

# 命 令 書

平成 17 年(不再)第 49 号

再 審 査 申 立 人

株式会社オートウェイ

平成 17 年(不再)第 52 号

再 審 査 被 申 立 人

平成 17 年(不再)第 52 号

再 審 査 申 立 人

北九州自立連帯労働組合

平成 17 年(不再)第 49 号

再 審 査 被 申 立 人

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 株式会社オートウェイ（以下「会社」という。）は、北九州自立連帯労働組合（以下「組合」という。）の組合員 X 1 に対する平成 1 5 年 8 月 1 日の就労指示書を撤回し、同人を同年 2 月 2 6 日の解雇以前に従事していた業務に、事務所内で従事させなければならない。
- 2 会社は、X 1 に対し、平成 1 5 年夏季一時金として、速やかに 1 5 万円を支給しなければならない。
- 3 会社代表取締役は、自ら、X 1 に対して組合離反を促す言動を行うことにより、または取締役及び課長らの職制を通じて、X 1 に対して組合や組合活動を非難する趣旨の言動を行うことにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 会社は、組合と① X 1 の職場復帰後の業務内容、② 今後の団体交渉の持ち方を議題とする団体交渉を、速やかに、かつ誠実に実施しなければならない。
- 5 会社は、本命令交付の日から 7 日以内に下記の文書を組合に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

北九州自立連帯労働組合

執行委員長 X 2 殿

株式会社オートウェイ

代表取締役 Y 1 ⑩

株式会社オートウェイが行った下記の行為は、中央労働委員会によって不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 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、同人の事務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にこれら施設の使用をできないようにしたこと。
  - 3 平成15年8月8日、当社取締役及び課長が、「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」などと、組合員X1に対して組合や組合活動を非難する趣旨の言動を行ったこと。
  - 4 平成15年9月10日、社長が、「X1、X1、今日はストライキせんのか」などと、組合員X1に対して、組合離反を促す発言を行ったこと。
  - 6 その余の救済申立てを棄却する。
- II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

- 1 本件は、株式会社オートウェイ（以下「会社」という。）が平成15年8月1日に北九州自立連帯労働組合（以下「組合」という。）の組合員X1 に対し、タイヤ転がし作業（梱包・積み降ろし）などの外作業に配置転換したこと等の一連の行為が不当労働行為であるとして争われた

事案である。申立てに至る経緯及び申立て概要は以下のとおりである。

平成15年2月26日、X1は会社を解雇された。その後、同年3月4日、X1は組合に加入した。組合は、X1の解雇即時撤回を求めて団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたが、会社はこれを拒否して福岡地方裁判所に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。）を提起した。これに対して、組合は団交拒否の不当労働行為であるとして福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」という。）に救済申立て（平成15年（不）第5号）を行い、X1は同裁判所に地位保全等仮処分（平成15年（ヨ）第65号、以下「65号仮処分」という。）を申し立て、さらに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。上記の65号仮処分の和解協議において、会社は、同年7月25日、同月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。なお、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。

本件は、会社が解雇撤回を表明した以降に行った次の各行為が不当労働行為であるとして、平成15年9月22日、組合及びX1が福岡県労委に救済申立てを行った事案である。

- ① 会社は、平成15年8月1日、職場復帰したX1に対して就労指示書を手交し、解雇前に従事していた営業事務から事務所外のタイヤ梱包場でタイヤ転がし作業（梱包・積み降ろし）などの外作業に従事させる配置転換を指示した（以下、このX1に対するタイヤ転がし作業などの外作業への配置転換の指示を「本件配転」という。）。
- ② 会社は、X1が職場復帰してみると、女子更衣室を書類置き場として使用するようしており、X1ら女子社員が使用していたロッカーやタ

イムレコーダーを、事務室からタイヤサンプル室2階に移動した。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、外作業の従業員の事務机を事務所内に置いていたが、平成15年8月6日、X1の事務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の解雇期間中の平成15年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同年8月1日に職場復帰したX1には、申立人らの請求にかかわらず支給しなかった。

会社の職制らが、X1に対して、次のような言動を行った。

- i 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、同年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26日、長電話と録音を中止せよなどと言った。
- ii 組合が、同年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、同日、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。
- iii 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、同年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。

iv 同年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Y2代表取締役（以下「Y2社長」という。なお、平成17年8月31日付けでY1が代表取締役に就任している。）にお願いした旨言った。

⑥ 会社は、X1の解雇の即時撤回・原職復帰等を議題とする団交に関し、平成15年7月26日、組合の団交要求には形式的には応諾したが、誠実に団交に応じず、代表者が出席せず、公印・会社委任状も持たせず、会社の一方的な主張を繰り返すのみで、理由も根拠も示さず協議に応じず、抗議すると一斉に退席し一方的に協議を打ち切り団交を拒否した（以下、同日の団交を「第1回団交」という。）。

⑦ 会社は、従業員が通勤中に交通事故を起こした場合、使用者責任を追究されることがあるとして、会社が全従業員に運転免許証（以下「免許証」という。）コピーの提出を要求したところ、これに応じなかったX1に対して、平成15年9月5日から会社駐車場の使用を差し止めた。

⑧ 組合が、平成15年8月1日及び同月6日、前記⑤のiiのとおり会社正門の横の塀に組合旗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もなく組合旗を撤去し、うち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、同年10月9日まで返還しなかった。また、同年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。

⑨ 平成15年9月10日、Y2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。

組合は、本件救済申立てにおいて、上記①から⑤、及び⑦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、⑥については同条2号に、⑧及び⑨については同条3号に該当する不当労働行為であると主張している。

2 初審における救済申立ての内容は要旨次のとおりである。

- ① 解雇を撤回し平成15年8月1日より就労開始させたX1に対するタイヤ梱包作業・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ること。
- ② 「井手、人生は生イキはい。」と回答しておきながら、9みんなもうX1に対し事務所内の奥にあるロッカー更衣室を使用させること。
- ③ 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ないこと。
- ④ X1に対し平成15年8月29日の未払い賃金6,000円を支払うこと。
- ⑤ X1に平成15年夏季一時金を支払うこと。
- ⑥ X1の解雇問題・原職復帰問題などを議題とする組合との団交に誠実に応じること。
- ⑦ X1に対し会社駐車場を使用させること。
- ⑧ 会社が撤去、隠匿した組合旗を組合に返還すること。また、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を威迫して、X1と組合の組合旗や横断幕の掲揚を妨害しないこと。

- ⑨ Y2社長は、就労中のX1に対し、「X1、ストライキは今日はせんのか」、「人生は恨み節やの、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 上記各項目並びにX1に対し監視カメラを設置した作業場に事務机を置き、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取り締役・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。
- 3 福岡県労委は、平成17年6月24日付けで、上記1の申立事項のうち①、②、③及び⑨は不当労働行為に該当するとして、会社に対し（i）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ること、（ii）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すこと、（iii）X1に対し平成15年夏季一時金として、速やかに15万円を支給すること、（iv）上記（i）、（ii）及びY2社長による同年9月10日のX1に対する組合離反を促す発言に関し文書手交を命じ、その余の申立ては棄却した。
- 4 これを不服として、会社は、平成17年7月7日、初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて（平成17年（不再）第49号）、組合及びX1は、同年7月14日、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2のとおり救済を求めて（平成17年（不再）第52号）、それぞれ当委員会に再審査を申し立てた。
- その後、組合及びX1は、同年12月20日、当委員会に対して、X1の個人申立てを取り下げた。

## 第2 当事者の主張要旨



## 1 会社の主張要旨

### (1) 本件配転について

#### ア 業務合理化の必要性、X 1 の能力不足

会社においては、営業事務の効率化は極めて重要な課題であり、本件配転時においては、会社における各種事務の中でも電話対応事務が、生命線ともいふべき重要な業務であり、同事務を効率化することが最優先課題であった。X 1 は、電話対応事務その他の事務職としての能力を欠いており、かかる X 1 に対して、営業事務から他の業務に配置転換を命じることは、極めて合理性を有する経営判断であることは明らかである。

#### イ X 1 の営業事務に対する熱意の不足等

X 1 は、就職した平成 14 年当初から、X 3 や X 4 と雑談をし、電話対応をせず、怠業を繰り返していたこと、平成 15 年 2 月 24 日に、Y 2 社長から電話対応をしないことについて叱責された際に、全く反省することがなかったことなどから、会社にとって重要な営業事務を担当させることができないと判断するのは経営判断として当然であり、したがって、X 1 の本件配転には合理的理由がある。

また、他の従業員が、組合の行った「5. 15 団交要求行動」に参加した X 1 に対し、強い嫌悪感と恐怖感をもっているにもかかわらず、他の従業員に X 1 と一緒に働くことを受忍させ、あえて業務の効率を減退させ、売上減少の不利益を甘受させるのは、労働委員会の命令としては、その限度を超えたものと言わざるを得ない。

#### ウ 外作業への増員の必要性

初審命令も認めるように、X 1 が職場に復帰した際に、事務職以外で増員の必要があったのは外作業従事者であったのであるから、X 1 を外作業に従事させることも、極めて合理的な理由が存するのである。

## エ 不当労働行為意思の有無等

初審命令は、会社がX1の正当な組合活動を嫌悪していたとして、不当労働行為意思を認定するようである。しかしながら、初審認定の事実だけから判断しても、5.15団交要求行動において、組合は会社の施設管理権を無視して事務所内に侵入し、その業務を故意に妨害していることは明らかであり、到底、正当な組合活動といえず、違法であることは明らかである。

また、タイヤの梱包作業・積み降ろし作業は、それほど肉体的な負荷を伴うものとはいえ、配転により作業内容が変更される以上、一定の精神的な負担があることは当然である。

## オ まとめ

以上のように、会社において、X1の職場復帰後も、効率的な事務体制を確立し、事務職として適格性を欠くX1を外作業従事者として配置することは、当然かつ極めて合理的な経営判断であり、会社の権利である。また、5.15団交要求行動は違法であるから、本件配転は「組合が正当な行為をしたことの故をもって」なされたものでもない。

仮に、百歩譲って、タイヤの梱包作業・積み降ろし作業にX1に従事させることが不当であるとしても、X1がかかるタイヤの梱包作業・積み降ろし作業に従事する義務がないことを判示すれば十分であって、会社に対し、X1が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とする義務まで課す必要はないはずである。

## (2) 女子ロッカー等の移動について

女子ロッカーの移動の理由については、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る

ったからであり、全く不当性はない。

加えて、女子ロッカーについては、現在すべて廃止されており、そもそも救済の利益は消滅している。

(3) 会社職制らの言動及び平成15年8月29日の賃金未払いについて

ア 会社職制らの言動について

職制らが、勤務時間中に撮影、録音及び携帯電話により架電をするX1に対してなした注意について、初審命令が「労務管理上の指示として是認できる」としたことに対して、組合は不当である旨縷々主張する。しかしながら、当該労働者の怠業に対してなされた注意であっても、労使が対立している状況であれば、全て不当労働行為とされるべきなどという組合の主張が是認される余地などない。

イ 平成15年8月29日の賃金未払いについて

この点については、初審命令が認定するとおりであり、「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、安全を期する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」であり、当然である。

(4) 平成15年夏季一時金不支給について

初審命令は、「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度で継続して勤務したものとして取り扱うべき」とし、「X1は解雇前には相応の仕事を行って」いたとする。

しかしながら、X1は、雑談をして電話対応を怠り、さらに、その点についての注意・指導を受けても全く反省することなく、その勤務態度を改めない旨の意思を表示したのである。したがって、受給した給与を超えて会社に貢献したと評価することなどできず、解雇期間中もそれ以

前の勤務態度で継続して勤務したものとして取り扱うのであればなおさら、会社に貢献したと評価することはできない。よって、X1に平成15年度夏季一時金を支給すべきであるとする初審命令は不当である。

また、初審命令は、ここでも5.15団交要求行動が正当性を有していることを前提とするようであるが、その認定は明らかに誤っていることは上記(1)エのとおりである。

加えて、更に問題がある点は、仮に一時金の支給の必要性があったとしても、その金額を前期と同じ額とする根拠が全く説明されていない点である。

#### (5) 第1回団交について

組合は、開催された団交の席でも、本題に入ることなく騒擾していたずらに進行を混乱させて、団交を妨害している。この点については、初審命令も、第1回団交で、組合は会社側の出席者が全権委任状や会社の実印を持参していないことなどの抗議に終始し、怒号と罵声を浴びせて団交を混乱させており、また、「組合が真剣に団交での問題解決を期していたかどうかは疑問を感じざるを得ない」等としており、到底、組合に団交による問題解決の意思があったものとは考えがたい旨認定している。

#### (6) 平成15年9月10日のY2社長の発言について

初審命令は、この発言を「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」と判断している。

しかしながら、X1は「就業に不必要なテープレコーダー、カメラ等を持ち込み」、これに対する警告を無視し続け、「売り言葉に買い言葉」的な言動が繰り返されていたのである。このような経過の中での自己の価値観的な表明のみを切り取って不当労働行為と認定することは、個人の価値観の侵害であるのみならず、著しく不公平な認定である。

## 2 組合の主張要旨

### (1) 本件配転について

本件配転は、その必要性が全くないにもかかわらず、労働組合に加入して地位保全等の仮処分を申し立てて解雇を争ったX 1 に対し報復を加えるとともに、X 1 に従来の事務職と異なる肉体労働を強制して消耗させ、同時に唯一の組合員であるX 1 を嫌がらせをしていじめて労働組合を企業から排除することを狙い、更に、X 1 を他の従業員から孤立させて精神的にも消耗させ、その結果、自己都合退職を余儀なくさせることを狙ったものであった。かかる配置転換は、その必要性がないばかりか、権利の濫用として無効であり、明白に不当労働行為にも該当するものである。

### (2) 女子ロッカー等の移動について

平成15年8月1日、会社は解雇を撤回し職場復帰させたX 1 に対し、正規雇用の従業員であるのに正当な理由もなく事務所に立ち入ることを禁止した。本件の女子ロッカーの移動やタイヤ梱包場への机の設置は、いずれもX 1 を事務所に立ち入らせないための措置であった。

会社のこれらの措置は、会社に反抗した組合に加入したX 1 を見せしめにした不利益取扱いであると同時に、X 1 個人を孤立化させ、消耗させて自主退職に追い込むための不法行為を構成するものであり、不当労働行為として明確に救済すべきである。

### (3) 会社職制らの言動及び平成15年8月29日の賃金未払いについて

#### ア 会社職制らの言動について

会社が権利を濫用し、不当に配転を命じたこと、その後の不利益処遇に対し、X 1 がその配転命令の具体的な作業実態や環境実態を最低限写真に撮り、裁判所や県労委に証拠として提出した行為は何ら違法性はない。むしろX 1 のかかる行為を複数の職制で取り囲み、注意と

称してこもごも繰り返し大声で怒鳴りあげ、意図的に妨害し威圧した行為は、言葉がいくら丁寧であっても、X1をことさら孤立させ、あわよくば自主退職に追い込む不当な意図の下になされた不当労働行為であり、初審命令が「労務管理上の指示として是認できる」とした判断は誤りである。

また、初審命令は、「労使が激しく対立した状況でのもので」「労務管理上の指示として是認できる。」と判断しているが、これは明らかな判断の誤りである。会社の不法な配置転換命令下であったが、職場においてはX1は一人就労し孤立していたのであり、なおかつ、X1は不本意ではあったが、異議を留保しつつ就労し、不法な業務命令に従っていたのである。そのX1に対し、会社は取締役・職制・従業員を総動員し事務所への立入りを不当に禁止し、入室を妨害したり、電子レンジや冷蔵庫の使用を妨害した。また、業務上の注意と称して2～3名で取り囲んで大声で罵り虐める不法行為を次々と始めたのである。

#### イ 平成15年8月29日の賃金未払いについて

平成15年8月29日、私傷で左手人差指に包帯を巻いて就労していたところ、取締役Y7らが業務命令を発して退社を命じたもので、X1は再三仕事ができる旨表明しているのであるから、不法な退社命令である。

職場において、孤立した状態にいたX1に対し複数の管理職・職制が取り囲み大声で怒鳴って威迫した会社の対応が、威圧的でないとする初審命令の判断は事実誤認であり、取り消さなければならない。

#### (4) 平成15年夏季一時金不支給について

会社は自ら解雇を撤回したのであるから、解雇期間中もそれ以前と同様に勤務したものとして、他の従業員と同様に取り扱うべきである。他

のすべての従業員が勤続2年から20万円支給されているのであるから、当然20万円支給すべき義務がある。初審命令が15万円に減額したのは理由がない。

また、得べかりし賃金等の支払いを命じる権限は労働委員会制度の根幹をなすもので、適法な命令であり、会社の「違法な命令」という主張は根拠がない。

#### (5) 第1回団交について

会社は第1回団交に代表者を出席させず、組合対策に非常勤の社外取締役を数名増員し、その代表を新たに労務専門家であるとして雇用したY4取締役に委任し、会社代表者に代わって応答を行わせた。

しかし、Y4取締役は初審命令書12頁認定のとおりのおりの回答をして、それ以上組合と協議しようとしなかった。どのように協議を求めて再回答を求めても、会社は事前に代表者と決定していた同じ回答を繰り返すのみで、X1の職場復帰に関する協議事項が存在するのに、「会社の考えを理解してくればよい」と繰り返すなど、実質協議に応じるという姿勢ではなかった。会社に再考を求め、会社の姿勢を追求し抗議の声をあげ、X5副委員長が協議に応じるよう要求すると、Y4取締役は「回答は既にした。蒸し返すのであれば団体交渉はこれで打ち切ります」と一斉に退席したもので、誠実団交応諾義務に反することは明らかである。それを初審命令はかかる組合の追求と抗議を、「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」と判断を誤ったものである。

上記のとおり、会社は第1回団交で組合の要求をことごとく拒否し、組合が会社の方針を理解せよという、誠実な対応ではなく挑発的な態度に終始し、組合からの抗議を利用し、団交を打ち切り一方的に退席した。これは誠実団交応諾義務に違反することは明らかである。

(6) 組合旗撤去等について

争議中の組合旗等の掲揚は、社会慣例的に団結権・団体行動権を表示する手段として許容されており、争議行為に伴う通常の闘争手段としての範囲を逸脱するものではなく正当な組合活動である。会社には施設管理権があるが、組合には組合の社前抗議行為などの争議行動を闘う権利がある。したがって、会社が組合旗の掲揚を実力で妨害した行為は、組合活動への支配介入に当たり、また、組合旗1本を正門左横の塀に設置して帰ったからといって会社の業務に特段の支障があるとは思われず、解雇を撤回したものの、不法に配転がなされた状況の中で、会社には受忍する義務があるというべきである。

(7) 平成15年9月10日のY2社長の発言について

平成15年9月、Y2社長との間で「売り言葉に買い言葉」的な言動が繰り返されていたという会社の主張は根拠がなく虚偽の陳述である。X1はY2社長から言われっぱなしの状態であったのであり、後日陳述書に書くのがせいっぱいであったのである。9月10日のY2社長の発言はX1に屈辱を与え、親のことまで持ち出して愚弄した言動である。上記Y2社長のいずれの発言もX1を威迫し、組合誹謗を含み、X1の組合活動を抑圧するものであり、明白に不当労働行為意思を露呈して、X1及び組合の正当な活動に支配介入したものである。よって、会社の主張は根拠がなく失当である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第3「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

- 1 初審命令6頁(第3の1(2))26行目の「タイヤの卸販売を主たる



業とする株式会社である。」を「自動車用タイヤの輸入販売等を業とする株式会社であり、主にインターネットのホームページやインターネットオークションなどによる注文によってタイヤを販売している。」に改める。

2 初審命令8頁(第3の2(2)ア)19行目の「会社は、団交に応じなかった。」を「3月24日、会社は、X1の解雇問題について不存確認訴訟を提起した旨及び団交には応じられない旨を組合に回答した。」に改める。

3 初審命令9頁(第3の2(3)イ)14行目の「事務所の中に入り、」の次に「入口に平行して設置されている受付カウンター前で」を加える。

また、同頁19行目の「大声で団交要求書を読み上げた。」の次に「その後、Y5部長の通報により駆けつけた警察官の要請により、Y2社長が組合員に対して退去を要求したことから、会社の正門付近で約30分押し問答をした末、組合は、最後に「不当解雇撤回」、「原職復帰」などとシュプレヒコールを挙げた上、会社から退去した。」を加える。

4 初審命令15頁(第3の4(1))29行目の次に改行して、アとしての次のとおり加え、同項のAないしウを順次繰り下げイないしエとする。

「ア 7月28日頃、Y2社長、Y3専務、Y5部長、Y6課長らが協議した結果、X1の復帰後の職場を皆と同じ事務所内にすることはできないことを確認した。」

5 初審命令37頁(第3)31行目の次に改行して、6として次のとおり加える。

「6 初審結審(平成16年11月19日)前後の労使事情等

(1) 平成16年4月24日午前10時頃から約1時間、組合は、Y6課長の自宅付近で街頭宣伝活動を行った。街頭宣伝活動は、組合員によるスピーカーを使用した演説やビラを通行人やY6課長の自宅のある地区の住居ポストに配布するという方法で実施された。上

記ビラの見出しには、「Y 2 社長は労働争議を解決せよ!」、「暴力課長 Y 6 の女性組合員へのイジメ イヤガラセ 虐待 糾弾!」等と記載されていた。

(2) 上記 4 (2) 又認定の 9 1 0 号本訴についての福岡地方裁判所の判決 (以下「9 1 0 号本訴判決」という。) に対して、X 1 及び会社は福岡高等裁判所に控訴 (平成 1 6 年 (ネ) 第 1 0 0 0 号配転無効確認等請求控訴事件) していたが、平成 1 8 年 2 月 2 4 日、同高等裁判所は、会社が X 1 に支払うべき一部の未払い賃金の額を変更するとともに、X 1 が会社に対し、「タイヤ梱包作業及びその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確認する。」とした原判決を維持するとの判決を下し、その後同判決は確定した。

(3) 平成 1 6 年 1 1 月 5 日、組合は、会社に対して、9 1 0 号本訴判決に従い X 1 を原職に復帰させること等を議題とする団交を同月 2 2 日に行うよう要求し、同月 9 日、会社はこれに応じると回答した。

同年 1 1 月 2 2 日、団交が開催された。交渉員は、組合が X 2 委員長、X 5 副委員長、X 1 など計 6 名、会社が Y 4 取締役、Y 7 取締役、Y 8 取締役、Y 5 部長など記録係の Y 6 課長を含めた計 7 名であった。X 1 の原職復帰の要求をした組合に対して、会社は、X 1 に「原職に復帰させるので同月 2 4 日までに就労すること」等命じた就労指示書を手交し、事務職に就かせると回答した。これに対して、組合が作業内容等の説明を求めたところ、会社は「一般事務をさせる」との回答にとどまったため、組合が不満を表明するなかで、交渉は紛糾し決裂した。

(4) 平成16年11月23日、組合とX1は、会社に、11月22日の団交での会社回答について、「抗議並びに釈明要求書」を送付し、「①どこで勤務させ、②どのような業務を命じるのか」等について、文書による釈明を要求した。

これに対して、同月25日、会社は、「抗議並びに釈明要求に対する会社回答書」において、「デスクワークで能力と労働意欲を勘案し可能なものを指示するが、主として当面パソコンの機器を使用し、ダイレクトメールのデータベース作成と従来の作業であったシール貼りの作業を命じる」旨回答した。(甲167)

(5) X1は、平成16年11月4日の910号本訴判決以降、「無効の配転命令に従う意志はない」旨会社に通知の上翌5日から会社を休んでいたが、12月6日から、異議を留保しつつ出勤した。

X1の机は1階事務室内のY8取締役と向かい合う箇所に配置されていた。X1の業務は、会社が収集したダイレクトメールの送付先やその住所等を顧客データとしてパソコンの宛名ラベルに入力する作業(以下「データベース作成業務」という。)及びシール作業であったが、18年2月末にシール作業はなくなった。

(6) 平成18年1月31日に、当委員会審査委員の要請により、組合と会社は、中央労働委員会事務局九州地方事務所において当委員会事務局職員立会いの下で、復帰後のX1の職務等を議題とする団交を開催した。交渉員は、組合がX2委員長、X5副委員長、X1など計5名、会社がY4取締役、Y8取締役など計4名であった。交渉の結果、組合と会社は、①会社は、新社屋に移転するに当たりロッカー等を設置する方向で前向きに検討すること、②会社は、有効期限・種類・指名・免許番号を明示した免許証のコピーを提示すればX1の会社駐車場の使用を許可することについて合意に達した。

他方、X 1 の現在の職務については、原職ではないとする組合の主張に対して、会社は、退職前の業務とは作業内容が異なることは認めるものの「解雇前に従事していた営業事務である」と主張し、双方の主張は並行線をたどった。

(7) 平成18年3月20日、会社は現在の住所地の新社屋に事務所を移転した。X 1 の机はY 5 部長、Y 6 課長ら5名の従業員と2名の派遣社員と同じ1階事務室内に配置され、X 1 はデータベース作成業務に引き続き従事している。

また、手回り品を置ける大きさのロッカーが新社屋の事務所1階の事務室内に設置され、X 1 ほか従業員が使用している。同事務所に更衣室はないが、会社は従業員が私服で従事することを認めており、女子事務員が会社で着替えをする必要はなくなっている。

(8) 平成18年4月現在、X 1 は組合の指示により、前日又は当日始業前に会社へファックスで通告の上、週に1～2回ストライキを行っている。』

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件配転及び女子ロッカーの移動・タイヤ梱包場へのX 1 の事務機の設置について

への0セ、メ、3、に撮影、録音及び携帯電話によるであり、本会社は、初審命令が、本件配転及び女子ロッカーの移動・タイヤ梱包場へのX 1 の事務機の設置（以下「本件配転等」という。）は、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断したことを不服として、前記第2の1（1）、（2）のとおり主張する。よって、以下判断する。

##### (1) 本件配転等に至る経緯

前記第3でその一部を改めて引用した本件初審命令の認定事実（以下

「初審認定事実」という。)によれば、会社は、①解雇前にホームページの管理等の営業事務に従事していたX1に対し、平成15年7月25日付け文書において、X1の解雇を撤回し、8月1日からの就労を命じる旨通知したこと（初審認定事実第3の2（1）イ、同2（3）エ）、②同年8月1日に職場復帰したX1に対して本件配転を行い、屋外のタイヤ梱包場においてタイヤ転がし作業、検数作業、シール作業に従事させたこと（同4（1）イ、エ）が認められる。また、X1の解雇後、会社は設備等を変更して、①事務所1階奥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（同4（1）ウ（ア））、②同年8月6日、X1の事務机を事務所外のタイヤ梱包場に設置したこと（同4（2）エ）が認められる。

（2）本件配転にかかる不当労働行為の成否

ア 本件配転について、業務上の必要性ないし人選の合理性について検討する。

（ア）まず、会社は、電話対応事務の効率化を図ることが最優先課題であり、X1の電話対応事務職としての能力不足や営業事務に対する意欲の欠如等からみて、本件配転は合理性を有する旨主張する（前記第2の1（1）ア、イ）ので、この点について検討する。

確かに、自動車用タイヤの輸入販売等を行う会社にとって、注文や問い合わせに対応する電話対応事務の効率化が重要であったことは認められる。そして会社は、X1が電話対応事務の能力や意欲を欠いていたと主張する。

しかしながら、①会社が書証として提出した陳述書（乙105、乙106等）には、X1が電話に出なかったことがあった旨の陳述はあるが、いずれもその時期・回数が不明確であるなど具体性に欠け、他方会社においては、通常、電話対応は商品知識を有する営業

担当の男性従業員が行っていたとされていたことから、いずれも信用できない。また、②解雇前において、X 1は電話対応に苦慮したこともあったが、その電話対応の内容等に関し会社から格別注意を受けたことはなく（初審認定事実第3の2（1）イ）、本件配転の理由としてX 1が電話対応事務の能力に欠けていたとの主張は、これを認めることはできない。

また会社は、X 1は営業事務に対する意欲が不足し、怠業を繰り返していたと主張するが、これを裏付けるに足る的確な疎明はない。さらに、会社は本件配転の理由として、他の従業員がX 1に対して強い嫌悪感をもっていたとも主張するが、仮に事実としても、他の従業員らのX 1に対する嫌悪感は組合ないしX 1の組合活動に向けられたものであると認められることは後記ウ（ア）のとおりであり、本件配転の理由とすることは相当ではない。

（イ）次に、会社はX 1をタイヤ転がし作業に従事させたのは、事務職以外で増員の必要があったものは外作業従事者であったから、業務上の必要に基づくものであると主張する（前記第2の1（1）ウ）。

しかしながら、会社におけるタイヤ梱包作業や積み降ろし作業は前記認定のとおり相当な体力を要する作業であり、会社は本件配転が行われるまでは一貫して上記作業に女性従業員を就労させたことはなかったこと（初審認定事実第3の4（1）エ（ア））からすると、ホームページの管理等の営業事務を担当していたX 1を、このような肉体的負荷の大きいタイヤ転がし作業等に選任した本件配転命令には合理的理由を認めることはできない。

（ウ）上記に検討したところからすると、X 1に対する本件配転については、業務上の必要性及び人選の合理性はいずれも認められない。

イ 不利益性の有無

X 1 は、本件配転により、①解雇前に従事していた営業事務と異なり、かつて女性従業員が担当させられたことのない肉体的負荷の大きいタイヤ転がし作業等を命じられたこと（初審認定事実第 3 の 4

(1) エ (ア))、② X 1 の事務机が事務室内の他の従業員から離されて事務所外のタイヤ梱包場に移動されたこと（同 4 (2) エ)、③解雇前には 1 ヶ月平均 29.7 時間の時間外労働と 4.7 時間の休日労働を行っていたが配転後は時間外・休日労働に従事させられず、賃金が減少したこと（同 2 (1) ウ、4 (2) ナ）が認められる。以上のことから、X 1 は本件配転により、仕事上、精神上及び経済上の不利益を被ったものといえる。

#### ウ 不当労働行為意思の有無

(ア) 会社は、5. 15 団交要求行動は正当な組合活動とはいえず、本件配転をしたのは他の従業員が同行動に参加した X 1 に強い嫌悪感をもっていただけであり、不当労働行為意思に基づくものではないとも主張する（前記第 2 の 1 (1) イ、エ）。

確かに、5. 15 団交要求行動時の状況をみると、抗議行動の途中から約 10 人の組合員が事務所入口に平行して設置されている受付カウンターの前で、「社長を出せ」、「じじい出てこい」など言って騒いだこと、この騒ぎのため客が帰ったり、従業員らが電話に対応できなかつたりしたことが認められる（初審認定事実第 3 の 2

(3) イ）。このような組合の行動態様には、X 1 の解雇問題について会社と団交を通じて解決しようとする組合の真意について、誤解を招きかねないものがあつたことは否定できない。この点について会社は、組合員らは 5. 15 団交要求行動において、会社の施設管理権を無視して事務所内に侵入し、業務を故意に妨害しており、正当な組合活動ではないと主張する。しかしながら、約 10 人の組

合員らは、特に会社の制止を振り切って事務所内に入ったものとは認められず、事務所入口に平行して設置されているカウンター付近でY2社長の面会を求めたものであること、また、その際、約10人の組合員らが事務所内の会社従業員の業務を故意に妨害したような事実は認められないのであり、未だ、正当な組合活動の範囲を逸脱したものということとはできない。したがって、仮に会社の従業員らが5・15抗議行動に参加したX1に対し嫌悪感を抱いたとしても、同抗議行動は正当な組合活動というべきであるから、上記の嫌悪感をもって本件配転の理由とすべきものではない。

(イ) 本件配転当時、X1は、解雇された後、組合に加入し、解雇撤回等を要求して団交申入れを行う一方、65号仮処分申立てや反訴提起を行い（初審認定事実第3の2（2）ア、（3）ア）、上記の5・15団交要求行動等に参加し、65号仮処分の和解協議の中で会社に謝罪を要求し（同2（3）エ）、第1回団交（平成15年7月26日）においてX1の解雇撤回等の要求に対して労使間の対立が顕著であったこと（同3（1）、（2））が認められる。以上の各事実からすると、X1の解雇撤回等の要求をめぐって労使間の厳しい対立が続く中で、会社は抗議行動等を展開する組合や組合員であるX1を強く嫌悪していたものと推認される。

(ウ) 以上に加え、上記アに判断したとおり本件配転の業務上の必要性・人選の合理性に疑問があることは上記アで判断したとおりであるから、会社の上記主張はいずれも失当である。

#### エ 不当労働行為の成否

以上の述べたところを総合すると、X1に対する本件配転は、組合に加入して5・15団体要求行動等の組合活動を行った同人を嫌悪し、報復的措置として行われたものと判断される。よって本件配転は、後



記（３）のX 1の事務機のタイヤ梱包場への設置及び監視カメラの設置と相まって、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

（３）女子ロッカー及びX 1の事務機の移動設置（以下「女子ロッカー等の移動」ともいう。）と不当労働行為の成否

女子ロッカー等の移動についても、会社は全く不当性はない旨主張する（前記第2の1（2））。

よって検討するに、女子ロッカーの移動先であるタイヤサンプル展示室2階は、更衣室として利用するには不適當な場所であって、この移動によりロッカーは事実上使用できない状況になったこと（初審認定事実第3の4（1）ウ（ア））、会社がX 1の事務機を設置したタイヤ梱包場は、屋外と大差のない環境であり、監視カメラが設置され、X 1は他の従業員から隔離された状態で就労させられたこと（同4（1）ウ（オ）、エ（ウ））が認められる。

まず、女子ロッカーの移動については、X 1のみならず他の女性従業員も事実上着替えをすることができなくなるなど、会社に、この時期にこのような移動を行う必要性が存したかは疑わしい。また、タイヤ梱包場へのX 1の事務機の設置は、あえて同人の背後から常時監視カメラで撮影可能な位置に設置され、加えて、タイヤ出荷作業でフォークリフトを使用する際に、そのつめの部分が椅子の約50センチメートルにまで接近する位置に設置されており、このことについて労働基準監督署の指導を受けるに至ったことは初審認定のとおりであり（同4（2）エ、ス）、不当、不合理かつ危険な措置というほかない。このように、女子ロッカー及び事務機の設置は、X 1に対し仕事上の不利益を与え、精神上の打撃を狙いにしたものであるべきものであり、上記（2）エに判断したとおり、組合やX 1を強く嫌悪してなされた不利益取扱いにほかな

らない。

そうすると、女子ロッカー等の移動は労組法7条1号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

#### (4) 救済方法

救済方法について検討するに、本件配転に関しては、X1が解雇前に従事していた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い合わせへのメール対応、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運送業者への送り状作成（初審認定事実第3の2（1）イ）の原職に復帰させることが相当であるから、本件命令主文Iの1及び5記1のとおり命ずる。併せて、本件命令主文Iの4のとおり、X1の今後の職場復帰後の業務内容について、会社は組合と誠実に団交を行うべきである。

また、女子ロッカー等の移動については、初審結審後の平成18年3月20日の会社事務所の新社屋への移転（同6（7））により、初審申立時の状況は解消されていると認められるので、本件命令主文Iの5記1、2のとおり文書手交のみを命ずることとする。

#### 2 会社職制らの言動及び8月29日の賃金未払い（以下「会社職制らの言動等」という。）について

組合は、初審命令が会社職制らの言動等にかかる申立てを棄却したことを不服として再審査を申し立て、前記第2の2（3）ア、イのとおり主張する。よって、以下判断する。

##### (1) 会社職制らの言動等の概要（組合の申立事項）

組合は、平成15年8月1日から8月29日までの間の、会社のY3務、Y7取締役、Y5部長及びY6課長らがX1に対してなした各言動（初審認定事実第3の4（2））が不当労働行為に当たると主張する。

そして、組合が不当労働行為であるとして申し立てている上記各言動

を内容別にみると、次のア～エに分けることができる。

ア 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、使用に関する言動（以下「就労中のカメラ等の持参、使用に関する言動」という。）、すなわち、8月4日、8月6日、8月21日、及び8月25日のY6課長の各言動（同4（2）イ、ウ、ク、コ（後段））が不当労働行為に当たるか否か。

イ 組合旗の掲揚に関する言動、すなわち、8月6日のY5部長及びY6課長の言動（同4（2）オ）が不当労働行為に当たるか否か。

ウ X1が左手人差し指を私傷し包帯を巻いて就労したことに関する言動（以下「私傷就労等に関する言動」という。）、すなわち8月25日、8月28日、8月29日のY3専務、Y7取締役、Y5部長の各言動及び8月29日の賃金未払い（同4（2）コ（前段）、セ、ソ）が不当労働行為に当たるか否か。

エ X1の机の事務所内設置要求に関する言動、すなわち、8月8日のY5部長、Y6課長の言動（同4（2）カ）が不当労働行為に当たるか否か。

## （2）不当労働行為の成否

ア 就労中のカメラ等の持参、使用等に関する言動

組合は、X1が本件配転の具体的な作業実態や環境実態を最低限写真に撮り、裁判所や県労委に証拠として提出した行為は何ら違法性はない旨、また会社職制らの言動はX1を自主退職に追い込む不当な意図の下になされた不当労働行為である旨主張する（前記第2の2

（3）ア）。これに対し、会社は、労使が対立している状況下で、当該労働者の怠業に対してなした注意であって、全て不当労働行為とされるべきであるという組合の主張は是認される余地はない旨主張する（同1（3）ア）。

確かに、当時のX1は職場内で孤立した状況にあり、65号仮処分、不存在確認訴訟や反訴が係争中であったことから、組合の主張も理解できないことはない。しかしながら、本件の就労中のカメラ等の持参、使用等は、携帯電話による電話及びメールの利用が10回以上（初審認定事実第3の4（2）ア、イ、ウ、カ、キ、ク、コ、ス、ソ）、写真は労働委員会に提出されたもので45点、そのうち就業中の他の従業員が写っているものが11点（甲101、甲102）であって、これらはいずれも勤務時間中に、事業場内で、会社の許可を得ることなくなされた行為であるから、会社職制らがこれを止めるように注意することは、職場管理上の必要に基づくものとして是認できる。よって、この点に関する組合の主張は採用の限りではない。

そこで、上記（1）アのY6課長の各言動をみると、X1に対して威圧感を与えるような態様のもも含まれている点を考慮しても、X1に対して勤務時間中は職務に専念するように注意を与えたものとして、概ね是認できる。

したがって、本件におけるY6課長らの就労中のカメラ持参、使用等に関する言動は、X1に対する不利益扱いに当たるとはいえず、同人の組合活動に対する支配介入に当たるともいえない。

#### イ 組合旗掲揚に関する言動

上記（1）イのY5部長らの言動は、組合が会社が無断で会社の塀に組合旗1本を掲揚したままにして帰ったことに対して、組合旗の取付けを認めない旨、もし掲揚されれば撤去せざるを得ない旨を話したものであり、会社に認められる施設管理権を行使したのものとして不当労働行為には当たらない。

#### ウ 私傷就労等に関する言動

組合は、孤立した状態にいたX1に対し、複数の管理職・職制らが

取り囲み大声で怒鳴って圧迫した会社の対応は威圧的であり、X 1 に対する不利益取扱いに当たると主張する（前記第 2 の 2（3）イ）。

しかしながら、① 8 月 2 5 日、Y 7 取締役らは、左手人差指に包帯を巻いて出勤した X 1 が、けがの具合について「かなりひどい」と答えたことに対して、「治療に専念してもらって、治るまで休んでほしい」と発言したこと、② 8 月 2 8 日、Y 7 取締役らは、X 1 のけがが悪化したら悪いとして、就労可能との医師の診断書の提出を求め、その際、治療に専念し、治るまで有給を使ったりして休んでほしい旨の発言をしたこと、③ 8 月 2 9 日、Y 7 取締役らは、X 1 が診断書を提出しなかったことから退社を命じ、同人の賃金を未払いとしたことが認められる。このような Y 7 取締役らの言動は、組合が主張するように特段威圧的であったとまでは認められず、労務管理上の必要に基づく措置として是認し得ないではない。

したがって、本件における私傷就労等に関する言動及び 8 月 2 9 日の賃金未払いはいずれも不当労働行為には当たらない。

#### エ 事務機の事務所内設置要求に関する言動

上記 1（3）に判断したとおり、タイヤ梱包場への事務機の設置は、組合員である X 1 に対する不利益取扱いであり、労組法 7 条 1 号に該当する不当労働行為に当たる。よって、8 月 8 日、X 1 が Y 5 部長に対して事務所内に机を用意するように要求したことには正当な理由があったといえる。

これに対する Y 5 部長らの言動をみると、① X 1 が Y 5 部長に上記の要求をしている際に、Y 6 課長は、「組合活動ね、はっきり言わせてもらったなら、みんなも X 1 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 X 1 さんの職場を向こうにしてくれて言っとんよ」などと発言していること、② Y 5 部長は、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、X 1 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」などと発言していることが認められる。これらの Y 5 部長らの言動は、組合員である X 1 に対するいわゆるパワー・ハラスメントというべき行為であり、同人に対し精神的苦痛を与えるものであることは疑いなく、また X 1 ないし組合の組合活動を非難する趣旨を含むものと判断される。

したがって、本件における事務機の設置要求に関する言動は、その内容において不利益取扱いであり、かつ支配介入に当たるということができる。

### (3) 事務機の事務所内設置要求に関する Y 5 部長らの言動にかかる会社の不当労働行為責任

① Y 5 部長は会社の取締役であり（初審認定事実第 3 の 2 (1) イ）、会社の役員に当たり、② Y 6 課長は上記 (1) の各言動にみられるとおり、事実上、会社の労務管理を担当し、また、組合との団交に当初から出席していること（同 3 (2) ア、5 (10)、6 (3)）からみて、管理職・職制等利益代表者に当たるということができる。

したがって、Y 5 部長らの言動は、会社の行為ないし少なくとも会社の意を体した行為と評価すべきものであって、上記各言動にかかる不当労働行為責任は会社に帰属する。

上記のとおり、機の事務所内設置要求に関する Y 5 部長らの言動は労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当する。よって、この点に関する初審判断は変更することとし、本件命令主文 I の 3、5 記 3 のとおり命ずる。

### 3 平成 15 年夏季一時金不支給について

会社は、初審命令が、X 1 に対する平成 15 年度夏季一時金不支給は、

労組法7条1号に該当する不当労働行為であると判断したことを不服として、前記第2の1(4)のとおり主張する。よって、以下判断する。

(1) 平成15年度夏季一時金不支給に至る経緯

会社は、平成15年7月14日付けで、X1に対する2月26日の解雇を撤回したところ、平成15年夏季一時金については、X1の解雇期間中である6月4日に他の従業員に支給したが、X1に対してはこれを支給していない(初審認定事実第3の2(3)エ、3(4))。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、X1に平成15年夏季一時金を支給すべきであるとする初審命令は不当であるとして、X1は、雑談をして電話対応を怠るなど、会社に貢献したと評価することはできない旨主張する。しかしながら、会社はX1の解雇を撤回した以上、解雇がなかったものとして取り扱うべきであり、同時期における一時金の支給に当たりX1を他の従業員と殊更区別すべき理由も認められないから(上記1(2)ア)、会社はX1に対し平成15年夏季一時金を支払うべきである。

また、会社は、初審命令は5.15団交要求行動が正当性を有していることを前提とする点で誤りである旨主張するが、この点についても、上記1(2)ウに判断したとおり、5.15団体要求行動は労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したものとはいえないから、会社の主張は採用できない。

さらに、会社がX1の解雇を撤回し、X1が職場復帰した当時の労使事情をみると、上記1(2)ウに判断したとおり、会社は抗議行動等を展開する組合や組合員であるX1を強く嫌悪していたものと推認される。

したがって、X1に対する平成15年夏季一時金の不支給は、労組法7条1号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

(3) 救済方法

会社は、仮に一時金の支給の必要性があったとしても、その金額を前期と同じ額とする根拠が説明されていない旨主張する。

しかしながら、X 1 は平成 1 4 年冬季一時金 1 5 万円を支給された当時、1 年目は少ないが 2 年目からは 2 0 万円を超えると Y 3 専務から説明を受けていたこと（初審認定事実第 3 の 3（4））からすると、本件の不当労働行為がなければ得られたであろう一時金の額としては、少なくとも 1 5 万円の支給を命ずべきである。よって、この点に関する初審判断は相当であるから、本件命令主文 I の 2 のとおり命ずる。

#### 4 第 1 回団交（平成 1 5 年 7 月 2 6 日）について

組合は、初審命令が第 1 回団交にかかる申立てを棄却したことを不服として、前記第 2 の 2（5）のとおり主張する。よって、以下判断する。

##### （1）本件労使間における団交の推移

平成 1 5 年 7 月 2 6 日、X 1 の原職復帰や会社の謝罪等の要求事項について第 1 回団交が開催され、会社の Y 4 取締役が要求項目に沿って初審認定のとおり回答を行ったこと、会社回答の再考を求める組合との間で、同じような要求と回答が繰り返され、最終的には会社が交渉を打ち切って退席したこと（初審認定事実第 3 の 3（2））が認められる。

その後、同年 1 1 月 2 6 日に第 2 回団交が開催されたが、Y 6 課長の出席をめぐって労使の意見が対立し、結局、団交は議題に入ることなく、会社は退席した（同 5（10））。

さらに、平成 1 6 年 1 1 月 2 2 日の団交においては、X 1 の原職復帰後の作業内容等について労使の意見が対立し、交渉は紛糾し（同 6

（3））、平成 1 8 年 1 月 3 1 日の当委員会事務局職員立会いの下の団交においては、会社駐車場使用問題等について若干の進展はみたものの、X 1 の原職復帰後の作業内容等の問題については、労使の主張は平行線をたどったこと（同 6（6））が認められる。



(2) 第1回団交にかかる不当労働行為の成否

ア 組合は、第1回団交において会社は、組合の要求をことごとく拒否し、組合の方で会社の方針を理解せよという挑発的な態度に終始し、組合からの抗議を利用し、団交を打ち切り一方的に退席した旨主張する(前記第2の2(5))。これに対して、会社は、組合は団交の席でも、本題に入ることなく騒擾していたずらに進行を混乱させて、団交を妨害していたと主張する(同1(5))。

イ まず、会社の交渉担当者についてみると、①Y2社長は出席せず、7月5日に就任したばかりのY4取締役ら6名が出席していること、②Y4取締役は、Y2社長から全権を委任されていると説明し、同人が専ら組合に対し回答をしていたこと(初審認定事実第3の3(2))が認められる。

ところで、従業員の労働条件を議題にする団交の場合には、会社の交渉担当者は当該労働条件に関し会社の実情を的確に把握し、組合に対し資料等に基づいて説明できる責任と能力のある者であることが必要である。

これを本件についてみると、組合との本件団交にY2社長が自ら出席する必要は必ずしもないが、専ら組合の要求の矢面に立って対応したY4取締役については、第1回団交の約20日前の7月5日就任したばかりであって、交渉担当者として適切であったか否かについて疑問が残る。現に、同取締役は、再審査の審問において、「私は非常勤で月に1度くらいしか会社に行かない」、「労働条件の問題にはほとんどタッチしていない」旨証言をしており、X1の業務内容や他の営業事務の内容、平成15年夏季一時金の従業員に対する支給状況、X1に対する不支給事由、さらにX1の残業手当支払い要求問題等、本件団交議題であった労働諸条件を十分に把握していたとは到底認められ

ない。

ウ 次に、会社の交渉態度についてみると、X1の原職復帰等の要求に対して「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。」と答えるのみで、司法の場で何が解決されたと考えるのか、原職復帰をさせない理由は何かについて説明を尽くしたとはいえ、また、休憩後再開した交渉において組合が再考を求めたのに対しても、同一回答文言の繰返しに終始し、各回答事項について個別に根拠を説明しているとは言い難い。また、第1回団交において「未払賃金については、残業をしているなら出してほしい。」と回答しておきながら、8月28日に労基署から是正勧告されるまで、自ら調査、確認をしようとした形跡もない。

このような会社の対応は、実質的な協議に応じる姿勢であったとは言い難く、組合の交渉員が複数で怒号と罵声を浴びせたことは大いに問題ではあるものの、上記のごとく同一回答文言の繰返しに終始するという会社の対応自体が不十分であり、これを契機に会社の交渉員全員が一斉に退席に及んだことは性急の感を否めない。

エ 上記のとおりであるから、第1回団交における会社の交渉態度については、会社の交渉担当者が適切を欠いていること、回答の根拠等の説明が十分に行われていないこと、会社の交渉打切りは性急に過ぎることからみて、会社は誠実交渉義務を尽くしたとはいえない。よって、第1回団交にかかる会社の交渉態度は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。したがって、この点に関する申立てを棄却した初審判断は変更する。

### (3) 救済方法

上記(2)判断のとおり、第1回団交における会社の交渉態度は不誠実団交に該当する。その後の団交の経緯・状況については、上記(1)

にみたとおり、X 1 の解雇問題・原職復帰問題（X 1 の業務内容等）について解決をみていない。

そこで、当委員会としては、本件労使間において解決すべき重要な事項として、少なくとも次の2点について、会社は早急に団交に応ずるべきであると考え。よって、①X 1 の職場復帰後の業務内容及び②団体交渉の持ち方（交渉をなす際の条件やルール）について、誠実に団体交渉を行うように、本件命令主文 I の4のとおり命ずる。

#### 5 会社駐車場の使用差止めについて

組合は、初審命令が、会社駐車場使用差止めにかかる申立てを棄却したことを不服として、再審査を申し立てたが、再審査においては、特段の主張はしていない。

初審結審後の平成18年1月31日に開催された団交において、会社と組合との間で駐車場使用について一定の合意をみていること、同年3月20日に会社は新社屋に事務所を移転したこと（初審認定事実第3の6（6）、（7））からみて、会社駐車場の使用差止め問題については、事実上問題は解消されたと認められる。したがって、この点に関する組合の再審査申立てについては判断するに及ばない。

#### 6 組合旗等の撤去について

組合は、初審命令が組合旗撤去等にかかる申立てを棄却したことを不服として、前記第2の2（6）のとおり主張する。よって、以下判断する。

##### （1）組合旗等の撤去の経緯

平成15年8月1日のX 1 の職場復帰後、組合は、X 1 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。その際、組合が会社正門横に取り付けた組合旗や横断幕を、会社が組合に無断で撤去したり、撤去した組合旗を返還しないことがあった（初審認定事実第3の4（3））。このうち、組合は、①同年8月1日及び同月6日、会社

が、組合が会社正門横の塀に掲揚した組合旗1本を撤去したこと、②8.6撤去の組合旗を同年10月9日まで返還しなかったこと、③同年9月9日、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（同4（3）ア、イ、キ）を不当労働行為であるとして申し立てている。

## （2）不当労働行為の成否

組合は、組合旗等の掲揚は、組合活動に通常伴う闘争手段として正当な組合活動であり、会社が組合旗の掲揚を実力で妨害した行為は、組合活動への支配介入に当たる旨主張する（前記第2の2（6））

ア まず、平成15年8月1日及び同月6日の会社の掲揚組合旗撤去の当否について検討する。

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、取り付け方法についてみると、会社の正門横の塀に針金で結着され、抗議行動終了後も無断で掲揚されていたものである。

以上の組合旗掲揚の方法、態様からすると、組合は抗議行動終了後もこれを撤去することなく、あえて会社正門横の塀に結着したままの状態を続けたことは、組合旗に対する組合自身の管理を放棄したものとみられてもやむを得ない。このような組合旗の放置に対し、会社が、施設管理上の措置として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、なお不当労働行為と評価することはできない。

イ 次に、平成15年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当否について検討する。

組合は、5. 15 団交要求行動以降の抗議行動等において、その都度、会社正門付近を中心とする塀に無断で組合旗4本ないし7本を掲揚し、大型横断幕（縦0.9メートル、横10メートル）を張っている。組合旗等を掲揚した時間は会社の営業時間帯の各々1時間ないし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、同月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」と題した看板を会社の塀に掲出した。このような経過の中で、同月9日、会社職制らは組合に対し組合旗及び大型横断幕の撤去を求め、組合がこれを拒否したため、自ら撤去行為に及んだものである。

以上のとおり、会社は、本件組合旗等の撤去に当たり、事前に組合に対し警告をしていること、正門付近での組合の抗議行動自体を妨害したものではないこと、及び従来繰り返されてきたと同様に、組合は、抗議行動終了後も組合旗等を会社の正門付近の塀に針金等で決着したまま放置するであろうと会社が考えたとしても無理からぬものがあつたこと等の事情を総合すると、同日の会社職制らによる組合旗等の撤去は、施設管理上必要な措置として、不当労働行為ということとはできない。

ウ 8. 6 撤去の組合旗を平成15年10月9日まで組合に返還しなかったことの当否について検討する。

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、同年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、組合が同年8月1日及び同月6日同様、抗議行動終了後も組合旗を無断で掲揚することを危惧したであろうことも理解できるところではあるが、2ヵ月余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。しかしながら、8. 6 撤去の組合旗は既に返還されており、救済利益はなくなつたと解するのが相当である。

#### 7 平成15年9月10日のY2社長の発言について

会社は、Y2社長の発言は労組法7条3号の支配介入に該当するとした初審判断を不服として、本件Y2社長の発言について、自己の価値観的な表明のみを切り取って不当労働行為と認定することは、個人の価値観の侵害である旨主張する（前記第2の1（6））。

しかしながら、本件の「X1、X1、今回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ことになるぞ、見とけ。」との発言は、①X1の組合活動や組合を非難する積極的、攻撃的趣旨を含み、またX1の組合離反を促すものであって、②会社内において、社長と一従業員という関係の下でX1の組合活動を直接牽制するものということができる。また、このような発言はその内容からみて単純な嫌がらせであって、個人の「価値観」の表明などといえるものでないことは明らかであり、会社の主張は到底採用できない。

したがって、9月10日のY2社長発言は労組法7条3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当であり、本件命令主文Iの3、5記4のとおり命ずる。

### 第5 結論

前記判断のとおりであるので、組合の再審査申立てに基づき、初審命令主文を本件命令主文のとおり変更する。

当委員会としては、今後の労使関係正常化を図るという観点から、次の事項を要望する。

- 1 会社及び組合は、本件命令主文Iの4に基づき、できるだけ早急に団体交渉の持ち方について交渉を行い、意思疎通を図ること。

2 会社は、X 1 が営業事務の担当として円滑に業務を行えるように必要な教育研修を行うなど、X 1 が他の従業員と融和して働けるように職場の環境づくりに努め、X 1 もこれに応じて十分努力すること。

3 組合は、個人宅への街宣活動など、団体交渉を円滑に進めるために障害となるような行為は自粛すること。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 11 月 1 日

中央労働委員会