

命 令 書 (写)

名古屋市中区

申 立 人 X組合

運営委員長 A

名古屋市中区

被 申 立 人 Y株式会社

代表取締役 B

上記当事者間の愛労委平成26年（不）第8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7月4日第1522回公益委員会議において、会長公益委員成田龍一、公益委員長谷川留美子、同酒井一、同佐脇敦子、同志治孝利、同杉島由美子、同武田安弘出席し、合議の上、次のとおり決定する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員に対し、申立人を誹謗中傷する発言及び申立人からの脱退を迫る又は勧める言動をしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人Z分会の組合員Cに対する平成26年9月2日付け異動命令及び分会長Dに対する同年10月17日付け異動命令を撤回し、両名を名古屋市中村区 〃の事業所に復帰させ、かつ、当該異動命令前の職務に従事させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員に対して脅迫行為をしてはならない。
- 4 被申立人は、申立人の組合員が就労する場所に設置した監視カメラにより、申立人の組合員の動向を監視してはならない。

- 5 被申立人は、申立人の組合員に対し、始末書の提出を命ずるに当たっては、当該命令が懲戒処分であるか否かを明示しなければならず、懲戒処分として命ずる場合には、就業規則上の根拠規定を示し、かつ、弁明の機会を与えるなど適正な手続を踏まなければならない。
- 6 被申立人は、申立人Z分会の組合員に対し、同分会結成前の慣例（「前日までの申請」及び「当日・事後の申請」（有給休暇を取得しようとする日の始業前に連絡をし、後日休暇届を提出する方法）並びに「半休・時間単位の取得」）に従い申請された有給休暇に係る相当分の賃金のうち、未払分を支払わなければならない。
- 7 被申立人は、申立人Z分会の組合員の平成26年夏期及び冬期賞与について、同分会結成前の水準との差額を同分会の組合員に支払わなければならない。
- 8 被申立人は、下記内容を縦1.5メートル横1メートルの大きさの紙に明瞭に記載し、本命令書交付の日から7日以内に、名古屋市中村区 の事業所内及び同市中川区 の工場内の従業員の見やすい場所に、それぞれ10日間、掲示しなければならない。

記

貴組合又は貴組合のZ分会（以下「分会」という。）の組合員に対して行った次に掲げる当社の行為が、労働組合法第7条第1号、第2号又は第3号の不当労働行為に該当すると、愛知県労働委員会により認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 分会組合員に対し、貴組合を誹謗中傷する発言及び貴組合からの脱退を迫る又は勧める言動をしたこと。
- (2) Dに対し平成26年6月17日付け及び10月17日付け異動命令をしたこと、Cに対し同年6月20日付け及び9月2日付け異動命令をしたこと、並びにEに対し同年6月20日付け異動命令をしたこと。
- (3) Fに対し、同年7月17日に脅迫行為をしたこと。

- (4) 同月14日以降に分会組合員が就労する場所に設置した監視カメラにより、分会組合員の動向を監視したこと。
- (5) D及びCに対し、同年9月1日に始末書を提出するよう要求したこと。
- (6) 分会組合員に対し、分会結成前の慣例に従い申請された有給休暇取得相当分の賃金を削減したこと。
- (7) 分会組合員に対し、平成26年の夏期賞与の支給を遅延したこと並びに同年の夏期及び冬期賞与を減額したこと。
- (8) 平成26年12月25日の団体交渉に関し、同年の夏期及び冬期賞与金額について根拠となる資料を提示しなかったこと及び説明をしなかったこと並びに交渉権限を有する者を出席させなかったこと。

年 月 日

X組合

運営委員長 A 様

Y株式会社

代表取締役 B

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）のZ分会（以下「分会」という。）の組合員（以下、特に断りのない限り分会の組合員を指すものとする。）に対し、①組合の誹謗中傷等をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に、②3名の異動辞令を発したことが同条第1号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして平成26年7月3日に当初申立てがなされ、その

後、③恫喝行為を行い、④異動辞令を発し、⑤監視カメラにより監視し、⑥始末書の提出を指示し、⑦有給休暇取得相当分の賃金を削減したことが、いずれも同号に該当する不当労働行為であるとして同年9月25日に追加申立てがなされ、更に、⑧同年の夏期賞与の支給を遅延したこと並びに同年の夏期及び冬期賞与を減額したことが同号に、⑨⑧に係る団体交渉（以下「団交」という。）に誠実に応じないことが労組法第7条第2号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして平成27年2月2日に追加申立てがなされた事件である。

なお、請求する救済内容は、①組合への誹謗中傷等、②正当な理由のない異動命令、③恫喝行為、④監視カメラによる監視及び⑤些細な理由による始末書提出の各行為の禁止、⑥有給休暇取得相当分の賃金支払、⑦分会結成前の水準以上での賞与支払、⑧誠実な団交応諾、並びに⑨文書の掲示である。

2 本件の争点

- (1) 平成26年5月28日から同年6月25日にかけて会社が組合員に対し行った発言が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとしても、本件申立て後に是正され救済利益がないといえるか。
- (2) 会社が組合員に対し次の異動辞令を発出したことが同条第1号の不当労働行為に当たるとしても、これらは撤回され救済利益がないといえるか。
 - ア 同年6月17日付けのDに対する異動辞令
 - イ 同月20日付けのEに対する異動辞令
 - ウ 同日付けのCに対する異動辞令
- (3) 同年7月17日、会社がF（以下「F組合員」といい、上記3名を含め各組合員について分会結成前後を問わず姓のみをもって「〇〇組合員」と呼称する。）を脅した事実が認められるか。認められる場合、かかる会

社の行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(4) ア 会社がC組合員に対し同年9月2日付けで異動辞令を発出したことが同号の不当労働行為に当たるか。

イ 会社がD組合員に対し同年10月17日付けで異動辞令を発出したことが同号の不当労働行為に当たるか。

(5) 同年7月14日以降、会社が会社本社事務所に監視カメラを設置したことが同号の不当労働行為に当たるか。

(6) 同年9月1日、会社がC組合員及びD組合員に対し始末書を提出するよう求めたことが同号の不当労働行為に当たるか。

(7) 会社が組合員に対し有給休暇取得相当分の賃金削減を行った事実が認められるか。認められる場合、かかる会社の行為は、同号の不当労働行為に当たるか。

(8) ア 会社が組合員に対し同年の夏期賞与を例年より遅く同年11月10日に支払ったことが同号の不当労働行為に当たるか。

イ 会社が組合員に対する同年の夏期及び冬期賞与を例年に比し減額したことが同号の不当労働行為に当たるか。

(9) 同年12月25日の団交に関し、次の事実が認められるか。認められる場合、かかる会社の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

ア 会社が夏期及び冬期賞与金額について根拠となる資料を提示し説明しなかった事実

イ 会社が夏期及び冬期賞与について交渉権限を有する者を出席させなかった事実

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、平成11年に結成された地域で働く労働者で組織される個人加

盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時のその組合員数は305名で、分会の組合員数は6名である。

(2) 会社は、昭和52年に設立されたインスタントティーの製造販売を主な事業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は社員約10名、パート約30名である。

2 当初申立てまでの経緯

(1) 従業員代表者選出に係る事件

平成26年3月頃、会社は従業員に「誓約書」の提出を求めた。同年5月9日、会社の代表取締役であるB社長（以下「社長」という。）は、就業規則変更の手續に必要であるとして、従業員代表者を至急選出するよう社員に指示した。同日、G組合員は、労働基準監督署に従業員代表者の選出方法を確認し、これを受けて同月12日、本社の社員は協議の上、D組合員を代表者として選出し、翌13日、名古屋市中川区にあるR工場（以下「工場」という。）の社員の下承を得た。

同月15日午前10時頃、社長の妻で会社の取締役のH専務（以下「専務」という。）が、従業員代表者を無記名投票で選び直すよう社員に指示した。同日午後1時30分頃、社長の息子で会社の取締役のI工場長（以下「工場長」という。）が、投票箱を社内に持ち込み、当該投票箱に投票するよう社長から指示があったこと及び開票は社長だけで行うことを、社員に伝えた。

同日午後3時頃、社長が出社し、「会社が指示する方法以外は認めない」「労働基準監督署に確認した」等述べて、無記名による投票を行うよう指示した。これに対し、D組合員ら社員は、既に社員間の協議により代表者を選出しているとして投票をしなかった。D組合員は、自身を従業員代表者とする署名用紙を社長に渡そうとしたが、社長は受領を拒否した。（甲1、20、57、63の1、63の2、乙21、23、第1回審問調書p8～

12、第2回審問調書 p 2～3、審査の全趣旨)

(2) D組合員及びG組合員に対する解雇通告

ア D組合員の解雇通告

平成26年5月16日、会社はD組合員に対し、同日付けでの解雇を口頭で通告し、同月19日に解雇通知書を交付した。同書には、解雇事由として「就業規則第82条に該当するため」と記載されていた。

なお、同条は諭旨退職及び懲戒解雇の規定であり、第1号から第20号まで業務指示違反等の非違行為が列記されている。(甲2、20、57、乙5、23)

イ G組合員の解雇通告

同月22日、会社はG組合員に対し、同日付けでの解雇を口頭で通告した。(甲57、乙23、審査の全趣旨)

(3) 分会の結成及び団交申入れ

平成26年5月26日、会社の従業員10名が組合に加入し、D組合員を代表として分会を結成した。翌27日、組合は、会社に分会を結成したこと及び組合に加入した10名の氏名を文書で通知し、併せてD組合員及びG組合員の解雇撤回を求めて団交を申し入れた。(甲3、4、20、57、乙23)

(4) 分会結成直後の組合員らに対する会社の発言

ア 社長からJ組合員に対する発言

平成26年5月28日、社長はJ組合員に対し、電話で「何で組合に入ったんだ、あんなのはヤクザ、たかり屋だ。ボイコットをするのか。」と述べた。(甲57、乙23、審査の全趣旨)

イ 工場長から工場勤務の組合員らに対する発言

同日、工場長は、工場勤務のE組合員、K組合員及びL組合員に対し、組合に入っているか否かを確認した上で「社長が、組合を脱退するのか組合員として会社と裁判をするのか選択をしろと言っている。」

と告げた。また、工場長はE組合員に対し、「S工場時代にユニオンと裁判になった。当時の中国人工場長がユニオンに入り、会社に裁判を仕掛けられ、負けて500万取られた。」と述べた。(甲57、第2回審問調書 p 100～101、審査の全趣旨)

ウ 社長からE組合員に対する発言

同日、社長はE組合員に対し、電話で「ユニオンは左翼団体であり、お金を搾取するための団体だから騙されてはいけない。もう一度よく考えるように。」と述べた。(甲57、乙23、審査の全趣旨)

エ 工場長からE組合員に対する発言

同月31日、工場長はE組合員に対し、組合脱退についての考えを質した。(甲57、第2回審問調書 p 100、審査の全趣旨)

(5) 第1回団交の開催並びにD組合員及びG組合員の解雇撤回及び復職

平成26年6月9日、第1回団交が開催され、組合側は、A運営委員長、D組合員、C組合員、G組合員らが出席した。

本団交の結果、D組合員及びG組合員の解雇撤回について合意がされ、両名は同月16日に復職した。(甲5～8、20、乙23、審査の全趣旨)

(6) 第1回団交後の組合員らに対する会社の発言

ア 社長からE組合員に対する発言

平成26年6月12日午後、社長はE組合員に対し、電話で次のように述べた。「組合をやめろ。」「事業を縮小する。工場をまずたたむ。ほかにもあるから、そっちだけでやっていく。おれが社長なんだから、おれがやると言ったらやる。」「辞表を出すか、組合を抜けるか、もう一度考えろ。」「反抗的な態度を取ったため、Eのせいで工場がなくなることになりました、という書類を工場と本社に出す。お前もみんなの前で、そうなった経緯をお前の口から話せ。みんなに謝れ。」「社内で組合を作るんだったら問題ない。そっちを作ってくれてたらよかつ

た。ユニオンに洗脳されている、オウム真理教だ。」(甲10、57、乙23、
審査の全趣旨)

イ 工場長からE組合員に対する発言

同日夕方、工場長はE組合員に対し、次のように述べた。「なぜユニオンにこだわるのか、ぬけないのか。」「工場長になる人は、役員側についてもらいたい。だから工場長に上げることが今はできない。」
「僕はまだ本社に戻れない。ほかの社員がまた加入していくことになるから、工場にいななければならない。」「ユニオンの実態を知っていますか。どうやって儲けてるか知っていますか。弁護士費用を、今後会社に請求してくる。お金を吸い取る。」「抜けたふりをしてください。一回抜けてください。そのことを社長に伝えて、その後こっそり入ってください。一回抜けてくれれば、僕も本社に戻れるから。それでどうですか。一日考えてください。」「僕が社長になったら脱退してくれますか。」「社長から借金を引き継げば、僕はすぐ社長になれる。その時は、Eさんがユニオンに入ってようが入ってなかろうが、どっちでもかまわない。」「社長は工場の今後について心配するはずだ。だから一度脱退してもらって、社長を安心させて、僕が社長になれば問題ない。」(甲10、57、第2回審問調書p100、審査の全趣旨)

ウ 社長からD組合員及びG組合員に対する発言

同月16日、社長は、復職したD組合員及びG組合員に対し、次のように述べた。「復帰した時点で、ユニオン側の方はこれ以上請求はしない。だからユニオンからはみ出て欲しい。何の意味も持たなくなってるから。」「このままずるずるいるのも俺もかなり精神的にまいってるから。」「返事は一日だけ待つ。」(乙23、審査の全趣旨)

エ 社長からG組合員に対する発言

同月17日午後3時40分から午後4時までの間に、社長はG組合員に

対し、電話で次のように述べた。「誓約書をなぜ書かなかった。」「Dが意見書を書かなかった。なんで持って来なかったんだ。おれはDでよかったんだ。」「お前は労基署の命令に背いた、わかっているな。」「お前おれをはめるつもりか。」「組合をやめてほしい。」(乙23、審査の全趣旨)

(7) D組合員ら3名に対する異動命令等

ア D組合員に対する異動命令

平成26年6月17日午後5時50分頃、会社の取締役のM部長(以下「M部長」という。)がD組合員を社長室に呼び、同日付けの辞令を交付した。

同辞令には、翌18日より工場商品開発部への異動を命ずる旨の記載があったが、実際にD組合員が工場に従事した業務内容は、商品開発の業務に係るものが1割ないし2割であって、製造・運搬が大半であった。(甲11、20、乙23、第1回審問調書p20、審査の全趣旨)

イ 組合による抗議

同月17日、組合は会社に対し、会社経営陣の組合員に対する言動について、文書により嚴重に抗議した。(甲9、10)

ウ 社長からG組合員に対する発言

同月18日午後3時頃、社長は、G組合員を社長室に呼び、「業務が滞っているのはお前らのせいだ」と述べた。これに対し、G組合員が「(復職は)無条件ですよ。」と応じたところ、社長は「組合はぬけてほしい、そこまでは無条件じゃない。」と述べた。(乙23、審査の全趣旨)

エ 社長からE組合員に対する発言

同日午後4時頃、社長はE組合員に対し、次のように述べた。「ユニオンと団体交渉を本社でした。D、Gの復職は認めた。そして今後

一切ユニオンからの交渉は受け付けないことをおれが約束させた。」

「就業規則の変更に関して反対してくることが納得出来ない。」「ところでお前は脱退するかどうか。覚悟は決めたのか。」「お前は絶対にクビにさせない。だからユニオンにいるメリットはないだろ。怖いのは解雇だけだろう。Dにそそのかされてるんだ。書面でクビにしないと出すから抜ける。」「ユニオンは悪い団体だ、左翼だ、金を搾取する団体だ。」「抜けるかどうかここで決断しろ。後悔することになるぞ。」(乙23、審査の全趣旨)

オ E組合員に対する異動命令

同月20日午後6時過ぎ、工場長はE組合員に対し、同日付けの辞令を交付した。同辞令には、同月23日より新社屋準備室長に任命すること及び勤務地が名古屋市緑区にあることが記載されていた。

同月23日、E組合員が上記勤務地に行ったところ、同所は社長の個人所有の空き地であり、工場長は、E組合員にその空き地の草むしりを命じた。(甲12、13、20、57、乙23、第1回審問調書p25、第2回審問調書p89、審査の全趣旨)

カ C組合員に対する異動命令

同日午前中、M部長はC組合員に対し、同月20日付けの辞令を交付した。

同辞令には、同月23日よりOの新社屋の営業部に配属すること及び勤務地が名古屋市中村区O町であることが記載されていた。なお、当該新社屋は、同辞令交付時点では工事中で、電話も電気も通じていない状態であった。(甲14、21、57、乙23、第1回審問調書p26、審査の全趣旨)

(8) 第2回団交の申入れとその後の状況

ア 団交申入れ

平成26年6月23日、組合は、会社に対し団交を申し入れ、度重なる不当労働行為についての謝罪、D組合員及びE組合員の異動命令の撤回等を要求した。(乙1)

イ 工場長からE組合員に対する発言

同月24日午前中、工場長がE組合員の勤務地を来訪し、次のように述べた。「組合を脱退したほうがいい。このままでは会社がつぶれる。Eは工場長になる人間だから、ほかの人に付き合っただけで昇進を棒に振ることはない。ほかの組合員はそれぞれの思惑があって、ただそれに巻き込まれ利用されているだけだ。仕事の目的は金を稼ぐこと、家族にも心配かけてしまう。考えたほうがいい。もうすぐ自分が社長になる、それまでの間いったん組合をぬけて、また入ったらいい。」(審査の全趣旨)

ウ E組合員に対する異動命令の撤回

同日、会社は、上記(7)オのE組合員に対する異動命令を撤回し、同人は、翌25日から従前の職場に復帰した。(甲20、57、乙23、審査の全趣旨)

エ 社長からC組合員に対する発言

同月25日午後5時30分頃、社長は、C組合員を社長室に呼び、就業規則変更のための意見書及び誓約書を提出しなかった件を責め、修正した誓約書にサインを迫った上で、「今回の一連のことはお前が主犯だ。」「また注意書を出す。」と述べた。C組合員が、就業時間を過ぎたので帰らせて欲しい旨告げると、社長は「俺は甘くない、なめとったらあかんぞ、やめたいならやめろ、お前は腐ったみかんだ。」等述べた。(甲21、乙23、審査の全趣旨)

3 当初申立て後の経過

(1) 組合の申入れ、異動命令の撤回及び第2回団交の開催

ア 平成26年7月12日、組合は会社に対し、これまでの不当労働行為について謝罪し、今後行わないことを誓約することを求める申入れを行った。(乙2)

イ 同月14日、会社は、名古屋市中村区〇町の新社屋に本社を移転した。(甲20、36、57、審査の全趣旨)

ウ 会社は、同日にC組合員に対する上記2(7)カの異動命令を、翌15日にD組合員に対する同アの異動命令をそれぞれ撤回し、両名は従前の職場に復帰した。(甲20、57、乙23、第1回審問調書p21、審査の全趣旨)

エ 同月16日夜、第2回団交が開催された。本団交には、A運営委員長及びD組合員のほか、F組合員が初めて出席した。(第1回審問調書p50、57、第2回審問調書p34～35、53)

(2) F組合員に対する脅迫事件

ア 平成26年7月17日午後2時25分頃、F組合員は社長から、社長及び専務の在室する社長室に呼び出された。

社長とF組合員との間で、F組合員の今期の売上げの実績がその目標に達していないことについてやり取りされた後、社長はF組合員に対し、「どうだ、おまえの給料を減額する。文句あるか。」と述べ、給料を減額されても異議を述べない旨書面に記載するよう求めた。その間、社長は、日本刀の刀身に打ち粉を打って手入れをしていた。F組合員は、「現在私がいただいている給料は、営業努力が足りないにもかかわらず給料が多いため、社長がおっしゃられる額まで下げてください。それでも異議はありません。」と書こうとしたものの、手が震え「現在私がいただいている給料は、営業」とまでしか書くことができず、退室した。

F組合員は、退室後、警察に通報をし、現場に到着した警察官によ

り社長は現行犯逮捕された（同年12月4日、不起訴処分となった。）。

（甲20、56～58、乙8、23、第1回審問調書p50～54、第2回審問調書p44～49、90）

イ 同年7月18日、F組合員は、出勤したものの、昼頃、会社にいることに耐えられなくなり、勤務を早退して、メンタルクリニックで診察を受けたところ、ストレス反応により2か月の自宅療養を要する旨診断された。

同日、会社は、同月22日より10日間、F組合員に休職を、D組合員に休業をそれぞれ命ずる辞令を発したが、いずれも理由は付されていなかった。（甲16、17、20、56、59、60、第1回審問調書p56）

ウ 同月22日、組合は、会社に対し緊急の団交を申し入れ、「今回のB社長の常軌を逸した犯罪行為とその後の対応」として、社長による反省文の掲示、代表取締役の辞任、休職・休業命令の理由の明示等を要求した。（甲18、乙23）

エ F組合員は、同年8月29日、刀剣により脅されことによりストレス反応傷害を受けたとして社長を傷害罪で告訴し、同年9月12日、会社及び社長に対し損害賠償を求めて提訴し、その後、同年10月24日、会社を退職した。（甲15、22、30、56、57、乙12、13、第2回審問調書p52）

（3）第3回団交の開催並びにD組合員及びC組合員に対する始末書の提出命令

ア 平成26年8月11日、第3回団交が開催され、組合は会社に対し、社長室に組合員を1人で呼び出すことを止めるよう要求した。後日、C組合員が社長室に呼び出されたため入室を拒否したところ、会社は、同人に始末書を書くよう要求した。C組合員は、（組合員を1人で呼び出さないよう）団交で要求したとおりにしてこれを拒否したと

ころ、会社は、始末書を書かないことについて文書を出すよう要求した。C組合員は、これについても拒否した。(甲57、第1回審問調書p28、第2回審問調書p34)

イ 同年9月1日、会社は、D組合員及びC組合員に対し、始末書を提出するよう求めた(以下「9.1始末書命令」という。)。その理由は、D組合員については旧本社の鍵を現本社に置いたまま旧本社に出向いたこと、及びC組合員については受注書のファックスの送信先を誤ったことであったが、会社は両名に対し、9.1始末書命令の根拠を明示したり弁明の機会を与えたりすることはなかった。

同日、D組合員が「顛末書」と題する書面を提出したところ、社長及び専務は「この会社には顛末書というものは存在しない。始末書を出すように。」と述べ、当該「顛末書」の受取りを拒否した。

翌2日、両名は始末書を会社に提出した。

なお、分会結成前に、会社が両名の行った行為に匹敵するような内容で従業員に始末書の提出を命じたことはなかった。(甲57、乙14、15、23、第1回審問調書p35～37、審査の全趣旨)

ウ 会社の就業規則には、制裁の種類及び程度について次のとおり記載されている。なお、会社において、始末書提出の根拠は就業規則以外にはない。(甲36、乙5)

「第80条 制裁は、その情状により次の区分により行う。

①訓 戒……始末書を取り、将来を戒める。

②減 給……始末書を取り、給与を減じて将来を戒める。

(中略)

③出勤停止……始末書を取り、10日以内の出勤を停止し、その期間中の給与は支給しない。

④諭旨退職……退職届を提出するよう勧告する。これに従

わない場合は懲戒解雇とする。

⑤懲戒解雇……予告期間を設けることなく即時解雇する。」

(4) C組合員及びD組合員に対する再度の異動命令等

ア C組合員に対する異動命令

C組合員は、平成19年9月に会社に入社し、当初1年余りを本社の営業職として、その後は本社の事務職として勤務していた。

平成26年9月2日、会社はC組合員に対し、同月4日付けで工場に配属する旨の辞令を発出した（以下「9.2命令」という。）が、その理由は付されていなかった。同月3日、組合がこの件について撤回を求めたところ、同月12日、会社は「ご連絡」と題する文書において次のとおり回答した。

「Cに対する配転辞令の理由は、以下のとおりである。R工場は、慢性的に人手不足の状況である。Cは、現在、B社長と会うことを拒否したり、社長室へ入室することを拒否したり、との態度であり、それはB社長に対する恐怖心に基づくものであるようである。本社勤務ではB社長と接する機会があること、B社長が業務上の指示、命令をするにつき、業務に支障が生じる。以上の理由により、工場へ配転を行ったものである。」

9.2命令による異動以降、C組合員は、工場で製造・運搬業務に従事することとなった。（甲21、35、36、43、57、乙21、23、第1回審問調書p27～30、第2回審問調書p73～74）

イ D組合員に対する異動命令

D組合員は、会社の商品開発職に応募して採用面接等を経て、平成23年3月に会社に入社し、入社当初の工場体験及び撤回された前回異動時の期間を除き、本社の商品開発部で商品開発業務に従事していた。

平成26年10月17日、会社はD組合員に対し、同月21日付けで工場商

品開発部に異動を命ずる旨の辞令を発出した（以下「10.17命令」という。）が、同人が同辞令を受け取ったのは、同月20日午後6時過ぎであった。同辞令には、異動理由として次のとおり記載されていた。

「Pより1ヶ月以上前よりサンプル提示を受けた、廉価版（煎茶・ほうじ茶・烏龍茶エキス）をもちいた商品開発を怠った為、会社に不利益をもたらしました。」（甲23、24、43、57、乙21、23、第1回審問調書p7～8、第2回審問調書p10～11、65、90～91）

ウ 社長からD組合員に対する発言

同年11月7日、社長がD組合員に対し「お前の人生それでいいと思っているのか。まだこんなこと続ける気か。」「お前、おれは甘くないぞ、徹底的にやってやるからな、覚悟しとけよ。」等述べた。（甲30p2）

エ 社長から工場長へのD組合員の業務に係る指示

同年12月16日午前9時過ぎ、工場長はD組合員に対し、「前日夜に社長から電話で「Dに商品開発の仕事をさせるな」と命令された。」と告げた。同月16日以降、D組合員は商品開発以外の業務（製造・運搬業務）を行うようになった。（甲38、第1回審問調書p23～24、第2回審問調書p73、101）

オ 会社での本社から工場への異動状況

分会結成前に、会社では、本社で商品開発又は事務の仕事をしていた者が工場へ異動した例はなかった。（第2回審問調書p28、107）

（5）監視カメラの設置及び社長による組合員の監視

ア 本社への監視カメラの設置

上記（1）イの会社の本社移転に併せて、新社屋に監視カメラが設置された。

監視カメラは、①従業員6名の席がある事務室、②商品開発を行う

従業員 2 名の席がある部屋及び③応接室の 3 箇所に設置されており、監視カメラの映像を見ることができるモニターは、社長室に設置されている。(甲28、57、乙23、第2回審問調書 p 31、審査の全趣旨)

イ 社長による組合員の監視

平成26年7月17日午後2時15分頃、D組合員が上記ア②の場所からC組合員へ内線電話をかけようとしたところ、突然社長室に呼ばれ、社長から「おまえ、どこに電話しようとしているんだ。」と言われた。D組合員が「内線をかけようとしていました。」と答えると、社長は「うそばっかりつきやがって、おまえいつもうそばっかりつくな、いつもその監視カメラで監視しているから覚悟しておけよ。」と述べた。

また、同月下旬から8月までの間に、D組合員が同所で昼休憩以外の時間に休憩をしていた際、社長が監視カメラの映像をモニターで見た上で、D組合員に対し「何で休憩をとっているんだ。」と発言したことがあった。(甲20、57、第1回審問調書 p 34、第2回審問調書 p 30～31)

ウ 工場への監視カメラの設置

平成27年5月30日、工場に監視カメラが設置された。(甲52、57、第1回審問調書 p 33～34)

(6) D組合員及びC組合員に対する有給休暇取得相当分の賃金削減

ア 平成26年8月28日、組合は、会社に対し緊急の団交を申し入れ、既に受理された有給休暇について賃金カットがされているとして、有給休暇取得相当分の賃金支払を要求した。(甲19、57)

イ 平成27年1月15日、有給休暇取得相当分の賃金が支払われていないとして、D組合員は平成26年7月分から同年11月分までの分について46,822円を、C組合員は同年6月分から同年10月分までの分について113,492円をそれぞれ支払うよう、会社に請求した。(甲19、29、33、

34、47、乙7の1～8、9の1～7、10の1～2)

ウ 平成27年2月23日、名古屋西労働基準監督署は会社に対し、D組合員について平成26年6月21日から同年11月20日までの間の有給休暇取得分に係る未払賃金として55,862円を、C組合員について同年9月12日分の有給休暇取得分に係る未払賃金として12,476円を、それぞれ支払うことを内容とする是正勧告書を交付した。これを受け、会社は、D組合員に対して55,862円を、C組合員に対して12,476円をそれぞれ支払った。(甲57、乙19、20、23)

エ 分会結成前は、有給休暇について「前日までの申請」及び「当日・事後申請」(有給休暇を取得しようとする日の始業前に連絡をし、後日休暇届を提出する方法)並びに「半休・時間単位の取得」が慣例的に承認されていた。(甲31、32、48、57、乙9の1、第1回審問調書p38、審査の全趣旨)

オ 会社の就業規則には、有給休暇について次のとおり記載されている。
(乙5)

「第35条 (1～6 略)

7. 年次有給休暇を請求しようとする者は、所定の手続きにより事前に会社に願い出るものとする。(事後報告の場合は、年次有給休暇を認めない場合がある。)

(7) 組合員らに対する賞与の減額等

ア 組合は会社に対し、上記(6)アの緊急の団交申入れにおいて、例年どおりの夏期賞与の支給についても要求した。(甲19、57)

イ 平成26年11月10日、会社は組合員に対し夏期賞与を支払ったが、分会結成前の水準(給与の1.5か月程度)の4分の1から8分の1までの割合の金額であった。

なお、夏期賞与は例年8月に支払われており、平成25年分は8月12

日に各従業員に支払われた。平成26年分についても、組合に入っていないパート従業員の賞与は、例年どおり8月に例年どおりの額で支払われた（当該額は、「賞与明細書」の「賞与額」欄に記載されている。）。

（甲27、39、43、54、57、62、64、乙6、23、第1回審問調書p39～40、第2回審問調書p33）

ウ 平成26年12月29日、会社は組合員に対し冬期賞与を支払ったが、分会結成前の水準（給与の1.5か月程度）の4分の1から8分の1までの割合の金額であった。

なお、組合に入っていないパート従業員の同年の冬期賞与は、例年どおりの額で支払われた（当該額は、「賞与明細書」の「賞与額」欄に記載されている。）。（甲27、39、43、54、57、62、64、乙6、23、第1回審問調書p39～40、第2回審問調書p33）

（8）第5回団交における会社の対応等

ア 平成26年12月25日、第5回団交が開催され（以下「12.25団交」という。）、会社側は、代理人弁護士N（以下「N弁護士」という。）及びM部長が出席した。（甲42、46、49、57、乙23）

イ 夏期賞与の支給時期が例年に比べて遅れ、減額となった理由について、N弁護士は次のように述べた。「今季はとりあえず赤字なので、あの、ボーナスを支給するかどうかというので、まあ、それで判断を長引いてたと、で、支給が遅れたと。」（甲49）

ウ 賞与の支給基準について、組合が誰が決めているのか質問したところ、M部長は「社長ですね。」と答え、続けて組合が社長が一人で決められているのか否か質問したところ、同人は「うーん」と答えた。N弁護士からも「金額を決めるっていうのはやっぱり社長の権限だとは思ってますよね。」との発言があった。（甲49）

エ 会社の決算及び業務成績について、組合が質問したところ、M部長

は「何もわからない。」「役員会が開かれていないし見ていないからわからない。」「全体を見てないからわからない。」と述べた。(甲49、57)

オ 冬期賞与について、N弁護士は、「(12月) 29日までには支払うというところで、いま、準備をしているところですので。」と述べ、例年どおり支払われるかどうかは現段階で分からない旨述べた。(甲49、57)

(9) 第5回団交後の状況

ア 平成27年1月22日、会社は当委員会に対し、会社の平成26年7月決算が赤字決算であったことを証する資料として納税証明書(以下「証明書」という。)を提出した。

同書には、平成23年8月1日から平成24年7月31日までの事業年度に係る所得金額の申告額欄に欠損金額として価額が記載され、同年8月1日から平成25年7月31日までの事業年度及び同年8月1日から平成26年7月31日までの事業年度に係る同欄にいずれも零円と記載されていた。(乙11)

イ 平成27年4月22日、第6回団交が開催され、組合は、証明書では赤字の説明にならないとして、その根拠について明確な説明を求めたところ、会社は、証明書以外の資料を出すつもりはなく、決算書類は機密書類のため開示しない旨述べた。(甲50)

(10) 審査の実効確保のための措置勧告

平成27年10月13日、組合は、本件申立後も、会社が雇用する従業員に対して組合加入の有無を尋ねる行為、組合員に対して組合加入の理由を尋ねる行為、組合から脱退するよう求める行為等が繰り返されているとして、当委員会に対し、労働委員会規則第40条の規定に基づき、審査の実効確保のための措置勧告を求める申立てを行った。

当委員会は、会社から事情聴取のための書面を徴し、当該申立事実についてほぼ争いがないことを確認した上で、同年12月15日、会社に対し、

不当労働行為と疑われるような行為を慎むよう勧告した。(当委員会に顕著な事実)

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点(1)について

(1) 組合の主張要旨

会社は、分会結成直後から組合員に対して組合を誹謗中傷したり、組合からの脱退強要・勧奨、組合員に対する仕事外しを伴う不当な異動命令など、継続的な労働組合攻撃を行っており、正常な労使関係の回復など一切されていない。

組合員らを窮状から救い、会社における労使関係を正常化するためには、会社が行った不当労働行為の違法性・不当性が認定され、救済命令が発令されることが必要である。

(2) 会社の主張要旨

本件において、会社に過去における不当労働行為の成立は認められたとしても、組合員に対する組合の誹謗中傷及び脱退強要・勧奨については、既に是正されており、労使関係の正常化が果たされているため、救済の必要性はない。

(3) 判断

第2の2(3)、(4)及び(6)ないし(8)で認定したとおり、平成26年5月26日に分会が結成され、その直後の同月28日から本件申立て直前の同年6月25日までの間、社長から組合員に向けて「何で組合に入ったんだ、あんなのはヤクザ、たかり屋だ。ボイコットをするのか。」「ユニオンは左翼団体であり、お金を搾取するための団体だから騙されてはいけない。もう一度よく考えるように。」「辞表を出すか、組合を抜けるか、もう一度考えろ。」等様々な発言がされ、また、工場長からも「なぜユニオンにこだわるのか、ぬけないのか。」「ユニオンの実態を知ってい

ますか。どうやって儲けてるか知っていますか。弁護士費用を、今後会社に請求してくる。お金を吸い取る。」等の発言がされたことが認められる。これらの発言は、会社の代表者及び役員のものであることからすれば会社の組合嫌悪の情の現れとみなせるものであり、組合の弱体化をもたらすおそれがあるものであって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

そして、同3(10)で認定したとおり、本件申立て後も会社が組合員に組合脱退を求める等の行為を繰り返しているとして組合から審査の実効確保のための措置勧告申立てがされ、平成27年12月15日、当委員会は、会社に対し不当労働行為と疑われるような行為を慎むよう勧告したが、会社がこれに応じたとの事情はうかがわれない。

したがって、本件申立て後に会社の組合に対する対応が是正されたとは到底認められないことから、これを是正するよう促す必要がある。

よって、組合には救済利益があるといえる。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張要旨

分会結成直後の各不当労働行為は、現在まで続く会社の基本姿勢(組合嫌悪の情)の端的な表れであって、これの違法性・不当性が弾劾されることなくしては、会社に自省を迫ることはできない。

会社に対して、D、E及びCの3名の組合員に係る異動命令が不当労働行為に当たり、違法であることをきちんと理解させる必要がある。これについて、救済命令が出されることが絶対に必要である。

(2) 会社の主張要旨

本件において、会社に過去における不当労働行為の成立は認められたとしても、D、E及びCの3名の組合員に係る異動命令は既に全て撤回されており、労使関係の正常化が果たされているため、救済の必要性は

ない。

(3) 判断

第2の2(7)ア、オ及びカで認定したとおり、D組合員への異動命令の伝達日時が異動日の前日午後5時50分頃であったこと及び実際の業務内容が当該命令で示されたものと異なっていたこと、E組合員への異動命令の伝達日が異動日の3日前であったこと、異動先が空き地であったこと及び命じられた業務内容が当該空き地の草むしりであったこと、並びにC組合員への異動命令の発令日が遡った日付けであったこと及び命令交付日時点における異動先の新社屋は工事中で電話も電気も通じていない状態であったことが認められる。

これらの異動命令が、事前に何ら説明もなく唐突に発せられ、しかも当該異動命令の内容が上記のように不合理であることは、組合員にとって不利益であり、かつ、上記1(3)の不当労働行為の最中に発せられたことからすれば、D組合員ら3名が組合員であるが故に行われたと解するのが相当であり、当該異動命令は労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であることが明らかである。

その後、第2の2(8)ウ及び同3(1)ウで認定したとおり、D組合員ら3名の異動命令はいずれも撤回されたことが認められ、当該異動命令自体の救済の必要性はないといえる。しかしながら、上記1(3)で判断した本件申立て後の会社の組合に対する対応からして、労使関係の正常化が果たされたとはいえず、今後このような行為が繰り返されるおそれがあり、かつ、過去の出来事について反省を促す必要もある。

よって、組合には救済利益があるといえる。

3 争点(3)について

(1) 組合の主張要旨

F組合員は、会社社長室において、社長から日本刀を示されつつ、賃

金減額に同意する旨の書面を作成するよう申し向けて怒鳴りつけるなどされたことから、ストレス反応の傷害を負い、結局退職を余儀なくされた。

かかる脅迫を受けたのは同人のみであり、これは、同人が前日、初めて団交に出席したことがきっかけであると考えられる。すなわち、本件脅迫行為は、明らかに労働組合の組合員としての活動を理由として加えられたものである。

(2) 会社の主張要旨

社長は、F組合員に対し、恫喝・脅迫をしていない。

本件は、F組合員が、取引先との商談内容に関し、社長を逆恨みし、代表取締役を交代するよう団交で申し入れるなどして、社長を退任に追い込む機会を待ち受けていたところ、社長が日本刀の手入れをしているのを奇貨として、ヘビークレーマーに専任で対応してきた知識、経験を悪用し、日本刀で脅されたなどと虚偽の事実を警察に通報・申告し、これを受けて現場に到着した警察職員に社長を逮捕させたものである。

(3) 判断

ア 第2の3(2)アで認定したとおり、平成26年7月17日午後、F組合員が社長及び専務の在室する社長室に呼び出されたこと、F組合員の今期の売上げの実績がその目標に達していないことについてやり取りがされた後、社長がF組合員に対し「どうだ、おまえの給料を減額する。文句あるか。」と述べ、給料を減額されても異議を述べない旨書面に記載するよう求めたこと、その間、社長が日本刀の手入れをしていたこと及びF組合員が「現在私がいただいている給料は、営業努力が足りないにもかかわらず給料が多いため、社長がおっしゃられる額まで下げても異議はありません。」と書こうとしたものの、手が震え「現在私がいただいている給料は、営業」とまでしか書くこ

とができず、退室したことが認められる。

社長室に一人だけ呼ばれ、二人の役員を前に給料の減額の承諾を迫られ、かつ、その一人は日本刀を手にしているという状況は、通常、労働者に恐怖心を覚えさせるものであり、現にF組合員も手が震えて社長から求められた文書を途中までしか書くことができなかつたのであるから、会社は同人を脅したといえる。

イ そして、上記アの会社による脅迫行為は、同人に精神的不利益を与えたことは明らかであり、第2の3（1）エで認定したとおり、当該脅迫行為の前日の夜に第2回団交が開催され、同人が初めて出席したこと、及び同脅迫行為が上記1（3）及び2（3）で判断した不当労働行為が行われた時期と近接した時期になされたことを併せ考えれば、同脅迫行為は、同人が組合員であるが故に行われたものと優に認められる。

よって、会社の当該行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

4 争点（4）について

（1）組合の主張要旨

C組合員及びD組合員に対する異動命令は、業務上の必要に基づくものではなく、両名が組合員であることを嫌悪し、これを排斥しあるいは苦しめ、更にこれによって組合の団結を阻害することを目的としてなされたものであることが明らかである。

C組合員については、当時工場は人手不足の状況ではなかったし、また、会社は、社長室への入室拒否の事実を正当化理由として挙げるが、当該入室拒否は団交における合意に従って行ったものであって、これを理由に挙げること自体が失当である。

D組合員については、チェック体制が整っており開発業務に便利な工

場で業務をさせる旨理由付けして配置転換を行ったにもかかわらず、その後開発業務を取り上げていること、及び同人は現に多数の商品を開発し会社の業務に貢献していることから、会社の異動命令の理由は明らかに事実と反する。

(2) 会社の主張要旨

C組合員及びD組合員に対する異動命令は、合理的な理由に基づくものである。

C組合員に対する異動命令の理由は、工場が慢性的に人手不足の状況であるため、及び同人が恐怖心から社長室に入室することを拒否するなどの態度をとっており、このような状況では、社長とトラブルが発生するおそれがあるためである。

D組合員に対する異動命令の理由は、会社が着手を命じた商品開発について1か月以上経過しても報告が何も無く、着手していなかったことが発覚したことから、工場のほうが本社よりも商品開発の状況をチェックする体制の面で優れているためである。

(3) 判断

ア 争点(4)アについて

(ア) 第2の3(4)アで認定したとおり、C組合員は9.2命令まで6年近く本社で事務職として勤務してきたこと、同人に対して9.2命令が行われたこと及びその理由は付されていなかったこと、並びに同人が9.2命令により工場で製造・運搬業務に従事するようになったことが認められる。

(イ) 異動命令が、異動日の直前に、その理由を付されることなく突然発せられ、これによって6年近く従事した業務内容及び業務場所と異なる業務に変更させられることは、会社の従業員にとって不意打ちであり、不利益であることは否めない。

(ウ) この点、会社は、工場が慢性的に人手不足であったこと及びC組合員の社長室への入室拒否等による社長とのトラブルを避ける必要があったことを異動命令の理由として主張する。

しかし、前者について何ら疎明はなく、後者については、同(3)アで認定したとおり、F組合員に対する社長室での脅迫事件の後に開催された第3回団交において、組合が会社に対し、社長室に組合員を1人で呼び出すことを止めるよう要求したことが認められ、C組合員の上記社長室への入室拒否がかかる事情を背景に行われたことからすれば、同人の行動は是認できるものであり、これを理由とする異動命令には何ら合理性はない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

(エ) また、同2(5)、(7)カ、(8)エ並びに同3(3)ア及びイ、(4)オで認定したとおり、C組合員は平成26年6月9日の第1回団交に出席したこと、会社はC組合員に対し、同月23日には未だ工事中で電話も電気も通じていない新社屋への異動を命じたこと、同月25日には「今回の一連のことはお前が主犯だ。」「やめたいならやめろ、お前は腐ったみかんだ。」等の発言をしたこと、同年8月11日の第3回団交後には社長室への入室拒否を理由に始末書を書くよう求めたこと、同年9月1日にはファックスの送信誤りを理由に始末書を提出するよう求めたこと、及び分会結成前に本社で事務の仕事をしていた者が工場へ異動した例はなかったことが認められる。

(オ) このように、合理的な理由のない9.2命令が、分会結成後組合員として活動しているC組合員に対する同年6月23日の実態のない場所への異動命令、同月25日の組合嫌悪とみられる発言並びに同年8月及び9月の始末書の提出要求に引き続いて行われたこと、分会結成前に本社で事務の仕事をしていた者が工場へ異動した例はなかった

こと、並びに上記1(3)、2(3)及び3(3)で判断した不当労働行為の状況を併せ考えれば、9.2命令は、同人が組合員であるが故に行われたものと優に認められる。

(カ) よって、9.2命令は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

イ 争点(4)イについて

(ア) 第2の3(4)イ及びエで認定したとおり、D組合員は商品開発職に応募して入社し、10.17命令まで3年近く本社で商品開発職として勤務してきたこと、同人に対して10.17命令が行われたこと、同人が10.17命令に係る辞令を受け取ったのは平成26年10月20日午後6時過ぎであったこと及び同辞令には配転理由として同人が商品開発を怠り会社に不利益をもたらした故である旨記載されていたこと、並びに同年12月16日に会社が同人に対し商品開発の仕事をさせないよう命じ、その結果同人が製造・運搬業務を行うようになったことが認められる。

(イ) 異動命令が、異動日の直前に突然発せられることは、たとえその理由が明示されていたとしても、会社の従業員にとって、不意打ちであることに変わりなく、また、それからわずか2か月以内に辞令に記載された内容とは異なり、かつ、応募時の内容とも異なる業務に変更されたことは、不利益であることは否めない。

(ウ) この点、会社は、D組合員が商品開発について報告をせずに未着手のままであったことから、工場のほうが本社よりも商品開発の状況をチェックする体制の面で優れていることを異動命令の合理的な理由として主張する。

しかし、工場のチェック体制がより優れていることについて会社から何ら疎明はない。また仮に工場のチェック体制がより優れてい

るとしても、会社は、10.17命令からわずか2か月以内に同人に対して同辞令とは別の業務を命じたのであって、結局のところ当該チェック体制が意味のないものとなることから、当該異動の目的が同人の任務懈怠の防止にあったとは認め難い。更に、同2(7)ア及び同3(1)ウで認定したとおり、会社が同人に対して同年6月17日に工場への異動を命じ、約1か月後にはこれを撤回したことが認められ、これらと10.17命令を併せ考えれば、約4か月の間に同人に対する工場への異動命令が繰り返されており、このような会社の行為には一貫性があるとはいえない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

(エ) また、同2(6)ウ、(7)ア及び同3(2)イ、(3)イ、(4)オで認定したとおり、会社はD組合員に対し、同年6月16日には「ユニオンからはみ出て欲しい。」「返事は一日だけ待つ。」等の発言をしたこと、翌17日には工場への異動を命じたこと、同年7月18日にはF組合員の休職に併せて理由なく休業を命じたこと、同年9月1日には鍵の置き忘れを理由に始末書を提出するよう求めたこと、及び分会結成前に本社で商品開発の仕事をしていた者が工場へ異動した例はなかったことが認められる。

(オ) このように、合理的な理由のない10.17命令が、分会の代表者であるD組合員に対する同年6月16日の組合嫌悪とみられる発言、翌17日の工場への異動命令、同年7月18日の理由のない休業命令及び9.1始末書命令に引き続いて行われたこと、分会結成前に本社で商品開発の仕事をしていた者が工場へ異動した例はなかったこと、並びに上記1(3)、2(3)及び3(3)で判断した不当労働行為の状況を併せ考えれば、10.17命令は、同人が組合員であるが故に行われたものと優に認められる。

(カ) よって、10.17命令は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

5 争点(5)について

(1) 組合の主張要旨

監視カメラが設置された時期が、組合員が組合に加入した時期、あるいはD組合員に対する配置転換命令の時期と近接していることに鑑みれば、監視カメラは、専ら組合員の動向を会社が監視し、あるいはこれによって組合員らに心理的負荷を課し、更には組合の団結を阻害することを目的としてなされているものとしか評価できない。

会社は、これら監視カメラは食品製造管理の為である旨主張しているが、そうであれば、本来本社より先に工場に設置されなければならないし、本社事務室に監視カメラを設置する必要はない。

(2) 会社の主張要旨

監視カメラを設置した理由は、商品サンプルに異物が混入するなど事故がないようにする目的である。会社は食品を開発・販売する会社であり、本社の事務所において商品サンプルを取り扱っている。客先へ送る商品サンプルに異物が混入するなどの事故が生じるとなれば、経営破綻に繋がる重大な危機となるおそれがあるからである。監視カメラを設置したのは、正当な理由によるものである。

(3) 判断

ア 第2の3(1)イ、(5)ア及びウで認定したとおり、平成26年7月14日までに会社が新社屋に移転したこと、新社屋には監視カメラが設置されたが、設置箇所は事務室、商品開発を行う部屋及び応接室の3箇所であり、監視カメラのモニターは社長室に設置されていること、平成27年5月30日に工場に監視カメラが設置されたことが認められる。

また、同イで認定したとおり、D組合員が内線電話をかけようとし

た際、社長から突然社長室に呼ばれて「おまえ、どこに電話しようとしているんだ。」と言われ、D組合員が内線電話をかけようとしていた旨答えると、社長が「うそばっかりつきやがって、おまえいつもそばっかりつくな、いつもその監視カメラで監視しているから覚悟しておけよ。」と述べたこと、D組合員が休憩していた際、社長が監視カメラの映像をモニターで見た上で「何で休憩をとっているんだ。」と発言したことが認められる。

イ 労働者にとって、使用者から一挙手一投足を監視され、いついかなる理由で呼び出されるか分からない状況の中で業務を遂行しなければならないという精神的苦痛は想像に難くなく、使用者が監視カメラを設置し、従業員を監視することは不利益取扱いにほかならない。

ウ 会社は、監視カメラの設置目的について、商品サンプルへの異物混入等の事故を防止するためである旨主張するが、そうであるならば、監視カメラが、商品サンプルよりも異物混入の及ぼす影響の遥かに大きい商品そのものを製造する工場に最初に設置されて然るべきところ、実際には工場に設置されたのは本社より10か月余りも遅れていたこと、本社において商品開発を行う部屋のみでなく事務室及び応接室にも設置されていたこと、並びに上記アのように架電先を確認するという些細な理由によりD組合員を呼び出すために使われていたことからすると、会社の当該主張は合理性を欠き、採用できない。

エ このように、監視カメラの設置目的に係る会社の主張は信用し難く、その運用実態は合理性を欠く上、その設置時期の前後に上記1（3）、2（3）、3（3）及び4（3）で判断した会社の一連の不当労働行為が近接していることからすれば、その設置は、組合員に対する不当労働行為意思の実現として行われたことは否定できない。

よって、平成26年7月14日以降、会社が会社本社事務所に監視カメ

ラを設置したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

6 争点（6）について

（1）組合の主張要旨

9.1始末書命令は、D組合員及びC組合員がその必要があるようなミス
を犯したとは評価できず、そもそも始末書提出の基準すら決まっていな
い中で突如として命じられたものであり、業務上の必要に基づくもので
はなく、両名が組合員であることを嫌悪し、これを排斥しあるいは苦し
め、更にこれによって組合の団結を阻害することを目的としてなされた
ものであることが明らかである。

（2）会社の主張要旨

9.1始末書命令は、懲戒処分として始末書の提出を求めたものではなく、
事案の内容を明確ならしめ、D組合員及びC組合員に対し、注意・指導
し、もって本人の反省・改善を求めるものである。労働者は、使用者に
業務の遂行内容について報告する義務があることから、会社は、業務命
令として始末書の提出を求めたものであって、会社の権限に基づく正当
な行為である。

D組合員は、旧本社の鍵をどこかに落としたと思い、本社へ連絡し、
大騒ぎになったことから、会社は、本人の反省と今後同様のミスを起こ
さないよう注意・指導する目的で始末書の提出を求めたものである。

C組合員は、客先を誤ってファックスを送信し、客先に他の客先との
取引条件が漏えいしてしまったことから、会社は、会社へ与える影響等
を考慮して始末書の提出を求めたものである。

（3）判断

ア 第2の3（3）イで認定したとおり、会社がD組合員及びC組合員
に対し、9.1始末書命令を行ったこと及び9.1始末書命令について根拠
を示したり弁明の機会を与えたりすることはなかったこと、D組合員

が「顛末書」を提出したところ、社長らは受取りを拒否し、「始末書」を出すよう求めたこと、並びに分会結成前に、会社が両名の行った行為に匹敵するような内容で従業員に始末書の提出を命じたことはなかったことが認められる。

また、同ウで認定したとおり、始末書の提出は、会社の就業規則第80条の規定において「制裁」たる「訓戒」、「減給」及び「出勤停止」（以下「懲戒処分」という。）の一部の行為として規定されていること、当該規定以外に始末書提出の根拠はないことが認められる。

イ 会社は、9.1始末書命令は懲戒処分ではなく業務命令である旨主張するが、就業規則以外に始末書提出の根拠はなく、かつ、社長らが「顛末書」の受取りを拒否し「始末書」にこだわったことからすれば、9.1始末書命令は、会社が懲戒処分として発したと考えるほかない。

始末書の提出命令が、懲戒処分であること及びその根拠を明示されることなく、かつ、弁明の機会も与えられずに発せられるということは、労働者にとって不利益であることは明らかである。

ウ そして、会社が分会結成前にD組合員及びC組合員の行った行為に匹敵するような内容で始末書の提出を求めたことがなかったことに加え、9.1始末書命令の前後に上記1（3）、2（3）、3（3）、4（3）及び5（3）で判断した会社の一連の不当労働行為が近接していることからすれば、9.1始末書命令は、両名が組合員であるが故に行われたものとみるのが相当である。

エ よって、同年9月1日、会社がD組合員及びC組合員に対し始末書を提出するよう求めたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

7 争点（7）について

（1）組合の主張要旨

組合員の有給休暇取得相当分について、賃金がカットされている。

会社の就業規則上は、従業員が有給休暇を取得したいと考えたときには、「事前に会社に願い出る」ことが必要とされている。もっとも、本件労使紛争発生以前には、従業員に配慮し有給休暇をより緩やかに認める扱いが取られていた。また、その際には、時間単位で有給休暇を取得することも認められていた。

しかるに、会社は、組合員らが組合に加入するや、この扱いを改め、現在に至るも、当日及び事後の有給休暇申請や、時間単位での有給休暇取得を認めない。

(2) 会社の主張要旨

会社において、有給休暇は取得日の1週間前までに届け出るとの内規があるため、これを満たさない届出は有給休暇と扱っていない。なお、会社は、当該内規を社内に掲示し、従業員に周知していた。有給休暇の緩やかな取扱いや時間単位での取得は、慣例的に承認していない。

(3) 判断

ア 第2の3(6)イ及びウで認定したとおり、平成27年1月、D組合員及びC組合員が会社に対し、平成26年6月から11月までの間に有給休暇取得分として減額された賃金相当分を支払うよう請求したこと、及び平成27年2月に名古屋西労働基準監督署が会社に対し、同期間における有給休暇取得分に係る未払賃金の支払を勧告したことが認められ、このことから、両名の賃金が同期間において減額されていた事実が明らかである。

同エで認定したとおり、分会結成前は、有給休暇について「前日までの申請」及び「当日・事後の申請」並びに「半休・時間単位の取得」が慣例的に承認されていたことが認められ、これらに係る賃金が減額されるということは想定されていなかったといえる。

したがって、分会結成後にD組合員及びC組合員の有給休暇取得相当分に係る賃金が減額されるということは、慣例に反するものであって、不利益にほかならない。

なお、会社は、有給休暇は1週間前までに届け出るとの内規があり、これを従業員に周知していた旨主張するが、これについて何ら疎明はなく、当該主張は採用できない。

イ また、会社によるD組合員及びC組合員に対する有給休暇取得相当分の賃金削減が分会結成の翌月以降からであることに加え、上記1(3)、2(3)、3(3)、4(3)、5(3)及び6(3)で判断した会社の一連の不当労働行為の時期と重なっていることからすれば、両名が組合員であるが故に行われたものとみるのが相当である。

ウ よって、会社が組合員に対し有給休暇取得相当分の賃金削減を行った事実が認められ、かかる会社の行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

8 争点(8)について

(1) 組合の主張要旨

会社が、組合員らが組合に加入するや、平成26年の夏期賞与の支払いを遅滞し、しかも減額していること、同年の冬期賞与を例年に比べ減額していることは、証拠上明らかである。

会社は、賞与の支払を遅らせたり減額させるに足る経営上の理由を明らかにしていない。少なくとも、組合員らの把握する限り、会社はこれまでと変わらず順調に売上げを上げているし、現に会社として土地建物を購入し本社移転を行い、社長及び専務が使用するためそれぞれ自家用車を新車で購入しているところ、従業員の賞与を減額しなければならないような経営状態にないことは明らかである。

また、会社は、非組合員のパート従業員には形式的にも「賞与」名目

で賞与を支払っている。

(2) 会社の主張要旨

会社は、業績に応じて賞与を支給しているところ、平成26年7月決算においては、円安による為替差損が生じたために、いわゆる赤字決算であった。

本社移転に伴う土地建物購入は、赤字と無関係であり、実際にはコスト削減につながっている。

会社は、パート従業員に夏期と冬期の年2回、出勤の頻度に応じた手当を支払っており、これを給与明細の「賞与」欄に記載しているが、これは賞与ではない。当該手当は、工場に勤務するパート従業員に対して支払ってきたものであり、本社勤務のパート従業員であるQ組合員には支払っていない。

(3) 判断

ア 夏期賞与について

第2の3(7)イで認定したとおり、会社は夏期賞与について、例年8月に支払っており、平成25年分は同年8月12日に各従業員に支払ったこと、平成26年分は組合非加入のパート従業員に対しては同年8月に支払ったものの、組合員に対しては同年11月10日に分会結成前の水準の4分の1から8分の1までの割合の金額で支払ったことが認められる。

会社は、組合員に対する平成26年の夏期賞与について、支給が例年よりも大幅に遅れ、かつ、大幅に減額した理由について、赤字決算であったからである旨主張する。

しかし、会社が当該赤字決算を証するものとして当委員会に提出した唯一の証拠である証明書は、同(9)アで認定したとおり、直近3期分の所得金額の申告欄の額が記載されているにすぎず、これのみで

は会社が赤字決算であることを判断することは到底できない。

加えて、会社が平成26年の夏期賞与を組合非加入のパート従業員に対して例年どおりの時期及び額で支払っていること、並びに平成26年7月期と平成25年7月期の証明書の所得金額の申告欄の記載は同じ零円であるにもかかわらず、会社が平成25年の夏期賞与を各従業員に対して例年どおり支払っていることからすれば、会社の平成26年7月期に赤字決算であったとする主張はにわかには信じ難い。

このように、会社による組合員のみを対象とした夏期賞与の支給遅延及び減額は、その合理的理由を何ら見出し難い上、上記1(3)、2(3)、3(3)、4(3)、5(3)、6(3)及び7(3)で判断した会社の一連の不当労働行為の時期と重複していることからすれば、当該行為が組合員であるが故に行われたものとみるのが相当である。

イ 冬期賞与について

第2の3(7)ウで認定したとおり、会社は平成26年の冬期賞与について、組合非加入のパート従業員に対しては例年どおりの額を支払ったものの、組合員に対しては分会結成前の水準の4分の1から8分の1までの割合の金額で支払ったことが認められる。

会社は、組合員に対する平成26年の冬期賞与を大幅に減額した理由について、同年の夏期賞与と同様、赤字決算であったからである旨主張するが、当該理由に何ら合理性を見出し難いことは上記アで述べたとおりであり、会社による組合員のみを対象とした冬期賞与の減額が上記1(3)、2(3)、3(3)、4(3)、5(3)、6(3)及び7(3)で判断した会社の一連の不当労働行為の時期に引き続いていることからすれば、当該行為が組合員であるが故に行われたものとみるのが相当である。

ウ なお、会社は、パート従業員に支給した金銭について「賞与」ではなく「手当」である旨主張するが、第2の3（7）イ及びウの認定によれば、当該金額は、「賞与明細書」の「賞与額」欄に記載されており、これを覆す疎明もないのであるから、当該主張は詭弁であって採用できない。

エ 以上より、会社が組合員に対し、平成26年の夏期賞与を例年より遅く同年11月10日に支払ったこと並びに同年の夏期及び冬期賞与を例年に比し減額したことは、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

9 争点（9）について

（1）組合の主張要旨

12.25団交が行われたものの、賞与の金額や支払基準について決定権を有する社長は出席せず、N弁護士及びM部長のみが出席したが、両名は全く説明をすることができなかった。

赤字決算という理由で賞与が支払われなかった（遅延して減額支払いされた）と主張するなら、その確認については決算書類（損益計算書及び貸借対照表）が必要である。

（2）会社の主張要旨

N弁護士は、12.25団交当日、賞与の支払に関し、会社の意向を確認のうえ出席しており、会社が当該団交の時点において未だ賞与の支払日及び金額を決定していなかったことから、同人は「支払日はわからない、金額もわからない。」と回答したのであって、決して不誠実な対応をしていない。つまり、たとえ社長が団交に出席したとしても、支払日も金額も回答できなかったのである。

決算書類は、会社の内部資料であり、開示しない。

（3）判断

ア 第2の3(8)アないしオで認定したとおり、12.25団交が開催され、会社側からN弁護士及びM部長が出席したこと、夏期賞与の支給時期の遅れ及び減額の理由についてN弁護士が「今季はとりあえず赤字なので、あの、ボーナスを支給するかどうかというので、まあ、それで判断を長引いてたと、で、支給が遅れたと。」等述べたこと、会社の決算及び業務成績についてM部長が「何もわからない。」「役員会が開かれていないし見ていないからわからない。」「全体を見てないからわからない。」と述べたこと、冬期賞与についてN弁護士が平成26年12月29日までには支払う準備をしているが支給金額は未定である旨述べたことが認められる。

イ このように、12.25団交において、会社は夏期及び冬期賞与金額について、何ら資料を提示せず、納得のいく説明も行わなかったものであり、出席したN弁護士及びM部長は、組合からの質問に対して具体的なことは何も答えることができず、4日後に迫った冬期賞与の支払金額ですら全く把握しておらず、社長のみが実情を把握していることを述べるにとどまり、交渉担当者としての役割を果たしているとは到底いい難い。

ウ よって、12.25団交に関し、会社が夏期及び冬期賞与金額について根拠となる資料を提示しなかったこと及び説明をしなかったこと並びに交渉権限を有する者を出席させなかったことの各事実が認められることから、かかる会社の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

10 救済方法について

- (1) 組合は、些細な理由による始末書提出の禁止を求めているが、9.1始末書命令の対象となったD組合員及びC組合員の行った行為（鍵の置き忘れ及びファックスの送信誤り）が些細か否かについては、第一次的には

会社の一定の適正な手続が踏まれた上での判断によるところ、本件では当該手続が踏まれていないことから、当委員会がその軽重を論ずるまでもなく、主文第5項のとおり命ずることをもって相当と判断する。

(2) 組合は、誠実な団交応諾を求めているが、12.25団交の要求事項である平成26年夏期及び冬期賞与についての支払を命ずる主文第7項及び12.25団交に係る文書の掲示を命ずる第8項をもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成28年7月4日

愛知県労働委員会

会長 成田 龍一 ㊞