

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      X組 合

再 審 査 被 申 立 人                      Y会 社

上記当事者間の中労委平成28年（不再）第47号事件（初審大阪府労委平成27年（不）第30号事件）について、当委員会は、平成29年10月4日第233回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員鎌田耕一、同木本洋子、同沖野眞已、同松下淳一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主    文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理    由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

- (1) ア A（以下、組合に加入する以前も含め、「A組合員」という。）は、平成22年12月、Y株式会社（以下「会社」という。）に期間の定めのない従業員として雇用され、東京本社の貿易部に配属された。
- イ A組合員は、平成25年2月、名古屋支店の業務部に異動した。
- 会社は、同年11月27日、同組合員に対し、同日付け解雇予告通知書（以下「25.11.27解雇予告通知書」という。）を交付して、同年12月31日をもって解雇することを予告（以下「本件解雇予告」という。）したが、同月12日に行われた同組合員との面談（以下「25.12.12面談」という。）において、本件解雇予告を撤回した。
- ウ A組合員は、平成26年1月、大阪支店の業務部に異動となり、当初は事務作業を行っていたが、その後、クレーンやリフト等を用いた倉庫作業に従事することとなった。
- 同組合員は、同年8月頃、クレーンの操作ミスについて、会社から反省文の提出を命じられた。
- エ A組合員は、平成26年10月、X組合（以下「組合」という。）に加入した。
- オ 会社と組合は、平成27年1月19日、同年2月27日及び同年3月31日、A組合員の貿易部への復帰、本件解雇予告の撤回経緯、反省文の提出等に関する団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という。）を行った（以下、それぞれの団交を「27.1.19団交」、「27.2.27団交」及び「27.3.31団交」といい、3回の団交を合わせて「本件団交」あるいは「本件3回の団交」ということがある。）。また、会社は、同月11日、組合に対し、貿易部への復帰を前提とする協議に応じかねる旨を記載した文書（以下「27.3.11文書」という。）を送付した。
- (2) 本件は、本件団交における会社の対応が不誠実であり、労働組合法（以

下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が、平成27年5月21日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

## 2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 謝罪文の手交、掲示及び全従業員への電子メール送信

## 3 初審命令の要旨

大阪府労委は、平成28年8月26日付けで、本件団交における会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないとして、組合の救済申立てを棄却することを決定し、同月29日、各当事者に初審命令書を交付した。

## 4 再審査申立ての要旨

組合は、平成28年9月6日、初審命令の取消し及び上記2のとおり  
の救済を求め、再審査を申し立てた。

## 5 争点

本件団交における会社の対応は不誠実であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 当事者の主張

当事者の主張は、以下の主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第4に記載されたとおりであるからこれを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査申立人」と、「被申立人」を「再審査被申立人」と、それぞれ読み替える。

### 1 初審命令「事実及び理由」第4の1(3)に関する再審査申立人の付加主張

- (1) A組合員は貿易部に必要な能力がない旨の会社発言について

ア 会社は、本件団交において、A組合員には貿易部に必要な能力がなかった旨を繰り返し述べたが、これが事実でないことは、貿易部在籍時の賞与支給額が名古屋支店在籍時と比べて明らかに多いことから確認でき、同組合員が貿易部在籍時にマイナス評価されていたとは考えられない。

イ 会社は、本件団交において、A組合員の能力不足が原因でC社、D社との関係が悪くなった旨述べたが、C社、D社とは、会社が価格競争力のある見積金額を提示できないために疎遠になっただけであり、会社は、同組合員に責任を転嫁している。

ウ 会社は、本件団交において、「語学だけなら英語の先生を採用すれば済むが会社が求めているのは仕事ができる人」と述べ、貿易部における語学力の重要性を否定したが、英語が話せなければ貿易部の業務は遂行できない。A組合員は、英語が話せることによって大口顧客であるE社とデリバリー業務を行うことができたのであるから、同組合員には貿易部での能力がなかったとする会社の主張は、同組合員を排斥する意図を基本に据えて事実関係まで歪めてしまう会社の不当な姿勢を示すものである。

エ 会社は、本件団交において、A組合員は「大阪の仕事もマスターできていない」、「現在の職場においてすらその職責を全うできておらず」と述べたが、同組合員の現在の業務は軽易な倉庫作業であり、一日の仕事は業務時間内に終えており、日々の倉庫業務に支障を与えていないから、会社の上記発言は根拠のない一方的な言いがかりである。

オ A組合員は、解雇通告は撤回されたものの、自主退職を狙った不当な配置転換（大阪・倉庫作業）を強いられた。会社は、本件団交にお

いて、組合が同組合員の貿易部への復帰を求めた際、倉庫作業で「実績」を上げてもらおうと述べたが、同組合員に「能力がない」と判断しての配置転換であるなら、営業能力を高められるような研修機会のある部署にするべきであって、会社の上記発言は何の説得力もない極めて不誠実なものである。

(2) 本件解雇予告の撤回が親会社の指導によるものではない旨の会社発言について

会社は、本件団交において、本件解雇予告の撤回は、決して親会社のコンプライアンス窓口（以下、単に「コンプライアンス窓口」という。）の指導によるものではない旨説明したが、解雇撤回が親会社の介入によりなされたことは、解雇予告撤回時の面談の録画映像から明らかであって、会社の上記説明は事実と異なる。会社は、法令違反の解雇通告を行い、是正指導を受けたにもかかわらず、自らの失態の根本を理解せず、反省もしていない。

(3) A組合員がE社の営業担当でない旨の会社発言について

ア 会社は、本件団交において、A組合員がE社の営業担当ではない旨述べたが、同組合員がE社の営業担当であったことは、①同組合員が、E社の営業担当であったB1から業務を引き継いだこと、②同組合員が仕入先の営業担当者を引率してE社に出張し、発注予測等のヒアリングを行い、見積もり依頼、技術的問い合わせ、品質問題、納期／生産対応等の打合せをしていること、③同組合員がE社に対し、価格改定の連絡や販売代金の回収に関する連絡をしていること等から明らかである。

イ 会社は、会社における営業とは取引条件や価格交渉等を行う業務であり、A組合員が担当していたのは納期調整や船積みの指示をして製

品の発送手続や代金の回収をするデリバリー業務にすぎないと主張しているが、E社がそのような線引きされた客先であることは聞かされていないし、デリバリーは営業担当者の担う範疇ではないというのは、会社の主観的な考えでありこじつけにすぎない。仮に、同組合員が営業担当者ではなくデリバリーだけを担当していたとしても、E社における重要な業務を担っていることは間違いない。

ウ 会社は、当時、会社の代表取締役であったB2（以下「社長」という。）とB3貿易部長（以下「貿易部長」という。）がE社の担当者であると主張しているが、そもそも社長と貿易部長が日々の業務の中でE社の営業担当者として営業活動をしていたということはなかった。ワイヤー業界の経験が浅く、縁故採用された貿易部長では、A組合員を指導できるだけの実績、経験もなく、実態は同組合員任せであった。E社の営業担当者は社長及び貿易部長であるとする会社の上記主張は、同組合員がE社の営業担当者として円滑に営業活動を行っていた事実を隠蔽しようとするものである。

## 2 初審命令「事実及び理由」第4の2(3)に関する再審査被申立人の付加主張

### (1) A組合員は貿易部に必要な能力がない旨の会社発言について

A組合員の貿易部における勤務ぶりに対する会社の評価が、同組合員の認識と異なっていたとしても、それをもって、会社が虚偽を述べたなどという主張は全く当たらない。

その点は措くとしても、会社は、同組合員が取引先との間で多くのトラブルを抱え、貿易部においてそれ以上勤務させるわけにはいかなかったことや、その後、会社の名古屋支店並びに大阪支店における勤務状況に鑑みると、現時点で取引先との調整が求められる貿易部での業務を

同組合員に任せることはできない旨を団交の場で述べただけであって、それをもって虚偽を述べたとされるいわれは全くない。

なお、A組合員の賞与査定については、平成25年上期（査定対象期間：平成24年10月1日から平成25年3月31日）に、同組合員が貿易部において取引先との間で様々な軋轢を生じさせたこと等の勤務実態に鑑みて、マイナス3と評価し、それ以降、マイナス3ないし4で推移している。

- (2) 本件解雇予告の撤回が親会社の指導によるものではない旨の会社発言について

A組合員に対する本件解雇予告を撤回したのは、同組合員がもう一度頑張るので解雇を撤回してほしい旨述べ、大阪支店での業務を受け入れたからであり、コンプライアンス窓口からは、同組合員とよく話をするようにとの申し向けがあったにすぎず、解雇を撤回するようにとの指示など全くない。

- (3) A組合員がE社の営業担当でない旨の会社発言について

ア E社の営業（取引条件や価格交渉を行う業務）を担当していたのは、社長と貿易部長である。A組合員が担当していたのは、デリバリー業務（納期調整、船積みの指示をして製品の発送手続をすること、代金回収業務やそれらに付随する業務）にすぎない。同組合員も、価格の値上げや値下げの判断や指示をしていたのは貿易部長であり、同組合員自身は価格交渉を行っていないことを認めている。組合が上記1(3)アにおいて主張する同組合員の業務は、まさにデリバリー業務である。

イ 貿易部長は能力不足であるなどといわれるいわれは全くなく、むしろ、A組合員が担当していた仕入れメーカーであるF社やユーザーで

あるC社、D社の担当者との間で多くのトラブルが生じた際には、貿易部長が中心となってそのフォローを行った結果、現在も何とかそれらの会社との取引が続いているのである。

### 第3 当委員会が認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令「事実及び理由」第2の2(1)及び同第5の1のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」と、「当委員会」を「大阪府労委」と、「本件申立て」を「本件救済申立て」と、それぞれ読み替える。

- 1 第2の2(1)ア中「被申立人Y株式会社（以下『会社』という。）」を「会社」に改め、同イ中「申立人X組合（以下『組合』という。）」を「組合」に改める。
- 2 第5の1(1)イ(ア)第1段落中「、最初の約1年間は」を削り、「この間」を「最初の約1年間は」に改め、同第2段落中「、平成23年12月頃から」を削り、「価格交渉等を行うという会社内で『営業』とされる」を「価格の交渉等を行う」に改め、「会社内で『デリバリー』とされる」を削る。
- 3 第5の1(1)イ(ウ)中「C社への」を「C社の顧客への」に、「見積りの提出」を「回答」に改める。
- 4 第5の1(1)イ(エ)c中「その後」を「同月23日」に改め、同d中「貿易部長は」の次に「、同日」を加える。
- 5 第5の1(1)ウ中「（配置転換）」を「（適正配置）」に改める。
- 6 第5の1(1)オ中「25.10.21面談」を「面談（以下『25.10.21面談』という。）」に改める。
- 7 第5の1(1)カ中「直観力」を「直感力」に改める。

8 第5の1(1)コ中「25.11.21面談」を「面談(以下『25.11.21面談』という。)」に改める。

9 第5の1(1)セの末尾に行を改めて次のとおり加える。

「A組合員は、同月11日、社長に対し面談の希望日を電子メールで伝えたが、同メールには、25.11.21面談での態度を詫びる旨、次回面談では一切争う場を持たず終始お願いだけさせて頂きたい、寛大な決断を頂きたい旨の記載があった。」

10 第5の1(1)ソを次のとおり改める。

「ソ 平成25年12月12日、社長は、本社で行われたA組合員との25.12.12面談において、冒頭、貿易部長及び人事部長と話をするよう述べて退席した。社長は、あらかじめ両部長に対し、同組合員が貿易部復帰にこだわるのであれば、解雇予告は撤回しないように指示していたが、結局、同面談において、会社は、同組合員に対し、本件解雇予告を撤回すること及び大阪支店の業務部に異動させることを告げた。」

11 第5の1(1)タを次のとおり改める。

「タ 平成25年12月18日、A組合員は社長に対し電子メールを送信した。当該電子メールには、①今回、会社が、親会社の助言及び同組合員からの度重なる懇願を受け、同組合員を引き続き会社で働かせる方向性を出したことを、25.12.12面談にて知らされた旨、②本件解雇予告の撤回に感謝する旨、③今回解雇の決断を下すに至った名古屋支店報告書の指摘事項は真摯に受け止め、配属先となる大阪支店の業務部では、同じ過ちを繰り返さないよう細心の注意をする旨、④同組合員への不信感を一日でも早く払拭できるよう、仕事で成果を出し、会社に貢献したい旨、⑤上記の同組合員の決意を改めて聞き入れ、入社時同様会社の一員として受け入れていただきたい旨、⑥25.11.27解雇予

告通知書を撤回する文書をいただきたい旨、⑦寛大なご英断をいただけたことに家族ともども社長に感謝している旨の記載があった。」

12 第5の1(1)チ中「本件解雇予告撤回書」を「本件解雇予告についての撤回書」に改める。

13 第5の1(1)ツ中「支店倉庫内での在庫管理や」を削る。

14 第5の1(1)テ中「平成26年8月19日」から「電子メールを送信した。」までを「平成26年8月頃、A組合員は、取締役大阪支店長のB4（以下『B4取締役』という。なお、平成27年4月1日付けで会社の代表取締役に就任した。）から、同組合員が倉庫内で発生させたクレーンの操作ミスについて反省文の提出を命じられ、同月19日、同取締役に対し『ご依頼の反省文』という題の電子メール(以下『26.8.19 反省文』という。)を送信した。」に改め、同テの証拠の摘示部分に「、乙15、審査の全趣旨」を加える。

15 第5の1(2)ア中「26.12.26」を削り、「要求事項」を「協議事項」に改める。

16 第5の1(2)イ(イ)c中「組合が反論したところ、会社は、A組合員」を「A組合員が反論したところ、会社は、同組合員」に改める。

17 第5の1(2)イ(ウ)中「26.8.19」を削る。

18 第5の1(2)ウ中「27.2.7」を削る。

19 第5の1(2)カ中「27.3.18」を削る。

20 第5の1(2)キ(イ)b中「25.11.21 面談」を「2回めの面接」に改める。

#### 第4 当委員会の判断

当委員会の判断は、初審命令「事実及び理由」第5の2のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該判断と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「前記1」を「前記第3でその一

部を改めた上で引用した初審命令『事実及び理由』第5の1」と読み替える。

- 1 2(1)イ中「述べているといえる。」を「述べているといえるので、会社がA組合員の貿易部への復帰について、協議に応じない姿勢を示していたとはいえない。」に改める。
- 2 2(1)ウ第2段落中「打切ったものといえる。」を「打ち切ったものといえ、会社がA組合員の貿易部への復帰について、協議に応じない姿勢を示し、団交を拒否したとはいえない。」に改める。
- 3 2(2)ア第2段落中「事実の疎明はない」を「事実は認められない」に改める。
- 4 2(2)イ第2段落中「③」を「④」に、「②」を「③」に、「①」を「②」に改め、「、社長は」の次に「、①貿易部で取引先とのトラブルが生じたため名古屋支店に異動させたものの、そこでも取引先とのコミュニケーションの不十分さや仕事が覚えられないことについてのクレームの問題が生じ、改善の姿勢も見られなかったことから配送の仕事を提案した旨」を加える。
- 5 2(3)を次のとおり改める。

「(3) 会社が事実と異なる内容を述べたとする組合主張について

組合は、会社が本件団交において①A組合員は貿易部に必要な能力がない旨、②本件解雇予告の撤回は親会社のコンプライアンス窓口の指導によるものではない旨、③同組合員がE社の営業担当ではない旨述べたことや、④前記第2で引用した初審命令「事実及び理由」第4の1(3)ウ(ア)ないし(ウ)に掲げる会社の各発言について、事実と異なる内容を述べて不誠実な対応をしたと主張する。

使用者は、団交において、労働組合の要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答や主張を行い、合意達成の可能性を模

索する義務があるが、使用者が労働組合と異なる事実認識や見解を有することは一般的に想定し得るところであり、団交において使用者がかかる事実認識や見解を明らかにしたからといって、会社が敢えて虚偽の発言をして合意の達成を妨げようとしたものとして、直ちに不当労働行為が成立するわけではない。

かかる観点から、以下、組合の上記主張について検討する。

ア 上記①の会社発言に係る組合の主張について

組合は、A組合員には能力があるのであって、本件団交において、会社が同組合員には貿易部に必要な能力がない旨発言したことは、虚偽の発言であり、不誠実な対応であった旨主張する。

しかしながら、人事配置や能力評価は使用者の裁量に基づいて行われるものであるところ、会社の評価が同組合員の自己評価と異なっているからといって、直ちに会社が虚偽を述べたということではできないし、会社は、C社やD社との人間関係のトラブル等を具体的に指摘した上で貿易部に必要な能力がないとの評価を述べている（同組合員もトラブルがあったことは認めている。）。

加えて、組合は、前記第2の1(1)のとおり同組合員に能力がある旨を主張するが、本件団交においては、むしろ、採用時に同組合員の能力を見極められなかった会社の能力がないとか、トラブルをフォローしなかった会社に責任がある旨を述べていた。

そうすると、会社が何の根拠もなく同組合員の能力について上記発言をしたとはいえ、また、組合のその余の主張を認めるに足りる証拠もないのであるから、会社の上記発言が同組合員の自己評価と一致していないことをもって、会社が敢えて虚偽の発言をして不誠実な対応をしたということではできない。

イ 上記②の会社発言に係る組合の主張について

組合は、会社が本件解雇予告を撤回したのは親会社から是正指導を受けたためであって、本件団交において、会社が本件解雇予告の撤回は親会社のコンプライアンス窓口の指導によるものではない旨発言したことは、虚偽の発言であり、不誠実な対応であった旨主張する。

しかしながら、本件では、コンプライアンス窓口が会社に対し何らかの働きかけをしたことはいかかであるが、助言の範囲を超えて、本件解雇予告を撤回するよう是正指導を行ったことを裏付ける証拠はないし、この点について、組合は、本件団交の場で具体的な追求をしていない。

そうすると、会社が上記発言をもって、虚偽の発言をしたとみることはできず、かかる発言をした会社の対応が不誠実であったということはできない。

ウ 上記③の会社発言に係る組合の主張について

組合は、デリバリーも営業であるから、本件団交において、会社がA組合員はE社の営業担当ではなく、デリバリーを行っていたのにすぎない旨発言したことは、同組合員がE社の営業活動を円滑に行っていた事実を隠蔽しようとした虚偽の発言であり、不誠実な対応であった旨主張する。

本件において労使が争っているのは、営業の範疇にデリバリーが含まれるか否かという点であり、同組合員の実際に行っていた業務自体について特段労使の認識に差はないところ、営業の定義や解釈如何によって、同組合員の業務遂行の円滑さや達成度についての評価が変わるものとは考え難い。

そうすると、会社が、同組合員を営業担当と呼ばないことによって、同組合員の業務遂行が円滑に行われていた事実を隠蔽しようとしたとか、組合との交渉の進展を妨げようとしたとみることはできないし、組合のその余の主張を認めるに足りる証拠もないのであるから、会社が敢えて虚偽の発言をして不誠実な対応をしたということとはできない。

エ 上記④の会社発言に係る組合の主張について

組合は、前記第2で引用した初審命令「事実及び理由」第4の1(3)ウ(ア)ないし(ウ)に掲げる会社の各発言についても、会社が事実と異なる内容を述べて不誠実な対応を行ったと主張する。

会社の上記各発言は、本件団交において組合の要求や主張に対してなされた会社の回答内容であることが認められる。

しかしながら、会社の上記各発言について、事実と異なると認めるに足りる証拠はなく、また、上記判断のとおり、会社は本件団交において誠実に対応していたのであって、会社の上記各発言をもって、会社が敢えて虚偽の発言をして不誠実な対応をしたということとはできない。

オ 小括

以上のとおりであるから、会社が事実と異なる内容を述べて不誠実な対応をしたとする組合の上記主張はいずれも採用できない。」

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成29年10月4日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ⑩