

命 令 書

申 立 人 両磐酒造労働組合
代表者 執行委員長 X 1

被 申 立 人 両磐酒造株式会社
代表者 代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の岩労委平成23年（不）第1号の2両磐酒造（不利益取扱い、支配介入）事件（平成23年2月9日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成23年8月19日開催の第642回公益委員会議及び同年9月6日開催の第643回公益委員会議において、会長公益委員石川哲、公益委員小野寺正孝、同菅野八重子、同岡田寛史、同宮本ともみが合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員に対し、組合員であることを理由に配置転換及び試用期間の延長をしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合に対する加入妨害及び脱退勧奨をしてはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に下記のとおり楷書で明瞭に記載し、事務所内の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。なお、年月日は文書を掲示した日を記載すること。

記

年 月 日

両磐酒造労働組合
執行委員長 X 1 様

両磐酒造株式会社
代表取締役社長 Y 1

当社が行った下記の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると岩手県労働委員会で認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 貴組合員X1氏に対し、組合員であることを理由に配置転換を命じたこと。
- (2) 貴組合員X2氏に対し、組合員であることを理由に試用期間を延長したこと。
- (3) 貴組合への加入妨害及び貴組合員への脱退勧奨を行ったこと。

- 4 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人両磐酒造株式会社（以下「会社」という。）は、申立人両磐酒造労働組合（以下「組合」という。）の組合員であることを理由に配置転換を行わないこと。
- 2 会社は、組合員であることを理由に試用期間を延長しないこと。
- 3 会社は、試用期間を延長した組合員X2に対し、他の従業員と同様に年末一時金を支給すること。
- 4 会社は、組合の運営に支配介入しないこと。
- 5 会社は、命令交付の日から2日以内に、事務所内の見やすい場所に縦1メートル、横2メートルの大きさの誓約文を20日間掲示すること。
- 6 会社が行った不利益取扱い及び支配介入について、組合に謝罪すること。

第2 事案の概要

1 申立ての概要

- (1) 平成22年3月26日、4月3日、4月5日及び4月6日に組合が申し入れた賃金引上げに関する団体交渉に会社が応じなかった（労働組合法第7条第2号該当）。
- (2) 平成22年12月10日及び12月20日に組合が申し入れた年末一時金に関する団体交渉に会社が応じなかった（労働組合法第7条第2号該当）。
- (3) 会社が、組合員X3及びX1に対し、組合員であることを理由として配置転換を命じた（労働組合法第7条第1号該当）。
- (4) 会社が、組合員X2に対し、組合員であることを理由として試用期間を延長し（労働組合法第7条第1号該当）、組合からの脱退を勧奨した（労働組合法第7条第3号該当）。

本件は、上記の不当労働行為があったとして、平成23年2月9日に組合から救済申立てがあった事案である。

2 審査の分離

当委員会は、平成23年2月23日、当該事案について、団体交渉拒否に係る部分（第2の1(1)及び(2)）と、不利益取扱い及び支配介入に係る部分（第2の1(3)及び(4)）の審査を分離することを決定した。本件は、不利益取扱い及び支配介入に係る部分に関する事件である。

なお、団体交渉拒否に係る部分に関する事件については、当該行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、誠実団体交渉応諾及び文書掲示を命じることを同年5月27日第641回公益委員会議において決定し、同年6月20日に両当事者に対し命令書の写しを交付した。

3 争いのない事実等（証拠及び審査の全趣旨により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者

ア 申立人

組合は、会社の従業員により昭和36年8月23日に結成された労働組合であり、本件申立て時の組合員数は6名である。なお、組合は上部団体である日本食品関連産業労働組合総連合会に加盟している。

イ 被申立人

会社は、昭和19年9月に設立された酒類の製造を行う株式会社であり、本件申立て時の従業員数は16名である。

(2) X 3 及び X 1 の配置転換

ア X 3 及び X 1 の入社後の職務経歴

X 3 は、昭和45年3月4日に入社し、1年目は酒蔵の検査室に配属された。2年目以降は、平成22年6月に配置転換を命じられるまで営業部に配属されていた。

X 1 は、平成5年4月1日に入社し、入社以降平成22年6月に配置転換を命じられるまで製品工場に配属されていた。

なお、会社が配置転換を命じることはまれであったが、過去には酒蔵から製品工場へ配置転換された従業員もいた。

【第1回審問調書Y1当事者16頁、X3証人18頁、X1当事者20頁】

イ 配置転換命令の発令

平成22年6月5日の朝礼において、Y1代表取締役社長（以下「Y1社長」という。）は、X3に辞令を交付し、同日付けで営業部から製品工場へ配置転換することを命じた。

その直後、Y1社長はX1に辞令を交付し、同日付けで製品工場の製品担当の長であったX1を営業部車輛係へ配置転換することを命じた。

【甲B第4号証、甲B第5号証】

ウ 営業部及び製品工場の業務内容

営業部の主な業務内容は、小売店への商品の配送及び卸店に同行し小売店等への商品の販売拡大を行う同行拡販であり、製品工場の主な業務内容は、清酒等を瓶に詰める作業であった。

【乙B第17号証】

(3) X 2 に対する試用期間の延長及び管理職の発言

ア X 2 の組合加入

平成22年10月28日、X1は、同年7月1日に入社したX2が同年11月1日から組合に加入することとなったため、Y2経理課長に対し、組合費の引き落としを依頼

した。

イ Y 3 業務課長の発言

平成22年11月4日の午前9時50分頃、Y 3 業務課長は、X 2 に対し、「組合に入ると試用期間が延びる」と話した。

なお、会社には社長の下に業務課長、経理課長及び工場次長が配置されており、Y 3 業務課長は、社長と従業員との面談の際に同席する立場にあり、また、車両の運行管理者であった。

【第2回審問調書Y 3 証人2 頁】

ウ 休日出勤するよう記載された文書の配付と X 2 の対応

平成22年12月22日、終業30分前である午後4時30分頃にY 2 経理課長は、セット商品の仕上げ等の作業のため会社の休日である同年12月23日に出勤するよう記載された文書を製品工場の従業員に配布した。

同年12月23日、X 2 は休日出勤をしなかった。

【甲第2号証】

エ 試用期間延長の告知

平成22年12月24日の朝、Y 1 社長は、X 2 に対し、試用期間を3か月延ばすことを告げた。

X 2 が試用期間を延長する理由を尋ねると、Y 1 社長は、同年12月23日の休日出勤命令に従わなかったこと、入社後6か月間の仕事内容が悪いこと及び会社の経営状況が良くないことを理由として挙げた。

オ 試用期間延長の撤回

平成23年1月5日、X 2 がY 1 社長に退職することを伝えたところ、Y 1 社長は試用期間の延長を撤回する旨発言した。

カ Y 4 工場次長の発言

平成23年1月6日、Y 4 工場次長は、X 2 に対し、「組合に入ると賃金も上がらないし、Y 1 社長から良く思われないから組合を抜けろ」と発言した。

なお、Y 4 工場次長は、製品工場において他の従業員を統括し、Y 1 社長からの指示を直接受ける立場にあった。

4 争点及び両当事者の主張

(1) 争点

ア X 3 及びX 1 の配置転換は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか（争点1）。

(ア) X 3 及びX 1 の配置転換は職種変更に当たるか（争点1(1)）。

(イ) X 3 及びX 1 の配置転換に合理性があるか（争点1(2)）。

(ウ) X 3 及び X 1 の配置転換に不利益性が認められるか (争点 1 (3))。

イ X 2 に対する試用期間の延長は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか (争点 2)。

ウ X 2 に対する Y 3 業務課長及び Y 4 工場次長の発言は、組合の運営に対する支配介入に当たるか (争点 3)。

(2) 両当事者の主張

ア 組合は、X 3 及び X 1 の配置転換並びに X 2 の試用期間延長は組合員であることを理由とした不利益取扱いに、Y 3 業務課長等の発言は組合の運営に対する支配介入に当たると主張する。

イ 会社は、次のように主張する。

(ア) X 3 及び X 1 の配置転換は不利益取扱いに当たるか (争点 1) について

X 3 及び X 1 の配置転換には、以下のとおり理由がある。

a X 3 の配置転換の理由

(a) 勤務実績が悪かったこと。

a' 再三の営業報告指示に対して無視をし、決算期にまとめて提出した。

b' 得意先に想定外の大幅値引きを実施しておきながら、その報告を行わなかった。

c' 平成22年4月中旬頃、酒販店に対する営業活動をしなくなったため、再三、同行拡販を指示した。1、2回は従ったが指示命令違反が続いた。

(b) アルコール依存症のおそれがあったこと。

a' 酒販店の営業部員から、同行拡販で出掛ける際に X 3 が酒臭いとのクレームが入った。

b' 平成22年4月中旬頃、毎日マスクをして出勤し、酒の臭いがすると Y 3 業務課長から報告があった。

c' 平成22年4月下旬頃、アルコール検知器で検査しようとしたところ、検査を強硬に拒否した。

d' 平成22年5月中旬から下旬にかけて、急に「今日は休む」と有給休暇届を出すようになり、複数回、会社駐車場の自分の車の中で退社時間まで休んでいた。

e' 平成21年9月頃から徐々にアルコール依存状態となり、平成22年9月15日から同年10月23日までアルコール依存症で入院した。

b X 1 の配置転換の理由

勤務実績が悪かったこと。

(a) 複数名の機械操作のできる人員の養成が急務であったため、瓶詰作業を他の従業員に教えるよう業務命令を出したが、業務命令に従わず、教えなか

った。

- (b) 会社の機械の設定を故意に変更するなど、会社に重大な損害を与えることが多かった。
- c 会社存続のため、X 3 及び X 1 の配置転換が必要だったこと。
- (イ) X 2 に対する試用期間延長は不利益取扱いに当たるか（争点 2）について
平成22年12月23日の休日出勤命令に従わなかったこと、入社後 6 か月間の仕事内容が悪いこと及び会社の経営状況が良くないことから試用期間を延長した。
- (ウ) Y 3 業務課長等の発言は支配介入に当たるか（争点 3）について
 - a Y 3 業務課長の発言について
Y 3 業務課長は、発言時点では X 2 が組合に加入していたとの認識はなかった。
また、X 2 の面倒を見てきたため発言した。
 - b Y 4 工場次長の発言について
Y 4 工場次長は、X 2 の退職を知り慰留するために発言した。

第 3 当委員会の判断

1 X 3 及び X 1 の配置転換は不利益取扱いに当たるか（争点 1）について

(1) 認定した事実

ア X 3 について

(ア) X 3 が営業報告を行っていたこと。

X 3 は、出張から帰ってきたときは、その都度、朝礼において営業報告を行っていた。なお、営業報告の方法について、会社から明確な指示は出されていなかった。

【第 1 回審問調書 Y 1 当事者 8 頁、X 3 証人 18 頁】

(イ) X 3 が常務に相談して値引きを行ったこと。

X 3 は、過去に得意先に対し値引きを行ったことがあるが、当時の営業担当であった常務と相談し、価格設定を行っていた。

【第 1 回審問調書 X 3 証人 18 ないし 19 頁】

(ウ) X 3 が同行拡販に関する業務命令を拒否したこと。

平成22年 4 月中旬頃、会社が同行拡販を指示したところ、X 3 は、指示に従わず、3 回目の指示で同行拡販を行った。

【第 1 回審問調書 X 3 証人 19 頁】

(エ) X 3 が酒臭い状態で出勤したり、突然仕事を休むようになったこと。

平成22年4月中旬頃、X3がマスクをして出勤するようになり、Y3業務課長がX3に近づくと酒臭かった。

X3は、少なくとも同年5月中旬から下旬にかけて、当日の朝に有給休暇届を出し、自分の車の中で退社時間まで休んでいたことが何度かあった。

【第2回審問調書Y3証人6頁】

(オ) X3がアルコール依存状態であり、アルコール依存症により入院したこと。

X3は、元々酒量が多かったが、平成21年9月頃から徐々にアルコール依存状態になっていた。

平成22年9月15日、X3は、アルコール依存症と診断され、同日から同年10月23日まで入院した。

【乙B第6号証の1】

イ X1について

会社はX1に対し、平成22年2月25日に口頭で、同年3月24日に文書で瓶詰作業を他の従業員へ教えるよう業務命令を出した。

X1は、時間があるときや他の従業員から聞かれたときは、瓶詰作業を従業員に教えていた。

【乙B第4号証、乙B第14号証、第1回審問調書X1当事者20頁】

(2) 判断

前記第2の3(2)の争いのない事実等及び第3の1(1)の認定した事実に基づき、各争点について、以下のとおり判断する。

ア X3の配置転換について

(ア) X3の配置転換は職種変更に当たるか(争点1(1))について

特殊な技能や資格を要する専門的な職種において、労働契約等で職種が限定されているときは、配置転換により全く異なる職務内容を命じることは職種変更に当たり、この場合、使用者は一方的な命令によって配置転換を命じることはできない。

本件についてみると、前記第2の3(2)アのとおり、X3は、入社2年目に酒蔵から営業部に配置転換されている。加えて、営業は、特殊な技能や資格を要する職ではないことから、X3の配置転換は、職種変更に当たらない。

(イ) X3の配置転換に合理性があるか(争点1(2))について

a 勤務実績が悪かったこと。

X3が営業報告指示を無視したとの会社の主張及び大幅値引きの報告をしなかったとの会社の主張については、前記第3の1(1)ア(ア)及び(イ)で認定したとおり、そのような事実は認められない。

しかしながら、X3が、同行拡販に関する指示に違反したと会社が主張している点については、X3本人が、会社の指示に2回従わなかったと述べて

おり、X 3 の勤務状況には問題があったことが認められる。

b アルコール依存症のおそれがあったこと。

会社は、X 3 が酒臭い等のクレームがあったと主張するが、クレームがあった時期等が明確ではない。

また、会社は、X 3 がアルコール検査を拒否したと主張するが、X 3 は会社の主張を否定している。

しかしながら、平成 22 年 10 月 29 日付けの診断書により、X 3 が平成 21 年 9 月頃から徐々にアルコール依存状態になっていたことが認められる。

加えて、X 3 が酒臭かったとの会社の主張や急に有給休暇届を出して車で休むようになったとの会社の主張については、第 3 の 1 (1) ア(エ)で認定したとおり、平成 22 年 4 月中旬頃、X 3 が酒臭かったことや、少なくとも同年 5 月中旬から下旬にかけて、当日の朝に有給休暇届を出し、自分の車の中で退社時間まで休んでいたことが何度かあったことが認められる。

したがって、少なくとも配置転換当時、X 3 にはアルコール依存による問題行動があったことが認められる。

c 会社存続のため、配置転換が必要だったこと。

会社存続のために X 3 の配置転換が必要だったという会社の主張は、明確には立証されていないが、X 3 のアルコール依存による問題行動があったため、経営上の理由から配置転換を行う必要があったことは認められる。

以上のとおり、X 3 の勤務状況に問題があったこと及びアルコール依存による問題行動があったことから、会社が、X 3 は営業の業務を行うことが適当ではないと考え、X 3 を営業部から製品工場に配置転換したことは、業務上の必要性があり、X 3 の配置転換には合理性があると認められる。

また、その他に特に会社に不当な動機や目的があったとも認められないことから、不当労働行為意思があったともいえない。

したがって、X 3 に対する配置転換については、不当労働行為意思があったとは認められないため、配置転換の不利益性を判断するまでもなく、不利益取扱いには当たらない。

イ X 1 の配置転換について

(ア) X 1 の配置転換は職種変更に当たるか(争点 1 (1))について

前記第 2 の 3 (2)アのとおり、過去にも酒蔵から製品工場に配置転換された従業員がいたことが認められる。加えて、瓶詰工は、機械の取扱い等において一定の熟練を要する面はあるが、特殊な技能や資格を要する職とまではいえないことから、X 1 の配置転換は、職種変更に当たらない。

(イ) X 1 の配置転換に合理性があるか(争点 1 (2))について

a 瓶詰作業を教えなかったこと。

会社は、X 1 が他の従業員に瓶詰作業を教えなかったと主張するが、X 1 は、時間があるときや他の従業員から聞かれたときは瓶詰作業を教えており、瓶詰作業を教えなかった事実は認められない。また、瓶詰作業ができる複数名の人員養成が必要だという会社の主張と、X 1 を配置転換したこととは、明らかに整合性が取れていない。

b 会社に重大な損害を与えたこと。

会社は、X 1 が重大な損害を与えたと主張するが、具体的内容について主張されておらず、認めることはできない。

c 会社存続のため、配置転換が必要だったこと。

会社は、会社存続のため、配置転換が必要だったと主張するが、X 1 の配置転換が必要だったことは立証されていない。

以上のとおり、X 1 が瓶詰作業を他の従業員に教えなかったこと、会社に重大な損害を与えたこと及び会社存続のため配置転換が必要だったことは認められず、配置転換の業務上の必要性は存在しないことから、配置転換の合理性は認められない。さらに、X 1 が組合の執行委員長であることや、平成22年3月から同年4月にかけて組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否していること（前記第2の1(1)及び第2の2）を考え併せると、会社には、不当労働行為意思があったと認められる。

(ウ) X 1 の配置転換に不利益性が認められるか（争点1(3)）について

前記第2の3(2)アのとおり、X 1 は約17年間瓶詰作業に従事しており、今回の配置転換により、長年培ってきた経験を生かすことができなくなったことが認められる。

また、X 1 は、配置転換により製品工場の製品担当の長から、営業部車輛係（配送）に異動させられた。

さらに、配置転換命令は、当日の朝に突然発令されたと認められる。

加えて、会社は、異動対象者への研修を行うなど、突然の配置転換の負担を緩和させる措置を講じていなかったことも認められる。

このことから、X 1 は、配置転換により不利益な取扱いを受けたものと認められる。

以上のとおり、X 1 の配置転換に合理性がなく会社の不当労働行為意思が認められること及び配置転換によるX 1 の不利益性が認められることから、本件配置転換は、不利益取扱いに当たる。

2 X 2 に対する試用期間延長は不利益取扱いに当たるか（争点2）について

(1) 認定した事実

ア 休日出勤の経過及びX 2の対応

平成22年12月22日にY 2 経理課長が配布した文書は、ファクシミリの写しであり、また、会社において休日出勤を文書で求めることはあまりなかった。

ファクシミリの写しを受け取った後、X 2は、製品工場の統括リーダーに対し、当日は用事があるため、出勤できない旨話したところ、「出なくてもいいと思うよ」と言われた。

【第2回審問調書Y 1 当事者10頁、第3回審問調書X 2 証人2 ないし3頁】

イ X 2の入社以降の勤務状況

X 2は、入社以降、仕事で大きなミスやトラブルを起こしたことはなかった。また、Y 1 社長及び管理職は、X 2の仕事ぶりをほとんど見ていなかった。

【第3回審問調書X 2 証人1 ないし2頁】

ウ 会社の就業規則における試用期間に関する規定

会社の就業規則では、雇入れ後2か月ないし6か月を試用期間とする旨規定されているが、試用期間の延長に関する規定はない。

【乙B第11号証】

(2) 判断

前記第2の3(3)の争いのない事実等及び第3の2(1)の認定した事実に基づき、以下のとおり判断する。

X 2が平成22年12月23日に出勤しなかったことは、形式的には休日出勤命令に違反しているように見えるが、休日出勤の一連の経過及び上司である統括リーダーの了解をとっていたことから、X 2が命令に違反したとまでは断定できない。業務命令に違反したと会社が主張する事実はこの1件だけで、他にX 2が業務命令に違反した事実はない。加えて、会社は休日出勤しなかった従業員に対し、処分をしなかったこともある旨Y 1 社長が述べている。

次に、会社は、X 2の6か月間の仕事内容が悪いと主張するが、Y 1 社長及び管理職は仕事ぶりをほとんど見ていなかったことから、会社が仕事内容の評価を適正に行っていたとは認められない。

また、会社は経営状況が良くないことから試用期間を延長したと主張するが、経営状況に関する具体的な立証がなく、認められない。

さらに、会社の就業規則には試用期間の延長の根拠となる規定もないことや、X 2が退職を告げると、Y 1 社長はすぐに試用期間延長を撤回すると話すなど、会社の対応には明確な根拠や一貫性がない。加えて、Y 3 業務課長の「組合に入ると試用期間が延びる」との発言は、組合加入が試用期間延長の理由であることを端的に示している。

以上から、X 2にとって不利益な試用期間の延長に合理的な理由はなく、会社には不当労働行為意思があったと認めざるをえないことから、X 2に対する試用期間の延

長は、不利益取扱いに当たる。

3 Y 3 業務課長等の発言は支配介入に当たるか（争点 3）について

前記第 2 の 3 (3) の争いのない事実等に基づき、以下のとおり判断する。

Y 3 業務課長及び Y 4 工場次長の発言は、X 2 の組合加入を知らなかったとしても、組合への加入妨害若しくは組合員への脱退勧奨となり、組合への支配介入に当たる。

なお、会社は、Y 3 業務課長は X 2 の面倒を見てきたため発言したとも主張するが、発言は、勤務時間中に行われており、内容も会社による不利益取扱いを示唆するものである。Y 3 業務課長と X 2 は単なる上司と部下という関係であり、個人的な関係からの発言とは認められず、管理職としての立場で行われた発言と認められる。したがって、X 2 の面倒を見てきたため発言したとの会社の主張は、支配介入の成立を妨げる事情とはいえない。

第 4 結論

以上の判断により、会社が X 3 に対し配置転換を命じたことは、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為ということとはできない。

一方、会社が X 1 に対し配置転換を命じたこと及び X 2 に対し試用期間を延長したことは労働組合法第 7 条第 1 号に、組合への加入妨害若しくは組合からの脱退を勧奨したことは、同条第 3 号に該当する不当労働行為である。

これらの不利益取扱い及び支配介入の事実に加え、試用期間中に組合に入ると会社には良く思われない旨の Y 3 業務課長の証言【第 2 回審問調書 Y 3 証人 5 頁】があるため、会社が組合を嫌悪していたことは明らかであり、当委員会の判断について、非組合員を含めた全従業員に周知させることが必要と考えられる。なお、組合は、謝罪も求めているが、文書掲示を命じることで足りると判断する。

また、年末一時金の支給については、慣行として 4 月から 9 月までの全期間在籍することが要件となっていたことが認められる【第 2 回審問調書 Y 1 当事者 12 頁】。よって、X 2 は支給要件を満たしていないため、不当労働行為の成否にかかわらず、年末一時金の請求権が発生していないものと認められる。

以上の事実及び判断に基づき、労働組合法第 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 9 月 6 日

岩手県労働委員会

会 長 石 川 哲