

平成22年5月11日

中央労働委員会事務局

第三部会担当審査総括室長 鈴木裕二

電話 03(5403)2172

FAX 03(5403)2250

### 光紀産業不当労働行為再審査事件（平成20年（不再）第34号）命令書交付について

中央労働委員会第二部会（部会長 菅野和夫）は、平成22年5月11日、標記事件に係る命令書を関係当事者に交付したので、お知らせします。命令の概要等は、次のとおりです。

#### 【命令のポイント】

～会社が行った組合員の配置転換は不利益取扱いの不当労働行為に当たるが、当事者間で裁判上の和解が成立したことから、初審が命じた救済方法の一部を変更するとされた事例～

会社による組合員の配置転換は、組合員であることの故に行われた不利益な取扱いであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たるが、当該配置転換に関する民事訴訟において、会社と当該組合員との間で和解が成立していることから、初審命令が職場復帰等を命じた部分については、現段階でこれを維持する必要性は認められないので、取り消すこととする。

#### I 当事者

光紀産業株式会社（以下「会社」）従業員149名（平成20年1月20日現在）

神奈川シティーユニオン（以下「組合」）組合員約850名（平成20年2月8日現在）

組合の組合員A

#### II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、①組合員Bを配置転換したこと、②団体交渉において組合が求めた就業規則等の提示を拒否したこと、③組合員A及びBに組合に加入した理由を尋ねるなどしたこと、④Aに対し、組合を介することなく労働契約書への署名を求め、雇止めとしたこと、⑤団体交渉を途中で打ち切る等不誠実な対応をしたことが、労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号ないし第4号の不当労働行為に当たるとして、救済申立てがあった事件である。
- 2 初審神奈川県労働委員会は、上記1のうち①ないし④は労組法第7条1号、第2号又は第3号の不当労働行為であるとして、会社に対し、①Bの職場復帰等、②Aについて平成19年8月7日以降雇用したのものとしての取扱い、③文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却したところ、会社は、これを不服として、再審査を申し立てたものである。

#### III 命令の概要等

##### 1 主文の要旨

- (1) 本件初審命令主文第1項を取り消す。
- (2) 本件初審命令主文第2項を次のとおり変更する。

会社は、組合員Aについて、雇止めがなかったものとして、平成19年8月7日から翌年12月16日までの間、同組合員が就労したなら得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 2 判断の要旨

- (1) 会社は、組合員Bに対する配置転換は、平成18年10月実施の健康診断の結果、Bが要精密検査と診断されたために実施したものと主張する。

しかし、①会社は、Bが同年3月の健康診断でも同様の診断を受けたことを知りながら、何ら就業上の措置を講じていないこと、②会社は、Bの意向を聴くこともなく配置転換を命じ、また、Bに配置転換の理由も示していないこと、③Bが会社と対立状態にある組合に加入して以来、会社と組合との間の緊張が高まっていた当時の労使事情等から、会社が組合の存在を快く思わず、Bの組合加入を嫌悪していたと推認されることを併せ考慮すると、会社は、Bの組合加入を嫌悪したが故に、賃金が減少する業務に配置転換したものとみるのが相当である。このことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

- (2) 会社が、組合員Aとの労働契約関係の継続に当たり、期間の定めがないのと変わらない状況となっていた従前の関係を変更し、期間の定めのある労働契約書への署名を条件としたことに経営上の具体的理由はうかがえず、むしろ、会社は、会社提示の労働契約書の記載内容を一部変更する旨Aに通知しながら、Aが同契約書の記載の修正を求めても何ら理由を示すことなく、これを拒否している。他方、会社と組合との間の対立が深まっていたことに加え、組合員が漸増していた当時の事情からすれば、会社は、会社との対立を深める組合を嫌悪し、その中心的立場にあるAを快く思っていなかったと推認される。

以上のことを考慮すると、会社は、Aが組合の組合員であるが故に、また、Aとの雇用関係を打ち切って組合員を萎縮させることを意図して、Aを雇止めにしたものとみるのが相当である。このことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

- (3) 団体交渉において、組合の求めた就業規則の提示に応じることができない特段の理由や事情を述べることなく、その提示を拒否した会社の交渉態度は、団体交渉遂行上の必要に基づく組合の提示要求に対して誠実に対応するものであったとはいえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。
- (4) 会社が、Aに対し、Aの組合加入及び団体交渉申入れ直後に、組合に加入した理由を尋ねたり、組合を介することなく労働契約書への署名を求めたことは、組合の存在を無視したものであり、また、Bに対し、組合に加入した理由を尋ね、自宅を訪問するなどしたことは、Bに圧力をかけ、組合活動を萎縮させることを意図したものとみざるを得ず、いずれの行為も組合の運営に介入する労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。
- (5) 救済方法等について

組合員Bの配置転換は、不利益取扱いの不当労働行為に当たるが、当該配置転換に関する民事訴訟において会社とBとの間で和解が成立していることから、Bの職場復帰等を命じた初審命令主文第1項については、現段階でこれを維持する必要性は認められないので、取り消すこととする。

また、組合員Aの雇止めについては、会社が平成20年12月17日以降Aを就労させていることから、主文第2項のとおり、当該雇止めにより賃金の支払がなされていない平成19年8月7日ないし翌年12月16日の間にAが就労したなら得られたであろう賃金相当額の支払を命じることが相当である。

### 【参考】 本件審査の概要

- ・初審救済申立日 平成19年2月 9日（神奈川県労委平成19年（不）第5号）  
平成19年8月23日（神奈川県労委平成19年（不）第26号）
- ・初審命令交付日 平成20年8月 8日
- ・再審査申立日 平成20年8月20日（中労委平成20年（不再）第34号）