

命 令 書

申立人 Q

代表者 執行委員長 C

大阪市鶴見区

被申立人 R

代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和元年(不)第38号事件について、当委員会は、令和3年5月12日及び同月26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、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル、横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、本社正面玄関付近及び滋賀工場正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

Q

執行委員長 C 様

R

代表取締役 D

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条第3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。

記

- (1) 元貴組合員1名に対し、貴組合を脱退するよう勧奨し、結果的に脱退に至らせたこと。
 - (2) 貴組合員E氏に対し、貴組合を脱退するよう勧奨したこと。
 - (3) 元貴組合員4名を、貴組合脱退直後に昇格させたこと。
- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 支配介入の中止、謝罪及び逸失利益の回復
- 2 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員1名に対し、社長室に呼びつけるなどして組合から脱退するよう勧奨し、その後組合を脱退させたこと、②組合員1名に対し、日常的に組合を批判する言動を行うなどして、組合から脱退するよう促したこと、③組合員5名に対し、昇格人事をもって組合脱退工作を行ったこと、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R（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場（以下「本社工場」という。）を、滋賀県内に工場（以下「滋賀工場」という。）を置き、有機溶剤のリサイクル事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約50名である。

イ 申立人Q（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約600名である。

なお、組合の下部組織として、会社で働く労働者で組織されたS（以下、「分会」といい、組合と分会を合わせて「組合」ということがある。）があり、分会の組合員は本件審問終結時3名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成28年5月26日、組合は、会社に対し、分会を結成した旨通知した。

また、同年12月15日付けで、組合と会社は、組合費のチェック・オフ協定（以下「チェック・オフ協定」という。）を締結し、会社は、組合員らの給料について、同月支給分以降、組合費を控除していた。

なお、チェック・オフ協定締結時の分会の組合員数は38名であった。

イ 平成30年2月21日、組合は、当委員会に対し、①会社が、組合員3名に対し、同29年夏季一時金を減額して支給し、同年冬季一時金についても一方的に差別的な支給を行ったこと、②会社が、団体交渉（以下「団交」という。）において、一時金の加算額、支給基準等を明らかにしないなど、誠実に応じない上、交渉後、組合の組合員を恫喝し、組合からの脱退を強要したこと、③会社が、団交において、本社工場移転に関する回答を拒否したこと、が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成30年(不)第10号事件。以下「30-10号事件」という。）を行った。

30-10号事件は、同年12月27日、組合と会社が、当委員会において、「和解協定書」（以下「30.12.27和解協定書」という。）を取り交わし、和解（以下「30-10号事件和解」という。）により終結した。

ウ 平成31年2月25日付けで、組合員F（以下、組合加入前及び加入中も含めて「F元組合員」という。）は、組合に対し、脱退届を提出した。

エ 平成31年3月1日、会社は人事発令（以下「31.3.1人事発令」という。）を行い、同月16日付けで、F元組合員は役職のない社員から本社工場配送主任になり、組合員G（以下、組合加入前及び加入中も含めて「G元組合員」という。）は役職のない社員から本社研究開発主任になった。

なお、本件審査手続において会社が提出した、同月16日改訂の会社の組織図は別紙1のとおりである。

オ 平成31年3月18日、組合は、30.12.27和解協定書において誠実に協議を行う旨を約したにもかかわらず、会社が、団交において、組合が申し入れた9項目の事項のうち、1項目のみ回答し、その他は事前に文書で回答したとおりであるとして、若干の質問に答えるのみで交渉に応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成31年(不)第9号事件。以下「31-9号事

件」という。)を行った。

なお、31-9号事件について、当委員会は、令和2年3月6日付けで、誠実団交
応諾及び文書掲示を命ずる全部救済の命令を発出したが、同月18日、会社は中央
労働委員会に再審査申立てを行い、本件審問終結時において係属中である。

カ 平成31年4月3日、当時分会長を務めていたE（以下「E組合員」という。）
及び会社専務取締役H（以下「H専務」という。）は、喫茶店で面談（以下「31.4.3
面談」という。）を行った。

キ 平成31年4月17日、組合と会社は、団交（以下「31.4.17団交」という。）を行
った。

31.4.17団交終了後、会社の代表取締役（以下「社長」という。）は、団交に出
席していた組合員J（以下、組合加入前及び加入中も含めて「J元組合員」とい
う。）と会話した。

ク 平成31年4月18日、社長とJ元組合員は、本社の社長室内で会話した（以下
「31.4.18会話」という。）。

ケ 平成31年4月19日、社長とJ元組合員は、本社の社長室内で会話した（以下
「31.4.19会話」という。）。

同日、組合は、会社に対し、「抗議申入書」（以下「31.4.19抗議申入書」とい
う。）を提出した。

同日付けで、組合員K（以下、組合加入前及び加入中も含めて「K元組合員」
という。）は、組合に対し、脱退届を提出した。

コ 平成31年4月20日、組合員L（以下、組合加入前及び加入中も含めて「L元組
合員」という。）は、組合に電話で連絡し、組合を脱退した。

サ 平成31年4月23日付けで、J元組合員は、組合に対し、同日をもって組合を脱
退する旨記載された文書（以下「J脱退届」という。）を提出した。J脱退届の
記載内容は別紙2のとおりである。

また、組合は、J元組合員を差出人とする同日付けの「抗議申入書」（以下
「31.4.23抗議申入書」という。）を受領した。31.4.23抗議申入書の記載内容は
別紙3のとおりであり、J元組合員の氏名の横には、J脱退届と同じ印影の押印
があった。

シ 平成31年4月24日、J元組合員は、E組合員に対し、「そのうち社長渾身の力

作が組合に届くかと思えます」などと記載したショートメール（以下「31.4.24ショートメール」という。）を送信した。

ス 令和元年5月1日、会社は人事発令（以下「1.5.1人事発令」という。）を行い、同月16日付けで、K元組合員は主任から本社工場製造課長になり、L元組合員は本社工場配送主任になった。

セ 令和元年5月17日付けで、G元組合員は、組合に対し、脱退届を提出した。

ソ 令和元年5月24日、組合員M（以下、組合加入前及び加入中も含めて「M元組合員」といい、F元組合員、G元組合員、K元組合員、L元組合員及びM元組合員を併せて「F元組合員ら5名」という。）は、組合に電話で連絡し、組合を脱退した。

タ 令和元年5月28日、E組合員、会社営業部の部長兼課長も務める取締役A（以下「A取締役」という。）及びH専務は、本社工場内の応接室において面談（以下「1.5.28面談」という。）を行った。

チ 令和元年6月6日、E組合員及びH専務は、面談（以下「1.6.6面談」といい、31.4.3面談、1.5.28面談及び1.6.6面談を併せて「H面談」という。）を行った。

ツ 令和元年7月1日、会社は人事発令（以下「1.7.1人事発令」という。）を行い、同月16日付けで、M元組合員は役職のない社員から本社工場製造主任になり、F元組合員は本社工場配送主任から本社工場配送課長代理になった。

テ 令和元年11月29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。

(3) 本件申立て後の経緯について

ア 令和元年12月16日付けで、F元組合員は、本社工場配送課長代理から本社工場配送課長になった。

イ 令和2年1月16日付けで、K元組合員は、会社製造部次長及び本社工場製造課長兼務になった。

ウ 令和2年3月16日付けで、G元組合員は、新規事業開発課長代理及び営業主任兼務になった。

エ 令和2年12月7日、組合は、J元組合員に対する本件審問の反対尋問において、平成31年4月19日の昼休みに本社の食堂で行われた、J元組合員、会社の財務・経理課長であるN（同人は、令和2年2月に組合に加入しており、その前後を含

めて、以下、「N組合員」という。）、G元組合員及び当時組合員であった者1名並びに会社の人事労務担当である常務取締役P（以下「P常務」という。）による会話（以下「31.4.19昼休み会話」という。）の音源及びその反訳を、弾劾証拠（以下「本件弾劾証拠」という。）として提出した。

第3 争 点

- 1 平成31年4月23日付けでJ元組合員が組合を脱退したのは、会社からの働きかけによるものであり、組合に対する支配介入に当たるといえるか。
- 2 H面談におけるH専務のE組合員に対する発言は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 F元組合員ら5名に対する、各人の組合脱退前後に行われた昇格人事は、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（平成31年4月23日付けでJ元組合員が組合を脱退したのは、会社からの働きかけによるものであり、組合に対する支配介入に当たるといえるか。）について

（1）申立人の主張

ア J元組合員の組合脱退に係る経緯について

（ア）31.4.17団交後のJ元組合員と社長のやり取りについて

- a まず、31.4.17団交が、J元組合員が初めて参加した団交であった事実については争いがない。つまり、それまでJ元組合員について、団交に組合の代表として参加していない、比較的組合活動に消極的な存在として、会社が認識していたことは十分に想像できる。当時の分会長と交渉に同席するということについて、社長にすれば奇異に思えたかもしれない。

31.4.17団交終了後、帰宅時の道中で、社長らがJ元組合員を食事に誘ったこと、また、J元組合員がそれを断ったことは双方が認める事実である。その後、組合の集まりにJ元組合員が合流したことも、J元組合員がそれを認めている。しかし、組合の集まりでの話の内容は覚えていない、という証言である。

一方、E組合員の証言では、J元組合員は会社側を批判する話があった印象がある。E組合員は、「社長が文書を読み上げるだけだったという・・・読むだけやったら文通でいいんじゃないですか」というJ元組合員の発言内容

を証言している。

31. 4. 19昼休み会話では、J元組合員自身、団交は「誰がやってもいっしょ」とか「変わらないです」とかと、同様に、組合の姿勢ではなく、社長の姿勢についてのコメントをしている。団交後の発言と同じニュアンスといえる。この時の会話は、音声からも分かるとおりに、業務上の上下関係や労使関係を越えた場所、つまり、P常務、N組合員、G元組合員及び当時組合員であった者1名のいる自由な雰囲気では話されたことは明らかである。

b さらに、J元組合員は、31. 4. 17団交について、「組合の姿勢に会社への敬意がない」などと証言するが、具体的にどのような姿勢という指摘はないし、そのようなことを、31. 4. 17団交後の話し合い等において一切主張していない。つまりは、31. 4. 17団交における組合の姿勢に反感を感じ、脱退に至ったというのが虚偽であることは明らかである。

(イ) 31. 4. 18会話及び31. 4. 19会話について

a J元組合員は、平成31年4月18日及び同月19日の2日にわたり、複数回呼び出されている。

31. 4. 17団交の翌日の午後5時半頃、E組合員が、J元組合員から、社長に「いつまで組合に入ってんねや」、「組合の目的は会社の乗っ取りや」と言われたことを確認している。

また、同月19日の昼休み、本社工場の食堂で、J元組合員は「交換条件出されたので仕方ないです。」、「5月で辞めろと言われてますからね。」、「簡単に呼び出されますからね。」と発言している。

b 社長による呼出しについて、J元組合員は「業務上差支えのある事、困ったことが多く、相談に乗ってもらった」と証言しているが、「どの日に何を話したかは記憶にない」とも証言している。

社長からのJ元組合員に対する呼出しが、平成31年4月18日及び同月19日に少なくとも1回ずつ、J元組合員の「簡単に呼び出されますから」からすると、あと二、三回あったことは想像できる。そのことは、一方で、J元組合員がすぐに「脱退する」と言わなかった事実を示している。

c その呼出しの具体的内容は分からないが、主たる内容が、J元組合員の証言にある、「ほかの社員というのは非常に^{〔ママ〕}歴の浅い、それこそ1か月、2

か月の社歴しかないような人員でしたので、業務上差し支えのあること、困ったことというのを非常に多かったのを相談に乗ってもらった」のであり、「社長のほうからご心配のほうをいただきまして、そこで聞いていただ」いたのでないことは明らかである。J元組合員は、自分から社長に相談に行つたと証言している。

一方、会社の準備書面によれば、平成31年4月1日から、会社の事務員が産休に入ったため、社長がJ元組合員に営業と現場の意思疎通の調整を依頼し、何度も打合せをしていた、としている。つまりは調整のために打合せをしたとし、それが事実であれば、社長がJ元組合員を呼ぶことになるだろう。第2回審問では「頻繁にお呼びいただく」と証言している。

d N組合員の証言では、ベテラン事務員が産休に入ったのは同年3月16日であつて、会社は、反対尋問においてもこれを訂正していない。N組合員の証言によれば、産休に入った当該事務員と営業部所属のJ元組合員の仕事の接点は薄く、同事務員がいないことで、営業と現場の意思疎通に問題が生じることはなく、ましてや産休後1か月以上もたってから、その業務について現場の状況を知らない社長と滋賀工場研究職から営業職に移って1年目のJ元組合員が話をしても、何も改善されることはないはずである。事務兼任はベテラン事務員の産休入りの2か月半後、組合脱退の1か月半後である。

(ウ) 31.4.19抗議申入書について

平成31年4月18日以降、J元組合員が社長室に呼び出されていることは、本社事務所1階にいる者は知っている公然の事実であつた。

E組合員は、3階にいることが多く、J元組合員が社長室に呼び出されているところは直接見ていないが、同月18日夕刻、J元組合員に呼び止められ、脱退勧奨の相談を受けている。だからこそ、当日、組合の当時の委員長に相談し、同委員長は「放置しておくことはできない。呼び出されたことが分かれば、社長室に押しかけたらどうか？組合から抗議文は出す」と対応し、31.4.19会話の事実を確認し、文書を作成し、同日の夜の分会会議で確認することとした。J元組合員がE組合員に相談しなければ、同委員長がその事実を知る由もなく、31.4.19抗議申入書も作成できない。

事実、この会議にJ元組合員自身参加しているし、31.4.19抗議申入書も見て

いる。その時、J元組合員は、E組合員に「自分の名前があることは困る」という趣旨の発言をしたが、組合としては、名前を出さずに抗議しても意味はないとしてそのまま会社に提出したものである。

もし、この時、J元組合員が組合脱退を迫られたことは事実と違うと主張すれば、当然ながら組合が文書を出すことはしない。

(エ) 31.4.23抗議申入書及び31.4.24ショートメールについて

31.4.23抗議申入書について、J元組合員は、自分で書いて投函したと言っているが、31.4.23抗議申入書は、31-9号事件において、会社から乙号証として提出されているところであり、会社が手に入れた経緯は不明となる。J元組合員は組合からの返事がないことを会社に伝えていないと証言しているにもかかわらず、会社は、「当のJ組合員に対して謝罪すらしていないのである」と主張した。

この謎を解くことは簡単である。31.4.23抗議申入書は会社で作ったもので、これこそがまさに、31.4.24ショートメールに記載の「社長の力作」である。したがって、様式は会社が組合に提出する回答書と同じ形式になっているのである。

また、「組合を脱退するなら書いてほしい」ということで書いてもらったJ脱退届は、形式からもJ元組合員が作成したものであろうと思われる。31.4.23抗議申入書と同日であるので、1枚の用紙にまとめて書ける内容であり、抗議するほどの怒りを持っているなら、このような内容の文書を出すことは不自然である。一方は役職名であり、一方は住所であることが事実を物語っている。

J元組合員の証言にある架空の社長の力作たる会社の抗議文は、当然組合に届いていない。組合脱退を覚悟せざるを得なくなったJ元組合員が、「勝負がついた」とし、社長が、31.4.19抗議申入書に対し、J元組合員の名前を利用して31.4.23抗議申入書を作成した。J元組合員の眼前であったかどうかは不明（消印は会社所在地）であるが、J元組合員は、その文書を出すことを承諾したために、「力作が届く」と伝えたのである。

31.4.24ショートメールの中で、「勝負がついてしまっている」との表現について、J元組合員は「自分が組合を辞めるかどうかの勝負」という証言をして

いるが、極めて不自然な表現である。「(自分では) どうしようもないです。」
ということは、「もはや社長の説得に屈服するしかない」と考えるのが自然で
あり、本意がJ元組合員の意図であるなら、「脱退を決意した」と言えば済む
ことである。

明らかに、この勝負は、組合を辞めるように言っていた社長に対し、何らか
の形で抵抗している(勝負していた)J元組合員が、組合が社長に抗議したこ
とで、話の内容に何らかの大きな影響を与え、それが原因で社長に「屈した」
ことを明らかにしたものであろう。N組合員の証言にある「内緒にしておいて
ほしい」、また、19日の会議での「名前をだしてほしくない」などの言動は、
そのことを意味すると思われる。

イ 以上のとおり、31.4.17団交に出席したJ元組合員に対し、社長が、翌日以降
度々社長室に呼びつけるなどして組合からの脱退を促し、その結果、平成31年4
月23日にJ元組合員は組合を脱退したのであるから、かかる会社の行為は労働組
合法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア J元組合員の組合脱退に係る経緯について

(ア) 31.4.17団交後のJ元組合員及び社長の会話について

a J元組合員は、組合の組合員として31.4.17団交に初めて出席したが、その
際の交渉内容を「全く実りのない」ものであったと感ずるとともに、組合側
の対応があまりにも礼儀に欠けるものであることにも失望した。

b また、組合は、31.4.17団交終了後に、社長がJ元組合員に対し、「団交出
席は自分の意思か?」と問いただした旨を主張するが、そのような事実は存
在しない。

31.4.17団交終了後、信号待ちをしていたJ元組合員に対し、社長が「時間
があるなら、飲みに行かないか」と声をかけたが、J元組合員は、その日は
もう遅かったため「今日はもう帰ります」と返事をした。当日のやり取りは
以上のとおりであり、それ以外にはなかった。

(イ) 31.4.18会話及び31.4.19会話について

a 31.4.17団交の後、J元組合員が複数回にわたって社長室に出入りしたこ
とはあるものの、内容はあくまでも会社業務についての打合せであり、社長

が J 元組合員に対し、繰り返し組合脱退を要求した事実は存在しない。

b 平成31年4月1日から、ベテラン事務員が産休に入ったことから、営業事務と製造現場との意思疎通を図るため、社長は、滋賀工場製造課兼研究開発室から営業として本社に転勤をしていた J 元組合員に対し、その調整を依頼し、その関係で社長室で何度も打合せをした。上記は、あくまでも業務上のやり取りであった。

また、社長との面談は上記に限らず、残業時間帯や昼食をはさんで行われることもあったし、滋賀工場時代にもしばしば面談の機会があった。

c ただし、打合せの具体的日時や回数を記録していたわけでもなく、これを証する書面等は持ち合わせていない。

d J 元組合員は、自らの記憶に基づき、誠実に、組合脱退に至った経緯を証言しており、その証言は、極めて信用性の高いものである。

なお、J 元組合員の証言を弾劾しようとして組合が提出しようとする本件弾劾証拠は、いずれも弾劾証拠には該当せず、したがって、審査計画策定後の提出は許されないというべきである。

すなわち、本件弾劾証拠の内容をみるに、その会話内容の大半は J 元組合員以外の者による会話であり、また、最初から最後まで連続した会話部分を録音したものでもなく、組合の恣意的な判断により、断片的な会話をつなぎ合わせたものにすぎない。

組合は、こうした中における、J 元組合員のこれまた極めて断片的な会話（というよりも、他者の発言に対する「合いの手」程度の発言にすぎない。）の一部を取り上げ、J 元組合員が「主尋問において、全く事実と異なる証言をした」というのであるが、全く失当である。改めて述べるまでもなく、会話内容は、全体の文脈において理解されるべきであり、断片的な会話の一部のみをつまみ食い的に取り上げたとしても、その発言の趣旨は明らかにならない。

また、組合が下線を付した発言部分を見ても、それが直ちに J 元組合員の主尋問における証言の信用性を減殺させるものとは到底理解し難いところである。

すなわち、本件弾劾証拠は、弾劾証拠には該当せず、単なる「後出し証拠」

にすぎないものであるから、審査計画策定後に提出することは許されないというべきである。

(ウ) 31.4.19抗議申入書について

組合は、31.4.19抗議申入書において、「先般、団体交渉に出席したJ組合員に対し、D社長は昨日、本日と強く組合脱退をすすめ、他の組合員にも同様に脱退を迫り、当組合・分会への誹謗中傷を繰り返しています」とする抗議申入れを行った。

しかしながら、上記申入れは、事実誤認に基づくものであり、失当である。

(エ) 31.4.23抗議申入書及び31.4.24ショートメールについて

組合が勝手にJ元組合員の名前を使って、こうした抗議申入れを行ったことについて、J元組合員は納得できず、組合に対し、31.4.23抗議申入書を提出した。

また、31.4.24ショートメールのやり取りの中で、J元組合員が、「残念ながらあの抗議文が出されてしまった時点で私の身に関しては勝負がついてしまっているので最早どうしようもないです」と述べていることについて、J元組合員は次のとおり証言している。すなわち、「この抗議文というのは組合の側から会社の側に出された、私の名前が入った抗議文になっておりまして、こちらのほう、私の了解を一切得ずに出されたものでしたので、前回もお話しさせていただきましたけれども、非常に憤りのほう覚えておりまして、直接やめるきっかけにもなったという文章なんですけれども、これを出されたということの後出しで聞いた時点で私はその後どうするかというのは決めていましたので、そういう意味で書かせていただいております」との証言であり、組合に対する失望や憤りが示されたメールであったことは明らかである。

なお、組合は、「甲第3号証の文書形式が被申立人の形式に酷似している」と主張しているが、ワープロソフトを用いて横書きのビジネス文書を作成すれば、大なり小なり類似した文書形式となるものであり、不当な言い掛かりであると言わざるを得ない。組合が例示する甲第3号証と甲第13号証の1ないし3を比較しても、「酷似」しているとまでは評し得ないところである。いずれにせよ、31.4.23抗議申入書は、その作成名義人であるJ元組合員自身が作成したものであり、会社が作成したものではない。

この点について、組合は、31. 4. 24ショートメールにある「社長渾身の力作」という文言の意味を取り違えた主張をしているが、全く失当である。J元組合員が明確に証言しているとおおり、この文意は「私も、社長のほうから、私も、じゃ、会社として抗議するわという形でお聞きしてましたので、そういう意味で使わせてもらっています」というものであり、要するに、会社が会社名義の抗議文を作成し、組合に発出することを想定しての表現であったにすぎない。換言すれば、ここにいう「社長渾身の力作」とは31. 4. 23抗議申入書を指すものではないことが明らかである。

(オ) J元組合員は、31. 4. 17団交が全く実りのないものであると感じたこと、組合側の対応があまりにも礼儀に欠けるものであったこと、そして何より、一切の了解も得ずにJ元組合員の名前を使って抗議文が出されたことに憤りを覚え、組合から脱退した。これはあくまでもJ元組合員の個人的な判断によるものであり、会社とは何ら関わりのないことである。

イ 以上に述べたとおり、J元組合員が組合を脱退したのは、J元組合員の個人的な判断によるものであり、会社とは何ら関わりのないことであるから、これを支配介入であったとする組合の主張は事実と反することが明らかである。

2 争点2 (H面談におけるH専務のE組合員に対する発言は、会社による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専務は会社の役員であり、H面談におけるやり取りについて、会社の不知はあり得ない。

また、H面談におけるH専務の発言は、脱退勧奨であることは明白であり、その意図は組合の弱体化にほかならない。

イ H専務が、会社の取締役であることは事実である。なおかつ、経理担当であって、営業のE組合員の直属の上司には当たらない。

また、H専務はE組合員以外の既に脱退した本社の組合員に関しても脱退勧奨をしていた。

H面談におけるH専務の発言は、社長の少なくとも黙認（あるいは指示）がなければ、これほど繰り返されることはない。なぜなら、人事権を持たないH専務がE組合員の昇格をも提示しているからである。

加えて、E組合員が特別個人的に親しいなどということはない。営業での同行も2年で3回ほどであって、人生の先輩として話し合うなどという関係ではない。それでも全く話をすることがないわけではなく、そのたびに組合からの脱退を勧められるため、E組合員は録音することにした。他の組合員とは違って、E組合員は組合脱退を全く考えていなかったため、組合もあえて抗議しなかったものであるが、その行為は執拗であった。

ウ 以上のとおり、H面談において、H専務が、E組合員に対し、組合を脱退すれば課長代理に昇進させるなどと甘言を弄し、組合からの脱退を促したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア H専務とE組合員の間でどのようなやり取りがされたのかについて、会社としては不知である。

イ 少なくとも、会社としてE組合員に組合脱退を勧めた事実はない。

H専務の職務内容は、当初は経理部門の、現在は事務全般の統括であり、労務問題・人事問題等は担当しておらず、組合との団交にも出席していない。

また、H専務とE組合員は、同じ教会と一緒に参拝し、昼食を共にする等、個人的には非常に親しい間柄である。そのような間柄において、H専務がE組合員に対し、人生の先輩として、諸々の個人的な見解を述べたことはあるようである。

ウ いずれにせよ、H専務のE組合員に対する発言を指して、会社の支配介入であるとする組合の主張は失当である。

3 争点3 (F元組合員ら5名に対する、各人の組合脱退前後に行われた昇格人事は、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 社長による恣意的な人事異動が行われていることについて

(ア) 会社で働く労働者は、社長の恣意的な人事異動や、一部の者への不合理な優遇・差別、無計画な採用、賃金手当の根拠のない不利益変更などに疑問を持ち、平成28年5月、労働組合を立ち上げることを決定し、組合に加入し、分会を結成したという経緯がある。

(イ) 平成29年の夏の一時金交渉にて、交渉主導権が社長に変わったこともあって、会社は、組合に対して攻撃的になり、「組合を徹底的につぶす」、「これは戦

争や」など露骨な組合つぶしの言動が見られるようになり、ついにはそれまで重ねてきた団交でのルールについても無視し、一切の情報を開示せず、決めるのは社長という姿勢を貫いている。

イ F元組合員ら5名の昇格人事に係る背景事情について

(ア) 会社は、今までも頻繁に人事異動を行っていたが、このように集中して昇格が行われた時期はない。

F元組合員、K元組合員、L元組合員及びM元組合員の4名は、組合結成前、社長によって降格が行われた者たちである。そのため、組合結成には積極的で、方向性も強硬であった。しかし、それは、降格などの冷遇に対する反発からのものであり、会社の職場を働きやすく、働き甲斐のある職場にしようという目的の組合員らとは、感覚の違いがあった。もちろん過去の降格に合理的な理由はなく、単に社長に嫌われたにすぎないが、組合を抜けることで逆に厚遇されるなら抜けることに躊躇しない側面も持っていた。

(イ) また、この時期、H専務の脱退工作はこれらの組合員にも及んでおり、おそらく、E組合員のように、昇格や手当の引上げ、本社工場閉鎖後の雇用継続が打診され、組合脱退に至ったものと考えられる。

そこには、30-10号事件和解の理解が関係している。不当労働行為の命令を恐れていた会社は、命令が出ないことをもって、「和解は勝利」として強気に脱退工作に出たもの（不当労働行為は何のおとがめもないとの理解）と思われる。社長の和解のとらえ方は、偏狭であり、結果、このような支配介入がなされたものと思われる。

(ウ) P常務は、本件審問において、会社は、組合員の脱退はチェック・オフ協定からの除斥の結果、翌月の給与支払実績で初めてわかることである旨陳述しているところ、E組合員は、平成31年3月以降の脱退による給与からの組合費の徴収停止については同年5月の給与の時から、ということであり、滋賀工場の社員2名の脱退について、組合には3月末頃に伝えられたが、組合から会社には脱退届は出していないので、同年5月末の給与でチェック・オフから組合費控除を外れていると証言している。

しかし、31.4.3面談で、H専務は、滋賀配送の組合員は皆脱退するとして、2名の名前を挙げており、令和2年4月初めに既に知っていることを明らかに

している。当人から組合に脱退の意思が伝わった同年3月末と同時に会社側も知っていたことになる。組合会計からは一切連絡していない。そのため、チェック・オフもされている。両名の脱退が会社の介入によるから、同年4月最初にH専務はこのことを知っているのである。当時会社経理をしていたN組合員の証言でも、以前から、社長が、組合員の脱退情報を組合から連絡するよりも早く知っていて、それに伴うチェック・オフに関わっていたことも明らかである。したがって、P常務の「給与支払い表をみて初めて脱退を知ることになる」などとは明らかな偽証に当たる。

ウ 個別の辞令について

(ア) F元組合員について

F元組合員は、平成24年3月頃に、係長から平社員に降格した。

想定される降格理由は、「慰安旅行での酒の飲み方が気に入らないと社長に言われた」ことがあることや、特定の宗教の行事への参加に消極的であることである。

一方、F元組合員は、平成31年3月15日に組合を脱退した後、①同月16日に平社員から主任になり、②令和元年7月16日に課長代理になり、③同年12月16日に課長に昇格した。

昇格後の業務については全く変更がない。また、F元組合員の昇給額は、9か月間で33万円であり、異常というしかない。20トン車の運転については事実であるが、20万円の手当は異常である。

(イ) K元組合員について

K元組合員は、①平成23年4月に工場長から係長になり、②同24年7月に、係長から班長に降格した。

上記①の辞令について想定される降格理由は、社内の会議において、社長が、取引先であった申立外会社が倒産したあおりで、会社が不渡りをつかまされ、大きな損失が出たことについて、営業担当者であった者にも責任があるが、同人を陰で操っていた工場長であるK元組合員はそれ以上に大きな責任があり、K元組合員を工場長から外す旨発表したものであり、根拠不明である。

上記②の辞令の後、K元組合員は平社員に降格となったが、これらの辞令もその流れからであると想定される。

一方、K元組合員は、平成31年4月19日に組合を脱退した後、①令和元年5月16日に平社員から本社製造課長になり、②同2年1月16日に会社製造部次長・本社工場製造課長兼務に昇格した。

K元組合員の昇給額は、8か月間で16万円である。

会社の昇給理由は実態を伴ったものではなく、肩書きを変えるだけで課長や次長に昇格させる意味はなく、F元組合員やK元組合員を含む本社工場の組合員の交渉での低評価（交渉では会社から配送事業の外注方針が出され、組合が反対し撤回させた事実がある）は事実であり、本社工場長の一言で「変わった」などというのはいり得ない。

(ウ) L元組合員について

L元組合員は、平成22年4月頃に係長から平社員に降格した。

想定される降格理由は、F元組合員を係長兼安全運転管理者としたあおりである。

一方、L元組合員は、平成31年4月20日に組合を脱退した後、令和元年5月16日に平社員から本社工場配送主任に昇格した。

L元組合員の昇給額は5万円であるが、これにはさすがに会社も昇進の根拠を示せなかったと見える。賃金が上がれば喜ぶのは当然である。

(エ) G元組合員について

G元組合員は、令和元年5月17日に組合を脱退し、遡る平成31年3月16日に平社員から主任になり、本件申立て後の令和2年3月16日に課長代理に昇格した。

G元組合員の昇給額は5万円である。

なお、G元組合員は、組合脱退前から、組合情報を会社に内通しているとの情報が広まっており、令和元年になってからは組合会議に参加しておらず、昇格時期と脱退時期のずれが生じている。

また、G元組合員は、新規事業開発の担当になったとのことであるが、この事業も、組合結成当初から、「成果なく無駄遣い」という指摘をしてきたところであり、撤退したものである。E組合員を追い越す言い訳で強引につけた肩書きにすぎない。

(オ) M元組合員について

M元組合員は、平成22年4月頃に係長から平社員に降格した。

想定される降格理由は、特定の宗教の行事への参加に消極的であることである。

一方、M元組合員は、令和元年5月24日に組合を脱退した後、同年7月16日に平社員から本社工場製造主任に昇格した。

M元組合員の昇給額は5万円であり、同人の昇級については、かつての交渉時の社長の発言からすれば、想定できない。全従業員の中で長年にわたり、最も評価の低かった人物で、彼への冷遇是正措置のために、組合は何度も交渉議題に上げて、協議していた。

また、M元組合員の勤怠に関しては、組合員であった頃に、組合から、出勤時間はしっかり守るように進言し、組合脱退の1年以上前から改善されていた。

エ 以上のおり、F元組合員ら5名に対し、本社工場移転後の雇用を約束したり、昇格をもって組合脱退を迫るなどしたことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が適正な人事評価を行っていることについて

会社における人事評価は、社長がその都度、従業員ごとに、付与された職務に対する貢献度を適正に評価し、行っているところである。

また、会社には、人事規定、評価基準、評価手順等の文書は存しない。

そもそも、労働基準法その他の労働関係諸法令において、使用者に対し、評価基準等の策定義務を定めるものはない。中小企業の多くでは、そのような評価基準等を策定する必要もないし、現に策定されていない。なぜなら、全従業員の働きぶりに目が届き、評価者が複数にわたらない限り、評価基準などなくても、適正な評価は十分になし得るからである。

もっとも、「適正」な人事評価というのは、まことに難しい命題である。高評価を受けた者にとってはいかなるシステムによる評価であっても適正である一方、低評価を受けた者にとってはいかなるシステムによる評価であっても不適正である。この理は、「人事規定、評価基準、評価手順等」の有無に関わらない。

イ F元組合員ら5名の昇格人事に係る背景事情について

(ア) 昇格人事の背景事情として、平成26年に滋賀工場二期工事が竣工し、機材の

増設以来、会社の業績が急速に伸びた事実が存する。

同時期以降の売上高の推移は、①平成26年は、売上982百万円、②同27年は、売上1,113百万円、③同28年は、売上1,231百万円、④同29年は、売上1,339百万円、⑤同30年は、売上1,582百万円、⑥令和元年は、売上1,604百万円であった。

こうした成長期において、会社としては、社員の増員を図りたいところであったが、あいにくの求人難の状況であり、中小企業にとっては優秀な学生の採用は極めて困難であった。しかも求人難は、他面において転職しやすい環境でもあり、退職者が続出した。元々、平成28年の採用時において、同29年以降の求人は困難になることを予測していたため、同28年は新卒9名と途中入社1名の計10名を採用した。これにより退職者が出てもしばらくは対応できていたが、いよいよ欠員の補充をしなければならない段階に来たため、社長は、一つは当面派遣に人材を求めることとし、もう一つは既存社員を叱咤激励することを考えた。一連の昇格人事は、こうした叱咤激励の一手段でもある。

(イ) 社員の昇格人事に当たっては、社長の命を受けた当時の本社工場長、後に製造管理部長、更に役員に昇格した者が、各人の能力を現場で見た上で社長に進言し、その者の将来性も含めてよく議論した上で決定したものである。

組合は、昇格人事と労働組合からの脱退との間にあたかも関連性があるかのごとくに主張しているが、全くの揣摩臆測である。昇格人事は、上記のような観点から、組合員、非組合員の区別なく、行っているところである。

(ウ) ところで、F元組合員ら5名の組合費の控除は、チェック・オフ協定に基づき、平成28年12月分支給の給与以降、実施していたものである。

なお、組合員が組合を脱退した場合、組合の経理事務担当者から会社の経理事務担当者宛にその旨の連絡がなされ、これを受けて翌月分の給与から組合費の控除を止める扱いとなっている。会社の経営層が組合脱退の事実を知るのは翌月の給与支払実績によってであり、それ以前ではない。

ウ 個別の辞令について

(ア) F元組合員について

会社は、F元組合員に対し、①平成31年3月16日付けで、本社工場配送主任を命じ、主任手当を2万円支給するとともに本給を3万円増額し、②令和元年7月16日付けで、本社工場配送課長代理を命じ、主任手当2万円を廃し、課長

代理手当3万円を支給し、③同年12月16日付けで、本社工場配送課長を命じ、課長代理手当3万円を廃し、課長手当10万円および超大型トラック運転手当20万円を支給した。

F元組合員は、大型平トラック（10トントラック）の運転手であった。

F元組合員から、社長に対し、佐賀県の申立外会社の輸送が増えるにつけ、外注ばかりしては利益が上がらないため、超大型トラック（20トントラック）を購入してくれれば自分が運転する旨の申出があった。なお、F元組合員はその免許も有していた。大金が必要な話でもあり、社長と本社工場長とが中心となって相談し、計画を進めることになり、超大型トラックの調達をF元組合員に一任した。

F元組合員は、元々トラック運転手としては最高のレベルにあり、段階的に昇級し、超大型トラックに乗る際、課長職に昇格させたところである。

（イ）K元組合員について

会社は、K元組合員に対し、①令和元年5月16日付けで、本社工場製造課長を命じ、主任手当2万円を廃し、課長手当10万円を支給するとともに本給を3万円増額し、②同2年1月16日付けで、会社製造部次長を命じ、本社工場製造課長兼務とし、また、課長手当10万円を廃し、次長手当15万円を支給した。

K元組合員は、会社の古参メンバーの一人である。社長の見るところ、どちらかといえば職人気質であり、自分では黙々と仕事をこなすが、部下の指導には物足りない面があると思われた。しかしながら、本社工場長から、責任を与えれば後輩の指導もできそうだとの進言があり、社長は当初難色を示していたが、同工場長の熱心な推薦に同意し、役職を与えた。そうしたところ、K元組合員は、同工場長の期待に応え、現在は本社工場と滋賀工場を総括する製造部次長となった。滋賀工場では、取締役製造部長兼工場長を補佐している。

（ウ）L元組合員について

会社は、L元組合員に対し、令和元年5月16日付けで、本社工場配送主任を命じ、主任手当2万円を支給するとともに本給を3万円増額した。

L元組合員は、K元組合員の同期入社者であるが、大型平トラックを運転している。長年勤めており、同期のK元組合員がどんどん昇級することもあり、このままでは士気が上がらなくなると考え、昇級を行うことで更に頑張っても

らおうと考えた。実際、昇級により明るく快活になり、叱咤激励に応じてくれているところである。

(エ) G元組合員について

会社は、G元組合員に対し、①平成31年3月16日付けで、本社営業主任を命じ、主任手当2万円を支給し、②令和2年3月16日付けで、新規事業開発課長代理を命じ、営業主任兼務とし、また、主任手当2万円を廃し、課長代理手当3万円を支給した。

G元組合員は、その学歴からもうかがわれるとおりの頭脳明晰な社員である。平成28年4月1日入社であり、今年で4年目になる。会社の将来を背負う人材であり、様々な教育を施し、各職場を経験させながらスキルアップをさせている。ある程度のことのできれば昇級させ、ステップアップさせている。昇級はその一環である。現在、新規事業開発と営業を担当している。

(オ) M元組合員について

会社は、M元組合員に対し、令和元年7月16日付けで、本社工場製造主任を命じ、主任手当2万円を支給するとともに本給を3万円増額した。

M元組合員は入社24年のベテラン社員であるが、目の前の与えられた仕事はこなすものの、主体的に積極的に仕事に取り組む姿勢が今ひとつ物足りない面があった。しかしながら、上司であるK元組合員らの指導が功を奏し、改善の傾向がうかがわれたため、昇級させれば更なる奮起が期待できるだろうとの結論に至ったものである。

エ 以上のとおりであるから、会社が、F元組合員ら5名に対し、「脱退工作」を行ったとする組合の主張は失当である。

第5 争点に対する判断

1 争点1（平成31年4月23日付けでJ元組合員が組合を脱退したのは、会社からの働きかけによるものであり、組合に対する支配介入に当たるといえるか。）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 平成28年4月、J元組合員は、研究員として会社に入社し、同年5月から8月までの間に、組合に加入した。

また、同29年8月1日、会社は人事発令（以下「29.8.1人事発令」という。）を行った。29.8.1人事発令の発令書には、「3、滋賀工場職務変更」の項に「J

平成29年3月16日付けにて滋賀製造課に転任する。但し、一部研究開発室業務を兼務とする。」と記載されていた。

イ 平成30年1月5日、会社は人事発令（以下「30.1.5人事発令」という。）を行った。30.1.5人事発令の発令書には、「3、滋賀工場職務変更」の項に「J 平成30年2月16日付けにて営業に転任する。」と記載されていた。

ウ 平成31年3月16日から、本社の営業事務部門で発注管理等の事務に従事していた主任B（以下「B主任」という。）は、産前産後休暇（以下「産休」という。）を取得した。

また、同日改訂及び令和元年5月16日改訂の会社の組織図によれば、①本社営業部内の営業課には、営業事務、営業及び研究開発室の3つの所掌ラインがあり、営業には、営業一課及び営業二課が設置され、②営業部長兼営業課長をA取締役が務め、③営業事務にはB主任が所属し、④営業一課には、J元組合員及び課長代理職の社員1名が所属していた。

エ 平成31年4月17日、組合と会社は、31.4.17団交を行った。J元組合員は、初めて団交に出席し、団交の録音を担当した。

31.4.17団交終了後、社長は、J元組合員と会話した。

また、本件審問において、J元組合員は、上記会話の内容について尋ねられて、駅に向かう途中の交差点で信号待ちをしていたところ、社長が自分を食事に誘ったが、そのまま帰ると述べた旨陳述した（第1回審問速記録20ページ）。

オ 平成31年4月18日、J元組合員と社長は、31.4.18会話をした。

また、本件審問において、E組合員は、同日の午後5時半頃、退社しようとした際にJ元組合員から呼び止められ、社長から社長室に呼ばれて、「実際いつまで入ってんねや」、「組合にいつまで入ってんねや」、「組合の目的は会社の乗っ取りや」といった話をされているということを聞いた旨陳述した（第1回審問速記録14～15ページ、第2回審問速記録13ページ）。

一方、本件審問において、J元組合員は、E組合員との上記のやり取りを覚えているか尋ねられて、詳しい日と内容については分からない旨陳述した（第2回審問速記録23ページ）。

カ 平成31年4月19日、以下の出来事があった。

（ア）J元組合員と社長は、31.4.19会話をした。

(イ) 本件審問において、31. 4. 19昼休み会話について、次のとおりの陳述及び証拠の提出があった。

a 第1回審問の主尋問において、N組合員は、31. 4. 19昼休み会話の中で、P常務に対して、J元組合員が社長から脱退勧奨を受けており、このまま放置すると他の者のように会社を辞めていくのではないかと述べたところ、J元組合員が、そのあとで会話に加わり、5月中に組合を辞めろと社長から言われたと話した旨陳述した（第1回審問速記録7～8ページ）。

b 第2回審問の反対尋問において、J元組合員が、①平成31年4月19日に食堂に行ったのかと尋ねられて、「外に食べに行くことも多いですので、上がったかどうかというのは定かではないですね。」、②同日、N組合員らに「社長から呼び出されて困ってる」といった話をしていないかと尋ねられて、「少なくとも記憶にはないのと、そんな大勢がいる中でそんな個人的な話をするというのは、私としてあり得ないなというふうに思っております。」と陳述した。

c 前記bのJ元組合員の陳述に対し、組合は、本件弾劾証拠を提出した。

本件弾劾証拠には、31. 4. 19昼休み会話でのやり取りとして、以下の内容が記載されていた。

(a) N組合員が、皆の目標が達成されるまで、団結権を行使しなければいけないと分かっておかなければならない旨等述べたところ、J元組合員は、「交換条件出されたんだから仕方ないです。」と述べたこと。

(b) G元組合員が、「今の研究要員は辞める。」と述べたところ、J元組合員は、「もう5月でやめろって言われてますからね。5月でやめないとね。」と述べたこと。

また、これに対し、N組合員が、「組合？社長、組合やめやんと、っていう。5月、もうちょっとやん。」と述べ、J元組合員は、「そうそうそう。考えておきますって。」と述べたこと。

(c) N組合員が、「残党やって言われんねやろ。結局いっしょやん。毎日呼ばれてんもんな。気の毒や思うわ。」と述べ、J元組合員は、「社長に呼ばれてます」と述べたこと。

また、G元組合員が、「座る場所が悪い」と述べ、J元組合員は「簡単

に呼び出されますから。」と述べたこと。

- (d) N組合員が、「団体交渉やりたいねん」と述べたところ、J元組合員は、「団体交渉は、そもそも社長ほとんど、意味ある事は言われないので。全く意味ない。」と述べたこと。

d 本件審問において、本件弾劾証拠の提示を受けて、J元組合員は、以下の陳述をした。

- (a) 前記c(b)記載の自らのものとされる発言について、覚えていないかと尋ねられて、全く記憶にない旨、意味合いが分からない旨陳述した。

また、5月でやめろと言われたことはないかと尋ねられて、「その当時、私のその時点での役職というのは営業のほうになっておりましたので、あとさらに滋賀のほうで、私もともと研究部員でしたので、そちらの職のほうにまた人員が不足して、帰ってきてほしいという話も聞いておりましたので、そういった意味でどうしたらいいのかというのはちよくちよく社長とも相談させていただいておりましたし、ちょっとこれだけでは。まさにそれがこのあたりの時期でしたので。」と陳述した(第2回審問速記録29ページ)。

- (b) その後、①「そうそう考えときます」、というのがJ元組合員の社長に対する回答内容なのではないか、②5月でやめないと、と迫られて、やめるともやめないとも言わずに、考えておきますと答えたのではないのかと尋ねられて、①残念ながら全く記憶になく、何に対しての考えておきますというのか、当時の記憶がないので分からない旨、②(i)何をやめろというのかが分からないので、それが営業であったのかどうかも分からない旨、(ii)結果の成り行きとして、5月の少し前から事務職を手伝っていた旨、(iii)社長から、5月いっぱい滋賀の方に戻れないかという話も出ていた旨陳述した。

- (c) 続けて、「団体交渉やりたいねん」等のN組合員の発言に対して、「団体交渉は、そもそも社長ほとんど、意味あることは言わないので、全く意味ない」、「全然分かってない。分かってないというより、流してるだけです」と会社の団交の姿勢を批判したことはないかと尋ねられて、「そもそも交渉自体が敬意を欠くものでありますので、当然の対応かなと僕は

思っております。」「少なくとも私が参加させていただいた1回だけですけれども、団交のところにおいては全く実りのないものであったという記憶ですので、それに沿って答えさせてもらったというのみです。」と陳述した。

(ウ) 組合は、会社に対し、31.4.19抗議申入書を提出した。

31.4.19抗議申入書には、以下のとおり記載されていた。

「先般、団体交渉に出席したJ組合員に対し、D社長は、昨日、本日と強く組合脱退をすすめ、他の組合員にも同様に脱退を迫り、当組合・分会への誹謗中傷を繰り返しています。

明白な支配介入であり、許せるものではありません。

強く抗議するとともに、すみやかに、介入の言動を中止され、当組合並びにJに対し、謝罪文を手交されるよう申し入れます。」

なお、組合は、31.4.19抗議申入書の提出前に、J元組合員に対し、事実の確認や連絡を行わなかった。

また、本件審問において、J元組合員は、31.4.19抗議申入書について、同日に行われた分会の会議で初めて、同申入書の存在を知らされた旨陳述した。

さらに、本件審問において、J元組合員は、31.4.19抗議申入書を提出したという事実自体知らされていなかったもので、容認したら私が次に組合から何をされるか分からないという危機感があった旨、それがそのまま脱退への気持ちにつながった旨陳述した。

キ 平成31年4月23日付けで、J元組合員は、組合に対し、J脱退届を提出した。

また、組合は、J元組合員を差出人とする同日付けの31.4.23抗議申入書を受領した。

なお、31.4.23抗議申入書は、本件審査手続において、組合が令和元年11月29日に甲第3号証として提出後、同2年2月7日にも甲第5号証として提出された。

組合は、31-9号事件で会社が乙第9号証として提出したものであるとして甲第5号証を提出しており、その右肩には「乙第9号証」という印影があった。

ク 平成31年4月24日、J元組合員は、E組合員に対し、31.4.24ショートメールを送信した。

31.4.24ショートメールには、「残念ながらあの抗議文が出されてしまった時点

で私の身に関しては勝負がついてしまってるので最早どうしようもないです。そのうち社長渾身の力作が組合に届くかと思imasるので、申し訳ないですが、そちらの対策だけお願いします。」と記載されていた。

本件審問において、J元組合員は、①「あの抗議文」とは、31.4.19抗議申入書である旨、②「勝負がついてしまってる」とは、自分の中で組合に残るか辞めるかという結論が出たという意味である旨、③「社長渾身の力作」とは、社長が会社として、31.4.19抗議申入書に対する抗議文を送ると聞いていたので、それを指す旨陳述した。

ケ 令和元年6月1日、会社は、人事発令（以下「1.6.1人事発令」という。）を行った。

1.6.1人事発令の発令書には、「滋賀工場 J 令和元年6月16日付けにて滋賀工場研究室主任を命ずる。尚、当面は本社事務、滋賀工場製造業務を行う。」と記載されていた。

なお、同年7月16日改訂の会社の組織図においても、前記ウ記載の①及び②について変更はなかったが、J元組合員は、営業一課の主任と研究開発室の滋賀工場の主任とを兼務していた。

(2) 平成31年4月23日付けでJ元組合員が組合を脱退したのは、会社からの働きかけによるものであり、組合に対する支配介入に当たるといえるかについて、以下判断する。

ア 組合は、31.4.17団交に出席したJ元組合員に対し、社長が、翌日以降度々社長室に呼びつけるなどして、社長が組合からの脱退を促し、その結果、J元組合員は組合を脱退した旨主張するので、以下検討する。

イ まず、J元組合員が、31.4.17団交出席後から組合を脱退するまでを時系列で整理する。

前記(1)エ、オ、カ(ア)、(ウ)、キ認定によれば、①平成31年4月17日、(i) 組合と会社は、31.4.17団交を行い、J元組合員は、初めて団交に出席したこと、(ii)31.4.17団交終了後、社長は、J元組合員と会話したこと、②同月18日、J元組合員と社長は、31.4.18会話を行ったこと、③同月19日、(i) J元組合員と社長は、31.4.19会話を行ったこと、(ii) 組合は、会社に対し、社長がJ元組合員に対して強く組合脱退を勧めていること等に対して抗議する旨記載した31.4.19抗議

申入書を提出したこと、④同月23日付けで、J元組合員は、J脱退届を組合に提出したこと、が認められる。

これらのことからすると、J元組合員が組合を脱退したことに争いはないものの、J元組合員は、初めて組合と会社の団交に出席した日の団交終了後に社長と会話し、その翌日以降、31.4.18会話及び31.4.19会話を行い、31.4.17団交からわずか6日後の同月23日付けで組合に脱退届を提出しているのであるから、時期的に非常に近接性があるといえ、31.4.18会話及び31.4.19会話がJ元組合員の組合脱退に関係があるのではないかとの疑念が生じる。

ウ そこで、これらの経緯についてみる。

(ア) 31.4.17団交後のやり取りについて

31.4.17団交終了後の社長とのやりとりについて、J元組合員は、本件審問の主尋問において、駅に向かう途中の交差点で信号待ちをしていたところ、社長が自分を食事に誘ったが、そのまま帰ると述べた旨陳述している（第1回審問速記録20ページ）。一方で、反対尋問において、31.4.17団交で使用した録音機をいつ誰に返したか尋ねられて、覚えていない旨陳述し、また、J元組合員が返却した録音機に、団交の会場の後片付けの音や交差点まで歩いている音が残っているとして、そのときにP常務と交わしたやり取りについて尋ねられて、「細かい内容については記憶がございません。」と陳述し、さらに、団交の場所から交差点まで一緒に歩いて帰って、そのときに会話をした記憶はないかと尋ねられて、「一緒に歩いたという記憶がそもそもございませんので。」と陳述している。

そうすると、J元組合員の陳述は、31.4.17団交終了後の社長とのやり取りだけが記憶にあるということになり、不自然であると言わざるを得ない。

また、社長から食事に誘われたとのJ元組合員の陳述が真実であったとしても、社長は何らかの意図をもってJ元組合員を誘ったとみるのが相当である。

(イ) 31.4.18会話及び31.4.19会話について

a J元組合員は、本件審問の主尋問において、社長との会話について、ほとんどが業務に関わることであり、ほかの社員の経験が非常に浅く、困ったことが多かったので相談に乗ってもらっていた旨陳述しているが、具体的な会話の内容や日時の特定が一切なく、本当に業務上の相談や打合せが行われて

いたといえるのか、陳述内容からでは判然としない。

b また、J元組合員は、本件審問の反対尋問において、①E組合員が具体的に陳述した、平成31年4月18日午後5時半頃にE組合員が帰るときにJ元組合員が声をかけてなされた会話について、覚えているかと尋ねられて、詳しい日と内容については分からない旨、②E組合員は、J元組合員から、組合は会社を乗っ取ろうとしているという話をされたと言っているが、そのような話をしたことはないのかと尋ねられて、少なくともその近辺で話をしたという記憶はなく、滋賀工場で勤めていたときに伝え聞いた話はあるかもしれないが、社長から直接そのような話を聞いたことはなく、それをそのままE組合員に伝えたこともないと思う旨陳述した。

c これらのことからすると、J元組合員の陳述内容は、具体性に欠け、不明瞭なものであると言わざるを得ない。

(ウ) 31.4.19昼休み会話について

a 前記(1)カ(イ)認定によれば、本件審問において、J元組合員は、①(i)平成31年4月19日に食堂に行ったかどうか尋ねられて、同日に食堂に行ったかどうか定かではない旨、(ii)「社長から呼び出されて困ってる」等の話をしていないか尋ねられて、少なくとも記憶にないのと、大勢がいる中で個人的な話をするというのは自分としてあり得ないと思う旨陳述したこと、②J元組合員が発言したとする内容を示した上で、覚えていないか尋ねられて、残念ながら全く記憶がなく、当時の記憶がないので分からない旨陳述したことが認められ、J元組合員は、31.4.19昼休み会話自体を認識していないとしている。

b 一方で、前記(1)カ(イ)認定によれば、J元組合員は、31.4.19昼休み会話において、会社の団交の姿勢を批判したようなことはないかと尋ねられて、「そもそも交渉自体が敬意を欠くものでありますので、当然の対応かなと僕は思っております。」、「少なくとも私が参加させていただいた1回だけですけれども、団交のところにおいては全く実りのないものであったという記憶ですので、それに沿って答えさせてもらったというのみです。」と陳述したことが認められ、J元組合員は、31.4.19昼休み会話があったことを前提とした陳述をしており、前記aの全く記憶にない旨の陳述との整合性が取れな

い。

c そうすると、31. 4. 19昼休み会話に J 元組合員も同席していたと推認され、31. 4. 19昼休み会話に関する J 元組合員の陳述は、一貫性に欠けるとともに不明瞭であると評価せざるを得ない。

(エ) 以上のことからすると、J 元組合員の証言は、具体性と一貫性に欠けると言わざるを得ず、31. 4. 18会話及び31. 4. 19会話は、あくまでも業務上のものではあったとの陳述は、にわかには措信し難く、31. 4. 18会話及び31. 4. 19会話において、社長から、組合脱退に関する何らかの言動があったのではないかとの疑念が生じる。

エ 次に、J 元組合員と社長が会話することになった理由についてみる。

会社は、平成31年4月1日から、ベテラン事務員が産休に入ったことから、営業事務と製造現場との意思疎通を図るため、社長は、滋賀工場製造課兼研究開発室から営業として本社に転勤をしていた J 元組合員に対し、その調整を依頼し、その関係で社長室で何度も打合せをしており、あくまでも業務上のやり取りであった旨主張するので、この点についてみる。

前記(1)ウ、ケ認定によれば、①平成31年3月16日から、B 主任が産休を取得したこと、②同日改訂及び令和元年5月16日改訂の会社の各組織図によれば、(i)本社営業部内の営業課には営業事務、営業及び研究開発室の3つの所掌ラインがあり、営業には営業一課及び営業二課が設置され、(ii)営業部長兼営業課長をA取締役が務め、(iii)営業事務にはB主任が所属し、(iv)営業一課には J 元組合員及び課長代理職の社員1名が所属しており、また、同年7月16日改訂の会社の組織図においても変更はなかったこと、が認められる。

しかしながら、B 主任が所属していた営業事務と J 元組合員が所属していた営業一課は、営業部内の異なるラインに属する上、もし、営業事務と製造現場との意思疎通を図るために社長との打合せが必要であるのならば、役職のない社員である J 元組合員だけでなく、営業部内の然るべき役職付きの社員とも打合せを行うのが自然であると考えられるところ、B 主任が産休を取得した前後に部長兼課長や課長代理等の J 元組合員の上司を含めた営業部の他の社員と打合せを行ったとの事実の疎明はなく、J 元組合員とだけ会話する必要性があったのかどうか疑わしいとともに、不自然であると言わざるを得ない。

したがって、31.4.18会話及び31.4.19会話当時、社長とJ元組合員が直接二人だけで業務上の打合せを行う必要があったとするには無理があり、かかる会社の主張は採用できない。

オ 次に、J元組合員に対する社長の言動についてみる。

(ア) 本件審問において、J元組合員は、31.4.24ショートメールに記載の「社長渾身の力作」とは何かと尋ねられて、「こちらは、私がやめると伝えさせてもらったときに、この前に、こういう文章が来たというふうに社長のほうから連絡がありまして、それに対しても私の、先ほど言ったように私は事前に知らされていなかったということで、結論もその当時だから事務に出てましたので、伝えさせていただいた上で、それだったら私も、社長のほうから、私も、じゃ、会社として抗議するわという形でお聞きしてましたので、そういう意味合いでの渾身の力作ですか、社長のほうが張り切っておられましたので、そういう意味で使わせてもらっています。」と陳述する(第2回審問速記録25～26ページ)が、そもそも、組合員が伝えることを要しない組合からの脱退を社長に伝えたことからすると、J元組合員と社長との間で組合脱退について事前に何らかのやり取りが行われたことを推認させる上、31.4.19抗議申入書の差出人である組合を差し置き、組合員に直接31.4.19抗議申入書に対する抗議を行う旨を言及するという社長の行為は、組合員に圧力をかけるものであり、組合活動を萎縮させるものであると言わざるを得ない。

(イ) また、仮にJ元組合員の陳述内容が事実であるとしても、社長は、31.4.17団交終了直後に、団交出席組合員のうちJ元組合員のみを食事に誘ったことになり、そのこと自体社長自らが特定の組合員を狙って何らかの働きかけを行ったものといえるところに、さらに、31.4.18会話及び31.4.19会話を立て続けに行っており、J元組合員にとって、社長と二人だけで対面した際の社長の言動が、組合からの脱退に関し、影響を及ぼしたものと推認できる。

そうすると、31.4.17団交直後の社長の言動、31.4.18会話及び31.4.19会話において、社長からJ元組合員に対して、組合からの脱退に関する何らかの働きかけがあったとみるのが自然である。

カ 最後にJ脱退届の経緯についてみる。

(ア) 前記(1)キ認定によれば、平成31年4月23日付けで、①J元組合員は、組合

にJ脱退届を提出したこと、②組合は、J元組合員を差出人とする31.4.23抗議申入書を受領したこと、が認められる。

また、本件審問において、J元組合員は、組合が会社に対して31.4.19抗議申入書による申入れがなされていることを知ってどのように感じたかと尋ねられて、「率直に申しまして非常に憤りのほうを覚えました。私に対して事前に確認ありませんでしたし、事実確認、事実確認のほうもありませんでしたし、それを出したという事実自体を知らされてませんでしたので、正直に言ってこれを容認してしまったら私が次に組合から何をされるか分からないという危機感のほうもありましたし、それはそのまま脱退への気持ちにつながっております。」と陳述していることから、J元組合員の意思により脱退したようにもみえる。

(イ) この点、会社は、組合が勝手にJ元組合員の名前を使って、31.4.19抗議申入書を会社に提出したことについて、J元組合員は納得できず、自ら31.4.23抗議申入書を組合に提出した旨主張し、組合は、31.4.23抗議申入書は会社が作成したものである旨主張する。

a 組合は、31.4.23抗議申入書が会社の作成である理由として、①会社が、31-9号事件の審査手続において乙号証として31.4.23抗議申入書を提出していたこと、②J脱退届と同日付けで作成された31.4.23抗議申入書の形式が違うこと、③31.4.24ショートメールで社長の力作が届く旨記載されているにもかかわらず、それが組合には届いていないことを挙げる。

b 前記(1)キ認定によれば、本件審査手続において、31-9号事件の乙第9号証として提出された31.4.23抗議申入書が甲第5号証として提出されており、このことをもって、会社が作成したものと断定することはできないものの、J元組合員が組合に提出した文書の写しを会社が所有していることは不自然であると言わざるを得ない。

c また、前記(1)キ認定によれば、J脱退届と31.4.23抗議申入書は、日付が元号と西暦と異なっていることや、差出人の表記が住所及び氏名と所属及び氏名と異なっていること、さらに宛先の代表者に氏名が記載されているものと名字のみが記載されているものがあることが認められ、同日に同じ差出人が同じ宛先に作成した文書であるとみるには不自然と言わざるを得ない。

d さらに、組合が、31.4.24ショートメールに記載された「社長の力作」を受領していない旨主張していることも併せ考えると、31.4.23抗議申入書は、直ちに「社長の力作」に当たるとはいえないものの、J元組合員が何らかの会社の影響の下で作成したものと推認される。

(ウ) これらのことに、前記ウ判断のとおり、J元組合員の陳述内容に不自然な点があることを併せ考えると、J脱退届の提出についても、社長又は会社の影響がなかったと断言することはできない。

キ 以上を総合判断すると、J元組合員が組合に脱退届を提出したこと自体は、最終的には自らの意思であったとしても、31.4.17団交直後の社長の言動、31.4.18会話及び31.4.19会話を中心にした社長による連日の働きかけを受け、社長と意思疎通を図りながらなされたものであるとみるのが相当である。

このように、J元組合員が組合脱退に至った経緯に加えて、当時は後記2(2)、3(2)判断のとおり、会社が、組合に対する不当労働行為を繰り返していた時期であったことを併せ考えると、平成31年4月23日付けでJ元組合員が組合を脱退したのは、会社からの働きかけによるものであると言わざるを得ず、また、かかる会社の行為は、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。

2 争点2 (H面談におけるH専務のE組合員に対する発言は、会社による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 H専務の会社内での役職について

平成31年3月16日改訂の会社の組織図によれば、H専務は、専務取締役として取締役会の役員6名のうち社長の次に位置づけられているとともに、財務・経理及び人事・総務を所管する人事・業務管理部部長を兼務していた。

このことは、令和元年5月16日改訂及び同年7月16日改訂の会社の組織図においても同様であった。

イ H専務の発言内容について

(ア) 平成31年4月3日、E組合員及びH専務は、31.4.3面談を行った。

31.4.3面談では、以下のやり取りが行われた。

a E組合員が、H専務からの組合員をいつ辞めるのかとの質問に対し、ほどほどのタイミングで辞めようと思っている旨述べたところ、H専務は、だんだん多勢に無勢になり、そうなった時に何もなくて辞めるよりも、社長が引き上げたいと言っているときに辞めておく方が賢明な判断である旨述べた。

H専務が、「今度委員長は誰がやんねん。」、「なんやったら、E君がやったらいいやんか。」と述べたところ、E組合員は、営業では動けないと毎回言っている旨述べた。これに対し、H専務が、営業が組合に入るのが元々おかしい旨述べ、E組合員は、それは何とも言えない旨述べた。

b E組合員が、例えば管理職など、ここまで行ったら組合を抜けるべきだろうという自分なりの線は引いてある旨述べたところ、H専務は、組合員を通すのであれば一生涯社員である旨述べた。

c H専務が、これからの会社の未来にかけて、育てたいし、育ててほしいし、役員クラスになってほしいから言っているのであり、そろそろ見極める時ではないか、社長は課長代理までであれば視野に入れているようだなどと述べたところ、E組合員は、昇格させたいから抜けてくれというのはあるとは思いますが、昇格させるから組合を抜けるというのはやめてほしい旨述べた。

H専務が、昇格させたいからである旨述べたところ、E組合員は、そうであれば、嘘でも考えようかと思うが、昇格させるから組合を抜けるというのは違うと思う旨述べた。

d H専務は、滋賀配送の組合員は皆脱退し、だんだん多勢に無勢になっていく旨述べた。

e H専務が、自分の人生が10だとしたら、組合は1程度のレベルかと尋ねたところ、E組合員は、1もないと思う旨述べた。

これに対し、H専務は、皆自分の人生が大切だから組合を脱退したのであり、脱退しても「あいつ裏切りよった」とは誰も思わない旨述べた。

なお、平成31年3月29日又は30日頃、滋賀工場に所属する組合員2名は、組合に脱退届を提出した。

(イ) 令和元年5月28日、E組合員、H専務及びA取締役は、1.5.28面談を行った。

1.5.28面談では、以下のやり取りが行われた。

a H専務が、組合員1名が退職し、組合にはわずかししか残らないが、E組合

員はどうするのかと述べたところ、E組合員は、組合で思うことがあるので組合にしようと思っている旨述べた。

これに対し、H専務は、組合にそんなにしがみついても、会社は基本的にオーナー企業である旨述べた後、「だんだん多勢に無勢になっていくのに。何を考えとんのかなと思うけど。まあ最後一人残っても頑張りな。」と述べた。

b H専務は、①社長は心配している旨、②サラリーマンはどこに行っても派閥があり、成果を出してもラインに乗らなければアウトである旨、③勤めるのであれば、サラリーマンとして上手な生き方をした方がよいと思っており、それを下手な生き方に自分から飛び込んでいくのはどうかと思う旨、④何も組合に入っているから批判しているのではない旨、等述べた。

c A取締役が、組合員が社員の過半数を占めていない中で、組合としてやりたいことが実現できると思っているのかと尋ねたところ、E組合員は、やりたいことというよりは、とりあえず組合員の皆が安心して働ける会社にした旨述べた。

これに対し、H専務が、仕事ができず、能力のない人間は保護できないので、安心して働けるのとよく仕分けをしなければならない旨述べたところ、E組合員は、組合がクレーマー集団になっているのであれば自分も脱退している旨述べた。

H専務は、社長が心配していたので、そういう意見を持っているのであれば、社長に直接話をする機会があれば堂々と伝えるよう述べた。

d H専務が、特定の宗教の強要について組合として線を引きたかったのではないのかと述べたところ、E組合員は、それは違う旨述べた。

H専務が、①E組合員が特定の宗教の行事に出席していることについて、周りには筋が通っていないと解釈している人が多い旨、②批判として受け取らないでほしいが、自分は納得していても、人格は周りが判断するので、損得でいえば、将来的には損であると思う旨、③「あいつは上手に生きとるわ」と言われる方が筋論であり、そうでなければ同じ穴のむじなだと思われる旨、④今日の会話は会社の意見ではなく、自身の個人的な思いだと思ってほしい旨、社長が心配していたので、自分が話をした旨述べたところ、E組合員は、

「ボーフラみたいな生き方。」、「川の流りに身を任せて。」等述べた。

これに対し、H専務は、それでは出世を放棄しているのと同じであり、組合もクソもなく、組合を脱退してそういう生き方をしたらいい旨述べた。

続いて、H専務は、組合活動で骨を埋めて頑張りたいのなら組合のある所で専従で頑張ればいいのであって、それはそれで認められる旨述べた。

なお、E組合員は、出席した特定の宗教の行事で、H専務と顔を合わせたことがあった。

e H専務が、最後の一人になったらどうなるのだろうか、などと述べたところ、E組合員は、そのときはそのときで考える旨述べた。

これに対し、H専務は、①そんなときになって仕方がなくというよりも、自分の意思をもって、「もう線引きました」という形で結論を出さなければならない旨、②さっさと去っていく者やリタイアする者がいる等、組合員同士信頼関係があるかと思えばそうでもない旨、だから出るのであれば早い方がよいと思う旨、等述べた。

f E組合員が、H専務の「組合員ちやうかったら、教育したんねんけどな」との発言に、組合員かどうかは関係ないと思う旨述べたのに対し、H専務は、①中小企業では、組合は一般的に反体制派と扱われる旨、②どこかの企業のオーナーに、組合活動は都合が悪いのか聞いてみればよい旨、③組合があるおかげで、会社にも支障が出ていることを知っているか、一度銀行に連れて行ってやる、等述べた。

H専務が、組合はどうなっているのかと、取引先だけでも結構問い合わせがある旨述べ、続いて、A取締役は、取引先企業名を挙げて、結構言われている旨述べるとともに、①採用の面でも支障がある旨、②今の組合活動が、組合員が幸せになるように活動しているという大義があっても、それが逆に非組合員の雇用不足を改善できない理由の一つになっているというのも事実である旨述べた。

H専務は、組合のホームページを見て契約できないという会社もある旨、いろいろなところで支障が出ており、この会社にとっては不利な部分もある旨、会社を良くしたいといっても足かせになっているということも、結果として分かっておいてほしい旨述べた。

g さらに、H専務は、①社長の、組合に対する発想は、自分たちとは少し違うと思うが、ここまでしてやったつもりなのに裏切られた、という解釈ではないかと思う旨、②どこのオーナーでもそうだと思うが、一般論として、本能的に報復に入ると思う旨、③過去は知らないが、社長は、社員に対し、労働基準法に違反した発想をしていないと思う旨、④ここまでしてやっているのに、なぜまだ組合に入っているのかという社長の思いはまだあると思う旨、⑤組合に入っても意味がなくなってきた、又は、それなりにうまくいっていると思ったから、皆脱退しているのではないかと思う旨、⑥これは自分の個人的な意見である旨、等述べた。

h H専務が、①E組合員とは何でも話合いができる仲だと思っている旨、②このキャラクターを何とかしないといけないと思うから言っているのであって、自分は、E組合員に不利になることを言ったことはない旨、③労働組合推奨派であれば、労働組合を囲っている会社に行けばよい旨、④そちらの方がE組合員も幸せになれると思う旨述べた。

これに対し、E組合員が、きれいごとだが、会社で日本の製造業の裏方をいろいろやりたいと思っている旨述べたところ、H専務は、①そう思うのであれば、経営者側に立って話をすればよい旨、②組合は労働者側であり、今の思いと全く違う旨、③好きなように生きていけばよい旨述べた。

(ウ) 令和元年6月6日、E組合員及びH専務は、1.6.6面談を行った。

1.6.6面談では、以下のやり取りが行われた。

a H専務が、①今月の営業会議から、課長代理以上からしか参加させないことになった旨、②G元組合員及びJ元組合員だけは、将来の幹部候補生として特例で、隔月で参加させることになった旨、③早く課長代理からスタートしたらいいと言っている旨、等述べたところ、E組合員は、①思うところがある旨、②だからといって組合を抜ける理由にはならない旨述べた。

これに対し、H専務は、もう組合員はわずかしかない旨述べた。

また、H専務は、①当時の組合の委員長も「何やこの会社、皆脱会していきよって」と思っていると思う旨、②皆動機がまとまっておらず、無責任であり、一丸となっていない旨述べた。

b H専務が、会社を成長させていくのに、会社側の立場にならないといけな

い旨述べたところ、E組合員は、組合員だから昇格させるとか昇格させないというのは小さい話であると思う旨述べた。

これに対し、H専務は、①中小企業は大半がそうである旨、②質問状を見ても、会社が問われるようなことはない旨、③次元の低い話ばかりで、弁護士も呆れていた旨、等述べた。

- c H専務は、①仕事のできる者が組合員であれば構わないが、過去の経験だが、自分から見ると組合員には仕事ができない者が多い旨、②クレマーのような島になってしまうということを、E組合員に警告してやっている旨、③自分の生き方として、組合を辞めていく者は賢い旨述べた。

また、H専務が、「こんな中小会社で踏ん張って、ここはせやからここはこの攻め方を知らなあかん人生観で。それを反体制派みたいに。」と述べ、E組合員は、「反体制派って考え方も、その○か×みたいな考え方もね。」と述べた。

これに対し、H専務は、経済社会は大方そうして見ている旨述べた。

- d H専務が、「やっぱそう、係長からはよ課長代理に、ものは順番やんけ。上がっていく組織は。いきなりから課長なんか誰もなってよらへん。」と述べたところ、E組合員は、自分はただ単にそれだけの實力しかないと思っている旨述べた。

また、H専務は、①中小企業でも大企業でも、出世イコール給料である旨、②E組合員のために言っている旨、③損な生き方をしている旨、④千度言ったが、人の上に立っていかないといけない旨述べた。

- e H専務が、自分が辞める前にE組合員のことを商社部門の部長に仕立て上げたいと思っているのに言うことを聞かない旨等述べたところ、E組合員は、ありがたいが、組合員だから昇格させないというのがけちな考え方である旨等述べた。

- f H専務が、自分の言うことを聞くよう述べたのに対し、E組合員は、聞いている旨、H専務が作ったルールを守っている旨等述べた。

また、H専務が、「そんなもん当たり前の事やないけ。そんな事よりも、せっかくこいつ上に上げたいと思ってるのにホンマにもうアホたれが。」と述べたのに対し、E組合員は、①この状態から上がれるように頑張る旨、②

この状態から上がれるのかやってみて、上がれないのなら「ああ、そうですか。」というくらいである旨述べ、H専務は、別に出世を優先したと言ったらよい旨述べた。

g E組合員が、様子を見させてもらう旨述べたところ、H専務は、明日から自分の言うことを聞くよう述べた。

また、H専務が、今期中に考えを変えるよう述べ、E組合員は、「わかりました。」と述べた。

さらに、H専務は、①E組合員のために言っている旨、②こんなことは誰にも言っていないが、E組合員は将来部長クラスにならないとせず、そのために期待を込めている旨、③会社を裏切っても自分を裏切らないでほしい旨述べたところ、E組合員は、「頑張っただけで暴れます。」、「どこか裏切ってますかね。」と述べた。

(2) H面談におけるH専務のE組合員に対する発言は、会社による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 前記(1)イ認定のとおり、E組合員とH専務は、H面談を行い、H専務がE組合員に対して発言したことが認められる。

これについて、組合は、①H面談におけるH専務の発言が、脱退勧奨であることは明白である、②人事権を持たないH専務が、E組合員の昇格をも提示しているところ、H面談におけるH専務の発言は、少なくとも社長の黙認又は指示がなければ、これほど繰り返されることはない、のであるから、その意図は組合の弱体化にほかならない旨主張する。

一方、会社は、H面談において、H専務とE組合員の間でどのようなやり取りがされたのかについて、①会社としては不知である、②少なくとも、会社としてE組合員に組合脱退を勧めた事実はないことから、H面談におけるH専務のE組合員に対する発言を指して、会社の支配介入であるとする組合の主張は失当である旨主張する。

組合に対する使用者側の発言が労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるか否かは、使用者側の発言の内容、それが行われた状況等に照らして判断されるべきものである。そこで、H面談の各面談におけるH専務の発言について、以下具体的に検討する。

イ まず、H面談のそれぞれにおけるH専務の発言内容についてみる。

(ア) 31.4.3面談について

- a 前記(1)イ(ア)認定によれば、31.4.3面談において、H専務は、①E組合員が、ほどほどのタイミングで組合を辞めようと思っている旨述べたのに対し、だんだん多勢に無勢になり、そうなった時に何もなくて辞めるよりも、社長が引き上げたいと言っているときに辞めておく方が賢明な判断である旨、②組合員を通すのであれば一生涯社員である旨、③これからの会社の未来にかけて、育てたいし、育ててほしいし、役員クラスになってほしいから言っているのであり、そろそろ見極める時ではないか、社長は課長代理までであれば視野に入れているようだ、④組合を脱退しても、「あいつ裏切りよった」とは誰も思わない旨、等述べたことが認められる。
- b 31.4.3面談におけるこれらのH専務の発言は、社内での昇進を示唆し、E組合員に対し、早期の組合脱退を勧めるものであるといえる。

(イ) 1.5.28面談について

- a 前記(1)イ(イ)認定によれば、1.5.28面談において、H専務が、①社長が心配している旨、サラリーマンはどこに行っても派閥があり、成果を出してもラインに乗らなければアウトである旨、下手な生き方に自分から飛び込んでいくのはどうかと思う旨、何も組合に入っているから批判しているわけではない旨、②E組合員が、特定の宗教の強要について組合として線を引きたかったのかとの質問に、それは違う旨答えたのに対し、E組合員が特定の宗教の行事に出席していることについて、筋が通っていないと解釈している人が多い旨、「あいつは上手に生きとるわ」と言われる方が筋論であり、そうでなければ同じ穴のむじなだと思われる旨、今日の会話は会社の意見ではなく、自身の個人的な思いだと思ってほしい旨、社長が心配していたので、自分が話をした旨、③E組合員が、「ボーフラみたいな生き方。」等述べたのに対し、それでは出世を放棄しているのと同じであり、組合もクソもなく、組合を脱退してそういう生き方をしたらいい旨、④組合活動で骨を埋めて頑張りたいのなら組合のある所で専従で頑張ればいいのであって、それはそれで認められる旨、等述べたことが認められる。
- b 1.5.28面談におけるH専務のこれらの発言は、自身の個人的な思いとし

つつ、社長が心配していたなど、社長すなわち会社の考えであることを印象付けた上で、E組合員に対し、早期の組合脱退を求めるものであるといえる。

(ウ) 1.6.6面談について

a 前提事実及び前記(1)イ(ウ)認定によれば、①平成31年4月23日付けで、J元組合員は、組合に対し、J脱退届を提出したこと、②令和元年5月17日付けで、G元組合員は、組合に対し、脱退届を提出したこと、③1.6.6面談において、H専務は、(i)今月の営業会議から、課長代理以上からしか参加させないことになったが、G元組合員及びJ元組合員だけは、将来の幹部候補生として特例で、隔月で参加させることになった旨、早く課長代理からスタートしたらいいと言っている旨、もう組合員はわずかしかない旨、(ii)自分が辞める前にE組合員のことを商社部門の部長に仕立て上げたいと思っているのに言うことを聞かない旨、(iii)こんなことは誰にも言っていないが、E組合員は将来部長クラスにならなければならない、そのために期待を込めている旨、会社を裏切っても自分を裏切らないでほしい旨、等述べたことが認められる。

b 1.6.6面談におけるこれらのH専務の発言は、自らの人事上の権限を背景に、既に組合を脱退した者の氏名を具体的に挙げながら、組合に加入していることが昇格に不利に影響することを示唆した上で、E組合員に対し、早期の組合脱退を迫っているものといえる。

(エ) 以上のことからすると、H面談におけるH専務の発言内容は、明らかに組合の活動を誹謗中傷するものであるとともに、E組合員に対し、組合に加入し続けていけば不利益を被る可能性があることを示唆し、脱退を勧奨するものであるといえる。

ウ 次に、H面談におけるH専務の発言が、会社の行為であるといえるかについてみる。

(ア) まず、H専務の会社における地位について検討する。

a 会社は、H専務の職務内容は、当初は経理部門の、現在は事務全般の統括である旨及びH専務は、労務問題・人事問題等は担当しておらず、組合との団交にも出席していない旨主張する。

b しかしながら、前記(1)ア認定によれば、平成31年3月16日改訂、令和元

年5月16日改訂及び同年7月16日改訂の会社の組織図上、H専務は、人事・業務管理部部長であるとともに、取締役会の役員6名のうち専務取締役として社長の次に位置づけられていることが認められる。

このことからすると、専務取締役は、会社の利益代表者に当たるとみるのが相当であり、そのような立場の者の行為は、社長の直接、具体的な指示の有無にかかわらず、会社の行為であるとみなすべきである。

(イ) 会社は、H専務とE組合員は、同じ教会と一緒に参拝し、昼食を共にする等、個人的には非常に親しい間柄であり、そのような間柄において、H専務がE組合員に対し、人生の先輩として、諸々の個人的な見解を述べたことはあるようである旨主張する。

確かに、会社の利益代表者の行為であっても、それが私生活関係において行われた個人的な行為である場合等の特段の事情がある場合には、たとえ脱退勧奨と評価される行為があったとしても、不当労働行為は成立しないと解すべき余地がないわけではない。

しかしながら、前記(1)イ(イ)認定によれば、E組合員は、特定の宗教の行事の場でH専務と会ったことは認められるものの、顔を合わせる程度であったといえ、このほかに、H専務とE組合員との間に個人的な関係があったなどといった特段の事情を認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、H面談における、E組合員に対するH専務の発言は、H専務の個人的な発言とみることはできず、会社の利益代表者の立場にある者により、雇用関係に基づく優位な立場から行われたものとみるのが相当であり、会社の行為と言わざるを得ない。

エ 以上を総合して考えると、H面談におけるH専務の発言は、E組合員に対し、組合に加入していれば、人事上の不利益を被るといった不安をあおり、脱退を勧める会社の行為であったとみるのが相当である。

したがって、かかる発言は、会社による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 (F元組合員ら5名に対する、各人の組合脱退前後に行われた昇格人事は、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 会社の人事制度について

会社には人事評価及び人事異動に係る規定はない。

また、本件審問において、P常務は、①人事はどういうことで行われるのか尋ねられて、「基本的には社長Dが決めることになります。多いです。」、②どの社員をいつ昇格させるのか、基本的には誰が決めるのか尋ねられて、「現場のこと、各社員の働きぶり、職能はですね、現場工場長である（略：名字）がよく承知をしている、当然職務として承知をしておりますので、彼からの話といたしますか、意見具申がありまして、それを基に社長D以下、手前ども私も含めて判断をする、適切に昇格人事を行う、執り行うということです。」と陳述した。

イ F元組合員ら5名の降格辞令等について

(ア) 平成6年8月、K元組合員及びL元組合員は、会社に入社した。

(イ) 平成8年4月、M元組合員は、会社に入社した。

(ウ) 平成18年2月、F元組合員は、会社に入社した。

(エ) 平成22年4月、会社は、L元組合員及びM元組合員を、係長から役職のない社員に降格させた。

(オ) 平成23年4月、会社は、K元組合員を、工場長から係長に降格させた。

(カ) 平成24年3月、会社は、F元組合員を、係長から役職のない社員に降格させた。

(キ) 平成24年7月、会社は、K元組合員を、係長から班長に降格させた。

(ク) 平成27年、会社は、K元組合員を、班長から役職のない社員に降格させた。

なお、その後、後記ウ(ス)記載の1.5.1人事発令までの間に、役職のない社員から主任に昇格させた。

(ケ) 平成28年4月、G元組合員は、会社に入社した。

ウ 分会結成から本件申立てまでの経緯について

(ア) 平成28年5月26日、組合は、会社に対し、分会を結成した旨通知した。

(イ) 平成28年6月3日、会社は、人事発令（以下「28.6.3人事発令」という。）を行った。

28.6.3人事発令の発令書には、①滋賀工場の社員2名が自己都合退職した旨、②同月16日付けで、同工場の社員1名を研究開発主任に任命する旨記載されていた。

(乙4)

(ウ) 平成28年12月15日付けで、組合と会社は、チェック・オフ協定を締結した。

同協定の協定書には、①会社は組合員について組合の決定した組合費を毎月の支払給与から控除すること、②分会は組合費と組合員氏名を会社に明らかにし、変更があれば、直ちに届けること、③上記控除は同月分支給給与から開始すること、等が記載されていた。

また、チェック・オフ協定締結後に提出された同月付けの組合員名簿には、F元組合員ら5名の名前が記載されており、会社は、同人らの給与について、同月支給分以降、組合費を控除していた。

なお、組合員が組合を脱退した場合、組合から会社の経理事務の担当者に連絡があり、翌月分の給与からチェック・オフを外すことになっていた。

(エ) 平成29年8月1日、会社は、人事発令（以下「29.8.1人事発令」という。）を行った。

29.8.1人事発令の発令書には、①役員の就任及び退任、②同月16日付けで、滋賀工場の社員3名が、それぞれ、滋賀配送課長、滋賀配送課長代理、滋賀配送係長に就任する旨、③同年3月16日付けで、滋賀工場の社員4名を職務変更する旨記載されていた。

(オ) 平成30年1月5日、会社は、30.1.5人事発令を行った。

30.1.5人事発令の発令書には、①役員3名の就任、②同月16日付けで、滋賀工場の社員2名が、それぞれ滋賀工場製造課長代理に就任する旨、③同日付けで、G元組合員を含む滋賀工場の別の社員4名の職務変更について記載されており、G元組合員は滋賀研究開発室に転任した。

(カ) 平成30年9月10日、会社は、人事発令（以下「30.9.10人事発令」という。）を行った。

30.9.10人事発令の発令書には、社員2名が、それぞれ、滋賀工場製造課係長及び同工場製造課班長に就任する旨記載されていた。

(キ) 平成30年10月1日、会社は、人事発令（以下「30.10.1人事発令」という。）を行った。

30.10.1人事発令の発令書には、同月16日付けで、①本社の社員1名が営業事務主任に就任する旨、②滋賀工場の社員2名が、それぞれ、経理事務主任及び

製造事務主任に就任する旨記載されていた。

(ク) 平成30年12月1日、会社は、人事発令（以下「30.12.1人事発令」という。）を行った。

30.12.1人事発令の発令書には、同日付けで、①滋賀工場の社員2名に対し、(i)1名については、滋賀工場研究開発室室長代理兼務を解く旨、(ii)別の1名については、滋賀工場製造課長を解き、滋賀工場研究開発室室長を命じる旨、②滋賀工場の社員1名が退職する旨記載されていた。

(ケ) 平成31年2月25日付けで、F元組合員は、組合に対し、脱退届を提出した。

(コ) 平成31年3月1日、会社は、31.3.1人事発令を行った。

31.3.1人事発令の発令書には、同月16日付けで、①F元組合員に本社工場配送主任を命じる旨、②G元組合員に本社研究開発主任を命じる旨、③滋賀工場の社員2名に、それぞれ滋賀工場製造課長、同工場製造主任を命じる旨記載されていた。

(サ) 平成31年4月19日付けで、K元組合員は、組合に対し、脱退届を提出した。

(シ) 平成31年4月20日、L元組合員は、組合に電話で連絡し、組合を脱退した。

(ス) 令和元年5月1日、会社は、1.5.1人事発令を行った。

1.5.1人事発令の発令書には、同月16日付けで、①K元組合員に本社工場製造課長を命じる旨、②L元組合員に本社工場配送主任を命じる旨記載されていた。

(セ) 令和元年5月17日付けで、G元組合員は、組合に対し、脱退届を提出した。

(ソ) 令和元年5月24日、M元組合員は、組合に電話で連絡し、組合を脱退した。

(タ) 令和元年6月1日、会社は、1.6.1人事発令を行った。

1.6.1人事発令の発令書には、同月16日付けで、J元組合員に滋賀工場研究室主任を命じる、なお、当面は本社事務及び滋賀工場製造業務を行う旨、②滋賀工場の社員1名に滋賀工場製造主任を命じる旨記載されていた。

(チ) 令和元年7月1日、会社は、1.7.1人事発令を行った。

1.7.1人事発令の発令書には、①従来の「係長」の呼称を廃止し、全業務同資格を「主任」に統一する旨、②同月16日付けで、(i)M元組合員に本社工場製造主任を命じる旨、(ii)F元組合員に本社工場配送課長代理を命じる旨、(iii)滋賀工場の社員5名に対し、製造課長代理、配送課長代理又は配送主任をそれぞれ命じる旨記載されていた。

(ツ) 令和元年11月29日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

エ 本件申立て後の経緯について

(ア) 令和元年12月16日付けで、F元組合員は本社工場配送課長になった。

(イ) 令和2年1月16日付けで、K元組合員は、会社製造部次長になるとともに、本社工場製造課長兼務となった。

(ウ) 令和2年3月16日付けで、G元組合員は、新規事業開発課長代理になるとともに、営業主任兼務となった。

(2) F元組合員ら5名に対する、各人の組合脱退前後に行われた昇格人事は、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 前記(1)ウ(ケ)から(ソ)、(チ)認定のとおり、会社は、F元組合員ら5名に対して、各人の組合脱退前後に昇格人事を行ったことが認められる。

このことについて、組合は、①社長による恣意的な人事異動が行われていること、②この時期、H専務の脱退工作はF元組合員ら5名にも及んでおり、昇格や手当の引上げ、雇用継続が約束され、脱退に至ったものと考えられること、③P常務の「給与支払い表をみて初めて脱退を知ることになる」などの証言は明らかな偽証に当たること、を理由に挙げて、会社は、F元組合員ら5名に対して昇格をもって組合脱退を迫るなどしており、かかる会社の行為は、支配介入であると主張する。

一方、会社は、①会社は適正に人事評価を行っており、社員の昇格人事に当たっては、社長の命を受けた当時の本社工場長、後に製造管理部長、更に役員に昇格した者が、各人の能力を現場で見た上で社長に進言し、その者の将来性も含めてよく議論した上で決定していること、②会社の業績が急速に伸びた成長期において、社員の増員を図りたかったが、あいにく求人難の状況であったため、既存の社員の叱咤激励の一手段として、F元組合員ら5名の昇格人事を行ったこと、③組合員が組合を脱退した場合、組合の経理事務担当者から会社の経理事務担当者宛てにその旨の連絡がなされ、翌月分の給与から組合費の控除を止める扱いになっているので、会社が組合脱退を知るのは翌月の給与支払実績によってであること、を理由に挙げて、F元組合員ら5名の昇格人事と組合脱退とは関連はない旨主張する。

イ まず、会社の人事制度と人事異動についてみる。

前記(1)ア、ウ(イ)、(エ)から(ク)、(コ)、(ス)、(タ)、(チ)認定によれば、①会社には人事評価及び人事異動に係る規定はないこと、②P常務は、本件審問において、(i)人事については基本的に社長が決める旨、(ii)各社員の働きぶりを承知している現場の長から意見具申があり、それを基に社長を始め役員等の判断により人事を行う旨陳述していること、③本件審査手続において、当委員会が会社に対して、平成30年7月から令和元年7月までの人事発令の発令書の提出を求めたところ、平成28年6月から令和元年7月までの計10回分の人事発令の発令書が書証として提出され、この間、組合員、非組合員を含めて、延べ30名以上の社員に昇格等の人事異動がなされたこと及び同期間中にN組合員及びE組合員に対する人事発令はなされていないこと、が認められる。

これらのことから、会社においては、人事異動に係る規定がない中で、不定期かつ相当頻繁に社員に対する人事発令がなされていることから、組合員、非組合員を問わず、社長による恣意的な人事が容易に行える状況にあるとみることができ、その是非はともかく、このことをもって直ちに組合員に対して影響があるとはいえない。

ウ 次に、F元組合員ら5名に対する昇格人事の理由とその時期についてみる。

(ア) 会社は、社員の増員を図りたかったが、あいにく求人難の状況であったため、既存の社員の叱咤激励の一手段として、F元組合員ら5名の昇格人事を行った旨主張するが、そもそも人事評価制度がなく、不定期かつ相当頻繁に社員に対する人事発令がなされている中で、求人難を理由とした叱咤激励の昇格人事の相当性について、直ちに評価することはできない。

(イ) そこで、F元組合員ら5名について以下、個別に検討する。

a F元組合員について

前記(1)イ(ウ)、(カ)、ウ(ウ)、(ケ)、(コ)、(チ)、(ツ)、エ(ア)認定によれば、F元組合員は、①平成18年2月に会社に入社したこと、②同24年3月に係長から役職のない社員に降格したこと、③同28年12月15日付けのチェック・オフ協定締結時には、既に組合に加入していたこと、④同31年2月25日付けで組合に対して脱退届を提出したこと、⑤31.3.1人事発令により、同31年3月16日付けで本社工場配送主任となったこと、⑥1.7.1人事発令により、令和元年7月16日付けで本社工場配送課長代理となったこと、⑦本件申

立て後の同年12月16日付けで、本社工場配送課長になったこと、が認められる。

F元組合員の昇格について、会社は、F元組合員は大型平トラックの運転手であり、F元組合員から、超大型トラックを購入してくれれば自分が運転するとの申出があり、社長らが相談の上、超大型トラックの調達を一任した旨、元々トラック運転手としては最高のレベルにあり、段階的に昇級し、超大型トラックに乗る際、課長職に昇格させたところである旨主張する。

しかしながら、会社は、F元組合員を平成24年3月に係長から役職のない社員に降格させて以降、31.3.1人事発令によって本社工場配送主任に昇格させるまでの約7年間、その状態に据え置いていたのであるから、超大型トラックの調達のやり取りの時期すら明確でない中で、31.3.1人事発令の昇格理由として、元々トラック運転手として最高のレベルであったことを挙げることで自体に無理があり、会社の主張は措信しがたく採用できない。

一方で、組合に脱退届を提出した数日後から昇格人事が繰り返されているのであるから、同人に対する昇格人事と組合脱退には何らかの関係があったとの疑いが生じる。

b K元組合員について

前記(1)イ(ア)、(オ)、(キ)、(ク)、ウ(ウ)、(サ)、(ス)認定によれば、K元組合員は、①平成6年8月に入社したこと、②同23年4月に工場長から係長に降格したこと、③同24年7月に係長から班長に降格したこと、④同27年に班長から役職のない社員に降格し、その後1.5.1人事発令までの間に主任になったこと、⑤同28年12月15日付けのチェック・オフ協定締結時には、既に組合に加入していたこと、⑥同31年4月19日付けで組合に対して脱退届を提出したこと、⑦1.5.1人事発令により、令和元年5月16日付けで本社工場製造課長となったこと、が認められる。

K元組合員の昇格について、会社は、同人は、会社の古参メンバーの一人であり、社長の見るところ、どちらかといえば職人氣質であり、自分では黙々と仕事をこなすが、部下の指導には物足りない面があると思われたものの、本社工場長から、責任を与えれば後輩の指導もできそうだとの進言があり、社長は当初難色を示していたが、同工場長の熱心な推薦に同意し、役職を与

えた旨主張する。

しかしながら、会社は、K元組合員を平成23年4月に工場長から係長に降格させて以降、降格人事を繰り返しており、正確な時期は特定できないものの、1.5.1人事発令によって本社工場製造課長に昇格させるまでの約4年間に、既にK元組合員を役職のない社員から主任に再び昇格させているとはいえ、会社のK元組合員への評価は総じて低いものであったと容易に推認できる。

一方で、1.5.1人事発令は、K元組合員が組合に脱退届を提出した約10日後に行われ、しかも、主任から課長への異例ともいえる昇格を果たすものであることから、当該昇格人事と組合脱退には密接な関係があるとの疑いを禁じ得ず、会社の主張は採用できない。

c L元組合員について

前記(1)イ(ア)、(エ)、ウ(ウ)、(シ)、(ス)認定によれば、L元組合員は、①平成6年8月に会社に入社したこと、②同22年4月に係長から役職のない社員に降格したこと、③同28年12月15日付けのチェック・オフ協定締結時には、既に組合に加入していたこと、④同31年4月20日、組合を脱退したこと、⑤1.5.1人事発令により、令和元年5月16日付けで本社工場配送主任になったこと、が認められる。

L元組合員の昇格について、会社は、同人は、K元組合員の同期入社者で長年勤めており、同期のK元組合員がどんどん昇級することもあり、このままでは士気が上がらなくなると考え、昇級を行うことで更に頑張ってもらおうと考えた旨主張する。

しかしながら、両組合員の昇格の状況を比較すると、会社は、平成22年4月にL元組合員を降格させて1.5.1人事発令で主任に昇格させるまでの間、K元組合員を3回降格させた後、役職のない社員から主任に1回昇格させたのみであるから、K元組合員がどんどん昇格したとみることはできない。そうすると、L元組合員の昇格が、士気を上げる叱咤激励のためであったとの理由には無理があると言わざるを得ず、かかる会社の主張は採用できない。

一方で、会社は、L元組合員を平成22年に係長から役職のない社員に降格させてから、1.5.1人事発令によって本社工場配送主任に昇格させるまでの

約9年間に、何らの人事発令を行うこともなかったにもかかわらず、組合を脱退した11日後に昇格人事を行っているのであるから、極めて不自然であり、同人に対する昇格人事と組合脱退には関係があると評価せざるを得ない。

d M元組合員について

前記(1)イ(イ)、(エ)、ウ(ウ)、(ソ)、(チ)認定によれば、M元組合員は、①平成8年4月に会社に入社したこと、②同22年4月に係長から役職のない社員に降格したこと、③同28年12月15日付けのチェック・オフ協定締結時には、既に組合に加入していたこと、④令和元年5月24日に組合を脱退したこと、⑤1.7.1人事発令によって役職のない社員から本社工場製造主任になったこと、が認められる。

M元組合員の昇格について、会社は、M元組合員は、入社24年のベテラン社員で、目の前の与えられた仕事はこなすものの、主体的に積極的に仕事に取り組む姿勢が今ひとつ物足りない面があったが、上司であるK元組合員らの指導が功を奏し、改善の傾向がうかがわれたため、昇級させれば更なる奮起が期待できるとの結論に至ったものである旨主張する。

しかしながら、そもそもM元組合員に対して上司がどのような指導を行い、どのような改善の傾向がうかがわれたのか、具体的な疎明は一切ない。さらに会社は、K元組合員について、部下の指導には物足りない面があるが、責任を与えれば後輩の指導もできそうであることを1.5.1人事発令の昇格理由に挙げているのであるから、K元組合員がM元組合員を指導し、その効果がうかがわれたとの会社の主張は措信し難く、かかる会社の主張は採用できない。

一方で、M元組合員は、組合脱退から1か月余り後に役職のない社員から本社工場製造主任に昇格していることから、同人に対する昇格人事と組合脱退には何らかの関係があったとの疑いが生じる。

e G元組合員について

前記(1)イ(ケ)、ウ(ウ)、(オ)、(コ)、(セ)認定によれば、G元組合員は、①平成28年4月に入社し、同年12月15日付けのチェック・オフ協定締結時には、既に組合に加入していたこと、②30.1.5人事発令によって、同30年1月16日付けで職務変更により滋賀研究開発室に転任したこと、③31.3.1人事発

令によって、同31年3月16日付けで本社研究開発主任となったこと、④令和元年5月17日付けで組合に対して脱退届を提出したこと、が認められる。

まず、G元組合員は入社から3年足らずで主任に昇格していることからして、会社の将来を背負う人材であり、様々な教育を施し、各職場を経験させながらスキルアップさせており、ある程度のことのできれば昇級させているとのG元組合員の昇格理由に係る会社の主張に、特段不自然な点はない。

また、G元組合員については、過去に降格人事の経歴がなく、人事発令が中断していた時期もないこと、組合を脱退したのは昇格人事後であり、さらに、その時期的な近接性も、他の4名の組合員に比べて明確ではなく、昇格人事と組合脱退に特段関連があるとまでみることはできない。

(ウ) 以上のことからすると、F元組合員、K元組合員、L元組合員及びM元組合員については、昇格人事と組合脱退には関係があったか、その疑いがあったといえる。

もともと、G元組合員に対する昇格人事は、組合脱退と関連してなされたものとはいえないから、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

エ 次に、会社は、昇格人事と組合脱退に関連がない理由として、組合と会社の間にはチェック・オフ協定が締結されており、会社が組合員の脱退を知るのは、翌月の給与支払実績によってであることを挙げているので、組合と会社のチェック・オフ協定の運用についてみる。

(ア) 前記(1)ウ(ウ)認定によれば、①平成28年12月15日に締結されたチェック・オフ協定には、分会は組合費と組合員氏名を会社に明らかにし、変更があれば直ちに届ける旨記載されていること、②組合員が脱退した場合、組合から会社の経理事務担当に連絡があり、翌月分の給与からチェック・オフを外す運用がなされていたこと、が認められ、確かに通常の運用においては、会社主張のとおり、経理事務関係者を除き、会社内において、組合員の脱退を確定的に認識し得るのは、翌月の給与支払実績を見たときになる。

(イ) しかしながら、①前記(ア)記載の引用事実からすると、組合費のチェック・オフに係る給与支給事務は、手続上一定の作業期間を要するとみられるところ、経理事務以外の会社関係者であっても、給与実績に反映されるまでの間に組合

脱退の事実は知り得ること、②また、前記2(1)イ(ア)認定によれば、H専務が、E組合員に対して、平成31年3月末に組合に脱退届を提出した滋賀工場の組合員の情報について翌月3日に言及していることが認められること、③さらに、そもそも、チェック・オフ協定の締結がなくても組合脱退者本人から話を聞くこともあり得ること、から、会社が主張する時期よりも前に組合員の脱退を知る機会がなかったとはいえない。

(ウ) そうすると、組合脱退直後に昇格人事が行われた場合、会社が当該組合員の脱退と無関係に昇格人事を行ったとはいえず、かかる会社の主張は採用できない。

オ ここで、当時の労使関係についてみる。

(ア) 前記1(1)キ、3(1)ウ(ケ)、(サ)、(シ)、(セ)、(ソ)認定によれば、平成31年2月25日付けでF元組合員が組合に脱退届を提出して以降、令和元年5月24日にM元組合員が組合を脱退するまでの約3か月間にF元組合員ら5名及びJ元組合員の6名が相次いで組合を脱退したことが認められる。

(イ) また、この期間は、前記1(2)、2(2)判断のとおり、J元組合員が、31.4.18会話及び31.4.19会話における社長からの働きかけを受けて組合を脱退したり、E組合員が、H面談において、昇格を示唆しながらの脱退勧奨発言を度々受けるなど、会社による支配介入が、繰り返し行われていた時期とも一致する。

(ウ) さらに、前提事実によれば、平成30年12月27日に組合と会社が、30-10号事件について、当委員会において、誠実に協議を行う旨等を記載した30.12.27和解協定書を締結したところ、同31年3月18日、会社の団交における対応が不誠実であるとして、組合が31-9号事件を申し立てたことが認められ、この期間中、組合と会社との間には再び対立が生じていたといえる。

(エ) そうすると、F元組合員、K元組合員、L元組合員及びM元組合員が相次いで組合を脱退したのは、組合が不当労働行為救済申立てを行い、労使間に緊張関係が続く中、会社が、J元組合員やE組合員に対して脱退勧奨を行う支配介入を繰り返し行っていた時期であったといえる。

カ 以上を総合的に判断すると、F元組合員、K元組合員、L元組合員及びM元組合員の4名に対する昇格人事は、組合を脱退したことを受けてなされたものであると言わざるを得ず、かかる会社の行為は、組合活動をけん制するものであると

ともに、他の組合員に動揺を与え、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。

4 救済方法

組合は、支配介入の中止、謝罪及び逸失利益の回復をも求めるが、主文1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3年7月27日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二

