

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X 従 業 員 組 合

再 審 査 被 申 立 人 Y 組 合

上記当事者間の中労委平成29年(不再)第51号事件(初審石川県労委平成28年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成30年12月19日第262回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員山本眞弓、同山下友信、同両角道代、同杉原麗出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査被申立人Y組合(以下「Y組合」という。)は、平成28年3月1日(以下、平成の元号は省略する。)付けで、再審査申立人X従業員組合(以

下「X従業員組合」という。)に対し、Y組合の組合従業員規定の一部改定(以下「本件一部改定」という。)について意見書の提出を求めたところ、X従業員組合は、本件一部改定について団体交渉により労使協議をするよう求め、同月4日付け、同月23日付け及び同年4月13日付けで団体交渉を申し入れ、同年3月14日、同年4月6日及び同月27日に団体交渉(以下、それぞれ「第7回団交」、「第8回団交」及び「第9回団交」といい、併せて「本件団交」という。)が開催された。

本件は、本件団交におけるY組合の対応が不誠実であり労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年7月27日、X従業員組合が、石川県労働委員会(以下「石川県労委」という。)に救済申立てを行った事件である。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) X従業員組合が28年3月4日付け、同月23日付け及び同年4月13日付けで申し入れた本件一部改定に関する団体交渉に誠実に応じること
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

3 初審命令の要旨

石川県労委は、29年9月27日付けで、本件団交におけるY組合の対応は不当労働行為に当たらないとして救済申立てを棄却することを決定し、同年10月26日に初審命令書を各当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

X従業員組合は、29年11月2日、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2のとおり救済を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 本件団交における本件一部改定に関する交渉事項は、義務的団交事項に当たるか。

- (2) 上記(1)で義務的団交事項に当たる場合、本件団交におけるY組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（本件団交における本件一部改定に関する交渉事項は、義務的団交事項に当たるか。）について

(1) X従業員組合の主張

ア Y組合は、従前は時間外労働等に対する割増賃金の趣旨で支払っていたわけではない執行部員手当、先任事務職員手当及び役職手当につき、本件一部改定により、割増賃金の固定額払い（以下「固定割増賃金」という。）として支払うという内容に変更した。

この点、サンフリード事件・長崎地裁29年9月14日判決において、従来は物価手当等が固定割増賃金として支給されたものではなかったのに、固定割増賃金として支給する旨の定めを新たに置くという改定が就業規則の不利益変更にあたる旨判示されていることに照らすと、本件一部改定も就業規則の不利益変更にあたる。それにもかかわらず、Y組合は、本件一部改定を就業規則の不利益変更にあたらないという見解を貫いている。

また、Y組合は、24年4月には再雇用職員規定の改定により期末手当を不支給にするという不利益変更をし、25年4月には賞罰規定の制定により従前なしえなかった従業員の懲戒処分を可能にするという不利益変更をし、今回、本件一部改定という不利益変更をしている。

労働契約法第9条及び第10条により、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が合理的なものである時は、労働者との合意なき場合の不利益変更が認められているところ、「労働組

合等との交渉状況」は、同条における変更の合理性を支える重要な要素であり、「労働組合等との交渉の状況」が不十分であれば、就業規則の不利益変更の効力が認められない可能性が高まる。

そうすると、Y組合が、明らかな不利益変更である本件一部改定につき、労働契約法第9条及び第10条の適用を認めるか否かは、労働条件を不利益変更されることに対する予防や牽制という観点を含めてX従業員組合が防げるかどうかという問題に発展し得る重大な事柄である。このようなY組合の見解や手法を放置すれば、X従業員組合の組合員の労働条件についても、再び一方的な切下げが強行されかねないのであって、本件一部改定は、X従業員組合の組合員の処遇にも影響を及ぼし得るものである。

このように、X従業員組合は、個々の非組合員に対する具体的な割増賃金の未払いといった個別事案の苦情処理を団体交渉の事項として取り上げているのではなく、組合員であるか非組合員であるかを問わず、Y組合が強行する就業規則の変更の手法が、「一般的に組合員の処遇に影響を及ぼすことからその範囲で協議を求めている」のである（ソクハイ事件・東京高裁28年2月24日判決参照）。

したがって、Y組合が強行する就業規則の変更の手法は、X従業員組合の組合員の今後の労働条件に悪影響を及ぼす可能性があり、「一般的に組合員の処遇に影響を及ぼすもの」であって、「将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項」（根岸病院事件・東京高裁19年7月31日判決）であることから、義務的団交事項に当たる。

イ X従業員組合は、労働時間の管理方法についてもY組合に説明を求めているが、この点は、執行部員や先任事務職員だけでなく、X従業員組合の組合員を含む他の従業員にも直接関係する事項であり、明白

な義務的団交事項である。

ウ X従業員組合は、Y組合の「従業員または従業員であった者」を組合員の範囲とする労働組合であるところ、先任事務職員であるA₂がX従業員組合の組合員になった事実もある。同人はその後、Y組合を退職したが、X従業員組合からの脱退手続は未了であるし、これからも、Y組合の執行部員や先任事務職員がX従業員組合に加入することは、十分にあり得ることである。

エ 本件団交は、28年3月1日、Y組合がX従業員組合に対し、本件一部改定についての意見を求めたことから、X従業員組合が意見を形成する際の基礎となるべき事項についてY組合に説明を求めて申入れをしたものである。本来的な義務的団交事項に当たるかどうかはひとまず措くとしても、Y組合がX従業員組合に意見を求めた以上、X従業員組合が意見を形成するのに必要な事項について、Y組合は説明しなければならず、本件一部改定については義務的団交事項に該当すると解すべきである。さらにいえば、X従業員組合が本件団交で申し入れた唯一の交渉事項は本件一部改定に関する件であって、Y組合もこれを承知の上で団体交渉に応じたのだから、本来的な義務的団交事項か否かに関わらず、義務的団交事項になると考えるべきである。

オ 仮に、本件一部改定について任意的団交事項であったとしても、Y組合から本件一部改定につきX従業員組合に意見を求め、本件一部改定について唯一の交渉事項として団体交渉が行われたという経緯を踏まえれば、信義則等の観点から、Y組合には本件一部改定について誠実に交渉する義務を負うというべきである。

(2) Y組合の主張

ア X従業員組合は、本件一部改定が不利益変更にあたるとし、Y組合が従前行った再雇用職員規定の一部改定及び賞罰規定の新設も不利益

変更にあたるどころ、Y組合は不利益変更でないと主張しており、このようなY組合の就業規則の変更の方法が一般的に組合員の処遇に影響を及ぼすものとして、義務的団交事項にあたることを主張する。

しかしながら、組合員の処遇に影響を及ぼすのは、変更された就業規則そのものであって、一つの就業規則の変更が、いかなる見解のもとになされ、いかに解釈されるのかは当該変更限りのものであって、次に就業規則の他の条件を変更する際に、同様の見解の下に同様の解釈を用いるというのは論理的に成り立ち得ない。また、X従業員組合は、「このようなY組合の見解や手法を放置すれば、X従業員組合の労働条件についても、再び一方的な切下げが強行されかねないから、X従業員組合の組合員の処遇にも影響を及ぼし得る。」というが、X従業員組合が問題とするY組合の組合従業員規定の変更に関する「方法」とは何か、それが今後のX従業員組合の組合員の処遇にいかなる影響を及ぼすものか具体的な説明はしておらず、具体的な事例を離れて、どのように使用者側の見解なるものを是正するのか、その点も不明である。

さらに、X従業員組合の主張によれば、非組合員に適用される就業規則の変更についてもすべて義務的団交事項にあたることとなり、非組合員の労働条件については、原則として義務的団交事項にあたらぬとする学説や裁判所、労働委員会の立場と明確に反することとなり、その点でも妥当ではない。

そもそも、X従業員組合は、あくまで本件一部改定の変更内容について議論していたのであり、X従業員組合の主張するような不利益変更の解釈手法なる一般的抽象的内容について議論されたことはない。

なお、X従業員組合は、本件一部改定がサンフリード事件と同様であるかのように主張するが、同事件は、全く支給項目の異なる手当を

割増賃金に充てたというもので労働者の不利益に労働条件を変更したことは明らかであるのに対し、本件は、元来割増賃金として支給していた執行部員手当等を名目上も時間外手当として整理し直したにすぎず、サンフリード事件と本件一部改定が不利益変更にあたるか否かは無関係である。

イ 本件団交における団交事項は、本件一部改定に関するものであるが、本件申立てにおいて問題とされているのは、X従業員組合の初審の不当労働行為救済申立書記載のとおり、執行部員及び先任事務職員の時間外手当の支給に関するものである。

第7回団交の申入れがあった28年3月4日の段階で、X従業員組合には再雇用職員しかおらず、執行部員や先任事務職員は所属していなかったことから、本件一部改定は、X従業員組合の組合員の労働条件に関わるものではない。また、執行部員や先任事務職員の時間外手当に関する規定の変更が、具体的にX従業員組合やその構成員に対していかなる影響を与えるかも明らかでない以上、「将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項」（上記ソクハイ事件参照）にも当たらない。したがって、義務的団交事項に当たらない。

なお、X従業員組合が執行部員や先任事務職員に組合員資格を与えていることをもって、本件一部改定について義務的団交事項に当たるとすることはできないし、X従業員組合の組合員であった先任事務職員につきX従業員組合からの脱退手続が未了であるとしても、同人がすでにY組合を退職し、今後Y組合に雇用される可能性が乏しいことは明らかである。

ウ X従業員組合は、労働時間の管理方法にかかる質問が義務的団交事項である旨主張するが、本件団交における団交事項は、本件一部改定

の当否を問題にするものである。これまで執行部員と先任事務職員に対する時間外手当の支給がどうであったかについて、X従業員組合代表者は十分知悉し、これまで残業手当として支払っていないことは共通の認識であって、これまでの残業時間の実績やこれに対する残業手当の支払いがどうなっていたかなどを問題にしても意味はない。

エ 労組法が法的な強制力をもって使用者に誠実交渉義務を課した趣旨は、労働組合に交渉力を持たせ、労働組合の組合員の労働条件を向上させるためである。非組合員の労働条件や、組合員の処遇に影響を及ぼさない事項は、組合員の労働条件の向上に関わらないことであるから、当該団交事項の義務性が否定されるのであって、団体交渉がいかなる経緯で開始したかによって左右されるものではない。

したがって、Y組合がX従業員組合に対し、本件一部改定について意見を求めたことを契機として本件団交が行われ、本件団交の唯一の交渉事項が本件一部改定についてであったからといって、これにより義務的団交事項となるものではない。

オ さらに、X従業員組合は、本件一部改定について任意的団交事項であるとしても、Y組合がX従業員組合に本件一部改定についての意見を求めたという経緯やY組合が団体交渉を受諾したことをもって、信義則等から誠実交渉義務を認めるべきと主張するが、労働組合の組合員の労働条件と関わらない事項について労組法が団体交渉に応じること自体の義務を認めていないにもかかわらず、上記経緯をもって、法的な誠実交渉義務を課すべき信義則その他一般条項上の根拠は見いだしがたい。

2 争点2（本件一部改定が義務的団交事項に当たる場合、本件団交におけるY組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) X従業員組合の主張

ア 本件団交において、本件一部改定が不利益変更にあたるかがY組合とX従業員組合との法的な見解の相違点であり、これをX従業員組合が理解し確認するためには、「改定前の時間外労働、休日労働及び深夜労働（以下、時間外労働、休日労働及び深夜労働を総称して「時間外労働等」という。）の時間数の実情はどうであったか」及び「改定前の固定割増賃金超過分の支給状況はどうであったか」といった事項についての説明が不可欠である。

この点、X従業員組合が合理的な質問をしても、Y組合は、いずれについても開示や説明を拒み、しかも拒むことを正当化するような事情を示すこともなく、「なぜそれを説明する必要があるのか。」、「その説明をしなければならない根拠は何か。」、「それを聞いてどうするのか。」、「何の意味があるのかわからない。」などと言うばかりで、「不利益変更には当たらない。」、「今までの扱いを明文化したにすぎない。」といった主張を根拠も示さないままに繰り返しただけであった。

また、X従業員組合は、労働時間管理の方法についてもY組合に説明を求めたが、Y組合は説明を拒絶した。

以上のとおり、Y組合は、本件一部改定について、極めて不真面目で不誠実な態度に終始したのであるから、不当労働行為であることは明白である。

イ Y組合は、X従業員組合との間の別件訴訟における判決で、団体交渉が開始されるようになった後におけるY組合の交渉態度に関して

は、不誠実団交にはならないと判断された旨主張しているが、同訴訟の争点は、第1回団体交渉におけるY組合の交渉態度であり、第2回団体交渉以降は同訴訟での議論の対象にはならなかったし、X従業員組合において、第2回団体交渉以降のY組合の交渉態度及び第2回団体交渉につき現に不当労働行為の救済申立てがなされている事実は同訴訟での主要な争点ではないと考え、主張しなかったものである。

(2) Y組合の主張

ア 本件一部改定が不利益変更にあたるか否かについて、労使双方の見解が基本的に対立し、双方の立場から応酬がなされているが、全体としてこれを評価すれば、Y組合の対応に不誠実とみられるような点は存在しない。むしろ、X従業員組合が、すでに解決済みの問題や本件団交議題とは直接関係のない問題を持ち出して長々と追求するなど不誠実な対応をしている面があるといわざるを得ず、不誠実団交になるか否かは、このようなX従業員組合の交渉態度いかんも斟酌されなければならない。

イ Y組合とX従業員組合との間の別件訴訟において、裁判所は、第1回団体交渉及び第2回団体交渉が長く開催されなかったことについては団交拒否にあたる判断したものの、団体交渉が開始されるようになった後におけるY組合の交渉態度に関しては、不誠実団交にはならないと判断している。しかも、見解の対立する両者の交渉においては、ある程度の駆け引きや応酬は想定されており、交渉の誠実・不誠実の判断においては、その点も斟酌されなければならない。同判決に照らしても、本件団交におけるY組合の交渉態度に不誠実性は認められない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) X従業員組合

X従業員組合は、Y組合の従業員又はY組合の従業員であった者を組合員の範囲として、25年4月18日に結成された労働組合であり、肩書地に主たる事務所を置いている。本件初審申立て時（28年7月27日現在）の組合員数は5名である。

組合長であるA₁（以下「A₁組合長」という。）は、Y組合の従業員である執行部員であったところ、24年8月末日、満60歳で定年退職し、同年9月1日、Y組合と契約期間1年の再雇用契約をし、上記のとおり、X従業員組合の結成を経て、再雇用契約を更新していた。

本件団交の申入れ時及び開催時である28年3月から4月当時において、X従業員組合には、A₁組合長のほか、執行委員としてA₃及びA₄、組合員としてA₅の少なくとも4人が在籍していたが、このうちA₁組合長、A₃及びA₅は再雇用職員であり、A₄は、26年4月に再雇用契約が終了し、Y組合を退職していた。

また、本件初審において、審査委員が、執行部員及び先任事務職員がX従業員組合に所属したことはない旨のY組合の主張について、X従業員組合に対し必要があれば反論及び反証をするように促したが、X従業員組合は反論及び反証はしなかった。その後、再審査において、X従業員組合は、25年5月20日付けで、Y組合の先任事務職員であるA₂

（以下「A₂」という。）がX従業員組合に加入したとして加入申込書を提出したが、同人は、同年9月にY組合を退職した。なお、X従業員組合が、本件初審の資格審査のため、28年7月27日付けで提出した資格審査申請書の組合現況等欄には、組合員数につき男4名、女1名、計5名と記載されおり、「男4名」には上記A₂は含まれていない。

(2) Y組合

Y組合は、昭和20年に創立され、肩書地に本部を置き、国内外の海運、水産、港湾業務等に従事する船員等で組織する、業界内では唯一の産業別単一労働組合である。Y組合には、本件初審申立て時において、日本人組合員約2万人、外国人組合員約6万人が加入しているほか、多数の専従スタッフを擁している。

2 Y組合の従業員区分、基準内給料体系及び人数

本件一部改定前の組合従業員規定によれば、Y組合の従業員は、執行部員と組合職員に区分され、さらに、組合職員は、事務職として先任事務職員と事務職員に、特別職として局長付補佐と部長付補佐、海上技術部員とに区分される。それぞれ支給される基準給及び人数は、以下のとおりである（人数は29年3月1日現在。ただし、出向者を除く。）。

なお、再雇用職員規定により再雇用された職員（以下「再雇用職員」という。）は、29年3月1日現在、2人在籍している。そのほかに継続雇用職員制度に基づく従業員、さらに、組合従業員規定には定められていない臨時で雇用されている従業員も存在している。

(1) 執行部員（常任役員を除き103人）

常任役員及びY組合同規約第9章の規定により執行機関を組織し常勤するすべての者をいい、配置された組合機関にあつて、全勤務時間を組合活動のために使うとともに、必要に応じて、いつでも組合の業務に服すること、組織の秩序と統制を守り、組合機関の決定や指令を組合員の間に徹底させ、その確実な履行に務めること等の任務と義務をもつ。

執行部員には、本給、家族手当、執行部員手当（月額本給の26パーセント相当額）、役職手当が支給される。

(2) 組合職員

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

ア 事務職

(ア) 先任事務職員（18人）

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

先任事務職員には、本給、家族手当、先任事務職員手当（月額本給の26パーセント相当額）、資格手当が支給される。

(イ) 事務職員（43人）

原則として、もっぱら事務職務に従事するため採用された者。

事務職員には、本給、家族手当、勤務手当（月額本給の11パーセント相当額）、技能手当、調理主任手当が支給される。

イ 特別職

(ア) 局長付補佐（0人）

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

局長付補佐には、本給、家族手当、職務手当、資格手当が支給される。

(イ) 部長付補佐（0人）

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

部長付補佐には、本給、家族手当、職務手当、資格手当が支給される。

ウ 海上技術部員（1人）

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

海上技術部員には、陸上勤務期間において、本給、職務手当、家族手当が、自宅待機期間において、本給、家族手当が、出向期間（海上及び陸上）において、出向先会社とY組合が定めた協定により支給される。

3 本件一部改定に至る経緯及び本件一部改定内容

- (1) Y組合は、就業規則及び三六協定を労働基準監督署へ届出していなかったところ、27年11月13日、従前から規定されていた組合従業員規定を就業規則として、労働基準監督署へ届け出た。
- (2) Y組合は、組合従業員規定につき本件一部改定をすることとし、Y組合従業員に対し、組織内メール又は文書により本件一部改定を通知するとともに、28年3月1日付けで、X従業員組合に対し、「Y組合従業員規定比較表（一部改定）」を添付し、本件一部改定についての意見書の提出を求める書面を送付した。
- (3) 本件一部改定の主な内容は、以下のとおり、①執行部員手当、先任事務職員手当には、一定額を時間外手当、休日手当及び深夜手当（以下、併せて「時間外手当等」という。）として支給する旨の規定等を追加し、②役職手当及び職務手当には、一定額の時間外手当等を含むものとする旨の規定を追加するとともに、③実際の残業時間に従って計算した時間外手当等の額が、上記①及び②の一定額の時間外手当等の額を超えた場合は差額を支給する旨の規定を追加するなどしたもので、その詳細

は、別紙のとおりである。

ア 時間外労働等について、休日労働及び深夜労働の定義を規定するとともに、時間外労働等を行う際の手続を規定した（第15条）。

イ 本件一部改定前の「執行部員、海上技術部員、特別職および先任事務職員には時間外手当を支給しない。」旨の規定を削除し、「管理もしくは監督の地位にある組合従業員については、労働時間、休憩および休日に関する規定を適用しない。」旨の規定を追加した（第24条）。

ウ 執行部員には月額本給の26パーセント相当額の執行部員手当を支給するという規定に、月額本給26パーセントのうち15パーセント相当額は、時間外手当等の一部として支給する旨の規定を追加した（第32条）。

エ 先任事務職員には月額本給の26パーセント相当額の先任事務職員手当を支給するという規定に、月額本給の26パーセントのうち15パーセント相当額は、時間外手当等の一部として支給する旨の規定を追加した（第33条）。

オ 役職手当について、一定時間分の時間外手当等相当額を含むものとする旨の規定を追加した（第36条）。

カ 職務手当について、一定時間分の時間外手当等相当額を含むものとする旨の規定を追加した（第40条）。

キ 時間外手当の算式を改正し、休日手当及び深夜手当の算式を加え、算定基礎額に含まれる手当、時間外労働が1か月60時間を超えた場合の支給率に関する規定を追加した（第41条AないしE）。

ク 執行部員手当、先任事務職員手当、役職手当及び職務手当（以下、併せて「執行部員手当等」という。）を支給する者について、上記キの算式により求めた時間外手当等の合計額が、上記ウないしカに定め

る一定額分の時間外手当等相当額を超えた場合に、その差額を支給する旨の規定を追加した（第41条F）。

4 本件団交開催までの経緯及び本件団交の内容

(1) 第7回団交開催までの経緯

ア 上記3(2)のとおり、Y組合は、28年3月1日付けで、X従業員組合に対し、本件一部改定について意見書の提出を求める書面を送付したことから、X従業員組合は、同月4日付けで、同書面を受領した旨及び「これは明らかな労働条件の変更であり、当方としては団体交渉において、貴殿から説明を求めるとともに、労使協議すべきと判断します。」旨記載し、金沢市内での団体交渉の開催を申し入れた。

イ Y組合は、同月7日から同月10日にかけて、従業員過半数代表者を選出した。

ウ 上記アの申入れに対し、Y組合は、同月8日付けで、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定について」として、同月11日又は同月14日の開催を提案した。

エ X従業員組合は、同月10日付けで、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定について」及び「その他関連する事項」として、同月14日に金沢市内で団体交渉を開催する旨通知した。

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

X従業員組合からA₁組合長が、Y組合から当時の総務局長であるB₂（以下「B₂総務局長」という。）、総務部長のB₃（以下「B₃総務部長」という。）、総務部専任部長のB₄（以下「B₄」という。）及び総務部執行部員のB₅（以下「B₅」という。）が出席した。

(2) 第7回団交の内容

ア 本件一部改定の趣旨及び内容について

第7回団交の冒頭において、B₂総務局長は、本件一部改定の趣旨につき、「これまでの歴史的な背景それから従来からの運用を踏まえた上で、現在使用している従業員規定の内容を組合従業員に正しく理解してもらうために条文を明確化したという内容となっている。」旨説明した上、本件一部改定の内容として、逐条ごとに変更点を説明した。

イ 本件一部改定の経緯等について

上記アの説明後、Y組合がA₁組合長に対し、本件一部改定につき「何か御質問ございますか。」旨尋ねたところ、A₁組合長は、「なぜ今回このようなタイミングで従業員規定の一部改定を行うことになったのか。」、「我々は2年前から就業規則を作ってくれと、届け出てくれとお願いをしていた。ずっとあなた方は検討中だと言っていて、去年の11月突然として現行どおりの従業員規定を就業規則として届け出たと言っている。併せて2、3か月も経たないうちにまた一部改定と言ってきたわけだ。なんでこの時期に就業規則の一部改定を行う必要があったのか、理由は何だったのか。」旨発言し、説明を求めた。

これに対し、B₄は、「今回整理された部分についてまず一部改定をしましょうということで、今回の改定に至った。」、「今回整理を終えた部分について今回一部改定という形で出したということ。」旨回答した。

その後、A₁組合長は、Y組合がX従業員組合に本件一部改定についての意見を求める前に、本件一部改定について事前説明がなかったことが不誠実である旨発言し、B₄は、「だから今回説明しますとい

うことで。」と答えたが、A₁組合長は、「それは我々が団交を申し入れたから説明することになったのだろう。」などと指摘し、事前説明がなかったことが不誠実であるという見解を述べた。

さらに、A₁組合長は、「三六協定、まだ作っていないだろうがどういうのを出すのか見せてよ。」旨要求したが、B₄が、「今回の協議内容は組合従業員規定の一部改定についてですから。」などと答えた。A₁組合長は、「三六協定を労働基準監督署に届け出るために本件一部改定しようとしているのではないのか。」などと発言すると、B₄が、「ですから今回の協議の内容は組合従業員規定の一部改定についてですから。」などと答えた。すると、A₁組合長は、「じゃあ、いいや。何回も交渉しようやこれ。分かった。それで三六協定に対する基本的なスタンスを申し上げておく。基本的には本件一部改定は勝手な解釈をして、執行部員手当には時間外手当が入っているように作られ、役職手当にも時間外手当相当額の一部が入っているみたいな書き方だが、その根拠を教えてほしい。」などと言い、下記ウ記載の執行部員手当等に関する質問に移った。

ウ 執行部員手当等について

A₁組合長が、上記イ記載のとおり、本件一部改定で執行部員手当及び役職手当に時間外手当等が含まれるとした規定について質問したのに対し、B₄は、本件一部改定前から執行部員手当等に時間外手当等が含まれていたが、従業員規定にその旨の明文がなかったので、本件一部改定により明文化した旨答えた。

A₁組合長は、「今まで従業員規定の中の執行部全員が執行部員手当をもらっていました。これが事実。時間外手当なるものは一切もらっていませんでした。なぜなら適用除外と書いてあったからもらっていませんでした。役職者については役職手当をもらっていました。こ

れについては時間外手当について一切触れられていませんでした、ということでしょう。」と指摘すると、B₄は、「その中に含まれていたから適用除外になっていた。」、「現行そこに含まれていた。」、「今までもそうだった。」旨発言し、本件一部改定前にも執行部員手当等に時間外手当等が含まれていた旨説明した。さらに、B₂総務局長は、これまでの運用について、「執行部員は365日24時間現場のために働けということで時間外も確かに支給されていなかった、請求もしていませんよ。ただし、執行部員手当26パーセント、その中に時間外相当分、これが含まれているんだからお前ら請求もするなと先輩方から教えられてきた。だから、請求もしないし支給も受けていませんよ、過去は。」などと説明した。A₁組合長は、「我々としては根本的に執行部員手当ましてや職務手当に時間外手当が入っているなんて解釈は現行の従業員規定では認められない。それが私の基本的スタンスですということを頭に入れておいてほしいわけだ。その上に立って皆さんが提案してきた中身について理解を深めるためにいろいろ聞いていくから、説明してちょうだいということなんだ。」などと述べた。

続いて、A₁組合長が休日手当や深夜手当は今まで支払いがなかった旨指摘したところ、B₄は、「私は、15パーセントの役職手当に休日と深夜も含まれているから、実際支払われている。」、「従業員規定に書いていなかったから明記した。」旨説明した。

A₁組合長が、「君に聞くけど、役職手当に時間外手当は入っているという説明を受けてきたのか。」旨B₄に尋ねると、B₄は、「そうです。皆そういう理解です。」旨答えた。

A₁組合長は、「もう一つ聞くけど、管理監督者というのがあるよね、これはどなたのことなんですか。」などと発言して管理監督者に

関する質問に移り、B₄が、役員のことを指す旨答えるなどしたところ、A₁組合長は、管理監督者を明文化するように要求した。

その後、A₁組合長は、「こういうところで時間をくってもしょうがないから。」などと言い、再び執行部員手当等についての質問に戻り、執行部員手当について、「15パーセントというのは何時間になるのか。」と質問したところ、B₄は、「時間数にしちゃうと、だいたい17時間ぐらい。」、「これは明らかに計算でき、自分の単価も出せますし、15パーセントはいくらかというのも自分の本給さえ分かっていたら出せる。」等と答えた。

A₁組合長は、「15パーセント相当額の内訳というのか、例えば時間外労働、18時間やったと1時間余分にやったら払ってくれるわけ。」、「額をオーバーしていれば例えば15パーセント相当額で60時間やりましたと月間、当然執行部員手当や役職手当の全額を見たところで、そこに間に合わないということにあるわけだ。その総時間数は何時間で見えるのか。」旨質問すると、B₄は、「時間数じゃなくて金額なんですよ。全部金額に直して、そこに書いてあるじゃないですか。」などと答えた。

すると、A₁組合長は、「もっと聞くが、役職手当の一部と書いてあるね、一定時間分の時間外・休日・深夜手当を含むとあるが、この一定時間分とは何時間か。」と質問したところ、B₄は、「一定時間、これを時間数にすると各人違うんですよ。単価が違うんで。だからこういう書き方になっている。」、「自分で申請するからそれは時間から全部この計算式で出せる」、「人によって標令も違うし、だからそれによって変わってくるんですが。」等と回答した。

A₁組合長は、「一定時間だなんて、はっきり定めていないのは問題だ。」などと述べ、B₄は、「それにちゃんと書いてあるじゃない

ですか。それだけの手当を上回ったときは支給しますと、額を上回った部分の。」と答えたところ、A₁組合長は、「そこの話をするんだったら言うけども、ただし書があるよね、時間外・休日・深夜手当の支給率、時間外労働が60時間を超える場合は。」と述べ、下記エ記載の質問に移った。

エ 時間外労働が月60時間を超える場合の割増率の規定について

A₁組合長は、本件一部改定における第41条Eただし書で、時間外労働が月60時間を超える場合の割増率を定めていることにつき、「特別条項を入れるということは、一般の45時間では間に合わないから、その必要性があるから特別条項を入れるわけでしょ、その理由を聞かせて欲しい。」、「特別条項付きにしても基本的に三六協定をやるときには時間外労働させる必要のある具体的な事由を書かなければいけない。それは何ですかと聞いている。時間外労働させる必要のある業務の種類は何ですか。」、「三六協定をやるときには労働者にはこういう説明をする必要がある。」などと発言したのに対し、B₄は、「今回は、組合従業員規定の一部改定についての説明に来たので。」と答えた。すると、A₁組合長は「じゃあ質問の仕方を変えようか。本件一部改定の第15条D項の1、最後の方、ただし法定時間労働及び休日労働に対し、労働基準法第36条に基づく協定の範囲内とする、これは何のことですか。三六協定ではどういう中身ですかということを知っている。」旨質問した。これに対し、B₄は、「三六協定については、今回持ってきていないので。」等と回答した。

そこで、A₁組合長は、「それでは次回また詳しく説明してください。皆さんの改定案だったら、今度は執行部はみなし残業代、固定残業代が支払われるようになっているんだよね、15パーセント。」などと発言し、下記オ記載の質問に移った。

オ 執行部員手当等について

A₁組合長が、「執行部員にはみなし残業で固定的に支払っておきながら、事務職員には固定的に払わないというのは差別じゃないかと思う。」、「時間外労働をやらなければならない理由をまず説明してもらわなければ分からないわけだよ。」旨発言したのに対し、B₄は、「執行部の仕事って、A₁組合長もよく知っているじゃないですか。」旨発言すると、その後は、A₁組合長が執行部員であった当時のA₁組合長の勤務時間等の話になり、さらに、A₁組合長が、本件一部改定より以前の改定によって執行部員手当を25パーセントから26パーセントに引き上げた理由を質問したのに対し、B₂総務局長が、職責に応じて上げた旨答えた。

カ 人件費の増減と従前の労働時間管理について

A₁組合長は、「今度の改定で、人件費コストは上がるのか下がるのか。」、「労働時間の管理を今までやってきたんだろ。全従業員がどれ位の時間外労働をやっていたのか分かっているわけでしょ。」、「上がるのか、下がるのか聞いているんだ。労働条件が良くなるのか悪くなるのか聞いているんだ。」などと発言し、本件一部改定により人件費コストが上がるのか下がるのか質問した。これに対し、B₄は、「コストは労働条件と違うじゃないですか。」などと答えた。

A₁組合長が、「もう少し言い方を変えますが、個々の労働者がもらえる労働条件は。」などと発言すると、B₄は、従来の組合従業員規定と内容は変わっておらず、明文化されていなかったものを明文化しただけなので悪くなっていない旨の説明をした。これに対し、A₁組合長は、「こういう風に変えたというのなら過去の実績というのはあるだろ。総務部として把握しているだろ。」、「今まで明文化されていないものを、今までの執行部員手当に時間外相当額が含まれてい

ます、ということが従業員規定上明文化されているなら私は言わないよ。書かれていないだろ。役職手当についても時間外手当が入っていませんと明文化されていないだろ。」などと発言した。

その後、A₁組合長は、A₁組合長が執行部員であった当時、執行部員手当は支給されていたが、時間外手当はもらっていなかった旨発言し、Y組合は、従前から執行部員手当等には時間外手当等が含まれていた旨の説明を繰り返した。

A₁組合長は、「今までの未払だよ。」、「今まで遡って払わなければならない、時間外手当を。今までの分を。」旨、本件一部改定前は執行部員手当に時間外手当が含まれていなかったもので、過去に遡って支払わなければならない旨の発言をし、Y組合からの回答を待たずに、組合従業員規定を労働基準監督署に27年11月に届け出た理由、その届出から時間を置かず本件一部改定する理由について質問を続けた。これに対し、Y組合は、組合従業員規定を検討した結果、同月に届出をしたこと、さらに、本件一部改定は今までの運用実態を明文化したものである旨の回答をした。

キ 組合従業員規定・賞罰規定の改定手法等について

A₁組合長は、以前、賞罰規定のうち懲戒規定を改定した際に事前説明がなかったにもかかわらず、今回、X従業員組合に本件一部改定の説明しているのはなぜか問いただし、さらに、賞罰規定が無効であり、その賞罰規定に基づいて従業員を懲戒処分にしたことにつきB₂総務局長に辞職を求めるなどした。A₁組合長は、Y組合から本件一部改定についての話をするように促されても、「その他関連する事項と書いたわけだ。今しゃべっているその他関連する事項だよ。」、「違法行為を繰り返し、不当労働行為を繰り返し、平然と居座るこういう役員がいたなら、どれだけ立派な就業規則、従業員規定を決めて

も意味がないんじゃないかといっているわけだよ。」旨発言し、その後、一旦休憩に入った。

ク 従業員代表の選出方法について

団体交渉再開後、A₁組合長は、組合従業員規定を改定する際の従業員代表の選出方法について質問し、B₄は、「個人個人で推薦するんで、立候補とは違うんです。」等と答え、B₂総務局長は、「指示なんかしてないです。自主的に皆さんが選んでいるんですよ、過半数代表を。」、「取りまとめは総務でやっている。」等説明した。

A₁組合長は、最後に、「根本的に今度の従業員規定改定が大幅な労働条件の改悪であるという認識です。その一番の根源は、時間外手当が執行部員手当に含まれているということ、それから役職手当にも時間外手当が含まれているということ、これについては現行の規定ではどこにも明文化されたものではありません。したがって、皆さんが一方的に時間外が含まれているということになると、実質的には労働条件の改悪になりますので、それは認められません。それから、明らかにしていただきたいのは、一定時間だとか一定の時間数とかいてありますね。こういうあいまいな表現じゃなくて労働条件の明示ですから具体的に示してください。それから管理監督者について明文化してほしいということです。それから、特別条項付き協定という形で三六協定を結ぼうとしているのだから、それらの中身についても詳しく説明してほしいということをおきます。」などと言い、引き続き協議を求め、Y組合も速やかに次回団体交渉を行うことを了承し、第7回団交が終了した。

(3) 第8回団交開催までの経緯

ア 28年3月16日、Y組合は、第343回全国評議会に本件一部改定を提案し、承認された。

- イ 同月17日、Y組合は、本件一部改定を反映させた組合従業員規定及び三六協定を三田労働基準監督署に届け出た。
- ウ 同月18日付けで、X従業員組合は、Y組合に対し、概ね次のような内容が記載された意見書をファクシミリで送信した。
- (ア) X従業員組合は、現段階では組合従業員規定の改定の可否を判断することができず、追加の説明を受けた上で意見を表明する。
 - (イ) Y組合が、X従業員組合に対し早急に次回団交の日程を連絡し、あらかじめ示す疑問点について誠実に回答することを求める。
 - (ウ) Y組合が本件一部改定につき施行を見合わせることを強く求める。
- エ 同月22日付けで、Y組合は、交渉事項を「①暫定労働協約について」及び「②組合従業員規定の一部改定およびその他関連する事項」とし、同月28日又は同月31日に東京で団体交渉を開催することを提案するとともに、金沢での開催を希望する場合は4月以降を希望すること、金沢と東京の交互開催を希望することを申し添えた。
- オ 同月23日付けで、X従業員組合は、Y組合に対し、開催場所を金沢市内の公共施設、開催日時を3月中、それが困難な場合は4月1日から8日までの間（5日は除く。）、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」とする旨通知し、併せて、第8回団交に先立ち、本件一部改定が就業規則の不利益変更にあたるのか当たらないのかを書面で回答するよう求めた。
- カ 同年3月25日付けで、Y組合は、交渉事項を「①暫定労働協約について」及び「②組合従業員規定の一部改定およびその他関連する事項」とし、同年4月6日午後金沢市内で団交に応じる旨回答し、併せて、本件一部改定が、これまで慣例的に運用されていた内容について明文化したものであり、Y組合は不利益変更にあたるものと考え

えている旨回答した。

キ 同年3月28日付けで、X従業員組合は、Y組合に対し、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」として同年4月6日に金沢勤労者プラザで団体交渉することを通知した。

ク 同月1日、改定後の組合従業員規定が施行された。

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

X従業員組合からはA₁組合長が、Y組合からはB₂総務局長、B₃総務部長、B₄及びB₅が出席した。

(4) 第8回団交の内容

ア 本件一部改定の不利益変更について

第8回団交の冒頭で、Y組合がA₁組合長に対し、「本件一部改定のどこについて分かりづらいのかをまず質問してもらって団体交渉を進めたい。」旨の提案があり、A₁組合長が、「今回の件については不利益変更だという認識に立っているわけですよ。」旨発言し、本件一部改定が不利益変更なのか否かにつき顧問弁護士に相談したというのであれば、顧問弁護士からの正式な見解をX従業員組合に文書で回答するよう要求した。

Y組合が、本件一部改定のどこが不利益なのか尋ねると、A₁組合長は、「前回の団体交渉で、我々は、例えば時間外手当が執行部員手当に入っているのはおかしいとか盛んに質問したわけでしょ。」、

「前回の団体交渉を踏まえて今日やっているわけだから、前回質問したことの流れがあるわけだよ。執行部ならそれくらいも分からないのか。本当にもう。」、「我々としてはその正式な具体的多々不利益変

更ではないというだけの話ではなくて、どういう見解に基づいて不利益変更ではないかということの正式に我々に文書で出してください。これは我々の要求だから答えるかどうかは君らが決めればよいことだよ。」などと答えた。そこで、B₂総務局長が、「それは前回説明していますよ。不利益変更ではないということに趣旨も説明していますし、中身についても説明していますよ。だから、私たちは、A₁組合長の方にどこが不利益変更なのかということを確認しているわけですよ、そこを教えてください。」と尋ねたが、A₁組合長は、「まず要求したという事実だけ確認してください。そこで具体的な中身に入るんだけど。」とだけ発言し、下記イ記載の執行部員手当に質問に移った。

イ 執行部員手当等について

A₁組合長は、執行部員手当の中に時間外手当が入っていたというのであれば、今まで何時間分が含まれていたのか質問したところ、B₄は、「今までは17時間分です。」と答えた。

A₁組合長は、今まで執行部員手当の中に時間外手当が17時間分含まれていたということであれば、18時間の時間外労働をやったら、1時間分時間外手当を払っていたのかと尋ね、B₄は、申請があれば払ったが、申請が一切なかった旨答えた。

A₁組合長は、本件一部改定前の組合従業員規定には、執行部員に時間外手当を支給しない旨規定されていたので、時間外手当を請求できるわけがない旨発言したのに対し、Y組合は、本件一部改定前には、執行部員手当等の中に時間外手当等が含まれていた旨の説明を繰り返した。

その後は、Y組合が、28年3月17日付けで、本件一部改定を反映させた組合従業員規定を労働基準監督署にすでに届け出た旨説明し

た。また、第7回団交でX従業員組合が開示を求めていた三六協定につき、協定書の原本をX従業員組合へ開示した。さらに、従業員過半数代表の決め方、管理監督者の範囲などの質疑等のやりとりを経て、再び本件一部改定が不利益変更か否か、従前、就業規則を労働基準監督署に届け出ていなかったことなどのやりとりをした。

ウ 従前の労働時間管理の実績について

A₁組合長は、「それでは具体的に聞こう。過去に固定割増の超過分、17時間の超過分の支払実績というものはあるんですか。」、「あなた方の説明によれば17時間は入っていましたと、18時間目からは入っていませんねと、それはどういうふうに管理してきたんですかと。」旨発言し、執行部員等の時間外労働が17時間を超えた分について今まで支払っていなかったのではないかと、どのように労働時間管理をしていたのかなど質問した。これに対し、B₄は、「まかなわれていたということ。」と答え、17時間を超えた時間外労働については請求がなかったため支払いがなく、執行部員等の時間外手当は執行部員手当等でまかなわれていた旨の回答をした。

すると、A₁組合長は、「管理していたというなら過去の実績を示すべきだよ、過去5年間分くらいの資料を出してくださいよ。そして現行の労働時間の管理をどうやっているのかその資料を出してください。これは要求しますよ。」などと発言した。

その後は、Y組合から本件一部改定を反映させた組合従業員規定及び三六協定の届出に関するやりとりを経て、A₁組合長が、役職手当にも時間外手当が含まれていたのか尋ねると、B₄が、「そのとおりです。」と答えた。そこで、A₁組合長が、何時間入っていたのか尋ねると、B₄が「一定時間分です。」、「各人の単価が違うので。」と答えた。さらに、A₁組合長が、「例えば、本給が25万円の場

合、執行部員手当は6万5000円になる。このうちの何時間分が時間外になるのか。」旨質問すると、B₄が、「執行部員手当の15パーセントは、だいたい17時間分に相当しますと話をしている。」と答えたので、A₁組合長は、執行部員手当等に含まれるとされる時間外手当等につき本給の何パーセントとするのではなく時間外労働の何時間分とすべきである旨主張した。

次に、A₁組合長が、役職手当にも一定時間分の時間外手当が含まれているのであれば、何時間分なのか質問すると、B₄は、標令等で変わってくる、計算すれば分かる旨答えた。A₁組合長が計算して示すように求めると、B₄は、基本給30万円の執行部員の場合を例として、その計算式を示しながら、約43時間が役職手当になっている旨説明した。

これに対し、A₁組合長は、「役職手当は全額時間外手当ということだね。」、「過去もそうだし、今もこれからもそうですという説明だよ。ということは、時間外管理については、過去5年に遡って教えてくださいとお願いしておきますよ。」、「労働時間管理の過去5年分を教えてくださいよ。払う払わないは別に管理してきたんですよ。」、「少なくとも過去5年分の労働時間管理をどのようにしてきたか我々に説明してくださいよ。」などと言い、過去5年分の労働時間管理について明らかにするよう要求した。

エ 本件一部改定の届出等について

A₁組合長は、Y組合が本件一部改定につき、X従業員組合に意見を求めた理由を問いただし、途中に休憩を挟み、25年の賞罰規定の新設につき、従業員の過半数代表を選ばず、X従業員組合の意見を聞かなかったのに、本件一部改定では、従業員の過半数代表を選び、X従業員組合の意見を聞いたことを指摘するなどした上で、本件一部改

定で従業員の過半数代表がどのようにして意見を集約したのか質問したのに対し、B₄が、従業員過半数代表に一任している旨の説明をした。

さらに、X従業員組合は、Y組合から第8回団交で開示された三六協定書の原本の回収に応じ、代わりに三六協定書の写しの交付を求めるとしたところ、Y組合が検討する旨答え、第8回団体交渉を終えた。

(5) 第9回団交開催までの経緯

ア 28年4月13日付けで、X従業員組合は、Y組合に対し、同月20日から30日までの間に金沢市内で交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」として団体交渉の開催を申し入れた。

イ これに対し、Y組合は、同月15日付けで、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびその他関連する事項」として、同月27日に金沢市内での団交に応じる旨回答した。

ウ 同月17日付けで、X従業員組合は、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」として、同月27日に金沢勤労者プラザにおいて団体交渉を開催する旨通知した。

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

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

(6) 第9回団交の内容

ア 本件一部改定の不利益変更該当性について

第9回団交の冒頭において、A₁組合長は、本件一部改定が不利益変更ではないというY組合側の見解を確認し、「不利益変更ではないという見解について、判例だとか文献、専門家の意見など、何か根拠があるんですか。それともさっきおっしゃったように、中央執行委員会が決めたということですか。」などと質問したのに対し、B₄が、「どのあたりを不利益変更であるとおっしゃるんですか。我々は不利益変更ではないという形の中でやっていますので、A₁組合長はどこが不利益変更に当たるかということから入った方がいいんじゃないんですか。判例は判例でいろいろあると思いますよ。ただそれは判例であって、この改定の内容とは別の問題であるというふうに考えておりますので、今現在、A₁組合長がこの一部改定を不利益変更であるというのであれば、どこが不利益変更なのかということをお聞きしたいです。」旨発言し、本件一部改定のどこが不利益変更であるのかA₁組合長に質問した。これに対し、A₁組合長は、「後ほど話す。」などと言い、Y組合の質問に直接答えなかった。

また、A₁組合長が、本件一部改定が不利益変更に当たらないというY組合の見解につき文書で回答するように求めたが、B₄が、改めてその必要性を尋ねると、A₁組合長は、「分かりました。じゃあ、結構です。次に、法的効力について確認をしていきたいと思っておりますけど、執行部員手当とか役職手当に結果的に皆さんの説明では固定残業代が入っていたと。」と発言し、下記イ記載の質問に移った。

イ 執行部員手当等について

A₁組合長は、本件一部改定前の執行部員手当等に一定額の時間外労働に相当する額が含まれていたとするY組合による第7回及び第8回団交での発言を踏まえ、同金額が含まれていたというのはどこに規定されていたのかなどと質問したのに対し、B₄が、「書いていない

から明文化した。」旨答え、第7回及び第8回団交での説明と同様の説明をした。

A₁組合長は、「やっぱり私が思うのは、今まで一切執行部員や先任事務職員に払ってこなかったというのは、極めて悪質な態度であると私は今思っています。」、「これまでの時間外手当は支給しないと行った規定の違法性が判明したと思っています。少なくとも、これまでの時間外労働については何らかの方法で未払いの手当を計算して、算出して、執行部員や先任事務職員に支払うべきだというふうに考えております。」旨発言した。

さらに、A₁組合長は、改めて、15パーセントに相当する時間外手当を超過した部分が過去にあったか質問すると、B₄が、超過した部分は分からない旨答え、B₂総務局長が「まかなわれているという話をしているじゃないですか。」などと答えると、A₁組合長は、「まかなわれたと言っているんだから、その残業時間の実態についてどうなっていたのか、その資料は出せますか。」、「割増賃金分はゼロでしたと説明しているわけだ。じゃあ、ゼロだったかどうかというのを証明するのは過去の実績しかないわけだ。その過去の実績を示す資料を提示してくれないか、提示してくればなるほどゼロだったんだねと分かるわけだ。それは提示してくれませんかとお願しているわけだ。」と発言し、第8回団交に引き続き、過去の労働時間管理の資料をX従業員組合に開示するように求めた。これに対し、B₂総務局長が、X従業員組合に所属する従業員の方であれば資料の開示もできるが、X従業員組合に執行部員等がいるのか尋ねると、A₁組合長は、それには答えず、「今回の改定というのはX従業員組合の組合員だけの改定だけではなくて、残念ながらその中心になるのは、その他の従業員が中心になります。」などと答えた。

さらに、A₁組合長は、「今度の労働時間の改定というのは従業員全員の問題でしょ。全員の話であれば全員の時間外労働の実態がどうなのかということが前提となって制度の改定が行われるというのは極めて常識的だと私は思っているわけだよ。だから、全体的な残業の実績について示してもらえないかと、固定残業時間がなかったんだということを示してくれと言っているわけだよ。」、「そういう資料はあるのかないのか。」旨発言したところ、B₄が、X従業員組合の組合員のものであれば資料を見せるがどうかと尋ねたが、A₁組合長は、「今度の制度は全体に関わる問題だから、変えらなければ全体の状況を判断する。」、「一部の人間だけの資料では不十分なんです。全体の資料を出してくださいとお願いしているわけです。」などと発言した。

その後は、A₁組合長が、「皆さんの規定というのは、残業代を払わなければならなかった規定を、執行部員手当の一部だとか役職手当とか言いながら、払わなくてもいい手当、制度に変えるということは明らかな就業規則の不利益変更である。」旨発言した上、「今まで払っていなかった残業代を過去に遡って払うべきだと思うんですが、どうですか。」などと質問したところ、B₄が、「それはA₁組合長の認識ですよ。」と発言し、過去に遡って残業代を支払うか答えなかった。

さらに、A₁組合長は、執行部員を増やすように要望した後、本件一部改定につき、「一定時間」という規定の仕方が不明瞭である旨指摘したが、B₄は個人によって違うので時間数で規定できないものの、各自が計算して算出することができる旨答え、A₁組合長は、「わかりました。次に就業規則の改定に関わる部分なんですけど。」などと発言し、下記ウ記載の質問へ移った。

ウ 本件一部改定の改定手続きについて

A₁組合長は、「就業規則の改定をするのに手続的に問題がありやなしかということは前回も議論しました。今回も今から議論しようとしているんです。」などと言った上、24年の再雇用職員規定等の一部改定及び25年の賞罰規定を含む改定を挙げ、25年の改定時は新旧対比表を従業員に渡し、過半数代表を選んで問題なしという意見をもって改定したが、24年改定するときにはそのような手続を経ていないことを指摘し、「前回の従業員規定の改定も、24年から始まって、今回に来ているわけで、手続的に無効な手続が踏まれたという認識をしているわけですよ。だからこれを一回撤回して、最初から議論をやり直すと言う思いはありませんか。」などと尋ねた。これに対し、B₄は、「我々は必要なことをしっかりやっております。」などと答えた。

その後、Y組合がX従業員組合に三六協定の写しの交付ではなく閲覧であれば可能である旨、組合従業員規定は全従業員に配布している旨述べるなどした。

最終的に、A₁組合長は、「1回、2回、3回とこれに限って団体交渉をしたが、残念ながら、皆さんは、今回の従業員規定の一部改定については不利益変更では全くないということの認識だということと、法的な効力についてもいささかも問題だと思っていないという、その裏付けとしては顧問弁護士にもアドバイスを受けたということだし、中央執行委員会でもそういう認識のもとに判断をした内容であるということですね。」などと発言し、Y組合が、それはA₁組合長の認識である旨指摘した。

その後、暫定労働協約等について、今後改めて団体交渉をすることなどを相互に確認し、第9回団交を終えた。

- (7) X従業員組合は、28年7月27日、本件団交が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、石川県労委に救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（本件団交における「組合従業員規定の一部改定」に関する交渉事項は、義務的団交事項に当たるか。）について

- (1) 労組法第7条第2号により誠実な団体交渉が義務付けられる対象、すなわち義務的団交事項とは、団体交渉を申し入れた労働組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該労働組合と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解される。そして、非組合員である労働者の労働条件に関する問題は、当然には上記義務的団交事項に当たるものではないが、たとえば、いまだ組合には加入していない新規採用者の初任給がその後の組合員の勤続による賃金カーブの出発点になっており、新規採用者の少なからぬ者が短期間のうちに労働組合に加入していたという場合などにおいて、それが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項である場合には、これも義務的団交事項に当たり得ると解される。

- (2) これを本件についてみると、本件団交に至る経緯として、上記第3の4(1)、(3)及び(5)のとおり、Y組合がX従業員組合に対し、本件一部改定についての意見を求めたところ、X従業員組合は、労働条件の不利益変更であるとして団体交渉により労使協議をすべきとし、具体的な交渉事項を記載せずに団体交渉を申し入れた。その後、Y組合が、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定について」として団体交渉の開催を提案したのに対し、X従業員組合は、交渉事項を「組合従業員規定の一部改定について」及び「その他関連する事項」として団体交渉を開催する旨、

Y組合に通知するというやりとりを経て、第7回団交が行われ、第8回団交及び第9回団交においては、Y組合が交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびその他関連する事項」とする旨提案し、X従業員組合は交渉事項を「組合従業員規定の一部改定およびこれに関連する事項」とする旨通知して行われた。

このような本件団交に至る経緯及び上記交渉事項の記載を踏まえれば、本件団交の交渉事項は、組合従業員規定の一部改定につき、就業規則の不利益変更にあたるかということも含めて具体的な変更内容についてであったと認められる。

その後、本件団交において、X従業員組合が本件一部改定の内容のうち具体的に質問し、説明を求めたのは、執行部員、海上技術部員、特別職及び先任事務職員（以下、これらの者を併せて「執行部員等」という。）に対して時間外手当を支給しないとする規定を削除し（第24条）、執行部員手当等に時間外手当等の一部が含まれることとした執行部員等の時間外手当等に関する規定（第32条、第33条、第36条、第40条）である。そして、X従業員組合は、本件一部改定前は執行部員手当等に時間外手当等が含まれていなかったのに、これらの規定により時間外手当等の一部が含まれるとしたことが不利益変更にあたるという見解に立ち、Y組合に対し、本件一部改定の上記規定が不利益変更であるかどうか繰り返し質問をするとともに、本件一部改定前には執行部員手当等に時間外手当等が含まれていなかったため、過去に遡って、本件一部改定前の執行部員等に対し、時間外手当等を支払うよう要求した（上記第3の4(2)(4)(6)）。

ところで、執行部員手当及び役職手当は執行部員に対するもの、先任事務職員手当は先任事務職員に対するもの、職務手当は特別職及び海上技術部員に対するものであるところ、上記第3の1(1)のとおり、本件団

交の申入れ時及び開催時において、X従業員組合のA₁組合長、A₃、A₅は再雇用職員であり、再雇用職員規定に基づく再雇用職員は、組合従業員規定で規定されている執行部員等の職に就いているものではない。また、A₄はY組合を退職していることが認められ、そのほかのX従業員組合の組合員に執行部員等の職にある者が在籍していたと認めるに足りる証拠はない。そうすると、X従業員組合がY組合に具体的な説明を求め、あるいは質問をした本件一部改定のうち上記規定は、X従業員組合の組合員らの労働条件、権利等に関わる事項に当たらない。

また、執行部員手当等には時間外手当等の一部を含むとする本件一部改定が、X従業員組合の組合員である再雇用職員の給与等に影響を与えるものではなく、執行部員等の少なからぬ者が近い将来、X従業員組合に加入するというような事情が存するとも認められないことからすれば、執行部員等の時間外手当等に関する事項が将来にわたってX従業員組合の組合員に影響を及ぼす可能性が大きいとは認められず、X従業員組合の組合員の労働条件との関わりが強い事項ともいえない。

したがって、本件団交において、X従業員組合が取り上げた本件一部改定のうち執行部員等の時間外手当等に関する事項は、義務的団交事項に当たらない。

なお、X従業員組合は、先任事務職員であったA₂がX従業員組合の組合員となったことがあり、同人がY組合を退職後、X従業員組合からの脱退手続きが未了である旨主張し、また、これからもY組合の執行部員や先任事務職員がX従業員組合に加入することは十分にあり得るとして、執行部員等の時間外手当等に関する事項が義務的団交事項に当たる旨主張する。

しかしながら、上記第3の1(1)のとおり、28年7月27日時点ではA₂はX従業員組合の組合員でなくなっていることはX従業員組合自身

が認めている。その数か月前である28年3月から4月における本件団交当時、25年9月にY組合を退職したA₂が、なおX従業員組合に所属していたのが問題となるが、初審段階では、執行部員及び先任事務職員がX従業員組合に所属したことはないとするY組合の主張に対して反証を促されたにもかかわらず、X従業員組合は反論及び反証を行わず、再審査段階でも同年5月20日付け組合加入申込書を提出したのみである。第9回団交においてY組合のB₂総務局長から、X従業員組合に執行部員等がいるのか尋ねられた際に、A₂がなおX従業員組合に所属しているのであれば、X従業員組合は当然にそのことを摘示したはずのところ、A₁組合長はこれには答えず、今回の改定は「残念ながらその中心になるのは、その他の従業員」と答えている（上記第3の4(6)）。そうすると、本件団交当時、A₂がX従業員組合になお所属していたとは認められず、また、Y組合の執行部員等が近い将来、X従業員組合に加入する蓋然性が高いと認められる事情が存するとも認められない。したがって、X従業員組合の主張は採用できない。

- (3) X従業員組合は、Y組合に対し、上記第3の4(4)ウ及び(6)イのとおり、第8回団交及び第9回団交において、本件一部改定に関連して労働時間管理に関する事項について説明ないし資料の提出を求めているところ、この点は、執行部員等だけでなく、X従業員組合の組合員を含む他の従業員にも直接関係する事項であり、義務的団交事項に当たる旨主張するので、以下検討する。

X従業員組合は、本件一部改定前は執行部員等に時間外手当等が払われておらず、その全てについて未払状態だったと認識していたところ、本件団交において、Y組合は、執行部員手当等に従前から時間外手当等が含まれていたため支払済みだったという前提に立ち、それを明文化したのみで不利益変更ではない旨の主張を繰り返したため、X従業員組合

が、支払済みだったというなら何時間分払っていたのかなどとして、時間外労働の実績に関する質問をしたことが認められる。

そして、X従業員組合は、上記第3の4(6)イのとおり、第9回団交において、全従業員的时间外労働の実績に関する資料の提出を要求しているが、これは第8回団交においてY組合が執行部員手当に17時間分の時間外手当が入っていたと発言したために、17時間を超える時間外労働についての支払実績が問題となり、Y組合は17時間を超えた時間外労働については請求がなかったので支払はなく、執行部員手当等でまかなわれていたと回答し、第9回団交においてもY組合は、時間外手当について、まかなわれていると発言したことから、X従業員組合は「まかなわれたと言っているんだから、その残業時間の実態についてどうなっていたのか、その資料は出せますか。」と問うに至った。そしてX従業員組合は、執行部員等の時間外労働の実態の問題を議論していたはずのところから、その論理的関係は明らかではないが、さらに進んで「今度の労働時間の改定というのは従業員全員の問題」、「全体に関わる問題だから、変えるとなれば全体の状況を判断する」、「全体の資料を出してください」等の発言をなすに至ったものである。

以上の経緯をみると、本件団交を通じて、X従業員組合とY組合の間で一貫して問題として取り上げられていたのは、本件一部改定前に執行部員手当等に時間外手当等が含まれていたかということであり、それに関連して、執行部員等の時間外労働の実績が問題とされたものであり、全従業員の労働時間への言及は、この問題との論理的関係が明らかでないまま、付随的になされたにすぎない。

このような団交における議論の経緯からすると、本件団交で議題とされていたのは執行部員等の時間外手当の問題であり、X従業員組合の全従業員の労働時間管理等に関する事項への言及は、独立した交渉事項と

して提起されたと認めることはできない。

- (4) X従業員組合は、Y組合が強行する就業規則の変更の手法が、「一般的に組合員の処遇に影響を及ぼすもの」であり、「将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項」であることから、義務的団交事項に当たる旨主張する。

しかしながら、本件団交の交渉事項は、本件一部改定が不利益変更に当たるかということも含めて具体的な変更内容についてであると認められるが、就業規則の変更手法については、X従業員組合にとって非組合員である執行部員等の割増賃金に関する主張に付随して主張されたものにすぎず、上記(2)のとおり、義務的団交事項に当たらない事項に付随して提起されたものであり、X従業員組合の主張は採用できない。

- (5) さらに、X従業員組合は、「Y組合がX従業員組合に対し、本件一部改定についての意見を求めたことから、X従業員組合が意見を形成する際の基礎となるべき事項についてY組合に説明を求めて申入れをしたものであり、X従業員組合が意見を形成するのに必要な事項について、Y組合は説明しなければならず、本件一部改定については義務的団交事項に該当すると解すべきである。さらにいえば、X従業員組合が本件団交で申し入れた唯一の交渉事項は本件一部改定に関する件であって、Y組合もこれを承知の上で団体交渉に応じたのだから、本来的な義務的団交事項か否かに関わらず、義務的団交事項になると考えるべきである。仮に任意的団交事項であったとしても、Y組合から本件一部改定につきX従業員組合に意見を求め、本件一部改定について唯一の交渉事項として団体交渉が行われたという経緯を踏まえれば、信義則等の観点から、Y組合には本件一部改定について誠実に交渉する義務を負うというべきである。」旨主張する。

しかしながら、Y組合から本件一部改定につきX従業員組合に意見を求めたことが契機となって、本件一部改定について団体交渉が行われたという経緯があったとしても、本件団交は、X従業員組合からの申入れに対し、上述のように非組合員の労働条件に関する事項ではあるが使用者がこれに任意に応じたというのであって、上記経緯から任意的団交事項が直ちに義務的団交事項となるものではないし、本件において信義則上、誠実団交義務を負うに至っていると解することもできない。

(6) 以上より、本件団交事項は義務的団交事項には当たらない。

2 争点2について

上記1記載のとおり、本件一部改定については義務的団交事項に当たらないのであるから、Y組合が誠実交渉義務を負うと解することはできない。

3 結論

したがって、本件団交におけるY組合の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認めることはできない。

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

平成30年12月19日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ㊟

【別紙 略】