

命 令 書

申 立 人 東京都杉並区天沼三丁目6番1号
一般合同労働組合東京西部ユニオン
執行委員長 A

同 横浜市戸塚区汲沢町4-1-4番地1-4
B

被申立人 横浜市中区山下町2-7-9番地
港栄作業株式会社
代表取締役 C

上記当事者間の神労委平成18年（不）第27号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年6月20日第1414回公益委員会議において会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人 B の本件申立てを却下する。
- 2 被申立人は、申立人一般合同労働組合東京西部ユニオンから申し入れられた B に対する自宅待機、配置転換及び班長解任に関する団体交渉において、それぞれの措置の根拠を具体的、かつ、明瞭に説明するなどして、誠実に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人一般合同労働組合東京西部ユニオン（以下「組合」という。）が申し入れた申立人 B （以下「B」という。）の配置転換等に関する団体交渉において、被申立人港栄作業株式会社（以下「会社」という。）が、同人の営利的行為の噂についての調査結果として「配置換えを取りやめるほどの事実が出てこなかった」、「具体的には、差し障りがあり話すことは控えたい」との態度を取り続け回答を拒むとともに、班長解任について「見解の相違であり、懲戒処分ではない」と主張して開き直ったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 組合は、肩書地に事務所を置き、主として東京都内西部地域で働き又は居住する労働者によって組織される労働組合であり、本件結審日（平成20年3月31日）現在の組合員数は54名である。

なお、会社には、組合のほか4つの労働組合があり、組合に加入しているのは、B 1名である。

【第10回審問速記録P1、乙3】

イ B は、昭和60年3月に会社に採用され、船内の作業に十二、三年従事するなどした後、沿岸の作業に従事している。平成13年4月、大黒ふ頭T7号地に株式会社ユニエックス（以下「ユニエックス」という。）の事業場（会社では当該事業場を「TRS」と呼んでいる。以下「T7TRS」という。）が開設され、会社がその業務を請け負ったことに伴い、荷主である新和企業株式会社（以下「新和企業」という。）や株式会社協同商会（以下「協同商会」という。）から搬入される本船積み予定の中古建設機械の蔵置、管理等の業務に従事していたが、平成18年7月から、同ふ頭P4号地の輸入石材蔵置場（以下「P4石材」という。）で輸入石材の蔵置、管理等の業務に従事している。

B は、平成18年7月22日に、組合に加入した。

【甲23、乙3】

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本店を置き、港湾荷役事業等を営む株式会社であり、本件結審日現在の従業員数は131名である。

【乙3、第10回審問速記録P1-2】

2 平成18年7月4日の配置転換命令までの状況

(1) 平成18年6月21日頃、C 代表取締役社長（以下「C社長」という。）は、会社のD 取締役（以下「D取締役」という。）から、同月19日付けの「TRS職員配置、改善方お願いの件」と題するD 取締役あてのユニエックス横浜支店港運グループE（以下「Eグループ長」という。）名の文書（以下「ユニエックス文書」という。）を受け取った。当該文書には、次のように記載されていた。

「…この度TRS関係荷主殿より現場職員の対応に問題があるとのこと指摘を受けました。…我社への叱責、責任の追及も一段と厳しく、何とかこれを排除して、信用をつなぎ止め、取扱量の確保に努めなければなりません。…就きましては、このような事態に陥る前に、我社の意をお汲みとり戴き度く、改善方お願いする次第でございます。」

【甲1、第6回審問速記録P3 C 証言、第10回審問速記録P4-5】

(2) 平成18年6月26日、T7TRSに F 大黒事業部長（同人は同年6月の株主総会で取締役を選任された。以下「F 部長」又は「F 取締役」という。）が訪れ、B に対し、午後3時に社長室に来るようにと述べた。B が午後3時に本社の社長室へ行くと、C 社長、F 部長及び G 総務部長（以下「G 部長」という。）がおり、C 社長は、ユニエックス文書が来た旨を述べた。B は、何かした覚えはない旨を述べたが、C 社長は、元請から文書まで出てくるということは何かあったに違いない、ユニエックスとは長い付き合いで何もないのに文句をつけてくるような元請ではない、現場の運転手やユニエックスの担当者が不快に感じるようなやり取りがあったのではないか、会社が確認しているわけではないがユニエックス文書が届くということは何もないことはない、会社として対応を考えなければならないなどと述べて、B に1週間程度自宅にいるよう命じた。この際、C 社長は、ユニエックス文書の文面を B に読ませるなどはしなかった。

【第1回審問速記録P2-5 B 証言、第3回審問速記録P5 B 証言、第5回審問速記録P8-11 C 証言】

(3) 平成18年7月3日午後1時30分頃、B は、立会いを依頼した全日本建設交運一般労働組合神奈川支部の H 委員長とともに、本社の会議室を訪れた。会社は、C 社長のほか F 取締役及び G 部長が同席した。

C 社長は、B に、平成18年7月4日から大黒ふ頭T8号地の事業場（会社では当該事業場を「CFS」と呼んでいる。以下「T8CFS」という。）での業務に従事すること及び B の班長を解任する旨を話し、同月1日付けの「平成18年7月1日より大黒事業部班長を解任します」と記載された辞令を交付した。B が、何かした覚えはない旨を述べると、C 社長は、元請に聞いた範囲として、荷主の運転手仲間で営業的な行為があるという噂があり、荷主としては噂であっても困るということで元請に話がいったということのようである、置き場所を指示するようなことも仕事の中ではないかなどと述べた。また、今の職場に置くわけにはいかないので、配置先もいろいろ検討したが引き取り手がなかった、どこの職場も人が足りないのだから来てくれという話が出て当然の状況なのにそういう話が出て来ないということは B 自身にも職場での仲間とのつきあいとか考えなければいけないところがあるのではないかなどと述べた。

【甲2、甲15、甲23、乙3、第5回審問速記録P12, 14-15 C 証言、

【第7回審問速記録P16 C 証言】

- (4) 会社の作業員給与規定は、職務給については職階制とし、試用期間、7級から1級及び班長の職階が定められ、各職階ごとに2区分から5区分までに分けられている。平成18年6月時点のBの職務給の職階は、1級B（1級はA及びBの2区分）であった。また、同規定には、会社が任命した総監督、監督、班長に対し職場責任者手当（職責手当）を支給するとして、班長については、職場責任者として事業所ごとに各1名、手当額は月額4600円と定められており、Bには職場責任者手当4600円が支給されていた。

Bは、平成10年頃、I常務から口頭で班長に任命され、会社は、平成15年2月1日付けの「平成15年2月1日より大黒事業部班長を命じます。」とする辞令を交付していた。

【乙2、乙4】

- (5) 平成18年7月4日、BがT8CFSに出勤したところ、F取締役が、配属先をP4石材に変更する旨を通知した。

会社の就業規則第5条には、「使用者は、業務の都合上、従業員に対し、転勤又は職場の変更を命じることがある。」と定められている。

【乙3、第1回審問速記録P22 B 証言、甲8】

- (6) 平成18年7月の配置転換前後の同年4月分から同年7月分までのBの各月の賃金等はおりのとおりである。なお、会社は、Bに自宅にいるよう命じていた間の賃金については、所定労働時間労働したものととして取り扱った。

	賃 金 (円)				
	基本給	職務給	職責手当	時間外手当	総支給額
平成18年4月	289,432	69,920	4,600	247,868	611,820
5月	293,480	69,920	4,600	163,375	538,180
6月	293,480	69,920	4,600	162,473	530,473
7月	293,480	69,920	—	56,410	419,810

(5月総支給額には、差額6,805円を含む。)

	時間外労働時間数 (時間)		
	普通	休日	土曜
平成18年4月	29.00	20.00	21.50
5月	32.50	—	21.00
6月	21.00	7.00	21.00
7月	19.00	—	—

【甲10、第7回審問速記録P24-25 C 証言】

- 3 平成18年7月4日の配置転換以降の状況

(1) 平成18年7月7日、Bは、神奈川県横浜労働センター（以下「労働センター」という。）に出向き、同センターの職員に相談した。同月11日、Bは、T7TRSの隣接地で就労していた京濱港運株式会社の従業員で組合の組合員であるJ（以下「J」という。）に、労働センターの職員からもう一度会社と話合うように勧められたので、会社との話合いに同席してくれるよう依頼した。

【甲23、甲24】

(2) 平成18年7月12日、Bは、Jとともに会社の会議室でC社長と面談した。C社長が組合に加入したのか尋ねたところ、Bは、会社の態度によっては加入するつもりである旨を述べた。C社長は、ユニエックス文書を読み上げた後、元請から申入れを受けたこと、同じ場所に勤めさせるわけにはいかないこと、営業している噂があることなどを述べた。Bは、ユニエックスからの文書を見せてもらいたい旨を述べたが、C社長はBにユニエックス文書の文面を見せたり、その写しを渡すことはなかった。

また、C社長は、役所から就業規則に基づいていない処分と言われた、これは懲戒処分ではない、今後は就業規則にのっとってやる、今日就業規則を渡すなどと述べ、G部長が就業規則の写しを持ってきたところ、Bは、冗談じゃないと述べて会議室を出て行った。

なお、会社の就業規則には、第57条から第59条までにおいて従業員の懲戒を行う場合の手続きが、第62条から第65条までにおいて懲罰の種類及び懲戒について、以下のとおり定められており、「謹慎」の定めはない。

「第57条 従業員の表彰及び懲戒は、総て本章の規定による。

第58条 従業員の表彰及び懲戒を行う時は、会社側、従業員側から同数の委員を選出し、その表彰委員会、懲戒委員会においてこれを決定する。

第59条 表彰、懲戒委員会において必要と認めた時は、申立てにより、自己又は他人のために、弁明、弁護、説明あるいは立証する機会を与えることがある。」

「第62条 懲罰の種類は、次の5種類とする。

1. 譴責
2. 減給
3. 出勤停止
4. 降格、降職
5. 懲戒解雇

第63条 懲戒は、次の範囲で行う。

1. 譴責
譴責は、将来を戒め始末書を提出させる。
2. 減給

減給は、1回の額が一賃金支払期における賃金総額の1割を超えない範囲内で減給する。

3. 出勤停止

出勤停止は、7日間を限度とし、その間の賃金は支払わない。

4. 降格降職

降格降職は、職制上の地位を外すか又は下位の地位に就かせる。

5. 懲戒解雇

懲戒処分として解雇し、退職金は支給しない。

行政官庁の認定を受けた場合は即時解雇とし、認定を受けない場合は労働基準法第20条の解雇予告をするか予告手当を支払い解雇する。

第64条 (略)

第65条 第62条の懲戒処分は、総て懲戒委員会の議を経て決定し、その一を適用することを原則とするも、情状により併科することもある。」

【第2回審問速記録P7 J 証言、甲8、甲17】

(3) 平成18年7月18日、かながわ労働プラザにおいて、午後2時から午後4時30分頃までの間、労働センターのあっせん指導が行われ、BとC社長及びF取締役が出席した。この場にはJも立会った。

ア C社長は、Bは10年前に沿岸作業に配属になり、これまで苦情があっても指導はしてこなかった、仕事の横流しの事実はないことははっきりしている旨を述べた。

イ F取締役は、6月20日か21日にユニエツクスに呼ばれてユニエツクス文書を渡され、その後3回か4回、Eグループ長のところへ行って話を聞いたときに、今回のことに関係付けてはいけなが昔の話も多少あった、営業的なことをしていたかどうか定かではないが協同商会の耳に噂で入り、噂でも協同商会としてはお客さんが確実に減るだろうという恐れを感じる、それを感じたために文書を出したと自分は解釈した旨を述べた。また、ユニエツクスが協同商会から聞いた話では、営業らしきことをしていたという噂を協同商会が耳にし、顧客が減ることが一番怖いから噂だとしてもこういうお願いをせざるを得ないという説明であり、ユニエツクスは協同商会から、噂であっても何か対処せざるを得ない内容の話を聞いた旨を述べた。

ウ J が、どうしても処分を強行するなら組合として荷主やユニエツクスに行こうかという話になると述べると、C 社長は、処分ではない考えでやっている、処分だと拘わられるならば手続的に懲罰委員会を開いてからしかできないので、手続的な問題があると言われるなら懲罰委員会を開く、これから開かなければいけないかなという気もしていると述べた。

エ B が、配属先が見つからないと会社は言うのかと述べると、C 社長は、「ない」と述べた。さらに B が、ないということは辞めなさいということでしょうなどと述べると、C 社長は、「じゃなくて、一生懸命探した結果があそこがあったということなんだから」、「努力したのよ」、「それは買って貰わないと」などと述べた。労働センターの職員が、引受け手がないと言っている理由を言わないと B は納得できない旨を述べると、C 社長は、「現実的にそうなんですっていうことしか言えないな」、「それぞれあると思いますけど、現実にはいろんな話したら、もう一緒に、引き受けることはいきませんっていう答えが全部返って来たことには間違いはない」などと述べた。

労働センターの職員は、ユニエツクスからの文書を見せない
B も J も納得しない旨を述べ、C 社長は B にユニエツクス文書の文面を見せた。

【甲3、甲20】

(4) 平成18年7月21日、大黒ふ頭T8号地の会社の休憩室で、B 及び J と F 取締役が話し合いをした。

F 取締役は、会社として究明することは不可能に近い、本当に噂だけかもしれないが、お客さんとしては噂を聞いた以上何らかの手を打たないといけないことは会社も理解せざるを得ないのでこういう結果になった旨を述べた。

J が、「一生懸命やってきたつもりでいるのにこういう謹慎処分…」などと述べると、F 取締役は、「謹慎ってことは使ってません、それは取り方によってはありますけども、まあ自宅待機、会社としては書面が出た以上は…何らかの対処なりお客さんに報告せざるを得ないんで…本人も納得しないということになればまあその間に真相究明をしたいんで… B さんをお願いした」などと述べた。

J は、F 取締役に、賃金減少の補填と謝罪文を解決策として提案した。

【甲25】

4 B の組合加入から第2回団体交渉まで

- (1) 平成18年7月22日、Bは、組合に加入した。
- (2) 平成18年7月23日、組合は、会社に、Bの組合加入を通知し、団体交渉を申し入れた。同日付けの「通知及び申し入れ書」に添付された「要求書」には、「貴社のB組合員に対する今回の一連の『処分』は、当人には全く責任のない不当なものと思われます」、「当労働組合は貴社が行った2006年6月26日付のB組合員に対する『自宅待機処分』、及び7月4日付辞令、さらに7月5日付配置転換を撤回し、B組合員を6月25日以前の原職に復帰することを要求します。」と記載されていた。

【甲4、甲5】

- (3) 平成18年7月27日、会社の本社会議室で、午後5時頃から約3時間、第1回団体交渉が行われた。組合は、A委員長（以下「A委員長」という。）、K執行委員（以下「K」という。）、B及びJほか2名が、会社は、C社長、L常務取締役（以下「L常務」という。）、F取締役及びG部長が出席した。

ア Kが、要求書の検討状況について尋ねると、C社長は、ユニエツクスから配置換えの申入れがあり、まったく根も葉もないことかどうか会社なりに調べたがはっきりした証拠まではあげられないこと、ユニエツクスの荷主から苦情が出て配置換えを申し入れられた以上配置換えを元に戻すのは出来かねること、自宅待機は会社としても調査する時間があるのでその間自宅で待機してくれないかということで懲戒処分ではないこと、懲戒処分は会社として手続きを踏まなければいけないことなどを述べた。また、班長解任については、職責自体が失われ職務自体がなくなると述べ、それに伴い班長ではなくなるので処分とか降格ではないなどと述べた。

イ Kが、Bは残業代がなくなり手取り総額が大きく減り極端な労働条件の変更になり、不利益変更になる、今までの労働条件と賃金総額が違うところに移ったという問題がある旨を述べると、C社長は、労働時間はその職場による、原則は所定労働時間内に終わらせなければいけない旨を述べた。

ウ Kが、配置転換について、ユニエツクス文書の「この度TRS関係荷主殿より、現場職員の対応に問題があったとのご指摘を伺った」ということが理由か、懲戒処分ではないのか尋ねると、C社長は、配置転換は就業規則によって行う、お得意さんからの替えてくれという話は業務上の都合であると解釈しているから懲戒ではない、社内でも懲罰委員会を開いてきちんとこれは別としてぜひやるという意見もあったが、そこまでやる問題ではないというものもある

が、やることになるとうグループ長からの書類だけではまずいという話に当然なってもう一回社長名で出してくれとか、誰がどうしたのかという話を持って行けば得意先に失礼に当たることも出てくるので、そこまでやらない方がいいのではないかとということで懲罰委員会は開かないなどと述べた。

エ C 社長は、ユニエックス文書が出る前に E グループ長から D 取締役にも口頭で T R S の人事について何とかしてくれという話があり、それは5月の連休明け頃からである旨を述べた。 F 取締役は、協同商会からユニエックスに対して T R S の人事について苦情があったことを D 取締役が聞いていたこと、その際、 D 取締役には苦情の中身は言われていないこと、 E グループ長には口頭で何度か話がかかっているとされたが、 D 取締役としては口頭で言われたのでは対処云々があるので書面で下さいということで、ユニエックス文書が出た旨を述べた。

オ J が、噂に基づいての処分であり、その非を認めて謝るよう要求すると、 C 社長は、会社としては、ユニエックスから申入れがあったという事実に基づくものである旨を述べ、「その事実に基づいて、ユニエックスさんとしては協同さんからこういう噂があったと聞いたけども、そういう噂になったということだけでユニエックスとしては困るから港栄さん何とかしてくれということ」などと述べた。 K は、 B 本人としては噂は晴らさなければいけない旨を述べた。

カ K が、 B が営業的行為をやったという噂について会社側ではっきりさせるよう求めると、 C 社長は了承した。また、 K は、文書が来て社長が青くなったのはわかるが、やられた本人にとっては何だということになる、杓子定規では解決できないなどと述べた。これに対し C 社長は、調べろということなんで調べるなどと述べた。さらに K がユニエックス文書に記載されている「我が社への叱責」、「責任の追及」、「何とかこれを排除する」の中身をユニエックスに確かめてもらいたい旨を述べ、会社が調査した結果をもって再度団体交渉を行うことが確認され、第1回団体交渉は終了した。

【甲6、甲18、乙3】

(4) 組合は、平成18年8月18日付け「要求書」を会社に提出した。当該要求書には、次のように記載されていた。

「1) 貴社によってなされた、 B 組合員に対する以下に記す処分は、貴社の『従業員就業規則』の定めに則ることのない重大な違反行為であり、全く不当なものである。直ちに全面的に撤回すること

を要求する。

① B 組合員への処分内容

- ・ 2006年6月26日付、6月27日から7月3日までの『一週間の自宅待機』
- ・ 平成18年7月1日付『辞令』
- ・ 同7月5日からの配置転換

② 貴社『従業員就業規則』に対する違反条項

- ・ 上記処分は第62条、63条の4項に該当する処分である。
- ・ しかし本処分は第57条、58条、59条に定める、手続き違反である。

2) 今回の B 組合員への上記の処分は、処分理由が極めて不明瞭なままである。前回、貴社との7月27日の団体交渉では、貴社の言う処分理由なるものは、唯一、『(B 組合員が) 営業的な行為をしており、協同商会さんにとって不利益な噂を聞いた』というもののみである。第1に、このようなあいまいな『噂』のみで行われた上記処分は全く不当である。第2に、当組合は、この不明瞭な処分理由を解明するために、労働組合として正当なあらゆる行動を行う…。

3) 平成18年6月19日付、(株)ユニエツクス E 発行の港栄作業株式会社あて『TRS職員配置、改善方お願いの件』なる文章は、実に重大な内容の事実を問題としている。…当組合としては、ここで(株)ユニエツクスが言っている『現場職員の対応に問題がある』の内容が何であるのかを徹底的に明らかにする必要があります。」

【甲7】

(5) 平成18年8月22日、会社の本社会議室で午後5時頃から、約2時間、第2回団体交渉が行われた。組合は、A 委員長、K、B 及び J ほか1名が、会社は、C 社長、L 常務、F 取締役及び G 部長が出席した。

ア 冒頭、A 委員長が、営業的行為をしたという噂についての調査結果と、その結果、会社としてどうしようと考えているのか質問した。C 社長は、「一応できるだけ調査はいたしました。その結果につきましては、いわゆる会社が配置換えの要請を受けてそれやったということで、じゃあそれを取りやめなきゃいかんというほどのものの事実も出て来なかったということで…何月何日にどういったということまではないんだけど、それなりのいろいろな噂と協同さん、新和さんの従業員の方々の話とか…」、「…協同さんです

けども、『私どもとしてはちょっと困ったというか迷惑のことはありました』ということで、現場や事業主ということも何とかならないかというようなことでユニエツクスさんに申し上げたということはありません…。」「…調査、再調査いたしましたけども、それじゃあその調査の結果によって今回の異動その他を無かったことにしなけりゃいかんというふうな理由は見いだせなかったということ」などと述べた。

K が、配置換えを戻す理由の事実が見つからなかったということかと尋ねると、C 社長は、「ユニエツクスさんが配置換えについて港栄作業に申し入れられたこともむべなるかなという位の話しか聞けなかった」などと述べた。また、K が、ユニエツクスに配置換えを元に戻す理由を聞きに行けとは言っていない、配置換えをした理由を聞いてくれと言った、それは聞いたのか尋ねると、C 社長は、「我々は配置換えしたのは、配置換えについて考えてくれという申入れがあったからした」などと述べた。

A 委員長が、迷惑なことがあったと言われたということかと尋ねると、C 社長は、「平等でない扱いがあったというふうに感じておりますということです」と述べた。K が、誰が誰に対して言ったのか尋ねると、C 社長は、「協同さんが、ユニエツクスさんに対してはそういう話をされた」などと述べ、細かい点を言うと差し障りがある、迷惑がかかるといけないので細かい点までは控えたい旨を述べた。

イ B が、平等とはどういう意味か、自分はいくまでもユニエツクスからファックスで来たものについて仕事をしている旨を述べると、C 社長は、「この前の約束で、調べるだけ調べるということなんですけど、…協同さんとしてはそう感じてらっしゃるということをおっしゃった」などと述べた。K が、差し障りがあるからその中身については聞かないということかなどと尋ねたことに対し、

C 社長は、聞いてはいるが、ここで発言すると後々差し障りがあり発言したくない旨を述べ、聞いているなら言って欲しいとの組合の要求に対しては、「いやいや、発言したくない。」と述べた。

ウ C 社長は、具体的なことは聞いていない旨を述べた上で、「ちょっと時間外でも何でも受け取って保管しようじゃないかとかいうような話が例えばあったとすると…私、それはひよっとしたらという話だけで、思っているという」、「電話で直接本来ならば問題があればユニエツクスさんから当然指示が来なきゃいけないんだけども、現場担当がまさに現場担当してると、つきあいがあればちよっ

と頼むよという電話があったかもしれないなというふうな」などと述べた。 B は、それらは一切ない旨を述べた。 C 社長は、「私どもは知らなかったですけど、協同さんはそういう受取り方を、認識されたということだと思いますよ」、「例えばちっこいもので大きい本体とは別にそういうものがあつたとすれば、ちょっとその辺に置かせてくれないかという話があるかもしれないなと、私がそう思っている」などと述べた。

エ C 社長は、「協同さんとして、新和さんから直接のお願いごとがあつて、やってあげるといふ話になると、…逆に協同さんからみると、何かそこにばかり力入れしてゐるのではないかという受取り方をされたということだと思ふ。まあ、思ふしかないけれども」、「 B さんは仕事熱心な人ですから多分やってあげたということもあつたんじゃないかなと、その辺のところを協同さんから見ると向うは非常に力を入れてやっていると。うちは違ふなという受取り方を協同さんがされたというふうな、それが私は協同さんの受取り方だ」と述べた。 K が、 B はユニエツクスの指示どおりやっているだけで、協同商会としては、 B ではなくユニエツクスがひいきしていると思つている旨を述べると、 C 社長は、「協同はそうは思つていなかったんだ。 B さんが…」と述べ、 K がユニエツクスはそのとおりだと言つたのか、 B が悪いと言つたのか尋ねると、「そういうふうな思つたからユニエツクスに話したら…」、「そう思つたんでしょね。だからうちに配置換えの…」などと述べた。 K は、「わかつた。いい、ユニエツクスとやる。」などと述べた。

オ K は、平成18年8月18日付け要求書の説明として、就業規則の懲戒処分には譴責、減給、出勤停止、降格降職、懲戒解雇があり、7月1日付けの辞令は明白に降職辞令である旨を述べた。また、出勤停止7日間は、賃金を払つているので懲戒処分ではないが、 B に対する嫌疑がかけられ、出勤を禁止され7月1日付けの班長解任辞令が出た、これは明白に62条、63条の4の降格降職である、会社は懲戒委員会が開かれていないと言つているから懲戒の手続きは取つていないが明白な懲戒である、 B の賃金は7月から11万円も下がつている、会社が検討しなければあらゆる法的な手続きを取る、あつせん申請などをしようとして労働委員会に行つてきたなどと述べた。

J が、何月何日に何をしたのか何もないのに処分できるのかと述べたことに對し、 C 社長は、処分ではない旨を述べた。また、

K が「まず、労働委員会で、これは懲戒処分だとはっきりさせる」と述べると、C 社長は、その方がよい旨を述べた。さらに、K が「懲戒委員会を開かないで処分した」、「就業規則は何のためにあるんだ」などと述べたことに対し、C 社長は、就業規則のとおり行っている旨を述べた。K が、就業規則のとおり行われていない旨述べると、C 社長は、解釈の相違、見解の相違であるなどと述べた。

カ K が、例えばファックスの指示を B が新和だけ優先したということかと尋ねると、C 社長は、「だから平等でない取扱いというのはそれしかないだろう」、「私は見ていませんよ」、「そう協同さんが疑いがあるとおっしゃってるんだから」などと述べた。また、K が、処分するまでの間で本人の弁明が抜けている旨を述べると、C 社長は、処分はしていない、処分であれば懲戒委員会で行う旨を述べた。K が、なぜ懲罰委員会をやらないのか、班長解任の辞令は降職である旨を述べたことに対し、C 社長は、「1 級 B というのが職階でありましてね」、班長について「そっちをはずしただけでさ」などと述べた。K は、1 級 B という職階については降格の問題である旨を述べ、労働委員会でも埒があきそうになかったら裁判にかける、次回の団体交渉はやらなくてもいい、ユニエツクスに団体交渉を申し入れるなどと述べ、団体交渉は終了した。

【甲19、乙3】

(6) 平成18年8月23日、組合は、ユニエツクス横浜支店長に対し、B の配置転換の理由を議題とする団体交渉を申し入れた。

ユニエツクス横浜支店長は、同年8月30日付け「団体交渉申し入れ書に対する回答書」を組合に送付し、組合との団体交渉を受ける立場にない旨の回答をした。

【甲11、甲12】

(7) 平成18年8月30日、組合は、当委員会に「降格・降職処分・配置転換の撤回」をあっせん事項とし、会社を関係当事者としてあっせんを申請した。

【甲13】

(8) 平成18年9月19日に、当委員会の第1回あっせんが行われ、同月28日に、第2回あっせんが行われた。同日、あっせん員は、あっせんを打ち切った。

(9) 平成18年10月27日、組合及び B は、会社が B の降職、配置転換処分の撤回を求める交渉において、不誠実な対応による団体交渉の拒否をしてはならないことを命じる救済を求め、当委員会に不当

労働行為救済を申し立てた（以下「本件救済申立て」という。）。

5 本件救済申立て以降結審日までの状況

- (1) 平成18年11月15日、Bは、協同商会のM係長がP4石材を訪れた際に話をした。M係長は、「N専務から一、二箇月前にBが戻るようになるかもしれないが構わないか確認されたので全然構わないと答えた」、「うちの専務は、要は新和の絡んでいる土地の話だけ、スパンの話がおもしろくないと言っただけ」、「いくらユニエツクスに言っても埒があかないので郵船に言った」、「郵船からユニエツクスに来たから、ユニエツクスは引っ込みがつかなくなった」、「推理だが、Bの会社の上の方と話して、Bのせいにして内々に終わらせようという話になったのではないか」などと述べた。

【甲21、甲23】

- (2) 平成19年1月19日、組合及びBは、当委員会に、ユニエツクスを被申立人として、団体交渉応諾を命じる救済を求めて、不当労働行為救済を申し立てた（平成19年（不）第2号ユニエツクス事件）。

【甲14】

- (3) 平成19年3月16日、A委員長、B及びJは、新和企業のO社長と面談した。

O社長は、Bと現場で話をするが、Bに直接何かやってくれということはない、Bは搬入の予定から出庫の予定までユニエツクスに報告しながら業務をしている旨を述べた。A委員長が、横流しするという噂があるとされて配転させられたなどと述べたのに対し、O社長は、そんな話は聞いたことがない旨を述べた。

【甲16】

- (4) 平成19年5月7日午後3時頃、A委員長は、協同商会のN専務に架電した。A委員長は、Bの配転が争いになっておりそのことで話を聞きに訪問したい旨の依頼をした。N専務は、訪問を了承した後、「そういうのを頼んだ覚えはないし、うちの方で配転してくれとか何もない」、「いろんな噂が立ってるので気を付けてくださいねということでお話した」、「配転で決まっているという報告が来たが、何でそうするのと自分の方で言っている」、「元に戻すという話を聞いてよかったじゃないかという話をしてあった」などと述べた。同月10日、A委員長はN専務と面会したが、N専務は、話は聞くだけは聞くがこちらからは言えないなどと述べた。また、Bの配置転換について協同商会がユニエツクスに頼んだか否かについては、言っていないかどうかわからないなどと述べた。

【甲22】

- (5) 平成19年6月7日、組合及びBは、当委員会に、会社を被申立人として、会社が平成18年7月にBに対し配置転換等を強行して以降、11箇月にわたりその状態を維持していることは労働組合法第7条第1号に該当するなどとして、Bが配置転換等により被った不利益の是正及び配置転換等の撤回、原職復帰などを命じる救済を求め、不当労働行為救済を申し立てた（平成19年（不）第20号港栄作業（配置転換等）事件）。
- (6) 平成19年7月19日、組合は、G部長に電話で、就業規則第13条に「職制及び業務分担は、別に定める」とされているので、定めているものをもらいたい旨を依頼したが、同月28日、G部長は、職務について定めたものは見つからない旨を電話で回答した。同年11月28日の団体交渉で、組合がこの点について確認すると、C社長は、「職務分担規定は、昔は見た記憶があるが、実際に使用していないということなので今現在どこにあるかわからない」、「きちんと細かいことも全部書くのがベターだが、現実に行われていることを全部就業規則に書いているわけではない」、「書いてないことはそのときそのときでというのが実態で、そういうやり方をしている」などと答えた。

【第7回審問速記録P31-32 C 証言】

第3 判断及び法律上の根拠

1 Bの申立人適格について

(1) 被申立人の主張

団体交渉とは、労働者団体と使用者との間で労働関係に関して行われる交渉とされており、その当事者は労働団体即ち労働組合と使用者即ち労働者を雇用している企業である。団体交渉の主体は労働組合であって、個々の組合員ではない。

労働組合が使用者によって団体交渉を拒否されれば、救済を求めることができるのは団体交渉の主体である労働組合であって、個々の組合員には申立ての当事者になる資格はない。

Bは、申立人組合の構成員（組合員）にしか過ぎず、本件申立ての当事者としての適格を欠き、Bの本件申立ては却下されるべきである。

(2) 申立人らの主張

特定の当事者組合員にかかわる団体交渉が不当に拒否された場合には、労働組合が団体交渉拒否の申立人となるとともに、当事者の組合員も申立人となる権利を有すると解するべきである。

(3) 当委員会の判断

労働委員会による不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団

体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法第7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであることに鑑みるならば、特段の事情があればともかく、同条第2号について救済申立てができるのは、正当な理由なく団体交渉を拒否された労働組合に限られるものと解される。

本件において、Bは、団体交渉を行っていた申立人組合と連名で救済申立てをし、同一の救済内容を求めている。B個人が申立適格を有すると認められる特段の事情も見当たらない。

したがって、Bの本件申立ては却下する。

2 団体交渉における会社の対応について

(1) 申立人らの主張

被申立人は、Bに対し、犯罪の嫌疑をかけて「1週間の自宅謹慎」を命じ、「班長解任」及び「配置転換」を行った。組合はBの原職復帰等を要求して団体交渉を申し入れたが、第1回団体交渉において被申立人は「配置転換」の撤回を拒否し、「自宅謹慎」は懲戒処分ではなく、「班長解任」も処分ではないとして撤回に応じなかった。また、被申立人は、処分理由について、営業的行為の噂がある旨を述べ、この噂について調査することを合意しながら、第2回団体交渉において、調査結果として、「配置換えをとりやめるほどの事実は出てこなかった」、「具体的には差し障りがあり話すことは差し控えたい」と不誠実な態度をとり続け、さらにBへの処分が就業規則違反であるとの組合の指摘に対して、「見解の相違であり、懲戒処分ではない」としている。これらの行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

Bの配置転換は、被申立人の業務上の都合で実施したもので、就業規則第5条に基づくものであり、自宅待機も業務上の都合で指示したものであり、また、配転先がB1人であることから班長を置く必要がなくその職を解いたまでである。

被申立人は終始一貫して、Bの配置転換は、元請のユニエツクスより職員配置の改善方の要請を受けたからであり、Bに対する一連の処置は会社の業務上の都合で実施したもので、自宅待機や班長解任は懲戒処分ではないと説明して来ている。

申立人らは、被申立人が申立人らの要求を飲まないことを持って不誠実団交であると主張しているに過ぎず、申立人らの要求に応じなかったとしても、不誠実団交、不当労働行為と言われる筋合いはない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、被申立人の団体交渉での対応は不誠実である旨を主張し、被申立人は、誠実に対応した旨を主張するので、以下判断する。

ア 前記第2の2の(2)、(3)及び(6)、同3の(2)及び(3)で認定したとおり、会社は平成18年6月26日、ユニエツクス文書が来たことから、Bに対し会社として対応を考えなければならないとして1週間程度自宅にいるよう命じ、また、同年7月3日にBにT8CFSでの勤務を命じ、併せて班長を解任している。この際、C社長は、荷主の運転手仲間で営業的な行為があるという噂がある、何もないことはない旨を述べ、Bは、何かした覚えはない旨を述べている。また、C社長は同月12日のBとの面談で、F取締役は同月18日の労働センターのあっせん場で、Bが営業している噂がある旨をそれぞれ述べている。更に、Bの配置転換後の平成18年7月の賃金は、配置転換前の同年6月と比べて約11万円の減となっている。これらのことからすれば、Bが犯罪の嫌疑をかけられ懲戒処分の対象とされていると受け止めても無理からぬところである。

イ 前記第2の4の(1)から(3)までで認定したとおり、Bは平成18年7月22日に組合に加入し、翌23日、組合はBに関する「自宅待機処分」、「7月4日付け辞令」及び「7月5日付け配置転換」を撤回しBを6月25日以前の前職に復帰させることを要求事項とする団体交渉を申し入れ、7月27日に、第1回団体交渉が行われた。この団体交渉において、会社は、ユニエツクスから配置換えの申入れがあったこと、会社なりに調べたがはっきりした証拠まではあげられないこと、ユニエツクスから配置換えを申し入れられた以上元に戻すのは出来かねること、自宅待機は会社として調査する時間が要るのでその間待機を求めたものであり懲戒処分ではないこと、配置転換については業務上の都合であると解釈しており懲戒ではないこと、班長の解任については職責自体が失われ職務自体がなくなることに伴い班長ではなくなるので処分とか降格ではないなどと述べている。これらの会社の対応は、Bの配置転換の理由をユニエツクスからの申入れがあったとするのみで、ユニエツクス文書に記載のある「現場職員の対応に問題があるのご指摘」については触れず、また、業務上の都合や班長解任について自らの解釈を述べるに留まっており、組合が撤回を要求したところの「自宅待機処分」、「7月4日付け辞令」及び「7月5日付け配置転換」に関わった当事者としての意識を欠いていると言わざるを得ず、真

摯に交渉に応じる態度であったとは言い難い。また、C 社長は、B の残業代がなくなり賃金が大きく減少したことを問題にされると、労働時間はその職場による、原則は所定労働時間内に終わらせなければいけない旨を述べており、組合の要求書について真摯に検討して団体交渉に臨んでいたとも思われず、誠意を欠いた対応であったと言わざるを得ない。

ウ 前記第2の4の(3)のカ、(5)のアからエまで及びカで認定したとおり、C 社長は、第1回団体交渉でBの営業的行為の噂について会社側で明確にすることを合意しながら、第2回団体交渉においては、営業的行為の噂に係る調査結果について、会社が配置換えの要請を受けてやったということでそれを取りやめなければならないほどの事実も出てこなかったなどと述べた上、細かい点を発言すると後々差し障りがあり発言したくない旨を述べている。また、協同商会から聞いた内容として、平等でない扱いがあったと感じているなどと述べ、その後、細かいことを言うと言差し障りがある、迷惑がかかるといけないので細かい点までは控えたい旨を述べている。さらに、具体的なことは聞いていない旨を述べた上で、「例えばあったとすると…私、それはひょっとしたらという話だけで、思っているという」、「私どもは知らなかったですけど、協同さんはそういう受取り方を、認識されたということだと思いますよ」などと述べる一方、Kから、協同商会としてはBではなくユニエックスがひいきしていると思える旨を尋ねられたことに、「協同はそうは思っていなかったんだ」などと述べたり、ファックスの指示を新和だけ優先したということかと尋ねられたことに、「そう協同さんが疑いがあるとおっしゃってるんだから」などと述べている。これらのC社長の回答は具体性に欠け、また、調査した内容であるのか、自らの想像であるのかが不明瞭で、組合から求められた調査に誠実に取り組んでいたかどうかとも疑問であり、組合と真摯に話し合いをしようという姿勢は窺われない。

エ 前記第2の3の(2)、同4の(3)のア、(4)及び(5)のオで認定したとおり、会社は第1回団体交渉において、班長の解任は職責自体が失われ職務自体がなくなると述べ、それに伴い班長でなくなるので処分とか降格ではない旨を述べている。これに対し組合は、Bへの処分内容は就業規則に違反するものである旨を記載した平成18年8月18日付け要求書を提出している。就業規則では、第62条で懲罰の種類のひとつとして「降格、降職」を定め、第63条では懲戒として、「降格降職は、職制上の地位を外すか又は下位の地位

に就かせる」と定めており、組合は第2回団体交渉で就業規則を引用しながら、就業規則に定める懲戒の手続きは取られていないが懲戒である、班長の解任は降格ではなく降職に当たる旨を主張したが、会社は「降格、降職」又は「降格降職」についての具体的な取扱いなどを説明するなどせず、懲戒に当たるか否かは見解の相違である旨を述べている。こうした会社の姿勢は、自らの主張に固執し、その論拠を十分に示しきれていないとは言えない。

オ 前記イからエまでで見たとおり、組合との団体交渉における会社の姿勢は、組合の質問に対し、真摯に説明を尽くし、自らの主張の正当性に理解を得ようとする姿勢に欠けるもので、不誠実な対応であったと言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 救済の方法

本件救済申立てのうち、組合の申立てに係る部分については、前記2で判断したとおり、被申立人の団体交渉における姿勢は不誠実な対応であり、不当労働行為であると認められるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成20年7月1日

神奈川県労働委員会
会長 関 一 郎