

命 令 書

再審査申立人 東京管理職ユニオン

再審査被申立人 精電舎電子工業株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査被申立人精電舎電子工業株式会社（以下「会社」）は、同社の製造部長のA（以下「A」）及び同部購買グループ次長のB（以下「B」）。A及びBを併せて、以下「Aら」）を平成16年7月20日（以下、平成の元号を省略する。）付けでそれぞれの職から解任し、いずれも営業部部長付とする配置転換（以下「本件配転」）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ところ、Aは同月31日に、Bは同年9月7日に、それぞれ再審査申立人東京管理職ユニオン（以下「ユニオン」）に加入した。そして、ユニオンと会社は、本件配転等を議題として同年8月27日以降、同年12月6日に至る間に、7回の団体交渉（Bに関するものは同年9月21日以降5回）を行ったが、合意には至らなかった。

そこで、ユニオンは、同年12月15日、本件配転及び職務手当の減額を交渉事項として団体交渉を申し入れたが、会社は、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などと文書回答し、団体交渉に応じなかった。ついで、ユニオンは、同月20日、交渉事項に下記の本件一時金支給に関わる事項を加えて団体交渉を申し入れたが、会社は、上記と同様、文書回答し、団体交渉に応じなかった。ユニオンは、これら会社の団体交渉拒否が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、17年1月17日、東京都労働委員会（以下「都労委」）に救済を申し立てた（都労委17年(不)第3号事件）。

また、会社は、16年12月15日の16年度冬季一時金の支給に際し、Aらの評価額部分を0円として同一時金を支給し（以下「本件一時金支給」）、17年3月25日には、Aらに対し、顧客訪問による営業活動を行うこと（以下「本件業務指示」）及び遅刻、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」）を指示した。ユニオンは、これら会社の行為のうち、本件一時金支給及び本件業務指示が同法第7条第1号、本件勤怠指示が同法第7条第1号及び第3号の不当労働行為にそれぞれ当たるとして、同年4月18日、都労委に救済を申し立てた（都労委17年(不)第38号事件）。

さらに、会社が、同月25日、本人が関わる訴訟及び都労委への出席などの組合活動に関することについては私用外出としての運用は認められない（以下「本件私用外出制限」）としたことに対し、ユニオンは、この会

社の行為が同法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、同年5月26日、都労委に追加して救済を申し立てた。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

(1) 会社は、ユニオンが16年12月15日付け及び同月20日付けで申し入れた本件配転、職務手当の減額及び本件一時金支給に関する団体交渉に誠意を持って応じること。

(2) 会社は、Aらに対し、以下アないしウの措置を講じること。

ア 本件一時金支給を撤回し、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。

イ 本件業務指示を撤回すること。

ウ 本件勤怠指示及び本件私用外出制限を撤回すること。

(3) 上記(1)及び(2)に係る陳情文の手交・掲示

3 初審命令の要旨

都労委は、19年6月7日、①上記1の団体交渉拒否に関する申立てのうち、本件配転に関する交渉事項を除く、職務手当の減額及び本件一時金支給を交渉事項とする団体交渉の申入れに、会社が応じなかったことが団体交渉拒否に当たるとして、会社に対して団体交渉応諾等を命じ、②その余の救済申立てを棄却した。

4 再審査申立ての要旨

ユニオンは、19年6月19日、初審命令が棄却した上記3の②に関する部分の救済を求めて再審査を申し立てた。

なお、会社は、本件初審が命じた上記3の①の部分に関して、再審査を申し立てなかった。

第2 当事者の主張要旨

当事者の主張は、次のとおり当委員会における主張を付加するほか、初

審命令理由第3の1(1)(本件配転に関するもの以外は除く。)及び(2)、同2(1)及び(2)、同3(1)及び(2)並びに同4(1)及び(2)のとおりであるから、これを引用する。

1 再審査申立人の主張要旨

(1) 本件の組織変更と本件配転について

本件配転は、会社の16年7月20日付け組織変更と同時に行われ、これを口実にAらを製造部長や同部購買グループ次長の職から解任したものであり、このことは、部長級職の数が組織変更前は10名であったのが、組織変更後は9名となり、1名減となった部長はAであったこと、また、Bについては異動させる理由がなかったことなどからも明らかである。

(2) 本件配転に関する団体交渉について

本件配転に関する団体交渉は、7回にわたって行われているが、これは、会社が、本件配転に先立つ16年7月2日に、Aに対して、本件配転の趣旨について、同人の製造部長としての存在が部門間のコミュニケーションをとる上で障壁となっているなど初審命令第2の2(3)②記載の7項目にわたる通告をしてきたので、ユニオンが、団体交渉において、組織変更の疑問と上記7項目の矛盾を指摘したのに対し、会社が曖昧でちぐはぐな回答しかできなかつたために団体交渉の回数だけが重ねられたというに過ぎない。

初審命令は、このような観点を見逃した結果、「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に終始していたといわざるを得ない。」という偏った判断を行っている。

(3) 本件業務指示について

本件業務指示は、他の営業部員には行っておらず、営業活動において

は無駄なこと、無理なことであり、業務上の必要性や妥当性が全く窺えない内容であって、Aらがユニオンの組合員であるが故の不利益取扱いであり、かつ、Aらを不得意分野に異動させたうえ、精神的苦痛を与え、間接的に退職を強要しようとしたものである。

(4) 本件私用外出制限について

本件私用外出制限については、Aらが会社からの懲戒処分などの更なるトラブルを増やすことを回避して、組合活動に具体的な支障が及びそのようなことに対しては有給休暇を取得して対応しており、また、会社では交通事故を起こして逮捕・拘留された従業員の裁判の際、当人を出勤扱いとしていた事実がある。

2 再審査被申立人の主張要旨

Aらは、地位確認等請求訴訟に係る東京高等裁判所（以下「東京高裁」）における和解の結果、19年3月31日付けで会社を合意退職することのほか、会社及びAらとの間には和解条項に定めるほかは債権債務がないことを確認した。これにより、Aらは、既に会社の従業員ではなく、会社との係争事項もなくなっているため、会社は、Aらの勤務条件に係る社内処遇に関し、ユニオンと交渉する意味も必要もない。したがって、本件は、労働委員会規則第33条第1項第6号「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなきとき」に該当し、ユニオンの本件再審査申立ては却下されるべきである。

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、初審命令理由第2のうち、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。

この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査申立人」に、「被申立人」を「再審査被申立人」に、「当委員会」を「都労委」に、

「本件申立時」を「本件初審申立時」にそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 2 (1) 中「C代表取締役社長（以下「C社長」という。）」を「C代表取締役社長（後に役員交代により退任。以下「C社長）」に改める。
- 2 2 (3)①中「D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「D専務」という。）」を「D専務取締役管理本部長（後に役員交代により退任。以下「D専務）」に、「E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「E常務」という。）」を「E常務取締役営業本部長（後に役員交代により代表取締役社長となる。以下「E常務）」にそれぞれ改める。
- 3 2 (3)③の末尾に改行して「なお、上記「組織変更の趣旨」と題する文書には、更なる成長を目指すため、①価格、性能、品質など、製品競争力と顧客対応力の強化、②市場戦略、顧客戦略に基づいた提案営業の強化等の主要課題について、その克服の効果を上げる環境整備を図る旨の経営改善の方策が示された上で、具体的な組織変更については、本部制を廃止し、主要基幹業務である開発、製造、営業、管理（財務・総務）の4部門を部として並列配置し、各部門の独立性と連携性を明確にするなどとされていた。」を加える。
- 4 2 (3)④の第一段落の末尾に「これにより、部長級職が1名減となったが、その1名はAであった。その他の部長は、技術開発部長から開発部長へと部署変更により役職名が変わった事実上の横滑りか、又は全く変わらないものであった。また、組織変更の対象となった本部ないし部より下位の組織については、全く変更はなく、Bが購買グループ次長を務めていた製造部の下位組織である購買グループも存続した。」を加え、同④に係る証拠の摘示部分に「6審p5」を加える。
- 5 2 (4)の第三段落を次のとおり改め、同(4)に係る証拠の摘示部分に「乙25」及び「乙26」を加える。

「なお、Aらには、それまで営業業務の経験はなかったが、Aら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、会社の営業マンの次課長職相当の目標額と同額であった。」

6 3(3)①の第三段落の冒頭に「この交渉で、」を加え、同段落中「Bに対し」を「Bに関しては」に、「Aに対し」を「Aに関しては」に改める。

7 3(3)②の第一段落の冒頭の「会社がA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」」を「会社がAに関して交付した上記①の文書」に改める。

8 3(3)③の第一段落の冒頭の「会社がBに交付した文書「要請事項への回答」」を「会社がBに関して交付した上記①の文書」に改める。

9 3(7)の第四段落第二文以降を次のとおり改め、同(7)に係る証拠の摘示部分に「甲34」を加える。

「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、上記のとおり会社が具体的な協議事項を求めていたことを踏まえ、次回は会社が示してきた解任理由に対し、具体的に内容を特定して質問を出す旨提案した。」

また、この席で、ユニオンは会社に、同人らの職務手当の減額の根拠についても質問し、会社は、給与規程に基づく旨回答した。」

10 3(8)①の第一段落を次のとおり改め、同第四段落中「この文書には、「従来までの6回（実際は7回）にも及び交渉経過に鑑み、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」を「この文書には、従来までの7回にも及び交渉経過に鑑み、これ以上団体交渉を持つ必要がないと判断するとの記載がされ」に改める。

「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」の記載事項に関す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Aらの職務手当について、その減額分を支払うこと、正当な減額であるとするならばその根拠を書面で示すよう要求する旨が記載されていた。

「質問書」には、第7回団体交渉で提案したとおり、C社長からBへの7月23日付け電子メールでなされた本件配転に関する4点の指摘事項について、これまでの会社とのやり取りの整理をした上で、それに対するユニオンからの具体的質問が加えられていた。例えば、「Bは会議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若すぎる」旨の指摘については、以下のような、会社とのやり取りとユニオンからの質問が記載されていた。

ア Bの見解

まとめ役であるF次長があらかじめ部内で検討した内容を発言していたもので、必要な場合は自分が発言したつもりである。また、年齢とどういう関係があるのかわからない。

イ アに対する9月21日付け「要請事項への回答」文書での会社回答

実務としての購買業務では期待された成果を上げてきたが、事務管理業務は総じて表面的な理解しかなく実際の入力業務の精度向上や月次決算についての経験は乏しい。しかし、Bはすべて熟知しているかのような発言を繰り返しており、入社時に過大評価されていたと判断せざるを得ない。

ウ イに対するユニオンからの質問

7月23日付け電子メールによる指摘事項は会議におけるBの態度についてであり、Bもこれに対する見解を述べているのに、会社はそのことに触れていない。Bが会議で発言していることは議事録に残っており、反応が無いという指摘はおかしい。会社が指摘する、

すべて熟知しているかのような発言及び入社時の過大評価について、
具体的事例を指摘願いたい。」

- 11 3 (8)②の第一段落を次のとおり改める。

「 1 2 月 2 0 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については、部下のいないトレーニング中の管理職であるからの理由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)1 2 月 1 5 日の1 6 年度冬季一時金支給に際し、Aらについて、評価額部分を0円としたのは不当な措置であることが記載されていた。また、団体交渉での協議事項として、1 2 月 1 5 日付けの団体交渉申入れ事項であった本件配転及びAらの職務手当減額に、Aらの1 6 年度冬季一時金支給額の算定を加えた3項目が記載されていた。」

- 12 4 (1)の第一段落中「また、両名は、9月頃、E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。」を「また、両名は、9月16日、E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、具体的な指導が行われなかったため、10月6日に再度催促の電子メールを送信した。しかし、結局、具体的な指導・助言は得られなかった。」に改める。

- 13 4 (2)の第一段落中「非組合員を含めた従業員」を「ユニオンの組合員を含む全従業員」に改め、「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。」の次に「評価額は、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た結果として支給される。」を加え、第二段落中「賞与査定ランク」を「評価額を決定する要素となる査定ランク」に改め、同(2)に係る証拠の摘示

部分を「[甲33～35、乙27・29・30、3審p13、5審p20、6審p28～30]」に改める。

- 14 4(3)の第二段落中「(d)指導・助言者を指定したこと」を「(d)指導・助言者(AにはH東京営業部次長(以下「H次長」)、BにはI東京営業部G2次長(以下「I次長」))を指定したこと」に改め、第二段落と第三段落の間に次の段落を加え、同(3)に係る証拠の摘示部分に「甲56」を加える。

「なお、Aらは「顧客リスト」をもとに営業活動に着手したが、Aが同リスト中のP社(埼玉)に電話をしたところ、I次長を窓口に取り引きを継続しているという返答があった。また、Bが同リスト中のH社(神奈川)に電話をしたところ繋がらず、インターネットで調べても情報がなかったため、その旨を営業月報で報告した。これに対し、I次長は、「私が調べたところ、電話がつながりました。TEL ○○○○-××-△△△△です。電話してみてください。間違いはよくあることと思いますが、もう少し、真面目に取り組みましょう!!」という電子メールをBに送付した。そこで、Bが同社を訪問したところ、同社はもとはI次長が担当していた会社であった。同社担当者より渡された紙には、同社の移転先住所及び電話番号が記載されていたが、これは、13年11月5日に同社よりI次長あてに出されたものであった。」

- 15 4(4)の第二段落を次のとおり改め、同(4)に係る証拠の摘示部分を「[甲78・79、乙27、審査の全趣旨]」に改める。

「本件初審結審後の18年7月14日、東京地裁は、本件配転について、現に会社組織内部に不和が生じ、組織の円滑な運営に支障が生ずることが予想される事態に至った以上は、これに対処するための人事異動を検討することは企業組織の管理者として当然のことであると解

されるから、直ちに本件配転の必要性が存しなかったものとは断ずることはできないとした上で、本件配転は、①会社がAらを採用するに至った動機とは相いれないものがあり、会社がAらの雇用を継続する必要はなくなったと考えられ、Aらの退職を期待する理由があったこと、②Aらの採用時の職種とは全く異なる営業職に異動することになるのに、その意向を全く聴取することなく、突然決定事項として本件配転を申し渡していること、③営業活動もいわゆる飛び込み販売のみの方による営業を強い、到底困難と解されるような売上目標を設定するなど、およそ教育的な配慮の見られない処遇をしていること、④営業活動に当たって、Aらが渡された顧客リストも、実際の営業活動には役立たないものであり、かえってAらの営業活動の不振に対する非難の口実とされかねないものであったこと、⑤そのころからAらに対する嫌がらせに当たるような行為も一層度を増してきたことなどから、Aら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ると判示し、本件配転を無効とする判決を言い渡した。

会社は、この判決を不服として東京高裁に控訴したが、同高裁における19年3月29日の弁論準備手続において、Aらと会社間で和解が成立した。その主な内容は以下のとおりであった。

- ① Aらは、19年3月31日付けで会社都合により会社を合意退職すること。
- ② 会社は、Aらに解決金及び退職金を支払うこと。
- ③ Aら及び会社は、本訴訟に関し、本和解条項に定めるほか、他に何らの債権債務のないことを確認すること。

なお、Aらは、19年3月31日付けで会社を退職したが、その後もユニオンの組合員であった。」

16 4(5)の第一段落中「E常務は、」の次に「H次長及びI次長同席の上、」

を加える。

17 4(6)第一段落の冒頭の「4月5日、会社は、ユニオン」の次に「の上記(3)の「団体交渉申入書」」を加える。

18 4(8)の第二段落を次のとおり改め、同(8)に係る証拠の摘示部分に「乙24」を加える。

「この後、D専務は、一部社員の中で私用外出に関し誤った理解をしている例が散見されるとして、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などを文書で通知した。

なお、会社と、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」）の労働協約では、①会社と従業員組合の合意のうえ開催する各種の会合、②正規の手続きを経て行われる団体交渉、③その他会社が許可したものを除き、組合活動は、就業時間外に行うものとされていた。」

第4 当委員会の判断

1 救済利益について

(1) 会社は、本件については、東京高裁での会社とAらとの和解により、Aらが既に会社を退職し係争事項もなくなっているから、Aらの社内処遇等についてユニオンと交渉する意味も必要性もなくなっており、労働委員会規則第33条第1項第6号に該当し、却下されるべきであると主張する。

(2) 確かに、前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2（以下「初審第2」）の4(4)認定のとおり、19年3月29日に、東京高裁において会社とAらとの間で和解が成立し、これに基づきAらは同月31日付けで会社を合意退職して、和解条項に定めるほかは、会社とAらとの間には他に何らの債権債務がないことの確認がなされている。

しかしながら、会社とAらとの権利義務に関する係争が和解によって終了したとしても、本件再審査申立てがなされている以上、同人らの所属する組合と会社間の労使関係における不当労働行為の成否に関する係争がただちに終了するわけではないから、当委員会としては、まず、当該申立て事実における不当労働行為の成否及び救済の必要性を労働組合法に照らして審理する必要があるので、上記会社の主張は採用することができない。

2 本件の組織変更と本件配転について

- (1) ユニオンは、会社は本件配転を、会社の組織変更と同日に、組織変更を口実に行うことによってAらを現職から解任したと主張するので、本件と組織変更と本件配転との関係について、検討することとする。

初審第2の2(2)認定のとおり、会社に入社したAは、製造部の業務改善に当たり、工程管理の徹底や部内教育訓練の実施等により会社の収益改善に努め、Bも購買グループ責任者として原価管理業務の改善を進めていたが、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めぐって、Aらと他部門の従業員との間で摩擦が生じていた。そのような最中の16年7月1日に、同2(3)認定のとおり、C社長は、Aに対し、会社の組織変更に伴い、Aらを製造部長及び同部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する旨の本件配転の通告をしている。その際、同社長は、Aらの本件配転の理由として、Aについては、月次原価計算に関する理解がなかったことや、製造部内外から職務の進め方に対して反発があることなどを、また、Bについては、購買グループ責任者として管理能力が備わっていないことを挙げていた。

また、同認定のとおり、組織変更については、更なる成長を目指すとして、①価格、性能、品質など、製品競争力と顧客対応力の強化、②市

場戦略、顧客戦略に基づいた提案営業の強化等の主要課題について、その克服の効果を上げる環境整備を図る旨の経営改善の方策が示され、そのために本部制を廃止し、主要基幹業務である開発、製造、営業、管理（財務・総務）の4部門を部として並列配置することとされていた。

そこで、実際に行われた組織変更の内容をみると、同認定のとおり、実質的にはAらが所属していた製造部及び技術開発部の上部組織であった生産本部が廃止され、製造部と開発部となったにとどまり、その結果部長級職が1名減となったのみで、A以外に従前部長級職に就いていた者は、組織変更後のポストに事実上横滑りか、全く変更がなく、部長級職から解任されたのはAのみであった。また、Bが所属していた購買グループも引き続き存在していた。

- (2) 次に、同2(1)(4)及び4(1)(3)認定のとおり、会社は、本件配転の発令日である16年7月20日に、「A、B、特販担当者、売上目標、売上総利益目標」と題する文書をAらに交付し、その中で、①Aは売上1億5千万円・売上総利益6645万円、Bは売上1億4千万円・売上総利益6202万円を年間の最低目標額とすること、②個々に自ら開拓した国内の新規顧客に販売すること、③新規の開発行為が必要な製品を除く既存製品を販売品目とすることなどを指示し、人材紹介会社等を通じて製造部の管理職として採用し、かつ、営業経験のないAらに、会社の営業マンの次課長職相当の売上及び売上総利益目標額を示した。しかも、Aらの同年9月及び10月の再度にわたる指導依頼にもかかわらず、会社は、具体的な指導も助言も行うことなく放置した上、約半年後の17年3月25日になって突然、本件配転に当たって指示した内容と同様のいわゆる飛び込み販売による営業活動を指示した本件業務指示を行っている。さらに、その際会社から提供された顧客リスト（以前に取引があったが近年の取引がない顧客を示したもの）の中には、実際には顧客の拡

大が望めないものが含まれていた。

- (3) 一方、同2(4)(5)認定のとおり、Aは、16年7月20日に受けた配転先の営業部での業務内容が事前にC社長から聞いていたものと全く違うことに驚き、本件配転の妥当性への疑問を詳しく記した電子メールを同日中に同社長に送信し、Bも翌日、同社長へ本件配転の妥当性に疑問を呈する電子メールを送信した。そして、Aらは、上記の電子メールに対する会社からの返答メールに満足せず、Aは同月31日に、Bは同年9月7日にユニオンに加入し、同3(1)(3)認定のとおり、ユニオンは、同年8月6日にAの、同年9月7日にBのユニオン加入を会社に通知した。
- (4) 以上の経緯からすると、会社が本件の組織変更を行ない、それに伴う措置としてAらを営業部に配転し、上記(2)のような営業目標を提示したのは、Aらがユニオンの組合員になり、そのことが会社に通知される以前のことであって、Aらのユニオン加入を理由とするものとは認められない。他方、上記(1)で見たように、本件の組織変更とこれに伴うAらの本件配転は、経営改善のための組織再編措置としてなされてはいるが、その実質はAらを製造部から放出するためのものとの疑いを持たざるを得ず、また、上記(2)で見たように、本件配転後の営業部におけるAらへの対応は、営業経験のない同人らに達成困難な目標額を課しつつ、そのための指導等を行わずに、その達成を求めていったものと認められる。これらの事実を鑑みれば、会社は、Aらと他部門の従業員間の軋轢に対処する必要性のなかで、Aらを雇用し続けることが不適切となったと判断し、経営改善策としての組織変更を口実として、営業経験のないAらを製造部の役職から解任して営業部に配転し、同部において実行困難な営業活動を強いることにより、Aらを退職に追い込もうとしたと推認される。

3 本件配転に関する団体交渉について

- (1) 次に、会社とユニオン間で行われた第1回から第7回に至る団体交渉の経過をみると、初審第2の3(1)ないし(7)認定のとおり、第1回団体交渉において、ユニオンが本件配転の説明を求めたところ、会社は、本件配転の理由として、Aにコミュニケーション上の問題があると指摘し、第2回団体交渉でも、第1回団体交渉と同様に、Aのコミュニケーションなどに関する重要性認識に問題があると回答している。また、第4回団体交渉では、ユニオンは第3回団体交渉で会社から交付された「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」と題する文書に対し、より踏み込んだ説明を求めているが、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・現職復帰はあり得ないと回答し、第5回及び第6回団体交渉では、主にD専務が私信としてJ書記次長にあてたAらについての「違反指摘文書」をめぐってのやり取りが行われている。さらに、第7回団体交渉では、再度本件配転が議題とされ、ユニオンがその撤回のほか、本件配転の具体的な理由の説明を求めたところ、会社は、撤回はあり得ず、すでに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て、具体的な説明を行わず、結局、ユニオンがAらの解任理由について、具体的な内容を特定して質問する旨の提案をしたまま終了している。

以上のように、第1回から第7回に至る団体交渉においては、ユニオンが本件配転について、Aらを営業部に配転した理由の説明を求めたのに対し、会社がAらの仕事ぶりについて一般的な問題点を挙げた上、営業部においてコミュニケーション能力を高めさせるためなどとの説明をし、更には会社としては撤回はあり得ないとか、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るのみで、Aらの解任理由について、組合の求めに応じた具体的な説明を行っていたとは認められない。した

がって、団体交渉の中で会社が行っていた説明は必ずしも十分なものと認めることはできないのであって、ユニオンが会社の説明に納得できず、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を求めて質問を繰り返し、団体交渉を申し入れ続けたことも理解することができる。

(2) また、同 3 (7) (8) 認定のとおり、ユニオンは、第 7 回団体交渉の申し入れに際して、会社が協議事項を具体的に特定することを求めてきていたことも踏まえ、第 7 回団体交渉の中で、次回の団体交渉では会社が説明してきた解任理由について具体的に内容を特定して質問をする旨提案し、ユニオンは、その提案どおり、第 8 回団体交渉の申し入れに当たって、これまでの会社とのやりとりを整理した上で、ユニオンからの質問事項を明示した質問書を送付して、会社からの求めに真摯に応えようとしている。これに対し会社は、既に 7 回に及ぶ交渉を行った経過に鑑み、ユニオンとの団体交渉に応じる必要がないとの一方的な判断を以って回答するのみで、第 7 回の団体交渉以降にユニオンが申し入れた団体交渉に全く応じていない。本件配転に関する団体交渉における会社の対応は、この点でも、誠実性について疑問がもたれるところである。

(3) しかし他方で、本件配転に係る紛争については、同 4 (4) 認定のとおり、東京高裁における和解により、Aらは、会社との間における債権債務がないことを確認しており、このことからすればAら自身は、ユニオンを通じて本件配転に関する問題を団体交渉によって解決しようとすることを断念していると考えられる。しかも、Aらは同高裁の和解に基づき既に会社を退職し、本件配転に係る紛争は実質的に終結している。加えて、ユニオンは、現在、会社との労使関係の基礎となる在職の組合員を有しているとは認められず、また、ユニオンが会社において組織化を図っている事情も窺えない（審査の全趣旨）。これらの本件配転に係る

紛争に関する事情を考慮すれば、本件配転に関する団体交渉については、会社に対し交渉に応じることを命じる救済利益が最早存しないのみならず、文書手交等の救済を命じる利益も存しないものといわざるを得ない。

(4) したがって、本件配転に関する団体交渉についてのユニオンの本件再審査申立ては棄却するのが相当である。

4 本件一時金支給について

(1) ユニオンは、Aらの16年度冬季一時金については、当該一時金の査定期間が16年4月から9月までであるから、本件配転（同年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のに、会社が評価額部分を0円としたことは、A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。

(2) 確かに、初審第2の3(8)及び同4(2)認定のとおり、会社における16年度冬季一時金の査定期間は、16年4月から9月までであって、本件配転前の期間が過半を占めており、また、評価額部分を0円とされたのはAらの外には長期休職者1名だけであった。そして、ユニオンが、同年12月20日付けでAらの16年度冬季一時金支給額の算定等について団体交渉を申し入れているにもかかわらず、会社は、団体交渉に応じることなく、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」との文書回答をするのみで、Aらの査定ランクを「3.0」から「1.0」に低下させた理由を具体的に説明していたわけではなかった。

しかしながら、会社とユニオンとの労使関係を見ると、会社はAらが本件配転を契機としてユニオンに加入した直後から、ユニオンの団体交渉要求に対し7回に及び会合を重ねており、ユニオンの存在を否定するような敵対的態度はとっていない。他方で、上記2(4)のとおり、本件の組織変更、これに伴うAらの配転、その後の営業目標額の提示、営業

業務に関してAらが求めた指導や助言をしなかったことなどは、Aらによる製造部の業務改善により他部門の従業員との間に軋轢が生じていたことを懸念した会社が、Aらを退職に追い込む意図をもって、Aらのユニオン加入とユニオンの団体交渉要求の前から開始した一連の行為と認められる。以上の事情によれば、本件一時金支給は、Aらのユニオン加入とユニオンの団体交渉要求の後になされてはいるが、上記の行為の延長線上にあるものであって、会社がAらを退職に追い込もうとして行ったものと推認される。

したがって、本件一時金支給は、会社がユニオンが嫌悪し、更にユニオンの組合員であること及びその組合活動の故に行われたとは認められず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為であるということとはできない。

5 本件業務指示について

- (1) ユニオンは、本件業務指示の内容は業務上の必要性のない異常なものであり、これは、組合員であることを理由とする不利益取扱いであることに加え、Aらに精神的苦痛を与え、間接的に退職を強要するものであったと主張する。
- (2) 確かに、初審第2の4(3)認定のとおり、本件業務指示の内容をみると、主に新規顧客の開拓を目的とした営業活動を行うことのほか、以前に取引があったが近年の取引がない顧客を記載した「顧客リスト」が交付され、これらの企業について営業活動を行うことなどの指示がなされていたが、この「顧客リスト」にはI次長を窓口取引を継続している会社が存在したり、また、電話番号等の変更の連絡があったにもかかわらずあえて訂正がなされていないとしか思われないものが存在しており、その内容は杜撰なもので、会社としてAらに適切な指示をしているとはいえないなど、会社がAらに対して営業活動を始めさせるための指

示としては疑問があるものであった。

しかしながら、上記4(2)のとおり、会社は、ユニオンからの7回の団体交渉要求には応じており、ユニオンの存在を否定するような敵対的態度はとっていない。他方で、上記2(4)に述べたとおり、Aらによる製造部の業務改善に対する他部門の従業員の反発に始まり、これを懸念した会社が組織変更を口実に行った本件配転や、それに伴う嫌がらせに当たるような一連の行為などが継続して行われた事実経過に鑑みれば、本件業務指示も、本件一時金支給と同様に、会社がAらを退職に追い込もうとして行った一連の行為のひとつと推認される。

したがって、本件業務指示は、会社がユニオンを嫌悪し、ユニオンの組合員であること及びその組合活動の故に行われたとは認められず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為であるということとはできない。

6 本件勤怠指示及び本件私用外出制限について

(1) ユニオンは、①本件勤怠指示については、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、Aらを精神的に追い込もうとするものであり、また、②本件私用外出制限については、Aらは、会社から懲戒処分などのトラブルとなることを回避すべく、組合活動に支障が及びそうな場合には、有給休暇を取得して対応しており、また、会社では交通事故を起こして逮捕・拘留された従業員の裁判の際、当人を出勤扱いとしていた事実があると主張する。

(2)ア まず、本件勤怠指示についてみると、初審第2の4(3)(5)認定のとおり、会社は、Aらが管理職としての業務をしていないのでAらを従来適用していた管理職者処遇内規の適用から除外する趣旨で本件勤怠指示をしたとするが、当時、Aらが職制上管理職として位置付けられていたことからすれば、会社がAらに対してこのような措置を執ったことには疑問がないわけではない。

しかしながら、同 4 (1) 認定のとおり、Aらが本件配転によって行っていた業務内容は、会社製品の新規顧客候補となり得る企業の調査等であって、従前のように勤怠管理を厳格にすることになじまない管理職の職務内容とは異なるものであったことからすると、会社がAらに対して適切な勤怠管理を行うこと自体については理由がないとはいえない。また、管理職者処遇内規の適用除外により、遅刻、早退及び私用外出等の届出が必要になったからといって、直ちに組合活動に重大な支障を及ぼすものとはいえず、実際にも本件勤怠指示により、Aらの組合活動に支障が生じたとの事実も見当たらない。

また、上記 4 (2) のとおり、会社は、ユニオンの存在を否定するような敵対的態度をとっておらず、他方で、本件配転等が、Aらを退職に追い込もうとして行われたものと推認されることからすれば、本件勤怠指示も、会社がAらを退職に追い込もうとして行った一連の行為のひとつと推認される。

したがって、本件勤怠指示は、会社がユニオンを嫌悪し、ユニオンの組合員であること及びその組合活動の故に行われたとは認められず、また、組合活動に特段の支障を及ぼすともいえないから、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為であるということとはできない。

イ 次に、本件私用外出制限についてみると、同 4 (8) 認定のとおり、会社は、17年4月25日に、Aらに対して、本人が関わる訴訟及び都労委への出席などの組合活動に関することについては、勤怠管理上、私用外出での運用は認められない旨の電子メールで送信しているが、その後も、D専務が全管理者に対し、一部社員の中で私用外出に関し誤った理解をしている例が散見されるとして、私用外出は1時間未満程度に限られることなどを文書で通知している。これらのことからす

れば、会社が認めていた私用外出とは、従業員が通常の業務に従事する過程で、ごく短時間職場を離れて私的用務を処理する必要のあることを想定したものであると解される。しかも、同認定のとおり、会社は、従業員組合にも一部の例外を除き就業時間内の組合活動を認めていなかったのであるから、会社がAらに対して都労委への出席等の組合活動について私用外出による運用を認めなかったとしても、特段不合理的なことではないと思料される。

したがって、本件私用外出制限は、Aらがユニオンの組合員であることを理由にしたものとはいえず、また、組合活動に何かしらの影響を及ぼしたとしても、上記のとおり、本件私用外出制限に労務管理上一定の合理性が認められる以上、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為であるということとはできない。

なお、ユニオンは、会社では交通事故を起こして逮捕・拘留された従業員の裁判で出勤扱いをしていた事実があるとも主張するが、そのような取扱いがあったことを認めるに足りる証拠はない。

以上のとおりであるので、本件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20年5月7日

中央労働委員会