

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 T  
代表者 執行委員長 A

東京都千代田区

被申立人 U  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成27年(不)第42号事件について、当委員会は、平成30年3月28日及び同年4月11日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 C、同 E、同 G、同 H 及び同 J に対して、平成26年10月1日以降の所定時間外労働を認めない取扱いをなかつたものとして取り扱い、他のパートタイム従業員と同等に所定時間外労働が割り振られていなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員であった K、同 L 及び同 M に対して、平成26年10月1日以降、平成29年3月31日まで、所定時間外労働を認めない取扱いをなかつたものとして取り扱い、他のパートタイム従業員と同等に所定時間外労働が割り振られていなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員 G に対し、平成27年2月1日以降、週2日間・月8日間休日とする勤務が認められていなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人が平成27年1月16日付け、同年3月23日付け及び同年5月22日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル

ル、横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、被申立人の本社正面玄関付近の見やすい場所に、及び、縦1メートル、横50センチメートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、 V 内にある被申立人の休憩室内の従業員の見やすい場所に、それぞれ2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

T

執行委員長 A 様

U

代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成26年10月1日以降、貴組合員 C 氏、同 E 氏、同 G 氏、同 H 氏及び同 J 氏並びに貴組合員であった K 氏、同 L 氏及び同 M 氏に対し、所定時間外労働をさせなかったこと（第1号該当）。
- (2) 平成27年2月1日以降、貴組合員 G 氏に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認めなかったこと（第1号該当）。
- (3) 貴組合が平成27年1月16日付け、同年3月23日付け及び同年5月22日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと（第2号該当）。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する、残業・公休出勤に係る差別的取扱いの禁止及び他の従業員と同様の残業・公休出勤をしたものとしての手当の支払い
- 2 組合員1名に対し、週出勤日数を5日とすること及び週5日働いたものとしての差額賃金の支払い
- 3 団体交渉応諾
- 4 誓約文の手交及び掲示

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員8名に対し、時間外労働及び公休出勤を命じなかったこと、②申立人組合員1名に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認

めなかったこと、③申立人が、賃金改善等を求め、団体交渉を申し入れたが、被申立人は、団体交渉の申入れをなし得る法律的根拠等を明らかにするよう求めて団交に応じなかったこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### （1）当事者等

ア 被申立人 U （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府内及び福岡県内に営業所を置き、医療関連施設における食器の洗浄、配膳、清掃等の業務を請け負う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約200名である。

イ 申立人 T （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟のいわゆる合同労働組合（以下「合同労組」という。）であり、その組合員数は本件審問終結時約700名である。

なお、組合には、下部組織として、会社に雇用され、申立外

V （以下「病院」という。）において勤務する労働者で組織される

W （以下「分会」という。）が存在する。

### （2）本件申立てに至る経過について

ア 平成20年6月1日、会社は、病院での食器の洗浄、配膳、清掃等の業務を請け負うこととなった。同日より前、病院において同業務を請け負っていた申立外別会社（以下「前受託会社」という。）に雇用されていたアルバイト従業員及びパートタイム従業員（以下、これらを併せて「従業員」という。）は、同日以降、会社に雇用されるようになった。

（乙74、証人 N ）

イ 平成26年8月8日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「分会結成通告並びに団体交渉申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この文書を「26.8.8結成通告・団交申入書」という。）及び「要求書」（以下「26.8.8要求書」という。）を送付し、団交を申し入れた。

26.8.8結成通告・団交申入書及び26.8.8要求書には、分会役員として、会社の従業員で、病院で食器の洗浄等に従事している組合員 C （以下「C 組合員」という。）、同 E （以下「E 組合員」という。）、同 G （以下「G 組合員」という。）、同 H （以下「H 組合員」という。）、同 J （以下「J 組合員」という。）、同 K （以下「K 組合員」という。）、同 L （以下「L 組合員」という。）、同 M （以下「M 組合員」といい、C 組合員、E 組合員、G 組合員、H 組合員、J 組合員、K 組

合員、 L 組合員及び M 組合員を併せて「組合員」という。) 及び組合員某の氏名が記載され、朝勤務を 4 時間とすること等を求める旨記載されていた。

組合員は、いずれも病院で、午前 6 時 30 分から午前 10 時までの勤務時間帯で食器の洗浄等の業務に従事する、朝シフトと呼ばれる業務を担当していた。

ところで、本命令書においては、この朝シフトと呼ばれる勤務時間帯を超えて労働する場合を、「時間外労働」というが、平成 26 年 9 月までは、朝シフトに従事していたのは、組合員及び組合員某であった。

その他、病院での業務には、他に午前 11 時から午後 3 時まで従事する昼シフト、午後 4 時から午後 8 時まで従事する夜シフトと呼ばれる業務があり、朝シフトのみの業務として、保菌者の使用した食器（以下「菌食器」という。）の洗浄作業があった。

なお、組合員某は、平成 27 年 2 月に会社を退職するとともに、組合を脱退し、K 組合員、 L 組合員及び M 組合員は、平成 29 年 3 月 31 日付けで会社を退職した。

(甲 28、甲 29、甲 46、乙 12、乙 13、乙 80、乙 81、乙 82)

ウ 平成 26 年 9 月 8 日以降、組合員は、全員一律に、同月分出勤簿（以下「平成 26 年 9 月分出勤簿」という。）に、勤務日について、毎日、勤務開始時刻として、始業時刻より 15 分早い午前 6 時 15 分、退勤時刻として、終業時刻より 15 分遅い午前 10 時 15 分と記載した。なお、出勤簿の様式は、別紙 1 のとおりであり、「IN」の欄に勤務開始時刻を、「OUT」の欄に退勤時刻を記載し、「合計」の欄に勤務時間を記載していた。

(乙 7 の 1 ～ 9)

エ 平成 26 年 9 月 16 日、組合は、同年 8 月 8 日付けで申し入れた団交に会社が応じないことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委平成 26 年(不)第 56 号。以下、この事件を「26-56 事件」という。）。

なお、26-56 事件について、当委員会は、平成 27 年 11 月 24 日、全部救済の命令を交付したところ、同年 12 月 7 日、会社は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行った（中労委平成 27 年(不再)第 53 号。以下、この事件を「27(不再)53 事件」という。）が、同 28 年 12 月 16 日、会社と組合は、誠実な団交を尽くす等を内容とする和解協定書（以下「27(不再)53 和解協定書」という。）を締結し、27(不再)53 事件は、関与和解により終結した。

(甲 55、証人 C )

オ 平成 26 年 9 月 26 日、病院における事業所責任者である会社運営部の部長 Q

(以下「Q 部長」という。)は、組合員の平成26年9月分出勤簿を、会社本社に送付した。

(乙7の1～9、乙78、証人 Q )

カ 平成26年9月30日付けで、会社は、各組合員に対し、「業務指示書」と題する文書(以下「26.9.30指示書」という。)を送付し、平成26年9月分出勤簿について、勤務開始時刻を午前6時30分、退勤時刻を本来のシフト終了時刻に訂正するよう指示した。

組合員は、Q 部長から、平成26年9月分出勤簿を訂正するよう指示されて、平成26年9月分出勤簿について、勤務開始時刻を、午前6時15分から午前6時30分に訂正し、退勤時刻を、毎日一律午前10時15分としていたところを、午前10時と午前10時30分との記載を1日おきに記載するようにして訂正し、会社に提出した(以下、この訂正前の平成26年9月分出勤簿を「訂正前の出勤簿」、訂正後の平成26年9月分出勤簿を「訂正後の出勤簿」ということがある。)

(甲52、乙8の1～9、乙25の1～9、乙78、乙79、証人 C 、証人 Q )

キ 平成26年10月1日以降、会社は、組合員に対し、時間外労働をさせなくなり、朝シフトの業務の残りは、Q 部長や昼シフトの非組合員の従業員が行った。また、Q 部長は、各従業員からシフト希望を記載して提出されたシフト予定表を基に朝シフトのシフト表を作成する際、欠員部分を埋めるために、昼シフト及び夜シフトの非組合員の従業員に直接依頼して、組合員にはさせなくなった。

なお、本命令書においては、従業員から提出されたシフト予定表を基に、会社社員が作成したシフト表に欠員部分があった場合、これを埋めるための出勤を「公休出勤」といい、時間外労働と公休出勤を併せて「所定時間外労働」という。

(甲3の1～2、甲11、甲33、甲34の3～5、甲35の3～5、甲36の2～4、甲37の3～5、乙78、証人 C 、証人 G 、証人 Q )

ク 平成27年1月16日付けで、組合及び分会は、会社に対し、すみやかに団交に応じるよう求める旨記載された「平成27年1月14日付け回答書3枚について」と題する文書(以下「27.1.16組合文書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この申入れを「27.1.16団交申入れ」という。)

(甲18、乙44)

ケ G 組合員は、朝シフトだけでなく、昼シフトや夜シフトの業務にも従事していたが、平成27年1月25日、Q 部長に対し、文書を提出し、姉の介護のため、同年2月から朝シフトだけの出勤にしてほしい旨の申入れをした。

(甲53、乙3、証人 G 、証人 Q )

コ 平成27年1月29日頃、会社は、G 組合員に対し、同年2月1日から勤務時間を朝シフトのみとする雇用条件確認書を送付した。同文書には、休日は週3日間・月12日間である旨記載されていた。

(甲6、乙9の1)

サ 平成27年2月3日、G 組合員は、Q 部長に対し、文書(以下「27.2.3文書」という。)を提出し、雇用条件確認書の休日の記載を、月12日間(週3日間)から月8日間(週2日間)に訂正してほしい旨の申入れをした。

(乙4、証人 G、証人 Q)

シ 平成27年2月6日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.1.16組合文書に対する「回答書」(以下「27.2.6回答書」という。)を郵送した。

(甲19、乙45)

ス 平成27年2月17日付けで、会社は、G 組合員に対し、27.2.3文書でのG 組合員の申入れに、会社としては応じかねる旨記載された「雇用条件確認書の変更に関する回答書」と題する文書(以下「27.2.17変更に関する回答書」という。)を郵送した。

(甲8、乙48)

セ 平成27年3月23日付けで、組合及び分会は、会社に対し、組合員にのみ残業させない、公休出勤させない差別取扱いを中止するよう求める旨等が記載された「要求書ならびに団体交渉申入書」(以下「27.3.23団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この申入れを「27.3.23団交申入れ」という。)

(甲24、乙51)

ソ 平成27年3月27日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.3.23団交申入書に対する「回答書」(以下「27.3.27回答書」という。)を郵送した。

(甲25、乙52)

タ 平成27年5月22日付けで、組合及び分会は、会社に対し、G 組合員の週出勤日数を5日に変更するよう求める旨等が記載された「要求書ならびに団体交渉申入書」(以下「27.5.22団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この申入れを「27.5.22団交申入れ」といい、27.1.16団交申入れ、27.3.23団交申入れ及び27.5.22団交申入れを併せて「本件団交申入れ」ということがある。)

(甲26、乙53)

チ 平成27年6月1日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.5.22団交申入書に対する「回答書」(以下「27.6.1回答書」という。)を郵送した。

(甲27、乙54)

ツ 平成27年7月13日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

- 1 組合は、申立人適格を有するか。
- 2 平成26年10月1日以降、会社が、本件組合員ら8名に対し、所定時間外労働を命じなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 平成27年2月1日以降、会社が、G組合員に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認めなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 4 平成27年1月16日付け、同年3月23日付け、同年5月22日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（組合は、申立人適格を有するか。）について

#### （1）被申立人の主張

労働組合が労働組合法第27条に基づく不当労働行為救済制度による保護を受けるためには、同法所定の労働組合としての要件を具備した法適合組合であることが必要である。しかし、以下で述べるとおり、合同労組である組合は労働組合法所定の要件を具備しておらず、申立人適格を欠き、その申立ては却下されるべきである。

#### ア 「主体」性の欠如について

①労働組合法第2条にいう労働条件も、労働組合法第7条第2号が定める団交応諾義務も、使用者とその使用者に使用される労働者との間の労働契約を前提とする概念であること、②戦後の労働組合の生成の経緯及び我が国の労働組合のほとんどが企業別であるという実情に鑑みれば、労働組合とは企業別組合を意味するものとする社会の慣行が存在すること、③労働委員会の命令や裁判例上も、労働組合が団交の主体となり得るかについて、使用者と組合員間の使用従属関係ないし現実的な支配・決定関係が目安とされていると解されることからすれば、労働組合法上の労働組合といえるためには、使用者と労働組合ないしその構成員との間に労働契約ないし使用従属関係が必要とされていると解すべきである。

本件においては、会社との間に労働契約ないし使用従属関係が存在するのは、本件申立ての時点で組合員8名だけであり、その他の構成員と会社との間には労働契約ないし使用従属関係は存在しないのであるから、組合は労働者が主体となって組織する団体とはいえず、労働組合法上保護される法適合組合には当たらないというべきである。

#### イ 労働組合法所定の「目的」の欠如について

（ア）会社との間に直接、間接に使用従属関係がなく、会社との関係ではあくまで

部外者にすぎない組合やその役員が、自らの利害に全く関係がない会社の従業員の労働条件について、会社に団交の開催を要求することは、政治活動又は社会活動そのものである。したがって、組合は、主として政治運動又は社会運動を目的とするものであり、労働組合法第2条所定の目的を欠くものであるから、労働組合法上保護される法適合組合とはいえない。

(イ) また、組合及び分会は、①そもそも実態が不明であること、②不正な交通費の受領の継続を結成目的としている疑念があること、③組合ニュースなる文書において、事実を反し当を得ない記載をして会社を誹謗中傷し会社の信用を毀損するとともに、同文書を病院内の会社の休憩室に置いて会社の施設管理権を侵害し、企業秩序を乱すなど、自らの要求を押し通すためには違法と思われる行為をも辞さない、遵法精神の欠如した団体であること、④根拠のない残業代請求や労働基準監督署への賃金未払いの申告を行い、会社の業務妨害とも取れる行為を行う団体であること、からすると、まさに「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体」ではないといえ、労働組合法第2条所定の目的を欠くものであるから、労働組合法上保護される法適合組合とはいえないというべきである。

#### ウ 労使対等原則違反について

労働組合の争議行為が行き過ぎた場合、部外者である合同労組が主体となって行動する限り、不法行為責任はともかく、債務不履行責任や懲戒責任による追及は困難である。

本件においても、組合が争議行為等を行って会社に何らかの損害が生じた場合、会社との間に使用従属関係のない組合役員らに対しては、そもそも賃金請求権の前提となるべき労働義務が存在しないことから、ストライキがなされた際に通告し得べきいわゆる賃金カットの手段が採り得ず、不法行為責任を追及し得るのみということになり、会社に比して組合を不当に保護する結果となり、著しく法的バランスを失することになる。

したがって、合同労組である組合に労働組合法上の保護を与えることは、労働組合法第1条の求める「労使対等」の原則に反し、許されないというべきである。

#### エ 法の予定しない加盟方式であることについて

地域・産業・業種等の「連合体」であるはずの合同労組については、労働組合が加盟する団体加盟であるべきところ、これを個人加盟とするのは、加盟方式の流用にほかならず、労働組合法の予定しない加盟方式であると思料される。

#### オ 経費援助について

会社においては、従前、アルバイト従業員に対し、就業規則上、交通費を実費

で支払うことになっていたが、交通費の支給に代えて、時給を能力給に変更するという就業規則の改定を行った。しかし、就業規則の改定後も、分会に所属しているアルバイト従業員のみに対しては交通費の支給を継続している。このような組合員のみに対する交通費の支給は、経費援助に当たるから、組合は法適合組合とはいえない。

#### カ 結論

以上のとおり、合同労組である組合は、法の予定しない加盟方式を採用している上、その主体性、目的及び経費援助の点についても、労働組合法第2条所定の要件から外れるものであり、また、労使対等（労働組合法第1条）という労働組合法の大原則にも反するものであるから、法適合組合とはいえず、本件申立ては却下されるべきである。

#### (2) 申立人の主張

ア 会社が直接的に雇用する労働者が組合に加入している事実について、組合と会社双方に疑いはない。組合は、26.8.8結成通告・団交申入書において、分会役員に就任した者を列挙し、団交を申し入れている。また、26.8.8要求書についても、その内容を見れば、会社が雇用する労働者の独自の要求であることは明白である。したがって、組合が、会社自らが雇用する労働者が主体となって結成した労働組合であることは、会社も認めざるを得ないところである。その他会社主張はいずれも失当である。

イ 組合は、昭和47年3月に結成された合同労組であるところ、合同労組に対し、その組織性格をもって労働組合法の適用を排除できないことは過去の労働委員会の判断で明白であり、組合は、申立人適格を有する。

ウ 組合は、会社からなんら経費援助を受けていない。交通費の継続支給は、就業規則の不利益変更の拒否行為によるものであり、交通費の継続支給が違法な便宜供与に当たるなどという会社主張は、突拍子もない理屈である。

エ 以上より、組合が申立人適格を有することは明らかである。

2 争点2（平成26年10月1日以降、会社が、本件組合員ら8名に対し、所定時間外労働を命じなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

#### (1) 申立人の主張

ア 不利益性について

組合員の収入は、以前より減少し、組合結成前のおり働き、超過勤務手当が法どおり支払われれば、少なくとも月4,250円（月当たり5時間分）の支払いと公休出勤分を受けるべきを、受領できない状態である。

イ 残業させなかったことについて

(ア) 組合加入前について

分会が結成された平成26年8月以前は、病院において、朝、昼、夜の当番の区別なく、30分単位という労働基準法違反の疑いの濃い残業手当の支給がなされていた。過去において、組合員に残業時間の疑問を指摘されたことはなく、残業は15分までは認めず、「概ね1日おきか2日おきに30分をつけてもよい」というのが、病院における会社のルールであったことは間違いない。組合員は、会社からそのように出勤簿に記載して報告するよう指示されており、Q部長も了解していた。出勤簿に従って本社は計算の上手当を支払う。いずれも1日8時間、週40時間を超えないため、割増はなく、通常的时间給として基本給に算入されて支給される。

分会結成以前の平成26年7月及び8月の給与明細から算出すると、3日に1日以上30分を超える残業があったことが認められる。これ以外に、実際は、月に1～2時間くらいのサービス残業が存在し、朝は午前6時15分には職場に入り作業にかかっていたし、菌食器に関する作業の担当は、1時間早く午前5時30分くらいに出勤していた事実もある。菌食器の洗浄のために、組合員が早朝出勤している事実は、たまに出勤していたQ部長も現認している。Q部長は、分会結成まで現場にほとんど出ておらず、組合員に業務の手順や工程はまかせており、結局こなさなければならない業務を少ない人数で工夫してこなすのは現場の判断任せという状態であった。

(イ) 平成26年9月6日以降について

平成26年8月、組合員は組合に加入し、残業手当は1分単位で支払われないと労働基準法違反であることなどを知った。同年9月4日、会社から組合に対して団交拒否の文書が来たことを受けて、同月6日、組合員は話し合い、残業手当の正当な支払を求めることにし、労働組合の活動の一つとして、実際に仕事を始めた時間と終わった時間を記載することを決めた。同月8日から実際毎日4時間以上は働いており、実際の労働時間に合わせて15分単位で記載した。朝シフトの業務の者は、始業時、ほぼ全員そろってから行うので、午前6時15分とし、終了も全員で助け合いながら同時に終了するので、午前10時15分とした。この平成26年9月分出勤簿の記載は、それまでの違法なカットに異議申立てをした組合員らが、自主的に適正な時間を記載したもので、實際上業務にあたった時間であり、虚偽ではない。

当然ながら、早朝出勤分や15分以下で切り捨てられた残業分を出勤簿に記載しているから、以前より長く記載されているが、これは15分以下をカットする会社の労働基準法違反のルールによるもので、不正を行ったのは組合員ではな

く、会社の側である。

平成26年9月分出勤簿については、平成26年9月26日頃に、Q部長が本社に送ったところ、本社から書き直すように指示され、同月30日、Q部長は組合員全員を呼び、約4年以上はそうであったが、今までどおり3.5時間と4時間を1日おきに書いてくれれば本社が支払うと言っているとして、午前6時15分の早朝出勤部分を認めず、書き直すよう命じた。組合員は、仕方なく、組合結成前どおり、2日に1回ぐらいの30分残業という内容で提出し、それを受け取ったにもかかわらず、「不正記入した」というのは詐欺のような手法である。結局、その残業分についても支払いはされなかった。

メモがないから不正であるということにはならない。メモは単なる個人的な覚書である。また、Q部長は、問題の平成26年9月はほとんど現場に出勤していない。

#### ウ 公休出勤させなかったことについて

組合結成前は、Q部長は、人数が不足している日を空欄にしてシフト表を現場に出し、空欄部分は、K組合員が公休者に出勤要請をして、公休出勤をして埋めていた。Q部長自身が現場に任せていたためである。

組合結成後は、朝シフトの業務の残りや欠員が出る日の業務は、恣意的にQ部長の全権決定に変更し、昼・夜シフトの者で埋め合わせし、10月以降は、シフト表の空欄を非組合員かQ部長本人の名前を入れ空欄で出さなくなり、組合員の公休出勤を事実上禁止した。

#### エ 不当労働行為意思について

組合結成後、今まで認められていた残業すら認めず、「一日おきなら支払う」というQ部長の約束も反故にされ、残業及び公休出勤を禁止された。過去、現場従業員が出したシフト予定が認められなかったことはない。

昼シフト及び夜シフトとも4時間のところ、朝シフトのみ3.5時間にしていること、特に土曜日火曜日は食数に比して人数が少ないという実態から、残業は必然的に発生する。現状、朝シフトの組合員には、業務途中でも時間どおり終わらせ、残りはQ部長と昼・夜シフトの非組合員にやらせ、時間外賃金も支払っている。

組合が会社に分会結成通告をしたのは平成26年8月8日で、その後の団交拒否に対して、同年9月16日に26-56事件を申し立てており、すでに会社には労働組合嫌悪の姿勢は明白に出ている。

#### オ まとめ

組合員は、勤務時間の正確な記載をすべきであるとの組合方針にしたがい、労働組合活動の一つとして実際に労働にあたった時間を記載し、連日30分残業の勤

務表を提出して残業手当の支払を求めたところ、会社はそれを受けて、今まで支払ってきた手当すら払わず、その後の一切の時間外労働を拒否したものであり、会社は「不正」をでっちあげ、組合嫌悪によって、残業及び公休出勤を禁止した。

(2) 被申立人の主張

ア 組合員ら8名の平成26年9月分出勤簿の記載は、同年9月8日以降、毎日、全員一律に、朝シフト分の労働時間が4時間とされていた。具体的には、始業時刻につき通常のシフト時刻（午前6時30分）の15分前である午前6時15分、退勤時刻につき通常のシフト時刻（午前10時）の15分後である午前10時15分と記載されていた。

イ 判例上、労働基準法上の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」を意味するものとされており、裁判例において、「労働時間とは、経営者の指揮の下にある時間又は使用者の明示又は黙示の指示により業務を行う時間である」として、使用者が従業員に時間外労働をすることを禁止した場合、その指示に反して業務を行ってもこれを時間外労働と解することは困難であり、当該業務を行った時間について時間外割増賃金を請求することはできないとしている。

ウ Q 部長は、朝シフトの従業員に対し、始業時刻前である午前6時15分に業務を開始するように指示をしておらず、時間外労働につき明示の業務指示はない。そればかりか、Q 部長は、朝シフト従業員に対し、始業時刻前の業務開始を禁止していた。また、Q 部長が朝の現場に入る時間は午前6時25分頃であるから、それ以前の状況を把握しておらず、仮に朝シフトの従業員が始業時刻前に何らかの作業を行っていたとしても、Q 部長がそれを黙認していたともいえない。さらに、Q 部長は、朝シフトの従業員に対し、始業時刻前の業務開始を禁止しているので、仮にこの指示に反して何らかの作業を行ったとしても、時間外労働には当たらない。

組合は、始業時刻前に菌食器の洗浄を行っていた旨主張するが、Q 部長が朝シフトの従業員に対し、始業時刻前に菌食器の洗浄を行うように業務指示をしたことはないし、そればかりか、複数回、シフト時刻前に出勤して菌食器洗浄を行うことを禁止している。よって、その指示に反して菌食器の洗浄を行ったとしても、時間外労働には当たらないものというべきである。

エ 従業員の時間外労働の承認については、従業員が時間外労働を行った日付及び時間を書いたメモを作成し、そのメモを出勤簿に挟んでおき、Q 部長が賃金の締め時にそのメモと出勤簿の記載を照らし合わせて確認して、時間外労働について承認するという方法をとっていた。

しかし、平成26年9月分については、朝シフトの従業員全員について、1日30分の時間外労働を行ったことを示すメモが存在しなかった。メモが証拠として提出されないということは、組合員が平成26年9月分につき、時間外労働を行ったことはないことを意味するものである。

また、組合は、平成26年9月分出勤簿について、Q 部長が組合員に対し、「今までのように、2回に一度位のペースで30分残業として出勤簿に書き直してくれ」と発言をした旨主張するが、Q 部長は、そのような発言はしておらず、「今までどおりに記載をしたら」と発言をただけである。

オ 会社は、所定の人員で通常どおりに作業を行えば、十分所定時間内に業務が終了するようにシフトを設定しており、業務が必然的に残るということはない。1日30分の超過勤務の労働時間の記入には、その実態がなく、単に昼・夜シフト従業員と同様の収入を得るための記入にすぎない。また、組合は、団交において、朝シフトの就業時間につき、「4時間勤務とされたい」とする当初の要求内容を変更し、3時間45分でもよいから昼・夜シフトと同じ時間にしてほしい旨を申し入れている。このような団交における組合からの申入内容の変遷は、朝シフトが4時間を要する業務内容ではないこと、すなわち、30分の時間外労働を要する業務内容ではないことを、組合自身が認めるものである。

カ 以上のとおり、朝シフトの業務は1日4時間（1日30分の時間外労働）を要するものではなく、会社は朝シフトの従業員に対して始業時刻前の業務開始を指示しておらず、禁止していた。加えて、平成26年9月分出勤簿に記載されているような労働実態を示すメモが組合員から提出されなかった。このようなことから、会社は平成26年9月分出勤簿の記載が不正記入であると判断したのであり、その判断には合理的な理由がある。

出勤簿に不正記入を行った従業員について、通常のシフト時間以上の勤務をさせたり、シフト表の空欄部分を埋めてもらおうと、その分、再び不正記入やそれに対する訂正指示に従わないという事態を繰り返すおそれも倍加し、そうなると会社の業務に混乱を生じさせるとともに、企業秩序を乱すことになる。出勤簿に不正記入を行った従業員について、通常のシフト時間の労働にとどめることは、必要かつ合理的な判断であり、仮に組合員でない者が出勤簿に不正記入した場合でもシフト時間外労働を行わせることはない。

このように、会社が朝シフトの従業員に対して時間外労働をさせていないのは、朝シフトの従業員が出勤簿に不正記入を行い、それに対する訂正指示にも従っていないことに基づくものであり、組合員であることに基づくものではないから、労働組合法第7条第1号違反は存在しない。

3 争点3（平成27年2月1日以降、会社が、G組合員に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認めなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 不利益性について

G組合員は、平成27年2月のシフト予定表を月8日間休日で提出したが、実際貼り出されたシフト表は、月12日間休日、出勤16日、月56時間勤務になっており、勤務日数を減らされ、大きく収入が減ることになった。

イ G組合員の勤務・雇用条件確認書をめぐり経過について

G組合員は、過去数年にわたり、週2日間休日で勤務していたが、組合加入の頃から、同居の実姉の入退院等の事情により、平成26年9月に休みを増やすよう申し入れ、同年12月も勤務日数・勤務時間とも減らしており、平成27年1月からは昼シフトの勤務を減らした。

平成27年1月末頃、G組合員が、Q部長に、朝シフトだけの勤務への変更を申し入れた際、口頭で月8日間休日勤務を申し出た。同年2月のシフト予定表も、週2日間休日で提出し、Q部長はこれを認め、G組合員は、同年2月から週2日間休日で朝シフトだけの勤務になると思っていた。同年2月は、最初の10日間はそのとおりの勤務であったが、同月11日以降、Q部長によって、休日が増やされ、出勤を制限された。

G組合員は、朝だけの勤務になっているかどうか確認するため、平成27年2月1日に受け取った雇用条件確認書を見たところ、「週休3日」になっていたため、疑問に思い、Q部長に文書を提出して、週2日間・月8日間休日に変更してほしいと依頼した。Q部長は、同年1月末時点では、雇用条件確認書がどうあれ、G組合員が週2日間休日の勤務であることに疑問をいだかなかったが、週2日間・月8日間休日に変更してほしい旨のG組合員の文書を本社に送ったところ、おそらく本社からの指示があり、G組合員の希望を拒否し、雇用条件確認書どおり週3日間・月12日間休日にして、同人のシフト希望を無視したのである。

ウ G組合員が組合結成前から週2日間休日で働いていた事実について

G組合員は、会社が病院を請け負うようになってからも、週2日間休日のペースで朝シフト及び昼シフトで働いており、月に170時間前後の出勤が重なることもあった。会社との契約は、3か月を何年も繰り返しており、実際の休日数は契約とは全く適合しておらず、契約はどうであれ、G組合員は、自分は週2日休みの契約だと思っていたし、過去4年間、そのように勤務していた。

エ 会社において雇用条件確認書の内容と実際の労働日数は同じではないことについて

雇用条件確認書の勤務時間や休日数は極めて形式的で、とりわけ週休数については、実態を反映しておらず、きわめて形式的な儀式として行われてきた。例えば、月12日間休日の者も、実際は月8日間休日だったり月10日間休日だったりした。つまり、業務に支障が出ないように臨機応変に現場で指示されたり、自主的に都合をつけていたのである。

しかし、組合結成後、会社は、組合員に対してのみ、雇用条件確認書どおりの勤務しか許さず、一切の残業及び公休出勤を許さなくなった。このような差別的取扱いは、不当労働行為に該当する。

オ 不当労働行為意思について

会社は、G 組合員の週2日間・月8日間休日での出勤要請を認めず、人手も足らず、今まで現場に入らなかったQ 部長を毎日現場に勤務させたり、昼シフト担当の者を休みなしで出勤させてでも、G 組合員の出勤日数を減らした。当時、既に会社は、組合嫌悪により、組合員には一切残業させず、公休出勤もさせない状態にあり、この扱いが、G 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであることは明白である。

カ まとめ

雇用条件確認書の記載は週3日間・月12日間休日だが、過去、長時間多日数の出勤をこなしてきたG 組合員の勤務変更願いを、収入や出勤実態を無視し、雇用条件確認書に週3日間・月12日間休日との記載があることのみを根拠に、一方的に労働時間を減少させた取扱いは、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 「不利益な取扱い」に当たらないことについて

出勤日数を何日とするかは、会社と各従業員の間の合意により決定すべき事項であり、会社において、従業員から雇用契約上の出勤日数増加の申入れがあった場合、会社がこれに無条件に応じていたという事実ないし慣行は存在しない。

よって、会社がG 組合員の雇用条件確認書上の休日日数を「週3日間・月12日間」から「週2日間・月8日間」に変更しなかったことは、不利益取扱いには当たらない。

イ 組合員であることが理由ではないことについて

出勤簿に不正記入を行った従業員について、契約内容を変更して出勤日数を増やすと、出勤日数を増やした分、再び不正記入やそれに対する訂正指示に従わないという事態を繰り返すおそれも倍加し、そうなると会社の業務に混乱を生じさ

せるとともに、企業秩序を乱すことになる。出勤簿に不正記入を行った従業員について、出勤日数を増やす方向での契約内容の変更の申入れに応じないことは、必要かつ合理的な判断であり、仮に組合員でない者から同様の申入れがあっても応じることはない。

ウ このように、会社が、G 組合員に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認めなかったことは、G 組合員が出勤簿の不正記入を行い、それに対する訂正指示にも従わなかったことを理由とした合理的な判断によるものであり、組合員であることを理由としたものではないから、労働組合法第7条第1号違反は存在しない。

4 争点4（平成27年1月16日付け、同年3月23日付け、同年5月22日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 被申立人の主張

ア 会社は、組合から申し入れられた平成27年1月16日付け、同年3月23日付け、同年5月22日付けの団交について、団交を拒否したことはないし、仮に団交拒否と評価されたとしても、かかる拒否には正当な理由がある。また、仮に団交拒否に正当な理由がないと評価されたとしても、本件には救済を求める必要性（救済利益）が認められない。

イ 団交を拒否していないことについて

(ア) 組合としては、①会社が組合に対し、「交渉の申し入れをなし得る事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう」との主張を繰り返したこと、②会社が、組合提案の日時場所に一切の対案も示さないこと、の2点をもって、正当な理由のない団交拒否であると主張しているようであるが、以下のとおり、①及び②の組合の主張はいずれも失当である。

a ①について

組合が不誠実な回答を繰り返し、説明責任を放棄したため、会社が組合に対し、やむを得ず、団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするようという質問を繰り返さざるを得なかったにすぎず、団交を拒否したと評価されるべきものでないことは明らかである。

b ②について

会社は組合の申入れに対し、その都度、団交の日時場所については組合から提案を行ってほしいという「対案」を示している。

(イ) 会社としては、組合が法適合組合であり、団交を行うべき相手であることを確認できれば、当然、組合と団交を行うつもりであった。団交を行う意思があったからこそ、組合に対し、団交申入れをなし得る根拠を、粘り強く繰り返し

尋ねたのである。

(ウ) 以上のように、会社は組合に対し、団交を拒否したことも、拒否する意思も存在しなかったことは明白であり、団交拒否の事実は存在しない。

ウ 団交拒否に正当な理由があることについて

(ア) 組合の団交当事者たる適格に疑義があったこと

本件においては、組合につき法適合組合性に疑義があり、会社が組合に対し、法適合組合性に関する疑問点につき回答を求めたり、証拠等（組合規約や組合員名簿）の提示を求めたにもかかわらず、本件団交申入れ当時、組合は誠実に対応しなかった。したがって、団交拒否には正当な理由がある。

(イ) 組合による信頼関係破壊行為及び謝罪・誓約の不存在

本件では、組合は、①平成26年10月20日、事実に反し当を得ない記載をして会社を誹謗中傷する文書を病院内の会社休憩室に置いたり、②同27年12月17日、会社管理部部長に書面の受取を執拗に強要したり、③同28年に計5回にわたり会社及び病院の意向を無視して、病院の敷地内や周辺で会社を誹謗中傷するビラを配布したり、④同28年に計3回にわたり組合活動としては正当性を欠くものと思料される「ストライキ」と称する業務妨害行為を行った。いずれについても、会社は、組合に対し、謝罪及び今後再び上記のような行為を行わない旨の誓約を求めたが、なされていない。

(ウ) 以上のように、組合の不誠実な態度により組合の団交当事者たる適格に疑義があったという事情及び組合による信頼関係破壊行為及びそれについての謝罪・誓約がなされなかったという事情のある本件においては、仮に会社が組合の団交申入れを「拒否」したと評価される場合であっても、「拒否」には正当な理由がある。

エ 救済の必要性（救済利益）が存在しないことについて

本件においては、会社と組合の間で、審問終了時点ですでに計5回の団交が行われており、しかも、朝シフトの就業時間を4時間とすること等、組合の要求事項について、実質的な話し合いがなされている。したがって、仮に組合の各団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるとしても、団交拒否によって生じた組合の交渉機会の喪失という被害は、実質的な団交の開催によってすでに回復されているから、労働委員会が救済命令を発出する必要はない。

オ 以上のおり、会社は団交を拒否しておらず、仮に団交拒否と評価される場合であっても、かかる拒否には正当な理由があるから、労働組合法第7条第2号違反は存在しない。また、仮に違反するとしても、本件においては、すでに団交で実質的な話し合いがなされており、救済の必要性は存在しないことから、救済利益

を欠くものとして、本件申立ては棄却されるべきである。

## (2) 申立人の主張

### ア 団交拒否について

会社は組合に対し、①「交渉の申し入れをなし得る事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう」との主張を繰り返し、②組合提案の日時場所に一切の対案も示さず、交渉を拒否するばかりであり、明らかに自らの法的解釈をもって憲法で保障されている団交権をも否定している。日時場所を提案しろとしながら、提案すると、その日はだめ、場所はだめ、という回答のみであり、あとは「交渉の申し入れをなし得る事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにされるよう」のオウム返しであった。平成27年1月16日以降の文書のやり取りを見ても、会社は、組合が日時を指定しようと、場所を指定しようと、交渉を受ける気がないことは明らかである。

### イ 正当な理由の不存在について

#### (ア) 組合の団交当事者たる適格に関する疑義

団交権を持つ組合は、いわゆる直接的雇用関係を持つ企業内組合に限られるものではない。労働組合における上部団体においても、団交権を有することは、過去の労働委員会の命令にも多くみられる。組合は、分会所属の組合員であり、会社に雇用される労働者を代表する労働組合であるから、会社に対し、要求し、交渉を求める立場にある。

団交の申し入れにおいて、直接的雇用関係がある者が加入している事実、その組合員の交渉権を当該労働組合が代表している事実などを書面などで明らかにすることで、十分に団交申し入れの資格を有する。

#### (イ) 組合による信頼関係破壊行為及び謝罪・誓約の不存在

会社は、平成28年1月以降の組合活動について縷々主張し、組合の資質を問題にしているようであるが、全く本件とは無関係であり、交渉拒否を正当化する理由にはならない。

### ウ 救済を求める必要性（救済利益）について

分会結成以来、中労委の和解以前まで、会社は団交を開催していない。本件は、26-56事件の申立てから命令の間の団交申し入れに対する団交拒否についての救済申立てである。

中労委での26-56事件の和解をもって、ようやく会社は交渉のテーブルについたが、組合の申立人適格について会社がどうしても争うという姿勢である限り、組合としても本件を取り下げわけにはいかない。組合の法的根拠について、中労委での和解時点で、会社はその主張を取り下げるべきものである。現状、独自交

渉は数回行ったが、實際上誠実な交渉とはいえない内容になっており、本件における会社の姿勢は今なお変わっていない。

組合が団交の中で4時間要求を3時間45分でもよいと妥協案を出したことについて、会社側はこれをいちいち要求主張が変わったとして、また一から交渉議題を設定しようとする姿勢が現状進行しており、全く進展しない状況になっている。会社の姿勢は、交渉権の否定に他ならない。

エ このように、会社の団交拒否は、組合員労働者の憲法で保障された権利を蹂躪する行為であり、すみやかなる救済命令を求めるものである。

## 第5 争点に対する判断

### 1 争点1（組合は、申立人適格を有するか。）について

組合は、申立人適格を有するかについて以下判断する。

組合は、当委員会が実施した資格審査において労働組合法第2条及び第5条第2項に規定する労働組合資格要件に適合するものと認められ、その旨決定された。

会社は、①労働組合法所定の目的及び主体性の欠如、②労使対等原則違反、③法の予定しない加盟方式の採用、の3点を理由に、合同労組である組合は、不当労働行為救済制度による保護を受けるために必要な労働組合法所定の労働組合としての要件を具備しておらず、申立人適格がない旨主張するが、これらはいずれも独自の見解であり、採用できない。

また、会社は、組合員のみに対する交通費の支給は、経費援助に当たる旨主張するが、組合員のみに対して交通費が支給されていたとしても、それが、在籍専従者に対する給与支払、組合用務の出張費用や通信費など、労働組合法第2条但書第2号に規定する経費援助に該当する事項に充てられていたとの事実の疎明もないのであるから、この点にかかる会社主張は独自の見解であり、採用できない。

なお、前提事実及び後記4(1)ウ(ア)認定のとおり、中労委において、27(不再)53事件について、会社と組合は、誠実な団交を尽くす旨の27(不再)53和解協定書を締結しており、このことは、会社が組合を団交の相手方として認めたことに他ならないのであるから、会社の主張は認められない。

以上のとおり、組合が申立人適格を有することは明らかである。

### 2 争点2（平成26年10月1日以降、会社が、本件組合員ら8名に対し、所定時間外労働を命じなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 朝シフトの業務内容と作業の流れについて

(ア) 病院では、勤務時間帯別で、朝シフト（午前6時30分～午前10時）、昼シフト（午前11時～午後3時）及び夜シフト（午後4時～午後8時）と呼ばれる業

務がある。

組合員はいずれも、病院で朝シフトを担当する従業員で、組合員の中には、G 組合員のように朝シフトのほかに、昼シフトや夜シフトにも就いている組合員もいた。

組合員の賃金は、時給制で、毎月、月末締めで翌月10日に支払われる。シフト時間を超えて時間外労働を行った場合は、当該時間を通常の勤務時間に加算して、時間給に掛け合わせた額が基本給として支給される。

(甲5、甲6、甲7、甲38の1～9、乙9の1～2、乙78、証人 Q、当事者 A)

(イ) 朝シフトの業務内容は、配膳、下膳、食器洗浄、清掃、ごみの処理等である。

朝シフトの作業の基本的な流れは、次のとおりである。

①朝食の配膳のため、配膳車と下膳車を病棟のステーションまで搬送する、②洗浄室に戻り、前夜の浸けこみ食器の洗浄や洗剤等の消耗品の補充、食器を種別ごとに仕分ける準備や、乾燥庫内の整理等を行う、③配膳に使用した配膳車を回収し、ふき取り掃除等を行う、④洗浄室にて待機する、⑤患者の食事が終わった後、下膳車を病棟から回収する、⑥下がってきた食器を種類別に仕分け、ゴミの分別作業を行う、⑦回収した食器を洗浄室で洗浄し、食器を保管庫に収納する。

(乙78、証人 C、証人 Q)

(ウ) 病院では、前受託会社ときは、朝昼晚いずれのシフトも8人体制であった。

平成20年6月に会社が受託した際、朝昼晚いずれのシフトも7人体制となり、その後、Q 部長の在任時に、1週間のうち土日月火の4日間の朝シフトは6人体制に変更された。

(甲3、甲14の1～3、甲46、乙74、乙78、証人 G)

(エ) Q 部長は、平成24年春から病院における事業所責任者になった。同人は、会社が業務請負をしている事業所の巡回を行い、配膳や食器洗浄、従業員の業務監督を行っていた。同人は、会社が受託している他の施設の担当も兼任しており、平成26年9月までは、病院の現場に、朝シフトで来るのは月に1回か2回程度と少なく、現場で具体的な業務の指示をすることはなかった。

なお、Q 部長の前任である会社の課長 R (以下「R 課長」という。) は、ほぼ毎日病院の現場に来て、担当として現場の業務にも入り、朝シフトで午前10時以降に業務が残った場合、朝シフトの従業員を帰らせ、残った業務に従事していた。

(甲46、甲52、甲53、乙78、証人 C、証人 Q)

## イ シフトの組み方について

(ア) 会社において、平成26年9月までは、シフトを組むとき、各従業員が毎月25日までに翌月のシフト希望を記載したシフト予定表を Q 部長に提出していた。

Q 部長は、シフト予定表に基づき、従業員の希望にも配慮してシフトを調整の上、10日毎にシフト表を作成し、病院内の会社事務所のデスクに貼り出していた。そして、人数が不足している部分については、空欄の状態にしたままシフト表を貼り出して勤務希望者を募り、希望者がある場合はその希望者に勤務をさせたり、K組合員が中心となり、現場の従業員同士で、空欄部分について話し合いの上、勤務できる者が公休出勤していた。

(甲2、甲3の1～3、甲52、乙78、証人 C 、証人 Q )

(イ) 平成27年1月までは、雇用条件確認書に記載された休日の日数と、実際の休日の日数が異なる運用がなされており、従業員が、雇用条件確認書に定められた休日日数より休日が少なくなるシフト希望を記載したシフト予定表を会社に提出した場合でも、会社は、雇用条件確認書の内容を理由に、シフト希望を断ることはなかった。

(甲52、甲53、証人 G 、証人 Q )

## ウ 時間外労働の申請手続等について

(ア) 時間外労働を行う際の具体的な手続は、次のとおりであった。

前夜に機械のトラブルがあった場合等、時間外労働が必要となることが事前に判明している場合は、① Q 部長から従業員に対し、時間外労働を指示する、②従業員は、出勤簿に、労働を行ったとする時間を記入する、③ Q 部長が、労働時間を確認し、承認する、④ Q 部長から送付された出勤簿をもとに本社にて事務処理を行い、翌月10日に賃金を支払う。

時間外労働が必要となることが事前に判明していない場合は、①従業員は、出勤簿に、労働を行ったとする時間を記入する、② Q 部長が、労働時間を確認し、承認する、③ Q 部長から送付された出勤簿をもとに本社にて事務処理を行い、翌月10日に賃金を支払う。

(甲52、乙78、証人 Q )

(イ) 会社では、給与計算の単位が30分であるため、終業時刻以降の時間外労働が合計して30分になった時に、30分追加した退勤時刻を出勤簿に記載して、申告する取扱いが行われており、終業時刻以降に15分以上30分未満の時間外労働を行った時は、次にまた15分以上の時間外労働を行った時に、その時間と合計して30分の時間外労働として出勤簿に記載すれば、時間外賃金が支払われていた。1日に30分、終業時刻以降に時間外労働を行った場合は、出勤簿にそのまま30

分と記載していた。R課長の時からこうした取扱いが行われており、Q部長はそのまま引き継いで、認めていた。なお、病院の職場には、タイムカードの制度はなかった。

また、組合員は、午前6時30分の始業時刻よりも早く出勤して早出の時間外労働を行った場合、その部分については、出勤簿に記載しておらず、これに相当する賃金も支払われていなかった。

(甲46、甲52、証人 C、証人 Q、証人 N)

(ウ) 平成26年7月から11月までのC組合員、L組合員、H組合員及びK組合員の出勤状況及び賃金の支払状況は別表1のとおりである。なお、これら4名の組合員の、同年7月から11月までの雇用条件確認書の内容は、C組合員、L組合員及びK組合員が、原則として、週2日間・月8日間休日、H組合員が、原則として、週3日間・月12日間休日であった。そして、同年8月分までは、組合員が出勤簿に記載した時間外労働については、Q部長の確認を経て、会社から相応する賃金が支払われていた。

また、本件審問において、C組合員は、平成24年春頃から同26年9月30日まで、組合員は、朝シフトにおいて、始業時刻の15分位前から就業し、終業時刻を15分位超過するまで、業務に従事することが多く、平均して30分ほどの残業を行っていた旨陳述した。

(甲33、甲34の1～5、甲35の1～5、甲36の1～4、甲37の1～5、甲38の1、甲38の4、甲38の6～7、甲52、証人 C、証人 G、証人 Q、証人 N)

(エ) 時間外労働の確認と承認の方法について、本件審問において、次のような陳述がなされた。

a Q部長は、①従業員は、時間外労働を行った日付と時間を書いたメモ(以下「メモ」という。)を作成し、そのメモを出勤簿に挟み、Q部長が、月末の賃金の締め時に、そのメモと出勤簿の記載を照らし合わせて、時間外労働を確認し、承認していた旨、②メモがない場合は、Q部長が、従業員本人に聞いて確認したり、他の従業員が同じような時間帯で仕事をしているかどうかを確認するなどして、確認できた場合は、時間外に係る賃金を支払っていた旨、陳述した。

(証人 Q)

b 会社の取締役管理部部長 N (以下「N部長」という。)は、①時間外労働の時間の確定をメモによって行うというのは、病院における事業所のルールであり、事業所責任者が労働時間を確定していく時に、メモを使っ

て本人と協議して確認をしている旨、②1か月の勤務時間の確定については、従業員の印鑑がすべて押してあることと、事業所責任者の印鑑があれば、賃金を支払う旨、③事業所ではメモを使って確認しているが、本社には出勤簿と一緒にメモは上がってこないのので、本社ではそのメモは見えていない旨、陳述した。

(証人 N )

c C 組合員は、メモは、残業をした日付と時間を本人が記憶し、日数や時間と金額が合うかどうかを確認するためのもので、提出を義務づけられておらず、Q 部長に提出したことはない旨、陳述した。

(証人 C )

d G 組合員は、①時間外労働を行った場合は、出勤簿に時間を記載すれば、それをもとに会社が計算し、賃金を支払っていた旨、②時間外労働を行った時は、日時と時間をメモに書いて、手元に置いておく旨、③時間外労働を15分行った場合は、メモに書いておいて、次に15分以上行った時に合計して30分と出勤簿に書くなどしていた旨、陳述した。

(証人 G )

(オ) 朝シフトのみの業務として、菌食器の洗浄作業があった。病院における事業所責任者が Q 部長になり、1週間のうち土日月火の4日間の朝シフトが6人体制に変更されてから、朝シフトの従業員による話合いの結果、交代で1人が、菌食器の洗浄作業のために、所定の始業時刻である午前6時30分よりも1時間位早く出勤し、洗浄作業を行っていたが、当該時間外分については、従業員は時間外労働として申請していなかった。ところで、Q 部長は、従業員に対して、始業時刻より前に出勤して、菌食器の洗浄を行うように業務指示をしたことはなく、始業時刻より前に出勤する必要はない旨指導したことがあった。また、Q 部長が朝の現場に入ることがあった時、その時刻は午前6時25分頃であった。

なお、菌食器の洗浄作業は、従来手洗いで行っていたが、平成27年1月以降、食器洗浄機による洗浄に変更された。

(甲47、甲52、乙74、乙78、証人 C 、証人 G 、証人 Q )

エ 本件の経緯について

(ア) 平成26年4月頃より、会社は、パートタイマー就業規則（以下「就業規則」という。）について、能力給の導入と交通費の廃止を内容とする一部改定を検討し始め、同年5月頃より、その切替えの案内を開始し、同年6月中旬からは、従業員に対し、順次個別面談を実施し、交通費の支給に代えて今後は能力給に

なること等の変更内容の説明を口頭で行った。

同年7月20日及び21日、会社は、組合員と個別に面談を行い、雇用条件確認書を示して変更後の雇用条件を伝え、納得した場合はサインをするよう求めたが、組合員はサインをしなかった。同年8月1日の就業規則の改定後本件審問終結時まで、会社では、組合員を除くすべての従業員が能力給により勤務を行っているが、組合員に対しては、本件審問終結時においても旧規程のままで給与支払を継続している。

(乙5、乙78、乙79、証人 Q、証人 N)

(イ) 平成26年8月8日付けで、組合及び分会は、会社に対し、26.8.8結成通告・団交申入書及び26.8.8要求書を送付し、団交を申し入れた。

26.8.8結成通告・団交申入書及び26.8.8要求書には、分会役員として、組合員の氏名が記載され、朝勤務を4時間とすること等を求める旨記載されていた。

(甲28、甲29、乙12、乙13)

(ウ) 平成26年9月8日以降、組合員は、同月6日頃の組合員間の話合いに基づき、就業した日は毎日一律に、朝シフトの出勤簿に1日30分の超過勤務の労働時間を記入して時間外労働を申告した。具体的には、平成26年9月分出勤簿に、全員一律に、勤務開始時刻は午前6時15分、退勤時刻は午前10時15分と記載し、朝シフトの勤務時間の合計は4時間となっていた。

(甲52、乙7の1～9、証人 C)

(エ) 平成26年9月10日頃、Q部長は、病院を巡回した時、朝シフトの従業員である組合員の出勤簿が上記(ウ)のとおり記載されていることに気付いた。

同月26日、Q部長は、組合員の出勤簿を確認し、同月11日以降も、上記(ウ)と同様の記載がなされていることに気付いた。Q部長は、会社本社に、その旨を連絡するとともに、組合員の平成26年9月分出勤簿をPDFファイルにて本社に送付した。

なお、同月8日以降同月30日まで、組合員全員について、時間外労働を行った旨を記載したメモは、Q部長に提出されていない。

(乙7の1～9、乙78、乙79、証人 Q)

(オ) 平成26年9月30日付けで、会社は、各組合員に対し、26.9.30指示書を送付し、平成26年9月分出勤簿の訂正を求める業務指示を行った。26.9.30指示書には、平成26年9月分出勤簿について、①会社は午前6時15分に勤務開始するよう業務指示をしていないにもかかわらず、勤務開始時刻を午前6時15分と記入している部分を、午前6時30分に訂正するよう指示する、②会社は時間外労働を承認していないので、退勤時刻を本来のシフト終了時刻以降に記入している部分

を、本来のシフト終了時刻に訂正するよう指示する、旨記載されていた。

同日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「組合員に対する業務指示書について」と題する文書を提出した。同文書には、①現場の段取りとして6時15分に業務を始めないと後の業務に支障が出るため、過去何年も6時15分から業務をしている、②本当の就労時間を記載すべきと判断し、実際業務に必要であり、かつ労働した時間を記載しており、労働時間に間違いはないので訂正の必要は認めない、③記載した時間について、労働していないと会社が主張するなら別だが、会社が認めるのであれば、超過勤務手当の支給を求める、④所定労働時間を過ぎての労働についても上記と同様である、⑤今後業務指示として所定労働時間以外は認めないということなので、組合員については、平成26年10月以降、6時30分業務開始、10時業務終了とする、このことによって、現場で生じる一切のトラブルは会社の責任で対応されたい、旨記載されていた。

同日、Q 部長は、本社からの指示を受け、組合員に対し、「今までどおりに記載しなさい」と言って、平成26年9月分出勤簿を訂正するよう指示し、その場で書き直しをさせた。

組合員は、平成26年9月分出勤簿の勤務開始時刻については、全員一律に午前6時15分としていた記載を、午前6時30分に書き換えた。退勤時刻については、一律に午前10時15分と記載していた者は、午前10時と午前10時30分とを交互に記載して、朝シフトの勤務時間が2日に1回の割合で4時間となるよう、4時間と3.5時間とが交互になるように記載した。

Q 部長は、この訂正後の出勤簿を受け取り、原本を本社に送付した。

なお、会社は、組合員に対し、平成26年9月分の時間外労働に係る賃金を支払っていない。

(甲52、乙8の1～9、乙25の1～9、乙26、乙78、乙79、証人 C、証人 Q )

(カ) 平成26年10月1日以降、会社は、組合員に対し、時間外労働及び公休出勤をさせなくなった。

具体的には、同日以降、Q 部長は、各従業員からシフト希望を聞いて、作成したシフト表の人数が不足している空欄部分について、昼シフト及び夜シフトの非組合員の従業員に直接依頼し、昼シフト及び夜シフトの非組合員の従業員が朝シフトに入るようになり、平成27年からは、空欄部分を作らずにシフト表を貼り出すようになった。

また、同日以降、午前10時の時点で朝シフトの業務が残っている場合、会社は、組合員に対し、帰るよう指示し、残りの業務には、Q 部長が従事したり、

昼シフトの非組合員の従業員が早出して従事し、会社は、従事した従業員に対し、これに係る賃金を支払っていた。

(甲3の1～2、甲11、甲33、甲34の3～5、甲35の3～5、甲36の2～4、甲37の3～5、甲52、乙78、証人 C、証人 G、証人 Q)

(キ) 平成26年10月10日、会社は、各組合員に対し、「業務指示書」と題する文書(以下「26.10.10指示書」という。)を送付した。26.10.10指示書には、①平成26年9月分出勤簿について、会社は時間外労働を承認していないので、退勤時刻を本来のシフト終了時刻以降に記入している部分を本来のシフト終了時刻に訂正するよう指示したが、従わなかったため、改めて平成26年9月分出勤簿を訂正するよう指示する、②会社は当面の間、本来のシフト終了時刻を退勤時刻として給与計算する、旨記載されていた。

組合員は、会社の上記業務指示には従わず、平成26年9月分出勤簿を訂正しなかった。

(乙27の1～9、乙78)

(ク) 平成26年10月14日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「組合員に対する業務指示書について」と題する文書(以下「26.10.14組合文書」という。)を提出した。26.10.14組合文書には、①出勤簿には、実際業務に必要であり、かつ労働した時間を記載しており、実際の労働時間に間違いはないので訂正の必要はない、②シフト時間では日々の業務がこなせないのは、10月以降、残った業務を Q 部長らが担当して、こなしている事実からも明らかである、③平成26年9月分については、出勤簿に記載した時間どおりの超過勤務手当の支給を求める、④過去においても、調査のうえ、支払うよう求める、⑤残った業務を昼のシフトに当たっている者が早出勤務をしてこなしているように聞いているが、これは組合員に残業させないためのもので、不利益取扱いとなるので是正を求める、旨記載されていた。

(乙28)

(ケ) 平成26年10月17日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.10.14組合文書に対する「回答書」(以下「26.10.17回答書」という。)を郵送した。26.10.17回答書には、業務指示書について意見がある場合は、従業員個人から会社に対して意見を述べるよう、組合及び分会から伝えるようお願いする旨記載されていた。

(乙29)

(コ) 平成26年10月21日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「組合員に対する業務指示書について(2)」と題する文書(以下「26.10.21組合文書」という。)

を提出した。26.10.21組合文書には、①26.10.17回答書を受領した、②業務指示の内容は9月の勤務時間について3時間30分で書き直すようにとの指示である、③組合員は実際勤務に必要なかつかかった時間を記載しており、なおかつ、1名が消毒のためにしている早朝出勤（1時間を超える）は記載していない、④労働時間の確認・管理は会社の責任であり、長期にわたり、サービス残業を強いてきた責任は会社にある、⑤平成26年9月分出勤簿について、Q部長からの「15分だけは認めるので書き換えろ」という指示によって書き換えたが、手当は支給されていない、⑥シフト時間の書き換えは、実際の労働時間の虚偽報告を強いるもので、違法行為であり、組合員に違法行為を指示されるのであれば、労働基準監督署へ指導を求める、旨記載されていた。

（乙31）

（サ）平成26年11月1日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.10.21組合文書に対する「回答書」を提出した。同文書には、①業務指示書について意見がある場合は、従業員個人から会社に対して意見を述べるよう、組合及び分会から伝えるようお願いする、②26.10.21組合文書の②について、会社は3時間30分という時間は断定しておらず、退勤時刻を「本来のシフト通り」の時間に修正するよう業務指示した、③26.10.21組合文書の③について、会社は6時30分から業務を開始するよう指示しており、「早朝出勤（1時間を超える）」などの業務指示はしておらず、本来業務についてはシフト時間内に行うよう、組合及び分会からも伝えるようお願いする、④26.10.21組合文書の④について、会社は、再三にわたり始業時間を6時30分から行うよう業務指示をしており、サービス残業を強いたことは一切ない、⑤26.10.21組合文書の⑤については、Q部長が、「15分だけは認めるので書き換えろ」と発言した事実はなく、会社からは業務指示書を各個人に渡し、指導をしたのみである、⑥26.10.21組合文書の⑥については、誤った始業時間及び退勤時間を出勤簿に記入していたため、正しく勤務を行い、正しく出勤簿を記入することについて、会社からも再三業務指示をしているが、組合及び分会からも伝えるようお願いする、旨記載されていた。

また、同日付けで、会社は、各組合員に対し、「業務指示書」と題する文書（以下「26.11.1指示書」という。）を送付した。26.11.1指示書には、①平成26年9月分出勤簿について、会社は時間外労働を承認していないので、退勤時刻を本来のシフト時刻以降に記入している部分を、本来のシフト終了時刻に訂正するよう指示したが、従わなかったため、改めて平成26年9月分出勤簿を訂正するよう指示する、②菌食器の洗浄をするよう指示する、旨記載されていた。

(乙32、乙34の1～9)

(シ) 平成26年11月6日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「11月1日回答書並びに抗議文について」と題する文書(以下「26.11.6組合文書Ⅰ」という。)を提出した。26.11.6組合文書Ⅰには、①虚偽のシフトに訂正できない、②平成26年10月1日以降は、6時30分始業、10時終業を守っているのに、多くの業務が残ったまま終了している、③未払賃金の支給を求める、旨記載されていた。

また、同日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「組合員に対する業務指示書について(3)」と題する文書(以下「26.11.6組合文書Ⅱ」という。)を提出した。26.11.6組合文書Ⅱには、①虚偽である本来のシフト時間に訂正することはできない、②少なくとも各組合員の平成26年9月の実労働時間と給与明細に差がある分についての未払賃金の支払を求める、③会社から別にシフトの指示があるのであれば、指示を求める、④菌食器の洗浄について、今まで、交代で約1時間以上早く出勤して対応していたが、6時半出勤ではできないので、業務上の対応策を講じた上、指示されるよう求める、旨記載されていた。

(乙35、乙36)

(ス) 平成26年11月14日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.11.6組合文書Ⅰ及び26.11.6組合文書Ⅱに対する「回答書」を郵送した。同文書には、①組合及び分会が、会社が従業員に対して行う業務指示につき、回答をなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにされたい、②組合及び分会が、未払賃金の支給を求め得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにされたい、旨記載されていた。

(乙37)

(セ) 平成26年11月18日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「貴社11月14日付け回答書について」と題する文書(以下「26.11.18組合文書」という。)を提出した。26.11.18組合文書には、すべて団交で説明する旨、組合員にとって大きな不便のない大阪で速やかに団交を開催するよう申し入れる旨記載されていた。

(乙38)

(ソ) 平成26年12月24日付けで、会社は、各組合員に対し、「業務指示書」と題する文書(以下「26.12.24指示書」という。)を送付した。26.12.24指示書には、26.11.1指示書と同じ指示内容が記載されていた。

(乙6の1～9)

(タ) 平成27年1月7日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「平成26年12月24日付け業務指示書について並びに残業指示に関する抗議申入れ」と題する文書

(以下「27.1.7組合文書」という。)を提出した。27.1.7組合文書には、①平成26年9月分の残業手当請求時から、会社は、組合員に一切の残業指示をしておらず、むしろ「残業するな」という指示をしている、②午前中の業務の残業であるにもかかわらず、昼シフト、昼夜シフトの者にその残業を早出という形で指示しており、この行為は組合員への差別的取扱いであり、抗議する、③残業については是正を速やかに行い、組合員にも残業を指示するよう求める、旨記載されていた。

(甲15、乙42の1)

(チ)平成27年1月14日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.1.7組合文書に対する「回答書」を郵送した。同文書には、①組合及び分会が、会社が従業員に対して行う業務指示につき、回答をなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、②組合及び分会が、会社に対し、残業については是正を求め得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、旨記載されていた。

(甲17、乙43の1)

(ツ)平成29年3月31日付けで、L組合員、M組合員、K組合員の3名が会社を退職した。

(乙80、乙81、乙82)

(2)平成26年10月1日以降、会社が、本件組合員ら8名に対し、所定時間外労働を命じなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 不利益取扱いの有無について

前記(1)ア(ア)、ウ(ウ)、エ(カ)認定のとおり、①組合員の賃金は、時給制で、時間外労働を行った場合は、当該時間を通常の勤務時間に加算して、時間給に掛け合わせた額が支給されること、②平成26年9月末まで、組合員は時間外労働や公休出勤を行っており、これに対して、同年8月分までは、会社から相応する賃金が支払われていたこと、③同年10月以降、会社は、組合員に対し、時間外労働や公休出勤をさせなくなったこと、④同年10月以降、午前10時の時点で、朝シフトの業務が残っている場合、会社は、組合員に対し、帰るよう指示し、Q部長や昼シフトの非組合員の従業員が残った業務を行って、当該従業員には当該時間外労働に係る賃金が支払われていたこと、⑤同年10月以降、シフト表の朝シフトについて、人数が不足している空欄部分について、昼シフトの非組合員の従業員が入って、業務を行っていたこと、が認められる。

これらのことからすると、同年9月までは、組合員は、時間外労働や公休出勤

を行い、同年8月まで、その勤務時間に応じた賃金が支払われていたところ、同年10月以降は、会社は、組合員には、時間外労働や公休出勤を認めず、昼シフトや夜シフトの非組合員に時間外労働を命じたり、朝シフトの勤務を求め、組合員にのみ時間外労働や公休出勤を認めなかったということができる。

したがって、組合員は、従来どおり、時間外労働や公休出勤を認められれば得られたであろう賃金を得られなくなっているのであるから、かかる会社の取扱いは、組合員にとって、賃金の減少という経済上の不利益をもたらす不利益取扱いに該当する。

#### イ 不利益取扱いの合理性について

(ア) 会社は、組合員に対して時間外労働や公休出勤を命じないのは、組合員が平成26年9月8日以降、時間外労働を行っていないにもかかわらず、出勤簿に時間外労働を行った旨の不正記入を行い、会社の訂正指示にも従っていないことに基づくもので、組合員故ではない旨主張する。

(イ) そこで、まず、組合員の平成26年9月分出勤簿における記載が不正記入に当たるとかどうかにについてみる。

a 会社は、組合員が時間外労働を行っていない根拠として、①始業時刻前の作業について、Q 部長は、明示又は黙示の指示を行っておらず、むしろ禁止しているから、時間外労働には当たらないこと、②時間外労働の承認については、従業員がメモを作成し、Q 部長が賃金の締め時にそのメモと出勤簿の記載を照らし合わせて確認して承認するという方法をとっていたにもかかわらず、平成26年9月分については、朝シフトの従業員全員について時間外労働を行ったことを示すメモが存在しなかったこと、を挙げるので、以下これについてみる。

#### b 会社主張①について

(a) まず、平成26年9月8日以降同月30日までの平成26年9月分出勤簿の記載をみると、前記(1)エ(ウ)認定のとおり、同年9月8日以降、組合員は、朝シフトの出勤簿に、毎日一律に、始業時刻前及び終業時刻後に、それぞれ15分ずつ時間外労働を行った旨記載していることが認められ、同日以降、始業時刻より前の時間外労働を会社に申告している。

これに対し、それ以前の組合員らの時間外労働の状況をみると、前記(1)ウ(イ)、(オ)認定のとおり、①組合員は、午前6時30分の始業時刻よりも早く出勤して早出の時間外労働を行った場合、その部分については、従来、出勤簿に記載せず、時間外労働として申請していなかったため、これに相当する賃金も支払われていなかったこと、②朝シフトには、菌食器の洗浄

作業があり、組合員は交代で1名が始業時刻より1時間位早く出勤し、洗浄作業を行っていたが、その部分についても、従来、出勤簿に記載せず、時間外労働として申請していなかったことが認められる。

そうすると、組合員は、平成26年9月8日以降、それまで朝シフトの出勤簿に記載していなかった始業時刻より前の時間外労働を、はじめて会社に申告するようになったといえることができる。

ところで、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、本件審問において、C組合員は、平成24年春頃から同26年9月30日まで、組合員は、朝シフトにおいて、始業時刻の15分位前から就業し、終業時刻を15分位超過するまで、業務に従事することが多く、平均して30分ほどの残業を行っていた旨陳述しており、平成26年9月8日の前後で、組合員が時間外労働のやり方を変えたとの疎明もない。

これらのことからすると、この平成26年9月分出勤簿の記載が、実際の労働時間を示したものであるかどうかは明らかではないものの、少なくとも組合員は、同年9月8日以降、同月30日までの間、従前と同様に、始業時刻前に出勤して、就業していたとみるのが相当である。

(b)ところで、会社における平成26年8月までの時間外労働の取扱いについてみると、前記(1)ア(エ)、ウ(イ)、(ウ)認定のとおり、①会社では、終業時刻以降の時間外労働について、それが合計して30分になった時に、30分追加した退勤時刻を出勤簿に記載して申告する取扱いがなされていたこと、②従業員の業務監督を行っているQ部長は、平成26年9月までは、病院の現場に、朝シフトで来るのは、月に1回か2回程度であり、現場で具体的な業務の指示をすることはなかったこと、③時間外労働について、同年8月分までは、会社から申告に相応する賃金が支払われていたことが認められる。

これらのことからすると、会社では、朝シフトにおいて、Q部長が現場にいることは少なく、会社の勤怠管理は、現場任せとなっており、平成26年8月までは、組合員が出勤簿に記載した終業時刻以降の時間外労働について、会社からこれに相応する賃金が支払われており、会社は、組合員に対し、時間外労働の指示を行わなかったとしても、組合員の時間外労働を黙示的、事後的に認めていたといえる。

(c)さらに、前記(1)エ(オ)、(キ)、(サ)、(ソ)認定のとおり、会社は、26.9.30指示書、26.10.10指示書、26.11.1指示書及び26.12.24指示書において、組合員に対し、時間外労働を承認していない旨指摘しているものの、実際に

組合員が時間外労働を行っていなかったとは指摘していない。

また、前記(1)ウ(オ)認定のとおり、Q 部長は、組合員に対し、始業時刻より前に出勤して菌食器の洗浄を行うように業務指示をしたことはなく、始業時刻より前に出勤する必要はない旨指導したことがあったことは認められるものの、早出の時間外労働を禁じていたとの事実の疎明もない。

(d) 以上のことからすると、組合員が平成26年9月8日以降に、はじめて始業時刻前の時間外労働を出勤簿に記載したのは、会社では、タイムカードもなく、また管理者も不在で、勤怠管理は現場任せとなっている中で、始業時刻前と終業時刻後に一定の時間外労働を行っていたことから、むしろ組合員が勤務実態に応じた記載をしたと考えるのが相当であり、会社からの明示の指示がないからといって、組合員が始業時刻前に行っていた業務が時間外労働に当たらないとはいえない。

したがって、始業時刻前の作業が時間外労働には当たらない旨の会社主張①は採用できない。

c. 会社主張②について

会社は、時間外労働について、メモと出勤簿の記載の両方で確認していたところ、平成26年9月分については、朝シフトの従業員全員について時間外労働を行ったことを示すメモが存在しなかったと主張する。

前記(1)エ(エ)認定のとおり、平成26年9月8日以降、組合員全員について、時間外労働を行った旨を記載したメモが、Q 部長に提出されていないことが認められる。

しかしながら、前記(1)ウ(エ) c、d 認定のとおり、本件審問において、① C 組合員は、メモは本人が日付や時間を記憶したり、確認するためのもので、提出を義務づけられておらず、Q 部長に提出したことはない旨陳述していること、② G 組合員は、時間外労働を行った時は、日時と時間を書いて手元に置いておく旨陳述していることが認められ、従業員において、勤怠管理はメモを提出して行うとの認識は行き届いておらず、むしろ、メモは出勤簿に記載するための各自の手控えであると認識していたことが認められる。

また、前記(1)ウ(エ) a 認定のとおり、Q 部長も、本件審問において、メモがない場合は、従業員本人に聞いたり、他の従業員の状況を確認して、時間外に係る賃金を支払っていた旨陳述していることが認められ、時間外労働の承認をする際、必ずしも常時メモを確認していたわけではない。

さらに、前記(1)ウ(エ) b 認定のとおり、N 部長も、本件審問において、

本社には出勤簿と一緒にメモは上がってこないもので、本社ではメモを見ていない旨陳述しており、従業員の賃金を支払う際に、本社もメモをもって時間外労働の確認をしているわけではないことが認められる。

これらのことからすると、病院においてメモによる勤怠管理が慣行化していたということとはできない。さらに、会社のメモに係る主張及び立証は、いずれも本件審査計画策定後になされているものであり、平成26年9月分の時間外労働を示すメモの不存在をもって、時間外労働を行っていないとする会社主張②は採用できない。

d 以上のことからすれば、始業時刻前の作業が時間外労働には当たらないとする会社主張も、平成26年9月分の時間外労働を示すメモが存在しないから組合員は時間外労働を行っていないとする会社主張も採用できず、むしろ、組合が主張するとおり、平成26年9月8日以降、組合員は始業時刻前及び終業時刻後に時間外労働を行っており、その勤務実態に応じた出勤簿の記載を行ったとみるのが相当であるから、組合員の平成26年9月分出勤簿における記載は不正記入には当たらない。

(ウ) 次に、会社は、組合員が Q 部長の訂正指示にも従っていない旨主張するので、Q 部長の訂正指示の後に組合員が提出した訂正後の出勤簿が不正記入に当たるかどうかについてみる。

前記(1)エ(オ)認定のとおり、組合員が、Q 部長から訂正するように指示を受けて、書き直しをした訂正後の出勤簿には、2日に1回、終業時刻後に30分の時間外労働を行った旨記載されていたことが認められる。

前記(1)ウ(イ)認定のとおり、従前会社では、時間外労働については、終業時刻以降に15分を超えて行い、合計して30分になれば30分単位で認め、相応する賃金を支払うという取扱いがなされていたこと、朝シフトの従業員は、午前6時30分の始業時刻よりも早く出勤して早出の時間外労働を行った場合、その部分については、時間外労働を申請しておらず、これに相当する賃金も支払われていなかったことが認められる。

これらのことからすると、組合員が、訂正前の出勤簿において、毎日一律15分の早出の時間外労働を申告していた部分を取り下げ、訂正後の出勤簿において、終業時刻以降の15分の時間外労働のみについて、2日に1回30分の時間外労働として申告することは、従前の慣行に合致している。

ところで、これについて組合は、上記訂正は Q 部長の指示によるものである旨主張し、会社は、Q 部長はそのような指示はしていない旨主張するが、前記(1)エ(オ)認定のとおり、Q 部長は、訂正後の出勤簿の原本を本社に送

付しており、不正記入であるとして受取りを拒んだり、再度の訂正を求めたりはしていないことからすれば、Q部長は、30分単位で計上するという時間外労働に係る会社の支払慣行に則った記載方法と認識し、受領したとみることができる。

そして、前記(1)ウ(イ)、エ(オ)、(キ)、(サ)、(ソ)認定のとおり、組合員は、Q部長の指示を受けて、会社における従前の時間外労働に係る賃金支払の慣行に合致した訂正を行ったにもかかわらず、会社はこれを認めず、26.10.10指示書、26.11.1指示書及び26.12.24指示書により、再度の訂正を求める業務指示を繰り返し行い、時間外労働の賃金を支払っておらず、従前の会社慣行に反する対応をとっているといえる。

以上のことからすれば、訂正後の出勤簿は不正記入とはいえず、組合員が、訂正後の出勤簿において2日に1回30分の時間外労働を申告したことをもって、不正記入を行ったとし、会社の訂正の指示に従わなかったとする会社主張は採用できない。

(エ) なお、会社は、所定時間内に業務が終了するようシフトを設定しており、朝シフトについて業務が必然的に残るということはないとも主張するが、前記(1)エ(カ)認定のとおり、平成26年10月以降、会社が組合員の残業を制限するようになってから、朝シフトの業務の残りについては、Q部長が自ら行うようになっていたり、昼シフトの非組合員に時間外勤務を命じて行わせたりしているのであるから、朝シフトについては、一定の時間外労働が必要な業務であったとみるのが相当である。

よって、所定時間内に業務が終了するようシフトを設定しており、朝シフトについて業務が必然的に残ることはないとする会社主張も採用できない。

(オ) 以上のことからすると、組合員による平成26年9月分出勤簿の記載は、訂正前及び訂正後のいずれも不正記入とは認められないから、組合員に時間外労働及び公休出勤を認めない取扱いには合理性があるとする会社の主張は採用できない。

#### ウ 不当労働行為意思について

前提事実及び後記4(1)ア認定のとおり、組合は会社に対し、朝シフトの勤務時間を昼シフト及び夜シフトと同様4時間とすることや、朝シフトの職員体制を常時7人とすることを求め、団交を申し入れたのに対し、会社はこれに応じず、平成26年9月16日に、組合が、かかる会社の対応が不当労働行為に当たるとして、26-56事件の申立てを行ったことからすると、組合と会社は、業務量に見合った勤務体制のあり方について、対立関係にあったとみるのが相当である。

このような状況下で、前記(1)エ(ウ)認定のとおり、組合員全員が、平成26年9月8日から一斉に、平成26年9月分出勤簿に毎日一律前後15分の時間外労働の記載を行ったのは、未払残業代の存在を認識して開始したものであり、こうした出勤簿の記載が、勤務体制の是正を要求する組合方針に従い組合活動として行われたものであることを、会社は、十分に認識していたとみるのが相当である。

また、前記(1)エ(カ)認定のとおり、会社による組合員の時間外労働の禁止や公休出勤をさせない取扱いは同年10月からであり、同年8月8日の組合結成通知から程なくして行われたものであり、同年9月8日から組合員が一斉に出勤簿に時間外労働の記載を行ったことを受けて行われたものである。さらに、会社は、組合員が午前10時に終わられずに残った朝シフトの業務を、昼シフト及び夜シフトの非組合員に行わせ、これに係る賃金を支払っている。

さらに、後記4(2)判断のとおり、会社は、その後の組合の団交申入れに応じておらず、労使間で話し合いは行われていない。

以上のことからすると、会社は、組合及び組合員を好ましからざる存在とみていたことが推認でき、平成26年9月分出勤簿の記載を不正記入であるとして問題化し、過剰な反応をしたとみることができ、組合員に対してのみ時間外労働や公休出勤をさせない会社の取扱いは、組合を嫌悪した対応であるといえる。

エ 以上のとおり、組合員の平成26年9月分出勤簿の記載は、訂正前も訂正後もいずれも不正記入とはいえず、会社が、平成26年10月1日以降、組合員にのみ時間外労働を命じず、公休出勤をさせなかったことは、合理的な理由がなく、組合を嫌悪したものといえ、組合員であるが故の不利益取扱いであり、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。

3 争点3 (平成27年2月1日以降、会社が、G 組合員に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認めなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア G 組合員は、平成10年10月頃、前受託会社に雇用された。平成20年6月に病院の受託会社が前受託会社から会社に変更、同組合員は会社に雇用された。

G 組合員が会社に雇用された当初、平成20年の契約内容は、週2日間・月8日間休日、朝シフト及び昼シフトの勤務で、就業時間は午前6時30分から午前10時まで及び午前11時から午後3時までの計7時間30分であった。

(甲53、乙78)

イ 会社は、平成26年6月以降、本件審問終了時まで、G 組合員との雇用条件確認書の内容を、「原則として、週3日間・月12日間の休日」の勤務とした。

なお、平成26年6月以降の G 組合員の出勤状況及び賃金は、別表2のとおりであり、同組合員は、平成26年6月は夜シフトにも入っており、同年8月は昼シフトだけや夜シフトだけのこともあった。

G 組合員は、本件審問において、平成26年9月は、同組合員の姉が入院したため、勤務を減らしてもらい、同年10月は、姉が退院して一時健康になったため、勤務を増やしてもらったが、同27年1月、再び姉の体調不良のため、昼シフトの勤務ができず、朝シフトだけにしてもらった旨陳述した。

(甲6、甲7、甲9の1～7、甲10の1～2、甲38の2、乙9の1～2、乙78、  
証人 G )

ウ 平成27年1月25日、G 組合員は、Q 部長に対し、文書を提出し、姉の介護のため、同年2月から朝シフトだけの出勤にしてほしい旨の申入れをした。

また、G 組合員は、平成27年2月のシフトについて、週2日間・月8日間休日を希望するシフト予定表を Q 部長に提出した。

(甲53、乙3、証人 G 、証人 Q )

エ 平成27年1月29日頃、会社は、G 組合員に対し、同年2月1日から同年4月30日まで、勤務時間を朝シフトのみとする雇用条件確認書を送付した。同文書には、「原則として、週3日間・月12日間の休日」と記載されていた。

(甲6、乙9の1)

オ 平成27年2月3日、G 組合員は、Q 部長に対し、27.2.3文書を提出し、雇用条件確認書の休日の記載を、月12日間から月8日間に訂正してほしい旨の申入れをした。同文書には、次の記載があった。

「私は、1月中旬ごろ、お昼勤務が都合上できなくなったので、朝勤務だけのシフトにさせていただくようお願いしました。その時には休日を月8日にさせていただいて午前中勤務を続けるつもりでしたし、2月1日から10日までのシフトもそのように提出しました。そのままのシフトで組んでご指示いただきました。

ところが2月1日にいただいた雇用条件確認書には従来の休日12日が記載されています。8日に訂正いただきたく思いますのでよろしくお願いします。」

(乙4、証人 G 、証人 Q )

カ 平成27年2月17日付けで、会社は、G 組合員に対し、27.2.17変更に関する回答書を郵送した。27.2.17変更に関する回答書には、①27.2.3文書での G 組合員の申入れに、会社としては応じかねる、②会社より渡した雇用条件確認書の内容で納得できる場合、押印のうえ、事業所責任者まで早急に提出するよう求める旨記載されていた。

(甲8、乙48)

キ 会社は、G 組合員に対し、平成27年3月以降、休日は週2日間・月8日間のシフトを認めていない。

(甲53)

(2) 平成27年2月1日以降、会社が、G 組合員に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認めなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 不利益取扱いの有無について

(ア) 組合は、会社において、とりわけ週休日数については、雇用条件確認書の記載は実態を反映しておらず、G 組合員においても、週2日間・月8日間休日の雇用契約だと思って、長年そのように勤務していたにもかかわらず、同組合員の雇用条件確認書に週3日間・月12日間休日の記載があることのみを根拠に、一方的に労働時間を減少させた取扱いは、不利益取扱いに当たると主張する。

これに対し、会社は、出勤日数を何日とするかは、会社と各従業員の間の合意により決定すべき事項であり、会社において、従業員から雇用契約上の出勤日数増加の申入れがあった場合、会社がこれに無条件に応じていたという事実ないし慣行は存在しないから、不利益取扱いには当たらない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、従業員の雇用条件確認書により定められた休日の日数と実際の運用との関係についてみる。

a 前記2(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、組合員の公休出勤が制限される平成26年10月より前は、①毎月、各組合員は、シフトを希望したシフト予定表をQ 部長に提出し、Q 部長が調整して10日毎にシフト表を作成していたこと、②シフト表に欠員がある場合は、Q 部長は、空欄にしてシフト表を貼り出し、希望者や、組合員を含めた従業員同士が現場で話し合っただけで勤務している者が勤務していたこと、③平成27年1月までは、雇用条件確認書に記載された休日の日数と、実際の休日の日数が異なる運用がなされており、従業員が、雇用条件確認書に定められた休日日数より休日が少なくなるシフト希望を記載したシフト予定表を会社に提出した場合でも、会社は、雇用条件確認書の内容を理由に、シフト希望を断ることはなかったことが認められる。

b また、平成26年7月から同年11月までの組合員の雇用条件確認書に記載された休日日数と実際の休日日数を比較してみると、前記2(1)ウ(ウ)認定の別表1及び雇用条件確認書の記載からすれば、雇用条件確認書の休日日数と実際の休日日数が異なる者が多く、K組合員は、4か月連続して、雇用条件確認書の勤務日数以上に勤務しているほか、H 組合員も雇用条件確認書以

上に勤務している月があること、週2日間休日の契約内容の従業員よりも週3日間休日の契約内容の従業員の方が多く働いている月があることが認められる。

- c これらのことからすると、平成27年1月までは、契約内容が週3日間休日であるか、週2日間休日であるかにかかわらず、会社は、従業員の希望を聞いた上でシフトを組んでおり、契約内容を原則とするといった運用はなされていない。

病院の職場における会社の従前の勤怠管理からすると、実際の労働時間や労働日数は、従業員の都合でシフト予定表を記入することで柔軟に変更することが可能であり、会社も基本的にそれを尊重していたものと考えられ、組合員は雇用条件確認書の勤務日数以上に勤務することができ、雇用条件確認書の内容に縛られることのない勤務が可能であったといえる。

(ウ) 次に G 組合員についてみる。

- a 前記(1)イ認定によれば、会社は、平成26年6月以降、G 組合員の契約内容を、原則として、週3日間・月12日間休日としており、その旨を記載した雇用条件確認書が交わされている。

- b G 組合員の出勤日数についてみると、前記(1)イ認定の別表2によれば、①平成26年6月から同年8月までは、出勤日数20日以上、休日9日以下で、朝シフトのほか昼シフトや夜シフトにも入っていたが、同年9月は、家族の看病のため、出勤日数19日、休日11日となっていること、②家族が退院したことから、同年10月は、出勤日数28日、休日3日、同年11月は、出勤日数22日、休日8日、同年12月は、再び家族の体調不良のため、昼シフトの勤務ができず、出勤日数18日、休日13日、同27年1月は、出勤日数18日、休日13日であったことが認められ、G 組合員は、平成26年11月までは、ほぼ週2日間休日で勤務し、会社からこれに相当する賃金が支払われており、雇用条件確認書の週3日間・月12日間休日以上の勤務が認められていたといえ、個人的な事情で、希望により勤務日数を減少させたり、増加させたりしていたといえる。

- c したがって、G 組合員は、勤務日数については、雇用条件確認書の内容に縛られることはなく、一定、自分の都合をシフト予定表に記入すれば、会社がこれを考慮してシフトを組んでくれると考えていたとみることができ、このことは、平成26年10月から時間外労働等が会社から命じられなくなった以降の同年11月においても変わりなかったといえることができる。

(エ) しかしながら、前提事実及び前記(1)イからキ認定のとおり、①平成27年1

月25日、G組合員がQ部長に対し、同年2月から朝シフトだけの出勤にしてほしい旨の申入れをしたところ、会社は同組合員に対し、朝シフトのみで、週3日間・月12日間休日の勤務とする雇用条件確認書を送付したこと、②同年2月のシフトについて、G組合員がQ部長に対し、週2日間・月8日間休日を希望するシフト予定表を提出したこと、③同年2月3日、G組合員はQ部長に対し27.2.3文書を提出し、同文書には、同組合員が同月1日から10日までのシフトについて、シフト予定表を週2日間・月8日間休日で提出し、そのままのシフトで組んで指示されたが、同月1日に受領した雇用条件確認書には、休日が月12日間と記載されていたことから、月8日間に訂正してほしい旨記載されていたこと、④同月17日付けで、会社は同組合員に対し、同組合員の申入れに応じかねる旨の回答をしたこと、⑤別表2によれば、同年2月のG組合員の休日日数は12日、勤務時間は56時間であること、⑥同年3月以降、会社は、G組合員に対し、週2日間・月8日間休日のシフトを認めていないこと、が認められる。

G組合員の平成27年2月の休日日数が12日、勤務時間が56時間であることから換算すると、同月の同組合員のシフトは、週3日間・月12日間休日の勤務となる。また、27.2.3文書の記載からすると、同月1日から10日までについては、G組合員は、週2日間・月8日間休日の勤務を希望してシフト予定表を提出し、会社により、週2日間・月8日間休日の勤務が認められていたといえる。これらのことと、会社が10日毎にシフト表を作成していたことを併せ考えると、G組合員は、同年2月の上旬においては、同組合員の希望通り週2日間・月8日間休日の勤務が認められていたものの、同月中旬及び下旬は、希望が認められず、勤務日数を制限され、結果的に、同月全体として、週3日間・月12日間休日の勤務しか認められなかったといえる。

これらのことからすると、会社が、平成27年2月中旬以降、G組合員の週2日間・月8日間休日の勤務という希望を認めず、同組合員の勤務を制限し、結果的に、平成27年2月以降、週3日間・月12日間休日の勤務しか認めなかったことは、同年2月3日に同組合員が、27.2.3文書により、雇用条件確認書の休日日数の記載の訂正を会社に申し入れたことがきっかけであるとみるのが相当である。

(オ) 以上を総合すれば、会社は、平成27年2月3日のG組合員の雇用条件確認書の休日日数の記載の訂正の申出をきっかけに、同月1日から、同組合員が週2日間・月8日間休日を希望するシフト予定表を提出しても、雇用条件確認書の記載どおり週3日間・月12日間休日で勤務しか認めなくなったということ

ができる。これは、従来の慣行に反し、突然、雇用条件確認書の記載を盾に、G 組合員のシフト希望を断り、勤務日数を制限するものであり、このような会社の取扱いは、賃金の減少という経済上の不利益をもたらす不利益取扱いに該当する。

#### イ 不利益取扱いの合理性について

会社は、雇用条件確認書記載以上の勤務を認めないのは、G 組合員が出勤簿の不正記入を行い、それに対する訂正指示にも従わなかったことを理由とした合理的な判断によるもので、組合員であることを理由としたものではない旨主張する。

しかしながら、前記2(2)イ判断のとおり、組合員による平成26年9月分出勤簿の記載は、不正記入とは認められないから、G 組合員が不正記入を行い、訂正指示にも従わなかったとする会社主張は、採用できない。

#### ウ 不当労働行為意思について

前提事実及び後記4(1)ア(ア)認定のとおり、会社は、G 組合員が組合員であることを認識していたことは明らかである。

組合と会社との関係についてみると、前提事実及び後記4(1)ア、イ認定のとおり、平成27年2月当時、組合と会社の間では、団交開催が難航し、団交拒否について申し立てられた26-56事件が係属中であることが認められる。

また、前記2(1)エ(カ)認定のとおり、会社が、組合員による出勤簿への記載を問題視して、平成26年10月1日以降、組合員に対してのみ、時間外労働及び公休出勤を認めず、昼シフトの非組合員に、G 組合員ら組合員が午前10時に終えられなかった朝シフトの残りの業務をさせている中で、会社は、同27年2月3日のG 組合員の申出を契機として、同月1日以降、同組合員に労働条件確認書の厳格履行を迫り、勤務日数を制限したものといえる。

さらに、G 組合員のほかに、雇用条件確認書に記載された休日日数を理由として、勤務日数を制限された従業員がいるとの疎明もない。

したがって、会社が、組合及び組合員を好ましからざる存在とみていたことが容易に推認でき、G 組合員に対してのみ雇用条件確認書記載以上の勤務を認めない会社の取扱いは、組合を嫌悪した対応であるといえる。

エ 以上のことからすれば、平成27年2月1日以降、会社が、G 組合員に対し、週2日間・月8日間休日とする勤務を認めなかったことは、これまで雇用条件確認書の記載に縛られることのない勤務が可能であったところ、G 組合員が組合員であるがゆえに、同組合員による雇用条件確認書の休日日数の記載の訂正の申出を契機として、雇用条件確認書の厳格履行を迫り、勤務日数を制限して経済的

不利益を与えるものであり、組合員であるが故の不利益取扱いといえ、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。

4 争点4（平成27年1月16日付け、同年3月23日付け、同年5月22日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 26-56事件の申立てに至るまでの経緯

(ア) 平成26年8月8日付けで、組合及び分会は、会社に対し、26.8.8結成通告・団交申入書及び26.8.8要求書を提出し、団交を申し入れた。

26.8.8結成通告・団交申入書には、①会社において、分会を結成したので、通知する、②分会長は C 組合員、副分会長は E 組合員、書記長は K 組合員、執行委員は、 G 組合員、 L 組合員、 H 組合員、組合員某、会計は M 組合員、会計監査は J 組合員である、③交渉、事前協議などの窓口は組合が行う、④組合活動、労働条件に関する問題はすべて組合との話し合いで解決されるようお願いする、⑤26.8.8要求書に基づいて速やかに（12日以内）団交を開催するよう申し入れる旨、記載されていた。

26.8.8要求書には、①労働条件の変更は労働組合と事前に協議し同意の上実施すること、②同年8月1日以降についても現行の基本給とは別に交通費支給をすること、③朝勤務についても4時間勤務とすること、④朝勤務の職員体制を常時7人にすること、⑤病院に常駐担当者をおき、業務の変更、増加については現場職員の意見を聞いたうえで対応すること、⑥労働環境の改善について取り組むことを求める旨記載されていた。

(甲28、甲29、乙12、乙13)

(イ) 平成26年8月18日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.8.8結成通告・団交申入書に対する「回答書」を郵送した。同文書には、同月8日付けの団交申入れについての回答を、同月22日以降に猶予されたい旨記載されていた。

(乙14)

(ウ) 平成26年8月19日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「26.8.19団交申入書」という。）を提出した。26.8.19団交申入書には、第1回団交について同月26日又は同月28日の午前11時からのいずれかの開催を求める旨記載されていた。

(乙15)

(エ) 平成26年8月22日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.8.19団交申入書に対する「回答書」を郵送した。同文書には、第1回団交を同年9月3日又は同月10日の午後5時30分から同7時30分まで、大阪市内の天王寺区民センター

において開催したい旨記載されていた。

(乙16)

(オ) 平成26年8月25日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「申入れならびに団交日程などについて」と題する文書（以下「26.8.25申入書」という。）を提出した。26.8.25申入書には、①第1回団交開催日を同年9月10日としたい、②時間については、可能であれば午後5時開始をお願いする、③開催場所については了解する、旨記載されていた。

(乙17)

(カ) 平成26年8月29日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.8.25申入書に対する「回答書」を郵送した。同文書には、①組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにされたい、②26.8.25申入書に「担当」として記載された A・S 両氏が会社とどのような関係を有するのかについて説明されたい、③第1回団交の開催日時について、業務上の支障により、同年9月10日以外の日程を検討するよう申し入れる、旨記載されていた。

(乙18)

(キ) 平成26年9月1日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「貴職8月29日付け回答書について」と題する文書（以下「26.9.1組合文書」という。）を提出した。26.9.1組合文書には、①組合は合同労組である、②A が組合の代表で交渉権及び妥結権を持っており、S は組合の執行委員であり、交渉出席には何の問題もない、③同月9日、同月12日又は同月16日の午後5時からの団交開催を申し入れる、旨記載されていた。

(乙19)

(ク) 平成26年9月4日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.9.1組合文書に対する「回答書」を郵送した。同文書には、①合同労組には法的適格性を欠如し法外のものではないかという議論がある、②回答書を共同名義で作成している組合と分会の関係を明らかにされたい、③組合及び分会の規約及び所属員名簿の開示を申し入れる、④改めて、組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにされたい、⑤ A・S 両氏が会社とどのような関係を有するのかについて説明されたい、⑥同月9日又は同月10日の午後5時30分以降であれば団交に応じることは可能であるが、業務の都合上、東京での開催としたい、⑦第2回団交については大阪で開催し、以降は、東京と大阪で交互に開催することとしたい、⑧会社に応諾義務があるとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにされたい、旨記載され

ていた。

(乙20)

(ケ) 平成26年9月5日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「貴職9月4日付け回答書について」と題する文書(以下「26.9.5組合文書」という。)を提出した。26.9.5組合文書には、①疑問のある点は交渉の場で説明する、②組合員は全て大阪在住で大阪の職場で働いており、東京での団交開催には無理があり、同月19日までに大阪での団交開催を約束しなければ法的手段をとる、旨記載されていた。

(乙21)

(コ) 平成26年9月11日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.9.5組合文書に対する「回答書」(以下「26.9.11回答書」という。)を郵送した。26.9.11回答書には、①第2回団交の東京開催の予定も併せて決められたい、②組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、③重ねて組合及び分会の規約及び所属員名簿の開示を求める、旨記載されていた。

(乙22)

(サ) 平成26年9月12日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「貴職9月11日付け回答書への見解と通知」と題する文書(以下「26.9.12通知書」という。)を提出した。26.9.12通知書には、①組合は、何度も大阪府労働委員会の組合資格審査を受けており、労働組合法上疑問のあるものではなく、追加の疑問ある点は交渉の場で説明する、②組合員は全て大阪在住で大阪の職場で働いており、東京での団交開催には無理がある、③会社が26.9.11回答書のような主張を繰り返す状況では進展がないので、労働委員会に団交拒否として申し立てる、旨記載されていた。

(乙23)

(シ) 平成26年9月16日、組合は、当委員会に対し、26-56事件の申立てを行った。

イ 本件申立てに至るまでの経緯

(ア) 平成26年9月19日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.9.12通知書に対する「回答書」を郵送した。同文書には、①組合及び分会が受けたという組合資格審査が現在も有効であるか否かにつき、明らかにされたい、②組合及び分会が受けたという組合資格審査につき、会社とどのような関係があるのかを具体的に明らかにされたい、③組合及び分会が受けたという組合資格審査と、組合及び分会が会社に団交申入れをなし得ることとどのような関係にあるのか、具体的に明らかにされたい、④再度、組合及び分会の規約及び所属員名簿の開

示を申し入れる、⑤団交の開催にあたり、大阪・東京の交互開催等について、再度の検討を申し入れる、⑥会社には、団交を拒否した事実はなく、その意図もない、旨記載されていた。

(乙24)

(イ) 平成26年10月20日、組合は、「組合ニュース」と題する文書(以下「26.10.20組合ビラ」という。)を、病院内の会社休憩室に置いた。26.10.20組合ビラには、「労働組合をつくりました。」とのタイトルで、「人は減って、仕事は増え、この8月からは交通費手当をなくすと言われました。一方的な変更に対して私たちは反対の声を上げましたが、会社は強行しようとしたため、労働組合の結成にいたりました」、「会社に要求し、話し合い(団体交渉)を求めました。ところが、会社は東京でなら交渉に応じるなどと言ってまったくはじまりません」、「会社がシフト時間(3.5時間)以上は働くな!と言ってきたため、昼の当番のかたに迷惑がかかっています」、このような会社のやりかたは、病院にも迷惑をかけかねない旨記載されていた。

(乙30)

(ウ) 平成26年11月1日付けで、会社は、組合及び分会に対し、「抗議文」を提出した。同文書には、同年10月20日に組合及び分会が26.10.20組合ビラを病院内の会社休憩室に置くとともに、事実を反し当を得ない記載をして、会社を誹謗中傷した旨、かかる組合及び分会の行為について抗議するとともに、謝罪と誓約を書面にて行うよう求める旨記載されていた。

(乙33)

(エ) 平成26年11月18日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「貴社11月14日付け回答書について」と題する文書(以下「26.11.18組合文書」という。)を提出し、団交を申し入れた。26.11.18組合文書には、大阪において団交を開催するよう申し入れる、旨記載されていた。

(乙38)

(オ) 平成26年11月28日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26.11.18組合文書に対する「回答書」を郵送した。同文書には、①組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、②団交の場について、大阪・東京の交互開催等について検討を求める、旨記載されていた。

(甲41、乙39)

(カ) 平成26年12月2日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「貴社11月28日付け回答書について」と題する文書(以下「26.12.2組合文書」という。)を提出

した。26. 12. 2組合文書には、①すべて団交で説明する、②団交の開催場所については、組合員の不便のないところで願います、③まずは交渉のテーブルにつかれるよう求める、旨記載されていた。

(甲30、乙40)

(キ) 平成26年12月15日付けで、会社は、組合及び分会に対し、26. 12. 2組合文書に対する「回答書」を郵送した。同文書には、①組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、②合同労組が交渉権を有していると主張する事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、③団交の場所について、従前提案した大阪・東京の交互開催等について検討を再度求める、旨記載されていた。

(乙41)

(ク) 平成27年1月7日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「就業規則の周知と交渉申入れ」(以下「27. 1. 7団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この申入れを「27. 1. 7団交申入れ」という。)。27. 1. 7団交申入書には、①昨年8月に改定されたという就業規則について、どこが変更になったか、組合に対して明白にするよう求める、②就業規則周知のための職場説明会実施を求める、③就業規則のうち、通勤交通費に当たる部分については、不利益変更で、容認できず、既に団交申入れしており、すみやかに応じられるよう再度申し入れる、旨記載されていた。

(甲16、乙42の2)

(ケ) 平成27年1月14日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27. 1. 7団交申入書に対する「回答書」(以下「27. 1. 14回答書」という。)を郵送した。27. 1. 14回答書には、①就業規則の変更点については、従来より周知されている就業規則に記載されているとおりである、②組合及び分会が、会社に対し、周知のための職場説明会の開催を求め得るとする事実的及び法律的根拠を明らかにするよう申し入れる、③組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、旨記載されていた。

(甲17、乙43の2)

(コ) 平成27年1月16日付けで、組合及び分会は、会社に対し、27. 1. 16組合文書を提出し、27. 1. 16団交申入れを行った。27. 1. 16組合文書には、①会社の主張する事実的及び法律的根拠が明らかにならなければ、回答若しくは交渉に応じない理由を明らかにするよう求める、②会社が団交に応じない理由として、合同労組の組織形式を持つ労働組合には、個別企業に対し、交渉権がないという認

識か、合同労組役員とは交渉に応じるが、組合の個別の役員あるいは分会には疑義があるので応じないのか、明らかにするよう求める、③すみやかに団交に応じ、協議のテーブルにつくよう求める、④日時場所の提案をする用意があるので回答してほしい、旨記載されていた。

(甲18、乙44)

(サ) 平成27年2月6日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.2.6回答書を郵送した。27.2.6回答書には、①各回答書における会社の質問に答えるよう申し入れる、②組合及び分会から日時場所の提案があれば検討するが、併せて、組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、旨記載されていた。

(甲19、乙45)

(シ) 平成27年2月10日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「27.2.10団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。27.2.10団交申入書には、①同月20日午後1時から X 会議室での団交の開催を申し入れる、②開催できない場合は、その理由を回答書に明記されたい、③日時の都合で開始できないなら、別の日時を提案してほしい、旨記載されていた。

(甲20、乙46)

(ス) 平成27年2月17日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.2.10団交申入書に対する「回答書」(以下「27.2.17回答書」という。)を郵送した。27.2.17回答書には、①組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにされたい、②会社がこれまで組合及び分会に対して行った質問及び求釈明に誠実に回答するよう求める、③組合及び分会の提案日時は業務上の都合により受けかねるので、別日時を提案されたい、④組合及び分会から開催場所の提案があったが、別場所を提案されたい、⑤組合及び分会からの交渉申入れにつき、思い当たるところがないので、申入れをするのであれば、日時については組合及び分会から提案されたい、旨記載されていた。

(甲21、乙47)

(セ) 平成27年2月23日付けで、組合及び分会は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「27.2.23団交申入書」という。)を提出した。27.2.23団交申入書には、①会社の質問については、団交の場で回答する、②質問に答えなければ交渉に応じないのか明確に答えるよう求める、③会社から日時場所について提案するよう求める、旨記載されていた。

(甲22、乙49)

(ソ) 平成27年3月16日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.2.23団交申入書に対する「回答書」（以下「27.3.16回答書」という。）を郵送した。27.3.16回答書には、①会社がこれまで組合及び分会に対して行った質問及び求釈明に誠実に回答するよう求める、②組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、旨記載されていた。

(甲23、乙50)

(タ) 平成27年3月23日付けで、組合及び分会は、会社に対し、27.3.23団交申入書を提出し、27.3.23団交申入れを行った。27.3.23団交申入書には、①平成27年4月度賃金より時間給を30円アップし880円にするよう求める、②組合員にのみ残業させない、公休出勤させない差別取扱いを中止するよう求める、③G組合員の週出勤日数を5日とするよう求める、④作業現場での針刺し事故についてすみやかな対処を求める、⑤同年3月30日午後1時から X 会議室での団交の開催を申し入れる、⑥開催できない場合は、その理由を回答書に明記されたい、⑦日時都合で開始できないなら、別の日時を提案してほしい、旨記載されていた。

(甲24、乙51)

(チ) 平成27年3月27日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.3.27回答書を郵送した。27.3.27回答書には、①組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、②組合及び分会が会社に対して、回答を求め得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、③組合及び分会の提案日時は業務上の都合により受けかねるので、別日時を提案されたい、④組合及び分会から開催場所の提案があったが、別場所を提案されたい、⑤組合及び分会からの交渉申入れにつき、思い当たるところがないので、申入れをするのであれば、日時については組合及び分会から提案されたい、旨記載されていた。

(甲25、乙52)

(ツ) 平成27年5月22日付けで、組合及び分会は、会社に対し、27.5.22団交申入書を提出し、27.5.22団交申入れを行った。27.5.22団交申入書には、①G組合員の週出勤日数を5日に変更するよう求める、②同年6月1日からの病院勤務の従業員の時間給を一律30円引き上げるよう求める、③組合員にのみ残業・公休出勤させない差別をなくすよう求める、旨記載されていた。

(甲26、乙53)

(テ) 平成27年6月1日付けで、会社は、組合及び分会に対し、27.6.1回答書を郵

送した。27.6.1回答書には、①組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる、②会社がこれまで組合及び分会に対して行った質問及び求釈明に誠実に答えるよう求める、③団交申入れをするのであれば日時については組合及び分会から提案するよう求める、旨記載されていた。

(甲27、乙54)

(ト)平成27年7月13日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

ウ 本件申立て後の経緯

(ア)平成28年10月頃及び同年11月頃、組合と会社との間で、中労委の立会団交が開催され、同年12月16日、組合と会社は、27(不再)53事件の中労委における和解期日において、27(不再)53和解協定書を締結した。同協定書には、以下の事項の記載があった。

「2 会社及び組合は、次のとおり、相互の信頼関係を重視して、団体交渉を誠実に行う。

(略)

5 (略)また、会社は、病院におけるシフト表の作成及びシフト時間外労働について、分会から意見聴取するなどして、分会員の事情に配慮するとともに、今後とも分会員に対し不合理な差別を行わない。」

(甲55、証人 C 、証人 N )

(イ)平成29年1月20日、同年2月15日及び同年3月15日、組合と会社との間で団交が開催され、組合からの要求事項である、朝シフトの勤務時間を4時間とすること等についての話し合いがなされた。

(甲54、証人 N 、当事者 A )

(2)平成27年1月16日付け、同年3月23日付け、同年5月22日付けの団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 本件申立てに至るまで、組合からの27.1.16団交申入れ、27.3.23団交申入れ及び27.5.22団交申入れに対し、組合と会社との間で団交が開催されていないことについて、当事者間に争いはない。

イ そこで、27.1.16団交申入れ、27.3.23団交申入れ及び27.5.22団交申入れにおける要求項目が義務的団交事項に当たるかについてみる。

(ア)27.1.16団交申入れについて

前提事実及び前記(1)イ(ク)、(ケ)、(コ)認定のとおり、①27.1.7団交申入書には、通勤交通費に関する就業規則の改定について、団交申入れにすみやかに応じるよう申し入れる旨、②27.1.14回答書には、組合らが会社に対して団交

申入れをなし得るとする事後的及び法律的根拠を明らかにするよう、会社が組合らに申し入れる旨、③27.1.16組合文書には、すみやかに団交に応じ、協議のテーブルにつくよう求める旨、それぞれ記載されていたことが認められる。

これらのことからすると、27.1.16組合文書には、団交事項の記載はないものの、同文書より前に組合から会社に提出された27.1.7団交申入書の団交申入れに対し、会社が27.1.14回答書で、これに応じる旨の回答がなかったことから、組合が、再度、27.1.16組合文書により団交を申し入れたとみるのが相当であり、27.1.16団交申入れは、27.1.7団交申入れと同じく、通勤交通費に関する就業規則の改定を団交事項とするものであるとみるのが相当であって、通勤交通費は、労働者の労働条件に当たり、義務的団交事項である。

(イ) 27.3.23団交申入れについて

前提事実及び前記(1)イ(タ)認定のとおり、27.3.23団交申入書には、①平成27年4月度賃金より時間給を880円にすること、②組合員にのみ残業・公休出勤させない差別取扱いを中止すること、③G組合員の週出勤日数を5日とすること、④作業現場での針刺し事故について対処すること、を求める旨記載されていた。これらの要求事項は、いずれも労働者の労働条件その他の待遇に関わるものであって、義務的団交事項である。

(ウ) 27.5.22団交申入れについて

前提事実及び前記(1)イ(ツ)認定のとおり、27.5.22団交申入書には、①G組合員の週出勤日数を5日に変更すること、②平成27年6月1日からの病院勤務の従業員の時間給を一律30円引き上げること、③組合員に対してのみ残業・公休出勤させない差別をなくすこと、を求める旨記載されていた。これらの要求事項は、労働者の労働条件に関わるものであって、義務的団交事項である。

(エ) したがって、27.1.16団交申入れ、27.3.23団交申入れ及び27.5.22団交申入れの団交事項はいずれも義務的団交事項であることから、会社には団交応諾義務がある。

ウ 組合の団交申入れに対する会社の対応に関して、会社は、①組合が法適合組合であり、団交を行うべき相手であることを確認できれば、会社は組合と団交を行うつもりであり、組合が不誠実な回答を繰り返し、説明責任を放棄したため、会社はやむを得ず、組合に対し、団交申入れをなし得るとする事後的及び法律的根拠を具体的に明らかにするようという質問を繰り返さざるを得なかったにすぎないこと、②会社は組合の申入れに対し、その都度、団交の日時場所については組合から提案を行ってほしいという「対案」を示していることから、会社は、団交を拒否したことも、団交を拒否する意思も存在せず、団交拒否の事実は存在し

ない旨主張するので、以下、これら会社主張についてみる。

(ア) 会社主張①について

- a まず、合同労組は、当該企業が雇用する労働者を組合員として組織していれば、その企業との間で団交を行い得る地位にあるというべきところ、本件においては、前記(1)ア(ア)認定によれば、組合は、26.8.8結成通告・団交申入書に会社の従業員が組合員であることを記載しており、会社は、組合が会社と労働契約関係にある従業員を組合員としている労働組合であることを容易に認識し得たというべきである。
- b ここで、26.8.8結成通告・団交申入書及び26.8.8要求書に基づく団交申入れから本件申立てに至るまでの組合と会社のやり取りをみると、前提事実及び前記(1)ア(ア)からイ(テ)認定のとおり、会社が、組合の法適合性や、組合と分会との関係、交渉担当者等について疑義を示し、組合の団交権の根拠についての説明や、組合規約及び組合員名簿の開示を求めたのに対し、組合は、①組合は合同労組である旨、②担当者は、交渉権及び妥結権を持つ組合の代表や執行委員であり、交渉出席には何の問題もない旨、③組合は、何度も当委員会の組合資格審査を受けており、労働組合法上疑問のあるものではない旨、④その他の疑義については団交の場で説明する旨回答したが、会社は、その後の組合からの団交申入れに対しても、「組合及び分会が会社に対して団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするよう申し入れる」との主張を繰り返していることが認められる。
- c これらのことからすると、会社は、明らかに団交応諾義務のある本件団交申入れについて、組合の法適合性及び自らの団交応諾義務に係る独自の主張を前提に、団交に先立って、組合に対し、組合の団交権及び会社の団交応諾義務の根拠についての説明、組合規約及び組合員名簿の開示を求めるなどの要求をし、しかも、組合がこれらの会社の要求に対する一定の回答をした後も、組合の対応が不誠実であるとして、本件申立てに至るまで、同様の要求を繰り返し行っているといえる。

会社のこうした姿勢は、不明な点を明らかにして団交開催の環境を整えるためのものであったというよりは、むしろ、組合が回答しなければ、それを理由に団交を拒否し、組合が一定の回答をしても、さらに同様の回答要求を繰り返すことにより、団交開催を回避しようとしていたものとみるのが相当であり、会社が組合に対し質問を繰り返さざるを得ないような状況にあったとは到底認められず、会社には団交に応ずる意思がなかったものといわざるを得ないから、上記会社主張①は採用できない。

(イ) 会社主張②について

27. 1. 16 団交申入れ以降本件申立てまでの、団交日時をめぐる組合と会社とのやり取りについてみると、前記(1)イ(コ)から(ト)認定のとおり、①組合が、27. 1. 16 組合文書で、すみやかに団交に応じるよう求め、団交の日時場所の提案をする用意がある旨通知したところ、会社は、27. 2. 6 回答書で、これについて回答せず、さらに、組合が、27. 2. 10 団交申入書で、開催場所を指定して平成27年2月20日の団交開催を申し入れ、日時の都合で開催できないなら、別の日時を提案してほしい旨求めたところ、会社は、27. 2. 17 回答書で、組合及び分会の提案日時は業務上の都合により受けかねるので、別日時を提案されたい旨、組合及び分会から開催場所の提案があったが、別場所を提案されたい旨、団交申入れをするのであれば、日時については組合及び分会から提案されたい旨回答したこと、②組合が、27. 2. 23 団交申入書で、日時場所について会社から提案するよう求めたところ、会社は、27. 3. 16 回答書では団交の日時場所について何の提案も行わず、これに対し、組合が、27. 3. 23 団交申入書で、再度開催場所を指定して同年3月30日の団交開催を申し入れたところ、会社は、27. 3. 27 回答書で、業務上の都合により受けかねるので、別日時・別場所を提案されたい旨回答したこと、③組合が、27. 5. 22 団交申入書で、団交開催日時を記載せず団交を申し入れたところ、会社は、27. 6. 1 回答書で、団交申入れをするのであれば、日時については組合及び分会から提案するよう求める旨回答して、本件申立てに至ったことが認められる。

これらのことからすれば、組合は、本件申立てに至るまでに、団交開催のために具体的な日時場所を提案する等して再三団交申入れを行ったのに対し、会社は、業務に支障があるなどとして組合の提案を断り、組合に提案を求めるのみで、自ら都合のよい日時場所を提案してもおらず、会社が組合に対して対案を示したとは認められない。会社のこうした姿勢からみて、会社に、団交に応じる意思があったとはいえないから、上記会社主張②は採用できない。

(ウ) 以上のことから、会社が組合に対し、団交申入れをなし得るとする事実的及び法律的根拠を具体的に明らかにするようという質問を繰り返さざるを得ない状況にあったとは認められず、また、会社が組合に対し対案を示したとは認められないから、会社が団交を拒否した事実は存在しないとする会社の主張は、採用することができない。

エ 正当な理由の存否について

会社は、仮に会社の対応が団交拒否に当たるとしても、①会社は、組合に対し、組合の労働組合法上の保護適格に関する疑問点につき回答を求めたり、組合同規約

や組合員名簿等証拠の提示を求めたにもかかわらず、組合が誠実に対応しなかったこと、②組合による信頼関係破壊行為があり、その謝罪等もなされなかったことから、会社の団交拒否には正当な理由がある旨主張するので、以下検討する。

(ア) 会社主張①について

前記ウ(ア)判断のとおり、組合が、会社と団交を行い得る地位にあることは明らかである。また、組合は団交に先立って会社に対して組合規約や組合員名簿を提出する義務を負ってはならず、会社において組合規約や組合員名簿の提示がなければ団交を開催することができない特別の事情があったとの疎明もない。

よって、会社の、組合の適格性に関する回答要求や、組合規約や組合員名簿の提示要求に組合が応じないことは、団交拒否の正当な理由とはならず、かかる会社主張①は採用できない。

(イ) 会社主張②について

会社は、組合による信頼関係破壊行為として、平成26年10月20日に組合が、事実を反し当を得ない記載をして会社を誹謗中傷する文書を病院内の会社休憩室に置き、会社に謝罪等もしていない旨主張する。

前記(1)イ(イ)認定のとおり、組合が26.10.20組合ビラを病院内の会社休憩室に置いたことは認められるものの、26.10.20組合ビラには、交通費手当をなくすという会社の一方的な変更に対して反対の声を上げたが、会社が強行しようとしたため、労働組合を結成した旨、会社が団交に応じない旨、病院に迷惑をかけかねない旨等、組合の意見が記載されているにすぎず、かかるビラ配布により会社の信頼が破壊されたとの具体的疎明もなく、かかる記載が会社を誹謗中傷する内容であったということとはできない。よって、団交拒否の正当な理由ともならない。会社は、このほかにも、組合による信頼関係破壊行為として、平成27年12月17日及び同28年のビラ配布や「ストライキ」等を挙げるが、いずれも本件申立て後の事実に係る主張である。よって、会社主張②は採用できない。

(ウ) したがって、会社の団交拒否には正当な理由があるとする会社の主張は、採用することができない。

オ 以上のとおり、会社の主張は、いずれも団交を拒否する正当な理由とは認められないから、会社は、本件団交申入れに対して、正当な理由なく団交を拒否したものというほかなく、かかる会社の対応は、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。

カ なお、会社は、本件においては、会社と組合の間で、本件審問終結時点です

に計5回の団交が行われており、しかも、朝シフトの就業時間を4時間とすること等、組合の要求事項について、実質的な話し合いがなされているから、仮に組合の各団交申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるとしても、団交拒否によって生じた組合の交渉機会の喪失という被害は、実質的な団交の開催によってすでに回復されており、救済利益は存在しない旨主張する。

しかしながら、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、平成28年9月頃から同29年3月までの間に、組合と会社との間で、中労委の立会団交を含め5回の団交が開催され、朝シフトの勤務時間を4時間とすること等、組合からの要求事項についての話し合いがなされたことは認められるものの、会社の団交拒否により生じた交渉機会の喪失という組合の被救済利益が上記団交における実質的交渉の進展により消滅したとの疎明もなく、かかる会社主張は採用できない。

## 5 救済方法

申立人組合員であったK組合員、同 L 組合員及び同 M 組合員の3名は、平成29年3月31日付けで会社を退職しているため、これら退職者については、主文2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成30年5月21日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印



別表 1

## 組合員 4 名の出勤状況及び賃金

単位：時間、日、円

期間	氏名	勤務時間	勤務日数	休日日数	基本給	1日の平均 勤務時間
平成26年7月	C 組合員	66時間	18日	13日休	56,100円	3.7時間
	L 組合員	70時間	19日	12日休	59,500円	3.7時間
	H 組合員	82時間	22日	9日休	69,700円	3.7時間
	K 組合員	101時間	27日	4日休	85,850円	3.7時間
平成26年8月	C 組合員	77時間	21日	10日休	65,450円	3.7時間
	L 組合員	69時間	19日	12日休	58,650円	3.6時間
	H 組合員	—	—	—	—	—
	K 組合員	96時間	26日	5日休	81,600円	3.7時間
平成26年9月	C 組合員	73.3時間	21日	9日休（うち有休2日）	68,425円	3.5時間
	L 組合員	56時間	16日	14日休	47,600円	3.5時間
	H 組合員	63時間	18日	12日休	53,550円	3.5時間
	K 組合員	91時間	26日	4日休	77,350円	3.5時間
平成26年10月	C 組合員	73.3時間	21日	10日休	62,475円	3.5時間
	L 組合員	59.3時間	17日	14日休	50,575円	3.5時間
	H 組合員	66.3時間	19日	12日休	56,525円	3.5時間
	K 組合員	91時間	26日	5日休	77,350円	3.5時間
平成26年11月	C 組合員	70時間	20日	10日休	59,500円	3.5時間
	L 組合員	59.3時間	17日	13日休	50,575円	3.5時間
	H 組合員	59.3時間	17日	13日休（うち有休1日）	53,550円	3.5時間
	K 組合員	77時間	22日	8日休	65,450円	3.5時間

※ 4名は、雇用条件確認書において、朝シフト勤務のみで、時給 850 円。

## 別表 2

## G 組合員の出勤状況及び賃金

単位：日、時

期間		勤務時間	勤務日数	休日日数	基本給
平成26年	6月	170時間	21日	9日休	144,500円
	7月	158.3時間	22日	9日休	134,725円
	8月	149時間	24日	7日休	126,650円
	9月	93.3時間	19日	11日休	79,475円
	10月	118.3時間	28日	3日休	100,725円
	11月	129.3時間	22日	8日休	110,075円
	12月	128時間	18日	13日休	108,800円
平成27年	1月	83時間	18日	13日休	70,550円
	2月	56時間	16日	12日休	47,600円

※ G 組合員は、雇用条件確認書において、時給 850 円。