

命 令 書

申 立 人 X組合

被申立人 有限会社Y

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成30年3月16日、同年5月15日及び同年6月4日に申し入れた団体交渉事項のうち、申立人組合員A1の賃金減額の撤回、賞与の支給及び昇給について、必要な資料を開示するなどして申立人と十分に協議し、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が平成30年9月19日及び同年10月2日に申し入れた申立人組合員A1の同年7月期の賞与の支給に関する団体交渉に、速やかに、かつ、誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合から平成30年3月16日、同年5月15日及び同年6月4日に申し入れのあった団体交渉事項のうち、組合員A1の賃金減額の撤回、賞与の支給及び昇給について不誠実な交渉態度をとったこと並びに貴組合から同年7月19日、同年9月19日及び同年10月2日に申し入れのあった団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A2 殿

有限会社Y

代表取締役 B1

- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①被申立人有限会社Y（以下「会社」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A1（以下「A1」という。）の賃金減額の撤回、賞与の支給及び昇給などに関する第1回から第3回までの団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、A1の賞与及び昇給についての資料の提示や説明を拒否したこと、また、②その後、決裂を理由に団体交渉に応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に、③会社がA1の賃金を4割減額する旨の提案をし、その後も撤回に応じなかったこと及び④A1からの労働災害補償保険給付の申請に関し、会社が事業主記入欄への記入を拒否したことが同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成30年9月7日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

また、組合は、⑤A1の平成30年7月期賞与に関する団体交渉の申入れに対し、訴訟が係争中であることを理由に会社が拒否したことは、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月26日、申立事実及び請求する救済内容を追加した。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、賞与、給与などについての説明要求を拒否してはならず、資料を開示するなどして誠実に回答しなければならない。
- (2) 会社は、組合が申し入れた賃金減額、パワーハラスメント、労働災害等についての団体交渉を拒否してはならない。
- (3) 会社は、組合員であることを理由とする賃金減額等の不利益取扱いを行ってはならない。
- (4) 会社は、団体交渉を拒否することによって組合に対する支配介入を行ってはならない。
- (5) 会社は、組合が申し入れた平成30年7月期賞与についての団体交渉を拒否してはならない。
- (6) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 組合からの平成30年3月16日付け及び同年5月15日付け通知による団体交渉の申入れ並びに同年6月4日の団体交渉申入れに対する会社の対応は、不誠実な交渉態度に当たるか。また、同時に組合の運営に

- 対する支配介入に当たるか。（争点①）
- (2) 組合の平成30年7月19日付け団体交渉の申入れに対し、会社が同月30日付け「通知書」を送付して団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。（争点②）
- (3) 会社が、組合からの平成30年9月19日付け「団体交渉申入書」及び同年10月2日付け「団体交渉申入書」に対し、同月16日付け「通知書」を送付して団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。（争点③）
- (4) 会社が、平成30年3月29日の団体交渉において、A1の賃金の減額を通知し、その後も減額を撤回しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益な取扱いに当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。（争点④）
- (5) 会社が、A1の労災申請書事業主記入欄への記入を拒否したことは、組合員であることを理由とする不利益な取扱いに当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。（争点⑤）

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（令和元年12月26日）現在の組合員数は、143名である。

(2) 被申立人

ア 会社は、薬局の経営のほか、介護支援事業及び薬の配達を営む会社で、肩書地に事務所を有するほか、横浜、川崎に店舗を有しており、結審日現在の従業員数は、74名である。

本件申立時における会社の取締役は、B1 会長兼社長兼代表取締役（以下「B1 会長」という。）、B2 代表取締役（以下「B2 前社長」といい、社長に就任していた期間は「B2 社長」という。）、B3 取締役（以下「B3 取締役」という。）、B4 取締役（以下「B4 取締役」という。）及びB5 取締役（以下「B5 取締役」という。）の5名である。

イ B1 会長は、会社の設立当初から代表取締役を務め、平成24年11月にB2が代表取締役兼社長に就任してからは会長を兼任するよう

になり、会社の代表取締役はB 1 会長と 2 名になったが、後記 2 (6) 記載のとおり、平成27年11月15日、B 2 社長は社長を解任された。

なお、B 2 前社長は、B 1 会長の長男であり、B 3 取締役は長女である。また、B 4 取締役はB 2 前社長の妻であり、B 5 取締役はB 2 前社長の従姉に当たる。

2 A 1 の組合加入までの経緯

(1) A 1 の労働条件等

ア A 1 は、平成26年 9 月 2 日、会社の採用面接を受けた。同面接は、B 2 社長及びB 6 事務長（以下「B 6 事務長」という。）が行った。その際、会社からA 1 に事務長補佐の業務に従事してほしい旨の説明があった。

イ 平成26年 9 月 11 日、会社とA 1 との間でA 1 の採用を同月22日とする労働契約が締結された。契約書に記載されていたA 1 の労働条件は、以下のとおりである。

「採用日 平成26年 9 月 22 日

従事する業務 当面 1 年間余事務幹部として必要な研修を行う。

期間の定めなし

試用期間 3 か月

就業場所 本部事務局（略）

賃金（月額） 基本給 160,000円

職能給 50,000円

精勤手当 10,000円

調整給 80,000円

合計 300,000円

賃金締切日及び支払日 毎月20日締め 当月末日支払い（支払日当日が会社休業日の場合は、その前日）

賞与 あり

（その他略）

ウ 会社の就業規則第46条によれば、従業員に対する賃金の決定、昇給及び賞与等の支給は、別に定める賃金規程によるものとされており、賞与に関する規定は以下のとおりである。

「（賞与）

第24条 賞与は固定賞与と評価賞与とで構成する。

（固定賞与）

第25条 固定賞与は、毎年7月および12月に支給する。

2 前項各期の固定賞与は原則、基本給を基礎とする。

3 固定賞与額は賃金の支払い形態に基づき以下の通りとし、これに各従業員の算定期間における勤務成績等を勘案して決定する。

完全月給者・・・基本給×2ヶ月

日給月給制・・・基本給×1.5ヶ月

【算定期間】 7月 前年11月21日～当年5月20日

12月 当年5月21日～当年11月20日

4 (略)

(評価賞与)

第26条 評価賞与は、決算期における会社の状況に応じて支給する。

2 評価賞与の額は支給原資（決算期の業績対応を基本）に基づき、各従業員の人事評価結果に応じて支給する。

3 評価賞与の支給時期は原則10月とするが、決算処理および人事評価結果等の都合で変動することがある。

4 評価賞与は会社の業績によるものであるため、原則、支給の有無等を決算後の会議等で公表する。」

(2) A1の就労状況

A1は、平成26年9月22日、会社二子薬局センター店で勤務を開始したところ、同年10月頃、会社の組織改革として、事業部制の導入及び経営企画室の設置を提案した。同年12月22日、A1は、会社の本部がある二子薬局溝の口店に配属され、B2社長の補佐等の業務に従事した。

(3) 会社の体制変更

ア 会社は、平成26年10月25日に取締役会を開催し、事業部制の導入及び経営企画室の設置を決定した。ただし、経営企画室を設置する時期や経営企画室長にA1が就任することについての決定は先送りされた。

なお、会社は、いわゆる特例有限会社であり、取締役会は法定の設置機関ではないが、会社においては、取締役の会議を「取締役会」と呼んでいた。

イ 会社は、平成26年10月27日に経営管理体制整備プロジェクト会議

を開催した。同会議にはB 1 会長、B 2 社長、B 6 事務長及びA 1 が出席し、経営企画室を設置すること及びA 1 の試用期間が終了した後同室長に同人が就任することを決定した。

ウ 会社は、平成27年3月20日に取締役会を開催し、経営体制の変更について協議した。この取締役会においてB 1 会長は、A 1 が作成した原案では経営企画室が取締役よりも上位に位置付けられていたことから、組織上の位置付けがおかしい旨の発言をした。

これに対してA 1 は、「会長には発言権はない。」、「代替案がなければ採決してほしい。」旨の発言をするなどのやり取りが行われたが、結局、原案が了承され、翌日の21日付けで経営企画室を設置することを決定し、同月21日、同室長にA 1 が就任した。

A 1 は、自らの賃金について、各薬局の責任者である管理薬剤師の平均賃金と同程度の水準にしてほしい旨をB 2 社長に伝え、B 2 社長はこれを承認した。これにより、A 1 の調整手当が8万円から28万7,500円に増額されるとともに、精勤手当10,000円が減額されたことによりA 1 の賃金の月額は30万円から49万7,500円に増額となった。

エ A 1 は、平成27年4月14日、会社の経営管理体制を変えていくためにやるべきことや、その工程を経営管理体制整備スケジュールとしてまとめた。同スケジュールでは、会社の各事業における従業員の業務を一覧にし、新人事制度の導入や、取引先の見直し、従業員の配置転換の実施などにも言及していた。

A 1 は、このスケジュールの作成に当たり、会社の従業員から業務について聞き取りを行うなどした。その過程でA 1 は、従業員から労働条件に関する様々な要望を聞いたことから、過半数代表を通じて意見書を会社に提出する方法があると従業員に助言した。

オ 平成27年4月17日、会社において従業員過半数代表（以下「過半数代表」という。）が選出された。

カ B 1 会長は、B 2 社長及びA 1 が会社の組織を急激に変えようとしていることに危機感を覚え、平成27年10月18日に取締役会を開催し、事業部制の導入及び経営企画室の設置を白紙にする旨の決定をした。

なお、この取締役会にB 2 社長及びB 4 取締役は出席していなかったが、会社の取締役の過半数に当たる3名が出席し、上記決定はなされた。

(4) B 1 会長の発言

前記(3)カのとおり、取締役会で事業部制の導入及び経営企画室の設置を白紙にしたことについて、平成27年10月20日、B 2 社長はB 1 会長との間で口論となった。その場には、A 1 のほか従業員2名がいた。そこで、B 1 会長はA 1 に対し、「会長は発言権はないし、何も言っちゃいけませんと言って私の発言権を取った。」、「会長というのはお飾りですと言われた。」、「丈夫屋に来てもらったことは悪いことだとは思っていないが、やり方がまずかった。」、「B 2 社長の方の意見だけを聞こうとした。」、「あなたたち(B 2 社長とA 1)にそのまま任せたくない。」などと発言した。そして、その際のA 1 の態度について以下のやり取りがあった(このやり取りにおけるB 1 会長の一連の発言を、以下「B 1 会長発言」という。)

A 1 にやけてとか、そこまで言われてしまうと、僕の顔の表情まで非難されると。

B 1 会長 でも、あなたも気をつけた方がいいわよ。人が一生懸命話をしているときに。

A 1 はい。

B 1 会長 ね、ああいう顔つきはないよ。普通の人。それ言われたのは、逆に幸せだと思ってちょうだい。気をつけてよ、これから。

A 1 ■■なんですね(笑)

B 1 会長 気をつけてください。すごい失礼だから。そうじゃないと世の中の人に、逆に言ったらね、下手したら殺されちゃうかもしれないよ。

A 1 「殺す」っていうのは■■■(笑)

B 1 会長 いやいや、殺されちゃうことだってあると思うよ。やっぱり。

A 1 不的確な表現。

B 1 会長 相当頭来て、違う、頭来てたらね、相当頭来てたらね、やられちゃうかもしれない、そういうねえ、物言いと仕事は。私は、やっぱり、親身になって相手が訴えているときは、その人の気持ちに沿って行動すべきだと思うの。

A 1 おっしゃるとおりです。 」

(5) A 1 の在宅勤務

A 1 は、B 1 会長発言を理由に同会長とは接触したくない旨を B 2 社長に申し入れ、平成27年10月21日から同社長の承諾を得て在宅勤務となった。

(6) B 2 社長の解任

B 2 社長は、平成27年11月15日、取締役会で、社長を解任された。また、同日、B 1 会長が社長に就任し、会長と兼任することとなった。

(7) 従業員過半数代表からの要望

ア 過半数代表である B 7 は、平成27年12月 8 日、ファクシミリにより、会社に対し、同年11月27日付けの要望書（以下「過半数代表要望書」という。）を送付した。同要望書には、①給与は毎月一定期日に、正確な金額で、銀行振込にて支給すること、②評価基準に基づいた昇給額の決定、③完全週休 2 日制の実施など、14項目の要望事項が記載されていた。また、備考欄には「平成28年 1 月30日までに、文書にて、ご回答くださるよう、お願い致します。なお、期日までに回答頂けない場合は、労働組合等を通じて、団体交渉を要求する予定です。」と記載されていた。

イ 後日、B 1 会長は、過半数代表要望書の提出に A 1 が関与しているという話を従業員から聞いた。

ウ 会社は、過半数代表要望書に対し、平成28年 1 月30日付け「回答書」（以下「28. 1. 30会社回答書」という。）を送付した。

同回答書の冒頭には、「創業以来初めての要望書の提出であり、また、貴殿が記述した文章ではなく貴殿は送付したくなかったとのお話もあって、署名された従業員の真意に基づくものかどうか必ずしも判然としない部分もありましたので、いささか戸惑いもありました」とあり、概ね下記のとおり回答が記載されていた。

(ア) 給与の支給方法

給与は、賃金規程第 7 条第 3 項に基づき毎月月末までに支給しており、口座引き落としの予定は月末を基準にしていきたい。

また、銀行振込みについては現在規定が存在しないが、実施する方向で検討する。給与計算の間違ひについては、正確で効率的な給与計算が可能となるよう、システム化、合理化を前向きに検

討していく予定である。

(イ) 評価基準に基づいた昇給額の決定

評価基準の導入に向けて、より透明性・納得性の高い人事考課を実施していきたい。ただ、それなりの準備検討期間が必要であり、全社的な経営体制の見直しの中で進めていきたい。

(ウ) 完全週休2日制の実施

会社の休日は完全週休2日制である。また、休みが少ないとの指摘については、弊社の規定によれば少ないとはいえない。

なお、会社は、その他の要望事項についても、検討する、ご要望として承るなどの回答をした。

(8) A1が組合に加入するまでの経緯

ア 会社は、平成28年1月4日、A1に対し、「ご連絡」と題する電子メールを送信し、B2前社長がA1に指示した在宅勤務を解除し、同月7日から出勤するよう命じた。

イ A1は、平成28年1月7日、会社に出勤し、B1会長と面談した。この面談で、B1会長はA1に対して、経営企画室を廃止したこと、今後は調剤事務、ケアマネージャー、配送のいずれかの業務に従事してほしい旨提示した。そして、賃金を調剤事務担当者並みに引き下げるとの話をした。

これに対し、A1は、B2前社長とこれまでの業務を続けるか、あるいは、事務長職に従事させてほしい旨を述べ、また、賃金の引下げについては抗議した。

A1は、B1会長から「検討するので、今日は帰っていい。」と言われたので、午前10時頃退社した。

なお、A1は、薬剤師及びケアマネージャーの資格は有しておらず、自動車運転免許も保有していない。

ウ 会社は、平成28年1月22日、A1に対して「提案書兼解雇予告通知書」を交付した。同文書には、会社とA1との間の労働契約を平成28年2月1日をもって合意解約すること、その際、再就職支援金として150万円を支払うという会社からの提案が記載されていた。また、同年1月29日必着で合意書を提出できない場合には就業規則第20条第5号を根拠に解雇する旨記載されていた。解雇理由には、「貴殿の配属先であった経営企画室の廃止に伴い、貴殿に遂行していただく職務が消滅し、他の職務に転換させることも困難であるため。」

と記載され、配転可能性について、「当社としましては、①調剤事務、②ケアマネージャー、③配送業務の3つを検討しましたが、現在①～③いずれも当社に空きがなく、空きがでる予定もないうえ、平成28年1月7日の面談において、貴殿も3つの職種は自分にはできない、また配転となった場合給与が下がる点についても受け入れられないと明確に拒絶されました。

貴殿からは、④都筑店においてB2取締役とともに業務を行うか、⑤事務長の代わりを務めることをご要望いただきましたが、④は具体的にどのような業務を想定されているのかわかりかねるものの、当社では平成27年12月の社長交代に伴う経営の立直しを喫緊の課題と認識しており、当面貴殿に遂行していただくような新たな業務に取り組む予定はないこと、また、⑤については現在の事務長が退職する予定もなく、代わりに貴殿をその職に就かせることはできかねることから、いずれも貴意には沿いかねるとの結論に達しました。」と記載されていた。

エ 会社は、平成28年2月1日、上記「提案書兼解雇予告通知書」に記載した期限までにA1から連絡がなかったことから、A1を解雇した。

オ A1は、平成28年7月28日、上記解雇が無効であるとして、横浜地方裁判所に労働契約上の地位を有する旨の確認の訴え（以下「解雇訴訟」という。）を提起した。解雇訴訟は、平成30年3月15日の和解期日において、被告である会社がA1の請求を認諾したことで終結した。認諾の際、被告の代理人であるB8弁護士（以下「B8弁護士」という。）が、A1に対し、平成30年3月19日から出勤するよう発言したところ、A1の代理人であるX5弁護士（以下「X5弁護士」という。）が、復職後の業務内容の協議もされていない状況で出勤することはできないため、出勤日についても労使間で協議すべきである旨述べた。

カ A1は、平成30年3月15日、組合に加入した。

なお、会社には労働組合は存在せず、A1以外に組合員は存在しない。

3 組合加入以降、本件申立てまでの経緯

(1) 第1回団体交渉（平成30年3月29日開催）の状況

ア 組合は、会社に対し、平成30年3月16日付け「団体交渉申入書」（以下「30.3.16申入書」という。）を送付した。同申入書には、A1が組合に加入した旨、A1の労働条件を議題とする団体交渉を申し入れる旨記載されていた。

イ 会社は、30.3.16申入書に対し、平成30年3月23日付け「通知書」（以下「30.3.23通知書」という。）を送付した。同通知書には、団体交渉の日時について、平成30年3月29日の10時から12時まで、出席人数は、双方4名としたい旨記載されていた。

ウ 組合と会社は、平成30年3月29日、第1回団体交渉を行った。

同交渉には、組合側からは、A1、A3特別執行委員（以下「A3特別執行委員」という。）及びA4特別執行委員（以下「A4特別執行委員」という。）の3名、会社側からは、B3取締役、B6事務長、B8弁護士及びB9弁護士（以下「B9弁護士」という。）の4名が出席した。この団体交渉において、概ね以下のやり取りが行われた。

(ア) 復職後の労働条件について

会社は、団体交渉の冒頭で、組合に対し、「労働条件通知書」を提示した。同文書には、「従事すべき業務の内容」として、次のとおり記載されていた。

- 「1 事務長の本部事務局業務補佐（医療機関への営業、行政庁への各種報告・申請等）
2 本部事務局から各店舗への医薬品・物品・書類等の配達
3 各店舗間の医薬品・物品・書類等の配達
4 各店舗における受付・販売・清掃・棚卸等
5 各店舗から患者宅への医薬品等の配達
6 その他会社が指示する業務」

また、「賃金」については、次のとおり記載されていた。

「賃金	1 基本賃金	月給制	基本給	(160,000円)
			職能給	(50,000円)
			精勤手当	(10,000円)
			調整給	(80,000円)
			合計	(300,000円)

2から8まで（略）」

会社は、労働条件通知書により、復職日は平成30年4月2日と

し、復職後は、会社が指示する業務として、まずは調剤事務に従事してほしい旨説明した。また、A 1 の賃金について、復職後 3 か月間は、現在の賃金を維持し、3 か月後に、10万円程度減額し、半年程度様子を見て、最終的な A 1 の賃金は30万円になる旨説明（以下、この会社の提案を「本件賃金減額」という。）した。本件賃金減額の理由として、① A 1 が経営企画室室長に就任した際に調整手当を増額したが、同室を廃止したことに伴い同室長の職がなくなったこと、②同室を廃止後、2年半程度賃金を補償してきたこと、③他の従業員とのバランスも考慮しなければならない旨を会社の組織図及び給与情報一覧表を提示して説明した。

これに対し組合は会社に対し、本件賃金減額は不利益変更であるため同意できないと回答し、さらに、経営企画業務という仕事自体はあるのだから、A 1 を同業務や事務長の補佐などの業務に従事させるよう提案した。

組合の提案に対し会社は、A 1 をどのような業務に従事させるかは会社の人事権の範囲であり、A 1 には調剤事務に従事してほしい旨回答した。

(イ) 職場の安全配慮義務

組合は前記 2 (4) の B 1 会長発言において、同会長が「周りのみんなに殺される。」と発言したとし、このことで A 1 が非常に危険を感じているので、職場の安全対策を求め、同会長と A 1 が接触しないように同会長と A 1 の勤務場所を分離すること、それができないのであれば A 1 を在宅勤務にすることを提案した。

これに対し、会社は、職場が危険であるとする前提がないと述べるとともに、解雇訴訟において B 1 会長発言の録音データの反訳を提出しているのを読んでほしいと述べた。そして、勤務場所の分離や在宅勤務については、B 1 会長と接触することなく業務を行うことは困難であり現実的ではないこと、在宅勤務は平成28年1月4日に解除しており、組合の提案には応じられない旨回答した。また、組合は、B 1 会長発言の撤回及び謝罪を要求したことから、会社は、その要望は検討すると回答した。

(ウ) 解雇期間中の賞与

組合が、解雇期間中（平成28年2月1日から平成30年4月1日まで）の賞与（以下「解雇期間中の賞与」という。）のうち、固

定賞与についてはバックペイとして支払うよう要求したところ、会社は、解雇期間中の賞与については解雇訴訟における請求内容に含まれていないため、訴訟で争ってほしいと述べた。

また、組合は、評価賞与については平均的な評価を基に支払うよう求めた。これに対しても、会社は「それは裁判でやってください。」と述べた。

(エ) 解雇期間中の昇給

組合は、A 1 が解雇されていた期間に昇給の機会（以下「解雇期間中の昇給」という。）があったか、あったのであれば、他の従業員の昇給の平均額を示すよう要求した。

これに対し会社は、賃金規程を見れば定期昇給という規定はないことが分かる旨、昇給を行うことはあるが、全員を対象とはしていないと回答した。また、会社は解雇期間中の昇給については、法的請求権はないと思うと答えた。そして、昇給の平均額については、現時点では回答できないため、改めて要求事項を書面で提出してほしい旨を述べた。その上で、昇給については、請求権として成り立つのであれば訴訟でやってほしい、団体交渉事項としては受け付けるが、「平行線だと思いますよ。」、「議論をしたとしても妥結には至らないんじゃないですか。」と述べた。そして、定期昇給を団体交渉事項とするのであれば、要望書を提出してほしい旨回答した。

(オ) 私物の返還

組合が、A 1 の私物である書籍、文房具、USBメモリー等の返還を要求したところ、会社は、A 1 の私物が具体的に特定されていなければ回答のしようがないとしつつ、何があるかはA 1 の復職時に確認すると回答した。

なお、A 1 の復職後に会社が私物を確認したところ、A 1 が会社にあるとした私物は確認できなかったと主張している。

(2) 第1回団体交渉後のやり取り

ア 組合は、会社に対し、平成30年3月30日付け「要求書」（以下「30.3.30 組合要求書」という。）を送付した。同要求書には、①賃金減額案の撤回、②解雇期間中の固定賞与の支払、③他の従業員に対する評価賞与の支給実績の開示、④全従業員の昇給実績の開示、⑤B 1 会長の謝罪と発言の撤回、⑥職場の安全を保障するなどの配慮を要求する旨記

載があった。

イ 会社は、組合に対し、平成30年3月30日付け「通知書」（以下「30.3.30会社通知書」という。）を送付した。同通知書には、B1会長発言の録音の反訳（前記2(4)）を記載の上、B1会長の発言は、「聞き手の表情や言い方、仕草によって、相手は激高することがあり、世の中には様々な人がいて、人によっては最悪の場合殺されてしまう可能性すらあるのだから、その人の気持ちに沿って行動した方がよい、という趣旨」で、A1に対し、世間一般的な注意をしたにすぎず、「周りのみんなに殺される。」等の発言をした事実はない旨記載されていた。また、A1が何らかの抽象的な不安を覚えたのであれば、B1会長発言を撤回し、今後、B1会長発言に類するような発言をしないことを約束する旨記載されていた。

ウ 組合は30.3.30会社通知書に対し、平成30年4月4日付け「回答書」（以下「30.4.4組合回答書」という。）を送付し、B1会長発言における「殺されちゃう」などの言葉は、「相手に脅威を与える目的の発言であることは明白」であり、会社は、これら暴力的な表現の脅威に目をつむり、世間一般的なものとしているが、「これは事実を隠蔽するものである。」として、B1会長に謝罪を要求した。

エ 組合の要求に対し、会社は、平成30年4月6日付け「回答書」（以下「30.4.6会社回答書」という。）を送付した。同回答書には概ね以下のとおり記載されていた。

(ア) 本件賃金減額の撤回要求

賃金の激変緩和措置として、平成27年10月から平成30年3月までの2年6か月もの長期間にわたり、同水準の賃金を支払い続けていること、平成30年6月までの3か月間も同水準の支払を継続し、その後、10万円の減額後、さらに、6か月後に10万円を減額し、月額30万円に戻すという措置を講じており、経営企画室廃止から3年もの間賃金を補償していることから、A1が被る不利益に対して必要かつ十分すぎる配慮をしており、賃金減額の撤回には応じかねる。

(イ) 解雇期間中の固定賞与の支払

固定賞与は、原則、基本給を基礎に、勤務成績を勘案して決定するが、A1は、賞与の対象期間に勤務実績が存在しないこと、他の従業員と比較にならない十分な賃金水準を補償しており、例外的事情に該当することから、A1に法的な賞与請求権は存在しない。

(ウ) 評価賞与の支給実績及び全従業員の昇給実績の開示

開示の必要性がないこと、従業員のプライバシーに関する事項であることから、要求には応じられない。

なお、会社の従業員全員が定期昇給しているという事実はないため、A1に法的な昇給請求権は存在しない。

(エ) 職場の安全に係る組合要求

組合の要求については、30.3.30会社通知書のとおりである。

オ A1は、平成30年4月2日、復職した。同日から同月26日まで二子薬局溝の口店において勤務し、開店準備、店舗清掃、患者からの処方箋の受付、他店舗への薬の配達の業務に従事していたが、同月27日から5月30日午前中まで年次有給休暇を取得し、その後は、出勤していない。また、A1は、川崎市に所在するZ1クリニックを受診し、5月16日付けで病名「適応障害」、「自宅療養を要す」旨の診断を受けた。その後継続的に同クリニックを受診し、令和元年9月6日付けで、「令和元年12月末まで自宅療養を要す」旨の診断を受けている。

カ 組合は、30.4.6会社回答書に対し、平成30年4月10日付け「団体交渉申入書」（以下「30.4.10申入書」という。）を送付した。同申入書には、概ね以下のとおり記載されていた。

(ア) 本件賃金減額の撤回要求

A1が、経営企画業務、店長補佐業務、事務長職又はこれに準じる職などに就くことは可能であるにもかかわらず、会社の都合でこれらと異なる業務に従事させている以上、A1の同意なく賃金を引き下げることは許されず、30.4.6会社回答書に記載がある会社の主張は根拠がない。

(イ) 解雇期間中の賞与

解雇訴訟における和解期日調書では、原告A1は被告会社に対し、賃金規程と解雇期間中の賞与の支給実績の開示を求めること、その後に請求を拡張する予定であると記載されている。

賞与の対象期間については、A1は会社の解雇によって勤務できなかったことから、会社は固定賞与を無条件に支払うべきである。

(ウ) 評価賞与の支給実績の開示

賞与の対象期間については、A1は、会社の解雇によって勤務

できなかつたことから、会社は他の従業員の支給実績を勘案して金額を決定の上、評価賞与を支払うべきである。

(エ) 全従業員の昇給実績の開示

すでに解雇訴訟において、給与一覧表が開示されており、昇給の一覧表も個人名を伏せて開示すればプライバシーの問題はない。

キ 会社は、組合に、平成30年4月17日付け「通知書」（以下「30.4.17通知書」という。）を送付した。この文書で会社は、会社と組合の見解に乖離があるため、改めて会社の見解を整理した回答書を送付するので、これを前提に協議に臨むことが適切であること及び同月27日までに回答書を送付するので、団体交渉の日程を同年5月7日以降にしてほしいと通知した。

ク 会社は、平成30年4月27日付け「回答書」（以下「30.4.27会社回答書」という。）を送付した。同回答書には、概ね以下のとおり記載されていた。

(ア) 請求認諾の法的効果について

組合は和解期日調書を引用して主張しているが、請求認諾は、訴訟物である請求権それ自体の存在を認めるものであり、請求を認める前提とならない他の請求原因事実についてまで認諾した側が認めるものではないため、その点を理解して主張してほしい。

(イ) 30.4.4組合回答書について

B1 会長発言に関する対応は、30.3.30会社通知書で発言の撤回及び今後そのような発言をしないことを約束している以上、措置としては十分であるため、謝罪要求には応じられない。

(ウ) 30.4.10申入書について

組合が提案したA1が従事し得る業務は、使用者側の専権事項であることから組合の要求には応じられない。また、賃金減額案の撤回要求については、30.4.6会社回答書に記載したとおり応じられない。

(エ) 評価賞与の支給実績及び全社員の昇給実績については、30.4.6会社回答書のとおり、法的請求権が存在しないことから、組合の要求には応じられない。

(3) 第2回団体交渉（平成30年6月4日開催）の状況

組合は、会社に対して、平成30年5月15日付け「団体交渉申入書」（以下「30.5.15申入書」という。）を送付した。同申入書には団体交

渉の議題として、①賃金減額案、②解雇期間中の賞与（固定賞与）、③評価賞与の支給実績及び全従業員の昇給実績、④A1の現在の担当業務が記載されていた。

ア 組合と会社は、平成30年6月4日、第2回団体交渉を行った。

団体交渉には、組合側からは、A3特別執行委員、A4特別執行委員及びX5弁護士の名が、会社側からは、B3取締役、B6事務長、B8弁護士及びB9弁護士の4名が出席した。

冒頭、組合は、本件賃金減額及び解雇期間中の賞与について、30.4.27会社回答書に記載されている会社の回答に変更はあるか尋ねたところ、会社は、「書面で回答している通りです。」との回答を繰り返した。具体的な組合と会社のやり取りは、概ね以下のとおりである。

(ア) 解雇期間中の賞与について

組合が、全従業員の評価賞与の支給実績の開示及び全従業員の昇給実績の開示ができない根拠は、A1には法的請求権が成立しないことでよいか尋ねたところ、会社は、「書面で書いてある通りです。」と述べた。また、全従業員の昇給実績を開示すれば従業員のプライバシー侵害の可能性もあり、応じられない旨回答した。会社の回答に対し組合は、個人名を黒塗りにし、金額だけ出す方法を提案したところ、会社は、解雇訴訟で会社が証拠として提出した実名入りの給与一覧表を組合が保有しており、黒塗りにしても個人の特定はできるため、組合の提案には応じられないと回答した。

会社の回答に対して組合は、増額した分のみでよいので、全従業員のうち昇給した人数及び昇給しなかった人数を開示し、昇給した人はいくら昇給したかを開示するという案を提示したところ、会社は、それでも、プライバシーの侵害が生じる可能性があるため、持ち帰って協議する旨回答した。また、解雇期間中の賞与の実績について、会社がプライバシーの問題を理由に開示を拒否したことから、組合が、支給人数及び平均額の開示はどうかと提案したところ、会社は、「検討する。」と回答した。これに対し、組合が、「交渉がしたい。」、「この場で詰められるところは詰めましょう。」と求めたところ、会社は、「詰められない。」、「開示の方向性をこの場で合意するという義務はありませんので。」

と答えた。組合は、「この場で会社の懸念を表明してそれに対してどういう工夫ができるか詰めればよい」旨述べたが、会社は検討して回答すると述べた。これに対し組合は、「回答できる問題を持ち帰られたら交渉の実が上がらない」旨述べたところ、会社は、「なんでこの場で回答しなくちゃいけないんですか。」と述べた。

(イ) A 1 の労災申請

組合は、会社に対して、A 1 が復職後に体調を崩して自宅で療養している原因は、解雇されて復職するまで2年程辛い思いをしていたこと、復職後にA 1 の賃金を減額する旨提案されたこと及び復職後に清掃業務や薬の配達といった当初の労働契約の内容とは異なる業務に従事させられた上に、嫌がらせのような仕打ちを受けたことによるストレスに原因があるとして、労働者災害補償保険給付の申請（以下「本件労災申請」という。）に協力するよう求めた。

これに対し会社は、本件労災申請の話を進める前提として、A 1 の医療情報の開示に同意すること及びA 1 の主治医との面談を要求した。

組合は、団体交渉の席上で次回団体交渉を申し入れ、第3回団体交渉を平成30年6月26日に開催することで合意した。

(4) 第2回団体交渉期日における組合の要望に対する会社の回答

会社は、組合に対し、平成30年6月25日付け「通知書」（以下「306.25通知書」という。）を送付した。同通知書には、概ね以下のとおり記載されていた。

ア 全従業員の昇給実績及び昇給人数の開示

組合の要望を受け、会社は再度検討したが、30.4.6会社回答書で記載したとおり、A 1 には法的な昇給請求権が成立しないため、全従業員の昇給実績及び昇給人数の開示はできない。

イ 固定賞与及び評価賞与の支給実績、支給人数・平均額の開示

A 1 には法的な請求権が成立しないため開示はできない。

ウ 会社からの要望

第2回団体交渉で、会社が組合に対して要望したA 1 の医療情報の開示、主治医との面談、初診日及び診察日の開示並びに離職票原本の返還又はその所在について回答を求める。

(5) 第3回団体交渉（平成30年6月26日開催）の状況

組合と会社は、平成30年6月26日、第3回団体交渉を行った。団体交渉には、組合側からは、A3特別執行委員及びA4特別執行委員の2名が、会社側からは、B3取締役、B6事務長、B8弁護士及びB9弁護士の4名が出席した。同団体交渉における組合と会社のやり取りは、概ね以下のとおりである。

ア 組合が、昇給実績、昇給人数の開示について、A1に法的な昇給請求権がないことから開示できないと会社が回答している根拠を尋ねたところ、会社は、法的な昇給請求権が成立しないことの立証は難しいため、組合から成立することを立証するよう述べた。

組合がこのことについて、説明はないのかとただしたところ、会社は、開示できない根拠は書面に記載しているとおりであると回答した。

イ 会社は組合に対し、今後の交渉の進め方について、電話やファクシミリを併用した事務折衝という形をとり、必要があれば団体交渉の申入れをしてほしいとの提案をしたところ、組合はこれに同意した。

(6) A1の労災申請に至る経緯

組合は、平成30年7月11日付け「回答書」（以下「30.7.11組合回答書」という。）を送付し、30.6.25通知書で会社が要望したA1の医療情報の開示について、A1のうつ病の発症の原因が会社の対応にあるため、会社の申出は断る旨回答した。

組合は、会社に対して、平成30年7月26日付け「診断書送付及び書類記入要請」と題する文書を送付した。同文書には、A1がうつ病を発症したとしたこと、うつ病の発症には業務起因性があると考えていることから本件労災申請をする旨、また、申請関連用紙の事業主記入欄に記入の上、「傷病手当金請求書」は健康保険組合に、「療養補償の費用請求書」及び「休業補償給付支給申請書」は組合に返送するようお願いする旨記載されていた。

なお、上記請求書ないし申請書の「災害の原因及び発生状況」の欄には「解雇が撤回されて復職後、配置転換、退職強要、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けたことにある。その後発症を自覚し、病院での治療を開始した。」と記載されていた。

その後、これらの書類が会社から返送されないため、組合は会社に

対して、平成30年8月24日付け「労災申請書の扱いについてのお願い」と題する文書を送付し、同月28日までに返送するよう求めた。

これに対し会社は、平成30年8月30日付け「書類のご送付について」と題する文書（以下「30.8.30文書」という。）を送付し、A1が退職強要、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けたという事実はないため、事業主記入欄への記入押印には応じられない旨回答した。

A1は平成30年9月26日、事業主記入欄を空欄としたまま、川崎北労働基準監督署に対して本件労災申請をした。

川崎北労働基準監督署は、平成31年3月1日、本件労災申請に対して不支給の決定をした。A1は、同月12日、不支給の決定を不服として、神奈川労働局に対して審査請求を行った。

(7) 本件申立てに至るまでの経緯

ア A1は、平成30年6月28日、会社に対して、解雇期間中の賞与のうち、固定賞与の支給を求めて、横浜地方裁判所に労働審判の申立てをした。会社は、労働審判員の指示に従い、横浜地方裁判所に対し、平成30年8月31日付け「回答書」を送付し、全従業員の固定賞与の支給実績を開示した。

イ 会社は、平成30年7月17日付け「通知書」を送付し、A1の賃金を平成30年7月分から漸次減額する予定であることを通知した。

これに対し組合は、平成30年7月19日付け「回答書」（以下「30.7.19組合回答書」という。）を送付して、本件賃金減額について団体交渉を申し入れた。

ウ 会社は、平成30年7月30日付け「通知書」（以下「30.7.30通知書」という。）を送付し、「本件団体交渉申入れについては、既に交渉は決裂しておりますので、改めての団体交渉申入れにつきましては拒否させていただきます。」「労働委員会ないし訴訟等のあらゆる手続がとられた場合にも、徹底的に争う所存でございます。」と回答した。また、同通知書には団体交渉の申入れを拒否する理由及び本件賃金減額の妥当性について、概ね以下のとおり記載されていた。

(ア) 団体交渉の申入れを拒否する理由

第1回団体交渉、30.4.6会社回答書及び30.4.27会社回答書で説明をしており、本件賃金減額について団体交渉で複数回議論されたこと、十分な論拠をもって本件賃金減額の撤回には応じられ

ない旨の回答をしている。

(イ) 本件賃金減額の妥当性

経営企画室が廃止されても経営企画業務及び事務長職の補佐等の業務が残るとというのが組合の主張であるが、①どのような業務体制を構築し、人員を配置するかは会社の専権事項である、②経営企画業務はなくても支障なく経営されていることから、不可欠なものではない、③事務長の補佐業務について補佐する対象である事務長の報酬額を大きく超えるものであり、補佐業務があることをもって賃金減額の根拠がないとする組合の主張は破綻している、④経営企画室長の職を新たに設置するに当たり、調整手当の増額という形で特別な対応をしていたのを元に戻すという対応をしているにすぎない、⑤経営企画室が廃止されてからもA1に賃金補償をしていることから、会社の判断は妥当である。

エ 組合は、平成30年9月7日、当委員会に対し本件申立てを行った。

4 本件申立て後の経緯

- (1) 組合は、会社に対して、平成30年9月19日付け「団体交渉申入書」（以下「30.9.19申入書」という。）及び平成30年10月2日付「団体交渉申入書」（以下「30.10.2申入書」という。）を送付し、平成30年7月期賞与を議題とする団体交渉を申し入れた。
- (2) これに対し会社は、平成30年10月16日付け「通知書」（以下「30.10.16通知書」という。）を送付し「団体交渉の申入れに対しましては、拒否の回答をさせていただきます。」と回答した。同通知書には、組合からの平成30年7月期賞与の請求に応じられない理由として、A1が復職してからの賞与対象期間内の勤務がわずか20日間にすぎないこと、稼働内容も期待する水準には達していないことから、会社は賞与支給を実施する決定をしておらず、A1は賞与請求権を有していないためと記載されていた。また、団体交渉を拒否する理由として解雇期間中の賞与については、横浜地方裁判所に係属中であり、実質的に内容は同一であること、神奈川県労働委員会に不当労働行為救済手続も係属していることから、平成30年7月期賞与については、これらの手続において解決したい旨記載されていた。
- (3) 横浜地方裁判所は、平成30年10月25日、労働審判の結果、会社がA1に対し、過去分の固定賞与に相当する額として128万円を支払う旨の解決案を示した。会社はこれに不服があるとして、異議の申立てをした

ため、訴訟手続（以下「賞与請求訴訟」という。）に移行した。

(4) 組合は、平成30年10月26日、平成30年7月期賞与に係る団体交渉で会社が拒否したことは、不当労働行為であるとして、当委員会に対し追加申立てをした。

(5) 横浜地方裁判所は、令和元年9月25日、賞与請求訴訟において、原告であるA1が請求した解雇期間中の固定賞与として、128万円及びこれに係る遅延損害金の支払を命ずる判決を言い渡した。

(6) 会社はこの判決に対して控訴を提起せず、控訴期間の経過によって同判決は確定した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（組合からの平成30年3月16日付け及び同年5月15日付け通知による団体交渉の申入れ並びに同年6月4日の団体交渉申入れに対する会社の対応は、不誠実な交渉態度に当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。）

(1) 申立人の主張

ア 本件賃金減額を議題とする団体交渉について

組合が、第2回団体交渉で本件賃金減額の撤回を要求したことに對し、会社は、書面を出しているからそちらをご覧くださいと述べるだけで、団体交渉での回答を拒否している。また、A1の復職後の労働条件について十分に協議しなかった。こうした会社の対応は、不誠実な交渉態度である。

会社は、3年前の資料を基準にその後の昇給を無視して本件賃金減額の正当性を主張して譲らなかった。こうした会社の対応は、労使間の協議と合意を否定するものであり、不誠実な交渉態度である。

イ 賞与・昇給を議題とする団体交渉について

組合が、賞与及び昇給の支給実績の開示を求めたことに對し、会社は法的請求権が存在しないという見解を主張するのみで、一切の開示に応じなかった。また、会社はプライバシーの問題を理由に開示を拒んだことから、組合は名前は黒塗りでもよい、人数と平均額のみでもよいと譲歩したが、会社は団体交渉において検討するとの回答に終始し、その後の文書回答においてもプライバシーの問題についての検討結果を一言も説明することなく、法的請求権が成立しないという従前の一方的な法的見解のみを理由に開示を拒否した。

こうした会社の対応は、不誠実な交渉態度である。

ウ 職場の安全配慮義務を議題とする団体交渉について

組合は、第1回団体交渉で、B1会長発言によって、A1が感じた危険に対する措置として、勤務場所の分離及び在宅勤務を要求したが会社はこれを拒否した。また、組合は、B1会長発言の謝罪及び撤回を要求したが、会社はこれも拒否している。

こうした会社の対応は、不誠実な交渉態度に当たる。

エ 私物の返還を議題とする団体交渉について

組合は、第1回団体交渉でA1の私物の返還を要求したところ、復職時に会社が確認することになった。それにもかかわらず、平成30年4月2日に復帰したA1が、B6事務長に対して、私物の返還を要求した際、B6事務長は分からないと回答し、その後、私物に関する回答はされなかった。また、B3取締役及びB6事務長は、私物が置かれていた本部で仕事をしており、私物について知っているはずにもかかわらず、両名は団体交渉において一切発言しなかった。

こうした会社の対応は不誠実な交渉態度に当たる。

オ 支配介入について

会社は、団体交渉を拒否することで組合の正当な活動を阻み、会社内での組合組織が拡大しないよう組織の弱体化を図っており、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 本件賃金減額を議題とする団体交渉について

会社は本件賃金減額について、第1回団体交渉で、経営企画室長への就任を前提として増額した調整手当について、経営企画室の廃止に伴い、他の従業員に合わせて調整手当の部分を段階的に減額することを説明している。また、本件賃金減額の理由について、会社は、A1の給与が他の従業員と比較して突出して高いこと、経営企画室の廃止に伴い増額した調整手当を支払う根拠がないこと、経営企画室廃止後も3年間賃金を補償し、A1に配慮していることなどについて、第1回団体交渉及び文書で説明したが、組合は、一方的な不利益変更であることを理由に撤回を求めた。

このように、組合は、会社の譲歩やA1の会社における勤務実績、貢献度等を一切考慮することなく不利益変更以外の他の論拠を示したり、譲歩した対案を示したりすることはなかったことから、組合の交渉態度こそが不誠実である。

イ 賞与・昇給を議題とする団体交渉について

組合が、第1回団体交渉及び30.3.30組合要求書で、賞与及び昇給の支給実績の開示を要求したことに対し、会社は、法的な賞与請求権及び昇給の請求権が成立しないことから開示には応じない旨文書で回答した。第2回団体交渉で同様に開示を要求されたため、会社は文書及び団体交渉で再度説明している。具体的には、賞与の支給実績の開示については、会社は持ち帰り検討した結果、法的請求権が存在しない以上、開示はできない旨文書で回答したものである。また、昇給実績の開示について、会社はプライバシーの問題を検討する必要がある。そして、検討した結果、法的請求権が成立していないため、プライバシーの問題に立ち入るまでもなく、開示の必要はないと判断し、その旨文書で回答したものである。

したがって、こうした会社の対応は、不誠実な交渉態度には当たらない。

ウ 職場の安全配慮義務を議題とする団体交渉について

組合が第1回団体交渉で提案した勤務場所の分離及び在宅勤務について、会社は応じられない理由を説明している。また、B1会長発言の謝罪及び撤回については、第1回団体交渉及び30.3.

30会社通知書で反訳を示した上で危険がないことを説明し、発言を撤回し、今後同会長発言に類する発言をしないことを約束している。

したがって、こうした会社の対応は、不誠実な交渉態度には当たらない。

エ 私物の返還を議題とする団体交渉について

A1が復職した平成30年4月2日に私物を確認したところ、A1の私物と思われるものは存在しなかったため、その旨A1に告知している。組合が主張している書籍等の大量の私物については、すべて引き出しに収まると思えず、思い違いをしているものと思料する。

オ 支配介入について

会社は、誠実に団体交渉に応じてきたものであり、会社の行為が組合の活動を阻害し、組織の弱体化を生じさせるようなものと評価されるいわれはない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件団体交渉における会社の対応

本件団体交渉における会社の対応について、組合は、不誠実な交渉態度に当たるとともに、組合の運営に対する支配介入に当たると主張し、他方会社は、組合の交渉態度こそ不誠実であり、会社は組合の要求に対しては説明を尽くしているから、会社の対応は不誠実な交渉態度及び組合の運営に対する支配介入には当たらない旨主張するので、以下本件団体交渉における主たる議題ごとに会社の対応について判断する。

(ア) 本件賃金減額について

- a 前記第2の3(1)ウで認定したとおり、会社は、第1回団体交渉において、本件賃金減額の提案内容について、A1の復職後3か月間は、現在の賃金を維持し、その後、段階的にA1の賃金を減額し、最終的なA1の賃金は30万円になる旨を説明している。そして、本件賃金減額を提案する理由については、A1が経営企画室長に就任した際に調整手当を増額したが、同室を廃止したことに伴い同室長の地位がなくなったこと、同室の廃止後、2年半程度賃金をA1に補償してきたこと、他の従業員とのバランスを考慮する必要があることを説明している。
- b これに対し、組合は、前記第2の3(1)ウ及び(2)カで認定したとおり、第1回団体交渉及び30.4.10申入書で、本件賃金減額は不利益変更であるため同意できないと回答するとともに、経営企画業務自体は存続するので経営企画業務や事務長の補佐などの業務にA1が従事すること、さらに、「店長補佐業務」、「事務長職ないしはこれに準じる職」などの業務にA1が従事することが可能であると提案している。

組合の提案に対し会社は、前記第2の3(1)ウ、(2)エ及びクで認定したとおり、第1回団体交渉で、A1を「どのような業務に従事させるかは会社の人事権の範囲」とのみ回答し、組合の提案には全く答えておらず、その後組合に交付した30.4.6会社回答書及び30.4.27会社回答書の内容も、第1回団体交渉で説明した内容とほぼ同様のもので、組合の提案については全く触れられていなかった。さらに、第2回団体交渉においても、組合は、前記第2の3(3)アで認定したとおり、会社の見解を改めてただしたが、会社は、「書面で回答している通りです。」と繰り返し述べるだけで、組合の提案に対する回答はなかった。

c 本件賃金減額は、A 1 の賃金を復職後 9 か月程度で約 4 割も減額させるものであることからすれば、会社は賃金減額の必要性、相当性などについて十分に組合と協議を行う必要があった。

この点、組合は会社が賃金減額の理由として挙げた「経営企画室の廃止」を前提としたとしても、経営企画業務や事務長補佐業務などに A 1 を就かせることを提案しているのであるから、会社は組合の提案について十分に検討を行い、団体交渉の場で協議すべきであった。それにもかかわらず、会社がこの提案を検討し組合に回答しようという姿勢は、第 1 回団体交渉及び第 2 回団体交渉を通じて全くみられなかった。

d 会社は、組合が譲歩した対案を示すことをせず、本件賃金減額の撤回を求めているなどとして組合の態度こそ不誠実であると主張するが、上記のとおり、組合は、経営企画業務や事務長補佐業務に A 1 を就かせることを提案しており、本件賃金減額の撤回のみを要求しているわけではないから、会社の主張は採用できない。

したがって、本件賃金減額を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な交渉態度に当たる。

なお、会社は、30. 7. 30 通知書において、本件賃金減額について組合が要求した業務に就かせることができない理由などについて言及しているものの、その後の組合の団体交渉の申入れには応じておらず、組合との協議を行う会社の姿勢には全く変化がないので、このことによって、上記結論を左右するものではない。

(イ) 解雇期間中の賞与について

a 前記第 2 の 3 (1) ウ及び(2) エで認定したとおり、第 1 回団体交渉で、組合が解雇期間中の賞与の支払を求めたことに対し会社は、固定賞与については、第 1 回団体交渉で「訴訟で争ってほしい。」と述べ、30. 4. 6 会社回答書で賞与の対象期間に A 1 の勤務実績がないことなどから、法的請求権が成立しないと回答したことが認められる。これを受け組合は、前記第 2 の 3 (2) カで認定したとおり、30. 4. 10 申入書で、賞与の対象期間は会社の解雇により A 1 は勤務できなかったのであるから、固定賞与は無条件で支払うべきであるとして、組合が要求する理由を

会社に伝えた。

これに対し会社は、前記第2の3(2)クで認定したとおり、30.4.27会社回答書を組合に交付し、同文書で解雇訴訟における請求認諾についての会社の見解は示してはいるものの、固定賞与については何ら言及していないことが認められる。そして、第2回団体交渉の冒頭で、組合は、前記第2の3(3)アで認定したとおり、会社の見解を改めてただしたが、会社は「書面で回答している通り。」と繰り返し述べるだけであり、同書面では固定賞与について直接的には答えておらず、それ以上の説明をした事実は認められない。

- b また、前記第2の3(1)ウ、(2)ア及びエで認定したとおり、評価賞与については、会社は第1回団体交渉で、「それは裁判でやってください。」と述べ、30.3.30組合要求書において、組合が他の従業員の評価賞与の支給実績を求めたことに対しては、会社は30.4.6会社回答書で、開示の必要性がなく、従業員のプライバシーに関する事項であるため、応じられないと回答した。前記第2の3(3)アで認定したとおり、組合が、第2回団体交渉で、評価賞与の支給実績を開示ができない理由を会社にただしたところ、会社は、「書面で書いてある通りです。」と回答するのみであり、組合は、このことについて、支給人数と平均額の開示でもよいと提案したが、会社は、この提案に対しても、団体交渉の席上では「検討する。」とのみ回答した。その後、前記第2の3(4)で認定したとおり、会社は、組合に提示した30.6.25通知書で、法的請求権が成立しないため開示できないと回答し、検討するとしたプライバシーの問題には何も触れていなかった。そして、前記第2の3(5)で認定したとおり、第3回団体交渉で、組合は、再度開示できない理由を会社にただしたが、会社は、書面に記載しているとおりと回答するのみで、交渉の場で具体的に説明した事実はない。
- c 組合が、A1が解雇によって就労できなかった期間の賞与を求めることは、解雇訴訟の経緯からみてもあながち不合理な要求とはいえないし、評価賞与の支給実績は、組合がこの要求を行うための前提となる資料ということが出来るから、組合がこれを基に交渉を行おうとすることにも相応の理由があるといえ

る。

d しかしながら、会社は、固定賞与については直接的に理由を示さないまま、書面のとおりとして協議に応じていない。また、評価賞与については、組合がその支給実績を求めたことに対し、当初はプライバシーの問題を理由に開示を拒否し、組合が平均額の支給実績でもよいと譲歩すると、法的請求権がないとして理由を変遷させながら開示を拒否した。

こうした会社の対応をみると、組合の提案ないし要求に対し、会社は合意の達成に向けて真摯に努力したとは評価することはできず、そのことが理由で解雇期間中の賞与について労使間で交渉が進展しなかったというほかない。

したがって、解雇期間中の賞与を議題とする会社の対応は不誠実な交渉態度に当たる。

(ウ) 解雇期間中の昇給について

a 前記第2の3(1)ウ及び(2)アで認定したとおり、組合は、第1回団体交渉及び30.3.30組合要求書において、A1の解雇期間中の昇給を要求する前提として、会社に従業員の昇給実績の開示を求めた。これに対し会社は、第1回団体交渉で、解雇期間中の昇給が「請求権として成り立つのであれば訴訟でやってほしい。」と述べ、開示請求に対しては、前記第2の3(2)エで認定したとおり、30.4.6会社回答書において、開示の必要性がなく、従業員のプライバシーに関わるため応じられないと回答した。これを受け、前記第2の3(2)カ及び(3)アで認定したとおり、組合は、30.4.10申入書及び第2回団体交渉で、個人名を伏せて開示すればプライバシーの問題はないと提案したが、それでもなお会社がプライバシーの問題はあるとしたことから、組合は、人数と金額の開示ではどうかと提案したことが認められる。

これに対し、前記第2の3(4)で認定したとおり、会社は、この組合の提案を持ち帰って協議するとしたものの、30.6.25通知書で、検討するとしたプライバシーの問題には何も触れずに、法的請求権が成立しないため開示できないと回答した。そして、前記第2の3(5)アで認定したとおり、第3回団体交渉で、組合は、開示できない理由をただしたが、会社は、「書面に記

載している通り。」と回答するのみで、交渉の場で具体的に説明した事実はない。

b 組合が、A 1 が解雇によって就労できなかった期間の昇給を求めることは、解雇訴訟の経緯からみれば不合理な要求とはいえないし、昇給の支給実績は、組合がこの要求を行うための前提となる資料といえるから、組合がこれを基に交渉を行おうとすることにも相応の理由があるといえる。

c しかしながら、会社は、組合がこの支給実績の開示を求めたことに対し、当初はプライバシーの問題を理由に開示を拒否し、組合が平均額の支給実績でもよいと譲歩すると、法的請求権がないとして理由を変遷させながら開示を拒否した。

こうした会社の対応をみると、組合の提案ないし要求に対し、会社は合意の達成に向けて真摯に努力したとは評価することはできず、そのために解雇期間中の昇給について労使間で交渉が進展しなかったというほかない。

したがって、解雇期間中の昇給を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な交渉態度に当たる。

(エ) 職場の安全配慮義務について

前記第 2 の 3 (1) ウで認定したとおり、組合は、第 1 回団体交渉で、B 1 会長発言により、A 1 が非常に危険を感じているので、同会長と A 1 が接触しないように B 1 会長と A 1 の勤務場所を分離すること、それができないのであれば A 1 を在宅勤務にすること、また、同会長発言の撤回及び謝罪を要求している。

これに対して会社は、前記第 2 の 3 (1) ウ及び(2)イで認定したとおり、B 1 会長発言については、解雇訴訟で会長の録音データの反訳を提出しているのを読んでほしいこと、職場が危険である前提がないことを述べ、勤務場所の分離や在宅勤務については、B 1 会長と接触することなく勤務を続けることは困難であることを説明した上で、組合の提案を拒否している。さらに、30. 3. 30 会社通知書においても、B 1 会長発言の反訳を記載の上、この発言は A 1 に対し、人の気持ちに沿って行動した方がよいという趣旨で世間一般的な注意をしたにすぎず、周りのみんなに殺される等の発言をした事実はない旨の回答をしており、A 1 が抱いているような危険がないことを具体的に説明している。そして、会社

は、B1 会長発言を撤回し、今後同会長発言に類する発言をしないことを約束している。

以上のことからすれば、組合の要求に対し、会社は、B1 会長発言内容の説明や、発言の撤回など一定の対応を取っており、職場の安全配慮義務を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な交渉態度に当たるとはいえない。

(オ) 私物の返還について

組合は、A1 の私物の返還について、会社は第1 回団体交渉で、A1 の復職時に確認するとしたが、会社から何ら回答がなく、こうした会社の対応は、不誠実な態度であると主張する。

しかしながら、組合の主張は、A1 の私物が会社に存在することを前提としているが、このことは証拠上明らかではなく、事実と認めることはできない。

仮に、組合の主張するとおりであったとしても、組合は、第1 回団体交渉以降、A1 の私物について何ら会社を追及していないことからすれば、同人の私物の返還を議題とする団体交渉における会社の対応が、不誠実な交渉態度に当たるとまではいえない。

(カ) まとめ

以上のとおり、職場の安全配慮義務及び私物の返還を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な交渉態度とはいえないものの、本件賃金減額、解雇期間中の賞与及び昇給という、労働条件の中心的な議題についての会社の対応は、自己の主張を組合が理解し、納得することを目指して誠意をもって行ったものとは認められない。会社は、組合の要求に対し譲歩する余地がなくなったとしても、そこに至る以前においては、組合に対し、自己のよって立つ根拠を具体的に示したり、必要な資料を提示するなどして誠実に交渉を行う義務があるが、会社にはこれらの努力が全く認められず、不誠実な交渉態度に当たる。

イ 支配介入について

上記で判断したとおり、会社は組合との団体交渉に誠実に応じていない。このような会社の対応は、団体交渉を形骸化し、組合との自主交渉によって労使間の紛争を解決する途を閉ざすものであり、労働組合の意義そのものを否定するものである。

したがって、こうした会社の対応は、組合の運営に対する支配介

入に当たる。

- 2 争点②（組合の平成30年7月19日付け団体交渉の申入れに対し、会社が同月30日付け「通知書」を送付して団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。）

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉拒否について

会社は、本件賃金減額の理由について十分な説明がされていないにもかかわらず、30.7.30通知書で、既に団体交渉等にて議論は尽くされたとして公然と正当な理由なく団体交渉を拒否した。

イ 支配介入について

会社は、団体交渉を通して組合の正当な活動を阻み、企業内での組合組織が拡大しないよう組織の弱体化を図っており、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉拒否について

組合から本件賃金減額について具体的な要求は出されず、文書においても従前と同様の主張が繰り返されるだけであった。会社は、組合と十分に協議を行ったにもかかわらず、両者の主張は対立し、平行線のままであったのであり、意見が一致する見込みはないことは明らかであった。

また、会社は、経営企画室廃止後も賃金を3年間補償するという極めてA1の事情に配慮した提案をしているにもかかわらず、組合に譲歩する意思が一切ないのであれば、組合は誠実に交渉しているとはいえ、会社が交渉を打ち切ったとしても正当な理由が認められる。

イ 支配介入について

会社は、誠実に団体交渉に応じてきたのであり、会社の行為が組合の活動を阻害し、組織の弱体化を生じさせるようなものと評価されるいわれはない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉拒否について

会社は、組合が、30.7.19組合回答書により申し入れた本件賃金減額を議題とする団体交渉を拒否したことについて、組合と十分に協

議をしたが、組合から賃金減額について具体的な要求はされず、両者の主張は対立し平行線のままであり、交渉を打ち切ったとしても正当な理由があると主張する。

しかしながら、前記第3の1(3)で判断したとおり、本件賃金減額についての団体交渉は、会社の不誠実な交渉態度が要因となって労使間で十分に協議されたとはいえないのであるから、会社の主張は失当である。

また、会社は、組合に譲歩する意思が一切なく、組合は誠実に交渉しているとはいえず、会社が交渉を打ち切ったとしても正当な理由があるとも主張する。

しかしながら、上記のとおり、本件賃金減額についての団体交渉が十分に協議されなかった要因は、会社の不誠実な態度にこそあるのであって、組合の提案に会社が何ら回答していない段階において、組合が譲歩する意思が一切なかったと断ずることはできない。

なお、会社は、前記第2の3(7)ウで認定したとおり、本件賃金減額について、30.7.30通知書において、従来の説明に加え、経営企画室が廃止されても経営企画業務が残るという組合の提案に対して、会社の見解を初めて示している。そうすると、この点について会社は、組合の理解を得るべく、書面による回答だけでなく交渉の場で説明すべきであったところ、そうした対応をすることなく、自ら交渉を打ち切ったのであるから、そのことに正当な理由があるとは到底いえない。

したがって、30.7.19組合回答書で組合が申し入れた団体交渉に対し、会社が30.7.30通知書を送付して団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

イ 支配介入について

上記で判断したとおり、会社は、組合との自主交渉を回避しているといわざるを得ない。このような会社の対応は、組合との自主交渉によって労使間の紛争を解決する途を閉ざすものであり、労働組合の意義そのものを否定するものである。

したがって、こうした会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

- 3 争点③（会社が、組合からの平成30年9月19日付け「団体交渉申入書」及び同年10月2日付け「団体交渉申入書」に対し、同月16日付け「通知

書」を送付して団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。)

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉拒否について

会社は、30.10.16通知書で組合の団体交渉申入れを拒否したが、過去の賞与についての労働審判が係属中であることや、これに関連した労働委員会への手続が係属していることは、団体交渉拒否の理由にはなり得ない。

イ 支配介入について

団体交渉拒否を通して組合の正当な活動を阻み、会社内での組合組織が拡大しないよう組織の弱体化を図っており、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉拒否について

会社は、30.10.16通知書で平成30年7月期賞与については、解雇期間中の賞与と同様に法的請求権は生じていないことから、支払に応じることはできない旨回答した。その上で、解雇期間中の賞与については、当時労働審判が行われていたため、紛争の実質的内容が同一であり、本件のみでの解決になじまないことから、当該手続で解決したい意向である旨回答した。会社の団体交渉拒否の理由は、他の係属中で実効的な解決が図られる法的手続において解決を図るという点で合理的であり、正当な理由に基づくものである。

したがって、団体交渉拒否には正当な理由があり、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉拒否について

会社は、組合が30.9.19申入書及び30.10.2申入書によるA1の平成30年7月期賞与を議題とする団体交渉の申入れを拒否したことについて、他の係属中で実効的な解決が図られる法的手続において解決を図るという点で合理的であり、正当な理由に基づくものであると主張する。

しかしながら、使用者が労働者の代表と直接交渉する団体交渉と権利義務ないし法律関係を確定する訴訟手続や、不当労働行為の成否を判断する労働委員会の手続とはその機能・目的を異にするもの

である。また、訴訟ないし労働委員会に係属中であつたとしても、団体交渉によって自主的に解決する余地がある以上、たとえ、会社に労働審判ないし労働委員会で解決を図るという意向があつたとしても、団体交渉を拒否することはできないのであり、会社の主張は採用できない。

したがって、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

イ 支配介入について

上記で判断したとおり、会社は、団体交渉で自主的に解決を図ろうとする組合からの申入れに対し、組合との団体交渉に応じることなく、訴訟及び労働委員会での解決を図ろうとするなど、組合との自主交渉を殊更に避けているといえる。また、第1回団体交渉においても、会社は、組合の追及に対して「訴訟で争ってほしい。」と繰り返し発言するなど、その態度は一貫している。このような会社の対応は、組合との自主交渉によって労使間の紛争を解決する途を閉ざすものであり、労働組合の意義そのものを否定するものである。

したがって、こうした会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

- 4 争点④（会社が、平成30年3月29日の団体交渉において、A1の賃金の減額を通知し、その後も減額を撤回しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益な取扱いに当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。）

(1) 申立人の主張

ア 不利益性

本件賃金減額は、A1に対して一方的に4割もの賃金減額をもたらすものであるから、不利益変更であり、許されるものではない。

会社は、A1の賃金が他の従業員と比べて突出して高い水準になっていると主張するが、この賃金額は管理薬剤師の賃金を参考に決定されたものであり、「不公平な状態の是正」と主張すること自体失当である。

イ 不当労働行為該当性

本件賃金減額は、A1が組合に加入した直後の平成30年3月29日に提示された。平成27年10月18日に経営企画室が廃止となり、その後A1が解雇されるまで何ら変更がなかったものを復職のこの時期

にあえて変更しているが、この間に新たに加わった要素はA1の組合加入だけである。このように会社は、組合を嫌悪し、組合員が拡大することを恐れ、4割もの賃金減額を行い、A1が自ら退職するよう企図したのである。

A1は、従業員から聴き取りをする過程で労働条件について様々な相談を受けるようになり、会社に労働組合がなかったので過半数代表を決めて会社に申入れをしたらどうかとアドバイスした。会社は、このようなA1の行為について、嫌悪感を有していた。また、過半数代表からの改善要望書で労働組合の結成を予告したが、その直後にB1会長は経営企画室の廃止、A1の同室長の解任等の措置を行った。この解任等の措置は、事態が労働組合の結成へと発展することを阻止しようという意図のもとに行われたものである。4割もの賃金減額は、経営企画室の廃止及び同室長の解任と一体のものであり、組合加入等を理由とする不利益取扱いにほかならない。その後の団体交渉において組合から撤回を求められても一切応じないという強硬な態度に終始した理由が、A1と組合活動に対する嫌悪にあることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 不利益性

A1の復職当時の賃金は、他の従業員と比べて突出して高い水準になっており、減額はその不公平な状態の是正でもあることから、そもそも不利益な取扱いとはいえない。

イ 不当労働行為該当性

本件賃金減額の理由は、経営企画室長への就任に伴い増額した調整手当を、経営企画室長ではない現在の職務に見合った適正な額に是正することにある。また、経営企画室が廃止されて以降3年間賃金を補償していることを踏まえれば、かかる是正について反組合的な意思ないし動機は存在しない。

会社は、A1について1年間の研修計画を立て、A1に調剤事務を6か月行わせる予定であったが、従業員からA1が休憩室でパソコン作業ばかりしているとの苦情が相次いだため、本部に異動させた。

しかし、A1は、試用期間の身でありながら会社組織に口を出すようになった。これにB2前社長は賛同したため、経営企画室の設

置が取締役会で決定された。そしてA 1は、自ら経営企画室長に任命する人事辞令を作成し、自らの給与を増額させる給与辞令を作成し、B 2社長に認めさせた。当時の取締役らは、A 1に対し法的に対抗できる知識を有していなかったが、その後、B 1会長が各方面に相談した結果、取締役会で事業部制の導入及び経営企画室の設置を白紙にするに至った。

以上の経緯に鑑みれば、経営企画室を廃止する意思決定の過程に労働組合は一切関係なく、組合の主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

組合は、本件賃金減額は不利益変更であり、その理由は、A 1と組合活動への嫌悪にあると主張するので、以下検討する。

(ア) 不利益性

会社は、A 1の復職当時の賃金月額49万7,500円という額は、他の従業員と比べて突出して高い水準となっており、本件賃金減額は、その不公平な状態を是正するためであるから、不利益な取扱いとはいえないと主張する。

一般に、賃金は、労働者にとって最も重要な労働条件であり、仮に本件賃金減額の理由が、他の従業員との関係での不公正な状態の是正であったとしても、賃金の減額はそれ自体が労働者に経済的な不利益をもたらす性質のものである。しかも、本件賃金減額は、前記第2の3(1)ウで認定したとおり、A 1の復職前の賃金月額の4割に相当する額を減額するものであり、A 1が被る経済的な不利益の程度は大きいといえる。

したがって、会社が、本件賃金減額を提案し、その後も撤回しなかったことには、不利益性が認められる。

(イ) 不当労働行為性

- a 組合は、平成27年10月18日に経営企画室が廃止となり、その後何ら変更がなかったにもかかわらず、A 1が組合に加入した後の平成30年3月29日に本件賃金減額を行っていることを捉えて、その間に新たに生じた事情はA 1が組合に加入した事実のみであることから、本件賃金減額は、会社が組合を嫌悪し、組合員が拡大しないように企図して行った不当労働行為である旨主張する。他方、会社は、本件賃金減額の根拠として経営企画

室が廃止され、同室長の職がなくなったことを挙げている。

本件賃金減額は、経営企画室の廃止に端を発し、その後A1が解雇され、解雇訴訟を経てA1が復職する際の組合との交渉の中で提案されたものであるから、経営企画室の設置及び廃止からA1の解雇に至るまでの経緯と密接に関連しているといえるので、以下、これらの経緯を検討する。

- b まず、前記第2の2(2)及び(3)で認定したとおり、A1は、平成26年9月22日に会社に採用され、その後間もなく、試用期間中でもあった同年10月に、会社の組織改革を図るため、事業部制の導入及び経営企画室の設置を会社に提案し、同月に開催された取締役会でこの提案が決定された。そして、A1は、同年12月からはB2社長の補佐に就き、平成27年3月の取締役会で、経営企画室長にA1が就任することが決定された。この時、経営企画室の位置付けに疑義を呈したB1会長に対し、A1が「会長には発言権はない。」と発言するなど、このことについて両者が対立的になっていることが窺える。そしてその後、A1の賃金月額を30万円から49万7,500円に増額することがB2社長によって承認された。

平成27年4月、A1は、経営管理体制スケジュールをまとめ、その内容をみれば、新人事制度の導入、取引先の見直し、従業員の配置転換の実施などがあり、A1が会社の従来の経営体制を根本から改革しようとしていたことが窺える。

- c こうした動きに対し、B1会長は危機感を覚え、平成27年10月に取締役会を開催し、B2社長とその妻であるB4取締役が欠席する中、経営企画室を廃止することを決定したことからすると、その当時、急速に経営体制を変革しようとするA1、B2社長及びB4取締役と、会社の設立当初から代表取締役を務めてきたB1会長とその長女であるB3取締役らとの間の確執が深刻化していたといえることができる。
- d 上記取締役会の翌々日、A1及びB2社長とB1会長の間で経営企画室を廃止したことについて口論となり、その時会長は、A1に対し、「丈夫屋に来てもらったことは悪いことだとは思っていないが、やり方がまずかった。」、「B2社長の方の意見だけを聞こうとした。」、「あなたたち(B2社長とA1)

にそのまま任せたくない。」などと発言していることからすれば、A 1 が B 2 社長とともに、B 1 会長の意見を聴かず社内の改革を進めることに対する強い不満を抱いていることが分かる。そして、その後、B 2 社長は取締役会で社長を解任され、A 1 は解雇を通告されるに至っている。

- e こうした経緯をみると、B 1 会長は、A 1 が組合に加入する以前から、同族会社において B 2 社長と共に急激に改革を進めようとする A 1 の存在を疎ましく思っていたものと推認することができる。

会社は、解雇訴訟において A 1 の請求を認諾し、A 1 を復職させることにしたものの、上記経緯から、A 1 を経営の中核に置くことはできず、調剤事務を命じ、これに伴い他の従業員と賃金の水準を合わせるために本件賃金減額を提案したものと推認することができる。

- f この点について、組合は、本件賃金減額は A 1 の組合加入が理由であると主張するが、本件賃金減額は A 1 の組合加入後のことではあるものの、会社が A 1 を組合員として嫌悪していたと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。また、組合は、本件賃金減額は、A 1 の組合に加入した平成30年3月

15日直後に提示されたと主張するが、前記第2の2(8)イで認定したとおり、B 1 会長は A 1 に対し、平成28年1月7日の面談において既に、賃金を調剤事務担当者並みに引き下げることがを提示している。

したがって、A 1 の組合加入前から既に会社は A 1 の賃金を減額するとの方針を決定していたといえることから、組合の主張は失当である。

- g 以上のとおり、本件賃金減額の背景には、同族会社における A 1 と B 1 会長との間に深い確執があることが強く窺われる。一方で、会社が本件賃金減額当時、A 1 を組合員として嫌悪していた事実は見当たらない。

したがって、本件賃金減額が法的に有効かどうかはともかく、会社が本件賃金減額を通知し、組合の要求に対しこれを撤回しなかったとしても、これが A 1 が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たらない。

イ 支配介入について

上記で判断したとおり、会社がA1の本件賃金減額を提案し、その後も団体交渉において撤回に応じなかったことに労働組合の存在が影響したものとは認められない。

したがって、こうした会社の対応は、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

- 5 争点⑤（会社が、A1の労災申請書事業主記入欄への記入を拒否したことは、組合員であることを理由とする不利益な取扱いに当たるか。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか。）

(1) 申立人の主張

会社は、A1の本件労災申請において、事業主記入欄への記入を拒否した。「災害の原因」は、A1の復職後に嫌がらせ、いじめ、暴行等を会社の従業員からA1が受けたこと以外に考えられないにもかかわらず、その記入を拒否したことは労働組合への嫌悪であり、労働組合が拡大することへの恐れにほかならず、不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社が、A1の本件労災申請において、事業主記入欄への記入を拒否した理由は、A1が「災害の原因」に記載した、復職後に嫌がらせ、いじめ、暴行等を会社の従業員から受けたという事実が一切存在しないため、事業主として証明することが不可能であったという点にある。

したがって、会社の上記記入拒否は、何ら不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

組合は、会社がA1の本件労災申請において事業主記入欄への記入を拒否したことは、不利益取扱いに当たると主張するので、以下検討する。

(ア) 不利益性

労働者災害補償保険法施行規則第23条第2項によれば、「事業主は、保険給付を受けるべき者から保険給付を受けるために必要な証明を求められた時は、速やかに証明をしなければならない。」と規定されている。とはいえ、事業主が証明を行わない場合であっても、労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）給付の申請は可能であり、給付対象となるか否かは、労働基準監督署

が所管する事項であるものの、一般的に、事業主が申請書の事業主証明を拒否したからといって、必ずしも労災保険が給付されないということにはならない。そして、本件においては、前記第2の3(6)で認定したとおり、会社が事業主証明をしなくとも、A1は川崎北労働基準監督署に本件労災申請を行っており、直ちにA1に不利益が及んだとまではいえない。

しかしながら、一般的に事業主たる会社が、事業主証明をする方がしない場合より労災保険が給付されやすくなることは否定できず、労災申請の事業主証明をしなかったことにより、労災保険給付が認められないこともあり得る。

したがって、会社が、A1の労災申請書事業主記入欄への記入を拒否したことには、不利益性があるといえる。

(イ) 不当労働行為性

- a 組合は、災害の原因は、A1が復職後に嫌がらせ、いじめ、暴行等を会社の従業員から受けたこと以外に考えられないにもかかわらず、その記入を拒否したことは労働組合への嫌悪であり、不利益取扱いである旨主張する。

前記第2の3(6)で認定したとおり、組合が、会社へ送付した「療養補償の費用請求書」及び「休業補償給付支給申書」の「災害の原因及び発生状況」の欄には、「解雇が撤回されて復職後、配置転換、退職強要、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けたことにある。その後発病を自覚し、病院での治療を開始した。」と記載されている。会社は、前記第2の3(3)ア及び(4)ウで認定したとおり、第2回団体交渉及び30.6.25通知書で、本件労災申請の話を進める前提として、A1の医療情報の開示に同意すること及びA1の主治医との面談を要求しているが、組合は30.7.11組合回答書でこれを拒否している。「災害の原因及び発生状況」記載の事実について、組合はこれが存在していたことを裏付ける根拠を何ら示していないし、会社の労災原因の調査にも協力していない。そうすると、上記記載の事実の存否は、明らかにされたとはいえないから、この事実が存在していたことを前提とする組合の主張は採用できない。

- b 会社は、前記第2の3(6)で認定したとおり、30.8.30文書で、前記記載の事実はないため、事業主記入欄への記入押印には応

じられないと回答しているが、前記のとおり、「災害の原因及び発生状況」記載の事実の存否については明らかにされていないことからすれば、会社がこうした対応を執ったこともやむを得ないものといえる。また、前記4(3)で判断したとおり、会社がA1を組合員として嫌悪していたとする具体的事実は認められないことも併せ考えると、会社が本件労災申請において事業主記入欄への記入を拒否したことは不当労働行為意思に基づくものとはいえない。

(ウ) 結論

以上のことから、会社がA1の本件労災申請において事業主記入欄への記入を拒否したことは、A1が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえない。

イ 支配介入について

上記で判断したとおり、会社が本件労災申請の事業主記入欄への記入を拒否したことには理由がある。

したがって、こうした会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たらない。

6 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、組合からの平成30年3月16日付け及び同年5月15日付けの申入書により申し入れた団体交渉並びに同年6月4日に申し入れた団体交渉のうち、本件賃金減額、解雇期間中の賞与の支給及び昇給に関する会社の対応は、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たると判断する。

前記2でみたとおり、平成30年7月19日付けで組合が申し入れた団体交渉に対し、会社が30年7月30日付け通知書を送付して団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たると判断する。

前記3でみたとおり、会社が、組合からの平成30年9月19日付け「団体交渉申入書」及び同年10月2日付け「団体交渉申入書」に対し、30年10月16日付け「通知書」を送付して団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たると判断する。

前記4でみたとおり、会社が、平成30年3月29日の団体交渉において、A1の賃金の減額を通知し、その後も減額を撤回しなかったことは、労

組法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たらないと判断する。

前記5でみたとおり、会社が、A1の労災申請書事業主記入欄への記入を拒否したことは、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為に当たらないと判断する。

7 救済の方法

前記6で判断したとおり、組合からの団体交渉の申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に該当するので、主文第1項及び第2項のとおり命じることとする。また、今後同様の行為が繰り返されるおそれがあるが、不当労働行為に該当すると認められるのは団体交渉に関する対応のみであるので、主文第3項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和2年4月8日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾