

写 命 令 書

申 立 人 管理職ユニオン・関西

被申立人 株式会社 ビーエムジー

被申立人 個人 A

上記当事者間の京労委平成19年（不）第4号ビーエムジー不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年4月7日、第2111回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同松浦正弘、同後藤文彦、同岡田美保子、同笠井正俊合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ビーエムジーは、申立人組合員Bに対して行った平成19年6月27日付け、同年7月25日付け及び同年9月3日付けの各業務命令を撤回し、同人にこれらの命令前の業務に相当する業務を担当させるとともに、同年10月1日付けの調査役の職を外す措置を撤回しなければならない。
- 2 被申立人株式会社ビーエムジーは、下記内容を記載した文書を申立人に手交しなければならない。

記

この度、京都府労働委員会から、平成19年4月に当社の技術顧問及び常務取締役が、申立人組合員Bに対して行った発言が不当労働行為であると認定されました。ついては、今後このような行為をしないことを誓約します。

年 月 日

管理職ユニオン・関西

執行委員長 C 様

株式会社ビーエムジー

代表取締役 D

3 被申立人Aに対する申立てを却下する。

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人管理職ユニオン・関西（以下「組合」という。）が、被申立人株式会社ビーエムジー（以下「会社」という。）及び会社の創業者で主要株主であり、技術顧問を務めている被申立人A（以下「A」という。）の以下の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条所定の不当労働行為に該当すると主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

(1) A及びAの妻で会社の常務取締役であるE（以下「E常務」という。）が申立人の組合員B（以下「B」という。）に対し、平成19年4月に組合を嫌悪し、かつ組合からの脱退を強要する発言を行ったこと（法第7条第3号該当）。

(2) Aの指示により、会社がBに対し、平成19年6月27日及び7月25日に、重金属試験等品質保証関連業務への配置転換を業務命令したこと（法第7条第1・3号該当）。

(3) 本件申立て後、Aの指示により、会社がBに対し、平成19年9月3日に、共用パソコンで業務を行うことや警備会社のセキュリティカード（以下「セキュリティカード」という。）を返還すること等の業務命令を行ったこと（法第7条第1・4号該当）。

(4) 本件申立て後、Aの指示により、会社がBを、平成19年10月1日に、調査役から担当者へ降格したこと（法第7条第1・4号該当）。

(5) 本件申立て後、Aの指示により、会社が品質保証会議を急遽設置の上開催し、平成19年9月26日及び10月26日に、同会議において、Bに対し、人権侵害行為に該当する言動を行ったこと（法第7条第1・3・4号該当）。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社及びAは、Bが組合に加入したことを非難し、脱退を強要した事実について謝罪すること。

(2) 会社及びAは、Bに対し、重金属試験等品質保証関連業務に配置転換したこと

を撤回し、経理責任者の地位に戻すこと。

(3) 会社及びAは、本件を申し立てたことの報復としてのBへの人権侵害行為を停止すること。

(4) 会社及びAは、前記1(1)、(2)、(4)及び(5)の各行為を不当労働行為と認め、謝罪する旨の文書を掲示すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 組合は、平成9年5月に結成され、肩書地のほか京都市などに事務所を持つ個人加入の合同労働組合であり、組合員数は約350名である。会社内には組合員としてBが在籍している。

イ 会社は、昭和58年6月に設立され、肩書地に本社を置き、医療用高分子製品の製造・研究開発を業務とする株式会社であり、本件申立て当時、役員数は4名、従業員数は15名である。

ウ Aは、会社を設立した主要株主で、設立当時から平成7年11月まで代表取締役社長であり、現在は、京都大学再生医科学研究所准教授であるとともに、同大学への兼業届けに基づく承認を受けて、会社の技術顧問になっている（乙第11号証）。

(2) 事実経過（争いのない事実、当委員会に顕著な事実）

ア 平成17年3月、会社は、Bを経理部長として採用した。

イ 平成18年5月、会社は、組織改編を行い、それに伴い、Bの職名をチーム長に変更した。

ウ 6月、会社は、Bを調査役に配置転換し、担当業務から会社の経理業務を除外し、平成18年3月に設立された子会社である株式会社バイオベルデ（以下「子会社」という。）の総務・経理業務等に従事させることとした。

エ 平成19年2月19日、Aは、会社の代表取締役社長のD（以下「D社長」という。）及び監査役のF（以下「F監査役」という。）の同席のもとで、Bと面談した。

オ 2月26日、組合は、会社にBの加入を通知し、同人の労働条件について団体交渉を申し入れた。

カ 3月16日、第1回団体交渉が開催された。

キ 4月2日、子会社の月例会議後に、Aは、D社長及びF監査役の同席のもとで、Bと面談した。

- ク 4月24日、Aの妻であり、会社の常務取締役であるE常務は、F監査役の同席のもとで、Bと面談した。
- ケ 6月27日、会社は、Bに対し、7月以降は重金属試験等を中心に行うよう業務命令した。
- コ 7月25日、会社は、Bに対し、8月1日以降は重金属試験等に専念するよう業務命令した。
- サ 7月26日、第2回団体交渉が開催された。
- シ 8月22日、第3回団体交渉が開催された。
- ス 8月31日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。
- セ 9月3日、会社は、Bに対し、共用パソコンで業務を行うことやセキュリティカードを返還すること等の業務命令を行った。
- ソ 9月26日、第1回品質保証会議が開催された。
- タ 10月1日、会社は、Bに対し、調査役の職を外す旨通知した。
- チ 10月26日、第2回品質保証会議が開催された。
- ツ 12月14日、当委員会は、第2075回公益委員会議において、Aの当事者追加を決定した。

2 本件の争点

- (1) Aは、被申立人適格を有するか否か。
- (2) Bに対する、A及びE常務の発言は法第7条第3号の支配介入行為に該当するか否か。
- (3) Bの重金属試験等品質保証関連業務への配置転換及びそれにかかわる会社の業務命令は、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入行為に該当するか否か。
- (4) 本件申立て後、Bの配置転換等にかかわる会社の業務命令は、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当し、品質保証会議の開催は、法第7条第1号の不利益取扱い、同条第3号の支配介入行為及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当するか否か。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)について

ア 申立人の主張

- (ア) Aは、会社設立時から現在に至るまで、経営全般に亘り絶対的決定権を持ち、常に使用人兼務役員に指示命令を出しており、実質指揮命令を行う経営最高決定者として被申立人適格を有する。

- (イ) Aは、役員との打ち合わせのため、週に何度も会社に来ており、重要な会議である取締役会、事業戦略会議、製造会議、研究開発会議、品質保証会議も主宰し、指示している。
- (ウ) Aは、会社のBへの不当労働行為にかかわる業務命令について、具体的関与を行っている。

イ 被申立人の主張

- (ア) Aは、会社の創業者・主要株主として大きな影響力を有するとはいえ、重要な経営方針について、D社長ら経営陣に意見を述べることもあるほか、技術顧問として技術指導を行うという形で会社に関与しているにすぎず、Bの労働条件を支配決定できる地位にあるわけではない。
- (イ) 会社の経営は、D社長ら役員によって行われており、Aは意見を述べるに留まり、その意見も採用されないこともしばしばあることから、Aが会社の経営最高決定者でないことは明らかである。
- (ウ) 法第7条にいう使用者とは、労働契約上の雇用主であり、例外として、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて同条の使用者に当たるものと解するのが相当である」とされた判例があるが、この場合でも極めて厳格に限定されている。

Bと労働契約を締結しているのは会社であって、Aは労働契約上の雇用主ではなく、AはBの労働条件について支配・決定できる地位にあるわけでもないので、上記の例外にも該当せず、使用者には該当しない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張

- (ア) 平成19年4月2日、AはBに対し、「わしは今回のことで非常に腹が立っている。何で管理職ユニオンみたいな組合に加入したんや。ええ年して、一人で出来ひんのか、何で黙ってるんや。わしは許さん」と組合加入を非難・嫌悪し、組合脱退を強要する発言を行った。
- Aは、Bが組合加入したことに非常に腹を立てて、報復のためにこういう発言をしたもので、不当労働行為意思をもって行われた支配介入行為に該当する。
- (イ) 4月24日、E常務は、Bに対し、「いきなり労働組合みたいなどこ行かんでもね」と発言して、Bの年俸更改に当たり10パーセントの減給を迫り、のまなければ翌25日の全社員の給与支払をストップすると強要して、「労働組合

に入ったら前と同じ賃金もらえらと思つたら大間違いよ」と発言した。

この発言は、Bの組合加入を非難し、組合脱退を強要する発言であり、不当労働行為意思をもって行われた支配介入行為に該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 平成19年4月2日、子会社の月例会議後に、Aは、D社長及びF監査役の同席のもとで、Bと話し合い、「給与に見合った仕事をするように」という趣旨の発言をしたが、Bの組合加入を非難する趣旨の発言や労働組合を否定するような発言をしたことはない。

Aは、2月19日にBと話をした際、Bが子会社の業務をどの程度やっているのかという点について疑問があり、次回話をする際に、これまでやった仕事の内容について報告するようにBに求めていたにもかかわらず、Bは組合に加入した以上、組合を通してしか話をしないという態度をとり、4月2日に、自らの問題点を指摘されても、それを率直に受け止めずに正当化に終始した態度に対して、やや感情的になって批判を行っただけである。

(イ) 4月24日、E常務は、不遜な態度を取り続けるBに対し、感情が高じて、減給の発言をしたが、これは、D社長がBに対し、年俸更改に当たり10パーセントの減給提示をしたところ、Bに拒否されたことを受けての発言で、Bが組合員であることにはほとんど触れておらず、Bを組合から脱退させる意図や組合加入への報復という意味合いはなく、実際に減給はしていない。

E常務が感情的になった原因としては、Bから「服が派手」などと侮蔑的な発言を受けたことや、「あなたの指図は受けられません」という反抗的な態度があったためである。

(3) 争点(3)について

ア 申立人の主張

(ア) 会社は、Bに対して、平成19年5月1日から従来の業務を50パーセント未満、重金属試験等品質保証関連業務を50パーセント以上とする職務分担を提示したが、Aの指示により、突然6月27日及び7月25日に重金属試験等品質保証関連業務100パーセントでの配置転換を業務命令した。

Bは、雇用通知書に記載のとおり「経理管理および一部総務管理」と従事すべき業務内容を限定して入社しており、重金属試験等品質保証関連業務への配置転換は、不当労働行為意思をもって実行されたもので、不利益取扱いであり、組合脱退を強制したのものとして支配介入行為に該当する。

(イ) 会社は、Bの配置転換について、雇用の確保を考えたと主張しているが、事

実は全く逆で、何としてもBを精神的に追い詰め、自主退職に追い込みたいとの思いから、Bのこれまでの経理マンとしてのキャリアを踏みにじり、新入社員でもできる単純な重金属試験等品質保証関連業務に強引に配置転換したものである。

イ 被申立人の主張

(ア) Bの配置転換において、会社はBに対して業務命令を強要したことはなく、Bも通常の対応により了承していた。

会社は、Bが組合に加入する以前から、その仕事ぶりが極めて不十分であると評価しており、しかも改善の見込みがなかったことから、Bが経理業務の適性を欠くと判断し、その人事権を行使して経理以外の必要な業務をその都度指示して担当させてきたものである。

その結果として、経営陣と密接に連絡を取ったり、周囲と協調して業務を遂行するという能力を欠くと判断するに至り、Bを重金属試験等に從事させることになったにすぎないのであって、このことと、Bが組合に加入したこととは全く関係がなく、何ら不当なものではない。

(イ) Bは、自己主張が強く、協調性、柔軟性に欠け、課題を認識する理解力も不足し、幹部社員としての資質に問題があると評価したものである。

Bは、監査法人との調整・説明を誤り、製造部門にも不要不急の管理資料の作成を要求し、課題は先送りする姿勢で、まったく改善が見られぬものであった。

(4) 争点(4)について

ア 申立人の主張

(ア) 本件申立て後、平成19年9月3日に、Bは、D社長及び会社の取締役サポートグループ長のG（以下「G取締役」という。）から、配置転換にかかわる次の業務命令を受けた。

- a 専用パソコンではなく共用パソコンで業務すること(管理職は専用機使用)。
- b 机を担当者と同一のものに変更すること。
- c 机の上の経理等関係書物は返還すること。
- d 毎夕午後5時から30分間の掃除をすること。
- e 毎日午後5時半から業務内容を報告すること。
- f セキュリティカードを返還すること(管理職は全員所持)。

これらの業務命令は、明らかに本件申立てを行ったことに対する報復的不

利益取扱いである。

また、Bを精神的に追い詰め、自主退職に追い込みたいとの動機に基づく不利益取扱いに該当する。

(イ) 本件申立て後、平成19年10月1日、G取締役は、Bに対し、調査役から担当者への降格を内示し、以降は時間外手当を支給すると通知した。

Bが重金属試験等品質保証関連業務に配置転換となった同年6月以降は時間外労働は発生していないのに、時間外手当を出すに当たって調査役を外すことにしたとの説明は単なる口実にすぎない。

明らかに、不利益取扱いに該当するとともに、不当労働行為意思をもって行われた報復であることから、報復的不利益取扱いに該当する。

(ウ) 本件申立て後、品質保証会議が設置の趣旨・目的を明らかにせず、急遽設置され、第1回目が平成19年9月26日に、第2回目が同年10月26日に開催された。

AとAの指示命令を受けた役員は、Bに対し、会議の趣旨・議題とは明らかに関連のない話で、Bを取り囲み、人格と尊厳を傷つけるなりふりかまわぬ罵詈雑言を浴びせ続け、人権侵害行為を長時間に亘り加えた。

この行為は、不当労働行為意思をもって実行されたBに対する不利益取扱いであり、同時に労働組合の集団の利益を侵害する支配介入行為にも該当し、併せて、本件申立てを行ったことに対する報復を目的とした報復的不利益取扱いに該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 会社に対し、本件申立てに関する通知が届いたのは平成19年9月4日であり、同月3日の業務命令は報復的不利益取扱いに該当しない。役員による業務命令には、正当な理由がある。

(イ) 会社に対し、Bから、重金属試験等への従事に当たり、時間外手当の要求があったが、調査役が管理監督者に準ずる職位であると考えため、調査役を外す処置としたものである。職務権限の変更や労働条件の低下は伴っておらず、何ら不利益取扱いに該当しない。

(ウ) 会社は、業務多様化により製造会議から品質保証会議を分離したものである。

それまでは製造部門の会議における協議の対象としていた品質保証部門について、製造業務をチェックする立場の品質保証業務を製造会議から独立させて、より実効性のある品質保証業務の遂行を可能とすることが主な目的で

あった。

それに加えて、Bが会社内での会話を無断で録音していることが発覚し、製造部門の従業員が不信感を持つようになり、Bが製造会議に出席すると他の出席者が萎縮して自由な議論が阻害されるおそれがあったことから、この点に対処するという意味もあった。

品質保証会議は、Bを罵倒してつるし上げるといった不当な目的で開催されたものではないが、出席者から指摘された問題に対するBの抗弁と挑発的態度に対し、Aが声を荒げ、行きすぎた発言があったかもしれない。

しかしながら、Aが、あくまでBの業務内容や態度を問題にして感情的な発言を行っているのは会話全体の流れからも明らかであり、それは労働組合と何ら関係がないのである。

4 認定した事実

(1) Bの組合加入通知までの経過

ア 昭和58年、Aは、京都大学生体医療工学研究センター研修員として、外科用縫合糸の研究をしていたが、原材料を供給するため、会社を設立し、代表取締役役に就任した。

平成7年、Aは、同大学再生医科学研究所助教授となり、国家公務員の兼業禁止のため会社の代表取締役役を辞任した。

平成16年4月、京都大学が国立大学法人となったことに伴い、Aは、同大学に兼業届けを提出し、同大学の承認を受けて、会社から報酬を受け、月に10時間の範囲内で技術顧問という役割で、会議や研究指導に出社するようになった。

なお、平成20年5月1日現在、Aは、会社の発行済株式の72.9パーセントを所有する主要株主であり、E常務の13.3パーセントと併せると、持株比率は86.2パーセントに及んでいる。

また、Aは、会社の取締役会、事業戦略会議及び開発会議等に主要株主又は技術顧問として出席している(甲第33号証、乙第11号証、乙第12号証、第3回審問A証言、審問の全趣旨)。

イ 平成17年3月22日、会社は、Bを経理部長として採用した。同日付けの雇用通知書には、契約期間は「期間の定めなし」、基本賃金は「毎月350,000円を支給」、従事すべき業務の内容は「経理管理および一部総務管理」と記載されており、Bは、採用前に、昭和47年から平成6年までダイエーグループ各社で主に経理事務を担当し、その後平成16年8月まで他社の経理部長等を務めていた。

F 監査役は面接の際にBに対し「経理部長の肩書きだが、小規模のベンチャ

一的オーナー企業であり、日々、庶務や雑務もやってもらわないといけない。フットワークがよくないとできない。オーナーの意向にこたえて、うまくやっ
ていけるか」と問いかけ、Bは「その辺はうまくできると考える」と答えたた
め、会社はBを採用するに至った。最終面接にはAも同席したものの、最終的
な採用は社長以下、役員が協議、決定した。

Bは、採用面接のときに、F 監査役から、日常業務は現在の担当者2名で特
に不足はないので、当時会社が目指していた株式上場のための経理の仕組みづ
くりであるとか、人づくりを中心に業務の運営を行うよういわれていたことか
ら、経理部長としては、月次決算体制の確立、原価計算並びに有価証券報告書
及び営業報告書作成の仕組みづくり並びに部下の指導を中心に仕事に従事して
いた(甲第9号証、甲第10号証、乙第10号証、乙第11号証、第1回審問B証言)。

ウ Bの採用後、Aは、会社に立ち寄った際、Bが新聞や新聞折込のチラシを読
んでいるのをたびたび見かけた。

また、Bの部下が、Bとの関係がうまくいっておらず辞めたいと言っている
のを耳にし、Bの仕事ぶりに不審を持ち始めた(乙第11号証、第3回審問A証言)。

エ 12月、D社長は、Bに対して、経理部門に必要なデータの作成については、
製造グループに要求するのではなく、会社の事業内容を理解した上で、自分で
作成するよう指示した。

同月、Bは監査法人に事業内容の誤った説明を行ったが、事後処理について
D社長の指示に従わなかった(甲第31号証、乙第4号証)。

オ 平成18年2月、D社長は、Bが実務作業を経理担当の2名にやらせているの
で、Bも実務を分担するよう要求した(甲第31号証、乙第4号証)。

カ 4月、会社の決算は、売上高1億8,100万円、当期利益マイナス6,400万円の
大幅赤字となり、株式上場の具体的な見通しが立たなくなった(甲第8号証、
乙第9号証、第2回審問D証言)。

キ 5月、Bは、会社の組織改編により他の部長と同様に、部長からチーム長に
変更となったが、職務内容や労働条件に変化はなかった(第1回審問B証言、
第2回審問F証言)。

ク 6月、会社は、経理部チームが社内で閉鎖的となったことや部下2名から管
理が厳しすぎると苦情があったこと等から、Bを新設した調査役に配置転換し、
担当業務から会社の経理業務を除外し、子会社の総務・経理業務、補助金申請
関係業務のほか会議議事録の作成及び内部監査業務等に従事させることとし、
Bもこれを了承した。

Bが子会社の業務を担当するようになると、Aとの接触の機会が増加し、AのBの仕事ぶりに対する不満が増大した。Aは、Bが毎日午後2時から午後5時頃まで外出していることを聞き、その間仕事をしていないのではないかとの疑問を抱くようになった。

また、営業課長や研究開発の担当チーム長からもBとは一緒に仕事ができないとの苦情がD社長に届くようになった（甲第41号証、乙第9号証、乙第10号証、第1回審問B証言、第2回審問F証言、第2回審問D証言、第3回審問A証言）。

ケ 9月19日午前、D社長、F監査役及びG取締役はBと面談し、AがBの仕事ぶりに不満を持っていることを伝え、Bが態度を改めるよう促したが、Bは自分の勤務状況に問題はない旨を主張し、態度を改めようとはしなかった。この際、会社側は、将来的にはパートタイム勤務への変更もありうる旨の発言をした。

同日午後、E常務はBと面談したが、その際、来期からパートタイム勤務に変更する旨言及した（甲第4号証、甲第5号証）。

コ 9月頃から、Bは、その前月頃に組合に相談した際に受けた指示に基づいて、会社内の会議や役員等との会話を無断で録音するようになった（第1回審問B証言）。

サ 10月、Bは、子会社の将来の運営検討資料を作成するようとのAの指示を受け、合併を前提とした資料を作成の上提出したが、Aから何故そのような検討をしたのかとの指摘を受けた。

同月、Bは、会議の場で主要取引先の業績について、新聞等の情報をもとにして、役員や担当者に研究不足との批判を行ったが、逆に、新聞等の情報では不十分であり、担当者は取引先の関係者から生きた情報の収集を行っているとの指摘を受けた（甲第31号証、乙第4号証、乙第9号証）。

シ 12月、D社長は、会社冊子改定に際し、Bに写真撮影を指示したが、1箇月後の版下作成に間に合わなかった。

同月、Bは、ダイレクトメール発送先の一覧表作成において、D社長が発送前に一覧表を見せるようにと指示をしていたにもかかわらず、発送後に一覧表を提出した。

また、平成19年2月、Bは、営業サポート業務として依頼された製品出荷書類の作成を誤って処理した（甲第31号証、乙第4号証、乙第9号証）。

ス 平成19年2月19日、Aは、D社長及びF監査役の同席のもとで、Bと話し合った。

AはBに対し、「経理として来てもらうけど、経理の仕事できてなかったら、あなたの存在価値がなくなるわけでしょう」、「だから僕今提案した。現場行ってね(略)あるいは(略)バイオベルデに行ってね、給料半分下がっても(略)営業やってくれたらいい」、「あなたが給料稼ぎにこの会社におったってしゃあないと思う」、「来週(略)また話し合ひましょう」と給料に見合った仕事をしていないと指摘し、退職するか、給料を下げ、製造現場又は子会社で営業に従事するよう発言して、Bに検討するよう求め、翌週に再度の話し合いを持つよう提案した(Aは、上記面談の際、Bに対し、毎日午後2時から午後5時までの間仕事をしてきたとの証拠を出すよう要求したと証言しているが、前記1(2)エのとおり上記面談に同席していたD社長及びF監査役は証人尋問においてそのような証言をしておらず、同人らの陳述書(乙第9号証及び乙第10号証)にもその旨の記述はないことから、採用できない。)(甲第6号証、第1回審問B証言)。

セ 2月26日、組合は、会社にBの加入を通知し、同人の労働条件について団体交渉を申し入れた。

このときBは、D社長、F監査役及びG取締役を会議室に呼び、以後労働条件についての話は組合との団体交渉の場以外ではできないと伝えた(甲第46号証、甲第48号証、乙第9号証、乙第10号証)。

(2) Bの組合加入通知後の経過

ア 平成19年3月、会社は、医療機器の品質マネジメントの国際規格であるISO13485(以下「ISO」という。)を取得し、これに伴い、品質保証や文書管理の一層の整備が要求されるようになった(乙第11号証、第2回審問F証言)。

イ 3月16日、第1回団体交渉が、組合から、組合の執行委員長のC(以下「C委員長」という。)、Bらが、会社からG取締役、F監査役らが各出席して行われ、組合から2月19日のAの発言について確認があり、会社は前記(1)スのAの発言を認めた(第1回審問B証言)。

ウ 4月2日、Aは、子会社の月例会議終了後、D社長及びF監査役の同席のもとで、Bと面談し、前記(1)スの提案に対する回答を求めたが、Bが答えようとしなかったため、やや強い口調で詰問し、給料に見合った仕事をする事や仕事をしていることの証拠を出すよう要求し、その中で、「何で管理職ユニオンみたいな組合に加入したんや」と発言した(乙第9号証、乙第10号証、乙第11号証、第1回審問B証言、第2回審問D証言。なお、この事実については、後

記5(2)イでさらに詳細に判断する。)

エ 4月17日、D社長は、Bに、基本賃金を10パーセント減給することを提案したが、Bが拒否したので、据え置くこととした(乙第10号証)。

オ 役員は、AがBの担当業務に不満を表明していたことから、Bの担当業務について検討し、前記アのISOの取得に伴い必要となった文書管理業務及びそれまで外注していた品質保証関連業務のうち重金属試験等の業務(以下「新業務」という。)をBに担当させることとし、4月23日、G取締役は、会社の取締役研究開発グループ長のH(以下「H取締役」という。)の同席のもとに、Bに対し、5月1日から新業務を50パーセント以上とする職務分担を提示した。Aは、外注することのできる重金属試験等よりも人手の足りない製造部門を担当させるべきであるとの意見を述べていたが、会社役員は、経験がなくても対応でき、体力的にも負担のかからない重金属試験等を担当させることが適当であると協議決定した(乙第10号証、第2回審問F証言、第2回審問D証言、第3回審問A証言)。

カ 4月24日、E常務は、F監査役の同席のもとで、Bに対し、「いきなり労働組合みたいなど行かんでもね」、「給料、実は、10パーセント下げたいねん。私、Bさん、そしたらはんこ押しますし」、「そやなかったら結構きつい手段にでるかもしれん、いや、私そういう人間やし」と発言して、Bの基本賃金の10パーセントの減給を迫った。

また、BをかばったF監査役に対し、「そやなかったら保留で、金庫から全社員のを考える(略)労働組合にはいったから前と同じように賃金もらえるおもったら大間違いよ」と発言した(甲第7号証、乙第10号証、第2回F証言)。

キ 5月16日、Bは会社に対し、新業務を3分の1未満とする職務分担を逆提案した。

また、重金属試験等は、硫酸等を扱うことから、危険を伴う可能性の高い業務であるとして、会社に最善・最良の対応をとるよう求めるとともに、労災事故等の懸念を持った場合、本人の申出により、会社の了解なく業務から除外できる取扱いを求めた(甲第2号証、乙第10号証)。

ク 5月18日、会社はBに対し、「会社との信頼関係が破壊されていることや、あなたの人事評価が著しく低いことなどから考えまして、提案いただいた案をそのまま受け入れられるものではありません」との書面を交付したが、同書面には、信頼回復に向けて姿勢が改善されれば提案も受入可能である旨記載されていた(甲第3号証、乙第9号証、乙第10号証)。

- ケ 5月22日、Bは会社に対し、書面で職務分担の再検討を要求した。併せて、新業務への取組に伴う時間外手当の支給及び過去2年分の時間外手当の支払いを要求した（甲第15号証）。
- コ 6月5日、F監査役及びG取締役がBと話し合い、Bに対し、「新しい業務に対する前向きな取り組みや信頼を取り戻そうとの姿勢が、評価を高め、信頼回復へとつながるのではないか。B氏のほうからそういった姿勢がみられない以上、中枢である経理や総務の仕事をお願いできない」旨を伝えた（乙第9号証）。
- サ 6月18日、Bは会社に対し、職務分担に係る提案を撤回し、前記キのBの逆提案を検討するようメールで要請し、併せて過去の時間外手当の支払いを要求した（甲第13号証）。
- シ 6月26日、Bは会社に対し、再度、職務分担に係る提案の撤回及び時間外手当の支払いをメールで要請した（甲第14号証）。
- ス 6月27日、会社はBに対し、7月以降は、子会社の総務・経理業務を経理チームに引き継ぎ、新業務を中心に行うよう業務命令した。
なお、この命令により、Bの職務のうち新業務以外のものは、5パーセント程度となった（甲第12号証、甲第15号証、乙第10号証）。
- セ 7月5日、Bは会社に対し、再々度、職務分担に係る提案の撤回及び時間外手当の支払いをメールで要請した（甲第15号証）。
- ソ 7月25日、前記1(2)コのとおり、会社はBに対し、8月1日以降は、内部監査業務を他に任せ、新業務に専念するよう業務命令した。
- タ 7月26日、第2回団体交渉が、組合からC委員長、Bらが、会社からA、G取締役、F監査役らが各出席して行われた。Aは組合からの要請で出席した。
組合は、会社がBに対して前記オの4月23日に提示した職務分担を採用するよう要求したが、会社は、Bとの信頼関係が壊れた状況では、Bを子会社の総務・経理業務に復帰させることはできない旨を回答した。会社側出席者からは「団体交渉を通じての解決は困難である」とか、Aからは「出るところ出てもうたええ、とことん争う」との発言もあった。
また、Aは、Bが経理部長のときに、勤務時間中に小説や新聞、新聞広告チラシを見ていたと指摘した（乙第10号証、乙第11号証、第1回審問B証言、第3回審問A証言）。
- チ 8月22日、第3回団体交渉が、組合からC委員長、Bらが、会社からA、G取締役、F監査役らが各出席して行われた。前回交渉と同じく、会社は、Bを

子会社の総務・経理業務に復帰させることはできない旨を回答し、Aからは、「あと2年おったらいい。ただし、現状のままでや」という発言があった（乙第10号証、第1回審問B証言）。

ツ 8月31日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

(3) 本件申立て以後の経過

ア 平成19年9月3日、D社長は、Bに対し、職務分担を重金属試験等に変更したことに伴う次の業務命令を行った。

(ア) 専用パソコンではなく、共用パソコンで業務をすること。

(イ) 机を、担当者と同一の小さい机に変更すること。

(ウ) 机の上の経理関係書物は1階に戻すこと。

(エ) 毎日午後5時から30分間の掃除をすること。

(オ) 毎夕午後5時30分から業務内容を報告すること。

(カ) セキュリティカードを返還すること。

なお、会社の管理職は専用パソコンを使用しているが、製造チーム長のよう
に使用頻度が低い場合は共用パソコンで業務を行っている。また、管理職は、
時間外労働があるため、全員がセキュリティカードを所持しているが、会社は、
B単独での時間外労働を予定していないとして(カ)のとおり返還を命じた（乙第
9号証、審問の全趣旨）。

イ 9月3日、E常務はBに対し、玄関の掃除を命令し、タイムカードをチェッ
クしたり、机の中を見せるよう発言した。

なお、E常務は、他の役員にも掃除を指示することが度々ある（甲第7号証、
甲第18号証、第1回審問B証言）。

ウ 9月4日、会社は、本件申立てに係る申立書・調査開始通知書を受領した（当
委員会に顕著な事実）。

エ 9月11日、Bは会社に対し、調査役となって以降の平成18年7月から平成19
年6月までの労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条に規定する割増賃金（以
下「割増賃金」という。）の未払分246,833円及び法定利息の支払を請求した（甲
第32号証）。

オ 9月頃、D社長は、Bが重金属試験等に習熟し、データも蓄積されてきたこ
と及び会社内でBが会議等を無断で録音していたことが社員に知れることとな
り、Bが出席していたのでは製造会議で率直な意見交換等ができないとの苦情
が出てきたことに加え、前記(2)アのとおり、3月にISOの認証を取得し品質

保証の機能が複雑化していたことから、それまで製造会議に属していた品質保証部門を独立させ、製造部門の業務をチェックする立場の品質保証業務の実効性のある遂行を可能とすることを主目的に品質保証会議を設置することとした。なお、Aは、D社長から会議への出席を要請されて、初めて会議の設置を知った（乙第11号証、第2回審問D証言、第3回審問A証言）。

カ 9月26日、第1回品質保証会議が、A、D社長、G取締役、H取締役及びBが各出席して開催された。

Aが、Bから重金属測定試験業務について聴取した後、Bに対して、重金属測定試験が危険な業務であるとの苦情を言っているのかと問いただしたことから、Bの仕事ぶりをめぐって両者間で言い合いとなり、Bの指摘された問題に対する抗弁と挑発的ともとれる態度に対し、Aが声を荒げ、「とぼけんな」、「あほ」、「おまえ」、「ウソつくな」、「あほんだら」、「掃除して(略)パートのおばちゃん 700円、きみ3倍もうて同じ仕事でええな。(略)この仕事いやなら、朝から晩まで掃除せえや」、「君とは月1回ね、楽しみやな、次またね」等と発言した。

その結果、会議は、開催時間60分のうち、測定試験の話は20分で、その他の40分はAとBとの言い合いに終始し、「とぼけんな」、「ぼけが」、「あほんだら」、「ぬかしとる」などのAの言葉は100回程度に及んだ。

一方、会議では、Aからの実際の測定データを見せてほしいとの要求に対し、Bは、「データシートはとってません」「許容範囲なので、その書き方でいいとHさんから指導を受けてます」「書けとおっしゃれば書きますけど」と会社からの測定業務に関する問題指摘に対して非を認めず、言い訳に終始し、さらに、「労働安全衛生法とか、よく勉強なさってください」、「安全衛生教育をやる意思がないということですね」と自分の考え方が正しいとの主張を行い、D社長からの「あなたの判断が何で正しいんですか」との問いに対しても、Bは、「だから勉強してくださいと申し上げてるんです」と、具体的な論拠を示すことなく会社批判を続けた（甲第16号証、第1回審問B証言、第3回審問A証言）。

キ 10月1日、会社はBに対し、調査役の職を外す旨及び以後割増賃金を支給する旨を通知した（乙第10号証、第1回審問B証言、第2回審問F証言、争いのない事実）。

ク 10月26日、第2回品質保証会議がA、D社長、H取締役、G取締役及びBが各出席して開催された。

D社長がBに重金属測定試験業務の報告を求めたところ、Bは特に報告する必要はない旨発言するなどしてやりとりがあった後、H取締役がBのデータの転記ミス等を指摘したが、Bがミスを認めることも謝罪もせず、修正は行うとの発言を繰り返したことから、AはBに対し、「謝れ」、「ええ年こいて」、「ぐだぐだ言いやがって」など繰り返し謝罪を求め、非難した（甲第17号証、乙第11号証、第1回審問B証言）。

ケ 11月以降、品質保証会議は毎月開催されているが、Aは出席していない。また、Bも課題・問題点等が一切ないとの姿勢で臨んでいることから、会議は、毎回5分から10分間で終了している（乙第9号証、乙第11号証、第1回審問B証言、第2回審問D証言）。

コ 12月19日、Bは、京都大学再生医科学研究所人権委員会に、Aの言動に対し、人権侵害救済願を申し立てた。

平成20年6月13日、京都大学再生医科学研究所長から、「人権侵害救済願に対する措置について」の文書連絡があった。文書には、同所長からAに対し、口頭注意を行い、併せて、Bへの謝罪を勧めたが、合意を得られなかった旨の記載があった（甲第52号証、第1回審問B証言）。

サ 平成20年11月26日、Bは、A、会社、D社長及び国立大学法人京都大学を被告として、Bに対するハラスメントを理由とする損害賠償請求訴訟を提起した（審問の全趣旨）。

5 判断

(1) Aは、被申立人適格を有するか否か。（争点(1)）

ア 不当労働行為救済手続の被申立人は、団体的労使関係上の一方当事者たる使用者であって、法人企業の場合は法人が被申立人となり、不当労働行為の具体的な行為者、不当労働行為の具体的な指示を行った個人又は法人の業務執行について意思決定を行う執行機関の構成員たる個人は、そのような使用者とはいえないから、被申立人とはなりえない。

イ 申立人は、前記3(1)アのとおり、Aは、会社の実質指揮命令を行う経営最高決定者として被申立人適格を有し、本件不当労働行為にかかわる業務命令に具体的関与を行っていると主張する。

確かに、前記4(1)アのとおり、Aは、取締役会、事業戦略会議その他の会社の重要な会議に主要株主又は技術顧問として参加し意見を述べ、実質的に経営に参画しており、前記4(1)ス及び(2)オのとおり、本件で申立人が不当労働行為であると主張しているBを配置転換させる業務命令を会社が発するに

当たっても、Aの意向が大きく反映されていたことが認められる。

ウ しかしながら、これらは、いずれもAが会社の主要株主又は創業者であり技術顧問でもあることから有している法人たる会社の意思決定に対する影響力の行使に過ぎず、上記のとおり、法人企業の場合、被申立人となるのは法人であって、不当労働行為の具体的指示者や法人の機関を構成する個人ではないから、本件において、団体的労使関係上の当事者として被申立人となるのは、あくまで法人格を有する会社であり、Aの言動が、会社に帰責されることはあっても、Aに救済命令の名宛人としての被申立人適格を認めることはできない。

(2) Bに対する、A及びE常務の発言は法第7条第3号の支配介入行為に該当するか否か。(争点(2))

ア 前記(1)で判断したとおり、Aは主要株主であるだけでなく技術顧問として会社に対し実質的な影響力を有していること、前記1(2)クのとおり、E常務は会社の常務取締役であることから、両名の言動は会社に帰責される。そこで、申立人が不当労働行為であると主張する平成19年4月2日及び24日の両名の言動について検討する。

イ 4月2日のAの言動について、被申立人は、前記3(2)イ(ア)のとおり、Aは、Bの組合加入を非難する趣旨の発言や労働組合を否定するような発言をしたことはないと主張している。しかしながら、Bの証言に加え、この日のAとBの面談に同席していたD社長は、Aが「何で組合に入ったんやというようなたぐいのことを発言したような記憶」があると証言している(第2回審問D証言)こと、同じく面談に同席していたF監査役の陳述書(乙第10号証)にも、AがBに「何で、管理職ユニオンに加入したんや」と問いかけたとの記述があることから、前記4(2)ウのとおり、この日の面談において、AがBに対し、「何で管理職ユニオンみたいな組合に加入したんや」と発言したことは事実と認められる。

なお、Bは前記4(1)コのとおり、平成18年9月頃から組合の指示により会社内の会話を録音していたにもかかわらず、申立人はこの日の会話の録音反訳を証拠として提出していないが、その理由について、Bは、第1回審問で、会議終了後、突然Aに呼び止められ、いきなり会話を始めたので、録音の準備をする暇がなかった旨証言しており(第1回審問B証言)、これは相当と認められるから、上記の認定を左右しない。

そして、前記4(1)ス及びセのとおり、Aが、Bとの平成19年2月19日の面談後、次回の面談を提案していたのに、Bの組合加入によって一方的に遮断され

た形となったことが認められ、これを不満に思っていたAが上記発言に至ったことが推認されることから、上記発言は組合脱退を強要したとまではいえないにしても、少なくともAによる組合加入を非難し、嫌悪した発言であると解するのが相当であり、法第7条第3号に該当する組合に対する支配介入行為であると判断される。

ウ 前記4(2)カのとおり、E常務が、4月24日に、Bに対し、「いきなり労働組合みたいなど行かんでもね」と発言し、基本賃金減給の件について、E常務の発言を遮る行動をとっていたF監査役に対し、「労働組合に入ったら前と同じ賃金もらえるおもったら大間違いよ」と発言したことが認められる。

被申立人は、前記3(2)イ(イ)のとおり、E常務は、不遜な態度を取り続けるBに対し、感情が高じて減給の発言をしたが、Bを組合から脱退させる意図や組合加入への報復という意味合いはなく、実際に減給はしていないと主張するが、上記発言は、Bに対し感情が高じたものであるとは認められ、組合脱退を強要したとまではいえないものの、減給できないことについて、組合加入を非難し、否定した発言であると解するのが相当であり、法第7条第3号に該当する組合に対する支配介入行為であると判断される。

(3) Bの重金属試験等品質保証関連業務への配置転換及びそれに係る会社の業務命令は、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入行為に該当するか否か。(争点(3))

ア 前記4(2)ス及びソのとおり、平成19年6月及び7月に、会社がBに対し、従来の業務を他に任せ重金属試験等の新業務を中心にあるいはそれに専念するよう命じたことが認められ、これは、前記4(1)イ及びクのとおり、これまでの経歴の大半を経理業務に従事し、会社にも経理部長として入社し、調査役に配置転換後も子会社の総務・経理業務に主として従事してきたBに対する不利益取扱いであると認められる。

イ そこで、この業務命令がBの組合加入の故をもってなされたのか否か即ち不当労働行為の意思をもってなされたのか否かについて判断する。

被申立人は、前記3(3)イのとおり、Bが組合に加入する以前から、その仕事ぶりが極めて不十分であると評価し、しかも改善の見込みがなかったことから、Bが経理業務の適性を欠くとともに、経営陣と密接に連絡を取ったり、周囲と協調して業務を遂行するという能力も欠くと判断するに至り、その人事権を行使して、Bを重金属試験等業務に従事させることになったにすぎないのであって、Bが組合に加入したこととは全く関係がないと主張する。

確かに前記4(1)イ及びクのとおり、組合加入前に、Bは経理部長として入社しながら部下の苦情等を理由に調査役に配置転換され、担当業務から会社の経理業務を除外されていたこと、前記4(1)エ、オ、サ及びシのとおり、組合加入前に、他部門や部下との関係についてD社長から改善指示を受けたり、D社長等の指示どおりに職務を遂行しなかったことがたびたびあったこと及び前記4(1)ウ、ク、ケ及びスのとおり、同じく組合加入前において、Bの勤務状況についてAは不満を持つようになり、Bは会社の役員からその旨を指摘されても改善しようとはせず、Aから退職の提案を受けるに至っていたことが認められる。

しかしながら、前記4(2)オのとおり、重金属試験等はA自らが外注することが可能と指摘していた業務であって、会社で行う必要性に乏しく、前記アのとおり、これまで主として経理業務に従事してきたBにこのような業務を担当させることに相当性があるとは認められない上、それまでのBの勤務状況に問題があったにせよ、このような業務にBを専任させるということは、通常の対応を逸脱するものと判断せざるを得ないこと、前記4(1)セ並びに(2)イ、ウ、オ及びカのとおり、会社は、平成19年2月26日のBの組合加入及び第1回の団体交渉後まもない4月23日にBに対し重金属試験等への従事を含む職務分担を提示しており、しかも、この時期は、前記(2)の4月2日及び24日のAらの組合非難発言の時期と近接していること、さらに前記4(2)キ、ケ、サ、シ、ス、セ、ソ及びタのとおり、Bが職務分担の見直しを要求し、組合も団体交渉を申し入れていたにもかかわらず、会社は7月26日の第2回団体交渉の直前の6月27日及び7月25日に当初の提案を変更し、重金属試験等の新業務以外の業務を他に任せ、新業務を中心にあるいはそれに専念するよう命じたこと及び前記4(2)タ及びチのとおり、組合が当初の提案を受け入れる姿勢を見せていたにもかかわらず、会社は、Bを新業務を中心にあるいはそれに専念させることに固執し、団体交渉を通じて解決を図ろうとの姿勢を見せていなかったことが認められる。

このような一連の事実及び前記(2)のとおり、A及びE常務が組合加入を非難する発言を行っていたことから判断すれば、会社は、Bの組合加入前からBの勤務状況に満足しておらず、これはBの勤務態度等からすればやむを得ない面もあると認められるものの、Bの組合加入後に新業務を中心にあるいはそれに専念することを命じたことについては、Bの組合加入が決定的な動機となっていたものといわざるを得ない。

エ したがって、前記ア、イ及びウのとおり、Bに対する業務命令は、法第7条第1号に該当するBに対する不利益取扱い及び同条第3号に該当する組合に対

する支配介入行為であると判断される。

- (4) 本件申立て後、Bの配置転換等にかかわる会社の業務命令は、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当し、品質保証会議の開催は、法第7条第1号の不利益取扱い、同条第3号の支配介入行為及び同条第4号の報復的不利益取扱いに該当するか否か。(争点(4))

ア 前記4(3)ア、カ、キ及びクのとおり、会社は、Bに対し、平成19年9月3日付けで新業務への業務分担の変更に伴って専用のパソコンやセキュリティカードを使用させないよう命令したり、同年10月1日付けで調査役の職を外したり、同年9月26日及び同年10月26日に開催された品質保証会議の場で非難の対象としたりしたことが認められ、これは、Bに対する不利益取扱いと認められる。

そこで、以下これらの業務命令が、Bの組合加入あるいは本件申立ての故をもってなされたのか否か即ち不当労働行為の意思をもってなされたのか否かについて判断する。

- イ 申立人は、前記3(4)ア(ア)のとおり、平成19年9月3日付けの業務命令は、本件申立てを行ったことを理由とする報復的不利益取扱いであると主張するが、会社が、本件申立てに係る申立書・調査開始通知書を受領したのは9月4日であり、この主張は採用できない。

しかしながら、Bに対する上記業務命令は、前記4(3)アのとおり、Bの職務分担を新業務に変更したことに伴い、専用パソコンを使わせないようにしたり、セキュリティカードを返還させたり、経理関係書物を返却させたりしたものであることが認められ、前記(3)で不当労働行為意思をもってなされたものと判断した新業務を中心にあるいはそれに専念するようにとの業務命令と一連のものと判断されること、さらに、前記4(3)アのとおり、毎日午後5時から30分間の掃除を命じるなど命令内容には相当性も認められないことから、9月3日付けの業務命令についてもBの組合加入の故をもってなされたものと判断するのが相当であり、これは、法第7条第1号に該当するBに対する不利益取扱いであると判断される。

- ウ 会社が平成19年10月1日付けで、調査役の職を外したことについて、被申立人は、前記3(4)イ(イ)のとおり、Bから、新業務への従事に当たり、時間外手当の要求があり、調査役が管理監督者に準ずる職位であると考えため、調査役を外す処置としたものであると主張する。

しかしながら、前記4(3)エのとおり、Bによる割増賃金の請求は平成18年7月から平成19年6月までの期間に係るものであって、これはBが新業務に従事

する前の期間であることが認められ、さらに、前記4(3)アのとおり、9月3日に会社は、Bに対し、時間外労働は予定していないとして、セキュリティカードを返還するよう命令したことが認められることから、Bの上記割増賃金請求をもって調査役の職を外したことは不自然であると解するのが相当である。これは、前記イ同様Bの組合加入の故をもってなされた法第7条第1号に該当する不利益取扱いであり、この職を外す措置が、会社が本件申立てに係る申立書・調査開始通知書を受領した9月4日に近接してなされたことから、本件申立てを行ったことを理由とする同条第4号に該当する報復的不利益取扱いであると判断される。

エ 品質保証会議についても、会社がBに同会議への出席を命じたのは、新業務へ専念するよにとの業務命令と一連のものと判断される。

しかしながら、前記4(3)オのとおり、会社は、平成19年3月にISOの認証を取得したことに伴い、製造部門の業務をチェックする立場の品質保証業務の実効性のある遂行を可能とすることを主目的として、Bの重金属試験等への習熟度やBの無断録音が社内で問題化したことも考慮して9月から品質保証会議を設置することとしたことが認められ、確かに品質保証業務は製造部門の業務をチェックする機能を有することから、これを製造部門から独立させるという会議の設置目的自体には相当性が認められる。

申立人は、前記3(4)ア(ウ)のとおり、品質保証会議は、本件申立て後、設置の趣旨・目的を明らかにせず急遽設置され、その内容も、AとAの指示命令を受けた役員が、Bに対し、会議の趣旨・議題とは明らかに関連のない話で、Bを取り囲み、人格と尊厳を傷つけるなりふりかまわぬ罵詈雑言を浴びせ続け、人権侵害行為を長時間に亘り加えたもので、これは、被申立人の不当労働行為意思をもってなされたものであると主張する。

しかしながら、品質保証会議の設置時期については、上記のとおりBの業務への習熟度やBの録音が問題化したことを考慮した結果、9月頃となったことが認められる。また、前記4(3)カ及びクのとおり、第1回及び第2回の会議の内容はその大半が本来の内容とは関係のないAとBの言い争いに終始したことが認められるが、Bの方にも自己の非を認めることなく、会社を批判したり、「労働安全衛生法とか、よく勉強なさってください」等と挑発的ともとれる態度をとっていたことが認められること、前記4(3)オのとおり、品質保証会議の設置はD社長の発案によるものであり、Aが予め会議においてBを攻撃するよう指示を行っていたとは認めがたいことから、会議の内容がAとBの言い争い

に終始したことは、多分に偶発的に生じたものであり、被申立人において、Bを攻撃することを主たる目的として品質保証会議を設置したとまでは認めがたく、品質保証会議の開催は、会社の不当労働行為意思に基づくものとまではいえず、したがって、法第7条第1号に該当するBに対する不利益取扱い、同条第3号に該当する組合に対する支配介入行為及び同条第4号に該当するBに対する報復的不利益取扱いのいずれにも該当しないと判断される。

(5) 救済方法

前記(2)、(3)及び(4)で判断したとおり、A及びE常務のBに対する平成19年4月の言動、会社のBに対する新業務を中心にあるいはそれに専念するよう命じる6月27日付け及び7月25日付けの業務命令並びにそれにかかわる9月3日付け及び10月1日付けの業務命令等はいずれも不当労働行為に該当すると判断される。

救済方法としては、6月27日以降の各業務命令等については、これらの命令等を撤回し、命令前の業務に相当する業務に復帰させることが相当と認められ、主文1のとおり命じることが適当と判断する。

また、A及びE常務のBに対する平成19年4月の言動については、今後の健全な労使関係の構築に期待し、主文2のとおり文書の手交を命じることが適当と判断する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第33条第1項第5号及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成21年4月17日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎