

命 令 書

申 立 人 千葉県鴨川市太海 1 8 5 7 - 3

ブルースカイ鴨川 7 0 6 内

連合ちばユニオン・ヒルズアソシエーション労働組合

執行委員長 X 1

被申立人 千葉県鴨川市天津 3 1 6 4 - 7

有限会社鴨川ヒルズリゾート

代表取締役 Y 1

上記当事者間の千労委平成 2 1 年（不）第 4 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は平成 2 3 年 3 月 7 日第 1 5 3 1 回公益委員会議において、会長公益委員竹澤京平、公益委員鈴木牧子、同岡村清子、同松田忠三及び同島崎克美が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合執行委員長 X 1 に対する平成 2 2 年 1 月 1 6 日付け支配人付衛生管理者への降格をなかったものとして取扱い、降格がなければ同人が受けるはずであった賃金相当額と既に支給済の賃金との差額を同人に対して支払わなければならない。
なお、同人を復帰させるべき業務の決定及び降格がなければ同人が受けるはずであった賃金相当額の算定にあたっては、申立人と直ちに誠実に協議すること。
- 2 被申立人は、申立人組合の元組合員である X 2 に対する平成 2 2 年 2 月 1 5 日付け係長への降格をなかったものとして取扱い、降格から同年 3 月 1 5 日までの間、降格がなければ同人が受けるはずであった賃金相当額と既に支給済の賃金との差額を同人に対して支払わなければならない。
なお、降格がなければ同人が受けるはずであった賃金相当額の算定にあたっては、申立人と直ちに誠実に協議すること。
- 3 被申立人は本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記の内容の文

書を申立人に交付しなければならない。

連合ちばユニオン・ヒルズアソシエーション労働組合
執行委員長 X 1 様

年 月 日

有限会社鴨川ヒルズリゾート
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、千葉県労働委員会において労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような不当労働行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合の執行委員長であるX 1 氏を、平成21年11月1日付けで料飲サービス課監督職へ変更したこと及び平成22年1月16日付けで、支配人付衛生管理者へ降格したこと。
- 2 貴組合の組合員であったX 2 氏に対し、平成22年2月15日付けで、係長へ降格したこと。
- 3 貴組合の書記長であるX 3 氏に対し、平成21年10月3日付け自宅待機命令、同月18日付け業務指示及び同月26日付け懲戒解雇処分を行ったこと。
- 4 平成21年9月24日、貴組合の執行委員長であるX 1 氏が、組合結成通知書を手渡した際、当社代表取締役Y 1 が、「組合なんかなんで作るんだ」等の発言をしたこと。

(注:年月日は交付の日を記載すること。)

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社鴨川ヒルズリゾート（以下「会社」

という。)が経営する鴨川ヒルズリゾートホテルにおいて、申立人連合ちばユニオン・ヒルズアソシエーション労働組合(以下「組合」という。)の組合員に対して行われた降格、減給、解雇、配置転換、契約更新手続の遅延、組合からの脱退勧奨や退職強要等が、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「法」という。)第7条第1号に定める組合員に対する不利益取扱い及び同条第3号に定める組合への支配介入に当たるとして、救済申立てがなされた事件である。

なお、組合から本件救済申立てがなされたのは平成21年11月13日であるが、請求する救済の内容のうち、(3)、(4)及び(6)は平成22年3月5日付けで、(5)は同年4月19日付けで、それぞれ追加申立てがなされたものである。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立てにおいて組合が請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) 組合員に対して組合からの脱退勧奨や退職強要を行うこと及び組合を誹謗中傷するなどして組合の組織、運営に対する支配介入を行うことの禁止。
- (2) 組合員に対する降格、減給、不当な配置転換、非組合員と比べて不当に契約更新手続の時期を遅らせるなどの差別的取扱いの禁止。
- (3) 組合執行委員長X1(以下「X1委員長」という。)に対する平成22年1月16日付け降格の撤回、原職復帰、降格から原職復帰までに支払われるべき役付手当相当額の支払い。
- (4) 組合員X4(以下「X4」という。)に対し、平成21年12月の労働契約更新の際に行った時給の減額の撤回、時給額の是正、是正により支払われるべき額と既に支払われた額との差額の支払い。
- (5) 元組合員X2(以下「X2」という。)に対する平成22年2月15日付け降格の撤回、降格から同年3月15日までにX2に支払われるべき役付手当相当額及び調整手当相当額の支払い。
- (6) 上記(1)～(5)の不当労働行為に対する謝罪文の掲示及び手交。

なお、謝罪文には、組合書記長のX3（以下「X3書記長」という。）に対する降格、自宅待機及び懲戒解雇等並びに元組合員X5（以下「X5」という。）に対する平成21年12月の契約更新手続の遅延及びその手続の際に時給を減額して提示したことが、それぞれ不当労働行為に該当することの認定及びこれらに対する謝罪が含まれる。

第2 争点

- 1 組合は、法第2条の規定に適合した組合であるか。
- 2 会社の次の行為は、法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。
 - (1) X1委員長を、平成21年11月1日、料飲部長から料飲サービス課監督職（以下「監督職」という。）へ、平成22年1月16日、監督職から支配人付衛生管理者へそれぞれ変更したこと。
 - (2) 平成21年12月のX4及びX5に対する労働契約更新手続の遅延並びに時給の減額等。
 - (3) X2に対し、平成21年10月、宿泊部フロント課長から料飲部宴会課長へ配置転換を行ったこと及び平成22年2月15日、課長から係長へ役職を変更したこと。
 - (4) X3書記長に対し、平成21年9月6日付けで施設部長から課長へ役職を変更したこと、同年10月3日に自宅待機を命じたこと、同月18日に業務指示を行ったこと及び同月26日付けで懲戒解雇したこと。
- 3 会社は、その役員や幹部職員等をして、組合員に対する退職強要や組合からの脱退勧奨、組合への誹謗中傷などの行為を行わせたか。行わせた場合、それらの行為は、法第7条第3号の支配介入に当たるか。

第3 認定した事実

- 1 当事者
 - (1) 組合は、会社の従業員等で組織された労働組合であり、平成21年9月23日に結成された。申立て時の組合員数は47名である。
 - (2) 会社は、平成17年9月7日、ホテル経営・観光事業等を目的として設立された有限会社であり、肩書地に本社を置き、鴨

川ヒルズリゾートホテル（以下「ホテル」という。）を運営している。申立て時の従業員数は約90名である。

2 事実関係

当委員会が認定した事実は次のとおりである。

(1) 組合結成について

ア 平成21年9月23日、鴨川市内のコミュニティーセンター小湊において組合の結成大会が行われ、執行委員長にX1委員長、副執行委員長に調理長のX6（以下「X6」という。）、書記長にX3書記長がそれぞれ就任した。

【甲21p4～5、甲22p7】

組合結成に至るまでの経緯は、同年8月27日、当時料飲部長代理であったX1委員長と、施設部長であったX3書記長が組合結成を決意し、翌28日以降、組合員の勧誘活動を開始したというものである。

【甲21p4、甲22p3、第1回審問調書6～7頁X1証言（以下「①X1p6～7」の例により略記する。）】

なお、X1委員長は、平成21年9月1日、会社において料飲部長となった。

【甲21p1】

イ 平成21年9月24日、ホテルにおいて、X1委員長から、会社代表取締役のY1（以下「Y1社長」という。）に対し、組合の結成通知書が手渡された。組合からはX3書記長及びX6が、また、組合の上部団体である日本労働組合総連合会千葉県連合会（以下「連合千葉」という。）から副事務局長のX7及びアドバイザーのX8が同席した。

【甲21p5、甲22p7】

(2) X3書記長の降格、自宅待機及び懲戒解雇等について

ア 平成21年9月3日、ホテルに出社したY1社長は、施設部の従業員でX3書記長の部下であるZ1（以下「Z1」という。）が作成したメモ（以下「Z1メモ」という。）を受け取った。メモには、以下の事項が書かれていた。

- | | |
|-------|-----------------------------------|
| 21、1末 | 総務課の動向を注意深く観察する |
| 3月 | 退社した人の住居及誰と住んでいるか、それとなく聞く（知り合いの為） |

- 4月頃 退社したZ2さん？が弁当屋でバイトしているか確める
- 6月初 退社したZ3さんの帰り時の監視（コンベPで持ち物等）
- 6月後 専務マンションへの出入する人の調査（勤務中）
- 7月 居酒屋桃源坊より代行で送迎した車の駐車場所（アパート）調査 鴨川市広場 本気でした
- 7月 居酒屋桃源のヒルズボトルを出した人の確認 子供の高校まで行き写真で人物確定用土（ママ）のY4さんが総務課についていたので気をつける
- 8月 Z4さんと話をしている所を誰かに密告され 自分がスパイ容疑をかけられる

Y1社長は、同日、Z1から直接、Z1メモの内容について事情を聞き、また、X3書記長を呼び出し、X3書記長に対し、Z1がX3書記長からいじめを受けたと訴えてきたこと及びZ1の訴えが真実であれば重大な処分の事由になり得る旨を告げた。これに対しX3書記長は、納得できない旨答えた。

【甲22p5、乙6、乙23p6～7、第1回審問調書X3証言66頁（以下「①X3p66」と略記する。）、同p92～93、第3回審問調書Y1証言3頁（以下「③Y1p3」と略記する。）、同p35～37】

イ 平成21年9月5日、ホテルの大広間において、会社の専務取締役であるY2（以下「Y2専務」という。）、同じく総務課長のY3（以下「Y3総務課長」という。）、同じく調達係長のY4（以下「Y4調達係長」という。）、X3書記長及びZ1の5名同席のもと、X3書記長及びZ1に対し、Z1メモにかかる事情聴取が行われた。

Z1が、Z1メモに沿って内容の説明を行った後、Y2専務がX3書記長に対し、Z1の説明に関するコメントを求めたが、X3書記長は、「すべて否定します。」とだけ回答した。

【甲 2 2 p 5、乙 1 4 p 1 0、乙 2 5 p 2～4、乙 3 5 p 4～6、① X 3 p 6 6～6 8、同 p 9 3～1 0 0、第 4 回 審 問 調 書 Y 2 証 言 4 7～4 8 頁（以下「④ Y 2 p 4 7～4 8」の例により略記する。）】

ウ 平成 2 1 年 9 月 6 日、X 3 書記長は同日付けで課長に降格となった。

なお、X 3 書記長に対し、降格の理由を示す書面が交付されたのは、同月 2 6 日であった。

【甲 4、甲 2 2 p 6、乙 3 5 p 7】

エ 平成 2 1 年 9 月 1 5 日、Z 1 が会社を退職した。

【乙 1 4 p 1 0】

オ 平成 2 1 年 9 月 2 2 日、ホテルの駐車場で、Y 2 専務が X 3 書記長に責任をとれという趣旨の発言をした。この際、Y 2 専務は、X 3 書記長に対し退職もあり得る旨示唆した。

【甲 2 2 p 7、乙 3 5 p 9～1 0、① X 3 p 6 9、④ Y 2 p 9 0】

カ 平成 2 1 年 9 月 2 6 日、組合から X 3 書記長の降格理由を書面で示すよう要求された会社は、「X 3 施設部長降格の事由」と題する総務部発の書面を組合に交付した。同書面には、X 3 書記長降格の理由として、「監督的地位にある者・使用者の利益を代表する立場にある者が、部下の監督が出来ない為課長職に降格処分とした」旨記載されていた。

【甲 4】

キ 平成 2 1 年 9 月 2 7 日、Y 1 の実兄であり、会社において従業員から会長と呼ばれている Y 5（以下「Y 5 会長」という。）は、会社の総支配人 X 9（以下「X 9 総支配人」という。）に対し、電話で自宅待機を命じた。その際、X 3 書記長にも自宅待機を命じる旨、X 9 総支配人から伝えさせた。

それを受け、X 3 書記長は、翌 2 8 日及び 2 9 日は出勤しなかった。

同月 3 0 日に X 3 書記長が出勤すると、Y 1 社長は X 3 書記長に対し、電話で、自宅待機命令に従うよう指示し、従わない場合は処分もあり得る旨告げた。X 3 書記長は、Y 1 社長に対し、自宅待機の理由を文書にて示すよう要求し、帰宅した。

【甲 2 2 p 8～9、① X 3 p 6 9～7 0】

なお、会社の組織上、会長職は存在せず、Y 5 会長は、会社の役員でも従業員でもない。

【① X 1 p 5 8、① X 3 p 1 0 4～1 0 6、③ Y 1 p 1 2～1 5、④ Y 2 p 9 2～9 3】

ク 平成 2 1 年 9 月 2 8 日、組合は、当委員会に対し、1、組合員に対する不当な脱退工作の即時停止、2、X 3 書記長に対する不当な自宅待機（出勤停止）処分の撤回、を調整事項とするあっせん申請を行った。

【甲 1 ないし甲 1 - 3、当委員会に顕著な事実】

ケ 平成 2 1 年 1 0 月 3 日、Y 2 専務は X 3 書記長に対し、自宅待機を命じる同日付け「辞令」と題する書面を手渡し、併せて自宅待機の期間中は命令に従い出勤しないよう指示した。

なお、当該「辞令」には、「平成 2 1 年 1 0 月 3 日から部下のパワーハラスメントが判明し明白となるまで（県労働委員会の裁定まで）自宅待機を命じます。待機期間中の賃金は通常通り前給与のまま支給します。」と記載されていた。

【甲 5、甲 2 2 p 9、乙 2 3 p 8、乙 3 5 p 7～8】

コ 平成 2 1 年 1 0 月 1 5 日、当委員会においてあっせんが行われ、以下の 3 項目からなるあっせん案を、組合、会社双方が受諾した。

<あっせん案>

- 1 組合と会社は、労働組合法を遵守し、良好な労使関係を築くよう、互いに努力する。
- 2 会社と組合は、互いの立場を尊重し、それぞれ良識を持った活動を行うものとする。
- 3 会社は、X 3 書記長の出勤停止処分について、会社就業規則第 4 8 条の規定を遵守し、対処するものとする。

【甲 3、当委員会に顕著な事実】

なお、会社就業規則第 4 8 条の規定は、次のとおりである。
(懲戒の種類)

第 4 8 条 懲戒はその情状に応じ、次の区分により行う。

(1) 及び (2) 略

(3) 出勤停止——7日を限度として出勤停止を命じ、その期間の賃金は支給しない。

(4) 略

【乙1】

サ 平成21年10月16日、会社は、X3書記長に対し、同日付け「自宅待機解除通知書」を交付し、翌17日をもってX3書記長の自宅待機を解除した。

【甲13、甲21p10、甲22p9、乙25p4、①X3p70】

シ 平成21年10月18日、Y3総務課長はX3書記長に対し、同日付け「業務指示書」を手交した。その内容は、1. 電球等の棚卸、2. 修理業者及び購入業者の一覧表、修理業者等に依頼をされていて、中途な部分や懸案となっている件の報告、3. 一両日中のグラウンド ゴルフ場の整備（除草など）等であり、3については、部下に指示するのではなく、自分で率先して実施するよう記載されていた。

また、併せて、翌19日に、業者が、男性浴場のエアコン、換気扇、ランプ切れの見積もりに来る際、総務Y4に立ち会いを指示していること、X3書記長は立会不要であり、除草などを優先して進めること、何かあれば総務Y4の指示を仰ぐこと等が記載されていた。

【甲14、甲22p10、乙25p4～5、①X3p70】

ス 平成21年10月20日、東京都港区のY5会長の自宅において、X1委員長、X3書記長、X9総支配人、Y5会長及び会長秘書のY6 の5名で会談を行った。

【甲21p10～11、甲22p10～11、①X1p27～30、①X3p71、同p100～102】

セ 平成21年10月26日、X3書記長は、Y5会長から電話で解雇を告げられた。

【甲22p11】

ソ 平成21年10月27日、入社したX3書記長に、Y3総務課長は解雇を告げた。翌28日、X3書記長に対し、平成21年10月27日付け解雇通知書、同日付け「X3施設部長降格及び自宅待機そして解雇の事由」及びZ1メモが交付された。

解雇通知書には、次のとおり記載されていた。

「貴殿は、過去数年にわたって、複数の従業員に対する、職権や地位を利用した不当な強要や嫌がらせにあたる言動（いわゆるパワーハラスメント）を行いました。関係者への聴き取り等の調査を行った結果、貴殿には、上記各事実に加え、他の従業員への合理性を逸脱した威圧的な発言を繰り返す等により、会社業務の円滑な遂行を妨げ職場の秩序を乱した事実が認められ、貴殿の一連の行動は社会的な許容限度を大きく逸脱したものと判断せざるを得ません。

貴殿の上記行為は、当社の就業規則49条2項（5）に該当する重大な非違行為であります。なお、これまで数度にわたって貴殿には、具体的な事実を摘示して弁明・改善の機会を付与しましたが、客観的に明らかな非違行為自体を認めないなど、貴殿の対応は著しく不適切なものであったことを念のため申し添えます。

以上より、当社は貴殿を、当社の就業規則47条1項及び48条に基づき、平成21年10月26日付で解雇いたします。なお、労働基準法第20条の（ママ）に基づく解雇予告手当については、平成21年11月26日に支給いたします。

以上のとおり通知いたします。 以上」

【甲7、甲7-2、甲22p11~12、乙23p9~10、乙35p10~11、】

タ 懲戒解雇及びその手続きにかかる会社就業規則は以下のとおりである。

（懲戒・訓戒）

第47条 懲戒は、従業員に職場秩序の維持を阻害する行為のあった場合、その非違を戒め、協同体員である自覚を促すことを目的として行う。反則が軽微であるか、特に情状酌量の余地があるか又は改悛の情が顕著であると認められるときは、懲戒を免じて訓戒にとめることがある。

2（略）

（懲戒の種類）

第48条 懲戒はその情状に応じ、次の区分により行う。

（1）ないし（3）略

(4) 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、解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の事由)

第49条 第1項は略

2 従業員が、次の各号に該当する場合は、懲戒解雇する。
但し、情状により通常の解雇、減給もしくは出勤停止とする。

(1) ないし(4) 略

(5) 素行不良で著しく会社内の秩序や風紀を乱した場合

(6) 及び(7) 略

(懲戒の手続き)

第50条 従業員に懲戒を行う必要があると認める行為があった場合、所属長は直ちに会社に報告するとともに、調査の上参考物件を添付し次の書類を提出する。

(1) 事実の調査表

(2) 本人の弁明書、又はこれに準ずるもの

(3) 証拠書類

(4) 考課報告

(5) 所属長の処分に関する意見書

【乙1】

チ 平成21年10月30日の第2回団体交渉において、組合は会社に対して、X3書記長の懲戒解雇の理由を明らかにするよう求めた。

【甲21 p 13、①X3 p 72】

ツ X3書記長は、千葉地方裁判所館山支部に、賃金の仮払い及び地位保全にかかる仮処分の申立てを行い、平成22年4月20日付けで、会社に対し、賃金の仮払いを命ずる決定がなされた。

【甲16】

(3) X1委員長に対する会社の対応

ア 平成21年10月3日、Y3総務課長は、X1委員長に対し、社長名による同日付け書面を手渡した。同書面には、以下の内容が記載されていた。

「当社では部課長は管理職であり、特に部長職は下記の職位となっております。

部長職とは

- ① 会社運営の基本的方針に基づいて、部もしくはこれに相当する包括的独立分野の運営を担当する職位。
- ② 経営的・技術的スタッフとして、直接経営幹部を補佐し、会社運営の基本的方針の策定に参画する職位。

以上のように会社運営の基本的方針にのっとり業務を遂行する立場です。従って貴殿が労働組合の執行委員長の立場と相反するものと考えられますが、貴殿の意思を確認したいのでご回答ください。」

【甲 6、甲 2 1 p 7～8、乙 2 5 p 5、① X 1 p 9】

イ 平成 2 1 年 1 0 月 6 日、組合と会社との間で第 1 回団体交渉が行われた。組合からは、X 1 委員長及び X 3 書記長、連合千葉から X 10、X 8 及び X 7、会社からは、社長の代理人として営業部長の Y 7（以下「Y 7 部長」という。）、宿泊部長の Y 8（以下「Y 8 部長」という。）、及び Y 3 総務課長がそれぞれ出席した。組合は、①良好な労使関係の早期実現に向けた職場の課題などを話し合う場としての「労使協議会」の設置や、②労働基準法第 3 7 条の定めにより、未支給となっている時間外、休日及び深夜の割増賃金（遡及清算含む）の支給などを要求したほか、X 3 書記長の自宅待機の件についても取り上げた。

また、この団体交渉の中で、X 1 委員長は、前記アの同月 3 日付けの書面に対する回答として、自らの勤務実態に照らして、「自分は労働基準法上の『管理監督者』又は労働組合法上の『使用者の利益を代表する者』には当たらない旨の考えを表明し、連合千葉の X 10 は、X 1 委員長は管理職にはあたらない旨述べた。

【甲 2 1 p 8、乙 2 4 p 6～7、乙 2 5 p 5～6、① X 1 p 2 6～2 7、第 3 回審問調書 Y 7 証言 7 7～7 9 頁（以下「③ Y 7 p 7 7～7 9」の例により略記する。）、第 3 回審問調書 Y 3 証言 1 3 4～1 3 6 頁（以下「③ Y 3 p 1 3 4～

136」の例により略記する。】

ウ 平成21年10月13日、前記イで行われた第1回団体交渉で組合から要求した事項について、会社から「(第1回)団体交渉要求に対する回答書」と題する社長名による書面が組合に交付された。同書面には、労使協議会の設置については、良好な労使関係を築く上でも大切であり賛成する旨、また労働基準法第37条の「時間外、休日及び深夜割増料金」の未支給分の支払い要求については、社会保険労務士及び労働基準監督署等と相談していることなどが記載されていた。

【甲12】

エ 平成21年10月24日、Y3総務課長は、X2委員長に対し、同日付け総務部発の書面を手交した。同書面の中には、「先般行われた団体交渉で職責は管理職ではなく監督職との事であり、今後デスクは11階パントリーに移動してください。(11月1日よりレストラン職務をやってもらいたい。ベテラン社員として利益を上げる為の異動を考えています)この件は追って書面にて通知します。」との記載があった。

【甲8、甲21p11～12、乙25p7、①X1p10～11、③Y3p133～134】

オ 平成21年10月30日、第2回団体交渉が行われ、組合からはX1委員長及びX2、連合千葉からX10及びX8、会社からはY7部長、Y8部長及びY3総務課長がそれぞれ出席した。交渉の中で組合は前記エの同月24日付け書面によるX1委員長に対する業務指示について抗議を行った。この結果、会社は、X1委員長のデスクを11階パントリーへ移動する旨の業務指示を撤回した。

【甲21p13、乙25p7】

カ 平成21年11月1日、会社の組織再編成が行われ、X1委員長の所属する料飲部は料飲サービス課となった。それに伴い、X1委員長の役職は料飲部長から監督職となった。

【甲9、乙3、乙24p7、乙25p6、①X1p10、同p30～31、③Y3p110】

キ 平成22年1月から2月頃、給与体系見直しの一環として、Y1社長は全従業員と個別に面談を行い、基本給及び各種手当の額を格付け、その結果を給与格付確認書という書面にし

て従業員本人に確認のためサインをさせた。

この面談の結果、会社はX1委員長を平成22年1月16日付けで、監督職から支配人付衛生管理者へ異動させた。

支配人付衛生管理者の業務は、主に「館内の巡視」であり、館内を見回って危険箇所等何か問題があれば、総務部に報告するというものである。

また、同時に、会社は、X1委員長を含む会社の全従業員に対して給与の減額措置を行った。

【甲21p15～16、甲30、乙23p12～13、乙24p8～9、乙25p7～9、①X1p12～14、同p37～41、③Y1p11～12、③Y7p105、③Y3p136～138】

なお、X1委員長が支配人付衛生管理者となったことにより、同人に対する平成22年2月の給与の支給額は下表のとおりとなり、前月と比較して5万8千円の減額となった。

単位：円

項目	22年1月	同2月
基本給（月給）	110,000	141,000
基本給（日給）		46,000
役付手当	60,000	
調整手当	145,000	50,000
資格手当		20,000
合計	315,000	257,000

（交通費を除く）

【甲21p15～16、甲31、甲32】

（4）X2の配置転換及び降格

ア 平成21年10月15日頃、X2は、Y2専務から、同月16日付けで、宿泊部フロント課長から料飲部宴会課長への配置転換を命じられた。その際、Y2専務から、本件配置転換が、期間限定である旨の説明はされなかった。

これに対し、X2が、上司であるY8部長に、本件配置転換が突然のものであり、業務引き継ぎ等に問題がある旨伝えたところ、配置転換は同月25日に延期された。

【甲25p2～3、乙25p14、乙35p11～12、第

2 回審問調書 X 2 証言 2 ～ 5 頁（以下「② X 2 p 2 ～ 5」の例により略記する。）、③ Y 3 p 1 2 3 ～ 1 2 7、④ Y 2 p 7 0、同 p 9 3 ～ 9 4】

イ 平成 2 1 年 1 0 月 2 5 日、X 2 は、宿泊部フロント課長から料飲部宴会課長へ配置転換となった。

【甲 2 5 p 3、乙 3 5 p 1 2、② X 2 p 4、③ Y 3 p 1 2 5】

ウ 平成 2 1 年 1 0 月 3 0 日に開催された第 2 回団体交渉において、組合から X 2 の配置転換の理由について質問したところ、会社は、「料飲部の仕事を身をもってすることで、フロントに戻った際に視野を広く持った仕事ができるようになってほしい」「料飲部への配属期間は 6 か月であり、その後はフロントに戻す」などと回答した。

【甲 2 1 p 1 3、甲 2 5 p 3 ～ 4、乙 2 5 p 1 4、② X 2 p 3 ～ 4】

エ 平成 2 2 年 2 月 1 5 日、Y 1 社長は、X 2 と個別に、給与に関する面談を行い、その結果、X 2 は係長に降格となった。

それに伴い、課長としての役付手当（月額 2 万円）から係長としての役付手当（月額 1 万円）に変更され、調整手当の給付も打ち切られた。

その結果、同月 2 6 日に支給された X 2 の給与は、下表のとおり前 3 か月と比べ 8 6, 5 0 0 円下がった。

単位：円

項目	21 年 11 月	同年 12 月	22 年 1 月	同年 2 月
基本給（月給）	90,000	133,380	90,000	134,000
基本給（日給）				34,500
役付手当	20,000	20,000	20,000	10,000
調整手当	155,000	111,620	155,000	
合計	265,000	265,000	265,000	178,500

（交通費を除く）

なお、Y 1 社長との面談に際し、X 2 は、給与格付確認書にサインした。

【甲 2 5 p 4 ～ 6、甲 3 0、乙 2 3 p 1 4 ～ 1 5、乙 2 5 p 1 5 ～ 1 6、② X 2 p 6 ～ 9、同 p 1 6 ～ 2 4、③ Y 3 p 1 1 3 ～ 1 1 4】

オ 平成22年3月15日、X2は会社を一身上の都合により退職した。

【甲25p6、乙25p16、乙30、②X2p9】

(5) X4及びX5に対する契約更新手続

ア 平成21年12月10日、ホテル内のコーヒーマシン給水管が破損した。この時、施設を担当する業務課の職員は、X4を含め誰も止水バルブの位置を把握していなかったため、水が溢れ天井にまで被害が広がった。

【甲26p4、乙25p12、乙32、乙33、②X4p48～49、同p61～62、同p67～71、③Y3p111～112】

イ 会社は、平成21年12月末までに、パートタイマー従業員38名の契約更新手続を順次行った。

【乙25p11、③Y3p110、同p142～143】

ウ X5の契約更新手続は、平成21年12月20日ごろ行われ、会社から、時給を50円減額、勤務時間を「午前9時から午後5時まで」から「午前9時から午後3時まで」に変更するとの条件が提示された。

【甲27p4、③Y3p112～113、同p158】

エ X4の契約更新手続は、平成21年12月のクリスマス前頃に行われた。

契約更新に際して、X4は、主任職を解かれ、それに伴い役職手当（月額2,000円）をカットされ、併せて時給を80円減額された。

【甲26p5、乙25p11～12、②X4p50～51、同p67～71、③Y3p111～112、同p145～146、同p157～158】

オ 会社は、契約期間満了までに、契約更新を希望する者全員の手続を完了した。なお、平成21年12月下旬の時点において、契約更新手続が完了していなかった者は、X4及びX5を含めて4名おり、また、契約更新手続にあたって時給を減額された者は、X4及びX5を含め4名であった。

【乙25p11、③Y3p110～111、同p143～144】

カ X5は、契約更新をせず、平成21年12月31日付けで、

会社を退職した。

【甲 2 7 p 1、同 p 4～5、乙 2 5 p 1 3】

(6) 組合員に対する脱退勧奨等について

ア 平成 2 1 年 9 月 2 5 日、Y 7 部長は、当時組合員であった X 11 及び X 12 に対し、「最近組合ができたらしいけど・・・」などと問いかけた。

【甲 2 1 p 5～7、乙 2 4 p 5、③ Y 7 p 6 4～6 6】

イ 同月 2 5 日、Y 7 部長は、当時組合員であった女将の X 13 に対し、組合ができたこと及びホテルの業績が悪化しており大変な状況にある旨の話をした。

【甲 2 1 p 6～7、乙 2 4 p 5～6、③ Y 7 p 6 4～6 6】

ウ 平成 2 1 年 1 2 月 4 日、組合あてに、X 14 以下 1 8 名の同日付け脱退届が内容証明郵便で送付された。

脱退届には、「私達は、ヒルズアソシエーション労働組合を脱退致します。名簿からの削除を、お願い致します。なお記載者は、既に口頭又は文章でお伝えした者と、新規脱退者がおります。削除は、即日お願い致します。」と記載され、その下に脱退者名簿として、X 14 以下 1 8 名の署名がなされていた（一部の者は押印もなされていた。）。

脱退届の下部には、X 15 及び X 16 の 2 名の記名、押印がされていた。

郵送に使われた封筒は、会社名が印刷されたものであり、発信者は X 15 及び X 16 の 2 名となっていた。

【甲 2 3、甲 2 8】

エ 平成 2 1 年 1 2 月 6 日、Y 1 社長は近くを通りかかった X 1 委員長を呼びとめ、2 人は近くのソファに腰を下ろした。

Y 1 社長は X 1 委員長に対し、組合が割増賃金の未払いについて木更津労働基準監督署に是正指導を依頼した件で、ホテルに同署の査察が入ったことを告げた。

また、組合が、鴨川市長や、近隣の警察、消防、旅館組合、商工会などに、「鴨川ヒルズリゾートホテル経営者の労働組合に対する不当な組織介入攻撃の実態と協力要請」と題する文書を配布したことについて、これはどういうことかと X 1 委員長に問いただした。

【甲 2 1 p 1 3～1 4、甲 2 2 p 1 4、乙 2 3 p 1 1～1 2、

①X1 p 11～12、①X3 p 113～115、③Y1 p 8～11】

オ 平成21年12月7日、ホテル3階で、Y1社長、Y3総務課長、Y7部長及び会社顧問のY9の4名とX1委員長とで、組合が配布した「鴨川ヒルズリゾートホテル経営者の労働組合に対する不当な組織介入攻撃の実態と協力要請」について話し合った。

その中で、Y1社長はX1委員長に対し、ビラ配布によって受注が減りホテルの経営に打撃を与えている旨を告げ、今後ホテルの経営に悪影響を及ぼすような営業妨害を行わないよう求めた。

【甲21 p 14～15、乙23 p 11～12、乙25 p 10～11、①X1 p 12、③Y1 p 58～59、③Y3 p 127～129】

カ 平成21年12月18日、組合あてにX17 以下3名の同日付け脱退届が内容証明郵便で送付された。

脱退届には、「下記脱退者は、次の団体を脱退致します。名簿より削除をお願い致します。」とあり、その下に、「①脱退団体名 連合千葉（ママ）ユニオンヒルズアソシエーション労働組合、②脱退期日 平成21年12月18日」との記載があり、さらに③の脱退者名簿の欄に、X17 以下3名の署名がなされていた。

脱退届の下部には、X17 の記名、押印がなされており、使われた封筒は、会社名が印刷されたもので、発信者はX17となっていた。

【甲24、甲29】

第4 当委員会の判断

1 Y5会長と会社の関係について

Y5会長は、第3-2-(2)一キでみたとおり、会社において従業員から会長と呼ばれているものの、会社組織上の正式な会長ではなく、役員でも従業員でもないことが認められる。

しかし、Y5会長は、平成21年9月27日に電話でX9総支配人を通じてX3書記長に対し自宅待機を命じ（第3-2-(2)一キ）、同年10月26日にはX3書記長に対して解雇を告げ（第

3-2-(2)-セ)るなど、会社の人事運営等の重要事項に対して、深く関与していたことが窺える。

そこで、個々の争点について検討するに先立ち、Y5会長と会社との関係について検討する。

(1) 会社経営全般にかかるY5会長の関与について

会社は、「Y1社長が被申立人の役員でもないY5会長の指示・命令に服従することはありません、被申立人の実質的支配者のように振舞っているということは全くない。」(会社第2主張書面p5)と主張し、Y5会長の会社への関与については一応否定している。

しかしながら、その一方で、Y1社長、Y2専務及びX3書記長は、Y5会長と会社について、これと異なる陳述ないし証言をしており、その主なものは以下のとおりである。

- ・ 会社はY5会長のファミリー企業の1つである。(乙23 p1~2、③Y1 p12)
- ・ ファミリー企業群のなかで、だれがどの会社の役員になるかは、会長が誰かと相談して決めた。(③Y1 p14)
- ・ Y1社長及びY2専務は、Y5会長に任命され、ホテルの経営にあたるよう指示があった。(③Y1 p14~15)
- ・ 運営上は、各部門の責任者に任せて、トータル的には会長に相談してやっていた。(④Y2 p92)
- ・ X9総支配人及びX3書記長の自宅待機はY5会長からの指示だった。(④Y2 p75)
- ・ X3の懲戒解雇は、最終的にはY5会長が決めた。(④Y2 p92)
- ・ 鴨川ヒルズの実権はY5会長が握っており、社長や専務などの役員は全て、実質的にはY5会長が任命している。

(甲22(X3陳述書)p2)

(2) Y5会長と、X9総支配人及びX3書記長に対する自宅待機命令について

第3-2-(2)-キで認定したとおり、Y5会長は、平成21年9月27日、X9総支配人に対して、電話で自宅待機を命じ、その際、X3書記長にも自宅待機を命じる旨、X9総支配人からX3書記長に伝えさせたことが認められる。

Y2専務も、X9総支配人及びX3書記長の自宅待機はY5

会長からの指示だった旨証言している（④Y2 p 75）。

その際、Y5会長は、X9総支配人に対し、「労働組合ができたそうだが、何をやっているんだ。」「俺は労働組合は大嫌いなんだ。」「俺が帰国するまで自宅で待機しておけ。」「X3氏にも自宅待機するよう伝えておけ。」などと述べた旨組合は主張しており（申立人第1準備書面 p 8）、一方で会社は、Y5会長がX9総支配人及びX3書記長に対し自宅待機しているよう告げたこと自体は特に争わず、Y5会長の具体的な発言内容については不知としている。

（3）平成21年10月20日、Y5会長宅での会談について

第3-2-(2)ースで認定したとおり、平成21年10月20日、東京都港区にあるY5会長の自宅において、X3書記長、X1委員長、X9総支配人、Y5会長及び会長秘書のY6の計5名で会談を行った。

この会談において、組合は、X3書記長らが、Y5会長に対し、ホテルの抱える諸問題と組合結成の経緯等について説明し、Y5会長が、「状況はわかった。」「今後の人事は俺に任せろ。」「Y2専務はホテル出入り禁止だ。」などと発言した旨主張する（申立人第1準備書面 p 10）。

また、この時Y5会長は、「とにかく俺は労働組合が大嫌いなんだ。すぐにやめろ。」「Y2専務は今後、ホテル運営から外してホテル出入り禁止にする。」「Y7 についても処分を考える。」「これからは俺が直接ホテルに出向き、この1か月以内に新たな人事を考えて、会社を立て直す。」「X3君は、1か月間はそのまま勤務していなさい。」「X9君は、給料は払うからホテルの現場から離れ、顧問という形で銀座の俺の所にいなさい。」などと発言した旨、X3書記長は陳述している。（甲22 p 11）

一方、会社は、上記5名による会談がなされた事実は認めるものの、Y5会長の発言内容については不知としている。

（4）X3書記長の懲戒解雇とY5会長について

組合は、X3書記長の懲戒解雇を決定したのは、組合を嫌うY5会長であると主張する。その根拠として、平成21年10月26日に、Y5会長がX3書記長に対して、「君が中心となって組合をつくったのはまずかった。」「俺は組合が大嫌いなんだ。」などと発言したうえで解雇を告げたこと、翌27日にY3

総務課長がX3書記長に対して、「会長から話は聞いていますよね。X3さんは解雇ですよ。」と言って解雇を告げたこと、同月30日に行われた第2回団体交渉において、Y3総務課長は「(X3書記長の解雇は)Y5会長からの指示による解雇である」と回答したことをあげている。

これに対して、会社は、「Y5会長は、被申立人の人事に関して意見を述べることはあっても、決定自体は被申立人の取締役によってなされており、X3氏の解雇に関しても、被申立人の取締役が決定したことであり、Y5会長の指示で決定されたなどという事実はない。」(会社第1主張書面p6)など、組合の主張を否定している。

しかしその一方で、Y2専務は、X3書記長の懲戒解雇は、最終的にはY5会長が決めた(④Y2p92)旨証言している。

(5) Y5会長と会社との関係について

会社は、Y5会長が会社の経営全般に深く関与していたことについては否定しているが、その役員であるY1社長及びY2専務はすでにみたとおりに自らそれに反する証言をしている。そして、これらの証言を覆すに足る反証は会社からだされていないから、会社の主張を全面的に信用することはできない。

そうすると、Y5会長は、自ら任命した役員にホテルの経営を命じ、また、X3書記長に対し、自ら自宅待機を命じ、懲戒解雇を決定するなど、会社の人事や経営等について深く関与していたと認めるのが相当である。

また、Y5会長が「俺は組合が大嫌いなんだ。」など、組合に対する嫌悪の意思を示す発言をしたことについても、会社は、Y5会長の発言内容については不知とするだけで、具体的な反論をしていない。

これらを総合的に判断すると、Y5会長は、事実上、会社の実質的な経営者として自ら人事権を行使するなど、会社において大きな権限及び影響力を有していたこと、そして、組合に対する嫌悪の情を抱いていたことは明らかである。

2 争点1 (組合は、法第2条の規定に適合した組合であるか。) について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 会社は、設立以来、ホテルの従業員らに対し、時間外、休日及び深夜労働の賃金を一切支払ってこなかった。

また、Y 1 社長やY 2 専務が、気に入らない従業員をいとも簡単に解雇するといった事態も頻繁に起こっていた。

X 1 委員長とX 3 書記長は、このような状況に疑問を抱き、かかる状況を打開し労使関係の正常化等を実現しようと考え、組合結成を決意したのである。

(イ) 会社においては、毎週土曜日になるとY 2 専務がホテルに出勤し、Y 2 専務を中心としていわゆる「定例会議」が行われていたが、この定例会議における報告等により、Y 2 専務は、ホテル全体の状況や出来事等を詳細に把握していた。

人事労務を含めたホテルの経営に関する事項の判断は、Y 2 専務の広範な裁量に委ねられており、Y 2 専務が最終的な決裁権限を有していた。

なお、この定例会議の他に、会社が主張するような「部長職にある者と総支配人が出席する現場ホテルの最高会議体である部長会議」なるものは存在しない。

(ウ) X 1 委員長の実際の職務内容は、レストランや宴会場の作業分配及びセッティング、並びに従業員の接客等に関する指導等も含まれていたものの、主にはレストランでの食器等の片付けや、人手の足りない作業を手伝うなどの実作業を行っていたものであり、また、勤務時間などは、タイムカードで管理されていた。

また、X 1 委員長の所属はあくまで「料飲部」であり、人事・労務に関する職務は担当しておらず、従業員の雇入・解雇・昇進又は異動に関して直接の権限を一切有していないことはもちろん、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接することもなかった。

そして、X 1 委員長は平成 22 年 2 月 1 日以降は、「監督職」から「支配人付衛生管理者」に職務が変更され、役付手当の支給も打ち切られ、上記のようなレストランや宴会場の作業分配及びセッティング、従業員の接客に関する指導等の職務も行っておらず、館内の巡視などが主な職務と

なっている。

(エ) 以上により、X 1 委員長は法第 2 条但書第 1 号の「監督的地位にある労働者」には当たらず、組合は法適合組合であることは明らかである。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 組合は、法第 2 条但書第 1 号の「監督的地位にある労働者」、「使用者の利益を代表する者」にあたる X 3 書記長及び X 1 委員長によって結成された組合である。

(イ) 解雇され従業員たる地位を喪失し、解雇前は従業員中ナンバー 2 の部長職にあった X 3 書記長が組合の書記長となっている点、そして、X 3 書記長と X 1 委員長の 2 人だけで他の従業員と相談することもなく結成準備を進めてきた結成経緯から、組合は X 3 書記長の自己保身の為に結成されたものというべきである。

(ウ) 従業員の採用、人事考課及び正社員への登用は、実態として部長職が決定し、総支配人の決裁をもって最終決定していた。

また、従業員の解雇及び異動は、当該従業員の所属する部署の部長職にある者が決定して提案を行い、総支配人を中心とした部長会議で決定されるのが基本的な流れであった。

現場で決定された人事労務関連事項は、毎週土曜日にホテルに来る Y 2 専務、総支配人及び部長職にある者が集まる定例会議において、総支配人が Y 2 専務に口頭で報告することはあったが、Y 2 専務は、他のグループ会社の業務を行う必要があったため、主として東京の事務所に駐在しており、週に 1 度ホテルに来るだけであったため、ホテルに関しては自ら把握しておらず、指揮を執っている総支配人及び部長職にある者の判断に拠らざるを得ない状況であった。そのため、Y 2 専務は総支配人及び部長職にある者によって決定された人事労務事項をそのまま尊重するほかないという状態であり、総支配人らの報告に対しても基本的に全て追認するという流れになっていたのが実情であった。

このように、総支配人及び部長に人事労務関係事項をは

はじめとして多くの権限が委ねられていたという事情が当時あったため、X9総支配人及び施設部長であったX3書記長がかかる状況を利用して、従業員に対するパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、気に入らない従業員を解雇するなど、ホテルを事実上私物化するような行動をとるようになったのである。

(エ) X1委員長は、平成21年11月1日、組織再編成が行われるまでは料飲部の部長という地位にあり、組織再編成後も料飲サービス課の監督職という地位にあり、いずれも料飲部門のトップの地位にあった。

部長は、当時、約90名の従業員中、支配人に次ぐナンバー2の地位にあって、多数の部下に対し指揮命令、管理を行う監督的地位にあり、まさに経営者側としての地位及び権限を有していた。これは、組織再編成後も同様であり、名称こそ変わったものの、監督職としてのX1委員長も部長職にあったころと同様、業務や人事などの経営に関する事項を協議、決定する立場にあった。

また、X1委員長は、料飲部の従業員のシフトを決定していたうえ、タイムカードを打刻するものの、部長に関しては単なる労働時間把握のために打刻するものにすぎず、特に遅刻早退等があっても給与が減額されることはなかった。職務内容も組合の主張するような実作業も行っていたが、主たる職務としては、レストランや宴会場の作業分配及びセッティング並びに従業員の接客等に関する指導等の管理監督業務であった。

このように、X1委員長は、人事に関する事項について直接の権限を有していたのであり、料飲部門において労働者を指揮、管理する監督的地位にある使用者側の責任を有する者であった。

(オ) 以上のことから、X1委員長は「雇入解雇昇進又は異動に関し直接の権限を持つ監督的地位にある労働者（法第2条但書第1号）にあたり、また「使用者の利益を代表する者」（同号）に当たることは明らかであるから、組合はX1委員長の参加を許している点で、法第2条における労働組合には当たらないから、法第5条により本手続きに参与す

る資格を有せず救済を受ける資格がない。

よって、本申立ては労働委員会規則第33条第1項第2号に基づき却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 組合について

組合は、平成21年9月23日に結成され、執行委員長にX1委員長、書記長にX3書記長がそれぞれ就任したこと、結成時の会社における役職は、X1委員長が料飲部長、X3書記長が施設部の課長職であったこと、X3書記長は、同年10月26日付けで会社を懲戒解雇されたこと、X1委員長は、同年11月1日付けで監督職へ、その後、平成22年1月16日付けで支配人付衛生管理者へ職名が変更されたことがそれぞれ認められる。

(第3-2-(1)-ア、第3-2-(2)-ウ、同一セ及びソ、第3-2-(3)-カ、同一キ)

イ X1委員長は法第2条但書第1号に該当するか。

会社は、X1委員長は、平成21年11月1日の組織再編成までは料飲部の部長、また、平成22年1月16日付けで支配人付衛生管理者になるまでは、料飲サービス課の監督職という地位にあり、いずれも料飲部門のトップの地位にあったことから、「雇入解雇昇進又は異動に関し直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」(法第2条但書第1号)にあたり、また「使用者の利益を代表する者」(同条同号)に当たるとは明らかであるから、X1委員長の参加を許している点で、組合は法における労働組合にはあたらない旨主張するので以下この点につき検討する。

(ア) 法第2条但書第1号の解釈について

法第2条では、同条但書第1号に規定する下記①から④に該当する者の参加を許すものは、法にいう労働組合には当たらない旨規定している。

① 役員

② 雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者

③ 使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任と

が当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に
てい触する監督的地位にある労働者

④ その他使用者の利益を代表する者

なお、特定の役職が、上記に該当するかどうかの判断にあたっては、その役職の形式的な名称にかかわらず、実質的な権限ないし職務をその企業における実情に即して判断し決定するものである。

(イ) 料飲部長及び監督職の職務内容について

会社は、組織上、部長職が総支配人に次ぐナンバー２の地位にあると主張するが、役職ごとの職務権限等を定めた規定は存在しない。(④ Y 2 p 8 1 ~ 8 2)

X 1 委員長の職務の内容は、レストランでの食器等の片付けや、人手の足りない作業を手伝うなどの実作業のほか、レストランや宴会の作業分配及びセッティング並びに従業員の接客等に関する指導等であったこと及び平成 2 1 年 1 1 月 1 日に監督職に変更になった後も職務内容や待遇に特段の変更がなかったことについては争いはない。

会社は、レストランや宴会の作業分配及びセッティング並びに従業員の接客等に関する指導等が管理監督業務にあたると主張するが、これらの業務の詳細な内容や、それらが具体的にどのように法第 2 条但書第 1 号に該当するのか、会社からの疎明はなされていない。

(ウ) X 1 委員長の人事労務に関する職務への関与について

会社は、従業員の採用、人事考課及び正社員への登用は、実態として部長職が決定し、総支配人の決裁をもって最終決定していたこと、また、従業員の解雇及び異動は、当該従業員の所属する部署の部長職にある者が決定して提案を行い、総支配人を中心とした部長会議で決定されるのが基本的な流れであった旨主張している。

一方、組合は、人事労務を含めたホテルの経営に関する事項の最終決裁権限を有していたのは Y 2 専務であったこと、また、X 1 委員長の所属は「料飲部」であり、人事労務に関する職務は担当していなかった旨主張している。そこで、X 1 委員長が人事労務に関する職務にどの程度関与していたのか判断する必要がある。

まず、従業員の採用、人事考課及び正社員への登用についてみると、X 1 委員長が料飲部長ないしは監督職在任中に、具体的にどのように、またどの程度関与していたのか、会社からの疎明はない。会社から出された「新規採用の件」（乙 4、乙 5）と題する書面は、決裁欄として、総支配人、副総支配人、総務部長、担当の枠があるだけで、料飲部長（ないしは監督職）の枠は設けられていない。そして、担当欄にはいずれも Y 3 総務課長の印鑑が押印されているのみであり、X 1 委員長の押印はない。したがって、これらの書面からは、X 1 委員長が新規採用に関与していた事実を窺うことはできない。

次に、従業員の解雇及び異動についてみると、会社が主張するところの「部長会議」について、会社はその具体的な構成メンバー、開催時期、議題、議決の方法等を何ら明らかにしていない。また、Y 3 総務課長は、部長会議の議事録はない旨証言している。（③ Y 3 p 1 1 7）。この会議に X 1 委員長も構成メンバーの一員であったか、構成メンバーであった場合の X 1 委員長の位置付けや役割等についても、会社からの疎明はない。

また、会社は、X 9 総支配人及び X 3 書記長については、ホテルを私物化し、気に入らない従業員を勝手に解雇したなどの主張をしているが、X 1 委員長については従業員を勝手に解雇あるいは異動したことについて具体的な主張をしていない。

そうすると、X 1 委員長が、料飲部長ないし監督職在任中、人事労務に関する職務に関与していたという具体的な疎明がなされているとは言い難いから、同人が雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者であったとまでいうことはできない。

ウ 組合の法第 2 条適合性について

以上のとおり、X 1 委員長はその職務内容及び人事労務に関する職務への関与のいずれにおいても、法第 2 条但書第 1 号に該当していたと判断することはできない。

したがって、組合は、X 1 委員長の参加を許している点で法第 2 条における労働組合には当たらないとの会社の主張は

失当であり、採用することはできない。

3 争点2(1)(会社が、X1委員長を、平成21年11月1日、料飲部長から監督職へ、平成22年1月16日、監督職から支配人付衛生管理者へそれぞれ変更したことは、法第7条第1号の不利益取扱いにあたるか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 会社は、X1委員長らがY1社長に組合結成通知書を手渡してからわずか1か月余りの間に、X1委員長を料飲部長から監督職へ降格した。その理由として、第1回団体交渉において組合側が示した意向に沿ったものだと主張しているが、会社の主張は極めて不自然不合理であり、業務上の必要性も皆無であった。

これは、組合側発言の言葉尻を捉えて、会社組織上新たな役職を創設してまで行うという、極めて悪質な嫌がらせであり、組合弾圧の一環として他の従業員に対する見せしめとしてなされたものである。

このような嫌がらせが、精神的待遇についての不利益な取扱いにあたることは明らかである。

(イ) 会社は、X1委員長を支配人付衛生管理者へ降格したのは、本人の希望に基づくものであると主張するが、X1委員長が役付手当は不要であり、残業手当が欲しいなどと希望を出した事実は存在しない。監督職と組合の執行委員長の職とは両立し得ないかのように欺罔されたうえで二者択一を強行に迫られたものである。

(ウ) 支配人付衛生管理者への降格に伴い、X1委員長がそれまで受給していた役付手当がなくなり、時期を同じくして、X1委員長を含む会社の全従業員に対して給与の減額措置がなされた。組合員以外の者で役付手当の支給が受けられなくなった者はおらず、結果的に、X1委員長の給与の減額割合は、他の従業員と比べて大幅に高いものとなった。

また、支配人付衛生管理者の職務内容からして、X1委員長は実質的に仕事を奪われたに等しく、精神的待遇に関して極めて不利益な差別的取扱いを受けたことは明らかで

ある。

- (エ) よって、X 1 委員長の降格処分は、X 1 委員長が組合員であることを理由になされたもので、法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当することは明白である。

イ 会社の主張の要旨

- (ア) X 1 委員長の監督職への変更は、組合との第 1 回団体交渉において、連合千葉の組合員が、X 1 委員長は部長ではなく「監督職」であるなどと発言したため、会社は、組織再編成の際、その意向に沿って名称を変更したにすぎないものである。

また、単に「監督職」という名称への変更にすぎず、待遇に何ら変更は加えられておらず、したがって、何ら不利益は生じていない。

- (イ) 支配人付衛生管理者への変更は、X 1 委員長自身が、役付手当ではなく残業手当の支給を受けることを希望し、役職も必要ないと申し出たため、本人の希望に基づいたものである。

- (ウ) 支配人付衛生管理者となった X 1 委員長の給与は、役付手当がなくなった代わりに、残業代が支給されることになっていたところ、X 1 委員長の想定したほど残業時間が発生しなかった。そこで、X 1 委員長は、会社に対し、固定で手当を支給してほしいと申し出たため、調整手当として月 5 万円の支給を受けており、減額幅は 1 万円にすぎない。そして他の正社員全員に対しても一律 20% の給与の減額措置がなされているのであるから、X 1 委員長の給与の減額割合が他の従業員のそれと比較して大幅に高くなることなどあり得ない。

(2) 当委員会の判断

ア 平成 22 年 1 月 1 日付け監督職への変更について

(ア) 事実経過について

平成 21 年 10 月 3 日、会社は、X 1 委員長に対し、部長職と組合執行委員長の立場は相反すると考えている旨の書面を手交したこと、同月 6 日、第 1 回団体交渉において、X 1 委員長は自らを法でいう『使用者の利益を代表する者』には当たらない旨表明したこと、同月 24 日、Y 3 総務課

長からX1委員長に、デスクを11階のパントリーに移動するよう文書により業務指示がだされたこと、同月30日、第2回団体交渉において、組合が同月24日付けの業務指示に対する抗議を行い、会社がX1委員長のデスクの移動にかかる業務指示を撤回したこと、同年11月1日、会社の組織再編成が行われ、X1委員長が料飲サービス課の監督職となったことが認められる。(第3-2-(3)-ア及びイ、同一エないしカ)

(イ) 監督職への変更の理由について

会社は、X1委員長を監督職に変更したのは、平成21年10月6日の第1回団体交渉において、X1委員長は「部長」ではなく「監督職」であるとの発言が組合からあったからであり、同年11月1日の組織再編成に際し、組合の意向に沿って変更したのだと主張する。

しかし、会社において組織を再編し、それに伴いどのような職制を設置するか、そしてどのような権限を与えるかは、会社が、経営戦略の一環として、業務運営上の必要性を検討し、自ら決定すること、すなわち会社の専権事項である。にもかかわらず、X1委員長の監督職への変更は、専ら組合の意向に基づいて行ったことにすぎないとの会社の説明は、にわかには納得しがたいものである。

しかも、監督職への変更は、単なる役職名の変更であり、その職務内容、待遇は料飲部長のそれと何ら変わりがないのであるから、X1委員長をあえて監督職に変更したことに業務上の必要性は窺えない。Y7 部長が、「監督職ってのはどういうことなんだろうな」という疑問はありました。」

(③Y7 p99)と証言していることから、会社においても監督職について十分な検討はなされていなかったことが窺える。

さらに、もともと監督職という職名は会社には存在せず、X1委員長のためにわざわざ作ったポストである(③Y3 p154)。

そうすると、会社がX1委員長を監督職に変更したことに合理的な理由を見いだすことはできない。

(ウ) 監督職への変更に至るまでの組合と会社のやりとり

そこで、監督職への変更に至るまでの組合と会社とのやりとりをみる。

第4-7-(2)-ウで述べるように、平成21年9月24日に、X1委員長からY1社長に対し、組合結成通知書をY1社長に手交した際、Y1社長は「なんで組合なんかつくるんだ。」「組合なんかつくる必要ないだろう。」などと発言したことが認められ、また、第3-2-(3)-アで認定したとおり、同年10月3日付けの社長名によるX1委員長あての書面から、会社は、部長職と組合の執行委員長の立場とは相反すると考えていたこと、また、同月6日の第1回団体交渉での組合側の発言を受け、会社は、「組合の設立者がやはり部長職ではぐあいが悪いだろうなというような考え方で言ってこられたんじゃないかなというような、そういうような認識」(③Y3 p 135)をもっていったことが窺える。

さらに、同月24日には、会社は、先の団体交渉で、組合側がX1委員長は監督職だと発言したとして、それを理由に、X1委員長に対し、デスクを11階パントリーに移動するよう書面で業務指示を行ったが、同月30日の第2回団体交渉において、組合からの抗議を受け、撤回している。11階パントリーは、2畳から3畳ぐらいの広さのところ、コーヒーカップの洗い場として使われていた小さい流しがあり、テーブルクロスや飲み物の倉庫としても使われていた(③Y3 p 134)のであり、一般的に、デスクを置くにふさわしい場所とは考えにくいという、組合からの抗議を受けてデスクの移動を撤回していることに鑑みると、会社のこの業務指示が真に必要性があったものか疑わしい。

そして、同年11月1日付けで、X1委員長は監督職へ変更されるに至っている。

(エ) 小括

以上、(ア)ないし(ウ)から総合的に考えると、会社は、料飲部長が法第2条但書第1号に該当するとの独自の見解に固執し、X1委員長に対して組合をやめ部長職にとどまるか否かの決断を暗に迫り、X1委員長が組合を辞める意

思がないとみると、第1回団体交渉における組合側発言の言葉尻をつかんで監督職なる新たな職名までつくりだし、X1委員長に対して、あえて業務上の必要性が窺えない職名変更を行ったというのである。

したがって、X1執行委員長の職名を監督職へ変更したことは、X1委員長自身に対しては、合理的な説明のできない役職変更を強いることにより精神的苦痛を与え、他の従業員には、組合に加入していると不合理な役職変更などの不利益を被るといった意識を植え付けることにより、組合活動を委縮させ、もって組合の弱体化を図る目的のもと行われた行為であるといえることができる。

イ 平成22年1月16日付け支配人付衛生管理者への変更について

(ア) 事実経過について

平成22年1月から2月にかけて、Y1社長が全従業員に対して給与に関する面談を行ったこと、この面談の結果、X1委員長の役職は、支配人付衛生管理者に変更されたこと、それに伴い同年2月のX1委員長の給与は、対前月比5万8千円の減額となったことが認められる。(第3-2-(3)-キ)

(イ) 変更理由の合理性について

会社は、X1委員長自身が役付手当ではなく残業手当の支給を受けることを希望し、役職も必要ないと申し出たため、本人の希望に基づき支配人付衛生管理者へ変更したものであると主張する。

一般に、従業員をどういった役職にあてるかは、企業の人事権に属する事項であって、特段の事情がない限り、本人の希望を参考にしつつも、適材適所の観点から、最終的には企業がその責任において決定することである。

会社は、X1委員長自ら役職不要であると申し出た旨主張するが、役職不要である旨自ら申し出ることは、能力、適性、その他個人的な問題など特段の事情がない限り、社会通念上不自然であると考えられる。X1委員長がこのような事情を会社に対して申し立てたとの疎明はない。

また、会社からX1委員長の申し出の真意を確かめ、業

務上の必要性を検討したとの疎明もないから、会社自らの責任で決定したものとも言い難い。

Y 3 総務課長は、X 1 委員長本人が、書面で同意した旨陳述しているが、会社から書証として提出されていないのであるから、X 1 委員長の希望に基づく変更であったとは断言できない。

(ウ) 職務内容について

支配人付衛生管理者の職務は、第 3 - 2 - (3) - キで認定したとおり、主に「館内の巡視」であり、館内を見回って危険個所等何か問題があれば、総務部に報告するものであることが認められる。

X 1 委員長は、その職務内容について、「大体週に 2 日ぐらいあればできてしまうような、料飲部の部長をやっていたときに兼務でやっていた仕事なので」(① X 1 p 1 2)、「仕事を取り上げられてしまったような状況です。」(甲 2 1 p 1 6) と証言ないし陳述している。

そして、会社は、X 1 委員長が料飲部長ないし料飲サービス課監督職として、その職務遂行能力や適格性等に欠けるとの疎明をしていないことも併せて考えると、支配人付衛生管理者の職務内容からみて、X 1 委員長を支配人付衛生管理者へ変更したことに、合理的理由があるということとはできない。

(エ) 会社の不当労働行為意思について

以上のとおり、会社の主張によれば、会社は X 1 委員長からの申し出を、会社として何の検討もないまま受け入れ、X 1 委員長を役職から外し、事実上降格しているが、これは、一般的な企業行動からみて、きわめて不合理なものといわざるを得ない。

また、会社が X 1 委員長を支配人付衛生管理者に変更したことに合理的な理由がないことから、会社の主張は不自然であり、これを採用することは困難であるといわざるを得ない。

そこで、Y 1 社長及び Y 5 会長の言動をみると、後記第 4 - 7 - (2) - ウで述べるとおり、Y 1 社長は、組合結成時に「組合なんかつくる必要ないだろう。」と発言してい

ること、また、第4-1でみたとおり、会社に対して実質的な影響力を持つY5会長は、組合嫌悪の意思を示す発言をしていることが認められる。

さらに、前記アでみたとおり、会社がX1委員長を監督職に変更したのは、組合弱体化を企図したものと認められる。

そうすると、Y1社長が平成22年1月から2月にかけて、個々の従業員と行った給与に関する面談において、Y1社長とX1委員長との間には、「社長が、・・・、君は執行委員長という立場でやっているけれども、うちの会社は、要するに、就業規則の中で課長以上は管理職なので、君は課長以下にならなければいけないという、以下というか、係長まで落ちなければ、組合は続けられないよという意味のことを言われました。」「そう言われたので、私は組合はやめることはできませんと言ったら、じゃあ、しょうがないねと言われて、・・・」(①X1 p 39)といったやり取りがあったと考えざるを得ないものである。

すなわち、X1委員長の支配人付衛生管理者への変更は、組合が主張するように、料飲サービス課監督職と組合の執行委員長とは、両立し得ないと会社から言われ、二者択一を迫られた結果であると認めるのが妥当である。

(オ) 給与における不利益について

会社は、X1委員長が支配人付衛生管理者になったことにより、役付手当(月額6万円)がなくなり、その代わりに、調整手当(月額5万円)の支給を受けているから差引1万円の減額にすぎず、他の正社員にも一律20%の給与の減額措置がなされているから、X1委員長の給与の減額割合が他の従業員のそれと比べて大幅に高くなることなどあり得ないと主張する。

そこで、X1委員長の平成22年1月及び2月分の給与明細を比較すると、第3-2-(3)-キで認定したとおり、2月分では役付手当が削除され、調整手当5万円が支給されていることが認められるが、1月分では、調整手当14万5千円が支給されており、そうすると2月分の調整手当は前月と比べて9万5千円減額されていることにな

り、会社の主張とは一致していない。

総支給額で比較すると、1月分は31万5千円、2月分は25万7千円で、差引5万8千円の減額となっている。

また、X1委員長の給与の減額割合が他の従業員のそれと比較して大幅に高くなることはあり得ないと会社は主張するが、他の従業員の平成22年1月分及び2月分の給与支給額についてのデータが示されていないこと及び一律20%の給与減額措置の具体的内容について会社は明らかにしていないことから、会社は十分な疎明を行ったとは言い難い。

(カ) 小括

以上(ア)ないし(オ)でみたとおり、X1委員長の支配人付衛生管理者への変更は、その職務内容からみて、合理的に説明することはできない。

むしろ、X1委員長が組合の執行委員長であることを理由とした不利益取扱いであり、X1委員長を事実上の降格とすることで、他の組合員を委縮させ、組合の弱体化を企図したものと認めるのが相当である。

ウ 不当労働行為の成否

以上のとおり、X1委員長を平成21年11月1日付けで監督職に変更したこと及び平成22年1月16日付けで支配人付衛生管理者へ変更したことは、いずれも法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為であると判断する。

4 争点2(2)(平成21年12月に、X4及びX5に対して行った労働契約更新の手続は法第7条第1号の不利益取扱いにあたるか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) X4及びX5は、平成21年12月に会社との労働契約更新を控えていたが、非組合員である他の従業員については、同月初旬にはほぼ全員の契約更新手続が完了していたにも拘わらず、組合員であるX4及びX5に対しては、年末近くまで契約更新手続がなされなかった。

(イ) それだけでなく、会社はX4の契約更新にあたり、「X3

氏の後任が務まらない」との理由で、時給を80円減額し、施設部の「主任」という役職も外してしまった。

会社は、平成21年12月10日の漏水事故及び勤務時間中の飲酒等をその理由としているが、漏水事故の原因は複合的なものであるのに、会社がX4だけの責任を問うていたのは、X4が組合員であったからに他ならない。しかも、会社はX4に対して、X3書記長からの業務の引継ぎも行わせていなかった。

また、契約更新手続の際、会社から飲酒等に関する説明は一切なかった。

なお、X4は、勤続6年のパートタイマー従業員であったが、それまでは時給の増額はあっても減額は一度もなかった。

(ウ) 会社は、X5に対しても、理由は明らかにしていないが、時給を50円減額し、さらに、業務内容もリネン及びパブリックの清掃業務から、勤務時間の少ない客室清掃に変更してしまった。

X5は勤続2年のパートタイマー従業員であったが、それまで時給の増額はあっても減額は一度もなかった。

(エ) このように、X4及びX5の契約更新手続のみが遅れたことや、時給の減額、降格及び業務内容の変更については何ら正当な理由は存在しない。

また、時給の減額などは、X4及びX5が組合に加入後1回目の査定で突然なされたことや、同人らに対しては、会社から執拗に組合からの脱退勧奨が行われていたことなどに照らせば、同人らに対する契約更新手続の遅れや、時給の減額、降格及び業務内容の変更は、同人らが組合員であることを理由になされたもので、法第7条第1号が規定する不利益取扱いに該当することは明らかである。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 会社は、平成21年12月末日までに、従業員との契約更新手続を全部で約40人ほど行い、面談等を順次行ったが、従業員によっては休日等により面談予定の都合がつかないなど、双方スケジュールが合わないことがあって、面談、契約更新完了日が異なったにすぎず、また、X4及び

X 5 についてのみ特に契約更新手続が遅くなったわけではない。現に平成 21 年 12 月下旬時点で契約更新手続がされていない従業員は X 4 及び X 5 を含め 4 名おり、X 4 及び X 5 以外にも契約更新手続が結果的に他の従業員より遅くなった者が存在する。

なお、会社は期間満了前には、契約更新を希望する者全員について契約更新手続を完了させており、手続に何らの問題もない。

- (イ) 会社は、誰が組合員であるかを把握していない。すなわち、X 4 及び X 5 が組合員であるか否かすら把握していなかったのであるから、組合の主張はその前提を欠いている。
- (ウ) 契約更新手続にあたって給与を減額したのは、X 4 及び X 5 を含めて全部で 4 名おり、X 4 及び X 5 のみが給与を減額されたのではない。
- (エ) 平成 21 年 12 月 10 日にホテルのコーヒーマシン給水管が破損した際に、X 4 が給水バルブの位置を把握していなかったために水が溢れ天井にまで被害が広がってしまったことがあり、施設を扱う業務課の従業員である以上当然熟知して然るべき事項すら熟知していなかったことが判明した。

それに加え、X 4 は以前から頻繁に朝の出勤時に酒の匂いがしたり、勤務時間中に飲酒していた疑いがあるなど、日常の勤務態度にも問題があったため、主任職としての適格性が存しないと判断した。

そこで、契約更新に当たり、主任職を解き、奮起を促す趣旨とともに、同一労働同一賃金の観点から他の施設部の従業員と賃金を同一にすべく、時給を 80 円の減額としたものである。

- (オ) X 5 については、ホテルにおいて客室清掃係が手薄になっていたため、ランドリーとパブリックの清掃係を客室清掃係に統合し、交代制でこれらの清掃業務を行うことに変更した。そして、X 5 は、客室清掃係の他の従業員と比べて時給が高かったことから、同一労働同一賃金の観点から客室清掃係のスタッフとの均衡を図るため、同一の賃金にしたにすぎない。

(カ) 組合は、X 4 及び X 5 が今まで一度も賃金が減額されていないと主張するが、これはまさに、X 4 及び X 5 が X 9 総支配人や X 3 書記長の気に入った社員であったため、給料を高くするなど優遇していたにすぎない。

会社は、契約更新に当たって、X 9 総支配人及び X 3 書記長の私物化によって生じた従業員間の不平等を是正し、同一労働同一賃金の原則に従い、平等に取り扱おうとしているにすぎない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

会社は、平成 21 年 12 月末までに、パートタイマー従業員 38 名の契約更新手続を順次行ったこと、X 5 の契約更新手続は同月 20 日前後、X 4 の契約更新手続はクリスマス前頃それぞれ行われたこと、契約更新手続に際し、X 5 はランドリーとパブリックの清掃係から客室清掃係に変更され、時給を 50 円減額、勤務時間を「午前 9 時から午後 5 時」から「午前 9 時から午後 3 時」に変更されたこと、X 4 は主任職を解かれ時給を 80 円減額されたこと、同月下旬の時点で契約更新手続を完了していなかった者は X 4 及び X 5 を含め 4 名であったこと、契約更新手続時に時給を減額された者は X 4 及び X 5 を含め 4 名であったこと、X 5 は同月末で会社を退職したことが認められる(第 3-2-(5)-イないしカ)。

イ 契約更新手続の時期における組合員差別の有無について

組合は、X 4 及び X 5 が、組合員であるが故に、他の従業員と比べ、契約更新手続の時期を遅らされたと主張する。

まず、組合は、X 4 及び X 5 について、会社から執拗に脱退勧奨が行われていたことなどから、会社は両人が組合員であることを認識していた旨主張する。

しかし、X 4 及び X 5 が組合員であることを会社が認識していたことについて、組合は十分な疎明を行っているとはいえず、会社が両人を組合員であると認識していたとまで、明確に言いきることはできない。

また、他の従業員の契約更新手続の状況について、組合から、組合員及び非組合員ごとの個別の手続の時期等にかかる疎明はなく、組合員のみが契約更新手続の時期を遅らされた

との証拠もないうえ、平成21年12月下旬までに契約更新
手続が完了していなかったのは、X4、X5を含め4名いた
のであるから、X4、X5のみが契約更新手続が遅れたとい
うことはできない。

一方、会社は、X4及びX5の契約更新手続が平成21年
12月下旬近くになったことについて、従業員によって休日
等により面談予定の都合がつかないなど、双方スケジュール
が合わないことがあって、面談、契約更新完了日が異なった
にすぎないと主張しているが、この会社の主張自体を不合理
であるとまではいいきれない。

そうすると、X4、X5の契約更新手続が同年12月下旬
近くまでずれ込んだからといって、両人が組合員であるが故
の差別であったとまでいうことはできない。

ウ X4が主任職を解かれ、時給を減額されたことについて

会社は、X4の主任職を解いたのは、第3-2-(5)-
アで認定したとおり、平成21年12月10日にホテル内の
コーヒーマシン給水管が破損した際、X4が給水バルブの
位置を把握していなかったため、水が溢れ天上にまで被害が
広がったことがあったことから、施設を扱う業務課の職員と
して当然熟知してあるべき事項を熟知していなかったこと
及び出勤時に頻繁に酒の匂いをさせていたり、勤務時間中
に飲酒をした疑いもたれていたことなどから、X4には主任
としての適格性がないと判断した旨主張する。

それに対し、組合は、漏水事故の原因は複合的なものであ
り、X4だけの責任ではないこと、X4はパートタイム従業員
にすぎず、X3書記長から業務の引継ぎなど受けていない
こと、飲酒を理由とした賃金削減は不合理であること等の主
張をしている。

確かに、組合が主張するとおり、漏水事故の原因は複合的
なものであり、X4だけの責任とは必ずしも言い難い面もあ
るから、同人に対してのみ責任を問うことは不公平のそしり
を免れないといわざるを得ない。しかし、他の業務課の従業
員同様、X4が給水バルブの位置を知らなかったことは事実
であり、X4一人の責任とまではいえないにしても、そのた
めに現実に被害が広がったということに鑑みると、会社がこ

のことを理由にX4の主任職を解いたことが著しく不合理であるとまではいいきれない。

また、時給の減額について、会社は他の従業員と同一にした旨主張しており、組合からこれを覆す主張もないうえ、契約更新手続にあたって給与を減額されたのは、X4及びX5を含め全部で4名いたのであるから、組合員であることを理由に給与を減額されたということもできない。

したがって、契約更新に当たり、会社がX4の主任職を解き、時給を減額したことは、不当なものであったと断定することはできない。

なお、会社が、X4の主任職を解いた理由の一つとして、飲酒等による勤務態度の問題があったことをあげているが、会社は、このことについて特に調査を行っていない（③Y3 p144）のであり、会社が、契約更新手続の際にX4に対して、このことについて説明を行ったとの疎明もなされていないから、X4の主任としての適格性を判断する理由としては不適切である。しかし、このことをもって、上記の判断に影響を与えるものではない。

エ X5の職務内容の変更及び時給の減額等について

組合は、契約更新手続に際し、X5の職務内容を客室清掃係に変更し、時給を50円減額し、勤務時間を「午前9時から午後3時」に変更したことは、X5が組合員であることを理由とした不利益取扱いであると主張する。

しかし、会社は、客室清掃係が手薄になったため、ランドリーとパブリックの清掃係を客室清掃係と統合し、交代制でこれらの清掃業務を行うことに変更したこと、そして、他の客室清掃係の従業員と均衡を図るため賃金を50円減額した旨主張しており、組合からはこれを覆す主張はなく、また、X5が組合員であることを会社が認識していたことについて、組合から十分な疎明がなされているとはいえない。

したがって、X5の契約更新手続に当たり、職務内容を変更したこと、時給を減額したこと及び勤務時間を変更したことに正当な理由がなかったとまでいうことはできない。

オ 不当労働行為の成否

以上のとおり、X4及びX5の契約更新手続の時期が平成

21年12月下旬になったこと、X4の契約更新にあたり主任職を解き、時給を減額したこと及びX5の契約更新手続きに当たり職務内容を変更し、時給を減額し、勤務時間を変更したことはいずれも不当労働行為には当たらない。

5 争点2(3)(X2に対し、平成21年10月、宿泊部フロント課長から料飲部宴会課長へ配置転換を行ったこと及び平成22年2月15日、課長から係長へ役職を変更したことは法第7条第1号の不利益取扱いにあたるか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) X2に対する宿泊部フロント課長から料飲部宴会課長への配置転換は、組合がY1社長に対して、平成21年9月24日に組合結成通知書を手渡した後の、同年10月15日頃に突如言い渡されたことや、X2が組合員であること、さらには配属先の人員不足など配置転換の合理的理由が存在しないことからすれば、X2が組合員であることを理由になされたものであり、法第7条第1号の不利益取扱いに該当することは明白である。

(イ) 平成22年2月15日、X2がY1社長と給与に関する交渉を行った際、X2はY1社長から、「新しい会社の就業規則では、課長以上が管理職と定められた。君は組合員だから、これ以上課長は続けられないぞ。どうするのか。」などと問い詰められたのに対し、「組合を脱退することはできません。」と回答したところ、「それでは君は係長として組合を続けなさい。」などと言われ、係長に降格された上、給与についても役職を持つ40代以上の社員全員に課された一律20%の給与カットに加え、課長としての役付手当(月額2万円)を係長としての役付手当(月額1万円)に減額された。そればかりでなく、従来受給していた調整手当の給付までも打ち切られてしまったため、平成22年2月26日に支給された給与額は、前月と比べて8万円も下がってしまった。

また、Y1社長はX2に、「残業手当に関しては、組合の方からちゃんと出せよと言ってきているんだから、君はそ

の残業手当をもらう形の一つでいいじゃないか。」と一方的に調整手当は支給せず、代わりに実労働時間の算定に基づく割増賃金を支給する方法によることを言い渡した。Y1社長はX2が組合員であることを認識しつつ、組合が会社に割増賃金の支払いを要求したことを逆恨みし、これを逆手にとろうとしたものである。

(ウ) 会社によるX2に対する配転命令、降格及び賃金の削減は、X2の個人的な雇用関係上の権利利益を侵害するにとどまらず、組合員の組合活動意思を委縮させ組合活動一般を抑圧ないし制約し、かつ、組合の運営について支配介入するという効果を必然的に伴うものである。

組合が救済を受ける利益は、X2に対する降格及び賃金の削減がなかったのと同じ事実上の状態が回復するまで存続するのであり、X2に対する降格及び賃金の削減がなされた後にX2が組合員資格を喪失したとしても、X2本人が積極的に自らの権利利益を放棄する旨の意思表示をなし、または組合の救済申立てを通じて権利利益の回復を図る意思のないことを表明したなどの特段の事情のない限り、組合の固有の権利に消長を来すものではないというべきである。(甲19：最高裁第三小法廷昭和60年6月10日判決、甲20：最高裁第三小法廷平成2年3月6日判決)

イ 会社の主張の要旨

(ア) X2は、宿泊部フロント課長であったころ、部下から「面倒見がよくない」「自分のペースで仕事をする」といった不満が聞かれたほか、接客においてもトラブルがあるなどの問題があった。そのため、会社は、X2に対し、部下への教育、指導に努めて欲しいと改善を促した上、X2に、接客の原点である料飲サービスの業務に携わることにより、接客面はもちろん、上司として部下への指導、教育に対する意識を高めてもらうべく、6か月という限定で料飲部に配属することを決定したのである。

このことはX2も十分に納得し、同意していた上、第2回団体交渉においても、会社の説明に対し組合も納得していた。

X2の配置転換は、会社の業務上の必要性があるもので

あり、合理的理由に基づくものである。

また、会社は、X2を配置転換することに決定した際には、X2が組合員であることすら知らなかったのであるから、組合員であることを理由として不利益な取扱いを行うという客観的な状況自体が存在しなかったのである。

(イ) 平成22年2月15日、給与体系を見直す為に、会社は各従業員と給与に関する話し合いを行ったところ、X2は実際の時間外、休日及び深夜労働時間に応じた残業手当の受給に固執し、係長となることを自ら選択した。

X2の係長への役職変更及び賃金の減額は、いずれもX2の意向を受けて変更したにすぎず、何ら組合員であることを理由にしたものでもなければ、不利益な取扱いでもないことは明らかであり、不当労働行為には該当しない。

(ウ) 課長から係長へ役職が変更され、それに伴い、役付手当が従前の2万円から1万円に減額された。それにより平成22年2月に、X2の給与は、従来までX2が受給していた調整手当（残業時間約30時間相当分）ではなく、実際の時間外、休日及び深夜労働時間数に応じて支給されることになったところ、同月においては、かかる残業時間がほとんど発生しなかったため、結果的に平成22年2月26日に支給された給与額が前月と比べ下がったのであって、会社がX2の給与を減額する趣旨で変更したものでないことは明らかである。

(エ) 不当労働行為の申立人である労働組合が法第7条による救済を受けるためには、その救済を受けることについて具体的な救済利益（被救済利益）を有していることが必要である。そして、申立て以前において組合を脱退した場合や被申立人を退職した場合には、救済を求める利益を有さなくなつたものとして、救済の対象から除外される（乙7：神奈川地労委昭和53年8月8日命令、乙8：東京地労委昭和49年5月21日命令）。

X2は、本件申立て時点で会社を自主退職し、組合からも脱退している以上、救済命令申立てを通じて自己の権利利益の回復を図る意思がないことを表明しているから、いずれにしても救済の利益は存在しない。なお、申立人が引

用する判例（甲19及び甲20）は、いずれも組合員が不当労働行為救済申立て時点においては、組合員の資格を有していた事案であって、申立て時点において既に組合員資格を喪失していた本事案とは、事案を異にする。したがって、これらの判例を本件と同列に論じることは失当である。

（2）当委員会の判断

ア 平成21年10月、宿泊部フロント課長から料飲部宴会課長へ配置転換を行ったことについて

（ア）事実経過について

平成21年10月15日頃、X2は、同月16日付けで、宿泊部フロント課長から料飲部宴会課長へ配置転換を命じられたこと、X2の申し出により、配置転換は同月25日に延期されたこと、同月30日の第2回団体交渉において、会社から、X2の配置転換の理由と料飲部への配属期間が6か月である旨示されたことが認められる。（第3-2-（4）-アないしウ）

（イ）配置転換の合理性について

一般に企業がその従業員に対して配置転換を行う場合、個々の従業員の能力や適性、各部署における人員の配置状況等を踏まえ、企業の経営戦略や必要な人材の育成等の観点から、企業自らの責任と判断によって行うものである。

そして、社内の人材育成のため、様々な部署に異動させ、幅広い業務を経験させることは、一般に企業の裁量により、広く行われているといえることができる。

会社は、X2の配置転換の理由は、接客の原点である料飲サービスの業務に携わることにより、接客面はもちろん、上司として部下への指導、教育に対する意識を高めることであるとしているが、このこと自体に、会社の裁量権を著しく逸脱するほどの不合理な点はみられない。

また、宿泊部フロント課長から料飲部宴会課長という、同じ課長職の間での配置転換であり、待遇の変更はなく、また、職務内容の変更が著しく不合理なものであるとの疎明もない。

そうすると、配置転換の合理的理由が存在しないとの組合の主張は採用することができない。

確かに、辞令をX2に交付した際、配属期間が6か月である旨の説明をしておらず(②X2 p 3、④Y2 p 94)、その後の第2回団体交渉においてその旨が示されたこと、また、新規業務に関する研修、引継ぎが行われた形跡もないことなど、会社側の対応に不適切と思われる点も見られないではないが、だからといってX2の配置転換に合理的理由が存在しなかったとまでいうことはできない。

(ウ) 会社の不当労働行為意思について

組合は、X2が組合員であることを認識して、配置転換を行ったと主張する。

その根拠として、X2が一貫して組合加入を隠していなかったこと、そして、その一例として、平成21年9月末頃、フロントのカウンター内で、Y8部長から組合加入の有無を尋ねられ、加入した旨回答したこと等をあげているが、このことについては、X2本人の証言のみで、これを裏付けるに足る疎明は組合からなされていない。

したがって、この時期、X2が組合に加入していたことを会社が認識していたとまでいうことはできない。

(エ) 小括

以上、平成21年11月25日のX2の配置転換には、合理的な理由が存在しないとまでいうことはできず、また、会社がX2を組合員と認識していたとまで言い切ることはできないから、不当労働行為に該当するということとはできない。

イ 平成22年2月15日付け、係長への降格について

(ア) 事件経過について

平成22年2月15日、Y1社長との個別面談により、X2が係長に降格となったこと、それに伴い、X2の同年2月分の給与は、その前の月と比べ86,500円下がったこと、X2は、同年3月15日に会社を一身上の都合により退職したことが認められる。(第3-2-(4)-エ及びオ)

(イ) 降格の理由について

会社は、X2を係長へ降格したのは、Y1社長とX2が平成22年2月15日に給与について面談した際に、X2

が実際の時間外、休日及び深夜労働時間に応じた残業手当の受給に固執し、係長となることを自ら選択したからである旨主張している。

このことについて、Y1社長は、会社において、課長以上の者は固定の調整手当（残業時間約30時間分相当）のみの制度となっており、実際の時間外等に応じた残業手当を支給する給与制度にはなっていなかったため、X2に対し、どうしても実際の時間外等に応じた残業手当を受給したいのであれば、課長ではそのような制度はないので係長になる旨の説明を行ったが、X2が実際の時間外等に応じた残業手当の支給に固執し、係長となることを自ら選択した旨陳述している。（乙23 p 14～15）

第4-3-(2)-ア-(イ)でも述べたとおり、従業員をどういった役職につけるかは、本人の希望を参考にしつつも、企業が自らの責任において決定することである。

しかるに、本件において、会社は、X2の申し出に対して、会社として何らかの検討を行ったとの疎明はなく、また、X2がその能力や適性等において課長として不適格であった旨の疎明もなされていないのであるから、会社の対応は、通常の企業行動に照らして、極めて不可解と言わざるを得ない。

(ウ) 会社の不当労働行為意思について

X2が組合員であることについては、平成21年10月30日の第2回団体交渉において、同人の料飲部宴会課長への異動が議題の一つとなっていたのであるから、会社はすでに認識していたということがいえる。

このことと、前記(イ)でみた会社の不可解な対応と併せ考えると、平成21年2月15日の面談にかかる会社の主張は不自然であり、これを全面的に信用することはできない。むしろ会社は、課長職が法第2条第1号但書に該当するかの検討も、組合との協議もしないまま、組合が主張するように、X2に対して課長にとどまる限り組合員資格はないとの独自の見解を押しつけ、係長に降格されても組合にとどまるか、組合をやめて課長にとどまるかの二者択一をせまり、X2が組合にとどまる旨の意思表示をした結

果、同人を係長に降格したと認めるのが妥当であると考えられる。

なお、X2は給与格付確認書にサインをしているが、これは、X2がY1社長から二者択一を迫られ、やむを得ずサインしたものと認めるのが相当である。

(エ) 給与面での不利益について

会社は、X2の給与が減額となったのは、係長になったことにより役付手当が月額2万円から月額1万円となり、また調整手当が打ち切られ、実際の時間外等に応じて残業手当が支給されることになったところ、平成22年2月はたまたま残業時間が発生せず、結果的に給与の総額が前月と比べて下がったのであり、会社がX2の給与を減額する趣旨でX2を係長へ変更したものでないことは明らかである旨主張する。

しかし、(イ)及び(ウ)でみたとおり、X2の係長への降格は、会社の不当労働行為意思によるものであり、係長への降格を受け入れるか、組合を脱退し課長にとどまるかという、理不尽な二者択一を迫った結果であり、その結果、X2の役付手当は月額2万円から月額1万円へと減額されるという不利益が生じているのであるから、会社の主張を採用することはできない。

(オ) 小括

以上、(ア)ないし(エ)でみたとおり、平成22年2月15日付けでX2を係長に降格したことは、その降格理由に合理性は窺われず、会社がX2に対して、組合を脱退するか、係長職へ降格するかの判断を強要した結果であると認めるのが相当であるから、X2が組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、また、組合弱体化を企図したものと認めるのが相当である。

ウ 不当労働行為の成否

以上のとおり、平成22年2月15日、X2を係長に降格したことは、法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するものと判断する。

なお、会社は、組合がX2にかかる申立て事項を追加した時点（平成22年4月19日）で、X2は既に会社を自主退

職し、組合からも任意に脱退している以上、救済命令申立てを通じて自己の権利利益の回復を図る意思がない旨表明しており、救済の利益は存在しない旨主張する。

確かに、会社が主張するとおり、X2は、係長への降格後、会社を一身上の都合により退職し、組合員資格を喪失していることが認められるが、X2に対する不当労働行為は、X2個人に対する権利利益の侵害にとどまらず、そのことを通じて、他の組合員に対して組合活動意思を委縮させ、もって組合活動一般に対する侵害的効果をともなうものであるから、組合は、組合活動一般に対する侵害を除去するため、X2に対する不当労働行為を除去する旨の救済を受けるべき利益を有するものである。

そして、組合が救済を受ける利益は、X2に対する不当労働行為すなわち本件降格とそれに伴う役付手当相当額等の減額がなかったと同じ状態が回復されるまで存続するのである。X2は会社から不当労働行為を受けた後に組合員資格を喪失しているが、それによって組合に対する組合活動一般に対する侵害的効果が消失するものではないから、組合が救済を受ける利益には影響しないといえることができる。

これを、申立ての時期と組合員資格喪失の時期との関係でみると、会社から不当労働行為を受けた時点で組合に加入していれば、その後、救済申立てに至る前に組合員資格を喪失したとしても、それにより会社の組合活動一般に対する侵害が治癒されるものではないから、組合の救済利益は失われなるとみるべきである。

加えて、X2は、自らの権利利益を積極的に放棄する旨の意思表示も、組合の救済申立てを通じて自らの権利利益の回復を図る意思がないことの表明もしていない。それどころか、第2回審問において組合側証人として出頭し、在職中に受けた配置転換、降格及び減給に関して、「やっぱり許せないしね、こういったことは二度とないようにはしてほしいです。」(②X2 p 10)と証言しているのである。

したがって、組合は、X2について、救済を受ける利益を有するものである。

また、謝罪文の掲示及び手交は、専ら、組合活動一般に対

する侵害の除去ないし予防を目的とするものであるから、組合員資格の喪失や個人的意思のいかんにかかわらず、組合は救済を求めることができるというべきである。

- 6 争点2(4)(X3書記長に対し、平成21年9月6日付けで施設部長から課長へ役職を変更したこと、同年10月3日に自宅待機を命じたこと、同月18日に業務指示を行ったこと及び同月26日付けで懲戒解雇したことは法第7条第1号の不利益取扱いにあたるか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

(ア) 平成21年9月6日付けの課長職への降格処分は、同年8月28日に組合結成に向けた組合員の勧誘を開始した直後になされたものであり、会社は遅くとも同月末ころには、X1委員長及びX3書記長が労働組合を結成しようとしていることを察知していたことは明らかである。

また、降格の理由としてX3書記長の部下に対する「監督力に問題がある」としているが、いかなる具体的事実をもとにそのような評価がなされたのか全く明らかになっていない。

(イ) X3書記長に対する自宅待機命令には何ら合理的理由はなく、懲戒処分としての出勤停止に当たるものである。

(ウ) 平成21年10月18日付けでなされた業務指示について、会社は従来からX3書記長が行っていた業務を指示したにすぎない旨主張するが、そうであれば、殊更に書面による指示は不要である。すなわち、本件業務指示には、何らの合理的理由も業務上の必要性もなかった。

(エ) 本件懲戒解雇は、合理的理由が一切存在しない。

Z1メモは、X3書記長にとって全く身に覚えのないものであるとともに、反論も不可能なほど抽象的かつ意味不明なものであった。

また、仮に会社がZ1から詳細な事実関係の聴き取りを行ったのであれば、詳細な事実関係が記載された聴取書ないし事実の調査表などの書面が作成されてしかるべきであるが、そのような書面が作成された痕跡はない。これは、

会社が、X3書記長のZ1に対するパワーハラスメントについて、然るべき調査を行っていないことを如実に物語っている。そして、会社が然るべき調査を行わなかったのは、当該パワーハラスメントなる事実がそもそも全く存在せず、そのような調査を行う意味がないからに他ならないのであって、当該パワーハラスメントなる事実が会社によって意図的に作出されたものであることは明らかである。

(オ) 平成21年10月26日、Y5会長はX3書記長に対し、電話にて、「やはり君が中心となって労働組合をつくったのはまずかった。」「君には色々と良くしてやったんだけどな。」「俺は組合が大嫌いなんだ。」「明日からは会社に出なくてもいいよ。」「長い間ご苦労さん。1か月分の給料は払うから、他の仕事を探しなさい。」などと告げ、突如、X3書記長を解雇する旨を告げた。

翌27日、X3書記長が納得できずに出社すると、Y3総務課長は、「会長から話は聞いていますよね。X3さんは解雇ですよ。」と改めて解雇を告げた。

また、懲戒解雇処分の後、同月30日に行われた第2回団体交渉において、組合から当該懲戒解雇の理由を明らかにするよう求めたのに対し、Y3総務課長は「Y5会長からの指示による解雇である」旨回答した。

このように、本件懲戒解雇を決定したのは、組合を嫌うY5会長であった。

(カ) 以上のとおり、X3書記長は、組合の結成を決意し、組合員の勧誘活動を開始した直後から降格、自宅待機及び雑用を命じる業務指示といった処分を受け、ついには懲戒解雇処分を受けるに至っている。

これら一連の処分等は、いずれもX3書記長のZ1に対するパワーハラスメントなるものを理由としてなされているが、本件解雇事由は全くの事実無根であり、そればかりかX3書記長を不当に陥れることを目的として作出された悪質な作り話であることは明らかである。

これら一連の処分等はX3書記長が組合員の勧誘活動を開始した直後から突如なされたことや、「やはり君が中心となって労働組合をつくったのはまずかった。」「俺は組合が

大嫌いなんだ。」などのY5会長の発言及び第2回団体交渉の際、X3書記長の懲戒解雇の理由について、Y3総務課長が「Y5会長からの指示による解雇である」旨回答したこと等を総合的に考慮すれば、X3書記長に対するこれら一連の処分等は、X3書記長が組合を結成したことを理由としてなされたことは明らかであり、法7条1号が規定する不利益な取扱いに該当することは明白である。

イ 会社の主張の要旨

(ア) X3書記長が課長職に降格となったのは平成21年9月6日であるが、組合結成通知書が会社に届けられたのが同月24日であり、降格処分当時は未だ組合は結成されておらず、会社は組合結成の動きがあることも知らなかったのであるから、かかる降格処分は不当労働行為になり得ない。

また、X3書記長は、「部長」という部署のトップの地位にあり、部署内をまとめて、所属する部下を適切に監督すべき責任があり、Z1の直属の上司である以上、部下の勤務状況、勤務態度については、上司として把握していなければならない事項である。しかるに、X3書記長は、Z1が業務中に業務とは関係のないことを行わされていたと訴えていたにもかかわらず、Z1の勤務状況等すらも、何ら説明も弁解もできず、「知りません。」というような誠実さに欠ける態度しかとれなかったため、部長として、部下や施設部という部署そのものの管理を行っていないことは明らかであり、部長として求められる監督力に問題があり、部長としてふさわしくないと考えたため、降格処分に至ったものである。

(イ) X3書記長の自宅待機命令は、Z1以外の従業員からもX3書記長によるパワーハラスメントの被害申告があったことから、これらに関する事実関係について、更なる調査を行い、最終的な処分を決定する必要があること、あるいは、パワーハラスメント等の加害者と疑われる者がホテルのナンバー1、2として被害者である労働者に指揮命令等を下す業務に従事することは不適切であることに鑑み、業務命令として自宅待機を命じたものである。

そして、かかる自宅待機命令中も賃金は通常どおり支給

されていたのであるから、就業規則第48条第3号における懲戒処分としての出勤停止にはあらず、かつ「不利益」もないことは明らかである。

(ウ) 平成21年10月18日付け業務指示書は、X3書記長の自宅待機期間中にたまった仕事をまとめたものに過ぎない上、業務指示書に記載された内容はいずれも従来から施設の業務としてX3書記長が担当していた業務であり、会社が新たな業務を指示したものではない。

(エ) 会社はX3書記長のパワーハラスメント行為に関する事実関係の調査を行い、弁明の機会を与えて、慎重に事実関係の有無を検証した結果、X3書記長が複数の被害者に対し継続的にパワーハラスメント行為に及んでおり、事態はホテルの存続にもかかわる重大な問題であることが判明した上、X3書記長に反省の態度も見られなかったことから、最終手段として懲戒解雇に至ったのであり、正当な理由に基づく有効な解雇である。

(オ) Z1は、X3書記長から受けた指示の内容や、かかる指示に基づいて実際に勤務時間内外においてとった行動について具体的かつ詳細に証言しており、これを裏付ける客観的証拠もあることからすれば、X3書記長からパワーハラスメントを受けたというZ1の証言には信用性があることは明らかである。なお、X3書記長は、これに対して単に否定するのみであり、具体的な弁明をできておらず、X3書記長の証言に信用性はないというほかない。

また、会社は、他の従業員にもX3書記長のパワーハラスメント行為について話を聞いたところ、他の従業員は、Z1がX3書記長に内偵行為を強いられていたというZ1の訴えと一致する発言をただけでなく、新たにX3書記長の暴言や嫌がらせ、退職強要等の事実を訴えたため、X3書記長のパワーハラスメント行為が明らかとなったのである。

(カ) 懲戒処分に当たって、事実の調査表の作成が就業規則上要求されているのは、所属長の調査をもとに、懲戒処分の判断権者が事実関係の有無について慎重に調査、検討することを可能にするためである。したがって、所属長がかか

る調査をすることが不適切な場合には、所属長ではなく懲戒処分の判断権者が自ら事実を調査することになるため、調査表が作成されなかったとしても、懲戒処分の判断権者において、懲戒処分の対象となる行為の有無について十分な調査がなされれば足りるのである。

本件では、事実関係について、Z 1 メモが存在したものの、それだけでは事実関係の調査としては不十分であったため、Y 2 専務が平成 21 年 9 月 5 日に X 3 書記長同席のもとで、Z 1 から詳しい事情聴取の機会を設け、事実関係について補充するための詳細な調査を行っている。さらに会社は、Z 1 だけでなく、その後、他の従業員からも事情を聴いている。

したがって、会社は、所属長に代わり懲戒対象となる行為について十分な事実の調査を行っており、事実の調査表の提出を要求する就業規則の趣旨に則った手続が履践されている。

(キ) Y 5 会長が平成 21 年 10 月 26 日に X 3 書記長に対し、解雇と受け取れる発言をした事実は認めるが、Y 5 会長は高齢であり、体調も思わしくないという事情もあり、その具体的内容についてまでは記憶の限りではない。

なお、第 2 回団体交渉において、Y 3 総務課長は、X 3 書記長の解雇は就業規則の定めのとおりであると回答しただけであり、Y 5 会長に触れたことは一切なかった。

(ク) 懲戒解雇に先立って行われた降格処分及び自宅待機命令は、X 3 書記長のパワーハラスメントによる懲戒処分としてなされたものではないから、本件懲戒解雇処分が X 3 書記長を二重三重に処分するものではない。

(ケ) 会社が X 3 書記長を懲戒解雇したのは、X 3 書記長が部下に対して数々のパワーハラスメント行為を行い、「著しく会社内の秩序や風紀を乱した場合」(就業規則第 49 条第 2 項第 5 号) に該当する事由が存在したからである。

(2) 当委員会の判断

ア X 3 書記長の Z 1 他 5 名に対するパワーハラスメント行為について

会社は、X 3 書記長を懲戒解雇としたのは、X 3 書記長が

部下に対して数々のパワーハラスメント行為を行い、「著しく会社内の秩序や風紀を乱した場合」(就業規則第49条第2項第5号)に該当する事由が存在したからであると主張する。

そして、X3書記長によるパワーハラスメント行為の対象となった従業員は、Z1を含め6名であるとしている。(③Y1 p 45)

そこで、まず、X3書記長に対する降格、自宅待機、業務指示及び懲戒解雇など、一連の処分等の発端となったZ1他5名に対するパワーハラスメント行為があったか否か検討する。

(ア) Z1に対するパワーハラスメント行為について

Z1は、X3書記長から受けた指示の内容や、かかる指示に基づいて実際に勤務時間内外においてとったとする行動について、Z1メモを作成し、会社に提出した。(第3-2-(2)-ア)

このZ1メモとZ1の陳述書(乙14)及び第4回審問における証言により、X3書記長からの指示の内容やZ1がとったとする行動等が、一応、具体的かつ詳細に示されている。

しかし、Z1メモ及びZ1の証言等を裏付けるに足る客観的な証拠は会社から提出されておらず、Z1に対して行った事情聴取以外に、会社が裏付けのための調査を行ったとの疎明もない。

また、会社は、他の従業員で、Z1がX3書記長に内偵行為を強いられていたというZ1の訴えと一致する発言をした者がいた旨主張するが、当該従業員の氏名、会社が当該従業員から事情聴取を行った時期、当該従業員の具体的な発言内容等、このことに関する具体的な疎明はされていない。

そして、一連の調査結果が書面として残されていないことに争いはない。

そうすると、X3書記長が、Z1メモやZ1の証言等で示されたようなパワーハラスメント行為をZ1に対して行ったと認めるに足る疎明が会社からなされているとは言い難い。

会社は、X3書記長は単に否認するのみで、具体的な弁明をしていないことをもって、X3書記長の証言に信用性はないとしているが、X3書記長は全てを否定しているのであり、会社による裏付け調査が行われていない状況において、X3書記長から具体的な弁明がないことのみを持って、その証言の信用性を否定することには無理があると言わざるを得ない。

(イ) Z1以外の5名に対するパワーハラスメント行為について

会社は、X3書記長がパワーハラスメントを行った従業員として、Z1の他、Z5、Z6、Z7、Z8、Z9の5名をあげる(③Y1p44～45)。

しかし、これら5名について、X3書記長からされたパワーハラスメントの具体的内容、それに対する会社の裏付け調査の実施の有無、X3書記長に対する弁明の機会の付与等につき、会社からは明らかにされておらず、調査結果が書面により残されていないことも併せ考えると、X3書記長が上記の5名について、パワーハラスメント行為を行ったことについて、会社から十分な疎明がなされているとは言いがたい。

したがって、X3書記長による上記5名に対するパワーハラスメント行為があったと認めるに足る証拠はないと言わざるを得ない。

(ウ) X3書記長の懲戒解雇事由の有無について

以上、(ア)及び(イ)より、X3書記長の懲戒解雇事由となった、Z1他5名に対するパワーハラスメント行為を認めるに足る証拠はない。

そこで、次項以下で、会社が主張するX3書記長に対する一連の処分理由等に合理性があるか検討したうえで、これらが会社の不当労働行為としてなされたものであったか検討する。

イ 平成21年9月6日付け課長への降格処分について

(ア) 事実経過について

平成21年9月3日、Y1社長がZ1メモを受け取り、その内容につきZ1から事情を聞いたこと、同日、Y1社

長は、X 3 書記長に対し、Z 1 の訴えが真実であれば重大な処分の事由になり得る旨告げたこと、同月 5 日、Y 2 専務、Y 3 総務課長、Y 4 調達係長、X 3 書記長、Z 1 の 5 名同席のもと事情聴取が行われ、X 3 書記長は「すべて否定します」とだけ回答したこと、翌 6 日、X 3 書記長は課長に降格されたこと、降格理由を示す書面が同月 26 日に X 3 書記長に対して手交されたことが認められる。(第 3 - 2 - (2) - アないしウ)

(イ) 降格処分の理由の合理性について

会社は、X 3 書記長を降格した理由として、部長として求められる監督力に問題があった旨主張する。

しかし、X 3 書記長を降格処分とした時点では、未だ Z 1 メモ及び Z 1 の証言にかかる調査が完了していない段階であって、その裏付けは取れておらず、かつ、X 3 書記長は Z 1 へのパワーハラスメント行為をすべて否認しているのであるから、組合が主張するように、いかなる事実をもとに監督力に問題があったと評価したのか、会社の主張は理解しがたい。Y 1 社長及び Y 2 専務も、具体的にどの部分を指して X 3 書記長の監督力に問題があるとしたのか、その証言の中で明確にしていない。(③ Y 1 p 55 ~ 57、④ Y 2 p 46 ~ 47)

そうすると、会社が主張する X 3 書記長の降格理由に合理性を見出すことは難しい。

(ウ) 会社の不当労働行為意思について

Z 1 メモ及び Z 1 証言で示された X 3 書記長の Z 1 に対するパワーハラスメント行為について、それを認めることができないことは、すでに述べたとおりである。

そこで、本件降格処分は、会社の組合に対する不当労働行為意思によりなされたものであるか検討する。

X 1 委員長及び X 3 書記長は、平成 21 年 8 月 27 日に組合結成を決意、翌 28 日から組合員の勧誘活動を始め、同年 9 月 23 日に組合結成大会を開催、翌 24 日に、会社に組合結成を通知したものである。(第 3 - 2 - (1) - ア及びイ)

組合は、遅くとも平成 21 年 8 月末頃には、会社が組合

結成の動きを察知していたことは明らかである旨主張する。

その根拠として、①平成21年8月中旬頃からホテルの電気室等でX1委員長及びX3書記長が組合結成の話をしていたところを、扉を開けたY3総務課長に見られたことがあったこと、②同月27日、X1委員長とX3書記長が内々の組合結成会を行った直後に、Y2専務がX1委員長に対し電話で「お前何を考えているんだ。」「俺がお前を部長に推してやったんだぞ。」等と発言したこと、③同月28日、Y1社長がX3書記長に電話で「お前の今の仕事は今の給料に値しない。」「明日から毎日夜8時まで働け。」などと発言したこと、④同月中旬以降、ホテル内において、X1委員長及びX3書記長以外の従業員からも労働組合結成の話がもちあがっていたこと、⑤同月28日以降、X1委員長及びX3書記長により組合員の勧誘活動が始まったこと、をあげている。

しかし、①については、Y3総務課長がX3書記長に用事があるって電気室のドアを開けたところ、X1委員長、X3書記長及びX9総支配人がいたところを目撃したというもの（③Y3 p109～110）であり、Y3総務課長が、たまたまX1委員長とX3書記長らが何か話をしているところを目撃したというだけで、Y3総務課長が組合結成の動きを察知したとまで認めることはできない。

また、②及び③については、Y1社長及びY2専務の発言それ自体と組合結成との関連性を認めることは困難であり、④については、X1委員長及びX3書記長以外の従業員から組合結成の動きが持ち上がっていたことについて、組合から十分な疎明がなされているとはいえない。⑤については、組合員の勧誘活動が開始されてから、会社に組合結成を通知するまでの間に、会社が組合結成の動きを察知していたということについて、組合から十分な疎明がなされているとはいえない。

そうすると、会社が平成21年8月末頃に組合結成を察知していたと認めるだけの証拠はない。

(エ) 降格処分は不当労働行為に該当するか

以上みてきたとおり、X3に対する降格処分そのものに合理的な理由があるということとはできないものの、会社がX3書記長を降格処分とした平成21年9月6日の時点では、会社が組合結成の動きを察知していたと認めることはできないから、本件処分が不当労働行為に該当するということはできない。

ウ 平成21年10月3日付け自宅待機命令

(ア) 事実経過について

平成21年9月27日、X3書記長はY5会長から、X9総支配人を通じて自宅待機を命じられたこと、翌28日及び29日、X3書記長は出勤しなかったこと、同月30日、X3書記長が出勤したところ、Y1社長から電話で自宅待機命令に従うよう指示されたこと、それに対してX3書記長は自宅待機の理由を文書で示すよう要求したこと、同年10月3日、X3書記長に自宅待機を命じる同日付け「辞令」と題する書面が手交されたこと、同月15日、当委員会においてあっせんが行われ、組合、会社双方があっせん案を受諾したこと、同月17日、X3書記長の自宅待機命令が解除されたことが認められる。(第3-2-(2)-キないしサ)

(イ) 自宅待機命令をしたことに合理的理由があるか

会社は、X3書記長に対して自宅待機を命令したのは、Z1以外の従業員からもX3書記長によるパワーハラスメント行為の被害申告があり、更なる調査を行う必要があったこと、あるいはパワーハラスメント等の加害者と疑われる者が被害者である労働者に指揮命令を下すことは不適切であったためである旨主張する。

まず、会社が、X3書記長の自宅待機中に行ったとされる調査についてみると、調査結果は書面で残されていない。

また、調査の方法や内容につき、Y1社長及びY2専務の証言は、「数人、また施設の方からそういったあれが、解雇的なこと出た人がいるっちゅうことで」(④Y2 p 47)、「急に解雇とか、そういうのされた人ないのかということで、総務を中心に頼んでおりました。」(④Y2 p 50)、「それは自分ではやってませんが、頼みまして、さっきでい

えばZ 9とか、そういった人の話は進めてましたけどね。」
「(文書での回答は) そのときはしてもらいません。」「後から、総務の方からZ 9に話を聞いたらしくって」(以上いずれも④Y 2 p 8 9)、「総務部内だとか経理の部分含めて、そういった部下が調査を、聞き取りをしていたという記憶はありますが。」「(調査結果の報告は) 口頭だったと思います。」(以上いずれも③Y 3 p 1 3 3) などであり、いずれも具体性にかける曖昧な証言であり、調査が行われた時期、調査を担当した者、調査の対象となった者、調査をどのように行ったか、調査の結果どのような事実が判明したか等、調査方法や調査結果等について、何ら具体的な事実が明らかになっておらず、会社は、X 3書記長の自宅待機中に、本当に調査を行ったのか極めて疑わしい。

したがって、会社が主張するX 3書記長に対する自宅待機命令の理由に合理性を見出すことはできない。

エ 平成21年10月26日付け懲戒解雇について

(ア) 事実経過について

平成21年10月26日、X 3書記長はY 5会長から電話で解雇を告げられたこと、同月28日、X 3書記長に同月27日付け解雇通知書等が交付されたこと、同通知書によると、解雇事由は、過去数年にわたる複数の従業員に対するパワーハラスメントであったことが認められる。(第3-2-(2)-セ及びソ)

(イ) X 3書記長の懲戒解雇処分について

すでに判断したとおり、Z 1他5名に対するX 3書記長のパワーハラスメント行為の存在を認めるに足る証拠はなく、このことを覆すに足る会社からの主張、立証がなされているとは言い難い。

したがって、会社が主張するようなX 3書記長の懲戒解雇事由があったとは認定できないから、会社の行ったX 3書記長に対する懲戒解雇処分は無効であると判断せざるを得ない。

オ 会社の不当労働行為意思について

ここで、組合設立からX 3書記長の解雇に至るまでの会社の対応を概観すると、組合結成通知をY 1社長に手交し

た3日後の平成21年9月27日に、X3書記長がY5会長から自宅待機を命じられ、翌28日、組合が当委員会にあっせんを申請、同年10月15日に、組合と会社との間であっせん案が受諾された。その2日後の同月17日にX3書記長の自宅待機が解除されるも、翌18日にはX3書記長に対する業務指示書が出され、同月26日付けでX3書記長は懲戒解雇となっている。

この間、前記第4-3で認定したとおり、同年10月3日には、会社からX1委員長に対し、料飲部長と組合執行委員長とは立場が相反する旨の文書が手交され、同月24日には、X1委員長に対して、デスクを11階パントリーへ移動する旨の業務指示がだされ、同年11月1日には、X1委員長を料飲部長から料飲サービス課監督職へ変更するなど、会社はX1委員長に対して不当労働行為を行っていることが認められる。

このように、組合が会社に対し、組合結成を通知するやいなや、会社によるX1委員長に対する不当労働行為が始まり、それとほぼ並行して、X3書記長に対する自宅待機、業務指示そして懲戒解雇がなされている。

X3書記長に対する自宅待機命令に合理的な理由が存在せず、またX3書記長に対する懲戒解雇処分が無効であることは既に判断したとおりである。

さらに、会社においては、組合嫌悪の感情を有するY5会長が人事を始め経営全般につき深く関与していたことは、第4-1でみたとおりであり、また、X3書記長に対する自宅待機命令及び懲戒解雇については、第3-2-(2)-キ及びセで認定したとおり、Y5会長自らX3書記長に対して告げている。

以上、組合設立からX3書記長の解雇に至るまでの会社の対応と、同人に対する懲戒解雇が無効な解雇であること、及びY5会長の関与を併せ考えると、会社が、組合を嫌悪するY5会長の意を汲み、組合設立に際し中心的役割を果たしたX3書記長に対して不利益取扱いを行うことにより、他の組合員の組合活動を委縮させ、もって組合弱体化を企図してなされたものと推認することができる。

カ 平成21年10月18日付け業務指示について

(ア) 事実経過について

平成21年10月15日、当委員会において組合、会社双方があっせん案を受諾したこと、同月17日、会社はX3書記長の自宅待機を解除したこと、同月18日、会社は同日付け「業務指示書」をX3書記長に手交したことが認められる。(第3-2-(2)-コないしシ)

(イ) 業務指示の内容について

業務指示書の内容は、第3-2-(2)-シのとおりであり、それ自体は、施設部の職員にとって通常の業務であり、不当労働行為に直接つながるものではない。

しかし、本件業務指示が、X3書記長の自宅待機が解除された直後にだされたこと、グラウンドゴルフ場の除草などを部下に指示せずX3書記長自ら率先して実施するよう指示していること、これらの除草作業を優先的に行わせ、男性浴場のエアコン、換気扇、ランプ切れなどの見積もりにはX3書記長を立会不要とするなど、施設業務からX3書記長を外そうとする姿勢が窺われること、施設課の課長であるX3書記長に対し、総務Y4の指示を仰ぐよう記載があること、そして、本件業務指示が、自宅待機命令から懲戒解雇に至るまでの一連の流れの中で行われていることに鑑みると、本件業務指示は、組合が当委員会に対しあっせんを申請したことに対する報復としてなされたものであると推認するのが妥当であり、X3書記長に対する会社の不当労働行為の一環であると判断せざるを得ないものである。

キ 不当労働行為の成否

以上みたとおり、X3書記長に対する平成21年9月6日付け降格処分については、その時点において会社が組合結成の動きを察知していたとはいえないから、不当労働行為には該当しないが、平成21年10月3日付け自宅待機命令、同月18日付け業務指示及び同月26日付け懲戒解雇は、法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するものである。

7 争点3（会社はその役員や幹部職員をして、組合員に対する退職強要や組合からの脱退勧奨、組合への誹謗中傷などの行為を行わせたか。行わせた場合、それらの行為は、法第7条第3号の支配介入にあたるか。）について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

会社は、組合が組合員の勧誘活動を開始した直後から現在に至るまで、組合員に対し、組織ぐるみで組合からの脱退や退職を促すなどの悪質かつ執拗な行動を繰り返しているのであり、かかる一連の行為が組合の団結破壊ないし弱体化を目的としてなされている不当な支配介入（法第7条第3号）に該当することは明らかである。

(ア) 平成21年8月末から9月初旬ころ、Y7 部長がX4 に対して、「年金いくらもらっているの」等と尋ねたこと

Y7 部長は、X4 に対し、施設部の事務所で「ちょっといいですか。」と声をかけ、ホテル内の宴会場のパントリーに移動した上、「X4さん、年金いくらもらってるの。」などと尋ね、X4が年金の額を答えると、「じゃあ、もし年金だけの収入になったら生活苦しいよねえ。」などと発言した。

その際、Y7 部長はX4 に対し、「誰にも言わないでほしいんだけど、施設のZ1さんが、施設本部長になりたがっているんだよ。」とも発言した。

さらに、X4が施設部の事務所に戻ると、Z1から、「X3さんはクビになる。」「施設部も解体される。」などという話を聞かされた。

Y7 部長の発言は、X1 委員長及びX3 書記長が組合員の勧誘活動を開始した直後にあえてX3 書記長の部下であるX4 に対してなされていること、日常的な会話のなかで出た発言ではなく、「ちょっと話をいいですか。」と声をかけ、わざわざ場所を移動した上で特に改まってなされた発言であることなどの諸事情に鑑みれば、X1 委員長及びX3 書記長らによる組合員の勧誘活動に対抗しこれを妨害するため、組合を結成し又は加入すると解雇を含む不利益を被ることを暗に示唆する趣旨でなされたことは明らかで

ある。

(イ) 平成21年9月22日のY2専務によるX3書記長に対する退職強要

平成21年9月22日、Y2専務は、X3書記長をホテルの駐車場に呼び出し、「Z1が辞めた以上お前も責任をとれ」「9月24日にはY1社長が来るから、その時にでも辞表を渡せ」などと発言し退職を強く迫った。

Z1の退職の理由とされている「X3書記長のZ1に対するパワハラ(またはイジメ)」は、全くの事実無根であり、申立人組合の結成に中心的役割を努めるX3書記長を陥れるために、Y1社長、Y2専務など会社の役員が中心となって作り出した「作り話」に過ぎない。

そして、このような「作り話」を理由になされたY2専務のX3書記長に対する退職強要は、申立人組合の結成を妨害することを目的としてなされたことは明らかである。

(ウ) 平成21年9月24日の組合結成の際のY1社長の不当な圧力

平成21年9月24日、X1委員長が、Y1社長に対し、申立人組合の結成通知書を手渡した際、Y1社長は、同席していた連合ちばユニオンのX7から手渡された名刺を放り投げるなど、労働組合の結成についてあからさまに拒絶するような態度をとった上で、組合三役であるX1委員長及びX3書記長らに対し、「なんで組合なんかつくるんだ」「組合なんかつくる必要ないだろう」「辞めたい奴は辞めればいい」などの発言をした。

これらのY1社長の言動は、組合の運営に対して重大な影響を与えるものである。

(エ) 平成21年9月25日及び26日におけるY7部長のX11、X12及びX13に対する発言

平成21年9月25日、Y7部長は、男性パート従業員で組合員(当時)であったX11及びフロント女性社員で組合員のX12に対し、「最近、組合ができたらしいけど・・・。」などとして、同人らが組合に加入しているかどうか探りを入れた。Y7部長の当該行為により、X12は組合を脱退してしまった。

また、同月26日にも、Y7 部長は、会社の女将であるX13 に対し、「組合を作ったら会社が倒産するから大変なことだ」「仕事先がなかったらどうするか」などとして組合からの脱退を迫った。

このような会社による組合員に対する不当な脱退勧奨により、X13 は結果的に組合を脱退してしまった。

このように、組合の結成間もない時期に、加入者に接触して組合に加入しているかどうかを探り、また、組合への加入による不利益を示唆するなどの行為は、組合に加入したばかりの組合員の心理状態に重大な動揺を与え、組合からの脱退を強く促す不当な行為である。Y7 部長による前記行為は、組合の弱体化を図った不当な支配介入に当たるといふべきである。

(オ) 平成21年10月3日のX1 委員長に対する脱退勧奨

平成21年10月3日、Y2 専務は、ホテルのロビーにおいて、X1 委員長に対し、「このまま組合活動が続けると、今のままの役職でいられなくなるぞ」などと発言し、組合からの脱退を強く迫った。

(カ) 平成21年10月27日のX18 に対する脱退勧奨

平成21年10月27日、会社の従業員らから「本社」と呼ばれている東京都中央区銀座所在のY5 会長の事務所に出入りするZ10 (以下「Z10」という。)(なお、Z10 は会社の役員ではなく、従業員でもない。)は、組合員であるX18 の自宅に電話をかけ、電話に出たX18 の妻に対して、「組合に加入していると会社をクビになるぞ」と脅し、X18 の家族を巻き込んだ上で、X18 に対して申立人組合からの脱退を強く迫った。

そして、X18 は後日Z10 と共にX1 委員長の下を訪れ、Z10 から、「おい、ちゃんと言えよ」などと促された上で、最終的に「組合を辞めます」と言い、組合を脱退してしまった。

なお、Z10 は、いわゆる「本社」と呼ばれるY5 会長の事務所に出入りする者であるから、同じく「本社」に出入りするY1 社長、Y2 専務とは深いつながりがあるといえる。また、Z10 は会社の役員又は従業員ではないのである

から、Z 10 が独断で X 18 に対してこのような行動にでることは考えられず、Y 1 社長、Y 2 専務、もしくは Y 5 会長から何らかの指示を受けて、このような行動をとったことは明らかである。

また、仮にこのような明示の指示がなかったとしても、会社が組合に対してあからさまな敵視政策をとっていたことは明らかであり、かかる事情に照らせば、会社は少なくとも、前記 Z 10 の行動を知りながら、これを黙認、放置していたことは明白であり、いずれにしても、会社は Z 10 の前記行為について責任を負うものというべきである。

そうであれば、Z 10 による X 18 に対する前記行為は、Z 10 に組合からの脱退を迫るものであり、組合の弱体化を図った不当な支配介入に当たるといえるべきである。

(キ) 平成 21 年 10 月 30 日ころの X 15、Y 10、Y 11 による X 5 に対する脱退勧奨

平成 21 年 10 月 30 日ころ、清掃係の X 15 は、X 5 に対し、ホテルのリネン室前の廊下において、「組合員と間違えられるから、(X 5 とは) 話したくない」などと発言した。

また、X 15 は、X 5 に対し、同年 11 月 6 日、携帯電話のメールにて、次のような、組合からの脱退を勧める電子メールを送信した。「このまえ、くみあい・・・ぬければって、言ったことはともだちとして、言ったんだよ。なんか なにもかもが、めんどくさい じゃあ～ない。でも X 1 さんと、つきあって いたら、いくら、ぬけても、しんじて もらえないけど・・・ね！わたしが、しんばいなのは、12 月で、こよう けいやくが、きれるけど・・・そのあと、つかって、もらえるか？って、ことなの・・・まえに、くみあいには、はいつて いる人は、つかわない？という ような ことをきいた から～(だから、はやく、X 5 には、ぬけて、ほしかったんだよ) たぶん・・・デマ、だとおもう けど・・・ね！？」

さらに、会社の財務経理課長である Y 10 とフロント兼予約主任である Y 11 の 2 名は、X 5 に対し、同年 11 月 29 日ころ、本件ホテルのダイニングレストラン「シ

「ボニア」のパントリー内において、「組合から出た方がいい」と発言し組合を脱退するよう説得した。

なお、これらのX15、Y10及びY11らによる発言は、いずれも、組合に加入していると、会社から労働契約上の不利益を被るであろうことを前提とするものであり、Y1社長やY2専務など、会社の労務関係についての権限を有している者が、同人らに対し、組合加入による労働契約上の不利益を示唆した上で、X5の組合脱退を促すよう何らかの指示を出していたことは明らかである。

また、仮にこのような明示の指示がなかったとしても、会社が組合に対してあからさまな敵視政策をとっていたことは明らかであり、かかる事情に照らせば、会社は少なくとも、X15らの行動を知りながら、これを黙認、放置していたことは明白であり、いずれにしても、会社はX15らの前記一連の行為について責任を負うものというべきである。

そうであれば、X15らによるX5に対する前記一連の行為は、X5に組合からの脱退を迫るものであり、組合の弱体化を図った不当な支配介入に当たるといえるべきである。

(ク) 平成21年11月13日、Y7部長がX4に対し「X3と一緒に辞めればよかったのに」などと発言したこと

平成21年11月13日、X4は、Y7部長からX3書記長が管理していた設備配管系統についての質問を受け、「よくわからない」と答えたところ、Y7部長は、X4に対し、「X3が辞めた時に一緒に辞めればよかったのに」などと発言し、退職を迫った。

(ケ) 平成21年12月初旬のZ11(X4の親戚)を介したX4に対する脱退勧奨

同年12月初旬ころ、X4は、同氏の遠い親戚に当たるZ11(Z11とはY3総務課長も個人的な付き合いがあり、Z11がX4の遠い親戚に当たることはY3総務課長もよく知っていた。)より、「Y3さんから、『X4さんに組合から抜けるように言ってくれませんか』と言われた」と聞かされ、Z11を介して、Y3総務課長より組合からの脱退を

迫られた。

(コ) 平成21年12月6日及び7日におけるX1委員長に対する脱退勧奨

平成21年12月6日、Y1社長は、組合が、近隣住民に対し、労働組合に対する理解を求める手紙を配布したことについて、X1委員長をホテル11階のスカイレストランに呼び出し、X1委員長に対し、「あの手紙はどういうことだ」と激しく糾問するとともに、「組合を抜けちゃえば」として組合からの脱退を強く迫った。

さらに翌7日、Y7部長は、X1委員長をホテル3階のクラブの前のソファー席に呼び出し、その場で待機していたY1社長、Y3総務課長、会社の顧問であるY9らとともに、4人がかりで「組合活動により営業成績が落ちた」「組合活動は営業妨害だ」「損害賠償を考えている」などと発言しX1委員長を脅迫した上、「組合をやめろ」として組合からの脱退を強く迫った。

これらの行為は、X1委員長に対して執拗に繰り返し行われているものであり、組合の団結破壊ないし弱体化を図った不当な支配介入に当たるといふべきである。特に、平成21年12月7日のY1社長らのX1委員長に対する発言は、憲法及び労働組合法で保障された組合活動を捉えて、かかる組合活動が違法な「営業妨害」に当たり「損害賠償を考えている」などという明らかな脅迫的言辞を用いた上でなされている点で、悪質かつ重大な行為であるといわざるを得ない。

(サ) 平成22年1月5日におけるY4調達係長のX4に対する言動

平成22年1月5日、X4がホテルに出勤したところ、施設機械室にあるX4のロッカー内の私物（作業着、下着及び服などの着替え）がX4に無断で段ボール箱に入れられ、さらに、施設管理部で作業服などを洗濯するため長年使用されてきた洗濯機も一方的に撤去されていた。そして、Y4調達係長は、X4に対し、「私物は持って帰れ」「今後は会社で洗濯するな」などと発言した。

これは、組合に加入したらX4のようなひどい仕打ちを

受けることを誇示するための見せしめであった。

また、Y 4 調達係長は、一貫して会社の意を体して行動する人物であったことは明白であり、同人の行為はまさしく会社の行為そのものであったというべきである。

イ 会社の主張の要旨

会社は、そもそも誰が組合員で誰が非組合員であるかを把握しておらず、組合員であることを理由とした不利益取扱い等の不当労働行為など論理的になし得ないという前提を意図的に捨象している点で、そもそも主張の前提を欠いている。

一般従業員の日常的で些細な言動を殊更取り上げ、無理矢理、不当労働行為と構成しているが、彼らはそもそも不当労働行為の主体である「使用者」(労働組合法第7条柱書)ではない。

単なる「質問」に過ぎない言辞など、明らかに言論の自由の範囲内にある言動を殊更事実を歪曲しているにすぎない。

(ア) 組合主張の(ア)について

平成21年8月末から9月初旬ころ、Y 7 部長がX 4 に対し、施設部の事務所で声をかけ、八宝宴会場のパントリーに移動し、「X 4 さん、年金いくらもらってるの」という趣旨の質問をしたこと自体は特に争わないが、その余は知らないし否認する。

Y 7 部長は、X 4 がパートタイマーであることから、現在の賃金額では生活が苦しいのではないかと思い、場合によっては正社員に登用する必要があるかどうかを検討するために、年金の受給額を質問したにすぎない。そして、場所を移動して話したのも、年金という私的な事項に関する話題であることから、他の従業員に聞かれないようY 7 部長が配慮したためである。

Y 7 部長のかかる質問行為は、何ら組合に関係しないことであり、それ自体組合員の勧誘活動の妨害になり得るものではなく、本件と全く無関係の事項である。

そもそも平成21年8月末から9月初旬の時点では、組合は未だ結成されていなかったのであるから、存在しない組合に支配介入すること自体、観念できない。さらに、当時組合結成の動きがあること自体まったく知らなかったの

であるから、X 4 に対する質問行為により組合の勧誘活動を妨害するという意思もあり得ない。

(イ) 組合主張 (イ) について

Y 2 専務が X 3 書記長に「責任をとれ」という趣旨の発言をしたのは、平成 21 年 9 月 22 日当時、Z 1 以外の従業員からも X 3 書記長によるパワーハラスメント行為の訴えが相次いでなされており、課長降格後も業務態度に改善が見られなかったことから、退職もあり得ることを示唆して状況の改善を求めたのであり、Y 2 専務が退職を強く迫ったことなどない。また、Y 2 専務が組合結成を知ったのは同年 9 月 24 日ころであり、少なくとも 9 月 22 日の時点では、組合は結成されておらず、かつ、組合結成の動きがあることすら知らなかったのであるから、Y 2 専務の行為が組合に対する支配介入たり得ないことは明らかである。

(ウ) 組合主張 (ウ) について

Y 1 社長と X 1 委員長らとの面談は応接テーブルに着席して行われたが、Y 1 社長は、初対面の人物との面談の際に通常なされるように、連合千葉の X 5 の名刺をテーブルに置いていたにすぎないのであり、この動作を捉えて「名刺を放り投げる」などと表現するのは、事実の歪曲以外の何ものでもない。

また、会社が組合の結成を知ったのはこの時が初めてであり、事態や詳細をまだ何も認識できていないこの段階において Y 1 社長が「労働組合の結成についてあからさまに拒絶するような態度」を取る理由がないし、労働組合結成通知書を渡すために訪れた者に対し、唐突に「辞めたい奴は辞めればいい」などと発言するはずがなく、組合の主張は事実を歪曲する極めて不合理、不誠実な主張というほかない。

(エ) 組合主張 (エ) について

Y 7 部長の発言は従業員との立ち話として世間話の中で出てきた単なる質問行為にすぎないのであるから、言論の自由の範囲内にある行為であり、その発言自体威嚇、報復、利益の供与等の要素が一切含まれていないことは明らかである。

また、X11及びX12に対しては「最近、組合ができたらしいけど。」と質問しただけで、組合の結成や組織、運営などの領域に介入するものではないことは明らかであり、これが組合からの脱退を強く促す行為であるなどと主張することは不当な言いがかりである。

これは女将のX13 に対してでも同様であり、Y7部長は、何ら組合に加入することによる不利益を示唆していない。

そもそも、Y7部長は平成21年9月25日、26日当時、だれが組合員であるかも把握していなかったのだから、組合活動に対して妨害、干渉しようとする意思も有していなかった。Y7部長は、個人的になぜ組合ができたのかということに興味があつて質問しただけであつた。

このように、Y7部長のX11らに対する発言は組合への支配介入行為ではなく、不当労働行為には該当しない。

(オ) 組合主張 (オ) について

Y2専務がX1委員長に対し、組合からの脱退を迫ったことなどない。

(カ) 組合主張 (カ) について

Z10がX18の自宅へ電話し「組合に加入していると会社をクビになるぞ」などと脅したということはなく、組合が主張するような家族をも巻き込んで脅したなどということもないから、何ら支配介入行為にあたるものではない。

また、Z10はグループ会社のメンテナンス部門に勤務しているにすぎず、その職務内容もビルのメンテナンスを主に担当しているにすぎないのであるから、かかるZ10が会社の利益代表者でないことは多言を要しない。したがって、Z10の行為は不当労働行為の主体である「使用者」の行為にあたらない。

会社がZ10に対して組合の主張するような行動をとるよう指示することはないし、Z10の行動を知らながらこれを黙認、放置していたということもあり得ない。

なお、X18が組合を脱退したことを会社は把握していない。

(キ) 組合主張 (キ) について

X15らは、不当労働行為の主体である「使用者」ではなく、組合の主張自体、そもそも不当労働行為たり得ないことは明らかである。

また、組合の主張するX15らの行為はいずれも、従業員間での私的な会話又はメールにすぎず、会社は全く知りえない事実である。したがって、会社が同人らに対し、何らかの指示を行うなどあり得ないし、同人らの行動を知りながら放置、黙認したなどという事実も存在しない。

会社は、そもそもX5が組合員であるということを知らなかったのであるから、X15らに対して指示することなど不可能である。

(ク) 組合主張 (ク) について

平成21年11月13日、Y7部長がX4に対し、X3書記長が管理していた設備配管系統について質問し、X4が「よくわからない」と答えたことは認め、その余は否認する。X3書記長の退職後、X4が設備配管系統の仕事を引き継ぐ立場になったため、X4がかかる仕事について知識・経験があるかどうかを尋ねたにすぎず、X4に対し、「辞めればよかったのに。」などと発言し退職を迫ったことはなく、文脈的にも突如Y7部長がX4に退職を勧めるような発言をするはずがない。

(ケ) 組合主張 (ケ) について

Y3総務課長とZ11には個人的な付き合いがあり、Z11がX4の遠い親戚に当たることをY3総務課長が知っていたことについては認めるが、その余は知らないし否認する。

そもそもY3総務課長は、X4が組合員であることすら知らなかった。会社は、そもそも誰が組合員で誰が非組合員であるかを把握していないのであるから、組合の主張は、そもそも前提を欠いている。

(コ) 組合主張 (コ) について

平成21年12月6日及び7日における話し合いについては、組合が近隣に対して配布した手紙について主な話題とされた。

かかる手紙の内容は、「鴨川ヒルズリゾートホテル経営者の労働組合に対する不当な組織介入攻撃の実態と協力要

請」などと題され、組合側の一方的な言い分を記載し、協力要請などと称して会社に対する批判を展開するもので、近隣地域住民からのホテルに対する名誉、信用を毀損し、会社の営業を妨害するものであった。

その時期のホテルは例年忘年会や新年会の受注で多忙になるにもかかわらず、同手紙が配布されたことにより、受注が激減したため、ホテルの経営は大打撃を受けてしまった。そのため、Y1社長らは、X1委員長に対し、上記手紙の配布のような組合活動に名を借りた営業妨害をやめるよう求めたのである。

したがって、会社はあくまで営業妨害行為について言及しているのであって、組合の主張するような、「組合活動により営業成績が落ちた」とか「組合活動は営業妨害だ」などと述べて、組合活動について言及したことはない。

また、Y1社長らは、あくまで会社の経営に悪影響を及ぼすような営業妨害行為をやめるよう求めているのであって、Y1社長がX1委員長に対し、激しく糾問し、組合からの脱退を迫ったことはなく、組合の弱体化を企図したものでないことは明らかである。

(サ) 組合主張 (サ) について

X4はホテル内に置かれている洗濯機で、業務と全く関係のない私物の洗濯をしていたため、これを見かねたY4調達係長が、私物を持ち帰り、ホテル内で私物の洗濯をしないようにというごく当たり前のことをX4に対し述べただけであった。

また、このことは、従業員間での問題であり、会社はこれに関して何ら関知していなかった。調達係長は、人事に関する権限も一切有しておらず、会社の利益代表者でないことは明らかであり、また会社が、これについて黙認、放置していたこともなかった。したがって、Y4調達係長の行為は不当労働行為の主体である「使用者」の行為に当たらないことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

以下、組合が主張する事例について、個々に不当労働行為か否か判断する。

ア 組合主張（ア）について

Y 7 部長が、X 4 に対し、年金の額を尋ねたことについては争いがない。

Y 7 部長の発言自体は、X 4 の年金額についての質問であり、これだけでは組合との関連性は窺えず、組合が主張するような、組合員の勧誘活動に対する妨害であるとは認められない。

また、組合が主張する上記以外の Y 7 の発言については、組合及び X 4 本人の主張のみで、裏付けとなる証拠はなく、これを認定することはできない。

イ 組合主張（イ）について

この時、既に X 3 書記長は、施設部の課長に降格されていたが、この降格処分自体は不当労働行為には当たらないことは、第 4 - 6 - (2) - イで既に判断したとおりである。

また、Y 2 専務が組合結成を知ったのは、平成 21 年 9 月 24 日である旨証言しており（④ Y 2 p 5 1）、これに対して組合から有効な反証はだされていないから、同月 22 日の時点で、Y 2 専務が、組合結成の動きを察知していたということとはできない。

ウ 組合主張（ウ）について

組合は、組合結成通知書を Y 1 社長に手渡した際、Y 1 社長が「なんで組合なんかつくるんだ」「組合なんかつくる必要ないだろう」「辞めたい奴は辞めればいい」などの発言をした旨主張する一方、Y 1 社長は、そのような発言はしていない旨証言している。（③ Y 1 p 6）

このときの様子について、X 1 委員長及び X 3 書記長は、Y 1 社長が興奮気味ないし激怒していた旨証言し（① X 1 p 2 6、① X 3 p 6 9）、Y 1 社長も自ら途中でパニック状態になった旨証言している。

そこで、本事件の第 3 回審問での Y 1 社長の証言をみると、Y 1 社長が、「X 3 さんが、社長が自分の身は自分で守れって言ったから組合をつくったということを言っておりました。」（③ Y 1 p 6）と発言したのに対して、申立人代理人から、X 3 書記長の発言の際、連合千葉の組合員がその場に居合わせたか否か質問すると、「ちょっと定かじゃないか

ら、・・・」(③Y 1 p 4 3)と答えている。

また、連合千葉のX 7及びX 8が途中で退出したかどうか質問されると、「それちょっとパニック状態になってましたから。」「白くなってたから、退出をしたかしないかまでは確認はしてません。」(いずれも③Y 1 p 4 1)と答えるなど、Y 1社長の証言は極めて曖昧で歯切れの悪いものであり、同人の陳述ないし証言を全面的に信用することには疑念を持たざるを得ない。

一方、この日以降、およそ1か月の間に、会社は、X 1委員長及びX 3書記長に対して、第4-2及び第4-6で認定したとおり不当労働行為を行っている。

さらに、会社の人事等に深く関与し、会社に対して大きな影響力を持つY 5会長が組合を嫌悪していたことなどを併せ考えると、Y 1社長は、組合結成通知を渡された際、組合が主張するとおり、組合を認めない旨の発言を行ったものと推認するのが自然である。

したがって、Y 1社長が、平成21年9月24日、組合結成通知を手交された際、X 1委員長及びX 3書記長らに対して、「なんで組合をつくるんだ」との趣旨の発言をしたと認めるのが相当であり、このことは、組合の運営に対する支配介入であり、法第7条第3号に該当する。

エ 組合主張(エ)について

Y 7部長が「最近組合ができたらしいけど・・・」といった趣旨の質問をしたことについては争いがない。

Y 7部長が、個人的な興味に基づいてX 11ら複数の従業員に組合に関する質問をしたことについては、組合に対する配慮に欠ける面があったことは否定できない。

しかし、本事件における第1回審問において、X 11が証人として証言しない理由について尋ねられたX 1は、「X 11さんは、軽い意味で聞いたんだろうから、そんなに別に証人として出てきたりとかってやるほどのことじゃないということ。」(①X 1 p 4 4)と証言しており、Y 7部長の発言は、世間話の中で出てきた単なる質問行為にすぎず、X 11もその程度の受け取り方であったことが窺われる。

また、X 13 に対しては、組合ができたことの質問と

併せて、ホテルの業績が悪化しており大変な状況にある旨の話をしていることが認められるが、Y 7 部長が一般的な見解を超えて、反組合的な発言をしたとまで認めるにたる疎明はない。

したがって、Y 7 部長の質問が、組合弱体化を企図した支配介入行為であったとまでいうことはできない。

オ 組合主張（オ）について

組合の主張に対し、会社は、Y 2 専務がX 1 委員長に、組合からの脱退を迫ったことはない旨主張している。

Y 2 専務の発言については、X 1 委員長からの主張のみで、これを裏付ける証拠はなく、これを認定することはできない。

カ 組合主張（カ）について

Z 10 は、会社の従業員ではないから、Z 10 の行為が組合に対する支配介入であるというためには、会社がZ 10 に対して、X 18 を組合から抜けさせるよう具体的な指示ないし依頼をしていることが必要であるが、このことについて、組合からの疎明はない。

仮に、X 18 がX 1 委員長に対し組合からの脱退の意思を表明した際にZ 10 が同伴していたとしても、このことだけをもって、会社がZ 10 に対して、X 18 を組合から抜けさせるよう指示ないし依頼をしていたとまでいうことはできない。

キ 組合主張（キ）について

仮に、X 5 とX 15 らの間に、組合が主張するようなやりとりがあったとしても、これらは、従業員間の私的な会話又はメールにすぎない。

また、X 15 らは、会社の幹部職員ではないから、X 15 らの言動が会社による不当労働行為となるためには、会社からX 15 らに対し、X 5 を組合から脱退させるよう具体的な指示がだされていることが必要であるが、このことについて、組合からの疎明はない。

また、会社が、X 5 が組合員であると認識していたかについても、組合からの疎明はない。

ク 組合主張（ク）について

Y 7 部長とX 4 との会話は、設備配管系統にかかるものであったことについて争いはないが、「X 3 が辞めた時に一緒

に辞めればよかったのに」などの発言については、X 4 本人の主張のみでこれを裏付けるに足る証拠はなく、これを認定することはできない。

ケ 組合主張（ケ）について

Z 11 は、会社の役員でも従業員でもないから、会社が Z 11 を介して不当労働行為を行ったというためには、会社から Z 11 に対して、X 4 を組合から脱退させるよう具体的な指示ないし依頼がなされていることが必要であるが、このことについて組合からの疎明はない。

また、Z 11 の発言自体も、X 4 本人が主張するのみで、これを裏付けるに足る証拠はなく、これを認定することはできない。

コ 組合主張（コ）について

X 1 委員長と Y 1 社長らが、組合が近隣に対して配布した手紙について話し合ったことについては争いがない。

この時期は、X 3 書記長の懲戒解雇や X 1 の監督職への降格など、まさに組合と会社とは対立した状態にあったといえる。

しかし、組合が近隣に配布したとされる手紙の内容をはじめとして、その他の事情についても十分な疎明がなされているとは言い難く、組合の主張は採用することができない。

サ 組合主張（サ）について

Y 4 調達係長が X 4 の私物を同人に無断で段ボール箱に詰めたことの是非はともかくとして、「私物は持って帰れ」「今後は会社の洗濯機で（私物を）洗濯するな」との発言自体は、社会通念上特に非難されるべきものではなく、組合との関連性も窺えないものである。

また、Y 4 調達係長は、会社の意を体して行動する人物であった旨組合は主張するが、Y 4 調達係長に対し、会社から具体的な指示がなされた旨の疎明はなく、同人の行動が会社の意を体してなされたものであったとまでいうことはできない。

シ 不当労働行為の成否

以上、組合主張の（ア）及び（イ）並びに（エ）ないし（サ）については、いずれも不当労働行為とは認められない。

組合主張（ウ）については、法第7条第3号の不当労働行為に当たるものと判断する。

第5 救済の方法

上記で判断した不当労働行為に対する救済の方法として、当委員会は、原則として、不利益取扱いについては原状回復及び処分の撤回を、支配介入については謝罪文により、将来、このような行為による支配介入の禁止を命ずることとする。

なお、不利益取扱いのうち、X3書記長に対する懲戒解雇処分等について、当委員会は、課長への降格処分を除くその他の処分等につき、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である旨判断したところであるが、平成22年6月14日に開催した本事件にかかる第3回調査において審査委員から確認したところ、処分等の撤回にかかる救済の請求については代理人弁護士を通じて取り下げられたこと及び申立人はX3書記長の懲戒解雇処分につき、平成21年5月21日付けで雇用関係存在確認等請求訴訟を提起していること（平成22年5月31日付け申立人提出「求釈明に対する回答書」2頁）などから、謝罪文への掲載のみ命ずることが適当であると判断したものである。

また、組合は謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては主文第3項をもって相当とする。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条を適用して主文のとおり命令する。

平成23年3月25日

千葉県労働委員会

会長 竹澤京平