

## 命 令 書 (写し)

所在地(省略)  
申立人 Z労働組合K支部  
執行委員長 X 1

所在地(省略)  
被申立人 H株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の滋労委平成21年(不)第5号H不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年2月25日第1340回、同年3月7日第1341回および同年3月14日第1344回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同吉澤幸子、同土井裕明および同中岡研二が合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人が、平成20年(2008年)7月16日付け覚書に定められた申立人との事前協議を行わずに、平成21年8月31日に生コンミキサー車を2台減車したことは、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ことを確認する。
- 2 被申立人が、申立人組合員X2氏退職後に採用されるべき正社員として申立人が自己の組合員を推薦したにもかかわらず、そのうちからすみやかに内定者の選定作業に入らなかったことは労働組合法第7条第3号に、同作業に入らなかったことについて団体交渉で合理的な説明を行わなかったことは

同条第2号にそれぞれ該当する不当労働行為であることを確認する。

- 3 被申立人は、本命令書受領後2週間以内に、下記内容の文書を申立人に手交し、同文書を縦80センチメートル、横55センチメートルの白紙に明瞭に記載して、本社事務所入口脇および大津工場正門脇のそれぞれ見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

Z労働組合K支部

執行委員長 X 1 様

H株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った次の行為は、滋賀県労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第3号に、(2)については同条第2号および第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。つきましては本件について謝罪するとともに、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(1)当社が、平成20年(2008年)7月16日付け覚書に定められた貴組合との事前協議を行わずに、平成21年8月31日に生コンミキサー車を2台減車したこと。

(2)当社が、貴組合員X2氏退職後に採用されるべき正社員として貴組合が自己の組合員を推薦したにもかかわらず、そのうちからすみやかに内定者の選定作業に入らなかったことや、同作業に入らなかったことについて団体交渉で合理的な説明を行わなかったこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること)

- 4 申立人のその余の申立は棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人H株式会社（以下「被申立会社」という。）が、申立人Z労働組合K支部（以下「申立組合」または「Z労組」という。）に対し、平成21年度賃上げについて、W労働組合（以下「W労組」という。）およびV労働組合（以下「V労組」という。）との団体交渉の妥結を待つとしたことが労働組合法第7条第2号および第3号に、申立組合と平成20年（2008年）7月16日付けで締結した覚書（以下「平成20年（2008年）7月16日付け覚書」という。）で定められた事前協議を行うことなく、平成21年8月31日に生コンミキサー車を減車したことが同第3号に、申立組合のX2組合員（以下「X2組合員」という。）退職後に採用されるべき正社員として申立組合が自己の組合員を推薦したにもかかわらず、そのうちからすみやかに内定者の選定作業（以下「申立組合推薦による内定者選定作業」という。）に入らなかったことおよび団体交渉において同作業に入らなかったことについての合理的な説明をしなかったことが同第2号および第3号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事件である。

## 2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 一律1万円の賃上げを平成21年4月に遡及して計算し、既支給額との差額を申立組合に支払うこと
- (2) 平成21年8月31日付けの減車を撤回すること
- (3) 申立組合推薦による内定者選定作業に速やかに入ること
- (4) 謝罪文の掲示

## 3 本件の争点

### (1) 平成21年度賃上げについて

ア 平成21年4月27日の団体交渉において、平成21年度賃上げ額を月額1万円とする労使間の合意があったか。

イ 被申立会社が、前記アの団体交渉の後の団体交渉において、平成21年度賃上げ額はW労組およびV労組との間の集団交渉での妥結を待つという態度をとったことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか、また、不誠実な交渉にあたるか。

### (2) 平成21年8月に生コンミキサー車が減車されたことについて

ア 被申立会社が、平成20年(2008年)7月16日付け覚書に定められた申立組合との事前協議を行わずに減車したことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか。

(3) X2組合員退職後の従業員採用について

ア 平成21年5月15日もしくは同年6月2日の団体交渉において、X2組合員退職後の従業員採用について、申立組合推薦の労働者を正社員に内定する旨の合意があったか。

イ 被申立会社が、申立組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか。

ウ 被申立会社が前記アの団体交渉の後の団体交渉において、申立組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことについて合理的な説明を行わなかったことは、不誠実な交渉にあたるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1(平成21年度賃上げ)について

(1)平成21年4月27日の団体交渉において、平成21年度賃上げ額を月額1万円とする労使間の合意があったか、について

#### ア 申立組合の主張

従来、被申立会社は、労働組合側がW労組およびV労組、使用者側が京都府および滋賀県(以下「京滋地区」という。)にある生コン製造会社のうち従業員にW労組およびV労組の組合員がいる会社、の間において合同で実施される団体交渉(以下「集団交渉」という。)に参加しており、申立組合は、被申立会社と独自に団体交渉をしてきたが、集団交渉の妥結結果とほぼ同様の金額で妥結してきた。

平成21年度春闘における集団交渉では、労働組合側の実質的な賃上げ要求額は1万円であったところ、同年4月27日に賃上げを議題とする団体交渉が申立組合と被申立会社との間で行われた。

交渉では、被申立会社の常務取締役営業部長(申立当時。審問終結時の役職は、常務取締役工場長。)Y2(以下「Y2常務」という。)は、集団交渉で5桁決着が話題になっている旨を述べ、これに対し、

申立組合の特別執行委員X3（以下「X3特別執行委員」という。）が、「Z労組は独自交渉なので、これの最低ラインの1万円を回答しておけば今後の交渉がうまくいくのではないか」と話したところ、Y2常務は「5桁から行こうか」と、申立組合に対し1万円の賃上げを回答した。なお、この際、集団交渉での妥結などの条件は一切付されていない。また、同日の団体交渉議事録確認には、「2009年度賃上げについては、1万円で4月度より遡及、処理する」と記載されており、申立組合と被申立会社との間で月額1万円の賃上げについて合意したことは間違いない。

同年5月15日の申立組合との団体交渉では、1万円の賃上げについての争いはなく、もっぱら大阪地区における賃上げ額との格差を解決金処理することについて協議がなされ、申立組合は、1万円の賃上げを4月に遡及処理することや解決金額などを定めた同日付けの確認書を押印の上で被申立会社に提出しており、被申立会社から突き返されることを前提としてこのような書面を提出することは考えにくく、上記確認書の記載内容にかかる合意があったと見るべきである。

#### イ 被申立会社の主張

平成21年4月27日の時点で労使間の合意など成立するはずがない。その最大の理由は、集団交渉が妥結にいたっておらず、それどころか全然進展もしていないのに、早々に申立組合と1万円などと合意するはずがない。

被申立会社と申立組合との間における賃上げについては、少なくともここ数年、集団交渉における妥結を待って、全く同一内容で申立組合と確認書を締結してきており、このことについて申立組合から特段の異論が出たことはなかった。

同年度の集団交渉においては、労働組合側の実質要求額は1万円であるとの話が出ていたが、あくまでも労働組合側の実質要求であり、使用者側の回答ではなく、ましてや労使間で合意が成立したということは一切なかった。

同年4月27日の申立組合との団体交渉において、Y2常務は、集

団交渉では労働組合側から1万円の実質要求が出ているが妥結の目処は立っていないこと、例年どおり集団交渉で決まったら申立組合にも同じようにし、4月に遡及して精算することを説明した。これに対し、X3特別執行委員は、1万円ならそれでよい、集団交渉が妥結するまで1年でも待つ旨、返答した。

賃上げについて妥結した場合には、その妥結の日付で確認書を締結してきているが、同年度においては、同年4月27日付けはもとより、いかなる日付であっても確認書が締結されていない。同年5月15日の申立組合との団体交渉において、申立組合は、同日付けの確認書案を提示したが、その文面では合意に達した日付は同年(2009年)5月15日となっており、同年4月27日に合意したならば、文面にそのように記載されているはずである。また、上記確認書案については、被申立会社側は調印を拒否しており、同年5月15日にも合意が成立していないことは明らかである。

(2)被申立会社が、平成21年4月27日の団体交渉の後の団体交渉において、平成21年度賃上げ額はW労組およびV労組との間の集団交渉での妥結を待つという態度をとったことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか、また、不誠実な交渉にあたるか、について

#### ア 申立組合の主張

平成21年4月27日の団体交渉において、月額1万円の賃上げに合意したことは間違いがない。また、同年5月15日の団体交渉において、同日付け確認書記載にかかる解決金処理について合意があったことも優に認められる。

ところが、同年6月24日の団体交渉においては、被申立会社は突然態度を変え、賃上げに関しては団交決裂となった。

被申立会社は、賃上げ等に応じないばかりか、他の労働組合との妥結ができていないので賃上げを実施できないという理由にならない回答を繰り返すようになり、賃上げ等を実施できない合理的理由について未だ説明していない。

集団交渉での妥結を賃上げの条件とするといった話は団体交渉の

中では出ておらず、被申立会社の行為はW労組ないしV労組の保護育成を通じて、申立組合の自主性を否定すると同時に、申立組合の弱体化を目的としていることは明らかである。

#### イ 被申立会社の主張

平成21年6月2日、同月24日、同年7月29日の団体交渉においては、賃上げについてはほとんど何のやりとりもなかった。その後の団体交渉においても同様である。

申立組合が、平成21年度賃上げ額の交渉が決裂したと主張する同年6月24日は、Y2常務が所用のため団体交渉を短時間で退席したため、ほとんど実質的なやりとりは行われておらず、決裂するしない以前の問題である。しかも団体交渉議事録確認が存在しない。

同年6月2日、同年7月29日、同年8月21日の団体交渉議事録確認においては、「2009年度賃上げについて」という項目が消されずに残っており、これは「合意」も「決裂」もしていないことを物語っている。

同年における京滋地区の集団交渉は全く進展しておらず、このような状況では改めて申立組合に対して話をするようなことは何もなかった。集団交渉が妥結する見込みは立っていないが、これが妥結すれば、申立組合についても一切の差別はなく同じ条件で妥結することは、長年の労使慣行であり、申立組合弱体化の意思など微塵も存在しない。

## 2 争点2（平成21年8月に生コンミキサー車が減車されたこと）について

(1) 被申立会社が、平成20年（2008年）7月16日付け覚書に定められた申立組合との事前協議を行わずに減車したことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか、について

#### ア 申立組合の主張

申立組合と被申立会社は、平成20年2月15日に、被申立会社における生コンミキサー車の台数を23台とする協定書（以下「平成20年（2008年）2月15日付け協定書」という。）を締結したが、被申立会社の生コン輸送は、株式会社U（以下「U社」という。）も

請け負っているところ、U社の従業員はW労組の組合員で構成されており、U社への優先配車がなされることに危機感を抱いた申立組合が、被申立会社の従業員と車両を最低限確保しておきたいという考えから締結したものである。

同年7月16日には、申立組合、V労組および被申立会社との三者間で、被申立会社における生コンミキサー車を6台減車して17台とする平成20年(2008年)7月16日付け覚書を締結した。この覚書締結にあたって、申立組合は、U社についても同様に減車するとの約束で認めたものであったが、実際には、U社の生コンミキサー車が減車されることはなかった。

さらに、平成21年8月31日に被申立会社は、平成20年(2008年)7月16日付け覚書に定められた申立組合との事前協議をすることなく、2台の減車を強行した。この2台の減車により被申立会社の生コンミキサー車保有台数は15台となり、U社の保有台数16台を下回ることとなった。

支配介入に該当する行為には、他の労働組合の結成や他の労働組合の優遇等が挙げられるところ、上記平成21年8月31日の減車は、明らかにW労組(U社)に対する優遇である。

経営上の理由で減車する必要があるというならば、各労働組合と誠実に協議の上、U社に対しても減車を求めるのが筋であるが、被申立会社はU社の仕事量を維持させながらも、申立組合の組合員の就労機会を減少させ、非正規労働者の組織を妨害し、ひいては申立組合を弱体化させる不当な支配介入を行ったと言わざるを得ない。

#### イ 被申立会社の主張

昭和62年頃から、被申立会社とW労組の間で労使紛争が勃発したが、W労組は被申立会社に対するセメントの売り主であるA1株式会社(当時。現在は「A2株式会社」。以下「A1社」または「A2社」という。)にも争議を行ったところ、A1社は当面の紛争を中止させるために、U社を設立し、被申立会社とB株式会社(以下「B社」という。)のW労組員をU社で雇用するとともに、U社を維持するため



に必要な業務量を被申立会社とB社が供給するというきわめて特殊な形で解決がなされた。

被申立会社とU社との間の取引等の問題は、被申立会社とU社が交渉して決定できるわけではなく、実質的にはA2社とW労組との間の協議によって決定し、被申立会社としてはこれに従う他ないのが実情である。

被申立会社では、出荷量が減少し、運転手の人数が減少傾向を辿る中で、保有する生コンミキサー車は過剰気味であったが、申立組合はU社に対する対抗意識により、減車実施に抵抗していたため、なかなか減車を実行することができなかった。

平成20年7月に、特定の乗務担当者がいない車両(以下「予備車」という。)6台を減車したが、申立組合は当面は17台体制を堅持するよう強く要望し、今後の減車にあたっては申立組合と事前協議し、合意のもとに進める旨を定めた覚書を締結した。しかし、その後起こったリーマンショック以降、出荷量がさらに落ち込み17台体制の維持が困難となり、平成21年8月にやむを得ず2台の減車を実施せざるを得なかった。

確かに減車を実施すれば人員余剰が発生するということは、一般論としてはあり得ることであろうが、本件の場合、そもそも現状の保有車両の台数に見合う業務量がないのであるから、減車したからといって業務量が減少するわけではなく、したがって、人員余剰を誘導することにはならないはずである。

なお、この2台の減車の際に申立組合と事前協議を行わなかったことは事実であり、このため被申立会社は、申立組合のKT分会長あてに代表取締役名による同年9月4日付け「お詫び」を作成、交付するとともに、Y2常務が上部団体に赴いて事情説明と謝罪を行っている。

人員体制の維持であるとか、車両の台数といった問題は、それ自体は労働条件や待遇の問題ではなく、むしろ純然たる経営事項に属する問題であって、雇用を強制したり、増車を命じたりすれば、場合によっては企業経営の破綻をも招来することになりかねない。救済命令が

行政措置である以上、これはあってはならないことである。

### 3 争点3 ( X 2 組合員退職後の従業員採用 ) について

( 1 ) 平成 2 1 年 5 月 1 5 日もしくは同年 6 月 2 日の団体交渉において、X 2 組合員退職後の従業員採用について、申立組合推薦の労働者を正社員に内定する旨の合意があったか、について

#### ア 申立組合の主張

X 2 組合員退職後に申立組合から正社員を採用するという話は申立組合と被申立会社の間で以前からなされていたところ、平成 2 1 年 5 月 1 5 日の団体交渉において、X 2 組合員退職後に申立組合から正社員を採用する旨の確認が行われ、当日の団体交渉議事録確認には「次回 H 社が正社員を内定する」と記載されている。また、この日の団体交渉で Y 2 常務は、「内定通知書の書き方がわからない」旨発言したため、この頃、X 3 特別執行委員が内定通知書案を作成し、被申立会社へ提出している。

同年 6 月 2 日の団体交渉においては、申立組合から正社員を 1 名採用することに争いはなかったものの、被申立会社が内定通知書をなかなか提出しなかったため、1 週間以内に内定書を提出し、次回の団体交渉で内定者の確認と面接の予定を入れることが確認された。当日の団体交渉議事録確認には「内定書の提出を 1 週間以内する」「次回の団交で Z 労組の内定者を確認し面接の予定入れる」と記載されている。

このように、被申立会社は、X 2 組合員退職後に申立組合から正社員 1 名を採用することに合意した。

#### イ 被申立会社の主張

被申立会社では、運転手については、近年は退職者が出た場合でも補充は行わず、平成 2 0 年に申立組合の X 4 組合員 ( 以下「X 4 組合員」という。 ) を採用するまでは、3 0 年以上新規採用をしてこなかった。結果、労働組合員数が減少したのは申立組合ではなく、むしろ V 労組の方であった。申立組合については、元々は X 2 組合員 1 名であったのが、同人退職前においては、3 名と増加していた。

X 2 組合員退職後に申立組合員を採用して欲しいという要望は、平

成21年5月15日の団体交渉において初めて出されたが、出荷量が減少している中で、単純に一人やめたから一人採用するというわけにはいかず、Y2常務は「まだ決められない。先の話だし」とやんわり断った。

その後もY2常務が申立組合員の採用を認めたことは一度もない。内定通知書の文案は、申立組合が申立組合員の採用をアピールするために一方的に交付してきたもので、被申立会社側が求めたことは一切なく、そもそも被申立会社では内定の段階で通知書など発行した事例はない。

X2組合員退職後に申立組合員を採用するというのは申立組合の要望であって、その旨の合意が成立したことはない。

(2)被申立会社が、申立組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか、について

#### ア 申立組合の主張

申立組合と被申立会社は、X2組合員退職後に申立組合から正社員1名を採用する旨合意した後も、申立組合からの採用について協議を続けてきたが、Y2常務は口を濁すばかりで進展はなかった。そればかりか、本件救済申立後、X2組合員が平成21年12月8日に退職した直後の同月16日に、被申立会社は、その前日までU社の日々雇用従業員でW労組の組合員であったC(以下「C」という。)をV労組の組合員として正社員採用した。

申立組合から正社員1名を採用する旨の合意を反故にし、U社従業員かつW労組組合員であったCを正社員採用したことは、明らかにW労組(U社)およびV労組に対する優遇であり、申立組合を弱体化させる不当な支配介入である。

#### イ 被申立会社の主張

被申立会社では、X4組合員を採用するまで、運転手が退職しても30年以上補充をしてきておらず、V労組の組合員が漸減していたところ、平成20年12月27日に非組合員の正社員運転手1名が定年退職した。その際、V労組から、V労組の組合員を採用せよとの要求

があり、当初被申立会社は業務量減少を理由に拒否していたが、最終的に平成21年6月16日付けでD（以下「D」という。）をV労組推薦として採用した。

Dの採用について、W労組から、被申立会社が正社員運転手を採用するのはけしからんという趣旨の強烈な抗議があり、W労組と労使紛争になれば、経営が行き詰まっている中で被申立会社が維持できないため、CをV労組にトレードして採用するという形で処理せざるを得なかった。企業防衛のためのやむを得ざる行為である。

V労組は組合員数が減少傾向にあるのに対して、申立組合はむしろ増加していることに当事者間に争いがなく、従って、組合間差別を観念する余地はない。いつ、誰を採用するかは、基本的には人事権者である使用者の裁量に属する事柄である。

X2組合員が退職した前後の期間だけを取り出して組合間差別だという議論は失当である。全体的に見れば、申立組合は、結果的にはむしろ優遇されている。

(3) 被申立会社が平成21年5月15日もしくは同年6月2日の団体交渉の後の団体交渉において、申立組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことについて合理的な説明を行わなかったことは、不誠実な交渉にあたるか、について

#### ア 申立組合の主張

団体交渉においては、誠実な対応が求められるところ、被申立会社は、X2組合員退職後に申立組合から正社員1名を採用する旨合意したにもかかわらず、それを反故にしているのであるから、申立組合に対し、当然に合理的な説明を行うことが求められる。しかるに、被申立会社は、上記合意があった後の団体交渉において合理的な説明をしていない。さらには、X2組合員退職後にはCを正社員として採用しており、これら被申立会社の態度が、いわゆる不誠実団交に該当することは明らかである。

#### イ 被申立会社の主張

申立組合推薦の労働者を採用することについて合意していないの

であるから、「内定の面接」を行うはずがないし、行わない理由を団体交渉で説明できるはずがない。

#### 4 被救済利益について

##### (1) 申立組合の主張

次のアからウに述べるとおり、X4組合員とX5組合員(以下「X5組合員」という。)が申立組合を脱退したとしても、申立組合には救済を求める利益が今なお存在している。

ア 平成21年度の賃上げを月額1万円とし、4月から遡及処理する労使間の合意があったところ、X2組合員は平成21年12月8日まで被申立会社で就労しており、X2組合員に対する賃上げ分の給与等は未精算のままであり、X2組合員には救済を求める利益が存在している。

イ X2組合員退職後の正社員採用については、申立組合員から正社員を採用することについて労使間の合意があったことから、正社員として採用されるであろう申立組合員1名と、正社員の新規採用によって勢力維持を図ることができる申立組合には、救済の利益が存在している。

ウ 被申立会社は、平成20年(2008年)7月16日付け覚書において、申立組合員である日々雇用従業員3名について、月間13日、2か月で26日の就労を保障(なお、申立組合および被申立会社が作成した覚書等においては「補償」と表記されている場合があるが、覚書等の趣旨から「保障」が適当であると考えられるため、以下、証拠の引用部分を除き「保障」と表記する。)している。申立組合員の中には被申立会社の日々雇用従業員としての就労機会を待っている組合員が多数存在し、また、申立組合としても、個々の組合員に少しでも多くの就労機会を提供することで、労働者にとって魅力的な労働組合であり続け、労働運動の中で一定の地位を確保し続けたいと考えるのは当然であり、本件救済の利益が消滅するわけではない。

##### (2) 被申立会社の主張

平成22年12月22日頃にX4組合員が、平成23年1月31日付

けでX 5 組合員がそれぞれ申立組合を脱退し、また、X 2 組合員は平成 2 1 年 1 2 月 8 日付けで被申立会社を退職しており、被申立会社の従業員である申立組合の組合員は存在しなくなった。

被申立会社に雇用される組合員が存在しなくなったことから、また、次のアからウに述べるとおり、申立組合の求める原状回復や謝罪文掲示命令の履行は、もはやその意義を失っていると言わざるを得ない。

したがって、本件申立は、救済の利益が全面的に喪失したものであり、速やかに棄却されるべきである。

ア 平成 2 1 年度の賃上げについて、自らの意思で申立組合を脱退した X 4 組合員と X 5 組合員は、被申立会社と申立組合との労働協約関係から離脱しており、申立組合員でない者の賃金を申立組合に支払う理由はない。また、X 2 組合員は被申立会社を退職しており、救済の利益が消滅している中で、申立組合を通じて賃金を支払うべき理由はない。

イ 平成 2 1 年 8 月の生コンミキサー車の減車について、被申立会社の従業員である申立組合の組合員は 1 名も存在しない中で、減車という経営上の問題について、申立組合の同意を得るべき理由はないし、その必要性もない。

また、申立組合の組合員である日々雇用従業員については、あくまでも労働者供給としての日々雇用であり、特定の組合員に対して被申立会社に対する何らかの権利や請求権を付与しているわけではない。

なお、平成 2 0 年（2 0 0 8 年）7 月 1 6 日付け覚書による申立組合員である日々雇用従業員 3 名の就労保障を認める労働協約は、申立組合に対する平成 2 3 年 2 月 1 6 日付けの通知書に基づき、被申立会社の従業員として申立組合の組合員が 1 名も存在しなくなったという事情の変更を理由に、同日付で解約された。

ウ X 2 組合員退職後の従業員採用について、被申立会社の従業員である申立組合の組合員は 1 名も存在しない状況で、内定者の選定という人事上の問題について、申立組合と交渉及び作業を行うべき合理性は全くない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等について

(1) 申立組合は、肩書地に事務所を置き、セメント・生コン産業・運輸一般産業で働く労働者で組織された「Z労働組合」組合員のうち、おもに関西地区で働く労働者で構成されており、審問終結時の組合員数は約1,000名である。

申立組合には、滋賀県内において事業所内に分会が置かれていない組合員を組織したKT分会があるが、本件申立当時、被申立会社の従業員であった分会員は、X2組合員、X5組合員およびX4組合員の3名であった。

X4組合員は、平成22年12月22日頃、X5組合員は平成23年1月31日頃、それぞれ申立組合を脱退した。なお、両組合員は、申立組合脱退後も被申立会社の正社員として在籍している。

X2組合員が、従前、KT分会の分会長であり、平成21年12月8日付けで被申立会社を退職した際に、X5組合員がKT分会の分会長となったが、X5組合員が脱退した後は、再びX2組合員がKT分会の分会長となった。

(2) 被申立会社は、肩書地に本社を置き、生コン製造、建材販売等を業としており、滋賀県大津市に工場を有している。審問終結時の従業員数は15名である。なお、被申立会社の運輸部に所属する嘱託職員6名が平成22年12月15日に退職した。

審問終結時、被申立会社の従業員には、V労組の組合員および非組合員がいたが、申立組合の組合員およびW労組の組合員はいなかった。

被申立会社に対するセメント供給メーカーはA2社で、A2社は、現在、被申立会社の株式の4%を所有している。

【当事者間に争いのない事実、審問 Y2 p46、審問 p7、審問 p3】

#### 2 過去の組合分裂等について

##### (1) 組合の結成および分裂

昭和55年6月3日、被申立会社の大津工場において、E労働組合H

分会が従業員25名で結成された。

昭和58年10月、上記分会員のうちX2組合員1名を除いた20名が脱退し、F労働組合（現、W労組）H分会を結成した。

分裂当時、E労働組合（現、申立組合）とF労働組合（現、W労組）は、双方とも自分たちが従前のE労働組合の正当な継承者であると争う関係にあった。

## （2）滋労委平成元年（不）第1号事件

昭和58年の組合分裂後、従前のE労働組合が被申立会社から貸与を受けていた組合事務所と掲示板は、F労働組合（現、W労組）が使用するようになっていた。

E労働組合（現、申立組合）は、新たに組合事務所と掲示板の貸与を被申立会社に求めたが、被申立会社が応じなかったため、平成元年3月30日に当労働委員会に不当労働行為救済申立を行った。

当委員会は、平成元年12月27日に一部救済命令を発したが、被申立会社はこの命令を不服として、平成2年1月9日に中央労働委員会に対して再審査の申立を行った。中央労働委員会は平成3年11月28日、初審命令主文の一部を変更し、その余の再審査申立を棄却する命令を発したが、被申立会社はこの命令を不服として、平成3年12月6日に東京地方裁判所に対し、再審査命令の取消を求める行政訴訟を提起した。その後、被申立会社は当該事件について、最高裁判所に上告するまで争ったが、平成7年10月3日、最高裁判所は上告を棄却する判決を言い渡した。

【当委員会に顕著な事実、甲4、乙20、審問 X2p2】

## 3 昭和62年頃における被申立会社とW労組との間の労使紛争およびU社の設立について

昭和62年頃から被申立会社とW労組の間では、激しい労使紛争が何年も続き、W労組は被申立会社やB社の工場などにおける争議を行い、また、これらに伴う訴訟が多数係属していた。

W労組は、被申立会社に対するセメント供給メーカーであるA1社に対しても争議を行ったところ、この紛争の解決手段として、平成5年にA1



社、被申立会社およびB社が出資し、U社が設立され、被申立会社およびB社のW労組の組合員はU社で雇用されることとなった。U社は被申立会社とB社の下請会社となり、被申立会社とB社が生コンの輸送業務を提供することとなった。

なお、平成22年11月の時点においては、U社の株式は、約51%をA2社が、約32%を被申立会社が、約17%をB社がそれぞれ所有している。

【乙20、審問 X2p4~5、審問 Y2p21、p46】

#### 4 団体交渉議事録確認

申立組合は、平成18年12月5日頃から、被申立会社との団体交渉実施の際、団体交渉議事録確認と題する書面を作成するようになった。団体交渉議事録確認は、X5組合員があらかじめ交渉事項をパソコンで印字したものを用意し、交渉中または交渉終了後に、X5組合員が同書面の余白部分に手書きで交渉の内容を記入する、という方法で作成されていた。

申立組合は、交渉終了後、手書きの記入が終わった団体交渉議事録確認を被申立会社側の交渉担当者であるY2常務へ渡し、その場でY2常務は記載内容を確認の上署名し、また、交渉に出席していた取締役工場長（申立当時。審問終結時の役職は、取締役品質管理部長。）のY3（以下「Y3取締役」という。）も同様に署名していた。なお、Y2常務は、X5組合員の記入した事項について、削除したり、修正したりすることがあった。

被申立会社側の署名後に申立組合側出席者が署名し、後日、申立組合は、署名後の団体交渉議事録確認の写しを被申立会社側に渡していた。申立組合は被申立会社に団体交渉議事録確認の写しを渡した後に、被申立会社から、記載内容にかかるクレームを受けたことはなかった。

【甲6、甲9~12、甲17~20、甲24、甲28、審問 X5p53~56、審問 Y2p6、p37~38】

#### 5 平成21年度の賃上げについて

##### (1) 集団交渉

ア W労組およびV労組と、京滋地区にある生コン製造会社のうち、いずれかの組合員を従業員として雇用している会社は、集団交渉を実施

し、賃上げ額や一時金額を決定している。

また、大阪府内においては、W労組、V労組およびG労働組合が労働組合側となり、合同の労使交渉が実施されている。

Y2常務は、平成16年から被申立会社の労務担当となったが、少なくともそれ以降、被申立会社における春闘の労使交渉については、V労組とは集団交渉を、申立組合とは個別の団体交渉を実施してきた。

【甲27、乙20、審問 Y2p2~3】

イ 平成21年度の集団交渉については、進展がなく、本件第2回審問時においても、妥結していなかった。

【乙20、審問 Y2p11、p45】

(2)平成20年度以前の賃上げに関する申立組合と被申立会社との合意状況

ア 申立組合と被申立会社は個別に団体交渉を実施しているものの、春闘においては、被申立会社が出席している集団交渉が妥結してから、同じ内容で合意し、当該年度の4月に遡って精算するという状態が数年来続いていた。

申立組合と被申立会社は、春闘で合意に達すれば、賃上げ、一時金および福利厚生について協定書を毎年締結していた。

過去において、集団交渉の妥結時期が夏を過ぎた年もあったが、その年も集団交渉で妥結してから、同じ内容で協定書が締結されていた。

【審問 X2p31、p40、審問 Y2p2~3、p33~34】

イ Y2常務が労務担当になって以降、被申立会社における賃上げは、多い年で5千円であり、賃上げのない年もあった。なお、賃上げのない年においても、申立組合と被申立会社は協定書を締結していた。

【乙20、審問 Y2p3~4、p51】

ウ 平成20年度賃上げについては、集団交渉で妥結した賃上げ額は5千円であった。申立組合と被申立会社は、同年4月30日の団体交渉で集団交渉の妥結金額と同額で合意し、被申立会社と申立組合のKT分会により同日付けの確認書を締結したが、この確認書に調印したのは、同年5月になってからであった。

この確認書における確認事項には、賃上げが一律5千円で4月度より遡及精算すること、年間一時金は120万円であること、福利厚生は被申立会社主催であることのほかに、「2008年度、賃上げ、年間一時金の上乗せは、次年度の努力義務として、本年度に限り解決金、金45万円を2008年7月20日に現金にて、被申立会社がKT分会に支払う。」ことが挙げられていた。

また、同年5月27日の団体交渉議事録確認には、「2、2008年度、KT分会要求について 2008年度、賃上げ、一時金について」とあらかじめ印字された項の余白に、「2008年4月30日付、確認書、合意」と手書きされていた。

【甲24、乙10、乙20、審問 X2p26~28、審問 Y2p4】

(3) 平成21年度の賃上げに関する申立組合と被申立会社の団体交渉

ア 平成21年4月27日の団体交渉

Y2常務は、平成21年度の集団交渉における賃上げについて、労働組合側の実質要求額は1万円であると認識しており、申立組合に対し、集団交渉では労働組合側から1万円という要求が出ているが、会社側はそのような高額な賃上げは受けられないとして妥結していない旨を説明した。

この日の団体交渉議事録確認には、「3.その他 2009年度賃上げについて」とあらかじめ印字された項目部分に続いて「は、1万円を4月度より遡及、処理する」と手書きされ、余白に「一時金は昨年と同じ120万とし一時金の上積みは、解決金で処理」「福利厚生は会社主催」と記載されていた。

【甲9、乙20、審問 Y2p4~5、p25】

イ 平成21年5月15日の団体交渉

X5組合員は、この日の団体交渉にあたり、平成21年(2009年)5月15日付けの確認書および「2009年度のH社との解決金和解の根拠」と題する書面を事前に作成し、KT分会の印を押した上で、被申立会社側に提出した。被申立会社側は、平成21年(2009年)5月15日付けの確認書について、その内容はまだ妥結してい

ないとして押印しなかった。

同確認書における確認事項には、賃上げが一律1万円で4月度より遡及精算すること、年間一時金は120万円であること、福利厚生は被申立会社主催であることおよび「2009年度、賃上げ、年間一時金の上乗せは、次年度の努力義務として、本年度に限り解決金、金60万円を2009年7月20日に現金にて、会社がKT分会に支払う。」ことが挙げられていた。

また、この日の団体交渉議事録確認には、「3.その他 2009年度賃上げについて 賃上げ、一時金の上乗せの処理」とあらかじめ印字された項の余白に、「5月15日付け確認書の処理を 月 日までにする」「解決金処理」と手書きされていた。

【甲10、甲28、乙11、乙20、審問 X 2 p30、同X 5 p59、審問 Y 2 p8~9、p27】

#### ウ 平成21年6月2日の団体交渉

この日の団体交渉議事録確認には、「3.その他 2009年度賃上げについて 賃上げ、一時金の上乗せの処理は昨年度実績に基づき解決金処理 実施時期」とあらかじめ印字された項の余白に、「夏期一時金については、組合員一律60万とし、年間一時金解決については引き続き交渉継続し円満解決に向けて双方努力する」と手書きされていた。

【甲11】

#### エ 平成21年6月24日の団体交渉

この日の団体交渉において、Y2常務は開始後1時間程度が経過した頃に退席し、被申立会社側出席者はY3取締役だけとなった。

なお、この日の団体交渉議事録確認は作成されなかった。

【甲28、審問 Y 2 p10】

#### オ 平成21年7月29日の団体交渉

この日の団体交渉議事録確認には、「3.その他 2009年度賃上げについて 賃上げ、一時金の上乗せの処理は昨年度実績に基づき解決金処理 実施時期」とあらかじめ印字された項の余白に、「次

回の団交は8月21日」と手書きされていた。

【甲12】

カ 平成21年8月21日の団体交渉

この日の団体交渉議事録確認には、「3.その他 2009年度賃上げについて 賃上げ、一時金の上乗せの処理は昨年度実績に基づき解決金処理 実施時期」とあらかじめ印字された項の余白に、「次回解決(団交にて)努力する。」と手書きされていた。

【甲17】

キ 平成21年9月16日の団体交渉

この日の団体交渉議事録確認には、「2.2009年度賃上げについて 解決案と実施時期」とあらかじめ印字された項の余白に、「賃上げ 10月8日集交 産労、連帯」と手書きされていた。

なお、同団体交渉議事録確認には、被申立会社側および申立組合側のいずれの署名もなかった。

【甲18】

ク 平成21年10月8日の団体交渉

この日の団体交渉議事録確認には、「2.2009年度賃上げについて 解決案と実施時期」とあらかじめ印字された項の余白には何も記載されておらず、また、同団体交渉議事録確認には、被申立会社側および申立組合側のいずれの署名もなかった。

【甲19】

ケ 集団交渉の経過説明

Y2常務は、平成21年5月15日より後の申立組合との団体交渉において、集団交渉の進捗状況については、集団交渉自体が開催されていなかったため、申立組合に報告することはなかった。

【審問 Y2p10】

コ 平成21年度における一時金の支給と福利厚生

被申立会社は、平成21年度の一時金支給と福利厚生については、とりあえず前年並で実施するという暫定措置をとることで申立組合に了解を得、同年7月と12月に一時金を従業員に支給した。申

立組合と被申立会社は、一時金支給と福利厚生に関して協定書は作成しなかった。

【甲 2 6 の 1、甲 2 6 の 2、乙 2 0、審問 X 2 p47、審問 Y 2 p11、  
p39】

6 平成 2 1 年 8 月 3 1 日に被申立会社が生コンミキサー車を 2 台減車した  
たことについて

( 1 ) 生コン輸送の方法

被申立会社ではU社設立以降、被申立会社が受注した生コン輸送について、被申立会社が所有する生コンミキサー車とU社が所有する生コンミキサー車の両方が行うこととなった。

被申立会社とU社はそれぞれ、正社員の使用する車両と、日々雇用従業員が使用する予備車とを保有しているが、被申立会社が生コン輸送を行う場合、まず、被申立会社とU社の正社員用車両を使い、それだけでは輸送が間に合わない場合に、被申立会社とU社の予備車を使うという配車方法をとっていた。

【乙 2 0、審問 Y 2 p51】

( 2 ) U社における生コンミキサー車保有台数

U社では、平成 1 9 年頃、社内合理化のため、正社員数が 1 2 名から 4 名に減り、その後に 2 名採用した結果、正社員数は 6 名となった。当時、U社が生コン輸送のために保有していた生コンミキサー車は、正社員用 6 台と予備車 1 2 台の計 1 8 台で、予備車のうち 2 台はB社での輸送に使用されており、被申立会社の輸送用としては、正社員用 6 台と予備車 1 0 台の計 1 6 台であった。

U社の生コンミキサー車のうち、被申立会社の輸送用の 1 6 台については、被申立会社の大津工場敷地内に駐車場所があり、またU社従業員の詰め所も同工場内にある。

【審問 Y 2 p21、p36、p46】

( 3 ) 平成 2 0 年 1 月 2 3 日のU社従業員の行動

平成 2 0 年 1 月 2 3 日、U社の従業員がW労組の腕章を着け、組合旗を掲げて、被申立会社の事務所に押しかけた。

【審問 X 2 p7、同 X 5 p65、p74、審問 Y 2 p22】

(4) 平成20年(2008年)2月15日付け協定書の締結

平成20年2月15日、申立組合、申立組合のKT分会および被申立会社の三者は、平成20年(2008年)2月15日付け協定書を締結した。

同協定書の第4項から第6項は次のように定められていた。「4、H社、直行準社員、X4は、会社と組合が協議した結果、2008年6月16日付でH社の正社員とする。」「5、H社のミキサー車は、10台固定で予備車は、13台とする。但し、下請け専属輸送U社車が減車した場合に限り、会社と組合が予備車の減車について協議し決定する。」「6、下請け専属輸送U社のミキサー車(予備車を含む)の増車は認めない。」

【甲5】

(5) 平成20年(2008年)7月16日付け覚書の締結

ア 平成20年7月、被申立会社はそれまで予備車13台を含む23台の生コンミキサー車を保有していたが、出荷量に対して車両台数が過剰であったため、予備車を6台減車した。この減車に際し、申立組合は、6台の減車を容認する代わりに、被申立会社保有の生コンミキサー車は17台体制を維持するよう被申立会社に要望した。

【乙20、審問 Y 2 p18】

イ 平成20年7月16日、申立組合、V労組および被申立会社の三者は、平成20年(2008年)7月16日付け覚書を締結した。

同覚書には、次のように定められていた(なお、同覚書においては、「組合」とは申立組合とV労組の二者を示している。 )。「1. 会社は、組合が推薦する次の者2名(X4・I)を会社の社員として雇用することを確認する。」「2. 会社は、会社の車両台数を17台とし、運転業務者10名を最低人員とすることを確認する。今後の車両台数・人員の問題については組合と事前に協議し合意のもとに進めることを確認する。」「3. 会社は、日々雇用労働者の就労補償を以下の人員構成と日数で行うことを約束する。Z労組K支部に3名、V労組に2名とし計5名の日々雇用労働者の就労日数を1名に対して月間13日

とし2カ月26日を補償する。」「4. 会社は、組合に対してこの度の上記諸問題の解決にあたって解決金を支払う。」

また、申立組合と被申立会社の二者においても同日付けで同様の内容の覚書が締結された。

【甲8、乙5】

ウ 前記アの6台減車の前後において、U社の生コンミキサー車保有台数に変化はなかった。

また、同時期において、被申立会社の正社員数や就労保障する日々雇用従業員の数に変化はなかった。

【審問 X 2 p10、審問 Y 2 p42、p47】

(6) 平成21年8月31日の減車実施およびその後の被申立会社の対応

ア 平成21年8月31日、被申立会社は、保有している予備車7台のうち2台を減車した。当該2台の車両は、減車当日も生コンを輸送しており、被申立会社に戻ってきた後に被申立会社から運び出され、減車された。

被申立会社は、この減車に際し、平成20年(2008年)7月16日付け覚書の第2項に定められた、申立組合との事前協議を実施しなかった。

【乙20、審問 X 2 p17、p52、同X 5 p77、審問 Y 2 p19】

イ 平成21年9月1日、申立組合は前記アの2台の減車について、分会長名で被申立会社に「質問書」を提出した。「質問書」には、平成20年(2008年)7月16日付け覚書第2項の規定にもかかわらず、協議、連絡もなく行われた協定違反に対して厳しく抗議し、3日以内に書面回答を求める旨、記載されていた。

被申立会社は、分会長あてに平成21年9月4日付けで「お詫び」を交付した。「お詫び」では、平成20年(2008年)7月16日付け覚書の第2項に定められた事前協議が実施されていないことを認めてお詫びし、今後はこのようなことがないよう、十分注意する旨、記載されていた。

平成21年9月9日、申立組合は分会長名で被申立会社に対し、生



コンミキサー車の即時回復を強く要求する旨や協定違反に対し争議権の行使を最大限行う旨を記載した「抗議文」を提出した。

また、申立組合は、同月14日付けで被申立会社に対し、申立組合の京滋ブロック書記長名による「声明文」を提出した。「声明文」には、同月16日の団体交渉で協定違反の全容説明がない場合は、翌日以降争議権行使の準備を整え、10月X日より争議権を行使する旨が記載されていた。

その後、Y2常務は、申立組合に対し、協定違反について詫びに行った。

【甲13～16、乙6、乙7、乙20、審問 Y2p19】

ウ 前記アの2台減車の前後において、U社の生コンミキサー車保有台数に変化はなかった。

また、同時期において、被申立会社の正社員数や就労保障する日々雇用従業員の数に変化はなかった。

【審問 Y2p42、p47】

#### (7) 生コンミキサー車保有台数の経過

前記(2)および(3)から(6)の結果、平成19年から本件申立時までにおける被申立会社とU社の生コンミキサー車保有台数の経過は別表1のとおりである(B社で使用されている予備車2台を除く。)

【審問の全趣旨】

#### (8) 被申立会社における生コンミキサー車の稼働状況

##### ア 予備車の稼働状況

##### (ア) 被申立会社の日々雇用従業員に対する就労保障と予備車の配車割合

申立組合は、職業安定法第45条に基づく労働者供給事業の許可を受けており、組合員を被申立会社の予備車に従事する日々雇用従業員として被申立会社に対し供給してきた。また、V労組系の別組合であるJ労働組合も、被申立会社の予備車に従事する日々雇用従業員を被申立会社に対し供給してきた。

そして、被申立会社では、平成20年(2008年)7月16日

付け覚書で定められているとおり、申立組合の日々雇用従業員3名、V労組系の日々雇用従業員2名に対し、輸送のあるなしにかかわらず、それぞれ1名につき、1か月あたり13日で2か月26日の就労日数を保障していた。

また、被申立会社の予備車を使用する際の配車割合は、申立組合が6に対し、V労組系が4とされていた。

【甲8、甲32、乙5、審問 X2p10、p43、同X5p79、審問  
p9～10】

#### (イ) 被申立会社とU社の日々雇用従業員の稼働状況

平成19年1月から平成21年12月までの被申立会社大津工場において、被申立会社とU社の日々雇用従業員が生コンミキサー車を稼働させた台数は別表2のとおりである。

平成20年6月頃から、被申立会社の日々雇用従業員が全く予備車を稼働させていない場合であっても、U社の日々雇用従業員が予備車を稼働させる日が多くなった。

【甲25、審問 X2p48】

#### イ 夜間輸送の状況

被申立会社では夜間に輸送を行う場合、以前は被申立会社の正社員や日々雇用従業員で行っていたが、平成20年2月頃からU社の正社員や日々雇用従業員が行うようになった。

【審問 X2p18、同X5p66、審問 Y2p52】

#### (9) 被申立会社における申立組合の組合員の日々雇用従業員としての就労拒否

被申立会社は、被申立会社の従業員である申立組合の組合員が1名も存在しなくなったということを理由として、平成23年2月1日以降、申立組合の組合員の日々雇用従業員としての就労を拒否している。

また、被申立会社は、申立組合に対し、被申立会社の従業員である申立組合の組合員が1名も存在しなくなったという事情の変更を理由に、平成20年(2008年)7月16日付け覚書による申立組合員である日々雇用従業員3名の就労保障を認める労働協約を解約する旨、平成2

3年2月16日付けで通知した。

【甲33、甲39】

(10) 被申立会社における生コン出荷量の状況

平成19年1月から平成21年12月までの被申立会社大津工場の生コン出荷量は別表3のとおりである。

【乙16】

(11) 被申立会社の財務状況

ア 平成21年度決算

被申立会社の第46期(平成21年4月1日～平成22年3月31日)における税引前当期純利益は、104,011,377円の赤字であった。被申立会社では、過去に1億円を超える赤字はあまりなかった。

【乙18、審問 Y2p17】

イ 被申立会社の合理化計画についての提案

被申立会社は、平成22年6月3日付けで申立組合のKT分会長に対し、「当社の合理化計画についての提案」と題する書面を提出した。同書面には、「合理化計画の提案」として、「1. 役員報酬、管理職賞与の減額 2. 従業員の活性化(少数精鋭化) 3. 業務態勢の改革による休日出勤手当、残業手当の減少 4. 業務減少時の指定休日取得の促進と公的補助の有効活用 5. 60歳以上の嘱託者運転手(6名)の早期退職による削減 6. ミキサー車の減車(5台) 7. 運転手の残業補償制度の廃止 8. 日々雇用者の就労補償の廃止 9. 各労働組合との協定内容の見直し、改訂」と記載されていた。

なお、被申立会社はV労組に対しても、同日に同じ内容の書面を提出した。

【乙19、審問 Y2p17】

7 X2 組合員退職後の正社員採用について

(1) 被申立会社における正社員運転手の退職と採用の経過

ア 平成9年から平成19年までの間、被申立会社では、平成9年にV労組組合員1名と非組合員2名の計3名、平成10年に非組合員1名、

平成11年に非組合員1名、平成14年にV労組組合員2名および平成15年に非組合員1名、の合計8名の正社員運転手が退職した。

この間、被申立会社は新規に正社員運転手を採用することはなかった。

平成19年末時点での正社員運転手の所属労働組合の内訳は、申立組合2名、V労組3名、非組合員5名であった。

イ 平成20年から平成21年までの間の被申立会社における正社員運転手の退職と採用の経過は次のとおりであった。

平成20年	6月15日退職	V労組組合員1名
同年	7月17日採用	X4組合員(申立組合員)
同年	12月27日退職	非組合員1名
平成21年	6月16日採用	D(V労組組合員)
同年	12月8日退職	X2組合員(申立組合員)
同年	同月16日採用	C(V労組組合員)

平成21年末時点での正社員運転手の所属労働組合の内訳は、申立組合2名、V労組4名、非組合員4名であった。

【乙14、乙20】

(2) X4組合員の採用におけるW労組の抗議

平成20年6月、被申立会社では、日々雇用従業員であったX4組合員を正社員に身分変更したが、W労組から強い抗議を受け、X4組合員を賃金満額保障の上1か月の自宅待機とした。

同年6月28日、X4組合員および申立組合KT分会長の代理人は被申立会社あてに、X4組合員の自宅待機扱いについて抗議する旨の内容証明郵便を出した。

これに対し被申立会社は、同年7月9日付けで上記代理人あてに「回答書」を送付し、その中で、「会社、各組合など関係者間に認識の齟齬があり、現在に至るも最終的な了解に達しておりません。」「少なくとも関係者間である程度の了解に達するまでは、当社が一方的に新たにアクションを起こすことは、最終的な解決を却って困難にする恐れがあります。」などと記述していた。

同月16日、X4を社員として雇用することを確認する旨定めた平成20年(2008年)7月16日付け覚書を、申立組合、V労組および被申立会社の三者で、また、申立組合と被申立会社の二者で、それぞれ締結した。

【甲7、甲8、乙3～5、乙20、審問 Y2p27】

(3) X2組合員退職後の正社員採用に関する申立組合と被申立会社の団体交渉

ア 平成21年5月15日の団体交渉

申立組合と被申立会社は平成21年5月15日の団体交渉において、X2組合員退職後に申立組合が推薦する者を採用することについて協議した。

この日の団体交渉議事録確認には、「2.2008年7月16日付、協定書の確認事項について H社10名(正社員)体制の12月補充確認と内定確認 Z労組の保障付き日々雇用(空き枠1名)の12月補充確認」とあらかじめ印字された項の余白に、「2. 次回H社が、正社員を内定する(1名)」と手書きされていた。

同日の団体交渉より後の日に、X5組合員は、X3特別執行委員が作成した「内定通知書」と題した書面を被申立会社に提出した。同書面は、被申立会社から申立組合のKT分会長および同組合員あての文書で、日付、あて名人の組合員名、合意日、内定者名および雇入れの時期の欄が空白であった。

これまで被申立会社は、従業員を採用する際に内定通知書を出したことはなかった。

【甲10、甲21、甲28、乙20、審問 X2p15、審問 Y2p13、p15】

イ 平成21年6月2日の団体交渉

申立組合と被申立会社は平成21年6月2日の団体交渉において、X2組合員退職後に申立組合が推薦する者を採用することについて協議した。

申立組合は、申立組合の日々雇用従業員のうち、若年労働者2名の

推薦候補者があることを伝えた。

この日の団体交渉議事録確認には、「2 . 2 0 0 8 年7月16日付、協定書の確認事項について H社10名(正社員)体制の12月補充確認と内定確認 Z労組の保障付き日々雇用(空き枠1名)の12月補充確認」とあらかじめ印字された項の余白に、「内定書の提出を1週間以内する。次回の団交でZ労組の内定者を確認し面接の予定入れる。」と手書きされていた。

【甲11、甲28、乙20、審問 X2p16、p36、同X5p64】

#### ウ 平成21年7月29日の団体交渉

この日の団体交渉議事録確認の余白には、「X212月8日退社の為2009年9月末までにZ労組の組合員をH社社員に内定する。」と手書きされ、さらにその上から手書きで二重線が引かれていた。これは、X5組合員が団体交渉議事録確認の手書きの記入を終え、被申立会社側に確認を求めたところ、Y2常務が「X212月8日退社の為2009年9月末までにZ労組の組合員をH社社員に内定する。」の部分について、削除したものであった。

【甲12、審問 X5p75、審問 Y2p38、p49】

#### エ 平成21年9月16日の団体交渉

この日の団体交渉議事録確認には、「2 . 2 0 0 9 年度賃上げについて 解決案と実施時期」とあらかじめ印字された項の余白に、「12月16日付けH正社員1名」「10名体制と車両台数について」と手書きされていた。また、「3 . H社運転業務10名体制の補充について X2組合員の退職に伴うZ労組推薦のH社正社員内定時期について 内定者の確認と入社日について」とあらかじめ印字された項の余白に、「10月13、14、15、16日団交」「13~16日」と手書きされていた。

なお、同団体交渉議事録確認には、被申立会社側および申立組合側のいずれの署名もなかった。

【甲18】

#### オ 平成21年10月8日の団体交渉

この日の団体交渉議事録確認には、「3.その他について」とあらかじめ印字された項の余白に、「協定違反とH社正社員内定時期についてZ労組の支部にて団交を 月 日に行う。」と手書きされていた。

なお、同団体交渉議事録確認には、被申立会社側および申立組合側のいずれの署名もなかった。

【甲19】

(4) Dの採用におけるW労組の抗議とCの採用

ア Dの採用

平成20年12月27日に非組合員の正社員運転手1名が被申立会社を退職したが、V労組から被申立会社に対し、正社員運転手の補充にV労組の組合員を採用するよう要求があり、平成21年6月16日付けでDをV労組推薦として採用した。

この時点でDを採用することに関して、申立組合は特に問題視していなかった。

【乙20、審問 X 2 p51】

イ W労組の抗議

Dの採用直後、W労組は被申立会社に対し、U社の正社員は増えていないのに、なぜ被申立会社は正社員運転手の新規採用をするのか、といった趣旨の猛抗議を行った。この抗議は内々に約3か月間続いた。

【乙20、審問 Y 2 p34、p48~49】

ウ Cの採用

W労組は、前記イの抗議に際し、被申立会社でW労組の組合員を雇用するよう要求した。しかし、被申立会社は、前記3で認定した方法で労使紛争解決した意味がなくなるため、この要求を拒否したが、結局、U社の日々雇用従業員でW労組の組合員であったCをV労組ヘトレードし、V労組推薦という形をとって平成21年12月16日付けでCを正社員採用した。

Cの採用について事前に申立組合へ連絡はなかった。

【乙14、乙20、審問 X 2 p17、審問 Y 2 p34、p45】

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1（平成21年度賃上げ）について

(1) 平成21年4月27日の団体交渉において、平成21年度賃上げ額を月額1万円とする労使間の合意があったか(第1の3[本件の争点]1)ア)

ア 平成21年4月27日の団体交渉に関する団体交渉議事録確認には、「2009年度賃上げについては、1万円で4月度より遡及、処理する」との記載があり、同団体交渉議事録確認により、申立組合と被申立会社の間において、平成21年度賃上げ額を月額1万円とし、4月から遡及して実施する旨の労働協約が有効に成立したかが問題となる。

イ(ア)この点、まず、被申立会社側の出席者であるY2常務は、平成16年頃から被申立会社の労務担当者として申立組合との団体交渉の交渉担当を務めていること、例えば、平成20年度の賃上げ等が同年4月30日の団体交渉において合意され、同日付合意として確認書が作成されていることからすれば、Y2常務は、申立組合との団体交渉権限および協約締結権限を有していたと認められる。

他方、申立組合側の出席者であるX2組合員は、申立組合KT分会の分会長として、KT分会と被申立会社との間の団体交渉事項に関し被申立会社との団体交渉権限および協約締結権限を有していたと認められる。

(イ)また、団体交渉議事録確認と題する書面は、かねてより、X5組合員があらかじめ交渉事項をパソコンで印字したものを用意し、交渉中または交渉終了後に、X5組合員が同書面の余白部分に手書きで交渉の内容を記入する、という方法で作成されていたものである。

そして、申立組合は、交渉終了後、手書きの記入が終わった団体交渉議事録確認を被申立会社側の交渉担当者であるY2常務へ渡し、その場でY2常務およびY3取締役が記載内容を確認の上署名している。このことは、平成21年7月29日の団体交渉に関する団体交渉議事録確認について、Y2常務は、署名に先立ち、X5組合員の手書きした事項について、削除、修正をしていることから明らかである。



その上で、X 2 組合員ほかの申立組合側出席者が署名し、後日、申立組合は、署名後の団体交渉議事録確認の写しを被申立会社側に渡していたが、その後、被申立会社から記載内容にかかるクレームを受けたことはなかった。

(ウ)以上から、平成 21 年 4 月 27 日の団体交渉に関する団体交渉議事録確認は、平成 21 年度賃上げ額を月額 1 万円とし 4 月から遡及して実施する旨の申立組合と被申立会社との間の協定を書面化したものであり、申立組合および被申立会社の協約締結権者である X 2 組合員および Y 2 常務の署名がなされていることから、同協定は労働協約としての要式を満たしていると認められる。

ウ(ア)しかしながら、被申立会社は、被申立会社と申立組合との間における賃上げについては集団交渉の妥結を待って同一条件で合意するという労使慣行があったと主張する。

(イ)この点、被申立会社における春闘の労使交渉については、V 労組とは集団交渉を、申立組合とは個別の団体交渉を実施してきたが、申立組合は、被申立会社が出席している集団交渉が妥結してから、同じ内容で被申立会社と合意し、当該年度の 4 月に遡って精算するという状態が数年来続いており、申立組合と被申立会社は、賃上げ、一時金および福利厚生について確認書を毎年取り交わしている。

そして、平成 20 年度賃上げについても、集団交渉で賃上げ額は 5000 円で妥結したところ、申立組合と被申立会社は、同年 4 月 30 日の団体交渉において賃上げ額を 5000 円とすること、年間一時金およびその他附帯事項について合意し、後日、合意の証として、同年 4 月 30 日付けの確認書を取り交わしている。

(ウ)とすれば、申立組合と被申立会社との間においては、集団交渉における妥結を待って同一条件で賃上げ額を最終決定するという労使慣行があったと認めるのが相当である。

エ 以上から、平成 21 年 4 月 27 日の団体交渉に関する団体交渉議事録確認により、申立組合と被申立会社の間において、平成 21 年度賃上げ額を月額 1 万円とし、4 月から遡及して実施する旨の労働協約が

有効に成立したとまでは認められない。

(2) 被申立会社が、平成21年4月27日の団体交渉の後の団体交渉において、平成21年度賃上げ額はW労組およびV労組との間の集団交渉での妥結を待つという態度をとったことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか、また、不誠実な交渉にあたるか(第1の3[本件の争点](1)イ)

ア 前記(1)ウ(ウ)のとおり、申立組合と被申立会社との間においては、集団交渉における妥結を待つ同一条件で賃上げ額を最終決定するという労使慣行があったと認められることからすれば、未だ集団交渉において妥結していない状況において、被申立会社が団体交渉において平成21年度賃上げ額は集団交渉での妥結を待つという態度をとったことは、何ら申立組合を弱体化させる支配介入に当たらず、不誠実な交渉ともいえない。

イ この点、申立組合は、平成21年6月24日の団体交渉において、被申立会社は突然態度を変え、平成21年度賃上げについて集団交渉の妥結を条件とする旨を主張したことから団体交渉は決裂し、以後被申立会社は賃上げ等を実施できない合理的説明をしないなどと主張する。

しかし、申立組合は、当初、同年10月8日の団体交渉において平成21年度の賃上げについての団体交渉が決裂したと主張していたこと、同年6月24日以降の団体交渉においても平成21年度の賃上げは団体交渉事項とされ交渉が継続していると認められること、賃上げおよび賃上げに関連する一時金の上積み以外については平成21年度の一時金は平成20年度と同等の条件で支給され、福利厚生も実施されていることなどから、申立組合の主張は採用できない。

2 争点2(平成21年8月に生コンミキサー車が減車されたこと)について

(1) 被申立会社が、平成20年(2008年)7月16日付け覚書に定められた申立組合との事前協議を行わずに減車したことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか(第1の3[本件の争点](2)ア)

ア 被申立会社は、平成21年8月31日、保有している予備車7台のうち2台を減車したが、この減車に際し、平成20年(2008年)7月16日付け覚書の第2項に定められた申立組合との事前協議を全く実施しなかったことは当事者間で争いが無い。

イ(ア)この点、被申立会社の保有する生コンミキサー車の台数については、被申立会社は、申立組合との間で平成20年(2008年)2月15日付け協定書、平成20年(2008年)7月16日付け覚書を締結し、正社員用10台、予備車7台とされていた。

このうち予備車は、申立組合等が供給する日々雇用従業員に配車されるものであるが、配車割合は、申立組合が6、V労組系が4とされていた。

また、日々雇用従業員については、申立組合3名、V労組系2名の合計5名の日々雇用従業員の就労日数を1名に対して月間13日とし2か月26日が保障されていた。

(イ)したがって、日々雇用従業員については、申立組合について3名の就労が保障されていたとはいえ、予備車の減車は、申立組合が保障枠を超えて日々雇用従業員として供給する組合員の就労機会を奪うこととなり、そのことは申立組合の弱体化につながるものと認められる。

それゆえに、申立組合は、予備車の台数確保に拘り、被申立会社との間で平成20年(2008年)2月15日付け協定書、平成20年(2008年)7月16日付け覚書を締結していたものと認められる。

ウ そのような状況の中で、被申立会社が、平成20年(2008年)7月16日付け覚書に基づく労働協約に違反し、一方的に予備車の2台の減車をいわば強行したことは、申立組合との従前の関係を全く無視しその活動を阻害するものであることはもちろんのこと、予備車の減車により、申立組合が日々雇用従業員として供給する組合員の就労機会を奪い、もって申立組合を弱体化するものであるが、それらのことを被申立会社は十分認識していたというべきである。

エ(ア)この点、被申立会社は、生コンの出荷量が減少し、保有する生

コンミキサー車が過剰であったため、経営上の判断として、予備車2台を減車せざるを得なかったと主張する。

(イ)確かに、生コン出荷量は、平成21年において平成19年ないし20年と対比して3分の2以下に減少しており、平成21年8月31日時点における、被申立会社の保有台数(正社員用10台、予備車7台)およびU社の保有台数(正社員用6台、予備車10台)が過剰であったことが認められる。

しかし、経営上の理由により減車するとしても、平成20年(2008年)7月16日付け覚書に基づく協定に基づき申立組合と事前協議を行うことは容易にできたはずであり、被申立会社は、事前協議なくして一方的に予備車の2台の減車を強行した事情について、Y2常務が証言を避けるなど、何ら合理的な説明ができない。

また、本来、生コン出荷量が減少すれば、優先的に、被申立会社の保有する生コンミキサー車を使用し、正社員および日々雇用従業員を従事させ、下請会社であるU社の業務量を減少させるのが通常であると思われる。

しかし、平成19年以降、被申立会社の保有車両の台数は減少しているのに対しU社の保有車両の台数は減少していない。また、被申立会社の日々雇用従業員による予備車の稼働台数も、平成20年6月頃から、U社の予備車の稼働台数に比して著しく減少しており、前記イ(ア)のとおり被申立会社が就労保障している日々雇用従業員さえも従事させずに、U社の予備車を稼働させているなど、経済合理性に反する実態が認められる。

(ウ)被申立会社とU社との間の取引等の問題は、被申立会社とU社が交渉して決定できるわけではなく、実質的にはA2社とW労組との間の協議によって決定し、被申立会社としてはこれに従う他ないという特殊な実情があることは、被申立会社自らが認めるところであり、前記(イ)のような被申立会社の生コンミキサー車の保有台数や日々雇用従業員の稼働台数の減少の背景には、そのような実情があるものと推認される。

オ 以上から、予備車2台の減車を行ったのは、被申立会社の経営上の理由があることは認められるものの、被申立会社が、前記エ（ウ）の特殊な実情に基づき、申立組合を弱体化させることを認識しながらあえて実行したものと認められ、支配介入に当たると解するのが相当であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 争点3（X2組合員退職後の従業員採用）について

（1）平成21年5月15日もしくは同年6月2日の団体交渉において、X2組合員退職後の従業員採用について、申立組合推薦の労働者を正社員に内定する旨の合意があったか（第1の3〔本件の争点〕（3）ア）

ア この点、申立組合と被申立会社は、平成21年5月15日および同年6月2日の団体交渉において、X2組合員退職後に申立組合が推薦する者を採用することについて協議したが、同年5月15日の団体交渉議事録確認には、「2.2008年7月16日付、協定書の確認事項について H社10名（正社員）体制の12月補充確認と内定確認 Z労組の保障付き日々雇用（空き枠1名）の12月補充確認」とあらかじめ印字された項の余白に、「2、次回H社が、正社員を内定する（1名）」と手書きされており、また、同年6月2日の団体交渉議事録確認には、「2.2008年7月16日付、協定書の確認事項について H社10名（正社員）体制の12月補充確認と内定確認 Z労組の保障付き日々雇用（空き枠1名）の12月補充確認」とあらかじめ印字された項の余白に、「内定書の提出を1週間以内する。次回の団交でZ労組の内定者を確認し面接の予定入れる。」と手書きされており、これら団体交渉議事録確認には労使双方とも出席者が署名している。

イ そして、前記1（1）イで述べたのと同様に、平成21年5月15日および同年6月2日の団体交渉において団体交渉議事録確認は、労働協約としての要式を満たしている書面と認められる。

ウ ところで、申立組合と被申立会社は、平成20年（2008年）7月16日付け覚書において、「会社は、会社の車両台数を17台とし、運転業務者10名を最低人員とすることを確認する。今後の車両台

数・人員の問題については組合と事前に協議し合意のもとに進めることを確認する。」との労働協約を締結している。

そして、平成21年5月15日および同年6月2日の団体交渉は、団体交渉議事録確認において「2008年7月16日付、協定書の確認事項について H社10名(正社員)体制の12月補充確認と内定確認」と印字されているとおり、前記労働協約に基づいて、X2組合員退職後の従業員採用について事前協議を行ったものであり、具体的な採用手続を合意のもとに進めていたものと認められる。

エ とすれば、申立組合員の従業員としての採用について覚書ないしは協定書を締結している従前の経緯にかんがみ、労働協約とまでいえるかはさておき、かかる団体交渉議事録確認に基づき、申立組合と被申立会社との間において、X2組合員退職後の従業員採用について申立組合推薦の労働者を正社員に内定する旨の合意がなされたと認めるのが相当である。

オ なお、Y2常務は、平成21年7月29日の団体交渉の団体交渉議事録確認において「X212月8日退社の為2009年9月末までにZ労組の組合員をH社社員として内定する」という記載を抹消しているが、そもそも前記エの合意がないのであれば、同年5月15日および同年6月2日の団体交渉における団体交渉議事録確認において前記アの手書き部分を抹消していたはずであり、同年7月29日の団体交渉の団体交渉に至り前記の抹消を行ったのは、後記(2)のとおり、その間に被申立会社において前記エの合意を反故にしなければならない状況の変化があったものというべきである。

(2) 被申立会社が、申立組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことは、申立組合を弱体化させる支配介入にあたるか(第1の3[本件の争点](3)イ)

ア この点、当時、X2組合員、X5組合員、X4組合員の3名が正社員として被申立会社に在籍していたが、X2組合員の定年退職に伴い、組合員が2名に減少することから、申立組合は被申立会社に対し、X2組合員退職後の従業員採用について申立組合推薦の労働者を正社員

に内定することを求め、前記(1)エの合意に至ったものである。

イ したがって、前記(1)エの合意に反し、申立組合推薦による内定者選定作業に入らないことは、前記(1)ウの労働協約に基づく協議の成果を軽視し申立組合の活動を著しく阻害することはもちろんのこと、申立組合の組合員の減少を招き、申立組合の弱体化につながるものといえる。

ウ ところが、平成20年12月27日に非組合員の正社員運転手1名が被申立会社を退職したところ、V労組から被申立会社に対し、運転手の補充にV労組の組合員を採用するよう要求があり、平成21年6月16日付けでDをV労組推薦として採用したが、Dの採用直後、W労組は被申立会社に対し、U社の正社員は増えていないのに、なぜ被申立会社は正社員運転手の新規採用をするのか、といった趣旨の猛抗議を行い、この抗議は内々に約3か月間続いた。

エ そこで、被申立会社は、申立組合に対し何ら合理的な説明をしないままに、前記(1)エの合意に基づく申立組合推薦による内定者選定作業に入らず、かえって、W労組から、前記ウの抗議に際し、被申立会社でW労組の組合員を雇用するよう要求されたことに対し、結局、U社の日々雇用従業員でW労組の組合員であったCをV労組へトレードし、V労組推薦という形をとってX2組合員の定年退職後の平成21年12月16日付けで正社員採用したものと認められる。

オ 以上から、被申立会社は、前記(1)エの合意に反し、申立組合推薦による内定者選定作業に入らないことは、前記(1)ウの労働協約に基づく協議の成果を軽視し申立組合の活動を著しく阻害すること、および、申立組合の組合員の減少を招き、申立組合の弱体化につながるものであることを認識しながらあえて実行したものと認められ、支配介入に当たると解するのが相当であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 被申立会社が平成21年5月15日もしくは同年6月2日の団体交渉の後の団体交渉において、申立組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことについて合理的な説明を行わなかったことは、不誠実な交渉

にあたるか（第1の3〔本件の争点〕（3）ウ）

ア 被申立会社は、平成21年7月29日の団体交渉において、前記（1）エの合意を反故にし、団体交渉議事録確認において「X212月8日退社の為2009年9月末までにZ労組の組合員をH社社員として内定する」という記載を抹消しているが、同日およびそれ以後の団体交渉において、前記（1）エの合意の履行を求める申立組合に対し、何ら合理的な説明をしておらず、誠実交渉義務を果たしているとは認められない。

イ したがって、被申立会社が平成21年5月15日もしくは同年6月2日の団体交渉の後の団体交渉において、申立組合推薦による内定者選定作業に入らなかったことについて合理的な説明を行わなかったことは、不誠実な団体交渉にあたりと解するのが相当であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

#### 4 救済方法について

（1）申立組合は、被申立会社に対し、平成21年8月31日付けの減車を撤回することを命ずることを請求している。

しかし、生コンミキサー車の減車は、最終的には被申立会社の経営権に属する事項であり、また、生コン出荷量の減少により被申立会社の経営状態が悪化し、生コンミキサー車が過剰な状態であることからすれば、原状回復として減車の撤回までも命じることは救済方法としては相当ではない。

（2）また、申立組合は、被申立会社に対し、申立組合推薦による内定者選定作業に速やかに入ることを命ずることを請求している。

しかし、従業員の採用は、本来、被申立会社の経営権に属する事項であり、かつ、生コン出荷量の減少により被申立会社の経営状態が悪化する中で、X2組合員の退職に際し正社員を1名採用し、他方で嘱託職員6名が退職している状況であることからすれば、被申立会社が将来正社員を採用する際には申立組合が推薦する者を採用することが望まれるが、原状回復として申立組合推薦による内定者選定作業に入ることまでも命ずることは救済方法としては相当ではない。



(3) なお、被申立会社は、平成20年(2008年)7月16日付け覚書に定められた申立組合との事前協議を行わずに減車したことについて、分会長あてに「お詫び」と題する書面を交付するなどしているが、同書面は不当労働行為であることを認めてこれを謝罪する趣旨のものではなく、不当労働行為によって生じた侵害行為を是正するに足る十分な謝罪がなされたとは認められない。

(4) したがって、救済方法としては、不当労働行為であることの確認と謝罪文の手交・掲示を命じることが相当である。

## 5 救済利益について

(1) 被申立会社は、X5組合員およびX4組合員が申立組合を脱退し、被申立会社に労働者として雇用される申立組合の組合員がいなくなったことを理由に、申立組合が本件申立について救済利益を失ったと主張する。

(2) たしかに、労働委員会の救済命令は、不当労働行為によって生じた侵害状態を是正し、不当労働行為がなかったのと同様の状態を回復しようとするものであることから、労働委員会が、救済命令を発するには、不当労働行為の成立に加え、救済利益として侵害状態を是正する必要性が存在しなければならず、救済利益が認められない場合は、救済申立は棄却されるべきである。

(3) しかし、申立組合は、平成20年(2008年)7月16日付け覚書による労働協約に基づき、申立組合が組合員を被申立会社の日々雇用従業員として供給するについて3名の就労保障を受ける利益を有している。

この点、被申立会社は、申立組合に対する平成23年2月16日付けの通知書に基づき、被申立会社の従業員である申立組合の組合員が1名も存在しなくなったという事情の変更を理由に、前記労働協約は同日付で解約されたと主張し、申立組合の組合員の日々雇用従業員としての就労を拒否しているが、かかる事情の変更にもかかわらず、申立組合が組合員について被申立会社に対し日々雇用従業員としての就労機会の提供を求める前記利益は何ら変わらないことから、前記労働協約の解約を認

めるに足る理由はないというべきである。

とすれば、未だ、申立組合は、被申立会社との間において、前記労働協約に基づく就労保障の実行などを求めて団体交渉を行う権利を有する関係にあると認められる。

- (4) また、X4組合員およびX5組合員は未だ被申立会社に正社員として在籍しており、両組合員が申立組合を脱退した理由が不明であるところ、両組合員が申立組合に再加入することにもわかに否定できない。

あるいは、前記4(2)のとおり、被申立会社が将来正社員を採用する際には申立組合が推薦する者を採用することが望まれるところ、申立組合が被申立会社に従業員として在籍する組合員を獲得する可能性も失われていない。

- (5) なお、救済申立を行う労働組合における「使用者が雇用する労働者」の存在が、労働委員会が救済命令を発する時点における要件であるかが問題となる。

しかし、これを肯定すると、使用者が、かかる要件を満たし救済命令を免れるために、組合員の定年退職を待つとか、人事権を行使して当該組合に対応する事業所に所属する組合員全員を配置転換させるなどの様々な不合理な事態も生じ得る。

したがって、救済申立を行う労働組合における「使用者が雇用する労働者」の存在は、労働委員会が救済命令を発する時点における要件として認めるのは相当ではない。

- (6) 以上から、申立組合において、当委員会が被申立会社の不当労働行為として前記2および3で認定した支配介入および不誠実団交を是正し、正常な労使関係を回復・確保する必要性が認められ、前記4の救済方法による救済について、救済を受けるべき利益は失われていないと認めるのが相当である。

## 6 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法27条の12および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成23年3月14日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫

(別表1～3は省略)