

命 令 書

申 立 人 西区地域労働組合

被申立人 株式会社トキワ工業

上記当事者間の平成15年(不)第84号及び同16年(不)第9号併合事件について、当委員会は、平成17年6月22日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X1 に対する平成15年5月2日付け降格処分をなかつたものとして取り扱い、当該降格処分がなければ得られたであろう役職手当相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X1 に対し、平成15年夏季及び冬季一時金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人西区地域労働組合に対し、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

西区地域労働組合
委員長 X2 様

株式会社トキワ工業
代表取締役 Y1

当社が、貴組合員 X1 氏を大阪営業所長から降格処分としたこと、同氏に対し平成15年夏季及び冬季一時金を支給しなかったこと、社内会議において同氏に対し個人攻撃を行ったことは、大阪府労働委員会において労働組合法第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。

- 4 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、被申立人が、一旦解雇通告を行った所属従業員に対し、同人が申立人組合に加入したことなどから、その解雇を撤回したが、その後、①同人を降格処分とし、賃金を引き下げた、②同人の担当エリアを特販部に変更した、③同人に一時金を支払わなかった、④同人に社内会議で嫌がらせを行った、⑤団体交渉において、提出を約束した文書を提示しない、決定権を持つ者が出席しない、など誠実に対応しない、として、それらのことが不当労働行為に当たると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) 組合員 X1 の降格処分の撤回及び役職手当相当額のバック・ペイ
- (2) 組合員 X1 の担当エリアの変更の撤回
- (3) 組合員 X1 への一時金の支給
- (4) 組合員 X1 に対する社内会議での個人攻撃などの嫌がらせの禁止
- (5) 誠実団体交渉応諾
- (6) 謝罪

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) 組合嫌悪の背景事情について

被申立人株式会社トキワ工業(以下「会社」という。)の従業員 X1 は、突然会社から解雇を通告されたため、申立人西区地域労働組合(以下「組合」という。)に加入した。

組合が組合員 X1(以下「X1 組合員」という。)の解雇に関しての団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた結果、会社は、X1 組合員の解雇を撤回せざるをえなくなった。メンツを潰された会社は、それ以来、組合及び X1 組合員を嫌悪してきたのである。

(2) X1 組合員の降格処分について

会社の大阪営業所長であった X1 組合員は、平成 15 年 5 月 2 日の営業会議に

において、当時の会社の社長であった Y2(以下「Y2 社長」という。)から、役職の返上を強要する発言をされたが、その後、同月 30 日に渡された給与明細書で役職手当がカットされているのに気づき、降格処分がなされていることを知った。

会社は、X1 組合員を降格処分にした理由として、X1 組合員が得意先の情報収集を怠り、それゆえに日産金物株式会社(以下「日産金物」という。)の倒産への対応が遅れ、損害が発生したことを挙げているが、X1 組合員は、日産金物に対しても通常どおり営業活動や情報収集を行っていたし、日産金物が倒産のおそれがあるとの情報を得た後も、速やかに商品代金の回収を行い、会社の損害を最小限に食い止めたのである。

まして、得意先に対する請求や集金の業務などは本社が直接行っており、日産金物の倒産による損害は、会社の経理部門ないし得意先管理体制の不行届きによるものである。

したがって、かかるいわれのない X1 組合員に対する降格処分は、X1 組合員が組合員であることを理由になされた不利益取扱いの不当労働行為である。

(3) X1 組合員の担当エリアの変更について

X1 組合員は、上記(2)の降格処分を受けたあと、大阪営業所の営業員として勤務していたが、その後平成 15 年 7 月に、主に百貨店に対してコーヒー関連商材を売り込む部署である「特販」と呼ばれる担当エリア(以下「特販」という。)に変更になった。

そもそも特販は、売上げが少ない部署である上に、会社は、知名度のあるお茶パックとコーヒー関連商材とのセット販売の中止や土曜日及び日曜日の百貨店店頭での試飲販売の禁止を命じるなど、会社が本気で特販の売上げを上げようとは考えていないことは明らかである。

こうした会社による、X1 組合員に対する特販への担当エリアの変更は、上記(2)の降格処分と同様の理由で、X1 組合員を売上げの上がらない部署に追いやり、その営業成績を非難することによって、X1 組合員を退職に追い込もうとした不利益取扱いの不当労働行為である。

(4) X1 組合員に対する一時金の未払いについて

組合と会社との間に、一時金に関しての労働協約がなく、また団交が行われていなくても、就業規則や慣行に基づき一時金を支払うのが労使間における黙示の了解事項である。それが証拠に、会社は、X1 組合員の組合加入後の平成 14 年冬季一時金については、労使間の交渉事項となっていないにもかかわらず、X1 組合員に支払っているのである。

しかるに、会社は、平成 15 年夏季及び冬季一時金を、X1 組合員以外の従業員

員に対しては支払ったにもかかわらず、X1 組合員に対しては支払わなかった。これは、X1 組合員が組合員であることを理由になされた不利益取扱いの不当労働行為である。

(5) X1 組合員に対する営業会議での個人攻撃等について

会社は、本社で行われる営業会議において、平成 15 年 7 月から同年 8 月ごろまでは X1 組合員を、役立たず・無能呼ばわりし、さらに、Y1 (以下「Y1 本部長」という。) が同年 10 月に本部長に復帰してからは、同 16 年 3 月ごろまでの間に 5 回、長い時には 4 時間弱、短いときでも 2 時間もの長時間に及び、X1 組合員が勤務する特販で売上げがあまり上がっていないことについて、X1 組合員に非難や罵倒をするなどの個人攻撃を行った。

かかる会社の行為は、X1 組合員が組合員であることを嫌悪し、X1 組合員を退職に追い込もうとするための嫌がらせであり、不利益取扱いの不当労働行為である。

(6) 団交について

会社は、団交において、上記(2)の X1 組合員の降格処分と役職手当のカット、上記(3)の担当エリアの変更などについて、文書による回答を約束したにもかかわらず、これを守らなかった。また、団交に際し、会社側の出席者が自らに決定権がないと述べたため、組合は、決定権を持つ Y2 社長の出席を求めたが、Y2 社長が団交に出席することはなかった。

かかる会社の対応は、不誠実団交の不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) X1 組合員の降格処分について

会社は、大阪営業所の取引先であった日産金物の破産宣告により損害を被った。この損害は、日産金物が倒産状況にあつて取引を継続してはならない状況にあつたにもかかわらず、大阪営業所長であった X1 組合員が職務を懈怠し、かかる情報の収集を怠ったために生じたものである。

そのため会社は、X1 組合員に対し、正当な懲戒権の行使として、就業規則第 86 条第 1 項第 4 号並びに第 88 条第 2 号、第 4 号及び第 6 号を適用して大阪営業所長を解任する降格処分を行い、併せて役職手当のカットを行ったのである。

(2) X1 組合員の担当エリアの変更について

会社は、X1 組合員の担当エリアを特販に変更したが、これは、X1 組合員の前任者が会社の期待した成果をあげることができなかつたため、大阪営業所長としての経験を買ひ、商品知識に長けた X1 組合員を見込んで配置したものであつて、当該変更は、正当な業務上の理由によるものである。

また会社は、X1 組合員の担当エリアの変更に当たり、組合との協議を行わなかったが、会社と組合との間に、協議をする旨約した協定がない以上、そのことに何の問題もない。

(3) X1 組合員に対する一時金について

労働組合の組合員の一時金は、労働組合と使用者との団交開催、妥結及び労働協約締結により発生する将来的債権である。

会社と組合は、X1 組合員の一時金に関して、団交を行っておらず、妥結及び労働協約締結に至っていない。したがって、X1 組合員には、一時金に関する債権は発生しておらず、会社が X1 組合員に一時金を支給していないのは当然である。

(4) X1 組合員に対する営業会議での注意及び業務指示について

会社は、営業会議において、勤務態度の良好でない社員や営業成績が上がらない社員に対しては、時にはその非を指摘し、叱咤激励をするなど改善指導や注意を行っている。

X1 組合員は、担当する業務に熱意や積極性を欠き、時として職務怠慢が認められることから、営業成績が上がっていない。そのため、会社は、X1 組合員に対し、その職務怠慢を指摘した上で、改善指導や注意を行い、営業成績を上げるよう業務指示を行っているのであり、個人攻撃をしているのではない。

(5) 団交について

労働組合法が労働組合に保障する団交とは、使用者に対し交渉事項につき誠意を持って話し合うことであって、使用者に労働組合の要求事項を受け入れることまでを求めるものではない。

会社は、団交議題について誠実に対応しており、会社が要求事項を受け入れていないからといって、不誠実団交とはいえない。

また、本件における団交の当事者は法人たる会社そのものなのであって、会社の代表取締役ではない。会社は、組合との交渉権限を Y3 次長(以下「Y3 次長」という。)らに委譲しており、団交において、同人らが団交議題につき組合と誠意を持って話し合ってきているのであるから、代表取締役が団交に出席しないからといって不誠実団交とはいえない。

第 3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、愛媛県四国中央市土居町に本社工場を、大阪市西区の大阪営業所のほか東京及び福岡に営業所を置く、お茶パック、コーヒーフィルター等の製造販売などを行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終

結時約 80 名である。

本件申立当時、会社の社長は Y2 社長であったが、平成 14 年 8 月 23 日付けで、Y1 本部長が社長に就任した。

- (2) 組合は、主に大阪市西区で働く労働者で構成される個人加盟の労働組合であって、肩書地に主たる事務所を置き、本件審問終結時における組合員数は 16 名である。

2 X1 組合員の組合加入と解雇撤回について

- (1) X1 組合員は、平成 12 年 4 月会社に入社し、同 13 年 4 月大阪営業所長になった。

- (2) 平成 14 年 11 月 5 日、X1 組合員は、会社の信用を失墜したとの理由で、Y2 社長から口頭で解雇を通告された。

さらに、同月 11 日、会社から、①X1 組合員を同月 7 日付けで解雇した、②以後、X1 組合員の会社への出社を拒否する、③解雇予告手当は、同月 8 日に X1 組合員名義の銀行口座に振り込んだ、旨記載した X1 組合員あての解雇通知書が大阪営業所にファックスで送付された。

- (3) 組合は、会社に対し、平成 14 年 11 月 14 日、労働組合加入通知書を送付し、X1 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、同日、団交申入書を送付し、①X1 組合員の解雇撤回、②X1 組合員の解雇を議題とする団交を同月 26 日に大阪営業所で開催すること、③団交の諾否について同月 20 日までに文書で回答すること、を求めた。

- (4) 平成 14 年 11 月 21 日、X1 組合員は、Y2 社長の代理人から、口頭で解雇撤回を通知された。

- (5) 平成 14 年 12 月 9 日、組合と会社との間で、

「第 1 条 会社は X1 に対する退職勧奨を取り消す。

第 2 条 会社は X1 に対する不利益取扱いなど不当労働行為をしない。

第 3 条 X1 の主たる業務は従前通りとする。

第 4 条 会社、組合及び X1 は本合意書の合意事項誠実に励行する。」

旨の合意書を締結した。なお、この合意書の第 1 条中の「退職勧奨を取り消す」は「解雇を撤回する」の誤りであった。

- (6) 会社が X1 組合員の解雇を撤回したため、組合と会社との間で、X1 組合員の解雇を議題とする団交は開催されなかった。

3 X1 組合員の降格処分について

- (1) 日産金物の倒産について

ア 会社と大阪営業所の主取引先である日産金物の取引は、日産金物から直接

本社に注文が入り、商品は本社から日産金物に直送され、その代金は日産金物から約束手形又は現金で本社に直接支払われていた。

イ 平成 14 年 7 月 5 日、X1 組合員は、日産金物が同年 4 月分以降の商品代金の会社への支払いを滞納しているのを知り、集金を行ったところ、同年 7 月 10 日、日産金物の約束手形(同年 4 月分から同年 6 月分までの会社に対する支払い 36 万 2,880 円分)が、本社に送付された。

ウ 平成 14 年 11 月 20 日、日産金物の同年 8 月分から同年 10 月分までの商品代金の会社に対する支払い 11 万 9,070 円分の約束手形が、本社に送付された。

エ 平成 15 年 3 月 17 日午後 10 時頃、X1 組合員は、九州営業所の Y4 某所長(以下「Y4 所長」という。)から、日産金物に倒産のおそれがあるとの連絡を受けた。

そのため、同月 18 日、X1 組合員は、日産金物に赴き、3 万 5,816 円分の会社の商品を引き上げた。

なお、X1 組合員は、日産金物の滞納や入金状況について、本社から連絡を受けてはいなかった。

オ 平成 15 年 3 月 24 日、日産金物は自己破産の申立てを行い、同年 4 月 3 日、破産宣告を受けた。

日産金物の破産に伴い、会社は、日産金物に対する同 14 年 11 月分から同 15 年 2 月分までの商品の売上金額から、上記工の X1 組合員が引き上げた商品の代金に相当する金額を差し引いた 25 万 3,354 円の損害を被った。

(2) X1 組合員の降格処分等について

ア 平成 15 年 5 月 2 日、X1 組合員は、本社で行われた営業会議に出席した。この営業会議において、Y2 社長は、大阪営業所長の X1 組合員、九州営業所の Y4 所長及び東京営業所長の Y5 某(以下「Y5 所長」という。)に対し、営業不振等を理由として、役職返上を求めた。

同日、会社は、①X1 組合員を役職なしの大阪営業所の営業員へ、②Y4 所長を課長へ、③Y5 所長を部長へ、の降格処分にそれぞれ処した。なお会社は、X1 組合員に対し、降格処分を通告する文書を出さなかった。

イ X1 組合員の平成 15 年 5 月分の給与には、同年 4 月分給与までは支給されていた役職手当 4 万円が支給されていなかった。

ウ 平成 15 年 6 月 30 日、組合と会社との間で X1 組合員の役職手当のカットに関する団交(以下「6.30 団交」という。)が開催された。

エ 平成 15 年 7 月 7 日、会社は担当エリア変更通知を大阪営業所にファックスで送付したが、それには Y4 所長は九州営業所の所長、Y5 所長は東京営業所の

所長と記載されていた。

なお、Y4 所長及び Y5 所長は、労働組合に加入していない。

4 X1 組合員の担当エリアの変更について

(1) 平成 15 年 7 月 7 日の担当エリア変更通知には、同月 22 日付けで X1 組合員の
新担当エリアを特販とする旨記載されていた。

(2) 平成 15 年 7 月 22 日、会社は、X1 組合員の担当エリアを特販に変更したが、
X1 組合員の勤務場所、賃金その他の労働条件は、変更前と同じであった。

X1 組合員の担当エリアの変更にあたり、会社は、組合と事前に協議を行うこ
とはしなかった。また、会社は、X1 組合員に対しても、事前に説明することは
なかった。なお、組合と会社との間で、会社が組合員の配置転換等を行おうと
する場合に、事前に、①組合と協議を行う、②組合の同意を得る、旨の合意は
なされていなかった。

(3) 特販は、主に百貨店でコーヒーフィルターを取り扱ってもらうために、平成
14 年 10 月に会社に設けられた Y2 社長直属の部門であり、当初は大阪営業所の
X3(以下「X3」という。)が担当していた。

同月から同 16 年 1 月までの特販の実績及び担当者は、次のとおりであった。

年 月	販売実績(円)	担当者
平成 14 年 10 月	0	X3
平成 14 年 11 月	0	X3
平成 14 年 12 月	0	X3
平成 15 年 1 月	0	X3
平成 15 年 2 月	17,400	X3
平成 15 年 3 月	0	X3
平成 15 年 4 月	39,000	X3
平成 15 年 5 月	13,110	X3
平成 15 年 6 月	52,110	X3
平成 15 年 7 月	0	X3
平成 15 年 8 月	0	X1 組合員
平成 15 年 9 月	0	X1 組合員
平成 15 年 10 月	18,960	X1 組合員
平成 15 年 11 月	4,485	X1 組合員
平成 15 年 12 月	43,939	X1 組合員
平成 16 年 1 月	9,300	X1 組合員

5 X1 組合員に対する一時金について

- (1) 会社の就業規則には、従業員の時時金(賞与)に関して、次のとおり定められている。

「第 63 条(賞与)

従業員に対して賞与を支給する場合は、その都度別にこれを定める。」

なお、組合と会社との間には、組合員の一時金に関する労働協約は存在しない。

- (2) X1 組合員は、平成 14 年冬季一時金の支給を受けた。

X1 組合員は、同一時金の支給前の同年 11 月には組合に加入し、組合加入を会社に通知していたが、組合が、同一時金について、会社に要求書を提出したり、会社と団交を行うことはなかった。

- (3) X1 組合員は、平成 15 年夏季一時金を支給されなかった。

なお、同年 9 月 17 日、組合と会社との間で開催された団交(以下「9.17 団交」という。)において、組合の同一時金の支給の有無に関する質問に対し、本社の Y6 部長(以下「Y6 部長」という。)は、同一時金は業績などを総合的に判断し支給額を決定した旨、Y6 部長は同一時金を支給された旨、回答した。

なお組合が、同一時金について、会社に要求書を提出したことはなかった。

- (4) X1 組合員は、平成 15 年冬季一時金を支給されなかった。

なお組合が、同一時金について、会社に要求書を提出したことはなかった。

6 営業会議について

- (1) 会社では、ほぼ月に 1 回の割合で本社で営業会議を開催し、各営業社員の営業成績等について話合いの場がもたれている。

- (2) 会社には従業員の誕生日に記念品を贈る慣行があった。しかし、平成 15 年 5 月 30 日に本社で開催された営業会議の際、X1 組合員は、5 月生まれであったが、会社から記念品を与えられなかった。

- (3) 平成 15 年 7 月 4 日、同年 8 月 1 日及び同月 29 日、X1 組合員は、本社で行われた営業会議に出席した。

- (4) 平成 15 年 10 月、Y1 本部長が復職した。

- (5) 平成 15 年 11 月 1 日午前 9 時から午後 5 時 50 分まで、約 1 時間の昼休みをはさんで、本社で営業会議が開催された。

延べ約 8 時間にわたり行われたこの営業会議において、同年 10 月の営業に関して、11 名の営業担当社員の報告が行われた。11 名の営業担当社員の同月の売上げは、下記の表のとおりである。

なお、この営業会議において、X1 組合員の報告には約 3 時間 40 分を要し、①組合と会社との団交の内容の確認、②日産金物の滞納責任の追及、③報告書の細かい内容確認、などが行われるとともに、Y2 社長、Y1 本部長らは X1 組合員に対し「会社の方針に従えないならば会社を去るべき」、「給料に見合った売上げをしろ」、「まじめに営業していたとは判断できない」、「営業職むいていない」、「お前も組合員なら(団交に関する)質問に答えろ」、「組合に相談する前に、何で社員に相談しなかったのか」、「こんな仕事で給料もらえるなら組合にでも雇ってもらえ」、「こんな仕事しかできないのに、組合どうこうと偉そうなこというな」、などと述べた。

営業担当者	報告所要時間	売上げ(千円)
X9 某	3 時間 35 分	1,961
Y5 所長		3,486
X4 某		3,671
X5 某		2,936
X2 某		5,906
X6 某		4,436
X3		1,470
Y4 所長		2,375
X7 某		1,630
X8 某		3,114
X1 組合員		3 時間 40 分

(6) 平成 15 年 12 月 5 日午前 9 時から午後 6 時頃まで、約 1 時間の昼休みをはさんで、本社で営業会議が開催された。

延べ約 8 時間にわたり行われたこの営業会議において、同年 11 月の営業に関して、11 名の営業担当社員の報告が行われた。11 名の営業担当社員の同月の売上げは、下記の表のとおりである。

なお、この営業会議において、X1 組合員の報告には約 2 時間 50 分を要し、Y2 社長、Y1 本部長らは X1 組合員に対し「なんやこの売上げは、遊び半分で仕事をしているのか」、「売る気がない、責任を取れ」、「信用できないから(X1 組合員の私物の)手帳を見せろ、行動に関して詳細確認するのは信用できないからや」などと述べた。

営業担当者	報告所要時間	売上げ(千円)
-------	--------	---------

X9 某	20 分	2,510
X1 組合員	2 時間 50 分	4
X2 某	4 時間 00 分	6,190
Y5 所長		4,225
X4 某		3,312
X5 某		3,714
X6 某		7,198
X3		2,623
X8 某		3,152
Y4 所長		2,549
X7 某		不明

(7) 平成 15 年 12 月 27 日午前 9 時から午後 5 時 45 分まで、約 1 時間の昼休みをはさんで、本社で営業会議が開催された。

延べ約 8 時間にわたり行われたこの営業会議において、同月の営業に関して、11 名の営業担当社員の報告が行われた。11 名の営業担当社員の同月の売上げは、下記の表のとおりである。

なお、この営業会議において、X1 組合員の報告には約 2 時間 50 分を要し、Y1 本部長らは、X1 組合員に対し「営業会議に黙秘権はない」、「営業経験があるのか疑う」、「1 週間行動尾行したるか」、「(週間予定・週間報告に関して細かい追求をするのは)信用できないからや」などと述べた。

営業担当者	報告所要時間	売上げ(千円)
X8 某	4 時間 00 分	4,092
Y5 所長		4,811
X4 某		5,987
X5 某		4,393
X2 某		7,053
X6 某		6,713
X3		1,836
X9 某		2,589
Y4 所長		2,798
X7 某		2,259
X1 組合員	2 時間 50 分	44

(8) 平成16年1月30日午前9時から午後5時30分まで、約1時間の昼休みをはさんで、本社で営業会議が開催された。

延べ約7時間30分にわたり行われたこの営業会議において、同月の営業に関して、11名の営業担当社員の報告が行われた。11名の営業担当社員の同月の売上は、下記の表のとおりである。

なお、この営業会議において、X1組合員の報告には約2時間24分を要し、Y2社長、Y1本部長らはX1組合員に対し「警察じゃなく会社なんだから黙秘権はない」、「売りっぱなしの営業してるとしか思えない」などと述べた。

営業担当者	報告所要時間	売上げ(千円)
Y5 所長	4 時間 21 分	3,407
X4 某		2,801
X5 某		2,832
X2 某		4,355
X6 某		4,360
X3		1,812
X8 某		4,074
X9 某		2,468
Y4 所長		1,410
X7 某		1,620
X1 組合員	2 時間 24 分	9

(9) 平成16年3月1日午前9時から午後5時30分過ぎ頃まで、約1時間の昼休みをはさんで、本社で営業会議が開催された。

延べ約7時間30分にわたり行われたこの営業会議において、11名の営業担当社員の報告が行われたが、そのうちX1組合員の報告には約2時間を要し、Y1本部長らはX1組合員に対し「事務所の入退出チェックしてるんやぞ、なぜ出るのが遅いか説明しろ、時間単位、分単位で報告しろ」などと述べ、また、X1組合員が同行営業を依頼したところ、Y1本部長は「お前と一緒に同行する必要はない」と同行営業を拒否した。

7 団交について

(1) 平成15年6月9日付けの団交申入書で、組合が、会社に対し、X1組合員の役職手当のカットを議題とする団交を開催するよう求めたところ、同月30日、

組合から X1 組合員らが、会社から Y3 次長らが出席して、6.30 団交が開催された。

6.30 団交において、会社は、X1 組合員の降格処分は妥当である旨主張するとともに、降格処分は、日産金物の倒産に関し X1 組合員の対応がまずく、そのために会社に損害が生じたためであるとして、日産金物から会社への入金状況を示す書類(以下「入金状況書」という。)を組合に提示した。

これに対し、組合は、入金状況書を持ち帰って検討したいとして、継続交渉を会社に要求した。

また組合は、6.30 団交の会社側の出席者について、責任者が明確でないとして、次回団交に Y2 社長が出席することを求めた。

- (2) 平成 15 年 7 月 11 日付け及び同月 14 日付けの団交申入書で、組合が、会社に対し、①X1 組合員の降格問題について、②X1 組合員の担当エリア変更について、などを議題とする団交を開催するよう求めたところ、同月 19 日、組合から X1 組合員らが、会社から Y3 次長らが出席して、団交(以下「7.19 団交」という。)が開催された。

7.19 団交において、会社は、X1 組合員の降格処分は妥当であり、さらに特販への担当エリアの変更も、会社全体の担当エリアの変更の一環として行われたものであり、純粋に業務上の必要によるものである旨主張した。

これに対し組合は、入金状況書に対する反論を口頭で行うとともに、①X1 組合員の降格処分の不当性について、②X1 組合員の特販への異動は、X1 組合員を退職に迫りやる計画であることについて、③①及び②が X1 組合員に対する嫌悪による差別・いじめであることについて、④X1 組合員への降格処分の撤回と特販への配置換えの撤回の要求、の 4 点について、文書で回答するよう会社に求めた。

なお、7.19 団交の会社側の出席者について、会社は、Y3 次長が団交に関し権限をもっているとしていた。しかし、組合は、団交において会社から責任ある回答が得られないとして、次回団交に決定権を持つ Y2 社長が出席することを求めた。

- (3) 平成 15 年 7 月 24 日付けの団交申入書で、組合は、会社に対し、①X1 組合員の降格問題について、②X1 組合員の担当エリア変更について、などを議題とする団交を開催するよう求めた。この団交申入書で、組合は、7.19 団交において会社に文書回答を求めた上記(2)の 4 点について、再度回答を求めた。

- (4) 平成 15 年 8 月 4 日、組合から X1 組合員らが、会社から Y3 次長らが出席して、団交(以下「8.4 団交」という。)が開催された。

8.4 団交の開催までに、7.19 団交において組合が会社に文書回答を要求した4点について、会社からの回答はなかった。

なお、8.4 団交の会社側の出席者について、会社はY3 次長が団交に関し権限をもっているとしていた。しかし、組合は、団交において会社から責任ある回答が得られないとして、次回団交に決定権を持つY2 社長が出席することを求めた。

(5) 平成15年8月29日付けの団交申入書で、組合は、会社に対し、①X1 組合員の降格問題について、②X1 組合員の担当エリア変更について、などを議題とする団交を開催するよう求めた。この団交申入書で、組合は、7.19 団交において会社に文書回答を求めた上記(2)の4点について、再度回答を求めた。

(6) 平成15年9月17日、組合からX1 組合員らが、会社からY3 次長らが出席して、団交(以下「9.17 団交」という。)が開催された。

会社は、9.17 団交の開催までに、7.19 団交において組合が会社に文書回答を要求した4点について文書回答をしなかったが、X1 組合員の降格処分、役職手当のカット、特販への担当エリアの変更及びX1 組合員に対し夏季一時金を支給しないことはいずれも会社として適切な対応であると考えている旨主張した。

組合は、9.17 団交において、7.19 団交で会社に文書回答を求めた上記(4)の4点について再度回答を求めるとともに、次回団交にY2 社長が出席することを求めた。

8 本件申立後の経過について

当委員会は、本件(平成15年(不)第84号及び同16年(不)第9号併合事件)の審問終結に先立ち、会社に対し、①平成15年の夏季及び冬季一時金が支給されなかった従業員はX1 組合員だけなのかどうか、②一時金の支給根拠、③特販の販売実績、④特販への異動基準及び⑤営業会議でのX1 組合員に対する質問等が長時間に及ぶ理由又はこれに対する反論、について釈明するよう求めたが、会社は、これに応じなかった。

第4 判 断

1 不当労働行為の成否

(1) X1 組合員の降格処分について

会社は、X1 組合員の降格処分は、X1 組合員の職務懈怠により会社が損害を被ったため、会社がそのことに対し正当な懲戒権を行使したものであって、X1 組合員が組合の組合員であるがゆえに行ったものではない旨主張するので、以下検討する。

確かに、前記第3.2、3(1)オ及び(2)アないしエ並びに7(2)認定のとおり、①

大阪営業所の取引先であった日産金物は、X1 組合員が大阪営業所長であった平成 15 年 3 月 24 日に自己破産の申立てを行い、同年 4 月 3 日に破産宣告を受け、これに伴い、会社が 25 万 3,354 円の損害を被ったこと、②同年 5 月 2 日、会社は、X1 組合員を役職なしの大阪営業所員に降格処分とし、同月分給与から X1 組合員に対し役職手当を支給しなくなったこと、③6.30 団交において、会社は、X1 組合員に対する降格処分の理由は、日産金物の倒産により会社に損害を与えたからである旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

しかし、前記第 3.3(1)ア、イ、エ及びオ認定のとおり、①会社と旧産金物の取引は、大阪営業所を介さず、本社と日産金物との間で直接行われていたこと、②同 14 年 7 月 5 日、日産金物の同年 4 月分以降の商品代金の滞納を知った X1 組合員は、同月分から同年 6 月分までの商品代金を集金したこと、③日産金物の商品代金の滞納については、X1 組合員は、本社から知らされていなかったこと、④X1 組合員は、同 15 年 3 月 17 日午後 10 時頃、Y4 所長から日産金物に倒産のおそれがあるとの連絡を受け、その翌日、日産金物に赴き、3 万 5,816 円分の会社の商品を引き上げたこと、がそれぞれ認められ、これらの事実からすると、日産金物との取引に関しては、本社が、大阪営業所を介さず直接行っており、日産金物の倒産による損害の発生も、本社に第一義的な責任があると解される。そうした中で、X1 組合員は情報を入手した際には代金の回収を行うなどの対応をとっているのであるから、大阪営業所の所長として職務懈怠があったとは認められない。

むしろ、前記第 3.2(3)ないし(5)並びに 3(2)イ及びエ認定のとおり、①同年 5 月 2 日、会社は、X1 組合員を役職なしの大阪営業所の営業員へ、Y4 所長を課長へ、Y5 所長を部長へ、の降格処分にそれぞれ処したが、同年 7 月には Y4 所長は九州営業所の所長、Y5 所長は東京営業所の所長に復帰したこと、②Y4 所長及び Y5 所長は、労働組合に加入してはいないこと、が認められるのであるから、X1 組合員に対する降格処分のみが維持されたことは、X1 組合員の組合所属を理由に行われたと推認され、さらに前記第 3.2(2)及び 6(2)認定のとおり、会社が X1 組合員への解雇通告の撤回を契機として、降格処分をしたり、会社には従業員の誕生日に記念品を贈る慣行があったにもかかわらず、X1 組合員には贈らない等、X1 組合員に対する不利益取扱いを重ねていることを併せて考慮すると、当該降格処分は、X1 組合員が組合の組合員であることを理由になされたものとみるのが相当であり、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。

(2) X1 組合員の担当エリアの変更について

組合は、会社が X1 組合員の担当エリアを特販に変更したのは、X1 組合員を

売上げの上がらない部署に追いやり、その営業成績を非難することによって退職に追い込もうとしたものである旨主張するので、以下検討する。

まず、前記第3.4(2)及び(3)認定のとおり、①平成15年7月22日、会社は、X1組合員の担当エリアを特販に変更したこと、②X1組合員が特販を担当する前の同14年10月から同15年7月までの特販の10か月間の売上げは、合計12万1,620円であったこと、からすれば、会社が従業員を適正に配置し、業務運営の円滑化を図ることを目的に、売上げの実績が芳くない特販の担当者を変更したとしても不合理とはいえない。

また、前記第3.4(3)及び6(3)ないし(9)認定のとおり、①X1組合員が、特販への担当エリアの変更後の同年8月1日および同月29日に本社で開催された営業会議で、X1組合員の同月の売上げが0円であったことに関し、長時間に渡る報告を求められたとする事実の疎明がなく、②会社がX1組合員に対し長時間の報告を求めるようになったのは、同年10月Y1本部長が復職した後の同年11月以降に開催された営業会議においてであることからすれば、同年7月22日のX1組合員の担当エリアの変更と後記(4)の営業会議におけるX1組合員に対する不当労働行為との間には直接の関連性があるとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できず、その申立ては、棄却する。

(3) X1組合員への一時金の支払いについて

組合は、一時金に関しての労働協約がなく、また団交が行われていなくても、就業規則や慣行に基づき一時金を支払うのが労使間における黙示の了解事項であるのだから、X1組合員以外の従業員に対しては平成15年夏季及び冬季一時金を支払ったにもかかわらず、X1組合員に対しては支払わなかったことは、X1組合員が組合員であることを理由になされた不利益取扱いの不当労働行為である旨主張する。これに対し会社は、労働組合の組合員の一時金は、労働組合と使用者との団交開催、妥結及び労働協約締結により発生する将来的債権であるから、会社と組合は、X1組合員の一時金に関して団交は行っておらず、妥結及び労働協約締結に至っていない以上、会社にはX1組合員に対する一時金に関する債務は発生しておらず、会社がX1組合員に対し一時金を支払わないのは当然である旨主張するので、以下検討する。

一般に、一時金は、定期又は随時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていない性格の給付であるから、一時金の請求権は、労使間の合意あるいは使用者の決定により算定基準・方法が定まり、算定に必要な成績査定もなされて、初めて発生するものと解される。

前記第 3.5(1)ないし(4)認定のとおり、①組合と会社との間には組合員の一時金に関する労働協約は存在しないこと、②会社の就業規則には、「従業員に対して賞与を支給する場合は、その都度別にこれを定める」と規定されていること、③X1 組合員の組合加入後、組合が会社に要求書を提出し会社と団交をすることがなかったにもかかわらず、会社は X1 組合員に対し、同 14 年冬季一時金を支給したこと、④組合は同 15 年夏季及び冬季一時金に関して会社に対し要求書を提出し会社と団交をすることがなかったこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすれば、そもそも同 14 年冬季一時金並びに同 15 年夏季及び冬季一時金は、組合と会社との間の交渉事項となっておらず、同 14 年冬季一時金が X1 組合員に支給されたこと、あるいは同 15 年夏季及び冬季一時金が支給されなかったことは、使用者たる会社が一方的に決定したことであり、X1 組合員に対し同年夏季及び冬季一時金を支給しない理由を、組合との間の交渉及び合意・妥結がないからとする会社の主張は採用できない。

また、前記第 3.5(3)及び(4)並びに 8 認定のとおり、①9.17 団交における Y6 部長の発言から、組合員でない Y6 部長が同年夏季一時金の支給を受けたことが認められ、②当委員会が、本件の審問終結に先立ち、同年夏季及び冬季一時金が支給されなかった従業員は X1 組合員だけなのかどうか、一時金の支給根拠はどうなっているのか等、について会社に対し釈明を求めたにもかかわらず、会社はこれらの回答を一切拒否したことから、少なくとも X1 組合員以外の従業員で、同年夏季及び冬季一時金の支給を受けなかった者がいるとは認定できず、さらに、同年夏季及び冬季一時金を X1 組合員に対し支給しない理由が同人の勤務成績の不良にあって、同人への不支給がその成績査定による結果であるとの主張も疎明もないことから、同年夏季及び冬季一時金が、全従業員に対して支給する性格の給付であったにもかかわらず、会社は、非組合員の従業員には同一一時金を支給する一方、X1 組合員には支給しなかったとみるのが相当であり、かかる会社の行為は、X1 組合員が組合員であることを理由に行った不利益取扱いであって、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。

(4) 営業会議における個人攻撃について

会社は、X1 組合員に対し、X1 組合員は担当する営業に熱意と積極性を欠き、職務怠慢が認められ、営業成績が上がっていないため、営業会議において、X1 組合員に対し、その職務怠慢を指摘した上で、改善指導や注意を行い、営業成績を上げるよう業務指示を行っているのであり、個人攻撃をしているのではない旨主張するので、以下検討する。

まず、前記第 3.4(3)認定のとおり、特販の売上げが、X1 組合員の前任者であ

った X3 が担当していた平成 14 年 10 月から同 15 年 7 月までの 10 か月間で合計 12 万 1,620 円であり、X1 組合員が担当した後は同年 8 月から同 16 年 1 月までの 6 か月間で合計 7 万 6,684 円であったことからすれば、X1 組合員の売上げは X3 の売上げとほぼ同じで低い水準にあり、そもそも特販が営業成績の上げにくい部署であると認められる。

そうすると、会社は、前記第 3.6(5)ないし(9)認定の事実に関し、X1 組合員の営業成績が悪いので、営業会議において X1 組合員に対し改善指導や注意を行うなどの業務指示を行っていたのであり、X1 組合員に対する個人攻撃ではないと主張するが、特販を担当していた期間において会社が X3 に対しても営業会議で長時間にわたる報告や説明を求めていたとする疎明もなく、また会社の営業会議における X1 組合員に対する業務指示の内容が適切であったと認めるに足る疎明もない以上、会社の主張は採用できない。

さらに、前記第 3.6(5)認定のとおり、同 15 年 11 月 1 日に行われた営業会議において、Y2 社長、Y1 本部長らは X1 組合員に対し、「お前も組合員なら(団交に関する)質問に答えろ」、「組合に相談する前に、何で社員に相談しなかったのか」、「こんな仕事で給料もらえるなら組合にでも雇ってもらえ」、「こんな仕事しかできないのに、組合どうこうと偉そうなこというな」、などと述べたことが認められるのであって、これらの会社の発言は、組合加入を理由とする、X1 組合員に対する会社の組合嫌悪意思の表れとみるのが相当である。

これらのことからすると、会社は営業会議において、X1 組合員の営業成績に関連して X1 組合員を指導したというよりは、組合員である X1 組合員を嫌悪して、個人攻撃を行ったとみるべきであって、かかる会社による一連の行為は X1 組合員に対する不利益取扱いであって、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。

(5) 団交について

組合は、決定権を持つ Y2 社長の団交への出席を求めたにもかかわらず Y2 社長が団交に出席することはなかったこと、及び会社が文書回答を約束したにもかかわらずこれを行わなかったことが不誠実団交に当たる旨主張するので、以下検討する。

ア まず、団交における会社側出席者について検討すると、前記第 3.7(1)、(2)、(4)及び(6)認定のとおり、6.30 団交、7.19 団交、8.4 団交及び 9.17 団交において、会社側からは、Y2 社長が出席したことはないが、毎回、団交担当者として Y3 次長らが出席しているところ、Y3 次長らに交渉権限がなかったとは認められず、出席者そのものが不適切であったとは認められない。したがって、

組合との団交に、決定権限を有する Y2 社長が出席しないからといって、直ちに不誠実団交であるとまではいえない。

イ 次に、会社が文書回答に応じなかったことについて検討すると、前記第 3.7(2)ないし(6)認定のとおり、組合は、会社に対し、7.19 団交において、① X1 組合員の降格処分の不当性について、② X1 組合員の特販への異動は X1 組合員を退職に追いやる計画であることについて、③①及び②が X1 組合員に対する嫌悪による差別・いじめであることについて、④ X1 組合員の降格処分の撤回と特販への配置換えの撤回の要求、の 4 点について、文書で回答するよう会社に求めたこと、その後平成 15 年 7 月 24 日付け及び同年 8 月 29 日付けの団交申入書並びに 9.17 団交の場においても①ないし④の 4 点についての回答を求めたこと、⑤これに対し会社は、①ないし④の 4 点について文書による回答を行わなかったこと、がそれぞれ認められるが、一方で、会社は、前記第 3.7(1)認定のとおり、6.30 団交において、X1 組合員の降格理由として入金状況書を組合に提示し、それ以降も X1 組合員の降格処分、担当エリアの変更などに関する団交に応じて口頭で回答しており、会社が上記①ないし④の 4 点について文書回答を行う旨の約束があったものとは認められず、さらに、文書による回答でなければ団交の進展が望みえないとする特段の事情があったのであれば格別、そうした事実があったと認めるに足る疎明もないのであるから、会社が文書回答を行わなかったことをもって、直ちに不誠実団交とまではいえない。またその他会社の団交態度が特段不誠実と認められるような事実についての疎明もない。

以上のとおりであるから、組合の団交に関する申立ては棄却する。

2 救済方法

組合は、X1 組合員に対する個人攻撃などの嫌がらせの禁止をも求めるが、主文 3 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 の 12 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 17 年 8 月 10 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ㊞