

# 命 令 書

申立人 北九州自立連帯労働組合

申立人 X1

京都郡苅田町磯浜町二丁目1番地36

被申立人 株式会社オートウェイ

上記当事者間の福岡労委平成15年(不)第9号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成17年5月30日第1677回、6月8日第1678回、同月17日第1679回及び同月24日1680回公益委員会議において、会長公益委員菊池高志、公益委員丑山優、同渡邊富美子、同松坂徹也、同稲吉良蔵、同河内優子、同川嶋四郎、同矢野正彦及び同石井志津子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社オートウェイは、申立人X1に対する平成15年8月1日の就労指示書を撤回し、同人を解雇以前に従事していた営業事務に事務所内で従事させなければならない。
- 2 被申立人株式会社オートウェイは、タイヤサンプル展示室2階に移動した女子ロッカーを事務所1階の女子更衣室に戻さなければならない。
- 3 被申立人株式会社オートウェイは、申立人X1に対し、平成15年夏季一時金として、速やかに15万円を支給しなければならない。
- 4 被申立人株式会社オートウェイは、本命令交付の日から7日以内に次の文書を申立人北九州自立連帯労働組合及び申立人X1に手交しなければならない。

平成 年 月 日

北九州自立連帯労働組合

執行委員長 X2 殿

X1 殿

株式会社オートウェイ

代表取締役 Y1

株式会社オートウェイが行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって不当労働行為と判断されました。

今後、このようなことを行わないよう留意します。

#### 記

- 1 組合員 X1 に対し、平成 15 年 8 月 1 日に就労指示書を発してタイヤ転がし作業などの外作業に配置転換したこと、机をタイヤ梱包場に設置したこと。
- 2 女子更衣室を廃止し、女子ロッカーをタイヤサンプル展示室 2 階に移動して、事実上、組合員 X1 のこれら施設の使用をできなくしたこと。
- 3 平成 15 年 9 月 10 日、代表取締役 Y1 が、組合員 X1 に対し、組合離反を促す発言を行ったこと。

- 5 その余の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

平成 15 年 2 月 26 日(以下、平成の年数を明記していない場合は、平成 15 年を指すものとする。)、申立人 X1(以下「X1」という。)は、被申立人株式会社オートウェイ(以下「会社」という。)を解雇されたが、これに納得できず、申立人北九州自立連帯労働組合(以下「組合」という。)に加入した。そして、組合は、X1 の解雇即時撤回等を求めて団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れたが、会社がこれを拒否して雇用関係不存在確認訴訟(平成 15 年(ワ)第 287 号。以下「不存在確認訴訟」という。)を提起すると、X1 は、組合の協力の下、地位保全等仮処分(平成 15 年(ヨ)第 65 号。以下「65 号仮処分」という。)を申し立て、雇用関係存在確認訴訟(平成 15 年(ワ)第 454 号。以下「反訴」という。)を提起するとともに、社前抗議行動などの活発な組合活動を行った。このうち 65 号仮処分の和解協議において、X1 の職場復帰後の労働条件や平成 15 年夏季一時金の同人への支給などについて双方の間で合意ができず裁判上の和解は成立しなかったが、会社が X1 の解雇撤回を表明したことにより、上記裁判全てが最終的に取り下げられた。解雇撤回表明以降、会社は、申立人らに対し、次のように対応した。

- 1 会社は、8 月 1 日に職場復帰した X1 に就労指示書を手交し、解雇以前に従事していた営業事務からタイヤ転がし作業などの外作業に配置転換した。
- 2 X1 が職場復帰してみると、会社は、事務所の奥にある女子更衣室を書類置場として使用するようしており、中にあった女性従業員全員分のロッカーをタイヤ

サンプル展示室 2 階に移動していた。このため X1 は、事実上、更衣などができなくなった。

3 会社は、従来、外作業の従業員にも事務所内に机を与えていたが、8 月 6 日、X1 の机を監視カメラのあるタイヤ梱包場に設置し、X1 が解雇以前に事務所内で行っていたシール作業をここで行うよう指示した。

4 会社は、X1 解雇期間中の 6 月 4 日、在籍する従業員全員に平成 15 年夏季一時金を支給したが、会社の解雇撤回により 8 月 1 日に職場復帰した X1 には、申立人らが当該一時金の請求をしても支給しなかった。

5 会社の職制らが、X1 に対し、次のような言動を行った。

(1) X1 が、職場復帰後、裁判所や労働委員会に提出する証拠を記録するため、自己防衛のためであるとして、カメラ、録音機、携帯電話等を会社に持参又は就労時間中に使用していることについて、職制らが同人に対し、8 月 4 日及び同月 6 日、仕事に来ているのだからカメラを没収する旨言い、同月 21 日、業務以外の私的な行為を禁止する旨の警告書を手交し、同月 25 日、長電話と録音を中止せよなど言った。

(2) 組合が、8 月 1 日及び同月 6 日、会社正門前で X1 に関する争議解決及び原職復帰を求める抗議行動後、会社正門横の塀に組合旗 1 本を掲揚したままにして帰ったことについて、8 月 6 日、職制らが X1 に対し、会社の敷地に組合旗を取り付けることは認められない、取り付けた場合は会社が撤去する旨言った。

(3) X1 が、家事で左手人差指にけがをして出勤すると、職制らが同人に対し、8 月 25 日、同人の仕事はタイヤを転がすのがメインであるから時給を払うわけにはいかない、有給休暇を使って治療に専念してほしい旨言い、同月 28 日、診断書の提出を要求するなどし、同月 29 日、診断書がないと仕事をさせられないので帰ってほしい旨言った。

(4) 8 月 8 日、X1 が、前記 3 の措置に対し、事務所の中に机を設置するよう要求すると、職制らが同人に対し、一緒に仕事をしたくないと Y1 代表取締役(以下「Y1 社長」という。)にお願いした旨言った。

6 会社は、X1 に対し、前記 5(3)中、8 月 29 日の発言をして退社させ、退社後の賃金相当額 6,000 円を支払わなかった。

7 会社は、従業員が通勤災害を起こした場合に使用者責任を追及されることがあるとして、従業員全員に提出要求した運転免許証(以下「免許証」という。)のコピーを、ただ一人拒否した X1 に対し、9 月 5 日以降の会社駐車場の使用を差し止めた。

8 7 月 26 日に X1 の原職復帰等を議題とする第 1 回団交(以下「第 1 回団交」とい

う。)が行われたが、Y1 社長は出席せず、出席した会社の交渉員は全権委任状及び会社の実印を持参していなかった。また、組合と会社がそれぞれ同じ要求と回答を繰り返す状態となると、会社が蒸し返すのであれば打ち切る旨発言し、これに対し組合の交渉員が複数で怒号と罵声を浴びせると、会社の交渉員全員が一斉退席した。

9 組合が、8月1日及び同月6日、前記5(2)のとおり会社正門横の塀に組合旗1本を掲揚したままにして帰ると、会社は、両日とも組合に事前通告することなく組合旗を撤去し、うち同月6日に撤去した組合旗については、組合の再三の返還要求にもかかわらず、10月9日まで返還しなかった。また、9月9日、組合が、会社正門付近を中心とする塀に組合旗、赤旗及び横断幕を取り付けて抗議行動を行っている、会社は、組合に対し、これらの撤去を要求し、組合が撤去しないと答えたため、即座に撤去し始めた。

10 9月10日、Y1 社長は、就労中のX1に対し、「X1、X1、今日はストライキせんのか」、「X1、人生恨み節やの、お前は。今俺を恨んどうけど、今度は組合の連中恨む事なるぞ、見とけ。お母さん、お父さん、お前かわいそうと思わんか。」など言った。

本件は、上記1から7までについては労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号及び3号に、上記8については同条2号に、上記9及び10については同条3号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられたものである。

なお、本件の主な争点は次のとおりである。

- ① 会社が、X1を外作業に配置転換したこと、女子更衣室を廃止して女子ロッカーを移動したこと及びX1の机をタイヤ梱包場に設置したことは、業務上の必要性によるものか、不当労働行為意思によるものか。
- ② 会社職制らのX1に対する一連の言動は不当なものか否か。
- ③ 会社が、X1に対し、平成15年夏季一時金及び8月29日の退社後の賃金6,000円を支給しなかったことに合理性があるか否か。
- ④ 会社が、免許証のコピー提出を拒否したことを理由に、X1の会社駐車場使用を差し止めたことに合理性があるか否か。
- ⑤ 第1回団交において、交渉が進展せずに決裂したのは、会社のみ責任であったといえるか否か。
- ⑥ 会社が、(1)組合により会社施設に掲揚された組合旗などの掲揚物を一方的に撤去すること、(2)撤去した組合旗を長期間返還しないことが許されるか否か。
- ⑦ 9月10日のY1社長の発言は支配介入に当たるか否か。

## 第2 請求する救済内容

- 1 会社は、解雇を撤回し8月1日より就労開始させたX1に対するタイヤの梱包作業・積み降ろし作業に関する業務を命じた就労指示を撤回し、同人を解雇以前の原職に復帰させなければならない。
- 2 会社は、X1に対し、役員及び職制を使って、複数人で取り囲み、大声で威圧するなどの嫌がらせをしてはならない。
- 3 会社は、X1に事務所内の奥にあるロッカー更衣室を使用させなければならない。
- 4 会社は、X1に対し、8月29日の未払賃金6,000円を支払わなければならない。
- 5 会社は、X1に対し、平成15年夏季一時金を支払わなければならない。
- 6 会社は、X1に対し、会社駐車場を使用させなければならない。
- 7 会社は、組合とのX1の解雇問題・原職復帰問題などを議題とする団交に誠実に応じなければならない。
- 8 会社は、撤去隠匿した組合旗を組合に返還しなければならない。また、会社は、取締役や課長を使って「会社は組合旗を取り付けることを許さない」、「X1さんが取り付けても俺らがはずす」とX1を威迫し、X1及び組合の組合旗や横断幕の掲揚を妨害してはならない。
- 9 Y1社長は、就労中の申立人X1に対し、「X1、ストライキは今日はせんのか」、「人生恨み節やの、お前は」、「今俺を恨んどうけど、今度は組合の連中恨む事なるぞ!見とけ!」など発言し、正当な組合活動を行うX1に圧力を加えてはならない。
- 10 前記各項目並びにX1に対し監視カメラを設置した作業場に机を置き、その場所で作業を命じたこと及びX1に対し私傷を口実にとり締役・課長を使って治療に専念し年休を取り出勤しないよう強要したことに係る陳謝文の交付及び掲示。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人ら

ア 組合は、昭和63年4月24日に結成された個人加盟の地域合同労働組合である。申立時の組合員数は、60名である。

イ X1は、平成15年2月26日に会社を解雇されたため、同年3月4日組合に加入し、同年8月1日職場復帰した会社の従業員である。

なお、X1は、会社内における唯一の組合員である。

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、タイヤの卸販売を主たる業とする株式会社である。申立時の従業員数は、8名である。

## 2 X1の解雇と解雇撤回までの経緯

### (1) X1の解雇と組合加入

ア X1は、パソコンスクール修了後直ちに平成14年4月1日付けで会社に採用された。会社とX1との間で締結された同月17日付けの「雇用契約書」には、労働時間は原則午前9時から午後6時まで(昼食時60分間の休憩を含む。)、時間給は1,000円(交通費を含む。)であることなどが記載されていた。なお、職種や担当業務等これに関連する記載はなかった。

イ X1は、事務所1階に配属された。ここには、X1以外に、Y2取締役(以下「Y2専務」という。)、営業担当のY3取締役(以下「Y3部長」という。)、Y4課長(以下「Y4課長」という。)及びX3(以下「X3」という。)、営業事務担当のX4(以下「X4」という。)及びX5(以下「X5」という。)が配属されていた。X1は、営業事務担当として、①ホームページの管理(在庫タイヤの種類や在庫数の表示)、②ホームページからの注文や問合せへのメール対応、③インターネットオークションの落札者への連絡メール、④伝票作成、⑤運送業者の送り状作成に従事することになり、上記①乃至④の事務を午前、上記⑤の事務を午後に行っていた。また、X1は、これらの事務と並行して、電話での注文への対応にも従事していた。この電話対応は、商品知識豊富な営業担当が事務所内にいる午前は同担当が中心となっていたが、同担当が外で出荷作業に従事しなければならない午後になると、残ったX1ら営業事務担当が中心となっていた。営業事務担当は、X4とX5が入社3年目程度、X1が入社1年目といずれも経験年数が少なく、また、会社は商品知識等を身に付けるための研修等を特に行っていなかったため、電話対応に苦慮し、電話対応に時間がかかったり、Y2専務に代わってもらったりすることもあった。しかし、X1がこれら電話対応について会社から注意を受けたことはなかった。

ウ X1は、前記イのような業務に日々従事し、一日業務に専念しても終業時間に退社できることはあまりなく、休日出勤も行っていた。X1の平成14年8月から平成15年1月までの間の勤務実績等を1か月平均で見ると、24.2日(小数点第1位未満四捨五入)勤務し、29.7時間(小数点第1位未満四捨五入)の時間外労働及び4.7時間(小数点第1位未満四捨五入)の法定休日労働を行い、201,500円の賃金を得ていた。

エ 2月24日、Y1社長は、出張先から会社に電話をかけたとき、トイレに入っていたX1及びX5が電話に出なかったため、X4に対し、X1らに電話をかけさせるよう指示し、X1が電話をかけると、X1らが電話に出なかったことについて、X1及びX5を叱責した。同月26日、Y1社長は、X1らに対し、同月24日

のX1らの勤務態度について再び叱責したが、X1が反論したため、口頭で解雇を言い渡した。

オ 3月4日、X1は、組合に加入した。

(2) X1の解雇問題に関する会社の団交拒否と救済命令

ア 組合は、3月12日付けでX1の「組合加入通知書」及び「要求書」を会社に送付し、X1の解雇理由の文書による明示、解雇の即時撤回と原職復帰等の要求項目を議題とする団交を申し入れたが、会社は、団交に応じなかった。4月3日、組合は、X1の解雇問題に関する団交申入れに対する会社の対応が、労組法7条2号の団交拒否に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った(以下「15不5号事件」という。)。当委員会は、会社の団交拒否理由には正当性が認められず、会社の対応は不当労働行為であると認定し、今後このような行為を行わないよう約する旨の組合宛文書の手交を命ずる命令書写しを12月20日交付した。同月29日、組合は、救済命令の履行に係る組合宛文書を郵送により受け取った。なお、X1は、15不5号事件において、組合の代理人となり、審査活動を行った。

(3) 組合の抗議行動等と解雇撤回

ア 4月11日、X1は、組合の協力の下、同人が会社と雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めること及び賃金の仮払いを求める65号仮処分を申し立て、5月13日、会社が3月24日に提起した不存在確認訴訟に対し、同人が会社と雇用契約上の権利を有することの確認、賃金の支払等を求める反訴を提起した。

イ 5月15日午前10時半から、組合は、X1を含む約30人を動員し、会社正門前で団交応諾を求める第1回目の抗議行動を行った。このとき組合は、「団結」、「勝利するぞ」、「自立連帯」などと書かれた縦140センチメートル、横210センチメートルの組合旗及び赤旗(以下「組合旗等」という。)7本を掲揚し、赤布いっぱい白いペンキで「解雇撤回・原職復帰」と書かれた縦0.9メートル、横10メートルの横断幕(以下「大型横断幕」という。)1枚を正門付近を中心とする塀にひもで取り付けた。最初、組合は、会社正門前でハンドマイクや宣伝カーのマイクを使うなどして抗議していたが、その後、約10人の組合員が事務所の中に入り、「社長を出せ」、「2階から下りて来い」、「じじい、出てこい」などと言って騒ぎ、Y1社長との面会を求めた。しかし、このとき事務所2階にいたY1社長が下りて来なかったため、今度は、持参した5月26日開催の団交要求書をY1社長に渡すように求めたが、Y3部長に拒否された。組合は、2階にいるY1社長にも聞こえるようにと、大声で団交要求書を読み

上げた。結局、当該組合行動は約 1 時間に及び、この騒ぎのため客が帰ったり、電話対応ができなかったりするなどした(以下「5.15 団交要求行動」という。)

この日の 5.15 団交要求行動後、Y3 部長、Y4 課長ら従業員 6 名は、5.15 団交要求行動を行うような X1 とは一緒に働きたくない旨会社に申し入れた。

また、組合は、5.15 団交要求行動から 7 月 26 日の第 1 回団交までの間、6 月 20 日、同月 25 日、7 月 4 日、同月 9 日、同月 16 日及び同月 25 日に会社正門前で抗議行動を行った。6 月 20 日から 7 月 16 日までの間に行った抗議行動は、日によってその態様に若干の相違があるものの、概ね、①X1 の解雇撤回及び原職復帰を要求するもので、②会社の営業時間帯に約 1 時間から 1 時間半程度、③少なくとも 4 名を動員し、④マイク、宣伝カーを使用し、⑤正門付近を中心とする塀に組合旗等 4 本乃至 7 本を掲揚し、横断幕 1 枚乃至 2 枚を取り付けるといったものであった。7 月 25 日に行った抗議行動は、① X1 に関する争議解決及び団交を要求し、②10 時半から約 1 時間半、③26 名を動員し、④マイク、宣伝カー 2 台を使用し、⑤正門付近を中心とした塀に組合旗等 7 本を掲揚し、大型横断幕と赤布いっぱい白ペンキで「解雇撤回」と大きく書かれ、下部に「三栄工業の不当解雇を撤回させる労働者の会」、「元野商事支援共闘」などの団体名が染め抜かれている縦 1.4 メートル、横 7 メートルの横断幕を取り付けるといったものであった。

組合は、これらいずれの日においても、掲揚した組合旗等及び横断幕全てを抗議行動終了後に取り外し持ち帰った。

ウ 組合は、5 月 20 日、X1 の解雇即時撤回と原職復帰等を議題とする団交を申し入れたが、会社は団交を拒否した。

エ 65 号仮処分では和解協議が進められ、和解の条件として、会社は、当初 X1 を関連会社に出向させることを、次いで事務所外でのタイヤ運搬作業に配置転換することを、X1 は、会社が謝罪することや平成 15 年夏季一時金 20 万円を支給すること(会社は、6 月 4 日、従業員に平成 15 年夏季一時金を支給していた。)などを、それぞれ提案要求した。これらについては、双方の間で折り合いがつかず、裁判上の和解は成立しなかったが、会社は、65 号仮処分に提出した 7 月 14 日付け準備書面において、X1 の解雇撤回とその期間の賃金相当額を同人に支払う意思があることを明確にし、7 月 25 日付け文書において、7 月 14 日付けで X1 の解雇を撤回したので、8 月 1 日からの就労を命じると同人に通知した。会社は不存在確認訴訟を 7 月 25 日に、X1 は 65 号仮処分及び反訴を 8 月 6 日にそれぞれ取り下げた。



### 3 第1回団交前後の経緯

#### (1) 第1回団交申入れと会社の回答

ア 組合は、会社が前記2(3)エのとおりX1の解雇撤回等の意思があることを明確にすると、7月18日付け「抗議並びに団交要求書」を会社に送付し、同月24日19時から会社会議室で団交に応じるよう申し入れ、同月22日までに諾否について文書回答するよう求めた。

なお、要求項目は、次のとおりであった。

- (ア) X1の解雇を即時撤回し、原職復帰させること。
- (イ) X1の解雇を撤回するにあたり、会社として謝罪すること。
- (ウ) 解雇撤回から1か月間の就労猶予期間を認め、その間に団交で就労条件・争議解決等を協議し、X1の就労開始日を9月1日以降とすること。
- (エ) X1のこれまでの賃金労働条件について協議し清算すること。
- (オ) X1のこれからの労働条件について事前協議し合意すること。
- (カ) 今後X1の労働条件を変更する場合は、組合と事前協議し双方確認した上で実施するとの労働協約を締結すること。

イ 会社は、7月22日付け文書で、業務の都合により同月26日17時から三原文化会館で団交に応じる旨回答した。

ウ 組合は、7月23日付け文書で、会社が団交の日時場所を変更したことについて、団交拒否に等しい行為である、団交要求権は組合のみが持つ権利であるため許されない旨主張し抗議した。その上で、会社が団交に応じると回答をしたことは前進である、今後組合の申し入れた日時に応諾できない場合は協議申入れをするようになど述べ、同月26日18時から会社提案の場所で団交に応じるよう改めて申し入れ、同月24日17時までに諾否について文書回答するよう求めた。また、X1に平成15年夏季一時金20万円を支給することなどを前記アの要求項目に追加し、回答を用意しておくよう求めた。

エ 会社は、7月24日付け文書で、組合要求のとおりの日時で団交に応じる旨回答した。また、団交要求権は組合のみが持つ権利との組合主張に異議を唱えた。

#### (2) 第1回団交の状況(申立事項)

ア 7月26日18時から第1回団交が開催された。交渉員は、組合がX2執行委員長(以下「X2委員長」という。)、X6副執行委員長(以下「X6副委員長」という。)、X1のほか執行委員6名の計9名、会社が同月5日に就任したY5社外取締役(以下「Y5取締役」という。)、Y2専務、Y6弁護士(以下「Y6弁護士」という。)など記録係のY4課長を含めた計6名であった。冒頭、組合は、Y1

社長が出席していないことに強く抗議した。これに対し、Y5 取締役は、Y1 社長から全権委任されていると説明したが、組合は、全権委任状がない旨言って抗議した。結局、Y6 弁護士が、組合の求めに応じ、会社の交渉員に全権委任されている旨の文書証明をして交渉が開始された。

イ 会社は、前記(1)ア(ア)乃至(カ)の要求項目に沿って回答を求める組合に対し、Y5 取締役が次のように回答した。

(ア) 司法の場で解決済みと認識している。原職復帰はさせない。

(イ) 謝罪の意思はない。解雇は撤回したが原因は Y1 社長だけが作ったわけではない。

(ウ) 争議解決については、組合が会社の考え方を理解してくればよい。ノーワーク・ノーペイであれば組合の要求する 9 月 1 日就労開始でもよい。

(エ) 未払賃金については、残業をしているなら出してほしい。

(オ) X1 には会社の指示する新たなところに就いてもらうので組合は合意してほしい。

(カ) 就業規則で事足りる。

ウ 前記イのほか、組合が X1 の解雇を撤回した理由について尋ねると、会社は、65 号仮処分の経過を見ながら撤回するに至った旨回答した。

エ 一旦休憩を入れての交渉再開後、組合が、会社に対し、確認書を作成できるかどうか確認するために、会社の実印の持参について尋ねると、Y5 取締役は、持参していない、直ちに押印することはできない、サインで十分である旨答えた。これに対し、組合は強く抗議した。

オ その後、組合は、前記イ(ア)乃至(カ)の会社回答の再考を求めるとして、当該回答を受けたときと同じように前記(1)ア(ア)乃至(カ)の要求項目に沿って会社に回答を求め、会社も同じように前記イ(ア)乃至(カ)のとおり回答した。そして、これらのやりとりが双方の間で繰り返される状態になると、Y5 取締役が、回答は既にした、蒸し返すのであれば団交を打ち切る旨発言した。これに対し、X6 副委員長が、会社の一次回答が最終回答であるかどうか分からない、今から実質的な協議が始まるのだから協議に応じてほしいと要求したが、組合の交渉員が複数で怒号と罵声を浴びせると、Y5 取締役が、退席するが団交を拒否するものではない旨述べ、19 時 28 分、会社の交渉員全員が一斉退席した。

### (3) 第 1 回団交直後の労使双方の抗議等

ア 会社は、7 月 30 日付け文書を組合に送付し、団交及びその申入れに関する見解を次のとおり表明した。

- (ア) 組合は、会社による団交の日時場所変更が事実上団交拒否である旨主張するが、会社は全く団交を拒否する意思はない。団交を申し入れることができるのは組合の権利であると述べているが、団交に応諾する側の業務の都合によっては変更を要請することは当然起こり得ることである。そこで、事前協議で労使が打合せを行い、労使ともに適切な日時を設定することを提案する。
- (イ) 組合は、Y1 社長の団交出席を求めているが、会社は、Y1 社長のトップセールスで企業が維持されている趣きがあり、スタッフも少人数でもあるため、出席は極めて困難である。
- (ウ) 組合は、団交において確認された事項について会社は直ちに公印で押印すべきである旨主張するが、主旨確認が双方でなされたとしても文言について双方遺漏なきように作業を行うことは肝要である。したがって、交渉終了後直ちに押印できる体制でなければ誠実性のない団交との主張はいかがなものか。
- (エ) 組合は、団交において取締役以外の発言は認めない旨主張するが、経営側においては取締役以外の実務担当者を交渉員として出席させる場所が多々あると聞き及んでおり、そのことを否定することはいかなるものか。このような見解から会社は組合の交渉員が執行委員であるかどうかの確認をしなかった。
- (オ) 団交における組合の交渉態度は常に複数で同時に発言し、いたずらに混乱させている。その発言は、立ち上がり怒号と罵声をもってなされ、会社側交渉員に威圧と恫喝を与えることに終始されている体を感じる。このことは暴力的言動を持って会社側交渉員を屈服させることが主体の交渉と思える。あくまで労使が対等で整然と粛々と交渉を進めるべきである。
- イ 組合は、7月30日付け「抗議並びに求釈明要求書」を会社に送付し、第1回団交にY1社長が出席しなかったこと、交渉途中で退席したこと、一次回答に固執して協議する姿勢をみせなかったことが会社の誠実団交応諾義務に反する行為であったとして抗議した。そして、主に次の項目に誠実回答しなかったとして、同月31日17時まで文書回答するよう求めた。
- (ア) X1の解雇を撤回した理由及び謝罪しない理由
- (イ) X1の解雇期間中は出勤したものとみなすのかどうか
- (ウ) 会社は一方的に就労命令を発し、8月1日からの出勤を命じたのに、X1を原職に戻さない理由
- (エ) X1に対する夏季一時金支給に関する一次回答

ウ 会社は、7月31日付け文書を組合に送付し、前記イ(ア)乃至(エ)の各項目に対し、次のとおり回答した。

(ア) 第1回団交で回答したとおり、裁判の経緯を尊重し撤回したもので謝罪の意思はない。

(イ) 在籍したものとして取り扱い解決金を支払った。

(ウ) 解雇撤回を求めたのは組合であり X1 である。解雇を撤回したので就労を命ずるのは当然である。組合が就労猶予を要求したので、ノーワーク・ノーペイの原則で会社は容認した。

(エ) 支給しない。

エ 組合は、X1 の解雇以前における残業手当未払等の問題について、第1回団交の議題としていたが解決されなかったとして、行橋労働基準監督署(以下「労基署」という。)に7月29日付けで X1 との連名で是正を求める旨申告した。8月28日、この是正申告に対し労基署は、時間外手当未払等について会社に是正勧告を行い、9月5日、会社は、この是正勧告に従い、X1 に在職期間中の時間外手当等未払分 121,900 円を支払った。

(4) X1 に対する平成15年夏季一時金の不支給(申立事項)

会社が X1 の解雇期間中である6月4日に従業員に夏季一時金を支給したこと、X1 に対する夏季一時金の支給について65号仮処分等で協議されたが労使間で意見の一致が見られなかったことは、既に認定のとおりであり、X1 に対する同一一時金は本件終結時までには支給されなかった。会社は、賞与に関し、給与規定で、「会社は毎年6月・12月に会社の業績を考慮した上、従業員の勤務成績などに応じて賞与を支給するが、社会情勢・業績によっては支給できない場合もある。」と規定している。会社では、平成14年4月入社 of X1 及び同年5月入社 of 元従業員 X7(以下「X7」という。)に平成14年6月支給の夏季一時金を、Y2 専務に業績が悪かった時期の賞与を支給しなかったという例外があったものの、例年、全従業員に対し、規定どおり年2回の一時金を支給していた。査定対象期間は、夏季一時金が12月から5月まで、冬季一時金が6月から11月までとして取り扱い、具体的支給額等は、Y1 社長が Y2 専務と Y3 部長に相談して決定している。他の従業員の平成15年夏季一時金を各人の基本給との対比で見ると、従業員 A に 2.0 か月分、B に 2.1 か月分、C に 1.9 か月分、D に 2.4 か月分、E に 2.3 か月分、F に 1.6 か月分、G に 1.5 か月分が支給された。X1 は、平成14年冬季一時金 15 万円を支給された当時、1年目は少ないが2年目からは 20 万円を超えると Y2 専務から説明を受けていた。

4 X1 の職場復帰から本件申立てまでの経緯及びその後の状況

(1) X1 の配置転換(申立事項)及び会社設備等の変更

ア 8月1日、X1は、就労命令のとおり会社に出勤した。そして、Y3部長から就労指示書を手渡された。就労指示書には、①タイヤ梱包作業、積み降ろし作業に関する業務を命じること、②実労日は月曜日から金曜日で、毎週土曜日及び日曜日、祝日並びにその他会社が定めた日を休日とすること、③実労時間は午前9時から午後6時までで、正午から午後1時までを休憩時間とすること、④代表指示者はY3部長、Y4課長及びX3であることなどが記載されていた。この後、X1は、タイヤの梱包作業、積み降ろし作業に関する研修を受けるようにと指示され、終業時間まで出荷作業を見て過ごした。

なお、会社の就業規則には、配置転換に関する規定はなかった。

イ 同日、X1が職場復帰すると、X1の解雇以前と比較して、会社の設備等が次のとおり変更されていた。

(ア) 女子更衣室の廃止及び女子ロッカーの移動(申立事項)

会社は、X1の解雇以前、事務所1階奥の一角にある部屋を女子更衣室として使用していたが、書類置場として使用する必要があること、外作業の従業員に便利なようにとの理由で、中にあった女性従業員全員の無施錠方式のロッカーがタイヤサンプル展示室2階に移動されていた。タイヤサンプル展示室2階は、バッテリーを充電する機械などの商品を置く場所としても使用されており、従業員であれば誰でも入ることができ、隣接するタイヤ脱着作業場とは透明のガラスで仕切られているだけである。このような場所に設置されたロッカーの周囲には仕切るものがないためX1は着替えることができず、ロッカーには鍵が付いていないためX1を含む女性従業員は使用しなくなった。

(イ) タイムレコーダーの設置場所の変更

X1の解雇以前、タイムレコーダーは事務所1階に設置されていたが、ほとんどの従業員がここから事務所に入ってくるとの理由で、タイヤサンプル展示室に移動されていた。タイヤサンプル展示室は、事務所に隣接しており、通常、来客用の待合室としても使用されている。

(ウ) 昼食場所の変更

X1の解雇以前、従業員は事務所内で昼食をとっていたが、事務所で食事をするのは見苦しく、書類やパソコンを汚すとの理由で、従業員全員がタイヤサンプル展示室で昼食をとることとされていた。

(エ) 1階女子トイレの使用禁止

1階女子トイレは事務所奥にあるが、故障であるとの理由で閉鎖されて

おり、X1 の解雇以前には男性用として使用していたタイヤサンプル展示室側出入口近くにあるトイレを男女共用トイレとして使用することとされていた。

(オ) 監視カメラの設置

監視カメラは、X1 の解雇以前はなかったが、防犯のためとの理由で、タイヤ梱包場に1台、タイヤ脱着作業場に1台、事務所正面玄関に1台、会社敷地への出入口2か所に1台ずつの計5台が設置されていた。監視カメラからの映像を見ることができるモニターは、新しく増築された事務所の中2階に設置されていた。事務所の中2階は、コンピューターサーバーや事務用品を設置保管する場所として使用され、この部屋で常時仕事をする従業員はいない。なお、会社は、監視カメラを4月に発注し、6月26日から27日に取り付けた。

ウ 8月4日、X1 は、同月1日同様研修を受け、実際に次の作業に従事することになった。

(ア) タイヤ転がし作業

会社は、受注したタイヤを毎日出荷しており、その出荷作業の工程は、概ね、当日出荷分のタイヤを倉庫からタイヤ梱包場に運び込み、タイヤ梱包場にあるタイヤ梱包用機械を使って2本から4本程度を束ねて梱包し、これを出荷先によって分けられたタイヤ梱包場内の所定の2か所まで転がし、タイヤの種類が判別できるように貼ったラベルを上に向けて並べた後、フォークリフトで運送業者のトラックに積み込み発送するというものである。

上記出荷作業には、X1 の解雇以前にあつては、男性従業員の Y3 部長、Y4 課長、X3 及び男性派遣従業員 2 名の計 5 名が従事していた。しかし、X1 の解雇後、会社は、最も商品知識のある Y3 部長と Y4 課長を電話での注文への対応等、事務所 1 階での作業に専従させる体制をとり、出荷作業には男性派遣従業員 2 名を新たに雇い入れて対応していた。そして、8月6日、会社は、上記出荷作業の工程のうち、梱包後のタイヤを所定の2か所まで転がし、ラベルを上に向けて並べるまでの作業(以下「タイヤ転がし作業」という。)を今後行うよう X1 に指示した。それまで会社は、女性を出荷作業に従事させたことはなかった。

会社の一日当たりのタイヤ平均出荷本数は、8月までは200本から250本程度であったが、9月以降増え始め、多い日には370本出荷することもある。X1 は、一日10本程度ある重いタイヤについては、男性派遣従業

員の手を借りなければならなかったが、それ以外のタイヤ(梱包後の重量 10 キログラム乃至 20 キログラム)については、総じて一人で行うことができた。この作業には、概ね 9 時から 16 時までの間に従事していた。

(イ) 検数作業

会社には、輸入したタイヤが週 1、2 回の午前に入荷する。会社では、これらを倉庫に搬入する際に検品を行っている。

従来、会社は、現物と当日入荷したタイヤの明細が書かれた商品リストとを照合することのみで検品を済ませていた。ところが、8 月 4 日、会社は、従来からの方法による検品方法を X3 に行わせた上で、商品リストを見ずに現物を目視で検品し、その結果を検数報告書と呼ばれる用紙に記入して報告させる新たな検品方法を併用することとし、この方法による検品作業(以下「検数作業」という。)を今後行うよう X1 に指示した。なお、検数報告書への記入事項は、タイヤのサイズ、パターン、本数、検品者氏名等であった。

(ウ) シール作業

会社は、代金引換により決済されるタイヤを出荷する場合、その目印になる、元々 2 枚つづりになっているシールを 1 枚ずつに切り離し、運送業者の送り状を入れるビニール袋に貼り付ける作業(以下「シール作業」という。)を行っている。

X1 の解雇以前、この作業は、X1 が事務所内で片手間に行っていた。そして、8 月 6 日、会社は、タイヤ転がし作業がないときは、後記(2)エのタイヤ梱包場に設置した机で、シール作業を行うよう X1 に指示した(以下、X1 に対するタイヤ転がし作業、検数作業及びシール作業従事指示を「本件配転」という。)

なお、会社は、X1 が解雇以前に従事していたホームページの管理、インターネット販売事務等を Y2 専務や X4 らに分担して行わせていた。また、X5 が平成 16 年 1 月に退職するのに先立ち、ハーフタイムの派遣従業員を 10 月 1 日及び 11 月 1 日にそれぞれ 1 名ずつ事務所 1 階に雇い入れ、売上传票の整理や帳簿作成等の業務に従事させた。

(2) 職場復帰した X1 に対する会社職制らの言動(イ、ウ、エ、オ、カ、ク、コ、セ、ソ、ト、ネは申立事項)

ア 8 月 1 日、X1 は、入社して就労指示書を手交されるまでの間に、裁判所や労働委員会に証拠として提出するため、自己防衛のためであるとして、持参したカメラで事務所内を写真撮影した。このとき、Y4 課長は、X1 に対し、「X1

さん、社長がもうこんげ、今日はもう仕事せんで帰ってって、そこ、入ったら駄目よ、入ったら駄目。もう、帰ってっち。今日は」と言った。

また、昼休み、X1 が昼食をとるために事務所に入ろうとすると、Y4 課長が事務所関係者以外立入禁止と発言し、X1 が事務所に立ち入るのを認めなかった。

なお、X1 はこの日、就労時間中に 3 回の携帯電話メール送信を行った。

イ 8 月 4 日、タイヤ梱包場で会社の指示を待っている X1 の元に、Y3 部長と Y4 課長が来て、Y4 課長が、X1 に対し、「X1 さんはここに就労で来とんやろ」、「ここに就労で来てって」、「カメラを撮って回るっていうのはおかしいよね」と言った。このとき X1 は写真撮影をしていなかったが、この日も会社内で写真撮影を行った。

ウ 8 月 6 日、タイヤサンプル展示室で作業指示を待っている X1 の元に、Y3 部長、Y4 課長及び X3 が来て、Y4 課長が、X1 に対し、カメラを持参しているかどうか尋ねた。これに対し、X1 が、不当な配置転換の業務実態を証拠として残すためにカメラを持参して写真撮影している旨説明すると、Y4 課長は、「仕事しに来とんやろ」、「没収するよ」、「カメラとか撮るんなら、就労拒否とみなされるよ」などと言った。

その後、X1 は、Y3 部長らからタイヤ梱包場で今後従事するタイヤ転がし作業について説明を受けた。このとき、X1 が作業内容を記録するためであるとして作業風景を写真撮影すると、Y4 課長は、「カメラ撮るんやったら、仕事教えられんのよね、裁判所出すかなんか知らんけどさ。それなら違う仕事でもしてもらわんとしょうがないんよね」、「カメラ写さんでも、そらあ見たらわかるやろ」と言った。

エ 前記ウの作業説明が終わると、会社は、外作業に従事する X1 に便利であることと等の理由から、タイヤサンプル展示室にあった机をタイヤ梱包場に設置し、Y4 課長が、X1 に対し、タイヤ転がし作業がないときは、その机でシール作業を行うよう指示した。タイヤ梱包場は、4 面中 3 面が壁で、もう 1 面はシャッターになっており、始業から終業まで開いている。また、机が設置された場所は、前記(1)イ(オ)の監視カメラに映り、タイヤの出荷作業でフォークリフトを使用する際には、そのつめの部分が椅子まで約 50 センチメートルというところまで接近してきた。

オ 8 月 6 日午後、Y3 部長と Y4 課長が X1 の元に来て、組合が同日昼休み時間中に抗議行動を行った後、会社の塀に組合旗 1 本を掲揚したままにして帰ったことについて、X1 に対し、Y3 部長が、「組合旗を取り付ける事は認められ



ない」、Y4 課長が、「うちはもう断る、うちの敷地の物に対してそういう事されたら。うちは撤去せんとしょうがないよね」と言った。これに対し、X1 は、「あーあ、私は立てないですよ。私が立てるんじゃないから、組合が立てるんだから」、「組合に言ってください」と言った。

カ 8月8日、X1 は、Y3 部長に対し、他の従業員と同様、事務所内に机を用意するよう要求したが、同部長から明確な回答を得ることはできなかった。終業後、X1 が再度同部長に要求していると、これを聞いていた Y4 課長は、「X1 さんの方にね、事務所の中ひっかき回されとうやろう、この会社」、「組合活動ね、はっきり言わせてもらったら、みんなも X1 さんともう一緒に仕事したくないんよ。で俺たちは社長にその思いを告げて X1 さんの職場を向こうにしてくれって言っとんよ」、「これ以上また事務所に入ってまた色々ひっかき回されたくないんよ」、「俺も従業員である以上、X1 さんとはこの職場で一緒に仕事をしたくない。社長にはそれをお願いした」などと言った。そして Y3 部長も、会社が裁判所に提出した従業員らの陳述書の中に、5.15 団交要求行動のようなことがあった後では、X1 と一緒に仕事をする気持ちにはなれないと記してある箇所を持ち出し、「書いてなかったですかね」、「誰の指示でもない」と言った。さらに、Y4 課長は、「俺たちの意志で社長をお願いした事なんよ。一緒に仕事したくない」と言い、Y3 部長も「そういう事」と言って肯いた。

結局、会社は、X1 の机の事務所内への設置を拒否した。従来、会社は、外作業に従事する従業員にも事務所内に机を与えていたし、X1 の職場復帰後も X3 には事務所内に机を与えていたが、同人はほとんど使用していなかった。

なお、X1 は、この日も会社内で写真撮影を行い、就労時間中に 2 回の携帯電話メール送信を行った。

キ 会社は、従業員が通勤事故を起こした場合、被害者から使用者責任を追及されることがあるので従業員の免許証の有無を確認するため、7 月頃、従業員全員に免許証のコピー提出を求めていた。そして、8 月 20 日午前、Y3 部長が X1 にもその主旨を説明し提出を求めたところ、X1 は、「提出する理由が分からない」と言って拒否した。

X1 は、このことについて組合に携帯電話で報告した。

13 時過ぎ、労基署の Z1 課長が、時間外手当未払等に関する申告に基づき、会社を訪問した。このとき、Y1 社長が X1 に、会社には多くの秘密があるので裁判所に出すためであっても困るとして写真撮影の中止を求めたのに対し、Z1 課長は、「休憩時間中であれば」と発言した。すると、Y1 社長は、X1 に対し、休憩時間中なら良い、後で文書提出する旨発言し、今日はもう仕事を止

めて退社するよう命じて退社させた。

なお、X1 は、この日も会社内で写真撮影を行った。

ク 8月21日、Y4課長とX3を伴ったY3部長が、出勤したX1に対し、「X1さん、写真撮影の件の警告書。それと仕事中的写真撮影と携帯の使用、それも入ってますので」と言って警告書を手渡した。警告書には、業務中に業務以外の私的な行為について数回注意したこと、このような行為は職務に専念する認識が悪いこと、写真撮影は会社の在庫状況等の企業秘密にかかわる部分であり背任行為であること、今後このような行為を続ける場合は厳重な処分が付すこともあること、代表指示者はY3部長及びY4課長であることが書かれていた。

これに対し、X1がZ1課長は昼休みの撮影を認めた旨言って抗議すると、Y4課長は、「監督署に言えばいいやん、監督署から昨日怒られよったやん」、「昼休み撮りまくり」、「好きなだけ」と言った。

X1は、このことについて携帯電話で組合に報告した

ケ 組合は、8月21日付け文書を会社に送付し、8月1日の会社の就労指示は不当労働行為であるとして抗議し、X1の解雇を撤回したのであるから原職に復帰させる義務があること、同就労指示は権利の濫用であることなど主張し、同就労指示の即時撤回を求めた。

コ 8月25日、X1は、前々日に左手人差指をけがしたため、包帯を巻いて出勤した。そして、Y3部長に家事によるけがである旨説明し、今日はタイヤ転がし作業はできないが、他の仕事であればできると申し出ると、シール作業をするよう指示され、この日は一日これに従事した。

16時過ぎ、Y3部長を同道したY7取締役(以下「Y7取締役」という。)が、けがの具合を尋ねたのに対し、X1が「かなりひどい」と答えると、同取締役は、「X1さんの仕事はタイヤを転がすのがメインだから、それが出来なくてシールの作業だけされても時給を払うわけにはいかないのだから治療に専念してもらって、治るまで休んでほしい」、「その作業は元々工場ですべてやって貰っていた仕事だから、X1さんにそれだけの作業をされても困る」、「無理に仕事をさせてまた傷口が開いたりすると、こっちが悪くなるから、有給を使ったりして休んでほしい」と言った。また、同取締役は、「カメラとテープレコーダーとメモを取っていることも止めるよう改善してくれ。注意しても改善しない場合は、出勤停止にしなければいけない」と警告した。

17時過ぎ、X1がこの警告について組合に携帯電話で報告していると、X3を伴い事務所から出てきたY4課長が、「長電話をやめろ」、「はっ、職場放棄

やんか。会社に来てよ、長電話したいだけがんがんでよ、それで会社から給料貰えるん。それなら俺もするよ、そんなこと」、「手止まっちゃうやん」、「録音機も外して」、「仕事する気ないなら、X1さん、職場放棄、ね。賃金どうのこうのっち、払えんやん、そんなもん」、「仕事する気ないなら、X1さん帰ったほうがいいよ。賃金も払えんよ、そりゃあ」、「だから仕事終わってからせえち言うんよ、そういうことは。会社から給料もらえることなんか。」、「長電話とその録音機、注意しとくけ、ね、せんように」と言った。X1が録音は裁判で証拠として提出するためである旨説明すると、Y4課長は、「裁判がどうしたんか、ほんと、知るか俺たちや、裁判やら。録音機も外して」と言った。

サ X1は、8月26日は有給休暇を取り、翌27日はストライキを行った。また、同日、X1がけがをしてから初めて病院で診察を受けると、医師からは、傷口はくっついているので就労には差し支えない旨診断された。

シ 組合は、8月27日付け文書を会社に送付し、会社がX1に免許証のコピーを要求する目的、免許証に記載されている個人情報の社内での取扱基準について釈明を求め、これらが会社により明らかにされた段階で労使協議事項とし、その労使協議が整うまでは提出を留保する旨通知した。また、X1の免許証保有については、組合が確認したので安心するよう付け加えた。

ス 8月28日、Y4課長を伴ったY3部長が、出勤したX1に仕事はできるかと尋ねたため、X1は、努力する旨答えた。また、X1がパソコンの操作ならできる旨申し出ると、Y4課長は、「与えろうにもね、あんたに与える仕事がないんよ。出来んやん、仕事が」、「自分でけがしちょうのに」、「それを会社の責任にするってあんた」と言い、Y3部長もそれに同調した。この日、X1は、けがをした左手をかばいながらタイヤ転がし作業に従事した。

午後、労基署のZ1課長が再び会社を訪れた。同課長は、会社に対し、8月19日頃X6副委員長が是正の申告を行っていた件について、1階女子トイレを使用させること、タイヤ梱包場内に設置したX1の机の周囲2メートルに境界線を設けるか移動させるよう指導した。

X1は、このことについて携帯電話で組合に報告した。

なお、会社は、9月1日に1階女子トイレを使用できるようにした。

セ 8月28日終業後、Y2専務とともに来たY7取締役が、X1に対し、「X1さんが努力してするっていうのもわかるんですけど、こっちとしたらやっぱあ、けがが悪化したりしたら悪いけ、どうしてもするっていうんやったら、責任とれんから、かかっているお医者さんでですね、就労証明みたいなもの、も

らえるみたいなんです。あの自分の仕事を説明して、でこのけがでこの仕事が出来ていくってような証明が出るらしいんですよ。」と診断書の提出を求め、「また治療に専念してもらって、あの有給使ったりして休んでもらって、治してから、ちゃんと仕事ができるようになってから来てもらいたいですよ。」と言った。

ソ 8月29日、Y3部長を伴ったY7取締役が、出勤したX1に仕事はできるかどうかと尋ねると、X1は、「昨日、それは言ったでしょ」と答えた。これに対し、Y7取締役が、「努力しますって言われても、こっちはさせられんです。何かあったら、悪くなったらわるいから。どうしても、その努力してやるって言うんだったら、診断書持ってきてもらって」と、前日と同様、診断書の提出を求めると、X1は、「今日取って来いって言うんだったら仕事に行くことを認めて、診断書の費用は会社持ち」、「会社はいくら私用でけがをしようが、替わりの仕事を与える義務があるんです」と主張した。

Y7取締役とY3部長は、一旦事務所に引き上げたが再び戻り、検数作業中のX1にY7取締役が、「診断書がないとさせられなので今日は帰ってください」、「賃金払えない。タイヤ転がすのが仕事なんで、けが治してから来てもらって、それかどうしてもするんやったら診断書を持ってきてもらって。その証明は自分でけがしたもんやからこっちが払う筋合いはない」など言った。これに対し、X1が、「私は仕事出来るって来てるじゃないですか」、「昨日したでしょう」など反論すると、Y7取締役は、「出来ない」、Y3部長は、「一人前の仕事出来たです」、「こっちはお遊びでしてもらっても、片手半分でももらってもね、困るんよ。気使ってしようと思うんよ、だけ何かあったらこっちの責任やん。また指がぱこっと開いたりしたら、違う、こっちが困る」など言って、あくまでも診断書を提出すること、けがが治ってから出社し本日は退社することを命じ、本日の賃金及び診断書の費用を会社が支払うことを拒否した。また、X1が、「普通ならね、一緒に仕事しよう人が仕事与えるべきやろ」と言うと、Y7取締役とY3部長は揃って「仕事がない」と言い、別の仕事をさせることも拒否した。その後も退社を求めに来たY3部長に対し、X1は、医者から就労しても差し支えないと言われた旨伝えたが、同部長から診断書を持参するようと言われ、結局、10時50分頃退社した。

退社後、X1は、病院に行って診断書を書いてもらったが、それには就労可能である旨書かれていた。

また、X1のこの日の賃金は、2時間分の2,000円のみが支給され、退社後6時間分の賃金相当額6,000円は支給されなかった。

平成 14 年 8 月頃、外作業や電話対応等に従事していた X7 が、休日にけがをして外作業に従事することができなかつた際、会社は、同人を電話対応、出荷伝票の準備及びシール貼りに従事させる取扱いをしたことがあった。

なお、X1 は、この日退社するまでの間に 4 回携帯電話をかけた。

タ 組合は、8 月 29 日付け文書を会社に送付し、前記コ及びソの X1 のけがやカメラ使用などに対する Y7 取締役らの対応や言動が、X1 に対する不当労働行為であるとして抗議した。また、労働者が労務の提供を申し出ている限り、会社には労働者を再配置し、労務提供を受ける義務がある旨主張した。

チ 会社は、8 月 29 日付け文書を組合に送付し、X1 の免許証のコピー提出について、通勤に車を使用する従業員に駐車場を便宜供与する限り、駐車場利用者の自動車運転免許資格の有無確認のために免許証のコピーを求めることは当然であること、他の従業員は全員提出していること、通勤災害を想定した場合必ず必要であること、組合は個人情報にこだわるが、駐車場を利用する限り受忍限度の範囲であること、個人情報で問題があると想定される本籍地については伏せたコピーでも良い旨釈明し、あくまでも提出を拒否するならば、会社駐車場の利用を差し止めると通告した。

ツ 9 月 1 日、Y4 課長と X3 が、出勤した X1 に診断書の提出を要求したため、X1 はこれを提出した。そして、X1 が X7 と自分とでは会社の対応に差がある旨抗議すると、Y4 課長は、「おーお、X7 君出来る仕事があったんやろうねえ」と言った。これに対し、X1 が、パソコン業務ならできる、左手人差指以外は使える旨申し出ると、Y4 課長と X3 は、X1 に与える仕事がない旨それぞれ発言した。

テ 組合は、9 月 1 日付け文書を会社に送付し、X1 の会社でのカメラ等使用に対する会社の対応に次のとおり抗議した。

(ア) 8 月 20 日、カメラの使用に関して労基署の Z1 課長が「休憩時間であれば良い」と発言し、会社も「休憩時間であれば良いけど」と追認してきたいきさつがあるにもかかわらず、8 月 25 日、Y7 取締役らがカメラ等の使用を止めないと出勤停止にしなければいけない旨発言し、威迫行為を繰り返している。

(イ) 8 月 21 日、X1 に写真撮影は在庫状況など企業秘密にかかわる部分であり著しい背任行為であると警告書を発したが、会社は在庫状況をホームページやヤフーオークション等で公開しているのになぜ企業秘密になるのか説明が不足しており理解できない。したがって当該警告書は甚だ不当であり X1 に対する嫌がらせ行為である。

(ウ) カメラ等持参しているのは、会社が X1 を退職に追い込むためにタイヤの梱包作業・積み降ろし作業に関する業務を命じ、不当労働行為を繰り返している会社の不当な攻撃から身を守るためである。

(エ) 会社は、管理職・職制などを使って、X1 を 2 名乃至 3 名で取り囲み、不当な発言、嫌がらせ、いじめを繰り返しているので即刻これらの不法行為を改めるべきである。

(オ) X1 は緊急避難的に自らの身を守るため、取り囲まれた状況や不当な業務指示を記録し証拠を保全するためにカメラ等使用するもので違法性はない。携帯電話の使用も組合との最低限の安全確認などのための使用は無条件に認めるべきである。

ト 9 月 4 日、Y3 部長を伴った Y1 社長は、タイヤ梱包場でシール作業をしていた X1 に対し、免許証のコピーを提出しないのであるならば、会社敷地内に駐車することを差し止める旨通告した。

また、夕方、外出先から戻った Y1 社長は、X1 が作業しているタイヤ梱包場の前に車を止めて、「明日ストライキに突入せんのか。明日車止めるなよ。」と言って、事務所の中に入って行った。

翌 5 日以降、X1 は、会社駐車場の使用ができなくなり、会社前の路上に駐車している。

ナ 9 月 5 日、会社は X1 に 8 月分賃金を支払ったが、同人の同月分から平成 16 年 2 月分までの賃金等は下表のとおりである。

区分	賃金(有給休暇分を含む) (円)	出勤(日)	有給休暇(日)	ストライキ
8 月	130,000	12	5	1 日
9 月	103,000	12	1	7 日+1 時間
10 月	124,000	14	2	6 日+7 時間
11 月	113,000	13	2	3 日+7 時間
12 月	127,000	11	4	5 日+1 時間
16 年 1 月	136,000	13	4	2 日
16 年 2 月	83,500	9	2	8 日
平均	116,643	12.0	2.9	4 日+7 時間

会社は、職場復帰した X1 に対し、時間外労働と休日労働のいずれも命じなかったが、X1 以外の出荷作業に従事している男性派遣従業員らには休日出勤を命じ、その際、同従業員らは出荷作業のほか清掃作業等に従事している。

ニ 組合は、9月5日付け文書を会社に送付した。この中で、X1の免許証のコピー提出については労使協議中であると主張し、前記チ及びトで会社がX1の駐車場使用を差し止める旨通告したことに抗議した。また、以前は求めなかったものを、X1の職場復帰後になって求めたことは不自然であることから、これらの行為は、組合無視であり、X1を消耗させて退職に追い込もうとする不利益取扱いである旨抗議した。そして、今後もX1の駐車場使用を認め、会社が免許証のコピー提出に固執する理由及び免許記載事項の必要箇所を明らかにするよう求め、免許証の有無と絶対必要な記載事項の届出で充分なはずであると主張した。

ヌ 9月9日、X1はストライキを行った。同日、組合とX1は、X1がけがをしても就労可能と申告しているにもかかわらず、医師の診断書を要求し、8月29日退社させ賃金を支払わないなどした会社の行為が労働基準法24条違反であるとして、是正を求める旨労基署に申告した。また同日、X1は、会社に対し、8月1日の就労指示書に記載されたタイヤの梱包作業及び積み降ろし作業に関する業務に従事すべき労働契約上の義務を負わない地位にあることを申立ての趣旨とする地位保全仮処分(平成15年(ヨ)第113号。以下「113号仮処分」という。)を申し立てるとともに、タイヤ梱包作業等に従事すべき労働契約上の義務を負わない地位にあることの確認及び慰謝料等の支払い等を求める配転無効確認等請求訴訟(平成15年(ワ)第910号。以下「910号本訴」という。)を提起した。

113号仮処分について、福岡地方裁判所小倉支部は、12月2日、会社は10月17日からX1にタイヤ転がし作業をさせておらず、Y1社長もX1の意思に反してタイヤ転がし作業を命じる意図がないと表明していることなどから保全の必要性がないとして、却下決定を行った。

また、910号本訴について、同裁判所は、平成16年11月4日、X1への本件配転は業務上の必要性に乏しく、X1にとって不本意な仕事を与え、あわよくば孤立感を感じたX1の自主退職を余儀なくする意図をもってなされたものであり、会社の権利の濫用で無効である旨判示し、X1の請求する地位を確認する等の判決をした。

ネ 9月10日9時50分頃、入社してきたY1社長は、タイヤ転がし作業をしているX1に対し、「X1、X1、今日はストライキせんのか」、「X1、人生恨み節やの、お前は。今俺を恨んどうけど、今度は組合の連中恨む事なるぞ、見とけ。お母さん、お父さん、お前、かわいそうと思わんか」など言った。この日、X1は、17時から18時までストライキを行った。

同日、会社は、X1 に対し、就業に不必要なテープレコーダー、カメラ等を持ち込み、就業中に私的行為を行うことは職務専念に反する行為であり、このような行為を続けるならば、出勤停止処分に付す旨の警告書を発した。

ノ 会社は、組合の一連の抗議・要求文書に対し、9月10日付け文書を送付した。この中で、カメラ等の持込みについて、組合はX1の防衛上必要なものと主張するが、就業する者にとって全く不必要なものであること、就業中に写真撮影等を行うことは言語道断であるので注意指導を行ったこと、会社の注意指導を各種の嫌がらせ、いじめ行為と主張する組合の態度は本末転倒であり、X1が不当な行為をしなければ会社は注意、指導する必要があること、X1に注意指導すると、X1は組合に言ってくれと抗弁するが、就業中の労働者は会社の指揮下にあり、そのような非常識な発言をすることは、組合がX1に命じて会社を挑発させトラブルを増大させる組合特有の戦術としか思えない旨主張した。そして、今後かかる行動を取る場合は、X1を出勤停止処分に付すと警告した。また、免許証のコピー提出について、会社が管理する駐車場を提供する場合、自家用通勤災害に関して会社の管理責任が生じることがある旨、最近知り得たので従業員全員に免許証のコピーを提出させたこと、交通災害が発生した場合、免許証のコピーでも最低限対応することができると判断したこと、上記のことを理由に提出を求めるもので他意はないことを述べ、提出しない場合は駐車場の使用を差し止める旨通知した。そして、前記シでX1の免許証保有について組合が保証する旨述べていることについて、就業に関しての指揮権は会社にあるので組合が保証したことで容認はできないと述べた。さらに、前記ニで組合が労使協議中と主張していることについて、一方的に協議事項としたい旨述べながら、会社に協議を申し入れたことがないと反論した。

ハ 9月22日、組合とX1は連名で、本件不当労働行為救済申立てを行ったが、本件申立後、X1の本件配転に関し、以下のような事情が生じた。

(ア) 10月17日、X1が出勤すると、タイヤ梱包場に設置されていたX1の机がタイヤサンプル展示室に移動されていた。Y3部長は、シール作業は今後ここで行うようX1に指示した。

(イ) X1は、113号仮処分に提出した10月17日付け「陳述書(5)」の中で、タイヤ転がし作業について、「女性に簡単に出来るものではなく、肉体的にとっても過酷な作業なのです。毎日私の手や足はパンパンになり、常に筋肉痛状態、そして腰も痛みを増してきています。」と書いていた。10月28日、Y1社長は、腰痛なのであれば、もうタイヤは転がさなくてもいいと言



い、同日以降、X1 がタイヤ転がし作業に従事することはなくなった。それからしばらくの間、X1 は、タイヤのチューブの栓として使うゴムバルブやホイールを止めるアルミナットを小分けしてダンボールに入れる作業や御歳暮に配るスケジュール帳を袋に入れる一時的な作業など会社から指示され行っていたが、平成 16 年になってからはこのような指示もされなくなり、検数作業がない日は一日中シール作業に従事している。

なお、Y1 社長は、タイヤ転がし作業に X1 を従事させることについて、113 号仮処分に提出した 11 月 17 日付け「陳述書 3」の中で、X1 がやる気を示さない仕事を無理やりやらせるつもりはない旨の見解を示す一方で、平成 16 年 10 月 29 日の本件第 6 回審問において、X1 に発した 8 月 1 日の就労指示書は撤回しておらず、今後また従事させる可能性がある旨陳述した。

(ウ) 平成 16 年 7 月 29 日現在、会社は、女子ロッカーはタイヤサンプル展示室 2 階に設置したままであるが、女子更衣室は置いていた書類を改装した場所に移し使用できるようにしている。

(3) X1 の職場復帰後における組合の組合旗掲揚と会社の撤去等(ア、イ、キは申立事項)

ア X1 が職場復帰した 8 月 1 日、組合は、8 時 30 分から約 1 時間、X1 に関する争議解決及び原職復帰を求めて会社正門前で抗議行動を行った。このとき組合は、正門付近を中心とする塀に組合旗等 5 本及び大型横断幕をひもで取り付けた。

この日より後に行われた、組合の会社に対する抗議行動における要求内容及び場所並びに組合旗等と横断幕の掲揚場所及び取付方法は、この日と同様である。

組合は、抗議行動終了後、会社と争っていることを意思表示するために、中央に「勝利するぞ」、下部に「北九州自立連帯労働組合」と白字で染め抜かれた縦 140 センチメートル、横 210 センチメートルの組合旗 1 本を 3 メートルのアルミポールにくくり付け、これを会社正門横の塀に針金で結着し、掲揚したままにして帰った。これに対し、会社は、当該組合旗の撤去を組合に要求することなく自ら撤去し、会社の倉庫に入れた。

イ 8 月 6 日、組合は、正午から約 1 時間、抗議行動を行い、昼休み中の X1 もこれに合流した。このとき組合は、組合旗等 5 本及び大型横断幕を取り付けた。そして、組合が、8 月 1 日に会社が撤去した組合旗を返還するよう求めると、Y3 部長はこれに応じ返還した。しかし、組合が、再びこれを抗議行動終

了後に掲揚したままにして帰ると、会社も再び撤去を要求することなく自らこれを撤去し(以下「8.6 撤去の組合旗」という。)、倉庫の中に入れた。

午後、X1 と職制らとの間で、組合旗等の掲揚に関し、前記(2)オのようなやりとりがなされた。

ウ 8月21日、組合は、8時半から約1時間、抗議行動を行った。このとき組合が、組合旗等4本及び大型横断幕を取り付けると、出勤してきたY3部長、Y4課長及びX3がこれらのひもを外した。また、組合がマイクを使うなどして8.6撤去の組合旗を返還するよう求めたが、会社は返還しなかった。

さらに、組合は、同日付け文書を会社に送付し、組合が会社に組合旗を設置する行為は、会社の不当労働行為に抗議する組合の意志を表明するもので正当な組合活動であり、それを無断で撤去し返還しない行為は不当労働行為であり許されない旨主張した。そして、8.6撤去の組合旗を直ちに返還するよう要求し、組合が正門付近に常設する組合旗の一方向的な撤去を禁ずる旨警告した。

エ 8月27日、組合は、12時から約1時間、抗議行動を行った。このとき組合が、組合旗等6本及び大型横断幕を取り付けると、Y3部長、Y4課長及びX3がこれらのひもを外した。また、組合が8.6撤去の組合旗を返還するよう求めたが、会社は返還しなかった。

オ 9月2日、会社は、会社の塀にY1社長名で「警告」と題した看板を取り付けた。これには、「このフェンスは、(株)オートウェイの施設である。施設の管理権は、(株)オートウェイの専有である。何人といえども、施設管理権を侵害してはならない。フェンスに旗類または、竹竿等を取付けた場合は、撤去する事は勿論、建造物侵害等で告訴告発する。以上警告する。」と書かれていた。

カ 9月3日、組合は、14時から約1時間、抗議行動を行った。このとき組合は、組合旗等7本及び大型横断幕を取り付けた。また、組合が8.6撤去の組合旗を返還するよう求めたが、会社は返還しなかった。

キ 9月9日、組合は、会社にX1の一日ストライキを通告し、10時から約1時間、抗議行動を行った。このとき組合が、前記カと同じ数の組合旗等及び大型横断幕を取り付けると、Y5取締役、Y2専務、Y7取締役及びY3部長らが事務所から出てきて、組合に対し、会社の施設管理権を主張し、これらを撤去するよう要求した。しかし、組合が撤去しないと答えたため、会社は組合に撤去の意思はないと判断し、塀にくくり付けられたアルミポールのひもを外し、組合旗を倒すなどして即座に撤去し始めた。これに対し、組合が撤去さ

れた組合旗を再度取り付けて対抗し、会社がまた取り外すということが繰り返された。また、組合は、8.6 撤去の組合旗の返還を求めたが、会社は返還しなかった。

ク 9月18日、組合は、10時から約1時間、抗議行動を行った。このとき組合が、前記カと同じ数の組合旗等及び大型横断幕を取り付けると、Y2 専務、Y3 部長及び X3 がこれらのひもを外した。また、組合は、8.6 撤去の組合旗を返還するよう求めたが、会社は返還しなかった。

ケ 本件申立後、組合は、9月24日、同月29日及び10月9日に会社前での抗議行動を行い、組合旗等や大型横断幕を取り付けた。同日、会社は、組合の返還要求に応じ、倉庫に入れてあった8.6 撤去の組合旗を塀の上から放り投げるようにして X2 委員長に返還した。組合が抗議行動後もこの返還旗を会社の塀に掲揚したまま帰ると、会社は撤去し、近くに放置した。

#### 5 本件申立後の団交開催をめぐる紛議

- (1) 組合は、10月8日付け「要求書」（以下「10.8 要求書」という。）を会社に送付し、同月14日までに文書回答するよう求めた。その内容は、第1回団交の議題に、X1 に対する①免許証のコピー提出命令、②職制らの言動、③私傷時の対応、④9月10日の Y1 社長の発言、⑤1階女子トイレの封鎖、⑥女子ロッカーの移動、⑦組合が掲揚した組合旗への対応等に関することなどを加えた12項目31要求であった。

同時に、組合は、第1回団交以来初めてとなる10月8日付け「団交要求書」を会社に送付し、10月19日15時から三原文化会館で団交に応じるよう申し入れ、「申し入れた日時に応諾するよう努力し、応じ得ない場合は日時等の協議の申し入れをなされたい」と前置きした上で、10月14日17時までに諾否について文書回答するよう要求し、議題については10.8 要求書の要求項目に対する会社の事前回答を整理検討した上で改めて提案するとした。また、Y1 社長が出席するよう要求し、役員が多数いるので課長などの出席は認めない旨通知した。

- (2) 10月14日、会社は、「回答書」を組合に送付し、10月18日18時から三原文化会館で団交に応じると日時を変更して回答した。そして、「尚、貴労組要求の日時においては業務の都合上受諾しかねるので、貴労組検討の上16日17時までに会社に諾否を連絡されたい」と後記した。
- (3) 組合は、10月17日付け文書を会社に送付し、会社が、協議を申入れることなく再び団交開催日時を変更して回答したこと、10.8 要求書に対する回答をしていないことに対し、度重なる団交拒否であるとして抗議した。そして、10.8

要求書に対する文書回答を10月27日を期限に再度要求した。

(4) 前記(2)で会社が団交開催日時として回答した10月18日、会社は、念のため、Y5取締役、Y2専務など記録係のY4課長を含めた計8名が三原文化会館に赴いたが、組合側は来なかった。

(5) 会社は、10月22日付け文書を組合に送付した。その内容は次のとおりであった。

ア 会社は、団交日時の設定について、7月30日付け文書で、労使共に適切な日時設定のため、事前協議(窓口折衝若しくは事務折衝)を提案している。

会社は、組合の団交要求の日は業務の都合上開催に同意しかねるので、10月18日18時の開催を回答し、組合の検討を要請したが、そのことの諾否には全く触れず団交拒否と主張している。このことは不遜極まる抗議である。会社が回答した日時に組合の諾否はなかったが、信義のため会場に待機した。

さらに、前記(3)の組合見解は極めて独善的である。このことは組合の体質とは思いますが、団交開催日時については労使協議し、それぞれに支障なく行うべきと考える。

イ 会社は、役員に全権移譲し交渉の任に当て、記録係も出席させる。

ウ 組合が誠実に団交を開催する意志があるなら早急に開催したい。会社は、10.8要求書について、交渉の場で回答することにしてはいたが、団交開催を避けて文書回答を求めるのであえて回答する。

(ア) 「X1の解雇は会社に非があったことを認め、謝罪の上再発防止を確約し文書確認せよ」について、第1回団交で明確に回答している。

(イ) 「遡及して就労猶予期間をおおよそ1か月認め、就労開始日を9月1日と文書確認し是正せよ」について、理解しがたい。

(ウ) 「なぜ運転免許証のコピーが必要なのか理由を明らかにせよ」について、9月10日付け文書で述べている。

(エ) 「8月6日隠匿している組合旗」について、施設管理権の及ぶ箇所への旗、横断幕等の取り付けは直ちにやめていただきたい、会社は管理権に基づき撤去する、撤去した旗は返還している、労働運動と称して不当不法なことまで許されるものではない。

(オ) その余については残念ながら貴意に添いかねる。

(6) 組合は、10月31日付け文書を会社に送付し、次のような見解を述べた。

ア 会社と組合とは現在X1の身分・賃金・労働条件を巡って争議中である。よって事前協議のための窓口は開かれない。それらは争議解決の暁に正常な労使関係を前提に協議する事項である。

イ 一方的に日時を変更し待機したと主張しても笑止の極みである。今後は確認してから待機されたい。とりわけ今回は日曜日の団交開催を申し入れたのに、日曜日にいかなる業務の不都合なのか不可解で理解しかねる。

ウ 今後、組合の要求日に都合がつかない場合は、団交要求日以降の直近の日時で会社が応諾可能な日時を少なくとも2~3日例をあげて誠実に回答されたい。

エ 10月22日の会社の回答文書はY1社長の出席を明確に回答していないが、必ず出席するよう要求する。また、役員以外の課長等の出席は認められない。もし出席させた場合は、課長個人の労働争議への不当な介入として個人責任を追及する。

また、組合は、10.8要求書に対する前記(5)ウの会社回答は、3乃至4項目回答しただけで、その余については貴意に沿いかねると意思表示したが、甚だ理解しかねるとして、10.8要求書とほぼ内容を同じくするものに、X1に対する冬季一時金2.5か月分の支給等を加えた12項目34要求を改めて提示し(以下「10.31要求書」という。)、団交時間の短縮のため事前検討するためとして、11月14日までに各要求項目に対する事前回答をするよう求めた。

(7) 会社は、11月10日付け文書を組合に送付し、次のとおり回答した。

ア 10.31要求書に対する回答要求は、10.8要求書と重複しているので、前回の会社回答のとおりであるとの回答を行う。

イ 組合は、団交要求権は組合固有のもので、会社が開催日時の変更を要請するのは不当労働行為であると頑なに主張していたが、不都合がある場合、2案~3案(2日~3日)の提案をされたことに敬意を表し評価する。

ウ 記録係を出席させる考え方には変更はない(交渉要員ではない)。団体と団体の交渉であるのに個人責任を追及するとはどのような主旨か(威迫、恫喝か)、単なる記録係への個人攻撃ならば卑劣極まることで世論が許さないであろう。

(8) 組合は、11月11日付け「団交要求書」を会社に送付し、11月26日19時から三原文化会館で10.8要求書及び10.31要求書を議題とする団交に応じるよう申し入れた。そして、応じ得ない場合は日時等の協議の申入れをするよう前置きした上で、諾否について11月24日17時までに文書回答するよう求めた。また、Y1社長の出席、記録の取締役での分担、実印の持参を求めた。

(9) 会社は、11月17日付け「回答書」を組合に送付し、組合提案のとおり団交に応じると回答した。この中で、Y1社長は業務多忙で出席できないこと、記録係と実印については会社がなした従前の回答どおりであることを通知した。

- (10) 11月26日、19時から団交が開催された(以下「第2回団交」という。)。交渉員は、組合がX2委員長、X6副委員長、X1など計7名、会社がY5取締役、Y2専務、Y6弁護士など記録係のY4課長を含め計8名であった。組合は、記録係としてY4課長が出席していることについて、出席する合理的理由がなく、X1に対するいじめの実行者であるため同人への圧力になるとして退席を求めた。これに対し、会社は、一旦休憩することを提案し、組合に再考を促した。再開後、会社は、記録係は単に記録をとるだけで発言しない旨再三説明したが、組合は、あくまで退席するよう要求した。また、会社が事務折衝等で団交ルールを作ろうと提案したのに対し、組合は、団交ルールは団交で協議したいと拒否した。そして、本団交は議題に入ることなく会社は退席した。
- (11) 会社は、11月28日付け文書を組合に送付した。この中で、組合が記録係として出席したY4課長の退席を求めたことについて、前記(9)で会社は同係を出席させると明記していたにもかかわらず、団交開催に至ってこのことのみを終始したとして、かかる行為は威圧と恫喝で会社の交渉員を屈服させることのみを主眼としているとしか思えない、猛省を促すと抗議した。そして、再開後も組合が記録係の退席をシュプレヒコールのごとく強く求めたため、会社は止むを得ず退席したのであり、責任は組合にある旨非難した。また、組合が団交ルールは団交で定めたいと主張していることについて、団交の正常な開催が組合の態度で出来ないのに団交ルールは団交でと主張することに不思議さを禁じ得ない、今後団交を円滑にするために開催の日時やルール等の事前協議は労使正常化に向けて主要なことであり、会社は、必要に応じて事務折衝等を受け入れるので文書をもって申入れがあるのを期待する旨述べた。

#### 4 判断及び法律上の根拠

##### 1 本件配転、女子ロッカーの移動及びタイヤ梱包場への机の設置について

###### (1) 申立人らの主張

会社は、X1の解雇を条件を付けずに撤回したのであるから、X1を原職である事務職に復帰させるべきであるにもかかわらず、「タイヤの梱包作業・積み降ろし作業に関する業務」を命じる就労指示書を発し、女性には一度も命じたことのない、女性には過酷な肉体労働であるタイヤ転がし作業やわざわざ劣悪な環境のタイヤ梱包場でのシール作業などに従事させる本件配転を命じた。

会社では、X1の解雇から職場復帰するまでの間、事務作業への新規雇入れはなく、外作業の人員減少もなかったため、X1を配置転換する必要はなかった。

また、会社は、配置転換したX1に時間外・休日労働を全く命じなくなったため、X1の平均月収が激減している。

さらに、会社は、本件配転と同時に、X1 を事務所に立ち入らせないために、事務所 1 階にあった女子ロッカーをタイヤサンプル展示室 2 階に移動して女子更衣室を使用させず、監視カメラのあるタイヤ梱包場に X1 の机を設置した。

結局、会社が X1 を配置転換したのは、X1 が組合に加入し活発な組合活動をして解雇を争ったことを嫌悪し、X1 を上記作業に従事させることによって肉体的精神的苦痛を与え、女子ロッカーを移動させるなどの措置とともに、X1 を事務所に立ち入らせず孤立させるためのもので、X1 自ら退職すること、ひいては、組合を会社から排除することを企図した労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社が X1 を配置転換したのは、事務所での電話対応をできないこと・しないこと、5.15 団交要求行動後に他の従業員が X1 と働くことを拒否したことが理由である。

会社が X1 に従事させた作業のうち、タイヤ転がし作業は、女性でも十分できる作業で、女性には無理な場合は男性従業員に頼めばすむのであり、現に X1 もそうしている。

会社は、X1 の解雇後、同行が行っていたホームページの管理等は X4 に、インターネットオークション事務は Y2 専務と X4 にさせ、外作業にも従事していた Y3 部長と Y4 課長を事務所での電話対応や店頭販売に専従させたところ出荷が増加した。また、当該変更に伴い、外作業に派遣従業員 2 名を補充したが、X1 が作業効率を上げなければ更に 1 名の増員が必要な状況である。

イ 労働契約は一般的に労働者がその労働の処分を使用者に包括的に委ねることを内容とするものであり、労働の種類・態様・場所が特に合意されていない限り、その個別的決定は使用者の裁量に委ねられている。本件のような、労務内容を限定しない「雇用契約書」が交わされたケースでは、転勤を伴わない、従来の作業内容の一部(シール作業は従来も作業内容であったことは X1 も認めている。)を主とする作業内容への変更の場合、業務上の必要性は問題にならないはずである。

また、配転当初から、X1 にタイヤの梱包作業・積み降ろし作業はさせておらず、Y1 社長も X1 がやる気を示さないかぎりやらせるつもりはない旨を明言しているのであるから、この点を問題にする必要性はない。さらに、X1 自身企業の売上げに貢献するという姿勢を現在は全く示していないことから、原職に復帰させたところで企業の合理的運営に寄与する可能性も期待できないのである。したがって、解雇前の原職復帰を命ずる法律上の理由も必要性

もない。

ウ 女子ロッカーをタイヤサンプル展示室 2 階に移動したのは、女子更衣室を書類伝票の保管場所として使う必要があったこと及び外作業の場所に近いためであったが、現在、女子更衣室は使用可能となっている。

(3) 当委員会の判断

ア 会社が、解雇前ホームページの管理等の営業事務に従事していた X1 の解雇を撤回し、8 月 1 日から職場復帰した X1 に対し本件配転を行い、タイヤ転がし作業、検数作業及びシール作業に従事させたことは前記第 3 の 2(1)イ及び同 4(1)ア、ウに認定のとおりである。また、事務所 1 階にあった女子更衣室を廃止し、中にあった女子ロッカーをタイヤサンプル展示室 2 階に移動したことは前記第 3 の 4(1)イ(ア)に、X1 の机をタイヤ梱包場に設置したことは前記第 3 の 4(2)エに認定のとおりである。

イ 申立人らが、会社は条件を付けずに X1 の解雇を撤回したのであり、原職である事務職に復帰させるべきであると主張するのに対し、被申立人は、労働の種類・態様・場所が特定されていない契約にあっては、それら事項の決定は使用者に委ねられており、転勤を伴わない、従来作業の一部を主とする作業内容への変更の場合、業務上の必要性の有無も論ずる必要はない旨主張する。

X1 の採用時の「雇用契約書」には、職種や担当業務を限定するような記載はなく、他に職種等を限定した雇用と解すべき事情も認められないので、会社は X1 に対し、広く担当業務の変更を内容とする配転を命ずることができるものと一応は考えられる。

しかしながら、会社の配転権限は無制限なものではなく、権利の濫用は許されないことは勿論、労組法 7 条 1 号に該当する場合に、不当労働行為評価を受けることは当然である。配転命令の当否、不当労働行為か否かは、当該配転の動機・目的、業務上の必要性、その配転により労働者が被る不利益性の有無・程度から総合的に判断されるものであるから、これらの点について以下順次検討するが、女子ロッカーの移動及びタイヤ梱包場への X1 の机の設置も、本件配転と密接に関連していると思料されるので、併せて検討する。

ウ 業務上の必要性について

(ア) 被申立人は、本件配転理由として、X1 が事務所での電話対応をできないこと・しないこと、X1 の解雇後に行った従業員の担当業務変更により、事務所体制は充実する一方、外作業が手薄となっていること、X1 が他の従業員から嫌悪され、事務所業務を行わせることが不適當であることを挙げ、



本件配転は、使用者の適正な権限行使の範囲内にあるというので以下検討する。

a X1 の解雇前の主な業務は、パソコンを使ったホームページの管理やインターネットオークション対応等であって、電話による商品注文等の対応は、午前中は商品知識のある営業担当の Y3 部長や Y4 課長らが中心になって行っており、午後からは営業事務担当の X4、X5 及び X1 が行っていた。X1 らは、商品知識不足により、電話対応に苦慮し、時間がかかったり、Y2 専務に代わってもらうこともあったが、X1 らは会社から、商品知識に関する特段の研修等を受けることもなく、電話対応について職制らから注意を受けたこともなかったのであるから、会社がこの点での X1 の能力不足を問題にしていたとは考え難い。また、X1 が、解雇事由とされた 2 月 24 日の Y1 社長からの叱責以外で電話対応しなかったことについて疎明するものはない。よって、X1 の本件配転理由として、同人の電話対応を挙げることは当を得ないものというべきである。

b X1 の解雇後、Y3 部長や Y4 課長を事務所における電話注文等に専従させ、出荷作業には男性派遣従業員を 2 名雇い入れており、外作業に従事する従業員の数は減少しなかったものの、X1 の職場復帰後はタイヤの出荷本数が増えていることから、外作業従事者の増員の必要性があったことは否定できない。しかし、外作業を 1 名増員するとしても、なぜ X1 が選定されたのかの点については、人選の経過等について全く疎明がない以上、外作業の増員の必要性をもって、直ちに X1 の本件配転の必要性、妥当性を認めることはできない。

しかも、会社のその後の措置を見ると、X1 の私傷に対し、「X1 さんの仕事はタイヤを転がすのがメインだから、それが出来なくてシールの作業だけされても時給を払うわけにはいかない」とまで発言していたにもかかわらず、X1 がタイヤ転がし作業を強く忌避する態度を取ると、強いてこの作業の継続を指示することもせず、無理やりやらせるつもりはない旨の見解を示す一方、依然、従事させる可能性がある旨陳述するなど、一貫性を欠き、X1 の外作業配置が真に業務上の必要性に基づくものであったかについても強い疑念を抱かせるものである。

c 被申立人は、X1 が他の従業員から嫌悪されていることを挙げ、事務所内における他の従業員との協業が困難である旨主張するが、解雇以前には従業員間に特段の問題があったという疎明もなく、X1 に対する他の従業員の嫌悪が、主として X1 の解雇撤回要求闘争、とりわけ、同人が参加

した5.15 団交要求行動に起因することは明らかである。

組合が行った5.15 団交要求行動は、組合旗等や大型横断幕を掲揚しており、掲揚行為自体を見れば組合活動としての限度を超えたものとされる可能性も否定できないものであった。しかしながら、5.15 団交要求行動は、会社が3月以降団交拒否を続けていたために行われたものであり、当日の組合の行為も、少なからず、在社したにもかかわらず面会に応じようとしなかったY1社長の頑なな対応に触発されたものと言わざるを得ない。このような事情のもとで、全体的に見れば、なお、組合活動としての正当性を失うものではなかったと評価できる。にもかかわらず、会社が他の従業員の嫌悪感を理由にX1に外作業を命じることには相当性がないと言わざるを得ない。

- (イ) 被申立人は、女子ロッカーの移動理由として、従前、女子ロッカーを設置していた事務所1階の女子更衣室を書類伝票の保管場所として使用する必要があった旨主張するが、平成16年7月29日現在では当該書類等を他の場所に移し、従前の女子更衣室を使用できるようにしていることからすれば、そもそも書類置場として使用する必要性があったのか、換言すれば、女子ロッカーをタイヤサンプル展示室2階に移動する必要性があったのか疑問である。女子ロッカーの移動について、タイヤサンプル展示室の方が外作業の場所に近いことを理由に挙げているが、外作業に従事する女性従業員が職場復帰したX1だけであったことからすれば、女子ロッカーの移動は専らX1対策のための措置であったと見るのが相当であり、女子ロッカー移動はX1の本件配転と密接不可分のものと言える。

また、X1の机をタイヤ梱包場に設置したことについても、X1の本件配転と密接に関連している。当該机で従事すべきシール作業は、X1自身、解雇前には事務所内で行っていたものであること、これまで外作業の従業員にも事務所内に机を与えていたことからすれば、タイヤ梱包場への机の設置は不自然であり、その必要性については、甚だ疑問視せざるを得ない。

#### エ 不利益性の有無について

- (ア) X1が本件配転後命じられた外作業、特に主たる業務であるタイヤ転がし作業は、2本乃至4本に結束・梱包された、重さ10キログラム乃至20キログラム程度のタイヤをタイヤ梱包場内の所定の位置まで転がして行き、持ち上げてラベル部分を上にして整列させる業務であり、扱うタイヤは1日に200本乃至370本程度である。10キログラム乃至20キログラムのタイヤを相当回数(2本結束と4本結束を同数程度と仮定すれば、1日34回

乃至 62 回となる。)持ち上げる作業は、肉体的に相当消耗し、疲労度の高い作業と思料され、解雇前の営業事務に比べ肉体的負荷の大きなものである。

また、パソコンスクール修了後直ちに入社し、パソコン関係等の事務に従事していた X1 が、かつて女性従業員がやったことのない肉体労働であるタイヤ転がし作業への担当業務変更により、少なからず精神的ダメージを受けたことは否定できないところである。

さらに、X1 は、解雇前には 1 か月平均 29.7 時間の時間外労働と 4.7 時間の休日労働を行い、賃金を得ていたが、配転後も X1 の賃金は、時給 1,000 円と変わっていないので、配転後、時間外・休日労働に全く従事できなかったことによる賃金の減少は、顕著なものである。

(イ) 会社が、女子ロッカーを移動させたタイヤサンプル展示室 2 階は、誰でも入ることができ、透明のガラスで仕切られているだけの場所であった。X1 は、本件配転により外作業に従事するため作業着に着替える必要があったが、タイヤサンプル展示室 2 階は上記のように着替えには不適當な場所であったためそれができず、しかもロッカーには鍵が付いていなかったため事実上使用できなくなるという設備利用上の不利益を受けた。

また、X1 の机が設置されたタイヤ梱包場は、屋外と大差がない環境であり、事務所と比較して就労環境の悪化は明らかである。X1 が従来は事務所内で行っていたシール作業をこのような場所で行うことを強いられ、しかも従来は外作業の従業員にも事務所に机を与えられていたにもかかわらず、同人だけがこのような場所に他の従業員から隔離されたことで、同人が孤立感を深め、精神的ダメージを受けたことは否定できないところである。

オ 不当労働行為意思の有無について

X1 は解雇後、組合に加入し、組合協力の下、司法の場で解雇を争い、また、組合が当委員会に申し立てた 15 不 5 号事件(団交拒否事案)の組合代理人としても審査活動などの組合活動を行った。このような X1 に対し、会社が苦々しく思っていたことは、3 月以降、X1 の解雇撤回等に関する団交を拒否し続けていたことからすれば容易に推認される。

その後、X1 は、5.15 団交要求行動に参加し、組合は、6 月から 7 月にかけて頻繁に会社正門前で抗議行動を展開した。また、65 号仮処分(和解協議)において、復帰後の職場に関し、会社がまず関連会社への出向を、次いで社内でのタイヤ運搬作業を提案したのを拒否した X1 は、会社の謝罪等に固執した。

これらのことにより、X1 が組合員であること及び同人が正当な組合活動をしたことに対する会社の嫌悪感は増幅していったものと推認される。

また、会社が、自らの意思で X1 の解雇を撤回し、職場復帰を命じる以上、会社は、復帰後の同人が就労する職場環境を整備するよう配慮すべきである。にもかかわらず、会社が他の従業員の不合理な申入れを受け入れたことは、会社自身が X1 の正当な組合活動を嫌悪していることを如実に表すものと言わざるを得ない。

#### カ 不当労働行為の成否について

以上を総合すると、X1 に対し、肉体的負荷、精神的ダメージ、設備利用上の不利益、賃金の減少という不利益を及ぼすにもかかわらず、必要性に疑問があり、相当性を認め難い本件配転及びそれに伴う措置(女子ロッカーの移動及びタイヤ梱包場への机の設置)が、会社により強行されたのは、組合に加入し、組合の協力の下、裁判によって解雇を争う一方、5.15 団交要求行動に参加するなどの組合活動を行った X1 に対して、嫌悪感を抱きながらも、解雇撤回を表明せざるを得なかった会社が、報復的にとった不利益な処遇と言わざるを得ず、労組法 7 条 1 号に該当する不当労働行為である。

### 2 会社の X1 に対する処遇等について

#### (1) 会社の職制らを使った言動及び 8 月 29 日の賃金の未払い

##### ア 申立人らの主張

(ア) 会社は、職場復帰した X1 に対し、何度も嫌がらせをした。その態様は、職制らを使って X1 を複数人で取り囲み、業務指示と称して大声で威圧するなどしたもので、以下の言動がそれに当たる。

a X1 がカメラや携帯電話等の持参又は使用したことに対する 8 月 4 日、同月 6 日、同月 21 日及び同月 25 日 17 時過ぎの言動

b 組合が会社施設に組合旗等を掲揚したことに対する 8 月 6 日の言動

c X1 のけがに伴う 8 月 25 日、同月 28 日及び同月 29 日の言動

d X1 と一緒に仕事をしたくないと Y1 社長にお願いした旨の 8 月 8 日の言動

(イ) 会社は、X1 がカメラ等を持参又は使用したことに対し、前記態様の言動をしているが、当該 X1 の行為は、不法不当な会社の攻撃から身を守るため、囲まれた状況及び不当な業務指示を証拠保全するためのもので、違法性はなく、企業秘密の面でも特段問題のある写真ではなかった。実際、X1 がカメラを使用したのは、研修中の数分にすぎず、携帯電話も長時間使用したことはなかった。

(ウ) X1 のけがは大したことはなく、傷が開くといけないので包帯を巻いて出勤したが、就労できる旨申し出て実際に就労していた。ところが、8月29日、会社は、私傷を理由に X1 を退社させ、退社後の賃金 6,000 円を支払わなかった。X1 は、「債務の本旨に従った履行の提供」(他の業務の労務提供)を申し出ていたのであるから、会社が提供された労務を受領せず、X1 が現実に労働できなかつたとしても、労働したものとして扱われるべきであり、X1 には、退社後の賃金相当額 6,000 円の請求権がある。

(エ) 前記(ア)及び(ウ)の会社の行為は、X1 が解雇を争って活発な組合活動をした結果、解雇を撤回せざるを得なかつた会社が、X1 を嫌悪し、気持ち収まらずに行つた報復であり、X1 自ら退職すること、ひいては、組合を会社から排除することを企図した労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

会社は、X1 が勤務時間中に写真を撮ったり、メモを取ったり、録音したり、携帯電話をしたり(特にこれが多かつた)するのを注意しただけである。また、申立人らの主張はかなり誇張した部分があり、X1 を取り囲んだり、大声で威圧したことはなかつた。X1 も大声を出したり、相手を蔑視したような言動を取つたりしたため起こつたことを無視すべきではない。また、けががあれば治してから出勤することは当然のことであり、診断書の提出についても当然のことを要求しただけであり、労働に従事できなかつたのであるから、賃金の支払いは必要ないはずである。

#### ウ 当委員会の判断

(ア)a 就労中の X1 のカメラ、テープレコーダー及び携帯電話の持参、使用に関して、

(a) 8月4日、タイヤ梱包場において、Y4 課長らが X1 に「X1 さんはここに就労に来たんやろ」、「ここに就労に来とつて」、「カメラを撮つて回るつていうのはおかしいよね」と言つたこと。

(b) 8月6日、タイヤサンプル展示室において、Y4 課長らがカメラを持参しているか尋ねたため、X1 が不当配転の業務実態を証拠として残すため持参して撮影している旨説明すると、Y4 課長が X1 に「仕事しに来とんやろ」、「没収するよ」、「カメラとか撮るんなら、就労拒否とみなされるよ」などと言つたこと。

(c) 8月21日、Y3 部長らが X1 に「X1 さん、写真撮影の件の警告書。それと仕事中の写真撮影と携帯の使用、それも入つてますので」と言つ

て警告書を手交したこと。

- (d) 8月25日17時過ぎ、組合に携帯電話報告していたX1に対し、Y4課長が「長電話をやめろ」、「録音機も外して」などと言ったこと。
- b 組合旗等の掲揚に関して、8月6日、X1に対し、Y3部長が「組合旗を取り付ける事は認められない」と、Y4課長が「うちはもう断る、うちの敷地のものに対してそういう事されたら。うちは撤去せんとしようがないね」と言ったこと。
- c 左手人差指を私傷し包帯を巻いての就労に関し、
  - (a) 8月25日16時過ぎ、Y7取締役らがX1に「X1さんの仕事はタイヤを転がすのがメインだから、それが出来なくてシールの作業だけされても時給を払うわけにはいかないのだから治療に専念してもらって、治るまで休んでほしい」などと言ったこと。
  - (b) 8月28日、Y7取締役らがX1に診断書の提出を求め、「また治療に専念してもらって、あのう有給使ったりして休んでもらって、治してから、ちゃんと仕事ができるようになってから来てもらいたいですよ。」などと言ったこと。
  - (c) 8月29日、Y7取締役らがX1に「診断書がないとさせられんので今日は帰ってください」などと言って退社させ、退社後の賃金6,000円を支払わなかったこと。
- d X1の机の事務所内設置要求に関し、8月8日、Y4課長がX1に「俺も従業員である以上、X1さんとはこの職場で一緒に仕事をしたくない。社長にはそれをお願いした」などと言ったこと。

以上のことは前記第3の4(2)イ、ウ、オ、カ、ク、コ、セ及びソに認定のとおりである。

- (イ) 前記(ア)の職制らの言動等について、順次検討する。
  - a 就労中のX1のカメラによる撮影、テープレコーダーによる録音及び携帯電話による組合への通話等の行為は、X1が意に反する外作業を命じられ、しかも、机、ロッカーの配置等、孤立した就労環境に置かれた状態のもとで行われたことを考慮する必要があるが、これに関する前記(ア)aの職制らの発言についても、外作業への配転を巡り、労使が激しく対立した状態下で、X1の就労を監督するという状況でのものであることが考慮されねばならない。

X1の撮影、録音及び電話は、8月1日の入社直後の写真撮影を皮切りに、無許可で勤務時間中に行われたものであるが、これは、孤立状態に

置かれた X1 が、自分の置かれた状態を記録し、また、企業外部の組合メンバーと連絡をとろうとした一種自己防衛的行動とみることができる。これに対する Y4 課長、Y3 部長ら職制の発言は、勤務時間中は職務に専念するよう注意したものと評価でき、警告書も職制らの再三の注意にもかかわらず X1 の対応が改まらなかったため交付されたものである。これら発言はいずれも、現に X1 が本件配転後の業務に従事している以上、就労管理に責任を負う職制らとしては、労務管理上の指示としては是認できるものであり、これをもって不当労働行為とは評価できない。

b 前記(ア)b の 8 月 6 日の組合旗に関する Y3 部長らの発言については、組合が会社に無断で会社の塀に組合旗を 1 本掲揚したままにして帰ったことに対して、組合旗の取付けを認めない、もし掲揚されたら自力撤去するほかない旨を話したに過ぎず、施設管理権の行使として当然の対応であり、不当労働行為には当たらない。

c 前記(ア)c の X1 の私傷に対する診断書がないと仕事がさせられないとの発言については、従業員が負傷している場合に、当人を就労させるにあたって、管理者が就労によるけがの悪化を危惧し、従業員本人の自己申告のみにより従事させることについて不安を抱き、安全を期すために医師の診断書の提出を求めることは無理からぬことである。X1 の就労を認める前提として、就労可能との医師の診断書の提出を求めたこともやむを得ない措置と思料される。

また、8 月 25 日及び同月 28 日に Y7 取締役らは X1 に対し、治療に専念し、治るまで有給を使ったりして休んで欲しい旨話しているが、同取締役らの発言内容も特段威圧的なものではなく、これをもって有給休暇の取得を強要したとまでは評価できない。そうである以上、8 月 29 日、会社が X1 に対し当日の退社後の賃金を支払わなかったことも不当労働行為とは評価できない。

d 前記(ア)d の 8 月 8 日の Y4 課長の発言は、X1 と一緒に働く一従業員としての意思の表明であり、発言内容が X1 を嫌悪する嫌がらせであるとしても、会社の意を体した不当労働行為とは認められない。

## (2) 平成 15 年夏季一時金の不支給

### ア 申立人らの主張

会社は、X1 の解雇を撤回したのであるから、出勤したと同等に取り扱う義務が生じるにもかかわらず、平成 15 年夏季一時金を X1 に支給しなかった。これは、X1 が組合に加入して活発な組合活動をしたことを嫌悪し、報復を加

えて消耗させ、自ら退職することを狙った、ひいては、組合の活発な組合活動を恐れ、企業内から排除することを狙った労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

平成14年冬季一時金支給後、Y2専務がX1に行った説明によると、入社2年目からは20万円を下回らないと説明したのであるから、最低でも20万円支払うべきである。

#### イ 被申立人の主張

X1には夏季一時金に対する法律上の請求権がない。会社は、X1が会社に貢献した実態がないので支払えないだけである。

#### ウ 当委員会の判断

(ア) 会社が、7月14日付けでX1の解雇を撤回し、8月1日からの就労を命じたこと、及び6月4日に従業員に支給した平成15年夏季一時金を同人に支給しなかったことは、前記第3の2(3)エ及び同3(4)に認定のとおりである。

(イ) 被申立人は、X1に対する平成15年夏季一時金不支給の理由として前記イのとおり主張するので、その当否について判断する。

平成15年夏季一時金の支給・不支給についてはなんらの合意もなく、解雇は撤回されている。解雇を撤回した以上その効果として解雇がなかったものとして、解雇期間中もそれ以前と同様の態様で継続して勤務したものとして取り扱うべきであり、解雇期間中に他の従業員に夏季一時金を支給している以上、X1に対しても同一一時金を支払うべきものと解され、X1には法律上の請求権がないとの主張は失当である。

また、給与規定では、賞与に関し、従業員の勤務成績などに応じて支給する旨規定しており、勤務成績の表れとして会社に貢献した実態がないと主張していると理解される。しかしながら、前記第3の2(1)イに認定のとおり、X1は解雇前には相応の仕事を行っており、かつ解雇撤回の効果が上記判断のとおりのものであるから、この点に関する被申立人の主張も失当である。

(ウ) X1に対する平成15年夏季一時金不支給と連動して行われた同人の職場復帰時において、会社が、X1が組合員であること、同人が正当な組合活動をしたことを嫌悪していたことは前記1(3)オに判断のとおりである。会社が、X1には平成15年夏季一時金に対する法律上の請求権がないなどとして、同一一時金を支給しない姿勢を頑なに貫こうとしているのは、上記X1に対する嫌悪に起因したものであるべきであり、労組法7条1号に該当す



る不利益取扱いである。

(3) 会社駐車場の使用差止め

ア 申立人らの主張

組合は、会社が X1 に免許証のコピーを提出要求したことについて、8月27日付け会社宛文書で理由を明らかにするよう求め、労使協議を申し入れたにもかかわらず、会社は、8月29日付け組合宛文書で、十分な説明もしないまま、提出を拒否する場合は会社駐車場の使用を差し止める旨通知し、9月5日以降は X1 の会社駐車場使用を禁止した。

これは、X1 が組合に加入して活発な組合活動をしたことを嫌悪し、報復を加えて消耗させ、自ら退職することを狙った労組法7条1号に該当する不当労働行為であり、同時に組合の活発な組合活動を恐れ、企業内から排除することを狙った同条3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

従業員が車を使用しないと通勤が困難な場合には、出勤時の事故について会社の使用者責任が追及される場合が起こり得るため、免許証のコピー提出を求めることは、会社としては当然のことである。会社は、X1 が免許証のコピー提出をしないため、駐車場の使用を拒否しているだけであり、提出さえすれば解決できる問題がなぜ不当労働行為となるのか全く不明である。

ウ 当委員会の判断

会社が、従業員の通勤時の事故による使用者責任追及に備えるため従業員全員に対し免許証のコピー提出を要求したところ、X1 だけがこれを拒否したため、9月5日以降同人の駐車場使用を差し止めたことは前記第3の4(2)キ、チ、トに認定のとおりである。

会社が、従業員の出勤時の事故、無免許運転などについて、使用者の管理責任に備えて、従業員に対し免許証のコピーの提出を求めることは、社会的に広く見られるものであり、相応な対応と思料される。会社は、X1 が職場復帰する直前の7月に従業員全員からの免許証のコピー提出を求め、全員これに応じているが、この時点で、X1 が同コピーの提出を拒否することを予測することは困難であったと言える。そうである以上、会社が X1 に免許証のコピー提出を求めたこと自体には殊更同人を不利益に扱おうとする意図はなかったものと考えられる。

会社は、8月20日に Y3 部長が免許証コピー提出の理由を説明した上で、コピーの提出を求め、8月29日付け組合宛文書では、免許証のコピー提出が必要な理由等に加え、X1 が同コピーを提出しない場合には同人の駐車場使用

を差し止める旨通知しており、X1 自身、同コピー不提出の場合の不利益については認識していたものと思料される。にもかかわらず、9 月 4 日になっても X1 が同コピーを提出しなかったため、会社は駐車場の使用禁止を申し渡したものであり、X1 が駐車場の使用を禁止されたのは、同人の自由な意思決定の結果であると解され、会社のかかる措置をもって不当労働行為と解することはできない。

なお、組合は、免許証の有無及び必要事項の届出を提案しており、会社が免許証のコピーの提出に固執したことはいささか硬直的対応とも考えられなくもないが、このことをもって上記判断を左右するものではない。

### 3 団交について

#### (1) 申立人らの主張

会社は、形式的には第 1 回団交に応じたが、Y1 社長は出席せず、交渉員に全権委任状及び公印を持たせないという不誠実なものであった。また、組合の要求項目に対する会社の回答は、急方的見解を述べただけで、理由を明らかにせず、説明も行わず、先に回答した文言を繰り返し、組合が追及すると警告を無視して交渉を打ち切り一方的に退席した。

これらの会社の態度は、組合との真摯な団交によって X1 の解雇問題を解決しようとしたものではなく、労働委員会等を意識して形式的に団交に応諾してみただけであり、労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為である。

その後も会社は、組合の 10 月 8 日付けの団交申入れに対し、一方的に開催日時を変更した上、同時に発した 10.8 要求書に対し、当初の提出期限までに回答せず、回答要求すると「前回団交で明確に回答している」、「理解しがたい」、「9 月 10 日付けの通知書で述べている」など不誠実な回答をした。そこで、組合は、10.31 要求書を会社に発し、再度誠実な回答を求めたが、「前回会社回答のとおりであるとの回答を行う」と回答するなど全く誠意を見せなかった。さらに、11 月 26 日開催の第 2 回団交においては、X1 のいじめの実行者である Y4 課長の出席に抗議すると、これが認められなければ会社は協議に応じない旨主張し、再び一方的に退席し団交を拒否した。

#### (2) 被申立人の主張

通常、団交に全権委任状と実印を持参するよう会社に求める組合はないはずである。その後の団交において、これらのことについて組合は特に問題にしていることから、いわゆる難癖をつけるための単なる口実でしかなかったことが十分うかがえるはずである。

また、第 1 回団交において、組合は、常に複数で発言し、いたずらに団交を

混乱させ、その発言は立ち上がり怒号と罵声をもってなされ、会社の交渉員に威圧と恫喝を与えることに終始した。しかも同じ事柄の繰り返しとなったため、これ以上同じことを繰り返すならば、中止せざるを得ない旨忠告したが、組合は、これを聞き入れず、X6 副委員長らにおいては、「解雇したことを謝れ」と怒鳴ったため、団交を拒否するものではない旨述べた上で退席したのである。

(3) 当委員会の判断

ア X1 の原職復帰や会社の謝罪等を要求項目とする第 1 回団交において、Y1 社長が出席しなかったこと、会社の交渉員が全権委任状及び実印を持参していなかったこと、会社の回答内容及び会社が交渉を打ち切って退席したことは、前記第 3 の 3(2)に認定のとおりである。

イ 会社の交渉員が、全権委任状を持参していなかったことについて検討すると、Y1 社長の全権委任状がなければ会社の交渉員であるかどうか分からないなど、特段の事情は認められなかったのであるから、第 1 回団交の席上で Y5 取締役がしたように、Y1 社長から全権を委任されている旨、口頭で説明したことで十分だったと言うべきである。また、第 1 回団交は、後記エのとおり進展しなかったが、本件のどの証拠においても、そのことが Y1 社長の欠席の故であることは認められない。したがって、Y1 社長が第 1 回団交に出席しなかったこと及び会社の交渉員が全権委任状を持参していなかったことが不誠実な交渉態度と言うことはできない。

ウ 会社側交渉員が、確認書作成のための会社の実印を持参しなかったことについて検討すると、本件の場合、第 1 回団交の途中、組合が会社の実印について尋ねたところ、持参していないことが分かったというだけであり、組合が確認書への押印を求めた事実も、会社が確認書への押印を拒否した事実も認められない。つまり、会社側交渉員の実印不持参が、団交の実効性を損なうようなことはなかった。したがって、会社の交渉員が第 1 回団交に実印を持参していなかったことが不誠実な交渉態度と言うことはできない。

エ 第 1 回団交において会社が行った回答及び打ち切り退席したことについて検討する。第 1 回団交に至る事実の経過を見ると、X1 と会社は、65 号仮処分を審尋の経緯を踏まえ、X1 の解雇撤回とその期間の賃金相当額を支払うことについては合意し、双方が提起していた裁判については取下げに至った。しかし、X1 の原職復帰などに関しては、いまだ双方の間で争いがあり、解決したとは言えない状況であったと認められることから、直後に行われたこれらを議題とする第 1 回団交において、解決すべき事案であったと言うべきである。そうであるにもかかわらず、会社が、「司法の場で解決済みと認識して

いる。原職復帰はさせない。」などと極めて簡潔な回答を行い、交渉再開後に会社回答の再考を求めるという組合側の拙い対応に触発されたとはいえ、会社の回答に至った理由等について説明・説得を行うことなく、同一の回答を繰り返し、回答はした、蒸し返すのであれば団交を打ち切る旨発言したことは、実質的協議に応じる姿勢であったとは言い難く、幾分、誠実性が欠けていたことは否定できない。

しかしその一方、会社を退席に至らしめたのは、同じやりとりが双方の間で繰り返される状態となったというより、むしろ、組合が、会社に対し、怒号と罵声を浴びせたことにより、秩序ある団交が期待できなくなったことが主因となったことが認められ、会社が、この日の団交を打ち切り退席したことも、やむを得ないことであったと理解できる。

また、その後の経過を見てみると、第1回団交後、組合は、9月22日の本件申立て後の10月8日になってやっと再度の団交申入れをしている。このことからすると、組合が、真剣に団交での問題解決を期していたかどうか疑問を感じざるを得ない。また、組合は、10月8日の団交申入後においては、業務の都合上受諾しかねるとして団交の開催日時の変更を会社が提案したことに対し、団交請求権の帰属等、自論を展開して殊更会社の態度を問題視して、会社が提案した団交日時への諾否連絡も行わないまま欠席して自ら団交の機会を放棄したり、ようやく開催された11月26日の第2回団交においては、第1回団交で記録係として出席していたY4課長の退席要求に終始し、折角の交渉機会を自ら逸していると言わざるを得ない。

結局、既に述べたように、第1回団交での組合の要求項目に対する会社の回答は、幾分、誠実性を欠いていることは否定できないが、団交の不調を、あげて会社の責に帰することはできず、一連の経過を総合的に勘案すれば、会社の団交対応をもって労組法7条2号の団交拒否に該当するとまでは評価できない。

#### 4 組合旗等及び横断幕について

##### (1) 申立人らの主張

会社は、争議中であることを明示するため組合が会社正門横に立てた組合旗を無断で撤去し、撤去した組合旗を返還せず隠匿し、また「会社は組合旗を取り付けることを許さない」とX1を威迫し、更にY5取締役、Y2専務、Y3部長などを使って、組合が社前抗議行動中に正門に組合旗、赤旗及び横断幕を取り付けるのを妨害し力づくで取り外すなど組合の正当な組合活動を妨害し、敷地内や道路に放置して汚損させるなどしている。会社のこれらの行為は、労組法7

条3号の支配介入に当たる不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社門扉の施設管理権は会社が有する。したがって、会社が、これに無断で取り付けられた組合旗等の撤去要求をすることは当然であり、これに組合が応じなかった場合、取り外すことは施設管理権の範囲内の行為のほうである。組合活動の範囲として、会社の施設を無断使用することまで許容されてはいないほうである。

なお、会社が撤去・保管していた組合旗は、10月9日に返還した。

(3) 当委員会の判断

ア 8月1日及び同月6日、会社が、組合が会社正門横の扉に掲揚していた組合旗1本を撤去したこと、8.6撤去の組合旗を10月9日まで返還しなかったこと、並びに9月9日に組合が抗議行動時に掲揚した組合旗等を会社職制らが再三にわたり撤去したことは、前記第3の4(3)ア、イ、キ及びケに認定のとおりである。

イ まず、8月1日及び同月6日の会社の掲揚組合旗の撤去の是非について判断する。

会社が撤去した組合旗は、中央に「勝利するぞ」、下部に「北九州自立連帯労働組合」と白字で染め抜かれた、縦140センチメートル、横210センチメートルの比較的大きなものであり、しかも長さ3メートルものアルミポールにくくり付けられたものである。また、その掲揚態様は、会社の顔とも言うべき正門横の扉に針金で結着され、昼夜を問わず常時掲揚することとされていたものである。更に、掲揚に関しては、会社に対し何の申入れ等もなく、無断で掲揚されていたものである。

このような組合旗の掲揚に対し、会社が、営業上あるいは施設管理上好ましくないものと認識し、自力撤去に及んだことは、争議状態にある組合の団体行動権の行使という掲揚目的を考慮しても、労使間の対抗行為としてやむを得ないものであり、不当労働行為とは評価できない。

ウ 次に、9月9日における職制らの掲揚活動中の組合旗等の撤去の是非について判断する。

組合は、5月15日の抗議行動を皮切りに、9月9日までの間に、6月2回、7月4回、8月4回、9月2回の抗議行動を行い、その都度、会社正門付近を中心とする扉に組合旗等4本乃至7本や大型横断幕(縦0.9メートル、横10メートル)等を大々的に掲揚している。しかも、前記イでも指摘したとおり、会社に対しては何の申入等もなく、無断で掲揚したものであり、掲揚活動は

会社の営業時間帯に各々1時間乃至1時間半という比較的長時間にわたるものである。

この間、会社は、8月6日にはY3部長らが抗議活動に参加したX1に対し、会社敷地内での掲揚は認められず、今後は自力撤去せざるを得ない旨申し渡し、9月2日には、何人も会社の施設管理権を侵してはならず、組合旗等を掲揚した場合は自力撤去する旨の警告看板を掲出したところである。

このような経過の中で、9月9日、会社職制らが組合の掲揚活動中にその撤去を求め、組合がこれを拒否したため、許しがたいものとして自ら撤去行為に及んだことは、従来繰り返されてきた組合旗等の掲揚態様及び会社の警告等の経緯を総合的に判断すれば、やむを得ないものである。よって、9月9日の会社職制らによる組合旗等の撤去は不当労働行為とは評価できない。

エ 8.6 撤去の組合旗を10月9日まで組合に返還しなかったことについて判断する。

会社は、8.6 撤去の組合旗を組合の再三の口頭及び文書による返還要求にもかかわらず返還せず、10月9日になってようやく返還した。会社が返還に応じれば、組合が8月1日及び同月6日同様、常時掲揚することを危惧したであろうことも相応に理解できるところではあるが、2か月あまりの長期に及ぶ留置は、自力救済後の保管行為としての限度を超えたものと言わざるを得ない。とはいえ、8.6 撤去の組合旗が既に返還されていることからすれば、被救済利益は失われたと見るのが相当である。

5 9月10日のY1社長の発言について

(1) 申立人らの主張

Y1社長の発言は、X1及び組合に対する誹謗中傷で、その活動を抑圧させるものであり、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

Y1社長の発言は、Y1社長が個人として人生の教訓を述べただけであり、これがなぜ圧力になるのか全く理解できない。

(3) 当委員会の判断

9月10日、Y1社長がX1に対し、「X1、X1、今日はストライキせんのか」、「X1、人生恨み節やの、お前は。今俺を恨んどうけど、今度は組合の連中恨む事なるぞ。見とけ。お母さん、お父さん、お前かわいそうと思わんか。」など発言したことは、前記第3の4(2)ネに認定のとおりである。

Y1社長の発言は、X1のストライキを揶揄するとともに、組合を誹謗し、X1に組合離反をそそのかすものである。従業員が8名という小規模な会社におけ

る社長直々の発言は、従業員に与える影響が極めて大きいと思料され、この発言が、組合ではなく、社内唯一の組合員である X1 に対してなされたことにより、同人の不安を駆り立て、組合活動を抑圧する効果があることは明らかである。このような発言をすることは、たとえ激しい労使紛争の最中でのものであったとしても容認できるものではない。したがって、Y1 社長の発言は、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

#### 6 救済の方法について

X1 の本件配転、女子ロッカーの移動及びタイヤ梱包場への同人の机の設置に関する救済については、主文第 1 項、第 2 項及び第 4 項の救済をもって十分と思料する。

また、X1 に対する平成 15 年夏季一時金の支給については、平成 14 年冬季一時金の X1 への支給実績、平成 15 年夏季一時金の他の従業員への支給状況及び X1 の基本給を総合勘案すれば、同人の平成 15 年夏季一時金は、少なくとも 15 万円を下回らないと思料される。組合との団交が全く機能していない状況にあることに鑑み、主文第 3 項のとおり救済を命じる。

さらに、Y1 社長が X1 に対し組合離反を促す旨発言したことについては、主文第 4 項の救済をもって足りると思料する。

#### 7 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 12 及び労働委員会規則 43 条に基づき主文のとおり命令する。

平成 17 年 6 月 24 日

福岡県労働委員会

会長 菊池高志 ㊞