

宮城、平11不7、平13.3.30決定

命 令 書

申立人 宮城合同労働組合

被申立人 東北環境整備株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人宮城合同労働組合東北環境整備支部組合員の労働条件の変更及び就業規則の変更に関し、申立人との団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記の文書を手交しなければならない。

年 月 日

宮城合同労働組合  
執行委員長 A殿  
同東北環境整備支部  
支部長 B殿

東北環境整備株式会社  
代表取締役 C

平成11年10月1日に実施された就業規則及び労働条件の変更に関し、当社が貴組合との団体交渉をすることなく変更した行為は、宮城県地方労働委員会により労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断されましたので、今後このような行為を繰り返さないように致します。

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東北環境整備株式会社(以下「会社」という。)は、昭和47年に設立され、肩書地に本社を置き、主に下水道汚泥等の収集、運搬を営む会社であり、本件結審時における従業員数は22名である。
- (2) 申立人宮城合同労働組合(以下「組合」という。)は、昭和39年9月に結成された合同労働組合で、本件結審時における組合員

数は488名である。

なお、その直属の上部団体は、全国一般労働組合全国協議会である。

会社には、平成10年6月3日に会社の従業員で結成された宮城合同労働組合東北環境整備支部(以下「支部」という。)があり、本件結審時における支部組合員数は2名である。

## 2 本件救済申立てまでの経過等

### (1) 組合員に対する懲戒処分

#### イ 問題発生以前の団体交渉について

(イ) 組合と会社とは、平成10年6月3日に賃金や一時金、残業手当等について第1回の団体交渉を行い、翌年3月までに数回団体交渉を重ねた。その中で、会社は決算書を示して当時の経営状況を説明した。また、組合は、残業手当に関する団体交渉を行った際、残業手当計算の誤りを指摘した。

(ロ) また、その中で、B支部長(以下「B支部長」という。)は会社に対し、幾つかの提言をした。B支部長は、会社から提言を書面にして提出されたいとの求めがあったため、浄化槽の契約及び未回収の代金に関することを柱とする提案書を出した。提案書は、団体交渉の場でもB支部長から説明されたが、抽象的な部分が多かったため、会社から提案内容を具体的に書くよう話があった。

(ハ) 会社は、組合から指摘のあった残業手当の計算の誤りを認め、後に従業員全員に差額の支払をした。

#### ロ 角田支店の開設とB支部長の配転

(イ) 平成10年4月、会社は、仙南広域行政事務組合の角田衛生センターが、角田市の一部地域及び丸森町全域のし尿汲み取り業務を民間に開放したのに伴い、営業の拡大を図るため、角田支店を開設した。

(ロ) 会社の売上は、当時減少傾向にあり、平成11年3月の決算では、欠損がでそうになった。欠損が出た場合、官庁関係からの受注がなくなるため、会社の経営が成り立たなくなることを懸念したC代表取締役社長(以下「C社長」という。)は、一時、会社の解散もやむを得ないというところまで考えたが、従業員が失業した場合、この不況の中で路頭に迷うことになると考え、会社が解散せずに済む方法を講ずることにした。

(ハ) 会社の売上高は、平成7年度の約3億円をピークに減少傾向にあり、平成10年度の売上高は約2億円となった。因みに、会社の売上構成は、おおむね官庁関係が6割、民間が4割を占めていた。

(ニ) 平成11年4月から角田衛生センターが、(イ)記載の地区の

ほか角田市全域のし尿汲み取り業務を民間に開放するのに伴い、会社は、本社の人員の一部を角田支店に配転し、角田支店の売上を増やせば、経営が好転するものと考えていた。そのため、角田支店の責任者の人選について、次期役員ということでC社長から相談を受けていた当時係長であったD取締役営業部長(以下「D部長」という。)は、業務に精通していること及び接客態度がよいこと、また、角田支店はアルバイトしかいなかったが、そのアルバイトの平均年齢が高いため、まとめ役としても適任者であるという理由から、B支部長を推薦した。

- (ホ) 同年3月下旬、C社長はB支部長に対し、角田支店の支店長代理にならないかという打診を何度か行った。しかし、B支部長からは「考えてみます」という以上に明確な返事はなかった。また、D部長もB支部長に角田支店に行くよう話したが、B支部長は他に適任者がいると答えた。
- (ハ) 同年4月1日から会社では、角田支店の業務拡大に伴う顧客確保のため、従業員が交代で該当地区の各戸にチラシや粗品を配るという営業活動を行った。
- (ト) 同年4月5日、C社長はB支部長に対し、同年4月1日付けの角田支店配転の辞令を交付しようとしたが、B支部長は辞令を受け取らず、その理由ものべなかったし、C社長からも尋ねたりはしなかった。
- (チ) 同年4月7日、組合と会社の間で、会社の顧問弁護士であるE弁護士を交え団体交渉が行われた。その中で、会社はB支部長に対し、主任待遇で支店長代理という条件を示した。
- (リ) 同年4月20日、B支部長の配転問題と経営の悪化を理由とする賃金の削減問題に関する団体交渉が行われた。この中で組合は、賃金引下げについては応じられないと主張し、B支部長の配転については会社に再考を求めた。
- (ヌ) 会社は、B支部長が角田支店への配転を応諾するのであれば、通勤手当等の諸手当を支給するとの条件を提示し、C社長自身も、機会を捉らえて何度かB支部長に対して同様の打診をしたが、明確な返事は得られなかった。
- (ル) B支部長は、本社勤務のままであれば通勤時間が数分で済むが、角田支店に勤務した場合にはそれが1時間以上かかることとなる。
- (ヲ) 同年4月27日、C社長は、B支部長の角田支店への配転の辞令を撤回し、新たに本社業務部管理係の勤務を命じる辞令をB支部長に交付した。
- (ウ) この間、B支部長は、同年4月5日以前に自身が立てていた

予定表及び管理係からもらっていた予定表に従って仕事を  
行っており、角田支店には一度も行かなかった。そのため、  
会社は、D部長に角田支店の業務を実際上担当させざるを得  
なくなったことにより、本社の営業に支障が生じた。

ハ B支部長に対する懲戒処分

(イ) 平成11年4月下旬、会社は従業員全員に対し、売上が下が  
っている経営状況を説明し、賃金の10パーセントカットを提  
案した。

(ロ) 同年4月30日、会社は、従業員の賃金の10パーセントカッ  
トを実施し、あわせて2名分の役員報酬も2000万円から1400  
万円に減額することとした。

なお、会社は、平成11年度売上について前年度より減少し  
たが利益が出たため、期末手当として基本給の約1か月分を  
従業員に支給した。

(ハ) 組合と支部はこの件に関し、同年5月6日付け文書で、組  
合員が同意していないにもかかわらず賃金の10パーセント  
カットを行ったことに対し、抗議するとともに、組合員の賃  
金カット分を未払賃金として会社に請求を行った。

(ニ) 同年5月11日、C社長は、B支部長の配転問題について、従  
業員の間から、会社の命令に従わなくても罰せられないのか  
との趣旨の批判や不満の声が出始めたことも考慮して、B支  
部長に対し、口頭で始末書の提出を求めた。

(ホ) それまで会社では、従業員に対し懲戒処分を行ったこと  
がなかったため、C社長は、始末書を提出させるだけで済ま  
せるつもりであり、その後も何度か始末書の提出を求めたが、  
提出されなかった。そこで、同年5月25日、C社長は、D部長  
及びF取締役業務部長(以下「F部長」という。)と相談し、B  
支部長に対し、「社内計画、運営、業務に多大な迷惑かけた  
こと又今後この様な業務命令違反を起こさないこと今回に  
限り始末書を提出することで訓戒処分とするので5月31日ま  
で提出のこと。5月11日口頭での提出要の催促文である(注…  
不提出時は別懲戒処分する)」との記載のある「始末書の提  
出について」という文書を交付した。

(ヘ) これに対しB支部長は、同日付で「今年の4月1日に角田  
支店長への配転を命じる辞令が、私に出されましたが、私は  
労働組合との交渉の場で説明を受けるのが筋だと考え、受け  
取れませんでした。その後、4月7日のX法律事務所で行われ  
た団体交渉の場で会社の考えや労働条件の事について、一定  
の説明を受けましたが、労働条件の詳細な点は提示されませ  
んでした。その後熟慮を重ねましたが、やはり私は適任者で

はないと判断し、今回の辞令については再考を求めた次第です。」と記載した文書を会社に提出した。

(ト) 同年6月1日、会社はB支部長に対し、何回かの催促にもかかわらず始末書提出に応じなかったため、同年6月2日から4日まで3日間の出勤停止処分に付し、C社長名で告知書を交付した。

告知書の内容は、「貴殿は平成11年4月1日付けで角田支店勤務を命じられたにもかかわらず、正当な理由なくこれを拒否し、またその後の始末書提出の命令に対してもその提出を拒否した。貴殿の行為は就業規則第68条6号に反する重大な組織秩序の紊乱に該るが、今回に限り宥恕し就業規則第68条6号、第66条3号により平成11年6月2日から6月4日まで3日間の出勤停止の処分(この期間は無給)にしますので、告知いたします。」というものであった。

(チ) 会社の就業規則第66条3号は「始末書を取り7日以内の出勤を停止します。この期間は無給とします。」、第68条6号は「正当な理由なく、仕事のことで上司の命令に従わないとき。」と規定していた。

(リ) 同年6月2日、組合は、同日付けで会社に対して抗議文を送付した。

## (2) 就業規則の変更

### イ 就業規則の変更

(イ) 平成11年6月25日、組合からの同月2日付け文書による団体交渉申し入れに基づき、組合と会社の間で、夏期一時金に関する団体交渉が行われた。この中で、会社は、売上が減少しており夏期一時金を支給できる状態ではないと回答した。これに対し、組合は、7月の売上状況を見て再度交渉したいと申し入れ、会社もこれを承諾した。

(ロ) 同月8月10日再度団体交渉が行われた。この中で会社は、前回と同じく、現在の売上状況では夏期一時金を支給できないと回答した。

(ハ) 会社では、団体交渉で組合から残業手当の計算方法が間違っているとの指摘を受けたことや、社会保険労務士に相談した際に、会社の就業規則が古くて今の基準にそぐわないのではないかと指摘を受けたこと等から、平成10年10月頃から就業規則の変更作業を進め、平成11年9月に完了した。主な就業規則の変更点は、1日の労働時間を30分増やすこと及び祝日のある週の土曜日は通常勤務とすること等であった。

(ニ) 同年9月21日、C社長が朝礼の席で、就業規則を変更して10月から施行する旨を告げ、始業時刻を30分早めて8時から

とし、祝日のある週の土曜日を出勤日とすること等の説明をした。また、その席でG係長が、就業規則変更の際に必要とされる過半数代表者としてH係長の名を挙げた。

なお、就業規則の変更については、C社長不在の際、F部長からも朝礼の席で、労働時間の延長と祝日のある週の土曜日は出勤になること、就業規則は10月から施行されるという点について説明が行われた。

(ホ) この説明を受けたB支部長は、就業規則の変更に係わる資料もなく、その内容が具体的に分かってからの方がよいと考えて、この時点では会社に団体交渉の申入れをしなかったが、同年9月24日、C社長に対し、施行予定の就業規則を見せるよう要求した。C社長はこの求めに対して、一部しかないので過半数代表者にしか見せられないと回答した。

(ハ) 同年9月29日の朝礼で、C社長は従業員に対し、就業規則について話があるので夕方集まるよう話した。その席で、F部長からH係長が過半数代表者を受けられなくなった旨の報告があった。

同日午後5時頃、C社長から、就業規則の変更届を出すために過半数代表者を決めて貰いたいとの要請と就業規則の変更点についての説明が行われたが、変更された労働時間等の数字の部分だけを読み上げたほかは、賃金体系についての説明は行われなかった。これに続いて、従業員の間で過半数代表者の選出が行われ、G係長が過半数代表者となった。この時点で支部からの意見は特になかった。従業員への説明後、C社長からG係長に対し、就業規則の変更についてのより詳しい説明が行われた。

(ト) 同日午後6時30分頃、支部は組合のI副執行委員長に、就業規則が同年10月1日から施行される旨を伝えた。

翌30日の昼頃、組合のI副執行委員長は、直ちに労働時間に関する団体交渉を行うようC社長に「団体交渉申し入れ書」を提出したが、同日午後1時半頃、C社長は、G係長が過半数代表者として押印した就業規則の変更を労働基準監督署に届け出た。

#### ロ 就業規則の施行

(イ) 平成11年10月1日、会社は、変更された就業規則を施行した。

(ロ) 同日付けで組合は会社に対し、「会社が労働者に対し十分な説明も無く、本日から実施しようとしている就業規則の変更を認めないことを通知します。会社はこの間組合が変更箇所を文書で明示するよう求めたにも関わらず全く無視し

て変更を強行しました。こうしたやり方は組合を無視した態度であり許すことはできません。組合は1999年9月30日付団体交渉申し入れ書の内容に『変更を白紙撤回の上誠実な団体交渉を行うこと』を付け加えます。」という通知書を送付した。

- (ハ) 同年10月5日、B支部長とJ副支部長(以下「J副支部長」という。)は、以前の就業規則が掲示されていた場所で、変更後の就業規則の内容を初めて確認した。
- (ニ) 同年10月8日朝、J副支部長が団体交渉の開催日を口頭でC社長に尋ねたのに対して、同日夕方、B支部長の机の上に封筒が置いてあり、この中に同月14日に開催する旨の記載のある書面が入っていた。
- (ホ) 同年10月14日、組合側は、I副執行委員長、B支部長及びJ副支部長、会社側はC社長、D部長及びE弁護士が出席し、団体交渉が行われた。この中で、組合が「就業規則の変更を白紙に戻した上で団体交渉を進めたい」と求めたのに対し、会社は、白紙撤回はできない、新しい就業規則を見直すということであれば話し合う用意があるとの回答をただけで、両者の主張は平行線のままに推移し、組合が退席してその回の交渉は終わった。
- (ハ) 変更された就業規則は、従前に比べて基本給を上げるという趣旨のもとで給与体系の見直しが行われた。その結果、基本給が上がり、また、職務手当と家族手当が新設された。しかし、それまで時間外手当は、基本給プラス手当で計算されていたが、基本給のみとなったため、時間あたりの単価が下がり、結果として、賃金の総額はほぼ従前と同じ水準となった。

### 3 本件救済申立て

平成11年10月26日、組合は、当委員会に救済の申立てを行い、また、平成12年6月8日、求める救済内容の一部を変更した。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 当事者の求める命令

#### (1) 申立人側

- イ 被申立人は、組合と支部が行った支部組合員の労働条件変更に係る団体交渉申し入れに対して、問題解決のため誠実に交渉しなければならない。
- ロ 被申立人は、団体交渉に応じることなく一方的に行った就業規則の変更(1999年10月1日実施)に関して、初めから団体交渉をやり直さねばならない。
- ハ 被申立人は、B支部長に対して行った1999年5月11日付け訓

- 戒処分及び同年6月1日付け出勤停止処分を撤回し、出勤停止分として減額した賃金をさかのぼって支払わねばならない。
- ニ 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に次の記載内容のとおり墨書し、従業員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

年 月 日	
宮城合同労働組合 執行委員長 A 殿 同東北環境整備支部 支部長 B 殿	東北環境整備株式会社 代表取締役 C
当社が行った下記の行為は、労働組合法第7条1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為でありますので、今後この様な行為を繰り返さないように致します。	
記	
1. 労働条件の変更に関し、労働組合との団体交渉を拒否し、組合を無視し一方的に決定し、実行したこと。	
2. B支部長に対し、訓戒処分を行ったこと及び出勤停止処分を行い賃金を減額したこと。	

(2) 被申立人側

本件申立てをいずれも棄却することの命令を求める。

2 当事者の主張

(1) 申立人の主張の要旨は、次のとおりである。

イ 不利益取扱について

(イ) B支部長に対する訓戒処分は、組合が平成11年5月6日に会社の一方向的賃金カットを認めず、差額を未払い賃金として請求し、労使関係が対立状態となった直後の同年5月11日に行われた。一般に組合活動等と不利益取扱の因果関係を推定させる最も重要な要素とされているのは、処分の時期である。また、その他推定要素とされる事項も、本件について当てはまると見ることができるので、組合活動等と不利益取扱の因果関係が推定されることは明瞭である。

(ロ) もし、B支部長の出勤停止処分の理由が「配転拒否」であるとするれば、就業規則上の根拠は第4条「会社は仕事の都合で転勤を命じたり、職場、職種の変更あるいはグループ内での異動を命ずることがあります。従業員は正当な理由がなけ



れば、これを受けなければなりません。」となり、その上で第67条13号「その他、会社の諸規定に反したとき。」が示されるべきである。すなわち「仕事のことで上司の命令に従わなかった」の意味は第4条が存在する限り、配転とは明確に区分され、日々の仕事において上司の業務命令を拒んだような場合と解すべきである。ましてや始末書提出は「仕事のこと」に該当しない。ここからも本件処分が理由も明示できず、いかに感情的に行われたのかが判明する。

- (ハ) 訓戒処分の処分理由に関わる就業規則上の根拠は催促文に明示されていない。また、就業規則上の根拠もない。よって、会社の行った本件処分には理由がなく、手続も無効であり、不利益取扱に該当するとの判断を免れることはできない。
  - (ニ) また、角田配転に関しては同年4月27日の辞令で解決済みであるが、そのような解決済みの事項について、従業員の不平不満を理由に懲戒処分が加えられたことは会社においてこれまで例がない。
  - (ホ) 労働条件が明示されない状態で配転辞令が出されたとしても、被配転者には保留する権利があり、保留または拒否を理由に懲戒処分を下すことは許されない。
  - (ヘ) 更に、B支部長は、病人の兄を抱えその介護を行っている。
  - (ト) 以上のことから、会社は、労働組合を嫌悪してB支部長に対し不当な懲戒処分を下したことが明瞭であり、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。
- ロ 団体交渉拒否及び支配介入について
- (イ) 平成11年10月14日の団体交渉は、交渉以前に新しい就業規則が施行されているという点で、対等のものではない。対等なものとするためにも就業規則を白紙に戻して交渉するよう要求したにもかかわらず、会社は変更後の就業規則に固執した。
  - (ロ) 就業規則届出に関して、意見書提出に関する労働者の過半数を代表する者の選出にあたり、最初から最後まで代表取締役や取締役が同席した状態で行われているのであるから、そもそも選出の基盤はない。就業規則の内容を労働者全員が周知の上で、民主的な方法で代表者の選出を行うべきである。内容の分からないまま代表者が先に決まるというのはいり得ない。よって、本件就業規則に係わる過半数代表者の選出方法、手続に重大な瑕疵が存在し、無効と解すべきである。
  - (ハ) 以上のことから、使用者が労働組合の存在を無視し、且つ団体交渉を行うことなく労働条件を一方的に変更し、また、就業規則の変更後に団体交渉を開催したとはいえ、形式的で

不誠実な内容であったことが明瞭であるから、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。

- (ニ) また、組合が平成11年9月30日に緊急に団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社はこれを全く無視して就業規則の変更の届出を行い、手続を進めた。また、この過程で、会社は、十分な説明をせず、労働者との合意もなく、一方的に賃金体系を変更した。これは、就業規則を同年10月1日から実施しなければならない理由がないにもかかわらず、組合の団体交渉の要求を全く無視し、手続を進めたのであるから、組合無視が明瞭であり、これだけで支配介入が成立する。また、本件就業規則変更に関する全一連の過程は、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。

#### ハ 労使関係

平成11年3月以降、会社の役員構成が変わってから労使関係が以前に比して悪くなった。例えば、組合員に仕事の情報が伝わらないため、他の従業員は2～3人で出かけるのに、B支部長やJ副支部長は一人だけで仕事にいくような差が出てきた。

- (2) 被申立人の主張の要旨は、次のとおりである。

#### イ 懲戒処分について

- (イ) 本件懲戒処分は平成11年4月1日の転勤命令を正当な理由なく拒否したことに対する処分であり、組合弱体化を狙って組合員に対し不利益取扱をしたものではない。
- (ロ) そもそも従業員が理由もなく配転を拒否できるならば、会社、特に中小企業にとっては死活問題である。それゆえ、会社としては企業秩序を維持するため本件処分を行ったものであり、不当労働行為でないことは明白である。
- (ハ) B支部長を角田支店の責任者にしようと思ったのは、会社内でもはきはきものを言うし、会社のためにいろいろ提言を行ってくれることから、責任者にふさわしいと思ってのことであり、組合員だからというようなことは一切ない。

#### ロ 就業規則の変更に関する団体交渉の拒否について

- (イ) 変更箇所を書面で交付しなかったのは、申出があった時点では交付できなかったものであり、その後、組合員から要望がなかったからである。
- (ロ) 平成11年10月14日の団体交渉が不誠実であると主張しているが、そもそも組合が主張するところの「白紙撤回」に関しては、説明はなく、旧就業規則での協議の申し入れであった。これに対し、会社は新就業規則の変更という形で協議を求めたところ、組合はこれに応じず突然席を立ったものである。また、組合はどこを問題にしているか明らかにしない状

況で、会社に譲歩を迫ったのであり、それに応じないからといって不誠実であるというのは組合の強弁である。

(ハ) 同年9月21日から就業規則の変更に関する説明を何回も重ねてきており、この間に申立人から団体交渉の申入れをすることはできたはずであるから、被申立人が団体交渉の申入れをしなかったことが、論難されるべき筋合いの話ではない。

ハ 就業規則の変更に関して、組合を無視したこと及びそれが支配介入であるということについて

(イ) 就業規則の変更に関しては、何回も説明を行っており、また、組合からの申入れに応じて団体交渉をしたのであるから、会社が組合を無視するような対応をしていない。

(ロ) また、組合は、組合無視を支配介入であると主張しているが、そもそも労働組合法第7条第3号に該当するものではなく、その主張自体失当である。

ニ 労使関係

(イ) 会社は、妥協を知らない二人の強硬な組合員によって翻弄されている。会社は従業員20名の中小企業であり役員も寸暇を惜しんで営業の仕事をしており、この中で、組合に対して多大な時間を費やして誠実に対応してきた。

(ロ) 小さな会社であり、これまで、このような問題が起きたことがなかったため、きちんと手続を踏まなければならないという意識が希薄であったことは認める。また、就業規則の変更に関する事等について手続的な瑕疵があったのは認める。就業規則等については、会社側としても今後協議していく用意はある。

(ハ) 支部組合員は、休日出勤をほとんど拒否しており、ここ1、2年は休日出勤に応じない。そのため、他の従業員に迷惑がかかっている。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 懲戒処分について

申立人は、角田支店への配転問題をめぐってB支部長に対して会社が懲戒処分に付したことは、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱として不当労働行為であると主張する。

そこで、以下、B支部長の同意なしになされた本件平成11年4月1日付け配転命令が合理性を有するものであったか、B支部長による辞令の受取りの拒否が懲戒事由に該当する行為であったが、本件懲戒処分がB支部長が組合員であること、または正当な労働組合の行為をしたことの故をもってなされたものであるかどうかを順次検討する。

(1) 配転命令と辞令の受取りの拒否

イ 一般に、労働者の採用に際し、配転に関して特段の合意がなされていない以上、労働協約及び就業規則の配転に関する定めを反せず、また、配転命令の濫用にあたらぬ限り、会社は労働者の個別的同意なしに配転を命ずることができるものと解される。

本件会社の就業規則第4条には、「会社は仕事の都合で転勤を命じたり、職場、職種の変更、あるいはグループ内での異動を命じることがあります。」と規定されている。また、配転を労働組合との協議の対象とする労働協約は存在していない。

前記認定のとおり、平成11年3月当時、会社は、会社の解散を考へるほど経営不振に陥っており、再建の方策を探る必要に迫られていた。同年4月に角田市全域のし尿汲み取り業務が民間に開放されることから、会社は、角田支店の営業拡大の機会と捉え、それまでアルバイト従業員しかいなかった同支店に責任者を配置することとし、B支部長を適任者として支店長代理に任じようとしたのである。反面、配転によりB支部長は通勤時間が長くなる等の不利益を受けることとなるが、主任待遇とし通勤手当を支給するなど一定の代償ないし補償のための措置を講じることが示されていた。

以上の事情を考え合わせれば、本件配転命令には十分な必要性と合理性があったと判断することができる。

ロ B支部長は、同年3月下旬以降、C社長から何度か配転の打診を受けたが、明確な返事はせず、同年4月5日には辞令を受け取らなかった。その後、同年4月7日と4月20日に団体交渉がもたれたが、組合は会社に再考を求め、会社は同年4月27日に角田支店への配転命令を撤回し、新たな配転を命じるに至った。

この間、B支部長や組合から角田支店への配転に応じない理由や事情について必ずしも明確な説明はなかった。申立人は、B支部長には家庭の事情があったとするが、当時そのような事情が示されていたとは認められない。

申立人は、B支部長は配転を拒否したのではなく、回答を保留して会社に再考を求めているものだと主張するが、理由や事情を示すことなしに再考を求める態度を続けていたのであって、B支部長には配転に応じる意思がなく、正当な理由なくして配転を拒否したと評価されてもやむを得ないというべきである。

## (2) 始末書提出命令と出勤停止処分

イ 申立人は、本件懲戒処分は平成11年4月27日に新たな配転命令が出されたことによって、既に解決した配転問題を理由とする懲戒処分であって不当なものであると主張する。しかしなが

ら、B支部長には正当な理由なく配転を拒否したと評価されてもやむを得ない行為があったのであり、会社は、B支部長が拒否の姿勢を変えないために角田支店への配転を撤回せざるを得なかったのもである。同年4月27日に新たな配転命令がだされたからといって、配転を拒否した事実が消えるものではない。

ロ また、申立人は、本件懲戒処分は他の従業員の批判や不満を理由にしてなされたものであり許されないと主張する。確かにC社長の証言には、会社の命令に従わなくても罰せられないのかという批判や不満が出されたことが懲戒処分に付した動機になったことを窺わせる部分がある。しかしながら、懲戒処分をするだけの正当な理由もないのに、他の従業員の批判や不満に基づいて処分に付したというのであれば論外であるが、懲戒処分に付する正当な理由がある場合において、処分をするかどうかやその内容を検討する際に、従業員の士気や意欲に与える影響及び従業員間の公平感を考慮に入れることは必ずしも不当なことではないと考えられる。

ハ 申立人は、本件懲戒処分にあって示された就業規則上の根拠について、もし処分の理由が「配転拒否」であるとすれば、配転拒否は前記就業規則第4条違反であり、処分の根拠として第67条13号「その他、会社の諸規定に反したとき。」が示されるべきであって、第68条6号「正当な理由なく、仕事のことで上司の命令に従わないとき。」を挙げるのは間違いであると主張する。しかしながら、第4条は使用者の一般的な配転命令権を根拠付ける規定であると理解すれば、具体的な配転命令に対する拒否を第68条6号に該当するものとしたことは誤りではない。

ニ 本件の平成11年5月25日付け始末書提出命令は、始末書を提出することで訓戒処分とするという記載が示すとおり、それ自体、配転拒否に対する懲戒処分としてなされたものである。一般に、同一の事由について重ねて懲戒処分をすることは許されないところであり、また、始末書提出命令を受けた者がこの命令に従わない場合に、提出を拒否したことを理由として、更に新たな懲戒処分をなすことは許されないとする見解もある。したがって、労働基準法との関係では、同年6月1日付け出勤停止処分には疑問がないとはいえない。

### (3) 不利益取扱の成否

以上のように、角田支店への配転に関してB支部長を懲戒処分に付したことには正当な理由があったと認められるが、本件懲戒処分が不利益取扱として不当労働行為にあたるかどうかを考えるためには、B支部長が組合員であることまたは正当な労働組

合の行為をしたことの故をもってこれがなされたのかどうか、すなわち不当労働行為意思があったかどうかを検討しなければならない。

イ 正当な懲戒処分も不利益な処分であり、処分を行う正当な理由があったことは、それだけで不当労働行為意思の存在を否定することはできないが、当該処分が不当労働行為意思に基づくものではないことを推測させる一つの要素になると考えられる。

ロ 申立人は、本件懲戒処分が平成11年5月6日に組合が賃金カットを認めず、差額を未払賃金として請求して労使関係が対立状態となった直後の同年5月11日に行われたという処分の時期を不当労働行為意思を推測させる重要な要素として挙げる。しかしながら、審問の全趣旨を総合すれば、会社は、配転拒否という事態に直面したものの、過去に懲戒処分をした経験がなかったこともあって、処分を躊躇していたが、同年4月27日に先の配転命令を撤回して新たな配転命令をした後、従業員の間から会社の命令に従わなくても罰せられないのかという批判や不満が出てきたことが契機となって、処分に踏み切った事情が認められるので、このような事情からすれば、同年5月11日になって処分に踏み切ったことが不自然であるとか処分の時期が遅れすぎているとは必ずしもいえない。

ハ 配転拒否を理由として懲戒処分を行うことは正当であるとしても、前述のように、始末書の不提出を理由として新たな懲戒処分を行うことには、疑問がないとはいえない。しかし、このことは、C社長や他の会社役員が、当初できれば始末書の提出という軽い懲戒処分ですら事態を収めたいと望んでいたことに起因するものであり、不当労働行為意思の存在を推測させる事実とは言い難い。

ニ 会社において懲戒処分がなされたのははじめてであり、配転拒否の前例もなく、前例との不均衡や非組合員との不均衡といった事情は認められない。

ホ 申立人は、被申立人の答弁書における「会社は、妥協を知らない二人の強硬な組合員に翻弄されている」という文言が会社の認識を端的に示している旨を主張するが、これは本件の申立てがなされた後のものであるにすぎない上に、審問の全趣旨から総合すれば、C社長らは法律知識の不足もあって労働組合への対応に戸惑っていたことは窺われるが、労働組合を嫌悪ないし敵視していた徴憑であるとするのは当を得た見方ではない。

ヘ したがって、会社が本件懲戒処分をするにあたって、B支部

長が組合員であることや組合活動をしたことの故をもって行うという認識をもちながら、あえてB支部長に対して不利益取扱をしたと判断することはできない。

(4) 以上のとおりであるので、本件処分に関する申立人の主張には理由がない。

## 2 就業規則の変更について

申立人は、本件就業規則の変更に際して会社がした団体交渉の拒否と組合無視は、労働組合法第7条第2号の団体交渉の拒否及び第3号の支配介入に該当する不当労働行為であると主張する。

### (1) 就業規則の変更の経緯

先に認定したように、会社では、本件就業規則の変更について平成10年10月頃から検討し、従業員に変更の方針を伝えたのは、平成11年9月21日の朝礼の際、C社長が同年10月から労働時間に関わる就業規則の変更を行う旨の話をしたのが最初であった。その後、数回の同様の説明を経て、同年9月29日の夕刻に、より詳しい説明がなされた。これを受け、同年9月30日昼頃、組合から労働時間に関する団体交渉を行うよう要求書が提出されたが、会社は、同日午後に就業規則の変更を労働基準監督署に届け出て、予定どおり同年10月1日より変更を実施した。

本件就業規則の変更は、労働時間を30分延長すること及び祝日のある週は土曜日を出勤日とすることを含んでいた。このほか、本件就業規則の変更は、賃金体系の変更を含む全面的な改正を伴うものであったが、後段の変更については、ほとんど従業員への説明はなされなかった。

同年10月14日に団体交渉が行われたが、変更を白紙に戻して交渉することを求める組合側の主張とそれを拒否する会社側の主張が平行線のまま、組合が退席して終わった。

### (2) 就業規則の変更手続

労働基準法上、使用者が就業規則を変更する際には、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があればその組合、このような組合がないときには労働者の過半数を代表するものの意見を聴き、且つ変更の届出をなすについてはその意見書を添付すべきこととなっている。

この点に関し、申立人は、本件変更に際して過半数代表者の選出方法、手続に重大な瑕疵が存在したと主張しており、被申立人も、手続上の瑕疵があったことは争っていない。しかし、申立人の主張のとおりであったとしても、その瑕疵は労働基準法上の瑕疵であって、団体交渉の拒否または支配介入という不当労働行為の成立と直ちに結びつくものではない。

### (3) 団体交渉の拒否

就業規則は、労働者の労働条件に直接関係する職場の規範であるので、労働基準法上の手続とは別途に、それが労働条件を不利益に変更するものである場合と、労働組合がある場合には、使用者としてはできるだけ労働組合の了解を得るように努めるのが妥当な態度である。組合が少数の従業員しか組織していない場合であっても、そのことに変わりはない。

本件においては、平成11年9月21日以降、必ずしも十分な説明ではなかったとはいえ、同年10月からの就業規則の変更に関する説明が何回も行われてきているのであるから、申立人としては同年9月30日より早い時期に団体交渉の申入れをすることも可能であったのであり、申立人の対応には迅速を欠く憾みなしとしないところがある。

しかしながら、書面により変更箇所が明らかにされていれば、より早い時期に団体交渉の申入れが可能であったとも考えられるところ、同年9月24日には、B支部長がC社長に対し、就業規則の改正案を見せるよう要求したのに、一部あるだけなので過半数代表者にしか見せられないとして断られたのである。

本件において、会社は経営立直しのため就業規則の変更をできる限り早期に実施しようとしていたのは明らかであり、また、実施予定の同年10月1日の前日になって団体交渉の申入れがあったかといって急遽予定を変更して先送りにすることに戸惑いがあったことは推測に難くない。しかしながら、会社がどうしても同年10月1日から変更を実施しなければならないほどの切羽詰まった状況にあったとは認めるだけの証拠はない。むしろ本件においては、労働時間の延長という基本的な労働条件の不利益変更をするのであり、組合が反対の態度をとることも認識していたであろうから、変更を実施する前に、団体交渉の場において、会社が置かれた状況と労働時間の延長の必要性を説明し、組合の理解を得るよう努力するのが妥当であったという以上にそのようにすべきであったと考える。

したがって、申立人が主張するように被申立人の側から申立人に団体交渉の申入れをすべきであったかどうかはともかく、少なくとも申立人が交渉の必要性を認めて同年9月30日に団体交渉の申入れをしたのに対し、被申立人がそのまま就業規則変更の手続を進め、変更を先行させたことは、団体交渉の拒否にあたと評価されるのは避け難いことである。

なお、平成11年10月14日の団体交渉は、既成事実ができてからの交渉であったということにおいて適切ではなかった。しかしながら、交渉は「白紙撤回」するかどうかといういわば入口段階で平行線のまま、組合側が先に退席して終わったものである。



会社は、手続を「白紙撤回」することはできないが、就業規則の再変更という形であれば協議に応ずる姿勢を示していたことは先の協定のとおりであるから、団体交渉に臨む会社の態度が不誠実であったとは言い切れない。

#### (4) 支配介入

申立人は、平成11年9月30日に組合が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社が必ずしも同年10月1日から変更を実施しなければならない理由がないのに就業規則の変更の手続を進めたことは、組合無視であり、支配介入が成立すると主張する。

会社が組合からの団体交渉申入れに応じないまま就業規則の変更を急いだのは、先に認定したように会社の業績向上のために緊急の必要性があると考えてのことであつたのであり、また、法の知識不足や組合に対する不慣れに起因するものであつて、組合の運営を阻害しようとする積極的な意図があつたとは認められない。しかしながら、組合が存在しており組合から団体交渉申入れがあつたのは事実であるから、これへの対応をなさずに手続をそのまま進めた以上、主観的意図の存否とは別に、組合を無視したのと同様の結果を招来し、延いては組合の運営を阻害することになりかねないので、労働組合法第7条第3号との関係では、不当労働行為が成立するといわざるを得ない。

また、本件就業規則の変更は、全面改正と云つてよい変更であつたが、朝礼の席等での説明では、労働時間の30分延長及び祝日のある週の土曜日出勤については繰り返し説明がなされたものの、賃金体系の変更等についての言及はほとんどなされなかつた。同年9月30日付けの組合からの「団体交渉申し入れ書」には、労働時間についての変更がなされようとしているとの記述があるにとどまることからすれば、その他の変更がなされることを組合は知らなかつたものと推測される。会社がそのような状況を認識しながら就業規則の変更を進めたことは、組合を軽視するものであつたと評価されてもやむを得ない。

#### (5) 申立人の主張は、以上の限度で理由がある。

なお、申立人は、就業規則の変更に関して「初めから団体交渉をやり直」すことを求めているが、その意味が明瞭ではなく、主文1の内容をもって足りると考える。

また、申立人は、主張のとおり文言の掲示を求めるが、主文2の内容をもって足りると思料する。

### 3 法律上の根拠及び結論

よつて、労働組合法第27条及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13年3月30日

宮城県地方労働委員会  
会長 小林 啓二 ⑩