

命 令 書

申 立 人 J 組合

代表者 執行委員長 B

被申立人 K 会社

代表者 代表取締役 C

上記当事者間の令和5年(不)第39号事件について、当委員会は、令和7年3月12日及び同月26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、同水島郁子、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

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する基本給の増額
- 2 組合員1名に対する勤務手当の加算
- 3 組合員1名に対する組合と締結した退職金規定の適用
- 4 組合員1名に対する有給休暇の年間日数の上限を27日間とすること
- 5 誠実団体交渉応諾
- 6 謝罪文の手交及びその事実の全従業員への報告

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、①別組合を脱退して申立人に加入した組合員1名に対し、申立人所属の組合員に適用してきた労働条件を適用しなかったこと及び②この点に関する団体交渉において不誠実な交渉態度を取ったこと、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 被申立人の令和3年11月以降の申立人組合員Dの賃金、勤務手当、退職金、有給休

暇の年間日数についての取扱いは、過去に申立人と締結した労働協約に違反しているとして、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

- 2 令和4年7月26日及び同年9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K会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、港湾運送業、貨物自動車運送業、倉庫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41名である。

会社には、港湾の倉庫及びヤード内で作業を行う職員（以下「現場作業員」という。）、貨物自動車の運転手（以下「運転手」という。）及び事務職員が在籍している。

- (2) 申立人J組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、港湾産業及びこれに関連する事業等の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時422名である。

組合には下部組織として、会社の運転手及び現場作業員で組織されたL分会（以下、「分会」といい、組合と分会を合わせて「組合」ということがある。）があり、その分会員数は、本件審問終結時7名である。

- (3) 会社には、組合のほか、現場作業員が加入しているM組合（以下「M」という。）、同じく現場作業員が加入しているN組合（以下「N」といい、MとNを合わせて「別組合ら」ということがある。）及び事務職員で組織しているP組合がある。

本件審問終結時において、会社の労働者のうち、運転手は、5名全員が組合に所属している。また、会社には現場作業員が14名おり、D（以下、組合加入前も含め「D組合員」という。）及びE（以下「E組合員」という。）の2名は組合に所属しているが、残りの12名は、MかNのどちらかに所属している。事務職員は、全員がP組合に所属している。

2 会社の賃金、退職金及び年次有給休暇制度について

- (1) 会社の「就業規則」には、以下の記載があった。

ア 「第31条（年次有給休暇）

1. 採用日から6ヵ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した従業員に10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した従業員に、次

の表の通り勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

①事務職員

勤続期間	6ヶ月	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年
		6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月
										以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	22日	24日	26日

②乗務員及び作業員

勤続期間	6ヵ月	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年
		6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月
										以上
付与日数	10日	18日	19日	20日	21日	22日	23日	24日	25日	26日

2. 年次有給休暇は、従業員があらかじめ請求する時季に取得させる。
ただし、従業員が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。
3. 第1項の出勤率の算定に当っては、年次有給休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、育児、介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間及び子の看病休暇および介護休暇を取得した日、また業務上の傷病により休業期間は出勤したものとして取り扱う。
4. 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。また、繰り越された年次有給休暇から取得させる。」

イ 「第57条（退職金）

従業員退職の場合は退職手当を支給する。退職手当に関しては別に定める退職金規程による。」

（2）会社の「作業職賃金規程」には、以下の記載があった。

ア 「（給与の種類）

第9条 職員の給与の種類は次の通りとする。

- 1) 基準給 基本給、年功給、職務手当、勤務手当、責任手当
- 2) 基準外手当 機械手当、家族手当、物価手当、食事手当、雑手当、時間外手当、通勤手当

（基本給）

第10条 基本給は各人の年齢、能力、資格等に応じ支給するものとする。

(昇給)

第11条 昇給は各人の勤務成績、技能等を勘案して毎年1回4月にこれを行う。

(年功給)

第12条 職員が勤続1年経過した場合その月に100円を支給する。加算時期については新年度の4月とする。ただし、平成22年度に新規に設けたものであり、以前の勤続期間をすべて1年経過したものとする。」

イ 「(勤務手当)

第15条 職員の出勤日数に対し支給する。

1) 高校新卒で新規採用となった者

初年度 出勤日数×@730円+2,500円

2年目以降5年までは@40円／1年を加算して支給する。

2) 上記以外の者 出勤日数×@890円+2,500円

時間外手当算定基準額として各々出勤日数25日を相当する」

(3) 退職金規程について

会社の「退職金規定」には、以下の記載があった。

「第1条 (退職手当)

会社は、組合員が退職した場合には、この規定に定める退職手当を支給する。

第2条 (支給対象者)

会社は勤続満2年以上の組合員が退職、解雇又は、死亡した時これを支給する。

第3条 (適用除外者)

略

第4条 (算定方法)

(1) 勤続年数は採用発令日から起算し退職発令日までを通算し、月の端数は月に切り上げ、年の端数は12分の月として計算する。

ただし、試用期間の定めのある者はその期間を含む。

(2) 算定基準額は退職時の基本給、職務手当、勤務手当(25日相当額)及び責任手当の合計額とする。

(3) 退職金は算定基準額の25分の1を基準額として別表の支給日数を乗じた金額とする。

(別表略)

」

3 組合及び別組合らの現場作業員の労働条件について

(1) 別組合らとの賃金テーブルの取決めについて

平成29年3月27日、Nと会社は、同日付け「協定書」（以下「29.3.27協定書」という。）を締結した。

29.3.27協定書には、この協約の有効期間は、同年4月1日より同30年3月31日までとする旨、賃金規程第9条の基本給について別紙のとおりとする旨等が記載されており、別紙として賃金テーブルの表（以下「N賃金テーブル」という。）が添付されていた。N賃金テーブルは、18歳から60歳までの年齢ごとに、①基本給、②経験加給、③中途入社等の項目に分けて定められていた。

なお、Mと会社の間では、同様の協議は行ったものの、合意に至らず、賃金テーブルにかかる協定書は締結していない。

(2) 定期昇給等について

会社と組合の間では、N賃金テーブルのような、年齢と基本給の金額等を表の形で明確に規定したものは存在しない。

本件申立て以前の数年間、以下のとおり、会社と組合の定期昇給及びベースアップ（以下「ベア」という。）の妥結額は、別組合らの現場作業員についての妥結額よりも低い水準であった。その理由については、組合は、本件申立てにおける提出書面において、組合所属の現場作業員は、別組合ら所属の現場作業員より「基本給等のテーブルが高いこともあり」としている。

	組合	M	N
令和3年度春闘	3,000円	4,300円	4,800円または4,300円
令和4年度春闘	4,000円	4,800円	5,300円または4,800円
令和5年度春闘	6,000円	7,300円	7,800円または7,300円

4 本件申立てに至る経緯等について

(1) D組合員が組合に加入するまでの経緯

ア 平成15年4月1日、D組合員は、現場作業員として会社に入社した。D組合員は、同年6月からMに所属し、同16年12月にMを脱退し、同17年1月にNに加入した。その後、後記ケのとおり、令和3年11月1日、Nを脱退したD組合員が、組合に加入した。

なお、D組合員は、本件審問終結時まで、一貫して現場作業員として勤務していた。

イ 平成16年8月23日付けで、組合と会社は、「協定書」（以下「16.8.23協定書」という。）を締結した。

16.8.23協定書には、組合と会社は補充問題について下記のとおり合意したと

して4条項が記載されており、第2項には、組合と会社は運転手(組合の組合員)を最低5名とすることを確認する旨、第3項には、新採用者の賃金の設定は別表のとおりとする旨、但し、8年以内に適正に賃金是正を行い、当時の分会長である組合員A(以下「A組合員」という。))と同様の賃金とする旨、次の採用者も基本的に同様の考え方とする旨の記載があった。なお、当該条項に記載の別表は、その後も作成されていない。

その後、同20年6月2日付けで、組合と会社は、組合員1名の賃金是正等を内容とする「確認書」を締結し、同21年9月10日付けで、分会と会社は別の組合員1名の賃金是正を内容とする「確認書」を締結した(以下、これらの確認書を合わせて「20.6.2確認書等」という。)。20.6.2確認書等には、16.8.23協定書の第3項に基づき、合意した旨記載されていた。なお、同23年及び令和2年にも分会と会社は、それぞれ運転手である別の組合員について、賃金是正について合意したとして「確認書」を締結したが、これらには、16.8.23協定書についての言及はなかった。

なお、会社においては、後記ウで現場作業員が加入するまでは、組合は、運転手のみで組織されていた。

ウ 平成18年9月1日、現場作業員であったE組合員及びG(以下、組合脱退後も含めて「G組合員」といい、E組合員とG組合員を合わせて「E組合員ら」ということがある。)が組合に加入した。

エ 平成19年4月25日付けで、組合と会社は、「確認書」(以下「19.4.25確認書」という。)及び「覚書」(以下「19.4.25覚書」という。)を締結した。

(ア) 19.4.25確認書には、以下の記載があった。

「 K会社(以下、会社と言う)とJ組合(以下、組合と言う)は2007年春闘において、下記の趣旨と内容で合意したので証として各々一通宛保有する。

港湾労働者の賃金について、年齢と年功に基づき協議した結果、賃金の是正をおこなうこととなった。新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した。

その他、港湾の産別協定を遵守する立場から残業時間の計算基礎分母の見直しをおこなうこととした。

記

1. 会社は、G・E両組合員の賃金の是正を行う。

尚、詳細は覚書に記す。

2. 会社は、時間外の計算基礎分母の見直しを行なう。

尚、詳細は覚書に記す。

」

なお、19.4.25確認書には、「賃金ライン」の「設定」に当たるような表などは添付されていなかった。

(イ) 19.4.25覚書には、以下の記載があった。

「 K会社と J 組合は2007年春闘の確認書の内容に基づいて詳細を記し各々一通宛保有する。

記

1、 G・E、両組合員の賃金是正額

2007年4月 25,700円 (50,000×40%+3,000(調整)+2,700)

2008年4月 15,000円+ベア

2009年4月 15,000円+ベア

※昇給は今後検討する。

2、 時間外計算基礎分母

2007年4月より是正実施し、173より7年を目標に161にする。 」

(ウ) E組合員らの基本給は、19.4.25覚書に記載のとおり、増額された。

オ 平成20年5月付けで、組合と会社は、「確認書」(以下「20.5確認書」という。)を締結した。

20.5確認書には、組合と会社は平成20年度春闘において下記の内容で合意したとして、以下の記載があった。

「1. 会社は、G・E両組合員について、2009年より5年間2,000円の定期昇給を実施する。また、2014年度に新たに協議するものとする。

2. 会社は、上記兩名の勤務手当を25,750円に変更し、固定する。但し、25日を上回る出勤については、1日につき890円を加算する。

3. (略)

4. (略)

」

なお、平成20年7月から、E組合員らの勤務手当が上記規定のとおり2万5,750円に固定された。

カ 平成26年9月頃、G組合員は、会社の現場作業員から事務職員に職種を転換し、それとともに組合から脱退した。なお、その後、令和2年にG組合員は、会社を退職した。

キ 平成28年、組合の上部団体及び組合と会社は、「退職金規定」(以下「組合退職金規定」という。)を定めた。組合退職金規定には、以下の記載があった。

「第1条 組合員が退職した時は、この規定によって退職金を支給する。但し次の号に該当する者を除く。

1. 一定期間を定めて雇入れる者、及び試用期間中の者。
2. 日々雇入れる者。

第2条から第4条（略）

第5条 退職金支給表

1. 自己都合
（表略）

2. 会社都合 自己退職の上に3割増以上とする。

3. 定年退職 満2年以上、満10年未満5%増しとし、満10年以上は10%増とする。

なお、死亡、疾病のため勤務にたえず退職する者の退職金の支払いは、原則として定年退職として支払うものとし、特別の事情がある場合は労使協議して決定する。

4及び5（略）

第6条 勤続年数の算出と端数計算は次の通りとする。

1. 起算日は入社の日とする。
2. 1ケ年の端数は月割とし、1ケ月未満の場合は15日までは切り捨て、16日以上は1ケ月に繰り上げる。
3. 会社都合による休職又は他社出向、組合専従、業務災害のための休職は勤続とみなす。

第7条から第13条（略）

」

ク 平成31年4月23日付けで、組合と会社は、「Q2019年春闘統一協定書①」（以下「31.4.23協定書」という。）を締結した。31.4.23協定書の年次有給休暇の項には、以下の記載があった。

「(5)年次有給休暇に^(ママ)付いて（日数を記載）

1.5年度（18日） 上限（27日）

ケ 令和3年11月1日、Nを脱退したD組合員が、組合に加入した。

なお、組合加入当時、D組合員にはNの賃金テーブルが適用されていた。

(2) D組合員の組合加入後の経緯

ア 令和3年11月9日、組合は、会社に対し、D組合員が組合に加入したことを通知する旨を記載した「組合加入通知書」（以下「3.11.9組合加入通知書」という。）を送付した。

イ 令和3年11月から同4年3月にかけて、組合と会社は、D組合員の労働条件について、複数回、団体交渉（以下「団交」という。）を開催した。

ウ 令和4年3月18日、会社は、組合に対し、「連絡文書」（以下「4.3.18連絡文

書」という。)を送付した。

4.3.18連絡文書には、D組合員がNを脱退し組合に加入したことに伴う処遇改善の申入れがあったが、会社内で諸々協議を行い、対応方針を以下のとおりとしたいとして、「D氏の令和4年度の給料については基本的に別紙のテーブルを使用する。但し、他労組との春闘の結果によりベア額については変動する可能性がある。」との記載があった。

「別紙」には、表題を「令和4年度テーブル(D)」として、18歳から60歳までの年齢ごとに、①基本給、②経験加給、③中途入社等の項目に分けて定められた数字と、昇給時期や手当の金額等が記載されていた。勤務手当については、勤務6年目以降の者については「出勤日数×@890+2500」と記載されていた。

なお、この別紙に記載された賃金テーブルは、その当時のNの賃金テーブルと同じ内容であった。

エ 令和4年4月11日、組合と会社は、D組合員の労働条件について、団交を開催した。

オ 令和4年4月14日、会社は、組合に対し、「連絡文書」(以下「4.4.14連絡文書」という。)を送付した。

4.4.14連絡文書には、①同月11日の団交において今春闘における賃金改定及びD組合員の賃金是正に向けた協議を行ったが、会社側の対応方針に関して以下のとおり回答する旨、②春闘要求については、定期昇給2,000円、ベア1,000円の合計3,000円の昇給を回答する旨、③D組合員の賃金是正についての回答、が記載されていた。D組合員の賃金是正についての回答は、以下のとおりであった。

「D氏の賃金是正につきましては、会社と致しましても総合的判断のもとに対応していく必要があると考えており、現時点では対応は致しかねます。

従前にお示したテーブルに則り、本年に関しては定昇3500円、ベア1300円の合計4800円の昇給を回答致します。」

カ 令和4年4月14日、組合は、会社に対し、「趣意書」及び「経過報告書」(以下「4.4.14経過報告書」という。)を送付した。

(ア) 上記「趣意書」には、D組合員が組合に加入した後、諸問題について約5か月間交渉をもち一定前進した交渉で推移してきたが、会社担当者の不誠実な対応により、交渉が決裂した旨、このような状態で交渉を続けることが困難であると判断し、代表取締役社長(以下「会社社長」という。)に対し、4.4.14経過報告書をもって経緯を報告し、何が問題で、組合は何を要望しているのかを明らかにするので、会社としての判断をしてほしい旨、会社としての見解が組合にとって歩み寄ることができないと判断した場合、満腔の怒りをもって抗議

するとともに、法的手段も含めあらゆる行動で対応することを申し添える旨、等記載されていた。

(イ) 4.4.14経過報告書には、D組合員に係る賃金改定の交渉の経緯等の記載とともに、D組合員に係る賃金改定について、改定年数の交渉には応じるのでE組合員らの基準まで引き上げてほしい旨、とりあえずは前向きに交渉に応じてほしい旨が記載されていた。

キ 令和4年5月23日及び同年6月2日、組合と会社は、D組合員の労働条件について、団交を開催した。同日、組合は、会社に対し、会社側交渉人らに解決に向けた意思がうかがえない旨等を記した抗議文書を提出した。

ク 令和4年6月13日、会社は、組合に対し、同月2日の団交の際の質問や同日の抗議文等に回答するとして、「回答書」（以下「4.6.13会社回答書」という。）を送付した。

4.6.13会社回答書には、D組合員の定期昇給及びベアについては、4.3.18連絡文書にて会社の見解は伝えたが、会社としては、D組合員の定期昇給及びベアの合計額として月額4,800円の金額を提示している旨、会社としては早急に支払を行う意思がある旨、この点について、組合及びD組合員の見解を書面で回答するよう求める旨等記載されていた。

ケ 令和4年7月12日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.7.12団交申入書」という。）及び「回答書」（以下「4.7.12組合回答書」という。）を送付した。

(ア) 4.7.12団交申入書には、下記の要領にて団交を申し入れる旨記載され、交渉事項の項に、D組合員の定期昇給及びベア分の未支給の取扱いについて、とあり、加えて、D組合員の賃金改定についての会社の見解を書面にて提出するよう求める旨記載されていた。

(イ) 4.7.12組合回答書には、①4.6.13会社回答書において月額4,800円の金額提示とD組合員の同意をもって支給する旨の回答があったが、この金額はNに合わせたものであり、受け入れることができない旨、②D組合員に対する定期昇給及びベア分については、現在労使交渉で組合への移籍に合わせ賃金改定を条件に交渉しているため、組合の組合員一律の月額4,000円であれば合意する旨、記載されていた。

コ 令和4年7月22日、会社は、組合に対し、「回答書」（以下「4.7.22会社回答書」という。）を送付した。

4.7.22会社回答書には、D組合員の定期昇給及びベア分の未支給の取扱いについては、①4.3.18連絡文書及び4.4.14連絡文書にて回答しているとおり、令和4

年度の定期昇給は3,500円、ベアは1,300円の合計4,800円で対応したいと考えている旨、②D組合員の処遇改善に関して、会社の経営状況や将来展望を見据えた中で事務職員も含めた全社員に対する処遇改善施策として検討すべきものであり、公平性の観点から鑑みても一社員のみを優遇することは容認しかねる旨、企業として収益拡大を目指す中で社員の待遇についても改善努力を行う所存である旨、記載されていた。

サ 令和4年7月26日、組合と会社は、団交（以下「4.7.26団交」という。）を開催した。4.7.26団交では、D組合員の賃金改定について、次のとおりのやり取りがあった。

(ア) 組合が、新入社員が入って、Nに入ったら、Nの賃金カーブになるのだから、「Jに入ったら、Jの合わせてください言うてる何がおかしいんですか」と述べたところ、会社は、「Jの賃金テーブルっていうのは、定めてないし」と述べた。

組合が、「いや、定めてないって、Jとして、交渉して妥結して、色々権利も取ってるとかあるじゃないですか」、「なんでそれを適用されないんですか、後から入ったというだけで」、「組合として、取ってる権利ですよんか」と述べたのに対し、会社は、そこは別の話であり、個別の考えである旨述べた。組合が、個別ではなく、組合、分会として取った権利である旨述べ、会社は、そこは、会社側としては、D組合員に適用される部分にはなっていない旨述べた。

組合が、別組合に入ったら、別組合の条件にすぐできるのに、組合に入ったら組合の条件にできないのはおかしい旨述べ、なぜ組合を差別するのか尋ねたところ、会社は、差別しているつもりはなく、組合には賃金テーブルがない旨述べた。

(イ) 組合が、「それだけ言うてるんちゃいます、条件色々あるじゃないですか、有休の話しから色々あるんですよ。ねっ、そやけども、Dさんは適用しませんって返事やったんちゃいますん」、「それがおかしいです。そもそも言うてるんですよ」、「あらゆる条件、Jやったらあらゆる条件を、Jの条件にして下さいよ」と述べたところ、会社は、「会社としては、それは適用できません」と述べた。

組合が、組合として、団交して権利を取って協定も結んでおり、個人だけ適用できないのはおかしい旨述べた。会社は、E組合員については、E組合員のみの条件と会社は理解している旨述べた。

組合は、そんなことを言っても、組合に入った人について、慣習として是正してきている、この人はできて、この人はできないというのはおかしい旨述べ

た。

(ウ) 組合は、労働組合を選択するのは労働者の権利である旨述べたのに対し、会社は、「いや、ダメと一言も」と述べた。組合は、組合に入ったら、組合の条件でやってくださいと言っている旨述べ、会社は、「ですから回答書に書くように」と述べた。組合は、そういうことを聞いているのではない、労働者の権利の話をしている旨述べた。

(エ) 組合が、会社はD組合員を組合の組合員として認めているのであらうと尋ねたところ、会社は、それはそうである旨述べた。また、組合が、組合の組合員として認めているのであれば、組合の協定が適用されるのは普通の話であり、それを認めないというのは、支配介入である旨述べたのに対し、会社は、協定書自体が、組合と全面的に協定したという認識ではない旨述べた。

組合が、協定書は組合と会社で結んでおり、個人契約しているのではなく、D組合員は組合に入ったのだから、組合の条件にするよう述べたのに対し、会社は、組合の要求としては理解できるが、会社としては、回答書に書くように社員の全体の公平性を考えてのことである旨述べた。

組合が、組合の協定の中で組合員の労働条件は一緒であり、全員に対して平等に適用されている旨、D組合員にも、同じように組合の労働条件を適用してほしいというだけである旨述べた。会社は、意味はわかるが、会社の考え方は違う旨述べた。

(オ) 会社側として団交に出席していた弁護士(以下「会社代理人弁護士」という。)

は、組合と会社の話の前提が噛み合っていないように感じる旨、会社が言っているのは、組合の賃金テーブルというものを会社は認識していないということだと思ふ旨述べた。

これに対し、組合は、いや、自分たちが言っているのはそれだけではなく、会社があらゆる条件を適用しないと云ったからである旨述べ、D組合員だけ(組合員の中で)有給休暇が少ないのではないかと尋ねたところ、会社は、現時点ではD組合員は少ない旨述べた。組合は、そこで条件が違う旨、組合に入ったら、組合の条件に合わせて有給休暇も増やしてほしいと言っているのであって、会社はあらゆる点でD組合員にだけ条件を適用しないと述べており賃金だけの話ではない旨述べた。

(カ) 組合が、会社は組合の賃金協定を認めないと言っているのと一緒である旨述べたところ、会社代理人弁護士は、前提として賃金改定の問題について組合と会社が同じ土俵に立っていない旨、例えば賃金テーブルについては、会社側は組合の賃金テーブルはないと理解しているので、そこで合わない旨、賃金テ

ブルは、運転手の中であって、現場作業員の中の分はないと聞いている旨述べた。組合は、今まで組合に入ってきた時に、賃金是正をやってきており、もうある意味慣習慣例である旨述べた。

組合は、会社がこちらの土俵にのってくるということを考えてもらわないといけない、組合としては尽くすところは尽くしたと考えており、土俵が違うのであるからいくら交渉しても仕方がない旨、もう実力行使でさせてもらう旨、これで交渉決裂ということで、今日以降、一定の実力行使を含めてやっていく旨述べた。

シ 令和4年9月20日、組合と会社は、団交（以下「4.9.20団交」という。）を開催した。4.9.20団交では、D組合員の賃金改定について、次のとおりのやり取りがあった。

（ア）会社は、D組合員の賃上げについて、4.7.22会社回答書による4,800円との会社の回答は変わっていないが、4月以降増額分の未払状態が続いており、D組合員個人の不利益になっていることを考慮して、組合の要求額の組合員一律の4,000円を暫定的に支払いたいと考えている旨述べ、組合はこれを了承した。

（イ）組合と会社は、新型コロナウイルス感染に関する有給休暇の件について交渉を行った後、D組合員の処遇改善について交渉を行った。

組合が、D組合員の賃金是正について、協議をして処遇改善をしていかないといけない旨述べたのに対し、会社は、協議はしてきているつもりであり、会社側の立場としては、全社員の処遇を考えた上で、D組合員だけの処遇改善は応じられないと言っている旨述べた。

（ウ）組合が、それなら協議は今どのくらいまで進んでいるのか尋ねたのに対し、会社は、団交に応じている旨述べた。組合は、団交に応じているだけであれば、誠実団交義務に違反している旨述べ、会社は、会社の立場としては、「全社員の、その公平性を」と述べた。これに対し、組合は、それを理由にするのであれば、会社には最初から交渉する気がない、D組合員の賃金是正をする気がないのである旨述べた。会社は、D組合員も含めて、全社員の処遇改善という形で検討はできる旨述べた。

（エ）組合は、全社員の処遇改善は求めておらず、D組合員の給与是正を求めている旨述べた。会社は、それは理解しているが、不公平性が生まれてしまう旨、組合が平成19年に2名に3年間で5万円いくらかの是正をした、その金額を改善すべきと主張しているのは理解している旨述べた。

組合は、そうではなく、組合はE組合員と全く同じ条件を求めているわけではない旨、そこは話合いで詰めようと言ったはずである旨、会社は公平性、公

平性と言うが、会社に組合が4つあり、労働条件がバラバラと聞いており、それなら元から公平性も何もない旨、D組合員について、賃金だけでなく条件を是正するよう求めている旨述べた。

組合は、E組合員らと全く同じにしろという話ではなく、お互いに納得できるところでの協議がしたい旨、要求に応じられないのであれば何か対案を出すよう求める旨述べた。

会社は、色んな立場の違いがあり、会社側として、基本的には社員を公平に扱っており、ある程度全員を合わせた上で検討をしたいというのが回答である、全くできないと言い切っているわけではない旨述べた。

(オ) 組合は、妥協点を団交で見つけようとしており、会社の立場も全部は理解しないが落としどころは絶対に必要であり、そこから先に行かないといけなと思う旨述べた。また、組合は、会社から交渉の在り方について、具体的な提案があるのであれば検討する旨述べた。会社は、宿題というか、いただいた事を検討していきたいと思う旨述べた。

ス 令和4年9月20日、会社は、D組合員に対し、同月27日に支給予定の同月分給与にて下記調整を行うとして、基本給と時間外手当の差額の調整額等を記載した書面を交付した。この書面には、基本給が4,000円、時間外手当の単価が52円増加すること、同年4月に遡っての8月までの間の当該増加額の合計額（調整額）を記載した表及びその合計額としての「9月雑手当支給額」、同年9月分の基本給と時間外手当の単価は同月27日支給分に変更している旨、が記載されていた。

セ 令和4年10月から同5年3月にかけて、組合と会社は、D組合員の労働条件について、事務折衝を約10回行った。

事務折衝において、会社は、組合に対し、退職金及び有給休暇の取扱いについては、給与是正を含めた全ての条件が合意できた上で対応することとしたい旨伝えた。組合は、会社に対し、給与是正で対応してくれれば、退職金については譲歩する旨述べた。

また、会社は、組合に対し、譲歩案として、D組合員について、最初に月額5,000円の賃金是正を提案した。これに対し、組合は、5万5,700円のせめて半額として2万7,000円前後という金額を提示した。会社は、その金額はのめないとしたが、その後月額1万円の賃金是正を提案した。

同年3月28日、事務折衝が打ち切りとなった。

ソ 令和5年7月21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。また、同時期、組合は、当委員会に対し、D組合員の労働条件を調整事項とするあっせん申請も行い、あっせん手続は、本

件申立ての調査と並行する形で3回開催されたが、組合と会社の間での合意はまとまらず、組合は、当委員会に対し、取下書を提出した。

なお、本件申立て時点で、会社は、D組合員に対し、19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書を適用していなかった。また、本件申立て時点で、D組合員の年齢は、47歳であった。

第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社の令和3年11月以降のD組合員の賃金、勤務手当、退職金、有給休暇の年間日数についての取扱いは、過去に組合と締結した労働協約に違反しているとして、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 組合は、D組合員が令和3年11月1日に組合に加入したことに伴い、D組合員に19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書を適用し、その賃金等の待遇是正を図ることを要求してきており、それに基づいて待遇が是正されなければならないところ、会社は、確認書等の趣旨に反して、または交渉の手法などという理由で、組合員の待遇是正を拒否している。

以下、詳述する。

イ 基本給及び勤務手当に関する19.4.25確認書、19.4.25覚書及び20.5確認書はD組合員にも適用されるものであることについて

（ア）基本給に関する19.4.25確認書及び19.4.25覚書について

a 19.4.25確認書は、まず総論として、「港湾労働者の賃金について、年齢と年功に基づき協議した結果、賃金の是正を行うこととなった。新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した。」ことを前提として、「記」以下で、その当時の現場作業員である組合の組合員の賃金是正を行うことを記載したものである。このような確認内容からして、会社においても、「新たな賃金ラインを設定し賃金体系を整理」した上で、その当時の現場作業員であるE組合員らの賃金是正等を行うことに承諾した趣旨であることは明らかである。19.4.25確認書にE組合員らの氏名が明記されているのは、当時の現場作業員である両名の氏名を記載したに過ぎず、19.4.25確認書が、もっぱら両名に関する個別合意であることを示す趣旨などではない。

b 19.4.25確認書及び19.4.25覚書を締結した経緯は以下のとおりである。

Nを脱退して、平成18年9月1日に組合に加入したE組合員らについて、組合は、会社に賃金是正の要求を行い、団交を開始した。組合は、その当時の現場作業員のうち、E組合員らより給与が高く、最も年齢が近いと認識し

ていた者の賃金に合わせるという方法での賃金是正を要求した。また、組合はE組合員だけの賃金是正ではなく、今後、新たに組合に加入する現場作業員についても適用することを要求していた。当時の会社の部長も組合に所属する現場作業員の賃金ラインを作成しなければならないことを述べており、今後新たに組合に加入する現場作業員にも適用される賃金是正内容を取り決めることが共通認識となっていた。

その後、会社から賃金是正として5万5,700円増額するとの提案を受け、組合はこの提案を承諾することとし、19.4.25確認書及び19.4.25覚書を締結した。各書面のひな形を作成したのは、会社であり、「新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した」との記載は、19.4.25確認書はE組合員らのみに適用される趣旨ではなく、今後、新たに組合に加入する現場作業員にも適用される趣旨で記載されている。

- c 19.4.25確認書記載の「賃金ライン」とは、是正されたE組合員らの賃金が水準となり、新たに現場作業員が組合に加入した場合には、E組合員らの賃金と同水準になるよう是正する趣旨である。現場作業員が新たに組合に加入した場合における具体的な是正額や、19.4.25覚書で定めているような是正の方法については、当該現場作業員の賃金を踏まえてその都度決定していくこととなっていた。

このように是正金額については、どのような現場作業員が組合に加入した場合でも5万5,700円を増額すると一律に決まっているものではなく、実際に組合に新規加入する現場作業員ごとに決定されることになる。

ただし、D組合員については、5万5,700円を増額措置を講じることによって、E組合員と概ね同水準の賃金額となるため、19.4.25確認書の適用による賃金是正の効果として、5万5,700円を増額することが相当である。これにより、E組合員が現在のD組合員の年齢であった当時の基本給額とほぼ同じ金額に是正されることになる。

(イ) 勤務手当に関する20.5確認書について

19.4.25確認書及び19.4.25覚書を締結した後、組合は会社に対して、運転手と同様に現場作業員の勤務手当も固定制にすることを要求し、交渉を開始した。そして、20.5確認書を締結した。

20.5確認書についても、組合は組合の現場作業員としての条件設定をするという趣旨で要求しており、会社側もそのことは承諾していた。さらに、組合は、20.5確認書締結後の団交においても、19.4.25確認書、19.4.25覚書及び20.5確認書は、E組合員らのみに適用する趣旨で締結されたものではなく、新たに組

合に加入する現場作業員にも適用されることを念押しし、会社も一貫して認めていた。

20.5確認書でE組員らの氏名を明示したのは、その当時における現場作業員の組員が当該2名であったため、明確化のために記載したに過ぎない。

既存組員と新規組員との間で差が生じることは極めて歪な事態であって、組合がそのような事態を許容するはずがない。勤務手当について、組合の既存組員と新規組員との間で差別化する合理性は一切なく、現場作業員の新規組合の組員についてはあえて適用を除外するとの合意もないのであるから、会社においても、同確認書を締結した当時、同確認内容が組合に新規に加入した現場作業員にも適用されることを当然に承諾していたというべきである。

会社は、20.5確認書の第2項に定めたとおり、D組員の勤務手当を月額2万5,750円の固定制（ただし、25日を上回る出勤については、1日につき890円を加算。）とする是正を行わなければならない。

（ウ）19.4.25確認書以前に締結した運転手に関する協定書について

組合と会社との間では、現場作業員に関する19.4.25確認書を締結する以前に、運転手に関して最低5名を確保することや、新規採用者の賃金をA組員と同様の賃金額に是正することを内容とする16.8.23協定書を締結していた。そして、組合と会社とは、賃金是正に関する16.8.23協定書第3項に基づき、新規採用者の組員（運転手）についての賃金是正を行ってきた。

このように、組合と会社との間では、19.4.25確認書及び19.4.25覚書以前に、運転手の新規採用者（新規加入者）の組員についても賃金是正を行っていくことを内容とした16.8.23協定書を取り交わしていたことから、現場作業員の新規採用者（新規加入者）についても同様に賃金是正を行っていくことが当事者の共通認識であった。

（エ）以上のとおり、19.4.25確認書、19.4.25覚書及び20.5確認書は、E組員らのみに適用する趣旨で締結されたものではなく、新たに組合に加入する現場作業員にも適用され、E組員らの賃金を水準（賃金ライン）として、その水準に合わせて賃金を是正する趣旨の協定書であり、そのことは、会社側も当然に認めていた。

ウ 退職金及び有給休暇の是正拒否について

組合は、遅くとも4.7.26団交において、有給休暇や退職金の適用を含む各労働条件に関して、組合の組員に適用すべき労働条件をD組員にも適用すべきことを明確に求めており、その後の事務折衝の際にも同様の要求をしている。

会社は、組合退職金規定及び有給休暇の年間日数を定めた31.4.23協定書がD組合員にも適用されると認識していながら、D組合員の賃金是正を要求する組合との交渉の手法などという理由で、組合退職金規定等の適用による待遇是正を拒否している。会社は、D組合員に対する組合退職金規定等の適用・是正を自主的に行う意思がある旨述べているが、有給休暇日数は是正されておらず、退職金については、組合退職金規定第6条第1項の規定に反して、勤続年数の起算日を争っており、実質的に組合退職金規定の適用を拒否している。

エ 会社の対応が不利益取扱いに該当することについて

(ア) 19.4.25確認書、19.4.25覚書及び20.5確認書をD組合員に適用しないことが不利益取扱いに当たることについて

同一企業内に複数の労働組合が併存する場合において、ある組合員を他労組の組合員と比較して不利益に扱うことも、「組合員であること」を理由とする不利益取扱いに該当する。

この点、会社は、N及びMとの間では、9年ほど前に賃金テーブルの原案を会社から提示して協議した。その結果、会社は、Nとの間では賃金テーブルを定めている。また、会社は、Mとの間では協定書はないものの、初任給をNの賃金テーブルの基準と同一に設定し、昇給額を毎年一律3,000円とすることで、NとMの間で賃金の総支給額に差が出ないようにしており、実質的にはMにも賃金テーブルが存在している。

そして、会社は、NやMについては、現場作業員が各々組合に所属すれば、それぞれとの間で定めた賃金テーブル（Mについては実質的な賃金テーブル）を適用している。

その一方で、基本給および勤務手当の確認書である19.4.25確認書等はD組合員にも適用されるものであるにもかかわらず、会社は、19.4.25確認書等はD組合員には適用されず、組合との間では現場作業員の賃金テーブル（賃金ライン）は存在しないと主張する。

このような会社の対応は、組合、N、Mの各組合との間で、それぞれ内容は異なるとはいえ、各組合員に適用されるべき賃金テーブルないし賃金ラインが存在するにもかかわらず、組合についてのみ、D組合員が加入したにもかかわらず、賃金ラインの適用（E組合員の基本給を水準とした是正）を否定するものであるから、D組合員が組合の「組合員であること」を理由とした不利益な扱いである。

勤務手当に関する20.5確認書についても、会社は、NやMであれば、その加入に伴い、各組合員に適用されるべき条件が適用されるにもかかわらず、組合

に関しては、D組合員に適用されるべき20.5確認書の適用を拒んでいるため、このような対応は組合の「組合員であること」を理由とした不利益な扱いである。

(イ) 組合退職金規定及び31.4.23協定書をD組合員に適用しないことが不利益取扱いに当たることについて

会社は、組合退職金規定や有給休暇の年間日数を定めた31.4.23協定書については、D組合員にも適用されると認識していながら、これらの適用を拒否している。

NやMであれば、組合加入に伴って、その組合員に適用されるべき労働条件が適用される一方で、組合に加入したD組合員については、組合退職金規定等の適用を拒否する理由が本来存在しないにもかかわらず、組合が賃金是正を要求していることで、退職金や有給休暇の各労働協約に基づく条件是正を拒否するものであるから、このような会社の対応も、組合の「組合員であること」の「故をもって」なされた不利益取扱いに該当する。

オ 会社の対応が支配介入に該当することについて

会社は、19.4.25確認書等の趣旨に反して、または交渉の手法などという理由で、D組合員の待遇是正を拒否している。

このような会社の対応は、組合によるこれまでの組合活動の努力・結果を無視または著しく軽視するものであって、ひいては組合の団結力や活動意欲を損なわせ、組合を弱体化させる効果をもつ行為である。

そして、会社において、D組合員の待遇是正を拒否し続けることが、これまでの組合の組合活動を無にするものであって、組合弱体化や反組合的な結果を生じさせるものであることは当然に認識している。

したがって、会社によるD組合員の待遇是正拒否は、支配介入に該当する。

カ 以上のとおり、このような会社の対応は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 組合が主張するような「組合加入の現場作業員につき、新たな賃金ラインを設定し賃金体系を整理した」事実は何ら存在せず、組合と会社との間には、協定で確定した「賃金テーブル」は存在しない。

また、会社としては、組合から正式に「有給休暇の年間日数」及び「退職金」に関する対応を求められているとは考えておらず、「有給休暇の年間日数」及び「退職金」に関する協定内容については、D組合員に適用されることについて特に反対していない。

イ 基本給及び勤務手当に関する19.4.25確認書、19.4.25覚書及び20.5確認書がE

組合員ら以外には適用されないことについて

(ア) 基本給及び勤務手当に関する19. 4. 25確認書及び19. 4. 25覚書について

- a 19. 4. 25確認書には、「新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した。」との文言が記載されているところ、「賃金ライン」とは、通常「賃金テーブル」と言われる「賃金・給与を設定するための基準となる表」のことを指すと思われるが、組合と会社の間では協定で確定した「賃金テーブル」は存在しないし、具体的に「新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した。」事実は存在しない。

当該文言は組合が作成しており、会社は、協議の経過及び合意した事実についてそのように表現したと理解しており、特にそれ以上の意味があるとは理解していない。

- b 会社は、当時団交を行っていたE組合員らの「賃金の是正＝賃金の改定」について、19. 4. 25覚書に記載されている内容で合意することになり、その合意内容を19. 4. 25確認書及び19. 4. 25覚書として作成したものと理解しており、E組合員ら以外に「将来申立人組合に所属する現場作業員」の「待遇」や「賃金体系」については、何ら合意されていないと考えている。

なぜなら19. 4. 25確認書及び19. 4. 25覚書以外には、具体的に「新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した。」内容の文書は存在せず、「将来申立人組合に所属する現場作業員」をどのように処遇すればよいのか明らかでないからである。「新たな賃金ライン」や「賃金体系」という以上、N賃金テーブルのように労働者の年齢や勤続年数に応じて、その賃金が一義的に決まらなければその意味を有さないが、組合と会社の間には、そのような意味での「賃金ライン」や「賃金体系」は構築されていない。

したがって、会社としては、Jに加入した「現場作業員」の処遇を決定するための「具体的」な「新たな賃金ライン」及び「賃金体系」は存在しないという認識である。

- c 会社には所属する現場作業員は、N、M、申立人組合の3組合のいずれかに所属しているが、これまで会社に入社した現場作業員は、NもしくはMに所属しており、最初から申立人組合に所属した現場作業員は存在しない。

本件では、NもしくはMに所属していた現場作業員が、申立人組合に移籍した場合の「処遇＝給与額」が問題となっているが、会社としては、他の労働組合から申立人組合に移籍した現場作業員の給与額を当然に増額することはあり得ないと考えており、そのような取扱いをすることを合意した事実

も存在しない。

すなわち、現場作業員に関しては、会社とNとの間では平成29年3月27日にN賃金テーブルについて協定を行い、協定を行わなかったMについても基本的にN同様の待遇となるように対応している。したがって、現場作業員に関しては、基本的にN賃金テーブルに基づいた給与体系が存在するのであり、現場作業員がNもしくはMを脱退し、申立人組合に加入したとしても、会社に所属する「現場作業員」という立場には何ら変更はなく、実際の業務内容も変わらないのであるから、申立人組合に所属したという一事をもって「賃金是正される」というような取扱いがE組合員ら以外にはこれまでなされていないし、そのような処遇を行うことに合理的な理由も存在しない。

d 本件審問におけるE組合員の証言においても「（組合の賃金体系の中身を教えてください）それは、そもそも会社との話合いで決めるん違いますか。」、「（賃金ラインの中身をご存じですか。）中身は分かりません。」、「（話合いをしても決まらない場合どうなるんですか。）どうなるかというのはちょっと分かりません。」等の証言がなされており、これらの証言からは、労働者の年齢や勤続年数に応じて、その賃金が一義的に決まるという意味での「賃金ライン」や「賃金体系」は定められていないことが明らかとなっている。

e 以上のとおりであり、組合に加入した現場作業員の処遇を決定するための具体的な「新たな賃金ライン」及び「賃金体系」は存在していない。

したがって、D組合員の給与を「5万5,700円増額すること」を会社が拒絶することは認められる。

（イ）勤務手当に関する20.5確認書について

勤務手当に関する20.5確認書についても、E組合員らに対する勤務手当等の合意であり、一般的に「申立人加入の現場作業員につき、新たな賃金ラインを設定し賃金体系を整理した」事実は存在しない。

そもそもこの時の交渉は、E組合員らの個別の待遇改善に関する協議が行われているのであり、その両名の待遇を具体的に決めた20.5確認書が作成されている。

したがって、E組合員らに対する勤務手当に関する合意が、D組合員やその他の組合員に当然に適用される理由は存在しない。

（ウ）組合は、会社と組合が、19.4.25確認書等の締結以前に、運転手の新規採用者の組合員についての賃金是正を行っていくことを内容とした16.8.23協定書を取り交わしていたことを理由として、現場作業員についても同様に賃金是正を

行っていくことが組合と会社の共通認識であったと主張するが、このような「共通認識」は存在しない。運転手と現場作業員について「同様に扱うこと」は適切ではないし、そのような取扱いを行うことに合理性は存在しない。運転手と現場作業員では、状況が全く異なるものである。

ウ 退職金及び有給休暇の取扱いについて

組合から正式に「有給休暇の年間日数」及び「退職金」に関する対応を求められている事実は存在せず、単なる交渉経過の中でのやり取りが行われていたと会社は認識している。会社は、これらに関して、組合と合意した内容をD組合員に「適用しない」と明確に拒絶したわけではない。

会社としては、組合の「賃金改定」に関する主張が撤回されるのであれば、「有給休暇の年間日数」及び「退職金」等の「合意した条件」を履行することによって「交渉を妥結させることが可能」と考えていたが、組合の主たる要求は、D組合員の「賃金改定」であり、この点に関する「譲歩」は可能性として低い状況であった。

そのような交渉状況で、「有給休暇の年間日数」及び「退職金」等のみを先行して認めると、それをきっかけとして、組合が「賃金改定」を認めるようにさらに要求をエスカレートさせるような状況であった。

そのため、「有給休暇の年間日数」及び「退職金」等について先行して交渉を行うことはできなかったのであり、会社は「D組合員に合意内容を適用しない」と拒絶したわけではない。

エ 会社の対応が不利益取扱い及び支配介入に当たらないことについて

(ア) 19. 4. 25確認書、19. 4. 25覚書及び20. 5確認書をD組合員に適用しないことについて

19. 4. 25確認書及び19. 4. 25覚書の締結の経緯は以下のとおりである。当時49歳であった現場作業員1名と当時37歳のE組合員との基本給の差額である5万2,750円の給与増額をE組合員らが主張し、E組合員の方が12歳年下であることや会社に入社した時点の年齢の差からこの基本給の差には相当な合理性があり、E組合員らの主張には合理性は存在しないと考えられたが、E組合員らや組合の主張が強硬であったので、会社は最終的にその要求を受け入れざるを得なかったものである。

その後、会社において、Nとの間で、「賃金テーブル」について29. 3. 27協定書を締結し、協定書の締結を行わなかったMについても基本的に同様の待遇となるように対応することとなった。

D組合員の待遇についてもこの「賃金テーブル」によることが合理的であり、

組合に所属したことを理由として5万円以上の「賃金是正」を行う理由は存在しない。

そして、19.4.25確認書、19.4.25覚書及び20.5確認書がD組合員に適用されるものではないことは、上記イで主張したとおりである。

したがって、この点が、会社側の不当労働行為となることはない。

(イ) 組合退職金規定及び31.4.23協定書をD組合員に適用しないことについて

「有給休暇の年間日数」及び「退職金」については、単なる交渉経過の中でやり取りが行われており、会社は、明確に拒否したわけではないこと、「有給休暇の年間日数」及び「退職金」等について先行して認められない事情があったこと、は上記ウで主張したとおりであり、この点が、不当労働行為となることもない。

オ 以上のとおり、組合と会社の「賃金改定」に関する考え方が大きく対立しているため、団交及び事務折衝により、紛争を解決できていない状況は認められるが、会社としては「正当な根拠がある」と考えて、組合の主張を受け入れていないものである。

組合の要求を受け入れないことが、不利益取扱い及び支配介入と非難される行為でないことは当然のことであり、不当労働行為は存在しない。

2 争点2（令和4年7月26日及び同年9月20日の団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 使用者には、労働組合の主張に対し誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務がある。

しかしながら、会社は、前記1(1)で主張したとおり、D組合員に19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書が適用されるべきところ、それを拒否していた。

イ 4.7.26団交において、会社は、D組合員の賃金について、「会社側としては、Dさんに関しては適用される部分にはなっておりません」などと繰り返し述べ、D組合員の賃金等の待遇是正を拒み続けてきた。

また、会社は、有給休暇の年間日数及び退職金についても、「いや（…聞き取り不能）会社としては、それは適用できません」と述べ、有給休暇日数や退職金を含む組合との協定内容をD組合員に適用することを否定した。

ウ 4.9.20団交において、会社は、組合適用労働条件をD組合員に適用しない理由として、「全社員の公平性」、「社員公平に扱っている」などと述べ、D組合員の賃金等の待遇是正を拒み続けた。

エ このような会社の4.7.26団交及び4.9.20団交における対応は、組合としておよそ納得し得ない交渉態度を取り続けるものであって、合意達成の可能性を模索する努力を欠いており、誠実交渉義務に違反している。

したがって、会社の上記団交における対応は、不誠実団交（労組法7条2号）に該当する。

（２）被申立人の主張

4.7.26団交及び4.9.20団交での会社の対応に、誠実交渉義務に違反するような事実は存在しない。

組合と会社は、相当回数の団交及び事務折衝を行っており、会社はその都度誠実に交渉を行っている。

ア 団交及び事務折衝の大半の時間は、D組合員の「賃金改定」に関するものである。

会社としては、組合に加入した現場作業員の処遇を決定するための「具体的な「新たな賃金ライン」及び「賃金体系」が存在していないこと及び、D組合員の給与を「5万5,700円増額すること」については「拒絶すること」は認められることを前提として交渉に臨んでいる。

したがって、組合の一方的な「増額要求」については「根拠がない」と考えており、組合の要求に応じることはできないと回答しているが、組合は全く理解せず、会社を強く非難した交渉が繰り返し行われていた。

イ 4.7.26団交における「まあ、会社側としたら、Jの賃金テーブルっていうのは、定めてない」等のやり取りは、組合と会社との間には、協定で確定した「賃金テーブル」は存在しないという会社の認識を確認したものであり、会社の対応として問題は存在しない。

4.9.20団交においても、組合と会社との間には、協定で確定した「賃金テーブル」は存在しないことを前提として、仮にD組合員の賃金改定を行うのであれば、同様の立場にある従業員全員を公平に処遇して、賃金改定を行う必要があることを主張しているだけであり、極めて常識的な回答を行っていると考えている。

ウ 会社としては、組合の「賃金改定」に関する主張が撤回されるのであれば、「有給休暇の年間日数」及び「退職金」等の「合意した条件」を履行することによって「交渉を妥結させることが可能」と考えていたが、組合の主たる要求は、D組合員の「賃金改定」であり、この点に関する「譲歩」は可能性として低い状況であった。

そのような交渉状況で、「有給休暇の年間日数」及び「退職金」等のみを先行して認めると、それをきっかけとして、組合が「賃金改定」を認めるようにさら

に要求をエスカレートさせるような状況であった。

そのため、「有給休暇の年間日数」及び「退職金」等について先行して交渉を行うことはできなかったのであり、会社は「D組合員に合意内容を適用しない」と拒絶したわけではない。

また、組合から正式に「有給休暇の年間日数」及び「退職金」に関する対応を求められている事実は存在せず、単なる交渉経過の中でのやり取りが行われていたと会社は認識している。

エ したがって、「誠実交渉義務に違反するような事実」は存在しないし、この点が、不当労働行為となることもない。

第6 争点に対する判断

- 1 争点1（会社の令和3年11月以降のD組合員の賃金、勤務手当、退職金、有給休暇の年間日数についての取扱いは、過去に組合と締結した労働協約に違反しているとして、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。

- (1) 組合は、会社が、NやMについては、それぞれとの間で定めた賃金テーブルまたは実質的な賃金テーブルを適用している一方で、組合に加入したD組合員に対し、適用されるべき19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書の適用を拒んでいることが不利益取扱いに該当する旨、このような会社の対応は、組合活動の努力・結果を無視又は軽視するものであって、ひいては組合の団結力や活動意欲を損なわせ組合を弱体化させる効果を持つ行為であって支配介入に該当する旨主張する。

前記第4.4(1)ア、ケ、(2)ア、ソ認定によると、①D組合員は、平成17年1月から令和3年11月1日までNに加入しており、Nの賃金テーブルに基づく給与体系が適用されていたこと、②同月9日に組合は、会社に対し、3.11.9組合加入通知書を送付したこと、③会社は、3.11.9組合加入通知書を受領してから、本件申立てまでの間、19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書をD組合員に適用していないこと、がそれぞれ認められる。

このように、D組合員が組合に加入したにもかかわらず、19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書が適用されていない事実に争いはない。

19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書がD組合員に当然に適用されるべきものであれば、本来適用される労働条件が適用されないという点においてD組合員に不利益があるといえ、また、会社が労働協約に定められた事項を遵守せず、そのことが、組合の団結権やその存在自体を軽視する

ものであって、組合を弱体化すると認められる場合には、支配介入に当たるといえるのであるから、当該会社の対応については、不利益取扱い及び支配介入に当たる可能性があるといえる。

そこで、以下、19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書ごとにそれをD組合員に適用しないことが不当労働行為に当たるかについてみる。

(2) まず、19.4.25確認書及び19.4.25覚書についてみる。

ア 19.4.25確認書及び19.4.25覚書がD組合員に適用されるべきものであるかについてみる。

組合は、19.4.25確認書及び19.4.25覚書がD組合員に適用されるべきであるとする根拠として、①19.4.25確認書はE組合員らについての個別合意ではなく、19.4.25確認書によって、組合所属の現場作業員における賃金ラインが定まったことは明らかである旨、②組合と会社との間では、運転手である組合員に関して、16.8.23協定書第3項に基づき、20.6.2確認書以降、新規採用者の運転手である組合員についての賃金是正を行ってきたことから、現場作業員についても同様に賃金是正を行っていくことが当事者の共通認識であった旨主張するので、以下検討する。

(ア) 組合主張①について

前記第4.4(1)ウ、エ(ア)、(イ)認定によれば、(i)19.4.25確認書を締結した時点で、組合の現場作業員はE組合員らだけであったこと、(ii)19.4.25確認書には、「港湾労働者の賃金について、年齢と年功に基づき協議した結果、賃金の是正をおこなうこととなった。新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した。」との記載があること、(iii)「記」以下に「1. 会社は、G・E両組合員の賃金の是正を行う。尚、詳細は覚書に記す。」との記載があり、19.4.25覚書には、「記」以下に「1、G・E、両組合員の賃金是正額」として、これ以後3年かけてのE組合員らの合計5万5,700円となる賃金是正額が記載されていたこと、(iv)19.4.25確認書には、賃金テーブルといえるような表などは添付されていなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、19.4.25確認書を締結した時点で、組合には、現場作業員はE組合員らしかおらず、19.4.25確認書にはE組合員らの賃金是正を行う旨が記載されており、19.4.25覚書にはE組合員らのみの賃金是正額が記載され、特に賃金テーブル的な表も存在しないのであるから、19.4.25確認書及び19.4.25覚書は、E組合員らのみの賃金是正を定めたものとみるのが相当である。

確かに、19. 4. 25確認書には、「新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した。」との記載があることは認められるものの、この文言があるだけで、具体的に賃金体系を整理した事実は見当たらない。本件審問において、E組合員は、19. 4. 25確認書の賃金ラインとは、年齢であるとか在籍した年数とか、そういうもので一定決まるものではない旨陳述していること、組合自身も、ここでいう賃金ラインとは是正されたE組合員らの賃金を水準として同水準となるように是正する趣旨であり、具体的な額や方法については新たに組合に加入した現場作業員の賃金を踏まえてその都度決定していくこととなっていた旨主張しており、ほかに現場作業員について賃金体系を定めたとの事実の疎明はないこと、からすれば、「新たに賃金ラインを設定し賃金体系を整理した。」との事実は認めることはできない。

(イ) 組合主張②について

前記第4. 2(2)ア、4(1)イ、エ(ア)認定によれば、(i)会社において、作業職賃金規程が定められていること、(ii)16. 8. 23協定書の第3項には、新採用者の賃金は、8年以内に適正に賃金是正を行い、運転手であるA組合員と同様の賃金とし、次の採用者も基本的に同様の考え方とする旨の記載があったこと及び当該協定書締結当時、組合の組合員は運転手のみであったこと、(iii)16. 8. 23協定書の第3項に基づき、組合と会社は、20. 6. 2確認書等を締結し、運転手の組合員について、賃金是正を行っていたこと、(iv)19. 4. 25確認書には、「港湾労働者の賃金について」との記載があり、「記」以下に現場作業員であるE組合員らの賃金是正を行う旨記載していたこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、16. 8. 23協定書及び20. 6. 2確認書等には、新規採用者をA組合員と同様の賃金にする旨の定めが存在するが、これらの確認書は組合員である運転手の賃金是正について定めたものであり、組合に所属している現場作業員であるE組合員らの賃金是正について定めたものではない。そして、現場作業員の賃金は、作業職賃金規程において定められているように、会社においては職種ごとに賃金規程が定められていることから、運転手と現場作業員では、労働条件に相違があるとみることができる。

加えて、前記第4. 4(1)エ認定のとおり、19. 4. 25確認書において、16. 8. 23協定書及び20. 6. 2確認書等と同様に賃金是正を行っていくこととする旨の記載はなく、組合の主張するように現場作業員についても運転手と同様にE組合員らを基準として賃金是正を行っていくことが当事者の共通認識であったことを示す証拠は存在しない。

以上のことからすると、確かに、運転手については、16. 8. 23協定書及び

20.6.2確認書等により賃金是正が行われていたとはいえるものの、運転手と現場作業員で職種が異なっており、現場作業員であるE組合員らの賃金是正に係る19.4.25確認書でもって同様に現場作業員の新規の組合加入者についてE組合員らを基準とした賃金是正を行っていくことが当事者の共通認識であったとはいえない。

(ウ) 以上のとおりであるから、19.4.25確認書及び19.4.25覚書は、E組合員らのみの賃金是正を定めたものであり、組合と会社が、将来組合に所属することとなった現場作業員の賃金等についてまで定めたものであるとはいえず、19.4.25確認書及び19.4.25覚書は、D組合員にも当然に適用されるべきものであったとみることはできない。

イ そうすると、19.4.25確認書及び19.4.25覚書は、D組合員に当然に適用されるべきものであるとはいえないのであるから、D組合員が特段の不利益を受けたとみることはできない。

また、そうである以上、会社の対応が組合の団結権やその存在自体を軽視し、組合を弱体化するものともいえないから、この点に係る組合の主張は採用できない。

(3) 次に、20.5確認書についてみる。

ア 20.5確認書がD組合員に適用されるべきものであるかについてみる。

組合は、20.5確認書についての交渉において、組合は新たに組合に加入する現場作業員にも適用されることを表明しており、会社もそれを認めていた旨、20.5確認書には現場作業員の新規組合員についてあえて除外するとの合意はなく、会社は、新規に加入した現場作業員にも適用されることを当然に受諾していた旨主張する。

しかし、20.5確認書に関する交渉において、新たに組合に加入する現場作業員についても適用されることが組合と会社で了解されていたことについての組合の疎明はない。そして、前記第4.4(1)オ認定によれば、20.5確認書には、E組合員らの氏名を明示して、「会社は、上記兩名の勤務手当を25,750円に変更し、固定する。」等と記載されていること、が認められる。

そうすると、20.5確認書は、E組合員らのみの勤務手当を定めたものとみるのが相当である。20.5確認書には、現場作業員の新規組合員については適用を除外する旨の記載がないことは確かだが、当該確認書はE組合員らの氏名を明示して特定した確認内容となっているのだから、そこに新規組合員を適用除外する旨の規定を入れる必要性はなく、そうした規定がないことをもって、会社が、20.5確認書の確認内容は組合に新規に加入した現場作業員にも適用されることを当然

に承諾していたという組合の主張には無理がある。

したがって、20.5確認書は、新たに組合に加入する現場作業員に適用されるとみることはできない。

以上のとおり、20.5確認書は、新たに組合に加入する現場作業員に適用されるものであったとはいえず、D組合員にも当然に適用されるべきものであったとみることはできない。

イ そうすると、20.5確認書は、D組合員に当然に適用されるべきものであるとはいえないのであるから、D組合員が特段の不利益を受けたとみることはできない。

また、会社の対応が組合の団結権やその存在自体を軽視し、組合を弱体化するものともいえないから、この点に係る組合の主張は採用できない。

(4) 最後に、組合退職金規定及び31.4.23協定書についてみる。

ア 組合退職金規定及び31.4.23協定書がD組合員に適用されるべきものであるかについてみる。

前記第4.4(1)キ、ク認定によると、組合退職金規定には、第1条に「組合員が退職した時は、この規定によって退職金を支給する。」と定められていること、31.4.23協定書には、年次有給休暇の上限日数が定められており、特定の職種や組合員の氏名の記載がないことが認められる。

これらのことからすると、組合退職金規定及び31.4.23協定書は、組合の組合員全てに適用されるべきものであり、特段の事情がない限り、D組合員にも適用されるべきものであるといえる。

そうすると、当該会社の対応は、不利益取扱い及び支配介入に当たる可能性があるので、以下、それぞれについて検討する。

イ まず、会社の令和3年11月以降のD組合員の退職金、有給休暇の年間日数についての取扱いは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

(ア) 組合退職金規定及び31.4.23協定書は、前記ア判断のとおり、組合の組合員全てに適用されるべきものであり、特段の事情がない限り、D組合員にも適用されるべきものであるといえるのであるから、組合退職金規定及び31.4.23協定書をD組合員に適用しないことは、不利益があると考えられる。

(イ) そこで、組合退職金規定及び31.4.23協定書をD組合員に適用しないことが、組合員であるが故といえるかについてみる。

この点、組合は、組合に加入したD組合員については、組合退職金規定等の適用を拒否する理由が本来存在せず、組合が、有給休暇や退職金の各労働条件に関してD組合員にも適用すべきことを遅くとも4.7.26団交において明確に求めており、その後の事務折衝の際にも同様の要求をしているにもかかわらず、

会社は、退職金や有給休暇の各労働協約に基づく条件是正を拒否している旨主張する。

これに対し、会社は、組合から正式に「有給休暇の年間日数」及び「退職金」に対する対応を求められている事実は存在せず、単なる賃金改定に関する交渉経過の中でやり取りが行われていたと会社は認識しており、賃金改定等の条件交渉を行う中で「有給休暇の年間日数」及び「退職金」等のみを先行して認めることができなかったのであり、これらに関して「D組合員に合意内容を適用しない」と明確に拒絶したわけではない旨、主張するので、以下交渉経緯等についてみる。

(ウ) 前記第4. 4(2)イ、エ、ケ、サ、シ、セ認定によれば、①組合と会社は、令和3年11月から同4年9月20日にかけて、D組合員の労働条件について団交を複数回開催し、同年10月から同5年3月にかけて、事務折衝を約10回行ったこと、②4.7.12団交申入書には、交渉事項の項に、D組合員の定期昇給及びベア分の未支給の取扱いについて、と記載されていたこと、③4.7.26団交において、(i)組合は、組合の組合員であればあらゆる条件を組合の条件にするよう求める旨述べ、会社は、「会社としては、それは適用できません」と述べたこと、(ii)組合が、組合員の中でD組合員だけ有給休暇が少ないのではないかと尋ねたところ、会社は、現時点ではD組合員は少ない旨述べたこと、(iii)組合は、そこで条件が違う旨、組合に入ったら、組合の条件に合わせて有給休暇も増やしてほしいと言っているのであって、会社はあらゆる点でD組合員にだけ条件を適用しないと述べており賃金だけの話ではない旨述べたこと、④事務折衝において、(i)会社は、組合に対し、退職金及び有給休暇の取扱いについては、給与是正を含めた全ての条件が合意できた上で対応することとしたい旨伝えたこと、(ii)組合は、会社に対し、給与是正で対応してくれれば、退職金については譲歩する旨述べたこと、(iii)会社は、組合に対し、譲歩案として、D組合員について、最初に月額5,000円、その後月額1万円の賃金是正を提案したことが認められる。

これらのことからすると、確かに、会社は、4.7.26団交において、「会社としては、それは適用できません」と述べたことは認められるものの、4.7.12団交申入書において、交渉事項は、D組合員の賃金の取扱いとされており、4.7.26団交の主な議題は、賃金改定であったといえること、これが、あらゆる条件を組合の条件にせよとの組合の求めに対して行った回答であったことからすると、会社が、D組合員の退職金及び有給休暇に特化して拒否回答を行ったものとみることはできず、「あらゆる条件を組合の条件にすること」はできない旨

の回答を行ったものとみることができる。

さらに、事務折衝において、会社は、組合に対し、退職金及び有給休暇の取扱いについては、給与是正を含めた全ての条件が合意できた上で対応することとしたい旨伝えたのに対し、組合も、給与是正で対応してくれば、退職金については譲歩する旨述べていることから、退職金及び有給休暇の取扱いについては、組合と会社の間においては、別途それだけを単独で解決するのではなく、D組合員の労働条件全体を取り決める中で決定していくべきものとの共通認識があったものとみることができる。

(エ) そして、前記第4. 4(2)セ、ソ認定のとおり、令和5年3月28日に事務折衝が打切りとなったものの、同年7月21日に本件申立てがなされたのと同時期に組合は当委員会に対し、D組合員の労働条件についてのあっせん申請も行っていることが認められ、これらのことからすれば、本件申立ての時点において、会社がD組合員の労働条件に関しては未だ組合との交渉の途中であると認識し、退職金及び有給休暇の取扱いのみを先行して認めていなかったとしても無理はないものといえる。

(オ) 以上のことを総合的に勘案すると、組合退職金規定及び31. 4. 23協定書をD組合員に適用しないことは、D組合員が組合員であるが故に行われたものとまでいうことはできない。

また、ほかに組合から、当該行為が、組合員であるが故であるとするものの根拠について、具体的な主張も事実の疎明もない。

以上のとおりであるから、組合退職金規定及び31. 4. 23協定書をD組合員に適用しないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとは認められない。

ウ 次に組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

組合退職金規定及び31. 4. 23協定書については、前記ア判断のとおり、組合の組合員全てに適用されるべきものであり、特段の事情がない限り、D組合員にも適用されるべきものであるといえるものの、前記イ判断の事情からみれば、本件申立て時点において、会社が、D組合員に対し、組合退職金規定及び31. 4. 23協定書を適用していないことをもって、組合の団結権やその存在自体を軽視し、組合を弱体化するような対応であるとみることはできず、支配介入行為を認めることはできない。

(5) 以上のとおり、会社の令和3年11月以降のD組合員の賃金、勤務手当、退職金、有給休暇の年間日数についての取扱いは、組合員であるが故の不利益取扱いとも、また、組合を弱体化させるための支配介入であるともいえないのであるから、この

点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2（令和4年7月26日及び同年9月20日の団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

（1）前記第4．4（2）ケ、サ、シ認定によれば、4.7.26団交及び4.9.20団交は、4.7.12団交申入書に基づき行われたこと、4.7.12団交申入書の交渉事項の項に、D組合員の定期昇給及びベア分の未支給の取扱いについて、と記載されていたことが認められる。これらのことからすれば、4.7.26団交及び4.9.20団交の交渉議題は、D組合員の労働条件に関することであり、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、会社に処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たるといえる。そうすると、会社は、誠意をもって当該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、会社の4.7.26団交及び4.9.20団交における対応について、19.4.25確認書、19.4.25覚書、20.5確認書、組合退職金規定及び31.4.23協定書のD組合員への適用を全社員の公平性等の理由で拒み続けたことが、組合の納得し得ない交渉態度であり合意達成の可能性を模索する努力を欠いており、不誠実団交に当たる旨主張するので、以下検討する。

（2）まず、賃金是正に関する会社の対応についてみる。

前記第4．4（2）サ（ア）、（イ）、（エ）、（オ）、シ（ア）、（ウ）、（エ）認定によれば、①4.7.26団交において、（i）組合が、「Jに入ったら、Jの合わせてください言うてる何がおかしいんですか」と述べたところ、会社は、「Jの賃金テーブルっていうのは、定めてないし」と述べたこと、（ii）組合が、別組合に入ったら、別組合の条件にすぐできるのに、組合に入ったら組合の条件にできないのはおかしい旨述べ、なぜ組合を差別するのか尋ねたところ、会社は、差別しているつもりはなく、組合には賃金テーブルがない旨述べたこと、（iii）会社が、E組合員のみの条件と理解している旨述べたこと、（iv）会社は、組合の要求としては理解できるが、会社としては、社員の全体の公平性を考えてのことである旨述べたこと、（v）会社代理人弁護士は、会社が言っているのは、会社は組合の賃金テーブルというものを認識していないということである旨述べたこと、②4.9.20団交において、（i）会社は、D組合員の賃上げについて、4月以降増額分の未払状態が続いており、D組合員個人の不利益になっていることを考慮して、組合の組合員一律の4,000円を暫定的に支払いたいと考えている旨述べたこと、（ii）組合は、全社員の公平性を理由にするのであ

れば、会社には交渉する気がない、D組合員の賃金是正をする気がないのである旨述べ、会社は、D組合員も含めて、全社員の処遇改善という形で検討はできる旨述べたこと、(iii)組合は、要求に応じられないのであれば何か対案を出すよう求める旨述べ、会社は、色んな立場の違いがあり、会社側として、基本的には社員を公平に扱っており、ある程度全員を合わせた上で検討をしたいというのが回答である、全くできないと言い切っているわけではない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、会社がD組合員に19.4.25確認書及び19.4.25覚書を適用できない理由として、会社は組合の賃金テーブルを定めていないと認識していること等を説明しており、また、会社としては全社員の公平性を重視した上で処遇改善を検討したい旨を主張しているといえる。

そうすると、会社は、D組合員の賃金是正に関して、会社の立場や認識についての説明やD組合員の待遇改善についての会社提案等を行っているといえ、前記1判断のとおり、19.4.25確認書及び19.4.25覚書は、新たに組合に加入する現場作業員に当然に適用されるとはいえないことを併せ考えると、会社は、一定の根拠をもって実質的な協議に応じているといえる。

組合は、会社がD組合員の賃金是正を拒絶したことが不誠実団交に当たる旨主張するが、使用者には団交において組合の要求を受け入れたり、それに対し譲歩をしたりするまでの義務はなく、組合の要求に応じないことのみをもって誠実交渉義務に反するとはいえず、上記のとおり、会社は実質的な協議に応じているといえるのであるから、組合の要求を受け入れなかったことをもって、誠実交渉義務に反するとはいえない。

以上のとおり、賃金是正については、会社は実質的な協議に応じているといえ、この点に係る組合の主張は採用できない。

(3) 次に、組合退職金規定及び31.4.23協定書のD組合員への適用に係る会社の対応についてみる。

前記第4.4(2)サ(イ)、(オ)認定によれば、4.7.26団交において、①組合は、有給休暇の話など条件が色々あるが、D組合員には適用しないという返事であり、それがおかしいと言っている旨、組合の組合員であればあらゆる条件を組合の条件にするよう求める旨述べたのに対し、会社は、「会社としては、それは適用できません」と述べたこと、②組合が、組合員の中でD組合員だけ有給休暇が少ないのではないかと尋ねたところ、会社は、現時点ではD組合員は少ない旨述べたこと、③組合は、そこで条件が違う旨、組合に入ったら、組合の条件に合わせて有給休暇も増やしてほしいと言っているのであって、会社はあらゆる点でD組合員にだけ条件を適用しないと述べており賃金だけの話ではない旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、確かに、組合は、有給休暇も含め、あらゆる条件を組合の条件にするよう求める旨述べたのに対し、会社は、「会社としては、それは適用できません」と述べており、組合退職金規定及び31. 4. 23協定書についてD組合員への適用に応じていないといえる。

しかし、前記(2)判断のとおり、使用者には団交において組合の要求を受け入れたり、それに対し譲歩をしたりするまでの義務はないのであるから、そのことをもって、誠実交渉義務に反するとはいえない。また、前記1判断のとおり、退職金及び有給休暇の取扱いについては、4. 7. 26団交及び4. 9. 20団交においては、未だ交渉途中であったといえ、前記第4. 4(2)セ認定のとおり、その後、約10回、当該事項に関して組合と会社の間で事務折衝が行われていることからしても、交渉途中の拒否回答をもって、不誠実団交に当たるとすることはできない。

以上のことからすると、4. 7. 26団交において、会社が、D組合員について組合退職金規定及び31. 4. 23協定書がD組合員に適用できない旨の回答をしたことについては、不誠実団交に当たるとはいえない。

(4) 以上のとおりであるから、4. 7. 26団交及び4. 9. 20団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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7年4月21日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓