

命 令 書

大阪府豊中市

申 立 人 A
代表者 執行委員長 X 1

大阪府高槻市

被申立人 B
代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の平成21年(不)第68号事件について、当委員会は、平成22年9月22日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

転勤命令の撤回

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合加入公然化前の組合員に対して転勤命令を行ったことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 B （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、東京都内に東京営業所を置き、医療用酸素濃縮器及び酸素ボンベ等の販売、賃貸及び保守管理等を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約10名である。

イ 申立人 A （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪市及びその周辺地域で働く労働者を組織する労働組合で、その組合員数

は本件審問終結時約150名である。

組合には、下部組織として、会社の従業員等で構成される B 分会（以下「分会」という。）があり、その分会員数は本件審問終結時3名である。

（2）本件申立てに至る経緯

ア 平成20年9月22日、会社従業員1名が組合に加入し、分会が結成された。その後、組合は、さらに2名について組合加入を会社に通知した。

（乙12）

イ 平成20年12月上旬頃、会社代表取締役 Y（以下「Y 社長」という。）は、会社の大阪本社で勤務していた X2（以下、組合加入前も含めて「X2 組合員」という。）に対し、口頭で、東京営業所への転勤の打診（以下「20.12口頭打診」という。）を行った。

（甲16、乙8、乙12、証人 X2、当事者 Y）

ウ 平成20年12月15日、会社は、X2 組合員に対し、同21年1月8日をもって東京営業所への転勤を命じる、同20年12月13日付けの辞令を手交した（以下、この転勤命令を「12.13転勤命令」という。）。

（甲1、甲16、証人 X2）

エ 平成21年1月7日、Y 社長とX2 組合員との個人面談（以下「1.7個人面談」という。）が行われた。

（甲3-3、甲11）

オ 平成21年1月20日、組合は会社に対して、X2 組合員の組合加入通知書（以下「1.20加入通知書」という。）、団体交渉申入書（以下「1.20団交申入書」という。）及び要求書（以下「1.20要求書」という。）を送付した。1.20要求書には、12.13転勤命令は無効であり、ただちに撤回するよう要求する旨が記載されていた。

（甲2、甲3-1、甲3-2）

カ 平成21年10月6日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

X2 組合員に対する12.13転勤命令は、組合に加入しようとしたが故の不利益取扱いに当たるか。

1 申立人の主張

（1）X2 組合員は、職務上、組合員と協同して仕事をすることが多く、その中で組合員から会社の不当性を訴えられ、以前より組合員に同情しており、仕事を取り上げられた組合員に対して支援もしていた。また、Y 社長に組合員いじめをしないように訴えたこともある。このことを承知していた Y 社長は、このうえ、X2 組合

員が組合に加入すれば他の従業員への影響があると考え、12.13転勤命令を発した。それ以前から組合加入を考えていたX2組合員は、12.13転勤命令には承服し難いと考え、直ちに組合に加入した。

しかし、この時期、会社は組合に対し、巧妙に後記(4)のような不当不法な行為を行っており、組合とX2組合員は、労働組合員を名のって、12.13転勤命令の撤回を迫るだけが方法ではないと考え、X2組合員は転勤に応じるかのような態度を取りながら、Y社長と交渉して12.13転勤命令を撤回させるよう自助努力を行った。12.13転勤命令の撤回が不可能となったとき、初めて、X2組合員の組合加入通告を行い、転勤拒否の意思表示を行った。これは正当防衛であり、このことを責められるいわれはない。

- (2) 20.12口頭打診の当時、会社は、下記のとおり、X2組合員の組合加入を確信していた。会社がX2組合員の組合加入を知ったのは組合から1.20加入通知書が提出された後であるとしているのは、虚偽の発言か、又は、不当労働行為を逃れるための形式的言い逃れにすぎない。

ア 平成20年10月頃、当時の組合員3名が組合を通じて時間外勤務手当を請求したところ、会社はこの機会を通じ組合員及び組合に同情的な者と、非組合員及び反組合的な者とを峻別しようと考えた。そのため、平成20年11月頃に行われたY社長との個別面談で、X2組合員が時間外勤務手当を請求した時点で、会社は、X2組合員を少なくとも「組合的」と判断した。会社が、この頃組合対策を考えていたことは、当時の組合員と行動を共にしていた社員に対して、Y社長が「時間外勤務手当支払請求は組合を通して行え」と言っていたことから伺える。

1.7個人面談では、Y社長は、「踏み絵」をした旨発言しており、このことから時間外勤務手当の請求をするかしないかで、会社が、組合加入の有無を確認していたことが分かる。

- イ 平成20年12月末頃、会社は、当時の組合員4名とX2組合員を除外して会社主催の忘年会を開催した。この時点でX2組合員は組合員ではなかったが、このことは、会社が既に、X2組合員を組合員として扱っていた証拠といえる。会社は、この忘年会は、会社の関連会社である申立外 C (以下「C」という。)の行事と主張するが、労働組合法における当事者概念は広く、別法人であるなどというのは安物の言い訳である。

ウ 平成20年年末頃の面談においても、他の社員は集団面談なのに、当時の組合員4名とX2組合員のみを個別面談としており、完全に仕分けして対応しているものである。

- (3) 12.13転勤命令は、営業上の必要性から出たものではない。

会社は、大阪本社的人数は多いが、東京営業所は2名で大変なので早急に増員が必要と主張するが、東京営業所は相当長期にわたり2名体制で運営されていた事実がある。会社は、転勤理由として、平成20年11月当時的大阪本社と東京営業所的人数や設置台数を述べているが、東京営業所の実際のメンテナンス台数はこれよりも少ない合計131台であり、一人当たり60～70台である。

また、X2組合員の東京営業所転勤に伴う事務引継ぎがなされなかったこと、事前に社長以外に知らせず、社内で公にされなかったこと、わずか半月前に打診が行われたことなどは、不自然であり、会社が、X2組合員を組合員と確信して慌ただしく本件不当労働行為を行った証拠である。逆に言えば現在実施しているように、とりあえず大阪本社の誰かがピンチヒッターで東京営業所へ助っ人で行けば済むことであった。X2組合員でなければならない証明は不十分である。

さらに、会社は、東京の方がビジネスチャンスが大きいと審問で述べているが、東京営業所のビジネスチャンスは分会が結成されてから広がったわけではなく、これまで積極的な人材確保など投資をしなかった会社が、組合ができて組合員との間に軋轢が出ている最中に12.13転勤命令を行ったことも不自然である。

- (4) 会社は、①年次有給休暇を取得しようとする組合員に休暇届記載の理由説明が不十分として始末書の提出を要求する、②メンテナンス部門の組合員に会社敷地とは別に駐車場を借りての直行直帰を命じる、③元組合員の営業車両にGPS装置内蔵の携帯電話を設置して同人を監視する、④労働基準監督署に相談・申告に行った組合員に始末書の提出を強要、といった、組合員いじめを行った。

12.13転勤命令は、平成20年9月の組合結成通知に伴う一連の組合活動から起きたものである。

- (5) 以上のとおり、会社のY社長は、組合の存在、特に複数組合員の存在を我慢できなかったのもので、X2組合員の大阪本社での存在を無くし、組合の弱体化を画策した。12.13転勤命令は明確な不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為に当たる。

2 被申立人の主張

- (1) 12.13転勤命令を発した当時、X2組合員は組合員ではなく、また、会社は、X2組合員が組合に加入しようとしていたなどということは認識しておらず、会社が、X2組合員が組合に加入していると認識したのは、実際に組合から1.20加入通知書が届いた平成21年1月20日のことであるのだから、12.13転勤命令が、X2組合員が申立人に加入しようとしたことを理由としてなされたものであるはずはなく、これが不当労働行為に該当しないことは明らかである。

X2組合員の組合加入年月日を示す証拠が組合から提出されておらず、また、X

2組合員は、自分がいつ組合に加入したのかという本件の争点を判断するに当たって非常に重要な事実について極めて曖昧な証言に終始している。しかし、X 2組合員が審問において、12. 13転勤命令に納得できなかったことが申立人に加入しようとして決意した一つの理由であると証言していることからして、X 2組合員が組合に加入しようとしたのが、12. 13転勤命令が出された後であることは明らかである。

すなわち、12. 13転勤命令が出された時点においては、X 2組合員自身が未だ申立人に加入しようとは決めていなかったのものであって、12. 13転勤命令が、X 2組合員が申立人に加入しようとした故になされたと評価されるわけがないことは明白である。

(2) X 2組合員自身が組合に加入しようとして決意したのが、12. 13転勤命令後のことであるのだから、当然のことであるが、下記のことからしても、12. 13転勤命令当時、会社はX 2組合員が組合に加入しようとしているなどとは認識していなかった。

ア 平成20年9月頃、Y 社長がX 2組合員から組合に加入するつもりはないと聞いていたこと、12. 13転勤命令まで、組合と会社の団体交渉（以下「団交」という。）にX 2組合員が出席したことがなかったこと、1. 7個人面談において、X 2組合員の勤務態度やX 2組合員と Y 社長との信頼関係について話が及ぶことがあったが、それでもなお労働組合に関する事項は全く議題に上らなかったことから、会社が12. 13転勤命令を発した当時、X 2組合員が組合に加入しようとしているとは認識していなかったことは明らかである。

イ 会社が組合員のみ忘年会から除外しようとしたと組合は主張するが、平成20年の年末の忘年会については、必ずしも社内が良好な雰囲気ではなかったため会社は開催を差し控えており、当該忘年会は、関連会社である C が開催したもので、費用も C が出している。また、忘年会に参加していなかった1名の取締役については、会社は当該取締役が組合員であるとは認識していなかったことから、会社が組合員のみ忘年会から除外しようとしていたとする組合の主張は失当であることが分かる。

ウ 会社は、平成20年年末頃にX 2組合員、組合員3名、取締役1名とは個人面談を行い、その他の従業員とは集団面談を行った。X 2組合員については12. 13転勤命令について、組合員3名については未払い賃金について、取締役1名については今後会社で継続して勤務することについて、それぞれ話し合う事柄があったから、これらの者とは個別に面談をすることとし、それ以外の者については特段話し合うべき事項がなかったから集団での面談としたものである。

(3) 上記のとおり12. 13転勤命令が不当労働行為に該当しないことは明らかであり、12. 13転勤命令の理由について検討の必要はないのだが、組合の主張は明らかに事実と反しているため、以下、12. 13転勤命令を発した理由について説明する。

会社は大阪と東京に事務所を構えており、医療用酸素濃縮器や酸素ボンベといった医療器具を医師の処方に基づいて患者先に設置し、その保守管理を行うこと等を業としている。当該業務については、平成20年11月当時、大阪本社ではX 2組員を含めて5名程度の従業員が従事していた一方、東京営業所においては2名の従業員のみが担当している状況であった。一方で、医療器具の設置台数は、同じく同月当時、大阪本社が担当すべきものが365台であったのに対し、東京営業所が担当すべきものは197台であり、一人の担当者が担当すべき器具台数は、大阪本社と比べて東京営業所が明らかに多く、東京営業所における当該業務の担当者の数が明らかに足りない状況であった。また、大阪本社においては、緊急の場合には会社の役員が当該業務を補助することも可能であったが、東京営業所ではこのような対応をすることもできなかった。さらに、大阪と比べ、東京はマーケットも広く、今後事業が進展していくことが想定された。そこで、会社は、その業務上の必要性から大阪本社の当該業務担当者1名を東京営業所に配置転換することとした。そして、X 2組員は同居する配偶者や子がおらず、また、業務的に自立しており中間管理職的な立場での職務が可能であるので、東京営業所への配置転換はX 2組員が適任であると判断し、会社はX 2組員に対して12.13転勤命令を出した。このように、会社は業務上の必要性からX 2組員に対して12.13転勤命令を出したものである。

- (4) 組合は、会社が組員いじめを行っており、12.13転勤命令もその一環で行われたものであると主張し、会社による組員いじめと評価できるとする事実を複数指摘する。しかし、以下のとおり、組合が組員いじめであると指摘する事項はいずれも組員いじめなどと評価されるものではない。

ア 会社は、他の従業員より年次有給休暇を頻繁に取得しているある組員に対し、会社のような小規模な会社では時季変更権を行使することもありえるとの理由から、全従業員一律の処理として、有給休暇を取得するに当たっては取得理由を正しく記載して欲しいとの指導をした。その後、有給休暇の取得理由を詳細に記載しないことについて当該組員に何度か口頭で注意したものの改まらなかったため、始末書の提出を求めたものである。

イ 会社は、営業社員全員に対して、自宅から会社への通勤時間の無駄を省くために、自宅から現場へ直行し、あるいは現場から自宅へ直帰することを指示した。これは、通勤の時間を省いて業務の効率性を図ることを目的とした指示であり、組員をいじめるなどといった目的のものではない。また、そもそも、この指示は組員だけではなく、全従業員を対象とした指示である。

ウ 会社は営業社員の中に業務に専念していないと疑われる者がいたことから、その調査のために営業車両2台にGPS装置内蔵の携帯電話を設置した。この措置

は順次全営業社員に行う予定であった。

エ 会社は、労働基準監督署から、会社の従業員が労働基準監督署において陳情をする際、同署の担当者に対して罵倒罵声を浴びせかけたりするので困惑しているとの苦情を受け、当該従業員に対して、労働基準監督署に対して何か陳情するにしても節度を持った方法にするようにと注意した。会社は、会社の従業員が労働基準監督署に対して相談・申告を行ったことについて始末書の提出を要請したわけではない。

(5) 以上のとおり、会社は、12.13転勤命令を発した時点において、X2組合員が組合に加入しようとしていたとは認識していなかったのであるから、12.13転勤命令がX2組合員が組合に加入しようとしたためになされたものであるはずがない。また、その点は別にしても、会社は業務上の必要性から12.13転勤命令を発したのであり、不当労働行為に該当しないことは明白である。

第4 争点に対する判断

争点（X2組合員に対する12.13転勤命令は、組合に加入しようとしたが故の不利益取扱いに当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成20年9月9日、会社従業員1名が、社内のメーリングリストあてに、「先ずはお詫び申し上げます。(氏名)氏のメールが朝早くや夜遅くに携帯電話に送られて来た事について、迷惑なので止めて欲しいとのメールをメーリングリストでそのまま返信し全社員に配信してしまい(氏名)メールを楽しみしていた社長、(略)各氏に不愉快な思いを与え又、社内改革に取り組まれている中そのモチベーションが下がったり等影響を与えたとの事、浅慮な行動、深く反省すると共に誠に申し訳なく思っております。」との記載を含む電子メールを送信した。

翌同月10日、X2組合員は、社内メーリングリストあてに、「このお詫びについて皆さんに質問があります」、「このメールの趣旨は(氏名)メールを断った事についての反省文に見えますがそもそも何故、謝らなければいけないのかその理由が今一つわかりません」、「仕事を取り上げ退職にまで追い込みを受ける様な事なのか是非その理由を知りたいと思うのですが?」との記載を含む電子メールを送信した。

なお、同月22日、上記謝罪の電子メールを送った従業員1名が前提事実(2)ア記載のとおり、組合に加入し、分会を結成した。

(甲13-1、甲13-2)

(2) 平成20年9月22日に分会が結成された後、Y社長は会社従業員と個人面談を行った。X2組合員は、この面談において、組合加入の意思があるかについて質問され、特段加入の意思はない旨の回答を行った。

(甲16、証人 X 2)

- (3) 平成20年10月頃、組合は、会社には休日の勤務についての時間外勤務手当の支払を要求し、その後、交渉を経て妥結した。会社は、複数の従業員に対し、当該時間外勤務手当が支払われるべきだと思ふ者は、組合から要求を提出するよう述べたことがあった。

会社は、X 2 組合員に対し、過去からの時間外勤務手当の額を示し、希望すればそれを支払う旨提示し、X 2 組合員は支払を希望した。

平成20年12月末、会社は、希望した従業員に対し、時間外勤務手当の支払を行った。

(当事者 Y)

- (4) 平成20年12月上旬頃、Y 社長は、X 2 組合員に対し、20. 12口頭打診を行った。20. 12口頭打診において、Y 社長は、転勤を命じる理由として、現在2名が勤務している東京営業所が人手不足であり、もう1名人員が必要である旨を述べた。

(甲16、乙12、証人 X 2 、当事者 Y)

- (5) 平成20年12月10日午前8時頃、X 2 組合員は、Y 社長に対して、以下の内容を記載した「転勤の件」と題する電子メール（以下「12. 10メール」という。）を送信した。なお、X 2 組合員は、12. 10メール以外に、口頭等で Y 社長に転勤命令の撤回を求める意思表示をしたことはなかった。

「おはようございます。先日、ご相談いただきました東京営業所への転勤なのですがどう考えても生活への犠牲が大きく又、仕事面でもこの8月からの営業活動の変換から営業の種蒔きをして来て来期から収穫の為の活動と考えておりここへ来ての転勤は仕事面でも非常に受けがたく、転勤についてはお断りさせていただく事になるかと思ひますので辞令前に他社員への打診等含めてご検討いただいて再考いただければと思ひます。」

(甲17、証人 X 2)

- (6) 平成20年12月15日、Y 社長は、X 2 組合員に対して、12. 10メールについて検討したが他に人材がない旨を述べ、以下のような記載のある12. 13転勤命令を手交した。

「平成21年1月8日をもって当社東京営業所転勤を命じます。

赴任にあたり、平成21年1月5日から平成21年1月7日までの間休暇を与えます。」

(甲1、甲16、証人 X 2)

- (7) 平成20年12月20日土曜日から数日、X 2 組合員は、不動産業者を訪問する等の東京転勤の準備のために東京に行った。東京までの往復交通費は、X 2 組合員が会社

に請求し、会社が負担した。なお、X 2 組合員は、同月 4 日付けで、同月 22 日についての有給休暇の休暇届を提出していた。

(乙 1、乙 2、証人 X 2)

(8) 平成 20 年 12 月 26 日、会社は、翌 27 日に、Y 社長と会社従業員との個別あるいは集団の面談を行う旨、電子メールで従業員に通知した。この通知の中では、他の従業員は 30 分の集団面談であるが、X 2 組合員を含む 5 名には 15 分ずつの個人面談を行う旨が記載してあった。X 2 組合員を除く 4 名の個人面談対象者のうち、3 名は組合員として会社に通知されていた者であったが、もう 1 名は取締役であり、会社に対して組合に加入した旨の通知は行われてはいなかった。当該取締役はその後、会社を辞め、本件申立ての審査において、組合は、当該取締役が組合に加入していた旨主張した。

同月 27 日、集団面談及び他の 4 名についての個人面談は行われたが、X 2 組合員については、仕事の都合等が合わなかったため、面談は行われなかった。

(甲 14、証人 X 2 、当事者 Y)

(9) 平成 21 年 1 月 7 日、前記(8)記載の面談の代わりとして、1.7 個人面談が行われた。

1.7 個人面談は、約 1 時間程度行われ、Y 社長と X 2 組合員の間で以下のようなやり取りがあった。

ア 冒頭において、Y 社長は、「転勤の辞令を出したのは、業務的な問題と、ね、X 2 さんのこの 1 年間の会社の中での事を含めた上での辞令ですんで、(略)。」と発言した。

イ X 2 組合員は、Y 社長に対して東京転勤に伴う住居手当の要求を行ったが、Y 社長は、社内規定にある費用しか支払えない旨述べ、入社時に受け取っている書類以外の特別な理由があるのなら書面で提出するよう述べた。

ウ 東京転勤にかかる費用面での条件等の話の後、X 2 組合員は、「それと、いい機会なんでこれ一応、個人面談の時に社長から提示され私が了解した事項に関して違うものが金額になっていたんで、それに対しての確認と思いまして作りました」と述べ、時間外勤務手当に関して、会社に提示された金額と実際の支給額を記載したメモを提示し、その後、X 2 組合員が、個人面談で提示された金額が間違っていたことについて「役員同席させた個人面談でそんなあやふやな事をおっしゃったら困るじゃないですか」と述べ、Y 社長が「あやまります」と返答した。

エ X 2 組合員が「私も会社辞める気はないのでキチンと東京で働けるように努力して行きますので」との発言をした後、Y 社長が、「個人的なアドバイスは以前もしましたけど」との前置きの後、会社は信頼関係を重視している旨述べ「組織

である以上、一定の組織の考えや道徳や理念に合わせていかないと」と発言した。
また、Y 社長は、X 2 組合員に対して「平たく言うたら音、録ったり何に関しても反抗的だからですよ」、「脅しやといわれてしまうとアドバイスも出来なくなる」、「こういう厳しい辞令、本当であれば別に出す必要も、無い訳ですよ別の方法で東京行くにしても、色んな方法考えるわけですよ。でも業務上（不明）とか言ってこられる以上は」、「業務はしっかりしている、僕はそうじゃなくて会社にとって組織にとっての役割や存在感やチームワークとか考えていますよ」、「あくまでも企業と言うのはチームプレイ」、「監視されて（略）そういう環境下でやって行くのも自由だし」、「信頼関係の輪の中に入って来るのも自由だし」等の発言を行った。

オ 前記エ記載のやりとりの後、Y 社長と X 2 組合員は以下のような会話をを行った。

「 Y 社長：残念ながら他のメンバーは未払い賃金的なことを話したときそれは要りませんと、そんなつもりで働いていませんし（不明）じゃあ、あなた達には僕は凄く信頼しますと、ありがとうございますって言ってもらって、じゃあ来期以降頑張りましょう、頑張る分みんなで報われる年にしましょうと言ったのが去年の話し、貰いたいものは貰いたいですとか、大阪の男性陣では、男性陣の中では（不明）。

X 2 組合員：そりゃあ、思ってもいない事を言われたら思いますし、社長の方から提示いただいたことですから、まさか断られることを期待して言われたとは思っていませんから。

Y 社長：踏み絵です、踏み絵を踏みました、踏み絵をしたんです。

X 2 組合員：あ～、選別された？ 」

カ X 2 組合員は、1.7 個人面談において、Y 社長に対し、組合加入を考えている旨を述べたことはなかった。

（甲 3－3、甲11、乙12、証人 X 2 、当事者 Y ）

(10) 平成21年 1 月 9 日付けで、X 2 組合員は同月 8 日から同月23日までの有給休暇の休暇届を提出した。X 2 組合員は、同月 8 日と13日にかかる休暇届には「事由 転勤に伴う私事の為」と、同月 9 日、14日及び15日にかかる休暇届には「事由 （病名）手術前検査 9 日、手術日 14日、手術後検査 15日」と、同月16日から23日にかかる休暇届には「(病名)手術後の自動車の運転制限が Dr より有るとの事(略)又この期間中に東京への赴任日を確定できるようにしていきます」と記載していた。

（乙 3、乙 4、乙 5、証人 X 2 ）

(11) 平成21年 1 月20日、組合は会社に対して、1.20加入通知書、1.20団交申入書、1.20

要求書を送付した。1.20加入通知書には、次のような記載があった。

「当労働組合に貴社従業員の内、下記1名が加入したので通知します。

・ X2 さん（営業担当）」

また、組合は、1.20団交申入書で、会社に対し、同月27日に「2009年1月20日付要求書について」を議題とする団交を開催するよう申し入れた。1.20要求書には、次のような記載があった。

「当組合員・ X2 （以下当人）について下記のとおり要求します。

記

1. 昨年（2008年）12月13日に命じた東京営業所転勤命令は、以下の理由で無効である。ただちに撤回すること。

（1）本社及び東京営業所の実状を無視し、当人を本社から排除するためのものであること。

（2）当人と社長の個人面談で、『東京営業所へ赴任したら行状を監視やあら探しをする』と発言したこと。

（3）同面談で、『業務上の評価はできても、私（Y社長）個人として人間的信頼ができない』と発言し、その上での転勤命令であると推察されること。

2. 上記の回答を1月27日までに書面で回答すること。」

（甲2、甲3－1、甲3－2）

(12) 平成21年1月23日、X2組合員は、同月23日、26日及び27日について、「事由：労働組合と社長の話合いの結果」と記載した休暇届を会社に提出した。平成21年1月27日、組合は会社に対し「ストライキ通告書」と題する文書（以下「1.27スト通告書」という。）を送付した。1.27スト通告書には、次のような記載があった。なお、本件審問終結時現在、X2組合員は、会社には出社していない。

「当組合は下記の者を指名して憲法28条及び労働組合法等の規定に基づき、ストライキ（争議）権を行使することを通告します。

記

氏名 X2

所属 株式会社 B

1. ストライキの期間

2009年1月28日より無期限（争議事由の無くなる日まで）。

2. ストライキの理由

同人に関わる貴社東京営業所転勤を強行したため。

3. ストライキに至る経過

（略）

以上」

(甲4-1、乙6)

- (13) 平成21年2月3日付けで、会社は組合に対し、1.20要求書に対する回答書を送付した。この回答書には、12.13転勤命令は業務上の必要性から判断した旨の説明が記載されてあった。また、12.13転勤命令に関して、組合と会社は、平成21年2月から同年9月までの間に3回ほど団交を開催した。

(甲3-4、甲5-1、甲6-1、証人 X2)

- (14) 本件申立ての審問期日において、X2組合員は証人として、組合加入を決意した理由についての「それから、転勤について納得がいけないということで加入されたと、こういうことですね」という質問に対して、「はい、そうです」と証言した。また、X2組合員は、組合に加入した時期に関する質問に対して、「正直、転勤ということに関しては(中略)。ただ、いろいろ社長との話等々の中で矛盾が出てきたので、そういった中で相談している中で加入しているので、その辞令が出てすぐだったかどうかとか、そういうのがちょっと……」、「ただ、いつ加入しますって言ったか、その辺については私自身はちょっときちんといついつというのは覚えていないです」と証言した。

(証人 X2)

- 2 X2組合員に対する12.13転勤命令は、組合に加入しようとしたが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下、判断する。

- (1) まず、X2組合員が12.13転勤命令が発せられる前に組合に加入、もしくは加入しようとしていたかどうかについてみる。

この点について、組合は、X2組合員の組合加入時期を明確にしていない。しかし、前記1(14)認定のとおり、X2組合員は審問期日において、転勤の話があった後にそれについて組合に相談している中で組合に加入した旨を証言しており、また、組合もX2組合員は12.13転勤命令には承服し難いと考え、直ちに組合に加入した旨主張しているのであるから、少なくとも12.13転勤命令より前にX2組合員が組合に加入していたり、明確に加入を決意していたと認めることはできない。

したがって、X2組合員に対する12.13転勤命令は、X2組合員が組合に加入しようとしたが故に行なわれたものということとはできない。

- (2) なお、組合は、1.20加入通知書の送付より前の20.12口頭打診の当時、会社が既にX2組合員が組合に加入することを確信しており、X2組合員が組合に加入すれば他の従業員への影響があると考えて、12.13転勤命令を発した旨主張するので、以下、念のため、この点について検討する。

ア X2組合員の20.12口頭打診までの言動が、会社にX2組合員の組合加入を確信

させるに足るものであったといえるかについてみる。

(ア) 組合は、X 2 組合員が組合員に同情し、仕事を取り上げられた組合員に対して支援をしていたと主張するが、X 2 組合員が組合員に対して支援を行っていたという具体的な事実の疎明はなく、前記 1 (1) 記載の謝罪メールに関する反論については、未だ分会が結成される前の出来事であることからすると、X 2 組合員は、組合に加入する前の従業員に共感する態度を示し、第三者的な立場で意見を述べたにすぎず、会社が X 2 組合員が組合に加入しようとしていると確信するような組合員に対する支援行動をとっていたということはできない。

(イ) また、組合は、X 2 組合員が平成20年11月頃に時間外勤務手当を請求した旨主張するが、請求時期に関する事実の疎明はなく、前記 1 (3) 認定のとおり、①平成20年10月頃、組合は時間外勤務手当の支払いについて会社に要求し、その後交渉を経て妥結していること、②希望すれば時間外勤務手当を支払う旨の会社提示を受けて、X 2 組合員は支払を希望したこと、が認められるものの、これに関して、X 2 組合員が組合活動を支援した、あるいは、組合側が X 2 組合員に支払請求するよう働きかけたなどとする具体的な事実の主張も疎明もないのであるから、X 2 組合員は会社からの提示を受けて、組合とかかわりなく、時間外勤務手当の支払を希望したものと見るのが相当である。

(ウ) これらのことからすると、20. 12 口頭打診に至るまでの期間の X 2 組合員の言動が、会社に X 2 組合員の組合加入を確信させるものであったとみることはできない。

イ 次に、組合は、12. 13 転勤命令後の会社の X 2 組合員への対応について、組合加入公然化前であっても、X 2 組合員を組合員として扱っており、このことは、20. 12 口頭打診時に会社が X 2 組合員の組合加入を確信していたことを裏付けるものである旨主張するので、以下検討する。

(ア) 組合は、平成20年年末の C の忘年会に X 2 組合員と当時の組合員 4 名が除外されていたので、1. 20 加入通知書の送付以前に会社は X 2 組合員を組合員として扱っていたと主張するが、実際に当該 5 名のみが除外されて忘年会が開催された事実を認めるに足る疎明はなく、また、当該忘年会に対する会社の関与も不明である。

(イ) また、組合は、同様に前記(ア)記載の 5 名のみが平成20年年末に個別面談を指示されたことをもって X 2 組合員は組合員側に仕分けされていたと主張する。この点、前記 1 (8) 認定のとおり、確かに、当該 5 名については、実際に個別面談であったことは認められるが、それぞれ個別面談の必要性があったという会社の主張に不合理な点は認められず、このことをもって会社が X 2 組合員を

組合員とみていたとまでいうことはできない。

(ウ) 組合は、X 2 組合員が時間外勤務手当を請求したことで会社はX 2 組合員の組合加入を確信した旨を主張し、1.7 個人面談において、「踏み絵」をした旨発言をしたことをその根拠として挙げる。確かに、前記1 (9) オ認定のとおり、Y 社長が1.7 個人面談において、「踏み絵をしたんです」と発言したことが認められ、会社が、従業員について、時間外勤務手当について支払を希望した者とそうでない者という基準で何らかの区分を行ったことが認められる。しかしながら、X 2 組合員が時間外勤務手当を請求した点については、前記ア(イ)判断のとおりであり、また、前記1 (9) エ、オ、カ認定によると、1.7 個人面談において、① Y 社長は、X 2 組合員に対して組織におけるチームワークや信頼関係で問題がある旨を述べた後、当該「踏み絵」発言を行なっていること、② X 2 組合員は、組合加入について述べていなかったこと、が認められ、1.7 個人面談のやりとり全体をみても時間外勤務手当の支払を希望したことと組合加入を関連付ける発言も認められないのであるから、Y 社長の「踏み絵発言」をもって、当該区分が、組合加入予定者とそれ以外の者という意味で行われたとまでいうことはできない。

(エ) さらに、組合は、X 2 組合員の東京営業所転勤に伴う事務引継ぎがなされなかったこと、事前に社長以外に知らせず、社内で公にされなかったこと、わずか半月前に打診が行われたことなどは、不自然であり、会社が、X 2 組合員を組合員と確信して慌しく本件不当労働行為を行った証拠であるとも主張する。しかしながら、事務引継ぎがされなかったこと及び社内で公にされなかったことについては、仮にこれらが事実であったとしても、このことが直ちに、20.12 口頭打診の当時に、会社がX 2 組合員を組合員であると確信していたことの証左とはならず、また、20.12 口頭打診は、X 2 組合員の東京での勤務開始日である平成22年1月8日の約1 か月前になされており、特段不自然とまでいうことはできないのであって、この点についての組合の主張は採用できない。

(オ) これらのことからすると、12.13 転勤命令後の会社のX 2 組合員への対応についても、X 2 組合員を組合員であるかのように扱っていたとは認められず、会社が20.12 口頭打診時に、X 2 組合員が組合に加入することを確信していたとはいえない。

(3) 以上のとおりであるので、12.13 転勤命令の合理性や会社に組合嫌悪があったか否かを検討するまでもなく、X 2 組合員に対する12.13 転勤命令は、その是非はともかく、X 2 組合員が組合に加入しようとしたが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

よって、本件申立ては、これを棄却する。

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

平成22年10月22日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印