

命 令 書

大阪市北区

申立人 X
代表者 執行委員長 A

大阪市西区

被申立人 Y
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成20年(不)第1号事件について、当委員会は、平成20年10月22日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する解雇処分の撤回
- 2 入社日から解雇日までの時間外賃金及び休日労働賃金の支払
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、従業員が申立人組合に加入し団体交渉の申入れを行ったことを嫌悪し、同人を解雇したこと、また、同人に対し時間外賃金及び休日労働賃金の支払をしていないこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、平成18年8月8日に設立され、肩書地に本社を置き、ダイレクトメールの企画・製作・発送代行、

雑誌・フリーペーパーの広告代理業務、お菓子・みやげ物の販売及びインターネットによる北海道の海産物の販売を業とし、その従業員数は、本件審問終結時、役員を含め4名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、平成9年5月24日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時、約350名である。

ウ 申立外 Z (以下「 Z 」という。)は、会社と役員が共通である、会社のグループ会社である。

(乙6、当事者 B)

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 組合員 C (以下、同人が組合に加入する前も含めて、「 C 組合員」という。)は、平成19年8月6日に会社に入社し、広告事業部で主に電話やメールによる営業に従事してきた。

イ 平成19年12月21日、会社代表取締役社長 B (以下「 B 社長」という。)は、 C 組合員に対し、賃金に見合う業績を挙げなければ賃金の算定方法を変更するか、さもなければ会社を辞めてもらう旨の説明を行い、同日までの C 組合員の業績では、同月中に、賃金に見合うだけの業績を挙げることは困難であるとして、賃金の算定方法を固定給支給型から成果報酬型へ変更することを了承するか、さもなければ会社を辞めるか、どちらかを選択するよう求める旨述べた。

ウ 平成19年12月22日、 C 組合員は組合に加入した。

エ 平成19年12月23日、 C 組合員と B 社長は、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについて話し合った。しかし話し合いは妥結せず、 B 社長は、 C 組合員に対し、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについて、同月26日に最終回答をするよう求める旨述べた。

オ 平成19年12月26日、 B 社長は C 組合員を呼び出した。話し合いの場において、 C 組合員は、 B 社長に対し、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについては、団体交渉(以下「団交」という。)で話し合い、解決したい旨述べた。同じ場において、 C 組合員は B 社長から解雇を通告され、事務所内から退去を命じられた(以下この解雇を「本件解雇」という。)

カ 平成20年1月24日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争 点

C 組合員に対する解雇は、C 組合員が組合に加入し団交を申し入れたことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか。

1 申立人の主張

- (1) 平成19年12月21日及び同月23日に、C 組合員と B 社長の間で行われた話し合いにおいて、B 社長が C 組合員に、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるか、どちらかを選択するよう求めたのに対し、C 組合員はどちらを選択するかについて具体的な態度は表明せず、回答を留保した。そして同月26日も、C 組合員は、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについて、具体的な態度は表明せず、団交で話し合いたい旨申し入れたにすぎない。にもかかわらず、同日、C 組合員は解雇を通告され、事務所内から退去を命じられた。これは同月21日及び23日の会社の対応とは明らかに異なるものである。
- (2) 会社は、本件解雇の時点で、B 社長が組合の存在を知らなかった旨主張するが、組合は、C 組合員が組合に加入した平成19年12月22日に、組合加入通知書及び団交申入書を会社に送付し、同月25日に会社に到達している。また、同月26日に本件解雇を通告される直前に、C 組合員は、既に郵送していた組合加入通知書及び団交申入書のコピーを B 社長に提示している。よって、B 社長が、本件解雇の時点で組合の存在を知らなかったということはある得ない。
- (3) 以上のことから、本件解雇は、C 組合員が組合に加入し、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについては団交で話し合いたいとの態度をとったため、B 社長が組合を嫌悪して急遽行ったものであり、不当労働行為に該当する。

2 被申立人の主張

- (1) 会社は、C 組合員と平成19年10月から数回にわたって、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについて話し合ってきたが、C 組合員は、成果報酬型賃金への変更を了承する旨の回答をしたことはなく、また、会社が成果報酬型賃金を申し入れたのに対し、C 組合員はそれとは異なる固定給支給型賃金を会社に申し入れた。こういった事情から、会社は、C 組合員が成果報酬型賃金への変更を了承する意思はないものと判断したのであり、本件解雇はこれを踏まえて行ったものである。
- (2) 成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについて、B 社長が C 組合員と初めて話し合いを持ったのは平成19年10月であるが、その時点では、C 組合員は組合の組合員ではなかった。よって、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかを選択するよう求めたのは、C 組合

員が組合に加入したことを理由とするものではない。

また、会社では毎日100通以上の大量の郵便物が届くため、届いた郵便物はいったん全て一か所にまとめ、一日の業務が終わった後の午後8時頃から、会社取締役部長 D (以下「D部長」という。)が仕分けを行い、B社長あての郵便物は、翌日の夕方に、B社長が開封もしくは開封指示をするという業務処理を行っている。そのため、同年12月25日に会社に届いた組合加入通知書及び団交申入書をB社長が確認するのは、同月26日の夕方である。一方、本件解雇は同日の午後3時頃にB社長が出社して、すぐにC組合員に申し伝えたのであるから、本件解雇の時点でB社長は組合加入通知書及び団交申入書を確認していなかった。本件解雇を申し伝えた後、C組合員から組合加入通知書及び団交申入書のコピーを提示されたため、B社長は、C組合員が退社した後に郵便物を確認し、両書面が会社に到達していることを知ったのである。

よって、本件解雇の時点で、B社長は、C組合員が組合に加入した事実を知らなかった。

(3) 以上のことから、C組合員の組合加入及び団交で話し合いたい旨の申入れと本件解雇には関連性がなく、本件解雇は不当労働行為に該当しない。

第4 争点に対する判断

争点(C組合員に対する解雇は、C組合員が組合に加入し団交を申し入れたことを理由として行われた不利益取扱いに当たるか。)について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件解雇に係る背景事情について

ア 平成19年10月中旬、B社長は、当時研修期間中であつたC組合員に対し、研修期間中の業務能力と業績では正社員として採用することは難しく、仮に正社員として採用した後でも、賃金以上の業績が出せないようであれば、賃金の算定方法を変更するか、会社を辞めてもらう旨述べた。それに対し、C組合員は、頑張つて会社の業績に貢献する旨答えた。

(甲1、甲14、乙6)

イ 平成19年10月中旬以降、B社長は、会社従業員であるE某(以下「E従業員」という。)と、賃金の算定方法の変更について話し合った。E従業員の賃金は、本件審問終結時、固定給12万4千円に、歩合給として粗利益の60%を加算して支給されている。また、Zの社員も、本件審問終結時、基本給12万4千円に歩合給を加算して賃金が支給されている。

(当事者 B)

ウ 平成19年11月5日、C組合員は、会社に対し、正社員としての正式採用を強

く希望する旨の報告書を提出した。

(乙3)

エ 平成19年11月12日、C組員は、会社から、正社員登用の辞令の交付を受けた。その際、B社長は、C組員に対し、賃金以上の業績が出せなければ、賃金の算定方法を変更するか、会社を辞めてもらう旨伝えた。しかしながら、賃金の算定方法をどう変更するかという具体的な話はなく、資料等の提示もなかった。

(甲3、甲14、乙6)

(2) 本件解雇に至る経過について

ア 平成19年11月30日、B社長は、C組員を呼び出し、賃金の算定方法の変更について話し合った。その際、B社長は、C組員に対し、賃金の算定方法を、これまでの固定給支給型から、基本給12万4千円に歩合給として粗利益の80%を加算した成果報酬型へ変更することを口頭で伝えた。

これに対し、C組員は、20万円以上の固定給を支給して欲しい旨述べた。しかし、B社長は、これを受諾できないと拒否した。C組員は、進退を含めた今後について家族と相談するので少し待って欲しい旨述べ、B社長はこれを了承した。

(乙6、当事者 B)

イ 平成19年12月21日、B社長は、C組員に対し、同年11月30日に行った成果報酬型賃金への変更内容について改めて説明するとともに、同年12月21日までのC組員の業績では、同月中に賃金に見合う業績を挙げることは困難であるとして、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるか、どちらかを選択するよう述べた。

C組員は、家族とまだ話し合っておらず、いつ回答できるか分からない旨述べるとともに、成果報酬型にするのであっても、業績に関わらず基本給20万円を保障し、業績が20万円を超えた場合に歩合給をつけることはできないのかと述べた。B社長はこの申出を受諾することはできないと述べるとともに、C組員に対し、家族と話し合ってから同月23日に回答するよう求めた。

(甲14、乙6、当事者 B)

ウ 平成19年12月22日、C組員は組合に加入した。組合は、即日、C組員に係る労働組合加入通知書及び団交申入書を会社に配達記録郵便で郵送した。

団交申入書には、平成20年1月8日から同月11日までの期間において団交を開催することを求める旨記載されており、団交での協議事項として「①雇用条件について。②就労時間後の業務(残業)について。③その他」と記載されていた。

なお、C 組合員は、平成19年12月26日まで、組合加入の事実を会社に伝えたことはなかった。

(甲4、甲5、証人 C)

エ 平成19年12月23日、B 社長は C 組合員と、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなくば会社を辞めるかについて話し合った。B 社長が回答を促したものの、C 組合員は回答を待つて欲しいと回答を留保した。B 社長は、同月26日に最終回答を出すことを C 組合員に求める旨述べた。

(甲14、乙6)

オ 平成19年12月25日午後0時58分、組合加入通知書及び団交申入書が会社に到達した。

(甲6)

カ 平成19年12月25日、B 社長は C 組合員と、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなくば会社を辞めるかについて話し合った。しかし C 組合員は、回答できないのもう少し待つて欲しいと述べ、具体的な期日を決めることなく回答を留保するとともに、固定給として20万円は保障して欲しい旨、述べた。

(乙6、当事者 B)

キ 平成19年12月26日午後3時頃、B 社長は出社してすぐ、C 組合員を呼び出した。話合いの場において、C 組合員は、B 社長に対し、組合加入通知書及び団交申入書のコピーを提示するとともに、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなくば会社を辞めるかについては、団交で話し合い解決したい旨述べた。また、同じ場において、B 社長は C 組合員に即時解雇を通告した。

(甲13、甲14、乙4、乙5、乙6、証人 C 、当事者 B)

2 C 組合員に対する本件解雇は、C 組合員が組合に加入し団交を申し入れたことを理由として行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下検討する。

(1) 前記1(1)ア、エ及び(2)ア、イ、エ、カ認定のとおり、C 組合員と B 社長は、平成19年10月中旬以降、賃金の算定方法を変更するか、会社を辞めるかについて話し合っており、遅くとも同年11月30日には、基本給12万4千円に、歩合給として粗利益の80%を加算し支給するという成果報酬型賃金へ変更することを了承するか、さもなくば会社を辞めるか、という具体的な話合いが行われていたことが認められる。

これに対し、C 組合員は、前記1(2)ア、イ認定のとおり、①平成19年11月30日の話合いにおいて、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなくば会社を辞めるかについて、家族と相談するとして回答を留保したこと、②約1か月経過した同年12月21日の話合いにおいても、まだ家族と話し合っていないので回答を待つて

欲しいと発言したこと、が認められる。

また、前記1(2)イ、エ、カ認定のとおり、① B 社長は、平成19年12月21日以降も、C 組合員に対し、再三、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについて結論を出すよう求めており、平成19年12月23日の時点では、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについて、同月26日に最終回答を出すよう求めたこと、② C 組合員は、少なくとも同月21日及び25日の話し合いにおいて、成果報酬型賃金への変更を求める会社に対し、会社の条件とは大きく異なる固定給20万円の保障を要求していること、が認められる。

以上のような、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについての話し合いの経過からすると、本件解雇は、それが有効であるかはともかく、B 社長が、C 組合員には会社が申し出た成果報酬型賃金への変更を了承する意思が無いと判断し、決定したと認めることができる。

(2) 前記1(1)イ認定のとおり、B 社長は平成19年10月頃から、E 従業員と賃金の算定方法の変更について話し合い、本件審問終結時、E 従業員や、Z の従業員の賃金を、基本給12万4千円に歩合給を加えた成果報酬型で支払っていることが認められる。

このことからすると、B 社長は、E 従業員や Z の従業員に対しても、C 組合員と同じように、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ辞めるかを選択するよう求めたことが推認される。

(3) 一方、組合は、本件解雇までに行われてきた C 組合員と B 社長との話し合いにおける B 社長の対応と、平成19年12月26日に本件解雇が行われた際の B 社長の対応が大きく異なることから、組合が組合加入通知書及び団交申入書を会社に郵送するとともに、C 組合員が、既に郵送していた組合加入通知書及び団交申入書のコピーを B 社長に提示し、成果報酬型賃金への変更を了承するか、さもなければ会社を辞めるかについては、団交で話し合い解決したい旨申し入れたことが、本件解雇の理由であると主張する。

しかしながら、本件解雇に至るまでの C 組合員と B 社長の話し合いの経過からすると、B 社長が、C 組合員には会社が申し出た成果報酬型賃金への変更を了承する意思が無いと判断し、本件解雇を決定したと認めることができるのは前記(1)のとおりであるから、仮に、B 社長が本件解雇を通告する前に、組合が送付した組合加入通知書及び団交申入書を B 社長が確認していたか、又は C 組合員が組合加入通知書及び団交申入書のコピーを B 社長に提示し B 社長に団交を申し入れていたとしても、そのことが本件解雇の理由であるとまではいうことができない。

(4) 以上のとおり、会社は、C 組合員が平成19年12月26日までに、成果報酬型賃金への変更を了承する旨の回答をしなかったため本件解雇を行ったと認められ、C 組合員が組合に加入し又は組合が団交を申し入れたことを理由として行ったとはいえないので、本件解雇は、それが有効であるかはともかく、不当労働行為であるとはまではいえない。よって本件解雇に係る組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 なお、組合は、平成19年度の時間外賃金及び休日労働賃金の支払も請求する救済内容として求めるが、前記1(2)ウ、オ認定のとおり、C 組合員が組合に加入したのは平成19年12月22日、会社に組合加入通知書が到達したのは同月25日であるから、仮にC 組合員の未払の時間外賃金及び休日労働賃金があったとしても、これらの賃金の未払は、C 組合員が組合に加入する以前から行われており、C 組合員が組合に加入したことを理由として行われたとはいえず、不当労働行為とはいえない。よって、未払賃金に係る組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成20年11月17日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印