

命 令 書

申 立 人

X 組合
執行委員長 A₁

被申立人

Y 会社
代表取締役 B₁

上記当事者間の静労委平成27年(不)第1号・同第4号事件について、当委員会は、平成28年4月7日第1506回公益委員会議において、会長公益委員鈴木孝裕、公益委員黒田泰行、同伊藤みさ子、同中村和夫及び同笹原恵が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 A₂ に対する平成27年5月6日付け特別観覧席・手荷物預かり所スタッフから清掃スタッフへの配置転換がなかったものとして扱わなければならない。
- 2 被申立人は、平成26年9月及び同年10月の勤務シフトが削減されなければ受領するはずであった賃金相当額と支給額との差額として、申立人組合員 A₂ に対し、金22,100円、同 A₃ に対し、金23,800円、同 A₄ に対し、金50,400円を、それぞれ支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員に対し、正当な理由なく、勤務シフト削減及び特別観覧席・手荷物預かり所スタッフから清掃スタッフへの配置転換をすることにより申立人の組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人から申立人組合員に対する勤務シフト削減に伴う給与削減や配置転換の回復措置を交渉事項とする団体交渉の申入れがあったときは、申立人に就業規則の写しを交付し、現場責任者が出席するなどして誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人は、本命令書写しの交付を受けた日から7日以内に、A2版の大きさの白紙全面に下記の内容を記載し、被申立人の S競輪場従業員休憩所（更衣又は休憩用に使用している部屋）の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 組合
執行委員長 A₁ 殿

Y 会社
代表取締役 B₁

当社が行った下記の行為は、静岡県労働委員会において、労働組合法第7条第1号乃至第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いたします。

記

- 1 会社が、A₂ 組合員に対して平成27年5月6日付けで特別観覧席・手荷物預かり所スタッフから清掃スタッフに配置転換し、同月22日から同年6月2日までの間、配置転換に係る「事実確認と調査」なる行為をしたこと。
- 2 会社が、A₂ 組合員、A₃ 組合員及びA₄ 組合員に対し、平成26年9月及び同年10月の勤務シフト表の作成にあたり勤務日数を削減し、給与を削減したこと。
- 3 会社が、貴組合との団体交渉において、社員の過半数が入っている会社の組合なら就業規則を交付するが、3名の社員しか入っていない組合には交付しないと発言し、再三の就業規則の写しの交付要求にも応じなかったこと及び交渉担当者として会社の現場責任者を出席させなかったこと。

- 6 申立人のその余の請求をいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 会社 (以下「会社」という。) が申立人 X 組合 (以下「組合」という。) に対し行った次の(1)から(7)までの行為が、不当労働行為であるとして、組合から当委員会に対し、平成27年3月16日(静労委平成27年(不)第1号事件)及び同年7月6日(同第4号事件)に各救済申立てがあった事件である。

なお、平成27年7月13日に両事件は併合され、平成27年8月20日に組合から「請求する救済の内容の変更申立書」の提出があった。

- (1) 会社が、就業規則の写しを、組合から再三要求したにもかかわらず交付することを拒否していること。
- (2) 会社が、平成26年7月分以降、申立人組合員 A₂ (以下「A₂ 組合員」という。)、同 A₃ (以下「A₃ 組合員」という。)及び同 A₄ (以下「A₄ 組合員」という。)の勤務シフト表の作成にあたり勤務日数を削減したこと(以下「シフト削減」という。)及び給与を削減したこと並びに同年8月20日に前記3名の組合加入後の同年11月3日までこれを継続したこと。
- (3) 会社が、第1回団体交渉及びその後の団体交渉において就業規則の制定及び開示

に係る無責任な回答を繰り返したこと、組合からの緊急団体交渉申入れについて2回にわたり拒否したこと及び第6回団体交渉において組合を無視する発言をしたこと。

(4) 会社が、平成26年10月25日、同年12月23日、平成27年1月20日及び同年4月6日にA₂組合員に対して、平成27年4月6日にA₄組合員に対して、業務上問題があったとして注意書を発行したこと。

(5) 会社の管理部長 B₂（以下「B₂管理部長」という。）が、労働者代表選出選挙に介入したこと、投票用紙に細工し選挙工作したこと及び第5回団体交渉において就業規則を企業内組合であれば交付するが合同労組には交付しない旨発言したこと。

（以上、平成27年3月16日申立て及び同年8月20日変更申立て。）

(6) 会社が、平成27年5月6日にA₂組合員に対し配置転換を命じたこと。

(7) 会社が、平成27年5月22日から6月2日まで計5回実施したA₂組合員の配置転換に係る「事実確認と調査」なる行為において、同僚からA₂組合員に対し退職を促すような発言があったのに、これを制止せず、これを容認してA₂組合員に退職を促したこと。

（以上、平成27年7月6日申立て。）

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、組合に対し、本命令書交付の日から7日以内に、就業規則写しを交付すること。

(2) 会社は、組合員に対する、シフト・給与の削減、注意書の交付、配置転換及び「事実確認と調査」により退職を促すこと、労働者代表選出選挙に際しての発言、投票用紙への加工及び団体交渉における発言などにより、組合の運営に介入しないこと。

(3) 会社は、団体交渉を拒否しないこと。

(4) 会社は、団体交渉に誠実に応じること。

(5) 会社は、組合員に対するシフト・給与の削減、注意書の交付を撤回し、A₂組合員、A₃組合員及びA₄組合員に対し、平成26年7月10日から同年11月3日までの給与減額相当分を支払うこと。

(6) 会社は、A₂組合員に対する清掃スタッフへの配置転換を撤回し、同人を特別観覧席・手荷物預かり所スタッフ（以下「特観スタッフ」という。）に戻すこと。

(7) 会社は、S競輪場従業員休憩所に謝罪文を掲示すること。

第2 本件の争点

(1) 就業規則など未制定段階での組合員らの雇用関係

(2) A₂組合員の配置転換について

(3) A₂組合員、A₃組合員及びA₄組合員に対するシフト削減に伴う給与削減

(4) 会社の組合に対する支配介入行為の存否

(5) 会社の団体交渉の誠実性

第3 当事者の主張の要旨

1 就業規則など未制定段階での組合員らの雇用関係

(1) 申立人の主張

ア 組合員らの雇用契約は、①採用時に明示された労働条件（合意）、②現に行われている労働の実態、慣行、③法律、④就業規則により決められる。④が制定されていない状態では、雇用契約の内容は、①から③までにより定まる。

イ 勤務日は、競輪開催日から従業員の希望する休日及び会社の指定休を除いた残日数として、シフト表で定めるという運用がなされていた。

(2) 被申立人の主張

ア 組合員らの雇用契約の内容は、労働条件通知書記載のとおりである。

イ 会社は従業員に対して、入社時に、勤務日数について、競輪開催日のうち自分で勤務することを申請した日の半数以上は勤務できると説明しており、そのように運用されてきていた。

2 A₂ 組合員の配置転換について

(1) 申立人の主張

ア 平成27年3月16日に組合が救済申立てをしたところ、同年5月6日に会社はA₂ 組合員を配置転換した。

イ 会社は、入社時にA₂ 組合員を特観スタッフ業務に限定して採用している。

ウ 会社の配置転換は、就業規則、労働契約等に根拠が存在しない。

エ 会社において、今まで、特観スタッフから清掃スタッフに配置転換された例はない。

オ A₂ 組合員は、配置転換により①業務内容の大幅な変更、②労働時間の長時間化など、具体的な不利益を被っている。

カ 会社の配置転換は、業務上の必要性及び合理性が存在しない明らかに組合員を狙った不当労働行為である。

キ 「事実確認と調査」は、配置転換後に行ったもので、実施する理由がない。

ク A₂ 組合員の配置転換は、組合活動に支障をもたらしている。

(2) 被申立人の主張

ア 平成27年3月16日に組合が救済申立てをしたこと、同年5月6日に会社がA₂ 組合員を配置転換したことは認める。

イ 会社は、A₂ 組合員を特観スタッフ業務に限定して採用してはいない。

ウ 会社の配置転換は、就業規則第7条を根拠にしている。

エ 会社において、現在、特観スタッフと清掃スタッフとを兼務している従業員が存在する。

オ 特観スタッフ業務も清掃スタッフ業務も、特別な知識経験が必要な業務ではなく、単純な業務である。A₂ 組合員の労働時間について、会社は特観スタッフ時と同時刻にA₂ 組合員が帰宅できるように配慮した。A₂ 組合員も、帰宅時間以外には具体的な不利益はない、と答えているところから、配置転換によりA₂ 組合員に具体的な不利益は生じてはいない。

カ 会社には、適切な業務遂行のため、A₂ 組合員に特観スタッフ業務以外の仕事を指示する必要性が存在した。すなわち、会社は、23人程度の受付スタッフのうち9人から、A₂ 組合員が職場内でパワハラ行為をしているため、もう同じ職場では働くことができない旨の申立てを受けたので、その9人に確認したところ、聴取した内容に整合性があり、A₂ 組合員が申立てにあるパワハラ行為を実際に

行った可能性が高いと結論づけ、A₂ 組合員を受付スタッフのまま配置しておくことは適切ではないと判断したため、A₂ 組合員を配置転換した。

キ 「事実確認と調査」により、異動の必要性が裏づけられた。

ク A₂ 組合員の配置転換は、組合活動に萎縮効果を及ぼしてはいない。

3 A₂ 組合員、A₃ 組合員及びA₄ 組合員に対するシフト削減に伴う給与削減

(1) 申立人の主張

ア 出勤日数については前記1(1)イのとおりであり、会社が従業員の希望を無視して自由に出勤日数を決めていた事実はなく、従業員の希望の収入を満たす程度という合意はあり、平成26年6月まではこの合意が守られていた。

イ 平成26年6月25日から27日にかけて、会社の統括責任者 B₃（以下「B₃ 統括責任者」という。）は、A₂ 組合員、A₃ 組合員及びA₄ 組合員（以下「A₂ 組合員ら」という。）のそれぞれに対し、一方的に7月度の勤務シフト表を交付した。

会社は、上記の7月度勤務シフト表において、A₂ 組合員らに限り、前記アの合意に反して、合理的な理由なく、勤務日数を削減した。この削減は、同年9月29日に更新した10月度勤務シフト表（11月3日まで及ぶ）まで継続された。

(2) 被申立人の主張

ア 出勤日数については前記1(2)イのとおりであり、会社は、従業員が勤務することを申請した日の半数以上の勤務については、裁量権を有している。また、労働契約の内容として、何日以上勤務させるという勤務日数に係る具体的な合意は存在しない。

イ 会社は、前記アの裁量権にもとづき、勤務態度に問題がある者に対し勤務日数を削減したものであり、合理的な理由がある。

そもそも、組合が結成され会社に通知された平成26年8月20日以前には、会社は組合の活動を知らない以上、会社が組合活動を理由にシフトを減少したとはいえない。

4 会社の組合に対する支配介入行為の存否

(1) 申立人の主張

下記アからオまで及びキの行為が、支配介入に該当する。

ア A₂ 組合員ら3名についてシフト削減

(ア) 削減発令時のB₃ 統括責任者の説明は、評価制度がありその評価が低いことが理由であるとしたが、評価制度そのものがなく、不合理な説明であった。

(イ) 会社がシフトを回復させたことはリスク（不当労働行為として労働委員会で取り上げられること）と認識したからである。

イ 注意書の交付

会社による注意書の交付は、就業規則等に根拠がなく、その対象となる事実が不明確で、A₂ 組合員及びA₄ 組合員には対象事実が存在せず、対象事実について対象者を関与させて確定させる適正手続が確保されていない。

ウ 労働者代表選出選挙における会社の対応

(ア) 労働者代表選出選挙におけるB₂ 管理部長の発言

B₂ 管理部長が、労働者代表選出選挙の投票前に、朝礼にて、代表者はB₄ リーダーにやってもらいたい旨発言し、組合から指摘されても撤回しなかった。

(イ) 労働者代表選出選挙における投票用紙への加工

会社が、労働者代表選出選挙に際してペンで印や番号が付された投票用紙を用いて、投票者と投票先を特定できるようにした。

エ 就業規則写しの交付拒否発言とその拒否理由

B₂ 管理部長は、平成 27 年 1 月 28 日の第 5 回団体交渉の席上において「就業規則は、社員の過半数が入っている会社の組合なら交付するが、3名の社員しか入っていない組合には交付しない」と発言した。

オ 第 6 回団体交渉の席上での退席発言

B₂ 管理部長は、平成 27 年 2 月 27 日の第 6 回団体交渉の席上において「対応責任者がいないので、団体交渉を終了して退席する」旨発言した。

カ 不当労働行為救済の申立て

組合は、会社を被申立人として、平成 27 年 3 月 16 日に、就業規則写しの交付や誠実団交等を求めて、当労働委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。

キ A₂ 組合員の配置転換

(ア) 会社と A₂ 組合員に対立する従業員らとの間での先立つ異動決定

B₅ 執行役員（以下「B₅ 執行役員」という。）は、平成 27 年 4 月 20 日、A₂ 組合員と A₄ 組合員の解雇を前提とした処遇を求める書面を持参した B₆（以下「B₆ サブリーダー」という。）らに対し、「2人をすぐに辞めさせることはできないが、1名であれば配置転換できる」と応答し、B₆ サブリーダーらの「A₂ 組合員を配置転換してほしい」との要求により、B₅ 執行役員はその場で A₂ 組合員の異動を決定した。

(イ) 異動を決定した後の報告書作成

前同日、B₅ 執行役員は B₆ サブリーダーらに対し、A₂ 組合員についての不満を書面でまとめるように要請し、その後 B₆ サブリーダーらは、B₅ 執行役員に対して、各人バラバラなメモ書き程度の手紙を持ってきた。B₅ 執行役員は、その手紙をもとにして自らタイプし、従業員の B₇、B₈、B₉（以下「B₇ら」という。）に各署名させて A₂ 組合員についての報告書を作った。

(ウ) 事情を隠した事実確認と配置転換処分

B₅ 執行役員及び B₃ 統括責任者は、平成 27 年 5 月 5 日、A₂ 組合員に対し「9名の従業員から苦情の手紙が届いているが、心当たりはないか」と苦情の相手方、内容や日時を明らかにすることなく、手紙の現物を示すこともなく、事実確認を行ったうえで、翌日の同月 6 日、A₂ 組合員に対し「次のシフトから清掃に異動させる」として、特観スタッフから清掃スタッフへの配置転換処分を行った。

本配置転換を強行したのは、組合活動家を職場から排除しようとして企ててなされたものである。

(エ) 「事実確認と調査」（その手法や内容）

B₅ 執行役員と B₃ 統括責任者は、平成 27 年 5 月 22 日から同年 6 月 2 日までの間に 5 回にわたり、配置転換の前提となる事実関係を調査するためとして、組合からの緊急団交申入れや弁護士の同席要求を拒絶したまま、A₂ 組合員からの「事実確認と調査」を実施した。なかでも、平成 27 年 5 月 22 日と同月 25 日に実施された「事実確認と調査」では、B₆ サブリーダーらが同席し、B₆ サブリーダーらから次のような発言がなされた。「強いね、心。私、こんなこと言われたら、とてもじゃないけど会社いられないよ」、「みんなの仲をぐちゃぐちゃにして…何とも思わないの」、「この会社が嫌だったら辞めればいい

じゃん」、「会社がつぶれたらどうしてくれるの」、「賠償金だよ、もしそうになったら」、「C₁ まで言っちゃってるじゃん、X がC₁ に言っちゃってるじゃん」、「これから先何したいの？もう、そこから先のあなたたちの目的が、私にしてみたら迷惑」など。

B₅ 執行役員とB₃ 統括責任者は、B₆ サブリーダーらの上記発言を制止したり、意見や感想の表明ではなく事実を確認する事項に整理したりすることを行わなかった。

(2) 被申立人の主張

下記アからオまで及びキの行為は、支配介入に該当しない。

ア A₂ 組合員ら3名についてシフト削減

(ア) 個別労働契約の内容からして会社には裁量権限がある。

(イ) 削減理由には合理性がある。

(ウ) 削減開始時、組合は結成されていなかったから、会社には不当労働行為意思がない。

イ 注意書の交付

会社による注意書の交付は、会社の業務指示命令権の行使の範囲内にあり、口頭での注意と同様で注意書の交付によって対象者に何らの不利益はないため、処分性を有しないし、注意書記載の具体的事実は各存在し、組合員以外の従業員にも注意書を交付しているから、会社に不当労働行為の意思はない。

ウ 労働者代表選出選挙における会社の対応

(ア) 労働者代表選出選挙におけるB₂ 管理部長の発言

B₂ 管理部長は、組合が指摘する発言をした事実はない。

(イ) 労働者代表選出選挙における投票用紙への加工

数字は重複投票を防ぐ意味で記載されたものであり、挙手等の方法による選出方法も法令上許容されているところから、問題はないし、そもそも不正投票の事実自体が不存在で、組合の主張は抽象的な仮定主張にとどまるものである。

エ 就業規則写しの交付拒否発言とその拒否理由

第5回団体交渉において、組合が挑発的な発言をしてきたため、B₂ 管理部長が、ちゃんとした（対応をする）組合なら交付するがあんたら組合には交付しない旨の発言をしかけたが、弁護士がその場でB₂ 管理部長の発言を遮り撤回した。

仮に担当者之不適切な発言があったとしても、団体交渉の場であり、即時にその場で撤回したこと、また、そもそも団体交渉の席上においては労使の代表者による率直な意見交換がなされるべきであり、交渉の場での反論や訂正も可能であるから、許容限度内にある。

オ 第6回団体交渉の席上での退席発言

B₂ 管理部長の発言は、自身が退職を間近に控え質問に対してすぐには回答できない旨を「退席しなければならない」と発言して説明したものであり、当日は実際2時間にわたり、可能な範囲でシフト減少に基づく賃金問題等を検討する中身のある団体交渉を行っている。

カ 不当労働行為救済の申立て

認める。

キ A₂ 組合員の配置転換

(ア) 会社とA₂ 組合員に対立する従業員らとの間での先立つ異動決定

A₂ 組合員及びA₄ 組合員が同僚の誹謗中傷を行いパワハラ行為をしていたことから、平成27年4月4日のA₂ 組合員、A₄ 組合員の朝礼後の同僚とのや

りとりでB。サブリーダーら9名の従業員の不満が爆発し、同月20日に「会社が対応をしなければB。サブリーダーら9名が会社を辞める」と相談されたために、会社は当時の限定された選択肢の中で最善の方法を選択したものであり、異動決定には業務指示の必要性がある。

(イ) 異動を決定した後の報告書作成

各人から提出された報告書をB。執行役員がタイプし、各人に確認のうえ署名させたものが報告書であり、事実にとっており、問題はない。

(ウ) 事情を隠した事実確認と配置転換処分

各人から報告書が提出されていることは事実であり、A。組合員との間の雇用契約の内容として清掃業務も含まれ、採用面接時に説明して承諾を得ていたことから、業務指示は処分性を有せず、就業規則第7条に根拠を有し、給料は基本時給850円と同額とし、A。組合員には午後4時45分までの特別の短時間シフトを作って対応しており、A。組合員の勤務日数減少は自らダブルワークしているからであって、A。組合員には不利益は生じていない。

A。組合員の異動は組合活動を制約するものではないし、会社には支配介入意思が存しないので、組合活動に対して萎縮的な効果も存在しない。

(エ) 「事実確認と調査」(その手法や内容)

「事実確認と調査」によって、B。サブリーダーら9人もの人間がA。組合員が悪口を言ったことでA。組合員を嫌っており、A。組合員と和解はできない状態となってしまったので、両者をそのまま配置しておくことは業務の円滑な遂行を妨げるものであることは明らかであったことから、A。組合員を清掃業務に配置転換することの必要性が裏づけられたものである。

5 会社の団体交渉の誠実性

(1) 申立人の主張

下記アからエまでの行為が、不誠実性を基礎付ける。

ア 就業規則写しの不交付

会社は、労働委員会から就業規則の提出を求められ、平成27年7月6日に乙号証として提出しているが、申立人にはいまだ交付していない。

イ シフト削減、注意書交付の基礎資料の非開示

会社は、不当労働行為事件の証拠として業務報告や、業務日報を提出したが、申立人には団体交渉時に開示しなかった。

ウ B。統括責任者の団交出席拒否

B。統括責任者は、A。組合員ら3名に対してシフト削減を行った本人で、業務報告や業務日報の作成にも関与しており、会社の現場責任者であって、事情を最もよく知る者である。B。統括責任者が、業務多忙で団交出席の日程を確保できないことの客観的資料による証明も行われていない。申立人は、第1回団交からB。統括責任者の団交への出席を求めており、同氏の予定に合わせて団交を開催することも提案していた。

エ 会社の掲げる団交拒否理由の不当性

平成26年10月27日及び11月1日に、組合が会社に対し緊急団体交渉開催の申入れをしたが、会社は、業務多忙である旨を理由として団体交渉を拒否した。これまで会社からは、団交の期日を調整しようとして試みられたことはなく、業務多忙で期日が確保できないことについて、客観的資料に基づく証明が行われてもいない。

A₂ 組合員の清掃業務への配置転換処分とその後実施された「事実確認と調査」については、組合から緊急団交を申し入れたが、会社は期日調整にも応じずに団交を拒否し、いずれについても強行実施された。

(2) 被申立人の主張

下記アからエまでの行為は、不誠実性を基礎付けない。

ア 就業規則写しの不交付

会社は、労働委員会の要請に応え、乙号証として就業規則写しを提出しており、不相当に遅れたものではなく周知義務を果たしているし、不当労働行為意思も不存在なので、救済の利益はなくなった。

イ シフト削減、注意書交付の基礎資料の非開示

団体交渉時に内部文書を開示する義務はない。

ウ B₃ 統括責任者の団交出席拒否

B₃ 統括責任者は、S₁ だけでなく、H₁ のオートレース場やM₁ の競輪場の管理も担当し、極めて多忙であるので、会社が本来業務に集中するようにB₃ 統括責任者には指示している。団体交渉においてB₃ 統括責任者がいないことによる不都合は存しない。

エ 会社の掲げる団交拒否理由の相当性

会社は、組合から平成26年8月20日に団体交渉の申入れを受けてから、毎月1回の割合で団体交渉に応じており、次の団体交渉の期日が1か月以内に予定されている状況から、会社が準備の必要性や業務実行の観点から、組合の一方的な期日の要望に応じて、更に追加で別に団体交渉に応じるべき義務はない。また、会社と組合が団体交渉を継続している以上、救済の利益がないばかりか、会社には不当労働行為の意思も存しない。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、主としてS₁ 市周辺に居住、勤務する労働者で組織されている労働組合であり、昭和61年10月24日に結成され、申立時現在、組合員数は46人である。

なお、組合員のうち Y₁ 分会員は3人である。

【甲93、労働組合資格審査結果】

(2) 被申立人

会社は、平成3年9月5日に設立され、肩書地に本社を置き、イベント、広告及び宣伝の企画並びに建築物等の受付、案内、維持管理及び警備等を主たる業務とする株式会社である（従業員数は、正社員約30人、パート登録者約1,000人）。

会社は、S₁ 市が運営するS₁ 競輪場において、S₁ 市とS₁ 競輪開催業務等一括委託業務に関する基本契約を締結している C₁ から業務委託を受けて、受付案内、清掃及び建築物環境衛生管理業務並びに警備業務を行っている。

【甲3から甲7まで、B₅ 審問調書】

2 組合加入の経緯

(1) 組合員らのシフト削減による給与の削減

ア 平成26年4月29日、A₂ 組合員がB₃ 統括責任者に対し有給休暇が権利として認められるかを尋ねたところ、B₃ 統括責任者は本社に確認する旨回答した。

【甲 110 の 1】

イ 平成 26 年 6 月 2 日、会社が有給休暇に係る説明会を開いたところ、S 競輪場で働く従業員ら 15 人が集まった。会社から有給休暇に係る具体的な説明はなかった。会社の説明後、A₂ 組合員は就業規則や労働条件通知書の交付が受けられないかについて、A₃ 組合員はリーダーの業務内容及び手当について、A₄ 組合員は時給アップについて、B₁₀ 従業員はハローワークの求人票には有給休暇の記載があったが付与されないのかについて、各々会社に質問した。

【甲 95、甲 110 の 1、A₂ 審問調書】

ウ 平成 26 年 6 月 25 日から 27 日にかけて、B₃ 統括責任者は A₂ 組合員、A₃ 組合員及び A₄ 組合員に対し、会社が新たに評価制度を作ったこと、これによると 3 名の評価が低いことから、3 名の 7 月以降の勤務シフトを削減することを通告した。

【甲 110 の 1】

エ 平成 26 年 7 月 3 日、会社が 7 月の勤務シフトを発表したところ、A₂ 組合員、A₃ 組合員及び A₄ 組合員の勤務日数は前月と比べて減少され、それに伴い給与も減少された。

【甲 13、甲 55】

(2) A₂ 組合員ら 3 名の組合加入

平成 26 年 8 月 20 日、A₂ 組合員、A₃ 組合員及び A₄ 組合員は、前記(1)のシフト削減による給与の削減等を不服として組合へ加入し、組合は、同日、Y 分会が結成された旨の「分会結成通知書」、「団体交渉開催申入書」、「要求書」をまとめて会社に送付した。

【甲 14 から甲 16 まで、A₅ 審問調書】

3 就業規則など未制定段階での組合員らの雇用関係

(1) 組合員らの採用

ア A₄ 組合員は、求人情報誌にて会社の受付スタッフに係る求人広告を見て、会社の求人に応募し、面接及び研修を経て、平成 22 年 4 月 1 日、会社に採用された。

【甲 107】

イ A₂ 組合員は、会社の求人情報（受付業務、清掃業務の 2 種類の求人情報）を見て、平成 22 年 11 月 6 日、会社に採用された。なお、A₂ 組合員は、当初清掃スタッフとして会社に応募したところ、面接時に B₃ 統括責任者から特観スタッフとして働くことを勧められ、特観スタッフとして働くことになった。A₂ 組合員は、面接後、受付業務に係るマニュアルを用いて研修を受講し、仕事に就いた。

【甲 53、甲 109、A₂ 審問調書】

ウ A₃ 組合員は、会社の B₃ 統括責任者及び清掃・受付統括副責任者 B₁₁

(以下「B₁₁ 統括副責任者」という。) から誘われて、平成 25 年 1 月 30 日、会社に採用された。なお、面接時に B₃ 統括責任者から、特観スタッフとして働くことを指示された。

同日、A₃ 組合員は、研修を受講し、研修資料として共通研修マニュアルと特観スタッフ業務マニュアルを手交された。その共通研修マニュアルの業務概要ページには、A₃ 組合員の筆で「特観スタッフ」との書き込みがあり、また、「特

別観覧席の入場および再入場確認」の箇所及び「手荷物預かり所」の箇所に各々マル印が付されている。

【甲 94、甲 105、甲 100 の 1、甲 100 の 2】

(2) 組合員らが従事していた業務内容、勤務日、勤務時間及び給与

ア 組合員らの業務内容は、特別観覧席への客の入場を確認すること（以下「入場確認」という。）と客の手荷物を預かること（以下「手荷物預かり」という。）等であった。

【甲 8、甲 11、甲 53、甲 55】

イ 組合員らの勤務日は、競輪開催日（1月当たり約21日）内で、シフト表にて指定されるものであった。なお、競輪開催日ごとに、原則18人体制でシフトが組まれていた。

【甲 8、甲 11、甲 12、甲 55】

ウ 組合員らの勤務時間及び時給は、入場確認については、開場（9時30分）から12時30分までで日給が2,700円のもの、開場（9時30分）から15時30分までの日給5,100円のもの2パターンがあり、また、手荷物預かりについては、開場（9時30分）から閉場（16時45分）までで日給5,800円であった。

【甲 8、甲 11、甲 53、甲 55】

エ 前記アからウまでの内容は、書証として提出された求人誌の内容や入社時にA₃ 組合員が貸与された特観スタッフ業務マニュアルの内容と同一である。

【甲 8、甲 100 の 2】

(3) 労働契約書の交付及び就業規則の作成状況

ア A₂ 組合員ら3名との労働契約締結時、会社は、A₂ 組合員らに対し労働契約書又は労働条件通知書を交付していなかった。また、会社はS 競輪場で働く従業員に適用される就業規則を作成していなかった。

【甲 24、B₅ 審問調書】

イ 会社は、後記4(4)のとおり、就業規則を、平成26年12月22日に制定し、従業員に閲覧させた後、平成27年1月25日に施行した。

【甲 34、乙 7】

ウ 会社は、平成27年4月1日付けで従業員に対し労働条件通知書を交付した。なお、当時交付された当該労働条件通知書は使用者の記名押印を欠くものであり、使用者の記名押印された労働条件通知書は同年8月以降に交付された。

【甲 58 の 1 から 3 まで、甲 96】

4 A₂ 組合員の配置転換について

(1) A₂ 組合員の入社時の労働契約の内容

前記3のとおりである。

(2) 配置転換命令

ア 平成27年5月6日、会社はA₂ 組合員を、特観スタッフから清掃スタッフへ配置転換した。会社は、同日、A₂ 組合員に対し、平成27年5月度の勤務シフト表を交付した後、A₂ 組合員に対し、清掃スタッフの業務マニュアルを手交し、研

修を1時間程度行った。

【甲69、甲100の3、甲110の2、A₂ 審問調書】

イ 清掃スタッフの勤務時間は9時30分から18時30分まで、11時から18時30分までの2パターンがあった。A₂ 組合員が会社に対し、勤務時間を特観スタッフと同じ16時45分までとしてほしい旨要求すると、会社はこれを認めた。

【甲110の2、A₂ 審問調書、B₅ 審問調書】

(3) いわゆる配置転換命令の必要性

ア 従業員らからB₄ リーダー及びB₆ サブリーダーへのA₂ 組合員に係る相談

平成26年6月ころから、A₂ 組合員らと他の特観スタッフの間でトラブルが生じており、従業員らは、B₄ リーダーに相談していた。また、同年11月ころからは、従業員らは、B₆ サブリーダーに相談していた。

【B₆ 審問調書】

イ B₆ サブリーダーらから会社への上申書及び報告書の提出

(ア) 平成27年4月20日、B₆ サブリーダー、B₄、B₁₂、B₁₃及びB₁₀（以下「B₆ サブリーダーら」という。）は、B₅ 執行役員に対し、特観スタッフのうち9人がA₂ 組合員及びA₄ 組合員の解雇を求めている旨のB₆ サブリーダーのみが署名した2枚組みの「上申書」を提出した。その際、B₆ サブリーダーらは、会社が「上申書」を受け入れない、または事実関係の調査確認が長くかかるのであれば9人は5月から仕事には来ない旨発言した。

B₅ 執行役員が、2人を同時に解雇することは不可能であるが、どちらか1人であれば異動させることはできる、特に問題のあるほうはどちらかと尋ねると、B₆ サブリーダーらは、1人であればA₂ 組合員から先に対応してもらいたい旨回答したため、その場でA₂ 組合員を異動させることに決し、B₅ 執行役員はB₆ サブリーダーらに対し、A₂ 組合員に対する不満を個々に記した書面の提出を求めた。

【乙27、B₆ 審問調書、B₅ 審問調書、B₃ 審問調書】

(イ) 平成27年4月26日及び同月27日、B₉ ら会社従業員は、B₅ 執行役員に対し、前記書面を個別に提出した。平成27年4月28日及び同月29日、B₅ 執行役員は、B₉ ら会社従業員から事情を聴取したうえで、改めて自らタイプして報告書を作成し、各人からの署名押印を受けた。

【乙24から乙26まで、B₆ 審問調書、B₅ 審問調書】

(4) 配置転換の根拠としての就業規則

ア 制定時、従業員の閲覧に供した就業規則の内容

平成26年12月22日、会社は、S 競輪場で働く従業員に適用される就業規則を制定した。会社は、同日から26日までの間、従業員に対して就業規則を閲覧させるため詰め所に備え置いた。この時点では、第6条（職務）、第7条（労働時間及び休憩）となっていた。

【甲34、甲35、甲40、甲91、甲105】

イ 実際に施行された就業規則の内容（乙第7号証として提出のあった就業規則の内容）

平成27年1月25日、会社は、就業規則を施行した。平成27年7月6日に書証として提出された就業規則では、第6条（職務）の次に第7条として次の規定が記載されていた。

第7条 会社は、業務に必要な場合は、S 競輪場内で従業員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。この場合、労働者はS 競輪場で正当な理由なくこれを拒むことはできない。

なお、（労働時間及び休憩）は、第8条となっていた。また、この就業規則には、労働基準監督署の受付印がなかった。

【乙7】

5 A₂ 組合員、A₃ 組合員及びA₄ 組合員に対するシフト削減に伴う給与削減

(1) A₂ 組合員らの入社時の労働契約の内容
前記3のとおりである。

(2) シフトの作成方法

ア 採用面接時、A₂ 組合員がB₃ 統括責任者に対し「月10万円はほしい」と伝えたところ、B₃ 統括責任者は「そのくらいの分はシフトに入れる」と答え、実際会社はその申出に沿うようにシフトを作成し、その作成方法は平成26年6月まで継続されていた。

【甲13、甲33、甲55、甲109、A₂ 審問調書】

イ 採用面接時、A₃ 組合員がB₃ 統括責任者に対し「扶養の範囲におさまるように月8～9万円位稼ぐ形で仕事をしたい」と伝えたところ、B₃ 統括責任者はその申出に沿うようにシフトを作成した。その後、A₃ 組合員が平成25年12月に離婚した際、A₃ 組合員がB₁₁ 統括副責任者に対し「今後は一月当たり10万円位稼げるようにシフトを入れてください」と伝えたところ、会社はその申出に沿うようにシフトを作成し、その作成方法は平成26年6月まで継続されていた。

【甲13、甲33、甲55、甲94】

ウ 採用面接時、A₄ 組合員が会社に対し「月10万円位はほしい」と伝えたところ、会社はその申出に沿うようにシフトを作成し、その作成方法は平成26年6月まで継続されていた。

【甲13、甲33、甲55、甲95、甲107】

(3) シフト削減

ア A₂ 組合員、A₃ 組合員、A₄ 組合員の平成26年6月度から同年11月度の勤務シフト表の勤務日数及び出勤率は以下のとおりである。

	シフト更新日	競輪開催日数	A ₂ 組合員		A ₃ 組合員		A ₄ 組合員	
			勤務日数	出勤率※	勤務日数	出勤率※	勤務日数	出勤率※
平成26年6月 (6月5日～7月6日)	5月31日	27日	22日	81%	23日	85%	23日	85%
同 年 7月 (7月10日～8月3日)	7月3日	20日	10日	50%	11日	55%	10日	50%
同 年 8月 (8月8日～9月1日)	8月2日	22日	10日	45%	12日	55%	13日	59%
同 年 9月 (9月5日～9月30日)	8月30日	17日	9日	53%	10日	59%	9日	53%
同 年 10月 (10月1日～11月3日)	9月29日	26日	18日	69%	20日	77%	17日	65%

同 年 11 月 (11月7日～12月2日)	11月3日	21日	17日	81%	17日	81%	17日	81%
---------------------------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

※出勤率＝勤務日数÷競輪開催日数（％表示、小数点以下第1位四捨五入）

【甲 55】

イ A₂ 組合員、A₃ 組合員、A₄ 組合員の平成 26 年 4 月分から同年 11 月分までの給与支払額は以下のとおりである。なお、A₂ 組合員及び A₃ 組合員の平成 26 年 4 月分から同年 7 月分までの給与は日給払いのみで交通費の支給はなく、同期間の控除額は、雇用保険料のみであった。また、A₄ 組合員の平成 26 年 4 月分から 7 月分までの給与は同じく日給払いのみで交通費の支給はなく、同期間の控除額は、源泉徴収税額、社会保険料及び雇用保険料であった。

	A ₂ 組合員	A ₃ 組合員	A ₄ 組合員
平成 26 年 6 月	92,300円	100,500円	108,700円
同 年 7 月	67,100円	69,800円	56,500円
同 年 8 月	67,700円	62,600円	76,200円
同 年 9 月	47,700円	53,500円	47,700円
同 年 10 月	83,100円	91,600円	83,100円
同 年 11 月	84,400円	83,400円	(不詳)

【甲 13、甲 33、甲 53】

(4) A₂ 組合員らの勤務態度、成績の状況

ア シフト削減前の A₂ 組合員らの勤務態度

(ア) A₂ 組合員が、平成 26 年 1 月から 6 月までの間に、カウンターにひじをつけて正面を向いていなかった、南手荷物預かり所で新聞を見ていた、客から態度が悪いと苦情があったとの事実は、各認めることができる。

【乙 4、乙 10、乙 16、乙 18】

(イ) A₃ 組合員が、平成 26 年 5 月に、客に対する言葉遣いが悪かった、大声で私語をしたとの事実は、各認めることができる。

【乙 5、乙 12、乙 18】

(ウ) A₄ 組合員が、平成 25 年 5 月から平成 26 年 4 月までの間に、客とトラブルがあった、他のスタッフとトラブルがあった、上司の指示に従わなかったとの事実は、各認めることができる。

【乙 6、乙 11、乙 13、乙 17】

イ B₃ 統括責任者から A₂ 組合員らへの注意の態様

B₃ 統括責任者は、A₂ 組合員らに対し、前記アの勤務態度について注意をしていたが、いずれも口頭によるものであった。

【乙 11、乙 13、乙 17】

ウ 評価制度の不存在

B₃ 統括責任者は、前記 2 (1)ウのとおり、A₂ 組合員らの平成 26 年 7 月のシフトを削減するのは、会社が新たに評価制度を作ったこと及びこれによると 3 名の評価が低いことが理由である旨説明したが、実際には会社に評価制度は存在しなかった。

【B₃ 審問調書】

エ 勤務日数の回復

平成 26 年 9 月 25 日に第 1 回団体交渉が実施され、同月 29 日に会社は、勤務シフト削減を継続すれば会社としてリスク（労働委員会等で争われること等）があるとして、A₂ 組合員らの 10 月分の勤務シフト表の作成にあたり勤務日数がある

程度元に戻した。従前どおりに回復したのは、11月分の勤務シフトからである。

【乙9、B3 審問調書】

(5) 組合活動との関連

A₂ 組合員は、シフトが削減された理由は、前記2(1)イの説明会にて有給休暇につき質問したことや、やりとりを録音したことからであるものと理解している。

A₂ 組合員らは、シフト削減が開始された平成26年6月時点では組合活動（その準備活動を含む）を行っておらず、組合活動を開始したのは組合に加入した平成26年8月20日以降のことである。

【A₂ 審問調書、A₅ 審問調書】

(6) シフト削減に伴う損害金

ア 会社の提案

組合が平成27年4月21日の第8回団体交渉で要求していたシフト削減に伴う損害金（シフトが削減されなければ受領するはずであった賃金相当額と支給額との差額）及びその補償額について、会社は、以下のとおり回答した。

		A ₂ 組合員	A ₃ 組合員	A ₄ 組合員
損害金	7月分	27,600円	32,700円	49,100円
	8月分	29,000円	45,700円	45,700円
	9月分	13,600円	23,800円	30,300円
	10月分	8,500円	0円	20,100円
	合計	78,700円	102,200円	145,200円
補償額	合計額の90%の金額	70,830円	91,980円	130,680円

【甲53】

イ 交渉の経緯

(ア) 平成27年6月4日、会社は、第9回団体交渉時に決定したA₂ 組合員、A₄ 組合員及びA₃ 組合員のシフト削減に伴う損害金の支払に係る「労働協約（原案）」を組合に対し提案した。

これによると、会社が支払うべき金額は、前記アのとおりA₂ 組合員が70,830円、A₃ 組合員が91,980円、A₄ 組合員が130,680円であった。

【甲61】

(イ) 平成27年6月11日、組合は、前記(ア)の「労働協約（原案）」に対し、会社が支払うべき金額は、A₂ 組合員が損害金78,700円のうち70,830円、A₃ 組合員が損害金102,200円のうち91,980円、A₄ 組合員が損害金145,200円のうち130,680円とする、損害金を併記した案を会社に提案した。

【甲62】

(ウ) 平成27年6月12日、会社は、本件事件に関する事実それ自体（会社が組合員に対して、「新たな評価制度を作った」、「あなた方は評価が低い」等と通告し、組合員の勤務シフトを減少し、勤務日を減少させて賃金を削減した事実それ自体）も守秘義務の対象とすることを求めた。

【甲63、甲64、甲65】

(エ) 平成27年7月3日、組合は、会社が協定書作成の段階になって、新たに本件事件に関する事実それ自体に対しても守秘義務を求めることは、会社の団体交渉に対する不誠実な姿勢を象徴的に示すものである、として、もって交渉は打ち切られた。

【甲65から甲68まで】

6 会社の組合に対する支配介入行為の存否

(1) A₂ 組合員ら3名についてのシフト削減

会社が、A₂ 組合員ら3名に対して平成26年7月分から同年10月分までのシフトを削減したこと、シフト削減に伴い同人らの給与も減少したこと、削減に際しB₃ 統括責任者は「会社は評価制度に基づき削減した」旨の説明を行ったこと、事実として評価制度は存在しなかったこと、A₂ 組合員ら3名は平成26年8月20日の組合結成までは組合活動（その準備活動を含む）を行っていないこと、会社と組合間では3名の給与減少額（その90%）が定まっていたこと、の各事実は、前記2(1)ウ及びエ並びに前記5(3)ア及びイ、(4)ウ及びエ、(5)並びに(6)ア及びイ記載のとおりである。

(2) 注意書の交付

ア 注意書交付に係る事実の存否

会社は、平成26年10月25日、同年12月23日及び平成27年1月20日にA₂ 組合員に対し、平成27年4月6日にA₂ 組合員とA₄ 組合員に対し注意書を交付したが、各交付の原因となった事実の存在は認めることができる。

【甲25、甲41、甲49の1、2、甲60、乙4、乙5、乙10、乙11、乙20から22まで】

イ 注意書交付の根拠

B₃ 統括責任者は、注意書交付は、口頭で注意するのと同じように書面で記録としてとっておく趣旨のもので、処分ではないと証言した。

【B₃ 審問調書】

ウ 非組合員に対する注意書の交付

B₃ 統括責任者は、第2回審問期日までに18枚の注意書を発行しており、非組合員に対しても13枚発行していると証言した。

【乙1、乙2、B₃ 審問調書】

エ 平成27年4月6日の注意書交付の原因となる事実

平成27年4月4日の朝礼時に、B₅ 執行役員から従業員に対し、今年度から有給休暇が取得可能となり、制服ももう1着貸与することになった旨の連絡があった。その後、A₂ 組合員とA₄ 組合員は、すでに始業しているのに、同僚十数人に、自らの組合活動の成果として有給休暇制度が導入され、制服のもう1着貸与が実現した旨発言し、A₄ 組合員が従業員のB₁₀ に対し、同人が過去に組合活動を否定する発言を行った旨追及し、言った言わないの口論が生じた各事実は、認めることができる。

【乙10、乙11、乙22、B₆ 審問調書】

(3) 労働者代表選出選挙における会社の対応

ア 労働者代表選出選挙に際してのB₂ 管理部長の発言

平成26年10月25日、朝礼においてB₂ 管理部長から、現在パート・アルバイトの就業規則がないので、これを作るにあたり、全従業員の承諾を得るための代表者を決めたい、会社としてはリーダーのB₄ さんを選出したい旨の発言があったことは、認めることができる。

なお、A₃ 組合員を含む組合員が、労働者代表選出選挙に立候補する旨申し出たのは、翌日の同月26日のことであった。

【甲109、甲110の1、A₅ 審問調書】

イ 労働者代表選出選挙における投票用紙への加工

(ア) 平成26年11月1日から3日にかけて、会社は就業規則作成に必要な意見聴

取のための労働者代表選出選挙を実施した。その際に従業員に配布された投票用紙の一部には赤色の印と青色の数字が記されていた。

【甲 36、甲 94、甲 110 の 1】

- (イ) 会社は、赤色の印は投票用紙を裁断する便宜のため、青色の数字は二重投票を防ぐための整理番号であると説明する。一方、組合は、投票者と投票先を特定し、組合員立候補者の選出を妨害する工作であると主張するが、証明されていない。

【甲 110 の 1、A₅ 審問調書】

- (ウ) 平成 26 年 11 月 7 日、会社が開票したところ、有効投票権者 71 人中投票者は 60 人であり、B₄ 従業員が 50 票、A₃ 組合員が 5 票、棄権が 4 票、無記入 1 票であった。

【甲 94】

(4) 就業規則写しの交付拒否発言とその拒否理由

ア 会社は、平成 26 年 12 月 24 日以降、組合からの就業規則写し交付要求を一貫して拒絶している。平成 27 年 6 月 8 日に行われた 1 号事件の第 1 回調査において、審査委員から会社に対し就業規則の提出を求めたところ、会社は当初は抵抗したものの、平成 26 年 7 月 6 日に書証（乙第 7 号証、ただし、労働基準監督署の受付印は存しない。）として当委員会に提出されたが、組合に対してはいまだ交付されていない。

【甲 46、乙 7、当委員会に顕著な事実】

イ 平成 27 年 1 月 28 日に実施された第 5 回団体交渉の場において、B₂ 管理部長は、「社員の過半数が入っている会社の組合なら就業規則を交付するが、3 名の社員しか入っていない組合には交付しない」旨発言した。

会社は、当該発言はその場で撤回されている旨主張しているが、撤回の事実について証明されていない。

【甲 56、甲 95、甲 108、A₅ 審問調書】

(5) 団体交渉の席上での退席発言

平成 27 年 2 月 27 日に実施された第 6 回団体交渉の場において、冒頭、B₂ 管理部長は「対応責任者がいないので、団体交渉を終了して退席する」旨の発言をした。しかし、当日は実際 2 時間にわたりシフト減少に基づく賃金問題等を検討する団体交渉が行われた。

【甲 57】

(6) 不当労働行為救済の申立て

組合は、会社を被申立人として、平成 27 年 3 月 16 日に、就業規則写しの交付や誠実団交等を求めて、当労働委員会に不当労働行為救済の申立てを行い、同年 4 月 17 日付けで、当委員会から会社に対し、同月 22 日を提出期限として、申立人の主張に対する被申立人の主張に係る書面について提出を要請する文書が発せられている。

【当委員会に顕著な事実】

(7) A₂ 組合員の配置転換

ア 会社と A₂ 組合員に対立する従業員らとの間での先立つ異動決定

この事実は、前記 4 (3) イ (ア) 記載のとおりである。

イ 異動を決定した後の報告書作成

この事実は、前記 4 (3) イ (イ) 記載のとおりである。

ウ 事情を隠した事実確認と配置転換処分

B₅ 執行役員及びB₃ 統括責任者が、平成 27 年 5 月 5 日、A₂ 組合員に対し「9 名の従業員から苦情の手紙が届いているが、心当たりはないか」と苦情の相手方、内容や日時を明らかにすることなく、手紙の現物を示すこともなく、事実確認を行ったうえで、翌日の同月 6 日、A₂ 組合員に対し「次のシフトから清掃に異動させる」として、特観スタッフから清掃スタッフへの配置転換処分を行った。

【甲 69、甲 70、A₂ 審問調書】

エ 配置転換後の「事実確認と調査」（その手法や内容）

(ア) 「事実確認と調査」までの経緯

a 平成 27 年 5 月 12 日付けで、会社はA₂ 組合員に対して、前記 4 (2) の配置転換の事実確認として当事者出席による「事実確認と調査」を実施するためA₂ 組合員の出席を求めた。

【甲 73、甲 77】

b 平成 27 年 5 月 14 日以降、組合及びA₂ 組合員の代理人は、前記 4 (2) の配置転換の撤回及びこれに係る資料開示、「事実確認と調査」への弁護士の同席並びに「事実確認と調査」の中止等を要求したが、会社はこれらを全て拒否した。

【甲 76、甲 80、甲 81、甲 82、甲 83、甲 86、甲 87】

c このころ、A₂ 組合員は、体調が優れず通院中であり、会社にも「事実確認と調査」に欠席したい旨連絡していたにもかかわらず、会社は、A₂ 組合員に対し業務命令として「事実確認と調査」に出席させた。

【甲 78、甲 109、甲 110 の 2】

(イ) 「事実確認と調査」

a 平成 27 年 5 月 22 日から 6 月 2 日にかけて計 5 回、会社は、前記 4 (2) の配置転換の原因となったA₂ 組合員のパワハラ行為についての「事実確認と調査」を実施した。

【甲 109】

b A₂ 組合員（全部出席）以外の「事実確認と調査」出席者は、1 回目がB₅ 執行役員及びB₃ 統括責任者並びに会社従業員のB₆ サブリーダー、B₁₂、B₁₀ 及びB₁₃、2 回目が 1 回目出席者に加えて会社従業員のB₄、3 回目がB₅ 執行役員及びB₃ 統括責任者、4 回目及び 5 回目がB₃ 統括責任者であった。

【甲 109】

c 1 回目及び 2 回目の「事実確認と調査」の方法は、B₅ 執行役員及びB₃ 統括責任者が進行役となり、会社側がまとめた書面を提示して、それについて当事者同士が口頭でやりとりすることに終始した。なお、B₅ 執行役員及びB₃ 統括責任者が、当事者同士のやりとりを制止することはなかった。また、提示された資料は、当日の「事実確認と調査」終了時に回収された。

【甲 106、甲 109、B₅ 審問調書】

d A₂ 組合員は、1 回目及び 2 回目の「事実確認と調査」を録音していた。

【甲 106、甲 109、A₂ 審問調書】

e 2 回目の「事実確認と調査」中に、会社従業員のB₁₂ から「言ってたよね。じゃあ、つぶれちゃったらどうしてくれるの、うちの働くところ。どうしてくれる？賠償だよ、もうそうになったら。」との発言があった。

【甲 106】

f 2 回目の「事実確認と調査」中に、B₆ サブリーダーから「強いね、心。

私こんなこと言われたら、とてもじゃないけど会社いられないよ。」との発言があった。

【甲 106、B。審問調書】

7 会社の団体交渉の誠実性

(1) 交渉担当者

ア 組合は、第1回団体交渉申入れ時からB₃ 統括責任者の団体交渉出席を求めているが、会社は、一貫して拒否している。

【甲 15、26、31、46】

イ B₃ 統括責任者は、S 競輪場の受付及び清掃業務の管理業務を行っており、具体的には、各スタッフの採用、教育、指導等を行っている。B₃ 統括責任者は、前記の組合員らのシフト削減や注意書交付をした会社側当事者である。

【甲 110 の 1、B₃ 審問調書】

ウ B₅ 執行役員は、会社の団交責任者であるが、平成 26 年 10 月に入社しているため、シフト削減等を直接経験していない。

【B₅ 審問調書】

(2) 交渉内容の進捗状況

ア 団体交渉の経過

実施日 (会社交渉担当者)	交渉項目	会社の対応
【第1回】 平成26年9月25日 (・B ₁ 代表取締役 ・B ₂ 管理部長 ・会社代理人弁護士)	①労働条件通知書の作成及び交付、②評価制度の明示、③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、④就業規則の作成及び届出、⑤パワハラの中止、⑥賃金体系及び昇給制度の明示、⑦超過勤務に対する賃金支払、⑧賃金支払日を翌々月から翌月に変更、⑨交通費の支給、⑩制服支給制度の改善、⑪食事代の強制天引きの廃止、⑫社会保険加入希望者への対応、⑬B ₃ 統括責任者の団交出席要求。	
【第2回】 同年10月24日 (・B ₂ 管理部長 ・会社代理人弁護士)	①労働条件通知書の作成及び交付、②評価制度の明示、③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、④就業規則の作成及び届出、⑬B ₃ 統括責任者の団交出席要求。	平成26年11月3日に会社は組合員ら3名のシフトを元に戻した。
【第3回】 同年11月20日 (・B ₂ 管理部長 ・会社代理人弁護士)	⑭緊急団体交渉申入れの会社拒否への抗議、⑮注意書の撤回、⑯労働者代表選出選挙の撤回及びやり直し、⑰就業規則届出に必要な労働者代表の意見聴取。	
【第4回】 同年12月25日 (・B ₂ 管理部長 ・会社代理人弁護士)	③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、④就業規則の作成及び届出、⑮注意書の撤回、⑱就業規則の写しの交付。	会社は就業規則を平成26年12月22日に制定し、平成27年1月25日に実施した。
【第5回】 平成27年1月28日 (・B ₂ 管理部長 ・会社代理人弁護士)	③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、④就業規則の作成及び届出、⑬B ₃ 統括責任者の団交出席要、⑮注意書の撤回、⑱就業規則の写しの交付。	(B ₂ 管理部長による就業規則不交付発言)

【第6回】 同 年 2月27日 〔・ B ₂ 管理部長〕 〔・ 会社代理人弁護士〕	①労働条件通知書の作成及び交付、②評価制度の明示、③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、⑤パワハラの中止、⑥賃金体系及び昇給制度の明示、⑧賃金支払日を翌々月から翌月に変更、⑨交通費の支給、⑩制服支給制度の改善、⑪食事代の強制天引きの廃止、⑫社会保険加入希望者への対応、⑬注意書の撤回、⑭労働者代表選出選挙の撤回及びやり直し、⑮就業規則の写しの交付、⑯有給休暇。	
【第7回】 同 年 3月26日 〔・ B ₅ 執行役員〕 〔・ 会社代理人弁護士〕	①労働条件通知書の作成及び交付、②評価制度の明示、③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、④就業規則の作成及び届出、⑤パワハラの中止、⑥賃金体系及び昇給制度の明示、⑦超過勤務に対する賃金支払、⑧賃金支払日を翌々月から翌月に変更、⑨交通費の支給、⑩制服支給制度の改善、⑫社会保険加入希望者への対応、⑬注意書の撤回、⑭就業規則の写しの交付、⑯有給休暇。	平成27年4月1日付けで会社は仮の労働条件通知書を交付。 平成27年4月以降に会社は、希望者に制服の2着目貸与を認め、有給休暇を付与した。
【第8回】 同 年 4月21日 〔・ B ₅ 執行役員〕 〔・ 会社代理人弁護士〕	②評価制度の明示、③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、⑧賃金支払日を翌々月から翌月に変更、⑬B ₃ 統括責任者の団交出席要求 ⑮注意書の撤回、⑯有給休暇。	
【第9回】 同 年 5月27日 〔・ B ₅ 執行役員〕 〔・ 会社代理人弁護士〕	③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、⑮注意書の撤回、⑯有給休暇、⑳A ₂ 組合員の配置転換、㉑事実調査と確認。	
【第10回】 同 年 7月7日 〔・ B ₅ 執行役員〕 〔・ 会社代理人弁護士〕	①労働条件通知書の作成及び交付、③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償、⑯有給休暇、㉑事実調査と確認。	平成27年8月以降に会社は正式な労働条件通知書を交付。
【第11回】 同 年 8月21日 〔・ B ₅ 執行役員〕 〔・ 会社代理人弁護士〕	③勤務シフト削減の撤回及びこれに伴う給与削減分の補償。	

月1回程度団体交渉は開催されているが、前記A₂ 組合員の配置転換、A₂ 組合員らに対するシフト削減に伴う給与削減並びに会社の組合に対する支配介入行為に係る交渉事項については、妥結に至っていない。

【甲16、甲46、甲56、甲57、甲95、甲97、甲98、甲108、B₅ 審問調書】

イ 組合からの緊急団体交渉申入れに対する会社の対応

(ア) 平成26年10月27日、組合は、前記6(2)アの「注意書」に対し、団体交渉を申入れたが、同月28日、会社は、業務多忙のため対応できかねる旨回答した。

【甲26、甲27】

(イ) 平成26年11月1日、組合は、会社の対応に抗議し、団体交渉を再度申入れたが、同月5日、会社は、緊急の必要性がないこと、次回交渉日までの別の交渉日を設定できない旨回答した。

【甲30から甲32まで】

ウ 第6回団体交渉における会社の回答

第6回団体交渉(平成27年2月27日)の冒頭において、会社は、B₂ 管理部長の退任により今日の団交では回答ができない、あくまで組合が回答を求めるなら、団交を終了して会社は退席しなくてはならない旨発言した。

しかし、会社は退席することなく、その日の団交は行われた。

第5 当委員会の判断

1 就業規則など未制定段階での組合員らの雇用関係

A₂ 組合員の入社年月日は平成 22 年 11 月 6 日、A₄ 組合員は平成 22 年 4 月 1 日、A₃ 組合員は平成 25 年 1 月 30 日であり、いずれも入社後 1 年間以上の期間を経過しており、この間、雇用契約の更新その他雇用契約の内容を見直す機会を持たれていない。

3 名は、求人情報誌の広告や求人情報を見るか、社員から勧誘を受ける等して応募してきており、会社による面接と事前研修を経て就業している。仕事の内容は、3 名のいずれも「特観スタッフ」と呼ばれ S 競輪場の観客の「特別観覧席への入場確認」と「手荷物預かり」とを担当し、基本的に 18 人体制で、「入場確認」は、開場（9 時 30 分。以下同じ。）から 12 時 30 分まで日給 2,700 円と開場から 15 時 30 分までの日給 5,100 円の 2 パターン、「手荷物預かり」は開場から閉場（16 時 45 分）までの日給 5,800 円である。

上記の内容は、求人誌の記載（受付スタッフ、仕事①入場口でお客様のお出迎えとお見送りや、案内所でのお客様対応など。②指定席の販売窓口や、お客様の手荷物をお預かりする業務など）の表示とも合致し、会社が提示したポジション欄とも一致し、加えて、入社時に A₃ 組合員が貸与された業務マニュアルの表示とも合致する。

特に、A₃ 組合員の共通研修マニュアルの業務概要の頁には、A₄ 組合員や A₂ 組合員に後れて平成 25 年 1 月に入社した A₃ 組合員による「特観スタッフ」との書き込みがあり、(e) 特別観覧席の入場及び再入場確認、(f) 手荷物預かり所に各○印が付されている（なお、(d) 特別観覧席入場券発売窓口には○印が付されていないが、これは、当該ポジションが「公金を扱うため限定したスタッフが担当」するからであるものと考えられる。）。

A₃ 組合員にあっては、事前研修時のほかには上記の書き込みを行う特段の理由はなく、かつまた上記の書き込みは会社からの説明がなければ書き込めなかったものである。入社に後れる A₃ 組合員にあって上記のとおりである以上、先立つ A₄ 組合員及び A₂ 組合員にあっては同様の入社時合意が成立していたものと推認することができよう。

勤務日については、競輪開催日（1 月当たり約 21 日）で、シフト表で指定されるものであり、一日の労働時間は 3 時間から 6 時間 30 分までということで、一週間の所定労働時間が同一の事業場に雇用される通常の労働者の所定労働時間に比し短いので、3 名はいずれも短時間労働者に当たるものである。

してみると、会社と 3 名との間には、その各入社時において期間の定めのない短時間労働者としての雇用契約関係が成立し、その職務内容は S 競輪場における特観スタッフとしての勤務条件であり、勤務日は 1 月当たり約 21 日間開催される競輪開催日でシフト表により指定される日にちである。

ところで、会社は、「採用面接時に、業務について、清掃と受付両方の業務を行うと説明して採用している」、「採用面接時に、勤務可能日の内の半分以上は勤務できますと説明して採用している」と主張しているが、いずれも A₂ 組合員らの勤務の実態に相反するものであり、B₃ 統括責任者及び B₅ 執行役員の証言以外には、これを支持する客観的な事実や証拠方法が見当たらないので、会社の主張は採用することができない。

以上のとおりに、会社との間ではすでに 3 名の入社時に上記の内容で合意による雇

用契約関係が成立しているものと推認されるところ、労働条件通知書が平成 27 年 4 月 1 日付けで初めて 3 名に対して発せられ、就業規則が平成 27 年 1 月 25 日に実施されたことは組合も争ってはいないが、その各内容については、上述のとおり認定される雇用関係と対比しつつ判断をする必要がある。

2 A₂ 組合員の配置転換について

A₂ 組合員については、平成 22 年 11 月 6 日の入社日以降 4 年 6 か月にわたり、前項において認定した S 競輪場における特観スタッフとして勤務してきたことは、当事者間において争いがない。

そして、会社は A₂ 組合員に対し、平成 27 年 5 月 6 日に、S 競輪場の清掃スタッフとして勤務する配置転換を行ったことも、当事者間に争いはない。

A₂ 組合員の入社時に合意された職務内容が「S 競輪場における特観スタッフ」であったことは、前記 1 認定のとおりである。

ところが、会社は、同人については受付業務以外の仕事を指示する必要性があったこと、採用時に労働契約の内容として受付業務のみを行うという説明はしていないこと、配置転換にあたり清掃業務の一般のシフトにはない午後 4 時 45 分までの勤務とするという特段の配慮を行っていること、他にも兼務する従業員がいること、配置転換について就業規則第 7 条に根拠を有すること、などと配置転換の合理性を基礎づける事情を主張する。

そこで、以下順に検討する。

(1) A₂ 組合員に受付業務以外の仕事を指示する必要性の存否

会社は、上記の必要性の具体的な内容としては、平成 27 年 4 月 20 日に B₆ サブリーダーが、B₄、B₁₂、B₁₃、B₁₀ を伴って、B₅ 執行役員に対して、B₆ サブリーダーが署名した 2 枚組みの上申書面を手交し、「いれられない場合には 5 月頭から上申に賛同する 9 名は出社しない」と申し述べ、A₂ 組合員及び A₄ 組合員の解雇を前提とする処遇を要求したので、会社としては 23 名のスタッフ中の 9 名が直近する 5 月頭に辞めたら S 競輪場における会社の受託業務が崩壊し、会社は C₁

から業務受託を解消される危機的状況に至るので、やむなく A₂ 組合員に対して受付業務以外の仕事を指示したものであって、必要性があったものであると主張する。

なるほど確かに前同日における B₆ サブリーダーらの会社に対する申し出は強硬であり、同年 5 月頭から B₆ サブリーダーら 9 名が出社しない場合の会社の受託業務運営が困難を極めたであろうことは、容易に推認できるところではある。

しかしながら、前同日における B₅ 執行役員と B₆ サブリーダーらのやりとりは、B₅ 執行役員が「事実関係を調査し確認するのに 1 か月から 2 か月はかかる」と応答し、B₆ サブリーダーが「そんな悠長には待てない」、「対応してくれないなら 9 名は辞める」との話になり、B₅ 執行役員が提案した「2 人を同時に辞めさせることはできないが、特に問題のある方はどっちだ、どちらか 1 名を異動させることはできる」との話に応じて、B₆ サブリーダーが同行した 4 名と相談のうえ「1 人だったら A₂ さんだ」として、A₂ 組合員の異動が事実上その場で決せられたことが認められる。

9 名の者からの A₂ 組合員にかかる報告書面の作成及び提出は、前同日以降のことであり、前同日時点では事実関係の調査や確認は行われないうちに、A₂ 組合員の異動が決められてしまっている。

A₂ 組合員に異動を指示した平成 27 年 5 月 6 日以前に、会社から A₂ 組合員本人

に対して事実関係の調査や確認の作業が行われたことはない。

S 競輪場における特観スタッフの間では、平成26年6月ころから労働者間でトラブルが生じていた。これは、A₂組合員らが有休問題等を発問し、会社がA₂組合員らにシフト削減に伴う給与削減を始めた時期に一致する。

平成26年秋（10月又は11月）ぐらいからは、B₆サブリーダーに対して、複数の従業員からA₂組合員らとの業務中の対応についての相談が上がってきていた。これは、A₂組合員に対して会社から注意書が交付され始めた時期に一致する。

なかでも、平成26年10月25日のA₂組合員に対する注意書の「同僚に対する誹謗中傷」の記載は、すでに当時において、会社は、A₂組合員がほかの労働者に対して、会社が言うところのパワハラ行為を行い、対立していることについての会社の認識をあらわすものとなっている。

すなわち、会社は、B₆サブリーダーらから上申書をもってA₂組合員及びA₄組合員の解雇を前提とする処遇を要求された平成27年4月20日にずっと先立つ平成26年6月または平成26年秋ころには、A₂組合員らの業務中の行動が現に他の従業員との間でのトラブルに発展していることを、十分に把握し得たものである。

A₂組合員に受付業務以外の仕事を指示する必要性は、平成27年4月20日当日の会社の都合以外には存在しない。

S 競輪場における受付業務を担う従業員間のトラブルを把握しうる会社としては（ことにA₂組合員らに対しシフト削減に伴う給与削減を行い、A₂組合員及びA₄組合員に対し新たに注意書を発出する扱いにより受付業務の中に緊張状態を持ち込んだ会社としては）、従業員間の緊張状態を適切に環境調整して、平成27年4月20日の一日限りでA₂組合員の異動を事実上決するような事態には至らないように取り扱うべきであったし、取り扱うことができる可能性が十分に存したものである。平成27年4月20日の一日限りでの状況から、配置転換の必要性を主張する会社の立論は、全体観察において欠けるところがあるものと評せられ、当時の会社の立場からは、A₂組合員に対し受付業務以外の仕事を指示する必要性は、存してはいなかったものと判断される。

なお、会社は、異動指示後に行った「事実確認と調査」によって、A₂組合員の異動の必要性が確認できたとも主張するが、そもそもが平成27年4月20日にA₂組合員の異動を事実上決した後に、B₆サブリーダーらに対してA₂組合員の異動の合理性を裏づける報告書面の提出を求めると同時に、B₆サブリーダーらA₂組合員と対立する複数名の従業員を同席させて行う事情聴取の活動は、会社におけるA₂組合員を元に戻すことを予定しない「事実確認と調査」に名を借りた現状を固定化する活動であり、実際にもA₂組合員と対立する従業員らとの間では言い分が対立したばかりであって何ら事実関係は詳らかにされなかったものである。

- (2) A₂組合員の採用時には受付業務のみを行うスタッフという説明をしてはいないとの主張

前記1認定のとおり、A₂組合員は「S 競輪場における特観スタッフ」として採用されている。

会社が主張する「それぞれの仕事を平準化するため仕事を移動する必要があること」、「清掃業務も受付業務も専門的な知識経験を必要としない単純作業であり、専門化するメリットがなく、両者の移動を前提とする労働契約であることが合理的であること」、「従前から兼務する従業員が複数存在すること」などは、いずれも会社から見たA₂組合員の配置転換を正当化しようと試みる弱い理由にはなったとしても、会社とA₂組合員との間の時間的にも先立つ雇用契約を覆すに足りるほど

の理由たり得ないことは明らかである。

なお、会社は、労働条件通知書記載の業務内容に、案内と清掃業務が併記して明示されているとも指摘しているが、そもそも平成 22 年 11 月 6 日の A₂ 組合員の入社時には労働条件通知書は作成されておらず、会社が指摘する同書は申立人の要求によって平成 27 年 4 月 1 日以降作成、交付されたものであるので、上記の判断を覆すものたり得ない。

(3) 勤務時間にかかる特段の配慮が配置転換の合理性を基礎づけるかどうか

受付スタッフとして雇用契約した従業員を清掃スタッフに異動させる業務指示が処分性を有しないと解することはできない。

清掃スタッフの本来の終業時間は午後 6 時 30 分である。期間の定めのない短時間労働者として応募するに際して、終業の時刻が午後 5 時以前か、午後 6 時 30 分であるかは、労働者にとって選択して応募するに際して大きな判断材料となる。清掃スタッフには、清掃スタッフ独自の業務マニュアルが用意されており、A₂ 組合員には配置転換の後になって交付されている。

清掃と受付とは、「どちらかに配属する」ものとして採用時面接を担った B₃ 統括責任者において認識されており、A₂ 組合員への「対応」は B₃ 統括責任者においては「異動（受付業務から清掃業務への異動）である」との認識であった。

以上の諸点から見ても、会社において受付スタッフと清掃スタッフとは当初から各別に遇されており、勤務時間にかかる A₂ 組合員への事後的な特段の配慮は、各別処遇の証しでしかなく、配置転換の合理性を積極的に基礎づけるに役立つものではない（配置転換がやむを得ないとする際に行われるべき配慮ではあっても、配置転換を正当化する理由には、そもそもがなり得ないものである。）。他にも兼務する従業員が存することも、A₂ 組合員の配置転換を正当化する理由たり得ないこと、同様である。

なお、会社は、A₂ 組合員がダブルワークをして勤務日数がその希望によって 8 日以下の就業日数に減少していることをもって、就業日数の減少は A₂ 組合員が自ら選択した結果であるから A₂ 組合員に受忍限度を超える不利益はない、とも主張しているが、ダブルワークによる就業日数の減少は、会社による配置転換に後れて生じたものであり、配置転換処分を正当化する理由としては甚だ不十分なものであるから、会社の主張は採ることを得ないものである。

(4) 就業規則第 7 条の規定が配置転換の根拠になるかどうか

会社が証拠提出したパートタイム就業規則（S 競輪場）には、確かにその第 7 条で「会社は、業務に必要な場合は、S 競輪場内で従業員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。この場合、労働者は S 競輪場で正当な理由なくこれを拒むことはできない。」との規定が存する。

しかし、この規定中の「業務に必要な場合」の本件でのあてはめを問題にする以前に、そもそも第 7 条は、平成 27 年 1 月 1 日以前に A₂ 組合員に閲覧させた際には規定されてはいなかったのではないのか、との合理的な疑いが存在するものである。

A₂ 組合員の閲覧時に開示された就業規則では、第 7 条が労働時間及び休憩時間について、第 8 条が勤務日数について、であり、これが平成 27 年 7 月 6 日に会社から証拠提出された就業規則では、第 8 条が労働時間及び休憩時間についてとなっていて、1 条分送られている。この事実は、A₂ 組合員が閲覧当時に作成した就業規則メモ書きの記載の順序からも推測される。

会社が提出した就業規則には労働基準監督署の受付印すら存在せず、その証明力

は限定されたものと評せざるを得ないが、A₂ 組合員の閲覧に応じた平成 26 年 12 月時点とは異なる内容で乙第 7 号証として証拠提出された疑念がぬぐえないものである以上、A₂ 組合員の配置転換の根拠とはなり得ないと解せられるべきであろう。

従って、A₂ 組合員に対する平成 27 年 5 月 6 日付け特観スタッフから清掃スタッフへの配置転換は、労働組合法第 7 条第 1 号に規定する不当労働行為に該当する。

3 A₂ 組合員、A₃ 組合員及び A₄ 組合員に対するシフト削減に伴う給与削減

前記 1 で認定した会社と 3 名との間の労働契約の内容は、その勤務日については、従業員が希望する休暇・休日申込日と会社による一定の指定休日とを競輪開催日（1 月当たり約 21 日）から除いた残日数の中で従業員が希望する金額の程度に達するまでを勤務日とするものであった。この点は入社面接時に、A₃ 組合員については「扶養の範囲内におさまるよう月 8～9 万円くらい」で、その後平成 25 年 12 月に離婚することで「今後は一月あたり 10 万円くらい」と要望してこれが叶えられており、A₄ 組合員については入社面接時に「月 10 万円くらいはほしい」と要望してこれが叶えられており、A₂ 組合員については入社面接時に「月 10 万円くらいの収入がほしい」と要望して、入社直後からこれが叶えられ平成 26 年 6 月まで持続していることからして、十分に認めることができる（会社は、収入についての合意は存在しないし、勤務日数に関する合意も存在しないとも主張するが、会社と従業員との間の労働契約にあってはシフト数の多寡が収入の多寡に直結するものであるから、収入に関する上記の合意がシフト数に関する合意として労働契約の内容となっているものと解することに支障はない）。

ところが会社は、勤務シフトの減少「処分」について、会社にはシフト作成に関する裁量権を有すること、3 名の勤務態度、成績が悪いこと、シフト減少は組合の結成通知（平成 26 年 8 月 20 日）以前の平成 26 年 7 月分からのシフトで行われていることから不当労働行為意思が存しない旨を主張する。そこで、以下順に検討する。

- (1) 会社はシフト作成に関する裁量権を有するからシフトの減少を行うことは裁量の範囲内であるかどうか

会社は、その準備書面中において「会社は、入社時に、『開催日の内、自分で勤務をすることを申請した日（勤務可能日）の半数以上は勤務できる』と説明し、採用している」「したがって、会社と労働者の間には、勤務可能日の半数以上の勤務日数について、稼働する労働契約上の権利義務はなく、会社は勤務可能日の半数以上の勤務については、シフト作成の裁量権を有している」と主張した。

しかし、入社時に上記のとおりやりとりがあったことは B₃ 統括責任者の証言のほかには何ら裏づけが存しないほか、実際には平成 26 年 7 月分からのシフト削減を行うまでの間、3 名に対しても競輪開催日の 8 割乃至 9 割は出勤日として割り当てられており、3 名の各月収が 10 万円に達する程度はほしいとする希望は、会社においても受け入れて達成されてきていた。

シフト削減は、必然的に給与の削減という重大な経済的効果に直結するものである以上、労働者とのシフト数すなわち勤務日数についての入社時の合意は会社をも拘束するものであり、その合意の存在を否定して裁量権行使の名の下に一方的にシフト削減「処分」、すなわち給与の削減を行うことは不利益取扱であって許されない。

- (2) 3 名の勤務態度、成績は 3 名に対するシフトの減少を行う程度に悪かったかどうか

3 名の勤務態度、成績について、業務報告書が会社から証拠として提出されてい

る。しかし、いずれも業務日誌から抜粋した二次的な書類であり、作成者B₃ 統括責任者において3名にかかる部分を「注意事項」「観察事項」「お客様からのご指摘」「内部事情をお客様へ話す」「業務態度のチェック」「注意書の発行」「他スタッフからの報告」などの項目のもとに抜き書きしたものであり、その記載された事柄がその記載のとおり存したかどうかについては、なお補強する証拠と総合評価して判断せられるべきである。

会社は、前記第4の6(2)のとおり、A₂ 組合員及びA₄ 組合員に対し注意書を交付している。

本来の注意書のあり方は、労使関係の最終手段として、使用者から労働者へ業務改善を求めるために発行され、そのためには、どのような事実があり、いつまでに、どのように改善してほしいということが具体的に記載され、これに対してどう改善していくかを労働者が始末書等を提出し、その後改善状況を後追いし確認するということまで行われるべきものである。

しかし、本件では証拠提出されたいずれの注意書も、B₃ 統括責任者において過去に口頭注意をした事実を記録に残すために作成されたものであり、作成日にA₂ 組合員、A₄ 組合員との間で注意書記載のやりとりが存したことは認められるものの、それ以上にA₂ 組合員、A₄ 組合員に対して会社から適切な指導監督が行われ、改善を図る具体的な手立てが講じられたことはうかがえない。

労働者の勤務態度、成績不良とシフト減少とは、本来、直接の関係は存しないはずのものである。本件では、シフト減少は労働者の給与削減に直結するものであるから、勤務態度、成績が改善されないことがシフト減少に反映させられるためには、勤務態度不良、成績不良の事実の確定が会社によってなされた上で、会社による適切な指導改善措置が行われ、それにもかかわらず改善されず、改善が困難であるところまで届いて初めて、シフト減少の処分が発せられるべきであるが、本件では上記のような手続きが履践された形跡は存在しない。

B₃ 統括責任者は、3名のいずれに対しても「これまでの勤務態度が悪く、改善されないため、シフトを減らす措置を執らざるを得ない。ただし、改善がみられるようなら、シフトを減らさずに増やす」と伝えている。事実の確定、指導改善の手立て、シフト削減の基準設定のいずれについても、何ら講じられていないし、講じる意図も存しないかのような発言である。

A₂ 組合員とA₄ 組合員とA₃ 組合員とは、その指摘される事項の多寡、内容の相違等々、同一ではあり得ない。ところが、会社のシフトの減少は、3名の全てに対して同一である。シフト減少の処分を行うに際しては、3名のそれぞれの非違の程度に応じて区分がなされるべきであろう。

そして、3名の出勤率は、従前は非組合員の平均出勤率86%とほぼ同じ85%であったものが、平成26年7月分から10月分までの約4か月間のシフト表においては、平均して58%の出勤率とされている。ところが、非組合員の平均出勤率は89%とむしろ増えている。平成26年11月から平成27年3月にかけての3名の出勤率は79%であり、非組合員の89%と比較すると、なお会社による3名に対する出勤日の指定が少ない状態は持続していると判断される。

以上によってみると、3名の勤務態度、成績が3名に対する上記の内容のシフトの減少を正当化する程度にまで悪かったとは、提出された証拠からは到底判断することはできないものである。

- (3) 3名に対するシフトの減少が組合の結成通知(平成26年8月20日)以前の平成26年7月分からのシフトであるから、会社には不当労働行為意思が存しないかどうか

か

労働組合法第7条第1号は「労働者が労働組合の組合員であること、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若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱い」を行ってはならないと規定する。

A₂ 組合員らの組合加入は平成26年8月20日のことであり、同日付けで組合結成を会社に通知しているものの、その以前には組合活動ないしは組合結成準備活動を行ったことはなく、A₂ 組合員自らが「7月分からのシフトの減少は、組合活動が理由ではなく、有休のことを問いただし、やりとりを録音したから、そのことで減らされた」と認識していることからすると、平成26年8月20日以前の3名に係るシフト減少に伴う給与の削減には、不当労働行為の意思が存しないことから労働組合法第7条第1号が禁ずる不当労働行為には該当しないものと判断せざるを得ない。

しかし、①3名に対するシフトの減少処分には前(2)項で指摘したとおりの欠陥があること、②B₃ 統括責任者が3名に対し、当初「評価制度による評価が低かったからシフトを減少させた」と真実ではない説明を行っていたこと、③会社は「リスク」という判読困難な表現を用いて3名について減少させたシフトの回復を説明していること、④この「リスク」の内容として、会社は労働委員会などの場で争点となることと認識していたことから、平成26年8月20日の組合結成を会社が承知してから以降のシフトの減少については、優に会社に不当労働行為の意思の存在を認めることができる。

従って、A₂ 組合員らに対する平成26年8月20日以降同年11月3日までのシフト削減に伴う給与削減は、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当する。

(4) 回復されるべき給与の水準はいかばかりなのか

本件では当事者間で、回復されるべき給与の金額について、各その9割を損害賠償する内容で合意する寸前までの協議が行われていたが、合意に到達できなかった。しかし、金額については合意がなっており、守秘の網をかぶせる範囲について最終合意に達しなかったものである。

組合が結成された8月20日以降に発表されたシフト表は、8月30日付けの9月分(9月5日から9月30日まで)及び9月29日付けの10月分(10月1日から11月3日まで)である。シフトが削減されなければ受領するはずであった賃金相当額と支給額との差額である損害金の満額は、前記第4の5(6)の認定のとおりA₂ 組合員は9月分13,600円及び10月分8,500円の合計として22,100円、A₃ 組合員は9月分のみ23,800円、A₄ 組合員は9月分30,300円及び10月分20,100円の合計として50,400円となる。

そこで、救済命令にあっては平成26年8月20日から同年11月3日までの期間で会社と組合間の金額についての合意のとおり、上記記載の金額の支払を認めるものとするのが相当である。

4 会社の組合に対する支配介入行為の存否

(1) 会社側の人間

B₂ 管理部長、B₃ 統括責任者、B₅ 執行役員のいずれも会社の意思を体して労働者に接し、組合に対峙してきた者であるから、会社側の人間であると判断するこ

とに、疑念はない。

(2) 会社の労務管理における背景事情

本件事件の特徴は、ほぼ女性ばかりの職場における相互の生活観や価値観の違いによる感情的対立の発生しやすい、及び労働者を基本的に受託業務を遂行するいわば道具のように扱い、その能力の開発発展と職場環境の調整に意を用いようとしない経営側の人事管理の未熟さにある。

とりわけ、特観スタッフの業務は、競輪場に来場するお客様と接し、当日のレースの結果に応じて様々な心理状態にあるお客様から影響を受け、感情的になりがちとなる。

加えて本件では、会社が受託業務を開始して4年間以上も就業規則が未制定の状態であり、労働条件通知書も交付されないままで放置されてきていたため、有給休暇の取得、リーダーやサブリーダーの手当の金額、勤務シフトの組まれ方など、労働者にとっての関心事が多くにのぼることは、容易に想定できるものであった。

従って、会社にこれらの労働条件を質す機会が自然発生的に生じることは、当然にあり得たものである。

A₂ 組合員が、会社側の説明を無断で録音したり(これが会社や同僚労働者間の関係を安定的に発展させるに、直ちには役立たないものであることは明らかである。)、会社側の人物を呼び捨てにした日記を付けたり、携帯電話の通信アプリのラインで非常に詳しいやりとりを行ったり(受け取った相手方としては対応に困惑し、A₂ 組合員と距離を置こうとすることは、見やすい道理である。)したことで、A₂ 組合員の言動に反発する従業員も、当然に生じてくる。

会社が行ったA₂ 組合員ら3名に対するシフト削減は、会社に対して労働条件を質してくるなどの活発な分子について利益でない処遇をすることによって、ほかの労働者と区別し、ほかの労働者には距離を置かせようと試みたものであり、A₂ 組合員ら3名に当時は組合結成の意図も存しなかったことからすれば、この時点で会社に不当労働行為意思は存在しなかったものである。

しかし、会社の上記の対応は、きわめて未熟であるばかりか、シフト削減についてA₂ 組合員ら3名の業務遂行内容にほかの労働者の業務内容と区別されるべき有意な差異が認められない本件では、拙劣で早晚撤回させられざるを得ない措置であったものと評せざるを得ない。

(3) 組合結成以後のシフト削減の維持及び就業規則写しの不交付発言

前記3(3)のとおり、平成26年8月20日組合結成が通知されて以降、会社にとってシフト削減を持続することは、不利益取扱いであり、しかも、組合員ばかりをほかの労働者と区別し、ほかの労働者から距離を置かせて孤立化させるなどして組合の弱体化を意図したものであるから支配介入行為となる。

その意味で、会社がシフト削減をリスク(労働委員会などで不当労働行為を争われること)と認識しシフト削減を回復し始めたことは、正鵠を射たものであった。

しかも、会社は12項目の要求を羅列して一気に対応を迫る組合との団体交渉を嫌い、B₃ 統括責任者の出席を拒み、就業規則の開示や労働条件通知書の交付を遅らせ、本来の意味でない注意書を選択的にA₂ 組合員及びA₄ 組合員に交付するとともに、注意書記載の事実の固定化、証拠化を図ろうとした。

平成26年10月25日のA₂ 組合員に対する注意書記載の「同僚に対する誹謗中傷」の記載は、すでに当時において会社はA₂ 組合員がほかの労働者に対して、会社が言うところのパワハラ行為を行い、労働者間の対立が深まっていたことを把握し、放置していたことをあらわすものとなっている。

また、組合は平成 26 年 12 月の第 5 回団体交渉以降、就業規則の写しの交付を求めてきたが、就業規則実施後の平成 27 年 1 月の第 6 回団体交渉において、B₂ 管理部長が組合に対して就業規則の写しの不交付発言をしたことは、会社の組合嫌悪による支配介入行為を端的に表したものと評価することができる。

(4) A₂ 組合員に対する配置転換及び「事実確認と調査」の支配介入行為としての性格

会社による就業規則第 7 条の細工や、労働条件通知書の職務内容に本来存するべくもない清掃業務が記載されていることも、すでに各当時から会社は A₂ 組合員ら 3 名（のいずれか、またはいずれも）を配置転換することを想定していたことを推認させるものとなっている。

すなわち、就業規則が閲覧に供され、実施された平成 26 年 12 月または平成 27 年 1 月時点、労働条件通知書（第一次）が交付された平成 27 年 4 月時点、において会社はすでに配置転換処分による不利益取扱い及び支配介入を想定していたとの疑念を抱かざるを得ない。

平成 27 年 4 月の B₅ 執行役員による有休制度の付与及び制服 2 着目の貸与のアナウンスを A₂ 組合員らが自らの労働組合活動の成果と誇り、始業時間が経過しているにもかかわらず、ほかの労働者と口論するなど、A₂ 組合員らの側にも未熟で稚拙で配慮を欠く行動があったものと評せざるを得ないものではある。

そうではあってもしかし、平成 27 年 4 月 20 日に行われた B₆ サブリーダーらと B₅ 執行役員による A₂ 組合員を配置転換することに係るやりとりや、その後の A₂ 組合員に対する不満を記した書面を徴したこと、そして A₂ 組合員のパワハラ行為の「事実確認と調査」と称して強行したことは、まさに会社による支配介入行為そのものであると断ぜざるを得ないものである。

そもそもが、会社が、対立する従業員グループの一方からの相手方の退職を前提とする厳正なる処遇を求められて、やらないなら自分らが辞めると迫られると、辞めさせることはできないが 1 人を異動させることはできると応じるなど、前提として職場環境配慮義務を負担している会社として、労働者間に自ら対立と区別を持ち込む行為であるから、行ってはならない行為である。想定し、予知し得た労働者間の対立を利用し、組合員を不利益に処分し、組合運営に支配介入する、まさにこれに該当する行為である。

「事実確認と調査」と称して、対立する労働者らを同席させ、事実ではなく感情的な表出をそのままに制止せず、労働者間の対立を調整緩和するのではなくむしろ固定化して、会社が組合を嫌悪していることを表明していることは、まさに組合運営に対する支配介入行為と判断されざるを得ないものである。

また、会社は、配置転換後も A₂ 組合員は同じ S 競輪場で活動できるのだから、組合活動に対して萎縮的な効果を及ぼしてはいないとも主張するが、特観スタッフから排斥されて異なる業務の清掃スタッフとして勤務する状況を親交ある労働者に対して晒されること自体が、組合活動に対する萎縮効果を生じさせることは明らかであり、会社の主張は採ることを得ない。

なお、上記の A₂ 組合員の配置転換処分は平成 27 年 3 月 16 日に誠実団交等を求める不当労働行為救済申立てが当労働委員会に届けられ、会社に対しその旨の通知が発せられた後に強行されたことから、労働組合法第 7 条第 4 号不当労働行為に該当するのではないのかという論題はあるが、以上論じてきたとおり、A₂ 組合員の配置転換処分は、平成 26 年 12 月からの就業規則中に第 7 条を後付けで盛り込んだところから発しているものと解されるところからすると、不当労働行為救済申立て

を行ったから配置転換処分がなされたと評価するべきものではなく、会社による一連の作為や不作為を全体観察により労働組合法第7条第3号不当労働行為と認定することの方がことの実質にそっているものと考ええる。

従って、会社が、A₂ 組合員らに対して、平成26年9月及び同年10月のシフト削減をしたこと、A₂ 組合員に平成27年5月6日付けの特観スタッフから清掃スタッフへの配置転換や同月22日から同年6月2日まで「事実確認と調査」を行ったこと、就業規則の写しは組合には交付しないと発言したこと及び組合の再三の要求にも関わらず就業規則の写しを交付しなかったことは、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当する。

5 会社の団体交渉の誠実性

会社は、毎月1回は団体交渉の機会を持っており、有休制度の付与や2着目の制服の貸与など着実に団体交渉の成果は生じているから、団体交渉にあって不誠実ではないと主張する。

しかし、前項で論じたとおり、会社の対応は未熟であると評されるばかりではなく、後付けの証拠作りとしての意義しか有しない「注意書」なる書面を交付したり、就業規則や労働条件通知書に計画的に配置転換を許容する条項を挿入しようと試みたり、対立する労働者らとの間でA₂ 組合員の配置転換を事実上確定させた後に、後付けで報告書面を作り配置転換を正当化する証拠作りを試みたり、配置転換処分を固定化し、労働者間の対立を強化するばかりの効果しか有しない名目的な「事実確認と調査」なる活動を強行したり等々、姑息とも評されるべき対応をしている。

ことに最後の配置転換処分については、A₂ 組合員の身分、地位に重大な影響を及ぼすものであり、A₂ 組合員の健康状態にすら重大な影響を及ぼすおそれを有するものであるから、組合からの緊急団交申入れには相当の理由が存するものと認められるにもかかわらず、業務の繁忙など形式的、かつ証明されていない事項を理由として開催に応じていない。

このほか、就業規則の写しがいまだ組合に対し交付されていないこと、B₃ 統括責任者が一度足りとも団体交渉に出席していないこと、会社からは、B₃ 統括責任者の欠席の合理的な理由を基礎づける証明や説明が行われていないこと、シフト削減や配置転換処分の合理的な理由を基礎づける証明や説明が行われていないこと、シフト削減の回復に係る交渉が、金額については合意する段になってから会社から合意そのものに守秘義務の網をかぶせる提案がなされて、結局はいまだ削減金額の補填も行われていないことなどなど、会社の団体交渉に係る対応には、到底誠実とは評価することが困難な事情がいくつも指摘することができ、誠実に団体交渉を行い、議論を深めて合意できる箇所は合意して相互の理解を深め信頼関係を形成していこうと努める態度を見いだすことはできない。

従って、会社が、組合に対して、上記のような内容程度の団体交渉しか行っていないことは、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

第6 救済の内容

1 A₂ 組合員に係る配転のなかったものとしての取扱い

A₂ 組合員に対する平成27年5月6日付け特観スタッフから清掃スタッフへの配置転換は、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当するから、主文第1項のとおりに命ずるのが相当である。

2 シフト削減がなければ得られたであろう利益の回復

A₂ 組合員らに対する平成 26 年 8 月 20 日以降同年 11 月 3 日までのシフト削減に伴う給与削減は、労働組合法第 7 条第 1 号に規定する不当労働行為に該当するから、主文第 2 項のとおり命ずるのが相当である。

3 支配介介入行為の禁止

会社が、組合員に対して、本命令で認定した内容によるシフト削減、特観スタッフから清掃スタッフへの配置転換を行うことは、労働組合法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為に該当するから、主文第 3 項のとおり命ずるのが相当である。

4 誠実団体交渉の実施

現在に至るまで組合に就業規則の写しを交付していないこと、あるいは B₃ 統括責任者が出席していないことなど、会社が、組合に対して、本命令で認定した内容程度の団体交渉しか行っていないことは、労働組合法第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為に該当するから、主文第 4 項のとおり命ずるのが相当である。

5 ポストノーティス

本件は、地方公営競輪場における再受託企業内の労働者と企業との間の紛争であり、基本的な労働条件を固めるところから、労働者間内部でも紛争が生じ、企業はその紛争を調整すること不十分のまま救済命令申立てに至った事案である。その意味で、労働者相互に対し当委員会の判断を明示するためにも、ポストノーティスの必要性が認められる事案である。

会社が、A₂ 組合員に対して平成 27 年 5 月 6 日付けで特観スタッフから清掃スタッフに配置転換したことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する。

会社が、A₂ 組合員に対して平成 27 年 5 月 22 日から同年 6 月 2 日までの間に配置転換に係る「事実確認と調査」なる行為をしたことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

会社が、A₂ 組合員らに対し、平成 26 年 9 月及び同年 10 月の勤務シフト表の作成にあたり勤務日数を削減したこと及び給与を削減したことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する。

会社が、組合との団体交渉において、社員の過半数が入っている会社の組合なら就業規則を交付するが、3名の社員しか入っていない組合には交付しないと発言し組合からの再三の就業規則の写しの交付要求にも応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

会社が、組合との団体交渉において、組合からの再三の就業規則の写しの交付要求にも応じなかったこと及び交渉担当者として会社の現場責任者を出席させなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する。

よって、主文第 5 項のとおり命ずるのが相当である。

6 その余の請求の棄却

申立人のその余の請求をいずれも棄却する。

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、労働組合法第 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 4 月 7 日

静岡県労働委員会

会長 鈴木 孝裕 ㊞