

命 令 書

大阪市北区

申立人 G
代表者 執行委員長 B

堺市美原区

被申立人 H
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の令和元年(不)第28号事件について、当委員会は、令和2年11月11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

- 1 被申立人は、申立人からの平成31年4月25日付け団体交渉申入れのうち、「D部長に対する、2019年2月1日付けの要求について」及び「組合員3名に関する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明」に関する団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

G
執行委員長 B 様H
代表取締役 C

当社が、貴組合からの平成31年4月25日付け団体交渉申入れのうち、「D部長に対する、2019年2月1日付けの要求について」及び「組合員3名に関する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明」に関する団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪並びに謝罪文の提出、掲示、社内ネットワークへの掲載及び全社員への社内メールでの送信

第 2 事案の概要

本件は、申立人が、総務部長の昇格人事、営業本部長が送信したメールの取消し、組合員 3 名に対する賞与支給額の根拠等について、団体交渉を申し入れたが、被申立人は、団体交渉事項たり得ないなどとして、これに応じないこと、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。

第 3 争 点

平成31年 4 月25日付け団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

第 4 認定した事実

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 当事者

(1) 被申立人 H (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置く、フッ素樹脂焼付コーティング等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

(2) 申立人 G (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170名である。

2 本件申立てに至る経緯について

(1) 平成19年 4 月 1 日付けで E (以下、組合に加入する前も含めて「E 組合員」という。)は会社に入社し、営業本部に配属された。

(甲13、甲14)

(2) 平成25年 1 月18日、会社は、懲罰委員会を開催した。

懲罰委員会において、当時、管理本部総務部長であった A (以下、役職にかかわらず「A総務部長」という。)の E 組合員に対する面談における発言内容が検討され、同年 2 月 1 日付けで、A総務部長を管理本部総務部長から同総務部長代理に降格させることとなった。

会社は同日付けで、その旨の辞令を交付した。

(甲11、乙 3)

(3) 平成30年12月 3 日、会社は、A総務部長に対し、管理本部総務部長に命じる旨の

同月 1 日付けの辞令を交付した。

(乙 4)

(4) 平成30年12月 3 日、営業本部長である D (以下「営業本部長」という。)は、正規職員の営業部員全員と他部署の関係職員に対し、「原価計算シートの更新 (Ver4.1) の件」と題する電子メール (以下「30.12.3メール」という。)を送信した。

ア 30.12.3メールには、①「52期の原価集計」が完了した旨、②52期は全案件粗利率40%以上を目標に掲げていた旨、③本メールに40%を割った案件リストを添付する旨、④53期も引続き40%以上を目標とするため、その達成に向けて交渉等を実施してほしい旨、⑤集計の結果を受け、見積計算シートを改訂した旨、⑥見積もりに当たり、価格相談の場合には、営業本部長まで連絡してほしい旨の記載があった。

イ また、30.12.3メールには、添付ファイルとして、「原価集計 52期 営業部別粗利率40%未満」と題するファイル (以下「本件案件リスト」という。)及び「見積用 原価計算表 Ver4.1」と題するファイルが添付されていた。

本件案件リストは、粗利率が40%未満の受注案件について、それぞれ、得意先名、営業担当者、受注額、製造原価、粗利率等が記載された、表計算ソフトにより作成されたファイルであり、このリストには、E 組合員を含め18名の、受注案件約2,000件が記載されていた。

(甲12、甲13、甲14、乙 1、乙 2、乙 5、証人 E、証人 F、証人 A)

(5) 平成31年 1 月10日付けで、組合は、会社に対し、「質問書」 (以下「31.1.10質問書」という。)を提出した。

31.1.10質問書には、①A総務部長を管理本部総務部長に命じる旨の辞令が交付された旨、②過去に、E 組合員に対する長時間に及ぶ面談、不適切なパワハラ発言に関して平成24年から団体交渉 (以下「団交」という。)を繰り返し行い、また、平成28年 7 月22日には E 組合員が申し立てた労働審判で和解をし、A総務部長の非を認めた旨、③それからわずか2年しか経過していない旨、④組合としては、A総務部長の今回の昇格と、過去の E 組合員の件に伴う降格との関係を明確にするため、団交申入れを考えている旨、⑤については、質問に対して回答願いたい旨記載した上で、質問事項として、(i)今回の昇格に至る経緯を示してほしい旨、(ii)A総務部長の勤務態度が以前と比べて改善したと判断したのか、判断したのであれば、その具体的内容を示してほしい旨、(iii)以前に E 組合員に対して行った長時間に及ぶ面談を、現在、他の社員に対して行っていないかどうかを調査の上、示してほ

しい旨記載されていた。

(甲1)

(6) 平成31年1月30日付けで、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「31.1.30回答書」という。)を提出した。

31.1.30回答書には、31.1.10質問書に対し回答するとして、A総務部長の総務部長への復帰は、管理職の人事に関することであり、組合員の労働条件に関わることではないので、質問事項の第1項及び第2項については、団交事項になり得るものではない旨、質問事項第3項である「長時間に及ぶ面談」については、調査した結果、現在、他の社員に対して行われていない旨記載されていた。

なお、A総務部長は、組合の組合員ではない。

(甲2)

(7) 平成31年2月1日付けで、組合は、会社に対し、「要求書」(以下「31.2.1要求書」という。)及び「団体交渉申入書」(以下「31.2.1団交申入書」という。)を提出した。

ア 31.2.1要求書には、要求に至る経緯として、①30.12.3メールには、「52期は全案件粗利率40%以上を目標に掲げていた」ことを記載し、同メールに40%に満たない受注案件リストを添付していた旨、②組合員からの報告によると、(i)メールで送信されてきた同リストのデータは、正確性に欠け、妥当性がないものである、(ii)受注時の事情を無視して、単に40%に満たない受注が全てリストに載せられ、数字上の改善を命令されている、(iii)このリストを受け、E組合員は、粗利率40%に満たない受注について、営業部員全員、その他関係部署員に知らしめられたこと、粗利率の低い受注案件の事情や理由の説明が行われないうまま公表されたことにより、営業員として不適格者であると印象づけられたことで精神的苦痛を受けた、とのことである旨、③営業本部長は、これまで今回のような業務命令を行ったことはなかった旨、④組合としては、メールで全員に送付する必要はなく、必要と思えば次長や課長を通して行えばよいと考える旨、⑤部下である営業部員を見せしめ的にする意図があるとすれば、それも組合員であるE組合員を狙い撃ちにしたとすれば不当労働行為になる旨の記載があった。

また、31.2.1要求書には、組合の要求として、①営業本部長が営業部員全員及びその他関係部署の担当者に30.12.3メールを送信した行為について、営業本部長はこれを取り消し、送信先であるE組合員を含め営業部員及び関係者に謝罪すること、②本件案件リストを精査し、営業部次長及び課長と相談し、営業部員への指導方法を検討すること、③「原価シート」を使った見積作業の改善などを営業部全体で協議し、同シートを正確性や妥当性があるものにする、ことが記載さ

れていた。

イ 31.2.1団交申入書には、協議事項として、①31.2.1要求書について、②当組合員に対する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠について、③上記の関連事項との記載があった。

(甲3、甲4、証人 A)

(8) 平成31年2月6日付けで、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「31.2.6回答書」という。)を提出した。

31.2.6回答書には、31.2.1要求書及び31.2.1団交申入書に対し回答するとして、①31.2.1要求書について、組合は30.12.3メールを取り上げて非難しているが、本件は会社の営業政策に関わることで、会社の専権に属する事柄であるだけでなく、「粗利率40%以上」との目標は、以前から営業本部の目標として示してきたところであり、組合の非難は全く理由のないものである旨、したがって、組合の要求には応じられない旨、②31.2.1団交申入書について、(i)協議事項①は、会社の営業政策に関わることで会社の専権に属する事柄であり、団交事項とは受け止めていないので、応じかねる旨、(ii)協議事項②について、「当組合員」とは具体的に誰のことであるかを示してもらわなければ対応しかねる旨、また、個々人の支給額について一つ一つ団交の場で云々することは行うべきことではないと考えている旨の記載があった。

(甲5)

(9) 平成31年3月6日付けで、組合は、会社に対し、「再質問書」(以下「31.3.6再質問書」という。)及び「団体交渉申入書」(以下「31.3.6団交申入書」という。)を提出した。

ア 31.3.6再質問書には、①組合としては、E 組合員に対する長時間の面談及び不適切なパワハラ発言について、A総務部長の反省表明及び改善が社内で明らかとされていないと判断している旨、②したがって、A総務部長の降格から昇格に至る経緯と昇格の具体的判断材料の提示を求める旨、③このことは職場環境に関わる重要な事項である旨、④長時間に及ぶ面談が本当になかったのか再調査を行い報告してほしい旨、⑤再質問をするので誠意をもって回答してほしい旨記載した上で、31.1.10質問書と同じ内容の質問事項が記載されていた。

イ 31.3.6団交申入書には、31.2.6回答書に対して組合の見解を表明し、再度、団交を申し入れる旨記載した上で、組合見解として、①31.2.1団交申入書の協議事項①に対する回答について、(i)組合は営業本部の目標に関して非難しているのではなく、何の配慮・調整もなくメールで公表したことを問題としている旨、(ii)メールによる業務命令が、営業実績について何の配慮・調整・実態把握もなく行

われた結果、E 組合員が精神的苦痛を受けたことを問題としている旨、(iii)業務命令に名を借りた見せしめは職場環境の悪化であり、その改善を求めるのは団交における協議事項であると判断している旨、(iv)会社としての主張及び営業本部長の意見は、団交の中で聞きたいと考えている旨の記載があり、また、②31.2.1 団交申入書の協議事項②の「当組合員」として、E 組合員を含む3名の組合員名が記載されていた。

さらに、協議事項として、①31.2.1要求書について、②当組合員に対する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠について、③上記の関連事項、と記載されていた。

(甲6、甲7)

(10) 平成31年3月12日付けで、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「31.3.12回答書」という。)を提出した。

31.3.12回答書には、31.3.6再質問書及び31.3.6団交申入書に対して回答するとして、①31.3.6再質問書について、(i)A総務部長に関する件は、31.1.30回答書で述べたとおり、管理職の人事に関することであり、回答しかねる旨、(ii)再調査について、既に会社が行った調査で、そのような事実はないことが確認されており、なお再調査を求めるのであれば、組合が「長時間に及ぶ面談」について具体的に把握している事実があれば指摘してほしい旨、そのような指摘があれば調査を検討する旨、②31.3.6団交申入書について、(i)組合は、再度30.12.3メールを取り上げているが、31.2.6回答書で述べたとおり、会社の営業政策に関わることで会社の専権に属する事柄であり、団交事項とは受け止めていないので応じかねる旨、(ii)当組合員に対する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠について、31.2.6回答書で述べたとおり、個々人の支給額について一つ一つ団交の場で云々することは行うべきではないと考えており、これについても団交に応じかねる旨の記載があった。

ところで、本件審問において、A総務部長が降格になった後、E 組合員に対して長時間の面談の強要などはなかったですね、との会社側代理人の質問に対し、E 組合員は、なかった旨陳述した。また、E 組合員に対してハラスメント的なことがない中で、A総務部長が昇格したときに、A総務部長に限ってその昇格理由を聞いたということなのですね、との会社側代理人の質問に対し、E 組合員は、「はい」と陳述した。

(甲8、証人 E)

(11) 平成31年4月25日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「31.4.25 団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

31.4.25団交申入書には、①過去、組合員に対するパワハラ問題があった管理職が、

今回どのような基準で昇格となったのか職場環境及び安全衛生問題として知る必要がある旨、②営業本部長の問題について、組合員が精神的苦痛を受けたこととの関係で問題視している旨、一般論として、労働者にとって精神的苦痛を伴う営業方針及び政策は団交事項となる旨、③組合員の賃金及び賞与の問題は、組合にとって重要な団交事項である旨記載した上で、協議事項として、次のとおり記載されていた。

「3) 協議事項

① A 氏の昇格問題について

②D部長に対する、2019年2月1日付けの要求について

③組合員3名に関する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明

④上記の関連事項

」

(甲9)

(12) 平成31年4月26日付けで、会社は、組合に対し、「回答書」（以下「31.4.26回答書」という。）を提出した。

31.4.26回答書には、31.4.25団交申入書に対して回答するとして、協議事項①については、管理職の人事に関することであり、団交事項たり得ない旨、協議事項②については、会社の営業政策に関わることで会社の専権に属する事柄であり、団交事項たり得ない旨、協議事項③については、個々人の支給額について一つ一つ団交の場で云々することは行うべきでない旨、したがって、組合からの団交申入れにはいずれも応じかねる旨の記載があった。

(甲10)

(13) 令和元年9月9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5 争点に係る当事者の主張

争点（平成31年4月25日付け団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

1 被申立人の主張

(1) 会社は、組合からの質問書及び団交申入書に対し、説明すべきものは説明した上で、31.4.25団交申入書に記載の協議事項は、いずれも義務的団交事項に該当しないことから、団交に応じなかったものにすぎない。

ア A総務部長の昇格問題（協議事項①）について

そもそも管理職人事は会社の専権に属する事項であり、まして、A総務部長は組合員でもないのであるから、A総務部長の昇格人事が義務的団交事項に該当しないことは明らかである。

念のために付言すると、会社においては、A総務部長に限らず昇格人事につい

て従業員に理由の説明がなされることはなく、また、平成25年2月1日のA総務部長の降格以降、降格の理由となった E 組合員に対する長時間の面談に類する事例は、同組合員を含め一切見られなかった。

以上のとおり、会社が、協議事項①について団交に応じなかったことには正当な理由がある。

イ 営業本部長の30.12.3メール（協議事項②）について

営業本部長は30.12.3メールを営業部員及び関係部署の担当者に送信し、各営業部員に粗利率40%以上という目標達成に向けた交渉等の実施を指示するとともに、本件案件リストを添付したものである。

組合は、これを不当とし、 E 組合員を狙い撃ちにしたものであれば不当労働行為であるなどとして団交を求めたものであるが、そもそも、営利を目的とする株式会社が、各案件の粗利益率の目標を設定することは当然にその専権に属するもので、各営業部員に目標達成に向けた交渉等の実施を指示することも何ら問題はない。

また、 E 組合員は、本件案件リストに記載された自身の案件数が2番目に多かったことから精神的な苦痛を受けた旨証言するが、同人も認めるとおり、本件案件リストは、案件を単にランダムに羅列したものであり、営業部員の案件数やそれが何番目に多いかなどといった事実は、2,000件の案件の中から自身でカウントしなければ分からない仕様となっていた。

本件案件リストに営業部員18名、2,000件の案件が記載されていたことや、上記の仕様からしても、営業本部長の30.12.3メールが E 組合員を狙い撃ちにするものでも、営業員として不適格者と印象づけるものでもなかったことは明らかである。

したがって、組合の主張は、本来義務的団交事項たり得ない事項について、団交の俎上に載せるために、客観的事実に反して「 E 組合員を狙い撃ちした」などと無理矢理こじつけたものにすぎない。

以上のとおり、会社が協議事項②について団交に応じなかったことには正当な理由がある。

ウ 組合員3名に関する平成30年12月支給の賞与（協議事項③）について

組合は、これまで賞与の算定基準・方法や支給額について団交の要求等も行わず、また、平成30年12月の賞与支給後に提出された平成31年1月10日付け質問書においても賞与について何ら言及していなかったにもかかわらず、平成31年2月になって突然平成30年12月に支給済の賞与に関し、組合員個人個人の賞与支給額について事後的に協議を求めてきた。これらのことからすると、組合の真意は、A

総務部長の昇格問題が団交事項たり得ないことから、支給済み賞与の件を便宜的に持ち出し、会社に団交に応じさせたいうへでA総務部長の昇格問題を持ち出そうとしたものにすぎないと考えられた。

また、上記の点は措くとしても、賞与査定を含む個々の従業員の人事考課においては会社の広範な裁量が認められる一方で、個々の従業員の人事考課の結果や賞与の額の決定過程等について、団交の場で開示することは従業員のプライバシーの点から問題である。

そこで、会社は、組合員個々人の支給額について一つ一つ団交の場で云々することは相当でないと判断し、31.4.26回答書においてその旨回答したものである。

そして、組合が、令和元年6月以降の賞与については、再び従前と同様、団交を要求することなく現在に至っていることを踏まえれば、会社の上記態様は、正当な理由のない団交拒否とはいえないことは明らかである。

- (2) 以上のとおり、平成31年4月25日付け団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たらないことは明らかであるから、本件申立ては棄却されなければならない。

2 申立人の主張

- (1) 会社は、本件団交申入れに対して、これまでの経緯からも労使で扱うべき協議事項として、団交を開催し組合に誠実に対応する義務がある。

賞与の支給額の根拠の説明を求めることについて、団交応諾義務があることは明らかであり、他の項目についても、会社の主張が団交拒否の正当な理由たり得ないことは明白である。

ア A総務部長の昇格問題について

A総務部長は、過去にE組合員に対するパワハラ問題を起こしたことにより総務部長から降格となった経緯があり、組合としては、A総務部長がどのような基準及び理由で昇格となったのか、パワハラ問題に対する社長の見解を団交の場で聞く必要がある。併せてA総務部長の認識を、今後の職場環境改善・安全配慮義務の観点から会社の姿勢や具体的改善点を知る権利がある。

会社の主張は、何でも人事権は専決事項であるとする主張にすぎず、学説からも、降格の経緯、職場環境改善の観点からも当然、団交事項である。

イ 営業本部長に対する平成31年2月1日付け要求について

会社は、会社の営業政策に関わる事項であるので団交事項ではないと主張するが、労働者にとって精神的苦痛を伴う業務命令及び営業方針・政策である場合は、職場環境・安全配慮義務の観点から団交事項となる。

組合は、営業本部長が組合敵視の姿勢を持ち、これまでの営業会議や営業員に

対する方針等の発表・伝達の仕方を独断で変えたやり方を問題とした。そして、営業本部長の対応が、E 組合員に対して精神的苦痛を与えたことを問題視している。

仮に、営業本部長が E 組合員が受け止めたことと異なる考えでの行為であったとするなら、団交で説明することによって誤解が解ける場合もあり得る。

会社は、会社の営業政策は専決事項であり、団交応諾対象ではないとの主張をするのみだが、かかる主張が、団交拒否の正当な理由たり得ないことは明白である。

ウ 組合員 3 名に関する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠の説明について

賃金、支払い形態、評価査定がある場合は、それに客観的合理性があるかどうかは、無条件に団交事項となる。

また、労働者の賃金は、労働組合の最大の関心事で、労働条件の重要な事柄であり、過去に要求したか否かや団交で要求したか否かで団交応諾義務がなくなるものではない。

会社は、あたかもプライバシーの保護を理由に団交を拒否した旨主張するが、労働者間の賃金が低いか高いか、それが客観的合理的であるかどうかを判断する上で、比較論からいえば全てが公開されるべきものであり、会社の主張は、「プライバシー」問題に論点をすり替えたものである。また、会社から組合員の名前を求められたのに対し、組合員 3 名の名前を伝えていることから、プライバシーの侵害に当たらないことは明白である。

会社は、団交において、その賃金額やその支給評価について、業績や資料提示なども含めて、組合に誠実に対応し、納得してもらえるように答える義務があり、会社の「個々人の支給額について一つ一つ団体交渉の場で云々することは行わべきではない」とする考え方そのものが誤りである。

(2) 以上のとおりであるから、平成31年 4 月25日付け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。

第6 争点に対する判断

1 平成31年 4 月25日付け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) 前記第4. 2 (11) 認定のとおり、組合が会社に対し、31. 4. 25団交申入書により、①A総務部長の昇格問題について、②営業本部長に対する平成31年 2 月 1 日付けの要求について、③組合員 3 名に関する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明、を協議事項とする団交を申し入れたところ、本件申立て時点において、31. 4. 25団交申入書に係る団交が開催されていないことについては争いがない。

(2) そこで、31.4.25 団交申入書に係る団交が開催されていないことについて、正当な理由があるかについて、以下、協議事項毎にみる。

ア A 総務部長の昇格問題について

(ア) 前記第 4. 2 (6) 認定のとおり、A 総務部長は、組合の組合員ではないことが認められ、A 総務部長の昇格問題は、管理職の人事であるとともに、非組合員の労働条件に関する事項であるといえ、当然には義務的団交事項に当たるものではない。しかしながら、そのような場合においても、それが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項については、義務的団交事項に当たると解されている。

そこで、A 総務部長の昇格問題と組合員の労働条件との関連性についてみる。

(イ) この点について、組合は、A 総務部長は、過去に E 組合員に対するパワハラ問題を起こしたことにより降格となった経緯がある旨、職場環境改善・安全配慮義務の観点から会社の姿勢や具体的改善点を知る権利がある旨主張する。

前記第 4. 2 (2) 認定によると、平成 25 年 1 月 18 日、会社は、懲罰委員会を開催したこと、懲罰委員会において、A 総務部長の E 組合員に対する面談における発言内容が検討され、同年 2 月 1 日付けで、A 総務部長を管理本部総務部長から同総務部長代理に降格させることとなったこと、会社は同日付けで、その旨の辞令を交付したことが認められ、これらのことからすると、A 総務部長は E 組合員に対する面談における発言内容を理由に、降格された経緯はある。

しかしながら、A 総務部長が、平成 25 年 2 月 1 日付けで管理本部総務部長代理に降格になって以降、E 組合員に対し、過去に問題視されたような言動があったとの疎明はなく、また、前記第 4. 2 (10) 認定のとおり、E 組合員自身、本件審問において、A 総務部長が降格となって以降は長時間の面談等がなかったことを認めている。

また、前記第 4. 2 (5)、(6)、(9)ア、(10) 認定によると、①組合は、会社に対し、31.1.10 質問書により、A 総務部長が以前に E 組合員に対して行った長時間に及ぶ面談を、現在、他の社員に対して行っていないかどうかを調査の上、示すよう求めたこと、②会社は、31.1.30 回答書により、「長時間に及ぶ面談」については、調査した結果、現在、他の社員に対して行われていない旨回答したこと、③組合は、会社に対し、31.3.6 再質問書により、再度、調査等を求めたこと、④会社は、31.3.12 回答書により、再調査について、既に会社が行った調査で、そのような事実はないことが確認されており、なお再調査を求めらるのであれば、組合が「長時間に及ぶ面談」について具体的に把握している事

実があれば指摘してほしい旨、そのような指摘があれば調査を検討する旨回答したことが認められる一方で、⑤組合が、会社に対し、長時間に及ぶ面談等について具体的な事例を挙げたとの疎明はなく、これらのことからすると、組合は、会社に対し、具体的な事例を示すことなく、漫然と、A総務部長が現在も「長時間に及ぶ面談」を行っている懸念があるとの見解を示しているともみざるを得ない。

以上のことからすると、確かに、A総務部長は E 組合員に対する面談における発言内容を理由に降格された経緯があるものの、A総務部長が降格となって以降、E 組合員に対し、同様の言動を行ったとの疎明もなく、また、A総務部長の昇格により、組合員の職場環境にいかなる影響を与えるかについて、組合は具体的な根拠をもって示しているとはいえず、A総務部長の昇格問題について、職場環境改善、安全配慮義務の観点から協議する必要があるとする組合の主張は具体性を欠くものといわざるを得ない。

そうすると、A総務部長の昇格問題に係る組合の主張は、具体的な疎明に乏しく、採用できず、組合員の労働条件と関連性があるとまではいえないのであるから、義務的団交事項に当たるとはいえない。

(ウ) 以上のとおりであるから、A総務部長の昇格問題について、会社が団交に応じなかったことにつき、正当な理由があるといえる。

イ 営業本部長に対する平成31年2月1日付けの要求について

(ア) 前記第4. 2(11)、(12)認定によると、組合からの団交申入れのうち、営業本部長に対する平成31年2月1日付けの要求については、会社は、会社の営業政策に関わることで会社の専権に属する事柄であり、団交事項たり得ない旨回答したことが認められる。

前記第4. 2(7)ア認定のとおり、31.2.1要求書には、組合の要求として、①営業本部長が営業本部員全員及びその他関係部署の担当者に30.12.3メールを送信した行為について、営業本部長はこれを取り消し、送信先である E 組合員を含め営業部員及び関係者に謝罪すること、②本件案件リストを精査し、営業部次長及び課長と相談し、営業部員への指導方法を検討すること、③「原価シート」を使った見積作業の改善などを営業部全体で協議し、同シートを正確性や妥当性があるものにすること、が記載されていたことが認められ、かかる記載をみると、要求事項に、会社の営業政策に関わる事項が含まれることは否定できない。

しかしながら、前記第4. 2(7)ア、(9)イ、(11)認定のとおり、①31.2.1要求書には、要求に至る経緯として、(i) E 組合員は、粗利率40%に満たな

い受注について、営業部員全員、その他関係部署員に知らしめられたこと、粗利率が低い受注案件の事情や理由の説明が行われたいまま公表されたことにより、営業員として不適格者であると印象づけられたことで精神的苦痛を受けた旨、(ii)営業本部長は、これまで今回のような業務命令を行ったことはなかった旨、(iii)組合としては、メールで全員に送信する必要はなく、必要と思えば次長や課長を通じて行えばよいと考える旨、(iv)組合員である E 組合員を狙い撃ちにしたとすれば不当労働行為となる旨の記載があること、②31.3.6団交申入書には、組合の見解として、(i)組合は営業本部の目標に関して非難しているのではなく、何の配慮・調整もなくメールで公表したことを問題としている旨、(ii)メールによる業務命令が、営業実績について何の配慮・調整・実態把握もなく行われた結果、E 組合員が精神的苦痛を受けたことを問題としている旨の記載があること、③31.4.25団交申入書には、営業本部長の問題について、組合員が精神的苦痛を受けた関係で問題視してい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、組合は、営業政策そのものに関して団交を申し入れているのではなく、業務命令の方法やそれにより組合員が精神的苦痛を受けたことを問題視し、これに関して団交を申し入れていることは明らかである。

そうすると、30.12.3メールの内容の是非はともかく、営業本部長に対する平成31年2月1日付けの要求は、組合員の職場環境に関する事項であるといえ、組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に相当するといわざるを得ない。

(イ) 一方、会社は、30.12.3メールは、E 組合員を狙い撃ちにするものでも、営業員として不適格者と印象づけるものでもなかったことは明らかである旨主張する。

しかしながら、上記の会社主張は、会社が団交に応じ、団交において主張すべき事柄であって、上記の会社主張をもって、団交応諾義務が免ぜられるものではない。

(ウ) 以上のとおりであるから、営業本部長に対する平成31年2月1日付けの要求について、会社が団交に応じなかったことにつき、正当な理由があるとはいえない。

ウ 組合員3名に関する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明

(ア) 前記第4.2(11)認定のとおり、組合は、組合員3名に対する賞与の支給額の根拠について団交を求めているところ、かかる事項が、組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項であることは明らかである。

(イ) 会社は、①組合が、これまで賞与の算定基準・方法や支給額について団交の要求等も行わず、31. 1. 10質問書でも何ら言及していないにもかかわらず、突然、組合員個々人の賞与支給額について事後的に協議を求めてきたことからすると、組合の真意は、A総務部長の昇格問題が団交事項たり得ないことから、支給済み賞与の件を便宜的に持ち出し、会社に団交に応じさせた上でA総務部長の昇格問題を持ち出そうとしたものにすぎない旨、②賞与査定を含む個々の従業員の人事考課においては会社の広範な裁量が認められる一方で、個々の従業員の人事考課の結果や賞与の額の決定過程等について団交の場で開示することは従業員のプライバシーの点から問題である旨主張する。

まず、上記①の会社主張についてみると、団交を申し入れるに際し、相当の期間内であれば、どのような議題をどのように申し入れるかは、組合が決定すべきものであって、会社の主張は採用できない。

また、上記②の会社主張を考慮しても、当該協議事項が義務的団交事項であることには変わりなく、プライバシー保護を盾に何の説明もなく一切回答しないことまで許容されるわけではないから、上記②の会社主張をもって、会社の団交応諾義務が免ぜられるものではない。

(ウ) したがって、組合員3名に関する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠の説明について、会社が団交に応じなかったことにつき、正当な理由があるとはいえない。

(3) 以上のとおり、31. 4. 25団交申入書記載の議題のうち、営業本部長に対する平成31年2月1日付けの要求について、及び、組合員3名に関する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明は、団交に応じる義務があるにもかかわらず、会社は、正当な理由なく応じておらず、会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、謝罪並びに謝罪文の掲示、社内ネットワークへの掲載及び全社員への社内メールでの送信を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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

令和2年11月24日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二 印