命　令　書（写）

再審査申立人　　　Ｘ組合
　　　　　　　　　代表者　執行委員長　Ａ１

再審査被申立人　　Ｙ１株式会社
　　　　　　　　　（旧商号　Ｙ２株式会社）
　　　　　　　　　代表者　代表取締役　Ｂ１

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第５８号事件（初審神奈川県労委平成２９年（不）第２０号事件）について、当委員会は、令和３年２月１７日第３０３回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員森戸英幸、同鹿士眞由美、同角田美穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　　　文

本件再審査申立てを棄却する。

理　　　由

第１　事案の概要等

１　事案の概要

再審査被申立人Ｙ１株式会社（本件再審査申立時はＹ２株式会社。令和３年１月１日、株式会社Ｙ３外２社を吸収合併し、商号を変更。以下、商号変更の前後を通じ「会社」という。）が、再審査申立人Ｘ組合以下「組合」という。）との間で事前に団体交渉等を行わず、組合の組合員であるＡ２（以下「Ａ２組合員」という。）に対して正社員登用試験（以下「本件試験」という。）を実施したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第７条第２号及び第３号の不当労働行為であるとして、平成２９年６月１６日（以下「平成」の元号は省略する。）、組合が神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立てをした。

その後、組合は、①会社が、団体交渉において組合から２９年３月に実施された本件試験の説明会（以下「本件説明会」という。）で配付した資料を要求されたのに対し、組合へ異なる資料を提出し、Ａ２組合員に対して説明した内容との間に齟齬を生じさせたことが労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為であるとして、同年１０月２４日に追加の申立てをし、さらに、②Ａ２組合員の時間外労働時間が同年１１月以降減少したことが同条第１号の不当労働行為であるとして、３０年４月９日に追加の申立てをした（以下、救済申立てと追加の申立てを併せて「本件申立て」という。）。

２　初審において請求した救済内容の要旨

(1)　直接交渉の禁止

(2)　誠実団体交渉実施

(3)　組合に対する虚偽の回答の禁止

(4)　不利益取扱いの撤回

(5)　陳謝文の掲示

３　初審命令の要旨等

神奈川県労委は、令和元年１０月４日、いずれも不当労働行為に該当し

ないとして本件申立てを棄却することを決定し、同月３１日、当事者双方に対して命令書を交付した。

組合は、同年１１月１４日、初審命令を不服として再審査を申し立てた。

４　本件の争点

(1)　会社が、組合との間で、事前に団体交渉等を行わず、Ａ２組合員に対して本件試験を実施したことは、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当するか。（争点１）

(2)　会社が、団体交渉において組合から本件説明会で配付した資料を要求されたのに対し、異なる資料を提出し、Ａ２組合員に対して説明した内容との間に齟齬を生じさせたことは、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当するか。（争点２）

(3)　Ａ２組合員の時間外労働時間が２９年１１月以降減少したことは、労組法第７条第１号の不当労働行為に該当するか。（争点３）

第２　当事者の主張の要旨

１　争点１（会社が、組合との間で、事前に団体交渉等を行わず、Ａ２組合員に対して本件試験を実施したことは、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当するか。）について

(1)　組合の主張

ア　組合及びＡ２組合員と会社とは、２７年１２月２日付けで、「Ａ２組合員との労働契約を終了するに当たっては、組合と協議し、相互に円満な解決を図る」旨の協定（以下「本件協定」という。）を締結していた。会社は、本件試験の不合格者について、再就職の斡旋・サポートを想定していたのであるから、本件試験を実施するに当たっては事前に組合と協議すべきであった。

イ　会社は、本件試験の不合格者について、再就職の斡旋・サポートを

想定していたのであり、本件試験はＡ２組合員の労働条件に大きく影響するものであるから、本件協定によらなくても、会社は事前に組合と協議すべきであった。

ウ　会社は、本件試験について、会社の正社員で組織されているＣ１労働組合（以下「別組合」という。）とは事前に協議しているのに対し、組合とは事前協議をしていない。

エ　このように、会社が本件試験の実施に当たって組合と協議すべきであったにもかかわらず、組合と事前に協議することなく本件試験を実施したことは、組合を軽視し、また、組合とＡ２組合員との信頼関係・団結を破壊するものであるから、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当する。

(2)　会社の主張

ア　本件試験に合格しなくても従来どおり有期契約社員としての地位に何らの影響もない。不合格者の取扱いとして会社が本件説明会の資料に記載した「再就職の斡旋・サポート」については、本件試験に合格できなかった者のうち、他社で正社員として採用されることを希望する社員に対しては、会社の関連企業等に就職することを斡旋・サポートする準備がある旨説明したものである。

イ　会社は、別組合に対し本件試験について事前に通知したものである。これは、本件試験が同労組との間の労働協約で定められたことに該当する可能性があることから通知したにすぎず、組合との間ではそのような労働協約は締結していない。

ウ　したがって、会社が組合との間で事前に団体交渉等を行わずに本件試験を実施したことは、不当労働行為に該当しない。

２　争点２（会社が、団体交渉において組合から本件説明会で配付した資料を要求されたのに対し、異なる資料を提出し、Ａ２組合員に対して説明し

た内容との間に齟齬を生じさせたことは、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当するか。）について

(1)　組合の主張

ア　２９年７月３１日の団体交渉において組合が本件説明会の資料の提出を求めたところ、会社は同年８月４日に本件説明会の資料から「１．基本方針」部分を欠落させた資料を組合に送付した。「１．基本方針」には、不合格者の取扱いとして、２９年度中に再試験を受けることができること及び再就職の斡旋・サポートを行うことが記載されていた。本件試験の不合格者は、労働契約の終了につながる再就職の斡旋・サポートに導かれてしまうものであり、会社は組合に対し意図的に労働契約の終了につながる上記記載部分を隠そうとしたものである。

　その後の団体交渉で、会社が、異なる資料を送付した経緯や本件説明会資料の内容の説明を行ったとしても、「１．基本方針」部分が欠落した資料を送付したことによる不誠実な対応がなくなってしまうことはない。

イ　会社は、２９年７月３１日の団体交渉において、組合に対し、本件試験を受け不合格になっても退職に至ることはないと虚偽の回答をした。

ウ　このように、会社が、組合に対し本件説明会の資料と異なる資料を送付するとともに、団体交渉において本件試験を受けて不合格になったとしても退職に至ることはないとの虚偽の回答をしたことは、組合を欺く不誠実な対応であり、また、組合とＡ２組合員との信頼関係及び団結を破壊するものであるから、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当する。

(2)　会社の主張

会社は、単なる手違いで最終版の前の資料を組合に送付したにすぎず、故意に異なる資料を送付したものではないから、不当労働行為に該当しない。

3　争点３（Ａ２組合員の時間外労働時間が２９年１１月以降減少したことは、労組法第７条第１号の不当労働行為に該当するか。）について

(1)　組合の主張

ア　Ａ２組合員は、２９年１０月までは月平均にして１８．９時間の時間外労働があったが、同年１１月から３０年１月まで時間外労働時間は月平均１．３時間に減少しており、会社も、労働者数が４０人の職場の中で急激に残業が少なくなった方に入っていることを認めている。

イ　Ａ２組合員が担当する製品の生産数が大幅減となったとしても、同人を他の繁忙ラインの応援に出したりするなど、時間外労働を行わせることは可能であった。会社は、ほかのラインの業務は最終検査員といって指定された品証部門に認定された作業者しかできない業務であるなどと主張しているが、信用できない。Ａ２組合員が応援として作業を行うことは可能であった。

ウ　以上のことから、Ａ２組合員の時間外労働時間が２９年１１月以降減少したことは、労組法第７条第１号の不当労働行為に該当する。

(2)　会社の主張

ア　時間外労働は製品の生産数により増減する。

イ　Ａ２組合員が担当する工程においても製品の生産数により、時間外労働が増減するものであり、２９年１１月以降は生産数の減少に伴い、Ａ２組合員の時間外労働時間が減少してきているにすぎない。したがって、本件時間外労働時間の減少は、不当労働行為に該当しない。

第３　当委員会の認定した事実

１　当事者等

(1)　組合

組合は、いわゆる合同労組であり、肩書地に事務所を置き、初審結審日（令和元年８月７日）現在の組合員は６８３人である。

(2)　会社

会社は、２１年７月に、株式会社Ｙ４から分社して設立された、肩書地に本社を置く株式会社であり、自動車部品並びに輸送用及び産業用機械器具の製造及び販売、システムの開発等を業としていた。同社の初審結審日現在の従業員は、３万０１００人である。

本件再審査結審後の令和３年１月１日、会社は株式会社Ｙ３、株式会社Ｙ５及びＹ６株式会社を吸収合併し、Ｙ２株式会社からＹ１株式会社に商号を変更したものであり、肩書地に本社を置いている。

２　本件協定に至る経緯

(1)　Ａ２組合員は、２４年７月１日、会社に有期契約社員として入社し、会社の厚木事業所で、エンジン油量調整装置の製造補助業務として、「カバーVTC」という製品（以下「担当製品」という。）の組立工程において部品を運搬する業務に従事していた。

(2)　Ａ２組合員は、２７年６月２９日、会社から同年７月３１日で契約は終了し更新しない旨の通告を受けたことから、同年７月６日、組合に加入した。

(3)　会社とＡ２組合員との間で、契約期間を２７年８月１日から同年９月３０日までとする有期雇用契約を締結した。その後、Ａ２組合員の有期雇用契約は、３か月ごとに３０年５月３１日まで更新された。

(4)　組合及びＡ２組合員と会社とは、２７年１２月２日付けで、次の内容を含む本件協定を締結した。

「会社は、次期のＡ２組合員との労働契約を更新するものとし、以後、Ａ２組合員との労働契約を終了するに当たっては、組合と協議し、相互に円満な解決を図るものとする」

３　本件試験実施に至る経緯

(1)　会社は、有期社員で社員転換を希望する者を社員に登用するとのＹ７グループ全体の取組を受け、２９年３月、勤続１年以上の有期契約社員に対して本件説明会を開催した。Ａ２組合員は、本件説明会に出席した。本件説明会において、会社は、Ａ２組合員を含む有期契約社員に対して、「社員への転換について」と題する資料を配付した（以下、当該資料を「本件説明会資料」という。）。

本件説明会資料は、「１．基本方針」、「２．正社員登用試験の実施概要」、「３．正社員登用の条件」、「４．労働条件（賃金・諸手当）」及び「５．今後のスケジュール（予定）」の項目で構成されていた。「１．基本方針」の項目には、「社員と同じ勤務を行う有期社員で１年以上の勤続があり、かつ社員転換を希望する者については、試験を経て、社員への転換を推進します。」との記載があり、また、「不合格の方の取扱い」として「①再試験を受けることができます（２０１７年度中）、②再就職の斡旋・サポートを行います」との記載があった。

Ａ２組合員は、本件説明会資料が日本語で記載されていたため読むことができず、本件説明会終了後には回収される旨聞いたことから、同資料の全頁を写真撮影した。

なお、有期契約社員が本件試験に最終的に合格しなかった場合や受験しない場合の取扱いについて、本件説明会開催時点において決定されていなかった。

(2)　会社は、２９年４月１２日付け文書により、本件試験の一次試験応募者に対し、試験の日程は４月１６日、１９日及び２０日であること、合否

通知は同月２６日に通知予定であること等を通知した。

Ａ２組合員は、同月１６日、本件試験の一次試験を受験したものの、同月２６日、会社から不合格である旨が通知された。

４　救済申立て及びその後の団体交渉の推移等

(1)　組合は、２９年6月１６日、神奈川県労委に対し、会社が組合との団体交渉等を行わずにＡ２組合員に本件試験を実施したことについて、不当労働行為救済申立てを行った。

組合は、同日付け団体交渉要求書（以下「２９．６．１６要求書」という。）により、会社に対し、会社が組合に連絡等をせずにＡ２組合員と直接交渉を行い、本件試験を実施したことが不当労働行為であること、本件試験に関する関係書類等の提出等を求め、団体交渉を開催することを要求した。

(2)　会社と組合は、２９年7月３１日、第1回団体交渉を開催した。当該団体交渉において、組合は、本件試験の実施に当たり本件協定の有無にかかわらず組合に対して事前の説明、交渉が必要である旨の主張をするとともに、Ａ２組合員の昇給と無期転換に関し交渉を行った。また、組合は、会社に対し、再度、本件説明会で使用した資料の提出を求めた。

(3)　会社は、２９年8月４日、組合に対し、要求された資料として「社員への転換について」と題する文書（以下当該資料を「会社送付資料」という。）を送付した。

会社送付資料には、本件説明会資料にあった「１．基本方針」の項目がなく、このため、項目番号が１つずつずれ、「１．正社員登用試験の実施概要」、「２．正社員登用の条件」、「３．労働条件（賃金・諸手当）」及び「４．今後のスケジュール（予定）」となっていた。その記載内容は、本件説明会資料と同一であった。

組合は、会社送付資料の内容が本件説明会においてＡ２組合員の写真

撮影した本件説明会資料と一部異なっていることについて、Ａ２組合員に問いただすなどし、両者の間で議論となった。

(4)　２９年１０月２４日、組合は、神奈川県労委に対し、会社が本件説明会資料とは異なる会社送付資料を組合へ提出したことについて、追加申立てを行った。

(5)　会社と組合は、２９年１２月１２日、第２回団体交渉を開催した。当該団体交渉において、会社から本件試験の経緯等について説明があった。組合が会社に対して本件説明会資料に記載のある再就職支援の意図を尋ねたところ、会社は、「有期社員の中には正社員の肩書にこだわる方がいる。当社で正社員になれないと諦め、他社で正社員になることを目指し、退職される方もいる。再就職支援は、そうした方を対象にしたサービスである」旨回答した。また、会社は、本件説明会資料と会社送付資料が異なった理由について「手違いである」と回答した。そして、会社は、本件試験を実施するに当たり、同試験は正社員として登用し労働条件を向上させることを目的とした施策であるから、組合に事前に伝えるという認識はなかった旨回答した。

(6)　会社と組合とは、２９年１２月１８日、第３回団体交渉を開催した。組合が会社に対して本件説明会資料と会社送付資料とが異なる理由を尋ねたところ、会社は、会社内の組合対応を行う部署と本件試験を運営する部署との間に連絡の行き違いがあり、会社送付資料を送付してしまった旨説明した。

(7)　組合と会社は、その後も本件試験に関することやＡ２組合員の処遇に関し、団体交渉を重ねた。その後、Ａ２組合員は、３０年６月１日、有期労働契約の契約期間が５年を超えたことを契機に会社との間で無期雇用契約を締結した。

5　Ａ２組合員の時間外労働等

(1)　Ａ２組合員の２９年１月から３０年１月までの間の時間外労働時間は、以下のとおりである。

２９年　１月	１４時間
２月	１９時間
３月	２２時間
４月	１５時間
５月	１時間
６月	２４時間３０分
７月	３６時間
８月	３１時間
９月	１５時間
１０月	１１時間３０分
１１月	０時間
１２月	３時間
３０年　１月	１時間

(2)　Ａ２組合員が働いていた厚木事業所では、生産計画に基づいて交替勤務や残業を決めており、Ａ２組合員の担当製品の生産数は、２９年４月を１００とすると、同年５月は９７、同年６月は１３４、同年７月が１４３、同年８月が１０８、同年９月が１０７、同年１０月が１１８、同年１１月が８９、同年１２月が７５、３０年１月が８１であった。

(3)　Ａ２組合員の担当製品の供給先の作業者であった労働者（以下「労働者Ｃ２」という。）及びＡ２組合員の２交代制におけるＡ２組合員の反対の勤務番であった労働者（以下「労働者Ｃ３」という。）の時間外労働時間は、以下のとおりである。

	労働者Ｃ２	労働者Ｃ３
２９年　４月	２時間	２０時間３０分
５月	２時間	４時間
６月	１５時間	２１時間
７月	３９時間	３３時間
８月	３９時間	３７時間
９月	４時間	２２時間
１０月	２４時間	２８時間
１１月	１０時間	１１時間
１２月	３時間３０分	１１時間
３０年　１月	３時間	７時間

(4)　３０年４月９日、組合は、神奈川県労委に対し、Ａ２組合員の時間外労働時間が２９年１１月以降減少したことについて、追加申立てを行った。

第４　当委員会の判断

１　争点１（会社が、組合との間で、事前に団体交渉等を行わず、Ａ２組合員に対して本件試験を実施したことは、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当するか。）について

(1)　組合は、会社が組合と事前に団体交渉等をすることなく本件試験を実施したことは、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当すると主張する。同主張は、会社は、本件試験の不合格者について再就職の斡旋・サポートを想定していたとし、その前提に立って、会社は、本

件試験を実施するに当たり、本件協定による事前協議義務を負っているか、そうでなくても本件試験が労働条件に大きく影響するものであるから、事前に組合と協議すべきであったとするものである。

そこで検討するに、組合及びＡ２組合員と会社とは、「Ａ２組合員との労働契約を終了するに当たっては、組合と協議し、相互に円満な解決を図る」旨の本件協定を締結している（前記第３の２⑷）。

しかるところ、会社が実施した本件試験は、有期契約社員であって正社員登用を希望する者を対象とし、正社員へ登用することを目的とするものである。会社が本件説明会資料に「再就職の斡旋・サポート」を記載したのは、本件試験に合格できなかった者のうち、他社で正社員として採用されることを希望する社員に対しては、会社の関連企業等に就職することを斡旋・サポートする準備がある旨を説明したものである。本件説明会資料に、本件試験不合格者の処遇について「①再試験を受けることができます（２０１７年度中）、②再就職の斡旋・サポートを行います」以外の記載がなく、説明もないことを併せ考慮すると、会社の主張するとおり、本件試験に合格しなかった者であっても、引き続き有期契約社員として従前の労働条件が維持されるものと解される。実際に、Ａ２組合員は、本件試験の一次試験について不合格となったが、会社との有期雇用契約はその後も存続した。（前記第３の４⑺）

以上のとおり、本件試験の結果が不合格であっても労働条件に影響を及ぼすものではなく、Ａ２組合員の雇用契約は終了しないと解されるのであるから、本件試験の実施は本件協定にいう「労働契約を終了するに当たって」に該当せず、会社は、本件協定上、本件試験の実施に当たり組合と事前に協議すべき義務があったとはいえない。したがって、組合の主張は、その前提を誤るものであって、採用することができない。

⑵　さらに、組合は、会社が本件試験について別組合と事前に協議したと

し、その前提に立って、会社は組合とも事前に協議すべきであったと主張する。しかし、会社が本件試験について別組合と事前に協議したことを認めるに足りる証拠はなく､組合の主張はその前提を欠くものである。

(3)　以上によれば､会社が組合と事前に団体交渉等を行うことなくＡ２組合員に本件試験を実施したことは、団体交渉拒否に当たらず、労働組合の運営に対する支配介入にも当たらないから、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当しない。

２　争点２（会社が、団体交渉において組合から本件説明会で配付した資料を要求されたのに対し、異なる資料を提出し、Ａ２組合員に対して説明した内容との間に齟齬を生じさせたことは、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当するか。）について

(1)　組合は､会社が組合に対し､Ａ２組合員に提供した本件説明会資料とは記載内容が異なる会社送付資料を提出したことは、組合を欺く不誠実な対応であり、Ａ２組合員との間の団結権を破壊するのものとして、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当すると主張する。

(2)　そこで検討するに､本件説明会資料とは異なる会社送付資料の送付に至る経緯、状況、その後の会社の対応等は、次のとおりである。

ア　第１回団体交渉において、組合から、本件説明会で使用した資料の提出要求がされたのに対し、会社は、２９年８月４日、組合に対し、本件説明会資料から「１．基本方針」の項目の記載が抜け落ちた会社送付資料を提出した（前記第３の４(3)）。「基本方針」の項目には、「不合格の方の取扱い」として「①再試験を受けることができます（２０１７年度中）、②再就職の斡旋・サポートを行います」との記載があった（前記第３の３(1)）。なお、会社送付資料には上記の欠落があったが、その他の「正社員登用試験の実施概要」、「正社員登用の条件」、「労働条件（賃金・諸手当）」及び「今後のスケジュール（予

定）」の部分については、項目や頁番号が異なる以外は、本件説明会資料と記載内容は同一である（前記第３の４⑶）。

イ　会社は、会社送付資料の提出後に実施された第２回団体交渉において、本件説明会資料の「１.基本方針」の内容について説明を行い、さらに第３回団体交渉において、会社送付資料を提出してしまった経緯について、「会社内の組合対応を行う部署と本件試験を運営する部署との間に連絡の行き違いがあり、会社送付資料を提出してしまった」旨の回答をしている（前記第３の４⑸及び⑹）。

⑶　以上の事実によれば、２９．６．１６要求書では、本件試験の実施が議題とされていたのであるから、会社が組合に対して、不合格者に対する取扱いについて記載された「基本方針」の項目が欠落した本件説明会資料と異なる会社送付資料を提出したことで、本件試験に関する事実の共有に混乱を来し、団体交渉に支障を生ずる可能性があったことは否定できず、組合が不信感を抱くのも無理からぬところである。

しかしながら、他方、会社送付資料には「基本方針」の記載が抜け落ちていたものの、その他の部分については、項目や頁番号が異なる以外は、本件説明会資料と記載内容は同一である。また、会社は、会社送付資料の提出後に実施された第２回団体交渉において、本件説明会資料の「１.基本方針」の内容について説明しており、本来提出されるべきであった本件説明会資料の提出に代えて具体的な説明をしている。さらに、会社は、第３回団体交渉において、会社送付資料を提出してしまった経緯についても説明を行っている。本件説明会資料と異なる資料を送付した経緯に関する会社の説明内容は、不合理であるとまではいえないし、会社が意図的に異なる資料を送付したことを認めるに足りる証拠もない。

以上のとおり認定した齟齬の内容・程度、齟齬が生じた原因及びその

後の団体交渉において会社が「基本方針」の内容について具体的に説明していること等を総合考慮すると、会社が組合に対し会社送付資料を提出して、Ａ２組合員に対し説明したことと一部齟齬を生じさせたことが、不誠実な対応であったとまではいえない。

組合は、この点に関し、異なる資料を送付した経緯や本件説明会資料の内容の説明を行ったとしても、一部が欠落した資料を送付したことによる不誠実な対応はなくならないと主張する。

しかし、上記のとおり、会社が意図的に異なる資料を送付したものとは認められない。そして、資料の誤送付に関する会社の対応については、その後の会社の対応も含めて全体的に観察して判断すべきところ、会社は誤送付後の第２回団体交渉及び第３回団体交渉において、一部が欠落した資料を送付した経緯や欠落した部分の内容について説明をしているのであるから、団体交渉における不誠実な対応であったとはいえない。

(4)　また、組合は、会社が２９年７月３１日の団体交渉において「試験を受けて不合格になっても退職に至ることはない」旨の虚偽の回答をしたことは、組合を欺くものであって不誠実であると主張する。しかし、前記１で判断したとおり、本件試験に合格しない場合にも雇用契約は終了しないと解されるのであるから、会社が虚偽の回答をしたものとは認められない。

(5)　以上によれば、会社が、組合から要求された資料と異なる資料を提出し、Ａ２組合員に対して説明した内容との間に齟齬を生じさせたことは、不誠実な対応であったとまではいえず、労働組合の運営に対する支配介入にも当たらないから、労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に該当しない。

３　争点３（Ａ２組合員の時間外労働時間が２９年１１月以降減少したことは、労組法第７条第１号の不当労働行為に該当するか。）について

⑴　Ａ２組合員の時間外労働は、２９年１０月以前と比較すると同年１１月から３０年１月までの間は大きく減少しており（前記第３の５⑴）、これに伴い、時間外勤務手当も減少しているから、Ａ２組合員は時間外労働の減少により経済的な不利益を被ったといえる。

⑵　しかし、Ａ２組合員の時間外労働の減少が組合員であることを理由とするものであることを基礎付ける具体的な事実の主張立証はない。

⑶　また、時間外労働時間は製品の生産数により増減するものであり、２９年１１月以降は担当製品の生産数の減少に伴い、Ａ２組合員の時間外労働時間が減少したのであって、この点からみても、組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いではない。

すなわち、担当製品の生産数は、同年４月を１００とすると、同年５月は９７、同年６月は１３４、同年７月が１４３、同年８月が１０８、同年９月が１０７、同年１０月が１１８であったところ、同期間のＡ２組合員の時間外労働時間は、同年４月は１５時間、同年５月は１時間、同年６月は２４．５時間、同年７月が３６時間、同年８月が３１時間、同年９月が１５時間、同年１０月が１１．５時間である（前記第３の５⑴、⑵）。このように、担当製品の生産数が減少するとＡ２組合員の時間外労働時間も減少するようになっていた。

そして、同年１１月以降の担当製品の生産数は、同年１１月が８９、同年１２月が７５、３０年１月が８１と大幅に減少しており、Ａ２組合員の時間外労働時間が１時間であった２９年５月の生産数よりも少ない生産数となっていた（前記第３の５⑴、⑵）。

そうすると、同年１１月が０時間、同年１２月が３時間、３０年１月が１時間というＡ２組合員の時間外労働時間は、担当製品の生産数の減少に沿うものといえ、２９年１１月以降は担当製品の生産数の減少に伴い、Ａ２組合員の時間外労働時間が減少したものと認められる。

また、Ａ２組合員の担当製品の供給先の作業者であった労働者やＡ２組合員の２交代制におけるＡ２組合員の反対の勤務番であった労働者も、担当製品の生産数の増減によって時間外労働時間が増減しており、両人とも、２９年１１月以降、時間外労働時間が大幅に減少している（前記第３の５(3)）。したがって、Ａ２組合員のみが２９年１１月以降、時間外労働時間が減少したものではない。

なお、組合は、担当製品の生産数が減少したのであれば、Ａ２組合員の時間外労働時間を確保するために他の工程の仕事を与えることは可能であったとし、他の仕事を与えるべきであったと主張するようである。しかし、同主張は、時間外労働時間の減少が組合員であることを理由とするか否かとは関係のない主張であるし、会社には従業員の時間外労働時間を確保するために本来の業務以外の業務を担当させる義務などもない。したがって、組合の同主張は失当である。

(4)　したがって、Ａ２組合員の時間外労働時間が２９年１１月以降減少したことは、組合の組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たらず、労組法第７条第１号の不当労働行為に該当しない。

４　結論

以上のとおりであるので、本件申立てには理由がないから棄却すべきであるところ、これと同旨の初審命令は相当である。

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

令和３年２月１７日

中央労働委員会

第三部会長　畠　山　　稔　㊞