

# 命 令 書

愛知県名古屋市

申立人 X組合  
代 表 X 1

岐阜県各務原市

被申立人 Y会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の岐労委平成21年(不)第2号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年2月22日、第336回公益委員会議において、会長公益委員榎山錚吾、公益委員廣瀬英雄、同神谷真弓子、同秋保賢一、同平野博史が合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、具体的な資料を提示し説明するなどして誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員X2に対する平成22年5月10日付け労働条件通知書による賃金減額及び同組合員に対する同年7月23日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、当該賃金減額及び解雇がなければ得たであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額を同組合員に対して支払わなければならない。
- 3 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内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、Y会社(以下「会社」という。)がX組合(以下「組合」という。)の申し入れたX2組合員(以下、組合加入前を含め「X2」という。)X3(以下「X3」という。)及びX4(以下「X4」という。)についての賃金減額問題及び労働条件に関する労働協約を議題とする団体交渉に応じなかったことが労働組合法(以下

「労組法」という。)第7条第2号に規定する不当労働行為にあたるとして、平成21年11月9日に救済が申し立てられ、その後、会社が組合との間で平成22年2月から同年5月までの間に行った9回の団体交渉において組合の要求した財務諸表等の具体的な資料を提示して説明しなかったことが同条第2号に、同年6月からX2に対する賃金を減額したこと及び同月23日付けでX2を解雇したことが同条第1号に、それぞれ規定する不当労働行為にあたるとして、同月15日及び同月28日に救済内容の追加が申し立てられた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 会社は、賃金体系や賃金額の決定の根拠に関し、組合との団体交渉において、財務諸表等の資料を提示するなど、具体的に説明しなければならない。
- (3) 会社は、X2に対し、平成22年6月以降の賃金について、少なくとも同年5月の賃金額との差額を支払わなければならない。
- (4) 会社は、X2に対してなした平成22年7月23日付けの解雇を撤回しなければならない。
- (5) 会社は、団交拒否に関する陳謝文を、労働委員会の救済命令発令後3日以内に組合に交付するとともに、会社の玄関に掲示しなければならない。

## 3 主な争点

- (1) 会社が、平成21年4月20日、同年5月2日、同年10月5日及び同月20日付けで組合から文書で各申し入れられた団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由があるか否か。
- (2) 会社は、本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)以降に開催された団体交渉において、賃金体系や賃金額の決定の根拠に関する資料を提示し説明を行ったが、なお不誠実であったか否か。
- (3) X2に対する平成22年5月10日付け労働条件通知書による賃金の減額(以下「本件賃金減額」という。)は、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いといえるか否か。
- (4) X2に対する平成22年7月23日付け解雇(以下「本件解雇」という。)は、組合員であることを理由として行われたものといえるか否か。

## 第2 争いのない事実(証拠により容易に認定できる事実を含む。)

### 1 当事者等

- (1) 組合は、平成20年3月に設立された個人加盟の労働組合であり、肩書地に事務所を置く。本件審問終結時(平成22年11月22日)の組合員数は12名である。

【第1回審問P2】

- (2) 会社は、現在会社の代表取締役であるY1(以下、会社設立前を含め「Y1社長」

という。)個人が「Y」の屋号で事業を開始し、平成14年11月からA会社(以下「A会社」という。)の下請けとして、B社製のOA機器の点検、修理及び製品交換の業務に携わっていたところ、平成18年8月16日に電子・電気機器製品及びその部品の修理、販売等を目的として法人成りして設立された株式会社であり、肩書地に事務所を置く。本件審問終結時の従業員数は12名である。

【乙30、第2回審問P2】

(3) X2は、平成18年1月に「Y」の求人に応募し、同年2月にY1社長の面接を受け、同年4月から「Y」に採用された。「Y」の法人成り後も引き続き会社に雇用されていたが、平成22年7月23日付けで解雇となった。

【甲11、甲25、甲26、乙30、第1回審問P27、第2回審問P2、23】

(4) X3は、X2が採用される約1か月前の平成18年3月から「Y」に採用され、「Y」の法人成り後も引き続き会社に雇用されていたが、平成22年8月25日に退職した。

【甲11、乙38、第1回審問P30、第2回審問P2、17】

(5) X4は、平成18年10月ごろにX2の紹介でY1社長の面接を受け、平成19年2月から会社に採用されていたが、平成21年11月末ごろに退職した。

【甲11、甲12、乙32、第2回審問P6】

## 2 本件申立てに至る経緯

### (1) 本件賃金減額前の賃金減額

X2の賃金は、平成19年1月から平成20年1月まで、各月の総支給額(公租公課の控除前の額をいう。)が29万5000円と一定額であったが、同年2月からの給与システムの変更により総支給額は29万1000円になり、その後も毎月数千円ずつ減額されていき、平成21年3月分は23万441円となった。

【甲41の1、乙30、第1回審問P36、第2回審問P7、9、24】

### (2) X2の組合加入

X2は、平成21年4月14日に上記(1)のように賃金が減額されていた問題を組合に相談し、同日、組合に加入した。

【甲27、第1回審問P3~5、35】

### (3) 団体交渉の申入れ

#### ア 平成21年4月20日付け文書による団体交渉の申入れ

平成21年4月20日、組合は、同日付け文書で、X2の賃金減額問題に関する団体交渉を同年5月10日に行うよう会社に申し入れた。この申入文書には、当時は組合員でなかったX3及びX4の賃金減額問題も議題として記載されていた。

これに対し、会社は、同月25日付け文書で、大変多忙のため時間がとれず出席できない、会社とX2との当人同士で話をすることが必要であって組合に手間

をかけるまでの内容ではないとし、改めて日時、場所を連絡すると回答した。

#### イ 平成21年5月2日付け文書による団体交渉の申入れ

平成21年5月2日、組合は、同日付け文書で、上記アで会社が述べることは団体交渉で明らかにすべき事項であって団体交渉を拒否する理由にならないので、前回指定の同月10日に団体交渉に応じるよう会社に再度申し入れた。この申入文書には、X3及びX4のことについては当日説明すると記載されていた。

しかし、会社は出席せず、団体交渉は行われなかった。なお、その後も会社から組合に団体交渉開催の連絡はなかった。

#### ウ 平成21年10月5日付け文書による団体交渉の申入れ

平成21年10月5日、組合は、同日付け文書で、X2及びX4の賃金減額分の支払いを求めるとともに、両名の賃金減額問題及び労働条件に関する労働協約を議題とする団体交渉を同月12日に行うよう会社に申し入れた。

これに対し、会社は、同月9日付け文書で、大変多忙のため時間がとれず出席できなく、改めて日時、場所を連絡すると回答した。

同月14日、組合は、会社から団体交渉開催の連絡がないため、会社に電話で団体交渉に応じること及びX2の業務評価等について文書で示すことを求めた。

これに対し、会社は、同月15日付けでX2あての「評価についての通知」文書を組合に送付した。

#### エ 平成21年10月20日付け文書による団体交渉の申入れ

平成21年10月20日、組合は、同日付け文書で、同月28日までに団体交渉を行うよう会社に申し入れ、同月24日までに日時、場所を組合に連絡するよう求めた。

しかし、回答期限までに会社から組合に団体交渉開催の連絡はなく、団体交渉は行われなかった。

【甲1、甲3、甲4、甲5、甲6、甲8、甲9、乙30、第1回審問P6～8、33～34、第2回審問P20～21、26】

### 3 本件申立て

平成21年11月9日、組合は、会社が同年4月20日、同年5月2日、同年10月5日及び同月20日付けの各団体交渉の申入れに応じないことが不当労働行為であるとして、当委員会に対し本件申立てを行った。

### 4 本件申立て以降の経過

#### (1) X2に対する注意文書

会社は、X2に対し、平成21年11月13日から平成22年5月26日までの間に、以下のとおり、計7通の「業務についての注意」文書を送付した。なお、本件申立て以前にX2に対し同様の文書が送付されたことはなかった。

#### ア 平成21年11月13日付け文書(2通)

イ 平成21年12月12日付け文書

ウ 平成21年12月19日付け文書

エ 平成22年5月7日付け文書

オ 平成22年5月26日付け文書(2通)

【甲18、甲23、甲24、甲26、甲27、乙8、乙9、乙10、乙11、乙12、乙13、乙14、乙31、第1回審問P32~33、第2回審問P27~29】

(2) 会社と組合等との話し合い

ア 平成21年11月15日の話し合い

当委員会からの本件申立てがあった旨の通知後、Y1社長は、組合に会うための連絡をし、平成21年11月15日、各務原市内において会社と組合との間で話し合いが行われた。

イ 平成21年12月14日の話し合い

平成21年12月14日、Y1社長は、X2に連絡をし、名古屋市内において会社とX2との間で話し合いが行われた。Y1社長がX2に対し、X2の退職に関する話をしていたところ、X2から電話で連絡を受けた組合のX5特別委員が加わった。

【甲14、甲16、乙38、第1回審問P8~10、41】

(3) 本件申立て以降の団体交渉

組合と会社は、平成22年1月27日の本件申立て第1回委員調査における当委員会の勧めもあり、同年2月1日から同年5月14日までの間に、賃金減額問題、就業規則等に関して、以下のとおり、計9回の団体交渉を行った。

ア 第1回団体交渉

平成22年2月1日に第1回団体交渉が行われた。組合は同日付け要求書を提出し、賃金減額問題などに対する要求項目について説明を行った。これに対し、会社は、遅くとも次回返答すると答えた。

イ 第2回団体交渉

平成22年2月9日に第2回団体交渉が行われた。会社は同日付け回答書を提出し、組合の要求項目のほぼ全てを拒否し、解決案として、X2に対する退職を前提とした解決金及びX4に対する解決金の支払いを提示したが、組合の同意を得ることはできなかった。

第2回団体交渉の後、組合は同月16日付け要求書を会社に送付し、会社が賃金減額について十分に説明し同意を得ていると主張していることに関して、賃金減額の根拠、賃金減額を正当化する資料の提出、賃金台帳の開示などを求めるとともに、上記解決案の提示に対する謝罪、X2に退職を迫る根拠の説明などを要求した。

#### ウ 第3回団体交渉

平成22年2月16日に第3回団体交渉が行われた。会社は「月別売上」を添付した同日付け回答書、「給与体系案」及び「就業ルール案」を提出した。組合はこの回答書に記載された売上減少も根拠が示されていないため信用できないなどの指摘を行い、次回団体交渉での資料の開示及び誠実なる回答を求めた。

#### エ 第4回団体交渉

平成22年3月4日に第4回団体交渉が行われた。会社は新たに「給与体系案」、「就業ルール案」、「就業規則案」及び「嘱託規定案」を提出したが、組合は同意しなかった。

なお、組合が、前回会社が提出した資料にある売上の月平均額について、そのうち経費や利益がどれだけか明らかにすべきと指摘したところ、会社は出せるものとそうでないものがあると答えた。

#### オ 第5回団体交渉

平成22年3月23日に第5回団体交渉が行われた。会社は「代行店作業状況リスト」、第1期から第3期までの「決算報告書」及び「給与体系案」を提出した。組合は、資産と負債の期末における結果しか示されない決算報告書では、業績と賃金の関係を知るには不十分であるとして、収入台帳及び支払台帳の開示を求めた。

#### カ 第6回団体交渉

平成22年4月5日に第6回団体交渉が行われた。会社は「勤務状況評価シート」、「勤務評価案」及び「勤務終了時間一覧表」を提出した。組合は前回会社が提出した「給与体系案」について、本当に会社がこれだけの賃金しか払えないのか判断ができないとして、収支計算書、総勘定元帳及び試算表の開示を求めた。

#### キ 第7回団体交渉

平成22年4月20日に第7回団体交渉が行われた。会社は収支計算書及び総勘定元帳等を提出しなかった。このため、組合は、会社が提出した決算報告書に記載された販売費及び一般管理費について、支出の内容及び支出に含まれる人件費が明らかにされなければ、社員の賃金減額の理由も明確にならないと指摘した。また、支出の必要性を示す資料は収支計算書で、その根拠となる資料は総勘定元帳であると説明し、収支計算書及び総勘定元帳等の開示を求めた。

#### ク 第8回団体交渉

平成22年4月26日に第8回団体交渉が行われた。会社は収支計算書及び総勘定元帳等を提出しなかった。

また、会社は「X2さんの業務実績と支払い費用の計算書」を提出したが、組合の求めたものではないとして議論されなかった。

#### ケ 第9回団体交渉

会社は、第9回団体交渉の直前に「月次推移損益計算書」及び「比較貸借対照表・比較損益計算書」を組合に送付した。

平成22年5月14日に第9回団体交渉が行われた。組合は、会社がX2に対し同月7日付け「業務についての注意」文書及び同月10日付け労働条件通知書を送付したことに対し、同月14日付け申入書により、これらの通知の撤回及び同月25日までの回答を求めた。

【甲17の1、甲17の3、甲17の4、甲17の5、甲17の6、甲17の7、甲17の8、甲17の9、甲18、甲19、甲21、甲23、乙1、乙2、乙3、乙4、乙5、乙12、第1回審問P11～14、24～25、39、第2回審問P31】

#### (4) 本件賃金減額

##### ア X2に対する労働条件の通知

平成22年5月10日、会社は、上記(3)ケの労働条件通知書により、X2に対し、同年6月から基本給を月額12万8000円とすることなどを通知した。これに対し組合は、第9回団体交渉で同通知の撤回及び回答を求めたが、会社から期限までに回答はなかった。

##### イ 実効確保の措置勧告申立て

平成22年5月27日、組合は、会社が審査継続中は労働者の賃金の一方的な減額を行わないよう、当委員会に対し実効確保の措置勧告の申立てを行った。

##### ウ 本件賃金減額

平成22年6月30日、会社は、X2に対し、上記(3)ケの労働条件通知書のとおり基本給を12万8000円とする賃金を支払った。これにより、平成20年2月から平成22年5月までの間、月額17万円として支払われていた基本給が12万8000円に減額され、同年7月分も同額の基本給が支払われた。なお、同年6月に賃金減額が行われた者はX2だけであった。

【甲19、甲20の1、甲20の2、甲20の3、甲21、甲23、甲24、甲27、甲36、甲41の1、乙30、乙31、第1回審問P14、38～39、41、51、第2回審問P32】

#### (5) 不誠実団交及び本件賃金減額に関する救済内容の追加申立て

平成22年7月15日、組合は、会社が組合との間で行った団体交渉において具体的な資料を提示して説明をしなかったこと及びX2の賃金を同年6月から減額したことが不当労働行為であるとして、当委員会に対し救済内容の追加申立てを行った。

#### (6) 組合の抗議活動

平成22年7月4日、同月11日及び同月18日、組合は、会社の事務所及びY1社長の自宅周辺において、本件賃金減額に関する不当な扱いについて広く世論に

訴える抗議活動を行った。なお、この抗議活動は、本件解雇後も同年10月31日までの間に計11日間行われた。

【乙30、第1回審問P39、41】

(7) 本件解雇

平成22年7月21日、会社は、X2に対し、会社の従業員のY2(以下「Y2」という。)を通じて同月23日付けで解雇することを通告した。その後、Y2を通じて同月22日付け解雇予告通知書を交付した。

同月23日、会社は、X2を解雇したが、同月に解雇された者はX2だけであった。

【甲25、甲26、甲40、乙31、第1回審問P40~41、51、第2回審問P33】

(8) 団体交渉等の申入れ

平成22年7月26日、組合は、同日付け文書で、本件解雇の撤回及び本件解雇に関する団体交渉を会社に申し入れ、同月28日の本件申立て第5回委員調査において、会社の見解を書面で回答するよう求めた。しかし、本件の被申立人代理人弁護士は困難である旨の回答をし、本件解雇の撤回及び団体交渉は行われなかった。

【甲38の1、甲38の2、第1回審問P17~18、40、第2回審問P33~34】

(9) 本件解雇に関する救済内容の追加申立て等

平成22年7月28日、組合は、当委員会に対し、会社がX2を同月23日付けで解雇したことが不当労働行為であるとして、救済内容の追加申立てを行うとともに、会社が本件の審査継続中はX2を会社の従業員として扱うよう、実効確保の措置勧告の申立ても行った。

(10) X2と会社との間の民事訴訟

ア 平成22年4月2日、X2は、会社を被告として、岐阜地方裁判所に対し、平成19年11月から平成22年2月分までの間の一方的な賃金減額による未払賃金合計130万8153円及び遅延損害金の支払いを求める訴訟を提起した(平成22年(ワ)第429号未払賃金請求事件)。

イ 平成22年7月16日、X2は、会社が本件賃金減額を行ったため、岐阜地方裁判所に対し、同年6月以降の賃金につき減額前の額で支払うことを求める賃金仮払仮処分命令の申立てを行った(以下「賃金仮払仮処分命令申立事件」という。)

ウ 平成22年7月26日、X2は、会社が本件解雇を行ったため、賃金仮払仮処分命令申立事件につき、申立ての趣旨を追加した。

エ 平成22年10月6日、岐阜地方裁判所は、賃金仮払仮処分命令申立事件について、同年9月1日から平成23年8月31日まで毎月15万3550円を仮に

支払えとの賃金仮払いを命じる決定をした。

【甲24、甲42、乙38、第1回審問P37～40】

### 第3 当事者の主張の要旨

- 1 争点(1)「会社が、平成21年4月20日、同年5月2日、同年10月5日及び同月20日付けで組合から文書で各申し入れられた団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由があるか否か。」について

#### (1) 組合の主張

会社が主張する団体交渉に応じなかった理由は、以下のとおり、いずれも正当な理由とはいえず、会社が各日付けの団体交渉の申し入れに応じなかったこと及び他の期日等を指定しなかったことは、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

##### ア 多忙であったとの主張について

多忙のため組合が指定した日時の団体交渉に応じることに支障があれば別の日時を指定すればよいにもかかわらず、会社は、連絡をすることなく放置したものである。一方で、本件申立て直後の平成21年11月11日に会社から組合に対し話し合いを求める連絡があったことからすると、会社が組合の申し入れた日時又はその前後に団体交渉に応じることができたことは明白であり、多忙であったとの主張は口実に過ぎない。

##### イ 賃金問題について団体交渉を求められたことが予想外のため、X2らに第三者に解決を依頼したかを確認する必要があったとの主張について

X3及びX4は、組合に会社との交渉の権限に関する委任状を提出したこと及び団体交渉の申し入れについて両名の異議がなかったことからすれば、両名が組合に団体交渉の権限を委任していたことは明白である。また、突然の団体交渉の申し入れについて疑問があったとしても、団体交渉においてその真意等を確認すればよいことであり、そのことをもって団体交渉を拒否する理由となるものではない。

#### (2) 会社の主張

会社は、以下のとおり、各日付けの団体交渉の申し入れを違法不当に拒んだことはなく、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為には該当しない。

##### ア 平成21年4月20日付けの団体交渉の申し入れについて

平成20年2月の給与システムの変更についてX2らは承諾していたこと及び平成21年3月のX2との話し合いでX2は現状の給与を維持した雇用を希望していたことから、X2らが給与体系について問題にしているということは全くの予想外であった。

このため、X2らに賃金等について第三者に解決を依頼したかを確認したところ、X3及びX4はそのようなことはない旨の回答をしたが、X2からは何も回

答がなかったことから、X2に確認する必要があると考えた。

また、Y1社長自身の業務が忙しいこともあった。

このため、会社は、平成21年4月25日付け文書で、団体交渉の日時、場所について会社から組合へ連絡する旨の回答をした。

イ 平成21年5月2日付けの団体交渉の申入れについて

依然として、会社は、X2についての確認が取れていなかった。

また、組合からの申入文書には、X3及びX4のことについては当日説明する旨の記載しかなく、そのことがなぜ団体交渉の議題になるのか分からなかった。

このとき、会社は組合への回答をせず、その後、連絡等もなく約半年が経過した。

ウ 平成21年10月5日付けの団体交渉の申入れについて

このときも、X4の組合加入の確認が取れなかったため、会社は、平成21年10月9日付け文書で、団体交渉の日時、場所について連絡する旨の回答をした。

その後、組合から電話があり、X2について技術的な問題があるなどと説明したところ、その旨の書面を要求されたことから、同月15日付けでX2あての「評価についての通知」文書を組合に送付した。

エ 平成21年10月20日付けの団体交渉の申入れについて

会社は、X4の組合加入の確認が取れないこともあり、返事をしないでいたところ、本件申立てがなされた。

2 争点(2)「会社は、本件申立て以降に開催された団体交渉において、賃金体系や賃金額の決定の根拠に関する資料を提示し説明を行ったが、なお不誠実であったか否か。」について

(1) 組合の主張

本件申立て後、会社は形式的には団体交渉に応じたものの、以下のとおり、その実質は団体交渉を誠実に進めようとしめない不誠実団交であり、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

ア 会社は、X2らの賃金減額の理由を同人らの売上の減少などと説明した。このため、組合は、会社全体の売上や経費の内容について資料の開示を受けて具体的な説明を受けなければ交渉はできないとして、収支計算書、総勘定元帳及び試算表の開示を求めた。しかし、会社は、会社全体の売上や経費の内容について説明するための具体的資料を示さなかった。

イ 団体交渉の席上で、会社は賃金額の説明資料を数点开示してはいるが、例えば「代行店作業状況リスト」は、X2、X4及びX3以外の処理件数が伏せられ、他の従業員の処理件数等と比較できないことから、会社の売上と従業員の賃金の関係の説明資料としては何ら意味をなさないものである。

ウ 「代行店作業状況リスト」において、Y1社長自身の数字も伏せられているこ

とからも、会社に会社の売上と従業員の賃金との関係を明らかにする意思がなかったことは明白である。

(2) 会社の主張

会社は、以下のとおり、本件申立て以降の団体交渉に誠実に対応しており、団交拒否の不当労働行為には該当しない。

ア 会社は、組合に対し、「月別売上」、「代行店作業状況リスト」、「決算報告書」、「月次推移損益計算書」及び「比較貸借対照表・比較損益計算書」を提供している。

これらの資料により、担当区域を増やしているものの会社の売上が減少していること、X2らが担当する名古屋市中村区・西区の売上が減少していること、X2の売上が減少していること等を把握できる。

イ 賃金の不払いについては話合いに進展がなかったが、休暇、新たな賃金体系、就業規則等について会社は真摯に話合いを重ねた。特に、休暇については合意寸前まで行き、会社は賃金体系についてもより良いものができるかと思ひ提案した。

3 争点(3)「本件賃金減額は、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いといえるか否か。」について

(1) 組合の主張

本件賃金減額は、以下のとおり、X2が組合員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当する。

ア 本件賃金減額にX2の同意がないこと

賃金の減額は、X2にとって雇用条件の不利益変更であり、会社に就業規則がない以上、本件賃金減額についてのX2の同意が必要であるが、X2はY1社長にその給与では生活できない旨の抗議をしていることから、同意はしていない。

イ 本件賃金減額に合理的理由がないこと

本件賃金減額は、会社の経営上の必要性から従業員全員について一律に行われたものではなく、X2の賃金のみが4万2000円減と大幅に引き下げられた。

X2が組合に加入した後、会社が特に問題のないX2の対応を取り上げ「業務についての注意」文書を送付するようになった。Y1社長が、これらの文書に記載されている内容の事実関係を確認していないこと及びX2の対応のどの部分が問題であったかなど具体的に記載していないことから、これらの文書にはX2に不利益処分を課そうとする意図が表れている。

仮に、会社が懲戒処分権の行使を主張したとしても、X2と会社との間に個別合意はなく、就業規則もなかったのであるから、会社は懲戒処分権を有していない。

(2) 会社の主張

本件賃金減額はX2のみに対して行われたものであるが、以下のとおり、X2の

売上が減少し給与と見合わなくなったためであり、X2が組合員であることは一切関係がなく、労組法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当しない。

ア 月額40万円以上の売上及び年齢相応の適切な顧客対応を期待し、平成20年2月にX2の基本給を決定したが、X2の技術・知識が劣るために修理件数が増えないこと及び顧客との間にいざこざを起こすことなどの問題が継続的に発生したため、X2の売上は減少の一途を辿り、月額32万円程になってしまった。

イ X2の平成21年8月1日から平成22年6月30日までの間における会社全体の売上に占める給料手当及び外注費の割合は48.77パーセントであったのに対し、同期間におけるX2の売上に占める同人の給与の割合は61.24パーセントであり、X2は売上に対し高率の給与を得ていた。

ウ 被申立人は、X2に再三注意を与え、これまで我慢してX2の雇用を続けてきたが、設立4年程の資産もない従業員12人程の会社であり、基本給17万円で雇用を続けることができなくなったため、12万8000円に減額した。

4 争点(4)「本件解雇は、組合員であることを理由として行われたものといえるか否か。」について

(1) 組合の主張

本件解雇は、以下のとおり、X2が組合員であることを理由として行われた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当する。

ア 本件解雇に合理的理由がないこと

会社が交付した解雇予告通知書には、解雇理由として、顧客からの仕事が激減していること、仕事の能力が一定の水準に達しないこと、退社時間の報告に偽りがあることの3点が記載されているが、いずれも解雇を合理化する理由とはなり得ない。

(ア) については、X2が担当する名古屋地域について、A会社の都合で若干依頼数が減った事実はあったかもしれないが、仕事量が変わるほどではなく、仕事が激減した事実はない。

(イ) については、「詳細については過去において既に通知済みの業務についての注意を参照」との添書きがあり、それは「業務についての注意」文書を指すものと考えられる。X2に不利益処分を課そうとする意図のもと作成されたこれらの注意文書は、X2の対応になんら問題は見受けられないことから、解雇を合理化する理由にはおよそなり得ないものである。

また、X2の組合加入後、組合が賃金減額問題を取り上げるようになると、会社はことさらにX2の能力不足を指摘するようになったが、解雇通告までの間に、X2の技術向上のために指導を行ったり、研修への参加を義務付けたりしたことはなかった。

(ウ) についても、そのような事実はないし、会社が解雇までにその旨の注意、

処分等を行ったことはなかった。

イ 本件解雇は整理解雇の要件も満たさないこと

会社は、本件解雇が整理解雇である旨を主張するが、本件解雇は整理解雇の要件も満たさない。

(ア) 人員削減の必要性がない

会社は、平成21年7月決算及び平成22年7月決算が赤字であり、経済的に全く余裕がないと主張するが、平成22年7月に新車を購入しており、経済的に余裕がなかったとする会社の主張は全く信用できない。

また、同年7月まで役員報酬は一定であり、人員削減の必要性が肯定されるような経費削減の措置がとられたという事実はない。

(イ) 解雇回避努力義務が尽くされていない

会社は、本件解雇にあたり、他の従業員に希望退職を募集したことはなく、配転等についても漠然と岐阜に配置する余裕がない旨を述べるのみで、何ら合理的な検討を行っていない。

(ウ) 被解雇者選定の妥当性が認められない

X2の技術力が劣っているという会社の主張は根拠を欠き、退社時間を偽ったとの点も事実ではなく、被解雇者としてX2を選定することが相当であったとの疎明もない。

(エ) 手続の妥当性も認められない

X2が組合に加入し団体交渉を進めていたにもかかわらず、その経緯を無視するかのようになり、平成22年7月21日に一方的に解雇を通知したことから、会社が整理解雇の必要性、時期、規模、方法等についてX2と誠意をもって協議をしたものとはいえない。

ウ 組合及びその組合員であるX2への嫌悪

本件解雇は、組合が、一方的な賃金減額について、会社の事務所及びY1社長の自宅周辺において広く世論に訴える抗議活動を行い、また、平成22年7月16日にX2が本件賃金減額につき岐阜地方裁判所に賃金仮払仮処分の申立てを行った直後に敢行された。

しかも、Y1社長は、X2に直接解雇を告げることなく、他の従業員を通じてこれを行い、X2や組合からの連絡を無視しつづけた。

このように、本件解雇に至る経緯や解雇が要件を満たさない無効なものであることからすれば、会社が組合及び組合員であるX2を嫌悪し、会社内からX2を排除しようとする明確な意図のもとに本件解雇を行ったことは明らかである。

(2) 会社の主張

本件解雇は、以下のとおり、X2が組合員であることとは一切関係がなく、労組法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当しない。

ア 会社は、売上が減少する中、担当区域を増やすなどして懸命に会社の維持を図ってきたが、平成22年7月にA会社からこの先定期点検の仕事をなくすという話があった。また、X2の仕事のミスを補ってきたX3も仕事を辞めると伝えてきたため、会社は、この先、名古屋市中村区・西区を維持できないことから、やむなく平成22年8月でこの地区の仕事を止めることをA会社に伝えた。これにより、X2の担当していた地区がなくなった。

イ そこで、会社は、X2の技術が劣っていること、他地区でもX2が担当する仕事を見つけることができないこと、これまでX2に退職の話をしてきたが応じなかったことから、X2を解雇した。

(ア) については、X3作成の乙22、39、41、43ないし49号証記載のとおりであり、顧客に迷惑をかけている。会社は、X2に技術を磨くよう注意してきたが、X2は聞く耳をも持たなかった。

(イ) については、他の地区でX2を雇うことになると、他の従業員の給与を下げない限り赤字が増えることになり、X2を雇うために他の従業員の給与を減額する余地はない。また、会社は、A会社にX2が担当できる地区がないかを確認したが、そのような地区はないとの返事であった。

(ウ) については、会社は、X2の売上に占める給与の割合が高率であり、X2の働きでは給与に見合わないのに、X2に対し退職の話を何回もしてきたが、その都度無視されてきた。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点(1)「会社が、平成21年4月20日、同年5月2日、同年10月5日及び同月20日付けで組合から文書で各申し入れられた団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由があるか否か。」について

(1) 会社は、当該の団体交渉の各申し入れ当時は業務が多忙であったから団体交渉に応じることができなかったのであり、団体交渉に応じなかったことについては正当な理由がある、と主張する。

しかしながら、仮に、業務多忙のために組合が候補日時として申し入れた当該日時には団体交渉に応じられなかったとしても、申し入れられた交渉事項が賃金減額問題という労働者にとって最重要事項であったことを考慮すると、会社は、格別の事情がない限り、速やかに団体交渉に応じるべきであったと解するのが相当である。

しかるところ、各団体交渉の申し入れ時において団体交渉に応じられないほどに会社が継続して業務多忙であったと認めるに足る証拠はない。かえって、平成21年4月20日付けの団体交渉の申し入れから本件申立てまでの間に会社の業務状況に変化があったとは認められないのに、本件申立て直後にはY1社長自らが組合に連絡を入れ、これを受けて同年11月15日には組合と会社間で話し合いが実現している

ことからすると、会社は日時を調整しさえすればいずれの団体交渉の申入れ時においても、速やかに団体交渉に応ずることができたものと推認することができる。

会社の主張には理由がない。

- (2) また、会社は、平成21年4月20日及び同年5月2日付けの各団体交渉の申入れについては、交渉議題が予想外のものであったこと、X3及びX4に関する事項が団体交渉の議題になる理由が理解できなかったことから団体交渉に応じることができなかったのであり、団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある、と主張する。

しかしながら、当時組合員でなかったX3及びX4に関する賃金減額問題が議題に入っていたとしても、組合員であるX2についての賃金減額問題も議題とされていたのであるから、会社が団体交渉そのものを拒否することはできないと解するのが相当である。

会社の主張には理由がない。

- (3) さらに、会社は、平成21年4月20日及び同年5月2日付けの各団体交渉の申入れについてはX2本人からの、また同年10月5日及び同月20日付けの各団体交渉の申入れについてはX4本人からの、それぞれ組合加入の確認を取ることができなかったことから団体交渉に応じることができなかったのであり、団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある、と主張する。

しかしながら、組合加入の事実は委任状などで確認することもできるのであって、本人から組合に加入したか否かの確認がとれなかったからといって、会社が団体交渉を拒否する理由とはならない。

会社の主張には理由がない。

- (4) 以上のとおり、平成21年4月20日、同年5月2日、同年10月5日及び同月20日付けの各団体交渉の申入れに応じなかったことについては正当な理由があったとは認めることができない。

したがって、会社が当該の各団体交渉の申入れを拒否して団体交渉に応じなかったことは労組法第7条第2号に規定する不当労働行為にあたりと解するのが相当である。

- 2 争点(2)「会社は、本件申立て以降に開催された団体交渉において、賃金体系や賃金額の決定の根拠に関する資料を提示し説明を行ったが、なお不誠実であったか否か。」について

- (1) 組合は、会社は形式的には団体交渉に応じているが誠実に対応していない、と主張し、一方、会社は、本件申立て以降の団体交渉においては誠実に対応している、と主張する。

本件申立て後に行われた9回にわたる団体交渉の間に、労働条件等に関しては、休暇に関する労働協約の締結に向けた話し合いがなされ、賃金減額問題に関しては、

会社は「月別売上」、「代行店作業状況リスト」、「決算報告書」、「月次推移損益計算書」及び「比較貸借対照表・比較損益計算書」といった資料を提出したことが認められる。

これらの資料の提出により労使の実効的な議論が一定程度可能になったと解することはできるが、しかしながら、会社は、こと賃金減額の根拠に関しては、X2の担当する名古屋地区の売上げが大幅に減少してきていることを説明するのみで、組合が求める具体的な資料（又はこれに代わる同等の資料）を提示しての説明はしておらず、会社の対応は不誠実であったと解さざるを得ない。

- (2) また、上記諸資料が提出されたのは第9回団体交渉時においてであるが、それまでに組合が資料請求の趣旨を説明して再三提示を求めていたことにも照らすと、会社のそうした対応についても不誠実であったとのそしりを免れない、と解すべきである。
- (3) 以上のとおり、賃金減額の根拠に関し具体的な説明を行わなかったこと、及び団体交渉の早期の段階において具体的な資料を提示しなかったことは不誠実な対応であり、会社の本件申立て以降の団体交渉における対応は労組法第7条第2号に規定する不当労働行為にあたる解するのが相当である。

### 3 争点(3)「本件賃金減額は、組合員であることを理由として行われた不利益取扱いといえるか否か。」について

- (1) 会社は、本件賃金減額は売上が減少し給与と見合わなくなったためであり、X2が組合員であることとは一切関係がない、と主張し、一方、組合は、X2が組合に加入した後会社が特に問題のないX2の対応を取り上げて「業務についての注意」文書を送付していることからしても、本件賃金減額はX2が組合員であることを理由として行われた不利益取扱いである、と主張する。
- (2) X2が組合員であったこと及びX2のみが賃金の減額を受けたことに争いはないので、本件賃金減額がX2が組合員であったこと又は組合活動を行ったことの故をもってなされたか否かについて検討する。

ア 会社が本件賃金減額を内容とする平成22年5月10日付けの労働条件通知書をX2に送付した時期は、組合が、X2らのそれまでの賃金減額問題に関し、会社に団体交渉を申し入れた時期、本件申立てを行った時期、会社との間で団体交渉を行っていた時期と符合しており、当然のことながら、会社はX2に関するこうした組合活動が行われていたことを十分に認識していた、ということができる。

イ また、X2は、上記労働条件通知書の送付までに行われた当委員会の第1回委員調査（平成22年1月27日開催）、第2回委員調査（同年3月10日開催）及び第3回委員調査（同年5月6日開催）にいずれも出席しており、当然のことながら、会社はX2がこうした組合活動をしていたことを認識していた、ということができる。

ウ さらに、組合が主張するように、会社は、上記第2の4(1)のとおり、本件申立て以降に「業務についての注意」文書をX2に繰り返し送付するようになっている。

エ 以上のアないしウの事実からは、本件賃金減額は、X2が組合に加入して団体交渉を申し入れ、また本件申立てなどの組合活動に関わったためになされたものと推認することができ、これを覆すに足りる証拠はない。

本件賃金減額は労組法第7条第1号に規定する不当労働行為にあたる解するのが相当である。

4 争点(4)「本件解雇は、組合員であることを理由として行われたものといえるか否か。」について

(1) 会社は、本件解雇は、X2の担当していた地区の受注を止めたことに伴い技術の劣るX2に担当してもらう地区がなくなったからであり、X2が組合員であったことは一切関係がない、と主張し、一方、組合は、本件解雇は、解雇に至る経緯や解雇が要件を満たさない無効なものであることに照らせば、会社が組合及び組合員であるX2を嫌悪し、会社内からX2を排除しようとする明確な意図のもとに行ったものであることは明らかである、と主張する。

(2) X2が組合員であったこと及びX2のみが解雇されたことに争いはないので、本件解雇がX2が組合員であったこと又は組合活動を行ったことの故をもってなされたか否かについて検討する。

ア 会社が本件解雇を予告した時期は、本件賃金減額後、組合が会社の事務所及びY1社長の自宅周辺において広く世論に訴える抗議活動を始めるとともに、当委員会への救済内容の追加申立てを行い、X2が岐阜地方裁判所への賃金仮払仮処分命令の申立てを行った時期に符合している。

イ また、従業員12名といった少人数の会社であるのに、Y1社長は、ことさらに解雇予告の通知を従業員のY2に行わせて自らは解雇手続に直接関与せず、また、上記第2の4(8)のとおり、解雇を議題とする団体交渉等の申し入れにも応じようとはせず、X2や組合との接触を拒み続けている。

ウ 以上のア及びイの事実からは、本件解雇は、仮にX2の技術が劣っていたとしても、それがためだけになされたものではなく、X2が組合に加入して団体交渉を申し入れ、また本件申立てなどの組合活動に関わったためになされたものと推認することができ、これを覆すに足りる証拠はない。

本件解雇は労組法第7条第1号に規定する不当労働行為にあたる解するのが相当である。

5 救済方法

会社は、平成21年4月20日、同年5月2日、同年10月5日及び同月20日付けの各団体交渉の申し入れを正当な理由なく拒否していたが、本件申立て以降9回にわ

たつて団体交渉に応じたものの、会社の資料開示が遅々として行われなかったこと、漸くにして開示された資料も必ずしも十分とはいえないことなどの事情に鑑み、誠実に団体交渉を行うよう命令することが必要であると判断し、主文1のとおり団体交渉を命ずることとする。

また、X2に対する本件賃金減額処分及び本件解雇処分は上記3及び4で説示したとおり不当労働行為に該当すると解せられるから、当該の各処分がなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払われた賃金額との差額は、これをX2に対して支払わせるのが相当であると判断し、主文2のとおり命ずることとする。

なお、組合は、団体交渉の拒否に関しては陳謝文の交付及び掲示をも求めているが、その救済としては主文1をもって足りると判断する。

## 第5 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、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年2月22日

岐阜県労働委員会  
会長 靱山 錡吾