

令和2年（不）第2号及び同3年（不）第4号併合事件

命 令 書

申立人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表取締役 B 1

上記当事者の奈労委令和2年（不）第2号及び同3年（不）第4号併合事件について、当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員下村敏博、公益委員飯田誠、同矢野昌浩、同名津井吉裕、同山田享子が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令書受領後速やかに下記内容の文書を申立人に手交しなければならない。

記

令和 年 月 日
X組合 執行委員長 A 1 様
Y会社 代表取締役 B 1
令和2年春闘要求事項及び同年夏季一時金に関する令和2年6月8日の団体交渉における当社の貴組合への対応が、奈良県労働委員会において、労働組合法第7条第2号の不当労働行為であると認められました。今後はこのような行為を繰り返さないようにします。

- 2 令和3年（不）第4号事件における、令和2年6月9日以前の一時金の上乗せ分支給に係る申立ては、これを却下する。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

(1) 令和2年(不)第2号事件

本件は、被申立人Y会社(以下「会社」という。)が、組合員にのみ危険なバキューム車の一人乗車を命じ、令和2年6月9日、一人乗車を拒んだ組合員に対してB1社長(以下「社長」という。)が指示に従わなければ業務を外し賃金も減額する等と脅したこと、及び組合員にのみ時間外労働の打診をしなかったことが、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、また、令和2年春闘要求事項及び同年夏季一時金に関する団体交渉において要求事項に対する説明、具体的回答及び必要な資料提示をしなかったことや、誠実に交渉する態度ではなかったことが、同法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和2年8月26日、申立人X組合(以下「組合」という。)が当委員会に救済を申し立てた事案である。

(2) 令和3年(不)第4号事件

本件は、令和元年夏季、同年冬季、令和2年夏季、同年冬季に支給された一時金について、他の組合員には基本給相当額に付加して支給された上乗せ分計11万5千円が、A2組合員(以下「A2組合員」という。)に対してのみ支給されなかったことが、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、令和3年6月10日、組合が当委員会に救済を申し立てた事案である。

同年7月28日、当委員会は、令和2年(不)第2号事件と令和3年(不)第4号事件を併合して審査することを決定した。(以下、令和2年(不)第2号事件の申立てと令和3年(不)第4号事件の申立てを併せて「本件申立て」という。)

2 請求する救済の内容(要旨)

- (1) 組合が、令和2年6月25日付けで提出した団体交渉申入書の各事項について、関係資料を提示するなどして誠実な団体交渉に応じること。また、交渉の上合意した事項は労働協約を締結して記名押印すること。
- (2) 令和2年6月9日、組合員に対して「一人乗車の指示に従わなければ業務を外し、賃金も減額する」との不利益取扱い発言を撤回すること。そして、組合員に対して一人乗車の強制をやめること。また、組合員に対してのみ時間外労働をさせないなどの不利益取扱いをやめること。

- (3) 上記(1)及び(2)に関する謝罪文の掲示。
- (4) A2組合員が一時金の支給において不利益取扱いを受けた実損11万5千円を回復するとともに、今後においても一時金の支給において差別的取扱いをしないこと。
- (5) 差別的な不利益取扱いを行ったことについて反省するとともにA2組合員に謝罪すること。

第2 本件の争点

- 1 会社が組合員のみにはバキューム車の一人乗車を命じたことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。
- 2 会社が特定の従業員に時間外労働に従事させ、組合員には打診しなかったことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。
- 3 A2組合員のみには一時金の上乗せ分が支給されていないことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。
- 4 一連の団体交渉における会社の言動や態度は、不誠実な団体交渉に当たるか。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 会社が組合員のみにはバキューム車の一人乗車を命じたことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。 (争点1)

(1) 申立人の主張

ア 組合は、バキューム車の一人乗車の危険性を指摘し、二人乗車制の実現を団体交渉で求めてきた。しかし、社長は団体交渉の経過を無視し、令和2年6月9日、一人乗車を拒んだ組合員に対し「指示に従わなければ業務を外し、賃金も減額する。」と怒鳴りつけて脅すなど、組合員のみに対して危険な一人乗車の業務命令を強行してきた。会社は、組合員以外の従業員は二人乗車をさせているにもかかわらず組合員のみにはバキューム車の一人乗車を命じており、このことは明白な不利益取扱いである。

イ 会社は、一人乗車の危険性を認識していたにもかかわらず、実態として一人乗車を常態的に行わせており、かつ組合員の一人乗車が圧倒的に多いことは明らかである。中でもA2組合員は突出しており、会社における組合の職場組織であるA3組合のA4執行委員長(以下「A4執行委員長」という。)も同様に断然多く、組合員と非組合員との間に著しい格差、不公平があったことは歴然としている。なお、非組合員のB2も多いが、A3組合の前執行委員長である。

(2) 被申立人の主張

ア 組合員のみ一人乗車を命じた事実はない。非組合員にも一人乗車を命じており、組合の主張はそもそも事実と相違している。

イ 一人乗車を拒んだ組合員に対し、「指示に従わなければ業務を外し、賃金も減額する。」といった発言をした事実はない。

ウ バキューム車の一人乗車が二人乗車に比べて危険性が高いことは一般論として認める。会社は、従業員を三つの班に分け、それぞれの班ごとに二人乗車を原則に乗務体制を組んでいるが、仮に従業員から有給休暇申請が提出された場合など、班内で調整がつかないとなったときには、社長の判断で、社長自身が乗務する、又は稼働する車両を減車するといういずれかの体制を取ることで、二人乗車になるように対応している。

なお、社長の都合がつかない場合や2人以上の欠務があった場合など、やむなく一人乗車を指示することがあるが、声かけする従業員は、勤続1年以上で、バキューム車の運転や操作方法が十分身についており、作業現場の状況及び地理的特徴を把握しているといった一定の要件を満たした者に限定しており、かつ一人乗車の同意を得られた場合にのみ指示しているものであって、同意なしに一人乗車を強いたことはないし、組合員と非組合員とで取扱いに差異を設けたこともない。

エ A2組合員、A4執行委員長及びB2は、会社の前身であるC1社勤務時代から一人乗車の希望が強く、同乗予定者が有給休暇を取った場合でも、代替要員の補充を断るなど、そういった個人的な事情を会社が聞き入れていた経緯があり一人乗車が多くなっている。

またA2組合員は、平成30年10月から令和2年3月の間においては、班長と同組合員の話合いにより、同組合員が、一般くみ取りに比して作業負担の少ない浄化槽の清掃を行う代わりに一人乗車を行っていたという事情がある。

2 会社が特定の従業員に時間外労働に従事させ、組合員には打診しなかったことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。 (争点2)

(1) 申立人の主張

ア 会社は、従前から組合員以外の特定の従業員には、所定勤務時間の6時間を超える時間外労働（以下「所定時間外労働」という。）に従事させていた。しかし、この事実は組合員には知らされてこなかった。組合員は所定時間外労働をするか否かにかかわらず会社の制度から除外され、声もかけられてこ

なかった。結果として組合員には所定時間外労働手当が発生せず、不利益取扱いが続けられている。

イ 非組合員のB3とB4は、多くの日に始業時刻7時30分の1時間以上前に出勤していること、及び終業時刻の13時30分を超えて退社しており、常態的に所定時間外労働をしていることが確認できる。

これらの所定時間外労働について、会社は賃金の未払いをしており、労働基準法に違反している。未払賃金は支払われるべきものであり、したがって、所定時間外労働のない組合員と所定時間外労働のある非組合員との間に、大きな取扱い上の差別が存在している。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、法定時間外労働を行わせている事実はない。

所定勤務時間を超えるが法定時間内である労働時間（以下「所定外法定内労働時間」という。）に対する時間外勤務手当については、支払いの事実はない。所定外法定内労働時間について会社が賃金を支払うか否かは、労働契約の当事者間で不払いの合意があれば、かかる合意は有効である。組合は、会社が所定外法定内労働時間に対する賃金を支給する義務を負うことを前提に、組合員が不利益を受けていると主張するが、非組合員は、全員が所定外法定内労働時間に対する賃金は不要である旨の意思表示を行っていることから、会社は所定外法定内労働時間について賃金支払義務を負っておらず、組合の主張はその前提において失当である。

イ 組合員は、終業時刻である13時30分より相当前に作業を終えて帰社し、早々に着替える等の帰り支度を済ませ、13時30分にタイムカードを打刻し、退社しているのが実態である。急に時間外対応が必要となった場合、既に退社した従業員を呼び出し、退社前であっても既に着替えを終えて、タイムカードの打刻を待っている従業員に対し、再度作業服に着替え、現場作業を行うよう命じることは現実的ではない。このような実態から、急に時間外対応が必要となった場合には、終業時刻後も作業服からの着替えを終えていない従業員に結果として対応を依頼することとなっているのが実情であり、組合員であるか否かとは無関係である。

3 A2 組合員のみ一時金の上乗せ分が支給されていないことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。（争点3）

(1) 申立人の主張

ア 令和2年冬季一時金交渉において、会社から、一時金として基本給相当額に上乗せ分として5万円を加えた金額を支給するという回答が示されたが、

令和2年12月16日の団体交渉において、会社は、A2組合員とは昇給も手当の増額も一時金の上乗せ分も要らないという約束ができていた旨を初めて述べ、同組合員に対しては基本給相当額のみを支給するとして、他の組合員には支給する5万円の上乗せ分については支給を拒否した。組合は、「そうした口約束は無効であり組合は認めることはできない。」「差別的不利益取扱いであり速やかに支給されたい。」と繰り返し申し入れたが、上乗せ分が支給されることはなかった。

令和2年冬季以前の一時金について調べたところ、他の組合員に支給された令和元年夏季2万円、同年冬季2万円、令和2年夏季2万5千円、同年冬季5万円の上乗せ分は、いずれも同組合員には支給されておらず、合計11万5千円の不当な不利益取扱いを受けていることが明らかになった。

イ A2組合員は、昇給も手当の増額も一時金の上乗せ分も要らないという約束は記憶にないと明確に否定している。一時金支給において同組合員が差別される合理的な理由は全くなく、上乗せ分の不支給は、不当な合意を口実とした差別的な不利益取扱いである。

ウ 平成29年5月、会社は、社長の親戚で当時班長だった非組合員のB5の仲介で、A3組合結成の発起人で初代執行委員長であるA2組合員に対し月給10万円の賃上げを行った。しかし、それにもかかわらず、同組合員は期待していた組合の解散をせず、執行委員長は交代したが組合員のままであったことに対し、会社は大きな不満を持っていた。会社は、同組合員に直接組合を解散するよう求めることはなかったが、B5が、組合には内密に賃上げを仲介してきたことからみても、10万円の賃上げと引き換えに、組合の解散を求めていたことは容易に理解できることである。

エ 平成30年冬季一時金において、会社は、A2組合員に対し上乗せ分として7千円を支給しているが、これは会社が当時のA3組合執行委員長であるB2との間で合意したものであり、会社からもB2からも、A2組合員を含め組合員には一時金の合意内容を知らされることはなかった。

オ 令和元年11月15日、非組合員から「社長はA2組合員に裏切られたと怒っているのだから謝りに行ったらどうか。」との助言があった。賃上げをして以降、組合解散の意向を示さない中で、同組合員に対し不均衡に過剰な一人乗車を命じてきたこと、及び同月19日の団体交渉に欠席した同組合員に対し、後日待機部屋で待ち構えて、「お前らが団体交渉を申し込んできたくせに欠席とはなめてんのか。」などと暴言の限りをつくし謝罪を強要したことは、社長の同組合員への怒りを表すものである。

カ A2組合員に一時金の上乗せ分が支給されないことを初めて知ったのは、

令和2年12月16日の冬季一時金の団体交渉のときであり、令和3年（不）第4号事件の申立てを行った令和3年6月10日まで1年を経過していない。

(2) 被申立人の主張

ア そもそも、会社は非組合員には一時金の上乗せ分を支給しておらず、A2組合員を除く全組合員については上乗せ分を支給している以上、組合員であることが上乗せ分を支給しない理由とは理屈上なり得ない。

イ 平成29年5月からA2組合員の月給を10万円昇給させたことは事実だが、B5の仲介については知らない。同年4月にA2組合員から会社に対し、「基本給を上げてほしい。基本給を上げてくれるのであれば、今後は昇給も手当の増額も一時金の上乗せ分も要らない。」という旨の申出があったことから、会社がこれを受けて、昇給も手当の増額も一時金の上乗せ分もない前提で、10万円の大幅な昇給をしたものである。このように、大幅な昇給の経緯は、会社からの提案ではなく、同組合員からの申出を受けてのものであり、同組合員の組合活動とは無関係である。

ウ 平成30年冬季一時金については、当時のA3組合執行委員長のB2から「A2組合員だけ全く上乗せがないのは忍びない。執行委員長である私の顔を立てる意味で、同組合員にもいくらか上乗せをしてもらえないか。」という趣旨の申入れがあり、労使協議の結果、同組合員に対し特別に上乗せ分として7千円を支給した。

このときB2は、A2組合員について、大幅な昇給の見返りとして、一時金の上乗せ分は支給されない約束があることを知っている旨明言している。

エ 既に、令和元年夏季一時金交渉において、組合は上乗せ分の要求を行い、このことを前提に団体交渉に臨み、その団体交渉にはA2組合員も出席している。さらに、同組合員のみを上乗せ分が支給されないことは、令和2年冬季一時金交渉以前の団体交渉の場で話が出ており、組合はこのことを知っていた。

オ 組合が主張する、令和元年11月19日の団体交渉に欠席したA2組合員に対する暴言や謝罪の強要については否認する。

会社が、同組合員に対し一人乗車を強いたことはないし、同組合員が組合を解散せず、組合員のままであったことに不満を持っていたこともない。

組合主張のように、同組合員に対する10万円の昇給が、同組合員の組合活動と結びついていたのであれば、同組合員が組合活動を継続していた場合、会社はこの昇給を撤回ないし取り消すはずであるところ、いまだに同組合員に対して昇給後の賃金が支払われていることこそが、組合の主張が失当であることの何よりの証拠である。

4 一連の団体交渉における会社の言動や態度は、不誠実な団体交渉に当たるか。

(争点4)

(1) 申立人の主張

ア 平成30年8月7日、組合はA3組合に関して、「労働組合加入通知及び団体交渉申入書」を会社に提出し、労使関係を開始した。それ以降、会社との間で団体交渉を繰り返し行い、夏季一時金、冬季一時金及び賃上げ等について具体的な金額回答を求めてきた。しかし、社長は「具体的な金額を言うつもりはない。」「言う必要がない。」「俺が決めて払う。」「組合との合意は必要ない。」などの暴言を繰り返し、さらに、令和元年11月19日の団体交渉では、組合の本部役員であるA5執行委員長(当時)及びA6書記長に対し、「なぜ参加するのや。」「表に出ろ、決着つけたる。」といった、組合本部役員が団体交渉に参加すること自体を非難する強圧的な発言を行い、団体交渉が成立しない状態が続いてきた。

イ 令和2年6月8日、A4執行委員長に対して、社長は「団体交渉の内容はすべてノーや。」と電話で一方向的に伝え、労使関係そのものを否定する不誠実極まりない発言を行った。

(2) 被申立人の主張

ア 組合からの団交申入れに対して、会社は、労働分配率が75%に近い水準であり、これ以上の人件費総額の増額は難しいことなど、経営状況が厳しいことを繰り返し説明し、令和2年6月8日の団体交渉でも、くみ取り式清掃作業件数及び浄化槽清掃作業件数の具体的な推移を示し、会社の実情を理解してもらえるよう努めてきた。

イ 経営状況等の資料提示の要求に応じなかったのは、会社が、A4執行委員長がおおむねの経営状況を知り得るものと認識していたこと、及び、組合の組織体制についての説明を受けておらず、従業員ではない組合本部役員に対してかかる資料を開示する必要性を十分理解していなかったからである。

ウ 令和2年6月8日の団体交渉では、発言の一部に必ずしも適切ではないものが含まれていることは事実であり、そのことは十分反省している。しかしかかる言動の発端は、組合が組合とA3組合の関係を説明せず、組合が団体交渉の主体であることについての会社の理解を得ようとしなかったことに起因するものである。A3組合が、会社における組合の職場組織であることを説明せぬまま団体交渉を重ねたため、従業員であるA3組合が団体交渉の相手方であり、従業員ではない組合本部役員は団体交渉の相手方ではないとの会社の誤った認識から、組合本部役員が団体交渉を主導することについて異

議を述べたというのが実情であり、会社のみがその責を負うのはあまりにも酷である。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 組合は、昭和31年6月26日に結成された個人加入方式の労働組合（いわゆる合同労組）であり、肩書地に事務所を置いている。令和3年（不）第4号事件申立時点における組合員数は98名である。令和2年（不）第2号事件及び令和3年（不）第4号事件申立時の執行委員長はいずれもA5であったが、令和4年10月7日にA1に交代した。

イ A3組合は、組合の職場組織の一つであり、組合に加入する会社の従業員で構成されている。平成28年11月、C2ユニオンの職場組織として発足したが、その後平成30年8月2日、当時の構成員全員が組合に加入し、改めて活動を開始した。本件審問終結時点における組合員数は6名である。

(2) 被申立人

会社は、平成28年12月27日に設立されたし尿収集と浄化槽清掃業務を営む株式会社であり、肩書地に本社を置いている。本件審問終結時点における従業員数は15名である。代表取締役はB1である。

2 令和2年（不）第2号事件

(1) バキューム車の一人乗車について

ア 会社は、通常、作業員（会社の従業員のうち後記第4の2（2）中の就業規則第24条に規定されている作業員をいう。以下同じ。）の欠務があった場合には社長が代わって乗車するなど二人乗車の体制を取っており、社長の都合もつかないなど、二人乗車の体制が整わない状況になれば一人乗車を命じることになるものの、その場合、勤続1年以上でバキューム車の運転や操作に十分慣れており、現場の状況や地理的なことを理解している作業員を対象にしている。

イ 一人乗車の回数

作業員12名の一人乗車回数を集計した結果は以下のとおりである。

なお、B6は会社の取締役である。B2は、当初は組合員であり脱退時期は不明であるが、令和2年時点では非組合員である。A7及びA8は、令和2年7月から組合員である。また、B7は令和2年8月11日入社、B8は令和2年9月8日入社である。

		組合加入後、申立月まで			申立後
		平成30年 10～12月	令和元年 1～12月	令和2年 1～8月	同年 9～10月
非 組 合 員	B 4	0回	6回	11回	0回
	B 3	1回	2回	0回	0回
	B 6	37回	168回	14回	2回
	B 7	0回	0回	0回	0回
	B 8	0回	0回	0回	0回
	B 2 (※1)	6回	33回	46回	23回
組 合 員	A 2	24回	172回	53回	3回
	A 4	10回	62回	35回	9回
	A 9	3回	33回	6回	2回
	A10	2回	9回	4回	4回
	A 7 (※2)	3回	8回	8回	0回
	A 8 (※2)	0回	2回	7回	0回

(※1) 組合員から非組合員になった者

(※2) 非組合員から組合員になった者

ウ 組合員であるか非組合員であるかを問わず、一人乗車を拒んだ作業員に対し、現場業務を外して内勤に変えたり、賃金を減額したりしていない。

(2) 就業規則における勤務時間、始業終業時刻の変更等の規定

会社の就業規則によると、勤務時間、始業終業時刻の変更等の労働条件について、以下のとおり規定されている。

第24条（勤務時間）

勤務時間は、原則として、次のとおりとする。

	作業員	事務員
勤務時間	始業 7時30分 終業 13時30分 (実働6時間)	始業 9時 終業 15時 (実働6時間)

第26条（始業終業時刻等の変更）

業務の状況または季節により、始業時刻、終業時刻、休憩時間を繰り上げまた繰り下げ、および変更をすることがある。(後略)

第32条（任意の時間外休日勤務の禁止）

時間外勤務及び休日勤務は、業務の都合により所属長の命令があった場合、又は従業員の出が所属長により承認された場合に止むを得ず行う

ものであり、従業員はこの承認を得ることなく、任意におこなってはならない。

(3) 所定時間外労働について

ア 所定時間外労働の回数

作業員が収集したし尿を搬入する櫃原市浄化センターの入庫記録と退社時のタイムカードの打刻時刻がともに終業時刻を越えた日について、該当する作業員の所定時間外労働の回数を集計した結果は以下のとおりである。

		組合加入前	組合加入後、申立月まで
		平成 30 年 4～7 月	同年 8 月～令和 2 年 8 月
非組合員	B 4	0 回	1 4 回
	B 3	1 回	1 2 回
組合員	A 9	1 回	3 回
	A10	0 回	1 回

イ 上記 4 名の所定時間外労働に対する賃金はいずれも支給されていない。

ウ 組合員は、おおむね、会社の終業時刻までに業務を終わり、着替えを済ませ、終業時刻になるとタイムカードを打刻して退社している。

エ 組合は、平成 30 年 9 月 18 日付けの団体交渉申入書で、時間外手当の支給基準と金額を明確にすることを要求し、これに対し会社は、同年 10 月 30 日付けの回答書で、賃金規程のとおりであること及び時間外労働が事実上存在しないことを回答した。その後、令和元年 3 月 14 日から令和 2 年 6 月 8 日の間に行われた団体交渉において、組合から所定時間外労働に関する申入れはされていない。

オ 会社の賃金規程によると、所定外賃金について、以下のとおり規定している。

第 7 条（所定外賃金）

所定外賃金は、法定労働時間を超えて勤務し、または法定休日に出勤し、または深夜時間帯に勤務した場合に、次の算式により支給する。

① 時間外手当（法定時間超）

$$\frac{\text{所定内賃金（法定除外賃金を除く）}}{\text{1 月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{法定時間外労働時間}$$

（後略）

(4) 団体交渉について

ア 令和元年の団体交渉は、春闘要求事項、夏季一時金、冬季一時金等に関する組合からの申入れに応じ 5 回開催された。

イ 令和2年4月8日、基本給引上げなどの春闘要求事項を議題として団体交渉が開催された。

ウ 同年6月8日、春闘要求事項及び夏季一時金を議題として団体交渉が開催された。

当該団体交渉において、会社は、くみ取り式清掃作業件数及び浄化槽清掃作業件数について、平成29年から令和元年までに件数及び売上金額がそれぞれいくら減少しているかの実績を説明した。これに対し、組合は、年間売上金額や人件費などの会社の経営状況の説明を求めたが、社長は「せやから、何でそれを出さなあかんの言うてんねん。」と述べ、要求に応じなかった。

さらに、社長は、当該団体交渉に出席した組合本部役員に対し、「その人らにうちの会社の金の動き、紙を見せよって、見せる気さらさない。」「なんでお前らしゃべっとんねん。」「自分らと話してるんじゃない。俺は従業員の組合の子と話してんねやんか。」「数字、この人らおるから見せられへん。」などの発言を行った。

なお、社長が当該団体交渉においてこれらの発言をしたことについては、会社から提出された録音データの反訳記録との照合により確認することができることに加え、社長が当事者尋問の中でこれらの発言をしたことは適切とは言えない旨の供述をしたことから、確かに事実であると認めることができる。

エ 組合が令和2年（不）第2号事件の申立てを行った後、会社が団体交渉に応じなかったという事実はなく、同年12月3日及び令和3年11月26日に、それぞれ冬季一時金について、会社と組合は労働協約を締結した。

オ 団体交渉の申入れは、組合加入後1回目の団体交渉については、平成30年8月7日付けで組合の執行委員長（当時）であるA11から社長宛てに提出されており、その後の団体交渉の申入れについては、組合とA3組合の連名で提出されている。

3 令和3年（不）第4号事件

- (1) 組合員は、A3組合の初代執行委員長であった。
- (2) 平成29年4月、社長、A2組合員、B5が社長室で話し合いを行い、A2組合員の基本給を10万円昇給する合意がなされた。
- (3) 同年5月、A2組合員の基本給について10万円の昇給が行われた。
- (4) 平成29年夏季一時金から令和元年冬季一時金まで、A2組合員には上乗せ分は支給されていない。

ただし、平成30年冬季一時金については、当時のA3組合の執行委員長であるB2からの申出を受け、上乗せ分として7千円が支給された。

その後支給された令和元年夏季一時金及び同年冬季一時金について、A2組合員には上乗せ分は支給されていない。

- (5) 令和元年夏季一時金から令和2年夏季一時金について、令和元年6月26日、同年8月7日、同年11月19日、令和2年6月8日に団体交渉が開催されており、A2組合員は、令和元年11月19日を除くこれらの団体交渉に出席していた。
- (6) 令和2年7月、夏季一時金が支給されたが、他の組合員に支給された上乗せ分の2万5千円はA2組合員には支給されていない。
- (7) 令和2年冬季一時金交渉において、同年11月16日に行われた団体交渉での会社からの回答を受けて、上乗せ分について5万円として合意し、次の内容で同年12月3日付け「2020冬季一時金に関する労働協約」が締結された。
- ア 会社として、組合員全員一律に、所定内賃金の1か月プラス上乗せ分（5万円）を支給できないとの回答であるので、内金として1か月分を同月9日支給する。
- イ 上乗せ分（5万円）については、引き続き団体交渉で協議する。
- (8) 同月16日の団体交渉において、会社は、A2組合員とは昇給も一時金の上乗せ分もゼロで口約束ができていた旨を述べ、同組合員への支給を拒否した。
- 組合は、同組合員がその約束については覚えていないと述べており、また仮に口約束があったとしても公序良俗に反することであり、口約束に合理的な理由は存在せず、明らかな差別的不利益取扱いであるとして、同月25日付け「申入書」を会社に提出し、同組合員に対し、上乗せ分の5万円及び未払いになっている過去分を遡って支給するよう要求した。
- (9) 令和3年1月8日付け「回答書」で、会社は、平成29年4月にA2組合員から「基本給を上げてほしい。基本給を上げてくれるのであれば、今後の給与一時金については、昇給も手当の増額も一時金の上乗せ分も必要ない。」との申出があったので、今後の給与一時金について、申出の条件を前提に、同年5月分給与から、基本給について10万円の大幅な昇給を行ったという経緯があるとして、過去分を含め上乗せ分は支給しない旨及び会社の対応は公序良俗違反や差別的な不利益取扱いの批判にはあたらない旨回答した。
- (10) 非組合員に上乗せ分が支給されたことはない。

第5 争点に対する判断

- 1 会社が組合員のみにはバキューム車の一人乗車を命じたことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。 (争点1)
- 前記第4の2(1)イに認定したとおり、非組合員もバキューム車の一人乗車

を行っていることが認められ、必ずしも組合員のみが命じられていたわけではない。しかしながら、会社の取締役であるB6を除くと、A2組合員及びA4執行委員長について一人乗車が多いという事実が認められることから、この点について会社が組合所属の有無により差別的取扱いを行ったためであるか否かを以下検討する。

第4の2(1)アに認定したとおり、会社は一定の基準をもって一人乗車を依頼しており、その基準には一応の合理性が認められること、また、B2については、非組合員となった令和2年になってから増加しており、一人乗車を依頼する作業員についての会社の説明は不自然ではない。また、会社が組合所属の有無により差別的取扱いを行ったと認めるに足りる証拠はない。

なお、組合は、令和2年6月9日、社長が、一人乗車を拒む組合員に対し「指示に従わなければ業務を外し、賃金も減額する。」と怒鳴りつけて脅し、組合員のみ一人乗車を強制したと主張するが、会社はそういった言動については否定しており、組合から自らの主張を補強する具体的な証拠は示されておらず、このことを事実として認めるに足りる十分な裏付けが存在しないものといわざるを得ない。また、実際に、過去において現場業務から外し、賃金を減額するといったことが行われた事実も認められない。

以上のとおりであって、会社が組合所属の有無により差別的取扱いを行ったと認めるに足りる証拠はなく、この点について会社の不当労働行為を認めることはできない。

2 会社が特定の従業員に時間外労働に従事させ、組合員には打診しなかったことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。(争点2)

一般に時間外労働が割り当てられないことが、不利益取扱いといえるかについては、議論の余地があるところである。本件についてみると、第4の2(3)ア、イ、エ及びオで認定したとおり、従前の団体交渉において組合は所定時間外労働を積極的には団交事項とはしておらず、また、所定時間外労働は恒常的には行われていなかったと認めることができ、さらに、賃金規程には、所定外法定内労働時間に対する賃金支払いに係る定めはなく、会社は当該労働についてはそれに対応する賃金を支払ってこなかったという事情があり、一概に所定時間外労働を割り振られなかったことが不利益取扱いとはいえない。しかし、労働者が仮に法定時間内であっても所定時間外労働を行った場合に、それに対応する賃金が支払われるのは通常取扱いであり、その限りでは所定時間外労働が割り振られないことは、不利益取扱いであるとも考えられる。そこで、本件でも、所定時間外

労働が割り当てられないことは一応不利益取扱いであることを前提として判断することにする。

前記第4の2(3)アに認定したとおり、非組合員だけでなく、組合員も所定時間外労働を行っていることが認められる。しかしながら、非組合員であるB4及びB3の所定時間外労働が多いという事実が認められることから、この点について会社が組合所属の有無により差別的取扱いを行ったためであるか否かを以下検討する。

会社の事業内容からすると、現場に出向かなければならないという業務の性質上、顧客の個々の事情に合わせた急な対応が必要になる状況が考えられる。そういった現場対応が発生した場合、前記第4の2(3)ウに認定したとおり、組合員は、おおむね終業時刻前には作業を終え着替えを済ませており、作業ができる状態に残っている作業員に対して所定時間外労働の打診をしていたという会社の説明は不自然ではない。また、会社が組合所属の有無により差別的取扱いを行ったと認めるに足りる証拠はない。

以上のとおりであって、会社が組合所属の有無により差別的取扱いを行ったと認めるに足りる証拠はなく、この点について会社の不当労働行為を認めることはできない。

3 A2組合員のみ一時金の上乗せ分が支給されていないことが事実であり、そのことが組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。(争点3)

(1) 令和元年夏季及び同年冬季一時金に係る申立てについて

組合は、A2組合員に一時金の上乗せ分が支給されないことを初めて知ったのは、令和2年12月16日の冬季一時金の団体交渉のときであり、令和3年(不)第4号事件の申立てを行った令和3年6月10日まで1年を経過していない旨を主張する。

しかしながら、労働組合法第27条第2項は、申立人が行為を知った日から1年を経過した事件に係るものについてではなく、申立てが行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から1年を経過した事件に係るものであるときは、労働委員会はこれを受けることができない旨を定めている。

そこで、本件申立てにおける一時金の支払時期をみると、令和元年夏季一時金は同年7月に支給され、同年冬季一時金は同年12月に支給されており、同年度の一時金の上乗せ分の支給に係る申立ては、支給日から1年以上を経過した令和3年6月10日になされたものであるから、申立期間を徒過したものといわざるを得ない。

よって、本件申立てのうち、令和2年6月9日以前の一時金に係る申立て

は、申立期間を徒過したものとして、労働委員会規則第 33 条第 1 項第 3 号の規定により、却下する。

(2) 令和 2 年夏季及び同年冬季一時金に係る申立てについて

前記第 4 の 3 (10) に認定したとおり、会社は、非組合員には一時金について上乗せ分を支給していないのであるから、当該不支給が直ちに組合員であることを理由とする不利益に当たるとはいえない。しかしながら、組合員に対する上乗せ分の支給について、令和 2 年に支払われた一時金の実績をみると、前記第 4 の 3 (4) から同 (7) に認定したとおり、他の組合員に支給された同年夏季一時金の上乗せ分 2 万 5 千円及び同年冬季一時金の上乗せ分 5 万円の計 7 万 5 千円が、A 2 組合員には支給されていないことが認められる。このことは、同組合員が A 3 組合の初代執行委員長として活動していたことを理由として差別的取扱いをしたと解されなくもないことから、同組合員に対する一時金の上乗せ分の不支給が、会社の不当労働行為意思によるものか否かを以下に検討する。

過去の支給実績について、前記第 4 の 3 (3) に認定したとおり、平成 30 年冬季一時金では、上乗せ分として 7 千円が同組合員に支給された事実が確認できる。このことからすると、会社は、組合との交渉の経緯等によっては上乗せ分の支給を容認することもあったのであり、その不支給に一貫して強く固執していたと断言することはできない。

また、会社はこのような取扱いをする根拠として、同組合員の基本給について 10 万円の大幅な昇給をする代わりに今後は一時金の上乗せ分は要らないという口約束があったことを挙げるのに対して、組合はその存在を否定する。しかし、少なくとも、令和元年夏季一時金から令和 2 年夏季一時金までについては、同組合員を除く組合員全員に上乗せ分を付加した金額が支給されたが、同組合員は令和元年 11 月 19 日を除きこれらの一時金交渉に出席しており、自分に支払われた一時金の金額に上乗せ分が付加されていないとの認識があったものと認められるところ、そのことについて当時異議を述べた事実はない。さらに、組合は、同組合員への上乗せ分不支給が、組合解散の約束不履行に対する報復である旨を主張するが、会社との間で組合の解散を約束したという事実については証拠がなく、他に当該不支給が同組合員の組合活動を理由とする差別的取扱いであると認めるに足りる証拠もない。

以上のとおりであって、同組合員に一時金の上乗せ分が支給されなかったことが、会社の不当労働行為意思によるものと認めるに足りる証拠はなく、この点について会社の不当労働行為を認めることはできない。

4 一連の団体交渉における会社の言動や態度は、不誠実な団体交渉に当たるか。

(争点4)

労働組合法第7条第2号は、使用者は自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があると解すべきである。

会社は、組合からの申入れに対し、団体交渉に応じているが、前記第4の2(4)ウに認定したとおり、令和2年6月8日の団体交渉において、会社は経営状況について正当な理由なく十分な説明をしなかったことが認められ、組合からのより詳細な資料提示の要求には応じず、その理由を説明することもなかった。

また、そもそも、前記第4の2(4)ウに認定したとおり、社長は同日の団体交渉に出席した組合本部役員に対し、資料提示を拒み、発言することを制止するといった言動を行っているが、当該言動は、組合が団体交渉の当事者になること自体を否定するものと言わざるを得ない。会社は、組合が団体交渉の当事者であるという説明がなかったと主張するが、前記第4の2(4)オに認定したとおり、組合加入当初から、団体交渉は組合又は組合とA3組合の連名で申し入れており、会社は交渉当事者を認識し得たはずである。仮に認識できなかったとしても、質問するなど確認する手立てはあったと解される。

よって、令和2年6月8日の団体交渉における会社の態度や言動は、不誠実な団体交渉に当たる。

第6 救済の方法

以上のとおり、令和2年6月8日の団体交渉における会社の対応は不誠実であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

組合は、同月25日付けの申入書に対し誠実に団体交渉に応じることについて救済を求めているが、会社は、申立後、継続して団体交渉に応じ、労使協定を締結するなどの一定の進展がみられることから、改めて誠実に団体交渉に応じることを命じるまでもない。また、組合は、謝罪文の掲示について救済を求めているが、会社は、同月8日の団体交渉において不適切な発言があったことを認め反省の意を示しているなど、諸般の事情を勘案すると、謝罪文を掲示することを命じるまでもない。

しかし、今後、会社と組合が協調し、良好な労使関係の形成を目指していく必要があることから、会社に同種の行為を繰り返させないため、主文のとおり文書の手交を命じるのが相当である。

第7 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づいて、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条を適用して、主文のとおり命令する。

令和4年12月22日

奈良県労働委員会
会長 下村 敏博