

京都、平9不11、平11.1.20

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合京都地方本部全金N J A支部
申立人 個人A

被申立人 日本ジャーレル・アッシュ株式会社
被申立人 サーモ・ジャーレル・アッシュ・コーポレーション

主 文

- 1 被申立人日本ジャーレル・アッシュ株式会社は、平成10年2月支給分から申立人Aに対して行った月額基本給の減額措置を撤回し、同人の月額基本給を358,110円に回復するとともに、同人に対し、回復するまでの間の給料月額について基本給を358,110円として計算した額と実際に支給した額との差額の合計並びに平成9年度年末一時金及び平成10年度夏期一時金として、それぞれ月額基本給358,110円及び住宅手当の2か月分相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人らは、下記内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に楷書で明瞭に墨書し、被申立人日本ジャーレル・アッシュ株式会社内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

日本ジャーレル・アッシュ株式会社及びサーモ・ジャーレル・アッシュ・コーポレーションは、平成9年9月20日、全国金属機械労働組合京都地方本部全金N J A支部のA委員長だけに対し別室で個別に退職の同意を求めたこと、全従業員を集めた全体会議において会社を疲弊させたのはAの責任であるなど同人の言動を非難したこと、同支部との労働協約に定められた事前協議を行わず同支部の組合員に対して退職勧奨を行ったこと及び同支部に対する組合費のチェック・オフを同支部と協議することなく一方的に中止したこと、平成9年11月1日に全従業員を集めた会議で同支部が京都府地方労働委員会に対して行った不当労働行為救済申立てを取り下げるよう強要したこと、A委員長に対して平成9年度年末一時金及び平成10年度夏期一時金を支給しなかったこと、平成10年2月支給分から同人の月額基本給を半分に減額したことが、いずれも、不当労働行為であったことを認め、ここに、陳謝の意を表するとともに、これを機に、健全な労使関係の形成に努めることを誓約します。

年 月 日

全国金属機械労働組合京都地方本部全金N J A支部
委員長 A 様

日本ジャーレル・アッシュ株式会社

代表取締役 B

サーモ・ジャーレル・アッシュ・コーポレーション

代表取締役 C

3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日本ジャーレル・アッシュ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、分析機器の販売等の事業を行っており、従業員数は、平成9年9月に退職勧奨を行う前の時点では42名であったが、平成10年8月6日の審問時では28名である。
- (2) 被申立人サーモ・ジャーレル・アッシュ・コーポレーション（以下「サーモ・ジャーレル」という。）は、肩書地に所在し、分析機器の製造・販売等の事業を行っており、平成9年末現在の従業員数は約360名である。
- (3) 申立人全国金属機械労働組合京都地方本部全金NJA支部（以下「組合」という。）は、昭和47年1月6日に結成された労働組合であり、会社の従業員で組織され、組合員数は、平成9年9月に会社が退職勧奨を行う前の時点では23名であったが、本件申立時では15名、平成10年8月6日の審問時では7名である。
- (4) 申立人Aは、昭和47年1月に組合の委員長に就任し、以後、一度組合の書記長に就任した時期及び平成4年頃2年間組合の役員に就任しなかった時期があったが、それ以外は引き続き組合の委員長の任にある。
また、Aは、大学の応用化学科を卒業し、昭和41年会社に入社した当時は技術部第2課に所属していたが、その後広報関係業務に携わるようになり、平成8年の組織変更により広報課に所属し、輸入機器等について英語のカタログ等を基にして国内向けのカatalog等を作成する業務を行っている。

2 会社とサーモ・ジャーレルとの関係

- (1) サーモ・ジャーレルは、サーモ・オプテック・コーポレーション（以下「サーモ・オプテック」という。）の関連事業会社であり、サーモ・オプテックは、サーモ・インスツルメント・システムズ・インコーポレーテッド（以下「サーモ・インスツルメント」という。）の子会社である。また、サーモ・インスツルメントは、サーモグループの本社であるサーモ・エレクトロン・カンパニー（以下「サーモ・エレクトロン」という。）の子会社である。
- (2) サーモ・ジャーレルは、会社の株式を100%保有しており、会社の経営方針はサーモ・ジャーレルで決定されている。また、平成9年9月以降は、会社の従業員の労働条件や人事についてもサーモ・ジャーレルが決

定するようになった。

- (3) サーモ・ジャーレルから会社へは、サーモ・ジャーレルの社員であるDが、会社の代表取締役として派遣されている。また、会社の重要事項は、事実上、Dが、会社の取締役会長を兼ねるサーモ・インストゥルメント役員E、会社の取締役を兼ねるサーモ・ジャーレル代表取締役のC及びサーモ・オプテック社長であるFと合議することにより決定されている。
- (4) 会社の業務内容の大部分は、サーモ・ジャーレル等からの輸入機器の販売である。
- (5) 会社の平成9年1月から5月までの損益計算書によれば、この期間の経常利益は、9,000万円を超える赤字となっていた。更に、会社は、サーモ・ジャーレルから、平成10年3月末において約1億9,000万円の債務免除を受けており、この措置がなければ、倒産が避けられない状態であった。また、会社は、サーモ・インストゥルメントが1年ごとの保証書を発行することにより銀行から資金の融資を受けることが可能となっている。

3 指名退職勧奨までの経過

- (1) 昭和36年、会社は、株式会社柳本製作所（以下「柳本製作所」という。）ほか2社の合併会社として設立された。
- (2) 昭和54年4月24日、組合と会社は、賃金について勤務評定を廃止することに合意した。
- (3) 昭和58年4月19日、組合と会社は、次の条項を含む労働協約（以下「協約」という。）を締結した。

「10-1 会社はすべての労働条件について組合と事前に協議を尽し、合意を得るよう努力する。

10-2 会社は配転に関して従業員に機会均等を行っていくように努め、具体的には会社、組合協議し合意の上行う。

10-3 会社は従業員の出向、帰休、解雇について組合と事前に協議を尽し合意を得るよう努力する。」
- (4) 昭和61年、Aは、柳本製作所における柳本合同労働組合の組合員の解雇問題で、同労働組合の宣伝行動に参加したことがあった。
- (5) 昭和61年頃から、サーモグループが会社の株式を買収し、昭和62年1月には、会社の社長がサーモ・エレクトロンの意向により交替した。このことに伴う会社の経営姿勢の変更もあって、昭和62年から平成元年までの組合との賃金改定交渉は長期化した。また、昭和58年から昭和62年までの5年間の賞与の支給額は、夏期、冬期とも所定内賃金の2か月分を超えていたが、昭和63年から平成9年度夏期一時金までは、いずれも2か月分を下回った。

なお、組合は、会社との団体交渉が妥結するまでの争議手段として出張や残業の拒否を行うことが多かったが、この出張拒否に対して、会社が争議手段とみなして賃金カットを行うことはなかった。

(6) 平成4年6月8日、会社は、Aに対し、平成4年1月から5月末までの欠時（遅刻等の会社の承認を得ない不就労時間）合計が4,016分となり1か月平均803.2分であるとの警告書を発した。

なお、その後、同様の文書による処分は行われていないが、平成9年の同時期におけるAの欠時合計は、2,812分で1か月平均562.4分である。

(7) 平成8年、会社は、国産機器の製造から輸入機器の販売への業務内容の変化に伴う組織変更について、8月19日に組合に提案し、10月14日に組合と合意した。また、同年の年末一時金の団体交渉の際、会社は、組合に対しサーモ・ジャーレルの故障した製品を取引先から回収したため、1,400万円相当の損害を被っていると説明した。

(8) 平成9年6月26日、会社は、平成9年度の夏期一時金についての第4回目の団体交渉で、第3回団体交渉における0.87か月分の回答を白紙撤回し、その理由をアメリカ側役員主導による役員会決議で決定されたためと説明した。組合はこれに対して抗議文を提出し、その後京都府地方労働委員会にあっせんを申請したが、最終的に8月13日、0.9か月分プラスアルファで合意が成立した。

4 指名退職勧奨と平成9年9月20日の全体会議

(1) 平成9年7月頃、Dは、会社の就業規則の改定及び従業員セミナーの実施を依頼するため、外資企業のコンサルタントであるGと接触し始めた。また、Dは、会社の代表取締役であるB及び会社の取締役営業部長であるHに対し、それぞれ、会社の全従業員を1点から10点までランク付けするリストの作成を指示した。

なお、Dは、その際2人に対して、リストを作成する目的や具体的な判断基準についての指示は行わなかった。

(2) Bは、当該リスト作成の目的は、従業員セミナーへの出席者の選考であると解釈して、主に協調性や勤怠状況を基準に評価を行い、7月6日にDに提出した。リストの提出後、Dは、Bに対して点数の根拠について質問したことはあったが、点数の変更の指示はしなかった。

(3) 8月になると、円安が進行したため、会社の第3四半期の業績の悪化が明確になり、その旨の報告を受けたサーモ・ジャーレルから会社の従業員を削減し、削減後の従業員数を20人から25人程度とするようDに命令があった。Dは、サーモ・ジャーレルと折衝して削減する人員数を14名（削減後の従業員数は28名）とする一方、B及びHから提出のあったリストの点数の平均値を算出して全従業員をランク付けしたリストを作成し、点数の低い者14名を削減の対象者とした。

(4) 9月の初めまでにDは、Gに就業規則の改定及び従業員セミナーの実施と併せて人員削減の実施も依頼することとし、人員削減の方法については、Gの助言に基づき、退職金の上積みによる退職勧奨の方法により行うこととした。また、Dは、退職勧奨の実施について、組合と事前協議を行った場合は時間が長くなると判断したことから、組合に対する

通告は行わなかった。

なお、Gとの契約は、サーモ・ジャーレルが締結した。

(5) 9月20日、会社は、醍醐プラザホテルで、全従業員を集めた全体会議を午前9時30分から開催した。この会議の開催については、9月6日付けの社告が回覧され、会社側からB、H、D及び顧問の肩書でGが出席することが明らかになっていたが、具体的な会議の内容は事前に公表されていなかった。全体会議当日の朝、会議開催前にGは、退職勧奨についてAの同意を得るため個別に説得するとDに告げ、Bに頼んでホテルの1室を確保した。Aが会場に行くと、GがAだけを別室に案内した。別室で、Gは、会社の退職勧奨の計画について1時間程度話をし、既にAの名前や退職金額が入った退職同意書を見せて、Aに対し、退職の同意を求めたが、Aはこれを断り、AとGは全体会議の会場へ戻った。

(6) 全体会議では、先ず、Dが、会社の現状や今後の方向について話をした。Dの話の途中でAとGが会場に戻り、Dの話が終わった後、Gが退職勧奨の内容等について書かれた「社員の皆様へ」という文書及び氏名等が未記入の退職同意書を全員に配布し、退職勧奨の計画を説明した。

「社員の皆様へ」には、会社代表取締役B及びサーモ・ジャーレル・マーケティング・ディベロップメント副社長Dの署名入りで次のような内容が記載されていた。

- ① 会社は、以前に比べ急速に損失を発生させており、人員削減なしに、再建を図ることは不可能である。
- ② 2日以内に全従業員に手紙を送付するが、特別退職の対象者にのみ退職同意書を同封する。対象者は10人から20人の間で、こういう方法をとるのは対象者の面目を保つためである。
- ③ 対象者は、年齢別の特別退職手当を支給されるとともに、年末まで会社に在籍して、出社せずに給与を受け取るか、すぐに離籍して有給休暇の買取りや離籍退職手当の支給を受けるかを選択することができるが、対象者以外の退職者にはこれらの条件は提示されない。
- ④ 退職同意の締切期限は、9月26日午後5時とし、対象者が辞職しなくても解雇はしないが、新給与体系の調整や賞与の業績考課等により厳しい環境に直面することとなり、その他の従業員以上に犠牲を払ってもらう。
- ⑤ 組合と事前協議できなかつたことは遺憾であり、今後、人事、評価、給与や退職規定の変更について交渉を持ちたい。

(7) 更に、Gは、退職勧奨の対象者には郵送で通知する旨説明したが、その一方で、Aは対象者であると公表した。また、対象者が辞職しない場合は、賃金を半分にしたり、会社に居づらくしたりすると発言した。

なお、Dは、Aが対象者である旨公表することが必要であると事前にGから聞かされていた。

(8) また、全体会議で、Gは、組合とAについて、次のような発言を行っ

た。

- ① 組合はAの組合であって、組合員はAから心が離れている。
 - ② 会社を疲弊させてきたのは組合であって、組合をリードしてきたAの責任である。
 - ③ 団体交渉は1回だけで済みます。2回目以降の団体交渉を行う場合は、最初に提示した回答額から額を下げていく。
 - ④ 組合の行ってきた出張、残業拒否闘争は望ましくないものである。また、組合が会社構内に赤旗を立てるようなことがあれば会社が撤去したうえで処分する。
 - ⑤ 組合費のチェック・オフは、停止する。
- (9) Aは、会議の途中で、このような会議の進め方は、協約に違反しており、直ちに中止するよう求めたが、会社は、これを無視して会議を進行した。
- (10) 会社は、全体会議終了後、計画どおり、14名に対し、退職勧奨を行った。対象者には、Aを含めて組合の組合員が9名含まれていたが、Aを除く対象者の全員が退職に同意した。
- また、会社は、Aに対し、勧奨による退職への同意期限を12月末まで延長した。

5 全体会議後の経過と平成9年11月1日の会議

- (1) 9月24日、組合と会社は、9月20日の全体会議について団体交渉を行ったが、組合が全体会議における会社の提案をいったん撤回するよう求めたのを会社が拒否したため決裂した。
- (2) 10月2日、会社は、組合に対し書面で協約の改定及び労使慣行の見直しについての交渉を申し入れたが、翌日、組合は、会社が9月20日の提案を撤回し、Gとの契約を解除しない限り交渉には応じられないとして拒否した。
- (3) 10月13日、会社は、就業規則の変更案（以下「新就業規則」という。）を従業員に配布して説明するとともに、「わが社の社風と、人事と経営についての判断基準」という文書を配布した。同文書は、労働組合との関係について、労働組合と協力しながらやっていくとする一方で、労働組合は、十分な業績を上げていない少数の社員が結成するものであるとか、組合費を必要としているのは外部の組合オルガナイザーであるという趣旨を含んでいた。
- (4) 10月14日、Bが組合にチェック・オフの廃止を通告した。これにより、会社は、10月支払分の給与から組合の組合費のチェック・オフを停止したが、その理由は、使用者の専権事項であるからというものであった。
なお、組合の組合費のチェック・オフは、それまで26年間継続して行われていたが、チェック・オフの実施についての協定書は締結されていなかった。
- (5) 10月15日、組合及びAは、9月20日の全体会議における会社の提案及

びGの言動が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った。

- (6) 11月1日、会社は、10月13日に提示した新就業規則についての追加説明等のため従業員を招集して会議を開催したが、説明の終了後組合の10月15日付けの不当労働行為救済申立書並びに申立書に対する会社及びサーモ・ジャーレルの答弁書のコピーを出席者に配布し、会社は、この件に手を取られて業績がますます悪化し、場合によっては、企業閉鎖せざるを得なくなると切り出した。

Aが、そのような発言は不当労働行為にあたりと抗議したが、Hは、こういう申立てをされることが障害物であり、それを取り除くことつまり申立てを取り下げを皆さんに納得してもらうことが経営者の仕事であって、それができるまでは、何度でもこういう会議を開催すると言った。

- (7) 11月28日、組合及びAは、11月1日の会社側の発言は不当労働行為であるとして、当委員会に救済の追加申立てを行った。

6 Aに対する平成9年度年末一時金の不支給及び賃金の減額

- (1) 12月11日、会社は、全従業員を集めた会議で、平成9年度年末一時金の支給について、所定内賃金の2か月分を予算化しているが、会社の役員とAには支給しないと表明した。

また、新就業規則による賃金について、変更前の基本給を資格手当、職能給、年齢給及び調整給に分割するが、賃金の額は平成9年度の実質賃金を平成10年度も保障すると説明した。この会議の場で、会社は、新就業規則による賃金明細書を従業員の全員に配付したが、Aには配付しなかった。

- (2) 12月19日、会社は、平成9年度年末一時金として、会社の役員とAを除く全従業員に対し、各人の所定内賃金の2か月分を一律に支給した。

なお、Aに対して支給しなかったのは、Dの決定によるものであった。

- (3) 12月25日、会社は、新就業規則について、平成10年1月12日までに組合に意見を提出するよう求めた。その際、組合に対して変更内容の説明はしなかった。

- (4) 平成10年1月6日、Bは、Dから渡すよう指示されたと言って、Aに平成10年2月支給からの賃金明細書を手渡した。その際、Bは内容についての説明はしなかった。

この賃金明細書によれば、Aの職務は翻訳職とされ、賃金額の明細は次のとおりとなっていた。

		円
基本給		179,055
	資格手当	10,000
	年齢給	140,400

	職能給	140,400
	調整給	28,655
手当	家族配偶者手当	—
	住宅手当	3,760
	地域手当	—
	特勤手当	—
基準内賃金		182,815

なお、Aの2月からの基本給のうち、資格手当10,000円は、新就業規則に基づく給与体系の表1資格手当の総合職1級の額に相当し、年齢給140,400円は、同給与体系の表3年齢給の年齢49歳から54歳の額に相当する。しかし、職能給28,655円は、同給与体系の表2職能給の表には存在せず、1月までの基本給の額358,110円の2分の1の額179,055円から資格手当10,000円及び年齢給140,400円を差し引いた額にあたる。

また、この賃金明細書によるAの平成10年2月からの賃金の決定は、サーモ・ジャーレルによるものであった。

- (5) 1月12日、組合は、新就業規則についての意見の提出を拒否した。
 - (6) 1月14日、組合及びAは、Aに対する平成9年度年末一時金の不支給及び平成10年2月以降の賃金の減額が不当労働行為であるとして、当委員会に救済の追加申立てを行った。
 - (7) 1月16日、会社は、新就業規則を施行した。
 - (8) 2月3日、組合は、会社に対し就業規則の変更に係る抗議書を提出し、変更の撤回を要求した。
 - (9) 2月支給分から、実際にAの賃金の基本給の額は、賃金明細書どおりに減額されたが、A以外の従業員の基本給の額は従来と変わらなかった。
- 7 協約の解約及びAに対する平成10年度夏期一時金の不支給
- (1) 3月5日、会社は、組合に対し、書面で当該書面の到達日の翌日から90日を経過した時をもって協約を解約する旨の通告をした。
 - (2) 3月6日、会社は、京都南労働基準監督署に就業規則の変更を届け出した。
 - (3) 4月16日に組合と会社は団体交渉を行ったが、その申入れをAがDに対して行った際に、団体交渉の開催時間をめぐって両者の意見が対立し、口論となった。その中で、AはDに対し、「馬鹿もん」等の発言をした。
 - (4) 6月26日、会社は、A以外の従業員に平成10年度夏期一時金を支給した。

支給額は、従業員のうち2名だけが、所定内賃金の1か月分であったが、他の従業員には一律所定内賃金の2か月分が支払われた。

1か月分の支給を受けた上記2名の者は、関係会社から平成9年末に会社に入社した社員で、給与について1年間の支給額が予め約定され、夏期一時金は1か月分と契約されていた。

また、幹部職員以外の従業員の支給額については、それぞれの上司の意見に基づいて決定されたが、Aに対する夏期一時金の支給の取扱いについては、Dが前記2(3)の合議を経た上で、支給しないことを決定した。

- (5) 8月6日、組合及びAは、Aに対する平成10年度夏期一時金の不支給が不当労働行為であるとして、当委員会に救済の追加申立てを行った。

第2 判断

1 サーモ・ジャーレルの当事者適格について

(1) 当事者の主張

申立人らは、サーモ・ジャーレルが、①会社の親会社であり、会社の株式を100%保有していること、②会社が、退職勧奨を行い、Aに対して平成9年度年末一時金及び平成10年度夏期一時金を支給せず、また同人に対して平成10年2月分からの賃金を減額したことにつき、実質的な指示を出していることから、使用者として不当労働行為責任を負うべきであると主張している。

これに対して、被申立人らは、サーモ・ジャーレルの当事者適格については争っていない。

(2) 当委員会の判断

前記第1の2の(2)(3)(4)(5)で認定のとおり、①サーモ・ジャーレルは、会社の株式を100%保有し、また会社の経営方針を決定しており、平成9年9月以降は、会社の従業員の労働条件や人事についても決定していること、②サーモ・ジャーレルの社員であるDが、会社の代表取締役として派遣されていること、③会社の業務内容は、サーモ・ジャーレル等からの輸入機器の販売がほとんどの比重を占めていること、④会社は、サーモ・ジャーレルから約1億9,000万円の債務免除を受けていること、以上の事実を合わせ考えると、サーモ・ジャーレルには、会社の労使関係に対する実質上の影響力ないし支配力があると認められ、本件における当事者適格があると判断される。

2 Aに対する平成9年度年末一時金及び平成10年度夏期一時金の不支給並びに賃金の減額について

(1) 申立人らの主張

被申立人らは、平成9年9月20日の時点で、Aが辞めなければ給与を50%に削減することを予告しており、同年12月末までにAが会社を辞めることを期待していた。しかし、Aが辞めないで、予告通り50%賃金カットし、一時金を支給しなかった。これらは、Aの勤務状況の査定によるものではなく、Aを辞職に追い込むための兵糧攻め的手段にすぎず、Aの組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、組合潰しを目的とした支配介入でもある。

被申立人らは、勤務時間中にDに対して「馬鹿もん」等の発言を発したことも平成10年度夏期一時金における評価の対象とする旨を主張するが、これらの発言は、会社の通常の業務に関するものではなく、団体交

渉要求中の発言にすぎない。

(2) 被申立人らの主張

Aに対し、平成9年度年末一時金を支給しなかったこと、及び平成10年2月分より給与を半額にしたことは事実であるが、これは同人が会社に対して提供した労働の質・量を公正に評価した結果であり、同人の組合活動とは無関係である。

Aに対し、平成10年度夏期一時金が支払われなかったことは事実であるが、Dに対し勤務時間中に「馬鹿もん」等品位を欠く罵声を発したことを含む同人の勤務状況に対する評価の結果であり、同人の組合活動とは無関係である。

(3) 当委員会の判断

① Aは、前記第1の6の(2)で認定のとおり、平成9年度年末一時金を会社から支給されておらず、また前記第1の6の(4)で認定のとおり、平成10年2月以降は賃金を減額されている。

この点、被申立人らは、平成9年度年末一時金の不支給及び平成10年2月以降の賃金の減額について、会社に対して提供した労働の質・量を公正に評価した結果であると主張する。

確かに、前記第1の3の(6)で認定のとおり、Aは欠時合計に関して戒告書を受け取ったことがあり、また平成9年の1月から5月末までの欠時時間は2,812分となっていることを考慮すると、遅刻等が多かったことから良好な勤務態度とは認められないが、Aの仕事の内容、仕事量、協調性等を公正に評価したことの具体的な立証はなく、年末一時金及び賃金が合理的な理由に基づいて決定されたものとは認められない。

特に、前記第1の6の(4)で認定した平成10年2月支給以降のAの賃金明細書によれば、基本給の金額は、平成10年1月支給の基本給である358,110円の丁度半分の金額である179,055円になっているが、前記第1の4の(7)で認定のとおり、平成10年9月20日、Gは、対象者が辞職しない場合、賃金を半分にしたり、会社に居づらくしたりすると発言したことを考慮すると、Aの賃金の減額は、最初から半分にすることを意図して行われたものであり、新就業規則に基づいて公正に評価された結果ではないことが推定される。また、会社の経営上、真の必要性があれば、従業員に対し、退職勧奨に応じなければ労働条件を切り下げざるを得ない場合があることも認められない訳ではないが、本件においては、9月20日にAが退職に応じない意思を明確にした後、翌年の2月まで会社はAの賃金を変更しておらず、またAだけ月額基本給を2分の1にしなければならない経営上の必要性があったとは認められない。

② Aは、前記第1の7の(4)で認定のとおり、平成10年度夏期一時金を会社から支給されなかった。

この点、被申立人らは、平成10年度夏期一時金の不支給について、Dに対し勤務時間中に「馬鹿もん」等品位を欠く罵声を発したことを含む同人の勤務状況に対する評価の結果である旨を主張するが、申立人らは、Dに対する「馬鹿もん」等の発言は、会社の通常の業務に関するものではなく、団体交渉要求中の発言にすぎないと主張する。仮に被申立人らの主張どおり、Aの発言が勤務時間中に発せられたものであったとしても、団体交渉についてのDとの話合いの中での発言であり、発言に不穏当な点が認められるとはいえ、このことが直ちに一時金を不支給にするに足る正当な理由とは言えず、またその他のAの勤務状況について、前記①と同様、公正に評価したことの具体的な立証はなく、夏期一時金が合理的な理由に基づいて決定されたものとは認められない。

- ③ よって、被申立人らが、合理的な理由もなく、またAに対してのみ平成9年度年末一時金及び平成10年度夏期一時金を支給しなかったこと、並びに平成10年2月分からの賃金を減額したことは、組合の委員長であるAを不利益に取り扱うもので、労働組合法第7条第1号に該当するとともに、組合に対する見せしめとして行われたもので、組合の弱体化を図る支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 被申立人らの指名退職勧奨等に係る言動について

(1) 申立人らの主張

- ① 被申立人らは、「事前に協議を尽し、合意を得るよう努力する」との協約を一方的に無視し、Aを含む組合員9名の退職勧奨を強行した。
Aを退職勧奨の対象者としたことは、委員長であるAの組合活動を嫌悪し、会社から排除しようとして行った不利益取扱いである。また、Gが、平成9年9月20日の会議開始前にAを別室に呼び出した上で、個人的に退職を強要したことは、委員長であるAの組合活動を嫌悪することによる不利益取扱いである。
更に、退職勧奨は、会社が黒字基調から赤字転化したことによるリストラの要請に名を借りた退職強制であり、組合潰しを目的とする支配介入である。
- ② Gは、会議において全従業員の別でAだけを名指しして退職勧奨の対象者であると言い、Aが委員長であるが故に、意図的に個人的中傷・攻撃、及び差別的取扱いにあたる発言を行った上で、組合員との分断、支配介入を図り、組合の団体交渉権・団体行動権を否定する発言をした。
- ③ 平成9年11月1日、被申立人らは、全従業員を集めた場で、同年10月15日に行われた不当労働行為救済申立てが被申立人らにとって障害物である等の発言を行って、申立てを取り下げるように強要し、組合に対して支配介入を行った。

- ④ 会社が、会社の専権事項であるという理由で、チェック・オフの廃止を組合に通告し、平成9年10月支給分の給与から一方的にチェック・オフを中止したことは、不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張

- ① Aを含む組合員9名に対して、会社が解雇通告を行った訳ではなく、ただ任意退職を要請し、A以外は要請に応じ会社を任意退職したものである。退職勧奨は、会社の業務内容が製造及び輸入販売から輸入販売のみに変わったため生じた過剰従業員のうち、会社の新規業務に相対的にふさわしくない者を任意に退職させることを目的としたもので、Aの組合活動とは関係がなく、協定により団体交渉を行うべき事項には該当しない。
- ② GとAとの面談は、Gが個人の立場で会社の希望退職募集を理解してもらう目的で行ったものであり、会社の不当労働行為にあたるものではない。

Gの労働組合との団体交渉の仕方、組合活動に対する見解等についての発言は、同人の個人としての考えに基づく見解の表明にすぎず、被申立人らの関知しないところである。

- ③ 会社が申立てに対する対応に時間と労力をとられ、申立てが業務に対する障害となることを実感したことは事実である。そのため、平成9年11月1日、申立ての取下げを要請したところであるが、社会通念上許容される範囲内の行動であり、客観的には労働組合の活動に対する支配介入にあたらず、主観的にもその意思はない。
- ④ 被申立人らは、チェック・オフの中止について本件審問において不当労働行為でないとの主張をしていない。

(3) 当委員会の判断

- ① 確かに、前記第1の4の(1)(2)(3)で認定のとおり、Dは、B及びHに作らせたリストに基づいて、全従業員をランク付けした新たなリストを作成した上で、これに従って退職勧奨の対象者を決定したが、B及びHにリストを作成させるにあたり、目的、判断基準を告げておらず、更に審問においても、対象者を公正に評価し選定したことの具体的な立証がなく、当該退職勧奨における対象者の選定は、従業員の業務成績や能力等の客観的な判断材料に基づいて行われたものとは認められない。

しかし、前記第1の2の(5)及び4の(6)で認定のとおり、会社は平成9年に入って急激に業績が悪化し、業務内容が変わったため余剰人員を削減する必要性があり、会社再建にあたり当該退職勧奨により余剰人員を削減しようとして行ったものと解されること、前記第1の4の(10)で認定のとおり、退職勧奨の対象者14名には組合員以外の者も5名含まれていたことから、当該退職勧奨自体は、必ずしも組合員を狙い撃ちしたものであるとは言えず、当該退職勧奨の目的は正当なもので

はないとまでは言えない。

よって、当該退職勧奨が、Aを含めた組合員に対する不利益取扱いであるとは認められず、労働組合法第7条第1号には該当しない。

- ② 記第1の3の(3)で認定のとおり、昭和58年4月19日、組合と会社が締結した協約には、「会社はすべての労働条件について組合と事前に協議を尽し、合意を得るよう努力する。」という条項が規定されているが、退職勧奨が、組合と事別に協議すべき事項であるかどうかは規定上は明らかではないので、「すべての労働条件」という文言に含まれるかについて、判断する。

前記第1の4の(6)で認定のとおり、平成9年9月20日、全体会議で全員に配布された文書「社員の皆様へ」には、会社の退職勧奨について、「対象者が辞職しなくても解雇はしないが、新給与体系の調整や賞与の業務考課等により厳しい環境に直面することとなり、その他の職員以上に犠牲を払ってもらおう。」と記述されていること、前記第1の4の(7)で認定のとおり、Gは、対象者が辞職しない場合は、賃金を半分にしたり、会社に居づらくしたりすると発言したことを考慮すると、当該退職勧奨は、解雇を通告するものではないが、対象者の対応の仕方によっては、賃金の減額・昇給の停止に結び付くものであり、まさに組合員の従業員としての労働条件に関わる問題であるといえるから、組合と事前に協議すべき「すべての労働条件」に含まれる事項であると認められる。

- ③ 前記第1の4の(4)で認定のとおり、Dは組合との事前協議は時間が長くなるため行わなかったこと、前記第1の4の(6)で認定のとおり、「社員の皆様へ」には組合と個別協議できなかったことは遺憾である旨が記載されていること、前記第1の4の(5)(7)(9)で認定のとおり、GがAだけを別室に案内し、既にAの名前や退職金額が入った退職同意書を見せて、退職に同意するよう依頼し、全体会議では対象者のうちAの名前だけを公表したこと、Aが、会議の途中で、このような会議の進め方は協約に違反しており、直ちに中止するよう求めたが、会社はこれを無視して会議を進行したことが認められる。これらのことを考慮すると、当該退職勧奨自体は、仮にその目的が正当であると認められるとしても、協約に基づく手続に従って行われたものとは言えず、会社が組合との協議を疎ましく思うと同時に、組合の委員長であるAを会社から排除しようとして行われたものと言わざるを得ない。

- ④ 被申立人らは、GとAとの面談、及びGの労働組合との団体交渉の仕方、組合活動に対する見解等についての発言が、個人的に行われたものである旨を主張する。しかし、前記第1の4の(1)(4)で認定のとおり、Gは、会社の就業規則の改定、従業員セミナーの実施の他に、人員削減の実施も含めてサーモ・ジャーレルと契約しており、Dは会社の代表取締役としてGを管理・監督する立場にあった。また、前記第

1の4の(5)(9)で認定のとおり、全体会議当日の朝、会議開催前にDは、退職勧奨についてAの同意を得るため個別に説得するとGから告げられており、Dは、全体会議の席上、Gの言動等を制止しなかった。更に、平成10年3月12日の第1回審問で、DはGの行為に対して会社が責任を負う旨の証言をしている。これらのことを考慮すると、平成9年9月20日におけるGの行為は、被申立人らが行ったことと同一視すべきであり、被申立人らはこれについて不当労働行為責任を負うべきものである。

- ⑤ 前記第1の5の(6)で認定のとおり、平成9年11月1日、全従業員を集めた場で、会社は、不当労働行為救済申立てへの対応に手を取られて業績がますます悪化し、場合によっては企業閉鎖せざるを得なくなると切り出したところ、Aが、そのような発言は不当労働行為にあたるかと抗議した。これに対して、Hは、こういう申立てをされるのが障害物であり、それを取り除くこと、つまり申立てを取り下げることが皆さんに納得してもらうことが経営者の仕事であって、それができるまでは、何度でもこういう会議を開催すると発言した。このような会社の言動は、全従業員を集めた場で公然と行われ、またその言動自体、申立てを嫌悪し、その取下げを要求する内容であると認められることから、社会通念上許容される範囲内の行動であるとは言えず、組合及び組合活動を嫌悪する意図から行われたものと認められる。
- ⑥ 前記第1の5の(4)で認定のとおり、会社は、協定書のないまま26年間にわたって実施してきたチェック・オフを使用者の専権事項であるという理由で中止した。これは、組合との対立が明確な時期に突然なされたものであり、会社は何ら合理的な理由を示しておらず、組合運営の混乱と組織の弱体化を意図してなされたものと言わざるを得ない。
- ⑦ 前記③④⑤⑥における被申立人らの一連の行為を全体として考慮すると、これら会社の行為は、組合及びAの組合活動を嫌悪したものであると推認され、組合に対する支配介入であると認められ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

なお、前記⑥について、申立人らは、請求する救済内容として、会社がチェック・オフの中止を撤回するよう命じることを求めているが、結審時において労働基準法第24条第1項ただし書の規定する当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者による協定が存在しないから、この内容について会社に対し命じるのは、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するものと考えられ、救済方法としては、主文2のとおり、ポスト・ノーティスにとどめるのが相当である。

4 協約の遵守について

申立人らは、請求する救済内容として、会社が今後協約を遵守するよう命じることを求めているが、前記第1の7の(1)で認定のとおり、会社は、

労働組合法第15条第3項及び第4項に基づき、平成10年3月5日に90日前の解約予告を行っており、協約は90日を経過した時点で失効したものと認められ、また組合はその後協約の効力について特に争っていないのであるから、この申立てについては棄却することが相当である。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成11年1月20日

京都府地方労働委員会
会長 安枝 英紳 ㊟