



## 命 令 書

大阪市北区

申立人 N  
代表者 執行委員長 E

大阪府東大阪市

被申立人 P  
代表者 代表取締役 F

上記当事者間の平成30年(不)第33号事件について、当委員会は、令和2年4月22日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子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、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

N  
執行委員長 E 様

P  
代表取締役 F

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為をいたしません。

記

- (1) 当社が、貴組合員 G 氏に対し、平成30年5月31日付けで本社営業課長の任を解き、同年6月1日付けで運転職を命じたこと（1号及び3号該当）。
- (2) 当社が、貴組合員 H 氏に対し、平成30年4月1日付けで経理担当事務を解き、同日付けで一般事務担当を命じたこと（1号及び3号該当）。
- (3) 当社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したこと、並びに、会社事務所外においてカメラ4台を増設したこと（3

号該当)。

(4) 当社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したこと(1号該当)。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

謝罪文の手交

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、組合員2名に対し、合意や協議もなく一方的に辞令を発令して不当な配置転換を行ったこと、会社事務所のカメラを増設・移設し、組合員らの行動を監視したこと、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 P (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送業を営んでいたが、令和2年1月6日、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)から破産手続開始の決定を受け、本件審問終結時現在、破産手続中である。

イ 申立人 N (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪府内における運輸関連で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約120名である。また、組合には、下部組織として、会社に勤務する労働者で組織された、

Q (以下「分会」という。)が存在する。

##### (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成27年5月1日付けで、G (以下、組合加入前も含めて「G組合員」という。)と会社との間で雇用契約書(以下「27.5.1雇用契約書」という。)が交わされた。このとき、G組合員の給与は、月額40万円とされた。

(甲19、甲28、甲37、証人 G )

イ 平成27年11月1日付けで、H (以下、組合加入前も含めて「H組合員」という。)と会社との間で雇用契約書(以下「27.11.1雇用契約書」という。)が交わされた。27.11.1雇用契約書には、業務内容として「経理事務」と記載されていた。

(甲30、甲38、証人 H )

ウ 平成28年4月頃、G組合員は、運行管理者資格者証の交付を受け、運行管理

業務を行うようになった。

(甲37、証人 G、証人 J)

エ 平成29年8月9日付けで、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知及び団交申入書」(以下「29.8.9組合加入通知・団交申入書」という。)を提出し、G組合員が組合に加入した旨通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲2、甲39、証人 K、証人 G、証人 J)

オ 平成29年9月4日、組合と会社は、団交(以下「29.9.4団交」という。)を開催した。

(甲37、甲39、証人 K、証人 G)

カ 平成29年9月11日付けで、組合は、会社に対し、精皆勤手当の支払など12項目の要求が記載された「要求及び団体交渉申入書」(以下「29.9.11要求・団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲13、甲39、証人 K)

キ 平成29年10月13日付けで、H組合員は、会社に対し、「未払い賃金の支払い請求書」(以下「29.10.13請求書」という。)を提出し、同27年11月分から同29年8月分の間の皆勤・精勤手当を支払うよう請求した。なお、同日、組合は、会社に対し、H組合員が組合員であることを明らかにした。

(甲32、証人 J)

ク 平成29年10月19日、同年11月1日、同月8日及び同月13日、近畿運輸局は、会社の本社営業所に対し、一般貨物自動車事業に係る一般監査(以下「監査」という。)を実施した。

(甲33の1、甲33の2、乙4、乙11)

ケ 平成30年2月13日、G組合員、H組合員、会社配車係長である L(以下「L組合員」という。)を含む組合員ら13名は、精皆勤手当等の支払を求める訴訟(以下「本件集団訴訟」という。)を大阪地裁に提起した。

同日、組合と会社の間で、団交(以下「30.2.13団交」という。)が開催された。

(甲6、甲20の1、甲20の2、甲37、甲39、証人 K、証人 G、証人 J)

コ 平成30年3月、Mが、会社の執行役員に就任した(以下、同人を「執行役員」という。))。

(甲37、甲39)

サ 平成30年3月28日、会社は、H組合員に対し、同日付け「辞令」(以下「30.3.28辞令」という。)を交付し、同年4月1日付けで経理担当を解くとともに、一般

事務担当を命じた。なお、この配置転換（以下、配置転換を「配転」という。）の前後で、H組合員の給与額に変更はなかった。

（甲21、甲37、甲38、甲39、証人 H ）

シ 平成30年3月29日付けで、組合は、会社に対し、「通知書」（以下「30.3.29通知書」という。）を提出し、H組合員に対する辞令を撤回し、同年4月1日以降も経理担当として取り扱うことを申し入れるとともに、団交を開催するよう申し入れた。

（甲11、証人 H ）

ス 平成30年5月28日、組合と会社の間で、団交（以下「30.5.28団交」という。）が開催された。30.5.28団交の中で、G組合員が管理監督者であるかについてのやり取りがあった。

（甲7、甲27、甲37、甲39、乙3、証人 K 、証人 G ）

セ 平成30年5月30日、会社は、G組合員に対し、同日付け「辞令」（以下「30.5.30辞令」という。）を交付し、同年5月31日付けで本社営業課長の任を解き、同年6月1日付けで運転職を命じた。

（甲1、甲37、証人 K 、証人 G 、証人 J ）

ソ 平成30年5月31日午後2時頃、組合書記長である K （以下「書記長」という。）が、会社を訪問し、「団交申入書」（以下「30.5.31団交申入書」という。）を提出し、G組合員に対する辞令を議題とする団交を同日午後6時に開催するよう申し入れた。

同日午後4時頃、書記長が、再度、会社の事務所内に入り、申入れをした。このとき、会社は、書記長に対し事務所から出るよう述べ、警察に通報した。

書記長が会社事務所の外に出た後、会社代表取締役 F （以下「社長」という。）は、G組合員に対し、「お知らせ」と題する文書（以下「30.5.31お知らせ」という。）を読み上げ、同組合員に手交した。このとき、執行役員と会社常務取締役 J （以下「常務」という。）がその場にいた。

30.5.31お知らせには、30.5.28団交の席上、G組合員が課長職を辞退する旨の発言があり、同人が自ら管理職を辞退したものと判断し、営業課長の任を解いた旨、就業規則に基づき、G組合員の給与は売上に基づく歩合給となる旨の記載があった。

（甲3、甲4、甲37、甲39、証人 K 、証人 G ）

タ 平成30年6月1日、書記長が、会社の事務所内に入り、申入れをしたところ、社長は、事務所の外に出るよう述べ、警察に通報した。

（甲39、証人 K ）

チ 平成30年6月5日付けで、近畿運輸局は、会社に対し、「弁明書の提出について」と題する文書（以下「30.6.5文書」という。）を交付した。30.6.5文書には、本社営業所に対する監査により、貨物自動車運送事業法等に違反する事実が判明したため、不利益処分を行う予定である旨、これに対する弁明をする場合は同月19日までに弁明書を提出するよう通知する旨の記載があった。

（乙4）

ツ 平成30年6月6日、 R は、同29年度の燃費データ報告の提出期限が過ぎているため、至急提出してほしい旨記載された G 組合員を宛名とする電子メール（以下「30.6.6メール」という。）を送信した。

（乙5）

テ 平成30年6月9日、会社は、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設するとともに、会社事務所外にカメラ4台を増設した。

同時期に、会社は、会社事務所内の座席変更を行った。

平成30年6月8日以前と同月9日以降における会社事務所1階の配席、カメラの設置位置及びカメラの撮影範囲は、概ね別紙のとおりである。なお、別紙の①から⑦はカメラの設置位置であり、各数字から線で囲まれた部分が当該カメラの撮影範囲である。

なお、平成30年6月9日時点で、社長、常務、営業部長、社長の娘で事務や経理を担当しているA事務員は、会社事務所の2階で勤務している。

（甲25の1、甲25の2、甲38、甲40、乙10、乙13、乙17、乙19、証人 H 、証人 J ）

ト 平成30年6月12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。

ナ 平成30年10月12日、近畿運輸局は、会社に対し、運送施設の使用停止（60日車）を命じた。

また、近畿運輸局は、G 組合員に対し、同日付け「警告書」（以下「30.10.12警告書」という。）を交付した。

（甲36、乙11）

ニ 令和2年1月6日、会社は、大阪地裁から破産手続開始の決定を受けた。

（甲41）

### 第3 争 点

- 1 会社が、G 組合員に対し、平成30年5月31日付けで本社営業課長の任を解き、同年6月1日付けで運転職を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。

2 会社が、H組合員に対し、平成30年4月1日付けで経理担当事務を解き、同日付けで一般事務担当を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。

3-1 会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したこと、並びに、会社事務所外においてカメラ4台を増設したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

3-2 会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したことは、H組合員及びL組合員に対する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 争点1（会社が、G組合員に対し、平成30年5月31日付けで本社営業課長の任を解き、同年6月1日付けで運転職を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア G組合員は、配転により、賃金面や生活面などにおいて以下のような不利益が生じている。

(ア) 組合活動等に関する不利益について

G組合員は、分会を結成した当時から分会長を務め、各組合員の意見をまとめ、係属中の訴訟に関して弁護士と打合せを行うなど、組合において中心的な役割を担っている。しかし、配転命令により、G組合員は、大型トラックの運転業務に従事することに伴い、1週間の大半を大阪以外の遠隔地で過ごすことになることから、従前から行ってきた組合活動が行えなくなり、また、自らが当事者である訴訟も十分に訴訟追行が行えなくなった。

(イ) 業務内容が根本的に変わることについて

G組合員は、会社の事務所で運行管理という事務方の業務を行っていた。一方、会社における運転業務は、主に大型トラックによる遠距離配送であり、G組合員が行う運転業務も大型トラックの運転ということになる。そして、大型トラックの運転業務は、1度の配送で遠方の配送先に繰り返し荷物を運ぶことになることから、基本的に1度運行に出ると、1週間程度は自宅に帰ることができないことになる。

以上のように、G組合員に対する配転命令は、遠隔地配転ではないとはいえ、日々の業務を大阪の事務所で行い、1日の業務を終えると自宅へ帰宅していたG組合員にとって、1週間の大半を遠隔地で過ごすことを強いるものであり、転居を伴う異動と同様の不利益を与えるものである。

(ウ) 技術上及び健康上の問題について

G 組合員にはトラックの運転経験はあるものの、長期間、運転業務に従事しておらず、運転技術に大きな不安がある。また、G 組合員には、不整脈や椎間板ヘルニアによる通院歴があり、健康上も長時間のトラックの運行業務を行うことは困難である。

以上のとおり、G 組合員に大型トラックの運転業務を強いることは、精神的な負担も甚大なものである。

(エ) 両親の介護が行えなくなることについて

G 組合員の両親は、二人暮らしをしているが、高齢であることから、G 組合員が介護を行う必要があり、定期的に両親のもとを訪れ介護を行っていた。しかし、G 組合員が大型トラックの運転を行うとなると、1度の運行で1週間は自宅へ帰ることができなくなる。

したがって、G 組合員は、配転命令により日常的に両親の介護を行うことは不可能となり、また、体調が急変した際に対応することも極めて困難となった。

(オ) 賃金の不利益変更について

会社は、G 組合員との賃金の合意を無視し、一方的に賃金の不利益変更を行った。

G 組合員の労働条件のうち賃金については、月額40万円の固定給と合意していた。この合意に基づいて月額40万円の賃金が支払われていたところ、配転命令により、一方的に売上げに基づく歩合給に変更されることとなった。

それゆえ、G 組合員は、安定して一定水準の賃金を得ることができるという固定給を条件に雇用されたにもかかわらず、安定して賃金を得ることができる地位を失い、歩合給による不安定な賃金制度のもとで業務を行わなければならなくなった。

イ G 組合員に対して強行された配転は何らの根拠もないものである。

(ア) 会社は、30.5.28団交において、「自分は管理職ではない。従業員だ。残業代払え」とG 組合員が発言したことをもって、同人が管理職としての責務を全うできないと自ら宣言したと強弁している。しかし、そもそも、G 組合員が上記のような発言をした事実はない。

30.5.28団交では、会社が従前の団交において、G 組合員が管理監督者に該当すると主張していたことから、それに対する反論として自身は管理監督者ではなく、そのような業務を行ったこともない旨述べたにすぎない。また、その際に、G 組合員は、管理職としての業務を行うことができない等と述べたことはない。

さらに、会社の主張を前提としても、会社が指摘する G 組合員の発言をもって同人が自らの職を辞すると解釈することはできない。

結局のところ、会社は、G 組合員が残業代を求めたことに対して、同人が管理監督者に該当するか否かという議論を行っている際の発言をもって、同人が管理職を辞した等と曲解して主張しているにすぎない。

(イ) 会社が主張する G 組合員の職務懈怠等の事実は、配転の根拠にはなり得ない。

a 会社は、G 組合員の職務内容について、入社当初から運行管理のみならず、労務管理その他のいわゆる間接部門全般を取り扱う統括責任者、役員を除けば会社従業員の最上位に位置する(労働基準法第41条第2号の管理監督者に該当する)ものであった旨主張するが、事実と異なる。

G 組合員は、会社に入社するときに、会社の主張するような立場で仕事をしよう説明を受けたこともなければ、賃金40万円と定めるに当たって、統括責任者の職務を行うことが条件であること等の話はなかった。管理監督者に該当する程の重要な業務を任せるのであれば労働条件を詳細に定めるはずであるにもかかわらず、G 組合員の雇用契約書には同人が統括責任者(管理監督者)としての業務を行うことや労働条件の詳細等が一切記載されていない。実際にも、G 組合員は、入社して以来、他の従業員の労務管理等は行っておらず、そのことを会社から指導されたこともない。

会社は、主張書面において、G 組合員の入社当初からの職務内容について縷々主張するが、会社が申請した証人である常務は、G 組合員が入社する際には会社に在籍しておらず、G 組合員がどのような職務を行うことになったのか直接認識していない。したがって、常務の証言からは、会社が主張している G 組合員の職務内容を認定することはできない。

b 会社は、G 組合員の職務懈怠に関する事実を縷々主張するが、事実と異なるものであって、また、G 組合員の個人責任として追及されるようなものではない。

(a) 会社は、G 組合員が運行管理業務のほとんどすべてを懈怠していたなどと主張し、それを証するものとして30.6.5文書を提出している。しかし、同文書は配転命令後に交付されたものであり、配転命令を強行した時点では30.6.5文書に記載されている事由が考慮されていたはずはない。したがって、いかなる理由においても、30.6.5文書に記載されている事由が配転命令の業務上の必要性を基礎づけることはない。

また、30.10.12警告書に記載されている違反事実については、G 組合



員の個人責任を追及されるようなものではない。①自動車運転者のための国土交通省告示を遵守していなかったこと、②点呼が確実に実施されていなかったこと、については、G 組合員が社長に改善するよう指摘していたが、社長が聞く耳をもたず、改善できる状況になかった。③乗務等の記録に不備があったこと、については、現在は既に改善されており、また、当該違反は軽微な違反と判断されたため処分内容は警告となっている。④運転者台帳に不備があったこと、については、社長の指示によりA事務員が運転者台帳を作成しており、G 組合員が個人的な責任を負う前提を欠いている。⑤運転者に対する指導及び監督が不適切であった、との点については、そもそも当時、会社では社長を含めて運行管理業務を行っていたところ、誰が運転者に対する指導等を行うかは具体的に定められていなかったのであり、G 組合員のみ責任とされるものではない。

以上のとおり、30.10.12警告書に記載されている事実は、会社全体における違反を指摘するものであり、仮に、運行管理者であったG 組合員にも責任の一端があると考えたとしても、運行管理者として致命的な職務懈怠を行っていたと評価されるものではない。

また、会社には、平成30年6月19日までの間に弁明の機会が与えられていたにもかかわらず、G 組合員は、会社から何らの事情の確認もされず、弁明の機会も与えられていない。それにもかかわらず、現時点において、G 組合員個人に対して違反事実の全責任を負わせることは許されない。

(b) 会社は、ディーゼルトラック普及加速化事業の補助金に関して、

R に対して、燃費データの提出を怠っていた旨主張するが、30.6.6メールは、配転命令後に送信されたものである。よって、上記(a)と同様に、配転命令後の事情をもって業務上の必要性を根拠づけることはできない。なお、同事業の補助金に関してはA事務員が最終的に必要な提出資料を作成することになっていた。他方で、G 組合員は、補助金の対象となったディーゼルトラックを購入する際には窓口となっていた関係でメールがG 組合員宛てとなっていたにすぎず、同補助金の申請業務を担当していたわけではない。

(c) 会社は、賃金規程を改ざんし精皆勤手当の条項を追加した旨主張するが、何ら具体的な事実を指摘できておらず、客観的な資料も提出しておらず、具体的な根拠に基づかない主張である。

(d) 会社は、G 組合員が雇用契約書の原本を紛失したと称して会社に引き渡さない旨主張するが、上記(c)と同様に、何ら具体的な根拠にも基づか

ない主張である。

(e) 会社が指摘する、運転手1名が営業車両を私用で運転していた件については、その日は日曜日であり、G 組合員は事務所に出ていなかったため、会社の主張にて初めて知った。そもそも日曜日においても、ドライバーが運転業務を行うことはあるため、同日のデジタコデータを見たとしてもそれが私用であると認識することはできない。また、G 組合員は、上記の事実に関して会社から指導を受けたことはない。

(f) 会社は、G 組合員が勤務時間中に組合の街宣車に合流する等の組合活動を行った旨主張するが、組合は、G 組合員に対する配転命令以前に街宣活動を行っていない。組合が街宣活動を行ったのは、平成30年6月13日が第1回目であり、会社の主張は事実と異なる。

また、会社の主張するセキュリティ関係を依頼している会社に関する指摘についても事実と異なる。G 組合員は、当該会社から商品の代金の請求が行われたものの、会社に何らの商品も届いていなかったため、確認の電話をしたにすぎない。

(g) 会社は、G 組合員が会社の取引先に対して業務妨害を行った旨主張するが、業務妨害などしていない。G 組合員は、当該取引先に長時間労働の改善のために申入れの電話をしたついでに、会社に対して指導を行ってほしいと要望を述べたにすぎない。

また、G 組合員が業務を放逐した事実もない。

c 会社は、G 組合員に対する配転命令を行うに当たって、事前に前記bで主張する事実が理由であるとの説明を行っていない。G 組合員は、会社が主張するような職務懈怠に関して一切注意・指導を受けたことはなく、常務も何らの説明を行っていないことを認めている。

d 以上のおり、会社が主張するG 組合員の職務懈怠等の事実は、平成30年5月30日時点では、配転の根拠として想定されていたものではなく、後付けの理由にすぎない。

ウ 会社の不当労働行為意思は、次の事実から明らかである。

(ア) 会社は、分会結成の中心となっていたG 組合員に対し、運行管理者を解任する旨の通告をした。その後の団交において、G 組合員の運行管理者の解任については、解任していないことで決着がついたが、30.2.13団交において、社長は、「G が組合に関わっていたから解任を通知した」と述べ、不当労働行為意思を明らかにしている。

(イ) 組合は、平成29年9月11日、会社に対し、精皆勤手当の支給等12項目を要求

して団交申入れを行うなど組合活動を活性化させていった。一方、会社は、休眠会社を使って、車両や従業員、得意先を同社に移すことを計画したが、その計画は分会に対し説明も報告もなかった。その後、社長は会社の事務所に顔も見せなくなり組合員らとの接触を避けるなどした。書記長が会社代理人弁護士に苦情を申し入れたところ、同弁護士は社長が組合を嫌悪して出社しないことを認めていた。

(ウ) 平成29年12月中旬、東大阪労働基準監督署は精皆勤手当の未払などの労働基準法違反について是正勧告を行ったが、会社は是正勧告に従わなかった。その後、平成30年2月13日、分会の組合員らは大阪地裁に未払賃金の支払を求めて提訴した。

(エ) 会社代理人弁護士が辞任し、執行役員が組合担当に就任して以降、会社の組合嫌悪の態度が鮮明になった。団交について、それまで制限がなかったにもかかわらず、交渉員の人数、交渉時間に不当な制限を加えるなど不誠実な態度を鮮明にした。

(オ) そして、平成30年3月28日にH組合員に対し一般事務への配転命令を、同年5月30日にはG組合員に対し、30.5.30辞令を交付した。

書記長が会社に対し、G組合員への辞令の撤回を申入れに行った際、会社は、従業員でない者は事務所から出ていくよう述べ、警察に通報した。

(カ) 以上のように、会社は、組合員が分会を結成して以降、日常的に組合を排除しようとする度重なる嫌がらせや不誠実な対応を繰り返し、挙句の果てには組合の中心人物を狙い撃ちにした配転を強行しており、このような事情からすると、会社の組合嫌悪意思は明らかである。

エ 以上のとおり、G組合員に対して強行された配転は何らの根拠もないものであり、実際はG組合員を排除しようと考えて行われたものであって、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。加えて、上記配転は、組合活動の中心的な役割を果たしているG組合員を排除することによって、組合の弱体化を意図したものであって、支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、G組合員が、配転により、賃金面や生活面などにおいて不利益が生じている旨主張する。そして、組合は、G組合員に対し、大型トラックによる運転業務と限定したかのように主張するが、そのような事実はない。現に、平成30年5月31日、社長が30.5.30辞令を再度手渡して読み上げた際、G組合員は、「トラックに長い間乗っていないので乗れるかな？」と発言をしたので、陪席していた執行役員が、「Lの配車の元で、出来る仕事から始めてください」と明

確に指示を出している。会社保有の営業車は、大型トラックのみならず、4トン車両もあり、「出来る仕事から」の中には4トン車両による営業運行も含まれている。

また、組合は、大型トラックによる運転業務であることを前提に、G組合員に係る「技術上及び健康上の問題」や、「両親の介護」等について論じているが、前提自体に誤りがあるというべきである。なお、G組合員の運転技術や健康上の問題、両親の介護等については、団交及び組合が日常的に会社の事務所に押しかけてくる中でも、一度も主張がなかったところであり、後知恵の主張といわざるを得ない。

さらに、G組合員の運転職配転後の給与は、運行管理者当時と遜色のない金額となっている。

イ 会社は、① G組合員自ら30.5.28団交において、管理職としての責務を全うできないことを自ら宣言したことや② G組合員のかねてからの勤務態度を勘案し、同組合員にこれ以上管理職を続けてもらうことは出来ないと判断し、配転を命じた。

(ア) G組合員は、30.5.28団交において「自分は管理職ではない。従業員だ。残業代を払え」という趣旨の発言をし、管理職としての責務を全うできないことを自ら宣言した。

(イ) G組合員は、会社に対し、組合に加入した旨を通知した時期に相前後し、自らの担当職務につき目に余るような懈怠を繰り返すようになった。

a G組合員は、雇用当初から運行管理のみならず労務管理やその他いわゆる間接部門全般を取り扱う統括責任者であり、役員を除けば、会社従業員らの最上位に位置する(当然ながら労働基準法第41条第2号の管理監督者に該当する)ものであった。その職務内容を具体的に述べると、①運行管理業務(配車管理、走行管理、健康管理等)、②運営管理(運転手面接、雇用契約作成、就業規則・賃金規程等社内規定の作成等)、③営業業務、④経理業務、⑤労務管理、⑥その他( R に対する補助金申請、書類の保管、税理士その他専門士業との打ち合わせ等会社の経営全般等)であり、こうした多岐にわたる事項について、会社社長と適宜連携し、必要な承認等を得ながら、会社運営の全般を担う職務であった。

b G組合員の職務懈怠の具体例を挙げると、次のとおりである。

(a) G組合員は、運転手に対する対面点呼を含め、輸送の安全を確保するための遵守事項の大半を遵守せず、また運転者台帳の記載事項に不備を生じさせるなど、運行管理業務の殆ど全てを懈怠していたことが判明した。

このため、会社は、近畿運輸局長から、貨物自動車運送事業法第33条に基づく事業用自動車の使用停止処分を免れない状況に追い込まれた。

平成30年10月12日、近畿運輸局長は、G 組合員個人に対し、異例の警告書を発した。これは、G 組合員が、運行管理者としては致命的な職務懈怠を繰り返していたことを示す何よりの客観的証拠である。30.10.12警告書にも記載のとおり、万一、G 組合員が再度の法令違反を行った場合には、運行管理者資格者証の返納を命じられかねない重大事象である。

この点、組合は、「G 組合員の個人的責任を追及されるようなものではない」と主張するが、そのような主張は近畿運輸局の認めるところではなく、その個人責任を追及されて当然の事象であることから、G 組合員個人宛に警告書が発せられているのである。また、組合は、運転者台帳の作成を補助者に任せていたので「G 組合員に個人的な責任追及を行う前提を欠いている」とも主張するが、運行管理者は、補助者が行った運行管理業務を把握し、その処理した事項の責任を負うものである。さらに、組合は、「誰が上記の（運転者に対する）指導等を行うかは具体的に定められていなかった」などとも主張するが、それこそまさしく運行管理者としての職務懈怠である。

以上のとおり、個人宛の警告書という異例の事態を招いたのは他ならぬG 組合員自身である。こうした重大な法令違反を犯しておきながら、依然として省みるところのない者を引き続き運行管理業務に就けられないことは自明であり、それは、会社のみならず、貨物自動車運送事業者一般の共通認識であると考えられる。このような者に対して、他職への配転を命じることには合理的な理由が存するというべきである。

- (b) G 組合員は、R に対する補助金申請に関する業務を担当していたにもかかわらず、これを懈怠し、平成29年度に補助金の交付決定を受けた事業者に義務付けられているデータの提出を怠った（平成30年4月末日提出期限）。同提出を怠ると、補助金の返還を余儀なくされるなど、会社にとって重大な支障をきたすことは明らかであり、G 組合員を引き続き従前業務に就労させられないことは明らかであった。なお、常務は、平成30年3月ないし4月頃には、G 組合員が燃費データの提出を遅滞していることに気づき、早く提出するよう指示したが、同組合員は、それはA事務員の仕事やから、と言って指示に従わず、結局、当該データの提出は、常務が行った。
- (c) G 組合員は、社長に無断で会社の賃金規程を改ざんし、会社としては

支給する意図もなく、過去にそのような支給実績も一切ない「精皆勤手当」の条項を追加した。その後、G 組合員は、この条項を拠り所に組合を通じて団交を行い、また「精皆勤手当」の支払を求めて集団訴訟を提訴するに至った。労務管理を職責とする統括責任者にあるまじき自作自演であり、職務懈怠というより職務の私物化といわざるを得ない。

(d) G 組合員は、上記集団訴訟の原告らにつき、その全員の雇用契約書の原本を保管していたが、これを紛失したと称して会社に引き渡さない。これにより会社の業務に多大な支障をきたしている。

(e) 運転職の1名について、平成30年3月4日のデジタコデータによれば、18時40分に営業車両を出庫させ19時34分に入庫していることが読み取れるが、同日の運転日報には業務実績が記載されておらず、上記運行は私用であることが明らかであった。会社所有の営業車両を私用で運行することは、服務規律上、厳に禁じられていることであり、運行管理業務を担当するG 組合員において、当然これに気付き、適切な対処をすべきところであったが、こうした業務を懈怠し、何らの対処もしていなかった。

(f) G 組合員は、勤務時間中であるにもかかわらず、組合の街宣車が会社事務所の周辺に近づくと、会社は無断でこれに合流し、組合旗を掲揚するなどの組合活動をしばしば行った。

また、組合のグループLINEの投稿内容によると、G 組合員は、勤務時間中であるにもかかわらず、組合の役員を伴い、平成30年3月頃、労働基準監督署、年金事務所等の行政官庁へ訪問する等の組合活動を行った。また、同投稿内容をみれば、ほぼ毎日のように勤務時間中に組合グループLINEに投稿する等の組合活動を行い、職務専念義務を怠っていたことは明らかである。

さらに、平成30年2月15日、G 組合員は、勤務時間中に、会社の取引先金融機関を訪れ、同金融機関の担当者に対し、会社に対する貸付金債権の有無、その金額、返済状況等を明らかにするよう迫った。なお、G 組合員は、別の機会に、勤務時間中に、別の金融機関を訪れている。

加えて、G 組合員は、会社がセキュリティ関係を依頼している業者に頻繁に嫌がらせの電話をし、業者からは何度も電話の中止を要望する連絡が会社にあった。また、事務・経理担当のA事務員にも、同様に頻繁に嫌がらせの電話をし、同人が通院をしているときでさえ、その電話は止まず、同人は体調を崩すこととなった。

もとより、会社において勤務時間中の組合活動は許可しておらず、その

ような労働協約も締結していない。その間、自らの職務を懈怠したことは明らかであるとともに、上記のような行為は統括責任者としてあるまじき行為である。

(g) G 組合員は、勤務時間中であるにもかかわらず職務専念義務に違反してその職務を懈怠し、会社の取引先に対して電話し、「P と結託している」、「そのようなことをするのであれば、お宅（当該取引先）のところで街宣活動をする」、「お宅のメインの荷主に対しても街宣活動に行く」などと申し伝える挙に出た。

こうした所為は、勤務時間中であるのに自らの担当職務を放逐し、組合活動の一環として、本来であれば街宣活動の対象となるはずがない取引先やその荷主をも巻き込み、同社らを徒に困惑させたものであることが明らかである。なお、当時は、近畿運輸局による監査の真最中であり、本来であれば G 組合員が中心となって当該監査に対応すべき立場にあったが、勤務時間の内外を問わず組合活動に傾注するあまり、そうした本来業務については「心ここにあらず」と言ってよい状態であったことが明白である。

(ウ) 以上のとおり、G 組合員に対し、本社営業課課長の任を解き、運転職への異動を命じたことには、業務上の必要性が優に認められるところである。

なお、会社における組織内容からすると、間接部門において G 組合員に付与できる職務やポストは存せず、その解雇を回避し雇用身分を保障するためには、運転職への異動を命じる以外の方途はなかった。

ウ なお、組合は、本件配転より以前から、会社が G 組合員について運行管理者を解任しようとしていた旨を主張し、29.8.9組合加入通知・団交申入書の要求事項を引用するが、事実と反する。G 組合員の同意なしに運行管理者を解任するとの通知を撤回し、引き続き運行管理者として取り扱うこと、との同要求に対し、会社は、平成29年8月18日付け回答文書により、そもそも会社から G 組合員に対して、何ら配転を命じていない旨、現時点においても同人は運行管理者として勤務している旨、したがって当該事項については要求事項から除外すべきと考える旨回答しているところであり、これを踏まえ、以降は、要求事項から除外されたところである。

エ 以上のとおり、G 組合員に対する配転命令は、組合員であることを理由とした不利益取扱いではないことは明らかである。また、組合に対する支配介入にも該当しない。

2 争点2（会社が、H組合員に対し、平成30年4月1日付けで経理担当事務を解き、同日付けで一般事務担当を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる

とともに組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア H組合員は、一般事務への配転を命じられたことにより、長年培ってきた経理業務の経験を一切生かすことのできない業務に従事せざるを得なくなった。

また、他の組合員に対しても、会社の意に反して組合活動を行う等をする、仕事を上げられるという、組合活動を萎縮させるための見せしめ状態となった。

さらに、H組合員は、他の従業員から奇異の目線で見られる中で業務に従事せざるを得なくなった。それにより、H組合員は、多大なストレスを感じるようになった。

イ H組合員を一般事務へ配転することにつき、同人が組合員であること以外に理由は存在しない。

(ア) H組合員は、入社当初から経理業務を行ってきたところ、平成30年3月28日に何らの説明もなく、一般事務へと配転された。同日、H組合員が執行役員に対して配転の理由を尋ねたところ、執行役員は、「組合員には経理はさせられないと、そういう法律がある。」と回答し、その他に、会社から配転の根拠について何らの説明もなかった。

(イ) 会社は、H組合員が経理担当の職務権限を不当に濫用し、会社の機密情報を再三にわたって組合に漏洩させたことからなされたもので、正当な人事権の行使であると主張するが、H組合員が秘密を漏洩したという事実はない。

a 会社は、H組合員が情報漏洩をしたことを示す証拠として、①会社の取引先金融機関での発言、②組合代理人弁護士との打合せでの発言についての音声データを提出している。しかし、これらは、H組合員が機密情報の漏洩を行った事実を示すものではなく、その内容から明らかなおり証拠価値は著しく乏しい。

(a) 会社の取引先金融機関での発言について

そもそも、会社の取引先金融機関の職員と G 組合員とのやり取りである。そして、G 組合員の発言内容も、組合員の中に経理担当者がいる旨を述べるにとどまり、具体的にH組合員が情報漏洩を行った事実を示すものではない。

(b) 組合代理人弁護士との打合せでの発言について

会社も当然理解しているとおり、弁護士との打合せは、その内容の機密性が担保されるべきものであり、その打合せの際の発言内容をもって情報漏洩をしたとはいえない。



また、会社が引用するH組合員の発言についても、自身が経理業務を行う際にどのような業務を行っていたかを述べるに留まるものであり、会社の業務に関する機密情報について何ら具体的な言及を行っていない。なお、会社における支払方法が機密情報に該当しないことは明らかである。

b また、常務は、本件審問になって初めて経理担当者が常務の給与額を書記長に伝えたという趣旨の証言を行うに至った。この点、常務は、H組合員を指しての証言と考えられるが、H組合員が常務の給与を外部に伝えたことはない。そもそも、審問期日に至って初めて証言された常務の供述内容は信用できず、また、同人の供述を裏付ける客観的資料は存在しない。なお、書記長もH組合員からは聞いていないと証言した。

(ウ) 以上のとおり、H組合員が会社の機密情報を漏洩したという事実はなく、結局のところ、執行役員が述べたとおり、会社は、H組合員が「組合員」であるという理由で配転を強行したのである。この点は、会社がH組合員に対して、機密情報の漏洩を理由として注意・指導をしたことがないことから、情報漏洩が配転の根拠である旨の主張は後付けでしかないことを如実に示している。

ウ また、前記1(1)ウ記載の事実に加えて、執行役員の発言からも明らかなどおり、会社は、H組合員が「組合員」であるが故に配転を強行しているのであって、会社が組合嫌悪の意思を有していたことは明らかである。

エ 以上のとおり、H組合員に対する配転命令は、何らの根拠もなく行われたものであり、実際はH組合員を排除しようと考えて行われたものであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為である。加えて、上記配転命令は、組合活動の中心的な役割を果たしているH組合員を排除することによって、組合の弱体化を意図したものであって、支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア H組合員は経理業務から一般事務へ異動に当たって、給与は変更されておらず、同人は何らの不利益も被っていない。

イ H組合員に対する配転命令は、H組合員が経理担当の職務権限を不当に濫用し、会社の機密情報を再三にわたって組合に漏洩させたことからなされたもので、正当な人事権の行使である。

(ア) H組合員が組合に会社の情報を漏洩させていたことは、次の諸事実から明らかである。

a 会社の取引先金融機関での発言について

平成30年2月15日、G組合員は、勤務時間中であるにもかかわらず、その職務専念義務に違反して、会社の取引先金融機関を訪れ、同金融機関担当

者に対し、会社に対する貸付金債権の有無、その金額、返済状況等を明らかにするよう迫った。

同金融機関担当者が個人情報の保護を理由にこうした上記要求を拒絶したところ、G組合員は、「僕らはほんならずっとここに抗議に来ますよ、毎日でも」等と述べて、同金融機関担当者を脅した。

同金融機関担当者がこうした脅しに屈しない態度に出ると、G組合員は、今度は、「はっきり言うと、お金の動きは経理がおるからわかる」、「経理も組合員やからね」と述べ、H組合員が会社の経理情報を組合に筒抜けにしていることを明らかにし、引き続き個人情報の開示を要求した。

b 組合代理人弁護士との打合せでの発言について

平成30年4月6日頃の組合とその代理人弁護士の打合せにおけるやり取りから明らかなおとおり、H組合員は、経理担当の職務権限を不当に濫用し、会社の機密情報（各得意先に対する売上金額やその支払方法等）を再三にわたって組合に漏洩させていた。

c 常務の役員報酬等について

H組合員が組合に会社の機密情報を漏洩させていたことは、本件審問においても明らかとなっている。すなわち、平成30年2月13日の団交において、書記長は常務の役員報酬額について言及している。書記長は社外の人物であり、常務の役員報酬額など知る由もないはずである。また、会社の社内においても、そうした機密情報を知り得る者は極めて限定されており、書記長にそうした情報を漏らす可能性がある人物はH組合員をおいて他に考えられない。さらに、別の組合員も運転手1名の給与額に関連した発言をしており、これもまたH組合員の情報漏洩によるものと考えられる。

この点について、H組合員は、「ちょっと覚えてないです」と口を濁すのであるが、そのような重要事項を覚えていないはずがなく、自らに不都合な事実であるが故の虚偽供述であると断ぜざるを得ない。また、書記長は、G組合員の給与額との対比で「推測で多分言った」と述べ、H組合員からの情報漏洩を否定するが、単なる推測で金額が正確に一致するはずもなく、これまた明らかに虚偽供述であると断ぜざるを得ない。

(イ) なお、H組合員に対する配転は、懲戒処分ではなく、特段、弁明の機会は設けていない。情報漏洩の疑いが濃厚となれば、注意・指導等を行うまでもなく、直ちに人事上の措置を講ずるのは企業防衛上当然のことである。

ウ 以上のとおり、H組合員に対する配転命令は、組合員であるが故の不利益取扱いではなく、組合に対する支配介入にも該当しないことが明らかである。

3 争点3-1（会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したこと、並びに、会社事務所外においてカメラ4台を増設したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 移設・増設を行ったカメラは、組合員の行動を監視する目的で設置されたものである。

(ア) 会社は、盗難届を書証として提出し、会社事務所内で度々盗難事件が生じていたことを前提として、防犯カメラを移設・増設したという趣旨の主張を行っている。

しかし、防犯のために設置するのであれば、従来のように出入口が映るカメラの設置だけで十分であり、わざわざ組合員の机を集めて両者を常時監視する必要はないのであり、このようなカメラの移動に会社が主張する理由がないことは明らかである。

また、会社の主張を前提としても、常務の証言によると、紛失した書類とは「雇用契約書」のみであり、その回数も1回のみとのことである。「雇用契約書」は、会社名義の通帳や取引先の情報が記載されている資料といったものとは違い、通常、第三者において利用価値があるものではない。そのような「雇用契約書」の紛失事件をもって、防犯カメラを移動・増設させたという会社の主張は不自然・不合理なものといわざるを得ない。他方で、会社が、G組合員の職務懈怠に関して、同人が「雇用契約書」を紛失したとして引き渡さない等と事実と異なる主張をしていることからすると、会社が、組合員が「雇用契約書」を盗んだとの疑いをかけ、組合員を「監視」する目的で防犯カメラを移動・増設させたと考える方が自然である。

(イ) 平成30年6月9日付けで移動・増設を行った防犯カメラのうち、別紙①'の防犯カメラにより、H組合員及びL組合員の行動は、会社に常に監視されることとなった。これにより、H組合員及びL組合員は朝から夕方まで、一日中見張られている中で作業を行わざるを得なくなった。

また、その他の会社事務所内外の防犯カメラにおいても、組合員の行動を映し出すことが可能な場所に設置されている。

労使間の関係が悪化した後に、上記のように組合員の行動を常に撮影できる場所に、何らの説明をすることなく防犯カメラを設置すること自体が、会社が組合員の行動を監視するべく防犯カメラの移設・増設を行ったことを如実に表している。

(ウ) 以上のとおり、移動・増設を行った防犯カメラの設置位置や会社の主張が不

自然・不合理であることから、会社が防犯カメラを移動・増設させた目的は、組合員の行動を監視するためであったと考える他ない。

イ 防犯カメラが移動・増設されたことにより、H組合員及び L 組合員は、他の従業員に比して多大なストレスを感じながら業務を行わざるを得なくなった。

加えて、防犯カメラを移動・増設させたことにより、組合員の行動が広く監視されることになり、自由な組合活動を阻害する結果となっている。

ウ 以上のとおり、会社が防犯カメラを移設・増設したことは、何らの必要性もなく行われたものであり、実際は、組合員を監視する目的で行われたものであって、組合に対する支配介入に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 一般に、会社がその事務所内にカメラを設置したからといって、それが直ちに組合に対する支配介入に該当しないことは自明である（専ら使用者の施設管理権の範疇の問題である）。例外的に、当該カメラが、例えば組合事務所内に設置されたというのであれば分からなくもないが、本件の場合、会社は組合に対し、組合事務所を貸与していないのである。また、勤務時間中や会社施設内での組合活動も一切認めていないところである（これを認める旨の労働協約があれば格別、そのような協約がない以上は、職務専念義務及び施設管理権に基づく当然の結論である）。

イ カメラは、以前から設置していたが、機能しなくなったため、新しく取り付けたものである。事務所においては、以前から書類がなくなるなどの被害があったため、平成30年5月25日、所轄の警察署に盗難届を提出するとともに、防犯のためカメラを設置したものであり、組合員を監視するためのものではない。

また、本件で組合が問題としている机等の配置変更は、人事異動に伴ってなされた必要な措置である。この点、常務も本件審問において、「管理職と非管理職とを島分けしたということと、今現在Hさんのほうが伝票整理やっていますので、その横に、L氏は配車をやっていますので、連携が隣同士のほうがいだろうということと、それと以前にHさんが前の机の配置だと西日が背中にあたって暑いというような話も聞きましたので、それで机の位置を変えたんです。」と証言している。

ウ なお、改めて言うまでもないが、会社が設置したカメラには、組合員のみならず非組合員たる従業員の姿も映るし、会社役員や、来社した取引先従業員等の社外関係者も映る。

エ 以上のようなことであり、いったい如何なる事象を指して「組合に対する支配介入」と主張しているのか、会社としては全く理解できないところであり、

本件カメラ増設・移設が、「組合に対する支配介入」であるとの組合の主張は、到底成り立ちえないものである。

4 争点3-2（会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したことは、H組合員及びL組合員に対する不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 防犯カメラが移設・増設されたことにより、H組合員及びL組合員は、会社による特段の監視下の中で業務を行うことを強いられ、他の従業員に比して両組合員は強いストレスを感じながら業務を行わざるを得なくなっている。このような事実は、両組合員に対する不利益取扱いに該当するといわざるを得ない。

イ また、移設・増設を行ったカメラは、組合員の行動を監視する目的で設置されたものであることは、前記3(1)ア記載のとおりである。

ウ そして、会社が組合員であるH組合員及びL組合員の姿が常時撮影できる場所に防犯カメラを設置・増設する等して、組合員の行動を監視しようとしていることこそ、不当労働行為意思の表れである。

エ 以上のとおり、会社が防犯カメラの移動・増設させたことは、H組合員及びL組合員との関係では、労働組合法第7条第1号に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア そもそも、両組合員に対する「不利益な取扱い」の事実は存在しない。

会社が設置したカメラには、H組合員及びL組合員のみならず、非組合員たる従業員の姿も映るし、会社役員や来社した取引先従業員等の社外関係者も映る。その意味で、H組合員及びL組合員のみが「特段の監視下の中で」業務を行っているという事実などないのであり、そもそも「不利益な取扱い」の事实在存しない。

この点、組合は、別紙①'のカメラにのみ言及しているが、同カメラに限定して事を論ずる必要はなく、全てのカメラについて議論すべきである。

また、H組合員及びL組合員が、不利益な取扱いを実感していたのであれば、申立ての当初からカメラに関しても労働組合法第7条第1号の主張がなされていたはずである。しかし、本件申立てから8か月以上を経過した時期になって、組合は、防犯カメラの移設・増設が両組合員に対する不利益取扱いに該当するとの新主張を追加したのである。当初の主張においてこの点が欠落しているのは、両組合員ともにこれを「不利益な取扱い」とは実感していなかったことの証左である。

イ また、カメラの移動・増設は、防犯のためであって、組合員を監視するための

ものではないことは、前記3(2)イ記載のとおりである。

ウ さらに、会社が設置したカメラには、H組合員及びL組合員のみならず、非組合員たる従業員の姿も映るし、会社役員や、来社した取引先従業員等の社外関係者も映る以上、カメラの被写体になるからといって、それが労働組合に加入したことや、労働組合活動の「故をもって」なされたとは到底評価できない。

エ 以上のとおりであるから、防犯カメラの移動や増設がH組合員及びL組合員に対する関係で、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しないことは明らかである。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が、G組合員に対し、平成30年5月31日付けで本社営業課長の任を解き、同年6月1日付けで運転職を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（会社が、H組合員に対し、平成30年4月1日付けで経理担当事務を解き、同日付けで一般事務担当を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。）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 会社の就業規則には次の記載があった。

「(異 動)

第27条 会社は業務上必要がある場合は、従業員に対し転勤、派遣、職場・職務の変更、出向、転籍等の異動を命ずることがある。

2 異動の発令は辞令をもって行い、従業員は正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3 異動を命ぜられた従業員は、指定された日までに赴任等新しい職場・職務に着任しなければならない。」

「(賃 金)

第42条 従業員の賃金は、別に定める賃金規程により支給する。」

(甲15、乙7)

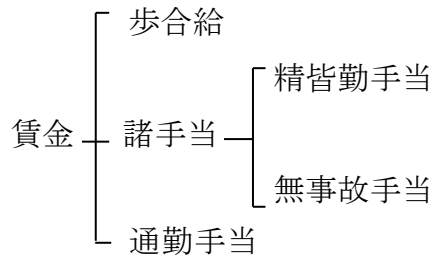
イ 会社の賃金規程には次の記載があった。

「(適用範囲)

第1条 この規定は、就業規則第42条に基づき、従業員の賃金等について定めたものである。ただし、パートタイマー等就業形態が特殊な勤務に従事する者について、その者に適用する特別の定めをした場合は、その定めによる。」

「(賃金の構成)

第2条 賃金の構成は次のとおりとする。



「(歩合給)

第6条 賃金は歩合給のみとする。」

「(歩合給の決定)

第7条 歩合給は、運賃・重量・運行回数・時価等を勘案して決定する。」

「(精皆勤手当)

第9条 精皆勤手当は、毎賃金締切期間中の欠勤または遅刻もしくは早退の日数に応じて、次に定めるところにより支給する。ただし、就業規則<sup>[マ]</sup>第<sup>[マ]</sup>条に定める労働基準法第41条第2号該当者を除く。

(1) 欠勤・遅刻・早退のない者 月額 30,000円」

(甲16)

ウ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成27年5月1日付けで、G 組合員と会社との間で27.5.1雇用契約書が交わされた。27.5.1雇用契約書には、就業時間は午前8時から午後5時まで、休憩時間は12時から13時までとするが、休憩開始時間は変更する場合がある旨の記載があった。また、G 組合員の給与は、月額40万円とされた。

(甲19、甲28、甲37、証人 G )

(イ) 平成27年11月1日付けで、H組合員と会社との間で27.11.1雇用契約書が交わされた。27.11.1雇用契約書には、業務内容として「経理事務」と記載されていた。また、H組合員の給与は固定給である。

なお、27.11.1雇用契約書は27.5.1雇用契約書とは異なる様式である。

(甲30、甲38、証人 H )

(ウ) 平成28年4月頃、G 組合員は、運行管理者資格者証の交付を受け、運行管理業務を行うようになった。

(甲37、証人 G 、証人 J )

(エ) 平成29年8月9日付けで、組合は、会社に対し、29.8.9組合加入通知・団交申入書を提出した。29.8.9組合加入通知・団交申入書には、G 組合員が組合に加入したことを通知する旨、G 組合員の同意なしに行った運行管理者を解任するとの通知を撤回し、引き続き運行管理者として取り扱うこと等を要求事

項とする団交を開催するよう申し入れる旨の記載があった。

これに対し、会社は、同月18日付けの文書で、そもそも会社は G 組合員に対して何らの配転を命じていない旨、現時点においても同人は運行管理者として勤務している旨、したがって当該事項について要求事項から除外すべきと考える旨回答した。

(甲2、甲39、証人 K 、証人 G 、証人 J )

(オ) 平成29年9月4日、組合と会社は、29.9.4団交を開催した。

29.9.4団交において、G 組合員に対する運行管理者の解任については、現在も同人は運行管理者として勤務している旨確認された。

(甲37、甲39、証人 K 、証人 G )

(カ) 平成29年9月、申立外 S (以下「申立外会社」という。)が近畿運輸局に対し、一般貨物自動車運送事業の許可申請を行った。また、会社の一部の従業員は申立外会社に転籍した。

(証人 K )

(キ) 平成29年9月11日付けで、組合は、会社に対し、29.9.11要求・団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

29.9.11要求・団交申入書には、精皆勤手当等の支払、時間外手当や休日出勤手当の支払、運転手に対し手数料名目で月間の売上額から5万円を差し引くことをやめ、過去に遡って差し引いた額の35%を返還すること、組合加入通知後に行っている別会社の事業展開の目的について明確にすることなど、計12項目の要求事項が記載されていた。

(甲13、甲39、証人 K )

(ク) 平成29年10月13日付けで、H組合員は、会社に対し、29.10.13請求書を提出し、同27年11月分から同29年8月分の間の皆勤・精勤手当を支払うよう請求した。なお、同日、組合は、会社に対し、H組合員が組合員であることを明らかにした。

(甲32、証人 J )

(ケ) 平成29年10月17日付けで、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「29.10.17回答書」という。)を提出した。

29.10.17回答書には、29.9.11要求・団交申入書に対する回答として、① G 組合員は、労働基準法第41条第2号のいわゆる管理監督者に該当するため、時間外手当及び休日手当を支払うことはできない旨、②運転手に対し手数料名目で月間の売上額から5万円を差し引いているのは、社長が個人として営んでいる運送取次事業の対価である旨、もっとも、社長が個人として運送取次事業を



営むことは外形的に複雑である点が否めないため、今後、社長は運送取次事業を廃止し、当該事業を別会社である申立外会社にて実施する意向である旨、③昨今、運輸局の監査制度の強化及び行政処分の厳格化が著しく、会社としてもリスク分散の必要から別会社を活用するとの経営判断に至ったことが、申立外会社の事業展開の目的である旨等が記載されていた。

(甲14、証人 K )

(コ) 平成29年10月19日、同年11月1日、同月8日及び同月13日、近畿運輸局は、会社の本社営業所に対し、監査を実施した。

(甲33の1、甲33の2、乙4、乙11)

(サ) 平成29年11月2日、会社は、組合及び書記長を宛名とする、同日付け「警告書」(以下「29.11.2警告書」という。)を提出した。

29.11.2警告書には、以下のとおり警告するとして、①本日、午前8時30分頃、G 組合員が会社の取引先に電話し、当該取引先が申立外会社に業務を委託している点を捉え、「 P と結託している。」、「そのようなことをするのであれば、お宅(当該取引先)のところで街宣活動をする。」、「お宅のメインの荷主に対しても街宣活動に行く。」などと伝えた事実があり、G 組合員の上記言動は、当該取引先及び会社に対する威力業務妨害罪に該当する可能性がある、②組合が要求や主張を行う相手方は会社であり、会社の取引先は無関係であることは言うまでもなく、G 組合員の言動は、組合活動の範囲を明らかに逸脱しており、違法である、③かかる行為は、労使間の円滑な協議の妨げとなるので、以後慎むよう厳に申し入れる、④今後もこのような行為が継続するのであれば、組合との団交を打ち切らざるを得ない、旨記載されていた。

(乙12、証人 K 、証人 G )

(シ) 平成29年12月16日午前10時30分から午前11時頃、書記長は、某金融機関の支店を訪れ、会社が当該支店を通じてトラック7台の査定を行わせたとして、申入れを行った。このとき、G 組合員も同行していた。

(証人 K 、証人 G )

(ス) 平成30年2月13日、G 組合員、H組合員、L 組合員を含む組合員ら13名は、本件集団訴訟を大阪地裁に提起した。

(甲6)

(セ) 平成30年2月13日、組合と会社の間で、30.2.13団交が開催された。

30.2.13団交において、次のようなやり取りがあった。

a 会社における歩合給についてやり取りをしていた際、組合員1名から、別

の運転手1名の水揚げ額及び給与の手取額について発言したことがあった。

b 申立外会社について、組合から、組合が出来てから動き出したとの発言があった。これに対し、社長は、組合が出来たから作ったのではなく、たまたま一緒になっただけである旨述べた。また、社長は、「別にその、組合逃れで作った会社違うんやで。それだけ勘違いせんといて、俺はね、はっきり言うてもう1個会社、3つ作りたかったんや、3つ。んでG氏の前で、皆の前で、みんな知っていると思うけど、ゆくゆくは社長って言うてたやろ？それが、どこでどう崩れたんかは、分からんねんけどな。」と述べた。さらに、社長は、このような結果になったが、自分としてはそのようなつもりでやっていた旨述べた。これに対しG組合員は、やっていたが、手の平を返したのは社長である旨、2人で話をしたとき、手の平返してやったのは社長であると言ったら、社長がそうだとしたので、それから自分としても態度をはっきりさせただけの話である旨述べた。これに対し、社長が、自分が何をしたのか尋ね、G組合員が、事務所の2階で話した旨述べた。これに対し、社長が、「ちょっと悪いけどちょっと教えて」と述べたところ、次のやり取りがあった。なお、以下の「弁護士」は当時の会社代理人弁護士、「G」はG組合員を指す。

G 「いや、今から運管降りろ、やめろ、外れろ」

社長 「それ、前の話やろ？それ、その後からやろ？」

G 「何が？」

社長 「それは、こうなってから、自分が」

G 「違う、違う、なる前、なる前、なる前、なる前」

社長 「いや、そら自分らがそうゆう、結成したってゆうの聞いたから、俺は降りる、降りれって言うたんやで。別にそのはようから、そんなこうゆう問題」

G 「結成した、結成したから、降りろってどうゆう事ですか？」

組合員 「そらあかん」

G 「もう、そうゆう事ですわ、(弁護士)さん」

組合員 「それは、あかんわ。」

弁護士 「どうゆう事ですか？」

書記長 「結成したから」

G 「労働組合を結成して、労働組合や、って言うたから、運管降りろとかなんか外れろとかって言うたって、今言うとったやないですか？」

弁護士「それ、違うでしょ？」

G 「今言うとしたやん、何が、違うねん、いい加減にせえ～や。コラ」

弁護士「いやいや、前もおっしゃってたじゃないですか？」

G 「今言うとしたやないかい。」

弁護士「だから、社長が、今」

G 「それが本心や」

弁護士「合ってるんですか？それが」

G 「合ってる。」

弁護士「それって、結局売り言葉に買い言葉じゃないんですか？」

G 「違う。はっきり言うとしたやん。」

(甲6、甲20の1、甲20の2、甲37、甲39、証人 K、証人 G、証人 J)

(ソ) 平成30年2月15日、組合は、会社の取引先金融機関を訪問し、申入れを行った。このとき、G 組合員も同行した。

同金融機関の職員(以下「職員」という。)と組合との間で、次のようなやり取りがあった。

a 組合は、会社が組合員以外の従業員や車を申立外会社に移すという問題があり、計画的に会社を倒産させようとしていると推測している旨、会社や申立外会社に対する融資の問題は実際どうなっているのか、組合としては、申立外会社に対し様々な銀行が融資等を行うことは、会社を潰すことに加担すると捉えることもあるので、お願いに來た旨述べた。

b 組合が職員に対し、会社に対する貸付金があり、それを処理するような動きが出たときは声をかけてもらいたい旨述べた。これに対し職員が、会社の借入の内容等を伝えることはできない旨述べたところ、G 組合員は、それならば毎日でも抗議に來る旨述べた。

c 職員が、会社の内容を外部に漏らすのは、情報漏洩になると述べたところ、G 組合員は、従業員だから外部ではない旨述べた。これに対して職員は、従業員であっても、と述べた。組合が、事前にどこまで言えるかというのが旨、細かいところはいいとして、社長がこういうことで來たよ、といったことがある旨述べたところ、職員は、逐一、そちらに報告することはできない旨述べた。これに対し、G 組合員は「まあ、はっきり言うと、お金の動きは経理がおるから分かるいう。」、「経理も組合員やからね。」と述べた。

(乙8、証人 G)

(タ) 平成30年3月、会社代理人弁護士が会社の代理人を辞任した。また、同月、執行役員が、会社の執行役員に就任した。

(甲37、甲39)

(チ) 平成30年3月4日の日曜日の運転手1名の「運転日報」には、同日、神戸市内へ走行した旨の記録があった。また、同人が作成した「運行証明書兼受領書」には、同日、運行した旨の記載はなかった。なお、会社では、デジタルタコグラフの帳票を運転日報としていた。

(乙6、証人 G )

(ツ) 平成30年3月28日、会社は、H組合員に対し、30.3.28辞令を交付した。

30.3.28辞令には、「平成30年4月1日付けをもって経理担当を解き、同日付をもって、一般事務担当を命じます。」と記載されていた。

同年3月28日、H組合員は執行役員に対し、30.3.28辞令について理由を説明するよう求めた。これに対し、執行役員は、組合員には経理をさせられない旨、そのような法律がある旨述べた。

(甲21、甲37、甲38、甲39、証人 H )

(テ) 平成30年3月29日付けで、組合は、会社に対し、30.3.29通知書を提出した。

30.3.29通知書には、①H組合員に対する辞令は、同人との労働契約を一方的に変更するものである、②経理担当から一般事務への職種変更について、執行役員が「労働組合員は法律上、経理担当はできない」と述べるなど、H組合員が組合員であることを理由にした職種変更であり、労働組合法に違反する不当労働行為であることを明確にしていく、③H組合員に対する辞令を撤回し、同年4月1日以降も経理担当として取り扱うことを申し入れる、④会社が経理業務を引き継ぐとする者の氏名及び役職等を明確にすること並びに組合が申し入れた団交を同年3月31日までに開催することを申し入れる、旨記載されていた。

(甲11、証人 H )

(ト) 平成30年4月1日以降、H組合員は、一般事務担当となり、主として、伝票整理を行うようになった。運転手は、顧客から預かった荷札（伝票）に荷卸先から受領印を貰って会社に持ち帰るが、伝票整理とは、この持ち帰った伝票の受領印を検品するとともに、顧客に返送する業務である。

なお、H組合員の給与は、経理担当を行っていたときから変更されていない。

(証人 H 、証人 J )

(ナ) 平成30年4月6日頃、組合と組合代理人弁護士は、打合せ（以下「30.4.6打合せ」という。）を行った。

30.4.6打合せで、次のような発言があった。なお、以下「H」はH組合員を「G」はG組合員、「L」はL組合員を指す。

書記長「ただちょっと心配なのはよ、要はHさんがいろいろと経理やとって、会社の情報つかんでるがな。」

H 「うん」

G 「それがやっぱり外部に漏れるとかな、なると。」

H 「多分そうでしょう。」

G 「うん。そこをちょっとね、揚げ足取ってくる可能性あるのかなと。」

H 「ただ、聞いた理由が組合員やから経理をやらされへん。そういう法律があるって言うたからね。」

(略)

H 「ただね、私外れるのはもう仕方がないとしても、それで要するに給料をどんなふうに触るかっていうのも心配なんですわ。目に見えないでしょ？売上が。今までやったら売上、まあある程度こう基盤があってシート下ろしてきたんやけど、あ、こんだけ削除してんねんなっていうのでやってきて。ほんででも今回組合の人は、もう明細をつけるようになってるから。本来はできへんねんけども。どんな操作をされるか分からへんっていう心配ありますね、給料を出してくるときに。Lさんのところで全てが分かるんやったらいいんやけど、分からへん子もおるもんね？(略)なんか分からへんやんか。」

L 「(略)は分からん。」

H 「うん。ほんでその請求書も、私も言うたら向こうからのうちに支払ってくれる明細ももう目にしなくなるんで、元の総額が分からないようになってっちゃうんで。給料にそれが影響せえへんかなという心配はあります。今までやってきてはるんでね。月給のもんは触られへんけど、売上のもんは分からんようになったら触り放題やからね。」

(略)

書記長「だから、得意先はきちっと管理しとってくださいよと。管理つらつまりね、今仕事してる所のどこの荷主かと。それはどういう支払いのサイトなのかね。現金なのか手形なのか。」

H 「全て現金です。」

書記長「現金？」

H 「うん、全て現金。手形も小切手も。」

書記長「ないの？」

H 「ないです。」

(乙9)

(二) 平成30年5月28日、組合と会社の間で、30.5.28団交が開催された。30.5.28団交において、次のようなやり取りがあった。

G 組合員が、自分は管理監督者であるのか、部下の従業員であるのか、はっきり言ってほしい旨述べたのに対し、執行役員は、管理監督者である旨述べた。G 組合員は、管理監督者とは違う旨述べ、執行役員は、なぜ違うのか尋ねた。これに対し G 組合員は「管理監督をしてませんから。管理監督者の定義、知ってますか。」と述べた。執行役員が、G 組合員は自分は管理監督者であると主張してますよねと述べたのに対し、G 組合員は、従業員であると主張している旨述べた後、「会社が、お前は管理監督者やと主張してきてるから、聞いてるんであって、俺、管理監督的なことをやったこともないし、権限もないし。なんで、そこで会社が管理監督者やって言うてくるんかが、ちょっと疑問やねんけどね」と述べた。執行役員は、G 組合員から自分は管理監督者であると何回も聞いている旨述べ、G 組合員は、管理監督者か従業員かをはっきりしてほしいと言っている旨、管理監督者であると言っているのは会社であり、自分としてはずっと従業員であると言っている旨述べた。執行役員は、管理監督者であると答えている旨述べ、G 組合員は、違う旨、管理監督者の権限は持っていない旨、朝の8時から夕方6時までと勤務時間を決められている旨、これをどう説明するのかと述べた。執行役員は、G 組合員が自分が管理監督者であると言ったので、それを認めていると言っている旨述べた。

(甲7、甲27、甲37、甲39、乙3、証人 K 、証人 G )

(ヌ) 平成30年5月30日、会社は、G 組合員に対し、30.5.30辞令を交付した。

30.5.30辞令には、「平成30年5月31日付をもって本社営業課 課長の任を解き、6月1日付をもって運転職(一般職)を命じます。なお、勤務地は本社とします。」と記載されていた。

(甲1、甲37、証人 K 、証人 G 、証人 J )

(ネ) 平成30年5月31日午後2時頃、書記長が、会社を訪問して30.5.31団交申入書を提出し、G 組合員に対する辞令の撤回を要求するとともに、G 組合員に対する辞令を議題とする団交を同日午後6時に開催するよう申し入れた。

同日午後4時頃、書記長が、再度、会社の事務所内に入り、団交開催を申し入れた。このとき、会社は、書記長に対し事務所から出るよう述べ、警察に通報した。

書記長が会社事務所の外に出た後、社長は、 G 組合員に対し、30.5.31お知らせを読み上げ、同組合員に手交した。このとき、執行役員と常務がその場にあった。

30.5.31お知らせには、次のとおり記載されていた。

「 お 知 ら せ

貴組合から2018年5月31日付『団体交渉申入書』ならびに G 氏個人名の『通知書』を受け取りました。

まず、団体交渉については、急な申し入れであり、会社は都合がつきませんので、後日連絡します。

5月28日の団体交渉の席上で、 G 氏から課長職を辞退する旨の発言がありました。よって、 G 氏自ら管理職を辞退したものと判断し、5月30日付けの辞令を発令し、営業部課長の任を解いたものです。

また、現在、運転手が不足しており、 G 氏は運転職の経験者であることから、同辞令にあるように6月1日からは、運転職（一般職）として、 L 係長からの配車指示に従い、運転業務に従事するよう再度、お知らせします。

なお、就業規則に基づき、 G 氏の給与は、売上に基づく歩合給となることを申し添えます。

以上」

なお、30.5.31お知らせの宛名は、組合執行委員長であった。

また、 G 組合員の給与は、運転職への異動に伴い、売上に基づく歩合給となった。

(甲3、甲4、甲37、甲39、証人 K 、証人 G 、証人 J )

(ノ)平成30年6月1日午前7時20分頃、書記長が、30.5.31お知らせに記載の内容に抗議し撤回を求める旨等が記載された同日付け通知書を持参して、会社の事務所内に入り、社長に対し申し入れをしたところ、社長は、事務所の外に出るよう述べ、警察に通報した。

また、組合は、会社に対し、同年5月31日の会社の行為が不当労働行為である旨等が記載された同年6月1日付け「通告書」に加え、同日午前7時20分頃に書記長が会社を訪問した際の社長の言動に対し抗議するとともに、 G 組合員に対する辞令を撤回するよう申し入れる旨等が記載された同日付け「通告書」を提出した。

さらに、組合は、常務に対し、 G 組合員が課長職を辞退する旨発言していないにもかかわらず、課長職解任を進言したことなどの行為に対し、抗議する

とともに、常務の責任を厳しく追及していくことを申し入れる旨等が記載された同日付け「申し入れ書」を提出した。

(甲5、甲8、甲9、甲10、甲39、証人 K )

(ハ) 平成30年6月5日付けで、近畿運輸局は、会社に対し、30.6.5文書を交付した。30.6.5文書には、本社営業所に対する監査により、貨物自動車運送事業法等に違反する事実が判明したため、不利益処分を行う予定である旨、これに対する弁明をする場合は同月19日までに弁明書を提出するよう通知する旨の記載があり、また、不利益処分の原因となる事実として、①認可を受けずに事業計画を変更していた、具体的には自動車車庫を新設していた、②届出をしないで営業所の位置を変更していた、③自動車運転者のための国土交通省告示を遵守していなかった、具体的には(i)1日の最大拘束時間が16時間を超えていた(13件)、(ii)休息期間を継続8時間以上与えていなかった(10件)、(iii)1か月の拘束時間が320時間を超えていた(1件)、④点呼が確実に実施されていなかった、⑤乗務等の記録に不備があった、⑥運転者台帳の記録に不備があった、⑦運転者に対する指導及び監督が不適切であった、旨の記載があった。

(乙4)

(ヒ) 平成30年6月6日、 R は、30.6.6メールを送信した。

30.6.6メールは、「 P 営業課 課長 G 様」として、平成29年度低炭素型ディーゼルトラック普及加速化事業の交付決定を受けた事業者は、車両を導入した当該年度及びその後の1年間について、導入した車両の「月別の走行距離・燃料消費量・燃費データ」を提出することになっている旨、ついては、平成29年度中の月間走行距離、燃料使用量のデータを提出してほしい旨、提出がない場合には補助金を返還してもらう場合もある旨、既に提出期限である4月末日を過ぎているので、至急提出してほしい旨の記載があった。

(乙5)

(フ) 平成30年6月12日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(ヘ) 平成30年10月12日、近畿運輸局は、会社に対し、運送施設の使用停止(60日車)を命じた。

また、近畿運輸局は、 G 組合員に対し、30.10.12警告書を交付した。

30.10.12警告書には、① G 組合員を運行管理者として選任・届出をしている会社本社営業所に対し、平成29年10月19日、同年11月1日、同月8日及び同月13日、監査を実施した結果、貨物自動車運送事業法に規定する運行管理者の



業務を誠実に行っていないことが確認されたことは誠に遺憾である、②かかる行為は、事業用自動車の輸送の安全に対する信用を失墜させ、貨物自動車運送事業全体の根幹を揺るがすものであるので、嚴重に警告する、③今後かかる行為が起きないように、再発防止策を講じ業務の改善を図られたい、④なお、会社本社営業所に対する輸送施設の使用停止等にかかる改善報告書において、当該違反の改善状況が確認できない場合及び再度法令違反を行った場合には運行管理者資格者証の返納を命じる措置をとることがあることを申し添える旨の記載があり、また、違反事実として、①自動車運転者のための国土交通省告示を遵守していなかった、②点呼が確実に実施されていなかった、③乗務等の記録に不備があった、④運転者台帳の記載に不備があった、⑤運転者に対する指導及び監督が不適切であった、との記載があった。

(甲36、乙11)

エ 本件審査手続において、携帯電話の通話アプリを用いた分会員同士のやり取りが、書証として提出された。これによると、平成29年12月から同30年4月までの間で、G 組合員が、勤務時間中に、複数回、メッセージを送信したことがあった。また、日付が不明だが、13時01分に、G 組合員が「労基と年金事務所申告してきました」とのメッセージを送信したことがあった。

(乙16、証人 G )

オ 本件審問において、被申立人代理人弁護士が書記長に対し、団交の場で常務の給与額に言及した際に、どのような発言をしたのか尋問したのに対し、書記長は、「J さんの報酬ですかね、役員報酬、多分(略：金額)くらいもらってるんじゃないかと、こういう発言はしたんじゃないですか」と陳述した。また、同代理人弁護士が、H組合員から聞いたのではないかと尋問したのに対しては、書記長は、「聞いてないです」と陳述した。

(証人 K )

(2) 争点1 (会社が、G 組合員に対し、平成30年5月31日付けで本社営業課長の任を解き、同年6月1日付けで運転職を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、G 組合員が配転命令により、不利益を被ったかについてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(ヌ)、(ネ)認定によると、①30.5.30辞令により、G 組合員は、本社営業課長から一般職である運転職への異動を命じられたこと、②30.5.31お知らせに、6月1日からは運転職(一般職)として、係長であるL 組合員からの配車指示に従い、運転業務に従事するようお知らせする旨の記載がある

こと、が認められる。そうすると、本社営業課長の地位にあった者が、30.5.30辞令により、一般職となり、係長である L 組合員の配車指示に従って業務を行うことになるのだから、G 組合員に対する配転は、実質的には降格という不利益があったといえる。

また、前記(1)ウ(ア)、(ネ)認定によると、G 組合員は入社時、給与は月額40万円とされていたこと、運転職への異動に伴い、売上に基づく歩合給に変更されたこと、が認められ、これらのことからすると、支給額が一定した固定給から、業務の繁閑等によって支給額が変動する可能性がある歩合給に変更されたのだから、収入が不安定となり、実際に運転職への配転後、給与額自体が減少したか否かにかかわらず、G 組合員にとって経済的・精神的不利益があったといえる。

イ 次に、会社が G 組合員に対して配転命令を行った理由についてみる。

前提事実及び前記(1)ア認定によれば、会社の就業規則第27条には、会社は業務上必要がある場合は、従業員に対し、職場・職務の変更等の異動を命ずることがある旨、従業員は正当な理由がなければこれを拒むことはできない旨の規定があり、会社は、会社の判断で従業員の配転を行うことができる。もっとも、業務上の必要性や人選の相当性など合理的理由なく配転した場合、不当労働行為となり得る場合も考えられる。

この点、会社は、G 組合員に対する配転命令を行った理由として、① G 組合員自ら30.5.28団交において、管理職としての責務を全うできないことを宣言したことや、② G 組合員のかねてからの勤務態度を勘案し、これ以上管理職を続けてもらうことはできないと判断し、配転を命じた旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、30.5.28団交における G 組合員の発言について検討する。

前記(1)ウ(ニ)認定によると、G 組合員は、30.5.28団交において、「管理監督をしてませんから。管理監督者の定義、知ってますか。」、「会社が、お前は管理監督者やと主張してきてるから、聞いてるんであって、俺、管理監督的なことをやったこともないし、権限もないし。なんで、そこで会社が管理監督者やって言うてくるんかが、ちょっと疑問やねんやけどね」と述べたことが認められ、G 組合員は、自分は管理監督者に当たらない旨の発言をしているといえる。

しかしながら、30.5.28団交での G 組合員の発言にある管理監督者と、会社が挙げた配転理由①の管理職が同一であるか否かは判然とせず、自分は管理監督者に当たらない旨の G 組合員の発言をもって、30.5.31お知らせに記載されたような、G 組合員が、自ら課長職を辞退したものということとはできない。

したがって、G 組合員自ら30.5.28団交において、管理職としての責務を全うできないことを自ら宣言した旨の会社主張は失当である。

(イ) 次に、G 組合員のかねてからの勤務態度を勘案した旨の会社主張についてみる。

a この点について、会社は、G 組合員は、自らの担当職務につき目に余るような懈怠を繰り返すようになった旨主張し、G 組合員の職務懈怠の具体例として、①運行管理業務の殆ど全てを懈怠していたこと、②

R に対する補助金申請に関する業務を懈怠していたこと、③社長に無断で会社の賃金規程を改ざんしていたこと、④集団訴訟の原告らの雇用契約書の原本を紛失したとして会社に引き渡さないこと、⑤運転職の従業員1名が、平成30年3月4日、会社所有の営業車両を私用で運行したことについて、何らの対処もしていなかったこと、⑥勤務時間中に組合活動を行ったこと、⑦平成29年11月2日、勤務時間中に、会社の取引先に対し電話をし、街宣活動に行く等と申し伝えるような行動をとったこと、を挙げる。

(a) まず、会社主張①についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(ハ)、(ヘ)認定によると、(i)平成30年6月5日付けで近畿運輸局は会社に対し、30.6.5文書を交付したこと、同文書には、貨物自動車運送事業法等に違反する事実が判明したため、不利益処分を行う予定である旨の記載があったこと、(ii)同年10月12日、近畿運輸局は会社に対し、運送施設の使用停止(60日車)を命じたこと、(iii)同日付けで近畿運輸局はG 組合員に対し、30.10.12警告書を交付したこと、同警告書には、監査を実施した結果、貨物自動車運送事業法に規定する運行管理者の業務を誠実に行っていないことが確認されたことは誠に遺憾である旨の記載があること、が認められ、これらのことからすると、G 組合員の運行管理業務の遂行に問題があったものといわざるを得ない。しかしながら、30.6.5文書や30.10.12警告書は、いずれも、G 組合員の配転後に交付されたものであり、30.6.5文書や30.10.12警告書が交付されたこと自体は、G 組合員に対する配転理由とはなり得ない。

また、前記(1)ウ(コ)認定によると、平成29年10月19日、同年11月1日、同月8日及び同月13日、近畿運輸局が会社の本社営業所に対し監査を実施したことが認められ、この時点で、会社は、G 組合員の運行管理業務の遂行に問題があったことを認識できたといえるが、G 組合員に対し指導等を行ったと認めるに足る事実の疎明はない。そうすると、G 組合員が運行管理業務を懈怠していたか否かはともかく、会社がG 組合員に対し

何らの指導等を行わないまま、平成30年5月30日、これを理由として配転命令を行うことは、不自然であるといわざるを得ず、会社主張①は、後付けの主張であるとの疑念を拭えない。

(b) 次に、会社主張②についてみる。

この点について、会社は、G 組合員は平成29年度に補助金の交付決定を受けた事業者に義務付けられているデータの提出を怠った旨主張する。前記(1)ウ(ヒ)認定によると、平成30年6月6日、

R が、G 組合員を宛名とする30.6.6メールを送信したこと、30.6.6メールには、平成29年度中の月間走行距離、燃料使用量のデータを提出してほしい旨、既に提出期限である4月末日を過ぎている旨の記載があることが認められ、G 組合員が、提出期限が過ぎているにもかかわらず、同データを提出していないことは明らかである。

しかしながら、30.6.6メールは、G 組合員に対する配転命令後に送信されたものである。

また、会社は、平成30年3月ないし4月頃に、常務がG 組合員に対し同データを早く提出するよう指示したことに対し、同組合員はA事務員の仕事であるとして指示に従わず、結局、同データの提出は常務が行った旨主張するが、そうであれば、常務は、提出期限が既に過ぎており、補助金の返還を求められることによって会社に重大な支障をきたす恐れがあることを認識しながら、同データを提出しない状態のままにしていたことになり、かかる対応は極めて不自然である。

以上のことを考え合わせると、G 組合員への配転命令があった平成30年5月30日時点で、G 組合員が、提出期限を過ぎていながらデータの提出をしていないと会社が認知していたかについては疑問であり、会社主張②は、後付けの主張であるとの疑念を抱かざるを得ない。

(c) また、会社主張③及び会社主張④についてみると、これらが事実であったと認めるに足る疎明はなく、かかる会社の主張は採用できない。

(d) さらに、会社主張⑤についてみる。

前記(1)ウ(チ)認定によると、運転手1名につき、平成30年3月4日の「運転日報」と同人が作成した「運行証明書兼受領書」とで齟齬があることが認められる一方、G 組合員が同人に対し事情聴取をしたり指導をしたりしたとの疎明はなく、運行管理者であったG 組合員の対応に問題がなかったとまではいえない。しかしながら、平成30年5月30日までに、会社が同運転手やG 組合員に対し、運転日報と運行証明書兼受領書との齟

齟について指摘したり指導したりしたと認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、平成30年5月30日までに、会社が、上記について認知していたかについて疑問を抱かざるを得ず、会社主張⑤も、配転命令までにはこの点は考慮していなかったのではないかとの疑念を拭えない。

(e) そして、会社主張⑥についてみる。

前記(1)ウ(ア)、(シ)、エ認定によると、平成29年12月16日、G組合員が書記長に同行して某金融機関の支店を訪れた時刻は、G組合員の勤務時間に当たる時間帯であったこと、平成29年12月から同30年4月までの間で、G組合員が、勤務時間中に、携帯電話の通話アプリを用いて、複数回、分会員同士でやり取りをしたことは認められるが、これに対し、会社が、平成30年5月30日までに、G組合員に対し事情聴取したり、指導等を行ったとする疎明はなく、また、このほかに、G組合員に対し、勤務時間中に組合活動を行ったかについて事情聴取をしたり指導等を行ったとする疎明もない。そうすると、確かに、G組合員の上記行動に問題がなかったとはいえないが、平成30年5月30日までに、会社が認知していたかについては疑問であって、会社主張⑥も、この点を考慮して配転を命じたのか疑問を抱かざるを得ない。

(f) 最後に、会社主張⑦についてみる。

前記(1)ウ(サ)認定によると、平成29年11月2日、会社が、組合及び書記長を宛名とする29.11.2警告書を提出したこと、29.11.2警告書には、同日午前8時30分頃、G組合員が会社の取引先に対し電話をし、街宣活動に行く等と申し伝えるような行動をとった旨、G組合員の言動は組合活動の範囲を逸脱し違法である旨、以後慎むよう厳に申し入れる旨の記載があることは認められるものの、これに対する組合及びG組合員の対応が不明であり、また、会社にどのような支障があったのかは明らかではなく、さらに、前記(1)ウ(サ)、(ヌ)認定によると、これはG組合員に対する配転命令の半年以上も前のことである。以上のことを考え合わせると、会社主張⑦は配転との関連性に疑問があり、これが配転理由であるとみるには疑問が残るところである。

b 以上のとおり、前記a記載の①から⑦までの会社主張は、いずれも採用できない。また、前記(1)ウ(ヌ)、(ネ)認定のとおり、30.5.30辞令や30.5.31お知らせには、G組合員の職務懈怠に関する記載はなく、さらに、平成30年5月30日より前に、会社が、G組合員に対し、職務懈怠があるとして指導等を行ったとする疎明もない。

そうすると、会社は、G 組合員に対する配転理由として、同人のかねてからの勤務態度を勘案した旨主張するが、にわかには措信しがたい。

(ウ) 以上のことからすると、G 組合員に対する配転命令について、合理的な理由があったとはいえない。

なお、前記(1)ウ(ネ)認定によると、30.5.31お知らせには、現在運転手が不足しており、G 組合員は運転職の経験者であることから、30.5.30辞令にあるように平成30年6月1日からは運転業務に従事するようお知らせする旨の記載があるものの、会社において、運転手が不足していたと認めるに足る事実の疎明はなく、G 組合員に対する配転命令につき、業務上の必要性や人選の相当性があったとはいえない。

ウ さらに、G 組合員に対する配転命令が行われた当時の組合と会社との労使関係についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(キ)、(サ)、(ス)、(ツ)、(テ)、(ヌ)認定によると、①平成29年9月11日付けで、組合は会社に対し、精皆勤手当の支払など12項目の要求が記載された29.9.11要求・団交申入書を提出し、団交を申し入れたこと、②同年11月2日付けで、会社は組合に対し、29.11.2警告書を提出していること、③同30年2月13日、G 組合員を含む組合員らが、精皆勤手当等の支払を求めて本件集団訴訟を大阪地裁に提起したこと、④同年3月28日、会社はH組合員に対し、30.3.28辞令を交付し、同年4月1日付けで経理担当を解き、同日付けで一般事務担当を命じたこと、⑤同年3月29日付けで、組合は会社に対し、30.3.29通告書を提出し、H組合員に対する辞令を撤回することなどを申し入れたこと、⑥同年5月30日、会社がG 組合員に対し、30.5.30辞令を交付したことが認められ、G 組合員に対する配転命令が行われた当時、会社と組合とは、対立関係にあったとみるのが相当である。

エ 加えて、前記(1)ウ(セ) b 認定によると、30.2.13団交において、①G 組合員が、「今から運管降りろ、やめろ、外れろ」と社長が言った旨述べたこと、②社長が、「いや、そら自分らがそうゆう、結成したってゆうの聞いたから、俺は降りる、降りれって言うたんやで。」と述べたこと、が認められる。社長の発言は、その趣旨については判然としない部分はあるものの、組合が主張するように、組合を結成したのを聞いたから運行管理をやめるよう言った旨述べたように受け取れる発言であったといえる一方、社長自身が、上記発言について、改めてその趣旨を説明したとする疎明はない。そうすると、社長の上記の発言は、G 組合員が組合を結成したのを聞いたから運行管理をやめるように言ったものであったとみざるを得ず、かかる発言からすると、社長が、組合を好まざる存在である

とみていたといえる。

オ 以上を総合的に判断すると、G 組合員に対する配転命令には、合理的な理由があったとはいえ、配転当時、会社と組合との間の労使関係が対立関係にあったことからすると、G 組合員に対する配転命令は、会社の組合嫌悪意思によるものとみざるを得ない。したがって、G 組合員に対する配転命令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといわざるを得ず、また、これにより、組合員の組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったものといわざるを得ない。

以上のとおりであるから、会社が、G 組合員に対し、平成30年5月31日付けで本社営業課長の任を解き、同年6月1日付けで運転職を命じたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点2 (会社が、H組合員に対し、平成30年4月1日付けで経理担当事務を解き、同日付けで一般事務担当を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、H組合員が配転により不利益を被ったかについてみる。

この点について、組合は、H組合員は一般事務への配転を命じられたことにより、長年培ってきた経理業務の経験を一切生かすことのできない業務に従事せざるを得なくなったこと等を主張するのに対し、会社は、H組合員の給与は変更されておらず、何らの不利益を被っていない旨主張する。

前提事実及び前記(1)ウ(ト)認定によると、H組合員の給与額は、配転前後で変更がないことが認められ、一般事務への配転により、賃金の面では不利益を被ったとはいえない。しかしながら、前提事実及び前記(1)ウ(イ)認定によると、H組合員と会社との間の27. 11. 1雇用契約書には、業務内容として「経理事務」と記載されていたことが認められ、かかる雇用契約書の記載からすると、H組合員は、経理業務に従事することを前提に雇用されていたといえる。一方、H組合員が、事前に経理事務として適切さを欠くとの指摘を受けていたとの疎明はなく、会社が、一般事務への配転命令を行うに当たって、H組合員に対し、事前に内示を行ったり、その理由を説明したとの疎明もない。そうすると、H組合員は、一方的に、業務の異なる一般事務に変更されたといえ、かかる配転をされたことにより、精神的不利益がなかったとはいえない。

イ 次に、会社がH組合員に対し配転命令を行った理由についてみる。

(ア) この点について、会社は、H組合員が経理担当の職務権限を不当に濫用し、会社の機密情報を再三にわたって組合に漏洩させたため行ったもので、正当な人事権の行使である旨主張する。そして、H組合員が会社の情報を漏洩させていた事実を裏付ける証拠として、①会社の取引先金融機関での発言、②組合代

理人弁護士との打合せでの発言、③平成30年2月13日の団交での常務の役員報酬や運転手1名の給与額についての発言、を挙げるので、以下検討する。

a まず、会社主張①について検討する。

前記(1)ウ(ソ)認定によると、平成30年2月15日、組合は会社の取引先金融機関を訪問したこと、G組合員が同金融機関の職員に対し、「まあ、はっきり言うと、お金の動きは経理がおるから分かるいう。」、「経理も組合員やからね。」と述べたことは認められるものの、この発言は、組合員の中に経理担当がおり、会社の経理情報が分かる旨述べたにすぎず、このようなG組合員の発言のみをもって、H組合員が会社の機密情報を漏洩していたとまではいえない。

また、会社が上記発言があったことを認知した時期が明らかではなく、配転命令より前に認知していたかについて疑問があるといわざるを得ない。したがって、上記発言は、H組合員の配転理由の根拠とはならない。

b 次に、会社主張②について検討する。

前記(1)ウ(ナ)認定によると、平成30年4月6日頃、組合と組合代理人弁護士は30.4.6打合せを行ったこと、30.4.6打合せにおいて、H組合員が書記長に対し、会社の支払方法が全て現金であること等を述べたことは認められるが、そもそも、30.4.6打合せは、H組合員に対し配転命令が行われた同年3月28日より後のことであり、また、これは、配転後に行われた組合代理人弁護士との打合せの場での会話であることからすると、30.4.6打合せでの発言が、H組合員が配転前に会社の機密情報を組合に漏らしていたことの証左とはならない。

c さらに、会社主張③について検討する。

前記(1)ウ(セ)a、オ認定によると、30.2.13団交において、組合員1名が、別の運転手1名の水揚げ額及び給与の手取額について発言したことが認められ、また、団交の場で書記長が常務の役員報酬額に言及したこと自体は、書記長も本件審問で認めている。しかしながら、当該組合員1名や書記長が、H組合員以外の人物から給与額等の情報を得た可能性は否定できず、30.2.13団交での他の組合員らの発言をもって、H組合員が運転手や常務の給与額等を組合に漏洩したとまで認めることはできない。

(イ) また、前記(1)ウ(ツ)認定によると、平成30年3月28日、H組合員が執行役員に対し、30.3.28辞令について理由を説明するよう求めたのに対し、執行役員が、組合員には経理をさせられない旨、そのような法律がある旨述べたことが認められるが、いかなる法令上の根拠に基づいてかかる発言をしたのかについ



ての主張もなく、不明のままである。さらに、配転理由として、H組合員が組合に会社の機密情報を漏洩した旨説明したと認めるに足る事実の疎明はなく、会社の主張は、一貫性を欠くものといわざるを得ない。

なお、組合員に経理業務をさせられないとして、組合員の配転を検討するのであれば、組合やH組合員と協議し合意を得るべきであるところ、会社が組合やH組合員に対し、同人の業務内容を変更したいとして協議等を申し入れたと認めるに足る疎明はなく、会社の対応に問題があったことには変わりはない。

(ウ) さらに、H組合員に対する配転命令を行う前に、会社がH組合員に対し弁明の機会を与えていないことは会社自身が認めるところである。この点について、会社は、H組合員に対する配転は懲戒処分ではないため、弁明の機会を設ける必要はない旨主張するが、前記ア判断のとおり、雇用契約書の内容を一方的に不利益に変更することになるのだから、情報漏洩を理由に、かかる対応を行うのなら、懲戒処分ではないとしても、本人に対し事実確認を行うべきであり、会社の対応は拙速であったといわざるを得ない。

(エ) 以上のことからすると、H組合員に対する配転命令には、合理的理由があったとはいえない。

ウ さらに、H組合員に対する配転命令が行われた当時の労使関係についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(キ)、(ク)、(サ)、(ス)、(ツ)認定によると、①平成29年9月11日付けで、組合は会社に対し、精皆勤手当の支払など12項目の要求が記載された29.9.11要求・団交申入書を提出し、団交を申し入れたこと、②同年10月13日付けで、H組合員が、会社宛てに皆勤・精皆勤手当の支払いを請求したこと、同日、H組合員が組合員であることが明らかになったこと、③同年11月2日付けで、会社は組合に対し、29.11.2警告書を提出したこと、④同30年2月13日、G組合員、H組合員を含む組合員らが、精皆勤手当等の支払を求めて本件集団訴訟を大阪地裁に提起したこと、⑤同年3月28日、会社はH組合員に対し、30.3.28辞令を交付したこと、が認められ、H組合員に対する配転命令が行われた当時、会社と組合とは、精皆勤手当等の支払を巡って対立関係にあったとみるのが相当である。

エ 以上を総合的に判断すると、H組合員に対する配転命令には、合理的な理由があったとはいえず、配転当時、会社と組合との間の労使関係が対立関係にあったことからすると、H組合員に対する配転命令は、会社の組合嫌悪意思によるものとみざるを得ない。

以上のとおりであるから、会社が、H組合員に対し、平成30年4月1日付けで経理担当事務を解き、同日付けで一般事務担当を命じたことは、組合員であるが

故の不利益取扱いであり、また、これにより、組合員の組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点3-1（会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したこと、並びに、会社事務所外においてカメラ4台を増設したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点3-2（会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したことは、H組合員及びL組合員に対する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。

ア 会社事務所は、2階建ての建物であり、1階に事務室、トイレ、シャワー室及び給湯室が、2階に社長室及び事務室がある。また、1階には、北側に玄関ドアが、玄関ドアの西隣及び西側に勝手口が2か所ある。

会社事務所外の東側外壁には、北から南に向かって上る階段が設置されており、この階段の北側に、従業員らが使用する喫煙場所がある。また、東側の外壁に沿って、キーボックス等が設置されている。

(甲25の1、甲25の2、乙10、乙17、乙19、証人 H、証人 J)

イ 事務室内における机の配置等について

(ア) 平成30年6月8日以前

会社事務所の1階には、別紙のとおり、北西側に東を正面とする机が北側の壁に沿って3台、南東側には、北を正面とする机が2列縦隊で2列、計4台が設置されていた。

北西側の壁に沿って設置されている3台の机のうち、一番西側の机をH組合員が、南東側に設置されている机のうち、南側に設置されている机を、西から順に、G組合員とL組合員が使用していた。

南東側に設置されている机のうち、北側に設置されている机は、西から順に、A事務員、常務の机とされていたが、平成30年6月8日頃には、A事務員は、2階で勤務していた。また、常務は、2階にも机があり、当初は1階で勤務していたが、その後、2階で勤務するようになり、平成30年6月には、2階で勤務するようになっていた。

(イ) 平成30年6月9日頃

平成30年6月9日頃、会社は、別紙のとおり会社事務所1階の机の配置と従業員等の配席を変更した。

北西側に東を正面として北側の壁に沿って設置されていた3台の机のうち1台は撤去され、残り2台の机については、北を正面とするよう方向が変更さ

れた。この2台の机をそれぞれ、西からH組合員、L組合員の順で使用する  
こととなった。なお、H組合員及びL組合員は、勤務時間中は、基本的に1  
階の会社事務所内の自席で業務を行っている。

南東側に設置されている4台の机の配置には変更はなかったが、この4台の  
机のうち、北側に設置された机は、西から執行役員、常務の机とされ、南側に  
設置された机は、西から社員C、社員Dの机とされた。

なお、社員Cは、運行管理業務を行っており、社員Dは、夜勤である。

また、執行役員は、月に一回か二回程度しか出社していない。

(ウ)平成30年6月9日時点では、会社事務所の2階には、社長、常務、営業部長、  
A事務員が勤務していた。

(甲25の1、甲25の2、甲40、乙10、乙17、乙19、証人 H、証人  
J)

ウ 本件カメラの設置場所等について

(ア)会社は、別紙のとおり、平成30年6月8日までは、会社事務所の1階には、  
①及び②にカメラを設置していた。

平成30年6月9日、会社は、別紙のとおり①のカメラを①'へ移設し、③の  
カメラを会社事務所内に増設し、④から⑦までのカメラを会社事務所外に増設  
した。

なお、各カメラの撮影範囲は、別紙のとおり、各数字から線で囲まれた部分  
である。

(甲25の1、甲25の2、乙10、乙17、乙19、証人 H、証人 J)

(イ)カメラに映った映像は、2階にあるモニターで管理されており、映像データ  
も残されている。

(証人 J)

エ 本件審査手続において、会社から、平成30年5月25日付けの書面(以下「30.5.25  
書面」という。)が提出された。当該書面には、以下の記載があった。

「平成30年5月25日

あなたの『盗難届』を受理したのは

河内警察署 地域第3係 (略:氏名)です。

『受理番号』が必要な場合は、届出から10日後(土・日曜日、祝日等を除  
く)に、下記までお問い合わせください。

(略)

このカードは、盗難届受理照明<sup>(ママ)</sup>ではありません。

」

なお、この書面には、盗難届を提出した者の氏名や品名の記載はなかった。

(乙14)

(2) 争点3-1 (会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したこと、並びに、会社事務所外においてカメラ4台を増設したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、会社が、カメラを移設・増設した理由についてみる。

この点について、会社は、以前から設置していたカメラが機能しなくなったため、新しく取り付けた旨、会社事務所において、以前から書類がなくなるなどの被害があったため、盗難届を提出するとともに、防犯のためにカメラを設置した旨主張する。

しかしながら、まず、以前から設置していたカメラについて、いつから、どのような不具合があったかについて、具体的な主張も疎明もない。

また、前記(1)エ認定のとおり、30.5.25書面には、盗難届を受理した旨の記載はあるものの、盗難届を提出した者の氏名や盗難された品目についての記載はない。

さらに、前記(1)ウ認定によると、会社は、平成30年6月9日、①のカメラを①'に移設し、③のカメラを増設したのであるが、会社事務所内のカメラを移設・増設したにもかかわらず、西側の勝手口から給湯室、トイレ、シャワー室の前を通過して会社事務所内に入る出入口2か所は、どのカメラの撮影範囲にも入っていない。

以上のことからすると、西側の勝手口の外は④のカメラが監視していたとはいえ、会社事務所内のカメラの移設・増設が、果たして防犯目的であったかについて、疑問が残るところである。

イ また、前記(1)イ(ア)、(イ)、ウ(ア)認定によると、平成30年6月9日にカメラが移設・増設される前は、H組合員は①のカメラにより斜め後ろから座席の一部が、L組合員は②のカメラにより斜め後ろから座席の半分程度が撮影範囲となる位置に机やカメラが設置されていたところ、平成30年6月9日以降、会社は、両組合員を隣り同士になるよう座席を変更した上、①のカメラを両組合員の真後ろである①'に移設している。①'のカメラの撮影範囲は③のカメラの撮影範囲と重なっており、防犯目的という点からみると、①'のカメラが必要であるかについては疑問が残る上、防犯のため、多角度から出入口付近の撮影を行う必要があったとしても、組合員が可能な限り映らないようカメラの角度や設置場所を調整することは可能であったにもかかわらず、かかる配慮も行っていない。

ウ さらに、前記(1)ウ(ア)認定によると、従前の①と②のカメラでも、玄関ドア

や玄関ドアの西隣の勝手口はカメラの撮影範囲に入っているところ、会社は、平成30年6月9日に、カメラを計5台増設したことになるが、従前のカメラの数及び設置場所では、いかなる点が防犯上、不十分であったか、その他、カメラの設置目的や必要性について、事前に、組合や組合員に対し説明したとの疎明はない。

エ 加えて、前記1(2)ウ判断からすると、平成30年6月9日に、会社がカメラを移設・増設した当時、組合と会社は、対立関係にあったとみるのが相当である。

オ 以上のことからすると、カメラの移設・増設が、防犯目的であったかについて疑問があるところ、労使が対立していた中で、会社は、組合員が可能な限りカメラに映らないよう配慮をすることなく、組合や組合員に対し、事前に何ら説明をせず、会社事務所内のカメラを1台移設し、会社事務所内外合わせて計5台ものカメラを一度に増設したのであるから、かかるカメラの移設・増設は、組合や組合員に、組合員を監視するものとの懸念を抱かせるようなものであったといえ、よって、組合活動を萎縮させるものといえる。

カ ところで、会社は、会社が設置したカメラには、組合員のみならず非組合員等も映る旨主張するが、前記(1)イ(ア)、ウ(ア)認定によると、机全体が撮影範囲に入っている常務は平成30年6月には2階で勤務するようになっている。また、前記(1)イ(イ)、ウ(ア)認定からすると、社員Dは夜勤であり、執行役員は月に一回か二回程度の出社である上、その机は、いずれもその一部が撮影範囲となっているにとどまっている。加えて、前記(1)ウ(ア)認定によると、社員Cの机に至っては、全く撮影範囲から外れたままであることからすると、組合員を監視するものではないかとの組合や組合員の懸念を払拭できるものではなく、上記判断を左右するものではない。

キ 以上のとおりであるから、会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラを1台増設し、カメラを1台移設したこと、並びに、会社事務所外においてカメラを4台増設したことは、組合活動を萎縮させ、ひいては組合を弱体化させるものであるから、組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点3-2 (会社が、平成30年6月9日、会社事務所内においてカメラ1台を増設し、カメラ1台を移設したことは、H組合員及びL組合員に対する不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、H組合員及びL組合員が、不利益を被ったかについてみる。

この点について、組合は、カメラが移設・増設されたことにより、H組合員及びL組合員は、会社による特段の監視下の中で業務を行うことを強いられ、他の従業員に比して強いストレスを感じながら業務を行わざるを得なくなってい

る旨主張する。

前記(1)イ(ア)、(イ)、ウ(ア)認定によると、会社は、H組合員及びL組合員の座席を隣り同士になるよう移動し、机の向きも変えた上で、両組合員の真後ろである①'にカメラを移設し、③にカメラを増設したこと、両組合員は、勤務時間中は、基本的に自席で業務を行っていることが認められ、これらのことからすると、両組合員は、勤務時間中は基本的に常時、ほぼ真後ろ及び右側から広範囲にわたりカメラで撮影されていることになり、これにより、一挙手一投足を撮影されている両組合員が精神的な圧迫感を感じるのは無理からぬことであるから、カメラの移設・増設により、精神的不利益がなかったとはいえない。

この点につき、会社は、カメラには、H組合員及びL組合員のみならず非組合員等も映り、両組合員のみが「特段の監視下の中で」業務を行っている事実はなく、そもそも「不利益な取扱い」の事実はない旨主張するが、両組合員と同程度にカメラで撮影される従業員等が他にもいると認めるに足る事実の疎明はない。そうすると、確かに、会社事務所内のカメラには他の従業員等も映るが、両組合員は、他の従業員等と比して、長時間かつ広範囲にわたりカメラの撮影範囲となる位置に、机やカメラが設置されていたのであるから、これに伴う精神的な圧迫感は、他の従業員に比して強いといえる。したがって、この点についての会社主張は採用できない。

イ また、カメラの移設・増設が、防犯目的であったかについて、疑問が残るところであること、カメラを移設・増設した当時、組合と会社は対立関係にあったことは前記(2)判断のとおりである。しかも、机の配置換えとカメラの移設・増設について、組合や組合員に事前説明が行われたとの疎明はなく、さらに、前提事実によれば、G組合員に対し30.5.30辞令が交付されてから日を経ずに実行されたことが認められる。

ウ そうすると、カメラの移設・増設が防犯目的であるかについて疑問が残るところ、組合と会社は対立関係にある中で、会社は、H組合員とL組合員の座席をわざわざ隣り合わせにした上で、他の従業員に比して、長時間かつ広範囲にわたって撮影できる位置にカメラを設置したのであるから、かかる会社の対応は、H組合員及びL組合員のみをことさら監視するものとみざるを得ず、両組合員が組合員であるが故に行われたものとみざるを得ない。

エ 以上のとおりであるから、平成30年6月9日に、会社が会社事務所内においてカメラを1台増設し、カメラを1台移設したことは、H組合員及びL組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといわざるを得ず、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。

### 3 救済方法

- (1) 前提事実のとおり、令和2年1月6日、会社は、大阪地裁から破産手続開始の決定を受けているが、会社につき破産手続開始の決定がなされても直ちには会社と取締役との委任関係は終了するものではなく、破産手続開始当時の取締役は、破産手続開始によりその地位を当然には失わず、破産財団に関する管理処分権限とは無関係な行為については、取締役としての権限を行使し得ると解するのが相当である（最判平21.4.17・集民230号395頁参照）ことから、会社に対し、主文のとおり命じることとする。
- (2) 組合は、謝罪文の手交を求めるが、主文をもって足りると考える。

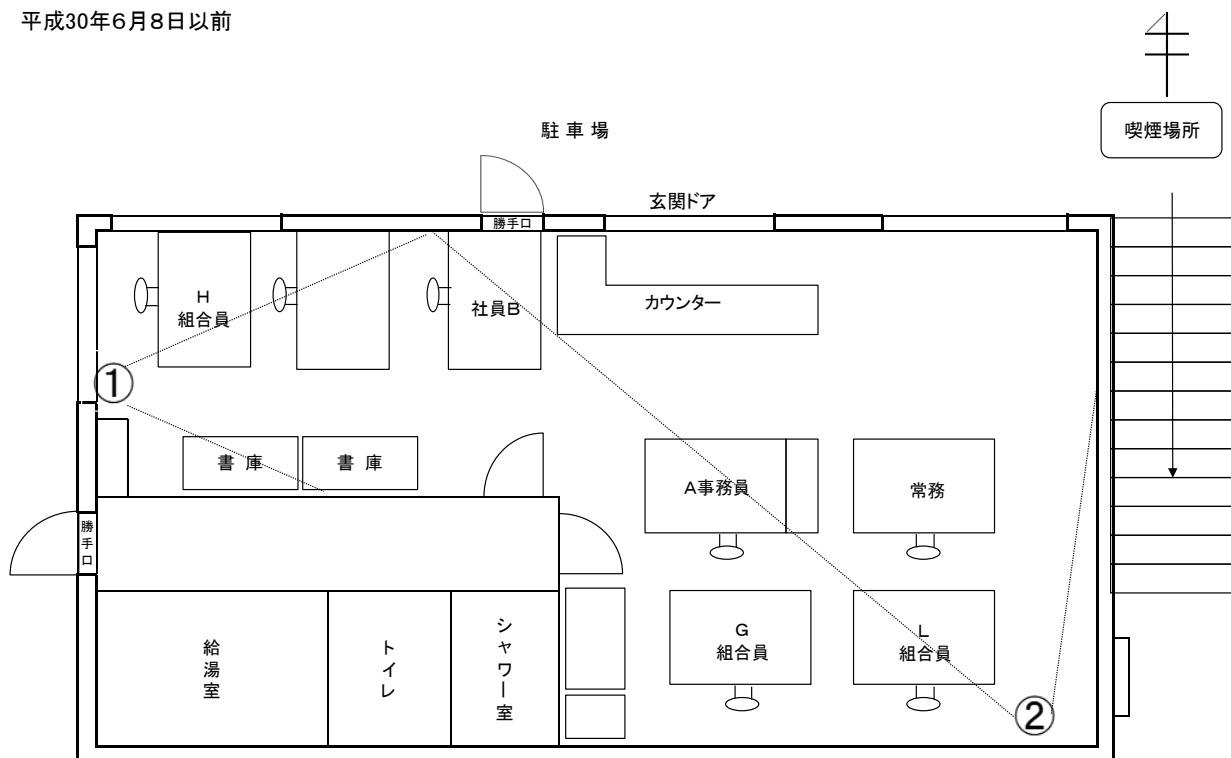
以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年5月11日

大阪府労働委員会

会長 宮崎裕二 印

平成30年6月8日以前



※A事務員は、平成30年6月8日頃には、2階で勤務していた。  
 ※常務は、2階にも机があり、2階で勤務していた。

平成30年6月9日以降

