

# 命 令 書

申立人 X53組合  
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 9会社  
代表者 代表執行役 Y 1

上記当事者間の令和3年(不)第13号、同年(不)第32号、同年(不)第59号及び同4年(不)第14号併合事件について、当委員会は、令和5年6月28日及び同年7月12日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 被申立人は、申立人の労務員運転職組合員に対し、令和3年度の賞与について、自動車運送事業に従事する労務員運転職以外の従業員に対する令和3年度の賞与と均衡を失しないよう、支給しなければならない。
- 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

X53組合  
執行委員長 X 1 様

Y 9会社  
代表執行役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当す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4月1日付けて貴組合の組合員16名及び同年5月1日付けて貴組合の組合員1名を総合職に職種変更したこと。 (3号該当)

- (2) 令和3年4月16日付けで、貴組合の労務員運転職に対して同年度の賞与を支給しない旨回答したこと。（3号該当）
- (3) 貴組合の労務員運転職に対して、令和3年7月5日に同年度の夏季賞与を支給しなかったこと及び同年12月3日に同年度の冬季賞与を支給しなかったこと。（1号及び3号該当）
- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 労働協約に違反した組合員の異動及び組合員との個別交渉による職種変更等の支配介入の禁止
- 2 チェック・オフの再開
- 3 労務員運転職の組合員に対する賞与の算定における他の従業員との差別的取扱いの禁止
- 4 労務員運転職の組合員に対する、労務員運転職から異動した総合職と同じ支給率での令和3年度賞与の支給
- 5 謝罪文の掲示及び交付

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

被申立人においては、申立人を含めて3つの労働組合が存在し、被申立人の従業員がどの労働組合に加入するかは、事実上、職種によって決定していた。

本件は、このような状況下で、①被申立人が、組合員に対する新賃金制度に係る営業所別説明会について、申立人が中止ないし延期して団体交渉で協議するよう求めていたにもかかわらず、実施したこと、②組合員17名を職種変更するに当たって、労働協約に基づく申立人との協議を経なかったこと、③上記②の組合員17名に対するチェック・オフを中止したこと、④組合員15名に対して個別勧奨を行い、その後、労働協約に基づく協議を経ずに、組合員9名を退職させ、組合員16名を職種変更し、組合員6名を子会社へ転籍させたこと、⑤申立人からの春闘要求に対して、令和3年度賞与について、申立人の特定職種（労務員運転職）に対してのみ賞与を支給しない旨回答し、令和3年度夏季賞与及び冬季賞与を支給しなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人Y9会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、運送業

等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約600名である。

イ 申立人X53組合（以下、X53ˊ組合と称していた時期も含めて「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社に所属する労働者で結成された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時24名である。

ウ 会社には、組合、A組合及びB組合の、計3つの労働組合が存在する。

会社の従業員がいずれの労働組合に加入するかは、事実上、職種により決まっており、労務員運転職、労務員作業職及び労務員現場業務職（以下、それぞれ「運転職」、「作業職」、「現場業務職」といい、運転職、作業職及び現場業務職を併せて「労務員」という。）であれば組合、総合職及び特定職であればA組合、労務特定職（労務特定職運転職・労務特定職作業職）であればB組合に所属することとなっていた。

#### （2）会社の事業等について

会社の主たる事業は、①運送事業、②倉庫事業、③商品販売事業、④ウェルフェア事業であり、運送事業は、さらに、自車運送事業、傭車運送事業等に区分されている。

自車運送事業とは、会社の従業員が、会社が所有又は保有する車両を運転して行う事業であり、運転職は、自車運送事業に従事している。傭車運送事業とは、会社が受注した運送業務を協力会社に発注して行わせる事業である。

運送事業には、主に、管理業務を行う総合職、配車業務を行う総合職又は現場業務職、事務業務を行う特定職、運送業務を行う運転職又は労務特定職運転職、嘱託社員及びパートタイマーが配置されている。

自車運送事業には、総合職、運転職、労務特定職運転職、嘱託社員及びパートタイマーが配置されている。

#### （3）会社の労務員就業規則について

会社の労務員就業規則には、次の規定がある。

##### 「第10条（異動）

1. 会社は、業務の都合によって、従業員に転勤、職種変更、配置転換、出向又は出張等の異動を命じることがある。

2. 前項の場合、従業員に正当な理由がない時は、これを拒むことはできない。

3～4（略）

」

#### （4）会社の労務員給与規程について

会社の労務員給与規程には、次の規定がある。

##### 「

##### 第5章 臨時給与

##### 第25条（賞与）

1. 賞与は、会社の営業状況・従業員の勤務状況・その他に応じ原則として毎年夏季及び年末に支給日現在の在籍者に支給する。

2. 賞与の考課期間は次の区分による。

夏季賞与 前年10月1日より3月末日まで

冬季（年末）賞与 4月1日より9月末日まで

3. 支給条件及び支給日等は、その都度定める。

#### 第26条（臨時給与）

会社が必要と認めた場合には、臨時の給与を支給することがある。」

#### （5）会社と組合との間の労働協約について

会社と組合との間の労働協約（以下「本件労働協約」という。）には、次の規定があった。

##### 「第11条 チェックオフ

会社は組合員の毎月賃金から通常組合費のみを控除し、毎月末日までに組合に一括引渡す。

但し組合が争議行為に入った場合、その期間のチェックオフは行わない。」

##### 「第14条 異動

会社は業務の都合により組合員の職種変更、配置転換、転勤又は出向等の異動を行うことがある。

1. 異動については本人の意向を尊重し組合員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

2. 組合員を大量に異動させるとき及び組合役員を異動するときは労使協議会で協議の上行う。」

#### （6）本件申立てに至る経過等について

ア 平成30年3月20日、会社と組合との間で、春闘要求に係る団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、同日の団交を「30.3.20団交」という。）が行われた。

30.3.20団交において、春闘要求に係るやり取りをした後、会社は組合に対し、運転職の歩合給を廃止し、時間給とすること等を含む労務員の給与制度改革について提案をした。

イ 平成31年2月20日付けて、会社は組合に対し、「運転職への時間給の導入について」（以下「31.2.20会社提案書」という。）を提出した。

31.2.20会社提案書には、給与制度改革提案については一旦撤回し、本書をもって、改めて新提案を提示するとして、新提案の概要等について記載されていた。この新提案の中には、①各月の個々人の給与計算において、新制度（時間制）による月額総支給が現行制度（歩合制）による月額総支給を下回った場合、「保障

給」として差額を支給する、②「保障給」は新制度移行後1年間の実態整備後に、廃止時期等について組合に協議を申し入れる、との内容が含まれていた。

ウ 平成31年4月26日付けで、会社は従業員に対し、「運転職における給与制度改革の実施について」（以下「31.4.26会社文書」という。）により、運転職の給与制度改革を実施する旨通知し、その後実施された。

エ 令和元年10月28日、組合の組合員29名が、会社を被告とし、未払残業代等の支払を求める訴訟を大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に提起した（大阪地裁令和元年(ワ)第9614号。以下「未払残業代請求訴訟」という。）。

オ 令和2年2月25日、会社は組合執行委員長に対し、メール（以下「2.2.25会社メール」という。）を送信した。

2.2.25会社メールには、運転職時間給制度の導入状況と保障給の収束について説明するため団交を開催したいと考えているので、日程調整をしてほしい旨、特別嘱託を含む運転職向けに、3月中旬から4月中旬にかけて営業所別説明会を開催したい旨等の記載があった。

カ 令和2年3月6日、組合は会社に対し、「抗議書」（以下「2.3.6組合抗議書」という。）を提出した。

2.3.6組合抗議書には、賃金制度変更に対する組合の見解を記載した上で、運転職に対する営業所別説明会については遠慮してほしい旨等の記載があった。

キ 令和2年3月25日、同月30日、同年4月8日、同月10日、同月15日、同月17日及び同月21日、会社は、運転職時間給制度導入状況と保障給収束についての営業所別説明会（以下「本件営業所別説明会」という。）を実施した。

ク 令和2年4月1日付けで、会社は、組合の組合員X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8、同X9、同X10、同X11、同X12、同X13、同X14、同X15、同X16及び同X17（以下、これら16名を併せて「2.4.1職種変更組合員16名」という。）を総合職に職種変更した。

ケ 令和2年4月27日支給の給与から、会社は、2.4.1職種変更組合員16名について、組合のチェック・オフを中止し、A組合のチェック・オフを開始した。

コ 令和2年5月1日付けで、会社は、組合の組合員X18（以下、「X18組合員」といい、2.4.1職種変更組合員16名とX18組合員を併せて「令和2年職種変更組合員17名」という。）を総合職に職種変更した。

サ 令和2年5月25日支給の給与から、会社は、X18組合員について、組合のチェック・オフを中止し、A組合のチェック・オフを開始した。

シ 令和2年6月30日付けで、会社は組合に対し、「労務員の職種変更について」（以下「2.6.30会社文書」という。）を提出した。

2.6.30会社文書には、今回の職種変更の主旨や令和2年職種変更組合員17名の氏名等の記載があった。なお、職種変更の主旨に関する記載の末尾には、「本件につきましては、貴組合との協議手続の履践を怠り、結果的に先行しての実施となりお伝えするのが遅くなりましたことについては、誠に遺憾であり、今後はこのようなことがないように貴組合との労働協約の順守の徹底を図るよう改善を講じましたこと併せてお伝えいたします。」との記載があった。

ス 令和2年12月8日、会社は組合に対し、「労使協議（団体交渉）の開催申し入れ」（以下「2.12.8会社申入書」という。）を提出した。

2.12.8会社申入書には、令和2年度初めに実施した労務員から総合職への職種変更について、本人希望と同意を前提に、今後も引き続き実施していく方針となった旨、については、本件労働協約に従い、労使協議会での協議を申し入れる旨等の記載があった。

セ 令和2年12月22日、組合と会社との間で、労使協議会（以下「2.12.22労使協議会」という。）が開催された。

ソ 令和2年12月23日、当時、会社の取締役専務執行役であったY3（同人は令和3年6月に役員定年により退職したが、退職後も含め「Y3専務」という。）及び会社の部長であるY4（以下「Y4部長」という。）が、組合の組合員で運転職であるX20（以下「X20組合員」という。）に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行った。

タ 令和2年12月23日又は同月24日、Y3専務及びY4部長が、組合の組合員で運転職であるX21（以下「X21組合員」という。）に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行った。

チ 令和3年1月21日付けで、会社は組合に対し、「当社自車運行事業の今後の方向性」（以下「3.1.21組合宛て文書」という。）を提出した。

3.1.21組合宛て文書には、労務員運転手制度の今後の方向性について、別添のとおり連絡する旨、併せて組合員への個々説明についても順次行う予定である旨の記載とともに、別添として、運転職各位を宛名とした同日付けの「当社自車運行事業の今後の方向性」（以下「3.1.21運転職宛て文書」という。）が添付されていた。

3.1.21運転職宛て文書には、①自車運送事業収支は経常利益ベースで毎年1億円程度の赤字、粗利ベースでも恒常的な赤字が続く状況である旨、②会社の事業戦略として労務員運転手による自車運送事業を収束し、新たな事業展開を検討することもやむを得ないと判断している旨、③労務員運転手には職種変更を検討していただきたく詳細を連絡する旨、④希望により運転職に残ることも可能である

が、現在年間64万円の賞与については、労務員の自車収支の状況を踏まえ、令和3年度以降の支給は困難である見込みであることを申し添える旨等の記載があった。

また、3.1.21運転職宛て文書には、「労務員運転職からの職種変更勧奨について」（以下「3.1.21職種変更勧奨文書」という。）が添付されており、その内容は別紙1のとおりである。

ツ 令和3年1月29日、組合と会社との間で、職種変更等に関する団交（以下「3.1.29団交」という。）が開催された。

テ 令和3年2月8日、Y3専務及び会社の部長であるY5（以下「Y5部長」という。）が、組合の組合員で運転職である、X22（以下「X22組合員」という。）、X23（以下「X23組合員」という。）及びX24（以下「X24組合員」という。）に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

ト 令和3年2月9日、Y3専務及びY5部長が、組合の組合員で運転職である、X25（以下「X25組合員」という。）及びX26（以下「X26組合員」という。）に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

ナ 令和3年2月10日、Y3専務及びY5部長が、組合の組合員で運転職である、X27（以下「X27組合員」という。）及びX28（以下「X28組合員」という。）に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

ニ 令和3年2月10日、未払残業代請求訴訟の和解が成立した。

ヌ 令和3年2月12日、Y3専務及び会社の部長であるY6（以下「Y6部長」という。）が、組合の組合員で運転職である、X29（以下「X29組合員」という。）及びX30（以下「X30組合員」という。）に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

ネ 令和3年2月15日、Y3専務及び会社の部長であるY7（以下「Y7部長」という。）が、組合の組合員で運転職である、X31（以下「X31組合員」という。）及びX32（以下「X32組合員」という。）に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

ノ 令和3年2月16日、Y3専務及びY7部長が、組合の組合員で運転職である、X33（以下「X33組合員」という。）及びX34（以下「X34組合員」という。）に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

ハ 令和3年3月2日、組合は、会社が、①本件営業所別説明会を実施したこと、②令和2年職種変更組合員17名を総合職に職種変更したこと、③職種変更を理由に、同組合員17名のチェック・オフを中止したこと、④組合員に対して個別勧奨を行ったこと等が、それぞれ不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不

当労働行為救済申立て（令和3年（不）第13号事件。以下「3-13事件」という。）を行った。

ヒ 令和3年3月31日付けで、X23組合員、X29組合員、X30組合員、X31組合員、組合の組合員で運転職である、X35、X36、X37、X38及びX39（以下、これら9名を併せて「3.3.31退職組合員9名」という。）が退職した。

フ 令和3年4月1日付けで、会社は、X21組合員、X22組合員、X25組合員、X27組合員、X28組合員、X32組合員、X33組合員、X34組合員、組合の組合員で運転職である、X40、X41、X42、X43、X44、X45、X46及びX47（以下、これら16名を併せて「3.4.1職種変更組合員16名」という。）を総合職に職種変更した。

また、同日付けで、X20組合員、組合の組合員で運転職である、X48、X49、X50、X51及びX52（以下、これら6名を併せて「3.4.1転籍組合員6名」という。）が申立外Y10（以下「Y10」という。）に転籍した。

なお、Y10と会社は、登記簿上の本社所在地は同じであり、会社は、Y10の株式の100%を保有している。

ヘ 令和3年4月10日、組合は会社に対して、「2021年度春季生活闘争要求書」（以下「3年春闘要求書」という。）を提出した。

ホ 令和3年4月16日、会社は組合に対し、「2021年4月10日付春闘生活交渉要求書に対する回答について」（以下「3.4.16会社回答書」という。）及び「2021春闘 会社回答について」（以下「3.4.16春闘回答書」といい、3.4.16会社回答書と3.4.16春闘回答書を併せて「3年春闘回答書」という。）を提出した。

3.4.16春闘回答書には、①運転職について、自車収支の恒常的赤字の状況を踏まえ、賞与は支給しない旨、②総合職、特定職、作業職及び現場業務職について、賞与は据え置きとする旨、③労務特定職について、2万円積み増す旨等の記載があった。

マ 令和3年6月29日、組合は、会社が、3年春闘回答書において、運転職には令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（令和3年（不）第32号事件。以下「3-32事件」という。）を行った。

ミ 令和3年7月5日、会社は、運転職以外の従業員に対しては夏季賞与を支給し、運転職に対しては夏季賞与を支給しなかった。

ム 令和3年10月25日、組合は、会社が、①令和3年3月31日付けで3.3.31退職組合員9名を退職させたこと、②同年4月1日付けで3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更させたこと、③同日付けで3.4.1転籍組合員6名をY10に転籍

させたこと、④令和3年度夏季賞与を運転職に対して支給しなかったことが、不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（令和3年(不)第59号事件。以下「3-59事件」という。）を行った。

メ 令和3年12月3日、会社は、運転職以外の従業員に対しては冬季賞与を支給し、運転職に対しては冬季賞与を支給しなかった。

モ 令和4年3月8日、組合は、会社が、令和3年度冬季賞与を運転職に対して支給しなかったことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（令和4年(不)第14号事件。以下「4-14事件」という。）を行った。

### 第3 争 点

1 会社が、令和2年3月25日、同月30日、同年4月8日、同月10日、同月15日、同月17日及び同月21日に、運転職組合員に対し、本件営業所別説明会を開催したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

2 会社が、令和2年4月1日付で、2.4.1職種変更組合員16名を、同年5月1日付で、X18組合員を、それぞれ総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

3 会社が、2.4.1職種変更組合員16名の組合費のチェック・オフを令和2年4月27日支給の給与から中止したこと、及びX18組合員の組合費のチェック・オフを同年5月25日支給の給与から中止したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

4－1 会社専務らの以下の行為は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。

①令和2年12月23日に、Y3専務及びY4部長が、X20組合員に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行ったこと

②令和2年12月23日又は同月24日に、Y3専務及びY4部長が、X21組合員に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行ったこと

③令和3年2月8日に、Y3専務及びY5部長が、X22組合員、X23組合員及びX24組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと

④令和3年2月9日に、Y3専務及びY5部長が、X25組合員及びX26組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと

⑤令和3年2月10日に、Y3専務及びY5部長が、X27組合員及びX28組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと

⑥令和3年2月12日に、Y3専務及びY6部長が、X29組合員及びX30組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと

⑦令和3年2月15日に、Y3専務及びY7部長が、X31組合員及びX32組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと

⑧令和3年2月16日に、Y3専務及びY7部長が、X33組合員及びX34組合員に対し

て、職種変更等に係る個別面談を行ったこと

4-2 令和3年3月31日付けで、3.3.31退職組合員9名が退職したことは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。

4-3 会社が、令和3年4月1日付けで、3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

4-4 令和3年4月1日付けで、3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍したことは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。

5-1 会社が、令和3年4月16日付けで、組合に対し、運転職組合員には令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

5-2 会社が、令和3年7月5日に、令和3年度夏季賞与を運転職組合員に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

5-3 会社が、令和3年12月3日に、令和3年度冬季賞与を運転職組合員に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社が、令和2年3月25日、同月30日、同年4月8日、同月10日、同月15日、同月17日及び同月21日に、運転職組合員に対し、本件営業所別説明会を開催したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

##### （1）申立人の主張

ア 新賃金制度の導入は、明らかに不利益変更であるところ、組合及び組合員は統一見解をもって団結して会社との団交等に臨まなければならなかつた。組合は、今後も団交による協議が必要であること等から本件営業所別説明会（個別交渉）の中止を求めたが、会社は、組合との協議や申入れを無視し、運転職に対し本件営業所別説明会を実施した。かかる会社の対応は、組合を無視するとともに、個別交渉により組合の組合員を分断・分化させるということであり、組合の団結力・組織力を減退させるものであるから、組合に対する支配介入に当たる。

イ 会社が実施した本件営業所別説明会は、組合員への個別交渉に当たる。

団交以外の交渉はすべからく個別交渉であるが、会社が想定している「説明会」への参加者は、せいぜい数名程度であり、実質的に個別交渉である。

ウ 会社は、組合が抗議したにもかかわらず、本件営業所別説明会を強行した。

組合は、2.3.6組合抗議書において、賃金制度の変更について組合と会社が十分に協議していないために組合が団交を求めている現状で、会社が営業所別説明会

すなわち組合員への個別交渉を実施することは支配介入である旨抗議した。しかし、会社は予定どおり本件営業所別説明会を実施した。

会社は、組合の令和2年4月7日付け「通知書」では、本件営業所別説明会の中止の要請はなされていたが、あくまで要請に留まるものであり、中止要求や回答要求はなされていない旨主張する。しかし、同書面において、組合は中止を「強く要請」している。また、会社は、組合が述べているのは新型コロナウイルス感染症の対策に懸念を示すものに留まるものである旨主張する。しかし、組合の要求は、従前の2.3.6組合抗議書等を前提にするものであり、個別交渉禁止を求める組合の要求が当然の前提になっている。会社が新型コロナウイルス感染症にあまりにも注意を払っていなかったため、新型コロナウイルス感染症に関する事項が中心になったのである。

以上のとおり、組合による明確な中止要請に対し、会社が交渉等を経ずにあえて無視し、説明会を強行したことは、組合の弱体化を狙って行っていることが明らかであり、支配介入意思が強固であるといえる。

エ 会社は、誠実交渉義務を履行しておらず、このことからも反組合的意思が推認される。

(ア) 組合は平成30年春闘で要求書を提出し、賃金、臨時給についての金額も具体的に明示し、組合の要求や主張を明らかにしてきた。

しかし、会社は、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、必要な資料を提示するなどしてこなかった。また、すべての団交に代表取締役等実質的な交渉権限のある者を出席させることはなく、実質的に交渉権限のない者を出席させ続けてきた。そのため、会社は原則的に持ち帰る旨の回答であり、その場で組合の要求に対する具体的な回答、反論、説明がなされることはなかった。

(イ) また、組合は、臨時給の議題と給与規程（就業規則）の不利益変更は別議題であるため、両議題を混在させた交渉ではなく、両議題を切り離して緊急性の高い臨時給についての妥結を先に求めてきたが、会社は、組合が給与規程の不利益変更を承認することを前提として、臨時給の議題に応じることに固執した。

この点について、会社は、賞与（臨時給）も含めた給与制度全体の中で、賞与と新給与制度案（賃金改定）を合わせて提案していたにすぎない旨主張するが、これは明らかに事実に反する。組合は、時間給制への変更自体には理解を示していたが、会社は、社長命令であるとして賃金改定と臨時給の同時妥結が不可欠だと述べ、妥結できないのであれば組合として代替案を出すように迫ったのである。しかし、組合が代替案を検討するにも、会社は賃金改定が不利益

変更ではないとする理由すら説明しておらず、十分な資料を提示してこなかつたために、組合としては、賃金改定について議論できる状況になかった。

(ウ) さらに、平成31年以降の団交等の状況をみても、上記と同様の対応の繰り返しであった。

(エ) このような、誠実交渉義務を履行しない会社の対応や、組合を無視して給与規程の不利益変更を断行する会社の対応は、反組合的意思を推認させる。

オ また、会社は、給与規程の不利益変更にかかる説明を行っておらず、このことからも反組合的意思が推認される。

労働契約法第9条や同法第10条からすると、就業規則の変更に際しては、「労働者の受ける不利益の程度」、「労働条件の変更の必要性」、「変更後の就業規則の内容の相当性」を使用者が十分に提示することが法の要請であり、「労働組合等との交渉」の出発点である。

しかし、本件給与規程（就業規則）の変更について、会社は、抽象的に述べるのみで、具体的な賃金項目設定の必要性を示したり、必要な資料を提示しなかつた。そもそも、会社は、本件給与規程の変更が不利益変更ではない理由を全く説明しておらず、「労働者の受ける不利益の程度」等の諸要素の提示以前の問題である。

かかる会社の対応は、組合をことさらに軽視するものであり、反組合的意思ないし組合を弱体化させる意図が推認される。

カ さらに、会社は、反組合的言動を続けている。

会社は、誠実交渉義務を履行せず、賞与の大幅減額を続け、さらに新賃金制度の導入により大幅な賃金減額を断行しようとしていた。そこで、組合は会社に対し、現行制度（違法な固定残業代制度）の是正を求めた。組合は当初は過去の残業代請求を求めていたわけではなく、将来に向けた是正と、それに連動した新賃金制度が法に適合したものにするよう求めていた。しかし、会社は、裁判をして敗訴判決等が出ない限り是正をするつもりは一切ない旨述べ、組合の要求や提案を無視した。現に、会社は、組合の要求や提案に応接した形跡がなく、新賃金制度が不利益変更ではない理由を説明した形跡もない。

そこで、組合は、上記経緯から訴訟を提起せざるを得なくなり、令和元年10月28日、組合の組合員のうち29名が原告となり、未払残業代請求訴訟を提起した。

そして、同2年3月から4月に、会社は本件営業所別説明会を開催したのである。

キ 以上のとおり、組合が中止ないし延期して団交で協議するよう求めていたにもかかわらず、会社が、運転職に対する本件営業所別説明会を実施したことは支配介入の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 本件の各争点は、自車運送事業が実質的に事業として成り立たない状況となっていたことを背景に、その再建と運転職の雇用維持を目的とした一連の構造改革の中で位置付けられるものである。したがって、その背景から切り離して、会社の言動の合理性や妥当性を判断することなく、会社に組合の組合員を狙い撃ちにした不利益取扱いや支配介入の意思があったと判断されるべきものではない。

組合は、各争点の会社の言動について、組合又は組合員に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入である旨主張する。この不利益取扱い及び支配介入については、使用者が有する合理的かつ妥当な範囲での正当な業務命令と峻別する要素として、会社にそれらの不当労働行為を行う具体的な意思が必要であるというべきであり、使用者の合理的かつ妥当な範囲での正当な業務を目的とする扱いは、仮に、それが結果論として労働組合に影響を与えたとしても、それのみで不当労働行為となるものではない。もちろん、支配介入については、「故をもって」の文言がないことから、使用者が組合弱体化を企図して当該行為を行ったという積極的な意思までは要件とされていないとも解されるが、少なくとも、使用者が反組合的な認識（当該組合への非難・嫌悪の感情等）をもって当該行為が行われたことが要件として必要であると解すべきである。

イ 本件営業所別説明会は、新給与制度実施後約10か月間の状況報告と新給与制度導入当初から予定されていた保障給の収束について、影響を受ける者、受けない者を問わず、正確に情報を伝え、収束の予告をするために行われたものであり、事実の説明しか行っていない。これらは、あくまで従業員に対する情報の提供であり、むしろ組合に所属する組合員が新給与制度を正確に理解し、自身への影響を予測し、その是非の判断を自ら行うことを促すものであり、行為の性質と説明の内容から客観的に見ても、組合を弱体化させ、反組合的効果を生じさせるものではない。

ウ 組合は「個別交渉」と主張するが、会社は、新給与制度の内容を説明し質問を受けただけであり、何ら個別に交渉や説得行為を行った事実はない。また、説明と交渉とは別物であるところ、組合の「団交以外の交渉はすべからく個別交渉である」との主張や、参加人数が数名程度であるから「実質的に個別交渉である」との主張は、字義から乖離した独自の解釈であるのみならず、実施された説明会の内容を無視したものであり適切ではない。

エ 本件営業所別説明会は、組合からの抗議を無視して強行したものではない。

2.3.6組合抗議書の内容は、本件営業所別説明会の開催に対する抗議というよりは、新賃金制度に関する抗議である。そして、組合から同書面で新賃金制度の

廃止を議題とする団交申入れがあったことから、会社はその開催の調整を申し入れており、無視はしていない。

また、組合の令和2年4月7日付け「通知書」は、本件営業所別説明会の開催に対する中止要請であったが、その理由は新型コロナウイルス感染症という外部環境を懸念するものであり、説明会自体を問題視するものではなかった。

会社は、本件営業所別説明会に先立ち、同年2月25日に組合執行委員長に対し、本件営業所別説明会の準備のための協議開催を打診し、組合執行委員長は、この時点では、特に異議を唱えることなく、日程の調整を了承していた。その後、日程調整の進捗を確認するために、会社から組合執行委員長に再度連絡したところ、突如、2.3.6組合抗議書が送付されたのである。

なお、会社は、新賃金制度や保障給の収束措置開始について、本件営業所別説明会以外にも説明を尽くすために、継続的かつ多数回にわたり、積極的に協議や書面により説明を行い、組合からの申出に対しても回答を適切に行っており、無視したことは一度もない。

オ 会社は、労使交渉において誠実に対応している。

(ア) 団交には会社から交渉権限が付された者が出席すればよく、代表取締役に出席義務はない。また、団交では賞与や賃金制度の改正など人事制度上重要な事柄が協議されており、団交の席上で即決できるような内容ではないため、協議事項を持ち帰り、検討や調整を行うことは当然である。なお、その場で回答できる内容については、回答や説明を行っていた。

(イ) また、会社が、給与制度改革の承認を前提として賞与の議題に応じるよう固執した事実はない。

会社は、月例給賃金制度の改正と賞与について別々に議論したいとの組合の申入れを受け入れて、別々に交渉を進めてきた。しかしながら、会社が、組合に会社の考えを何度も説明しても、組合は納得できないと述べ、不明点を問い合わせてもその返答がないなど、交渉が遅々として進まなかつた。こうした膠着状態を開けるため、平成30年12月21日開催の第8回団交後、会社は月例給賃金制度と賞与の譲歩案を提示し、妥結を提案したものである。組合は、「会社は社長命令であるとして賃金改定と臨時給の同時妥結が不可欠だと述べ、妥結できないのであれば組合としての代替案を出すよう迫ったのである」と主張するが、この主張は、平成30年4月から始まった交渉の経緯をことさら無視し、同年12月21日開催の第8回団交における一部分のみを自己に都合良く切り出したものであつて、不当である。

カ 組合は、未払残業代請求訴訟に関する経緯を縷々述べるが、本件申立てとは無

関係なものであり、何ら論拠、理由となるものではないが、念のため、以下のとおり述べる。

組合は、違法な固定残業代制度について将来に向けた是正と、それに連動した新賃金制度が法に適合するものとなるよう求めていたと主張するが、残業代制度を含めた給与制度の改正を従前から申し入れていたのは会社である。会社は、労働基準監督署からの指摘を受け、自社の残業代制度について改正する必要性を認識していたため、平成28年1月6日及び同年3月17日に新たな残業代算出方法を採用した新制度を組合に提案したが、組合がこれを拒絶したという経緯である。

また、会社は、組合に対し、組合からの訴外での請求について、その請求の根拠を明らかにするよう求めて交渉に応じる姿勢を見せていました。それにもかかわらず、組合が給与請求権の時効の問題があるとして、訴えを提起したというのが実態である。

キ 以上のとおり、会社が本件営業所別説明会を実施した行為は、その行為の客観的な性質や内容からしても、組合を弱体化させ、反組合的効果を生じさせる要素は微塵もなく、そもそも支配介入の外形も意思も存在しないものであり、不当労働行為に該当しない。

2 争点2（会社が、令和2年4月1日付で、2.4.1職種変更組合員16名を、同年5月1日付で、X18組合員を、それぞれ総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 本件労働協約第14条第2項には「組合員を大量に異動させるとき及び組合役員を異動するときは労使協議会で協議の上行う。」との規定がある。しかるに、会社は、令和2年職種変更組合員17名を一斉に総合職に職種変更する際、組合との労使協議会を開催せず、そればかりか、予告すらしなかった。かかる会社の対応は、労働協約を無視し、組合の交渉上の立場を著しく不安定にしたといえ、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 会社は、遅くとも20年以上前から、職種変更については、本件労働協約第14条第2項の手続を履践せずに、会社から組合に通知することで行っており、それに對して、組合から異議を述べられたことはない旨主張する。平成25年3月以前の状況は不知であるが、会社の主張を前提としても、約18年間で10名、多くても同時期に2名の職種変更であり、「大量」の異動ではない。組合が異議を述べていなかったのは、本件労働協約第14条第2項に該当する「大量」の異動がなかったからである。

ウ 会社は、組合員が減少するという理解のもと大量の職種変更を実行した。

(ア) 会社においては、組合、A組合、B組合と3つの労働組合が存在する。会社の従業員がいずれの労働組合に加入するかは、事実上、会社における職種と対応しており、運転職・作業職であれば組合、総合職であればA組合、労務特定職であればB組合に所属することとなっていた。

会社は令和2年職種変更組合員17名を総合職へと職種変更したが、総合職へと職種変更した組合員は、総合職となっても従前の業務内容とほとんど変わっていない。そうすると、会社による職種変更勧奨及び職種変更は、会社において、職種と所属する労働組合が、事実上、連動していることを奇貨として、組合の組合員数を減少させようとしたものだと考えるのが合理的である。

(イ) また、労使協議会による協議がなされないことによって、組合は、職種変更について団結して取り組むことができず、その結果、会社や職種変更に応じた組合員から、事実上、職種変更に伴って組合を脱退したかのように扱われている。これにより、組合が弱体化させられたのは明白である。

エ 加えて、会社は、組合の組合員らが原告となった未払残業代請求訴訟提起後の時期に、17名もの組合員を職種変更させている。組合の弱体化を狙って行われたことは明らかであり、不当労働行為意思が推認される。

オ さらに、会社は、組合中央委員で、未払残業代請求訴訟の原告でもあるX18組合員に対し、組合に通告することなく、個別に職種変更勧奨を行った。この勧奨を受け、X18組合員は、総合職への職種変更に応じた。X18組合員としては、職種変更に応じる以上、未払残業代請求訴訟を取り下げざるを得ないと判断し、X18組合員は、組合及び原告ら代理人弁護士に訴えを取り下げたい旨要望し、令和2年7月21日、未払残業代請求訴訟について訴えを取り下げた。

X18組合員は、同年4月10日に報告書を組合執行委員長に提出している。同報告書には、同年3月29日に、X18組合員がY3専務から個別勧奨を受けた際の内容等が記載されている。同書面に記載しているように、Y3専務は、①将来的な労務員と総合職の統合（つまり労務員職の廃止）、②総合職になることによって生涯総収入が増加すること、③課長代理への移行（つまり昇格）、④拒否する選択肢はあるが将来において総合職で同じポストの保証はない、といったことを提示し、総合職への職種変更を迫った。同報告書に「職種変更を受けるも辞退も茨の道」と記載されているように、X18組合員は、中央委員として熱心に組合活動に取り組んできたため、総合職に職種変更して組合から離れてしまうことに、強い不安や葛藤を抱いていた。にもかかわらず、総合職に職種変更し、組合と決別することを選択せざるを得なかつたのは、上記のとおり「拒否する選択肢はあるが将来において総合職で同じポストの保証はない」といった提示が脅威だったか

らである。

また、同報告書には「賃金未払いの訴訟の取り下げの可能性」との記載があるが、これは、会社の意向に応じて、組合を離れる選択をするのであるから、会社に反抗することはできず、組合として取り組んでいる未払残業代請求訴訟の原告から降りざるを得ないとの考えを持っていたことを示している。

このように、X18組合員の報告書からも、会社の反組合的意図が強く、総合職への職種変更が組合を弱体化させるものであったことが認められる。

カ 以上のとおりであるから、会社が、令和2年4月1日付で、2.4.1職種変更組合員16名を、同年5月1日付で、X18組合員を、それぞれ総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社が、令和2年職種変更組合員17名を総合職に職種変更したのは、事業拡大に伴う人員配置の適正を目的とする業務改革の一環である。会社が、本件労働協約第14条の手続を失念していたのは事実であるが、意図的に、組合に対する嫌悪や反対を危惧して手続を行わなかったものではない。

イ 令和2年4月1日付け及び同年5月1日付けの職種変更に際して、会社が組合との事前協議を失念したのは、単純な過誤にすぎない。

(ア) 会社においては、従前から職種変更については、本件労働協約第14条第2項の手続を履践せずに、会社から組合に対し、組合員の職種変更を通知することで行っている。いつ頃からこのような取扱いを開始したかの明確な記録はないが、現存する記録では、平成14年4月1日付で2名、同16年10月1日付で1名、同19年4月1日付で1名、同24年4月1日付で1名、同年10月1日付で1名、同27年10月1日付で2名、同29年10月1日付で1名、同30年9月1日付で1名、組合の組合員を総合職に職種変更しているが、上記のような運用を行っていた。そして、それに対して、組合から異議が述べられなかったことから、手續を失念していたにすぎない。

(イ) 現に、会社は、組合から指摘を受けた直後に、謝罪文を出状して今後は事前に協議することを確約し、組合も、令和2年9月3日の賃金専門委員会で、この件は法的措置をとりたいとは思っていないことを表明しており、支配介入と考えていないことを明らかにしていたことから、解決済みの問題であり、組合との事前協議を失念していたことは、本争点の結論を左右するものではない。

ウ また、組合に所属する組合員の大量の異動に関する事前協議という手続違反が、直ちに支配介入行為と評価されるものではない。そもそも大量であるか否かは定量的な判断が困難であり、会社による当該違反が、労働組合の立場を著しく不安

定にすることによって、組合を弱体化させる行為と評価できるか否かという実質的な判断と密接不可分である。他方、本件労働協約では、会社による異動命令は人事権の行使として正当であり、組合員は正当な理由なく、これを拒むことはできないと定められていることから、原則として会社の人事権の行使が尊重される事柄であり、その判断は慎重に検討されなければならない。

エ そもそも、会社の事業の状況や将来的な計画に基づきどのように従業員を配置するかは、専ら会社の経営判断が認められる事項であり、その裁量は広汎にわたるものである。そして、会社の自車運送事業は、この10年近く改善の兆しも見られず、毎年1億円近い経常赤字であり、単体の事業としては成り立たない状態に至っていた。その一方で、自車運送事業以外の事業は拡大しており、総合職人材が恒常に不足している状況にあったため、それに対応する総合職人材の採用と育成が不可欠な状況にあった。そこで、会社は、各人の適性や担当業務等を考慮して適任と判断した者を対象として、総合職への職種変更を打診し、これに同意した令和2年職種変更組合員17名のみ職種変更を行ったものである。

以上のとおり、会社が、総合職に適性が高いと判断した令和2年職種変更組合員17名に職種変更を打診することは、合理的かつ妥当な正当な行為であり、組合への嫌悪感からや、その弱体化を企図し、その運営に介入し、交渉上の立場を著しく不安定にさせる意図は一切ない。

オ 以上のとおりであるから、令和2年4月1日付で、2.4.1職種変更組合員16名を、同年5月1日付で、X18組合員を、それぞれ総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たらない。

3 争点3（会社が、2.4.1職種変更組合員16名の組合費のチェック・オフを令和2年4月27日支給の給与から中止したこと、及びX18組合員の組合費のチェック・オフを同年5月25日支給の給与から中止したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

#### （1）申立人の主張

ア 組合は会社とチェック・オフ協定を締結している。しかし、会社は、職種変更を理由に令和2年職種変更組合員17名のチェック・オフを打ち切った。同組合員17名は、組合に脱退届を提出していない状態であり、組合や同組合員17名が会社に対しチェック・オフの中止を求めた事実はない。それにもかかわらず、会社が同組合員17名のチェック・オフを打ち切った行為は、組合の弱体化を図って行った行為であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

イ 会社は、総合職の従業員で構成するA組合との慣行により、A組合との関係で新規加入員のチェック・オフを開始することになっている旨主張するが、慣行と

呼べるほどの異動実績は存在しない。そのため、総合職へと職種変更した令和2年職種変更組合員17名について、当然にA組合に加入することにはならない。

また、仮に、同組合員17名がA組合に加入したとしても、自動的に組合を脱退したことにはならない。少なくとも、会社は脱退届提出の有無について不知と述べており、脱退したと認定できない状態であった。そのため、A組合に対してチェック・オフを行うことになったため、「その反射として」、組合との間のチェック・オフが解消されることは法論的にあり得ない。

ウ なお、令和2年4月13日に、組合が送付したチェック・オフに関する請求書について、会社側は、「総合職への職種変更に伴う所属組合変更により、4月より給与からの控除はできません」と、総合職へ職種変更した組合員についてのチェック・オフを拒否した。組合側としては、会社の指示に従わなければチェック・オフが滞ってしまうため、やむなく会社が言う「給与控除不能者」を除外して、再度請求書を送付したのである。

したがって、会社は、組合や組合員の意向とは無関係に、組合のチェック・オフを打ち切ったといえる。

エ 以上のとおりであるから、令和2年職種変更組合員17名のチェック・オフを中止したことは、組合の財政を悪化させ弱体化を図る支配介入であることは明白である。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社には、組合以外の労働組合として、A組合とB組合の2つの労働組合が存在する。そして、会社とこれらの労働組合の間では、職種変更の場合は、慣行に基づき異動後の労働組合の組合員として、チェック・オフを開始することになっていた。従前から、このような取扱いが慣行となっていたが、それに組合から異議が述べられたことはない。

総合職に職種変更した令和2年職種変更組合員17名は、当然に、A組合に加入することになり、A組合に対してチェック・オフを行うことになったため、その反射として、組合との間で行っていたチェック・オフを中止することになったにすぎず、そこに会社の意思が介在する余地はない。

イ 令和2年職種変更組合員17名については、慣行に従い、A組合に加入することになったため、組合からのチェック・オフ請求書について会社が確認を求めたところ、同組合員17名を除いた請求書が組合から提出されたことから、それに従つてチェック・オフを行ったまでのことである。

具体的なチェック・オフの手順は、①毎月13日に、組合から氏名とチェック・オフの金額が記載された請求書が送付され、②会社の事務担当が、同請求書を確

認し、会社の認識と異なるものがある場合は、組合の会計担当者に返却して、その部分を修正してもらい、③組合が再度会社に請求書を送付し、④会社は、請求書に基づいてチェック・オフをするというものである。

以上のように、会社は組合からの請求に従ってチェック・オフを行っていたのであり、そこに会社の恣意の入る余地はない。

ウ したがって、総合職に職種変更となった令和2年職種変更組合員17名について、組合との間のチェック・オフを中止したことは、何ら支配介入となるものではなく、不当労働行為になるものではない。

4 争点4－1（会社専務らによる個別面談は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4－2（令和3年3月31日付けで、3.3.31退職組合員9名が退職したことは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4－3（会社が、令和3年4月1日付けで、3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点4－4（令和3年4月1日付けで、3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍したことは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について

#### （1）申立人の主張

ア 会社は、本件労働協約第14条第2項の「協議」を経ずに、反組合的意図のもと、組合員を職種変更・転籍・退職させる目的で個別勧奨を行い、また、個別勧奨を経て、実際に職種変更・転籍・退職させた結果、組合の組合員を激減させ組合を弱体化させようとした。

イ 会社は抽象的な説明に終始しており、本件労働協約第14条に基づく「労使協議会での協議」と評価できるような「協議」はなかった。

（ア）会社は組合に対して、総合職への異動候補者の名簿を提示していない。総合職への異動候補者という協議の大前提となる情報が未開示の状態で、2.12.22労使協議会を開いたところで、「協議」と評価できるものではないことは明らかである。

（イ）また、会社は、労務員（運転職）であり続けた場合に賞与がゼロになる等の労務員（運転職）であり続けることの不利益を強調し、総合職へ異動した場合の賃金等の労働条件を説明していない。就業規則・賃金規程等の提示がないことはもちろん、具体例の提示等もなかった。総合職への異動後の労働条件という協議の大前提となる情報が未開示の状態で、2.12.22労使協議会を開いたところで、「協議」と評価できるものではないことは明らかである。

（ウ）そもそも、会社は、職種変更等の必要性について説明していない。

会社は、2.12.22労使協議会において、人材活用に関する部分の内容を説明し

た旨主張するが、職種変更・転籍・退職が必要となる具体的な理由は全く示されていない。例えば、運転職・作業職のままでは担うことが出来ない業務とは何か、そのようなことが協議されていない。

したがって、職種変更・転籍・退職の必要性はなく、そうすると、会社の目的は組合の組合員を減少させることと考えるほかない。

ウ 会社は、令和2年12月22日に形ばかりの協議会を開催し、その翌日から個別勧奨を開始し、同3年3月11日には異動者氏名を列記した文書を出すに至っている。また、3.1.29団交において、会社は、「スケジュールも差し迫っているなか」と述べており、会社は組合との協議よりもスケジュールを優先させる意思表示をしている。こうした時系列からしても、会社は組合と「協議」するつもりはなく、同年3月31日付け退職ないし同年4月1日付け異動という結論ありきで個別勧奨を進めてきたことがわかる。

また、3.1.21組合宛て文書については、会社は何の前触れもなく、突然、組合執行委員長に送付したものである。3.1.21組合宛て文書には、組合員への個々説明についても順次行う予定である旨記載するのみで、組合への説明については一切記載されておらず、会社が組合と協議するつもりが全くないことがよく表れている。しかも時系列からして、会社は、組合が、令和3年1月28日付け「団体交渉申込書」による団交申入れをしていなければ、組合と何らの協議もするつもりはなかったといえる。

すなわち、会社による組合無視の姿勢は顕著であり、会社による個別勧奨行為は、組合弱体化を狙って行われたものと推認される。

エ さらに、組合が、令和3年1月28日付け「団体交渉申込書」にて、組合が各運転職への説明を行い、組合で協議・意見集約の上、会社に回答するので、本日以降、会社から運転職への個別説明・接触を遠慮してほしい旨記載したにもかかわらず、会社は、これを無視して個別勧奨を実施した。

また、会社は、3.1.29団交において、上記団交申込書と全くかみ合っていない回答をしている。組合は、個別接觸勧奨する前に、組合と協議せよ（本件労働協約第14条参照）と求めているのに対し、会社は、同意は不要、個別勧奨をすると回答し、組合とは協議しない姿勢を明確にしている。

オ 会社は、組合員が減少するという理解のもと大量の職種変更を実行した。

会社が意図的に労務員（運転職）を大きく減少させようとしていたことは、会社の主張及び証拠から認められる。しかも、会社は、労務員（運転職）でなくなければ、自動的に組合の組合員ではなくなると理解し、実際にそのように扱ってきたと主張している。そうすると、会社は、運転職を異動・転籍・退職させること

で、組合の組合員が大きく減少することを認識又は意図していたことは明らかである。

力 会社は、総合職への職種変更と「当社自車運行事業の今後の方向性」（3.1.21組合宛て文書、3.1.21運転職宛て文書）に基づく職種変更是、その趣旨と手続を異にする別異のものである旨主張するが、会社主張は失当であり、いずれの職種変更も、運転職を廃止し、組合を弱体化させることがその目的である。

(ア) どちらの職種変更も、会社が労働者の意向を確認し、同意書を取得していることには変わりがない。そのため、その手続を異にすることはない。

(イ) また、例えば、3.1.21運転職宛て文書に添付されている「意向確認書」で、対象労働者全員が、Y10への転籍や退職を選択していれば、総合職へ異動可能な労働者がいなくなる。そうすると、総合職への職種変更是、「総合職人材の恒常的不足を解消するための施策」との会社主張も真の理由ではないことが分かる。

他方、後記キで記載するとおり、総合職に職種変更した元運転職も、結局のところ、従前と同じ業務に従事し続けている。その意味では、「自車運送事業の収束」は何ら進展していない。また、仮に対象労働者全員が、総合職への職種変更を選択していれば、「自車運送事業」は全く変化がないことになる。そうすると、「当社自車運行事業の今後の方向性」（3.1.21組合宛て文書、3.1.21運転職宛て文書）に基づく職種変更是、運送事業を維持継続するための事業戦略として、自車運送事業の収束を視野に入れながらも運転職の雇用を維持するために実施したとする会社主張も結局のところ真の理由でないことが分かる。

キ さらに、職種変更・転籍後も、実際の業務内容に変更がない。

(ア) 運転職、運転職から職種変更した総合職、運転職から転籍したY10在籍者は、同じ配車表に基づき、各々の配車ルートで稼働するよう指示されている。こうした配車表の記載は、職種変更や転籍前から基本的に同じである。また、Y10に転籍したX20組合員の報告書では、所属、仕事自体は変わらず同じ業務に携わっている旨等が報告されている。

(イ) 会社は、「新たな担当業務」が存在する旨主張するが、会社が挙げる「新たな担当業務」は存在しない。

会社は、総合職に職種変更した16名については、全員、社内の新規総合職（主任者）研修を受講した旨主張するが、同研修の内容は全く具体性がなく、形式的に実施されたものと推認される。

また、会社は、事業所ごとの「新たな担当業務」を挙げるが、組合が確認する限り、総合職に職種変更した運転手が担っている業務はほとんどなく、あつ

たとしても運転職も従前から担っている業務か、補助的業務で労務員が担当できない業務ではない。

(ウ) 以上のとおり、職種変更・転籍後も実際の業務内容に変更はなく、職種変更や転籍の業務上の必要性がないことは明らかである。

ク 会社は、労務員のままだと賞与を支給しない等の説明をして、異動に同意せざるを得ない状況を作出し、個別勧奨で圧力をかけ、職種変更・転籍・退職への同意をとりつけた。

(ア) 会社は、3.1.21組合宛て文書の記載内容を説明し、「意向確認書」の提出を迫った。同時に、会社は、3.1.21組合宛て文書には総合職への職種変更の記載はないが、他の事業所への配転はないこと、業務内容も現状のままであること、賃金体系は昨年度の平均収入をベースに構築したところ、賃金は現状よりも少し下がるものもあるため、将来的には現在より多くの賃金を得ることができる、といった説明もして、総合職への職種変更も迫った。

(イ) 令和2年12月23日、Y3専務及びY4部長が、X20組合員に対し、総合職の職種変更に関する個別勧奨を行った際に、Y3専務らは、この個別勧奨に対する返答は2日間以内にするように迫った。

(ウ) また、令和2年12月23日又は同月24日、Y3専務及びY4部長が、X21組合員に対し、総合職の職種変更に関する個別勧奨を行った際に、X21組合員は、自分一人では回答できないので組合に相談させてほしいと述べたが、Y3専務は、組合などに相談すると総合職に職種変更するべきではないと言われるに決まっている旨述べ、この個別勧奨に対する返答は2日間以内にするよう迫り、X21組合員が組合に相談する猶予を与えようとしなかった。

(エ) さらに、X24組合員については、X24組合員がY5部長に対し、個別勧奨の席で運転職に残るつもりである旨述べたところ、Y5部長から運転職に残るということは会社とけんかするつもりなのか等言われ、圧力を背景に職種変更を迫られた。

(オ) なお、「争点4-1」で挙げた個別勧奨行為は、組合が把握できているものであり、会社は、3.3.31退職組合員9名、3.4.1職種変更組合員16名及び3.4.1転籍組合員6名に対し、全員に個別勧奨しているはずである。また、「争点4-1」の③から⑧の「職種変更等に係る個別面談」の「職種変更等」とは、総合職への職種変更及び「当社自車運行事業の今後の方向性」（3.1.21組合宛て文書、3.1.21運転職宛て文書）に基づく職種変更を意味する。

ケ 以上のとおりであるから、会社専務らの行為、令和3年3月31日付けで3.3.31退職組合員9名が退職したこと、会社が同年4月1日付けで3.4.1職種変更組合

員16名を総合職に職種変更したこと及び同日付けで3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍したことは、会社による組合に対する支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は、本件労働協約第14条第2項に基づく労使協議会での協議を実施した上で、自車運送事業の再建と運送事業の総合職不足の解消という合理的かつ正当な目的のために、職種変更等を実施したのであり、組合を弱体化させる意図等はない。また、対象者の意思に反して職種変更・転籍・退職させた事実や圧力をかけた事実もない。

イ 組合は、令和3年の総合職への職種変更について、組合との協議がなされていないと主張するが、会社は、同2年12月22日に組合と職種変更に係る労使協議会を開催している。その事実は、組合作成の同3年1月19日付け「通知書」に、「先般、12月22日に開催された労使協議会について労働協約書に則り協議しました」と記載されていることからも明らかである。

(ア) 組合は、異動候補者が分からぬ状況では、「協議」と評価する協議ができる旨主張するが、異動候補者が分からぬ状況でも「協議」は可能であるし、実際に協議を行っている。

会社は、2.12.22労使協議会において、組合に対し、15名から20名程度が異動の対象となる旨を伝えている。したがって、組合が、組合員に状況を説明し、組合員と協議し、反対の働きかけを行うことは十分に可能であった。

(イ) また、組合は、異動後の労働条件が開示されていないことをもって、「協議」と評価できるものではない旨主張する。しかし、対象者ごとに異なる賃金等の労働条件を組合に開示することは、個人情報、プライバシー保護の観点から会社と対象者の信頼関係を損なうものであるため、対象者の個別同意がない以上、不可能である。なお、会社は、面談の対象者に対しては、賃金等の労働条件を示して説明を行っている。

(ウ) 会社は、2.12.22労使協議会において、会社の長期経営ビジョンや中期経営計画を具体的に示して、総合職への職種変更の背景事情や必要性、職種変更後の業務についての説明を行い、組合からの質疑にも丁寧に対応している。加えて、会社は、組合への説明を尽くすべく再度の労使協議の申入れを行い、協議の開催に働きかけを行っている。このような経過に鑑みれば、会社は、可能な限りの対応を行っており、本件労働協約第14条第2項にいう「労使協議会」は適切に実施されている。

ウ また、「当社自車運行事業の今後の方向性」(3.1.21組合宛て文書、3.1.21運転職宛て文書)に基づく職種変更等については、会社は、3.1.29団交において、

内容を説明し、組合と協議を行っている。

3. 1. 29 団交では、3. 1. 21 組合宛て文書に関する質疑を受けており、例えば、Y 10 に転籍した場合の給与額や給与規程等に関する質疑に対応するなどの具体的な説明を行い、職種変更等に関する協議を行っている。

エ 組合は、3. 1. 29 団交で、会社が、「スケジュールも差し迫っているなか」と述べ、組合との協議よりもスケジュールを優先させる意思表示をしている旨主張する。しかし、会社は、3. 1. 29 団交で、組合との協議よりもスケジュールを優先させると発言していない。

会社は、各組合員の事情がある以上、当初の予定に固執するものではなかった。例えば、令和2年5月1日付けで総合職に職種変更したX18組合員は、まさにその例である。X18組合員の場合、同人から会社に、組合に説明した上で職種変更に応じたいとの要望があったことから、それを了した同年5月1日付けの異動となったものである。

オ ところで、本件労働協約第14条第2項は、「組合員を大量に異動させるとき及び組合役員を異動するときは労使協議会で協議の上行う。」と定めている。すなわち、異動させることになる前の、異動を希望するかどうかについて、組合員各個人へ個別に接触し検討を依頼することまで組合と協議することは求めているのではなく、異動させることに決定となったときに協議を求めるものと解すべきである。

カ 令和3年に実施した職種変更等は、自車運送事業の再建及び総合職人材不足の解消のために実施したものである。

(ア) まず、総合職への職種変更は、会社の自車運送事業が事業として成り立たない状態に至っていた一方で、自車運送事業以外の事業は拡大しており、総合職人材が恒常的に不足している状況にあったため、それに対応する総合職人材の採用と育成が不可欠な状況にあったところ、そのための人材として運転職が高い適性を有することから、会社は、個々の担当業務や適性を見極めた上で、適正と判断した運転職の総合職への転換を順次、実施することを予定していたものである。令和3年にも職種変更を実施した理由は、この計画に沿ったものであることはもちろんのこと、同2年に労務員から総合職へ職種変更した効果が顕著に表れていたことから、自車運送事業の再建及び総合職人材不足の解消のために、継続して実施したことによるものである。

(イ) 次に、「当社自車運行事業の今後の方向性」(3. 1. 21 組合宛て文書、3. 1. 21 運転職宛て文書)に基づく運転職からの職種変更は、会社の自車運送事業の恒常的赤字状況及び同事業の継続が困難な状況であることに対応するための事

業再建の施策である。会社の自車運送事業は恒常に赤字を計上しており、改善と再建のために諸施策を講じてきたが、改善の兆しが見えなかつた。その結果、運送事業の継続に懸念が生じているが、なお運送事業を維持継続するための事業戦略として、自車運送事業の収束を視野に入れながらも、運転職の雇用を維持するために、Y10への転籍、作業職への職種変更、退職、運転職で勤務継続から希望と検討を打診したものである。

(ウ) この点について、組合は、会社が組合の組合員数を減少させる意図の下に個別勧奨を進め、運転職を職種変更、転籍、退職させた旨主張する。

しかしながら、職種変更の背景事情は、会社の事業の再構築、雇用維持の必要性に基づくものであつて、組合を弱体化させる意図は一切ない。そして、会社の申入れに対し、いかなる選択をするかは対象者個人の判断に委ねており、その判断に会社が介入した事実はない。これは、運転職に留まるという選択をした者が存在することからも明らかである。

会社においては、自車運送事業の収束も視野に入れて再建策を策定していたが、それも運転職の雇用維持が前提であったことから、運転職として会社に残ることも可能とした上で、総合職への職種変更、退職、会社では収束の可能性がある自車運送事業と同じ業務を行っているY10への転籍を選択肢としていたものである。

キ 組合は、総合職への職種変更後の業務について、変更前と変わっていない旨主張する。しかしながら、組合の主張は、総合職へ職種変更した者が従事している業務の一部のみをことさらに取り上げるものであり、その業務の全体を考慮しない不当なものである。

(ア) 労務員から総合職へ職種変更した者については、当面は現在の業務に加え、徐々に職務の幅を広げ、総合職としての業務に従事させている。

また、そもそも、運転職から総合職に職種変更した者については、職種変更の目的が、運送事業における総合職人材の恒常的な不足の解消にあつたことから、引き続き、運送業務に携わることが前提となっていたものである。その上で、社内の新規総合職（主任）変更者研修の受講を義務付けて総合職主任としての業務に従事させている。例えば、運転職であった時には担わせていなかつた運行管理者としての業務を行つたり、各事業所の伝票処理業務の補助業務を担当している者もいる。

(イ) このように、総合職に職種変更した者は新たな業務や新しい役割を付与され、総合職として業務の幅を広げ、運転職とは異なる業務を担つてゐる。組合の主張は、総合職に職種変更した者が行つてゐる業務の一部を恣意的に抜き出すも

のであり、失当である。

ク 組合は、会社は、労務員（運転職）のままだと賞与を支給しない等と通知するなどして、運転職に在籍し続けないように強い圧力をかけ、その結果、総合職への職種変更・転籍・退職させた旨主張する。しかしながら、会社の申入れに対し、いかなる選択をするかは対象者個人の判断に委ねており、その判断に会社が介入した事実はない。

(ア) Y3専務の個人面談は、Y3専務がその個人的な思いを伝えるために行った面談であり、会社の意思決定に基づく職種変更の勧奨という性質のものではなかった。また、本件審問において、Y3専務は、その席上では、職種変更に応じないと不利益を受けるというような話をしたこともなく、強制とか圧力と受け取られるような話はしていない旨明言している。

(イ) さらに、職種変更について断られたX20組合員及びX21組合員に対しては、再度の働きかけは行っておらず、一度限りのものであった。実際にも、X20組合員が会社に対しY10への転籍同意書を提出したのは令和3年3月5日であり、X21組合員が総合職への職種変更同意書を提出したのは同年2月26日である。これらが提出されたのは、Y3専務との面談から2か月以上経過した後であり、Y3専務との面談が組合員に対して何らかの圧力を掛けるようなものではなかったことの証左である。

(ウ) なお、X24組合員が、最終的な意思確認の場で運転職に残るつもりである旨発言したことは認めるが、その余については否認する。

(エ) Y3専務の面談のように、役員から中核を担う従業員に対してビジョンを共有することや、会社の見通しと、その中の従業員の役割とミッションを示すことは、業務上、一般的によく行われることであり、それをもって支配介入の意思を判断されるものではない。

(オ) 以上のように、会社が、総合職への職種変更等の過程において、運転職に留まることで不利益があるなどの圧力をかけた事実はない。これは、現に運転職に留まるという選択をした者が存在することからも明らかである。

ケ 以上のとおりであるから、会社専務らの行為、令和3年3月31日付で3.3.31退職組合員9名が退職したこと、会社が同年4月1日付で3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更したこと及び同日付で3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍したことは、会社による組合に対する支配介入に当たらない。

5 爭点5－1（会社が、令和3年4月16日付で、組合に対し、運転職組合員には令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点5－2（会社が、令和

3年7月5日に、令和3年度夏季賞与を運転職組合員に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争点5－3(会社が、令和3年12月3日に、令和3年度冬季賞与を運転職組合員に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合に対し合理的な説明を行うことなく、運転職以外の職種については前年度から据え置き、又は一部加算と回答しながら、運転職には賞与を支給しない旨回答し、現実に令和3年の夏季賞与及び冬季賞与を不支給とした。かかる会社の対応は、強固な反組合的意図に基づく組合間差別であり、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不利益取扱い及び支配介入に該当する。

イ 前記2(1)ウ(ア)記載のとおり、会社においては、組合、A組合及びB組合の3つの労働組合が存在するが、会社の従業員がいずれの労働組合に加入するかは、事実上、会社における職種と対応している。

また、会社は、3-13事件の答弁書等で、入社後の事実上の区分だけでなく、労務員(運転職・作業職)から総合職へと職種変更した労働者は、当然に、A組合に加入することとなり、組合の組合員ではなくなる旨主張している。

さらに、会社は、所属組合の事実上の区分及び職種変更による所属組合の変更に係る上記認識の下、本件労働協約第14条第2項に違反して、組合の組合員17名(組合役員1名含む)を総合職に異動させ、同組合員らにかかるチェック・オフを打ち切った。

このような経緯や会社の主張からすると、運転職には賞与を支払わないが、運転職以外の従業員には賞与を支払うという事実は、組合の組合員には賞与を支払わないが、他の労働組合に所属する会社の従業員に対しては賞与を支給するということを意味する。

ウ 3.1.29 団交において、組合は、就業規則には原則として支給すると記載されているにもかかわらず、賞与ゼロ支給はおかしいではないかと述べているのに対し、会社は、例外的に支給しない理由を述べていない。また、賞与を減額しつつも支給し続けるとの従前の会社回答を変更する理由も示していない。

したがって、前記1から4の(1)で記載した間接事実も総合すると、会社が、令和3年度の賞与について、運転職以外の職種には前年度から据え置き、又は一部加算の回答をする一方、運転職には賞与を支給しない旨回答したことは、強固な反組合的意図に基づく組合間差別であることは明白である。

エ また、前記4(1)キ記載のとおり、運転職から総合職に職種変更した者や、Y

10に転籍した者について、異動・転籍前後において業務内容の変更はなく、少なくとも賞与がゼロと評価される変更はない。

したがって、運転職以外の従業員には令和3年度の夏季賞与及び冬季賞与を支給する一方、運転職に対しては夏季賞与及び冬季賞与を支給しなかったことは、強固な反組合的意図に基づく組合間差別であることは明白である。

オ 会社は、自車運送事業の赤字を繰り返し述べるが、運転職に対する賞与が大幅に減少する平成28年以降も、総合職の賞与はほぼ減少しておらず、一律にこれだけの差が生じる合理的理由を説明していない。

その点を措くとしても、労務員と同じ運転業務を担っている総合職のトラック運転手（元労務員も含む）の売上は自車運送事業に含まれる。会社は自車運送事業が赤字であっても、総合職のトラック運転手（元労務員も含む）に対しては賞与を支給している。すなわち、会社がいう自車運送事業の赤字は、運転職に対して賞与を支給しない理由として破綻している。

カ 以上のとおりであるから、運転職のみ賞与不支給とするのは、強固な反組合的意図に基づく組合間差別であることは明白であり、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 本争点に関しては、平常時の問題ではなく、実質的に破綻しているともいえる自車運送事業についての危急時の対応が前提となっているのであり、運転職への賞与不支給は、このことを背景として、自車運送事業の収束か、構造改革による再建による組合員の雇用維持という選択をせざるを得ない状況下において、運転職の置かれた現状を反映した緊急措置であり、そこには組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いや組合の運営等の支配介入の意思が一切ないことは、客観的に明らかである。

イ 組合は、運転職には賞与を支払わないが、運転職以外の従業員には賞与を支払うという事実は、組合の組合員には賞与を支払わないが、他の労働組合に所属する会社の従業員に対しては賞与を支給するということを意味する旨主張する。しかしながら、会社は、組合の組合員である作業職及び現場業務職について、対前年同額の賞与を支給する旨回答している。すなわち、当該事業の業績に応じた公平な待遇を行っているにすぎない。賞与不支給の理由は後記才記載のとおりであり、単に組合に所属しているから不支給であるとか、それ以外の労働組合に所属しているから支給するというものではない。

ウ 組合は、会社が、賞与不支給とする合理的な説明を行っていない旨主張するが、会社は組合に対し、毎年、自車運送事業の収支表を交付した上で内容の説明を行

っている。加えて、自車運送事業の恒常的赤字の改善のため、平成26年には運送コスト改善委員会を立ち上げ、自車運送事業の収支資料等を配付して組合と検討を重ねてきた経緯もある。さらに、3.1.21組合宛て文書にて、自車運送事業の将来的な方向性を示し、業績に鑑み賞与の支給が困難となる見通しも合わせて伝え、他職種への職種変更の協力も依頼してきた。このように、会社は従前から継続的に組合との話し合いの場を持ち、都度、自車運送事業の状況を資料に基づき説明してきたものであり、合理的な説明を尽くしている。

エ そもそも、会社の労務員給与規程第25条第1項で「賞与は、会社の営業状況・従業員の勤務状況・その他に応じ原則として毎年夏季及び年末に支給日現在の在籍者に支給する。」と定め、同条第3項で「支給条件及び支給日等は、その都度定める。」と定めている。すなわち、会社における賞与は、労働契約や就業規則などで、その支給額や支給基準、支給条件が明確に定められているものではなく、会社の営業状況、従業員の勤務状況、その他の事情から、支給されないことが当然に想定されているものである。

オ そして、運転職への賞与不支給は、自車運送事業を維持するための緊急避難的な経営判断である。

(ア) 会社における自車運送事業は平成14年度から経常赤字となり、平成24年度以降から1億円前後の経常赤字を計上していた。これは会社の資本金の10%という巨額な赤字であり、放置し得るものではなく、単体の事業としては成り立たない状況にあった。したがって、自車運送事業の再建は、会社の経営のみならず、組合の組合員の雇用の維持の観点からも喫緊の課題であった。そのため、会社は、営業・売上の増大、経費の圧縮等の取り得る施策を実施し再建を図ってきた。そして、運転職による事業収支のみを取り出した「労務員自車収支」の収支のとおり、労務員自車収支の赤字が、ほぼそのまま自車運送事業の赤字となる状況までに至ったものの、その他の施策で改善できる余地がなくなったこと、また規制緩和による運送事業の競争激化で利益増が望めなくなつたことから、最終的に人件費のことをテーマとせざるを得なくなつた。

(イ) 会社における運転職の年収は同業他社の平均的な水準と比較しても、賞与不支給とした前年の令和2年において、100万円程度高額であり、会社の自車運送事業では固定費である人件費が高止まりとなっている。

そして、自車運送事業の赤字の主因は、労務員自車収支の赤字額が概ねそのまま自車運送事業収支の赤字となっていることから明らかなどおり、労務員自車収支にある。この労務員自車収支の赤字は、上記のとおり運転職の人件費の高止まりによる高コスト体質という構造的な問題に起因するものであり、自車

運送事業の競争力を急激に奪い、その事業継続に懸念をもたらしている状況にある。

また、運転職以外の職種の平均年収は、運転職のおよそ70%から最大でも90%に留まっている。この傾向は平成27年度以降、大きくは変化していない。すなわち、自車運送事業は赤字事業となっていたにもかかわらず、当該事業を担う運転職の賃金は年収ベースで他の職種と比較して突出している状況であり、他職種との年収ベースでの賃金格差の是正を行う必要があった。

(ウ) こうした状況に鑑み、会社は、自車運送事業を再建し、運転職の安定した雇用継続を維持するために、組合に根拠となる数字を示し、また、労務員の就労時間ではなく路線により収入に差が生じるいびつな賃金体系を、労働に応じた公平かつ適正な給与とすることも目的として、賃金体系の再構築を行い、自車運送事業を維持するために労使交渉を重ねてきた。

そのために、会社は、運送コスト改善委員会などで、組合と自車運送事業の再建策と高コスト体質の改善を協議してきた。その後も、賞与を含めた賃金の在り方を、自車運送事業の置かれた状況についての具体的な収支を示して、継続的に協議してきたものである。そして、会社は、運転職、総合職、労務特定職運転職の平均給与、平均賞与及び平均年収の状況や賃金構造基本統計調査を慎重に検討し、会社の他職種や同業他社の賃金水準を維持しつつも、自車運送事業の再建と運転職の公平な賃金体系を図るために、賞与額の減額に着手して収益の改善を図ってきた。しかしながら、組合との労使交渉では、組合からの具体的な提案や歩み寄りが見られなかった一方で、自車運送事業の抜本的な構造改革ができず、その収束も具体的に検討せざるを得ない状況に陥ったことから、やむを得ず令和3年度の賞与を不支給としたものである。

(エ) 今回の運転職への賞与不支給の措置は、将来にわたって継続することを決定したものではなく、自車運送事業の構造改革により再建が達成され、適正な賃金体系が再構築されれば、再び支給の可能性が十分にあるものである。

運転職への賞与不支給の目的が、自車運送事業の継続のための緊急的な措置であり、そこに組合の組合員に対する不利益取扱いの意思や組合に対する支配介入の意図がないことは明らかである。

カ 以上のとおりであるから、会社の行為は不当労働行為に該当しないので、速やかに棄却されるべきである。

## 第5 爭点に対する判断

1 爭点1 (会社が、令和2年3月25日、同月30日、同年4月8日、同月10日、同月15日、同月17日及び同月21日に、運転職組合員に対し、本件営業所別説明会を開催した

ことは、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 運転職の給与規程改正までの経緯について

(ア) 平成27年5月8日、西野田労働基準監督署は、会社に対して、「指導票」を交付した。

同書には、①自動車運転者に係る賃金制度のうち、「累進歩合制度」は安全上、望ましくないものとして廃止すべきこととしている旨、②会社の事業場において「運行時間外手当」として支給されている賃金は、時間外労働手当ではなく歩合給に該当する旨、③労使間で検討の上、賃金制度を見直すなどにより、累進歩合制度を廃止するよう指導する旨等の記載があった。

(イ) 平成28年1月6日付で、会社は組合に対して、「会社提案書」を提出了。

同提案書には、同27年5月の労働基準監督署の指摘を踏まえて、運行時間外手当の改正を行いたい旨の記載とともに、改正内容等が記載されていた。

(ウ) 平成28年3月17日付で、会社は組合に対して、「会社提案書」を提出了。

同提案書には、運行時間外手当の改正を行いたい旨、実施時期は同年7月給与とする旨の記載とともに、改正内容等が記載されていた。

(エ) 平成30年3月13日、組合は会社に対して、「2018年度賃金・臨時給要求書」(以下「30年春闘要求書」という。)を提出了。

30年春闘要求書には、①「賃金要求」として、所定内賃金一人平均1万1,000円の引上げ、②「臨時給要求」として、一人平均年間100万円、③「労働時間短縮要求」として、年間休日120日、を要求する旨等が記載されていた。

(オ) 平成30年3月20日、組合と会社との間で、30.3.20団交が行われた。

30.3.20団交において、会社は、春闘における会社の基本的な考え方を示すとして、春闘に対する会社の見解や自車収支の状況等が記載された「会社提案書および初回回答」を提示した上で、運転職、作業職及び現場業務職の賞与を、いずれも前年度比7.2%の減額とする旨の回答を行った。

また、会社は、「運転職の歩合制廃止(完全時間制への移行)について」(以下「30.3.20会社提案書」という。)を提示した上で、①運転職について、歩合制を廃止し、完全時間制とする給与制度改正を行う、②実施時期は平成30年10月1日とする、等の提案を行った。

このとき、会社は、会社の提案を妥結できない場合は、場合によっては、自車業務は収束する方向で検討せざるを得なくなる旨、運転職は作業職になってもらうことになる旨、会社はホールディング制を目指しており、いずれ自車部門を分社するという時代が来て、そうすると、会社清算、整理解雇の手続に入

らざるを得なくなるので、その辺りは留意してほしい旨述べた。

なお、30.3.20会社提案書には、制度改正の骨子、制度改正の概要、生涯年収の増減シミュレーション等が記載されていた。

(カ) 平成30年4月16日、組合と会社との間で、団交（以下「30.4.16団交」という。）が行われた。

(キ) 平成30年4月19日、会社は組合に対し、「4月16日団体交渉 組合主張を受けての今後の交渉の進め方」（以下「30.4.19会社回答書」という。）を提出了した。

30.4.19会社回答書には、30.4.16団交時の組合主張を受けて、会社の考え方を次のとおり回答するとして、①月例給賃金制度の改正と賞与は別々に交渉したいとの組合主張に対しては、組合主張を受け入れ、月例給賃金制度改正の妥結ありきの賞与の交渉ではなく、月例給賃金制度の改正と賞与は各々で交渉する旨、②月例給賃金制度改正の検討には時間がかかるとの組合主張に対しては、検討に一定の期間が必要なことは理解するが、給与制度改革の妥結をいたずらに引き延ばすことは労使双方とも本意ではなく、改正時期を本年10月との会社提案は変更せず交渉する旨、③歩合給制から時間給制へ変更するとの制度改革の考え方は理解するが、一部の組合員は改正前・改正後の給与変動額が大きいとの組合主張に対しては、個々のレベルでは変動額が大きい組合員がいることは認識しており、柔軟に対応したい旨、については組合側からも代替案を提案することも受け入れてほしい旨等の記載があった。

(ク) 平成30年4月23日、組合と会社の間で、団交（以下「30.4.23団交」という。）が行われた。

30.4.23団交において、組合は、本日は賞与について協議したい旨、組合員から経常利益が上振れするのであれば、もう少し水準を上げてほしいとの意見が多くかった旨、前回の団交ではゼロ回答であったが、今回は何らかの前進感のある回答がほしい旨述べた。会社は、決算はまだ確定していないが、組合の言うとおり前回提示の経常利益から上振れする可能性は高い旨、したがって、作業職については、初回提案より5万8,000円プラス、運転職については初回提案より3,000円プラスとする修正提案をする旨、但し一発回答でお願いしたい旨述べた。これに対して、組合は、持ち帰って検討する旨述べた。

また、組合は、本日は賞与の協議であるが、月例給賃金制度の改正について基本給を上乗せしてほしい旨述べたのに対し、会社は、労務特定職の基本給と比較すると、水準がかなり上であるため、無理である旨回答した。

(ケ) 平成30年5月18日、組合と会社の間で、団交（以下「30.5.18団交」という。）

が行われた。

30.5.18団交において、組合が、今のままでは妥結できないが、現在の会社提示の金額で仮払いということで賞与を支給してほしい旨、継続協議として、今後交渉で上乗せされる分は後日払いをお願いしたい旨述べ、会社はこれを了承した。

(コ) 平成30年6月7日、組合と会社との間で、団交（以下「30.6.7団交」という。）が行われた。

30.6.7団交において、賞与についてのやり取りがあった。また、組合は会社に対し、当委員会にあっせんの申立てを行った旨通知した。

(サ) 平成30年6月28日及び同年8月2日、当委員会において、あっせんが開催された。なお、あっせんは、打切りとして終結した。

(シ) 平成30年8月24日、組合と会社の間で、団交（以下「30.8.24団交」という。）が行われた。

30.8.24団交において、組合が、平成30年度賞与に納得できない旨、会社提案の趣旨を再度説明してほしい旨述べたのに対し、会社は、組合が納得できない箇所を書面で提出してほしい旨、会社も書面で回答する旨述べた。

また、会社が、月例給賃金制度改正の件で各営業所に出向いて会社説明会を開催したい旨述べたところ、組合は、あくまでも妥結前ということで説明してほしい旨述べた。

さらに、組合が、月例給賃金制度改正を10月に実施するのは実質的に無理だと思う旨述べたところ、会社は、月例給賃金制度改正の実施時期について、交渉状況により後ろ倒しはやむなしと判断するが、いたずらに引き延ばすことは避けたい旨述べた。

(ス) 平成30年9月18日、会社は、月例給賃金制度改正についての説明会を開催し、以降、各営業所で順次、説明会を開催した。

(セ) 平成30年10月10日、会社は組合に対し、「2018年春季生活闘争についての意見書に対する回答」（以下「30.10.10会社文書」という。）を提出した。

30.10.10会社文書には、現行運転職制度の課題及び組合との交渉経緯についての会社の認識が記載されていた。

また、30.10.10会社文書には、今回の賞与水準の回答に当たっての会社の考え方について、①会社回答は、(i)自車収支が大きくマイナスであること、(ii)同一労働同一賃金を推し進める観点から当社他職制との年収水準を均衡させる必要があること、(iii)同業他社の年収水準と比較して当社の年収水準が圧倒的に高く、中長期的な事業戦略上、安定的な雇用の継続のために見直しが必要

であること、を踏まえた結果であり、この点については、従前からの団交で繰り返し説明しているとおりである旨、②なぜ運転職だけ賞与を下げるのか、自車収支の赤字は運転職だけの責任ではない、その点だけを捉えて運転職の賞与水準を下げるのは納得できない、との組合の意見については、( i )既に説明しているとおり、現在、自車収支が 1 億円強ものマイナスとなっていることから、このまま対策を講じなければ、当社の運送事業そのものの継続についても懸念が生じかねず、抜本的な対策が喫緊の課題となっている状況にある旨、( ii )今後も、自社で安定的に運送事業を継続していくためには、経営努力だけでは難しい環境にあり、運送事業の中長期的な発展のためには、他のコスト同様に人件費についても見直さざるを得ない状況にあり、年収水準を同業他社の水準まで効率化することが必須であるとの判断に至っている旨等の記載があった。

(ソ) 平成30年10月22日、組合及び当時の組合の上部団体（以下、組合及び当時の組合の上部団体を併せて「組合ら」という。）並びに会社の間で、団交（以下「30. 10. 22団交」という。）が行われた。

30. 10. 22団交において、組合らが、自車収支の詳細な資料がほしい旨、今回の賞与を下げる理由について、自車収支の赤字を挙げるが、運転手だけの責任ではなく納得していない旨、経営はどのような努力をしてきてているのかを説明してほしい旨、今後50万円まで賞与を下げるということも会社が一方的に言っているだけで組合としては到底納得できない旨述べたところ、会社は、自車収支の構造は資料を見てもらったとおりである旨述べた。

組合らは、月例給の制度改正は執行部も必要だと思っており、歩合から時間給に変えるのはもっともな話である旨、しかし旧制度と新制度で年収が何百万円も変わるのは組合員は耐えられない旨述べた。会社は、年収で何百万円も下がる人もいるとのことだが、それは移行期間を延ばしてほしいということかと尋ねた。組合らは、そのとおりで、3年とか5年である旨答えた。

会社は、賞与について、会社としては再度議論しよう、互いに歩み寄ろうというスタンスである旨、69万円から再度議論したい旨述べたところ、組合らは、組合としては74万円から議論スタートだと思っている旨、今回の団交は会社回答変わらずとのことなので、これ以上議論してもしようがない旨、こちらからの質問・要望は文書で申し入れる旨述べた。

(タ) 平成30年12月21日、組合らと会社との間で、団交（以下「30. 12. 21団交」という。）が行われた。

30. 12. 21団交において、会社は組合らに対し、月例給制度改革案に妥結するのであれば、賞与額を 5 万円引き上げ、前年同額とする旨述べた。組合らが、

下がり幅があまりに大きい人に対しては、もう少し考えてほしい旨述べ、制度改正に係るシミュレーションを求めたのに対し、会社は、「ちょっと時間を頂けたら」と回答した。

また、30.12.21団交において、組合から、制度改正について小委員会形式で議論してはどうかとの提案があり、会社も、これに応じた。

(チ) 平成31年1月8日、会社は組合執行委員長に対し、メール（以下「31.1.8メール」という。）を送信した。

31.1.8メールには、①働き方改革が求められる中、売上高に応じた給与制度から残業時間に応じた制度に改正する旨、②社会的要請から実施時期を遅らせることはできず、4月実施がマストである旨、③今回の修正提案で妥結してもらえるのであれば、平成30年春闘の運転職賞与について前年同額の74万円に戻す旨、④賃金改定で納得できない点がある場合には、部分的には4月以降の小委員会で別途検討することも可能である旨、⑤具体的な手続としては、賃金改定と平成30年春闘を同時並行的に行いたいと考えている旨、⑥以上を踏まえても4月実施で妥結してもらえない場合には個別同意による4月実施も視野に入れている旨等の記載があった。

(ツ) 平成31年1月15日、組合執行委員長は会社に対し、メール（以下「31.1.15メール」という。）を送信した。

31.1.15メールには、①当初から述べているように「臨時給」と「賃金改定」は切り離して考えてほしい旨、②「賃金改定」について、4月実施では協議する時間がなさすぎる旨、③個別同意による、との見解については、それでは我々労働組合が存在する意味がなく、それこそ不誠実団交と捉えざるを得ない旨、④まずは「臨時給」の妥結を目指す旨等の記載があった。

(テ) 平成31年2月14日、会社は組合に対し、「給与制度改正の再修正提案ならびに今交渉における今後の方針について」を提出し、給与制度改正について、新たに修正案を提案した。

(ト) 平成31年2月20日付で、会社は組合に対し、31.2.20会社提案書を提出した。

31.2.20会社提案書には、給与制度改正提案及び同修正提案については、一旦撤回する旨記載した上で、新提案の概要等が記載されていた。この新提案の中には、①各月の個々人の給与計算において、新制度（時間制）による月額総支給が現行制度（歩合制）による月額総支給を下回った場合、「保障給」として差額を支給する、②制度移行後1年間で、労働時間、歩合等の格差を是正する実態整備を実施する、③制度移行後1年間の実態整備後、「保障給」の廃止時期等について、組合に協議を申し入れる、との内容が含まれていた。

(ナ) 平成31年2月25日、組合は会社に対し、「意見書」（以下「31.2.25意見書」という。）を提出した。

31.2.25意見書には、組合は「臨時給」と「賃金改定」は切り離し、「臨時給」の問題を先行して交渉に応じるよう要求してきたが、会社は、同時妥結に固執し、「臨時給」について誠実な回答をしていない旨、会社は、組合の団交申入事項を無視し、団交事項ではない「賃金改定」について一方的に話をしようとしているだけである旨、会社提示の「賃金改定」は労働契約法第9条の不利益変更であることは明白であり、同法第10条の合理性が認められないことも明らかである旨等の記載があった。

(ニ) 平成31年2月28日、会社は組合に対し、「2019年2月25日付け貴組合意見書について」（以下「31.2.28会社文書」という。）を提出した。

31.2.28会社文書には、①会社は月例給制度改正（「賃金改定」）と賞与（「臨時給」）の同時妥結には一切固執しておらず、組合の要請に応じ、各々協議を実施しており、今後もその姿勢を変更するつもりはない旨、②賞与に関して、会社は、計8回団交を開催し、大阪府労働委員会のあっせんの席に着き、組合からの意見書に対する回答等を行っており、かかる経緯に鑑みると、会社は誠実に対応したと判断している旨、③月例給制度改正に関して、(i)会社は、平成30年3月に改正案を提案したが、組合が賞与の先行妥結に固執し交渉が進まない状況であった旨、(ii)同年12月に労使間で確認した小委員会の開催についても、その後、組合から具体的な対応がなく、現在に至ったものと認識している旨等の記載があった。

(ヌ) 平成31年3月8日及び同月16日、組合は会社に対し、「団体交渉申込書」を提出し、①平成30年度春季生活闘争「臨時給」、②平成31年度春季生活闘争「賃金、臨時給」、③60歳以上の労働条件の向上及び見直し、④退職金、⑤「臨時給配分の見直し」、⑥「賃金改定」を協議事項とする団交を申し入れた。

(ネ) 平成31年3月20日、組合と会社との間で、団交（以下「31.3.20団交」という。）が開催された。

31.3.20団交において、平成31年3月8日及び同月16日の「団体交渉申込書」で挙げられていた協議事項についてやり取りがあった。なお、会社は、平成30年度春季生活闘争「臨時給」及び60歳以上の労働条件の向上及び見直しについては、文書により回答した。

(ノ) 平成31年4月26日、会社は従業員に対し、31.4.26会社文書により、労務員給与規程等を改正し、運転職の給与制度改革を実施する旨通知した。

31.4.26会社文書には、①対象者について、定年延長後の運転職を含む運転職、

②内容について、歩合給から時間制への変更及びこれに伴う基準内給与の再編、  
③実施年月日について、( i )時間外・休日割増等時間制により支給される手当  
は令和元年5月1日、( ii )基本給及び( i )以外の手当は同年6月1日、④改正  
規程は、営業所に備え付けている旨等の記載があった。

イ 本件営業所別説明会開催までの経緯について

(ア) 令和元年5月27日、組合は会社に対し、「団体交渉申込書」(以下「1.5.27  
団交申込書」という。)を提出した。

1.5.27団交申込書には、協議事項として、①平成30年度、同31年度春季生活  
闘争「賃金」、「臨時給」及び「付帯要求」について、②旧労務員給与規程、  
基準外賃金、運行時間外手当及び割増賃金等、未払分請求について、③運転職  
の新賃金制度(案)について、等の記載があり、①については、財務諸表等の、  
説明に必要な資料を提供してほしい旨の記載があった。

(イ) 令和元年5月28日、組合は会社に対し、同月27日付け「通知書」(以下「1.5.27  
付け組合通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

1.5.27付け組合通知書には、①運転職組合員に対し、平成17年3月16日から  
実施された労務員給与規程、基準外賃金の運行時間外手当について、労働基準  
法に定められた割増賃金等が未払であることが判明した旨、②下記運転職組合  
員名簿に記載の組合員は、会社に対し、最低でも過去2年分の割増賃金の支払  
を請求する旨、③本書面到達後10日以内に本請求に対する回答を行うよう求め  
る旨記載した後、運転職組合員名簿として計53名の組合員の氏名が記載されて  
いた。

(ウ) 令和元年5月31日、組合と会社との間で団交(以下「1.5.31団交」という。)  
が開催された。

1.5.31団交において、賞与や1.5.27付け組合通知書等についてのやり取りが  
あった。

(エ) 令和元年10月28日、組合の組合員29名が、未払残業代請求訴訟を提起した。

(オ) 令和2年2月25日、会社は組合執行委員長に対し、2.2.25会社メールを送信  
した。

2.2.25会社メールには、同月21日付け「運転職時間給制度の導入状況と保障  
給の収束について」(以下「2.2.21付け会社文書」という。)を添付するとともに、①特別嘱託を含む運転職について、昨年6月から時間給制度に移行し、  
8か月が経過した旨、②添付した2.2.21付け会社文書には、制度導入後の状況  
及び保障給の今後の措置について記載している旨、③については、上記について  
説明するため団交を開催したいと考えているので、日程調整をしてほしい旨、

④また、特別嘱託を含む運転職向けに、3月中旬から4月中旬にかけて営業所別説明会を開催したい旨等の記載があった。

同年2月25日、組合執行委員長は会社に対し、2.2.25会社メールに対する返信メール（以下「2.2.25返信メール」という。）を送信した。

2.2.25返信メールには、メールの内容を確認した旨、日程調整を行い、後日、メールにて返答する旨の記載があった。

ところで、2.2.21付け会社文書には、①組合員45名中22名は保障給がゼロか、保障給を即時撤廃しても平均月収がプラスである旨、②保障給が少額の方も4名おり、大半の状況から保障給を即時撤廃できる状況である旨、③しかしながら、一部の方については保障給の即時撤廃の影響が大きいことから、激変緩和の観点から、年数をかけて収束することとしたい旨、④具体的には、同2年6月から75%保証、同3年6月から50%保証、同4年6月から25%保証と、保障給を段階的に引き下げ、同5年6月から完全収束することとしたい旨等の記載があった。

(カ) 令和2年3月5日、会社は組合執行委員長に対し、メール（以下「2.3.5会社メール」という。）を送信した。

2.3.5会社メールには、先日、案内した社員向けの説明会を下記日程で開催することになったので、お知らせする旨記載した上で、説明会の日程が記載されていた。また、2.3.5会社メールには、団交の日程調整もあわせてお願ひしたい旨の記載もあった。

(キ) 令和2年3月5日付で、会社は、Y11センター、Y12センター、Y13グループ及びY14グループにおける、特別嘱託（再雇用）を含む運転職に対し、本件営業所別説明会を実施するので参加するよう通知した。

(ク) 令和2年3月6日、組合は会社に対し、2.3.6組合抗議書を提出した。

2.3.6組合抗議書には、①組合執行委員長宛てのメール及び2.2.21付け会社文書について抗議する旨、②今回の賃金制度変更は、会社の一方的な賃金制度変更であり、組合として合意したわけではない旨、③会社は、賃金制度変更の一方的な説明ないし意見表明を行っただけで賃金制度変更を実行しており、組合との協議と呼べるようなものは行われていない旨、④運行時間外手当の廃止は賃下げであることは明らかである旨、⑤会社は時間外手当を支払うから賃下げではない旨主張するが、(i)時間外手当は法律上支払を義務付けられている手当であり、この手当の支払が賃下げの代償措置とならないことは明らかである、(ii)会社が示す賃金制度変更は、残業時間約40時間に相当する時間外手当の発生を前提としているが、発生不確実な手当を前提として賃下げではないと

強弁するものであり、不合理な不利益変更であることは明らかである、(ⅲ)月約40時間もの時間外労働の存在を前提にした賃金制度変更は、時間外労働を抑止しようとする労働基準法や社会の流れにも反するものである、との3点から、会社の弁解は当を得ず、労働契約法に違反する不合理な就業規則の変更であることは明らかである旨、⑥会社は、保障給の即時撤廃などの会社の希望を述べているが、上記に加え、さらなる賃下げをすることになるので、議論の余地のないものである旨、⑦については、賃金制度変更について、組合との団交が必要であるので、本書面をもって団交を申し入れる旨、⑧したがって、メールで通知のあった、運転職に対しての営業所別説明会は遠慮していただき、組合運営に介入しないようお願いする旨、⑨会社のメールに団交を開催したいとの記載があるが、「団体交渉権」は組合にある旨の記載があった。

(ケ) 令和2年3月9日、組合は会社に対し、「団体交渉申込書」（以下「2.3.9団交申込書」という。）を提出した。

2.3.9団交申込書には、協議事項として、①平成30年度、同31年度春季生活闘争「臨時給」、②令和2度春季生活闘争「賃金、臨時給」、③60歳以上の労働条件の向上及び見直し、④退職金、⑤臨時給配分の見直し、⑥「賃金改定」の6項目が挙げられていたところ、「賃金改定」には、今春闘で会社が希望する「賃金改定」を団交事項とすることとしたので、会社が予定している各センターでの「賃金改定説明会」など労働者との個別交渉の中止を要求する旨の記載があった。

(コ) 令和2年3月13日付けで、会社は、Y15グループ、Y16センター、Y17グループ及びY18グループにおける、特別嘱託（再雇用）を含む運転職に対し、本件営業所別説明会を実施するので参加するよう通知した。

(サ) 令和2年3月25日、会社は、Y11センターで、本件営業所別説明会を開催した。このときの説明会の対象者数は、4名であった。

(シ) 令和2年3月30日、会社は、Y12センターで、本件営業所別説明会を開催した。このときの説明会の対象者数は、10名であった。

(ス) 令和2年4月7日、組合は会社に対し、「通知書」（以下「2.4.7組合通知書」という。）を提出した。

2.4.7組合通知書には、新型コロナウイルスについて、本日、緊急事態宣言が発令された旨、組合としては、組合員を含む全社員の健康を保護するとの思いから、会社に対し、現在、会社が実施している本件営業所別説明会の中止を強く要請する旨等の記載があった。

(セ) 令和2年4月8日、会社は、Y13グループで、本件営業所別説明会を開催し

た。このときの説明会の対象者数は、8名であった。

(ソ) 令和2年4月10日、会社は組合に対し、「説明会開催に関するお申し出について」（以下「2.4.10会社文書」という。）を提出した。

2.4.10会社文書には、組合から本件営業所別説明会の中止の要請があったが、引き続き継続して実施する旨、全社員の健康を保護するとの思いは会社も全く同じである旨、マスク等の感染予防を十分対策することに加え、換気、各人の間隔を十二分に考慮し、質問があれば後程受け付ける等できる限り短時間で実施する旨、上記の対策ができない場合は実施を見合わせる旨等の記載があった。

(タ) 令和2年4月10日、会社は、Y14グループで、本件営業所別説明会を開催した。このときの説明会の対象者数は、3名であった。

(チ) 令和2年4月15日、会社は、Y17グループで、本件営業所別説明会を開催した。このときの説明会の対象者数は、4名であった。

(ツ) 令和2年4月16日、組合は会社に対し、「就業規則変更に対する異議申立書」（以下「2.4.16異議申立書」という。）を提出した。

2.4.16異議申立書には、会社は同年6月1日から賃金規定を変更しようとしているが、この変更は、運転職にとって一方的な不利益変更であり、就業規則の変更に強く反対する旨、その理由は、2.3.6組合抗議書で記載した3点である旨、については、現行賃金より引き下がらない新賃金制度を確立するため、賃金専門委員会を立ち上げ、会社と組合が協議し、不利益変更とならない、また不公平感のない賃金制度を作り上げることを要望する旨等の記載があった。

(テ) 令和2年4月17日、会社は、Y18グループで、本件営業所別説明会を開催した。このときの説明会の対象者数は、6名であった。

(ト) 令和2年4月21日、組合は会社に対し、「通知書」（以下「2.4.21組合通知書」という。）を提出した。

2.4.21組合通知書には、会社は頑なに本件営業所別説明会を開催しようとしているが、同説明会の開催により新型コロナウイルス感染者が出た場合の責任の所在について回答を求める旨、組合は、新型コロナウイルス感染収束後に団交及び賃金専門委員会開催の申込みを行う旨等の記載があった。

(ナ) 令和2年4月21日、会社は、Y15グループで、本件営業所別説明会を開催した。このときの説明会の対象は、Y15グループ及びY16センターの運転職であり、対象者数は、12名であった。

#### ウ 本件営業所別説明会開催後の経緯について

(ア) 令和2年4月30日、会社は組合に対し、文書（以下「2.4.30会社文書」という。）を提出した。

2. 4. 30会社文書には、①新型コロナウイルス感染防止のための緊急事態宣言下では十分な交渉期間が確保できないと判断し、令和2年6月支払給与から保障給を75%とする保障給収束措置等の開始期日を後倒しにすることを提案する旨、②2. 4. 21組合通知書について、( i )本件営業所別説明会は7営業所で開催し、対象者の約5割が出席した旨、( ii )現在、出席者の中に感染疑いの方はない旨、( iii )同説明会が原因で感染した場合は、会社にその責はあると判断している旨、③2. 4. 16異議申立書について、( i )賃金専門委員会を設置しての交渉については賛同する旨、( ii )今後の同委員会の開催については、開催日程、開催ペース、交渉のテーマを事前に決めた上で実効性のある交渉を開催したい旨、( iii )緊急事態宣言が解除された後、同委員会を速やかに開催したいので、上記事前決定事項の相談をしたい旨、( iv )組合が何をもって賃下げと指摘しているのか不明瞭であるので、組合の見解を書面で提出してほしい旨等の記載があった。

(イ) 令和2年5月18日、組合は会社に対し、「2020年4月30日付の会社からの書面について」（以下「2. 5. 18組合文書」という。）を提出了。

2. 5. 18組合文書には、①保障給収束との会社提案には反対である旨、②会社提案は賃下げであると認識しており、新賃金改定を含め、協議を重ねて労使双方納得できる賃金改定を望む旨、③本件営業所別説明会の開催について極めて遺憾である旨、④緊急事態宣言解除後の開催では何故いけなかつたのか説明を聞きたい旨、⑤組合は、運転職賃金改定については、残業代不払問題とともに協議したいと思っているが、会社提案が賃下げであることは明らかであるので、十分な協議が必要であると判断している旨、⑥何をもって賃下げなのかの組合見解は、2. 3. 6組合抗議書に記載しており、記載内容が理解できないのであれば、どの点が理解できないか教示してほしい旨、⑦賃下げではない理由を聞かせてほしい旨等の記載があった。

(ウ) 令和2年6月10日、会社は組合に対し、「2020年5月18日付組合文書に対する回答」と題する書面（以下「2. 6. 10会社文書」という。）を提出了。

2. 6. 10会社文書には、会社が月例給制度改正を賃下げと判断しない理由は、以下のとおりであるとして、①( i )組合員の月例給総額を維持しており、月例給総額を減額する賃下げとは異なる旨、( ii )給与の支給要素を、売上に応じた比例給から労働時間に応じた時間給へと計算方法を変更したもので、組合員全員に等しく適用される中立的なものであり、その総額ファンドは変更していない旨、②また、計算方法の変更により月例給が減額となる者に対しての緩和措置として、会社負担で4年間にわたる保障措置を講じている点も踏まえれば、

賃下げではなく労働時間に応じた正当な給与改正と判断する旨の記載があった。

(エ) 令和2年6月15日、組合と会社との間で、賃金専門委員会が開催され、月例給制度改正について、やり取りがあった。

(オ) 令和2年6月30日、会社は組合に対し、文書を提出した。同文書には、2.4.30会社文書で保障給収束措置等の開始期日の延期を提案していたが、今般、緊急事態宣言が解除され、交渉可能な状況となったので、保障給を75%とする措置等を令和2年10月支払の給与から実施することを再提案する旨、今回の提案は3か月という十分な交渉期間を設定しているので、合意に向け前向きに検討してほしい旨等の記載があった。

(カ) 令和2年8月28日、会社は組合に対し、文書を提出し、同年10月支払給与から保障給収束措置等を開始する旨等を通知した。

(キ) 令和2年8月31日、会社は各営業所に対し、保障給収束措置等を実施する旨等が記載された文書を運転職に手交するとともに、営業所内に掲示するよう依頼した。

(ク) 令和2年9月3日、組合と会社との間で、賃金専門委員会（以下「2.9.3専門委員会」という。）が開催された。

2.9.3専門委員会において、組合が、保障給の削減措置は断固として反対する旨述べたのに対し、会社は、労働契約法第10条により実施する旨、但し、協議は継続したい旨、協議の中で、制度の内容、付帯条件、実施時期も含めて変更される可能性はある旨述べた。また、組合は、労働契約法第10条により実施した理由について書面で回答するよう求め、会社は、これを了承した。

(ケ) 令和2年9月11日、会社は組合に対し、文書（以下「2.9.11会社文書」という。）を提出した。

2.9.11会社文書には、令和元年6月支払給与からの新給与制度の実施及び同2年10月支払給与からの保障給支給割合の削減等の実施が、労働契約法第10条による実施であり適法であることは、以下のとおりである旨記載した上で、①労働条件の変更の必要性、②労働条件変更後の内容の相当性、③労働者の受けた不利益の程度、④組合との交渉状況と周知状況、⑤代償措置及び関連労働条件の改善状況、の5項目を挙げ、各項目についての会社の見解が記載されていた。

(コ) 令和2年9月25日、組合と会社との間で、賃金専門委員会が開催され、労務員の労働条件に関するやり取りがあった。

(サ) 令和2年9月26日、組合は会社に対し、同月29日付け「通知書」（以下「2.9.29

付け組合通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

2.9.29付け組合通知書には、組合員は今回の就業規則改正に基づく不利益変更には同意できない旨、賃金減額を撤回し、従前の就業規則に基づく賃金を支給するよう申し入れる旨等の記載があった。また、同通知書には、運転職組合員計40名の署名及び押印が添付されていた。

(シ) 令和2年9月30日、会社は組合に対し、文書(以下「2.9.30会社文書」という。)を提出した。

2.9.30会社文書には、①2.9.29付け組合通知書を受領した旨、②会社の見解については、2.9.11会社文書で説明したとおり、労働契約法第10条に基づくものであり、その理由及び手続に問題ないものと考えている旨、③したがって、保障給収束措置等を同年10月支払給与から実施することに変更はない旨等の記載があった。

(ス) 令和3年2月10日、未払残業代請求訴訟の和解が成立した。

(2) 争点1(会社が、令和2年3月25日、同月30日、同年4月8日、同月10日、同月15日、同月17日及び同月21日に、運転職組合員に対し、本件営業所別説明会を開催したことは、組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

ア 組合は、会社が実施した本件営業所別説明会は、組合員への個別交渉に当たる旨主張し、その理由として、団交以外の交渉はすべからく個別交渉である旨、会社が想定している「説明会」への参加者は、せいぜい数名程度である旨主張する。

しかしながら、団交以外の交渉がすべからく個別交渉であるとはいえない。また、前記(1)イ(サ)、(シ)、(セ)、(タ)、(チ)、(テ)、(ナ)認定によると、本件営業所別説明会の対象者は、営業所別でみると、3名から12名であったことは認められるものの、このことのみをもって、個別交渉に当たるとまではいえず、本件営業所別説明会が組合員への個別交渉であるか否かは、同説明会の具体的な態様をみて判断すべきである。

そこで、本件営業所別説明会の態様についてみると、前提事実のとおり、本件営業所別説明会が、運転職時間給制度導入状況と保障給収束についてのものであったことは認められるものの、これ以外に、同説明会において、いかなるやり取りがあったのかについて、組合から具体的な事実の主張も疎明もない。

したがって、本件営業所別説明会が、組合員への個別交渉に当たるということはできない。

イ 組合は、組合が抗議したにもかかわらず、会社は本件営業所別説明会を強行した旨、組合による明確な中止要請に対し、会社が交渉等を経ずにあえて無視し、説明会を強行したことは、組合の弱体化を狙っていることが明らかである旨主張

する。

前記(1)イ(ク)、(ケ)、(サ)、(シ)、(セ)、(タ)、(チ)、(テ)、(ナ)認定によると、①令和2年3月6日、組合は会社に対し、2.3.6組合抗議書を提出したこと、2.3.6組合抗議書には、(i)賃金制度変更について、組合との団交が必要であるので、本書面をもって団交を申し入れる旨、(ii)したがって、会社からのメールで通知のあった、運転職に対しての本件営業所別説明会については遠慮していただき、組合運営に介入しないようお願いする旨の記載があったこと、②同月9日、組合は会社に対し、2.3.9団交申込書を提出したこと、2.3.9団交申込書には、今春闘で会社が希望する「賃金改定」を団交事項とすることとしたので、会社が予定している各センターでの「賃金改定説明会」など労働者との個別交渉の中止を要求する旨の記載があったこと、③同月25日、同月30日、同年4月8日、同月10日、同月15日、同月17日及び同月21日、会社は、本件営業所別説明会を開催したこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、本件営業所別説明会は、令和2年3月25日から開催されたところ、それより前に、組合は会社に対して、2.3.6組合抗議書や2.3.9団交申込書により、本件営業所別説明会の開催の中止を要請していたにもかかわらず、会社は、本件営業所別説明会を開催したとはいえる。

しかしながら、組合が2.3.6組合抗議書を提出するまでの経緯をみると、前記(1)イ(オ)から(ク)認定によると、①令和2年2月25日、会社は組合執行委員長に対し、2.2.25会社メールを送信したこと、2.2.25会社メールには、(i)時間給制度導入後の状況及び保障給の今後の措置について説明するため団交を開催したいと考えているので、日程調整をしてほしい旨、(ii)また、特別嘱託を含む運転職向けに、3月中旬から4月中旬にかけて営業所別説明会を開催したい旨の記載があったこと、②同年2月25日、組合執行委員長は会社に対し、2.2.25会社メールの内容を確認した旨、日程調整を行い後日メールにて返答する旨記載した2.2.25返信メールを送信したこと、③同年3月5日、会社は組合執行委員長に対し、2.3.5会社メールにより、説明会の日程を記載した上で、社員向けの説明会を開催する旨通知するとともに、団交の日程調整も依頼したこと、④同日付で、会社は、Y11センター、Y12センター、Y13グループ及びY14グループにおける、運転職に対し、本件営業所別説明会を実施するので参加するよう通知したこと、⑤同月6日、組合は会社に対し、2.3.6組合抗議書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、運転職に対して本件営業所別説明会を開催する旨通知する約1週間前に、2.2.25会社メールにより、組合執行委員長に対し

て、3月中旬から4月中旬にかけて本件営業所別説明会を実施したい旨を通知しているが、これに対する返信メールの内容をみると、組合執行委員長が、本件営業所別説明会の開催に異議を述べたとみることはできない。また、2.2.25返信メール以降2.3.6組合抗議書を提出するまでの間、組合又は組合執行委員長が、会社に対して、本件営業所別説明会の開催に異議を述べたと認めるに足る疎明はない。

そうすると、会社は、組合の代表者である組合執行委員長に対して、事前に本件営業所別説明会を開催する旨通知し、これに対して異議が述べられていない状況で、Y11センター、Y12センター、Y13グループ及びY14グループにおける、運転職に対し、本件営業所別説明会を実施するので参加するよう通知し、その後で、組合から2.3.6組合抗議書等により本件営業所別説明会の開催を中止するよう要請されたといえる。

かかる経緯を考慮すると、会社が、本件営業所別説明会を開催したことには、一定の理由があり、また、当初から、組合の意向を無視して、本件営業所別説明会の開催を強行したとはいえない。

さらに、会社は組合執行委員長に対し、2.2.25会社メール及び2.3.5会社メールにより、団交を開催したいとして日程調整を依頼しており、かかる対応をみると、会社が組合との交渉を忌避していたともいえない。

以上のことからすると、会社が、組合からの中止要請に対し、組合との交渉等を忌避するために、あえて無視して、本件営業所別説明会を強行したとはいえず、本件営業所別説明会を開催したことは、組合の弱体化を図ったものとみることはできない。

ウ 組合は、会社は誠実交渉義務を履行しておらず、このことからも反組合的意思が推認される旨、給与規程の不利益変更にかかる説明を行っておらず、このことからも反組合的意思が推認される旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア(オ)、(カ)、(ク)から(コ)、(シ)、(ソ)、(タ)、(ネ)、イ(ウ)認定によると、本件営業所別説明会が開催されるより前に、会社と組合との間で、30.3.20団交、30.4.16団交、30.4.23団交、30.5.18団交、30.6.7団交、30.8.24団交、30.10.22団交、30.12.21団交、31.3.20団交及び1.5.31団交が開催されたことは認められるものの、団交における具体的なやり取りが判然としないものもあり、当委員会で顕れた事実からは、会社が誠実交渉義務を履行したか否か、給与規程改定を巡る会社の対応に問題があったか否かは判然としないといわざるを得ない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ さらに、組合は、会社は反組合的言動を続けている旨主張し、組合の組合員29名が未払残業代請求訴訟を提起した経緯や同訴訟提起後、会社が本件営業所別説

明会を開催した旨主張する。

しかしながら、まず、組合の組合員29名が未払残業代請求訴訟を提起した具体的な経緯は判然としない。また、前提事実及び前記(1)イ(エ)、(サ)、(シ)、(セ)、(タ)、(チ)、(テ)、(ナ)認定のとおり、①令和元年10月28日に、組合の組合員29名が未払残業代請求訴訟を提起したこと、②同2年3月25日から同年4月21日にかけて、会社が、本件営業所別説明会を開催したことが認められ、未払残業代請求訴訟が提起された約5か月後に、会社は本件営業所別説明会を開催したとはいえる。しかしながら、このことのみをもって、会社が、反組合的言動を続いているとか、未払残業代請求訴訟が提起されたことを理由として本件営業所別説明会を開催したとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

オ 以上のとおり、本件営業所別説明会が組合員への個別交渉であるとはいえず、本件営業所別説明会を開催したことは、組合の弱体化を図ったものであるとか、反組合的意思によるものであるとみるとることはできない。

また、会社が本件営業所別説明会を開催したことにより、組合と組合員との関係に影響を及ぼしたと認めるに足る疎明はなく、さらに、会社と組合との間の、運転職時間給制度や保障給収束についての協議に影響を及ぼしたと認めるに足る疎明もない。

したがって、会社が、令和2年3月25日、同月30日、同年4月8日、同月10日、同月15日、同月17日及び同月21日に、運転職に対し、本件営業所別説明会を開催したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 爭点2（会社が、令和2年4月1日付で、2.4.1職種変更組合員16名を、同年5月1日付で、X18組合員を、それぞれ総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点3（会社が、2.4.1職種変更組合員16名の組合費のチェック・オフを令和2年4月27日支給の給与から中止したこと、及びX18組合員の組合費のチェック・オフを同年5月25日支給の給与から中止したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 令和2年より前における職種変更の状況等について

(ア) 令和2年より前における、組合の組合員の職種変更の状況は、以下のとおりであった。

- a 平成27年10月1日、組合員2名が総合職へ職種変更した。
- b 平成29年10月1日、組合員1名が総合職へ職種変更した。
- c 平成30年9月1日、組合員1名が総合職へ職種変更した。

(イ) 会社は、前記(ア) a 、 b 記載の組合員3名を総合職へ職種変更するに際し、組合に対して文書で通知しなかった。

前記(ア) c 記載の組合員1名については、会社は、平成30年5月18日、同人が総合職となる旨を組合執行委員長に対して、メールで通知した。

組合は、前記(ア)記載の組合員4名の職種変更について異議を述べなかつた。

(乙56)

(ウ) 前記(ア)記載の組合員4名は、総合職への職種変更に伴い、所属する労働組合が組合からA組合へ変更となり、組合のチェック・オフは中止された。

なお、同組合員4名からは、組合の脱退届は提出されておらず、組合のチェック・オフの中止の申出もなかつたが、当時は、職種変更すると、職種変更された先の労働組合のチェック・オフがされることとなっていた。

また、組合のチェック・オフを中止する場合、従前、組合から会社に対し、チェック・オフの中止の申入れを行っておらず、会社から組合に対し、労働組合が変更するのでチェック・オフを中止する旨の報告があるのみであった。この取扱いに対して、組合は会社に対し、チェック・オフを中止する場合は必ず組合に申し出るよう、要請したことがあつた。

また、組合は、職種変更した組合員に対し、職種変更後も組合に加入する又は組合のチェック・オフを継続する意思があるかの確認はしていなかつた。

イ 組合と会社の間におけるチェック・オフの手順は、概ね、以下のとおりであつた。

(ア) 毎月13日に、組合から組合員名とチェック・オフの金額が記載された書面（以下「チェック・オフ請求書」という。）が会社に送付される。

(イ) 会社の事務担当者がチェック・オフ請求書を確認し、会社の認識と異なるものがあれば組合の会計担当に返送し、会社の認識と異なる部分について修正するよう依頼する。

(ウ) 組合は、修正したチェック・オフ請求書を再度、会社に送付する。

(エ) 会社は、組合から送付されたチェック・オフ請求書に基づいてチェック・オフを行う。

ウ 3-13事件申立てに至る経緯について

(ア) 令和元年10月28日、組合の組合員29名が、未払残業代請求訴訟を提起した。なお、X18組合員は、未払残業代請求訴訟の原告の一人であつた。

(イ) 令和2年2月から3月頃、会社は、組合員1名に対し、総合職への職種変更の勧奨を行い、同人は、職種変更に応じた。

(ウ) 令和2年4月1日付けて、会社は、2.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種

変更した。

(エ) 令和2年4月13日頃、組合は会社に対し、2.4.1職種変更組合員16名を含むチェック・オフ請求書を送付した。これに対し、会社の事務担当者は、組合の会計担当者に対し、2.4.1職種変更組合員16名を除いたチェック・オフ請求書を送付するよう依頼し、組合の会計担当者は、2.4.1職種変更組合員16名を除いたチェック・オフ請求書を会社の事務担当者に送付した。その際、組合は、会社に対して抗議や異議申立てを行わなかった。

(オ) 令和2年4月27日支給の給与から、会社は、2.4.1職種変更組合員16名について、組合のチェック・オフを中止し、A組合のチェック・オフを開始した。

ところで、2.4.1職種変更組合員16名から組合に対して、組合脱退届は提出されておらず、チェック・オフを中止してほしい旨の申出はなかった。なお、組合規約では、組合を脱退する際、脱退届を提出することとされているが、従前、組合から他の労働組合に移った者からは、組合に対して脱退届は提出されていなかった。

また、2.4.1職種変更組合員16名から会社に対して、個別に、組合との間のチェック・オフを中止してほしい旨の申出はなく、組合のチェック・オフが中止されたことに対する抗議や、組合のチェック・オフ継続の申出もなかった。

さらに、会社は、A組合のチェック・オフを開始するに当たり、2.4.1職種変更組合員16名から、個別に、同意を得たり、委任を受けたりしていなかった。

(カ) 令和2年5月1日付けで、会社は、X18組合員を総合職に職種変更した。

ところで、会社は、令和2年職種変更組合員17名を総合職に職種変更するに当たり、本件労働協約第14条第2項の労使協議会を開催しなかった。

(キ) 令和2年5月25日支給の給与から、会社は、X18組合員について、組合のチェック・オフを中止し、A組合のチェック・オフを開始した。

なお、X18組合員から組合に対して、組合脱退届は提出されておらず、チェック・オフを中止してほしい旨の申出はなかった。また、X18組合員から会社に対して、組合との間のチェック・オフを中止してほしい旨の申出はなく、組合のチェック・オフが中止されたことに対する抗議や、組合のチェック・オフ継続の申出もなかった。

さらに、会社は、A組合のチェック・オフを開始するに当たり、X18組合員から、同意を得たり、委任を受けたりしていなかった。

(ク) 令和2年6月30日、会社は組合に対し、2.6.30会社文書を提出了。

2.6.30会社文書には、今回の異動に関して、主旨等を連絡する旨、本件について労使協議を開催したい旨等の記載とともに、次の記載があった。

## 「職種変更の主旨：

当社の業務拡大に伴い、総合職人材が不足している常況にあります。当社は、これに対応すべく中途採用等による人員拡充を積極的に実施していますが、なお要員的には更なる人数が必要と考えております。

以上の逼迫した状況に対応するため、この度、現場経験も豊富で、安全意識が高く、比較的総合職業務に近しい業務を担っている労務員が適任であると判断し、本人の適性を考慮し、本人に説明の上、個別の了承を得て総合職への職種変更を行いました。なお、総合職への職種変更は、労務員職制のみならず、本人の適性を考慮して、他職制についても順次、個別に実施することを申し添えます。

末尾となりますが、本件につきましては、貴組合との協議手続の履践を怠り、結果的に先行しての実施となりお伝えするのが遅くなりましたことについては、誠に遺憾であり、今後はこのようなことがないように貴組合との労働協約の順守の徹底を図るよう改善を講じましたこと併せてお伝えいたします。

## 職種変更者：以下17名

(略：令和2年職種変更組合員17名の氏名、所属及び変更月を記載)」

(ヶ) 令和2年7月21日、X18組合員は、未払残業代請求訴訟について、訴えを取り下げた。

(コ) 令和2年9月3日、組合と会社との間で、2.9.3専門委員会が開催された。

2.9.3専門委員会において、組合は、①本年の労務員の大量異動は労働協約に違反する重大な事項である旨、②このままでは組合も引き下がれない旨、③組合財政も逼迫するなか、17名もの組合員が脱退した旨述べた。また、組合は、金銭的に何らかの対応ができないのかと尋ねた。これに対し、会社は、①文書で提出したとおりである旨、②労働協約を失念していたことは遺憾であり、今後は事前に協議したい旨、③仮に事前に通告したとしても、17名の脱退に大きく影響するとは思えない旨回答した。

組合は、①事前の連絡があれば執行部としても本人と話をすることができたので、思いとどまった者もいたはずである旨、②この件は、Y3専務が専断で行ったことなのか、そうであれば、Y3専務にこの場に来てもらい、謝罪してほしい旨述べた。会社は、Y3専務の出席の可否は持ち帰る旨述べた。

(サ) 令和3年3月2日、組合は3-13事件の申立てを行った。

(2) 争点2 (会社が、令和2年4月1日付けで、2.4.1職種変更組合員16名を、同年5

月1日付けで、X18組合員を、それぞれ総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ(カ)認定のとおり、①本件労働協約第14条第2項には、「組合員を大量に異動させるとき及び組合役員を異動するときは労使協議会で協議の上行う」との規定があること、②会社は、令和2年職種変更組合員17名を総合職に職種変更するに当たり、本件労働協約第14条第2項に基づく労使協議会を開催していないことが認められる。これらのことからすると、会社は、17名の組合員を総合職に職種変更するのに、労使協議会を開催していないのであるから、かかる会社の対応は、本件労働協約違反とみるのが相当である。

イ 会社は、本件労働協約について、平成14年から同30年までの異動実績を挙げ、会社においては、従前から職種変更については本件労働協約第14条第2項の手続を履践せずにいた旨、このことに対して、組合から異議が述べられなかつたことから、手続を失念したにすぎない旨主張する。

しかしながら、会社の主張を前提としても、会社の挙げる異動実績は一年間で2名程度であり、これが、本件労働協約第14条第2項の「大量に異動させるとき」に当たるかは疑問である。

また、本争点で問題となっている令和2年における職種変更は17名であり、人数規模が異なるといえるのであるから、会社が主張するような前例があったとしても、それをもって、同年の職種変更を行うに当たり、本件労働協約第14条第2項に基づく労使協議会での協議が免ぜられるものではない。

したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

ウ また、会社は、組合との事前協議を失念していたことは解決済みの問題である旨主張し、その理由として、①組合から指摘を受けた直後に、会社は謝罪文を出状して今後は事前に協議することを確約したこと、②2.9.3専門委員会で、組合も、この件は法的措置をとりたいとは思っていないことを表明しており、支配介入と考えていないことを明らかにしていたことを挙げる。

(ア) まず、上記理由①についてみる。

前記(1)ウ(ク)、(コ)認定によると、①会社が組合に対して提出した2.6.30会社文書には、「貴組合との協議手続きの履践を怠り、結果的に先行しての実施となりお伝えするのが遅くなりましたことについては、誠に遺憾であり、今後はこのようなことがないように貴組合との労働協約の順守の徹底を図るよう改善を講じましたこと併せてお伝えいたします」との記載があること、②2.9.3専門委員会において、会社は、労働協約を失念していたことは遺憾であり、今後は事前に協議したい旨述べたことが認められ、確かに、会社は組合に対し

て、2.6.30会社文書や2.9.3専門委員会において、令和2年職種変更組合員17名を総合職に職種変更したことにつき、遺憾の意を表明するとともに、今後は事前に協議することを約している。

しかしながら、事後に、会社が遺憾の意を表明したり、再発防止を約したことをもって、会社が本件労働協約に違反したことが正当化されるものではなく、また、直ちに、解決済みの問題とみるとことはできない。

また、組合の対応をみると、前記(1)ウ(コ)認定によると、2.9.3専門委員会で、組合は、労務員の大量異動は労働協約に違反する重大な事項である旨、このままでは組合も引き下がれない旨述べていることが認められ、かかる発言からすると、組合は、2.6.30会社文書が提出されたからといって、会社が令和2年の職種変更に当たり事前協議を行わなかったことについて、解決済みの問題であるとの認識を持っていたとはいえない。

したがって、2.6.30会社文書を提出したことをもって、事前協議を行わなかったことが解決済みの問題であるとみるとことはできない。

(イ) 次に、上記理由②についてみると、確かに、本件審査で、会社は同委員会の議事録を書証として提出しているところ、同議事録には、組合の発言として、「組合もこの件は法的措置をとりたいとは思っていないのでY3専務からの公式なお詫びがあればそれで納める。」との記載がある。

しかしながら、上記発言からすると、組合は法的措置を取らない代わりに、Y3専務からの公式な謝罪を求めていると解されるが、その後、Y3専務が組合に対し、公式な謝罪を行ったとする疎明はない上、そもそも、組合の上記発言が、支配介入と考えていないとの趣旨であったとまでみることはできない。

したがって、会社が令和2年の職種変更に当たり事前協議を行わなかったことについて、解決済みの問題であるとみるとことはできない。

(ウ) 以上のことから、この点に関する会社の主張はいずれも採用できない。

エ さらに、会社は、事前協議という手続違反が、直ちに支配介入行為と評価されるものではない旨、本件労働協約では、会社による異動命令は人事権の行使として正当であり、組合員は正当な理由なく、これを拒むことはできないと定められていることから、原則として会社の人事権の行使が尊重される事柄であり、その判断は慎重に検討されなければならない旨、会社が、総合職に適性が高いと判断した令和2年職種変更組合員17名に職種変更を打診することは、合理的かつ妥当な正当な行為であり、組合への嫌悪感からや、その弱体化を企図し、その運営に介入し、交渉上の立場を著しく不安定にさせる意図は一切ない旨主張する。

しかしながら、前提事実のとおり、会社の従業員がいずれの労働組合に加入す

るかは、事実上、職種により決まっており、総合職であれば、A組合に所属することになるのであるから、労務員から総合職への職種変更は、組合の組合員の減少に直結するのであり、かつ、そのことは会社も認識していたといえる。そうすると、会社は、17名もの組合員を総合職へ職種変更することで、組合の組合員が減少し、組合運営に影響を与えることが容易に想定し得る状況において、本件労働協約を遵守せずに人事権を行使したのであるから、会社の対応が正当化されるものではなく、この点に関する会社の主張は採用できない。

オ 以上のとおりであるから、会社が、令和2年4月1日付で、2.4.1職種変更組合員16名を、同年5月1日付で、X18組合員を、それぞれ総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点3（会社が、2.4.1職種変更組合員16名の組合費のチェック・オフを令和2年4月27日支給の給与から中止したこと、及びX18組合員の組合費のチェック・オフを同年5月25日支給の給与から中止したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 前記(1)ウ(ウ)、(オ)から(キ)認定のとおり、①令和2年4月1日付で、会社は、2.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更したこと、②同月27日支給の給与から、会社は、2.4.1職種変更組合員16名について、組合のチェック・オフを中止し、A組合のチェック・オフを開始したこと、③同年5月1日付で、会社は、X18組合員を総合職に職種変更したこと、④同月25日支給の給与から、会社は、X18組合員について、組合のチェック・オフを中止し、A組合のチェック・オフを開始したこと、⑤令和2年職種変更組合員17名は、組合に対して脱退届を提出していないこと、⑥令和2年職種変更組合員17名から、組合及び会社に対して、組合のチェック・オフを中止してほしい旨の申出はなかったこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、令和2年職種変更組合員17名から、組合のチェック・オフを中止してほしい旨の申出もなく、また、同組合員17名が組合を脱退したかについて、確認することもなく、同組合員17名を総合職に職種変更して以降、組合のチェック・オフを中止しており、かかる会社の行為は組合運営に影響を及ぼすものであったことは否定できない。

しかしながら、前記(1)ア(ア)、(ウ)認定によると、①平成27年10月1日、同29年10月1日及び同30年9月1日に、総合職に職種変更した組合員が計4名いたこと、②前記①の4名の組合員からは、組合の脱退届は提出されておらず、組合のチェック・オフの中止の申出もなかったが、組合のチェック・オフは中止されたこと、③前記①の組合員4名が職種変更した当時は、職種変更すると、職種変

更先の労働組合のチェック・オフがされることとなっていたこと、④組合のチェック・オフを中止する場合、従前、組合から会社に対し、チェック・オフの中止の申入れを行っておらず、会社から組合に対し、労働組合が変更するのでチェック・オフを中止する旨の報告があるのみであったこと、⑤前記④の取扱いに対して、組合は会社に対し、チェック・オフを中止する場合は必ず組合に申し出るよう、要請したことがあったこと、が認められる。

これらのことにより、会社の従業員がいずれの労働組合に加入するかは、事実上、職種により決まっていたことを併せ考えると、組合の組合員が総合職に職種変更となつた場合、組合員から脱退届は提出されておらず、組合や組合員が会社に対して何らかの申出がない状態で、会社は、組合のチェック・オフを中止し、職種変更先の労働組合のチェック・オフを開始するとの取扱いがなされていたとみるのが相当である。また、かかる取扱いについて、組合は、チェック・オフを中止する場合は必ず組合に申し出るよう要請するに止まり、異議を述べたとの疎明もないないのであるから、組合も、従前から、組合から中止の申入れがない状態で、会社がチェック・オフを中止すること自体、事実上、容認していたとみるのが相当である。

また、前記(1)イ(エ)、ウ(エ)認定によると、①会社は、組合から送付されたチェック・オフ請求書に基づいてチェック・オフを行うこと、②会社の事務担当者は、組合の会計担当者に対し、2.4.1職種変更組合員16名を除いたチェック・オフ請求書を送付するよう依頼したこと、③組合の会計担当者は、2.4.1職種変更組合員16名を除いたチェック・オフ請求書を、会社の事務担当者に送付し、その際、会社に対して抗議や異議申立てを行わなかつたこと、が認められる。これらのことからすると、組合も、会社の依頼に応じて、2.4.1職種変更組合員16名を除いたチェック・オフ請求書を送付しているのであるから、組合も2.4.1職種変更組合員16名のチェック・オフが中止されることを容認していたと受け取られる対応をしていたといえる。

以上のことからすると、会社が、令和2年職種変更組合員17名を総合職に職種変更して以降、同組合員17名が組合脱退届を提出したか確認することなく、また、同組合員17名から会社に対してチェック・オフ中止の申出がない状態で、組合のチェック・オフを中止し、A組合のチェック・オフを開始したことは、従前の取扱いに沿つたものであり、組合も容認していたと受け取られる対応をしていたといえるのであるから、会社が、同組合員17名について組合のチェック・オフを中止したことには、一定の理由があり、理解できるところである。

イ 組合は、組合が会社に対して、チェック・オフの中止を求めた事実はない旨主

張するが、前記ア判断のとおり、従前、組合が会社に対し、チェック・オフの中止の申入れを行わないまま、組合のチェック・オフを中止するとの取扱いがなされており、かつ、組合も、組合からの申入れがない状態でチェック・オフを中止すること自体、事実上容認していたといえるのであるから、会社が、令和2年職種変更組合員17名についても、これと同様の対応をしたからといって、不当であるとまではいえない。

ウ また、組合は、2.4.1職種変更組合員16名を除いたチェック・オフ請求書を送付したことについて、会社の指示に従わなければチェック・オフが滞ってしまうため、やむなく会社の指示に従った旨主張する。しかしながら、前記(1)ウ(エ)認定によると、組合は、2.4.1職種変更組合員16名を除いたチェック・オフ請求書を送付した際、会社に対して抗議や異議申立てを行っていない。かかる対応をみると、組合が、やむなく会社の指示に従ったとみることはできず、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ さらに、組合は、会社は、組合員の意向とは無関係に、組合のチェック・オフを打ち切った旨主張する。

前記(1)ウ(オ)、(キ)認定によると、令和2年職種変更組合員17名は、会社に対して、組合のチェック・オフを中止してほしい旨の申出をしていないが、その一方で、組合のチェック・オフが中止されたことに対する抗議や、組合のチェック・オフ継続の申出もしておらず、かかる令和2年職種変更組合員17名の対応をみると、同組合員17名は、組合のチェック・オフが中止されたことを事実上、容認していたとみるのが相当である。

オ 以上のとおり、会社が、令和2年職種変更組合員17名について、組合のチェック・オフを中止したことは、一定の理由があり、また、組合及び令和2年職種変更組合員17名も、これを容認していたと受け取られる対応をしていたといえる。これらのこと考慮すると、会社が、同組合員17名のチェック・オフを中止したことは、組合運営に影響を及ぼすものではあったことは否定できないが、不当な介入であったとまではいえない。

したがって、会社が、2.4.1職種変更組合員16名のチェック・オフを令和2年4月27日支給の給与から中止したこと、及びX18組合員のチェック・オフを同年5月25日支給の給与から中止したことは、組合に対する支配介入に当たるとまではいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点4－1（会社専務らによる個別面談は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4－2（令和3年3月31日付けで、3.3.31退職組合員9名が退職したことは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4－3（会社が、

令和3年4月1日付で、3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たるか。)及び争点4-4(令和3年4月1日付で、3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍したことは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 令和2年12月8日、会社は組合に対し、2.12.8会社申入書を提出した。

2.12.8会社申入書には、令和2年度初めに実施した労務員から総合職への職種変更について、本人希望と同意を前提に、今後も引き続き実施していく方針となった旨、については、本件労働協約に従い、労使協議会での協議を申し入れる旨等の記載があった。

また、2.12.8会社申入書には、総合職への職種変更の主旨として、①総合職への職種変更を継続する理由については、(i)業容拡大、とりわけ3PL事業の倉庫、輸送業務の拡大に伴い、総合職人材が恒常に不足している状況にあり、これに対応すべく中途採用等による人員拡充を積極的に実施しているが、要員的には更なる人数が必要であると考えている旨、(ii)この逼迫した状況に対応するためには、現場経験も豊富で、安全意識が高い労務員が適任であり、併せて、業容拡大に伴う新たな採用人材を指導してもらうこと等を通じ、その領域での幹部候補生としての活躍とスキルアップを期待するものである旨、②組合との労使協議を経た後、本人の適性と希望を考慮しつつ、本人に説明の上、個別の同意を得て総合職への職種変更を行う旨、③個々の対象者については、都度、組合に連絡する旨等の記載があった。

イ 令和2年12月22日、組合と会社との間で、2.12.22労使協議会が開催された。

2.12.22労使協議会では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭、会社は、長期経営ビジョン及び中期経営計画を配付した。

(イ) 会社は、今回の職種変更について、組合員の個人意思によるものであるから、これから面談を始めたい旨述べた。

組合が、総合職でも組合に入れないのかと尋ねたのに対し、会社は、職制が違う旨、組合費のチェック・オフができないので不可能である旨述べた。

組合が、労務員のままでも新人の指導等は可能ではないかと尋ねたのに対し、会社は、労務員のままでは職務の幅が狭く、もっと広範囲の業務を担ってもらう旨、また、令和5年に新しい流通センターを開設したいので、そこに運転手に移ってもらい、運送業務以外の業務も行ってもらうためにも総合職に職種変更してもらう必要がある旨、転勤異動がある旨、組合が転勤異動を了承してくれるなら総合職への職種変更の必要はない旨述べた。

組合が、令和2年4月に職種変更した者も業務内容は全く変わっていないと聞いている旨述べたところ、会社は、安全に関わるヒアリングの開催、総合職役付研修への参加等、意識から徐々に変わってもらうよう運営している旨、すぐに業務内容をえることは難しい旨、今回もすぐには業務内容は変わらない旨述べた。

(ウ) 組合が、誰に声をかけるのかを事前に教えてもらえるのか、何名程度、異動させる予定なのかと尋ねたのに対し、会社は、個人の意思・希望によるものであるため、事前には連絡できない旨、人数規模も本人希望なので明確には返答できないが、15名から20名ぐらいであると思われる旨、本人も希望し会社も認めた時点で、まとめて組合には連絡する旨述べた。

(エ) 会社が、賃金専門委員会の内容も議論したいので、またの機会を設定したい旨、令和3年1月22日に再度団交を開催したいので調整してほしい旨述べたのに対し、組合は、これを了承した。

ウ 令和2年12月23日、Y3専務及びY4部長が、X20組合員に対して、個別面談を行い、総合職に職種変更してほしい旨述べた。また、同面談において、Y3専務は、2日後に返事がほしい旨述べた。

同月25日、X20組合員はY3専務に架電し、総合職への職種変更を断った。

エ 令和2年12月23日又は同月24日、Y3専務及びY4部長が、X21組合員に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行った。

同面談において、Y3専務及びY4部長は、X21組合員に対して、業務を拡張したい旨、そこで総合職として今まで以上の仕事をしてもらうために、総合職に職種変更してほしい旨述べた。また、Y3専務は、2日後に返事がほしい旨述べ、X21組合員は、時間がほしい旨、考えさせてほしい旨述べた。

後日、X21組合員はY3専務に対し、総合職への職種変更を断る旨を伝えた。

オ 令和3年1月19日、組合は会社に対し、「通知書」（以下「3.1.19組合通知書」という。）を提出した。

3.1.19組合通知書には、①2.12.22労使協議会について、本件労働協約に則り協議を行ったが、労務員から総合職への職種変更は容認できない旨、②今回の労務員から総合職への職種変更について、労務員への説明が、あまりにも杜撰で労務員の不安を煽るような表現があり、抗議する旨、③入手した情報によると、肝心な就業規則、給与規定等の説明は一切なく、脅しと思われる説明ばかりで労務員が希望持てる説明ではなかった旨、④また、会社は、令和2年に組合との協議もなく17名の労務員組合員について不当異動を実行した旨、⑤その上、今回の異動については、会社は、どの組合員に総合職への職種変更を通知するのか、事前

に組合に言わず、労務員本人が職種変更の承諾後に組合に報告するというのは、事の順序に誤りがある旨、⑥明らかに総合職への職種変更について説明不足であると判断している旨、⑦組合は、この件は、弾圧であり支配介入であると判断した旨等の記載があった。

カ 令和3年1月21日、会社は組合に対し、3.1.19組合通知書に対する回答（以下「3.1.21会社回答書」という。）を提出した。

3.1.21会社回答書には、①労務員への説明について、組合が言うような意図はなく、組合員がそのように受け止めたのであれば遺憾である旨、②総合職への職種変更は、中期計画達成に向けて必要不可欠な改革との経営判断に基づくものであり、組合活動への弾圧や介入する意図は全くない旨、③また、あくまでも本人の希望・同意を前提とするもので、本人の同意がない限り、職種変更を命じることはないと、④今回の説明は、詳細な労働条件を示したものではなく、再度、詳細な労働条件について個別に説明する予定である旨等の記載があった。

また、同日、会社は、組合に対して、3.1.21組合宛て文書を提出するとともに、対象者が所属する事業部長に対し、3.1.21運転職宛て文書とほぼ同じ内容の文書を、運転職に交付するよう伝えた。

3.1.21組合宛て文書には、労務員運転手制度の今後の方向性について、別添のとおり連絡する旨、併せて組合員への個々説明についても順次行う予定である旨の記載とともに、別添として3.1.21運転職宛て文書が添付されていた。

3.1.21運転職宛て文書には、①自車運送事業収支は経常利益ベースで毎年1億円の赤字であり、粗利ベースでも恒常的な赤字が続く状況である旨、②労務員自車収支の赤字を減らしていくこと、同一労働同一賃金を推し進めていくことからも平成27年度より労務員の賞与を減額している経緯はご存じのとおりである旨、③現状のままでは当該事業は成立しがたく、会社の事業戦略として労務員運転手による自車運送事業を収束し、新たな事業展開を検討することもやむを得ないと判断している旨、④その際には、この事業に携わる労務員運転手の雇用を確保することを前提に、労務特定職、関係協力先を中心に運送事業を組み立てていく旨、⑤したがって、労務員運転手には職種変更について検討していただきたいと詳細を連絡する旨、⑥当職種変更は強制ではなく、本人の意思によるものである旨、⑦希望により運転職に残ることも可能であるが、現在年間64万円の賞与については労務員の自車収支の状況を踏まえ、令和3年度以降の支給は困難である見込みを申し添える旨等の記載があった。

また、3.1.21運転職宛て文書には、3.1.21職種変更勧奨文書が添付されており、その内容は別紙1のとおりであった。なお、3.1.21職種変更勧奨文書で挙げられ

ていた選択職制は、①Y10の労務特定職に転籍する、②作業職に職種変更する、③退職する、④上記を選択せず運転職で継続勤務する、の4つであり、いずれを希望するかを記載した意向確認書を令和3年2月26日までに所属長経由で提出するよう求めていた。

キ 令和3年1月28日、組合は会社に対し、「団体交渉申込書」（以下「3.1.28団交申込書」という。）を提出了。

3.1.28団交申込書には、3.1.21職種変更勧奨文書を協議事項とすることを求める旨、組合は、団交結果を踏まえた上で、組合から各運転職への説明を行い、組合で議論・意見集約の上、会社に回答するので、本日以降、会社から運転職への個別の説明・接触を遠慮してほしい旨等の記載があった。

ク 令和3年1月29日、組合と会社との間で、3.1.29団交が開催された。

3.1.29団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) 冒頭、会社は、3.1.21組合宛て文書の内容についての説明を行った。

その後、組合と会社との間で、①Y10に転籍した場合の給与体系及び業務内容、②作業職へ職種変更した場合の給与体系、③退職した場合の転職支援サービス、④運転職で継続勤務した場合の賞与に関する質疑応答があった。

この中で、組合から、Y10に転籍した場合、労働組合を立ち上げることは可能か、との質問があり、これに対し、会社は、可能である旨回答した。

(イ) 会社は、3.1.28団交申込書に対する回答として、3.1.21職種変更勧奨文書による職種変更や総合職への職種変更についての協議には応じるが、制度を変えておらず、最終的には本人の判断によるものであるため、組合の合意を得る必要ないと認識している旨、会社からの個別説明は、スケジュールも差し迫っている中、早めに個別具体的な内容を伝えるべきと考えるので、会社からの説明は実施させてもらう旨述べた。

組合は、説明を聞いたので、これからは我々から説明する旨、以後は、個別の説明をしてもらわなくてもよいので、遠慮してほしい旨述べ、会社は、組合にも早期に組合員への説明をしてもらいたいが、会社からの個別説明も行う旨述べた。

ケ 令和3年2月8日、Y3専務及びY5部長が、X22組合員、X23組合員及びX24組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

X22組合員との面談において、Y3専務は、地域限定で転勤は基本ない旨、総合職になっても基本やることは同じである旨、新しく入ってくる人に、今までやってきた仕事の内容を教えてほしい旨発言した。

コ 令和3年2月9日、Y3専務及びY5部長が、X25組合員及びX26組合員に対

して、職種変更等に係る個別面談を行った。

サ 令和3年2月10日、Y3専務及びY5部長が、X27組合員及びX28組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

シ 令和3年2月10日、未払残業代請求訴訟の和解が成立した。

ス 令和3年2月12日、Y3専務及びY6部長が、X29組合員及びX30組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

セ 令和3年2月15日、Y3専務及びY7部長が、X31組合員及びX32組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

ソ 令和3年2月16日、Y3専務及びY7部長が、X33組合員及びX34組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行った。

タ 令和3年2月24日から同年3月4日にかけて、3.4.1職種変更組合員16名は会社に対し、それぞれ、職種変更同意書を提出した。

また、同年2月25日から同年3月8日にかけて、3.4.1転籍組合員6名は会社に対して、それぞれ、転籍同意書を提出した。

チ 令和3年3月11日、会社は組合に対し、「労務員運転職 異動について」（以下「3.3.11会社文書」という。）を提出した。

3.3.11会社文書には、労務員運転手の異動について連絡するとして、3.4.1職種変更組合員16名、3.4.1転籍組合員6名及び3.3.31退職組合員9名の所属及び氏名が記載されていた。

ツ 令和3年3月31日付で、3.3.31退職組合員9名が退職した。

テ 令和3年4月1日付で、会社は、3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更した。

また、同日付で、3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍した。

なお、本件審問終結時において、3.4.1転籍組合員6名のうち、X20組合員は、転籍後も組合に所属し、それ以外の5名は、組合を脱退した。

(2) 争点4-1（会社専務による個別面談は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 争点4-1のうち、①令和2年12月23日に、Y3専務及びY4部長が、X20組合員に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行ったこと、②同月23日又は同月24日に、Y3専務及びY4部長が、X21組合員に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行ったことについて

(ア) 組合は、本件労働協約第14条に基づく「協議」を経ずに、会社は組合員に対して個別勧奨を行った旨主張する。

前提事実及び前記(1)アからエ認定によると、①令和2年12月8日、会社は

組合に対し、2.12.8会社申入書により、労務員から総合職への職種変更を実施していく方針となつたので、本件労働協約に従い、労使協議会での協議を行うよう申し入れたこと、②同月22日、組合と会社との間で、2.12.22労使協議会が開催されたこと、③同月23日以降、Y3専務らは、X20組合員及びX21組合員に対し、総合職への職種変更に係る個別面談を行つたこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、総合職への職種変更に係る個別面談を行うより前に、2.12.22労使協議会を開催している。

この点について、組合は、本件労働協約第14条第2項に基づく「労使協議会での協議」と評価できるような「協議」はなかつた旨主張するので、以下、2.12.22労使協議会でのやり取りについて、さらに具体的にみる。

- a 前記(1)イ(イ)、(ウ)認定によると、①組合が、労務員のままでも新人の指導等は可能ではないかと尋ねたのに対し、会社は、労務員のままでは職務の幅が狭く、もっと広範囲の業務を担つてもらう旨、また、令和5年に新しい流通センターを開設したいので、そこに運転手に移つてもらい、運送業務以外の業務も行つてもらうためにも総合職に職種変更してもらう必要がある旨、転勤異動がある旨、組合が転勤異動を了承してくれるなら総合職への職種変更の必要はない旨述べたこと、②組合が、令和2年4月に職種変更した者も業務内容は全く変わっていないと聞いている旨述べたところ、会社は、安全に関わるヒアリングの開催、総合職役付研修への参加等、意識から徐々に変わつてもらうよう運営している旨、すぐに業務内容を変えることは難しい旨、今回もすぐには業務内容は変わらない旨述べたこと、③組合が、誰に声をかけるのかを事前に教えてもらえるのか、何名程度、異動させる予定なのかと尋ねたのに対し、会社は、個人の意思・希望によるものであるため、事前には連絡できない旨、人数規模も本人希望なので明確には返答できないが、15名から20名ぐらいであると思われる旨、本人も希望し会社も認めた時点で、まとめて組合には連絡する旨述べたこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、組合からの質問に答える形で、労務員のままでは不都合な点や、総合職への職種変更後の業務内容、職種変更の人数規模について一定の説明をしており、かかる会社の対応をみると、2.12.22労使協議会は、本件労働協約第14条第2項に基づく労使協議会として実質的な協議をしていなかつたとまでいふことはできない。
- b この点について、組合は、会社は組合に対して、総合職への異動候補者や総合職への異動後の労働条件が未開示である旨、協議の大前提となる情報が未開示の状態で、2.12.22労使協議会を開いたところで、「協議」と評価でき

るものではないことは明らかである旨主張する。

確かに、会社は、2.12.22労使協議会より前に、組合に対して、総合職への異動候補者を提示しておらず、また、2.12.22労使協議会においても、誰に声をかけるのかを事前にもらえるのかとの組合の質問に対し、会社は、個人の意思・希望によるものであるため、事前には連絡できない旨回答している。

しかしながら、前記a判断のとおり、会社は、2.12.22労使協議会において、職種変更の人数規模をはじめ、労務員のままでは不都合な点や、総合職への職種変更後の業務内容について、一定の説明をしている。そうすると、2.12.22労使協議会において、職種変更の業務上の必要性や、人数規模の妥当性、組合が受ける影響についても協議することは可能であったといえるのであるから、2.12.22労使協議会が、協議の大前提となる情報が未開示な状態での協議であったとまではいえない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

c さらに、組合は、職種変更の必要性について説明がなかった旨主張する。

前記(1)ア、イ(イ)認定によると、①2.12.8会社申入書には、総合職への職種変更を継続する理由について、(i)業容拡大、とりわけ3PL事業の倉庫、輸送業務の拡大に伴い、総合職人材が恒常的に不足している状況にあり、これに対応すべく中途採用等による人員拡充を積極的に実施しているが、要員的には更なる人数が必要であると考えている旨、(ii)この逼迫した状況に対応するためには、現場経験も豊富で、安全意識が高い労務員が適任であり、併せて、業容拡大に伴う新たな採用人材を指導してもらうこと等を通じ、その領域での幹部候補生としての活躍とスキルアップを期待するものである旨の記載があったこと、②2.12.22労使協議会において、組合が、労務員のままでも新人の指導等は可能ではないかと尋ねたのに対し、会社は、労務員のままでは職務の幅が狭く、もっと広範囲の業務を担ってもらう旨、また、令和5年に新しい流通センターを開設したいので、そこに運転手に移ってもらい、運送業務以外の業務も行ってもらうためにも総合職に職種変更してもらう必要がある旨、転勤異動がある旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、会社は組合に対し、総合職への職種変更の理由として、業容拡大に伴う総合職人材の不足とそれに対応する必要があること、労務員のままでは職務の幅が狭いこと、転勤異動できる人材が必要であることを説明しているのであるから、この点に関する組合の主張は採用できない。

d 以上のとおりであるから、会社が組合員に対して総合職への職種変更に係る個別面談を行う前に、2.12.22労使協議会が開催されており、また、同協議

会が、本件労働協約第14条第2項に基づく労使協議会として、実質的な協議をしていないとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) また、組合は、2.12.22労使協議会の翌日から個別勧奨を開始したことを挙げ、組合と何らの協議をするつもりはなかった旨主張する。

確かに、前記(1)イからエ認定のとおり、会社は、2.12.22労使協議会の翌日から総合職への職種変更に係る個別面談を行ったことは認められる。

しかしながら、前記(1)イ(エ)認定のとおり、2.12.22労使協議会で、会社は、賃金専門委員会の内容も議論したいので、またの機会を設定したい旨、令和3年1月22日に再度団交を開催したいので調整してほしい旨述べたことが認められ、かかる会社の発言からすると、会社が組合との協議を忌避しているとはいえない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) また、組合は、異動に同意せざるを得ない状況を作出し、個別勧奨で圧力をかけた旨主張し、①Y3専務らは、X20組合員に対し、個別勧奨に対する返答は2日間以内にするよう迫った旨、②X21組合員が、自分一人では回答できないので組合に相談させてほしい旨述べたのに対し、Y3専務は、組合などに相談すると総合職に職種変更するべきではないと言われるに決まっている旨述べ、個別勧奨に対する返答は2日間以内にするよう迫り、X21組合員が組合に相談する猶予を与えようとしなかった旨主張する。

前記(1)ウ、エ認定によると、①令和2年12月23日、Y3専務らとX20組合員との間の個別面談において、Y3専務がX20組合員に対し、2日後に返事がほしい旨述べたこと、②同月25日、X20組合員はY3専務に架電し、総合職への職種変更を断ったこと、③同月23日又は同月24日、Y3専務らとX21組合員との間の個別面談において、Y3専務がX21組合員に対し、2日後に返事がほしい旨述べ、X21組合員は、時間がほしい旨、考えさせてほしい旨述べたこと、④後日、X21組合員はY3専務に対し、総合職への職種変更を断る旨を伝えたこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、Y3専務は、X20組合員やX21組合員に対し、個別面談の2日後に返事がほしい旨述べたものの、X20組合員やX21組合員は、総合職への職種変更を断っていることも考慮すると、Y3専務の上記発言のみをもって、職種変更に同意するよう圧力をかけたとまではいえない。

その他、上記で引用した事実以外では、X20組合員及びX21組合員の個別面談における詳細なやり取りは判然としない。

したがって、X20組合員及びX21組合員の個別面談において、会社が、職種

変更に同意するよう圧力をかけたとまではいえない。

(エ) さらに、組合は、総合職に職種変更後も実際の業務内容に変更はなく、職種変更の業務上の必要性がないことは明らかである旨主張する。

確かに、総合職に職種変更する前後で、業務がどのように変更したのか、また、運転職のままでは担うことができない業務内容とはどのようなものかについて、判然としない。

しかしながら、前記(ア)c判断で記載したとおり、会社は組合に対し、総合職への職種変更の理由として、業務拡大に伴う総合職人材の不足とそれに対応する必要があること、労務員のままでは職務の幅が狭いこと、転勤異動できる人材が必要であることを説明しているところ、かかる説明が事実に反するものであったとする疎明はなく、以上のことと併せ考えると、総合職への職種変更について、業務上の必要性がなかったとまではいえない。

(オ) 以上のとおり、会社が、X20組合員及びX21組合員に対して個別面談を実施したことは、本件労働協約に反しているとはいはず、また、同個別面談において、職種変更に同意するよう圧力をかけたとまではいえないのであるから、令和2年12月23日に、Y3専務及びY4部長が、X20組合員に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行ったこと、及び、同月23日又は同月24日に、Y3専務及びY4部長が、X21組合員に対して、総合職への職種変更に係る個別面談を行ったことは組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

イ 争点4-1のうち、③令和3年2月8日に、Y3専務及びY5部長が、X22組合員、X23組合員及びX24組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、④同月9日に、Y3専務及びY5部長が、X25組合員及びX26組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、⑤同月10日に、Y3専務及びY5部長が、X27組合員及びX28組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、⑥同月12日に、Y3専務及びY6部長が、X29組合員及びX30組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、⑦同月15日に、Y3専務及びY7部長が、X31組合員及びX32組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、⑧同月16日に、Y3専務及びY7部長が、X33組合員及びX34組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったことについて

(ア) 組合は、争点4-1の③から⑧の「職種変更等に係る個別面談」の「職種変更等」とは、総合職への職種変更及び3.1.21組合宛て文書等に基づく職種変更であるとするので、これを前提に、以下、検討する。

(イ) 組合は、本件労働協約第14条に基づく「協議」を経ずに、会社は組合員に対

して個別勧奨を行った旨主張する。

a まず、総合職への職種変更についてみると、前記ア(ア)判断のとおり、会社は組合員に対して総合職への職種変更に係る個別面談を行うより前に、2.12.22労使協議会を開催しており、また、同協議会が、本件労働協約第14条第2項に基づく労使協議会として、実質的な協議をしていないとまではいえない。

b 次に、3.1.21組合宛て文書等に基づく職種変更についてみる。

この点について、会社は、3.1.21組合宛て文書等に基づく職種変更については、3.1.29団交で内容を説明し、組合と協議を行った旨主張するので、以下、3.1.29団交についてみる。

(a) 前記(1)ク(ア)認定によると、①3.1.29団交の冒頭、会社は、3.1.21組合宛て文書の内容についての説明を行ったこと、②その後、組合と会社との間で、(i)Y10に転籍した場合の給与体系及び業務内容、(ii)作業職へ職種変更した場合の給与体系、(iii)退職した場合の転職支援サービス、(iv)運転職で継続勤務した場合の賞与に関する質疑応答があったこと、③組合から、Y10に転籍した場合、労働組合を立ち上げることは可能か、との質問があり、これに対し、会社は、可能である旨回答したこと、が認められる。これらのことからすると、会社は、3.1.21組合宛て文書の内容を説明していないとも、また、組合からの質問に応答していないともいえない。

したがって、3.1.29団交において、3.1.21組合宛て文書等に基づく職種変更等について、協議を行っていないとはいえないのであるから、3.1.21組合宛て文書等について、本件労働協約第14条第2項に基づく労使協議会での協議を行わなかったとまではいえない。

(b) なお、この点について、組合は、3.1.29団交において、会社は「スケジュールも差し迫っている中」と述べており、組合との協議よりもスケジュールを優先させる意思表示をしている旨、会社は組合と「協議」するつもりはなかった旨主張する。

前記(1)ク(イ)認定によると、3.1.29団交において、会社は、会社からの個別説明は、スケジュールも差し迫っている中、早めに個別具体的な内容を伝えるべきと考えるので、会社からの説明は実施させてもらう旨述べており、確かに、「スケジュールも差し迫っている中」との会社発言があったことは認められる。しかしながら、かかる発言のみをもって、組合との協議よりもスケジュールを優先させる意思表示とみることはできない。

また、同認定によると、会社は、3.1.29団交で、3.1.21職種変更勧奨文書による職種変更や総合職への職種変更についての協議には応じる旨述べており、かかる発言からすると、会社は組合との協議を忌避していたということはできない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) 次に、組合は、会社は労務員のままだと賞与を支給しない等の説明をして異動に同意せざるを得ない状況を作出し、個別勧奨で圧力をかけた旨主張し、①会社は、3.1.21組合宛て文書の記載内容を説明し、「意向確認書」の提出を迫った旨、②X24組合員については、同人がY5部長に対し、運転職に残るつもりである旨述べたところ、Y5部長から運転職に残るということは会社とけんかするつもりなのか等言われ、圧力を背景に職種変更を迫られた旨主張する。

前記(1)カ認定によると、①令和3年1月21日、会社は、対象者が所属する事業部長に対して、3.1.21運転職宛て文書とほぼ同じ内容の文書を運転職に交付するよう伝えたこと、②3.1.21運転職宛て文書には、(i)職種変更について検討してほしい旨、(ii)希望により運転職に残ることも可能であるが、現在年間64万円の賞与については労務員の自車収支の状況を踏まえ、令和3年度以降の支給は困難である見込みを申し添える旨の記載があったことが認められる。

これらのことからすると、会社は、運転職に残る場合、令和3年度以降の賞与の支給は困難である旨記載された文書を運転職に交付しているが、かかる文書の記載は、運転職に留まることを躊躇させるものであるといえる。

しかしながら、前提事実及び前記(1)ケからサ、スからソ認定によると、令和3年2月8日のX22組合員との面談において、Y3専務が、地域限定で転勤は基本ない旨、総合職になつても基本やることは同じである旨、新しく入ってくる人に、今までやってきた仕事の内容を教えてほしい旨発言したことは認められるが、これ以外に、同年2月8日、同月9日、同月10日、同月12日、同月15日及び同月16日の個別面談における詳細なやり取りは判然としない。

そうすると、上記の個別面談において、会社が3.1.21組合宛て文書の記載内容を説明し、「意向確認書」の提出を迫ったとも、X24組合員に対して職種変更を迫ったともいうことはできない。

その他、上記の個別面談において、会社が組合員らに対し、職種変更等を迫ったと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、会社が、個別面談において、職種変更等に同意するよう圧力をかけたとまではいえない。

(エ) また、組合は、3.1.21運転職宛て文書等に基づく職種変更は、運転職を廃止し、組合を弱体化させることがその目的である旨主張する。これに対し、会社

は、自車運送事業の恒常的赤字状況及び同事業の継続が困難な状況にあることに対応するための事業再建施策である旨主張する。

後記4(1)ア認定のとおり、会社が本件審査手続において提出した「自車収支一覧」によると、平成25年3月期から令和2年3月期までの自車運送事業収支は、年間約7,200万円から1億6,800万円の赤字であり、このような収支状況をみると、会社が、自車運送事業の継続が困難であるとして、3.1.21運転職宛て文書により、運転職に対して、職種変更を検討するよう通知したことにも、理由がなかったとはいえない。

また、前記(1)カ認定のとおり、3.1.21運転職宛て文書に添付されていた3.1.21職種変更勧奨文書には、選択職制として、作業職への職種変更が含まれているところ、作業職を選択することを躊躇させる記載があったとみることはできない。そうすると、会社は、運転職に対して、組合に留まることができる選択肢も提示していたといえる。

以上のことからすると、会社が、3.1.21運転職宛て文書等により、運転職に対して、職種変更等を検討するよう通知したことは、組合の弱体化を意図したものであったとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(オ) さらに、組合は、職種変更・転籍後も実際の業務内容に変更はなく、職種変更や転籍の業務上の必要性はないことは明らかである旨主張する。

しかしながら、まず、総合職への職種変更について、業務上の必要性がなかったとまではいえないことは、前記ア(エ)判断のとおりである。

また、前記(1)カ認定のとおり、3.1.21職種変更勧奨文書には、Y10への転籍について、業務内容は現在と変わらない旨記載されており、Y10への転籍後も業務内容に変化がないことは転籍後の労働条件として当初から提示されていた。したがって、Y10への転籍後も業務内容に変更がないことをもって、業務上の必要性がなかったとする組合の主張は採用できない。

(カ) 以上のとおり、会社が、X22組合員、X23組合員、X24組合員、X25組合員、X26組合員、X27組合員、X28組合員、X29組合員、X30組合員、X31組合員、X32組合員、X33組合員及びX34組合員に対して個別面談を実施したことは、本件労働協約に反しているとはいせず、同個別面談において、職種変更等に同意するよう圧力をかけたとまではいえないであるから、令和3年2月8日に、Y3専務及びY5部長が、X22組合員、X23組合員及びX24組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、同月9日に、Y3専務及びY5部長が、X25組合員及びX26組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、同月10日に、Y3専務及びY5部長が、X27組合員及びX28組合員に対

して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、同月12日に、Y3専務及びY6部長が、X29組合員及びX30組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、同月15日に、Y3専務及びY7部長が、X31組合員及びX32組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったこと、同月16日に、Y3専務及びY7部長が、X33組合員及びX34組合員に対して、職種変更等に係る個別面談を行ったことは、会社による組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 争点4－2（令和3年3月31日付で、3.3.31退職組合員9名が退職したことは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 前記(1)ケ、ス、セ認定によると、3.3.31退職組合員9名のうち、X23組合員に対しては令和3年2月8日に、X29組合員及びX30組合員に対しては同月12日に、X31組合員に対しては同月15日に、それぞれ、職種変更等に係る個別面談が行われたことは認められるものの、各面談で、いかなるやり取りがあったかについて具体的な事実の疎明はない。また、それ以外の組合員5名については、いつ、どのような面談があったのか具体的な事実について主張も疎明もない。

したがって、会社が、3.3.31退職組合員9名に対して、退職するよう働きかけたとはいえない。

イ この点について組合は、会社は労務員のままだと賞与を支給しない等の説明をして異動に同意せざるを得ない状況を作出し、個別勧奨で圧力をかけ、職種変更・転籍・退職への同意をとりつけた旨主張する。

確かに、3.1.21運転職宛て文書には、運転職に留まることを躊躇させる記載があることは前記(2)イ(ウ)判断のとおりである。

しかしながら、前記(1)カ認定のとおり、3.1.21運転職宛て文書に添付されていた3.1.21職種変更勧奨文書には、選択職制として、Y10に転籍する、作業職に職種変更する、退職する、運転職で継続勤務するの4つが提示されているところ、運転職以外の選択肢についてみると、特定の選択肢を選択するよう誘導するような記載があったとみることはできない。

そうすると、3.1.21運転職宛て文書は、運転職に留まることを躊躇させるものではあったものの、運転職以外の選択肢である、Y10に転籍する、作業職に職種変更し組合に留まる、退職する、のいずれを選択するかについては、運転職の組合員それぞれにその選択を委ねたものといえる。そして、会社が、3.3.31退職組合員9名に対して、どのような面談を行ったのか判然としないのであるから、会社が、3.3.31退職組合員9名に対して、退職するよう働きかけたとはいはず、この点の組合の主張は採用できない。

ウ また、組合は、3.1.21運転職宛て文書等に基づく職種変更は、運転職を廃止し、組合を弱体化させることがその目的である旨主張するが、前記(2)イ(エ)判断のとおり、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおり、会社が、3.3.31退職組合員9名に対して、退職するよう働きかけたとはいえない。

したがって、令和3年3月31日付で、3.3.31退職組合員9名が退職したことは、会社による組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(4) 争点4－3（会社が、令和3年4月1日付で、3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 組合は、労務員のままだと賞与を支給しない等の説明をして、異動に同意せざるを得ない状況を作出し、個別勧奨で圧力をかけ、職種変更・転籍・退職への同意をとりつけた旨主張する。

しかしながら、前記(1)エ、ケからサ、セ、ソ認定によると、3.4.1職種変更組合員16名のうち、X21組合員に対しては令和2年12月23日又は同月24日に、X22組合員に対しては同3年2月8日に、X25組合員に対しては同月9日に、X27組合員及びX28組合員に対しては同月10日に、X32組合員に対しては同月15日に、X33組合員及びX34組合員に対しては同月16日に、それぞれ、職種変更等に係る個別面談が行われたことは認められるものの、各面談で、いかなるやり取りがあったかについて具体的な事実の疎明はない。また、それ以外の組合員8名については、いつ、どのような面談があったのか具体的な事実について主張も疎明もない。

加えて、前記(1)カ認定のとおり、3.1.21運転職宛て文書に添付されていた3.1.21職種変更勧奨文書には、総合職への職種変更との選択肢はない。

以上のことからすると、会社が、3.4.1職種変更組合員16名に対して、総合職に職種変更するよう圧力をかけたとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

イ また、組合は、総合職に職種変更後も実際の業務内容に変更はなく、職種変更の業務上の必要性がないことは明らかである旨主張するが、総合職への職種変更について、業務上の必要性がなかったとまではいえないことは、前記(2)ア(エ)判断のとおりである。

ウ ところで、組合は、会社は組合員が減少するという理解のもと大量の職種変更を実施した旨主張する。

確かに、前記2(2)エ判断のとおり、労務員から総合職への職種変更は、組合

の組合員の減少に直結するのであり、かつ、そのことは会社も認識していたといえるのだから、組合の主張も一定理解できるところではある。

しかしながら、前記ア判断のとおり、会社が、3.4.1職種変更組合員16名に対して、総合職に職種変更するよう圧力をかけたとまではいえない。

また、前提事実のとおり、会社の労務員就業規則第10条には、「1. 会社は、業務の都合によって、従業員に転勤、職種変更、配置転換、出向又は出張等の異動を命じることがある。」、「2. 前項の場合、従業員に正当な理由がない時は、これを拒むことはできない。」と定められていることから、会社は、業務上の必要性がある場合には、職種変更を命じることができ、いかなる者に対して職種変更を行うかということについては、会社に裁量があるというべきである。そして、総合職への職種変更について、業務上の必要性がなかったとまではいえないことは、前記(2)ア(エ)判断のとおりである。

さらに、前記(2)ア(ア)判断からすると、会社は、3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更するより前に、本件労働協約第14条第2項に基づく労使協議会を開催しており、同組合員16名を総合職に職種変更したことが、本件労働協約に反するものともいえない。

これらのことからすると、会社は、組合の組合員を減少させるために3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更したとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

オ 以上のとおりであるから、会社が、令和3年4月1日付で、3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更したことは、組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(5) 争点4-4（令和3年4月1日付で、3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍したことは、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ認定によると、3.4.1転籍組合員6名のうち、X20組合員に対して、令和2年12月23日に個別面談が行われたことは認められるものの、これは、総合職への職種変更に係るものであり、また、3.1.21運転職宛て文書が提示されるより前のことであるから、この個別面談において、Y10への転籍について言及があったとみることはできない。

また、X20組合員以外の組合員5名については、いつ、どのような面談があつたのか具体的な事実について主張も疎明もない。

したがって、会社が、3.4.1転籍組合員6名に対して、Y10に転籍するよう働きかけたとはいえない。

イ この点について、組合は、労務員のままだと賞与を支給しない等の説明をして、

異動に同意せざるを得ない状況を作出し、個別勧奨で圧力をかけ、職種変更・転籍・退職への同意をとりつけた旨主張する。しかしながら、前記(3)イ判断のとおり、3.1.21職種変更勧奨文書で挙げられていた選択職制のうち、運転職以外の選択肢については、いずれを選択するかについて、運転職の組合員それぞれにその選択を委ねたものといえ、また、会社が、3.4.1転籍組合員6名に対して、どのような面談を行ったのか判然としないのであるから、この点の組合の主張は採用できない。

ウ 組合は、本件労働協約第14条第2項に基づく「労使協議会での協議」と評価できるような「協議」はなかった旨主張するが、前記(2)イ(イ)判断のとおり、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ また、組合は、3.1.21運転職宛て文書等に基づく職種変更は、運転職を廃止し、組合を弱体化させることがその目的である旨主張するが、前記(2)イ(エ)判断のとおり、この点に関する組合の主張は採用できない。

オ さらに、組合は、Y10への転籍後も、実際の業務内容に変化がないことをもって、業務上の必要性がなかった旨主張するが、前記(2)イ(オ)判断のとおり、この点に関する組合の主張は採用できない。

カ 以上のとおり、会社が、3.4.1転籍組合員6名に対して、Y10に転籍するよう働きかけたとはいはず、同組合員6名がY10に転籍するに当たって、本件労働協約に反することがあったともいえない。

したがって、令和3年4月1日付で、3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍することは、会社による組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 争点5－1（会社が、令和3年4月16日付で、組合に対し、運転職組合員には令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）、争点5－2（会社が、令和3年7月5日に、令和3年度夏季賞与を運転職組合員に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点5－3（会社が、令和3年12月3日に、令和3年度冬季賞与を運転職組合員に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件審査手続において、会社は、会社における平成25年3月期から令和3年3月期までの、「自車収支一覧」を提出した。その内容は、下表のとおりである。

	単体経常利益	運送事業収支	自車運送事業収支	労務員自車収支
平成25年3月期	657百万円	247百万円	-168百万円	-148百万円
平成26年3月期	697百万円	249百万円	-134百万円	-110百万円
平成27年3月期	725百万円	310百万円	-116百万円	-103百万円
平成28年3月期	735百万円	400百万円	-91百万円	-109百万円
平成29年3月期	710百万円	344百万円	-72百万円	-101百万円
平成30年3月期	823百万円	513百万円	-115百万円	-107百万円
平成31年3月期	871百万円	636百万円	-85百万円	-83百万円
令和2年3月期	959百万円	550百万円	-114百万円	-107百万円
令和3年3月期	946百万円	117百万円	-122百万円	-81百万円

会社によると、上記の表の「単体経常利益」とは、連結子会社を除いた会社単体の経常利益であり、「運送事業収支」とは、自車運送事業及び傭車運送事業を合わせた運送事業全体の収支であり、「自車運送事業収支」とは、運送事業のうち、自車運送事業のみを取り出した収支であり、「労務員自車収支」とは、自車運送事業のうち、運転職による事業収支のみを取り出したものである。

なお、「自車運送事業収支」には、間接人件費として配車業務に従事する従業員の人件費等も計上されている。

ところで、会社の事業は、運送事業、倉庫事業、商品販売事業、ウェルフェア事業及びその他事業の5つである。このうち、運送事業は、自車運送事業と傭車運送事業等に区分されているが、運転職から総合職に職種変更した者は、「運送事業」の「自車運送事業」に属している。

イ 平成24年度から令和3年度までにおける、会社の賞与の支給状況は下表のとおりである。

年度	労務員			総合職	特定職	労務特定職
	運転職	作業職	現場業務職			
平成24年	904,503円	868,746円	918,078円	4.70か月	—	—
				956,388円		
平成25年	897,012円	842,531円	899,075円	4.60か月	—	—
				930,565円		
平成26年	864,997円	841,308円	894,901円	4.50か月	388,556円	—
				897,834円		
平成27年	854,983円	838,190円	888,828円	4.50か月	389,722円	146,667円
				917,266円		

平成28年	814, 985円	805, 950円	854, 256円	4. 30か月 849, 533円	431, 417円	304, 832円
平成29年	739, 969円	784, 127円	820, 217円	4. 15か月 834, 562円	427, 456円	311, 095円
平成30年	689, 990円	784, 078円	823, 961円	4. 15か月 823, 404円	459, 988円	324, 647円
令和元年	639, 977円	786, 988円	819, 006円	4. 15か月 830, 512円	437, 094円	330, 234円
令和2年	589, 976円	790, 535円	826, 872円	4. 15か月 820, 796円	482, 289円	357, 713円
令和3年	0円	796, 723円	811, 912円	4. 15か月 824, 268円	503, 166円	401, 773円

上記の表について、総合職については、上段に支給月額、下段に平均支給額を記載し、それ以外の職種については、平均支給額を記載している。また、総合職の支給月数は、賞与と一時金の合計月数を記載しているが、平成28年以降、一時金は支給されていない。また、同27年度については、賞与が4.5か月、一時金が1万円であった。

なお、特定職は同25年度以前には存在せず、また、労務特定職も平成26年度以前には存在していなかった。

ウ 平成27年度から令和3年度における、運転職、総合職及び労務特定職運転職の平均給与、賞与及び平均年収は、下表のとおりである。

(円)

年度	区分	労務員	総合職		労務特定職
		運転職	非役	主任	運転職
平成27年	給与	403, 465	246, 864	332, 313	351, 118
	賞与	854, 983	917, 266	1, 149, 846	168, 000
	年収	5, 696, 563	3, 879, 634	5, 137, 602	4, 381, 417
平成28年	給与	410, 288	253, 857	333, 333	354, 311
	賞与	814, 985	849, 533	1, 054, 653	275, 714
	年収	5, 738, 441	3, 895, 817	5, 054, 649	4, 527, 451
平成29年	給与	405, 391	268, 423	335, 994	368, 642
	賞与	739, 969	834, 562	1, 024, 142	253, 986
	年収	5, 604, 661	4, 055, 638	5, 056, 070	4, 677, 686

	給与	422, 394	267, 918	325, 234	358, 635
平成 30 年	賞与	689, 990	823, 404	1, 017, 292	262, 308
	年収	5, 758, 718	4, 038, 420	4, 920, 100	4, 565, 930
令和元年	給与	419, 411	261, 091	319, 663	344, 609
	賞与	639, 977	830, 512	1, 033, 885	324, 832
	年収	5, 672, 909	3, 963, 604	4, 869, 841	4, 460, 142
令和 2 年	給与	427, 448	257, 530	299, 202	322, 141
	賞与	589, 976	820, 796	1, 030, 555	345, 497
	年収	5, 719, 352	3, 911, 156	4, 620, 979	4, 211, 191
令和 3 年	給与	444, 471	256, 752	331, 507	322, 580
	賞与	0	824, 268	1, 002, 975	378, 235
	年収	5, 333, 647	3, 905, 292	4, 981, 057	4, 249, 192

エ 本件審査手続において、会社は、「Y 9 正社員推移」を提出した。これによると、平成24年度から令和 3 年度における、会社の労務員、総合職、特定職及び労務特定職の人数は、別紙 2 のとおりである。

オ 4-14事件申立てまでの経緯等について

(ア) 平成26年頃から、会社は、組合に対し、運転職の年収水準の見直しを提案し、同年、会社と組合で、運送コスト改善委員会を設置し、協議を行っていた。

このとき、会社は、組合に対し、運転職の賞与について、年間80万円超であるところ、毎年約 5 万円ずつ引き下げ、年間50万円まで引き下げたい旨提案していた。

また、運送コスト改善委員会では、会社は、組合に対し、自車運送事業収支や運転手の年収の他社比較表等を配付するとともに、自車運送事業収支が赤字となっていることや、それについての会社の分析、改善対策の実施状況、赤字が構造的な問題であることを説明した。

(イ) 平成30年 3 月から同年12月21日までの間で、組合と会社との間で、8回、春闘要求に係る団交が開催されたが、賞与について労使合意に至らず、会社は、組合の組合員に対して、仮払い賞与を支給した。

なお、平成30年度以降、会社と組合との間で、賞与について労使合意には至っておらず、組合の組合員に対する賞与は、仮払いで支給していた。

(ウ) 会社は、令和 3 年 1 月 21 日付けで、会社は組合に対し、3. 1. 21組合宛て文書を提出了。

3. 1. 21組合宛て文書には、3. 1. 21運転職宛て文書が添付されていたところ、

同文書には、①自車運送事業収支は経常利益ベースで毎年1億円程度の赤字、粗利ベースでも恒常的な赤字が続く状況である旨、②労務員運転手には職種変更を検討していただきたい旨、③運転職に残ることも可能であるが、現在年間64万円の賞与については、労務員の自車収支の状況を踏まえ、令和3年度以降の支給は困難である見込みであることを申し添える旨等の記載があった。

(エ) 令和3年1月28日、組合は会社に対し、3.1.28団交申込書を提出した。

3.1.28団交申込書には、「臨時給与」について、労務員給与規程第25条及び第26条の条文を引用した上で、3.1.21運転職宛て文書には、年間64万円の賞与支給は困難である見込みである旨の記載があるが、同規程に上記条文がある以上、「0支給」はあり得ない旨、臨時給与支給を要求する旨等の記載があった。

(オ) 令和3年1月29日、組合と会社との間で、3.1.29団交が開催された。

3.1.29団交において、組合が、以前、毎年の団交の中で、運転職の場合、毎年5万円ずつ下げて50万円まで下げるとの話があったが、それは、50万円まで下げれば何とかなるという話ではなかったのかと尋ねた。これに対して会社は、何ともならないという結論に至ったということである旨回答した。

(カ) 令和3年3月2日、組合は、3-13事件の申立てを行った。

(キ) 令和3年3月31日付で、3.3.31退職組合員9名が退職した。

(ク) 令和3年4月1日付で、会社は、3.4.1職種変更組合員16名を総合職に職種変更した。また、同日付で、3.4.1転籍組合員6名がY10に転籍した。

(ケ) 令和3年4月10日、組合は会社に対して、3年春闘要求書を提出した。

3年春闘要求書には、令和3年度春闘として、「『賃金』については2000円、『臨時給』については80万円を要求します」等の記載があった。

(コ) 令和3年4月16日、会社は組合に対し、3年春闘回答書(3.4.16会社回答書及び3.4.16春闘回答書)を提出した。

3.4.16春闘回答書には、令和2年の会社人事政策の振り返りや同3年度に取り組むべき課題と対応を記載した後、これらを踏まえて令和3年度の春闘について回答するとして、①総合職への回答として、賞与は4.15か月の据え置きとする旨、②特定職への回答として、賞与は、据え置き、年間合計8万円の特別加算とする旨、③労務特定職への回答として、賞与は、昨年度から年間特別加算を2万円積み増し、合計10万円の特別加算とする旨、④作業職及び現場業務職への回答として、賞与は、総合職を据え置きとすることから、80.2万円の据え置きとする旨等の記載があった。なお、特別加算とは、基本賞与に加算されるものであり、特定職及び労務特定職は、前年度、基本賞与に特別加算8万円を加算した金額が賞与として支給されていた。

また、運転職への回答として、次のとおり記載されていた。

#### 「・労務員（運転職）の回答

「当社自車運行事業の今後の方向性（2021.1.21付）」で申し上げたとおり、  
自車収支の恒常的赤字の状況を踏まえ、賞与は支給しない。

	R1年度(2020年3月期)			
	10トン	2、4トン	計	対売上
運賃収入(除く道路使用料)	83M	343M	427M	100.0%
人件費(社保・退引込み)	52M	281M	333M	78.1%
(ママ)車両・燃料等諸経費(道路使用料除く)	35M	92M	127M	29.8%
配車・運行管理費	4M	20M	24M	5.6%
自車粗利	△7M	△50M	△57M	-13.5%
営業所経費負担(配車・運行管理費以外)	4M	25M	29M	6.9%
本社経費負担	3M	17M	20M	4.8%
自車収支(=経常利益)	△15M	△92M	△107M	-25.1%

	H30年度(2019年3月期)			
	10トン	2、4トン	計	対売上
運賃収入(除く道路使用料)	73M	411M	484M	100.0%
人件費(社保・退引込み)	45M	324M	370M	76.4%
(ママ)車両・燃料等諸経費(道路使用料除く)	26M	91M	117M	24.1%
配車・運行管理費	3M	23M	26M	5.4%
自車粗利	△1M	△27M	△29M	-6.0%
営業所経費負担(配車・運行管理費以外)	4M	28M	32M	6.6%
本社経費負担	3M	19M	22M	4.5%
自車収支(=経常利益)	△8M	△75M	△83M	-17.1%

(略)他職種との格差も大きく、業界水準と比較しても10トンで100万円以上、普通・小型では150万円以上年収が高い。

今回提案の「賞与は支給しない」点を考慮しても依然年収は高水準である。

(万円)	
	2019年収
労務員(10トン)	582.8
労務特定職(10トン)	495.6
嘱託運転手(10トン)	—
政府統計(大型)	462.8
労務員(2・4トン)	567.9
労務特定職(2・4トン)	414.5
嘱託運転手(2・4トン)	363.7
政府統計(普通・小型)	404.9

」

なお、上記の自車収支に関する表中の「M」とは、百万円を意味する。

- (サ) 令和3年6月29日、組合は、会社が、3年春闘回答書において、運転職には令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことが不当労働行為に当たるとして、3-32事件の申立てを行った。
- (シ) 令和3年7月5日、会社は、運転職以外の従業員に対しては夏季賞与を支給し、運転職に対しては夏季賞与を支給しなかった。
- (ス) 令和3年10月25日、組合は、会社が、令和3年度夏季賞与を運転職に対して支給しなかったこと等が、不当労働行為に当たるとして、3-59事件の申立てを行った。
- (セ) 令和3年12月3日、会社は、運転職以外の従業員に対しては冬季賞与を支給し、運転職に対しては冬季賞与を支給しなかった。
- (ゾ) 令和4年3月8日、組合は、会社が、令和3年度冬季賞与を運転職に対して支給しなかったことが不当労働行為に当たるとして、4-14事件の申立てを行った。
- (タ) 令和4年度の春闘回答において、会社は、運転職については賞与を支給しない旨、総合職については賞与を増額する旨回答した。  
また、会社は、運転職に対して、令和4年度夏季賞与を支給しなかった。

(2) 争点5－1（会社が、令和3年4月16日付で、組合に対し、運転職組合員には令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア まず、会社が3年春闘回答書を提出した当時の労使関係についてみる。

前提事実及び前記(1)オ(カ)、(コ)認定によると、①令和3年3月2日、組合

は3-13事件申立てを行ったこと、②同年4月16日、会社は組合に対し、3年春闘回答書を提出したこと、が認められる。これらのことからすると、組合が3-13事件申立てを行った約1か月半後に、3年春闘回答書が提出されたのであるから、当時、労使関係は緊張関係にあったとみるのが相当である。

イ 次に、会社が、運転職には令和3年度の賞与を支給しない旨回答した理由についてみる。

(ア) この点について、会社は、会社における自車運送事業は、平成24年度以降、1億円前後の経常赤字を計上しており、単体の事業としては成り立たない状況にあった旨、自車運送事業の赤字の主因は、労務員自車収支にあり、労務員自車収支の赤字は運転職の人事費の高止まりによるものである旨、自車運送事業は赤字になっていたにもかかわらず、当該事業を担う運転職の賃金は年収ベースで他の職種と比較して突出している状況にあり、他職種との年収ベースでの賃金格差の是正を行う必要があった旨、今回の運転職への賞与不支給の措置は、将来にわたって継続することを決定したものではなく、自車運送事業の構造改革により再建が達成され、適正な賃金体系が再構築されれば、再び支給する可能性が十分にあるものであり、自車運送事業の継続のための緊急的な措置である旨主張する。

(イ) 前記(1)ア認定によると、本件審査手続において会社が提出した「自車収支一覧」をみると、平成25年3月期から令和3年3月期における、自車運送事業収支は、いずれも、1億円前後の赤字を計上しており、令和3年3月期においては約1億2,200万円の赤字を計上しているのであるから、自車運送事業が単体の事業としては成り立たない状況にあったとの会社主張は一定理解できるところではある。

しかしながら、前記(1)イ認定によると、平成25年度から令和2年度までは、会社は運転職に対して、支給額を減額させながらも一貫して賞与を支給し、令和2年度では平均で年間約59万円の賞与を支給していることが認められ、そうすると、会社は、自車運送事業収支及び労務員自車収支が赤字であっても、一貫して運転職に対して賞与を支給してきたといえる。しかるに、会社は、前年度は年間約59万円支給していた賞与を、令和3年度については支給しないと回答しているのであるから、かかる回答は、あまりに唐突であるといわざるを得ない。

また、前提事実及び前記(1)オ(コ)認定のとおり、①自車運送事業には、運転職以外にも、総合職、労務特定運転職が配置されていること、②会社は、3.4.16春闘回答書で、令和3年度の賞与について、総合職については賞与を据

え置きとする旨、労務特定職については、年間特別加算金を2万円積み増す旨の回答をしたこと、が認められる。そうすると、会社は、運転職に対しては、前年度は年間約59万円支給していた賞与を、唐突に、令和3年度は支給しないと回答する一方で、同じく自車運送事業に携わっている運転職以外の従業員については、前年度と同額又は増額した賞与を支給する旨回答しているのであるから、かかる会社の対応は、仮に緊急的な措置であったとしても、バランスを欠くものといわざるを得ない。

なお、会社は、運転職の賃金は年収ベースで他の職種と比較して突出した状況である旨主張し、確かに、前記(1)ウ認定のとおり、平成27年度から令和2年度における総合職の非役、総合職の主任及び労務特定運転職の平均年収は、運転職の平均年収の約7割から約9割であり、運転職の平均年収は、これらの職種と比較して高いとはいえる。しかしながら、それぞれの職種の給与体系や勤務状態等は判然とせず、運転職と他の職種との間に、運転職の賞与を一律に不支給としなければならないほどの年収の格差があるのか比較することはできない。

(ウ) 以上のことからすると、会社が、運転職について令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことは、同2年度までの対応からみると唐突なものであり、同じ自車運送事業に携わっている運転職以外の従業員と比較して、バランスを欠くものであるから、合理的な理由があったとまではいえない。

ウ ところで、会社は、組合の組合員である作業職及び現場業務職について、対前年同額の賞与を支給する旨回答しており、当該事業の業績に応じた公平な待遇を行っているにすぎず、組合に所属しているから不支給というものではない旨主張する。

確かに、前記(1)オ(コ)認定のとおり、会社は、令和3年度賞与について、作業職及び現場業務職に対しては、前年度据え置きとする旨回答していることが認められる。しかしながら、このことを考慮しても、自車運送事業に携わっている運転職、総合職、労務特定運転職のうち、運転職に対してのみ賞与を支給しない旨回答したことの理由にはならず、会社の対応がバランスを欠いたものであることは変わらない。

したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおり、労使関係が緊張関係にある中で、会社は、自車運送事業に携わっている運転職以外の従業員については、前年度と同額又は増額した賞与を支給する旨回答する一方で、唐突に、運転職のみ賞与を支給しない旨回答しており、かかる会社の回答は、組合員らに対して、運転職であり続けることを躊躇させ、

もって運転職から他の職種に職種変更することを促すものであるといえる。

このことに、前提事実のとおり、会社の従業員がいずれの労働組合に加入するかは、事実上、職種により決まっていたことも併せ考えると、会社は、組合の組合員ではなくなる可能性があることを認識した上で、運転職のみ賞与を支給しない旨回答することで、組合員らに対して、運転職から他の職種に職種変更するよう心理的な圧力を与え、もって、組合運営に対して影響を与えたといえる。

したがって、会社が、令和3年4月16日付けで、組合に対し、運転職には令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことは、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

オ 次に、組合は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとも主張するが、会社が運転職に対してのみ賞与を支給しない旨回答したことのみをもって、運転職が不利益を被ったとはいえない。

したがって、会社が、令和3年4月16日付けで、組合に対し、運転職には令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 争点5－2（会社が、令和3年7月5日に、令和3年度夏季賞与を運転職組合員に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア まず、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

前記(1)オ(シ)認定のとおり、会社は、令和3年7月5日、運転職以外の従業員に対しては夏季賞与を支給し、運転職に対しては夏季賞与を支給しなかったことが認められ、かかる会社の対応により、運転職の組合員が不利益を被ったことは明らかである。

また、当時の労使関係をみると、3年春闘回答書が提出された令和3年4月16日当時、労使関係は緊張関係にあったといえることは前記(2)ア判断のとおりである。これに加え、前記(1)オ(サ)認定のとおり、同年6月29日、組合は、3-32事件の申立てを行っているのであるから、令和3年度夏季賞与支給日当時、労使関係は、3年春闘回答書が提出された時よりも、さらに緊張関係が高まっていたといえる。

さらに、前記(2)イ(ウ)判断からすると、会社が運転職にのみ令和3年度の賞与を支給しない旨回答したことは、同2年度までの対応からみると唐突なものであり、バランスを欠く対応であったのであるから、その回答どおり同年度の夏季賞与を支給しなかったことに合理的な理由があったといえないことはいうまでもない。

以上のことからすると、会社は、労使関係が緊張関係にある中で、運転職以外の従業員については、令和3年度夏季賞与を支給する一方で、唐突に、運転職のみ同年度夏季賞与を支給しなかったのであるから、会社が、令和3年7月5日に、令和3年度夏季賞与を運転職に対して支給しなかったことは、運転職が組合の組合員であるが故になされたものであるとみるのが相当である。

したがって、会社が、令和3年7月5日に、令和3年度夏季賞与を運転職に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、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。

イ 次に、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

前記(2)エ判断からすると、会社は、組合の組合員ではなくなる可能性があることを認識した上で、運転職のみ令和3年度夏季賞与を支給しないことで、組合員らに対して、運転職から他の職種に職種変更するよう心理的な圧力を与え、もって、組合運営に対して影響を与えたといえる。

したがって、会社が、令和3年7月5日に、令和3年度夏季賞与を運転職に対して支給しなかったことは、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 争点5－3（会社が、令和3年12月3日に、令和3年度冬季賞与を運転職組合員に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア まず、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

前記(1)オ(セ)認定のとおり、会社は、令和3年12月3日、運転職以外の従業員に対しては冬季賞与を支給し、運転職に対しては冬季賞与を支給しなかったことが認められ、かかる会社の対応により、運転職の組合員が不利益を被ったことは明らかである。

また、当時の労使関係をみると、令和3年度夏季賞与支給日の令和3年7月5日当時、労使関係は緊張関係にあったといえることは前記(3)ア判断のとおりである。これに加え、前記(1)オ(ス)認定のとおり、同年10月25日、組合は、3-59事件の申立てを行っているのであるから、令和3年度冬季賞与支給日当時、労使関係は、さらに緊張関係が高まっていたといえる。

さらに、前記(3)ア判断と同様、令和3年度の冬季賞与を支給しなかったことに合理的な理由があったといえないことはいうまでもない。

以上のことからすると、会社が、令和3年12月3日に、令和3年度冬季賞与を運転職に対して支給しなかったことは、運転職が組合の組合員であるが故になされたものであるとみるのが相当である。

したがって、会社が、令和3年12月3日に、令和3年度冬季賞与を運転職に対して支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、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。

イ 次に、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

前記(2)エ判断からすると、会社は、組合の組合員ではなくなる可能性があることを認識した上で、運転職のみ令和3年度冬季賞与を支給しないことで、組合員らに対して、運転職から他の職種に職種変更するよう心理的な圧力を与え、もって、組合運営に対して影響を与えたといえる。

したがって、会社が、令和3年12月3日に、令和3年度冬季賞与を運転職に対して支給しなかったことは、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 5 救済方法

組合は、労働協約に違反した組合員の異動による支配介入の禁止、運転職の組合員に対する賞与の算定における他の従業員との差別的取扱いの禁止、運転職の組合員に対する、運転職から異動した総合職と同じ支給率での令和3年度賞与の支給及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文1及び2をもって足りると考える。

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条により、主文のとおり命令する。

令和5年8月18日

大阪府労働委員会

会長 小林 正啓

