

命 令 書

大阪市北区

申 立 人 X 4
代表者 執行委員長 X 1

大阪市北区

被申立人 Y 5
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成20年(不)第75号及び同21年(不)第32号事件について、当委員会は、平成22年10月27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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員の処遇等に関する確認書の履行
- 2 減給処分の撤回及び禁止
- 3 組合員に対する解雇通告の撤回
- 4 謝罪文の掲示及び手交

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①当委員会のあっせんにおいて、申立人組合員の新たな就労場所を被申立人が早急に用意し、労使間で誠実に協議の上、決定する旨の確認書を申立人と締結したにもかかわらず、申立人組合員に対し研修を受けるよう指示するばかりで新たな就労場所を定かにしないこと、②申立人組合員が研修を休んだ期間について、申立人組合員を欠勤扱いとし、その間の賃金を支払わなかったこと、③申立人組合員に解雇通告書を送付したこと、がそれぞれ不当労働行為であ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 Y 5 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、主にマンション管理業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,400名である。

イ 申立人 X 4 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約350名である。

（2）本件申立てに至る経過について

ア 平成16年8月3日、X 2 （以下、組合に加入する前後を問わず「X 2 組合員」という。）は会社に雇用され、申立外 Z 2 （以下「Z 2 」という。）の管理する物件である Z 1 に派遣され、住み込みの管理人として、Z 2 から指示を受け、マンション管理業務を行うこととなった。

（甲21、証人 Y 2 ）

イ 平成20年3月27日、当時の会社神戸営業所所長であった Y 3 （以下、課長就任前後を問わず「Y 3 課長」という。）は、X 2 組合員に対し、同年6月1日付けでの Z 2 への転籍を打診し、同年4月12日、転籍条件を記した書類を交付した。

（甲3、甲21、乙27、証人 X 2 、証人 Y 3 ）

ウ 平成20年4月28日、X 2 組合員は、組合に加入した。

同日、組合は、会社に対し、X 2 組合員が組合に加入した旨通知する「労働組合加入通知書」及びX 2 組合員の転籍に伴う処遇等について団体交渉（以下「団交」という。）の開催を求める「団体交渉申入書」を送付した。

（甲4、甲21、証人 X 2 ）

エ 平成20年7月7日、会社は、当委員会に対し、あっせんの申請を行った。

（甲21、証人 X 2 ）

オ 平成20年9月24日、当委員会におけるあっせん期日において、組合と会社は合意に至り、確認書（以下「20.9.24確認書」という。）を交わした。

20.9.24確認書において、①X 2 組合員の Z 1 における就労は、同月30日をもって終了するが、同年10月1日以降の雇用は会社が保証すること、②会社がX 2 組合員の新たな就労候補地を選び、X 2 組合員に説明し、誠実に協議した上で就労先を決定し、異動配属すること、③同年10月1日以降、X 2 組合員の就労場所が確定するまで、X 2 組合員は会社都合の休業措置とし、賃金を100%保証すること、等が確認された。

(甲1、甲21、証人 X2、証人 Y2)

カ 平成20年10月10日、会社は、X2組合員に対し、清掃の知識の習得に係る研修(以下「本件研修」という。)を受講するよう打診し、同月14日以降同年11月7日までの間、数回にわたり、本件研修を受講するよう命じた。

これに対し、X2組合員は、気管支炎で自宅療養を要する旨の診断書を数回提出し、本件研修を受講しなかった。

これを受け、会社は、診断書により自宅療養を要するとされた期間を欠勤扱いとし、その期間の賃金を支払わなかった。

(甲2の1から甲2の3、乙2の1から乙2の4、乙9の1、乙9の2、乙19の1、乙19の2)

キ 平成20年11月6日、組合と会社は団交を開催した(以下「20.11.6団交」という。)。また、同月13日にも、組合と会社は団交を開催した(以下「20.11.13団交」という。)

両団交において、X2組合員の賃金の減額やX2組合員の就労先等について交渉が行われた。

(甲11、乙11、乙12)

ク 平成20年11月18日、組合は、会社がX2組合員の就労先を決める準備を行わないまま、X2組合員に本件研修を命じ、X2組合員が出勤できないとした期間の賃金を支払わなかったこと、が不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第75号事件)を行った。

ケ 平成21年4月23日、会社は、X2組合員に対し、同年5月31日付けで解雇する旨の解雇通告書を送付した(以下「本件解雇通告」という。)

(甲10、甲14)

コ 平成21年5月25日、組合は、会社が本件解雇通告を行ったことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(平成21年(不)第32号事件)を行った。

第3 争 点

- 1 20.9.24確認書に関する、X2組合員の就労準備に係る会社の対応は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成20年9月24日に20.9.24確認書が締結され、同確認書の中で、会社がX2組合員の就労候補地を選び、X2組合員に説明し誠実に協議した上で、就労先を決定することになっていたにもかかわらず、会社は、X2組合員の就労場所の候補地について、組合及びX2組合員に一切提案することなく、また就労場所につい

ての意見を聴取しようとしないうまま、同年10月14日以降、繰り返し本件研修を命じてきた。

会社は、長年にわたり偽装請負等の重大な法令違反を犯しながら、その証拠隠滅のために、X 2 組合員を会社都合の休業措置とした後、管理員から清掃員への職種変更を伴うマンションへの強引な配置転換を前提として、本件研修を命じており、このような会社の対応は、退職強要ともいえる不誠実なやり方である。

X 2 組合員が組合に加入していることを十分に認識している中での不誠実な対応は、明らかに、X 2 組合員が組合員であるが故に殊更不利益を課すものである。

イ 会社は、20. 9. 24確認書締結の時点で、既に候補地として5物件が挙がっていた旨主張するが、この5物件について、会社が組合及びX 2 組合員に連絡したことはなく、なおかつ20. 11. 6団交が開催されるまでに、組合及びX 2 組合員の意思を確認することなく、会社の独断で、候補地から3物件を外している。

また、会社はX 2 組合員が就労場所について希望を述べなかった旨主張するが、X 2 組合員は就労場所について、平成20年5月29日の団交で、Z 1 と同程度の労働環境や労働条件のマンションを希望すると発言しており、これは会社も認識している。

このような経過からすれば、会社は、初めから組合及びX 2 組合員と誠実に協議する意思などなく、X 2 組合員をZ 1 から追い出し、会社に都合の良い物件に強引に配置しようとしていたということができ、組合嫌悪意思は明らかである。

ウ 以上のとおりであり、X 2 組合員の就労準備に係る会社の対応は、会社が組合を嫌悪し、殊更X 2 組合員に不利益を課すものであって、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成20年5月15日から同年6月20日までの間、会社と組合は、X 2 組合員の就労場所及びその条件について、合計4回にわたり団交を開催した。その後、会社は当委員会に対し、あっせん申請を行ったが、その第3回期日であった同年9月18日に、X 2 組合員が就労場所について、第一希望は住み込み物件、それが無いときは社宅を用意した通勤物件と発言したため、同月22日、会社は組合に対し、異動先の候補として5物件を組合に提示した。

この5物件は、いずれも同日時点において現役の管理員が就労中であるか、マンションの管理組合との協議を控えていたため、すぐさまX 2 組合員を赴任させるわけにはいかなかった。加えてこの5物件には全て清掃業務の知識が必要であったところ、X 2 組合員はZ 1 で、清掃作業の監督も清掃作業も行って

はいなかった。そこで会社は、X 2 組合員に対し、本件研修を受けるよう指示したものである。

組合は、会社がX 2 組合員を管理員から清掃員へ職種変更させようとしている旨主張するが、清掃作業監督又は清掃作業は管理員の業務の一部なのであって、会社がX 2 組合員を清掃員へ職種変更させようとしたことは一切ない。

なお、本件研修について、会社は、X 2 組合員に対し、20. 9. 24確認書締結前から話をしていたが、X 2 組合員は、疾病等を理由に研修を受講しなかったものである。

イ X 2 組合員は、就労場所の希望について、 Z 1 のような大型物件で勤務したいとしか述べなかったことから、会社は再三にわたり、組合及びX 2 組合員に対し、異動先についてのより具体的な希望や意見を出すよう要請したが、組合及びX 2 組合員は、希望や意見を一切述べなかった。

そのため、会社は20. 11. 6団交において、5 物件のうち2 つに異動先候補を絞り込んだことを伝え、20. 11. 13団交でその2 物件について詳しく説明を行った。ただし、会社はこの2 物件以外は候補としてあり得ないとして、2 物件に固執したわけではない。

このように、会社は20. 9. 24確認書にしたがって就労準備を進めており、組合を嫌悪していたということはない。

ウ 以上のとおりであるから、会社の一連の対応が組合員であるが故の不利益取扱いであるとする組合の主張には理由がない。

2 会社がX 2 組合員の賃金を減額したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア X 2 組合員は、会社から本件研修を命じられた日時について、毎回、医師の診断書を提出したところ、会社は、X 2 組合員の平成20年10月分の賃金から、欠勤5 日分として29, 170円減額した。

なお、会社は、X 2 組合員の同年11月分の賃金についても、欠勤6 日分として33, 600円減額している。

イ 20. 9. 24確認書において、X 2 組合員の就労場所が決まるまで、X 2 組合員は会社都合の休業措置とすることが確認されている。この点について、会社は、休業措置が取られている期間中であっても必要な業務命令は出せる旨主張するが、休業とは労務提供義務を免除することであるから、休業措置中に会社が研修命令を出すことはできず、係る会社の対応は、20. 9. 24確認書の条項に違反していると理解するべきである。

なお、20. 9. 24確認書において、但書のような形で、業務命令が出せることが明示されていればともかく、そのような記載は一切ない。

ウ そもそも、具体的な就労場所によって、必要な業務内容は異なるはずであるから、就労場所の決定に先立って、緊急に研修を行わせる必要性は乏しい。

なおかつ、実際に行われた本件研修は、X 2 組合員 1 名を対象として、講師 1 名が 4 時間ほど清掃員向けの内容を説明するだけのものであった。

エ 以上のような事情に照らすと、会社が、X 2 組合員に対し、就労場所が決まる前に繰り返し本件研修命令を出し、たった 4 時間の研修の欠席を理由に 11 日分もの賃金を支払わなかったことは、20. 9. 24確認書に違反するとともに、実質的にも何ら合理的理由のない取扱いであり、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとしか考えられない。

(2) 被申立人の主張

ア 20. 9. 24確認書の締結後、会社は、平成20年 9 月27日、X 2 組合員に対し、次回異動に備えて自宅待機するよう求めるとともに、この間の賃金は100%保証する旨の通知書を交付した。

その後、会社が本件研修のために出社を命じたにもかかわらず、X 2 組合員は、気管支炎その他の疾病を理由に欠勤したため、会社は、賃金規定に基づいて、賃金を減額したにすぎない。

なお、組合及びX 2 組合員から、20. 11. 6団交及び20. 11. 13団交において、欠勤扱いとなった日について有給休暇の事後申請を認めるよう要求がなされたが、会社は、1 か月後の事後付与は認められないとこれを断った。

イ 休業とは、労働者が労働契約に従って労働の用意をなし、しかも労働の意思を持っているにもかかわらず、その給付の実現が拒否され、または不可能になった場合をいうこととされている。

したがって、会社は、20. 9. 24確認書における合意は、X 2 組合員が労務提供可能であることを条件に、これを休業措置とする旨であると認識していた。

また、組合及びX 2 組合員は、休業措置の解釈について、労務提供の義務はなく、会社は業務命令を発することができない旨主張する。しかしながら、X 2 組合員が、会社の業務命令に対して、診断書の提出や有給休暇の申請を行っていることに加え、上記主張は組合が平成21年 3 月16日に初めて主張した内容であることからすれば、組合及びX 2 組合員は、20. 9. 24確認書締結時において、X 2 組合員の労務提供義務が消滅したとは認識していなかったはずであり、組合の主張には一貫性がない。

ウ 会社は、X 2 組合員の労務提供義務の履行が不可能であった日に限って欠勤で

あるとして扱い、その分に限って賃金を支払わなかったのであり、それ以外の日については、使用者の責に帰すべき事由に該当するとして、X 2 組合員に休業手当を支払っているのであり、会社の対応には一貫性がある。

エ 以上のことからすると、会社がX 2 組合員の賃金を減額したことは、組合員であるが故に行った不利益取扱いではない。

3 会社が、X 2 組合員に解雇通告を行ったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たり、また組合が平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 20.9.24確認書において、X 2 組合員について、使用者の責に帰すべき理由による休業措置としたにもかかわらず、会社はX 2 組合員に対し、会社に都合の良い物件に強引に配置しようとして引継ぎ研修指示という業務命令を発した。そしてX 2 組合員がこれに従わないことを、長期無断欠勤と取扱い、本件解雇通告を行った。

イ 解雇通告に先立ち、組合は会社に団交を申入れ、平成21年4月28日に団交を開催することが決まっていたにもかかわらず、会社は、同月23日に解雇通告を行った。会社が、団交の直前に解雇を行わなければならない必要性、緊急性はなかったはずであり、団交を封じる意図を会社が持っていたことは明らかである。

さらに、本件解雇通告は、X 2 組合員の生活を困窮させ、組合と組合員を分断して組合活動を害するものであることも明白である。

ウ 以上のとおりであり、本件解雇通告は理不尽であり、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとともに、組合が平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成21年3月18日から、会社は、X 2 組合員に対し、O J Tによる業務引継ぎ研修を命じたが、X 2 組合員は、引継ぎ研修期間である同日から同年4月2日の間に、届出を行った上での欠勤を6日間、無断欠勤を23日間行った。さらに、会社が同月14日から20日までの7日間に、X 2 組合員に対し、無断欠勤を続けている真意を確認するために神戸営業所への出社を求めたものの、X 2 組合員は、電話連絡すらせず、会社の業務命令に従わなかった。

このようなX 2 組合員の対応は、マンション管理職就業規則第54条第9号にいう、正当な理由なく無届欠勤が1か月の間に7日以上あったときに該当するから、X 2 組合員を同年5月31日付けで解雇する旨通知したものである。

イ 会社は、X 2 組合員に業務引継ぎ研修や出社命令を行うに当たって、組合に対

しても通知等を行っていたが、組合は、会社の研修命令や出社命令について、何ら異議や要望を提出することもなく、また、組合がX 2組合員に出勤しないよう指示をしたということもなかった。

このように、組合はX 2組合員に関して無関心であったのだから、会社が組合を嫌悪するということもない。

ウ 以上のとおりであり、本件解雇通告は、X 2組合員の無断欠勤及び出社命令の拒否を理由に、就業規則に基づいて行ったものにすぎず、組合員であるが故に行われた不利益取扱いでも、平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いでもない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1 (20. 9. 24確認書に関する、X 2組合員の就労準備に係る会社の対応は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。) 及び争点2 (会社がX 2組合員の賃金を減額したことは、組合員であるが故に行われた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。

ア 平成20年9月24日、当委員会におけるあっせん期日において、組合と会社は20. 9. 24確認書を交わした。20. 9. 24確認書の内容は以下のとおりである。

「
X 4 (以下、「甲」という)、 X 2 (以下、「乙」という)
と Y 5 (以下、「丙」という) は、今次の労働条件等をめぐる
紛争について、下記のとおり合意したことを確認する。

記

- 1 (略)
- 2 乙の身分については、満60歳の定年に至るまで及び満65歳までの再雇用が適用される社員であることから、丙はその雇用を保証する。
- 3 乙の現在の就労場所である Z 1 は、平成20年9月30日をもって契約が終了するが、同年10月1日以降の乙の雇用は、丙がこれを保証する。
- 4 丙は、平成20年10月1日以降の乙の異動先の就労場所については、早急に、丙の直営就労場所の候補地を選び、これを新たに用意することとする。丙は、乙の異動先の就労場所の決定にあたっては、事前に乙に説明し、乙の意見を聞くなどして、別途労使間で誠実に協議することとし、加えて、乙の家庭事情その他を尊重した上で、決定し、異動配属を行うこととする。
- 5 第4項の異動配属にあたっては、丙は、乙に、乙の業務に必要な居住施設として、社会通念上相当とされるもの(台所、便所、風呂を備えたものであ

ること)を提供することとする。

6 平成20年10月1日以降乙の新たな直営就労場所が確定するまでの間、乙については丙都合の休業措置とする。

7 乙が、第6項の休業措置となった場合にあっては、丙は乙の賃金を100%保証し、賞与については、休業中に出勤したものとみなして支払う。

8 今後、乙について就業場所変更や派遣就業などの異動があったとしても、乙の賃金(月額基本給14万円、月額割増定額4万4千円(平成20年9月支給分より))や労働時間(一カ月平均して週40時間)その他労働条件は、満60歳に到達するまでは基本的に変更しないこととする。乙の満60歳の再雇用に係る賃金改定における減額は、3%以内にとどめることとする。

9 第8項の規定にかかわらず、乙の就労状況や丙の経営状況などに変化が生じ、やむなく丙が乙の勤務条件を変更する必要性が生じた場合には、丙は必ず事前に甲と協議すること。

10から12 (略)

以上」

なお、20.9.24確認書の第4項に関連して、会社は、平成20年9月22日、管理物件の中からX2組合員の異動先の候補地を5物件選び、組合に対し、5物件のリストをファクシミリで送信した。5物件のリストは以下のとおりである。

	戸数	勤務形態	住 所	勤務時間
通 勤 管 理	69	通勤	西宮市	9～17 土9～13 パート清掃員1名9～13
	28	通勤	芦屋市	9～17 清掃兼務
	113	通勤	東大阪市	月～土9～17 パート清掃員1名8～12
	41	通勤	箕面市	月～土9～17 清掃兼務
	147	通勤	岸和田市	月～金9～17、土9～15 パート清掃員2名9～16

(甲1、甲21、乙1、乙26、証人 X2、証人 Y2)

イ 平成20年9月27日、会社は、X2組合員に対し、自宅待機を通知した。

(証人 Y3)

ウ 平成20年10月10日、Y3 課長は、X2組合員に対し、電話で、本件研修を受講するよう述べた。

X2組合員は、Y3 課長に対し、管理員として雇用されたのだから清掃員の研修をしなければならないとはおかしい旨、20.9.24確認書にしたがって、新たな就労予定場所である5物件を訪問し視察することが先である旨、自分は Z1 と同じような物件で就労したい旨、それぞれ述べた。

Y3 課長は、管理員には清掃の知識も必要である旨述べた。

(甲21、証人 X 2 、証人 Y 3)

エ 平成20年10月14日、会社は、X 2 組合員に対し、「ご通知」と題する文書を送付した。

同文書には、同月17日13時から17時まで、本件研修を実施する旨、この通知は業務命令であるため、本件研修を誠実に受けるよう申し添える旨、それぞれ記載されていた。

同月15日、X 2 組合員は、会社に対し、気管支炎により同日から4日間の自宅療養を要する旨の診断書を郵送した。

(甲2の1、甲21、乙2の1、証人 X 2 、証人 Y 3)

オ 平成20年10月17日、会社は、X 2 組合員に対し、「ご通知」と題する文書を送付した。

同文書には、同月21日13時から17時まで、及び同月28日13時から17時まで、本件研修を実施する旨、この通知は業務命令であるため、本件研修を誠実に受けるよう申し添える旨、それぞれ記載されていた。

同月20日、X 2 組合員は、会社に対し、気管支炎の症状が続くため、同日からさらに4日間の自宅療養を要する旨の診断書を郵送した。

(甲2の2、甲21、乙2の2)

カ 平成20年10月21日、会社は、X 2 組合員に対し、「ご通知」と題する文書を送付した。

同文書には、同月28日13時から17時まで、本件研修を実施する旨、この通知は業務命令であるため、本件研修を誠実に受けるよう申し添える旨、それぞれ記載されていた。

同月25日、X 2 組合員は、会社に対し、気管支炎の症状が続くため、同日からさらに4日間の自宅療養を要する旨の診断書を郵送するとともにファクシミリで送信した。

(甲2の3、甲21、乙2の3)

キ 平成20年10月27日、会社は、X 2 組合員に対し、「ご通知」と題する文書を送付した。

同文書には、同年11月4日13時から17時まで、及び同月7日13時から17時まで、本件研修を実施する旨、この通知は業務命令であるため、本件研修を誠実に受けるよう申し添える旨、それぞれ記載されていた。

(甲21、乙2の4)

ク 会社は、X 2 組合員について、平成20年10月15日から同月18日及び同月20日を欠勤扱いとし、平成20年10月度（同年9月21日から同年10月20日まで）の賃金に

について、これら5日分の賃金29,170円を減額して支給した。

(乙9の1、乙19の1)

ケ 平成20年10月31日、組合は、会社に対し、①20.9.24確認書における第4項、第5項及び第9項の取扱いについて、②会社がX2組合員に指示した計4回の本件研修に係る業務命令について、を団交議題として団交を申し入れた。

また、同日、組合は、会社に対して、①X2組合員の欠勤扱い及び減給について、20.9.24確認書に規定がなく、組合と事前に相談すべきであるから、団交で取り決めるまで留保すること、②本件研修について、20.9.24確認書に規定がなく、組合との協議の結果取り決めるべきであるから、同月14日の研修日通知日から案件解決まで留保すること、をそれぞれ書面で申し入れた。

(甲6、甲7、甲21、乙26、証人 X2)

コ 平成20年11月6日、20.11.6団交が開催された。

まず、X2組合員の欠勤扱い及び減給について、会社は、20.9.24確認書に記載がない内容については就業規則にしたがって取り扱うのであり、就業規則以上に要望があれば組合から言うべきである旨述べた。これに対し、組合は、20.9.24確認書における休業措置とは労働債務の免除であって労務提供の義務はないと解釈している旨述べたが、会社は、そのような解釈はしていない旨述べた。また、組合は、20.9.24確認書の締結の際、または実際に欠勤をした際に、会社はX2組合員に対し、賃金がカットされるという説明をすべきであった旨述べるとともに、20.9.24確認書において賃金は100%保証となっているのであるから、過去の分については有給休暇を使用したものとして取り扱い、今後についても取り決めるべきだと主張した。

次に、X2組合員の就労場所について、会社は、提示していた5物件の中から、西宮と芦屋の2物件を用意しているので、X2組合員から就労場所について意見を出してほしい旨、X2組合員に先に現場を視察してもらってから研修をして配置するという考えはない旨、それぞれ述べた。これに対し、組合は、20.9.24確認書の第4項に規定されている、新しい勤務先決定のための調整や話し合いが全くないのは不誠実であり、まず会社の神戸営業所管轄の全管理物件を視察し、研修はそれから行うべきである旨述べた。

また、本件研修について、会社は、Z1の時と違い、会社が管理する物件においては、管理員が清掃員を指示する必要がある旨、職務変更になるので、本件研修を行い、X2組合員を配置したいと考えている旨、それぞれ述べた。これに対し、組合は、本件研修は必要と思うが、会社が述べたとおり職務変更に当たり、これについては20.9.24確認書第9項のとおり協議が必要であるので、研修

について後日団交を申し入れる旨述べた。会社は、今この場で話し合いをしたい旨述べたが、組合はこれに応じなかった。

さらに、会社は、X 2 組合員が平成20年11月 4 日の研修を無断欠勤した旨述べた。組合は、対応を留保するよう申し入れている旨述べたが、会社は、欠勤の連絡をしていない以上、無断欠勤として扱う旨述べた。

同日、X 2 組合員は、Y 3 課長に対し、同月 7 日の本件研修について、体調不良のため有給休暇を使用するので、研修の延期を依頼する旨の書面を提出した

(甲11、甲21、乙 6、乙11の 1 から乙11の 3、乙26、乙27、証人 X 2、証人 Y 2)

サ 平成20年11月13日、20. 11. 13団交が開催された。

まず、X 2 組合員の欠勤扱い及び減給について、会社は、X 2 組合員には就業規則を渡しており、20. 9. 24確認書に記載されていないことは就業規則のとおりになる旨、X 2 組合員の減給は、気管支炎で労務が提供できない状況であったために行った旨、それぞれ述べた。これに対し、組合は、診断書を出しているのだから、それで有給扱いをするのが当然である旨主張した。

次に、本件研修について、会社は、同年12月頃から西宮と芦屋の物件が空くが、特に芦屋の物件は清掃についてクレームが出ており、X 2 組合員にはきっちり清掃の研修を受けてもらう旨述べ、清掃の具体的な内容について説明した。これに対し、組合は、清掃の方法や管理員の業務について文書で提出するよう求め、会社は、仕様書のような書面を、同年11月末を目処に作成する旨述べた。また、組合は、西宮の物件も芦屋の物件も清掃のプロが必要であるところ、X 2 組合員は管理員だから、プロの清掃員をつけてもらいたい旨述べた。会社は、管理員も清掃員に指示をする上で清掃の方法を知る必要があり、研修が必要である旨述べたが、組合は、研修は受けられない旨述べた。

また、X 2 組合員の就労場所について、会社は、就労場所を探していたがなかなか見つからず、連絡が遅くなった旨、X 2 組合員に就労場所に関して意見を求めているが、X 2 組合員は、自分の家庭の事情を説明せず、希望も述べず、拒否だけしている旨、それぞれ述べた。これに対し、組合は、芦屋の物件について、清掃業務が加わって労働条件が悪化する上、住民から清掃のクレームが出ており、問題外である旨、西宮の物件について、清掃の業務を伴う労働実態は問題であり検討の余地はない旨、研修より視察を行うのが先である旨、Z 1 のような物件を探してもらいたいと考えており、見つからなければこのまま休業で構わない旨、それぞれ述べた。会社は、Z 1 のような物件は会社にはない旨、会社の物件で、管理員が清掃に関与しなくてよいようなところはない旨、それぞ

れ述べた。

(甲11、甲21、乙12の1から乙12の4、乙26、証人 Y 3)

シ 会社は、X 2 組合員について、同年10月21日から23日及び同月27日、同月28日、同年11月4日を欠勤扱いとし、平成20年11月度（同年10月21日から同年11月20日まで）の賃金について、これら6日分の賃金33,600円を減額して支給した。

(乙9の2、乙19の2)

ス 会社の管理する物件においては、50戸未満の物件については管理員が清掃を行い、50戸以上の物件については清掃専門の担当を配置し、管理員はそれを監督する業務を行うことになっている。なお、会社が組合に提示した西宮の物件は69戸、芦屋の物件は28戸であった。

また、200戸以上の大規模マンションになると、管理員は清掃の監督業務をあまり行わず、管理業務に専念することが多くなるが、会社の管理する物件において、200戸以上の大規模マンションはほとんどない一方、 Z 2 の物件であった Z 1 は、600戸以上の大規模マンションであり、管理業務に清掃業務は含まれていなかった。

(乙1、証人 X 2 、証人 Y 3)

セ 会社の管理員は全員、本件研修を少なくとも1回は受講することになっている。

(証人 Y 3)

(2) 20.9.24確認書に関する、X 2 組合員の就労準備に係る会社の対応は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、X 2 組合員の就労場所の候補地について、組合及びX 2 組合員に一切提案することなく、また就労場所についての意見を聴取しようとしないうちに、管理員から清掃員への職種変更を伴うマンションで就労させることを前提に本件研修を命じたという会社の一連の対応が不当労働行為である旨主張する。

前記(1)ア、コ認定のとおり、会社は、平成20年9月22日、異動先の候補地を5物件選んで組合にファクシミリで送信するとともに、20.11.6団交において、組合に対し、就労場所について2物件を用意しているので意見を出してほしい旨述べているが、それ以外に、会社が組合及びX 2 組合員に対し、就労場所について事情聴取等を行ったと認めるに足る疎明はなく、また組合が会社に対し、具体的な労働条件について希望を述べたと認めるに足る疎明もない。そうすると、会社と組合は、20.9.24確認書が締結されてから、平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行うまでの間、双方ともに、X 2 組合員の就労場所について前向きに協議しようとしたとはいいがたく、そのような状況下で、X 2 組合員の就労場所が決まらなかったといえることができる。

また、前記(1)ス認定のとおり、X2組合員は Z1 で勤務していた際には清掃業務を行っていなかったことが認められる一方、前記(1)ウからキ認定によれば、会社は、X2組合員に対し、管理員でも清掃の知識が必要であると述べたにすぎず、それ以上の具体的な説明をすることなく、本件研修の受講を命じたことが認められる。そうすると、X2組合員は、本件研修の必要性や研修の具体的内容、今後の業務内容への影響等について、会社から詳しく説明を受けることもないまま、これまで行ったことのない不慣れた清掃業務又は清掃担当の監督業務のために、本件研修の受講を命じられたといえることができる。

以上のような事情に照らすと、会社による一連の対応は、X2組合員にとって不利益なものであったとみることもできる。

イ 次に、会社の一連の対応は、X2組合員が組合員であるが故に行われたものであるといえるかについてみる。

(ア) まず、X2組合員の就労場所に関する協議に係る会社の対応について、組合は、会社が5物件のうち3物件を組合及びX2組合員の意思を確認することなく外し、また、X2組合員が Z1 のような就労場所を希望していたのに一切希望を考慮しなかったことから、会社は組合と誠実に協議する意思がなかった旨主張する。

前記(1)ア、ウ、コ、サ、ス認定のとおり、①20.9.24確認書第4項では、会社が、直営就労場所の候補地を選んだ上で、組合及びX2組合員と誠実に協議し、X2組合員の家庭事情等も考慮して決定することになっていたこと、②X2組合員は Z1 と同じような物件で就労したい旨の希望を述べていたこと、③会社は、平成21年9月22日に候補地として5物件を組合に示した後、会社側の事情を考慮して、西宮と芦屋の2物件に絞り、20.11.6団交で組合に会社案として2物件を提示し、組合に意見を求めたこと、④会社の管理物件において、 Z1 のような物件はほとんどなく、会社はその旨20.11.13団交で述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、マンション管理員という業務の性質上、X2組合員を新たに配置するには、現在配置されている管理員との交代が必要となるのは明らかである。

さらに、X2組合員が、会社に対し、通勤時間や就業形態等の具体的な労働条件について希望を述べたと認めるに足る疎明はなく、会社が提示した2物件が、殊更劣悪な労働条件の物件であったと認めるに足る疎明もない。

これらのことからすると、X2組合員から具体的な労働条件について希望が出されない中で、会社が管理員の交代等の事情を考慮して物件を検討し、会社案として組合に、候補地を2物件に絞って提示したことに問題があるとはいえ

ない。また、20.9.24確認書では、会社が候補地を選んだ上で、組合及びX2組合員と候補地について協議することになっていたのであるから、会社が組合に2物件を候補地として提示したことが、20.9.24確認書に違反しているとはいえない。

会社が提示した2物件が、組合の意に沿わないものだとしても、組合は、協議の中で意に沿わない理由を説明し、労働条件について具体的に希望を述べた上で新たな物件の提示を求める等、会社と協議を進めればよいのであって、会社が、組合の意に沿う物件を必ず用意するとか、全管理物件を組合に提示し視察を実施して、組合に物件を選ばせるといった義務まで負っているとはいえない。

以上のとおりであるから、X2組合員の就労場所に関する協議に係る会社の対応について、会社が組合と誠実に協議するつもりがなかったとはいえない。

(イ) 次に、会社による本件研修命令について、前記(1)ウからキ認定のとおり、会社は、X2組合員に対し、管理員には清掃の知識が必要であると述べ、本件研修の受講を命じたことが認められるが、本件研修の受講を命じる前に、本件研修の必要性や研修の具体的内容、今後の業務内容への影響等について具体的に説明したと認めるに足る疎明はない。

しかしながら、前記(1)ス認定のとおり、X2組合員が Z 1 で就労していた際に、清掃業務は業務に含まれていなかったことが認められる一方、会社が管理する物件では、ほとんどの物件で、管理員は自らが清掃を行うか、清掃担当の監督を行うのであるから、X2組合員が会社の管理物件で働く上で、管理員として清掃の知識が必要となる可能性が極めて高いことは明らかである。

さらに、前記(1)セ認定のとおり、会社の管理員は全員、本件研修を少なくとも1回は受講することになっていることが認められる。

そうすると、会社がX2組合員に本件研修を命じるに当たり、本件研修の必要性や研修の具体的内容、今後の業務内容への影響等について、X2組合員にきちんと説明し、理解を求めたとまではいい難いものの、これまで清掃業務を行ったことのないX2組合員に対して本件研修を命じること自体は理解できるのであり、少なくとも、会社が嫌がらせ等の目的で、殊更本件研修を命じたとはいえない。

(ウ) その他、会社が組合を嫌悪していたことを認めるに足る事実の疎明はない。

ウ 以上のことからすると、X2組合員の就労準備に係る会社の対応は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 会社がX2組合員の賃金を減額したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実のとおり、組合が平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行ったのは平成20年11月18日であるところ、前記(1)ク、シ認定によれば、会社は、前月21日から当月20日までの出勤日数に応じて、当月分の賃金を支給しているといえることができる。

そうすると、組合が平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行った時点では、同年11月分の賃金は支給されていなかったのであるから、争点2においては、会社が、X2組合員の平成20年10月分の賃金を減額したことが不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

イ 前記(1)ク認定のとおり、X2組合員は、平成20年10月度の賃金について、5日分の賃金を減額して支給されたことが認められ、X2組合員が不利益を被ったことは明らかである。

ウ 前記(1)ア認定のとおり、20.9.24確認書の第6項及び第7項において、平成20年10月1日以降、X2組合員の新たな就労場所が確定するまで、会社はX2組合員を会社都合の休業措置として取り扱い、賃金を100%保証することになっていたことが認められる。

また、前記(1)エからク、シによれば、会社は、X2組合員が診断書を提出して自宅療養を要するとされた日及び会社が研修を命じたがX2組合員が出欠等について連絡をしなかった日に限って、欠勤扱いとして賃金を減額し、残りの日については賃金を100%支払っていることが認められる。

これらのことからすると、会社は、20.9.24確認書における合意は、X2組合員が労務提供可能であることを条件に、これを休業措置とする趣旨であると考えて、X2組合員が労務を提供できなかったと認められる日、又は会社の業務命令に対してX2組合員が何ら連絡を行わなかった日を、欠勤扱いとして賃金を減額するという方針に則って、X2組合員の賃金を減額したといえることができる。

この取扱いが20.9.24確認書第6項及び第7項に照らして適切であったかどうかについてはともかく、①会社は、欠勤扱いとしていない日については20.9.24確認書のとおり賃金を100%支払っていること、②前記(2)イ(ア)判断のとおり、X2組合員の就労場所に係る会社の対応が20.9.24確認書に違反しているとはいえないこと、③前記(1)コ認定のとおり、20.11.6団交において、会社は20.9.24確認書にしたがって、X2組合員の職務変更に関して組合と話し合う意向を示していること、といったことを勘案すると、X2組合員の賃金の減額についても、会社としては20.9.24確認書に反しないと考えて行ったものとみることができ、会

社が20. 9. 24確認書を意図的に無視してX 2組合員の賃金を減額したとはいえない。

エ これに、X 2組合員の就労準備に係る会社の一連の対応が、X 2組合員が組合員であるが故に行われたものではないという前記(2)判断も併せて考えると、会社がX 2組合員の賃金を減額したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点3 (会社が、X 2組合員に解雇通告を行ったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たり、また組合が平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるか。) 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。

ア 平成20年11月21日、会社は、X 2組合員に対し、同月26日に西宮と芦屋の物件の現地視察を行う旨通知した。

(乙3)

イ 平成20年11月28日、会社は、X 2組合員に対し、同年12月5日に西宮と芦屋の物件の現地視察を行う旨通知するとともに、両物件の管理員業務に係る遂行仕様書を送付した。

(乙4、乙5の1から乙5の4)

ウ 平成20年12月9日、組合は、会社に対し、X 2組合員の就労場所について、同月22日の当委員会での調査期日終了後に相談したい旨の申出書を提出した。

(乙8)

エ 平成20年12月26日、会社の顧問である特定社会保険労務士の Y 4 (以下「Y 4顧問」という。)、組合の執行委員である X 3 (以下「X 3執行委員」という。)及びX 2組合員は、事務折衝を行い、金銭解決についても協議を行った。

(乙26、証人 X 2 、証人 Y 2)

オ 平成21年1月15日、Y 4顧問は、X 3執行委員に対し、電話で、金銭解決について組合の希望には沿えない旨述べるとともに、X 2組合員に現地視察の文書を出す旨伝えた。

(乙26、証人 Y 2)

カ 平成21年1月21日、Y 3 課長、X 3執行委員及びX 2組合員は、西宮及び芦屋の物件の現地視察を行った。

現地視察の中で、Y 3 課長がX 2組合員に対し、西宮及び芦屋の物件での就労の意思の有無を確認したことはなく、X 2組合員も、西宮及び芦屋の物件での就労について、意見を述べたことはなかった。

(甲21、乙25の1、乙25の2、証人 X 2 、証人 Y 2 、証人 Y 3)

キ 平成21年1月22日、会社は、全管理員を対象とする、法律、経理、清掃関係等の研修を実施したが、X2組合員は、研修に参加しなかった。

(乙26、証人 X2、証人 Y2)

ク 平成21年1月27日、Y4顧問、X3執行委員及びX2組合員は、事務折衝を行い、金銭解決についても協議を行ったが、合意に至らなかった。

(乙26、証人 Y2)

ケ 平成21年2月5日、X2組合員は本件研修に出席した。

なお、この研修の際、X2組合員の就労場所に関して話し合いは行われなかった。

(甲21、証人 X2、証人 Y2)

コ 平成21年3月13日、会社は、X2組合員に対し、指示書(以下「21.3.13指示書」という。)をファクシミリ及び郵便で送付した。21.3.13指示書には、西宮の物件において、同月18日から同年4月22日まで引継ぎ研修を行うので、必ず出社し研修を受けるよう指示する旨記載されていた。

なお、同年3月13日までに、会社が組合及びX2組合員に対し、X2組合員の就労場所を西宮の物件と決定した旨通知したことはなかった。

(甲8、甲21、乙26、証人 X2、証人 Y2)

サ 平成21年3月16日、X2組合員は、会社に対し、同月18日及び19日について有給休暇を申請した。

同月17日、会社は、X2組合員に対し、有給休暇の取得日について時季を変更するよう命じたが、X2組合員は同月18日及び同月19日の引継ぎ研修に出席しなかった。

なお、X2組合員は、引継ぎ研修について、同月23日に会社に対し、2、3日休む旨の連絡をしたものの、それ以降は何ら会社に連絡を行わないまま、同年4月22日まで一度も引継ぎ研修に出席しなかった。そのため、会社は同年3月27日から同年4月22日までを無断欠勤として取り扱った。

(甲9、甲21、乙14、乙20の2、乙20の3、乙27、証人 X2、証人 Y2、証人 Y3)

シ 平成21年4月13日、会社は、X2組合員に対し、業務命令書(以下「21.4.13業務命令書」という。)をファクシミリ及び郵便で送付した(以下「21.4.13業務命令」という。)

21.4.13業務命令書には、①会社がX2組合員に異動先の就労現場の希望を再三にわたり尋ねているが、希望が出されていない旨、②会社が、同年3月18日からX2組合員に引継ぎ研修を命じているが、X2組合員は同月27日から無断欠勤を続けている旨、③会社はX2組合員の意思を確かめたいので、同年4月20日まで

に Y 3 課長に事前連絡の上、会社神戸営業所まで出社し、21. 3. 13指示書に従うよう求める旨、④X 2 組合員が無断欠勤を続ける場合、又は Y 3 課長席まで出頭しない場合、就業規則第54条の規定により解雇されるかもしれない旨、それぞれ記載されていた。しかしながら、X 2 組合員は、同月14日から同月20日の間、Y 3 課長に連絡することはなく、また、会社神戸営業所に出社することもなかった。

(甲15、甲21、乙20の2、乙21、乙22の1から乙22の4、乙26、乙27、証人 X 2 、証人 Y 2 、証人 Y 3)

ス 平成21年4月20日、組合は、会社に対し、団交申入れを行い、同月28日に団交が開催されることとなった。

(甲21、証人 Y 2)

セ 平成21年4月23日、会社は、X 2 組合員に対し、同年5月31日付けで解雇する旨の本件解雇通告を行った。

本件解雇通告において、解雇理由は、正当な理由なく無届欠勤が1か月の間に7日以上あったことであり、就業規則第54条第9号に該当する旨記載されていた。また、会社は、X 2 組合員に対し、本件解雇通告到達以降、毎日、会社神戸営業所に出頭し、Y 3 課長からの指示があるまで待機するよう命じた。

(甲10、甲14、甲21、証人 X 2 、証人 Y 2)

ソ 平成21年4月28日、組合と会社は団交を開催した。

(乙17、証人 Y 2)

タ 平成21年5月31日、会社は、X 2 組合員を解雇した。

(乙19の9、乙20の4)

チ 会社の就業規則における、欠勤及び解雇に関する規定は以下のとおりである。

「第18条 欠勤するときは、次の手続きによらなければならない。

(1) (略)

(2) 自己の事由により欠勤が7日以上に及ぶと判断される場合は、その理由を付した書面を会社に提出する。 」

「第54条 従業員が、次の各号の一つに該当するときは、解雇する。

(1) から (8) (略)

(9) 正当な理由なく無届け欠勤が1ヵ月の間に7日以上あったとき

(10) から (29) (略) 」

(乙10、乙23の2、乙24の2)

(2) 会社が、X 2 組合員に解雇通告を行ったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たり、また組合が平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立

てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるといえるかについて、以下判断する。

ア まず、前記(1)ウ、エ、オ、ク認定のとおり、組合と会社は事務折衝を行い、X 2 組合員の問題に係る金銭解決について話し合ったが、合意には至らなかったことが認められる。しかしながら、このことのみをもって、会社が組合を嫌悪していたとはいえない。

イ 次に、前記 1 (1)コ、サ認定によれば、20. 11. 6 団交及び20. 11. 13 団交において、①会社は、X 2 組合員の就労場所について、西宮と芦屋の 2 物件を提示し、組合は、清掃の業務を伴うという理由で、会社の提示した 2 物件を拒否したこと、②組合が、Z 1 のような物件での就労を希望したのに対し、会社は、Z 1 のような物件はなく、また会社の管理する物件で清掃業務に関与しなくてよいような物件はない旨述べたこと、③組合が、本件研修より先にまず会社の神戸営業所管轄の全管理物件を視察するべきである旨述べたのに対し、会社は、先に現地視察を行うことは考えていない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。また、団交等において、X 2 組合員が、会社に対し、通勤時間や就業形態等の具体的な労働条件について希望を述べたと認めるに足る疎明はない。

そして、前記(1)カ、ケ認定のとおり、X 2 組合員は西宮及び芦屋の物件について現地視察を行った後、本件研修にも出席したことが認められるが、これらの機会に、会社と就労場所について話し合いを行ったと認めるに足る疎明は無い。このような状況において、前記(1)コ認定のとおり、会社は、X 2 組合員に対し、西宮の物件について引継ぎ研修を実施する旨通知したことが認められる。

このような経過からすると、会社がX 2 組合員の新たな就労場所を西宮の物件と決めて引継ぎ研修を指示するに当たって、組合との協議が充分に行われたとはいえない。しかしながら、会社が自社の事情を考慮して新たな就労場所を西宮と決めたのは、X 2 組合員が新たな就労場所について、Z 1 と同様の、清掃業務がない物件を希望し、会社がX 2 組合員の希望には沿えない旨説明したにもかかわらず、X 2 組合員がそれ以外に、具体的な労働条件について何ら希望を述べなかった結果とみるのが相当であり、会社が協議を疎かにし、一方的に新たな就労場所を西宮と決定して引継ぎ研修を指示したとまではいえない。

ウ また、前記(1)コ、サ、シ認定のとおり、①会社は、21. 3. 13 指示書により、X 2 組合員に対し、引継ぎ研修を受けるよう指示したこと、②会社は、21. 4. 13 業務命令によって、X 2 組合員が引継ぎ研修を無断欠勤していることを理由として出社を命じたこと、③X 2 組合員は、少なくとも平成21年 3 月27日以降、本件解雇通告に至るまで、出社することも、会社に連絡することもなく、会社はこれを無

断欠勤として取り扱ったこと、がそれぞれ認められる。そして前記(1)セ認定のとおり、会社は、本件解雇通告を行ったことが認められる。また、前記(1)チ認定のとおり、会社就業規則第54条第9号には、正当な理由なく無届欠勤が1か月の間に7日以上あった場合は解雇する旨規定されていることが認められる。

これらのことからすると、会社は、21.3.13指示書により、X2組合員に対し引継ぎ研修に出席するよう指示したにもかかわらず、X2組合員が出席しなかったことを理由に21.4.13業務命令を行ったところ、X2組合員が、出社せず、会社と連絡もしなかったことに鑑みて、X2組合員の対応が就業規則の解雇事由に該当すると判断し、本件解雇通告を行ったとみるのが相当である。

会社がX2組合員に対し、21.3.13指示書により引継ぎ研修を指示するとともに、21.4.13業務命令を行ったことが、20.9.24確認書第6項に照らして適切であったかどうかについてはともかく、会社が20.9.24確認書を意図的に無視していたとはいえないのは前記1(3)ウ判断のとおりであり、この点からしても、会社が、20.9.24確認書を無視して21.4.13業務命令を行い、そして本件解雇通告を行ったとみることはできない。

エ さらに、前提事実及び前記(1)セ認定のとおり、組合は平成20年11月18日に平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行ったこと、本件解雇通告は同21年4月23日に行われたことがそれぞれ認められるが、平成20年(不)第75号事件の救済申立てから本件解雇通告まで約5か月も経過している上、本件解雇通告が平成20年(不)第75号事件の救済申立てを行ったが故に行われたものであるかについて、組合は具体的に主張しておらず、また、事実の疎明もない。

オ 以上のことからすると、会社が本件解雇通告を行ったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえず、また、組合が平成20年(不)第75号事件の不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いであるともいえないのであるから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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11月26日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印