

命 令 書 (写)

名古屋市中村区

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

名古屋市名東区

被申立人 Y 1 会社

代表取締役 B 1

名古屋市名東区

被申立人 Y 2 会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委平成30年（不）第7号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和2年11月2日第1626回、同月4日第1627回、同月6日第1628回、同月9日第1629回、同月12日第1630回、同月13日第1631回及び同月24日第1632回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同酒井一、同杉島由美子、同説田一成、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y 1 会社は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、平成30年7月30日、同年9月6日、平成31年1月29日及び同年3月12日の団体交渉において、平成29年度冬季賞与、平成30年度夏季賞与及び平成30年4月の基本給の昇給に係る、賞与支給の前提となった業績並びに従業員の勤務成績と賞与の支給額及び基本給の昇給額との関係について、十分な説明を行わなかったこと並びに平成31年3月12日の団体交渉において、申立人のA2組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わない理由について、就業規則の規定に即した説明を行わなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に、同組合員の平成30年6月分の給与から1万円を控除したこと及び同年8月29日に当社B3工場において「A3委員長恐喝未遂容疑逮捕 Z1県警」、「生コンの購入求め商社を脅した疑い A4 3人逮捕」等と記載された新聞記事の写しを掲示したことは、いずれも同条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

執行委員長 A1 様

Y1会社

代表取締役 B1

2 被申立人Y2会社は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

記

当社が、平成30年7月30日、同年9月6日、平成31年1月29日及び同年3月12日の団体交渉において、平成30年4月の基本給の昇給を行わず、平成30年度夏季賞与を支給しなかったこと的前提となる業績について、十分な説明を行わなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y 2 会社

代表取締役 B 1

- 3 次に掲げる被申立人 Y 1 会社の行為に関する申立てはいずれも却下する。
- (1) 申立人の組合員に対して平成29年4月15日の組合加入通知以降、継続的に次に掲げる行為を行ったこと
- ア 平成29年5月1日、申立人の組合員であった A 5 に対し、「X 組合を辞めなければ B 3 で働けなくなる」と述べたこと
- イ 平成29年6月20日、申立人の組合員である A 2 に対し、午前7時30分から行われる建材プラントの補修作業をさせず、スラッジの積込み及びブロックの型枠作製を命じたこと
- ウ 平成29年6月24日、申立人の組合員である A 2 に対し、時間外労働の中止を指示したこと
- エ 平成29年7月26日、申立人の組合員である A 2 に対し、炎天下における草刈り業務を命じたこと
- (2) 平成29年4月5日、就業規則のうち休職期間に係る規定について、申立外 C 1 組合 C 2 支部代表者と図って申立人の組合員に対する説明をすることなく一方的に変更したこと
- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 1 会社及び被申立人 Y 2 会社（以下、Y 1 会社及び Y 2 会社を併せて「Y 1 会社ら」という。）による「第 2 本件の争点」に記載した各行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条各号に該当する不当労働行為であるとして、申立人 X 組合（以下「組合」という。）により、平成 30 年 9 月 18 日の当初申立て以降、同年 10 月 17 日、平成 31 年 2 月 7 日、同年 3 月 19 日、令和元年 5 月 28 日、同年 7 月 3 日及び同月 16 日に追加申立てが行われた事件である。

なお、請求する救済内容は、組合員に係る定年退職後の再雇用、組合員に対する調整給の支払、他の労働組合と同等の権利の保障、誠実な団体交渉応諾、就業規則の不利益変更に際する組合員への説明、組合員に対する脱退勧奨の禁止及び謝罪文の掲示である。

第 2 本件の争点

当委員会は令和元年 11 月 18 日、労組法第 27 条の 6 の規定に基づき審査の計画を策定し、次のとおり本件の争点を確定した。なお、各争点中における組合員であるか元組合員であるかの別は、当該計画策定時点のものである。

1 組合の組合員に対する嫌がらせ又は差別行為

(1) Y 1 会社は、組合の組合員に対して平成 29 年 4 月 15 日の組合加入通知以降、継続的に次に掲げる行為を行ったか。当該行為は、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。

ア 平成 29 年 5 月 1 日、組合の組合員であった A 5 元組合員に対し、「X 組合を辞めなければ B 3 で働けなくなる」と述べたこと

イ 平成 29 年 6 月 20 日、組合の組合員である A 2 組合員に対し、午前 7 時 30 分から行われる建材プラントの補修作業をさせず、スラッジの積み込み及びブロックの型枠作製を命じたこと

ウ 平成 29 年 6 月 24 日、A 2 組合員に対し、時間外労働の中止を指示し

たこと

エ 平成29年7月26日、A2組合員に対し、炎天下における草刈り業務を命じたこと

- (2) Y1会社が、A2組合員の平成29年10月分の給与から1万円を控除したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) Y1会社が、A2組合員の平成29年度冬季賞与を8万円としたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) Y1会社は、平成29年6月20日以降平成30年3月にかけて、A2組合員に対して同組合員が資格取得した重機の作業を含まない業務配置を行ったか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (5) Y1会社が、A2組合員の平成30年5月分及び6月分の給与から各1万円を控除したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (6) Y1会社は、平成30年5月分の給与明細書を従業員に配布するに当たり、「各位殿 求人募集」と題する紙を組合の組合員以外の従業員のみ同封したか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (7) Y2会社のダンプ班のC3班長は、平成30年6月29日に組合の組合員であるA6組合員及び組合の組合員であったA7元組合員に対して「組合にたいそう払ってるんだろ」と述べたか。当該行為は、Y2会社の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (8) Y1会社らは、申立外C1組合の組合員がC1組合に対し支払うべき組合費を肩代わりしているか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

(9) Y1会社らは、工場への立入り、組合掲示板の設置及びチェックオフについてC1組合に認め、組合に認めなかったか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

2 平成30年度の組合の組合員に係る昇給及び賞与

(1) Y1会社がA2組合員、組合の組合員であるA8組合員及び組合の組合員であったA9元組合員について並びにY2会社がA6組合員及びA7元組合員について、平成30年4月に昇給を行わなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

(2) Y1会社の代表取締役であるB1は、平成30年6月21日にA9元組合員に対して組合からの脱退を求める発言を行ったか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

(3) A9元組合員は、平成30年8月2日にA8組合員に対して組合からの脱退を求める発言を行ったか。当該発言は、Y1会社の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

(4) Y1会社がA2組合員及びA8組合員の平成30年度夏季賞与を各8万5,000円としたこと並びにY2会社がA6組合員に同賞与を支給しなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

3 組合の組合員の昇給及び賞与を議題とする団体交渉

(1) Y1会社らの平成30年7月30日、同年9月6日、平成31年1月29日及び同年3月12日の組合との団体交渉（以下「団交」という。）における組合の組合員についての昇給及び賞与に関する議題に係る対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

(2) Y1会社らは、平成30年10月16日に予定されていた組合との団交を拒否したか。当該行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する

か。

4 平成30年3月19日付け「確認書」の取扱い及びA2組合員の満65歳定年退職後の再雇用

- (1) Y1会社が、平成30年8月29日、Y1会社B3工場において「A3委員長恐喝未遂容疑逮捕 Z1県警」、「生コンの購入求め商社を脅した疑い A4 3人逮捕」等と記載された新聞記事の写しを掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) Y1会社が、平成30年9月22日付けで「ご連絡」と題した文書を組合の上部団体宛てに通知したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) Y1会社が、平成31年3月12日の団交において、組合に対してA2組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わないことを通告したことは、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当するか。
- (4) Y1会社の前項の団交におけるA2組合員の満65歳定年退職後の再雇用に関する議題に係る対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (5) Y1会社は、令和元年5月20日にB3工場建材部門で行った安全ミーティングからA2組合員を合理的な理由なく排除したか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (6) Y1会社は、令和元年5月21日の組合との団交において、同月20日のミーティングにA2組合員を参加させなかった理由について虚偽の説明をしたか。当該行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

5 就業規則のうち休職期間に係る規定変更

- (1) Y1会社は、平成29年4月5日、就業規則のうち休職期間に係る規定について、C1組合C2支部代表者と図って組合の組合員に対する説明

をすることなく一方的に変更したか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

(2) Y1会社の令和元年7月9日の組合との団交における平成29年4月5日付け就業規則変更手続に関する議題に係る対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、平成20年1月21日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は120名である。また、組合は、その上部団体であるA10のA11地方本部の一支部であるA3における「名古屋ブロック」と称する地方組織でもあって、組合の組合員は、組合に加入するとともに、A3にも加入しており、Y1会社らはこれらの事実を認識していた。(甲2、10、11、13、第1回審問調書p4、第2回審問調書p6、第3回審問調書p2、審査の全趣旨)

(2) Y1会社は、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造及び販売等を業とし、愛知県Z2市、Z3市、Z4市及び名古屋市Z5区内に工場を持つ株式会社であり、本件結審時の従業員数は151名である。また、Y2会社は、ダンプカーの運行等を業とする特例有限会社であり、本件結審時の従業員数は11名である。(第2回審問調書p3、第3回審問調書p3～4、審査の全趣旨)

(3) Y1会社及びY2会社の従業員で組織される労働組合としては、組合のほかに、C1組合（その傘下の労働組合である申立外C4組合を含む。以下同じ。）が存在する。(乙22～25、審査の全趣旨)

2 当初申立てまでの労使関係

(1) A2組合員は、平成22年7月にY1会社に入社した後、平成27年4月

1日、建材部門（砂利や砂を製造する部門であって、B3工場にのみ存在し、勤務する従業員は七、八名である。）に配置転換となり、その後、令和元年8月15日まで一貫して建材部門に勤務していた。（甲63、64、69p1、第1回審問調書p41～42、51、71、第2回審問調書p4、99、審査の全趣旨）

（2）平成28年12月、A2組合員は、機体重量3トン以上の建設機械の運転が可能となる「整地」及び「掘削」に関する資格を取得したが、当該資格はY1会社がA2組合員に命じて取得させたものではない。また、平成29年6月20日以降、平成30年3月までの期間において、Y1会社は、A2組合員に対し、当該資格に基づく重機の作業を含む業務配置を行わなかった。（第1回審問調書p51～52、72、第2回審問調書p8～9、審査の全趣旨）

（3）平成29年4月4日、Y1会社は、就業規則について、従業員に休職を命じる際の要件に係る規定のうち「私傷病による欠勤3ヶ月に及んだとき」とあるのを「私傷病による欠勤1ヶ月に及んだとき」と、休職を可能とする期間に係る規定のうち

「第14条 休職期間は次の通りとする。

1 私傷病の場合

勤続1年未満 1ヶ月

勤続1年～5年 3ヶ月

勤続5年～10年 5ヶ月

勤続10年以上 1年

」

とあるのを

「第14条 欠勤した日から起算して、休職期間は次の通りとする。

1 私傷病の場合

勤続1年未満 2ヶ月

勤続1年～5年 3ヶ月

勤続5年～10年 5ヶ月

勤続10年以上 1年」

と、それぞれ改める内容を含む変更届をZ6労働基準監督署に提出し、同月5日、受理された。なお、Y1会社が当該変更届に添付した労働者代表の意見書にはC5従業員の署名及び押印があり、労働者代表の選出方法として「C4組合C6支部長」との記載がある。(甲57、58、乙24、25)

- (4) 平成29年4月15日、組合は、Y1会社に対し、A2組合員及びY1会社の従業員であるA5元組合員が組合に加入した旨通知した。(甲2、68p2、69p2、第1回審問調書p5、25、第2回審問調書p8)
- (5) 平成29年9月30日、A2組合員が停車させた散水車がB3工場構内の水場に転落する事故(以下「散水車転落事故」という。)が発生した。同日、A2組合員は、Y1会社に対し、「サイドブレーキの利きが甘く、停車して動かないのを確認した後、下車するも後方に下がってしまった。ギアを入れエンジンを停める方法もあったが、エアーが抜けるためしなかった」、「今後、二度とこのような事の無いよう努力し、他の人々に迷惑をかけないように致します」との内容を含む始末書を提出した。また、Y1会社は、この事故に起因し、新たな散水車の購入のために91万円を支出した。(甲69p4、乙8、9、29p3、第1回審問調書p58～59、80、第2回審問調書p17～18)
- (6) 平成29年10月31日、Y1会社は、A2組合員に対し10月分の給与を支給するに当たり、給与明細書における「事故」の名目で、散水車転落事故の損害賠償金として1万円を控除し、給与明細書と共に「賃金手当支給規定第20条(損害賠償)に基づき、10月給与より、無事故手当10,000円に相応する額を4ヶ月引去りします」とのメモ書きを交付した。

同日、組合は、Y 1 会社に対し、A 2 組合員の給与から 1 万円を控除したことは違法行為であって認められないとして控除分を支払うよう求め、同年11月 2 日にも同旨の要求を行った。

また、Y 1 会社が毎月の給与を支給するに当たり、A 2 組合員以外に、給与明細書における「事故」の名目で各 1 万円を控除した従業員が、平成30年 1 月分から 4 月分までの支給において 1 名、同年 2 月分から 4 月分までの支給において 1 名、同年 1 月分から11月分までの支給において 1 名存在したほか、当該控除以前にも同様な控除を行った従業員がいた。

(甲 8、69 p 4、76、77、乙16、29 p 3、第 1 回審問調書 p 46、第 2 回審問調書 p 17～19、106、審査の全趣旨)

(7) 平成29年12月 6 日、Y 1 会社は、A 2 組合員に対し、上記 (6) において控除した 1 万円を返還した。(乙12の 1、29 p 3、第 1 回審問調書 p 9、第 2 回審問調書 p 20)

(8) 平成29年12月20日、Y 1 会社は、A 2 組合員に対し、平成29年度の冬季賞与として 8 万円を支給した。なお、A 2 組合員が Y 1 会社から支給を受けた平成28年度の夏季賞与及び冬季賞与は各10万5,000円であり、平成29年度の夏季賞与は 8 万5,000円であった。

また、Y 1 会社において平成29年度の冬季賞与の支給を受けた A 2 組合員を始めとする従業員の中には、少なくとも、6 万円の者が 3 名、6 万5,000円の者が 1 名、7 万円の者が 4 名、7 万5,000円の者が 2 名、8 万円の者が 6 名、8 万5,000円の者が 3 名、9 万円の者が 6 名、9 万5,000円の者が 4 名いたほか、10万円以上20万円未満の者が58名、20万円以上の者が 3 名いた。(甲 9、69 p 4、乙19、29 p 3～4、第 2 回審問調書 p 22～23)

(9) 平成29年12月26日、組合と Y 1 会社とは、散水車転落事故の弁済金を 3 万円とすることに合意した。(甲69 p 4、第 1 回審問調書 p 10～11、

47、59、審査の全趣旨)

(10) 平成30年1月4日、組合は、Y1会社に対し、Y1会社の従業員であるA8組合員が組合に加入した旨通知した。(甲10)

(11) 平成30年2月4日、組合は、Y1会社らに対し、Y2会社の従業員であるA6組合員及びA7元組合員が組合に加入した旨通知した。(甲11)

(12) 平成30年3月19日、Y1会社及びA3は、次のとおり「確認書」(以下「確認書」という。)を取り交わした。

「Y1会社を甲とし、A3を乙とし、甲および乙は、乙組合員・A12の雇用契約に関する紛争及び労働者供給事業に関して、以下のように合意した。

一、乙・組合員A12は、甲の勧めに応じ、2018年3月31日をもって甲を円満に退職する。乙はA12組合員の離職票を速やかに発行する。

二、甲は、2018年9月末日までに、A11地本の行う労働者供給事業の窓口を開き、少なくとも月1名13日以上雇用を確保する。

甲は供給される労働者がA12組合員であってもこれを拒否しない。

三、甲は、甲に勤務する乙の組合員が定年を迎え、かつ就労意欲と労働能力がある場合、何らかの形式でその者を雇用する。

四、甲と乙は、最低3か月1回、業界再建についての協議を行うものとする。 」

なお、確認書の取り交わしに至るまで、Y1会社と組合の間には、Y1会社の従業員であって組合の組合員であるA12組合員の雇用契約に関する紛争が生じていた。(甲1、12、68p3、69p4～5、第1回審問調書p6、第2回審問調書p42～43)

(13) 平成30年3月19日、組合は、Y1会社に対し、Y1会社の従業員であるA9元組合員が組合に加入した旨通知するとともに、「A2組合員に

ユンボの運転をさせないことは意図的な嫌がらせと思われます。」として、A 2 組合員に取得した資格に基づく重機の作業をさせることについて団交で協議するよう求めた。(甲13、69 p 5)

(14) 平成30年3月31日、組合は、Y 1 会社らに対し、「A 2 組合員に重機の作業をさせること」等を協議事項として団交を申し入れた。(甲14)

(15) 平成30年4月、Y 1 会社は、A 2 組合員、A 8 組合員及びA 9 元組合員についての基本給の昇給を行わなかったが、組合の組合員以外に基本給の昇給を行わなかった従業員が3名いた。また、Y 2 会社は、A 6 組合員及びA 7 元組合員を始め、全ての従業員についての基本給の昇給を行わなかった。(甲15、16、68 p 4、69 p 5、乙5、6、29 p 6～7、第1回審問調書 p 6、47、第2回審問調書 p 32～33)

(16) Y 1 会社らにおいては、平成30年3月分及び4月分の給与明細書における支給項目に「管理」があり、かつ、控除項目にも「管理」があった従業員が存在し、このうち控除項目の「管理」は、C 1 組合の組合費のチェックオフを意味するものであった。

これについて、Y 2 会社の従業員のうち「管理」の名目で金銭の支給を受けた者は、少なくとも5名存在し、その額はいずれも2,000円であったが、そのいずれのものも「管理」の名目で2,000円が控除された。一方、Y 1 会社の従業員のうち「管理」の名目で金銭の支給を受けた者は、少なくとも2名存在し、その額はいずれも2,000円であったが、そのいずれのものも「管理」の名目で2,000円が控除されているものの、少なくとも1名の者は、「管理」の名目で金銭の支給を受けずに「管理」の名目で2,000円が控除された。(乙5、6、16、審査の全趣旨)

(17) 平成30年4月24日頃、A 2 組合員は、重機のサイドミラー等を破損させる事故(以下「ミラー等破損事故」という。)を発生させた。また、Y 1 会社は、この事故に起因し、当該重機の修理のために2万6,000円

を支出した。(乙14、29 p 4、第1回審問調書 p 61、第2回審問調書 p 25、審査の全趣旨)

(18) 平成30年5月31日、Y1会社は、従業員に5月分の給与を支給するとともに給与明細書を配付したが、このうち一部の者に「各位殿 求人募集」と題する紙(以下「求人募集の紙」という。)を同封した。この紙には、「皆様の知人・友人で弊社で働いて頂ける人を紹介して下さい」、「職種：ドライバー(大型・4 t o n)・試験係・事務員・営業等(アルバイト応談可)」、「その方が3ヶ月以上勤務された場合紹介者に金壹万円の紹介料を謹呈せて頂きます」等と記載されていた。また、求人募集の紙は、A2組合員及び当時、Y1会社の従業員で組合がY1会社に対し組合に加入した旨を通知していなかったA13組合員に配付された給与明細書には同封されていた。(甲22、68 p 5、乙29 p 5、第1回審問調書 p 82、第2回審問調書 p 27~28)

(19) 平成30年5月31日、Y1会社は、A2組合員に対し5月分の給与を支給するに当たり、給与明細書における「事故」の名目で、ミラー等破損事故の損害賠償金として1万円を控除した。

同日、組合は、Y1会社に対し、労働基準法(以下「労基法」という。)第24条に違反するとしてA2組合員の同月分の給与から控除された1万円の返却を求めるとともに、控除理由等を協議事項として団交を申し入れた。(甲17、18、68 p 5、69 p 5、乙29 p 4~5、第1回審問調書 p 47~48、第2回審問調書 p 25~26、66)

(20) 平成30年6月1日、Y1会社は、A2組合員に対し、上記(19)において控除した1万円を返還した。(甲68 p 5、69 p 5、乙15の1、29 p 4~5、第2回審問調書 p 26~27、67)

(21) 平成30年6月30日、Y1会社は、A2組合員に対し6月分の給与を支給するに当たり、給与明細書における「事故」の名目で、ミラー等破損

事故の損害賠償金として1万円を控除した。(甲16、68 p 5、69 p 5、乙29 p 4～5、第1回審問調書 p 47～48、第2回審問調書 p 25～26、66)

(22) 平成30年7月4日、組合は、Y1会社らに対し、平成30年度の夏季賞与として10万円の支給並びにA2組合員、A8組合員及びA9元組合員の昇給を求めるとともに、A2組合員に支給された平成29年度の冬季賞与がほかの建材部門の労働者より低額であったとして2万円の支給を求め、さらに、A2組合員の6月分の給与から1万円が違法に控除されたとして、これに係る協議を求めて団交を申し入れた。(甲21)

(23) 平成30年7月19日、Y1会社は、A2組合員に対し、上記(21)において控除した1万円を返還した。(甲69 p 6、乙15の2、29 p 4～5、第2回審問調書 p 26～27、67)

(24) 平成30年7月20日、Y1会社は、A2組合員及びA8組合員に対し、平成30年度の夏季賞与として各8万5,000円を支給した。また、Y1会社において同年度の夏季賞与の支給を受けたA2組合員及びA8組合員を始めとする従業員の中には、少なくとも、5万円の者が4名、7万円の者が2名、8万円の者が1名、8万5,000円の者が2名、9万円の者が2名、9万5,000円の者が2名、10万円の者が8名いた。

一方、Y2会社は、A6組合員を始め、全ての従業員に対し、同年度の夏季賞与を支給しなかった。(甲9、乙29 p 7～8、30、第1回審問調書 p 6、第2回審問調書 p 34～35)

(25) 平成30年7月30日、団交が開催された。この団交の冒頭において組合は、Y1会社らにおける平成29年度の冬季賞与及び平成30年度の夏季賞与に係る支給基準並びに平成30年4月の昇給についての説明を求めた。これに対しY1会社の代表取締役であってY2会社の代表取締役でもあるB1社長は、冬季賞与の対象期間は6月から11月まで、夏季賞与の対

象期間は12月から5月までであって、その時期の経営状態に応じて支払う旨、Y1会社においては平成28年に賞与額を大幅に下げ、平成29年は少し上げたが、売上げ及び利益は下がる一方である旨、従業員間の賞与支給額の差は会社への貢献度等の査定によるものである旨述べた。また、組合は、A2組合員に対する賞与の査定結果及び従業員の昇給を判断する上での査定対象を尋ねたが、B1社長は、記憶にない旨述べた。さらに、B1社長は、Y2会社の業務内容は主にY1会社の荷物の運搬である旨、原石価格が高くなってきており、原石を、その運搬込みで外部業者から購入した方が安くなることもある旨述べた。(以下、この団交を「30.7.30団交」という。)(甲71)

(26) 平成30年7月31日、組合は、Y1会社らに対し、平成29年度の冬季賞与及び平成30年度の夏季賞与の支給根拠になったY1会社らの当該期間の売上げ及び利益の前年比並びに賞与の基準額の説明を求めて団交を申し入れた。(甲23)

(27) 平成30年8月2日、Y1会社は、就業規則の附属規程である「賃金手当支給規定」と題する規程(以下「賃金規程」という。)のうち「第20条(損害賠償)

1 無事故手当が支給されていない者についても、事故を起こした場合については、過失に応じて、下記の基準の金額を負担する事とする。

20,000円未満 実費

20,000～100,000円未満 2ヶ月

100,000～300,000円未満 4ヶ月

300,000～500,000円未満 6ヶ月

500,000～1,000,000円未満 8ヶ月

1,000,000円以上 10ヶ月

」

とある規定を削除する内容の変更届を Z 6 労働基準監督署に提出し、同日、受理された。なお、削除された規定は、少なくとも平成28年10月24日時点において存在しており、その後改正されたことはなかった。(乙4、10、11、22～25、29 p 3、第2回審問調書 p 19～20)

(28) 平成30年8月29日、Y 1 会社は、B 3 工場内の従業員が通行する階段の踊り場において、同月28日付けの「A 3 委員長恐喝未遂容疑逮捕 Z 1 県警」との見出しのある新聞記事の写しに「A14 トップ A15 逮捕」と補記した掲示物及び同月29日付けの「生コンの購入求め商社を脅した疑い A 4 3人逮捕」との見出しのある新聞記事の写しに「A14 NO. 2. NO. 3. 逮捕 A16 A17」と補記した掲示物(以下「30.8.29掲示物」という。)を掲示した。なお、同日時点において、B 3 工場にはA 2 組合員のほかA 8 組合員も勤務していた。(甲69 p 6、乙3、29 p 10、第1回審問調書 p 22～23、第2回審問調書 p 40、審査の全趣旨)

(29) 平成30年9月6日、団交が開催された。この団交の冒頭において組合は、Y 1 会社らにおける平成29年度の冬季賞与及び平成30年度の夏季賞与並びに平成30年4月の昇給についての考え方を説明するよう求めた。

これに対しB 1 社長は、Y 1 会社においては生コンの価格が上がらないため会社が苦しかったが従業員にはそれぞれの貢献度等を加味して賞与を支給した旨、平成29年及び平成30年の売上げ及び利益は共に前年に比して減少した旨、平成28年には組合からの様々な指摘に対応するための設備投資及び労働災害事故に起因する見舞金として、それぞれ数千万円支出した旨、賞与の平均支給額は会社業績によって上下し、平成28年の賞与は8万円余り、平成29年の賞与は10万円近くをそれぞれ支給したと思うが、従業員一律の額ではない旨述べた。また、組合が、Y 1 会社は平成28年7月決算が赤字、平成29年7月決算が黒字、平成30年7月決

算が黒字ということでよいかと尋ねたところ、これを認める旨述べるとともに、Y2会社においては、これら3か年の決算が「トントン」である旨述べた。さらに、組合が従業員の賞与及び昇給を判断する上での査定対象並びに組合員の査定結果を尋ねたところ、査定対象について、日頃の行動、貢献度、能率等を列挙したが、A2組合員に対する査定結果には言及せず、A8組合員に対する査定はA8組合員が運転する車両のドライブレコーダーを見て評価した結果であるが評価の中身については言えない旨述べ、組合が原石高騰により経営負担となるのはY1会社であってY2会社ではないとただしたところ、原石は外部の者が庸車で持ってきた方が安い状態にあつて、Y1会社が購入した原石をY2会社が運搬するよりも安価であるため、現在はY2会社が原石を運賃込みで購入し、Y1会社に運賃込みで売却している旨述べた上で、Y2会社においては賞与を出す余裕がなくなっていくので、今回から賞与を支給しなかった旨述べた。

この団交の終盤において次回団交の日程調整が行われ、平成30年10月16日及び18日が候補日となったものの、Y1会社らの顧問であるB2顧問は、両日共に差し支える旨述べ、さらに、B1社長は、手帳を持っていないため分からない旨述べた。これを受けて組合が「じゃあ、一応16にして」と述べたところ、B1社長は、連絡する旨述べ、16日が差し支える場合は組合に連絡の上で火曜日又は木曜日を前提に調整するよう求める組合に対し、これを承諾した。(以下、この団交を「30.9.6団交」という。)(甲39、56、審査の全趣旨)

(30) 平成30年9月18日、組合は、当初申立てを行った。

3 当初申立て後の労使関係

(1) 平成30年9月22日、Y1会社は、組合の上部団体であるA10のA11地方本部書記長に対し、「ご連絡」と題する文書を送付した。この文書に

においてY1会社は、A3の役員が複数名逮捕されたことが報道されたとした上で、「企業においては、暴力団をはじめ、暴力や威力・詐欺的手法を用いて利益を得ようとする反社会的勢力とは一切の関係を持たないことを、法的並びに社会的に求められており、A3において、前述のように、幹部・構成員らの反社会的な行動が次々と明るみに出たという現状においては、そのような団体と取引関係を持つことは、法的にも社会的にも到底許容されるものではなく、当社の存立を危うくするものであり、到底考えられません。ゆえに、そのような団体と取引関係を持つことは到底できません」として、確認書を破棄する旨通知した。(以下、この文書を「30.9.22ご連絡文書」という。)(甲25、乙20、29 p 10、第2回審問調書 p 42)

(2) 平成30年10月16日午後5時から6時にかけて、組合の執行委員長であるA1執行委員長、A2組合員及びA6組合員は、団交出席を目的としてB3工場内で待機したが、B1社長はB3工場に来ず、団交は開催されなかった。

同日、組合は、Y1会社らに対し、「貴社がキャンセルした本日の団交の履行を求める」と題する文書を送付した。この文書において組合は、Y1会社らに対し、団交拒否は容認できないとして、代替の団交設定のための日時調整を求めた。(甲27、69 p 6、第1回審問調書 p 48～49)

(3) 平成30年10月20日、組合は、Y1会社らに対し、平成30年度の冬季賞与として10万円の支給並びにY1会社らにおける賞与についての考え方、査定方法及びその基礎となる経営状況についての説明を求めて団交を申し入れた。(甲28)

(4) 平成30年11月6日、団交が開催された。なお、この団交は30.9.6団交終了後、初回の団交であった。(審査の全趣旨)

(5) 平成31年1月24日、組合は、Y1会社らに対し、予定されている同月

29日の団交で、就業規則の休職期間を変更した際の手続について説明し、また、A 2組合員の定年後の継続雇用、組合費のチェックオフ及び組合掲示板の設置について協議するよう求め、さらに、賞与及び経営状況についてY 1会社らの説明が混乱しているとして、同日の団交で時系列で整理して回答するよう求めた。(甲33の1)

(6) 平成31年1月29日、団交が開催された。

この団交においてB 1社長は、平成29年4月に就業規則のうち休職期間に係る規定を変更した際の手続について、労基法が規定する過半数の従業員の同意を得て平成29年4月に就業規則を改定した旨、改定内容の細部については記憶がない旨、各工場における従業員代表者を通じて従業員に改定内容を周知した旨、B 3工場における従業員代表者はC 5従業員であるがC 5従業員が従業員に周知した日にちまでは知らない旨述べた。これに対し組合は、A 2組合員を始め組合の組合員は誰も改定の事実を知らなかったとして、周知方法がどのようなものであったかC 5従業員に確認するよう求めた。

次に、B 1社長は、A 2組合員を定年後に継続雇用するか否かは現在白紙状態である旨述べた。これに対し組合は、Y 1会社における65歳以上の従業員の数及び労働条件を説明するよう求め、次回の団交で再度協議することとなった。

また、組合がチェックオフ及び組合掲示板について尋ねたのに対し、B 1社長は、共に認める旨述べた上で、これらに関して組合に記入を求めるための誓約書を作成し、次回団交で提示する旨述べた。

続いて、組合がY 2会社における給与明細書を例に、Y 1会社らが管理費として支出するとともに管理費として控除しているものはC 1組合の組合費ではないかと尋ねたのに対し、B 1社長は、管理費と書いてあるものは組合費であり、次回から訂正する旨述べたが、更に組合が、Y

1 会社らにより管理費が支出されている従業員がいる旨述べると、B 1 社長は、これを否定した上で、調べてみる旨述べた。

さらに、組合は、B 1 社長による平成28年10月に発生した労働災害事故のために数千万円を支出した旨の説明と、平成28年7月決算が赤字、平成29年7月決算が黒字、平成30年7月決算が黒字である旨の説明とが矛盾するとして、時系列で説明するよう求めた。

この団交の終盤において次回団交の日程調整が行われ、組合及びY 1 会社らは、平成31年3月12日に次回団交を開催することで合意した。

(以下、この団交を「31.1.29団交」という。)(甲32、34、56、乙24)

(7) 平成31年2月21日、組合は、Y 1 会社らに対し、予定されている同年3月12日の団交で、組合結成以後の就業規則の改定回数及び手続並びに当該改定を組合員にどのように通知したのかを書面に整理して説明するよう求め、また、A 2 組合員の定年後の継続雇用、組合費のチェックオフ及び組合掲示板の設置について協議するよう求めた。さらに、賞与及び経営状況についてY 1 会社らの説明が混乱しているとして、同日の団交で時系列で整理した文書を提出するよう求めた。(甲37)

(8) 平成31年3月12日、団交が開催された。この団交においてB 1 社長は、平成29年4月に就業規則のうち休職期間に係る規定を変更した際の手続について、C 5 従業員はB 3 工場におけるC 1 組合の代表である旨、工場長の机上に改定書類を留め置いて自由な閲覧を許すことにより改定内容の周知を行った旨、C 5 従業員の立場が従業員の過半数を代表する者であるか従業員の過半数で組織する労働組合の代表者であるかは分からない旨述べた。これに対し組合は、A 2 組合員及びA 8 組合員は改定の事実を知らなかったとして、組合員に対する通知方法がどのようなものであったかC 5 従業員に聞くよう求めた。

次に、B 1 社長は、Y 1 会社において65歳を超えて就労している者に

ついて、1年契約の者やアルバイト契約の者がいる旨述べた後、A2組合員の定年後の継続雇用は行わない旨述べた。組合がその理由を尋ねたところ、B1社長は、若い人を雇いたいからである旨、ほかに理由はない旨述べ、組合が幾度かその理由を尋ねても同様の回答を繰り返した。

また、B1社長は、組合が求める賞与及び経営状況について時系列で整理した文書は提出できないと述べた。

この団交の終盤において次回団交の日程調整並びにチェックオフ及び組合掲示板に係る協議が行われ、組合及びY1会社らは、平成31年4月18日に次回団交を開催すること並びにチェックオフの開始時期及び組合掲示板の設置時期を同年4月とすることで合意した。(以下、この団交を「31.3.12団交」という。)(甲46、56)

(9) 平成31年4月4日、組合は、Y1会社らに対し、予定されている同月18日の団交で、組合結成以後の就業規則の改定回数、内容及び手続並びに当該改定を組合員にどのように通知したのかを書面に整理して説明するよう求めた。また、基本給の昇給を行い月25万円にするよう求めるとともに、Y1会社らにおける昇給予定、その根拠となる経営状況及び査定基準を同団交で説明するよう求めた。(甲50)

(10) 平成31年4月18日、団交が開催された。この団交においてB1社長は、平成29年4月に就業規則のうち休職期間に係る規定を変更した際の手続について、就業規則の改定回数はこれまでに4回あったが各改定時期は分からない旨、各工場にC1組合の代表者が存在するのでその者に周知を依頼してY1会社における周知手続は終了している旨述べた。これに対し組合は、A2組合員及びA8組合員に対する説明内容についてC5従業員がどのように述べているか尋ねたが、B1社長は、そこまでは分からない旨述べた。

また、B1社長は、C1組合との春闘交渉において500円の定期昇給

を行うこととなりこれを実施した旨述べた。これに対し組合が平成30年度はどのようなであったか尋ねたところ、B 1 社長は、平成30年度も500円だったと思う旨述べた。

この団交の終盤において次回団交の日程調整が行われ、組合及びY 1 会社らは、令和元年5月21日に次回団交を開催することで合意した。

(以下、この団交を「31.4.18団交」という。)(甲54、56)

- (11) 令和元年5月17日、組合は、Y 1 会社らに対し、予定されている同月21日の団交で組合結成以後の就業規則の改定について前回団交で説明しなかったことを説明するよう求めた。また、令和元年度の夏季賞与として15万円の支給を求めるとともに、Y 1 会社らにおける支給予定、その根拠となる経営状況及び査定の基準を同日の団交で説明するよう求めた。
- (甲52)

- (12) 令和元年5月20日、Y 1 会社は、B 3 工場において、建材部門の従業員を集めてミーティングを開催した。このミーティングにおいてB 1 社長は、建材部門の従業員に対し、Y 1 会社B 4 工場の建て替えが同年9月過ぎに完了するに当たっての生産体制に関する説明を行った。

Y 1 会社は、このミーティングにA 2 組合員を参加させず、A 2 組合員はこのミーティングの間、建材部門で自身がなすべき業務に従事していた。(以下、このミーティングを「1.5.20ミーティング」という。)

(甲69 p 7、乙29 p 12、第1回審問調書 p 64～65、83～84、第2回審問調書 p 49～50)

- (13) 令和元年5月21日、団交が開催された。この団交においてB 1 社長は、平成29年4月に就業規則のうち休職期間に係る規定を変更した際の手続について、これまでに4回あった就業規則の改定時期は、平成28年10月、平成29年4月、同年7月及び平成30年8月であった旨、C 5 従業員らに変更内容を伝えて全従業員に周知するよう依頼の上、改定書類を交付し

た旨述べた。これに対し組合は、本来改定内容を周知徹底するのはY 1 会社であって法律上おかしい旨述べた。

また、1.5.20ミーティングの内容について、B 1 社長は、冒頭と最後は安全に関する注意喚起であった旨述べた。これに対し組合が、冒頭と最後との間は何を話したか尋ねたところ、B 1 社長は、「色々と細かいことも言いました」と述べ、組合が「どういうことを」と尋ねたのに対し「企業秘密です」と述べた。

更に組合がA 2 組合員を呼ばなかった理由を尋ねたところ、B 1 社長は「ああ、この人は8月に辞めるから」と答え、これに続いて組合が「安全衛生の問題ですよ」と述べたことに対し、B 1 社長が「安全に気をつけろということが主たる言い方です。最近事故が多いもんで、交通事故もね」と答えた後、組合からの発言でY 1 会社における品質管理に係る話題に移った。

この団交の終盤において次回団交の日程調整が行われ、組合及びY 1 会社らは、令和元年7月の夏季賞与支給時期に次回団交を開催することで合意した。(以下、この団交を「1.5.21団交」という。)(甲55、56)

(14) 令和元年7月5日、組合は、Y 1 会社らに対し、予定されている同月9日の団交で就業規則の変更に係るC 5 従業員による周知の実態、同年5月20日に行われた建材部門における早朝ミーティングの内容、夏季賞与の金額並びにその根拠となった経営状況及び査定を議題とする旨通知した。(甲61)

(15) 令和元年7月9日、団交が開催された。この団交においてB 1 社長は、平成29年4月に就業規則のうち休職期間に係る規定を変更した際の手続について、C 1 組合の支部の代表者に周知を依頼した旨、C 5 従業員がA 2 組合員及びA 8 組合員に対しどのような説明をしたのかは聞いてこなかった旨述べた。また、B 1 社長は、C 1 組合に対し詳しい人数を教

えるよう求めたところ「組合活動は経営者に発表する必要はないと、経営者は不介入」と言われた旨述べた。

次に、B 1 社長は、1. 5. 20ミーティングの内容について、安全管理を始め様々なことを話した旨、令和元年10月以降のB 4 工場における生産復元について話した旨述べた。(以下、この団交を「1. 7. 9団交」という。)

なお、30. 7. 30団交、30. 9. 6団交、31. 1. 29団交、31. 3. 12団交、31. 4. 18団交、1. 5. 21団交及び1. 7. 9団交におけるY 1 会社らの出席者は、B 1 社長及びB 2 顧問の2名であった。(甲32、39、46、54、55、60、67、71)

(16) 令和元年8月15日、A 2 組合員は、Y 1 会社を定年により退職となったが、Y 1 会社は、A 2 組合員を再雇用しなかった。

なお、本件結審時において、A 2 組合員とY 1 会社とは、裁判上において雇用契約上の地位を争っているが、Y 1 会社らにおいて就労する者で組合がY 1 会社らに対し組合に加入した旨を通知したものはいない。

(甲81、第1回審問調書p 71、第2回審問調書p 115、第3回審問調書p 2)

4 就業規則の規定内容

(1) Y 1 会社の就業規則には、退職、定年退職、けん責等について、次のとおり規定されている。(乙21、23)

「 (退職)

第17条 従業員が次の各号のいずれかに該当する時は、退職とする。

1 定年満期日に達した時

2 以下 略

2 略

」

「 (定年退職)

第24条 従業員の定年は65歳とする。(但し、60歳を過ぎた社員は、1年毎に健康診断書を提出すること、現職務に支障のある場合は協議の上決めることとする。)満65歳に達した賃金計算期間の賃金締切日を定年満期日とする。

- 1 定年後も希望する者、会社が必要とする者は、70歳迄再雇用する。
- 2 契約は1年毎とし、第76条に該当する事がないもので、会社に対して貢献度の高い者。健康である人に限る。
- 3 社会情勢並びに会社の都合により雇えない場合も有る・
- 4 雇用については、正社員、アルバイトも含むものとする。
- 5 但し、この規定は平成29年10月からの適用とする。 」

「 (けん責、減給、出勤停止)

第76条 次の各号のいずれかに該当する時は、その程度及び情状によりけん責、減給、出勤停止に処する。

- 1 以下 略 」

(2) Y1会社の賃金規程には、無事故手当、昇給及び賞与について、次のとおり規定されている。(乙4、23)

「第8条 (無事故手当)

無事故手当は 運転手に月額10,000円、営業に月額20,000円支給する。但し、事故を起こした場合には、別に定める金額を不支給とする。 」

「第19条 (昇給)

- 1 昇給は、毎年4月1日をもって、基本給について行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、この限りはない。
- 2 前項のほか、特別に必要な場合は、臨時に昇給を行うことが

ある。

3 昇給額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

1 賞与は、原則として毎年7月10日及び12月10日に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して7月20日及び、12月20日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2 前項の賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。 」

第4 判断及び法律上の根拠

1 争点1 (1) について

(1) 組合の主張要旨

平成29年4月15日にA2組合員とA5元組合員の組合加入通知をして団交を行ったことによって、同年5月1日にB1社長は2人に直接組合脱退を働きかけ、A5元組合員を脱退させ、脱退に応じなかったA2組合員に対しては、平成27年4月1日にA2組合員が建材部門に配置転換になって以降、約2年間一貫して行ってきた業務から平成29年6月20日をもって外し、型枠製造や炎天下の草刈りなど「不要不急」の重労働業務に就け、同月24日には、それまで保障していたA2組合員の時間外労働の賃金を奪おうとしたのである。当該行為は、その後続く一連の行為として、申立前1年の消滅時効の成立がないものと主張する。

(2) Y1会社の主張要旨

ア B1社長は、組合員であることにより差別するような発言は不当労働行為とされ、法令上許されないということを弁護士より説明・指導を受けていたことから、わざわざA5元組合員に対して組合の脱退を強いる発言をするわけがなく、その必要もない。

イ スラッジの積込作業やブロックの型枠作製は、A 2 組合員が従事する建材部門において日常的に行われている作業・業務であり、建材部門の作業員であれば誰もが従事する作業・業務である。

ゆえに、そのように建材部門で行う通常作業を、この日の作業・業務として建材部門の作業員である A 2 組合員に指示・割り振ることが差別行為・不当労働行為になることなどあり得ない。

ウ その日の業務において、時間外労働が必要であれば必要な作業員に対して必要な時間外労働を指示するというだけであり、いうまでもなく、時間外労働が不要であれば、そのような指示をしないというだけであって、時間外労働の指示がないことが差別行為・不当労働行為になることは、あり得ない。

エ 工場内の草刈りも、必要な時季においてなすことは建材工場の管理において必要であり、建材部門において作業することが求められる当然の業務である。そして、A 2 組合員だけに対して、何度も、継続して、草刈り業務ばかりに従事させたわけでもないものであり、ゆえに、必要な時季に、建材部門で行われる草刈り作業を、この日の作業・業務として、建材部門の作業員である A 2 組合員に指示・割り振ることが差別行為・不当労働行為になることなどあり得ない。自分がやりたくない仕事は、組合員差別だという詭弁をもって拒絶しようとするだけのものにほかならない。

(3) 判断

ア 組合は、本争点の各事実について、平成30年9月18日付けの当初申立てにおいて「本件不当労働行為に至るまでの事実」として主張していたが、平成31年3月20日付けの主張書面において不当労働行為の認定を求める部分を本争点の各事実には拡張する旨主張し、その後、令和元年7月3日付けの追加申立書において当該主張書面における

主張を追加申立てとして明確にする旨主張した。

そうすると、組合が本争点の各事実について救済を申し立てる意思を示したのは平成31年3月20日であると認められるところ、本争点の各事実が生じたとされる時期は、いずれも同日時点で1年を経過しており、組合の本争点に係る申立ては労組法第27条第2項に規定する申立期間を徒過したものといわざるを得ない。

イ 組合は、本争点の各事実について、その後続く一連の行為として申立前1年の消滅時効がない旨主張する。当該主張は、本争点に係る申立てが労組法第27条第2項に規定する継続する行為に係るものであって、その終了した日から1年を経過していない旨の主張であるものと解さざるを得ないが、もとより同項に規定する申立期間は除斥期間を意味するものであって当事者の援用を待って論じる必要はない。

また、本争点の各事実のうちA5元組合員に係るものについては、Y1会社による個別の発言に係るものであって、独立した事実であるというほかなく、A2組合員に係るものについては、A2組合員が、平成29年8月29日に開催された労使協議後に以前と同じ午前7時30分から午後5時までの建材部門の業務に戻ることとなり草刈りをやらなくてよくなった旨証言する（第1回審問調書p77）ことからすれば、これらの事実が本争点記載の時期以降も繰り返行われたとみることもできない。

そうすると、本争点の各事実は、その後に行われたY1会社による本件申立てに係る行為と一体として評価すべき継続する行為であるとみることはできない。

ウ したがって、組合の本争点に係る申立ては不適法であり却下を免れない。

2 争点1（2）について

（1）組合の主張要旨

平成29年10月31日、Y1会社がA2組合員の賃金から労基法第24条に違反して一方的に事故弁済金・損害賠償と称して1万円を控除した。

Y1会社は、違法行為と認識しても執拗に組合員への嫌がらせや不利益扱いを繰り返す。その意図が組合員を疲弊させ、組合脱退や組合加入の阻止を目的としていることは明らかである。

（2）Y1会社の主張要旨

A2組合員の過失による事故に起因した散水車の廃車に伴い、約100万円もの損害を被ったことから、当時の就業規則第20条に基づいて給与から1万円を控除したものであるが、このような控除はほかの従業員にも行っており、組合の組合員のみに対して行ったものではない。また、労基法に照らして妥当でないことから直ちに是正し、1万円をA2組合員に返還したことから、不当労働行為に当たるものではない。

（3）判断

ア 第3の2（5）、（6）及び（7）で認定したとおり、平成29年9月30日に散水車転落事故が発生し、A2組合員がY1会社に対し始末書を提出したこと、同年10月31日にY1会社がA2組合員に対し10月分の給与を支給するに当たり、賃金規程第20条を根拠に散水車転落事故の損害賠償金として1万円を控除したこと並びに同日及び同年11月2日に組合が当該控除は違法行為であって認められないとして返還を求め、同年12月6日にY1会社がA2組合員に対し1万円を返還したことが認められる。

イ 第3の2（6）及び（27）で認定したとおり、Y1会社には当該控除当時、賃金規程の第20条に事故を起こした場合における損害賠償の規定が存在したこと及びY1会社が平成30年1月分から11月分ま

での給与を支給するに当たり、事故に起因して複数月にわたって控除を行った従業員がA2組合員以外に3名存在するほか、当該控除以前にも同様な控除を行った従業員がいたことが認められることからすれば、当該控除は、A2組合員に限った特異な取扱いではなく、賃金規程に基づいたY1会社の従業員に対する一般的な取扱いであったといえる。

ウ そうすると、当該控除は、組合員を差別的に取り扱った不利益取扱いや、組合員を疲弊させ、組合脱退や組合加入の阻止を目的とした支配介入とはいえない。

エ したがって、本争点に係る事実は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

3 争点1（3）について

（1）組合の主張要旨

平成29年12月、冬季賞与について、建材部門は10万円、A2組合員も組合加入前は10万5,000円であったにもかかわらず、A2組合員へは8万円しか支給しなかった。

Y1会社は、同冬季賞与について、89名中10万円未満の者が31.46パーセントいるとするが、賞与対象者は入社から年数が浅い者やアルバイトの者、事故を起こした者もあり、組合加入以前は10万円の賞与を受けていたA2組合員がこの31.46パーセントに入るのとは差別的取扱いがなければあり得ない。

（2）Y1会社の主張要旨

Y1会社において賞与は、従業員一律で支給するものではなく、各従業員の勤続年数や階級・職位・職責・能力、勤怠評価のほか、部門ごとの収支状況や、会社の業績を総合的に検討・判断して会社で決めて支給するものである。そのため、部門ごとであったり、個々人の評価や査定

結果により、当然、支給額は異なる。

平成29年度冬季賞与についても、A 2 組合員だけが 8 万円であったわけではなく、運転手や建材部門の従業員の賞与額の分布が① 5 万円～10 万円未満29名②10万円～20万円未満58名③20万円以上 3 名というものであったことから、A 2 組合員を組合員であることを理由に、差別して不利益に取り扱ったわけでないことは明らかである。

(3) 判断

ア 第3の2(4)及び(8)で認定したとおり、Y 1 会社が A 2 組合員に対し支給した賞与は、平成28年度の夏季賞与及び冬季賞与が各10万5,000円であったが、組合が A 2 組合員に係る組合加入通知を行った平成29年4月以降においては平成29年度の夏季賞与が8万5,000円、本争点に係る平成29年度の冬季賞与が8万円であったことが認められる。

イ 第3の2(8)及び4(2)で認定したとおり、Y 1 会社の賃金規程には、「賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する」との規定があること及びY 1 会社において平成29年度の冬季賞与の支給を受けた A 2 組合員を始めとする従業員の中には、少なくとも、6 万円の者が 3 名、6 万5,000円の者が 1 名、7 万円の者が 4 名、7 万5,000円の者が 2 名、8 万円の者が 6 名、8 万5,000円の者が 3 名、9 万円の者が 6 名、9 万5,000円の者が 4 名いたほか、10万円以上20万円未満の者が58名、20万円以上の者が 3 名いたことが認められる。

ウ そうすると、Y 1 会社における賞与の支給額は、各支給時期における直近の業績に応じて変動するものであって、また、同一支給時期における各従業員間には、従業員ごとの直近の勤務成績に応じて支給額に一定の差異が生じ得るものといえる。

エ A 2 組合員の平成29年度冬季賞与について、上記アの組合加入通知が行われるまでの賞与の支給額との変動幅、上記イの従業員全体における支給額の分布状況、当該支給額ごとの従業員数の分布状況並びに A 2 組合員に対する支給額と同程度の者及び A 2 組合員に対する支給額に満たない者が従業員全体に占める割合を総合的に評価すると、A 2 組合員に対する支給額が特異なものであったとまではいえず、A 2 組合員の平成29年度冬季賞与が 8 万円であったことが組合員差別によるものであるとはいえない。

オ したがって、本争点に係る事実は労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当しない。

4 争点 1 (4) について

(1) 組合の主張要旨

A 2 組合員に資格取得した重機の作業をさせないことは嫌がらせである。

(2) Y 1 会社の主張要旨

資格を持っているからといって、その資格を必要とする業務に就かせなければならない道理はなく、Y 1 会社としては、A 2 組合員を含めた建材部門の従業員に対し、建材工場の現場業務として必要な業務を適宜、配置し、指示するという指揮監督権限を有している。

(3) 判断

ア 第 3 の 2 (2) で認定したとおり、平成28年12月に A 2 組合員が「整地」及び「掘削」に関する資格を取得したが、Y 1 会社は、平成29年 6 月 20 日以降、平成30年 3 月までにかけて、A 2 組合員に対して A 2 組合員が資格取得した重機の作業を含まない業務配置を行ったことが認められる。

イ しかしながら、第 3 の 2 (2) で認定したとおり、当該資格は Y 1

会社がA2組合員に命じて取得させたものではないことが認められることに加え、Y1会社には必ずしも個別の従業員に対して当該従業員が保有する資格を前提とした業務配置を行う義務はないものといえ、Y1会社がA2組合員に対して取得した資格に基づく業務配置を行わないことを、嫌がらせであると評価することはできない。

ウ したがって、Y1会社が平成29年6月20日以降、平成30年3月までにかけて、A2組合員に対してA2組合員が資格取得した重機の作業を含まない業務配置を行ったことが認められるが、当該事実は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

5 争点1（5）について

（1）組合の主張要旨

ア 平成30年5月31日、A2組合員の賃金から違法な賃金天引きがあったが、組合がこれに抗議するとY1会社は天引き分を返済した。

イ 平成30年6月30日、Y1会社は、A2組合員の賃金から労基法第24条に違反して不法な賃金控除を行った。

ウ Y1会社は、違法行為と認識しても執拗に組合員への嫌がらせや不利益扱いを繰り返す。その意図が組合員を疲弊させ、組合脱退や組合加入の阻止を目的としていることは明らかである。

労基法第24条違反であることは、平成29年10月分の給与から1万円を控除した時に、組合とY1会社との間で確認されていることであるにもかかわらず、給与から1万円を控除することを繰り返し、組合とA2組合員がZ6労働基準監督署に申告するまでそれが止まなかったことは、Y1会社が組合との交渉をないがしろにし、A2組合員に嫌がらせを続けた以外のものではない。

（2）Y1会社の主張要旨

A2組合員が重機のミラーやランプ等を破損させた平成30年4月の事

故の損害額は2万6,000円であったが、A2組合員からは「2万6,000円は弁償する、1万円ずつ給料から引いてくれてかまわない」と言われたことから、同年5月分給与及び6月分給与から1万円ずつを控除した。

このような控除はほかの従業員にも行っており、組合の組合員のみに対して行ったものではない。また、B1社長が労基法に照らして妥当でない当該控除の事実を認識した後、速やかに是正し、控除分をA2組合員に返還したことから、不当労働行為に当たるものではない。

(3) 判断

ア 第3の2(17)、(19)及び(20)で認定したとおり、平成30年4月24日頃にA2組合員がミラー等破損事故を発生させたこと、同年5月31日にY1会社がA2組合員に対し5月分の給与を支給するに当たり、ミラー等破損事故の損害賠償金として1万円を控除したこと、同日に組合が労基法第24条に違反するとして返還を求めるとともに控除理由等を協議事項として団交を申し入れたこと及び同年6月1日にY1会社がA2組合員に対し1万円を返還したことが認められる。

イ 第3の2(21)、(22)及び(23)で認定したとおり、平成30年6月30日にY1会社がA2組合員に対し6月分の給与を支給するに当たり、再びミラー等破損事故の損害賠償金として1万円を控除したこと、同年7月4日に組合が違法な控除であるとして協議を求めて団交を申し入れたこと及び同月19日にY1会社がA2組合員に対し1万円を返還したことが認められる。

ウ 上記2(3)アで判断したとおり、Y1会社が散水車転落事故の損害賠償金としてA2組合員の給与から1万円を控除した際にも組合から返還を求められ、平成29年12月6日にこれを返還した事実が存在することに鑑みれば、Y1会社は、遅くとも同日時点で、従業員が惹起した事故に起因する損害賠償金の給与からの控除が労基法第24条の趣

旨に反することを認識していたものと考えられることから、かかる事情の存在を前提として、本争点に係る2回の控除について検討する。

エ まず、上記アの平成30年5月の控除についてみるに、Y1会社が控除から日を置かず1万円を返還したこと、上記2(3)イで判断したとおり、Y1会社がこれと同時期にA2組合員以外の3名の従業員について事故に起因する控除を行っていることからすれば、平成30年5月の控除は、散水車転落事故に係る控除金の返還から半年近くが経過する中で、従業員が惹起した事故に起因する損害賠償金の徴収方法を是正することを失念した結果であって、Y1会社の労務管理能力のせい弱性によるものとみるのが相当である。

そうすると、平成30年5月の控除は、Y1会社の労務管理において不備があったというほかないが、上記2(3)イで判断したところと同様に、A2組合員に限った特異な取扱いではなく、賃金規程に基づいたY1会社の従業員に対する一般的な取扱いであったといえるのであって、組合が主張するように組合員を疲弊させ、組合脱退や組合加入の阻止を目的としたものであるとはいえず、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

オ 次に、上記イの平成30年6月の控除についてみるに、Y1会社が控除から日を置かず1万円を返還したこと、これと同時期にA2組合員以外の3名の従業員について事故に起因する控除を行っていることは平成30年5月の控除と同様であるから、上記2(3)イで判断したところと同様に、平成30年6月の控除は、A2組合員に限った特異な取扱いではなく、賃金規程に基づいたY1会社の従業員に対する一般的な取扱いであったといえるのであって、少なくとも、A2組合員に対して組合の組合員であるがゆえに不利益な取扱いを行ったものとはいえず、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

しかしながら、Y 1 会社は、上記アのとおり、平成30年5月の控除をしたその日のうちに組合から労基法第24条に違反するとして返還の要求及び当該控除理由等を協議事項とする団交の申入れを受け、控除をした翌日である平成30年6月1日に当該控除した1万円をA 2 組合員に対して返還したという事実がありながら、時期が近接し、同一事故を根拠とする平成30年6月の控除については、平成30年5月の控除に際して組合からの返還の要求及び団交申入れがあった経過を考慮し、給与支給担当者に周知する等して当該控除を行わないことが可能であったにもかかわらず、控除を行ったものといえる。そうすると、平成30年6月の控除は、単なる労務管理の不備にとどまらず、平成30年5月の控除に係る組合からの返還要求等を見做すものであって組合を軽視するものであり、組合を弱体化させるものといえ、また、組合の組合員にとっては組合の存在意義に疑念を生じさせるものであり、組合からの脱退を助長させるものといえることから、組合の運営に対する支配介入であるといわざるを得ない。

カ Y 1 会社は、平成30年5月の控除前にA 2 組合員が「1万円ずつ給料から引いてくれて構わない」と述べた旨主張する。しかしながら、A 2 組合員が各回の控除の際にY 1 会社からの説明はなかった旨証言する（第1回審問調書p 82）一方、B 1 社長は、当該発言があったと配車係から聞いた旨証言するにとどまる（第2回審問調書p 25～26、111～113）。そうすると、Y 1 会社の当該主張は信ぴょう性に乏しいものといわざるを得ず、採用できない。

キ したがって、Y 1 会社が、A 2 組合員の平成30年6月分の給与から1万円を控除したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

6 争点1（6）について

(1) 組合の主張要旨

非組合員の給与明細と共に1万円の紹介料がもらえる「求人募集」紙が入っていたが、組合員の給与明細には入っていなかった。

ミキサー車のA8組合員にも配布されず、他方、組合加入をY1会社に知らせていなかった試験部門のA13組合員には配布されていた。要するに、どの部門でも非組合員なら配布し、組合員なら配布しなかったのである。組合員にとっては非組合員には認められている知人を紹介して報償を受ける権利を奪われるなど別扱いされることは不利益扱いにほかならない。

(2) Y1会社の主張要旨

求人募集の紙については、平成30年5月末支給の給与明細に1度だけ入れて、従業員にも求人募集の協力を依頼した。その理由は、大口の物件が始まる時期で、それに備えて運転手が必要であったことから、ハローワークや折り込み広告で求人を出したが、反応がなかったため、Y1会社の運転者（生コン車の運転手）を対象にして、その知り合いに声を掛けて欲しいということで、給与明細の封筒の中に同封をしたものである。ゆえに、事務員や建材工場の従業員には同封していないのであり、組合員以外の従業員にだけ同封したということはない。

建材部門の従業員であるA2組合員に同封されていなかったのは、上記理由から当然のことである。

(3) 判断

ア 第3の2(18)で認定したとおり、平成30年5月31日にY1会社が5月分の給与明細書を配付するに当たり、従業員のうちA2組合員を含む一部の者に求人募集の紙を同封したことが認められる。

イ そうすると、Y1会社が求人募集の紙を組合の組合員以外の従業員にのみ同封したとはいえない。

ウ したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

7 争点1（7）について

（1）組合の主張要旨

平成30年6月29日、C3班長が、A6組合員及びA7元組合員に対して、「組合にたいそう払ってるんだろ」などと発言し、支配介入を行った。

（2）Y2会社の主張要旨

C3班長が、平成30年6月29日に、A6組合員及びA7元組合員に対して、「組合にたいそう払っているんだろ」と述べた事実はない。

また、C3班長は、管理職に当たる者ではなく、A6組合員及びA7元組合員と同じ立場の従業員であって、Y2会社の見解を述べる地位にある者でもなく、いずれにせよ、Y2会社からそのように発言させたなどということも、あり得ない。

（3）判断

平成30年6月29日にC3班長がA6組合員及びA7元組合員に対して「組合にたいそう払ってるんだろ」と述べたとの疎明はないことから、当該発言があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

8 争点1（8）について

（1）組合の主張要旨

31.1.29団交で、B1社長は、給与明細の項目「管理」はC1組合の組合費であることを認めた。ところが、組合費として控除される額と同額2,000円の「管理」が賃金として支払われている。会社がC1組合の組合費を補填しているのである。

Y1会社らが、C1組合結成時に加入する従業員から不満が出ないように、本人が見ても分かる形で組合費を補填したものであることは明らかである。

(2) Y1会社らの主張要旨

Y1会社らが、C1組合の組合員がC1組合に支払うべき組合費を肩代わりしているという事実はない。C1組合の申入れで、チェックオフをしているものであり、組合についても、組合の申入れで、同じくチェックオフをしており、同様の取扱いである。

また、C1組合との交渉の結果、2,000円の賃上げがなされ、それが支給額の科目の上では管理欄に計上されていることは認めるが、組合の組合員であることを理由として不利益な取扱いをしたものではなく、さらに、組合活動に支配・介入したものでなければ、Y1会社らには支配・介入の意思はなく、経費援助を与えたものでもない。

(3) 判断

ア 第3の2(16)で認定したとおり、平成30年3月分及び4月分のY1会社らの給与支給において、支給項目としての「管理」の名目で2,000円が支給され、かつ、控除項目としての「管理」の名目で2,000円が控除された従業員が、少なくとも、Y1会社において2名、Y2会社において5名それぞれ存在し、控除項目としての「管理」は、C1組合の組合費のチェックオフを意味するものであったことが認められるが、「管理」の名目で支給された2,000円について、C1組合の組合員がC1組合に対し支払うべき組合費をY1会社らが肩代わりしたものであることの疎明はないことからすれば、Y1会社らが当該組合費を肩代わりしているとはいえない。

イ したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

9 争点1（9）について

（1）組合の主張要旨

Y1会社らは、C1組合に対して工場への立入りを認めながら組合にはこれを規制し、また、C1組合には認めてきた掲示板の設置やチェックオフを拒否してきた。

組合は、平成27年6月5日の折衝でB1社長が「X組合の旗が経てば取引関係の悪影響がある」と述べたことに配慮して、外部に組合結成があからさまにならないように配慮してきた。それにもかかわらず、Y1会社らは、C1組合には、この年から組合掲示板の設置や組合費のチェックオフを認めていたのである。

また、Y1会社らが書証として提出したC1組合書記長の陳述書にはC1組合が組合員獲得のために工場に立ち入っていると読める記述があるほか、B1社長の審問で、Y1会社らが従業員でないC1組合の役員がB4工場に組合会議のために入ることを認めていることが明らかになった。組合の会議をB3工場で行わせなかったのは差別である。

（2）Y1会社らの主張要旨

組合に対してもC1組合と同じように、チェックオフと掲示板の設置を認め、同様に取り扱っている。

また、工場は会社の施設であり、会社の施設管理権に委ねられるものであるから、組合員だからといって当然に施設内に立ち入る権利が認められるものではなく、従業員ではない者の工場への立入りを認めないことは、施設管理上、当然のことである。

（3）判断

ア 工場への立入りについて

（ア）A1執行委員長が、Y1会社B5工場やB4工場に許諾を得て立ち入っている旨証言する（第1回審問調書p33）ことからすれば、

Y 1 会社らが工場への立入りを組合に認めなかったとはいえない。

(イ) 組合は、Y 1 会社らが組合の会議を B 3 工場で行うことを許諾しなかった旨主張するとともに、C 1 組合が B 4 工場で行う会議に Y 1 会社らの従業員ではない C 1 組合の役員が参加している旨 B 1 社長が証言する（第 2 回審問調書 p 74）ことをもって組合を差別していることが明らかである旨主張する。

しかしながら、Y 1 会社らが組合の会議を B 3 工場で行うことを正当な理由なく許諾しなかったと認めるだけの疎明はないことからすれば、組合の当該主張は採用できない。

イ 組合掲示板の設置及びチェックオフについて

(ア) 平成31年 1 月23日以前において、組合が Y 1 会社らに対し組合掲示板の設置及びチェックオフの実施を求めたにもかかわらず Y 1 会社らがこれらを拒否したとの疎明はない。

(イ) 第 3 の 3 (5)、(6) 及び (8) で認定したとおり、平成31年 1 月24日に組合が Y 1 会社らに対し組合掲示板の設置及びチェックオフについての協議を求めた後、31. 1. 29 団交において B 1 社長がこれらについて共に認める旨述べ、31. 3. 12 団交において組合及び Y 1 会社らが組合掲示板の設置時期及びチェックオフの開始時期を同年 4 月とすることで合意したことが認められる。

(ウ) そうすると、Y 1 会社らが組合掲示板の設置及びチェックオフを組合に認めなかったとはいえない。

(エ) 組合は、Y 1 会社らが平成27年から C 1 組合には組合掲示板の設置やチェックオフを認めていたとして、これが差別に当たる旨主張する。しかしながら、組合掲示板の設置やチェックオフといった便宜供与は、労使間の交渉の結果としてなされるものであるから、使用者において労働組合からの要求もなく当然に便宜供与をなすべき

義務はないといわざるを得ないところ、組合の当該主張は、他の労働組合になした便宜供与は交渉を待たずに自らに対し当然になすべきであるとするものであって、採用できない。

ウ したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

10 争点2（1）について

（1）組合の主張要旨

ア 平成30年4月昇給において組合員に昇給がなかったことが不当労働行為であることは、31.4.18団交及び1.5.21団交で、平成30年4月の昇給が、C1組合との間で「定期昇給500円」として決定されていたことが明らかにされたことで確定した事実である。

イ Y2会社においては、500円の昇給をしない経営的理由がないことが証拠上明らかになっており、A6組合員とA7元組合員が他のダンプ運転手の勧めで組合に加入し、未払い時間外賃金の請求を行ったことの報復として、一律昇給を行わなかったといえる。

（2）Y1会社らの主張要旨

ア 昇給についても、賞与の査定と同様であり、全従業員が一律に昇給されるわけではなく、従業員の勤怠評価や部門ごとの収支等を考慮して、部門ごと、あるいは個々の従業員ごとに査定・評価の差異が生じることから、昇給についても従業員間で差異が生じるものである。

イ Y1会社において、組合の組合員以外の従業員においても、昇給のない者もあり、平成30年4月度において、昇給がなかった者がほかに3名存在する。ゆえに、組合員のみを差別して取り扱ったものではない。

ウ Y2会社について言えば、そもそも平成30年4月度において、A6

組合員及びA 7元組合員だけが昇給がなかったわけではなく、全従業員において昇給はなかった。ゆえに、組合員のみを差別して取り扱ったものではない。

エ 以上のとおり、組合員であることを理由に、組合員だけを不利益に取り扱ったものではなく、不当労働行為に当たるものではない。

(3) 判断

ア Y 1 会社について

(ア) 第3の2(15)及び4(2)で認定したとおり、平成30年4月にY 1会社がA 2組合員、A 8組合員及びA 9元組合員について基本給の昇給を行わなかったこと、同月に組合の組合員以外にY 1会社が基本給の昇給を行わなかった従業員が3名いたこと並びにY 1会社の賃金規程には、「昇給額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する」との規定があることが認められる。

そうすると、Y 1会社においては、従業員ごとの直近の勤務成績に応じて各従業員間の昇給額に一定の差異が生じ得るものといえ、また、その結果として平成30年4月に基本給の昇給がなかった者は組合の組合員に限られないことからすれば、A 2組合員、A 8組合員及びA 9元組合員について基本給の昇給を行わなかったことが特異なことであったとまではいえず、これが組合員差別によるものであるとはいえない。

(イ) 組合は、31.4.18団交及び1.5.21団交において平成30年4月の昇給がC 1組合との間で「定期昇給500円」として決定されていたことが明らかにされたことで、本争点に係る事実が不当労働行為であることが確定している旨主張する。

第3の3(10)で認定したとおり、31.4.18団交においてB 1社長が、C 1組合との春闘交渉において500円の定期昇給を行うこと

となりこれを実施した旨述べた後、平成30年度も500円だったと思う旨述べたことが認められることからすれば、Y1会社とC1組合との間で、C1組合の組合員について平成30年度に500円の昇給を行う旨妥結したことが推認される。

しかしながら、C1組合の交渉結果をもってA2組合員、A8組合員及びA9元組合員についても基本給の昇給を行うべきであるとはいえないから、組合の当該主張は採用できない。

イ Y2会社について

(ア) 第3の2(15)で認定したとおり、平成30年4月にY2会社がA6組合員及びA7元組合員を始め、全ての従業員について基本給の昇給を行わなかったことが認められる。

そうすると、Y2会社においては、一律に基本給の昇給が行われなかったのであるから、A6組合員及びA7元組合員について基本給の昇給を行わなかったことは組合員差別によるものであるとはいえない。

(イ) 組合は、A6組合員とA7元組合員が組合に加入して未払い時間外賃金の請求を行ったことの報復として、Y2会社が全従業員について一律に昇給を行わなかった旨主張する。

しかしながら、当該事実を認めるに足る疎明はなく、採用できない。

ウ したがって、本争点に係る事実は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

11 争点2(2)について

(1) 組合の主張要旨

平成30年6月21日、B1社長はA9元組合員と個別に面談し、「組合を辞めたら昇給もするし、ボーナスも出す」と支配介入を行った。

A 9 元組合員は同年 7 月に異例の 500 円の昇給があったが、定期昇給後のこの時期の昇給は組合脱退以外の理由は考えられない。

同月、A 9 元組合員は A 8 組合員を 5 万円近く上回る 13 万円の賞与の支給を受けている。Y 1 会社は A 9 元組合員の勤務態度を評価した結果だとするが不合理である。夏の賞与の査定期間が 12 月から 5 月であることを考えると、4 月に昇給がゼロ＝マイナス評価であったものが夏季賞与の査定では急に超プラスであることは考えられない。組合脱退に対する見返りであったことは明らかである。同年 4 月までの 1 年間の評価がゼロ評価であったものが、平成 29 年冬季から 30 年夏季の半年間の評価が急上昇することはあり得ない。

(2) Y 1 会社の主張要旨

B 1 社長は、そもそも、平成 30 年 6 月 21 日に A 9 元組合員と面談などしておらず、それ以外にでも、「組合を辞めたら昇給もするし、ボーナスも出す」などということを行ったことなども当然ない。弁護士より、組合員であることにより差別するような発言は不当労働行為とされ、法令上許されないということの説明・指導を受けていたことから、わざわざそのように組合の脱退を強いる発言をするわけがなく、組合からの要求・団交には、既に継続して対応してきているのであるから、その必要もない。

(3) 判断

平成 30 年 6 月 21 日に B 1 社長が A 9 元組合員に対して組合からの脱退を求める旨の発言を行ったとの疎明はないことから、当該発言があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

12 争点 2 (3) について

(1) 組合の主張要旨

平成30年8月2日、Y1会社に頼まれてA9元組合員がA8組合員へ「組合を何とか辞められんか」と話しかけてきた。

(2) Y1会社の主張要旨

A9元組合員が平成30年8月2日にA8組合員に対して、「組合を何とか辞められんか」と話しかけたなどという事実については、Y1会社においては知らないし、そのような事実を証する証拠も存しない。

A9元組合員は、管理職等でもなく、また、Y1会社の見解を述べる地位にある者でもなく、いずれにせよY1会社から、そのように発言させたなどということもあり得ない。

(3) 判断

平成30年8月2日にA9元組合員がA8組合員に対して組合からの脱退を求める旨の発言を行ったとの疎明はないことから、当該発言があったとは認められない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

13 争点2(4)について

(1) 組合の主張要旨

平成30年7月支給の賞与について、通常10万円の支給がなされているにもかかわらず、A2組合員及びA8組合員には8万5,000円の支給、A6組合員には支給されなかった。

同賞与については、組合加入時の同年4月には昇給において同じゼロ評価だったA9元組合員が組合を脱退するや賞与13万円になったのであるから、A8組合員とA2組合員の賞与が8万5,000円であったことは組合員差別以外の何ものでもない。

(2) Y1会社らの主張要旨

ア Y1会社における平成30年度夏季賞与について、運転手や建材部門の従業員で支給額が5～10万円の者は21名であることから、A2組合員及びA8組合員に対する8万5,000円の賞与支給が、組合員であることを理由とした差別的取扱いでないことは明らかである。

賞与の支給に当たっては、勤続年数や職責、勤怠評価や部門ごとの収支状況などを反映して、査定を行い、部門ごとであったり、個々人ごとに評価・査定した結果によるものである。ゆえに、組合員のみを差別して取り扱ったものではない。

イ Y2会社における平成30年度夏季賞与の支給は、A6組合員を含む全従業員に対してなかったものであり、組合員のみを差別して取り扱ったものではない。

ウ このように、A2組合員、A8組合員及びA6組合員に対し、彼らのみを組合員であることを理由に、差別して不利益に取り扱ったものではなく、不当労働行為に当たるものではない。

(3) 判断

ア Y1会社について

(ア) 第3の2(4)及び(8)で認定したとおり、Y1会社がA2組合員に対し支給した賞与は、平成28年度の夏季賞与及び冬季賞与が各10万5,000円であったが、組合がA2組合員に係る組合加入通知を行った平成29年4月以降においては平成29年度の夏季賞与が8万5,000円、平成29年度の冬季賞与が8万円であったことが認められる。

(イ) 第3の2(24)で認定したとおり、Y1会社がA2組合員及びA8組合員に対し支給した本争点に係る平成30年度の夏季賞与は各8万5,000円であったこと並びにY1会社において同年度の夏季賞与の支給を受けたA2組合員及びA8組合員を始めとする従業員

の中には、少なくとも、5万円の者が4名、7万円の者が2名、8万円の者が1名、8万5,000円の者が2名、9万円の者が2名、9万5,000円の者が2名、10万円の者が8名いたことが認められる。

(ウ) 上記3(3)ウで判断したところと同様に、Y1会社における賞与の支給額は、各支給時期における直近の業績に応じて変動するものであって、また、同一支給時期における各従業員間には、従業員ごとの直近の勤務成績に応じて支給額に一定の差異が生じ得るものといえる。

(エ) A2組合員及びA8組合員の平成30年度夏季賞与について、従業員全体における支給額の分布状況及び当該支給額ごとの従業員数の分布状況は必ずしも明らかではないものの、上記(ア)のA2組合員に係る組合加入通知が行われるまでの賞与の支給額との変動幅、上記(イ)のA2組合員及びA8組合員に対する支給額と同程度の者並びにA2組合員及びA8組合員に対する支給額に満たない者が従業員全体に占める割合を総合的に評価すると、A2組合員及びA8組合員に対する支給額が特異なものであったとまではいえず、A2組合員及びA8組合員の平成30年度夏季賞与が各8万5,000円であったことが組合員差別によるものであるとはいえない。

イ Y2会社について

(ア) 第3の2(24)で認定したとおり、Y2会社がA6組合員を始め、全ての従業員に対し平成30年度夏季賞与を支給しなかったことが認められる。

(イ) そうすると、Y2会社においては、一律に平成30年度夏季賞与を支給しなかったのであるから、A6組合員に平成30年度夏季賞与を支給しなかったことは組合員差別によるものであるとはいえない。

ウ したがって、本争点に係る事実は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

14 争点3(1)について

(1) 組合の主張要旨

ア 30.7.30団交でB1社長は、組合員への賞与及び昇給に係るマイナス査定の内容について「忘れた」と発言した。これは不誠実交渉である。

イ 30.9.6団交でY1会社らは、7月決算であることを明らかにしたが、「Y1会社は、平成28年7月は赤字、29年7月は黒字、30年7月は黒字、Y2会社は毎年トントン」、「X組合のせいで設備投資が必要となり赤字になった」、「労災（平成28年10月）に損害賠償を数千万円支払った」、「平成28年以降の設備投資を10年償却で行った」などと整合性がないことを放言し、Y2会社については「原石が値上がりしたから収益が落ちた」などと虚偽の説明を繰り返した。この日の団交は全く不誠実なものであった。

ウ 31.1.29団交でY1会社らは、賞与に関わる経営状況を時系列に沿って、弁護士が労働委員会の書面で明らかにすると述べていた。ところが、B1社長は平成31年2月5日の本件労働委員会の調査で、「団交では労働委員会にではなく、団交に書面を提出すると言った」と虚偽を述べた。さらに、Y1会社らは労働委員会での言動を翻し、31.3.12団交でこれまでのボーナスの基礎となった経営状況について書面で説明することを拒否し、団交議題であったにもかかわらず、何ら説明の準備をして来なかった。これは団交の協議の進展を不要に引き延ばす行為であり、不誠実交渉である。

エ 組合が求めているものは決算書そのものではなく、経営状況の推移と昇給・賞与の変化の相関関係が分かる資料である。昇給や賞与に

ついて、そのような数字や資料を挙げて協議するのは誠実交渉の前提である。

(2) Y1 会社らの主張要旨

ア Y1 会社らにおいては、組合から交渉の申入れがあれば、その近い時期において団交を行っているのであるし、継続して交渉が必要な場合は、次回開催期日を決めて、現に、何度も団交に応じてきているのであって、適宜に交渉に応じている。

イ 開催された団交においても、組合からの申入れや説明の要求があったものについて、その場で答えられるものであれば当然答えているのであるし、確認の上で回答が必要な事項であれば、継続の交渉期日に回答をなしており、交渉義務を果たしている。

ウ このように、Y1 会社らにおいては、その時々団交において、B1 社長から回答・説明をし尽くしてきたとおりであって、組合が、あたかも「経営状況を時系列に沿って、書面で明らかにしなければならない」かのような主張をしているが、そのような義務を課される根拠はない。

エ これに対して、組合は、あらかじめ昇給や従業員の待遇を議題として団交を求めることなどなく、団交において何ら具体的な交渉と結びつかないにもかかわらず、あれはどうなっている、これはどうしたと、いかにも粗探しをするだけで、結局、何か具体的な議題や要求事項との直接関連性をもって、交渉や質問をなすわけではなかった。その意味で、団交における議題との関連性が非常に希薄である。

上記に照らしても、あたかも Y1 会社らが「経営状況を時系列に沿って、書面で明らかにしなければならない」かのような義務を課される根拠はなく、計算書類の開示を法的に義務付けられる理由もない。

(3) 判断

ア 第3の2(25)及び(29)で認定したとおり、平成29年度冬季賞与、平成30年度夏季賞与及び平成30年4月の基本給の昇給に係る30.7.30団交及び30.9.6団交において、B1社長は、次の旨を述べたことが認められる。

(ア) 30.7.30団交

①賞与は対象期間の経営状態に応じて支払う旨②Y1会社においては平成28年に賞与額を大幅に下げ、平成29年は少し上げたが、売上げ及び利益は下がる一方である旨③従業員間の賞与支給額の差は会社への貢献度等の査定によるものである旨④A2組合員に対する賞与の査定結果及び従業員の昇給を判断する上での査定対象は記憶にない旨⑤Y2会社の業務内容は主にY1会社の荷物の運搬である旨⑥原石価格が高くなってきており、原石を、その運搬込みで外部業者から購入した方が安くなることもある旨

(イ) 30.9.6団交

①Y1会社においては生コンの価格が上がらないため会社が苦しかったが従業員にはそれぞれの貢献度等を加味して賞与を支給した旨②平成29年及び平成30年の売上げ及び利益は共に前年に比して減少した旨③平成28年には組合からの様々な指摘に対応するための設備投資及び労働災害事故に起因する見舞金として、それぞれ数千万円支出した旨④賞与の平均支給額は会社業績によって上下し、平成28年の賞与は8万円余り、平成29年の賞与は10万円近くをそれぞれ支給したと思うが、従業員一律の額ではない旨⑤Y1会社は平成28年7月決算が赤字、平成29年7月決算が黒字、平成30年7月決算が黒字であることを認める旨⑥Y2会社はこれら3か年の決算が「トントン」である旨⑦従業員の賞与及び昇給を

判断する上での査定対象は、日頃の行動、貢献度、能率等である旨⑧ A 8 組合員に対する査定は A 8 組合員が運転する車両のドライブレコーダーを見て評価した結果であるが評価の中身については言えない旨⑨ 原石は外部の者が庸車で持ってきた方が安い状態にあって、Y 1 会社が購入した原石を Y 2 会社が運搬するよりも安価であるため、現在は Y 2 会社が原石を運賃込みで購入し、Y 1 会社に運賃込みで売却している旨⑩ Y 2 会社においては賞与を出す余裕がなくなっていくので、今回から支給しなかった旨

イ また、第 3 の 2 (29) 並びに 3 (6)、(7) 及び (8) で認定したとおり、30.9.6 団交において B 1 社長が、組合から尋ねられた A 2 組合員に対する査定結果に言及しなかったこと、31.1.29 団交において組合が、B 1 社長による平成 28 年 10 月に発生した労働災害事故のために数千万円を支出した旨の説明と、平成 28 年 7 月決算が赤字、平成 29 年 7 月決算が黒字、平成 30 年 7 月決算が黒字である旨の説明とが矛盾するとして、時系列で説明するよう求めたこと、平成 31 年 2 月 21 日に組合が Y 1 会社らに対して賞与及び経営状況について時系列で整理した文書を提出するよう求めたこと並びに 31.3.12 団交において B 1 社長が、組合が求める賞与及び経営状況について時系列で整理した文書は提出できないと述べたことが認められる。

ウ 組合の組合員の昇給及び賞与については、上記ア及びイのとおり計 4 回の団交において継続的に議題とされているところ、特定の議題に係る団交の不誠実性については、連続する団交を総合的に評価することが相当であるので、この観点から検討する。

エ Y 1 会社について

(ア) 上記 3 (3) ウ及び 10 (3) ア (ア) で判断したとおり、Y 1 会社の賞与の支給額は、直近の業績に応じて変動するものといえ、

また、各従業員間には、従業員ごとの直近の勤務成績に応じて、賞与の支給額及び基本給の昇給額に係る一定の差異が生じ得るものといえることからすれば、賞与及び昇給を議題とする団交においてY1会社は、少なくとも、賞与支給の前提となった業績並びに従業員の勤務成績と賞与の支給額及び基本給の昇給額との関係について説明をなすべきであったといえる。

(イ) まず、賞与支給の前提となった業績に係る説明をみるに、Y1会社は、上記アのとおり、売上げ及び利益は下がる一方である、生コンの価格が上がらないため会社が苦しかった、平成29年及び平成30年の売上げ及び利益は共に前年に比して減少した、平成28年には設備投資及び見舞金として、それぞれ数千万円支出した、決算は平成28年7月が赤字、平成29年7月が黒字、平成30年7月が黒字であったなどと述べるにとどまり、これらの説明は、いずれも抽象的なものであって、賞与の支給額の根拠といえるだけの説得力を持ち合わせていないものといわざるを得ない。また、Y1会社は、上記イのとおり、組合が求める資料を提示しなかったものであるが、必ずしも求められた資料をそのまま提示する義務はないとしても、これに代わる何らかの根拠資料を提示し、説明したとの疎明もない。

(ウ) 次に、従業員の勤務成績と賞与の支給額及び基本給の昇給額との関係に係る説明をみるに、Y1会社は、上記ア及びイのとおり、従業員の賞与及び昇給を判断する上での査定対象は日頃の行動、貢献度、能率等であると述べるにとどまり、A2組合員及びA8組合員に対する査定結果には言及していないものであるが、必ずしも個々の組合員に対する査定結果を具体的に提示する義務はないとしても、少なくとも、査定結果がどのように賞与の支給額や基本給の昇給に

反映されるものであるかについては、一定の説明が必要であるのであって、この点において説明を欠くものというほかない。

(エ) 以上のことからすれば、Y1会社は、団交の議題となっている平成29年度冬季賞与及び平成30年度夏季賞与並びに平成30年4月の基本給の昇給に係る、賞与支給の前提となった業績並びに従業員の勤務成績と賞与の支給額及び基本給の昇給額との関係について、十分な説明を行ったものとはいえず、誠実さに欠けるものと評価せざるを得ない。

オ Y2会社について

(ア) 上記10(3)イ(ア)及び13(3)イ(ア)で判断したとおり、Y2会社は、組合の組合員を始め全ての従業員について平成30年4月の基本給の昇給を行わず、平成30年度夏季賞与を支給しなかったが、団交においては、その前提となる業績について、一定の説明が求められる。

(イ) しかしながら、Y2会社は、上記アのとおり、平成28年7月、平成29年7月及び平成30年7月の決算が「トントン」である、賞与を出す余裕がなくなっていくなどと述べるにとどまる。また、従前は、Y1会社が購入した原石をY2会社が運搬していたが、現在は、外部の者が庸車で持ってきた方が原石は安く、Y2会社が原石を運賃込みで購入し、Y1会社に運賃込みで売却している旨述べるが、これは即ち、従前と比してY1会社から得られる運賃収入が低減した旨を説明したものであるが、これらの説明を総覧しても、平成30年4月の基本給の昇給を行わず、平成30年度夏季賞与を支給しなかったことの前提となる業績について、十分な説明を行ったものとはいえず、誠実さに欠けるものと評価せざるを得ない。

カ したがって、Y 1 会社らの平成30年 7 月30日、同年 9 月 6 日、平成 31年 1 月29日及び同年 3 月12日の組合との団交における組合の組合員についての昇給及び賞与に関する議題に係る対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

15 争点 3 (2) について

(1) 組合の主張要旨

ア 平成30年10月16日午後 5 時、Y 1 会社らは団交が設定されていた B 3 工場に B 1 社長が来ず、団交を拒否した。

イ 30.9.6団交の最後で、暫定的に次回団交を平成30年10月16日とし、変更したい場合は、Y 1 会社ら側から電話をかけることとしたのである。

(2) Y 1 会社らの主張要旨

30.9.6団交の時点で、次回を開催するという事は決まっていたものの、具体的な日にちまでは決まっておらず、B 1 社長は、平成30年10月16日には予定があつて都合が悪いことは伝えており、同席した B 2 顧問も都合が悪いことを明確に伝えていた。そして、A 1 執行委員長からは、いつもの団交のように電話もしくは「団体交渉申込書」なる申入書で連絡が入り、そこで日程を確定させると理解していたところ、結局、この10月の時に限って電話も文書連絡もないままであった。

このように、Y 1 会社らにおいて、あらかじめ同年10月16日と決められていた団交を拒否したわけでもなければ、その後においても、従前どおり団交は継続して行っているものであるから、Y 1 会社らが不当に団交を拒絶し、その後も、何ら団交を拒否するなどしていないのであり、団交を不当に拒否したとして不当労働行為に当たることは、あり得ない。

(3) 判断

ア 第 3 の 2 (29) で認定したとおり、30.9.6団交の終盤において次回

団交の日程調整が行われ、平成30年10月16日及び同月18日が候補日となったものの、B 2 顧問が両日共に差し支える旨述べ、さらに、B 1 社長が手帳を持っていないため分からない旨述べたことを受け、組合が「じゃあ、一応16にして」と述べた後、同月16日が差し支える場合は組合に連絡の上で火曜日又は木曜日を前提に調整するよう求める組合に対し、B 1 社長がこれを承諾したことが認められる。

イ また、第3の3(2)で認定したとおり、平成30年10月16日にA 1 執行委員長、A 2 組合員及びA 6 組合員が団交出席を目的としてB 3 工場内で待機したが、団交は開催されなかったことが認められる。

ウ そうすると、30.9.6団交においてB 1 社長は、平成30年10月16日の団交開催が差し支える場合はB 1 社長から組合に連絡して日程の再調整を図ることを承諾したものであるから、組合が、B 1 社長から連絡がなければ同日に団交が開催されるものとするのは無理からぬものといえ、B 1 社長がそのような連絡を行ったとの疎明もないことからすれば、B 1 社長は、自らが行うべき連絡を怠ったものであって、使用者の態度として望ましいものであったとはいえず、非難されるべきものであるといわざるを得ない。

エ しかしながら、30.9.6団交において、次回団交を行うこと自体については労使合意がなされていることに加え、第3の3(4)で認定したとおり、平成30年10月16日以降において、同年11月6日に団交が開催されたことからすれば、Y 1 会社らに団交そのものを拒否する意図があったとはいえない。

オ また、第3の3(15)で認定したとおり、30.9.6団交及びその前後の計7回の団交におけるY 1 会社らの出席者は、B 1 社長及びB 2 顧問の2名のみであったことが認められることからすれば、30.9.6団交当時においてY 1 会社らには、B 1 社長以外にはB 2 顧問のみ

の出席をもって団交に臨む通例があったといえることに加え、30.9.6団交においてB 2顧問が、候補日である平成30年10月16日及び同月18日の両日共に差し支える旨述べたことからすれば、確定的に同月16日の団交開催が決定していたものとみることもできない。

カ そうすると、B 1社長が自らに課された必要な連絡を怠ったことについては非難を免れないものの、Y 1会社らが団体交渉拒否を行ったとまでは評価することはできない。

キ したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

16 争点4（1）について

（1）組合の主張要旨

平成30年8月29日、Y 1会社は、B 3工場の従業員が通る階段踊り場に、組合上部団体のA 3の不当弾圧について、「A 3のA15A17他、逮捕」などと新聞コピーを張り出した。これは組合加入を行わないようにするための行為である。

（2）Y 1会社の主張要旨

30.8.29掲示物は、社会的に耳目を集める報道記事、生コン業界・会社に関わる報道記事であることから、客観的事実として報道された記事を提供したものであって、通常の上社会生活上の行為であり、不当労働行為に当たるものではない。

（3）判断

ア 第3の2（28）で認定したとおり、平成30年8月29日にY 1会社が、B 3工場内の従業員が通行する階段の踊り場に30.8.29掲示物を掲示したことが認められる。

イ 30.8.29掲示物の内容をみるに、A 3の役員が逮捕された旨を伝える新聞記事の写しに、Y 1会社により敢えて当該役員らと組合との関

係を示唆する補記が行なわれていることからすれば、このような掲示物を見た組合の組合員が、自身が所属する組合に関する負の感情を抱くことは想像に難くない。

ウ また、第3の1(1)で認定したとおり、組合は、A3の地方組織でもあって、組合の組合員は、組合に加入するとともに、A3にも加入しており、Y1会社もこれらの事実を認識していたことが認められる。

エ そうすると、Y1会社は、組合の組合員に対して自身が所属する組合に関する負の感情を抱かせることにつながり、ひいては組合からの脱退の契機となり得たものと評価せざるを得ない30.8.29掲示物を、組合の組合員に与える当該影響を認識した上で掲示したものといえる。

オ Y1会社は、30.8.29掲示物について、社会的に耳目を集める報道記事で、生コン業界・会社に関わるものであることから、客観的事実として報道された記事を提供したものであって、通常の上の社会生活上の行為である旨主張する。

しかしながら、B1社長が、新聞記事を掲示したのは、30.8.29掲示物が初めてである旨、過去に掲示したものは、ダンプカーの騒音に関する近隣からの苦情に関するものや、災害時に事業所が避難所となる旨の近隣との協定書程度である旨証言する(第2回審問調書p115)ことからすれば、30.8.29掲示物の掲示は、Y1会社における掲示物掲示の通例と異なる特異な取扱いであって、通常の上の社会生活上の行為とは一線を画するものといわざるを得ない。

カ また、B1社長は、30.8.29掲示物について、B3工場だけではなく、ほかの全ての工場においても掲示した旨証言する(第2回審問調書p116)が、これについて「出しました。後で気がついて出しました。コピー取って」とも証言する(第2回審問調書p117)。そうする

と、当該証言からは、どのようなことに気付いたのかは判然としないものの、ほかの工場に先行してB3工場において掲示したものと認められ、加えて、第3の2(28)で認定したとおり、30.8.29掲示物の掲示時点においてB3工場にA2組合員及びA8組合員が勤務していたことが認められることからすれば、Y1会社は、B3工場に勤務する組合の組合員の存在を念頭に掲示したものとみるのが相当である。

キ 以上のことからすれば、30.8.29掲示物の掲示は、それ自体が組合からの脱退の契機となり得るものであったことに加え、Y1会社における掲示物掲示の通例と異なる特異な取扱いであり、B3工場に勤務する組合の組合員を念頭になされたものであるから、組合からの脱退を助長するものとして組合に対する支配介入であって、組合の組織、運営に影響を及ぼすものと評価せざるを得ない。

ク したがって、Y1会社が、30.8.29掲示物を掲示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

17 争点4(2)について

(1) 組合の主張要旨

平成30年9月22日、Y1会社は、同年3月19日に組合上部団体・A3と締結した労働協約を破棄する趣旨の通知を組合上部団体・A11地方本部へ通知した。これは、組合らを「反社会的勢力」と中傷することで誠実な交渉関係を破壊し、労働組合の権利を不当に制限するものとして支配介入に当たる。

(2) Y1会社の主張要旨

30.9.22ご連絡文書は、確認書に記載された日々雇用について、ハローワークにおいて相談した結果、不正受給の問題があると回答されたこと、さらに、新聞記事報道等によって報道された客観的事実を踏まえ、正当な理由と根拠事実に基づき、反社会的行為を行う反社会的勢力とは

取引関係を持つことは出来ない旨を意思表示したものであって、当然の社会取引上の行為であり、不当労働行為に当たるものではない。

(3) 判断

ア 第3の3(1)で認定したとおり、平成30年9月22日にY1会社が、組合の上部団体であるA10のA11地方本部書記長に対し、反社会的勢力の例示として「暴力団」との文言を用いつつ、企業としては反社会的勢力と関係を持たないことを法的及び社会的に求められているところ、A3の幹部・構成員の反社会的行動が明るみに出たとして、そのような団体とは取引関係を持つことはできない旨記載した30.9.22ご連絡文書を送付したことが認められる。

イ 上記アからは、30.9.22ご連絡文書の記載内容のうち、企業として求められる反社会的勢力との関係に係る記載の部分は首肯できるが、A3を暴力団に例示される反社会的勢力と同列に扱ったものといえる記載の部分については、A3の役員が複数名逮捕された旨の報道が事実だとしても、平成30年9月22日時点において当該役員らの有罪が確定していたとの疎明もなく、また、いうまでもなく労働組合は個々の労働者が参画して組織される団体であるところ、役員逮捕によって直ちにその労働組合が労働組合たる資格を喪失するとも、幹部の逮捕とは無関係である一般の組合員まで違法行為を行っているともいえないことからすれば、30.9.22ご連絡文書の記載内容には一部、適切ではない部分が存在するといえる。

しかしながら、30.9.22ご連絡文書は、組合に対して直接送付されたものではなく、その上部団体に送付されたものであり、また、30.9.22ご連絡文書が組合の運営や活動に対してどのような影響を及ぼすのかについて及び組合の組合員が30.9.22ご連絡文書の存在を認知していたとの具体的な主張や疎明もない。

そうすると、30.9.22ご連絡文書は、第3の1(1)で認定したとおり、組合の組合員がA3の組合員でもあることを併せ考えたとしても、組合の運営や活動に影響を及ぼすものとはいえない。

ウ したがって、Y1会社が、30.9.22ご連絡文書を組合の上部団体宛てに通知したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

18 争点4(3)について

(1) 組合の主張要旨

ア Y1会社は、定年後雇用継続を希望する健康な労働者をほとんど雇用している。Y1会社がA2組合員について継続雇用の条件交渉もしないことはA2組合員が組合A18分会の中心メンバーであることを忌避したことが理由であることは明らかである。

イ Y1会社が、A2組合員が組合員であることを忌避して非組合員へは通常認めている定年後再雇用の権利を奪っていることを労組法第7条第1号違反とし、労働協約を破棄して更に同条第1号・第2号違反を繰り返すことにより組合の弱体化を意図していることを同条第3号違反として、救済命令を求めている。また、組合が本件申立てを行い、組合とY1会社との対立が激化する中で、Y1会社がこれに報復する意図を抱いたと強く推認される。

ウ 確認書はA3とY1会社との労働協約にほかならず、その効力は、A3の組合員でもあるA2組合員に当然に及ぶ。また、日々雇用が前提でないことはあまりに明らかである。確認書の第1項と第2項がセットで、第3項は第2項の労働者供給事業を前提にしていない。労働協約を破棄することをもって、個別労働者の労働契約上の権利や信義則が解消されるわけでもない。

エ Y1会社では、定年後再雇用を望む者は原則何らかの形で雇用する

ことが労使双方の慣例として認識されている。また、建材部門は欠員があつて、定年後の年齢の者でも求人・雇用している。したがつて、A2組合員を雇用しない理由は不当労働行為意思をおいてほかに考えられない。

(2) Y1会社の主張要旨

ア A2組合員がこれまで勤務していた建材部門において、65歳の定年退職後に再雇用された従業員は、過去に存しない。A2組合員が65歳をもって定年退職するのは、Y1会社における定年退職制度に従ったものであるところ、法的に雇用の継続を強制されるいわれはなく、再度雇用する意思がないことが、組合員であること等を理由とした差別的取扱いにはなり得ない。

イ A2組合員は、勤務態度が不良であり、業務指示にも従わず、作業能力及びほかの作業員との協調性が欠如していることは明らかであったことから、Y1会社としては、65歳の定年後に再度雇用する意思がないことを回答したものである。

ウ 確認書について

(ア) 確認書は、A11地方本部書記長とB1社長との話合いの結果、作成されたもので、同書記長からは、日々雇用者の労働者供給事業窓口を開くことを求められ、これを容れることとしたもの(第2項)であるが、その際、労働者供給事業がY1会社の定年制に抵触しないようにとの趣旨で第3項を挿入することを求められて、第2項と第3項を併記した確認書が作られたものである。ゆえに、確認書第3項は独立した条項ではなく、第2項と第3項が結び付いたもの、すなわち、第3項は、第2項の日々雇用者の労働者供給が行われることを前提にして定められた条項である。

(イ) 確認書は、その締結後、組合の上部団体であるA3において、幹

部や構成員らが次々と逮捕され、起訴されたことなどが報道され、その反社会的な行動が白日の下にさらされる事態となり、企業においては、暴力団を始め、暴力や威力・詐欺的手法を用いて利益を得ようとする反社会的勢力とは一切の関係を持たないことを、法的及び社会的に求められていることから、Y1会社としては、そのような団体と取引関係を持つことは法的にも社会的にも許されないことを30.9.22ご連絡文書で通知したとおりであり、確認書は、解除・破棄され効力・拘束力を有しない。

(ウ) 加えて、Y1会社は、30.9.22ご連絡文書をもって、確認書を解約し、効力を持たない旨を通知したとおりであるから、確認書が労働協約に当たり得るとしても、その後90日の経過により、解約の効果が生じており（労組法第15条第4項）、その意味でも効力を有しない。

エ 以上のとおり、A2組合員について、65歳定年制に則り65歳で退職となり、再度雇用する意思がないと伝えることが、不当労働行為に当たることは、いかなる意味においても、あり得ない。

(3) 判断

ア 第3の3(8)で認定したとおり、31.3.12団交においてB1社長がA2組合員の定年後の継続雇用は行わない旨述べたことが認められる。

イ 第3の4(1)で認定したとおり、就業規則には、従業員の定年退職に係る年齢を満65歳とする旨の規定があるとともに、定年退職後の再雇用について、「定年後も希望する者、会社が必要とする者は、70歳迄再雇用する」、「会社に対して貢献度の高い者。建康である人に限る」、「社会情勢並びに会社の都合により雇えない場合も有る」との規定があることが認められることからすれば、Y1会社には、従業員を

定年退職後に再雇用することについて、一定の裁量があるものとみるのが相当である。

ウ また、建材部門における再雇用の状況について、Y1会社は、建材部門において満65歳の定年退職後に再雇用された従業員は過去に存在しない旨主張するのに対し、A2組合員は、C7姓の高齢の従業員が建材部門に勤務していたが、年齢についてはよく分からない旨証言する（第1回審問調書 p 43、61～62）が、当該証言は具体性に乏しいものといわざるを得ないことからすれば、Y1会社の主張を覆すだけの疎明もないというほかない。

そうすると、Y1会社の建材部門において満65歳の定年退職後に再雇用された従業員がいたとはいえない。

エ そうすると、Y1会社がA2組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わないことを決定し、これを組合に対して通告したことは、建材部門において定年退職後の再雇用を行っていないというY1会社における通常の見取りに沿ったものであって、従業員の定年退職後の再雇用に係るY1会社の裁量を逸脱したものとはいえず、A2組合員に対する組合の組合員であるがゆえの不利益な取扱いその他の不当労働行為であるとはいえない。

オ 組合は、Y1会社がA2組合員の定年退職後の再雇用を行わないことは確認書第3項に違反する旨主張する。

しかしながら、確認書第3項がA3の組合員全般の定年退職後の再雇用を規定するものとする、就業規則第24条の規定に抵触し、就業規則で定める労働条件を変更する内容といえるところ、組合又はA3とY1会社との間で、就業規則で定める労働条件を変更する合意に至った経緯について、組合からは何らの主張も疎明もない。

一方、B1社長は確認書について「これは日々雇用のあれでした

ので」として労働者供給事業に係るものであった旨証言している（第2回審問調書p42）ことに加え、確認書前文において「乙組合員・A12の雇用契約に関する紛争及び労働者供給事業に関して、以下のとおり合意した」と記載されていることからすれば、確認書はA12組合員に関する労使紛争の解決及び労働者供給事業に係る供給関係の樹立を目的に作成されたものとみるのが相当である。

そうすると、確認書第3項は、A3の組合員全般の定年退職後の再雇用を規定するものと解釈することはできず、確認書第2項の対象となった組合員について、就業規則第24条の規定にかかわらず、確認書第2項の対象となり得ることを明確とするための規定であるとみるのが相当である。

よって、確認書は、Y1会社にA2組合員の定年退職後の再雇用を義務付けたものであるとはいえず、組合の当該主張は採用できない。

したがって、本争点に係る事実は労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当しない。

19 争点4（4）について

（1）組合の主張要旨

Y1会社は、31.3.12団交で、通常、定年退職者とは再雇用の条件を提示して話合いをしていることを自認しつつ、A2組合員の定年後継続雇用については具体的な話合いを一切拒否し、「定年で辞めてもらう」という主張を繰り返した。組合が、Y1会社に「A2組合員の定年後の継続雇用について、2018年3月19日労働協約第三項の順守」を求め、Y1会社における「65歳以降の雇用についての考え方と現状の人数と割合を、Y1会社全体、B3工場の建材とミキサー運転手、B6について説明し、協議」することを求めたが、協約を破棄する理由や定年後再雇用

の状況について説明を拒否した。それどころか、Y1会社は「ハローワークのアルバイト求人は65歳以上には行っていない」などと虚偽を述べ、A2組合員を再雇用しない理由を「若返りのため」などと現状に反する説明を行った。

Y1会社はA2組合員の勤務態度が不良であったと縷々述べて、これが定年後の再雇用をしないことの原因だとしているが、そのような事実はなく、A2組合員は、処分はおろか注意も受けたこともない。また、「草刈り」の業務命令については、組合が「不当だ」として抗議し、Y1会社も是正したものである。Y1会社は、31.3.12団交で、A2組合員を再雇用しない理由について、具体的な理由を一切明らかにせず、その結果、組合及びA2組合員は反論や検証ができなかったのであるから、これが不誠実交渉であることは明らかである。

(2) Y1会社の主張要旨

組合と継続して団交を行ってきた結果、31.3.12団交において、Y1会社としては、A2組合員が65歳で定年退職した後、再度雇用する意思がないことを回答したものであり、その理由についても、前述18(2)のとおり理由を説明したものであるから、これについて、不当労働行為になることはあり得ない。

(3) 判断

ア 第3の3(8)で認定したとおり、31.3.12団交においてB1社長が、A2組合員の定年後の継続雇用は行わない旨述べた後、組合がその理由を尋ねたのに対して、若い人を雇いたいからである旨及びほかに理由はない旨述べ、組合が幾度かその理由を尋ねても同様の回答を繰り返したことが認められる。

イ 上記18(3)イで判断したとおり、Y1会社には、従業員を定年退職後に再雇用することについての一定の裁量があるものとみるのが

相当であるが、一方で、定年退職後に再雇用されるか否かは、労働者の労働条件に直結する事項であることから、定年退職後の再雇用を行わない場合においてY 1 会社は、就業規則に規定されている「会社が必要とする者」「会社に対して貢献度の高い者」「健康である人」「社会情勢」「会社の都合」といった基準のいずれをもって再雇用を行わないかについて一定の説明をなすべきものといえる。

ウ しかしながら、31. 3. 12団交においてB 1 社長は、再雇用を行わない理由について、若い人を雇いたいことのみを挙げるものであるが、そもそも、Y 1 会社における定年退職後の再雇用は満65歳の者を対象にしたものであるから、若い人を雇いたいという理由は、理由として体を成していないというほかない。

エ また、Y 1 会社は、建材部門において満65歳の定年退職後に再雇用された従業員は過去に存在しない旨、A 2 組合員について勤務態度の不良等が顕著である旨主張するが、これらを団交において理由として説明したとの疎明はなく、さらに、31. 3. 12団交以外の団交において若い人を雇いたいという理由以外の理由を説明したとの疎明もない。

オ そうすると、Y 1 会社は、A 2 組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わない理由について、就業規則の規定に即した説明をなしていないというほかなく、誠実さに欠けるものと評価せざるを得ない。

カ したがって、Y 1 会社の平成31年 3 月12日の団交におけるA 2 組合員の満65歳定年退職後の再雇用に関する議題に係る対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

20 争点4（5）について

（1）組合の主張要旨

B 1 社長は、令和元年 5 月20日朝、B 3 工場建材部門で行った安全ミ

ーティングからA 2 組合員を合理的な理由なしに排除した。

Y 1 会社は、このミーティングについてA 2 組合員の定年後の同年10月にB 4 工場が再開した時に業務量が増加するという話であったと主張する。同月に業務量が増加するというのであるならば、同年4月26日に建材部門のC 8 主任が突然退職したばかりであり、A 2 組合員が同年8月定年後の雇用を継続しなければ建材部門が要員不足になることは明らかである。A 2 組合員の定年後の再雇用を不当に拒否したY 1 会社が、不当労働行為が暴かれる情報をA 2 組合員に知られないように不当な意図でミーティングから排除したことは容易に推認できる。

(2) Y 1 会社の主張要旨

ア 会社の業務上のミーティングにおいて、そもそも全従業員を同席させなければならない道理はなく、当該業務に関係する従業員のみ必要であるとして参加させることは、会社の業務運営・指揮監督上、当然のことである。他方で、全従業員を参加させて通常業務が停止し、会社の業務運営に支障を来してはならないことから、ミーティングには参加を求めず、通常どおりの業務・作業の継続を指示する従業員が生じることも、当然のことである。

イ Y 1 会社では、当時、B 4 工場の生産プラントの建て替えを計画しており、令和元年9月末までに建て替えを終える予定であった。そのため、建て替え中は生産が抑え気味になり、同年10月以降に新しい生産プラントの下で生産が開始され、生産が拡大する見込みであった。そこで、建て替えに伴う生産体制・生産性について、同年9月以降も生産に関わる従業員を集めて話をしたもので、同年8月に定年退職を迎えるA 2 組合員は直接関係なく、通常業務を停止させてまで話をする必要のないことであったため、通常のペイローダーの作業を続けさせたというだけである。

ウ ゆえに、会社の業務上のミーティングをどのように行うかは、会社の業務運営・指揮監督上、会社の裁量であるし、ましてや、本件ミーティングは、A 2 組合員の定年退職後に関係する事項であったことからすれば、A 2 組合員に通常業務を続けるよう指示したことは、当然のことであって、そのことをもって何ら不当労働行為に当たるものではない。

(3) 判断

ア 第3の3(8)で認定したとおり、B 1 社長は、31.3.12団交においてA 2 組合員の定年後の継続雇用は行わない旨組合に対して述べていたことが認められる。

イ 第3の3(12)で認定したとおり、Y 1 会社は、1.5.20ミーティングにA 2 組合員を参加させず、1.5.20ミーティングの間、建材部門でなすべき業務に従事させたが、1.5.20ミーティングにおいて建材部門の従業員に対してB 4 工場の建て替えが令和元年9月過ぎに完了するに当たっての生産体制に関する説明をしたことが認められ、また、第3の3(13)で認定したとおり、1.5.21団交においてB 1 社長は、1.5.20ミーティングの冒頭と最後に安全に関する注意喚起を行った旨述べたことが認められる。

ウ そうすると、1.5.20ミーティングの内容は、冒頭と最後に安全に関する注意喚起があったほかは令和元年9月以降のB 4 工場の建て替え後の生産体制に関する説明であったといえることからすれば、Y 1 会社が、1.5.20ミーティングに、同年8月をもって定年退職となるA 2 組合員を参加させなかったことは、不合理なものとはいえない。

エ 以上のことからすれば、Y 1 会社は、1.5.20ミーティングにA 2 組合員を参加させなかったことが認められるものの、当該行為について、A 2 組合員を合理的な理由なく排除したものと評価することはできな

い。

オ したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

21 争点4（6）について

（1）組合の主張要旨

1.5.21団交では、Y1会社は令和元年5月20日のミーティングは安全ミーティングだと主張したにもかかわらず、実際は、同年10月に当時修理中のB4工場が再開するに伴う業務量の増加の問題に係るミーティングであったのだから、嘘をついたものとして不誠実な交渉であったことは間違いない。しかも、同月に修理中のB4工場が再開することに伴う業務量の増加の問題であれば、この団交の議題であるA2組合員の定年後の再雇用の是非に重大に関連する事項である。Y1会社がそれを述べずに虚偽を述べたことは重大な不誠実行為といえる。

（2）Y1会社の主張要旨

ア B1社長がミーティングで関係従業員に話をしたのは、B4工場の建て替えに関わる生産体制の指示・伝達が主な用件であった。

このことに関して、団交においては、B1社長は「色々と細かいことも言いました」などと答え、A1執行委員長から「どういうことを」と問い掛けられたのに対し、「企業秘密です」と答えている。このように、B3工場で話をしたのは、B4工場の建て替えに関わる生産体制の件であったところ、B4工場の建て替えや生産体制の内容は、多額の費用を伴う重要な計画であることから、それを「企業秘密」と表現し、団交の議題に関わらない内容について、情報が漏えいすることがないように、従業員に話した詳細な話の内容までは団交で説明する必要はない事項であるので、「企業秘密」と説明したものである。

イ A 1 執行委員長の言動も、A 2 組合員がミーティングに加わらなかったことについて抗議するのでも何でもなくて、単に、Y 1 会社の生産体制について、あれこれと詮索、聞き出そうとする会話に終始しており、団交の場（名）を借りて、A 2 組合員から聞き出そうとしても聞けなかった、Y 1 会社の生産体制に関わる情報を収集しようとしていたに過ぎないのであって、組合員の労働条件や待遇に関して、交渉を展開しようとするような姿勢では全くなかった。

ウ 団交の経過については以上のとおりであり、B 1 社長において、虚偽の説明をしたであるとか、それが不誠実交渉であるなどとして、不当労働行為などと言われる理由は全くない。

（3）判断

ア 第 3 の 3 （13）で認定したとおり、1. 5. 21 団交において B 1 社長は、1. 5. 20 ミーティングの冒頭と最後は安全に関する注意喚起であった旨述べ、1. 5. 20 ミーティングの具体的な内容については「色々と細かいことも言いました」、「企業秘密です」と述べた上で、A 2 組合員を参加させなかった理由については、A 2 組合員が令和元年 8 月で退職となるからである旨述べたことが認められる。

イ 上記 20（3）ウで判断したとおり、1. 5. 20 ミーティングの内容は、冒頭と最後に安全に関する注意喚起があったほかは令和元年 9 月以降の B 4 工場の建て替え後の生産体制に関する説明であったことからすれば、1. 5. 21 団交において B 1 社長は、1. 5. 20 ミーティングの具体的な内容についての言及を避けたものといえるが、これをもって B 1 社長の発言が真実と相違するとはいえない。

また、Y 1 会社が令和元年 8 月をもって定年退職となる A 2 組合員に対しては定年退職後の生産体制についての説明が特段不要であると考えても、不合理とはいえず、1. 5. 21 団交において B 1 社長が、

A 2 組合員を参加させなかった理由について、令和元年 8 月で退職となるからである旨述べたことが真実と相違するとはいえない。

ウ そうすると、Y 1 会社が 1. 5. 21 団交において、1. 5. 20 ミーティングに A 2 組合員を参加させなかった理由について虚偽の説明をしたとはいえない。

エ したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

22 争点 5 (1) について

(1) 組合の主張要旨

Y 1 会社は、平成 29 年 4 月 5 日、C 1 組合 C 2 支部代表者と図って、組合の組合員に説明し合意を取り付ける努力なく、就業規則における休職期間を一方向的に改悪した。

労使合意による変更が労働契約の原則だが、やむを得ない場合、内容が合理的で使用者が説明と周知を尽くして合理的である場合、合意なき不利益変更も有効になるということである。この使用者の責務は過半数組合に委任することで免責されるものではない。本件では Y 1 会社に委任されたとされる C 1 組合の C 5 氏は労働者に不利益変更の周知も説明も行わず、ただ、Y 1 会社と図って休職期間の改悪を行ったのである。他方、組合にはこの件で Y 1 会社から何の通知もない。

C 1 組合の支部長には図りながら、組合の組合員たちに何の知らせもなく、休職期間に関わる就業規則を一方向的に不利益変更することが差別的扱いであることは言をまたない。

(2) Y 1 会社の主張要旨

Y 1 会社においては、各工場長を通じて各工場の従業員に周知させ、従業員過半数を占める C 1 組合から意見を聴取するなど、就業規則の変更に必要な手続を経た上で、就業規則を変更したものであって、これに

において、組合を差別して取り扱ったわけではなく、不当労働行為と言われる理由がない。

(3) 判断

ア 第3の2(3)で認定したとおり、平成29年4月4日にY1会社が就業規則のうち休職期間に係る規定を改める内容を含む変更届をZ6労働基準監督署に提出し、同月5日に受理されたことが認められる。

イ 組合は、本争点の事実について、令和元年5月28日付けの追加申立書をもって救済を申し立てた。そうすると、本争点の事実が生じた時期は平成29年4月5日であって、申立てのあった令和元年5月28日時点で1年を経過しており、組合の本争点に係る申立ては労組法第27条第2項に規定する申立期間を徒過したものといわざるを得ない。

ウ したがって、組合の本争点に係る申立ては不適法であり却下を免れない。

23 争点5(2)について

(1) 組合の主張要旨

Y1会社は、平成29年4月5日に行った就業規則における休職期間の不利益変更の手続の実際について、「組合不介入」などと詭弁を弄して誠実に交渉することを拒否した。

労働条件を就業規則で不利益変更する際の説明責任は使用者が負うものであり、過半数組合代表が労基署に意見書を提出することと混同してはならない。端的に言えば、組合の組合員や非組合員までもが、全く知らない間に労働条件が不利益変更されていたのである。

(2) Y1会社の主張要旨

Y1会社からの見解・説明として、前記22(2)の経過を回答したま

であり、これに対して、不誠実交渉であるとか、不当労働行為と言われる理由はない。

(3) 判断

ア 第3の3(6)、(8)、(10)、(13)及び(15)で認定したとおり、平成29年4月に就業規則の休職期間を変更した際の手続に係る各回の団交において、B1社長は、次の旨を述べたことが認められる。

(ア) 31.1.29団交

①労基法が規定する過半数の従業員の同意を得て平成29年4月に就業規則を改定した旨②改定内容の細部については記憶がない旨③各工場における従業員代表者を通じて従業員に改定内容を周知した旨④B3工場における従業員代表者はC5従業員であるがC5従業員が従業員に周知した日にちまでは知らない旨

(イ) 31.3.12団交

①C5従業員はB3工場におけるC1組合の代表である旨②工場長の机上に改定書類を留め置いて自由な閲覧を許すことにより改定内容の周知を行った旨③C5従業員の立場が従業員の過半数を代表する者であるか従業員の過半数で組織する労働組合の代表者であるかは分からない旨

(ウ) 31.4.18団交

①就業規則の改定回数はこれまでに4回あったが各改定時期は分からない旨②各工場にC1組合の代表者が存在するのでその者に周知を依頼してY1会社における周知手続は終了している旨③A2組合員及びA8組合員に対する説明内容についてC5従業員がどのように述べているかまでは分からない旨

(エ) 1.5.21団交

①これまでに4回あった就業規則の改定時期は、平成28年10月、

平成29年4月、同年7月及び平成30年8月であった旨②C5従業員らに変更内容を伝えて全従業員に周知するよう依頼の上、改定書類を交付した旨

(オ) 1.7.9団交

①C1組合の支部の代表者に周知を依頼した旨②C5従業員がA2組合員及びA8組合員に対しどのような説明をしたのかは聞いてこなかった旨

イ 平成29年4月5日付け就業規則変更手続については、上記アのとおり計5回の団交において継続的に議題とされているところ、特定の議題に係る団交の不誠実性については、連続する団交を総合的に評価することが相当であるので、この観点から検討する。

ウ 上記アのB1社長による説明内容からすれば、労基法の知識の乏しさが垣間見えるが、平成29年4月の就業規則改定に先立つ労働者の意見聴取や労働者に対する周知について実際の状況を説明しつつ、法令に違背しないようにこれらの手続を行ったとの自己の認識を説明したものと評価できる。

エ そうすると、Y1会社の団交における対応は、使用者が承知しているべき事実の認識にやや欠ける面があることは否めないものの、総体として改定手続について一定程度説明しているものといえ、不誠実なものであったとまではいえない。

オ 組合は、1.7.9団交においてY1会社が「組合不介入」などと詭弁を弄して誠実に交渉することを拒否した旨主張する。

第3の3(15)で認定したとおり、1.7.9団交においてB1社長が、C1組合に対し詳しい人数を教えるよう求めたところ「組合活動は経営者に発表する必要はないと、経営者は不介入」と言われた旨述べたことが認められる。全5回の団交の議論の内容からすれば、B

1 社長の当該発言は、要するに、「C 1 組合の支部代表者が周知した人数をC 1 組合に尋ねたが、C 1 組合から『C 1 組合の組合員数を始めとするC 1 組合の活動に関する情報は経営者に教えることはできない』と言われ、回答を断られた」との趣旨であったとみるのが相当である。そうすると、このようなB 1 社長とC 1 組合との間のやり取りは、B 1 社長が団交における議論の枢要を理解し、C 1 組合の支部代表者が全従業員に対しての周知をどのように行ったかを丁寧に尋ねていれば起き得なかったというほかないが、B 1 社長の当該発言は、C 1 組合から言われたことを団交の過程で述べたにとどまるものであって、誠実に交渉することを拒否したものとはいえないから、組合の当該主張は採用できない。

カ したがって、Y 1 会社の1.7.9団交における平成29年4月5日付け就業規則変更手続に関する議題に係る対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

24 救済方法について

(1) 組合は、誠実な団交応諾を求めている。しかしながら、上記第3の3(16)で認定したとおり、本件結審時においてY 1 会社らにおいて就労する者で組合がY 1 会社らに対し組合に加入した旨を通知したものはいないことから、主文第1項及び第2項のとおり命じることをもって相当と判断する。

(2) 組合は、誓約文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第1項及び第2項のとおり命じることをもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条第1項第3号及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年11月24日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子 ⑩