

命 令 書 (写)

申 立 人 山口県宇部市南浜町一丁目3番地10
田中酸素労働組合
代表者 執行委員長 X1

被申立人 山口県宇部市大字妻崎開作1587番地の16
田中酸素株式会社
代表者 代表取締役社長 Y1

上記当事者間の山労委平成21年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年1月28日第573回公益委員会議において、会長公益委員瀧井勇、公益委員中坪清、同大田明登、同北本時枝、同有田謙司が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人執行委員長 X1 に対する平成21年1月13日付け被申立人小野田営業所への配置転換命令を取り消し、本社リース部門に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長 X1 に対する平成20年12月24日付け出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同人がその間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、団体交渉においては、平成20年2月16日以降5回の団体交渉で申立人から要求のあった、申立人組合員の給与・賞与の算定基礎となる売上、経費、人件費、利益等の会社業績について必要な資料を示して説明するなど、申立人の要求に対し誠意をもって応じなければならない。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人田中酸素株式会社（以下「会社」という。）が、申立人田中酸素労働組合（以下「組合」という。）の執行委員長である X₁ に対して、平成（以下、特に元号の記載のない場合は、平成とする。）21年1月13日付けで本社から小野田営業所への配置転換（以下「配転」という。）を命じたこと、また、20年12月24日付けで21年1月5日から同月10日まで出勤停止を命じたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であり、更に、組合との団体交渉（以下「団交」という。）における不誠実な対応が労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、X₁ に対する配転命令を取り消し、本社リース部門担当に復帰させること。
- (2) 会社は、X₁ に対する出勤停止処分を取り消すこと。
- (3) 会社は、団交に誠意をもって対応すること。
- (4) 謝罪文の交付

第2 争点

- 1 会社が X₁ に対して行った21年1月13日付けの小野田営業所への配転は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか否か。
- 2 会社が X₁ に対して行った20年12月24日付けの出勤停止処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか否か。
- 3 会社の、20年2月2日（申立ての日の1年前の日）以降の一連の団交（開催日：20年2月16日、同年4月3日、同年8月9日、同年12月6日、同年12月26日）及びその対応（申入れから開催に至る過程）は、労組法第7条第2号の不誠実な団交に当たるか否か。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、高圧ガスの製造販売及び建設機材のリース販売等を業務内容とし、昭和44年1月8日に設立された。本社は肩書地に置き、宇部市に東営業所及びイベント事業部、美祢市に美祢営業所、山口市に山口営業所、山陽小野田市に小野田営業所、周南市に周南オフィス、北九州市戸畑区にシステム事業部を有している。このうち小野田営業所は、仮設事業部としての業務を行っている。

資本金は3000万円で、本件申立時の従業員数は約60名である。

なお、会社社長は、Y₁（以下「Y₁」または「社長」という。）、小野田営業所長は、Y₂（以下「Y₂」という。）取締役営業推進部長は、Y₃（以下「Y₃」という。）である。

- (2) 組合は、会社に勤務する労働者を構成員として、16年4月14日に結成された。本件申立時の組合員数は、退職者1名を含む5名で、上部団体である宇部地域労働組合総連合に加盟している。

なお、組合執行委員長は、X₁（以下、組合結成の前後にかかわらず「X₁」という。）組合書記長は、X₂（以下、組合結成の前後にかかわらず「X₂」という。）である。

2 X₁の小野田営業所への配転決定に至るまでの経緯について

- (1) 8年7月12日、X₁は、Y₅ 現営業本部長及び Y₆ 美祢営業所長と面接の上、美祢営業所勤務として採用され、建設機材のリース担当として従事した。13年8月7日、会社が、X₁に協調性がないことなどを理由として、美祢営業所から本社への配転を命じたところ、同月10日、X₁は、これを不服として山口労働局に対して解決援助の申し出を行い、同年9月14日付けの文書により山口労働局は会社に対して、X₁と改めて話し合うよう助言をした。その後、X₁はこの配転を受け入れ、本社のリース部門に従事した。

【甲1、6、30の1・2、51の1】

- (2) 14年8月31日、会社は、X₁を、Y₄ 会長（以下「会長」という。）に対する暴言等があったことを事由として解雇（以下「1次解雇」という。）した。

これに対し、15年1月15日、X₁は、山口地方裁判所宇部支部（以下「地裁」という。）に解雇無効確認等を訴えたところ、16年5月28日、解雇無効の判決がなされた。会社はこれを不服として広島高等裁判所（以下「高裁」という。）に控訴したが、同年12月22日棄却された。

【甲1、2の2、乙2】

- (3) 会社は、高裁判決を受けX₁をいったん復職させたが、16年12月29日付けで、1次解雇と同様の事由等で懲戒解雇（以下「2次解雇」という。）した。

これに対して、17年2月15日、X₁は再度、地裁に解雇無効確認等を訴えたところ、18年6月27日、「本件解雇は理由がないから無効である」旨の判決がなされた。【甲2の1・2】

(4) 会社は、地裁の判決を不服として高裁に控訴したところ、20年7月31日、原判決支持を言い渡され、更に上告したが、同年12月19日、最高裁で上告不受理の決定がなされ、2次解雇の無効が確定した。【乙3】

(5) 会社は、2次解雇に対する最高裁の決定を受けて、20年12月20日、役員会議を開き、X₁の職場復帰を検討の上、職場復帰の期日及び出勤停止処分（以下「本件出勤停止処分」という。）並びに小野田営業所への配転（以下「本件配転」という。）を決定した。

【Y₂調書P3、13、24、25、Y₁調書P2、3】

(6) 会社は、20年12月24日付けで復職に係る通知書及び出勤停止処分通知書をX₁に郵送した。それらの通知書には、裁判結果を踏まえ、X₁を従業員として扱うこととして、21年1月5日からの勤務とするが、同日から同月10日までの6日間の出勤停止とし、同月13日（同月11日：日曜日、同月12日：祝日）に本社へ出勤することを命じ、その際、具体的な業務指示（就業場所及び業務内容）をする旨が記載されていた。

なお、会社は、X₁が1月13日に本社へ出勤する前に、本件配転及び本件出勤停止処分に係る通知書を送付したのみで、その具体的理由の説明は行っていない。【甲3、4、X₁調書P24】

3 21年1月13日付けX₁に対する配転(争点1)

(1) 本件配転決定について

会社は、就業規則第9条（会社は、業務の都合により、従業員に業務の場所若しくは業務の内容の変更、出向、転籍等の異動を命ずることがある。従業員は社会通念上正当と認められる理由のない限りこれを拒むことができない。）に基づき、X₁を小野田営業所に配転した。その際、会社には人事異動に係る具体的な基準がなかったことから、上記2(5)の役員会議では次のような事情に基づいて、X₁の本件配転が決定された。

ア 17年頃から建設機材リースを大幅に縮小しており、本社リース部門の人員が余剰であり、X₁を受け入れる余地がなかったこと。

イ 小野田営業所では、洗浄作業をメインで行っていたZ₁という72歳の女性嘱託員が20年12月に退社することからその補充をする必要があること
また、6年程度ブランクがあるX₁にとって、Z₁が行っていた仕事であればそれ程無理がなく、安全かつ簡単な作業であること。

ウ 同営業所は、従前から人手が不足していたこと。

なお、本件配転の前、上記ウの人手不足を補うために、同営業所以外の従業員を配転させることは検討されておらず、同営業所には後記(3)イのような事情があることが認められる。

【乙11の2、Y₂調書P3、13、24、25、Y₁調書P3】

(2) X₁への説明

21年1月13日、会社は、本社に出勤したX₁に対し、労働条件明示書を示し、同日から小野田営業所へ勤務することを命じた。その際、X₁は、会社に対し、「自分の労働条件は、入社時に美祿営業所勤務でリース業務と決まっているので変更できない」と主張したが、会社はX₁に対して、6年余のブランクがあることやリースが適任ではないことについてのみ説明した。

なお、その際、Y₇ 総務部長代理は次のように発言した。

ア 「X₁さんでやってもらう仕事は、小野田が一番最適というのが会社の判断ですよ。だから、それでとりあえずやってくださいと。今までのブランクを埋めるように頑張ってもらって、それから後、どこに行くか考えればよいと。」

イ 「リースでは、あなたがおっても大した価値が出てこないと。だから、あなたの力をより以上出すんだったなら、こっちの方がいいということで、こっちに來とるんでしょ。向こうでは力を発揮できなかったんでしょ。」

ウ 「だから、リースはリースの人間で固めて仕事をしてきてるから、あなたには小野田が一番向いちよると、そういう判断になったんですよ。」

【甲26、X₁調書P25、Y₃調書 P30、31】

(3) 小野田営業所の業務及び体制

ア 小野田営業所は、本社まで車で10分程度の距離に位置し、仮設足場材のリースが主たる業務である。その業務内容は、リース機材の貸出し、返却、片付け、整備、積込み、積卸し、配達などであり、洗浄作業は片付け、整備に含まれ、圧力30キログラムないし80キログラムの小型高圧洗浄機(以下「小型」という。)と圧力300キログラムで熱湯の出る大型高圧洗浄機(以下「大型」という。)それぞれ1台により行なわれている。通常は、小型を使うが、足場材にコンクリートや油汚れが付着している場合などは、大型を使用する。

また、洗浄作業は主として女性3名が交代で行っており、洗浄作業に専従する者はいなかった。洗浄作業に比較的長く従事していたZ₁が、当該作業を続

けて行ったのは、1週間ないし10日程度で、他の従業員と同様、洗浄作業を除く片付け、貸出し準備等の業務も併せて行っていた。

【甲51の1、乙52、X₁調書P26、Y₂調書P11、12、26】

イ 同営業所は、日給月給制の低賃金の従業員が多く、本社や他の営業所と比べ、会社の中では1ランク下に位置づけられ、不平不満を言う従業員に対して、会長は、何かあれば同営業所への配転をほのめかしており、従業員からは、左遷先の職場として認識されている。

また、同営業所では、ここ5年以上社員を採用したことはなく、欠員等が生じた場合、シルバー人材センター（以下「シルバー」という。）からの派遣で補充している。【X₁調書P7、8、25、X₂調書P8、申立書】

ウ X₁が同営業所に配転される前の従業員数は、営業を兼ねているY₂、正社員5名（うち経理の事務員1名）、定年後の嘱託員3名、シルバーからの派遣社員2名の計11名であった。20年11月頃から、Z₁は続けて有給休暇を取り、同年12月に退職したため会社は、21年1月5日、シルバーから1名補充した。同月13日、X₁が同営業所に配転されたことから、従業員数は1名増の12名となり、Y₂及び事務員を除く10名が上記アの仕事をを行っている。

【甲51の1、乙52、Y₂調書P1～3、11、24、X₁調書P26、会社釈明書1】

エ 同営業所の従業員1名が、少なくとも、X₁配転後、時々本社の耐圧試験場業務の応援に行っている。

【Y₂調書P28】

(4) X₁の業務内容等について

ア 21年1月13日、X₁は、Y₂から主たる業務として洗浄作業を命じられた。その際、小型で処理できるものについても大型を使用するよう指示され、大型が壊れる6月13日まで使用していた。

他の従業員は、X₁が不在のときは、従前どおり大型と小型を使い分けて洗浄作業を行い、X₁が大型を使用しているときは、必要に応じて、小型を使って洗浄作業を行っている。

なお、Y₂は、陳述書（乙52）において、X₁の業務について、他の従業員と同様、仮設足場材の片付けや整備に従事させている旨証言している。

また、X₁は、大型を使用する洗浄作業は、足腰への負担も大きく、コンクリートの破片が跳ね返ってくるなど安全ではないと認識しているが、Y₂は、

防護眼鏡をしていれば、当該作業は安全な作業と認識しており、防護眼鏡等を支給している旨証言している。

【乙52～54の36、X₁調書P2、3、25～27、Y₂調書P2、3、27、28、Y₃調書 P30】

イ 5月13日、会社は、X₁から暑さ防止のため日よけの設置と麦わら帽子の支給を要請されたのに対し、同年6月1日、洗浄場に日よけを設置し、同年7月には帽子を全員に支給したとしているが、X₁は帽子については、自分には支給されていないとし、日射病対策のため麦わら帽子を自ら購入し、その代金を会社に請求したが認められなかった。

【甲44の2、51の1、乙53の85、Y₂調書P9、15、16、22】

ウ X₁は、7月31日の当委員会での委員調査に出席するため有給休暇を取得すること等により翌日から3日間休みが続くので、大型で洗浄すべきものをすべて7月29日、30日で処理した。【X₁調書P2、23】

エ 7月31日朝、X₁は、車に乗れない程の腰痛を感じたが、委員調査に出席し、その後、宇部市内の A 整骨院で受診した。8月3日は、腰痛により有給休暇を取得した。

8月4日、X₁が出社した際、Y₂は、X₁に腰痛の状態について確認したところ、「4日ぐらい病院に行っているのでまあまあ大丈夫だ」という返答があったので、腰痛に配慮した作業の変更等の指示はしていない。以後、X₁は、8月末まで有給休暇を取得していない。

【甲51の1、X₁調書P2、23、Y₂調書P16】

オ 8月7日、Y₂は、小型で洗浄作業していたX₁に対し、効率が悪いとして、7月28日に修理が終わった大型を使用するよう口頭で指示したところ、X₁から会社に、口頭によらず業務命令指示書を出すよう要請された。その際、X₁から腰痛についての訴えもなかった。会社は、通常細部の作業については指示書による業務命令としていないとして、X₁の要請を受け入れていない。

8月8日、X₁はY₂に無言で、同月7日付けの A 整骨院による診断書を手渡した。その診断書には、受傷日が7月30日で、腰部捻挫、左股関節捻挫により、8月7日から10日間の加療必要を認める旨記載されていた。

X₁は、9月1日から同月9日現在（本件審査結審日）まで、腰痛を理由として連続して休暇を取得している。

その間、X₁はY₂に、 B 整形外科の腰椎椎間関節症に係る診断結果を手渡した。会社は、X₁から手渡された診断結果に基づいて労災や傷病手当の

申請手続きを行ったが、X₁の作業変更等を協議するところまでは至っていなかった。

【甲48、51の1、X₁調書P23、Y₂調書P10、11、17、22～24、Y₃調書P43、44、Y₁調書P34】

カ Y₂は、X₁配転後8ヶ月近く経過（本件審査結審日：9月9日）しても、X₁に洗浄作業を主として行わせる体制を続けており、同営業所における他の業務への変更や他の営業所への配転については考えていない旨証言した。社長は、「足場材の洗浄だけでは給料からしても合わず、販路を拡げていくためにも臨機応変に対応することもあり、固定化するつもりはない」と陳述した。

【Y₂調書P25～27、Y₁調書P37、38】

キ 社長は、「本件配転により給与面での不利益はしていない」旨陳述した。

【Y₁調書P4】

4 20年12月24日付け本件出勤停止処分（争点2）

(1) X₁が1次解雇されたときの就業規則(以下「旧就業規則」という。)は、14年6月1日から施行されたものであったが、現在の就業規則(以下「新就業規則」という。)は、16年11月1日に変更されている。新旧就業規則の懲戒等に係る規定は次のとおりである。【乙11の1・2】

【旧就業規則（関係規定の抜粋）】

（制裁の種類程度）

第44条 制裁は、けん責、減給、出勤停止及び懲戒解雇の四種類とする。

1. 訓 戒 始末書を取り将来を戒める。
2. 減 給 始末書を取り、1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1か月の賃金総額の10分の1範囲で行う。
3. 出勤停止 始末書を取り、7日以内出勤を停止し、その期間中の賃金を支給しない。
4. 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

（懲戒事由と懲戒の種類）

第45条

次の各号の一つに該当するときは出勤停止又は減給に処する。

- 1．素行不良、勤務怠慢又はしばしばこの規則に違反し、職場の風紀秩序をみだしたとき
- 2．正当な理由なしに無断欠勤が引続き 8 日以上 13 日以内に及んだとき
- 3．許可なく職務以外の目的で当社の設備、車両、機械、器具、その他の物品を使用したとき
- 4．みだりに焚火する等、火気を粗略に取り扱ったとき
- 5．業務上の怠慢又は監督不行届によって災害その他の事故を発生させたとき
- 6．正当な理由なしに勤務時間中みだりに職場を離れたとき
- 7．酒気を帯びて勤務したとき
- 8．安全及び衛生に関する規定や指示に従わなかったとき
- 9．虚偽の事項を申し述べ当社に不利益をもたらしたとき
- 10．その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

次の各号の一つに該当するときは懲戒解雇に処する。

- 1．正当な理由なしに無断欠勤が引続き 14 日以上に及んだとき
- 2．正当な理由なしに、しばしば遅刻、早退又は欠勤したとき
- 3．重要な経歴を偽り、その他不正の方法を用いて採用されたとき
- 4．業務上の重大な秘密を他に漏らしたり、漏らそうとしたとき
- 5．作業を妨害し、又は職場の風紀、秩序を乱したとき
- 6．許可なく在籍のまま他に雇用されたとき
- 7．業務上の指揮命令に従わず職場の秩序をみだし、又はみだそうとしたとき
- 8．業務に関し増収^{ママ}賄の行為があったとき
- 9．許可なく会社の物品を持出し、又は持出そうとしたとき
- 10．故意又は重大な過失により会社の建築物、機械その他の物品を破壊したり紛失したとき
- 11．不正の行為をして会社の名誉を汚し、又は会社に損害を与えたとき
- 12．自己の地位を利用して私利をはかったとき
- 13．故意に作業能率を阻害したとき
- 14．その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

【新就業規則（関係規定の抜粋）】

（懲戒の種類と程度）

第73条 懲戒の種類と程度は次のとおりとする。

1. 譴責 始末書を提出させて将来を戒める。
2. 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内で減給する。
3. 出勤停止 7日を限度として出勤停止を命じ、その間の賃金は支払わない。
4. 降職降格 等級あるいは役職または資格のランクを降ろすものとする。
5. 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当は支給しない。

懲戒処分を受ける者に改悛の情が明らかに認められ情状酌量の余地があるときは、本人の性格・勤務成績その他をしん酌し、その処分を軽減することがある。

懲戒の審査中にその必要を認めるときには、3日以内の範囲で自宅謹慎を命ずることがある。この間については平均賃金の6割を払う。

（懲戒事由）

第74条

2. 次の各号の一つに該当するときは減給、出勤停止又は降職降格に処する。
 - イ、素行不良、勤務怠慢又はしばしばこの規則に違反し、職場の風紀秩序を乱したとき（セクシュアル・ハラスメントのケースを含む）
 - ロ、正当な理由なしに無断欠勤が引き続き8日以上13日以内に及んだとき
 - ハ、許可なく職務以外の目的で当社の設備、車両、機械、器具その他の物品を使用したとき
 - ニ、みだりに焚き火をする等、火気を粗略に取り扱ったとき
 - ホ、業務上の怠慢又は監督不行届によって災害その他の事故を発生させたとき

- へ、正当な理由なしに勤務時間中みだりに職場を離れたとき
- ト、酒気を帯びて勤務したとき
- チ、安全及び衛生に関する規程や指示に従わなかったとき
- リ、虚偽の事項を申し述べ当社に不利益をもたらしたとき
- ヌ、その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

3、次の各号の一つに該当するときは懲戒解雇に処する。

- イ、正当な理由なしに無断欠勤が引き続き14日以上に及んだとき
- ロ、正当な理由なしに、しばしば遅刻、早退又は欠勤したとき
- ハ、重大な経歴を偽り、その他不正の方法を用いて採用されたとき
- ニ、業務上の重要な秘密を他に漏らしたり、漏らそうとしたとき
- ホ、作業を妨害し、又は職場の風紀秩序を乱したとき（セクシュアル・ハラメントのケースを含む）
- へ、許可なく在籍のまま他に雇用されたとき
- ト、業務上の指揮命令に従わず職場の秩序を乱し、又は乱そうとしたとき
- チ、許可なく会社の物品（電子記録を含む）を持ちだし、又は持ち出そうとしたとき
- リ、業務に関し贈収賄の行為があったとき
- ヌ、故意又は重大な過失により会社の建築物、機械その他の物品を破壊したり紛失したとき
- ル、不正の行為をして会社の名誉を汚し、又は会社に損害を与えたとき
- ヲ、自己の地位を利用して私利をはかったとき
- ワ、故意に作業能率を阻害したとき
- カ、刑事事件に関し有罪の判決を受け、従業員として相応しくないと思なされたとき
- コ、しばしば上長の注意、指示、命令に従わず、反抗的言動をとる等越権専断の行為が多く、前条の処分を受けてもなお改まらず、同様の行為を繰り返したとき
- ク、教唆・扇動し他に不都合な行為をさせ、それが各号に定める他の行為と同程度に悪質とみなされたとき
- ケ、前各号の他、前条に該当する行為により複数回処分を受けたにも拘わらず、更にそれと同程度以上の懲戒事由に該当する行為に及び、改善の見込がないとき

- (2) X₁に対する出勤停止処分通知書における処分内容は、新就業規則第73条第1項3号(旧就業規則第44条3号)により、21年1月5日から同月10日までの出勤停止に処するものであり、その処分事由は、2次解雇訴訟で争われた際に用いた懲戒処分事由と同一で、次の10項目によるものであった。

【甲2の1、4】

【出勤停止処分事由】

1. 平成14年8月21日午前10時過ぎ頃、会社機材倉庫において、会社会長に対し、「会社が潰れようが、お前関係ないじゃないか。」と「お前」呼ばわりし「くそったれじじい」「くそったれおやじ」等と何回も発言し、さらに同月22日の昼食時、本社の事務所1階の応接セットのところで会長に対し、「わりゃー何をぬるいこと言いよるんか。」「今におもしろうなるいや。」「出るところに出てやっちゃういや。」「黙ってめしをくえ。」等と発言するなど暴言を繰り返した。
2. 平成15年1月に会社の従業員である Z₂ に対し、「俺が本気でやる以上、会社には120%勝ち目はない。その時あなたの居場所がないのでは、と心配です。」と記載して、「Z₂を退職に追い込むことを暗に示した」手紙を送付した。
3. 平成15年3月頃、会社の元従業員である Z₃ に対して執拗に働きかけ、その主導の下に同人に対しては退職金が支給されているにも拘らず、支給がないかのような事実と反する記載のある書面に署名させて送り付けた。
4. 平成10年に貴殿の長男が大学に入学した際に、その入学金に充てるため会社より金100万円を借用したことを忘れていないのに、平成15年3月頃、自己の預金通帳に覚えのない金が田中酸素株式会社より振込まれ、また払い出しされているとして美祿警察署に会社に関して調査を要請した。
5. 平成16年1月16日に会長の自宅に電話し、電話に出た会長の妻に対し、「会社をぶっ潰してやるからな、会長に言っておけ。」と言って電話を切った。
6. 同年同月5日付けで会社を8項目にわたって告訴していたが、さらに会

社美祿営業所所長 Y₆ に対する告訴状を作り、これを同月 17 日に会社の各営業所所長に送りつけ、同月 20 日、会社の営業本部長 Y₅ に胸倉を掴む暴行を加えた上、「おまえも告訴してやるからな」と脅した。

7. 平成 8 年 7 月に入社した後の平成 9 年 10 月ころから、会社に無断で早期^{ママ}の新聞配達のアルバイトをしていた。

8. 会社の実施した研修旅行に理由なく参加しなかった。

9. 平成 14 年 8 月、会社に対し「賞与や皆勤手当等合計 123 万 5000 円の支払いを求める民事調停の申立て」を、全く根拠のないもので会社を困惑させた。

10. 会社の上司に対し、報告、連絡、相談を行って協調的に仕事をせず、むしろ反抗的態度をとった。

(3) 会社は、2 次解雇に係る地裁判決において、前記出勤停止処分事由 6 の後段（同月 20 日、会社の営業本部長 Y₅ に胸倉を掴む暴行を加えた上、「おまえも告訴してやるからな」と脅した。）について、「以上に鑑みると、原告（X₁）の同行為をもって、他の懲戒事由とするならともかく、解雇事由とするのは、相当ではない。」と判示されていることを根拠に本件出勤停止処分を行った。【甲 2 の 2、Y₁ 調書 P 35】

(4) 会社は、上記(3)において、16 年 1 月 20 日に、その場で X₁ と行動を共にしていた X₂ に対しては、始末書の提出という処分に留めた。

【甲 2 の 2、X₂ 調書 P 11】

(5) 2 次解雇に係る高裁判決では、「控訴人（会社）が主張する解雇事由は、新旧就業規則に定める懲戒解雇事由に該当するとまではいえず、これを総合しても、本件解雇は理由がないから無効である。」と判示された。

また、X₁ と会社の相互関係については、「たしかに、以上説示の事実経過等からすると、控訴人と被控訴人（X₁）の間には当初から話合いの機運がなく、そのため、各契機が逐一紛争に発展し、さらに相互の不信感と嫌悪感が増大しつつ、数年間が経過したものといえるが、このことに対して被控訴人にのみ責任があるとは認め難く、相互に不信や嫌悪、確執があるからといって、直ちに解雇をもって被控訴人を控訴人から排除することが相当とされるものでもない。」と判示されている。【乙 3】

(6) 本件出勤停止処分は、新旧就業規則を根拠に行っているが、処分内容で示した条項と処分事由の適用条項が整合していない。【甲 4、乙 11 の 1・2】

(7) 社長は、X₁ に対する解雇無効が確定した後に、解雇と同一の事由で本件出

勤停止処分を行った理由について、次のとおり陳述している。

ア 過去の問題行為を踏まえ、けじめをつける必要があった。

イ 会社は解雇無効を受け入れたので、X₁も非は非として認めるべきである。

ウ 懲戒処分を行わなかった場合、他の従業員に対して示しがつかない。

【Y₁調書P 2、18、35、36】

5 20年2月2日以降の一連の団体交渉及びその対応について（争点3）

(1) 労使の団交ルールについて

16年12月17日、組合と会社は、団交の基本ルールを定めるものとするなどの当委員会のあっせん案（16年（調）第6号あっせん事件）を受諾し、それを踏まえて、17年1月15日、組合と会社は、団交の運営について、「団体交渉に関する協定書」（以下「団交協定書」という。）を締結した。（別紙）

なお、会社は、この協定書が、自動更新を繰り返し、現在も継続して有効である旨認識している。

【甲8の1・2、Y₃調書 P 45】

(2) 第1回団交（20年2月16日開催）

ア 2月7日、組合は会社に、同月21日に団交を開催するよう申し入れた。

交渉項目は、一時金・昇給に係わる会社業績の資料（売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益）及び個人の資料を呈示すること、組合員（退職者1名を除く、以下同様とする。）に対して不当に減額した一時金の全差額分を速やかに支給すること、組合員の昇給を、18年12月給料を基に一律1万円とすること、X₂を本社勤務とすること、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、であった。

【甲21の1】

イ 2月9日、会社はY₃名で組合に、必要最小限の少人数で会社業務をこなしており2月21日は対応できないとして2月16日の団交開催を申し入れたが、2月15日、組合は会社に、Y₃は会社を代表しておらず、組合との交渉における権限がないとして、社長名で団交開催の申し入れをするよう求めた。

【甲39の1・2】

ウ これに対し、同月15日、会社は組合に、組合との交渉権限をY₃に委任している旨通知した。一方、組合は、実態としてはY₃に交渉権限がないと認識しつつも、通知がきた以上は会社の交渉者と捉えて対応したとしている。

【甲21の2】

エ 2月15日、X₁は、会社に「同月16日に団交をやしましょう」と電話で

連絡し、同月16日団交は開催された。会社の出席者は、Y₃以下4名で、社長の出席はなかった。【甲39の3、乙56の3、Y₃調書 P4】

オ 会社は、組合に、社長は所用のため出席できないことを伝え、上記アの交渉項目については、次のとおり回答した。

(ア) 交渉項目 について

企業年鑑にも載っているもので、組合でも独自に調べればわかるとして、組合から要求した資料を呈示しなかった。

(イ) 交渉項目 について

就業規則の人事考課規程に従って査定している。

(ウ) 交渉項目 について

就業規則の人事考課規程に従って査定している。

(エ) 交渉項目 について

考えていない。

(オ) 交渉項目 について

そうした事実はないが、再調査する。

【甲39の3、X₁調書P28、Y₃調書 P46、47】

カ 2月20日、Y₃は組合に対し、同月16日の団交における議事録及び労使間の合意文書は双方が文書でやり取りし、作成する旨通知した。

【甲39の4】

(3) 第2回団交(20年4月3日開催)

ア 2月22日、組合は会社に、社長の出席並びに合意文書及び議事録の作成を議題として、3月5日に団交を開催するよう申し入れたが、当日は開催されなかった。【甲22】

イ 3月19日、組合は会社に、2月22日付け団交の申入れを正当な理由なく拒否したことは遺憾であるとして、団交協定書を遵守するよう要求するとともに、4月3日金曜日に団交を開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は、組合宛の3月25日付け申入書において、3月1日に、会社は組合に、このような内容で団交を開催しなくてもお互いの文書のやり取りで済むのではないかと尋ね、さらに同月4日にその返答について催促したが、組合から回答がなかったため、組合に誠実な団交開催の意思がないとして、開催されなかったものであるとしている。【甲23、乙50の2】

ウ 3月27日、組合は会社に、会社の前記イの口実は組合との交渉に応じない正当な理由にはならず、また、前回及び前々回の団交では資料の呈示もなく交

渉に至ってないとしたうえで、4月3日金曜日の団交に社長が出席し、誠実に交渉をするよう文書で求めた。

これに対し、3月29日、会社は組合に、3月25日付け申入書に対する回答を求めたが、4月1日、組合は会社に、交渉に応じない正当な理由とはならないと回答し、再度、4月3日金曜日の団交に社長が出席し誠実な交渉するよう求めた。

4月3日、会社は組合に、4月3日で金曜日という日は存在せず、このことは異論の唱えようもないことであり、団交には出向けない旨通知した。また、同日、組合は会社に、4月13日木曜日に団交を開催するよう申し入れたのに対し、会社は組合に、13日で木曜日という日はなく、このようなことでは誠実な団交は望むべくもなく、日程調整について2度も会社を困惑させようとするということについて抗議する旨通知した。

同日、Y₃が、一応、確認のため会場に赴くと、組合の上部団体の関係者もきており、同日、団交が開催された。

その際、組合の指定した日時が不明瞭であったことについて、Y₃から問い質したところ、組合から会社への具体的な説明はなかった。

【乙50の3～8、Y₃調書 P16～18】

エ 交渉項目は、一時金・昇給に係わる会社業績の資料（売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益）及び個人の査定票を呈示すること、不当に減額した一時金の差額分を支給すること、組合員の昇給を、18年12月給料を基に一律1万円とすること、X₂を本社勤務とすること、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、団交には社長が出席すること、団交での合意は、その交渉の場で文書を作成して双方が署名捺印すること、団交の議事録は、その交渉の場で文書を作成して代表者が署名すること、であった。

【甲22、23】

オ 会社の出席者は、Y₃1名で、社長の出席はなかった。【準備書面（1）】

カ Y₃は、交渉の前置きで「今日は、組合の話を聞いて持ち帰るだけ」と発言した後、組合からの、「判決や命令、法令を遵守すべきではないか」との質問に対して、当委員会の命令（山口県労委平成18年（不）第2号事件）については、現在、中労委（中労委平成20年（不再）第14号事件）に再審査を申し立てており、その結果をみて判断したい旨回答した。これに対し、組合は、履行の有無について「今すぐ、この場で答える」とか「履行するのかもしれないか答える」など同じことを何度も繰り返し質問し、一方的に回答を求めるのみ

で2時間程度経過した。また、Y₃は、団交の途中で電話がかかり中座することもあり、組合から「もう帰れ」との発言もあって、会社から組合の要求に対する資料の呈示及び回答がないまま終了した。

【乙50の1、X₁調書P28～29、X₃調書P3～5、Y₃調書 P17、18、準備書面(1)】

(4) 第3回団交(20年8月9日開催)

ア 4月4日、組合は会社に、同月10日に団交を開催するよう申し入れた。交渉項目は、3月19日付けで要求したものとほぼ同じであった。

【乙50の9】

イ 4月9日、会社は組合に、次回から団交の日時について余裕をもって決定したいこととともに、同月12日に開催する旨回答した。同月10日、組合は同月12日は予定があり開催できない旨通知したのに対し、同月15日、会社は組合に、同月26日に団交を開催する旨回答した。

【甲28、乙50の1・10～12】

ウ 4月17日、組合は会社に、今後、権限を有せず、法令を遵守しない者の団交申入れ等はお断りする旨抗議した。【甲24】

エ 4月19日、会社は組合に、組合から回答がなかったため、上記イで回答した4月26日の団交の出席の可否を確認するとともに、団交には責任者が出席し、万全を期す旨通知した。

【乙50の13】

オ 4月21日、会社は組合に、上記ウの組合の抗議に対して、同月3日の団交では、Y₃に対する団交権限の委任状をX₁が確認したうえで交渉した旨回答した。【甲24、乙50の1・14】

カ 4月26日、会社は組合に、上記エで団交出席の可否を確認したものの、組合から回答がないため、開催されなかったことについて嚴重注意する旨の通知をした。【乙50の1・15】

キ 7月29日、組合は会社に、8月12日に団交を開催するよう申し入れたところ、8月4日、会社は8月9日に開催する旨回答をし、同日開催された。

【甲28、40の1・2】

ク 交渉項目は、X₁を速やかに復職させること、組合員に対して、組合結成以後、不当に減額した一時金の全差額分を速やかに支給すること、組合員の給料を19年1月分から遡及して18年12月分を基に一律1万円増額すること、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、であった。

【甲40の1】

ケ 会社の出席者は、Y₃以下4名で、社長の出席はなかった。【甲40の3】

コ 会社は、上記クの交渉項目については、次のとおり回答した。

(ア) 交渉項目 について

2次解雇の上告審の判決の結果をもって対応を考える。

(イ) 交渉項目 について

高裁の判決において18年の賞与の差額は支払い済みであり、それ以降は就業規則に基づき査定しているので考えていない。

(ウ) 交渉項目 について

当委員会の命令（山口県労委平成18年（不）第2号事件）については中労委（中労委平成20年（不再）第14号事件）に不服申立をしており、その結果により考える。

(エ) 交渉項目 について

再調査し、次回団交において報告する。

【甲40の3、X₁調書P29、30、Y₃調書 P18～20、準備書面(1)】

サ なお、売上げ、経費、粗利益、純利益など会社の業績についての資料の呈示はなかった。

【X₁調書P29、30】

シ 8月20日、会社は組合に、上記コ(イ)に係る支払内容を文書で通知しただけで、交渉は行っていない。【甲25】

(5) 第4回団交(20年12月6日開催)

ア 11月20日、組合は会社に、12月4日火曜日に団交を開催するよう申し入れた。【乙57の1】

イ 11月26日、会社は組合に、申入れ日について、組合が指定した12月4日は火曜日ではないことから、日と曜日が一致した正確な期日を指定して申し入れするよう通知した。【乙57の2】

ウ 11月27日、組合は会社に、組合の誤記で、12月4日は火曜日ではなく、木曜日である旨を通知したのに対し、同月2日、会社は組合に、同月6日に開催するよう申し入れ、同日、開催された。【乙57の3～5】

エ 交渉項目は、19年夏季賞与ないし20年冬季賞与の査定結果をすべて呈示すること、19年度ないし20年度における賞与・昇給の査定に係る会社の業績(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益等)をすべて呈示すること、19年度ないし20年度における賞与・昇給の査定に係る組合員各自の業績

(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益等)並びにその他の資料を呈示すること、19年夏季賞与ないし20年冬季賞与を、X₂に40万9600円、X₁以下3名にそれぞれ25万6000円、それぞれ各期毎に支給すること、組合員全員の19年1月度昇給を一律5000円とし、減給がなかったものとしてその差額を遡及して支給すること、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、であった。【乙57の1】

オ 会社の出席者は、Y₃以下6名で、社長の出席はなかった。【甲11の1】

カ 会社は、上記エの交渉項目については、次のとおり回答した。

(ア) 交渉項目 について

個人考課は人事考課規程の第13条で組合に呈示しない。第14条にあるように個人面談で直接公開する。

(イ) 交渉項目 について

会社の39期(19年度)、40期(20年度)の売上げについてはそれぞれ、21億9000万円、20億4000万円で、経費、人件費、粗利益など売上げ以外の会社の業績については、漏洩したら困る情報もあり、企業年鑑等をみればわかることから、今日この場では控えさせていただく。

(ウ) 交渉項目 について

Y₃が作成した組合員3名(X₂他2名)の19年夏季及び冬季分、20年夏季分の査定額など業績等に係る個人売上表については呈示した。

(エ) 交渉項目 について

就業規則に基づいて査定している。

(オ) 交渉項目 について

中労委の判断を待ちたい。

(カ) 交渉項目 について

社長の机、棚等も調べたが印鑑はなく、そのような事実はない。

【甲11の1～6、乙13の1～3、X₁調書P30、31、Y₃調書 P10、20、21、37、準備書面(1)】

(6) 第5回団交(20年12月26日開催)

ア 12月13日、会社は組合に、20年冬の賞与について12月17日に団交を開催するよう申し入れをし、文書(ファクシミリ等)での回答を求めたが、組合から回答がないため、同月16日、再度組合に、同月17日に団交を開催するよう申し入れた。【乙58の1・2、Y₃調書 P1】

イ 12月16日、会社は組合に、回答がないため、17日予定の団交は開催し

ないものとし、回答がなかった理由を文書で回答するよう要請するとともに、20年冬の賞与は19日に支給したい旨併せて通知した。

【乙58の2・3、Y₃調書 P1】

ウ 12月17日、組合は、会社からの13日の申入れを16日の朝知ったこと、組合は組合事務所を宇部地域労働組合総連合に間借りしており、組合員が常駐しているわけではないので、急ぎの場合は、直接X₁かX₂に連絡するよう依頼しているのに連絡がなかったことなど、会社の対応について抗議し、早期に団交を開催するよう要求した。【乙58の4、Y₃調書 P1】

エ 12月20日、会社は、13日付けの会社からの団交申し入れに対して、12月16日午後2時過ぎまで確認することなく、会社に回答しなかったのは組合の落ち度であり、今後このようなことがないようにしてもらいたいなど抗議するとともに、組合に、同月26日に開催するよう申し入れを行った。

【乙58の5、Y₃調書 P21、22、Y₃調書 P1～3、7、8】

オ 12月25日、組合は会社に、12月26日団交に対する要望書を提出し、同月26日開催された。

なお、要望書の内容は、社長の出席と以下の各要望項目であった。

19年夏季ないし20年冬季賞与の査定結果をすべて呈示すること

19年度ないし20年度における昇給の査定に関わる会社の業績（売上、経費、人件費、粗利益、純利益）をすべて呈示すること

19年度ないし20年度における賞与・昇給の査定に関わる組合員の業績（売上、経費、粗利益、純利益）並びにその他の資料を呈示すること

19年夏季賞与ないし20年冬季賞与を、X₂に40万9600円、X₁以下3名にそれぞれ25万6000円支給すること

組合員全員の19年度昇給を一律5000円とし、減給がなかったものとして遡及して支給すること

会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること

X₁を速やかに復職させること

【甲11の7、28、準備書面(1)】

カ 会社の出席者は、Y₃以下2名で、社長の出席はなかった。【準備書面(1)】

キ 会社は、上記オの交渉項目については、ほとんど触れることなく終了した。

なお、第4回団交で呈示のあった組合員の個人売上表に20年冬季賞与の査定額を加筆した文書の呈示はあったが、売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益等会社の業績についての資料呈示はなかった。

【甲11の8～10、準備書面(1)】

(7) 第5回団交後の経過

ア 20年12月29日、組合は会社に、21年1月8日に団交を開催するよう申し入れた。

なお、その交渉項目は、X₁の労働条件(就業の場所、従事すべき業務内容、賃金及び賞与の決定、労働時間等)と出勤停止処分についてであった。この申入れに対し、12月31日、会社は業務上無理があるので、21年1月10日に開催したい旨回答したところ、組合は、当日は予定が入っているため不都合である旨通知した。【甲12の1・2、乙4の1】

イ 21年1月5日、組合は会社に、上記アで通知した申入れ事項についてより詳細に記載した1月4日付けの「1月8日団交における要求書」を社長に手渡し、文書での回答を求めたが、同日、会社は組合に、同月10日開催予定の団交は、組合がC(自動車会社)との交渉を優先し、団交を拒否されたため開催されないことになった旨を通知した。

【甲12の2、乙4の2・3】

ウ 1月7日、組合は会社に、上記アの12月31日付けの会社からの回答は知らず、また、Cとの交渉を優先するという事実もなく、今後、Y₃名による団交申入れ及び社長不在の団交に応じることはできない旨の催告書を持参したのに対し、同日に再度、会社は組合に、同月8日は業務上無理があるため、同月10日の開催を申し入れたが、調整がつかず、開催されなかった。

【甲12の3、乙5、6】

エ 1月29日、組合は会社に、2月3日に団交を開催するよう申し入れた。

なお、その要求事項は、X₁の労働条件(給料、賞与、勤務時間、勤務地・所属、業務内容等) 出勤停止処分の撤回、組合事務所の貸与などであった。【乙7】

オ 2月2日、会社は組合に、この申入れに対し、業務上無理があるので、同月7日に開催したい旨回答したところ、同月3日、組合は会社に、当日予定があるため、同月9日又は10日に開催したい旨申し入れたが、調整がつかず、開催されなかった。【甲41の1～3、乙7～9】

カ 2月6日、会社は組合に、上記オの組合からの申入れに対し、2月16日に行われる裁判(時間外手当等請求事件)準備があるため、裁判後、速やかに日程を調整する旨通知した。【乙10】

キ 2月23日、会社は組合に、上記エの組合からの申入れに対する団交を2月

28日に開催したい旨通知した。【甲41の4、乙17】

ク 2月23日、組合は会社に、社長の出席が明らかにされた後、日程を調整したい旨通知し、併せて2月9日又は10日に団交が開催できなかった理由を求めた。【甲41の5、乙18】

ケ 2月26日、会社は、この申入れに対し、社長の出席に拘られることはないこと並びに不当労働事件の回答書及び裁判の答弁書の作成が重なったため、2月9日又は10日に団交が開催できなかった旨回答した。【乙19】

コ 2月27日、会社は組合に、組合との団体交渉の担当者としてY₃他1名を委任した旨、組合に通知した。【乙23】

サ 3月1日、会社は組合に、2月27日の組合への文書については、口頭ではなく、文書で質問するよう要請する旨通知した。【乙55の1】

シ 3月4日、会社は組合に、上記サについて未回答なので催促する旨通知した。
また、同日、会社は組合に、上記キで申し入れた団交について、組合から交渉に出ないという明確な回答がなかったため、予約していた会場へ出向いたが、組合の交渉者は出席しておらず、このことについて抗議した。

【乙24、55の2】

ス 3月5日、会社は組合に、上記シについて組合から回答がないため、2月22日付けの団交申入れの開催期日に出向くことのない旨通知した。

【乙55の3】

セ 3月19日、X₁は、会社と協定書（「一年単位の変形労働時間制」及び「時間外労働」に関するもの）を締結するための小野田営業所の労働者代表に選出された。【甲43】

ソ 4月17日、組合は会社に、4月27日に社長出席のうえで団交を開催するよう申し入れた。

なお、その要求事項は、休憩時間に関する労使協定の締結について、時間外手当の支払いについて、一年単位の変形労働時間に関する協定書について、X₁の小野田営業所への配転について、であった。

同日、会社は組合に、連休明けの早い時期に団交の日程を提示する旨回答した。4月27日、会社は組合に、5月9日に団交を開催するよう申し入れた。

【甲42の1～3、乙25～27】

タ 4月28日、組合は会社に、同月17日の団交申入れに対し、同月27日に5月9日を指定してきたことは団交協定書に違反している旨抗議するとともに、5月9日までに、一年単位の変形労働時間に関する協定書、並びに小野田

営業所における休憩時間及び時間外手当に係る回答の呈示等を求めた。

【甲42の4】

チ 5月7日、会社は組合に、社長の非出席が団交の拒否とはならない旨通知した。【甲42の5】

ツ 5月9日、会社は組合に、団交のたびに社長が出席する必要はないこと、資料の公開、提出等もその内容について団交の場で決定するものと考えている等について通知した。【甲42の6】

(8) 当事者の団交に係る認識

ア X₁の陳述

Y₃は団交に際して、用意した文書を読むだけで、それに対する組合の質問に対し、臨機応変にさらに突っ込んだ説明をすることはなかったことなど、団交に係る十分な権限を与えられて出席しているとは考えられない。

また、団交協定書については、会社は、申し入れ日から15日以内に行うということが守られていないが、組合としては、これが守られている状態でないと団交はしないと決めており、できれば社長が出席するということを要求していきたい。【X₁調書P28、29、31】

イ Y₃の証言

団交の日程調整については、当事者同士で話をすると、言った言わないになって話がまとまらないことが多く、会社は、以前から組合に対し文書（ファクシミリで可）を残して決めた方が良くと言っており、各通知はファクシミリで組合に送信している。

団交協定書は、現在も有効で更新されており、申し入れ日から15日を過ぎたときも、双方の合意があればその限りではないということで、そうした場合には、その旨を申入書に付け加えて出している。

会社代表者から、団体交渉をおこなうこと、労使で合意に達した事項について協定書を締結することについて委任されている。自らの判断で合意できる項目は合意し、持ち帰って判断しなければならない部分については会社に持ち帰って検討し、資料提示は、Y₃の判断で行っている。

【Y₃調書 P28、32、33、45、46、Y₃調書 P3、7】

ウ 社長の陳述

社長は、19年1月13日の団交までは出席していたが、その後の団交には出席していない。その理由は、不景気の中で、ここ1、2年の間に九州のシステム事業部の所長等が亡くなり、決定権を持っている者でなければ話が進まな

い事項が増え、九州や関西に出向くことが多くなるなど、新たな事業展開に向け多忙となってきたこと、また、土曜日は、九州、周南など割と遠くに出張することが多いことなどによるものであるとしている。また、組合が結成されて4、5年になるのに、社長の出席がなければ交渉が円滑に進まないというのも困るので、権限を委譲できるところはそうしており、組合交渉については、労使協調路線というかたちで、Y₃等に慣れてもらい円満にできるような体制にしている。

団交の際、守秘義務を超えない範囲での資料は出したいが、原価に関わる部分等については、団交出席者の中に商売上の競合相手の従業員も同席しており、提出していない。

【Y₁調書P18、19、27～30、38、40】

第4 主張及び判断

1 争点1 X₁への配置転換命令について

(1) 申立人の主張要旨

ア X₁は、8年7月入社時の雇用契約について、勤務地を美祿営業所、業務内容を建設機械等のリース担当等とすることで会社と合意しており、小野田営業所への配転とその業務（足場材の洗浄）内容はこれに反する。

イ X₁は、小野田営業所で毎日他の従業員と隔離された場所で足場材の洗浄作業のみを、勤務時間中たった一人で行っている。洗浄作業は、圧力300キログラムの高圧洗浄機や汚れの状態に応じて熱湯を使用するなど、かなりの重労働で、会社が主張しているような最も安全かつ簡単な作業ではない。

ウ 本件配転により、従業員の多くを占める本社において、従業員への啓蒙など組合活動ができないのは、組合にとってこれ以上の不利益はない。

エ X₁が配転される前は、足場材の洗浄は72歳の女性が主に担当していたが、20年12月に退職したため、21年1月5日シルバーから1名が採用されていることから、あえてX₁を小野田営業所に異動させる必要はない。本件配転は、2次解雇無効の判決を受けて、X₁のみを考慮して決定され、業務上の必要性とは全く関係ない。

以上アからエまでの理由等により、本件配転は、業務上の必要性がなく、組合活動を嫌悪する不当な動機によるものである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 入社時の勤務地及び業務内容について、当時、美祿営業所においてリース部門で人材が不足していたので、勤務地は美祿営業所で、業務内容は経験を考慮

してリースの仕事（営業、配送）に就いてもらった。転勤及び業務内容の変更に関しては他の従業員と同じように取り扱っている。X₁を採用した際の雇用契約は、口頭での契約で、X₁だけを特別扱いするような勤務地や業務内容を限定する特約は存在しない。X₁は、現に13年8月に美祢営業所から本社へ転勤しており、今になって配置転換は違法と主張するのはおかしい話である。

イ X₁が小野田営業所で洗浄作業をしているのは、他の従業員と隔離された場所においてではなく、また、洗浄作業は、高齢の女性でもできる簡易な仕事で、過酷であるということはない。しかも、これにより、X₁は、特段、賃金等の不利益もない。

ウ 本件配転は、14年に解雇通知してから6年4ヶ月にも及ぶ仕事に関するブランクがあること、本社の営業リース部門には空きがないこと、同営業所に欠員（Z₁）があったことなどから最も安全かつ簡単な作業として、今現在のX₁にとって最適であると判断し命令したものであって、合理的な理由に基づき、人事権の裁量の範囲内である。また、会社は典型的な中小企業で、生き残りのため、臨機応変な人事権の行使が求められていることは、企業存続上不可欠なことであり、本件配転については、人事権の濫用によるものではない。

エ 本件配転については、「業務の都合により、従業員に業務の場所若しくは業務の内容の変更等の異動を命ずることがある」という新就業規則に準拠して命令を下しており、労働者には使用者が考える適正な人事配置に従って就労する義務がある。

以上アからエの理由等から、会社が行った本件配転命令は、不当な動機や目的をもってなされたものではなく、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 入社時の契約と配転との関連について

まず入社時の雇用契約についてみると、X₁は、勤務地を美祢営業所、業務内容を建設機材のリース担当とすることで会社と合意しており、小野田営業所での洗浄作業を命じた配転は雇用契約に反すると主張するが、これを認めるに足る契約書等の証拠はなく、また、本件申立てでは、美祢営業所ではなく、本社リース部門への復帰を求めていることから、組合の主張そのものに一貫性がないので、かかる主張は採用しないこととする。一方、会社は、当社は典型的な中小企業であって、生き残りのため臨機応変な人事権の行使が求められていることは、企業存続上不可欠なことであると主張しており、以下検討していく。

イ 配転の不利益性について

X₁は一人で他の従業員と隔離された場所で洗浄作業のみを行っているという組合が主張している点に関して、不利益性が存在するかどうか検討する。

- (ア) 先に認定したとおり、会社は、X₁に対し、とりあえず小野田営業所で就労してもらい、その後配転先を考慮すれば良いと説明し、複数業務のうち片付け整備に含まれる洗浄作業を優先して命じたが、同営業所に配転されて8ヶ月経過した後も、他の営業所への配転等について具体的に検討されない中で、X₁は、依然として同営業所において洗浄作業を主として行っている一方、X₁以外の従業員は貸出し準備等の通常業務を行っている。
- (イ) X₁の配転前は、洗浄作業に専従する従業員がおらず、主にZ₁を含む女性3名が交代で行っていたが、連続して行ったのは1週間ないし10日間程度で、X₁のように何ヶ月も洗浄作業のみを継続してはやっておらず、貸出し準備など洗浄以外の作業にも従事していた。
- (ロ) 会社は、他の従業員が必要に応じて、大型、小型を使い分けて作業を行っている中で、X₁に対してのみ、洗浄作業を優先して命じるとともに、配転当初から長期にわたって、小型で処理できる通常の洗い物まで、小型に比べ危険性が高い大型による作業を続けさせていた。
- (ハ) 会社は、X₁が提出した腰痛に係る診断書等について、その意図を計りかねつつも、労災や傷病手当の申請を行うなどそれなりの対応はしている。

以上、配転により、X₁に給与面等での不利益があったとはいえないが、小野田営業所では洗浄作業を含め複数の通常業務があり、これらの業務はX₁以外の従業員全員で担当していたにもかかわらず、会社が、X₁に対してのみ、高齢の女性でも処理できる単純な作業に、小型に比べ危険性の高い大型により長期にわたって専従させてきたことは、X₁への嫌がらせを目的とした仕事外しの行為と認めざるを得ない。これによりX₁が不当な差別的取扱いを受けたことは否定できないことから、本件配転により不利益があったものと思量される。

なお、X₁は本件配転により本社での組合活動に支障があり不利益があると主張しているが、本社と同営業所との距離は車で片道約10分程度であり、この片道10分のロスと組合活動上の不利益に係る具体的な主張とその疎明がないので、主張は認められない。

ウ 配転の合理性について

会社は、「業務の都合により、従業員に業務の場所若しくは業務の内容の変

更等の異動を命ずることがある」という就業規則に準拠して命令を下しており、配転は不当な動機や目的をもってなされたものではなく、労働者には使用者が考える適正な人事配置に従って就労する義務があると主張するので、配転に合理性があったかどうか検討する。

(ア) 会社は、X₁に対する2次解雇が無効になったのであるから、X₁を解雇前の職である本社リース部門へ復帰させるべきであるのに、本件配転命令を出して同部門へ復帰させなかった。その理由について、会社は、リース人員が余剰でX₁を受け入れる余地がなかったためとしているが、この点について十分な疎明がなされているとはいえない。

(イ) 同営業所の本件配転前と配転後の人員数を比較すると、Z₁が20年12月に退職し、21年1月にシルバーから1名を補充し、更に、X₁を配転させることにより、結果的にその人員は1名増員されたことになるが、この増員に係る業務上の必要性について、会社からは、人手が不足しているという理由のみで具体的な疎明がなされていない。

一方、会社は、同営業所については人手が不足していたことなどにより、X₁を配置したとしているが、同営業所の従業員が1名時々本社へ応援に行っており、必ずしも人手不足であったとはいえないことが推認される。

(ウ) 本件配転の前、同営業所の人手不足を補うために、同営業所以外の従業員を配転することは検討されていなかったが、同営業所は、日給月給の低賃金の従業員が多く、本社や他の営業所と比べ、会社の中では1ランク下に位置づけられ、従業員からは、左遷先の職場として認識されているほか、同営業所では、ここ5年以上社員を採用したことはなく、欠員等が出た場合、シルバーからの派遣で補充していることなどから、会社には人事についての裁量権があるとはいえるものの、同営業所がX₁の配転先として適当であったとは必ずしもいえない。

(エ) 会社は、X₁の配転に際して、X₁の能力、経験実績等を踏まえ、他の営業所や部署への配転について検討がなされたとはいえず、配転対象者について具体的な人選基準もない中で、会社全体で対象者の選定を考慮していない。

このように、会社では、当該営業所へX₁以外の従業員を配転することについて検討されなかったことなどから、当該配転の人選はX₁を前提としたものであったといえる。

(オ) 会社は、配転の理由として、X₁のブランクを配慮して、最も安全かつ簡単な足場材の洗浄作業を命じたと主張する。

しかしながら、配転直後から、会社は、これまで各従業員が行っていた複数業務の中の一つに過ぎない洗浄作業について、洗い物がある限り特化してX₁に充て、その上、長期にわたって、小型で処理できる通常の洗い物まで、小型に比べ危険性が高く、他の従業員が使用することがほとんどなかった大型による作業のみを続けさせていることから、必ずしも安全とはいえない側面も窺えるなど、6年余のブランクへの配転からという配転の理由には一貫性が認められず、単なる口実とも受け止められ、会社の主張は採用できない。

(カ) 会社が、小野田営業所への配転命令を行う際に、X₁に対して配転理由や配転先の業務の説明を行わず、さらに、洗浄作業が安全かつ単純な作業であることについて説明しないまま、配転後に洗浄作業の専従を命じていることから、X₁をあくまで本社に復帰させることを嫌った意図が窺える。

以上、配転命令が不当労働行為に該当するか否かを判断するには、その配転命令の発せられるに至った経緯、配転の必要性、配転対象者の人選基準等を総合考慮する必要があるが、実際、その時点で、会社にとって業務上の必要性や対象者も含め、どういう人選基準によって決定したのか説明がなければ、その合理性、正当性は担保されないが、こうした点について、会社からは十分な説明がなされておらず、会社の主張には、その必要性、人選の妥当性などに欠け、必ずしも合理的な理由を見出すことはできない。

エ 不当労働行為意思について

X₁に対する一連の懲戒処分の経緯をみると、会社は、1次解雇が高裁で無効判決が出されるや否や2次解雇を行い、2次解雇が最高裁で無効が確定すると、解雇前の職場である本社勤務への復職とせず、出勤停止処分を行い、さらにその期間が経過した後、小野田営業所への配転を命じているが、こうした会社の対応は、X₁を会社から排除し、本社へ受け入れることを嫌悪した行為と認めざるを得ない。

オ 小括

以上のとおり、X₁に対する配転は、その合理性に欠け、X₁に対する不当労働行為意思に基づいて行われたものと推認され、労組法第7条1号の不当労働行為に該当する。

2 争点2 X₁への出勤停止処分について

(1) 申立人の主張要旨

本件出勤停止処分の事由は、裁判所判決で解雇事由として認められず、いずれの事由も事実無根である。X₁は2度にわたって最も重い懲戒処分を受けた

が、同じ事由で、しかも6年以上も前の事項によって、改めて解雇より軽い出勤停止処分を課す道理はない。また、本件出勤停止処分の事由はいずれも16年2月20日以前のことであり、旧就業規則により遡って処分することはできない。このようなことから、組合結成後に行われた本件出勤停止処分は、会社が主張する解雇事由の有無やその有効性に拘わらず、明らかな不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

2次解雇の裁判所判決において解雇処分が認められなかったのは、懲戒事由が事実無根ないし懲戒事由に該当しないと判断されたからではなく、解雇するのは重すぎるということ、即ち、会社が量刑判断において裁量権を逸脱したとの判断であり、懲戒処分の事由の存在は認定していることから、2次解雇処分の事由に基づき、裁量権の範囲内で、懲戒解雇よりはるかに軽い6日間の出勤停止処分としたもので、本件出勤停止処分は労働契約法第15条に照らしても客観的に合理的で、社会通念上相当であると認められるので、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件出勤停止処分の相当性について

会社は、本件出勤停止処分の理由として、X₁に対する2次解雇の判決では、解雇処分は無効となったが、その処分事由の事実は認めていることから、懲戒解雇より軽い出勤停止であれば正当な処分であること、また、「以上に鑑みると、原告の同行為をもって、他の懲戒事由とするならともかく、解雇事由とするのは、相当ではない。」との裁判所の判決文を引用し、処分した根拠の正当性を主張する。

その他、社長は、懲戒処分を行わなければ他の従業員への示しが見つからないなど、企業内の秩序維持の必要性の面からも処分理由を挙げているが、当該処分については、会社の人事裁量権の問題でもあり、企業経営者として理解し得る側面もあるので、以下、本件出勤停止処分の相当性について検討する。

(ア) 出勤停止処分の根拠について

会社は、2次解雇判決の中で、「以上に鑑みると、原告(X₁)の同行為をもって、他の懲戒事由とするならともかく、解雇事由とするのは相当ではない。」とか、「上記被控訴人(X₁)の言動をもって、控訴人(会社)主張の懲戒解雇事由にあたるまで認めることはできない」と判示しているのを根拠とし、解雇とするには量刑上重きに失するということを述べているこ

とから、改めて裁量権の範囲内で解雇よりはるかに軽い出勤停止処分とするのは許されるとしているが、これらは、同判決において、解雇の全体についてではなく、あくまで解雇事由の中の1項目に対する評価にすぎず、これをもって今回、新たに出勤停止処分をするのは相当性を欠くものと思量される。

(イ) 本件処分の手続きについて

a 処分についての事前説明

出勤停止処分は、会社の就業規則の懲戒処分では解雇処分に次ぐ重い処分であることから、社会通念上、会社は処分を行うに当たっては、対象者に対して、事前に処分内容、事由等を説明するとともに弁明の機会を与えるなど慎重に処分を決定すべきものと考えられる。

しかしながら、20年12月24日、会社はX₁に対し、事前に説明を行うこともなく、復職通知と併せて出勤停止処分通知書をX₁へ郵送しているが、こうした行為は、会社が一方的に行った処分であると認められ、処分の手続上相当性を欠くものと指摘されてもやむを得ないと思量される。

b 就業規則との整合性について

会社は本件出勤停止処分通知書において、上記第3の4の(1)のとおり、その根拠を新・旧就業規則の条項に該当すると記載している。しかしながら、その内容をみると、出勤停止処分の事由の時期について、前記第3の4の(2)のとおり16年1月20日以前に発生しているものの、同年11月1日施行の新就業規則を適用していること、処分手由の根拠とする旧就業規則第45条及び新就業規則第74条第3項はいずれも懲戒解雇事由の条項であること、新就業規則第74条第3項にはツ号及びウ号は規定されていないこと、処分手由の1項目で、X₁と行動を共にしていたX₂に対しては、始末書の提出という処分に留めていること、さらに、懲戒処分には譴責等の事項もあるのに出勤停止以外の処分について検討されていないことなどから、会社において、本件出勤停止処分に当たって就業規則に則った厳格かつ十分な検討が行われたとは到底認められない。

(ウ) 処分の時期等について

社長は処分を行った理由の一つに、企業秩序の維持のためであると主張する。

しかしながら、第3の4の(2)のとおり10件の処分手由の行為はいずれも16年1月20日以前に発生したもので、その中には、「会社に無断で行

ったアルバイト」など、X₁が会社に入社して間もない9年ごろの行為も含まれており、20年12月24日に行った本件出勤停止処分については、処分の時期、処分事由の該当性の面において、社会通念上相当であったとは言い難い。

(I) 同じ懲戒事由による2次解雇及び本件出勤停止処分について

X₁は、同じ事由で2度も懲戒解雇処分を受け、さらに解雇事由と同じ理由により出勤停止処分を受けているが、実際、当該解雇処分は判決により無効となっており、2度の無効な解雇処分によりX₁が多大の負担を強いられたものと推認されることから、社会通念に照らして考慮しても、本件出勤停止処分をするのは相当性を欠くというほかない。

以上のことから、本件出勤停止処分は相当性を欠いているものと認めざるを得ない。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 第4の1の(3)エに記載のとおり、本件出勤停止処分はX₁を本社に受け入れることを嫌悪した行為と認めざるを得ない。

(イ) 第3の4の(5)に記載のとおり、2次解雇の高裁判決では、事実経過等から会社とX₁との関係について、相互に不信感と嫌悪感があり、X₁にのみ責任があるとは認め難いという判断をしているが、本件出勤停止処分についても同様にX₁に対する不信感と嫌悪感から行われたものと推認される。

ウ 小括

以上、本件出勤停止処分については、その相当性を欠き、X₁に対する不当労働行為意思に基づいて行われた処分と推認され、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

3 争点3 団体交渉の経過と対応について

(1) 申立人の主張要旨

ア 会社が実質的に団交に応じていないことは、団交での話合いの内容をみれば明らかである。

イ 会社は、組合との直接の日程調整を徹底的に拒否し、日時については会社がY₃名の文書をファクシミリ送信して決定される。Y₃は、日程を決める際、会社の他の出席者と調整していない。

ウ 社長が本件に係るすべての団交開催日に、業務上の用件があったことについては否認する。団交の日程等については、社長の都合に合わせて決定され、1

9年1月13日までの団交には社長が出席していたが、その後は、急遽の用務を理由に出席していない。社長は、団交の録音を聞いて自己の都合の良いように勝手な解釈により、団交での合意をも否定する。従って、社長自らが出席しなければ交渉にならない。こうしたことから、団交への社長の出席を求めているところである。

エ 会社がY₃に団交の交渉について委任していることは否認する。社長が交渉を委任したとするY₃は、組合の要求に対して事前に作成された文書を代読しているに過ぎず、事實は、社長は誰にも交渉を委任していない。

オ 会社は、いずれの団交においても、会社の業績等に係る組合の要求に対して資料の呈示及び回答をしていない。

以上、会社が団交に誠実に応じたことはない。

(2) 被申立人の主張要旨

ア Y₃は、団交には時間に限りもあることから、組合の要求に対する回答について、言葉足らずの点を補うため自分の言葉で言いやすいように作成した文書により、組合の質問に対してアレンジしながら回答している。よってY₃は団交に対して誠実に対応している。

イ 団交の日程調整については、言った言わないということで話がまとまらないことが多く、会社は、以前から組合に対し文書（ファクシミリ可）を残して決めていった方がいいとっており、ファクシミリで連絡しながら組合と調整している。

ウ 社長が業務上の都合により団交に出席できないことは認める。組合が社長の団交への出席に拘るのは不当である。社長が出席しないので団交が開催できないという組合の主張には根拠がない。また、社長が団交に出席しないことから誠実な団交ではないということにもならない。組合は、社長が業務多忙であることを知りつつ、無理な要求をしているものである。

エ 会社はY₃に、団交をおこなうこと、必要な合意文書を取り交わすこと等の各権限について委任しており、組合がY₃名での文書を拒否することや社長の出席に拘る理由はない。会社としては、社長は業務上の要件があるため、Y₃に委任して、団交を開催しているところである。

オ 会社は、団交においては必要な資料を呈示している。

以上、会社の対応には労組法上の不誠実な団交に当たる点はない。

(3) 当委員会の判断

ア 各個別の交渉について

団交は、20年2月16日以降、同年12月26日まで5回行われている。

(ア) まず、第1回団交(2月16日開催)をみると、会社は、組合の要求に対し、業績については、企業年鑑にも載っているのので、組合でも独自に調べればわかるとのことで、組合の要求した会社業績、個人の資料の呈示はなく、X₂の本社勤務は考えておらず、印鑑についてはそうした事実はないが、再調査する旨の回答に止まっている。会社の対応は、組合の要求した会社業績の呈示もなく、十分な交渉を行ったとはいえない。

(イ) 次に、第2回団交(4月3日開催)をみると、2月22日、組合から3月5日開催申し入れについて開催されなかった後、同月19日、4月3日の開催申し入れがあり、日にちについて双方で何度か確認の後、同日開催された。

Y₃は、組合の、判決や命令、法令を遵守すべきではないかとの質問に対して、今日は組合の話聞いて持ち帰るだけと発言したほか、団交の途中で電話がかかり中座することも何回もあり、結局、組合から「帰れ」との発言もあって、交渉は終了した。組合の交渉態度にも必ずしも問題なしとはいえない側面は窺えるが、会社の対応は、組合の要求に対する資料の呈示及び回答はなく、交渉の本論に入ることなく終了するなど、十分な交渉を行ったとはいえない。

(ウ) 次に、第3回団交(8月9日開催)をみると、会社は、組合の要求に対し、売上、経費、利益など会社業績について資料の呈示はなかったものの、X₁の復職については2次解雇における上告審の判決の、給料の減額分は当委員会命令の中労委への再審査申立ての結果を待って対応するとし、印鑑の返還については再調査し、次回団交にて回答すると約束するなど、十分とはいえないが、一応の対応はしている。

(エ) 次に、第4回団交(12月6日開催)をみると、会社は、組合員3名の個人売上表、会社の売上げについては呈示したが、人件費、経費、粗利益など売上げ以外の会社の業績については、漏洩したらまずい情報もあり、企業年鑑等をみればわかることからその資料の呈示はなく、印鑑については社長の机等も調べたが、存在せず、そうした事実はない旨回答した。会社の対応は、要求項目のうち、基礎的な資料について示すこともなく、必ずしも誠意ある対応とはいえない。

(オ) 次に、第5回団交(12月26日開催)をみると、同月13日以降、双方で日程について何度かやりとりがあった後、同月26日開催されているが、会社は、前回呈示した「個人売上表」に20年冬季賞与の金額を加筆した文

書を呈示したものの、売上、経費、利益など会社の業績について、組合要求に対する回答はなかった。会社の対応は、要求項目のうち基礎的資料を示すこともなく、必ずしも誠意ある対応とはいえない。

(カ) 最後に、第5回団交以降の組合、会社双方の団交開催に向けての対応についてみることにする。

同月29日、組合は21年1月8日開催の団交の申し入れ(要求事項は、X₁の労働条件(就業場所、業務内容、賃金、賞与の決定、労働時間等))をした。会社は業務上多忙により不都合なので、同年1月10日に開催したい旨回答したところ、組合は、当日は予定が入っているため不都合である旨通知し、同月5日、「1月8日団交における要求書」を、社長に手渡したが、会社は、同日、組合に同月10日開催予定の団交は組合の都合で開催されないことになった事を通知した。

組合は、同月7日、Y₃名の文書及び社長不在の団交を拒否する等の旨の催告書を社長に手渡したのに対し、会社は、同日に再度、同月10日の開催を申し入れたが、調整がつかず、開催されていない。

その後、組合は、同月29日に2月3日開催の団交を申し入れたのに対し、会社は、同月7日を提案したが、組合は予定が入っているため、同月9日又は10日を提案したものの、調整がつかず開催されていない。

こうした経緯をみると、労使双方ともに団交開催に向け歩み寄りの姿勢がみられるとはいえない。

イ 日程調整について

20年4月3日開催までの日にちを巡っての双方の対応、同月3日以降約1ヶ月間のやりとり、また、12月26日開催に向けての日程調整、さらには同月29日以降の双方の対応をみると、当事者同士で話をすると、言った言わないということで話がまとまらないことが多いことから文書(ファクシミリ)で調整しているということも含め、労使双方ともそれぞれの都合に固執するばかりで、円滑な団交開催に向けて歩み寄りの姿勢がみられず、双方の対応は、一般常識の埒外にあるといわざるを得ない。

一方、団交に関する協定書における、日程調整の双方の対応をみると、5回の団交は概ね、申し入れの日から15日以内に開催されており、会社に特段の非は認められない。

ウ 交渉担当者について

次に、5回の団交を通じて、会社の交渉者をみると、社長が団交に出席して

いない中で、Y₃が主となって交渉を担当している。組合は、団交の交渉相手として社長を求めており、会社がY₃に委任したことを認めていないが、会社は、組合に対し、20年2月15日付けの文書で、組合との交渉についてY₃に委任している旨を通知しており、一応、組合もY₃との交渉を受けざるを得ないものとして対応したとしている。

会社は、団交において、Y₃は組合の要求に対しきちんと説明していると主張するが、Y₃は、団交に際して、あらかじめ用意した文書を読んではいるものの、それに対する組合の質問に対して、組合との一致点を見出すべく誠意を持って臨機応変により深く交渉をすることもなく、また、組合の要求する資料について一部しか示しておらず、4月3日の団交のように、電話で中座したり、本論に入ることもなく終了するなど、形式的には団交に係る権限を与えられているとしても、実質的に会社の交渉担当者として、必ずしも責任ある応答ができていたとはいえない。

一方、社長はいずれの団交にも出席していないが、その理由として、不景気の中で、ここ1、2年の間に九州のシステム事業部の所長等が亡くなり、決定権を持っている者でなければ話が進まない事項が増え、九州や関西に出向くことが多くなるなど、新たな事業展開に向け多忙となってきたこと等を挙げている。

さらに、社長は、組合ができて4、5年になるのに、社長がいなければ交渉が円滑に運営されていないというのも困るので、権限を委譲できるところはそうしており、組合交渉については、労使協調路線というかたちで、Y₃、Y₇に慣れてもらって円満にできるような態勢にしているとも主張している。

なるほど、団交に際しては、責任のある応答ができる者が出席していれば足りるとはいえ、組合との交渉について会社が委任したとするY₃が、実質的に会社の交渉担当者として必ずしも責任ある応答ができていたとはいえない中で、団交を円滑に運営していくために、人事、経理など経営全般に関して決定権を有している社長自身が交渉担当者として団交に出席することは、業務繁多等によりすべての交渉とまではいかなくとも、ある程度は必要であろうと思量される。

以上、1年に数度しかない団体交渉のすべてにおいて社長が欠席するという会社の対応は、誠意を欠くものといわざるを得ない。

エ 資料の開示、提出の状況について

本件では、組合は、会社に対し、5回の団交を通じて、賞与・昇給等に係る

会社の業績等について売上、人件費、経費、粗利益及び純利益など従業員の給与、賞与の算定の基礎となる項目の提示を求めている。

これに対し、会社は、20年12月6日開催の団交で会社の売上げ、組合員3名の売上表を、また同月26日団交で前回呈示した組合員3名の個人売上表に20年冬季賞与の金額を加筆したものを呈示するに止まり、守秘義務を超えない範囲での資料は出したいが、原価に関わる部分等については、団交の場に競争相手がいること、漏洩するとまずい情報もあることなどの理由から、2月16日開催の団交で回答しているとおり、組合で企業年鑑等を調べるなど自助努力を促すのみで、こうした基礎的項目を示すことについては対応してきていない。

従業員の給与、賞与の状況について団交する際、組合が求めている経費、利益など会社経営の基礎的な資料を示すことは、必要不可欠の要素の一つだといえるが、こうした項目については、根拠など示しながら具体的、かつ明確に説明しながら交渉に臨むのでなければ、団交そのものが成立しないものと思量され、会社の対応は必ずしも誠意ある団交を重ねてきたとはいえない。

オ 小括

以上、会社の20年2月2日以降の一連の団交における対応については、必ずしも誠意ある団交を行ってきているとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断される。

4 当委員会の判断の総括

以上のとおり、会社の対応は、X₁に対する配転に係る争点1及び出勤停止処分に係る争点2、並びに、組合に対する団体交渉に係る争点3において、不当労働行為が認められる。

第5 結論

1 救済方法

以上、争点1から3について、不当労働行為と認められるので、以下のとおり救済命令を行うこととする。

- (1) 会社は、速やかにX₁を配転前の本社リース部門に復帰させることを命じることとする。
- (2) 会社は、20年12月24日付けのX₁に対する出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同処分がなかったならば支払ったであろう賃金総額と既に支払った賃金総額との差額を支払うことを命じることとする。

- (3) 会社は、団交においては、20年2月16日以降5回の団交で組合から要求のあった、売上、人件費、経費、利益等、従業員の給与・賞与の算定の基礎となる会社業績等について必要な資料を示して説明するなど、組合の要求に対し誠意をもって応じることを命じることとする。
- (4) 組合は、謝罪文の交付を求めるが、主文第1項から第3項の救済をもって足りると思量する。

2 法律上の根拠

以上、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

当委員会は、労使双方に以下のとおり要請するものである。

不当労働行為救済申立ても今回で4回目となったが、労使双方は、団体交渉は、双方の歩み寄りの場であることを深く認識しつつ、協定書を厳守し、双方の一致点を見出すべく、誠実な団体交渉を積み重ねることにより、お互いの信頼関係の醸成に努め、よりよい労使関係を構築されるよう強く要請する。

平成22年1月28日

山口県労働委員会

会長 瀧井 勇 印

別紙

団体交渉に関する協定書

田中酸素株式会社（以下「会社」という。）と田中酸素労働組合（以下「組合」という。）とは、団体交渉の運営について、次のとおり協定する。

（団体交渉の原則）

第1条 団体交渉は、会社及び組合が相互の人格を尊重し、本協定書に定めるところにより誠意と秩序をもって解決に当たるよう努力する。

（団体交渉の応諾義務）

第2条 会社及び組合は、いずれか一方から団体交渉の申入れがあった場合は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

（交渉委員）

第3条 交渉委員は、会社及び組合とも、原則として10名以内とする。

（団体交渉事項）

第4条 団体交渉事項は、次のとおりとする。

（1）労働協約の締結、改廃、運用に関する事項

（2）労働条件の改定、改廃に関する事項

（交渉の申入れ）

第5条 団体交渉開催の申入れは、次の事項を明記した文書を代表者が記名押印して相手方に提出する。

（1）交渉事項

（2）交渉委員氏名

（3）交渉日時、予定時間及び場所

2 団体交渉の申入れを受けた場合は、申入れを受けた日から7日以内に、開催日時、場所を相手側に通知する。

3 団体交渉開催日は、申入れを受けた日から原則として15日以内に行う。ただし、双方が合意した場合は、この限りでない。

（交渉遵守事項）

第6条 会社及び組合は、団体交渉の運営につき、次の事項を遵守する。

（1）会社及び組合は、団体交渉進行担当者の指示に従い、相互に議事の円滑かつ冷静な進行ができるよう努めなければならない。

（2）団体交渉が予定時間を著しく超える場合には、会社及び組合いずれか一方がその交渉を打ち切ることができる。

（3）会社及び組合双方が認めたとときに限り、傍聴者を入場させることができる。

（守秘義務）

第7条 団体交渉で知り得た事項で機密に属するものについては、他に漏らしてはならない。

（交渉記録の作成）

第8条 団体交渉においては、団体交渉記録の概要を作成し、会社及び組合双方確認の上、記名押印し、各々1通を保管することとする。

（交渉決定事項）

第9条 団体交渉で決定された事項については、これを成文化した上、会社及び組合の代表者が記名押印し、各々1通を保管することとする。

（有効期間）

第10条 この協定の有効期間は、締結の日から2年間とする。

2 前項の期間満了2か月前までに、会社及び組合双方から改廃の意思表示がないときは、1か年ごと自動的に更新するものとする。

平成17年1月15日

田中酸素株式会社
代表取締役

Y1

田中酸素労働組合
執行委員長

X1