

滋賀平 9 不 3、平11.11.26

命 令 書

申立人 京都地域合同労働組合

被申立人 株式会社五輪

主 文

- 1 被申立人株式会社五輪は、申立人京都地域合同労働組合から平成 9 年 6 月 19日に申し入れのあった団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対して組合脱退や退職を要求したり、被申立人従業員の組合加入を妨害したり、行政事務組合職員による、これらの者に対する組合活動や労務管理に係る言動を利用するなどして申立人の組合活動に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員に対する平成 9 年の夏期賞与の減額がなかったものとして取り扱い、同人らに対し、減額した金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、速やかに、下記の内容を記載した文書を申立人に手交しなければならない。

記

平成11年 月 日

京都地域合同労働組合  
執行委員長 X 1 殿

株式会社五輪  
代表取締役 Y 1

当社の行った次の行為は、滋賀県地方労働委員会において、労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

- (1) 平成 9 年 6 月 19 日付けで申し入れのあった団体交渉を拒否したこと
  - (2) 貴組合員に対して組合脱退や退職を要求したこと、当社従業員に対して組合加入を妨げる言動を行ったことおよび行政事務組合職員による貴組合員および当社従業員に対する組合活動や労務管理に係る言動を利用したこと
  - (3) 貴組合員 2 名に対し、平成 9 年の夏期賞与を減額したこと
  - (4) 平成 10 年 2 月 20 日の審問に際し、貴組合補佐人の出頭を妨害したこと
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する

理 由

第 1 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、平成9年6月24日の申立人に対する団体交渉拒否を撤回し、速やかにかつ誠実に団体交渉を行わねばならない。
- 2 被申立人は、平成9年3月以降の申立人組合員X2および同X3に対する労働組合脱退、退職強要を直ちにやめ、申立人に対し、次のことを内容とする謝罪をしなければならない。
  - (1) 本社、営業所および志賀聖苑に謝罪文を掲示し、全国の全ての従業員に同内容の謝罪文を手交すること。
  - (2) 平成9年7月に減額支給した夏期賞与について、前年度同賞与支給実績と同一の支給率による支給額との差額を支給すること。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社五輪（以下「会社」という。）は、斎場の運営および保守管理を主たる業務とする株式会社で、肩書地に本社、東京都に支社、名古屋市、大阪市等に支店を置いている。

会社は、富山県富山市に本社を置く申立外株式会社宮本工業所（以下「宮本工業所」という。）が100パーセント出資する子会社で、宮本工業所が全国各地の自治体との建設工事契約により建設した火葬炉施設について、当該自治体との間で締結した火葬業務委託契約に基づき、業務を履行することを主たる業務としている。

会社は、本件審問終結時、全国で80か所の斎場の業務を受託し、その従業員数は291名である。

会社は、平成5年4月1日、申立外大津市志賀町行政事務組合（以下「行政事務組合」という。）が滋賀郡志賀町に設置する志賀聖苑斎場（以下「志賀聖苑」という。）の火葬業務を受託し、以後、毎年度、契約を更新している。本件審問終結時、志賀聖苑における会社従業員数は3名である。

なお、平成10年5月29日、申立人から当事者追加の申立てがあった宮本工業所については、平成11年2月19日、当委員会は被申立人として追加しないことに決定した。

- (2) 申立人京都地域合同労働組合（以下「組合」という。）は、通称「きょうとユニオン」と称しており、京都市内を中心にして、労働者が企業を越えて、個人加盟で組織されている労働組合で、本件審問終結時の組合員数は、約100名であり、このうち2名は会社従業員で、志賀聖苑で業務に従事するX2（以下「X2」という。）とX3（以下「X3」という。）である。
- 2 平成6年12月から同8年12月までの間における労使関係
    - (1) 平成6年12月、X2は会社に採用され、志賀聖苑の開所当時から採用されていたO主任（以下「O」という。）およびX3とともに就労している。

(2) OやX3は、入社後、会社から就業規則を提示されたことがなく、このため、平成7年2月10日に、OはX2に頼まれて本社に電話し、就業規則の送付を依頼した。就業規則は、宮本工業所総務課のY2職員から、出勤簿等と一緒に保管し、常時、誰でも閲覧できるように備え付けられたい旨記載された送付状とともに、ファクシミリによりOあてに送付されてきた。

また、送付されてきた就業規則をコピーして、X2、やX3にも渡した。

(3) 平成7年4月7日、志賀聖苑に、宮本工業所のファクシミリにより給与規定と従業員退職規定が送付されてきた。

(4) 平成7年4月11日、X2、X3およびO（以下「X2ら3名」という。）は、会社側のY3宮本工業所取締役大阪支店長兼会社大阪支店長（以下「Y3支店長」という。）およびY4宮本工業所大阪支店主任と、志賀聖苑で話し合いを行った。

話し合いは、X2とOの提案によるもので、会社に対する要望事項は、X2ら3名が事前に1、2回話し合い、X2が書面にした。

同日X2ら3名は、「月度・業務、反省会の資料（今後の課題に置ける視点と対応）」と題する書面をY3支店長に手渡した。書面には、概ね、次のような事項が記載されていた。

ア 志賀聖苑に対する意見【五輪としての立場から】

イ 宮本工業所（五論）に対する意見

(ア) 現場における実務業務的希望（電話・ファクシミリの設置）

(イ) 充実した実務研修の希望

(ウ) 福利・厚生 of 充実を希望

(エ) 本社・支社の責任幹部者との定期的な意見交換等の交流会を希望

(オ) 現場職員の就労環境改善の希望

① 休日についての希望

② 年次有給休暇についての希望

③ どの職業にもあるはずの各手当について

④ 交通費についての希望

⑤ 貸金・退職金規定の詳細表を早急に配布してほしい

なお、X2ら3名は、上記イの各項目について、予め発言項目を分担し、それぞれが、その場で会社側に要望した。

話し合いの中で、X2はY3支店長に対し、給与規定を提示して、通勤手当について、「給与規定に、公共の交通機関に換算して支払いするとあるから、そのとおりしてほしい」と述べた。

なお、給与規定の第11条には、「通勤手当は自動車、電車、バス等の交通機関の定期代に換算して支給する。」と規定されている。

(5) 平成7年4月11日の話し合いに基づき、通勤手当については、同年6月から、給与規定どおり、公共交通機関の定期代に換算した額が支給さ

れることになった。

- (6) 平成7年4月11日の話し合いを踏まえ、Y3支店長は、志賀聖苑の会社従業員の要望を聞くために、本社の教育指導係のY5（以下「Y5」という。）を窓口にした。

Y5は、同4年3月に入社後火葬業務を担当し、同6年9月に教育指導係主任、同8年9月に教育指導係長、同9年10月2日からは嘱託職員で教育指導係参与である。

教育指導係の具体的な職務内容は、会社が火葬業務を受託している各斎場を巡回し、会社従業員に対して、①遺族、会葬者等への接遇の仕方、②礼儀作法等を含む人格教育、③火葬炉運転等の技術指導、④チームワークの形成等により人生終焉の場にふさわしい職場環境を創出し、市民、地域社会に貢献できる指導、教育を行うことである。

なお、X2ら3名は、入社以来Y5から、遺族、会葬者等への接遇の仕方や火葬炉運転の技術指導等を受けたことはなかった。

- (7) 平成7年5月になって、Y5は志賀聖苑に来るようになり、X2と話し合うようになった。その内容は、X2ら3名が、同年4月11日に、Y3支店長らと話し合った内容と、概ね、同様であった。このころ、X2はY5に、「志賀聖苑・五輪職員一同より」とした、志賀聖苑・五輪職員から本社・五輪への要望事項」と題する書面を手渡した。書面には、①現場に電話・ファクシミリ等設置、②現場職員と本社の人間との定期的な意見交換の場を持って欲しい、③福利・厚生面の充実、④給与関係の改善要望事項、⑤労務管理の独立性、の5項目が記載されていた。しかし、Y5はX2に対し、「現場職員の要望は会社や専務には一言も言っていない。解決は自分で図る」と述べた。

また、X2が、平成7年2月に本社から送付されてきた就業規則をY5に見せたところ「これは出雲斎場のものだ」とも述べた。

このころX2のY5に対する主な要望は、休暇のことであった。

- (8) 志賀聖苑では、Z1（行政事務組合の職員。志賀聖苑の管理運営の現場責任者で、平成9年4月1日以降は同苑所長、それまでは場長。以下「Z1」という。）は、開所2年目くらいから、会社とは無関係に、X2ら3名に対し、年間、数日間の特別休暇を与えていた。このとき、Z1は、このことが他の事業所に漏れた場合、付与することはやめると伝えた。

なお、平成7年5月から同年12月までの出勤簿には、この休暇を取得したことを示す表示はないが、当時、X2が個人的に作成していた「五輪・業務日誌」によれば、正月代休、盆休、および特休等の記載がある。

- (9) 平成7年8月3日、Oは、大津聖苑斎場の開所のため来ていたY5に対し、X2が以前から作成していた、「年間、祝・祭・その他、休日」と題する祝祭日等の休日を一覧にした書面を提示して、「こういうものが志賀聖苑からでている」と伝えたところ、Y5は、この書面に、「業務に支

障のない限り（人材を育てる要素）休暇も必要です」と記入した。

(10) 平成7年8月31日ころ、Y5はX2に対し、「志賀聖苑の職場の問題は、大阪支店よりも自分にしてほしい」と発言した。

(11) Z1はX2ら3名に対し、平成8年1月から、1月2日および3日の振替による休日を与えるようになった。

なお、平成8年1月から同年12月までの出勤簿（ただし、3月分は不明）には、振替による休日を取得したことを示す表示はない。

(12) 平成8年12月ころ、Z1は、Y5から志賀聖苑での1月2日および3日の振替による休日のことで話があったので、「会社に内緒であげる」と答え、Y5にも、このことが他の事業所に漏れた場合、付与することはやめると云えた。

こうしたZ1の取り扱いについて、Y5は、「Z1さんが総監督責任者としてやることに對しては、私はクレームをつけません」と答えた。

なお、平成9年1月から3月までの、X2およびX3の出勤簿には、「正休」および「特休」の表示があり、出勤簿には、Y6専務、Y3支店長およびZ1の確認の押印があった。

### 3 志賀聖苑における従業員相互間の状況

(1) 平成8年3月18日、志賀聖苑の給湯室において、台所の流しのストレーナーの清掃をめくり、X2とX3は喧嘩となり、X2がX3の顔面を殴打するなどした（以下「暴行事件」という。）。

(2) このとき、機械操作室にいたOは、隣室で大きな音がしたので、現場に行くと、X3がX2に殴られており、顔は腫れ上がり、口や鼻から血を出していたので、その場で両者を分けた。その直後、X3は、機械操作室からZ1のいる部屋に内線電話をし、「警察を呼んでくれ」とどなった。Z1は、直ちに現場にやってきた。

(3) 同日、X3はかかりつけのP医院（京都市）に一人で行き、治療を受けたが、暴行事件のことで、勤務を休むことはなかった。

(4) X3は暴行事件のことを兄に相談し、後日、「示談書」と記載した書面（以下「示談書案」という。）を作成し、Oに示し、「X2と示談をしたい」旨述べた。

Oは、X3とともに示談書案を持ってZ1に相談に行ったところ、Z1はX3に対し、示談することは待つようにと指導した。このとき、Z1は、示談書案をコピーして保管した。

示談書案には、（X2は）治療費および万一後遺症が出た場合は一切の責任を負うことを確約する旨記載され、被害者、加害者、立会人が押印することになっていた。

(5) 暴行事件の発生当時、Z1は、「自分の責任で処理をする」、「会社に知れたら大変なことになる」と述べて、会社に報告しなかった。

(6) 暴行事件後、X2とX3は、Z1やOを交え、仲良くしていこうという方向で話し合いをし、この件は一旦収まった。

- (7) 平成8年9月21日、Oは会社の嘱託職員になった。このころ、X3はX2から、Oが嘱託職員であることを聞いた。
- (8) 同年10月ころから、X2は、仕事中に、Oに対し、「ただのおっさんが何を言っているのや」、「おまえはただの嘱託職員やないか」と発言し出した。また、OがX2に対し、Z1の「(遺骨の)下顎を頭の上に置いたらおかしいから、できたら顔の横に置いてやってくれ」との指示を伝えたところ、X2は「おまえは何も知らんのに黙ってえ」と発言した。Oは、X2の、こうした発言内容をZ1に伝えていた。
- (9) 同年12月、X2からY3支店長に対し、「正社員でないOを主任にして行政との交渉に当たらせるのは、法律的に見ても問題で許せない」との電話があった。また、このころ、宮本工業所のY2職員からY3支店長に対し、「X2から、Oの嘱託職員の件で、本社にも電話があった」と連絡があった。
- (10) このころ、X3はZ1から、OとX2の人間関係がうまくいっていないことについて事情を聞きたいとして呼び出された。
- (11) 平成9年1月6日ころ、X2は、下関市にいたY5に対し、「嘱託の人間が、大事な責任者をやっていいのか」という趣旨の電話をした。Y5は、平成8年12月ころまでに、Oから、「X2が休みのことばかりいってうまくやっていけない」旨の報告を受けていた。
- (12) 同月16日、Oの父が死亡し、通夜に訪れたX2はOに対し、「Oさん、お父さんの前でこれからは仲良くしますということを誓いました」と述べた。

#### 4 団体交渉の経緯

- (1) 平成9年1月10日、X2は組合に加入した。
- (2) 第1回団体交渉
  - ア 平成9年3月11日、組合は会社に対し、概ね、次のような要求事項を議題とする団体交渉申入書を提出し、同月18日に、組合の事務所において、団体交渉（以下「団交」という。）を行うよう申し入れた。

- A 労使間の諸問題について、相互の誠意ある話し合いを定期的、随時行えるようにすること
- B 就業規則は現場用（志賀聖苑用）のものを作成すること
- C 賃金について
  - ① 基本給を35,000円上げること
  - ② 職務手当 現行30,000円を40,000円に上げること
  - ③ 地域手当 現行30,000円を40,000円に上げること
  - ④ 住宅手当 現行20,000円を30,000円に上げること
  - ⑤ 家族手当 現行一人 5,000円を10,000円に上げること
  - ⑥ 精勤手当および特殊勤務手当を新設すること
- D 労働時間および休日について
  - ① 週40時間制に伴い、週休2日制を要求

- ② 祝祭日を休日とすること
- ③ 夏期休暇（3日）と年末休暇（2日）を設定すること

E その他

- ① 福利厚生 の改善充実を要望
- ② 就業規則に照らし、未払い分の通勤手当の精算を要求
- ③ 残業手当の見直し要求

なお、この申入書において、X2が組合員であることを通知している。

イ 会社は、同月中に、Y3支店長、Y7宮本工業所大阪支店副部長（以下「Y7副都長」という。）およびY5の3名に対し、組合との交渉権限を委任した。

ウ 同月24日午後6時30分ころから、ホテルブルーレイク大津で、組合側はX4書記長、X5執行委員およびX2が、会社側はY3支店長、Y7副部長およびY5が出席して、第1回団交が行われた。

エ この団交の冒頭、組合は、一時金を年間3か月から5.2か月とする追加要求を行った。

団交の概要は、次のとおりであった。

(ア) Aについて、組合と会社は、必要に応じて双方が話し合うことで合意した。

(イ) Bについて、会社は、現場用を作成し、採用後、現場に入ったときに渡している（乙第5号証。以下「従来の就業規則」という。）と回答した。これに対し、組合は、従来の就業規則は志賀聖苑では誰も持っていなかったもので、平成7年2月に本社からファクシミリで送ってもらったと主張したところ、会社は、「とにかく出す」と回答した。

(ウ) Cについて、会社は、基本給は月額4,000円の引き上げを考慮しており、委託業務の契約金は人事院勧告のアップ率程度しか増額してもらえないので、大幅な賃上げはできないとして、組合の要求を拒否した。

次に会社は、職務手当、地域手当、住居手当および家族手当については、「委託業務はそんなに利益の上がるものではない」として、組合の要求を拒否した。

なお、会社は、委託科の増減の範囲については、具体的な金額を示すことなく説明した。

次に、会社は、精勤手当については、精勤は社員として当然の義務で手当の新設は考えていないこと、特殊勤務手当については、深夜勤務等はないので特殊な勤務とは考えておらず、もし火葬業務が特殊な勤務であるから、その分は職務手当に含んでいるとして、組合の要求を拒否した。

(エ) Dについて、会社は、週40時間制については、世の中の実態に合

わせるように努力すると回答したが、祝祭日を志費聖苑の休日とすることおよび夏期休暇（3日）、年末休服（2日）の設定については、会社は行政事務組合との契約に拘束される特殊性があるとして、要求を拒否した。

(オ) Eについて、会社は、福利厚生改善充実については、雇用保険、健康保険、厚生年金、労災保険を考慮しており、花見代、忘年会補助金を支給していること従来どおりとしたいこと、通勤手当の未払い分の精算については、採用面接の時、交通費は実費であり、本来の支払額はガソリン代の実費であると説明しており未払いはないこと、残業手当の見直しについては、残業をさせた場合は手当を25%上乘せしているとして、要求を拒否した。

(カ) 一時金を5.2か月支払うことについて、会社は、面接時に説明したとおり3か月とするが、個人のやる気や能力によって若干の差がつくことを説明し、平均で3か月としたいとして、要求を拒否した。

### (3) 第2回団交

ア 平成9年4月9日午後6時30分ころから、前回と同じ場所および同じ出席者により、第2回団交が行われた。

イ 交渉の冒頭、会社は組合に対し、前回の団交後、会社に持ち帰り協議した結果を踏まえ、要求事項について改めて回答した、会社の回答の概要は、次のとおりであった。

(ア) Aについて、必要に応じて双方が話し合うことを再確認した。

(イ) Bについて、平成9年4月1日から施行する現場用を作成し、案として提示した。

(ウ) Cについて、前回交渉と同様、要求を拒否した。

(エ) Dについて、週40時間制については、行政事務組合との合意ができたので月7日間の休みとするが、祝祭日を志賀聖苑の休日とすると委託業務が成り立たないこと、および夏期休暇（3日）、年末休服（2日）の設定については、特殊な現場であることから、前回交渉と同様、要求を拒否した。

(オ) Eについて、前回交渉と同様、要求を拒否したが、通勤手当については、自動車通勤用のものをつくることを考えていると回答した。

(カ) 一時金を5.2か月支払うことについて、前回交渉と同様、要求を拒否した。

ウ この団交において、会社は組合に対し、平成7年2月10日に本社が志賀聖苑の会社従業員にファクシミリで送付した就業規則（甲第2号証。以下「組合の主張する従来就業規則」という。）は、出雲斎場の就業規則を間違えて送付した旨述べ、改めて、平成9年4月1日から施行する就業規則（甲第3号証。以下「新たな就業規則」という。）を提出し、従来就業規則では志賀聖苑の休日は週1回（友引の日）および1月1日となっていたのを、月7日間および1月1日に改正し



たと説明した。また、通勤手当について、会社は、X2らが自動車通勤している実情に鑑み、公共交通機関の利用の場合の定期代ではなく、通勤に必要なガソリン代を支給することに改定する旨提案した。

なお、会社は組合に対し、この場で、従来の就業規則と通勤手当の説明資料を手渡そうとしたが、組合は受け取らなかった。

エ 組合は、会社の説明および提案に対して、休日については、これまで志賀聖苑で付与されてきた正月の休日が2日間減少し、また、通勤手当については、平成7年6月以降支給されてきた額が減額されると主張した。

なお、従来の就業規則について、会社は、志賀聖苑の会社従業員が3名であることから、労働基準監督署には届け出をしていなかった。

オ 平成9年4月22日、組合は会社に対し、同年3月24日および同年4月9日に開催された2回の団交についての「抗議書」を提出した。

抗議内容は、概ね、①平成7年2月10日に(株)五輪本社から送られてきた就業規則を「公式のものではない」という発言と態度を撤回すること、②就業規則に明示されている「正月休 元旦、二日、三日」の切り下げを撤回すること、③就業規則に明示されている通勤手当を改定することを撤回し現状どおりとすること、であった。

#### (4) 第3回団交

ア 平成9年4月19日、組合は会社に対して団交を申し入れたところ、会社は同月21日に応諾した。

イ 平成9年4月25日午後6時30分ころから、前回と同じ場所および同じ出席者により、第3回団交が行われた。

ウ この団交において、会社は、「組合の主張する従来の就業規則」は公式のものでないこと、従来の就業規則はすでに提示していることから、今回この就業規則を変更すると主張したのに対し、組合は、従来の就業規則は見たことがないこと、「組合の主張する従来の就業規則」は平成7年2月に本社から送付後も訂正されることなく現場で運用されてきたものであり、公式のものでないとする会社の発言の撤回や、第2回団交で提示のあった就業規則の変更の撤回を要求したことから、双方の主張は平行線をたどった。

また、組合は会社に対し、従来の就業規則が従業員に明示されていなかったこと、現場では正月休みが過去2年間も運用されてきた「組合の主張する従来の就業規則」を公式のものでないと否定したこと、第2回団交において組合の意見を聴くことなく就業規則を変更し、提示したことは法令違反だと主張して謝罪文書を要求した。組合の法令違反との主張に対し、会社は明確な反論をすることなく、謝罪文書の提出も拒否した。

エ 交渉の中で、X2は労働基準監督署に行くと言ったのに対し、会社からは仕方がない旨の発言があり、また、会社は、行政事務組合が

従業員間の意思不疎通を察知し、管理運営上の危惧を理由に、会社との委託契約を解除し、失職する可能性がある旨発言した。

オ 平成9年5月15日、組合は会社に対し、第3回団交についての「団体交渉に関する抗議書2」を提出した。

抗議内容は、①就業規則に関する労働基準法違反を認知し、就業規則の切り下げを撤回すること、②施設現場の職員の生活実態や就労環境改善に具体的な努力目標等を示し、前向きに改善していくことを確約すること、③団交を誠実に行うこと、であった。

(5) 大津労働基準監督署との相談等

ア 平成9年5月2日、組合は、相談のため大津労働基準監督署を訪れ、同署のQ労働基準監督官（以下「Q監督官」という。）と面談した。相談内容は、同署から当委員会への回答によれば、「労働者X2は、平成6年12月21日から就労しているが面接時に就業規則がないとの説明を受けた。その後、平成7年2月10日に就業規則のファクシミリによる送付があり、取り扱いが決まった。平成9年4月25日に新しい就業規則の提案があり、過去2年間運用されていた就業規則は誤りであったとの発言があり、どれが現行のものかわからない状態になっている。」というものであった。

イ 同月28日、会社は、Y3支店長とY5がQ監督官と面談した。面談内容は、同署から当委員会への回答によれば、「『労働者X2に提示した就業規則は、内容が不十分であり現実の労働条件にあっていない部分があったので本年4月1日に変更した。変更した就業規則は労働者に渡した。今回の変更は不明確であった部分を明確にしたものであり、不利益変更ではない。』との説明があった。当署からは、就業規則の効果として就業規則を下回る労働契約は無効になること、及び就業規則の不利益変更の場合は、合理的理由又は労働者の合意が必要であると説明した。」というものであった。

なお、Q監督官は、同日、会社に対して、就業規則は従業員が3名であることから労働基準監督署への届出義務はないが、当事者間で十分話し合っしてほしい旨要望し、就業規則が存在するのなら従業員に周知させるよう指導した。

ウ 平成10年2月20日、被申立人代理人、Y3支店長およびY5が、Q監督官（当時次長）に面接した。同監督官によれば、「志賀聖苑について、会社は10人未満の労働者を使用する使用者であるから、就業規則の作成、届出義務は負わない。労働基準法106条1項は、労働者の数に関係なく、使用者は労働者に就業規則を周知させる義務を負っているとも読めるが、実際問題として就業規則の作成、届出義務を負わない使用者に周知義務まで負わせることはできないと解している。ただし、法令の趣旨から、就業規則がある場合、周知させることは望ましい。また、10人未満の労働者を使用する使用者が就業規則を周知さ

せなかったからといって法律上処罰されることはない」ということであつた。

(6) 会社による団交拒否の経結

ア 平成9年6月19日、組合は会社に対し、①夏期一時金2.5か月を支払うこと、②就業規則の改変に伴う、労働条件の切り下げを撤回すること、③施設職員の職場環境改善に向け、具体的な努力目標を明示し、より前向きに改善することを確約すること等を議題とする団体交渉申入書により、前回と同様の場所で、同月25日に団交を行うよう申し入れた。しかし、会社からの回答はなかった。

イ 同月24日、組合は、再度、会社に団交を申し入れたところ、同日、会社は、前回は、X2の方が交渉を打ち切ったものと理解しており、これ以上、交渉を重ねても進展があると思えないことから、申し入れに同意できない旨、組合に対し、ファクシミリで回答した。

ウ 同年7月2日、組合は会社に対し、「抗議書3」を提出した。

抗議内容は、①労働関係法令の順法精神に従い、誠実交渉のできる交渉役員を出席させて、交渉を行うこと、②X2に対する自主退職の強要等、不当労働行為を即刻中止すること、となっていた。

5 平成8年12月下旬から本件申立てに至るまでの会社および行政事務組合の言動

(1) 平成8年12月22日、行政事務組合は、Z1場長名による「通告」と題する会社あての公文書（以下「通告書」という。）を、X2ら3名に対し交付した。

その内容は、概ね、次のとおりである。

(a) 行政事務組合として、会社従業員の日ごろの行動および仕事ぶりをみていると、仕事を任せることが危惧され、遺族に迷惑をかけるとも限らない状況におかれ、施設運営上苦慮している。

(b) 事情はどうあれ、会社の中の問題であり、立ち入る気持ちはないが、施設運営上支障をきたす可能性もあり、早期に解決を願うもので、1週間の期間をみて、判断を行いたい。

(c) 再三にわたり会社（従業員）が問題をおこすようでは、行政事務組合として毅然とした態度で臨むものであり、今回の問題について、早期の解決と反省を通告する。

(d) この状態が今後も続くのであれば、会社に抗議、それ相応の処分などを踏まえ厳しい姿勢で行政事務組合も対応する。

Z1は、当該通告文書の交付前に、X2ら3名を集めて、チームワークが悪く、これ以上やると遺族に迷惑がかかると告げた。

(2) 平成9年1月9日の消印で、行政事務組合に対し、匿名の投書があつた。その内容は、概ね、次のとおりである。

(a) 数か月前、志賀聖苑で、「骨上げ」に対応した「N村」氏の説明内容は余りにも不見識であつた。

- (b) 説明の誤りは、数か月経ても是正されておらず、その職員は火葬担当の責任者であると知った。
- (c) 聞いたところでは、この職員は嘱託職員であり、嘱託職員は法律的に正規の職員ではない。
- (d) 志賀聖苑では、正規の職員でないものを責任者に任じ、4年間も誤った「骨上げ」をしてきたことになる。
- (e) このようなことが、公共施設に許されてよいのか、今後の志賀聖苑の研鑽に期待したい。

なお、Z 1は、Oから、「自分が、会葬者に対し、投書にあったような内容の説明をした」旨の報告を受けた。

- (3) 平成9年1月13日、行政事務組合の幹部会の席上、X 2ら3名の状況は遺族に迷惑がかかるのではという発言があり、収骨の徹底等、X 2ら3名に対して一般的な教育指導をするようZ 1に指示があった。また、会社との契約を破棄しようかという発言もあった。

Z 1は、この時点で、X 2とX 3の暴行事件を、行政事務組合に報告した。

- (4) 平成9年1月13日、Z 1は会社に対し、「新年明けまして、おめでとうございます」で始まる文書（以下「通信文書」という。）をファクシミリにより送付した。

通信文書の内容は、概ね、次のとおりである。

- (a) 平成8年12月頃から、OとX 2の様子がおかしく、OおよびX 3から話を聞いたが、OによればX 2は一切言うことを聞かないということであった。
- (b) 会社内部の問題として放置してきたが、2人の関係がエスカレートするのを恐れ、大きなトラブルが発生すると判断し、同年12月22日付けで、会社従業員3名に通告した。
- (c) X 2はOの指示を聞こうともしないし、Oも言おうともしないことが見受けられ、このような状況で、まともな仕事ができるとは考えられない。
- (d) 行政事務組合に投書があり、投書にあった収骨問題については、平成9年1月12日に、会社従業員に対し、再度、その方法について指示した。
- (e) Oが嘱託職員であると、投書の中で発言されたのは、Oのことを知っている会社の内部告発的なものと推測できる。
- (f) 上司からは、会社内のことで、行政事務組合に迷惑をかけているとの意見もでていた。また、本日（1月13日）の幹部会では、これ以上放置すると遺族に迷惑がかかるのでは、との声も聞かれた。
- (g) 今後の対応は会社に任せるが、執務に最善の努力をしていただき、従業員に対し厳しい姿勢で臨んでいただきたい。

なお、このころ、Y 3支店長とY 5は、本社経由で投書や通告書を

入手した。

- (5) Z 1 が、会社に通信文書を送付したところ、Y 3 支店長と Y 5 は、すぐに行政事務組合に行き、部長、次長らに事情説明をし、今後の対策を協議した。行政事務組合からは、今後このようなことのないよう、改めて教育、指導を徹底してほしいと要望された。

Y 3 支店長と Y 5 は、Z 1 に会って、投書や通告書に記載された事実について聞くとともに、投書には囑託職員が間違った説明をしたとあったので、O に対し事実確認をした。

また、Y 3 支店長と Y 5 は、X 2 ら 3 名に対し事情聴取したところ、O と X 3 は、Z 1 からの通信文書に記載されている内容を認めたが、X 2 は否認した。

- (6) 平成 9 年 1 月 20 日ころ、Y 5 は O に指示して、「反省及び今後の業務に対する心構え」（乙 18 号証左）と題する書面（以下「反省文」という。）を作成させた。

同月 20 日、Y 5 は X 2 ら 3 名に「始末書」（乙 18 号証右）を示して、提出するよう求めた。

X 2 ら 3 名は、反省文と始末書の双方に署名、押印した。

- (7) Y 5 の志賀聖苑に来苑する回数は、これまで年 3 回程度であったのに対し、平成 9 年 3 月から 5 月は月 2 回、6 月から 7 月は月 6、7 回になり、Z 1 と面談することが増えてきた。

- (8) X 2 に対する言動等

ア 平成 9 年 3 月から 4 月ころにかけて、Y 5 は X 2 に対し、「会社とは関係なしに個人として言うが、俺が X 2 君の立場だったら退職するぞ。そんなに会社に不満があるなら会社を辞めたらどうか」と述べたところ、X 2 は、「職があれば、退職してもよい」と答えた。Y 5 は X 2 に、「何がしたいのか」と尋ねたところ、X 2 は、「教職員になりたい」と答えたため、「俺が世話してもいいぞ」と述べた。これに対し、X 2 は条件として、「給与 35 万～40 万（手取り）、ボーナス 4 ヶ月以上、職種 学校教職、医療職、福祉職、退職金 3 年分、退職料 3 ヶ月（失保は 3 ヶ月後だから）、解雇料 2 ヶ月、8 月 20 日龍」と紙に書いて Y 5 に手渡したので、Y 5 は「会社が退職料を 3 か月分出したら、規則に反することになる」と述べたところ、X 2 は、この部分に線を引いて消した。

イ 同年 4 月 27 日ころ、Z 1 は O や X 3 に対し、X 2 が勤務時間中に組合活動をした場合、報告するように指示した。

これまで、O や X 3 は、勤務時間中に、X 2 から組合加入を勧誘されることがあった。

また、このころ、朝礼において、Z 1 は X 2 に対し、「志賀聖苑にふさわしくない人には出ていってまいります。行政は株式会社五輪と契約しているのであって個人と契約しているのではないから話を聞く必

要はない。いややったら、辞めたらええやん。X 2 君、あんた最近頭おかしいで」と発言した。

ウ 同年5月ころ、Z 1 はY 5 に対し、示談書案のコピーを渡し、暴行事件のあったこと、X 3 はX 2 と示談を結ぶことを望んでいたが抑えた、こと、収骨室での業務の徹底、火葬時に煙を出す問題等について報告した。このころ、Y 5 は、Z 1 から聞いたことを会社に報告した。

エ 同年5月から6月24日ころにかけて、Y 5 はX 2 に対し、「Z 1 所長が出勤停止命令を出すといっている。そうなれば、賃金カットやボーナスカットになる。組合を抜けて俺に下駄を預けんか。そうすれば次の職は何とかするから」と話したところ、X 2 は「ユニオンに行って話をつけてくれ」と述べた。

オ 同年6月24日以降、Y 5 は志賀聖苑に頻繁に来宛して、X 2 に対し、「X 2 はX 3 に対して暴力を振るい、怪我をさせた事実もあり、会社にわかれば解雇になる可能性もある。」、「自分がX 2 の立場ならば労働組合をやめてゼロから出直す」、「会社を退職し、Z 1 場長に謝罪する」などと発言した。

カ また、同日以降において、Y 5 はX 2 に対し、「志賀聖苑事業所の人間関係がすっきりしておらず、こんなことが解決できなければ、俺は辞表を出す。責任をとらなければならない。俺だけ辞めるのは悔しいから、おまえも一緒に辞めよう。二人で行政にいつて謝ろう」と発言した。

このころ、Y 5 は葬祭室で辞表の下書きを作成し、O に対し、「清書してくれ」と告げて預けておいたが、X 2 はO の知らない間に、これを複写した。

なお、その後、Y 5 は会社に対し、辞表を提出していない。

辞表の下書の内容は、概ね、次のとおりである。

(a) 平成9年8月31日を以て退職する。

(b) X 2 職員が、組合に加入し数回の団交もあり、会社に対する多大な迷惑等を深く反省している。

(c) 教育担当者として何ら解決できず、会社の組織的な責任者として職員全員の期待を裏切る結果となった。

(d) 行政等に多大なる不名誉な心理的苦しみを与え、将来に向かって大きな損害を発生させたことをお詫びする。

(e) X 2 が他人を利用し圧力で走ったことは残念でならない。

キ 同月25日、Y 5 はX 2 に対し、再三、「奥さんに会って話をしたい」と求めていたので、X 2 は、退社後、Y 5 を自宅に連れていった。Y 5 はX 2 の妻との話の中で、「X 2 君がいつも不平不満が多いし、組合活動も始めた。人間関係が非常によくない。何かいい知恵はございませんか」と述べた。

ク 同月26日、Y 5 は、仕事のあとX 2 を誘い、大津市堅田の国道161

号線沿いにある喫茶店「からふね屋」（以下「からふね屋」という。）で話し合った。

ケ 同月29日、X 2はY 5に誘われ、仕事のあと、再び「からふね屋」で話し合った。X 2は、この時の会話の様子をテープ録音していた。テープには、次のような内容が録音されていた。

(a) Y 5はX 2に対し、Z 1が、「出勤停止すると言うてる」、「うっ」としい、「X 2 ええかげんにせい」などと発言したと告げている。

(b) Y 5はX 2に対し、「X 2 君、解雇にならんうちにね、辞表を出した方がいいよと…お前の身のためになるよと、俺は言うんだ」、「出勤停止と言うことは解雇と一緒にでしょ、と言うねん」、「7月一杯…ボーナス…退職金もらえるじゃないの。8月一杯でもいいでしょ…俺がこんなに言っても…おれはもう決断しないかん…人格を尊重するから…後は知らんぞ…仕方がない…X 2 君どうすんの…俺の立場も一蓮托生やないかい…X 2 君…Z 1 さんから責められるし…X 2 君、時間がないぞ…」、「辞表を出した方がいいんじゃないか」と述べている。

(c) X 2が「Z 1 さんと話がしたいんやけど」、「Z 1 さんは話をもうまるっきり聞く気がないわけ」と述べたのに対し、Y 5は「もう気がないよ」、「ないわい」、と答えている。

(d) X 2が「労基署であかんかったら地労委に続きますやんか」と述べたのに対し、Y 5は、「そんな無駄な事じゃ、お前」、「適当に言われるだけじゃい」、「行政、皆、そうて」と答えている。

コ 同月30日、Z 1はY 5に対し、「X 2を火葬業務から外す。朝礼の参加を禁止する」と告げた。

サ 同日、Y 5はX 2に対し、Z 1から通達があったとして、「X 2 君、今日から君は職員朝礼終礼への参加は禁止です。機械への接触も禁止です。Z 1 所長からの指示です」と告げた。

シ 同年7月1日、Y 5は米子市からX 2に電話をし、「しんどいことはもうやめよう。もう俺も辞めようと思っている」、「二人で一番良い方法を考えよう。もう一度、外で話をしよう」と述べた。

また、このころ、Y 5はX 2に対し、「二人で辞表を出して辞めよう」、「行政に心痛を与えている以上、その職にいてはおもしろくないだろう」と述べた。

ス 同月3日、XはOから、Z 1が、「X 2を仕事から外す。情緒不安定な者に仕事をさせてミスが出たら行政が困る。ミスが出たらわしの責任になる。仕事を外すやり方は、負荷をかけるか干すかいろいろある」と発言していたことを聞いた。

セ 同月5日、Z 1はX 2に対し、「これ以上迷惑をかけたなら、来期は五輪との契約はしない」と告げた。

ソ X 2が、6月24日に、「会社を困らせてやる。徹底的にする」と発言

したことについて、Y 5は、7月7日、志賀聖苑で、X 2に対し、その意図を尋ねる過程で、「おまえは人間じゃない。ごみより悪いほこりだ」と発言した。

タ 同日、Z 1はY 5を含む会社従業員を集め、Z 1がOやX 3に報告を求めていた、同年4月から6月ごろまでのX 2の勤務時間中の行動についての報告文を読み上げ、「X 2について、会社に対し配置転換の要望を出す。この処分は今後問題を起こす可能性に対してもある」旨述べた。このあと、Y 5はX 2に対し、配置転換させるところがないので困った旨述べた。

なお、行政事務組合から会社に対し、正式な配置転換の要望書は提出されていない。配置転換の要望権限はZ 1にはなく、Z 1はX 2の配置転換を要望した事実を行政事務組合事務局に報告したところ、上司のZ 2局長（当時）から口頭注意を受けた。

このため、Z 1は会社に対し、配置転換の要望を取り消したが、X 2に対してはその旨伝えていない。

チ Y 5は、6月から7月ころまで、X 2が退職することを求めていた。

#### (9) X 3に対する言動等

ア 平成9年4月25日、Z 1はX 3に対し、団体交渉に行くことについては、「組合員と違う者が行くのはおかしいと違うか」、「行くのなら行ったらどうや」などと発言し、メーデーの5月1日については、「休みなら休め」と指示した。

イ 平成9年4月ころ、X 3は、Oの自宅に仕事のことで電話したとき、「組合に入るかも知れない」と話したところ、翌日、Z 1からX 3に対し、X 3が労働組合に入ることについて否定的な発言があった。

ウ 平成9年5月ころ、Z 1はX 3に対し、X 2は自分のことしか考えていないので十分気をつけるようにと指導した。

エ 同月11日、Y 5はOに電話をさせて、公休中のX 3に出勤を求め、出勤してきたX 3に対し、組合に加入することを牽制する発言をした。

オ このころ、Oは、Y 5がX 3に、「組合に入るな」と発言していたのを聞いた。

カ 同年6月28日、Y 5はX 3に対し、「X 2がX 3を一方向的に殴り、蹴って怪我させたことは刑事事件であり、許しがたい」、「診断書が必要なので病院でもらってきてくれ」と発言し、また、X 3が、X 2との暴行事件のあと、診察を受けたP医師から診断書をもらってくることについて、「自分に委任状を出してくれてもいい」と発言した。

また、Y 5はOからX 2とは一緒に仕事をやっていけない旨聞いたので、Oに対し、X 2を解雇するならこの件しかないと述べた。

キ 同年6月、OはY 5から、平成8年3月18日の暴行事件について、「示談書に書いているからそういうことだろう。O君が見たことを書いてくれ」と、原稿を示されて現認書の作成を指示されたので、作成



後、Y 5 に渡した。このとき、O は、Y 5 から、現認書を書く理由は X 2 の配置転換のためだと聞いた。

現認書には、「平成八年三月十八日午前八時四十五分頃、志賀聖苑内給湯場に於て、被害者（X 3）の顔面、頭、耳、鼻、背中、腰、太股以上、全身に亘り、殴打、足蹴りにし怪我を負わせた事、（診断書 P 医院にあり）を現認致しました」とあった。なお、O は、現認書にあるような暴行の全てを見たのではなく、その一部を見たもので、また、P 医師の診断書は見たことはなく、その存在も確認していない。

ク 平成 9 年 6 月 30 日、Z 1 は X 3 に対し、「Y 5 が診断書の代金も会社負担すると言うていた」と述べた。

ケ 同年 7 月 2 日、X 3 は組合に加入した。

コ 同月 3 日ころ、Z 1 は Y 5 から、「X 3 に、診断書を出せ、業務命令だ、と告げた」旨聞いた。

また、Z 1 は X 3 対し、Y 5 から上記のようなことを聞いたがどうかと尋ねたところ、X 3 は、「はい、わかっています。公休日にもろてきますので、あくる日渡します」などと答えた。

サ 同年夏前ころ、X 3 は、京都府警川端警察署銀閣寺派出所を訪れ、同所の警察官に、「職場の場長から以前の職員間のトフブルで受けた怪我の診断書の提出を求められている」と話している。同警察官によると、X 3 は診断書の提出を求められ、悩んで困っている様子であった。

シ O は、同年 6 月末から 7 月初めころ、Z 1 が X 3 に対し、診断書を持ってこいと発言していたのを聞いた。

ス 同月 7 日、機械操作室で、Y 5 は、X 3 に対し、「わしが聞くことは調書の聴取と同じだ、刑事処分にする、明日警察に連れていく」と発言した。

セ 同月 8 日、志賀聖苑の事務所で、Z 1 は X 3 に対し、「X 2 と一緒にやれ」と述べた。

ソ 同月 8 日、組合は、Z 1 の X 2 および X 3 に対する言動を遺憾として、行政事務組合局長あて、抗議書を提出した。

抗議内容は、①会社の労使間の問題に関し、労使間交渉を静観し、介入しないこと、②X 2 と X 3 に対し、不当な取り扱いをやめること、③状況に応じて、労働組合の交渉に応じること、となっていた。

タ Y 5 は、6 月から 7 月ころまで、X 3 に対し、診断書の提出を求めていた。

## 6 本件申立後の経過

(1) 平成 9 年 7 月 9 日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為の救済申立てを行った。

(2) 夏期賞与の減額

ア 平成 9 年 7 月 18 日、X 2 ら 3 名に夏期賞与が支払われたが、所得税

等控除前の支給額は、X 2 が260,000円、X 3 は280,000円であった。平成8年7月に支給された夏期賞与の控除前の支給額計は、X 2 が325,000円、X 3 は330,000円で、前年に比べ、減額されていた。今回の夏期賞与については、Oも減額されていた。

イ 会社は、賞与の支給に当たって、減額をした従業員に対し、その理由は告げていない。

ウ 会社が志賀聖苑従業員を募集するために作成した求人票の賞与欄には、賞与は「年2回、基本×3ヶ月」となっている。

エ 会社の新たな就業規則および給与規定には、次のように定められている。

就業規則（本文は縦書き。）

第三十条 従業員の給与に関する事項は別に定める。

（中略）

第三十八条 従業員が次の各号の一に該当するときは次条の規定により制裁を行う。

（中略）

五、他人に暴行、強迫を加え又は業務を妨げたとき。

（中略）

九、故意に事業場の事業に関する虚偽の報道、その他事業上の信用を傷つけ、又はその名誉をき損するような行為をしたとき。

（以下略）

第三十九条 制裁はその状況により次の区分に従って行う。

一、けん責、始末書を取り将来を戒める。

二、減給は、一回の額が日給の半額、総額がその月の総収入の十分の一の範囲内で行う。

三、始末書を取り十五日以内の出勤停止にする。

四、懲戒解雇は予告期間をおかず即時解雇する。

（以下略）

給与規定

第14条 会社は会社の業績を考慮した上、従業員の勤務成績等に応じて賞与を支給することがある。支給期日はその都度定める。

（以下略）

オ Oは、夏期賞与が支給された後、Y 5から減額の理由について、「非常にチームワークが悪いし、行政からのクレームもかなりあったので、成績が悪いからじゃないか」、「おまえは関係なくても、責任上、皆と同じように減額させてもらおう」ということを聞いた。

カ 同月20日、OはX 2に対し、「組合に入って処罰を受けるのは、あんたらは覚悟の上やろう。そやけど、わしは違う。わしは関係ない。あんたらが組合に入ったおかげで、わしまでボーナスが減らされる」と述べた。

(3) 平成9年7月19日、組合は会社に対し、抗5号として「抗議書」を提出した。

抗議内容は、①このたびの夏期賞与の銀行振込は仮支給とし、直ちに団体交渉に応じること、②組合員に対する労働組合脱退強要、退職強要、スパイ強要、診断書提出強要、業務妨害、脅迫、ヤクザまがいの自宅への押しかけなど、一連の組合潰しを直ちに止め謝罪すること、となっていた。

(4) 会社および行政事務組合の言動

ア 平成9年7月10日、Y5は米子市からX2に、「もっとゆっくり話しよう。次の休みはいつか」と電話してきた。X2は、「個人的に話すのはしんどいから堪忍してくれ」と述べて電話を切った。

イ 同月17日、機械操作室で、Y5はX3に対し、X3の行為は人を裏切る行為であると発言した。

ウ 9月3日、Z1は会社からの照会に対し、報告を行った（以下「報告文」という。）。

内容は、概ね、①X2の言動は、従業員間の意思の疎通および仲間意識が欠如していること、②X2は、行政事務組合の指示に従わず、遺族に不安を与える発言が多く、また投書がくることも考えられること、③従業員間の人間関係の軋轢は、X2が原因であること、④その他、X2による行政事務組合のコピー機無断使用、勤務中の組合活動、軽易なミスが一番多い等、となっていた。

エ 10月1日、組合は行政事務組合のZ3局長に対し、「申し入れ書」を提出し、同月8日、同局長と面談した。

申し入れの内容は、概ね、会社の組合潰しへのZ1の関与、Z1、の組合員に対する言動について行政はどう思うか、このような状況に対し、どう是正、対処するのか意見を聞きたい、というものであった。

オ 12月11日、第1回審問に、Oは会社側傍聴人として、X2は組合側証人として出頭したため、志賀聖苑にはX3が残り、会社は代替要員を1名派遣したが、Z1から、代替要員は出さないようにしてほしいと苦情があった。

なお、会社の委託業務内容を定めた志賀聖苑の仕様書には、次のような規定がある。

大津市・志賀町行政事務組合志賀聖苑火葬業務仕様書
5 業務体制
(中略)
(2) 委託業務に係る委託人数は3名とし、常時委託業務に従事する従業者は、2人（特に、甲が必要と認めるときは、3人）とする。 又、業務従事者に事故があるときは、速やかに交代要員を派遣し、業務に支障のないようにすること。
(中略)

## 6 従業員の専任

- (1) 乙は、業務に従事する従業員を選任し、その住所、氏名等を記載した選任届けを甲に提出するものとする。又、変更のある場合も同様とする。
  - (2) 乙の選任した従業員で、甲が業務上不適格と認めた場合は、甲、乙協議するものとする。
- (以下略)

(注) 上記の文中、甲とは大津市・志賀町行政事務組合、乙とは受託者(会社)のことである。

- カ 平成10年1月13日、組合は会社に対し、X2が組合補佐人となっていることから、審問開催日に、公休または有給休暇の取得により出席するに当たり配慮されるよう、申入書を送付した。
- キ 平成10年1月16日、第2回審問に、X2が補佐人として、X3が組合側証人として出頭したため、会社は交代要員を派遣したが、Z1から、火葬時間が長くかかったこと、風習や制服の問題等によって業務に支障が出るので避けてほしいと苦情があった。
- ク 2月19日、Y3支店長はX2に対し、電話で、「明日の審問について、証人として出席するX3は有給休暇を認めるが、補佐人であるX2が、公休により出席することについては振替をされたい」旨述べた。
- ケ 同月20日、組合は、X2の補佐人としての審問出席に対して、会社が妨害しないことを求めて、当委員会に対し、実効確保の申立てを行った。
- (5) 行政事務組合管理者に対する質問状
- 平成10年1月7日、申立人代理人は、行政事務組合の管理者Z4に対し、質問状を送付した。
- 質問状の内容は、概ね、次のようなものであった。

- (a) 行政事務組合は、Z1所長が、組合員に対する退職強要の事実、行動監視を他の会社従業員に業務命令を発していた事実、業務に関与するなどの命令を発していた事実、会社に配置転換を要求すると述べていた事実、1年以上前のけんか事案に関し診断書の提出を強要していた事実等の存否に関し、事実確認をしたか。
- (b) 行政事務組合は、今後、Z1所長の行為につき、事実関係の有無、程度等の事情聴取をするのか。
- (c) Z1所長は、組合員を業務に就かせないようにした命令や会社への配置転換要求は本部命令と述べていたが、行政事務組合が命令や配置転換を要求した事実はあるか。
- (d) Z1所長は、組合員に対し、次年度以降会社との志賀聖苑の業務委

託契約を更新しない旨伝えているが、行政事務組合は、既に未更改方針を決定されたか。

(e) 以上、事実関係を調査のうえ回答されたい。

(6) 和解協議

当委員会は、平成10年11月5日、当事者双方に対して、和解を勧告し、同年12月4日、同月21日、平成11年1月18日および同年2月5日の4回にわたって協議が行われたが、会社は、和解に応じられない旨主張したため、当委員会では協裁を打ち切った。

第3 判断

1 団交拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 第1回から第3回までの団交について

(ア) 組合は、次のとおり主張する。

組合は、会社と3回の団交を行ったが、要求事項のほとんどは合意に達していない。会社は、要求を認めないことについて数字を示した説明をせず、決定済みであるとして一方的に回答を伝えた。

第2回団交では、休暇について、会社は就業規則の改正を提案したが、従前から付与されてきた正月休日を減らす合理的な説明をしなかった。また、会社は行政事務組合との契約が優先するため正月休日を三日に、祝日を休日とできないと主張するが、休場日ではなく代休制にすれば、会社は委託契約に拘束されることはないのに、これに関する説明はなかった。さらに、会社は通勤手当について、交通機関の定期代に換算して支給している額を、今後、実費支給に変更する理由の説明をしなかった。

第3回団交では、就業規則、通勤手当、祝日休日、正月休日の各課題について、双方が意見を述べ合い、団体交渉は緒についたところで会社は以後の交渉を拒否してきた。

このような会社の団交の態度は、誠意に欠けた見せかけのものである。

(イ) 会社は、次のとおり主張する。

会社は、会社経営および一般常識を無視した組合の要求項目は認めなかったが、行政事務組合と会社との関係、志賀聖苑と他の事業所との関係、社会経済情勢等を説明したうえで、譲歩可能な事項については譲歩し、不可能な事項については説得を試み、対案を申し入れた。また、会社の所信、見解、結論について合理的な理由を説明したが、組合は、要求の正当性を示す資料や根拠は何ら提示していない。

休暇については、斎場を休場日にする場合は、委託契約の業務内容を定めた火葬業務仕様書に、その内容を明記するのが通常である。しかし、志賀聖苑の火葬業務仕様書（乙第3号証の2）5(1)には、

「委託業務に従事する日は、志賀聖苑の業務日とする。」とあるが、休場日は明記していない。これは全国的にみて、1月1日以外を休場日としていないためである。したがって、1月1日以外を休場日としたり、祝祭日等を休日として特定することは不可能なことから、会社は行政事務組合との契約に拘束される特殊性がある。このため、X2に対しては、採用の際、他の企業と同様に休みは取れない旨説明した。また、1月2日および3日の振替による休日は、会社の就業規則によるものでもなく、会社が許可したのものでもなく、Z1により与えられたものである。

通勤手当については、X2らは現実に利用していない公共交通機関の定期代に換算して手当を請求しているので、適正化を図るため変更を提案した。自動車通勤の場合、手当はガソリン代相当額ということは採用時に確認済みで、採用条件のひとつである。

なお、会社は、交渉の席上、説明のため従来の就業規則と通勤手当に関する資料を提示しようとしたところ、組合は「関係ない」として受け取らなかった。

#### イ 平成9年6月24日以降の団交拒否について

##### (ア) 組合に、次のとおり主張する。

団交の議題は、就業規則の問題を含め、いずれも労働条件に関するものであり、公法上の意見聴取義務の有無に関わりなく、使用者には団交応諾義務がある。

また、会社はX2が第3回団交を打ち切ったと主張するが、組合は、会社の団交拒否後も交渉を求めていることや、本件救済を申し立てていることから、会社の主張は虚偽である。

##### (イ) 会社は、次のとおり主張する。

会社は、就業規則を不利益に変更しておらず、団交応諾の義務はない。また、志賀聖苑は10人未満の事業所であり、会社には意見聴取義務や労働基準監督署長への届出義務はないが、義務のあることを前提とした組合の団交申し入れに対し、会社は応諾する義務はない。そもそも第3回団交は、X2が、「会社の労基法違反を労働基準監督署に訴える」と告げて退席し、一方的に打ち切ったものである。

また、交渉事項に関しては、労使双方の主張が対立し、相互に譲歩の意思のないことが明確になった段階で、もはや団交の余地はなくなった。会社は、過去3回の団交の経緯を熟慮し、交渉を再開すべき事情の変更がないと判断して、申し入れを拒否したもので団交拒否ではない。仮に、団交拒否に当たるとしても、交渉の席上、組合側は机を叩くなどの威嚇的態度に出たこと、就業規則の周知義務を負わない会社に対し、詐術的、脅迫的言辞を弄して譲歩を強いたこと、第3回団交以降、X2が「会社を困らせてやる」と発言して

いたことなどから、会社は秩序ある団交が期待できないと判断したもので、会社の交渉拒否には正当な理由があり、不当労働行為には当たらない。

なお、会社は、組合による本件救済申立て後も4回の団交に応じており、組合の救済申立ての利益は失われている。

(2) 当委員会の判断

ア 第1回から第3回までの団交について

会社は組合に対し、経営や一般常識を無視した要求は認めず、要求事項については、会社の置かれた諸事情を説明し、可能な限り譲歩し、困難な場合は説得し、対案を申し入れた旨主張する。

一般に、労働組合が使用者に対し、いかなる内容の労働条件を求めるかは労働組合が決定する事項であり、使用者は当該要求に対し、自己の主張の根拠を説明し、あるいは資料を提出するなどして、労働組合が理解し、納得するよう努力し、誠意をもって団交に臨むことが必要である。

ところで、過去3回の団交において、前記第2、4(2)ア、エ、(3)イ、ウ、および(4)ウで認定のとおり、第1回団交では、会社は組合の要求項目に沿って、ある程度の説明を加え、逐一回答しているものの、組合が主張するように、要求事項のうち「定期的ないし随時、団体交渉をもつこと」を除き合意には達しておらず、第2回団交では、会社から、組合の要求に対する回答(会社内部での協議結果を踏まえたもの)や、就業規則および通勤手当について新たな提案があったこと、第3回団交では、就業規則を巡って労使が紛糾していたことが認められるので、以下、交渉議題を巡る団交経過について検討する。

(ア) まず、賃金について、会社は、「基本給は月額4,000円の引上げを考えているが、委託業務の契約金は人事院勧告のアップ率程度しか増額してもらえない」、「委託業務はそんなに利益の上がるものではない」と説明したこと、第2回団交の冒頭では、その後の検討結果であるとして、特段の理由を付加することもなく、前回と同様、組合の要求を拒否する旨の回答を行ったこと、第2回および第3回団交では、賃金以外の交渉議題が主な争点になったことから、賃金については特に議論されず、合意に至らなかったこと、さらに、賃金の議題は組合の要求と会社の回答を見る限り、労使の見解に大きな隔たりのあったことが認められる。

団交においては、会社が組合に対して回答を提示する場合、その決定に至った経緯について説明し、必要に応じて根拠となる資料を提出することによって、組合の理解が得られるよう説得に努めるのが会社の誠実な交渉の態度であるといえる。

この点、会社の組合に対する回答は、そのほとんどが組合の要求に応えられないとするものであるが、組合が具体的数値を掲げて要

求し、会社がこれに応えられないというのであれば、その理由を十分説明し、説得に努めるのはもちろんのこと、組合の要求が、経営上いかなる影響を及ぼすのかについて、客観的に判断のできる資料を提示して説明する必要があると考える。しかし、会社は上記のように、委託業務の契約金は人事院勧告のアップ率に影響されることや委託業務は利益が上がらないとの抽象的な説明を行ったに過ぎない。

また、交渉議題の中心は、その後、賃金に関するものから、他の議題に移行したこともあり、賃金については、その後の会社の団交拒否によって、組合は会社と議論する機会を失ったものといわざるを得ない。

- (イ) 次に、休暇について、志賀聖苑に係る「斎場の管理運営規則」(行政事務組合制定)の第2条には、休場日は1月1日となっており(乙第23号証の3)、その条項が、会社が主張するように、委託契約書の火葬業務仕様書に反映しているものと認められる。会社は、この委託契約に拘束されるため、1月1日以外を休場日とし、祝祭日等の休日を特定することはできないという特殊性があるとするが、一方、組合は、組合の要求は志賀聖苑の休場日の創設ではなく、振替による休日の確保であり、その限りにおいて会社の主張する特殊性はないと主張している。

この点、会社は組合に対し、前記2、4(3)イ(エ)で認定のとおり、祝祭日を休日にするると委託業務が成り立たないこと、夏期休暇や年末休暇を設定できない特殊性があること、会社の他の事業所との比較において、志賀聖苑だけを特別に扱うことはできないと回答したにとどまり、特殊性についての説得ある説明をすることなく、1月2日および3日の振替による休日について、志賀聖苑でこれまで運用されてきた実態を顧慮し、組合の要求の実現の可否について検討を加えた形跡もない。

また、上記の振替による休日は、前記第2、2(11)および(12)で認定のとおり、当初はZ1の判断で与えられていたにせよ、その後、Y5がZ1に相談して継続して実施されてきたものであること、X2の休暇の要望に対し、この時期、従業員に休暇を取らせることが無理なことから、会社の誠意ある対応として、代替策として2日間の振替休日を設け有給休暇として運用してきたこと(乙第2準備書面第3-6)が認められることから、会社は無関係であるとの主張は採用できない。

- (ウ) 次に、通勤手当について、前記第2、4(3)ウおよびエで認定のとおり、第2回団交の席上、会社から組合に対し、X2ら3名の通勤実態を理由に変更の提案をしたこと、変更後の内容は、組合が、X2ら3名の採用以降、平成7年5月までの間の通勤手当額には就業



規則に照らして未払い分があるとして差額を要求していたのに対して現行支給額よりも減額になること、および組合が説明資料を受け取らなかったことが認められる。

このように、この時点での組合の要求は、現行就業規則に基づく給与規定の履行であることが認められ、組合の資料受取拒否は、上記要求に対する会社の説明のない状況で、会社から減額を予定した新たな提案があり、こうした過程で発生したものである。

したがって、会社が組合に対し、同手当の変更理由を説明できなかったのは組合に責任があるとまではいいきれないというべきである。

なお、就業規則を下回る労働契約はその部分において無効であるから、通勤手当の支給額は採用時に確認済みとの会社の主張は問題にはならない。この点についても、会社は組合に対し、通勤手当の未払い分はないとの回答しか行っていない。

#### イ 平成9年6月24日以降の団交拒否について

過去3回の団交後、会社が組合からの団交申し入れ（以下「第4回団交」という。）を6月24日に拒否したことについて、会社は、就業規則を不利益に変更していないこと、組合が、法令上、義務のない会社に、就業規則の変更の意見聴取義務や労働基準監督署長への届出義務があるとして団交を求めていること、第3回団交はX2の方から打ち切ったことから団交応諾の義務はなく、また、過去の交渉の経緯や組合の交渉態度などを考慮して団交を拒否したもので正当な理由があると主張するので、以下、会社の団交応諾義務と団交拒否の正当性について検討する。

#### (ア) 団交応諾義務について

組合の第4回団交の申入書の内容は、前記第2、4(6)アで認定のとおり、労働条件に関するものである。過去3回の交渉議題はすべて労働条件に関するものであるが、そのほとんどが合意に達していないことを考え合わせると、第4回団交は過去3回の団交の延長線上にあるものといえる。組合は、交渉申入書にある労働条件に関して、団交によって解決を求めているのであるから、会社は団交の場において、誠意をもって説明し、理解を得る努力をしなければならないのはいうまでもない。よって、組合が交渉を求める背景に会社の法令違反を問題にしていたとしても、会社は、交渉の場でこれに反論すれば足りることであるから、団交に応じる義務があるというべきである。

なお、会社は、第3回団交はX2が打ち切ったと主張するが、前記第2、4(4)ウおよびエで認定のとおり、同団交では就業規則を巡って労使が紛糾したこと、組合は、会社の労働基準法に関する理解に疑いを持っていたことが認められる。こうした経過の中で、X2

の「労働基準監督署に訴える」との発言や、これに続く会社の「仕方がない」、「行政事務組合が会社との委託契約を解除し、失職する」との発言があったことから、当日の交渉は継続しがたい雰囲気になったことは推測できるとしても、組合が一方向的に以後の団交まで打ち切ったものとまでは認められない。

(イ) 団交拒否の正当性について

a 会社は、労使の主張が対立し、相互に譲歩の意思のないことは明らかで、団交の余地はなくなると主張する。

たしかに、前記第2、4(2)エ、(3)イからエまで、および(4)ウで認定のとおり、就業規則の問題を中心に主張が対立していたことは認められるが、子細にみると、次の事実が認められる。

① 賃金について、会社は当初の回答を繰り返している。

② 就業規則について、会社は組合に、平成9年4月1日施行の「新たな就業規則」を案として同月9日に提示したのに対し、組合は志賀聖苑の真の「従来の就業規則」とは何か、「組合の主張する従来の就業規則」と「新たな就業規則」案を比較して正月休日が2日減少することを問題にしたが、会社は十分な説明を行っていない。また、「新たな就業規則」は案として提示されたが、実質的な論議がされないまま、会社はその後の団交を拒否している。

③ 休日について、会社は月7日の休みとするとしたが、組合が上記②の正月休日の減少を問題としたことについて、説明していない。

④ その他の諸手当等についても、会社は当初の回答を繰り返している。上記のとおり、団交では、会社は組合に対し、当初の回答を繰り返し、新たな提案についても、組合が求める説明をしたとは認められない。

もとより、会社は組合の要求に対し、受諾し、譲歩する義務を負うものではないが、交渉議題については説明を尽くし、説得の努力をしなければならないことはいうまでもない。

しかし、これまで、会社は組合に対し、具体的な説明および説得をすることなく、交渉の余地はなくなると主張しているものというべきであって、このような会社の主張は採用できない。

b 次に、会社は、X2が団交の席上、机を叩くなどして会社を威嚇したと主張する。しかし、そのことによって、会社がその場で交渉継続を拒否し、団交が終了した事実は認められない。

c 次に、会社は、団交の席上、組合は詐術的、脅迫的言辞によって譲歩を迫ったと主張する。

第3回団交では、前記第2、4(4)ウで認定のとおり、志賀聖苑

の就業規則について、現場の従業員に対する提示の有無をめぐり、労使それぞれが異なる就業規則の存在を主張（組合は甲第2号証を、会社は乙第5号証を主張）していたこと、また、会社が「組合が主張する従来の就業規則」を「公式のものでない」と発言し、組合が就業規則の変更の撤回を求め、組合は会社の態度が法令違反であると主張し、紛糾したことが認められる。

この点、組合の主張する会社の法令違反とは、従来の就業規則の周知義務違反や、変更にあたっての意見聴取義務違反のことであり、これに対し、会社は、前記第2、4(5)イで認定のとおり、大津労働基準監督署が、「志賀聖苑では就業規則の届出義務はないが、就業規則が存在するのであれば周知させるように」との見解であることを、平成9年5月28日に確認していることが認められる。

してみれば、第3回団交時点では、労使双方は就業規則に関し、法令上の周知義務や意見聴取義務および届出義務について、誤信していたか、または十分な知識を持ち合わせていなかったもので、こうした状況のもと、団交は紛糾したというべきである。したがって、第3回団交時に、組合が会社の法令違反を主張し、会社は回答に窮する状況があったとしても、あながち、組合の主張は詐術的、脅迫的言辞とまではいえず、会社の主張は採用できない。

d 次に、会社は、第3回団交以降、X2の「会社を困らせてやる」、「徹底的にする」という発言があり、秩序ある団交が期待できなかったと主張する。

しかし、前記第2、5(8)ソで認定のとおり、X2の発言は、平成9年6月24日になされたものであるが、Y5は、団交拒否後の同年7月7日に、X2に対し、同発言の事実や意図を問題としていたことから、会社が同発言を特に重視し、今後の団交への対応を決定したとの事実を認めることもできない。

したがって、同発言が、会社にとって、直ちに秩序ある団交は期待できないと判断できるほどの著しく不都合なものとはいえないというべきであり、会社の主張は採用できない。

e なお、会社は最後陳述の段階で、団交拒否後も、組合と交渉を行っていることから、救済の利益はなくなったと主張する。

しかし、団交拒否後に労使双方が交渉を行った事実や、労使が接触する事実があったとしても、その形態および内容については、団交であるのか、単なる話し合いに過ぎないものであるのか、団交であったとしても会社の対応は誠実なものであったのかといった事実について、会社の疎明はないことから、組合に救済の利益がなくなったとまではいえない。

ウ 以上、上記アおよびイにみたとおり、会社は組合の要求に対し、過

去3回の団交において、回答の経緯や根拠について、十分な説明のないまま当初の回答を繰り返すにとどまっており、誠意を持って応じたとは認められず、就業規則について会社は回答を案であることを確認しておきながら以後の交渉を拒否したことは不誠実な団交というべきであり、また、会社は団交拒否には理由があるとすることが正当な理由は認められず、かかる会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 組合員に対する組合脱退および退職強要ならびに組合加入妨害について  
(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

組合が会社に団交を申し入れた時期から、Y5はX2に対し組合脱退および退職を強要し、Z1を利用し、共同で、行動監視、朝礼参加禁止、火葬業務停止、配置転換要請等を行い、また、X3に対し、組合に加入させないための脅迫、暴行事件の診断書や被害届の提出を強要した。

Y5は、一貫して会社の立場で行動しており、会社の労務管理、組合対策の担当であり、X2やX3に対する言動も個人的なものとはいえない。

次に、Z1はX2に対し、行動監視、朝礼参加禁止、火葬業務停止、配置転換要請等を行い、また、X3に対し、組合加入や組合活動に参加させないための脅迫、X2の行動監視命令、診断書提出命令等を行った。Z1は、積極的に使用者の立場で組合活動に干渉し、会社と一体となって、組合活動に対する敵対行為を行っている。

以上のような、Y5およびZ1による行為は会社の行為であり、X2の組合活動を理由とする干渉であり、X2を退職させるためにX3を利用し、X3の組合加入を妨害する行為であるから組合活動を阻害する支配介入である。

また、Y5およびZ1の行為は、団交開始直後に行われていること、X2やX3に対する強い反組合的言動であること、会社の夏期一時金切り下げ処分が救済申立直後にされ当事者に処分理由が示されていないこと、その処分事実について会社は事実調査をしていないことなど、会社に強い組合嫌悪が認められ、不当労働行為の意思が存在することから、X2に対する退職強要、一時金の減給、就労拒否や、X3に対する監視強要、診断書提出強要は、身分上、経済上、精神上的の不利益取扱いである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

Y5は、本件発生当時、教育指導係長であり、会社の経営方針や労務管理について計画と方針の決定に関与することは予定されておらず、その言動は使用者に帰責できない。仮に、その言動に反組合的と評価される場所があったとしても、Y5は下級監督者であり、会社は、

Y 5 が X 2 や X 3 に対し、嫌がらせなどをしていたことは知らず、指示したこともなく、会社に支配介入は成立しない。むしろ、Y 5 の言動は個人的なものであり、Y 5 は、X 3 が組合加入を考えていたことは知らなかったし、X 3 は Y 5 に対し、診断書は「平成 9 年 7 月 2 日に取りに行く」と答えていた。

また、Y 5 が志賀聖苑に行くようになったのは、X 2 が勤務時間中に組合活動を行っていたので、Z 1 から指導を要請されたためである。

なお、会社は、行政事務組合および Z 1 の指導のもとに業務を行っており、両者を意のままに利用することは不可能で、支配介入は成立しない。Z 1 の発言は、X 2 や X 3 の勤務態度に関するものであり支配介入的要素はない。

## (2) 当委員会の判断

ア X 2 や X 3 に対する Y 5 の言動は、前記第 2、5(8)ア、エからケまで、シ、ソからチまで、(9)エからキまで、スおよびタで認定のとおりであり、組合に加入し、組合活動を行っている X 2 に組合脱退や退職を求め、X 3 の組合加入を妨げようとするものであって、組合の組織および運営に影響を与えるものといえるので、以下、Y 5 の言動と会社の関係について検討する。

(ア) 会社は、Y 5 の現場での言動を承知しておらず、また、Y 5 は現場従業員に対する教育指導担当に過ぎず、その言動は個人的なものであると主張する。

しかし、Y 5 は、前記第 2、2(6)、(7)、(9)および(10)で認定のとおり、Y 3 支店長の指示により従業員の要望を聞く窓口になっていたことから、現場の状況を把握して会社に報告できる立場にあったといえるとともに、かねてより X 2 からの労働条件に関する要望について、「会社に要望を伝えていない」、「自分で解決を図る」、「職場の問題は、大阪支店よりも自分にしてほしい」と発言をしていることからすれば、志賀聖苑の従業員に対する対応について、会社が一定の権限を与えていたものと見るのが相当である。

そして、Y 5 は、前記第 2、5(7)で認定のとおり、団交開始後、頻繁に来苑していることが認められる。教育指導担当の職務は、会社従業員に対する遺族や会葬者等への接遇方法の指導や火葬炉運転等の技術指導等主なものであるが、X 2 ら 3 名は、Y 5 からそのような指導を受けていた事実は認められない。むしろ、Y 5 は、X 2 が勤務時間中に組合活動を行っているため、Z 1 から指導を要請されたとして来苑していることから、現場従業員の労務管理業務を行っていたというべきである。また、Y 5 は志賀聖苑の専属の教育指導担当ではないから、来苑について、会社は、サービス管理上、その頻度、必要性および Y 5 が現場でいかなる言動をしていたかについて把握していたとみるのが相当である。

してみれば、会社はY5のX2ら3名に対する言動を、承知または黙認していたものというべきである。よって、Y5の言動を知らないとする会社の主張は採用できない。

(イ) 次に、Y5は、前記第2、4(2)イで認定のとおり、Y3支店長らとともに会社から組合との交渉権限を委任されていること、Y5による上記アの冒頭に記載の言動は、団交開始後に見受けられることが認められる。このようにY5は、組合との団交開始当初から会社の立場で行動しており、その言動は、会社の承知のもとになされたものであり、Y5の言動は個人的なものであるとする会社の主張は採用できない。

(ウ) 以上のことから、Y5は教育指導係長といえども、その言動は、会社の承知または黙認のもとになされたもので、会社の意を体したものと評価せざるをえず、会社がY5の言動を知り得た段階で、速やかに取り消すことなく放置してきたことは、会社の支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 次に、Z1の言動と会社との関係について検討する。

(ア) 会社は、行政事務組合やZ1を意のままに利用することは不可能であり支配介入は成立しないこと、Z1の発言は、X2やX3の勤務態度に関するものであり、支配介入的要素はないと主張する。

(イ) Z1は、前記第2、2(8)で認定のとおり、志賀聖苑の現場責任者として、施設管理業務と委託業務が適切に履行されているかを把握する立場にある。

Z1は、前記第2、5(1)から(4)まで、および6(4)ウで認定のとおり、通告や通信文書に見られるように、会社従業員の人間関係に危惧しつつも、労使関係は会社内部の問題として当初は傍観していたが、匿名の投書があり、行政事務組合の幹部会が開催されたのちは、会社従業員に対する会社の厳しい対応を求めていること、平成9年9月3日付けのZ1から会社への報告文によれば、Z1は、X2の日頃の言動や、X2に対するX3の態度を批判的に見ていること、会社と組合が団交を行うようになった以降は、前記第2、5(8)イ、ウ、ケ(a)、コ、ス、セおよびタで認定のとおり、OやX3に対し、X2の勤務時間中の組合活動の報告を求めたこと、Y5に対し、過去の暴行事件について、X2やX3の了解を得ることなく保管していた示談諸案のコピーを添えて報告をしたこと、X2に対する朝礼での態度を理由とする業務外や朝礼参加禁止を行ったこと、本来は会社に対して伝えるべき配置転換や委託契約更新拒否について、X2に直接告げることが認められる。

(ウ) さらに、Z1はX3に対し、前記第2、5(9)ア、イ、ク、コ、サおよびシで認定のとおり、過去の暴行事件にかかる診断書の提出を強く求めたこと、X3の組合への加入を快く思っていなかったこと

が認められる。

- (エ) Z 1 は、志賀聖苑の現場責任者であり、会社従業員に対し、日常的に指示することができるとしても、それは委託契約に定める業務の範囲内にとどめるべきものであるところ、Z 1 の言動は、組合活動や会社の責任において対応すべき事項にまで及んでおり、労使問題に深く関与しているものといわざるを得ない。

また、Z 1 の X 3 への診断書の提出要求は、暴行事件の発生当時、会社に事実が伝われば X 2 に不利益が生じるとの判断から、報告しなかった経緯がありながら、その後、改めて会社に診断書を提出させようとするもので、X 2 の日頃の言動を嫌悪していたためというべきであり、X 3 が組合に関わることを牽制したものである。したがって、Z 1 の言動は、単に勤務態度に関する問題にとどまっているとはいえず、会社の主張は採用できない。

- (オ) 一方、Y 5 は、前記第 2、2(12)、5(7)、(9)クおよびコで認定のとおり、Z 1 と頻繁に接触を重ねていたことが認められることから、上記イ(イ)および(エ)にあるような Z 1 の言動を承知し、理解していたものというべきである。

さらに、Y 5 は、「Z 1 所長は現場の総責任者であり、その言動に対して異を唱えることはしない」旨明言していたことからすると、Z 1 の X 2 や X 3 に対する組合活動や労務管理にかかる言動は、Y 5 の言動と軌を一にするもので、Y 5 にはこれを利用して X 2 や X 3 の組合活動を妨害、排除しようとの意思があったものと推認される。

- (カ) 以上のことから、Y 5 から Z 1 の言動を利用した行為は、Y 5 と会社の関係からすれば会社の支配介入に当たり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

- ウ 次に、組合は、X 2 に対する退職強要、一時金の減額および就労拒否、また、X 3 に対する X 2 の監視強要および診断書提出の強要は身分上、経済上、精神上の不利益取扱いであると主張する。

X 2 および X 3 に対する Y 5 や Z 1 の言動は、上記アおよびイのとおりであり、当時、X 2 は既に組合に加入し活動を行っていたこと、また、X 3 について、Y 5 および Z 1 は組合加入を牽制していたことが認められる。さらに、X 3 の組合加入後には、前記第 2、5(9)セおよび 6(4)イで認定のとおり、X 3 に対する Y 5 の「人を裏切る行為である」との発言や、Z 1 の「X 2 と一緒にやれ」との発言があり、Y 5 や Z 1 は X 3 が組合に加入した事実を承知していたことが推認される。したがって、X 3 の組合加入の意思や事実は知らなかったとの会社の主張は採用できない。

むしろ、Y 5 と Z 1 は、会社の承知または黙認のもと、組合活動を行っていた X 2 に対しては、退職願の作成や退職を求め、配置転換発

言や業務停止処分を行い、また、X3に対しては、X3がOに対し組合加入の可能性を告げた時期と前後して、X2の勤務時間中の行動の報告や、X2の身分に重大な影響を与えることが予想される暴行事件の診断書の提出を強く求めていたもので、これらの言動は、組合員の活動や組合加入に警告を發し、牽制するものであり、X2やX3に対する身分上、精神上の不利益取扱いといわざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

エ なお、会社はX2に診断書の提出を強要したことはなく、X3は自ら取りに行くと言ったと主張する。

たしかに、前記第2、5(9)コで認定のとおり、X3はその旨発言していることが認められる、

しかし、X3は、このころ、Y5とZ1から診断書の提出を再三強く求められており、前記第2、5(9)サで認定のとおり、相談のため派出所を訪れていたことも認められる。X3のこのような行動は、診断書の提出を巡って、当時、相当に悩んでいたためというべきであって、これらの事情を考慮するならば、診断書を取りに行くとのX3の発言は、Y5やZ1の追及を免れるために、その場逃れの言い訳をしたものといわざるを得ない。その後もX3が診断書を提出していないことを考え合わせると、X3の上記発言は本心から出たものとは認められず、会社の主張は採用できない。

### 3 夏期賞与の減額について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

X2およびX3に対する平成9年7月夏期賞与の減額は、本件救済申立直後になされていること、減額の根拠事実に具体的理由がないこと、会社は独自調査をせずZ1の主張を追認していること、減額は就業規則に定めのない処分としてなされていること、組合活動を理由とする減額であることからすれば、本件救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱いである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

労働基準法施行通達（昭和22年9月13日基発第17号）によれば、従業員の勤務成績については会社の査定が認められており、X2についてはX3に対する暴行事件の加害者であり、勤務態度が悪かったこと、X3については勤務成績が不良であったこと、Oについては、主任でありながらX2との関係でチームワークを乱していたことを基礎に、総合的に査定して減額した。組合員でないOも減額していることから、不利益取扱いに当たらない。

#### (2) 当委員会の判断

会社が、X2ら3名に対し、就業規則に定める制裁として始末書の提出を求める懲戒処分を行った後、夏期賞与の減額を行ったことについて



争いはない。

前記第2、6(2)エで認定のとおり、会社の給与規定第14条には「会社は会社の業績を考慮した上、従業員の勤務成績等に応じて賞与を支給することがある。支給日はその都度定める。」と定められている。賞与を支給することについて、このような規定を置いている場合、賞与が賃金であることについて異論はなく、毎月支給される賃金とは支給の形態が異なるに過ぎないものである。

上記の給与規定には支給率や勤務成績を査定するに当たって対象となる期間（以下「算定期間」という。）の定めはなく、また、労使交渉の合意によってこれらが決定されてきたとの事実も認められないことから、会社の求人票にあるような「基本給×3ヶ月」といった、従業員の雇用に当たって提示された条件が基礎となり、特段の事情のない限り、これまで慣行的に継続して支給されてきたものと推測できる。このように支給されてきた賞与を、前年度の支給実績と比較して減額する場合には合理的な理由が必要であり、これを欠く場合は違法または不当というべきである。

ところで、会社は、賞与の支給に当たり、会社に査定の余地が認められており、X2ら3名に対する夏期賞与の減額は査定の結果であり、不利益取扱いではないと主張するので、以下、検討する。

ア まず、会社は、X2についての主な査定の対象は、X3に対する暴行事件と勤務態度であると主張する。前記第2、3(1)から(6)まで、および6(2)エで認定のとおり、X2のX3に対する暴行事件があったこと、会社の就業規則によれば暴力行為は制裁の対象になること、暴行事件については、前記第2、5(8)ウで認定のとおり、Z1は平成9年5月ころ、事件発生後、X3がX2との示談を望んでいたにもかかわらず、これを差し止め、事件を終結させた旨Y5に報告していると、会社は当該事件のあった1年4か月後に夏期賞与を減額しているが、この時点で、X2とX3は当該事件のことについては何ら問題にしていなかったことが認められる。

たしかに、職場における暴行事件は、事情の如何に関わらず許されるものではなく、関係者はそれ相応の責任を負うべきものであり、会社の行政事務組合に対する信頼を損ねたことは容易に想像できる。その意味で、会社がX2を暴行事件の加害者として処分の対象にしようとしたことについては一応理解できる。

しかし、会社は、当該事件発生後、行政事務組合の現場責任者であるZ1がX2、X3の両名に対して、示談させることなく事件を終結させた措置について、Y5を通じて承知していたにも関わらず、これを顧慮することはなく、また、減額に際し、当該事件の内容、事実経過について、関係者から事情聴取するなどの調査を行った事実は認められない。さらに、給与規定には賞与の算定期間の規定はないものの、

それゆえに会社が自由に遡及し、決定できるといえるものでもないことから、この時期に、暴行事件を理由にX2に対する賞与の減額をしなければならないとすることについて、会社の疎明はない。

また、会社はX2の勤務態度が悪かったと主張する。会社が問題としているX2の勤務態度とは、具体的にいかなる態度を指すのか明確ではないが、前記第2、5(1)および6(4)で認定のとおり、Z1の報告文にあるようなOに対する反抗、会葬者への不用意な発言、斎場備品の破損、勤務時間中の組合活動、行政事務組合のコピー機の無断使用等のほか、Z1がX2ら3名に交付した通告書にあるような内容のことであると推測できる。

しかし、会社が、これらX2の態度について、いつ問題視し、いかなる対策を講じてきたのかは明らかではなく、前記第2、5(7)で認定のとおり、Y5は頻繁に来施していたことが認められるにもかかわらず、会社がこのことでX2に対する事実調査をし、その結果に基づき、本人に対し、指導や注意を与えていたとの事実を認めるに足る会社の疎明もない。

イ 次に、会社は、X3についての主な査定の対象は勤務成績であると主張する。たしかにX3は、X2やOらとともに、始末書や反省文に署名、押印していることが認められる。しかし、誰が、いつ、いかなる基準に基づいて、X3の勤務ぶりを評価していたかは明らかでなく、評価の結果が、夏期賞与の減額に値するものであったとの客観的な事実を認めるに足る会社の疎明はない。

ウ 以上のとおり、会社が、賞与の査定に当たり、いかなる基準を有しているかは明らかではなく、また、従業員にこうした基準を示していたとする形跡もなく、X2やX3が減額に値することについて、説得力ある客観的な比較資料の提示や説明のないままに、既に解決済みである過去の出来事や不十分な事実確認に基づいて夏期賞与を減額している。このような減額は、合理的な理由があったと認めることはできない。

むしろ、この時期、X2が組合に加入して積極的に組合活動を行っていたこと、Y5がX2に対し退職を求めているが従わなかったこと、Y5とZ1がX3に対し、組合に加入しないよう働きかけていたにもかかわらず、X3は組合に加入したこと、Z1がX2の組合活動やX3を組合に誘ったことについてX2を嫌悪していた事実をY5が承知していたこと、また、前記第2、6(2)カで認定のとおり、OはX2に対し、「組合に入って処罰を受けるのは、あんたら覚悟の上やろ。あんたらが組合に入ったおかげで、わしまでボーナスが減額される」旨述べているように、X2やX3に対するY5やZ1の言動を承知し、日頃、Y5やZ1と接する機会の多いOに、減額は組合活動によるものとの疑念を抱かせる状況にあったとを考え合わせると、減額の査定

は組合員に対する不利益取扱いというべきであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、組合員でないOに対し、X2との関係でチームワークを乱していたため減額しており、組合員を対象とした不利益取扱いではないと主張する。しかし、上記のとおり、当委員会はX2やX3に対する査定による夏期賞与の減額を不当労働行為と判断したものであり、会社のOに対する夏期賞与減額の理由如何は、当委員会の判断を左右するものではない。よって、Oに対する減額の実事をもって不利益取扱いではないとする会社の主張は採用できない。

#### 4 審問出頭妨害について

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

Y3支店長は、平成10年2月20日の本件審問に補佐人として出席を予定していたX2に対し、前日になって電話で、審問に出席した場合は職務放棄とみなす旨告げ、1か月前に設定した公休の振替を求めたことは、組合員に対する審問出頭妨害であり、支配介入であり、会社側証人となったOを業務扱いで傍聴させていたことと考え合わせると報復的不利益取扱いである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は、X2の審問出頭の妨害をしていない。会社は、行政事務組合との関係において、会社が置かれている現状および代替要員では業務に支障を生じる可能性が高く、ひいては遺族、会葬者に迷惑をかけるおそれがあるという正当な理由があるから支配介入に当たらない。また、報復的不利益取扱いにも当たらない。

##### (2) 当委員会の判断

ア Y3支店長はX2に対し、前記第2、6(4)クで認定のとおり、審問前日の同月19日になって公休の振替を求めたことが認められる。このため、組合は当委員会に対し、翌日、会社はX2の審問出頭を妨害しないことを求めて、審査の実効確保の措置を求める申立てを行ったことについては争いはない。

当審問の日時は平成9年12月段階で確定していたことや、前記第2、6(4)カで認定のとおり、組合は会社に対し、X2の審問出頭について、事前に配慮を求めていたことが認められる。

しかし、会社による代替要員の派遣については、前記第2、6(4)オおよびキで認定のとおり、会社が派遣した代替要員では、風習の違いなどから、志賀聖苑での業務遂行に支障があるとして、Z1から苦情があり、また、Z1は志賀聖苑に選任届の出された者が業務に従事するのが当然との考えを示していたことが認められ、会社はこうしたZ1の意向を理解していたことが推認できるとともに、前記第2、6(4)エおよび(5)で認定のとおり、会社は、組合による行政事務組合に対す

る種々の行動をもって、同事務組合に理解を求める状況になかったと判断していることが認められることから、結局、会社は同事務組合に対し、X 2らの審問出頭の理解を得るための努力はしなかったものといえる。

また、会社は、X 2の当日の審問出頭は業務に支障が生じる旨主張するが、当委員会では、会社は審問開催日までに何らかの対応ができたものと判断し、4月20日に開催された本件審問の席上、労使双方に対し、今後の審問開催を午前中とすることで協力を要請し、実施してきたものである。

以上のことから、Y 3支店長のX 2に対する電話による発言は、その後、当委員会の要請により、X 2の審問出頭は確保されているものの、申立人補佐人であるX 2の審問出頭を妨害する行為であることにはかわりはなく、会社の組合運営に対する支配介入があったといわざるを得ない。

イ 次に、組合は、会社がX 2に対して審問開催日の前日になって公休の振替を求めたことは、Oの審問傍聴を会社が業務扱いとしたことを考え合わせると、報復的不利益取扱いであると主張する。

ところで、会社は、本件審問開始と同時に、Oを被申立人側証人として予定するなど、当初から一貫して会社側の関係者として扱っており、このため、会社はOに対し、X 2が申立人側証人として出頭した第1回審問開催日には、X 2の証言内容を承知するため、業務として傍聴させたものと推認できる。

一方、申立人補佐人であるX 2は、審問出頭の義務まで課されるとまではいえないが、審問において陳述を行い、証人に対する尋問や反対尋問ができる立場でもある。こうしたX 2に対し、会社は、第1回および第2回審問開催日に、志賀聖苑では会社従業員3名中名が欠け、このため会社が代替職員を派遣したが、Z 1から苦情が寄せられていたことから、業務に支障を生じる可能性や遺族や会葬者等に迷惑をかけるおそれがあるとして、Y 3支店長は第3回審問開催の前日になって、公休により出頭を予定していたX 2に対し、振替を求めたことが認められる。

しかし、上記アのとおり、組合は早い時期に、会社に対してX 2の第3回審問出頭につき配慮を求める旨会社に伝えていたにも関わらず、特段の手段を講じたとも認められず、また、振替を求めることにつきX 2を説得した事実も認められない。

以上のことから、Z 1から会社に対し、苦情が寄せられていた事情があったとしても、会社のX 2に対する対応には合理的な理由が見あたらず、むしろ会社はX 2が当委員会に救済申立てを行っていることや当委員会での発言を理由とする不利益な取り扱いをしたものといわざるを得ない。

## 5 救済方法

- (1) 団体交渉については、これまでの交渉の経過を勘案すると、労使間には今なお労働条件にかかる課題が存することから、主文1のとおり命じることとする。
- (2) 組合脱退、退職強要および組合加入妨害については、会社による、かかる行為が認められることから、主文2のとおり命じることとする。
- (3) 夏期賞与の減額については、会社の不利益取扱いが認められることから、主文3のとおり命じることとする。
- (4) 組合は、謝罪文の掲示を求めているが、主文4の救済をもって足りると考える。

## 第4 法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成11年11月26日

滋賀県地方労働委員会  
会長 宮川 清 ㊞