

# 命 令 書

申立人 X組合  
代表者 委員長 A<sub>1</sub>

被申立人 Y会社  
代表者 代表取締役 B<sub>1</sub>

上記当事者間の広労委令和2年（不）第1号事件について、当委員会は、令和3年6月25日第1877回公益委員会議において、会長公益委員二國則昭、公益委員岡田行正、同飯岡久美、同山川和義及び同山之内暁子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人からの令和2年2月18日付けの団体交渉の要求に対して、本命令書を受領した日から2週間以内に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から組合員の労働契約書の締結、シフト変更の必要性等について団体交渉の要求があったときは、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人との間で、令和元年11月18日に行われた団体交渉における確認事項に基づいて、下記(1)ないし(3)の内容を含んだ組合員A<sub>2</sub>の労働契約書を作成し、同人に手交しなければならない。
  - (1) 週の勤務日数は6日であること。
  - (2) 週の勤務時間数は44時間であること。
  - (3) C<sub>1</sub>パチンコ景品交換所の専属勤務であること。
- 4 被申立人は、組合員A<sub>3</sub>に対し、令和元年8月28日から退職した令和2年8月

30日まで毎週日曜日に勤務していれば支払われることとなっていた賃金相当額及びこれに対する各月分の賃金支払日の翌日から各支払済みまで、令和2年3月支払分までについては年6分、令和2年4月支払分以降については年3分の各割合による金員をそれぞれ支払わなければならない。

5 被申立人は、組合員A<sub>2</sub>に対し、令和元年8月28日から令和2年7月30日まで毎週土曜日に勤務していれば支払われることとなっていた賃金相当額及びこれに対する各月分の賃金支払日の翌日から各支払済みまで、令和2年3月支払分までについては年6分、令和2年4月支払分以降については年3分の各割合による金員をそれぞれ支払わなければならない。

6 被申立人は、本命令書を受領した日から1週間以内に、下記の文書を申立人並びに組合員A<sub>4</sub>、A<sub>3</sub>及びA<sub>2</sub>にそれぞれ交付しなければならない。

## 記

年 月 日

X組合

委員長 A<sub>1</sub> 様

組合員 A<sub>4</sub> 様

組合員 A<sub>3</sub> 様

組合員 A<sub>2</sub> 様

Y会社

代表取締役 B<sub>1</sub>

当社が、貴組合に対して行った下記の行為は、広島県労働委員会において、下記1については労働組合法第7条第2号に、下記2については労働組合法第7条第2号及び同条第3号に、下記3については労働組合法第7条第3号に当たる不

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 令和2年1月9日付けの団体交渉の要求及び同年2月18日付けの団体交渉の要求を正当な理由なく拒んだこと。
- 2 令和元年11月18日の団体交渉における貴組合との確認事項を合理的な理由なく履行しなかったこと。
- 3 令和元年11月28日、同年12月4日及び令和2年1月6日に組合員に対して行った労働契約書に関する言動により、組合の運営に介入したこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 7 申立人のその余の申立てを棄却する。

#### 理 由

##### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、①被申立人Y会社（以下「会社」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）に所属しているA<sub>4</sub>組合員、A<sub>3</sub>組合員、A<sub>2</sub>組合員（以下、それぞれ順に組合への加入の前後を問わず「A<sub>4</sub>組合員」、「A<sub>3</sub>組合員」、「A<sub>2</sub>組合員」という。また、以下3名を併せて「A<sub>4</sub>組合員ら」という。）の労働契約書等を団体交渉事項とした令和2年（以下、引用部分を除き西暦表記ではなく元号表記を用い、「令和」の元号は省略する。）1月9日付けの団体交渉の要求に応じなかったこと及び②同年2月18日付けの団体交渉の要求に応じなかったことが労働組合法第7条第2号の、③元年11月28日、同年12月4日及び2年1月6日、B<sub>2</sub>社員（以下「B<sub>2</sub>社員」という。）が、労働契約書について、組合を介さず組合員と直接接触したことが同条第3号の不当労働行為であるとして、同年5月11日、

組合から救済申立てがあった事案である。さらに、④元年11月18日の団体交渉における組合との確認事項（以下「確認事項」という。）を履行していないことが同条第2号及び同条第3号の不当労働行為であるとして、2年9月7日、組合から追加の救済申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、直ちに誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 会社は、確認事項を履行すること。
- (3) 会社は、A<sub>3</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員に対し、逸失利益を補償すること。
- (4) 会社は、謝罪文を交付すること。

## 3 本件の争点

- (1) 2年1月9日付け及び同年2月18日付けの団体交渉の要求に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点1）
  - ア 団体交渉の要求に応じなかったことに正当な理由はあるか。（争点1-1）
    - (ア) 2年1月9日付けの団体交渉の要求について（争点1-1-(1)）
    - (イ) 2年2月18日付けの団体交渉の要求について（争点1-1-(2)）
  - イ 団体交渉ルールに関する協定書（以下「団交ルール」という。）に沿った対応をしているか。（争点1-2）
- (2) 元年11月18日の団体交渉における確認事項（①従前の契約を結ぶ、②原状回復、③シフト変更は団体交渉で改めて検討）に係る会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点2）
  - ア 平成30年（以下「平成」の元号は省略する。）8月7日の面談の際、組合の主張する労働条件について、会社との間で合意が成立しているか。（争点2-1）
  - イ 元年11月18日の団体交渉の際、組合の主張する確認事項について、会社との間で合意が成立しているか。合意が成立している場合、会社は確認事項を履行しているか。履行していない場合、そのことに合理的な理由があるか。（争点2-2）
- (3) 元年11月28日、同年12月4日及び2年1月6日、B<sub>2</sub>社員が、労働契約書

について、組合を介さず組合員と直接接触したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

## 第2 当事者の主張

1 2年1月9日付けの団体交渉の要求に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

団体交渉の要求に応じなかったことに正当な理由はあるか。(争点1-1-(1))

### (1) 組合の主張

ア 2年1月9日、B<sub>2</sub>社員はA<sub>1</sub>委員長(以下「A<sub>1</sub>委員長」という。)に電話し、労働契約書の会社案を送ること及びこれで確認できるのなら団体交渉の必要はないことを伝えた。その際、B<sub>2</sub>社員から団体交渉日を同年2月15日以降に延期することを依頼する旨の発言はなかった。延期の依頼がない以上、それに対して組合が理解を示すことはあり得ない。

イ 2020年1月16日付け抗議文は、団体交渉に対する抗議文である。

ウ 上記イのとおり抗議文を送付していることから、組合から回答がなかったとの会社の主張は虚偽である。

エ B<sub>2</sub>社員が2年2月15日に退職することを理由に同日以降の開催への延期を依頼する旨の発言はなかった。

オ 会社が団体交渉の要求に応じなかったことは団体交渉の拒否に当たる。

### (2) 会社の主張

ア 2年1月9日、B<sub>2</sub>社員は、同月21日は既にB<sub>1</sub>社長(以下「B<sub>1</sub>社長」という。)及びB<sub>3</sub>社員(以下「B<sub>3</sub>社員」という。)ともに他の予定が入っていたため、A<sub>1</sub>委員長に電話し、延期を依頼したところ、組合は理解を示した。

イ 2020年1月16日付け抗議文には、同月21日開催予定の団体交渉については全く記載されておらず、会社が同日の団体交渉に出席できないことやその連絡方法に対する抗議はなされていない。

ウ 会社は、労働契約書の会社案を修正し、組合に再提案をした後、2年1月21日まで組合からの回答を待っていたが、回答がなかったため、現時点で交渉しても無意味との判断に至り、やむを得ず団体交渉日を延期することを決めた。

エ B<sub>2</sub>社員が2年2月15日に退職することを理由に同日以降の開催への延期を依頼した。

オ 会社が組合との団体交渉を拒否した事実はない。

2 2年2月18日付けの団体交渉の要求に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

団体交渉の要求に応じなかったことに正当な理由はあるか。(争点1-1-(2))

(1) 組合の主張

ア 会社は、2年2月27日はB<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員ともに他の予定が入っていることを理由に、団体交渉日を1か月先に引き延ばし、同年3月27日への変更を依頼してきた。

イ 組合が一貫して労働契約書の問題を団体交渉の議題としていたのであるから、新規に来た団体交渉の要求だと思ったとの会社の主張は虚偽である。

ウ 団体交渉日を1か月先に引き延ばしたことは、あからさまな団体交渉の拒否である。

(2) 会社の主張

ア 会社は、組合が指定した団体交渉日の2年2月27日はB<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員ともに予定があり出席が困難であったため、同年3月27日への変更を要請した。その後、再三変更日の調整を要請、確認したにもかかわらず、組合からの回答や日程調整の連絡がなかった。

イ 新規に来た団体交渉の要求だと思い、1か月先に変更を依頼した。

ウ 会社が組合との団体交渉を拒否した事実はない。

3 団体交渉の要求に対して、会社は団交ルールに沿った対応をしているか。(争点1-2)

(1) 組合の主張

団交ルールを締結した上で団体交渉の要求に応じなかったことは、極めて悪質であり、団体交渉の拒否に当たる。

(2) 会社の主張

会社は団交ルールに基づき、現在まで組合との間で誠実に団体交渉を行って

きた。

- 4 元年 11 月 18 日の団体交渉における確認事項（①従前の契約を結ぶ，②原状回復，③シフト変更は団体交渉で改めて検討）に係る会社の対応は，労働組合法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当たるか。（争点 2）

30 年 8 月 7 日の面談の際，組合の主張する労働条件について，会社との間で合意が成立しているか。（争点 2 - 1）

(1) 組合の主張

30 年 8 月 7 日，B<sub>4</sub>社員（以下「B<sub>4</sub>社員」という。），B<sub>2</sub>社員と A<sub>4</sub>組合員，A<sub>3</sub>組合員が勤務復帰前の面談を行った際，B<sub>4</sub>社員から労働条件の説明が口頭であり，同月 10 日からのシフト表が渡された。その際，B<sub>4</sub>社員が A<sub>4</sub>組合員に対し，下記アないしオの内容を含んだ労働契約書は同年 9 月になったら渡すと言った。

ア 勤務場所は，C<sub>1</sub>パチンコ景品交換所（以下「C<sub>1</sub>交換所」という。）のみであること。

イ 勤務時間数は，8 時間から 7 時間 30 分に減少すること。

ウ 日勤の体制は，全日一人体制であること。

エ 夜勤の体制は，月曜日から金曜日までが一人体制，土曜日及び日曜日が二人体制であること。

オ 休憩時間は，待機時間とすること。

この面談で，組合の主張する労働条件について，会社との間で合意が成立した。

(2) 会社の主張

A<sub>4</sub>組合員及び A<sub>3</sub>組合員が勤務復帰する前に話合いの場を持った。その際，他の従業員との折り合いが今は悪いので，しばらくは C<sub>1</sub>交換所で A<sub>2</sub>組合員を含め 3 名で頑張ってくれと伝え，了承を得た。よって，30 年 8 月 7 日時点では，組合の主張する労働条件で合意が成立していた。

しかし，このことは応急の対策として一時的にお願いしたことであり，30 年 8 月 10 日からのシフト表も一時的にお願いしたものである。

シフト表は現在の状況に応じて決めるものであり，今後の協議で決めたい。

5 元年11月18日の団体交渉の際、組合の主張する確認事項について、会社との間で合意が成立しているか。合意が成立している場合、会社は確認事項を履行しているか。履行していない場合、そのことに合理的な理由があるか。(争点2-2)

(1) 組合の主張

ア 元年11月18日の団体交渉では、組合と会社との間で、①従前の契約を結ぶ、②原状回復、③シフト変更は団体交渉で改めて検討するという3点が決定事項として確認された。

イ 従前の契約の話は、提案ではなく確定事項である。

ウ 組合が考える①従前の契約とは、30年9月に交わすべきであった労働契約書と同年8月10日からのシフトの内容、②原状回復とは、これらに基づき労働契約を結ぶこと、③シフト変更は団体交渉で改めて検討とは、労働契約書を締結して原状回復後に改めてシフト変更の必要があれば団体交渉で検討することをいう。

エ 元年8月24日からのシフト変更について、A<sub>4</sub>組合員らが異論を唱えなかったわけではない。

オ 会社が、30年8月10日時点の労働条件に基づいた労働契約書を作成する意向がないことは、2年7月13日に広島県労働委員会の立会いの下で行われた、A<sub>4</sub>組合員らの労働契約書等を議題とする団体交渉(以下「立会団交」という。)におけるB<sub>1</sub>社長の「そんな契約を結びませんよ」との発言からも明らかであり、このことから不誠実な団体交渉の実態が窺える。

カ 確認事項は反故にされた。会社は、30年8月10日時点の労働条件に基づいた労働契約書の作成はせず、内容の異なる労働契約書の会社案を提示した。確認事項が勘違いやB<sub>1</sub>社長によって覆されることは不誠実な団体交渉の最たるものであり、団体交渉の持つ意味を失わせるものである。

キ 会社の中に根深い組合嫌悪の意識と感情があり、同時に、組合弱体化をもたらすものといえ、支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア 元年11月18日の団体交渉における確認事項は、それ自体が具体性のないもので双方の協議により内容が確定できていないものである。



よって、具体的な合意はできていない。

イ 元年11月18日の団体交渉の際の認識は、確認事項については持ち帰って相談するという認識であり、また、30年8月10日時点の労働条件で労働契約を締結するというのではなく同日に戻って話をするという認識である。

ウ 会社が考える①従前の契約とは、パートタイマー就業規則と元年11月25日に会社がA<sub>4</sub>組合員らに示した労働契約書の会社案の内容であり、②原状回復とは、これらに基づき労働契約を結ぶことをいう。よって、30年8月7日の合意内容を①従前の契約とすることはできない。また、③シフト変更は団体交渉で改めて検討とは、シフトは現在の状況に応じ、今後の協議で決めることをいう。

エ シフトは従業員の数等により常に変化しているが、常に従業員と協議し、了解を得ている。元年8月24日からのシフト変更は、売上の大幅な減少に伴うもので、必要やむを得ないものである。

オ 立会団交でのB<sub>1</sub>社長の発言は、従前の契約を結ぶことについて、確認事項自体に具体性がなく双方の協議により内容が確定できていないにもかかわらず、組合から一方的かつ強引に要求を迫られたため、組合の提案を受諾できないとの趣旨で述べたものである。

カ 元年11月18日以降の会社の対応について不誠実な団体交渉とは評価できない。

キ 支配介入があったとも評価できない。

6 元年11月28日、同年12月4日及び2年1月6日、B<sub>2</sub>社員が、労働契約書について、組合を介さず組合員と直接接触したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

(1) 組合の主張

ア 元年11月28日、B<sub>2</sub>社員がA<sub>4</sub>組合員に、勤務場所にこだわる根拠や不利益変更等の労働契約書の内容について個人のこととして話をしてきた。

イ 元年12月4日、労働契約書の組合案について、B<sub>2</sub>社員はA<sub>4</sub>組合員に「勤務場所は移動の可能性もあることを入れてもらわないと困る」と電話した。

ウ 2年1月6日、B<sub>2</sub>社員がA<sub>4</sub>組合員に、組合に提出する前の労働契約書の

会社案を見せた。

エ 会社のやり方は、組合とは話をしないが従業員個人とは話をするというもので、組合の執行部と組合員との分断、組合員相互の分断を行った。本来、組合との団体交渉によって検討し、確認した上で組合員らに提案すべき事柄であるにもかかわらず、組合との団体交渉を除外して組合員との直接交渉で労働条件の不利益変更をのませるような行為は、組合活動に対する支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

ア B<sub>2</sub>社員とA<sub>4</sub>組合員らとの具体的なやり取りは知らない。会社はB<sub>2</sub>社員から報告を一切受けていない。B<sub>2</sub>社員が行ったやり取りは会社の指示に基づくものではない。B<sub>2</sub>社員が会社及びA<sub>4</sub>組合員らそれぞれの意見を反映して一日でも早く労働契約書を作成し互いに安心して働いてもらえるように努力していたものと認識している。

イ B<sub>2</sub>社員からA<sub>4</sub>組合員らに対して伝えられた内容を、会社がA<sub>4</sub>組合員らに強制した事実は一切ない。

ウ 会社が組合に対し、その自主性、団結力及び組織力を損なうおそれのある行為をした事実は皆無である。そうした意思も全く有していない。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、2年5月26日現在の組合員数は約200名である。

(2) 会社は、肩書地に事務所を置き、パチンコ店の景品交換業や不動産業等を営む法人であり、2年6月9日現在の従業員数は16名である。

### 2 会社における各人の立場、職務内容等

(1) B<sub>1</sub>社長は、代表取締役として業務の方針を決定し、指揮命令する立場にあった。

B<sub>3</sub>社員は、主として不動産業務を担当し、B<sub>1</sub>社長とともにB<sub>4</sub>社員及びB

₂社員が担当する業務について相談を受け、B₁社長から委任された事項について指揮命令する立場にあった。

B₂社員は、景品交換所に勤務するパートタイマー（以下「パート社員」という。）の人事労務管理等を行い、これら社員の上司であるとともに組合との交渉窓口を担う立場にあった。なお、組合との交渉についての指示は主にB₁社長及びB₃社員から受けていた。

- (2) B₁社長、B₃社員、B₄社員及びB₂社員の間では、毎朝のミーティングにおいて、前日の仕事内容や当日の予定、組合との交渉に関する情報等が共有されていた。

### 3 21年から29年頃までの景品交換所に勤務するパート社員の労働条件等

- (1) 景品交換所に勤務する社員は時給制のパート社員であり、週の勤務日数、勤務時間帯、勤務時間数及び勤務場所はシフト表により決められていた。

シフト表は、週単位で景品交換所ごとに作成され、曜日ごと及び勤務時間帯ごと（前半勤務（9時から17時まで）、後半勤務（15時ないし17時から23時30分ないし24時まで））に勤務する社員名が記載されていた。

21年10月21日から29年9月頃までの、A₄組合員らを除くパート社員の勤務場所ごとの週の勤務日数は別表1のとおりであった。

シフト表によれば、C₁交換所及びC₂パチンコ景品交換所（以下「C₂交換所」という。）の両方で勤務している者もあり、約8年の間に8回変更されていた。変更の時期は定期的ではなく、1年以上シフトが固定されている期間もあった。

上記のようなシフト表の変遷からすれば、会社のシフト制は、週あるいは月単位で勤務日や勤務時間帯を交代させて変動するようなものではなく、また各人が翌月の希望日を提出してシフトを組むようなシフト制でもなかった。退職者に伴い人員を補充したような場合に、各自の勤務可能な時間帯を配分するためにシフトが変更されてきた。

また、パート社員の労働契約書は作成されていなかった。

- (2) A₄組合員らの週のシフトも同様に、C₁交換所及びC₂交換所で、週4日ないし6日勤務するものであり、勤務場所を移動していた。

21年10月21日から29年9月頃までの、A<sub>4</sub>組合員らの勤務場所ごとの週の勤務日数及び勤務時間数は別表2-1のとおりであった。

シフト表によれば、同期間中に勤務するパート社員のシフトが変更されてもA<sub>4</sub>組合員らの週の勤務日数は26年5月、28年7月及び29年1月を除き変動していなかった。

#### 4 A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員の解雇及び勤務復帰

- (1) 30年3月31日、会社はA<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員を解雇した。

A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員は広島地方裁判所に労働契約上の地位保全の仮処分  
の申立てを行い、会社との間で解雇撤回及び勤務復帰日を同年8月10日とする  
内容の和解が成立した。

- (2) 30年8月10日、A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員は勤務に復帰し、C<sub>1</sub>交換所で勤務を開始した。

#### 5 勤務復帰後のA<sub>4</sub>組合員らの労働条件等

- (1) 勤務復帰に際しての面談での合意内容

30年8月7日、A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員は、同月10日からの勤務復帰に際して、B<sub>4</sub>社員及びB<sub>2</sub>社員から面談を受けた。

その際、B<sub>4</sub>社員が「あなたたちはずっとC<sub>1</sub>」と述べ、A<sub>4</sub>組合員らはC<sub>1</sub>交換所の専属勤務であり、勤務する曜日、日時、休日等は同組合員らで話し合  
って決めてよいと説明し、同日からのシフト表を渡した。これに対し、A<sub>4</sub>組合員  
及びA<sub>3</sub>組合員は異議を唱えなかった。

このシフト表は、週の勤務日数及び勤務時間数は、A<sub>4</sub>組合員が5日（37.5時間）、A<sub>3</sub>組合員が5日（36.5時間）、A<sub>2</sub>組合員が6日（44時間）であり、土曜日と日曜日の後半勤務の時間帯は交換所の窓口を2か所設け二人体制（以下「土日二人体制」という。）とするものであった。なお、このシフト表によるA<sub>4</sub>組合員らの週の勤務日数、勤務時間数、土日二人体制及びC<sub>1</sub>交換所の専属勤務を併せた労働条件を「30年シフト」という。

その後、A<sub>4</sub>組合員が労働契約書について確認したところ、B<sub>4</sub>社員は、労働契約書は作成中で同年9月にパート社員に確認してもらい締結すると回答した。

また、前記4(2)の勤務開始以降、A<sub>4</sub>組合員らは、30年シフトの労働条件に従って就労していた。

(2) 30年シフトに関する団体交渉

ア 31年4月8日、団体交渉が行われた。組合の出席者は、A<sub>1</sub>委員長、A<sub>5</sub>副委員長（以下「A<sub>5</sub>副委員長」という。）、A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員、会社の出席者は、B<sub>4</sub>社員及びB<sub>2</sub>社員であった。

A<sub>3</sub>組合員が、当時の勤務時間数と収入を保障してほしいと求めたところ、B<sub>4</sub>社員は、保障するというよりシフトどおり、C<sub>1</sub>交換所はA<sub>4</sub>組合員ら3人で話し合っただけで回してもらっていい、他の景品交換所に勤務するパート社員をC<sub>1</sub>交換所に配置することは今のところは一切ないと回答した。

また、A<sub>3</sub>組合員が、会社としてC<sub>1</sub>交換所を3人で回すことを認めてくれるということかをB<sub>4</sub>社員に確認したところ、同社員は、そうである、現状のままでいくと回答したが、現状で赤字になりやっていけない状態になれば将来窓口を削る可能性はあるとも述べた。

これに対し、組合は、そういうことがあれば伝えてほしいと述べた。

イ 元年5月28日、団体交渉が行われた。組合の出席者は、A<sub>1</sub>委員長、A<sub>4</sub>組合員、A<sub>3</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員、会社の出席者は、B<sub>3</sub>社員及びB<sub>2</sub>社員であった。

31年4月8日の団体交渉の後に会社が元年6月16日からA<sub>2</sub>組合員のシフトを週6日から5日に変更しC<sub>2</sub>交換所で勤務するパート社員をC<sub>1</sub>交換所で勤務させようとしていたことについて、同年5月28日の団体交渉において、組合は、31年4月8日の団体交渉の段階でB<sub>4</sub>社員が現状のシフトでいくと言っている、1店舗3人で回して勤務時間数と収入を保障すると言ったのだから何でひっくり返すのかなどと述べ、そのような変更は認められない、納得できないと抗議した。

これに対し、B<sub>3</sub>社員は「分かりました。私が判断するからいい」、「そう言ったのだったら（A<sub>2</sub>組合員の週6日のシフトを）継続しましょう。本当に4月にB<sub>4</sub>社員が言ったのだったらそれを守りましょう」と回答した。

(3) A<sub>4</sub>組合員の休業及び勤務復帰

元年7月2日から同年8月18日まで、A<sub>4</sub>組合員はけがで会社を休んだ。会

社はその間、C<sub>1</sub>交換所について、A<sub>3</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員のシフトを増やし、かつ、土日二人体制を試験的に土曜日と日曜日の後半勤務の時間帯は交換所の窓口を1か所設け一人体制（以下「土日一人体制」という。）とするなどして運営した。

- (4) 元年8月19日、A<sub>4</sub>組合員は、同月21日に勤務に復帰するに当たり、A<sub>4</sub>組合員らで調整して作成した同日から同月27日までのシフト表をLINEでB<sub>2</sub>社員に送った。

シフト表によれば、週の勤務日数及び勤務時間数は、A<sub>4</sub>組合員が6日（44時間）、A<sub>3</sub>組合員が3日（22.5時間）、A<sub>2</sub>組合員が5日（37.5時間）であり、土日一人体制であった。

- (5) 元年8月24日からのシフト

元年7月24日、会社は、同年8月24日からのシフト表をC<sub>1</sub>交換所に貼り出した。シフト表によれば、週の勤務日数及び勤務時間数は、A<sub>4</sub>組合員が5日（37.5時間）、A<sub>3</sub>組合員が4日（30時間）、A<sub>2</sub>組合員が5日（37.5時間）であり、土日一人体制であった。なお、このシフト表によるA<sub>4</sub>組合員らの週の勤務日数、勤務時間数、土日一人体制及びC<sub>1</sub>交換所の専属勤務を併せた労働条件を「元年シフト」という。

元年シフトにより、週の勤務日数及び勤務時間数は、30年8月10日時点のものから、A<sub>3</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員ともに1日（6.5時間）ずつ減った結果、両組合員の賃金は減少した。

- (6) 30年4月22日から2年7月頃までの、A<sub>4</sub>組合員らの勤務場所ごとの週の勤務日数及び勤務時間数は別表2-2のとおりであった。

## 6 当委員会へのあっせん申請、不当労働行為救済申立て及び団交ルールの締結

- (1) あっせん申請

元年6月27日、組合は、B<sub>1</sub>社長の出席の上団体交渉を誠実に行うこと、A<sub>4</sub>組合員らに労働契約書を交付すること及び賃金の減少を伴うシフト変更をしないことを調整事項とするあっせんに申請したが、会社があっせんへの出席を拒否したため、同年7月26日、あっせんは打ち切りとなった。

- (2) 不当労働行為救済申立て

元年7月30日、組合は、B<sub>1</sub>社長の出席の上団体交渉を誠実に行うこと、A<sub>4</sub>組合員らに労働契約書を交付すること及び組合を通さず賃金の減少を伴うシフト変更をしないことを請求する救済内容とする、不当労働行為救済申立て(以下「元年(不)第1号事件」という。)を行った。

(3) 団交ルールの締結

元年11月6日、組合と会社は、当委員会の関与の下で団交ルールの締結し、下記のとおり合意がなされた。

「交渉の申入れ

会社は、組合が申し入れた団体交渉の開催日時に応じられない場合は、その理由及び代替日を記載した書面を組合に提示しなければならない。」

7 元年11月18日の団体交渉及び確認事項等

(1) 元年11月18日、労働条件や労働契約を議題とする団体交渉が行われた。組合の出席者は、A<sub>1</sub>委員長、A<sub>5</sub>副委員長、A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員、会社の出席者は、B<sub>3</sub>社員及びB<sub>2</sub>社員であった。

組合は、週の勤務日数がA<sub>3</sub>組合員は5日から4日、A<sub>2</sub>組合員は6日から5日に減らされていることについて、本人の同意のない元年シフトへの変更は認められないので以前のシフトに戻すこと、シフト変更を強行するなら時給単価を上げ賃金総額を減らさないことを求めた。

これに対し、B<sub>3</sub>社員は、C<sub>1</sub>交換所は売上が落ちており、人員を減らさなければならないと説明した。

組合は、会社が賃金の減額を伴うシフト変更の根拠を組合に示す必要があり、シフト変更は団体交渉で決定すべきであること、シフト変更をするとA<sub>2</sub>組合員は生活が維持できなくなること及び一方的な労働条件の不利益変更はできないのに合意なしでやろうとしていることは問題であることについて抗議した。

そして、A<sub>1</sub>委員長が「労働条件が切り下げられる前の従前の契約を結ぶ」と念押ししたところ、B<sub>3</sub>社員は「分かりました。言われたとおりにする」、労働条件変更前の契約を「一旦結んで、前の状態に戻る。結んだ条件で元に帰る」、「前の条件で元に帰ってやり替えをしましょう」と答えた。

その後、組合がB<sub>3</sub>社員に対し「変更前の労働条件の雇用契約書をいつ出してくれるか」と質問したところ、同社員は「私どもも相談するところがあるので、今日は結論を出して帰れない」とし一旦は回答を渋った。しかし、再度組合から1週間以内に結論を出してほしい、同月25日に連絡をくださいと言われ、B<sub>2</sub>社員はやむを得ず了承した。

また、組合が「従前の労働契約書を持ってきた段階で、原状回復する」と述べたのを受けて、B<sub>2</sub>社員が「原状回復してから改めて交渉することで」と述べ、元年11月25日までに30年シフトを労働条件とする労働契約書が締結された段階で原状回復となり、それから改めて労働条件を交渉する旨を双方で確認した。

(2) 元年11月19日、組合は、団体交渉が開催できたことから元年(不)第1号事件を取り下げた。

(3) 元年11月下旬頃、組合は上記(1)の団体交渉の議事録を作成し、押印したものを会社に送付した。同議事録には、「決定事項の確認」として「1 従前の契約を結ぶ、2 原状回復、3 団体交渉で、シフト変更について、改めて検討する」と記載されていた。B<sub>3</sub>社員は同議事録を、ミーティングの場でB<sub>1</sub>社長に示した上で、団体交渉での自身の発言内容及び持ち帰り相談する旨を組合に伝えたことを説明し、同社長は押印した。

その後、会社は押印した同議事録を組合に交付した。

## 8 労働契約書に関するB<sub>2</sub>社員の言動

(1) 元年11月25日、B<sub>2</sub>社員は、会社から、前記7(1)の団体交渉を機に、労働契約書をパート社員全員に作成した方がいいのではないかとわれ、パート社員ごとに労働契約書の会社案(以下「第1会社契約書案」という。)を作成した。

第1会社契約書案には、勤務場所は3か所の景品交換所であること、業務上の必要により配転、転勤、出向等を行うことがあること、時間外労働や昇給はないこと等が記載されていたが、週の勤務日数の記載がないことやC<sub>1</sub>交換所の専属勤務ではないこと等で、前記7(1)で組合が求めた、30年シフトを労働条件とするものではなかった。



- (2) 元年 11 月 25 日、B<sub>2</sub>社員が組合側に第 1 会社契約書案を提示した。内容を確認したA<sub>4</sub>組合員はB<sub>2</sub>社員に、内容がおかしいと抗議した。
- (3) 元年 11 月 28 日、B<sub>2</sub>社員はA<sub>4</sub>組合員が一人のときにC<sub>1</sub>交換所に来て、第 1 会社契約書案のどこが問題なのか、同組合員個人のこととして話したい旨を述べた。
- (4) 元年 12 月 3 日、組合は、勤務場所はC<sub>1</sub>交換所、勤務日時は 30 年 8 月 10 日からのシフト表に記載の曜日と時間帯、昇給はあり、定年は 70 歳、諸般の事情により勤務シフトを変更する場合はその都度労使で協議することなどを内容とした労働契約書の組合案（以下「組合契約書案」という。）を会社に渡した。
- (5) 元年 12 月 4 日、組合契約書案を確認したB<sub>2</sub>社員がA<sub>4</sub>組合員に電話し、勤務場所は移動の可能性もあることを入れてもらわないと困ると述べた。これに対し、A<sub>4</sub>組合員は、労働契約書については組合を通じて話をするよう伝えた。
- (6) 2 年 1 月 6 日、職場で、B<sub>2</sub>社員はA<sub>4</sub>組合員に、第 1 会社契約書案を修正して組合に提出する前のA<sub>4</sub>組合員 1 名分の労働契約書の会社案（以下「第 2 会社契約書案」という。）を提示したが、同組合員はこれを受け取らなかった。  
第 1 会社契約書案との違いは、時間外労働や昇給があること、定年が 70 歳であること、諸般の事情により労働契約書を変更する場合はその都度労使で協議すること等であった。
- (7) B<sub>2</sub>社員は、2 年 1 月 9 日 13 時 33 分から、後記 9 (2) のとおり A<sub>1</sub> 委員長と電話でやり取りをした後、同日 14 時 50 分、組合に第 2 会社契約書案を電子メールで送信し、確認を依頼した。

## 9 2 年 1 月 9 日付けの団体交渉の要求

- (1) 2 年 1 月 9 日、組合は、会社から組合契約書案について連絡がなかったため、A<sub>4</sub>組合員らの労働契約書等を議題とし開催日を同月 21 日とする団体交渉要求書を会社に送付した。
- (2) 2 年 1 月 9 日、B<sub>2</sub>社員は、同月 21 日はB<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員の予定が入っていることを確認の上、同月 9 日 13 時 33 分に自身の判断でA<sub>1</sub>委員長に電話し、21 日はB<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員の都合が悪く出席できないと伝えた。

また、第 2 会社契約書案を送ること、送ることによって内容は確認できるため団体

交渉は必要ないだろうということを述べた。

同日 14 時 50 分、B<sub>2</sub>社員は、前記 8(7)のとおり組合に第 2 会社契約書案を電子メールで送信し、確認を依頼した。

(3) 2 年 1 月 9 日、B<sub>2</sub>社員は、同月 21 日の団体交渉は行えないと組合に伝えたこと及び代替日は組合の連絡を待つことになることを会社に伝えた。

(4) 2 年 1 月 10 日、組合は、第 2 会社契約書案は勤務場所が C<sub>1</sub> 交換所に限定されていないため受け入れられないと考え、A<sub>4</sub> 組合員及び A<sub>3</sub> 組合員に電子メールを送信し意見を求めた。なお、同電子メールには、「(B<sub>2</sub>社員が) これ (第 2 会社契約書案) で (内容が) 確認できるのだったら団交は必要ないでしょうな」と言ってきました。B<sub>1</sub> 社長を引っ張り出さないとだめなので、改めてパワーハラ議題を加えて要求書を出そうかと思えます」と記載されていた。

(5) 2 年 1 月 16 日、組合は会社に抗議文を送付した。

その抗議文は、要旨、元年 5 月 28 日からパワーハラメント問題についての討議を要望しているにもかかわらず約 8 か月間も何ら回答や団体交渉への社長及び加害者とされる社員の出席もされず不誠実な対応が続いていることに抗議するとともに、納得のいく説明をするよう申し入れる内容であった。

また、この抗議文は、B<sub>2</sub>社員から A<sub>4</sub> 組合員らに対し、団体交渉で過去のパワーハラメント問題を話題に出すなら会社は団体交渉に応じないということのを再三伝えられていたため、組合が同組合員らの意見もくみ上げて送付したものであった。

(6) 2 年 1 月 21 日、団体交渉は開催されなかった。

(7) 2 年 1 月 23 日、会社は上記(5)の抗議文に対し、パワーハラメントの事実はないこと、加害者といわれる社員に対し会社が団体交渉への出席を命じることはできないこと、解雇自体がパワーハラメントということであれば既に解決済みであることを記載した回答書を組合に送った。

(8) 2 年 2 月 15 日、B<sub>2</sub>社員は退職した。

## 10 2 年 2 月 18 日付けの団体交渉の要求

(1) 2 年 2 月 18 日、組合は、A<sub>4</sub> 組合員らの労働契約書及びパワーハラメント等を議題とし開催日を同月 27 日とする団体交渉要求書を会社に送付した。

- (2) 2年2月21日、会社は、上記(1)の団体交渉要求書を受け取るとともに、同月27日はB<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員に予定が入っていたことから、同年3月27日への変更を依頼する文書をファクシミリで組合に送付した。
- (3) 2年2月27日、団体交渉は開催されなかった。
- (4) 2年3月4日、会社は組合に、電子メールで、同月27日に団体交渉を開催するか否かを尋ねた。
- (5) 2年3月6日、組合は、申し入れた開催日の1か月も先を代替日に指定してくることはあまりに誠実さを欠くため不当労働行為の救済申立てを行う旨会社に電子メールで回答した。
- 同日、会社は組合に、電子メールで、同月27日は延期とするか否かを尋ねたが、組合からの回答はなかった。

## 11 本件救済申立て

2年5月11日、組合は本事件を申し立てた。

## 12 本件救済申立て後の事情

### (1) 立会団交

2年7月13日、立会団交が行われた。組合の出席者は、A<sub>1</sub>委員長、A<sub>5</sub>副委員長、A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員、会社の出席者は、B<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員であった。

組合は、30年シフトの労働条件で労働契約を結ぶよう会社に求めたが、B<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員は、B<sub>3</sub>社員の勘違いでありB<sub>1</sub>社長自身が決断するとし、飽くまで労働契約書は従業員全員と同じ条件で結びたいため第2会社契約書案でお願いしたいと述べ、組合の要求を拒否した。

また、B<sub>1</sub>社長は、「組合が入ること自体が違法ではないかと思っている。もう一回勉強させてもらわないといけない。会社を動かさなきゃいけないことを組合がいちいちしていたら会社は潰れる。そういうわけにはいかない。こりゃ、刻々と変わってくる」と述べ、従業員個人からの話は聞くが組合と話をしようとは全く思っていないから組合が不満なら不満であるような対応をすればよいこと、和解はしないことを伝えた。

(2) A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員の退職

2年8月15日にA<sub>4</sub>組合員が、同月30日にA<sub>3</sub>組合員が、それぞれ会社を退職した。

(3) 追加の救済申立て

2年9月7日、組合は、立会団交の結果を受けて、確認事項を履行していないことが不誠実な団体交渉及び支配介入に当たるとして、追加の救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1(2年1月9日付け及び同年2月18日付けの団体交渉の要求に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。)

(1) 2年1月9日付けの団体交渉の要求に応じなかったことに正当な理由はあるか。(争点1-1-(1))

会社の主張する団体交渉の要求に応じなかった理由について、以下検討する。

ア 団体交渉開催予定日の2年1月21日に他の予定が入っていたこと。

使用者側は、労働組合から申入れを受けた日に団体交渉を行わなければならないものではなく、申入れを受けた日に都合が悪ければ他の日を指定することは差し支えない。すなわち、団体交渉の要求を受けた会社は、団体交渉開催予定日は都合が悪く出席できない場合でも、そのことのみを組合に伝えるだけでは足りず、会社側から合理的な期間内の代替日を提示しなければならないと解される。

なぜなら、会社の対応として都合が悪いという理由のみを伝えることで足りるとすれば、その後組合が代替日を提示しても、何度も都合が悪いという理由で団体交渉を断ることにより団体交渉の引き延ばしが可能となってしまうため、これを防止する必要があるからである。加えて、本件では、団交ルールにおいて、会社は代替日を書面で提示しなければならないと定められている。

本件では、B<sub>2</sub>社員は、2年1月9日の電話で、同月21日はB<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員の都合が悪く出席できないことを伝えたのみであり、会社は明示的には延期を依頼していない。また、B<sub>2</sub>社員は会社が考える代替日も伝えていな

い。

したがって、団体交渉開催予定日は都合が悪く出席できないことを伝えたのみでは、団体交渉の要求に応じない正当な理由にはならない。

イ 延期の依頼に対して組合が理解を示したこと。

会社は組合に明示的には延期を依頼しておらず、代替日も伝えていないことは上記アのとおりである。

また、2年1月16日に組合が会社へ送付した抗議文では、同月21日開催予定の団体交渉に会社へ出席できないことに対する抗議はされていないと主張する。

この点、同抗議文には、元年5月28日からパワーハラスメント問題についての討議を要望しているにもかかわらず約8か月間も何ら回答や団体交渉への社長及び加害者とされる社員の出席もされず不誠実な対応が続いていることに抗議する旨の記載がある。また、同抗議文の送付時期が団体交渉の要求日から開催予定日までの間であること、B<sub>2</sub>社員がA<sub>4</sub>組合員らに団体交渉で過去のパワーハラスメント問題を話題に出すなら会社は団体交渉に応じないということを再三伝えていることを併せ考慮すると、会社が団体交渉に応じようとしなかったことに対し、団体交渉に応じるよう求めるための抗議文であることは明らかである。

したがって、会社の主張には理由がなく、組合が延期について理解を示したものは認められない。

ウ 第2会社契約書案に回答がなかったため、団体交渉をしても無意味と判断したこと。

2年1月9日付けの団体交渉の要求議題はA<sub>4</sub>組合員らの労働契約書等であり義務的団体交渉事項に当たること、同組合員らの労働契約書の締結については30年8月7日の面談時には同年9月に締結すると回答しているにもかかわらずいまだ締結に至っていないことからすれば、当時の会社と組合の間では早急に団体交渉を行う必要があったことが認められる。

また、第2会社契約書案に回答がなければ、なおさら会社は団体交渉に応じた上でその回答を聞き、労働契約書を締結するための交渉をする必要があるといえるから、会社が団体交渉をしても無意味と判断すること自体失当で

ある。

エ B<sub>2</sub>社員が2年2月15日に退職することを理由に同日以降の開催への延期を依頼したこと。

この点、B<sub>2</sub>社員が退職する2年2月15日以降の開催への延期を依頼した事実は認められない。また、交渉担当者がB<sub>2</sub>社員でなければならない理由はないから、同社員が退職することを理由とする延期には正当な理由がない。

(2) 2年2月18日付けの団体交渉の要求に応じなかったことに正当な理由はあるか。(争点1-1-(2))

ア 団体交渉の要求を受けた会社は、団体交渉開催予定日は都合が悪く出席できない場合でも、そのことのみを組合に伝えるだけでは足りず、会社側から合理的な期間内の代替日を提示しなければならないことは前記(1)アで述べたとおりである。

イ 本件では、会社が指定した代替日は、2年2月18日付けの団体交渉の要求で組合が要求した開催日である同月27日から起算すれば1か月後、その前の同年1月9日付けの団体交渉の要求で組合が要求した開催日である同月21日から起算すれば約2か月後であることからすると、合理的な期間内の代替日を提示したとは認められない。

よって、正当な理由はない。

これに対し、会社は、新規に来た団体交渉の要求だと思い、1か月先に変更を依頼したと主張するが、新規に来た団体交渉の要求であるとしても漫然と1か月先に変更を依頼することは、合理的な期間内の代替日を提示したとは認められず、不誠実な対応といえるから、会社の主張は採用できない。

(3) 団体交渉の要求に対して、会社は団交ルールに沿った対応をしているか。(争点1-2)

ア 双方が交わした団交ルールでは、会社は組合が申し入れた団体交渉の開催日時に応じられない場合の理由と代替日を書面で提示しなければならないことが合意されている。

イ それにもかかわらず会社は団交ルールに反し、2年1月21日は都合が悪く出席できないことを組合に伝えたのみで代替日を伝えず、開催日時に応じられない場合の理由と代替日を書面で提示していない。

団体交渉の要求を受けた会社側から合理的な期間内の代替日を提示しなければならないことの重要性,理由や代替日が明確にされることで事後の手段・方法を的確に判断できるようにするために書面で提示することとした団交ルールの趣旨からすると,ルール違反の程度は軽微とはいえない。

ウ したがって,会社の対応は団交ルールに違反する不誠実なものといえる。

#### (4) 小括

以上のとおり,2年1月9日付け及び同年2月18日付けの団体交渉の要求に対する会社の一連の対応をみると,いずれも正当な理由がなく,会社の対応は,団体交渉の拒否として,労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2 争点2 (元年11月18日の団体交渉における確認事項(①従前の契約を結ぶ,②原状回復,③シフト変更は団体交渉で改めて検討)に係る会社の対応は,労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。)

(1) 使用者が,労働組合との団体交渉における確認事項を合理的理由もなく履行しないことは,労働組合にとって団体交渉の成果である合意を無視し,団体交渉を実質的に無意味にするものといえることから,そのような使用者の対応は不誠実であるといえ,労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たると解される。

#### (2) 会社のシフト制

前記第3の3のような実態からすれば,会社のシフト制は,勤務日や勤務時間数を固定する固定制とは異なるとしても,会社が一方的にシフトを組んで勤務日や勤務時間帯を変動させたり,まして収入に直結する勤務時間数を変動させることが予定されているようなシフト制であったとはいえない。

こういったシフト制の会社で,勤務時間数の減少は,特に労働者にとって賃金の減少という重大な不利益をもたらすものであることに鑑み,労働条件変更の必要性や労働者の同意が求められるべきものである。

(3) 30年8月7日の面談の際,組合の主張する労働条件について,会社との間で合意が成立しているか。(争点2-1)

ア 30年8月7日の面談の際,B<sub>4</sub>社員がA<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員に,A<sub>4</sub>組合員らはC<sub>1</sub>交換所の専属勤務であると伝え,同月10日からのシフト表を渡

したのに対し、両組合員は異議を唱えず、同シフト表に従って就労していたのであるから、会社との間で、30年シフトの労働条件で合意が成立したといえる。

イ もっとも、21年から29年頃までの景品交換所に勤務するA<sub>4</sub>組合員らを除くパート社員のシフト表における週の勤務日数は変動があったこと、同様に勤務復帰前の同組合員らのシフト表における週の勤務日数及び勤務時間数も変動があったこと、B<sub>4</sub>社員が勤務する曜日、日時、休日等は同組合員らで話し合って決めてよいと説明していること、今後変更はしない旨の説明が会社からなされたことと認めるに足りる疎明がないことからすれば、週の勤務日数及び勤務時間数については、今後の変更の可能性が一切ないことを保障したとまではいえない。

他方、C<sub>1</sub>交換所の専属勤務については、B<sub>4</sub>社員が「あなたたちはずっとC<sub>1</sub>」と述べ、A<sub>4</sub>組合員らの勤務場所を条件や期限を付すことなくC<sub>1</sub>交換所の専属勤務と説明していることからすると、C<sub>1</sub>交換所の専属勤務については、今後の変更の可能性がないことを保障したといえる。

(4) 元年11月18日の団体交渉の際、組合の主張する確認事項について、会社との間で合意が成立しているか。合意が成立している場合、会社は確認事項を履行しているか。履行していない場合、そのことに合理的な理由があるか。(争点2-2)

ア 元年11月18日の団体交渉の際の合意内容

(ア) 合意に至る経緯と合意内容

30年8月7日の面談では、前記(3)アのとおり、30年シフトの労働条件で合意が成立している。

31年4月8日の団体交渉において、A<sub>3</sub>組合員が、当時の勤務時間数と収入を保障してほしいと求めたところ、B<sub>4</sub>社員は、保障するというよりシフトどおり、C<sub>1</sub>交換所はA<sub>4</sub>組合員ら3人で話し合って回してもらっていい、現状のままでいくと回答しており、同日時点でも、30年シフトの労働条件のままでいくことが確認されている。

B<sub>4</sub>社員は、「保障するというより」と述べたり、現状で赤字になりやっつけいけない状態になれば将来窓口を削る可能性はあるとも述べているが、会



社として将来深刻な経営危機や店舗閉鎖により勤務時間数と収入を保障できなくなる事態に至る可能性があることを述べたからといって、30年シフトの労働条件で合意が成立したことが否定されるものではない。また、前記(2)で述べた会社のシフト制や賃金の減少という重大な不利益をもたらすような形で会社が一方的にシフトを組んで勤務時間数を変動させることが許容されることにもならない。

元年5月28日の団体交渉において、会社が同年6月16日からA<sub>2</sub>組合員のシフトを週6日から5日に変更しようとしていることに対し、組合は、31年4月8日の団体交渉の段階でB<sub>4</sub>社員が現状のシフトでいくと言っている、1店舗3人で回して勤務時間数と収入を保障すると言ったのだから何でひっくり返すのかなどと述べた。これに対し、B<sub>3</sub>社員は「分かりました。私が判断するからいい」、「そう言ったのだったら(A<sub>2</sub>組合員の週6日のシフトを)継続しましょう。本当に4月にB<sub>4</sub>社員が言ったのだったらそれを守りましょう」と回答し、実際にも元年6月16日にA<sub>2</sub>組合員の勤務日数が減じられることはなかった。

#### (イ) 確認事項の内容

元年11月18日の団体交渉の際には、組合は、会社がA<sub>3</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員の週の勤務日数をそれぞれ1日ずつ減少させた元年シフトをとったことは認められないので以前のシフトに戻すよう求めた。これに対し、B<sub>3</sub>社員は、C<sub>1</sub>交換所は売上が落ちており、人員を減らさなければならないと説明した。そして、A<sub>1</sub>委員長が「労働条件が切り下げられる前の従前の契約を結ぶ」と念押ししたところ、B<sub>3</sub>社員は「言われたとおりにする」と答えている。

その後、30年シフトを労働条件とする労働契約書が同月25日までに締結された段階で原状回復となり、それから改めて労働条件を交渉する旨を双方で確認している。

そうだとすると、確認事項の①従前の契約とは、元年シフトで労働条件が切り下げられる前のシフト、すなわち30年8月7日の面談、31年4月8日の団体交渉及び元年5月28日の団体交渉の際に確認した、30年シフトを労働条件とする労働契約であると認められる。

よって、元年11月18日の団体交渉の議事録に記載されている「1 従前の契約を結ぶ」とは、30年シフトを労働条件とする労働契約書を締結することである。

また、「2 原状回復」とは、その文言及び団体交渉の経過からすると、上記の「1 従前の契約を結ぶ」に沿った30年シフトを労働条件とする労働契約書を締結することにより労働条件を30年シフトに戻すという内容である。

そして、「3 団体交渉で、シフト変更について、改めて検討する」とは、従前の30年シフトを労働条件とする労働契約書を締結することを前提に、その後のシフト変更の必要があれば改めて団体交渉で検討するという内容である。

以上より、上記を内容とする三つの確認事項について、会社との間で合意が成立していると認められる。

#### イ 確認事項の不履行

会社は、A<sub>4</sub>組合員らとの間で30年シフトを労働条件とする労働契約書を締結していない。また、元年11月25日にB<sub>2</sub>社員は組合側に対し、組合との確認事項とは異なる第1会社契約書案を提示している。その上、B<sub>2</sub>社員は2年1月6日にはA<sub>4</sub>組合員に対し、同月9日には組合に対し、組合との確認事項とは異なる第2会社契約書案を示しているから、会社は、確認事項に反した内容で労働契約書を交わそうとしていたことが認められる。

また、本事件の申立て後に至っても、B<sub>1</sub>社長は立会団交で、30年シフトの労働条件での労働契約の締結を拒否していることを考慮すると、会社は従前から確認事項を履行しない意思を有していたと解される。

以上のとおり、会社は、確認事項を履行していないし、履行する意思もない。

#### ウ 履行していないことに合理的な理由があるか

会社の主張する確認事項を履行していない理由について、以下検討する。

##### (ア) 確認事項自体が具体性のないもので内容が確定できていないこと。

前記ア(イ)のとおり、元年11月18日の団体交渉の際に、会社と組合との間で具体的に内容が確定された合意が成立している。会社は、同日の団

体交渉の議事録中の「決定事項の確認」部分の表現が詳細でないことをもって具体性がなく内容が確定できないと主張するものと思われるが、団体交渉において具体的に内容が確定された合意が成立し、同議事録にはその経過も記載されているのであるから、「決定事項の確認」部分の内容が確定できないとはいえない。

(イ) 元年 11 月 18 日の団体交渉の際の認識は、確認事項については持ち帰って相談するという認識であること、また、30 年 8 月 10 日時点の労働条件で労働契約を締結するというのではなく同日に戻って話をするという認識であること。

前記ア(イ)のとおり、元年 11 月 18 日の団体交渉の際に、会社と組合との間で具体的に内容が確定された合意が成立している。団体交渉の議事録は交渉内容を事後に書面上の記録としてまとめたもので、それに押印することは労使双方が内容を確認するものである。B<sub>1</sub>社長は、B<sub>3</sub>社員からミーティングの場で同議事録を示され、同社員の発言内容の説明を受けているのであるから確認事項の内容を確認した上で押印しているといえる。なお、B<sub>3</sub>社員の意に反して交渉が進み、持ち帰って相談したいと思っていたのであれば、押印しないこともできたにもかかわらず、会社は押印して組合に交付しており、この点について、組合に訂正の申出を行ったと認めるに足りる疎明もない。

よって、会社の主張は採用できない。

(ウ) 元年シフトへの変更は、売上の大幅な減少に伴うもので、必要やむを得ないものであること。

前記ア(イ)のとおり、元年 11 月 18 日の団体交渉の際に、確認事項の合意が成立している以上、その合意は履行されなければならない。そして、会社は、元年シフトへの変更の必要がある場合は確認事項に従い改めて団体交渉を行う必要があるから、元年シフトへの変更の必要性が仮にあっても、30 年シフトを労働条件とする労働契約書を締結しない理由にはならない。

(エ) 以上より、会社が確認事項を履行していないことに合理的な理由はない。

(5) 小括

ア 元年11月18日の団体交渉における確認事項に係る会社の対応は、団体交渉における確認事項を合理的な理由もなく履行しないものであり、組合にとって団体交渉の成果である合意を無視し、団体交渉を実質的に無意味にするもので、不誠実であるといえるから、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ さらに、このような会社の対応は、A<sub>4</sub>組合員らの心理的な動揺や不安を誘い、ひいては組合の組織的な混乱や弱体化を招くことを意図したものだといえるから、支配介入として、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

- 3 争点3（元年11月28日、同年12月4日及び2年1月6日、B<sub>2</sub>社員が、労働契約書について、組合を介さず組合員と直接接触したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）

前記2(4)ア(イ)のとおり、元年11月18日の団体交渉において、30年シフトを労働条件とする労働契約書を締結して原状回復を図り、その後のシフト変更の必要があれば改めて団体交渉で検討することが確認事項として合意されている。

それにもかかわらず、同月28日及び同年12月4日に、B<sub>2</sub>社員が、組合を介さず直接A<sub>4</sub>組合員に労働契約書の話をし、さらに、2年1月6日には、組合に提出前の第2会社契約書案を直接提示している。

また、B<sub>2</sub>社員は組合との交渉についての指示を主にB<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>社員から受けていること、毎朝のミーティングで前日の仕事内容や当日の予定、組合との交渉に関する情報等が共有されていること、B<sub>2</sub>社員は会社から元年11月18日の団体交渉を機に労働契約書をパート社員全員に作成した方がいいのではないかと言われていたことが認められる。

これらの事情からすると、B<sub>2</sub>社員の言動は、会社の指示の下に、ないしその意を受けて、人事労務管理等の担当者の立場で職務上行ったものといえ、会社の行為として帰責される。

会社は、組合を介さず組合員に直接意思確認しており、かかる会社の行為は、組合員を組合から分断し、組合を無視ないしは著しく軽視する行為であり、その自主性を否定して弱体化を図るものといえるから、支配介入として、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

## 第5 救済方法

- 1 これまでの会社の団体交渉の要求に対する態度に鑑みると、主文1のとおり、本命令書を受領した日から2週間以内という期限を定めて団体交渉に応じることを命じるのが相当である。
  
- 2 従前からの労使関係や本事件の申立て後も誠実性に疑義が生じるような会社の交渉態度が続いていることからすると、組合員の労働契約書の締結等に係る団体交渉の要求に対し、本件と同種又は類似した態度が繰り返される現実的なおそれがあり、今後の当事者間の誠実かつ円滑な団体交渉を期するためには、主文2のとおり、組合員の労働契約書の締結、シフト変更の必要性等について団体交渉の要求があったときは、誠実に応じることを命じるのが相当である。
  
- 3 元年11月18日の団体交渉における確認事項が履行されていないことから、主文3のとおり、確認事項に基づいて、週の勤務日数は6日、週の勤務時間数は44時間とし、C<sub>1</sub>交換所の専属勤務を含んだA<sub>2</sub>組合員の労働契約書を作成し、同人に手交することを命じるのが相当である。

なお、A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員に対する労働契約書の作成及び手交については、両組合員が既に退職していることから、主文3をもって足りると解される。
  
- 4 元年11月18日の団体交渉で、30年シフトを労働条件とする労働契約書を締結する合意が成立しているにもかかわらず労働契約書を締結していないことが認められる。

また、会社は、30年8月10日からの30年シフトを元年8月24日から変更しているところ、同年8月19日に、A<sub>4</sub>組合員がA<sub>4</sub>組合員らで調整して作成した同月21日から同月27日までのシフト表をB<sub>2</sub>社員に送っていることから、同日までは同組合員らの同意があったと解されるため、主文4及び5の範囲で、A<sub>3</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員に対し、賃金相当額及びこれに対する利息を支払うことを命じるのが相当である。

- 5 本件当事者間における労使関係に鑑みると、会社は組合の存在を無視ないしは著しく軽視する姿勢が窺われることから、主文6のとおり、組合並びにA<sub>4</sub>組合員らに交付することを命じるのが相当である。
- 6 救済方法としては、主文1ないし6のとおり命じるとともに、その余の申立てを棄却することとする。

#### 第6 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

令和3年6月25日

広島県労働委員会

会 長 二 國 則 昭

(別表省略)