

命 令 書

大阪市北区

申立人 H
代表者 執行委員長 E

大阪府大東市

被申立人 J 1
代表者 代表取締役 F

上記当事者間の平成29年(不)第11号事件について、当委員会は、平成30年6月27日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人が平成29年1月6日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

団体交渉応諾

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人からの団体交渉申入れについて義務的団体交渉事項ではない等として、団体交渉に応じなかったことが、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) 当事者等

ア 被申立人 J 1 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、申立外 K (以下「 K 」という。)の特例子会社として設立され、その後、申立外 L

(以下「 L 」という。)の特例子会社となったフラワーギフト販売・観葉植物レンタル事業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約80名である。

なお、会社は、本件申立て時においては「 J 2 」と称していたが、その後、商号を変更した。

イ 申立人 H (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) 本件申立てまでの経緯について

ア 平成26年10月20日、 G (以下「 G 組合員」という。)は、 K からの出向辞令に基づき、会社の大阪事業所に着任し、営業業務を命じられた。なお、 G 組合員は、本件審問終結時においても、会社において勤務していた。

(甲19、乙1～3、乙8、乙10)

イ 平成26年10月21日付けで、 G 組合員は、会社に対し、業務用携帯電話の貸与に係る「誓約書」と題する文書(以下「26.10.21誓約書」という。)を提出した。

(甲8)

ウ 平成26年12月20日、組合は、会社に対し、 G 組合員が組合員であることを通知するとともに、同日付けで、協議事項として、副所長 A (以下「 A 副所長」という。)による G 組合員へのパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)について等を記載した「団体交渉申入書」(以下、団体交渉を「団交」といい、この申入書を「26.12.20団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「26.12.20団交申入れ」という。)

(甲15、乙3、乙14)

エ 平成27年1月7日付けで、会社は、組合に対し、「貴労働組合からの『団交日程の件』に対する回答」と題する文書(以下「27.1.7会社回答書」という。)を提出した。また、27.1.7会社回答書には別紙として「 G 氏に対するパワハラについての事実確認結果と当社見解」と題する文書(以下「27.1.7会社見解文書」という。)が添付されていた。

(乙3、乙14、乙21)

オ 平成27年1月16日、組合と会社との間で団交(以下「27.1.16団交」という。)が開催された。

(乙14、乙23)

カ 平成27年4月1日付けで、 G 組合員は、 K から L に転籍した。

(甲19、乙10、乙14)

キ 平成28年12月26日、会社取締役経営管理部長 B（以下「B取締役」という。）は、G 組合員に対し、同年11月30日の営業会議への欠席及び取引先の苦情への対応に関する事項を記載した電子メール（以下「28.12.26メール」という。）を送信した。

（甲1）

ク 平成28年12月27日、組合は、会社に対し、協議事項として28.12.26メールについて等を記載した「団体交渉申入書」（以下「28.12.27団交申入書」という。）を提出した。

（甲2、乙14）

ケ 平成28年12月27日付けで、組合は、L に対し、「要求書」及び「団体交渉申入書」（以下「28.12.27 L 団交申入書」という。）を提出した。

（甲13、甲14、乙14）

コ 平成29年1月5日、会社は、組合に対し、団交に応じる考えはない旨等を記載した「回答書」（以下「29.1.5会社回答書」という。）を提出した。

（甲3、乙14）

サ 平成29年1月6日、組合は、会社に対し、協議事項として①28.12.26メールについて、②会社貸与の携帯電話について等を記載した「再団体交渉申入書」と題する文書（以下「29.1.6団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「29.1.6団交申入れ」という。）。

（甲4、乙14）

シ 平成29年1月16日、会社は、組合に対し、団交に応じる考えはない旨等を記載した「回答書」（以下「29.1.16会社回答書」という。）を提出した。

（甲5、乙14）

ス 平成29年1月18日、組合と L との間で、28.12.27 L 団交申入書に係る団交（以下「29.1.18対 L 団交」という。）が開催された。

（乙14、乙20）

セ 平成29年2月14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

29.1.6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 被申立人の主張

(1) 28. 12. 26メールに係る協議事項について

ア 義務的団交事項には当たらないことについて

(ア) 義務的団交事項について

使用者が労働組合からの団交申入れを正当な理由なく拒むことは、労働組合法により不当労働行為として禁止されているが、法律によって団交が義務付けられている義務的団交事項は、経営権に係ること等は除かれ、一定の範囲に限定される。義務的団交事項であるか否かは、憲法28条や労働組合法が労働者に団交を保障した目的から判断されるべきものであり、一般的には、「当該労働組合の組合員の労働条件その他の待遇、または労働組合と使用者との団体的労使関係の運営に関する事項」と解される。

したがって、会社が社内メールにより日常的な業務指示・指導を行うこと自体は、「労働契約に基づく使用者の労働者に対する業務命令権・労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮や業務指導」であり、「労働者の労働条件その他の待遇に関するもの」ではないのは明らかであって、義務的団交事項とはいえない。

(イ) 28. 12. 26メールの内容について

28. 12. 26メールの内容は、①平成28年11月30日の営業会議に G 組合員が出席しなかったことにつき、「事前によく日程調整をし、必ず営業会議に出席するよう」指示・指導するもの、②同月26日に生じた取引先への納品手違いにつき、担当者であった G 組合員が、会社の指示に従おうとせず、取引先に対して誠実に対応しようとしていなかったことについて注意指導するものであり、28. 12. 26メールは、その内容からしても「労働契約に基づく使用者の労働者に対する業務命令権・労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮や業務指導」であり、「労働者の労働条件その他の待遇に関するもの」ではない。

(ウ) 28. 12. 26メールがパワハラである旨の組合の主張について

a 28. 12. 26メールの宛先について

組合は、28. 12. 26メールが不特定多数に発信されているかのように主張する。しかし、メールのCC（参考送付先）に入っている人物は、営業会議のメンバーである代表取締役、営業部長等3名と人事担当者1名であり、同メールは、G 組合員の担当業務である営業活動についての指示・指導であり、その内容からしても、営業会議のメンバーである3名と情報共有すべきものである。また、人事担当者1名も人事労務担当者として G 組合員に対する注意指導の内容につき、把握しておくべき職責を担っている者である。以上の次第で、28. 12. 26メールによる業務指示・指導につき、担当業務上関係の

ある者についてCCでのメール送信が行われているものであり、CCに入っている人物において、当該業務指示・指導と関係のない者は一人もいない。

b 営業会議に関する記述について

組合は、28. 12. 26メールにおける記載が事実と反する旨を主張するが、いずれも客観的証拠と矛盾するものであり、措信できるものではない。28. 12. 26メールに記載されている営業会議の欠席に関する指導内容について、事実と反するような記載はなく、同記載をパワハラと位置付ける組合の主張は、その前提において失当といわざるを得ない。

c 取引先への対応に関する記述について

組合は、28. 12. 26メールにおける記載が事実と反する旨等を主張するが、同メールに記載されている取引先への対応に関する指導内容について、事実と反するような記載はなく、同記載をパワハラと位置付ける組合の主張は、客観的証拠や動かしがたい事実と矛盾するものであって、失当といわざるを得ない。

(エ) まとめ

以上のとおり、28. 12. 26メールの送信は、メールの内容という観点からも、メールの宛先という観点からも、いわゆる「パワハラ」に該当するものではなく、「労働契約に基づく使用者の労働者に対する業務命令権・労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮や業務指導」に該当するものである。

したがって、28. 12. 26メールの送信がパワハラであることを前提として同メールに関する団交応諾義務があるとする組合の主張は、その前提において失当というほかない。

よって、会社には、団交の応諾義務が無かったものといわざるを得ない。

イ パワハラとの主張に関する交渉が平行線、膠着状態であったことについて

(ア) 団交状況について

団交においては、協議事項に上がっていない場合であっても、「パワハラ」に関して、組合が繰り返し言及していたというのが実態であり、その都度、会社（あるいは L ないし K ）がいわゆる「パワハラ」に該当するものではない旨、説明を繰り返していた次第である。

特に、会社との27. 1. 16団交並びに平成28年4月19日、同年7月12日及び同29年1月18日に行われた L との団交では、「パワハラ」がメイントピックとして取り上げられた、あるいは、「パワハラ」に関する詳細な議論がなされた。

これら団交においては、組合（ないし G 組合員）は、会社における日常的

な労務指揮や業務指導が「パワハラ」であると主張し、団交の開催を求めるといことが繰り返されていたところ（日常的な業務指導や面談の際に、それは団交でやりましょうとの発言にて話に応じようとしないことが散見された）、いずれも業務上必要かつ合理的な労務指揮や業務指導であり、いわゆる「パワハラ」に該当するものではない旨、都度説明がなされていたところである。

また、このような日常的な労務指揮や業務指導については、義務的団交事項に該当するものではないことも、都度指摘されていたところである。

なお、会社、 K 及び L において、労働組合からの団交申入れに対してどの会社に対応するかについての基準等があるわけではない。労働組合からの団交申入れがある都度、その名宛人とされている各会社においてそれぞれ対応している。

(イ) 書面のやり取りについて

組合（ないし G 組合員）においては、会社における日常的な労務指揮や業務指導が「パワハラ」であると主張し、団交の開催を求めるといことが、文書上でのやり取りにおいても繰り返されていた。これに対し、会社（あるいは K ないし L ）は、平成26年10月31日付け回答書、同27年4月9日付け回答書、同年5月22日付け回答書、同年7月22日付け嚴重注意書、同月27日付け回答書、同28年9月20日付け回答書、同年11月10日付け回答書、同年12月20日付け回答書において、いずれも業務上必要かつ合理的な労務指揮や業務指導であり、いわゆる「パワハラ」に該当するものではない旨都度説明を行っていた。

(ウ) まとめ

本件申立てに至る以前から、会社における業務命令権・労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮や業務指導等に関し、組合（ないし G 組合員）が「パワハラ」と主張することが繰り返されていたが、いずれについても、会社（あるいは K ないし L ）から、当該労務指揮や業務指導等が適正であり、 G 組合員において誠実に遵守する姿勢が見られない旨、また、労務指揮や業務指導等が団交事項たりえない旨、回答がなされていた次第である。

そして、当該やり取りは、文書上では遅くとも平成26年10月31日から、団交でも遅くとも同27年1月16日から繰り返されているのであり、このようなやり取りの蓄積に鑑みても、遅くとも同28年7月12日の団交において「このような問題は職場で解決すべきことであり団交の交渉事項ではない。本人は会社の指示事項に対して何でも団交で協議すると主張して会社指示に従わない状況が散見される。」との指摘がなされた時点において、労使双方の主張が平行線で

膠着状態となり、これ以上団交を続けても無意味な状態になっていたものといわざるを得ない。

こうして組合と L との間の団交が進展しないことから、組合は2年ぶりに会社に団交の申し入れをしてきたが、本件交渉事項である28.12.26メールについては、「日常的な業務推進をする上で必要な注意指導として送付したもの」である上、前述したような L との団交経過や労使の書面によるやり取りの経過からして、団交事項である「業務指導に関する問題」は、労使双方の主張が平行線のままで既に膠着状態にあり、これ以上組合と会社との間で団交をしたとしても進展の見込みはなく、交渉自体が無意味な状況にあると判断された。

以上のような経過で団交を行ったとしても全く進展する見込みがない状況だったのであるから、組合から「協議事項」として提示された質問や問題点については、日常的な業務指示に関する問題であって、労使双方の考え方が平行線であることを明確にして会社は文書回答しており、団交申入れを完全に無視しているのではなく誠実な対応をしていることに鑑みれば、会社の今回の団交拒否は「正当な理由」があるといえる。

ウ 29.1.16会社回答書について

組合から協議事項として提示された質問や問題点については、たとえそれが義務的団交事項であったとしても、会社は29.1.16会社回答書において、29.1.6団交申入れでの協議事項に対する会社の見解を明確に回答しており、団交申入れを完全に無視しているのではなく誠実な対応をしているのであるから、会社の現下の対応をもって、「正当な理由がない団交拒否」と解することはできない。

(2) 会社貸与の携帯電話に係る協議事項について

「会社貸与の携帯電話について」という協議事項については、28.12.26メールに係る協議事項についての主張と同じく、①労働契約に基づく使用者の労働者に対する業務命令権・労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮や業務指導であり、労働者の労働条件その他の待遇に関するものではない、②業務指導に関する事項については交渉経緯等から既に膠着状態であった、③上記①②の点を明確にする29.1.16会社回答書で回答をしているところであり、団交申入れを完全に無視しているのではなく誠実な対応をしている、ということから会社の対応は「正当な理由のない団交拒否」には当たらないといえる。

また、業務用携帯電話については、結局のところ、業務命令権・労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮や業務指導に尽きるものであるので、念のため重ねて指摘する。

(3) まとめ

本件において、29.1.6団交申入れについては、①団交応諾義務のない「労働契約に基づく使用者の労働者に対する業務命令権・労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮や業務指導」であり、②仮に、百歩譲って、形式的には団交応諾義務の対象になり得るとしても、従前の交渉経緯からして労使双方の主張が平行線で膠着状態になっていることが自明な事項に関する団交の申入れであって、③29.1.16会社回答書において、29.1.6団交申入れでの「協議事項」に対する会社の見解も明確に示されているのであるから、少なくとも「正当な理由のない団交拒否」には該当しない。

2 申立人の主張

(1) 28.12.26メールに係る協議事項について

ア 義務的団交事項に当たることについて

28.12.26メールの内容について、B取締役が記載した内容の事実確認を行う必要があった。組合としては、現在のG組合員に対し行われている業務指示・命令、指導は、業務の範囲を逸脱したものであって、職場環境の改善を求める対象で、パワハラ行為の中止を求めようとしている。

B取締役は、事実確認をせず、事実に基づかない28.12.26メールをG組合員のみでなく、営業部、管理部、L人事部に送信した。この行為は、日常的な注意・指導とは大きくかけ離れ、G組合員に対する精神的圧迫、嫌がらせ行為であって、いわゆるパワハラ行為である。

以上のとおり、28.12.26メールに係る協議事項は、パワハラ行為に係る職場環境改善のための協議事項であり、義務的団交事項に当たる。

イ 平行線、膠着状態ではなかったことについて

会社は、会社、K又はLとの団交において、「労使の見解の相違が明確になり平行線（膠着状態）になっている」と主張している。

しかし、G組合員は、現在、Lの従業員であり、会社に出向している。29.1.6団交申入れの申入先は、出向先の会社であり、職場環境の改善と、労働条件の確認などを求めたものであり、会社が主張するK及びLとの団交とは性格を異にするものである。

28.12.26メールの問題と以前からの団交の協議事項とは異なる。28.12.26メールは、「日常的な業務推進をする上で必要な注意指導として送付したもの」ではなく、これまでの「Lとの団交経過や労使の書面による質問とその回答の経過」と直接の関連性はない。

よって、会社の団交拒否理由である「労使双方の主張は平行線のままで既に膠着状態にあり」との主張は、組合と会社間では存在しないので失当である。

ウ 29.1.16会社回答書について

会社は、文書回答をしており、団交申入れを完全に無視しているのではなく誠実な対応をしている旨主張するが、29.1.5会社回答書及び29.1.16会社回答書では、会社はいずれの回答書においても団交拒否をした。28.12.26メールについて、会社は、「関係者からの報告を踏まえ、事実確認を行った」と主張しているが、同メールの内容は、聞いた話に基づいたB取締役の思い込みで作成されたものであり、事実を示す資料、証拠を何も示していない。また、B取締役は、28.12.26メールで、G組合員について「営業担当として不適格」と記載し、侮辱的な表現を行っている。

これらのことから、会社は団交申入れを完全に無視しているのではなく誠実な対応をしている旨の会社の主張は、事実に反し、会社は、団交申入れを完全に無視しており、不誠実極まりなく、団交拒否を正当化できるものではない。

(2) 会社貸与の携帯電話に係る協議事項について

平成26年10月21日、G組合員は、会社から携帯電話の貸与を受けた。貸与時に26.10.21誓約書にサインし、これに押印したものを提出した。28.12.26メールでは、休日における会社貸与の携帯電話の取扱いをめぐって、G組合員が電話に出なかったことが問題となった。組合から見れば、休日は業務とは関係ない日であるが、会社のB取締役は、休日は完全な休日ではないかのような主張をしている。そのため、休日における会社貸与の携帯電話の取扱いが不明確であり、労働条件として明確にする必要があるので、会社貸与の携帯電話に係る協議事項は、義務的団交事項である。

第5 争点に対する判断

争点（29.1.6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。

(1) 平成26年10月20日、G組合員は、Kからの出向辞令に基づき、会社の大阪事業所に着任し、営業業務を命じられた。なお、G組合員は、本件審問終了時においても、会社において勤務していた。

(甲19、乙1～3、乙8、乙10)

(2) 平成26年10月31日付けで、Kは、組合に対し、「回答書」（以下「26.10.31 K回答書」という。）を提出した。26.10.31 K回答書には、同月24日付けで組合から送付されたG組合員の再配置先に係る「抗議および要求書」について回答するとして、①今回の出向は、組合の言うG組合員に対する肉体的・精神的苦痛を伴うというものではない旨、②これまでG組合員は、再三にわたり服

務規律に反する発言や行動を繰り返し、 K としてもその都度、注意を繰り返してきた旨、③今後は、 G 組合員が K の従業員として上長からの指示命令を真摯に受け止め業務に精励するように、組合からも G 組合員に伝えるよう再度お願いする旨の記載があった。

なお、 G 組合員は会社に出向する前にも別会社に出向していたことがあり、上記の「再配置先」は会社のことを指す。

(甲19、乙1)

(3) 平成26年12月20日、組合は、会社に対し、 G 組合員が組合員であることを通知するとともに、同日付けで、26.12.20団交申入書を提出した。26.12.20団交申入書には、協議事項として、①職場でのA副所長による G 組合員に対するパワハラの調査及び適切な対応について、②①の関連事項について、との記載があった。

(甲15、乙3、乙14)

(4) 平成27年1月7日付けで、会社は、組合に対し、26.12.20団交申入れについて回答するとして、27.1.7会社回答書を提出した。27.1.7会社回答書には、団交の開催日時及び場所等についての記載とともに、別紙として、27.1.7会社見解文書が添付されていた。

27.1.7会社見解文書には、26.12.20団交申入書記載の協議事項について関係者に対し事実確認した結果及び会社の見解を回答するとして、① G 組合員が会社に配属となったときから平成26年12月までの、会社と G 組合員との間でなされた日報の提出や営業業務における顧客訪問件数に係るやり取りの経過についての記載とともに、②(i) A副所長は、 G 組合員に対し、日報を提出することや顧客訪問の件数を増やすよう指示しているが、その対応は極めて丁寧であり、指示内容も含めてパワハラといえるような過大かつ執拗な要求ではなく、調査した結果何ら問題のあるものではない旨、(ii) 今後も会社の指示内容に沿って営業業務に従事するよう、組合からも G 組合員に伝えてほしい旨の記載があった。

(乙3、乙14、乙21)

(5) 平成27年1月16日、組合と会社との間で27.1.16団交が行われた。組合側からの出席者は、書記長、 G 組合員ほか3名の5名であり、会社側からの出席者は、当時の会社代表取締役、会社取締役C（以下「C取締役」という。）、A副所長ほか1名の4名であった。なお、当時、C取締役は、会社の取締役であるとともに Kの人事総務本部人材活用推進室室長と人事企画グループ担当部長を兼務していた。

27.1.16団交では、以下のやり取りがあった。

組合が、営業員は3名で、 G 組合員は飛び込み営業を指示されていると聞いて

いるが、他の2名との違いがあるのか質問したところ、会社は、1名のシニアスタッフは K で長く働いてきたこともあり、社内の人脈ルートや既に入っているところのフォローをお願いしている旨、もう1名は K からの出向社員でこれまでの人脈を中心に新規開拓もやってもらっている旨述べた。

G 組合員が、会社に対し、1日に既存顧客10件と新規顧客30件を訪問しなさいと言われており、自分にとっては過大である旨述べたところ、会社は、訪問営業の件数について、1日当たり既存顧客10件、新規顧客30件と言っているが、それが絶対的なノルマではなく、会社代表取締役からも伝えたとおり、経験を積むために色んなところに行ってほしいと話をした旨述べた。G 組合員は、訪問営業すると門前で断られ、意味がない旨述べた。

組合が、他の営業職員は、社内の人脈ルート等があったが G 組合員には経験がないのだから、つながりのあるところを回るようにアドバイスした方が効率が良いのではないかと述べたところ、会社は、既存の70件ほどの名簿を渡しており、そこを回ってから言ってほしい旨述べた。これに対し G 組合員が、回っている旨述べ、会社が、それでは何件行ったのか行った先について報告書を提出するよう求めたところ、G 組合員は、パワハラではないことがはっきりしたら報告書を提出する旨、報告書を提出することで、早く営業に出て行けというパワハラが始まる旨述べた。これに対し、会社が、なぜパワハラなのか、出て行けとは一言も言っていない旨述べたところ、G 組合員は、準備するための仕事をしているのにもかかわらず、朝、机に座っていると、何をしているのかと聞かれ、これに対し戦略を練っていると回答したら戦略を教えてくださいとしつこく聞いてくる旨述べた。会社が、当然であり、会社の業務の中でやっていることなので戦略について聞いてもよいのではないかと述べ、それはパワハラなのかと尋ねたところ、組合は厚生労働省のひとつの基準はある旨述べた。会社がそうではなくて、一般的にみて業務の中でしていることを聞くことがパワハラなのかと尋ねたところ、G 組合員は、それはちゃんとした人間関係があった場合である旨述べた。

組合が、会社と G 組合員の間に信頼関係がない旨、未経験者である G 組合員に話し方や切り込んでいく方法について最初に何か説明があったのかを質問したところ、会社は、配置後、研修期間を持ち、事業概要を説明し同行営業もして、丁寧に対応してきた旨、12月から営業を開始したが、G 組合員は午後2時頃まで事務所にいてから出張し、2件ほど顧客訪問をして直帰する状況が続いていたので、日々日報を出すよう指導してきた旨述べた。組合が、ほかの従業員の報告はどのような形態かと尋ねたところ、会社は、週1回、営業会議で報告を受けている旨、日報は日々のシートに毎日の業務を書くが週単位で提出している旨、ただし、G 組

合員については赴任したばかりで早く戦力になってもらうために日報を毎日提出するようお願いしている旨述べた。

会社が、書面に書いたことが事実だが、これをパワハラと組合が受け止めるのかと質問し、ここに書いたような G 組合員の発言は職場規律を大いに乱していると思う旨述べ、組合は書面を読んだ旨答え、G 組合員は、自分は A 副所長を上司と思っていない旨等を述べた。組合が、A 副所長が G 組合員に対する指示命令の窓口であることを確認したい旨述べ、会社は、そのとおりであり、初めからそう伝えている旨答え、G 組合員は今日以降は上司ということに理解した旨述べた。

会社は、件数を回るのは営業実績を上げる営業マンに育てていくための手段である旨、だから回ってみてくださいと言っている旨述べた。これに対し、G 組合員が、だったら一緒に訪問営業に行き、日報の書き方を含めて教えてほしい旨述べたところ、会社は、そうであるなら、既存10件の訪問営業を行って、その周辺を含めて30件でもいいので訪問営業をしてほしい旨、駄目でもよいので積み重ねてほしい旨、訪問営業の件数は一つの目安であると何度も言っている旨述べた。

組合が G 組合員の営業活動に関する会社の方針について確認を行った後、会社が、組合に対し、最後に総括すると団交申入書に書かれているパワハラはなかったという認識でよいか質問した。これに対し、組合は、今は、それを重要な問題として取り上げるのではなく、これからきっちりとやってもらう方が生産的と考える旨、今あったのかなかったのかと言われると本人が言っているので「あった」としか言えない旨、コミュニケーションがとれていなかったし双方の理解が十分でなかったと思う旨述べた。

(乙14、乙23、乙26)

- (6) 平成27年2月9日付けで、会社は、G 組合員に対し、「嚴重注意書」と題する文書(以下「27.2.9注意書」という。)を交付した。27.2.9注意書には、①同年1月6日にも書面で注意等をしたが、その後の G 組合員の対応は会社の指示を無視するもので服務規律を誠実に遵守していない旨、ついては、本書面により再度嚴重に注意するので、今後は、会社からの指示事項を誠実に守り服務規律を順守して、職場規律を乱すような行為がないようにしてほしい旨、②依然として G 組合員の1日の訪問件数は数件のみとなっており、午前の早い時間帯に出発し営業業務に取り組むよう指示しているが、G 組合員は出社から昼前後まで在室し、それからおもむろに出発するという状況が続いている旨、訪問営業の件数を増やし顧客との接点を多く持てるよう取り組み、適切に対応するようにしてほしい旨、③日報について、G 組合員は会社の指示に従って対応していない状態が続いている旨、日報は会社指示のフォーマットを変更することなく、訪問時間及び活動内容等についても

具体的に記載するようにしてほしい旨等の記載があった。

(乙4)

(7) 平成27年3月11日付けで、 K は、 G 組合員に対し、「懲戒処分通知書」と題する文書（以下「27.3.11懲戒処分通知書」という。）及び「処分理由書」と題する文書（以下「27.3.11処分理由書」という。）を交付した。

27.3.11懲戒処分通知書には、 G 組合員には就業規則に違反する行為があり、譴責処分（以下「27.3.11譴責処分」という。）とする旨の記載があった。

また、27.3.11処分理由書には、①平成26年12月頃から同27年2月までになされた会社の G 組合員に対する訪問営業の件数及び日報の提出に係る指示並びにこれに対する G 組合員の対応の経過についての記載、②以上のとおり会社は G 組合員に対し、再三にわたり口頭及び書面で嚴重注意をしてきたにもかかわらず、G組合員は会社指示に従おうとしない行動、職場規律を乱す発言や態度を続けている旨、③こうした G 組合員の行動は、就業規則第6条の「上長の指示命令を誠実に守り、職場規律を維持し、自己の業務に専念し、その職責を遂行しなければならない」、同規則第10条第3号「自己の職務を怠るなど業務怠慢の行為をしないこと」に違反し、同規則第90条第6号「自己の職責を怠る等、業務怠慢の行為があったとき」及び同条第14号「その他前各号に準ずる程度の行為があったとき」に該当するので、ここに G 組合員を懲戒処分として譴責処分を行う旨の記載があった。

(乙5、乙6)

(8) 平成27年4月1日付けで、 G 組合員は、会社に出向した状態のまま K から L に転籍した。

(甲19、乙10、乙14)

(9) 平成27年4月9日付けで、 K は、組合に対し、「回答書」（以下「27.4.9 K 回答書」という。）を提出した。27.4.9 K 回答書には、同月2日付けで組合から G 組合員の配転・出向の再検討及び懲戒処分の再調査の上での取消しに関する要求書が送付されてきたので回答するとして、①配転・出向の再検討については、再配置先としての会社は、26.10.31 K 回答書に記載のとおり、K 社員の通常の異動先のひとつとして位置づけられ、会社設立当初より多数の社員が勤務してきており、 K としては、会社への再配置を組合や G 組合員がいうところのパワハラ行為とは考えていない旨、 G 組合員の仕事への取組姿勢はひどい状況が続いているだけでなく、服務規律に反する行動や発言を繰り返し、職場規律を乱している状況である旨、その姿勢を改め、会社及び上司からの指示命令を真摯に受け止め、業務に精励することを求める旨、②今回の懲戒処分は、度重なる嚴重注意にもかかわらず会社指示に従おうとしない行動及び職場規律を乱す

発言や態度など一連の事実に基づき、 K として決定したものであり、妥当な処分であると考えている旨、③懲戒処分の再調査の結果は別途回答する旨の記載があった。

(乙7)

- (10) 平成27年5月22日付けで、 K は、組合に対し、「回答書」(以下「27.5.22 K 回答書」という。)を提出した。27.5.22 K 回答書には、懲戒処分の再調査の結果を回答する旨の記載があり、再調査の結果、27.3.11処分理由書に記載のとおり、会社から G 組合員に対し再三にわたる口頭及び書面での嚴重注意があったにもかかわらず、 G 組合員には、会社指示に従おうとしない行動、職場規律を乱す発言や態度から就業規則に違反する行為があったと判断し、処分したものであり、撤回するつもりはない旨や事実関係についての G 組合員の主張に対する反論等の記載があった。

(乙8)

- (11) 平成27年7月22日付けで、会社は、 G 組合員に対し、「嚴重注意書および指導書」と題する文書(以下「27.7.22会社注意指導書」という。)を交付した。27.7.22会社注意指導書には、①27.3.11譴責処分を通知した旨、②その後、同年7月3日に C 取締役が G 組合員に対し面談を求めたところ、 G 組合員は面談に応じようとしなばかりか、 C 取締役に対し職責を無視した誹謗中傷やそれに類する侮辱的な言動を行い、職場規律を大いに乱す行為があった旨、③ K では、 G 組合員を27.3.11譴責処分とし、嚴重に注意したにもかかわらず、全く反省する様子もない旨、改めて嚴重注意とするので、今後は、就業規則を遵守し、会社からの指示に従い業務に専念し、職場規律を乱すような行為がないようにしてほしい旨等の記載があった。

(乙9)

- (12) 平成27年7月27日付けで、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「27.7.27会社回答書」という。)を提出した。27.7.27会社回答書には、組合から会社あてに送付された同月6日付け書面に対し回答するとして、①組合の主張する会社におけるハラスメントの事実関係については、既に、27.1.7会社見解文書で回答済みであり、加えて、27.1.16団交においても何ら問題なかったことを具体的に説明済みである旨、②その後も G 組合員は職場規律を乱す言動を繰り返し、会社指示にも従わない状況が続き、再三にわたり口頭や書面にて注意してきた旨、その経緯から27.3.11譴責処分とした旨、事実関係については同年5月22日の会社からの回答書に記載のとおり十分に調査済みであり、 G 組合員に対する懲戒処分は妥当な措置であるから、撤回する意思はない旨、③改めて組合を通じて G 組合員に対し職場規律を乱

す言動等をしないよう指導することを強く要望する旨等の記載があった。

(乙17)

(13) 平成28年3月15日付けで、組合は、 L に対し、「要求書」(以下「28.3.15要求書」という。)を提出した。28.3.15要求書には、文書にて回答してほしい旨の記載とともに、 G 組合員の賞与評価の説明や配置転換などの他の要求に並んで「懲戒処分の撤回について」として、27.3.11譴責処分の決定に至るエビデンスの提示を求める旨、常習的なパワハラ加害者であるA副所長の懲戒処分及び現在も部下に行っているパワハラ行為の内容とその対応について説明を求める旨等の記載があった。

(甲16)

(14) 平成28年4月12日、 L は、組合に対し、「回答書」(以下「28.4.12 L 回答書」という。)を提出した。28.4.12 L 回答書には、組合からの28.3.15要求書に対し回答するとして、①27.3.11譴責処分は、事実に基づき決定したものであり、これまでの団交や書面にて回答してきたとおりである旨、②A副所長による G 組合員に対するパワハラの実態はなく、これまでの団交や書面回答で伝えてきたとおりである旨等の記載があった。

(乙10、乙14)

(15) 平成28年4月19日、組合と L との間で団交(以下「28.4.19対 L 団交」という。)が開催された。同団交では、組合側から書記長、 G 組合員ほか4名が、 L 側からC取締役ほか2名が出席した。なお、C取締役は、同27年4月に K から L に転籍しており、28.4.19対 L 団交時の議事録に記載された L における肩書は、 K 直轄管理室の課長であった。

28.4.19対 L 団交では、以下のやり取りがあった。

人事評価などの他の要求事項についての交渉の後、パワハラ行為に関して、 G 組合員は、A副所長によるパワハラ行為はないとのことであるが、A副所長には問題がある旨、 G 組合員が会社に出向後1か月経ち平成26年12月に入った途端、1日40件、訪問営業するよう指示され、まいった旨述べた。 L は、確認をした上でパワハラはないと回答した旨、団交でも何度も説明をした内容であるが、同26年12月に入り、いきなり1日40件等と言ったわけではない旨、まずはできるだけ多くの顧客を回すことを頑張りたいということから始まった旨、12月中頃になって、 G 組合員が具体的にどのくらい訪問したらよいのか、はっきりさせてほしいと言ったので目安として40件でスタートした旨述べた。 G 組合員はこれを否定し、40件の新規開拓をやれと言われた旨、A副所長に1日40件の訪問営業をさせて

ほしい旨、実際やれば大変なのが分かる旨述べたところ、会社は、40件を必須で回ってほしいと言っているわけではない旨、あくまでも目標である旨述べた。

組合がパワハラ申請窓口を質問したところ、L が、連絡先は教える旨、A副所長のパワハラ云々の話については、会社の団交で細かく丁寧に説明した旨述べた。これに対し、組合は、納得したわけではない旨述べた。

(乙14、乙24、乙26、証人 G)

(16) 平成28年6月16日付けで、組合は、L に対し、「団体交渉申入書」(以下「28.6.16 L 団交申入書」という。)を提出した。28.6.16

L 団交申入書には、協議事項として、①賞与規定の変更点について、②同28年度のL の賞与基準について、③ G 組合員の賞与について、④その他、関連事項についてとの記載があった。

(甲17)

(17) 平成28年7月12日、組合と L との間で28.6.16 L 団交申入書に係る団交(以下「28.7.12対 L 団交」という。)が開催された。28.7.12対 L 団交では、組合側から書記長、G 組合員ほか5名が、L側からC取締役ほか2名が出席した。

28.7.12対 L 団交では、以下のやり取りがあった。

賞与規定等の話の後、G 組合員が、会社の週報はいつから日報となったのかと尋ね、これは嫌がらせである旨述べた。これに対し、L は、今の代表取締役D(以下、「D社長」という。)の体制になってから会社として売上と利益を上げるとの方針のもと、営業担当者の日々の活動状況をタイムリーに把握するため、日報に変更した旨、他の営業担当者は少なくとも翌日には日報を提出している旨、他の営業担当者も日報であり、嫌がらせではない旨、G 組合員は督促しても提出しない状況である旨、このような問題は職場で解決すべきことであり団交の交渉事項ではない旨、G 組合員は会社の指示事項に対し何でも団交で協議すると主張し、会社指示に従わない状況が散見される旨、組合としてG 組合員の主張が団交の交渉事項に当たるのか否かを精査した上で、何でも団交で協議するというようなことを言わさないようにしてほしい旨述べた。

(乙14、乙16、証人 G)

(18) 平成28年9月20日付けで、L は、組合に対し、「回答書」(以下「28.9.20 L 回答書」という。)を提出した。28.9.20 L 回答書には、

組合からの同月7日付け文書に対し回答するとして、他の事項への回答とともに、会社のパワハラ行為については、①事実関係の調査・確認の結果、会社でのパワハラ行為と認められる事実はなかった旨、②同年8月30日の営業会議では単に販売計

画や実績に関する進捗と具体的な取組状況を尋ねただけであり、質問状に記載のような嫌がらせの発言や執拗な主張といった事実はない旨、③営業会議は日々の営業課題を議論して次の販売施策に結び付けていくものであり、パワハラ行為の事実もない旨、④これまで団交でも伝え、G 組合員にも具体的に説明しているが、パワハラ行為等の相談窓口として社内通報窓口を設置している旨等の記載があった。

(乙13)

(19) 平成28年11月10日付けで、L は、組合に対し、「回答書」(以下「28. 11. 10 L 回答書」という。)を提出した。28. 11. 10 L 回答書には、組合からの同年10月21日付け文書に対し回答するとして、他の事項への回答とともに、会社でのパワハラ行為について、①D社長による G 組合員へのパワハラ行為はない旨、②C取締役による G 組合員への質問は執拗なものでも、特に問題のあるものでもなく、逆に G 組合員の営業会議での報告が極めて曖昧であったこと、日報への記載も抽象的で具体性に欠けていたことから、営業会議で具体的な報告を求めたに過ぎない旨、③以上のとおり、組合からの書面は事実関係とかなり相違した内容となっており、G 組合員の主張が組合との交渉事項に当たるのか、質問事項が組合を通じて行われるべき内容か否かを十分精査の上、対応するよう再度お願いする旨等の記載があった。

(乙18)

(20) 平成28年12月20日付けで、L は、組合に対し、「回答書」(以下「28. 12. 20 L 回答書」という。)を提出した。28. 12. 20 L 回答書には、組合からの同年11月24日付け文書に対し回答するとして、他の事項への回答とともに、会社でのパワハラ行為について、①前回の回答のとおりD社長による G 組合員へのパワハラ行為はない旨、前回の回答書を再度確認してほしい旨、②質問にあるようなA副所長に関する事実はなく、G 組合員の処分は妥当なものであり、譴責処分の撤回の意思はないこともこれまでの回答書及び団交で伝えたとおりである旨、③前回の28. 11. 10 L 回答書でも伝えたが、通常であれば職場で話し合えば十分なものが多々含まれており、質問事項が組合を通じて行われるべき内容か否かを十分精査の上、対応するよう再度お願いする旨、G 組合員に対してもしっかりその旨を伝えてほしい旨、④今後同じような質問が繰り返され L として回答する必要がないと判断した場合は、上述のとおり、回答の必要はない旨の回答をすることがある旨等の記載があった。

(乙19)

(21) 平成28年12月26日、B取締役は、G 組合員に対し、28. 12. 26メールを送信した。なお、28. 12. 26メールはC C (参考送付先)として、D社長、C取締役、営業部長、

会社の人事担当のシニア・マネージャーにも送付されていた。

28.12.26メールには、以下のような内容が記載してあった。

- ア 11月度の営業会議及び取引先への対応について、営業部長から一連の経緯について報告を受けたが、G 組合員から提出された日報の同年12月13日付けの記載が事実と相違する内容となっており、一連の経緯は下記のとおりであるので、下記2項目の内容をしっかりと振り返り、これまで何度も指導してきたことも踏まえ、真摯に受止め日々の営業活動に取り組むようにしてほしい旨の記載があった。
- イ 同年11月30日の営業会議欠席に関して、①以前から営業会議には必ず出席するよう指導してきたが、G 組合員が急な出張で欠席や途中退席することがあった旨、②同日の営業会議についても同年10月10日に開催案内をしているにもかかわらず、営業会議の直前になって会議当日に滋賀の顧客との事前打合せが急に入ったので欠席するとの連絡があった旨、③営業部長が当該顧客に確認したところ、G 組合員との事前打合せは予定していないとのことで、G 組合員からの説明と違うものであった旨、④営業会議当日に改めて会議に出席するよう伝えたが、趣旨のわからない返答をして出席しなかった旨、⑤営業会議は月1回の営業部として重要な会議となっており、今後は事前に日程調整をし、必ず営業会議には出席してほしい旨の記載があった。
- ウ 取引先への苦情対応について、①取引先への納品商品に手配間違いがあり、同年11月26日に、当初、取引先は担当である G 組合員に連絡したが、G 組合員が電話に出なかったため、営業部長に電話が入った旨、②すぐに営業部長から担当者である G 組合員に電話やメールをしたところ、再度、反応が全くなかったことからやむなく営業部長が初期対応し商品手配を行った旨、③同月28日に営業部長が G 組合員になぜ電話に出なかったのかを尋ねたところ、G 組合員の対応は、今見た、と薄ら笑いを浮かべ反省の色もうかがえないような対応であった旨、④原因は委託先にあったものの、営業担当者として今回の手配間違いに関して取引先にてん末を報告する必要がある、原因調査、報告書の作成、取引先への謝罪への同行を指示したが、G 組合員は「自分のミスではないので責任はない」との理由で拒否する始末であった旨、⑤担当者としての責任を果たそうとしないことは、営業担当者として不適格であり、これはどのような業務においても共通していえることで、仕事の基本中の基本である旨、⑥結局、重要な顧客をこのような担当者に任せておくことはできないとの考えから、D社長からの指示により営業部長から G 組合員を同社の担当から外す指示をした旨、⑦しかし、同年12月13日付けの日報では、取引先への訪問禁止の指示を受けたことを含め事実とは相違する記載内容となっていた旨、⑧過去、無責任に仕事をしたことはないとの

記載もあるが、これまで営業会議において顧客への営業活動実績を具体的に報告するよう指示しても、不適切な言動で何ら具体的に報告しようとする姿勢も見受けられず、このことをもってしても、到底、責任感をもって仕事に取り組んでいるとは言い難いと思う旨、⑨これまでも同様なことは多々発生しているが、指導・指示に従おうともせず一向に改善しようとする姿勢も見受けられない旨の記載があった。

エ 最後に、①今回の一連の対応及び過去から指導してきたことについて改善が見られない場合は、営業部として全体の担当、ひいては業務・役割自体を見直すことも考えざるを得ないと考えている旨、②これまでの取組について、しっかりと振り返り、指導・指示について真摯に受け止め行動するようにしてほしい旨の記載があった。

(甲1)

(22) 平成28年12月27日、組合は、会社に対し、28.12.27団交申入書を提出した。28.12.27団交申入書には、協議事項として、①28.12.26メールについて、②その他、関連事項について、との記載があった。

(甲2、乙14)

(23) 平成28年12月27日、組合は L に対し、28.12.27 L 団交申入書を提出した。同団交申入書には、協議事項として、① G 組合員の適用等級について、② G 組合員の冬季賞与について、③スキルを活かせる部署への異動について、④上記の問題に対する関連事項について、との記載があった。

(甲14)

(24) 平成29年1月5日、会社は、組合に対し、29.1.5会社回答書を提出した。29.1.5会社回答書には、28.12.27団交申入書に対する回答として、①28.12.27団交申入書に記載がある協議事項の28.12.26メールについては、会社の労働者に対する労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮・業務指導であり、G 組合員の労働条件その他の待遇に関するものではないので、労働組合法によって交渉が義務づけられている団交事項ではないと考える旨、②したがって、今回の協議事項については、会社は義務的に団交に応じる必要はなく、団交に応じる考えはない旨、③28.12.26メールに記載の内容は、関係者からの報告を踏まえ事実確認を行った上で、B取締役から日常業務を進める中での労務指揮・業務指導として G 組合員に送付したものである旨、28.12.26メールに関して具体的な質問や意見があれば改めて書面で具体的に指摘してほしい旨の記載があった。

(甲3、乙14)

(25) 平成29年1月6日、組合は、会社に対し、29.1.6団交申入書を提出した。29.1.6

団交申入書には、協議事項として、①28. 12. 26メールについて、②会社貸与の携帯電話について、③その他、関連事項について、と記載しており、さらにそれぞれについて、以下のような説明の記載があった。

ア 28. 12. 26メールについて、①同メールは事実を正確にとらえていない悪意のある記述、若しくは事実でない記述ばかりであり、厚生労働省のパワハラ定義である精神的な攻撃に当たる旨、②デマを業者を含む関係者に拡散させたことに対する詫言状が必要と考える旨、③顧客から商談依頼が同28年11月24日にあった時点で営業会議には出席できないかもしれないことは連絡していた旨、④事前に予習や現場確認が必要で、滋賀県まで車での移動であり余裕をもって対応することが必要であった旨、⑤取引先への納品ミスは品質トラブルであり、営業に責任はないとの認識を現在も持っているが取引先への謝罪に同行しないと断ったことはなく、特に指示がなかった旨、⑥「薄ら笑い」との記載は嫌がらせと判断する旨の記載があった。

イ 会社貸与の携帯電話について、① G 組合員は同年11月26日の携帯電話の着信は知らず、確認していない旨、②休日（就業時間外）であったため、待機して着信の確認をしておらず、着信が確認できないものは対応できない旨、③今後、携帯電話の取扱いについては、就業時間外は電源を切るか、事務所の机の引き出しに置いて帰宅する旨の記載があった。

ウ その他、関連事項について、下請け業者に同年11月30日について G 組合員のアリバイ（約束）を確認したことは、信頼を裏切るもので、今後の業者との関係に悪影響を及ぼす旨の記載があった。

（甲4）

(26) 平成29年1月16日、会社は、組合に対し、29. 1. 16会社回答書を提出した。

29. 1. 16会社回答書には、①29. 1. 6団交申入書に記載がある協議事項は、28. 12. 26メールについて内容を確認するということであるが、前回回答のとおり、同メールは会社の労働者に対する労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮・業務指導であり、G 組合員の労働条件その他の待遇に関するものではないので、労働組合法によって交渉が義務付けられている団交事項ではないと考えている旨、②念のため、関係者に再確認したが、28. 12. 26メールの記載内容については、事実関係に基づいたものであることを再確認した旨、③したがって、今回の協議事項について、会社は、義務的に団交に応じる必要はなく団交に応じる考えはない旨等の記載があった。

また、29. 1. 16会社回答書には、29. 1. 6団交申入書の協議事項に対する事実関係の確認も踏まえた会社見解として、以下のような記載があった。

ア 28. 12. 26メールについて、①営業会議の日程が決まれば、G 組合員と比べて

より多くの顧客を担当している他の営業担当ですら、突発的なトラブルが発生しない限り基本的に同会議に出席することになっている旨、②各営業担当者は事前調整をして営業会議に出席できていることからすると、G 組合員についても同様に出席は可能であったと考える旨、③取引先の納品での手配間違いに関しては、28.12.26メールに記載したとおりである旨、④営業窓口担当者が主体的に対応策を関係者と連携し、進めていくのは当然のことである旨の記載があった。

イ 会社貸与の携帯電話について、①営業担当者として社用携帯電話を貸与し、顧客にも自身で連絡先を伝えており、会社ないし顧客から連絡が入ることは当然 G 組合員自身として想定しているものと受け止めている旨、② G 組合員は、会社に対し、会社貸与の携帯電話を緊急連絡先として申告していることから、会社から緊急連絡があることは十分想定されている旨、③今後の会社貸与の携帯電話の取扱いについては、営業担当者として貸与し、かつ会社としての緊急連絡先としても申告していることから、着信があれば必ず対応するように求める旨、④休日等に当たる場合で、緊急に具体的な対処や確認が必要な場合は、会社貸与の携帯電話の電源が入っていない等で連絡がつかないときはやむを得ず、その他の緊急連絡先として申告している自宅に連絡する場合もあるので了解してほしい旨の記載があった。

(甲5)

(27) 平成29年1月18日、組合と L との間で、28.12.27 L 団交申入書に関して、29.1.18対 L 団交が開催された。29.1.18対 L 団交では、組合側は、書記長、G 組合員ほか5名が、L 側は、C取締役ほか2名が出席した。

29.1.18対 L 団交では、以下のやり取りがあった。

G 組合員の適用等級についての話の後、冬季賞与についての交渉の中で、G 組合員の評価と営業活動における訪問件数の話になり、L は、ついでに言うておくとして、組合からの書面に、G 組合員が営業会議の中でパワハラ的に色々なことを言われた旨の記載があるが、事実関係とは異なる旨、G 組合員に会議の中で売上実績のうち何件かについて、どこを訪問し、どの様な話をしたのかが日報では分からないので説明してほしいと話した旨述べ、これがパワハラであるか、組合としてそのような見解なのかと尋ねた。L が、話が組合の書面ではすり替わっており、組合はちゃんとヒアリングをしているのかと感ずる旨述べたところ、組合は、報告は聞いている旨、組合は組合員の立場で言うており、納得できればそれで終わるが、納得できないからしつこく書面を提出している旨述べた。

(乙14、乙20)

(28) 平成29年2月14日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 29.1.6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。

(1) 前記1(25)及び(26)認定のとおり、①平成29年1月6日、組合は、会社に対し、29.1.6団交申入れをしたこと、②同月16日、会社は、29.1.6団交申入れに対し、29.1.6団交申入書に記載がある協議事項は、労働組合法によって交渉が義務付けられている団交事項ではないと考えている旨、団交に応じる考えはない旨記載した29.1.16会社回答書を提出したことが認められ、会社が、29.1.6団交申入れに応じなかったことに争いはない。

会社は、29.1.6団交申入れについて、①「労働契約に基づく使用者の労働者に対する業務命令権・労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮や業務指導」であり団交応諾義務がなかった、②労使双方の主張が平行線で膠着状態になっていることが自明な事項に関する団交申入れであった、③29.1.16会社回答書において、29.1.6団交申入れでの「協議事項」に対する会社の見解を明確に示した、として上記対応が「正当な理由のない団交拒否」には該当しない旨主張するので、以下、それぞれの理由について検討する。

(2) まず、29.1.6団交申入れの協議事項が義務的団交事項に当たるかについて、会社は、28.12.26メールは「日常的な労務指揮や業務指導」であり、「労働者の労働条件その他の待遇に関するもの」ではないことは明らかであり、義務的団交事項とはいえない旨主張するので、この点についてみる。

前記1(25)認定によれば、29.1.6団交申入書には、協議事項として、①28.12.26メールについてという記載と、同メールが精神的な攻撃でありパワハラに当たる旨の記載があったこと、②会社貸与の携帯電話についてという記載と、携帯電話の着信が休日を確認できなかったこと及び今後の就業時間外の携帯電話の取扱いについての記載があったこと、が認められる。

これらのことからすると、上記①の28.12.26メールについてという協議事項は、組合が、会社に対し、28.12.26メールにより G 組合員が精神的な攻撃であるパワハラを受けたとして申し入れ、団交において G 組合員の職場環境の整備や改善を求める事項であるといえる。そうであれば、上記①の協議事項は、労働者の待遇に関する事項であるというのが相当で、義務的団交事項に当たるといえる。

この点、会社は、28.12.26メールは、内容からも送信先からもパワハラには該当せず、28.12.26メールをパワハラと位置付ける組合の主張は失当である旨主張する。しかし、前記1(21)認定によれば、28.12.26メールには、会社から見た G 組合員の行動、反省の色もうかがえず、責任感をもって仕事に取り組んでいるとは言い難

い等の G 組合員の姿勢への評価、改善が見られない場合の会社の対応として業務・役割自体の見直しも考えざるを得ない旨の会社の見解、今後への要望等が記載されていることや、人事担当者を含む複数名に送付されていることが認められ、これらのことからすれば、同メールを G 組合員がパワハラと感じたとの主張が全く根拠のない主張であるとまではいえない。

そうだとすれば、組合がそれをパワハラと位置付けて団交を求めている以上、会社は労働者の待遇に関する事項を協議事項とする団交申入れを受けたのであるから、本件申立てにおいて行った事実関係等の主張を、団交において組合に対して述べるべきであったといえる。

また、上記②の会社貸与の携帯電話についてという協議事項についても、会社は「日常的な労務指揮や業務指導」であり、「労働者の労働条件その他の待遇に関するもの」ではない旨主張するが、G 組合員が会社貸与の携帯電話を就業時間外にどのように取り扱うのかについての事項であり、これは、労働者の労働条件に関する事項であるというのが相当で、義務的団交事項に当たる。

以上のとおりであるから、29. 1. 6団交申入れの協議事項が義務的団交事項には当たらないとの会社主張は採用できない。

(3) 次に、従前の交渉経緯からして労使双方の主張が平行線のままで既に膠着状態であり、これ以上団交を続けても無意味な状態にあった旨の会社の主張について検討する。

ア 会社が主張する組合と会社（あるいは L ないし K ）との間で開催された団交についてみると、前記 1 (5)、(15)、(17)、(27)認定のとおり、①平成27年1月16日、組合と会社との間で、27. 1. 16団交が開催され、会社が、G 組合員に対し訪問営業に早く行くよう述べたこと及び営業の戦略を聞いたことがパワハラに当たるか等が協議されたこと、②同28年4月19日、組合と L との間で、28. 4. 19対 L 団交が開催され、A副所長が G 組合員に1日40件の訪問営業するように言ったことがパワハラに当たるか等が、協議されたこと、③同年7月12日、組合と L の間で、28. 7. 12対 L 団交が開催され、G 組合員に日報を提出させることが嫌がらせに当たるか等が協議されたこと、④同29年1月18日、組合と L との間で、29. 1. 18対 L 団交が開催され、営業会議での G 組合員に対する発言がパワハラに当たるか等が協議されたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合と会社又は L の間で、団交が開催され、各団交では、会社における訪問営業に係る発言、営業会議でのやり取り、A副所長による G 組合員に対する言動が、パワハラに当たるかについて協議がな

されたといえる。

イ また、会社が主張する組合と会社（あるいは L ないし K ）との間の書面のやり取りについてみると、前記1（4）、（9）から（12）、（14）、（18）から（20）認定のとおり、①平成27年1月7日付けで、会社は、組合に対し、関係者に事実確認をした結果、A副所長は、G組合員に対し、日報を提出することや訪問営業の件数を増やすように指示しているがパワハラといえるような要求ではない旨記載した27.1.7会社見解文書を提出したこと、②同年4月9日付けで、K は、組合に対し、K としては、会社への再配置を組合及びG組合員がいうパワハラ行為とは考えていない旨等記載された27.4.9 K 回答書を提出したこと、③同年5月22日付けで、K は、組合に対し、G組合員には就業規則に違反する行為があったと判断し、処分したものであり、撤回するつもりはない旨記載した27.5.22 K 回答書を提出したこと、④同年7月22日付けで、会社は、G組合員に対し、K では、27.3.11譴責処分をし、嚴重に注意をしたにもかかわらず、全く反省する様子もない旨、今後は、就業規則を遵守し、会社からの指示に従い業務に専念し、職場規律を乱すような行為がないようにしてほしい旨記載された27.7.22会社注意指導書を交付したこと、⑤同月27日付けで、会社は、組合に対し、組合の主張する会社におけるハラスメントの事実関係については、27.1.7会社見解文書で回答済みであり、加えて27.1.16団交においても何ら問題がなかったことを具体的に説明済みである旨等記載された27.7.27会社回答書を提出したこと、⑥同28年4月12日付けで、Lは、組合に対し、A副所長によるG組合員に対するパワハラの実態はない旨記載された28.4.12 L 回答書を提出したこと、⑦同28年9月20日付けで、L は、組合に対し、(i)事実関係の調査・確認の結果、会社でのパワハラ行為と認められる事実は無かった旨、(ii)同年8月30日の営業会議では単に販売計画等と具体的な取組状況を尋ねただけであり、質問状に記載のような嫌がらせの発言や執拗な主張といった事実はない旨等記載された28.9.20 L 回答書を提出したこと、⑧同年11月10日付けで、L は、組合に対し、D社長によるG組合員へのパワハラ行為はない旨等が記載された28.11.10 L 回答書を提出したこと、⑨同年12月20日付けで、L は、組合に対し、D社長によるパワハラはない旨、通常であれば職場で話し合えば十分なものが多々含まれており、質問事項が組合を通じて行われるべき内容か否かを十分精査の上、対応するよう再度お願いする旨等が記載された28.12.20 L 回答書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合と会社、K 又は L の間で、会

社におけるパワハラに関して書面のやり取りが行われていたのは、A副所長による G 組合員に対する日報提出や訪問営業の件数に係る指示、営業会議での会社の発言等についてであったといえる。

ウ 上記ア及びイからすれば、組合と会社、 K 又は L との間では、確かに、パワハラに関して団交及び書面のやり取りがかなりの頻度で行われたとはいえるものの、これらで議題となっているパワハラの内容は、会社における訪問営業に係る発言、A副所長による G 組合員に対する日報提出や訪問営業の件数に係る指示、営業会議での会社の発言等であり、いずれにおいても、29.1.6団交申入書に記載されている①28.12.26メールがパワハラに当たること、②会社貸与の携帯電話の取扱いに係る協議事項についてのやり取りが行われたと認めることはできない。しかも、29.1.18対 L 団交以外は、全て29.1.6団交申入れ以前に行われたものである。

さらにいえば、当該やり取りをみても、そのほとんどが組合と L 又は K との間で行われており、会社、 L 及び K が一体として組合との団交に対応するといった労使協定や双方の了解があるとの疎明もないのであるから、C取締役が、 L との団交にも出席していたという事情を考慮しても、組合と会社との団交に関して、組合と L 又は組合と K との当該やり取りの状態をもって、会社が組合との団交を拒否する理由にはできないというべきである。

エ 以上のことからすれば、組合と会社との間において、団交が平行線となり膠着状態で、団交を開催しても無意味な状態であった旨の会社の主張は採用できない。
(4) 最後に、29.1.16会社回答書で回答をしているところであり、29.1.6団交申入れを完全に無視しているのではなく、誠実な対応をしている旨の会社主張についてみる。

前記1(26)認定のとおり、会社は、組合に対し、29.1.16会社回答書を提出し、28.1.6団交申入書記載の協議事項は、労働組合法によって交渉が義務付けられている団交事項ではないと考えている旨回答するとともに、会社の見解を回答していることが認められる。

このことからすると、会社は、組合に対し、29.1.6団交申入れに応じない旨回答した上で、当該申入れに係る会社の見解を書面で一定回答しているといえる。しかし、上記(2)判断のとおり、29.1.6団交申入れの協議事項が、義務的団交事項である以上、会社は、組合に対し、団交において協議事項について説明しなければならず、書面で回答したことだけをもって、団交を開催しなくてもよいとする正当な理由とみることとはできず、この会社の主張は採用できない。

(5) 以上のとおり、会社が、29.1.6団交申入れに対し、29.1.16会社回答書で団交に応

じない旨回答したことに、正当な理由があるとはいえ、29.1.6団交申入れに対する会社の対応は、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。

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30年7月23日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印