

# 命 令 書

申立人 F組合  
代表者 執行委員長 C

被申立人 G会社  
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和6年(不)第42号及び同年(不)第48号併合事件について、当委員会は、令和8年1月28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

- 1 正社員登用に係る取扱いの是正及び配置転換に係る申立てを却下する。
- 2 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 賃上げに係る組合間の差別的取扱いの是正
- 2 正社員登用に係る組合員1名に対する他の嘱託社員との差別的取扱いの是正
- 3 謝罪文の交付
- 4 支配介入の是正

### 第2 事案の概要

本件は、被申立人が、①社内の別の労働組合に加入する嘱託職員に対して時間給の賃上げを行ったにもかかわらず、申立人組合員1名に対しては賃上げを行わなかったこと、②同組合員を除く65歳未満の嘱託職員を全員正社員に登用したにもかかわらず、同組合員は正社員登用しなかったこと、③同組合員をリスクの高い業務に配置転換したこと、④申立人との団体交渉において誠実に対応しないこと、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 申立人執行委員長Cに対する被申立人の次の対応は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

- (1) 被申立人が、令和6年2月1日以降、申立外労働組合の組合員の時給を1,300円とし、申立人執行委員長Cの時給を1,200円としたこと
- (2) 被申立人が、令和6年3月、申立人執行委員長Cに正社員登用試験を受けさせなかったこと
- 2 被申立人が、令和6年3月6日に申立人執行委員長Cに対し、リムジンバス等の運行業務から配置転換を行い、企業の従業員送迎業務に従事させたことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 令和6年8月26日、同年9月10日及び同年10月17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

- (1) 被申立人G会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、関西国際空港と関西圏の主要駅等との間において乗客を輸送するリムジンバス等の運行を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約240名である。
- (2) 申立人F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、その組合員数は本件審問終結時6名である。

会社には、組合のほかに、会社の従業員で組織する労働組合である申立外H組合（以下「社内組合」という。）が存在する。

##### 2 本件申立てに至る経緯について

###### (1) 組合結成前の経緯について

ア C（以下、組合が結成されて執行委員長に就任する前も含めて「C委員長」という。）は、平成12年4月21日に嘱託乗務員として会社に入社し、同13年2月13日に正社員に登用され、空港リムジンバス運行業務に従事するようになった。

なお、C委員長は、正社員に登用された後、令和5年7月9日まで社内組合に加入していた。

イ 令和5年7月9日、C委員長は、J組合（以下「J」という。）に加入した。Jは、同月10日付けで、会社に対し、「労働組合加入通知および団体交渉申入書」を送付し、C委員長の組合加入を通知するとともに、労働関係法規の違反内容の是正、未払賃金等の支払等を要求事項として団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

ウ 令和5年10月13日、C委員長は、リムジンバス運行業務における荷物の積み込み作業中に腰痛が生じてA整形外科を受診した。

A整形外科は、同日付けで、C委員長に対し、病名を「急性腰痛症」とする診断書（以下「5.10.13診断書」という。）を発行し、その後、C委員長は、会社に5.10.13診断書を提出した。5.10.13診断書には、「令和5年10月13日より約2週間程度は重量物の運搬はしないことが望ましいと診断する」との記載があった。

エ 令和5年10月18日、会社は、C委員長に対し、「診断書の提出について」と題する書面を送付し、旅客自動車運送事業運輸規則の趣旨に則り健康状態を確認するためとして、高速バス乗務員としての運行業務の可否についての精密診断書を同月26日までに提出するよう命じた。

オ 令和5年11月1日、会社は、C委員長に対し、「診断書の提出について（再命令）」と題する書面を送付し、同年10月18日に求めた精密診断書の提出が同月30日現在においても確認できていないとして、同年11月10日までの提出を再度命じた。

カ B病院は、令和5年12月27日付けで、C委員長に対し、傷病名を「腰痛症」とする診断書（以下「5.12.27診断書」という。）を発行し、その後、C委員長は、会社に5.12.27診断書を提出した。

5.12.27診断書には、「2023年10月13日に仕事中に荷物の積み込み作業中に腰痛あり。近医受診し、10月27日には腰痛改善し、診察終了となっている。現在も腰痛はなく、職場復帰、バスの運転などは可能」との記載があった。

キ 会社の産業医は、令和6年1月9日付けで、5.12.27診断書に係る意見書を作成した。同意見書には、①現在腰痛は改善し重量物の運搬も可能になっていると推測されるが、今回の急性腰痛症がリムジンバス乗務中の荷物の積込作業時に発生したものであることから、乗務再開し荷物の積込作業を実施した際に腰痛症が再発するリスクの可能性を否定できず、産業医としては、再発リスクが高いのであれば業務制限が必要であると考えるので、業務再開時の腰痛再発リスクに関する主治医の診断が必要であり、追加の診断書を提出されたい旨、②令和5年10月13日の運行管理者への申告内容から、最近、医療機関を受診して重大な整形外科疾患があると診断されていると考えられ、運転業務に支障をきたす運動制限が存在する可能性が否定できず、業務により症状の悪化をきたす可能性も推測されることから、運転適否判断及びC委員長を守るための業務制限の必要性を判断するため、(i)病名、(ii)重症度、(iii)運動制限・可動域制限の有無及び存在する場合にはバス運転への影響度、(iv)重量物運搬の可否、(v)バス運転士業務により疾患が悪化・進行する可能性、を記載項目とする診断書を産業医に提出してもらいたい旨等の記載があった。

ク 会社は、令和6年1月17日付けで、従業員に対し、60歳未満の退職者を正社員として登用するカムバック制度（以下「退職者カムバック制度」という。）を実施する旨書面で通知した。

退職者カムバック制度の応募資格は、①会社を退職した者、②同年3月31日までに採用試験に応募する者のいずれにも該当する者であった。

ケ B病院は、令和6年1月25日付けで、C委員長に対し、傷病名を「急性腰痛症、びまん性特発性骨増殖症（D I S H）」とする診断書（以下「6.1.25診断書」という。）を発行し、その後、C委員長は、会社に6.1.25診断書を提出した。

6.1.25診断書には、次のとおり記載されていた。

「①病名

急性腰痛症、びまん性特発性骨増殖症（D I S H）

②重症度

上記に重症度分類はありませんが、上記に伴う神経障害を示唆する症状を認めていないことから、重大な問題はないと判断します。

③運動制限・可動域制限の有無、仕事への影響度

制限に関しては評価していないため、記載出来ません。上記病名のため避けるべき運動や可動域などはありません。

④重量物運搬の可否

腰部に負担のかかる動作（前屈みや重量物の運搬）の際には注意が必要ですが、不可能ではありません。

⑤仕事により増悪する可能性

重量物を運搬する際に腰痛を来しているため、腰痛症が再燃する恐れはあります。悪化・進行を来すことはありません。」

コ 会社の産業医は、令和6年1月26日付けで、6.1.25診断書に係る意見書（以下「6.1.26産業医意見書」という。）を作成した。6.1.26産業医意見書には、「今回の急性腰痛症に関しては労災認定されていることも鑑み、運転士業務の一つである『荷物の積み込み作業』に関しては避けることが望ましいと考えます。」「『バス運転、事故等発生時の搭乗者への避難誘導』の業務に対しては、D I S Hにおける③、⑤に関する記載がなされておらず、この診断書では可否の判断はできないため、この点について明確に記載された診断書の提示が必要と考えます。」等の記載があった。

サ C委員長と会社は、令和6年1月26日付けで、同月28日から同年7月27日までを雇用期間とする再雇用嘱託社員雇用契約（以下「6.1.26雇用契約」とい

う。)を締結した。6.1.26雇用契約の契約書には、基本給を時間給1,200円とし昇給は行わない旨の記載があった。

シ 会社と社内組合は、令和6年1月26日付けで、同年2月1日から嘱託社員の時間給を1,200円から1,300円に改定する旨の覚書を交わした。

ス B病院は、令和6年3月1日付けで、C委員長に対し、傷病名を「急性腰痛症、びまん性特発性骨増殖症(DISH)」とする診断書(以下「6.3.1診断書」という。)を発行し、その後、C委員長は、会社に6.3.1診断書を提出した。

6.3.1診断書には、次の記載があった。

「③運動制限・可動域制限の有無、仕事への影響度

制限に関しては評価していないため、記載出来ません。急性腰椎症はすでに治癒しているため仕事への影響はありません。DISHは主に脊椎の前後屈運動が制限されますが、バスの運転業務への影響はないと考えられます。

④(略)

⑤仕事により増悪する可能性

重量物を運搬する際に腰痛を来しているため、急性腰痛症が再燃する恐れはあります。DISHがバスの運転業務により悪化・進行を来すことはありません。」

同日、会社の産業医は、6.3.1診断書に、「副申：主治医の意見に同意し、急性腰痛症の再燃リスクを考慮して、重量物運搬業務は避けることが望ましいと考える。運転業務に関しては、DISHが進行・悪化しなければ、可能と考える」と記載した。

セ 令和6年3月6日以降、会社は、C委員長を、重量物の運搬を伴わずに企業の従業員を輸送するバスへの乗務(以下「従業員輸送業務」という。)に従事させるようになった(以下、この配置転換を「本件配置転換」という。)

ソ 会社は、令和6年3月20日付けで、「カムバック制度適用による正社員登用について」と題する書面(以下「6.3.20正社員登用通知書」という。)を社内の掲示板に掲出した。

6.3.20正社員登用通知書には、次の記載があった。

「Hの春季労使交渉の合意に基づき、嘱託乗務員(年齢65歳未満)で正社員登用を希望される方についてカムバック制度の適用を行います。希望者は、カムバック制度応募用紙に必要事項を記入の上、所属長に提出をお願いします。

※ 提出期限 2024年3月25日

## 記

### 1. 応募資格

次の全ての条件に該当する方

- (1) 再雇用嘱託社員（乗務職）
- (2) 年齢が、2024年4月1日現在で65歳未満
- (3) リムジンバス、クルーバス、OMO、輸送等、全てのバス乗務に  
乗務できる健康状態であること（健康状態を確認するため、診断書  
等の提出を求める場合があります）。
- (4) フルタイムで勤務できる方

### 2. 試験内容と合否について

面接試験、健康状態等により、合否を総合的に判断する。」

タ 令和6年3月25日、C委員長は、6.3.20正社員登用通知書記載の正社員登用試験（以下「本件登用試験」という。）に応募した。その後、会社は、C委員長に対し、本件登用試験への応募についての連絡をしていない。

チ 令和6年3月27日、会社は、本件登用試験を実施した。

### (2) 組合結成から不当労働行為救済申立てに至るまでの経緯について

ア 令和6年4月20日、組合が結成され、C委員長が組合の執行委員長に就任した。

イ 組合は、令和6年4月22日付けで、会社に対し、「労働組合結成通知書及び団体交渉申込書」（以下「6.4.22団交申入書」という。）を提出し、組合の結成を通知するとともに、令和5年10月28日から同6年3月5日までの未払休業手当の全額支払を要求事項として団交を申し入れた。

ウ C委員長は、令和6年4月30日付けで、Jを脱退した。

エ 会社は、令和6年4月24日付けで、C委員長に対し、6.4.22団交申入書に対する回答の書面（以下「6.4.24回答書」という。）を提出した。6.4.24回答書には、①C委員長は、従前、Jに加入しており、現在に至るまで会社に脱退届も提出されていない、②C委員長が結成したとするFと呼称する団体についても、C委員長以外の構成員の存在、規約の有無、そもそも組合として適法に成立しているか、労働組合法上の労働組合としての形式的要件を備えているか、C委員長が執行委員長として権限を有しているか等が全く不明であり、公証もなく、会社として団交応諾義務を負うものか判断できない、③「Jからの脱退を証する書面」及び「労働委員会からの労働組合資格申請書にかかる決定書の写しまたは資格証明書」を会社宛てに提出することを求める、④これら書面が

提出されない場合は団交に応じることができない、旨記載されていた。

オ 令和6年6月18日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、資格証明書の有無を理由とした団交拒否及び不当な取扱いの禁止を求めて不当労働行為救済申立てをした（令和6年(不)第29号事件。以下「6-29号事件」という。）。

カ 組合は、令和6年6月30日付けで、会社に対し、「抗議文と要請書」（以下「6.6.30抗議・要請書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

6.6.30抗議・要請書には、会社が正当な理由のない団交拒否の不当労働行為を繰り返してきた旨の記載とともに、「要請書」として、①社内組合との不当賃金格差及び差別について誠実な団交で話し合い、取り決めをすること、②就労条件及び賃金に関する取り決めについて誠実な団交の後に締結すること、③6.3.20正社員登用通知書によるカムバック制度適用に関して、C委員長が期限内に正社員登用手続きをしたにもかかわらず、何の連絡もなく登用試験の受験を拒否したこと、④賃金規定の変更案として時間給について1,300円から1,800円の範囲内で取り決めをすること、⑤今後は出勤時に待ち構えるのではなく誠実な団交をすること、が記載されていた。

キ 会社は、令和6年7月5日付けで、組合に対し、6.6.30抗議・要請書に対する「回答書」（以下「6.7.5回答書」という。）を提出した。

6.7.5回答書には、(i) 6.6.30抗議・要請書の「要請書」①については、賃金差別は生じていない旨、(ii) 同②については、団交に応じるので希望日時並びに出席者の氏名及び組合における役職を申し出られたい旨、(iii) 同③については、適正な手続により実施したものであり「貴殿」の申出にあるような事実はない旨、(iv) 同④については、組合員であることを理由とした差別的取扱いはない旨、(v) 同⑤については、労働条件等の労働契約の当事者たる労働者個人に通知すべきことは、今後もC委員長個人に通知する旨、の記載があった。

ク 組合は、令和6年7月8日付けで、会社に対し、6.7.5回答書に対する「抗議文」（以下「6.7.8抗議文」という。）を提出した。

6.7.8抗議文には、①6.7.5回答書の(i)については、明らかに虚偽であり賃金差別は生じている、②同(ii)については、現在労働委員会に救済申立てをしており、団交に応じることについて承諾してもらえるものと解釈するが、正当な理由なく何度も団交を拒否していたことについての謝罪文をもらっていないので書面で謝罪されたい、③同(iii)については、C委員長だけに試験すら受けさせないのは不当労働行為である、④同(iv)については、明らかに他

の従業員との差別の取扱いである、⑤同（v）については、合理的な労働条件や賃金格差について会社からは説明すらなく、正当な理由なく団交を拒否されていたので、組合に対し労働条件等の誠実な説明をされたい、⑥上記に関して令和6年7月16日までに書面により回答されたい、旨の記載があった。

ケ 会社は、令和6年7月11日付けで、組合に対し、6.7.8抗議文に対する「回答書」（以下「6.7.11回答書」という。）を提出した。6.7.11回答書には、会社に書面での回答義務はなく、要求事項を整理して速やかに団交を申し入れられたい旨等記載されていた。

コ 組合は、令和6年7月16日付けで、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「6.7.16団交申入書」という。）を提出し、6.6.30抗議・要請書の要請書の①から④の事項及び6.7.8抗議文の①から⑤の事項を議題として、団交を申し入れた。

サ 令和6年7月25日、組合と会社は、団交（以下「6.7.25団交」という。）を行った。

シ C委員長と会社は、令和6年7月26日付けで、同月28日から同7年7月27日までを契約期間とする再雇用嘱託社員雇用契約（以下「6.7.26雇用契約」という。）を締結した。6.7.26雇用契約の契約書には、基本給を時間給1,200円とし昇給は行わない旨の記載があった。

ス 令和6年8月7日、6-29号事件は、関与和解により終結した。

セ 組合は、令和6年8月10日付けで、会社に対し、「団体交渉申入書」を提出し、6.6.30抗議・要請書の「要請書」の①から④の各事項並びに6.7.8抗議文の①、③及び④の各事項の合理的な説明及び回答を議題として団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「6.8.10団交申入れ」という。）。

ソ 令和6年8月26日、組合と会社は、団交（以下「6.8.26団交」という。）を行った。6.8.26団交において、次のやり取りがあった。

（ア）議題及び書面の提出について

組合が、議題は前々回から出している新組合になってからの要求についてであるが、回答書を見ても、これをしましたとか賃金差別は生じていないとしか記載がなく、会社が書面を持ってこないで団交が進まない旨述べ、合理的な説明を書面として持ってきたかと尋ねたところ、会社は、そこについては原因を説明している旨述べた。

組合が、それについての説明を求め、「進めてください」、「だから早くやってくださいよ」と述べたところ、会社は、とりあえず説明するとした上で、「争点は常に診断書」と述べた。

(イ) 賃金格差について

- a 組合が、診断書のどこの部分に対して、何をもって賃金格差が生じていないのかがきちんと説明できておらず、説明の仕方が違う旨述べたところ、会社は、説明の仕方を例示するよう求めた。

組合が、診断書のどこをもって、どのようにして、いつ、誰が本件配置転換を決定したのか具体的に説明すべきであって、診断書を基にしたという説明だけでは合理的な説明にならない旨述べたところ、会社は、診断書だけとは言っておらず、診断書を基に、C委員長が労災を起こした事実及び腰に持病を抱えているという事実をもって、安全衛生の観点から、労災の再発を防ぐために業務制限をかけている旨述べた。

組合が、主治医はそのようなことを一切言っていないのに、会社は自らの権限で差別的な人権侵害を行っている旨述べたところ、会社は、この仕事をさせることで労災の再発の恐れがあるため、そこはきちんと踏まえるようにと産業医から指示を出されている旨述べた。

組合が、労災で腰を痛めた従業員が何人かいるが、彼らは普通にリムジンバスの業務をしており、C委員長一人だけに異なる取扱いをすれば、差別に当たる旨述べ、その点を具体的に説明するよう求めたところ、会社は、前回、産業医の副申を記載した診断書を渡して説明している旨述べた後に、診断書の副申を読み上げ、重量物の運搬は避けることが望ましい旨述べた。組合が、「望ましい」と「できない」とでは全く違うと述べたところ、会社は、そこは見解の違いであり、診断書に望ましいと書かれていたためにそれに従ったというのが会社の見解である旨述べた。

- b 組合が、本件配置転換をいつ、誰が決めたのかを尋ねたところ、会社は、3月5日以降に会社が決定したが、日付までは覚えていない旨述べた。組合が、いつ誰が、どのように、どのような根拠で決定したのかを尋ねたところ、会社は、誰が決定したかについては、役員や担当部門を含め、全体で話し合い、答えを出している旨述べた。組合が、権限を持っているのはやはり部長なのかと尋ねたところ、会社は、部長以上で組織として決めている旨述べた。組合が、会議で誰と誰が出席してこういう話し合いがあつてどのような理由で決めたのかが一番大事なところであり、そこを具体的に言ってもらわなければならない旨述べたところ、会社は、5日に書いてもらった診断書を基にして話をして決めている旨述べた。
- c 組合が、何日に、誰が誰とどのような理由で、本件配置転換を決めたのかを聞いていると述べたところ、会社は、会議体までは答えることができ

ないが、荷物を持たなくてよい仕事を割り当てる配慮をしたものであり、産業医の診断書の結果に基づいて社内で調整し、今の仕事を依頼することになった旨述べた。組合が、誰とどのような会議があったのか、誰と誰がどのようにして決定したのか具体的に説明するよう求めたところ、会社は、そこまでは覚えていない旨述べた。組合が、そんないい加減な話はないと述べたところ、会社は、法人として会社が出してきた答えなのだから、それが全てである旨述べた。

(ウ) 正社員登用について

組合が、C委員長を正社員にする気があるのか無いのかを、今日、はっきりするよう求めたところ、会社は、協議が全て平行線のままであり、この場ではっきりするのは難しく、組合の意見を聞いて社内に持ち帰る旨述べた。

組合が、正社員にする気があるのかないのか早急に言うよう求めたところ、会社は、きちんと団交を行うことを心掛けるものの、まだ2回目の団交であり、いきなり答えを出すことはできない旨述べた。組合が、4人のうちC委員長だけ試験自体を受けさせないのはおかしい旨述べたところ、会社は、とりあえず社内で議論し、検討する旨述べた。

タ 令和6年8月27日、組合は、会社に対し、「要請と抗議文、及び団交申入書」(以下「6.8.27団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「6.8.27団交申入れ」という。)

6.8.27団交申入書には、①第1回(6.7.25団交)及び第2回(6.8.26団交)ともに、事前に要請した議題に対して合理的な根拠となる理由を示さず、会社都合の理不尽な言い訳により進展がなかったことから、事前に議題について合理的な根拠となる理由を書面にて提出されたい旨、②6.6.30抗議・要請書や6.7.8抗議文等について、会社の行っている態様が人権侵害、差別であり、不利益取扱いであるため、早急に改善をされたい旨等の記載があった。

チ 令和6年9月5日、会社は、組合に対し、「団体交渉の日程等について」と題する書面(以下「6.9.5会社通知書」という。)を提出した。

6.9.5会社通知書には、団交を同月10日に設定する旨記載されていた。

ツ 令和6年9月10日、組合と会社は、団交(以下「6.9.10団交」という。)を行った。6.9.10団交において、正社員登用についてのやり取りはなく、賃金格差について次のやり取りがあった。

(ア) 組合が、6.8.27団交申入書で提出を依頼していた書面を今日持ってきたのかと尋ねたところ、会社は、前回の交渉は会社による説明の手前で終わっており、本日議論を深めた上で提出する旨述べた。組合が、前回持ち帰った分

の合理的な根拠となる説明を求めている旨述べたところ、会社が、C委員長が思っている合理的な説明と会社が思っている合理的な説明とは、かなり違っている旨述べた。

(イ) 組合が、賃金格差は明らかに労働組合法第7条第1号で定められた不利益取扱いに当たり、不利益扱いと診断書とは全く別物であるにもかかわらず、会社はそれをごまかすようなことをしている旨述べ、法律で定められている所で説明するよう求めたところ、会社は、会社に所属する者全員が同じ賃金ではなく、賃金格差は一切ない旨述べた。組合が、所属する組合が違うことによる賃金格差はどうかと尋ねたところ、会社は、加入する労働組合の違いによる差ではなく、業務内容の違いによる差である旨述べた。組合が、C委員長は社員と同じく会社が与えた従業員送迎業務をしているのに、会社は「やから」を繰り返した旨述べたところ、会社は、C委員長の病状に配慮して従業員送迎業務を与えたのであり、「やから」ではない旨述べた。

(ウ) 組合が、本件配置転換を、いつ、誰が、どのように決めたのかについて会社は前回持ち帰ると言った旨述べたところ、会社は、前回持ち帰るといったのは正社員に登用する気があるのかどうかの話だと思うが、会社が決めたというのが回答となり、そこまでに担当者が原案を作り、上長の意見を聞きながら回答を作成するという経緯を踏みつつ決めている旨述べた。

(エ) 組合が、主治医は働けない理由はないと言っていたのに、会社がそこを理由にするのはおかしい旨述べたところ、会社は、セカンドオピニオンというものもあり、会社には産業医がいるので、まずは産業医に聞く旨述べた。組合が、産業医は働けないとは一言も言っていない旨述べたところ、会社は、産業医の意見を基に最終的に決めるのは会社の判断である旨述べた。

組合が、主治医の診断書は2週間重い荷物を持たなければよいというものだから、2週間だけ気をつければよかったのに、精密診断書は本当に必要だったのかと尋ねたところ、会社は、提出するようにとの指示が産業医から出た旨述べた。

(オ) 組合が、既に3通の診断書があるにもかかわらず、会社が3月になって6.1.25診断書と同内容の6.3.1診断書のことを言うのは全く会社都合である旨述べたところ、会社は、産業医と主治医との間のやり取りで診断書ができ上がってきているため、会社として説明できる立場にないが、産業医の副申を見て判断に至っており、C委員長は産業医の意見に納得していないかもしれないが、主治医は内容を理解して診断書の記述に至ったものとする旨述べた。

(カ) 組合が、6.7.5回答書の賃金格差は生じていないとの記載は虚偽であり、格差は生じている旨述べたところ、会社は、金額差は格差をつけたことによるものではなく、働き方の違いによるものであって、C委員長と同じ業務を担当している他の従業員の賃金は皆違うはずである旨述べた。

組合が、C委員長が希望していないにもかかわらず、会社が何の説明もなく本件配置転換を突然決定した結果、賃金格差が発生している旨述べたところ、会社は、色々な部署がある中で個人の意向を全てかなえるのは無理であり、働く場所は会社が決めていかねばならない旨述べた。組合が、仕事の内容により賃金が違うと会社は言うが、同じバス乗務である以上、所属組合の違いで賃金格差をつけている旨述べたところ、会社は、それらの者は、その場では同じ仕事をしていても、乗務員全体の割当の中で一時的に割り当てられたものであり、担当業務に制限がないため翌日にはリムジンバスの運行などのもっと業務負荷の大きな仕事を担当する可能性があるという点で、体調の都合で従業員送迎業務に限定しているC委員長とは異なる旨述べた。

テ 令和6年9月18日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、賃上げに係る組合間の差別的取扱いの是正及び正社員登用に係る組合員1名に対する他の嘱託社員との差別的取扱いの是正を求めて不当労働行為救済申立てをした（令和6年(不)第42号事件）。

ト 令和6年9月30日、組合は、会社に対し、「抗議文、及び団交申入書」（以下「6.9.30団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「6.9.30団交申入れ」という。）。

6.9.30団交申入書には、①第1回（6.7.25団交）、第2回（6.8.26団交）第3回（6.9.10団交）ともに、事前に要請した議題に対して合理的な根拠となる理由を示さず、会社都合の理不尽な言い訳により進展がなく、労働組合法第7条第2号違反と言わざるを得ない旨、②6.6.30抗議・要請書や6.7.8抗議文等について、会社の行っている態様が人権侵害、差別であり、不利益取扱いであるため、早急に改善をされたい旨等の記載があった。

ナ 令和6年10月17日、組合と会社は、団交（以下「6.10.17団交」といい、6.8.26団交、6.9.10団交及び6.10.17団交を合わせて「本件団交」という。）を行った。6.10.17団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 団交の進め方について

組合が、団交はこれで4回目であるが、団交が成立していない状況が続いており、会社はごまかすばかりでなくきちんとした回答をすべきである旨述べ、合理的根拠のある回答をするよう求めたところ、会社は、会社の見解と

しては合理的な説明をしようとしているが理解してもらえない状況である旨述べた。組合が、合理的根拠に基づいて書面として提出すべきと毎回伝えているのに全く無視され続けている旨述べ、それ以上の説明はなく書面も一切提出しないのかと尋ねたところ、会社は、①会社としては合理的な説明をしていると認識し、しっかり話ができていれば書面は必要ないと思っている、②合理的な理由があるとして一貫して同じ説明を繰り返しており、それを組合が理解できないからといって会社が悪いという認識ではないと考えている旨述べた。組合が、合理的根拠が、いつ、どこで示されたのか具体的に言うよう求めたところ、会社は、毎回同じ話をしている旨述べた。組合は、ごまかす意見ばかり会社が言うのでは、組合としては全く理解できない旨述べた。

#### (イ) 賃金格差について

会社が、いったん整理する旨述べ、要求書にある、なぜ時間給を引き上げないのか及びなぜ正社員にしなかったのかの2点について説明すればよいかと尋ねたところ、組合は、それが議題なのできちんと整理した上で法的根拠を示すべきである旨述べ、重点的に説明するよう求めた。会社は、過去にも同じ話をしているが、主治医から示された診断書について業務制限が掛かっている旨述べた。組合が、業務制限は掛かっておらず、会社がいつの何の診断書のことを言っているのか尋ね、今調べるのではなく、あらかじめ書面として出すべきである旨述べたところ、会社は、6.3.1診断書に記載された産業医の副申について説明することで事足りると判断している旨述べた。組合が、何度も要請しているにもかかわらず、なぜ産業医が出てこないのかと尋ねたところ、会社は、会社としては必要ないと認識しており、会社は上記副申で説明しようとしている旨述べた。

組合が、賃金の格差について早く話を進めるよう求めたところ、会社は、リムジンバスとの業務の違いに基づいて格差が生まれている旨述べた。組合が、それは明らかに組合員を病人扱いした人権侵害で差別である旨述べたところ、会社は、診断書の内容は事実であると先ほど確認した旨述べた。

#### (ウ) 正社員登用について

組合が、なぜ社員登用できないのか及び労災事故が起こった者は誰も社員登用しないのかについて、労働委員会に提出している書面にも出てくるので、それに基づいて具体的に説明するよう求めたところ、会社は、労働委員会に話をしており書面も提出しているので、労働委員会がどう判断するかといったところである述べた。組合が、手続の法的根拠を尋ねたところ、会社は、カムバック制度の要件に基づいて対応している旨述べた。組合が、それは会

社が勝手に作ったものである旨述べたところ、会社は、それは会社が会社の権限で色々な状況を総合的に考えて作成するものである旨述べた。

組合が、誰と話をして作成したのかと尋ねたところ、会社は、会社には社内トラブルが起こらないよう平穩を保つ義務があるので、団交の場で言えないこともあり、変なことを言ってしまうとC委員長が誤解してトラブルを起こさないよう配慮しなければならない旨述べた。組合が、E部長はうそを言っている自分の身を守ろうとしている旨述べたところ、会社は、E部長が個人として交渉しているわけではなく、先ほどから誰が決めたのかと組合はよく言っているが、会社として決めている旨述べた。組合が、いつ、どのようにして決めたのか説明がなければ団交の意味がなく、いつどこで誰と誰が話をしたのか説明しないのであれば、個人的に言っているだけである旨述べたところ、会社は、組合は一方的に決めたというが、決める権限は会社にある旨述べた。

ニ 令和6年11月11日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、労働組合法第7条第2号違反に関する謝罪文の交付及び支配介入の是正を求めて不当労働行為救済申立てをした（令和6年(不)第48号事件）。

## 第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（時給を1,200円としたこと及び正社員登用試験を受けさせなかったことの不利益取扱い該当性及び支配介入該当性）について

### (1) 申立人の主張

#### ア 申立権限について

会社は、第二組合である組合に対して、「不当労働行為の事件当時に存在していない組合に対して、支配介入や不利益取扱いは存在しない」などと事実ではないことを主張している。しかし、以下のとおり、不当労働行為の事件当時、仮に存在しない組合であったとしても、法的に救済を申し立て、救済を受けることができるのであって、会社の主張は全く理由がない。

(ア) 一般的に、不当労働行為の申立て権限は、団結権の侵害を直接受けた者、すなわち救済に対して正当な利害関係を有する者に認められているとされている。したがって、不当労働行為があれば正当な申立権限を有するのは、団結権の侵害を直接間接に受けた従業員の所属する組合である。

(イ) 組合結成前の不当労働行為についても、組合が結成されてから労働委員会に救済申立てをすることは可能である。日本の労働組合法では、不当労働行為の被害者は、労働委員会に対して救済の申立てを行い救済を受けることができる。その「被害者」には、将来、組合を結成する意思を持つ労働者や、

組合結成のために活動している労働者も含まれるからである。したがって、従前の第二組合に対する不当労働行為であっても、法的に、その後結成された第二組合が救済を申し立てて救済を受けることはできる。

イ C委員長の時給を1,200円としたことについて

(ア) 会社は、社内組合との間で、春闘に先がけて賃金を令和6年2月1日から引き上げることを先行合意していたにもかかわらず、同月のC委員長との雇用契約更新の時に、社内組合の組合員の時間給を100円賃上げすることを組合には隠し、説明せず、労働組合法第7条を無視して一方的に不利益取扱いをした。

(イ) 令和元年の健康診断でC委員長に異常所見が見つかった時には、再検査の診断内容に「執務可能」と記載されただけで「乗務の可否について」の記載がないにもかかわらず、会社は、精密診断書を要求することなく通常業務に就かせていた。ところが今回は、主治医が「腰に痛みがなければ、明日から仕事ができる」、「運転業務については可能」と診断し、その後整形外科専門医が、「現在も腰痛はなく職場復帰及びバスの乗務は可能」と診断していたにもかかわらず、会社は、C委員長に対して、必要以上の診断書の提出をことあるごとに強要してきた。しかも、C委員長が提出した会社指定の精密診断書には、「業務制限の必要を認めない」との医学的根拠が示されている。

(ウ) 会社は、C委員長が通常業務（バスの運転、重量物の運搬）等全ての業務ができ、就労制限など行わなくてもいいことを既に認識していたにもかかわらず、組合を嫌悪し、繰り返し精密診断書の強要を行い、組合と産業医の面談を拒絶し、意図的に産業医の副申と称する文章を悪用し、組合員であるが故に、嘱託乗務員として時間給1,200円にするという明らかに他の従業員とは違う組合差別をし、6-42号事件申立て現在も不利益な取扱いを行っている。

ウ C委員長に正社員登用試験を受けさせなかったことについて

(ア) 令和6年1月17日付けの正社員登用に係る書面の応募資格には、健康状態については記載されていないにもかかわらず、6.3.20正社員登用通知書の応募資格には、新たに「輸送等、全てのバス業務に乗務できる健康状態であること。」、「フルタイムで勤務できる方」等の条件を付け加えられている。このように、会社は、計画的にC委員長を正社員登用させないようにした上で、同月27日、C委員長以外の嘱託乗務員に試験と称するものを行った。

(イ) 会社は、C委員長がバスの運転、重量物の運搬等全ての通常業務ができ、就労制限など行わなくてもいいことを認識していたにもかかわらず、組合を嫌悪し、何度も精密診断書の強要を繰り返し、C委員長の産業医との面談を

拒絶し、産業医の副申と称する文章を意図的に悪用し意図的に正社員登用の採用をしないという、明らかに他の従業員とは違う組合員であるが故の不利益な取扱いを行った。

エ 支配介入について

会社による、このような行為は、組合の弱体化を行うもので、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 申立権限がないことについて

不当労働行為の申立権は、団結権の侵害を直接間接に受けた者、すなわち、救済に対して正当な利害関係を有する者に認められているとされているところ、組合は、争点1及び争点2の事由が生じた後の令和6年4月20日に結成されている。

以上のとおり、そもそも組合が正当な利害関係を有するという関係になく、組合に本件の申立権限は認められない。

イ そもそも組合の存在を認識していないことについて

不当労働行為は、一般的に、使用者が、①労働者が労働組合の組合員であることの事実を認識し、②その事実の故に（すなわち、その労働組合に入っている）、その労働者に不利益な取扱いをしようとの意欲を持ち、③その意欲を実現する行為とされる。

しかるところ、本件につき組合が不当労働行為と主張する争点1及び争点2は、組合が結成される以前の事由である。

このように、そもそも、会社は組合の存在を認識しておらず、また、C委員長が組合に所属していることも当然認識していないのであって、不当労働行為意思を欠く。

以上の次第であり、争点1及び争点2に係る会社の行為は不当労働行為には該当しない。

ウ C委員長の時給を1,200円としたことについて

(ア) 定年退職者再雇用規程では、基本給は委託する業務内容のレベル・業務責任・出勤日数・労働時間等によって定めることとされており、時間給の金額について何らかの算定基準が設けられているわけではなかった。C委員長は「乗務員」としての勤務の可否に関する判断が困難であったことから、時給1,200円とする再雇用契約を締結した。

(イ) 6.7.26雇用契約の時点では、社内組合との間で再雇用嘱託社員のうち乗務員の時間給を1,300円とする合意を締結していたところ、組合に所属する再雇

用嘱託社員については当該合意が適用されるものではないし、C委員長は業務の一部を制限しており、乗務員としての業務を全うできていなかったことから、制限なく乗務員の職をできる者と同等の賃金を設定することはできなかった。

(ウ) 以上のとおり、時給金額の差異は、C委員長に対し、持病に起因する業務制限を行ったことによるものであって、何ら不当労働行為意思は認められない。

エ C委員長に正社員登用試験を受けさせなかったことについて

会社は、令和6年3月20日、カムバック制度適用による正社員登用を実施したが、当該正社員登用はこの1回限りの実施であった。また、同正社員登用においては、①再雇用嘱託社員（乗務職）であること、②年齢が同年4月1日時点で65歳未満であること、③リムジンバス、クルーバス、OMO輸送等、全てのバス業務に乗務できる健康状態であること、④フルタイムで勤務できること、が応募資格とされていた。

しかるところ、本正社員登用実施の時点において、C委員長は、持病のため重量物の運搬のないバス業務（企業の従業員を輸送するバスへの乗務）のみにしか従事していなかった。すなわち、C委員長は、上記正社員登用の応募資格である「③リムジンバス、クルーバス、OMO輸送等、全てのバス業務に乗務できる健康状態であること」との要件を満たさなかった。

このように、C委員長が正社員登用されなかったのは、単に正社員登用の応募資格を欠いていたからにすぎないのであって、組合に対する不当な差別的取扱いがあったからなどでは一切ない。

この点、組合は、退職者カムバック制度において応募資格に健康状態は問われていない旨主張するが、退職者カムバック制度は、あくまで会社を退職した元従業員が会社に再度採用されることを内容とするものであり、嘱託社員が正社員登用されるという本正社員登用制度とは全く内容を異にするものである。組合の主張は、何らの的を射ていない。

## 2 争点2（本件配置転換の支配介入該当性）について

### (1) 申立人の主張

ア 令和6年3月6日、会社は、C委員長に対して、リムジンバス業務から不利益な配置転換を行った。配置転換後の通勤経路は、猛暑、危険な暑さ、熱中症警戒アラート発令中、営業所の最寄り駅まで約800m（徒歩約13分）の距離、階段の登り降り等あり、約4kgの重たい手荷物を持ち続けながら、雨の日は傘をさし、両手が塞がった状態で強風の日もあり、その後、電車でバス乗り換え場

所の最寄り駅まで行き、駅からバス乗り換え場所まで約450m（徒歩約7分）の移動があり、また、運行経路は、歩行者、自転車、バイク、普通車、トラック、大型車、トレーラー等の往来の激しい一般道路である。

このように、以前のリムジンバス業務とは違うリスクの高い業務である。

イ 「転倒などして骨折をした場合、取り返しのつかない事態になる」と、会社と産業医が取り上げて主張をしているにもかかわらず、産業医の面談も拒絶し、事故が起こるリスクの高い通勤経路に就かせているのは、安全配慮に欠ける行為である。会社は、産業医に、このような経路で通勤させることを知らせずに組合を嫌悪し、他の従業員との切り離し、不利益な取扱いを行ったものである。

会社は、組合を嫌悪し、組合の弱体化になることを認識し、人との切離しを行うために、今までと違う業務への配置転換という不利益な取扱いを行ってきた。組合結成前であっても、第二組合であるが故に差別的、不利益扱いを受けていることから支配介入に当たると言わざるを得ない。

## (2) 被申立人の主張

### ア 申立権限がないことについて

本争点について、そもそも組合が正当な利害関係を有するという関係になく、組合に申立権限が認められないことは、前記1(2)ア記載のとおりである。

### イ 不当労働行為意思が認められないことについて

(ア) 本件配置転換は、組合が結成される以前の事由であり、そもそも同事由が生じた時点で会社は組合の存在を認識しておらず、また、C委員長が組合に所属していることも当然認識していないのであって不当労働行為意思を欠くから、不当労働行為には該当しない。

### (イ) 不当労働行為意思がないことについて

本件配置転換は、C委員長に対し合理的な業務制限を行ったことによるものであって、不当労働行為は成立し得ない。

組合は、配置転換後の業務が殊更過酷であるかのように主張するが、当該配置転換後の業務につき、C委員長は、営業所に出勤し、営業所の最寄り駅まで徒歩（約13分程度、距離800m程）で移動し、その後電車に乗車し、駅まで移動し、その後バスの乗り換え場所まで徒歩（約7分程度、距離450m程）で移動し、当該乗り換え場所からバスに乗務することになるが、通常の通勤経路と比較して何ら過酷な通勤経路ではない。会社がC委員長に携行させていた荷物もA4のファイル1冊（当該ファイル自体、常時携行することを求めているものでもない。）とキーリング程度のものであり、重量物を運搬させているわけではない（組合は、会社が4キロ程度の荷物を携行させていた

などと主張するが、C委員長の私物が多分に含まれており、全く事実と異なる。) 。乗務経路自体も通常のバス運行業務で通るルートと比較して殊更危険なものではなく、走行時間は片道10分程度のものである。以上のとおりであり、組合の主張は全く認められるものではない。

ウ 支配介入の意思がないことについて

そもそも当該業務変更はC委員長がJに加入していた当時に行われたものであり、組合に対する支配介入とは認められないし、また、当該業務変更は会社の合理的な判断であって変更後の業務が取り立ててリスクが高く危険な業務ともいえないことから支配介入の意思がないことは明らかであるから、組合の主張は認められない。

3 争点3 (本件団交の不誠実団交該当性) について

(1) 申立人の主張

以下のとおり、会社は、第2回から第4回までの団交において、6.1.26産業医意見書と6.3.1診断書を正当化して合理的な根拠となる理由を述べず、当該理由についての書面の提出を拒否し、不誠実な対応を行った。

ア 6.8.26団交 (第2回団交) について

会社は、6.3.1診断書に産業医が加筆した副申の文章に拘泥するのみで、事前に要請した議題について合理的な根拠となる理由の説明をしなかった。

イ 6.9.10団交 (第3回団交) について

会社は、事前に提出した議題について合理的な根拠となる理由を述べず、書面での説明等も拒否した。持ち帰ると言われていた議題についても結局は説明がなく、進展のない不誠実交渉だった。

ウ 6.10.17団交 (第4回団交) について

会社は、「書面による回答を行う法的義務がない」などと法律を無視し、事前に要請した議題について合理的な根拠となる理由を示さず、6.3.1診断書記載の産業医の副申に結び付けて、誠実に交渉を進める意思が全くなかった。

(2) 被申立人の主張

以下のとおり、会社は、団交において、組合から提示された議題を踏まえて、繰り返し、社内組合との賃金格差の理由について6.3.1診断書を踏まえて合理的に説明を繰り返してきた。このように、会社は、団交において、6.3.1診断書という具体的資料に基づいて合理的に説明を行っている以上、重ねて書面で回答を行うべき根拠は全く認められない。

結局、団交において具体的な議論の進展がなかったのは、議題以外の点に議論を拡散させる組合の態度によるところが大きいのであり、会社が不誠実団交を行

ったなどとは全く認められるものではない。

#### ア 6.8.26団交（第2回団交）について

会社は、既に6.7.25団交において、①の賃金格差が診断書に記載された産業医の意見を踏まえて業務制限を行った結果であることを説明しており、これを踏まえて、再度、6.8.26団交において、6.3.1診断書の診断書に記載された産業医の意見を基にC委員長に対して業務制限を行った旨を説明している。上記のとおり、既に会社から、6.3.1診断書の診断書という資料を用いた上で、当該診断書に記載された産業医の意見を基に業務制限を行った旨合理的な説明を十分に行っているのであって、さらにこれを書面で説明すべき法的根拠は認められない。

なお、6.8.26団交において、組合は、例えば、産業医は重量物の運搬をさせてはいけないと述べていないなどと主張したり、それ以外にも裁判所の判断が誤りであると述べたりし、上記の議題以外の事項に関する議論に拘泥したため、当該議題に対する具体的な進展は見られなかった。

一方、②の正社員登用をやるかどうかについては、組合の意向を受けて、会社としては社内に持ち帰って検討する旨述べている。

以上のとおり、会社は、6.8.26団交において、誠実に交渉を行っているのであり、不誠実団交とのそしりを受けるいわれは全くない。

#### イ 6.9.10団交（第3回団交）について

6.9.10団交においても、第1回団交及び6.8.26団交において既に説明したとおり、当該賃金格差が、6.3.1診断書に記載された産業医の意見を基にC委員長に対して業務制限を行ったことが理由である旨説明を行っている。

しかるところ、組合は、繰り返し、産業医は乗務できると述べているなどと独自の主張を繰り返し、当該議題に関する議論は進展しなかった。これに対し、会社から、6.6.30抗議・要請書に記載された事項に基づいて議題を進行すること及び6.3.1診断書の記載内容が争点になることを具体的に整理して交渉を進めていくことを提案した。しかしながら、組合は、突如として、公益通報が争点だなどと述べ出し、結局、その後、6.3.1診断書の記載内容等に関する議論がなされることはなかった。

会社は、6.7.25団交から繰り返し6.3.1診断書の記載内容を踏まえて社内組合との賃金格差が生じた理由について説明を尽くしてきており、6.9.10団交でも改めて議題及び争点の整理を行い具体的な議論の進行に努めてきた。上記のとおり、団交において具体的な資料を用いて、十分な説明を尽くしているのだから、書面での回答義務などないことも明らかである。

結局、6.9.10団交においても具体的な進行が見られないのは、組合が、会社の説明を理解しようとし、争点を拡散させたことによることは明らかであって、不誠実団交とのそしりを受けるいわれは全くない。

#### ウ 6.10.17団交（第4回団交）について

6.10.17団交においても、会社から、改めて社内組合との賃金格差が産業医の意見を踏まえて業務制限を行った結果であることを説明したが、結局、組合は、会社の産業医を団交に出席させるべきと述べたり、その他一方的に会社の非難に終始するなどして、会社の説明に対し何ら具体的な反論はなされなかった。結局、6.10.17団交においても、かかる組合の態度によって、議題以外の事項に議論が拡散され、具体的な議論の進展は望めなかった。

なお、業務制限が会社の決定として発出されている以上、会社の内部において誰がどのように決定したのかなどを説明する必要性は全くない。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1（C委員長に対する会社の次の(1)及び(2)の対応は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 会社が、令和6年2月1日以降、社内組合の組合員の時給を1,300円とし、C委員長の時給を1,200円としたことについて

ア 会社が、令和6年2月1日に社内組合組合員の時給を1,200円から1,300円に改定する一方で、6.1.26雇用契約で1,200円とされたC委員長の時給を同日に1,300円に引き上げなかったことについて、当事者間に争いはない。

イ 前記第4.2(1)イ、(2)ア、ウ認定によれば、①C委員長が令和5年7月9日から同6年4月30日までJに加入していたこと、②同月20日に組合が結成され、C委員長が執行委員長に就任したこと、が認められる。このように、会社が、社内組合の組合員の時給を1,300円とした同年2月1日当時において、C委員長が所属していた労働組合は、組合ではなくJである。

ところで、不当労働行為の救済申立てをすることができるのは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いについてはそれを受けた労働者及び当該取扱いの当時その労働者が加入していた労働組合であり、同条第3号の支配介入についてはそれを受けた労働組合であると解される。そうすると、会社が令和6年2月1日に社内組合の組合員の時給を1,300円とし、C委員長の時給を1,200円としたことについて、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入であるとして不当労働行為救済申立てをすることができる労働組合はJであって、組合が会社の上記取扱いについて救済申立てをすることはできない。

もっとも、C委員長が組合に加入していない場合であっても、Jと組合が上部団体と下部組織の関係にあるとか、会社の上記取扱いがあった令和6年2月1日の時点において組合が結成の準備中であることを会社が認識していたなど、会社の行為により組合の団結権が侵害されたと認められる特段の事情がある場合には、組合が救済申立てをすることができるが、本件においては、そのような特段の事情も認められない。

以上のとおりであるから、組合は、会社が令和6年2月1日に社内組合の組合員の時給を1,300円としC委員長の時給を1,200円としたことについて、申立人適格を有するとはいえない。

ウ ただ、前記第4. 2(2)シ認定によれば、会社は、組合結成後の令和6年7月26日付けでなされた雇用契約の更新においても、C委員長の時給を1,300円に引き上げていないことが認められる。

組合は、会社が時間給を1,200円にするという組合差別をし、6-42号事件申立て現在も不利益な取扱いを行っていること主張していることから、この雇用契約の更新においてC委員長の時給を1,200円としたことをも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と主張するものと解して、念のため、以下、この点について検討する。

(ア) まず、不利益性についてみると、時給を1,200円から1,300円に引き上げないことが不利益であることは明らかである。

(イ) 次に、雇用契約の更新においてC委員長の時給を1,200円としたことが、組合員であるが故になされたものといえるかについてみる。

a まず、当時の労使関係についてみる。

前記第4. 2(2)イ、エからサ、ス認定によれば、組合が令和6年4月22日付けで組合結成を会社に通知して以降、①組合が、同日付けで未払休業手当の支払を求めて団交を申し入れたのに対し、会社が、6.4.24回答書において、組合が組合として適法に成立しているか等が不明であり団交応諾義務を負うものか判断できないとして、労働委員会の組合資格審査申請書に係る決定書の写し等が提出されない場合は団交に応じることができない旨回答したこと、②令和6年6月18日、組合が、会社を被申立人として、資格証明書の有無を理由とした団交拒否及び不当な取扱いの禁止を求めて6-29号事件を申し立てたこと、③組合が、6.6.30抗議・要請書において、会社の正当な理由のない団交拒否に抗議し、社内組合との賃金格差等について団交で話し合っただけで決定するよう求めたのに対し、会社が、6.7.5回答書において、賃金差別は生じていない旨等回答する一方で、団交に応じる旨

回答したこと、④組合が、6.7.8抗議文において、団交拒否についての書面での謝罪、労働条件等の誠実な説明を要求したのに対し、会社が、6.7.11回答書で、要求事項を整理して速やかに団交を申し入れるよう求めたこと、⑤組合が、6.7.16団交申入書において、6.6.30抗議・要請書及び6.7.8抗議文の要求事項について団交を申し入れたのに対し、6.7.25団交が開催されたこと、⑥6-29号事件は関与和解で終結したこと、が認められる。

このように、組合が会社に対して組合結成を通知してから、会社が6.7.26雇用契約においてC委員長の時給を1,200円とするまでの間、会社が組合資格審査に係る決定書の提示を団交応諾の条件とするといった労働組合法の趣旨を理解しない対応をとり、これについて組合が6-29号事件を申し立てるといふ労使関係が緊張した場面が一旦はみられたものの、この救済申立ては、最終的に和解で終結している。その後、会社は、書面でのやり取りを経て、組合が6.7.16団交申入書で申し入れた団交に応じている。

そうすると、組合が会社に対して組合結成を通知してから、令和6年7月26日に会社がC委員長の時給を1,200円とするまでの間、組合と会社の労使関係は、団交により問題解決を図る通常の労使関係を超えて緊張した関係にあったとはいえない。

b 次に、他の嘱託乗務員との取扱いの不均衡についてみる。

(a) 組合は、会社がC委員長に対して、嘱託乗務員として時間給を1,200円とするという他の従業員とは違う組合差別をした旨主張する一方、会社も、時給を1,200円とされた嘱託乗務員がC委員長だけであることについて積極的には争っていない。したがって、令和6年7月26日の雇用契約更新に際して、1,200円というC委員長の時給は他の嘱託乗務員の時給に比べて低額であったとすることができる。

そこで、会社がC委員長の時給を他の嘱託乗務員に比べて低額としたことに正当な理由があるかについてみる。

(b) 会社は、正当な理由として、6.7.26雇用契約の時点では、C委員長は業務の一部を制限しており、乗務員としての業務を全うできていなかったことから、制限なく乗務員の職をできる者と同等の賃金を設定することはできなかったことを挙げる。

前記第4.2(1)ウからキ、ケ、コ、ス、セ認定によれば、令和5年10月13日に、C委員長が、リムジンバス運行業務における荷物の積込作業中に生じた急性腰痛症について、2週間程度は重量物の運搬はしないことが望ましいとする診断書を会社に提出して以降、会社が、①健康状

態を確認するためとして精密診断書の提出をC委員長に命じ、②C委員長から提出のあった新たな診断書について更なる診断書の提出が必要とする産業医の意見を受けて更なる診断書の提出を命じ、③C委員長から提出のあった診断書に基づく産業医の「重量物運搬業務は避けることが望ましい」との意見を受けて、C委員長を重量物運搬の伴わない従業員輸送業務への本件配置転換をしたことが認められる。そして、その後、6.7.26雇用契約に至るまでの間に、重量物運搬業務への従事が可能であることを明示する新たな診断書が提出されるなど会社が同業務への従事の可否についてのそれまでの判断を変更すべき事情も認められない。

そうすると、令和6年7月26日の雇用契約更新に際して、C委員長に重量物運搬を伴う業務への従事を制限させることとした会社の判断は合理性が認められる。

(c) この点、組合は、会社がC委員長がバスの運転、重量物の運搬など全ての業務ができて就労制限など行わなくていいことを認識していたにもかかわらず、何度も精密診断書を強要し、産業医の副申を悪用した旨主張する。

しかしながら、リムジンバス運行業務が乗客の安全を最大限配慮すべきことは当然であるし、従業員に対する安全配慮義務の観点からも産業医の意見は尊重されるべきものであるから、会社が判断に当たって慎重を期してC委員長に詳細な診断書の提出を複数回求めたことが、不合理とはいえないから、この点に係る組合の主張は、採用できない。

(d) したがって、会社がC委員長の時給を他の嘱託乗務員に比べて低額としたことには正当な理由がある。

エ 以上のとおりであるから、会社が、令和6年2月1日以降、社内組合の組合員の時給を1,300円とし、C委員長の時給を1,200円としたことは、組合員であるが故になされたものとはいえず、また、組合に対する支配介入に当たるともいえない。したがって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(2) 会社が、令和6年3月、C委員長に正社員登用試験を受けさせなかったことについて

組合は、会社が、令和6年3月、C委員長に正社員登用試験を受けさせなかったことを不当労働行為として主張している。そして、前記第4.2(1)イ認定によれば、同月27日に会社が本件登用試験を実施したことが認められる。

そうすると、会社が本件登用試験を受けさせなかった当時においてC委員長が所属していた労働組合が組合ではなくJであるから、前記(1)イ判断と同様、組

合は、会社が令和6年3月にC委員長に正社員登用試験を受けさせなかったことについて、申立人適格を有するとはいえない。

したがって、この点に係る組合の申立ては、却下する。

- 2 争点2（会社が、令和6年3月6日にC委員長に対し、リムジンバス等の運行業務から配置転換を行い、企業の従業員送迎業務に従事させたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

前記第4. 2(1)ア、セ認定によれば、令和6年3月6日、会社が、C委員長に対し、リムジンバス運行業務から従業員輸送業務への本件配置転換をしたことが認められる。

そうすると、本件配置転換の当時において、C委員長が所属していた労働組合が組合ではなくJであるから、前記1(1)イ判断と同様、組合は、会社が令和6年3月6日にC委員長に対しリムジンバス等の運行業務から配置転換を行い企業の従業員送迎業務に従事させたことについて、申立人適格を有するとはいえない。

したがって、この点に係る組合の申立ては、却下する。

- 3 争点3（令和6年8月26日、同年9月10日及び同年10月17日の団体交渉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. 2(2)セ、ソ、タ、ツ、ト、ナ認定によれば、組合と会社が、組合からの6.8.10団交申入れ、6.8.27団交申入れ及び6.9.30団交申入れに基づき、それぞれ6.8.26団交、6.9.10団交及び6.10.17団交を行ったことが認められる。本件団交における会社の対応について、組合はいずれも不誠実団交に当たる旨主張し、会社は当たらない旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、本件団交の議題についてみると、前記第4. 2(2)カ、ク、セ、タ、ト認定によれば、6.8.10団交申入れ、6.8.27団交申入れ及び6.9.30団交申入れの要求事項は、いずれも、6.6.30抗議・要請書及び6.7.8抗議文記載のC委員長の「社内組合との賃金格差」及び「正社員登用」に関する事項であることが認められる。

そして、上記2つの要求事項が、組合員の労働条件に関する事項として、義務的団交事項に当たることは明らかである。

(3) そうすると、会社は、本件団交において、自己の主張を組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、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するなどし、また、結局において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であって、合意を求める組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する誠実交渉義務を負うものと解すべきである。そこで、この観点から、本件団交における会社の対応が不

誠実団交に当たるかについて、以下検討する。

ア 6.8.26団交について

組合は、会社の対応の不誠実な点として、6.3.1診断書に産業医が加筆した副申の文章に拘泥するのみで、議題について合理的な根拠となる理由の説明をしなかったことを挙げるので、この点についてみる。

(ア) まず、「賃金格差」の議題についてみる。

前記第4. 2(2)ソ(イ)認定によると、6.8.26団交において、組合が、会社が賃金格差の根拠事実の一つとする本件配置転換について、①診断書のどこをもって、どのようにして、いつ、誰がどのように本件配置転換を決定したのか具体的に説明すべきであり、診断書を基にしたという説明だけでは合理的説明にならないとの組合の指摘に対し、会社が、診断書を基にしたことに加えて、C委員長が労災を起こしたこと及び腰に持病を抱えていることという具体的事実を挙げた上で、安全衛生の観点から労災の再発を防ぐために業務制限をかけていることを説明し、さらに、労災の再発の恐れがあることを踏まえるようにとの指示が産業医から出ていることを説明したこと、②組合が、労災で腰を痛めた従業員のうちC委員長だけ異なる取扱いをするのは差別であるとして、その点の説明を求めたのに対し、会社が、重量物の運搬は避けることが望ましいと副申に記載されていることを説明するとともに、副申の記載の解釈について自らの見解を述べたこと、③本件配置転換をいつ誰が、どのように、どのような根拠で決定したのかとの組合の質問に対しては、決定したのは3月5日以降であり、役員や担当部門を含めた全体で話し合い、部長以上で組織として、5日に書いてもらった診断書を基に話をして決めている旨述べたこと、④組合が、本件配置転換を決定した会議の開催日及び出席者並びに決定理由を尋ねたのに対し、会社は、会議体までは答えることができず、決定理由は診断書記載のとおりであるが、荷物を持たなくてよい仕事を割り当てる配慮をしたものであり、産業医の診断書の結果に基づき社内で調整した旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、会社が賃金格差の根拠事実の一つとする本件配置転換を決定した理由について、主治医の診断書及びそれに対する産業医の副申を資料として示した上で、具体的な根拠事実も示しながら説明しているということができる。

なお、会社は本件配置転換を決定した会議の開催日及び出席者について説明していないが、交渉においてこれらの事項について会社が説明する必要性は認められない。

(イ) 次に、「正社員登用」の議題についてみる。

前記第4. 2ツ(ウ)認定によると、組合が、C委員長を正社員にする気があるのか無いのかを、今日、はっきりするよう求めたのに対し、会社は、きちんと団交を行うことを心掛けるものの、まだ2回目の団交であり、いきなり答えを出すことはできず、組合の意見を聞いて持ち帰り、社内で議論して検討する旨述べたことが認められる。

このことからすると、会社は、C委員長を正社員として登用するかどうかについて、6.8.26団交の場では回答していないものの、持ち帰って検討することを約束している。そして、2回目の団交において持ち帰って検討するとしたことが、団交の引き延ばしを意図したものとみるべき事情もない。

(ウ) 以上のとおり、6.8.26団交において、会社は、賃金格差及び正社員登用についての組合の質問に、主治医の診断書に産業医が加筆した副申等を根拠として具体的に回答し、改めて社内で検討することを約束しているのであるから、組合が挙げる会社の対応が不誠実であったとはいえない。

イ 6.9.10団交について

(ア) 組合は、会社の対応の不誠実な点として、会社が事前に提出した議題について、①合理的な根拠となる理由を述べなかったこと、②書面での説明を拒否したこと、③持ち帰ると言われていた議題についても結局は説明がなかったこと、の3点を挙げる。そして、前記第4. 2(2)ツ認定によれば、6.9.10団交においては正社員登用についての協議は行われなかったことが認められるので、賃金格差の議題について、これらの点についてみる。

(イ) まず、①の点についてみる。

前記第4. 2(2)ツ(イ)、(エ)、(オ)、(カ)認定によると、6.9.10団交において、(i) 組合が、賃金格差は所属組合の違いによるもので労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たり、診断書は無関係である旨述べたのに対し、会社が、会社に所属する者全員が同じ賃金ではなく、加入する労働組合の違いではなく業務内容の違いによる差である旨述べたこと、(ii) 組合が、C委員長は社員と同じく会社を与えた従業員送迎業務をしているのに会社が言いがかりをつけることを繰り返した旨述べたのに対し、会社は、C委員長の病状に配慮して従業員送迎業務を与えたのであり、言いがかりではない旨述べたこと、(iii) 組合が、主治医は働けない理由はないと言っていたのに会社がそこを理由にするのはおかしいし、産業医は働けないとは一言も言っていない旨述べたのに対し、会社は、セカンドオピニオンとしてまずは産業医に聞くし、産業医の意見を基に最終的に決めるのは会社の判断である

旨述べたこと、(iv) 組合が、主治医の診断書は2週間重い荷物を持たなければよいというものだから、2週間だけ気をつければよかったのに、精密診断書は本当に必要だったのかと尋ねたところ、会社は、提出するようにとの指示が産業医から出た旨述べたこと、(v) 既に3通の診断書があるにもかかわらず3月になって6.1.25診断書と同内容の6.3.1診断書のことを言うのは会社都合であるとの組合の指摘に対し、会社が、産業医と主治医とのやり取りの中で作成されたこれらの診断書を基に、最終的に産業医の副申を見て判断した旨述べたこと、(vi) 組合が、6.7.5回答書の賃金格差は生じていないという記載は虚偽であり、賃金格差は会社が本人の希望しない本件配置転換を会社が説明なく決定した結果生じたものであることを指摘したのに対し、会社が、金額差は働き方の違いによるものであって、同じ業務を担当していても他の従業員の賃金は皆違うはずであるし、いろいろな部署がある中で個人の意向を全てかなえるのは無理である旨述べたこと、(vii) 同じバス乗務である以上、所属組合の違いで賃金格差をつけたものであるとの組合の指摘に対しては、会社が、同じ仕事であっても業務制限の有無で賃金が異なる旨説明したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、賃金格差に係る組合の質問に対し、他の社員との間で賃金の差が生じる理由を、具体的な理由を挙げつつ回答しているのであって、会社の立場としてできる限りの説明を一貫して行っていることができるから、組合が挙げる会社の対応が不誠実であったとはいえない。

(ウ) 次に、②の点についてみる。

前記第4.2(2)ツ(ア)認定によれば、会社は組合が6.8.27団交申入書で提出を依頼していた書面を6.9.10団交では提出していないことが認められる。しかしながら、会社には、組合が提出を求めた書面を全て提出する義務はない。また、6.9.10団交に先立って、会社が何らかの書面の提出を約束していたなど、会社に書面の提出を義務付けるべき特段の事情もないのであるから、組合が挙げる会社の対応が不誠実であったとはいえない。

(エ) 次に、③の点についてみる。

前記第4.2(2)ソ(ウ)認定によれば、会社が6.8.26団交において持ち帰る旨述べたのはC委員長を正社員にするかどうかについてであることが認められる。一方で、前記第4.2(2)ツ認定によれば、6.9.10団交においては正社員登用についての話し合いは行われなかったことが認められる。そうすると、組合は前回団交で会社が持ち帰るとした正社員登用について、そもそも

回答を求めていなかったのであるから、組合が挙げる会社の対応が不誠実であったとはいえない。

ウ 6.10.17団交について

組合は、会社の対応の不誠実な点として、事前に要請した議題について合理的な根拠となる理由を示さず、6.3.1診断書記載の産業医の副申に結び付けて、誠実に交渉を進める意思が全くなかった点を挙げるので、この点についてみる。

(ア) まず、「賃金格差」の議題についてみる。

前記第4.2(2)ナ(イ)認定によると、(i)組合が、C委員長の時間給を引き上げない理由について法的根拠を示して説明するよう求めたのに対し、会社が、主治医から示された診断書について業務制限がかかっている旨述べ、組合が、どの診断書のことを言っているのかと尋ねたのに対し、会社が6.3.1診断書に記載された産業医の副申について説明することで事足りる旨述べたこと、(ii)組合が、何度も要請しているのになぜ産業医が出てこないのかと尋ねたのに対し、会社が、会社としては必要ないと認識しており、上記副申で説明しようとしている旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、C委員長の時給を引き上げない理由及び産業医との面談の求めに応じない理由について、産業医の副申という具体的根拠を示して説明しているといえることができる。

(イ) 次に、「正社員登用」の議題についてみる。

前記第4.2(2)ナ(ウ)認定によると、(i)組合が、手続の法的根拠を尋ねたのに対し、会社が、カムバック制度の要件に基づいて対応している旨述べたこと、(ii)組合が、それは会社が勝手に作ったものである旨述べたのに対し、会社は、制度は会社が自らの権限で色々な状況を総合的に考えて作成するものである旨述べたこと、(iii)組合が、誰と話をして作成したのかと尋ねたのに対し、会社は、会社として決めているが、団交の場で言えないこともある旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、正社員登用の手続についての組合の質問に回答し、回答できない事項については回答できない理由を述べており、会社の立場としてできる限りの説明を行っているといえることができる。

(ウ) 以上のことからすると、会社に誠実に交渉を進める意思がなかったとはいえないから、組合が挙げる点について、会社の対応が不誠実であったとはいえない。

(4) 以上のとおりであるから、本件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8年3月13日

大阪府労働委員会

会長 横山 耕平