

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪地方本部
日本ビル・メンテナンス労働組合

被申立人 日本ビル・メンテナンス株式会社

上記当事者間の平成13年(不)第55号事件について、当委員会は、平成16年1月21日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合大阪地方本部日本ビル・メンテナンス労働組合
執行委員長 X1 様

日本ビル・メンテナンス株式会社
代表取締役 Y1

当社が、貴組合から平成13年7月9日付けで申入れのあった貴組合員の配置転換を議題とする団体交渉に応じなかったことは、大阪府地方労働委員会において、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と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、①申立人の副委員長に対する平成12年冬季賞与の査定が不当であること、②申立人の執行委員長が、同人が勤務するビルのオーナー会社等に、同ビルの合理化案の問題点などを指摘した書面をファックスで送信したことを理由に、被申立人が同人を解雇したこと、③解雇した申立人の執行委員長を相手とする団体交渉や確認書の締結はできないとして、被申立人が団体交渉等に応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人の副委員長に対する平成12年冬季賞与に係る考課査定の是正及びバック・ペイ

- (2) 申立人の執行委員長に対する解雇撤回、原職復帰及びバック・ペイ
- (3) 組合員の配転問題に関する誠実団体交渉応諾
- (4) 謝罪文の手交及び掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) X2に対する平成12年冬季賞与の考課査定について

被申立人日本ビル・メンテナンス株式会社(以下「会社」という)は、平成11年10月の申立人全国一般労働組合大阪地方本部日本ビル・メンテナンス労働組合(以下「組合」という)の結成時から、組合を嫌悪していた。

会社は、組合副委員長のX2(以下「X2」という)の勤務先である船場DIKビルにおいて同12年6月8日に発生した漏電事故(以下「6.8漏電事故」という)でのX2の対応を理由として、平成12年冬季賞与の考課査定(以下「12年冬季査定」という)について、X2の査定を、12年冬季査定前までの人事考課での標準B査定よりも低いC査定とし、X2の平成12年冬季賞与を減額した。

しかしながら、6.8漏電事故は、X2の勤務時間外に発生した問題である。また、X2は、同ビルの現場責任者ではなく、6.8漏電事故の際にその場に居合わせていた警備職の組合員X3(以下「X3」という)に対し、電話によりアドバイスをしたにすぎない。

したがって、X2が、6.8漏電事故の際の対応を理由として、12年冬季査定を低くされるなど、その責任を負わされるいわれはない。

会社がX2に対する12年冬季査定をC査定としたことは、これまでの正当な組合活動に対する報復として、又は組合員であるがゆえに、X2を不利益に取り扱ったものである。

(2) X1の解雇について

会社は、組合設立と組合活動の中心人物であった執行委員長X1(以下「X1委員長」という)をかねてより嫌悪し、その組合活動を抑制しようとしてきた。

そこで、会社は、X1委員長が大阪東邦生命ビルの合理化案(以下「本件合理化案」という)の問題点等を記載した書面を、会社の取引先である当該ビルの所有者等にファックス送信した事実が発生すると、これを奇貨として、X1委員長を解雇するに至った。これは、X1委員長が組合の執行委員長として活発に活動していたことに対する報復として、組合からX1委員長の影響力をそぎ、組合を弱体化させることを目的として行われたものである。

X1委員長が本件合理化案の問題点等を記載した書面を、会社の

取引先である当該ビルの所有者等にファックスで送信したことは、目的において正当であり、本件の具体的な状況の下では、手段においても相当性を超えるものではないから、これをもって懲戒解雇とすることは懲戒権の範囲を超え無効であるというべきであり、会社が「懲戒解雇事案に当たるが普通解雇とした」とするのは、それを十分に認識していたことを示すものである。

それにもかかわらず、X1委員長を解雇したのは、組合の中心人物として活発に活動していたX1委員長を排除して、組合の活動を抑制しようとする意図によるものである。

(3) 会社と組合との団体交渉に係る経過について

組合は、平成13年5月10日及び同年6月8日の会社との団体交渉(以下「団交」という)において、「会社は組合員を配転しようとする場合は、事前に組合と協議し、組合と合意ができるまで実施しない」との合意に達したため、同年7月5日、会社に対し確認書の締結を求めた。

ところが、会社は、解雇したX1委員長が組合の執行委員長のままでは確認書の締結はできないとして、これを拒否した。

また、組合は、会社に対し、同月9日に申立外の組合上部団体の執行委員長とX1委員長の連名の文書で、組合員の配転問題に関する団交申入れを行ったが、会社は、解雇されたX1委員長を労使交渉の相手として受け入れることはできないなどとして、団交を拒否した。

団交担当者を誰にするかについては、組合が自主的に決めることであり、団交担当者として被解雇者本人を加えるか加えないかについて会社が干渉することはできない。

会社が、上記確認書の締結を拒否したこと及び上記団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団交拒否である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) X2に対する12年冬季査定について

会社では、管理するビルの設備担当者が不在の場合であって、設備に異常があるときは、勤務中の警備担当者は、所定の手続を行い、設備担当者の現場到着までは不測の事態発生に備えて現場待機をすることとなっていた。

6.8漏電事故の際、警備担当者のX3は、設備担当者が現場に駆け付けるまでの監視義務を怠って、平成12年6月8日午後7時17分頃に、警備業務を機械警備にして帰宅した。その時点では、漏電警報の発報の原因、漏電の有無及び漏電の場所については、不明の状況であった。なお、X3の帰宅後、6.8漏電事故の現場は無人の状態になった。

X3が警備担当者としての基本的責務を放棄し、勤務時間終了と

ともに6.8漏電事故の現場を離れたのは、設備担当者であるX2の指示に基づくものであった。しかし、X2は、このような状況であれば、X3に対して、所定の設備担当者が6.8漏電事故の現場に到着するまでの待機及び監視を求めるのが本来のあり方であった。

会社は、X2に対する12年冬季査定を、S、A、B、C及びDの5段階評価のうちC査定としたが、6.8漏電事故の際、勤務時間外とは言え、適切な対応をX3に求めなかった点もC査定の一要因である。

なお、会社は、緊急連絡体制の責任者であった大阪支社のY2総務部長(以下「Y2部長」という)及び6.8漏電事故対応時のX2の組織上の上司であったY3課長代理(以下「Y3課長代理」という)に対する12年冬季査定をいずれもB査定(平成12年夏季賞与の考課査定はA査定)とし、Y3課長代理については設備管理から工務課に配転している。

したがって、会社は、事故に責任があった者すべてに何らかのペナルティを課しており、X2が組合役員であることを理由に、不当な取扱いをしたものではない。

(2) 東邦生命関係ビルの合理化問題とX1委員長の解雇に至る経過について

会社は、取引先である東邦生命関係ビルの所有者から、当該ビルの管理業務に係る契約金額について、20%減額するよう要請を受けた。

そのため、会社は、当該ビルの所有者に対し、設備の遠隔監視対応システムを導入することにより勤務シフトを変更して、夜間勤務を廃止し、日勤体制で管理業務を行うことを内容とする提案をした。

しかし、この提案の詳細については、当該ビルの所有者と交渉中であり未確定であったため、会社は、組合に対して、勤務シフトの変更等について団交等で説明をしたものの、この提案の詳細を提示することはできなかった。

平成13年3月23日、遠隔監視対応システムに係る業者との最終調整、実施時期の詰め等、細目をみれば未確定な部分が多々あったが、会社と大阪東邦生命ビルの所有者との間で、本件合理化案に関する基本合意が成立した。そのため、同月28日、会社は、組合に対し、本件合理化案の詳細を提示した。

会社からの本件合理化案の詳細の提示を受けて、同日、X1委員長は、本件合理化案の問題点等を指摘した書面を同ビルの所有者等にファックスで送信した。そのため、当該書面を受け取った同ビルの所有者等から会社に対し、当該書面の内容が真実なら、会社との関係を見直さねばならない旨連絡があった。

同月29日、会社は、組合の上部団体の書記長に対し、上記のファックス送信は組合として行ったのかどうかと質問したところ、同書記長は、組合の上部団体は一切かかわっていない旨答えた。また、会社が、X1委員長に対し、なぜ上記ファックス送信を行ったのかと尋ねたところ、X1委員長は、本件合理化案には「疑問があり、納得できなかつたから」と述べた。

しかし、会社が、同ビルの所有者の管理業務に係る契約金額減額要求に対し、本件合理化案を提示し、同ビルの所有者の理解を得ようとしている最中に、X1委員長が会社を誹謗中傷する書面を同ビルの所有者等に直接ファックス送信したことは、企業相互の信義と信頼を傷つけ、管理業務契約解除の危機に会社を陥れるとともに、その信用の著しい毀損と営業妨害をきたすものであり、良識ある従業員の行為とは到底考えられない。

そのため、同月30日、会社は、X1委員長の行為に関し、懲罰委員会規定に基づき懲罰委員会を開催したが、同委員会は、X1委員長を就業規則に基づき懲戒解雇に処すべきとの結論を出した。しかしながら、X1委員長の将来を考慮し、会社は、X1委員長を普通解雇とし、解雇予告手当を支払ったものである。

(3) 会社と組合との団交に係る経過について

組合は、あたかも、組合員の配転に関する組合との事前協議約款(以下「事前協議約款」という)の締結に会社が同意していたかのごとき主張をするが、このような事実はない。

また、組合は、解雇したX1委員長が組合の執行委員長のままでは事前協議約款の締結はできないとして、会社がこれを拒否したと述べるが、このような事実は一切ない。

会社は、事前協議約款の締結には消極的であったにすぎず、組合が主張する理由で締結を拒否したわけではない。そもそも組合が組合員の氏名を公表しない状況において、組合との間で、組合員の配転に関する事前協議ができる道理はない。

平成13年7月9日、会社に対し、組合執行委員長と組合の上部団体の執行委員長との連名で組合員の配転問題に関する団交の申入れがあった。この団交申入れに対し、会社が、解雇したX1委員長を労使交渉の相手として受け入れることはできないなどと回答したのは、解雇したX1委員長が組合の執行委員長であっても団交の申入れに対して対応すべきである旨の認識が欠如していたためであって、団交拒否ではない。会社は、組合からその旨の指摘を受けていれば、直ちに団交に応じていたのであり、現にその後の組合の団交申入れには、会社は、誠意をもって団交に応じている。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、大阪市に大阪支社を、横浜市、東京都立川市、名古屋市及び群馬県高崎市に支店を置き、ビルの総合管理を主たる業とする株式会社であって、本件審問終結時における従業員数は約2,700名である。
- (2) 組合は、平成11年10月1日に結成され、同時に全国一般労働組合大阪地方本部(以下「大阪地本」という)に加盟した労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は約10名である。

2 組合結成以降の経過とX2に対する12年冬季査定について

- (1) 平成11年10月1日、組合は、その結成に伴い、執行委員長にX1委員長を選出した。なお、組合には、会社に対して組合員であることを明かさない匿名組合員が存在していた。

組合は、同月12日、会社に対し、文書により、労働組合結成を通知し、賃金に関する事項、冬季賞与に関する事項、労働基準法の遵守に関する事項などについて要求を行うとともに、これらの要求に関する団交を同月20日に開催するよう求めた。

この要求を受けて、同日、会社と組合による第1回団交が開催された。これ以降、同12年1月25日までに5回の団交が開催された。

- (2) 平成12年2月21日、組合は、冬季賞与に関する事項、配転に伴う減収の激変緩和に関する事項、休憩時間中の現場拘束に対する賃金保障に関する事項などについての調整を求めて、当委員会に対しあっせんの申請を行った。

その後、組合は、「日本ビルメンテナンス労働組合 発行責任者 X1」と記載された「組合情報」と題する組合ニュース(以下「2.21組合情報」という)とともに、あっせん申請書の写しを会社従業員に配布した。

なお、組合からのあっせん申請については、同年8月30日、労使双方は現場手当の見直し等について速やかに労使協議を行うこと、労使双方は誠意を持って団交を行い、相互理解に立った円滑な労使関係の確立に努めること、などを内容とする当委員会提示のあっせん案を双方が受諾することにより、円満解決した。

なお、このあっせん手続の中で、X2が組合の副委員長であることが、会社側の知るところとなった。

- (3) 平成12年3月9日、会社は、X1委員長が2.21組合情報及び上記(2)のあっせん申請書の写しを従業員に配布したことに對し、「嚴重注意通知」と題する文書(以下「3.9嚴重注意」という)を手交した。
- (4) 平成12年5月1日、組合は、「発行責任者 X1」と記載された

「組合情報速報版」と題する組合ニュース(以下「5.1組合情報」という)に、同年3月22日に開催された第6回団交及び同年4月27日に開催された第7回団交の内容を記載して、会社従業員に配布した。

これに対し、同年5月18日、Y2部長は、X1委員長に対し、「5.1組合情報の内容は事実と異なり意図的な誹謗中傷文書と言わざるをえず、人の名誉を毀損する文書を組合員以外に多数配布することは、以前の注意に対して反省がないと判断せざるを得ず、今後何らかの返答がない場合にはX1委員長に対する処分を上申せざるをえない」と記載された、「通知文」と題する文書(以下「5.18注意」という)を内容証明郵便により送付した。

- (5) 会社は、船場DIKビルの管理委託業務を請け負っており、会社が同ビルへ派遣している従業員の職種及び人数は、警備担当1名、清掃担当4名、設備担当1名であった。なお、会社が管理業務を請け負っている現場には、設備担当者が複数配置されているところもあったが、同ビルの設備担当者は、1名のみの配置であった。X2は、その設備担当として同ビルに派遣されていた。また、X2には、いわゆる責任手当は支給されていなかった。

X2の勤務時間は午後5時30分までであり、同ビルの警備担当の従業員の勤務時間は午後7時までであった。なお、同ビルに係る警備体制には、宿直業務はなく、警備担当の従業員の勤務時間終了後の夜間及び休日は、国際警備株式会社(以下「国際警備」という)による機械警備が行われていた。

国際警備による機械警備中に、同ビルの設備関係の問題等が生じた場合には、国際警備がX2に電話連絡し、電話により対応できる場合には電話で対応していたが、電話では対応できない場合には、X2が直接現場へ行くこともあった。その際は、会社からX2に対して時間外手当が支給されていた。

なお、会社として、事故が起こった際に、具体的に誰がどのように対応するべきかについての対応マニュアルは、定められていなかった。

- (6) 平成12年6月8日午後6時8分頃、船場DIKビルにおいて、X2が退出後、6.8漏電事故が発生した。同ビルの警備担当であるX3が、6.8漏電事故についてX2と電話連絡をとったところ、X2は、X3に対し、Y3課長代理と工務課のZ1主任(以下「Z1主任」という)に6.8漏電事故について電話連絡をするよう依頼したが、X2は現場には行かなかった。

Y3課長代理に電話連絡したX3は、Y3課長代理から、「船場DIKビルの電気主任は兵庫県の西日本貯金事務計算センター内で勤務しているZ2主任であるから、電話をかけて指示を仰いでほし

い」との指示を受けた。X3がZ2主任(以下「Z2主任」という)に6.8漏電事故について電話連絡したところ、Z2主任は、同県内で勤務中のため、大阪には行けない旨述べた。

また、X3は、Z1主任にも6.8漏電事故について電話連絡をしようとしたが、Z1主任の携帯電話につながらなかったため、留守時用の録音サービスにメッセージを残した。

X2は、同日午後7時頃、6.8漏電事故のその後の様子を確認するためX3に電話連絡をしたが、その際どうすべきかX3から相談され、X3が退出すれば6.8漏電事故の現場に誰もいなくなるかどうかについて、X3に確認を行うことなく、「やることはやったから、あんたがおっても仕方ないわなあ」と述べた。これを受けて、X3は、同17分頃、機械警備に切り替えて、船場DIKビルから退出した。それ以降、国際警備の担当者が同日午後10時14分と同ビルを訪れるまで、6.8漏電事故の現場には誰もいないこととなった。

国際警備の担当者は、同日午後6時30分頃同ビルを訪れたが、6.8漏電事故への対応はできず、一旦帰社して様子を見守っていたが、6.8漏電事故は復旧しなかった。そのため、国際警備の担当者は、同日午後10時14分にも同ビルを訪れた。

国際警備の担当者は、同29分、Y2部長へ6.8漏電事故について電話で通報したが、Y2部長はそれを受けてY4管理部長(以下「Y4部長」という)へ電話連絡した。

同日午後11時24分、Y4部長と国際警備の担当者は、同ビルに入って漏電箇所についての調査を行った。その後、Y3課長代理が同ビルに到着し、会社の従業員で梅田東邦生命ビルに勤務しているZ3(以下「Z3」という)に、船場DIKビルへの出動を依頼した。

同ビルに到着したZ3は、持参した漏電検査器具であるクランプメーターで漏電について調査した結果、9アンペアの漏電があることを確認したが、その後同月9日午前1時6分頃、漏電がおさまったため、その際には漏電箇所を特定できなかった。なお、9アンペアの漏電では、火災が起こる可能性があった。

また、同日朝、同ビルの漏電について専門業者が調査したものの、漏電が確認できず原因は特定できなかったが、その後、同月27日、同ビルで再度漏電が確認されたため、その原因の特定の後、修理が行われた。

(7) 平成12年6月11日頃、会社の当時の大阪支社長とY4部長は、X2から、6.8漏電事故について事情を聴取した。

その際、X2は、X3から「その場においても仕方ない」と告げられたため、X3に対し「やることはやったから、あんたがおっても仕方ないわなあ」と述べた旨説明した。

- (8) 平成12年6月13日、会社は、X3に、6.8漏電事故の件についての顛末書を提出させるとともに、同月29日、X3に対し、職種を、従来の警備職から清掃職に変更する旨内示した。
- (9) 平成12年7月10日、組合は、会社との団交において、会社では事故時に対応するための的確なマニュアルがなかったのに、組合員であるX3に責任を押し付けて、X3の職種を清掃職へ変更したことはおかしいとして、X3の職種を警備職へ戻すよう要求した。
- (10) 平成12年7月11日、会社はX3に対し、職種を、警備職から清掃職に変更する人事異動を発令した。その後、会社と組合は、この問題について数度の団交を重ねた結果、同年8月5日、会社は、X3の職種を清掃職から警備職に戻す人事異動を発令した。
- (11) 会社では、毎年5月の定期昇給時並びに夏季及び冬季賞与支給時に、勤務成績、能力、勤務態度等を勘案して、S、A、B、C及びDの5段階に区分した相対評価により、人事考課を行っていた。

12年冬季査定における一般社員用の人事評価の分布は、S査定が5%A査定が20%、B査定が60%、C査定が10%及びD査定が5%であった。

会社は、X2に対する12年冬季査定をC査定として、平成12年12月5日の冬季賞与(以下「12年冬季賞与」という)を支給した。その支給額は、B査定である場合に比べて15,000円下回るものであった。なお、X2は12年冬季査定前までの人事考課においては、B査定を受けていた。

会社は、X2の12年冬季査定をC査定にした理由として、X2の6.8漏電事故への対応に関して、①火災という危険があるにもかかわらず、結果として現場に誰もいない事態が生じたこと、②警備職のX3に対して、電話で帰宅してもよい旨指示したこと、③上記②の電話の時点で、漏電事故に対応できる者が現場にいるかどうかについて確認していなかったこと、を挙げていた。

- (12) 平成12年12月6日、会社と組合は団交を開催した。組合が、X2の12年冬季賞与の金額が低かったとして、その理由を会社に質したところ、会社は、6.8漏電事故の際にとったX2の対応が理由である旨述べた。

会社は、同13年1月16日ほか数回の団交において、6.8漏電事故の際の緊急対応については査定の対象にするが、現場の事情については考慮する旨回答した。その後、定期昇給時には、会社は、X2を標準昇給させた。

なお、会社は、6.8漏電事故に関して、Y3課長代理については、平成12年夏季賞与の考課査定(以下「12年夏季査定」という)のA

査定から12年冬季査定をB査定にするとともに、設備管理から工務課へ配転し、また、Y2部長についても、12年夏季査定のA査定から12年冬季査定をB査定とした。

3 大阪東邦生命ビルの合理化問題とX1委員長の解雇に至る経過について

(1) 平成12年10月頃、東邦生命相互会社が経営危機によりGEエジソン生命保険株式会社に移行した(以下、東邦生命相互会社及びGEエジソン生命保険株式会社を併せて「オーナー」という)経過の中で、オーナーの資産管理代理人である株式会社東急コミュニティー(以下「東急コミュニティー」という)を通じて、会社が管理業務を受託しているオーナー所有の大阪東邦生命ビルなどの管理委託費を削減するよう、会社に対し口頭で要請があった(以下、オーナーと東急コミュニティーを区別するとき以外は、両者を併せて「オーナー側」という)。

同年12月8日、オーナー側から、文書により、大阪東邦生命ビルなどの管理委託費について、一律20%削減するよう会社に対し要請があった。

(2) 平成13年1月16日、会社は、組合との団交の中で、①大阪東邦生命ビルなどが合理化問題の対象となる旨、②見積書、仕様書等を見直している段階で、まだ具体的には何も決まっていない旨、③具体的なことが分かれば、組合には実施の1か月前には知らせるようにする旨述べた。

(3) 平成13年2月1日、Y4部長は、大阪東邦生命ビルの現場責任者で非組合員であるZ4(以下「Z4」という)に対し、「管理業務費の合理化(3月1日実施目標)」と題する文書を手渡した。その文書の内容は、設備の遠隔監視対応システムの導入などにより宿直業務を廃止し、同ビルにおける勤務体制を、現行の5名勤務体制から、4名勤務体制に変更するというものであった。

Z4は、同文書を同ビルに勤務する会社の従業員に回覧した。なお、会社は、組合に対し、同文書について、事前には連絡していなかった。

(4) 平成13年2月8日、組合との団交において、会社は東邦生命関係ビルの八つの現場に係る委託業務の見直しにより、契約金額等が全体として15~20%の減額になる旨、特に大阪東邦生命ビルについては、遠隔監視対応システムの導入などにより、宿直をなくし、これまで宿直を含めた5名体制を日勤だけの4名体制で実施したい、とする本件合理化案をオーナー側に提出した旨、説明した。

その際、組合は、会社に対して、本件合理化案について、現場の状況を把握し、組合及び現場の意見を聴いて会社の意見をま

とめた上で、会社の見解を文書で示すよう求めるとともに、団交を開催するよう申し入れた。

- (5) 平成13年2月9日、会社の大阪支社営業部長は、Z4に対し、本件合理化案について、同月8日の団交で会社が組合に対して説明した日勤4名体制よりさらに1名減の日勤3名体制とする合理化案が記載された「4月度勤務割表(1例)」と題する文書を手渡し、同ビルについては、日勤だけの3名体制で実施したい旨説明した。

これに対し、Z4が、会社に同ビルで現場説明会を開催するよう求めたところ、同月13日、会社は、同ビルでの現場説明会を開催した。

- (6) 平成13年2月19日、Y2部長は、X1委員長に対して、組合が同月8日の団交で求めている本件合理化案に関する会社側見解を記載した同月20日付けの文書(以下「2.20会社見解」という)を手渡した。

2.20会社見解には、本件合理化案に関して、①24時間勤務体制から日勤体制への変更は既に他のビルで実施しており変更する余地はない旨、②夜間の体制は別途整備する旨、などが記載されていた。

- (7) 平成13年2月20日、組合は、会社との団交において、2.20会社見解について質問したが、会社は特に具体的な回答はしなかった。

同日、本件合理化案に関して東急コミュニティーとの当初の交渉窓口となっていた会社の大阪支社次長のY5(以下「Y5次長」という)は、同ビルの現場担当者に対し、「24時間の管理体制をなくすとか、日勤体制になるとかは何も決まっていない。テナントには知らせないように」と電話により伝えた。同月26日、X2がY2部長に対し、同月20日のY5次長の電話の内容について、その趣旨を確認したが、Y2部長はY5次長からは何も聞いていない旨述べた。

なお、Y5次長は、大阪東邦生命ビルの設備担当者からの断片的情報によって、同ビルのテナントである24時間営業の飲食店等からクレームが出ているので、交渉妥結までは断片的情報を漏らさないようにしてほしい旨、東急コミュニティーから要請を受けていた。

- (8) 平成13年3月23日、会社とオーナー側は、大阪東邦生命ビルの設備の管理について、①管理委託金額について、月額4,322,518円から620,218円(14.3%)減額し、3,702,300円とすること、②24時間営業のテナント等があるものの、設備の管理について、夜間勤務を廃止する代替策として遠隔監視対応システムを導入し、日勤3名体制とすること、などを内容とする本件合

合理化案を同年4月11日から実施することで基本合意に達した。

しかしながら、同年3月23日時点では、同ビルの遠隔監視対応システムを担当する業者との最終調整はすんでおらず、同ビルの遠隔監視対応システムの実施時期は未だ確定できていなかった。

- (9) 平成13年3月26日、Y2部長は、組合との団交において、①オーナー関係のビルの名称が同年9月1日よりGEエジソンビルとなること、②東急コミュニティーが、オーナーの代行として、会社と協議していること、③合理化の対象になっているのは、大阪東邦生命ビル及び梅田東邦生命ビルを含む八つのビルであること、を明らかにした。

組合が、会社に対し、大阪東邦生命ビル及び梅田東邦生命ビルに関する合理化案について、その詳細を文書で回答するよう求めたところ、Y2部長は、検討する旨述べた。

- (10) 平成13年3月28日、X1委員長は、Y2部長から、上記(9)記載の組合が要求していた文書として、「管理業務費の合理化(3月1日実施目標)」と題する本件合理化案が記載された文書(以下「3.28回答書」という)を受け取った。

3.28回答書は、大阪東邦生命ビルの設備の管理について、①管理委託金額について、月額4,322,518円から620,218円(14.3%)減額し、3,702,300円とすること、②24時間営業のテナント等があるものの、夜間勤務を廃止する代替策として遠隔監視対応システムを導入することにより、日勤3名体制とすること、などを内容とするものであった。

Y2部長は、X1委員長に対し、3.28回答書の内容については東急コミュニティーの了解を得ており、同年4月11日からの実施も決まっている旨述べた。

- (11) 平成13年3月28日夜、X1委員長は、3.28回答書を添付して、3.28回答書の問題点を指摘した書面(以下「3.28文書」という)を東急コミュニティーの関連部署2か所及びオーナーあてにファックスで送信した。

3.28文書には、次のように記載されていた。

「突然のFAXで失礼します。何故、この様なFAXを送るようになったのかと申しますと、今回の合理化の要望に対して、日本ビルメンテナンス大阪支社のとった対応は、余りにも不可思議で、疑問とすることが多く、納得し難いからであります。私達は、日本ビルメンテナンス大阪支社、旧大阪東邦設備に働く労働者です。会社が提示した合理化案の内容は別紙の通りです。

(中略)

夜間無人化になった時の「遠隔監視対応」ですが、なにも具体

的には提起されていないし、そのようなシステムも無いし、どの様に構築していくのかというプランもありません。又、異常時は急行対応を行う。とありますが、現在、その様なシステムは存在しません。また、構築するという具体的なプランもありません。もっとも、過去には、曲がりなりにも、緊急対応のシステムがあったようですが、その様なシステムは無駄であるという理由で廃止されました。それ以後、夜間の緊急対応のシステムはありません。緊急事態が発生した時は、責任の擦り付け合いをしています。私達は、夜間無人化になった時の緊急対応及び責任体制はどうかと質問したところ、夜間無人化になる時間帯は、外注業者に発注するという返答でした。この様な内容で果たして責任ある管理が出来るのかはなほだ疑問であります。

(中略)

日本ビルメンテナンス(株)大阪東邦設備に働く労働者」

(12) 平成13年3月29日、東急コミュニティーから会社に対して、3.28文書の内容が真実であれば会社との関係を見直さなければならぬ旨の連絡があった。また、会社は、東急コミュニティーから、3.28文書をファックスで受け取った。

同日夜、Y2部長は、組合の上部団体である大阪地本の書記長のX4(以下「X4書記長」という)に対し、3.28文書の件について大阪地本として関与しているかどうかを電話で確認したところ、X4書記長は、大阪地本は一切かかわっていない旨述べた。

また、Y2部長は、X1委員長にも3.28文書の件について電話で確認したところ、X1委員長は、本件合理化案に対して疑問があり、納得できなかったために3.28文書の送信を行った旨述べた。

なお、3.28文書の送信は、X1委員長が組合の執行委員長として行ったものであったが、組合内部での協議は行われていなかった。

(13) 平成13年3月30日朝、Y2部長は、会社本社に対し、3.28文書をファックス送信するとともに、①大阪支社としてはX1委員長本人にやめてもらうしかないと考えている旨、②X1委員長の扱いについて本社で検討してほしい旨、電話で連絡した。

その約1時間後、会社本社は、Y2部長に対し、3.28文書の内容について問い合わせをするとともに、①X1委員長の行為は会社に対する信用失墜行為であり、従業員としての服務心得に反する、②X1委員長にはやめてもらうしかない旨を述べた。

なお、会社は、オーナー側に対して、同日、事情を説明し、3.28文書の内容は事実とは異なることにつき理解を求めた。

(14) 平成13年3月31日、会社の本社から大阪支社に対し、X1委員

長は本来は懲戒解雇であるが、X1委員長に対し、会社を辞めることを説得するよう電話により指示があった。

- (15) 平成13年4月2日、Y2部長は、X1委員長に対し、X1委員長が東急コミュニティー等に3.28文書を送信した行為は本来なら懲戒解雇に当たるところ、X1委員長の将来を考慮し、処分一等を減じ普通解雇としたものであるとして、同月10日付けの解雇を口頭で通告した。しかし、この処分について、会社がX1委員長に説明したのはこの時が初めてであり、処分の前にX1委員長に弁明の機会を与えることはなかった。

なお、会社は、同15年3月24日、本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という)に係る審査手続の中で、当委員会に対し、同13年4月2日付けの「懲罰委員会における審議結果報告」と題する、会社社長あての会社懲罰委員会委員長名の文書(以下「4.2審議結果報告」という)を提出した。4.2審議結果報告には、次のような内容が記載されていた。

- 「平成13年3月30日、当社就業規則第79条に基づき社長が任命した下記懲罰委員会の委員全員の出席をえて、関係者の処分を慎重に審議した結果、下記の結論を得たので報告する。

記

懲罰委員会開催日	平成13年3月30日(金) 16:00~17:00
懲罰委員会委員	略
懲罰処分	1. 就業規則第85条(12)(20)に基づき懲戒解雇に処する。 X1(大阪東邦生命ビル 技術員) 2. 就業規則第82条(1)に基づき始末書を提出させ、けん責に処する。 Y6 (大阪支社長) Y4 (大阪支社管理部長)」

なお、会社就業規則第85条の規定(抜粋)は、次のとおりである。

- 「第85条 会社は、従業員が次の各号の1つに該当するときは懲戒解雇に処する。情状によって減給または出勤停止とすることがある。

(12) 会社の信用を失墜し、名誉を毀損し、業務・職務上の機密をもらしたとき

(20) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」

- (16) 平成13年4月10日、会社は、同日付けの解雇通知書(以下「4.10解雇通知」という)により、解雇予告手当を支払って、X1委員長を普通解雇した。

なお、4.10解雇通知には、次のような内容が記載されていた。

- 「あなたは、一社員としての立場と権限をわきまえず、営業交

渉中の相手方企業(顧客とその資産運用代行者)に対し、内部情報を含む当社を誹謗した文書を一方的に送りつけたことにより、企業相互の信義と信頼を傷つけ、業務契約解除の危機に当社を陥れるとともに、当社の信用失墜と営業妨害を行ないました。

上記理由により、本来は懲戒解雇となるところですが、あなたの将来を考慮し、平成13年4月10日付けで就業規則第24条第8号による解雇とします。(4月2日口頭で通知済)

なお今後、あなたの行為によって業務契約解除の事態に至ることがあれば、当社の被る損害をあなたに賠償請求することになりますので、念のため申し添えます。」

(17) 平成13年4月29日、大阪東邦生命ビルにおいて、夜間設備に関する遠隔監視対応システムの取付工事が行われた。

このシステムは、セコム株式会社(以下「セコム」という)が夜間の設備機器の電気、水、火災関係を遠隔監視するもので、異常があった場合、セコムが大阪東邦生命ビルの警備員に連絡するものであった。なお、会社は、夜間にセコムから異常がある旨の連絡があった場合、同ビルの警備員が一次対応し、当該警備員が対応しきれない場合には、当該警備員から外注業者である株式会社アクセス(以下「アクセス」という)に連絡をして、アクセスの緊急隊員が現場に急行して対応を行うこととした。

(18) 平成13年5月11日、会社は、当初計画の同年4月11日から1か月遅れて、大阪東邦生命ビルの設備関係の管理体制を日勤4名体制とした。

4 会社と組合との団交に係る経過について

(1) 会社では、従業員の配転に際し、組合への事前打診が慣行として行われていた。平成13年5月10日、会社と組合との団交において、組合員の配転についてのルールづくりに関して協議が行われ、同年6月8日の団交では、組合は会社に対し、組合員の配転についての事前協議合意約款などを内容とする「確認書」と題する文書(以下「6.8確認書」という)を提示し、同文書についての協議が行われた。

(2) 平成13年7月9日、組合は、組合のX1委員長と上部団体の大阪地本の執行委員長の連名で、組合員1名の配転問題に関して、「抗議及び団体交渉申入れ」と題する文書(以下「7.9団交申入書」という)により、6.8確認書に基づく団交を開催したいとして、団交を申し入れた。

(3) 平成13年7月12日、会社は、「回答書」と題する文書(以下「7.12回答書」という)により、組合及び大阪地本に対し、7.9団交申入書に対する回答を行った。

7.12回答書には、次のような内容が記載されていた。

「 組合執行委員長 X1氏との連名で団体交渉申入れの形式になっていますが、X1氏は13年4月10日付けで当社を解雇された人であり労使交渉の相手として受け入れることはできません。まして、配転という社内人事に関する事項について解雇された人と交渉することは容認しがたく、貴団体が交渉責任者として認めていることに対して抗議します。 略 」

(4) 平成13年7月18日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。なお、本件申立以降、会社は、組合からのX1委員長名の団交申入れに対しては、応諾している。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

(1) 労使関係の経過について

前記第3.1(2)及び2(1)ないし(4)認定のとおり、①平成11年10月1日、組合が結成されてX1委員長が選出されたこと、②同12年2月、組合は当委員会に対しあっせん申請を行ったこと、③同月、組合が会社を批判する内容の2.21組合情報及びあっせん申請書の写しを従業員に配布したところ、同年3月、会社は、X1委員長に対し、3.9嚴重注意を手交したこと、④同年5月、組合が団交の内容を掲載した5.1組合情報を従業員に配布したところ、Y2部長が、X1委員長に5.18注意を送付したこと、がそれぞれ認められる。

以上の認定事実からすると、組合と会社の労使関係は、組合の結成当初からその情報宣伝活動をめぐって争いがあり、円滑なものとなっていなかったといえることができる。

(2) X2に対する12年冬季査定について

ア 組合は、6.8漏電事故の際、X2が船場DIKビルの現場責任者であった事実はなく、またX2はX3に対しアドバイスしたにすぎないから、6.8漏電事故の際の対応を理由として会社がX2の12年冬季賞与について減額したというのは口実にすぎず、実は組合員であることを理由にX2を不利益に取り扱ったものであると主張するので、以下検討する。

イ 6.8漏電事故の際のX2の対応について

前記第3.2(5)ないし(8)及び(10)ないし(12)認定のとおり、①船場DIKビルの設備担当はX2のみであったこと、②国際警備による機械警備中に同ビルの設備関係に問題等が生じた場合には、国際警備がX2に電話連絡し、電話では対応できない場合にはX2が現場に行くこともあったこと、③平成12年6月8日午後6時8分頃、X2の退出後に同ビルにおいて6.8漏電事故が発生し、警備職のX3がX2と電話連絡をとったこと、④X2は、X3に対し、Y3課長代理とZ1主任に6.8漏電事故について連絡するよう依頼

したこと、⑤同日午後7時頃、X2は、6.8漏電事故のその後の状況を聴くためにX3に電話した際、X3からどうすべきか相談され、「やることはやったから、あんたがおっても仕方ないわなあ」と述べたこと、またその際、X2は、X3が退出することにより6.8漏電事故の現場に誰もいなくなるかどうかについて、確認していなかったこと、⑥X3は、同17分頃、同ビルから退出し、その後、国際警備の担当者が同日午後10時14分に同ビルに来るまで、漏電事故が復旧していなかったにもかかわらず、当該漏電事故の現場には誰もいなかったこと、⑦会社は、6.8漏電事故への対応を理由として、X2の12年冬季査定をC査定としたこと、⑧会社は、6.8漏電事故に関して、X3については顛末書を提出させて、その職種を清掃職に変更するとともに、Y3課長代理及びY2部長については12年冬季査定をB査定(12年夏季査定はA査定)としたこと、⑨6.8漏電事故の時点では、会社には事故時の対応マニュアルがなかったこと、がそれぞれ認められる。

確かに、以上の認定事実からすると、会社では事故時の明確な対応マニュアルがないこと、6.8漏電事故はX2の退出後に起こった事故であることが認められるものの、X2が現場責任者であると認めることはできない。しかしながら、6.8漏電事故が現に起こり、火災が発生する危険のある状況下においては、会社の設備担当者としては、不測の事態を想定し、6.8漏電事故の現場には誰かが待機すべきであると判断して、事態を処理することが求められるといわざるを得ない。

X2は、X3に対し、6.8漏電事故の現場に誰がいるのかどうかを確認することなく、また、6.8漏電事故の現場に誰かが駆け付けるまでX3に待機するよう依頼することもなく、不用意にX3に対し「あんたがおっても仕方ない」旨発言し、それが一因となって6.8漏電事故の現場に誰もいない状態が生じたのであって、これらの事実から判断すれば、会社がX2の12年冬季査定につき、12年夏季査定までの人事考課においてX2が受けていたB査定よりも低いC査定とすることを不合理とまで言うことはできない。

さらに、会社は、6.8漏電事故の際の関係者であるX3に対し顛末書を提出させてX3の職種を清掃職に変更するとともに、Y3課長代理及びY2部長についても、6.8漏電事故の際の関係者であるとして、12年冬季査定を12年夏季査定よりも1段階低く評価しており、このようにして6.8漏電事故の関係者を等しく取り扱っているとみることができる。

ウ 以上の判断を総合すると、組合と会社の労使関係は、必ずしも円滑なものとなっていなかったが、会社が6.8漏電事故の

際のX2の対応を理由として、X2の12年冬季査定をC査定としたことについては、X2が組合員であることを理由に、殊更不利益に取り扱ったものということとはできず、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

(3) 本件合理化案とX1委員長の解雇について

ア 組合は、会社が組合活動の中心人物であったX1委員長をかねてより嫌悪し、X1委員長が3.28文書をオーナー側に送信したという事実が起こると、これを奇貨として一気に組合からX1委員長の影響力をそぎ、もって組合を弱体化させることを意図してX1委員長を解雇したと主張するので、以下検討する。

イ まず、前記第3.3(11)、(15)及び(16)認定のとおり、①平成13年3月28日夜、X1委員長は、3.28回答書と3.28回答書に記載のある遠隔監視対応システムなどを批判する3.28文書を、東急コミュニティー等に対し、ファックスで送信したこと、②同年4月2日、Y2部長は、X1委員長に対し、東急コミュニティー等に3.28文書を送信した行為は本来なら懲戒解雇に当たるところ、X1委員長の将来を考慮して、普通解雇にするとして、同月10日付けで解雇する旨、口頭で通告したこと、③同日、会社は4.10解雇通知により、就業規則第24条(8)の規定に基づき、解雇予告手当を支払い、X1委員長を普通解雇したこと、がそれぞれ認められる。

これらの認定事実からすると、会社は、X1委員長の行った3.28文書の送信行為が、本来であれば懲戒解雇に相当する行為であるとして、X1委員長を普通解雇としたことが認められる。

ウ 次に、上記イの会社のX1委員長に対する解雇が、正当な組合活動を理由として行われたものか否かについて検討する。

前記第3.3(2)ないし(12)、(17)及び(18)認定のとおり、①会社は、平成13年1月16日の団交の中で、大阪東邦生命ビルなどが合理化問題の対象となるが、具体的には何も決まっていない旨、具体的なことがわかれば組合には1か月前には知らせるようにする旨の回答をしたこと、②会社は、同年2月1日、同ビルの現場責任者であるZ4に対し、本件合理化案に関する文書を手渡したが、組合に対しては事前に連絡しなかったこと、③同月8日の団交において、会社が同ビルでは宿直をなくして日勤だけの4名体制にしたい旨の案をオーナー側に提出した旨説明したところ、組合は本件合理化案について、現場の状況を把握し、組合及び現場の意見を聴いて会社の意見をまとめた上で、会社の見解として文書で組合に提示し、団交を開催するよう求めたこと、④同月9日、会社は、同ビルの現場責任者であるZ4に対し、同ビルの日勤を3名体制にする旨が記載された本件合理化

案に関する文書を手渡したこと、⑤組合は、会社との同月20日の団交において、2.20会社見解について質問したが、会社は具体的な回答はしなかったこと、⑥同年3月23日に会社とオーナー側が本件合理化案について合意した時点で、遠隔監視対応システムは未確定な部分が多々あったこと、⑦3.28回答書には、本件合理化案に関し、大阪東邦生命ビルの夜間勤務を廃止し、日勤3名体制にすることなど、組合員の労働条件に影響を与えると考えられる事項が記載されているとともに、Y2部長が、X1委員長に対し、本件合理化案の実施時期が同年4月11日に決まっていると述べたこと、⑧3.28文書の東急コミュニティ等に対する送信は、会社の3.28回答書をX1委員長が受け取った同年3月28日即日の夜に行われたこと、⑨3.28文書は、3.28回答書に記載のある遠隔監視対応システムなどを批判する内容であり、その末尾には、「日本ビルメンテナンス(株)大阪東邦設備に働く労働者」と記載されていたこと、⑩3.28文書の送信は、X1委員長が組合の執行委員長として行ったものであったが、組合内部での協議は行われていなかったこと、⑪同月29日、東急コミュニティから会社に対し、3.28文書の内容が真実であれば会社との関係を見直さなければならない旨連絡があったこと、⑫同日夜に、Y2部長が大阪地本のX4書記長に対し、3.28文書の件について大阪地本が関与しているかどうか確認したところ、X4書記長は、大阪地本は一切関与していない旨述べたこと、またY2部長がX1委員長に対し、3.28文書の件について確認したところ、X1委員長は、本件合理化案に対して疑問があり、納得できなかったために3.28文書の送信を行った旨述べたこと、⑬同年4月29日、大阪東邦生命ビルにおいて、夜間設備に関する遠隔監視対応システムの取付工事が行われたこと、⑭同年5月11日、当初の計画から1か月遅れで、会社は同ビルの設備関係の管理体制を日勤4名体制としたこと、がそれぞれ認められる。

まず第一に、X1委員長による3.28文書の送信が、組合活動か否かについて検討する。

確かに、3.28文書の発信人は、「日本ビルメンテナンス(株)大阪東邦設備に働く労働者」とのみ記載され、組合の名前は明記されていない。しかしながら、①X1委員長が、会社の問い合わせに対し、本件合理化案に対して疑問があり、納得できなかったために3.28文書を送信したと述べていること、②本件合理化案が実施されれば組合員の労働条件に大きく影響すると考えられること、③本件合理化案の実施をめぐってこれまで団交の経緯があること、を考慮するならば、X1委員長による3.28文書の送信行為は、基本的に組合との関係において行われたとみる

のが相当である。

第二に、3.28文書の送信行為が組合の行為として正当なものかどうかについて検討する。

組合活動が正当性を有するためには、その態様において会社の営業を理由なく妨害しないことが求められるところ、X1委員長のとった行為により、会社は、オーナーとの管理業務契約が解除される危機に現に追い込まれたことも事実である。

すなわち、X1委員長が行った3.28文書の送信行為が組合活動として正当性を認められるには、まず組合として会社との間で団交を持ち、3.28文書が指摘する点について十分会社に説明を求め、本件合理化案に関し労使双方で改善していく努力が尽くされ、それでも団交によっては全く状況の進展が望めず、他に手段がないと認められる特段の事情が必要というべきである。しかしながら、X1委員長は、3.28回答書を受け取った即日に3.28文書を送信しており、組合として、団交によって尽くすべき努力を尽くしているということとはできない。したがって、X1委員長の行った3.28文書の送信行為は、組合活動として許容される相当性の範囲を超えたものとみざるを得ない。

エ 以上のとおり、X1委員長のとった3.28文書の送信行為は労働組合の行為として正当性の範囲を逸脱しているとみるべきである。

なお、組合は、X1委員長の解雇は、これまでのX1委員長の活発な組合活動への報復として、又は組合員であるがゆえに行われたものであるとも主張する。しかしながら、会社の行ったX1委員長に対する解雇は、就業規則上の処分理由に基づくものとして一応の理由があると認められるところ、当該処分理由のみでは、会社は、X1委員長の解雇にまでは踏み切らなかったと認めるに足る疎明もない。

よって、会社が行ったX1委員長の解雇は、不当労働行為であるとまではいうことができず、X1委員長が3.28文書を送信した行為により解雇されたことに係る本件申立ては、棄却する。

(4) 7.9団交申入書に対する対応について

会社は、解雇したX1委員長が組合執行委員長であっても団交の申入れに対して対応すべきであるとの認識が欠如していたが、組合から指摘を受けていれば、直ちに団交に応じていたものであり、その後の団交申入れには誠意をもって応じている旨主張するので、以下検討する。

前記第3.4(1)ないし(3)認定のとおり、①平成13年5月10日、会社と組合との団交において、組合員の配転についてのルールづくりに関して協議が行われ、同年6月8日の団交では、6.8確認書

についての協議が行われたこと、②同年7月9日、組合は、組合のX1委員長名と上部団体の大阪地本の執行委員長名の連名で、7.9団交申入書により、6.8確認書に基づく団交を開催したいとして、団交を申し入れたこと、③同月12日、会社は、7.12回答書により、7.9団交申入書に対する回答を行ったが、7.12回答書には、会社が解雇したX1委員長は労使交渉の相手として受け入れることはできない旨記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

以上の認定事実からすると、解雇したX1委員長を労使交渉の相手として受け入れることはできないとして、会社が、7.9団交申入書による団交に応じなかったことは明らかである。

会社は、正当な理由が存しない限り、組合の申し入れた団交に応じる義務があるのであって、組合の代表者が解雇された者であることは、団交を拒否する正当な理由とはなりえないことは明らかであるから、会社が7.12回答書により、7.9団交申入書による団交に応じなかった行為は、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 救済方法

組合は、会社が7.9団交申入書による団交に応じなかった不当労働行為に対する救済方法として、誠実団交応諾並びに謝罪文の手交及び掲示をも求めている。

しかしながら、前記第3.4(4)認定のとおり、会社は、本件申立以降、組合からのX1委員長名の団交申入れに対して応諾していることから、主文1の救済をもって足りると考える。

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16年2月17日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印