



ていたところ、平成19年12月7日（以下「平成」の元号は省略する。）、通勤災害（以下「本件通勤災害」という。）によって約1年間休業したものの、20年12月には職場復帰し、その後も従前の大型トラックドライバー業務に従事していた。

本件は、会社が、25年4月1日付けでA<sub>1</sub>組合員を製鋼原料部の大型トラックドライバーから施設管理部のパソコン解体開梱作業等へ配置転換をしたこと（以下「本件配置転換」という。）、これに伴い、同人の賃金月額を従前の約30万円ないし35万円から約17万円に減額したこと（以下「本件賃金減額」という。）、A<sub>1</sub>組合員、組合の組合員A<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub>組合員」という。）及び同A<sub>3</sub>（以下「A<sub>3</sub>組合員」といい、A<sub>1</sub>組合員、A<sub>2</sub>組合員と併せて「組合員ら」という。）に対し、適正な人事考課を行わずに24年年末一時金及び25年夏季一時金を支給したことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び同条3号の不当労働行為に該当し、また、25年3月4日、同月21日、同年4月22日及び同年5月28日に行われた団体交渉（以下「本件各団体交渉」という。）における会社の対応が、同条2号の不当労働行為に該当するとして、同年12月16日、兵庫県労働委員会（以下「兵庫県労委」という。）に救済申立てのあった事案である。

## 2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) A<sub>1</sub>組合員に対する本件配置転換がなかったものとして取り扱い、本件配置転換前の原職又は相当職へ復帰させること
- (2) A<sub>1</sub>組合員に対し、25年4月1日以降、減額されてい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及びこれに各支払日以降年5分を乗じた金額を支払うこと
- (3) 組合員らに対し、24年年末一時金及び25年夏季一時金につき、適正な人事考課を行い、一時金の額を改めて決定し、是正後の額と既支払

- 額との差額及びこれに各支払日以降年5分を乗じた金額を支払うこと
- (4) 組合が申し入れた団体交渉に、社会保険労務士を代理人として出席させることなく、誠実に応じること
  - (5) 上記(1)ないし(4)に係る謝罪文を掲示し、手交すること
- 3 初審兵庫県労委は、27年12月25日、上記1の会社の各行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、本件申立てを棄却する旨の同月24日付命令書を交付した。これを不服として、組合は、28年1月8日、上記2のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた。

## 第2 本件の争点

- 1 A<sub>1</sub>組合員に対する本件配置転換及び本件賃金減額は、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に当たるか。
- 2 組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金に係る人事考課は、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に当たるか。
- 3 本件各団体交渉における会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

## 第3 当事者の主張の要旨

- 1 本件配置転換及び本件賃金減額について（争点1）

### (1) 組合の主張

ア 会社は、22年10月頃、A<sub>1</sub>組合員から労災保険の障害給付支給請求書、同人の担当医であるC<sub>1</sub>（以下「C<sub>1</sub>医師」という。）が作成した22年5月13日付診断書（以下「22年5月13日付診断書（C<sub>1</sub>医師）」という。）及び自己申立書を受け取って、同人が高次脳機能障害により障害給付支給申請を行うことを認識し、また、23年9月27日には、A<sub>1</sub>組合員から労災保険の健康管理手帳の提出を受け、少

なくともこの時点で、高次脳機能障害により障害認定を受けたことを認識しつつ、同人を大型トラックドライバー業務に従事させ、同人も何ら支障なくこれに従事していたところ、24年12月、突如として、同人に後遺障害について確認できる書類の提出を求め、翌年、何の必要性もなく本件配置転換を強行した。

イ 23年12月13日、組合が、A<sub>2</sub>組合員の22年年末一時金の減額支給に対し、あっせん申請をしたが不成立に終わり、その後、24年5月、同人が会社を相手に労働審判の申立てをした頃から、会社は、顧問契約を締結する社会保険労務士のB<sub>1</sub>社労士（以下「B<sub>1</sub>社労士」という。）を団体交渉に出席させて不誠実な対応をするようになり、同年夏季一時金以降、組合員に対する不自然・不公正な人事考課が始まり、それまで特に問題とされていなかった組合員の行動について処分を受けるようになるなど、会社の組合嫌悪が顕著になった。同年12月、会社がA<sub>1</sub>組合員に後遺障害を確認できる書類の提出を求めた頃は、団体交渉においても組合と会社の対立が顕著となっていた。

ウ 会社は、A<sub>1</sub>組合員の配置転換の決定に際し、従前の対応とは異なり、C<sub>1</sub>医師の診察に同行して診断を確認することもなく、C<sub>0</sub>警察署からの指示にもかかわらず、同人に適性検査を受けるよう指示することもなかった。また、会社は、25年4月22日の団体交渉の席上、兵庫労働局地方労災医員であるC<sub>2</sub>（以下「C<sub>2</sub>医師」という。）が作成した同月5日付診断書（以下「25年4月5日付診断書（C<sub>2</sub>医師）」という。）の提出を受けてもなお、診断書の中身にかかわらず、配置転換の決定を変えるつもりはないとして、診断書を持ち帰って検討することも、組合からの配置転換先の提案について検討することもないまま、A<sub>1</sub>組合員を正社員のいない施設管理部のパソコン解体作業等の軽作業に配置転換をした。

エ 以上のとおり、本件配置転換は、実行された時期の不自然さ、組合嫌悪の時期との一致からして、組合嫌悪を決定的な動機として、支部委員長であるA<sub>1</sub>組合員の後遺障害に藉口して、同人を閑職に追いやり、組合の弱体化を図ったものであり、同人に対する不利益取扱いであるとともに支配介入に該当する。

オ 会社は、本件配置転換後の賃金決定に際し、何ら明確な基準を用いておらず本件賃金減額に合理性はない。会社は、A<sub>1</sub>組合員の障害年金と賃金との合計所得が、本件配置転換前の同人の賃金より高くなることのないよう恣意的に過剰に減額したものである。また、25年3月4日、同月21日の団体交渉において、本件配置転換後の賃金について就業規則41条4項に定める話合いが行われた事実はない。

よって、本件賃金減額は、組合嫌悪に基づくA<sub>1</sub>組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を図った支配介入に当たる。

また、配置転換と賃金とは別個の問題であって、法的には相互に関連しておらず、職務の変更があっても、従前の賃金に関する合意が使用者と労働者を拘束しているのであるから、職務の変更に伴う減額だからといって、不当労働行為意思の推認を妨げる事情とはなりえない。

カ 会社は、後遺障害をもつ非組合員や脳梗塞を患った非組合員に対しては、以下のとおり一方的な配置転換や賃金減額をしておらず、組合員であるA<sub>1</sub>組合員のみを差別的に取り扱っている。

(ア) 勤続約26年のショベルローダー運転手であった会社従業員C<sub>3</sub>

(以下「C<sub>3</sub>」という。)は、労災事故により右腕10級、左腕12級の障害認定を受けたものの、同業務から外されることはなく、27年3月下旬、右上腕骨のプレートが折れて休職し、職場復帰した際も、軽作業に配置転換されることはなく、会社から天井クレーンオペレーターの提案を受け、現在、同業務に従事し、賃金減額はさ

れていない。24年12月、会社は、C<sub>3</sub>に対して後遺障害を確認できる書類の提出を求めておらず、同人の後遺障害の内容を把握しようとはしていない。

(イ) 勤続約12年の固定式ユンボの運転手であった会社従業員C<sub>4</sub>(以下「C<sub>4</sub>」という。)は、27年4月下旬、脳梗塞により休業し、同年5月下旬に職場復帰をしたが、数日後には自走可能なミニユンボや従前の固定式ユンボに、その後はショベルローダーに乗務しており、配置転換や賃金減額はされていない。

## (2) 会社の主張

ア 22年10月頃、会社は、A<sub>1</sub>組合員から障害給付支給請求書等の提出を受けて初めて、まだ同人が治りきっていないことを認識した。そこで、会社は、23年1月18日、同人の診察に同行し、C<sub>1</sub>医師から大型トラックの運転手として勤務することに支障がない旨の見解を得て、また、22年5月13日付診断書(C<sub>1</sub>医師)に「外来にて経過観察中」との記載があり、A<sub>1</sub>組合員の症状が将来に向かって改善されていくものと認識していたこともあって、同人にドライバー業務を担当させてもいいと理解した。このときには、会社は、同人の症状が固定しており、治癒・改善するものではないと知り得なかった。23年9月27日、同人が健康管理手帳を会社に提出した際も、既に障害年金を受給しているとの説明はなかった。

折しも、24年4月12日、京都市祇園におけるてんかん発作によるワゴン車暴走事故が発生し、雇用者の責任が問題視されていたこと、同年11月6日、会社車両課の主任(以下「車両課主任」という。)が安全運転管理者講習において指導を受けたことから、会社は、ドライバーの健康状態を確認することとし、25年2月5日、A<sub>1</sub>組合員から障害等級が記載された書類の提出を受け、翌日にC<sub>5</sub>労働基準監督署

(以下「C<sub>5</sub>監督署」という。)で説明を聞いてはじめて、同人の認定された第7級の3が「神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの」と規定されていると知り、また、大型自動車の運転は軽易な労務には当てはまらないであろうとの見解を聞いた。

そして、会社は、同月15日、C<sub>6</sub>警察署に問い合わせ、再びC<sub>5</sub>監督署において説明を聞き、C<sub>7</sub>病院の産業医から速やかにトラックの運転を中止させるよう指示を受け、A<sub>1</sub>組合員にトラックの運転をさせることはできないとの判断に至った。その後、会社は、組合に団体交渉申入れを行い、同年3月4日の団体交渉において、上記状況により同人にトラックの運転をさせることはできないことを説明し、同月5日以降、運転業務をさせていない。

イ 22年5月13日付診断書(C<sub>1</sub>医師)、同時期に作成された自己申立書、25年4月5日付診断書(C<sub>2</sub>医師)の記載は、一貫して高次脳機能障害によりA<sub>1</sub>組合員の集中力・注意力が大幅に低下していることを示している。また、同人は、本件通勤災害以前から右手首の可動域制限と疼痛という後遺障害(障害等級第12級の6)を負い、回避行動が遅れたり、十分な回避行動がとれないおそれがある。

したがって、A<sub>1</sub>組合員にトラックを運転させることは危険であり、会社は安全管理上の問題に鑑み、配置転換することを判断したものであり、不当労働行為には当たらない。

ウ 会社は、25年3月4日、A<sub>1</sub>組合員の配置転換後の労働条件が協議事項であることを確認し、同月21日、同年4月1日以降の賃金について説明し、同月22日、協議がなされた。

上記本件各団体交渉において組合の同意を得るには至らなかったが、組合及びA<sub>1</sub>組合員の意見表明の機会は付与され、会社はそれに適

宜回答した上で労働条件を変更しているため、本件賃金減額について話し合いは実施され、就業規則41条4項の規定に反するところはなく、不当労働行為に当たる余地はない。

また、労災保険の障害給付は、後遺障害による労働能力喪失に伴う給与減少を補填する趣旨の給付であり、本件賃金減額も労災補償制度が想定している範囲内の事態であり、これを不当労働行為とする組合の主張は当を得ない。

エ C<sub>3</sub>は、12年に右腕を、16年に左腕を損傷して、労災保険の障害補償給付一時金を受給した。C<sub>3</sub>の職場復帰にあたり、ショベルローダーの運転は難しいとの申出を受けて、会社は、天井クレーンオペレーターを提案し、同業務に従事させ、安全上の問題はないことから配置転換は行っていない。また、C<sub>3</sub>は、従来から天井クレーン及び固定式ユンボ等のオペレーターであるから、会社は、賃金減額をしていない。

C<sub>4</sub>は、27年4月に軽度の脳梗塞と診断され入院した。会社は、C<sub>4</sub>の職場復帰後、約1か月間は構内作業に従事させた上で、ミニユンボの操作を経て、固定式ユンボの業務に復帰させ、安全上の問題はないことから、配置転換及び賃金減額は行っていない。

2 組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金に係る人事考課について（争点2）

(1) 組合の主張

組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金における人事考課は、以下のとおり、組合嫌悪に基づく不当な評価であり、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入に当たる。

ア 25年夏季の人事考課点（最終点）について、「やや劣る」の評価を受けた4名中に組合員以外の者が2名含まれるからといって、A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員に対する評価が妥当とはいえない。

A<sub>1</sub>組合員の25年夏季の人事考課点(平均点)は前期から5点も下がっているのに、会社が同人に注意を与え、改善を促すことはなかったのであるから、その勤務態度に関係なく、組合員であることを理由に低評価を与えたといえる。

A<sub>2</sub>組合員の23年夏季から24年夏季までの人事考課点(平均点)が平均22.0であるのに対して、24年年末及び25年夏季では平均19.75であり、大差がないとはいえない。

A<sub>3</sub>組合員の人事考課点(最終点)が23年夏季から25年夏季にかけて4.5点も下がっていることは、大差がないとはいえない。

イ 会社は、A<sub>1</sub>組合員のほかにも定期代金を不正に取得する従業員を把握しているにもかかわらず、同人のほかに始末書を提出させた例はない。また、26年夏頃、ドライバーである会社従業員C<sub>8</sub>(以下「C<sub>8</sub>」という。)が配車係に暴言を吐いたが、会社は、C<sub>8</sub>に対し始末書の提出を求めなかった。また、会社は、遅刻を繰り返していた会社従業員C<sub>9</sub>(以下「C<sub>9</sub>」という。)に対し毎回始末書を求めたわけではない。

したがって、定期代金の不正取得を理由にA<sub>1</sub>組合員に始末書を提出させたこと及び暴言や遅刻を理由にA<sub>2</sub>組合員に始末書を提出させたこと自体が、組合員であることに着目した差別的な取扱いにほかならず、その始末書提出を根拠に24年年末の人事考課点を減点した。

ウ A<sub>2</sub>組合員は、23年夏季一時金の支給において、「やや劣る」の評価であったが加算され、A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員は、同年夏季及び年末一時金の支給において、「普通」の評価で加算されていた。

一方、24年夏季一時金の支給において、「普通」の評価であったA<sub>1</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員並びに「やや劣る」の評価であったA<sub>2</sub>組合員は、加算されていない。また、24年年末一時金の支給において、「普通」の評価であったA<sub>3</sub>組合員及び「やや劣る」であったA<sub>1</sub>組合員は、

加算されていない。

以前は「やや劣る」の評価であっても加算していたのに、24年5月頃を境に「普通」の評価でも加算しなくなったことから、組合員らに対する24年夏季以降の人事考課は、組合嫌悪に基づく不当な評価といえる。

(2) 会社の主張

ア 会社の人事考課は、25年の人事考課規程策定以前から客観的な基準をもって実施され、同規程はその基準を明文化したものであり、策定の前後で会社の人事考課基準が変更されたということはない。

人事考課及びこれに基づく一時金の額の決定は、いずれも人事考課基準に基づき適正に行われた評価の結果であり、組合員らに対する不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

イ 会社は、A<sub>1</sub>組合員以外に定期代金を不正に取得した従業員の存在を把握していない。

また、会社は、A<sub>2</sub>組合員の暴言が口論のレベルではなく、恐怖を与える程度の恫喝であったことを重く見て、けん責処分としたものであり、C<sub>9</sub>に対しても始末書の提出を求めた上で人事評価においても低評価をし、懲戒処分も行っているのもあって、A<sub>2</sub>組合員を差別的に取り扱ったものではない。

ウ 会社は、「劣る」の評価となった者には10%を基準に、「やや劣る」となった者には5%を基準に減額を行っているが、業績に連動して加算減算基準は変動する。

組合員らの人事考課点について、24年7月頃の前後で大きな変動はないにもかかわらず、あるときには加算され、あるときには加算も減算もされなかったのは、加算対象者の範囲が会社の業績如何に左右されたためであり、組合員らへの差別的取扱いではない。

24年及び25年夏季一時金支給対象者のうち、加算されなかった者はそれぞれ21名、23名いること、24年年末一時金において減算された者が、A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員のほかに3名いることから、組合員であることを理由とするものではない。

### 3 本件各団体交渉における会社の対応について（争点3）

#### (1) 組合の主張

B<sub>1</sub>社労士は、24年7月5日以降の団体交渉において、会社の代理人として当事者を代表して組合との折衝にあたっており、弁護士法72条に違反する。会社がこのような状態を放置したまま団体交渉を進めることは、誠実交渉義務に違反する交渉態度であり、不誠実団交に当たる。

仮に同社労士の団体交渉への参加が弁護士法等に違反しなかったとしても、会社は、組合にA<sub>1</sub>組合員がドライバーとして勤務できることを示す資料の提出を求めておきながら、25年4月22日の団体交渉において、提出される診断書の記載内容の如何にかかわらず、同人の配置転換を撤回しないことが事前の打合せで決められていたというのであるから、このような会社の交渉態度が、労使間の合意締結に向けた誠実なものであったとはいえず、不誠実団交に当たる。

#### (2) 会社の主張

B<sub>1</sub>社労士は処分権を持つ代理人の権限を与えられておらず、本件各団体交渉における同社労士の発言は、会社における事前の打合せに沿うものであり、何らの処分権を行使したものではない。よって、団体交渉に同社労士が立ち会い、発言したことは、不誠実団交に当たらない。

## 第4 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、産業廃棄物の収集運搬及び中間処理並

びに金属スクラップの回収加工処理を行う株式会社であり、初審結審時の従業員は63名である。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、兵庫県内の中小企業の労働者を中心に組織する労働組合であり、初審結審時の組合員は約700名である。

23年2月9日、組合員らは、組合の下部組織としてA<sub>4</sub>支部（以下「支部」という。）を結成し、初審結審時の組合員は3名である。

ア A<sub>1</sub>組合員は、元年5月、製鋼原料部のトラックドライバーとして会社に採用され、25年3月5日にパソコン解体開梱作業に従事するまではトラックドライバー業務に従事していた。

イ A<sub>2</sub>組合員は、17年2月、製鋼原料部のトラックドライバーとして会社に採用された。

ウ A<sub>3</sub>組合員は、18年9月、環境事業部のトラックドライバーとして会社に採用された。

## 2 本件配置転換及び本件賃金減額等

- (1) A<sub>1</sub>組合員の通勤災害から職場復帰まで

ア 19年12月7日、A<sub>1</sub>組合員は、バイクで通勤途中にトラックと衝突して負傷し（本件通勤災害）、20年6月19日、C<sub>1</sub>医師から高次脳機能障害の診断を受けて治療を続け、同年12月まで休業した。

同年6月頃、A<sub>1</sub>組合員は、労災保険の休業給付支給請求手続のため会社を訪れた際、会社社長である（以下「B<sub>2</sub>社長」という。）に対し、高次脳機能障害と診断され治療中である旨を伝えていた。

イ 20年12月1日、A<sub>1</sub>組合員は、会社に職場復帰の申出を行い、同月から従前の大型トラックドライバーとして職場復帰した。

- (2) A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員の組合加入

ア 22年3月4日、A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員が組合に加入した。

イ 22年4月16日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、同年5月20日付け

で解雇するとの解雇予告を行い、同年4月21日、組合は、解雇予告の撤回を求めて、会社に団体交渉を申し入れた。

団体交渉の結果、組合及び会社は、同年5月12日、A<sub>2</sub>組合員の解雇予告を撤回し、同年4月16日から同年8月20日までの間、同人を一旦鉄鋼事業部の手選別作業に配置転換をした後、従前のドライバー業務に復帰させること、給与についてはドライバー時の基本給等を維持することに合意し、覚書を取り交わした。この経緯により、A<sub>2</sub>組合員の組合加入が明らかとなった。

(3) A<sub>1</sub>組合員の障害給付支給請求書提出と会社の対応

ア 22年10月頃、A<sub>1</sub>組合員は、会社に対し、労災保険の障害給付支給請求書を提出した。同請求書裏面の同年5月13日付診断書（C<sub>1</sub>医師）には、以下の①ないし④の記載があり、同請求書添付の自己申立書には、以下⑤⑥の記載があった。

- ① 傷病名 頭部外傷後遺症（高次脳機能障害）
- ② 21年5月に症状固定。症状残存のため、低頻度で外来で経過観察中
- ③ 遂行機能障害、記憶障害、易怒性、集中力の低下など高次脳機能障害の諸症状
- ④ 周囲の配慮があれば現在は何とか仕事を続けることができる
- ⑤ 頭痛・めまい・ふらつきなど作業時は危険である
- ⑥ 集中力・注意力の低下がみられる

イ 障害給付支給請求書等の提出を受けた後、会社の取締役経理部長であるB<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>経理部長」という。）は、A<sub>1</sub>組合員を大型トラックに乗務させてもいいかどうかをC<sub>3</sub>監督署に相談し、医師の了解があればいいとの回答を得た。

23年1月5日、会社は、A<sub>1</sub>組合員に対し、会社がC<sub>1</sub>医師の診断

を確認するまでの間、大型トラック乗務の禁止を命じた。

ウ 23年1月18日、会社の営業部長であるB<sub>4</sub>（以下「B<sub>4</sub>営業部長」という。）は、A<sub>1</sub>組合員の診察に同行し、C<sub>1</sub>医師から同人が大型トラック運転手と認知して診断書を書いた旨の説明を受けた。

これにより、会社は、同人を大型トラックに乗務させても問題ないと判断し、翌19日、大型トラックドライバーに復帰させた。

#### (4) 支部結成後の労使関係

ア 23年2月9日、組合員らは支部を結成し、同年3月4日、支部結成と役員の役職及び氏名（A<sub>1</sub>委員長、A<sub>2</sub>副委員長、A<sub>3</sub>書記長）を会社に通知するとともに、人事考課制度の評価基準の明確化を含む労働条件の改善に係る要求書を提出し、団体交渉の開催を求めた。

イ 23年3月10日付けで、会社は、組合に対し、人事考課制度の評価基準については会社が決めることであり開示できない旨の回答書を提出し、同月22日の団体交渉や同月28日付け回答書においても、同様の回答をした。

ウ 23年5月10日、組合は、団体交渉の促進について、兵庫県労委にあっせん申請を行い、同年6月15日、団体交渉ルールに関するあっせんが成立した。

同月23日、会社は、団体交渉において、賃金規則及び退職規定等とともに人事考課表を組合に交付した。

エ 組合及び会社は、団体交渉を経て、23年7月8日には同年夏季一時金につき、同年12月2日には同年年末一時金につき妥結し、それぞれ確認書を締結した。

また、組合と会社は、同年9月2日には、事前協議約款を含む10項目について合意し、同年11月24日には、団体交渉における交渉時間を2時間以内とするよう努力する旨合意し、それぞれ確認書を締

結した。

(5) A<sub>1</sub>組合員の障害給付支給決定等

ア 23年4月26日、C<sub>3</sub>監督署は、A<sub>1</sub>組合員に対し、障害給付支給決定をし、同年5月2日、同人に通知した。

イ 23年5月9日、会社は、従前認めていた自家用車通勤について、今後は申請書を提出し許可を受けた場合を除き、基本的に禁止することを決め、全従業員に通知した。

ウ 23年9月27日、A<sub>1</sub>組合員は、会社に対し「自家用自動車による通勤許可申請書」を提出し、右手首の可動域制限、疼痛（神経）及び高次脳機能障害により二輪車の運転が困難であるとの理由を付し、これと併せて、以下①ないし④の内容が記された労災保険の健康管理手帳（頭頸部外傷症候群等に罹患した者に対し、症状固定後も後遺症状の変化等の予防のため診察等の「アフターケア」を無料で受けられるよう都道府県労働局長が交付するもの）を提出した。

このとき、B<sub>3</sub>経理部長は、健康管理手帳がどのようなものかを質問をしたが、A<sub>1</sub>組合員から既に障害給付支給決定がなされた旨の説明はなかった。

① 脳の器質性障害（外傷による脳の器質的損傷）を残す者の健康管理に資するため交付します

② 症状固定 21年11月24日

③ 症状固定（治ゆ）時における障害の部位・状態 頭部外傷後遺症（高次脳機能障害）

④ 障害等級 第06級

(6) A<sub>2</sub>組合員に対する22年年末一時金をめぐる労使関係等

ア 23年11月2日、組合は、A<sub>2</sub>組合員に対する22年年末一時金が不当に減額されたとして、減額分の支払を求めて団体交渉を申し入れ

た。同月14日及び同月24日、これに係る団体交渉が開催されたものの解決をみず、同年12月13日、組合は、兵庫県労委にあっせんを申請したが不成立となった。

24年5月31日、A<sub>2</sub>組合員は、会社を相手方として、22年年末一時金の差額支払を求め、神戸地方裁判所に労働審判の申立てを行った。その後、訴訟に移行し、25年3月15日付判決によりA<sub>2</sub>組合員の請求は棄却された。

イ 24年7月5日、組合と会社との間で、24年夏季一時金に係る団体交渉が行われ、会社は、会社側出席者としてB<sub>1</sub>社労士を出席させ、同日以降、組合と会社との団体交渉には同社労士が出席した。

同日の団体交渉において、組合は、団体交渉において社会保険労務士である同社労士が交渉に参加すること、すなわち、アドバイスを超えた発言をすることは許されない旨を主張し、会社は、同社労士は会社の依頼を受けて出席しており、団体交渉への出席に相手方の許可は必要なく、また、相手方発言者を指名することはできない旨を主張して、議題に入ることなく約2時間に及ぶ団体交渉は終了した。

また、同月10日にも24年夏季一時金に係る団体交渉が行われたが、冒頭から約30分が経過した後、組合が、同社労士が発言することは認めない旨を述べ、同社労士の発言を制止したのに対し、会社は、これ以上の議事がないのであれば退席する旨を述べて退席し、約45分間で団体交渉は終了した。

(7) 会社の安全管理とA<sub>1</sub>組合員に対する対応

ア 24年4月12日、京都市東山区において、社用車を運転していた会社員が歩行者を巻き込む死傷事故を起こし、後にこの会社員にはてんかんによる通院歴のあることが明らかになった。

イ 24年11月6日、車両課主任が安全運転管理者講習を受講した際、

ドライバーの健康状態を十分に把握するよう指導を受けた。その後、会社は、ドライバー会議（ドライバーの配置や業務分担などを協議・決定する全ドライバーが参加する会議）を開催し、ドライバーにその旨伝えるとともに、健康状態を把握するため、全ドライバーを対象に免許証の確認及び聞き取り調査を行った。

ウ 24年12月12日、会社は、A<sub>1</sub>組合員に対し、以前提出を受けた健康管理手帳の再提出を求め、25年1月10日にも提出を求めたが、同人はこれに応じなかった。

同年2月5日、会社は、A<sub>1</sub>組合員に対して、健康管理手帳の提出を求める業務命令を書面により発した。同日、同人は、健康管理手帳に代えて、C<sub>5</sub>監督署の発行する同年1月31日付証明書を提出した。同証明書には、A<sub>1</sub>組合員の障害等級として「第7級の3、第12級の6及び第12級の6（既存障害）の併合6級」と記載されていた。

なお、同証明書は、A<sub>1</sub>組合員が障害給付支給決定通知を紛失したため、会社へ提出するのに必要であるとして、C<sub>5</sub>監督署に障害等級の証明願を申請し、発行されたものであった。

エ 25年2月6日、会社の取締役総務部長であり安全運転管理者であるB<sub>5</sub>（以下「B<sub>5</sub>総務部長」という。）は、C<sub>5</sub>監督署に赴き、A<sub>1</sub>組合員の障害給付に関して説明を受けた。

同月14日、B<sub>5</sub>総務部長は、C<sub>6</sub>警察署に電話をかけ、労災保険の障害認定を受けている従業員に大型トラックの運転ができるかどうかを相談したところ、翌15日、同署交通課の担当者から、適性検査を行うので同人を来署させて欲しい旨、適性検査を実施し適性なしと判断された場合には、免許証を返納してもらう旨の連絡を受けた。

同日、B<sub>5</sub>総務部長は車両課主任とともに、再びC<sub>5</sub>監督署へ赴き、A<sub>1</sub>組合員が認定を受けた第7級の3とは「神経系統の機能又は精神に

障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの」と規定されている旨の説明を受け、B<sub>5</sub>総務部長が「軽易な労務」の例を尋ねると、担当者は、特に定められていない旨、同人の持久力及び持続力を勘案すると軽作業が望ましい旨を述べた。

同日、B<sub>5</sub>総務部長は、産業医であるC<sub>7</sub>病院の医師に対し、第7級の3の障害認定を受け、併合6級の障害認定となった従業員が大型トラックに乗務しているが問題はないかどうかを電話にて問い合わせたところ、速やかに運転を中止させるよう指示を受けた。

オ 25年2月15日、会社は、A<sub>1</sub>組合員を大型トラックの運転業務に就けることはできないとの判断に至り、同日、A<sub>1</sub>組合員の同年4月1日付配置転換の実施について、23年9月2日付事前協議約款を含む確認書を踏まえて、組合に団体交渉を申し入れた。

25年2月18日、B<sub>5</sub>総務部長が、C<sub>6</sub>警察署の担当者に電話をかけ、A<sub>1</sub>組合員をトラック乗務から外したので、相談した件はこれで終わりたい旨を連絡した際、適性検査を受けさせるよう言われたものの、その後、会社が同人に適性検査を受けさせることはなかった。

(8) 本件配置転換及び本件賃金減額とこれらに係る本件各団体交渉

ア(ア) 25年3月4日、組合と会社は、A<sub>1</sub>組合員の配置転換に関し、団体交渉を行った。組合側は、組合員らほか1名が出席し、会社側は、B<sub>5</sub>総務部長、B<sub>3</sub>経理部長、B<sub>4</sub>営業部長、工場長であるB<sub>6</sub>（以下「B<sub>6</sub>工場長」という。）及びB<sub>1</sub>社労士が出席した。

(イ) B<sub>5</sub>総務部長は、25年2月5日に提出された証明書により、A<sub>1</sub>組合員が第7級の3の障害認定を受けていることが判明し、この等級では軽易な労務以外の労務に服することができないと規定されており、万一重大な事故が発生した場合、会社の管理責任が問われることから、明日以降トラック乗務ではなく負担の少ない軽作業に

従事してもらい、そのための配置転換をしたい旨を述べ、B<sub>6</sub>工場長は、4月以降の配置転換先の候補として、施設管理部でのパソコン解体開梱作業や金属の手選別作業を検討している旨を述べた。

組合が、A<sub>1</sub>組合員は本件通勤災害以降、何ら支障なく大型トラックに乗務しており、明日から降りるといふのは強引すぎる旨、その後の労働条件について決まっていないうちで承諾できず、協議したい旨を述べ、これが業務命令であるかを問うと、B<sub>1</sub>社労士は、明日以降軽易な業務に就くことは会社としての判断で業務指示である旨、4月以降の職務及び労働条件の変更については、会社としても今日そこまで協議が進むと考えておらず、次回提示し協議したい旨を述べた。

組合が、明日以降3月末までの間の職務及び労働条件を確認すると、B<sub>6</sub>工場長は、パソコン解体開梱作業に従事してもらふ旨、B<sub>3</sub>経理部長は、運行手当を除き現行どおりの基本給、能力給、資格給ほか各種手当を支給する旨をそれぞれ述べ、組合は、協議が整うまでは運行手当を現行どおり支給することを求め、B<sub>1</sub>社労士は、次回までに社内で検討して回答する旨を述べた。

イ 25年3月5日、会社は、A<sub>1</sub>組合員を大型トラック乗務から外し、パソコン解体開梱作業等に従事させた。

ウ(ア) 25年3月21日、組合と会社は、A<sub>1</sub>組合員の配置転換に関し、団体交渉を行った。組合側は、A<sub>1</sub>組合員、A<sub>2</sub>組合員ほか1名が出席し、会社側出席者は前回同様であった。

(イ) B<sub>3</sub>経理部長は、A<sub>1</sub>組合員の配置転換に伴う労働条件案について資料を提示し、25年3月末日までの間は、従来どおり製鋼原料部に所属し、基本給22万3千円、能力給3千円、資格給5千円、運行手当を除く各種手当を支払う旨、運行手当については前3か月の

平均支給日額の50%に出勤日数を乗じた額を支払う旨を述べ、4月以降は、施設管理部に所属し、主な業務は備品解体による基盤取出し及び開梱作業である旨、就業時間に変動はなく、基本給は15万円、能力給は3千円であり、資格給、通信手当及び運行手当は不支給となる旨、基本給の算定根拠として、金属リサイクルの手選別作業従事者と同等とした旨を回答した。

組合は、従前の賃金に比べ15万円もの賃金減額を容認できず、過去に同様の事例もない中、本件通勤災害後も従前どおりトラックに乗務し特段の支障はないことから、A<sub>1</sub>組合員を他の業務に就かせることは容認できない旨を述べた。B<sub>1</sub>社労士は、前回団体交渉でも述べたが、会社として障害認定が分かった以上、使用者責任の観点から乗務させることはできないとの判断に至った旨、組合が同人の乗務について何ら支障がないと判断することは、会社としては受け入れ難く、合理的な根拠・理由を示して欲しい旨を述べた。

また、組合が、百歩譲って軽易な労務という考え方を取った場合にパソコン解体開梱作業がA<sub>1</sub>組合員に適しているかは疑問であり、例えば配車係などを考えていないかと問い、配車係であれば同人の乗務経験を活かせる旨を述べると、B<sub>6</sub>工場長は、そう甘いものではない旨を述べた。A<sub>1</sub>組合員が、軽易な労務とはパソコン解体開梱作業や金属の手選別作業だけと考えるのかと問うと、B<sub>6</sub>工場長は、会社としてはそう考える旨を述べ、A<sub>1</sub>組合員が、重機やフォークリフトの操作も軽易な労務に当たる旨を述べると、B<sub>6</sub>工場長は、重機やフォークリフトの操縦は大きな事故につながるため、軽易な労務に当たらない旨を述べた。一旦検討のための休憩を挟んだ後、B<sub>1</sub>社労士は、会社として検討した結果、他の適任者がいるため、A<sub>1</sub>組合員を配車係に就けることはできないとの結論に至った旨を回答した。

組合は、本人の適性及び賃金減額を踏まえると、4月以降もトラック乗務を希望する旨を述べたが、同社労士は、先に述べたように会社として乗務させることはできない旨、国は職種変更による収入減を補填する意味で障害年金を支給していることを考えると、会社は職種変更による収入減もやむを得ないと考えている旨を述べた。

エ 25年4月1日、会社は、A<sub>1</sub>組合員を製鋼原料部の大型トラック乗務から施設管理部のパソコン解体開梱作業等の軽作業に配置転換し（本件配置転換）、これに伴い、同人の基本給及び諸手当等を含めた賃金月額は、従前約30万円ないし35万円であったところ、本件配置転換後には約17万円となった（本件賃金減額）。

また、別紙の就業規則（25年4月1日改定）41条1項によれば、会社は業務の都合若しくは従業員健康状態や労務提供状況の変化により必要がある場合は、従業員に対し、他の職種への配置転換及び従事する職務内容の変更を命じることがあるとし、同条4項には、会社は、同条1項の異動を行った場合には、当該従業員と話合いのうえ、労働条件を変更する場合があると規定している。

なお、同作業に従事している従業員5名のうち、A<sub>1</sub>組合員を除く4名はパート職員であった。

オ(ア) 25年4月22日、組合と会社は、A<sub>1</sub>組合員の配置転換、25年賃上げ及び賃金規則等に関し、団体交渉を行った。組合側は、組合員らほか1名が出席し、会社側出席者は前回同様であった。

(イ) 席上、組合は、以下a及びbの内容を含む25年4月5日付診断書（C<sub>2</sub>医師）を会社に提出した。なお、C<sub>2</sub>医師とは、A<sub>1</sub>組合員の障害認定に当たりC<sub>3</sub>監督署が意見書を求めた医師である。

a 病名 頭部外傷後遺症

b 大型トラック、フォークリフト、重機等の運転には何ら差し支

えない。その理由として、①てんかん発作がないこと、②高次脳機能のうち意思疎通能力のうち言語性記憶が相当程度喪失、問題解決能力のうち注意力が相当程度喪失となり、相当程度喪失が2つあるため労災保険では通常人の2分の1の労働能力と判定されるが、現実の運転には全く差し支えがないので、大型トラック等の乗務は何ら問題なく勤務できるものと認める。

組合は、何をクリアしたらA<sub>1</sub>組合員のトラック乗務を認めるのかを問い、以前B<sub>4</sub>営業部長とともにC<sub>1</sub>医師の診察を受けた上で大型トラック乗務を続けた経緯があり、今回新たに労災認定に関与したC<sub>2</sub>医師が大型トラックの運転には何ら問題がないとする診断書を取ってきた旨を述べた。これに対し、B<sub>1</sub>社労士は、前回・前々回の団体交渉で説明した状況に変わりはなく、会社としてはA<sub>1</sub>組合員の配置転換を変更する意思はない旨を述べた。組合は、この診断書を元に会社で一度検討してほしい旨を述べたが、同社労士は、新たな診断書の提出を想定して社内で事前に検討をし、その場合でも会社としての決定を変えないとの結論が出ている旨を述べた。

組合は、トラック乗務が可能であるとする診断書に基づき発言しているが、会社が絶対に乗せないというのであれば、他の業務を考えてもらう余地はないかと述べた。これに対し、B<sub>6</sub>工場長は、配車係との希望も前回検討したが、会社の見解は回答した旨を述べた。また、B<sub>3</sub>経理部長及びB<sub>1</sub>社労士が、他に希望する職種を尋ねたところ、A<sub>1</sub>組合員は、この診断書を提出したからといってフォークリフトや重機に乗れるわけではないのだらうと問い、同社労士からフォークリフトを希望するのかを問われると、乗りたいのではない旨、どの部署ということはないが、この診断書の下で重機等に乗れると考えたら、パソコン解体開梱作業の基本給15万円は妥当かとの疑

義を呈し、同社労士は、その職場で決められている給料を皆に公平に出している旨を述べた。組合は、トラックに乗務できるとの診断書が出されたのに会社がトラックに乗務させない理由がわからない旨を述べ、同社労士は、会社の判断は変えないということである旨、前回、前々回団体交渉において説明したとおりである旨を述べた。

(ウ) 25年賃上げの要求に対し、B<sub>5</sub>総務部長は、当期の純利益がマイナスであり応じられない旨を述べ、組合が、新規採用をしたのなら、既存従業員の賃金についても考えてほしい旨を述べると、B<sub>4</sub>営業部長は、会社は相場性が高くリスクの大きい金属スクラップから産業廃棄物へとシフトしているため環境事業部に新規採用者を配置した旨、為替が円安に戻ったものの現状はコスト増に振れており、金属スクラップの営業予算は前年割れを計上し、その分を環境事業部で賄い赤字を脱したい状況である旨を述べた。組合が、いつ賃上げするのかを質すと、B<sub>3</sub>経理部長は、24年の決算見込みは非常に厳しく、電気料金の高騰等経費増も見込まれる中、賃上げはできない旨、利益が確保でき人件費に回せると判断した時点で検討したい旨を述べ、決算の確定時には詳しい資料を出すようにとの組合の求めに対し、損益計算書と貸借対照表を提出する旨を述べた。

次に、組合が、4月から施行された新賃金規則は、組合との協議事項になっていた旨を指摘し、変更点を説明するよう求めたところ、B<sub>1</sub>社労士は、1か月以上前に渡しているのだから、予め組合の方で質問を用意していると思って団体交渉に臨んでいる旨を述べ、仕切り直して組合から質問事項等を出してもらった上で協議することを提案した。組合は、会社から変更点の説明をするのが筋である旨を述べ、結局、B<sub>3</sub>経理部長から、運行手当を廃止してドライバー手当を新設し、不利益変更とならないよう24年の1年間に支払った運

行手当の月平均を各人毎に算出して、従前支給されていた者に支給することにした旨を述べた。最終的に、組合は、次回質問項目をまとめて提出するので協議することを会社に確認した。

カ(ア) 25年5月7日付けで、組合は、賃金規則等に関し、質問項目を提示して団体交渉を申し入れ、同月28日、組合と会社は、賃金規則等に関し団体交渉を行った。組合側出席者は前回同様であり、会社側は、B<sub>3</sub>総務部長が欠席のほかは前回同様であった。

(イ) 組合の質問項目に沿って、賃金規則の能力給、実出勤手当、ドライバー手当、賞与、退職金等について、主としてB<sub>1</sub>社労士が順次回答を行った上で、質疑応答を行った。質疑応答においては、能力給について明確な基準がないとの質問に対し、B<sub>3</sub>工場長が人事考課表を元に人事考課をして裁量で付けている旨、旧賃金規則上根拠のなかった資格給をなくすことは不利益になるため能力給に含めた旨を、有給休暇を取得すると実出勤手当が減り取得抑制につながるなどの指摘に対し、休日出勤した場合には付加される利点もある旨を、ドライバー手当の支給対象者を明確化すべきとの指摘に対し、今後変更する旨を述べた。最後に、組合は、今日の口頭での回答を書面でほしい旨を述べ、同社労士は、団体交渉出席者の業務の都合もあり、文章化に時間を要するので追って回答する旨を述べた。

(9) 他の従業員に対する対応

ア 天井クレーン及び固定式ユンボ等のオペレーターであったC<sub>3</sub>は、12年に右腕を、16年に左腕を業務中に損傷し、労災保険の障害補償給付一時金を受給した。その後、C<sub>3</sub>は、右腕のプレートが折れて、27年3月13日から同年4月25日までの間休業し、職場復帰の際、ショベルローダーの運転は負担が大きいと申し出て、会社から天井クレーンオペレーターの提案を受け、同業務に従事し、配置転換及

び賃金減額はされていない。

イ 固定式コンボのオペレーターであったC<sub>4</sub>は、27年4月20日から同年5月23日までの間、脳梗塞により休業し、職場復帰の際、約1か月間構内作業に従事した後に、ミニコンボ等の操作に従事し、配置転換及び賃金減額はされていない。

### 3 24年年末及び25年夏季一時金に係る人事考課

#### (1) 会社の人事考課制度等

ア 会社は、20年年末から現行の人事考課制度を導入し、25年4月1日、別紙の人事考課規程を策定し、主な内容は以下のとおりである。

人事考課は毎年4月と10月に行い、対象期間を前年9月21日から当年3月20日まで、同3月21日から同9月20日までとする。

また、直属の上司を第一次考課者とし、その同格者もしくは上席を第二次考課者として、各考課者が人事考課表を用いて人事考課を行う。各考課者は、人事考課表上の10の要素（執務態度、責任感、協調性、業務知識、創意工夫、理解力、仕事の量、仕事の質、積極性、健康状態）毎に5段階評価を行い、合計点が45点以上の場合は「抜群」、35点以上44点以下は「優秀」、25点以上34点以下は「普通」、15点以上24点以下は「やや劣る」、14点以下は「劣る」との点数評価をそれぞれ行う。考課者毎に「抜群」及び「優秀」に当てはまる者、「やや劣る」及び「劣る」に当てはまる者がそれぞれ20%以内、「普通」に当てはまる者が60%以上となるよう評価を行う（同規程3, 4～7, 9, 13～15条）。

イ 人事考課表によれば、休業日数の区分に応じて5点刻みで30点までの減点を行い、また、訓戒処分に応じて始末書1枚につき5点、減給1回につき10点、出勤停止1日につき5点の減点を行う。

なお、運用上、会社は、第一次考課者と第二次考課者の人事考課点

の平均点を算出し、平均点から休業日数及び処分に応じた減点を行った上で、最終点を算出して（小数点以下は四捨五入する）、人事考課規程上の点数評価区分に従い点数評価を行っている。

(2) 23年夏季以降25年夏季までの間の会社の人事考課

ア 組合員らに対する23年夏季以降25年夏季までの間の人事考課点及び一時金支給額は、別表1のとおりである。

組合と会社は、23年夏季一時金について、基本給に支給率0.5か月を乗じた額に人事考課による調整率を乗じた額（調整率の上限を20%）にて妥結し、23年年末一時金について、基本給に支給率0.55か月を乗じた額に人事考課による加算金（上限3万円）を加えた額にて妥結した。

また、組合員らに対する24年夏季及び25年夏季一時金について、会社は、人事考課による加減を行っておらず、24年年末一時金については、基本給に支給率0.5か月を乗じた額から「劣る」の評価であったA<sub>2</sub>組合員に対しては10%の減額を、「やや劣る」の評価であったA<sub>1</sub>組合員に対しては5%の減額を行った。

(ア) A<sub>1</sub>組合員の24年年末の人事考課点（平均点）は28.0、点数評価は「普通」であったが、始末書1枚による5点の減点により同（最終点）は23.0、点数評価は「やや劣る」となった。

同人は、24年3月25日支給の通勤定期代金を受領しながら購入しなかったことに対し、同年4月6日付始末書を提出していた。

(イ) A<sub>2</sub>組合員の24年年末の人事考課点（平均点）は19.0、点数評価は「やや劣る」であったが、始末書2枚による10点の減点により、同（最終点）は9.0、点数評価は「劣る」となった。

同人は、24年7月27日、配車係である上長に威圧的で乱暴な態度を取ったことに対し、別紙就業規則（17年10月1日制定）2

8条に規定する服務の基本原則に違反するとして、24年8月1日付けん責処分を受け、同月7日付始末書を提出し、同年9月に3回の遅刻をしたことにつき、同年10月8日付始末書を提出していた。

(ウ) C<sub>9</sub>の24年年末の人事考課点(平均点)は29.5、点数評価は「普通」であったが、始末書2枚及び減給1回の計20点の減点により、同(最終点)は9.5、点数評価は「劣る」となった。

同人は、24年8月10日、度重なる遅刻に対し、別紙就業規則(17年10月1日制定)41条に定める始末書2枚の提出及び減給3か月の処分を受けていた。

イ 組合員らを含む一時金支給対象者の点数評価区分毎の人数(平均点及び最終点)及びその割合(最終点)は別表2のとおりである。

(ア) 23年夏季一時金の支給対象者49名中、最終点の点数評価では、「抜群」が1名、「優秀」が7名、「普通」が37名、「やや劣る」が4名であった。「やや劣る」と評価された4名のうちの1名は、A<sub>2</sub>組合員であった。減点をされた者は2名であり、それぞれ5点、15点を減点されたが、いずれも非組合員であった。

(イ) 23年年末一時金の支給対象者54名中、最終点の点数評価では、「抜群」が1名、「優秀」が9名、「普通」が42名、「やや劣る」が2名であった。「やや劣る」と評価された2名のうちの1名は、A<sub>2</sub>組合員であった。減点をされた者は2名であり、それぞれ5点を減点されたが、いずれも非組合員であった。

(ウ) 24年夏季一時金の支給対象者53名中、最終点の点数評価では、「抜群」が1名、「優秀」が11名、「普通」が36名、「やや劣る」が5名であった。「やや劣る」と評価された5名のうちの1名は、A<sub>2</sub>組合員であった。減点をされた者はいなかった。また、支給対象者中、加算が行われなかった者は、組合員ら3名を含む21名

であった。

(エ) 24年年末一時金の支給対象者54名中、最終点の点数評価では、「優秀」が11名、「普通」が39名、「やや劣る」が2名、「劣る」が2名であった。「やや劣る」と評価された2名のうちの1名は、A<sub>1</sub>組合員であり、「劣る」と評価された2名のうちの1名は、A<sub>2</sub>組合員であった。減点をされた者は3名であり、このうちの2名は、A<sub>1</sub>組合員（5点減点）とA<sub>2</sub>組合員（10点減点）であったが、もう1名はC<sub>9</sub>（20点減点）であった。支給対象者中、「劣る」あるいは「やや劣る」の評価を受けた上記4名と、「普通」評価であったものの、支給対象期間中に傷病休職をした者1名の計5名が減算を受けた。

(オ) 25年夏季一時金の支給対象者51名中、最終点の点数評価では、「優秀」が10名、「普通」が37名、「やや劣る」が4名であった。「やや劣る」とされた4名のうち2名は、A<sub>1</sub>組合員とA<sub>2</sub>組合員であった。減点をされた者は1名であり、非組合員であった。また、支給対象者のうち、加算が行われなかった者は、組合員ら3名を含む23名であった。

#### 4 本件救済申立て

25年12月16日、組合は、兵庫県労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第5 当委員会の判断

1 争点1（A<sub>1</sub>組合員に対する本件配置転換及び本件賃金減額は、労組法7条1号及び同条3号に当たるか）について

(1) 本件配置転換及び本件賃金減額の不利益性

A<sub>1</sub>組合員は、元年5月の採用以降、大型トラックドライバー業務に従

事し、19年12月に本件通勤災害により休業したものの、20年12月には従前業務に復帰した。22年10月頃、同人は高次脳機能障害に係る障害給付支給請求書を会社に提出し、その後、23年5月2日、障害等級第7級の3等の認定を受け、会社は、同人を25年4月1日付けで施設管理部のパソコン解体開梱作業等に配置転換し、同人の賃金月額を約30万円ないし35万円から約17万円に減額した（前記第4の1(2)ア、同2(1)、同(3)ア、同(5)ア、同(8)エ）。

このように、A<sub>1</sub>組合員は、入社以来20年以上もの間、大型トラック乗務に従事してきたところ、本件配置転換によって同人の経験を活かす機会が失われ、賃金月額も半分近くにまで減少したものである。

以下、本件配置転換及び本件賃金減額という「不利益な取扱い」が、組合員であるが「故をもって」行われたものといえるか否か、すなわち、会社の不当労働行為意思によって行われたものといえるか否かを、その理由や本件配置転換に至るまでの労使事情等に照らして検討する。

## (2) 本件配置転換の理由

会社は、22年5月13日付診断書（C<sub>1</sub>医師）、自己申立書及び25年4月5日付診断書（C<sub>2</sub>医師）のいずれにおいても、高次脳機能障害によりA<sub>1</sub>組合員の集中力・注意力は大幅に低下した状態にあるとされていたことを踏まえて、安全管理上、同人にトラックを運転させることは危険と判断し、配置転換することとした旨を主張する（前記第3の1(2)イ）。

ア 確かに、22年10月頃、A<sub>1</sub>組合員が会社に提出した障害給付支給請求書裏面の同年5月13日付診断書（C<sub>1</sub>医師）には「遂行機能障害、記憶障害、易怒性、集中力の低下など高次脳機能障害の諸症状」との記載があり、これに添付された自己申立書によると、同人は「頭痛・めまい・ふらつきなど作業時は危険である」「集中力・注意力の低下

がみられる」と申告しており、いずれにおいても集中力の低下等の症状のあることがみてとれる。他方で、同診断書には「経過観察中」、「周囲の配慮があれば現在はなんとか仕事を続けることができる」とも記載されていた（前記第4の2(3)ア）。

そこで、会社は、C<sub>3</sub>監督署にA<sub>1</sub>組合員の大型トラック乗務について相談し、医師の了解があれば乗務させてもいい旨の回答を得て、23年1月5日、一旦乗務を禁止し、同月18日、C<sub>1</sub>医師から同人が大型トラック運転手と認知して上記診断書を書いた旨の説明を受けて、翌19日、同人を大型トラック乗務に復帰させた（同イウ）。

ところが、25年2月5日、A<sub>1</sub>組合員が会社に提出した証明書から、同人の障害等級（第7級の3、第12級の6及び既存障害第12級の6の併合6級）が判明し、同月15日、会社はC<sub>3</sub>監督署に確認したところ、障害等級第7級の3とは「神経系統の機能又は精神に障害を残し、軽易な労務以外の労務に服することができないもの」であると知り、また、同人の症状を勘案すると軽作業が望ましい旨の見解を得た（同(7)ウエ）。

イ 以上からすると、会社が、A<sub>1</sub>組合員の負った高次脳機能障害の諸症状に加えて、「軽易な労務以外の労務に服することができないもの」の障害認定を受けたことを知り、さらには、同人の症状から軽作業が望ましい旨の見解を得て、大型トラックの運転が当該等級に定める「軽易な労務」には当たらないと考え、安全管理の観点から同人を大型トラックに乗務させることはできないと判断し、軽作業に配置転換をしたことには、相応の理由があるといえる。

ウ この点について、組合は、会社は22年10月頃には障害給付支給請求書を受け取り、少なくとも23年9月27日には障害認定を受けたことを認識しつつ、A<sub>1</sub>組合員をドライバー業務に従事させ、同人

も何ら支障なく従事していたところ、突如不自然な時期に何の必要性もなく本件配置転換を強行したものであるから、組合嫌悪が決定的な動機である旨を主張する（前記第3の1(1)アエ）ので、会社が同人の障害認定を知った時期及びその後の会社の対応の点から、組合主張の当否を以下検討する。

(ア) A<sub>1</sub>組合員は、22年10月頃、障害給付支給請求書を会社に提出し、23年5月2日には障害給付支給決定通知を受け、同年9月27日、「自家用自動車による通勤許可申請書」とともに「高次脳機能障害」「障害等級 第06級」と記載された労災保険の健康管理手帳を会社に提出した（前記第4の2(3)ア、同(5)）。

そこで検討するに、会社は、A<sub>1</sub>組合員から障害給付支給請求書の提出を受けた時点では、裏面の22年5月13日付診断書(C<sub>1</sub>医師)の記載から、同人の高次脳機能障害が「経過観察中」とであると認識したものといえる。また、23年5月2日、A<sub>1</sub>組合員が障害給付支給決定通知を受けた際、これを会社に伝えたとは認められない。さらに、同年9月27日、会社が、A<sub>1</sub>組合員に健康管理手帳がどういふものかを質問した際、同人から上記支給決定を受けたとの説明はなかった（同(5)ウ）のであるから、現実には会社は、同人が上記請求に対する障害認定を既に受けていることを認識していなかったものと認められる。

(イ) 一方、会社は、24年11月6日の安全運転管理者講習において、ドライバーの健康状態を把握するよう指導を受け、全ドライバーを対象に免許証の確認及び聞き取り調査を行い、同年12月12日及び25年1月10日、A<sub>1</sub>組合員に健康管理手帳の提出を求め、同年2月5日には業務命令を発し、同日、障害等級（第7級の3、第12級の6及び既存障害12級の6の併合6級）の記載されたC<sub>5</sub>監督署

発行の証明書が提出された（前記第4の2(7)イウ）。

これらの事実からすると、会社は、安全運転管理者講習を契機に、ドライバーの健康管理に取り組み、その一環として、A<sub>1</sub>組合員に健康管理手帳の提出を求め、これに代えて提出されたC<sub>5</sub>監督署発行の証明書の記載から、25年2月5日、同人が障害等級第7級の3の障害認定を既に受けていたことを知ったといえる。

(ウ) その後、会社は、翌6日にC<sub>5</sub>監督署に赴き、同月14日にC<sub>6</sub>警察署に問い合わせ、同月15日には、C<sub>5</sub>監督署及び産業医に相談した上で、A<sub>1</sub>組合員を大型トラックの運転業務に就けることはできないとの判断に至り、A<sub>1</sub>組合員の配置転換について組合に団体交渉を申し入れ、同年3月4日以降、同人の配置転換を議題とする団体交渉を行った（前記第4の2(7)エオ、同(8)アウオ）。

このように、会社は、A<sub>1</sub>組合員の高次脳機能障害に対する障害認定を知った後は、C<sub>5</sub>監督署、C<sub>6</sub>警察署及び産業医に確認を重ねた上で、同人を配置転換することとし、その後団体交渉を経て、本件配置転換に至ったことからすると、会社が不自然な時期に本件配置転換を強行したということとはできない。また、本件配置転換の理由については上記イに判断したとおりである。なお、この間、A<sub>1</sub>組合員が何ら問題なく大型トラック乗務を続けていたことは、この先も同人が問題なく乗務を続けられる証左となるものではないから、会社の決定を左右する事情とはなり得ない。よって、組合の主張は採用できない。

エ また、組合は、A<sub>1</sub>組合員の配置転換の決定に際し、会社が医師の診断を確認したり、警察の適性検査を受けさせたりすることなく、また、団体交渉に提出された診断書の中身にかかわらず配置転換の決定を変えるつもりはないと回答したことをもって、本件配置転換は、組合嫌

悪を動機としているとも主張する（前記第3の1(1)ウエ）ので、以下検討する。

確かに、会社は、23年3月4日の組合加入通知（前記第4の2(4)ア）より前の同年1月には、C<sub>1</sub>医師の診断を確認後、乗務に戻した（同(3)）経過があり、組合加入通知後である本件配置転換に際しては、医師の診断を確認することなく、あるいは25年4月5日付診断書（C<sub>2</sub>医師）の提出を受けても、A<sub>1</sub>組合員の配置転換を変更する意思はない旨、会社としての決定を変えないとの結論が出ている旨を述べて（同(8)オ）、判断を変えることはなかった。

しかしながら、上記ウのとおり、会社が、A<sub>1</sub>組合員の障害認定を知った後、C<sub>3</sub>監督署等に確認を重ね本件配置転換に至った経緯からすれば、警察の適性検査を受けさせることが望ましかったとしても、国の障害認定がなされたことを前提として、改めて医師の診断を確認することなく同人の配置転換を決定したことが直ちに不合理とはいえないし、そのことから本件配置転換が組合員であるが故をもって行われたとはいえない。また、国の障害認定がなされたことを踏まえ、新たな診断書の提出によってもA<sub>1</sub>組合員の配置転換の決定を変えない旨回答したことをもって、組合嫌悪や不当労働行為意思を推認できる客観的な事情とはいえない。よって、組合の主張は採用できない。

(3) 本件配置転換に至るまでの労使事情

組合は、24年5月、A<sub>2</sub>組合員が22年年末一時金の減額支給について会社を相手に労働審判の申立てをして以降、会社は、B<sub>1</sub>社労士を団体交渉に出席させて不誠実な対応をとり、24年夏季以降、組合員に対する不公正な人事考課や処分を行うなど組合への嫌悪を強めており、組合嫌悪を決定的な動機として、本件配置転換を行った旨を主張するので（前記第3の1(1)イエ）、本件配置転換に至るまでの労使事情について、以

下検討する。

ア 23年11月以降、組合は、A<sub>2</sub>組合員の22年年末一時金が不当に減額されたとして、団体交渉申入れやあっせん申請を行い、24年5月31日には同人が労働審判の申立てを行い、その後訴訟に移行し、25年3月15日付けで判決が言い渡されており（前記第4の2(6)ア）、会社が、同年2月15日、A<sub>1</sub>組合員の配置転換について組合に団体交渉を申し入れた当時（同(7)オ）、会社とA<sub>2</sub>組合員は、同人の労働条件をめぐって係争中であった。

また、24年7月5日以降、会社は、団体交渉にB<sub>1</sub>社労士を出席させ、同社労士の発言等をめぐって組合と意見が対立し、議事の進行に支障を来すことがあった（同(6)イ）。さらには、24年夏季以降、組合員らに対し人事考課による加算がされることはなく、同年年末一時金支給に当たっては、対象期間中のA<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員に対する始末書の提出により減額が行われた（同3(2)ア）。

イ 他方で、23年3月4日の支部結成通知以降、組合と会社との間では、同年6月に団体交渉ルールに関するあっせんが成立し、また、同年夏季及び年末一時金について妥結しており、同年9月には事前協議約款を含む10項目について、同年11月には団体交渉の時間に関してそれぞれ合意し、確認書を締結しており、会社は、労使関係の構築に向けて相応の対応をしていた（前記第4の2(4)ウエ）。その後、A<sub>2</sub>組合員と会社との間では、上記アの係争が生じたが、A<sub>1</sub>組合員については、本件配置転換に至るまで、団体交渉への出席以外に活発な組合活動を行っていたとの事実は認められず、ほかに組合員らの組合活動を会社が嫌悪していたことをうかがわせるような事情も認められない。また、24年7月5日以降の団体交渉において、B<sub>1</sub>社労士の発言等をめぐる意見の対立はみられたものの、本件配置転換及び本件賃金

減額に関して団体交渉が行われたことは、上記(2)ウ及び下記(4)ウのとおりであり、これらの団体交渉における会社の対応及び組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金に係る人事考課とその支給が不当労働行為に当たらないことは下記2及び3のとおりである。

(4) 本件賃金減額について

組合は、本件賃金減額に合理性はなく、会社は組合嫌悪に基づき、障害年金と本件配置転換後の賃金との合計が本件配置転換前の賃金より高くなることのないよう恣意的に過剰に減額し、本件配置転換後の賃金について、就業規則に定める話合いが行われた事実もない旨を主張する(前記第3の1(1)オ)ので、以下検討する。

ア 別紙就業規則(25年4月1日改定)41条4項には、会社は、配置転換を行った場合には、当該従業員と話合いのうえ、労働条件を変更する旨規定されている(前記第4の2(8)エ)ことからすると、本件配置転換に伴う本件賃金減額は、A<sub>1</sub>組合員と話合いの上で行う必要があるといえるので、A<sub>1</sub>組合員の配置転換に係る団体交渉の状況について以下検討する。

イ 会社は、A<sub>1</sub>組合員の配置転換について組合に団体交渉を申し入れ、25年3月4日、同月21日及び同年4月22日、同議題に係る団体交渉が行われ、同人も出席していた。

会社は、同年3月4日、4月以降の労働条件について次回提示し協議したい旨を述べ、同年3月21日、資料を提示し、4月以降の主な業務は施設管理部における解体開梱作業であり、基本給は15万円、能力給は3千円、運行手当等は不支給になる旨、基本給の算定根拠として金属リサイクルの手選別作業従事者と同等とした旨を回答した。これに対し、組合が、賃金減額を容認できない旨を述べ、配車係等の検討を提案すると、会社は、検討の結果、他の適任者がいるためでき

ない旨、国は職種変更による収入減を補填する意味で障害年金を支給している旨を述べた。同年4月22日、A<sub>1</sub>組合員が、新たな診断書の下で重機等に乘れると考えた場合、基本給15万円が妥当かと疑義を呈し、会社は、その職場で決められた給料を皆に公平に出している旨を述べた（前記第4の2(7)オ、(8)アウオ）。

ウ これらの団体交渉の経過からすると、会社は、本件配置転換後の賃金について、本件配置転換前の25年3月4日の団体交渉において、次回提示する旨を述べ、同月21日の団体交渉において、金額及び金属リサイクルの手選別作業従事者と同等との根拠を示し、組合が提案する他の業務についても検討した上で応じられない理由を述べており、また、同年4月22日の団体交渉においても、その職場で決められた給料を皆に公平に出している旨を重ねて説明している。

以上から、会社は、本件配置転換後の賃金について、パソコン解体開梱作業と同程度の軽作業に従事する従業員の給与と同等とした旨説明しており、提示された賃金額は一応理由があるものといえる。また、会社が、本件賃金減額分は障害年金によって補填されると考えていたとしても、そのことが直ちに不合理であるともいえず、このことのみから本件賃金減額が恣意的に過剰に減額したものとは認められない。さらに、本件配置転換後の賃金について団体交渉において協議しており、組合及びA<sub>1</sub>組合員の同意は得られなかったものの、上記アの配置転換に伴う労働条件の変更に係る就業規則の規定に反するものとまではいえない。

(5) 他の従業員に対する対応

組合は、後遺障害をもつ非組合員や脳梗塞を患った非組合員に対して、会社は一方的な配置転換や賃金減額をしておらず、組合員であるA<sub>1</sub>組合員のみを差別的に取り扱っている旨を主張する（前記第3の1(1)

カ) ので、以下検討する。

ア 非組合員であるC<sub>3</sub>は、業務中に両腕を損傷し、労災保険の障害補償給付一時金を受給し、その後右腕のプレートが折れて、27年3月から1か月強休業したが、職場復帰後は従前の天井クレーンオペレーター業務に従事し、配置転換及び賃金減額は行われていない。同C<sub>4</sub>は、同年4月から約1か月間、脳梗塞により休業し、職場復帰後は約1か月間構内作業に従事した後、ミニユンボ等の操作を行い、配置転換及び賃金減額は行われていない（前記第4の2(9)）。

これらの事実からすると、非組合員であるC<sub>3</sub>は、両腕を損傷し労災保険の障害認定を受けたものの、障害の程度は一時金受給にとどまるものであり、障害等級の程度で比較するならば年金が支給されるA<sub>1</sub>組合員よりも軽度といえる。また、同C<sub>4</sub>は、脳梗塞により休業したが、その休業期間も約1か月とA<sub>1</sub>組合員の約1年と比してかなり短い。

イ このように、非組合員であるC<sub>3</sub>及びC<sub>4</sub>とA<sub>1</sub>組合員では、障害の程度及び休業の期間等をみても状況が異なり、同等程度の比較ということはできず、障害の程度あるいは休業期間から比較的症状の軽いC<sub>3</sub>及びC<sub>4</sub>が配置転換されなかったからといって、本件配置転換が差別的な取扱いということとはできない。また、C<sub>3</sub>及びC<sub>4</sub>は配置転換されることなく従前の業務に従事しているのであるから賃金減額が行われていないことも当然の結果であって、これにより本件賃金減額が差別的な取扱いということもできない。よって、組合の主張は採用できない。

#### (6) 不当労働行為の成否

上記(2)ないし(5)のとおり、A<sub>1</sub>組合員に対する本件配置転換には相応の理由があり、会社が不自然な時期に本件配置転換を強行したということとはできず、そのほか会社の組合嫌悪を推認させる事実もないこと、本

件配置転換に至るまでの労使事情をみてもA<sub>2</sub>組合員との間の係争のほかには、会社が組合やA<sub>1</sub>組合員を始め組合員らの組合活動を嫌悪していたことをうかがわせる事情は認められないこと、A<sub>1</sub>組合員のみを差別的に取り扱っているとはいえないことから、A<sub>1</sub>組合員に対する本件配置転換が、組合員であるが故をもってなされた不利益取扱いに当たるとはいえない。また、これに伴う本件賃金減額についても、本件配置転換が不利益取扱いに当たらない上、本件配置転換後の賃金額には一応の理由があるといえ、恣意的に過剰に減額されたとは認められず、組合との協議が行われていることからしても、A<sub>1</sub>組合員が組合員であるが故をもってなされた不利益取扱いに当たるとはいえない。

また、以上によれば、本件配置転換及び本件賃金減額が組合の存在を嫌悪して行われたとも認めるに足りないので、組合の弱体化を企図した支配介入に該当するともいえない。

よって、本件配置転換及び本件賃金減額は、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に該当しない。

2 争点2（組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金に係る人事考課は、労組法7条1号及び同条3号に当たるか）について

(1) 会社の人事考課制度等

会社の人事考課規程には、第一次考課者及び第二次考課者が10の評価項目毎に5段階評価をすることやその点数に応じた評価区分毎の割合が規定されており、また、人事考課表には、始末書の提出枚数及び休業日数等に応じた減点単位が予め記載されているなど(前記第4の3(1))、会社の人事考課制度は、評価の客観性を担保する仕組みが設けられているといえることができる。

(2) 24年年末一時金の人事考課点の減点

別表1の組合員らの24年年末の人事考課点(平均点)をみると、A<sub>1</sub>

組合員は28.0、A<sub>2</sub>組合員は19.0、A<sub>3</sub>組合員は26.0と、前年同期及び前回との比較において、顕著な差は見受けられないが、当期間内に始末書を提出したことによる減点の結果、同（最終点）の点数評価をみると、A<sub>1</sub>組合員は5点減点され「やや劣る」に、A<sub>2</sub>組合員は10点減点され「劣る」になった（前記第4の3(2)ア）。

この点につき、組合は、A<sub>1</sub>組合員のほかに定期代金を不正に取得する従業員、配車係への暴言のあったC<sub>8</sub>及び遅刻を繰り返していたC<sub>9</sub>に対し、会社は必ずしも始末書の提出を求めておらず、A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員に対して始末書を提出させたこと自体が、組合員である同人らに対する差別的取扱いであり、その始末書提出を根拠に24年年末の人事考課点を減点したと主張する（前記第3の2(1)イ）ので、会社が始末書を求めたことの当否について、以下検討する。

ア A<sub>1</sub>組合員は、24年3月25日支給の通勤定期代金を受領しながらこれを購入しなかったことに対し、同年4月6日付始末書を提出し、A<sub>2</sub>組合員は、同年7月27日、配車係への言動に対し、同年8月1日付けん責処分を受け、同月7日付始末書を提出し、同年9月中の3回の遅刻に対し、同年10月8日付始末書を提出した。他方、非組合員であるC<sub>9</sub>は、同年8月10日、度重なる遅刻に対し、始末書の提出及び減給処分を受け、同年年末の人事考課点（平均点）から始末書2枚及び減給1回により20点減点され、同（最終点）の点数評価は「劣る」となった（前記第4の3(2)ア）。

イ 上記始末書提出の対象となった行為があった点につき、組合はこれを争っていない。

(ア) A<sub>1</sub>組合員は、24年3月25日支給の通勤定期代金を受領したが、これを購入していなかったのであるから、会社が始末書の提出を求めたことは不合理とはいえない。また、会社は、同人のほかに

定期代金を不正に取得する従業員を把握していないとしており（前記第3の2(2)イ）、組合からも具体的な疎明がない。

(イ) A<sub>2</sub>組合員に対する24年8月1日付処分決定通知（乙第9号証）によれば、会社は、同人の配車係への言動が威圧的かつ不適切であり、就業規則（17年10月1日制定）28条に定める服務の基本原則に違反することを処分理由とする。また、同人の24年8月7日付始末書（乙第10号証）には、感情的になり強い口調で抗議した旨が記載され、抗議を受けた配車係の報告書（乙第8号証）にも、希望するA<sub>2</sub>組合員ではなく別のドライバーに休日出勤を割り当てたことに関して、A<sub>2</sub>組合員に理由を説明するも納得せず、「おまえな、いい加減な仕事すんなや」などの発言や仲裁が入ると「俺と一対一で話しをせんか」との発言を受け、何かされるのではないかと恐怖を感じた旨の記載がある。

これらの事実からすると、A<sub>2</sub>組合員の配車係に対する抗議は、仲裁が入るほど激しい態様でなされ、その後も収まることのなかった様子がうかがわれ、会社がこれを行き過ぎたものと捉え、けん責処分としたことには相応の理由があるといえる。なお、上記処分決定通知には、希望があれば弁明の機会を設ける旨の記載があるが、同人が弁明を希望したとの疎明もない。

また、A<sub>2</sub>組合員は24年9月当時、遅刻を繰り返しており、その態様は必ずしも明らかではないが、会社は、同時期に非組合員であるに対しても同様の理由でより重い減給処分を科している。

ウ 以上から、A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員に始末書を求めたことには相応の理由があるといえ、非組合員に対する取扱いに比しても、同人らに始末書を提出させたこと自体が、組合員であることを理由とする差別的取扱いであるとはいえない。よって組合の主張には理由がない。

(3) 24年年末及び25年夏季一時金における加減算

次に、組合は、組合員らに対する一時金について、23年夏季には「やや劣る」の評価でも加算され、同年年末には「普通」の評価でも加算されていたのに、24年夏季以降「普通」の評価でも加算されなくなったのは、組合嫌悪に基づくものである旨を主張する（前記第3の2(1)ウ）。これに対し、会社は、24年夏季及び25年夏季一時金支給対象者のうち、加算されていない者がそれぞれ21名、23名おり、24年年末一時金について減算された者が組合員のほかに3名いることから、組合員であることを理由とする不利益取扱いではない旨を主張する（同(2)ウ）ので、加算されなくなったのは組合嫌悪に基づくものであるか否かを以下検討する。

ア 別表1の組合員らの人事考課点（最終点）をみると、23年夏季に「普通」評価のA<sub>1</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員並びに「やや劣る」評価のA<sub>2</sub>組合員に加算され、同年年末に「普通」評価のA<sub>1</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員に加算された。一方、24年夏季に「普通」評価のA<sub>1</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員並びに同年年末に「普通」評価のA<sub>3</sub>組合員に加算は行われず、同年年末に「やや劣る」評価のA<sub>1</sub>組合員及び「劣る」評価のA<sub>2</sub>組合員に対し、それぞれ5%、10%の減額が行われ、25年夏季に「普通」評価のA<sub>3</sub>組合員並びに「やや劣る」評価のA<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員のいずれにも加減算はされなかった。

別表2の一時金支給対象者の人事考課点（最終点）の点数評価区分毎の人数をみると、24年夏季に「優秀」以上の評価を受けた者が12名、「普通」評価が36名、「やや劣る」以下の評価が5名、25年夏季には同様にそれぞれ10名、37名、4名であり、24年年末には「やや劣る」以下の評価が4名であった。

イ そこで検討するに、24年夏季及び25年夏季一時金において加算

されなかった者は、組合員らを含めてそれぞれ21名、23名おり、24年年末一時金において減算された者は、A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員のほかに3名いる（前記第4の3(2)イ）。そして、人事考課結果による調整について、会社は「劣る」の評価には10%の減額を行い、「やや劣る」の評価には5%の減額を行うことがあり、会社の業績に連動して加減算基準が変動することがあるとする（初審①B<sub>3</sub>3頁、同②B<sub>3</sub>6,7頁）。

そうすると、会社は、加算に関して「普通」評価以上であれば加算するというような評価区分単位の取扱いをしておらず、人事考課による評価をどのように支給額に反映させているか判然としない面はあるものの、各組合員と同様の評価区分の者の中に組合員らと同様に加算されなかった者や減算された者がいることからすると、殊更組合員らに対してのみ24年夏季以降「普通」評価でも加算されなくなったとはいえない。加えて、当時の労使事情をみても、支部結成通知以降、会社は団体交渉に応じ、団体交渉ルールや事前協議約款、一時金等に係る数次にわたる確認書を締結するなど相応の対応をしており、そのほか会社が組合員らの組合活動を嫌悪していたことをうかがわせる事情もない（上記1(3)）。これらのことからすると、組合員らに対する24年年末及び25年夏季一時金における加減算が組合嫌悪に基づくものということとはできない。よって上記組合主張には理由がない。

#### (4) 不当労働行為の成否

上記(1)ないし(3)のとおり、会社の人事考課制度は、評価の客観性を担保する仕組みが設けられていたこと、A<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員に対する始末書の提出には相応の理由があり、非組合員に対する取扱いに比しても、同人らに始末書を提出させたこと自体が、組合員であることを理由とする差別的取扱いということとはできないこと、組合員らに対する2

4 年年末及び 2 5 年夏季一時金における加減算が組合嫌悪に基づくものとはいえないことから、組合員らに対する 2 4 年年末及び 2 5 年夏季一時金に係る人事考課及びそれに基づく支給が、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえない。

また、組合員らに対する 2 4 年年末及び 2 5 年夏季一時金に係る人事考課とその支給が、組合の存在を嫌悪して行われたとも認めるに足りず、組合の弱体化を企図した支配介入に該当するともいえない。

よって、組合員らに対する 2 4 年年末及び 2 5 年夏季一時金に係る人事考課及び支給は、労組法 7 条 1 号及び同条 3 号の不当労働行為に該当しない。

3 争点 3 (本件各団体交渉における会社の対応は、労組法 7 条 2 号に当たるか) について

組合は、会社が① 2 4 年 7 月 5 日以降の団体交渉において、B<sub>1</sub>社労士が弁護士法に違反して会社を代表して組合と折衝したことを放置したこと、② A<sub>1</sub>組合員がドライバーとして勤務できることを示す資料の提出を求め、提出される診断書の記載内容にかかわらず、同人の配置転換を撤回しないことを事前に決めていたことは、不誠実団交に当たる旨を主張するので(前記第 3 の 3 (1))、以下検討する。

(1) 組合主張①について

ア 2 4 年 7 月 5 日の団体交渉以降、会社は、B<sub>1</sub>社労士を会社側出席者として団体交渉に出席させていたところ、本件各団体交渉、すなわち 2 5 年 3 月 4 日、同月 2 1 日、同年 4 月 2 2 日の A<sub>1</sub>組合員の配置転換を議題とする団体交渉、同日、同年 5 月 2 8 日の 2 5 年賃上げ及び賃金規則等を議題とする団体交渉のいずれにおいても、B<sub>1</sub>社労士のほか、B<sub>5</sub>総務部長、B<sub>3</sub>経理部長、B<sub>4</sub>営業部長、B<sub>6</sub>工場長が出席していた(前記第 4 の 2 (6)イ、同(8))。

イ 次に、A<sub>1</sub>組合員の配置転換を議題とする本件各団体交渉の態様をみると、25年3月4日には、B<sub>6</sub>総務部長は、A<sub>1</sub>組合員の障害認定が判明し、この等級では万一事故が発生した場合、会社の責任が問われるため、軽作業に従事してほしい旨を述べ、B<sub>6</sub>工場長は、4月以降の配置転換先候補を述べた。また、組合が3月末までの職務及び労働条件を確認すると、B<sub>6</sub>工場長が、パソコン解体開梱作業に従事してもらう旨を、B<sub>3</sub>経理部長が、運行手当を除き現行どおり支給する旨をそれぞれ述べた。さらに、組合が運行手当の支給並びに4月以降の職務及び労働条件等の協議を求めたのに対し、B<sub>1</sub>社労士は、会社としても今日そこまで協議が進むと考えておらず、次回提示し協議したい旨を述べた（前記第4の2(8)ア）。

同年3月21日には、B<sub>3</sub>経理部長は、資料を提示し、3月末までの間の運行手当を従前の5割支給する旨、4月以降の所属及び給与を回答し、基本給の算定根拠として、金属リサイクルの手選別作業従事者と同等とした旨を述べた。組合がトラック乗務以外は容認できない旨を述べたのに対し、B<sub>1</sub>社労士は、前回団体交渉でも述べたが、会社として障害認定が分かった以上使用者責任から乗務させることはできないとの判断に至った旨、及び組合がA<sub>1</sub>組合員の乗務に支障はないと判断することは会社として受け入れ難く、合理的な根拠を示してほしい旨を述べた。組合が、百歩譲って軽易な労務を考えた場合の例に配車係や重機ないしフォークリフト操作を挙げて会社に検討を求めたところ、B<sub>6</sub>工場長は、いずれについても否定的な回答を行った。そして一旦、検討のための休憩を挟んだ後、同社労士から、検討の結果、他の適任者がいるためA<sub>1</sub>組合員を配車係に配置することはできないとの結論に至った旨が回答された。組合が、本人の適性及び賃金減額を踏まえて4月以降のトラック乗務を求め、同社労士は、先

に述べたように会社としてトラック乗務はさせられない旨を述べた（同ウ）。

25年4月22日には、組合が、何をクリアしたらA<sub>1</sub>組合員のトラック乗務を認めるのかを問い、同人の大型トラック乗務は問題ないとする同月5日付診断書（C<sub>2</sub>医師）を提出したのに対し、B<sub>1</sub>社労士は、前回、前々回の団体交渉で説明した状況に変わりはなく、会社としてはA<sub>1</sub>組合員の配置転換を変更する意思はない旨、新たな診断書の提出を想定して社内で事前に検討し、その場合でも会社としての決定を変えないとの結論が出ている旨を述べた。組合が、同人のトラック乗務を認めないのなら、他の業務について検討の余地はあるかを問うたところ、B<sub>6</sub>工場長は、前回配車係も検討したが、会社の見解は回答した旨を述べた。会社から他の希望職種を問われたA<sub>1</sub>組合員は、どの部署ということはないが同診断書の下で重機に乗れると考えた場合に、パソコン解体開梱作業の基本給15万円が妥当かと問い、同社労士は、その職場で決められている給料を公平に出している旨を述べた（同オ）。

ウ さらに、25年賃上げや賃金規則等を議題とする本件各団体交渉の態様をみると、同年4月22日には、B<sub>5</sub>総務部長が、当期純利益がマイナスであり賃上げには応じられない旨を、B<sub>3</sub>経理部長が、24年決算見込みは厳しく経費増も見込まれる中ではできない旨を、そして決算確定後の財務資料の提出要求に対しては、損益計算書と貸借対照表を提出する旨を述べた。また、組合が新賃金規則の変更点の説明を求めたのに対し、B<sub>1</sub>社労士は、組合から質問事項をもらった上で協議することを提案した。結局、B<sub>3</sub>経理部長から運行手当の変更点を説明し、最終的に組合は次回協議することを確認した（前記第4の2(8)オ）。

25年5月28日には、賃金規則等について、組合の質問項目に沿

って、主としてB<sub>1</sub>社労士が順次回答した後、質疑応答を行った。能力給の基準についての質問には、B<sub>6</sub>工場長が、人事考課表を元に人事考課をして裁量で付けている旨、従前の資格給も能力給に含めている旨を述べ、ドライバー手当の支給対象者を明確化すべきとの指摘に対しては、今後変更する旨を述べるなどした。最後に、組合は回答の書面化を求め、同社労士は、団体交渉出席者の業務の都合もあるので時間を要する旨を述べた（同カ）。

エ 上記アないしウ及び本件各証拠からすると、本件各団体交渉のいずれにおいても、B<sub>1</sub>社労士は、取締役であるB<sub>5</sub>総務部長及びB<sub>3</sub>経理部長、組合員らの所属する製鋼原料部及び施設管理部を統括するB<sub>6</sub>工場長並びにB<sub>4</sub>営業部長という各部門の長とともに出席していたことが認められる。そして、上記4名の会社団交担当者は、団体交渉における会社の対応を予め協議していたこと、この協議の場にB<sub>1</sub>社労士も同席していたことが認められる（初審①B<sub>1</sub>3,6頁、同B<sub>3</sub>5頁）。また、A<sub>1</sub>組合員の配置転換に係る本件各団体交渉の態様をみても、配置転換の理由については安全運転管理者であるB<sub>5</sub>総務部長が、配置転換先やその業務内容についてはB<sub>6</sub>工場長が、賃金等の労働条件についてはB<sub>3</sub>経理部長が回答するなど、本件各団体交渉の議題における主要部分については、その所掌事項に応じて交渉権限をもった会社団交担当者が主として回答していたといえる。

ところで、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成17年法律第62号）等に係る施行通達（厚生労働省基発第0301002号、社会保険庁文発第0301001号）では、改正によって、争議行為が発生し、又は発生する恐れがある状態において、社会保険労務士は業として当事者の一方の行う争議行為の対策の検討、決定等に参与することができるようになったが、労働争議時の団体交渉において、一

方の代理人になることは同法2条2項の業務に含まれず、社会保険労務士の業務としては引き続き行うことはできないとされている。この趣旨に照らせば、本件各団体交渉におけるB<sub>1</sub>社労士の発言等は、団体交渉における社会保険労務士の関与のあり方としてやや行き過ぎとの印象を与えるものもあることは否定できず、必ずしも適切であったとは言い難い点もある。

しかしながら、本件各団体交渉には3名ないし4名の会社団交担当者が出席し、それぞれ自己の所掌事項について責任を持って回答していることに照らせば、B<sub>1</sub>社労士の発言等を考慮したとしても、本件各団体交渉が不誠実なものであったとはいえない。よって、組合の主張には理由がない。

(2) 組合主張②について

上記(1)イの事実によれば、A<sub>1</sub>組合員の配置転換を議題とする本件各団体交渉において、組合は、同人のトラック乗務以外は容認できない旨を述べていたこと、そして、同人のトラック乗務を求めて新たな診断書を提出したことが認められる。これに対し、会社は、A<sub>1</sub>組合員の障害認定とその等級が分かった以上、安全管理上の理由で同人にトラック乗務はさせられない旨を一貫して述べていることが認められる。

上記1(2)ウのとおり、会社が、A<sub>1</sub>組合員の障害認定を知った後、C<sub>5</sub>監督署等に確認を重ね、同人をトラック運転業務に就けることはできないとの判断に至り、本件配置転換に至った経緯を踏まえ、また、労災保険における障害認定が、医療効果が期待できなくなった状態（症状固定）においてなされるものであり、制度上症状の軽減を想定していないことを併せ考えれば、会社が、新たな診断書が提出されても、同人をトラック運転業務に就けることはできないとの判断を覆すことはないとの方針を予め決定して団体交渉に臨んだとしても、そのことをもって不

誠実団交に当たるとまでいうことはできない。なお、会社は、4月以降、A<sub>1</sub>組合員をトラック運転業務に就けない場合の配置転換先として、配車係等を求める組合提案に対し、休憩時間をとって検討に応じていること、同人に対し他の希望職種を尋ねていることから、配置転換先としてパソコン解体開梱作業とすることまでを交渉の余地なく予め決定していたとまでは認められない。よって組合の主張には理由がない。

- (3) そして、上記(1)イ、ウの事実によれば、A<sub>1</sub>組合員の配置転換を議題とする本件各団体交渉において、会社は、同人の障害認定が分かった以上、安全管理上の理由でトラック乗務はさせられない旨の配置転換の理由を述べ、配置転換先及びその労働条件について資料を示して説明した上で、組合の要求に対し3月末までの間の運行手当の譲歩案を提示し、4月以降の配置転換先についても配車係等の組合提案を検討した上でできない理由を述べ、他に希望する職種を尋ねてもいる。これに対し、A<sub>1</sub>組合員はどの部署ということはない旨を述べて、同人及び組合は、それ以上具体的な配置転換先の希望を述べなかったことが認められる。また、25年賃上げ及び賃金規則等についても、同年4月22日の団体交渉において、会社は、会社の現状や見通しを述べて賃上げできない理由を説明し、確定後の財務資料等の提出も約し、賃金規則等について進行に関する意見の相違はあったものの、最終的には組合から質問項目を提出した上で協議することを確認して終了し、同年5月28日の団体交渉においては、組合の質問項目に沿った回答や質疑応答がなされていることが認められる。

以上からすると、会社は、組合の要求及び主張に回答し、自己の主張の根拠を示し説明を行っているといえ、本件各団体交渉における会社の対応が、不誠実なものということとはできない。

よって、本件各団体交渉における会社の対応は、労組法7条2号の

不当労働行為に該当しない。

## 第6 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、当委員会は、労組法25条、27条の17及び27条の12並びに労働委員会規則55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年1月10日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ㊟

【別紙1、2略】

