

写

命 令 書

大阪市北区

申立人 K
代表者 執行委員長 A

堺市美原区

被申立人 L
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成27年(不)第15号事件について、当委員会は、平成29年9月13日及び同月27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

- 1 被申立人は、申立人が平成26年10月22日付け、同年11月27日付け及び同年12月22日付けで申し入れた、「大阪営業部の分割による組合員隔離」及び「営業部内の C 組合員に対する昇格差別」に関する団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

K
執行委員長 A 様

L
代表取締役 B

当社が、貴組合が平成26年10月22日付け、同年11月27日付け及び同年12月22日付けで申し入れた、「大阪営業部の分割による組合員隔離」及び「営業部内の C 組合員に対する昇格差別」に関する団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名の昇格並びに給与差額及び年 5 分の割合による加算金の支払い
- 2 被申立人大阪営業部の組織分割が行われる以前の状態への復元
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の手交、掲示、社内ネットワークへの掲載及び社内メールによる全社員への送信

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員 1 名を昇格させなかったこと、②大阪営業部を分割し、その一方の組織に組合員 2 名を配置したこと、③これらを議題とする団体交渉申入れに応じなかったこと、がそれぞれ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) 当事者等

ア 被申立人 L (以下「会社」という。) は、肩書地に本社を置き、フッソ樹脂焼付コーティング等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 110 名である。

イ 申立人 K (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あり、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 10 年 10 月、 C (以下、組合に加入する前も含め「 C 組合員」という。) 及び D (以下、役職にかかわらず「 D 本部長代理」という。) が、会社に入社した。

(甲 48、乙 16)

イ 平成 21 年 10 月、 C 組合員が大阪営業部次長に昇格した。

(甲 48)

ウ 平成 22 年 4 月、 D 本部長代理が東京営業部次長に昇格した。

(甲 48、乙 16)

エ 平成 24 年 7 月 28 日、会社大阪営業部に所属していた E (以下、組合に加入する前も含め「 E 組合員」という。) が組合に加入し、同年 9 月 21 日、組合は会社に対し「労働組合加入通知書」により同人が組合に加入した旨通知する

とともに、E 組合員が当時管理本部総務部長であった F (以下、役職にかかわらず「元総務部長」という。) から長時間にわたる異常な面談を受けたとして、同日付け「団体交渉申入書」(以下「24.9.21団交申入書」という。)により、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲32の1、甲46、甲47、甲49)

オ 平成25年4月1日、団交において、組合は会社に対し、C 組合員が組合に加入した旨記載した「労働組合加入通知書」を手交した。

(甲16、甲48)

カ 平成26年4月15日付けで組合は会社に対し文書を提出した。同文書には、元総務部長から G (以下、組合に加入する前も含め「G 組合員」という。)がパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)を受けた旨の記載があった。

(甲24)

キ 平成26年9月17日、会社の営業本部の課長以上が出席するリーダー会議(以下「営業リーダー会議」といい、同日の会議を「26.9.17営業リーダー会議」という。)が開催された。同会議において、会社常務取締役営業本部長である H (以下、役職にかかわらず「H 常務」という。)から、同年10月1日以降の会社の体制として、D本部長代理が次長から営業本部長代理に昇格する旨、大阪営業部を西日本営業部と中日本営業部に分割する旨、大阪営業部の課長であった I (以下、役職にかかわらず「I 次長」という。)が次長に昇格し、西日本営業部の責任者となり、C 組合員が中日本営業部の責任者となる旨の発言があった。

(甲48、乙15、乙16、証人 C)

ク 平成26年9月22日、組合は会社に対し、同日付け「団体交渉申入書」(以下「26.9.22団交申入書」という。)により大阪営業部の分割の理由等を協議事項とする団交を申し入れた。

(甲1)

ケ 平成26年10月1日付けで会社の人事異動が発令されるとともに、会社の組織改編が行われた(以下、同日付けの人事異動と組織改編をそれぞれ「26.10.1人事異動」、「26.10.1組織改編」という。))。

平成26年9月30日時点では、会社においては、社長の下に、営業本部、管理本部、品質保証部、経営企画室などが置かれ、営業本部長が営業本部の総括責任者を務めていた。また、営業本部には、海外準備室、大阪営業部、東京営業部、開発部、メンテナンス課などが置かれており、大阪営業部は愛知県、岐阜県、富山県以西を担当していた。

26.10.1組織改編により、大阪営業部は西日本営業部と中日本営業部に分割され、東京営業部は東日本営業部に改称された。また、同組織改編により、営業本部の下に営業本部長代理が置かれ、営業本部長代理の下に、西日本営業部、中日本営業部、東日本営業部、開発部、メンテナンス部などが置かれることになった。

さらに、26.10.1人事異動により、D本部長代理は営業本部長代理に、C組合員は中日本営業部の次長に、I次長は西日本営業部の次長となるとともにメンテナンス部の部門長も兼務することになり、E組合員は中日本営業部に配置されることとなった。

(乙1、乙2、乙15、乙16)

コ 平成26年10月2日、26.10.1人事異動の辞令が交付された。

(甲48、乙15)

サ 平成26年10月6日、組合と会社との間で団交（以下「26.10.6団交」という。）が開催された。この日の団交において、大阪営業部の分割についてのやり取りがあった。

(甲13、乙3、乙4)

シ 平成26年10月22日、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「26.10.22団交申入書」という。）により団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「26.10.22団交申入れ」という。）。当該文書には、協議事項として、①大阪営業部の分割による組合員隔離について、②営業部内のC組合員に対する昇格差別について、③E組合員及びG組合員に対するパワハラ事件の解決方法について、④上記の関連事項、が挙げられていた。

(甲2)

ス 平成26年10月28日、会社は組合に対し、「貴団体交渉申入書について」と題する文書（以下「26.10.28会社文書」という。）を提出した。当該文書には、26.10.22団交申入書に対して問い合わせずるとして、協議事項①及び②に記載されている「組合員隔離」、「昇格差別」について、それぞれ、具体的にいかなる事実を言っているのか、また、そのことについて具体的にどのような要求をし、協議を求めているのかについて回答願いたい旨の記載があった。

(甲3)

セ 平成26年11月5日、組合は会社に対し、「回答書」（以下「26.11.5組合回答書」という。）等を提出した。26.11.5組合回答書には、26.10.1組織改編、26.10.1人事異動における人選及び営業部内の昇格問題について、まず公正さや妥当性を団交の場で説明してほしい旨及びその説明を受けた上で会社の質問に関して団交で具体的に述べ要求をまとめる予定をしている旨の記載があった。

(甲4)

ソ 平成26年11月18日、会社は組合に対し、「貴回答書について」と題する文書（以下「26.11.18会社文書」という。）を提出した。当該文書には、26.10.22団交申入書の協議事項①及び②について、具体的にいかなる事実を言っているのか、どのような要求の協議を求めているのかが判然とせず、そもそも団交事項に該当する内容なのか否かさえ明らかではない旨、このままでは要求に答えることはできないので、26.10.28会社文書に回答いただくよう重ねて検討してほしい旨の記載があった。

(甲5)

タ 平成26年11月27日、組合は会社に対し、「10月28日、11月18日付け、貴社からの書面についての回答および団体交渉の日時申入書」と題する文書（以下「26.11.27団交申入書」という。）を提出した（以下、当該文書による団交申入れを「26.11.27団交申入れ」という。）。当該文書には、「1 経緯」、「2 団体交渉、再申し入れ理由」、「3 貴社10月28日『貴団体交渉申入書について』」として、組合の認識や見解等が記載されており、「4 団体交渉申入れ日時について」として、団交日時、協議事項等が記載されていた。また、ここに記載されていた協議事項は26.10.22団交申入書と同じであった。

(甲6)

チ 平成26年12月1日、会社は組合に対し、「貴申入書について」と題する文書（以下「26.12.1会社文書」という。）を提出した。当該文書には、26.11.27団交申入書について会社の見解を述べるとした上で、会社としては、同申入書の①については、就業場所を変更して C 組合員及び E 組合員だけを隔離したという事情も全くなく、中日本営業部の所属は両名に限られているわけでもないのに、どうして「隔離」になるのか理解できない旨、②については、別の者が昇格し C 組合員が昇格しなかったことについて何をもって「差別」と言うのか不明である旨、①②のいずれについても、このままでは組合の要求に応じることができない旨の記載があった。

(甲7)

ツ 平成26年12月22日、組合は会社に対し、 J （以下、組合に加入する前も含め「 J 組合員」という。）が組合に加入した旨通知するとともに、同日付け「団体交渉申入書」（以下「26.12.22団交申入書」という。）を提出した（以下、当該文書による団交申入れを「26.12.22団交申入れ」という。）。当該文書には、協議事項として、① J 組合員に対するパワハラについて、② E 組合員及び G 組合員のパワハラ事件の解決方法について、③営業部内の C 組合員に対する

昇格差別について、が挙げられていた。

(甲8、甲49)

テ 平成27年1月9日、会社は組合に対し、「回答書」(以下「27.1.9会社回答書」という。)を提出した。当該文書には、26.12.22団交申入書に記載されていた協議事項①及び②については、団交の議題とすることを受諾する旨、協議事項③については、管理職の昇進問題は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている事柄であり、管理職の個別の昇進の中身について団交で論じる考えはない旨の記載があった。

(甲9)

ト 平成27年3月13日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 会社が、26.10.1人事異動において C 組合員を営業本部長代理に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 会社が、26.10.1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 26.10.22団交申入れ、26.11.27団交申入れ及び26.12.22団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(会社が、26.10.1人事異動において C 組合員を営業本部長代理に昇格させなかったことは、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) 申立人の主張

ア 会社は、26.10.1人事異動において、業績、人材育成、素行の面で C 組合員と同等以下の実績しか持たないD本部長代理を営業本部長代理に昇格させる一方、

C 組合員を営業本部長代理に昇格させず、大阪営業部を分割した中日本営業部の部門長に配転した。26.10.1人事異動は、C 組合員の営業職務上の権限を縮小させる、実質的には降格人事であり、C 組合員の組合活動を嫌悪した組合員であるが故の不利益取扱いである。

イ 会社は、合理的経営判断に基づいてD本部長代理を昇格させた旨主張するが、その根拠提示や具体的な説明を行っておらず、虚偽である。

(ア) D本部長代理の昇格等については、ワンマン経営者である会社代表取締役

B (以下「社長」という。)が関与していたことが容易に推認できるが、社長は、営業本部にほとんど関与しておらず、D本部長代理や C 組合員の日常

的な営業活動やリーダーシップについて実質的に把握していない。したがって、社長が、組合員であり組合活動を続ける C 組合員を嫌悪したためにD本部長代理を昇格させたのであり、人事評価等の観点からではなかったと容易に推認できる。

(イ) C 組合員は、売上目標達成や部下の育成その他においてD本部長代理に劣っていないにもかかわらず、同等以上に評価されていない。

a 業績については、48期（平成25年10月1日から同26年9月30日）は、業績が低迷する中で、C 組合員が責任者であった大阪営業部は、営業部で唯一売上目標を達成した。一方、当時の東京営業部のD本部長代理は、早期に当初目標を下げたものの、最終的に目標未達であった。

b 人材育成については、大阪営業部の I 次長を育てた。また、D本部長代理が「自分では扱えない」と言っていた、癖が強く技術志向が強い部下や、D本部長代理が東京営業部時代に手に余していた J 組合員を C 組合員は中日本営業部で戦力化した。

c C 組合員は、入社後、素行上の問題を起こしたことはないが、D本部長代理は、過去、重要顧客から営業担当としての出入り禁止となり、営業員の交代となったことがあり、それは顧客の担当者と不健全・不適切なメールのやり取りがあったためとされている。

d 本件審問において、H 常務は、C 組合員とD本部長代理を比較し、D本部長代理が「リーダーシップ」があったと証言したが、具体性がなく、唯一強調する、D本部長代理が中小企業大学校に行ったこと、その成果として原価をみなあかんという提案をしたこと、はとてもリーダーシップというものではない。

(ウ) 会社の準備書面に記載されている C 組合員やD本部長代理の賞与査定及び定期昇給の評価は、一切公表されておらず、C 組合員も知らされていなかったもので、本件で初めて示されたものであり、信ぴょう性はない。

ウ 会社は、C 組合員の組合加入公然化後、組合嫌悪の姿勢を取っている。

(ア) 業務上における会社対応の変化

これまで C 組合員は、営業リーダー会議等で人事の推薦や打診、その他営業政策の相談を受けてきた。しかし、大阪営業部の分割人事については、突然かつ、これまでになかったやり方で行われた。これは、組合を嫌悪し、C 組合員が組合員であるが故の会社の対応の変更である。

C 組合員が組合加入前の平成20年10月には、C 組合員が当時部下であり主任であった I 次長の係長昇格を申し入れ、幹部会で承認を得、また同23年

10月の同人の課長昇格については、H 常務、C 組合員及びD本部長代理と合意の上で決められた。しかしながら、組合加入公然化後は、C 組合員に対し、人事、組織変更に関する事項等、一切相談されなくなった。そして、D本部長代理の営業本部長代理への昇格や部下であった I 次長の次長昇格については何の打診・相談もなかった。

また、26. 10. 1組織改編後、D本部長代理の主導のもと、プロジェクトの参加、営業研修の参加、戦略会議等に関して、C 組合員には一切事前相談がなくなった。

(イ) 団交対応の変化

a C 組合員の組合加入公然化は、平成25年4月1日開催の第3回団交の場であるが、C 組合員が団交に出席したことについて、社長と H 常務は、驚いており、同年10月23日開催の第4回団交で、C 組合員が、説明を求めたのに対し、社長は、「説明する必要はない。その合理的な理由もいう必要はない。」と今までになく興奮気味に説明を拒否した。

また、大阪営業部の分割・隔離問題、C 組合員の昇格問題について団交の協議事項に取り上げてからは、組合嫌悪姿勢が激しくなった。社長は、「営業のことは H 常務に任せている。詳細は H 常務に聞いてください。」と団交で発言しながら、その後は、「人事権」「会社の専権事項」として拒否姿勢が変わった。

b 日程調整について、組合は、平成25年12月19日付けで、同26年1月14日から16日での団交開催を要求したが、会社は、10日ほども日程を先送りした同月23日を指定してきた。C 組合員が団交に参加するまではこのような日延ばしはなく、組合が指定した期間内で交渉日が決まっていた。

c 団交会場も社外であったが、社内を指定するようになった。

d 第2回、第3回団交では、営業担当役員である H 常務も出席していたが、第4回団交以降、組合が出席要請しても、H 常務は出席しなくなった。H常務は約1年前からタイ王国（以下「タイ」という。）在住であり、業務多忙ではなく、単に国内にいないだけであり、調整可能なことである。また、第5回団交から、社会保険労務士が団交に出席するようになった。

エ 会社は、E 組合員が主任に昇格したことを組合員差別が存在しないことの例として挙げるが、世間一般の慣例からすれば、個人的に余程の問題がない限り主任及び係長への昇格は、入社年数もしくは年齢が考慮される。会社においても、過去から同様の慣例があり、E 組合員の主任への昇格は慣例に則ったものであり、これは、本事件が審議中であることが影響しているものと容易に推認できる。

オ 以上のとおり、会社が、26. 10. 1人事異動において C 組合員を営業本部長代理に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、26. 10. 1人事異動において C 組合員を営業本部長代理に昇格させなかったことは、同人が組合員であることと全く無関係である。

イ 会社が、D本部長代理を営業本部長代理に昇格させたことは、会社の合理的な経営判断に基づくものであり、組合を嫌悪して行ったものではない。

(ア) 会社において、常務取締役営業本部長として営業本部の統括責任者を務めていた H 常務が、平成26年1月以降、タイ法人を中心とした海外業務を中心に業務を行うこととなったため、49期（平成26年10月1日から同27年9月30日）以降は、H 常務に代わり、国内営業業務の実質的な統括責任者として新たに営業本部長代理を置く必要があると判断した。その結果、同26年9月の役員会においてD本部長代理を同年10月1日付けで営業本部長代理に昇格させる人事が決定された。なお、会社においては、昇格は役員会において決定されるが、これについて明文化された規定は存在しない。

同役員会においては、あくまで国内営業部の実質的な統括責任者に適任な者は誰かという見地から、リーダーシップ、会社経営に関する知見、提案力、対内、対外における人間関係など様々な事情を総合的に考慮してD本部長代理を選考したものであって、D本部長代理が組合員でないから選考されたものでも、C 組合員が組合員であるから選考されなかったものでもない。

なお、課長、係長、主任への昇格は年功役職的な要素があり、具体的な所掌事務、職責が明定されているものではない。

(イ) 組合は、売上目標達成の有無についても縷々主張するが、先に述べたとおり、D本部長代理の営業本部長代理への昇格は、国内営業部門の実質的な統括責任者に適任な者は誰かという見地から選考したものであって、売上目標の達成のみによって判断されるものではない。会社は、その裁量に基づきD本部長代理が適任と判断して営業本部長代理に登用したものであり、その具体的な理由について組合や C 組合員に説明する必要を認めないが、C 組合員が組合員であることを理由に上記人事を行ったものではない。

(ウ) なお、この昇格人事と賞与査定及び定期昇給の評価には直接の関連性はないが、念のため付言すると、D本部長代理は、賞与査定及び定期昇給の査定において、平成23年以降、一貫して C 組合員以上の評価を受けてきた。

ウ 組合は、会社が C 組合員の組合加入公然化後、対応を変化させている旨主張するが、そのようなことはない。

(ア) 業務上における会社対応

昇格等の人事について上司の意見を聞くか否かはケースバイケースであるが、課長の次長職以上への昇格について、次長に相談することはない。

(イ) 団交における会社対応

- a C 組合員の組合加入の前後を通じ、会社は団交を一貫して誠実に従っており、対応はなんら変更していない。
- b 日程調整については、出席予定者の都合を調整した上で回答したものに基づき、C 組合員の参加と日程調整との間に何の関連性もない。
- c 団交が社内となったのは、組合からの社内での指定に配慮したものである。
- d H 常務は、総務の担当者である元総務部長が、団交に出席できなくなったことから第2回、第3回と社長を補佐するために団交に出席したものであるが、業務多忙のため（特に近時はほぼタイで業務に当たっている）、出席できなくなったものにはすぎない。また、社会保険労務士の団交出席は、総務担当者が出席できないことが長期化し、社長の負担が増えたため、社長の補佐として社外に人材を求めただけである。

エ 組合が、組合員であるが故に C 組合員と同様に差別されていると主張する

E 組合員は、平成27年10月1日に主任に昇格しているところであり、組合員であることが昇格差別に繋がることの主張はおよそ成り立たない。

オ 以上のとおり、会社が、26.10.1人事異動において C 組合員を営業本部長代理に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらないことは明らかである。

2 争点2（会社が、26.10.1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことは、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) 申立人の主張

ア 会社は、大阪営業部の責任者である C 組合員に一切の相談もなく、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、C 組合員の裁量権や管理業務を減少させるとともに、会社の恣意的な決定により、本来の営業成果が上がりにくい状況となった中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を隔離した。大阪営業部の分割は、C 組合員の組合活動を抑制し影響力を減少させるため、職務権限縮小を狙って行われたものである。

イ 大阪営業部を分割する必要はなかった。会社は、大阪営業部の分割は合理的経営判断などと主張するが、虚偽であり、その目的は組合嫌悪・差別による組合員

の隔離である。

(ア) 大阪営業部分割の経緯から、これが合理的経営判断に基づいていないのは明らかである。

平成26年8月18日、C 組合員と H 常務が大阪営業部の49期（平成26年10月1日から同27年9月30日）の打合せを行った時点では大阪営業部の分割計画は全くなく、そのわずか1か月後の同26年9月17日に分割の報告があった。会社は、大阪営業部の分割は平成26年9月16日の役員会で承認されたとするが、その際の議論は明らかになっておらず、そもそも同日の役員会が開催されたのかどうかも疑わしい。わずかな期間で排他的に決定された組織変更（大阪営業部の分割）の目的は、組合嫌悪による組合員差別のための「組合員隔離」である。

(イ) 会社は、組織改編の理由は「密度の濃いきめ細やかな営業活動」とするが、営業リーダー会議等においても議論されたことは一切なく、具体的な説明もない。また、会社のいう「担当エリアの掘り下げ（新たな業界の進出、訪問できていない顧客のフォロー）」のような活動は分割しなくても可能であり、大阪営業部分割の理由になっていない。

会社は、「営業部間の競争などによる営業力強化」も理由に挙げるが、論理的に考えれば、大阪営業部の分割によって、競争が生まれ、営業力が強化されることはない。仮に会社の方針として「競争」を強化するなら、各営業部門のバランスを調整の上、競争の基準（例えば売上）、合理的で公平な評価方法等を明確にする必要があるが、後記ウ（イ）で述べるように営業部門の人員配置等の諸バランスは不平等であった。

(ウ) 大阪営業部の部門長である C 組合員に、大阪営業部分割等について一切事前相談がなかった。また、C 組合員の異動は、本人の事前承認がないまま、26.9.17営業リーダー会議において、多くの社員の前で突然発表された。これらのことは、大阪営業部分割の動機が、組合員に対する不当な嫌がらせや差別であることを示している。

ウ 会社の隔離政策により、組合員は次のような不利益を被った。

(ア) 業務上の直接的不利益について

a 大阪営業部が分割されたことによって、C 組合員の裁量権や管理業務が減り、営業事業への影響力が低下し、会社営業本部への妥当な提言ができなくなった。

b 後記（イ）で詳述するが、東日本営業部、中日本営業部、西日本営業部の営業3部門の諸バランスが不平等に取り扱われ、C 組合員及び E 組合員

の本来の営業成績が上がりにくい状況を強制された。

中日本営業部はエリアが狭く、顧客数も少ないため、他のグループと比較して売上が少なくなる。さらに、H 常務が「問題児と考えている」としていた J 組合員を C 組合員の部下にすることで、中日本営業部の49期受注目標達成の確度を下げ、その結果として、中日本営業部（C 組合員及び E 組合員）の評価を下げるのが意図された。

- c 一部の他部署と連携が取りがたく、業務効率が低下した。これは、後記エのような社長の発言等により、組合員は一部の非組合員から疎外されていることが原因である。具体的には、非組合員の幹部クラスの社員が中日本営業部を「あるグループ」と差別的に揶揄した。
- d C 組合員は、情報共有、意見交換の機会が奪われ、会社経営（特に営業関係）との調整、整合性の確保が難しくなった。

月例の営業リーダー会議が廃止され、分割後は営業方針や営業戦略の立案は、D本部長代理のもと、C 組合員に参加要請のない戦略会議やプロジェクト等にて役員会を介して決定されるようになった。また、取締役会の決定事項などは、営業3部門体制以降、C 組合員に一切伝達されていない。このような情報遮断により、他部門の社員は知り、E 組合員を含む中日本営業部のメンバーは知らないことが多い。その結果、業務効率にも悪影響が及んでいる。

(イ) 営業3部門の諸バランスは不平等であったことについて

- a C 組合員が部門長の中日本営業部は、エリアが狭く、顧客数も少ない。また、西日本営業部は、会社本社の地元であり営業しやすい大阪地区の殆どを管轄しており、その顧客数は600であり、残りの63件のみが中日本営業部担当になった。さらに、分割後の大阪地区の新規顧客は全て西日本営業部担当になった。結局、総顧客数に関しては、中日本営業部は西日本営業部より圧倒的に少ない。営業評価が目標額に対する達成額の比で評価されるなら、既存顧客が多い西日本営業部の方が圧倒的に有利である。

なお、会社は中日本営業部と西日本営業部の売上がほぼ同じで共に目標を達成したことから、期待していた「成果」があったとするが、営業部全体では49期の受注売上は減少しており、会社の分割に期待していた「成果」が得られたとの主張は虚偽である。

また、分割当時の外勤営業の戦力を見ても、明らかに西日本営業部の戦力の方が高い。

- b 会社は、大阪営業部の分割に当たって、H 常務の指示のもと、D本部長

代理を中心に C 組合員、 I 次長の 3 者で協議し、担当エリアや顧客を調整した旨主張するが、事実ではない。また、会社は、西日本営業部が大阪エリア中心、中日本営業部が名古屋エリア中心という基本的な前提があった旨主張するが、これは、本件審査において初めて出てきた主張であり、 C 組合員を含めた営業部員に対しそのような説明をしたことは過去一度もなかった。

(ウ) 業務上の間接的不利益、業務以外での不利益について

中日本営業部のデスク群が営業フロアの窓際に追いやられ、 C 組合員、 E 組合員が左遷された印象を周りに与えている。対照的に、 C 組合員の部下であった I 次長のデスク群が営業フロアの中心部となり、西日本営業部は栄転の印象を与えている。なお、会社は、座席の配置について、 C 組合員と I 次長が協議し、双方同意した旨主張するが、虚偽であり、そのような事実はない。 C 組合員はやむなく従っただけである。

エ 社長は、平成26年5月2日の昼礼において、団交申入書に元総務部長の処分は懲戒解雇が相当と書かれて団交申入れがあった、組合員は E 組合員と G 組合員、 C 組合員、とだけ発言した。この社長の発言は、組合は、単なる圧力団体であり、要求は筋違いな言掛かりであるという、「組合=悪」の作為的印象を組合員以外の従業員に植え付けようとするものであり、さらに、本来発言不要な組合員の氏名を公表することにより、3名の組合員の孤立化を狙ったものである。

オ 以上のとおりであるから、26.10.1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、26.10.1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことは、いずれも会社の合理的な経営判断に基づくものであり、組合を嫌悪して行ったものでも組合員故に不利益に取り扱ったものでもない。

イ 営業力強化の必要性があったため、営業強化策として営業部を分割した。

(ア) 営業本部においては、47期（平成24年10月1日から同25年9月30日）は売上目標を達成できず、48期（平成25年10月1日から同26年9月30日）も同様に目標未達となる見込みとなったことから、その当時営業本部長であった H 常務は49期（平成26年10月1日から同27年9月30日）の開始に向けて、巻き返しのためには営業力強化のための思い切った取組が必要と判断し、営業部の分割により、きめ細やかな営業の実施、営業部間の切磋琢磨による営業力の強化とい

う施策を検討した。そこで、H 常務は、49期の開始する同26年10月1日から、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に組織変更する等の方針を、平成26年9月16日の役員会に諮って承認を得、26.9.17営業リーダー会議で説明した。

(イ) 26.9.17営業リーダー会議においては、組織変更について、訪問頻度の向上などよりきめの細かい密度の高い営業活動を行うことや営業部間の競争にも期待して大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に組織変更すること、営業売上の目標などについて具体的に説明した。

また、平成26年10月2日の出立式には社長からより密度の濃い営業活動ができるよう組織変更を行った旨を説明し、同年11月11日には、営業本部長であった H 常務が C 組合員に対し、売上の減少傾向、今後の対策として担当エリアの掘り下げによる新たな業界への進出が必要であり、26.10.1組織改編により担当エリアの掘り下げ等による営業強化を図ることを説明した。

ウ 26.10.1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことについて、何らのデメリットも見当たらない。

(ア) 中日本営業部と西日本営業部への分割は密度の濃いきめ細やかな営業を目指して行われたものであるから、物理的な担当エリアや顧客数が従来の大阪営業部より減少することは当然である。しかし、他方で、各営業部の担当エリアにおいては従前より密度の濃い営業を行うことが求められているのであり、C 組合員の裁量や管理業務が減ることはないし、C 組合員が中日本営業部の実質的責任者として営業本部に妥当な提言を行うことは可能である。また、E 組合員は、本件審問において、組織改編の前後で働きやすさに差はないと述べるほか、組合員として差別されている具体的な事実はないと認めている。

なお、日常の情報共有や意見交換は、メール等により行えることから、平成26年10月1日以降は定例的な営業リーダー会議は開催せず、D本部長代理が必要と判断した場合に適時営業部門の関係者を集めて会議を行う方式に変更している。

(イ) 中日本営業部と西日本営業部の具体的な振り分けは、D本部長代理、C 組合員及び I 次長の間で協議検討のうえ調整したものであり、その内容も顧客数、売上数ともにバランスの取れたものであった。

a 各営業部の担当エリアは、西日本営業部は大阪エリア中心、中日本営業部は名古屋エリア中心という基本的な前提に基づき、売上実績等を考慮したエリア調整を行った。大阪向けの新規の引き合いについては基本的に西日本営業部を窓口としたが、大阪地区の従前からの顧客については担当者が入り乱

れていたこともあり、基本的にそれまでの担当者が引き続き継続して担当することが顧客満足のためには望ましいと判断し、従前の担当者に応じ、中日本営業部と西日本営業部に振り分けた。

中日本営業部と西日本営業部は、顧客数、売上実績のいずれから見ても均衡が取れている。実際、分割後の49期の実績を見ても、中日本営業部、西日本営業部の売上実績はほぼ同額で、両営業部とも目標を達成したものであり、会社が分割に期待していた成果が得られたのである。

- b 組合は大阪地区における振り分けが不均衡であると指摘するが、そのような指摘はあたらない。

大阪府内のいわゆる口座数（社内の顧客データベースに登録されている一度でも販売実績のある顧客数）が多いことは事実であるが、そのうち、現時点あるいは数年内に販売実績がある顧客（以下「有効顧客」という。）はごく一部にすぎない。そして、当該事業年度に売上が生じた企業数（以下「売上顧客数」という。）についてみれば、西日本営業部と中日本営業部でほぼ同一であり、売上金額にも大きな差はない。また、大阪地区の顧客件数の大多数を占める、顧客データベース上の顧客から有効顧客を除いた顧客（以下「休眠顧客」という。）については振り分け自体を行う意味が乏しかったことから、振り分けを行っていない。

また、振り分けに当たっては、H 常務の指示のもと、D 本部長代理を中心に C 組合員、I 次長の3者で10月6日までに協議し、担当エリアや顧客の調整をしたものである。

- (ウ) 組合は、26. 10. 1組織改編により組合員を「隔離」したと主張するが、組織改編に当たって、C 組合員と E 組合員だけを中日本営業部の構成員としたわけではない。

また、物理的にみても、就業場所の変更などなく、営業部の分割に伴う機の配置の変更は、C 組合員と I 次長との協議により決定されたものであり、組合員を「隔離」したとの事実など認められない。

また、E 組合員は中日本営業部の所管する滋賀県、福井県などを担当していたことから中日本営業部所属となったもので、このことは当然のことであり、中日本営業部に E 組合員を配置したことは同人が組合員であることと無関係であることはいうまでもない。

- エ 以上のとおりであるから、会社が、26. 10. 1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

3 争点3 (26.10.22団交申入れ、26.11.27団交申入れ及び26.12.22団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 被申立人の主張

ア 会社において、26.10.1組織改編及びD本部長代理を営業本部長代理に昇格させる人事は、専ら会社の経営権、人事権に属する事項であるうえ、C 組合員及びE 組合員のいずれについても、賃金、就業場所などその労働条件に何らかの変更を加えるようなものではない事項なのであるから、義務的団交事項に該当しないことは明らかである。

イ 各団交申入れに対する会社の具体的対応については、以下のとおりである。

(ア) 26.10.22団交申入書に対する対応

26.10.22団交申入書の記載では、具体的にいかなる事実について要求し団交を求めているか判然としなかった。そこで、会社は、平成26年10月28日、組合が主張する「組合員隔離」、「昇格差別」が具体的にいかなる事実を指し、組合が具体的にどのような要求を行うのかについて問い合わせた。ところが、組合からの26.11.5組合回答書の内容は、会社の組織変更と人事についてまず会社の方から団交の場で説明するように求め、組合としてはその説明を受けたうえで要求をまとめるとの趣旨にとどまり、会社の問い合わせに答えるものではなかった。会社としては、26.11.5組合回答書では組合が求める事項が団交事項となるか否かが判断できないことから、26.11.18会社文書を組合に送付した。

(イ) 26.11.27団交申入書に対する対応

26.11.27団交申入書には、「大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分断した上、C 次長とE 組合員を中日本営業部の構成員とした」ことが「組合員隔離」と記載されていた。しかしながら、組織改編は行ったものの就業場所を変更して兩名だけを中日本営業部の構成員としたなどといった事実は一切なかったことから、組合の「組合員隔離」の主張は理解しがたく、要するに組織改編そのものを非難しているにすぎないとしか理解できなかったことから、会社としては団交事項に該当しないと判断し、26.12.1会社文書で回答した。

また、26.11.27団交申入書における「営業部内におけるC 次長に対する昇格差別について」との点については、D本部長代理が昇格したことやI 次長が昇格したことが直ちにC 組合員に対する昇格差別に当たるはずもなく、また、他の従業員の昇格それ自体が団交事項になり得ないことが明らかであることから、このままでは団交の要求に応じることができない旨の回答を行った。

(ウ) 26.12.22団交申入書に対する対応

会社としては、26. 12. 22団交申入書における、協議事項「①組合員 J 氏に対するパワーハラスメントについて」、「②組合員 E・G 氏のパワハラ事件の解決方法について」については団交の議題とすることに当然応じたが、協議事項「③営業部内の C 次長に対する昇格差別について」については、管理職の昇進問題が専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている事項であること、組合員の労働条件に関わる事柄ではないことから、管理職の個別の昇進の中身について団交事項として応じる考えはない旨を伝えたものである。

ウ 以上のとおり、会社は組合からの団交申入れに対し、申入れの内容が判然としないものについては説明を求め、義務的団交事項については団交に応じることとし、義務的団交事項に該当しない事項については団交に応じないこととしたものであり、いずれの対応も適時に行ってきたものであるから、26. 10. 22団交申入れ、26. 11. 27団交申入れ及び26. 12. 22団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たらないことは明らかである。

(2) 申立人の主張

組合は、人事権は濫用でない限り、会社にあることは理解している。しかし、実施された昇格・人事異動や組織改編の根拠となる具体的裏付けがない場合、それは「人事権の濫用」となる。濫用された組織分割や人事異動であると組合が判断したものであるについて、団交での協議事項として説明を求めることは当然である。

重要なのは、組織改編、人事異動の合理性や妥当性、人事制度や査定の仕事、その運用である。本件の昇格・人事異動、組織分割・変更に関して、C 組合員は一度ならずその理由を問うているが、会社は、「人事権は会社の専権事項」としか答えず、大阪営業部の分割や人事異動の理由を述べていない。これまでの経緯からは、合理的で妥当な理由は存在せず、根拠のない組合嫌悪が根底にあるとしか考えられない。

以上のとおり、組合からの団交申入れに対し団交応諾義務があるにもかかわらず、それを拒否した会社の対応は、正当な理由のない団交拒否である。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1 (会社が、26. 10. 1人事異動において C 組合員を営業本部長代理に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)、争点2 (会社が、26. 10. 1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)及び争点3 (26. 10. 22団交申入れ、26. 11. 27団交申入れ及び26. 12. 22団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)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。

ア 会社における組織体制等について

(ア) 会社には、社長の下に、管理本部、営業本部、品質保証部及び経営企画室等があり、平成26年9月30日時点で、会社の営業本部内各部署で現実に存在する役職は、上位から営業本部長、部長、部長代理、次長、課長、係長及び主任であった。なお、営業本部内各部署においては、職名にかかわらず、各部署の最上位役職者が各部署の実質的責任者である。

同年10月1日以降は、26.10.1組織改編により、営業本部長のすぐ下の役職として営業本部長代理という役職が加わった。営業本部長代理は、海外業務を中心に行うこととなった営業本部長（H 常務）に代わり、国内営業業務の実質的な統括責任者として新たに置かれた役職であり、東日本営業部、中日本営業部、西日本営業部、開発部、営業技術部、その他の部を統括する役職であった。

会社において昇格制度について明文化された規程は存在しなかった。

(乙1、乙2)

(イ) 会社において人事評価制度について明文化された規程は存在しないが、営業部門の課長以上の評価は、実績（目標に対する実績の割合から評価）、リーダーシップ、部員教育、他部門との協調等について、営業本部長による絶対評価での5段階評価で行われていた。

(乙15、証人 H)

(ウ) 会社の就業規則には、配置転換、異動及び転勤に関して、次の規定がある。

「第11条（配置転換、異動、転勤）

従業員は次の場合、配置転換、異動、転勤を命じられることがある。この場合、従業員は正当な理由が無い限り、これを拒むことができない。

- (1) 役付任命、又は罷免の場合
- (2) 事務の拡張、縮小、職能又は職制改正の場合
- (3) 局部的に人員の過剰又は不足を生じた場合
- (4) 本人の適職と認められる他の職場に移す場合
- (5) 復職者で以前の職場に就き得ない場合
- (6) その他、業務上必要と認められる場合

(乙5)

イ 会社の営業本部における47期から49期までの売上げの年間目標及び実績は、次のとおりであった。なお、会社において、47期は平成24年10月1日から同25年9月30日まで、48期は同25年10月1日から同26年9月30日まで、49期は同26年10月

1日から同27年9月30日までの期間を指す。

(ア) 47期について

営業本部の売上目標は約22億円であったところ、売上実績は約20億円であった。

(乙16)

(イ) 48期について

営業本部の売上目標は約22億円であったところ、売上実績は約20億円であった。

東京営業部における売上目標は6億5,000万円であったところ、受注実績は約6億2,400万円、売上実績は約6億100万円であった。

大阪営業部における売上目標は6億5,000万円であったところ、受注実績は約6億7,000万円、売上実績は約6億6,500万円であった。

平成26年9月30日現在、営業本部には、東京営業部と大阪営業部以外に、6部門あったが、売上目標以上の受注実績をあげたのは、大阪営業部のみであった。

(甲31、乙9、乙16)

(ウ) 49期について

営業本部の売上目標は約22億円であったところ、売上実績は約20億円であった。

中日本営業部における売上目標は2億7,000万円であったところ、受注実績は約3億2,300万円、売上実績は約3億1,700万円であった。

西日本営業部における売上目標は3億円であったところ、受注実績は約3億4,800万円、売上実績は約3億3,600万円であった。

(乙9、乙16)

ウ 中日本営業部と西日本営業部の担当割について

(ア) 中日本営業部と西日本営業部の担当割は、最終的に以下のとおり決定した。

a 中日本営業部の担当エリアは、愛知県、三重県、岐阜県、滋賀県、福井県、石川県、富山県、奈良県、京都市であった。

b 西日本営業部の担当エリアは、兵庫県、和歌山県、岡山県、広島県、山口県、鳥取県、島根県、四国、九州（九州代理店エリアを除く）、京都府内の京都市を除く地域、であった。

c 大阪地区については、基本的には、26.10.1組織改編以前の担当者が引き続き対応することとなり、26.10.1組織改編以降の新規の引き合いについては、基本的に西日本営業部が窓口となった。

(乙16、証人 D)

(イ) 平成28年3月現在における、中日本営業部及び西日本営業部における、会社内の顧客データベースに登録されている顧客数は、次のとおりであった。

	中日本営業部	西日本営業部
大阪地区以外	642件	603件
大阪地区	63件	600件
合計	705件	1,203件

また、大阪地区の、48期（平成25年10月1日から同26年9月30日）及び49期（平成26年10月1日から同27年9月30日）における、中日本営業部と西日本営業部の売上顧客数及び売上金額は次のとおりであった。

	登録顧客数	48期		49期	
		売上顧客数	売上金額	売上顧客数	売上金額
中日本営業部	63	41	75,412,200	52	79,418,230
西日本営業部	600	41	99,752,400	51	95,621,450

(乙10、乙16、証人 D)

(ウ) 会社内の顧客データベースには、一度でも販売実績のある顧客は全て登録されているところ、有効顧客についてのみ、担当の振り分けは行われ、休眠顧客については、担当の振り分けは行われなかった。

また、本件審問において、休眠顧客に対する営業について、C 組合員は、休眠顧客の掘り起しは気がついたらやっている程度である旨陳述した。

(証人 C 、証人 D)

エ 26.10.1人事異動及び26.10.1組織改編に至るまでの経緯

(ア) 平成10年10月、C 組合員及びD本部長代理が会社に入社した。

(甲48、乙16)

(イ) 平成19年4月、E 組合員が会社に入社し、大阪営業部に配属された。

(甲49)

(ウ) 平成21年10月、C 組合員が大阪営業部次長に昇格した。

(甲48)

(エ) 平成22年4月、D本部長代理が東京営業部次長に昇格した。

(甲48、乙16)

(オ) 平成23年10月、I 次長が大阪営業部の課長に昇格した。この I 次長の課長昇格にあたっては、H 常務、C 組合員及びD本部長代理の3者で当該人事案について協議していた。

(甲48、証人 C)

(カ) 平成24年7月28日、E 組合員が組合に加入し、同年9月21日、組合は会社に対し「労働組合加入通知書」により同人が組合に加入した旨通知するとともに、24.9.21団交申入書により、E 組合員が元総務部長から長時間にわたる異常な面談を受けたとして団交を申し入れた。同団交申入書には、日時として、同年10月2日午後、3日及び4日午後6時以降の何れかにおいて労使双方が合意しうる日時、との記載が、また、場所としては、会社内又は大阪市内で会社が希望する場所、との記載があった。

(甲32の1、甲46、甲47、甲49)

(キ) 平成24年10月2日、組合と会社との間で1回目の団交（以下、同日の団交を「24.10.2団交」という。）が開催された。

同団交は、会社外の会場で開催され、会社側出席者は、社長、元総務部長及び社員1名であった。E 組合員は組合側出席者として同団交に出席し、以降、本件審問終結時まで、会社との団交に全て出席している。

同団交の冒頭、組合が、元総務部長は協議事項であるパワハラのはり加害者であるとして同人の退席を求めたところ、社長はこれを了承し、元総務部長は退席した。

(証人 F)

(ク) 平成24年10月22日、会社は組合に対し「『団体交渉事項(2012年10月2日付)』に対する回答書」と題する書面（以下「24.10.22会社回答書」という。）を提出した。同書面には、24.10.2団交で申入れのあった事項について社内で調査した結果、会社として次のような対応をすとした上で、団交事項への対応が記載されており、その中には、懲罰委員会を平成24年10月16日に開催した結果、元総務部長を譴責処分とした旨の記載があった。

(甲20)

(ケ) 平成24年11月8日、組合は会社に対し、同日付け「団体交渉申入書」により24.10.22会社回答書を協議事項とする団交を申し入れた。同書面には、団交日時として、同月19日から同月22日の期間中、午後6時以降において労使双方が合意しうる日時、との記載が、また、場所としては、会社内又は会社が指定する大阪市内の場所、との記載があった。

(甲32の2)

(コ) 平成24年11月21日、組合と会社との間で2回目の団交（以下、同日の団交を「24.11.21団交」という。）が開催された。

同団交は、会社外の会場で開催され、会社側出席者は、社長、H 常務及び

社員1名であった。

同団交において、組合から、譴責処分として済ますことは納得していない旨、会社の処分は不十分であると考えている旨の発言があり、社長からは、今回の処分は長時間話をしたことに重きを置いて処分を下したものであり、E組合員が傷ついたことに対しては十分精査していない旨、それをするためには仕切り直しとなるがE組合員が希望しているのか疑問である旨、E組合員には今後活躍してもらいたいと考えているが、E組合員が会社と敵対関係にあるとの誤解を受けると本人が会社に居づらくなるのではないかと感じていた旨、

E組合員が会社と全面的に対立して、その事実が周りの人に分かっても構わないというのであれば、違ったやり方があると思っている旨の発言があった。

(甲39、甲44)

(サ) 平成25年1月21日、会社は組合に対し「『団体交渉事項(2012年11月21日付)』に対する回答書」(以下「25.1.21会社回答書」という。)を提出した。同書面には、24.11.21団交で申入れのあった事項について社内で調査した結果、会社として次のような対応をすとした上で、懲罰委員会を平成25年1月18日に開催した結果、元総務部長を役職解任の処分とし、総務部長代理に降格した旨記載されていた。

(甲21)

(シ) 平成25年2月16日、組合は会社に対し、同日付け「団体交渉申入書」を提出した。同書面には、組合としては元総務部長の降格は過去の事例から妥当ではないと考える旨、懲戒解雇に相当すると考える旨記載した上で、元総務部長の処分を協議事項とし、日時は、同年3月25日から同月29日の何れか午後6時以降において労使双方が合意しうる日時、場所は、会社内もしくは会社指定場所とする団交を申し入れる旨の記載があった。

(甲32の3)

(ス) 平成25年3月23日、組合は会社に対し同日付け「団交申入書」により、25.1.21会社回答書及び平成25年度賃上げを協議事項とする団交を申し入れた。同書面には、団交日時として、同年4月1日から同月3日の午後6時以降の何れかにおいて労使双方が合意しうる日時、との記載が、また、場所としては、会社内又は大阪市内で会社が希望する場所、との記載があった。

(甲32の4)

(セ) 平成25年4月1日、組合と会社との間で3回目の団交が開催された。

同団交は、会社外の会場で開催され、会社側出席者は、社長、H 常務及び社員1名であった。

C 組合員は、組合側出席者として同団交に出席し、組合は会社に対し、C 組合員が組合に加入した旨記載した「労働組合加入通知書」を手交した。同組合員は、以降、本件審問終結時まで、会社との団交に全て出席している。

同団交において、組合が、25. 1. 21会社回答書に対する説明を求めたところ、社長は、説明する必要はない旨回答した。

(甲16、甲48)

(ソ) 平成25年10月23日、組合と会社との間で4回目の団交が開催された。

同団交は、会社会議室で開催され、会社側出席者は、社長及び社員1名であった。なお、この日の団交を含めて、これ以降、本件審問終結までの間、H 常務が団交に出席することはなかった。

同団交において、組合が、元総務部長を総務部長から総務部長代理に降格した根拠の説明を求めたところ、社長は、説明する必要はない旨回答した。

(証人 E)

(タ) 平成25年12月19日付け書面により、組合は会社に対し、同26年1月14日から同月16日までの期間において団交を開催するよう申し入れた。これに対し会社は、同月23日に団交を開催する旨回答した。

(チ) 平成26年1月、会社はタイに現地法人を立ち上げた。H 常務は、当該事業の担当者であり、平成28年現在、タイ現地法人社長として同法人業務に専任しており、月に1日程度日本に滞在する他はタイに駐在している。

(乙15、証人 H)

(ツ) 平成26年1月23日、組合と会社との間で5回目の団交が開催された。

同団交は、会社会議室で開催され、会社側出席者は、社長、社員1名及び社会保険労務士であった。

同団交において、元総務部長による E 組合員及び G 組合員に対するパワハラ等について協議された。

(甲35、甲40)

(テ) 平成26年3月19日、組合と会社との間で6回目の団交が開催された。

同団交は、会社会議室で開催され、会社側出席者は、社長、社員1名及び社会保険労務士であった。

同団交において、G 組合員に対するパワハラ、E 組合員の件の周知徹底と再発防止を含む計8項目について協議され、会社から、E 組合員の件の周知徹底と再発防止に関して、次回の全社昼礼時に実施する旨の発言があった。

(甲36、甲41)

(ト) 平成26年4月15日付けで組合は会社に対し文書を提出した。同文書には、同

22年から当時総務部に所属していた G 組合員が元総務部長からパワハラを受けた旨、組合として、①元総務部長及び上司である管理本部長に対する適正な処分、②パワハラがあったことを認め再発防止対策を行うとともに全社員への公表、③元総務部長を含む関係者の G 組合員への謝罪、を求める旨の記載があった。

(甲24)

(ナ) 平成26年5月2日、会社において全社員が参加する全社昼礼が行われた（以下、同日の昼礼を「26.5.2昼礼」という。）。このとき、社長が、外部の労働組合として組合の名称を述べ、①会社と組合との間で団交を行っている旨、②組合員である E 組合員、C 組合員及び G 組合員に対し元総務部長が行ったとされるパワハラや暴言が争点となっている旨、③組合の主張する当該行為の内容と元総務部長へ確認した内容、その結果、元総務部長が E 組合員に行った説得は不適切であったということで、懲罰委員会を開き1階級降格の処分を行った旨、④組合から団交申入書に元総務部長の処分は懲戒解雇が相当であると記載された団交申入れがあったが、会社は元総務部長の処分に関する団交は拒否している旨、⑤ C 組合員や G 組合員に関することが加わり組合と団交を重ねている旨、⑥組合との団交で人権ホットラインを開設するよう要求があったが、これは会社としても良い提案であると考えており、開設を検討中である旨、⑦組合とは今後とも是々非々で対応していく旨等発言する場面があった。

(甲37、甲42、甲48、証人 C)

(ニ) 平成26年5月30日、組合と会社との間で7回目の団交が開催された。

同団交は、会社会議室で開催され、会社側出席者は、社長、社員1名及び社会保険労務士であった。

同団交において、E 組合員に関する事項や26.5.2昼礼等に関して協議された。

(甲23)

(ヌ) 平成26年7月9日、組合と会社との間で8回目の団交が開催された。

同団交は、会社会議室で開催され、会社側出席者は、社長、社員1名及び社会保険労務士であった。

同団交において、G 組合員に対するパワハラや26.5.2昼礼に関して協議され、組合からは26.5.2昼礼における社長の発言内容の修正要求や質問があった。

(甲25、甲26)

(ネ) 平成26年8月18日、H 常務と C 組合員が打合せを行った。このとき、大

阪営業部の49期の行動目標や営業売上目標等について話をし、C 組合員から、大阪営業部の目標を5億5,000万円とする旨、人員配置は48期と同じ体制で行きたい旨の発言があった。なお、前記イ(イ)記載のとおり、48期の大阪営業部の売上目標は6億5,000万円であり、当該売上目標は、それよりも1億円減少した金額であった。

(甲48、証人 C 、証人 H)

(ノ) 平成26年8月19日、組合と会社との間で9回目の団交が開催された。

同団交は、会社会議室で開催され、会社側出席者は、社長、社員1名及び社会保険労務士であった。

同団交において、26.5.2昼礼等について協議された。

(甲27)

(ハ) 平成26年8月下旬、会社において、49期の営業本部の売上目標見込みが集計された。前記(ネ)記載の大阪営業部の目標を含めた、営業本部各部門の売上目標見込みの合計額は、約17億6,500万円であり、この数字は、同年8月開催の営業リーダー会議において、出席者間で共有された。

(甲34の2、証人 H)

(ヒ) 平成26年9月17日、26.9.17営業リーダー会議が開催された。同会議において、

H 常務から、同年10月1日以降の会社の体制として、①D本部長代理が次長から営業本部長代理に昇格する旨、②大阪営業部を西日本営業部と中日本営業部に分割する旨、③大阪営業部の課長であった I 次長が次長に昇格し、西日本営業部の責任者となり、④ C 組合員が中日本営業部の責任者となる旨の発言があった。なお、同日以降、本件審問終結時まで、営業リーダー会議は開催されていない。

(甲48、乙15、乙16、証人 C 、証人 H)

(フ) 平成26年9月22日、組合は会社に対し、26.9.22団交申入書により団交を申し入れた。同文書には、協議事項として、①大阪営業部の分割についての理由及びその関連事項、②元総務部長による E 組合員及び G 組合員に対する人権侵害行為の解決方法について、③上記の関連事項、と記載されていた。

(甲1)

オ 26.10.1人事異動及び26.10.1組織改編以降26.10.22団交申入れに至るまでの経緯

(ア) 平成26年10月1日付けで26.10.1人事異動が発令されるとともに、26.10.1組織改編が行われた。

26.10.1組織改編により、大阪営業部は西日本営業部と中日本営業部に分割さ

れ、さらに、26.10.1人事異動により、D本部長代理は営業本部長代理に、C組合員は中日本営業部の次長に、I次長は西日本営業部の次長となるとともにメンテナンス部の部門長も兼務することになり、E組合員は中日本営業部に配置されることとなった。

26.10.1組織改編の前の配席は概ね別図1のとおりであったところ、26.10.1人事異動に伴い概ね別図2のとおり変更された。この図のとおり、中日本営業部は、26.10.1組織改編の前は営業技術部がいた場所に配置された。

同26年9月30日時点における大阪営業部の人員、26.10.1人事異動発令後の西日本営業部及び中日本営業部の人員は以下のとおりである。

a 平成26年9月30日時点(26.10.1組織改編前)の大阪営業部における人員次長1名(C組合員)、課長1名(I次長)、係長2名、一般社員3名(うち1名はE組合員)の計7名であった。また、上記のうち、対外的な営業業務に従事していたのは、C組合員、I次長、係長1名及びE組合員であった。

b 平成26年10月1日時点(26.10.1組織改編後)の中日本営業部における人員次長1名(C組合員)、係長1名、一般社員2名(E組合員及びJ組合員)の計4名であった。また、上記のうち、対外的な営業業務に従事していたのは、C組合員、E組合員及びJ組合員であった。

なお、J組合員は26.10.1人事異動により東京営業部から中日本営業部への配属を発令されたが、同人が、中日本営業部において業務を開始したのは、同年11月下旬であった。

c 平成26年10月1日時点(26.10.1組織改編後)の西日本営業部における人員次長1名(I次長)、係長2名、一般社員1名の計4名。

上記のうち、対外的な営業業務に従事していたのは、I次長及び係長2名であった。なお、係長のうち1名は、研究開発部からの異動であった。

(甲30の1、甲30の2、甲50、乙1、乙2、乙15、乙16、証人 C、証人 J、証人 D)

(イ) 平成26年10月2日、会社において出立式が行われ、26.10.1人事異動の辞令が交付された。

(甲48、乙15)

(ウ) 平成26年10月6日午後6時から午後6時30分まで、組合と会社との間で10回目の団交となる26.10.6団交が開催された。同団交は会社会議室で開催され、会社側出席者は、社長、社会保険労務士及び社員1名であった。

同団交において、次のようなやり取りがあった。

- a 組合が、大阪営業部を分割する必要がなかったのではないかと、社長が組合に対する嫌がらせをしているのではないかと疑いを持っているので、説明してほしい旨、C 組合員が現場責任者であるにもかかわらず十分な説明、事前の相談がなかった旨述べたところ、社長は、嫌がらせの人事ではない旨、本件については経営権に属する事項なのでお話には沿えない旨述べた。
- b 組合が、同年8月18日にH 常務と大阪営業部の来期売上計画の打合せをした際、C 組合員が計画している案を提示し、数字的にも了解をもらっていた旨、それから1か月足らずの間に大阪営業部の部門長であるC 組合員に一切説明もなく26.10.1組織改編が行われた旨、C 組合員に話してはいけないことがあったのか、この人事について妥当性のある理由を聞きたい旨述べたところ、社長は、本件については、H 常務から来期の営業体制について話を聞き、それを許可した旨、詳細はH 常務に聞いてほしい旨述べた。これに対し、組合が、H 常務に聞けというのなら、H 常務をこの場に呼んでほしい旨述べたところ、社長は、H 常務は現在社内にはいない旨、そもそもこの話は団交の議題としてそぐわない旨、会社の経営権に関わることである旨述べた。
- c 組合が、差別的扱いで、しかも意図的に組合を狙ったものであれば団交議題である旨述べたところ、社長は、これを否定した上で、本件は団交議題ではない旨述べた。
- d 組合が、大阪営業部を2つに分け、役職の昇進、昇格が行われているが、そのようなことを含めて差別的対応をしているのではないかと組合は思っている旨述べた上で、大阪営業部を2つに分ける理由として、どのような判断をしたのか尋ねたところ、社長は、より中身の濃い営業活動をしてもらうために中日本営業部と西日本営業部にした、互いに切磋琢磨して競争してもらえばよい、と聞いている旨述べた。組合が、大阪営業部に問題があったのか、H 常務の判断の基準は何か、それを了解した社長の基準は何なのか尋ねたところ、社長は、互いに競い合ったら良いと思ったからである旨述べた。
- e 組合が、今回、課長から次長に昇格した方がいるが、そのような扱いを含めて、何も差別的な扱いはないということか尋ねたところ、社長は、これを肯定した。
- f 組合が、中身の濃い営業とは何か尋ねたところ、社長は、営業のテリトリーがあり、そこにそれぞれの営業部門がある旨、今回の決定は、より細かい営業ができるという期待感を持ってのことである旨述べた。
- g 組合が、エリアはどのように分けられるのか尋ねたところ、社長は、それ

は聞いていない旨、詳細はまだ決まっていけないのではないかと述べた。組合が、アシスタントは決められており、これに従えということか尋ねたところ、社長は、話合いによる調整が必要である旨述べた。これに対し、組合が、先に調整をしてほしい旨、手順が逆である旨述べたところ、社長は、本件については団交の議題としてふさわしくない旨、一切話はしない旨述べた。

h 組合が、職場の環境が変わる旨述べたところ、社会保険労務士が、職場環境は何も変わっていない旨述べ、社長が、本件についてはこれ以上、この場ではしない旨、営業部門で調整すればよい旨述べた。これに対し、組合が、ルール作りを調整してほしい旨述べたところ、社長は、この話については一切受けない旨、団交にふさわしくない旨述べた。組合が、労働条件に関わることである旨述べたところ、社長は、本件については拒否する旨述べた。

組合が、どのように運営していけばよいのか尋ねたところ、社長は、答えがない、拒否する旨述べた。組合が、労働条件についても拒否するということか確認したところ、社長は、肯定した。

i 組合が、なぜD本部長代理が営業本部長代理になったのか、C組合員が営業本部長代理にならなかったのか、それが差別ではないかと思っている旨、昇格差別は不当労働行為になる旨述べた上で、社長はH常務の判断基準を吟味せずに了解したのか尋ねたところ、社長は、誘導尋問である旨、団交にそぐわない議題なので話さない旨述べた。

j 組合が、組合員の労働環境の問題である旨、これでは左遷である旨、十分な説明がされていないので、組合としてはH常務の団交への出席を要求する旨述べたところ、社長は、拒否する旨述べた。組合が、営業リーダー会議でも説明を求めたが、答えになっていなかった旨、社長は人事権・経営権と言うが人事権の不当な濫用で訴訟をしている例もある旨述べ、会社は説明もせず団交を拒否しており問題である旨述べたところ、社長は、今後書面が提出されるのであれば、書面で拒否する旨述べた。

k この後、それ以外のE組合員及びG組合員に関する議題並びに賃上げに関してやり取りをした後、団交は終了した。

(甲13、乙3、乙4)

(エ) 平成26年10月6日午後7時44分、D本部長代理は、宛先をC組合員及びI次長とし、参考送付先をH常務とした「営業部担当振り分けの件」と題した電子メール(以下「26.10.6Dメール」という。)を送信した。

当該メールには、振り分けについて時間をもらっていることについてのお礼の言葉に続いて、辞令交付を受けて、以下のように振り分けを実施したいと考

えている旨が記載してあり、「以下のように」の内容として、①中日本営業部は、愛知県、三重県、岐阜県、滋賀県、福井県、石川県、富山県、奈良県とし、西日本営業部は、兵庫県、和歌山県、岡山県、広島県、山口県、鳥取県、島根県、四国、九州とする旨、②京都については、京都市を中日本営業部、京都市以外を西日本営業部とする旨、③大阪については、基本的には現在の担当者が引き続き対応するが、今後大阪向けに発生する顧客については、基本的に西日本営業部を窓口とする旨、④念のため、中日本営業部と西日本営業部の46期から48期の実績ベースの数字を確認したところ、近年は概ねバランスの取れた数字となっている旨、⑤上述の内容にて早急に実施し、各営業部、各個人の目標数字を今週中には明確にしたいと考えている旨、⑥これまでの業務によらず、形を明確にするべきとの判断から、中日本営業部と西日本営業部で着席位置を分けていただきたいと思っている旨が記載されていた。

なお、中日本営業部と西日本営業部の担当割は、前記ウ記載のとおり、概ね26.10.6Dメールの①から③に記載してあるとおりになった。

また、E 組合員は、それ以前から滋賀県と福井県を担当しており、中日本営業部に配属されるに当たり、担当エリアの変更はなかった。本件審問において、E 組合員は、26.10.1組織改編の前後で自身の仕事の中身や仕事のしやすさ、しにくさについて、E 組合員個人としては、あまり変更がないということか、との質問に対し「はい」と回答した。

(甲12、乙12、乙14、証人 E 、証人 H 、証人 D)

(オ) 平成26年10月6日午後7時48分、H 常務は、D本部長代理、C 組合員及び I 次長を宛先として、前記(エ)記載の26.10.6Dメールに対する返信メール(以下「26.10.6 H メール」という。)を送信した。当該メールには、「D本部長代理殿 お疲れ様です。内容を確認しました。49期は、これでスタートしましょう。」と記載されていた。

(甲12、乙12、乙14)

(カ) 平成26年10月6日午後7時54分、D本部長代理は、H 常務、C 組合員及び I 次長を宛先として、26.10.6 H メールに対する返信メール(以下「26.10.6D返信メール」という。)を送信した。当該メールには、H 常務に対し、早々に確認いただいたことへのお礼の言葉とともに、26.10.6Dメールで記載した案をもとに進めていく旨記載されていた。

(乙12、乙14)

(キ) 平成26年10月7日午前1時40分、C 組合員は H 常務に対し、前記(オ)記載の26.10.6 H メールに対する返信メール(以下「26.10.7 C メール」とい

う。)を送信した。

- a 当該メールには、営業リーダー会議において新体制の発表を聞いた旨、既に辞令も発動され、それに沿って実行されるようなので、C 組合員の意向や業務状況のヒアリング等を聞き入れられる余地はないようである旨、質問をしてもよいとのことだったので、添付ファイルのとおり質問をする旨、本件は人事に対して異議申立てを行っているのではなく、そのあたりを理解の上、誠実な対応を願う旨、できれば今週中にお願いしたい旨記載されていた。
- b 当該メールに添付されていたファイル（以下「26.10.7質問書」という）には、26.9.17営業リーダー会議においてH 常務から新体制が発表された旨、今回の人事異動の理由とされている「営業力強化、各グループの競争」について、会議の席上聞いたが、あまりにも抽象的で具体案に欠けるため改めて質問をまとめたので回答願う旨記載した上で、「『営業力強化』についての質問」、「新体制（人事異動・配転）についての発表」と題して次のような質問が記載されていた。

- (a) 「『営業力強化』についての質問」として、「1 なぜ今、営業力強化が必要なのか?」、「2 営業部(3部署)の競争について」、「3 大阪営業部の分割について」の項目に分けて質問が記載されていた。

「1 なぜ今、営業力強化が必要なのか?」には、なぜ今まで営業強化が課題とならなかったのか、との記載があった。

「2 営業部(3部署)の競争について」には、①このような重要な方針について次長クラスと事前に話し合いを持たなかった理由、②何を争うのか、③争った結果をどのような仕組で反映させるのか、④争った結果を何に反映させるのか、との項目に分け、更にそれぞれの項目について配慮や担保、弊害への対策などについての意見や質問が記載されていた。①に関しては、「業務上必要な情報を与えず、当事者への相談・打診もなく、強行に決定されることは、一種のいじめや差別と認識している」との記載があった。また、②に関しては、売上を争うとした場合、「現状、部署（東、中、西）間に既存顧客の数等の差があるが、これはどのように配慮するのか?」との記載があった。

「3 大阪営業部の分割について」には、①大阪営業部の分割により営業力が強化される理由、②大阪営業部だけが分割される理由、今期、大阪営業部は目標を達成しているのに分割した理由、東京営業部や開発部は目標を達成していないのに分割されない理由、③大阪営業部のトップであるC 組合員に事前相談しなかった理由、④人員配分の妥当性はどのように

検討したのか、との質問が記載してあった。

(b) 「新体制（人事異動・配転）についての発表」についての質問として、下記メールのとおり3年前にも事前通告なしで同様のことを会社が行っているが、その際は本人に謝罪もしている旨、今回の件と全く同質のことと受け取っており、異なる場合は説明願いたい旨記載した上で、それを示す平成23年9月29日付けのメール（以下「23.9.29メール」という。）が添付されていた。

23.9.29メールは、H 常務が、宛先を C 組合員、D 本部長代理を含む計22名の従業員等とし、参考送付先を社長及び元総務部長として発信したメールであり、次のとおり記載されていた。

「各位

（略：苗字）主幹の営業技術部配属を本人への事前通告無しで営業全体会議で46期体制として発表しました。

本件は、配慮に欠ける行為として（略：苗字）主幹に謝罪致しました。

また、営業技術部の業務を理解して頂き、営業技術部配属を了承して頂きました。

以後、人事異動につきましては本人への事前の通告を行います。

営業全体会議に参加されていた方に、ご理解頂くためメールさせて致しました。^(ママ)

（甲12、甲17、証人 C ）

(ク) 平成26年10月7日午前7時16分、C 組合員は、H 常務、D 本部長代理及び I 次長を宛先として、前記(カ)記載の26.10.6D返信メールに対する返信メール（以下「26.10.7 C 返信メール」という。）を送信した。当該メールには、数字に関して元々は下記のとおり決定していたとして、大阪営業部の受注・売上目標は5億5000万円である旨と、大阪営業部の6名の担当者名と当該担当者各人の49期目標金額、その合計額の5億5000万円を記載した上で、別途これをもとに妥当な数字を決めたいと思っている旨が記載されていた。

(乙12、乙14)

(ケ) 平成26年10月7日午前9時55分、I 次長は、D 本部長代理を宛先とし、参考送付先を H 常務及び C 組合員として、前記(エ)記載の26.10.6Dメールに対する返信メールを送信した。同メールには、26.10.6Dメールの内容を確かに承った旨、各個人・部の目標数字は取りまとめ次第提出する旨が記載してあった。

(乙13)

(コ) 平成26年10月9日午後0時19分、H 常務は C 組合員に対し、前記(キ)記載の26.10.7 C メールに対する返信メール(以下「26.10.9 H メール」という。)を送信した。当該メールには、「一度ゆっくり話し合いましょう」とのみ記載されていた。

(甲12)

(サ) 平成26年10月9日午後8時22分、I 次長は、前記(ク)記載の26.10.7 C 返信メールを受け、宛先をD本部長代理とし、参考送付先を H 常務及び C 組合員とした、「営業目標数字」と題するメールを送信した。当該メールには、C 組合員と協議の上、両営業部の目標数値を報告するのでD本部長代理に確認願いたい旨、各営業担当者の目標数字は後日改めて報告する旨、各営業部に1,000万円上乗せしているが、これは男性営業担当に上乗せ予定である旨記載した上で、目標数字が記載されていた。

目標数字の報告は表形式になっており、①中日本営業部及び西日本営業部に属する担当者名及び当該担当者の目標金額、②両営業部への上乗せ金額は各1,000万円であること、③各営業部の合計金額、④端数を調整した49期目標金額が、西日本営業部は3億円、中日本営業部は2億7,000万円であること、及び⑤両営業部の合計した目標金額が5億7,000万円であること等が記載されていた。

なお、当該表の両営業部の担当者の中に、J 組合員は含まれていなかった。

また、当該表に記載されていた C 組合員及び E 組合員の目標金額は、前記(ク)記載の26.10.7 C 返信メールと同額であった。

(乙14)

(シ) 平成26年10月9日午後11時51分、C 組合員は H 常務に対し、前記(コ)記載の26.10.9 H メールに対する返信メール(以下「26.10.9 C メール」という。)を送信した。当該メールには、①団交の様子から社長は営業にほとんど関与しない様子であると見受けられた旨、その上で、営業のことは全て H 常務に聞いてほしい旨の発言があり、H 常務から詳細な説明があると信じていた旨、返信から団交等の話合いに対応する準備があるようで大変心強く思う旨、②ただ、C 組合員としては、今回は文書による回答を求めている旨、期限は同年10月10日午後5時でお願いする旨、③ C 組合員は公正な評価を受けられず、過去から数々の越権行為を受けた旨、新たな組織の C 組合員の部下達が、C 組合員が原因で今後何の評価もされないと推察しており残念である旨、今回の営業体制の変更を組合員に対する不当な嫌がらせ、差別と感じており、それを払拭するような説明を期待している旨、C 組合員の認識が変わらない場合不当労働行為救済申立てを行う旨、このこと自体社長の顔に泥を塗り会社の

評判を落とすことになるのでご留意いただきたい旨、④基本的に話し合いを行うのに異存はなく、お互いに腹を割って話し合うことが解決の糸口になるかもしれない旨、H 常務は以前、急な人事異動について謝罪したことがあったのに、今回のような人事異動があったことに腑に落ちない気持ちで一杯である旨、H常務が他の方々の要望に応える形でやむなく今回のような体制変更を行ったのであれば、その辺りも聞かせてほしい旨記載されていた。

(甲12)

(ス) 平成26年10月17日、H 常務は C 組合員に対し、前記(シ)記載の26. 10. 9 C メールに対する返信メールを送信した。当該メールには、何度も言うが、説明は営業リーダー会議で行った旨、不明な点は帰国後、団交による話し合いではなく C 組合員個人に口頭で再度説明する旨、したがって書面による回答は行わない旨記載されていた。

(甲12)

カ 26. 10. 22団交申入れ以降の経緯

(ア) 平成26年10月22日、組合は会社に対し、26. 10. 22団交申入書を提出し、26. 10. 22 団交申入れを行った。当該文書には、26. 10. 6団交において、社長は、①組織改編を C 組合員に事前に相談しなかった合理的な理由について、知らない、この体制にすることは聞いているが理由は聞いていないと回答した旨、②組織改編、昇格について、許可したが実際に具体的に行うのは H 常務であると回答した旨、③営業の問題については、団交にふさわしくない、拒否する、H 常務が営業について全責任を持っていると回答した旨の記載があり、組合は、このような経過を踏まえ、団交を申し入れる旨記載した上で、協議事項として、①大阪営業部の分割による組合員隔離について、②営業部内の C 組合員に対する昇格差別について、③ E 組合員及び G 組合員に対するパワハラ事件の解決方法について、④上記の関連事項が挙げられていた。

(甲2)

(イ) 平成26年10月28日、会社は組合に対し、26. 10. 28会社文書を提出した。当該文書には、26. 10. 22団交申入書に対して問い合わせずとして、協議事項①及び②に記載されている「組合員隔離」、「昇格差別」について、それぞれ、具体的にいかなる事実を言っているのか、また、そのことについて具体的にどのような要求をし、協議を求めているのかについて回答願いたい旨の記載があった。

(甲3)

(ウ) 平成26年11月5日、組合は会社に対し、26. 11. 5組合回答書を提出した。当該

回答書には、社長がなぜこのような質問をするのか疑問に思う旨、26. 10. 1組織改編及び26. 10. 1人事異動における人選が公正で妥当性があるなら、事実提示や要求自体が無駄になりかねないので、まず公正さや妥当性を団交の場で説明してほしい旨、営業部内の昇格問題についても同様の説明をしてほしい旨、その説明を受けた上で、会社の質問に関しては団交で具体的に述べ、要求をまとめる予定である旨等の記載があった。また、追記として、前回団交後に C 組合員が H 常務に対して行った質問を資料として添付する旨記載しており、26. 10. 7質問書が添付されていた。

(甲 4)

(エ) 平成26年11月11日、H 常務と C 組合員との間で、26. 10. 7質問書に関するやり取りがあった。

(証人 C)

(オ) 平成26年11月18日、会社は組合に対し、26. 11. 18会社文書を提出した。当該文書には、26. 11. 5組合回答書について会社の見解を述べる旨記載した上で、同回答書は、要するに会社の組織改編と人事についてまずは会社から団交の場で説明するよう求め、組合としてはその説明を受けた上で要求をまとめるとの趣旨である旨、団交はあくまで団交事項についてなされるものであり、会社の専権に属する経営事項についてなされるものではない旨、26. 10. 22団交申入書では、協議事項①は大阪営業部の分割による組合員隔離について、協議事項②は営業部内の C 組合員に対する昇格差別について、とあるだけで、具体的にいかなる事実を言っているのか、そのことについて具体的にどのような要求をして協議を求めているのか判然とせず、そもそも団交事項に該当する内容なのか否かさえ明らかではない旨、このままでは要求に答えることはできないので、26. 10. 28会社文書に回答いただくよう重ねて検討してほしい旨の記載があった。

(甲 5)

(カ) 平成26年11月27日、組合は会社に対し、26. 11. 27団交申入書を提出し、26. 11. 27団交申入れを行った。当該文書には、「1 経緯」、「2 団体交渉、再申し入れ理由」、「3 貴社10月28日『貴団体交渉申入書について』」、「4 団体交渉申入れ日時について」として、概ね次のようなことが記載されていた。

a 「1 経緯」には、①平成26年8月18日、C 組合員は H 常務と大阪営業部の49期の活動に関し業務上の打合せを行い、体制、受注目標額等の了解を得た旨、26. 9. 17営業リーダー会議で H 常務は49期の営業部の体制を発表したが、その体制は、同年8月18日の打合せの内容とは異なり、また、大阪営業部の部門長である C 組合員には事前に相談がなかった旨、C 組合員

はその場で組織改編の根拠を質問したが納得できる回答は得られなかった旨、このような確認や了解もないまま、同年10月1日付けで役員会の決定事項として辞令が出された旨、②今回の体制変更は、組合員に対する不当な嫌がらせや差別であるということから、同年10月9日の団交において、この体制変更を「大阪営業部の分割についての理由及びその関連事項」として協議した旨、団交において、社長は、営業部の問題には関与していないと断言し、営業部のことはH常務に聞いて下さい、営業についてはH常務が全責任を持っている旨発言し、最終的には、社長は協議を拒否した旨、③組合はC組合員に対して、社長発言に従いメールにてH常務に新体制に関する質問を送付し、文書にて回答を求めるよう指示した旨、同年10月17日、H常務は、メールにより、書面での回答は行わない、団交での回答は行わない、直接C組合員に口頭で説明すると伝えてきた旨、④同年11月11日にH常務から体制変更について説明をすとの申入れがあり、C組合員が口頭で説明を受けたが、その説明は26.9.17営業リーダー会議での説明程度の内容であり、「営業力強化」、「競争」という言葉のみで、新体制及び大阪営業部分割の合理的かつ妥当性、正当かつ納得できる説明ではなかった旨記載されていた。

b 「2 団体交渉、再申し入れ理由」には、組合は、団交で主張したとおり、大阪営業部の分割体制への変更は組合員に対する不当な嫌がらせや差別であると考えている旨、会社側の主張が正しいと思うのなら、団交において新体制への変更が公平な判断に基づいた合理的で妥当な措置であること、あるいは組合員差別、組合員への嫌がらせに当たらない理由を説明すべきである旨、これまでの経緯から、次回団交では社長と本件の総括責任者であるH常務が出席し、説明することは当然であると考えている旨記載されていた。

c 「3 貴社10月28日『貴団体交渉申入書について』」には、26.10.28会社文書に回答するとして、以下の記載があった。

「① 大阪営業部分割による組合員隔離について

- ・大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分断した上、C組合員とE組合員を中日本営業部の構成員としたこと。

② 営業部内のC組合員に対する昇格差別について

- ・C組合員が昇格しなかったこと。
- ・D元次長が昇格したこと。
- ・I元課長が昇格したこと。

d 「4 団体交渉申し入れ日時について」には、団交日時、協議事項、回答期

限、連絡先及び回答送付先が記載されていたところ、協議事項は26. 10. 22団交申入書と同じ項目が記載されていた。

(甲6)

(キ) 平成26年12月1日、会社は組合に対し、26. 12. 1会社文書を提出した。当該文書には、26. 11. 27団交申入書に対する会社の見解を述べるとした上で、①大阪営業部分割による組合員隔離との点について、(i) C 組合員及び E 組合員を中日本営業部の構成員としたことがどうして隔離となるのか理解できない旨、(ii) 今回の組織改編に伴い就業場所を変更して二人だけを隔離したという事情も全くなく、中日本営業部の所属社員は両名に限られているわけでもない旨、(iii) 会社としては、そもそも団交事項には当たらないものとする旨、②営業部内の C 組合員に対する昇格差別についてとの点について、(i) 他の者の昇格が団交事項になり得ず、「D元次長が昇格したこと」及び「I 元課長が昇格したこと」が団交で話し合うべき事項たり得ないことは明らかである旨、(ii) 「C 組合員が昇格しなかった」との点についても、別の者が昇格し自分が昇格しなかったことについて何をもって差別とするのか、申入書を子細に検討しても明らかではない旨、③会社としては、上記①及び②のいずれについても、このままでは組合の要求に応じることができない旨の記載があった。

(甲7)

(ク) 平成26年12月22日、組合は会社に対し、J 組合員が組合に加入した旨通知するとともに、26. 12. 22団交申入書を提出し、26. 12. 22団交申入れを行った。

当該文書には、「下記要領にて、団体交渉を申し入れます。」として、「1) 日時」、「2) 場所」、「3) 出席者」、「4) 協議事項」、「5) 回答期限」、「6) 連絡先および回答送付先」、「7) ご注意」が記載されており、「4) 協議事項」には、次のとおり記載されていた。

「①組合員 J 氏に対するパワーハラスメントについて

(略)

②組合員 E ・ G 氏のパワハラ事件の解決方法について

③営業部内の C 組合員に対する昇格差別について」

(甲8、甲49)

(ケ) 平成27年1月9日、会社は組合に対し、27. 1. 9会社回答書を提出した。当該文書には、26. 12. 22団交申入書に対する回答として、次のとおり記載されていた。

「協議事項①・②につきましては、団体交渉の議題とすることをお受けいたします。(略)

協議事項③につきましては、C氏の従前の労働条件に変更が生じたわけでもなく、要するに他の者の昇進について異を唱えるものに過ぎません。管理職の昇進問題（誰を適任者として昇進させるか等）は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている事柄でありまして、管理職の個別の昇進の中身について団体交渉で論じる考えはございません。」

(甲9)

(コ) 平成27年3月13日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

(サ) 平成27年4月1日、会社は、東日本営業部を東日本営業部と北日本営業部に分割した。

(乙15、証人 H)

(シ) 平成27年10月1日付けで E 組合員は、主任に昇任した。

(証人 E)

(2) 争点1（会社が、26.10.1人事異動において C 組合員を営業本部長代理に昇格させなかったことは、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。

組合は、26.10.1人事異動は、C 組合員の営業職務上の権限を縮小させる、実質的には降格人事である旨主張する。

しかしながら、前提事実及び前記(1)エ(ウ)、オ(ア)認定によると、C 組合員が、26.10.1人事異動の前後を通じて次長であったことに変わりはないことが認められる。確かに、前記(1)オ(ア)認定によると、26.10.1人事異動と同時に26.10.1組織改編が行われたことにより C 組合員の統括する地域や部下数に変更があったことは認められるが、会社における次長の権限に変化があったとの疎明もなく、これらのことをもって、26.10.1人事異動が、実質的な降格人事であるとまでいうことはできず、組合の主張は採用できない。

また、組合は、C 組合員が売上目標達成や部下の育成その他においてD本部長代理に劣っていない旨主張するが、26.10.1人事異動において、C 組合員が当然に営業本部長代理に昇格すべき事情が存在したとの疎明はない。

そうすると、26.10.1人事異動において、C 組合員に不利益が生じていたとは認められず、その余を判断するまでもなく、会社が、26.10.1人事異動において C 組合員を営業本部長代理に昇格させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 争点2（会社が、26.10.1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことは、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。

ア 組合は、会社が大阪営業部の責任者である C 組合員に一切の相談もなく、C 組合員の組合活動を抑制し影響力を減少させるため26. 10. 1組織改編を行ったと主張するので、まず、会社が、26. 10. 1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割したことについてみる。

(ア) 組織改編は、会社の経営判断に属する事項であって、どのように組織を改編するかは、本来、会社の裁量に委ねられるべきものである。しかしながら、本件大阪営業部の分割が、会社の裁量を逸脱する不合理なものであり、手続的にも適正といえない場合には、不当労働行為に該当する余地があるので、以下、この点について検討する。

(イ) 組合は、大阪営業部の分割は合理的経営判断に基づいたものではない旨主張し、その理由として、①会社が組織改編の理由として主張する「密度の濃いきめ細やかな営業活動」は、営業リーダー会議で議論されたことは一切なく、また、そのような活動は大阪営業部を分割しなくても可能であり、大阪営業部を分割する理由になっていない旨、会社は、「営業部間の競争などによる営業力強化」も理由に挙げるが、論理的に考えれば、大阪営業部の分割によって、競争が生まれ、営業力が強化されることはない旨、②会社の方針として「競争」を強化するなら、各営業部門のバランスを調整の上、競争の基準、合理的で公平な評価方法等を明確にする必要があるが、営業部門の諸バランスは不平等であった旨、顧客数や外勤営業の戦力をみると、西日本営業部の方が有利である旨、③大阪営業部分割に当たり、関係者で議論を交わした形跡もなく、わずかな期間で排他的に決定されたものである旨主張する。

これに対し、会社は、売上目標の達成のため営業力強化のための取組が必要であったところ、営業部の分割により、きめ細やかな営業の実施、営業部間の切磋琢磨により営業力の強化を図った旨主張する。

a まず、組合主張①の大阪営業部の分割により営業力が強化されることはない旨の主張についてみる。

営業力強化のための手法として、大阪営業部を分割しないで行う手法もあったことは否定できないものの、どのような手法を取るかは会社の経営判断に属する事項であるから、営業部の分割により、きめ細やかな営業の実施、営業部間の切磋琢磨により営業力の強化を図った旨の会社主張は不合理とはいえず、この点に関する組合主張は採用できない。また、前記(1)イ(ウ)、エ(ネ)、オ(ク)認定によれば、C 組合員による49期の大阪営業部の営業売上目標は5億5,000万円であったところ、西日本営業部と中日本営業部を合計した売上目標金額は5億7,000万円となり、最終的には、約6億5,300万円の

売上実績が上がっていることが認められ、これらのことからしても、会社の方針が不合理であったとは言い難い。

- b 次に、組合主張②の営業部門の諸バランスは不平等であった旨の主張についてみる。

まず、顧客数についてみると、前記(1)ウ(イ)、(ウ)認定からすると、大阪地区における、会社内の顧客データベースに登録されている顧客数については、中日本営業部と西日本営業部との間で大きな差があるといえるものの、大阪地区における48期の売上顧客数は同じであること、その差は、休眠顧客に起因するものといえるが、本件審問において、休眠顧客の営業について、

C 組合員が、休眠顧客の掘り起しは気がいたらやっている程度である旨陳述していること、が認められる。これらのことからすると、休眠顧客が営業成績に及ぼす影響は極めて限定的といわざるを得ず、休眠顧客の数に差があることをもって、両営業部における顧客数のバランスがとれていないとはいえず、結局、売上げに実質的に影響する顧客数において中日本営業部と西日本営業部において大きな差は存在せず、不平等があったとはいえない。

また、対外的な営業業務に従事していた人員についてみると、前記(1)オ(ア) b、c 認定のとおり、中日本営業部は次長1名、一般社員2名であり、西日本営業部は、次長1名、係長2名であることが認められ、確かに、西日本営業部の方が上位職位にある者が多いとはいえる。しかしながら、両営業部で人数そのものは同じであり、職階の差のみをもって両営業部における人員配置が不平等であったとまではいえない。

以上のとおりであるから、中日本営業部と西日本営業部との間で、顧客数や人員配置のバランスが不平等であったとまではいえず、この点に関する組合主張は採用できない。

- c さらに、組合主張③の大阪営業部の分割がわずかな期間で排他的に決定された旨の主張についてみる。

本件審査においても、大阪営業部の分割に当たり、どのような議論が交わされたかについて、その詳細な内容は明らかにはなっていない。しかしながら、組織改編を決定するに当たり、どの程度の期間議論するのか、どのようなメンバーで議論するかは、会社の経営判断に属する事項であって、それが明らかになっていないことをもって、当該決定が合理的経営判断に基づいていないとはいえず、この点に関する組合主張は採用できない。

- d 以上のとおりであるから、会社が、大阪営業部を分割したことが、会社の裁量を逸脱した不合理なものとはいえない。

(ウ) また、組合は、26. 10. 1組織改編が行われた手続について、大阪営業部の責任者である C 組合員に、大阪営業部分割等について事前相談がなかった旨主張し、このことから、大阪営業部分割の動機が組合員に対する嫌がらせや差別である旨主張するので、この点についても検討すると、組織改編を行うに当たり、どのような手順で決定するかは、会社の経営判断に属する事項であるといえ、また、会社において組織改編を行うに当たり、対象となる部署の責任者に事前に相談する慣行ないし取り決めがあったと認めるに足る疎明はないことからすると、C 組合員に大阪営業部分割等について事前相談がなかったことが、大阪営業部分割の動機が組合嫌悪であることの証左とみることはできず、この点に関する組合主張は採用できない。

(エ) そうすると、本件大阪営業部の分割は、会社の裁量を逸脱する不合理なものであるとも手続的に適正さを欠いているともいえないから、組合嫌悪・差別による取扱いであるとはいえない。

イ 次に、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことについてみる。

前記(1)ア(ウ)認定のとおり、会社の就業規則には、「従業員は次の場合、配置転換、異動、転勤を命じられることがある。」、「(6)その他、業務上必要と認められる場合」と定められていることが認められ、会社は、業務上の必要がある場合には、人事異動を命じることができ、いかなる者をいかなる条件で配置するかは、原則として、会社の裁量に委ねられているというべきである。しかし、両組合員を中日本営業部に配置したことが、会社の裁量を逸脱する不合理なものである場合には、不当労働行為に該当する余地があるが、本件配置が、そのような不合理な配置であったと認めるに足る疎明はない。

したがって、会社が、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことが、組合員であるが故の取扱いであるとはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、その余を判断するまでもなく、会社が、26. 10. 1組織改編により、大阪営業部を中日本営業部と西日本営業部に分割し、中日本営業部に C 組合員及び E 組合員を配置したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(4) 争点3 (26. 10. 22団交申入れ、26. 11. 27団交申入れ及び26. 12. 22団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合が平成26年10月22日付け、同年11月27日付け及び同年12月22日付け団交申入れで申し入れた議題のうち、①大阪営業部分割による組合員隔離について、②営業部内の C 組合員に対する昇格差別について、は会社が団交に応じていない

ことには争いがない。

イ そこでまず、これらが義務的団交事項に当たるかについてみる。

組織改編に伴う人事異動や昇格・昇任の基準については、労働条件に関する事項であって、義務的団交事項であると解されるところ、本件で問題となっている各議題は、これらを含むものと解される。これに加え、前記(1)カ(カ) a から c 認定によれば、組合は団交申入れを行う理由として、26. 10. 1組織改編とそれに伴う26. 10. 1人事異動により、組合員が不当に差別的取扱いを受けていると考えていることを明確に主張しているのであるから、これらの議題は、団体的労使関係の運営に関する事項にも該当するものとして、いずれも義務的団交事項に当たるといえる。

会社は、団交に応じなかった正当な理由として、26. 10. 1組織改編やD本部長代理を昇格させる人事は、①専ら会社の経営権、人事権に属する事項であるうえ、② C 組合員及び E 組合員の労働条件に何らの変更を加えるものではない事項であるから、義務的団交事項に該当しない旨主張するが、上記判断のとおり、いずれも義務的団交事項に当たるといえ、この点に関する会社主張は採用できない。

ウ ところで、会社は、26. 10. 22団交申入書に対する対応について、同申入書の記載では、具体的にいかなる事実について要求し団交を求めているか判然としなかったため、組合が主張する「組合員隔離」、「昇格差別」について問い合わせた旨、組合からの26. 11. 5組合回答書では組合が求める事項が団交事項となるか否か判断できなかったので26. 11. 18会社文書を送付した旨主張するので、以下、この点について検討する。

前記(1)オ(ウ)、(キ) b (a)、カ(ア)、(ウ)認定によると、①26. 10. 22団交申入書には、26. 10. 6団交における社長の発言を記載し、このような経過を踏まえて団交を申し入れる旨の記載があること、②26. 10. 6団交において、大阪営業部の分割や C 組合員が営業本部長代理にならなかったことに関するやり取りがあったこと、③26. 11. 5組合回答書には、大阪営業部の組織改編と人事における人選の公正さや妥当性を団交の場で説明してほしい旨、営業部内の昇格問題についても同様の説明をしてほしい旨の記載があること、④26. 11. 5組合回答書に、大阪営業部分割に関する質問事項等が記載された26. 10. 7質問書が参考資料として添付されていたこと、が認められ、このような経緯に鑑みれば、26. 10. 22団交申入書に記載された「組合員隔離」と「昇格差別」が指す事実や、組合の要求内容については、会社が主張するほど判然としないものとは認められず、会社は、遅くとも26. 11. 5組合回答書を受領した時点で、組合が求める事項が前記イ判断のとおり義務的団交事項に当たるものであることを認識し得る状態であったといえるのであ

るから、この点に関する会社の主張は採用できない。

エ 以上のおりであるから、26.10.22団交申入れ、26.11.27団交申入れ及び26.12.22団交申入れで申し入れた議題のうち、①大阪営業部分割による組合員隔離について、②営業部内の C 組合員に対する昇格差別について、会社が団交に応じていないことに、正当な理由があるとはいえず、かかる会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、謝罪文の掲示、社内ネットワークへの掲載及び社内メールの全社員への送信をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

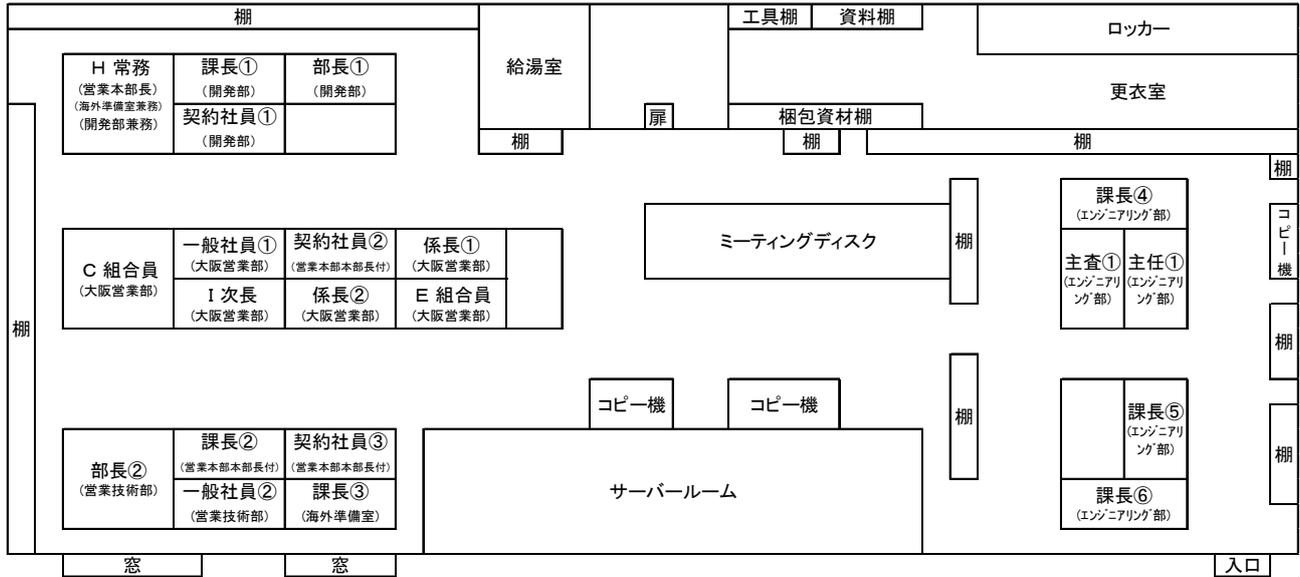
以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のおり命令する。

平成29年10月24日

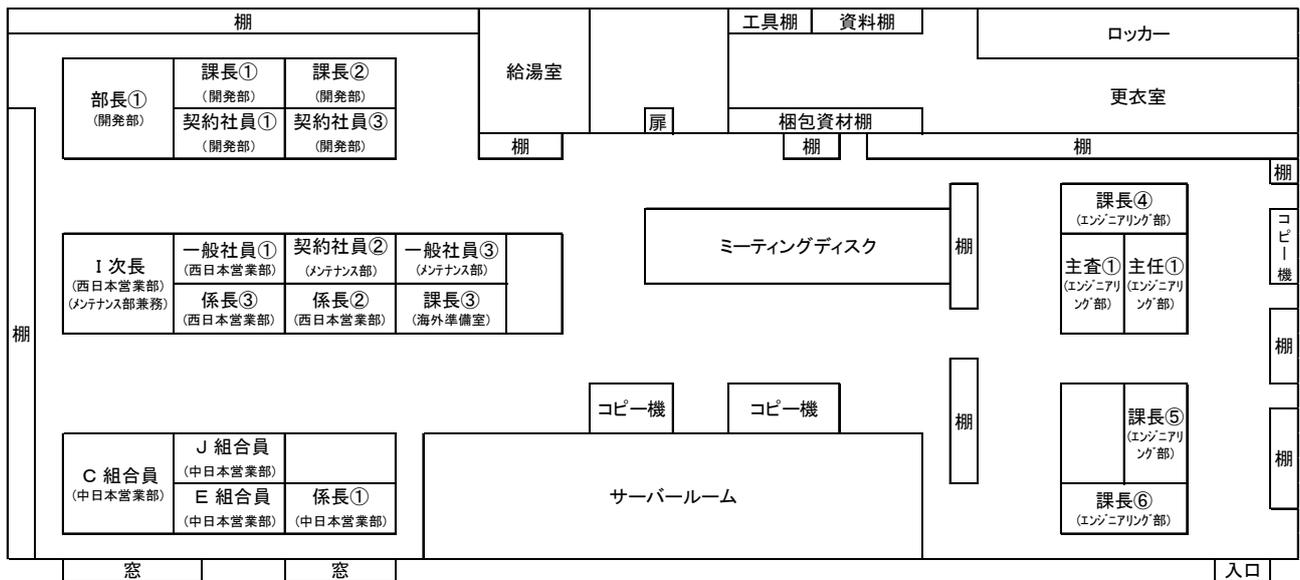
大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

別図 1



別図 2



※括弧内は当該人の所属部署を指す。