

命 令 書

写

神戸市中央区
申立人 X労働組合
代表者 執行委員長 x

西宮市
被申立人 株式会社Y
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成23年(不)第7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25年2月21日第1425回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小原健男、同神田榮治、同関根由紀、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社Yは、申立人X労働組合の組合員Aに対し、組合活動を理由とする年次有給休暇の取得は認めない旨を述べて、同人を不利益に取り扱ってはならない。
- 2 被申立人株式会社Yは、申立人X労働組合が、平成22年9月17日付け、平成23年8月1日付け、同月22日付け、同年9月29日付け及び同年11月13日付けで行った団体交渉の申入れに応じなければならない。
- 3 被申立人株式会社Yは、申立人X労働組合の組合員が会社に立ち入った場合は警察を呼んで告訴する旨や同組合の組合員Aに対し申立人からの脱退を条件に出向先を探す旨を述べて、同組合の運営に支配介

入してはならない。

- 4 被申立人株式会社 Y は、本命令書写し交付の日から 7 日以内に、下記文言を記載した文書を申立人 X 労働組合に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

X 労働組合

執行委員長

x

様

株式会社 Y

代表取締役

y

株式会社 Y が、X 労働組合に対して行った下記の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号又は第 3 号に該当する不当労働行為であると、兵庫県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

- 1 A 氏に対して、組合活動を理由とする年次有給休暇の取得は認めない旨を述べたこと。
 - 2 X 労働組合が、平成 22 年 9 月 17 日付け、平成 23 年 8 月 1 日付け、同月 22 日付け、同年 9 月 29 日付け及び同年 11 月 13 日付けで行った団体交渉の申入れに正当な理由なく応じなかったこと。
 - 3 X 労働組合の組合員が会社に立ち入ったら警察を呼んで告訴する旨を述べたこと及び A 氏に対し組合からの脱退を条件に出向先を探す旨を述べたこと。
- 5 申立人 X 労働組合の平成 21 年 8 月及び同年 12 月の給与減額に関する申立て、同年 5 月 29 日の年次有給休暇の請求に関する申立て、同年 1 月 23 日、平成 22 年 2 月 10 日及び同年 4 月 22 日の移動指示に関する申立て並びに平成 21 年 11 月 6 日の出勤命令等に関する申立ては却下する。
- 6 その余の申立ては棄却する。

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、被申立人株式会社 Y（以下「会社」という。）が、申立人 X 労働組合（以下「組合」という。）の組合員である A（以下「A」という。）に対し、① 5 日間の出勤停止を命じ、当該期間中の給与を減額したこと、② 年次有給休暇の取得を拒否ないし制限したこと及び一部を欠勤扱いとして給与を減額したこと、③ 組合活動を理由とする年次有給休暇の取得は認めない旨を述べたこと、④ ①及び②のほか 3 回にわたり給与を減額したこと、⑤ 昇給させなかったこと、⑥ 一人で清掃作業等に従事させたこと、⑦ 一部施設への立入りを禁止するなどして他の社員や取引先等から隔離したことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当し、⑧ 会社が団体交渉に応じなかったことが同条第 2 号の不当労働行為に該当し、⑨ 団体交渉申入れ等のために組合役員が会社に立ち入ったことに対し会社が抗議したこと、⑩ 会社が A に対し組合から脱退すれば出向先を探すと述べたことが、いずれも同条第 3 号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、平成 21 年 8 月（以下「平成」の元号は省略する。）、同年 12 月及び 23 年 8 月に、A に対して行った賃金の減額を撤回し、減額がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 会社は、A に対する 23 年 8 月 22 日から同月 26 日までの出勤停止処分を撤回し、かつ、A に対して当該期間中に支給されたはずの賃金相当額と既に支給した額との差額を支払わなければならない。
- (3) 会社は、21 年 5 月 29 日に A が行った年次有給休暇の請求を拒否して欠勤扱いとし、賃金を減額したことを撤回し、減額がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。

- (4) 会社は、Aに対して、年次有給休暇の取得を制限したり、一人で会社敷地内の清掃等を行う業務に従事させたり、他の従業員から隔離して会社施設の一部への立入りを禁止するなど、Aを不利益に取り扱ってはならない。
- (5) 会社は、組合が22年9月17日付け、23年7月30日付け、同年8月22日付け、同年9月29日付け及び同年11月13日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (6) 会社は、Aに対し組合からの脱退を強要したり、会社に組合役員が立ち入ることを拒否するなどして、組合に対する支配介入をしてはならない。
- (7) 謝罪文の掲示及び手交

第2 本件の争点

- 1 Aに対する会社の以下の行為は、Aが組合員であることないしAの組合活動を理由とした不利益取扱いに該当するか。(争点1)
 - (1) 21年8月、同年12月及び23年8月に給与を減額したこと並びに24年4月にAを昇給させなかったこと。
 - (2) 23年8月22日から同月26日までの出勤停止を命じ、当該期間中の給与を減額したこと。
 - (3) 21年5月29日にAが行った年次有給休暇の請求を拒否して欠勤扱いとし、給与を減額したこと。
 - (4) 22年9月24日に会社のB営業部長兼設計課長(以下「B部長」という。)が組合活動を理由とする年次有給休暇の取得は認めない旨を発言したこと。
 - (5) 23年7月19日及び同月29日にAが行った年次有給休暇の請求を制限したこと。
 - (6) 一人で会社敷地内の清掃等に従事させたこと。
 - (7) 会社の一部施設への立入りを禁止するなどして他の社員や取引先等から隔離したこと。
- 2 22年9月17日付け、23年8月1日付け、同月22日付け、同年9月29日付け及び同年11月13日付けで組合が申し入れた団体交渉に対する会社の対応は、団体交渉拒否に該当するか。(争

点 2)

3 会社の以下の行為は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点 3)

- (1) 組合役員が団体交渉申入れ及び A に対する出勤停止命令の撤回要求のために会社に立ち入ったことに対し、23 年 8 月 29 日及び同月 30 日に抗議したこと。
- (2) 23 年 4 月 28 日に A に対し組合から脱退すれば出向先を探す旨を述べたこと。

第 3 当事者の主張

1 申立人の主張

- (1) 会社の以下の行為は、いずれも組合及び A の組合活動を嫌悪して行われたものであり、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たる。

ア 給与減額

- (ア) 21 年 8 月 17 日、会社は幹部候補社員の給与を 10 % 以上減額する旨を発表し、同月支払分から減額した。この結果、A を含む 4 人が基本給を 10 % 以上減額されたが、A のみが幹部又は幹部候補社員ではなかった。

このことについて、会社の y 代表取締役 (以下「y 社長」という。) は、本件審問において基本給が幹部候補社員と同程度の者についても 10 % 以上減額した旨を陳述するが、A と基本給が同程度の社員は 2.9 % の減額であるし、A より基本給が高い社員でも 2.6 % の減額にとどまっているから、会社の主張には根拠がない。

- (イ) 21 年 12 月 14 日、会社は全社員の給与を平均 15 % 減額する旨を発表したが、減額されたのは A と B 部長のみであった。
- (ウ) 23 年 8 月に会社は 3 回目の減額を行った。この結果、A の基本給は 21 年 8 月の減額前に比べて 30.9 % 減額された。この率は管理職である D 課長の 2 倍以上であり、全社員の中で 2 番目に高い。また、A より基本給が高い社員の減額

率はAの約6分の1であり、Aの次に減額率が高い者でも8.2%である。

以上のとおり、Aの減額率は突出して高く、明らかに他の社員と差別的に取り扱われている。また、y社長が本件審問において「3回の給与減額についての基準はなく、人件費全体の削減額を決めて、会社が配分を決める。」(第1回審問)とか、「その人間の能力、勤務態度を見て、客観的指標はなく、会社が主観的に判断し、削減額を決めた。」(第2回審問)と陳述するとおり、会社は好き嫌いや気分的感情を基に3回の給与減額を行った。

(エ) 24年4月に昇給が行われた際、会社は直近に入社した3人とAのみを昇給させなかった。

(オ) 会社は、Aの給与を減額した理由として、受入品の検品業務において検品ミスが多かったことを挙げるが、その中には、Aだけでなく他の社員のものも入っているし、その全部がAのものであるとしても、検品ミスは徐々に減少している。また、会社がAに対し品質管理課への立入りを禁止しなければ、検品ミスはもっと少なくできたのであるから、会社に責任がある。

このことについて、神戸地方裁判所における地位保全等仮処分申立事件決定では「検品ミスは改善されていると評価できる」と判断されている。

イ 23年7月6日に会社の作業場から電線と電動工具が盗まれたことについて、会社は、Aがシャッターを閉め忘れたことが原因であるとして始末書及び弁明書を提出するようAに求めた。これに対し、Aは、シャッターを閉めたという報告書を既に会社に提出していたので応じなかったところ、会社はAに5日間の出勤停止を命じ、その間の給与を70%減額した。社員であれば誰でも必要なときにシャッターを開閉しているので、他の社員が閉め忘れる可能性があるにもかかわらず、会社は意図的にAが閉め忘れたと決めつけている。

このことについて、地位保全等仮処分申立事件決定では「A

組合員が閉め忘れたかどうかについて確たる証拠がある訳ではなく、身に覚えがないというのも致し方ないこととはいえ、始末書の提出を拒むことも全く理解できないわけではない。」と判断されている。

ウ 21年5月29日、Aが組合活動を理由として年次有給休暇を請求したが、B部長は拒否した。それでもAが休んだところ、会社は欠勤扱いとし、給与を減額した。

エ 22年9月24日、B部長はAに対し、「会社は組合活動で休むことは認めていない。」と述べた。

オ 23年7月19日、Aは私用を理由として同年8月2日から同月5日までの年次有給休暇取得届を提出したが、B部長は「休暇中に何をしているか分からない届けは受け取れない。」と暗にAが組合活動をするつもりであると決めつけているかのようなことを述べて拒否した。このため、Aは休むと欠勤扱いにされると思い、請求を取り下げた。

カ 同年7月29日、Aは再度上記オの年次有給休暇取得届を提出したが、B部長は受け取らなかった。その後、y社長はAに対し、やってほしい仕事があるので年次有給休暇を盆明けに変更してほしい旨を述べたが、具体的な期日は指定しなかった。これに対し、Aが変更できないと答えたところ、y社長は「休むのならば無断欠勤で即刻クビ」と述べた。

結局、Aは同年8月2日から同月5日まで出勤してペンキ塗りなどの作業を行ったが、事前にも期間中にも会社から作業に関する指示はなかった。

キ 年次有給休暇の取得について、他の社員が上記ウからカまでのような制約を受けたことはなく、会社はAを差別的に取り扱っている。

ク 22年4月から解雇された23年11月30日までの間、会社は兵庫県労働委員会において22年4月21日に締結した和解協定（以下「和解協定」という。）の第1項から第3項までに違反して、A一人を会社敷地内の清掃、工務作業場の塗装、花壇の雑草抜き、隣接する焼肉店の解体などの雑用に従事させ

た。

ケ 会社は、和解協定第4項に違反して以下のとおりAを他の社員や取引先等から隔離した。

(ア) 20年12月10日以降、会社は、Aが他の社員に影響を与えないようにするため、Aが所属する工務係を事務所内から工務作業場に移動し、工務作業場、更衣室、食堂及びトイレ以外への立入りを禁止して、Aを事務所等に立ち入らせないようにした。

(イ) 21年1月23日、22年2月10日、同年4月22日、23年6月14日及び同年11月1日に取引先等が会社を訪問した際、会社はAを工務作業場から隣接する焼肉店や空調設備もなく誰もいない南の建屋に移動させた。

(ウ) Aが出向先である株式会社Zから復帰した後、会社は互助会費を天引きしないことによりAを互助会から排除し、21年11月及び23年5月に行われた社内の慰安旅行に参加できないようにして、Aのみを出勤させた。また、出勤日に会社は出入口を施錠してAが入れないようにした。

コ 会社はAを多くの労働者が精神的変調を来すような問題のある職場や従来職歴と全く関係のない職場に出向させて、Aが退職するように追い込んだ。

(2) 会社は、和解協定第5項に違反して組合が22年9月17日付け、23年8月1日付け、同月22日付け、同年9月29日付け及び同年11月13日付けで申し入れた団体交渉に応じない。これは労組法第7条第2号の不誠実団体交渉ないし団体交渉拒否に当たる。

(3) 会社の以下の行為は労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

ア 同年8月22日にAと組合のC役員が、出勤停止の撤回要求及び団体交渉申入れのために会社に立ち入ったことに対し、会社は組合に文書で抗議した。また、同月29日にB部長がAに対し組合の人間を勝手に会社に入れるなど述べ、同月30日にy社長がAに対し今後組合の人間が会社に立ち入った場合は警察を呼んで告訴すると述べ、Aを威嚇ないし脅迫した。

イ 23年4月28日、y社長はAに対し、組合を脱退するのであれば出向先を探してもよい旨を述べた。

2 被申立人の主張

- (1) 21年8月、同年12月及び23年8月に社員の給与を減額した理由は会社の業績が悪化したためである。社員ごとの減額率を決めるに当たっては、客観的な指標によるのではなくy社長が個人の能力や成績を考慮して決めたのであって、Aが組合員であることやAの組合活動とは関係がない。

Aは、会社が納入した製品について、取引先から会社へ送付された不良通知を隠蔽し、作成が義務付けられている品質管理に関する取引先との議事録や不良品に関する社内議事録を2年間にわたって作成しなかった。これにより、会社は7、8人の従業員に1週間かけて議事録を作成させることになった。また、Aは受入品の検品業務においても不良品の見逃しが多かった。これらのことから、Aの能力が低く成績が悪いことは明らかである。

同年4月にAを昇給させなかった理由も同様である。

- (2) 同年7月6日に会社の作業場から電線と電動工具が盗まれた際、窃盗犯がシャッターを開けた様子は防犯カメラに映っておらず、Aが閉め忘れたことは間違いない。そこで、会社はAに対し始末書及び弁明書を提出するよう命じたが、Aは閉め忘れたことを認めず応じない。このため、出勤停止を命じて給与を減額したのであって、Aが組合員であることやAの組合活動とは関係がない。
- (3) 21年5月29日にAが年次有給休暇を請求したのに対し、会社は別の日にしてくれないかと述べたのであって、拒否していない。
- (4) 23年8月2日ないし5日の年次有給休暇をAが請求したのに対し、会社は、当時Aが従事していた作業が終わっていなかったため、盆明けに移動できないか尋ねたものである。その際、勝手に休むのであれば解雇する旨を述べたが、その趣旨は会社の了解を取らずに休んではいけないということである。
- (5) 焼肉店の内装工事や会社の敷地周辺の掃除などは、Aだけでな

く y 社長も率先して行っているし、他の社員も事務担当者を除いて従事している。

- (6) 会社が A に対し事務所等への立入りを禁止した理由は、A が過去に会社の重要書類である就業規則、品質管理計画書及び守秘義務上の制約により限定した取引先にしか提出していない会社案内を勝手に持ち出したためである。
- (7) 取引先等が会社を訪問した際に、会社が A を南の建屋や焼肉店に移動させた理由は、A が何もせずに座っている様子を取引先等に見られると困るからである。
- (8) 21 年 11 月 6 日及び 23 年 5 月 20 日は出勤日であったため、社内の慰安旅行に参加しない者は出勤するよう命じた。A 以外にも出勤を命じた社員はいるが、休暇を取得して出勤しなかった。また、互助会費を天引きしなかったのは、本人から申出がなかったからである。
- (9) A との話には応じるが、現在の組合の担当者では話にならないので、団体交渉に応じるつもりはない。
- (10) A に対し組合を脱退するのであれば出向先を探す旨を述べた理由は、出向先で組合活動をするると出向先に迷惑がかかり、申し訳ないからである。

第 4 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は個人加入の労働組合であり、審問終結時における組合員数は 43 人である。なお、会社における組合の組合員は A 一人である。
- (2) 会社は肩書地に本社を有し、電子機器等の開発・設計・製造・販売等を業とする株式会社であり、審問終結時における社員数は 32 人である。
- (3) A は、5 年に会社に入社後、設計業務及び品質管理業務に従事し、16 年 8 月に品質管理課長に就任した。A の会社入社後の就労状況は、別表 1 のとおりである。

2 本件までの労使紛争等

- (1) 18年8月頃、会社は、取引先から緊急監査を行う旨を通知された。会社が業務内容を調査したところ、Aが取引先からの不良通知を隠していたことや品質管理に関する取引先との議事録及び社内の議事録を2年間にわたり作成していなかったことが判明した。これらの議事録は取引先との間で作成することが定められていたため、7、8人の社員が約1週間かけて議事録を作り直した。(甲28p1・2、第1回審問y陳述p3～6、第2回審問A証言p27～29)
- (2) 同年8月14日から同年11月16日までAがうつ状態の治療のため入院したところ、会社は同年9月15日付けでAを解雇する旨を通知した。このため、同年10月にAは組合に加入して団体交渉を行った結果、19年7月に会社は解雇を撤回し、Aを復職させた後、株式会社Zに出向させた。(甲17、甲28p2、第1回審問A証言p2)
- (3) Aは、上記(2)の解雇に伴う未払給与の支払等を求めて労働審判手続を申し立て、20年2月25日、会社が解決金を支払うことなどを内容とする調停が成立した。(甲16)
- (4) 同年10月20日、組合は、株式会社Zからの復帰条件に関する団体交渉に会社が応じるよう求めて、当労働委員会にあっせんを申請した。

同年11月26日、同年12月10日を目途にAを出向先から会社に復帰させること、Aの賃金額等を内容とするあっせんが成立した。(甲18)

同日、Aは株式会社Zから会社に復帰した。(第2回審問A証言p23)
- (5) 21年7月15日、組合は会社がAに対し、①他の社員から隔離したこと、②工務係以外の業務に従事させたこと、③指定した場所以外への立入りを禁止したこと、④年次有給休暇の取得を制限するなどしたこと、⑤会社が団体交渉に応じないことが、それぞれ労組法第7条に違反しているとして、当労働委員会に不当労働行為救済申立てを行った。(甲23)

22年4月21日、当労働委員会において和解協定が成立した。その主な内容は、「1 被申立人は、A組合員を、営業課工務係に所属させ、塗装品・板金加工品等を含む受入品の検品及び運転助手等の関係業務に従事させる。2 A組合員は、上司の指示命令を受け、他の営業課員と連携して、上記1の業務に従事する。3 被申立人は、上記1及び2を通じてA組合員の適応性を一定期間（概ね3か月間）見定め、その結果をA組合員及び申立人に報告する。4 被申立人は、A組合員が業務を遂行する上で必要な場合、1階事務室カウンターに出入りすることを確認する。また、A組合員がその他の会社内全事業所へ出入りする必要がある場合は、上司の指示を得るものとする。なお、被申立人は、申立人を暖房のない作業場で作業させる場合は、局所設置の暖房器具を提供する。5 被申立人は、申立人からの協議申入れ（未解決の事案を含む）に対応する。」であった。（甲20）

3 本件の経緯

(1) 給与減額等

ア 21年8月17日、会社は幹部候補社員の給与を10%以上減額すると発表し、全社員のうち増額した一人を除き同月支払分から基本給を減額した。Aは幹部候補社員ではなかったが約11.4%減額され、社員の中で2番目に高い減額率であった。A以外の社員は平均約5.8%減額された。（甲26、27、29、30、37、第1回審問A証言p7・8、第1回審問y陳述p19～22、第2回審問y陳述p21・22）

イ 同年12月14日、会社は基本給を平均15%減額すると発表し、同月支払分からAの基本給を約14.3%、別の社員の基本給を約13%減額した。両人以外の社員については増減がなかった。（甲26、27、31、32、37、第1回審問y陳述p22、第2回審問y陳述p21・22）

ウ 23年4月、会社は昇給を行ったが、Aと入社して間がない3人の計4人は昇給しなかった。これら4人以外は、平均約3.9%昇給した（甲26、27、33、34、37、第2回審問y陳述p23）

エ 同年 8 月 9 日、会社は給与を 12%ないし 13%減額すると発表し、増減がなかった一人を除き、同月支払分から社員の基本給を約 0.6%ないし約 11.2%減額した。Aは約 9%減額され、社員の中で 3 番目に高い減額率であった。A以外の社員は平均約 2.8%減額された。(甲 26、27、35～37、第 1 回審問 y 陳述 p 22、第 2 回審問 y 陳述 p 23・24)

(2) 出勤停止処分

ア 23年 7 月 5 日の夜、会社の作業場から電線と電動工具が盗まれた。(第 1 回審問 y 陳述 p 13・14)

イ 同月 8 日、B 部長は A に対し、同月 5 日に作業場のシャッターを開閉した時刻について報告書を提出するよう命じた。

同日、Aは「8時30分にシャッターを開け、17時20分にシャッターを閉めました」と記載した報告書を提出した。(乙 1)

ウ 同月 20 日、B 部長は自分が作成した始末書に署名するよう A に求めた。しかし、A が応じなかったため、A に対し処分する旨を述べた。

エ 同月 21 日及び同月 22 日、B 部長は A に対し、上記アの盗難について、自分がシャッターを閉め忘れたのではない旨の弁明書を提出するよう求めたが、A は報告書を既に提出したことを理由に応じなかった。(第 2 回審問 A 証言 p 20)

オ 同月 23 日、会社は A に対し、始末書の不提出は業務命令違反である旨を述べた。

カ 同年 8 月 20 日、会社は A に対し、同月 22 日から同月 26 日までの出勤停止を命じ、当該期間中の給与を 70%減額する旨を文書で通知した。この文書には「A 本人がシャッターを退社時に閉め忘れたのは、明らかである。本人に始末書の提出を求めたが、書かないとのことで、又自分ではないという弁明書を求めたが、それも拒否し会社に対して業務命令違反、重大な過失の認識がない」ことが懲戒処分事由に当たる旨が記載されていた。(甲 8、第 2 回審問 y 陳述 p 24・25)

なお、会社は就業規則において、上長の指示に従うことを服

務心得として規定するとともに（第35条）、就業規則等に違反したときは出勤停止等の懲戒処分とする旨を定めている（第64条）。（乙5）

(3) 年次有給休暇の取得拒否

ア 21年5月29日、Aが組合活動を理由として年次有給休暇を請求したところ会社は拒否した。しかし、Aは出勤しなかったため、会社は欠勤扱いとし、Aの給与を減額した。なお、会社では年次有給休暇を請求するときは理由を書いて届け出ることとなっていた。（第1回審問A証言p9・10）

イ 22年9月24日、Aが年次有給休暇を請求したところ、B部長はAに対し、組合活動を理由とする年次有給休暇の取得は認めない旨を述べた。（第2回審問A証言p22）

ウ 23年7月19日及び同月29日、Aは、私用を理由として同年8月2日から同月5日までの年次有給休暇を請求した。これに対し、y社長は仕事の予定があるので盆明けに年次有給休暇を取得するよう求めるとともに、勝手に休んだ場合は解雇する旨を述べた。このため、Aは請求を取り下げた。（第1回審問A証言p10・11、第1回審問y陳述p24～26）

(4) Aの業務内容

ア 22年頃の一時期、会社は隣接地において焼肉店を運営していた。この店舗の建築及び解体はy社長及び会社の社員が行い、Aはペンキ塗り、防水工事、はつり工事など一人でできる作業に従事した。（第2回審問A証言p3・4、第1回審問y陳述p8・9）

イ 22年4月22日から23年2月1日まで、Aは下請会社が会社に納品した表示器の外枠及び蓋等の検品作業に従事した。この作業において、会社はAが検品した商品を別の社員に点検させたところ、Aが当該期間中に検品した商品2,881個のうち218個の不良品を見逃していたことが判明した（別表2）。このことについて、y社長がAに理由を尋ねたところ、Aは、不良品かどうかは主観の問題である旨を述べた。

（乙3、4、第2回審問A証言p14～16、第2回審問y

陳述 p 31・32)

ウ 22年5月から23年8月までの間、Aは上記ア及びイのほか、清掃、内装工事、雑草抜きなど一人でできる作業に従事した。(第2回審問A証言 p 4)

(5) 他の社員や取引先等からの隔離

ア 20年12月10日、Aが出向先である株式会社Zから会社に復帰したところ、会社はAに対し、同日以降作業場、トイレ、食堂及び更衣室以外への立入りを禁止した。(第2回審問A証言 p 23・24)

イ 21年1月23日、会社はAに対し、取引先による会社への監査が行われるので、午後から南の建屋に移動するよう指示した。

ウ 同年11月6日及び同月7日、社内の慰安旅行が行われた。このうち同月6日は出勤日であったため、会社は不参加者に対し出勤するよう命じたが、A以外は休暇を取って出勤しなかった。

同日、Aが職場である南の建屋に出勤したところ、会社の本館は施錠されていた。なお、Aは専ら南の建屋で仕事をしていった。

(第2回審問A証言 p 24・25、第2回審問y陳述 p 27・28)

エ 22年2月10日、会社はAに対し、午前10時から客が来るので南の建屋に移動するよう指示した。

オ 同年4月22日、会社はAに対し、午後2時から客が来るので南の建屋に移動するよう指示した。

カ 23年5月20日、会社の慰安旅行が行われた。同日は出勤日であったため、会社は不参加者に対し出勤するよう命じたが、A以外は休暇を取って出勤しなかった。

同日、Aが職場である南の建屋に出勤したところ、会社の本館は施錠されていた。なお、Aは専ら南の建屋で仕事をしていった。

(第2回審問A証言 p 24・25、第2回審問y陳述 p 27・

28)

キ 同年6月14日、会社はAに対し、午後から焼肉店に移動するよう指示した。この日は、午後から会社で取引先の監査が行われた。(第2回審問y陳述p26・27)

ク 同年11月1日、会社はAに対し、午後から客が来るのでAが作業場にいると都合が悪いため南の建屋に移動するよう指示した。(第2回審問y陳述p26・27)

(6) 退職勧奨等

ア 会社はAに対し、23年9月13日付け文書で退職金の上積み条件に同年10月31日までに退職するよう勧奨した。
(甲11)

イ 同月20日、会社はAに対し、同年11月末で解雇する旨を口頭で通知した。(甲24、42)

ウ 同月16日、組合は、本件審査が終結するまでの間、Aに対し退職勧奨、解雇及び出向などを行わないよう会社に勧告することを求めて、当労働委員会に審査の実効確保の措置申立てを行った。

エ 同月28日、当労働委員会は会社に対し、「本件について、命令書を交付するまでの間、A組合員に対して、解雇、退職勧奨などの雇用関係に影響する行為を行わないこと」との勧告を行った。

オ 同月30日、会社はAに対し、口頭で解雇を通告した。(甲42)

カ 上記解雇についてAは神戸地方裁判所尼崎支部に対し、地位保全等仮処分の申立てを行い、24年3月28日、同支部は上記解雇が一応無効であると判断し、会社に対し23年12月から25年3月31日までの間、Aの給与を仮払いするよう命ずる決定を行った。(甲42)

キ 会社はAに対し、24年5月9日付け文書で、同月15日出勤するよう命じた。(甲40)

ク 会社はAに対し、同日付け文書で、同月16日から株式会社Wへ出向するよう命じた。(甲41)

(7) 団体交渉拒否及び会社への立入拒否

ア 22年9月17日、組合は内容証明郵便で団体交渉申入書を送付したが、会社は受取を拒否した。

組合が申し入れた団体交渉の議題は「(1)2009年1月24日及び5月30日の有給休暇取得を認め、欠勤扱いとしてカットされた賃金を返金すること。(2)2009年8月分からの給与カットの回復時期を明確にすること。(3)2009年12月分からの一方的な給与カットを撤回すること。(4)就業規則および付属規定を社員に周知・徹底すること。」であった。(甲3、4)

イ 23年8月1日、組合は内容証明郵便で抗議文を送付したが、会社は受取を拒否した。抗議文の内容は、Aの給与が減額されたこと及びAの年次有給休暇届に対するy社長の解雇発言に抗議し、団体交渉で説明を行うよう求めるものであった。(甲5、6)

ウ 同月22日、組合のC役員とAは会社に出向き、B部長に「出勤停止命令文書の撤回と就労及び団交要求書」を手交した。その内容は、Aに対する出勤停止命令及び給与減額を撤回し、これらのことなどに関して団体交渉に応じるよう求めるものであった。(甲7、第2回審問A証言p25・26)

エ 同日、会社の代理人弁護士は、上記ウの申入れについて「代表者から本日午前に連絡があり、本日、A氏とC氏の2名の者が、会社が拒否したにもかかわらず、社内に立ち入ったので、嚴重抗議を申し入れたいとのことです。」などと記載した文書を組合にファックスで送信した。(甲9)

オ 同月23日、組合は、会社及び会社の代理人弁護士に「出勤停止命令に関する要求書」を送付した。この要求書には、上記ウの要求に対する回答を早急に行うこと、Aに対する出勤停止命令は無効であること、上記ウの申入れの際に会社が立入りを拒否した事実はなく、穏やかに話し合い、短時間で終わったことなどが記載されていた。(甲10、第2回審問A証言p25・26)

カ 同月29日、B部長はAに対し「組合の人間を勝手に会社に

入れるな」と述べた。(第2回審問A証言p27)

同月30日、y社長はAに対し、今後組合の組合員が会社に立ち入った場合は警察を呼んで告訴する旨を述べた。(第1回審問A証言p4、第2回審問A証言p27)

キ 同年9月29日、組合は会社に対し、上記アの要求事項及びAの退職勧奨を議題とする団体交渉を内容証明郵便で申し入れたが、会社は受取を拒否した。(甲14、15)

ク 同年11月13日、組合は会社に対し、上記アの要求事項、Aに対する退職勧奨及び解雇通知の撤回等を議題とする団体交渉を内容証明郵便で申し入れたが、会社は受取を拒否した。(甲24、25)

(8) 組合脱退要求

22年9月以降、組合は、和解協定が履行されていないとして会社に履行するよう求める中で、Aの出向先に関する条件についても会社と協議したところ、23年4月28日、y社長はAに対し、組合を脱退するのであれば出向先を探してもよい旨を述べた。(第1回審問A証言p5、第1回審問y陳述p18)

(9) 不当労働行為救済申立て

23年9月12日、組合は、当労働委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

(10) 物件提出命令申立て

24年4月6日、組合は、会社が全従業員の賃金台帳等を提出するよう求めて、当労働委員会に物件提出命令申立てを行った。

同年7月6日、当労働委員会は会社に対し、21年1月から23年8月までの全従業員の賃金台帳を提出するよう命じた。

24年7月23日、会社は、上記命令に応じ、賃金台帳の写しを当労働委員会に提出した。

第5 判断

1 申立期間について

労働委員会は、申立てが行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から1年を経過した事件に係るものであるときは、こ

れを受けることができない。(労組法第27条第2項)

組合が不当労働行為に当たるとして主張するもののうち、会社が、①21年8月及び同年12月にAの給与を減額したこと(請求する救済の内容の要旨(1))、②同年5月29日にAが行った年次有給休暇の請求を拒否して欠勤扱いとし給与を減額したこと(同(3))、③22年9月11日以前にAを一人で会社敷地内の清掃等に從事させたこと(同(4))、④同日以前にAに対し会社施設の一部への立入りを禁止したこと(同(4))、⑤21年1月23日、22年2月10日及び同年4月22日に南の建屋等に移動するようAに指示したこと(同(4))、⑥21年11月6日の出勤をAに命じたこと及び同日に本館を施錠していたこと(同(4))については、それぞれ申立日から1年以前に行われた行為であるため、労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たるとかが問題となる。

同項の「継続する行為」とは、1個の行為が現に継続して行われた場合をいうと解すべきであるところ、上記①はそれ自体で完結する1回限りの行為であり、Aが被った不利益が累積していたとしても、それは行為の結果が継続しているに過ぎず、また、上記②、⑤及び⑥はそれ自体で完結する1回限りの行為であるから、いずれも同項の「継続する行為」に当たらない。

上記③及び④については、Aに対する業務指示及び立入禁止措置は明示又は黙示的に、その都度なされているものとみるべきであり、上記③については、組合は22年5月から23年8月までの間Aに対してなされた業務指示について、上記④については、20年12月10日から本件申立てをするまでの間Aに対してなされた立入禁止措置について、それぞれその是正を求めているものと解することができるから、いずれも同項の「継続する行為」に当たる。

よって、上記①、②、⑤及び⑥に関する申立ては、申立期間を徒過したものとして却下する。

2 不利益取扱いについて(争点1)

(1) 本件における不当労働行為意思について

ア 労組法第7条第1号は、使用者が、労働者が労働組合の組合員であることや労働組合に加入したこと等の故をもって当該

労働者に対して不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止するものであるから、会社がAに対して不利益な取扱いをしたかどうか、したとすればそれが上記の不当労働行為意思によるものかどうかを検討する必要がある。

イ ところで、本件は長期間にわたり労使が対立していることに加えて、y社長が第1回審問において、労働組合への嫌悪の情を表している（第1回審問y陳述p27）ことから、会社は組合を嫌悪していると考えられ、その結果会社がAの組合活動を嫌悪するに至り、Aに対して給与減額等を行った可能性も否定できない。

しかしながら、18年8月頃にAが取引先からの不良通知を隠したり、作成することが定められていた議事録等を2年間にわたり作成せず（以下これらを「隠蔽行為等」という。）、これにより会社の業務に重大な影響を与えていること〔第4の2(1)〕やy社長がAに対し多数の不良品を見逃した理由を尋ねたのに対し、Aが不良品かどうかは主観の問題である旨を述べたこと〔第4の3(4)イ〕を併せ考えれば、会社がこれらのことを問題視して、Aが組合員であることやAの組合活動を嫌悪することと無関係にAに対して不利益な取扱いをした可能性もある。

ウ 組合が主張する以下の行為が不当労働行為であるかどうかを判断するに当たっては、上記イで述べたところを踏まえ、当該行為において不当労働行為意思を推認させる具体的事実があるかどうかをそれぞれの行為ごとに検討することとする。

(2) 給与減額等

ア 基本給の減額や昇給が行われないことが労働者にとって不利益であることは明らかであり、会社が23年8月にAの基本給を減額したこと及び同年4月にAを昇給させなかったことは前記第4の3(1)ウ及びエで認定したとおりであるから、これが不当労働行為意思によるものかどうか問題となる。

そこで、同年8月の減額率をみるに、Aの減額率は減額された他の社員の平均と比べて約3倍であり、全社員中3番目に高

く〔第4の3(1)エ〕、また、同年4月にはAと入社して間がない3人のみが昇給しなかったことが認められる〔第4の3(1)ウ〕から、Aと他の社員の減額率や昇給には格差があるといえる。

これらの格差について、会社はAの能力が低く成績が悪いためである旨を主張し、そのように判断した根拠として、隠蔽行為等や22年4月から23年2月にかけて検品作業において不良品の見逃しが多数あったことを挙げるので、以下判断する。

イ 隠蔽行為等が事実であることは前記第4の2(1)で認定したとおりであるところ、これにより、会社は、7、8人の従業員に1週間かけて作業をさせることになった〔第4の2(1)〕のであるから、業務に重大な影響があったといえる。また、隠蔽行為等が露見した契機は取引先からの通知であった〔第4の2(1)〕のであるから、会社と取引先との信頼関係にも重大な影響を及ぼしたと推察される。

ウ Aは、検品作業において多数の不良品を見逃したことが認められる〔第4の3(4)イ〕。

このことについて、組合はAが見逃した件数は徐々に減っていることから会社の判断は不合理である旨を主張する。

Aが見逃した件数は別表2のとおりであるから、件数は徐々に減少しているといえる。しかしながら、過去に隠蔽行為等があったことを踏まえると、会社はAの能力や成績を慎重に判断したものと考えるのが相当であるから、このことのみをもって会社がAの能力が低く成績が悪いと判断したことが不合理であるとまではいえない。

なお、組合は、会社がAの見逃しであると主張する件数には、他の社員のものが含まれていると主張するが、これを認めるに足りる疎明はない。

エ また、y社長がAに多数の不良品を見逃した理由を尋ねたのに対し、Aが不良品かどうかは主観の問題である旨を述べたこと〔第4の3(4)イ〕は真摯な勤務態度とはいいい難く、会社がAに対して低い評価をしたことには無理からぬところがあると

考える。

オ よって、以上のことを総合的に考慮すると、会社がAの基本給を減額したこと及びAを昇給させなかったことは、Aが組合員であることや組合活動を行ったことを決定的な理由として行われたものとはとはいえず、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないと判断する。

(3) 出勤停止処分

組合は会社がAに対し出勤停止を命じ、当該期間中の給与を減額したことは、Aの組合活動等を嫌悪したためであると主張するので、以下判断する。

ア 出勤停止命令及びこれに伴う給与減額が労働者にとって不利益であることは明らかであり、会社が上記命令等を行ったことは前記第4の3(2)カで認定したとおりであるから、これらが不当労働行為意思によるものかどうかの問題となる。

会社が出勤停止を命じた理由は、Aに対し始末書及び弁明書の提出を命じたにもかかわらず、Aが応じないためであることが認められる〔第4の3(2)カ〕。会社は就業規則において、服務規律の一環として上長の指示に従うことを求めており〔第4の3(2)カ〕、社員はこれに従う義務があるのであるから、会社がAに対し上記指示に応じないことを理由に出勤停止を命じたことには合理性が認められる。

イ よって、以上のことを考慮すると、会社がAに出勤停止を命じ、当該期間中の給与を減額したことは、Aが組合員であることや組合活動を行ったことを決定的な理由として行われたものとはとはいえず、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないと判断する。

(4) 年次有給休暇の取得拒否

組合は、Aの年次有給休暇の請求に対するy社長及びB部長の発言が不利益取扱いに当たると主張するので以下判断する。

ア 22年9月24日にB部長がAに対し、組合活動を理由とする年次有給休暇の取得は認めない旨を述べたことは前記第4の3(3)イで認定したとおりであるところ、上記発言は、B部長

がAの組合活動を嫌悪して、Aの組合活動を制限することを企図し、年次有給休暇の取得を制限しようとしたものということができ、これによりAは年次有給休暇の請求を取り下げることとなったのであるから労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たると判断する。

イ 23年7月19日及び同月29日にAが私用を理由として連続4日間の年次有給休暇を請求したのに対し、y社長がAに仕事の予定があるので取得日を変更するように求めたこと等については、適法な時季変更権の行使であるかには疑問なしとしないし、また、勝手に休んだ場合は解雇する旨を述べた〔第4の3(3)ウ〕ことは適切でないものの、会社が連続4日間の年次有給休暇の請求に対し、業務上の都合を考慮したことは無理からぬところであり、会社が、Aが組合員であることやAの組合活動を嫌悪して年次有給休暇の取得日を変更したとはいえない。

よって、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないと判断する。

なお、組合はA以外の社員が上記のような取扱いを受けたことはなく、会社はAを差別的に取り扱っているとも主張するが、これを認めるに足りる疎明はなく、組合の主張は採用できない。

(5) 他の社員や取引先等からの隔離

ア 組合は会社が和解協定に違反して、A一人を会社敷地内の清掃、工務作業場の塗装、花壇の雑草抜き、隣接する焼肉店の解体などの雑用に従事させたことが不利益取扱いに当たると主張する。

しかしながら、会社においては、y社長や非組合員である他の社員も焼肉店の建築や解体に従事していたことが認められるから、Aがこれらの業務に加えて、和解協定に規定されている塗装品・板金加工品等を含む受入品の検品及び運転助手等の業務以外の清掃、内装工事、雑草抜き等の業務に従事したからといって、直ちに会社がAを不利益に取り扱ったとはいえない。

また、組合は、Aに従事した上記の業務について、他の社員

が二人以上のグループで作業したのに対し、Aが一人で作業したことをもって不利益取扱いに当たるとも主張するようであるが、そもそもAが従事していた作業は一人でできるものであって〔第4の3(4)ア、ウ〕、グループを組む必要がなかったのであるし、会社がAだけをそのような業務に従事させたと認めるに足りる疎明もない。

よって、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないと判断する。

イ 組合は、会社がAを事務所等に立ち入らせないようにしたことが不利益取扱いに当たると主張する。

しかしながら、上記の会社の措置について不当労働行為意思によるものと認めるに足りる疎明はなく、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないと判断する。

ウ 組合は、会社がAを工務作業場から隣接する焼肉店や空調設備がなく誰もいない南の建屋に移動させたことが不利益取扱いに当たると主張する。

しかしながら、上記の会社の措置について不当労働行為意思によるものと認めるに足りる疎明はなく、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないと判断する。

エ 組合は、会社がAの互助会費の天引きを行わず、互助会から排除し慰安旅行に参加できないようにして、Aのみを出勤させたことや出勤日に会社が出入口を施錠して入れないようにしたことが、それぞれ不利益取扱いに当たると主張するので以下判断する。

(ア) 出勤命令

23年5月20日は出勤日であったため、会社は、A以外の不参加者に対しても出勤するよう命じており、A以外の不参加者が出勤しなかったのは出勤日に休暇を取得したためである〔第4の3(5)カ〕から、Aのみが出勤したことをもって会社がAを不利益に取り扱ったとはいえない。

(イ) 本館の施錠

上記出勤日にAが南の建屋に出勤したところ、本館が施錠

されていたことが認められる〔第4の3(5)カ〕。

Aは専ら南の建屋で業務に従事し、当日も南の建屋に出勤したことが認められ〔第4の3(5)カ〕、Aは仕事をする上で本館が閉まっても大きな支障はなかったと考えられるから、このことをもって会社の上記の措置はAを不利益に取り扱ったとはいえない。

(ウ) 互助会への加入

組合は、会社がAの互助会費を天引きせず、互助会に加入できなかったことをもって不利益取扱いに当たるとも主張するようであるが、Aは互助会への加入について、「お金の使い道が全然報告がないので何に使われるか分からないから入ってないだけ」(第2回審問A証言p9)とか「別に入らなくても普通だなという感じでいました」(第2回審問A証言p10)と証言しているところであり、自らの判断で互助会に加入していなかったと考えられるから、このことをもって会社がAを不利益に取り扱ったとはいえない。

よって、いずれの行為も労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないと判断する。

(6) 組合のその他の主張

組合は、会社はAを多くの労働者が精神的変調を来すような職場や従来の職歴と全く関係の無い職場に出向させて、Aが退職するように追い込んだと主張するが、これを認めるに足りる疎明はなく、組合の主張は採用できない。

3 団体交渉について(争点2)

(1) 組合は会社に対し、Aの年次有給休暇の取得や給与減額等に関する団体交渉申入書を4回にわたり内容証明郵便で郵送したが、会社はそれらの受取を拒否し、組合との団体交渉に応じていないことが認められる。また、23年8月22日に組合が持参した団体交渉申入書については、会社は受領したものの、団体交渉に応じていない〔第4の3(7)ア～ウ、キ、ク〕。

(2) 組合が団体交渉を申し入れた議題は、いずれもAの労働条件に関するものであるから、義務的団体交渉事項に当たるとは明らか

かである。したがって、会社は団体交渉を拒否する正当な理由がない限り、組合から当該議題に関する団体交渉申入れがあった場合は応じなければならない。

そこで、会社に団体交渉を拒否する正当な理由があるかどうかを検討するに、会社はAとならば交渉に応じるとか、現在の組合の担当者では話にならないと述べるが、これらが団体交渉を拒否する正当な理由に当たらないことは言うまでもない。また、これら以外に、会社は団体交渉を拒否する正当な理由について主張すら行わない。

- (3) よって、会社が団体交渉に応じなかったことは労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たると判断する。

4 支配介入について（争点3）

- (1) 組合は、組合の組合員が団体交渉申入れ等のために会社に立ち入ったことに対し、会社が文書で抗議したこと、23年8月29日のB部長の発言及び同月30日のy社長の発言が支配介入に当たると主張するので以下判断する。

使用者にも言論の自由が認められることは言うまでもないから、組合の活動に対して自らの見解を表明することは原則として自由である。しかしながら、その内容が組合において自主的に決定すべき組合の内部問題にわたる場合や、組合ないし組合の組合員を威嚇したり、利益の誘導等を含む場合には、支配介入に当たる場合がある。

これを本件についてみるに、会社の抗議文〔第4の3(7)エ〕及びB部長の発言〔第4の3(7)カ〕は全体として会社に立ち入るには会社の承諾が必要であることを述べたものであり、組合ないし組合員を威嚇するものとはいえない。しかしながら、y社長が今後組合の組合員が会社に立ち入った場合は警察を呼んで告訴する旨を述べたこと〔第4の3(7)カ〕は、組合ないし組合の組合員を威嚇するものといえ、労組法第7条第3号の支配介入に当たると判断する。

- (2) 組合は、y社長がAに対し、組合から脱退するのであれば出向先を探してもよい旨を述べたことが支配介入に当たると主張し、

会社は上記発言は、Aが出向先で組合活動をするると出向先に迷惑がかかり申し訳ないから述べたものであると主張する。

会社における組合の組合員はA一人であるから、Aが組合を脱退すれば、会社における組合活動が事実上不可能になるのであるから、上記発言は会社から組合の組合員を排除し、会社における組合活動の弱体化を図るものといえ、労組法第7条第3号の支配介入に当たると判断する。

第6 救済の方法

- 1 B部長がAに対し、組合活動を理由とする年次有給休暇の取得は認めない旨を述べたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為であると認められることから、主文第1項のとおり命じる。
- 2 会社が組合の団体交渉申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為であると認められることから、主文第2項のとおり命じる。
- 3 23年8月30日のy社長の発言内容及びy社長がAに対し、組合から脱退するのであれば出向先を探してもよい旨を述べたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為であると認められることから、主文第3項のとおり命じる。
- 4 上記1ないし3について、今後同様の行為が繰り返されるおそれがないとは言えないので、主文第4項のとおり命じる。
- 5 組合は、謝罪文の掲示を求めているが、主文の程度をもって足りると判断する。

第7 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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成25年2月21日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ⑩

別表1 Aの就労状況

日付	内容	「第4 認定した事実」の該当箇所
5年	入社	1 (3)
16年8月	品質管理課長に就任	同上
18年9月15日付け	解雇を通知される。	2 (2)
19年7月	解雇が撤回されて復職し、株式会社Zに出向する。	同上
20年12月10日	株式会社Zから会社に復帰する。	2 (4)
22年頃	焼肉店の建築及び解体作業（ペンキ塗り、防水工事、はつり工事など）に従事する。	3 (4)ア
22年4月22日 ～23年2月1日	検品作業に従事する。	3 (4)イ
22年5月 ～23年8月	上記のほか、清掃、内装工事、雑草抜き等の業務に従事する。	3 (4)ウ
23年9月13日付け	退職勧奨を受ける。	3 (6)ア
23年10月20日	同年11月末での解雇を通知される。	3 (6)イ
23年11月30日	解雇を通告される。	3 (6)オ
24年3月28日	地位保全等仮処分申立事件において、解雇が一応無効であると判断され、会社に対しAの給与を仮払いするよう命じる決定がなされる。	3 (6)カ
24年5月9日付け	同月15日の出勤を命じられる。	3 (6)キ
24年5月15日付け	同月16日から株式会社Wへの出向を命じられる。	3 (6)ク

別表 2 検品作業における不良品の見逃し数

年月	検品数 A	不良品を 見逃した数 B	見逃し率 B / A
22年4月	352	50	14.2%
5月	460	41	8.9%
6月	384	27	7.0%
7月	252	23	9.1%
8月	80	15	18.8%
9月	49	0	0%
10月	320	26	8.1%
11月	306	10	3.3%
12月	252	15	6.0%
23年1月	322	10	3.1%
2月	104	1	1.0%
合計	2,881	218	7.6%