

命 令 書

申 立 人 田中酸素労働組合

被申立人 田中酸素株式会社

上記当事者間の平成 16 年山労委(不)第 1 号田中酸素事件について、当委員会は、平成 17 年 2 月 24 日、第 550 回公益委員会議において、会長公益委員加藤政男、公益委員小谷典子、同柳澤旭、同中坪清、同大田明登が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員 X1 に対し、平成 16 年 8 月 6 日に支給した夏期賞与について、同人に対して、平成 15 年夏期賞与と同じ査定基準により支給すべき金額を再計算の上、既に支払った金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員 X1 及び X2 に対して、平成 16 年 9 月 10 日に支給した 8 月分給与について、同年 8 月 25 日の労働委員会に出頭した時間を欠勤がなかったものとして取り扱い、8 月分給与から減額した金額を、同人らにそれぞれ支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員に対して、組合からの脱退を勧奨するなど、支配介入してはならない。
- 4 申立人の、被申立人に対するその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の要旨

1 事案の概要

本件は、田中酸素株式会社(以下「会社」という。)が行った次の行為が労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号及び第 4 号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てたものである。

- (1) 申立人の組合員で書記長の X1(以下「X1」という。)に対して、平成 16 年 5 月 11 日に行った人事異動(配置転換)
- (2) 平成 16 年 4 月 24 日に行った、X1 に貸与していた社用携帯電話の解約

- (3) 平成 16 年 8 月 6 日に、前年より大幅に減額した、X1 に対する夏期賞与の支給
- (4) 平成 16 年 4 月 16 日付で、3 人の組合員に対してそれぞれ発した、社長名のファックスによる定時での退社を求める通知及びその後の組合員 3 人に対してのみ終業時刻の 5 時終了後直ちに退社させている行為
- (5) 組合への支配介入と組合が主張する、次の会社関係者の発言
 - ア 平成 16 年 5 月 11 日の Y1 会長(以下「会長」という。)の X1 に対する発言
 - イ 平成 16 年 5 月 18 日の Y2 社長(以下「社長」という。)の組合員で副執行委員長 X2(以下「X2」という。)に対する発言
- (6) X1 及び X2 が、本件申立に関して、平成 16 年 8 月 25 日労働委員会に証人として出頭した時間を、勤務しなかった時間として、その賃金相当額を減額するとともに、同年 8 月分の皆勤手当を認めずに、同年 9 月 10 日に行った同年 8 月分給与の支給

2 申立人の請求する救済の内容

- (1) 会社は、X1 に対し、次の措置を含め、申立人組合が結成を通知した平成 16 年 4 月 15 日以降同人に対してなされた措置を撤回し、通知以前の状態に回復しなければならない。
 - ア プロパン部責任者としての職務に復帰させること。
 - イ 社用携帯電話を貸与すること。
- (2) 会社は、X1 の平成 16 年夏季賞与の減額分 14 万円を支給しなければならない。
- (3) 会社は、組合員のみに対し定時での退社を強要して、他の社員と差別してはならない。全社員の定時退社を求める。
- (4) 会社は、組合員に対して、組合からの脱退を強要してはならない。
- (5) 会社は、X2 に平成 16 年 8 月分給与の減額分 15,980 円を、X1 に平成 16 年 8 月分給与の減額分 18,560 円を返還しなければならない。

第 2 当事者及び労使関係について当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、高圧ガスの販売、鉄工用機械リース、レンタカー、仮設リース等を業務内容とし、昭和 44 年 1 月 8 日に設立された。肩書地に本社を置き、美祢市、小郡町他に営業所を有しており、本件申立時の、役員及びパートを含めた社員数は 64 名である。
- (2) 組合は、平成 16 年 4 月 14 日に、会社に勤務する社員を中心に結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は 4 名(他に特別執行委員 3 名)であり、上部団体として宇部地域労働組合総連合に所属している。

なお、本組合結成前に、この4名は山口一般労働組合宇部支部に加入していたが、本組合結成後は脱退している。

代表者である、執行委員長 X3(以下「X3」という。)は、平成14年8月に会長に対する暴言等を事由として、会社を解雇された。

組合員の X1 は、昭和60年8月に入社し、入社時は1人で民生用プロパンガス部門を担当しており、入社後まもなく営業面や取引先との関係上、プロパン部長の肩書を会社から与えられ、その後プロパン部の担当社員は、パートを含め4人となった。

なお、他の2名の組合員は、美祿営業所の X2 及び山口営業所で副執行委員長の X4(以下「X4」という。)である。

2 労使関係

(1) 組合結成以前の状況

ア X3 は、解雇された後、解雇無効等の訴訟(以下「X3 解雇訴訟」という。)を提起し、平成16年5月28日に第1審の山口地裁宇部支部において解雇無効が認められ、本不当労働行為事件結審日現在、広島高裁において係争中であった。

イ X3 解雇訴訟において証人として平成15年11月に証言をした X1 に同年12月に支給された冬の賞与は前年に比べ減額されたものであった。X1 は、賞与の査定額の妥当性について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく申し出を同月25日に山口労働局に行った。

ウ この申し出に対し山口労働局は、平成16年1月26日付で会社に対して、額の査定において合理的な理由がなく減額されているため、適正な査定に基づく賞与を支払うよう指導し、併せて X3 解雇訴訟で X1 が行った証言と賞与の査定との関係について関連性を否定できない旨の労働担当参与の意見が示された。

エ 同月20日に X3 が、会社敷地内において、X1 の冬の賞与が少ないことについて、会社役員に是正を求める行為を行った。その際に一緒にいた X1 の言動等について、会社はその秩序を乱すものであったとして、同月30日に X1 に「始末書」に署名して提出するよう求めた。X1 は、「始末書」に署名することについて、X3 と相談後、翌日これに署名して提出した。

オ 同年2月中旬、プロパン部の女性社員が4月に退職することとなった際に、会社は、プロパン部業務の一部を下請に出す案を X1 らに提案した。この提案に対し、X1 らは退職する女性社員のコンピュータ関係の業務を2人で行うから下請化を避けて欲しい旨の申し出を会社に行い、X1 と同じプロパン部で非

組合員の X5(以下「X5」という。)とでその社員から具体的に事務の引継行為を行っていた。

カ X1 は同年 4 月 13 日になって、これが過度の労働になるので事務員の補充等を求めた「要望書及び販売促進計画書」を会社に提出した。

キ 上記 X1 の行為に対して、社長と Y3 部長が X1 を激しく叱責し、会社は、X1 をプロパン部の業務に置くことには無理があるとして、その日のうちに 6 月を目途に X1 を人事異動する方針を決めた。

(2) 組合結成後、当委員会に救済申立てをするまでの状況

ア 組合は平成 16 年 4 月 14 日に結成され、翌 15 日に、会社に対し「組合結成通知書」と「プロパン部欠員補充に係る要求書」を提出し、プロパン部の増員をしないと現在よりさらに長時間のサービス残業が強いられることを主張し、このための団体交渉の申入れを行った。

イ 会社は、その翌 16 日付で X3 以外の 3 人の組合員それぞれに「ご連絡」と題するファックス文書を送付した。その内容は、会社はこれまでも残業の指示をしたことはないので、定時 5 時には即刻退社するよう記載されていた。

ウ 会社は同月 19 日、X1 に貸与している社用携帯電話を X5 に渡すよう命じた。組合は、同月 22 日付で「申入れ」を会社に提出し、上記「ご連絡」記載の、会社が残業を指示したことがないことが虚偽であることを主張し、X1 の社用携帯電話を X5 に渡すよう指示していることの趣旨等を質した。

エ 翌 23 日、会社は「携帯電話に関する件」を社内で回覧し、顧客との直接連絡を禁止し、同年 5 月 1 日から電話手当の廃止及び社用携帯電話の貸与を中止し、業務で使用した場合は使用明細申告で精算する旨周知した。同年 4 月 24 日、会社は、X1 に貸与している社用携帯電話を解約した。

オ 同年 5 月 11 日、X3 並びに X6 宇部地域労連議長及び X7 宇部地域労連事務局長(いずれも本組合特別執行委員、以下それぞれ「X6 議長」及び「X7 局長」という。)が会社に交渉に来た。その際、X1 も社用携帯電話の解約の件について、電話を自分に返すよう大声を發した。

カ 同日夕方、会社は X1 に対し翌 12 日から本社営業部高圧ガス担当係への異動辞令を交付した。

キ かかる労使関係の状況下において、翌 13 日、組合は当委員会に「X1 の配置転換の撤回」及び「団体交渉の開催」等を救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 当委員会に救済申立てをした後の状況

ア 平成 16 年 5 月 19 日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。この席に

において、会社は X1 の人事異動の撤回はない旨言明した。

このため、組合は団体交渉の実施を受けて、申立事項から「団体交渉」に係る事項を、同月 24 日取り下げた。

一方、これと同時に組合は、X1 が人事異動を告げられた同月 11 日及び団体交渉の前日の同月 18 日に、X1 及び X2 に対する会社の支配介入発言がそれぞれあったとして、追加の救済申立を行った。

イ 同年 7 月 21 日、組合と会社との間で第 3 回目の団体交渉が行われた。この回から X1 が司会役を務めた。この席において、会社は残業代の請求方法について組合に示した。

ウ 同月 29 日、X1 は勤務中に、パワーゲートの扱いにおいて危険な操作があり、注意を受けた。

エ 同月 31 日、X1 は同月 21 日の団体交渉で示された方法により時間外手当を請求した。その際、Y4 取締役は業務内容を記載するよう指示され、その旨記載した。3 日後、Y4 取締役は時間外は認められない旨言った。

オ 同年 8 月 4 日早朝、X3 と X1 が会社前で組合ニュースを配布し、社員に時間外手当を請求するように訴えた。

同日昼食時、X1 は会長から「残業代を請求するなら車に乗るな、金は出すから帰れ」と言われた。同日午後から早退し、X3 と 2 人で宇部労働基準監督署に相談した。

カ 翌 5 日、会社は X1 に対し、今後は午前は高圧ボンベの配達、午後は耐圧検査場の業務を命じた。

キ 翌 6 日、会社は社員に対し、夏期賞与を支給した。X1 への支給額は 18 万円であった。なお、昨年同時期の支給額は 32 万円であり、14 万円の減額であった。

ク 組合は、会社の措置に対し、同月 17 日、当委員会に対して不利益取扱いに該当するとして、追加の不当労働行為救済の申立てを行った。

ケ 同月 25 日、当委員会において本件にかかる第 1 回審問が開催された。この審問には申立人側証人として X1 と X2 が出頭し、証言した。両名とも、朝、職場に出社してから当委員会に出頭していた。審問は正午過ぎに終了した後、両名とも職場に復帰した。その席で、両名とも、「労働時間内外出申請書」の記入と提出を求められ、提出した。特に X1 は当日の業務終了後、自席に戻ったところ、机上に、「記入するように」とメモ書きされた労働時間内外出申請書の用紙が置かれていた。

コ 同年 9 月 10 日に支給された両名の 8 月分の給与においては、当委員会出頭

に伴う不就労時間分の給与と8月分の皆勤手当全額が減額されて支給された。減額された金額は、X1が18,560円、X2が15,980円であった。

サ 組合は、会社の措置に対し、同月24日、当委員会に証人として出頭したことに対する報復的不利益取扱いに該当するとして、追加の不当労働行為救済申立てを行った。

第3 当事者の主張並びに当委員会の認定した事実及び判断

1 X1に対して、平成16年5月11日に実施した人事異動(配置転換)について

(1) 申立人の主張

ア X1に対する平成16年5月11日の配置転換の措置は、当日の会社に対する組合の申し出直後に、突如として出されたもので、プロパン部責任者のX1に事前の報告や相談のない、組合の要求に対する発作的な嫌がらせであり、X1を職場から排除することを狙ってなされたものである。

イ 同日の夕方、X1は「辞令」を受け取った。辞令は翌12日から、本社営業部高圧ガス担当係に異動するという異常なものであった。

ウ X1は翌12日の始業前に、プロパン部社員が署名した辞令撤回を求める書面を社長に提出しようとしたが、社長は書面の受取りを拒否した。

エ 組合との話し合い直後に出示されたX1の辞令は、何ら合理的根拠もなく、プロパン部の現状を全く無視したものであり、組合役員であるX1を職場から排除することを意図したものであり、また、ガス部Y5課長の下に置いた配転は、降格以外の何物でもない。

オ プロパン部では、X5が事務専任となり、顧客を知らない新人のX8が1人ではプロパン部の業務をこなせず、X5はX1から応援や指示を受けている。

カ 同月19日、団体交渉が行われ、会社の代理人であるY6弁護士が、会社のこれまでの組合を無視する対応を謝罪したが、X1の人事異動の撤回はないと声明した。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は降格人事であると主張するが、次のとおり降格人事ではない。

(ア) X1は昭和60年8月1日の入社であり、X1以外にはプロパンを担当する者はおらず、入社当時はプロパン部で社員1人だけであるが、会社は、対外営業用としての「プロパン部長」という肩書を与えていた。

(イ) その後、プロパン部は人数が若干増えたが、プロパン部は高圧ガス部門のワンセクションに過ぎず、X1は先輩として指導する立場にはあったが、上司として指揮命令する立場にはなく、成績査定をする立場にもなかった。

(ウ) プロパン部から高圧ガス部に担当を変更し、これに伴い「部長」の肩書

は使用できなくなりましたが、会社としては、配置転換ではなく、担当替えであり、賃金等労働条件も変わっておらず、その他の処遇において何らの降格はない。

イ X1の異動は、平成16年5月11日の組合の申し出直後に出された異常なものであると主張するが、次のとおりX1の異動については理由がある。

(ア) 平成15年10月11日、社長は、同年11月1日予定の責任者会議への出席をX1に指示したが、当日なかなか出席せず、月次報告を求めたがこれも行わず、同年12月1日は出席がなく、平成16年1月9日には、出席したものの個人目標が発表できなかった。

(イ) 平成15年11月1日の責任者会議にX1が出席しなかった原因として、顧客の器具の修理に手間取ったことから、プロパン部業務のうち器具の修理については一部下請化の案が会長から出された。

(ウ) 平成16年1月20日に解雇を巡って係争中であるX3が会社にやって来た際に、X3が、X1の平成15年冬期賞与が少ないので返してやれと言ったことに合わせて、X1も大声で「返せ返せ」と会社の秩序を乱すような行動に出たことに対して、同月30日会社は始末書を求め、翌31日にX1は始末書に署名をした。

(エ) 同年2月中旬になって、これまでプロパン業務のコンピュータ操作等の事務を担当していた女性社員が4月に退職することになったとき、コンピュータ管理の販売システムを自分たちがやるから、下請化は避けて欲しいとの申し出が、X1とX5からあった。

(オ) このため、社長としては、もともとプロパンの売上比率と人件費の比率はバランスがとれていなかったため、1人減らして2人で業務ができるのであれば、X1とX5の要望を受け入れて、下請化を推進する計画を中断して自社の現有の社員で業務を行うことに、方針を変えた。

(カ) その後、2月中旬以降3月いっぱい、2人がかかりきりで事務所にいても業務の滞りがなかったため、社長は、X5に「できそうか。」と聞いたら「いや2人で充分」との返事があったため、そのまま進めていこうと決めた。

(キ) 退職予定の女性社員からは、コンピュータの入力は1日2時間くらいで済むから、2人でやってもらったほうがいいが、コンピュータの操作はX5の方が適任であるとの意見があった。

(ク) X1は、単にコンピュータを操作するのが苦手というのではなくて、その前提としての売上管理システムについての理解ができていなかった。

- (ケ) 同年4月13日にX1の名前で「要望書及び販売促進計画書」が会社に出された。社長は、この文書はX1が書いたものではないと感じるとともに、X1もこれを鵜呑みして提出しているので、責任者として問題があると考えて、その日のうちに本社の役員による経営会議を開き、今後のプロパン部の体制の見直しを話し合った。
- (コ) この話し合いで、新しく外部から社員を入れ、X1は他の部門で活躍してもらうことにした。また、引継は1か月位要るだろうから、X1の異動は同年6月頃からと決まった。
- (サ) 同年5月11日、会社の敷地内で、X1を含む組合関係者が大声を出していた。お客にも社員の教育上もよくないので、この時、6月予定のX1の異動を前倒しして実施することとしたものである。

(3) 当委員会の認定した事実及び判断

ア 認定した事実

- (ア) X1は、昭和60年8月1日入社であり、会社がプロパン部を新設することに伴って中途採用という形で採用された。
- (イ) 入社当時、X1以外にはプロパンを担当する者はおらず、X1は社員1人だけであるが、対外営業用としての「プロパン部長」という肩書を与えられていた。

また、X1が入社した後、しばらくしてプロパン部社員が増えたが、社外の関係者からは「X1部長」と呼ばれるものの、社内では、主に「X1さん」と呼ばれていた。

なお、X1は、プロパン部社員の給与や賞与の査定をする立場にはなかった。
- (ウ) 平成15年10月11日、X1は扶養手当が減額となっていることについて、会社の経理担当者に苦情を申し立て、その際に社長から呼ばれて給料を上げるためには、これまでは会社が出席を求めていなかった、月初めの責任者会議に出るように指示があったが、X1は出ることを拒んだ。
- (エ) 同年11月1日責任者会議が開催されたとき、X1は当初は出席せず、社外でプロパン関係の顧客の器具の修理にあたっていたが、会社から電話がかかり、X1はその度に修理中だからという理由で電話を切った。
- (オ) その後、会長がX1を捜しに来て、作業が終わってから会長と一緒に会社に戻ったが、その際に会長からプロパン部門について下請化を考えた方がいいのではないかという提案があった。
- (カ) 同年12月1日の責任者会議にはX1は出席しておらず、翌日社長が月次

報告をしてくれと言ったが、X1には出席したかどうかの記憶はない。

- (キ) 平成16年1月9日の責任者会議にはX1は出席したが、その年の個人目標の発表ができなかった。
- (ク) 同月20日X3が会社にやって来た際に、X1も大声を上げる行為を行った。このことに対して、同月30日会社は始末書を求めた。X1はX3に相談の上、翌31日に始末書に署名をした。
- (ケ) 同年2月中旬になって、これまでプロパン業務のコンピュータ操作等の事務を担当していた女性社員が同年4月に退職することとなったとき、かねてから会社がプロパン部社員に示していた下請化の話に対して、コンピュータ管理の販売システムを自分たちがやるから、下請化は避けて欲しいとの申し出が、X1とX5からあり、これを会社が受け入れ、2人はコンピュータ操作を習い始めた。
- (コ) 同年4月13日、X1は、自分を提出者名とした「要望書及び販売促進計画書」を、会社に提出した。
- (サ) これを受け取った会社は、プロパン部におけるX1の資質等に問題があると判断し、外部から社員を入れて、X1を別の部署に人事異動する方針とした。
- (シ) 同月14日組合が結成され、翌15日、X3らは前日に組合を結成した旨を通知するために会社に出向き、「組合結成通知書」及び「プロパン部欠員補充に係る要求書」を提出した。
- (ス) 同年5月11日、X3並びにX6議長及びX7局長が、会社に団体交渉の申し出に来た際に、X1も自分が会社から貸与されていた社用携帯電話を解約されたことについて大声で抗議をした。
- (セ) このため、会社では同年6月からと予定していたX1の人事異動を急遽同年5月12日付で実施させることを社長が決め、組合関係者が帰った後X1に口頭で言い渡し、同日夕方に「辞令」を交付した。

なお会社は、同じフロアでの業務であり、配置転換ではなく担当変えという認識をしている。
- (ソ) X1が異動の申渡しを受けたとき、X3と共にその理由を会社に聞いたところ、プロパン部にいても給料を上げることができない。酸素部(本社営業部高圧ガス担当係)に行ったら給料を上げることができる。他の業務も覚えることができるとの説明を受けた。

イ 判断

人事異動による降格や不利益が認められるか。

(ア) X1 は、入社後間もなく「プロパン部長」の肩書を与えられていた。X1 の入社当時には、プロパン部には X1 の他に社員がおらず、たった 1 人ではあるが、対外営業用の職名としての「部長」の肩書であったと認めることができる。

(イ) X1 が入社した後、しばらくしてプロパン部社員が増えたが、社外の関係者からは「X1 部長」と呼ばれるものの、社内では、部長とは呼ばれずに、主に「X1 さん」と呼ばれおり、対外的な名称としては認められるが、少なくとも社内においては、名実ともに「部長」といえる状況にはなかったと認められる。

(ウ) X1 は、プロパン部在籍当時、パート社員を含めて 4 名の集団のリーダー的存在であり、仕事を進める上ではプロパン部の責任者としての役割は否定できないものの、プロパン部所属社員はわずか 4 名である。

しかも、そのうち 1 名は、プロパン業務のコンピュータ操作等の事務を担当していたが、所要時間は 1 日のうち 2 時間から 3 時間程度で、後は経理等の事務をしており、しかも X1 がそのような状況を知らないということは、X1 がこの社員に対して、業務に関する指揮等を行っていたとは認められない。

また、X1 は、プロパン部社員に対して、給与や賞与の査定をしたことはない。

これらのことから、X1 は、職制上の「部長」ではなかったと認めざるを得ず、申立人の主張する「降格」とは断定できない。

(エ) また、同年 5 月 11 日発令の人事異動に伴って、給与についての減額はなかったので、経済上の不利益は存在しない。

(オ) なお、「部長」という肩書がなくなったことによる、精神的な不利益についても、X1 証言の中で「四面楚歌」との発言があるものの、これ以外に不利益を具体的に示す事実は認められない。

人事異動に妥当性があるか。

(カ) ここで、会社が人事異動を伝えた経緯を検討してみると、

会社が X1 に人事異動を初めて伝えたのは、同月 11 日であり、X1 が他の組合関係者とともに、会社において、組合が処遇改善等の申入れを行い、組合関係者が帰った直後に、社長が言渡し、同日夕方「辞令」を交付した。

X1 の人事異動が同年 4 月 13 日に社内決定されたのであれば、引継等の必要もあり、決定からそう遅くない時期に異動を伝えるべきと考えられるが、2 日後の 15 日に組合が結成通知を提出した時点はともかく、同年 5

月 11 日に行われた組合の要求時点では、「申入書」が X1 の処遇に関する内容が中心となっていたにもかかわらず、この時にも異動は伝えられず、組合関係者が帰った後に、初めて伝えていることは、言渡しの時期としては適切ではない面があった。

しかし、組合の釈明によると、同年 4 月 13 日に X1 が要望書を会社に提出した際に、「おまえは酸素部を手伝って他から人を入れるしかない、X5 が責任者でやってもらう。」と社長は X1 に 8 時から 10 時頃まで叱責したとされており、さらに、組合結成の通知直後から、会社は X1 を無視して X5 に直接業務の指示をして、事実上 X1 のプロパン部責任者としての任を解いていると組合は主張しており、一方会社も、プロパン部の新たな社員を同時期に確保していることから、同月 13 日に経営会議で決定したとする会社の主張は信憑性があり、X1 の人事異動の方針は、この日に決まったものと認める。

(キ) なお、会社が行った人事異動の決定の経緯を検討すると、

平成 15 年 10 月 11 日に、X1 が扶養手当が減額されたことについて会社に苦情を申し立てたことに対して、社長が、責任者会議への出席とプロパン部の月次報告をすることを指示したにもかかわらず、X1 が真摯には応じず、その後の責任者会議において、出席をしたことがあったものの、社長が求めた月次報告を行わなかったこと、平成 16 年年初の責任者会議においては、求められた個人目標について発言ができなかったことなど、会社が求めた期待に X1 が応えていなかった事実が認められる。

平成 16 年 2 月中旬にプロパン部のコンピュータ関係の業務を行っていた女性社員が 4 月に退職するのをきっかけに、プロパン部の下請化も会社が検討していた中で、コンピュータ管理を 2 人で行うとの X1 と X5 の申し出を会社が受け入れたにもかかわらず、同年 4 月 13 日になって、「要望書及び販売促進計画書」を X1 が提出し、業務が 2 人(X1 と X5)にとって過度の負担になることや、顧客に対してサービスの低下や財産・生命・金銭にも関係することを主張した。

X1 の当該行為は、現に過度の負担になっているか否かはともかく、会社がプロパン部の業務の下請化を一旦中止したにもかかわらず、同月 13 日になって、口頭による事前の申し出等もなく「要望書及び販売促進計画書」が突然に提出されたものと考えられ、しかも、会社にとっては X1 のプロパン部責任者としての資質や態度を疑う内容であったと認めるのが相当である。

以上のとおりであるから、本件人事異動によって、X1は「部長」の肩書は使えなくなったものの、この肩書はあくまでも対外営業用の職名であったと認めざるを得ず、プロパン部社員に対しての給与等の査定権はなく、プロパン部の業務上の中心的存在たる立場に過ぎなかったことから、降格人事であったとは認められない。

また、人事異動によって、X1が経済的にも精神的にも不利益を被ったとする状況は認められない。

さらに、仮にX3解雇訴訟の証人になった頃から会社がX1を嫌悪していたとしても、責任者会議に出席して月次報告をすることは業務命令であり、それに真摯に応じない上、求められた発表等もできなかったこと、会社がプロパン部の下請化についての理由等を必ずしも誠実に説明していない面は認められるものの、X1は下請化を中止して現所属社員で業務を遂行する方針が一旦決まったにもかかわらず、突然同年4月13日に要望書を提出して方針を変えようとしたこと、同年1月20日にX3が会社に来たときのX1の態度は、背景に前年冬の賞与減額があったというX1の気持ちを斟酌すべき事情があったことを考慮しても、社員として不適切な行為であったと認められ、会社が今後もX1をプロパン部の責任者とすることは適当でないと判断したことは、人事異動の理由としてその合理性を認めることができる。

加えて、会社がX1の人事異動を決めたのは、同年4月13日であったと認めることができるため、仮に組合が結成されていなかったとしても、X1の人事異動は、その申渡しの期日が同年5月11日になっていたかどうかはともかく、発令そのものは行われたものと判断する。

また、勤務場所や時間など勤務条件の変動は認められないため、人事異動によって組合活動に支障が出ているわけではない。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第7条の不当労働行為とは認められない。

2 X1に貸与されていた社用携帯電話の解約について

(1) 申立人の主張

ア X1がX5から聞いた話では、平成16年4月19日、Y4取締役から会社がX1に貸与している社用携帯電話をX5が持つように言われたが、X5は受け取らなかった。

イ 同月23日、会社は「携帯電話に関する件」の文書を社内で回覧し、顧客との直接連絡を禁止し、同年5月1日から電話手当の廃止及び社用携帯電話の

貸与を中止する旨社内に周知した。

ウ 同年4月24日、会社は、X1に貸与している社用携帯電話を本人に断りも説明もないまま、突然解約した。X1は、同日、自身の携帯電話を購入した。

エ 会社が貸与していた社用携帯電話の解約は、X1だけをターゲットとし、業務遂行にも支障をきたすものである。また、会社は、各部署の責任者には社用携帯電話を貸与しており、それを取り上げることは、事実上、責任者の任を解くことになる。

(2) 被申立人の主張

ア 貸与していたX1の社用携帯電話を解約したことは認めるが、電話をX5に渡すよう命じたことは否認する。定時後は会社に返却するよう命じたものである。

イ 会社が携帯電話の制度を変え、平成16年4月23日「携帯電話に関する件」の文書を出したのは次のとおり理由がある。

(ア) 以前は、会社が必要と認めた一部の者には社用携帯電話を貸与しており、営業マンで業務上の必要がある社員には月額5千円の電話手当で対応してきた。

しかし、給与の一部として電話手当を払うより、実費の方がよい旨の税理士からの指摘があった。

また、「携帯電話に関する件」の文書を出す少し前にX3が会社に来て、会長に、「携帯電話に顧客から直接電話があったらどうするか」と言い、結果的に時間外労働になる旨の問題提起があった。

会社では、業務使用と私的使用の公私の区別が付かないこと、直接顧客先からの連絡、特に時間外の連絡に対して個人的な判断での対応になり責任の所在が不明確となるから改める必要があった。

(イ) このため、会社としてはこれまでの取扱いを改めて、電話手当の廃止と実費補償制の導入及び社用携帯電話の貸与の中止を決定した。

ウ 上記の理由により、会社の方針として制度を変え、その結果、社用携帯電話は役員と役員以外では在宅用酸素の緊急連絡担当者が使うのみで、あとは実費を支給する方法に改め、「携帯電話に関する件」の文書を社内回覧したが、X1からの社用携帯電話の返還がなかったため、やむなく電話を解約した。

なお、同年7月からは、役員以外の所長及び本社ではリース部とガス部用に2台ほど、社用携帯電話を使うシステムとした。

エ 後で判ったことであるが、X1は、会社が貸与していた時期、勤務時間内外を問わず、X3との連絡用としての利用が多かった。このことを、黙認してい

たら経費援助の不当労働行為になる恐れもあった。

(3) 当委員会の認定した事実及び判断

ア 認定した事実

(ア) 組合からの携帯電話に関する要望

組合は、平成 16 年 4 月 22 日付で「申入れ」を会社に提出し、X3 が、X1 の社用携帯電話を X5 に渡すよう指示していることの趣旨や、組合員が携帯電話に直接顧客から電話が入った時の対応をどうするかについて質した。

(イ) 会社の対応

組合からの指摘もあって、会社は、社用携帯電話の見直しや実費補償制の導入などを決め、同月 23 日に「携帯電話に関する件」の文書を回覧した。

社用携帯電話は、役員及び在宅用酸素の緊急連絡担当者が所持することとなり、緊急連絡担当者においても、顧客との携帯電話による直接連絡ではなく、一旦会社が連絡を受け、会社から当該担当者に連絡するシステムになった。また、同年 7 月からは役員以外の営業所長等も使うこととなった。

なお、X1 の社用携帯電話は、X1 からの返還がなかったため、会社は解約を行った。

イ 判断

X1 が貸与されていた社用携帯電話は、その当時はプロパン部業務に必要なものの会社の判断があったものと認められる。また、電話手当についても、個人所有携帯電話の業務利用がある実態を踏まえた措置であったと認められる。

しかし、上記アの(イ)のとおり、会社は、組合からの問題提起もあって制度を変更したものであり、その理由等を検討してみると、

- ① 業務使用と私的使用の公私の区別が付かない。
- ② 直接顧客先からの連絡、特に時間外の連絡に対して個人的な判断での対応となり責任の所在が不明確となる。
- ③ さらに Y2 証言では、電話手当を導入した時期とは違って携帯電話が一般化している現状からも実費請求の方が時代に合うと考えた結果である。としており、以上のことは、同年 4 月 22 日付の組合の要求後、早すぎるほどの制度変更ではあるが、制度変更そのものには理由が認められる。

また、当該見直しは全社的な見直しであり、組合員への不利益取扱いと

は認められず、X1 が使用していた社用携帯電話についても解約はしたが、会社の方針として実費補償を導入しているため、X1 がプロパン部で行っていた緊急連絡を引き継ぐ社員にとっても、携帯電話が使用できないために緊急連絡に支障が生じるとは考えられない。

もっとも、現在においては、X1 はプロパン部を離れているのであるから、プロパン部業務を行うための社用携帯電話を会社が貸与すべき状況にはなく、申立そのものに理由がない。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第 7 条の不当労働行為とは認められない。

3 X1 に対して支給した平成 16 年夏期賞与について

(1) 申立人の主張

X1 は、平成 16 年 8 月 6 日、夏季賞与 18 万円を支給された。しかし、例年の実績は 32 万円であり、14 万円の大幅減額であった。

会社が X1 に支給した賞与の大幅な減額は、以下のように、X1 の組合活動を会社が嫌悪したためであり、明らかに労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

ア 同年 7 月 21 日組合は会社と第 3 回団体交渉を行った。組合はこの回から X1 が司会役を勤め、会社に時間外手当の支給を約束させた。

イ 同月 31 日 X1 は団体交渉の合意に従って、「時間外労働申請書」で時間外手当の請求をしたが、Y4 取締役が業務内容を書くよう指示され、申請書に加筆した。だが、3 日後に Y4 取締役が時間外手当は認められないと言われた。

ウ 同年 8 月 4 日早朝、組合は X3 と X1 が本社前で組合ニュースを配布し、社員に時間外手当を請求するように訴えた。

エ 同日昼食時、X1 は会長から「残業代を請求するなら車に乗るな、金は出すから帰れ」と言われ、午後から早退し、X3 と 2 人で宇部労働基準監督署に相談に行った。

オ 同月 5 日、X1 は午前高圧ボンベの配達、午後からは耐圧検査場の業務を命じられた。

カ 会社が認めない賃金を請求したり、代表者の意向に逆らう者は容赦なく配置転換したり賃金をカットしたり退職を強要したりしていることを、8 月 5 日の配置転換は自ら認めるものである。

キ 同月 6 日 X1 は 18 万円の夏期賞与を支給された。しかし、同人が従来支給されていた賞与は 32 万円であり、今回は 14 万円の減額であった。

ク 会社が正当な査定を行っていないことは、役員も認めている。

ケ 組合は、会社に対して夏期賞与の支給日及び支給額を明らかにするよう求めていたが、会社は何ら具体的な提示をすることなく賞与を支給した。

コ X1 は、昨年の冬期賞与も、業務上何のトラブルや落ち度がないのに「裁判で会社に不利な証言をした」として、従来を支給額の半額の16万円であった。

このことでX1は山口労働局に相談し、会社は山口労働局から適正な賞与を支給するよう指導を受けている。このように、今回の賞与の大幅な減額は、X1が組合活動でサービス残業の根絶や適正な昇給・賞与を求めていることを会社が嫌悪したためになされたことは明白である。

サ X1 は、同年1月30日突然会社から始末書を書くように強要され、その際賞与の査定について「労働局も会社の主張を認めたぞ」と聞かされた。

そこで、X1はX3と相談の上、翌31日会社が用意した始末書に署名・捺印をし、X3に連絡した。精神的に参っていたX1は2日間の休みを取り、同年2月3日山口労働局をX3と一緒に尋ねた。

シ 担当者からは「私はしっかりとした調査のもとに指導している、会社の主張を認めたことはない。労働局の見解は書面のとおりであり会社にもそのように説明している」との回答を得た。

(2) 被申立人の主張

X1に対する平成16年夏期賞与の支給額は、次のとおり適正な査定に基づくものであり、X1の組合活動とは関係がない。

ア 責任者会議への出席と月次報告を指示したにもかかわらず、X1は出席しなかったり、出席しても指示した月次報告を行わなかったりした。

また、平成16年1月20日に社員として不適切な言動等があり、同月31日に始末書を提出した。（前記1の(2)のイの(ア)及び(ウ)と同じ）

イ X1がプロパン部にいたころの仕事ぶりに関して、プロパン部の後任として他社から採用したX8社員の報告「問題点と改善点」に、これまでのプロパン部の業務についての問題点が指摘されている。

ウ 「X1同行営業の件についての報告」としてY7取締役の報告書に次のことが書かれている。

平成16年5月24日から約40日間同行営業

記

1. 顧客と商談する時の言葉遣いや態度があまり良くない
2. 自分本位で周りの人と協力して仕事をする事が出来ない
3. 全般的に見て仕事に対してのチャレンジ精神が見られない

4. 高圧ガス容器の積みおろし作業の時雑な所がある
5. 顧客又メーカーとの電話などで商談すると時間が長いとか苦言を言う時がある

エ X1 の上司ではないので、これだけが査定の資料になっているわけではないが、「X1 氏についての報告」として、X9 社員の報告書に次のとおり書かれている。

1. 愛社精神(会社に対する感謝の気持ち)が無い。
2. 経営方針及び業務内容に対し不平不満が多い。
3. 仕事に対するプライドとか責任感が感じられない。
4. 協同作業中の集中力の欠如(他人及び本人への労災の危険)

オ 社長が3~4年前から使っている「評価基準シート」について、各社員の平均は130点前後である中で、X1は300点満点の14点であった。

カ 同年7月29日にパワーゲートの扱いが不十分で危険であった。

キ 同年8月2日の朝礼の時に何回もあくびをし、デスクについてからも頬杖をついてX1の態度が、非常に良くなかった。

ク 同月3日、納品書、伝票の取扱いについてずさんな面があった。

(3) 当委員会の認定した事実及び判断

ア 認定した事実

(ア) 社長は、X1に責任者会議への出席と月次報告を指示したにもかかわらず、X1は出席しなかったり、出席しても求められた月次報告を行わなかった。

(イ) 前記3の(1)のAのとおり、組合と会社は残業代の支払いなどを巡って団体交渉があり、X1は司会役を勤めるなどしていた。

(ウ) 同年7月31日、団体交渉の合意結果により、X1は所定用紙で時間外手当の請求をしたが、請求には過去の残業代が含まれており、時間外労働を事前申請し、承認を得るという手続を無視しているという理由で会社は認めなかった。

(エ) 同年8月4日早朝、組合はX3とX1が本社前で組合ニュースを配布し、社員に時間外手当を請求するように訴えた。

(オ) X1に支給された平成16年夏期賞与は18万円であり、前年の夏季賞与は32万円であった。

(カ) さらに、X1の平成15年冬期賞与について、組合は従来を支給額の半分の16万円であったと主張し、会社は20万円であると主張しており、その

額に差があるが、山口労働局からの文書では、他の社員と比較して大幅に減額した金額を支給している旨記載されている。

イ 判断

(ア) 賞与について、会社の「給与規程」第 16 条に次のように規定されている。

第 16 条 会社は、毎年 8 月及び 12 月に会社の業績を考慮したうえ従業員のうち月給者及び日給者に対して勤務成績などに応じて賞与を支給する。

② 前項の賞与は、会社の都合により支給月を変更し、又は支給を停止することがある。

③ 賞与の支給期日は、その都度定める。

(イ) これを本件についてみると、前記アの(オ)のとおり、X1 の平成 15 年夏期賞与は 32 万円であり、それ以前においても、それまで 19 年間の賞与において査定で落ちたことがあるかとの質問に対する Y2 証言において「業績が悪い時には若干はありますけど、大体このぐらいは出してやろうという、売上は落ちていますが、そういう指示を私はしておりました」とあり、X1 証人も、ここ数年間はだいたい 30 万円から 32 万円であったと証言していることから、過去においても X1 の賞与が、平成 15 年冬期賞与を除いて、今回ほどの大幅な減少はなく、平成 15 年夏期賞与までは X1 の賞与の査定において、概ね会社の業績及び X1 の勤務成績を反映した評価であったと認める。

このような状況の中で、X1 の平成 16 年夏期賞与で 18 万円に減額されているのは、給与規程第 16 条の「勤務成績」を、会社が適正に評価した結果であるか否かを検討する必要がある。

(ウ) そこで、会社の主張する X1 の勤務成績について判断してみると、X1 の同年 7 月 29 日パワーゲートの扱いが不十分で危険であったこと、顧客の納品伝票の提出を失念したことは X1 自身が認めているところであり、朝礼の時に何回もあくびをし、デスクについてもからも頬杖をついて X1 の態度が、非常に良くなかったことがある旨を会社が主張している。

次に、X8 社員の報告、Y7 取締役の報告書及び X9 社員の報告書があり、特に Y7 取締役は X1 の上司に当たり今回の賞与の査定になったと会社は主張する。

この主張については、Y7 取締役の報告書に、「会議において X1 について問われた Y7 取締役からは、悪い報告はなかった」旨の追記を X5 が行った書証が組合から提出され、X9 社員の報告書に、さらに同人が、「本心ではなく役員に頼まれたので書いた」との追記を行った書証が組合から提出されている。

以上を検討してみると、確かに X1 は必ずしも会社の期待に応えるに十分な業務を遂行していない面も認められるものの、上記 X1 の業務上のミスや態度が、今回のように著しく賞与を減額する査定の根拠となるとは認めがたい。特に、パワーゲートや納品伝票の扱い、朝礼の時の態度については、賞与支給日直前の出来事が取り上げられており、賞与の査定対象期間が基本的には、冬の賞与支給日から夏の賞与支給日前までとされていることからすれば、余りにその時期及び理由が偏り過ぎている。

また、前記社内の報告書については、X1 以外の社員についても同様の手法で評価を行っているとは認めがたく、この報告書をもって賞与査定の資料となったとの会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、これらの事実が大幅減額となった賞与査定の根拠になったとの会社の主張は、直ちには認めることができない。

(エ) 次に、会社は、X1 が平成 15 年冬期賞与の額が少なかったことについて山口労働局に相談を行って、労働局は指導文書を出しているが、その直後の平成 16 年 1 月 30 日に X1 に「始末書」の提出を求めている。

会社が始末書を求めたのは、同月 20 日に X3 が会社敷地内において、X1 の冬の賞与が少ないことについて、会長らに是正を求める行為を行った際の X1 の言動等(前記 1 の(3)のアの(ク))によるものであり、この言動等は社員として適切ではない点も認められる。

しかし、労働局の指導文書では、賞与減額の原因が X3 解雇訴訟における X1 の証言との関連性を否定できないとされており、X1 が同月 20 日にかかる言動等を行ったことには理由も認められる。

したがって、X1 のこの言動等は、仮に始末書提出の対象であったとしても、これをもって賞与の大幅減額をすべきでないとするのが相当である。

また、X1 が指示された責任者会議への出席に真摯に応じなかったり、月次報告を行わなかったりしたことは、確かに X1 にも問題はあるが、これまで会社が求めていなかった指示でもあり、これをもって賞与の大幅減額の理由とするのは、極端に厳しすぎる査定であると認める。

したがって、過去長きにわたって、今回のように賞与の大幅減額があっ

た事例が認めがたい状況の中で、X1 が、突然賞与の大幅減額をされるほどの理由はなかったものと認める。

(オ) さらに、平成 16 年夏期賞与において、評価基準シートの点数は、全社員の平均点が 130 点前後の中で、X1 の点数は 14 点であった。

評価基準シートについて、Y2 証人は、X1 は平成 15 年においても同程度の点数であり、賞与の査定には評価基準シートも用いている旨の証言をしている。

そうであれば、X1 の平成 15 年と平成 16 年の評価基準シートの点数が同程度の状態の中で、平成 16 年夏期賞与が前年に比べ 14 万円の大幅な減額となっていることはあまりにも不当なものといえ、査定の方法、X1 に対する位置付けいわゆる査定基準等を恣意的に変えたものと判断せざるを得ない。

(カ) よって、会社の主張する賞与査定の結果は、X1 の具体的過失や不適切な言動等の事実の指摘はあるものの、賞与の大幅減額に値する客観的な事実を認めるに足るものではなく、会社の業績や X1 の勤務成績を正しく反映したものではない。X1 の平成 16 年夏期賞与について前年より大幅な減額となっていることは、平成 16 年夏期賞与における X1 に対する査定基準に原因があり、このことは、X1 の組合活動を会社が嫌悪したことによる、不利益取扱いであったと認定する外ない。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為であると認める。

4 3 人の組合員に対する定時退社を指示するファックス文書及びその後の会社の対応について

(1) 申立人の主張

ア 平成 16 年 4 月 16 日会社は、X1 に対して定時 5 時での即刻退社を通達し、事実上部下の X5 にその職務を任せている。

イ 当該通達には「会社はこれまで残業の指示・命令を出したことはない」とあるが、会社が恒常的にサービス残業を行っていることは、解雇無効訴訟の判決から明らかで、会社の代理人 Y6 弁護士もサービス残業を認めた尋問をしている。

ウ X1 は、会社の指示どおり 5 時過ぎで退社していたが、部下の X5 はサービス残業をしており、X1 も必ず定時に帰れる訳ではなかった。「人員の補充は確保している」とあるが、社長は「補充はしないプロパン部は 2 人で事務もやれ」と命じ、同月 13 日に 4 月で退職する社員の補充を求めたときも、X1 を激しく

叱責し補充はしないと返答した。

後日プロパン部に配属されたのは、X1 が求めた事務職でなく、現在事務の仕事は X5 が行っている。

エ 同月 16 日会社は、X2 と X4 に対しても 5 時で退社するようファックス文書で命じて、他の社員と区別している。

山口営業所はリース部は X4 だけのため、5 時以降のリースの引き取りはガス担当が行って、美祿営業所ではリース部は X2 と新人の 2 人で行い、X2 は退社後の作業の指示をした上で退社している、両氏が業務途中で退社することは他の社員の負担が増し不満が増大し、2 人への態度となって現れる。

オ 会社は組合員のみに対して定時退社を強要して他の社員と組合員とを区別せず、全社員を定時で退社させなければならない。

カ 会社は、サービス残業を強要しており、また、各部署は少人数である。何らの改善策もとらず、組合員だけを定時に退社させれば、当然、他の社員に過度の負担がかかり、結果として、会社への不満ばかりでなく組合員への不満となって現れる。会社は就業規則や労働基準法を遵守してサービス残業をなくし、全員を定時に退社させるべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 即時退社を通達したことは否認する。残業の指示がないのに事実上残業することのないよう指導したものである。

イ 部下の X5 に職務を任せている趣旨は明らかでないが、同人に定時後の残業を指示したことはない。

ウ 組合員 3 人に個別に通知をしたのは、組合からの請求があったことに対して、会社では残業をしてくれという業務命令を出したことがないということを確認するために行ったものである。

(3) 当委員会の認定した事実及び判断

ア 認定した事実

(ア) 会社は、平成 16 年 4 月 15 日付の山口一般労働組合宇部支部及び宇部地域労働組合総連合の連名の要求「プロパン部欠員補充に係る要求書」に対して、同月 16 日付で 3 人の組合員それぞれに「ご連絡」と題するファックス文書を送付し、この中で、会社がこれまでも残業の指示・命令を出したことがないこと、今後もそういった命令を出すことはないのでお互い誤解がないよう本日から定時に退社するよう回答した。

なお、同年 4 月 15 日付文書の提出者の名称は上記のとおりであり、組合の名称とはなっていないが、会社もこの要求に対する回答として 3 人の

組合員にファックス文書を送付していることから、会社としても組合からの要求でもあると判断したと認める。

- (イ) これに対して、組合は、同年4月22日付で「申入れ」と題する書面において、定時17時退社については当然のことであり、組合としても歓迎するが、「会社はこれまで残業の指示をしたことはない」との文言は全くの欺瞞であり、誠実な対応をするよう書面で求め、「定時で終わらせていたら会社がつぶれる。時間どおり終わっている会社はない」とY8美祿営業所所長が発言したこと、組合員だけ定刻に退社させ、他の社員にその分の仕事まで押しつけてサービス残業を強要する違法は許せず、全社員に対して就業規則を遵守した就労をさせるように要望し、同様の内容の書面を美祿営業所Y8所長及び山口営業所Y9所長に提出した。

イ 判断

- (ア) 一般的には、会社の業績が順調に推移している中での適度な残業により、社員の実質賃金が残業手当という形で増加している場合に、組合員だけに残業を命じない行為は、組合員と非組合員の間には賃金の格差を生じる結果となり、組合が残業を明らかに拒否しているような特段の場合を除き、労働組合法第7条第1号の「不利益取扱い」に該当し、また、組合の弱体化を意図した行為として、同条第3号の「支配介入」行為に該当すると判断すべきである。

- (イ) そこで、本件の場合を検討してみると、

会社における残業命令の実績は、平成16年4月以降は本社において2時間のみとされており、組合員であるか否かに関係なく、会社においては、時間外手当の支給実績そのものがわずかであり、このことが組合が主張するサービス残業の実態があるか否か、また、労働基準法違反の有無は別に、組合員のみ残業手当が得られないという経済的不利益は認められない。

次に、会社の定時退社に関する上記3人の組合員へのファックス文書の送付以後の状況については、仮に組合員が業務途中で退社しそのため残った社員がサービス残業をせざるを得なくなるといった実態があったとしても、組合員が定時に退社することによる非組合員の組合員に対する感情については、同僚などとの関係における摩擦や軋轢の有無を問う尋問に対して、X2証人が「どうしてもちょっと他の者からあんまりよろしく思われていない感じがあります。」とか、「口数が少なくなったような感じがする」と答えている程度に過ぎず、あいまいな内容であり、会社の3人の組

組合員に対するファックス文書の送付及びその後の組合員の定時退社によって直ちに、非組合員の組合員に対する不満が特に発生しているとは認められない。

そもそも、会社の当該行為は、組合員であるか否かを問わず、定時退社を求められたことに対して、定時退社するよう指示したものであり、組合員に対する不当労働行為意思は認められない。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第7条の不当労働行為とは認められない。

5 X1 及び X2 に対する支配介入について

(1) 申立人の主張

ア 平成16年5月11日午前9時頃、本社駐車場において X1 と X3 が話をしていていきなり、会長が X1 に対して、「どうして、X3 のいうことを聞いて会社のいうこと聞かんのか。会社のいうことを聞け。」と怒鳴って来て、組合からの脱退を強要した。

イ 同月18日午後3時頃、美祿営業所駐車場において社長が X2 に対して、「組合を辞めるならそれなりの対応をするが、辞めんならそれなりの対応を考える。」等と言って組合からの脱退を強要した。

(2) 被申立人の主張

ア 平成16年5月11日に会長が X1 に対し、「会社の言うことは聞かんで、X3 の言うことは聞くのか」との趣旨の発言をしたことはある。これは会社や社長の言うことには耳を貸さず、X3 個人の言をのみ信用するのか、との意味であり、いかなる場合でも組合からの脱退の強要ではない。

仮に、X1 の証言によるとしても、「X3 のいうことばかり聞かず、会社や上司のいうことを聞け。」という趣旨で、言論の自由の範疇に属するもので支配介入にはならない。

イ 社長は、メーカーと交渉する事前打合せをするために同年5月18日午後3時過ぎに美祿営業所に行った。出かけようと思っていたところで X2 の姿が見えたので10分くらいの立ち話をした。

話の内容は、「Y8 所長にかわいがってもろうて引き立ててもろうて、サブくらいできるようにならんやあだめじゃないか。」という話をした。

また、「X3 さんに利用されちよるんかな。」とは言ったが、全体としては Y8 所長に引き立ててもらって、もっと頑張るよう期待していることを言っただけである。

また、X2 は証言で「じゃけえ、2 つともと言ったらおかしいですけど、辞

めるんか辞めないんかと、何かそういうニュアンスで聞かれたと思うんです。」とあいまいな証言であり、「辞めんのなら辞めんでそれなりの対応をするからって」言われた「それなりの対応」について、「解雇されると思った」ときわめて飛躍した証言で、信用性に欠けている。

(3) 当委員会の認定した事実及び判断

ア 認定した事実

(ア) 会長は X1 に対し、平成 16 年 5 月 11 日の朝、組合が会社に申入れを行い、組合関係者が帰った後に「おまえは会社の言うことが聞けんで X3 の言うことが聞けるんか。役員にして欲しゅうないんか。」とか「役員にしてやろうじゃないか。給料が 35 万円になるけど役員になりとうないんか。」とか「X3 側についちよってもしかたないじゃろう。会社の言うことを聞けいや。聞けんのじゃったら、もう辞めてしまえ。」と発言した。

その直後に、社長が X1 を呼んで人事異動を告げたため、X1 が携帯電話で X3 に連絡をして X3 が会社に戻って、X3、X1、社長、会長及び Y3 部長が X1 の人事異動のことについて話し合った後、駐車場で X3 と X1 が話しをしているときに、会長が「どうして X3 の言うことを聞いて会社の言うことを聞かないのか、会社の言うことを聞け」と発言した。

(イ) 一方、X2 に対し、同月 18 日、社長がメーカーと交渉する事前打合せをするために午後 3 時過ぎに美祿営業所に行って、帰りがけに X2 と話している。

X2 は、当時作業場(駐車場)で工作中であり、その時社長が X2 を見かけて、X2 に話しかけており、話をするうちに組合の話になった。

社長は「今、X2 組合に入っておるが、辞める気は無いんか。」とか、「辞めんにゃあそれなりの対応する。」と発言した。

イ 判断

(ア) X1 に対する会長の発言は、平成 16 年 4 月 22 日付の組合から会社へのサービス残業是正等の申入れ及び、同年 5 月 10 日付の組合から会社への団体交渉の申入れ等がなされ、会社と組合が対峙していたこの時期において行われており、X1 証人が証言するように「X3 側に付いちよってもし方ないだろう」という言葉は正に X3 とは縁を切れ、すなわち組合の分断を意図するともとられる重要な発言であると判断する。

(イ) また、X2 に対する社長の発言は、翌日に会社と組合との第 1 回目の団体交渉を控えた前日の出来事であり、たとえ X2 を偶然見かけたといっても、作業場で工作中的の X2 に話しかけている。

したがって、このような状況下において社長は話をしたのであるから、X2 への激励等のみではなく、組合の主張するように「組合を辞めたらそれなりの対応をするが、辞めないならそれなりの対応を考える。」といった発言があったと判断せざるを得ない。

ところで、会社は X2 の証言が曖昧で飛躍していると主張する。確かに X2 の証言は、上記証言においても「辞めんにゃあなんかそれなりの対応するし。」といった一見曖昧な表現での証言ではあるが、これは X2 の証言全体がそのような口調で、いわば発言における個性であり、X2 は X3 解雇訴訟以降この日も含めてメモを取っていることから、社長の発言内容について概ね事実を証言しているものと判断する。

なお、もし仮に会社が主張するように、たとえ組合という言葉が出なかったとしても、「X3 さんに利用されちよるんかな。」という社長の発言は、組合執行委員長である X3 から縁を切れとの示唆であったと判断できることはいうまでもない。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為であると認める。

6 X1 及び X2 に対して平成 16 年 9 月 10 日に支給した 8 月分給与について

(1) 申立人の主張

ア 会社では、これまで就業時間内の一時不就業に対して賃金の減額は行われていない。事実、下記クの「クランプでも洗え。いやなら昼から帰れ。」との会長の言葉に従い帰宅したが、同年 8 月 4 日当日の午後の不就業に対して賃金の減額はされていない。さらに、同年 7 月 16 日午後、宇部簡易裁判所に証人として出廷し、およそ 3 時間の不就業があるが賃金の減額はない。

イ 組合員が会社に対して過去の時間外労働に対する賃金請求をしたことは認める。

ウ 会社が社員に時間外労働申請の手続きを周知・指導したことはない。同月 21 日の団体交渉で今後は「時間外労働申請書」による手続を全社員に周知・指導すると約束したが、未だに実行されていない。

エ 会社が、就業時間内の不就業に対する賃金の減額について組合や社員と協議なしに実施することは認められない。

オ 組合が、会社に就業時間を管理し労働に対する正規の賃金の支払いを求めるのは正当な行為である。然るに会社は、正規の手続きを得て当委員会に審問出席したことを理由に、これまでの「一時不就業に対しては賃金を減額しない」慣例を無視し、事後において減額した。このことは労働組合法第 7 条

第4号の「報復的不利益取扱い」に該当する。

カ 会社は、従来、就業時間内の一時不就業に対して厳格に賃金減額を行っていないことを認めている。

最近においては、X1とX2は3回にわたって裁判所に証人として出廷したが、賃金の減額はなく他の社員も同じである。

キ X1とX2は皆勤手当もカットされているが、平成15年1月の会社配付の資料では、「欠勤あるいは、有給休暇扱いで休んだ場合は皆勤手当を付与できない」、「その月の就業日数を皆勤した場合のみ、皆勤手当を付与する」とあり、会社は、手当の支給は日数によるもので時間ではないから、過去一時不就業で皆勤手当を減額された社員はいない。

平成16年8月25日は、両名とも朝出勤してから審問に出頭しており、手当減額の対象ではない。

ク 会社は、答弁書で「時間外について事前に申請し承認を受ける手続きをするよう指導した」というが、その事実はない。それどころか会長は、同月4日X1に対して「残業代を請求するならクランプでも洗え」と怒鳴り時間外の申請を困難にしている。

ケ さらに、就業時間内の不就業に対して賃金の減額を実施することとしたというが、組合や社員に周知しておらず、これまで減額された社員を組合は知らない。

コ X1とX2は審問から帰社後、「労働時間内外出申請書」なる書面を初めて見て記入した。X1が申請書を提出したのは翌日であり、事前に指示・指導されたことはない。

サ 会社は、組合員以外の社員には、過去の欠勤に対して寛大な対応を取りながら、組合員には遡及して賃金を減額している。

シ 会社は、自ら答弁書において組合の正規の活動に対する報復措置を示唆するとおり、同月25日の審問出頭を理由に、それまで減額対象でなかった就業時間内不就業の賃金減額を行った。これは明らかに慣行を無視し、労働組合法第7条1号及び第4号に違反する行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社においては、従来、社員が就業時間内に病院に行くなどの一時不就業があっても、必ずしも厳格に不就業時間に対応する賃金の減額等は行っていなかった。

イ しかし、申立人組合が厳密な労働時間の管理を求め、一部の組合員において、過去に遡って時間外労働に対する賃金請求などをするに至った。

ウ そこで、会社としては、社員に対し時間外労働については事前の申請をして承認を受ける手順をとるよう指導する一方、就業時間内の不就業に対してはこれに対応する賃金の減額等を実施することとした。

不就業に対して、これに対応する賃金及び皆勤手当を減額したことは、ノーワークノーペイの原則からして当然であり、何ら不利益取扱いにならないことは言うまでもない。

エ 申立人主張の X1 の各不就業に対しては、遡って賃金の減額を実施する。

(3) 当委員会の認定した事実及び判断

ア 認定した事実

(ア) 会社は、これまで医療機関での受診など、就業時間内の一時不就業に対して賃金の減額は必ずしも厳格には行っていなかった。

特に、営業職については、顧客の都合に合わせた業務をせざるを得ない面があるなどの理由により、就業時間内の理髪についても不就業時間に対する賃金の減額は行っていなかった。

(イ) 裁判の証人についても、会社は賃金減額は行っておらず、医療機関での受診等と同様の取扱いであった。

(ウ) 組合は、平成 16 年 6 月 8 日付の要望書において、全職場へのタイムカードの設置、サービス残業の撤廃など時間管理を厳密化するよう求めた。

(エ) 同年 8 月 25 日、X1 は朝一旦出社後、Y10 取締役が当日の労働委員会に出頭することを告げているが、この時には Y10 取締役は、出頭に伴って賃金を減額することを X1 には告げていない。

なお、Y10 取締役は、会社提出の「職制機構図」では、管理部(総務)に属し、組合との交渉の窓口も担当している。

会社は、当日の労働委員会の審問終了後、X1 の机上に「労働時間内外出申請書」を提出するようメモを置き、X1 は求めに応じ翌 26 日これを提出した。

X2 は、同申請書を審問終了の同月 25 日に提出している。

イ 判断

(ア) 会社は社員の不就業時間については、賃金支払いの義務がないことはいうまでもない。

(イ) なお、労働委員会に証人として出頭することは、労働基準法第 7 条に規定する「公の職務の遂行」に該当し、使用者は労働者がこの職務を遂行するために必要な時間を請求した場合は原則として、拒んではならないとされており、本件においても、同月 25 日の X1 と X2 の労働委員会への出頭

を会社が拒んだ事実は認められない。

(ウ) 一方、「公の職務の遂行」に伴って、職場を離れた場合の賃金の支払いについては、就業規則の定めや労使慣行によるものとされている。

なお、「公の職務の遂行」に対して賃金を減額することは、ただちに違法とまでは言い難いが、組合員に対してのみ減額することは差別的取扱いであると言わざるを得ない。

(エ) 本件においては同年8月の給与支払いまでは、就業時間内一時不就業についてそのことを理由に賃金を減額した事実は認められない。

(オ) さらに、同月25日の労働委員会へ出頭する際に会社は事前に賃金を減額することは兩名に伝えておらず、出頭後、職場に戻った際に、会社は一方的に「労働時間内外出申請書」を書かせている。

(カ) 会社は「労働時間内外出申請書」は2年前から作っているとのY2証言がある。仮にそうであっても少なくとも組合員をはじめ社員の多くがその存在を知らなかったものと認められる。また、その内容について何ら説明のないままX1及びX2に示したものと認められる。

(キ) したがって、少なくとも同月25日の時点までは、会社において「公の職務の遂行」にともなう、就業時間内一時不就業に対して賃金の減額がされないことは、労使慣行とは言えないまでも、会社における共通の認識になっていたと判断する。

以上を総合的に判断すれば、本件の審問に証人として出頭したX1及びX2に対して賃金減額を行った会社の措置は、一見不就業時間に対する賃金不支給としているものの、会社の不当労働行為を証言する証人としての同人らの出頭を嫌悪した会社が、その報復として過去の取扱いと異なる不利益な取扱いを意図的に行ったものと考えるのが相当である。

よって、当該会社の行為は、労働組合法第7条第4号の不当労働行為であると認める。

第4 救済方法

X1に対する平成16年夏期賞与の大幅減額は、不当労働行為であると認める。その救済方法としては、少なくとも平成15年夏期賞与の査定基準に基づいて、平成16年の勤務成績評価を行って算定した額を支給すべきであるので、主文第1項のとおり命令する。

X1とX2に対し、平成16年8月25日の労働委員会への出頭時間を給与の減額対象としたことは、不当労働行為であると認めるので、主文第2項のとおり命令する。

X1 と X2 に対する会長及び社長の発言は、いずれも不当労働行為であると認めるので、主文第 3 項のとおり命令する。

X1 の人事異動、社用携帯電話の解約及び組合員に対する定時退社の指示は、不当労働行為とは認められないので、主文第 4 項のとおり命令する。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 17 年 2 月 24 日

山口県労働委員会

会長 加藤 政 男 ⑩