



命 令 書

申 立 人 広島県広島市安佐南区
広島連帯ユニオン
代表者 執行委員長 X

被申立人 広島県広島市西区
株式会社 山陽測器
代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の広労委平成 26 年（不）第 3 号・第 5 号事件について、当委員会
は、平成 27 年 9 月 11 日第 1742 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、
公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同緒方桂子が出席し、合議の上、
次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社山陽測器は、本命令書受領の日から 2 週間以内に、下記の文
書を申立人広島連帯ユニオンに交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

広島連帯ユニオン
執行委員長 X 様

株式会社山陽測器

代表取締役 Y

当社が、貴組合所属のA組合員に対して、平成26年3月25日に実施した面談における言動は、広島県労働委員会において、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と認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人株式会社山陽測器は、平成26年5月30日に支給した11万円の決算賞与について、少なくとも19万8千円を超える額を支給することとし、支給済額との差額を本命令書受領の日から30日以内に、申立人組合のA組合員に支払わなければならない。
- 3 申立人広島連帯ユニオンのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社山陽測器（以下「会社」という。）が申立人広島連帯ユニオン（以下「組合」という。）に加入したA組合員（以下「A組合員」という。）に対し、①平成（以下、平成の元号は省略する。）26年3月25日に面談を実施し、組合に対する誹謗・中傷を行ったことが労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして同年5月28日に救済申立てがなされた事件（以下「3号事件」という。）、②26年4月25日にA組合員の決算賞与を支給しなかったこと及び同年5月30日に支給した決算賞与の額が昨年度の半額であったこと（以下、26年度に支給される決算賞与を「本件決算賞与」という。）がA組合員の組合加入及び組合活動に対する報復的措置であり、労働組合法第7条第1号の

不当労働行為に該当するとして同年 8 月 18 日に救済申立てがなされた事件（以下「5 号事件」という。）である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) A 組合員に面談した際の組合に対する誹謗・中傷等を謝罪し、次の内容を記した誓約書を手交すること。

- ア 退職強要を行わない。
- イ 賃金差別を行わない。
- ウ 不当配置転換を行わない。
- エ 組合脱退の強要を行わない。
- オ 不誠実な団体交渉を行わない。
- カ その他不当労働行為に当たる行為を行わない。

(2) A 組合員の本件決算賞与を全額支給すること。

3 本件の争点

(1) 26 年 3 月 25 日に行われた A 組合員に対する面談での会社の言動は、支配介入（労働組合法第 7 条第 3 号）の不当労働行為に該当するか。（争点 1）

(2) 26 年 5 月 30 日に支給した A 組合員に対する決算賞与について、会社が不支給としたこと及び昨年度より減額して支給したことは、組合加入又は正当な組合活動を理由とした不利益取扱い（労働組合法第 7 条第 1 号）に該当するか。（争点 2）

第 2 当事者の主張

1 26 年 3 月 25 日に行われた A 組合員に対する面談での会社の言動は、支配介入（労働組合法第 7 条第 3 号）の不当労働行為に該当するかについて（争点 1）

(1) 組合の主張

- ア 面談の実施について

26年3月25日、組合員通知を行った日にB常務取締役総務部長（以下「B総務部長」という。）がA組合員を呼び出して面談を実施したのは、A組合員と組合との離反を意図して行われたものである。

イ 面談での発言について

(ア) 組合の印象に関する発言

組合は、A組合員の組合員通知及び団体交渉の申入れを行うため、C書記長（以下「C書記長」という。）及びD執行委員（以下「D執行委員」という。）の2人で会社を訪問した。その際、所定の駐車枠の中に車を停め、そこにいた社員に名刺を渡し、同社員の案内に従って2階事務室を訪れたのであり、2階事務室にいた時間もわずかでその間に不穏当な言動もしていないにもかかわらず、B総務部長は、組合が会社に押しつけてきたかのような発言をしている。

また、B総務部長は、組合について「印象としてタチが悪い」と発言したり、組合が会社と事前に面談の約束（以下「アポイント」という。）を取らなかったことをことさら取り上げて「普通では考えられない」、「（組合を）理解しているのなら良いが」と発言したりするなど、組合を誹謗・中傷した。

これらの発言は、A組合員に組合の悪印象を植え付け、組合との分断を図ろうとしたものである。

(イ) 団体交渉出席等に関する発言

B総務部長は、「そういう交渉とかになると参加せんのじゃろ」、「その場（団体交渉）でいろいろうちの会社での悪口を話してもええわけね」と発言し、A組合員の団体交渉への出席を妨害しようとしたものである。

また、B総務部長は、「三月は忙しいので団交開催は遅くなる」、「やっても組合と噛み合わない」、「ちょっと濁すような感じにはなりそうじゃね」と発言し、会社の団体交渉に対する不誠実な態度を示してA組合員に圧力をかけようとしたものである。

(ウ) 組合員証等に関する発言

B総務部長は、A組合員の組合加入を確認するため、「組合員証があれば提出してほしい」、「組合費は払ったのか」、「領収書はないのか」と発言

し、会社と無関係な組合費の支払状況等をA組合員からしつこく聞き出そうとしたものである。

(2) 会社の主張

ア 面談の実施について

26年3月25日、B総務部長がA組合員に面談を実施し、組合主張の発言をしたことは争わない。

しかし、面談を実施したのは、A組合員にアポイントを取って来社してほしい旨を組合に伝えるよう依頼したにもかかわらず、組合が突然来社したため、A組合員が突然の来社を望んだかどうかを確認することと、組合員が事務室内に侵入して社員に驚きと混乱が生じたため、会社が不快に思ったことを伝えることが目的であった。

また、団体交渉の場で、A組合員の個人情報や社内での芳しくない評価を伝える状況が想定されるため、事前に了承を得る目的もあった。

イ 面談での発言について

(ア) 組合の印象に関する発言

B総務部長が、「印象としてタチが悪い」、アポイントを取らなかったことをことさら取り上げて「普通では考えられない」、「(組合を)理解しているのなら良いが」と発言したのは、上記アで述べたとおり、組合がアポイントを取らずに来社したことや事務室内に立ち入ったことなどから、組合に対する会社の印象を述べたものである。

(イ) 団体交渉出席等に関する発言

B総務部長が、「そういう交渉とかになると参加せんのじゃろ」、「その場(団体交渉)でいろいろうちの会社での悪口を話してもええわけね」と発言したのは、団体交渉の場でA組合員の会社での評価や同僚からの苦情、取引先からのクレームなどの話をする場面が想定されるため、A組合員が自分の悪口を聞く結果となることを気遣ったものである。

また、「やっても組合と噛み合わない」、「ちょっと濁すような感じにはなりそうじゃね」と発言したのは、A組合員の社内での評価をそのまま言うことができないため、噛み合わない部分や濁す部分があるという趣旨からである。

(ウ) 組合員証等に関する発言

B総務部長が、「組合員証があれば提出してほしい」、「組合費は払ったのか」、「領収書はないのか」と発言したのは、団体交渉の議題がA組合員の個人情報に関する事項であったことから、組合員証等でA組合員が組合に加入していること、組合が正式な権限を有していることを確認する必要があったからである。

2 26年5月30日に支給したA組合員に対する決算賞与について、会社が不支給としたこと及び昨年度より減額して支給したことは、組合加入又は正当な組合活動を理由とした不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）に該当するかについて（争点2）

(1) 組合の主張

ア 不支給について

会社は、解雇及び本件決算賞与の不支給を決定したのは組合加入前の26年3月10日であった旨主張するが、当初の決定がそうであったとしても、解雇及び本件決算賞与の不支給の維持を決定したのは組合加入後の同年4月上旬であり、その後に解雇を撤回したにもかかわらず、本件決算賞与の不支給を維持したものである。

したがって、会社が不支給を維持したのは、A組合員が組合に加入し、解雇と闘う姿勢を示したため、会社が解雇を撤回せざるを得なくなったことに対する報復的措置である。

イ 昨年度より減額された支給額の決定について

会社は、A組合員に対する評価を再査定して11万円の支給額を決定しているが、組合にもA組合員にも客観的な査定基準や査定結果が示されておらず、同支給額は、A組合員の組合加入又は組合活動を理由として意図的に決定されたものである。

(2) 会社の主張

ア 不支給について

A組合員は、14年10月の入社以降、遅刻・欠勤が極めて多く、職務遂行能力も他の社員と比べて劣っており、注意・指導を行っても改善されなかつ

たため、26年3月6日の遅刻を契機として、同月10日の役員会議において、解雇及び本件決算賞与の不支給を決定したものである。

その後、会社は、訴訟リスクを回避するために解雇を撤回したが、解雇の評価そのものがなくなったわけではなく、解雇の撤回によって不支給の決定を撤回しなければならないものではない。

イ 昨年度より減額された支給額の決定について

26年5月27日の役員会議において、A組合員の本件決算賞与に係る協議が行われ、役員全員の認識は同年3月10日の不支給の判断を変更すべきではないというものであった。

しかし、組合やA組合員との正常な労使関係の修復と構築に向け、いかなる対応を行うべきかを協議した結果、新たな紛争を生まないためにも本件決算賞与を支払った方がよいのではないかという意見が出され、本件決算賞与の支給を決定したものである。

また、支給額は、役員4人でA組合員の勤務成績等を恩恵的に査定した結果、11万円の支給額を決定したものである。

したがって、全額支給・半額支給といった組合の主張そのものが前提を欠くものである。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、申立て時点での組合員数は約60人であった。

【審査の全趣旨】

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を置く測量機器等の販売・賃貸を業とする株式会社であり、大阪及び山口に営業所を有し、26年6月18日時点の社員数は41人（営業所を含む。）であった。

【審査の全趣旨】

2 A組合員の面談に至る経緯

(1) A組合員の勤務状況

ア 主な業務内容

14年10月3日、A組合員は会社に正社員として採用された。主な業務内容は、請求書の作成・チェック等を行う請求業務、商品・レンタル等の受発注業務及び電話・来社対応業務であった。採用以降、25年8月に請求業務の担当替えが行われたが、業務内容自体に大きな変更はなく、職種や配置の転換も行われていない。

【甲5・12号証、乙2・15号証】

イ 遅刻・欠勤

(ア) 遅刻・欠勤の回数

A組合員の遅刻回数は、23年度が7回、24年度が1回、25年度が2回であり、欠勤回数は、23年度が3回、24年度が2回、25年度が3回であった。

【乙8・9号証】

(イ) 遅刻に係る譴責処分

24年3月2日、A組合員が遅刻したため、同月6日、会社はA組合員に文書で譴責処分を通知した。

同通知書によると、「貴殿は、去る平成24年3月2日（木）、午前11時51分まで3時間21分に及ぶ長時間の遅刻をしました。従来より遅刻が多く最近も度々注意を受けていたにもかかわらず、今回欠勤にも相当するような大幅な遅刻をしたことは極めて不誠実であり、看過できません。また、この件に関し、同日朝より会社及び同僚からの再々の電話にも応じることなく、結果として午前11時33分過ぎまで何ら連絡もせず出勤しなかった行為は、就業規則第8章第59条の項目に該当する行為です。よって、今後二度とかかることがないように改めて注意を与え、ここに譴責処分とします。」とされており、会社名及び代表者名が記され、代表者印が押印されていた。

また、同通知書下段には、同日付けでA組合員が「上記譴責処分を真摯

に受け入れ、反省するとともに、今後二度とこのような行為をしないことを約束致します。」と記し、署名押印されていた。

【乙11号証】

(ウ) 就業規則の譴責処分に関する規定

譴責処分について、会社の就業規則では次のとおり定められていた。

「第58条（懲戒の種類，程度）

懲戒の種類及び程度は、その情状により次のとおりとする。

(1) 譴責 始末書を提出させ、書面において警告を行い、将来を戒める。この場合、事前に面接を行う場合と、行わない場合とがある。

(2)から(6)まで <略>

2 <略>

第59条（懲戒の事由）

社員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給、出勤停止又は降職とする。

(1) 正当な理由なく欠勤をしたとき

(2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退し、又はみだりに任務を離れる等誠実に勤務しないとき

(3)から(21)まで <略>

2 <略>

第61条（懲戒の手続）

会社が懲戒を行うときは、処分の内容、非違行為、懲戒の事由等を懲戒処分通知書で社員に通知する。

2 <略>

」

【乙6号証】

ウ 職務遂行能力

会社は、社員のミスを他の社員と共有して今後の予防や対策を講じるための報告書（以下「不適合報告書」という。）を作成していた。

20年8月から26年7月末までの6年間でA組合員に関する不適合報告書は12件作成されており、その内訳は、請求先の誤りが4件、請求金額の誤

り又は請求漏れが4件、取引先からの注意・指摘等が2件、仕入誤りが2件であった。このうち、直近の報告件数を見ると、23年度が2件、24年度が1件、25年度が2件、26年度（7月末まで）が2件であった。

【乙7号証，尋問記録4頁（B証人），尋問記録33頁（当事者Y）】

(2) A組合員の解雇及び本件決算賞与不支給の決定

26年3月10日、Y代表取締役（以下「Y社長」という。）、B総務部長、E取締役営業部長（以下「E営業部長」という。）及びF営業部長（以下「F営業部長」という。）の4人が出席して役員会議が開催された。

主な議題は、A組合員に対する処分、消費税改正対応の進捗状況、決算・棚卸に向けての準備、営業部の業務の対応であり、A組合員に対する処分が検討されたのは同月6日の遅刻を契機とするものであった。

同会議で協議した結果、当該遅刻だけではなく、これまでの遅刻・欠勤の状況及び職務遂行能力（以下「勤務態度等」という。）を踏まえ、A組合員を解雇することが決定された。

また、同年4月末に支給される本件決算賞与について、同賞与は社員の決算への貢献度、能力評価及び将来期待度に応じて支給されるものであることから、解雇相当と判断したA組合員に支給すべきではないという意見で一致し、同賞与を不支給とすることも決定された。

【乙2・10・14・15号証，尋問記録5・6・44頁（B証人），

尋問記録3・4・39・40頁（当事者Y），当委員会に顕著な事実】

(3) A組合員に対する解雇予告

26年3月11日夕方、Y社長の指示により、B総務部長は、A組合員を会社3階の社長室兼応接室に呼び出し、役員会議で解雇が決定されたこと及びその理由を説明し、退職日は半年を目処に自分で決定すること、退職金は規程どおりに支給して一定の加算も検討していること、2週間後までに会社に返答することを伝えた。

なお、その際、本件決算賞与の不支給が決定されたことは説明しなかった。

【甲5・6号証，乙2・15号証，尋問記録44・45頁

（B証人），尋問記録2・6頁（A証人）】

(4) A組合員の組合加入

26年3月15日、A組合員は、組合のD執行委員らと面談し、同日に組合加入手続を採って組合員となった。

【甲5・12号証】

(5) A組合員による会社への組合加入告知

26年3月21日、A組合員は、決算の棚卸業務終了後、社長室兼応接室でB総務部長に対し、「自分としてはまだ辞めたくない、組合に入っているので団体交渉させてほしい」と告げ、B総務部長は、A組合員の意向は承知した旨を返答した。

同日、B総務部長は、上記内容をメールでY社長に報告し、Y社長は了解した旨を返信した。

なお、会社にはこれまで社内組合は存在せず、会社が労働組合とかかわりを持ったのはこの時が初めてであった。

【乙2・3・15号証、尋問記録6・40頁（B証人）、

尋問記録24・25頁（A証人）、尋問記録37・38頁（当事者Y）】

(6) 会社への組合員通知に係る組合協議

26年3月24日、A組合員は、B総務部長に対し、今週中に組合が来社する旨を告げたところ、B総務部長は、年度末の決算対応や消費税の切替え作業等で多忙であったことから、「さすがに今週は勘弁してほしい」、「できれば来月、期が明けてからにしてほしい」、「いずれにしてもまず一回連絡してもらってからにしてほしい」と組合に伝えるようA組合員に告げた。

同日、A組合員は、組合に会社の意向を伝えて事前にアポイントを入れて来社するよう依頼したが、組合は、アポイントは不要であると判断し、同月25日にアポイントなしで会社を訪問して組合員通知を行うことが決定された。

【甲5・12号証、乙2・15号証、尋問記録6・7頁（B証人）、

尋問記録9頁（A証人）】

3 面談日の状況（26年3月25日）

(1) 組合来社時の状況

26年3月25日午前10時頃、組合のC書記長とD執行委員は、A組合員の組合員通知書及び団体交渉申入れ書を交付するため、車で会社を訪れ、1階駐車

場付近にいた会社社員のG（以下「G社員」という。）に駐車位置を確認して車を停めて名刺を差し出し、社長又は部長と面談したい旨を申し出た。

G社員は、組合員2人を2階事務室に案内するため、1階駐車場から2階に上がり、通路部分と事務室部分とを仕切っている受付カウンターの間から事務室内に入ってF営業部長に組合の名刺を手渡した。

その際、組合員2人は、G社員の後に続いて事務室内のF営業部長の席まで行ったが、会社の1階入口部分には「メーカー・商社の方へ当社では突然のご訪問及びアポイントのない商用はお断りしております。悪しからずご了承ください。」との張り紙があり、2階受付カウンターには「関係者以外の立入は御遠慮下さいませ。」の掲示プレートが置いてあり、また、カウンターは社員が案内するまで待機する配置となっていた。

G社員から名刺を受け取ったF営業部長は、G社員に組合員2人を3階ミーティングルームに案内するよう指示し、F営業部長が組合に應對した。組合は、組合員通知書と団体交渉申入れ書をF営業部長に交付して団体交渉日時を確認したのに対し、F営業部長は、アポイントなしで突然来社されては困ることを組合に告げ、団体交渉日時は折り返し連絡する旨を回答した。

なお、組合員2人が2階事務室及び3階ミーティングルームにいたのはいずれも概ね2,3分程度であり、その際に不穏当な発言や威嚇的な動作はなかった。

【甲5・7号証、乙1・2・4・15号証、尋問記録7・8・14頁（B証人）】

(2) 組合員通知書及び団体交渉申入れ書の内容

ア 組合員通知書の内容

組合員通知書は、26年3月25日付けで作成されており、通知内容は次のとおりであった。

「貴社の従業員Aは、当ユニオンの組合員です。よつて、労働組合法第6条に基づき、Aの雇用条件等に関して広島連帯ユニオンが貴社と交渉いたします。」

【甲3号証】

イ 団体交渉申入れ書の内容

団体交渉申入れ書は、26年3月25日付けで作成されており、申入れ内容は次のとおりであった。

「貴社からA組合員に対して行なわれている、『退職強要』は全く不当であり、今後、一切『退職強要』を行なわないことを強く要求します。以下の通り団体交渉を申入れますので、誠意をもって対応されたい。

記

・議題

- 一 A組合員に対する退職強要について。
- 一 組合に加盟したことを以って如何なる不利益扱いもしないこと。
- 一 その他、重要事項。

・日時：2014年3月28日（金）18時より。

・場所：貴事業所会議室等施設内を準備されたい。

・団体交渉員

- 一 組合側 3名。
- 一 会社側 別途連絡されたい。

組合側の窓回は広島連帯ユニオン執行委員・Dが行なう。」

【甲4号証】

(3) 面談に至る経緯等

26年3月25日午後、Y社長は、F営業部長から組合来社時の状況等の報告を受け、その場にいた役員で今後の対応を協議した。

同協議において、会社は、①組合がアポイントを取ることなく来社したことを不快に感じたこと及び今後もアポイントなしで来社されては困ることをA組合員に伝えること、②団体交渉の場でA組合員の会社での悪いエピソードや個人情報等を話してよいかを確認すること、が必要であると判断し、B総務部長がA組合員に面談を実施することが決定された。

【乙2・15号証，尋問記録8・9・16～18頁（B証人）】

(4) 面談での発言

26年3月25日の業務終了後、B総務部長は、A組合員を3階の社長室兼応接室に呼び、30分程度面談を実施し、次のような発言をした。

【乙2号証】

ア 組合の印象に関する発言

(ア) 組合来社時の印象に関する発言

B総務部長は、組合来社時の印象について、「まあ印象としてタチ悪いね。」「ああ、見た。入って、車も、社長も言いよっちゃったけど、グワーと乗り着けて」^マ、「普通考えられんじゃろう。」「何時何時ですよ、どこどこですよ、普通はアポ取るじゃん。」「まあAさんが言うたんと全然違うことをやってきちよるけえ。」「まあ今日持ってきちゃった文書も見せてもらうとる。」と述べた。

なお、B総務部長は、「ああ、見た。(略)グワーと乗り着けて」^マと発言しているが、組合が車を乗り付けた瞬間を見ていなかった。

【甲1号証，尋問記録7・41頁（B証人）】

(イ) 組合ホームページの印象に関する発言

B総務部長は、面談前に組合ホームページを閲覧し、旗をもって集結した写真や「闘う」、「勝利」といった言葉が掲載されていたことから、同ホームページの印象について、「まあ、色々、あの、ホームページなんかも出てくるよね。見た。」「ありゃちょっと、見とるなら、見て理解してそういうことを把握した上で、お話をしちよるんなら、もうこちら側で対応するけど。」と述べた。

【甲1号証，尋問記録11頁（B証人）】

イ 団体交渉出席等に関する発言

B総務部長は、A組合員の団体交渉への出席について、「そういう交渉とかになると参加せんものじゃろ。」「その場でいろいろうちの会社での色々な事の悪口を話してもええわけね。」と述べ、団体交渉の開催について、「クソ忙しい。出来るわけないじゃん。僕にしても三月決算があるし、出来んよ。まあ、それなりの対応はするけど、多分、僕は見てないじゃんけど、部長なんかが見て、噛みあわんらしいけい。話しても。」「まあ、最後、ちょっと濁すような感じにはなりそうじゃね。」と述べた。

【甲1号証】

ウ 組合員証等に関する発言

B総務部長は、A組合員の組合加入について、「で、一応加入書みたいなのはああるなら持ってきておって、コピーでもええけえ。」「何か加入書みたいなのがあるじゃと思いうけえ。」「実は組合員でないところにAさんの

情報を言うわけにいかんけえ。」「証明書はないん。」「自分の控えみたいなものは。」「組合費を払ったときの領収書は。」「それで正式な組合員になったと分れば、Aさんの資料とか情報で話がしやすい。しやすい言うか。全然実は違う、あの、勝手に話を出来んじゃろうけえ。」と述べた。

【甲1号証】

4 解雇予告と解雇予告の撤回（26年4月9日から同月18日まで）

(1) 第1回団体交渉と解雇予告

ア 第1回団体交渉

26年4月9日、第1回団体交渉が開催され、組合側はC書記長、D執行委員、A組合員が出席し、会社側はY社長、B総務部長、F営業部長、H弁護士（以下「H弁護士」という。）が出席した。

当初、団体交渉の議題はA組合員に対する解雇についてであったが、会社は、A組合員が解雇に応じる意思がないことを表明していたことから、団体交渉の場でA組合員を同月30日付けで解雇する旨を発言した。

これに対し、組合は、A組合員の解雇理由を示すことを要求し、交渉の結果、同月11日に会社が組合に解雇理由を示すことを労使双方で確認し、第1回団体交渉は終了した。

【甲4・9・14号証、乙16号証】

イ 解雇予告通知書及び解雇理由書

会社は、26年4月9日付けで解雇予告通知書をA組合員に交付した。同通知書によると、解雇年月日は同月30日とすること、9日分の解雇予告手当は解雇日に支給すること、解雇事由は遅刻・欠勤を繰り返し、他の職員とコミュニケーションが取れず、改善指導を行ったにもかかわらず改善されないことが就業規則第52条第1項(3)、(5)、(7)、(8)、(13)及び第59条第2項(2)、(9)、(22)、(23)に該当することが記されていた。

また、会社は、同月11日付けで別途解雇理由書をA組合員に交付した。同理由書によると、勤務態度不良等が就業規則第52条第1項(3)、(5)、(7)、(8)、(13)に該当すること、勤務遂行能力不足等が同項(3)に該当すること、協調性の欠如等が同項(7)、(8)に該当することが記されていた。

ウ 就業規則の解雇等に関する規定

就業規則では、次のとおり、解雇に係る規定が定められていた。

「第 52 条（解雇）

次の各号の 1 に該当する場合は 30 日前に予告するか、又は平均賃金の 30 日分を支給して解雇する。この場合、予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

(1), (2) <略>

(3) 技能及び能率が低く、又は勤労意欲が劣るなど上達又は回復の見込みが乏しいと認めるとき

(4) <略>

(5) 懲戒解雇に該当すると認めるとき

(6) <略>

(7) 会社の方針又は上司の再三の注意に従わず、社員として協調性が欠けるとき

(8) 再三、就業規則その他の諸規程に違反するとき

(9) から (12) まで <略>

(13) その他前各号に準ずる事由のあるとき

2 <略>

第 58 条（懲戒の種類、程度）

懲戒の種類又は程度は、その情状により次のとおりとする。

(1) から (4) まで <略>

(5) 諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職届を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。

(6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において、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。

2 <略>

第 59 条（懲戒の事由）

社員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給、出勤停止又は降職とする。

(1)から(21)まで <略>

2 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。ただし、情状により減給又は出勤停止とする場合がある。

(1) <略>

(2) 正当な理由なく頻繁に遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、再三の注意を受けても改めないとき

(3)から(8)まで <略>

(9) 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する重大な行為をしたとき

(10)から(21)まで <略>

(22)前項の懲戒を受けたにもかかわらず、又は再三の注意、指導にもかかわらず改悛又は向上の見込みがないとき

(23)第3章（服務規律）に違反する重大な行為があったとき

(24) <略>

第61条（懲戒の手續）

会社が懲戒を行うときは、処分の内容、非違行為、懲戒の事由等を懲戒処分通知書で社員に通知する。

2 諭旨解雇及び懲戒解雇に該当するおそれのあるときは、当該社員に対し、弁明の機会を付与する。この場合、社員は、自ら選んだ会社所属の社員1名を立ち合わせることができるものとする。」

【乙6号証】

エ 組合ホームページへの掲載

組合は、自らが管理・運営するホームページにおいて、第1回団体交渉の経過を掲載した。

表題は、「本日4月9日、山陽測器はユニオンのA組合員に対して4月30日をもって解雇するという解雇予告通知をおこなってきた。団体交渉の席上で行われたこの度の暴挙を絶対に許すことはできない。総力をあげて解雇撤回をかちとろう！」とされており、主な内容は、A組合員が退職強要を受け

て組合に加入したこと、団体交渉申入れに対して会社が退職強要を否定する発言をしたこと、団体交渉の場で会社が解雇理由を争うなら社員に聞き取り調査を実施する旨の発言をしたことなどが掲載されていた。

【乙 13 号証】

(2) 2号事件の申立て

26年4月11日、組合は、同月9日の第1回団体交渉において、会社がA組合員の解雇予告を通知したことが組合加入を理由とする不利益取扱いに該当するとして、解雇予告通知の撤回及び謝罪文の掲示等を求め、当委員会に不当労働行為救済の申立て（以下「2号事件」という。）を行った。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 第2回団体交渉と解雇予告の撤回

ア 第2回団体交渉

26年4月18日、第2回団体交渉が開催され、組合側はC書記長、D執行委員、I執行委員、A組合員が出席し、会社側はY社長、B総務部長、H弁護士が出席した。

組合は、同年3月11日のA組合員に対する解雇予告の録音反訳を示すなどし、会社の解雇理由が不合理である旨主張して解雇の撤回を要求し、会社に団体交渉を一旦中断して再考することを求めた。

会社は、団体交渉を一旦中断し、退席して15分程度協議した結果、訴訟となった場合に解雇の正当性を立証する証拠が不足していると判断して解雇の撤回を決定した。

団体交渉の再開後、会社は、組合に解雇を撤回する旨を告げ、組合は、解雇予告撤回通知書の交付を要求し、同通知書を交付することを確認して第2回団体交渉は終了した。

【甲 14 号証，乙 14・16 号証，尋問記録 13・14 頁（当事者 Y）】

イ 解雇予告の撤回

会社は、26年4月18日付けで解雇予告撤回通知書をA組合員に交付した。同通知書には「平成26年4月9日付のあなたに対する解雇予告通知書について、本日、これを撤回いたします。」と記されていた。

【甲 11 号証】

ウ 組合ホームページへの掲載

組合は、自らが管理・運営するホームページにおいて、第2回団体交渉の経過を掲載した。

表題は、「山陽測器、第2回団体交渉（4月18日）で解雇撤回！！」とされており、主な内容は、会社が組合の反撃を考えずに違法行為を繰り返してきたこと、組合が団結して反撃したことによって会社が解雇を撤回したこと、組合の追及に回答できなくなった会社は解雇を撤回せざるを得なくなったことなどが掲載されていた。

【乙13号証】

(4) 2号事件の取下げ及び3号事件の申立て

26年5月28日、組合は2号事件の全部を取り下げたが、同日付けで、組合は、同年3月25日に会社がA組合員に対する面談を実施し、組合を誹謗・中傷したことが支配介入に当たるとして、当委員会に3号事件の不当労働行為救済の申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

5 本件決算賞与の不支給から支給に至るまで(26年4月25日から5月30日まで)

(1) 決算賞与の取扱い等

ア 賞与に関する規程

賞与について、次のとおり、賃金規程第9条で定められていた。

「第9条（賃金の内容）

(1) 基準内賃金 <略>

(2) 基準外賃金

①から⑦まで <略>

⑧ 賞与

(1) 賞与は、原則として毎年7月1日及び12月1日に在籍する社員に対し、会社の業績を勘案し、夏季賞与については7月末日、冬季賞与については12月末日迄に支給する。期間の途中で入社したものは在籍期間に応じ寸志とする。但し、会社の業績の著しい低下、その他やむを得ない事由がある場合は支給時期を延期し、

又は支給しないことがある。

(2) 前号の賞与額は、取締役が、会社の業績及び社員の勤務態度・成績・将来性などを考慮して各人ごとに決定する。

(3) 決算状況に応じて、決算賞与を支給する場合がある。

⑨ <略>

2 <略>

【乙5号証】

イ 決算賞与の支給基準

会社は、夏季賞与、冬季賞与及び決算賞与について、賃金規程等で客観的な支給基準を定めておらず、いずれも役員の相対的な評価で決定していたが、夏季・冬季賞与と決算賞与とは取扱いを異にしていた。

夏季・冬季賞与は、給料の補完的な要素があるものとして取り扱っていたため、支給額に大きな変動はなかった。

一方、決算賞与は、社員のモチベーション向上に繋げるものとして取り扱っていたため、各社員の決算への貢献度、能力評価及び将来への期待度に応じて支給額に変動があった。

【乙10・14号証，尋問記録4・5頁（当事者Y），審査の全趣旨】

ウ 本件決算賞与支給に至るまでの全体の流れ

決算賞与の総額は、26年1月20日時点の損益計算書の決算見込額を基に、同年2月分の概算売上げ及び総粗利を加算して同年1月23日頃までに確定させ、各社員への支給額は、同年2月中旬から勤務態度、言動・行動、取組姿勢、協調性、成果等を役員4人で評価し、同年3月中旬に確定させた。

その後、同年4月上旬の役員会議で同賞与の支給日を同月25日に決定し、各社員に通知書を作成して面談実施時に同通知書を交付した。

面談では、決算に係る売上げや粗利の概要、勤務評価や注意・指示事項等を社員に伝え、社員からの要望等をヒアリングした。

【乙16号証】

エ 決算賞与の過去の支給状況

(ア) A組合員への過去の支給状況

A組合員に係る本件決算賞与前の過去5年間の支給額は、25年4月支

給分が 22 万円，24 年 4 月支給分が 20 万円，23 年 4 月支給分が 21 万円，22 年 4 月支給分が 19 万円，21 年 4 月支給分が 17 万円であった。

なお，A 組合員には 15 年 4 月から決算賞与が支給されており，本件決算賞与に至るまで不支給となった年はなかった。

【甲 13 号証，乙 12 号証】

(イ) 他の社員への過去の支給状況

12 年 6 月に入社した事務職社員の 26 年 4 月支給分は 66 万円であり，過去 5 年間の支給額は，25 年 4 月支給分が 56 万円，24 年 4 月支給分が 41 万円，23 年 4 月支給分が 41 万円，22 年 4 月支給分が 40 万円，21 年 4 月支給分が 38 万円であった。

また，25 年 4 月に入社した社員 2 人の 26 年 4 月支給分は，いずれも 20 万円であった。

【乙 12 号証】

オ 過去に決算賞与を不支給とした事例

14 年 9 月 21 日に Y 社長が代表取締役役に就任して以降，社員全員に決算賞与を不支給としたことはなかった。

一方，社員の個別的な理由で不支給となった事例は 2 件あり，1 件目は 15 年 3 月に社員の不正経理が発覚したために同年 4 月分を不支給としたものであり，2 件目は成績・勤務態度不良を注意していた社員 2 人が 17 年 3 月に退職届を提出したために同年 4 月分を不支給としたものであった。

【乙 14・16 号証，尋問記録 5・36・37 頁（当事者 Y）】

(2) 本件決算賞与の不支給から支給に至る経緯

ア 他の社員への支給と A 組合員への不支給

26 年 4 月 25 日，A 組合員を除く全社員に本件決算賞与が支給された。

支給前，例年どおり，他の社員には面談が実施されたが，A 組合員には面談が実施されず，同日に振込みがなかったため，A 組合員は組合に相談した。

【甲 13 号証，尋問記録 10 頁（A 証人），

尋問記録 16 頁（当事者 Y），審査の全趣旨】

イ 支給に至る経緯

26 年 5 月 13 日，組合は，H 弁護士に A 組合員の本件決算賞与が支払われ

ていないことを告げ、H弁護士は、会社に確認する旨を回答した。

同月 27 日、F 営業部長がH弁護士の事務所を訪れ、A組合員の本件決算賞与に係る対応を協議した。その際、H弁護士は、既に本件決算賞与の不支給を決定しており、支給する必要はないが、組合との関係を良好な状態にするために支給するというのも一つの選択肢である旨を述べた。

同日、Y社長、B総務部長、F営業部長及びE営業部長の4人で役員会議が開催された。同会議では、会社が硬化した態度では組合及びA組合員との良好な関係が築けないという意見で一致し、本件決算賞与を支給することが決定された。

支給額の算定に当たっては、改めて役員4人でA組合員に対する評価を行い、決算への社員の貢献度といった決算賞与の意味合いを重視せず、その時点での勤務評価や態度、期待度といったものを恩恵的な視点で評価して11万円の支給額が決定された。

同月 30 日、会社は、本件決算賞与をA組合員の指定口座に振り込んだ。同日が支給日となったのは、会社は社員の給料支払にインターネットバンキングを利用しており、振込日の3営業日前までの手続を要するためであった。

なお、会社は、11万円の支出に当たり、確定した決算賞与総額からの分配ではなく、雑費から支給した。

【乙10・14・15号証、尋問記録13・20・21・45・46頁（B証人）、尋問記録6・7・29・40～42頁（当事者Y）、審査の全趣旨】

6 本件決算賞与の支給決定後の状況

(1) 組合ホームページ掲載記事の削除依頼

会社は、A組合員の解雇を撤回した後、団体交渉の経過が組合ホームページに掲載されていることを知り、役員会議で話題となったことから、Y社長は、F営業部長に対し、A組合員に組合ホームページから会社の掲載記事の削除を依頼するよう指示した。

26年6月17日、F営業部長は、帰宅しようとしていたA組合員を呼び止め、上記内容をA組合員に伝えたが、その際、F営業部長は、A組合員とのやり取りの中で、長年働いていて少しの義理を感じないのかといった趣旨の発言をし

た。

【甲 2・5 号証, 乙 2 号証, 尋問記録 35 頁 (当事者 Y)】

(2) 第 3 回団体交渉

26 年 7 月 24 日, 第 3 回団体交渉が開催され, 組合側は I 執行委員, J 執行委員, A 組合員が出席し, 会社側は B 総務部長, E 営業部長, H 弁護士が出席した。

団体交渉の主な議題は A 組合員に対する本件決算賞与の支給額についてであり, 組合は, 本件決算賞与の支給額が昨年度から減額されていると主張したのに対し, 会社は, 組合の減額という前提が誤っており, 不支給を決定していたが, 組合との話し合いを前向きに進めるために支給を決定した旨を主張し, 労使双方の合意には至らなかった。

【甲 2 号証, 乙 16 号証, 審査の全趣旨】

(3) 5 号事件の申立て

26 年 8 月 18 日, 組合は, 会社が A 組合員の本件決算賞与を昨年度の半額としたことが, A 組合員の組合加入及び組合活動に対する報復的措置であり, 不利益取扱いに該当するとして, 当委員会に 5 号事件の不当労働行為救済の申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

第 4 当委員会の判断

1 26 年 3 月 25 日に行われた A 組合員に対する面談での会社の言動は, 労働組合法第 7 条第 3 号 (支配介入) の不当労働行為に該当するか (争点 1)

一般に, 使用者の言論に係る支配介入の判断に当たっては, 言論の内容が労働組合の結成・加入・脱退, 組合役員の選挙, 組合組織のあり方, 大会その他の会議の運営等に関する事項 (以下「組合の内部運営事項」という。)であった場合, 使用者がこれらの事項に干渉すべきものではなく, 言論に強制・威圧, 利益誘導の明示又は暗示等 (以下「強制・威圧等」という。)が含まれていなくても支配介入に該当すると解されている。

一方, 言論の内容が組合の内部運営事項に該当せず, 意見, 批判又は抗議を表明するものであれば, それのみでは支配介入には当たらず, 言論の内容に強制・

威圧等が含まれており、組合の組織・運営に影響を及ぼすと認められる場合に支配介入に該当すると解されており、その判断に当たっては、「言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織・運営に影響を及ぼす場合は支配介入となる」（プリマハム事件 東京地判昭 51. 5. 21）とされている。

そこで、上記基準に照らし、面談での発言内容のみならず、面談の目的・方法及び面談者等をも勘案して、組合の組織・運営に影響を及ぼす強制・威圧等があったか否かを以下検討する。

(1) 面談の目的・方法

前記第3の3で認定したとおり、26年3月25日に組合が突然来社したため、会社はその場にいた役員で今後の対応を協議し、①組合がアポイントを取ることなく来社したことを不快に感じたこと及び今後もアポイントなしで来社されては困ることをA組合員に伝えること、②団体交渉の場でA組合員の会社での悪いエピソードや個人情報等を話してよいかを確認することを目的として、A組合員1人を呼び出して面談を実施したものである。

しかし、上記①及び②の目的は、いずれも組合と協議することなくA組合員1人を呼び出して面談を実施したことを正当化することはできない。

すなわち、上記①の目的については、会社が組合来社時にその趣旨を直接組合に告げていること、組合が会社に滞在したのは数分間でその際に不穏当な言動も認められないこと、組合の来社によって会社の業務に支障を来たした旨の疎明もないことから、A組合員1人を呼び出して直接伝える必要性があったとは認められない。

また、上記②の目的については、B総務部長が面談で「正式な組合員になったと分れば、Aさんの資料とか情報で話がしやすい。」と発言しており、組合員通知書には「貴社の従業員Aは、当ユニオンの組合員です。よって、労働組合法第6条に基づき、Aの雇用条件等に関して広島連帯ユニオンが貴社と交渉いたします。」と正式な組合員である旨が記載されていることから、上記①と同様、A組合員に直接確認する必要性があったとは認められない。

(2) 面談者

前記第3の2・3で認定したとおり、会社は、役員で今後の対応を協議し、B総務部長がA組合員に面談を実施することを決定したが、B総務部長は、A組合員の解雇を決定した役員の1人であり、人事権を有する立場の人物であったこと、A組合員に解雇が決定された旨を告げて解雇予告を行った人物であったことから、A組合員が一定の圧力を感じることは容易に認識できるものであり、面談者の選任が適切であったとは認められない。

(3) 面談での発言

主な発言内容は前記第3の3の(4)で認定したとおりである。

ア 組合の印象に関する発言

(ア) 組合来社時の印象に関する発言

B総務部長は、「普通考えられんじゃろう。」「何時何時ですよ、どこどこですよ、普通はアポ取るじゃん。」「まあAさんが言うたんと全然違うことをやってきちよるけえ。」と発言しているが、この発言は、組合がアポイントを取らずに来社したことを不快に感じたことから発せられたものであり、組合への批判又は抗議の表明に止まるものであったと解せられなくもない。

しかし、B総務部長は、「まあ印象としてタチ悪いね。」と発言し、加えて組合が車で乗り付けたところを見ていないにもかかわらず、「ああ、見た。(略)グワーと乗り着けて」と発言しており、これらの発言と相俟って組合の悪印象を強調した発言であったと認められる。

(イ) 組合ホームページの印象に関する発言

B総務部長は、「まあ、色々、あの、ホームページなんかも出てくるよね。見た。」「ありゃちょっと、見とるなら、見て理解してそういうことを把握した上で、お話をしちよるんなら、もうこちら側で対応するけど。」と発言している。

この発言は、組合ホームページに組合員が旗を持って集結している写真や、「闘う」、「勝利」といった言葉が掲載されていたことから、B総務部長が「対立心を駆り立てるような、そういった書き方が目についたので、何か話し合いという感じとは程遠い表現がされていた」と証言しているとおおり、平穏な話し合いができない団体であるという印象に基づいて発せられ

たものと推認され、組合の悪印象を強調した発言であったと認められる。

イ 団体交渉出席等に関する発言

B総務部長は、「そういう交渉とかになると参加せんもんじゃろ。」「その場でいろいろうちの会社での色んな事の悪口を話してもええわけね。」と発言している。

この発言は、団体交渉の場で自己の不利益な人物評価に係るやり取りが行われることを示唆し、A組合員に不安と不快感を喚起させ、組合との関わりを躊躇させようとして発せられた威圧的な発言であったと認められる。

また、B総務部長は、「まあ、それなりの対応はするけど、多分、僕は見てないじゃんけど、部長なんかが見て、噛みあわんらしいけい。話しても。」「まあ、最後、ちょっと濁すような感じにはなりそうじゃね。」と発言しており、会社が団体交渉に消極的であったことが認められる。

ウ 組合員証等に関する発言

B総務部長は、「で、一応加入書みたいなのはああるなら持ってきておって、コピーでもええけえ。」「何か加入書みたいなのがあるじゃと思うけえ。」「実は組合員でないところにAさんの情報を言うわけにいかんけえ。」「証明書はないん。」「自分の控えみたいなのは。」「組合費を払ったときの領収書は。」と発言している。

この発言は、A組合員が組合加入を会社に告げていたこと、組合員通知書にA組合員の氏名が記載されていたことから、改めて書面等の提出を求める必要性は認められないものの、この発言のみをもってA組合員を組合から離反させようとする意図があったとまでは認められない。

(4) その他考慮すべき事情

前記第3の6の(1)で認定したとおり、26年6月17日、Y社長から指示を受けたF営業部長は、帰宅しようとしていたA組合員を呼び止め、組合ホームページに掲載された団体交渉の経過等の記事の削除を依頼したが、その際、長年働いていて少しの義理を感じないのかといった発言をしている。

この発言は、組合の活動方針を嫌悪した威圧的なものと認められる。

(5) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、当該面談の実施は役員で協議して決定されており、その目的

において正当性が認められないこと、面談で組合の悪印象を強調する発言や威圧的な発言が認められること、面談実施後も同様に威圧的な発言があったことから、組合とA組合員との離反を図ったものと推認されるため、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

- 2 26年5月30日に支給したA組合員に対する本件決算賞与について、会社が不支給としたこと及び昨年度より減額して支給したことは、組合加入又は正当な組合活動を理由とした不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）に該当するか（争点2）

労働組合法第7条第1号の不利益取扱いが認められるためには、不利益取扱いが認められ、その不利益取扱いが、①労働者が労働組合の組合員であること、②労働者が労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、③労働者が労働組合の正当な行為をしたこと（以下①から③までを「正当な組合活動」という。）、のいずれかの理由によってなされたものでなければならない。

したがって、不利益取扱いがあったとしても、その主たる理由が就業規則違反や勤務成績不良によるものであれば労働組合法第7条第1号の不利益取扱いとはならないし、仮にその不利益取扱いが就業規則に反して行われたとしても、そのことをもって直ちに労働組合法第7条第1号の不利益取扱いとなるものではない。

以上の考え方に即して、本件決算賞与を不支給としたこと及びその後昨年度より減額して支給したことが不利益取扱いに当たるか、当たるのであれば、同取扱いが正当な組合活動を理由として不当労働行為意思に基づいて行われたかを以下検討する。

(1) 不利益取扱いについて

前記第3の5で認定したとおり、A組合員は、14年10月に採用された翌年4月支給分から25年4月支給分までに決算賞与を不支給とされたことはなく、25年4月支給額が22万円、25年4月支給分以前の5年間の平均支給額が19万8千円に対し、本件決算賞与の支給額は11万円であった。

一方、A組合員と採用年次の近い同一職種の社員の26年4月支給額は66万円昨年より10万円の増額となっている。

また、25年4月に採用され、26年4月に初めて決算賞与が支給された社員2

人の支給額でさえA組合員より多い20万円であった。

さらに、他の社員の決算賞与は26年4月25日に支給されているのに対し、A組合員に支給されたのは同年5月30日であった。

以上のとおり、決算賞与を不支給としたこと、その後に昨年度より著しく減額した額を支給したこと及び他の社員より概ね1か月遅れて支給したことから、経済上の不利益取扱いがあったと認められる。

(2) 本件決算賞与不支給の決定について

ア 不支給決定に係る評価

前記第3の5で認定したとおり、賃金規程には決算賞与の評価基準に係る定めがなく、会社内でも客観的な基準は定めていなかったため、同賞与は、役員4人が各社員の勤務態度、言動・行動、取組姿勢、協調性、成果等を相対的に評価して決定されていた。

イ 過去に不支給とした事例

前記第3の5で認定したとおり、Y社長が代表取締役役に就任した14年9月以降、決算賞与を全社員に不支給とした年度はなく、個々の社員で不支給となった事例は2件であり、そのうち、在職中に不支給となったのは不正経理の発覚を理由とした1件のみであった。

ウ 不支給決定時のA組合員の勤務態度等

前記第3の2の(1)で認定したとおり、A組合員の遅刻回数は23年度が7回、24年度が1回、25年度が2回であり、欠勤回数は23年度が3回、24年度が2回、25年度が3回であり、24年3月2日の遅刻に対して譴責処分が行われた。

また、職務遂行能力を見ると、20年8月から26年7月末までの6年間でA組合員に関する不適合報告書は12件作成されており、その内訳は、請求先の誤りが4件、請求金額の誤り又は請求漏れが4件、取引先からの注意・指摘等が2件、仕入誤りが2件であった。

本件決算賞与の対象となる25年度の勤務態度等を見ると、遅刻は2回、欠勤は3回、不適合報告書の件数は2件であり、その他の非違行為等があった旨の疎明はなされていない。

エ 小括

以上のとおり、本件決算賞与不支給の決定は、客観的な評価基準に基づいて決定されたものではないこと、過去に在職中で不支給となった事例は著しい非違行為を理由とするものが1件であったこと、A組合員の勤務態度等が芳しいとまでは言えないものの、過去の在職中の不支給事例と比べて均衡を失っていることからすれば、A組合員の勤務態度等を理由とする正当なものとは認められない。

(3) 組合活動の正当性について

ア 組合の組合活動

A組合員の組合加入から本件決算賞与支給の決定に至るまで、組合が会社に対して組合活動を行ったと認められるものは、前記第3の3・4で認定した組合員通知等(26年3月25日)、第1回団体交渉(同年4月9日)及び同内容のホームページ掲載、2号事件の不当労働行為救済申立て(同月11日)、第2回団体交渉(同月18日)及び同内容のホームページ掲載であった。

このうち、26年3月25日の組合員通知等の状況については、同3の(1)で認定したとおり、威圧等を伴う組合活動があったとは認められず、その他の組合活動においても威圧等があった旨の疎明もないことから、正当な組合活動を逸脱した行為があったとは認められない。

イ A組合員の組合活動

A組合員の組合加入から本件決算賞与の支給決定に至るまで、A組合員が組合員として活動したと認められるものは、前記第3の2・4で認定した会社への組合加入の告知(26年3月21日)、組合が来社する旨の会社への告知(同月24日)、第1回団体交渉への出席(同年4月9日)、第2回団体交渉への出席(同月18日)であったが、いずれの組合活動においても、威圧等を伴う組合活動を行った旨の疎明がないことから、正当な組合活動を逸脱した行為があったとは認められない。

(4) 本件決算賞与不支給の決定と不当労働行為意思の存否について

ア 本件決算賞与不支給の決定について

前記第3の2で認定したとおり、A組合員に対する解雇及び本件決算賞与の不支給が決定されたのは、26年3月10日の役員会議であった。

一方、A組合員が組合に加入したのは同月15日であり、会社に組合加入

を告知したのは同月 21 日であった。

したがって、本件決算賞与不支給の決定は、A組合員の組合加入前になされたものであり、同決定が会社の不当労働行為意思に基づくものであったとは認められない。

イ 解雇日の方針変更及び解雇撤回後も本件決算賞与不支給の決定を撤回しなかったことについて

上記アで述べたとおり、A組合員の解雇が決定されたのは26年3月10日の役員会議であったが、前記第3の2・4で認定したとおり、会社は、A組合員に解雇予告を行った同月11日においては解雇日を半年程度猶予していた。

しかし、会社は、A組合員が組合加入を告知した同月21日から同年4月9日の第1回団体交渉までの間に、当初の方針を変更して同月30日付けで解雇することとしたものであった。

また、会社は、同月18日の第2回団体交渉において、A組合員の解雇を撤回したにもかかわらず、その後も本件決算賞与を不支給とする決定を撤回せず、他の社員の決算賞与支給日である同月25日に同賞与を支給しなかったものであった。

このように、会社への組合加入の告知と解雇日を同月30日付けとした時期が極めて近接していること、本件決算賞与不支給の決定が解雇撤回後も撤回されず、本来の支給日に支給されなかったことから、会社の不当労働行為意思が推認される。

(5) 本件決算賞与の11万円支給の決定と不当労働行為意思の存否について

ア 11万円の支給の性質

会社は、11万円の支給は恩恵的なものであり、決算賞与ではないかのように主張するが、A組合員に支給の趣旨を説明した旨の疎明がなされていないこと、前記第3の5の(2)で認定したとおり、同支給は、組合からA組合員の本件決算賞与が支払われていない旨の問い合わせがあったことを契機として支給が決定されたものであることから、11万円の支給は本件決算賞与が遅延して支払われたと解される。

イ 11万円支給の決定について

前記第3の5の(2)で認定したとおり、会社は、組合からA組合員の本件決算賞与が支給されていない旨の問い合わせを受け、H弁護士と相談し、組合との関係を良好な状態にするために一定額を支給することも選択肢である旨の助言を受け、役員会議で再評価して11万円の支給額が決定されたものであった。

しかし、上記(2)のウで述べたとおり、A組合員の勤務態度等が本件決算賞与前に特段悪化していない状況においては、少なくとも平成25年4月支給以前の過去5年間の平均額(19万8千円)に準じた額を支給すべきであったところ、組合との関係を意識した状況下で、他の社員と比べて著しく低額な11万円の支給額が決定されたものであり、同決定は不当労働行為意思に基づいてなされたものと推認される。

(6) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、A組合員に対する不利益取扱いが認められること、当該不利益取扱いが過去に不支給となった事例と比較しても均衡を失っており、不支給の決定に合理性・妥当性が認められないこと、当該不利益取扱いを決定する過程において、会社への組合加入の告知後に解雇日の半年程度の猶予の方針を変更して直ちに解雇日を確定させたこと、解雇撤回後も決算賞与不支給の決定が撤回されなかったこと、組合との関係を意識した状況下で他の社員と比べて著しく低額な11万円の支給額が決定されたことから、当該不利益取扱いが不当労働行為意思に基づくものであったと認められる。

よって、本件決算賞与を会社が不支給としたこと及びその後に昨年度より減額して支給したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

3 救済方法について

A組合員に対する面談での会社の言動は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為と認められるため、主文1のとおり命じることとし、A組合員に対する決算賞与の不支給及びその後に昨年度から著しく減額した額を支給したことは、労働組合法第7条第1号の不当労働行為と認められるため、主文2のとおり命じることとする。

なお、前記第1の2の(1)のとおり、組合は、ア 退職強要を行わない、イ 賃金差別を行わない、ウ 不当配置転換を行わない、エ 組合脱退の強要を行わない、オ 不誠実な団体交渉を行わない、カ その他不当労働行為に当たる行為を行わないことを内容とする誓約書の交付を求めているが、当委員会は、上記ア、ウ、オ、カは本件争点と関連のないことから審査の対象とはせず、その他は主文1及び2をもって足りると判断した。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成27年9月11日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆