

# 命 令 書

申 立 人 R 労組

代表者 執行委員長 A

被申立人 S 法人

代表者 理事長 B

上記当事者間の令和5年(不)第48号事件について、当委員会は、令和6年11月6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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 申立人組合員が所属するコールセンターの職員に対し休業を命じる一方、休業していない職員に対し、月額2万円の手当を支給したことに係る申立ては却下する。
- 2 被申立人は、被申立人が休業していない職員に対して支払った月額2万円の手当と同額の一時金等の支給に係る団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

R 組合

執行委員長 A 様

S 法人

理事長 B

当協同組合が、令和5年3月9日及び同年4月20日に開催された団体交渉において誠実に対応しなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する月額2万円の手当11か月分の支払

- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 誓約文の手交及び掲示

## 第2 事案の概要

本件は、新型コロナウイルス感染症拡大により、被申立人が、組合員全員が所属するコールセンターの職員にのみ休業指示を行い、休業していない他部署の者にのみ業務負担増を理由とする月額2万円の手当を支給したこと及び月額2万円の手当に関する団体交渉において、合理的な説明を行わないなどの不誠実な対応を行ったこと、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。

## 第3 争 点

- 1 被申立人が、令和2年5月1日から同3年4月30日まで、申立人組合員が所属するコールセンターの職員に対し休業を命じる一方、休業していない職員に対し、令和2年6月26日から同3年3月31日までの間、月額2万円の手当を支給したことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないといえる場合、この行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 令和4年12月9日、同5年3月9日及び同年4月20日の団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。

## 第4 認定した事実

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。

### 1 当事者等

- (1) 被申立人S法人（以下「協同組合」という。）は、肩書地に本部を置き、協同組合に加入している軽トラック運送の個人事業主に対し、業務の仲介、研修、福利厚生事業及びT労災防止団体への加入の斡旋等を行う協同組合であり、その職員数は本件審問終結時約10名である。

なお、申立外U会社（以下「U会社」という。）は、協同組合では扱えない貨物配送の受注や中古車販売業の業務、自動車損害賠償保険・自動車総合保険の手続、建物の倉庫業を事業としており、U会社に所属している職員が協同組合に出向して協同組合の業務に従事している。

- (2) 申立人R労組（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約300名である。

組合には下部組織として、協同組合のコールセンターの職員で組織されたV分会（以下「分会」という。）があり、その分会員数は、本件審問終結時4名である。

協同組合の職員で組織される労働組合には、分会のほか、申立外W労組（以下「別組合」という。）があり、別組合には、令和2年5月当時、協同組合の事務局長と

総務副部長を兼任していたC（以下「事務局長」という。）が所属していたことがある。

## 2 本件申立てに至る経緯等

- (1) 令和2年5月1日から同3年4月30日までの間に協同組合に在籍していた職員は次のとおりであった。

ア 協同組合の営業課であるコールセンター（以下「コールセンター」という。）に在籍していた職員は、組合の分会長であるD（以下「分会長」という。）、組合の分会員であるE、F、G及びH（以下、それぞれ「E分会員」、「F分会員」、「G分会員」、「H分会員」という。）並びに課長であるJ及びK（以下、それぞれ「J課長」、「K氏」という。）の7名であった。なお、J課長とK氏は組合に加入していない。

協同組合は、ユニオンショップ制であり、分会長、F分会員、E分会員、G分会員及びH分会員の5名は協同組合が雇用し、J課長及びK氏の2名はU会社が雇用していた。

なお、H分会員は令和4年10月に協同組合を退職し、J課長は令和2年5月頃に協同組合を退職した。

イ 令和2年5月1日から同3年4月30日までの間に、協同組合の総務課に在籍していた職員は、事務局長、L（以下「L氏」という。）、M（以下「M氏」という。）の3名と、育児のため出勤が不規則であった者1名である。

なお、M氏は同年2月に協同組合を退職し、現在は嘱託勤務となっており、事務局長は、同年3月に協同組合を退職した。

- (2) 令和2年4月30日、組合と協同組合は、「休業協定書」（以下「2.4.30休業協定書」という。）を締結した。2.4.30休業協定書には、(i)休業期間は同年5月1日から同月31日までとし、休業の対象者は、総務・経理・営業コールセンター所属職員、1日当たりの休業人数を概ね3名から4名とする旨、(ii)1日当たりの休業手当の支払基準を「前年度の賞与と残業手当を除く総支給額÷263（日）×80%」とする旨、(iii)休業を延長する場合は、労使間の協議のうえ、再度協定する旨、記載されていた。

- (3) 協同組合は、コールセンター所属の職員6名に対し、令和2年4月28日から毎月月末日付けで、就業規則第11条第1項6号により、翌月の1か月につき、5日間から9日間程度の休業を命じる旨等を記載した「休職命令書」を交付し、休業を命じた（以下、令和2年5月1日から同3年4月30日までの期間になされた休業命令を「本件休業命令」という。）。最後に交付された「休職命令書」は、同3年3月31日付けであり（以下「3.3.31休職命令書」という。）、コールセンター所属の職員

6名の休業期間は、同2年5月1日から同3年4月30日までであった。

- (4) 令和2年5月31日、組合と協同組合は、「休業協定書」（以下、「2.5.31休業協定書」といい、2.4.30休業協定書と併せて「本件休業協定書」という。）を締結した。2.5.31休業協定書には、休業期間は同年6月1日から同月30日までとする旨、休業の対象者は、総務・経理・営業コールセンター所属職員とする旨、1日当たりの休業人数を概ね3名から4名とする旨、1日当たりの休業手当の支払基準を「前年度の賞与と残業手当を除く総支給額÷263（日）×100%」とする旨、休業を延長する場合は、労使間の協議のうえ、再度協定する旨、記載されていた。
- (5) 協同組合は、休業を命じなかった事務局長、L氏及びM氏に対し、慰労金又は寸志として1か月あたり2万円の手当（以下「本件手当」という。）を給料とは別に手渡しで支給した。それぞれの支給期間、支給額等は次のとおりである。

|      | 支給期間          | 支給月数 | 総支給額 |
|------|---------------|------|------|
| M氏   | 令和2年6月から同3年1月 | 9か月  | 18万円 |
| 事務局長 | 令和2年6月から同3年2月 | 10か月 | 20万円 |
| L氏   | 令和2年6月から同3年3月 | 11か月 | 22万円 |

また、本件手当は、同2年5月分と同年6月分については合算して6月に支給されており、最終支給日はL氏に対するもので、同3年3月31日であった。

- (6) 令和4年11月25日、組合は、協同組合に対し、「要求書」（以下「4.11.25要求書」という。）を送付した。4.11.25要求書には、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、コールセンターにおいて休業を行っていた間、他部署においては本件手当の支給が行われていたということについて、支給した者に一旦返還を求め、コールセンターで休業した者について退職者も含め全員に、本件手当と同額の一時金を支給することを求める旨、次回交渉で回答を求める旨記載されていた。
- (7) 令和4年12月9日、組合と協同組合は、団体交渉（以下「団交」という。）を開催した（以下「4.12.9団交」という。）。組合側の出席者は、副委員長であるN（以下「副委員長」という。）、分会長、F分会員及びE分会員の計4名であり、協同組合側の出席者は、理事長であるB（以下「理事長」という。）、理事であるP（以下「P理事」という。）、Q（以下「Q理事」という。）の計3名であった。4.12.9団交では、本件手当の支給に至った経過及び総務・保険部門を休業させられない理由について、次のやり取りがあった。

ア 本件手当の支給に至った経過について

（ア）組合は、協同組合が、総務課の職員にだけ2万円を支払ったということを聞いた旨、要求書ということで書かせてもらった旨述べた。

（イ）協同組合は、当時は、新型コロナウイルスへの感染やクラスターが起これば

事務所を閉鎖して、消毒もしないといけないという問題を聞いており、飛沫と感染を防ぐためにどうしたら良いかということを考えて、有給休暇を取って4名体制でやってくれないかという話をしたが、それはできないということになった旨述べた。また、協同組合は、その話の中で雇用調整助成金という制度があることを組合や社会保険労務士（以下「社労士」という。）から聞き、最高額1万5,000円が出るという話であったため、職員に休んでもらったとしても全額を支給できると考えた旨述べた。

また、協同組合は、1人当たりの賃金を計算すると平均は22万円くらいであり、1人当たり稼働日数が22日なので、大体1日1万円が給料として渡せる状態であり、1か月で7日間休めば7万円は仕事をしていなくても貰えるという金額になってきた旨述べた。続けて、協同組合は、「向こうの労働組合としましても、そりゃ休んで給料全額出るんであれば、その、平等性に欠けるんじゃないですかというふうなことを言われて。何でかな言うたら、私ら全然休めない、休めない中でやっているということ。」と述べ、社労士や色々な所に相談して、助成金の中でそれをするのであれば別に問題はないのではないかと考えた旨述べるとともに、「向こうも1日1万、7万円の要求が続きましたが」と述べ、2万円というのはその話合いの中であった旨述べた。

さらに、協同組合は、助成金を使ったとしても1人当たり5,000円残る、その中のものを利用したというだけのことである旨、これは少しでも平等な形のもので出したいということがあったので、支払った旨述べた。

(ウ) 組合は、休業するときに、休業をコールセンターだけ命じるのはおかしいと言った旨、最初80%の案をそちらは出されて、平等性もあるからやっぱり100%は出せないと今言ったようなことを言ったが、雇用調整助成金は労働者がこの職場の感染対策に協力して休む際に、安心して休めるようにという趣旨の国の助成金である旨、休まずに出ている人に沢山手当を出すのが良いかという話では全くないと、我々はその議論があった時に言ったところ、協同組合が、わかりました、じゃあ100%にしますということになった旨述べた。

また、組合は、組合が全体で休業制度を作るよう求めたが、協同組合からコールセンターしか休めないと言われた旨述べた。さらに、組合は、休んだ分その残った人は忙しくなり、確かに人数はいるから助け合ってできるが、決して休んで他の人がそれで楽になる訳ではなく、我々は全体的に休業すべきだという話をしたが、協同組合が「それはできない。コールセンターだけだ。」と述べたので、80%は受けられないという話をした旨述べた。続けて、組合は、協同組合が、平等性の問題もあるから問題だと言ったが、ちゃんと100%は保証しま

すということで合意をした旨、また平等性のためにこっちに手当を出すと言ったら、我々との交渉内容は何もなかったことと同じである旨述べた。

これに対し、理事長は、「いや、交渉って向こうの労働組合さんと交渉しますでしょ。」、休まずことがおかしいなって言ってきた場合どうするのか、と述べ、私としては責任者として皆に感染させる訳にはいかない旨述べた。

(エ) 組合は、総務の人達は、別にコールセンターの職員が休んだから仕事がいっぱい増えた訳でもないのに、手当をもらう本来の権利はなく、相対的にこちらの人達が休んでいる分、何か損したような気になるから出してあげようというものであり、根拠がない旨、休んでいる職員がいる間、むしろ頑張ったのは人手が足りない中、出勤したコールセンターの人達である旨述べた。協同組合は、コールセンターの仕事が減っており、それだけの仕事はしていない旨述べた。

(オ) P理事は、片方はそういうこととしていて、片方がしていなかったときに、他の職員から見たら、総務の人からコールセンターを見たときに、どうなのかというのは、当時の三役の中で判断されたと思う旨述べた。

組合が、要するに妬みとか嫉みの問題ではないかと述べたところ、協同組合は、逆の立場だったらどうするのか尋ね、組合は、要求する権利がないから要求はしない旨述べた。

(カ) 協同組合は、妬みというのは労働環境の中であるのではないかと述べ、組合が、妬み、嫉み、思うのはいいが、現実的な金銭として要求したらダメである旨述べた。

(キ) 協同組合は、我々としては、職場の人間が働きやすいようにという形でやっただけのことであり、組合に損をかけたわけでもない旨述べた。組合は、我々に内緒にしていたこと自体が差別である旨、あなたの心の中でこれはマズイなと思っているからである旨述べた。協同組合は、「いや、マズイはない、それは」と述べ、組合は、じゃあ堂々と言えばよかった旨述べた。

(ク) 組合は、80%だと休んだ人は給料が減るので、コールセンターだけでは困るという話をして、最終的には100%出すから休んでくれという話になった旨、その時に、他の人に2万円余計に出すという話は一切ない旨述べた。協同組合は、それはしていない旨、逆の立場で休んでもお金をもらえるのと、休まないで同じ給料というのは、合理性に欠ける旨述べた。

組合は、「あなた方、休業せえって言って休ませてるのに」と述べ、協同組合は、国に出すことによって雇用調整助成金がもらえるから、それであれば100%出せるからということで、休業命令を出している旨述べた。組合は、片方で休ませて、感染予防もでき、それと関係のない人達が休めないからといって

手当を出すのがおかしいと言っている旨述べた。

(ケ) 協同組合は、「逆の立場で考えた場合に、自分ら休まれへん。逆のこと考えたら、休まれへんなあ、ほんで向こう休んでんねんなあ、ええわなあ、1週間休めるんやから。こっちは休まれへんなあ、と。そしたら何か考えたらなあかんというのが出てきますがな、そりゃ人情として。」と述べた。組合は、「人情手当ですか。」と述べ、正々堂々と言ったら良いと思うが、今まで内緒にされていて、冒頭になぜ知ったんだみたいな話から入るということは、要するに後ろめたいからであるか、と尋ねた。

これに対し、協同組合は、後ろめたくない旨、ちゃんと監査で調べている旨述べた。また、協同組合は、妬みもあるので、社内のことを考えたら、そのへんでバランスを取ったということは、理解してほしい旨述べた。組合は、全く理解できない理屈である旨述べた。

(コ) 組合は、コールセンターの人が休んで保険が忙しくなるということなら理屈がつながるが、私が最初に言ったように、コールセンターの人が休んだらコールセンターの出て来ている人が尻拭いする旨、新型コロナウイルス感染症があろうがなかろうが、同じ仕事をずっとしているだけなのに、片方が休業したから2万円増えるというのはおかしい旨、人情とか妬み、嫉みで、片方に出して片方に出さない話になると、当然揉める旨述べた。

協同組合は、妬み、嫉みを持ってそうやったわけではない旨述べた上で、「自分の方からこういう状態の中で有休制度、買取りないからどうかなあ、と。ほな、向こうも休みなるから、多少なりはちょっとこう考えたるわということは言いましたよ。」と述べた。

(サ) 組合は、組合からの要求ではなく、協同組合の方からあなた方には出してあげますと言ったのか尋ねたところ、協同組合は、「こういう形で同じように休んだ分の7万円というのは出されへんよ、と、こっちも。休んだ分の7万円とは違いますけども、そういう形で平等性というのは。ほな、私ら休まんでも、休んでも休まんでも、給料私ら、休んだ場合引かれますね、と。有休じゃなしに休んだ場合、引かれますね、と。で、そういうときに休業命令て出るんですか、と。出ませんよ、そんなもん。後付けはできないですから。先付けにして先に初めに休業命令になりますから。」、「最初はそういう形の方で、向こう出すから、それであのそういう形で、向こう休んでも100%貰えるんですねと、そういう話が出てきたから、ああそりゃそうやな、と。そうなった時に、あんなるほど、そういう考え方もあるな、と。100%出すのにあんたら休まれへんな、と。それやったら何か考えたらなあかんな、と。わしも考えるわ、いうことは

言っていましたよ。」と述べた。

(シ) 組合は、交渉とか、組合の話ではないということか尋ねたところ、協同組合は、組合と団交をした訳ではない旨述べた。これに対し、組合は、ユニオンが言ってきたと言ったのではないかと尋ねたところ、協同組合は、「いや、ユニオン、向こうの総務とかそこらへんの人間が皆そういう形で休んでもあれやなとかいうことは言うてきてるいうことは言うてきましたから、職員の方から。職員からそういう声が聞こえるいうことで、あそこの責任者はCやったから、Cがそういうこと聞いて、私の方に言うてきましたよ。」と述べた。

組合は、我々としては2万円については平等に支払われるべきだと思っているので、是非とも払っていただきたい旨、検討してほしい旨述べた。

イ 総務・保険部門を休業させられない理由について

(ア) 組合は、休業しなかった人に手当を乗せるなんてことは根拠がなく、手当を支給しているだけであり、1年間賃上げしたのと一緒にあり、差別である旨述べた。協同組合は、差別とっておらず、仕事柄、有給休暇を取れない場所があることも考えて、我々はこういう形の案を取った旨述べた。

これに対し、組合は、それは取れる権利を放棄しているだけで、取ればいい旨述べ、総務の人達は年がら年中休めないのか尋ねた。協同組合は、100%取っておらず、休みの日も出てきている旨述べた。組合は、残業手当や休日出勤手当を支払っているのか尋ねた。協同組合は、休日出勤手当や残業手当も全部払っている旨述べた。

組合は、だから2万円の根拠がないと言っている旨述べた。協同組合は、同情的なもので休ませる訳にはいかない旨述べた。これに対し、組合は、なぜ休ませる訳にはいかないのか尋ね、協同組合は、休んだら仕事が止まってしまう旨述べた。

(イ) 組合が、総務の人がなぜ休めなくなるのか尋ねたところ、協同組合は、仕事があるから休めない旨述べた。P理事は、その時に三役ではなかったが、代わりの人がいるかいけないかというのがあると思われ、コールセンターであれば4人体制を組むために交代ができるが、総務や保険、経理は代わりの人がいない旨述べた。

組合は、それはわかるが、新型コロナウイルス感染症が流行ったからであるか聞いている旨述べた。P理事は、人数が少なかった当時の状況から見ると、新型コロナウイルス感染症にかかった人が出たら事務所が閉鎖することになり、そうなれば営業も何もできなくなる旨、当時としては代わりがきかないから休むと仕事ができない旨述べた。



(ウ) これに対し、組合は、新型コロナウイルス感染症が流行ったから人が足りなくなった訳ではなく、今回の休業と関係ないと言っている旨述べた。協同組合は、関係はないことはおっしゃるとおりかもしれないが、責任者は3人だったと思う旨述べた。組合は、それは問題にしていない、休ませなくていいと言っている旨述べた。

(8) 令和5年2月28日、組合は、協同組合に対し、「要求並びに団体交渉申入れ」と題する書面（以下「5.2.28団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。5.2.28団交申入書には、①今年度における8,000円のベースアップの実施、②期末手当の一律0.5月分の支給、③今期収支の見通しの説明、④営業部の休業した者について退職者も含め全員に、本件手当と同額の一時金を支給すること等を要求事項とし、団交の開催を申し入れる旨、記載されていた。

(9) 令和5年3月9日、組合と協同組合は、団交を開催した（以下「5.3.9団交」という。）。組合側の出席者は、副委員長、分会長、F分会員の計3名であり、協同組合側の出席者は、理事長、P理事、Q理事の計3名であった。5.3.9団交では、本件手当に関して、次のやり取りがあった。

ア 組合が、5.2.28団交申入書を出している旨述べたところ、協同組合は、4番に前と同じようなことが書かれており、これ自体は前の時に話したのでしんないと言っている旨、なぜまた請求されるのか、この話をしんないとはかの話はできない旨述べた。組合は、同額の一時金を支給してほしいということを要求した旨述べたところ、協同組合は、それはしんない旨述べた。

組合は、前回はそういう回答だけで終わったということだが、実際に何人に対していくら支払われたのか尋ねたところ、協同組合は、3名である旨述べた。

イ 協同組合が、雇用調整助成金は何のためのものか尋ねたところ、組合は、労働者の休業補償をするためである旨述べた。協同組合は、雇用関係の安定や改善をするためであると聞いた旨述べた。

これに対し、組合が、誰に聞いたか尋ねたところ、協同組合は、厚生労働省の人に聞いた旨述べた。組合は、厚生労働省の役人が言ったとすれば大問題である旨述べた上で、雇用調整助成金は、企業の環境を整えるための助成金ではなく、雇用を調整するために休業させた人に対して賃金を国が補償しようとする雇用調整をした企業に対して払われる助成金であり、労働者に還元されるべきものである旨述べた。

ウ 協同組合は、片方は雇用調整であろうがなんであろうがちゃんとある程度収入が補償されて1週間休ませており、こちらは関係なく普通どおり働いていただいている旨述べた。組合は、我々も働いているので、そういう姿勢を持ってほしい

旨述べた。協同組合は、賃金が補償されて休んでいる旨、逆の立場に立って考えるよう述べたところ、組合は、組合員らが休まずに出て、他の人が休んだと言って私達に2万円をよこせということと言わない旨述べた。

エ 協同組合は、賃金は補償されて休んだ上、2万円とは都合の良いことを言いつぎである旨述べた。これに対し、組合は、一週間程も休んだ上に休業補償をしてやっているみたいに上から目線である旨、私らから休ませてくださいという打診はしていない旨述べた。協同組合は、働いていた人も本当は休業補償で休んでいたきたいと思うが、協同組合自体回っていかない旨述べた。

組合は、交渉の時に我々だけが休業するのはおかしい、不平等であるので全員で休業を回すよう述べたが、それを協同組合が拒否した旨述べた。

オ 協同組合は、事業が悪化してきたら職員を解雇する訳にはいかないから、ちょっとでも助けるために雇用調整助成金が出る旨、協同組合としては売上も下がっている、それだけ人もいないという中で、休業すれば雇用調整助成金が出るから皆さんの給料は100%補償することができた旨述べた。

組合は、なぜ国からもらった雇用調整助成金を他の人の手当に回すのかと述べた。協同組合が、雇用調整助成金はどこに入るか尋ね、組合は、会社に入る旨述べ、自由だと言うのかと尋ねたところ、協同組合は、「ある程度」と述べた。協同組合は、労働者に払うためにそういうお金が出た旨述べた。組合は、払うからその分が請求したら出る旨述べた。

カ 組合は、雇用調整助成金の額をどのように決めたのか、どういう計算式で出したのか尋ねたところ、協同組合は、「計算式はその分で出した。」と述べた。これに対し、組合は、その分とは何か尋ねるとともに、制度として決まっている旨述べた。協同組合は、わかっていたら、調べて言ってくださいと述べた。

キ 組合は、説明しているのだから最後まで聞いてくださいと述べ、例えば、F分会員やE分会員に休業を命じた、月に何日休ませた、なのでこの人の休業補償を助成してくださいという計算式を出して国に申請する旨、それで入ってくるお金を勝手に企業が使ったらいけない旨述べた。これに対し、協同組合が、「だから補償してますがな」と述べ、組合は、「最後まで聞いてください。」、「ちょっと真面目に話をしましょうよ。」と述べた。

ク 組合は、協同組合から、雇用調整助成金を利用して、売上が落ちたというよりは、職場の感染を防ぐためというのを主要な目的として休業を命じたという話をされて、組合は休業制度を使うことは別に反対しないと話した旨、雇用調整助成金は、休んだ分は補償するというお金であり、この人が頑張っているからこの人に雇用調整助成金から10万円出そうという話ではない旨述べた。

Q理事は、だから100%補償して休んでいただいた旨、逆に休めないと、私らずっと働かされていると、職場全体がギクシャクする旨述べ、理事長に対し、計算したらいくらになるか尋ねた。理事長は、1人1日1万円ぐらいの金額になっているから、7日間休むと7万円ほどの補償はさせてもらい、1万5,000円が最高額で給料は100%補償させてもらうという目的として行った旨、事業主にお金は渡している、その後の使い道については、事業主が考えたとおりであって、別にそれはどうのこうのとは我々は言うことはできないと言われた旨、100%補償することによって皆さん方に迷惑をかけたことはない旨述べた。また、Q理事は、休めず働いている職員に対し、協同組合が回っていくために困るから2万円でごめんなさいねということである旨、自分たちの賃金は補償されておいて、あんまり気の長い話をしても前に進まない旨、我々執行部は職場で機嫌よく働いてもらうためにはどうしたらよいか聞かないといけない旨述べた。

ケ 組合は、同じことを何回も言っているから喋らせてほしい旨述べたところ、協同組合は、同じことしか言うことがない旨述べた。

組合は、やめようと言うのであればやめて、団交拒否で労働委員会に出す旨述べた。協同組合が、脅しであるか尋ねたところ、組合は、脅しではない、そういう態度は困る旨述べた。

コ 組合は、組合のある他の企業でこのようなことをしているところは1件もなく、ずっと休まずに出ているところもあるが、もっと給料や手当が欲しいという所はない旨述べた。協同組合は、新型コロナウイルス感染症の感染で密になったらいけないからということであり、売上が落ちて職員を辞めさせていいのかと述べ、労働委員会でやったらいい、それに対して話ができない旨述べた。

これに対し、組合は、我々はできないと言っておらず、一生懸命しようとしている旨述べた。協同組合は、「このことはしませんと言っているんやから」と述べ、組合がそれは困ると言っている旨述べて、5.2.28団交申入書の要求事項の4番については交渉しないということであり、いいのかと尋ねたところ、協同組合は、「交渉しません。」と述べた。組合は、それだけでも申立てはできるので申し立て、労働委員会ですることになり、ここでは行わないということになると思う旨述べた。

(10) 令和5年3月15日、協同組合は、組合に対し、「要求に対する回答書」(以下「5.3.15回答書」という。)を送付した。5.3.15回答書には、本件手当については、「各方面の方(厚生労働者助成金センター、労働基準局、労務士等)にお聞きし取組んだもので、組合としてはお支払いすることは、ありません。」と記載されていた。

(11) 令和5年3月24日、組合は、協同組合に対し、令和5年3月20日付け「要求並び

に団体交渉申入れ」（以下「5.3.20団交申入書」という。）を手交した。5.3.20団交申入書には、5.3.15回答書の内容について団交の開催を申し入れる旨、記載されていた。

(12) 令和5年3月28日、理事長は、分会長及びF分会員に対し、既に回答を出しているのに、団交を開催する理由がわからない、との趣旨の発言をし、同日以降も何度か同様の趣旨の発言をした。

(13) 令和5年4月4日、組合は、協同組合に対し、「要求並びに再度の団体交渉申入れ」（以下「5.4.4団交申入書」という。）を送付した。5.4.4団交申入書には、分会長に対し、団交を開催する理由がわからない、何を聞きたいのか質問状を出すように、との要請があったようであるが、組合としては、5.3.15回答書の内容について、再度の説明と交渉を求める旨、記載されていた。

(14) 令和5年4月11日、組合は、協同組合に対し、「要求並びに再々度の団体交渉申入れ」（以下「5.4.11団交申入書」という。）を送付した。5.4.11団交申入書には、分会長に対し、何を聞きたいのか文書で出すようにとの要請があったが、組合の認識は次のとおりであるとして、1項から3項の記載とともに、4項として、本件手当について、①決定権は協同組合にあり、誰かから聞いたということは理由にならない旨、②「もう交渉はしない」との回答であったが、交渉する予定があるか確認したい旨の記載があり、併せて交渉の日程又は内容については、分会ではなく副委員長まで直接連絡するよう求める旨等、記載されていた。

(15) 令和5年4月20日、組合と協同組合は、団交を開催した（以下「5.4.20団交」という。）。組合側の出席者は、副委員長、分会長、F分会員の計3名であり、協同組合側の出席者は、理事長、P理事、Q理事の計3名であった。5.4.20団交では、本件手当に関して、次のやり取りがあった。

ア 5.4.11団交申入書の4項である本件手当について、組合は、協同組合が本件手当について社労士や労働局に聞いたと言っていた旨述べ、理事長は、意見を聞いたただけのことであり、判断したのは自分である旨述べた。

イ 組合が、判断理由を聞いている旨述べたところ、理事長は、「もうそれだけです。」「あとはこっちで考えます。あなたが言う<sup>(ママ)</sup>労務局提訴するだけだからそれ以降この話はしませんが前言うてましたから、もうその話は取り出さんといってください。聞くだけで私イライラしますから。それは。」と述べた。

組合が、もう話をしないということか尋ねたところ、協同組合は、「当然です。」「する言うたで前の時、私の回答は。ほんなら分かりました、なんか<sup>(ママ)</sup>労務局に提訴しますみたいな」と述べた。組合は、申立てをしようと言った旨述べた。

協同組合は、「申立てしたらよろしいやん。」と述べ、組合は、「そうさせて

いただきます。」と述べるとともに、本項については交渉にならないということを理解した旨述べた。

- (16) 令和5年8月25日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

## 第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（協同組合が、令和2年5月1日から同3年4月30日まで、組合員が所属するコールセンターの職員に対し休業を命じる一方、休業していない職員に対し、令和2年6月26日から同3年3月31日までの間、本件手当を支給したことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないといえる場合、この行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

### （1）申立人の主張

#### ア 除斥期間について

- （ア）夏季一時金の協議時に、休業させない職員に対し、別途2万円が支給される報告はなかった。あれば、当組合としては、最初の合意に基づき全職員を休業させるよう強く求めたし、合意不履行で当時において申立てできたはずである。

協同組合がむしろ意図的に隠して支給したことで、第1号違反に気づかなかったのであり、知った時点ですぐに交渉を申し入れ、差額支給を求めているのであるから、労働委員会規則第33条第1項第3号の規定は当てはまらないと解釈すべきである。

- （イ）今回の協同組合の差別的行為は、当組合及び組合員には秘密裏に行われていたことに双方とも疑義はない。差別行為（法7条1号）は差別支給が実際なされていた時のみならず、その差別行為を当組合及び組合員に隠していたという行為自体も差別行為とみなすべきと考える。当組合員にとっては協同組合の差別行為が継続されていたと理解すべきである。

- （ウ）そうでないとしても、労働組合法の文面通りに解釈し、この事件においては除斥期間を超えていると判断されたとしても、その期間を設けた趣旨や根拠は①証拠収集、事実認定の困難さ、②命令の実益の乏しさ、③労使関係の安定阻害である。今回の事件においては、そのいずれの事由も当たらない。

条文について、現実の状況を考慮せず、極めて短い除斥期間を用いることは、逆に使用者の「逃げ得－組合に隠せば何でもできる」を許すものである。今回の場合、証拠について時期の問題で不明なところはなく、労使関係においてもこのことの解決がなされない限り、円満とは言えないものになっている。また、現代的に救済利益がないものでもない。2万円の支払が、個別に理事長室で行われたことをみても、協同組合の「隠す意図」は明らかであり、組合としては

そのことが発覚して早急に交渉を申し入れたものであるから、決して差別行為を容認し、要求すべきを放置していたものでもない。

したがって、今回の事案については、条文の機械的運用ではなく、救済の対象とすべきである。

#### イ 不利益取扱いについて

##### (ア) コールセンターの職員のみ休ませたことについて

- a 本件休業協定書は、全ての部署にて休業を行うことで同意したが、実際は、コールセンターに所属する6名にのみ休業が命じられた。

協同組合は事務系の職員は多忙で休めなかったと交渉の場でも主張しているが、出勤簿を見れば、休めないことはない。全員が対象であることは、交渉の中でも合意していたものであったが、その対象者や日数を決めるのは協同組合の独断で行われたが、休業の人数や頻度は休業しない者、業務遂行量との関係もあり、本来組合との合意をもって行うべきである。

しかし、協同組合は組合との協議もせず、組合からの全員対象とすべきとの主張を無視した。その際、決して事務系の職員は休業できないとの見解は示さなかった。

また、コールセンターは一定仕切られた部屋であったが、異様に狭いわけではない。接近による感染を避けることが目的の休業ではない。

- b 当初、コロナによる雇用調整助成金は上限が80%であったため、休業する者は所得減が発生した。当該の組合員もその1か月分について減収があったことは明らかである。したがって、全職員を対象とすることで労使合意したにもかかわらず、協同組合はコールセンターのみに限定し、休業を強行したこと自体差別行為である。

その後100%支給となったため、当組合は異議を訴えたものの、強硬な手段をとってまで抵抗しなかった。

J課長の退職によって4名出勤が1年続くことになる。多少、受注が減ったとしても、3分の2まで減ったことはなく、コールセンターにおいては労働過重になったことは間違いない。したがってその間、主に保険業務に携わっているL氏が普段よりもコールセンターのカバーにあたったことは事実である。

- c 組合員の集中するコールセンターに配属されていたK氏については、巻き添えをくったようなことであるが、不満を持ちつつガマンを強いられたものである。結局昨年退職した。

##### (イ) 本件手当の支給について

- a 協同組合は休業していない者（コールセンターの組合員及び1名以外）にのみ秘密裏に毎月2万円を特別に支給していた。

協同組合は支給者を個別に呼び出し、2万円の手渡しであったことを否定していない。もし、たとえば、感染危険手当なる性質のものであれば、給与明細に記載すればいいのであって、K氏を含む当組合員などコールセンター職員には何らかの理由で内密にする必要があったことは明らかである。源泉徴収をしたかどうかは疑わしいが、問題ではない。また手渡しの理由として「説明する」事情などと主張するが、毎月説明する必要はない。

また、休業せずに出勤したこと（指示されない以上当然であるが）に対する手当であるなら、嘱託になったとたん支給されなくなったM氏の例やパート職員（3名と育児中の不規則出勤1名以外）らにも支給されてない事実は矛盾する。尚、パート職員にも雇用調整助成金は適用される。

- b その年の年度末手当の交渉時には、協同組合は雇用調整助成金が出ているので若干の黒字と説明しており、3名への毎月2万円の支給がなければ、全体への手当支給が増えることにもつながったはずであり、支給の事実は明らかにすべきだったと思われる。総額60万円はパートを除く全職員で割ると一人当たり、7万円弱になり、当時一時金も満足になかった者にとっては大きな額である。また、月2万円は組合員月額支給額の10%弱に当たる。
- c このような状況から見れば組合には言えなかった秘密の支給であったことは推認できる。まさに、差別的支給であったこと自体、協同組合が自認していたと思われる。

ウ したがって、協同組合の対応は、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。

## （2）被申立人の主張

### ア 除斥期間について

本件申立ては、緊急事態宣言下の令和2年4月から翌年3月までに行われた休業命令に協力した職員に一時金を支払って報いるよう求める申立てである。

したがって、休業命令を行った日から1年を経過した事件に係る申立てであって、労働委員会規則第33条第1項第3号の「申立てが行為の日から一年を経過した事件にかかるものであるとき」に該当し、除斥期間が満了しているため、同号の規定により却下事由に該当するので、却下されたい。

### イ 不利益取扱いについて

#### （ア）コールセンターの職員のみ休ませたことについて

協同組合は、どのような事態が起こるかを考え、全員に休業についての通知

をした。

協同組合の当時の運営を考えた結果、本部での体制が総務1名、経理1名、保険2名（内1名は育児のため不規則出勤）であり、年次有給休暇以外に更に休業させては業務に支障が出ると判断した。現に3名は年次有給休暇をすべて消化できているわけではなく、休日出勤をしなければ業務がこなせない状況であった。また、これら3名の仕事内容は専門職として資格が必要なものもあり、代わりが効かない。

これに対し、コールセンターは職員6名が密の状態です受注・配車業務を行っており、総務課（総務・経理・保険）の職員に比べてより感染リスクが高いと考え、コールセンター職員に1か月7日間の休業命令を行い、4人体制でシフトを組んでもらうこととした。

#### （イ）本件手当の支給について

休業命令（7日間）を出した職員に対し、給与の全額を支給したが、休業命令を出していない職員から休みがないということもあり、「休業命令が出た職員は年次有給休暇とは別に7日間の休みがあり、給与は全額支給されているのに、私達には休みがなく不公平ではないか!？」という申入れがあった。

その申入れを受け、協同組合は、確かに休業命令を出した職員は少しでも外出を避けることができ、給与を100%補償されているのに対し、業務上の必要から休業命令を出せなかった職員はコロナ感染に怯えながら連日勤務しており、不公平でないか、何かできないかと考えた。

そこで協同組合は休業命令を出した職員に給与を支給して残った雇用調整助成金について、大阪労働局助成金センター、労働基準監督署、社労士等に、休業命令を出している間、休みのない職員に対して、1か月につき1人2万円を支給したいと考えていることを相談したところ、「休業命令を出した職員には給与は全額支給し、残った助成金については、御社に支給したお金ですので運用してください。」という回答であったので、総務1名、経理1名、保険1名に1人1か月につき2万円を支給した。

ウ 協同組合の対応は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為に当たらない。

## 2 争点2（4.12.9団交、5.3.9団交及び5.4.20団交における協同組合の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

### （1）申立人の主張

#### ア 4.12.9団交について

##### （ア）本件手当の支給に至った経過について

a 本件手当の支給に至った経過について、「向こうの組合から7万円の要求



がとんできました」、「私の方から考えたと言った」、「他の人から、あの人ら休んでいいな、と」のように、協同組合の説明は、二転三転した。

b 組合は、休業は全体で合意したこと、休めないという理由は考えられない、助成金の趣旨が違うこと、休業に関して別組合と協議したなら、当方にも伝えるべきで交渉した意味がないと主張した。

c この日の最後の方では自分の方から話したといい、組合から糾されると、最終的に、と言い、結局「団交もしていない、総務とかそこらへんの人間が皆言うてきてCが聞いて私のほうに言うてきた。」とユニオンの名前すら出していない。おそらく前もって準備した回答は「Wの要求によって実施した（だからしかたない）」ということにしようと思論んだものの、それでは当組合との交渉の必要性があると主張されて軌道修正し、事務局長の位置付けを適当に利用することで説明しようとしたことが推認される。

d 以上のように、本件手当の支給に至った経過についての説明が二転三転している。組合としては、このようないい加減な回答を繰り返しているのであれば、再度検討を要請して次回の交渉へつなげるべきと判断したところであった。

(イ) 総務・保険部門を休業させられない理由について

交渉における組合の質問（その裏にある主張）はコロナ感染拡大を理由として総務などが休みを取れない状況ではなく、従前と変わらない状態であるので、コールセンターが一部休業しているから、あるいはコロナ感染が厳しい状況だからといって負担が増えているのではないから、特に2万円も手当をつける必要はないのではないかということであって、協同組合はまったく的を射ない回答を繰り返し、総務・保険部門を休業させられない理由について、誠実に対応していない。

イ 5.3.9団交について

(ア) 4.12.9団交の終了に当たって組合は再検討を要請し、協同組合から否定する言葉はなかったが、何ら回答がないため、令和5年2月28日に同様の5.2.28要求書を提出し、交渉を求めたところ、5.3.9団交が行われた。

(イ) この交渉においては、最初から2万円問題について誠実に回答しようという姿勢がない。「もうこっちではしません」、「これハッキリしてくれないと他の話はできません」、「それについては話できひんから」と明確に拒否している。

協同組合の対応は4.12.9団交の回答内容を繰り返し、時には怒鳴ったり、退席しようとしたりした。4.12.9団交ですべて終了しているということのようで

あった。しかし、1回のしかも説明が不明瞭、不正確な内容であるにもかかわらず、十分に回答したと評価できないことは明白である。

途中、同じ話ばかり（雇用調整助成金の制度説明など）で進めようとしないうために、組合から労働委員会に出すしかないという判断を述べたのは事実である。すると、「どうぞ」とも言い、「脅しか」とも述べた。結局、前述のように「交渉しない」という態度であった。

#### ウ 5.4.20団交について

「その話はぶりかえさんといってください。イライラしますから」、「前のとき、裁判かなにかするって言うてましたやん」と、拒否を明言した。

協同組合は、雇用調整助成金の使い方は社労士に聞いたなどと、支払うことの違法性を否定するだけで、自ら3名に支払を決めた経過や根拠、財源（実際に雇用調整助成金で余った額など）の説明はない。結局「もう話し合いはしない、説明しない」で終わった。

### （2）被申立人の主張

#### ア 4.12.9団交について

##### （ア）本件手当の支給に至った経過について

a 協同組合としては、雇用調整助成金は本来の雇用を守るための休業に要した費用を助成する制度であることを説明し、この制度により一人当たり日額1万5,000円が支給されるので、コロナ感染対策として休業を命じた職員には給与を全額支給すること、また、休業命令を出した職員に給与を支給して残った雇用調整助成金の取扱いについて大阪労働局助成金センター、労働基準監督署、社労士等に相談したところ、「支給されたお金の運用については、コロナ感染対策として会社・企業・協同組合の経営者が考えて使用して頂ければ良い。」という回答を得たことから、休業命令期間中に休みを取ることができなかった職員に対し一人当たり月額2万円を支給するに至ったという経緯についても当初から協同組合に対し繰り返し述べてきた。

b 組合は協同組合の説明は二転三転していると主張するが、協同組合は一貫して経過に沿って誠実に説明している。

団交中の会話の流れの中で、支給するに至った経緯を時系列にすべて述べることは不可能である。組合は、協同組合側の発言の一部を切り取って揚げ足取りをするような態度であるが、協同組合の説明・主張は十分であり一貫している。組合はそれを理解した上で「それを何で国からもらった助成金を他の人の手当に回すねん」と反論している。

##### （イ）総務・保険部門を休業させられない理由について

当時の本部体制は総務1名、経理1名、保険2名（内1名は育児のため不規則出勤）であり、慢性的に人手が足りず、年次有給休暇による休業は職員の当然の権利として認めるものの、それ以上に更に休業させることは業務に支障を来すと判断したためである。

このことは、4.12.9団交の場合でも、協同組合側は、総務課の業務内容は専門職であること、総務課の職員は休日出勤や早朝出勤をして業務をこなしているという状況で、休業させると業務に支障が出る状況であったことを再三説明しており、誠実に対応している。

団交中の会話の流れであるのでその都度の説明としては不十分であったとしても、全体としては協同組合側の説明・主張は十分であり、一貫して変わらない。

#### イ 5.3.9団交について

（ア）組合からの「休業命令を私達に出したからこそ雇用調整助成金が出ているのであるから、私達にも給与（100%支給）とは別に1ヶ月1人2万円を貰う権利がある。」との申入れについて、それには応じられないと何度も説明をしているが理解してもらえず、その判断が覆ることはないので、「もう話はしない。」との発言に至ったものである。

（イ）協同組合側は誠意を持って交渉していたが、このような状況では妥結点に達することは不可能であり、同じ主張の繰り返しになるだけであって、双方に譲歩の余地のないことは明確で団交を打ち切ったとしても正当理由があり、不当労働行為ではない。

#### ウ 5.4.20団交について

協同組合としては、今まで団交を拒否したことはない。協同組合は、支給の判断に至った経緯を誠実に説明しており、残った雇用調整助成金の使い方にもその判断に誤りはないし、組合の主張する同助成金の使い方の意見とは違うことを十二分に伝えたとの考えからそのような発言に至ったものである。

協同組合において雇用調整助成金の取扱いについて十分な説明が行われており、それにもかかわらず同様の交渉を断っても、不当な交渉拒否には該当しない。

#### エ まとめ

協同組合は、3年近く前の問題ではあるが、必要と思われる回数の団交の場を設けて誠実に対応し、要求を受け入れない理由（休業補償を100%しており、コロナ禍で休めている。）を示しており、その対応は労働組合法第7条に該当する不当労働行為に当たらない。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1（協同組合が、令和2年5月1日から同3年4月30日まで、組合員が所属するコールセンターの職員に対し休業を命じる一方、休業していない職員に対し、令和2年6月26日から同3年3月31日までの間、本件手当を支給したことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないといえる場合、この行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

（1）労働組合法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てが、行為の日（継続する行為にあつ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規定しており、本件申立ては、令和5年8月25日であるところ、前記第4. 2（3）、（5）認定によると、協同組合が、コールセンターの職員に対し、最後に交付した3. 3. 31休職命令書は、令和3年3月31日付けであり、命じられた休業期間は、翌月の同年4月1日から同月30日であったこと、協同組合による本件手当の最終支給日は、同年3月31日までであることが認められ、いずれの行為も行為の日から1年以上経過して申し立てられたことは明らかである。

（2）この点、組合は、協同組合が意図的に隠して本件手当を支給したことで、労働組合法第7条第1号違反に気づかなかつたのであり、知った時点ですぐに交渉を申し入れ、差額支給を求めているのであるから、労働委員会規則第33条第1項第3号の規定は当てはまらなないと解釈すべきで、除斥期間を設けた趣旨や根拠は、今回の事件においては、そのいずれの事由も当たらないため、救済の対象とするべきである旨主張するので、以下検討する。

労働組合法第27条第2項には、労働委員会は、申立てが「行為の日（継続する行為にあつ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、これを受けることができない。」と規定されているところ、これは、申立人側からの申立権消滅の規定ではなく、労働委員会は行為の日から1年を経過した事件の審査権限がないとしている規定であるので、申立期間は、組合の知、不知に関わらず、「行為の日」から進行すると解される。

前記（1）判断のとおり、本件休業命令及び本件手当の支給は、いずれの行為も行為の日から1年以上経過して申し立てられたことは明らかであり、本件休業命令や本件手当の支給が継続して行われていたとの事実の疎明もない。

（3）以上のとおりであるから、協同組合が、組合員が所属するコールセンターの職員に対し休業を命じたこと及び本件手当を支給したことに係る申立ては、申立期間経過後の申立てであるので、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく、却下する。

2 争点2（4.12.9団交、5.3.9団交及び5.4.20団交における協同組合の対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

（1）前記第4.2（6）、（7）、（8）、（9）、（14）、（15）認定によれば、組合と協同組合が、組合からの4.11.25要求書、5.2.28団交申入書、5.4.11団交申入書に基づき、本件手当の支給等を議題として4.12.9団交、5.3.9団交及び5.4.20団交を行ったことが認められる。

そこで、まず、4.11.25要求書、5.2.28団交申入書、5.4.11団交申入書の要求事項が、義務的団交事項に当たるかについてみる。

前記第4.2（6）、（8）、（14）認定によると、①4.11.25要求書には、本件手当について、支給した者に一旦返還を求め、コールセンターで休業したものについて退職者も含め全員に、同額の一時金を支給することを求める旨、②5.2.28要求書には、営業部の休業した者について退職者も含め全員に、本件手当と同額の一時金を支給すること等を要求事項とする旨、③5.4.11団交申入書には、本件手当について、交渉する予定があるか確認したい旨等がそれぞれ記載されていたことが認められ、組合による協同組合への要求事項は、組合員に対する本件手当と同額の一時金等の支給であったといえる。

本件手当と同額の一時金等の支給は、労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、協同組合に処分可能なものに当たり、義務的団交事項に当たるといえる。

そうすると、使用者は、誠意をもって団交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、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り、これを果たさず、実質的な協議に応じなければ、不誠実団交に当たる。

この点、組合は、4.12.9団交において、①本件手当の支給に至った経過についての協同組合の説明が二転三転したこと、②協同組合が、総務・保険部門を休業させられない理由について、誠実に対応していないこと、5.3.9団交において、協同組合が、交渉を明確に拒否したこと、5.4.20団交において、協同組合が、交渉拒否を明言したこと、がそれぞれ不誠実団交に当たる旨主張するので、以下団交ごとに検討する。

（2）初めに、4.12.9団交についてみる。

組合は、①本件手当の支給に至った経過についての協同組合の説明が二転三転し、②総務・保険部門を休業させられない理由について、全く的を射ない回答を繰り返し、誠実に対応していない旨主張するので以下検討する。

ア まず、組合主張①についてみる。

前記第4. 2(7)ア(イ)、(カ)、(ケ)、(コ)、(サ)、(シ)認定によると、4.12.9 団交において、協同組合は、本件手当の支給に至った経緯について、(i)別組合から、休業中に給料が全額支給されている人がいる中、別組合の組合員は休まず勤務していることが平等性に欠けるとして、1日1万円、7日間として7万円の要求があり、(ii)協同組合としては、コールセンターが休みになるが、休めない職員に対して、考慮する必要があると考え、本件手当を月額2万円支給するに至った旨を説明していること、(iii)その後、総務の責任者である事務局長などから要望を受けた旨を述べたことが認められる。

そうすると、協同組合は、本件手当の支給に至る経緯について、説明は前後しながらも、具体的に時系列に沿って説明しようとしており、その説明の内容は、一貫したものであり、二転三転しているとはいえない。

したがって、組合主張①は、採用できない。

イ 次に、組合主張②についてみる。

前記第4. 2(7)イ(ア)認定のとおり、組合が、(i)休業しなかった人に手当を乗せるなんてことは根拠がなく、手当を支給しているだけであり、1年間賃上げしたのと一緒にあり、差別である、(ii)有給休暇を取れる権利を放棄しているだけで、取ればいい、総務の人達は年がら年中休めないのか、(iii)残業手当や休日出勤手当を支払っているのか、との旨を述べたのに対し、協同組合は、それぞれ、(i)差別と思っていない、有給休暇を取れない職場があることも考えて、我々はこういう形を取った、(ii)有給休暇を100%取っておらず、休みの日も出てきている、(iii)休日出勤手当や残業手当も全部払っている、旨述べたことが認められる。

その後、前記第4. 2(7)イ(ア)、(イ)、(ウ)認定のとおり、組合が、(iv)本件手当支給の根拠がない、総務の人がなぜ休めなくなるのか、(v)総務の人が休めなくなるのは新型コロナウイルス感染症が流行ったからであるか聞いている、(vi)新型コロナウイルス感染症が流行ったから人が足りなくなった訳ではなく、今回の休業と関係ないと言っている、との旨を述べたのに対し、協同組合がそれぞれ、(iv)同情的なもので休ませる訳にはいかない、コールセンターであれば4人体制を組むために交代ができるが、総務や保険、経理は代わりの人がいない、(v)人数が少なかった当時の状況から見ると、新型コロナウイルス感染症にかかった人が出たら事務所が閉鎖することになる、そうなれば営業も何もできなくなる、(vi)関係はないことはおっしゃるとおりかもしれないが、責任者は3人だったと思う、旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、協同組合は、組合の質問に対し、それぞれ回答しており、総務・保険部門を休業させられない理由について、組合の理解を得られるように業務実態や総務・保険部門の人数といった根拠を示しながら一定説明しているといえ、組合の質問に対し、全く射ない回答をしているとまではいえない。また、組合が、総務・保険部門を休業させられない理由について、さらに具体的に追及したと認めるに足る事実の疎明はなく、組合の追及の程度に応じたものであったといえる。

したがって、組合主張②は、採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、4.12.9団交における協同組合の対応は、本件手当の支給に至った経過についての説明が二転三転しているとまではいえず、総務・保険部門を休業させられない理由についても全く射ない回答ではなく、組合の追及の程度に応じた対応は行っていたといえるのであるから、不誠実団交であったとはいえず、この点に係る組合の主張は採用できない。

(3) 次に、5.3.9団交における協同組合の対応についてみる。

ア 組合は、協同組合が、本件手当の支給について、誠実に回答しようとする姿勢がなく、明確に回答を拒否している旨主張する。

前記第4.2(9)ア、コ認定によると、(i)組合が、本件手当と同額の一時金を支給してほしいと要求した旨述べたところ、協同組合は、それはしないと述べたこと、(ii)協同組合が、新型コロナウイルス感染症の感染で密になったらいけないからということであり、売上が落ちて職員を辞めさせていいのか、労働委員会でやったらいい、それに対して話ができない旨述べたこと、(iii)組合が、我々にはできないと言っておらず、一生懸命しようとしている旨述べたのに対し、協同組合が、「このことはしませんと言っているんやから」と述べたこと、(iv)組合が5.2.28団交申入書の要求事項④である本件手当と同額の一時金等の支給については交渉しないということでのいいのか、との旨述べたのに対し、協同組合が、「交渉しません。」と述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、本件手当の支給について、協同組合は、交渉しないことを明言しており、5.3.9団交において、協同組合が、本件手当の支給に係る交渉を拒否しているといえる。

イ この点、協同組合は、本件手当と同額の一時金等の支給に係る申入れについて、それには応じられないと何度も説明をしているが理解してもらえず、協同組合側は誠意を持って交渉していたが、このような状況では妥結点に達することは不可能であり、双方に譲歩の余地がないことは明確で団交を打ち切ったとしても正当な理由がある旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前記第4. 2(7)ア(イ)、(シ)、(8)、(9)ア認定によると、(i)4.12.9団交において、協同組合は、本件手当の支給について、社労士や色々な所に相談して、助成金の中でそれをするのであれば別に問題はないのではないかと述べたと述べたこと、組合は、2万円については平等に支払われるべきだと思っており、検討してほしい旨述べ、4.12.9団交が終了したこと、(ii)5.2.28団交申入書には、要求事項④として、営業部の休業した者について退職者も含め全員に、本件手当と同額の一時金を支給することと記載されていたこと、(iii)5.3.9団交において、協同組合は、5.2.28団交申入書の4番に同じようなことが書かれているが、これは前の時に話したのでしないということを言っている旨述べ、組合が、同額の一時金を支給してほしいということを要求した旨述べたところ、協同組合は、それはしない旨述べたことが認められる。

また、前記第4. 2(9)カ、ク認定のとおり、5.3.9団交において、(i)組合が、雇用調整助成金の額をどのように決めたのか、どういう計算式で出したのか尋ねたところ、協同組合は、「計算式はその分で出した。」と述べたこと、(ii)組合は、その分とは何か尋ねるとともに、制度として決まっている旨述べたところ、協同組合は、わかっていたら、調べて言ってくださいと述べたこと、(iii)理事長は、1人1日1万円ぐらいの金額になっているから、7日間休むと7万円ほどの補償はさせてもらい、100%補償することによって皆さん方に迷惑をかけたことはない旨述べたこと、(iv)Q理事は、休めないと私らずっと働かされていると職場全体がギクシャクする旨、自分たちの賃金は補償されていて、あんまり気の長い話をしても前に進まない旨、我々執行部は職場で機嫌よく働いてもらうためにはどうしたらよいか聞かないといけない旨、休めず働いている職員に対し、協同組合が回っていくために困るから2万円でごめんなさいねということである旨、述べたことが認められる。

(イ) これらのことからすると、協同組合は、本件手当と同額の一時金等の支給に係る議題について、4.12.9団交で組合が継続協議を求めているにもかかわらず、5.3.9団交冒頭で前に話をしたので話はしないと述べ、これに対し、組合が、同額の一時金を支給してほしいということを要求している旨述べても、それはしない旨述べるのみで、その理由について説明をしていないといえる。

その後も、協同組合は、組合員らが休業している期間100%補償しているのであるから迷惑をかけていない旨の発言をするのみで、本件手当の支給理由についても、休めず、ずっと働いている職員に対し、協同組合が回っていくために2万円でごめんなさいねということである旨述べ、本件手当と同額の一時金等を支給できないことについて、根拠を示し、具体的な説明を行っているとはい



えない。また、組合から雇用調整助成金の額の決め方や計算方法を尋ねられても具体的な回答を行っていない。

そもそも、雇用調整助成金は、雇用の維持を図るために要した休業手当等の一部を助成する趣旨のものであって、休業を命じられていない労働者に対しての手当支給が、当然に予定されているとまではいえない。そのため、組合が雇用調整助成金の取扱いに疑問を持つことは当然であり、協同組合は、休業していない労働者に本件手当を支給した取扱いについて、具体的に説明すべきであったといえる。

しかしながら、協同組合は、4.12.9団交において、本件手当の支給については、社労士や色々な所に相談して、助成金の中でそれをするのであれば別に問題はないのではないかとなったと説明したにとどまり、5.3.9団交においても、それ以上の説明は行っていない。

ウ 以上のとおりであるから、協同組合は、本件手当と同額の一時金等の支給に係る交渉を拒否しており、組合に対して、雇用調整助成金の取扱いについて十分に説明を行っているとはいえず、5.3.9団交が、本件手当と同額の一時金等の支給に係る2回目の団交であることを踏まえると、双方に譲歩の余地がないといえるほど、交渉が行き詰まりに達していたとはいえないのであるから、5.3.9団交における協同組合の対応は、不誠実団交に当たる。

(4) 最後に、5.4.20団交における協同組合の対応についてみる。

ア 前記第4.2(15)ア、イ認定のとおり、(i)組合が、5.4.11団交申入書の4項である本件手当について、協同組合が社労士や労働局に聞いたと言っていた旨述べ、理事長は、意見を聞いただけのことであり、判断したのは自分である旨述べたこと、(ii)組合が、判断理由を聞いている旨述べたところ、理事長が、「もうそれだけです。」、「あとはこっちで考えます。あなたが言う労務局<sup>(ママ)</sup>提訴するだけだからそれ以降この話はしませんが前言うてましたから、もうその話は取り出さないといてください。聞くだけで私イライラしますから。それは。」と述べたこと、(iii)組合が、もう話をしないということか尋ねたところ、協同組合は、「当然です。」と述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合が、協同組合に対し、本件手当の支給を判断した理由について聞いているのに対し、協同組合は、回答せず、本件手当と同額の一時金等の支給に係る交渉を拒否しているといえる。

イ この点、協同組合は、協同組合において雇用調整助成金の取扱いについて十分な説明が行われており、それにも関わらず同様の交渉を断っても、不当な交渉拒否には該当しない旨主張する。

前記第4. 2 (10)、(11)、(13)、(14)認定によれば、5. 3. 9団交後に、協同組合が、組合に対し、「各方面の方（厚生労働者助成金センター、労働基準局、労務士等）にお聞きし取組んだもので、組合としてはお支払いすることは、ありません。」と記載された5. 3. 15回答書を送付したこと、これに対し、組合が、協同組合に対し、5. 3. 15回答書の内容について、再度の説明と交渉を求める旨、交渉する予定があるか確認したい旨等記載された5. 3. 20団交申入書、5. 4. 4団交申入書及び5. 4. 11団交申入書を送付したことが認められる。

これらのことからすると、協同組合から組合に送付された5. 3. 15回答書においては、雇用調整助成金の取扱いについて、4. 12. 9団交と同様の回答にとどまっていたといえる。その後開催された5. 4. 20団交においても、理事長が、判断したのは自分である旨述べたにとどまり、その他に説明を行ったとの疎明もなく、その後、協同組合は、この話は取り出さないでほしいなどと述べ、一切の説明を行っていない。また、前記(3)ウ判断のとおり、5. 3. 9団交において、協同組合は、雇用調整助成金の取扱いについて十分な説明を行っているとはいえないのであるから、この点について十分な説明が行われていたとはいえず、この点に係る協同組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、5. 4. 20団交において、協同組合が、本件手当の支給に係る交渉を拒否しており、雇用調整助成金の取扱いについて十分な説明が行われていないのであるから、5. 4. 20団交における協同組合の対応は、不誠実団交に当たる。

(5) 以上のとおりであるから、4. 12. 9団交における協同組合の対応は、不誠実団交に当たるとはいえないものの、5. 3. 9団交及び5. 4. 20団交における協同組合の対応は、不誠実団交に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済方法

組合は、誓約文の掲示をも求めるが、主文3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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和6年11月29日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓