

命 令 書

大阪市北区

申 立 人 L
 代表者 執行委員長 A

東京都中央区

被申立人 M
 代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成28年(不)第2号事件について、当委員会は、平成29年4月26日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 業務に関わる説明等から組合員を排除しないこと
- 2 誓約文の交付、掲示及び電子メールによる全社員への通知

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人の顧問と支店長との会話の場に、同人らが申立人組合員と呼ばなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者

ア 被申立人 M （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府内などに支店等を置き、ばね用鋼線・鋼帯などの加工、販売及び輸出入を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約80名である。

イ 申立人 L （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を

置く個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約240名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年12月、 C (以下、組合に加入する前も含めて「 C 組合員」という。)は、会社に入社し、会社の名古屋支店を経て、同26年1月、大阪支店に異動し、大阪支店では1階の倉庫において、商品である線材コイルの商品保管棚への収納等の作業に従事していた。

(甲8、乙6、当事者 B)

イ 平成26年12月26日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書」(以下「26.12.26組合加入通知書」という。)を提出し、 C 組合員が組合に加入している旨通知した。

(甲3)

ウ 平成27年7月又は8月頃、 C 組合員は、会社の大阪支店長 D (以下「支店長」という。)に対し、倉庫の商品保管棚(以下「商品保管棚」という。)に収納している商品である線材コイル(以下「コイル」という。)が落下する危険性がある旨述べた。

(乙6、証人 C 、当事者 B)

エ 平成27年9月4日頃、支店長は、 C 組合員並びに倉庫で主に配送業務等を担当している会社従業員 E (以下「 E 従業員」という。)及び同 F (以下「 F 従業員」という。)に対し、商品保管棚にコイルの転落防止バーを導入しない旨告げた。

(甲1、甲8)

オ 平成27年9月8日、 C 組合員は、支店長に対し、同月4日頃に行われた倉庫に関する話合いの内容について電子メール(以下「27.9.8メール」という。)を送信した。

(甲1)

カ 平成27年10月2日、労働基準監督官が大阪支店を訪れ、立入調査を行い、会社に対し、商品保管棚について、物体の落下による危険を防止するための措置を講じていないことが労働安全衛生法に違反する等として是正勧告を行った(以下、この是正勧告を「27.10.2是正勧告」といい、勧告内容を記載した文書を「27.10.2是正勧告書」という。))。

(甲7、甲8、乙5、乙6、証人 C)

キ 平成27年10月5日の始業前、支店長は、大阪支店の従業員に対し、労働基準監督官による立入調査が行われた旨説明した。

ク 平成27年10月7日、昼の休憩時間に、会社の顧問 G (以下「顧問」とい

う。)は、会社の東京本社から大阪支店を訪問し(以下、この訪問を「27.10.7顧問訪問」という。)、休憩時間の終了時刻である同日午後零時50分、顧問、支店長、E 従業員、F 従業員及び会社の事務を担当する従業員 J (以下「J 従業員」という。)は、倉庫中央付近の商品保管棚の前で、幅木のサンプルを前にして話をしていた。

なお、幅木とは、商品保管棚に設置する商品の落下を防止するものである。また、顧問は、同21年4月から同27年3月まで、会社の代表取締役社長であった。

(乙5、証人 C 、証人 G)

ケ 平成27年10月16日、会社代表取締役社長 B (以下「社長」という。)は、東京から大阪に赴き、支店長とともに労働基準監督署(以下「労基署」という。)を訪問し、同日午後、大阪支店を訪れた。なお、社長は、同25年12月から同27年3月まで、会社の大阪支店長であった。

(乙6、当事者 B)

コ 平成27年10月16日付けで、C 組合員は、社長及び顧問に対し、27.10.7顧問訪問における顧問の対応について疑問を呈する旨等記載した「労働安全衛生法令順守についてのお伺い」と題する文書(以下「27.10.16組合員文書」という。)を送付した。

(甲2の1)

サ 平成27年10月29日、会社は、労基署に対し、27.10.2是正勧告の指摘事項については是正(改善)報告書(以下「27.10.29是正報告書」という。)を提出し、同日午後、社長は、大阪支店を訪れ、C 組合員を含む大阪支店の従業員に対し、27.10.29是正報告書の内容を説明した。

(乙2、乙6、証人 C 、当事者 B)

シ 平成27年11月12日付けで、会社は、C 組合員に対し、27.10.16組合員文書についての回答を記載した「ご回答」と題する文書(以下「27.11.12会社回答書」という。)を送付した。

(甲2の2)

ス 平成28年1月22日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(以下「本件申立て」という。))。

第3 争 点

平成27年10月7日、顧問と支店長との会話の場に、同人らが C 組合員を呼ばなかったことは、会社による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 不利益性について

平成27年10月7日、顧問と支店長の会話の場に同人らが C 組合員を呼ばなかったことは、仲間外しというハラスメント行為であり、会社は、倉庫従事者である C 組合員を人間関係から切り離し精神的にも孤立させ、倉庫環境の会合という就業環境からも切り離し、C 組合員に対してのみ不利益な取扱いをした。

また、会社は、落下防止措置を完了するまでは、倉庫作業員に対し、労働災害発生リスクがある環境下で働かせていることを説明し、事故を起こさないよう最善の注意をして業務に励むよう説明すべきであるにもかかわらず、それを行わなかった。こうした会社の対応により、倉庫従事者である C 組合員は、労働災害発生の危険性がある倉庫環境下で働かされ、不利益な取扱いを受けた。

(2) 27.10.7顧問訪問について

ア 会社からの事前通知の有無について

C 組合員は、顧問が大阪支店に来ることを事前に支店長から聞かされておらず、顧問が倉庫内において説明、報告することについても支店長から参加するよう声掛けされることさえなかった。

通常、C 組合員、E 従業員及び F 従業員は、午前の業務終了後は休憩室において昼食をとり、そのまま午後の業務時間が再開されるまで休憩室において休憩時間を過ごしており、10月7日のみ、E 従業員及び F 従業員が顧問と支店長が話し合っている場所を偶然通り、さらに J 従業員も偶然その場所を通るということは考えにくい。

また、E 従業員及び F 従業員が休憩時間（12時50分まで）を過ぎ、午後の配送を後回しにして、顧問と支店長との話合いの場に参加するということは、業務命令でない限りあり得ないことである。E 従業員及び F 従業員の配送は通常、午後の勤務時間開始（12時50分）と同時に大阪支店から出発する段取りを組んでいたにもかかわらず、午後の勤務時間を過ぎ、さらに午後2時を過ぎても顧問による話合いの場に参加していたということは、上長による指揮命令がなければできなかったはずである。

J 従業員は業務時間のほとんどを大阪支店2階の事務所で過ごし、昼の休憩時間である12時から12時50分についても2階の事務所で電話番をしており、J 従業員の電話番という業務上の責任を考えても、支店長から前もって指示されていない限り、2階から1階に下りて、自らの業務と関係のない倉庫作業の話に加わるということは成り立たない。

以上の事実関係からも、休憩室で休憩している E 従業員及び F 従業員、また、2階事務所で電話番をしている J 従業員が、事前に顧問の来社を聞かされ

ることなく偶然3名が顧問と支店長の話合いの場に加わることは、確率的にも考えにくく、支店長が事前に顧問の来社を3名に伝えていたため3名が話合いに参加できたことは容易に推認できる。

イ 当日の状況について

平成27年10月7日正午、顧問が大阪支店を訪れ、C組合員には知らせずに関係社員（支店長、E従業員、F従業員、J従業員）を集めて、倉庫内において、C組合員を除いた関係社員に対して、労基署から是正勧告を受けた内容及び今後の対策等を午後2時過ぎまで1時間30分以上にわたって報告、説明を行った。

その内容は、C組合員が会社に対し倉庫内の危険性を再三訴え続けてきた問題で、労基署に情報提供した内容であり、まさしく倉庫従事者であるC組合員に関係する話である。本来であれば、倉庫作業に従事し、商品保管棚の落下防止対策を訴え続けてきたC組合員に対してこそ、最優先して説明、報告すべきであったにもかかわらず、会社はこれを行わなかった。

なお、C組合員が、顧問が関係社員を集めて説明していることに気付いたのは、休憩時間終了後の午後からの勤務開始時間12時50分であった。午後の倉庫作業を開始しようと休憩室から倉庫に入った瞬間で、既に他の従業員は顧問を囲んで説明を受けている最中であった。

同日、顧問は、支店長だけではなく、F従業員ら従業員と労基署による是正勧告に関して話合いをした。社長は、反対尋問において、顧問は安全対策の話よりも幅木の話をした旨証言しているが、幅木に関することは労基署からの是正勧告に記載された安全対策の一つでもあり、幅木の話をしたということは安全対策の話をしたということになる。

配送を主とするE従業員やF従業員を参加させてまで倉庫に関する重要な説明をしなければいけないのであれば、倉庫従事者とされるC組合員に対し、最優先して声掛けすべきであったことは容易に推認できるにもかかわらず、それさえ行われなかった。

(3) まとめ

以上のとおり、顧問と支店長の会話の場に、同人らがC組合員だけを呼ばなかったことは、会社による、組合員であるが故の「仲間外し」という不利益取扱いである。

2 被申立人の主張

(1) 不利益取扱いには当たらないことについて

C組合員が具体的にどのような不利益を被ったのか、なにゆえそれが組合員で

あることを理由とする不利益取扱いに当たるのか全く判然としない。

(2) 27. 10. 7顧問訪問について

ア 訪問の経緯について

平成27年10月7日、顧問は、同月2日に会社が労基署から商品保管棚について物体の落下防止策を施すよう是正勧告を受けたことに関して、取引先に依頼して作成してもらった幅木のサンプルを確認するため、社長の指示のもと、休憩時間中に大阪支店を訪問した。

なお、休憩時間中に同支店を訪問することは、事前に支店長に対してのみ伝えていた。

イ 当日の状況について

顧問は、支店長と検討を始め、当該サンプルの重量が重く幅をとり製品の収容数が低下すること、望ましい幅木の幅やその大きさ、収納することができなくなった製品をどこに置くのかなどについて話をしていた。

10分ほどして、そこに休憩室を出た E 従業員と F 従業員が自ら顧問らの下に寄ってきて話に加わり、さらにその約5分後には J 従業員も加わり、そのまま話の流れに従って午後1時10分頃まで話をさせていただけることであり、顧問や支店長が事前に従業員を集めていたものでも、改善策の説明を行っていたものでもなく、午後2時頃まで会話が続けていたとする組合の主張は事実ではない。

また、C 組合員は、顧問が C 組合員以外の従業員に対して、改善策の説明をしていたとも主張するようであるが、この点についても全く事実と異なる。そもそも顧問が大阪支店を訪問したのは、労基署の是正指導勧告を受けてからわずか5日後のことであり、その時点で実施する措置は全く決まっておらず、改善策の説明などしていない。

このように、顧問は、C 組合員以外の従業員を集めて会議を行っていたものでも改善策の説明を行っていたものでもなく、支店長と当該サンプルに関する話をさせていただきであり、C 組合員に限らず休憩時間中の従業員に声をかけてまで話に加えるほどのものでは全くない。

しかも、C 組合員は、休憩時間を終えた12時50分頃、顧問らが話をしていることに気付いたようであるが、顧問らのもとに近寄ってくるとか何をしているのかを尋ねてくるようなことは一切なかった。

顧問らは、倉庫内にある商品保管棚の前あたりのスペースで立って話をしていたのであり、C 組合員が話に加わろうと思えばいつでも加わることができ、顧問らにおいて C 組合員が会話に加わることを妨げたことも全くないのであり、会社がことさら C 組合員を排除していたかのように論難されるいわれは全く

ない。

ウ E 従業員らの会話への参加は極めて自然なことであることについて

E 従業員らが12時50分頃から配送業務に出ることが多いのは事実であるが、顧問と支店長は、顧問が改善策を検討するために東京から来ていたため、休憩時間終了後も引き続きその検討を続けたものであり、休憩時間中に顧問らの会話に途中から加わった E 従業員らは、その会話の流れに従って休憩時間終了後も話に加わっていただけのことであって、①顧問において、ことさら E 従業員らが配送に出ずにその場にとどまるよう指示をしていたことはなく、②そもそも顧問にそのような指示をする権限などない。

E 従業員らは、その会話を終えた後、配送に出発し、同業務を時間内に終え、業務に支障が生じたということはない。

この点について、C 組合員は、顧問と支店長の会話に F 従業員らが加わるのが不自然であると主張するが、そもそも C 組合員は、顧問の訪問後のいきさつを直接見たわけでもなければ誰かに確認したものでもない。加えて、C 組合員は、昼食後休憩時間が終わるまで1階の休憩室で寝ていることが多いようであるし、実際、当該日に E 従業員らが休憩室を出た時期すら全く認識していないのであって、上記主張が C 組合員の全くの思い込みすぎないことは言うまでもない。

顧問が支店長と話をしていたのは、倉庫内1階の中央の目立つ位置であり、休憩時間中、E 従業員と F 従業員は普段から倉庫内に停車してあるトラックなどで音楽を聞いて過ごすことが多く、J 従業員についても、コンビニエンスストアに行くなどしており、特段移動が制限されたことはなく、それぞれ話に加わっていただけのことである。

E 従業員らは、前社長である顧問と当然面識があり、顧問がわざわざ東京から来ていることに気がついて、自ら挨拶をしてその会話に加わってくることは極めて自然なことである。

(3) まとめ

組合は、平成27年10月7日、顧問が大阪支店を訪問した際、ことさら C 組合員を除外して、大阪支店の従業員を集めて改善策の説明をしていたかのように主張するが、そもそも組合が前提とする事実が全くの誤りである。また、本件がなぜ組合に加入していることを理由とした不利益取扱いに当たるかも全く判然としないままであり、おおよそ失当であると言わざるを得ず、本件申立ては速やかに棄却されるべきである。

第5 争点に対する判断

争点（平成27年10月7日、顧問と支店長との会話の場に、同人らがC組合員と呼ばなかったことは、会社による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

（1）27.10.2是正勧告までの経緯について

ア 平成22年12月、C組合員は、会社に入社し、本社の貿易部の所属となり、同25年2月、会社の名古屋支店に、同26年1月、大阪支店に異動し、大阪支店では1階の倉庫における業務に従事していた。

（甲8、乙6、当事者 B）

イ 平成26年7月、会社は、大阪支店の倉庫での商品であるコイルの保管方法を地面に並べる方法から立体収納に変更した。

倉庫には、棚が3段又は4段の商品保管棚等が置かれ、トラックの出入りが可能であり、従業員の休憩室があった。大阪支店の1階は倉庫で、2階の一部は事務所となっており、残りの部分は吹き抜けとなっていた。

大阪支店の1階では、C組合員、E従業員、F従業員及び会社従業員K（以下「K従業員」という。）の4名が倉庫での業務に従事しており、C組合員及びK従業員は、主に搬入された商品の荷下ろし、仕分け、フォークリフトやクレーンを用いての商品の商品保管棚への収納及び配送する商品のトラックへの積み込み業務を担当し、E従業員及びF従業員は、主に配送業務やトラックへの積み込み業務を担当し、K従業員は、上記の倉庫業務だけではなく営業も行っていた。また、J従業員は、2階の事務所で事務作業を行っていた。

なお、コイルは、スプリングやばねの材料となるもので、直径平均50から60センチメートル、重量100キログラム弱のタイヤ型の形状のもので、商品保管棚に保管するに当たっては、壁に接する棚の一番奥のコイルは壁に向かって斜めに立てかけ、そのコイルに2番目のコイルを立てかけるという方法で、順次、コイルを立てかけて収納していた。

（甲8、乙1、乙3の1、乙3の2、乙6、証人 G、当事者 B）

ウ 平成26年12月26日、組合は、会社に対し26.12.26組合加入通知書を提出し、C組合員が組合に加入している旨通知した。

（甲3）

エ 平成27年7月又は8月頃、C組合員は、支店長に対し、商品保管棚に置いているコイルが落下する危険性がある旨述べた。

（乙6、証人 C、当事者 B）

オ 平成27年9月4日頃、支店長は、C組合員、E従業員及びF従業員に対し、商品保管棚へのコイルの転落防止バーの設置について、転落防止バーの取り

外しに時間を要するため、導入しない旨告げた。

(甲 1、甲 8)

カ 平成27年9月8日、C 組合員は、支店長及び K 従業員に対し、同月4日頃に行われた倉庫に関する話合いの内容について27.9.8メールを送信した。

27.9.8メールには、同月4日頃に行った倉庫に関する話合いの内容に関し、メールに整理したとして、① K 従業員からの指示内容として、コイルは商品保管棚の通路に面した先端の部分まで入れず、1コイル分のスペースを空けて整理する旨等、②現場の意見として、(i)安全面を最優先に考えた場合、転落防止バーを設置すべきである旨、(ii)1コイル分のスペースを空けた場合、商品保管棚の容量が減り、保管できないコイルが生じるおそれがあるため、事務所側における入荷数量の適正化等を求める旨、③②の現場の意見に対する支店長からの指示内容として、(i)転落防止バーの設置は入出荷時にバーの取り外し等の手間がかかるため現実的ではない旨等、(ii)近々、在庫管理はコンピュータにより管理する予定なので、誤出荷のリスクも軽減される旨、④③に対する現場の意見として、コンピュータ管理により業務が増加し、作業効率が改善するとは考えづらい旨、誤出荷の危険性の増加が懸念される旨、⑤現状のまとめとして、(i)転落防止バーは設置しない旨、(ii)商品保管棚に1コイル分のスペースを設ける旨等、記載されていた。

(甲 1)

キ 平成27年10月2日、労働基準監督官が大阪支店を訪れ、立入調査を行い、会社に対し、27.10.2是正勧告を行った。

27.10.2是正勧告書には、①「貴事業場における下記労働基準法、労働安全衛生法違反については、それぞれ所定期日までに是正の上、遅滞なく報告するよう勧告します。」、②違反事項の欄に「1階工場内の商品保管棚について、作業のため物体が落下することにより、労働者に危険を及ぼすおそれがあるにもかかわらず、防網の設備を設け、立入区域を設定する(柵又はロープで囲う、幅木を設ける等)の当該危険を防止するための措置を講じていないこと。」、③法条項等の欄に「安衛法第21条第2項(安衛則第537条)」、④是正期日の欄に「27.10.30」と記載されていた。

なお、同日以前に C 組合員は、労基署を訪れ、倉庫保管棚に安全上の問題がある旨情報提供していた。

(甲 7、甲 8、乙 5、乙 6、証人 C)

(2) 27.10.29是正報告書提出までの経緯について

ア 平成27年10月5日の始業前、支店長は、C 組合員を含む大阪支店の従業員に

対し、労働基準監督官による立入調査が行われた旨説明した。

イ 平成27年10月7日、顧問は、27.10.7顧問訪問を行い、昼の休憩時間中に大阪支店に到着した。会社の休憩時間は、午後零時から午後零時50分までであった。

同日午後零時、C 組合員は、午前の業務を終え、倉庫にある休憩室に行き、休憩室において E 従業員及び F 従業員と共に昼食をとった。C 組合員は、午後零時50分まで休憩室で仮眠をとり、午後零時50分、休憩室を出て、倉庫内の C 組合員の作業台に戻り、作業を始めた。その時、顧問、支店長、E 従業員、F 従業員及び J 従業員は、倉庫中央付近の商品保管棚の前で、幅木のサンプルを前にして話をしていた。顧問らの話は、休憩時間終了後も続き、E 従業員及び F 従業員が配送業務に出発した時点で顧問ら5名の話は終了した。

(乙3の1、乙3の2、乙5、乙6、証人 C 、証人 G 、当事者 B)

ウ 平成27年10月16日、社長は、大阪に赴き、支店長とともに労基署に対応策の相談に行き、同日午後、大阪支店を訪れ、倉庫の現場を確認した。

(乙6、当事者 B)

エ 平成27年10月16日付けで、C 組合員は、社長及び顧問に対し、27.10.16組合員文書を送付した。

27.10.16組合員文書には、次の事項について文書での回答をお願いするとして、次のとおり記載があった。

「1. 労働基準監督署の立ち入り後の対応について

10月7日(水)正午、私の知らぬ間に(略)顧問が大阪支店を訪れ、私には声をかけようともせずに私を除いて他の社員に対して今回の労基による是正勧告の説明をされた事を、(略)支店長より聞かされました。本来であれば倉庫作業に従事している C に対してこそ、倉庫にかかわる問題として説明すべきなのに、なぜ仲間に加えようとはされなかったのでしょうか。恣意的な形で仲間外れにする行為は不当労働行為に抵触する恐れがある事を分かった上での経営者としての適切な対応だったのでしょうか。

2. 安全対策の経過について

事故や労災の防止という重要課題であれば、会社判断だけでなく当事者である社員と一緒にどう安全対策を取り組んでいかなければいけないかを考える事こそ優先されるべきではないでしょうか。この点のご判断はどうだったのか、具体的に①コイル棚導入前の安全対策の企画、②現場担当社員との協議、③収納コイル落下の危険性吟味の経過、の三点について伺います。

3. 対応策等提起について

今回の問題は労働基準監督官からは是正勧告を受けたという重大な過失でもある為、社内に対してもうやむやに済ませられるようなレベルの問題ではないはずです。少なくとも大阪支店社員全員に事案の経過と反省の報告が必要と考えておられないのか、私を除外して当然と判断されているのか、その根拠は何か、お伺いします。

4. 5. (略)

」

(甲2の1、当事者 B)

オ 平成27年10月29日、会社は、労基署に対し、27.10.2是正勧告の指摘事項について27.10.29是正報告書を提出した。

27.10.29是正報告書には、「平成27年10月2日、(略)監督官より指摘のありました事項について、下記のとおり是正しましたので報告いたします。」と記載され、下記として、①法条項、指導事項の欄に「安衛法第21条第2項(安衛則第537条)」、「・物体の落下による危険を防止するための措置」、②是正(改善)内容及び是正(改善)月日の欄に、(i)「①商品保管棚の各段に鉄製の柵(貫を通す)を講じる事で商品(線材コイル)の落下を防止する。」、「H27年11月末設置完了予定」、(ii)「②商品保管棚の中段及び上段には幅木を設け、直接落下原因となりうる過積みを防ぐとともに、手前側への商品(線材コイル)倒れ込みを防ぐ。」、「・H27年11月末設置完了予定」、(iii)「③商品保管棚の正面より50cmの範囲を作業立入禁止の区域に定め、トラテープで明示し安全作業を喚起する。」、「・H27年10月30日」がそれぞれ記載されていた。

また、同日午後、社長は、大阪支店を訪れ、C 組合員を含む大阪支店の従業員に対し、27.10.29是正報告書の内容を説明した。

(乙2、乙6、証人 C 、当事者 B)

(3) 本件申立てまでの経緯について

ア 平成27年11月12日付けで、会社は、C 組合員に対し、27.11.12会社回答書を送付した。

27.11.12会社回答書には、27.10.16組合員文書に関して回答するとして、次の記載があった。

「貴殿もご存知のとおり、弊社は、平成27年10月2日に北大阪労働基準監督署より物体の落下防止策を講じることや(略)については是正勧告を受けましたが、弊社では、現在、労基署から指摘を受けた事項について改善するべく必要な対応を行っており、その詳細については、貴殿を含めた大阪支店の全従業員に対して説明したとおりです。」

(甲2の2、当事者 B)

イ 会社は、平成27年11月下旬までに27. 10. 29是正報告書の改善策を実施し、労基署に対し、最終的にどのような処置をとったかを報告した。

ウ 平成28年1月22日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 平成27年10月7日、顧問と支店長との会話の場に、同人らが C 組合員を呼ばなかったことは、会社による組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合は、27. 10. 7顧問訪問での顧問と支店長の会話の場に、同人らが C 組合員を呼ばなかったことにより、C 組合員は、①労働災害発生リスクがある環境下で働いていることやそうした環境下における注意について会社から説明されず、労働災害発生の危険性がある倉庫環境下で働かされた旨、②精神的に孤立させられ、就業環境から切り離された旨主張する。

(2) まず、組合主張①についてみる。

前提事実及び前記1(2)イ認定によると、平成27年10月7日、顧問は、27. 10. 7顧問訪問において、支店長、E 従業員、F 従業員及び J 従業員とともに、商品保管棚の前で、幅木のサンプルを前にして話をしており、C 組合員がその会話の場に加わっていなかったことは認められるが、顧問らの会話が、従業員に対して倉庫業務の安全対策について説明していたとする事実の疎明はなく、C 組合員が会話の場に加わっていなかったことと労働災害発生の危険性を結びつける組合の主張には理由がない上、前記1(2)イ認定によると、会社が C 組合員を含む大阪支店の従業員に対し、27. 10. 29是正報告書の内容を説明したのは同月29日であることから、同月7日時点で会社からの説明を受けていないのは他の従業員も同様である。

これらのことからすると、労働災害発生の危険性がある倉庫環境下で働かされたことが不利益であるとの組合の主張は、その前提を欠き、採用できない。

(3) 次に、組合主張②についてみる。

C 組合員の就労場所である倉庫内で行われた27. 10. 7顧問訪問での顧問と支店長の会話の場に3名の従業員が加わった一方で、会社が C 組合員を呼ばなかったことにより、C 組合員が精神的に孤立する可能性があることは一概に否定できず、C 組合員に精神的な不利益がなかったとまではいえないので、以下検討する。

ア 顧問らは、27. 10. 7顧問訪問において、C 組合員を顧問らの会話の場に意図的に呼ばなかったのかどうかについてみる。

(ア) まず、組合は、① E 従業員及び F 従業員は、通常、午前の業務終了後は休憩室において昼食をとり、そのまま午後の業務開始時刻までは休憩室で過ごしている旨、② J 従業員は、昼の休憩時間も2階事務所で電話番をしており、

支店長から事前の指示がない限り、1階で自らの業務と関係のない倉庫業務の話に加わるということはない旨、③以上から、E 従業員ら3名には、支店長が事前に顧問の来社を伝えていたため、3名は顧問らの話合いに参加できた旨主張する。そこで、支店長が顧問の来社を E 従業員ら3名に事前に伝えていたかどうかについてみる。

a 前提事実及び前記1(1)イ、(2)イ認定によれば、①通常、C 組合員、E 従業員及び F 従業員は1階の倉庫で業務を行っており、J 従業員は2階の事務所で事務作業を行っていたこと、②平成27年10月7日、午後零時からの休憩時間に、C 組合員、E 従業員及び F 従業員は、休憩室において昼食をとったこと、③同日、C 組合員は、午後零時50分まで休憩室で仮眠をとり、午後零時50分に休憩室から倉庫内の C 組合員の作業台に戻り、業務を開始した時、顧問、支店長、E 従業員、F 従業員及び J 従業員は、倉庫中央付近の商品保管棚の前で、幅木のサンプルを前にして話をしていたこと、は認められるが、① E 従業員及び F 従業員が午後の業務開始時刻まで休憩室で過ごす旨、② J 従業員が昼の休憩時間も2階事務所で電話番をする旨の組合の主張を認めるに足る事実の疎明はない。

b これらのことからすると、E 従業員ら3名には支店長が事前に顧問の来社を伝えていた旨の組合の主張は採用できない。

(イ) 次に、組合は、E 従業員及び F 従業員が、①午後の勤務開始時刻である午後零時50分を過ぎても顧問らの会話に参加していたのは、上長による指揮命令があったからである旨、②午後の配送を後回しにし、午後2時過ぎまで顧問らと話をしていたのは業務命令でない限りあり得ない旨主張する。

a 前記1(2)イ認定によれば、①平成27年10月7日、顧問は、27.10.7顧問訪問において、支店長、E 従業員、F 従業員及び J 従業員とともに、商品保管棚の前で、幅木のサンプルを前にして話をしていたこと、②顧問ら5名の会話は、(i)休憩時間が終了する午後零時50分の後も続いたこと、(ii) E 従業員及び F 従業員が配送業務に出発した時点で終了したこと、が認められる。しかしながら、顧問らとの会話への参加について会社から指揮命令があったとの疎明はない上、E 従業員及び F 従業員が午後2時過ぎまで顧問らとの会話に参加していたと認めるに足る事実の疎明はなく、そのほかに E 従業員及び F 従業員に対し会社が業務命令等により顧問らとの会話に参加するよう指示したとの事実の疎明もない。

b これらのことからすると、E 従業員及び F 従業員に対し、顧問らとの会話への参加につき会社による業務命令等があったとする組合の主張は、採

用できない。

(ウ) 続いて、組合は、顧問が支店長や F 従業員らと話し合いをした安全対策の内容は、C 組合員が会社に訴え続けてきた問題であり、会社は、倉庫作業に従事し、倉庫内の危険性を再三訴え続けてきた C 組合員に対してこそ、最優先して説明、報告すべきである旨主張する。しかしながら、前記(2)判断のとおり、顧問らの会話が、従業員に対して倉庫業務の安全対策について説明していたとする事実の疎明はなく、組合の主張は前提を欠いており、採用できない。

(エ) さらに、前提事実及び前記1(2)イ認定によると、C 組合員が倉庫内の休憩室から同じく倉庫内の C 組合員の作業台に戻った時、顧問らの会話は倉庫中央付近の商品保管棚の前で幅木のサンプルを前にして行われていたこと、E 従業員及び F 従業員が配送業務に出発するまでそのままでの状況で会話が続けられていたことが認められ、このような会話の状況に照らすと、顧問と支店長に C 組合員を会話の場から排斥する意図があったと認めるのは困難である。

イ 以上のとおりであるから、組合の E 従業員ら3名には支店長が事前に顧問の来社を伝えていた旨、E 従業員及び F 従業員に対し、会社による業務命令等があった旨、会社は C 組合員に対して最優先して説明、報告すべきである旨の各主張は採用できず、会社は、27.10.7顧問訪問において、顧問らの会話の場に C 組合員を意図的に呼ばなかったとはいえず、組合主張②は採用できない。

(4) 以上のとおり、組合主張①及び②は採用できず、平成27年10月7日、顧問と支店長との会話の場に、同人らが C 組合員を呼ばなかったことは、会社による不利益取扱いに当たるとはいえないことから、その余を判断するまでもなく労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めることはできず、本件申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成29年5月29日

大阪府労働委員会

会長 播磨政明 印