

命 令 書

再審査申立人 ユニオン・おおさか

再審査被申立人 株式会社フレックス

主 文

本件再審申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、株式会社フレックス（以下「会社」という。）が、ユニオン・おおさか（以下「組合」という。）のフレックス支部長であるX1（以下「X1」という。）に対し、①X1が、システム開発部への配転命令を拒否し、不出社を続けたことを理由に懲戒解雇したこと、②平成5年年末一時金をカットしたこと、③同6年6月度及び同年7月度賃金をカットしたこと、④同年度の賃上げを行わなかったこと及び⑤上記①の配置転換及び②ないし④に関する団体交渉に誠実に応じなかったことが不当労働行為であるとして、同年8月11日に救済申立てがあった事件である。
- 2 初審大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）は、平成9年10月31日に救済申立て棄却の決定をしたところ、組合はこれを不服として、同年11月14日、その取消しと救済申立ての認容を求めて再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査被申立人」と、「申立人」を「再審査申立人」と、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」と、「当委員会」を「大阪地労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)中「株式会社フレックス（以下「会社」という）」を「会社」に、「X1（以下「X1」という）」を「X1」に改める。
- 2 1の(2)中「ユニオン・おおさか（以下「組合」という）」を「組合」に改める。
- 3 3の(3)のウ中「X1を参加させなかった。」の次に「なお、POS検討会はPOS開発に携わっている技術者の会議であり、当時のX1の業務とは直接関わりのないものであった。」を加える。
- 4 5の(1)のウ中「システム開発部の2部制となっていた。」の次に「そし

て会社は、X 1 を、4.25配転後、同人が入社当初担当していたシステム開発業務の上流工程に従事させることを予定していた。」を加える。

5 6を削る。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 7.4懲戒解雇について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 会社は、平成5年5月27日の復職時の打合せにおいて、X 1 が労働組合に関する発言を行ったことから、同人に対し、復職当初から労働組合を組織するおそれのある人物として警戒した。

同月25日の復職時の打合せにおいて、Y 1 社長はX 1 に対し、P P Tシステム一般の販売についての営業計画の作成ではなく、フレックスPOSの販売をメインとし、その開発ができるまではR P Mの販売についての営業計画を作成するよう指示した。にもかかわらず会社は、フレックスPOS及びR P Mについての情報を全く与えず、POS検討会や全体会議などの社内会議にも一切参加させないなどの対応をとり続け、同人の業務を妨害し他の社員との接触を断つことにより労働組合の結成を阻止しようとした。

会社は、X 1 に対し、十分な調査活動ができないとしてその中止や社内待機を命じたりしているが、十分な調査活動ができなかったとしても、その責任は同人に必要な情報を全く与えなかった会社であり、このX 1 に仕事をさせない状態に置くという対応は同人を退職に追い込むための嫌がらせにほかならない。

イ そして会社は、組合が会社に対しX 1 の組合加入及び支部結成を通知し、組合加入を公然化したのをみて同人の会社からの排除の決意を一層固めるに至り、その直後に12.22配転を行った。この配転後、会社は同人に対し具体的な業務を与えず、いわゆる「仕事から干す」状態とした上で、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していないのに活動報告書の提出を執拗に求めるなど同人を退職に追い込むための嫌がらせを行った。

ウ さらに会社は、X 1 が対応できないプログラム開発業務のいわゆる下流工程を担当させるべく4.25配転を命じた。これは、同人に仕事ができない状況をつくり出すことによって、退職に迫りやり、又は解雇して、同人を、そして組合を会社から排除しようとしたものである。

それゆえ、X 1 は、4.25配転には応じがたかったところ、平成6年5月9日、就業時間終了後に同人は、会社取締役及び他の社員らから集团的なつるし上げにあったため、同人は身の危険を感じ、その翌日から緊急避難的に直行直帰を行ったものである。

エ 以上からすれば、会社がX 1 に対し、4.25配転に従わず、直行直帰を続けたことを理由として7.4懲戒解雇を行ったのは、組合を嫌悪して支部を排除するためになされたものであり、これを不当労働行為に

あたらないとした初審判断は誤りである。

(2) よって、以下判断する。

ア 前記第2で引用した初審命令理由第1（以下「初審命令理由第1」という。）の3の(1)のイのとおり、Y1社長はX1に対し、同人の復職後の担当業務について、PPTシステムの加盟店募集に係る営業（セールス）業務であるが、当面はこれに係る市場調査業務とし、フレックスPOSの完成後はその販売営業業務とする旨を説明した上で、PPTシステムに係る営業計画の作成及びその実行のための活動計画の提出並びに営業活動報告書等の提出を命じていたのである。

そして、X1の復職後、12.22配転までの勤務状況についてみると、初審命令理由第1の3の(2)のア及びエ、(3)、(4)のア、イ及びエ、(5)並びに(7)のとおり、レントラックのY2部長は、業務打合せの際X1に対し、PPTシステム営業についてのOJTを受けることを進め、同人もこれに同意していたにもかかわらず、同人はレントラックの営業部員に対し、OJTについて当初2、3回程度は日程調整のための連絡をしたものの、調整ができないと、それ以後は連絡もせず放置して、結局OJTを1回も受けず、12.22配転に至るまで調査活動のみしか行わなかったものである。しかも、同人が行った調査活動は、特に専門的な知識・技術を要しない、ごく単純なもので、調査をした件数も約半年の間に135件で、1日平均すれば1件ないし2件程度にすぎず、しかも、同人は、Y1社長から店舗との面談や、売上計画作成を指示されたにもかかわらず、その指示に全く従わなかった。そして、同人は、会社から調査活動の中止及び社内待機を命じられ、その後、PPTシステムの営業活動の再開を命ぜられたが、レントラックのY2部長から13店舗に対する営業活動及びテレマーケティングを行うよう求められたにもかかわらず、それらを一切実施しなかった。そのため、会社は、レントラックから、X1の勤務態度を激しく非難され、このような状況では会社にはPPTシステムの代理店営業は任せられないとして代理店契約を解消されるに至った。

以上の経緯からすれば、X1は会社から指示された本来の営業活動を行わず、レントラックから求められたOJTや、13店舗に対する営業活動、テレマーケティングも行わなかったため、会社とレントラックの代理店契約が解消されるに至り、その結果同人に担当させていた会社のPPTシステムの代理店業務がなくなってしまったため、会社は12.22配転を行ったものというべきである。

したがって、12.22配転には合理的理由があり、12.22配転は、X1が組合加入を公然化したため同人の会社からの排除を意図してされたものであるとの組合の主張は採用できない。

また、この間の会社のX1に対する対応についてみると、同3の(2)のア及びエ、(3)のウ並びに(5)のア及びイのとおり、同人が会社に対

し、会社の事業計画、フレックスPOSに係る営業方針、販売単価その他の情報、レントラックのPPTシステムの販売実績等の資料を求めたにもかかわらず、会社はこれらを与えておらず、また、会社は、同人をPOS検討会や全体会議などの社内会議に参加させていない。しかし、フレックスPOSは、当時まだ開発途上にあつて、営業対象とはなっておらず、この期間同人が取り扱うこととなっていたのはPPTシステムであり、この当時フレックスPOSに係る資料が同人に提供されなかったとしても格別不合理ではない。また、PPTシステムについては、同人はレントラックから、PPTシステム及びその営業についての説明を受け、レンタルビデオショップの名簿、店舗情報、営業状況一覧表、加盟金、ソフト料等も記載されたPPTシステムのパンフレット、レントラック社の会社案内、テレマーケティングに係るマニュアル等の相当詳細な資料を受領していること、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求められていることなどからすれば、同人が会社に対して求めていた資料が得られない段階においても、容易に行い得る営業活動は多々あつたことが推認される、POS検討会は、POS開発に携わっている技術者の会議であつて、当う時の同人の業務とは直接の関係はなく、他に同人の業務上出席を必要とする社内会議があつたことを認めるに足りる資料はない。以上からすれば、会社において、X1の業務を殊更に妨害したものと認められず、この点の組合の主張は採用できない。

イ 12.22配転から4.25配転までのX1の勤務状況についてみると、初審命令理由第1の4の(2)のアないしエのとおり、①同人は配転直後から勤務時間中に会社業務と無関係な知人等へのあいさつ回りを始め、Y3部長代理が同人に対し、外出しないよう制止し、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命じたにもかかわらず、同人はこれに従わず、ほとんど毎日「情報収集」を行うとして外出を続け、②再三にわたる会社の求めによりようやく平成6年4月18日に同年1月24日から3月末日までの活動報告書を提出したが、その活動状況は、百貨店内をウインドショッピングを装いながら歩き回ったとか、商店街、書店で人の流れや、年齢層、ベストセラー等を観察したとか、日本貿易振興会で輸入状況資料を見たとか、大学助教授と面談したとかいうもので、報告書には、訪問先の名称、面談者の名さえ必ずしも記載されておらず、調査結果をとりまとめたものではなく、ずさん極まる内容のものであつた。この期間、同人は会社の業務命令に従わず、勝手に外出を続けていたものであり、正常に業務に従事していたものとは到底認められないというべきである。

また、X1に対するけん責処分は、初審命令理由第1の4の(4)のAのとおり、上司が同人に対し業務に無関係であるとして就業規則の

条文のコピー及びワープロへの入力を拒否したにもかかわらず、これを就業時間中に筆記したため、始末書の提出を求め、これを同人が拒否したためにされたものであり、会社が嫌がらせのためにした行為とみることはできないから、この点の組合の主張も採用できない。

ウ 一方、当時の会社の状況をみると、初審命令理由第1の4の(3)及び5の(1)のウのとおり、会社は経営悪化により希望退職者を募集し、これに従業員の4割以上が応募し、また、経費節減のため本社を移転し支払い家賃を移転前の約半額にするなど、経営の立て直しを迫られる状況にあり、会社組織も経営管理部とシステム開発部の2部制とし、システム開発部はいわゆる上流、下流のすべての工程を所管することとなった。このような状況の中で、会社が、もともとコンピュータのシステム開発に従事する技術職として採用したX1を、同人が入社当初担当していたシステム開発業務の上流工程に従事させるべく4.25配転を行ったことは、何ら不合理とは認められない。

エ そこで、7.4懲戒解雇についてみると、初審命令理由第1の5の(2)のア及びイ並びに(3)のア及びオのとおり、Y4取締役が、再三、X1に対し、4.25配転後の業務説明を行うため外出せず、社内待機しているように命じたにもかかわらず、同人はこの上司の指示を無視して、平成6年4月27日以降、勝手に外出して帰社することなく直接帰宅し、出社せずに直行直帰するようなことを続け、会社業務に全く従事しなかったため、会社は同人に対し繰り返し業務命令書を送付して業務に就くことを求めたにもかかわらず、同人が全く態度を改めなかったことから、7.4懲戒解雇に至ったものである。

上記ウのとおり、4.25配転は何ら不合理なものではなく、また、同年5月9日に5名程度の従業員がX1に対し同人を批判する発言をした時の状況は何ら不穏なものではなく、集団的なつるし上げなどというものではなかったと認められるから、直行直帰がやむを得ないものであるとする組合の主張は採用できない。

オ 以上のとおり、X1は、正当な理由なく、4.25配転命令を拒否し、会社の業務命令に従わないで出社しなかったものであるから、同人に対する7.4懲戒解雇には合理的な理由があり、これを不当労働行為にあたらぬとした初審の判断は相当である。

## 2 平成5年年末一時金のカットについて

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、X1の組合加入及び支部結成通知直後、同人の平成5年年末一時金について、同人について、同人の復職時の約束の50万円から30万円をカットし、20万円のみ支給した。会社は他の従業員に対する一時金支給額についての立証を行っておらず、この30万円の一時金のカットは、X1が組合員であるためにされたものであり、これを不当労働行為にあたらぬとした初審判断は誤りである。

(2) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の3の(1)のイ、(4)のウ並びに(6)のイ及びウのとおり、会社は業績の悪化を理由として同5年9月以降従業員の賃金カットを実施し、同年年末一時金についても全従業員に対し前年同期の半分に当たる月数を支給し、X1に対する同年年末一時金についても同年9月以降支給の賃金1か月分の半額相当額である20万円を支給している。復職時の協議において、同人に対する年末一時金は賃金の1か月相当の額と定められていたことからすれば、同人に対する同年年末一時金のカットは、会社の経営上の都合により全従業員との横並びで行われたものというべきであり、同人が組合員であるためにされたものとは認められない。

したがって、これを不当労働行為にあたらなかったとした初審判断は相当である。

### 3 平成6年6月度及び7月度賃金のカットについて

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社はX1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月度の賃金をカットしたが、4.25配転が不当労働行為であることは上記1主張のとおりであり、また、X1は、会社の暴力的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のであるから、この賃金のカットは、X1が組合員であるためにされたものであり、これを不当労働行為にあたらなかったとした初審判断は誤りである。

(2) そこで判断すると、4.25配転が何ら不合理とは認められず、同年5月9日の出来事もX1に対する集団的なつるし上げなどというものではなく、同人は、正当な理由がなく、業務命令に従わず出社しなかったものであることは上記1のとおりである。したがって、会社がこれについて、債務の本旨に従った労務の提供とはいえないとして、同年6月度及び7月度の賃金から当該日数分をカットしたのは正当というべきであり、これを不当労働行為にあたらなかったとした初審判断は正当である。

### 4 平成6年度賃上げの不実施について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、X1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ていないが、同人の賃金が年俸制で他の従業員とは賃金体系を異にするとしても、他の従業員については月額平均5,000円の賃上げを実施していながら同人についてのみ賃上げをしないことは、同人が組合員であるためにされたものであり、これを不当労働行為にあたらなかったとした初審判断は誤りである。

(2) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の3の(1)のイのとおり、X1の賃金は年俸制で他の従業員とは賃金体系を異にしており、このような異種の体系の賃金の

賃上げについては、他の従業員とは異なる別個の合意を必要とするとの初審判断は相当である。

そして、X 1 は、4.25配転命令が何ら不合理なものではなのにもかかわらず、正当な理由もなくこれを拒否したばかりでなく、会社の業務命令にも従わず出社しないという行動をとり続け、長期にわたって債務の本旨に従った労務の提供を行わなかったものである。このような同人の勤務態度からすると、初審命令理由第1の5の(3)のウのとおり、会社が組合に対し団交の席上、X 1 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、結局、同人について同年4月度賃金からの賃上げの合意が成立しないまま、7.4解雇に至ったことは、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱いとはいえないというべきである。

したがって、これを不当労働行為にあたらなかったとした初審判断は相当である。

## 5 不誠実団交について

### (1) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、第1回団交において、X 1 の平成5年年末一時金カットの理由について業績悪化を理由としたので、組合はその根拠となる決算書の提出を求め、その後の第3回団交において会社は決算書提出を約束しながら、第4回団交ではY 1 社長が一方的に退席するなど団交を拒否し、結局決算書の提出を拒否した。X 1 の場合は既に合意済みの賃金のカットになるのであるから、誠意を持ってその根拠及び資料を提示すべきであるのにこれを行わず、赤字も概数を示したのみで正確な数字を示さず、赤字の原因、今後の業績の見通しなどについても一切明らかにしていない。また初審命令は、X 1 の勤務状況及び同人の業務命令不服従を不誠実団交の正当理由としているが、かりに同人の業務命令不服従なるものがあつたとしても、これが不誠実団交の正当理由となり得ないことは明らかである。よってこれを不当労働行為にあたらなかったとした初審判断は誤りである。

### (2) よって、以下判断する。

たしかに、初審命令理由第1の3の(6)のウ、4の(4)のウ及び5の(1)のエのとおり、第1回団交において、組合が会社に対し、業績悪化を示す決算書を見せるよう求めたのに対し、会社は、第3回団交において、同6年3月末までの決算書の提示に一度は同意しながら、結局決算書を提示せず、また、第4回団交において、Y 1 社長は、「X 1 の謝罪文を受け取るまで団交できない」旨述べて退席したため、その日の団交が打ち切りとなっており、このような会社の交渉態度に問題があつたことは否定できないところである。

しかし、同第1の3の(6)のウ、4の(4)のウ並びに5の(1)の工及び(3)のイないしエのとおり、①会社は、組合に対し、第1回団交におい

て、従業員の平成5年年末一時金支給について、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、また、第3回団交においては、口頭ではあるが、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旨説明していること、②第4回団交は上記のとおり打切りとなったものの、それ以降、会社は組合との団交に応じ、更に3回の団交が開催されていること、③第3回団交以降は、X1の勤務状況の不良、4.25配転命令の拒否、業務命令に対する不服従が続いていることが労使間の当面する最も大きな問題となっており、これが会社の交渉態度にも大きく影響していると認められることを総合的に判断すれば、会社の交渉態度が不誠実であって不当労働行為に当たるとまですることはできないというべきである。

したがって、これを不当労働行為にあたらぬとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成12年7月19日

中央労働委員会  
会長 花見 忠 ⑩