

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 精電舎電子工業株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成17年不第3号及び同年不第38号事件について、当委員会は、平成19年5月8日第1441回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人精電舎電子工業株式会社は、申立人東京管理職ユニオンが、平成16年12月15日付け及び12月20日付けで申し入れた、組合員 X 2 及び同 X 3 に対する職務手当の減額及び平成16年度冬季一時金の支給に係る事項を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

- 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨
 - 1 事案の概要

被申立人精電舎電子工業株式会社（以下「会社」という。）の従業員 X 2（以下「X 2」という。）は、平成14年4月に入社して製造部長として、また、同 X 3（以下「X 3」という。）は、同年7月に入社して8月から製造部資材グループ次長（その後組織変更により購買グループ次長）として、それぞれ勤務していた。

16年7月20日、会社は、X 2 及び X 3 を製造部長、製造部購買グループ次長からそれぞれ解任し営業部部長付とする配置転換（以下「本件配転」という。）を行い、新規顧客を開拓する営業活動を行うよう指示した。また、本件配転に伴い、両名は職務手当を減額された。

X 2 は7月31日に、X 3 は9月7日に、それぞれ申立人東京管理職ユニオン（以下「ユニオン」という。）に加入し、本件配転について7回の団体交渉が行われたが合意には至らなかった。会社は、本件配転及び職務手当の減額に係る12月15日付第8回団体交渉申入れに対して、従前の交渉経過に鑑みこれ以上団体交渉を行う必要がないこと及び職務手当の減額は給与規程に基づく措置であることを文書で回答し、さらに、本件配転及び下記冬季一時金支給に係る同月20日付団体交渉申入れに対しても同趣旨の文書回答を行い、団体交渉に応じなかった。

12月15日、会社は、16年度冬季一時金を支給したが、X 2 及び X 3 については賞与査定による評価額部分を0円とした（以下「本件一時金支給」という。）。また、17年3月25日、会社は、X 2 及び X 3 に対し、実際の顧客訪問による営業活動を行うこと（以下「本件業務指示」という。）及び従前は届出を免除されていた遅刻、早退、私用外出等について事前に届け出ること（以下「本件勤怠指示」という。）を指示した。さらに、4月25日、会社は、私用外出の適用を認めない事項として、本人が関わる訴訟及び組合活動の2項目を提示した。

本件は、会社の上記団体交渉拒否が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か、また、X 2 及び X 3 に対する会社の上記各行為が、組合員に対する不利益取扱い及びユニオンの組織・運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、ユニオンが平成16年12月15日付け及び12月20日付けで申し入れた団体交渉に、誠意を持って応じること（都労委平成17年不第3号）。

(2) 会社は、組合員X2及びX3に対し以下「ないし」の措置を講じ、不利益取扱い及び支配介入を是正すること（都労委平成17年不第38号）。

16年12月15日支給の冬季一時金について、評価額部分を0円で支給したことを撤回し、改めて公平かつ合理的な算定基準によって金額を修正して支給すること。

17年3月25日付営業部長発「営業業務の遂行について（指示）」による営業業務指示を撤回すること。

17年4月25日付総務部長発「届出の件」による私用外出の制限を撤回すること。

(3) 陳謝文の手交・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、プラスチック溶着溶断加工装置の製造販売を業としている株式会社である。肩書地に本社・工場を置き、全国に支店、営業所、出張所等を設けている。本件申立時の従業員数は約150名である。

(2) ユニオンは、企業の枠を超え、管理職を主たる組織対象として平成5年12月に結成された、いわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約450名であり、会社に所属している組合員は、X2及びX3の2名のみである。

(3) 会社には、ユニオンのほかに、会社従業員によって組織されている申立外精電舎電子工業株式会社従業員組合（以下「従業員組合」という。）がある。会社と従業員組合とは、ユニオン・ショップ協定及び唯一交渉団体約款を締結している。

[乙1・24、2審p2～5]

2 X2及びX3のユニオン加入に至る経緯

(1) X2及びX3の採用

平成14年当時、会社は、厳しい経営環境に対応し、製造部門における納期、品質、コスト等の改善を目指して社内の意識改革を図るため、中間管

理者となる人材を求めていた。会社は、人材紹介会社から紹介を受けてX2と面接し、同人を14年4月1日付けで採用して製造部長を命じた。

X2が、Y1代表取締役社長(以下「Y1社長」という。)に対し、資材・購買業務の改善のために、かつて申立外Z社においてX2の部下であったX3を迎えたいと進言したところ、会社は、X3と面接し、同人を14年7月1日付けで採用した。会社は、X3に対し、採用時には製造部長付資材担当を、8月1日付けで製造部資材グループ次長を命じた。その後、10月1日付組織名称変更により製造部資材グループは同部購買グループへと改められた。

[甲36・38・60、乙2・4～7・25～27]

(2) 製造部での業務改善の状況

X2は、入社後、製造部の業務改善に当たり、生産設備製造メーカーとしてのあるべき生産体制構築を目指した業務改善計画を策定し、工程管理の徹底、部内教育訓練の実施、製造部月次報告書の作成等により会社の収益改善に努めた。また、X3も、購買グループ責任者として購買業務の流れを作り、また、最新の原価状況を把握できるように原価管理業務の改善を進めた。

X2及びX3は、業務改善を進めるなかで、特に、実地棚卸と帳簿とで大きな差異が発生していることや製造部で集計した原価と管理部門で計算した原価とで不自然な差異が発生していることを指摘し、これらの差異の解消を図った。その過程で、原価計算や棚卸に関する調査・分析、関連資料の提出依頼等のやり取りを巡って、両名と他部門の従業員との間で摩擦が生じていた。

[甲1・2・48～50・63・65～67・74]

(3) 配置転換の発令

16年7月1日、Y1社長は、X2に対し、会社の組織変更に伴い、同人及びX3を製造部長及び購買グループ次長からそれぞれ解任して営業部へ配置転換し、現場で営業業務を勉強・経験してもらう予定であることを口頭で通告した。また、Y1社長は、本件配転の理由として、X2については、月次原価計算に関する理解がなかったこと、棚卸精度の

改善がなされなかったこと及び製造部内外から職務の進め方に対しての反発があることを指摘し、X 3 については、購買グループ責任者としての管理能力が備わっていないことを指摘した。この場には、Y 2 専務取締役管理本部長（後に組織変更により管理部長となる。以下「Y 2 専務」という。）及び Y 3 常務取締役営業本部長（後に組織変更により営業部長となる。以下「Y 3 常務」という。）も同席していた。

この通告後、X 2 は、Y 1 社長に対し「本日、朝礼後いただきました人事の件について」と題する電子メールを送信した。このメールには、理解しかなるところが多く納得できないこと、重大事であるため改めて話をしたいこと、時間の猶予を願うこと等が記載されていた。

さらに、同日、X 2 は、Y 1 社長に対し再度電子メールを送信した。このメールでX 2 は、本件配転の理由を確認する意味でY 1 社長から指摘を受けた上記事項を列挙し、同社長が本件配転を決心した理由について文書による明示を求めた。

[甲3・63、乙10]

7月2日、Y 1 社長は、X 2 に対し、組織変更及び本件配転の趣旨として以下の内容を口頭で告げた。この場には Y 2 専務も同席していた。

ア 製造部長としてのX 2 の存在は、部門間のコミュニケーションを取る上での障壁となっており、製造部内外から業務の進め方に対する反発が大きい。これが解任の直接かつ最大の理由である。

イ 戦略会議での発言は自己PR、自己弁護に終始しており、会議後の取締役会でも、それらの発言が問題視された。

ウ 原価低減の実績は購買品のコストダウンのみであった。設計からのコストダウンを考えない手法では、競合他社との競争に勝てない。

エ 月次原価計算に関する理解がなかった。また、現在に至るまで棚卸精度の改善がなされなかった。取締役会において、棚卸業務に関する取組姿勢、能力に関してクレームがあった。

オ 当社製造物の知識がない。

カ 営業部にて営業現場を勉強する必要がある。

キ 会社として、取締役が率先して会社運営に当たる方針にしたので、

取締役を各部門の部門長に就けることとした。(Y 4 取締役を製造部長の後任者にする。)

これらの説明を受けた X 2 は、「後日、本日おっしゃられたことに対する私の見解を申し上げたい。」と述べて退出した。

[甲63、乙27]

7月13日、Y 1 社長は、X 2 及び X 3 に対し「組織変更および人事異動の発令(訂正)」と題する電子メールを送信した。このメールには、両名の配置転換を7月20日付けで発令すること、7月末日までに業務引継をして欲しいこと等が記載され、「組織配置図(案)」及び「組織変更の趣旨」と題する文書が添付されていた。

これに対し、X 2 は当日に、X 3 は翌日に、内容を確認したので確実に業務引継をするとの電子メールを返信し、実際に7月中に業務引継を行った。

[乙11～13・16・17の1]

7月16日、会社は、生産本部(その下に技術開発部・製造部)・営業本部・管理本部(その下に総務部・経理部)を置いていた本部制を廃止し、開発部・製造部・営業部・管理部の4部体制とする7月20日付組織変更と、X 2 及び X 3 を現職から解任し「営業部部長付(管理職待遇)」とする同日付本件配転を発令し、文書掲示により社内に周知した。

なお、X 2 及び X 3 は、本件配転によって、部下を持たなくなったために職務手当を減額された(後記(5) アイ)が、それ以外の給与、賞与等の処遇については従前の水準が維持されていた。

[甲5・25・61・63・71、乙14・15、3審p7～9、4審p23～24、5審p20]

(4) 営業業務の説明

7月20日、Y 3 常務は、営業部に配属された X 2 及び X 3 に対し「X 2、X 3、特販担当者、売上目標、売上総利益目標」と題する文書を交付し、担当業務の内容を説明した。この場には Y 2 専務も同席していた。

この文書には、(a) X 2 は売上1億5千万円・売上総利益6,645万円、X 3 は売上1億4千万円・売上総利益6,202万円を年間の最低目標額とすること、(b)「個々に自ら開拓した国内の新規顧客に販売する」こと、(c)東京、

神奈川、山梨、千葉、埼玉、茨城、長野、新潟、宮城、山形を販売地域とすること、(d)「当社既存製品全て(新規に開発行為が必要な製品を除く)」を販売品目とすること等が記載されていた。

なお、X2及びX3に課せられた目標額は、既存製品による新規顧客開拓に限定した販売であるにもかかわらず、会社の次課長職相当の目標額と同額であった。

[甲6・53・63・74、乙27、5審p9]

(5) X2及びX3の異議表明とユニオン加入

X2は、7月20日午後、Y1社長に対し「本日の営業部異動後の担当業務の御説明を伺って」と題する電子メールを送信した。このメールには、営業部での業務内容は事前にY1社長から聞いていた内容(営業の業務を勉強してもらおう)とは全く違うこと、本件配転が正当なものとして世間一般で通用するのか否か疑問であること、待遇について書面で明示して欲しいこと等が記載されており、また、7月2日にY1社長から説明された事項(前記(3))に対するX2の見解を、逐条的に記載した「解任理由に対する見解書」と題する文書も添付されていた。この見解書の内容を要約すると以下のとおりである。

ア コミュニケーションの障壁となっている点については、今後は意識して行動するが、日常の業務遂行において心当たりがなく納得できない。また、業務改善を進める上での反発があったことは自覚しているが、現在は理解されており、解任の理由となる程のものではない。

イ コストダウンについては、購買品によるものだけでなく、生産工程管理の徹底、適正な部品在庫管理等の各種手法を駆使して貢献した。棚卸精度についても、数え間違い・認識違いの対策、部品移動による計上漏れ防止等の各種対策を講じて改善させた。

ウ 月次原価計算については、前職で関連業務の経験があるので一般的な知識は持っている。ただし、会社特有の方法については、詳細を教わらなければ理解が不足しても致し方ない。

エ 製造物の知識については、専門知識を有する次課長等のフォローによって対処しており、広範な知識が無くても製造部長としての職務上

の障害にはならない。

オ その他のクレーム等については、具体的に指摘されなければ答えようがない。

[甲7・63]

X3は、7月21日午前、Y1社長に対し「人事異動の件」と題する電子メールを送信した。このメールには、X3がX2を通じて間接的に聞いていた本件配転理由の確認として、管理能力がないこと及びX2の個人的サポートをしているようなもので全社的視点に欠けることの2点が摘示され、これに対するX3の見解が述べられていた。見解を要約すると以下のとおりである。

ア 購買業務について、従来は行われていなかった業務を立ち上げ、購買グループを取りまとめてきた。何を根拠として管理能力がないといわれるのか分からない。

イ 全社的視点が欠けていることについては、購買グループ責任者として全製造部内の懸案事項を検討しながら業務を進めてきており、営業部に対しても新しい業務の流れを説明するなど、全社のことを視野に入れて業務を遂行している。

[甲74、乙17の2]

7月23日、Y1社長は、X2及びX3から送信された電子メールに対し、それぞれ電子メールを返信した。

ア X2に対するメールの要約

生産管理体制の整備という面でX2の業績は十分評価しているが、現在、会社が抱えている最大の問題は、市場競争力が弱体化していること、月次決算・原価計算システムが安定的に運用されていないこと、新製品の開発が遅れていることである。この状況を打開するために、本部制を廃止して、開発部・製造部・営業部・管理部の4部体制とし、各部長には顧客、現場及びコミュニケーションの重要性を熟知し現場的実行力のある者を選抜した。X2を選抜しなかった理由は、「取締役でないからでも、棚卸し関連業務に対する単なる引責でも」なく、「貴殿がこれまで見せた言動や手法、価値観などから察して、上記の

任務を担い目的を達成することは難しいと判断されるから」である。

また、営業部への配置転換については、会社や製品を知るには、顧客の現場を知ることが最短の方法であり、X 2 が、主要従業員との連帯感を醸成するためにも営業部で努力することが有用である。営業部での勤務条件等の要望は、Y 3 常務に相談すればよい。

さらに、職務手当については、従来は10万円であったところ「当分の間、30,000円」とする。

イ X 3 に対するメールの要約

X 3 の購買業務（特に発注業務と交渉力）に関しては、一定の評価をしているが、管理職としての問題点が指摘されるようになった。例えば、(a)納期管理について疎いケースがみられたり、問題をシステムの不備にすり替えるなど、現実的な問題解決に消極的であること、(b)購買グループの事務処理に関する理解が不足し、全社的視野に欠けた判断が多いこと、(c)決算業務としての棚卸に精通していないこと、(d)会議等で、自主的に発言をすることはまれで、自らの部門のことを指摘されても反応がないなど、業務全般を任すには経験不足であることである。さらに、中小企業では、従業員間、部門間の連帯感が重要な価値観であるから、これを醸成できない者は、一旦管理職を辞して人間力を勉強する必要がある。

また、営業部への配置転換については、(X 2 と同様に)営業部で努力することが有用であり、職務手当については、従来は6万円であったところ「当分の間、20,000円」とする。

[甲8・69、乙18・19]

7月24日、X 2 は、本件配転に関する相談のためにユニオンに赴き、同月31日にはユニオンに加入した。

[甲39・63、4審p36～39]

X 3 は、この後もY 1 社長及び Y 2 専務と数回にわたって電子メールでのやり取りを行った。この過程でX 3 は、8月19日、Y 1 社長に対する質問事項をまとめて回答を求め、同月24日、会社の公式見解として「人事異動の件」と題した文書を受け取るなどした。

X 3 の質問事項は、同人の管理職としての問題点、購買業務遂行に関する問題点、本件配転発令後の Y 1 社長とのやり取り等について会社から指摘された事項の詳細な説明を求めるものであった。これに対する会社の公式見解は、組織変更及び本件配転の趣旨を主としたもので、会社の抱える問題、その打開手段、X 3 を選抜しなかった理由等は、7月23日に Y 1 社長が返信した電子メール（前記 アイ）とおおむね同様の内容であった。

X 3 は、これらの回答に納得できず、9月7日にユニオンに加入した。

[甲9・39・68・70・74、乙20・21、4審p42]

3 団体交渉の経過

(1) 第1回団体交渉

平成16年8月6日、ユニオンは、会社に対し、X 2 がユニオンに加入したことを「労働組合加入通知書」をもって通知し、併せて「要求書」及び「団体交渉申入書」を送付した。ユニオンの要求事項は、(a) X 2 を速やかに原職に復帰させること、それができない場合は、(b) 7月20日に X 2 から Y 1 社長に送信した「解任理由に対する見解書」(前記 2 (5)) に対する会社の見解を文書で示すこと、(c) 営業部での担当業務について、より具体的な説明をすること、(d) X 2 に対する会社からの指摘は、誰からのどのような情報によるものであるかを明らかにすること、(e) 本件配転に当たって、過去の業績評価及び上司の判断がどのように反映されているのか明らかにすることの計5項目であった。

8月27日、午前11時からホテルラングウッドにおいて第1回団体交渉が行われた。出席者は、ユニオン側が X 4 書記次長（当時。以下「X 4 書記次長」という。）X 2 外2名、会社側が Y 2 専務外2名であった。

なお、ユニオン側の X 4 書記次長及び X 2、会社側の Y 2 専務外2名は、この後行われたすべての団体交渉に出席している。

会社は、ユニオンの要求に対し、X 2 を原職に復帰させる考えはないと回答し、その理由として、(a) 本件配転は会社の現状を踏まえた経営判断であること、(b) 突然に発令したわけではなく、7月1日及び2日に事前説明を行い（前記 2 (3) ）同月13日に電子メールで内示をし（同(3) ）さ

らに同月23日の電子メールで必要な説明をしている（同(5) ア）こと、(c) X 2 は、本件配転に不満を持ちながらも受け入れていたはずなのに、7月20日に営業業務の説明を聞いて拒否する態度に変わったのは理解できないこと、(d)営業部での担当業務については、営業の責任者（Y 3 常務）と話し合うように伝えてあること、(e) X 2 は、営業担当者に対する営業のあり方についての社内講習の講師を行っており、営業業務もできるはずであること等を説明した。

ユニオンが、さらに具体的な説明を求めたところ、会社は、X 2 にコミュニケーション上の問題があると指摘し、例として、部内でも製造現場へ足を運んで作業場を確認したり、作業員を激励したりすることがないこと、意に染まない者の話は聞こうとしないこと、部外とはコミュニケーションを取る気がないことを挙げた。

[甲10・11・39・63、乙27、1審p7～12、5審p15、6審p17]

(2) 第2回団体交渉

8月31日、ユニオンは、会社に対し、「要求書」及び「団体交渉申入書」を送付した。第1回団体交渉において、会社がX 2を原職に復帰させる考えはないと回答したことから、ユニオンは、第1回団体交渉での要求事項のうちからX 2の原職復帰を除いた4項目（前記(1)、7月20日付X 2見解書に対する会社見解、営業業務の具体的内容、X 2に対する指摘の情報源、過去の業績評価との関連を説明すること）を改めて要求した。

9月13日、午前10時から日暮里ひろば館において第2回団体交渉が行われた。出席者は前回と同じであったが、X 3も9月7日にユニオンに加入していた（前記2(5)）ことから団体交渉に出席していた。X 3は、この後行われたすべての団体交渉に出席している。

ユニオンは、上記要求書に沿って具体的な説明を求めた。これに対し会社は、本件配転理由として、顧客、現場及びコミュニケーションに関するX 2の重要性認識に問題があることを述べ、本件配転を撤回する意思はないと回答した。

[甲12・13・39・63、乙27、1審p12～16、6審p17～18]

(3) 第3回団体交渉

9月7日、ユニオンは、会社に対し、X3がユニオンに加入したことを「労働組合加入通知書」をもって通知し、併せて同人の本件配転を議題とする「団体交渉申入書」を送付した。

9月21日、午前10時30分から第3回団体交渉が行われた。会場及び出席者は、前回と同じであった。

会社は、本件配転の発令後X2及びX3から受けていた質問等に対する回答として、X3に対し「要請事項への回答」と題する文書を交付してこれを読み上げ、また、X2に対し「7月20日付け組織変更並びに人事異動に関する趣旨および貴文章に対する見解」と題する文書を交付した。ユニオンは、文書の内容を精査して後日改めて協議することを申し入れ、会社もこれを了承した。

また、ユニオンは、これまで本件配転についてX2及びX3それぞれ別個に団体交渉を申し入れてきた（第1回、第2回及び第4回はX2、第3回はX3に関する申入れであった）が、次回以降は併せて交渉することを提案し、会社もこれを了承した。

[甲14・15・17・18・39・63、乙27、1審p16～18、5審p17～18、6審p18～19]

会社がX2に交付した文書「7月20日付け組織変更並びに人事異動に関する趣旨および貴文章に対する見解」は、組織変更及び本件配転の趣旨と、X2が7月20日にY1社長へ送信した電子メールに添付した「解任理由に対する見解書」（前記2(5)）に対する会社見解を逐条的に記載したものであった。内容を要約すると以下のとおりである。

（組織変更及び本件配転の趣旨）

ア 会社の市場競争力が低下している状況を踏まえ、顧客、現場及びコミュニケーションを重視して部門間の連携を強化すべく組織変更を行い、各部門の責任者（取締役）が直接業務に当たる組織とした。

イ 製造部長には市場、製造現場、製品などに精通し、他部門との連携を図れる人材を登用した。特定の情報や偏見でX2を排除したのではなく、結果として、X2より適任な人材がいたということである。

ウ 人に対する評価は他人が行うものであり、自己評価のみで正当性を主張することは偏見に繋がる。また、経営の一翼を担う部長職に対す

る指導は、日常業務を通じて行われるのが当然であり、注意を受けなければ分からないとの感覚は論外である。

(「解任理由に対する見解書」に対する会社見解)

エ 部門間のコミュニケーションについて

戦略会議等での対応を通じて、多くの者がX2と本音の議論ができないとの印象を持った。また、X2の製造部長就任後、日常業務において営業部長や経理部長との連携が取れなくなった。

業務改善に伴う反発は、会社としても想定している。

オ コストダウンの実績について

各種手法を講じてコストダウンに貢献したことは評価している。

重要課題である製造間接工数の削減を指示した際に、即座に拒否するなど、会社の課題を総合的に捉えていない。

カ 月次原価計算、棚卸精度の改善について

月次決算を目指した月次原価集計の必要性について基本的認識が不足している。製造部門で必要なことを理解していない発言をしばしばしている。

製造原価に関するデータは、まず製造部門で確認すべきである。製造部門と管理部門とで原価集計に差異が生じたのは、製造部門における検証体制の不備が主原因であるとの認識が必要であり、他部門からの指摘の有無、遅延が原因であるとする対応が問題である。

キ 製造物の知識について

知識の有無が問題なのではなく、製造現場に関する勉強を放棄し報告を聞くだけという姿勢が問題である。

現場に來ない製造部長が、何を基準に人事査定をしているのか不安視する声がある。

ク 営業業務について

多角的コミュニケーション能力を高めるために、営業部門で勉強していただくこととした。

製造部門、営業部門間の異動はごく普通に行われている。

[甲18]

会社がX3に交付した文書「要請事項への回答」は、同人が8月19日にY1社長へ送信した電子メールに記載した質問項目（前記2(5)）に対する会社回答を逐条的に記載したものであった。内容を要約すると以下のとおりである。

ア 管理職としての問題点について

業務遂行の過程で生じる軋轢を個々に注意するのは、大きな軋轢を生じた事態となった場合である。注意されていないからといって許容されているわけではない。各人が自制することが必要である。

イ 購買業務遂行に関する問題点について

購買業務におけるコストダウン要請、生産スケジュールに合わせた納期管理などの実績は評価している。

原価データに関する確認作業に対応できず、データの信頼性向上への努力が不十分であったために、原価集計差異の解消に時間がかかっている。他部門から指摘されないから分からないというのは責任ある事務処理とはいえない。

決算時に処理すべき基準を理解していないなど、事務管理業務では総じて表面的な理解しかない。

これらを総合すると、購買部門をすべて任せるには力不足である。

ウ 本件配転発令後のY1社長とのやり取りについて

会議での発言は少ないがメールでは雄弁であるという印象を述べたもので、人格を否定するつもりはない。

発令後、総合的見地から判断の是非を確認している。総合的とは本人の見解も含むが、多数寄せられた情報から真理が見えてくる。本人が違うといっても、周囲の評価は簡単には変わらない。

エ 営業業務の説明について

営業部門における勉強とは、正に第一線で実際の営業活動を行うことから始まる。それ以外の勉強はない。

[甲17]

(4) 第4回団体交渉

第3回団体交渉（9月21日）に先立つ9月18日、ユニオンは、会社に対

し、「要求書」及び「団体交渉申入書」を送付した。ユニオンは、第2回団体交渉での要求項目（前記(2)）を改めて要求し、特に、X2が製造部長として不適任である根拠については、具体的な事実を挙げて説明するよう求めた。

10月5日、午前10時30分から第4回団体交渉が行われた。会場及び出席者は、前回と同じであった。また、第3回団体交渉で合意した（前記(3)）とおり、X2及びX3両名の議題を併せて交渉することとなった。

ユニオンは、第3回団体交渉で受領した文書について、体裁は整っているが具体的な説明になっていないと主張し、より踏み込んだ説明を求めた。これに対し会社は、本件配転についてはこれ以上説明し議論する事項ではなく、撤回・原職復帰はあり得ないと回答した。また、ユニオンは、次回からY1社長が団体交渉に出席することを要求したが、会社は、社長の出席は考えていないと回答した。

この交渉の終盤で、X4書記次長は、会社に対し、X2及びX3に問題があるというのであれば具体的に問題点を明らかにするよう求めた。

[甲16・19・39・63、乙27、1審p18～19、6審p19～20]

(5) 第5回団体交渉

10月12日、ユニオンは、会社に対し、X2及びX3の本件配転を議題とする「団体交渉申入書」を送付した。

[甲20]

10月18日、Y2専務は、第4回団体交渉において、X4書記次長からX2及びX3の具体的な問題点の提示を求められたこと（前記(4)）を受けて、会社の公式見解としてではなくX4書記次長に宛てた私信の形で、X2及びX3が「業務命令・会社の方針に明らかに逆らったケース」を記載した文書（以下「違反指摘文書」という。）を送付した。

この文書には、具体的な例として、(a)製造間接工数の削減はできないと言い切ったこと（前記(3)オ）、(b)月次決算のための原価集計において、他部門からの指摘が遅いから精度が上がらないと責任転嫁したこと（同カ、イ）、(c)会社が指名した人事を正当な理由なく排除したこと、(d)月次棚卸業務に関する集計データの提出を拒み、本部長が強制的

に提出させたこと、(e)自部門の業務分析を十分に行わずに人員不足と主張し、増員を図ったことの5項目が列挙されていた。

[甲22、1審p20、6審p21]

10月25日、午前10時30分から第5回団体交渉が行われた。会場及び出席者は、前回と同じであった。

ユニオンは、X 2 及び X 3 の言動を問題視した違反指摘文書を提出した会社の姿勢に抗議し、事実関係の確認と経緯の説明を求めた。これに対し会社は、違反指摘文書は X 4 書記次長の要請に基づいて提示したものであり本件配転の直接の理由ではないと回答した。また、会社は、発令の撤回はあり得ない、これ以上団体交渉を続けても解決の見込みはないと述べた。

[甲21・39・63、乙27、1審p20～22]

(6) 第6回団体交渉

10月27日、ユニオンは、会社に対し、X 2 及び X 3 の本件配転を議題とする「団体交渉申入書」を送付した。

11月15日、午前10時30分から第6回団体交渉が行われた。会場及び出席者は、前回と同じであった。

ユニオンは、前回の第5回団体交渉に引き続いて違反指摘文書に抗議し、X 2 及び X 3 が非難される理由はないと主張した。これに対し会社は、両名が、当初は本件配転を了承し、後任者に業務引継を行った(前記2(3))経過があることを指摘した。

[甲23・24・39、乙27、1審p23～24]

(7) 第7回団体交渉

11月18日、ユニオンは、会社に対し、X 2 及び X 3 の本件配転を議題とする「団体交渉申入書」を送付した。

11月26日、会社は、ユニオンから同一の議題で団体交渉を要求されていることから、ユニオンに対し、具体的な協議事項を事前に提示するよう求める文書を送付した。これに対しユニオンは、11月29日、改めて「団体交渉申入書」を送付し、何ら共通の認識に達していないからこそ団体交渉を申し入れているとして、本件配転に係る事項を協議事項とし、本件配転の

撤回と具体的な理由の説明を求めた。

会社は団体交渉を受諾することとし、12月6日、午前10時30分から第7回団体交渉が行われた。会場は前回と同じで、出席者は、ユニオン側がX4書記次長、X2、X3外1名、会社側がY2専務外2名であった。

会社は、ユニオンは本件配転の撤回を要求するが、会社として撤回はあり得ず、必要な説明もしたと考えているのでこれ以上交渉をする意味がないと主張した。これに対しユニオンは、交渉回数が多かっただけで納得できる説明はなかったと反論した。

[甲26～28・30・39、乙27、1審p24～28、5審p18～19、6審p23～24]

(8) 第8回以降の団体交渉申入れ

12月15日、ユニオンは、会社に対し、「要求書」、「質問書」及び「団体交渉申入書」を送付し、「要求書」及び「質問書」記載事項に係る団体交渉を申し入れた。「要求書」には、9月支給分から減額されているX2及びX3の職務手当（前記2(5)アイ）について、その減額分を支払うよう要求する旨が記載されていた。また「質問書」には、Y1社長からX3へ返信した7月23日付電子メールで指摘された4点（前記2(5)イ）について、(a)X3の見解、(b)9月21日付「要請事項への回答」文書での会社回答（前記3(3)）及び(c)同回答に対するユニオンからの質問の3項目が記載されていた。

12月17日、会社は、ユニオンに対し、団体交渉に応じないとする文書を送付した。この文書には、「従来までの6回（実際は7回）にも及ぶ交渉経過に鑑み、これ以上団体交渉を持つ必要がないと判断します。」と記載され、要求事項である職務手当の支払いについては、「部下のいないトレーニング中の管理職として給与規程内で変更した。」と説明されていた。

なお、会社の給与規程第20条には、「職務手当は、下記により役職担当者に支給する。部長、室長月額30,000円以上、次長、所長月額20,000円以上、課長、出張所長月額10,000円以上」との規定がある。

[甲31・32・39・69・74、乙23・27、1審p28～29、5審p19、6審p24～27]

12月20日、ユニオンは、会社に対し、「抗議ならびに団交申入書」を

送付した。この文書には、抗議事項として、(a)交渉は7回を数えているが十分な協議を尽くしていないこと、(b)職務手当減額の根拠（前記）については、初めて聞いた内容であると同時に、具体的に説明した文言とは受け取れないこと、(c)12月15日の平成16年度冬季一時金支給に際し、X2及びX3について、評価額部分を0円とした（後記4(2)）のは不当な措置であることが記載され、団体交渉での協議事項として、「12月15日付け団体交渉申入書記載の協議事項」、「X2、X3両組合員の2004年（平成16年）度冬季一時金支給額の算定」の2項目が記載されていた。

12月24日、会社は、ユニオンに対し、団体交渉に応じないとする文書を送付した。この文書には、既に「7回に及ぶ交渉を行った経過に鑑み、当社は、これ以上、貴殿らと団体交渉を持つ必要がないと判断する。」と記載され、X2及びX3の16年度冬季一時金については、「給与規程に基づく賞与として、総合査定の結果により支給金額が決定されたもの」と説明されていた。

なお、会社の給与規程第32条には、「会社の業績に応じ、従業員の勤務成績、出勤状況、勤続年数等を総合査定して賞与を支給する。」、同第33条には、「賞与は通常年2回、6月および12月に支給する。」、また、同第34条には、「賞与の査定期間は、通常上半期を前年10月1日から3月31日まで、下半期を4月1日から9月30日まで」との規定がある。

[甲34・35・39、乙23・27、1審p29～30、5審p20、6審p24～27]

(9) 本件都労委平成17年不第3号事件の申立て

17年1月17日、ユニオンは、会社が団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に対し救済申立てを行った。

4 ユニオン加入後の労使関係の経緯（団体交渉の経過を除く）

(1) 営業部での就業状況

X2及びX3は、平成16年8月から営業部における業務を開始した。会社での営業業務の経験がない両名は、製品知識を習得するために、会社カタログ、取扱説明書、自社及び競合他社のホームページでの製品説明・技術説明等の理解に努め、参考書籍によるプラスチックの勉強等を行ったほか、会社製品の新規顧客候補となり得る企業の調査等を行った。また、両

名は、9月頃、Y3常務に対し、営業業務に関する指導を依頼する電子メールを送信したが、具体的な指導は行われなかった。

X2及びX3は、17年3月25日にY3常務から営業業務の指示(後記③)を受けるまでの間、上記のような机上での勉強、調査活動を行っていたが、実際の顧客訪問はしていなかった。

[甲53・54・56・63・74・76、乙27・28、4審p44～45、5審p20～24]

(2) 冬季一時金の支給

会社における一時金は、会社と従業員組合との団体交渉で妥結した支給基準によって、非組合員を含めた従業員に支給されており、その算定式は「基本給×月数+部門別販売促進費+評価額+定額」となっている。16年度冬季一時金の算定は、月数が2.0か月、部門別販売促進費が71,817円(平均)、評価額が60,000円(平均)、定額が26,495円となっており、従業員組合組合員の平均支給額は650,000円であった。

16年12月15日、会社は、16年度冬季一時金を支給したが、X2及びX3については賞与査定ランクが「1.0」(「5.0」が最高、「1.0」が最低)であったため評価額部分を0円とし、X2には985,880円、X3には783,080円を支給した(本件一時金支給)。ちなみに、評価額部分が0円であった者は、X2及びX3の他、長期休職者1名の計3名であった。

なお、X2及びX3の賞与査定ランクの推移は、以下のとおりである。

	14年冬	15年夏	15年冬	16年夏	16年冬
X2	4.5	4.5	3.5	3.0	1.0
X3	4.0	4.0	3.5	3.0	1.0

また、前記3(8)のとおり、12月20日、ユニオンは、本件一時金支給に係る事項を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

[甲33～35、乙29の2・30、3審p13、5審p20、6審p28～30]

(3) 営業業務の指示と団体交渉の申入れ

17年3月25日、Y3常務は、X2及びX3に対し、「営業業務の遂行について(指示)」と題する文書(以下「営業指示文書」という。)を交付し、改めて、実際に顧客を訪問して営業活動を行うよう指示した。

この営業指示文書には、(a)主に新規顧客の開拓を目的とした営業活動を行うこと、(b)まず、別紙「顧客リスト」(以前に取引があったが近年の取引がない顧客)及び「競合他社使用客先リスト」(競合他社の機械を使用している優良企業で新規開拓のターゲットとすべき顧客)に掲げられた企業について営業活動を行うこと、(c)1週間におおむね6社程度を目途に、企業訪問計画を立てた上で営業活動を行うこと、(d)指導・助言者を指定したこと、(e)他の営業部員と同様に、行動予定をシステムに入力し、毎週末には営業日報を作成して提出すること等が記載されていた(本件業務指示)。この指示の際に交付された「顧客リスト」には、企業名、所在地、電話番号等が、「競合他社使用客先リスト」には、企業名、ホームページアドレス、競合メーカー等が記載されていた。

また、この営業指示文書では、勤怠管理は就業規則に従うものとして、遅刻、早退、私用外出、有給休暇、特別休暇等及び直行・直帰についてあらかじめ届出をすることも指示されていた(本件勤怠指示)。

なお、会社の管理職者処遇内規第3条には、「管理職者に対する勤怠管理は、原則として行わないものとする。」、同条第2項には、「遅刻、早退、私用外出、時間外勤務(深夜を含む)および休日出勤に関する届出は、不要とする。」との規定がある。

3月29日、ユニオンは、会社に対し、上記営業指示文書に係る事項を議題とする「団体交渉申入書」を送付した。

[甲40～42・54・63・74、3審p16～20・36～38、5審p20～22]

(4) 地位確認等請求訴訟の提起

3月30日、X2及びX3は、会社を被告として、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に対し、同人らがそれぞれ製造部長及び製造部購買グループ次長の地位にあることの確認等を求める訴訟を提起した(東京地裁平成17年(ワ)第6234号)。

本件結審後の18年7月14日、東京地裁は、会社内に不和が生じた以上、これに対処するために人事異動を行うことは経営者の裁量の範囲内であるが、本件配転は、X2及びX3を退職に追い込む意図をもってなされたものと推認され、配転命令権の濫用であるから無効であるとの判決を行っ

た。会社は、この判決を不服として東京高等裁判所に控訴した。

[乙27、公知の事実]

(5) 営業業務の説明

17年4月4日、Y3常務は、X2及びX3に対し、営業指示文書に関する説明を行った。

Y3常務は、本件配転は正当な人事措置である旨を述べ、X2及びX3は管理職としての業務を遂行していないので管理職者処遇内規の適用除外としたこと、机上での顧客調査は営業活動ではなく、個々の顧客を実際に訪問して初めて営業活動といえること等を説明し、今日までの成果と今後の販売活動計画を提出するよう指示した。

[甲55・63・74、3審p19]

(6) 団体交渉の拒否

4月5日、会社は、ユニオンに対し「回答書」を送付した。この回答書には「当社は、社員に対する日常の業務指示等に関し、貴（組合）殿と団体交渉を持ち、協議する積りはありません。」と記載されており、さらに補足として「X2、X3社員からの質問に対しては、既に、4月4日営業部長（Y3常務）が必要な説明・回答をしております。」「当社は、労働組合である精電舎電子工業株式会社従業員組合との間に労働協約を締結しており、同協約において、同組合を唯一の組合として認め同組合との間の団体交渉等の定めを設けておりますが、貴（組合）殿との間には何らの協約も締結しておらず、団体交渉等を予定している関係にはありません。」と説明されていた。

[甲43、6審p26～28]

(7) 本件都労委平成17年不第38号事件の申立て

4月18日、ユニオンは、会社が、X2及びX3に対し、平成16年度冬季一時金の算定において評価額部分を0円としたこと及び3月25日付営業指示文書によって不利益な指示を行ったことが不当労働行為であるとして、当委員会に対し救済申立てを行った。

当委員会は、6月1日、上記事件を都労委平成17年不第3号事件と併合し、以後の審査を行うことを決定した。

(8) 私用外出の制限

4月25日、Y2専務は、X2及びX3に対し「届出の件」と題する電子メールを送信した。このメールには、本人が関わる訴訟に関する事案及び当委員会への出席など組合活動に関する事案については、勤怠管理上、私用外出での運用は認められないことが記載されていた。X2及びX3は、この指示を受けるまで、上記事案について私用外出として処理していた。

この後、Y2専務は、12月1日に全管理職に対し、私用外出は1時間未満程度に限られること等を文書で通知した。

[甲44・59、乙31、5審p24～25]

(9) 請求する救済の内容の追加

5月26日、ユニオンは、上記4月25日付けの私用外出の制限が不当労働行為であるとして、当委員会に対し請求する救済の内容の追加申立てを行った。

第3 判断

1 団体交渉の誠実性について

(1) 申立人ユニオンの主張

会社は、本件配転について、7回の団体交渉の結果これ以上協議の必要はないとして団体交渉を拒否しているが、会社の主たる説明は、本件配転は経営判断によるものであること及び一度発令した人事異動の撤回はあり得ないことの2点であるから、誠実に対応していたとはいえない。また、職務手当の減額及び本件一時金支給に関する団体交渉申入れについては、給与規程に基づく措置であることを文書で回答したのみで、全く団体交渉に応じていない。

さらに、会社は、ユニオンと会社との間に労働協約がないことを捉えて、団体交渉応諾の必要性について疑義を述べ、団体交渉を予定する関係にないとも主張している。

これらの対応は、正当な理由のない団体交渉拒否である。

(2) 被申立人会社の主張

団体交渉当事者としての不適格性

会社には、従業員を代表する労働組合として従業員組合が存在し、会

社と従業員組合とは唯一交渉団体約款を締結している一方で、会社とユニオンとはいかなる協定も締結していないのであるから、団体交渉を予定する関係にない。

また、ユニオンは、X 2 及び X 3 が、本件配転が不満であるとして相談してきたことを契機として、会社と交渉するためにはユニオンに加入することが必要であるとして同人らを加入させたのであるから、このようなユニオンは、同人らの代理人とはいえ、会社との関係においては労働組合法にいう「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しない。

団体交渉事項の不当性

労働組合法に定められた団体交渉は、使用者と労働組合との間で、労働協約及びその他労働条件等に係る一般条項の協定を締結するために、労使が交渉・協議することの必要性から認められているものであり、単に、人事異動、給与手当等に不満があり納得できないという個別的事項の要求を遂げさせるために認められたものではない。また、会社の業務執行として行われた事項は、団体交渉で協議する事項ではない。

団体交渉拒否の正当性

ユニオンからの団体交渉申入れの目的は、本件配転に関して、理由の説明を求め、発令の撤回・原職復帰を求めることにあった。これに対し会社は、ユニオンから求められた7回の団体交渉に応じ、本件配転の発令に至った事情を説明し、人事異動はあくまでも会社における要員の配置、運用管理にかかる経営上の総合判断としてなされるものであり、これを撤回して原職復帰させる予定はない旨の説明を尽くしている。

ところが、ユニオンは、団体交渉で会社が説明したことに納得できないとの前提で、本件配転の撤回を主張し続けているのであるから、このようなユニオンの見解の下でさらに団体交渉を行っても、交渉が平行線となることは明らかであり、団体交渉を行う必要はない。

(3) 当委員会の判断

ユニオンの団体交渉当事者適格について

会社は、従業員組合と唯一交渉団体約款を締結している(第2.1(3))

一方で、ユニオンとはいかなる協定も締結していないので、ユニオンと団体交渉を予定する関係にないと主張するが、そのような条項によって、従業員組合のみが会社との団体交渉を独占することは到底認められないというべきであるし、ユニオンと会社とが労働協約等を締結していないことが、団体交渉開催の障害となるものではないのであるから、会社の主張は、採用することができない。

また、会社は、ユニオンが、会社と交渉するために必要であるとして、X 2 及び X 3 を加入させたのであるから、ユニオンは、会社との関係において、労働組合法第 7 条第 2 号にいう「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しないと主張する。

確かに、ユニオンはいわゆる合同労組であり、会社における組合員は X 2 及び X 3 の 2 名のみであること（第 2 . 1 (2)）、また、同人らは、本件配転問題を解決するためにユニオンに相談し、加入したこと（同 2 (5)）が認められる。

しかしながら、労働組合の組織形態・運営は、労働組合が自主的に決定すべき問題であり、労働組合が、組合員の労働条件等に係る団体交渉を申し入れることは当然であるから、上記のようなユニオンの組織形態・運営を根拠として、ユニオンが、労働組合法にいう「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しないと主張する会社の主張は、独自の見解というべく、採用の限りでない。

団体交渉事項について

会社は、団体交渉は、労働協約等を締結するために交渉することの必要性から認められているものであり、個人の人事異動、給与手当等の個別的事項や会社の業務執行として行われた事項は、団体交渉で協議する事項ではないと主張するので、以下検討する。

団体交渉には、労働協約等を締結するために行われる面があることは否定されるものではない。しかし、団体交渉の意義は、対等な立場での交渉に基づいた労使の合意によって、労使関係に関するルールを形成しその適正な運用を図ることにあるのであるから、労働協約等を締結することは、その一側面にすぎないというべきである。そうすると、組合員

の労働条件その他の待遇や集团的労使関係の運営に関する事項は、必ずしも労働協約等の締結を直接の目標としていなくとも、当然に団体交渉事項となるといえる。また、労働条件等の制度、規則及び基準のみならず、特定の組合員に関する個別的事項や使用者のいわゆる経営権に関する事項についても、組合員の労働条件等に密接に影響する事項については、特段の制約がない限り、団体交渉事項となり得るといふべきである。

そうすると、X 2 及び X 3 に係る本件配転、職務手当の減額、本件一時金支給及び営業指示文書による指示のいずれについても、同人らの労働条件そのもの若しくは労働条件に密接に影響する事項であることに疑問の余地はなく、ユニオンは、同人らが、他の従業員と比較して不利益な取扱いをされたのではないかとの疑念を持って団体交渉を申し入れているのであるから、これを団体交渉で協議することができないとすれば、労使対等な立場での交渉に基づく労使間の合意形成に重大な制約を及ぼすことになるというべきである。したがって、これらが団体交渉事項ではないとする会社の主張は、採用することができない。

本件配転に係る団体交渉について

ユニオンは、本件配転に係る団体交渉での会社の説明は、本件配転は経営判断によるものであること及び発令した人事異動の撤回はあり得ないことの2点であるから、誠実に対応していたとはいえないと主張する。この点、前記認定(第2.3(1)ないし(8))のとおり、会社は、団体交渉において、一貫して本件配転の撤回はできないとの回答を堅持しており、最終的には、撤回を求めるユニオンとの協議はもはや進展が見込めないとして、ユニオンからの団体交渉申入れを拒否したことが認められるので、以下判断する。

ユニオンと会社との団体交渉の経緯をみると、まず、会社側の交渉担当者として、本件配転の事前説明や営業業務の説明に同席し、本件配転の事情、経過を熟知した Y 2 専務(第2.2(3)及び(4))が、すべての団体交渉に出席している(同3(1))ことが認められ、会社は、第1回団体交渉では、本件配転を撤回しない理由として5項目を挙げるとともに、X 2 のコミュニケーション上の問題に言及し(同3(1))、第2回

団体交渉では、顧客、現場及びコミュニケーションに関するX2の重要性認識に問題があることを指摘し(同3(2))、さらに第3回団体交渉では、X2及びX3に対して、それまでは口頭や電子メールで回答していた本件配転の理由を文書化して交付した(同3(3))ことが認められる。そして、会社は、団体交渉とは別に、違反指摘文書をY2専務からX4書記次長に宛てた個人的な私信として送付したこと(第2.3(5))が認められる。

このような会社の対応は、ユニオンに回答した内容や交付した文書に、X2及びX3に対する不信感を基にしているとみられる部分もあるものの、いずれもユニオンの要求(第2.3(1)ないし(4))に応えたものであり、その内容も、会社の管理部門の責任者であり本件配転の経緯を熟知しているY2専務が、本件配転の主たる理由やそのような判断に至った間接的な要因を説明しようとしていたものとみることができから、会社が、ユニオンを説得し理解を得るための努力をしていなかったとまではいえない。

また、ユニオンが、会社に対し、より具体的な説明を求めたことや、組合員を非難する違反指摘文書に抗議したことは、団体交渉に臨む労働組合の姿勢として理解できないわけではない。しかしその一方で、X2及びX3の業務の進め方に対する他部門からの反発やコミュニケーションの不足等から業務執行に支障をきたすという会社の指摘に関して、同人らにそのような問題はないとの具体的な反論をした事実は認められず、特に、第4回団体交渉以降のユニオンの対応は、会社から交付された文書に記載された事実関係を確認することやそのような情報の出所を明らかにすること(第2.3(4)ないし(7))に終始していたといわざるを得ない。

そうすると、団体交渉において、会社は、本件配転の主たる理由について相応の説明を行っているのに対し、ユニオンは、会社の説明は具体的ではないと主張して事実関係の確認やより詳細な説明を求めることに終始し、具体的な疑問点の指摘や反論を行うことなく、本件配転を撤回させることに固執していたのであるから、結果的に、交渉が平行線を

たどり合意に達することができなかったことには、ユニオンの対応にも少なからず問題があったとみるのが相当である。

したがって、ユニオンとの協議にはこれ以上進展が見込めないとして、本件配転に係る団体交渉を拒否した会社の対応を、不当労働行為として問責することは相当でない。

職務手当の減額及び本件一時金支給に係る団体交渉について

会社は、個人の給与手当等の個別的事項は、団体交渉で協議する事項ではないと主張するが、X 2 及び X 3 に係る職務手当の減額及び本件一時金支給が団体交渉事項であることは、前記 判断のとおりである。

そして、会社は、ユニオンからの、職務手当の減額に係る平成16年12月15日付団体交渉申入れに応じなかったが、文書で「部下のいないトレーニング中の管理職として給与規程内で変更した」と回答したこと（第2 . 3 (8) ）、また、本件一時金支給に係る12月20日付団体交渉申入れにも応じなかったものの、文書で「給与規程に基づく賞与として、総合査定の結果により支給金額が決定された」と回答したこと（同 ）が、それぞれ認められる。

しかしながら、団体交渉は、その制度の趣旨からみて、労使が対等な立場で労働条件等について互いに主張し合い、説得に努めながら合意に達するためのものであって、労使が会見の上、口頭によって交渉する方法によるのが原則であるというべきである。そうすると、労使が合意しない限り、文書の往復による交渉をもって団体交渉に代えることはできないのであるから、文書による回答をもって十分な交渉が行われたとは到底いえない。

したがって、職務手当の減額及び本件一時金支給に係る団体交渉申入れに対して、文書で回答したのみで団体交渉に応じなかった会社の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといえるべきである。

2 本件一時金支給について

(1) 申立人ユニオンの主張

X 2 及び X 3 の16年度冬季一時金については、当該一時金の査定期間が平成16年4月から9月までであるから、同人らの本件配転（16年7月20日）

前の業務に対する評価も反映されるはずである。にもかかわらず、会社が、賞与査定に基づく評価額部分を0円としたことは、X2及びX3がユニオンの組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

16年度冬季一時金において、X2及びX3に対して賞与査定による評価額部分の支給がなかったのは、当時、同人らの勤務態度が、営業部でも正常な意欲を持って勤務する態度になく、営業部長（Y3常務）から顧客訪問等を指示されてもこれに従わないなど上司に対する反抗的態度に終始しており、また、勤務成績も、従前から対人的協調関係等に関して種々の問題があったなど劣悪であったことによるものである。

したがって、ユニオンの組合員であるか否かに全く関係のない理由に基づいた措置であるから、会社の措置が不当労働行為であるとする主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

ユニオンは、X2及びX3の16年度冬季一時金について、本件配転前の業務に対する評価も反映されるものであるにもかかわらず、会社が、賞与査定に基づく評価額部分を0円としたことは、同人らがユニオンの組合員であることを理由とする不利益取扱いであると主張する。

確かに、16年度冬季一時金の査定期間は、16年4月から9月までであり（第2.3(8)）、本件配転前の期間が過半を占めていること及び賞与査定に基づく評価額部分を0円とされたのは、X2及びX3の他には長期休職者1名のみであること（同4(2)）が認められる。そして、会社が、X2及びX3に対し、賞与査定ランクを「3.0」から「1.0」へ低下（第2.4(2)）させた理由を具体的に説明した事実は認められない上、同人らの勤務態度が、正常な意欲がなく上司に対する反抗的態度に終始していたとの会社主張に係る具体的な事実の疎明が不十分であるなど、本件一時金支給の根拠には疑問があるといわざるを得ない。

しかしながら、X2及びX3の賞与査定ランクは、ユニオンに加入する前から低下傾向をたどっていた（第2.4(2)）のは事実であり、本件配転後は、営業部に在籍しながらも実際の顧客訪問を行っていなかった（同(1)）

ことが認められるのであるから、同人らに、賞与査定ランクの低下をもたらす要因があったことも推認される。

また、X 2 及び X 3 は、団体交渉に出席する他には積極的な組合活動を行っていた事実は認められず、前記 1 (3) 判断のとおり、本件配転に関する団体交渉において、会社は相応の対応をしている。そして、会社が、職務手当の減額や本件一時金支給に関する団体交渉を拒否したことも、労働組合との関係に係る認識が不足していたことによるものとみられるものであって、会社が特にユニオンを嫌悪しているとまでは認められない。

そうすると、本件一時金支給の根拠に疑問がないわけではないが、そのような措置が、会社がユニオンを嫌悪し、ユニオンの組合員であるが故に行われたものとまでは認められないのであるから、本件一時金支給が不当労働行為であるということとはできない。

3 本件業務指示について

(1) 申立人ユニオンの主張

会社が、X 2 及び X 3 に対して、営業部での業務の学習中に、営業指示文書による本件業務指示を強要したことは、その内容が、他の営業部員には到底指示できないような異常な内容であり、業務上の必要性や妥当性が全く窺えないことから、同人らがユニオンの組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

Y 3 常務による本件業務指示は、X 2 及び X 3 が、営業部に配属された後 6 か月を経過しても依然として反抗的態度に終始して意図的に顧客訪問をしないため、同人らに対して日常の営業業務の励行を求めべく、とりあえず具体的に指定された企業を対象に顧客訪問を開始すべきこと、営業部における通常の営業マニュアルに則った行動をとること等の事項を書面に記載して指示したものである。

したがって、不利益取扱いといわれる性格のものではない。

(3) 当委員会の判断

ユニオンは、会社が、X 2 及び X 3 に対して、営業指示文書による本件業務指示を強要したことは、その内容が業務上の必要性のない異常なもの

であることから、同人らがユニオンの組合員であることを理由とする不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

X 2 及び X 3 は、本件配転後本件業務指示がされるまでの約 8 か月間にわたって実際の顧客訪問を行っていなかった(第 2 . 4 (1)) のであるから、会社として、通常の営業マニュアルに則った業務遂行を指示することは一応首肯できる。しかし、X 2 及び X 3 は、本件配転直後から新規顧客を開拓する営業活動を指示され、その時点から新規顧客開拓に限定した販売であるにもかかわらず次課長職相当の目標額を課せられており(第 2 . 2 (4))、同人らにとって初めて担当する業務であったにもかかわらず、具体的な業務指導がなされていなかったこと(同 4 (1)) が認められる。そして、会社は、営業活動に精通していない両名に対して、極めて限られた情報しか記載されていない企業リストを基本に(第 2 . 4 (3))、事前の顧客調査よりも実際の顧客訪問を優先するよう(同 4 (5)) 指示しているのであるから、本件業務指示は、営業活動を始動させるための指示としては疑問があるといわざるを得ない。

しかしながら、前記 2 (3) 判断のとおり、会社が特にユニオンを嫌悪していた事情は認められず、また、本件業務指示は、X 2 及び X 3 が約 8 か月間にわたって実際の顧客訪問を行っていなかったことに対する指示とみることができる一方で、ユニオンの組合員であることを理由とした取扱いであると認めるに足りる具体的な事実の疎明もない。したがって、本件業務指示が不当労働行為であるということはできない。

4 本件勤怠指示等について

(1) 申立人ユニオンの主張

X 2 及び X 3 に対する本件勤怠指示は、管理職待遇と称しながら管理職としての勤怠上の取扱いを認めず、一般従業員よりも厳しい届出等を強制して同人らを精神的に追い込もうとする措置であり、Y 2 専務の「届出の件」と題する電子メールは、本件配転に係る訴訟や組合活動に関して私用外出を制限しているのであるから、これらは、同人らがユニオンの組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

本件勤怠指示は、営業部では、X 2 及び X 3 は部下を管理する立場になく、Y 3 常務が同人らの勤怠管理を適切に行う必要があることから、管理職者処遇内規を適用せず、営業指示文書において遅刻、早退、私用外出等についてあらかじめ届出をすることを要請したものである。また、私用外出は、従業員が通常の業務に従事する過程で、極めて短時間職場を離れて私的業務を処理する必要のあることを想定したものであるから、「届出の件」と題する電子メールは、私用外出の運用について当然のことを連絡しているにすぎない。

したがって、不利益取扱いとか組合活動への支配介入とかいわれる趣旨のものではない。

(3) 当委員会の判断

ユニオンは、本件勤怠指示は、管理職待遇と称しながら管理職としての勤怠上の取扱いを認めず、X 2 及び X 3 を精神的に追い込もうとするものであるから、同人らがユニオンの組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、組合活動に対する支配介入であると主張する。

確かに、本件勤怠指示は、従来適用されていた管理職者処遇内規の適用から除外する内容である（第 2 . 4 (3)(5)）にもかかわらず、その根拠は、管理職としての業務を遂行していない（同(5)）という極めて抽象的なものであり、本件一時金支給、本件業務指示等の経過からしても、このような措置には疑問が残るところである。

しかしながら、前記 2 (3)判断のとおり、会社が特にユニオンを嫌悪していた事情は認められず、ユニオンの組合員であることを理由とした取扱いであることやユニオンの組合活動に具体的な支障を及ぼそうとしていることを認めるに足りる具体的な事実の疎明もない。したがって、本件勤怠指示が不当労働行為であるということとはできない。

また、ユニオンは、「届出の件」メールは、本件配転に係る訴訟や組合活動に関して私用外出を制限しているから、不当労働行為であるとも主張する。

しかしながら、会社が、従前から訴訟及び組合活動について私用外出を

認める取扱いを行っていた具体的な事実は認められず、また、そのような長時間にわたる私用外出を認めないことは、労務管理上も相当性を欠く措置とはいえないのであるから、私用外出を認めないという事実のみをもって、直ちに不利益な取扱いであるということとはできないというべきである。したがって、Y2専務が「届出の件」と題する電子メールで私用外出を制限したことが不当労働行為であるということとはできない。

5 救済方法について

X2及びX3に対する職務手当の減額及び本件一時金支給に係るユニオンからの団体交渉申入れに対して、会社は、給与規程に基づく措置である旨を文書で回答したのみで団体交渉を拒否しているのであるから、主文第1項のとおり団体交渉応諾を命ずるのが相当である。

なお、ユニオンは、陳謝文の手交・掲示をも求めているが、本件における救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、ユニオンから平成16年12月15日付け及び12月20日付けで申入れのあった、X2及びX3に対する職務手当の減額及び本件一時金支給に係る団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成19年5月8日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三