

# 命 令 書

上記当事者間の令和５年(不)第74号事件について、当委員会は、令和７年９月10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

- 1 被申立人は、令和５年２月１日付けで申立人から申入れのあった令和５年春闘賃上げに関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 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

J組合

執行委員長 A 様

K会社

代表取締役 B

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５年６月13日の団体交渉において、令和５年春闘賃上げに関する協議に誠実に応じなかったこと（２号該当）。
  - (２) 令和５年６月13日の団体交渉において、同年３月24日付け和解協定書に違反する行為を行ったこと（３号該当）。
  - (３) 令和５年10月25日まで貴組合員C氏に対し、正しく計算した未払賃金を支払わなかったこと（１号及び３号該当）。
  - (４) 令和５年９月27日における、当社管理職３名の貴組合員C氏に対する言動（１号及び３号該当）。
  - (５) 令和３年及び同４年の賃上げに関する協定書並びに同５年夏季一時金及び同年冬季一時金に関する協定書を締結しなかったこと（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 団体交渉における威圧的な交渉の禁止及び誠実団体交渉応諾
- 2 組合の組合員に対する賃上げ額について他の労働組合の組合員及び非組合員の職員との差別的取扱いの禁止
- 3 支部長に対する差別的取扱いの禁止及び支部長が受けた損害の補償
- 4 和解協定の順守及び和解協定を順守しなかったことにより組合が受けた損害の補償
- 5 陳謝文の手交及び掲示

### 第 2 事案の概要

本件は、①春闘賃上げに関する団体交渉における対応、②支部長に対して、正しく計算した未払賃金を支払わなかったこと、③管理職 3 名の支部長に対する言動、④賃上げ及び一時金に関する協定書を締結しなかったこと、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。

### 第 3 争 点

- 1 令和 5 年 3 月 3 日、同年 5 月 23 日及び同年 6 月 13 日の団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団体交渉に当たるか。
- 2 令和 5 年 3 月 3 日、同年 5 月 23 日及び同年 6 月 13 日の団体交渉における被申立人の対応は、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 被申立人が、令和 5 年 10 月 25 日まで申立人組合員で支部長である C に対して、正しく計算した未払賃金を支払わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立て（令和 3 年(不)第 25 号事件）を行ったことを理由とする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。
- 4 令和 5 年 9 月 27 日における、被申立人総務部次長 D、教習課課長 E 及び管理者 F による申立人組合員で支部長である C に対する言動は、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立て（令和 3 年(不)第 25 号事件）を行ったことを理由とする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 令和 3 年及び同 4 年の賃上げに関する協定書並びに同 5 年夏季一時金及び同年冬季一時金に関する協定書が締結されなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。

### 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、肩書地に本店を置き、大阪市都島区にて L 教習所（以下「本件教習所」という。）を経営する株式会社であり、その

従業員数は本件審問終結時約100名である。

- (2) 申立人 J 組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く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80名である。

組合の下部組織として、本件教習所で勤務する指導員等で組織されたM（以下「支部」といい、組合と支部を合わせて「組合」ということがある。）が存在する。平成28年5月の支部結成以降本件審問終結時に至るまで、支部長はC（以下「C支部長」という。）である。同人は、会社に正社員として雇用され、本件教習所にて指導員として勤務している。

なお、本件教習所で勤務する指導員等が加入する労働組合として、組合のほか、N組合（以下「別組合 a」という。）とP組合（以下「別組合 b」という。）が存在する。

## 2 本件申立てに至る経緯

- (1) 令和3年(不)第25号事件の和解協定締結までの経緯等

ア 会社は支部に対し、令和3年4月15日付け文書にて、賃金規程の改定を予定していることを通知した。この改定内容には、職務手当等の手当の廃止のほか、正社員の時間外手当の割増率を140%から125%に改定し、「改定前1年間の残業手当の合計額÷12÷140×15」で算出される額を基本給に加算することが含まれていた。

イ 組合と会社は、令和3年4月15日付けで協定書を締結し、令和2年賃上げを令和2年4月分給与より実施することに合意した。

令和3年5月分給与の支給時に、会社はC支部長等に対し、この賃上げの遡及分を支払い、遡及分の内訳として昇給額の13か月分と残業手当等の手当への影響額を記載した文書を賃金明細書とともに交付した。

ウ 令和3年5月12日、組合は当委員会に対し、家族手当の廃止を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）における会社の対応が不誠実団交及び支配介入に該当する等として不当労働行為救済申立て（令和3年(不)第25号事件。以下「先行事件」という。）を行った。

エ 組合は会社に対し、令和3年12月9日付け申入書を提出した。

この申入書には、①組合が令和3年夏季一時金の協定書に押印し渡したにもかかわらず、会社が押印せず、協定書を締結しようとしなないことは組合の団交権を軽視し、踏みにじるものである、②令和3年夏季及び同年冬季一時金の協定書を締結するよう要求する旨記載されていた。

オ 令和5年2月頃、組合と会社は、令和3年及び同4年の賃上げと賃金規程の改定（以下「本件賃金改定」という。）に関して、合意した。

令和3年及び同4年の正社員についての賃上げは、定期昇給（以下「定昇」といい、定期昇給制のことを「定昇制」という。）を含むもので、令和3年分は令和3年4月分給与から、同4年分は令和4年4月分給与から、実施するとされた。また、いずれの賃上げも、勤続年数や指導員資格の有無によって昇給額に差を設けていたが、残業時間数により差を設けてはいなかった。

本件賃金改定には、①職務手当等の手当の廃止、②正社員の時間外手当の割増率を140%から125%に、休日出勤の割増率を140%から135%に改定すること、③手当の廃止に伴い基本給に加算すること、④「令和2年の1年間の残業手当の合計額÷12÷140×15」で算出される額を基本給に加算することが含まれていた。また、賃金の遡及は令和3年4月分の給与から行うこととし、正社員に対しては、同5年3月分の給与で遡及支給するとされた。

しかしながら、上記合意に係る協定書は、本件申立てに至るまで締結されなかった。

カ 令和5年3月24日、組合と会社は、先行事件について当委員会の関与により和解し、同日付け和解協定書（以下「本件和解協定書」という。）が締結された。この協定書には下記の条項が含まれていた。

- 「1 会社は、組合が不当労働行為救済申立てを行うにまで至ったことを遺憾とし、今後、不当労働行為が疑われるような対応をしないよう努める。
- 2 組合は、今回の家族手当の廃止を受け入れる。もっとも、現に家族手当を受給していた者に対して支給されている『調整手当』については、令和5年1月度より、『基本給』に組み入れたことを双方確認する。
- 3 会社と組合は、労使対等の原則を踏まえてお互いの立場を尊重し、双方誠実に協議を行うものとする。会社は、組合との間で締結している協定、組合員の身分、賃金、その他の労働条件、労使慣行を変更する場合には、事前に組合との間で実質的な協議を尽くすことを約束する。
- 4 会社と組合は、双方が合意した重要な提案については、お互いに書面で提示するように努め、協議が整った場合には、必ず、協定書その他の文書を取り交わすものとする。」

（2）令和5年春闘賃上げ要求とその後の団交等について

ア 令和5年2月1日、組合は会社に対し、同日付け要求書を提出し、令和5年春闘賃上げを要求し、団交を申し入れた。

この要求書には、物価高騰を踏まえて、基準内賃金の6%の一律ベースアップを求める旨記載されていた。

イ 令和5年3月3日、同年5月23日及び同年6月13日、組合と会社との間で、令

和5年の賃上げ等に関して団交が開催された（以下、これらの団交を「3.3団交」、「5.23団交」及び「6.13団交」という。）。

これらの団交には、会社側から、代表取締役社長のB（以下「社長」という。）、副社長のG（以下「副社長」という。）、総務部長のH（以下「本件部長」という。）及び総務部次長のD（以下「本件次長」という。）が出席した。

ウ 3.3団交において以下のようなやり取りがあった。

（ア）冒頭、組合は令和5年の賃上げ要求について述べた。

副社長は、月額の上給額について、①C支部長と正社員である別の組合員1名について、働いている時間が違うので、C支部長は8,000円、別の1名は4,000円である、②契約社員の組合員も残業時間に応じて変わるが、月額で8,000円、6,000円、4,000円の者がいる旨述べた。

組合は、正社員は8,000円と4,000円があり、契約社員も3通りあるのかを尋ね、副社長は、一番上がるのは残業時間が一番長い人で、社内で数人であるが、10,000円であり、100時間以下のあまり残業してもらえなかった人でも最低4,000円である旨述べた。

組合は、これは残業時間の関係なのか尋ね、副社長は、会社への貢献度という形である旨返答した。組合は、この形でするのは今回が初めてである旨述べた。

副社長は、①これまで、月額1,000円から2,000円しか上げてこなかったが、国も賃上げを求めていること等から、金額としては上げた、②がんばれば上がるということをわかってもらうために、差をつけた、③今回は、最低でも4,000円である旨述べた。組合は、賞与についてがんばった分に報いるというのは別の会社でもあるが、「ただ、この賃金の上げ方の差というのは、ちょっと。」と言った。

副社長は、もし、この形が気に入らないのであれば、過去の規定に戻す旨述べ、組合員が「協議ですので気に入らない、どうのこうのではなくて。」と言い、別の組合員が「100か0かの話はやめておきましょう。」と言った。

副社長は「上げ方として、クレームを付けられるのであれば」と言いかけ、組合員は「クレームをつけるという言い方をやめていただきたい。」と言い、副社長は、会社側の意見はこうであると言っているだけで、クレームを言うのならば、従来の形に戻すと言っているだけである旨述べた。

組合員は「クレームではなく交渉ですから」、「要求ですよ。」と言い、副社長は「交渉というのであれば言い方が違うと思いますよ。上げ方について疑問があるようなことをおっしゃられたので。」と言い、社長は「そうそう、そ

れは交渉じゃないよね。」と言った。組合員は「そんなことないです。」と言った。

副社長は、「もし、これを交渉というのであれば交渉でかまいませんので、もしそういう形で会社の上げ方に疑問を感じたり多少不安を持たれるのであれば前の形に戻します。」と言った。

(イ) 副社長は、昨年1年間の休日出勤を含めた合計残業時間について、(i)100時間未満は4,000円、(ii)100時間以上300時間未満は6,000円、(iii)300時間以上500時間未満は8,000円、(iv)500時間以上は10,000円である旨述べた。組合は、全社員の平均を尋ね、副社長は、昇格や手当の増額分も含めての指導員の平均は8,379円であるが、純粋な賃上げの平均額は計算していない旨返答した。

組合は、持ち帰って検討するが一応意見だけ言わせてもらおうとして、いつも議論になることだが、残業の少ない人でもそれなりのがんばり方があると思われる、この差の付け方が適切なのかなどなのかと思う旨述べた。

エ 5.23団交において以下のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、令和3年と同4年の賃上げの協定書はできているのかを尋ね、副社長は、まだできていない旨返答し、本件部長は、来月早々にはできる旨述べた。

組合は、協定書の内容に基づいた令和3年と同4年の遡及分がまだ支給されておらず、5月分給与で支給するよう求めた。社長は本件部長に、言っていることはあっているのか尋ね、本件部長は、そのあたりは確認しないとならない旨述べた。組合は、遡及すると言いながら、妥結してから結構時間がたっている旨述べた。本件部長は、遡及というのはそれだけややこしいものであって、妥結が遅れるとこうなるので、申し訳ないが、もう少し待ってほしい旨述べた。社長は、遡及はするが、すぐに計算ができるわけではない旨述べた。その後、社長は、間違えたら必ず遡及する、複雑なシステムを一人でやっているのだから仕方ない旨発言した。

(イ) 組合は、①今までは定昇があって、残業時間数により賃上げをすることはなかった、②評価に基づいて賃金を上げていくのであれば、新たな制度導入の第一歩になると思う、③評価制度的なものを導入するならば、話し合っただけで基準を作っていくべきである、④残業時間が長いだけでがんばっているとする基準は一面的だと思う旨述べた。社長は、皆さんが納得する他の基準を言われたら検討するが、他に方法はない旨述べた。組合は、賃上げの一つの基準をそこに置くのならば重大な変更にあたると考えており、新たな仕組みを導入するのならば、労使協定も結んだが、十分、話し合う必要がある旨述べた。

副社長は、①皆さんのことを考えた上で、自分たちのがんばりが昇給に反映

されればプラスになると思い、今の利益では精いっぱいではあったが、がんばった人にプラス $\alpha$ を上乗せする形で提案した、②組合が、それは困るし、我々は一律がよいというならば、プラス $\alpha$ の上乗せ分をカットして、最低レベルにあわす形にしかできないが、それは「あなたたち」にとってあまりプラスにならないと思っている旨述べた。

(ウ) 組合は、今回の回答は定昇を廃止する前提なのかを尋ねた。副社長は、その予定である旨回答し、さらに、この時代で定昇を継続することを組合が望むのならば、会社は、今回の提案を引っ込めて定昇ありきの案に変えるが、変更についての要望を会社は再度、出していくことになる旨述べた。組合は、①組合は、現段階で二者選択的に主張しているわけではない、②努力の基準はともかくとして、それにより賃金を上げることもありとは思うが、他企業では評価で上げる部分と定昇で上げる部分の2つでやるところもあるし、今回は物価上昇分だけ一律での賃上げするところが多い、③そのあたりをどう組み合わせながらやるのかを労使で協議をしたらよいのであって、二者選択的に議論を進めていくのはよくないと思う旨述べた。

(エ) 組合は、別組合bの賃上げの平均額を尋ね、会社側は、全員同じ基準で回答しており、労働組合ごとに変えたりはしていない旨述べた。

組合は、別組合bは既に妥結したらしいので、妥結した額の平均を教えてほしい旨述べた。副社長は、会社としては勝手に返事はできず、別組合が平均額を出すことに同意していれば、会社としては何も言わない旨述べた。

オ 5.23団交の後、本件次長は別組合bの委員長に対し、賃上げの平均額の開示について尋ねた。別組合bの委員長は、個々人の額がわからないのであれば開示してよい旨返答した。

カ 令和5年6月1日、組合は会社に対し、賃上げ回答についての申入書(以下「6.1申入書」という。)を提出した。

この申入書には、定昇制廃止という重大な賃金体系の変更について、説明や事前協議もなく、回答の当然の前提とすることは乱暴であり、定昇制の存続を前提としての賃上げ額の再検討を求める旨の記載があった。

キ 令和5年6月11日、会社は組合に対し、6.1申入書に回答するとして同日付け回答書(以下「6.11回答書」という。)を提出した。

この回答書には、①定昇制は、会社の営業成績に直結する各人の残業協力等とは無関係に毎年一定額の昇給を行うものであり、会社の営業成績が赤字になった場合も行わなければならないリスクがある、②定昇制の存続を希望する場合は、従来の昇給額のみ賃上げ回答とする旨記載されていた。

ク 6.13団交において以下のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、①昨日、会社から令和3年及び同4年の賃上げと本件賃金改定に係る協定書の用紙をもらった、②これまでに会社から遡及分としての金銭を受け取っている、③協定書の内容に基づく遡及額の合計と既払額との差額を示すよう求める旨述べた。

これに対し、社長は、言っている意味がわからない旨述べた。本件部長は、「正直前も言うたように機械である程度やってるところもあるから、そんな細かいところ、だから遡りってこんななるんですよ。」と言い、社長は、「ほんなら遡りやめるで。」、「その都度、いちいち遡り計算せなあかんのやったら、遡りなんかせえへんで。あなた方のためにやってんねんから。」と言った。本件部長は、「それがどこがあってないか、自分とこではな出してくださいよ。」と言い、社長は、「そうそう、計算して、これで合ってますかって聞きに来るんやったらええけど。」、「そんなことで時間使うなんてね、団交の時間。」と言った。

組合は、これは大事な話だと思う旨述べ、社長は、大事な話ならばする旨返答したが、そんなことを言われるのならば、計算ができないので今後は遡りはしない旨述べた。

その後も、組合が今後も遡りを実施してほしい旨述べたのに対し、社長は、「そんな無駄なことできません。解決すべき時に解決せえへんかってね、何が悪いのか知らんけど、数字が変わったわけでもないのに、解決だけせえって叫ぶ、後になって。遡って計算してるつもりやねん。間違いは100%ないとはいわんけど、それが気に入らんから全部事細かに出せって言うんやったら、こんな余分なことできませんで、今後は。」、「自分で計算してみて合っていないって言うんやったらわかるけど、出せって言うてんねん、あなた方は。」と言うなどした。

(イ) 話題は別組合の平均額の提示の話に移り、会社側は、別組合bの委員長は出さないでほしいと返答した旨述べ、組合は、別組合bの委員長は出してもいいと言っていた旨述べた。

(ウ) 組合が定昇制を維持した場合の賃上げ額を尋ねたのに対し、会社は、(i) C支部長は2,000円で、別の正社員1名が1,500円である、(ii)契約社員については、なくなる旨返答した。

(3) C支部長に対する賃金の遡及払いについて

ア C支部長に対する賃金の支給額について

会社のC支部長に対する賃金の支給日は、原則として、毎月25日である。



会社がC支部長に交付した賃金明細書の「基本給」と「その他手当1」の欄には、以下のとおり記載されていた。なお、「その他手当1」は従前から遡及分として支払われる金額とされていた。

	基本給(円)	その他手当1(円)
令和5年5月分給与	351,081	117,896
令和5年7月分給与	354,438	160,814
令和5年8月分給与	358,438	31,832
令和5年10月分給与	361,136	103,530

また、会社は、令和5年7月分給与及び同年8月分給与支給時に、組合及びC支部長に対し、支給額について説明しなかった。

#### イ 令和5年10月分給与の支給までの経緯等

(ア) 令和5年7月1日以降、会社はC支部長に対し、同人の賃金台帳の写しを数回にわたり交付した。

(イ) 令和5年7月4日、組合は会社に対し、同日付け申入書（以下「7.4組合申入書」という。）を提出した。

この申入書には、①組合は、以前より、C支部長に対する本件賃金改定に伴う基本給への加算額が誤っていると指摘しており、速やかに事実確認を求める、②誤りがあるのならば、その理由を説明し、是正を求める旨記載されていた。

(ウ) 令和5年7月以降、C支部長は本件次長等に対し、数回にわたり、本件賃金改定に伴う基本給への加算について質問するなどし、現在の基本給には土日、休日出勤分の額が算入されていない可能性があるとは指摘したことがあった。

(エ) 令和5年9月8日、C支部長は天満労働基準監督署（以下「本件労基署」という。）に対し、未払賃金があるとして申告を行い、同月20日、本件労基署の監督官は、会社に対し、監査を行った。

同月22日、本件労基署の監督官はC支部長に対し、①現在のC支部長の基本給の額が誤っていることが分かった、②令和5年10月分給与において、不足分が支払われる予定である旨通知した。

同年10月25日、会社はC支部長に対し、令和5年10月分給与を支給し、未払いになっていた賃金の遡及分を併せて支払った。

(オ) 会社は、別組合aの組合員に対し、本件賃金改定に伴う基本給への加算額に誤りがあったとして、未払い分を支払ったことがあった。

#### (4) 令和5年9月27日に至る経緯と同日の面談について

ア 会社は教習生に対し、特定の指導員について、担当にならないようにできると

して、希望がある場合は申し出るよう呼び掛けている。なお、会社では、教習生が特定の指導員について担当させないよう申し出ることを忌避と呼んでいる。

イ 会社では、卒業する教習生を対象にアンケートが実施されているところ、C支部長は会社に対し、誰もが自由にアンケートを閲覧することができることが指導員のストレスになっているとして、改善を求めたことがあった。

ウ 会社では、従業員がストレスチェックを受けることがある。このストレスチェックの結果に基づいて、会社の管理職が当該従業員と面談したことは、C支部長の場合を除いてなかった。

エ 令和5年9月9日、C支部長が教習を行っていたところ、残り時間約20分の段階で、当該教習生から教習を続けたくないとの申し出があり、この教習は中止になった。

オ 令和5年9月11日、会社において指定教習所の管理運営の権限を有する管理者の地位にあるF（以下「本件管理者」という。）、副管理者であり教習課課長であるE（以下「当該副管理者」という。）及び本件次長（以下、この3名を併せて「本件管理者ら3名」という。）は、C支部長を同席させ、中止になった同月9日の教習のドライブレコーダーを確認した。本件管理者ら3名は、雰囲気作りがなっていない、当該教習生はなぜ説明されているのか理解していない、声を荒げている等と指摘した。その後、C支部長は、この件についての管理者あての顛末書を提出した。

なお、本件次長は、副管理者の地位にもあった。

カ 令和5年9月22日、C支部長の教習について教習生から、仮免許で練習中の段階で、「一般の車と同じように発進しろ」、「前のベンツに追いつけ」といった無茶な指導を受けた等として苦情（以下「9.22苦情」という。）があった。

キ 令和5年9月27日、本件管理者ら3名は、勤務時間中のC支部長を呼び出し、面談を行った。

この面談は、いったん終了した後、本件管理者ら3名が再度、C支部長を呼び出し、再開した（以下、いったん終了するまでの部分を「9.27面談その1」といい、再開後の部分を「9.27面談その2」といい、これらを併せて「9.27面談」という。）。その概要は、以下のとおりである。

（ア）9.27面談その1について

- a 本件管理者は、①C支部長はストレスチェックでストレスが高いという結果が出たことから産業医面談を受けたが、産業医から、教習生のアンケートがストレスになっているので改善できないかという通知があった、②管理者として検討したが、教習の質の向上等を考えると、アンケートをやめること

はできない、③アンケートは誰でも見る事が可能だが、ページをめくって見にいこうとしない限り見られないという状況である、④結論としては現状のままやらざるを得ない旨述べた。

次に、本件管理者は、教習を担当することでストレスがたまり、身体を害してしまえばC支部長のためにならないので、例えば指導員以外の仕事を選ぶ選択肢もあるが、どう考えるかを尋ねた。C支部長は、それはお断りする旨返答し、併せて、アンケートの件も今までのままでよい旨述べた。本件管理者は、産業医から改善を言われた旨述べ、C支部長は、①産業医に対し、アンケートを皆に公表しているところだけ変えてもらえたらと言ったところ、産業医はそれは相談しますよということだった、②会社の考えで、そこは変えられないというのであれば、今のままでよい旨述べた。

b 本件管理者は、忌避が続いたことについて、どう考えているかを尋ねた。C支部長は、よくないことと思うし、研究しなければならないと思っている旨返答した。本件管理者は、どこが悪かったと思うかを尋ね、C支部長は、最初の出会いだったり、接遇であったり、いいところを評価してコメントするのが足らなかったのではないかと思う旨述べた。本件管理者は、その部分を改めることができるかと尋ね、C支部長は、あれ以来、改めるよう心掛けている旨返答した。本件管理者は、たまたまだろうが、同じ時期に忌避的なことが続いたので、管理者としてはどうしたものかと思う旨述べ、C支部長は、よくないことだと思う、がんばりたいと思う旨述べた。本件管理者は、それも含めて、指導員として続けたいという答えでよいかと尋ね、C支部長は、それでよい旨返答した。

c 本件次長は、今後、このような苦情が続いたら、会社としては評判を落とすわけにはいかないのでは、いったん、指導員を外れていただく可能性が出てくるが、そのあたりはどう考えているのかと尋ねた。C支部長は、そこは納得できない旨述べた。本件次長は、もちろん前提があつてのことで、忌避が多い、苦情が多いということが続けば、そういう可能性があるということである旨述べた。C支部長は、①忌避はよくないことなので、ならないよう仕事をしなければならないと思う、②忌避という制度やアンケートの目的はそういうふうを活用するものではないと聞いている、③会社が改めてほしいというのはわかるし、研究もしなければならないとわかっている、④業務から外すというのは別物だと思っている旨返答した。本件次長は、ただ、会社の評判を落とすわけにはいかない旨述べ、C支部長は、それならば、具体的なデータや、どこをどうすればよいかという会社の改善策を出してもらえれば、

検討の余地があると思う旨述べた。

本件管理者は、①C支部長が指導員としての勤務を希望していることは伝える、②私と当該副管理者が同乗して、改善の度合いを資料にさせてほしい旨述べた。C支部長は、それはお願いするし、同乗の際は、その都度、講評をお願いする旨述べた。当該副管理者は、私たちがアドバイスをして改善していけばそれが一番である旨述べ、その後、「同乗している時は、皆、いい教習するんですよ。離れた後もいい教習ができるようにね。」と言った。

本件次長は、C支部長が教習することでストレスからつぶれてしまっはいけないので、会社が他の業務を提案することもあるかもわからない旨述べ、C支部長は、一応、話は聞いた旨述べた。本件管理者は、①喧嘩しようというわけではなく、C支部長の身体を思っての話でもある、②C支部長の続けます、変えますという気持ちはわかった旨述べ、「よりよい教習に努めていきましょう。」と言った。

(イ) 9.27面談その2について

本件管理者ら3名は9.22苦情に言及した。これに対し、C支部長は「前のベントツに追いつけ」との発言はしておらず、ドライブレコーダーを確認してほしい旨述べた。本件管理者ら3名はC支部長に対し、説明を聞いたとして9.22苦情に関する書類に押印するよう求め、C支部長は、最終的に応じた。

なお、9.22苦情に関連するドライブレコーダーの確認は行われなかった。

ク 令和5年10月5日、組合は会社あての同日付け文書にて、9.27面談はC支部長への個人攻撃に当たり、組合活動に対する報復措置であるとして、抗議した。

ケ 令和5年10月25日、組合と会社との間で団交（以下「10.25団交」という。）が開催された。

この団交の冒頭、副社長は、①忌避の件では管理職が勘違いして、私の指示とは異なることをした、②教習生から忌避をどんどん出してもらい、嫌な思いをせず卒業できるようにするよう指示をしており、忌避されること自体は悪いことではないとしていたが、忌避についてC支部長を叱責したということで、会社としてお詫びする旨述べた。

(5) 協定書の締結についての経緯

ア 令和5年6月12日、会社は組合に対し、令和3年及び同4年の賃上げに係る協定書の用紙を交付した。

この数日後、組合は、これら協定書の組合側の欄に押印し、会社へ提出した。

イ 令和5年7月1日の団交後、組合と会社は令和5年夏季一時金について妥結した。

ウ 令和5年11月17日、組合と会社との間で団交（以下「11.17団交」という。）が開催された。

組合は、令和3年及び同4年の賃上げと同5年夏季一時金の協定書を交付してほしい旨述べた。社長は本件次長に対し、組合にそれらの協定書を渡すよう述べた。なお、会社が組合にこれらの協定書を渡したのは、後記3記載のとおり、令和6年2月以降であったが、このことに関して、本件次長は処分されなかった。

エ 令和5年11月30日の団交後、組合と会社は同5年冬季一時金について妥結した。

（6）令和5年12月21日、組合は、当委員会に対し、本件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。

### 3 本件申立て後の経緯

（1）令和6年2月18日、会社は組合に対し、会社側の欄に押印した令和3年及び同4年の賃上げの協定書を交付し、同日付けでこれら協定書が締結された。

（2）令和6年6月26日、会社は組合に対し、会社側の欄に押印した令和5年夏季及び冬季一時金に関する協定書（以下、令和3年及び同4年の賃上げに関する協定書並びに同5年夏季一時金及び同年冬季一時金に関する協定書を併せて「本件賃上げ等協定書」という。）を交付し、同日付けでこれら協定書が締結された。

## 第5 争点に係る当事者の主張

### 1 争点1について

#### （1）申立人の主張

ア 「3.3団交において、定昇制廃止を前提としながら、その旨を説明せず、残業時間に応じた賃上げ額だけを提案し妥結を迫ったこと」について

会社は3.3団交において、定昇制廃止を前提として、かつその旨を説明せずに残業時間に応じた賃上げ回答を行い、会社回答を検討するよう求めた。組合員はこの会社提案を定昇制維持を前提としての提案と受け止めており、かかる会社提案は意図的に組合を欺くものである。そもそも定昇とベースアップは異なるのであって、会社提案は、組合が定昇制を前提としたベースアップ要求をしていたのに対する回答なのであるから、定昇制維持を前提とした回答、あるいは定昇制の有無とは無関係な提案である。したがって、組合が会社提案を定昇制維持前提の提案と受け取るのは当然で、3か月近く後から、会社が定昇制廃止が前提だと主張しても通用しない。

しかも、会社は定昇制廃止が前提であることを隠したまま、残業時間に応じた賃上げ回答の説明だけをし、それを受け入れるように迫った。

このような会社の対応は、誠実団交義務に違反したものである。

イ 「3.3団交において、組合の疑問・意見をクレームとして受け止め、聞く耳を持

たなかったこと」について

会社は、3.3団交において、残業時間に応じた賃上げ提案に対する組合の疑問や意見についてクレームとして扱った。会社提案に対し疑問を呈することも、定昇制維持の利点や必要性を主張することも団交における組合の権利であることは明らかであるのだから、かかる会社の対応は、対等な立場での労使交渉を意識的に否定した不誠実団交に当たるものである。

ウ 「5.23団交及び6.13団交において、(i)残業時間に応じた上積み分に根拠がない等の組合主張に対して、支部指導員は一律4,000円にする、(ii)支部が定昇制の維持を求めるのであれば、支部の正社員は定昇2,000円程度のみ、契約社員とフレックス社員は賃上げゼロにすると威嚇するなど、定昇維持だと実質上協議しないとの態度を貫いていること」について

5.23団交と6.13団交等において、組合は定昇制廃止を前提とした残業時間に応じた格差の大きい賃上げは不当で根拠がないと主張した。会社は、組合が定昇制の維持を求めるのであれば、正社員は定昇2,000円程度のみ、契約社員等は賃上げをゼロにするとして、威嚇した。そして、組合が定昇制維持を前提として物価上昇分と業績評価分を加味した賃上げの可能性について協議を求めても、このような回答を繰り返すばかりであった。

会社は、定昇制維持だとゼロ回答とし、実質上協議しない態度を取っており、このことは不誠実団交に当たる。

エ 「6.13団交において、別組合bの委員長が開示を拒否しているとして別組合bの賃上げ平均額の開示を拒んだこと」について

6.13団交において、組合が別組合bの委員長が平均額を開示してもよいと言っていた旨述べたのに対し、会社は、会社が別組合bの委員長に聞いたら嫌だと言ったとして平均額の開示を拒否した。しかし、本件審査手続において、別組合bの委員長は、平均額の開示は構わないと言ったしその考えは変わらないと陳述した。

会社の別組合bの賃上げ平均額を巡る対応は、不誠実団交に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 「3.3団交において、定昇制廃止を前提としながら、その旨を説明せず、残業時間に応じた賃上げ額だけを提案し妥結を迫ったこと」について

会社が3.3団交において、組合に対し、会社提案が定昇制廃止を前提としていることを説明していないことは事実である。しかし、この団交において、会社が組合に対し妥結を迫った事実はなく、それどころか、組合側の「持ち帰って検討しないといけません。」との発言に、会社側は検討してくださいと回答しており、

持ち帰って検討するよう求めていたのである。

よって、3.3団交において、定昇制の廃止を前提としながら、その旨を説明せず、残業時間に応じた賃上げ額だけを提案し妥結を迫った事実はない。

なお、会社提案が定昇制の廃止を前提としていることについては、3.3団交の次回に当たる5.23団交において回答しており、3.3団交において、定昇制の廃止を前提としていることを伝えていなかったとしても、このことが不当労働行為に当たるものではない。

イ 「3.3団交において、組合の疑問・意見をクレームとして受け止め、聞く耳を持たなかったこと」について

3.3団交において、会社側が「上げ方として、クレームを付けられるのであれば」と発言したことは事実であるが、この発言の後のやり取りをみれば、会社が組合の疑問や意見に聞く耳を持たなかった事実はない。

ウ 「5.23団交及び6.13団交において、(i)残業時間に応じた上積み分に根拠がない等の組合主張に対して、支部指導員は一律4,000円にする、(ii)支部が定昇制の維持を求めるのであれば、支部の正社員は定昇2,000円程度のみ、契約社員とフレックス社員は賃上げゼロにすると威嚇するなど、定昇維持だと実質上協議しないとの態度を貫いていること」について

会社が、定昇制維持だと実質上協議しないとの態度を貫いていることを裏付ける証拠は提出されていない。そもそも、会社は、定昇制があることを前提として組合に対し、定昇制を廃止して会社提案に従った賃上げを行うことを提案しているのであり、会社側から会社提案についての協議を拒否する理由はない。

なお、(i)残業時間に応じた上積み分に根拠がない等の組合主張に対して、支部指導員は一律4,000円にするとの発言については、6.11回答書の記載を指しているものと思われるが、会社は、支部指導員は一律4,000円にするなどといった威嚇を行っていない。(ii)支部が定昇制の維持を求めるのであれば、支部の正社員は定昇2,000円程度のみ、契約社員とフレックス社員は賃上げゼロにすると威嚇するとの発言についても、6.13団交における発言を指すものと思われるが、この団交で社長や副社長は、会社提案による妥結ができず従来どおりの昇給となった場合の説明をしたもので、このことが組合に対する何らの威嚇となるものでもない。

エ 「6.13団交において、別組合bの委員長が開示を拒否しているとして別組合bの賃上げ平均額の開示を拒んだこと」について

会社が、6.13団交にて、別組合bの賃上げ平均額の開示を拒んだ理由は、個々人の賃上げ額がわからないようにしてほしいとの別組合bの意向を酌んでのこ

とである。別組合bの組合員は7～8名程度であり、残業や休日出勤を行っている者も多かったことから、賃上げ額も最高額になっている者がほとんどであり、本件次長が別組合bの委員長に対し、賃上げの平均額であったとしても個々人の賃上げ額がわかってしまう恐れがあることを伝えたところ、委員長は、個々人の賃上げ額がわかってしまうのであればやめてほしいと回答した。

この後、会社は組合に対し、別組合bの賃上げ平均額の開示については、今後は会社を通さず組合が直接別組合bに聞くよう求めていることから、会社に、組合が別組合bの平均賃上げ額を知ることを阻害するような意図はなかったことは明らかである。

オ 以上のとおり、会社の団交における対応は、不誠実団交に当たらない。

## 2 争点2について

### (1) 申立人の主張

ア 「5.23団交及び6.13団交において、組合が一律支給や定昇維持を求めるのであれば、別組合bの組合員らと差別して不利益取扱いをすると脅したこと」について

5.23団交と6.13団交等において、会社は、組合が定昇制の維持を求めるのであれば、正社員は定昇2,000円程度のみ、契約社員等は賃上げをゼロにする旨述べた。

一方、会社は、昇格や手当による増額分を含めた指導員平均は、8,379円である旨回答し、別組合bの指導員は、平均で8,000円程度の賃上げがなされたと推認される。

組合に対する上記のような回答は、別組合bの指導員を優遇し、組合の指導員を冷遇したことは数字上明らかで、組合が定昇維持を求めるのであれば、別組合bの組合員とは差別して、不利益に取扱うと脅したものに当たる。このことは、組合つぶし、弱体化を図る支配介入に該当する。

イ 「本件和解協定書第3項に違反して、3.3団交、5.23団交及び6.13団交において、定昇の廃止や残業時間に応じた賃上げに関して、実質的な協議を尽くさず、会社案を受け入れるか否かを迫るような対応を行ったこと」について

本件和解協定書第3項は、従来の労働条件・労使慣行を変更する場合には、事前に組合との間で実質的な協議を尽くすとされており、会社が定昇制を廃止したのであれば、それを正式に提案し時間をかけて実質的な協議をしなければならない。定昇制廃止をいわずに賃上げ提案を行い、協議を進めようとする今回の会社の対応はこれに違反する。このことは、本件和解協定書を事実上反故にし、労働組合の権利と組織の弱体化を図るものであって、支配介入に該当する。

ウ 「本件和解協定書第1項に違反して、3.3団交、5.23団交及び6.13団交において、



不誠実団交と疑われる対応を行ったこと」について

また、上記の会社の対応は、不当労働行為と疑われる行為をしないと約束した本件和解協定書第1項にも違反し、この点についても支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 「5.23団交及び6.13団交において、組合が一律支給や定昇維持を求めるのであれば、別組合bの組合員らと差別して不利益取扱いをすると脅したこと」について

会社が組合に対し、別組合bの組合員らと差別して不利益取扱いをすると脅した事実はない。会社は組合に対し、別組合bの賃上げと同様の基準を提案したのであって、仮に、組合と会社の間で会社提案による妥結ができず、賃上げ額に著しい差が生じることになったとしても、それは団交の結果にすぎず、会社が組合と別組合bを差別的に取り扱った結果ではない。

イ 「本件和解協定書第3項に違反して、3.3団交、5.23団交及び6.13団交において、定昇の廃止や残業時間に応じた賃上げに関して、実質的な協議を尽くさず、会社案を受け入れるか否かを迫るような対応を行ったこと」について

会社が3.3団交、5.23団交及び6.13団交において、組合に対し、会社提案を受け入れるか否かを迫るような対応を行った事実はない。また、これを措くとしても、組合と会社が、会社提案について団交の場で長時間議論を行っていたことは明らかである。

よって、会社がこれら団交において、定昇の廃止や残業時間に応じた賃上げに関し、実質的な協議を尽くしていなかったというのは事実と反し、本件和解協定書第3項に違反した事実もない。

ウ 「本件和解協定書第1項に違反して、3.3団交、5.23団交及び6.13団交において、不誠実団交と疑われる対応を行ったこと」について

会社は、組合との団交において、誠実な対応を行っており、仮に、組合が会社の対応について不誠実団交の疑いを抱いたとしても、本件和解協定書第1項の定める努力義務に違反したとはいえない。

エ 以上のとおり、組合が支配介入と主張する会社の対応については、いずれも支配介入に該当しない。

## 3 争点3について

### (1) 申立人の主張

ア 会社は、賃金の遡及払いについて、わざと計算を遅らせ、しかも低く計算して支払い、誤りがあるのであれば組合員側が訂正してもらってくるよう指示し、事実上、支払いを拒否し、長期間嫌がらせを繰り返した。本件賃金改定については、

C支部長のような正社員については令和5年3月分の給与で遡及支給されることになっていたが、本件労基署への申告等を経て、C支部長に対し、実際に全額が支払われたのは、令和5年10月25日であった。また、最終的に支払われた額と当初支払われた額の差も大きい。

イ 令和5年6月から8月にかけて、C支部長は最低でも9回、本件次長に対し、未払賃金の計算や支払について質問等をしており、土日、休日出勤分が含まれていないのではないかと正当な質問をしても、本件次長は、入っていると思いますよ等と返答し、うそをついてごまかした。C支部長は、本件部長等にも相談したが、ひどい剣幕で怒られたりした。会社は、会社がなすべき賃金計算を組合側にさせようとしたため、C支部長は、遡及分の計算や本件労基署への相談等、数か月にわたり膨大な時間と労力をかけざるを得なくなった。

ウ 6.13団交において、組合は賃金の遡及払いについて説明を求めたが、社長らは、意味わからん、組合が計算しろ等といった趣旨の暴言を吐き、組合の疑問や訴えをはねつけ、未払賃金について会社としてはこれ以上説明しないとし、組合が計算すべきであるとした。また、社長は、解決しないのは組合側の事情である、解決すべき時に解決せず、数字が変わったわけでもないのに解決だけしろと言う旨の発言をした。これは、組合側の事情で紛争を続け、未払賃金が生じ遡及払いをすることになったのだから、組合が責任を取れと明言したものであって、組合が賃金問題に関する会社提案を速やかに受諾しなければ許さないと通告したものである。

また、5.23団交においても、社長は、会社が遡及計算を間違える可能性を示唆し、それを正当化した発言をしており、社長が指揮して、遡及払いを低額にするよう示唆したものといえる。令和5年2月から4月の間に、まともに遡及払いがなされなかったことからして、会社は、早い段階から組織的に遡及払いをしない方針を固めていたといえる。

エ 会社がC支部長に対して、賃金を低く計算して支払い、令和5年6月以降、何度もその是正を求めても本件労基署が動くまでは、一部の是正しかしなかったことは、不利益取扱いに当たる。

また、上記のような会社の対応は、これにより組合活動を封じたもので支配介入にも当たる。

さらに、組合は先行事件等において、諸手当廃止に反対し争うなどしたが、団交において、社長が2年間妥結しなかった組合が悪い旨発言していること等からみて、C支部長に対して、払われるべき賃金を長期間支払わなかったのは、先行事件等の2年間の争議の責任を組合に帰し、組合とC支部長に対し、報復したも

のにも当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 令和5年10月25日までC支部長の未払賃金が正しく計算されていなかったのは、単なる人為的なミスにすぎず、会社は、C支部長の賃金が適切に支払われるよう努めていた。

すなわち、組合と会社は令和5年春頃、令和3年及び同4年の賃上げを同時に妥結し、各年度の4月分に遡って支払うこととなる一方、本件賃金改定により、諸手当を廃止し、その同額を基本給に組み込む変更を行っていた。このため、賃金の遡及計算を行うに当たっては、これまでの賃金計算ソフトではうまく計算をすることはできず、手作業により遡及計算を行わねばならなくなっていた。

C支部長の賃金の遡及計算に誤りが生じたのはこのためであり、別組合aとの間でも、組合と妥結したのと同じ頃に、同内容で賃上げを妥結しているが、同様の理由により、別組合aの組合員についても遡及計算に誤りが生じている。

イ 会社は、賃金の遡及計算の是正に追われることになったのであるが、計算の誤りが判明するたびに、毎月の給与に未払賃金を加算する形で支払っていた。また、会社は、6.13団交において、組合に対し、未払賃金の遡及計算に誤りが見つければごまかすことなく全額支給することを伝えていた。

組合は、C支部長が本件次長に対し、賃金の遡及計算に土日、休日出勤分の額が含まれていないことを伝えていたと主張するが、これは事実と反する。会社は、C支部長から賃金の計算がどこかおかしいなどとしか聞かされておらず、このため会社はC支部長に対し、賃金計算のどこがおかしいのかを具体的に指摘するよう伝えていた。会社は、C支部長の賃金の遡及計算の誤りの是正をC支部長に任せたままにしていたわけではなく、令和5年8月分のC支部長の賃金明細のその他手当1の欄の金額の記載からも明らかなように、本件労基署から監査を受けるまで、C支部長の賃金の遡及計算に誤りがないかの確認を行っていた。

ウ 以上のとおり、C支部長に対する賃金の遡及計算の誤りはC支部長が組合員であるが故の不利益取扱いや支配介入に当たらないことは明らかである。

## 4 争点4について

### (1) 申立人の主張

ア 会社は、C支部長を呼び出して、9.27面談を行い、3対1で組織的に追及した。

冒頭、会社は、教習生のアンケートの公表が指導員のストレスになるというC支部長ら指導員の訴えを退け、その改善を拒否するとともに、ストレスを理由にC支部長に教習業務を外れることを促した。C支部長が断ると、会社は、令和5年に1件だけあった忌避の件を取り上げ、改善を求め、指導員外しの可能性にま

で言及した。つまり、会社は、アンケートや忌避の件を強引に指導員としての不適格さの問題に結びつけ、C支部長に教習業務外しに同意させようとしたのである。

さらに、いったん別室に戻ったC支部長を再度呼び出して、本件管理者ら3名は、今度は別の苦情の件を持ち出し、再度追及を行った。C支部長はドライブレコーダーを確認するよう求めたが、本件管理職ら3名は、もうドライブレコーダーはないと返答し、事実確認もせず、あらかじめC支部長に問題があると決めつけたものであった。

9.27面談により、C支部長は一時的であれ体調を崩し欠勤した。

イ C支部長は、叱責を受け、指導員外しの示唆に至った9.27面談における本件管理者ら3名の言動により、多大なストレスを受けるなどしたのであるから、かかる言動は不利益取扱いに当たり、また、このことにより組合に対する支配介入を行ったものである。

さらに、9.27面談は、本件労基署による監査の直後に行われており、直接的には本件労基署への申告に対する報復であるが、令和5年6月以降の賃金の遡及払いを巡るC支部長叩きともつながりがあり、先行事件の申立てへの報復措置でもある。

## (2) 被申立人の主張

ア 9.27面談において、本件管理者ら3名はC支部長に対し、指導員以外の仕事への配置転換の提案を行ったが、これは、会社では産業医によるストレスチェック制度を行っているところ、産業医から教習生のアンケートがC支部長のストレスとなっているため改善できないかとの連絡を受けたからである。会社は、教習生のアンケートを廃止することは困難だったため、本件管理者ら3名は、C支部長を呼び出し、教習生と直接かかわることが少ない業務への配置転換の提案を行ったのであるが、C支部長は教習業務を続けることを希望し、本件管理者ら3名はこれを了承して話し合いは終了した。また、9.27面談は、終始平穏なままで行われている。

イ 組合は、C支部長は本件管理者ら3名から教習業務から外すことを考えていると言われたと主張するが、このような発言がないことは明らかである。また、組合は、本件管理者ら3名が忌避について触れて指導を行ったことも問題とするが、C支部長が教習業務を続けることを希望していることを踏まえて、今後はC支部長には忌憚のないよい教習をしてもらいたいとの思いから行ったものである。

ウ 以上のとおり、9.27面談における本件管理者ら3名のC支部長に対する言動がC支部長が組合員であるが故の不利益取扱いや支配介入に当たらないことは明

らかである。

## 5 争点5について

### (1) 申立人の主張

ア 令和3年及び同4年の賃上げについては同6年2月18日に、同5年夏季一時金及び同年冬季一時金については同6年6月26日に、協定書が締結されたが、これは組合が本件救済申立てを行ったからにすぎない。

協定書は労使合意の後すみやかに締結するものであって、1年近くも協定書を締結しなかったことは、協定書の締結拒否に当たり、本件和解協定書第4項に違反し、反故にしたも同然である。

イ 本件和解協定書を反故にすることは、約束され締結された組合の権利を反故にするもので、組合の活動、権利、組織を弱体化するものに他ならない。

賃上げや一時金の協定書締結に関して、長い間失念していたという本件次長の証言は不自然な点が多く信用できない。あまりにも不自然な弁明が逆に会社による協定書締結の組織的拒否とその事実を組織的に隠ぺいしたことを示しているといえる。

本件次長は、本件手続において、本件和解協定書の内容を知らされていなかった旨証言したが、このことは、会社には本件和解協定書を守る意思がなかったことを意味するものである。

ウ 会社が、本件和解協定書に反してまで本件賃上げ等協定書を締結しないのは、労使対等の立場での交渉を認めることになり、また、妥結した結果に縛られることになるからである。会社による協定書の締結拒否は、団交とその成果の否定、団体交渉権の否定を意味するものである。協定書の締結拒否は、組合の無力化、弱体化を図る支配介入に当たる。

### (2) 被申立人の主張

ア 令和3年及び同4年の賃上げは同5年3月頃に妥結されたが、その協定書は同6年2月18日に締結されたこと、同5年夏季一時金については同年7月頃に妥結され、同年冬季一時金については同年11月頃に妥結されたが、これら一時金の協定書は同6年6月26日に締結されたことは事実である。

イ 本件賃上げ等協定書の締結が遅れたものであったとしても、ただちに支配介入に当たるものではなく、支配介入とされるには、会社の不当労働行為意思が認められる必要がある。

本件では、令和5年6月12日、本件次長が令和3年及び同4年の賃上げの協定書を組合の署名押印をもらうために組合に渡していた。その後、これらの協定書は、組合により署名押印が行われた後、会社に返却されていたが、本件次長は、

これら協定書に会社の押印をして、組合に交付することを失念してしまっていた。その後、11.17団交にて、組合からこれらの協定書や同5年度の一時金の協定書の交付を求められ、社長が本件次長に対し、協定書を交付するよう言ったが、その後も本件次長は、交付を失念していた。

会社は組合に対し、協定書の交付を行う意図を有していたことは明らかであり、会社に不当労働行為意思がないことは明らかである。

ウ 本件次長は、今回の件で協定書の重要性を認識し、交付を失念したことを深く反省しているのであり、自ら改善措置を講じているのであって、この問題については既に適切な是正が行われているといえる。

このため、この点に係る申立ては、是正命令を出す必要性を欠くに至っており、棄却されるべきである。

## 第6 争点に対する判断

### 1 争点1について

- (1) 前記第4. 2(2)ア、イ認定のとおり、組合は会社に対し、令和5年春闘賃上げを要求して団交を申し入れ、組合と会社の間で、令和5年春闘賃上げに関して、3.3団交、5.23団交及び6.13団交が開催されたことが認められる。

春闘賃上げは組合員の賃金に関するものであって、義務的団交事項に当たすることは明らかである。

したがって、会社は、団交において誠意を持って対応し、賃上げの回答についての説明を具体的に行い、組合からの疑問や質問に対しても、相手方の納得が得られるよう努めて対応する義務があり、これを果たさず、実質的な協議に応じなければ、不誠実団交に該当するというべきである。

組合は、前記第5. 1(1)アからエの項目を挙げて、会社の対応が不誠実である旨主張するので、以下、これらの項目について、不誠実団交に該当する行為があったか否かを検討する。

- (2) 「3.3団交において、定昇制廃止を前提としながら、その旨を説明せず、残業時間に応じた賃上げ額だけを提案し妥結を迫ったこと」について

前記第4. 2(2)ウ認定によれば、3.3団交において、会社は組合に対し、定昇制廃止を前提としていることを説明せず、残業時間に応じた賃上げ額を回答したことが認められる。しかし、前記第4. 2(2)エ(ウ)認定によれば、5.23団交において、組合が今回の回答は定昇廃止が前提なのかを尋ねたのに対し、会社はそうである旨返答している。

また、前記第4. 2(2)ウ(イ)認定によれば、3.3団交において、組合が会社提案を持ち帰って検討する旨述べた際、会社はこれを認めないとの発言はしていない。

以上のとおりであるから、会社は組合に対し、3.3団交の時点では、定昇制廃止が前提であることを説明してはいないが、このことを説明しないまま、妥結を迫ったとまではいうことはできない。したがって、かかる会社の団交における対応が不誠実であるとは認められない。

- (3) 「3.3団交において、組合の疑問・意見をクレームとして受け止め、聞く耳を持たなかったこと」について

前記第4. 2(2)ウ(ア)認定のとおり、3.3団交において、会社が、がんばれば上がるということをわかってもらうために賃上げ額に差を設けた旨述べたのに対し、組合が、「この賃金の上げ方の差というのは、ちょっと。」と発言したことが認められる。これに対し、同認定のとおり、副社長は、この形が気に入らないのであれば、過去の規定に戻す旨述べ、さらに、「上げ方について、クレームを付けられるのであれば」と言ったところ、組合はクレームという言葉を使ったことについて抗議するなどしたことが認められる。

しかし、その後の経緯をみると、前記第4. 2(2)ウ(ア)認定のとおり、副社長は、会社の上げ方に疑問を感じたり多少不安を持たれるのであれば前の形に戻す旨発言したことが認められる。このことからすると、クレームという言葉を用いた会社の発言も、組合に異論がある場合は従来の方式に戻すという会社の考えを説明するためのものというべきで、組合からの抗議を受けて、会社は、表現を変えてかかる考えを説明したということができる。また、前記第4. 2(2)エ、ク認定によれば、5.23団交と6.13団交が開催され、賃上げについての協議が継続している。

以上によれば、3.3団交において、会社は、組合の意見に関してクレームという言葉を使ってはいるが、この時点で、組合の意見を見做した対応をしたとまでは認められず、聞く耳を持たなかったということはできない。したがって、かかる会社の団交における対応が不誠実であるとは認められない。

- (4) 「5.23団交及び6.13団交において、(i)残業時間に応じた上積み分に根拠がない等の組合主張に対して、支部指導員は一律4,000円にする、(ii)支部が定昇制の維持を求めるのであれば、支部の正社員は定昇2,000円程度のみ、契約社員とフレックス社員は賃上げゼロにすると威嚇するなど、定昇維持だと実質上協議しないとの態度を貫いていること」について

ア 前記第4. 2(2)エ、ク認定によれば、5.23団交及び6.13団交において、会社が、残業時間に応じた上積み分に根拠がない等の組合主張に対して、支部指導員は一律4,000円にする旨発言したことは認められない。

イ 前記第4. 2(2)ウ認定のとおり、会社は、3.3団交において、残業時間に応じて賃上げ額を変えとした上で、賃上げの最低額は正社員、契約社員ともに4,000

円である旨説明していた。にもかかわらず、前記第4. 2(2)ク(ウ)認定のとおり、6.13団交において、組合が定昇制を維持した場合の賃上げ額を尋ねたのに対し、会社は、(i)C支部長は2,000円で、別の正社員1名が1,500円である、(ii)契約社員については、なくなる旨返答しており、会社は、定昇制廃止に組合が同意しなければ、組合員については、提案の最低額の賃上げすら行わないと明言したというべきものである。

したがって、上記の会社の発言は、組合及び組合員に不当に圧力をかけることにより、定昇制廃止に同意するよう迫るものであり、かかる会社の対応は、実質的な協議に応じなかったものであって、不誠実団交に該当する。

- (5) 「6.13団交において、別組合bの委員長が開示を拒否しているとして別組合bの賃上げ平均額の開示を拒んだこと」について

前記第4. 2(2)ク(イ)認定のとおり、会社は、6.13団交において、別組合bの委員長が開示を拒否しているとして別組合bの賃上げ平均額を開示しなかったことが認められる。

これに至る経緯については、前記第4. 2(2)エ(エ)認定のとおり、5.23団交において、組合が、検討材料にするとして別組合bの賃上げの平均額を尋ねたのに対し、副社長は、会社として勝手に返事はできず、別組合が平均額を出すことに同意していれば、会社として何も言わない旨述べたことが認められる。また、前記第4. 2(2)オ認定のとおり、5.23団交の後、本件次長は別組合bの委員長に対し、賃上げの平均額の開示について尋ねたのに対し、別組合bの委員長は、個々人の額がわからないのであれば開示してよい旨返答したことが認められる。

そうすると、会社は組合に対し、団交において、賃上げの検討のための参考として開示を求められた情報を虚偽の理由を挙げて、開示しなかったというべきであって、かかる行為は、協議において誠意を欠いた対応をしたと認められる。

なお、会社は、個々人の賃上げ額がわからないようにしてほしいという別組合bの意向を酌んで開示しなかった旨主張するが、平均額から個々人の額をただちに推定できるものではなく、かかる主張は採用できない。

したがって、会社が、6.13団交において、別組合bの委員長が開示を拒否しているとして別組合bの賃上げ平均額の開示を拒んだことは、誠意を欠いた対応であり、実質的な協議に応じなかったものとして、不誠実団交に該当する。

- (6) 以上のとおり、会社が、6.13団交において、定昇制廃止に組合が同意しなければ、提案の最低額の賃上げすら行わない旨述べたこと及び別組合bの賃上げ平均額の開示を拒んだことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認められる。



## 2 争点2について

(1) 組合は、前記第5. 2(1)アからウの項目を挙げて、団交における会社の対応が支配介入に当たると主張するので、以下、これらの項目について、支配介入に該当する行為があったか否かを検討する。

(2) 「5.23団交及び6.13団交において、組合が一律支給や定昇維持を求めるのであれば、別組合bの組合員らと差別して不利益取扱いをすると脅したこと」について  
一般に、賃上げについて、所属する労働組合ごとの平均額に差が生じたとしても、これが使用者が全ての労働組合に対し、同一の基準を提案した結果であれば、所属する労働組合によって差別したということはできない。

本件においては、前記第4. 2(2)エ、ク認定によれば、5.23団交及び6.13団交において、会社が組合に対し、別組合bに対する提案とは異なる提案をしたとはみることができない。なお、上記1(4)イ記載のとおり、会社は6.13団交において、会社が提案する定昇制廃止に同意しなければ、会社が提案した賃上げの最低額を下回る賃上げしか行わないと明言し、実質上協議に応じなかったと認められるが、このことのみでは、会社が組合に対し、別組合bに対する提案とは異なる提案をしようとしたとはいえない。

以上によれば、会社が5.23団交及び6.13団交において、組合が一律支給や定昇維持を求めるのであれば、別組合bの組合員らと差別して不利益取扱いをすると脅したとは認められない。

(3) 「本件和解協定書第3項に違反して、3.3団交、5.23団交及び6.13団交において、定昇の廃止や残業時間に応じた賃上げに関して、実質的な協議を尽くさず、会社案を受け入れるか否かを迫るような対応を行ったこと」及び「本件和解協定書第1項に違反して、3.3団交、5.23団交及び6.13団交において、不誠実団交と疑われる対応を行ったこと」について

ア 前記第4. 2(1)カ認定によれば、本件和解協定書第3項は、会社と組合は労使対等の原則を踏まえてお互いの立場を尊重し、双方誠実に協議を行い、会社は、賃金を変更する場合には、事前に組合との間で実質的な協議を尽くすことを約束するというものである。また、同認定によれば、本件和解協定書第1項は、会社は、今後、不当労働行為が疑われるような対応をしないよう努めるというものである。

イ この点、上記1(4)イ、(5)記載のとおり、会社は6.13団交において、(i)会社が提案する定昇制廃止に同意しなければ、会社提案の最低額を下回る賃上げしか行わないと明言し、(ii)別組合bの委員長が開示を拒否しているという虚偽の理由により別組合bの賃上げ平均額の開示を拒んだのであるから、会社は組合に

対し、実質的な協議を尽くさないまま、会社案を受け入れるか否かを迫るような対応を行ったといえることができる。また、このような対応は、不当労働行為が疑われるような対応をしないための努力を欠いたものと認められる。

ウ そうすると、会社の6.13団交における対応は、本件和解協定書第1項及び第3項に違反しており、本件和解協定書に係る組合との同意を軽視ないしは無視したものと見える。こうした会社の対応は、組合員に対し組合が無力であるとの印象を与え、組合への信頼を低下させるものであることから、組合を弱体化するものと認められる。

したがって、かかる会社の対応は、組合の運営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と認められる。

### 3 争点3について

#### (1) 不利益取扱いについて

ア まず、不利益性についてみる。

前記第4.2(3)イ(エ)認定によれば、会社は、令和5年10月25日までC支部長に正しく計算した賃金が支払われなかったことが認められる。このことについては、賃金が本来支払われるべき期日までに支払われなかったのであるから、不利益があることは明らかである。

イ 次に、当時の労使関係についてみる。

前記第4.2(1)カ、(2)ウ、エ、カからク認定のとおり、令和5年3月24日、先行事件は関与和解により終結してはいるが、会社は組合に対し、令和5年の賃上げに関して、定昇制の廃止を前提とした提案をし、組合はこれに異議を唱えていたことが認められる。

そうすると、組合と会社は依然として緊張関係にあり、当時、会社が組合や組合員を嫌悪していたことを推認することができる。

ウ そこで、組合員であることと上記の不利益の関係についてみるために、令和5年10月25日まで、C支部長に対し、正しく計算した未払賃金が支払われなかったことについて検討する。

(ア) 本件における未払賃金は、前記第4.2(1)オ認定によれば、本件賃金改定により、令和2年の残業手当の合計額の一定割合等を基本給に加算することになっており、そのため、令和3年4月分以降について、各年の賃上げによる変更以外にも、基本給と基本給の増額による残業手当等の再計算が必要になることから生じたというべきである。

一方、会社には雇用主として、基本給の改定に伴う賃金の再計算を期限を順守して正確に行う義務があり、令和3年及び同4年の賃上げと本件賃金改定に

関して労使が合意した段階で、会社は、これにより、賃金計算に関してどの程度の業務量が新たに発生し、それをどのような体制で行うかを検討し、実行に移すべき立場にあったことは明らかである。

そして、前記第4. 2(1)オ認定のとおり、正社員に対する本件賃金改定に係る遡及支給は、令和5年3月分の給与において行うことに労使が合意したことが認められる。

(イ) しかし、前記第4. 2(3)イ(エ)認定によれば、C支部長に対する遡及支給が完了したのは、当初定めた時期を半年以上超過した令和5年10月分給与支給時であって、しかも、同支部長が本件労基署へ申告した後であったことが認められる。

(ウ) そこで、当初定めた支払時期を徒過してからの会社の対応についてみる。

前記第4. 2(2)エ(ア)認定のとおり、5.23団交において、組合が協定書の内容に基づいた遡及分の支払を求めた際、社長が、遡及はするが、すぐに計算ができるわけではない、複雑なシステムを一人でやっているのだから仕方ない旨発言したことが認められる。

また、前記第4. 2(2)ク(ア)認定のとおり、6.13団交において、組合が協定書の内容に基づく遡及額の合計と既払額との差額を示すよう求めた際に、社長は、それならば遡及払いをやめる旨述べ、さらに、「解決すべき時に解決せえへんかってね、何が悪いのか知らんけど、数字が変わったわけでもないのに、解決だけせえって叫ぶ、後になって。」等と発言したことからすると、会社は、組合が本件賃金改定について提案した直後に同意せず遡及払いが必要になったことを非難していたというべきである。

そして、前記第4. 2(3)イ(イ)、(ウ)認定のとおり、①組合は、7.4組合申入書にて、C支部長に対する本件賃金改定に伴う基本給への加算額が誤っているとして事実確認を求めたこと、②C支部長も本件次長等に対し、本件賃金改定に伴う基本給への加算について質問し、現在の基本給には土日、休日出勤分の額が算入されていない可能性があるとは指摘したこと、が認められるが、この時点において、会社が組合及びC支部長に対し、7.4組合申入書等に返答し、基本給への加算について事実確認を行い説明したと認めるに足る疎明はない。さらに、前記第4. 2(3)ア認定のとおり、会社はC支部長に対し、令和5年7月分給与及び同年8月分給与支給時に、基本給を増額し、遡及分としての金銭をそれぞれ支払っているが、支給にあたって、組合及びC支部長に対し、この増額等について説明しなかったことが認められる。

そうすると、会社は、組合及びC支部長を、本件賃金改定について、協定書

どおりに遡及払いが正確に行われているか否かを確認するのが困難な状態に置いてきたといえることができる。

(エ) 以上のことからすると、C支部長への遡及払いの遅れや計算の誤りは、単なる人為的なミスによるものではなく、会社が、期限を順守して遡及払いを正確に行おうとしなかったことによって生じたものと認められる。このことと上記(1)イ記載の当時の労使関係を併せ考えると、令和5年10月25日まで、C支部長に対し、正しく計算した未払賃金が支払われなかったことは、C支部長が組合員であることを理由とするものと認められる。

なお、会社は、別組合aの組合員についても遡及計算に誤りが生じている旨主張するが、当該組合員から誤りを指摘された後も正確な計算をしなかったなどという事実は認められない。また、他の従業員についても遡及計算に誤りがあったとしても、上記の6.13団交における、本件賃金改定について会社が提案した際に、組合が速やかに同意せず遡及払いが必要になったことを非難する社長の発言等を考慮すると、C支部長に対し、正しく計算した未払賃金が支払われなかったことを同支部長が組合員であったことと無関係とはいえることができない。

エ 以上のとおりであるから、会社が、令和5年10月25日まで、C支部長に対し、正しく計算した未払賃金を支払わなかったことは、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) 支配介入について

上記(1)ウ記載の経緯からすると、会社が、雇用主として基本給の改定に伴う賃金の再計算を期限を順守して正確に行おうとせず、令和5年10月25日まで、C支部長に対し、正しく計算した未払賃金を支払わなかったのは、組合が、本件賃金改定について会社が提案した直後に同意せず、相当時間が経ってから妥結されたことが影響したものと認められる。また、かかる会社の対応は、会社からの提案に対して、一定の時間をかけて検討し、修正を申し入れる等の組合の活動を躊躇させ、妨害するものといえることができる。

したがって、会社が、令和5年10月25日まで、C支部長に対し、正しく計算した未払賃金を支払わなかったことは、組合の運営に対する支配介入であると判断され、かかる行為は、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) 報復的不利益取扱いについて

組合は、C支部長に対し、正しく計算した未払賃金が支払われなかったことは、先行事件の申立てを行ったことへの報復であって、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為にも当たる旨主張するが、このことが先行事件の申立てを理由に

したものと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、この点にかかる組合の申立てを棄却する。

#### 4 争点4について

##### (1) 不利益取扱いについて

ア まず、不利益性についてみる。

前記第4. 2(4)キ認定によれば、9.27面談において、本件管理者ら3名はC支部長に対し、まずは、ストレスや教習生のアンケートを理由として、次に、忌避を理由として、指導員以外の業務に就くことについて尋ね、C支部長がその意向はないと明確に返答した後も、C支部長の意向にかかわらず、その提案をする可能性があることに繰り返し言及したと認められる。また、その間、本件管理者ら3名は、C支部長に対し、忌避に関してどこが悪かったと思うかや悪かった点を改めることができるかを尋ねるなどしており、C支部長に業務上の問題があったことを前提に指導員以外の業務に就けることを示唆したといえることができる。

そうすると、9.27面談における本件管理者ら3名の言動は、C支部長をかなり精神的に圧迫するものであり、精神的な不利益をもたらすものであると認められる。

イ 次に、当時の労使関係についてみる。

上記3(1)イ記載のとおり、令和5年3月24日、先行事件は関与和解により終結してはいるが、会社は組合に対し、令和5年の賃上げに関して、定昇制の廃止を前提とした提案をし、組合はこれに異議を唱えていたことが認められる。

さらに、前記第4. 2(3)イ(エ)認定によれば、9.27面談は、C支部長が本件労基署に対し申告を行い、本件労基署が会社に対し監査を行った直後に行われている。

そうすると、当時、会社が組合やC支部長を嫌悪していたことを推認することができる。

ウ 最後に、指導員以外の業務に就けることを検討しなければならないような業務上の問題がC支部長にあったか否かについてみる。

9.27面談の内容からは、C支部長に対し、指導員以外の業務に就けることを示唆する理由が、忌避にあるのか、ストレス問題にあるのかは判然としないが、まず、忌避についてみる。

前記第4. 2(4)キ(ア)c、ケ認定のとおり、副社長は、10.25団交にて、教習生から忌避をどんどん出してもらい、嫌な思いをせず卒業できるよう指示をしており、忌避されること自体は悪いことではないとしてきた旨述べ、9.27面談においても、C支部長が忌避は指導員の適格性を評価するために活用する制度ではな

いと聞いている旨の発言をしたことが認められる。そうすると、そもそも会社が忌避を指導員の勤務ぶりについての評価基準として扱っていたとはいえない。なお、C支部長に対する忌避の件数が他の指導員と比べて多いとする疎明もない。また、前記第4.2(4)キ(ア) b、(イ)認定のとおり、9.27面談その2において、本件管理者ら3名は9.22苦情を持ち出し、9.27面談その1においても、同じ時期に忌避的なことが続いた旨発言しているが、9.22苦情については、ドライブレコーダーの確認が行われなかったことが認められ、C支部長に非があったか否かの公正な検証が行われたかも疑問である。

次に、ストレス問題についても、前記第4.2(4)ウ認定によれば、ストレスチェックの結果に基づいて会社の管理職が当該従業員と面談した例は他にない上、C支部長に業務の変更を検討しなければならない程度の問題があったと認めるに足る疎明はない。

したがって、指導員以外の業務に就けることを検討しなければならないような業務上の問題がC支部長にあったとはいえない。

これらのことと上記(1)イ記載の当時の労使関係を併せ考えると、9.27面談において、本件管理者ら3名によりC支部長を精神的に圧迫する言動が行われたのは、C支部長が組合員であることを理由にするものと認められる。

エ 以上のとおりであるから、9.27面談における本件管理者ら3名のC支部長に対する言動は、C支部長が組合員であることを理由とする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。

## (2) 支配介入について

9.27面談における本件管理者ら3名のC支部長に対する言動は、支部の活動を主導するC支部長を精神的に圧迫することにより、同支部長の組合活動を阻害し、もって組合の運営に介入したものといえる。

したがって、9.27面談における本件管理者ら3名のC支部長に対する言動は、組合の運営に対する支配介入であると判断され、かかる行為は、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) 報復的不利益取扱いについて

組合は、9.27面談における本件管理者ら3名の言動は、先行事件の申立てを行ったことへの報復であって、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為にも当たる旨主張するが、9.27面談における本件管理者ら3名の言動と先行事件の申立てを理由にしたものと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、この点にかかる組合の申立てを棄却する。

## 5 争点5について

- (1) 団交を経て労使が賃金に関して合意に達した際に、労働組合が求めたにもかかわらず使用者が協定書の締結に応じなければ、特段の事情がない限り、労働組合や労働組合との合意に至る協議を軽視ないしは無視したものとして、労働組合の運営に対する支配介入に該当すると判断される。
- (2) 令和5年12月21日の本件申立ての時点で、本件賃上げ等協定書が締結されなかったことについては、争いがない。

また、前記第4. 2(5)ウ認定によれば、組合は会社に対し、11.17団交にて、協定書の交付を求めているのだから、会社は、組合の求めにもかかわらず本件賃上げ等協定書の締結に応じなかったといえる。

この点、会社は、本件次長の失念により、本件申立てに至るまで本件賃上げ等協定書が締結されなかった旨主張している。しかし、同認定によれば、本件次長は、11.17団交に出席し、その場で、社長から本件賃上げ等協定書を渡すように指示されているのであり、にもかかわらず、さらに、その後も、本件賃上げ等協定書の押印を失念していたということには疑念がある。したがって、本件次長が、この失念により何らの処分も受けていないことも考え併せれば、本件賃上げ等協定書を締結しなかったことが本件次長の失念によるものであるという会社の主張は信用できない。

以上より、本件賃上げ等協定書が締結されなかったことについて、特段の事情は認められず、組合の運営に対する支配介入に当たると認められる。

- (3) また、前記第4. 2(1)カ認定のとおり、本件和解協定書第4項は、双方が合意した重要な提案について協議が整った場合には、必ず協定書その他の文書を取り交わす旨定めていることが認められる。なお、賃上げや各一時金に関する事項は、本件和解協定書第4項の重要な提案に当たる。

そうすると、会社が本件賃上げ等協定書の締結に応じなかったことは、本件和解協定書第4項に違反するものでもあって、本件和解協定書に係る組合との同意を軽視ないしは無視したものとして、この点においても、組合の運営に対する支配介入に当たると認められる。

- (4) 以上のとおり、本件賃上げ等協定書が締結されなかったことは組合の運営に対する支配介入であると判断され、かかる行為は、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。

## 6 救済方法

組合は、①団交における威圧的な交渉の禁止、②C支部長に対する差別的取扱いの禁止及び同支部長が受けた損害の補償、③和解協定の順守及び和解協定を順守しなかったことにより組合が受けた損害の補償、④陳謝文の掲示をも求めるが、主文2をも

って足りる。

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10月3日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓