い残業代2 9 7 万余円と2 4 年1 月から同年3 月までの配点差別による差額1 2 3 万余円の支払いを求めて2 4 年4 月9 日に提起されたものであるが、前記第4 の3 (20)及び同(21)のとおり、裁判所は解決金4 0 0 万円とする第1 案と解決金3 0 0 万円とする第2 案との2 つの和解案を示し、第1 案の4 0 0 万円を解決金とすることで、2 6 年7 月1 0 日に別件和解が成立した。

裁判所が示した和解案には補足説明があり、第1 案の補足説明には、「未払割増賃金の存在が認められる」、「原告の賃金額が大幅に減少した事実は認められるが、これを雇用契約上の義務に反するあるいは不法行為法上違法と評価される配点差別ということはできないから、差額賃金の請求は認められない」とある。また、第2 案の補足説明には、「法定労働時間の墨守がか

えって不自然な労働環境を生み出している」が、「具体的な提案は困難である」との記載がある。さらに、第2案の補足説明には、「不自然な現状を変更させることを前提として」提案する旨が記載されている。

なお、裁判所の和解案の補足説明は各案の提示にあたり、第1案は「金銭のみの和解的解決を考える」提案であり、第2案は「原告が法定時間を超えて労働することがあることを前提とした和解的解決を考える」提案である旨を示している。

被申立人らは、別件和解でX1組合員が第1案を選択したことは、不自然な現状の変更を求めないことに合意したことにほかならず、本件申立ては配点差別の蒸し返しだと主張する。

確かに、別件和解が当時の配点量をめぐる状態の継続を諾としてなされたものであるならば、別件和解後の配点量が和解前の水準に戻らないことを不服として争うことは蒸し返しとの評価を受けうるものである。

そこで、以下検討するに、別件和解における二つの案は、別件訴訟の早期解決を目して提示されたものにすぎず、X1組合員が第1案を選択したからといって、第2案の補足説明中の「不自然な労働環境」の存在という裁判官の法的評価が捨象されるとは思われない。また、第1案の補足説明中、雇用契約上の義務違反あるいは不法行為法上違法と評価される配点差別ではないとの認識が示されているが、これはあくまで、個別労使関係の視点での別件和解時の認識と思われ、不当労働行為性の有無に立脚した言及ではないと思料するのが相当である。

なお、付言すれば、和解当時のX1組合員の年齢からして、わずか100万円の差で、定年年齢までの長期期間の「不自然な現状」を甘受するということは、通常人の考えるところとは思えない。

よって、別件和解は、個別労使紛争解決の視座から当該時点までの未払割増賃金の解決を目したものと評価するのが合理的であり、仮にそれまでの配点差別の争いに対して不当労働行為の点も併せて解決をしたとの見解に立ったとしても、別件和解後に配点量に適切さを欠く状態がなおあれば、それを不当労働行為として申し立てること自体が、配点差別の蒸し返しとはならない。

そこで、別件和解後の配点量に適切さを欠く状態があるか否かを確認し、適切さを欠く状態がない場合にはX1組合員に対する出向命令の不当労働行為該当性を、適切さを欠く状態にある場合には、その状態とX1組合員に対する出向命令の不当労働行為該当性を判断する必要がある。

(2) 別件和解後の配点量の適切性について

前記第4の4(3)のとおり、X1組合員は、27年1月期のY1社の卸部門の配送について、事務所にある日報を目視で確認し、卸配送の業務に携わった従業員4名の毎日の配送先をメモした。

組合らは、そのメモの結果を甲第25号証として作成し、本件審査中の28年11月21日付けで、証拠として当委員会に提出した。

なお、会社からは、配送日報など当該証拠の信用性を疑わせるような証拠の提出はなされていない。

甲第25号証によれば、27年1月21日から同年2月20日のY1社の卸部門の配送を行ったのは、X1組合員、C2氏、C3氏の卸部門従業員3名とB4センター長の計4名である。

ア X1組合員

前記第4の3(8)のとおり、X1組合員は23年11月から土曜、日曜、祝日及び法定労働時間以上の勤務をしないよう指示されているものであるから、27年1月期の31日間のうち出勤したのは平日のみの22日間であり、そのうち配送業務に従事したのは17日間であり、出勤したにもかかわらず配送せずに待機していたのは5日間であることが認められる。

これらの勤務によるX1組合員の歩合給は、会社側の資料によれば66,941円である。

イ C2氏

27年1月期の31日間のうち配送業務に従事したのは日曜日を除く27日間であり、これらの勤務によるC2氏の歩合給は、会社側の資料によれば200,389円である。

組合らは、X1組合員との歩合給の顕著な差は、配点差別に基づくものだとする。確かに、C2氏が北部センターに配送している事実が認められるものの、C2氏はユニック車により大型容器を配送することを主な担当業務としていたものであり、中小型車により小型容器を配送していたX1組合員とは、配送形態、配送容器の種類、配送先が異なるものであり、C2氏とX1組合員との比較において配点量が不適切であったとまではいえない。

ウ C3氏

27年1月期の31日間のうち配送業務に従事したのは無休で31日間であり、これらの勤務によるC3氏の歩合給は、会社側の資料によれば528,827円である。

組合らは、X1組合員との歩合給の顕著な差は、配点差別に基づくものだ

とするが、C 3氏はX 1組合員と異なり大型車の運転免許を有しており、主に大型車により小型容器の配送に従事していたものであり、C 3氏の大型車による配送とX 1組合員との比較において配点量が不適切であったとまではいえない。

なお、C 3氏は中小型車による小型容器の配送も行っていることが認められ、組合らはX 1組合員に適切に配点すべきであったと主張する。確かに、C 3氏が27年1月期において無休で連続する31日間の勤務をしていたことは、裁判所がX 1組合員について法定労働時間の墨守がかえって不自然な労働環境を生み出していると考えたのと同様に、法定労働時間が墨守されていない不自然な労働環境が生じていたものである。

一方、会社は、C 3氏の配送先をX 1組合員に担当させることを打診したがC 3氏に断られたとし、また、自分の配送先は自分の持ち分との意識が強い社風である旨を述べている。

前記第4の6(1)で認定したとおり、Y 1社は設立の経緯から個人請負的色彩が濃く、その給与体系は一人親方の請負の影響を色濃く残すものであり、歩合給制である従業員の配送量の調整に困難な面があることは否めず、C 3氏の配送先の一部をX 1組合員に配点しなかったことが不適切であったとまではいえない。

エ B 4センター長

27年1月期の31日間のうち配送業務に従事したのは22日間であり、これらの勤務によるB 4センター長の歩合給はないが、仮に歩合給が支給されたとして組合らが試算したところによれば、歩合給相当額は128,113円となる。

会社は、B 4センター長の配送について、1月は繁忙期でありピンチヒッターとして配送したにすぎないと主張し、X 1組合員が一日待機していた日にB 4センター長が配送に従事していたことについて、繁忙期の容器の荷下ろしは就業時間外に実施されることがありX 1組合員に配送を依頼することができなかったと主張している。しかしながら、27年1月期のX 1組合員の配送に従事した日数が17日間であるのに対してB 4センター長のそれは22日間であり、27年2月12日及び2月19日の配送においては、B 4センター長が北部センターに配送を行っているにもかかわらずX 1組合員は1日待機していることが認められる。よって、B 4センター長がピンチヒッターとしてのみ配送業務に従事していたと認めることは困難であり、B 4センター長は恒常的に配送業務に従事していたと認められる。

通常の会社であれば、特定の従業員の業務の減少による著しい賃金の減少が生ずれば、社内で一定の調整をするのが一般的であるが、Y1社は個人請負的色彩の濃い会社であることを踏まえれば、調整を行わなかったことが、直ちに不当労働行為に該当するものではない。

しかしながら、B4センター長の配送分については、吉備高原センターの廃止によりX1組合員の給与が減少している中で行われたものであり、X1組合員が配送できる仕事であるにもかかわらず、B4センター長が恒常的に配送を行ったことにより、X1組合員の給与を減少させたとしか考えられない。つまり、B4センター長の配送分については、配点量に適切さを欠く状態にあったといえ、これが不当労働行為にいう不利益取扱いに該当するかどうか問題となる。

また、前記第4の4(2)のとおり、別件和解後の26年9月に行われた第6回団体交渉において、組合は「担当していない人が、歩合配送を行っている」と主張しているところから、B4センター長が配送することによるX1組合員の給与の減少は、別件和解後から継続して行われていたと推認される。

(3) 出向の不利益性について

前記第4の4(11)のとおり、27年12月29日、Y1社はX1組合員にY2社への出向を命じ、28年1月からX1組合員はY2社に出向して勤務している。

なお、X1組合員が勤務していたY1社の卸部門は、27年12月末をもって廃止されている。

ア 出向命令の背景

(ア) 卸部門の廃止

会社は、卸部門を廃止した結果として、X1組合員を出向させた。一般に、特定個人を狙い撃ちにしたのではなく適正な手続を踏んだ上で出向命令は、会社にとってあり得るものであり、業務の転換・縮小が許されないわけではない。

会社は、18年度と27年度の10年間の配送量を比較して、小型容器全体で1.88%の減に対し、中小型車の配送は83.80%の減になっていると主張し、卸部門の廃止は大型車を使用する配送先に特化し、また、共同充填所の設置による充填所等の統廃合等による経営合理化の結果だとしている。

これに対し組合らは、配送先が減ったのは吉備高原センターのみであり、X1組合員の行っていた配送業務は現存すると主張する。

(イ) 卸部門従業員の配置転換先等

27年12月末をもって卸部門は廃止された。卸部門従業員3名の内、X1組合員はY2社 岡山総合事業所に出向させられ、C2氏は卸部門廃止前に退職し、C3氏は大型免許を有していたので統合後の大型車配送部門に配置転換されている。

X1組合員は、職種を限定してY1社 に勤務していたわけではないが、Y1社 にはLPガス配送の運転手以外の職種はなく、組合は、前記第4の4(7)及び同(8)のとおり、第7回及び第8回団体交渉でX1組合員の社内での配置転換を求めたが、X1組合員が大型免許を有していないこと、他の部門には担当者がいることのみを理由に会社は応じなかったものである。

また、組合らは、別件訴訟での会社側の証言、本件審査での会社書証を引用して、資格取得をさせて社内での配置転換をしてきた例が数多くあるとするのに対し、会社は、資格取得を奨励し、給与規程第13条に資格取得を奨励する手当も設けられているとする。

しかしながら、X1組合員に資格取得を奨励した事実までは認められず、社内での配置転換を真摯に検討した結果であるとは評価できない。

また、前記第4の5のとおり、29年4月から大型車の運転免許等を有する従業員を新たに雇用しているものであるから、現時点では、卸配送の業務自体がなくなっているものではない。

(ウ) 出向前のX1組合員の給与の減少

前記第4の7(3)のX1組合員の給与の変遷によれば、X1組合員の別件和解後の26年8月支給分から27年12月支給分の17か月間の給与総額は2,857,583円で月平均給与は168,093円であり、別件和解時の26年7月支給分の給与232,638円を目安とすれば、特定の期間に大幅な給与の減少が認められる。

これは、前記(2)のとおり、B4センター長の配送や吉備高原センター廃止による歩合給の減少に対して何らの措置をとらなかったことによるものである。

(エ) 労使関係

X1組合員は、組合に加入した23年10月27日以来、組合の支援を受けて同年11月の未払い残業代の請求、同年12月の労働基準監督署への申告、24年4月の別件訴訟の提起を行っており、会社と組合と

の労使関係は良好でないことが認められる。

イ 出向後の業務、給与

X1組合員の出向後の業務は、一斗缶つぶしや倉庫の清掃、草むしりなどであり、X1組合員には他の従業員に対する「見せしめ」と感じられるところであり、精神的な不利益があるものといえる。

また、出向後の28年1月支給分から同年11月支給分の11か月間の給与総額は2,182,292円で月平均給与は198,390円であり、一見すると、出向命令時の27年12月支給分の給与166,629円を上回っている。しかし、27年12月支給分は不適切な配点量により賃金が減少していたことを考慮する必要がある。出向後の月平均給与は別件和解時の26年7月支給分の給与232,638円を下回っており、出向後の給与が経済的に不利益なものではないとはいえない。

(4) 不当労働行為該当性

労働組合法第7条第1号は、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。」を不当労働行為と定めている。

次に、同号の「故をもって」の解釈にあたっては、判例及び実務の多数説では、不当労働行為意思が必要と解し、反組合的意図ないし動機といった行為の主観的側面を重視する立場（以下「主観的要件説」という。）を採る。主観的要件説に立った場合の使用者の内心の意思についての立証は困難を伴うが、「客観的に見て、不当労働行為意思を推測されるような外部の事実が立証されるならば、一応不当労働行為の意思をもってしたものと推定される」とされている。

そして、不当労働行為を推認させる事実について、本件事実関係においては、使用者が正当行為又は裁量行為に藉口して、不当労働行為を行う場合に当たるか否かが問題となる。

しかし、場合によっては、不当労働行為を推認させる事実があっても、他方で、使用者が当該行為をなすについて正当の事由が同時に存在するという理由（動機・原因）の競合が発生することもある。

この点に関して、最高裁及び労働委員会実務においては、併存する理由ないし動機を比較し、理由ないし動機としていずれが決定的なものであるかに

よって不当労働行為の成否を決定すべきであるとの立場を採る。

次に、本件において、決定的動機を判断するにあたっては、労働者側からの会社の認識していた労働者の組合活動、X1組合員への処分（賃金減額及び出向）の時期と態様、会社の過去から処分時までの反組合的な態度、非組合員との処分の不均衡などの諸事実と、会社側からの処分の合理性、処分の内容・手続の公平性・妥当性などの諸事実を、不当労働行為制度の趣旨目的、公平性等に照らして比較考量し、あるいは総合判断して、決定的動機を判断することになる。

これを本件の配点量及び出向に係る取扱いについてみるに、まず問題となるのは、X1組合員が労働組合に加入し組合員となったこと又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、X1組合員に対して不利益な取扱いをしたか否かである。なお、本件はあくまで別件和解後の不利益の存否を判断するものであるが、組合員であること及び労働組合の活動については、別件和解前からの継続性があるので、必要な範囲で別件和解前についても判断材料とする。

X1組合員が労働組合に加入し、組合員となったことに争いはない。また、会社は団体交渉や別件訴訟の提起という活動の不当性を主張しておらず、また、当委員会もこれらは正当な組合活動及び個人の訴権の行使の範囲であると考える。

X1組合員に対する不適切な配点及び出向という一連の処遇は、組合員あるいは組合活動を原因とするというよりもX1組合員個人に対する嫌悪感情から生じたもの、すなわち、集团的労使関係というよりは、個別的労使関係であるにとらえることもできないわけではない。しかしながら、前記第4の7(3)で認定したとおり、23年11月期（24年1月支給）以降の賃金支給状況及び出向命令は、X1組合員が23年10月27日に組合に加入し、団体交渉や別件訴訟の提起という組合活動を積極化させた時期と誠にうまく符合することには注目せざるを得ない。会社はLPガスをめぐる環境の変化にあわせたやむを得ない対応であり、組合活動を理由とするものではないとする。確かに、LPガスをめぐる法制度の変更や配送の在り方の見直しといった合理化が当時の会社にとって不要不急の行為ではなかったということではできず、また、その経営判断の是非につき当委員会は言及すべき立場にはない。しかしながら、結果的に他の従業員に比してX1組合員のみに大きな不利益が生じたことに妥当性があるかは疑問である。LPガスをめぐる状況の変化への対応について会社にも正当の事由が同時に存在するとしても、前記

第4の3(4)、(5)、(11)、(13)、(15)、(19)で認定したとおり組合に加入し労働条件の改善を求めて団体交渉を行うなどの正当な組合活動を行い、また、同(7)、(12)、(18)で認定したとおり組合の支援を受けて未払い残業代の請求、労働基準監督署への申告、訴訟の提起を行ったことが、会社のX1組合員に対する嫌悪感情を増幅させ、これが決定的な動機となり不適切な配点すなわち配点差別や出向という不利益取扱いに結びついたとみるのが相当である。

以上のとおり、本件出向前からB4センター長が配送することにより配点差別を行い、本件出向を命じ、給与を大幅に減額したことは不利益取扱いと評価せざるを得ない。また、本件出向に際し他の従業員に比して資格取得などを奨励せず、組合の求めた社内での配置転換を真摯に検討することなくX1組合員が同意していない出向を命じたことや本件出向後の業務と出向前の業務の差違を考慮すると、これら不利益取扱いは、会社が正当行為又は裁量行為に藉口して、不当労働行為意思を持って行ったものと推認せざるを得ない。

(5) 小括

別件和解後の26年7月11日から27年12月末までのX1組合員の給与の減額は、会社の管理監督者的立場にあったB4センター長が行った配送業務については、X1組合員に対する配点差別であったものというほかなく、前記(4)のとおり不当労働行為意思を持って行われたものであり、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いにあたるものである。

よって、会社は、26年8月支給分から出向命令撤回時までの間におけるX1組合員の賃金について、この不利益取扱いがなければ得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払うべきこととなるが、差額の算定にあたっては、27年1月期のB4センター長の配送を基礎とし、B4センター長の配送分についてはX1組合員が全て行い得たものであり、かつ、それは27年1月期のみではなく恒常化していたとの考えに立つべきである。しかし、基礎となるB4センター長の配送分が繁忙期の数値であることを考慮した金額を目安とし支払う考え方も不合理ではない。

次に、28年1月からのX1組合員への出向命令は、卸部門の廃止によることよりも前記(4)のとおりX1が組合員であることを決定的動機とするものであるから、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに当たり、本件出向命令は撤回されなければならない。

なお、出向命令の撤回により、X1組合員を配送業務の割当てがある原職相当職に復帰させることになるが、現行の給与規程では、かえってX1組合員に一層の不利益をもたらしかねず、これは当委員会の求めるところではな

い。したがって、復帰した後の給与は、本件配点差別が行われる以前の26年7月支給分を含む過去3か月分の支給給与の平均を目安として、X1組合員の適性を生かした業務に従事させることを要すると考える。

- 3 27年12月17日に行われた団体交渉におけるY1社の対応は不誠実であり、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否であるといえるか。(争点4)。

労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否には、使用者が団体交渉に応じつつも誠実交渉義務を果たさない場合も含まれる。この誠実交渉義務とは、使用者が、自己の主張を相手方が理解し納得することを目指して誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務であると解される。

これを本件についてみるに、27年12月17日に、X1組合員の出向を巡って第8回団体交渉が行われ、会社は前記第4の4(8)のとおり卸部門の統廃合についての説明を行い、組合は配置転換は会社の説明が尽くされた後に行うべきだとする旨の発言を行っている。

また、組合は、会社の説明は原資料に基づかず、不正確なものであるとするが、卸部門の廃止については、27年11月17日の第7回団体交渉で、会社は11月6日付けの回答書により卸部門の統廃合について説明し、27年12月28日の第9回団体交渉で会社は出向先の待遇について資料を作成して説明し、賃金について組合の要求額を求めている。

そして、28年1月25日の第10回団体交渉でも、会社は卸部門の統廃合について資料を作成して説明し、X1組合員の出向後の給与等について具体的に協議したい旨を述べたが、組合は出向の不当労働行為性を主張して譲らず、双方合意の上で交渉が決裂したものである。

これらの経緯から、第8回団体交渉が不誠実であり形骸化団交であったとまでは評価できず、第10回団体交渉において交渉は行き詰まったものと認められる。

したがって、団体交渉におけるY1社の対応は、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉には該当しない。

- 4 27年12月21日に組合が申し入れた団体交渉にY2社が応じなかった

ことに正当な理由はなく、労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否であるといえるか。(争点5)。

労働組合法第7条第2号において、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなくて拒むこと」を使用者の不当労働行為の一つとして禁止しているが、使用者が団体交渉を行うことを義務づけられる事項(義務的団交事項)とは、団体交渉を申し入れた労働組合の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該労働組合との集团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事項と解するのが相当である。

これを本件についてみるに、前記第4の4(9)のとおり、組合の団体交渉申入れに対し、Y2社は雇用契約上の使用者でないことを理由に当該申入れを拒否したものである。

Y2社は、前記第5の1のとおりX1組合員の労働組合法上の使用者に該当するものである。また、前記第4の4(5)のとおりY1社はX1組合員にY2社への出向について資料に沿って説明しているのであるから、27年10月5日の時点において、Y1社とY2社との間でX1組合員の出向の労働条件について合意が形成されていたといえる。以上から、団体交渉申入れの同年12月21日においてX1組合員の労働条件はY2社にとって処分可能な事項と認められるものであり、当該申入れを拒否することに正当な理由はなく、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

5 X1組合員に対する不利益取扱いは、組合の弱体化を図り、労働組合法第7条第3号に規定する支配介入といえるか。(争点6)。

労働組合法第7条第3号に規定する支配介入として禁止する不当労働行為とは、団体交渉の主体であるための自主性及び組織力を使用者の行為によって損なわれないように、使用者の組合運営に対する干渉行為や組合弱体化を禁止したものである。支配介入といえるためには、使用者の行為が、労働組合を懐柔ないし弱体化し、又は労働組合の自主的運営・活動を妨害し、若しくは労働組合の自主的決定に干渉しようとする行為と評価できることが必要であり、使用者の意思決定を評価して支配介入の意思を判断することとなる。

これを本件についてみるに、前記第5の2のとおり、X1組合員に対する不利益取扱いがあったことは認められる。このことに対し、組合らは、特定の組合員を経済的に圧迫することにより、組合内部の動揺や組合員の脱退が図られたとするが、X1組合員は組合役員ではなくその影響は限定的でしかなく、X1組合員への不利益取扱いにより組合の運営に介入しようとの意図

を持っていたとまでは評価できない。

また、組合らは、他の組合員に対しても不利益取扱いが企図されたが実施されなかったとも主張するが、これを証明するに足りる証拠はなく、具体的に組合活動に影響した事実及び影響するおそれがあった事実は認められない。

したがって、会社らの行為は、労働組合法第7条第3号に規定する支配介入とまではいえない。

第6 救済方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、Y1社 が、別件和解後にX1組合員に配点差別を行い、Y2社 に出向させたことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

また、Y2社 が、組合の団体交渉申入れを拒否したことは同条第2号に該当する不当労働行為である。

救済方法としては、主文1ないし4のとおり命じることが相当である。

なお、組合は、誓約書の掲示を求めているが、主文4のとおり命じることが相当であると判断する。

よって、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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年11月9日

岡山県労働委員会

会 長 鷹 取 司