

写

## 命 令 書

大阪市西区

申立人 N  
代表者 執行委員長 C

静岡県駿東郡清水町

被申立人 P  
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成30年(不)第13号事件について、当委員会は、令和2年3月25日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子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 F に係る時間外勤務について、平成30年1月6日から同年10月15日までの間、申立人組合員以外の従業員との均衡を失しないように指示したものととして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 G に係る時間外勤務について、平成30年2月27日以降、申立人組合員以外の従業員との均衡を失しないように指示したものととして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

N  
執行委員長 C 様

P  
代表取締役 E

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30年1月6日、貴組合員 F 氏に対し、毎週土曜日及び日曜日は休日として休むこと並びに平日は定時で帰宅することを指示し、同年2月27日、貴組合員 G 氏に対し、平日は定時で帰宅することを指示したこと（1号及び3号該当）。
  - (2) 貴組合との間で、平成29年11月20日及び同年12月18日の団体交渉において合意した協定書の締結を、同30年2月5日の団体交渉において拒否したこと（2号該当）。
  - (3) 平成30年2月5日の団体交渉において同月末日までに提示することを合意した、貴組合員 G 氏及び同 H 氏の未払賃金について再計算をした資料を、同日までに貴組合に対し提示しなかったこと（2号該当）。
- 4 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する解雇又は雇止めの撤回及び原職又は原職相当職への復帰並びに賃金相当額及びこれに対する遅延損害金の支払
- 2 組合員らに対する残業規制による差別的取扱い及び支配介入の禁止
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 誓約文の提出

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員2名に対し、定時で帰宅すること等を指示したこと、②団体交渉で合意した協定書の締結を拒否したこと、③団体交渉で合意した期日までに資料を提示しなかったこと、④団体交渉において協議中であった組合員1名の未払賃金を組合員の口座に振り込んだこと、⑤組合員1名に対し、雇用契約終了通知書を交付したこと、がそれぞれ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 P (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府内ほか各地に支店を置き、貨物自動車運送事業及びその関連事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約3,660名である。

イ 申立人 N (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、主として近畿2府4県においてトラック輸送等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。なお、組合の下部組織として、会社の従業員によって組織さ

れた Q (以下「分会」といい、組合及び分会を併せて「組合」ということがある。)がある。

ウ 会社には、組合の外に申立外A労働組合 P 支部(以下「A労組」という。)及びB労働組合がある(両組合を併せて「申立外組合ら」ということがある。)

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成29年中の経緯について

(ア) 平成29年9月22日付けで、 J (以下、組合加入前も含めて「 J 組合員」という。)と会社は、同年10月1日から同年12月31日までを雇用契約期間とし、職種をセールスドライバー(以下「SD」という。)とする「準社員の雇用契約書(62歳未満)」(以下「29.9.22雇用契約書」という。)を締結した。

その後、 J 組合員の雇用契約は、同30年1月1日から同年3月31日まで更新された。

(乙2、乙3、証人 K )

(イ) 平成29年11月1日付けで、組合は、会社に対し、「労働組合結成通知書」、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」(以下、それぞれ「29.11.1分会結成通知書」、「29.11.1団交申入書」及び「29.11.1分会要求書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた(以下、この申入れを「29.11.1団交申入れ」という。)

29.11.1分会結成通知書には、分会が結成された旨の記載とともに、構成員として分会長 F (以下、分会長退任後も含めて「分会長」という。)が記載されていた。

なお、分会長は、平成30年10月15日付けで会社を退職した。

(甲3の1、甲3の2、甲3の3、甲35、甲46、証人 F )

(ウ) 平成29年11月7日頃、会社は、人事部長名で各所属長に対し、出退勤の管理を厳格に行い、時間外時間(マ)等の抑制を行うよう求める旨等記載された「出退勤の管理について」と題する同日付け文書(以下「29.11.7出退勤管理通知書」という。)を送付した。

(乙7、乙29、証人 L )

(エ) 平成29年11月20日、組合と会社との間で、組合側は組合の副執行委員長 M (以下「副執行委員長」という。)、分会長らが、会社側は同社の奈良支店(以下「奈良支店」という。)や同南大阪支店(以下「南大阪支店」という。)等を管轄する関西支社長 K (以下「関西支社長」という。)、南大阪支店長 L (以下「南大阪支店長」という。)らが出席し、団交(以下「29.11.20

団交」という。)が開催された。

29.11.20団交終了後、組合は、会社に対し、「協定書(案)」と題する書面(以下「29.11.20協定書案」という。)を提出した。

(甲6、甲7、乙28、証人 M、証人 F、証人 K)

(オ)平成29年12月18日、組合と会社との間で、組合側は副執行委員長、分会長らが、会社側は関西支社長らが出席し、団交(以下「29.12.18団交」という。)が開催された。29.12.18団交において、会社は、組合に対し、分会長の未払賃金に係る資料として「最低賃金比較」と題する文書(以下「29.12.18最賃比較」という。)及び「最低賃金差額支払い額」と題する文書(以下「29.12.18最賃差額支払額」という。)を提示した。

29.12.18団交後、組合は、会社に対し、「協定書」と題する書面(以下「29.12.18組合送付協定書」という。)を送付した。

(甲8、甲9、甲12の1、甲12の2、甲45、証人 M、証人 F、証人 K、証人 L)

イ 平成30年の経緯について

(ア)平成30年1月6日の朝、南大阪支店長は、分会長に対し、①毎週土曜日及び日曜日(以下「土日」という。)は休むこと、②平日は定時である午前7時に帰宅することを指示した(以下「30.1.6会社指示」という。)

(証人 F、証人 L)

(イ)平成30年2月5日、組合と会社との間で、組合側は副執行委員長、分会長らが、会社側は関西支社長、南大阪支店長らが出席し、団交(以下「30.2.5団交」という。)が開催された。30.2.5団交において、会社は、組合に対し、29.12.18組合送付協定書について、会社としては押印しかねる旨記載した「貴組合からの協定書申し入れの件」と題する文書(以下「30.2.5会社回答書」という。)を手交し、組合は、会社に対し、「組合加入通知」(以下「30.2.5組合加入通知書」という。)を手交し、組合員 G(以下「G組合員」という。)及び組合員 H(以下「H組合員」という。)の組合加入を通知した。

(甲10、甲17、甲22、証人 M、証人 F、証人 K)

(ウ)平成30年2月8日、H組合員は、会社の奈良支店の支店長(以下「奈良支店長」という。)に対し、J組合員について、試用期間が終了しているかどうかについて確認したい旨述べた。奈良支店長は、J組合員は準社員であるので、試用期間等はない旨述べた。

(甲18、証人 M)

(エ)平成30年2月27日、南大阪支店長は、G組合員に対し、平日は定時である

午後5時30分に帰宅するよう指示した（以下「30.2.27会社指示」という。）。

（証人 L ）

（オ）平成30年2月28日、奈良支店長は、J 組合員に対し、同月27日付けの「雇用契約終了通知書」（以下「30.2.27雇用契約終了通知書」という。）を手交した（以下「30.2.28雇止め通知」という。）。

（乙1）

（カ）南大阪支店長は、分会長に対し、平成30年2月28日付けの「賃金差異について」と題する組合あての文書（以下「30.2.28賃金差異通知書」という。）を手交し、同年3月1日、会社は、分会長の口座に206,500円を振り込んだ（以下「30.3.1振込み」という。）。

（甲15、証人 F 、証人 K 、証人 L ）

（キ）平成30年3月1日、組合は、会社の奈良支店を訪問し、奈良支店長に対し、J 組合員の「組合加入通知」（以下「30.3.1組合加入通知書」という。）及び同人に対する30.2.27雇用契約終了通知書の撤回を要求事項として記載した「団体交渉申入書」（以下「30.3.1団交申入書」という。）を手交し、会社に対し、J 組合員の組合加入を通知するとともに団交を申し入れた（以下「30.3.1団交申入れ」という。）。

（甲19の1、甲19の2、乙6）

（ク）平成30年3月5日、組合と会社との間で、組合側は副執行委員長、分会長、J 組合員らが、会社側は関西支社長、南大阪支店長が出席し、団交（以下「30.3.5団交」という。）が開催された。

（甲25、証人 K ）

（ケ）平成30年3月9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

- 1 ①30.1.6会社指示、②30.2.27会社指示は、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 会社と組合は、29.11.20団交及び29.12.18団交で、協定書の締結に合意したといえるか。いえるとすれば、30.2.5団交で、会社が、協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるか。
- 3 会社が、30.2.5団交において平成30年2月末日までに提示することを合意した、G組合員及びH組合員の未払賃金について再計算をした資料を、同日までに組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たるか。
- 4 平成30年3月1日、会社が、分会長の口座に、団交において協議中であった未払賃

金を振り込んだことは、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

- 5 平成30年2月28日、会社が、J 組合員に対し、30.2.27雇用契約終了通知書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（①30.1.6会社指示、②30.2.27会社指示は、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

##### (1) 申立人の主張

###### ア 分会長及び G 組合員が受けた不利益について

分会長の賃金は、30.1.6会社指示により従前の賃金より5万円程度少なくなった。さらに、根拠のない「注意書」を交付され、その結果、経済的及び精神的に会社において業務を継続することが困難となり、やむなく平成30年10月15日付けで退職せざるを得なかった。

また、G 組合員は、30.2.27会社指示により、同様に、賃金が3万円程度下がった。

###### イ 30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示を行った理由等について

###### (ア) 時間管理に係る指示について

会社は、「そもそも、会社は、2017年11月7日付『出退勤の管理について』という文書にて、全社的に時間管理を徹底するよう通知を行っており、そこでは、分会長の職種である業務員についても『出勤、退勤双方を指定』としている（乙7）」と主張する。

しかしながら、29.11.7出退勤管理通知書は人事部長から所属長に宛てた文書であり、従業員に宛てたものではなく、会社からは上記文書を従業員に周知したことを示す資料は提出されていない。組合員らは29.11.7出退勤管理通知書を見たことも、説明を受けたこともなかった。組合の組合員について残業規制が開始されたのは平成30年1月5日頃以降であり、これ以前に出勤、退勤の双方を指定するという扱いがなされた事実はなく、出勤時間について指導されたこともない。

したがって、上記文書をもって、組合員を含む従業員に対し時間管理を徹底する通知を行ったという事実を裏付けることはできない。

また、平成30年4月26日の団交において、関西支社長は組合員に対してのみ時間外労働を規制したことに対して「それは申し訳なかった。それはみんなに言います。」と述べるなど、会社が指定出勤時刻の出勤について指導を行っていなかったこと及び組合の組合員に対してのみ残業を規制したことを認める

発言をした。

(イ) 分会長及び G 組合員の指定出社時間について

a 分会長について

「業務員（夜間）」については、就業規則第41条第3項が始業時刻、終業時刻及び休憩時間を「店所毎に定められた各自のシフト」によって指定しているが、夜間業務員とされる分会長においては、これまで運行表やシフトによって始業時刻等を指定されたことはない。

この点について、関西支社長は、平成30年4月26日の団交において、指定出社時刻について就業規則に定めがないことを自認した。

b G 組合員について

会社は、南大阪支店長が G 組合員に「平日は17時半の定時で帰宅するように」と伝えた理由について、「被申立人の勤怠システム・給与システム上、勤怠時間を1分単位で計算することができないことによる」と主張する。しかし、「勤怠システム・給与システム」は会社側の事情であって、会社の上記主張は、G 組合員の残業を規制する合理的な理由とはならないし、G 組合員及び組合が会社から、かかる説明を受けたことはない。

ウ 組合員に対してのみ定時で帰宅するよう指示したことについて

30.3.5団交で、会社側は、「残業をするなど言っているのはウチの組合員だけですか」という趣旨の組合の質問に対し、「今のところはそうなりますわね」と答えている。これは、組合の組合員についてのみ残業をさせなかった事実を自認するものである。

会社側は、組合の組合員についてのみ残業規制をする理由について、「そういう残業未払があるという指摘があったからね。他の組合はないですから、今のところ」、「今のところはそうなりますわね」と発言している。

会社は、他方で、「申立人とは信頼関係はない」旨述べており、30.2.5団交前後の会社の対応が29.11.20団交及び29.12.18団交の誠実な対応から一変し不誠実な対応に変化したことをも考え合わせると、前記残業規制は、組合に加入している組合員であるが故の不利益取扱いに当たることは明らかである。

エ 以上のとおり、会社が組合の組合員のみに対して残業時間を制限した行為は、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

また、そのことは、組合員及び非組合員をして労働組合に交渉力が乏しい印象を抱かせ、労働組合の弱体化を惹起する行為に他ならず、労働者の労働組合加入を躊躇させ、ひいては組合の活動を萎縮させ、組合を弱体化させる点で組合に対する支配介入である。

## (2) 被申立人の主張

### ア 分会長及び G 組合員が受けた不利益について

組合は平成29年11月度（10月1日から10月末日分）賃金と同30年3月度（2月1日から2月末日分）賃金を比較して差があると主張するが、この差は、出勤日数の違いにより生じているにすぎない。

なお、分会長は、会社による残業抑制の結果、経済的に苦しくなり退職を余儀なくされた旨主張するが、事実と異なる。分会長は、会社による残業抑制の指示より以前の同29年11月頃より給与の差押えを受けている。分会長は、残業抑制の結果、経済的に苦しくなったのではなく、それ以前から経済的に苦しかったものである。

また、組合は、南大阪支店長の指示により G 組合員の3月度給与が他の月より減少していると主張するが、3月度給与は2月1日から2月末日までの労働の対価であるため、南大阪支店長の指示は、3月度給与に影響しない。

### イ 30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示を行った理由等について

#### (ア) 時間管理に係る指示について

会社は、29.11.7出退勤管理通知書にて、全社的に時間管理を徹底するよう通知を行っている。そこでは、分会長の職種である業務員についても「出勤、退勤双方を指定」としており、G 組合員の職種であるSDについても、出勤時刻を指定するだけでなく、残業の抑制についても指示されている。

会社は分会長及び G 組合員に限らず、全社的に29.11.7出退勤管理通知書に基づき出退勤の管理を行っているものであって、以下に述べる南大阪支店長の指示も29.11.7出退勤管理通知書に基づくものであって、分会長らが組合員であることを理由としたものではない。なお、組合は29.11.7出退勤管理通知書の周知の事実を争うが、南大阪支店長は、29.11.7出退勤管理通知書の内容を主任等の役職者を通して各従業員に伝えるとともに、平成29年11月から12月にかけて支店の掲示板に貼り出すことにより周知したものである。

#### (イ) 分会長及び G 組合員の指定出勤時間について

##### a 分会長について

業務員は、指定出勤時刻よりも早く出勤する必要はなく、会社は、指定出勤時刻前の出勤を求めたことはない。分会長が、仮に指定出勤時刻以前に出勤したことがあったとしても、上長の許可あるいは指示によるものでない以上、当該時間は労働時間とはいえない。

指定出勤時刻は、各支店の実情に応じて各支店において決定される。南大阪支店の指定出勤時刻が午後10時（日曜日は午後8時30分）であるのは、分

会長に限らず、夜の業務員は主任を除いて全員同じ指定出勤時刻である。

分会長に対しての指定出勤時刻の指示については、上長である南大阪支店長が、分会長が昼の業務員から夜の業務員に職種転換した際（平成29年8月頃）に、支店において口頭で伝えている。

b G 組合員について

G 組合員について、出勤時刻記載が「8:30」となっていることが不正確と主張するが、争う。G 組合員の始業時刻は、午前8時30分（就業規則第41条）であるところ、同時刻以前の出社を会社は指示をしていない。例外的に指示をする場合は、指示に係る日について、上長の許可が必要であるところ、上長の許可がない場合、仮に午前8時30分より前に出社の上、ハンデュー端末で打刻をした日があるとしても、それは会社の指示によるものではない以上、労働時間とは評価できない。したがって、上長が指示をしていない日については、出勤時刻は「8:30」とされる仕組みとなっている。

ウ 分会長及び G 組合員に対して定時で帰宅するよう指示したことについて

(ア) 分会長について

南大阪支店長が、分会長に対して、平成30年1月6日に、土日は休日として休み、平日は定時で帰宅するよう指示した理由は、分会長に対する健康上の配慮と業務への支障を抑えるためである。すなわち、同29年12月下旬ころ、分会長は体調不良を理由として、同月26日から29日までの4日間を含む合計8日間を欠勤し、体調管理が十分にできていないことが明らかとなった。そして、分会長が欠勤したのは繁忙期である12月であったことから、分会長の欠勤により、SDが積み込む荷物が整理しきれない等の業務上の支障が発生した。これらについては、南大阪支店長が分会長に直接伝えており、分会長自身も明確に否定していない。以上のような経緯から、閑散期であり、残業や休日出勤の必要性のなかった1月の時点で、南大阪支店長は、分会長の体調への配慮と業務上の支障が発生しないよう、休日出勤と残業を控えるよう伝えたものである。

(イ) G 組合員について

平成30年2月下旬ころ、南大阪支店長は分会長及び G 組合員に対して残業を控えるよう伝えたが、これは、30.2.5団交において、システム上対応が不可能な1分単位の時間管理及び残業代の請求を同人らが行ってきたことを受けて、残業時間と残業代をめぐる紛争が更に拡大することを防ぐためになされたものである。

組合は組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張するが、仮に非組合員から同様の請求があった場合にも残業時間と残業代をめぐる紛争の発生を防

止するために同様に残業を控えるよう伝える。

よって、上記残業抑制は、組合員であることを理由とした不利益取扱いではない。なお、会社は5分単位での労働時間管理を行っているところ、同取扱いについて、多数組合から特段の異議は出されていない。

エ 以上のとおり、会社は、組合員であることの故をもって、残業を規制したものではないから、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示は、不利益取扱いの不当労働行為には当たらない。

また、会社は、反組合的な行為を行う意思をもって、残業規制を行ったものではないから、支配介入の不当労働行為にも該当しない。

2 争点2（会社と組合は、29.11.20団交及び29.12.18団交で、協定書の締結に合意したといえるか。いえるとするれば、30.2.5団交で、会社が、協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 29.11.20団交及び29.12.18団交における協定書に係るやり取りについて

(ア) 事前協議合意約款について

会社は、29.11.20団交において「組合員に影響を与える問題等については、会社は事前に組合と協議します」と述べてこれを了承し、協定化する文言や作成した協定書に組合側で印鑑を押して送るので、それを返送してもよいかという質問については、「いま言ったことで構いません」と答えている。

関西支社長は、口癖で「はい」という相づちをしたとか、理解したという意味で「はい」と言った旨証言しているが、文言の表現について明確に「いま言ったことで構いません」と述べているのであり、上記証言は事実と異なる。

(イ) 掲示板の貸与について

29.11.20団交においては「で、掲示板の貸与については、その社内掲示板を活用して、しても良いと。いうことで回答として、もらっても良いんですかね。」との質問に対して、関西支社長が「はいはい、そうです、はい」と返答しており一旦了承していたものの、29.12.18団交においては、29.11.20協定書案を検討している際、関西支社長から「会社の許可は要るんで」などの提案があったため協議を重ねた結果、「掲示物については所属長の許可を得、掲示する」との文言に改める旨合意したものである。これを受けて、副執行委員長は29.11.20協定書案の用紙の第2項に手書きで、会社の合意が得られた文言を書き入れた。

掲示板の利用については、「掲示物については所属長の許可を得、掲示する。で良いですか」という副執行委員長の確認のための質問に対し、会社側は「う

ん、そうですね」と発言し、協定書に記載される文言の表現について同意している。

(ウ) チェック・オフについて

29. 11. 20団交においては、組合から「チェックオフしてあげてほしいんです。」「で、会社のほうでウチの組合のほうにふりこんでいただくようにしていただければ」と要請したところ、関西支社長が「ああああ。はいはい。」「うんうん。」と発言し前向きに検討していると思われたものの、29. 12. 18団交においては、関西支社長が「それ、意味が分からなかったんで。ハイハイって言いましたけど」と述べ、やり取りがなされた後、「一旦保留にしてください。じゃあそれは。」と述べた結果、チェック・オフについては協定書に盛り込まないことで合意したものである。

(エ) 協定書締結の合意について

会社が29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交において、組合と取り交わす協定書の条項について具体的に話し合った上、組合が押印済みの協定書を会社の南大阪支店長宛に郵送し、会社がこれに押印して協定書を完成させて組合に返送する方法により、協定書を締結する旨を約束した。

29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交においては、各条項の文言を労使双方において確認、検討した上で協定書を作成することについて合意したものである。会社において、協定書の作成に当たり本社と協議、検討する旨の発言はなかった。

イ 30. 2. 5団交におけるやり取りについて

30. 2. 5団交において、関西支社長は冒頭、「協定書の申し入れがあったけども、ええ、当社としては押印できかねます。ので、ここに回答いたします、いう文書ですわ。」と述べ、30. 2. 5会社回答書を組合に交付した。

会社は、「事前協議条項は本来就業規則で労働条件を変更できる可能性があるのに、この道を一方的に閉ざしてしまう」と主張する。

しかし、事前協議条項があるからといって、就業規則の変更の道を一方的に閉ざしてしまうことはない。この点は、団交において副執行委員長が「就業規則の変更できますよ、当たり前の話やん」「ただ事前に協議してくださいねと」と反論しているとおりである。これには会社側も「いや、そらそうですね」と同意している。

すなわち、上記主張は協定書締結を拒否する合理的な理由にはなりえないということである。

ウ 関西支社長の協約締結に係る権限について

関西支社長は、「協定書を締結する場合は、本社の決裁が必要である旨」を団

交で説明したと述べるが、団交では本社の決裁が必要であるとの説明はなかった。関西支社長はむしろ団交については全権委任されている旨発言していた。また、関西支社長は、本件審問において、29. 11. 20団交時にあなたに労使協定(マ)を締結する権限がないということを組合に説明しましたかとの質問に対して「いや、そこまでは説明しておりませんが」と証言している。

また、平成30年6月21日付けの文書には、関西支社長らには「本件団体交渉の交渉事項については、実質的な決定権限と交渉権限があります」とある。これについて、関西支社長は、上記文書には「労務管理権限があれば労務管理に関する事項についての決定権限があつて、交渉担当者である」という趣旨が記載されている旨述べているが、団交ではそのような説明はなく、「全権委任されている旨」を発言していたものである。全権委任されているとの説明から、労務管理に関する決定権限はあるが、協定書の締結権限はないと理解することは不可能である。関西支社長自身、労働組合と交渉することと、交渉の結果、合意をし、交渉を妥結させて労使協定(マ)を締結することは別問題だと認識し、自身に労使協定(マ)を締結する権限はなかったとしながら、他方では、団交の中でお互いに合意に達して決定することもあるとの認識を持っていたと証言している。実際に、組合の南大阪支店の掲示板の利用を認めるか否かについては、関西支社管内の会社施設の問題であり、関西支社長の決定権限の範疇であるため、会社内部の協議を経ることなく、「掲示板を利用してもよいが、会社の許可は必要である」との決定をしている。つまり、団交当時、関西支社長においては、協定書締結権限とそれ以外の労務に関する事項の決定権限を区別するという認識はなかったものといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、団交で協定書を作成することに合意したにもかかわらず、後にこれを履行しないのは一般的に団交をないがしろにするものであつて、団交そのものが不誠実なものであつたと評価される。

本件では、29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交において、協定書作成に向けて協議し、かつ合意したのであるから、これに押印することを拒否することは不誠実な団交であつたといわざるを得ない。

## (2) 被申立人の主張

ア 29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交における協定書に係るやり取りについて

### (ア) 事前協議合意約款について

組合から示された協定書の条項は、いかなる場合においても事前の協議及び組合の同意を必要とするものであり、会社の人事権を制約し、経営に重大な支障がでる会社側に極めて不利益な内容であるところ、チェック・オフ等の専門

用語についても十分な知識がなく、組合との団交が初めての団交であった関西支社長は、同条項の意味、効果を十分に理解できずに団交の場において相槌を打つ意識で「はい、はい」と発言をしたものである。一方、副執行委員長は、組合の副執行委員長を8年間勤めており、団交の経験も豊富であって、上記事前協議合意条項の意味を当然のことながら十分に理解していた。

副執行委員長は関西支社長がチェック・オフといった用語の意味すら理解しておらず、上記事前協議合意条項の意味も理解していないということを確認しつつ、上記事前協議合意条項の具体的な意味については協議を全く経ていなかったものである。したがって、上記条項について、副執行委員長及び交渉担当者である関西支社長との間で実質的で十分な協議を経て、双方が当該条項を理解納得していたとはいえ、本条項についての合意が成立したと評価することはできない。

(イ) 掲示板の貸与について

掲示板貸与に関する条項についても、関西支社長は団交において組合に貸与することを認めたことは一度もなく、上長の許可をとった上で一時的に使用することであれば認めるという趣旨の発言をしたにすぎないのであるから、「会社は組合に対し、南大阪支店現場事務所内にある会社掲示板を無償で貸与する。尚、掲示物については所属長の許可を得て掲示する。」のような「貸与」することを前提とした合意が成立したことはない。

(ウ) チェック・オフについて

組合が主張するようなやり取りが団交の場でなされたことについては特に争わない。

(エ) 協定書締結の合意について

協定書を締結する旨の合意には達していない。組合は、団交の場での関西支社長の一時的発言を捉えて「合意」と主張するが、内容について双方が条項の意味及び効果を十分理解の上、関西支社長と組合交渉担当者間に確定的な意思の合致があったとは到底評価できない。

イ 30.2.5団交におけるやり取りについて

30.2.5団交の場において、関西支社長は協定書には押印できない旨明確に伝えた上、30.2.5会社回答書も交付している。合意できない旨の明確な意思表示を適時に行っていることを踏まえれば、確定的な合意が成立していたと評価することはできない。

ウ 関西支社長の協約締結に係る権限について

関西支社長は、協約締結権限を有さず、協約を締結するためには事前に本社の

決裁が必要である旨を、団交において事前に伝えている。すなわち、29.11.20団交議事録において、副執行委員長が協定案を送付するので、協定案を確認するよう要請したのに対して、関西支社長は、会社に投げますわという趣旨の返答をすることにより、事前に本社の決裁が必要であるということを伝え、これに対して、副執行委員長は、聞いてみてくださいと応じ、本社の決裁が必要であることを前提としたやりとりをしているものである。29.11.20協定書案及び29.12.18組合送付協定書の会社側の署名押印者は、関西支社長ではなく、本社の代表取締役とされているが、これは、このようなやり取りを経て、関西支社長に協約締結権限がないと理解した組合が作成したものである。

上記のほか、本社の決裁が必要であることを前提とする団交でのやり取りがあったこと、団交外においても、南大阪支店長から副執行委員長に対して本社の決裁が必要であることを前提としたやり取りがなされていた。

エ 以上のとおり、組合は、会社が合意に達した事項について協定書の締結を拒否したことを不誠実団交であると主張するが、そもそも「合意」に達しておらず、協定書の締結拒否は不当労働行為ではない。

団交に出席している会社の関西支社長は、団交担当者であって、組合との交渉権限を有するが、妥結及び協約締結権限は有しない。交渉事項の妥結及び協約締結については、会社の本社に諮り了解をとる必要があるが、29.12.18組合送付協定書について、本社は、30.2.5会社回答書記載の理由により了解していない。

29.12.18組合送付協定書について合意に達していないことは、30.2.5会社回答書の記載内容からも明らかであろう。合意に達していない事項について、協定書の押印を拒否することは不誠実団交ではない。

3 争点3（会社が、30.2.5団交において平成30年2月末日までに提示することを合意した、G 組合員及び H 組合員の未払賃金について再計算をした資料を、同日までに組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 30.2.5団交及び30.3.5団交でのやり取りについて

(ア) 30.2.5団交では、組合が G 組合員及び H 組合員の2名についての労働組合加入を通告すると同時に、両名についても分会長と同様、次回団交までに未払賃金を再計算し、資料を提示することを要請し、会社がこれを了承したものである。

すなわち、副執行委員長は「うん。（組合代理人注：分会長の）未払いの話してますけども、彼らも同様です。要求については。」 「2017年11月1日付の要求書に基づいて、今回加入しましたので、え、彼らの分についても、次回団

交までにキチッと精査して、出してください。分かりました？」と述べ、G 組合員及び H 組合員について分会長と同様、業績給を割増賃金の基礎となる賃金に含めて割増賃金額を再計算し、資料を提示してほしい旨要請した。これに対し関西支社長は、「はいはい。次回団交までに。」と発言し、これを了承したものである。

(イ) 30.3.5団交において、G 組合員及び H 組合員の未払賃金の再計算及び資料の提示について、関西支社長は「え、言った?」「ああそう、それは失礼しましたわ。」「2月の末。」「いや、ちょっとそれは送ってないかも分からんすわ、それはもう、申し訳ないですわ。」「うん、完璧に抜けてる。ごめん」、「それはもう、本当申し訳ない。スコーンと抜けてる、それは」、「(資料提示がないのかとの問いに対し) はい、ごめんなさい、ありません。」などと述べ、未払賃金の再計算及び資料の提示の約束を失念していたことを自認し、謝罪の言葉を述べたものである。

この対応は、単に失念し謝罪したというものではなく、29.11.20団交から30.2.5団交までの経緯を認識しながら意図的に無視したものである。

イ 本件申立て後のやり取りについて

平成30年4月26日開催の第6回団交においても、会社が提示した表について副執行委員長が「未払い賃金の計算表なんですか、これは」と尋ねると、関西支社長が「いや、違いますよ」と答えたとおり、組合が再三要請してきた未払賃金の再計算の資料を提示しなかったものである。

さらに、組合は、組合員らの未払い賃金を再計算するに当たって、労働時間の算出が必須であるところ、組合員らに対する聞取りも行ってほしい旨要請してきたが、会社はかかる聞取りをしていないことも明らかにした。

ウ 以上のとおり、未払賃金の再計算に係る会社の前記対応が、誠実交渉義務に反するものであることは明らかであり、29.11.20団交から30.2.5団交までにおいて約束した再計算、資料提示を履行していないことは明らかである。組合が求めた内容は、基準内賃金を正確に算定し、そこから時間当たりの単価を算出し、そこから残業代を算出し、未払いがいくらあるかの結果までを再計算し、組合に説明することであった。資料開示は、当該説明の理解を助けるものとして開示が約束されたものであった。

ところが、会社は、基本的には賃金明細を転記したものだけを開示しただけであり、組合の求めには全く応答していない。

これが不誠実な団交であることは明らかである。

## (2) 被申立人の主張

### ア 30.2.5団交及び30.3.5団交でのやり取りについて

- (ア) 30.2.5団交において組合が提出するように述べていた G 組合員及び H 組合員に関する賃金資料を、会社が30.3.5団交時に持参しなかったことについては、故意ではなく、これをもって不誠実と評価することはできない。すなわち、30.2.5団交の終盤になって、G 組合員 H 組合員両名の加入が明らかにされ、その後、二人についての資料交付要請がわずかな時間でなされたものであったところ、このようなわずかなやり取りしか行われず、大きな争点にもなっていないことから、両名の資料準備を関西支社長が失念していたにすぎない。
- (イ) 失念していたことが発覚した30.3.5団交において、関西支社長は素直に持参していないこと、失念していたことを謝罪していることからすれば、上記対応は何ら不誠実ではない。そして、求められた両名の賃金項目及び会社が把握している労働時間については、直後に開催された平成30年4月26日開催の団交において提出している。

### イ 本件申立て後のやり取りについて

平成30年4月26日開催の団交において、G 組合員及び H 組合員の資料を提示している。会社は、同団交までに、月別の支給賃金明細、月別の所定労働時間、月別の実労働時間、月別の1時間当たりの賃金を、H 組合員及び G 組合員両氏について調査した上、これらを資料としてまとめて、組合に交付している。同団交において、副執行委員長が「未払い賃金の計算表なんですか、これは」と尋ねると、関西支社長は「いや、違いますよ」と応答していることをもって、組合は H 組合員及び G 組合員の資料が未払賃金を確認する上で有用な資料ではないとするが、このような発言を関西支社長が行ったのは、組合と会社の立場及び認識の違いゆえの発言である。すなわち、会社の立場は、従前から主張しているように、未払賃金は存在しないという立場であるから、関西支社長は、未払賃金の計算表ではないと発言したにすぎない。

ウ 以上のとおり、G 組合員及び H 組合員に係る資料については、30.2.5団交時に大きなテーマとして議論されておらず、それゆえ関西支社長が失念していたもので、失念していたことについては謝罪を行っており、不誠実と評価できない。

4 争点4（平成30年3月1日、会社が、分会長の口座に、団交において協議中であった未払賃金を振り込んだことは、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

## (1) 申立人の主張

### ア 分会長の未払賃金に係る団交での協議状況について

(ア) 29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交におけるやり取りについて

a 分会長の未払賃金については、29. 11. 20団交で「その賃金に合わせた形で計算し直して頂きたいなと思ってますんで」と、賃金の説明と資料の提示を要請したものであるが、これに対して会社は「はい、はい」と返答した。

b 29. 12. 18団交において、会社は29. 12. 18最賃比較及び29. 12. 18最賃差額支払額を組合に提示した。

この点、29. 12. 18最賃比較及び29. 12. 18最賃差額支払額の内容によっても、分会長の割増賃金の基礎となる賃金がいくらであるか、時間外労働時間をどのように管理しているのかは明らかとならなかった。労働時間の管理については同表に何ら記載がなく、説明もなかった。また、基礎となる賃金についても、「会社計算」と記載された枠内の「業績給」の金額の根拠が不明であった。これについて関西支社長は「時間外とかで置きなおす時は、これを（業績給を）、あのう、単価を置きなおすんですね」と述べたが、その根拠が全く判明せず、明確な説明はなかった。最終的に関西支社長は「ちょっとそれもう、検討しますわ」と返答し、平成30年1月31日までに再計算した資料を組合に送付するとした。

(イ) 30. 2. 5団交におけるやり取りについて

会社は、30. 2. 5団交において、次のとおり、分会長のほか、G 組合員及びH 組合員についても賃金の再計算をし、資料とともに、2月末日までに組合に送付するとした。

a その上で、副執行委員長は、残業代の計算根拠（内訳）を示してほしいこと、残業代を再計算してほしいことを再三要請し、これに対して関西支社長は、計算式を具体的に示して、「これの内訳を出すんですね。」、「分かりました、はい。」と述べて、これを了承したものである。

さらに、これに続いて、副執行委員長が、分会長の賃金のうち「業績給」が、賃金規程第29条によれば歩合給ではなく固定給であることを指摘し、固定給である以上、「業績給」についても基準内賃金（割増賃金の基礎となる賃金）に含めて割増賃金を再計算してほしい旨再三要請したものである。副執行委員長の「（業績給を）基準内に入れて計算し直してください。」との発言に続き、関西支社長は「業績給ね。」と発言し、業績給も割増賃金の基礎となる賃金に含めた上で分会長の割増賃金額を再計算することを了承したものである。

b 組合は、会社に対し、再計算した資料を月末（2月末）までに郵送するよう求めた。

30.2.5団交の終盤、副執行委員長が「もう、頼みますわ。で、それと、ええと月末までに彼の、いま言うてる資料、ね。何時間が基準内」、「ね。何月分いくら、何月分いくら、で、全部でいくらありますと、いうことで書面で私にください。郵送で。」等との各発言に対し、関西支社長は、「末まで。」、「はい。」などと返答しており、これによって会社は、分会長の未払割増賃金について、再計算を行うこと、内訳等を記載した再計算の資料を平成30年2月28日までに組合に郵送して提示することを約束したものである。

#### イ 30.3.1振込みについて

会社は、平成30年3月1日、30.2.28賃金差異通知書を分会長に直接手交し、組合に事前に再計算した結果及びその資料を送付することなく、したがって協議することなく、分会長の口座に、会社が未払であるとする金額を一方的に振り込んだ。

組合は、30.2.28賃金差異通知書も、分会長の口座への上記振込みも承諾していない。

ウ このような、団交において行うと約束した内訳の開示、再計算、精査を期限内に提示しない上、協議中であった組合員の未払賃金を一方向的に計算して振り込んだ会社への対応は、不誠実団交というほかない。

さらに、このような会社への対応は、組合員及び非組合員をして組合に交渉力が乏しい印象を抱かせ、労働組合の弱体化を惹起する行為に他ならず、支配介入に当たるといふべきである。

### (2) 被申立人の主張

#### ア 分会長の未払賃金に係る団交での協議状況について

##### (ア) 29.11.20団交及び29.12.18団交におけるやり取りについて

a 29.11.20団交において組合から分会長の賃金項目及び労働時間についての調査要請があったことを受けて、29.12.18団交において、賃金項目及び労働時間について調査したところ、分会長の勤務期間の一部期間について、最低賃金を下回っていることが判明したため、会社は、これを早期に解消し違法状態を解消する必要があると考えた。さらに前述の分会長の労働時間の調査により、支払いがなされていない時間があることもまた判明した。

b 29.12.18団交でのやり取りにおいて、業績給が基準内賃金に含まれるか否かについて、見解が対立していることについては、組合の立場を会社が受け入れたであるとか、組合の前提とした資料を作成する約束をしたということはない。

また、組合は29.12.18最賃比較のうち「会社計算」「業績給」の金額の根

拠が不明と主張するが、29.12.18最賃比較では「枠内の集配稼働給・業績給は、所定労働時間に対応する額を記載しています。計算式は、集配稼働給・業績給÷総労働時間×所定労働時間」との記載があるところ、これをあてはめて計算すれば、既に組合が有している資料に基づき容易に計算が可能である。

このように組合が説明を求めた事項については、提供済みの資料から容易に明らかになる事項であり、既に多くの説明資料及び賃金規則等の残業代を計算するに十分な資料を交付している。

(イ) 30.2.5団交におけるやり取りについて

- a 組合は、分会長の計算根拠（内訳）及び再計算を要求した旨主張する。しかし、29.12.18最賃比較には、分会長の各月における、「基本給」「勤務地手当」「住宅手当」「夜勤手当」「職務本給」「職能手当」「精勤手当」「集配稼働給」の額が明記されているばかりでなく、各月ごとの単価、実働時間及び時間外労働時間が明記されている。これに加えてさらに、組合が内訳を要求することにはそもそも合理性がない。

また、組合は「業績給」を割増賃金の基礎に入れた上での再計算を要求しているが、「業績給」を割増賃金の基礎に入れることについては、双方に見解の相違がある。そして、相違があることについては組合も認識している。

見解の相違が解消されない状況において、組合の見解を前提とした再計算を見解が対立する会社に要求することは、不合理である。

以上のように、そもそも組合の要求に合理性がなく、既に十分な資料提示をしていることからしても、会社が分会長の資料をさらに提示していないことをもって、「不誠実」と評価することはできない。

- b 組合が、会社に対し、分会長の賃金の再計算した資料を月末（2月末）までに郵送するよう求めたことについて、組合は団交時における関西支社長の言葉尻をとらえて「約束」したとの評価をするが争う。分会長の賃金については、業績給の評価について当初から組合と会社との間に評価に争いがあることは組合も十分認識している。業績給の評価についての意見が対立している状況で、会社が組合の立場を前提とした賃金の再計算を組合に対して約束すること等あり得ない。

組合は、29.12.18団交時において分会長の月別の賃金項目の金額、実労働時間、時間外労働時間を29.12.18最賃比較及び29.12.18最賃差額支払額を交付することにより客観的に明らかにしており、平成30年1月31日には「出社勤務時間調査について」等を分会長に交付することにより、運転日報記録時

間と勤怠出勤時間の差異を日別に明らかにしている。30.2.5団交時においては、「南大阪支店 F 始業差異時間計算書」により分会長の月別の割増賃金の単価及び時間外労働時間を示して、その金額も明示している。会社は、このように十分な資料提示と交付を行っている。

業績給をめぐる両者の対立が解消されていないことに争いはなく、会社が組合の立場を受け入れたことがないことからすれば、会社に組合の立場を前提とした残業代に関する資料を提出する義務などなく、同資料を提出しないことが不誠実と評価される理由はない。

#### イ 30.3.1振込みについて

組合は、分会長への残業代の振込みが一方的な協議打ち切りであると主張する。しかし、振込みは、早期に賃金未払の状態を解消するために行ったものであり不当ではない。未払賃金額に争いがあるとしても、会社が自認する部分については、支払わないというのは不適切であると判断したため振り込んだにすぎず、会社の意見を押し付けたわけではないし、協議を打ち切る趣旨でもない。会社は、振込みをもって未払賃金の問題が解決したとして未払賃金について交渉を不当に拒否したことはなく、振込後も団交に応じている。

なお、会社には正社員の従業員約2,200名が勤務しているところ、従前から存在する、それぞれ230名から240名及び1,700名以上の多数の組合員を組織する労働組合である申立外組合らとの間では、割増賃金の計算について合意しており、何ら問題とされてこなかったものである。賃金の内容等の定め方については、労使自治により圧倒的多数組合との合意が尊重されるべきである。ましてや、本件業績給は労働者の不利益を回避するために、最低保証額を暫定的に定めたものであるから、合理性を有するものである。

ウ 以上のとおり、30.3.1振込みは違法状態を早期に解消するためになされたものであって、協議を打ち切る趣旨でなされたものではなく、不誠実団交には該当しない。

また、30.3.1振込みの後に開催された平成30年4月26日の団交の場においても残業代の未払問題に関し、業績給についての議論がなされる等、引き続き未払賃金に関する交渉がされており、組合が主張するような協議打ち切りはしておらず、支配介入にも該当しない。

5 争点5（平成30年2月28日、会社が、J組合員に対し、30.2.27雇用契約終了通知書を交付したことは、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 J組合員の組合への加入に係る会社の認識について

会社においては、入社後2か月間は試用期間とされ、試用期間を終えた労働者は労働組合に加入しなければならないとされていた。これに関して、平成30年2月8日、H組合員が奈良支店長に対し、同支店所属のJ組合員（当時はA労組の組合員）が、組合に相談に来ており、加入するに当たって試用期間が終わっているかどうかを確認した。これにより、会社は、奈良支店長を通じて、同日にJ組合員が組合への加入を検討していることを認識したものである。そして、会社は、同月28日、J組合員に対し、雇止めの通知を行った。

したがって、J組合員の組合への加入を認識した後になされた会社のJ組合員に対する雇止めは、同組合員が組合の組合員であること又は組合に加入しようとしたことを理由になされた不利益取扱いにほかならない。

イ 本件雇止めに合理的理由がないことについて

(ア) J組合員の契約状況について

J組合員は試用期間を経て採用され、かつ、その有期労働契約は更新されてきたものである。なお、会社は、J組合員に雇用契約書に署名させているが、当該契約書をJ組合員に交付せず、無期労働契約か有期労働契約かを明確には説明していない。

(イ) 雇止め理由について

a 稼働実績

会社は、「稼働実績評価において重要なのは、どれだけの重量を運んだのか、どれだけの距離を走行したのかである」とするが、重量や距離は、配車指示の内容次第である。J組合員の稼働実績が他の乗務員に比べて悪かったとはいえない。

b 車両事故

本件事故は、J組合員が試用期間中の、車両を運転し始めた2日目に起きた事故であり、また、助手席には会社の指導員が同乗していた状況で起こったものである。かかる状況で本件事故が発生したこと、本件事故により発生した結果が重大でなくむしろ軽微であったこと等からすると、本件事故が雇止めを行う合理的な理由とはならないというべきである。この点、平成30年3月1日に奈良支店長が「そこでは（事故を起こしたことでは）判断してないですよ」と述べ、試用期間中の事故が判断材料となっていない旨を明らかにしている。

本件事故の後に試用期間を終え契約更新がなされたことに鑑みれば、本件雇止めにおいて本件事故は、会社が取って付けた後付けの理由にすぎない。

c 雇止め理由等に係る説明

(a) 奈良支店長が J 組合員に手交した30.2.27雇用契約終了通知書には、雇止め理由について、「従事している業務の進捗状況が悪く、勤務成績が会社の求める程度に達せず、能力不足であるため」との記載があるものの、奈良支店長はその内容の詳細については J 組合員に説明しなかった。

(b) 平成30年3月1日に、奈良支店長は、副執行委員長に対し、J 組合員について、「勤務成績は良いですけども」と発言する一方、「(運転)技術が、まあ、あのう、おぼつかないっていうんですかね。あのまだまだ未熟っていうか。」等と述べるのみで、やはり具体的な回答は得られなかった。この点、奈良支店長によれば「各乗務員の配達件数、集荷件数、個数、重量といった情報を営業所から本社に伝える」とのことであったが、30.2.27雇用契約終了通知書の交付以降現在に至るまで、説明はなされていない。

その上、奈良支店長によれば、「社員のほうから辞めさせてくださいと申し出て退職するケースが圧倒的に多く、ゼロではないが、会社のほうから雇止めするということはあまり聞いたことがない」とのことであった。

かかる事実からも、本件雇止めは、J 組合員の組合加入等を理由としたものに他ならないといえる。

(c) 30.3.5団交で、会社は、雇止めの具体的な理由の説明を求める組合に対し、30.2.27雇用契約終了通知書を示し、記載のとおりである等として、30.2.27雇用契約終了通知書を読めば済むという対応に固執した。

J 組合員の事故は、軽微なもので、横乗り指導をしていた者の指導責任もあるはずであるという組合側の指摘に対し、会社側は、「それは(J 組合員の)ハンドルさばきが悪いからでしょ」と述べ、事故の具体的態様については説明せず、それがどのようにして雇止めの理由になるのかを説明しなかった。

また、「勤務成績が会社が求める程度に達せず」とあるが「会社が求める程度」について J 組合員に対して説明していないのではないかと組合側の質問に対し、会社側は、「そこまで説明せないかんのかね」と述べて、まともに説明しようとしなかった。

関西支社長は、J 組合員の稼働実績について「(雇止めを決定した)当時は数字では確認してません」などと述べており、J 組合員の勤務成績については十分把握していなかった。

さらに、30.3.5団交において、「評価制度があるなら、J 組合員についてなにをどう評価して、何が悪いと通知し、指導したのか」と説明を求

める組合に対し、会社側は「うん、いや、撤回しないですよ」と J 組合員の雇止めについて、会社は撤回しないとの対応に固執し、なんらかの妥協案を検討するという姿勢をまったく示さなかった。

d 労働基準法等違反であることについて

労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第1項第1号の2は、労働契約の締結に際し、書面の交付により労働者に対し明示すべき労働条件として、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」を挙げている。また、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）第3条第2項は、雇止めされた労働者の求めがあったときは、遅滞なく雇止めの理由にかかる証明書を交付しなければならないとしている。

しかし、会社から J 組合員について、労働契約時に雇止めの基準を明示したことはなく、また、30. 2. 27雇用契約終了通知書の雇止めの理由も抽象的であり具体的な根拠がなく、さらに団交での会社側の説明も具体的な説明にはほど遠いものであった。

(ウ) したがって、本件雇止めは客観的に合理的な理由がなく社会通念上不相当であって無効であるとするべきである。

ウ 以上のおり、本件雇止めはそれ自体労働契約法第16条の類推適用によって無効であるにもかかわらず、会社が本件雇止めを行ったのは、J 組合員が組合の組合員であること、あるいは組合に加入しようとしたものであるが故のものである。

したがって、本件雇止めは、組合員であるが故のものである、又は少なくとも組合に加入しようとしたことを故とするものであることは明らかであり、これが労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア J 組合員の組合への加入に係る会社の認識について

(ア) 会社が J 組合員への雇止め通知を行ったのは平成30年2月末頃であるが、J 組合員の加入通知が組合から届いたのは雇止め通知後の同年3月に入ってからであり、会社は、雇止め通知の当時、J 組合員が組合員であることを認識していなかった。

これに関して組合は、H 組合員と奈良支店長の同年2月8日の会話をもって、J 組合員が事前に組合へ加入することを知っていた旨主張する。しかし、会話の内容から J 組合員が組合へ加入するということを推知することはできないこと、そもそも奈良支店長には雇止めを行う権限がないこと、雇止めの

権限を有する関西支社長は同日の組合が主張するような内容の会話があったことについては把握しておらず、証拠提出があつて初めて知ったこと等からすれば、組合の主張は当たらない。

同日のやり取りでは、J 組合員が試用期間中であると誤解する H 組合員に対して、奈良支店長が、J 組合員は試用期間中ではなく有期の雇用契約を締結している準社員であること及び組合加入は自由であるとの一般論を話しているにすぎない。J 組合員がその後、奈良支店長に対し正式に加入を検討している旨の話をしたわけでもなく、これにより奈良支店長が、J 組合員の組合に加入をしようとしていることを認識したということではなく、奈良支店長に不利益取扱いの意思（不当労働行為意思）は、認められない。

また、組合の主張を前提としても、雇止めの権限を有しない奈良支店長の認識をもって会社が認識していたとは評価できないばかりか、奈良支店長の認識があつたから不利益取扱いであるとの主張には飛躍がある。

(イ) J 組合員は、平成29年11月1日付けでA労組に加入申込をしており、同30年3月2日、会社は、A労組からの2月度組合費の連絡文書により、J 組合員の脱退を知った。これ以前に、会社が J 組合員の脱退を把握した事実はない。一方、組合は、同月1日付けで会社に対して組合加入通知をしている。

J 組合員は、同29年11月1日以降同30年3月1日以前は、A労組の組合員である。

イ 本件雇止めの正当性について

(ア) J 組合員の契約状況について

J 組合員は、雇用期間3か月の有期契約労働者であり、更新回数も1度にすぎないことからすれば、更新に対する合理的な期待はない。なお、同期間が試用期間ではなく雇用契約における期間の定めであることについては、J 組合員の雇用契約書等のおりである。

(イ) 雇止めに合理的理由があることについて

a 稼働実績

会社は、荷物を予定された配送先に、予定された日時通りに配送できるかどうかという観点から、運送ドライバーの能力を踏まえて、配車を決定する。

奈良支店において、J 組合員は伝票枚数、重量及び走行距離が著しく少ない中で労働時間は長く、このような状況下において、J 組合員の配送量を増加させることは、時間外労働時間を増やすことになり、健康面への悪影響となることはもちろんのこと、配送スケジュールの確実な履行という観点からも行い得ない状況にあつたのであるから、組合の主張は当たらない。す

なわち、会社は配送量を増加させることができるような客観的な状況になかった以上、J 組合員の稼働実績が悪いことについては、まさに J 組合員の能力面に起因するものであって、会社の差配の問題ではない。

なお、J 組合員と同じ奈良支店に所属し、J 組合員と同じエリアを担当している新規採用 2 トン車ドライバーと当時の J 組合員の稼働実績を比較しても、J 組合員が大きく劣ることからも、稼働実績の原因が会社の差配ではなく、まさに J 組合員の能力に起因することは明らかであろう。

以上のことから、J 組合員の稼働実績が雇止めの合理的な理由として認められる。

#### b 車両事故

本件事故は、車両同士の走行中といった過失が競合して起こるような事故ではなく、停止物に接触するといった J 組合員の一方的な過失によって生じた事故であり、これは J 組合員が初歩的な運転技術を有していなかったことの証左である。組合は、会社従業員が同乗していたことや運転を始めてから日が浅いことを主張するが、J 組合員が初歩的な運転技術を有しなかったという点にはなんら影響しない。

次に組合は、奈良支店長が平成30年3月1日の発言の中で雇止めの理由に本件事故が入っていないことを述べた点を繰り返し指摘するが、奈良支店長には雇止めの権限がなく、会社の見解ではない。本件事故が雇止めの理由となっていることは、30.3.5団交の場において、関西支社長が副執行委員長に対して説明をするとともに、文書においても通知している。

また、組合は J 組合員について1度目の更新がされていることを捉えて本件事故が後付けの理由である旨主張する。しかし、会社においては、特段の事情がなければ1度目の更新は行い、実質的な判断を2度目の更新時に行っており、組合の主張は当たらない。

#### c 雇止め理由等に係る説明

(a) 奈良支店長は、平成30年2月28日、奈良支店において、30.2.27雇用契約終了通知書を J 組合員に手交しているが、その際に同記載内容については、口頭で J 組合員に説明をしている。すなわち、「業務の進捗状況が悪く、勤務成績が会社の求める程度に達せず、能力不足である」ため、更新の判断基準に達しないことを伝えている。

(b) また、奈良支店長は、平成30年3月1日、奈良支店において、副執行委員長についても、口頭にて説明をしている。すなわち、30.2.27雇用契約終了通知書記載の「業務の進捗状況が悪く、勤務成績が会社の求める程度に

達せず」という記載に関して、「勤務成績ってというのは、その配達件数とか、重量のことですね。」と話して、具体的内容についても説明をしている。その際、奈良支店長は、 J 組合員の起こした事故が考慮されていないと、誤った事実を副執行委員長に伝えたものである。

(c) J 組合員も出席した30. 3. 5団交の場において、関西支社長は、「進捗ってというのは、配達件数とか、集荷の件数とか」という説明をするとともに、車両事故は雇止めの理由となっていないと考えていた副執行委員長に対して、車両事故についても雇止めの理由に「入ってます」と話し、事故も考慮の対象に入っている旨、改めて説明をしている。

組合は、関西支社長の説明の具体性を問題とするが、30. 2. 27雇用契約終了通知書にも記載があるように「従事している業務の進捗状況が悪く、勤務成績が会社の求める程度に達せず、能力不足であるため。」と具体的に記載をしている。

また、詳細なデータを示すことはなくとも、奈良支店長は、 J 組合員に対して、日ごろ、 J 組合員の稼働実績をみながらその稼働実績では稼ぐことは難しい旨説明を行っており、団交後には、書面においても雇止めの理由については補足の説明も行っている。

雇止めの理由の補足については、 J 組合員には更新に対する合理的な期待がないことを合わせて考えれば、具体的な数値を示していないことを「不誠実」と評価することはできない。

ウ 以上のとおり、 J 組合員の雇用契約を更新しなかったのは、上記のような理由に基づくものであり、たとえ組合員以外の者が上記のような稼働実績であり事故を起こしていたとしても、同様に雇止めをするものである。

したがって、 J 組合員の雇止めは、同人が組合に加入しようとしたことの故をもって行われたものではなく、不当労働行為の意思（不利益取扱いの意思）は認められないので不利益取扱いの不当労働行為は成立しない。また、反組合的行為の意思をもってなされたものでもないので支配介入の不当労働行為も成立しない。

## 第5 争点に対する判断

- 1 争点1（①30. 1. 6会社指示、②30. 2. 27会社指示は、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点2（会社と組合は、29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交で、協定書の締結に合意したといえるか。いえるとすれば、30. 2. 5団交で、会社が、協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるか。）、争点3（会社が、30. 2. 5団交において平成30年2月末日までに提

示することを合意した、G 組合員及び H 組合員の未払賃金について再計算をした資料を、同日までに組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たるか。)及び争点4(平成30年3月1日、会社が、分会長の口座に、団交において協議中であった未払賃金を振り込んだことは、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)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 会社の関係規程について

(ア) 平成29年8月18日に改定された会社の「就業規則」(以下「就業規則」という。)には、別紙1の記載があった。

(甲28)

(イ) 平成28年4月1日に改定された会社の「賃金規程(Ⅱ)」(以下「賃金規程(Ⅱ)」という。)には、賃金について、別紙2の記載があった。同規程は、事務員、SD、大型ドライバー(以下「OD」という。)、業務員(昼)(以下「日勤業務員」という。)、業務員(夜)(以下「夜勤業務員」という。)、整備士、用務員に適用される。

同規程第2条には、以下のとおり区分された賃金体系が規定されていた。

基本的賃金	基本給	本人給、職務本給、職能手当
	職能手当	役職手当、資格手当、技術手当、精勤手当
生活関連賃金		地区手当、暖房手当、家族手当、別居手当、住宅手当、年次有給手当、通勤手当、宿日直手当、自宅待機手当
仕事別賃金	集配稼働給	軒先手当、口数手当、重量手当、走行手当、無事故手当、コンテナ手当、グループ手当
		夜間勤務手当
業績生産賃金		業績給
割増賃金		時間外勤務手当、休日出勤手当、深夜勤務手当

なお、会社には、上記賃金規程(Ⅱ)のほかに、運行ドライバー(以下「UD」という。)である社員に適用される「賃金規程(D)」(以下「賃金規程(D)」という。)がある。

(甲29、乙17、証人 K )

イ 会社における出退勤管理について

(ア) 南大阪支店では、従業員は、①出勤時は、出勤簿に押印の上、勤怠管理用の

ハンディ端末（以下「勤怠ハンディ端末」という。）に従業員番号を入力し、  
②退勤時は、勤怠ハンディ端末に従業員番号を入力する。

（証人 F 、証人 L ）

（イ）南大阪支店では、出退勤時に前記（ア）①及び②に記載の勤怠ハンディ端末に従業員番号を入力することにより、勤怠ハンディ端末に時刻が打刻され、打刻された時刻は一定の変換を加えた上で勤務報告書に記録される。

勤務報告書に記録される際、出勤時刻については、①平日は、本社で一元的に管理されており、実際に勤怠ハンディ端末に打刻された時刻ではなく、会社が定める指定出勤時刻に変換して記録され、②日曜日は、支店ごとの管理となり、支店で設定した時刻に変換して記録される。退勤時刻については、5分単位の時刻に変換して記録される。なお、勤怠ハンディ端末に入力された時間のデータは、残存していない。

（乙18、乙19、乙27、乙29、証人 K 、証人 L ）

ウ 分会長及び G 組合員の雇用形態等について

（ア）分会長及び G 組合員の雇用形態等は、以下のとおりである。

	雇用形態 所属	職種	期間	就業時間
分会長	正社員 南大阪支店	SD	平成26年9月1日 から同29年3月31日	午前8時30分から 午後5時30分
		日勤業務員	同29年4月1日から 同年8月31日まで	午前8時30分から 午後5時30分
		夜勤業務員	同29年9月1日から 同30年10月15日まで	午後10時から 午前7時
G 組合員	正社員 南大阪支店	SD	不明	午前8時30分から 午後5時30分 (平成30年2月時点)

（甲5の4、甲21、甲28、甲46、乙18、乙19、証人 F 、証人 L ）

（イ）前記ア(イ)別紙2認定のとおり、賃金規程（Ⅱ）第30条（1）には、時間外勤務手当の1時間当たりの単価が規定されていた。

また、分会長及び G 組合員は、時間外勤務を行った場合、時間外勤務手当を支給されていた。

分会長の平成29年11月度から同30年2月度の給与明細において、時間外勤務手当の欄には、平成29年11月度は16,904円、同年12月度は29,248円、同30年1月度は15,606円と記載があり、同年2月度は金額の記載がなかった。

G 組合員の平成29年11月度から同30年3月度の給与明細において、時間外勤務手当の欄には、平成29年11月度は59,190円、同年12月度は51,911円、同30

年1月度は60,315円、同年2月度は38,303円、同年3月度は44,574円と記載があった。

(甲4の1、甲4の2、甲4の3、甲4の4、甲4の5、甲5の1、甲5の2、甲5の3、甲5の4、甲5の5、甲29)

エ 分会長の組合加入公然化から平成29年12月までの経緯について

(ア) 平成29年11月1日付けで、組合は、会社に対し、29.11.1分会結成通知書、29.11.1団交申入書及び29.11.1分会要求書を提出し、団交を申し入れた。

29.11.1分会結成通知書には、分会が結成された旨の記載とともに、構成員として分会長名が記載されていた。

29.11.1団交申入書には、要求事項として、①分会に分会事務所と掲示板を無償で貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めること、②組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）については、会社は、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満に行うこと、外1項目が記載されていた。

29.11.1分会要求書には、分会長に対する未払賃金等がある場合は、過去2年間遡及して支払われること等5項目を分会要求とし、速やかな団交開催を申し入れる旨記載されていた。

(甲3の1、甲3の2、甲3の3)

(イ) 平成29年11月7日頃、会社は、人事部長名で各所属長に対し、29.11.7出退勤管理通知書を送付した。

29.11.7出退勤管理通知書には、①会社のルールでは、原則として、UD職以外については、出勤時刻は所属長が指定し、それを勤怠システムに登録して勤務時間の計算を行う旨、②退勤時刻は所属長の指示にて残業の承認を行うこととしている旨、③今一度、出退勤の管理を厳格に行い、付随する時間外時間(マ)、休日出勤を抑制するよう求める旨、④職種別時間管理として、(i)SD及びODは、出勤のみ指定し、残業は顧客状況を考慮して無駄のない時間外時間(マ)を所属長又は配車担当者若しくは班長が指示すること、(ii)業務員は、出勤、退勤双方を指定することとし、物量の変動に応じて所属長又は班長が時間延長を判断した上で指示すること、(iii)UDは、指定入社時刻を遵守すること等が記載されていた。

(乙7、乙29、証人 L )

(ウ) 平成29年11月20日、組合と会社との間で、組合側は副執行委員長、分会長らが、会社側は関西支社長、南大阪支店長らが出席し、29.11.20団交が開催され、次のようなやり取りがあった。

a 分会に分会事務所と掲示板を無償で貸与することについて

組合が、分会長が所属している南大阪支店に分会事務所及び掲示板を用意してほしい旨述べたところ、会社は、①分会事務所については、申立外組合らにも組合事務所の貸与はしておらず、組合のみを優位に扱うわけにはいかないので貸与はできない旨、②組合掲示板については、申立外組合らにも特別に貸与していない旨、会社の掲示板を利用してもらえばよい旨、述べた。

組合が、掲示板の貸与については、社内掲示板を活用してもよいということをお返事として受け取ってよいかと尋ねたところ、会社はそれでよい旨述べた。

組合が、掲示板について文書化したいので社内掲示板の場所を教えてください旨述べたところ、会社は、現場事務所の南側の掲示板である旨述べた。組合が、社内掲示板を使用する際、誰に許可を得ればよいのかと尋ねたところ、会社は、南大阪支店長に許可をとればよい旨述べた。

#### b 組合員に影響を与える問題についての事前協議について

組合が、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）については、会社は事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれを行うという文書を出したい旨、文言で変更を希望するところがあれば検討する旨述べたところ、会社は、組合員に影響を与える問題等については、会社は事前に組合と協議する旨述べた。組合が、それではこのままでも構わないかと尋ね、協定化するので文章化したい旨述べたところ、会社は、「はいはい。」と述べた。

組合が、文言にして協定化し、組合で郵送するので、会社はそれに押印をして返送する形でどうかと尋ねたところ、会社はそれで構わない旨述べた。組合が協定書に書いている文言で送付する旨述べたところ、会社は、はいと述べた。

会社は、組合は会社の状況をよく理解し、円満に解決できるように協力願いたい旨の文言を記載してほしい旨述べた。組合が、真摯にこの協定書を履行するという文言を入れたらどうかと尋ねたところ、会社は、それでよい旨述べた。

#### c 組合費のチェック・オフ及び協定書締結について

組合は、組合費のチェック・オフをしてほしい旨、それを協定書に盛り込んで案として送るので確認し、変えてほしいところがあればやり取りすると思うので、よろしくお願ひする旨述べたところ、関西支社長は、会社に投げる旨、多分、大丈夫ではないかと思う旨述べ、組合は、聞いてみてほしい旨述べた。

d 分会長の未払賃金について

組合が、分会長の給与について、基準内賃金を所定内賃金(マ)で割ると最低賃金(以下「最賃」という。)を下回る旨述べた。組合が未払賃金については了承してもらえるのかと尋ねたところ、会社は会社で整理させる旨述べた。組合が、調べるまでもなく、賃金明細を見ると最賃を下回っている状況で、それについては承認してもらわないといけない旨述べたところ、会社は、それは承認する旨述べた。

組合が、過去遡って2年間の分を調べてほしい旨述べたところ、会社は、了解する旨述べた。会社が、分会長の未払賃金等を調べるために、2、3週間ほしい旨述べたところ、組合は、次回団交は余裕をみて1か月後位にしてはどうかと述べた。組合が12月18日ではどうかと尋ねたところ、会社は、12月18日だと述べた。

(甲6、甲8、証人 M、証人 K、証人 L)

(エ) 29. 11. 20団交終了後、組合は、会社に対し、29. 11. 20協定書案を提出した。29. 11. 20協定書案には、団交を行った結果、下記の内容で双方合意に達した旨の記載があった。

- 「1 会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等)については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれをおこなう。
- 2 会社は組合に対し、南大阪支店現場事務所内にある会社掲示板を無償で貸与する。
- 3 会社は、2017年12月10日支給分給与から組合費控除(チェックオフ)を実施する。

尚、控除金額については金5,100円とし、下記指定口座に毎月振り込むものとする。また振込手数料は会社負担とする。

【指定口座】(略) 」

(甲7)

(オ) 平成29年12月18日、組合と会社との間で、組合側は副執行委員長、分会長らが、会社側は関西支社長らが出席し、29. 12. 18団交が開催され、次のようなやり取りがあった。

a 分会長の未払賃金について

会社は、組合に対し、分会長の未払賃金に係る資料として29. 12. 18最賃比較及び29. 12. 18最賃差額支払額を提示し、最賃を下回っているところの金額を述べるなど、組合と会社は、分会長の時間外勤務等の賃金計算方法についてやり取りを行った。

組合が、この業績給とはいわゆる歩合給のことかと尋ねたところ、会社はそうである旨述べた。組合は、賃金規定（Ⅱ）に規定されている業績給1万8,191円は、職種ごとに一律の金額で支払われているのかと尋ねたところ、会社は一律で支払っている旨述べ、組合は、そうすると業績給は歩合給としては認められない旨述べた。組合が、歩合給や残業代だとして固定で支払っている部分は全額基礎額となるので、それも含めて基準内賃金として支払ってもらわないと仕方がない旨述べたところ、会社は、検討する旨述べた。組合が、早めに精査した方がよいと思う旨述べたところ、会社は、故意に引き延ばしはしない旨述べた。

組合は、未払賃金について計算した資料を事前に送ってほしい旨、それでよければ団交で協定書を作ることもできる旨述べた。組合が、今回の団交は平成30年2月5日ではどうかと尋ねたところ、会社は、5日で良い旨述べた。組合が、残業代を再計算した資料を、会社の見解も添えて少なくとも同年1月31日までには郵送か何かで送ってほしい旨述べたところ、会社は了解した旨述べた。組合は、次回団交の2月5日までに検証する日にちがないので、少し早めに送ってほしい旨述べた。

#### b 協定書締結について

組合は、29.11.20協定書案を送付しており、すぐに連絡をもらえると思っていた旨、合意したことしか書いていない旨述べ、何か問題があるのかと尋ねたところ、会社は、29.11.20協定書案には会社の主張と一致していない点があるので、一つずつ述べる旨述べた。

##### (a) 29.11.20協定書案の第1項及び第2項について

組合が、1番目の、会社は組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれを行うとの文言について、会社はこのままで良いと言っていた旨述べたところ、会社は、お互いに合意したことなので、協定書に書く必要があるのかと尋ねた。組合は、①団交で合意したことは言った言わないになるので、全部協定化する、そのことは最初に伝えているはずである旨、②協定書として文書を作って送る旨伝えると会社は了解したため、29.11.20協定書案を送付した旨、③29.11.20協定書案について会社から返事がなかったため、支店長に問い合わせたところ、支店長は団交で話すということだったので、印鑑を押して持参してほしい旨伝えたが、そうではないのかと述べた。

組合が、会社は合意したことは間違いないが文章化するのはおかしいと思っているのかと尋ねたところ、会社は、合意はしたので良いが、掲示板

を無償で貸与するとは言っていない旨述べた。組合は、そのような回答をもらったと思ったので文章化して送った旨、違うのであれば違うと言ってくれたら良い旨述べ、掲示板は有償なのかと尋ねた。会社は、有償ではないが会社の許可は必要である旨述べた。組合は、掲示物については所属長の許可を得て掲示するとの文言で良いかと尋ねたところ、会社はそれによい旨述べた。

(b) 29. 11. 20協定書案の第3項について

会社は、チェック・オフについて、会社としては今すぐ応じることができない旨述べた。組合は、前回の団交で会社は応じた旨述べたところ、会社は、意味が分からなかったので「ハイハイ」と言った旨述べた。組合が、会社は申立外組合らの組合員にはチェック・オフを行っている旨述べ、組合だけ行わないというのはおかしい旨述べたところ、会社は、もう一度検討する旨述べた。組合は、チェック・オフについては前向きに検討してほしい旨、29. 11. 20協定書案の第3項は一旦削除する旨述べた。

(c) 協定書の送付等について

組合は、今回協議した29. 11. 20協定書案の第1項及び第2項については、協定書として押印したものを送るので早急に返してほしい旨述べ、協定書の送り先を尋ねたところ、会社は、支店長でよい旨述べた。組合が、今日作って送るので、来週中には返してほしい旨述べたところ、会社は、本社に送る旨述べた。

(甲8、甲9、甲12の1、甲12の2、証人 M、証人 F、証人 L)

(カ) 29. 12. 18団交後、組合は、会社に対し、29. 12. 18組合送付協定書を送付した。

29. 12. 18組合送付協定書には、団交を行った結果、下記の内容で双方合意に達した旨の記載があった。

「1 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれをおこなう。

2 会社は組合に対し、南大阪支店現場事務所内にある会社掲示板を無償で貸与する。尚、掲示物については所属長の許可を得て掲示する。」

(甲9、証人 K)

(キ) 平成29年12月の分会長の出勤状況は、同月の所定日数22日のところ、有給休暇2日、欠勤8日、出勤12日であった。

(甲4の3、乙19、証人 F)

オ 平成30年1月から本件申立てまでの経緯について

(ア) 平成30年1月5日付けで、組合は、会社に対し、「抗議申入書」(以下「30.1.5抗議申入書」という。)を提出した。

30.1.5抗議申入書には、①29.11.20団交での合意事項として、(i)会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等)については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれを行う旨、(ii)掲示板の無償貸与及び組合費のチェック・オフを行う旨、(iii)会社は、分会長に対する未払賃金の計算を次回団交までに行い、組合に対し未払賃金の額を提示する旨、②29.12.18団交の合意事項の協定化確認として、(i)合意約款の協定書文言の確認、(ii)掲示板貸与の文言の確認及びチェック・オフ制度については一旦保留とした旨、(iii)最低賃金法違反部分について相互で確認したが、未払賃金の額については、基準内賃金に含むべき手当が基礎額に入っておらず、会社が再計算した上で平成30年1月末までに組合に資料提示する旨、③(i)上記①及び②記載のとおり、組合と会社は、団交で合意事項を詳細に確認し、組合は、29.12.18組合送付協定書を作成、押印した上で会社に郵送したが協定書の返送がなく、同29年12月26日、副執行委員長が南大阪支店長に架電し、協定書の返送がないことを問い合わせると南大阪支店長は本社と協議中であると回答した旨、(ii)さらに、副執行委員長は、既に合意した内容であり、12月末までに返送するよう南大阪支店長に伝えたが、同30年1月5日13時の時点で協定書の返送がない旨、④会社の対応は信義則上許されるものではなく、組合は、会社が可及的速やかに組合との合意事項を履行するよう求める旨等が記載されていた。

(甲13)

(イ) 平成30年1月6日の朝、南大阪支店長は、分会長に対し、30.1.6会社指示を行い、①土日は休むこと、②平日は定時である午前7時に帰宅することを指示した。

(証人 F 、証人 L )

(ウ) 平成30年1月12日、副執行委員長は、南大阪支店長に架電し、29.12.18組合送付協定書が会社から返送されない理由を尋ねた。南大阪支店長は、現在会社本社で内容を精査している旨述べた。副執行委員長が、団交で精査した旨、本社は何を言おうと南大阪支店長は会社の代表として団交に出席し、団交では本社の決裁がなければ合意できないとの話はなかった旨述べたところ、南大阪支店長は、自分の職で今言えることはそこまでである旨述べた。副執行委員長が、団交で合意したことを協定書にするのは当たり前で、組合は説明までし、協定書を送付することまで会社に理解してもらっている旨、団交で合意した内容であるので本社を説得してほしい旨述べたところ、南大阪支店長は、本社には話

をしているのでその答を今すぐには言えない旨述べた。副執行委員長が、次の同年2月5日の団交までは待つが、それ以降は待たない旨述べた。

(甲20、証人 L )

(エ) 平成30年1月31日、南大阪支店長は、分会長に対し、会社から組合あての「出勤勤務時間調査について」と題する文書(以下「30.1.31会社調査報告書」という。)を手交した。

30.1.31会社調査報告書には、依頼のあった分会長のSD、日勤業務員、夜勤業務員期間の出勤勤務時間を調査したので報告する旨、出勤勤務時間及び勤怠出勤時間差異については、次回の団交で討議したい旨が記載されていた。

30.1.31会社調査報告書には、「運転日報記録時間と勤怠出勤時間差異について」と題する文書(以下「30.1.31運転日報との差異比較文書」という。)及び「勤怠報告と勤怠出勤時間差異について」と題する文書(以下「30.1.31勤怠報告との差異比較文書」という。)が添付されていた。なお、勤怠出勤時間とは、会社の所定の始業時刻を意味する。

30.1.31運転日報との差異比較文書には、①分会長がSDとして勤務していた期間の出勤時間について、運転日報記録から出勤時間と勤怠出勤時間を比較し、運転日報の記録のない日については会社始業時間として計算をしている旨、②平成28年9月1日から同29年3月31日までの間の日ごとの差異時間等及び同期間における差異時間の合計が104時間である旨記載されていた。

30.1.31勤怠報告との差異比較文書には、①分会長が日勤業務員又は夜勤業務員として勤務していた期間の出勤時間について、勤務報告書から出勤時間と勤怠出勤時間を比較した旨、②平成29年4月1日から同年11月30日までの間の差異時間はゼロである旨記載されていた。

(甲21、証人 F 、証人 K )

(オ) 平成30年2月5日、組合と会社との間で、組合側は副執行委員長、分会長らが、会社側は関西支社長、南大阪支店長らが出席し、30.2.5団交が開催され、次のようなやり取りがあった。

a 30.2.5会社回答書の手交について

30.2.5団交の冒頭、会社は、組合に対し、29.12.18組合送付協定書について文書を作ってきており、会社としては押印しかねるので回答するという文書である旨述べ、30.2.5会社回答書を手交した。

30.2.5会社回答書には、①団交で合意に至っていない内容を協定書にすることはできない旨、②会社には2つの申立外組合らが存在し、それらの労働組合との労使協定(労働協約)を上回る内容を組合とのみ結ぶことは不平等

となる旨、③「1 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれを行う」について、(i)会社は労働条件の変更を就業規則の改正により変更することができ、組合提案の協定書には、就業規則改正による労働条件変更の道を閉ざすことになり、緊急に労働条件を変更する場合や、特に組合の組合員以外の多数が労働条件の変更賛成している場合に、組合との協議や同意が義務となると、会社経営に重大な支障となるため、会社は押印することができない旨、(ii)労働条件について事前に協議をするかどうか、合意を得るかどうかを義務化する協定書は、会社の経営権に大きな影響があるので締結することはできない旨、(iii)会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）について組合と協議することを拒むものではない旨、④「2 会社は組合に対し、南大阪支店現場事務所内にある会社掲示板を無償で貸与する。尚、掲示物については所属長の許可を得て掲示する。」について、(i)申立外組合らとも、会社掲示板を無償で貸与する旨の労働協約は締結していないので、協定書に押印することはできない旨、(ii)組合掲示板は貸与しておらず、会社掲示板も無償、有償を問わず貸与していない旨、会社掲示板に許可を受けた上で、組合の掲示物を掲示してもよいと話したのであり、会社掲示板を無償で貸与することはできない旨、(iii)会社の有する施設管理権が団結権によって当然に制約されるということにはならず、会社の施設管理権を制約することになるので協定書に押印することはできない旨、(iv)申立外組合らと同様に、組合も会社掲示板に支店長の許可を得て掲示してほしい旨が記載されていた。

b 29. 12. 18組合送付協定書について

組合は、会社は29. 12. 18組合送付協定書の内容が合意に至っていないと言っているのかと尋ね、合意した内容を協定化し、協定書の内容も29. 12. 18団交で確認し、それでは送付してくださいということで組合は送付している旨述べた。組合がなぜ合意しないのかと尋ねたところ、会社は、30. 2. 5会社回答書に書いてあるとおりである旨述べ、前記 a ③及び④を読み上げた。

組合が、団交で合意したことを協定化し、押印して送付するので1週間以内に返送してほしいと、そこまで合意したにもかかわらず、後付けでこんな文書を送付し、押印できないという話にはならない旨述べたところ、会社は、その理由が今述べた理由である旨述べた。

組合が、決定権を持って団交に出席しているのかと尋ねたところ、関西支社長は、ある程度は持っている旨述べた。組合が、その範疇(マ)で前回合意

したのではないのかと尋ねたところ、会社は、合意というか了解はするとした旨述べた。組合が、関西支社長にはどれだけの裁量と決定権があるのか明確にしてもらわないといけない旨述べたところ、関西支社長は、全権委任されてはいるが、答えられない部分がある旨述べた。

組合は、30.2.5会社回答書は組合が一方向的に協約化を求めたような書き方になっており、合意したことについて協約化することまで約束していた状況の中で、協約締結はできないということの理由にはならない旨述べた。組合が、合意したことは約束事なので2週間以内に返送してほしい旨述べた。

c. 分会長の未払賃金について

組合と会社は、分会長に係る未払賃金について、やり取りを行った。会社は、副執行委員長の指摘のとおり、最賃を下回っているところがあり、会社には違法な部分がある旨述べた。

組合が、4月に日勤業務員になってから、時間がついていない旨述べたところ、会社は、指定出社であるため午前8時30分となっている旨述べた。組合が、分会長は9月から夜勤長から言われて早く出勤しており、出勤後分会長は業務を行っているのでタイムカードの打刻を見て、もう一度計算し直してほしい旨述べた。

組合が、金額がきちんと計算されていない部分がある旨述べたところ、会社は、1分単位ということかと尋ねた。組合が、もちろんそうである旨述べたところ、会社は、1分単位ではできない旨、7捨8入で、1日で5分の切上げ及び切捨てを行い、月単位では15分の切上げ及び切捨てを行っている旨述べた。

組合は、業績給は、歩合給ではないのではないのかと述べた。会社は、売上によって本来は変動させないといけないが、業績給を規定した当初の売上は550億円くらいあったものの、その後350億円くらいに下がったため、業績給を引き下げなければならないところ、そうすると賃金が下がることになるのでやむを得ずこの金額を支払っている旨述べた。組合は、賃金規程にはそのように記載されておらず、変動していない旨述べた。組合が、業績給は基本的には1万8,191円となるのかと尋ねたところ、会社は、そうである旨、職種別になっている旨述べた。会社は、業績給は基準内賃金に入れていない旨述べ、組合が、明細上会社はそうにも考えても賃金規程に書いてあることが基本であり、基準内賃金に入れて計算をしてほしい旨述べたところ、会社は理解してもらわないとしかたがない旨述べた。組合が、賃金規程の規定で違法ではない部分については問題はない旨述べ、基準内賃金に入れて計算し

直すよう求めたところ、会社は「業績給ね」と述べた。

会社は、組合に対し、平成30年1月31日付けの「南大阪支店 F 始業差異時間計算書」（以下「30.1.31始業差異時間計算書」という。）を手交した。30.1.31始業差異時間計算書には、合計金額として132,996円と記載されており、これは未払の金額であった。

d G 組合員及び H 組合員の未払賃金に係る資料提供について

組合は、会社に対し、30.2.5組合加入通知書を手交し、G 組合員及び H 組合員の組合加入を通知した。組合が、G 組合員及び H 組合員の未払賃金も同様に、29.11.1分会要求書に基づいて、次回団交までに精査して出してほしい旨述べたところ、会社は、「はいはい。次回団交までに。」と述べた。

e 未払賃金に係る資料提供について

組合は、分会長については、業績給を基準内賃金に入れて月別の金額と併せて総額いくらになるのかを書面にして、月末までに郵送してほしい旨、その書面を踏まえて、次の交渉で G 組合員及び H 組合員の分も交渉したらよいと思う旨述べ、会社は「はい」と述べた。

(甲10、甲12の1、甲12の2、甲14、甲21、甲22、証人 F 、証人 K )

(カ) 平成30年2月27日、南大阪支店長は、G 組合員に対し、平日は定時である午後5時30分に帰宅するよう30.2.27会社指示を行った。

(証人 L )

(キ) 南大阪支店長は、分会長に対し、組合あての30.2.28賃金差異通知書を手交した。30.2.28賃金差異通知書には、別紙の最低賃金抵触の金額73,503円及び日報等にて勤務時間を再確認した結果、別紙のとおり132,997円の差異があった旨、会社はこの合計金額206,500円を分会長の銀行預金口座に平成30年3月1日に振り込んで支払う旨記載されていた。

同日、会社は、30.3.1振込みを行った。

(甲15、証人 F 、証人 K 、証人 L )

(ク) 平成30年3月2日、会社は、組合に対し、30.3.1団交申入れについて、「団体交渉の議題について」と題する文書（以下「30.3.2会社回答書」という。）をファクシミリにより送信した。

30.3.2会社回答書には、①組合から30.2.27雇用契約終了通知書について30.3.1団交申入れがあり、会社は当該案件のほか、G 組合員に対する勤務時間の指定についても併せて議題とし、前回の団交で決定した日時で協議する旨、②日時は、同月5日午前10時からとする旨等記載されていた。

(甲23)

(ケ) 平成30年3月4日付けで、組合は、会社に対し、「抗議申入書」(以下「30.3.4抗議申入書」という。)を提出した。

30.3.4抗議申入書には、30.2.5会社回答書及び30.3.2会社回答書について抗議するとして、①30.2.5会社回答書において、就業規則の改定や申立外組合らとの関係を理由に29.12.18組合送付協定書に押印できない旨記載しているが、既に団交で労使双方が合意した内容であり、会社の主張は29.12.18組合送付協定書に押印できない理由とはならない旨、②会社の組合に対する対応は極めて不誠実であり、明らかな不当労働行為である旨記載されていた。

(甲24)

(コ) 平成30年3月5日、組合と会社との間で、組合側は副執行委員長、分会長、J 組合員らが、会社側は関西支社長、南大阪支店長が出席し、30.3.5団交が開催され、次のようなやり取りがあった。

a 分会長の未払賃金に係る資料等について

組合が、30.2.5団交の際、会社から提示された分会長の未払賃金の資料において、基準内賃金に業績給が含まれていなかったことから、業績給を含めた上で改めて計算してほしい旨依頼したがその点はどうなっているのか尋ねたところ、会社は、30.2.5団交でも述べたとおり、会社としては業績給を変動給と認識しているため、計算はしていない旨述べた。組合が、業績給が変動給であるとする理由を尋ねたところ、会社は、業績給は元来変動給であって、賃金規程(Ⅱ)の第29条に平均の基礎額と記載している旨述べた。組合は、賃金規程(Ⅱ)には業績給が変動給であるとの記載はない旨、金額は固定されている旨述べたところ、会社は、これは平均の基礎額で、業績給は会社の成績によって変わり、あまりにも売上が下がったため、これ以上給料は下げられないということで、平均の基礎額をやむを得ず出している旨、今は固定になっている旨述べた。

b 分会長への未払賃金の支払について

組合が、分会長に対する未払賃金は支払わないということかと尋ねたところ、会社は、未払賃金は分会長に支払っている旨述べた。組合が、合意もしていないのに何を勝手に支払っているのか、会社はそれが未払賃金である立証をできるのか尋ねたところ、会社は、「会社が払わないといけないと思ってる金額ですわ、それがね。それを払っただけですわ。」と述べた。組合が、合意もなく、協議途中で一方的に支払ったことは団交拒否に当たる旨述べたところ、会社は、それは違う旨述べた。

会社が、最賃を下回っている分には資料を基に支払っている旨述べ、組合は、支払った金員が最賃を下回っている部分であると会社は証明できるのか、組合と合意することなく、一方的に振り込んできたのでは何の金額か分からない旨述べた。組合が、会社は分会長に資料を渡しているかもしれないが、検証もしないまま合意はできない旨、未払賃金の件は、組合員が個人で請求したのではなく、組合として団交で協議している問題であり、継続協議中に勝手に金員を振り込み、これで解決をしたらどうかそんな話はない旨述べたところ、会社は、それは組合の推測である旨述べた。組合が、なぜ団交で合意形成をしてから支払えなかったのか尋ねたところ、会社は、合意形成も何も協定書を交わす必要はなく、お互いの議事録を確認しておけばよい旨述べた。組合が、申立外組合とも協定書を交わしていないのか尋ねたところ、会社は、申立外組合とは信頼関係が構築されていることから協定書を締結している旨、組合とは今は信頼関係が構築されていないため、協定書は締結していない旨述べた。組合が、合意形成をして信頼関係を構築していくのが企業の務めだとは思わないのか尋ねたところ、会社は、今のところは思わない旨述べた。

c 組合員に対し、定時で退社するよう指示したことについて

組合は、先月末に南大阪支店長から残業は一切しないでほしいと言われた旨、残業時間を精査するため、分会長は指定された午後10時から午前7時までの時間でやってほしい旨、G 組合員は集配業務なのでできない場合もあるので、極力午後5時30分にあがってほしい旨言われたと述べた。会社は、組合から分単位で計算するよう要求を受けたが、分単位では計算できないからである旨、今のところはシステム上改善ができない旨述べた。

組合が、全員が定時で退社するというのであれば構わない旨述べたところ、会社は、全員ではない旨、残業代の未払があるという指摘は今のところ他の組合からはない旨、残業は今しばらくしないでほしい旨述べた。組合が、組合員だけ残業が減った場合、組合に入ったことにより不利益な取扱いをしたことになる旨述べたところ、会社は、それは違う旨、組合から指摘があったからであり、とにかく残業はしないでほしい旨述べた。組合が、それは命令かと尋ねると、会社は、「はい」と述べた。組合が、それは組合の組合員だけかと尋ねたところ、会社は、今のところはそうなる旨述べた。組合が、なぜ組合員だけ定時などと言うのかと尋ねたところ、会社は、「だって、1分単位で支給をするから、そうなる、なってる言うてますやん。」と述べた。

d G 組合員及び H 組合員の未払賃金に係る資料について

組合が、G 組合員と H 組合員の未払賃金の資料はどうなっているのかと尋ねたところ、会社は、無い旨述べた。組合が、仮に H 組合員の分については聞いていなかったとしても、G 組合員の分は調べると言った旨述べ、2 月末までに資料を送るよう依頼していたが、既に送付しているのか尋ねたところ、会社は、すこんと忘れて申し訳ない旨述べた。

(甲25、証人 K )

(サ) 平成30年3月7日付けで、組合は、会社に対し、「抗議申入書」(以下「30.3.7 抗議申入書」という。)を提出した。30.3.7抗議申入書には、会社の組合に対する不誠実極まりない対応は到底容認できるものではなく、下記のとおり抗議を申し入れるとして、会社は、①30.3.5団交において、J 組合員の雇止めについて、組合が具体的な説明を行うよう求めても撤回しないなどと繰り返し、解雇理由の説明責任を果たさなかった旨、②分会長、G 組合員及び H 組合員に対する未払賃金についての資料を同年2月28日までに提示せず、30.3.5団交においても提示しなかった旨、③分会長の未払賃金について、同年3月1日に最低賃金法違反部分であるとして一方的に分会長の個人口座に振り込んだ旨等記載されていた。

(甲27)

(シ) 平成30年3月9日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

カ 本件申立て後の経緯等について

(ア) 平成30年4月26日、組合と会社との間で、組合側は副執行委員長、分会長らが、会社側は関西支社長、南大阪支店長が出席し、団交(以下「30.4.26団交」という。)が開催され、次のようなやり取りがあった。

a 会社は、組合に対し、①平成28年4月から同30年3月までの H 組合員の最賃差額等が記載された書面(以下「30.4.26 H 計算書」という。)、②同29年1月から同30年3月までの G 組合員の最賃差額等が記載された書面(以下「30.4.26 G 計算書」という。)を手交した。

b 組合が、会社に対し、30.4.26 H 計算書及び30.4.26 G 計算書について、説明を求めたところ、会社は、会社の計算によると最賃は下回っていないという計算である旨、組合が団交で求めていた業績給は固定であるから基準内賃金に入れて計算するということについて、問題になっているのは分会長だけであり、その明細が会社のすべてである旨述べた。組合が、これは未払賃金の計算表なのかと尋ねたところ、会社は違う旨述べた。

組合が、未払賃金の資料も出さず、不当解雇も撤回せず、全体的に解決す

る案も何もないのではないかと尋ねたところ、会社は、どの部分かと述べた。組合が、未払賃金も J 組合員の問題も含めて全部である旨述べたところ、会社は、未払賃金はない旨述べた。組合が、未払賃金がないのであれば、なぜ会社は分会長に対しては支払ったのか、会社は未払賃金があったことについては承認している旨述べたところ、会社は、分会長の場合はあった旨、明細を以前渡している旨述べた。

組合が、勤務時間に休憩ができなかった部分や早く出社した場合に、ついていない部分があり、時間が合っていない旨述べ、聞取りをしてほしいと何度も言っているが、聞取りはしたのかと尋ねたところ、会社は、聞取りはしていない旨述べた。

組合は、会社は業績給を変動給であると思っているが、結果として固定で支払われているのであるから、基準内賃金として計算してほしい旨、就業規則や賃金規程にもそのように記載されている旨述べた。組合は、会社が提示した資料は、組合が求めている未払賃金の計算表ではなく、最賃を下回っているかどうかだけのものであり、今まで、分会長の件に関しては、最賃を下回っている分も含めて未払があるとの話をしてきた旨、G 組合員及び H 組合員についても、その資料が出てこないと協議ができない旨、会社が提示した資料はその資料ではない旨述べた。

組合が、3時又は3時半に出社していても、会社のいう指定出社時刻である6時からしか時間計算をしないということかと尋ねたところ、会社は、そうである旨述べた。組合が、それであれば、指定出社時刻より前の2時間又は3時間や取得していない休憩時間がついておらず、それを聞取りしてほしい旨述べ、そのような資料を出せない理由があるのか尋ねたところ、会社は、資料を出せない理由は別がない旨述べた。組合が、G 組合員、H 組合員及び分会長らの資料を2週間以内に出すよう求めたところ、会社は、もう少し待つてほしい旨述べた。組合が、それが出ないと協議ができないのではないかと述べたところ、会社は、そうである旨述べた。組合は、次回団交までに資料を郵送してほしい旨述べた。組合が、次回団交を平成30年5月21日ではどうかと尋ねたところ、会社は大丈夫と述べた。

(乙13、乙14、甲39、証人 M、証人 K)

(イ) 分会長は、平成30年10月15日付けで会社を退職した。

(甲35、甲46、証人 F)

(2) 争点1 (①30.1.6会社指示、②30.2.27会社指示は、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について、

以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)オ(イ)、(カ)認定のとおり、分会長に対する30.1.6会社指示及び G 組合員に対する30.2.27会社指示があったことが認められ、このことについて当事者間に争いはない。

この点、組合は、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示は、組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、組合の活動を萎縮させ、組合を弱体化させる点で組合に対する支配介入に当たる旨主張し、一方で会社は、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示は、不利益取扱いの不当労働行為に当たらず、支配介入の不当労働行為にも該当しない旨主張するので以下検討する。

イ まず、分会長及び G 組合員が、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示により不利益を受けたかについてみる。

組合は、分会長は30.1.6会社指示により5万円程度、G 組合員は30.2.27会社指示により3万円程度、それぞれ従前の賃金から下がった旨、一方、会社は、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示により生じた組合が主張する賃金差は、分会長については出勤日数の違いによって生じているものにすぎず、G 組合員については3月度の給与に影響していない旨主張する。

前記(1)ウ(イ)認定のとおり、賃金規程(Ⅱ)第30条(1)には、時間外勤務手当の1時間当たりの単価が規定されており、分会長及び G 組合員は、時間外勤務を行った場合、時間外勤務手当を支給されていたことが認められる。

そうすると、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示が行われるまでは、分会長及び G 組合員は時間外勤務を行い、時間外勤務手当の支給を受けており、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示によって両名は時間外勤務を指示されなくなったのであるから、手当の支給面で不利益があるといえる。

ウ 次に、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示の合理性についてみる。

(ア) まず、会社における勤怠管理についてみる。

組合は、組合員らは、29.11.7出退勤管理通知書を見たことも、説明を受けたこともなく、組合員らは、平成30年1月5日頃以前に、出勤時間について指導されたこともない旨主張し、一方、会社は、29.11.7出退勤管理通知書にて全社的に時間管理を徹底するよう通知を行っており、南大阪支店長からの指示も29.11.7出退勤管理通知書に基づくもので、分会長らが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ので、以下検討する。

a 会社の勤怠管理について

前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、南大阪支店において、従業員は、①出勤時、退勤時ともに勤怠ハンディ端末に従業員番号を入力すること、②勤

怠ハンディ端末に従業員番号を入力することにより、勤怠ハンディ端末に時刻が打刻され、打刻された時刻は、一定の変換を加えた上で勤務報告書に自動的に記録されること、③出勤時刻については、(i)平日は、本社で一元管理されており、実際に勤怠ハンディ端末に打刻された時間ではなく、会社が定める指定出勤時刻に変換して記録されること、(ii)日曜日は支店ごとの管理となり、支店で設定した時刻に変換して記録されること、④退勤時刻については、5分単位の時刻に変換して記録されること、⑤勤怠ハンディ端末に入力された時間のデータは残存していないこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、会社において、従業員は、出退勤時に勤怠ハンディ端末に入力を行うものの、実際に入力した時刻は残存せず、勤務報告書には会社が指定した出勤時刻又は5分単位の時刻に変換された時刻が反映されるのであるから、従業員の出退勤時刻の管理が適正に行われていたかについては、判然としないといわざるを得ない。

b 29. 11. 7出退勤管理通知書の扱いについて

前提事実及び前記(1)エ(イ)認定のとおり、会社は、人事部長名で各所属長に対し、29. 11. 7出退勤管理通知書を送付し、29. 11. 7出退勤管理通知書には、①会社のルールでは、原則として、UD職以外については、出勤時刻は所属長が指定し、それを勤怠システムに登録して勤務時間の計算を行う旨、②退勤時刻は所属長の指示にて残業の承認を行うこととしている旨、③今一度、出退勤の管理を厳格に行い、付随する時間外時間(マ)、休日出勤を抑制するよう求める旨、④職種別時間管理として、(i)SD及びODは出勤のみ指定し、残業は無駄のない時間外時間(マ)を所属長又は配車担当者若しくは班長が指示すること、(ii)業務員は、出勤、退勤双方を指定することとし、物量の変動に応じて所属長又は班長が時間延長を判断した上で指示すること、(iii)UDは、指定出勤時刻を遵守することが記載されていたこと、が認められる。

この点、会社は、29. 11. 7出退勤管理通知書にて全社的に時間管理を徹底するよう通知を行っている旨、支店の掲示板に張り出すことにより周知した旨主張するが、29. 11. 7出退勤管理通知書は所属長宛となっており、同通知書が所属長から組合員を含む従業員に対し、いつ、どのように伝達されたのか認めるに足る事実の疎明はないことから、所属長以外の組合員を含む従業員全員に対し、29. 11. 7出退勤管理通知書の内容が伝わっていたか否かについては定かではないといわざるを得ない。

(イ) 次に、30. 1. 6会社指示及び30. 2. 27会社指示についてみる。

組合は、①分会長について、夜勤業務員である分会長は、これまで運行表やシフトによって始業時刻等を指定されたことはない旨、② G 組合員について、会社が主張する、会社の「勤怠システム・給与システム」は会社側の事情であり、残業を規制する合理的理由にはならず、会社からこのような説明を受けたこともない旨主張する。一方、会社は、①分会長について、(i)業務員である分会長は指定出勤時刻より早く出勤する必要はない旨、(ii)平成29年12月下旬頃、分会長が体調不良を理由として計8日間欠勤したため、分会長の体調に配慮し、業務上の支障が生じないように行ったものである旨、② G 組合員について、(i) G 組合員の始業時刻は午前8時30分であり、同時刻前の出社を会社は指示していない旨、(ii)30.2.5団交において、組合が、システム上対応不可能な1分単位の残業代の請求を行ったことを受けて、紛争拡大を防ぐために行ったことである旨主張するので以下検討する。

a まず、会社の従業員の出退勤管理についてみると、前記(ア) a 判断のとおり、適正に行われていたか判然とせず、また、29.11.7出退勤管理通知書についても、前記(ア) b 判断のとおり、従業員全員に伝わっていたか定かではない。

そうすると、分会長及び G 組合員の出退勤管理が厳密になされていたかは明らかではないのであるから、会社主張①(i)及び②(i)は、直ちには措信できない。

b 次に、分会長への30.1.6会社指示についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(ア)、(ウ) d、(オ) a、(キ)、オ(イ)認定のとおり、①平成29年11月1日、組合は、会社に対し、29.11.1分会結成通知書を提出し、分会の構成員は分会長である旨通知したこと、②29.11.20団交及び29.12.18団交において、分会長の未払賃金についてやり取りが行われていたこと、③同年12月の分会長の出勤状況は、同月の所定日数22日のところ、有給休暇2日、欠勤8日、出勤12日であったこと、④同30年1月6日、会社は分会長に対し、30.1.6会社指示を行い、(i)土日は休むこと、(ii)平日は定時である午前7時に帰宅することを指示したことが認められる。

そうすると、確かに、分会長は、同29年12月に8日間欠勤していることは認められるものの、配慮すべきとする分会長の体調の状況や、欠勤によってどのように業務上の支障が生じたのかについての疎明はない。

したがって、会社主張①(ii)は採用できない。

c また、G 組合員への30.2.27会社指示についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(イ)、オ(オ) c、(カ)認定のとおり、①賃金規程

(Ⅱ) 第30条(1)には、時間外勤務手当の1時間当単価が規定されており、G 組合員は時間外勤務を行った場合、時間外勤務手当を支給されていたこと、②30.2.5団交における未払賃金に係るやり取りにおいて、組合が1分単位での計算を求めたところ、会社は、1分単位ではできない旨述べたこと、③平成30年2月27日、南大阪支店長はG 組合員に対し、平日は定時である午後5時30分に帰宅するよう30.2.27会社指示を行ったこと、が認められる。

そうすると、30.2.27会社指示以前は、G 組合員は時間外労働を行っていること、30.2.5団交において、組合が、未払賃金に係る計算を1分単位で行うよう会社に求め、会社は、1分単位ではできない旨回答したことは認められるものの、30.2.27会社指示に当たり、会社が、G 組合員に対し、会社が主張するように、システム上対応が不可能な1分単位の時間管理及び残業代の請求を組合が行ったことを受けて、残業時間と残業代をめぐる紛争がさらに拡大することを防ぐためである旨を説明したと認めるに足る事実の疎明はない。

むしろ、それまで時間外勤務と手当支給の実績がある中で、組合の請求が会社に対し不可能な対応を求めるものであるとして、時間外勤務そのものを指示しないこととすれば、残業時間と残業代を巡る組合と会社との間の紛争がさらに拡大するであろうことは容易に予測できるのであるから、紛争拡大を防ぐ目的であるとの会社主張②(ii)は到底採用できない。

d 以上のおりであるから、会社主張①(i)、(ii)、②(i)、(ii)は、直ちには措信できない又は採用できないものであって、また、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示について、合理的な理由があったともいえない。

エ 最後に、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示当時の組合活動の状況等についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(ア)、(ウ)、(オ)、オ(オ)認定のおり、①分会長は、29.11.1分会結成通知書において同日公然化を行っていたこと、②29.11.1分会要求書には、未払賃金等がある場合には、過去2年間遡及して支払われること等が記載されていたこと、③29.11.20団交及び29.12.18団交において、分会長の未払賃金及び協定書の文言に係るやり取りが行われていたこと、④30.2.5団交において、(i)会社が、30.2.5会社回答書を手交し、29.12.18組合送付協定書には押印できない旨回答し、組合は、合意したことについて協定化することまで約束していた状況の中で、30.2.5会社回答書は協約締結はできないということの理由にはならない旨述べたこと、(ii)組合は会社に対し、G 組合員とH 組合員に係る30.2.5組合加入通知書を手交し、組合加入を通知したこと、(iii)組合は、G 組

会員の未払賃金についても同様に、29.11.1分会要求書に基づいて次回団交までに精査してほしい旨述べたことが認められる。

以上のことからすると、30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示が行われた当時は、組合が、会社に対し、分会結成を通知した直後から、協定の締結や分会長及びG組合員への未払賃金の支払を要求し、組合と会社との間で両組合員の未払賃金に係る団交が重ねられ、また、団交における合意事項に関する協定の締結を巡って、組合が会社に抗議や申入れを行い、会社が協定締結を拒否するなど、両者は対立関係にあったことが認められる。

オ 以上のことを総合勘案すると、会社における従業員の出退勤の時間管理が適正に行われていたかについて判然としない中で、会社は、組合加入公然化後、組合活動が活発化していた時期に突然、組合が未払賃金の支給を要求している分会長及びG組合員に対し、根拠の説明もしないまま、合理的な理由なく30.1.6会社指示及び30.2.27会社指示を行っているといえ、このことは、組合活動を嫌悪した会社による組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合の活動を萎縮させ、組合を弱体化させるものであるから、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点2 (会社と組合は、29.11.20団交及び29.12.18団交で、協定書の締結に合意したといえるか。いえるとすれば、30.2.5団交で、会社が、協定書の締結を拒否したことは、不誠実団交に当たるか。) について以下判断する。

ア まず、29.11.20団交及び29.12.18団交において、協定書の締結について、合意があったか否かについてみる。

(ア) 組合は、①29.11.20団交及び29.12.18団交において、協定書作成に向けて協議し、かつ合意したのであるから、これに押印することを拒否することは不誠実団交であったといわざるを得ない旨、②関西支社長は、団交については全権委任されている旨発言し、本社の決裁が必要であるとの説明はなかった旨主張する。一方、会社は、①そもそも協定書に関して「合意」に達しておらず、協定書の締結拒否は不当労働行為ではない旨、②関西支社長は、協約締結権限を有さず、協約を締結するためには事前に本社の決裁が必要である旨を団交において事前に伝えている旨主張するので以下検討する。

(イ) まず、29.11.20団交及び29.12.18団交でのやり取りについてみる。

29.11.20団交においては、前提事実及び前記(1)エ(ウ) a から c、(エ)認定のとおり、①組合の分会事務所と掲示板の無償貸与に係る要求について、会社は、分会事務所は貸与できない旨、組合掲示板については会社の掲示板を利用してもらえばよい旨回答したこと、②組合が、組合員に影響を与える問題(身

分・賃金・労働条件等)については、会社は事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれを行うという文書を出したい旨述べたところ、会社は、組合員に影響を与える問題等については、会社は事前に組合と協議する旨述べ、組合が、文言はこのままで構わないかと尋ね、協定化するので文章化したい旨述べたところ、会社は、「はいはい」と述べたこと、③組合は、組合費をチェック・オフしてほしい旨、それを協定書に盛り込んで案として送るので確認し、変えてほしいところがあればやり取りすると思うので、よろしく願いする旨述べたところ、関西支社長は、会社に投げる旨、多分、大丈夫ではないかと思う旨述べ、組合は、聞いてみてほしい旨述べたこと、④29. 11. 20団交終了後、組合は、会社に対し、29. 11. 20協定書案を提出し、同協定書案には、「1 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれをおこなう。」、「2 会社は組合に対し、南大阪支店現場事務所内にある会社掲示板を無償で貸与する。」、「3 会社は、2017年12月10日支給分給与から組合費控除（チェックオフ）を実施する。」と記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

また、29. 12. 18団交においては、前提事実及び前記(1)エ(オ) b、(カ)認定のとおり、①29. 11. 20協定書案の第1項及び第2項について、(i)会社が、お互いに合意したことなので、協定書に書く必要があるのかと尋ねたところ、組合は、団交で合意したことは言った言わないになるので、全部協定化する、そのことは最初に伝えているはずである旨、協定書として文書を作って送る旨伝えると会社が了解したため、29. 11. 20協定書案を送付した旨述べたこと、(ii)会社は、合意はしたので良いが、掲示板を無償で貸与するとは言っていない旨述べたこと、組合が、そのような回答をもらったと思ったので文章化して送った旨述べ、掲示板は有償なのかと尋ねたところ、会社は、有償ではないが会社の許可は必要である旨述べたこと、組合が、掲示物については所属長の許可を得て掲示するとの文言で良いかと尋ねたところ、会社はそれでよい旨述べたこと、②29. 11. 20協定書案第3項のチェック・オフについて、会社は、今すぐ応じることができない旨述べ、組合は、チェック・オフについては前向きに検討してほしい旨、29. 11. 20協定書案の第3項は一旦削除する旨述べたこと、③組合は、今回協議した29. 11. 20協定書案の第1項及び第2項については、協定書として押印したものを送るので早急に返してほしい旨述べたこと、④協定書について、(i)組合が、送り先を尋ねたところ、会社は、支店長でよい旨述べたこと、(ii)組合が、今日作って送るので、来週中には返してほしい旨述べたところ、会社は、それは本社に送る旨述べたこと、⑤29. 12. 18団交後、組合は、

会社に対し、29. 12. 18組合送付協定書を送付し、29. 12. 18組合送付協定書には、「1 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれをおこなう。」、「2 会社は組合に対し、南大阪支店現場事務所内にある会社掲示板を無償で貸与する。尚、掲示物については所属長の許可を得て掲示する。」と記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 以上のことからすると、組合は、29. 11. 20団交におけるやり取りを受け、29. 11. 20協定書案を会社に提出し、29. 12. 18団交において、会社と29. 11. 20協定書案について、さらにやり取りを継続して行い、会社側の団交出席者もその場で特段の異議を申し出ることなく了解した内容を反映する形で29. 12. 18組合送付協定書を作成し、会社に送付したとみることができる。

そうすると、組合と会社において、協定書締結に向けて各条項についての協議を重ねて内容の整理を行い、その上で、組合が29. 12. 18組合送付協定書を作成し、29. 12. 18団交の時点においては、協定書の内容及び締結について合意があったとみるのが相当であり、協定書に関して合意に達していないとの会社の主張は採用できない。

イ 次に、30. 2. 5団交におけるやり取りについてみる。

前提事実及び前記(1)オ(オ) a、b 認定のとおり、30. 2. 5団交において、①会社は組合に対し、30. 2. 5会社回答書を手交し、同回答書には、(i)団交で合意に至っていない内容を協定書にすることはできない旨、(ii)会社には申立外組合らが存在し、それらの労働組合との労使協定(労働協約)を上回る内容を組合とのみ結ぶことは不平等となる旨等が記載されていたこと、②組合が、29. 12. 18組合送付協定書を会社はなぜ合意しないのかと尋ねたところ、会社は、30. 2. 5会社回答書に書いてあるとおりの旨述べ、30. 2. 5会社回答書を読み上げたこと、③組合が、決定権を持って団交に出席しているのかと尋ねたところ、関西支社長は、ある程度は持っている旨述べ、組合が、その範疇(マ)で前回合意したのではないのかと尋ねたところ、会社は、合意というか了解はするとした旨述べたこと、④組合が、関西支社長にはどれだけの裁量と決定権があるのか明確にしてもらわないといけない旨述べたところ、関西支社長は、全権委任されてはいるが、答えられない部分がある旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、30. 2. 5団交において、会社は、組合に対し、30. 2. 5会社回答書を手交し、29. 12. 18組合送付協定書の締結を拒否したことは明らかである。一方で、会社は、同じく30. 2. 5団交において、29. 12. 18団交では、支社長という役職にあり、会社から全権委任された関西支社長が出席した中で、29. 12. 18

組合送付協定書の内容について了解したことを自認しているといえる。

この点、会社は、関西支社長は協約締結権限を有さず、協約を締結するためには事前に本社の決裁が必要である旨を団交において事前に伝えている旨主張する。しかしながら、関西支社長は協約締結権限を有さず、本社の了解なく協定書の締結ができないということであれば、29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交において、組合に対してその旨を説明すべきである。

また、前提事実及び前記(1)エ(ウ) c、(オ) b (c) 認定のとおり、関西支社長は、29. 11. 20団交では、協定書案について会社に投げる旨述べたこと、29. 12. 18団交では、組合が協定書を今日作って送るので来週中には返してほしい旨述べたところ、会社は本社に送る旨述べたこと、がそれぞれ認められる。しかしながら、このことをもって、会社が組合に対して、関西支社長には協約締結の権限がなく、本社の了解がなければ協定書を締結できないと説明したとはいえず、この外に、会社がそうした説明をしたと認めるに足る事実の疎明もない。

したがって、30. 2. 5団交における、29. 12. 18組合送付協定書を締結できないとした会社の対応は、29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交を通じて合意に達した内容を合理的な理由なく反故にするものであったといえる。

なお、会社は、最後陳述において、組合が作成した協定書案の会社側署名押印者が代表取締役であることを理由に、組合が関西支社長に締結権限がないことを理解していた旨主張するが、団交での決定権者と最終的な協定書の署名押印者が異なることは、何ら不自然ではなく、この点に係る会社の主張は採用できない。

ウ 以上のことを総合すると、29. 11. 20団交及び29. 12. 18団交において、会社は、協定書の締結に合意していたにもかかわらず、30. 2. 5団交で協定書の締結を合理的理由なく拒否したのであって、かかる会社の対応は、不誠実団交に当たるといえ、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。

(4) 争点3 (会社が、30. 2. 5団交において平成30年2月末日までに提示することを合意した、G 組合員及び H 組合員の未払賃金について再計算をした資料を、同日までに組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たるか。) について以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)オ(オ) d、カ(ア) b 認定のとおり、①30. 2. 5団交における未払賃金に係るやり取りの中で、組合が、G 組合員及び H 組合員について、この未払賃金も同様に、29. 11. 1分会要求書に基づいて次回団交までに精査して出してほしい旨述べたところ、会社は「はいはい。次回までに。」と述べたこと、②30. 4. 26団交において、組合が、30. 4. 26 H 計算書及び30. 4. 26 G 計算書は未払賃金の計算表なのかと尋ねたところ、会社は違う旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合が、30.2.5団交で求めていた G 組合員及び H 組合員の未払賃金に係る資料を、会社が平成30年2月末日までに組合に提示していないことについて、当事者間で争いはないといえる。

イ この点、組合は、①30.3.5団交において、関西支社長は、未払賃金の再計算及び資料の提示の約束を失念していたことを自認し、謝罪の言葉を述べたが、この対応は、単に失念し、謝罪したというものではなく、29.11.20団交から30.2.5団交までの経緯を認識しながら意図的に無視したものである旨、②30.4.26団交において、会社は、組合が再三要請してきた未払賃金の再計算の資料を提示せず、また、組合が要請してきた労働時間の算出に係る組合員らに対する聞き取りをしていないことも明らかにした旨、③上記のような対応が誠実交渉義務に反するものであることは明らかである旨主張する。

一方、会社は、①30.2.5団交において、G 組合員及び H 組合員についての資料交付要請がわずかな時間でなされたものであり、大きな争点にもなっていないことから、両名の資料準備を関西支社長が失念していたにすぎず、30.3.5団交において、関西支社長は素直に失念していたことを謝罪していることからすれば、何ら不誠実ではない旨、②組合は、30.4.26団交における関西支社長の発言をもって、会社が提示した G 組合員及び H 組合員の資料が未払賃金を確認する上で有用な資料ではないとするが、このような発言を関西支社長が行ったのは、組合と会社の立場及び認識の違いゆえであり、会社の立場は、従前から主張しているように、未払賃金は存在しないという立場であるから、未払賃金の計算表ではないと発言したにすぎない旨、③以上の対応は不誠実と評価できない旨主張するので、以下検討する。

ウ まず、30.2.5団交及び30.3.5団交におけるやり取りについてみる。

前提事実及び前記(1)オ(オ) d、e、(コ) d 認定のとおり、30.2.5団交において、①組合が、G 組合員及び H 組合員の未払賃金も同様に、29.11.1分会要求書に基づいて、次回団交までに精査して出してほしい旨述べたところ、会社は、「はいはい。次回団交までに。」と述べたこと、②組合は、月末までに送ってもらった分会長の未払賃金についての書面を踏まえて、次の交渉で G 組合員及び H 組合員の分も交渉したらよいと思う旨述べたこと、③30.3.5団交において、会社は、G 組合員及び H 組合員の未払賃金に係る資料はない旨、組合が、仮に H 組合員の分については聞いていなかったとしても、G 組合員の分は調べると言った旨述べ、2月末までに資料を送るよう依頼していたが、既に送付しているのか尋ねたところ、会社は、すこんと忘れて申し訳ない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、30.2.5団交において、G 組合員及び H 組合員の未払賃金に係る資料要請について、長時間にわたってやり取りがあったとは認められない。しかしながら、関西支社長が当該資料を出すことを承諾したこと、それを受けて、組合が会社からの当該資料を基に交渉を進めようとしていたことを併せ考えると、関西支社長が資料提出を失念していたことを認めて謝罪した事実はあるものの、自らに非があるにもかかわらず、資料交付要請がわずかな時間でなされたものであり、大きな争点にもなっていないなどとして、不誠実ではないとする会社の主張は採用できない。

エ 次に、30.4.26団交におけるやり取りについてみる。

前記(1)カ(ア)認定のとおり、30.4.26団交において、①会社は、組合に対し、30.4.26 H 計算書及び30.4.26 G 計算書を手交したこと、②組合が、30.4.26 H計算書及び30.4.26 G 計算書は未払賃金の計算表なのかと尋ねたところ、会社は、違う旨、未払賃金はないと思っている旨述べたこと、③組合が、勤務時間に休憩ができなかった部分や早く出社した場合に、ついていない部分があり、時間が合っていない旨述べ、聞取りをしてほしいと何度も言っているが、聞取りはしたのかと尋ねたところ、会社は、聞取りはしていない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、30.4.26団交において、会社は、未払賃金はないと思っている旨、組合員らに対する聞取りを行っていない旨述べ、組合に対し、未払賃金の計算表ではないとする30.4.26 H 計算書及び30.4.26 G 計算書を手交したのみで、30.4.26団交においても、組合が求める G 組合員及び H 組合員の資料を依然として提示していないといえる。この点、会社は、組合の30.4.26 H 計算書及び30.4.26 G 計算書が有用な資料ではないとの主張について、これは認識の違いである旨主張するが、たとえ両計算書が有用な資料であったとしても、会社が、30.2.5団交で組合が求めた未払賃金に係る資料を提示していない中で、両計算書の提示をもって、直ちに合意事項を履行することの代替にはなり得ず、会社主張②も採用できない。

オ 以上のとおりであるから、会社は、30.3.5団交において、G 組合員及び H 組合員の未払賃金に係る資料について失念していたことを謝罪したとはいえ、30.4.26団交における会社の対応をみても、30.2.5団交における G 組合員及び H 組合員の未払賃金に係る資料提示の組合との合意を軽視し、未払賃金は存在しないとの自らの認識のみに基づいて、十分な検討も行わず、組合の求める資料を提示しなかったものであるといえ、一連の団交における会社の対応は、不誠実であったといえる。

したがって、会社が、30.2.5団交において平成30年2月末日までに提示することを合意した、G組合員及びH組合員の未払賃金について再計算をした資料を、同日までに組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たるといえ、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。

(5) 争点4 (平成30年3月1日、会社が、分会長の口座に、団交において協議中であつた未払賃金を振り込んだことは、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)オ(キ)認定のとおり、南大阪支店長は、分会長に対し、30.2.28賃金差異通知書を手交し、平成30年3月1日、会社は、30.3.1振込みを行ったことが認められる。

イ 30.3.1振込みについて、組合は、①団交において行うと約束した内訳の開示、再計算、精査を期限内に提示しない上、協議中であつた組合員の未払賃金を一方的に計算して振り込んできた会社の対応は、不誠実団交というほかない旨、②このような会社の対応は、組合員及び非組合員をして組合に交渉力が乏しい印象を抱かせ、労働組合の弱体化を惹起する行為に他ならず、支配介入に当たる旨主張する。

一方、会社は、①30.3.1振込みは違法状態を早期に解消するためになされたものであつて、協議を打ち切る趣旨でなされたものではなく、不誠実団交には該当しない旨、②30.3.1振込みの後に開催された、30.4.26団交においても引き続き未払賃金に関する交渉がされており、組合が主張するような協議打切りはしておらず、支配介入にも該当しない旨主張するので、以下検討する。

ウ まず、団交における分会長の未払賃金に係るやり取りについてみる。

前提事実及び前記(1)エ(ウ)d、(オ)a、オ(オ)c、e、(キ)認定のとおり、①29.11.20団交において、(i)組合が、分会長の給与について、基準内賃金を所定内賃金(マ)で割ると最賃を下回る旨述べ、未払賃金については了承してもらえるのかと尋ねたところ、会社は、会社で整理させる旨述べたこと、(ii)組合が、分会長の未払賃金について、過去遡って2年間の分を調べてほしい旨述べたところ、会社は了解する旨述べたこと、②29.12.18団交において、(i)組合が、賃金規定(Ⅱ)に規定されている業績給1万8,191円は、職種ごとに一律の金額で支払われているのかと尋ねたところ、会社は一律で支払っている旨述べ、組合は、そうすると業績給は歩合給としては認められない旨述べたこと、(ii)組合が、歩合給や残業代だとして固定で支払っている部分は全額基礎額となるので、それも含めて基準内賃金として支払ってもらわないと仕方がない旨述べたところ、会社は、検討する旨述べたこと、(iii)組合が、残業代を再計算した資料を、会社の見

解も添えて少なくとも平成30年1月31日までには郵送か何かで送ってほしい旨述べたところ、会社は了解した旨述べたこと、③30.2.5団交において、(i)会社は、分会長の賃金について、副執行委員長の指摘どおり、最賃を下回っているところがあり、会社には違法な部分もある旨述べたこと、(ii)組合が、賃金規程の規定で違法ではない部分については問題はない旨述べ、基準内賃金に入れて計算し直すよう求めたところ、会社は「業績給ね」と述べたこと、(iii)組合が、分会長については、業績給を基準内賃金に入れて月別の金額と併せて総額いくらになるのかを書面にし、月末までに郵送してほしい旨述べたところ、会社は「はい」と述べたこと、⑤平成30年3月1日、会社は、30.3.1振込みを行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、分会長の未払賃金について、組合と会社は、29.11.20団交、29.12.18団交及び30.2.5団交において継続的に協議を行っており、30.2.5団交においては、会社は、組合が、組合の求める資料を書面にして提出するよう求めたことに対して、2月末までに郵送することを承諾したにもかかわらず、会社が何らかの資料を組合に提示したとの疎明はない。

また、会社が、30.3.1振込みまでに、組合に対して、未払賃金に係る資料を送付したと認めるに足る事実の疎明はなく、未払賃金に係る資料を約束の期限内に組合に送付していなかったといえ、この点に関して、会社の対応は、不適切であったといわざるを得ない。

エ 次に、30.3.1振込みについてみる。

前提事実及び前記(1)エ(オ)a、オ(オ)c、(キ)認定のとおり、①29.12.18団交において、会社は、組合に対し、分会長の未払賃金に係る資料として29.12.18最賃比較及び29.12.18最賃差額支払額を提示し、最賃を下回っているところの金額を述べるなど、組合と会社は、分会長の時間外勤務等の賃金計算方法についてやり取りを行ったこと、②30.2.5団交において、会社は、組合に対し、30.1.31始業差異時間計算書を手交し、同書面には、合計金額として132,996円と記載されていたこと、③南大阪支店長は、分会長に対し、30.2.28賃金差異通知書を手交し、30.2.28賃金差異通知には、最賃抵触の金額73,503円及び日報等にて勤務時間を再確認した結果別紙のとおり132,997円の差異があった旨、会社は、この合計金額206,500円を分会長の銀行預金口座に平成30年3月1日に振り込んで支払う旨記載されていたこと、④同日、会社は、分会長に対し、30.3.1振込みを行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、30.3.1振込みで、会社が分会長に対し支払った金員は、会社が組合の要請に基づき調査を行い、自認した最賃に抵触している差額と日報

等にて勤務時間を再確認した結果の差異の合計額であったことが認められ、会社が違法状態であると自認した部分を支払うこと自体が直ちに不誠実であるとはいえない。

オ さらに、30.3.1振込み以降の分会長の未払賃金に係る協議の状況についてみる。

前提事実及び前記(1)オ(コ) b、カ(ア) b 認定のとおり、①30.3.5団交において、(i)組合が、分会長に対する未払賃金は支払わないということかと尋ねたところ、会社は、未払賃金は分会長に支払っている旨述べたこと、(ii)組合が、合意もしていないのに何を勝手に支払っているのか、会社はそれが未払賃金である立証をできるのか尋ねたところ、会社は、「会社が払わないといけないと思ってる金額ですわ、それがね。それを払っただけですわ。」と述べたこと、(iii)組合が、合意もなく、協議途中で一方的に支払ったことは団交拒否に当たる旨述べたところ、会社は、それは違う旨述べたこと、②30.4.26団交において、(i)組合が、指定入社時刻より前の2時間又は3時間や取得していない休憩時間についておらず、それを聞取りしてほしい旨述べ、そのような資料を出せない理由があるのか尋ねたところ、会社は、資料を出せない理由は別がない旨述べたこと、(ii)組合が、G 組合員、H 組合員及び分会長らの資料を2週間以内に出すよう求めたところ、会社は、もう少し待つてほしい旨述べたこと、が認められる。

また、30.3.1振込み以降、会社が、分会長の未払賃金について30.3.1振込みで支払った金額限りである旨の通知等を行ったとの事実の疎明はなく、団交等で30.3.1振込みにおいて会社が分会長に支払った金額がすべてである旨説明したと認めるに足る事実の疎明もない。

以上のことからすると、会社は、分会長の未払賃金について、30.3.1振込み以降も組合との間で引き続き協議に応じており、会社が、分会長の未払賃金に係る協議を拒否したはいえない。

カ 以上のことを総合すると、会社が、30.2.5団交で約していたにもかかわらず、約束の期限内に組合に資料を送付していなかった対応は、不適切であったといわざるを得ないものの、30.3.1振込みそのものは、会社が自認している部分について、違法状態を解消するために支払ったものであるといえ、その後も会社は、分会長の未払賃金について引き続き協議に応じていることから、不当労働行為であったとまではいえず、この点に係る申立ては棄却する。

2 争点5 (平成30年2月28日、会社が、J 組合員に対し、30.2.27雇用契約終了通知書を交付したことは、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 平成29年9月22日付けで、J 組合員と会社は、29.9.22雇用契約書を締結した。

29.9.22雇用契約書には、準社員とは短時間社員ではない有期雇用契約社員を  
いうと規定され、①雇用契約期間は同年10月1日から同年12月31日、②就業場所  
は奈良支店、③職種はSDとする旨記載されていた。

また、29.9.22雇用契約書には、契約更新の有無として、「更新する場合があります  
得る」に「○」印が付され、更新の判断基準として、①契約期間満了時の業務量  
により判断する、②社員の勤務成績、態度により判断する、③社員の能力により  
判断する、④会社の経営状況により判断する、⑤従事している業務の進捗状況に  
より判断する、と記載されていた。

(乙2、証人 K )

イ 平成29年11月1日、 J 組合員は、A労組に加入した。

(乙5)

ウ 平成29年12月1日付けで、 J 組合員と会社は、「準社員の雇用契約書(62歳  
未満)」(以下「29.12.1雇用契約書」という。)を締結した。

29.12.1雇用契約書には、①(i)雇用契約期間は同30年1月1日から同年3月  
31日、(ii)就業場所は奈良支店、(iii)職種はSDとする旨記載され、②契約更新  
の有無として、「更新する場合があります」又は「契約の更新はしない」のいず  
れにも「○」印が付されず、④更新の判断基準について、29.9.22雇用契約書と同  
文の記載があった。

(乙3)

エ 平成30年2月8日、 H 組合員は、奈良支店長に対し、 J 組合員について、  
試用期間が終了しているかどうかについて確認したい旨述べた。奈良支店長は、  
 J 組合員は準社員であるので、試用期間等はない旨述べた。

(甲18、証人 M )

オ 平成30年2月28日、奈良支店長は、 J 組合員に対し、30.2.27雇用契約終了通  
知書を手交した。

30.2.27雇用契約終了通知書には、同年3月31日をもって契約期間満了となっ  
たことを知らせる旨、就業規則第36条第3項「雇用契約の期間が満了したとき」  
に基づき、同月31日付けで退職となり、契約期間満了後は雇用契約の更新がなく、  
正社員への登用もない旨、雇用契約期間満了日をもって期間満了により退職とな  
る旨、更新しない理由として、(i)更新の判断基準は「雇用契約書に明記する更  
新の判断基準②『社員の勤務成績、勤務態度により判断する』③『社員の能力に  
より判断する』⑤『従事している業務の進捗状況により判断する』が更新基準に  
達しないため。」、(ii)具体的理由は「従事している業務の進捗状況が悪く、勤  
務成績が会社の求める程度に達せず、能力不足であるため。」、がそれぞれ記載

されていた。

(乙1)

カ 平成30年3月1日、組合は、会社の奈良支店を訪問し、奈良支店長に対し、30.3.1組合加入通知書及び30.3.1団交申入書を手交し、会社に対し、J組合員の組合加入を通知するとともに30.3.1団交申入れを行った。同日、組合と会社の間で、次のようなやり取りがあった。

組合が、奈良支店長に対し、30.2.27雇用契約終了通知書に更新しない理由の具体的理由として記載のある、業務の進捗状況が悪く、勤務成績が会社の求める程度に達せずという記載について尋ねたところ、奈良支店長は、勤務成績とは、集荷と配達の数及び重量のことである旨述べ、運転技術も会社の求めるところまでは達していないというところが具体的な理由である旨述べた。

奈良支店長は、従業員の雇止めについて、社員の方から申し出て退職するケースが圧倒的に多い旨、ゼロではないが、会社の方から雇止めにするということはいずれも聞いたことがない旨述べた。

(甲19の1、甲19の2、甲30、乙6)

キ 平成30年3月2日付けで、A労組は、会社に対し、2月度の組合費として記載の金額を差し引いて各人に支払うよう求める旨記載した書面及びA労組の組合費徴収名簿を提出した。同名簿には、J組合員の氏名とその所属の欄に「奈良脱退」と記載されていた。

(乙8)

ク 平成30年3月5日、組合と会社との間で30.3.5団交が開催され、J組合員の雇用契約終了について、次のようなやり取りがあった。

組合が、J組合員に対する30.2.27雇用契約終了通知書に具体的理由として記載されている、従事している業務の進捗状況が悪いこと、勤務成績が会社の求める程度に達せず、能力不足であることについて説明を求めたところ、会社は、記載のとおりである旨述べた。組合が、更新しない理由に勤務成績とあるが、会社は評価を行っているのか尋ねたところ、会社は、評価はしている旨述べた。組合が、その評価結果をJ組合員に通知したのかを尋ねたところ、会社は、通知はしてなくても有期契約である旨述べた。

組合は、それでは会社はJ組合員にどのように指導をしたのか尋ねたところ、会社は、車両事故を起こした際にも指導はしている旨述べた。組合が、奈良支店長から車両事故については考慮されていないと聞いており、30.2.27雇用契約終了通知書にも記載がない旨述べたところ、会社は、30.2.27雇用契約終了通知書には記載していないが、考慮している旨述べた。

(甲25)

(2) 争点5 (平成30年2月28日、会社が、J組合員に対し、30.2.27雇用契約終了通知書を交付したことは、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 組合は、会社は J 組合員が組合に加入しようとしていたことについて、平成30年2月8日に、H 組合員が奈良支店長に対し、J 組合員の組合加入の意向を伝えていたことによって認識していたのであるから、30.2.28雇止め通知は、組合員であるが故のものである、又は少なくとも組合に加入しようとしたことを故とするものであり、不利益取扱いに当たる旨主張する。

一方、会社は、①30.2.28雇止め通知の当時、J 組合員が組合の組合員であることを認識しておらず、J 組合員が組合に加入したことを知ったのは、30.3.1組合加入通知書を受け取った同年3月1日である旨、② H 組合員と奈良支店長の同年2月8日の会話の内容から、J 組合員が組合へ加入することを推知することはできない旨、③ J 組合員の雇止めは、関西支社長が決定しているところ、関西支社長は同日の H 組合員と奈良支店長のやり取りを知らず、30.3.1組合加入通知書により、J 組合員の組合加入を知ったのであるから、会社の行為として不当労働行為が成立する余地はない旨主張するので、以下検討する。

イ 前提事実及び前記(1)アからオ認定のとおり、① J 組合員と会社は、29.9.22雇用契約書を締結し、29.9.22雇用契約書には、準社員とは短時間社員ではない有期雇用契約社員をいうと規定され、(i)雇用契約期間は平成29年10月1日から同年12月31日、(ii)就業場所は奈良支店、(iii)職種はSDとする旨記載されていたこと、②同年11月1日、J 組合員はA労組に加入したこと、③ J 組合員と会社は、29.12.1雇用契約書を締結し、29.12.1雇用契約書には、(i)雇用契約期間は同30年1月1日から同年3月31日、(ii)就業場所は奈良支店、(iii)職種はSDとする旨記載されていたこと、④同年2月8日、H 組合員は、奈良支店長に対し、J 組合員の試用期間が終了しているのか確認したい旨述べ、奈良支店長は、J 組合員は準社員であるので、試用期間等はない旨述べたこと、⑤同月28日、奈良支店長は、J 組合員に対し、30.2.28雇止め通知を行ったこと、がそれぞれ認められる。

また、前提事実及び前記(1)カ、キ認定のとおり、①平成30年3月1日、組合は、奈良支店長に対し、30.3.1組合加入通知書を手交し、J 組合員の組合加入を通知したこと、②同月2日付けで、A労組は、会社に対し、A労組の組合費徴収名簿を提出し、同名簿には、J 組合員の氏名とその所属の欄に「奈良 脱退」と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、J組合員は、期間の定めのある準社員であり、会社は、J組合員に対し、平成30年2月28日に30.2.28雇止め通知を行っているところ、組合が、会社に対し、J組合員に係る30.3.1組合加入通知書を提出したのは、それより後の同年3月1日であり、加えて、前記(1)キ認定からすれば、会社は、A労組の毎月の組合費徴収名簿を通じて、J組合員が、同29年11月以降、A労組を脱退するまでは、A労組に加入していたと認識していたと推認されることを併せ考えると、30.2.27雇用契約終了通知書作成の時点で、会社が、J組合員が組合の組合員でもあると認識していたとみることはできない。

確かに、同年2月8日、H組合員は、奈良支店長に対し、J組合員の試用期間が終了しているか否かを尋ねているものの、そのことのみをもって、会社が、J組合員が組合に加入する意向を持っていると認識していたとみることは困難である。また、この他にJ組合員が組合に加入する意向を持っていると会社が認識していたと認めるに足る事実の疎明はないことから、30.2.28雇止め通知時点で、会社が、J組合員が組合に加入する意向を持っていたと認識していたとみることもできない。

ウ 以上のことからすると、平成30年2月28日、会社が、J組合員に対し、30.2.27雇用契約終了通知書を交付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

### 3 救済方法

- (1) 組合は、組合員らに対する残業規制による差別的取扱い及び支配介入の禁止を求めるが、主文1から3をもって足りると考える。
- (2) 組合は、誠実団交応諾を求めるが、主文3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。

令和2年4月20日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二 印

## 就業規則

第1条～第20条（略）

（雇入れ及び試用）

第21条 会社は、入社を希望する者のうち、選考試験に合格したものを見習として試用し、その期間中、勤務良好で適当と認めた者を社員として雇入れる。

2 前項の試用期間は、原則として2ヶ月とする。

3 試用期間中の者について、将来社員として適格性を欠くと認めた場合は、予告の上、本採用しない。

4 試用14日以内に、社員として雇入れることが適当でないと認めた場合は、予告しないで解職する。

5 試用期間満了時点又は準社員から正社員に登用された時点で、ユニオンショップ協定に基づき、どちらかの労働組合に加入するものとする。

第22条～第35条（略）

（退職）

第36条 社員は、次に掲げる場合は、退職するものとする。

(1) 定年に達した場合

(2) 役員、執行役員に就任した場合

(3) 第31条に定める期間が満了した場合

(4) 雇用期間に定めがあった場合で、その期間が満了した場合

(5) 退職を願い出て、会社の承認があった場合

(6) 入社2ヶ月以内にユニオンショップ協定に基づき、どちらかの労働組合に加入しない場合

(7) 社員が死亡した場合は、死亡の日

2 前項第1号から第3号に該当する場合は、少なくとも30日前にその旨を通知する。

第37条～第39条（略）

（所定労働時間）

第40条 所定労働時間については、毎年4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制を採用し、原則として休憩時間を除いて1日8時間、1年間を平均し1週40時間以内とする。なお、年少者の労働時間については、労働基準法の定めによるものとする。

（始業、終業時刻及び休憩時間）

第41条 社員の始業、終業時刻及び休憩時間は次に掲げる通りとする。

(1) 事務員、セールスドライバー、業務員、整備士、大型ドライバー、用務員

①始業時刻 午前8時30分

②終業時刻 午後5時30分

③休憩時間 正午から午後1時まで

(2) 運行ドライバー

始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、あらかじめ運行表で定められた時刻とする。

(3) 業務員（夜勤）

始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、店所毎に定められた各自のシフトによるものとする。

第42条（略）

（出勤簿への押印）

第43条 社員は出勤した場合は、自ら出勤簿に押印しなければならない。

2 退社、遅刻、早退及び外出の都度、別に指示する手続きをとらなければならない。

3 第2項の手続きを怠った場合は、正当な事由があるときのほか欠勤とみなす。

4 第2項の場合の賃金の取扱いについては、「賃金規程」の定めるところによる。

第44条～第81条（略）

## 賃金規程（Ⅱ）

第1条～第28条（略）

（業績給）

第29条 業績給の一人当たりの平均の基礎額は次の通りとする。

- （1）事務員（女子） …… 8,447円
- （2）業務員（夜） …… 18,191円
- （3）整備士 …… 25,310円
- （4）用務員 …… 23,100円

2 支給は日額に換算し、各人の実績日数に応じて支給する。ただし、所定日数を超えることはないものとする。なお、1日当たりの換算は、当月所定日数分の1とする。

（支給基準）

第30条 社員が会社の命を受け、時間外勤務ならびに休日等の勤務をしたときまたは深夜にわたって勤務した場合は、次の各号により支給する。

（1）時間外勤務手当

① 1時間当単価＝（基準賃金÷169.33×1.25）＋（能率給÷総労働時間×0.25）

② 60時間超単価＝（基本賃金÷169.33×1.50）＋（能率給÷総労働時間×0.50）

（2）法定休日出勤手当

1時間当単価＝（基準賃金÷169.33×1.35）＋（能率給÷総労働時間×0.35）

（3）休日出勤手当

1時間当単価＝（基準賃金÷169.33×1.25）＋（能率給÷総労働時間×0.25）

（4）深夜勤務手当

1時間当単価＝（基準賃金÷169.33×0.25）＋（能率給÷総労働時間×0.25）

2 基準賃金とは、基本給、職能給、精勤手当、夜間勤務手当、住宅手当をいう。

3 能率給とは、仕事別賃金（夜間勤務手当は除く）、業績生産賃金をいう。

第31条（略）

（計算期間）

第32条 賃金の計算期間は、毎月1日から末日とする。

第33条～第40条（略）

（支払方法）

第41条 賃金は通貨で直接社員にその全額を支払う。ただし、労働組合との協定によって別段の定めをした場合は、一部通貨以外のものでも支払うことがある。

第42条（略）

（支払日）

第43条 賃金は毎月10日に支払うものとする。ただし、10日が休日または土曜日にあたるときは、その前日に支払う。

第44条～第50条（略）