

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 田中酸素株式会社

再 審 査 被 申 立 人 田中酸素労働組合

上記当事者間の中労委平成22年（不再）第12号事件（初審山口県労委平成21年（不）第1号事件）について、当委員会は、平成23年1月19日第137回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄，公益委員野・薫子，同柴田和史，同山本眞弓，同中窪裕也出席し，合議の上，次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第3項を次のとおり変更する。

再審査申立人（初審被申立人）は，再審査被申立人（初審申立人）との間の給与又は賞与に関する今後の団体交渉において，再審査被申立人の組合員の給与又は賞与の算定の基礎となった会社の売上げ等の資料を示すなどして，誠実に対応しなければならない。

- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

以下、平成元年以降の年月日は、平成の元号を省略して表記する。

1 事案の概要

本件は、再審査申立人田中酸素株式会社（以下「会社」）が、①21年1月13日付けで再審査被申立人田中酸素労働組合（以下「組合」）の組合員である A（以下「A」）を同社の小野田営業所に配置転換したこと（以下「本件配転」）、②20年12月24日付けで A を出勤停止処分に付したこと（以下「本件処分」）、③組合との団体交渉に誠実に対応しなかったことが不当労働行為に当たるとして、組合が、21年2月2日、山口県労働委員会（以下「山口県労委」）に救済を申し立てた事案である。

なお、上記の③に関する救済の申立ては、組合が請求する救済（後記2(3)）及び関連する主張の内容（後記第2の3）から、会社の社長が団体交渉に出席しないこと、会社が給与・賞与に関する資料を提供しないこと、日程調整に応じなかったことについて、それぞれ不当労働行為に当たるとして救済を申し立てたものと解するのが相当である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件配転を取り消し、A を会社の本社リース部門に復帰させなければならない。
- (2) 会社は、本件処分を取り消さなければならない。
- (3) 会社は、組合との団体交渉に交渉事項について決定権を有する者を出席させ、必要な資料等を呈示し、交渉によって労使間の問題を解決するよう努めなければならない。
- (4) 文書手交

3 初審命令の要旨

山口県労委は、22年1月28日、本件配転、本件処分及び20年2月2日以降に行われた団体交渉における会社の対応は不当労働行為に当たるとして、会社に対し、①本件配転を取り消し、Aを会社の本社リース部門に復帰させること、②Aにつき本件処分がなかったものとして取り扱い、Aが出勤停止期間中に受給するはずであった賃金相当額の金銭を支払うこと、③組合が20年2月16日以降の団体交渉で要求した組合員の給与・賞与の算定の基礎となる会社の売上げ、経費、人件費、利益等に関する必要な資料を示し、説明するなどして誠実に対応することを命じる救済命令（以下「初審命令」）を発し、同命令は、22年2月2日、当事者に交付された。

4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服として、22年2月17日、初審命令の取消し及び本件救済申立て（以下「本件申立て」）の棄却を求める再審査を申し立てた。

5 本件における主な争点

- (1) 本件配転は不当労働行為に当たるか。
- (2) 本件処分は不当労働行為に当たるか。
- (3) 会社の20年2月2日以降の団体交渉に関する対応は不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 本件配転は不当労働行為に当たるか（争点(1)）

（組合の主張）

以下の理由により、本件配転が労働組合法（以下「労組法」）7条1号の不利益取扱いに当たるとは明らかである。

(1) 本件配転の不利益性

Aは、会社との間で、勤務地を会社の美祿営業所、就業内容をリースに

関する営業及び機材の配達，賃金を月給制とする内容の労働契約を締結し，会社に入社した。これに対し，小野田営業所は，主に足場材のレンタル業務を行う事業所で，従業員の賃金は日給月給制である。本件配転は，A が入社時に締結した上記の労働契約に反し，A を就業地，職種，賃金体系等の異なる事業所に配転するものであり，無効である。

小野田営業所は，会社の他の営業所と異なり，上記のとおり主に足場材のレンタル業務を行っており，本件申立ての時点では，シルバー人材センターの者3名，60歳以上の嘱託社員2名，正社員4名で営業していた。社員の賃金水準は他の営業所と比較して低く，近時他の営業所から異動してきた正社員はいない。小野田営業所は，従業員の間で左遷先として認識されていた。

A は，同営業所において，他の従業員から隔離された場所で，足腰に負担がかかる大型洗浄機を用いた洗浄作業に従事するよう命じられ，本件申立ての後に腰部を負傷した。

本件配転後における A の夏季賞与は，配転前と比較して大幅に減額されている。

(2) 本件配転の合理性

(1)のとおり，小野田営業所は，主に賃金の低い高齢者で労働力を確保しており，他の営業所から正社員を受け入れていない。本件配転の直前である21年1月5日には，シルバー人材センターから1名が増員されたばかりであった。

本件配転の前，同営業所での足場材の洗浄作業には女性従業員3名が交替で従事しており，同作業に専従していた者はなかった。小野田営業所には，玉掛け等の免許を要する作業もあったが，会社は，免許を有していた A にそのような作業をさせず，免許を有しない者にさせていた。

A が本件配転の前に所属していた本社リース部門は，リース機材の配達業務に人手を欠き，本件配転の前月である20年12月にシルバー人材セン

ターの者を配置した。しかも、リース機材の配達業務においては、移動式トラッククレーンや玉掛けの免許及びこれに関連する知識が必要であるため、上記のとおりシルバー人材センターから補充した後もなお人手が不足し、本社営業部から上記の各種免許を有する従業員が応援に入っていた。

A を小野田営業所に配置転換し、足場材の洗浄作業に従事させる必要はなく、その一方で、A が所属していた本社リース部門はなお人手を必要としていたのであるから、A を小野田営業所に配置転換する合理性はなかった。

(3) 不当労働行為意思

組合が結成されて以来、組合及び A から組合員と会社との間には種々の紛争が生じており、労働委員会において救済命令が発せられたこともある。

会社は、A に対し、2 度にわたって解雇を告知し、いずれの解雇も訴訟において無効と判断されている。

会社が A の組合活動を嫌悪し、本件配転を行ったことは明白である。

(4) したがって、本件配転は、会社が A の組合活動を嫌悪して行った不当労働行為に当たる。

(会社の主張)

以下のとおり、本件配転が不当労働行為に当たるとする組合の主張には理由がない。

(1) 本件配転の不利益性

小野田営業所は、A の居住地から通勤可能な場所にあり、A の給与等の労働条件は、本件配転によっても変わらない。小野田営業所における作業は、70 歳以上の女性でもできるものであり、その内容が過酷であるということはない。小野田営業所が左遷先であるとの主張には根拠がない。

会社は、就業規則の規定に基づいて本件配転を行った。A との間で勤務地や職種を限定する労働契約を締結したことはない。

本件配転に関して、A に不利益はない。

(2) 本件配転の合理性

会社は、A が約6年間離職していたこと、A が離職する前に所属していた本社のリース部門が、業務の縮小によりA を受け入れる余裕を失っていたことなどから、(1)の諸事情に配慮しつつ、A の職場復帰に適する配置先として小野田営業所を選択した。その判断は合理的なものであり、人事権の裁量を逸脱するものではない。

(3) 不当労働行為意思

(1)、(2)において述べたとおり、A に不利益はなく、会社は、A や本社リース部門の状況を考慮し、A に最も適した配属先として小野田営業所を選択した。会社はA の組合活動を嫌悪して本件配転を行ったのではない。

(4) 以上のとおり、会社は、A の離職期間や本社リース部門の状況等を考慮して本件配転を行ったのであり、その内容は適正であるから、本件配転は不当労働行為に当たらない。

2 本件処分は不当労働行為に当たるか（争点(2)）

(組合の主張)

本件処分の処分事由は、訴訟においていずれも無効と判断された2度の解雇における解雇事由と同じであり、本件処分は、訴訟で約6年4か月間にわたり上記の各解雇が争われた後にされたものである。

本件処分の処分事由のうち、A が営業本部長であったB（以下「B」）の胸ぐらを掴むなどしたとする点は、事実無根である。その余の処分事由は、いずれも懲戒事由に当たらない。

会社は、A の組合活動を嫌悪し、もはや必要性も相当性もないのに本件処分を行ったのであるから、本件処分は不当労働行為に当たる。

(会社の主張)

A には、①業務に関し自己中心的で協調性に欠ける、②法外な金額の賞与

の支払を求める民事調停を申し立てて会社を困惑させた（14年8月）、③会社の研修旅行に理由なく参加しなかった（13年6月）、④会社の許可を得ずに新聞配達のアルバイトをした（9年10月以降）、⑤会社の営業所長を告訴する旨の文書を他の営業所長に送付した上、Bの胸ぐらをつかみ、「告訴しちやるからな」などと同人を脅して職場の秩序を乱した（16年1月20日）、⑥会社のC会長（以下「C会長」）の自宅に架電し、対応した同会長の妻に対し、「会社をぶっ潰してやるからな、会長に言っておけ」との暴言を吐いた（16年1月16日）、⑦会社から子の学費として100万円を借り受けたにもかかわらず、会社から身に覚えのない金銭が振り込まれていると述べて会社を刑事告発し、会社に調査を要請して、会社を困惑させた（15年3月）、⑧会社の元従業員であるD（以下「D」）に執拗に働きかけ、同人に退職金が支払われていないかのような内容の書面を作成し、会社に送りつけて、会社を困惑させた（15年3月）、⑨会社の幹部社員であるE（以下「E」）に対し、「俺が本気でやる以上、会社に120%勝ち目はない。そのときあなたに居場所がないのではと心配です。」などと記載した書面を送付してEを畏怖させ、会社を困惑させるとともに、会社の秩序を乱した（15年1月）、⑩C会長に対し、「会社が潰れようが、お前に関係ない」、「くそったれじい」などと暴言を吐いた（14年8月21日、同月22日）などの非違行為があった。会社が、上記の各事実に対し、就業規則に基づく懲戒処分としてAを6日間の出勤停止に付したこと（本件処分）は正当である。

上記の各事実は、同一の事実に基づいてした2度の解雇に関する訴訟においても、証拠により事実として認定されている。解雇に関する各訴訟においては、上記の各事実を理由にAを解雇することは重きに失すると判断されたのであって、上記の各事実が懲戒事由に該当しないとまで判断されたわけではない。会社は、上記の各訴訟における裁判所の判断を踏まえつつ、各事実の内容等を考慮して本件処分を行ったものであり、その内容は、労働契約法15条に照ら

しても正当である。

したがって、本件処分は不当労働行為には当たらない。

3 会社の20年2月2日以降の団体交渉に関する対応は不当労働行為に当たるか（争点(3)）

（組合の主張）

会社の20年2月2日以降の団体交渉に関する以下の対応は、いずれも不当労働行為に当たる。

(1) 社長が団体交渉に出席しないこと

会社の F 社長（以下「F 社長」又は「F」という。）は、組合が結成されて以来、19年1月13日の団体交渉まで顧問弁護士とともに団体交渉に出席していたが、同年4月5日の団体交渉から組合との団体交渉に出席しなくなった。会社は、F 社長が多忙であることをその理由に挙げるが、組合と会社との団体交渉は、20年4月3日に開催されたものを除いていずれも会社の指定した日時に行われている。また、F 社長が多忙になった理由として挙げる従業員の死亡は、上記のとおり F 社長が団体交渉に出席しなくなった19年4月5日以降の出来事であり、同日ころから F 社長が多忙であったとはいえない。

会社においては、経理、賃金、福利厚生費、役員報酬、労務、物品購入等のあらゆる事項を F 社長が決定しており、団体交渉に出席している G

取締役（以下「G」）は、交渉事項について実質的に何の権限も有しない。G は、会社の粗利実績すら把握していない。

F 社長が自ら組合との団体交渉に出席せず、G に対応を任せていることは、不誠実である。

(2) 給与・賞与に関する資料を提供しないこと

会社は、組合との団体交渉において、組合員の給与・賞与の交渉に必要な資料を提供せず、組合の要求に対し、会社の業績は企業年鑑に載っているの

で調べてほしい、などと回答したこともあった。

会社がこれまで団体交渉において示した資料は、団体交渉の前に行われた前件の不当労働行為救済申立事件（山口県労委平成18年（不）第2号）の審査において既に開示されたものであるか、組合員の給与・賞与の決定に直接用いていないものであって、組合の要求に応えるものではない。

このような会社の対応は、不誠実である。

(3) 日程調整に応じなかったこと

会社は、組合が20年2月22日に申し入れた団体交渉について、希望する団体交渉の開催日時を回答せず、団体交渉に応じなかった。同年12月29日に申し入れた団体交渉も、F社長が日程調整に応じなかったため、開催されなかった。21年1月29日に申し入れた団体交渉は、会社が組合との間の協定条項を無視し、かつ、F社長が団体交渉に出席する意思を示さなかったため、開催されていない。

(会社の主張)

会社は、不慣れながらも団体交渉において誠実に対応しており、その対応を非難されるいわれはない。

組合の主張は、以下のとおり、いずれも理由がない。

(1) 社長が団体交渉に出席しないとの点について

F社長は、会社の代表者として多忙を極めており、自ら団体交渉に出席して対応する余裕はない。

組合は、20年4月3日の団体交渉において、Gに対し、「あなたに代表権があります」と述べ、当初の要求とは異なる事項について回答を求めた挙げ句、納得のいく返答が得られなかったため「帰れ」などと述べて、自ら団体交渉を打ち切った。Gは、組合との団体交渉において要求や質問に誠実に対応していた。

会社は、主にGの都合がつく時間帯を団体交渉の日時に指定していたの

であり、F 社長が対応することを前提として団体交渉の日時を指定したわけではない。

(2) 賞与に関する資料を提供しないとの点について

会社は、20年12月6日の団体交渉において、個人売上表等、組合員の賞与に関する資料を示した。

(3) 日程調整に応じなかったとの点について

会社はできる限り日程調整に応じている。

第3 認定事実

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 当事者及び関係者

(1) 会社

会社は、昭和44年1月8日に設立された高圧ガス製造販売及び建設機材のリース販売等を業とする株式会社である。肩書地に本社があり、山口県宇部市内に東営業所及びイベント事業部を、同県山口市内に山口営業所を、同県山陽小野田市内に小野田営業所を、同県周南市内に周南オフィスを、福岡県北九州市内にシステム事業部を置いている（以下、本社又は営業所を表示する場合は、会社の本社又は営業所を指すものとする。）。再審査審問終結時の従業員数は約60名である。

【乙12】

(2) 組合

組合は、会社従業員らによって16年4月14日に結成された労働組合であり、再審査審問終結時の組合員数は5名である。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。

組合の執行委員長は A であり、書記長は H （以下「H」）である。

2 会社と A 及び組合との労使関係

(1) A の入社及び本社リース部門への異動

A（昭和28年生）は、8年7月12日、会社に入社し、美祿営業所において建設機材のリース業務に従事した。

会社は、A に対し、13年8月7日、協調性がないこと等を理由として本社への配置転換を命じた。A は、これを不服として山口労働局に解決援助の申し出を行い、同労働局は、会社に対し、同年9月14日付けで、A と改めて話し合うことを助言した。

その後、A は、本社への配置転換を受け入れ、リース部門の業務に従事した。

【甲2の2, 甲6, 甲30の1】

(2) A に対する1回目の解雇通知及び訴訟の経過

ア 関連する事実

(ア) 無断アルバイト（9年10月ころから）

A は、9年10月ころから、会社は無断で新聞配達アルバイトをした（以下「無断アルバイト」）。

【乙35, 乙39の2】

(イ) C 会長に対する発言（14年8月21日、同月22日）

C 会長は、14年8月21日午前9時30分ないし午前10時ころ、本社の事務所に隣接した機材倉庫内において、作業をしていた A に対し、同人が賞与として給与の3か月分を支給するように求めていたことについて、賞与を給与3か月分も支給したら会社が潰れるじゃないか、などと述べた。その後、C 会長と A は、しばらくの間大きな声を出し合って会話をした。

C 会長は、同月22日昼ころ、本社事務所1階の応接セット付近に

において、一緒に食事をしていた A に対し、もう一度よく話し合おうなどと話しかけた。その後、C 会長と A は会話をした。

【甲57, 乙2】

イ 1 回目の解雇通知

(ア) 解雇の通知

会社は、A に対し、14年8月26日、就業規則38条8号（職場の風紀秩序を乱さないこと）、45条4項5号（職場の風紀秩序を乱したときは懲戒解雇に処すること）、46条3号及び4号（就業状況が著しく不良で就業に適しない場合その他これに準ずるやむを得ない事由がある場合は即時解雇すること）に該当することを理由として、同月31日限りで解雇する旨（以下「第1次解雇」）を通知した。

(イ) 懲戒等に関する就業規則の定め

会社は、8年4月15日に施行し、11年6月1日及び14年6月1日に改正した就業規則（以下「旧就業規則」）において、制裁及び解雇に関し、別紙1の1のとおり定めていた。

同就業規則において、制裁はけん責（訓戒）、減給、出勤停止及び懲戒解雇の4種類とすること（第44条）、素行不良、勤務怠慢又はしばしば同就業規則に違反し職場の風紀秩序を乱したとき等は出勤停止又は減給に処すること（第45条③）、作業を妨害し又は職場の風紀、秩序を乱したとき等は懲戒解雇に処すること（同条④）、就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合は解雇すること（第46条）などが定められていた。

【乙11の1】

ウ 第1次解雇訴訟

A は、会社の従業員としての地位にあることを仮に定めることを求める仮処分命令の申立てを山口地方裁判所宇部支部にした。同裁判所は、14年

12月27日、Aの申立てをいずれも却下する旨の決定をした。

Aは、15年1月15日、第1次解雇には理由がないなどとして、Aが会社の従業員の地位にあることの確認等を求める訴えを山口地方裁判所宇部支部に提起した（以下「第1次解雇訴訟」）。

山口地方裁判所宇部支部は、16年5月28日、Aが会社の従業員の地位にあることを確認すること等を内容とする判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として広島高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、16年12月22日、会社の控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、その後、同判決は確定した。

会社は、第1次解雇訴訟において、Aを懲戒解雇する理由として、①Aが、C会長に対し、14年8月21日午前10時すぎころ、本社機材倉庫において、「(会社が)潰れようがおまえ関係ないじゃないか」、「お前」、「くそったれじじい」、「くそったれおやじ」などと述べ、同月22日昼ころ、「ワリャー何をぬるいことを言いよるんか」、「今におもしろうなる」、「出るところ出てやっちゃるいや」、「黙ってメシを食え」などと述べたこと（以下「C会長に対する暴言」）及び②無断アルバイトを主張したが、上記の控訴審判決は、C会長に対する暴言は認められず、仮にC会長に対する暴言があったとしても就業規則上の懲戒解雇事由に該当するとまではいい難いこと、無断アルバイトの事実は認められるものの、就業規則上の懲戒解雇事由に該当するとまではいえないこと、したがって、第1次解雇は無効であり、Aの請求には理由があること等を判示した。

【甲57,乙1,乙2,審査の全趣旨】

(3) Aに対する2回目の解雇通知及び訴訟の経過

ア 関連する事実

(ア) 上司に対する態度等（12年ないし13年5月）

Aは、12年ないし13年5月ころ、美祿営業所長であった I

(以下「 I 」) がリース機材の持込み及び引取りを指示したところ、できない旨返答した。会社は、このころ A の言動について顧客からしばしば苦情を受けた(以下「上司に対する反抗的態度等」)。

【甲6, 乙43の2】

(イ) 研修不参加(13年6月)

A は、13年6月、会社が社員の親睦を兼ねて企画、実行した大阪府内での2泊3日の研修旅行に参加しなかった(以下「研修不参加」)。

【甲6】

(ウ) 賞与に関する民事調停の申立て(14年8月)

A は、14年8月、会社を相手方として、宇部簡易裁判所に対し、未払の皆勤手当及び賃金合計1万5000円並びに賞与122万円の合計123万5000円の支払を求める民事調停の申立てをした(以下「賞与に関する民事調停の申立て」)。

【乙42の1～3】

(エ) E に対する手紙の送付(15年1月)

A は、15年1月、E に対し、次のような内容の手紙を送付した(以下「E に対する手紙の送付」)。

同手紙には、冒頭から約20行にわたって、A が経済的苦境にある中で私財を投じて解雇を争う旨の決意をしたことが記されており、引き続き、「E さんが証言したのは仕方ないよなと理解している。しかしこれからは俺も戦わなければいけない。当然個人的にもその責任は追及する。それはかなりの額になる。」、「俺の夢は会社に戻ったら皆で力を合わせて、楽しく仕事をする事だ。もちろん E さんともそうありたいと願っている。」、「俺が本気でやる以上、会社に120%勝ち目はない。その時あなたに居場所がないのでは、と心配です。」、「連絡してください。待ってますよ。」などと記されている。

(オ) D の退職金に関する書面の送付（15年3月）

A は、15年3月、F 社長に対し、次のような内容の書面を送付した（以下「D の退職金に関する書面の送付」）。

同書面には、D が9年2月に会社を定年退職した際、退職金を支給されなかったこと、A が調査したところ、宇部商工会議所が、会社の指示で D 名義の預金口座に特定退職金共済制度に基づく退職金を振り込んだが、D 自身の預金口座では振込みが確認できなかったこと、会社に対し、D の退職金の振込先を明らかにするよう求めることなどが記載されていた。同書面は、A があらかじめ文面を印字した文書に D が署名、捺印して作成した。

会社は、9年2月28日、D の預金口座に、特定退職金共済制度に基づく一時金を振り込んでいた。A は、同振込みの事実の有無を確認していなかったにもかかわらず、上記の行為に及んだ。

【乙29～31, 40（枝番を含む。）、初審② A 15, 18～19頁, 審査の全趣旨】

(カ) 100万円に関する刑事告発等（15年3月）

A は、15年3月ころ、会社から自己の預金通帳に覚えのない金銭が振り込まれ、払い出されているとして会社を刑事告発し、会社に調査を要請した（以下「100万円に関する刑事告発等」）。

同金銭は、A が長男の大学の入学資金として会社から借り入れたものであった。

【甲58, 乙3, 乙32, 乙33（枝番を含む。）、初審② A 20～21頁】

(キ) C 会長の妻に対する暴言（16年1月）

A は、16年1月16日、C 会長の自宅に架電し、対応した C 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」と述べた（以下「C 会長の妻に対する暴言」）。

C 会長の妻が帰宅した C 会長に上記の事実を告げたところ、C 会長は、「放っておけ」と述べた。その後、不安を感じた C 会長の妻は、同年 2 月 9 日、上記の事実を宇部警察署に申告し、対応方を相談した。同署の担当者は、C 会長が「放っておけ」と述べていたので犯罪として取り扱うべきものとは考えないこと、自宅の電話機にナンバーディスプレイ機能を付けて嫌な電話には出ないようにすることなどを教示した。

【甲58, 乙3, 乙46 (枝番を含む)】

(ク) B に対する暴行等 (16 年 1 月)

A は、16 年 1 月 17 日、労働基準法違反を被疑事実とする告訴状を会社の各営業所の所長に送付した。また、A は、同月 20 日、会社の営業本部長であった B が H の賞与を減額した旨の発言をしたところ、B の胸ぐらを掴み、「お前も告訴しちやるけえの」などと述べた(以下、上記の各事実を合わせて「B に対する暴行等」という。)

なお、組合は、A が B の胸ぐらを掴むなどした事実はない旨を主張するが、証拠(甲58, 乙3, 乙38, 乙48の1, 2)によれば、A が前記のとおり B の胸ぐらを掴むなどした事実が認められ、これを覆すに足る証拠はない。

【甲58, 乙3, 乙34の2, 乙38, 乙48の1, 2】

イ 2 回目の解雇通知

(ア) 解雇の通知

会社は、A に対し、16 年 12 月 29 日、① C 会長に対する暴言(内容は第 1 次解雇訴訟において主張したものと同一である。前記 2 (2)ウ参照)、② E に対する手紙の送付、③ D の退職金に関する書面の送付、④ 100 万円に関する刑事告発等、⑤ C 会長の妻に対する暴言、

⑥ B に対する暴行等の各事実は就業規則 45 条 4 項 5 号（職場の秩序を乱したとき）及び同 11 号（不正の行為をして会社の名誉を汚したとき）に当たるとして，16 年 12 月 29 日付けをもって懲戒解雇する旨（以下「第 2 次解雇」）を通知した。

【甲 2 の 1, 甲 58, 審査の全趣旨】

(イ) 懲戒に関する就業規則の定め

会社は，旧就業規則において制裁等に関し別紙 1 の 1 のとおり定め，16 年 1 月 1 日に改正した就業規則（以下「新就業規則」）において，懲戒に関し別紙 1 の 2 のとおり定めていた。

同就業規則において，懲戒は譴責，減給，出勤停止，降職降格及び懲戒解雇の 5 種類とすること（第 73 条），素行不良，勤務怠慢又はしばしば同就業規則に違反し職場の風紀秩序を乱したとき等は減給，出勤停止又は降職降格に処すること（第 74 条第 2 項），作業を妨害し又は職場の風紀，秩序を乱したとき，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等は懲戒解雇に処すること（同条第 3 項）などが定められている。

【乙 11 の 2】

ウ 第 2 次解雇訴訟

A は，17 年 2 月 15 日，第 2 次解雇には理由がないなどとして，A が会社の従業員の地位にあることの確認等を求める訴えを山口地方裁判所宇部支部に提起した（以下「第 2 次解雇訴訟」）。

山口地方裁判所宇部支部は，18 年 6 月 27 日，A が会社の従業員の地位にあることを確認すること等を内容とする判決を言い渡した。会社は，同判決を不服として広島高等裁判所に控訴したが，同裁判所は，20 年 7 月 31 日，原判決のうち未払賃金及び未払賞与の請求を認容した部分につき変更した他は原判決を維持する旨の判決を言い渡し，その後，同判決は

確定した。

同判決は、会社が解雇の原因として挙げた各事実（前記イ参照）について、①役員に対する言動として穏当を欠く部分があったことは推認できるものの、その全体像及び発言がなされた経緯は判然とせず、その一部を捉えて作業の妨害、職場の風紀・秩序を乱す行為であると評価することはできない（C 会長に対する暴言に関して）、②「その時あなたに居場所がないのでは」という表現は、E を退職に追い込むことを示唆する趣旨であると認めることはできず、E に対する手紙の送付をもって、直ちに会社の秩序を乱す行為をしたと評価することはできない（E に対する手紙の送付に関して）、③ A が、D に退職金が支払われていたことを知りながら同人に執拗に働きかけたとまでは認められず、A の行為が会社の業務に影響を与えたとまでは認められない（D の退職金に関する書面の送付に関して）、④ A の行動には軽率な点があり、A が会社の不正行為を発見しようとする意図を有していたことは推認されるが、会社員に対する嫌がらせや業務妨害を目的としていたとまでは認められず、解雇事由とするのは相当でない（100万円に関する刑事告発等に関して）、⑤ C 会長が「放っておけ」と述べたこと及び相談を受けた警察官の対応からすれば、懲戒事由に当たるとまで認めることはできない（C 会長の妻に対する暴言に関して）、⑥ A の告訴に基づいて会社が罰金刑に処せられたことからすると、会社が A の送付文書の対応に追われたことを業務の妨害と評価することはできない、A が B の胸ぐらを掴んだ行為は、会社の秩序を乱す行為であるというほかないが、掴んでいた時間がごく短時間であったこと、加勢した H が始末書の提出で済まされていること、会社側に非難されるべきことがなかったとはいいい難いことにかんがみると、A の上記の行為を、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ない（B に対する暴行等に関して）、などと判示した。

また、同判決は、会社が控訴審において普通解雇の事由として追加して主張した各事実について、⑦会社の業務に支障を生じさせたとは認められず、従業員としての適格性を欠くものとも認めがたい（無断アルバイトに関して）、⑧業務命令的要素を含んでいたか否か、Aの不参加が会社にいかなる悪影響等を生じさせたか立証が十分でなく、Aの研修不参加をもって、無断欠勤、協調性の欠如、従業員としての適格性の欠如と評価することはできない（研修不参加に関して）、⑨具体的な事実が判然としない（Aが業務に関し自己中心的で協調性に欠けるとの主張に関して）、⑩雇用関係上の債権にかかる紛争の解決は会社の業務そのものともいえるものであり、会社の業務に悪影響や支障が生じたともうかがえない、民事調停の申立てがAの独断的及び協調性のない性格を表すものとはいえないし、解雇事由に該当するとはいえない（賞与に関する民事調停の申立てに関して）、⑪上司との意思疎通を欠き、普通解雇を相当とするほど業務に支障が生じたり業務の円滑な遂行が阻害されたりしたことを認めるに足る証拠はない（上司に対する反抗的態度等に関して）、などと判示した。

【甲58, 乙3, 審査の全趣旨】

エ 第2次解雇訴訟係属中におけるAの行動

Aは、18年8月8日ころ、C会長の妻に対し、同人が作成したC会長の妻に対する暴言に関する陳述書について、「貴方のこの行為は詐欺未遂行為であり到底許されるものではありません。」などと記載し、謝罪を要求する内容の書面を送付した。また、Aは、同日ころ、Bに対し、同人が第1次解雇訴訟及び第2次解雇訴訟においてBに対する暴行等の事実の証拠となる供述をしたことに抗議し、同人に謝罪を求める内容の書面を送付した。

【乙45（枝番を含む）、乙47（枝番を含む）】

(4) 第1次解雇訴訟提起後におけるA、組合と会社との関係

ア 組合の結成

H 及び J (以下「J」)は、15年11月、第1次解雇訴訟において A 側の証人として出廷し、会社に不利な証言をした。

H は、16年2月ころ、C 会長及び F 社長から上記の証言を撤回するように求められた。

A , H 及び J は、同年4月14日、A を執行委員長、H を書記長、J 及び K (以下「K」)を副執行委員長として組合を結成した。

イ 労働委員会に対する救済申立て等

組合は、山口県労委に対し、16年5月13日以降、3回にわたり、会社を被申立人として不当労働行為の救済申立てをした。山口県労委は、これらの申立てにおいて、会社に対し、組合の組合員に対する賞与及び賃金の減額分の支払、脱退勧奨の禁止、団体交渉応諾、組合員の原職復帰、賞与の再査定等を命じる救済命令を発し、これらの救済命令は、当委員会の再審査において組合員の原職復帰を命じた部分が取り消された他は、再審査の申立てがなかったこと又は当委員会が再審査の申立てを棄却したことにより維持されている。なお、会社は、山口県労委が組合員の賞与の再査定及び19年1月の月例賃金の減額分の支払を命じ、当委員会が会社の再審査申立てを棄却した部分について、取消しの訴えを提起している。

この他、組合は、会社内外での宣伝活動、労働基準監督署に対する指導要請、労働関係調整法に基づくあっせん申請などを行い、会社は、組合の宣伝活動に抗議したことがあった。

【以上ア、イにつき甲8の1～3,甲9の1～3,甲29の1,2,甲31～33,甲35,甲38,甲51の1,乙59,初審① H 6～頁,当審① H 87～89頁,当委員会に顕著】

3 本件配転及び本件処分

(1) 本件処分の通知

会社は、A に対し、事前に同人の弁明等を聴取しないまま、20年12月24日、内容証明郵便で、① C 会長に対する暴言（内容は第1次解雇訴訟において主張したものと同一である。前記2(2)ウ参照）、② E に対する手紙の送付、③ D の退職金に関する書面の送付、④ 100万円に関する刑事告発等、⑤ C 会長の妻に対する暴言、⑥ B に対する暴行等、⑦無断アルバイト、⑧研修不参加、⑨賞与に関する民事調停の申立て、⑩上司に対する反抗的態度等は、旧就業規則45条4項5号（職場の秩序を乱したとき）、6号（許可なく在籍のまま他人に雇用されたとき）、11号（不正の行為をして会社の名誉を汚したとき）及び新就業規則74条3項ホ（職場の秩序を乱したとき）、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）、ヨ（しばしば上長の注意、指示、命令に従わず、反抗的態度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）、ツ（会社は無許可で他の会社に勤務したり、自営を行ったとき）、ウ（前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき）に該当するとして、新就業規則73条1項3号（旧就業規則44条3号）により、21年1月5日から同月10日までの間出勤停止に処する旨（本件処分）を通知した。

【甲3,4,審査の全趣旨】

(2) 本件配転の告知

会社は、A に対し、事前に同人の意向等を聴取することなく、21年1月13日、本社において本件配転を告知し、小野田営業所で洗浄作業をしてもらう旨を伝えた。

A は、リース業務を行う契約で入社したのでリース業務を行っていない小野田営業所に行くことはできない、本社でリース商品の配達をしていた従業員が退職したばかりなので自分がリース業務に従事しても支障はないなどと述べた。

これに対し、F 社長、G 及び会社の総務部部長代理の L（以下「L」）は、A が述べるような契約はしていない、A にはリース業務を行うのに必要なガスや溶接の知識がない、本社にリース担当の従業員はいないかもしれないがリース部門はなくなった、小野田が最適であると判断した、今までのブランクを埋めるように頑張ってもらいその後どこに行くか考えればよい、A に今できる仕事は小野田しかない、給料は下がらない、などと述べ、本件配転を受け入れるように説得した。

【甲26, 乙62の1, 当審① L 30, 32, 43頁】

(3) 労働条件の通知

会社は、A に対し、同日、本件配転後の労働条件に関する労働条件明示書を交付した。同通知書において、業務内容は「上司の指示によるものとする。」と記載されていた。

会社は、A に対し、同月16日、労働条件通知書を交付した。同通知書のうち、「従事すべき業務内容」の項には、「足場材の整理整頓・洗浄・保全・貸出し・受け入れ及び付帯する作業」と記載されており、足場材の配達に関する作業（小野田営業所の業務につき後記4(1)ア参照）は記載されていない。

【甲56, 乙61, 当審① G 77～78頁】

4 小野田営業所及び本社リース部門の状況、本件配転後の A の勤務状況

(1) 小野田営業所の状況

ア 小野田営業所の業務及び業務態勢

小野田営業所は、山口県山陽小野田市内にあり、本社からは車で約10分の距離にある。

同営業所は、「仮設事業部」として、会社の営業所の中で唯一仮設足場材のリースを行っており、リース機材の貸出し、返却、片付け、整備、積み込み、積卸し、配達等を主たる業務としている。

敷地は、北から南方向に向かってL字形をしており、敷地北側に事務所と工場がある。

同営業所には、本件申立ての後の21年7月現在、8年10月に東営業所から異動し営業所長を務めている正社員のM（以下「M」）の他、正社員6名（Aを含む）、定年退職後に再雇用した社員2名、シルバー人材センターの者3名の合計12名が勤務している。Mと経理を担当する事務員1名及びA以外の者は、前述したリース機材の貸出し、返却等の業務全般に関与していた。本件配転の前の20年12月、同営業所に勤務していた女性従業員1名（当時71歳又は72歳）が退職したが、21年1月5日から、シルバー人材センターの者1名が同営業所に勤務している。

イ 足場材等の洗浄作業

小野田営業所では、リース機材の整備に関する業務として、足場材等の洗浄作業を行っている。洗浄作業は、圧力30キログラムないし80キログラムでノズル（目視で長さ約1メートル、直径は指先程度）から水を噴出する小型高圧洗浄機（以下「小型機」）1台と、圧力約300キログラムでノズル（前同）から熱湯を噴出することができる大型高圧洗浄機（以下「大型機」）1台のいずれかを用いて行う。通常は小型機を用いるが、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、噴出圧力が高く熱湯を噴出することができる大型機を用いる。作業場は、工場南側の屋外に設けられている。

洗浄作業の対象となるリース機材の中には、大きいもので、長さ4メートル、幅25センチメートル、重さ約14キログラムの鋼製足場板、長さ1.8メートル、幅40センチメートル、重さ約13キログラムの踏み板などがあつた。足場材等の搬送には、同営業所内にあるフォークリフトを用いることができるが、足場材等をフォークリフトに載せる作業は、手作

業で行われた。A は、フォークリフトの運転免許を有していない。8年
から小野田営業所に勤める N (以下「N」) は、21年ころ、
長さ約4メートルの杉板を片付けようとした際に腰を痛めた。

本件配転の前は、M 及び経理担当事務員を除く各正社員、再雇用社員、
シルバー人材センターの者が適宜洗浄作業を行っていた。洗浄作業が数日
間連続することもあったが、洗浄作業に長期間専従する者はいなかった。
20年12月に退職した前記の女性従業員は、小野田営業所の従業員の中
で比較的多く洗浄作業に従事したが、連続して洗浄作業に従事したのは1
週間ないし10日間程度であった。

ウ 工場内での作業

小野田営業所の工場内には、天井式クレーンが設置されている。

21年1月当時、小野田営業所において天井式クレーンの操作に必要な
資格免許を有していたのは M と A であったが、天井式クレーンは他の
従業員2名が操作していた。同年8月、会社は A に天井式クレーンの操
作をさせるようになった。会社は、A に免許証の写しを提出するよう求
めたが、A は、当委員会における審問終結時まで、会社に免許証の写し
を呈示しない。

エ C 会長の言動

C 会長は、16年ころ、会社に残業代を請求した H に対し、「足場
のクランプでも洗うか」と述べた。

【以上アないしエにつき、甲5, 甲45の1, 2, 甲46, 甲51の1, 2, 甲57, 甲65, 乙12,
乙52, 乙62の2, 3, 乙64～68 (枝番を含む), 初審① H 8頁, 初審② M 1～5,
23～27, 初審② A 1～3頁, 初審② F 3～4, 37頁, 当審① N 2～6, 15～18,
21～22, 26～28頁, 当審① A 100頁】

(2) 本社リース部門の状況

本社リース部門は、A が配転された13年8月7日 (前記2(1)参照)

当時、主にパワーショベル、ブルドーザー、タイヤショベル等の土木作業用重機のリース及びダンプカーのレンタルを行っており、事務を担当する正社員1名の他、A、Eほか1名の従業員がその業務を担当していた。14年8月における売上額は約1308万円であった。

会社は、16年11月から17年4月までの間、公共事業の縮小に伴う需要の減少等を理由に、本社リース部門で扱っていたリース用重機106点、レンタル用ダンプカー20台を処分した。

本件配転が行われた21年1月当時、本社リース部門は、鉄工所関係の発電機、コンプレッサー等の機材のリースのみを行っており、Eとシルバー人材センターの者2名（うち1名は事務担当）がその業務を担当していた。同月における本社リース部門の売上額は、約679万円である。

本社リース部門では、配達業務に従事していた女性従業員が20年12月に退職した。会社は、同月、新たにシルバー人材センターの者（女性）をリース部門に配置したが、事務的な作業のみを命じ、配達業務は行わせていない。21年8月31日（初審第1回審問の当日）において、高圧ガス酸素部の従業員1名と灯油の配達業務に従事する従業員1名が、本社リース部門の配達業務を兼務している。リース機材を移動させる際は、玉掛け、移動式トラック・クレーンの免許を要する作業を行うことがある。

【甲66写真⑥,乙62の3,乙63,初審① H 3~4頁,初審② F 3頁,当審① L 31~32,49頁,当審① G 54~59,66頁,当審① A 99~100頁】

(3) 本件配転後のAの勤務状況、会社の対応等

ア Aは、21年1月13日から、小野田営業所において主に足場材等の洗浄作業に従事した。

洗浄作業の内容は、おおむね、足場材、踏み板大小合わせて数十ないし百数十枚の洗浄を中心とし、日によって単管、クランプ、手すり、筋交い等の洗浄が加わり、単管等の洗浄のみを行う日もあった。同年6月及び7

月には、洗浄作業がない日もあった。同営業所が、洗浄作業の作業目標を設定したことはない。

A が同年 1 月から同年 8 月までの間に作成した作業日報の主な記載内容は、別紙 2 のとおりである。

【甲44の2, 3, 甲47, 乙53～54（枝番を含む）】

イ A は、M に対し、21 年 5 月 13 日ころ、気温が高くなった場合の作業に備えて麦わら帽子を支給し、作業場に日よけを設置するように求めた。会社は、同年 6 月 1 日、洗浄作業の作業場に日よけを設置したが、麦わら帽子又はその購入費用は支給しなかった。

M は、A に洗浄作業以外の作業を命じたことがあった。A は、M の指示に従って他の従業員の作業を手伝ったことがあったが、除草作業は手伝わなかった。

A が、同年 7 月末日までに、M に対し、他の作業に従事させることを求めたり、他の従業員の作業を手伝う旨を自ら申し出たことはない。

【甲44の2, 乙68, 初審② M 9, 12, 26頁, 初審② A 27頁, 当審① N 7, 11～12, 14, 20, 25頁】

ウ A は、21 年 7 月 29 日及び同月 30 日、同月 31 日に予定されていた本件初審の第 4 回調査に出頭するため、大型機で洗浄する機材の洗浄作業に従事した。A は、同月 31 日、本件初審の第 4 回調査に出頭した後、山口県宇部市内にある小山整骨院の診察を受けた。同院の医師 P は、同年 8 月 7 日付けで、受傷日を同年 7 月 30 日、傷病名を腰部捻挫及び左股関節捻挫とし、向後 10 日間の加療を必要と認める旨の診断書を作成した。A は、上記の傷病について労災申請をしなかった。

A は、同年 9 月 1 日の作業中に腰部を痛めたとして労災申請し、同日から同月 19 日までの欠勤につき労災認定を受けた。

【甲48, 甲60～62, 甲69, 当審① A 104～105頁】

エ 会社が、A に対し、本件配転の直後から大型機のみを用いて洗浄作業をするように命じたことはない。

組合は、会社は A に対し足腰に負担のかかる大型機を用いた洗浄作業に従事するように命じた旨を主張し（前記第 2 の 1（組合の主張）（1）参照）、A もこれに沿う供述をするが（甲 51 の 2）、A が作成した 21 年 1 月の各作業日報（乙 53 の 1 ないし 11）の内容から、会社が大型機のみを用いて洗浄作業をするように命じていなかったことは明らかであり、これに反する A の供述及び同供述に基づく組合の主張は採用できない。

5 組合が救済を求める団体交渉に関する事実の経過

(1) 19 年までの団体交渉

ア 団体交渉に関する協定

組合と会社は、17 年 1 月 15 日、団体交渉に関する協定を締結した。同協定は、交渉委員、団体交渉事項等、組合と会社との間の団体交渉に関する包括的なルールを定めるものであり、交渉委員は双方とも原則として 10 名以内とすること（第 3 条）、団体交渉の申入れについては、申入れを受けた日から 7 日以内に開催日時、場所を相手方に通知すること（第 5 条第 2 項）、団体交渉は申入れを受けた日から原則として 15 日以内に行うこと（ただし、双方が合意した場合はこの限りでない。第 5 条第 3 項）等を定めている。同協定の有効期間は締結の日から 2 年間とされ、有効期間の満了の 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 年ごとに自動更新するものとされている（第 10 条）。

【甲 8 の 2】

イ 団体交渉の内容等

組合は、19 年に行われた会社との団体交渉において、① 17 年 3 月 12 日の団体交渉において提出することを約束した査定基準票をすべて呈示すること、② 給与・賞与に係る会社の業績（各部門ごとの売上げ、経費、

人件費、粗利益及び純利益)を呈示すること、③19年冬季賞与として、Hに40万6900円、K、J、Aにそれぞれ25万6000円を支給すること、④組合員全員の20年1月度昇給を一律5000円とすること、⑤会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、⑥組合に組合事務所を貸与すること等を要求した。

会社は、評価基準書は事務所に誰でも閲覧できる状態で置いてあり、人事考課表は管理職及び役員以外の者に対しては秘密とする、査定基準票はHに見せており、山口県労委に証拠として提出しているので内容は分かっているはずである(前記①に対して)、部門ごとの決算分析書は作成しておらず、経営に関する資料は公表できない、総売上は21億9000万円である(前記②に対して)、就業規則中の賃金規程に従って支給する、金額は決定したが根拠を公表することはできず、各人の査定結果は個人面談で直接本人に説明する(前記③、④に対して)、Gが事務員の机を調べたが印章はなかった(前記⑤に対して)、貸与すべき事務所がないので組合事務所の貸与は考えていない(前記⑥に対して)、などと回答した。

19年12月29日の団体交渉では、Gが、組合に対し、人事考課表(賞与)の原紙を示して査定項目等を説明した。

会社は、19年ころから、Gに交渉権限を与えて同人を団体交渉に出席させるようになった。B、O、I、Mらが会社側の交渉委員として団体交渉に加わることもあった。

【甲10の3,甲14,甲15の1,甲16の1~3,甲18の1~4,甲19,甲20,甲28,乙16,乙57の1,審査の全趣旨】

(2) 20年2月16日の団体交渉

ア 団体交渉開催までの経過

組合は、会社に対し、20年2月7日、開催日時を同月21日午後6時30分、要求事項を、一時金・昇給に関する会社業績の資料(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(要求事項1)、組合員に対し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(要求事項2)、組合員の昇給を18年12月給与をもとに一律1万円とすること(要求事項3)、Hを本社勤務とすること(要求事項4)、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること(要求事項5)とする団体交渉を申し入れた。会社は、組合に対し、20年2月9日、Gを作成名義人とするファックスで、開催日時を同月16日土曜日午後6時30分から2時間程度とするように申し入れた。

組合は、会社に対し、同月15日、Gは会社を代表しておらず組合との交渉における権限もない、F社長名で申し入れがあれば返答する旨の文書を送付した。F社長は、組合に対し、同日、Gに組合との団体交渉を委任している旨を文書で通知した。

イ 団体交渉の内容

組合と会社は、20年2月16日、前記アの申入れに係る団体交渉を行った。

会社側(G, B, Mほか1名が出席)は、組合の要求事項について、会社の業績は企業年鑑に載っているので調べてほしい(要求事項1に対して)、就業規則の人事考課規定に従って査定している(同2及び3に対して)、Hを本社勤務とすることは考えていない(同4に対して)、会社が従業員印鑑を所持している事実はないが再調査する(同5に対して)などと回答した。

【甲21の1, 2, 甲28, 甲39の1~4, 乙56の1~3】

(3) 20年2月22日申入れに係る団体交渉

組合は、会社に対し、20年2月22日、開催日時を同年3月5日午後6時30分、要求事項を、団体交渉に会社代表者が出席すること(要求事項1)、団体交渉で合意した事項がある場合は、当該交渉時に文書を作成して会社代

表者が署名捺印すること（要求事項2）、団体交渉の議事録は、当該交渉時又は交渉終了後に作成（文書化）して会社代表者が署名すること（要求事項3）とする団体交渉を申し入れた。

会社は、組合に対し、同日、団体交渉の議事録はお互いに作成し、指摘事項があればその部分を訂正し相手側に連絡して作成すればよい、連絡方法は文書でのやりとりを希望する、合意文書の作成も同様としたい、などと文書で申し入れた。また、会社は、同月27日、合意文書及び議事録の作成について団体交渉をする必要があるか、このような内容であればファックスで文書のやりとりを行えば十分ではないか、会社は必要最小限で業務を行っているのご理解を願う、などと文書で申し入れた。

組合が、会社に対し、同月29日、会社の同月27日付けの申入れは団体交渉の拒否かなどと尋ねたところ、会社は、組合に対し、同年3月1日、相互に誤解が生じないように文書で質問するようお願いする、同年2月27日申入れは団体交渉を行わずに文書のやりとりでも済ませることができるのではないかと尋ねているのであって、団体交渉を拒否したわけではない、などと文書で通知した。会社は、同年3月4日、組合に文書で回答するよう求め、同月5日、組合から回答がなかったとして、組合が同年2月22日に申し入れた団体交渉には出向かない旨を文書で通知した。

【甲22, 甲23, 甲28, 乙50の1, 2, 乙55の1～4】

(4) 20年4月3日の団体交渉

ア 団体交渉開催までの経過

組合は、会社に対し、20年3月19日、F社長が同年2月22日の団体交渉の申入れを正当な理由なく拒否したことは遺憾である旨を述べるとともに、開催日時を同年の「4月3日（金）午後6時30分」、要求事項を、一時金・昇給に関する会社業績の資料（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（要求事項1）、組合員

に対し不当に減額した一時金の差額分を支給すること（要求事項2）、組合員の昇給を18年12月給料をもとに一律1万円とすること（要求事項3）、Hを本社勤務とすること（要求事項4）、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること（要求事項5）、会社代表者が出席すること（要求事項6）、団体交渉で合意した事項がある場合は、当該交渉時に文書を作成して会社代表者が署名捺印すること（要求事項7）、団体交渉の議事録は、当該交渉の場で文書化し会社代表者が署名すること（要求事項8）とする団体交渉を申し入れた。

会社は、組合に対し、20年3月25日、会社が同年2月22日の申入れに係る団体交渉を一方向的に拒否したことはないとして、組合に抗議するとともに、要求事項1ないし5については、同年2月16日の団体交渉において回答済みである、同6ないし8については、同月27日及び同年3月1日に通知したとおり、団体交渉を行う必要があるか尋ねるので回答を求める、との内容の文書を送付した。

組合は、会社に対し、同年3月27日、会社の主張は団体交渉に応じない正当な理由にはならない、前回及び前々回の団体交渉では資料の呈示もなく交渉に至っていない、団体交渉にはF社長が出席し誠実に交渉に応じるように求める、などと文書で通知した。会社は、組合に対し、同月29日、組合は会社の質問を無視して一方向的な解釈により団体交渉を開催させようとしているとして抗議するとともに、同月25日付けで送付した書面に対する回答を再度求める旨を文書で申し入れた。

組合は、会社に対し、同年4月1日、組合が申し入れたとおり、「4月3日（金）午後6時半から」団体交渉を行う旨を通知した。

会社は、組合に対し、同月3日、組合は依然として会社の質問に回答しないとして抗議するとともに、20年4月3日金曜日という日は存在しない（暦上の同日は木曜日である（公知の事実））、このような日時の記載

は会社を困惑させようとするもので、存在しない日時の団体交渉には出向きようがない旨を文書で通知した。組合が、会社に対し、同日、「3月19日申し入れの通り、本日4月13日（木）午後6時半から（中略）団体交渉を行います」と通知したところ、会社は、組合に対し、同日、「4月13日（木）は存在しません」などと文書で抗議した。

イ 団体交渉の内容

組合と会社は、20年4月3日、団体交渉を行った。

会社からは、Gのみが出席した。ここで組合が「判決や命令、法令を遵守すべきではないか」と質問したのに対して、会社は山口県労委の命令（平成18年（不）第2号事件）については、中労委に再審査を申し立てており（中労委平成20年（不再）第14号事件）、その結果を見て判断したい旨回答し、また組合は履行の有無について「今すぐこの場で答えろ」とか「履行するのかもしれないのか答えろ」などと繰り返し質問し、交渉は約2時間に及んだ。しかし、組合と会社の主張はかみ合わず、要求事項の交渉に入らないままGが退席して終了した。

【甲23, 甲24, 甲28, 乙50の1~8, 10】

(5) 20年4月4日申し入れに係る団体交渉

組合は、会社に対し、20年4月4日、開催日時を同月10日午後6時30分、要求事項を、同年3月19日の申し入れにおける要求事項とほぼ同一（要求事項4につき、Hをプロパン部部長に戻すこととする他は、同日の申し入れにおける要求事項と同じ）とする団体交渉を申し入れた。

会社は、組合に対し、同年4月9日、団体交渉の日時は余裕をもって決めさせてほしい旨を述べるとともに、団体交渉の開催日時を同月12日土曜日午後6時30分から2時間程度とするように文書で申し入れた。

組合は、会社に対し、同月10日、文書で、同月12日は予定があるため団体交渉を開催することはできない旨を通知し、団体交渉に応じるのであれ

ば組合の申入れに対する資料を呈示するように求めた。

会社は、組合に対し、同月15日、文書で、会社代表者の出席は約束できない旨を述べるとともに、団体交渉の開催日時を同月26日午後6時30分から2時間程度とするように申し入れた。

組合は、会社に対し、同月17日、Gは同月3日の団体交渉において交渉権限をもっていないとして退席した、納得できない命令や判決には従えないと発言した、などとして抗議するとともに、F社長自らが団体交渉の申入れをし、団体交渉に出席するように求める文書を送付した。

会社は、組合に対し、同月21日、組合は同月3日の団体交渉の開始時に同年2月15日付けの会社からの通知書（前記(2)ア参照）を示してGの交渉権限をわざわざ確認した、Gは団体交渉が始まってから約2時間後にAから「もう帰れ」と言われたので退席した、Gは命令や判決については不服を申し立てているのでその結果により展開が変わる旨を説明したにすぎない、などとして、組合の主張には到底納得できない旨を文書で回答した。

会社は、組合に対し、同年4月26日、同日に団体交渉を開催する旨の申入れ（同月15日付け）に対して組合が回答しないため、組合は団体交渉を拒否したものと理解することなどを通知した。

【甲24, 甲28, 乙50の1, 9～15】

(6) 20年8月9日の団体交渉

ア 団体交渉開催までの経過

組合は、会社に対し、20年7月29日、開催日時を同年8月12日午後6時30分、要求事項を、Aを速やかに復職させること（要求事項1）、組合員に対し不当に減額した一時金の差額分を支給すること（要求事項2）、組合員の昇給を18年12月給料をもとに一律1万円とすること（要求事項3）、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること（要求事項4）とする団体交渉を申し入れた。

会社は、組合に対し、20年8月4日、団体交渉の開催日時を同月9日土曜日午後6時30分から2時間程度とするように文書で申し入れた。

イ 団体交渉の内容

組合と会社は、20年8月9日、前記アの申入れに係る団体交渉を行った。

会社側（G，B，Mほか1名が出席）は、組合の要求事項について、第2次解雇訴訟につき上告の手続きをとっているため、その結果をもって対応を考える（要求事項1に対して）、平成18年の賞与の差額は支払済みであり、同年以降の分については就業規則に基づいて査定しているので差額分の支給は考えていない（同2に対して）、山口県労委の救済命令については中労委に不服を申し立てているため、その結果をみて考える（同3に対して）、会社が従業員の印鑑を所持している事実はないが再調査する（同4に対して）などと回答した。

【甲28, 甲40の1～3】

(7) 20年12月6日の団体交渉

ア 団体交渉開催までの経過

組合は、会社に対し、20年11月20日、開催日時を同年「12月4日（火）午後3時から」、要求事項を、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（要求事項1）、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（要求事項2）、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（要求事項3）、19年度夏季賞与ないし20年冬季賞与として、Hに対し40万9600円を、K，J及びAに対し各25万6000円を支給すること（要求事項4）、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（要求事項5）、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること（要求事項6）とする団体交渉を申し入れた。

会社は、組合に対し、同年11月26日、20年12月4日火曜日という日は存在しない（暦上の同日は木曜日である（公知の事実））として、組合の申入れには回答できない旨を通知した。

組合が、同年11月27日、同月20日に申し入れた団体交渉の開催日時には誤記があり、正しくは同年12月4日木曜日である旨を通知したところ、会社は、団体交渉の開催日時を20年12月6日土曜日午後6時30分から2時間程度とするように文書で申し入れた。

イ 団体交渉の内容

組合と会社は、20年12月6日、前記アの申入れに係る団体交渉を行った。

会社側（G、B、O、I、Mほか1名が出席）は、組合の要求事項のうち、要求事項1について、個人考課の内容は人事考課規定第13条（考課票は、管理職及び役員以外には秘密扱いとする旨を定める。）により開示できないとしつつ、H、K、Jについて各人別に作成した「個人売上表」と題する書面を呈示した。同書面には、18年12月から20年11月までの間の各月別の期待売上額、実績額及び達成率並びに19年夏季から20年冬季までの各査定対象期間別の期待売上額、実績額、達成率及び査定額（20年冬季賞与の査定額は、Hにつき17万円、Kにつき17万円、Jにつき7万円）が組合員ごとに一覧表にまとめられていた。組合が、同書面をどのように作成したのか尋ねたところ、会社は、業務用の月報等に基づいて作成しているなどと回答し、これ以上の資料を示すことはできない旨を回答した。会社は、上記の他に、組合に対し、賞与の考課に用いる「人事考課表（賞与）」、給与・昇給の考課に用いる

「営業・配送評価基準書」,「人事考課表 [I 級・II 級]」,「人事考課表 [III・IV 級]」の各原紙を呈示した。

この他、会社は、39期の売上げは21億9000万円、40期の売上げは20億4000万円（前年比93パーセント）であり、経費、人件費、粗利益等についてはこの場での回答を控える（要求事項2に対して）、組合員個人の売上げは「個人売上表」で示したとおりである（同3に対して）、就業規則に基づいて査定しているので組合の要求に応じることは考えていない（同4に対して）、中労委の判断を待つ（同5に対して）、関係する従業員やF社長の机等を調べたが、印鑑はなかった（同6に対して）などと回答した。

組合は、要求事項4に関し、組合員の20年冬季賞与に関する会社の具体的な回答を求めた。会社は、一次査定は行ったが二次査定は未了である、一次査定に関する資料は持ち合わせていない、査定の方法は変えていない、などと回答した。組合は、20年夏季賞与は会社から事前の回答がないまま支給されたなどと述べ、20年冬季賞与については会社から交渉を申し入れて決定することを提案した。会社は、組合の提案を検討する旨を回答した。

【甲11の1～6,乙11の2,乙13（枝番を含む）,乙57（枝番を含む）】

(8) 20年12月26日の団体交渉

ア 団体交渉開催までの経過

会社は、組合に対し、20年12月13日、開催日時を同月17日水曜日午後7時から1時間程度、議題を20年冬季賞与とする団体交渉を申し入れた。

会社は、同月16日、組合から受諾の返答がないため同月17日に団体交渉を行うことはできない旨を通知した。組合は、会社に対し、同月17日、組合のファックス送信先に組合員が常駐していることはなく、同月1

3日の団体交渉申入れ及び同月16日の通知は同日午後に初めて確認した、急を要する事項についてはAかHに直接連絡するよう求めていたはずである、などと書面で抗議した。

会社は、組合に対し、同月20日、同月13日に20年冬季賞与の二次考課が完了したので速やかに団体交渉を申し入れた、会社が団体交渉を申し入れることは組合において十分に予測し得たのであり、同月13日付けの団体交渉の申入れを確認できなかったのは組合の落ち度によるものである、などと抗議するとともに、団体交渉の開催日時を同月26日金曜日午後7時から1時間程度とするように文書で申し入れた。

組合は、会社に対し、同月25日、同年26日の団体交渉を受けるとした上で、同日の団体交渉において、同月6日の団体交渉で要求した各事項の他、Aを速やかに復職させることについて、判決及び労働委員会の命令を遵守するよう要望する旨を文書で通知した。

イ 団体交渉の内容

組合と会社は、20年12月26日、団体交渉を行った。会社は、同月6日の団体交渉で示した「個人売上表」を示すなどして、各組合員に対する20年冬季賞与の金額等を説明した。

【甲11の7～10, 甲28, 乙13（枝番を含む）, 乙58（枝番を含む）】

(9) 20年12月29日以降の申入れに係る団体交渉

組合は、会社に対し、20年12月29日、開催日時を21年1月8日午後4時、議題をAの労働条件及び出勤停止処分についてとする団体交渉を申し入れた。会社は、組合に対し、20年12月31日、団体交渉の開催日時を21年1月10日土曜日午後6時30分から1時間程度とするように文書で申し入れた。

組合は、会社に対し、21年1月4日、同団体交渉の要求事項として、Aの勤務地を本社とし、所属をリース部とすること、本件処分は同一事由

による二重処分であり違法であること、組合事務所を早急に貸与するように求めること、組合との連絡は A 又は H と直接行うこと等を通知した。会社は、同月 5 日、A が同月 10 日は他企業との交渉を優先すると述べたため団体交渉は開催できなくなった旨を通知した。組合は、会社に対し、同月 7 日、同月 10 日の団体交渉を拒否したことはないとして抗議するとともに、今後 G が作成した文書の受領及び F 社長が出席しない団体交渉は拒絶する旨を文書で通知した。

その後、組合が本件救済申立てをした 21 年 2 月 2 日までに、組合と会社との間で団体交渉は行われなかった。

(10) 賞与に関する就業規則の定め

会社の賃金規程は、賞与を、毎年 8 月及び 12 月に会社の業績、従業員の勤務成績を勘案し、在籍者のみに支給すること（同規定 22 条 1 項本文）、勤務成績によっては賞与を支給しないことがあること（同項ただし書）、勤務成績については人事考課規定によって決定すること（同条 5 項）を定めている。

【乙11の2】

(11) 本件救済申立ての後の事実

ア 団体交渉及び交渉ルール等に関する合意

組合と会社は、21 年 10 月 17 日、団体交渉を行った。

組合と会社は、団体交渉のルールに関し、申入れは文書で行い、開催日時の変更を求める場合は具体的な理由を記して相手方と直接話し合うこと、会社は、賞与及び給与を決定し次第団体交渉を申し入れ、支給前に団体交渉を開催すること、会社は、売上げ、利益その他査定に使用した資料及び各組合員の査定結果を提出すること等を合意し、同月 22 日、合意文書を作成した。

組合と会社は、同年 12 月 19 日、団体交渉を行い、会社は、A の 21 年 1 月、9 月、10 月分の各給与について不足分があったので、年内に現金

で支払うこと、20年冬季賞与は、同年12月22日を支給日として合計39名に対し600万円を支払うこと、組合員の冬季賞与の具体的な金額はわからないことなどを説明した。組合は、Aの給与の計算についてなお不当な点があること、賞与に関する説明を口頭でされても理解できないので、資料を呈示すべきであること等を述べた。

【甲12（枝番を含む）、甲28,甲41～42（枝番を含む）、甲54,甲55,乙4～10（枝番を含む）、乙17～19,21～27（枝番を含む）】

イ 三六協定に関する書面の配布

会社は、21年10月ころ、従業員に対し、いわゆる三六協定の更新に関連して、「各営業所の労働者代表の選出について」と題する書面を配布した。

同書面には、いわゆる変形労働時間制における年間休日数が変更されることが記載されていた他、「組合には、（中略）団体交渉の場で説明をすることになりました。」「組合には説明する機会が設けられたが、その他の方々に説明をする機会を作る意味で組合員以外の方を労働者代表とされると機会均等になると思います。」との記述も付されていた。

【甲75】

第4 当委員会の判断

1 本件配転は不当労働行為に当たるか（争点(1)）

(1) 本件配転の不利益性

ア 契約違反をいう点について

証拠（甲6,甲30の1）によれば、Aが会社との間で勤務地及び職種を限定しない労働契約を締結し、会社に入社した事実が認められ、これを覆すに足る証拠はない。これに反する組合の主張及びこれに沿うAの供述は、いずれも採用できない。

よって、本件配転に関し、労働契約違反に関する不利益を認めることは

できない。

イ 作業負荷が大きい業務に従事させる配転であることをいう点について

A が本件配転後に従事した洗浄作業の内容は第3の4(1)イのとおりであり、小型機その他、圧力約300キログラムで熱湯を噴射する大型機を用いる作業や、重さ10キログラム以上の足場材、踏み板を手作業で移動させる作業も含まれ、杉板を片付けようとした従業員が腰を痛めたことがあった。また、A は、21年9月、洗浄作業中に発した腰痛を理由とする欠勤について労災認定を受けている(第3の4(3)ウ)。

しかし、本件配転の前は、高齢の女性従業員も洗浄作業に従事していたこと(第3の4(1)イ)、洗浄作業の作業目標が定められることはなく(同(3)ア)、会社がA に本件配転の直後から大型機のみを用いて洗浄作業に従事するように命じたことはないこと(同(3)エ)、A が21年8月に腰部捻挫等の診断を受けたときは、A が受傷日の直前に自己の都合で大型機を用いた作業に専念していたこと(同(3)ウ)、A は、21年2月に腰部の負担を訴えたことがあるが(別紙2参照)、同月ころに腰部を痛めた証拠はなく、同月以外に腰部に対する作業負荷をうかがわせる申告をしていなかったこと(同(3)ア、別紙2)、A が洗浄作業以外の作業に従事させるように求めたことはないこと(同(3)イ)を考慮すると、洗浄作業の負荷に関する前記の諸事実を勘案しても、小野田営業所での洗浄作業が恒常的に過重な作業負荷を伴う作業であったと認めることは困難である。

よって、本件配転に関し、従事すべき作業の負荷が大きいことによる不利益を認めることはできない。

ウ 左遷先への配転をいう点について

小野田営業所の状況は第3の4(1)において認定したとおりであり、小野田営業所が会社の営業所の中で唯一仮設足場材のリースを主たる業務と

すること（同ア）、正社員でない従業員が多く勤務すること（同ア）、C 会長が H に対し「足場のクランプでも洗うか。」と述べたことがあること（同エ）などが認められる。

しかし、これらの事実のみをもって、直ちに小野田営業所への異動が事実上の降職、降格に当たるとか、従業員においてそのように認識されていると認めることは困難である。

エ その余の不利益について

A は、第1次解雇を通知されるまで本社リース部門の業務に従事しており（第3の2(1)）、A 自身も、本社リース部門への復帰を望んでいた（第3の2(2)ウ、同(3)ウ、第3の3(2)）。

他方で、小野田営業所は、他の営業所と異なる業務を行っており（第3の4(1)ア）、A が会社において小野田営業所が扱う業務又はこれに類似する業務に従事したことはなかった（第3の2(1)）。

また、小野田営業所における洗浄作業も、本件配転前に専従していた従業員がいなかったこと（第3の4(1)イ）からみて、通常は従業員が専従することを要する業務ではなく、また従業員も望まない作業であったものと推認される。

この他に、後記(2)ウにおいて述べるとおり、A の業務遂行能力が、若干の指導、補助等を補っても通常の業務遂行に耐えない程度にまで失われ、又は欠落していたとみることは困難であることも併せると、小野田営業所への配転は、A の職務経験及び業務遂行能力にそぐわず、かつ、従業員が専従することを望まない業務に従事しなければならない点において、A に精神的ないし職業上の不利益をもたらすものであったということが出来る。

オ 小括

以上によれば、本件配転に関し、組合が主張する契約違反の不利益、作

業負荷が大きい業務に従事しなければならない不利益，左遷先への配転の不利益はいずれも認めることができないが，本件配転は，A の職務経験及び業務遂行能力にそぐわず，かつ，従業員が専従することを望まない業務に従事しなければならなくなる点において，A に精神的ないし職業上の不利益をもたらすものといえることができる。

(2) 本件配転の合理性

ア 本社リース部門の状況

A が本件配転の前に所属していた本社リース部門の状況は第3の4(2)において認定したとおりであり，本社リース部門の業務は，A が離職していた間に縮小されていたものと認められる。

しかし，本社リース部門は，業務を縮小した後も，鉄工所関係の発電機，コンプレッサー等の機材のリースを行っており，本件配転の直前である20年12月，本社リース部門の配達業務に従事していた女性従業員が退職したが，同月にシルバー人材センターから補充された者は配達業務に従事しなかったこと（第3の4(2)），本件配転後の21年8月31日において，従業員2名が本社リース部門の配達業務を兼務していたこと（前同）も併せると，本件配転が行われた当時，本社リース部門において，配達業務等の人手を要しない状態にあったとは認め難い。

イ 小野田営業所の状況

本件配転が行われた当時及びその前後における小野田営業所の状況は第3の4(1)において認定したとおりであり，同営業所が，本件配転が行われた当時において，洗浄作業等のために更なる人手を要する状況にあったとは認め難い。

ウ A の業務遂行能力

A は，第1次解雇から本件配転までの間，6年間以上にわたって離職しており，第1次解雇の当時と同様の業務遂行能力を維持していたと認め

ることは困難である。

しかし、A が、入社してから第1次解雇に至るまでの約6年間にわたって美祿営業所及び本社のリース業務に従事していたこと（第3の2(1)）も併せると、A のリース業務に関する業務遂行能力が、若干の指導、補助等を補っても通常の業務遂行に耐えない程度にまで失われ、又は欠落していたとみることはできない。

エ 小括

以上によれば、会社は、本社リース部門が配達業務等に人手を要しない状態にあったとまではいえず、また、A の業務遂行能力は若干の指導、補助等を補っても通常の業務遂行に耐えない程度にまで失われ又は欠落していたとはいえないにもかかわらず、A を敢えて本社リース部門に復帰させず、本件配転により、A を更なる人手を要する状態にあったとはいえない小野田営業所に配転したといえることができる。そうすると、本社リース部門が業務を縮小したこと、A が長期間離職していたことを考慮しても、本件配転の合理性には疑問が残るといわなければならない。

(3) 不当労働行為意思

前記(2)のとおり、本件配転の合理性に疑問が残ることに加え、A は、組合の執行委員長であること（第3の1(2)）、組合は、第1次解雇訴訟を機に結成されたものであり、結成以来ほぼ恒常的に会社と対立、緊張関係にあったこと（第3の2(3)）、会社が、第1次解雇の後もA を再度解雇し（第3の2(2)(3)）、第2次解雇が無効であることを前提とする判決が確定するや、A の弁明等を聴取せずに本件処分を行い（前同、本件処分が不当労働行為に当たることについては後記第4の2参照）、同様にA の意向等を事前に聴取しないで本件配転を行ったこと（第3の3(2)）が認められる。

これらの事情に照らすと、会社は、組合の執行委員長であるA 及び同人ら組合活動を嫌悪し、同人を本社から排除し、精神的ないし職業上の不利益

を与えるとともに、A 及び組合の会社及び他の従業員に対する影響力を減殺する意図をもって本件配転に及んだと認めるのが相当である。

(4) まとめ

以上検討したところによれば、会社は、A 及び同人らの組合活動を嫌悪し、同人に精神的ないし職業上の不利益を与える本件配転を行ったと認められるから、本件配転は、労組法7条1号の不当労働行為に当たる。

2 本件処分は不当労働行為に当たるか（争点(2)）

(1) 本件処分の相当性

ア 会社が本件処分の処分事由として示した十の事実（第3の3(1)）については、第3の2(2)ア及び同(3)アのとおり、C 会長に対する暴言（①）を除く各事実、すなわち、E に対する手紙の送付（②、第3の2(3)ア(エ)）、D の退職金に関する書面の送付（③、同(オ)）、100万円に関する刑事告発等（④、同(カ)）、C 会長の妻に対する暴言（⑤、同(キ)）、B に対する暴行等（⑥、同(ク)）、無断アルバイト（⑦、第3の2(2)ア(ア)）、研修不参加（⑧、第3の2(3)ア(イ)）、賞与に関する民事調停の申立て（⑨、同(ウ)）、上司に対する反抗的態度等（⑩、同(ア)）の各事実が認められる。

イ しかし、本件処分は、これらの事実に対し、旧就業規則及び新就業規則の制裁又は懲戒に関する規程のうち、懲戒解雇の事由に関する規程（旧就業規則45条4項又は新就業規則74条3項）を適用するものであり（第3の3(1)）、出勤停止の懲戒処分としては、就業規則上の根拠を欠くものである。

ウ また、本件処分は、C 会長に対する暴言（①）を含む十の事由をもってA を出勤停止6日に処するものであるが、会社が処分事由として主張する事実については、次のような事情が認められる。

(ア) C 会長に対する暴言について

証拠により認められる事実は第3の2(2)ア(イ)の限度にとどまるものであり、会社が主張するように、Aが、C会長に対し、「(会社が)潰れようがおまえ関係ないじゃないか」、「お前」、「くそつたれじじい」、「くそつたれおやじ」(14年8月21日)、「ワリャー何をぬるいことを言いよるんか」、「今におもしろうなる」、「出るところ出てやっちゃるいや」、「黙ってメシを食え」(同月22日)などと述べた事実まで認めることはできず、大きな声を出し合った経緯等を含めた具体的な事実関係が明らかでない以上、職場の風紀秩序を乱す行為(旧就業規則45条3項1号、新就業規則74条2項イ各参照)に当たるとまで認めることはできない。

(イ) E に対する手紙の送付について

手紙の内容(第3の2(3)ア(エ))は、あくまで、Aが第1次解雇訴訟における自身の決意と態度をEに伝えるものである。「俺の夢は会社に戻ったら皆で力を合わせて、楽しく仕事をする事だ。もちろんEさんともそうありたいと願っている。」などと記していることも併せ考えると、「その時あなたに居場所がないのでは、と心配です。」との記述は、第1次解雇訴訟における対応の仕方や結果によって、Eが会社の中で孤立しかねないことを示唆する趣旨のものと解するのが相当であり、その客観的な内容において他人を畏怖させるものとはいえない。私事に属する行為であることも併せると、職場の風紀秩序を乱す行為(前同)に当たるとはいえない。

(ウ) B に対する暴行等

Bに対する暴行等のうち、Iに対する告訴状を会社の各営業所の所長に送付した行為については、Aの告訴に基づいて会社が罰金刑に処せられた以上、職場の風紀秩序を乱す行為(前同)に当たるとはいえない。

(エ) 無断アルバイトについて

就業規則上の出勤停止処分の事由（旧就業規則45条3項）には該当しない。会社の業務に具体的な支障を生じたとも認められない。

(オ) 研修不参加について

第1次解雇から1年以上前の事実であり、第1次解雇訴訟及び第2次解雇訴訟を通じて解雇事由とすることの当否が争われていたことを考慮しても、本件処分の時点において懲戒処分の事由としたことは相当とはいえない。

会社が研修旅行に参加することを業務命令として命じたか明らかでなく、Aが同研修旅行に参加しなかったことが無断欠勤（旧就業規則45条3項2号）ないし無断離職（同項6号）に当たるということもできないから、職場の風紀秩序を乱すもの（同項1号）とは認め難い。

(カ) 賞与に関する民事調停の申立てについて

賞与に関する民事調停の申立てが違法であると認めるに足る証拠はなく、賞与に関する民事調停の申立てによって、直ちに会社の名誉が害されたとか、職場の風紀秩序が乱されたということとはできない。

(キ) 上司に対する反抗的態度等

第1次解雇から1年以上前の事実であり、第1次解雇訴訟及び第2次解雇訴訟を通じて解雇事由とすることの当否が争われていたことを考慮しても、本件処分の時点において懲戒処分の事由としたことは相当とはいえない。

エ 以上のとおり、本件処分は、そもそも就業規則上の根拠を欠くものであり（前記イ）、就業規則上の出勤停止に関する懲戒事由（旧就業規則45条3項、新就業規則74条2項）に即してみても、懲戒事由に当たらず、又は懲戒事由とするのに相当でない事由を多く含むものである。

このように、本件処分は、就業規則上の出勤停止の懲戒事由に当たらな

い事実をも根拠として、適用すべきでない就業規則の規定を適用し、Aを出勤停止に処するものであるから、100万円に関する刑事告発等やBの胸ぐらをつかんだ行為など、懲戒に付すべき事実が含まれていると考えられること、一部の事実についてAに反省の態度がみられないこと(第3の2(2)エ参照)を考慮しても、処分としての相当性を欠くものといわざるを得ない。

(2) 不当労働行為意思

前記のとおり、本件処分が出勤停止の懲戒事由に当たらない事実をも根拠とし、適用すべきでない就業規則の規定を適用して行った不相当な処分であること(前記(1))に加え、Aは、組合の執行委員長であること(第3の1(2))、組合は、第1次解雇訴訟を機に結成されたものであり、結成以来ほぼ恒常的に会社と対立、緊張関係にあったこと(第3の2(3))、会社が、第1次解雇の後もAを再度解雇し(第3の2(2)(3))、第2次解雇が無効であることを前提とする判決が確定するや、Aの弁明等を聴取せずに本件処分を行ったこと(前同)が認められる。

これらの事情に照らすと、会社は、組合の執行委員長であるA及び同人らの組合活動を嫌悪して本件処分に及んだと認めるのが相当である。

(3) まとめ

以上のとおり、会社は、A及び同人らの組合活動を嫌悪して本件処分を行ったと認められるから、本件処分は、労組法7条1号の不当労働行為に当たる。

3 会社の20年2月2日以降の団体交渉に関する対応は不当労働行為に当たるか(争点(3))

(1) 社長が団体交渉に出席しないとの点について

前記のとおり、F社長が、20年2月16日の団体交渉に先立ってGに交渉を委任している旨を組合に通知したこと(第3の5(2)ア)、Gら

会社の幹部社員が、20年2月16日、同年8月9日、同年12月6日、同月26日の各団体交渉において、組合の要求事項に対し、ある程度明確な理由を付して回答していること（第3の5(2)イ、同(6)イ、同(7)イ、同(8)イ）等に照らすと、Gら会社の幹部社員が、組合との間の団体交渉における資格及び能力を欠くということとはできない。

よって、F社長が団体交渉に出席しないことをもって、会社の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるということとはできない。

(2) 給与・賞与に関する資料を提供しないとの点について

ア 20年2月16日の団体交渉における対応

前記のとおり、会社の賞与は会社の業績を勘案して支給されるものであるから（第3の5(11)）、会社は、組合が従業員である組合員の給与・賞与に関する団体交渉を求めた場合、少なくとも、その売上げを開示するよう努めるべきである。したがって、会社が、20年2月16日の団体交渉において、会社の業績は企業年鑑に載っているのを調べてほしい旨を回答するにとどめたこと（第3の5(2)イ）は、不誠実な対応といわざるを得ず、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

イ 20年12月6日、26日の各団体交渉における対応

会社は、20年12月6日、同月26日の各団体交渉において、賞与の考課に用いる人事考課表の原紙、組合員ごとに期待売上額と達成状況、各季の賞与の額を対比することができる「個人売上表」等の資料を示し、当期の売上額を示した（第3の5(7)イ、同(8)イ）。

これらの団体交渉においては、組合に対し組合員の賞与の額及びその根拠となる評価について交渉を進めるに足る情報は示されていたというべきであるから、会社が、上記両日の団体交渉において、組合員に対する具体的な査定の内容や、会社の経費、人件費、粗利益、純利益等を示さなかったことをもって労組法7条2号の不当労働行為に当たるということとはでき

ない。

ウ 小括

よって、給与・賞与の交渉に関する会社の対応については、会社が20年2月16日の団体交渉において、会社の業績は企業年鑑に載っているの
で調べてほしい旨を回答し、売上げの具体的な金額を示さなかったことに
限り、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(3) 日程調整に応じなかったとの点について

ア 20年2月22日の団体交渉申入れに係る対応

組合の20年2月22日の団体交渉の申入れに関する会社の対応等は第
3の5(3)において認定したとおりである。すなわち、組合は、団体交渉
に会社代表者が出席すること、団体交渉において合意した事項がある場合
は合意文書を作成すること、交渉時又は交渉終了後に団体交渉の議事録を
作成して会社代表者が署名することを要求事項とする団体交渉を申し入れ
たのに対し、会社は、団体交渉を拒否するものではないと述べつつ、組合
が要求した事項については相互に書面をやりとりして調整すれば足り、団
体交渉をする必要はないのではないかと主張を繰り返し、組合の返答が
ないことを理由に、組合が提案した同年3月5日の団体交渉に出向かない
旨を通知したものである。

組合が20年2月22日に申し入れた団体交渉の議題は、団体交渉の手
続やルールに関する要求事項であり、使用者が団体交渉の手續やルールに
関して団体交渉外での解決、調整を提案しても、労働組合がこれに応じず
団体交渉を求める場合は、当該使用者は団体交渉に応じるべきである。組
合が会社の提案に回答しなかったことをもって、直ちに団体交渉を拒否す
る「正当な理由」(労組法7条2号)があるということとはできない。

しかしながら、会社は20年4月3日以降において団体交渉そのものには
応じ(第3の5(4)ないし(8))、本件救済申立後の21年10月17日

の団体交渉において、組合との間で、日程調整等の団体交渉のルールを合意したこと（同(11)ア）に照らせば、当委員会の審問終結時において、上記の事実に関し不当労働行為の成立を認めるべき事情は存しないというべきである。

イ 20年12月29日の団体交渉申入れに係る対応

組合が20年12月29日に申し入れた団体交渉に関する会社の対応等は第3の5(9)において認定したとおりであり、組合は、日程調整におけるGの対応を不満として、Gからの文書の受領及びF社長が出席しない団体交渉を拒否する旨を通知し、その結果として、同申入れに係る団体交渉が行われなかったといえることができる。

前記(1)のとおり、Gが組合との間の団体交渉における資格及び能力を欠くとはいえないことを勘案すると、20年12月29日の申入れに係る団体交渉は、組合が、日程調整におけるGの対応を不満として、Gは団体交渉に関する権限を有しないとの見解に固執したため開催されなかったというべきである。したがって、同申入れに関する会社の対応を労組法7条2号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

ウ その他の対応

以上の他、会社には、日付や曜日に関する明白な誤謬をことさら論って抗議するなど（第3の5(4)ア、同(7)ア）、労使関係上必ずしも好ましいとはいえない対応もみられたが、これらの対応については、最終的に組合と会社が相互に調整した日時において団体交渉を行っていることから、労組法7条2号の不当労働行為を認めることはできない。

エ 小括

よって、団体交渉の日程調整に関する会社の対応に関し、現時点において救済すべき事実は存しない。

(4) まとめ

以上のとおりであり、20年2月2日以降の団体交渉に関する会社の対応については、会社が、20年2月16日の団体交渉において、会社の業績は企業年鑑に載っているのを調べてほしい旨を回答し、売上げの具体的な金額を示さなかったこと（前記(2)）につき、労組法7条2号の不当労働行為が成立する。

4 救済の適否及び方法

前述のとおり、本件においては、①会社が本件配転をしたこと、②会社が本件処分をしたこと、③会社が、20年2月16日の団体交渉において、会社の業績は企業年鑑に載っているのを調べてほしい旨を回答し、売上げの金額を示さなかったことにつき、それぞれ不当労働行為が成立する。

(1) 本件配転及び本件処分について

本件配転については、会社に対し、本件配転を取り消してAを原職に復帰させ、本件処分については、会社に対し、本件処分がなかったものとして取り扱い、出勤停止期間中の賃金相当額の遡及払いを命じるのが相当である。これと同旨の救済を命じる初審命令主文第1項及び同第2項は、これを維持するのが相当である。

(2) 団体交渉に関する会社の対応について

団体交渉に関する会社の対応につき不当労働行為が成立する部分（前記③）については、前記の認定事実のとおり、会社が、20年12月6日の団体交渉において、会社の売上げ及び組合員の売上げに関する目標達成率等を表す資料を示し（第3の5(7)イ）、本件救済申立後の21年10月17日の団体交渉において、20年冬季賞与の支給総額を示したこと（同(11)ア）、同日の団体交渉において、組合との間で、日程調整、給与・賞与に関する資料の提供等に関する団体交渉のルールを合意したこと（前同）等、会社において事後的にある程度誠実な対応をした事実が認められる。

しかしながら、本件に関する事実経過や、会社が、本件救済申立ての後に

においても、三六協定の交渉主体に関し組合を軽視又は嫌悪するような姿勢を示していること（同(11)イ）を併せて考慮すると、会社が、今後の団体交渉において組合を軽視又は嫌悪し、交渉に必要な説明を不当に怠る可能性がないとはいえず、正常な団体交渉を定着させるためなお救済を命じる必要がある。したがって、団体交渉に関する会社の対応については、不当労働行為が成立する事実の内容（第4の3参照）にかんがみ、本命令主文第1項のとおり初審命令を変更しなければならないものの、変更後の主文の限度において、これを維持するのが相当である。なお、会社が組合との間で21年10月17日に合意した団体交渉のルール（第3の5(11)ア）を遵守し、変更後の主文を履行すべきことはいうまでもない。

第5 結論

以上の次第であって、会社の再審査申立ては、初審命令主文第3項を変更する限度で理由があり、その余はいずれも理由がないから、労組法第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23年1月19日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ⑩

(別紙 1 の 1) 【旧就業規則 (関係規定の抜粋)】

(制裁の種類程度)

第 4 4 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 1 0 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 3 0 日分) を支給しない。

(懲戒事由と懲戒の種類)

第 4 5 条 従業員が次に掲げる事項に該当するときは、それぞれに定める懲戒を行う。

② 次の各号の一つに該当するときは訓戒に処する。

(1 ないし 3 略)

③ 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 1 3 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

④ 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 1 4 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

(解雇)

第46条 従業員が次の各号の一つに該当するときは，30日前に予告するか，又は労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給して解雇する。(ただし書は略)

1. やむを得ない業務の都合による場合
2. 精神又は身体の障害により，業務に耐えないと認められる場合
3. 就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合
4. その他，前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(②は略)

以 上

(別紙1の2)【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。

② 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。

③ 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 従業員が次の各号の一つに該当するときは、それぞれに定める懲戒を行う。

1. 次の各号の一つに該当するときは譴責に処する。

(イないしハ 略)

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

ヘ、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・ハラスメントのケースを含む）

ヘ、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みなされたとき

ヨ、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

タ、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

レ、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

ツ、その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

以 上

(別紙2) 本件配転後のAの作業日報における主な記載内容

作業日付 (平成21年月・日)	主な記載内容	証拠番号
1. 13	Qさんから洗浄機の使い方を教わる。温水の方がよく落ちるから使うようにと指示される(同記載に対しては、「よごれのひどい場合!」との他者による書込みが見られる。)。1時間後、先がとんで防護メガネがふっとんだ。あぶなかったが、事故がなくてよかった。	乙53の1
1. 14	温水で洗浄していたら、石油がもったいないからと使用を禁止された。寒風吹きすさぶなか、社員の健康を会社として考えるべきである。	乙53の2
1. 21	サビは完全に除去せよとの指示あり、時間がかかるがていねいにやるしかない。今日も一心不乱に仕事する。右肩上がらず。	乙53の5
1. 28	朝氷って水が出なかった。自分で治して使う。さすがリース担当。木板の足場は水圧の加減が難しい。倍疲れる。今日もよく頑張った。	乙53の8
1. 30	セメントの付いた単管は時間もかかるしやっかいである。灯油もいるし	乙53の10
1. 31	今日は、セメントが付着したものが多くて、大変だった。顔に飛散するのであぶないし、痛い。昼から灯油がきて温水が使用できた。水では落ちない。	乙53の11
2. 4	セメントがベトリ。時間がかかってしょうがない。カナズチで落とすも難しい。腰がそろそろやばい。	乙53の13
2. 5	昼から灯油なし。なかなか落ちない。そろそろ腰がやばいかも。コンクリートやサビが顔にあたって痛い。	乙53の14
2. 6	昼前灯油入荷。ちと頑張りすぎかも。	乙53の15
2. 10	賃金を不当に減額されながらも仕事はまじめによく頑張った。	乙53の18
2. 12	所長が録音(内緒で)しながら、今まで何も言わなかった外出のことについて怒鳴ってきた。なぜ録音するのか説明を求める。安心して仕事できない。	乙53の19
2. 13	腰もだが、右手がケンショウ炎かも。ちと頑張りすぎ!	乙53の20
2. 14	就業規則どおりの休ケイ時間をとらせていない。休ケイ時間に仕事や仕事の指示をするのは労基法に違反する。自由に全員一緒にとらせなければならない。	乙53の21
2. 23	休ケイ時間は全員一緒にとらせなければならない。	乙53の24
3. 19	発電機故障する。所長に頼んで入れ替える。	乙53の41
4. 1	10時休ケイに発電機を切り忘れていた。注意しなければならない。	乙53の51
4. 14	休ケイ時間を時間どおりにとらせる対策を講じるべきである。	乙53の61

4.18	工場内でペンキを吹き付ける作業はすぐさま中止，改善しなければならない。作業員の健康をもっと配慮されたい。また，外での吹き付けも現在の場所では，工場内に入ってくる。改善されたい。	乙53の64
4.27	海水，Rさん応援	乙53の70
4.28	Rさん応援	乙53の71
5.13	炎天下で30℃を越す中で作業をしています。M所長に炎天下での対策として麦わら帽子と作業場に日よけを設けるように要求しました。その際，作業は午前10時まで，午後3時くらいでよいと言われましたが，社長もまた了解しているのでしょうか。また，午前10時までと午後3時以降の作業にしても，対策は必要ですのでお願いします。	甲44の2
5.20	ちゃんとした休ケイ所を作って下さい。よろしく	乙53の80
5.21	きちんとした休ケイ所がほしいです。	乙53の81
5.26	熱シャ病の予防対策をされたい。	乙53の85
6.6	洗浄機の調子悪し，所長に報告	乙53の92
6.8	事実を確認することもせず，怒鳴って一ことは許されません。私は会社に対して「労働」を提供して賃金を代償として受ける契約を交しているのであって，M所長の家来ではありません。今朝の件で，事実を確認のうえ，適切な対応を求めます。	甲44の3
7.6	今日から朝礼に出席するようにとの指示あり。	乙54の4
7.22	毎日蚊に刺されている。場内の殺虫をしなければならぬ。特に洗浄，単管置場など全般的に。みな要望である。	乙54の16
8.7	「大型洗浄機で洗浄しろ」というのは業務命令でしょうか。そうであれば，業務命令指示書で指示されるようにして下さい。言った言わないで誤解のないように。蚊取り線こうは早めによろしく	甲47，乙54の27
8.8	社長へ。M所長から「仕事をまじめにやっていない」と評されている。そこで，1月13日からの作業日報を見せてください。よろしく。	乙54の28
8.18	社長へ M所長がだまって私をけいたい電話を使って写真をとっていたようであるが社長又は会長の指示によるものでしょうか。おたずねします。M所長にたずねても返答がありません。	乙54の33

以 上