

命 令 書



神戸市中央区
申 立 人 X組合

大阪市福島区
被申立人 Y会社

上記当事者間の兵庫県労委平成26年(不)第7号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年1月21日第1498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、同小南秀夫、同関根由紀、同塚本隆文、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Y会社は、申立人X組合に対し、本命令書写し交付の日から1か月間、同社の就業規則を閲覧させるなどして、同就業規則の記載内容を確認する機会を付与しなければならない。
- 2 被申立人Y会社は、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組合に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

X組合
代表 A1 様

Y会社

Y 会社が X 組合に対して行った次に掲げる行為は、労働組合法第 7 条第 2 号又は第 3 号の不当労働行為に該当すると、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。

- 1 団体交渉の期日設定について誠実に対応しなかったこと。
 - 2 第 3 回団体交渉において A 2 組合員の平成 26 年 6 月以後の労働条件についての説明を拒否したこと。
 - 3 X 組合に対し、就業規則を提示しなかったこと。
 - 4 平成 25 年 12 月 3 日、A 2 組合員に対し、脱退勧奨を行ったこと。
- 3 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、①申立人 X 組合（以下「組合」という。）が被申立人 Y 会社（以下「会社」という。）に申し入れた団体交渉における会社の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号に該当し、② A 2 組合員（以下「A 2」という。）に適用される就業規則についての第 4 回団体交渉における会社の説明が同条第 2 号及び第 3 号に該当し、③ A 2 が会社 P 事業部次長兼 Q 課長 B 2（以下「B 2 次長」という。）によるパワーハラスメントを受けているとされる問題（以下「パワハラ問題」という。）に対する会社の対応が同条第 1 号に該当し、④会社による A 2 の係長職解職及び労働条件の変更が同条第 1 号及び第 3 号に該当し、⑤会社代表取締役社長 B 1（以下「B 1 社長」という。）の A 2 に対する言動が同条第 3 号に該当するとして、救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、団体交渉の実施を意図的に遅らせず、誠意をもって交渉に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合員の労働条件に関わる団体交渉が実施される場合には、就業規則を事前に提示しなければならない。
- (3) 会社は、組合員に係るパワハラ問題について、調査の具体的な内容を団体交渉において説明しなければならない。
- (4) 会社は、A 2 の賃金を平成 26 年 5 月の金額に戻すとともに、同月の賃金額と命令確定までの間に支払われた賃金との差額を支払わねばならない。
- (5) 会社は、組合員に対し、組合加入や団体交渉申入れについての批判等の支配介入を行ってはならない。
- (6) 謝罪文の掲示及び手交

第 2 本件の争点

- 1 団体交渉に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。
- 2 第 4 回団体交渉における A 2 への就業規則の適用に係る会社の説明は、不誠実な団体交渉及び組合に対する支配介入に該当するか。
- 3 A 2 に係るパワハラ問題に対する会社の対応は、組合の組合員に対する不利益取扱いに該当するか。
- 4 会社による A 2 の係長職解職及び労働条件の変更は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。
- 5 平成 25 年 12 月 3 日に、B 1 社長は、A 2 に対して何らかの発言を行ったか、行ったとすれば、その発言は、組合に対する支配介入に該当するか。
- 6 平成 26 年 5 月 22 日の B 1 社長の A 2 に対する発言は、組合に対する支配介入に該当するか。

第 3 当事者の主張

- 1 団体交渉に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。
(争点 1)

(1) 組合の主張

ア 団体交渉期日の設定

組合の行った第1回ないし第4回の団体交渉申入れは、いずれも急を要する議題であるにもかかわらず、次のとおり、会社は、正当な理由もなく申入れから1か月以上経過した日を指定して、団体交渉の実施を意図的に遅らせた。そのため、組合は、団体交渉の都度、時機を逸したのであるから、このような会社の対応は、不誠実な団体交渉であり、労組法第7条第2号に該当する。

(イ) 第1回団体交渉

平成25年11月26日、組合は、会社に対し、A2の組合加入通知書及び団体交渉申し入れ書を送付した。

申し入れ内容は、①A2に対する同年12月1日付け転勤命令及び②パワハラ問題についてであったが、会社は、期日設定を遅らせ、申入れから1か月後の同月28日に交渉日を先延ばしする不誠実な対応を行った。

(ロ) 第2回団体交渉

平成26年1月29日、組合は、会社に対し、パワハラ問題に係る会社の調査結果報告を議題とする第2回団体交渉の期日設定要求文書を送付した。

しかし、会社から組合に連絡があったのは同年2月20日であり、会社の提案する実施日は申入れから1か月以上の先延ばしとなる同年3月8日で、実施時間も会場も一方的に指定したものであった。このため、第2回団体交渉は、前回の団体交渉実施から3か月以上先に延ばされた同月8日の実施となった。

(ハ) 第3回団体交渉

平成26年3月18日、組合は、会社に対し、①定年制及びA2の再雇用、②同年6月以後のA2の担当業務を議題とする第3回団体交渉の申入れを行った。

この申し入れに対する会社の回答は、同年4月28日か同年

5月2日以外は交渉には応じられないとして、交渉を申入れから1か月半も先に延ばすものであり、結果、団体交渉は、同年4月28日の実施となった。

(I) 第4回団体交渉

平成26年5月22日、A2は、同年6月1日からの労働条件の不利益変更を提示された。同年5月28日、組合は、提示された新給与案及び退職金等を議題とする第4回団体交渉の早期実施を申し入れたが、会社の回答は、「調整出来るのは6月30日のみ」と、自らの都合を押し付ける全く不誠実なものであった。

その後も、組合は、同年6月17日付けの団体交渉申し入れ書で団体交渉を申し入れたが、会社の回答は、「申入れから約1か月であれば、通常許容出来るタームと思料しております。」と、急いで応じる意思が全く見られない内容であった。

結局、団体交渉は、同月30日の実施となったため、組合は、6月以後の労働条件の大幅な不利益変更問題についての交渉時機を逸した。

イ 就業規則の組合への提示

第2回団体交渉において、組合は、会社に対し、A2に適用される就業規則の提示を求めたが、会社はこれに応じなかった。

組合は、第3回団体交渉の議題を定年制度及び再雇用問題に決定し、事前に就業規則を提示するよう会社へ要求したが、会社はこれにも応じなかった。

会社が第3回団体交渉で、A2は平成26年6月以後は準社員になると説明したため、組合が準社員就業規則の提示を求めたことに対しても、会社は、これに応じなかった。

労働条件を議題とする団体交渉において、就業規則を持ち合わせていない組合に対し就業規則を提示することは団体交渉の前提であり、会社の対応は、不誠実な団体交渉であり、労組法第7条第2号に該当する。

ウ A 2 の平成 2 6 年 6 月以後の労働条件に係る説明

第 3 回団体交渉において、組合が、会社に対し、交渉議題である A 2 の平成 2 6 年 6 月以後の労働条件についての説明を求めたにもかかわらず、会社は、組合と事前に交渉するつもりはなく、労働条件の説明は、A 2 を本社に呼び出して行うと言って実質的な交渉を拒否した。このことは、労組法第 7 条第 2 号に該当する。

エ パワハラ問題に係る説明

第 1 回団体交渉において、会社管理部長 B 3（以下「B 3 部長」という。）は、「B 2 次長によるパワーハラスメントがあったとの事実確認を得ていない。」と述べたため、組合がパワハラ問題に係る調査を要求したところ、B 3 部長は、調査結果を平成 2 6 年 1 月末までに文書で回答するか、次回団体交渉で報告するかを同月 2 8 日までに連絡すると約束した。

しかし、会社からの連絡がなかったため、組合は、同月 2 9 日に回答督促文を郵送したが、会社から連絡があったのは同年 2 月 2 0 日であった。

また、第 2 回団体交渉において、会社は、パワハラ問題の社内調査を行ったと口頭で説明したが、具体的な内容はなく、誰に聞いたのかも分からないようなもので、パワーハラスメントを擁護又は正当化させるような内容であった。

会社のこのような交渉態度は不誠実であり、労組法第 7 条第 2 号に該当する。

(2) 会社の主張

ア 団体交渉期日の設定

B 3 部長は、管理部長であり人事権を行使する役職にあること、会社顧問 B 4（以下「B 4 顧問」という。）は前任の管理部長であり人事及び総務の諸規程に詳しいこと並びに会社人事総務課係長 B 5（以下「B 5 係長」という。）も人事総務課係長として人事業務に携わるほか期日設定の窓口や団体交渉の書記役を務めていることから、会社は、団体交渉に B 3 部長、B 4 顧

問及びB5係長の3人（以下「団体交渉担当3人」という。）の出席が必要であると考え、全員が出席できる期日を設定せざるを得なかった。また、団体交渉担当3人は、各々全国の営業所に赴いて全社の経理、総務、人事及び管理を行っていた。そして、会社は、組合に対し、そのことを適宜説明し、理解を求めていた。

そのような中、会社は、次のとおり、組合との間で期日設定を行い、結果的に、申入れから約1か月程度で団体交渉を実施しているのであるから、会社が団体交渉の実施を不当に遅延した事実はなく、会社に団体交渉の実施を遅らせる意図がないことも明白である。

(7) 第1回団体交渉

平成25年11月26日、組合から第1回団体交渉の申入れがあったのに対し、B5係長は、翌日、年末業務が多忙であることを説明した上で、会社の賞与支払日である同年12月20日より後の日時に団体交渉の期日を設定することを求め、組合から、再度、期日の提案を受けることとなった。

その後、会社は、組合からの期日の連絡を待っていたところ、同年12月18日、組合から、同月20日の何時にどこで実施するのかと質問があったため、B5係長は、組合に対し、これまでのやり取りを説明するとともに、同月28日であれば団体交渉に応じられる旨を回答し、同日の実施で組合の了解を得たものである。

(4) 第2回団体交渉

平成26年1月29日、組合から第2回団体交渉の申入れがあった。同年2月3日、B5係長は、期日設定の上改めて連絡すると伝えた。同月20日、B5係長は、同年3月8日の実施を提案し、組合と実施時間を協議した上で、同日の実施で組合の了解を得た。

なお、1月から2月にかけては会社の決算申告の期末業務が集中する時期であり、団体交渉が困難であることについて

は、会社は、第1回団体交渉において組合に説明していた。

(ウ) 第3回団体交渉

平成26年3月18日、組合から、同年4月2日から同月16日までの間での第3回団体交渉の実施を求める申入れがあったが、会社は、業務の都合でその間の交渉が困難であったため、交渉日として同年4月28日又は同年5月2日を組合に提案し、同年4月28日の実施で組合の了解を得た。

(エ) 第4回団体交渉

従来、組合からの一切の連絡は、ファクシミリ送信と郵送を併用し、会社の管理部を窓口としていたところ、組合からの第4回団体交渉申入れは、平成26年5月28日付け文書のB1社長宛での郵送のみにより行われたため、B1社長の出張等もあり、会社は、同年6月4日まで同申入れを認識できなかった。このような事情の下、B5係長は、申入れに対する回答期限内である同日に、団体交渉担当3人が全国の営業所にそれぞれ出張している事情を説明し、6月中に設定できるのは同月30日であるとして、組合に再度の設定を依頼した。

同年6月17日頃、組合から、会社に対し、再度、団体交渉申入れがあった。同月19日、B5係長は、改めて同月30日での実施を依頼し、同日に団体交渉を実施した。

イ 就業規則の組合への提示

会社は、組合から就業規則の提示の求めがあった第2回団体交渉においても、その後、職場においても、A2に対して就業規則を開示し、組合も就業規則の内容を了知した上で団体交渉に臨んでおり、団体交渉に支障は生じなかった。

そもそも就業規則は各事業場において労働者に周知させる必要はあるが、これを超えて、会社が組合に対して就業規則を交付する義務はない。

そして、会社は、第3回団体交渉において、就業規則の個別条項や改定の経過に関する組合からの質問等に対しても、知り

得る範囲で回答したものである。

以上のとおり、会社の就業規則に係る対応には何ら問題がなく、不誠実な団体交渉には該当しない。

ウ A 2 の平成 26 年 6 月以後の労働条件に係る説明

第 3 回団体交渉において、組合から、A 2 の平成 26 年 6 月以後の労働条件について、就業規則の規定に沿って質問があり、会社は、A 2 は就業規則にいう準社員になること及びその際の労働条件についてはまず本人に提示する旨を回答したものである。

よって、会社の対応は、不誠実な団体交渉には該当しない。

エ パワハラ問題に係る説明

会社は、第 1 回団体交渉において、組合から、パワハラ問題についての事実関係の確認を求められたことから、第 2 回団体交渉時に調査結果を回答することとし、関係従業員に対するヒアリングを実施して事実関係の調査を行った上で、第 2 回団体交渉で、事実関係及び経緯等について誠実に説明しており、不誠実な団体交渉には該当しない。

2 第 4 回団体交渉における A 2 への就業規則の適用に係る会社の説明は、不誠実な団体交渉及び組合に対する支配介入に該当するか。

(争点 2)

(1) 組合の主張

第 3 回団体交渉で、B 3 部長は、A 2 は平成 26 年 6 月 1 日から準社員になると明言し、準社員就業規則は A 2 が準社員になってから本人に開示すると述べて、団体交渉での開示を拒否した。

しかし、A 2 が準社員となった後の第 4 回団体交渉では、会社は、準社員というのは 57 歳になった正社員のグレードの呼び方であって就業規則は引き続き正社員のもので適用されると、第 3 回団体交渉とは全く異なる説明をして団体交渉をかく乱した。

この一連の行為は、会社が、A 2 へ労働条件を通知する前に組合と労働条件の交渉をすることを避けるために意図的に行ったものと推測され、労組法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号に該当する。

(2) 会社の主張

B 3 部長は、第 4 回団体交渉において、会社では、準社員として採用される者のほかに、57 歳に到達して給与等が引き下げられる正社員が準社員というグレードになり、A 2 は後者の意味での準社員であること及び A 2 には引き続き正社員の就業規則が適用されることを組合に説明しているのであるから、会社の対応は団体交渉拒否及び支配介入に当たらない。

3 A 2 に係るパワハラ問題に対する会社の対応は、組合の組合員に対する不利益取扱いに該当するか。(争点 3)

(1) 組合の主張

A 2 は、B 2 次長が Q 課に赴任して以後、B 2 次長からのパワーハラスメントを受けており、特に、平成 25 年 8 月以後は、「この 3 日間、何をやっていたのか。」「あなたがいなくなってくれたら、ここの部署は、黒字になる。」などと罵倒され、パワーハラスメントは、より顕著になっていた。B 2 次長によるパワーハラスメントの事実は B 3 部長も認めるところであり、同月 23 日には、B 3 部長は、A 2 からパワーハラスメントの聞き取りをし、対応する旨を述べていた。

しかし、A 2 が組合に加入し、組合がパワハラ問題を団体交渉議題に挙げたところ、会社は、パワハラ問題についての調査も行わず放置したのであり、これは労組法第 7 条第 1 号に該当する。

(2) 会社の主張

そもそも、A 2 の組合加入前に、会社がパワーハラスメントの事実を認めていたとの組合の主張は事実と反する上、会社は、パワハラ問題について、事実関係を調査の上、団体交渉時に調査結果を誠実に回答しているのであるから、組合の主張は失当である。

4 会社による A 2 の係長職解職及び労働条件の変更は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点 4)

(1) 組合の主張

平成 26 年 5 月 22 日、B 1 社長は、A 2 に対し、同年 5 月末

での係長職解職の人事発令を行い、従前の賃金の約60パーセントとなる新給与案を提示して労働条件の一方的な不利益変更を強行した。

会社においては、役付手当が支給されていた管理職は57歳に到達後は役付手当がなくなり、従前の80パーセントの賃金となる労使慣行があり、肩書は管理職のままである。

会社は、A2に対し、係長職解職及び労働条件の変更について合理的な説明をしなかった。A2のこの係長職解職及び労働条件の変更は、組合加入を嫌悪してなされたものであり、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当する。

(2) 会社の主張

A2の労働条件の変更は、会社が、平成26年5月31日付けでA2を課長待遇の係長職から解職したため、A2に調整手当が付与されなくなったことに尽きる。

しかし、会社が、A2を係長職から解職したことには、次のとおり合理性がある。

ア A2は、Q課の係長であった当時、顧客からのクレームが多く、営業成績も悪かった。とりわけ、平成23年頃からは、顧客とのトラブルが格段に増え、また、社用車で物損事故を起こしながら、社内で義務付けられている事故報告も行わなかった。

平成25年8月頃には、大手取引先2社からも取引を打ち切られ、A2が担当する取引先は全てなくなり、同年8月以後は内勤業務に従事させざるを得なかったのであるが、内勤業務においても、デスクでの居眠りや、私的なパソコンの利用などを繰り返した。

このように、A2は、およそ責任者としての責務が果たせるような状況ではなかった。

イ また、A2は、適応障害の診断書を提出しており、精神的ストレスの可能性を考慮する必要があった。

これらのことから、会社は、A2に係長としての責務を担わせることはもはや困難であると判断せざるを得ず、A2が退職金支

給年齢の満57歳に達していたことから、就業規則の規定に基づき、正当な人事権の発動として、平成26年5月31日付けでA2の係長職を解職したものである。

したがって、会社によるA2の係長職解職及び労働条件の変更が、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入には該当しない。

5 平成25年12月3日に、B1社長は、A2に対して何らかの発言を行ったか、行ったとすれば、その発言は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点5)

(1) 組合の主張

A2が組合に加入した直後の平成25年12月3日、B1社長が、A2を自らの運転する車に同乗させ、「今後A2さんとして、どうされるのか。」、「社内組合があるんで、入るべきやと思うんです。」、「今の組合を辞めろとか言うと、大騒ぎになるんで。それは言えない。」、「脅すつもりはない。」と発言したほか、「最終的には、コレやねんね。」と言いながら指で丸を作り、組合の目的は金であるとの身振りをしたことは、組合を嫌悪し、A2に組合を脱退して社内組合に入るべきことを迫るものであり、労組法第7条第3号に該当する。

(2) 会社の主張

B1社長は、従業員とのコミュニケーションを取るため、自宅の方向が同じ従業員を自身の車で送ることがあり、平成25年12月3日頃、B1社長がA2を同乗させたことはあった。

その車内でのB1社長の発言の大半は、R課への異動の経緯、R課の業務内容や激励であったが、その中で、会社に企業内組合が存在していること、一般論として労働組合への加入を奨励していることを述べたものであり、支配介入には該当しない。

6 平成26年5月22日のB1社長のA2に対する発言は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点6)

(1) 組合の主張

平成26年5月22日、B1社長が、A2に対し、A2のR課

への異動は組合加入を嫌悪したものだ」と抗議する組合からの申し入れ書を受け取ったと告げ、「いい加減にしてくださいよとは、言うとかわ。違うと言うてんねん。」「悪いけどなんぼ言っても信用してもらえないんだったら、私も、もう、終わりやなと思ってるんですわ。」と発言したことは、労組法第7条第3号に該当する。

(2) 会社の主張

平成26年5月22日、B1社長は、57歳になったA2の退職金の支給と今後の労働条件を説明する中で、R課への異動が組合加入とは何ら関係がないことを説明しただけであり、B1社長の発言は、支配介入には該当しない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、有期雇用契約で働く労働者を中心に構成される労働組合であり、結審時の組合員数は27人である。

なお、会社における組合の組合員はA2のみである。

(2) 会社

ア 会社は、肩書地に本社を置き、総合物流サービスを業とする株式会社であり、結審時の従業員数は313人である。

イ 会社には、組合のほか、企業内組合であるS労働組合がある。

(3) A2

ア A2は、平成16年に会社に課長待遇で採用され、Q課を統括する係長として同課に配属された。

Q課の主たる業務は、施工現場の採寸等を行う現場調査業務及び現場への商品納入や工事業者の派遣日程を調整する工程管理業務である。

イ 平成22年1月、Q課はP事業部所属となり、B2次長がA2の直属の上司となった。

2 パワハラ問題の経緯

- (1) 平成25年8月23日、B3部長が、A2に対し、体調や職場環境などについて尋ねたところ、A2は、B2次長から罵倒されるなどのパワーハラスメントを受けており、耐えかねている旨述べた。
- (2) 同年9月12日、A2は、B2次長に指示され、心療内科を受診した。
- (3) 同年10月3日、A2は、B3部長に対し、診断書を提出した。この診断書には、「病名 適応障害」、「現在は軽快みられ、就労可能と考えるが、就労に当たっては、職場環境に十分配慮する必要があり、本人にストレスを与えるような言動は、安全配慮義務の観点からも、するべきではない。」と記載されていた。B3部長は、この診断結果を受け、A2に対し、定時に退社するよう指示した。
- (4) 同年11月25日、B3部長は、A2に対し、同年12月以後の就業場所を、Q課からR課（以下「R課」という。）に変更すると告げた。A2は同月2日からR課で勤務することとなり、B2次長と業務上接触する機会はなくなった。

なお、R課におけるA2の業務はドアの検品であり、平成26年4月まで又は同年6月までの間の特命業務であった。

3 団体交渉の経緯

(1) 第1回団体交渉

ア 平成25年11月26日、組合は、会社に対し、A2の組合加入通知書及び団体交渉申し入れ書を送付した。この申し入れ書には、議題が組合員に対する異動及び職場環境の安全配慮であること、団体交渉の実施日を同年12月6日から同月13日までの間とすること並びに組合への回答を同月3日までとすることが記載されていた。

イ 同年11月27日、B5係長は、組合に対し、電話で、業務の都合上、組合の希望する期日では設定が困難である旨伝えた。

ウ 同月28日、B5係長は、組合に対し、電話で、同年12月20日が会社の賞与支払日であるため、同月20日以後での団体交渉の期日設定を依頼した。これに対し、組合は、組合員の意見を

聴いた上で回答すると答え、同日中に、会社に対し、同年12月20日以前の期日での団体交渉実施の再検討を求める文書をファクシミリ送信したが、B5係長はこれを見ていなかった。

エ 同年12月18日、組合は、会社に対し、同月20日の団体交渉実施を前提とし、その開始時間と場所を質問する文書を送付した。

同日、B5係長は、組合に対し、前回連絡時に、同月20日以後での期日設定を組合に依頼して電話を終えたと記憶しており、同月20日の実施に決定したとは認識していないこと及び同月28日であれば団体交渉に応じることができる旨回答した。

オ 平成25年の最終営業日である同年12月28日、第1回団体交渉が行われた。

B3部長は、A2の就業場所がR課となった経緯及び業務内容を説明し、組合がパワハラ問題であると主張する、①A2の職場の席を事務所の奥から入口近くに変えたこと、②業務用携帯電話を返却させたこと、③ホワイトボードにA2の年休取得理由を通院のためと赤字で記載したことについて、調査の上、次の団体交渉の場で回答する旨述べた。

カ 後日、B3部長は、B2次長、A2の部下であるQ課員4人及び管理部の女性従業員1人に対し、パワハラ問題について個別に聞き取り調査を行った。

(2) 第2回団体交渉

ア 第1回団体交渉において、組合は、会社に対し、パワハラ問題に係る事実確認の結果報告を議題とする第2回団体交渉の実施を求め、実施時期については、会社の都合にできるだけ合わせるとしながらも、平成26年1月末までとすることを提案した。

これに対し、B3部長が、平成25年12月28日から平成26年1月5日までは会社の休業日であること及び会社は12月決算であるため、同年1月6日から処理すべき経理業務が増える旨を説明したところ、組合は、第2回団体交渉は、同年2月10日までの実施を一応の目安とすると述べ、B3部長は了承した。

なお、同年1月6日から処理すべき経理業務とは、2月下旬に開催される株主総会に向けての決算資料作成業務等である。

イ 平成26年1月29日、組合は、会社に対し、第2回団体交渉の期日について、同年2月2日、同月6日午前、同月8日ないし同月10日、同月14日午後、同月15日午後を除く日時で設定するよう申し入れた。

ウ 同年2月3日、B5係長は、組合に対し、同日に申し入れ書を確認したため、回答が遅くなったことを陳謝するとともに、日程調整の上連絡する旨を回答した。

エ 同月20日、B5係長は、組合に対し、同年3月8日午前10時30分の団体交渉実施を提案し、組合は、同日は午後1時以後であれば交渉が行えることを回答した。同年2月25日、会社は、午後1時30分からの開始とすることを組合に連絡した。

なお、会社が同年3月8日を提案した理由は、会社の株主総会が2月下旬に予定される等、業務が繁忙期にあるということである。

オ 同年3月8日、第2回団体交渉が行われた。

(7) B3部長は、組合に対し、パワハラ問題について次のとおり調査結果を説明した。

a A2の職場の席の移動については、平成25年12月以後、A2の就業場所がR課となるため、引継ぎを行う同年11月26日からの4日間、A2の席を従前のB2次長の席に移動させたものであったこと。

b A2に業務用携帯電話を返却させた理由は、平成25年8月頃、A2の業務が営業活動から内部管理になり、常時社内にいるので、業務用携帯電話が不要となったためであること。

c 平成25年10月頃、課員のスケジュールを記載するホワイトボードに、A2の休暇取得の理由として通院のためと赤字で記載していたが、これは通院中の連絡を控えるための配慮であり、このような記載はA2以外の者にも行っていること。

(イ) 組合が、会社に対し、就業規則の提示を求めたところ、会社は、A 2 のみにこれを提示して、閲覧及び筆写を認め、組合への提示を拒否した。

カ 平成 26 年 3 月 14 日、会社は、A 2 の求めに応じ、A 2 に就業規則を閲覧させた。

(3) 第 3 回団体交渉

ア 平成 26 年 3 月 18 日、組合は、会社に対し、次のことを申し入れた。

(ア) A 2 に係る就業規則を同年 3 月 28 日までに組合に提示すること。

(イ) 定年制、再雇用及び今後の A 2 の担当業務を議題とする団体交渉に応じること。

(ウ) 団体交渉に応じられる日を同年 4 月 2 日から同月 16 日までの間で複数日指定し、同年 3 月 28 日までに回答すること。

イ 同年 3 月 26 日、会社は、同年 4 月 1 日以後に、入社式、新入社員の研修、給与支払事務等を予定しており、業務が繁忙期にあることから、組合に対し、次のことを連絡した。

(ア) 組合の提案する同年 4 月上旬の実施は業務の都合で難しいため、同月 28 日又は同年 5 月 2 日の実施を希望すること。

(イ) 従業員による就業規則の閲覧、筆写は認めているが、会社が就業規則を複写して個別に渡すことは行っていないこと。

ウ 同年 3 月 28 日、組合は、会社に対し、同年 4 月 28 日での実施に応じる旨回答した。

エ 同年 4 月 28 日、第 3 回団体交渉が行われた。

(ア) 組合が就業規則の提示を求めたところ、会社は、A 2 に就業規則を団体交渉の場や就業場所で開示し、A 2 はこれを書き写していることから、会社の対応は十分と認識しているとして提示しなかった。

(イ) B 3 部長は、57 歳になる A 2 は、就業規則の規定により、同年 6 月 1 日以後準社員となること、A 2 が準社員となった後の労働条件は、A 2 の適応障害についての産業医との協議結果

を踏まえて、後日、本社において本人にのみ直接伝えること及び準社員就業規則は、A 2 が準社員になった後に A 2 に開示することを説明した。

なお、後記(4)ケのとおり、A 2 に適用される就業規則は、正社員の就業規則であり、B 3 部長の説明は、就業規則に対する認識不足によるものであった。

(ウ) 組合は、A 2 の労働条件の事前説明を求めたが、B 3 部長はこれ以上の説明はしなかった。

オ 同年5月17日、組合は、会社に対し、準社員就業規則を提示するよう要求した。

(4) 第4回団体交渉

ア 平成26年5月22日、会社は、A 2 に対し、同年6月以後の労働条件を提示した。

イ 同年5月28日、組合は、会社に対し、①組合の組合員に対する新給与案及び退職金の支給額、②新給与案を規定する就業規則及び賃金規定の明示並びにこれらの提出、③同年6月以後の職場環境及び安全配慮を議題とする第4回団体交渉について同月5日から同月14日までの間に応じること、並びにこの申入れに対する回答は同月4日午後5時までにを行うことを要求する旨の文書をファクシミリ送信するとともに、郵送した。

ウ 同年6月1日、A 2 は、準社員となった。

エ 同月4日、会社は、組合に対し、同日に上記イの申入れを確認したこと及び団体交渉の期日として調整できる日は同月30日のみである旨を回答した。

オ 同月6日、会社は、組合に対し、団体交渉担当3人が全国の営業所へ個別に移動して、会社全体の経理、総務、人事及び管理を行っており、多忙であるため同月30日以外は調整できない旨を回答した。

カ 同月17日、組合は、会社に対し、同月21日から同月26日までの間での団体交渉実施を改めて求め、同月19日までの回答を要求するとともに、会社は団体交渉を先に延ばす不誠実な対応

を繰り返していると抗議した。

キ 同月19日、会社は、組合に対し、次のことを回答した。

- (7) 団体交渉を意図的に先に延ばしている事実はないこと。
- (イ) 団体交渉の応諾は、申入れから約1か月であれば、通常許容できるタームであると考えていること。
- (ウ) 今後も採用面接出張、不動産交渉出張、各営業所との改善会議、昇給査定・賞与査定、全国部課長会議等の重要案件が集中していること。
- (エ) 団体交渉の会場は予約済みであり、同年6月30日の実施をお願いしたいこと。

ク 同月25日、組合は、会社に対し、団体交渉実施を同月30日とする提案に応じるとともに、同日までに会社の準社員就業規則の写しを提示するよう要求した。

ケ 同月30日、第4回団体交渉が行われた。

組合が、会社に対し、準社員就業規則の提示を求めたところ、会社は、A2には同年6月以後も正社員の就業規則が適用されるとして、交通費に係る部分だけを組合に提示した。

B3部長は、以前の団体交渉において、A2に適用される準社員就業規則は、A2が準社員となった後に開示すると説明したことについては、就業規則に対する認識不足によるものであった旨述べた。

B3部長は、A2の新給与について、A2は係長職にあった同年5月末までは、係長の役付手当5,000円、さらに課長待遇であったために課長としての役付手当165,000円を調整手当として加算していたところ、同年6月以後は係長職を解いたため、これらの手当がなくなったこと及び激変緩和のために20,000円を調整手当として加算していることを説明した。

- (5) 会社は、団体交渉には、人事権を行使する役職にある者としてB3部長、総務及び人事の諸規程に詳しい者としてB4顧問、日常的に経理、総務及び人事業務に携わる者及び書記としてB5係

長の3人の出席が必要であると考えて日程調整をしており、業務の繁忙期においても、出席者数を減らしたり、代わりの者が出席することは検討していなかった。

4 A2の係長職解職及び労働条件の変更

- (1) A2が統括していたQ課では、売上げが低迷し、平成21年は900万円の赤字となった。平成22年1月、B2次長が収支改善のためにA2の上司として配属され、同年の赤字は780万円に減少した。

また、Q課におけるA2の職務には、課員に対する教育及び指導等の管理業務もあったが、B2次長は、A2が適切な管理業務を行っていないと評価していた。

- (2) 会社が、A2と顧客との間で生じたトラブルとして把握している件数は、平成23年から平成25年7月までの間に36件であった。会社は、A2を担当から外すよう顧客から求められ、会社がこれに応じたことから、A2は同月には担当できる現場がなくなった。

- (3) 平成26年5月22日、B1社長及びB3部長は、本社でA2と面談を行い、B1社長は、これまでのA2の業績推移とそれに対する会社の人事考課について、次のことを説明した。

ア A2は、係長の肩書であるが、実質的なQ課長で管理職であることから、係長の役付手当5,000円に加え、課長手当として調整手当165,000円を支給されているところ、係長で、この調整手当を支給されている者は、A2だけであること。

イ しかし、A2が係長となった平成17年以後、Q課の売上げは減少し、平成19年の売上げは平成16年の半分程度となり、結果として、平成17年から平成22年までの6年間の赤字は5,400万円に達し、管理職としての職責を果たせていないと判断したこと。

- (4) 上記(3)の説明の後、会社は、A2に対し、平成26年5月31日付けで係長職を解く辞令及び「57歳到達に伴う新給与について」と題する文書を交付した。

- (5) 会社においては、正社員は57歳で準社員に身分が変わるが、その際に、給与は、従前の給与及び役付手当の合計の約80パーセントに引き下げるといふ労使慣行がある。また、管理職であった者は、役付手当の支給はなくなるが、肩書は従前のままとしている。

しかし、A2は、係長職を解職されたことにより、調整手当及び役付手当が新給与算定の対象とされず、平成26年6月1日以後の新給与は、時間外手当を除くと従前の給与346,100円の約60パーセントとなる196,100円となった。

5 A2に対するB1社長の発言

(1) 平成25年12月3日の発言

ア 平成25年12月3日、B1社長は、A2を自ら運転する車で自宅まで送った。B1社長が、帰宅方向が同じ従業員を車で送ることはしばしばあり、A2も何度か同乗したことがあった。

イ B1社長は、車内で、A2に対し、次の発言をした。

(ア) 「一般論として、やっぱり外の組合は外の組合で、はっきり言って目的を持ってやっとするわけですよ。目的をね。もちろん、来た人の救済とか相談乗ってあげてとかあってるんですけど、最終的にはこれなんですよね。彼らもね。」

(イ) 「うち、社内組合があるんで、S労働組合ね。それは入るべきやと思ってるんです。社員の方はね。皆さんね。何か知らんけど、入ってなかったんですけど、まあそれは今の組合を辞めろとか言うのと、大騒ぎになるんで。それはあの言えない。また、A2さんがどんなクレームを言うか、また、その組合との関係も変化していくんかなと。」

(ウ) 「この先ね。それはお互い緊張感を持ちながら、やっていくのかどうかっていうことだけで、私は脅すつもりもない。まあ、どんだけ逆に換えれば、私らのことを信用してくれるかなということだけですね。」

(エ) 「出口戦略。どう出口を見出すかっていうのは、A2さんとして考えてくれるかどうか。」

ウ B1社長は、指で輪を作りながら、上記イ(7)の「最終的にはこれなんですよね。」との発言をしたため、A2は、組合の目的は金であるという意味の発言だと理解した。

(2) 平成26年5月22日の発言

平成26年5月22日、B1社長は、B3部長と共に、同年6月以後の労働条件を伝えるため、A2と面談した。その際、B1社長は、数日前に、組合から、A2のR課への異動は組合加入を嫌悪したものだとする抗議文書が送られてきたことに対し、組合加入通知は、A2のR課への異動命令の翌日に受け取ったものであり、異動は組合加入と関係がない旨を説明した。その中で、B1社長は、A2に対し、次の発言をした。

「いい加減にしてくださいよということは、言うとかわ。違うと言うてんねん。タイミングがたまたまね、ガッチングしてしまっただけのことで、お話しして翌か翌々日に受け取ったのかな。どっちやったか。1日、2日あったけれども、今日受け取ってすぐそんなんするわけじゃないんですよ。人選決めるのに、半月とか1か月のスパンの中でじっくり考えて組織で理解してやっとなんですよ。悪いけどなんぼ言っても信用してもらえないんだったら、私も、もう終わりやなと思ってるんですわ。」

第5 判断

1 団体交渉に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。 (争点1)

(1) 団体交渉に係る基本的な判断枠組み

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由なく拒否することを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったと認められないような場合も、この規定により不当労働行為となると解される。

したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意を持って団体交渉に当たらなければならない

ず、労働組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどの誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

(2) 団体交渉期日の設定

ア 組合は、第1回ないし第4回の団体交渉の期日設定における会社の対応が不誠実な団体交渉に該当すると主張するので、以下判断する。

イ まず(1)で示した判断枠組みは、団体交渉で議題とされた要求事項についての交渉だけに当てはまるものではなく、団体交渉の期日設定についての交渉にも、同様に当てはまる。したがって、使用者は、例えば、労働組合が指定した期日に団体交渉に応じることができないようなときは、労働組合にその理由を説明し、合理的期間内の代替日を示すなどの誠意を持って対応しなければ、不誠実な団体交渉に該当するというべきである。

ウ 第1回団体交渉

平成25年11月26日、組合は、会社に対し、組合員に対する異動及び職場環境の安全配慮を議題として、同年12月6日から同月13日までの間に団体交渉に応じるよう申し入れたのに対して、B5係長が、同年11月27日に、同年12月20日が会社の賞与支払日であるとして、同日以後での期日設定を依頼した〔第4の3(1)ア・イ〕。これを受けて、同年11月28日、組合が、改めてそれより前の期日での設定を要求する文書をファクシミリ送信したが、B5係長が、当該文書を見落としした結果、約3週間経過した。

同年12月18日、組合から、団体交渉の同月20日実施を前提とする問合せを受けたB5係長は、団体交渉の期日が同日に決定したとは認識していないことを回答し、その際、B5係長は、代替日として会社の平成25年最終営業日である同月28日の実施を提案し、第1回団体交渉は、同日実施された〔第4の3(1)エ・オ〕。

エ 第2回団体交渉

組合は、会社に対し、第1回団体交渉において、平成26年2月10日までを一応の目安に第2回団体交渉を実施するよう求め、同年1月29日に、再度期日設定を申し入れたところ、会社は、平成26年2月下旬に株主総会があり業務が繁忙であることを理由として、同年3月8日の実施を提案し、同日、第2回団体交渉が実施された〔第4の3(2)ア～オ〕。

第2回団体交渉の実施期日は、組合が当初希望した期日から約1か月後となっているが、交渉議題は、パワハラ問題に係る事実確認の結果報告であり、平成25年12月以後、A2はR課に異動したことにより、B2次長と業務上接触する機会はなくなっていたこと〔第4の2(4)〕からすると、この議題については、特に急を要するものとはできない。

オ 第3回団体交渉

平成26年3月18日、組合が、会社に対し、同年6月以後のA2の労働条件等を議題とする第3回団体交渉を、同年4月2日から同月16日までの間で実施するよう申し入れたことに対し、会社は、同月28日又は同年5月2日での実施を提案し、結局、第3回団体交渉は同年4月28日に実施された〔第4の3(3)エ〕。

会社は、第3回団体交渉の議題が、A2の再雇用や同年6月以後の担当業務であって、急を要するものであると認められるにもかかわらず、組合が申し入れた期間に交渉に応じられない理由を具体的に説明しなかった〔第4の3(3)イ〕。

また、会社は、団体交渉には、人事権を行使する役職にあるB3部長、総務及び人事の諸規程に詳しいB4顧問並びに書記のB5係長の3人の出席が可能な期日で日程調整を試みていたにもかかわらず、実際に実施された第3回団体交渉においては、同年6月以後のA2の労働条件は、後日、本人に直接伝えると説明したのみであった〔第4の3(3)エ、(5)〕。

カ 第4回団体交渉

平成26年5月28日、組合は、会社に対し、同月22日に

A 2 に提示された同年 6 月以後の労働条件等を議題とする第 4 回団体交渉について、同年 6 月 5 日から同月 14 日までの間で実施することを申し入れたのに対し、会社は、団体交渉に応じられるのは同月 30 日のみであると回答し、同月 17 日、組合は、同月 21 日から同月 26 日までの間での団体交渉実施を再提案した。第 4 回団体交渉は、同年 6 月 1 日付けで A 2 が準社員となった約 1 か月後の同月 30 日に実施された〔第 4 の 3 (4) イ～ケ〕。

会社は、団体交渉担当 3 人の業務が繁忙な場合であっても、3 人の出席が必要と考えて期日の設定を行い〔第 4 の 3 (5)〕、また、組合が、同月 17 日に団体交渉の期日の設定を再提案したのに対し、会社は、団体交渉の応諾が、申入れから約 1 か月であれば通常許容できるタームであると回答している〔第 4 の 3 (4) キ (イ)〕。

キ 小括

以上の団体交渉の期日設定に関する会社の対応を見ると、第 1 回団体交渉及び第 2 回団体交渉の期日設定においても必ずしも適切な対応であったとは言えない部分があったことに加えて、第 3 回団体交渉の期日設定においては、結果として無用な引き延ばしをしていたと評価でき、さらに、第 4 回団体交渉の期日設定においても、その議題は、A 2 の同月以後の労働条件等であって〔第 4 の 3 (4) イ〕、組合が早急な団体交渉の実施を求めているものであり、結果として、A 2 は、上記のとおり、団体交渉を経ず、約 1 か月間、一方的に会社が決定した労働条件に服さざるを得ない状況が継続したことからすると、全体的に判断すれば、組合との団体交渉における期日設定について、会社は誠意を持って対応したものとは認められないので、会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号に該当する。

(3) 就業規則の組合への提示

ア 組合は、労働条件を議題とする団体交渉において、会社が就業規則を組合に提示しないことは不誠実な団体交渉であると主

張するので、以下判断する。

イ 第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、組合が、A2に適用される就業規則の提示を求めたのに対し、会社は、A2のみにこれを提示して、閲覧及び筆写を認め、組合への提示を拒否した〔第4の3(2)オ(イ)、(3)エ〕。

また、第3回団体交渉において、会社は、A2は平成26年6月1日以後は準社員となると説明し、準社員就業規則は、A2が準社員になった後にA2に開示するとして、準社員就業規則の組合への提示を拒否した〔第4の3(3)エ〕。

同年5月17日以後、組合は、複数回にわたり、会社に対して準社員就業規則の提示を要求したが〔第4の3(3)オ、(4)イ・キ〕、会社は、第4回団体交渉において、A2には同年6月以後も正社員の就業規則が適用されるとして前回の説明を訂正し、就業規則の交通費に係る部分だけを提示した〔第4の3(4)ク〕。

エ 以上のとおり、組合からの再三の提示要求にもかかわらず、会社は、組合に就業規則を提示せず、A2に筆写させたのみであり、これだけでは、組合が、A2の労働条件の変更の当否について十分な判断をすることは困難であったと言わざるを得ない。

このような会社の対応には、組合と団体交渉をして合意を達成しようとする真摯な姿勢をうかがうことができず、不誠実な団体交渉であり、労組法第7条第2号に該当する。

(4) A2の平成26年6月以後の労働条件に係る説明

ア 組合は、会社が、A2の平成26年6月以後の労働条件について、団体交渉での説明を拒否したことは不誠実な団体交渉であると主張するので、以下判断する。

イ 第3回団体交渉は、同年6月以後のA2の労働条件等が議題であったところ〔第4の3(3)ア(イ)〕、B3部長は、A2の同月以後の労働条件については、後日、本社において本人にのみ直接伝える旨を述べ、組合への説明に応じておらず、その後、A2の労働条件が変更されるまでの間に、会社が、組合に対して説

明したことについて疎明もない〔第4の3(3)エ〕。

組合員の労働条件は義務的交渉事項であり、組合に対しても誠実に交渉に応じる必要があるところ、会社は、組合から、A2の同月以後の労働条件についての説明を求められたにもかかわらず、これに応じていないのであるから、会社の対応は、不誠実な団体交渉であり、労組法第7条第2号に該当する。

(5) パワハラ問題に係る説明

組合は、団体交渉において、会社がパワハラ問題に係る調査の具体的な内容についての説明を行わなかったことが不誠実であると主張するが、第2回団体交渉において、B3部長が、組合に説明した調査結果〔第4の3(2)オ(7)〕は、具体的な内容の説明であるということが出来るから、会社の対応は、不誠実な団体交渉であったとは認められないので、労組法第7条第2号に該当しない。

2 第4回団体交渉におけるA2への就業規則の適用に係る会社の説明は、不誠実な団体交渉及び組合に対する支配介入に該当するか。

(争点2)

(1) 組合は、会社が、A2に適用される就業規則について、第3回団体交渉と第4回団体交渉とで異なる説明をしたことが、不誠実な団体交渉及び支配介入に該当すると主張するので、以下判断する。

(2) B3部長は、第3回団体交渉において、A2は平成26年6月1日以後は準社員となり、準社員就業規則は、A2が準社員になった後に開示すると説明しながら、第4回団体交渉では、前回交渉での説明は、自身の認識不足によるものであるとして、A2には準社員就業規則ではなく、引き続き正社員就業規則が適用されることを説明したことが認められる〔第4の3(3)エ、(4)カ〕。

確かに、B3部長の説明の内容が変わったことによって、第3回及び第4回の団体交渉における交渉が一部混乱したことは認められ、結果として、第3回の団体交渉での会社の対応には問題がなかったとは言えないものの、B3部長は、次の第4回団体交渉で、前回交渉における説明が認識不足であったことを認め、改め

て説明している。こうした会社の対応を考慮すると、第3回団体交渉と第4回団体交渉での説明が食い違ったことだけでは不誠実な団体交渉であったとまでは認められず、したがって、労組法第7条第2号に該当しない。

(3) また、このことは、会社が、組合の弱体化を意図したものとも言えず、支配介入と認められないので、労組法第7条第3号に該当しない。

3 A2に係るパワハラ問題に対する会社の対応は、組合の組合員に対する不利益取扱いに該当するか。(争点3)

(1) 組合は、会社がA2の組合加入以前においては、B2次長によるパワーハラスメントの事実を認めていながら、組合がパワハラ問題を団体交渉議題に挙げたところ、会社は調査もせず放置したことが、不利益取扱いに該当すると主張するので、以下判断する。

(2) 会社は、組合の主張するパワハラ問題について、第1回団体交渉の後、B2次長、Q課員4人及び管理部女性従業員1人に対し個別に面談して調査を行い、第2回団体交渉でその内容を組合に対して報告している〔第4の3(1)カ〕。

したがって、会社がパワハラ問題について調査もせず放置していたとは言えず、会社の対応は、組合の組合員に対する不利益取扱いと認められないので、労組法第7条第1号に該当しない。

4 会社によるA2の係長職解職及び労働条件の変更は、組合の組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。(争点4)

(1) 組合は、A2の係長職解職及び労働条件の変更は、A2の組合加入のゆえになされたものであり、不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張し、会社は、これには合理的な理由があると主張するので、以下判断する。

(2) 会社においては、正社員は57歳で準社員に身分が変わるが、その際に、給与は、従前の約80パーセントに引き下げるという労使慣行があり、管理職であった者は、肩書は従前のままとなっている。しかし、A2が準社員になる際には、会社はA2を係長

職から解職したため、A 2 の給与は従前の約 60 パーセントに減少しており〔第 4 の 4 (5)〕、A 2 にとって不利益であると認められる。

会社が A 2 と顧客との間で生じたトラブルとして把握している件数は、平成 23 年から平成 25 年 7 月までの間に 36 件あり、会社は、A 2 を担当から外すよう顧客から求められ、会社がこれに応じたことから、A 2 は平成 25 年 7 月には担当できる現場がなくなったこと〔第 4 の 4 (2)〕、A 2 が統括する Q 課では、売上げが低迷していたこと〔第 4 の 4 (1)〕、及び A 2 が適応障害の診断を受けていること〔第 4 の 2 (3)〕からすると、会社が、A 2 は管理職としての職責を果たせていないと判断し、係長職を解職したことには合理的な理由がある。

また、B 1 社長は、A 2 に係長職解職及び労働条件変更の提示を行うに当たって、その理由を説明していることも認められる〔第 4 の 4 (3)〕。

他方、会社が、A 2 の組合加入を嫌悪して、A 2 の係長職解職及び労働条件の変更を行ったことを認めるに足る疎明はなく、係長職解職及び労働条件の変更が、A 2 の組合加入のゆえに行われたということとはできない。

したがって、A 2 の係長職解職及び労働条件の変更は、A 2 に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入とは認められないので、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当しない。

5 平成 25 年 12 月 3 日に、B 1 社長は、A 2 に対して何らかの発言を行ったか、行ったとすれば、その発言は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点 5)

(1) 組合は、平成 25 年 12 月 3 日の B 1 社長の発言が、支配介入に該当すると主張するので、以下判断する。

(2) 同日、B 1 社長は、自ら運転する車内で、A 2 に対し、「うち、社内組合があるんで、S 労働組合ね。それは入るべきやと思ってらんです。」「今の組合を辞めろとか言うと、大騒ぎになるんで。それはあの言えない。」と発言し、さらに、指で輪を作りながら、

「最終的にはこれなんですよね。」との発言をしたことが認められる〔第4の5(1)イ(イ)、(ウ)〕。

これらの発言は、B1社長が、組合からA2の組合加入通知及び団体交渉申し入れ書を受け取った日から1週間を経た時点において、社内にも労働組合があるにもかかわらず、社外の労働組合にA2 1人だけが加入していることを指摘し、組合からの脱退の勧奨を図ったものと評価することができる。

また、この発言の過程における、B1社長の「最終的にはこれなんですよね。」という発言は、組合の活動の目的が金銭であると認識していたことを示すものと理解せざるを得ない。

これらを総合すれば、B1社長の一連の発言は、組合を嫌悪してなされた脱退勧奨であり、組合に対する支配介入といえることができ、労組法第7条第3号に該当する。

6 平成26年5月22日のB1社長のA2に対する発言は、組合に対する支配介入に該当するか。(争点6)

(1) 組合は、平成26年5月22日のB1社長の発言が、支配介入に該当すると主張するので、以下判断する。

(2) 同日、B1社長は、A2に対し、同年6月以後の労働条件を伝えるために面談した際に、組合から、A2のR課への異動は組合加入を嫌悪したものだとする抗議文書が送られてきたことに対し、組合加入通知は、A2のR課への異動命令の翌日に受け取ったものであり、異動は組合加入と関係がないことを説明した。その中で、B1社長が、「いい加減にしてくださいよということは、言うとかわ。違うと言うてんねん。」「悪いけどなんぼ言っても信用してもらえないんだったら、私も、もう、終わりやなと思ってるんですわ。」と発言したことが認められる〔第4の5(2)〕。

これらの発言は、A2のR課への異動は組合加入を嫌悪したものだとする組合の抗議に対して、異動と組合加入は関係がないことを説明するものにすぎず、この発言をもって組合活動に対する支配介入とまでいうことはできないので、労組法第7条第3号に該当しない。

第6 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28年1月21日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ⑩