

命 令 書

申立人 ユニオン・おおさか

被申立人 株式会社フレックス

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社フレックス（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、コンピュータのソフトウェア開発、システム機器販売等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時34名である。

なお、会社は、C（以下「C」という）の後記3(1)ア記載の復職当時、大阪府中央区の大阪ビジネスパーク所在のビルに本社を置き、約100名の従業員を擁していたが、平成6年2月、肩書地に本社を移転した。

(2) 申立人ユニオン・おおさか（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、大阪府内の中小零細企業で働く労働者で組織する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130名である。

会社には、組合のフレックス支部（以下「支部」という）があり、その組合員数は本件審問終結時C1名である。

2 平成4年のCに対する懲戒解雇

(1) 平成元年2月1日、Cは、コンピュータのシステム開発に従事する技術職として会社に入社し、申立外中山機工株式会社（以下「中山機工」という）へ派遣され、同社のシステム開発業務においてシステム分析、概要設計等のいわゆる上流工程を担当していた。

同2年8月、Cは、中山機工での業務がほぼ終了したため会社に復帰したが、会社は同人が次に担当すべきシステム開発を受注できず、同人の技術職としての担当業務がなくなったため、同人を営業部次長として営業職に配属した。

(2) 平成4年8月15日、会社は、Cが業務命令に違反したとして同人を懲戒解雇した。これに対し、Cは、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）に地位保全及び賃金仮払の仮処分を申し立て、同5年3月29日、大阪地裁は当該申立てを認容する仮処分決定を行った。

3 Cの復職及び営業担当次長としての勤務状況

(1) Cの復職

ア 平成5年4月23日、会社とCは、同人の復職について協議し、同年5月下旬に同人が営業職へ復帰することを合意した。

イ 平成5年5月25日、C、会社代表取締役B（以下「B社長」という）及び会社総務部次長D（以下「D次長」という）は、Cの復職に関する打合せを行い、Cの復職日は同月27日と定められた。

その席上、B社長はCに対し、Cの役職は現在の会社の組織に営業部がないため社長直属の営業担当次長とし、給与は懲戒解雇前と同じく年俸制として年700万円（月額50万円並びに夏季及び冬季一時金として各50万円）を支給する旨を、また、担当業務については、①会社と業務提携をすることになっていた（当該業務提携契約の正式締結日は同年6月1日）申立外株式会社レントラックジャパン（以下「レントラック」という）のペイ・パー・トランザクション・システム（以下「PPTシステム」という）の加盟店募集に係る営業（セールス）業務であるが、当面はPPTシステム加盟店募集に係る市場調査業務とする、②PPTシステムに付随する販売時点情報管理システム（ポイント・オブ・セールス・システム。以下「POS」という）として会社が開発中で同年9月頃完成予定のPOS（以下、会社独自のものを「フレックスPOS」という）の完成後にはその販売営業業務とする旨を説明した上で、具体的には、①CにおいてPPTシステムに係る営業計画を作成し、その実行のための活動計画を同年6月3日まで提出すること、及び②日報、週報、週間予定表、面談表、営業活動報告書をそれぞれ提出することを命じた

なお、その際、B社長はCに対し、PPTシステムにレンタルビデオショップが加盟した場合、加盟金は1店につき100万円であり、会社はそのうちの25万円から50万円を代理店手数料収入として得られること等を説明した。

レントラックとPPTシステム及びPOSの内容は、次のとおりである。

(ア) レントラック

レントラックは、米国レントラック・コーポレーションが開発したPPTシステムを日本に導入するため平成元年に設立された株式会社で、同5年7月当時国内で約1,000店のPPTシステム加盟店を有していた。また、Cの復職当時、レントラック及びその関連会社は、システム開発業務を会社に委託しており、会社の大口の得意先であった。

(イ) PPTシステム

PPTシステムとは、ビデオテープ及びコンパクトディスク（以下「ビデオテープ等」という）のレンタルビデオショップ向けの商品供給方式である。加盟店に対するレンタル方式であるため、レンタルビデオショップは、メーカーからビデオテープ等を購入して店

頭に陳列する場合よりも少ない資金で品ぞろえができ、商品回転率及び利益率が高まる利点を有している。

① 加盟店となるレンタルビデオショップは、レントラックと加盟契約を締結し、加盟金及びソフト料をレントラックに支払い、同社が指定するPPTシステム用のPOS（以下「PPT認定POS」という）を導入し、POS端末を同社のホストコンピュータにオンラインで接続する。

また、PPT認定POS以外のPOSを既に有するレンタルビデオショップは、既存のPOSをPPTシステムに接続するためのソフトであるレントラック・プロフィット・メーカー・システム（以下「RPM」という）を導入することによりPPTシステムに加盟することができる。会社は、平成4年12月頃からRPMの開発業務を受託していた。

② 加盟店は、レントラックにビデオテープ等のレンタルに係る初期賃料（ハンドリングフィー）を支払い、レントラック経由でビデオテープ等のメーカーから一定の期間ビデオテープ等を借り受ける。

③ 加盟店は、レンタルユーザーへビデオテープ等をレンタルし、その貸出回数に応じて、貸出利益（トランザクションフィー）の一部をレントラック及びビデオテープ等のメーカーに対して支払う。

(ウ) POS

POSとは、小売業の店舗等に設置されたコンピュータ端末が読み取った商品別の売上げ等の情報をホストコンピュータで処理し、販売・仕入・在庫の管理、経理等の各業務においてリアルタイムで使用する総合経営情報システムである。

Cの復職当時におけるPPT認定POSは、大手メーカー等のソフトが組み込まれたものであったが、会社は独自のPPTシステム用のPOSであるフリックスPOSを開発し、PPT認定POSとしてレントラックから販売することを計画していた。フリックスPOSは、その後、平成6年初頭にレントラックによってPPT認定POSの認定を受けている。

ウ 平成5年5月27日、Cは出社し、D次長と未払賃金の精算等の打合せを行い、翌月3日から出勤することとなった。

その席上、Cは、会社に労働組合がないことについてD次長の意見を聞いたが、D次長は返答しなかった。

(2) Cとレントラックとの業務打合せ

ア 平成5年5月27日、Cは、レントラックの本社において同社の営業部長E某（以下「E部長」という）及び営業部員F某（以下「F営業部員」という）から、PPTシステム及びその営業についての説明を

受け、関係資料として、①2年前のレンタルビデオショップの名簿、店舗情報及び営業状況一覧表、②レンタルビデオショップ向けのPPTシステムに係るパンフレット、及び③レントラックの会社案内を受け取った。なお、PPTシステムのパンフレットには、加盟時に加盟金100万円及びソフト料が必要であること、RPMを使用する場合はRPM使用料が月々3万円となること等が記載されていた。

その席上、Cがレントラックの営業部員に同行して営業活動を実地に見聞するオン・ザ・ジョブ・トレーニング（以下「OJT」という）を行う話が持ち上がり、E部長はCにOJTを積極的に受けることを勧め、Cも「是非お願いします」と答えたので、F営業部員が同年6月21日からの週において予定していた営業活動にCが同行することとなった。

また、E部長はCに対し、PPTシステム加盟店募集に係る市場調査を1週間から10日の間で実施して、当該調査の第1次報告を1週間ないし10日後には行うように指示したが、Cはこの指示された報告を行わなかった。

イ レントラックのPPTシステム加盟店募集業務の当時の代理店数は、会社を含め十数社であり、会社がレントラックから代理店営業を任せられた地域は北大阪地域であった。

ウ 平成5年6月3日、CはB社長に対し、「復職における当面のアクションプラン」という題名の活動計画（以下「アクションプラン」という）を提出した。アクションプランには、同月から同年8月までの間におけるCの活動として、①営業活動の一環である市場調査の方法として販売対象を絞り込むためのアンケート調査の実施及び回収結果の分析、②レントラックの関連会社が経営する優良レンタルビデオショップの見学、③PPTシステムの仕組み、セールスポイント等に係る講習会の受講、④当面の主体となる活動としてレントラック営業部員との同行セールス、が記載され、併せて、⑤復職に伴うあいさつ回りを行うことも記載されていた。B社長は、アクションプランに、①企画と並行してレンタルビデオショップを回り業界の感触をつかむこと、②レントラックとセールスでダブらないこと、③レントラックとの打合せが必要であること、の指示を記入した上で、そのコピーをCに返却した。

以後、Cは、調査項目の検討等を行ったが、その期間に、勤務時間中病気治療のために通院し、会社に対してその旨を届け出なかった。これについて、D次長はCに対し、私事のために外出するときはあらかじめその旨を断った上で外出するように注意したが、Cは、「外出時に特に断る必要はない。D次長の役職はCと同じ次長職で、CはD次長の部下ではないから同人に外出の事前届出をする必要はない」と返答した。

エ 平成5年6月7日、Cは、E部長に連絡の上、O J Tの日程調整を行い、同月22日から24日の間にF営業部員からO J Tを受けることを約束した。

同月21日、CがF営業部員にO J Tの実施日を確認したところ、F営業部員は同月24日の予定であると返答した。これに対し、Cは、同日は診療を受けるため有給休暇取得を予定しているため、O J Tを延期してほしい旨要望し、O J Tの実施は、後日、日程調整を行うこととなった。

その後、CはF営業部員に対し、2、3回連絡したが、いずれも不在のためO J Tの日程調整ができなかった。それ以降、CはF営業部員に対し、O J Tについて何ら連絡をしなかったため、結局O J Tは1回も行われなかった。

(3) Cの調査活動

ア 平成5年6月21日、Cは、摂津市、茨木市、豊中市、高槻市、箕面市、池田市及び吹田市の北大阪地域に所在するレンタルビデオショップの現地調査を開始した(以下、Cのこの調査を「調査活動」という)。

Cは、「店舗情報」として、①店舗の外部写真、②店舗所在地、③店舗面積、④ビデオテープ等のレンタル料金、⑤店舗所在場所、駐車場の有無等の立地条件、⑥店員の対応、店舗の清掃及び商品管理状況、の各項目から成る調査票を作成し、後記4(1)記載の同年12月22日付けの同人の配置転換(以下、配置転換を「配転」といい、同日付けの配転を「12.22配転」という)に至るまで実働延べ98.5日間にわたって調査活動を行ったが、この間に同人が店舗情報を作成した件数は135件程度であった。なお、Cの作成した店舗情報には、記入に当たって店員等と面談を必要とする事項等については記入されていない。

この間、Cは、一定期日ごとに店舗情報、日報・週間活動報告書(以下「活動報告書」という)及び週間予定表をD次長経由でB社長に提出し、B社長はその都度活動報告書に指示を記入しそのコピーをCに返却した。Cは、店舗情報のほかに、店舗情報を集約して、①営業状況実績一覧表、②ビデオ・レンタル料金一覧表、③店舗面積別貸出本数一覧表を作成した。

しかし、Cが行った上記調査活動並びに店舗情報及び営業状況実績等の各一覧表の作成は、特に専門的な知識・技術を要しない単純なものであった。

イ 平成5年6月23日、B社長は同月21日及び22日分の活動報告書にそれぞれ「面談状況は？」と面談実施を求める指示を記入し、Cにそのコピーを返却した。これに対し、Cは、同月22日分の活動報告書のコピーに「調査の段階では面談は行わない」と記入して、同月25日に再提出した。

ウ 平成5年8月、Cは、既に手書きで提出していた同年6月調査分の

店舗情報をまとめてワープロで清書の上、B社長に提出した。

同月16日、B社長はCに対し、再度PPTシステム加盟店募集に係る売上計画を作成するよう口頭で命じた。

これに対し、同月23日、Cは「POSシステム及びPPTシステムの売上計画について」と題する文書を会社に提出した。

同文書には、①Cは営業マーケット自体並びにPPTシステム及びフレックスPOSの販売単価及び商品機能について知識を有していない、②新規事業であるPPTシステム及びフレックスPOSの販売については会社全体の長期、中期及び短期の事業計画に基づいて個別販売計画が策定されるべきである、と記載され、また、売上計画策定に当たっては、①会社の事業計画及び各プロジェクトのマネージャー以上が出席する会社の全体会議の資料、②会社のPPTシステム及びフレックスPOSに係る営業方針、③新規事業に係る販売組織及び業務分担、④フレックスPOSに係る販売単価その他の情報、⑤レントラックのPPTシステム販売実績、⑥会社の所有するレンタル・ビデオ業界の情報、が必要である、と記載されていた。

しかし、会社は、このCの文書については何も対応しなかった。また、B社長は、同月23日の朝礼でフレックスPOSの開発に係る社内検討会（以下「POS検討会」という）を行う旨発言したが、Cを参加させなかった。会社は、Cの復職以降、同人を全体会議その他の社内会議に一切参加させていない。

Cは、12.22配転に至るまで営業計画ないしは売上計画を作成しなかった。

#### (4) 調査活動の中止の指示及び従業員の賃金カット

ア 平成5年8月30日、B社長は、同月23日分の活動報告書に、「何らスケジュールとか売上までのストーリーが見えない状況下での調査活動は無駄なので中止するよう指示したはずなのですが、続けているのはどういうつもりですか」と調査活動中止の指示を記入してCにそのコピーを返却したが、Cはこの指示に従わず、調査活動を続けた。

イ 平成5年8月31日、会社のフレックスPOS開発統括マネージャーG（以下「Gマネージャー」という）はCに対し、フレックスPOSの開発に反映させるため、Cが行っている調査の項目に調査対象店舗のPOSのタイプ、導入時期等を追加するように申し入れた。Cは、この調査項目の追加依頼があった旨を同年9月1日分の活動報告書に記入したところ、B社長はこの活動報告書に、「前日も指示したとおり現状の作業を中止すること。新しい営業業務を検討中」と指示を記入した。

同月3日、Cは、「新しい営業業務を検討中ということですが、特に決まっていなければGマネージャーの依頼による北大阪地域の残りの調査を継続する予定です」と記入してB社長に提出し、調査活動を続

行した。

ウ 平成5年9月以降、会社は、業績の悪化を理由として、管理職については賃金の5%ないし20%を、一般社員については5%ないし6%をカットし、Cに対しては月50万円の20%に当たる10万円をカットした。なお、役員については、同年4月から報酬の10%ないし25%をカットしていた。

エ 平成5年10月1日、D次長は経営管理部部長代理に昇格（以下「D部長代理」という）し、Cは経営管理部所属の営業担当次長となったため、D部長代理はCの上司となった。当時、経営管理部に所属していた従業員は、D部長代理、C、教育等担当マネージャー及び女性パート社員2名の計5名であった。

同年10月12日、D部長代理はCに対し、今後の調査活動は不要であるとして調査活動の中止及び社内待機を指示し、併せて営業以外にしたい仕事の有無について聴取した。これに対し、Cは、ソフトウェア営業部の営業要員の指導に同人が適任であると返答し、調査活動を中止した。

社内待機期間中において、Cに対して特に仕事の指示はなく、同人はコンピュータ雑誌等を読むだけであった。

(5) Cの調査活動の再開

ア 平成5年11月12日、B社長はCに対し、「何もしようという気がないのか」と叱責の上、PPTシステムの営業活動再開を口頭で命じ、改めて同人のPPTシステム加盟店募集に係る売上計画や行動スケジュールの作成を指示した。これに対し、Cは、「売上計画の策定には、十分な情報収集及び分析が必要であり、会社の経営計画等の資料が提供されないと売上計画や行動スケジュールは作成できない」と返答した。

また、同月15日、CはB社長に対し、再度売上計画等の策定に係る必要資料の提供を求める旨の文書を提出したが、会社はこれに対応しなかった。

Cは、PPTシステムの営業活動再開等の命令を受けた後も過去の調査活動時に作成した資料の集計等を行っていた。

イ 平成5年11月16日、Cは、E部長に対し、PPTシステムの営業活動に再度取り組むと報告し、打合せを行うことを約束した。

同月29日、Cは、レントラックの本社でE部長と業務の打合せを行った。

その席上、E部長はCに対し、CがF営業部員からOJTを受けなかったことを叱責した上で、レンタルビデオショップ13店舗の名称を挙げてこれに対するPPTシステムの具体的な営業活動（以下「13店舗に対する営業活動」という）を行うこと、また、そのほかにPPTシステム加盟店募集に係る電話営業（以下「テレマーケティング」と

いう)を行うことを指示し、併せてPPTシステムの資料及びテレマーケティングに係るセールストークの方法を記載したマニュアルを交付した。

これに対し、Cは、テレマーケティングのマニュアル中のPPTシステム加盟希望店向けのセミナー開催日程欄が空白であるので、テレマーケティング先からセミナー開催日程を聞かれた際に返答できないとして開催日程の教示を要望し、E部長は開催日程が決まれば連絡する旨返答した。

これ以後、Cは、開催日程に係るE部長からの連絡を待ち続けるのみで、13店舗に対する営業活動もテレマーケティングも実施しなかった。しかし、CはE部長に対し、テレマーケティング等の不実施を伝えなかった。

ウ 平成5年12月1日、Cは、営業対象店舗が13店舗では少ないとの独自の判断に基づいて中止前と同様の調査活動を再開した。

同月2日、Cが調査活動に出発しようとしたときに、社外の路上で、D部長代理はCに対し、「社内に戻って本日の予定表に挙がっているテレマーケティングをして下さい」と命じたが、Cはこれを無視して調査活動に出掛けた。

また、Cは、同月3日分の活動報告書に「PPTシステムの研修会開催の日程情報が入手できれば教示願います」と記入して提出したが、D部長代理はこれに「自分で情報収集すること」と記入し、Cにそのコピーを返却した。

さらに、D部長代理はCにテレマーケティングを行うよう命じたが、これに対して、Cはテレマーケティングができない理由の一つとして電話機が自席に設置されていないことを挙げた。しかし、Cが手を伸ばせば届く範囲に電話機は置かれていた。

Cの同月1日の調査再開から12.22配転までの間に同人が店舗情報を作成した件数は、約10件であった。

(6) 支部結成の通告、平成5年年末一時金及び団体交渉

ア 平成5年12月3日、組合書記長H（以下「H書記長」という）及びCは、支部が結成されCが支部長に就任した旨の通知書及び次の項目を記載した要求書をD部長代理に手渡した。

- ① Cに対する同年9月以降の賃金カットの撤回
- ② 組合員の賃金、労働条件、配転、処分、解雇等に係る労使の事前協議による決定
- ③ 労働組合法の遵守
- ④ 組合事務所及び掲示板の設置・貸与
- ⑤ 団体交渉（以下「団交」という）の開催

この席上、CはD部長代理に対し、会社の就業規則を見せるように求め、D部長代理は就業規則はCの前の懲戒解雇当時から変更がない



旨述べたが、Cは確認させるようにと申し入れた。

同月6日、Cが再び就業規則の閲覧を求めたところ、D部長代理は就業規則を見せなかった。

イ 平成5年12月15日、会社は全従業員に対し、前年同期の支給月数の半分に当たる月数の年末一時金を支給し、Cに対しては同年9月以降支給の賃金1か月分の半額相当額である20万円を支給した。

なお、会社は、役員に対しては、年末一時金を支給しなかった。

ウ 平成5年12月20日、組合側はH書記長及びCが、会社側はB社長、D部長代理等が出席して、第1回団交が開催された。議題は、Cの年末一時金に対するカットの撤回及び組合員の労働条件等に係る事前協議制の確立であった。

その席上、会社は組合に対し、従業員の年末一時金支給について、会社の業績が悪化したものの努力して前年度の半分を確保した旨説明したが、組合は業績悪化を示す決算書を見せるように要求した。これに対し、会社は、回答を留保した。

また、組合は会社に対し、組合員の労働条件等に係る事前協議制の確立を求めたが、会社がこれを拒否したところ、組合は、「会社として検討してほしい」旨申し入れた。

#### (7) P P T代理店契約の解消

平成5年12月22日、B社長、D部長代理及びCは、レントラックの本社でE部長と業務の打合せを行った。

その席上、E部長はCに対し、「13店舗に対する営業活動及びテレマーケティングを行わず、また、O J Tを受けなかった」と非難したところ、Cは、「E部長からテレマーケティング関連のP P Tシステムセミナー開催日程の連絡がなかったのでそのままになった」などと返答した。これに対し、E部長は、「O J T等はCのために行われるもので、Cから連絡をとるのが当然である。CにP P Tシステムの営業は無理である。このような状況では、会社に北大阪地域のP P Tシステムの代理店営業は任せておけない」と非難したので、B社長は、「これ以上迷惑を掛けられない」としてレントラックとの代理店契約の解消の申出を行い、この結果、会社のP P Tシステムの代理店業務がなくなった。

#### 4 12.22配転及び配転後の勤務状況等

##### (1) Cの非営業職への12.22配転

平成5年12月22日午後6時、B社長は、D部長代理同席の場でCに対し、同人の営業職を解く旨命じ、同人は経営管理部所属は変わらないものの営業担当を外され、非営業職へ配転された(12.22配転)。当時、会社の営業は、B社長及び他の取締役が担当しており、C以外の営業専従者はいなかった。

##### (2) Cの禁止命令無視の外出及び活動報告書の不提出

ア Cは、平成5年12月20日から、勤務時間中に会社業務と無関係な知

人等への年末年始のあいさつをするため外出を始めた。

同6年1月10日、D部長代理は、Cに対し、あいさつ回りのために外出しないように制止し、併せて活動報告書及び業界情報誌から業務に役立つ情報を整理したレポートを提出するように口頭で命じた。翌11日以降もD部長代理はCに対し、外出しないように制止したが、Cはこれを振り切って同月14日まで外出を続けた。

イ 平成6年1月19日以降、Cは、後記5(1)ウ記載の同年4月25日の同人の配転（以下「4.25配転」という）に至るまで朝夕のみ社内にて在席するだけで、ほとんど毎日、「情報収集」を行うとして外出を続け、これを制止する会社命令に従わなかった。Cは、命じられた業界情報誌から情報を整理したレポートの提出を行わず、また、同年1月24日分以降の活動報告書等も提出しなかった。

ウ 平成6年1月26日及び同年2月23日、D部長代理はCに対し、同年1月24日以降の活動報告書を提出するように命じたが、Cは同月17日から同月21日の間の活動報告書のコピーが未返却であること及び経営管理部における活動報告書の書式がないことを理由として提出を拒否した。なお、経営管理部においては、活動報告書の書式は定められていなかった。

これに対し、会社は、同年2月28日から同年3月25日までの間に、活動報告書提出を求める旨の警告書を2回、注意書を3回及び命令書を1回、Cに交付したが、同人はこの間、同年1月17日から同月21日の間の活動報告書のコピーが未返却であることを批判して、これらの返却を求める旨の要望書を3回にわたり会社に提出した。同年3月22日、会社は当該活動報告書のコピーを同人に渡したが、なおも、Cは、会社の対応が不誠実であるとして同月23日及び同月28日に、同年1月17日から同月21日の間の週間予定表のコピーの返却を求める旨の要望書を会社に提出した。

エ 平成6年4月12日、会社はCに対し、活動報告書の提出を求める旨の督促状を内容証明郵便により送付したところ、同月18日、同人は任意に作成した書式で同年1月24日から3月末日までの間の活動報告書を会社に提出した。

この活動報告書によれば、Cの外出先とその活動の状況は、次のようなものであった。なお、調査結果を取りまとめたものはない。

① 百貨店

売場調査としてウインドウショッピングを装いながら店内を歩き回った。

② 心齋橋筋商店街

市場調査として人の流れや年代層を観察した。

③ 書店

売場調査として最近のベストセラーや良く売れている出版物を観

察した。

- ④ 日本貿易振興会  
海外貿易情報収集として同会の資料閲覧室で輸入状況資料を見た。
- ⑤ 甲南大学助教授  
面談に行った（その氏名、専攻については記載がない）。
- ⑥ 会計事務所等  
（会社業務と直接関係のないものであった）
- ⑦ 訪問先不在や面会を断られた外出先  
（訪問先について記載がない）

また、Cは、同年3月10日及び同年6月4日、勤務時間中、当委員会において行われていた自己と関係のない不当労働行為審査事件の審問を傍聴していた。

(3) 会社の経営状況の悪化

平成6年2月15日、会社は従業員に対し、経営の悪化を理由として希望退職者を募集した。これに対し、当時の従業員83名中35名が応募し、会社の従業員数は48名となった。

また、同月19日、会社は、経費節減のため本社を肩書地に移転し、支払家賃を移転前の約半分とした。

(4) Cに対するけん責処分及びこれを巡る団交

ア 平成6年1月18日、Cが勤務時間中経営管理部備付けの会社就業規則をコピーしようとしたところ、D部長代理は業務に無関係であるとして拒否した。このため、Cは、持参したワープロに就業規則の条文を入力しようとしたが、D部長代理がこれも拒否したため、Cは就業規則の条文を筆記した。

同年3月25日、D部長代理はCに対し、勤務時間中業務に無関係な就業規則の筆記を行ったとして始末書の提出を求めたが、Cはこれを拒否した。

同月29日、会社はCに対し、上記始末書を提出しなかったとして会社就業規則第74条第6項の規定に基づき、けん責処分とした。

なお、同規定では、社員が正当な理由なく所属責任者の指示命令に従わなかったときは訓戒、けん責、減給等の懲戒処分とするとされている。

イ 平成6年1月28日、組合と会社は、Cの年末一時金及び同5年9月以降の賃金に対するカットの撤回を議題として第2回団交を開催した。

ウ 平成6年2月17日、組合と会社は、Cに対する賃金カットの撤回、希望退職者募集その他を議題として第3回団交を開催した。その席上、会社は組合に対し、同5年12月期決算において約7,500万円ないし8,000万円の経常損失が発生したこと及び希望退職者を募集したことを口頭で説明したが、組合は会社に対し、決算書の提示を求め、会社は当初これを拒否したが、結局、組合に対して決算書を同年3月末に提示す

ることに同意した。

また、会社は、Cの勤務状況が不良である旨述べたが、組合は「従業員が気分よく働ける環境を作り、また、そのように指導するのが会社の責任である」旨述べた。

エ 平成6年4月11日、組合は会社に対し、同月18日に同年度賃上げ等に係る団交を開催するよう要求書を提出するとともに、同年3月29日付けのけん責処分に対する抗議の申入書を提出した。

## 5 Cに対する4.25配転及び懲戒解雇

### (1) 4.25配転

ア 平成6年4月19日、D部長代理はCに対し、「社長から新しい仕事の指示があるので外出しないように」と命じたが、同人はこれを拒否して外出した。

また、同日、D部長代理はCに対し、前記4(2)エ記載の同年3月末までの活動報告書の内容が不備であるから、同人の訪問先の名称、面談者等を具体的に記載の上、再提出するように口頭で命じたが、Cは「これ以上詳しく書けない」としてこれを拒否した。これ以降、Cは、後記(3)オ記載の同年7月4日付けの同人の懲戒解雇（以下「7.4懲戒解雇」という）に至るまで、活動報告書を提出しなかった。

イ 平成6年4月20日及び翌21日、D部長代理はCに対し、外出せずに社内待機するように命じたが、Cはこれを拒否して外出した。両日の夕方、B社長の妻で経営管理部を所掌していた会社取締役Kは、Cの帰社時に同人に対して社内待機命令に従うように注意したが、同人はこれを振り切って退社し、同月22日も同様に外出した。

また、同月21日、会社はCに対し、同人の活動報告書再提出拒否及び無断外出に係る注意書を交付したところ、同月22日、同人は会社の対応が不誠実であり、かつ未返却の週間予定表のコピーの返却を求める旨の要望書を会社に提出した。

ウ 平成6年4月25日、B社長はCに対し、システム開発部への配転（4.25配転）及び配転後の業務説明のための社内待機を口頭で命じた。これに対し、Cが、「組合員の配転については、労使間で事前協議を行い、労使が同意した上で行う旨の合意が成立しているので、配転については組合を通されたい」と述べたので、B社長が組合員の労働条件等に係る事前協議制についての同意はない旨返答したところ、Cは上記社長命令を無視して外出した。

なお、同月から、会社の組織は、総務、経理等を所管する経営管理部と、システム開発業務の上流、下流のすべての工程を所管するシステム開発部の2部制となっていた。また、4.25配転後、経営管理部に所属していた従業員は、D部長代理と女性パート社員1名となった。

同月26日、D部長代理はCに対し、4.25配転に係る業務命令書を交付し、併せて会社取締役兼システム開発部長L（以下「L取締役」と

いう) から担当業務の説明を行う旨告げたが、Cは、「配転は組合を通されたい」と返答してこれを拒否し、外出した。また、同日、Cは会社に対し、同旨の要望書を提出した。

- エ 平成6年4月26日、組合と会社は第4回団交を開催し、組合側はH書記長及びCが、会社側はB社長、D部長代理等が出席した。その席上、B社長は組合に対し、「昨日、経営者である自分がCに対し、業務命令を発したが、Cはこれを無視したので、謝罪文を受け取るまでは団交できない」旨告げて退席し、この日の団交は打切りとなった。
- (2) Cの直行直帰およびあっせん申請

ア 平成6年4月27日、Cが出社後すぐに外出しようとしたので、L取締役は担当業務の説明のために待機するように命じたが、Cはこれを無視して外出した。さらに、同日夕方、CはD部長代理に対し、「帰社せずに帰宅する」と外出先から電話し、そのまま帰宅した。

同年5月2日、CはD部長代理に対し、「出社せずに直接自宅から外出先に出掛けてそのまま帰宅する」(以下「直行直帰」という)と電話し、D部長代理の制止を無視して直行直帰した。

イ 平成6年5月9日、Cは、直接自宅から外出先に出掛け、その後帰社したが、同日午後5時半頃Cが退社しようとした際、L取締役はCに対し、担当業務を説明するので待機するように命じた。これに対し、Cは、「約束がある」としてこれを拒否して退社しようとしたが、L取締役は、「明日は担当業務の説明を行うので、出社するか否か明確にせよ」と申し渡した。しかし、CはL取締役に対し、「明日のことは分からない。あんたに報告する義務はない。会社の使い走りのくせに」などと発言した。

この発言を聞いた女性を含む5名程度の従業員がCに対し、「何という言葉遣いをするのか。上司の指示になぜ従わないのか。みんな一生懸命仕事をしているのに、あなたは毎日何をしているのか」などと批判したところ、Cは自席に戻って組合代理人弁護士に「つるし上げをされている」旨電話して対応方を相談し、午後6時半過ぎ退社した。

同月10日以降、Cは、直行直帰を続け、7.4懲戒解雇に至るまで出社しなかった。

- ウ 平成6年4月28日、組合は当委員会に対し、Cの賃金カット撤回等に係るあっせんに申請したが、同年5月10日、会社は労使間で自主交渉を行いたいとしてあっせんに辞退した。
- (3) 7.4懲戒解雇

ア 平成6年5月10日、会社はCに対し、4.25配転命令に従わず、直行直帰と称して出社しないのは業務命令違反であるので業務に就くことを命じる旨の業務命令書を内容証明郵便により送付した。

これに対し、同月13日、組合及びCは、①「Cに対する同月9日における集団つるし上げ及び同月10日付けの一方的な業務命令に抗議し、

同月18日の団交開催を求める」旨の組合名の抗議及び申入書、及び②「つるし上げに抗議し、改善策が示されるまでは出社せず直行直帰を続ける」旨のC名の要望書を会社に提出した。

同月17日及び24日、会社はCに対し、同月10日付け業務命令書と同旨の業務命令書を内容証明郵便により送付した。これに対し、同月23日、Cは、同人の現在の所属は経営管理部であり、会社が同人の業務遂行を妨害しないように求める旨の要望書を会社に提出した。

イ 平成6年5月20日、組合と会社は、同年度賃上げ、定年延長及び就業規則改訂を議題として第5回団交を開催した。

その席上、会社は、前記4(4)エ記載の組合の同年4月11日付け要求に対し、従業員の賃上げについては検討中であるので応じられない旨返答した。

また、組合は会社に対し、4.25配転命令について問いただし、文書で説明するように求めた。

同年5月27日、会社は組合に対し、4.25配転について、「Cの責任によるPPT代理店契約解消のために同人の営業担当業務がなくなり、営業活動専従者を置く余裕はない。また、経営管理部においても、女子従業員を削減する必要があるほどでCに担当させる業務はない。したがって、Cが入社時に担当していたシステム開発業務に同人を従事させる」旨の説明書を送付した。

これに対し、同年6月3日、組合は、「PPT代理店契約解消の責任は、Cを支援しなかった会社にある。今回の配転は労使が合意した事前協議を経ずして一方的に行われたものであるが、会社が集団つるし上げ等の対応を正常化すれば配転の協議に応じる」旨の回答書を会社に送付した。

ウ 平成6年5月25日、会社は、Cを除く従業員に対し、同年4月度賃金に遡って賃上げを実施した。

同年5月31日、組合と会社は、同年度賃上げを議題として第6回団交を開催した。その席上、会社は、同年度の平均賃上げ額は約5,000円であるが、Cの賃上げについては同人の配転問題が解決するまで回答できない旨述べた。

エ 平成6年6月14日、会社は組合に対し、「組合員の労働条件変更等に係る事前協議の実施に会社は同意しておらず、従業員の配転は会社の人事権の範囲内の問題であるが、会社としてはCの配転問題を平和的に解決するため、労使間で実質的な話し合いを行いたい」旨の申入書を送付した。

同月25日、会社はCに対し、4.25配転命令に違反して不就業であったとして同年6月度賃金から16.5日分をカットして支給した。また、会社はCに対し、7月度も賃金カットを行った。

同年6月30日、組合と会社は、4.25配転、賃金カットの撤回等を議

題として第7回団交を開催した。

その席上、会社は組合に対し、4.25配転の理由及び経緯を説明し、「業務命令違反中の給料は支払えない。Cが同年7月4日までにシステム開発部への配転命令に従わないときは、会社として何らかの処置を行う」と告げた。これに対し、組合は、Cの配転の必要性及び賃金カットの根拠について納得できる回答があるまで配転に応じられないと述べた。

同年7月1日、組合は会社に対し、第7回団交における会社の態度に抗議し、併せて同月11日の団交開催を要求する旨の抗議及び申入書を提出した。

オ 平成6年7月4日、会社はCに対し、「4.25配転命令を拒否し、直行直帰と称して不出社を続けていることは、会社就業規則第76条第2号及び第5号に違反するため、同条の規定に基づき、懲戒解雇する」(7.4懲戒解雇)との通知書を内容証明郵便により送付した。

会社就業規則第76条は、次のとおり規定してしる。

「社員が次の各号の一つに該当する行為を行った場合は論旨退職又は懲戒解雇になります。(中略)

2 正当な理由なく無断欠勤が連続7日以上又は当該月において通算10日以上に及んだとき(中略)

5 正当な理由なく異動、転勤、出向その他の業務命令に従わず、反抗的な言動をなし業務の運営に支障を生じさせたとき(以下略)」

## 6 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 7.4懲戒解雇の撤回、Cの営業職への復帰及びバック・ペイ
- (2) Cの平成5年年末一時金並びに同6年6月度及び7月度賃金におけるカット分の支払
- (3) Cに対する平成6年度賃上げの実施
- (4) 誠実団交応諾
- (5) 陳謝文の手交及び掲示

## 第2 判断

### 1 7.4懲戒解雇

- (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

(ア) 7.4懲戒解雇は、会社から支部を排除するため、唯一の組合員であるCを解雇したもので、次のとおり無効であるとともに、不当労働行為である。

(イ) 会社は、Cの復職当時から労働組合嫌悪の意思を有していた。平成5年5月27日、仮処分決定に基づく復職の打合せにおいて、CがD次長に対して労働組合に関する発言を行ったことから、会社はC

に対し、労働組合を組織するおそれのある人物として警戒した。

そのため、会社はCに対し、全体会議にも参加させないなど各種情報の提供を拒否したまま、PPTシステム等に係る売上計画の作成を指示し、それが十分できないとして中止させ、また、同人にフレックスPOSの販売をメインでさせるとしながら、実際には全く関与させなかったものである。Cが十分な調査等ができなかったとしても、その責任は会社にある。

- (ウ) 平成5年12月3日、組合は会社に対し、従業員の組合加入及び支部結成を通知し、同月20日、会社との間で第1回団交を開催し、組合員の配転について事前協議を行う旨の労使合意を確認したが、この直後、会社は、Cを営業職から非営業職として経営管理部に配転する12.22配転を実施し、露骨な組合攻撃を行った。

非営業職への配転後、会社はCに対し、具体的な業務を与えず、いわゆる「仕事から干す」状態とした上、同人が行った就業規則の筆記に対してけん責処分を行い、具体的な業務の指示もないのに、予定表や活動報告書の提出を要求するなど執拗な嫌がらせを行った。

- (エ) さらに、会社は、嫌がらせに耐えていたCに対し、労使の事前協議を行うことなく、人事権を濫用し、同人に不向きなシステム開発業務の下流工程を担当させるべく、4.25配転を命じた。この配転はそもそも必要性がなく、Cに退職を迫るためのものである。

組合が、この件で、当委員会にあっせんを申請したところ、あっせんの前日、就業時間終了後に、会社取締役が社員らとともにCの退社を妨げ、同人を軟禁状態に置いて誹謗中傷した。Cは、このつるし上げによって身の危険を感じ、その翌日から直行直帰を行ったのである。

- (オ) Cの直行直帰に対して、会社は、就業規則違反を理由として7.4懲戒解雇を行ったが、この解雇は、上記の状態において行われたもので、正当事由不存在あるいは解雇権の濫用により無効であるとともに、組合を嫌悪して支部を排除するために行われたもので、不利益取扱い及び支配介入である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) Cに対する7.4懲戒解雇には、次のとおり正当な理由があり、会社に不当労働行為はない。

- (イ) Cが、PPTシステム加盟契約の営業担当者として行ったことは、調査活動と称して、アルバイトでもできることをダラダラと続けたにすぎず、レンタルビデオショップでは店側との面談さえも全く行わず、また、基本的なスケジュールや計画について会社から提出を指示しても一切従おうとしなかった。さらには、レントラックの指示したOJT、13店舗に対する営業活動、テレマーケティングについても全く実行しなかった。このため、会社はレントラックから代



理店契約を解消されたのである。

組合は、Cが営業活動に必要な情報や資料が与えられず、社内会議にも出席を認められなかったと主張するが、OJT等こそが情報を得る手段であったのであり、自らの行動を棚に上げてかかる主張をすること自体責任逃れである。POS検討会等は技術者の会議であったり、各プロジェクトチームが集まって進捗状況を話し合うものであるから、Cの職務とは関係がない。

- (ウ) 平成5年から同6年にかけて、会社は、従業員の賃金の減額を実施し、賞与を例年の半額に減じた上、本社を移転して固定費の削減を図り、さらに希望退職者を募集して従業員を半減するという措置をとらざるを得ないという苦境に追い込まれていた。

かかる状況において、会社としては、レントラックとの代理店契約を解消されCに担当させるべき業務がなくなったため、12.22配転を行ったものである。

しかし、Cは、上司の制止を振り切って連日外出し、デパートや商店街、書店等をブラブラしたり、日本貿易振興会の資料閲覧室で本を読んだり、個人的な知人を訪問したり等々およそ会社の業務と無関係な行動をとり続け、その上、会社が要求した活動報告書を指示どおり提出せず、後に同人が提出した報告書は極めて不備な内容のものであった。

組合は、配転について労使間で事前協議する旨の合意が成立していたと主張するが、そのような事実はない。

- (エ) Cが経営管理部において業務と関係のない行動を4か月にもわたってとり続けたこと、会社では従業員数が半減する中で、間接部門である経営管理部の人員を最小限に抑え、実働部門であるシステム部門に全力を注がねばならない状況にあったこと、また、営業部門はB社長及び2名の取締役で十分対応し得ること等の事情により、会社はCに対して4.25配転を命じた。

また、4.25配転当時、システム開発部はシステム開発業務を全般にわたり所管しており、会社は、Cにはシステム開発業務の上流工程に就かせるべく予定していた。

- (オ) Cは、従業員の模範たるべき次長職にありながら、4.25配転命令を拒否し、システム開発部において全く勤務することなく、平成6年5月以降直行直帰と称して2か月以上も出社せず、会社への連絡すらしなかった。組合は、Cが他の従業員から集団でつるし上げられたため出社できない状況となったと主張するが、つるし上げなどはなく、そもそもそれ以前からCは直行直帰を行っていたのである。

会社としては、かかる状況を放置できなくなったため、やむを得ずCを懲戒解雇したものである。

- (2) 不当労働行為の成否

組合は、会社がCに対し、事前協議を行う旨の合意に反して一方的に12.22配転及び4.25配転を行ったが、これらの配転はそもそも不当なものであり、その上に行われた7.4懲戒解雇は正当事由のない無効なもので不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

ア まず、Cの復職後、社長直属の営業担当次長としての勤務状況と12.22配転についてみる。

前記第1、3(1)イ、(2)ア、エ、(3)ないし(5)及び(7)認定によれば、①会社はCに対し、復職後の業務として、PPTシステムの加盟店募集に係る営業（セールス）業務を命じ、当面これに係る市場調査業務を命じたこと、②レントラックは業務打合せにおいて、Cに対し、店舗情報、PPTシステムのパンフレットやレントラックの会社案内等を渡した上、PPTシステム営業についてOJTを勧め、Cもこれに同意していたこと、③しかし、CはOJTを受けず、平成5年12月に至るまで調査活動のみしか行わなかったこと、④しかも、Cの行った調査活動は、特段の専門的な知識・技術を要しない単純なもので、調査した件数もおよそ半年かかって135件程度で平均すれば1日に1件から2件程度にすぎないこと、⑤会社から面談等の営業活動や売上計画の作成の指示がなされたにもかかわらず、Cは「調査の段階では面談を行わない」としてこの期間営業活動を何ら行わず、また、売上計画等も作成しなかったこと、⑥さらに、レントラックから13店舗に対する営業活動及びテレマーケティングを指示されたにもかかわらず、これらについても一切行わなかったこと、⑦Cの勤務態度をレントラックが厳しく非難し、会社にPPTシステムの営業を任せることはできないと述べたことから、B社長が代理店契約の解消を申し出たこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすれば、Cは会社から指示された本来の営業活動を行わず、単純な調査活動のみを会社及びレントラックの指示を無視して長期間行っていたもので、その結果会社とレントラックとの間の代理店契約が解消されることとなり、Cの業務とされていたものがなくなってしまったもので、このため、会社はやむを得ず12.22配転を行ったものと判断されるから、12.22配転には合理的理由があるというべきである。

組合は、会社がCに営業活動に必要な資料等を提供せず、また、フレックスPOSに同人を関与させなかったなど、同人に困難を強いた旨主張する。確かに、前記第1、3(3)ウ及び(5)ア認定によれば、Cが会社に対し、レントラックのPPTシステム販売実績、フレックスPOSの販売単価、会社の事業計画等の資料を求めたのに対し、会社はこれに何ら対応せず、また、同人を会社の全体会議等に参加させていないことが認められ、会社が同人に対して必ずしも積極的な支援を行っていたとは認め難い。しかしながら、フレックスPOSはこの期間にはまだ開発中であって、営業対象とはなっておらず、この期間Cが

取り扱うこととなっていたのはPPTシステムであり、PPTシステムについては、上記記載及び前記第1.3(2)ア及び(5)イ認定のとおり、Cはレントラックからシステムの説明、加盟金、ソフト料等を記載したパンフレット、同社の会社案内、テレマーケティングに係るマニュアル等の相当程度具体的な資料を得ていること、及び具体的な店舗名を挙げた上で13店舗に対する営業活動を指示されていたことが認められ、Cはこれらの資料を用いて容易に営業活動をなし得たであろうこと、また、OJTに参加することによってより詳細な業務情報を同人自ら入手できたであろうことがそれぞれ推認されるから、会社がCの要求した資料を提供しなかったとしても、そのことが営業活動や売上計画立案等に当たって同人に困難を強いたとは認め難く、この点についての組合の主張は採用できない。

なお、組合員配転に係る事前協議についてみると、前記第1.3(6)ウ認定のとおり、第1回団交において、組合は会社に対して事前協議制の確立について要求したが、会社がこれを拒否したところ、組合は会社に「持ち帰って検討してほしい」旨申し入れたことは認められるが、その後、事前協議について労使間の合意が成立したと認めるに足る疎明はない。したがって、会社と組合の間では事前協議を行う旨の合意が成立していたとはいえ、会社が事前協議の合意に反して12.22配転を行ったとする組合の主張は採用できない。

イ 次に、経営管理部の非営業職におけるCの勤務状況及び4.25配転についてみる。

(ア) 前記第1.4(2)ア、イ及びエ認定のとおり、Cは、①平成6年1月10日、業界情報誌から業務に役立つ情報を整理したレポートを提出するように命じられたが、このレポートを提出しなかったこと、②同日以降、あいさつ回りで外出しないように制止されたが、これを振り切って同月14日まで外出を続けたこと、③同月19日以降、4.25配転に至るまで朝夕のみ社内にて在席するだけで、ほとんど毎日「情報収集」を行うとして外出を続け、これを制止する会社の指示に従わなかったこと、④同月24日分以降の活動報告書を同年4月18日に至るまで提出しなかったこと、⑤この間、Cは百貨店、心齋橋筋商店街、書店、日本貿易振興会、大学、会計事務所等を訪問したとしているが、その調査結果を取りまとめたものはないこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすれば、この期間、Cは会社の業務命令に従わずに勝手に外出を続けていたものといわざるを得ない。組合は、会社はCに対して、全く仕事を与えず、具体的な指示も行っていないのに毎日の行動報告を求め、就業規則の閲覧謄写に対してけん責処分にするなど辞めさせるための嫌がらせをしていたにすぎないと主張するが、会社はCに対し、業界情報誌から業務に役立つ情報を整理したレポート作成を命じており、このレポート作成の

意義がどの程度のものであったかはともかく、同人は、一切これに従うことなく、毎日会社の制止を振り切って外出していたのであり、こうした同人に対し会社が毎日の行動報告を求めたとしてもやむを得ないものと考えられる。

また、Cに対するけん責処分も、同人が勤務時間中業務に無関係な就業規則を筆記していたことについて始末書の提出を求められたのを、同人が拒否したことにより課されたもので、事柄事態は重大な非違行為とはいえないにしても、当時の同人の勤務態度を併せ考えると、これら会社の行為が専ら嫌がらせのための行為とみることはできない。

- (イ) 一方、会社の状況をみると、前記第1. 4(3)及び5(1)ウ認定のとおり、会社は経営状態の悪化により希望退職者を募集し、これに従業員の4割以上が応じたこと、経費節減のため本社を移転しなければならない等経営の立て直しを迫られる状況にあったこと、会社の組織も経営管理部とシステム開発部の2部制となり、経営管理部の従業員もCを除けば2名となり、システム開発部は上流、下流の全工程を所管することとなったこと、が認められる。

このような状況の中で、会社が、もともとシステム開発の一員として採用したCを、経営管理部からシステム開発部に配転をした4.25配転は、特段不合理なものとはいえず、Cに退職を迫るための配転とは認められない。

- ウ そこで7.4懲戒解雇についてみると、前記第1. 5認定によれば、①会社はCに対し、システム開発部への4.25配転を命じ、併せて配転後の業務説明を行うため社内待機を命じたこと、②Cは、この業務命令を拒否して外出を続けたこと、③平成6年4月27日以降、Cは帰社することなく直接帰宅し、同年5月2日以降は直行直帰を行ったこと、④同年5月9日午後5時半頃、L取締役が退社しようとしたCに対し、業務説明のための社内待機を命じた際、Cはこれを拒否した上、L取締役に対して「会社の使い走りのくせに」などの侮蔑的発言を行ったこと、⑤これを聞いた5名程度の従業員がCに対してかかる発言及び同人の勤務態度について批判したところ、Cは組合代理人弁護士に「つるし上げをされている」と電話した後、午後6時半過ぎに退社したこと、⑥同月10日以降、7.4懲戒解雇に至るまで、Cは出社せずに直行直帰を行い、会社業務に全く従事しなかったこと、⑦会社はCに対し、再三業務命令書を送付して業務に就くよう命じたこと、⑧同年7月4日、会社は、Cの4.25配転命令拒否及び直行直帰による無断欠勤を理由として7.4懲戒解雇を行ったこと、がそれぞれ認められる。

組合は、Cが直行直帰を行ったのは、同年5月9日に軟禁の上つるし上げを受け、身の危険を感じたためであり、7.4懲戒解雇は解雇権の濫用であると主張する。しかしながら、そもそもCの直行直帰は同

月2日に既に始まっており、同月9日の事件についても、CのL取締役に対する侮蔑的発言を契機として起こったもので、その態様も5名程度の従業員がCの発言及び勤務態度を口頭で批判したもので、その際、Cは自席に戻って組合代理人弁護士に電話した上で退社したことをみても、組合の主張するような軟禁した上つるし上げが行われたとは認められない。

以上のとおり、Cは、会社の業務命令に従わずに直行直帰を行い、債務の本旨に従った労務の提供をしなかったものといわざるを得ず、会社が就業規則第76条の規定に基づき、7.4懲戒解雇を行ったことは正当と判断され、会社の不当労働行為は認められない。

## 2 平成5年年末一時金のカット

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

Cに支給された平成5年年末一時金は、同人の復職時の約束の50万円から30万円をカットされ、20万円の支給であった。

これについて、会社は、社員全員に前年の実績を下回る額を支給したと主張するが、本件審問においてその支給平均額等の立証を行っておらず、会社主張は措信し難い。

したがって、この30万円の一時金のカットは、Cが組合員であるがゆえになされた不利益取扱いであり、不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は、経営危機を乗り切るため、全従業員に対して平成5年年末一時金として前年同期の半分の月数相当額を支給したもので、Cに対しても同年9月度からの同人の賃金月額40万円に同人の前年同期の支給月数1か月分の半分に当たる0.5か月分を乗じて支給したものであり、会社に不当労働行為はない。

### (2) 不当労働行為の成否

組合は、会社がCの平成5年年末一時金をカットしたことは、同人が組合員であるためになされた不利益取扱いであると主張する。

しかしながら、前記第1. 3(1)イ、(4)ウ及び(6)イ認定並びに前記1(2)イ判断記載のとおり、会社は、①経営悪化のため同年9月から全従業員の賃金カットを実施したこと、②同年年末一時金についても、全従業員に対して前年同期の半分に当たる月数相当額を支給していること、③Cに対しては、復職の協議において年末一時金は1か月相当分と定められていたのであるから、カット率としてはCも同率であること、が認められる。したがって、会社がCの平成5年年末一時金をカットしたことは、Cが組合員であることを理由とした不利益取扱いではないものと判断され、会社に不当労働行為は認められない。

## 3 平成6年6月度及び7月度賃金のカット

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社はCに対し、同人が4.25配転に応じないことを理由として平成6年6月度及び7月度賃金をカットした。

しかし4.25配転命令が効力を持たないことは前記1(1)ア記載の主張のとおりであり、また、Cは出社指示に従わないのではなく、会社の暴力的なつるし上げから身を守るために直行直帰したのであって、会社業務には従事している。

したがって、この賃金のカットは、Cが組合員であるがゆえになされた不利益取扱いである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

Cは、平成6年5月以降直行直帰と称して2か月以上出社しない行動をとり続けていたのであり、同人の勤務状況は債務の本旨に従った労務の提供とはいえないものであった。

したがって、会社がCに対し、当該月の賃金を不支給としたことは当然のことであって、会社に不当労働行為はない。

#### (2) 不当労働行為の成否

組合は、会社がCに対し、平成6年6月度及び7月度賃金をカットしたことは、同人が組合員であるためになされた不利益取扱いであると主張する。

しかしながら、前記第1.5(2)及び(3)エ認定によれば、①同年5月以降、Cは出社せずに直行直帰を行い、会社の指示した業務に全く従事しなかったこと、②会社は、これをCの不就労であるとして、同年6月度及び7月度賃金から、当該日数分をカットした賃金を支給したこと、が認められる。このCの直行直帰は、前記1(2)ウ判断のとおり、債務の本旨に従った労務の提供とはいえないと判断されるから、会社がCの同年6月度及び7月度賃金において不就労があったとして賃金カットしたことに会社の不当労働行為は認められない。

### 4 平成6年度賃上げの不実施

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、Cが4.25配転に応じないことを理由に、同人についてのみ平成6年4月度賃金からの賃上げを実施しない。

しかし、配転に応じるか否かに関係なく、賃上げ額自体は決定されるべきものである。また、Cの賃金は、1年ごとに賃金額を契約していくという意味の年俸制ではなく、賃金の支払形態が年総額いくらかという形態で決定されている。

したがって、Cの賃金は、他の社員と同様に同年4月に賃上げされるべきものであり、この賃上げの不実施も同人が組合員であるがゆえになされた不利益取扱いである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

Cは、上司の指示を無視して連日「情報収集」と称して外出を続け、会社業務と全く関係のない行動を4か月にもわたってとり続けたのであり、その後も2か月以上直行直帰を行ったのであって、到底同人の賃上げを実施できるような状況にはなく、また、同人の賃金は年俸制であり、他の従業員と賃金体系を異にしていたものであって、会社に不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

組合は、Cには、他の社員と同様に平成6年4月に賃上げが決定されるべきものであると主張する。

前記第1. 5(3)ウないしオ認定のとおり、①会社はCを除く全従業員に対し、平成6年4月度賃金から平均5,000円の賃上げを実施したこと、②会社は同年5月31日開催の第6回団交の席上、組合に対し、Cの賃上げについては同人の配転問題が解決するまで回答できない旨述べていること、③Cの賃上げについては、同年6月30日開催の第7回団交においても労使合意が成立せず、7.4懲戒解雇に至ったこと、が認められる。

しかし、前記第1. 3(1)イ認定によれば、平成5年5月25日におけるCの復職に関する打合せにおいて、B社長はCに対し、Cの給与は懲戒解雇前と同じく年俸制として700万円を支給する旨説明していることから、Cの賃金は他の従業員と賃金体系を異にするものであったと認められる。したがって、このような異種の賃金の賃上げについては、他の従業員と異なる新たな合意を必要とするものと解されるところ、会社と組合の間では上記のようにCの賃上げを巡って意見が対立し、合意に至らないまま同人は7.4懲戒解雇となったもので、この経過に徴すると、同人の賃上げが実施されなかったのは、同人の勤務態度に原因があり、同人が組合員であることを理由としたものではなかったと認められるので、本件賃上げ不実施に関し会社の不当労働行為は認められない。

5 団交拒否

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、組合が平成5年12月3日に申し入れた団交に同月20日応じたが、その席上、Cの同年年末一時金のカットに関して十分な説明を行わず、会社の決算状況について赤字額の概数を述べるにとどまり、また、組合に対する決算書提出の約束も履行しないなど誠実に対応していない。

また、会社は、同6年4月11日に組合が申し入れた団交に同月26日応じたが、その席上、B社長が一方的に退席するなど団交を実質的に拒否している。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合の主張する当該要求事項については、団交の結果、労使の見解が対立して平行線をたどったため進展する余地がなかったものであり、

会社が誠実に団交を行わなかった事実はなく、会社に不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

組合は、会社が団交に応じたものの、組合に対する決算書提出の約束も履行せず、また、団交の席から一方的に退席するなど団交を実質的に拒否したと主張する。

確かに、前記第1. 4(3)エ及び5(1)エ認定によれば、第3回団交で会社は組合に対し、平成6年3月末に決算書提示を約束したものの、次回の第4回団交の冒頭において、B社長が組合に対し、「Cの謝罪文を受け取るまでは団交できない」旨告げて退席し、第4回団交が決裂し、決算報告書は提示されなかったことが認められ、このような会社側の交渉態度に問題があったことは否定できない。

しかしながら、前記第1. 3(6)ウ、4(4)イ、ウ、5(1)エ及び(3)イないしエ認定によれば、①同年2月17日開催の第3回団交において、会社は組合に対し、口頭ではあるが、会社の同5年12月期決算において約7,500万円ないし8,000万円の経常損失が発生したこと及び希望退職者を募集したことを述べ、会社が苦境にあることを説明していること、②第4回団交は決裂したものの、それ以後も組合と会社は3回の団交を開催していること、また、③第3回団交以降においては、Cの勤務状況不良、義務命令違反及び直行直帰が労使間の大きな問題となっていたこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社の交渉態度に問題はあったものの、全くの不誠実とまではいえず、さらに会社の交渉態度にはCの勤務状況及び同人の業務命令不服従が強く影響している面があり、これらを総合的に判断すれば、本件に関して会社に不誠実団交の不当労働行為があったとまではいえないとするのが相当である。

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。

平成9年10月31日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟