

命 令 書

申立人 X組合
 代表者 執行委員長 A1

被申立人 Y会社
 代表者 代表取締役 B1

上記当事者間の兵庫県労委平成30年(不)第11号事件について当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員米田耕士、同大内伸哉、同大原義弘、同岡秀次、同関根由紀、同林亜衣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Y会社は、時間外労働について、申立人X組合組合員A2と被申立人Y会社の他の従業員であるCを差別して取り扱ってはならない。
- 2 被申立人Y会社は、平成28年10月支給分から本命令書交付の日までの間の時間外労働について、タイムカードの打刻時刻から算定した、CとA2の時間外労働時間数を合算して得た時間数の2分の1からA2の時間外労働時間数を差し引いて得た時間数に見合う時間外割増賃金（ただし、上記期間中に当月分の時間外割増賃金の額が固定残業代を超えない月がある場合は、その差額を合算したものを除く。）をA2に対して支払わなければならない。
- 3 被申立人Y会社は、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記文言を記載した文書を申立人X組合に交付しなければならない。

記

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

当社が貴組合の組合員A 2に対し、時間外労働について他の従業員と差別して取り扱ったことは、兵庫県労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

理 由

第1 請求する救済の内容の要旨

- 1 被申立人Y会社（以下「会社」という。）は、時間外労働に関して申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A 2（以下「A 2」という。）と、会社のB 2支店の従業員C（以下「C」という。）を差別して取り扱ってはならない。
- 2 会社は、A 2に対し、上記取扱いがなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 会社は、前記1の取扱いにより組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 誓約文の掲示及び手交

第2 争点

- 1 本件救済申立日から1年以上前における会社の時間外労働の命令に係る申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する除斥期間に抵触するか。（争点1）
- 2 平成28年10月以降（上記1において除斥期間に抵触する場合は、除斥期間を経過していない部分）の時間外労働の命令について、会社がA 2に対し、Cと差別して取り扱ったといえるか。
いえるとすれば、そのことは、A 2に対する不利益取扱い及び組

合に対する支配介入に該当するか。(争点2)

第3 事案の概要

本件は、会社が兵庫県労委平成26年(不)第9号事件(以下「前事件」という。)に係る命令(以下「前命令」という。)の確定後も前命令主文第1項の履行を怠り、時間外労働に関してA2とCを差別して取り扱ったことが、A2に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するとして、救済申立てがなされた事案である。

第4 前提事実

当事者間に争いがない事実又は証拠上明らかに認められる事実は以下のとおりである。

1 当事者

(1) 組合は、産業、業種や雇用形態を問わず、兵庫県内で働く労働者の全てを対象に組織する労働組合であって、審問終結時の組合員は229人である。また、組合には、会社の従業員で組織する組合A3分会(以下「分会」という。)があり、審問終結時の組合員数は4人である。

なお、組合は、上部団体であるA4に加盟している。

(2) 会社は、一般土木建築資材の販売、産業廃棄物の処理及びその管理等を業務とする株式会社で、肩書地に本店及び本社工場を置き、神戸市B2区内にB3支店を、同市B4区内にB5事業所を設けており、審問終結時の従業員は41人である。

2 前命令に関する状況

(1) 前命令に至るまでの状況

ア 和解協定の締結

組合と会社は、組合が当委員会に申し立てた不当労働行為救済申立事件(兵庫県労委平成26年(不)第3号事件)において、当委員会の関与の下、平成26年11月19日、和解協定を締結した。上記和解協定第3項前段(以下「本件和解条項」という。)は、「B3支店において、A2の担当業務について時間外労働をさせる必要が生じたときは、会社はA2に対し時間

外労働を指示するものとする。」というものであった。

イ 団体交渉における合意

会社は、平成26年11月29日、A2の勤務時間を午前7時30分から午後4時30分まで、Cの勤務時間を午前7時30分から午後5時までと定めた。組合と会社は、同年12月4日に実施した団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、本件和解条項の趣旨に鑑み、A2の終業時刻である午後4時30分以降に発生する業務と夜間業務について、A2とCの勤務シフトを見直すなどしてB3支店の業務体制を改善し、A2とCを公平に扱うことを合意した（以下、当該合意を「本件団交合意」という。）。

(2) 前命令の発出

ア 前事件について組合は、当初、団体交渉における会社の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして平成26年10月31日付けで不当労働行為救済申立てをしていたが、平成27年1月11日、会社が本件和解条項を履行せず、A2の時間外労働についてCと異なる取扱いをする会社の行為が、同条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するなどとする追加の救済申立てをした。

当委員会は、平成28年4月21日付けで前命令を発し、その命令書の写しを同月27日に当事者に交付した。また、同年5月12日付けで命令書を更正して当事者に通知した。

イ 前命令において当委員会は、本件団体交渉の結果を踏まえて、Cの身分については、場長ではあるが、管理監督者ではなかったと認定し、また、本件団交合意については、A2とCとは従業員としての地位に差異がないことから、時間外労働時間数が等しくなるように業務指示を行うという内容であったと認定した。なお、前命令主文第1項（以下「公平取扱命令」という。）は、次のとおりである。

1 被申立人Y会社は、時間外労働について、申立人X組合組合員A2と被申立人Y会社の他の従業員であるCとを、平成26年12月4日の団体交渉での合意事項を踏まえて公平に

取り扱わなければならない。

(3) 前命令の確定

ア 取消訴訟の提起

会社は、平成28年5月26日、前命令の取消しを求める訴えを神戸地方裁判所（以下「神戸地裁」という。）に提起した（平成28年（行ウ）第35号不当労働行為救済命令取消請求事件。以下「救済命令取消請求事件」という）。

イ 割増賃金請求事件における和解の成立

A2は、平成25年と平成27年に会社に対して時間外労働の割増賃金等を請求する訴えを神戸地裁に提起し、併合して審理されていたが（平成25年（ワ）第753号と平成27年（ワ）第819号。以下、併せて「割増賃金請求事件」という）、平成28年9月26日、割増賃金請求事件において、A2、会社及び組合（利害関係人）との間で、裁判上の和解が成立した。

ウ 訴えの取下げと前命令の確定

会社は、同日、割増賃金請求事件に係る和解調書に記載の和解条項（以下「別件和解条項」という。）第6項に従って救済命令取消請求事件を取り下げ、平成28年10月7日に本県がこれに同意したことにより前命令が確定した。なお、別件和解条項第1項では、前命令確定前の平成28年9月分までの割増賃金に係る解決金を支払うこと、同第3項では、A2の成果手当中20,000円を固定残業代とすること、同第4項では、会社は、A2に対し、平成28年10月から平成31年9月まで、毎月末日、B3支店におけるオペレーターの当月の時間外労働の合計時間数を開示すること、同第5項では、会社は、時間外労働について、本件和解条項及び本件団交合意を踏まえて公平に取り扱わなければならないことがそれぞれ定められた。

(4) 前命令の不履行

ア 前命令の履行状況

平成29年4月7日、当委員会が、組合及び会社に対し、前命令の履行状況について照会したところ、組合からは、平成29年4月13日、公平取扱命令が履行されていない旨の上申書

が提出された。また、会社からは、同月10日、平成28年10月分から平成29年3月分までの時間外労働時間数が、A2の99時間に対してCは209.5時間であったとする報告書が提出された。

イ 確定した救済命令に係る不履行通知と裁判所の決定

(7) 上記報告を受け、当委員会は、平成29年5月12日付け兵労委第1004号の2の書面をもって、早急に公平取扱命令を履行するよう通知したところ、同月24日、会社は、当委員会に対し、公平取扱命令の不履行を問われる所以も不履行の事実もない旨の回答をした。同回答を受けて、当委員会は、「確定した救済命令に会社が従わないとき」（労組法第27条の13第2項）に当たると判断し、同年6月28日、神戸地裁D支部に対し、不当労働行為事件命令不履行通知をするとともに、当事者に対してもその旨通知した。その後、労働組合法違反過料事件（以下「過料事件」という。）として立件され、同年7月25日に神戸地裁（本庁）に回付された（平成29年（ホ）第236号事件）。

(i) 平成29年12月4日、神戸地裁は、会社を過料50万円に処する旨の決定をした。会社は、大阪高等裁判所に即時抗告（平成29年（ラ）第1560号事件）を、最高裁判所に特別抗告（平成30年（ク）第355号事件）をしたが、いずれも棄却され、平成30年5月9日、原決定が確定した。

3 本件申立て

組合は、前命令確定後も会社が公平取扱命令の履行を怠っているとして、平成30年12月21日に本件救済申立てをした。

第5 争点に関する当事者の主張

1 本件救済申立日から1年以上前における会社の時間外労働の命令に係る申立ては、労組法第27条第2項に規定する除斥期間に抵触するか。（争点1）

(1) 組合の主張

会社のA2に対する時間外労働の差別は、前命令確定後も継続している。すなわち、公平取扱命令の不履行を理由とする過料事件において、裁判上、平成28年10月から平成29年3月までの間に会社が公平取扱命令を履行していなかったことを認定した決定が確定しているにもかかわらず、その間の時間外労働の差別に基づく不利益取扱いは是正されていない。そして、その後も会社は、不利益取扱いを継続し、さらに同年7月には、Cに実態の伴わない肩書を付与することによって、公平取扱命令の履行義務を回避しようとするなど、一度も公平取扱命令を履行しようとはしなかった。したがって、本件は、組合の弱体化を目的に継続して行われている一連の行為であって、労組法第27条第2項の除斥期間には当たらない。

(2) 会社の主張

特段の主張はしなかった。

- 2 平成28年10月以降（上記1において除斥期間に抵触する場合は、除斥期間を経過していない部分）の時間外労働の命令について、会社がA2に対し、Cと差別して取り扱ったといえるか。

いえるとするれば、そのことは、A2に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。（争点2）

(1) 組合の主張

ア 公平取扱命令の履行状況

前命令確定後の平成28年10月分から平成29年7月分までの時間外労働時間数は、A2が144時間であったのに対し、Cは863.5時間であった。同様に平成29年8月分から令和元年6月分までの時間外労働時間数は、A2が537.5時間であったのに対し、Cは1,645.5時間であった。なお、上記時間外労働時間数は、タイムカードの打刻時刻から算定したものである。

会社は、Cが労働基準法（以下「労基法」という。）第41条第2号所定の管理監督者（以下「管理監督者」という。）ゆえ、別件和解条項に従って報告するCの時間外労働時間数が仮定の数値であると主張し、また、Cの時間外労働時間数の算定に

当たり併用する自己申告による労働時間の把握の妥当性を主張するが、Cは、次に述べるとおり管理監督者には該当せず、また、自己申告には信憑性がないので、Cの労働時間は、原則どおりタイムカードの打刻時刻により算定すべきである。

そうすると、A2とCの各時間外労働時間数の間には大きな格差があるので、会社が公平取扱命令を履行していないことは明らかである。

イ Cの管理監督者該当性

Cは、その職務内容と責任及び権限、勤務態様並びに地位にふさわしい待遇のいずれについても管理監督者の要件に当てはまらないことから、管理監督者に該当しないことは明らかである。

ウ 前提事情の変更

会社は、職制上、CをA2の上司に当たる役付場長に異動させたことをもって、同位の職にあることを前提とした前命令当時とは事情の変更があった旨主張するが、Cを役付場長に異動させる以前から、CとA2との間には、指揮命令関係があり、前命令当時からの事情変更はない。

エ 小括

以上のとおり、会社は、Cを役付場長に異動させることによって公平取扱命令の履行義務を回避しようとしているが、役付場長異動後もA2とCとの関係は従前のままであり、時間外労働の命令についてA2をCと差別して取り扱うことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとともに、公平取扱命令を反故にすることにより組合の弱体化を図るもので、同条第3号の不当労働行為にも該当する。

(2) 会社の主張

ア 公平取扱命令の履行状況

会社は、本件和解条項履行の具体的な方策として、午後4時30分以降の重機オペレーター業務の時間外労働については、隔週の交代制にすることを労使合意し、同労使合意に基づき、重機オペレーター業務に係る午後4時30分以降の時間外労働

働については、A2とCとで平等に振り分けている。

また、Cの時間外労働の把握は、役付場長異動以前から自己申告を基に行っているが、それは、Cには、事業場に入場する際にタイムカードに打刻してから業務を開始するまで、ないしは業務を終了してから退場する際にタイムカードに打刻するまでの間に業務に就いていない時間が相当程度あり、その間は、会社の支配が及ばない時間であったこと、Cは、入場から退場までの間にも自己判断で適宜休憩をとっており、その時間についてはいわゆる手待時間には当たらないこと等から、それらの時間をCの労働時間から除外することが適当であると考えたためである。

以上のことを前提に平成28年10月分から令和元年6月分までの33か月間の月平均時間外労働時間数を比較すると、A2の21時間に対してCは29時間で、月平均時間において格別の差異があるとまではいえない。特に、Cを管理監督者である役付場長に異動させた平成29年8月以降に限ってみれば、A2の23時間に対してCは26時間で、ほぼ公平な取扱いとなっている。これに加えて、会社は、賃金の総支給額についても、Cに役職手当を支給し、A2とほぼ同額にすることによって両者の実質的な平等を図り、もって本件を抜本的に解決したところである。

なお、Cを役付場長に異動させて以降、労働安全衛生法（以下「労安衛法」という。）の改正（平成31年4月1日施行）により、管理監督者についても労働時間の把握が義務付けられるまでの間の時間外労働時間の数値は、Cの所定労働時間について従前のおりとした場合の仮定の数値である。

イ Cの管理監督者該当性

B3支店には、Cの下、2人の部下がいるが、Cは、その部下に対して業務上の指揮命令を行い、時間外労働、休日出勤、年次有給休暇の取得等に係る労務管理を行うとともに、B3支店に係るものではあるが、会社の経営企画にも一定程度関与している。

また、Cの労働時間の状況の把握については、従前から自己申告を併用しているが、Cを役付場長に異動させて、労働時間について自身の裁量によることを認めて以降は、タイムカードの打刻時刻と照合して大幅な齟齬がない限り、自己申告どおりとしている。

さらに、Cを役付場長に異動させるに当たっては、新たに82,000円の役職手当を支給している。

ウ 前提事情の変更

本件和解条項ないしはこれを前提とする公平取扱命令においては、職制上、A2とCは同位の従業員であるという前提に立っていることは明らかである。しかしながら、平成29年8月以降、CをA2の上司に当たるB3支店の役付場長に異動させ、これまで曖昧であった二人の関係を職制上明確にすることによって、前提となるべき事情に変更があったので、公平取扱命令を履行する必要性がなくなったものといわざるを得ない。

なお、組合は、Cが管理監督者に該当しない旨縷々主張するが、会社が事情の変更として主張するのは、上記のとおり、A2とCが重機オペレーター業務に従事する同位の従業員ではなくなったということなのであって、組合の主張は失当というほかない。

エ 小括

以上のとおり、会社は、時間外労働時間数の格差の是正を図るとともに、Cを役付場長に異動させることによって、Cの職位を明確にし、併せて賃金の総支給額について実質的な平等を図ることで、公平取扱命令を履行する必要性がなくなったので、少なくとも異動後の期間については、会社に不当労働行為が成立する余地はない。

第6 判断

1 当委員会が認定した事実

(1) 前命令確定前の状況

ア A2の時間外労働の状況

A 2 は、平成 23 年 1 1 月、組合に加入して分会を結成し、現在に至るまで分会長を務めている。平成 23 年 1 2 月 1 9 日、第 1 回団体交渉が実施されたが、その直後の平成 24 年 1 月、会社は、これまで A 2 に命じていた時間外労働を C に命じるようになり、A 2 にはほとんど命じなくなった。

イ C の時間外労働時間数の把握

会社は、組合が前命令について追加の救済申立てをした平成 27 年頃から C の時間外労働時間数については、タイムカードの記録に自己申告を併用して把握するようになり、申告は、タイムカード等にメモ書したものを会社に提出して行われていた。

ウ A 2 と C との関係

前命令交付前の平成 28 年 1 月 8 日に実施された第 18 回団体交渉議事録によると、会社は、当時から A 2 と C との関係について、C は管理監督者には該当しないが、A 2 の業務についての指揮命令権者は C で、A 2 に対する業務指示は C が行うと組合に説明していた。

(2) 前命令確定後の状況

ア 時間外労働時間数の開示

会社は、別件和解条項第 4 項で定められたとおり、前命令が確定した平成 28 年 1 0 月以降の A 2 及び C の時間外労働時間数を開示しているが、C を役付場長に異動させて以降、労安衛法が改正されるまでの分については仮定の数値として開示しており、当委員会にも同じ数値が報告されている。

イ 前命令確定後に実施された団体交渉

前命令確定後に実施された、本件に係る主な団体交渉は次のとおりである。なお、前命令確定後に実施されたいずれの団体交渉においても、前命令の前提となった、本件団交合意の見直しは行われていない。

(1) 第 23 回団体交渉

平成 28 年 1 2 月 1 日に実施された団体交渉において組合は、別件和解条項第 4 項に基づいて開示された時間外労働

時間数とタイムカードの打刻時刻から算定したCの時間外労働時間数に乖離がある旨指摘したところ、会社は、Cの時間外労働について、その要否を含めて確認するとともに、タイムカードの打刻について社内全体でルールを明確にする必要があると答えた。

(イ) 第24回団体交渉

平成28年12月26日に実施された団体交渉において組合は、時間外労働の不公平の改善を要求したところ、会社は、Cの時間外労働については、自己申告に基づいて把握していること、また、タイムカードの打刻については、早急にルール作りを進めていくと答えた。

(ロ) 第26回団体交渉

平成29年4月18日に実施された団体交渉において会社は、A2とCの賃金体系が異なっているため、時間外労働を公平にするのは困難なこと、したがって、今後は、賃金体系を変更することによって実質的な平等を図っていくと説明した。

ウ C場長

(ア) 平成29年6月7日に実施した団体交渉において会社は、組合に対し、Cを管理監督者にすることを検討している旨説明し、同年7月21日、Cを職制上の役付者に当たる業務部課長兼B3支店場長への人事異動(以下「本件異動」という。)を行った。その後、同年8月21日、営業部のEが本件異動をA2に伝えた。なお、労働条件確認書に記載されたCの労働条件は、概ね次のとおりである。

a 雇用形態

正社員(B3支店場長・管理職(業務部課長))

b 就業場所

B3支店

c 従事すべき業務の内容

B3支店における統括的な指揮監督業務、配船等の段取業務、受付業務、重機オペレーター業務、上記に付随する業

務その他特別な指示業務

d 就業時間

7時30分から16時30分まで。ただし、これは営業時間に基づく標準的な時間を確認するもので、Cの就業時間がこれに拘束されるものではない。

e 時間外労働

会社の業務の都合その他の事情により、会社はCに対して所定労働時間を超える時間外労働及び休日労働を労使協定の範囲内で命じることがある。ただし、Cは、労基法第41条第2号所定の「監督若しくは管理の地位にある者」として、時間外労働手当及び休日労働手当は支給しないものとする。

f 賃金

基本給は27万円、役職手当は8万2,000円とする。なお、役職手当の金額は、基本給を基にした42時間分の時間外労働手当に相当する金額として算出したものである。

g 賞与及び昇給

なし

(i) 上記労働条件確認書に記載されたもののほか、Cの雇用形態、権限等については、概ね次のとおりである。

a 雇用形態

労働条件確認書には、Cは、本社の業務部課長兼B3支店場長と記載されているが、業務部課長としての業務はなく、就業場所はB3支店と定められている。そして、休日等に本社工場に応援に行く以外に本社で勤務することはない。

b 権限

Cの部下には、B3支店所属のA2のほか、受付事務担当で有期雇用のF（以下「F」という。）がいるが、Cには、Fの採用権限は与えられていない。

また、会社は、労働条件確認書記載の「統括的な指揮監督業務」の例として、A2及びFに対する時間外労働、休日労

働、具体的な業務内容等に関する指示や本社からの指示の取次ぎなどを挙げているが、休日労働の指示に当たっては、Cは、本社のB6業務課長の判断を仰いでいる。

c 勤務態様

B3支店では、材料ヤードでホイールローダーに乗務して販売用の材料を整理分類するなどの業務、残土ヤードでユンボに乗務して搬入された残土を整理分類するなどの業務及び受付業務をA2、C及びFの3人で担当しているため、通常、Cは、営業時間中はB3支店に常駐して残土ヤードの業務に従事しているが、部下が休んだときは、休んだ部下の代わりにその者の業務に従事している。また、Cは、本件異動後もタイムカードを打刻しているが、打刻時刻をみると、労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様である。

d 労働時間の把握

会社は、Cの労働時間の把握については、本件異動後も自己申告を併用しており、申告は、タイムカードとは別の紙にメモ書したものを会社に提出して行われている。なお、会社は、申告のあった労働時間に関する実態調査や申告内容の確認は行っていない。

- (ウ) 本件異動後のCの権限や業務等については、以上のとおりであるが、これらは、本件異動前後を通じて変わっておらず、また、A2とCとの指揮命令関係も従前のままである。

エ 前命令確定月以降の時間外労働時間数

前命令確定月の平成28年10月分から令和元年6月分までの期間における、タイムカードの打刻時刻によるA2及びCの時間外労働（深夜労働及び休日労働を含む。以下同じ。）の時間数並びにCの自己申告を基に会社が算定した時間外労働時間数は、別紙のとおりである。

オ 賃金の総支給額

Cの本件異動月である平成29年8月支給分から令和元年6月支給分までのうち、主な期間におけるA2及びCに対する賃金の総支給額は次のとおりである。なお、賃金の計算期間及び

支払日は、賃金規程で毎月20日に締め切り、毎月25日に支払うと定められている。

(7) 本件異動月（平成29年8月）以降の23か月間

A2 8,368,841円

C 8,096,000円

(i) 過料事件確定月（平成30年5月）以降の14か月間

A2 5,007,791円

C 4,928,000円

(ii) 本件申立て月（平成30年12月）以降の7か月間

A2 2,449,845円

C 2,464,000円

カ 本件救済申立て後の状況

(7) A2とCは、労使合意に基づき、16時30分以降のオペレーター業務を隔週の交替制で担当している（以下、担当する週を「当番週」という。）。しかしながら、Cが当番週の場合に、Cが休暇を取得したり、Fの代わりにCが受付業務に従事するときは、A2が当番週ではないため、16時30分以降、オペレーターが不在となるが、そのような場合にA2が時間外労働に就くことが可能であるにもかかわらず、会社は、A2に時間外労働を命ずることなく、他の事業所から従業員を呼び寄せて17時頃までオペレーター業務に従事させることがあり、会社は、平成31年2月4日、同月23日及び令和元年8月1日には、本社工場勤務でダンプカー乗務員のGを、同年6月8日、同月17日及び同月22日にはB5事業所勤務でダンプカー乗務員のH（以下「H」という。）をB3支店のオペレーター業務に従事させた。

(i) また、A2の休日にオペレーター業務が必要となるときは、労使合意に基づき、会社は、A2に対し、あらかじめ休日出勤の可否について打診することとなっているが、会社は、かかる打診をしないばかりか、A2がCに対し、休日勤務が可能である旨事前に伝えていたにもかかわらず、会社は、他の事業所の従業員をB3支店のオペレーター業務に従事させ

ることがあり、会社は、平成31年4月30日及び令和元年9月23日（いずれも祝日）には、HをB3支店のオペレーター業務に従事させた。

2 争点の判断順序について

前命令確定月以降のA2とCとの時間外労働についての会社の取扱いが、労組法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当するか否かについては、会社が、毎月の時間外労働について、常態的にA2とCとを差別的に取り扱っていたかどうかという、時間外労働についての実態把握が不可欠なことから、まず、時間外労働の実態について争点2で判断し、その結論を踏まえて争点1を判断する。

3 争点2について

組合は、前命令確定後も会社が公平取扱命令を履行せず、A2とCとを差別的に取り扱っている旨主張し、会社は、公平取扱命令を履行する必要がなくなった旨主張するので、以下判断する。

なお、会社は、当初、Cが管理監督者に該当するかどうかのような主張をし、組合がその点について争ってきた経緯があるものの、最終的に会社は、事情の変更とは、Cを管理監督者にしたことを理由とするものではないと主張整理するに至ったため、当委員会では管理監督者該当性についての判断はしない。

(1) 前命令確定月以降のCの時間外労働時間数の算定

ア 前命令確定月以降の時間外労働時間数

前命令確定月の平成28年10月分から令和元年6月分までのうち、主な期間におけるA2及びCの時間外労働時間数（括弧内は月平均時間外労働時間数）は次のとおりである。〔1(2)エ〕。

(イ) 前命令確定月以降の33か月間

A2 681.5時間（21時間）

C タイムカード 2,509時間（76時間）

自己申告 967時間（29時間）

(ロ) 本件異動月以降の23か月間

A2 537.5時間（23時間）

C タイムカード 1,645.5時間(72時間)
自己申告 597時間(26時間)

(f) 過料事件確定月以降の14か月間

A 2 291時間(21時間)

C タイムカード 932時間(67時間)
自己申告 313時間(22時間)

(g) 本件申立て月以降の7か月間

A 2 117.5時間(17時間)

C タイムカード 457時間(65時間)
自己申告 147.5時間(21時間)

イ 労働時間の把握方法

労働時間の把握方法については、正確性が要求されることから、使用者が始業・終業時刻を確認する方法として、原則として、自ら現認するか、又はタイムカード等の客観的な記録を基礎とするかのいずれかの方法によることとし、例外的に自己申告により確認を行わざるを得ない場合であっても使用者は、自己申告により把握した労働時間とタイムカードの記録で判明した事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときは、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすることが必要というべきである。また、自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認することが必要というべきである。

ウ Cの時間外労働時間数の算定

会社は、タイムカードの出退勤時刻の客観的な記録に加えて自己申告も併用してCの労働時間数を算定している〔1(1)イ、1(2)イ(i)・ウ(i)d〕。

ところで、タイムカードは、労働時間を把握する法的義務を負う使用者が労働者の勤怠を管理するために労働者に打刻させる記録である以上、特別の事情がない限り、労働者がタイムカードに記録された始業時刻から終業時刻まで業務に従事していたものと事実上推定すべきであって、タイムカードの客観的記

録と労働の実態との間に乖離が生じている旨を主張する使用者には、事実上の推定を覆すに足る反証が要求されるというべきである。

会社は、乖離が生じている理由として、Cは役付場長なので、タイムカードの打刻時刻と照合して大幅な齟齬がない限り、自己申告どおりとしているとか、タイムカードの記録が実態を反映していないので、自己申告を併用している旨主張するので、以下検討する。

(7) Cの本件異動月以降における月平均時間外労働時間数は、タイムカードによった場合の72時間に対して自己申告によった場合は26時間〔ア(イ)〕と大幅な齟齬が生じているものと認められる。そうすると、会社の主張によったとしても自己申告どおりとすることは認められない。

(イ) 次に、タイムカードの記録が実態を反映していないことについて会社は、Cは入場から業務開始まで、ないしは業務終了後から退場までの間に業務に就いていない時間が相当程度あること、及び入場から退場までの間に自己判断で適宜休憩をとっている時間があることを理由として挙げている。しかしながら、会社の挙げるこれらの理由は、Cが自己申告した時刻による労働時間を大幅に超えてまで会社にとどまっていることの合理的な説明としては不十分であるといわざるを得ない。

また、自己申告により把握した労働時間とタイムカードの記録で判明した事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときは、実態調査を実施し、また、自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由を報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認することが必要というべきであるが、会社は、必要な実態調査を行っておらず、また、申告内容についての確認も行っていないこと〔1(2)ウ(イ)d)〕が認められる。加えて会社は、Cが自己申告したとするメモ用紙を書証として提出せ

ず、また、Cを証人申請して自己申告の内容が正確であることの立証もしなかった。

(ウ) 以上のことからすると、会社は、タイムカードによる労働時間に関する事実上の推定を覆すに足る反証をなしておらず、タイムカードの客観的記録と労働の実態との間に乖離が生じているという趣旨の会社の主張は認めることはできない。したがって、Cの時間外労働時間数は、タイムカードの打刻時刻から算定するのが相当である。

(2) 公平取扱命令の履行の必要性

会社は、前命令確定後に本件異動を行ったことによって前命令当時とは前提となるべき事情に変更があったこと、及び賃金の総支給額を平等にすることによって本件の抜本的な解決を図ったことを理由に公平取扱命令を履行する必要性がなくなった旨主張するので、以下検討する。

ア 本件異動

(イ) 会社は、Cを管理監督者にしたことではなく、本件異動を行ったことによって、職制上、明確にCをA2の上司としたことが、前命令の前提となった事情の変更に当たると主張する。

確かに前命令は、A2とCとは、従業員としての地位に特に差異がないと認定しているが、同時に、Cの身分については、場長ではあるが、管理監督者ではなかったと認定している〔第4の2(2)イ〕。これは、Cは、当時からA2の上司に当たる場長としての地位にあったものの、管理監督者ではなく、同じ一般の従業員であることを前提に本件団交合意がなされたものなので、前命令もそのことを踏まえて、従業員としての地位に特に差異がないと認定したものである。

(ロ) また、前命令が発出される約3か月前の平成28年1月8日に実施された団体交渉において、会社は、A2とCとの関係について、Cは管理監督者には該当しないものの、A2の業務についての指揮命令権者であり、A2に対する業務指示はCが行う旨組合に説明したとの事実が認められる〔1(1)ウ〕。

よって、Cは、前命令当時からA2の上司であったものと認められる。

- (ウ) 以上のとおり、本件異動前後を通じてCの権限や業務内容に変わりはなく、A2とCとの指揮命令関係も変わらないこと〔1(2)ウ(ウ)〕を併せ考えると、Cの役職を職制上明確にただけの本件異動をもって、事情の変更に当たるとする会社の主張は認められない。

イ 賃金の総支給額の平等

会社は、CよりA2の方が給与が高いので、時間外労働時間数を公平にすることは困難であるとして、本件異動によって賃金体系を変更し、賃金の総支給額を平等にすることで本件の抜本的な解決を図った旨主張し、その方針を組合にも説明している〔1(2)イ(ウ)〕。

しかしながら、組合は、賃金の総支給額の平等を求めているわけではなく、本件団交合意における合意事項〔第4の2(1)イ〕でもない。よって、A2とCの賃金の総支給額が平等であったとしても〔1(2)オ〕、公平取扱命令を履行したことにはならない。

ウ 小括

上記のとおり、前命令確定後に会社が採ったいずれの措置も公平取扱命令を履行する必要がなくなった理由には当たらない。

(3) まとめ

以上のことを前提に、前命令が確定した平成28年10月支給分以降令和元年6月支給分までのCとA2の月平均時間外労働時間数を比較すると、Cの時間外労働時間数は、多い月でA2の17.7倍、少ない月でもA2の1.6倍、全期間の平均でA2の3.7倍となっていることから〔1(2)エ〕、会社が、毎月の時間外労働について、常態的にA2とCとを差別的に取り扱っていたことは明らかである。

4 争点1について

- (1) 労働委員会は、不当労働行為救済の申立てが行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係

るものであるときは、これを受けることができない（労組法第27条第2項）。

- (2) 労組法第27条第2項所定の「継続する行為」とは、行為自体は複数であっても、全体として一個の不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為を含むものと解することが相当である。しかしながら、「継続して行われる一括して一個の行為」の趣旨をあまりに緩やかに解するときは、労組法第27条第2項が除斥期間を設けた趣旨を没却することにもなりかねないため、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性などの要素を総合考慮し、上記一個の行為になりうるかを判断すべきである。
- (3) 本件では、組合と会社との間で、A2とCの時間外労働時間数が等しくなるように業務指示を行うこととした本件団交合意の効力がそのまま維持されていること〔1(2)イ〕を前提に、時間外労働について公平に取り扱わなければならないとした公平取扱命令が確定し、時間外労働について本件団交合意等を踏まえて公平に取り扱わなければならないとした和解条項を含む訴訟上の和解が成立し〔第4の2(3)ウ〕、さらに、公平取扱命令の不履行に係る過料の決定が最高裁判所における特別抗告の棄却をもって確定した〔第4の2(4)イ〕にもかかわらず、前記3(3)のとおり、会社が時間外労働に係る差別的な取扱いを継続してきたという特殊な事情が存する。

かかる特殊な事情に鑑みれば、この間の会社の一連の対応は、組合活動を甚だしく嫌悪したものであり、また、不当労働行為制度そのものを著しく軽んずるものであって、毎月の時間外労働に係る差別は、こうした会社の姿勢を体現したものとして相互に関連し、その目的、態様及び効果の同一性があり、時間的接着性も認められる。

加えて、会社は、本件争点に係る組合の主張に対し、何ら具体的反論をしていない。

よって、本件では、平成28年10月支給分以降本命令書交付の日までの間になされた時間外労働に係る差別の全体をもって、

一個の行為と評価するのが相当である。

- (4) 以上より、本件では、会社のなした毎月の時間外労働に係る差別を内容とする不当労働行為は、その全体をもって「継続する行為」と評価すべきであるから、労組法第27条第2項の除斥期間は適用されない。

5 結論

上記のとおり、会社の時間外労働についてのA2とCとの差別的取扱いは、前事件当時から行われており〔1(1)ア、1(2)エ〕、本件申立て後も続けられている〔1(2)カ〕と認められるので、このことは、A2が組合員であるが故をもって行われた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号に該当する。

同時に、前命令の確定後も新たな差別的取扱いを続ける会社の態度は、救済命令を受けた組合の努力を無にする行為であって、組合の組合員に動揺を与え、組合の運営を阻害し、組織を弱体化させようとするもので、同条第3号の不当労働行為にも該当する。

第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和2年5月14日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治

(別紙省略)