

命 令 書

申立人 K
代表者 執行委員長 A

被申立人 L
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和2年(不)第51号及び同3年(不)第18号併合事件について、当委員会は、令和4年7月13日の公益委員会議において、会長公益委員林功、公益委員小林正啓、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太、同宮崎陽子及び同横山耕平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、申立人組合員Aに対する令和2年11月30日付け出勤停止処分がなかったものとして扱い、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は申立人との間で、令和3年3月11日に従業員らに配布した労働条件変更通知書による賃金変更の効果に関する会計上の数値を経営状況とともに明らかにし、この賃金変更の必要性について、撤回も含めて、協議しなければならない。
- 3 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、被申立人の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

K

執行委員長 A 様

L

代表取締役 B

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

記

- (1) 令和2年8月6日から同年11月24日までに、正規従業員2名、出向社員10名を、雇い入れ又は受け入れたこと（3号該当）。
 - (2) 令和2年10月30日の代表取締役Bの貴組合員C氏に対する発言（1号及び3号該当）。
 - (3) 令和2年11月30日付けの貴組合員A氏に対する出勤停止処分（1号及び3号該当）。
 - (4) 令和3年3月11日、貴組合と協議を行うことなく、従業員らに労働条件変更通知書を配布したこと（3号該当）。
- 4 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 執行委員長に対する出勤停止処分の撤回及びバック・ペイ
- 2 労働条件変更通知の撤回及び組合との協議
- 3 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

申立人と被申立人の間で以前に締結された確認書には、被申立人は今後、賃金・労働条件について事前に申立人と協議すること、人員補充について協議すること、業務委託契約・労働者派遣契約及びパート・アルバイト契約を結ぶ場合、事前に申立人と協議すること、を定める条項が含まれている。

本件は、このような状況下で、①被申立人が、正規従業員を雇い入れ、出向社員を受け入れたこと、②申立人役員に対する代表取締役の発言、③申立人執行委員長に対する出勤停止処分、④従業員らに対する労働条件変更通知書の配布、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L（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、家畜並びに家畜全般の食肉及び輸入肉の荷受、売買、あっせん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50名である。

イ 申立人K（以下「組合」という。）は、原則として会社の従業員で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約15名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 令和元年7月1日及び同月29日、組合は会社を被申立人として、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った（令和元年(不)第17号事件及び同年(不)第22号事件）。これらの事件は併合され、同年12月26日、関与和解にて終結した。

その際、作成された和解協定書（以下「先行事件協定書」という。）には、①組合と会社は、組合員の労働条件に係る事項について、誠実に団体交渉（以下「団交」という。）を行う旨、②会社は、組合との間の、平成31年2月25日付け確認書（以下「31.2.25確認書」という。）及び同年3月25日付け確認書（以下「31.3.25確認書」という。）の確認事項を遵守する旨の条項が含まれていた。

これらの協定書及び確認書の条項は、別紙1のとおりである。

イ 令和2年8月6日から同年11月24日までの間（以下「当該期間」という。）に、会社は正規従業員2名を雇用し、他企業から出向社員計10名を受け入れた。

ウ 令和2年10月9日、会社代表取締役のB（以下「B社長」という。）は、会社においては当時総務部長であり、組合書記次長であるC（以下、同人を「C書記次長」という。）に対し、「組合がどうのより、会社の方針やねん。それで気に入らんかったら、辞めていけや。」等と発言した（以下、この時のB社長の発言を「10.9社長発言」という。）。

エ 令和2年10月30日、B社長はC書記次長に対し、「それで来るなら、部長、辞めろ。」「組合員ですからっていつもかかってくる。労働者側に入れ。経営者側に来るな。」「部長職、返上してもらわなあかん。」等と発言した（以下、この時のB社長の発言を「10.30社長発言」という。）。

オ 会社は、組合執行委員長であるA（以下「A執行委員長」という。）に対し、会社が依頼した弁護士（以下「当該弁護士」という。）による聴取を受けるよう合計3回命じた後、令和2年11月30日付け懲戒処分通知書にて、始末書の提出と7日間の出勤停止処分（以下「本件処分」という。）を通知し、本件処分を行った。

カ 令和2年12月28日、組合は当委員会に対し、会社が組合と協議することなく、出向社員を受け入れるなどしたこと等が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（令和2年(不)第51号事件。以下「2-51事件」という。）。

キ 令和3年3月11日、会社は全従業員を対象とする説明会（以下「3.11説明会」という。）を開催し、①就業規則、給与規定、退職金規程等を変更する旨、②同年5月支給分から3年間、基本給を1割カットする旨通知した。また、会社は従業員らに対し、労働条件変更通知書と題する文書（以下「本件労働条件変更通知書」という。）を配布した。

ク 令和3年4月14日、組合は当委員会に対し、会社が組合と協議することなく、

本件労働条件変更通知書を配布したこと等が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（令和3年(不)第18号事件。以下「3-18事件」という。）。この事件は、2-51事件に併合された。

第3 争 点

- 1 会社は、令和2年8月6日から同年11月24日までに、正規従業員2名、出向社員10名を、組合と協議することなく雇い入れ又は受け入れたといえるか。いえるとすれば、それは、支配介入に当たるか。
- 2 令和2年10月9日及び同月30日の社長のC書記次長に対する発言は、不利益取扱い及び支配介入に該当するか。
- 3 会社が、令和2年11月30日付けで、A執行委員長に対する出勤停止処分をしたことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。
- 4 令和3年3月11日、会社は組合との協議を行うことなく、従業員らに労働条件変更通知書を配布したといえるか。いえるとすれば、それは、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（会社は、令和2年8月6日から同年11月24日までに、正規従業員2名、出向社員10名を、組合と協議することなく雇い入れ又は受け入れたといえるか。いえるとすれば、それは、支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 31.2.25確認書及び31.3.25確認書の締結の経緯に照らせば、会社と組合は、正規従業員か非正規かの雇用形態にかかわらず、人員受入に先立ち協議することを先行事件協定書にて確認したものである。しかし、会社はこれを遵守せず、人員補充を行った。

組合は先行事件協定書に基づき事前協議をするよう要請し続けており、会社も事前協議をしていないことを認めている。

イ 組合は、出向社員の受入を要請したことはない。組合は外部からの偽装請負・違法派遣に反対しており、31.2.25確認書の締結の目的の一つは、偽装請負・違法派遣の防止であった。

当時、総務部長であった、C書記次長名義で業務課の人員補充のため出向を受け入れる旨の稟議書が作成されているが、そもそも会社では他部署から何か稟議するような要望があった場合は、稟議書の作成自体は総務部の方で全て行うという運用がなされている。稟議書は、B社長からの業務命令を受けて、C書記次長が総務部長として作成したのであって、組合が要望したものでないことは明らかである。

正規従業員2名の採用に当たっては稟議書すら存在せず、組合との事前協議を

経ずに、B社長の独断でなされたことは明らかである。

ウ 会社は、組合を敵視しており、先行事件協定書を遵守する気は全くない。先行事件協定書無視は、組合の団結力低下、無力化を狙ったものにほかならない。

B社長及び会社が、一貫して組合無視・敵視の情を持っていることは、以下のことから明らかである。

すなわちB社長は組合員らに対し、恫喝的言動を繰り返し、ハラスメント行為を公然と行っている。B社長は、組合員をしてB社長に逆らっても無駄であると諦めさせ、組合員らの意思をくじく意図をもって発言している。また、会社は組合員に対し、契約も法律の定めも無視して、正当性を示さなくても問題なしとして、不利益な配置転換（以下「配転」という。）や処分等を強行する嫌がらせを繰り返し、会社に逆らえば不利益を被るということを示して組合員らを会社から排除しようとする意思を顕示している。労働契約を遵守しなければならないという意識すらなく、定時昇給・一時金の交渉を無視して交渉から排除するために、労働契約に違反することもいとわない対応をしている。団交を通じて合意形成を行う姿勢は全くなく、労働組合の存在意義すら否定している。

エ 現場では、本来であれば必要のない出向者への指示や教育を行わねばならず、すぐに出向社員が辞めてしまう状況も続いており、このような状況に嫌気がさして正規従業員が次々と退職している。非正規従業員の増加と正規従業員の減少により、職場環境はますます悪化し、従業員の生命身体の安全すらはかれない状態になっている。組合員の退職者はさらに増加し、令和3年4月1日の時点で半数以上の従業員が非組合員になっている。会社の先行事件協定書無視による事前協議なき人員補充によって、組合は労働組合としての存在感をなくし、交渉力が著しく低下している。

オ 以上のとおり、会社の行為は支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合は、B社長等が経営に関与する前から、パート従業員や正規従業員2名の補充を要請していた。本件は、これに端を発したものである。

会社は、2名の正規従業員を雇用する際には、組合加入について何ら言及しておらず、考慮していない。そればかりか、当該2名が従前、会社で勤務していた際には組合員であったことも認識していた。

このような事情を踏まえると、会社は組合に関連する一切の事項を検討しておらず、組合を弱体化させる意図等はなく、単に、当該2名の経験や年齢、組合からの人員補充の要望、今後の事業継続や技術等の承継の観点から経営上の必要性に基づき雇用したものである。

出向社員についても、そもそもは組合からの人員補充の要望を受け、実施したもので、増員の経過については、総務部長であったC書記次長が把握している。

人員補充に至る経緯を踏まえると、このことにより組合の団結力や組織力を低下させるという効果・目的は一切認められないものであり、支配介入に該当する余地はない。

2 争点2（令和2年10月9日及び同月30日の社長のC書記次長に対する発言は、不利益取扱い及び支配介入に該当するか。）について

(1) 申立人の主張

ア 10.9社長発言は、「役職あるねんから。役職で話せえ。なあ、部長。」等と言って、C書記次長に対し、組合員の立場として発言しないように述べた上で、「組合がどうのより、会社の方針やねん。それで気に入らんかったら辞めていけや。おのれ・・・仕事せえ。気に入らんかったら辞めてくれ。おるんやったら仕事せえ。はよ、言うてこい。」等というものであって、かなり厳しい高圧的な態度で、組合員の立場としてものを言えば従業員としての立場をはく奪すると述べたものである。

この言動は、C書記次長が組合員として発言するのであれば、労働契約上の権利を害する旨を告知して脅迫したもので脅迫罪にも該当し、C書記次長が組合員であることを理由としたパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）である。

イ 10.30社長発言は、「お前も処分な、対象に入っとるねん。」、「お前ら部長という仕事をしとらん。」、「お前も覚悟せえ。」、「だからそれで来るなら部長辞めろ。」、「部長職返上してもらわなあかん。」等と荒い口調で、威圧的な大声で怒鳴りつけ、組合員の立場で発言すれば部長職をはく奪すると述べたものである。

この言動は、C書記次長が組合員として発言するのであれば、管理職手当の支給という財産的価値を伴う部長職としての立場をはく奪する旨告知し脅迫したものであり、脅迫罪に該当する違法なものであり、C書記次長が組合員であることを理由としたパワハラである。

ウ これらの社長発言は、組合員であるC書記次長に対して組合活動を行えば不利益を与える旨を告知する行為であり、不利益取扱いに当たる。なお、令和3年4月、C書記次長は実際に合理的理由なく、荷受業務課部署へ配転を命じられ、部長職をはく奪され平社員へと降格されている。

これらの社長発言が、C書記次長の組合員としての立場に着目したものであることは明らかである。

また、B社長には、意に沿わない組合員を不利益に取り扱う意向があることは明白で、部長職組合員を脅迫することで、組合の発言力を弱めようとする不当労働行為意思も顕著である。

さらに、書記次長という重要な役職にある者が脅迫を受けるということは、組合員に対し、組合員として物を言えば会社から不利益取扱いを受けると思わせ、委縮効果を与えるものである。これらの発言以降、組合員の退職が続出していることからしても、組合員を減少させ、団結権と団体交渉権を弱体化させたことは明らかである。

(2) 被申立人の主張

当該発言の当時、C書記次長は労務・総務を統括する総務部の部長でもあり、人事管理や労働組合・労働者との協議・交渉・調整に係る業務の中枢を担う地位も有しており、利益が相反する立場を有していたという特殊性がある。

本件の審問における常務の証言からすると、会社がC書記次長の立場の特殊性について、理解・対応に苦慮していることは明らかである。

B社長も、その証言によると、部長辞めろとの趣旨の発言について、その真意はC書記次長の職位をはく奪することを意図したものではないとしており、組合員としての立場に着目した発言ではなく、総務部長としての立場に着目し、その職責を果たすことを期待・指示する発言であったと述べている。B社長も、常務と同様に、人事管理上、相反する2つの立場を有するC書記次長の立場や言動を理解し対応することについて、非常に混乱していた。

以上のおり、これら発言はC書記次長の総務部長としての立場に着目して行われており、不利益取扱いには該当せず、組合の団結力を阻害するとの意図を有していないのであるから、支配介入にも該当しない。

3 争点3（会社が、令和2年11月30日付けで、A執行委員長に対する出勤停止処分をしたことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア A執行委員長は、会社の委任を受けた弁護士による聴取に応じるよう、3回も命じられた。聴取場所は、会社所在地から車で片道50分を要する場所であった。会社において、これまで弁護士による聴取が行われたことはなく、3回も同じ件で弁護士による聴取を受けたのは、A執行委員長のみである。

このような聴取自体、執行委員長の地位にあるが故の嫌がらせであって、合理性のない業務命令に当たり、業務命令権の濫用であるから、聴取への態度や遅参等を理由として処分することに正当性はない。

イ 弁護士による3回の聴取を経ても、聴取時の嫌疑とされた事項へのA執行委員

長の関与は認められなかった。しかし、A執行委員長は、「調査面談においての度重なる遅参と回答が、勤務に誠意が認められず、懲戒処分に値するため」との理由で本件処分を受けた。この処分理由は、調査面談の目的となった事項とは異なる上、調査への遅参等が懲戒事由となり得ることは、3回の聴取において明示されていなかった。

A執行委員長は、業務命令書には「聴取日時 ……○時から○時」等と記載されていたことから、この間の時間に行けばよいものと理解して聴取場所に行っていた。実際の聴取も20分から30分で終わっており、聴取には支障は出ていなかった。会社もA執行委員長に対し、遅参であるとして注意しておらず、聴取を行った弁護士も2回目までの聴取において、A執行委員長の来所時間を問題視しておらず、3回目の聴取で遅刻した理由を聞いたというものである。

このような事情からすると、会社は、A執行委員長が執行委員長の地位にあるが故に、無理に懲戒事由を作出して処分したものと見える。

- ウ そもそも遅刻が3回あったとしても、それだけで7日間もの出勤停止処分を行うのは、一般論としても行き過ぎた処分である。懲戒処分に当たっては、懲戒事由の悪質性と懲戒処分の重さの均衡や従前の処分歴も踏まえて検討しなければならないが、会社はかかる検討を行わないまま、7つの処分の種類のうち4番目に重い処分を行った。さらに、会社において、これまで遅刻を理由に処分された事例はなく、A執行委員長の処分歴も、過去に嚴重注意を1回受けたのみである。
- エ また、執行委員長が重い処分を受けるとなれば、他の組合員は動揺し、委縮することは明白である。実際に本件処分以降、組合員の多数が退職し、組合の団結力、発言力は低下している。
- オ 以上のとおり、本件処分は、執行委員長であることを理由としてなされた不利益取扱いであり、かつ、支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

本件処分に至る経緯にあたっては、会社はA執行委員長の行為にのみ着目し、企業秩序維持の観点から適切な懲戒処分を実施したもので、A執行委員長が執行委員長であること等は全く考慮、検討されていない。

会社は処分に際して、他の処分事案との比較検討を実施するという手続を履践し、その上で、会社の方針として、今後は、企業秩序維持の観点から厳格に運用していくとの方向性で進めている。

したがって、本件処分は組合員であるが故になされたものではなく、不利益取扱いには該当しない。また、組合の団結力等に何らかの影響を与えることは全く考慮されていないのであるから、支配介入にも該当しない。

4 争点4（令和3年3月11日、会社は組合との協議を行うことなく、従業員らに労働条件変更通知書を配布したといえるか。いえるとすれば、それは、支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合員の労働条件に係る事項については、誠実に団交を行うこと及び事前に組合と協議することを先行事件協定書等で定めたにもかかわらず、これを無視して、事前協議を行わず、従業員らに本件労働条件変更通知書を個別に交付した。

イ 会社は、農林水産大臣による改善措置命令を根拠に、経営上の理由から、事前協議なく賃金カットを内容とする労働条件の変更を申し出たものである等と主張するが、経営上の理由に基づく賃金カットであっても、組合と事前協議を行った上で行うことが当然必要であり、和解協定でも事前協議することと明確に定めているのであって、経営上の理由があることは事前協議をしないことを正当化しない。

さらに、会社の経営状態を把握するには経常利益を参考にするのが最適であるところ、令和元年度以降、会社は経常利益を黒字回復させており、同3年度には同2年度以上の経常黒字額になることも見込まれていた。そもそも、経営上の理由から賃金カットをする必要性は全くなかった。

ウ 会社が組合との先行事件協定書等を無視したことは、組合員に無力感を与えるもので、組合の団結力を低下させる。また、この労働条件変更通知書による労働条件の変更は、人によっては1か月で15万円以上の大幅な賃金カットをもたらすものであり、この通知書どおりの内容で労働条件が変更された結果、8名もの組合員が退職を余儀なくされ、組合の団結力は著しく低下した。

エ 以上のおおりの組合との事前協議なく本件労働条件変更通知書を交付した行為は支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

本件労働条件変更通知書の配布自体は、組合との協議を経たものではないが、基本給及び各手当の削減を会社が検討していることは、令和2年10月末頃、組合との団交の交渉議題に就業規則及び給与規定の変更を議題として盛り込むことを会社が要請していることから明らかなおおりの、この頃から会社は組合に対し、説明を行っている。その後、同年12月には就業時間変更に係る就業規則変更の案内を組合との間で協議し、さらには、令和3年3月11日より前の同月上旬に、会社は組合に対し、会社が策定した給与規定・退職金規程の案を開示するに至っている。

このような経過からすると、会社は令和3年3月11日より前から、組合に対し、

賃金削減や各手当削減の意向を伝えており、本件労働条件変更通知書に記載されている本質的な事項である基本給・各手当の削減については、配布に先立って組合との間で協議を行っていたというべきものである。また、同通知書を配布した時点では、既に組合との間で、その内容についての継続的な協議のための団交の日程も確定していたのであるから、会社が組合との協議、説明を重視していたことは明らかである。

したがって、労働条件変更通知書に記載の内容である基本給・各手当の削減については、何ら抜き打ち的に実施されたものではなく、組合弱体化を意図したことは認められず、支配介入に該当する余地はない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（会社は、令和2年8月6日から同年11月24日までに、正規従業員2名、出向社員10名を、組合と協議することなく雇い入れ又は受け入れたといえるか。いえるとするれば、それは、支配介入に当たるか。）及び争点2（令和2年10月9日及び同月30日の社長のC書記次長に対する発言は、不利益取扱い及び支配介入に該当するか。）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 会社の組織と業務の概要

大阪市中心卸売市場南港市場（以下「本件市場」という。）における食肉処理業務は、①農家から出荷された牛や豚の生体を荷受所で受け入れ、解体場へ送り出す、②これを屠畜した上で解体して枝肉（頭部、尾、四肢端、皮、内臓を取り除き、背骨に沿って2分割した状態の肉）にする、③枝肉を洗浄、整形して冷蔵庫に入庫する、④冷蔵庫に入庫された枝肉をせり売りにかける、という手順で行われているが、会社は、上記①、③及び④の業務を行い、大阪市（以下「市」という。）が上記②の業務を市の職員により行っていた。

2-51事件申立時においては、会社には、総務部、大動物営業部、小動物営業部及び業務課が設けられていた。総務部は、一般事務、経理、せり売りに必要となるコンピューターシステムの管理業務等を担当していた。大動物営業部と小動物営業部は、いずれも枝肉のせり売りや、生産農家に対し、本件市場へ出荷するよう促す営業を行っているところ、このうち牛については大動物営業部が、豚については小動物営業部が担当していた。業務課は、牛や豚の荷受所での受入れ、繋留した牛や豚の解体場への送出し、解体された枝肉の洗浄や整形、冷蔵庫への入庫等を担当していた。

なお、令和2年5月頃には、会社の組織は、総務部、大動物事業部、小動物事業部及び副生物事業部の四部署とされ、大動物事業部と小動物事業部には、それ

ぞれ営業課と業務課が設けられていたが、大動物事業部の業務課が、後の業務課が行う牛についての業務を行い、小動物事業部の業務課が、後の業務課が行う豚についての業務を行っていた（以下、この頃の大動物事業部の業務課と小動物事業部の業務課を併せて「業務課」ということがある。また、総務部、大動物営業部及び小動物営業部の三部署を併せて、又は総務部、大動物事業部及び小動物事業部の三部署を併せて、それぞれ「三部署」ということがある。）。

イ 本件申立前の協定締結の経緯等について

(ア) 平成31年2月19日、会社は組合に対し、団交の席上、同日付けの2通の申入書を交付した。これらの申入書のうち1通は組合費のチェック・オフの停止等についてであり、もう1通は同年4月16日から就業規則及び賃金規定を改定し、賃金額を変更することについてであり、組合は、これらの申入れは受け入れられない旨返答した。

また、この頃、組合は会社に対し、人員補充を申し入れたところ、会社は別会社の従業員をパートとして採用し就労させようとした。組合はこれに反対し、正規従業員になり得る人材補充を求めている旨申し入れるなどした。

なお、会社の賃金は、前月16日から当月15日までが計算期間とされ、原則として、毎月25日に支給されていた。

(イ) 平成31年2月25日、会社は、部長、課長等の管理職の従業員に対し、同年5月支給分からの賃金の減額を内容とする労働条件変更通知書等を配布した。

管理職の従業員は賃金の減額には応じられないとし、会社との間で話し合いが行われたが、会社は賃金の減額を撤回しなかった。

(ウ) 平成31年2月25日、組合は会社に対し、翌26日以降の時間外労働及び休日労働について、全組合員を対象とするストライキ通告（以下、ストライキを「スト」という。）を行った。

また、同月25日、組合は、課長代理職以上にも組合加入資格を認める旨の規約改正を行い、これにより、C書記次長を含む部長職にある者等が組合に加入した。

(エ) 平成31年2月25日、組合と会社は、31.2.25確認書を締結した。その内容は別紙1(2)のとおりである。

(オ) 平成31年3月25日、組合と会社は、31.3.25確認書を締結した。その内容は別紙1(3)のとおりである。

(カ) 平成31年4月1日、組合と会社との間で三六協定が締結できなかったことから、会社による就業時間前の業務が通常どおりには行われず、そのことが市の職員により行われる食肉処理の業務に影響した。

- (キ) 平成31年4月9日、組合の執行委員長を含む組合員5名が市の担当部署を訪ね、組合と会社との間で三六協定が締結できないままであることに関して話をした。会社は、同月16日及び同年5月10日付けで、これら5名の組合員を譴責処分にした。
- (ク) 令和元年6月7日、会社は組合に対し、同年7月15日をもって全社員を対象に整理解雇を行う旨通知した。
- (ケ) 令和元年7月1日、組合は当委員会に対し、同年6月7日に、会社が組合に対し、同年7月15日をもって全社員を対象に整理解雇を行う旨通知したことは支配介入に該当すると主張して、会社を被申立人として不当労働行為救済申立て(令和元年(不)第17号事件)を行った。
- (コ) 令和元年7月29日、組合は会社を被申立人として、当委員会に対し、組合の執行委員長を含む5名の組合員に対する譴責処分が不利益取扱い及び支配介入に該当すると主張して、不当労働行為救済申立て(令和元年(不)第22号事件)を行った。この事件は、令和元年(不)第17号事件と併合された。なお、この頃、会社従業員は約45名で、そのうち32名が組合員であった。
- (サ) 令和元年12月26日、令和元年(不)第17号及び同年(不)第22号併合事件は関与和解により終結した。その際、作成された先行事件協定書の内容は、別紙1(1)のとおりである。

ウ 経営状況と改善措置命令等について

- (ア) 令和元年11月26日、農林水産省は会社に対し、卸売市場法第51条第2項の規定に基づく改善措置命令についてと題する文書を交付した。この文書の記載内容は、以下のとおりである。また、当時の卸売市場法及び卸売市場法施行規則の内容は別紙2のとおりである。

「卸売市場法(昭和46年法律第35号。以下「法」という。)第28条の規定に基づき提出のあった平成30年度事業報告書において、法第51条第2項第3号及び卸売市場法施行規則(昭和46年農林省令第52号)第32条第3項に規定する連続する三以上の事業年度において経常損失が生じた場合に該当する事実が認められたため、下記のとおり、法第51条第2項の規定に基づき、下記の措置をとることを命ずる。

記

1 改善措置の内容

- (1) 財務の健全性を確保するため、別添「経営改善計画書の作成及び提出方法について」に留意の上、合理的かつ実効性のある改善計画を令和2年1月31日までに開設者を經由して提出すること。

(2) 当該計画を直ちに実行すること。

2 教示

(略)

」

(イ) 会社は農林水産省に対し、令和2年2月28日付けの「卸売市場法第51条第2項（及び第3項）に基づく改善措置命令に伴う経営改善計画書」と題する文書（以下「本件経営改善計画書」という。）を提出した。この文書には、牛豚の取扱頭数の減少に歯止めをかけ、取扱頭数の回復を図りつつ、人件費を中心とした販売管理費の削減を行い、令和2年度末経常利益の黒字を達成する旨の記載があった。

(ウ) 本件審査手続において、会社が書証として提出した損益計算書によると、会社の経営状況は別紙3のとおりである。

なお、会社では牛や豚の枝肉の販売手数料は営業利益に振り分けられ、内臓、油脂、原皮などの副産物の販売益は営業外利益に振り分けられている。

エ 従業員の採用や出向社員の受入れに係る経緯等について

(ア) 出向契約締結に関する令和2年5月20日付け稟議書が、総務部長名で作成され、当時の社長により承認された。この稟議書には、せり場と解体場で就労させるために、申立外M（以下「M」という。）との間で2名分の出向契約を新たに締結することについて稟議を求める旨の記載があった。当時の総務部長はC書記次長であった。

ところで、Mは、本件市場内にて会社により販売された枝肉を仕分けし、トラックに積み込む作業等を行っていた。また、少なくとも令和3年4月頃には、Mは、本件市場内で牛や豚の生体受入れ、せり前準備、清掃等を行う従業員について、求人広告を出していた。

(イ) 令和2年5月25日、会社は、Mから出向社員2名を受け入れ業務課に配属した。また、この少し前、会社はMの代表取締役をパート従業員として雇用し、業務課に配属していた。

(ウ) 令和2年6月26日、会社の株主総会においてB社長が取締役に選出され、取締役会において代表取締役に就任した。なお、B社長は、代表取締役に就任する約3か月前には、会社の顧問となっていた。

(エ) 出向契約締結に関する令和2年7月20日付け稟議書が、総務部長、大動物事業部長及び小動物事業部長の3名の連名で作成され、B社長により承認された。この稟議書には、業務課で就労させるために、Mとの間で1名分の出向契約を締結することについて稟議を求める旨の記載があった。なお、当時の大動物事業部長と小動物事業部長はいずれも組合員であった。

(オ) 会社は、当該期間に、M等の他企業から出向社員計10名を受け入れ、いずれも業務課に配属した。その受入日と人数は、以下のとおりである。

受入日	人数
令和2年8月6日	1名
8月20日	1名
9月1日	1名
9月8日	3名
10月1日	1名
11月16日	1名
11月24日	2名

(カ) 令和2年9月16日、会社は、以前に会社従業員であったE（以下「E氏」という。）を再度、正規従業員として雇用し、業務課に配属した。

(キ) 令和2年10月9日、組合と会社との間で団交（以下「10.9団交」という。）が開催された。この団交において、会社側として出席した常務取締役のD（以下「本件常務」という。）と組合との間で、以下のようなやり取りがあった。

組合は、同年9月8日付けで3名がパートで採用されたとして説明を求めたのに対し、本件常務は、B社長が呼んできたもので、申立外会社からの出向である旨返答した。組合は、事前協議なく採用されており、B社長は組合との事前協議を無視しているのかと尋ね、本件常務は、私にはわからないというのが回答である旨述べた。組合は、労働協約違反をしている認識はあるのかと再度尋ね、本件常務は、私としては、各営業部長からの人員が足りないとの申告に基づいて、B社長が個人の判断で動いたと聞いている旨述べた。組合は、それは組合との協議を経たと考えているのかと尋ね、本件常務は、営業部長が言っているもので、そう思っている旨述べた。

(ク) 令和2年10月16日、会社は、以前に会社従業員であったF（以下「F氏」という。）を再度、正規従業員として雇用し、業務課に配属した。

(ケ) 令和2年5月15日現在と同年12月1日現在の会社の人員数を比較すると、下記のとおりとなる。

時期等		雇用形態等				合計(うち組合員)
		正規従業員 (うち組合員)	嘱託	パート	出向	
R2. 5. 15	全部局	32 (27)	3	7		42 (27)
現在	(うち業務課)	10 (9)	1	6		17 (9)
R2. 12. 1	全部局	30 (23)	3	6	11	50 (23)
現在	(うち業務課)	11 (8)	1	5	11	28 (8)

(コ) 令和2年12月から約1年の間に、会社はM等の他企業から少なくとも12名の出向社員を受け入れている。

オ 10.9社長発言に係る経緯

(ア) 令和2年10月1日時点では、業務課の始業時間は午前8時30分、終業時間は午後4時30分であったが、始業時間前の荷受業務（牛や豚の生体を荷受所で受け入れる業務）に対応するため、業務課所属の正規従業員は、シフト制であるとして交代で午前7時から午前8時30分の間も勤務し、その労働時間に対応する時間外労働手当が支払われていた（以下、業務課の午前7時から午後8時30分の間を「本件早出勤務」という。）。

(イ) 令和2年10月7日、B社長はC書記次長に対し、同月12日から業務課において、正規従業員の始業時間前の勤務に対する時間外労働手当を払わないようにする旨述べた。

(ウ) 令和2年10月9日（金曜日）、以下のような経緯があった。

a 10.9団交が、社内の会議室にて開催された。会社側の出席者は本件常務のみであった。

組合は、同月12日（月曜日）から正規従業員による本件早出勤務がなくなるのかと尋ね、本件常務は、スケジュールは聞いていないが、減らすというのは聞いている旨述べた。組合は、減らす理由は固定費が高いからなのかと尋ね、本件常務は、そうである旨返答した。組合は、会社は別途、固定費が上がることをしている旨述べ、今後、時間外労働を全て委託する前に、一定額の時給制で残業を行うといった組合からの提案を受け入れてもらえるのかと尋ね、さらに、外部委託をする場合の経費を教えてもらえれば、組合も検討して交渉したい旨述べた。

組合は、Mの人員確保ができていないのに、同月12日から本件早出勤務を外部委託により強行するとの話を聞いている旨述べた。本件常務は用意ができていないのかと尋ね、組合員として出席していた小動物営業部部長が、できていない旨返答した。組合は、これまでどおり正規従業員が本件早出勤務に

就いた方がよいのか、Mに任せるのか、どちらがよいのかと本件常務に尋ね、本件常務は、その判断は私にはできない旨返答した。組合は、本件常務が今、決められないならば、B社長に聞いてきてもらいたい旨述べた。

- b 本件常務は団交を中座して社長室に入室したところ、B社長とC書記次長が在室していた。

本件常務は、まだ、団交中であるが、同月12日の人員の手配がうまくいっていないと聞き、正規従業員を早出で出勤させてほしいと言っている旨述べた。B社長は、早く出て早く終わったらいい旨返答し、それは誰が言っているのかを尋ねた。本件常務は、組合である旨述べたところ、B社長は、「誰や組合って。みんな組合員や。こいつも組合員や。いっしょくたにまとめてもわかれへん。ようけおる。誰が言うてるねん。」と言った。本件常務は半分ぐらいが入っている旨述べ、B社長は、「そこにおるんか。こっちに入てこい。」と言った。本件常務が、向こうの会議室にいる旨述べ、B社長は、「かまへん。言うてこいや。俺が言うたろうか。なんでそんなことぐらいができへんねん。なんでまとめられへんねん。」と言った。C書記次長が、「労働時間の変更は、私が言うというより組合との協議事項であって。」と言いかけたところ、B社長は、「組合。ちゃうねんで。社員やで。」と言った。C書記次長は、「就業規則でこの時間からこの時間までと決まっているわけじゃないですか。その時間を変更するとなったら、組合を通さないと話は進まないと思うんです。就業規則自体が変わってしまうわけですから。」と言い、B社長は、「就業規則を変えようとするのは、その時、その時、決めるんやないか。」と言った。C書記次長が、「言うても僕も組合員ですから、その組合の立場」と言いかけたところ、B社長は、「組合も何も、お前は部長やろ。」といい、さらに「役職あるねんから、役職で話せえ。」、「下っ端にあごで使われてどないするねん。お前、どっちや。社員か社員でないんか、どっちや。」と言った。C書記次長は、「組合としては全社員の立場としてのお話をしないとだめと思うので。もちろん、総務部長ですけども。ですから、そういうことです。」と言い、B社長は、「そういうこともくそもない。決めたんやから、それで行かんかい。」と言った。これに対し、C書記次長が「申し訳ありませんが、行かないと思います。」と言ったところ、B社長は、「それなら休まんかい。ストライキでもせんかい。今からN（本件市場内にある牛の内臓を扱う申立外企業）に電話して出てきてくれって。ボイコットするんやったら、ボイコットやれ。」、「やったらいいねん。人数、おるんやから。」と言った。

C書記次長は、今日、団交をしている旨述べ、B社長は、「それを先に言え。」と言った。C書記次長は、団交で本件常務が会社側の考えを話していた旨述べ、「その話を月曜からなんで。」と言いかけたところ、B社長は、今まで説明してなかったのかと言った。C書記次長は、今、月曜の話をお伝えし、午前7時から午前8時30分については、早く出て、早く終わってもらようよう話をするようにとB社長が言ったところである旨述べた。B社長は、「それで話してこいや。」と言い、C書記次長がみんなが納得しないと思う旨述べたところ、B社長は、「しゃあないやん、そんなもん。組合がどのより、会社の方針やねん。それで気に入らんかったら、辞めていけや。」、「おのれ、仕事せえ」、「気に入らんかったら辞めてくれ。おるんやったら仕事せえ。はよ、言うてこい。」と言った。C書記次長は、「わかりました。」と返答し、B社長は、「せえへんねんやったら、明日、来るのやめておけ。とめへんわ。」と言った。

C書記次長と本件常務は、社長室を退出し、会話は終了した。

カ 10.30社長発言に係る経緯

(ア) 組合は会社に対し、B社長の就任以降、会社は不当労働行為のほか労働基準法や組合との和解協定に違反する行為を行っているとして、厳正に抗議するとした、令和2年10月26日付け抗議文（以下「10.26組合抗議文」という。）を提出した。

この抗議文には、会社が行った行為として、①組合員のシフト制廃止、始業・終業時間の変更、②定期昇給を行わないこと、③組合と協議することなく、B社長の一存で人員の採用行為をし続けていること、④A執行委員長に対し、聴取事項を明らかにしないまま弁護士による聴取を命じていること、⑤団交に決定権のある者を出席させないこと、が挙げられていた。

(イ) 令和2年10月27日頃、B社長はC書記次長に対し、A執行委員長と一緒に労働基準局へ行ってこいと発言した。

(ウ) 令和2年10月30日午前8時30分頃、以下のような経緯があった。

a 社長室内で、総務部課長やA執行委員長を含む従業員数名とB社長との間で、業務資料の作成についてのやり取りがあり、C書記次長とB社長の間の下記bの会話の録音の約5分前には、①B社長の「こらあ。」、「やめ。」等と言う声、②女性社員の「こわいです。」と言う声、③男性社員の「パワハラです。」と言う声が録音されている。その後、B社長の「まちごうたから、注意しとるんや。」、「ここの社員か、ごろつきか。」と言う声や複数の人の怒鳴合いが録音され、さらに、男性社員が「首、しめられました。」、

「入ってこい言うたん社長でしょ。」等と言う声、C書記次長が来客者に対し、「お見苦しいところをお見せして申し訳ございません。」と言う声が録音されている。

総務部の執務室内にいたC書記次長は、副社長であるGに呼びかけられて合計3名で社長室に入室して仲裁し、最終的に業務資料の作成についてやり取りをしていた従業員数名は社長室を退出した。

また、B社長が、「おいこら、A。これから労働基準局、行ってこい。」等と発言した後、C書記次長に対し、「C、みんなまとめて労基へ行ってこい。」、「文句あるんやろ、お前。文書が来とるやないか。労働組合の。」等と発言した声が録音されている。

b その後、C書記次長は、B社長に呼ばれて、社長室に入室した。

B社長は、「労基行け。はよ、連れて労基行け。」、「お前も処分な。」と言い、総務部長にはアメとムチを与えているが、C書記次長は部長職としての仕事をしておらず、縦社会が崩れている旨述べ、また、従業員が録音テープやカメラを持って入ってきているとして、「あれが会社の社員か。」と言った。さらに、B社長は、「お前がペーペーやったら文句言わへん。」、「お前、総務部長。それがあのザマや。」、「俺が入ってきたからには、やらなしゃあないねん。」、「お前も覚悟せえ。」、「お前ら部長職、課長職。会社側に立った社員。」、「それが会社側に立たへんからこないなっとなるねん。」等と言った。

また、B社長は「Aが考えて、あんな文書できると思うか。」と言い、C書記次長は、組合の抗議文は自分が作ったものではない旨返答した。B社長は、文書の中身のことを言っており、C書記次長から聞いた意見も入っている旨述べ、C書記次長は、「私も、組合員ですからね。」と返答した。B社長は、「それで来るなら、部長、辞めろ。」、「組合員ですからっていつもかかってくる。労働者側に入れ。経営者側に来るな。」と言い、さらに、総務課長を呼び入れ、議事録に残すよう命じた上で、①C書記次長は、私は労働者であり組合員であると言っており、部長として発言せず、統制力もない旨、②会社側に立って話すよう言っても、組合員であることを理由に逃げる旨述べ、「部長職、返上してもらわなあかん。」と言った。

また、B社長は、①どこの企業でも窓口は総務課長、一番最後の窓口は総務部長で、C書記次長はその職務ができていないのだから、できる人間と入れ替えないといけない旨、②数多くの業務違反をしており、このままで済ますことはできず、C書記次長と部下2名に辞令を正式に出す旨述べ、「はよ、

労働組合に行けや。」「お前ら労働者側の意見、ぶつけてこいや。経営者側は経営者側の意見をぶつけるがな。」等と発言した。

C書記次長は、出かける予定がある旨述べて、退出し、この会話は終了した。

(2) 会社は、令和2年8月6日から同年11月24日までに、正規従業員2名、出向社員10名を、組合と協議することなく雇い入れ又は受け入れたといえるか。いえるとするれば、それは、支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)エ(オ)、(カ)、(ク)認定のとおり、会社は当該期間に正規従業員計2名を雇用し、他企業から出向社員計10名を受け入れたことが認められ、繰り返し人員補充を行っているところ、これに関して、会社が組合と事前に協議したと認めるに足る疎明はない。

イ 組合と会社との間の協定書等についてみると、前提事実及び前記(1)イ(エ)、(オ)、(サ)認定のとおり、①先行事件協定書には、31.2.25確認書及び31.3.25確認書の確認事項を遵守する旨の条項が含まれていたこと、②31.2.25確認書には、会社が就業規則及び賃金規定の改定に伴う賃金額の変更等に関する平成31年2月19日付けの申入れを撤回することや経営状況を開示し労使協議を行うこと等とともに、会社と組合が人員補充について協議する旨の条項が含まれていたこと、③31.3.25確認書には、会社は、業務委託契約・労働者派遣並びにパート・アルバイト契約を結ぶ場合、組合と事前に協議する旨の条項が含まれていたこと、が認められる。そうすると、会社が正規従業員を雇い入れ、出向社員を受け入れる際にも事前協議が必要であるとまではいえないにしても、経営状況について労使が共通認識を持った上で、人員補充について協議を行うことが定められていると判断される。

そこで、団交での会社の対応についてみると、前記(1)エ(キ)認定のとおり、10.9団交において、①組合が令和2年9月8日付けで3名が事前協議なく採用されており、B社長は組合との事前協議を無視しているのかと尋ねたのに対し、本件常務は、私にはわからないというのが回答である旨述べたこと、②組合が、労働協約違反をしている認識はあるのかと再度尋ねたのに対し、本件常務は、私としては、各営業部長からの人員が足りないとの申告に基づいて、B社長が個人の判断で動いたと聞いている旨述べたこと、③組合は、それは組合との協議を経たと考えているのかと尋ねたのに対し、本件常務は、営業部長が言っているので、そう思っている旨述べたこと、がそれぞれ認められ、組合が人員補充を問題にしているところ、会社が、組合からの指摘に対し、真摯に対応しようとしていたとは到底解せない。

また、前記(1)カ(ア)、(ウ)認定のとおり、組合が、会社は不当労働行為のほか労働基準法や組合との和解協定に違反する行為を行っているとして提出した、10.26組合抗議文には、会社が行った行為として、組合と協議することなく、B社長の一存で人員の採用行為をし続けていることが挙げられているところ、10.30社長発言において、B社長は、「みんなまとめて労基へ行ってこい。」、「文句あるんやろ、お前。文書が来とるやないか。労働組合の。」等と発言したことが認められ、B社長は、人員補充等に関して、会社側の見解を明らかにするどころか、こういった指摘や抗議を行う組合を非難する態度を取っているというのが相当である。

なお、会社は、出向社員について、そもそもは組合からの人員補充の要望を受け、実施したものである旨主張するが、平成31年2月頃の経緯をみると、前記(1)イ(ア)認定のとおり、①組合は会社に対し、人員補充を申し入れたところ、会社は別会社の従業員をパートとして採用し就労させようとしたこと、②組合はこれに反対し、正規従業員になり得る人材補充を求めている旨申し入れるなどしたこと、が認められ、組合が非正規従業員の増員を要求していたわけではないことは明らかであって、かかる主張は採用できない。

また、前記(1)エ(ア)、(エ)認定によれば、出向契約締結に関する稟議書が組合員である従業員の名前で作成されてはいるが、稟議書の作成は業務として行われるのであるから、このことをもって、組合が出向社員の受入れに同意していたとは到底解せない。

以上のことからすると、会社は、人員補充の必要性等を明らかにして組合と協議を行うという姿勢を欠いたまま、繰り返し人員補充を行ったというべきであり、かかる対応は先行事件協定書等に反したものと判断される。

ウ また、前提事実及び前記(1)エ(オ)、(カ)、(ク)認定のとおり、会社は当該期間に雇用された正規従業員2名と受け入れられた出向社員10名をいずれも業務課に配属したことが認められる。

そこで、当該期間の業務課の人員変動についてみるため、令和2年5月15日現在と同年12月1日現在の会社の人員数を比較すると、前記(1)エ(ケ)認定のとおり、同年5月15日現在では、正規従業員10名、嘱託1名、パート6名の計17名であったところ、同年12月1日現在では、正規従業員11名、嘱託1名、パート5名、出向社員11名の計28名となっていることが認められ、会社が、この時期、業務課について、急激に増員したことは明らかである。

この間、業務課の業務が増大したとする疎明はなく、また、前記(1)ウ(イ)認定のとおり、同年2月28日付けの本件経営改善計画書には、人件費を中心とした

販売管理費の削減を行う旨記載されていることが認められるのであるから、この業務課の急激な増員は、著しく不自然というべきである。

エ 組合活動への影響についてみると、前記(1)エ(ケ)認定のとおり、令和2年5月15日現在では、従業員42名中27名が組合員であったところ、同年12月1日現在では、従業員50名中23名が組合員となったことが認められ、この間に従業員に占める組合員の割合は過半数を割ったといえる。

また、前記(1)イ(ア)、(ウ)、オ(ウ) b 認定のとおり、少なくとも平成31年2月に会社が賃金額の変更等を申し入れた頃以降、組合と会社は対立基調にあり、組合がスト通告を行うなどしているが、10.9社長発言において、C書記次長が労働時間の変更等について組合が納得しない旨述べたのに対し、B社長が「それなら休まんかい。ストライキでもせんかい。」「ボイコットするんやったら、ボイコットやれ。」等と発言したことが認められ、B社長が組合のストやストによる業務への影響を意識していたことは明らかで、人員補充により会社と対立する組合の影響力を削ぐことを企図していたと推認できる。

オ 以上のとおりであるから、会社が、令和2年8月6日から同年11月24日までに、正規従業員2名、出向社員10名を、雇い入れ又は受け入れたことは、人員補充について組合との協議を行うことを定めた先行事件協定書等を見ないしは軽視し、また、組合の組織率の低下を招き、これらのことにより組合を弱体化させるものと判断され、かかる会社の行為は、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) 令和2年10月9日及び同月30日の社長のC書記次長に対する発言は、不利益取扱い及び支配介入に該当するかについて、以下判断する。

ア 10.9社長発言について

(ア) 10.9社長発言に至る経緯については、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、10.9団交において、①組合が、Mの人員確保ができていないのに、翌週の月曜日から本件早出勤務を外部委託により強行するとの話を聞いている旨述べたのに対し、本件常務が用意ができていないのかと尋ね、組合員として出席していた小動物営業部部長が、できていない旨返答したこと、②組合は、これまでどおり正規従業員が本件早出勤務に就いた方がよいのか、Mに任せるのか、どちらがよいのかと本件常務に尋ね、本件常務は、その判断は私にはできない旨返答したこと、③組合は、本件常務が今、決められないならば、B社長に聞いてきてもらいたい旨述べたこと、④本件常務は団交を中座して社長室に入室したところ、B社長とC書記次長が在室していたこと、⑤本件常務が、翌週の月曜日の人員の手配がうまくいっていないと聞き、正規従業員を早出で出勤させてほしいと

言っている旨述べたのに対し、B社長は、早く出て早く終わったらいい旨返答したこと、がそれぞれ認められ、10.9社長発言の発端は、翌週月曜日の勤務について本件常務から問われたB社長が、従業員を早出させて早く退社させるよう指示したことであるというべきである。

(イ) 前記(1)オ(ウ) b 認定によれば、C書記次長はこれに対し、就業規則で決まっている勤務時間を変更するとなれば、組合との協議が必要である旨述べたというべきところ、B社長は、「就業規則を変えようとするのは、その時、その時、決めるんやないか。」と言い、C書記次長が、「言うても僕も組合員ですから、その組合の立場」と言いかけたところ、B社長は、「組合も何も、お前は部長やろ。」、「役職あるねんから、役職で話せえ。」、「下っ端にあごで使われてどないするねん。お前、どっちや。社員か社員でないんか、どっちや。」と言ったことが認められる。

また、同認定のとおり、B社長が「決めたんやから、それで行かんかい。」と言ったのに対し、C書記次長が「申し訳ありませんが、行かないと思います。」と言ったところ、B社長は、「それなら休まんかい。ストライキでもせんかい。今からNに電話して出てきてくれって。ボイコットするんやったら、ボイコットやれ。」、「やったらいいねん。人数、おるんやから。」と言ったことが認められる。

そうすると、C書記次長からの就業規則の改正手続や組合との協議が必要であるという指摘に対して、B社長はその趣旨や内容を検討することもなく、自分の指示に反対したとして、「社員か社員でないんか、どっちや。」とまで発言しており、かかる対応は行き過ぎたものであり、その言葉遣いの荒々しさからも、相手方にとっては、相当に圧迫を感じるものではある。

しかし、両者のやりとりは、従業員を早出させて早く退社させるという人員配置に関する業務指示についてのものであって、B社長の「組合も何も、お前は部長やろ。」、「役職あるねんから、役職で話せえ。」等の発言はあるにしても、C書記次長が「言うても僕も組合員ですから、その組合の立場」と言いかけたことに応じたもので、B社長からC書記次長が組合員であることに言及したわけではなく、従業員の人員配置に関する業務指示に部下として即座に従うよう、C書記次長に対し、強く命じる会話の中でのものとみるのが相当である。また、B社長の「それなら休まんかい。ストライキでもせんかい。」、「やったらいいねん。人数、おるんやから。」等の発言も、早出し、早く退社することに反対する組合員がストを行ったとしても、勤務時間についての方針は変えないとの趣旨とみるのが相当であって、労働条件の変更等に関して組合と協

議する姿勢を欠いていることを窺わせ、こうした姿勢には問題があるものの、C書記次長自身の組合活動に関連した発言とも同人が組合員であることを非難した発言ともみることができない。

(ウ) その後も、同認定のとおり、C書記次長がみんなが納得しないと思う旨述べたところ、B社長は「しゃあないやん、そんなもん。組合がどうのより、会社の方針やねん。それで気に入らんかったら、辞めていけや。」、「気に入らんかったら辞めてくれ。おるんやったら仕事せえ。はよ、言うてこい。」等と発言したことが認められるが、これらについても、勤務時間に関する指示に納得しない者が退職するなどしたとしても、この問題についての自分の考えは変わらないことを重ねて述べたというのが相当である。

(エ) 以上のとおりであるから、10.9社長発言は、労働条件の変更等に関して組合と協議する姿勢を欠いていることを窺わせるもので、また、言葉遣い等において行き過ぎた点はあるものの、C書記次長とのやり取りとしては、一貫として、従業員の勤務時間の変更について、組合との協議が必要であって応じ難いというC書記次長に対し、B社長が、自分の指示に部下として即座に従うよう強く求めたというべきもので、C書記次長が組合員であること自体を非難したとまでは、みることができない。

したがって、10.9社長発言が不利益取扱い及び支配介入に当たるということとはできず、この点に関する申立ては棄却する。

イ 10.30社長発言について

(ア) 10.30社長発言に至る経緯については、前記(1)カ(ウ)認定のとおり、①社長室内で、総務部課長やA執行委員長を含む従業員数名とB社長との間で、業務資料の作成についてのやり取りがあり、B社長は、「おいこら、A。これから労働基準局、行ってこい。」等と発言した後、C書記次長に対し、「C、みんなまとめて労基へ行ってこい。」、「文句あるんやろ、お前。文書が来とるやないか。労働組合の。」等と発言したこと、②その後、C書記次長は、B社長に呼ばれて、社長室に入室し、B社長は、「労基行け。はよ、連れて労基行け。」等と発言したこと、③B社長が「Aが考えて、あんな文書できると思うか。」と言い、C書記次長は、組合の抗議文は私が作ったものではない旨返答したところ、B社長は、文書の中身のことを言っており、C書記次長から聞いた意見も入っている旨述べたこと、が認められる。

一方、前記(1)カ(ア)、(イ)認定のとおり、①組合は会社に対し、B社長の就任以降、会社は不当労働行為のほか労働基準法や組合との和解協定に違反する行為を行っているとして厳正に抗議するとした、10.26組合抗議文を提出し

たこと、②令和2年10月27日頃、B社長はC書記次長に対し、A執行委員長と一緒に労働基準局へ行ってこいと発言したこと、が認められる。

そうすると、10.30社長発言の発端は、10.26組合抗議文にあるというのが相当である。

(イ) その後のやり取りについては、前記(1)カ(ウ) b 認定のとおり、B社長が10.26組合抗議文にはC書記次長から聞いた意見も入っている旨述べたのに対し、C書記次長は、「私も、組合員ですからね。」と返答したところ、B社長は「それで来るなら、部長、辞めろ。」、「組合員ですからっていつもかかってくる。労働者側に入れ。経営者側に来るな。」等と発言したことが認められる。また、B社長は、同認定のとおり、①会社側に立って話すよう言っても、組合員であることを理由に逃げる旨述べ、「部長職、返上してもらわなあかん。」と発言したこと、②数多くの業務違反をしており、このままで済ますことはできず、C書記次長と部下2名に辞令を正式に出す旨述べ、「はよ、労働組合に行けや。」、「お前ら労働者側の意見、ぶつけてこいや。経営者側は経営者側の意見をぶつけるがな。」等と発言したことが認められる。

したがって、B社長はC書記次長個人に対し、一方的に10.26組合抗議文を持ち出して、同人が組合員であってB社長と反対の意見を持っていることを非難し、業務違反をしているとして報復的に人事異動をほのめかしたというのが相当である。

ところで、前記(1)カ(ウ) a 認定のとおり、社長室内での、従業員数名とB社長との間の業務資料の作成についてのやり取りについては、複数の人の怒鳴り合いが録音されるなどしているが、C書記次長が来客者に対し、「お見苦しいところをお見せして申し訳ございません。」と言う声も録音され、総務部の執務室内にいたC書記次長は、副社長から呼びかけられて社長室に入室して、従業員数名とB社長との間を仲裁したことが認められ、10.30社長発言の直前のC書記次長の行為に、業務違反に当たるような問題があったとはいえない。また、10.9社長発言中のやり取りにあるように、C書記次長がB社長の業務指示に対し反対意見を述べるがあったにしても、意見を述べること自体に問題があるものではなく、C書記次長に、意見表明の域を超えて業務命令に違反する行為があったと認めるに足る疎明はない。

(ウ) 10.26組合抗議文の内容については、前記(1)カ(ア)認定によれば、会社が行った行為として、①組合員のシフト制廃止、始業・終業時間の変更、②定期昇給を行わないこと、③組合と協議することなく、B社長の一存で人員の採用行為をし続けていること、④A執行委員長に対し、聴取事項を明らかにしない

まま弁護士による聴取を命じていること、⑤団交に決定権のある者を出席させないことを挙げ、組合として抗議するものであって、この内容に使用者として承服できないとするならば、組合員個人に対してではなく、組合に対して反論書を提出するなどして、使用者の考えを明らかにして具体的に反論すべきものであることは明らかである。また、そもそも、10.26組合抗議文の内容は、組合員の労働条件や組合活動等に係る問題について抗議する正当な組合活動の範囲内のものであって、さらに、これに記載された人員の採用行為やA執行委員長に対する聴取は、本件の争点とも関連しており、これらの争点について当委員会は、前記(2)オ及び後記2(2)カ記載のとおり、不当労働行為に該当すると判断したところである。

(エ) ところで、会社はC書記次長は総務部長でありながら、組合員でもあるという利益が相反する立場を有するという特殊性がある旨主張するが、C書記次長が総務部長であることを考慮しても、同人が組合員としてB社長とは相対する意見を持っていることを非難するB社長の発言が正当化されるものではない。

前記(1)カ(ウ) b 認定のとおり、B社長は、どこの企業でも窓口は総務課長、一番最後の窓口は総務部長で、C書記次長はその職務ができていないのだから、できる人間と入れ替えないといけないと発言したことが認められる。この発言は、直属の部下である総務部長がC書記次長であることで業務上の支障があるとする趣旨といえなくはないが、B社長は、「それで来るなら、部長、辞めろ。」、「部長職、返上してもらわなあかん。」等とまで発言しており、業務上の支障に言及するにとどまらず、辞任を求め、それに従わなければ降格をほのめかすに至っているというべきである。

なお、総務部長の地位にある者が組合員になった経緯については、前記(1)イ(イ)、(ウ)認定のとおり、①平成31年2月25日、会社は、部長等の管理職の従業員に対し、賃金の減額を内容とする労働条件変更通知書等を配布したところ、管理職の従業員は賃金の減額には応じられないとしたこと、②同日、組合は、課長代理職以上にも組合加入資格を認める旨の規約改正を行い、これにより、C書記次長を含む部長職にある者等が組合に加入したこと、が認められる。

(オ) 以上のとおりであるから、B社長はC書記次長個人に対し、本来、組合に対して反論すべき10.26組合抗議文を一方向的に持ち出して、同人が組合員であることを非難し、報復的な降格をほのめかしたというのが相当であって、かかる行為は、C書記次長を精神的に圧迫し、組合活動を阻害する支配介入に当たると判断される。また、C書記次長に対し、組合活動に関連して精神的な不利益を与えるものというのが相当である。

したがって、10.30社長発言は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点3（会社が、令和2年11月30日付けで、A執行委員長に対する出勤停止処分をしたことは、不利益取扱い及び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 事情聴取等の経緯

(ア) 令和2年10月5日及び同月20日、会社は組合員H（以下「H組合員」という。）に、当該弁護士の聴取を受けさせた。

この聴取において、当該弁護士は、会社が外部に流失したとしているH組合員とB社長の会話を録音したものを聞かせ、H組合員が録音したものであるかどうかや、H組合員が録音したデータを他者に提供したことがあったかどうかについて、質問するなどした。H組合員は、B社長との会話を録音したことは認めたが、録音したデータが外部に流失した経緯は知らないし、流失には関与していない旨返答した。なお、録音された会話は、B社長がH組合員に対し、あいさつについて指導しているもので、「あほ。」、「ばかもん。」、「給料欲しいから来とるんやろ。いややったら、やめろ。」といった発言も録音されていた。

(イ) 令和2年10月7日、会社はA執行委員長に対し、当該弁護士の事務所（以下「当該弁護士事務所」という。）を訪問し当該弁護士の聴取を受けることを命じる同日付けの業務命令書を交付した。なお、当該弁護士事務所は、大阪府岸和田市内にあり、本件市場からは車で50分程度の距離であった。

この命令書の記載内容は、以下のとおりである。

「今般、当社の役員・従業員・関係取引先等に誹謗・中傷、虚偽の風説の流布等により当社の業務に重大な支障が生じた可能性が発覚しました。当社として、当該事実の事実、経緯等を把握し、厳正に対応する必要があることから、調査を実施することとなりました。

つきましては、当社は貴殿に対して、業務命令として、下記日時に当社が依頼した次の弁護士の事務所を訪問し、弁護士の聴取を受けることを命じます。

記

聴取日時 令和2年10月8日(木) 午前10時から午後0時

聴取場所 (略)

弁護士 (略)

」

(ウ) 令和2年10月8日、A執行委員長は当該弁護士事務所を訪問し、聴取を受け

た。

(エ) 令和2年10月14日、会社はA執行委員長に対し、当該弁護士事務所を訪問し当該弁護士の聴取を受けることを命じる同日付けの業務命令書を交付した。

この命令書の記載内容は、以下のとおりである。

「今般、当社の業務運営上重要な情報が外部に漏洩している可能性が発覚しました。当社として、当該情報の漏洩の事実、経緯等を把握し対応する必要があることから、調査を実施することとなりました。

つきましては、当社は貴殿に対して、業務命令として、下記日時に当社が依頼した次の弁護士の事務所を訪問し、弁護士の聴取を受けることを命じます。

記

聴取日時 令和2年10月16日(金) 午前11時から午前12時

聴取場所 (略)

弁護士 (略)

(オ) 令和2年10月16日、A執行委員長は当該弁護士事務所を訪問し、聴取を受けた。

(当事者A)

(カ) 令和2年10月20日、会社はA執行委員長に対し、当該弁護士事務所を訪問し当該弁護士の聴取を受けることを命じる同日付けの業務命令書を交付した。

この命令書の記載内容は、以下のとおりである。

「今般、当社の役員・従業員・関係取引先等に誹謗・中傷、虚偽の風説の流布等により当社の業務に重大な支障が生じた可能性が発覚しました。当社として、当該事実の事実、経緯等を把握し、厳正に対応する必要があることから、調査を実施することとなりました。

つきましては、当社は貴殿に対して、業務命令として、下記日時に当社が依頼した次の弁護士の事務所を訪問し、弁護士の聴取を受けることを命じます。

記

聴取日時 令和2年10月21日(水) 午後2時から午後3時

聴取場所 (略)

弁護士 (略)

(キ) 令和2年10月21日、A執行委員長は当該弁護士事務所を訪問し、聴取を受けた。

ところで、令和2年9月頃、A執行委員長はE氏及びF氏に対し、メッセー

ジ・トークアプリで別紙4のようなメッセージを送っていたところ、同年10月16日又は同月21日のA執行委員長への聴取において、当該弁護士は、アプリのやり取りを提示して、質問したことがあった。

(ク) 当該弁護士は会社に対し、A執行委員長に対する調査結果を報告するとして、令和2年10月30日付け報告書を提出した。

この報告書には、①本件調査は、(i)会社に雇用されようとする者に対して就業を躊躇させるような行為への関与の有無について、(ii)会社の社内情報が第三者に漏洩した件に関する関与の有無について、実施したが、調査に際しA執行委員長の度重なる遅参と真相解明に対する非協力的な態度により、本来の目的を十分に達成できなかった、②A執行委員長は、同月8日は45分、同月16日は47分、同月21日は40分の遅参をしたが、これら遅参について事前の連絡はなく、理由についても具体的な回答は得られなかった、③会社から提供を受けたA執行委員長が送信したとされるメッセージ・トークアプリの画像という一応確からしい客観的な資料に基づき、やり取りの記憶等を質問し、さらにメッセージ・トークアプリの画像を提示するなどして記憶の喚起を求めたが、A執行委員長には真摯に協力する様子はなく、覚えていない等の回答を繰り返すのみであった旨記載されていた。

イ 懲罰委員会の開催と懲戒処分について

(ア) 令和2年11月2日、本件常務、C書記次長を含む三部署の部長及び組合副執行委員長のI（以下「I副委員長」という。）を構成員とする懲罰委員会が、A執行委員長を懲罰対象者とし、①採用予定者に対する就業を躊躇させる行為、②社内情報の漏洩への関与の有無、を懲罰議題として開催された。なお、懲罰委員会については、会社の懲罰規程により定められており、会社の就業規則及び懲罰規程の内容は別紙5及び別紙6のとおりである。

本件常務は、①E氏とF氏のメッセージ・トークアプリのやり取りについて本人からB社長に報告され、B社長はこのようなことをされては困るとした、②事実があったか否かや処分をすべきか否か、また、処分をするのであれば懲戒の種類を審議する旨述べた。

(イ) 令和2年11月11日頃、A執行委員長は会社からの懲罰に係る質問事項に対する回答書（以下「11.11回答書」という。）を提出した。会社の質問とA執行委員長の回答の内容は、以下のとおりである。

(質問) 「勤務時間内で業務命令書まで出しているにも拘らず、弁護士からの報告が非協力的となるのは、どういう意図があつてか？」

(回答) ①聴取日時は何時～何時とされ、明確な開始時刻は書かれておらず、時

間内に訪問すれば問題はないと認識していたためであり、他の意図はない、
② 1回目は午前10時47分に私が、午前10時53分に当該弁護士が着席し、午前11時15分に聴取が終了した、2回目は午前11時40分に私が、午前11時50分に当該弁護士が着席し、午後0時5分に聴取が終了した、3回目は午後2時34分に私が、午後2時38分に当該弁護士が着席し、午後3時に聴取が終了した、
③ 1回目及び2回目とも何も言われず、3回目に遅刻と判断されたのは心外である。

a. 新しく雇用されようとする者に対して、就業を躊躇させるような行為

(質問1) 「E及びFに対して、以下のLINEの内容を送ったのはあなたか？」

(回答1) 認める。会社が組合に加入しないことを雇用条件にしていたら大問題であり、不当労働行為の有無を確認しただけである。

(質問2) 「就業を躊躇させようとする意図はあったのか？」

(回答2) ない。

(質問3) 「貴方は、ラインは「なりすまし」と判断しているのか？」

(回答3) なりすましではない。

(質問4) 「9月15日送信時の携帯のアリバイはあるのか否か？」

(回答4) 気持ち悪いので消したかもしれない。

(質問5) 「送信履歴の提出は可能か否か？」

(回答5) 可能だが消えていたらない。

b. 社内情報が第三者に漏洩した件に関する関与の有無

(質問1) 「弁護士からも説明がありましたが、H課長が録音してたデータが外部に漏洩した問題がありました。H課長は、そのデータと同じ内容を、あなたも録音していたのではないかとやっているが。それは本当か？」

(回答1) 否認する。

(質問2) 「情報の漏洩に関与していた事実はあるのか？」

(回答2) 否認する。

(質問3) 「H、E、Fに対して、「知らない」と回答しているが、どうしてか？」

(回答3) H組合員に関しては知らないと回答していない。

(質問4) 「Jに至っては「Hを知らない。話ししたことが無い。男性か女性かもわからない。」と回答しているが、客観的にどう感じるか？」

(回答4) 私に意見を求める意図が分からない。

(質問5) 「この事実に貴方ならどう対処するか？」

(回答5) 知りません。

(ウ) 令和2年11月16日、本件常務、C書記次長を含む三部署の部長及びI副委員

長を構成員とする懲罰委員会が、A執行委員長等を懲罰対象者とし、①採用予定者に対する就業を躊躇させる行為、②社内情報の漏洩への関与の有無を、懲罰議題として開催された。

本件常務は、A執行委員長からの回答書によると、①弁護士からの聴取について、1回目と2回目は遅参とされず、3回目に遅参とされたのは心外であるとしている、②雇用予定者にアプリでメッセージを送ったことは認めている、③B社長とH組合員のやり取りのデータについては録音していないし、漏洩もしていないと主張している旨述べた。C書記次長は、メッセージの送信先の雇用予定者2名は、入社を躊躇したと主張しているのかを尋ね、本件常務は聞いていない旨返答した。C書記次長は、会社側として一方的に躊躇させる行為があったと判断しているということなのかを尋ね、本件常務は細かいところは聞いていないが、会社側が雇用予定者2名が提出したメッセージを確認して躊躇させるような行為があったと判断した旨述べた。C書記次長は、本人がそう考えていなければ躊躇したことにはならないのではないかと言い、本件常務は、全く関係がないのであれば、雇用予定者2名は会社に報告しないと思う旨述べた。C書記次長は、それなら、雇用予定者2名に対し、なぜ、会社に報告したのかを確かめるべきではないかと言い、本件常務は、事実関係は弁護士が把握しているが、会社としては、メッセージの内容が雇入れに対する営業妨害に当たり、雇用予定者2名の採用過程において妨害したことを懲戒処分の対象としており、7日間の出勤停止を考えている旨述べた。C書記次長を含む三部署の部長は、雇用予定者2名は入社しており、会社には損害を与えておらず、また、メッセージは昔、在籍していた者とのやり取りで脅すような言葉は入っていない旨述べた。

最終的に、C書記次長を含む三部署の部長及びI副委員長は嚴重注意が妥当と考える旨述べ、本件常務はB社長に報告した上で結果が出る旨述べた。

(エ) 会社は、A執行委員長に対し、令和2年11月30日付け懲戒処分通知書にて、始末書の提出と同年12月7日からの7日間の出勤停止処分を通知し、本件処分を行った。この通知書には、処分理由として、「調査面談においての度重なる遅参と回答が、勤務に誠意が認められず、懲戒処分に値するため。」と、規則上の根拠条文として、「就業規則第27条並びに、懲罰規程、第4条2項に基づき、同規程第2条の出勤停止処分とする。」と記載されていた。

なお、会社はA執行委員長に対し、この出勤停止期間分の賃金を支払わなかった。

(2) 会社が、令和2年11月30日付けで、A執行委員長に対する出勤停止処分をしたこ

とは、不利益取扱い及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(エ)認定のとおり、本件処分に係る令和2年11月30日付け懲戒処分通知書には、処分理由として「調査面談においての度重なる遅参と回答が、勤務に誠意が認められず、懲戒処分に値するため。」と記載されていたことが認められる。

また、前提事実及び前記(1)ア(イ)から(キ)認定のとおり、会社はA執行委員長に対し、当該弁護士による聴取を合計3回行った後、本件処分を行っていることが認められ、会社は当該弁護士による聴取におけるA執行委員長の態度を理由に本件処分を行ったというのが相当である。

イ そこで、当該弁護士による聴取についてみると、前記(1)ア(イ)、(エ)、(カ)認定のとおり、A執行委員長に当該弁護士の聴取を命じた会社の業務命令書には、「当社の役員・従業員・関係取引先等に対する誹謗・中傷、虚偽の風説の流布等により当社の業務に重大な支障が生じた可能性が発覚しました」、「当社の業務運営上重要な情報が外部に漏洩している可能性が発覚しました」、「経緯等を把握し、厳正に対応する必要がある」等と記載されているが、A執行委員長が行った具体的な行為についての記載はないことが認められる。そうすると、会社は、抽象的に可能性が発覚したとするのみで、A執行委員長のどのような行為を問題としているのかも明示しないまま、厳正に対応する必要があるとして、当該弁護士による聴取を受けさせたというのが相当である。

ウ 前記(1)ア(ク)認定のとおり、当該弁護士は会社に対し、A執行委員長に対する調査結果を報告するとして、令和2年10月30日付け報告書を提出したが、そこには、①本件調査は、(i)会社に雇用されようとする者に対して就業を躊躇させるような行為への関与の有無、(ii)会社の社内情報が第三者に漏洩した件に関する関与の有無について、実施したが、調査に際して、A執行委員長の度重なる遅参と真相解明に対する非協力的な態度により、本来の目的を十分に達成できなかった、②A執行委員長は、事前の連絡なく遅参し、理由についても具体的に回答しなかった、③会社から提供を受けたA執行委員長が送信したとされるメッセージ・トークアプリのやり取りについて、画像を提示して質問するなどしたが、A執行委員長には真摯に協力する様子はなく、覚えていない等の回答を繰り返すのみであった旨記載されていたことが認められるので、以下、これらの点について検討する。

(ア) メッセージ・トークアプリの件については、前記(1)イ(イ)認定のとおり、11.11回答書には、「新しく雇用されようとする者に対して、就業を躊躇させるような行為」として、E氏及びF氏に対するメッセージ・トークアプリにつ

いての会社からの質問が記載されていることが認められ、会社は、A執行委員長がE氏及びF氏に対してメッセージ・トークアプリでメッセージを送信し、同人らに就業を躊躇させたことが懲戒事由に当たり得るとしていたというのが相当である。

しかし、こういったメッセージ・トークアプリでのやり取りは、相手に対してのみ、自らの考えや思いを伝えるという個人間の私的なものであって、本来、基本的人権として尊重されるべき行為というのが相当である。また、前記(1)ア(キ)認定によれば、令和2年9月頃のやり取りの内容は、相手に質問をしたり、自分の考えや思いを伝えたりしたもので、特段、不穏当な内容は含まれておらず、A執行委員長がメッセージ・トークアプリを用いて、脅迫などの不適切な行為を行ったとみることはできない。

そうすると、会社は、A執行委員長のE氏及びF氏に対するメッセージ・トークアプリでの私的な送信内容が、就業を躊躇させるとして会社にとって都合が悪いというのみで、弁護士による聴取を受けさせたというべきである。かかる会社の聴取の実施自体が、基本的人権に対する理解に乏しい相当程度問題のあるものというべきで、これに対して、覚えていない等の回答を繰り返したからといって、A執行委員長に何らかの問題があるとは到底いえない。

(イ) 社内情報の第三者への漏洩に関しては、前記(1)ア(ク)、イ(イ)、(エ)認定のとおり、令和2年11月30日付け懲戒処分通知書には明記されていないが、当該弁護士からの同年10月30日付け報告書とともに、11.11回答書の会社からの質問事項にも記載があることが認められる。この11.11回答書の会社の質問事項からすると、前記(1)イ(イ)認定のとおり、会社は、H組合員が録音していたデータが外部に漏洩し、これにA執行委員長が関与していたならば、懲戒事由に当たり得るとしていたというのが相当である。

しかし、H組合員が録音し、会社が外部に漏洩したとしていたデータとは、前記(1)ア(ア)認定のとおり、B社長がH組合員に対し、あいさつについて指導しているもので、「あほ。」、「ばかもん。」、「給料欲しいから来とるんやろ。いややったら、やめろ。」といった発言も録音されていたことが認められる。そうすると、当該データは、会社の事業の運営に関する秘密には当たらず、むしろ、パワハラの証拠となり得るものというべきであって、こういったデータが社外に持ち出され、これに関与した可能性があるからといって、会社が従業員に対して聴取を行うこと自体に問題があるというべきである。

(ウ) 遅参とされる点については、前記(1)イ(イ)認定のとおり、A執行委員長による会社への11.11回答書には、①聴取日時は何時～何時とされ、明確な開始

時刻は書かれておらず、時間内に訪問すれば問題はないと認識していたためであり、他の意図はない、②1回目は午前10時47分に私が、午前10時53分に当該弁護士が着席し、午前11時15分に聴取が終了した、2回目は午前11時40分に私が、午前11時50分に当該弁護士が着席し、午後0時5分に聴取が終了した、3回目は午後2時34分に私が、午後2時38分に当該弁護士が着席し、午後3時に聴取が終了した、③1回目及び2回目とも何も言われず、3回目に遅刻と判断されたのは心外である旨の記載があることが認められ、会社や当該弁護士が、3回目の聴取までに、A執行委員長に対し、当該弁護士事務所への到着時刻に問題があるので改めるよう求めたとする疎明はない。

また、当委員会の審査手続において、会社は、11.11回答書による到着時刻についてのA執行委員長からのかかる回答を踏まえても、なお、A執行委員長の行為が遅参に当たるとする理由を明らかにしていない。

(エ) したがって、当該弁護士による聴取におけるA執行委員長の態度に、懲戒処分に相当するような問題があったとはいえない。

エ また、本件処分に至る会社の手続は、公正・中立な立場から、当該従業員の行為を明らかにし、透明性・客観性を担保して、その行為が懲戒に当たり得るかを検討したものとは程遠い。事情聴取の当初の事由とは別の理由により本件処分が行われたことからみても、A執行委員長に対して懲戒処分を行う前提で懲戒事由となり得る行為の裏付けを後付けで探していたとの疑念を生じさせるものである。

オ 一方、少なくとも平成31年2月に会社が賃金額の変更等を申し入れた頃以降、組合と会社は対立基調にあり、A執行委員長は、組合の代表者として活動してきたことは明らかである。かかる組合の代表者に対し、弁護士による聴取を繰り返し命じたり懲戒処分を課せば、A執行委員長のみならず他の組合員も動揺・委縮し、組合活動が阻害されるというのが相当である。

カ 以上のおりであるから、会社が、令和2年11月30日付けで、A執行委員長に対する出勤停止処分をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、もって組合を弱体化させるものと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点4（令和3年3月11日、会社は組合との協議を行うことなく、従業員らに労働条件変更通知書を配布したといえるか。いえるとすれば、それは、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 令和2年11月6日、会社は組合に対し、同日に開催される団交（以下「11.6団

交」という。)の追加交渉事項として、就業規則及び給与規定改定に関する申入書を提出した。11.6団交におけるこの申入れに関する協議の概要は、以下のとおりである。

組合は、団交に会社側として出席した本件常務に対し、この申入れについて説明を求めた。本件常務は、①キャッシュの動きは、月商は3億円を切っていて、その中で1億5千万円が出ていくという資金繰りで、退職金が余裕で払える状態ではない、②退職者が出たが、当たり前のように退職金を支払っていると、キャッシュがどんどんなくなっていくため、会社は、給与体系と就業規則自体の見直しを考えている、③弁護士等の専門家に相談しながらと思っているが、まず、就業規則案を提示し、問題点の洗い出しをしたいと考え、追加事項であげさせてもらった、④他社は、退職金を信託銀行に預けて別勘定にしているところもあるが、当社は、決算書の中だけで簡易的な計算で積み上げている旨述べた。

これに対し、A執行委員長が就業規則と給与規定をどうしたいのかを簡単に説明するよう求めたところ、本件常務は、簡単にはいかない旨返答した。また、A執行委員長が書面はできているのかを尋ねたところ、本件常務は、案を精査しているところで提出するまでには至っていないが、社会保険労務士に素案を作ってもらい、出せる時にレジュメのようなものを付けて、変更点とか精査してもらいたいと考えている旨返答した。さらに、A執行委員長が「事後報告で変わりましたというのはできないですよ。」と発言し、本件常務は、「できるできないで言うと微妙なところ。交渉にあげていきたいと考えて、今回もお願いした次第です。」と返答し、続けて、①就業規則のすり合わせができるようになったら、賃金の方もすり合わせていただきたいと思っている、②給与規定に関しても、労働に沿ったような傾斜をかけた再分配と言いますか、そういうところに持っていければと思っており、不利益変更という感じではなく、総額は変わらず、中の再分配に持っていければと専門家に投げかけている旨述べた。

イ 令和2年12月18日、組合と会社との間で団交（以下「12.18団交」という。）が開催された。この団交において、A執行委員長が就業規則変更とフレックスタイム制の素案はどうするのかを尋ねたところ、本件常務は、今、給与規定を練っているので、併せて相談させていただければと考えている旨返答した。また、A執行委員長が「強行はしないですよ。」と尋ねたところ、本件常務は「そこは何とも言えません。しないといけないことは、しないといけないと思っていますので。」と返答した。

ウ 令和3年3月11日、会社は全従業員を対象として3.11説明会を開催し、①就業規則、給与規定、退職金規程等を変更する、②同年5月支給分から3年間、基本

給を1割カットする旨通知した。また、会社は、従業員らに対し、本件労働条件変更通知書を配布した。

エ 本件労働条件変更通知書には、令和3年5月支給分から賃金を変更する旨の記載とともに、賃金の合計額とその内訳として基本給と8種類の手当について、変更前と変更後の金額を比較した表が示されていた。なお、記載されていた手当は、役付手当、営業手当、皆勤手当、特別手当、職能手当、扶養手当、食事手当及び住宅手当であって、本件審査手続で提出された各組合員の本件労働条件変更通知書によると、基本給は一律1割減額され、8種類の手当のうち皆勤手当以外について不支給とされ、合計額は概ね16%から30%程度減額になっていた。

また、変更前と変更後の金額を比較した表の下に、以下のような記載があった。「上記のとおり、労働条件変更の説明を受け確認しました。

今後この労働条件で従事することを承諾致します。

令和 年 月 日

労働者氏名

⑩

令和3年5月支給分給与から組合費を支払うことについて同意しますか。

はい ・ いいえ」

オ 令和3年3月12日、組合と会社との間で団交が開催された。この団交は、当初、他の議題について開催されることで日程が決定していたものであったが、組合は3.11説明会の内容について質問するなどした。

カ 会社は、3.11説明会の欠席者用に「規定変更に関する従業員説明会概略」と題する令和3年3月17日付け文書（以下「3.17会社文書」という。）を作成した。

この文書には、①経営状況、監督官庁からの改善措置命令、働き方改革への対応等の観点から、就業規則、給与規定及び退職金規程の変更が不可避である、②給与規定に関して大きな変更点は、手当の廃止である、③皆勤手当は存続させ、役付手当は金額を見直し、営業手当を新設する、④基本給についてもカットしなければ会社の立て直しができないと考えており、3年間、1割カットする意向である旨の記載とともに、以下のとおりの記載があった。

「以上の説明責任を尽くすため、労働組合に対して労働条件の不利益変更の資料をお渡ししており、明日令和3年3月12日の団体交渉でもお話しする予定です。会社の存続や雇用を維持するための苦渋の決断であることをご理解いただきたいと思います。」

ところで、令和3年6月30日の当委員会の調査において、審査委員が会社に対し、上記の「労働組合に対して渡した労働条件の不利益変更の資料」を書証とし

て提出するよう求めたところ、会社は、同年7月21日付け主張書面(5)により、甲第22号証が当該資料に該当する旨回答した。なお、甲第22号証は、各組合員に配布された本件労働条件変更通知書であった。

キ 令和3年3月26日以降、会社は、掲示板や社内LANシステムに、3.11説明会の内容についての質問と回答を順次掲載した。その中には、下記の内容が含まれていた。

(質問) 次の4月も、定期昇給どころか基本給をカットする方針なのか。

(回答) 本件労働条件変更通知書は、組織変更も考慮し、とりあえず全員に基本給の減額と支給されなくなる手当を明示した。新体制における役職や配属によって、役付手当と営業手当が加算されることになる。経営状況を踏まえ、今回の変更には十分な合理性があると考えており、同意しない従業員に対しても、提示した変更後の規定で運営していく。

また、通勤交通費は厳格に支給するものとし、他の細則についてもそれぞれ改廃していく。

(質問) 本件労働条件変更通知書に記載された組合費の同意とは何のことか。

(回答) 会社としては、皆さんに組合費のチェック・オフ制度についても考えてほしいので、表記した。現在、チェック・オフが行われているが、この事務手続を会社としては組合に任せたいと考えている。

ク 会社は従業員の賃金について、令和3年5月支給分から概ね本件労働条件変更通知書に記載された額とした。

ケ 令和3年4月16日、会社は、組織体制を変更した。その内容は、これまでの総務部、大動物営業部、小動物営業部及び業務課との体制を総務課、集荷促進営業課、卸売業務課及び荷受業務課に変更し、業務課が行っていた業務は荷受業務課が担当するというものであった。

また、会社は、同日付けで配転を行ったところ、その対象者には当時の組合役員4名が含まれていた。それまで、A執行委員長とI副委員長は小動物営業部に所属し、書記長とC書記次長は総務部に所属し、I副委員長は主任、C書記次長は部長であったところ、この配転により、これら4名はいずれも役職なしの荷受業務課の職員とされた。

なお、組合は、本件労働条件変更通知書の配布とともに、組合役員4名に対する同日付け配転の通告が不当労働行為に該当するとして3-18事件を申し立てたが、令和3年9月21日、配転の通告に係る部分等を取り下げた。

(2) 令和3年3月11日、会社は組合との協議を行うことなく、従業員らに労働条件変更通知書を配布したといえるか。いえるとすれば、それは、支配介入に当たるかに

ついて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ、エ認定のとおり、①会社は、3.11説明会において、(i)就業規則、給与規定、退職金規程等を変更する、(ii)令和3年5月支給分から3年間、基本給を1割カットする旨通知したこと、②会社は、従業員らに対し、本件労働条件変更通知書を配布したこと、③本件労働条件変更通知書には、令和3年5月支給分から賃金を変更する旨の記載とともに、賃金の合計額とその内訳として基本給と手当について、変更前と変更後の金額を比較した表が示され、さらに、今後この条件で従事することを承諾するとし、これに各従業員が記名押印して提出する様式が添えられていたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、会社は従業員らに対し、賃金の減額を決定事項として通知したことは明らかである。

イ 会社は、本件労働条件変更通知書の配布自体は、組合との協議を経たものではないが、令和2年10月末頃から、組合に対し、賃金削減や各手当削減の意向を伝えていた旨主張する。

そこで、11.6団交における経緯をみると、前記(1)ア認定のとおり、①会社が追加交渉事項として、就業規則及び給与規定改定に関する申入書を提出したこと、②本件常務は、退職金の支払がキャッシュへ影響していることに言及し、給与体系と就業規則自体の見直しを考えている旨述べたこと、が認められる。しかし、その後の協議内容については、同認定のとおり、①A執行委員長が就業規則と給与規定をどうしたいのか簡単に説明するよう求めたのに対し、本件常務は簡単にはいかない旨返答したこと、②A執行委員長が書面はできているのか尋ねたところ、本件常務は、案を精査しているところで提出するまでは至っていない旨述べたこと、③A執行委員長が「事後報告で変わりましたというのはできませんよね。」と発言し、本件常務は「できるできないで言うと微妙なところ。交渉にあげていきたいと考えて、今回もお願いした次第です。」と返答し、続けて給与規定に関して、労働に沿ったような傾斜をかけた再分配と言うか、不利益変更という感じではなく、総額は変わらず、中の再分配に持っていければと専門家に投げかけている旨述べたこと、が認められる。

そうすると、この段階で会社は、給与改定を検討しているとするのみで、その内容を具体的に明らかにしておらず、さらに、不利益変更ではなく再分配を検討しているとし、本件労働条件変更通知書の内容と異なった説明をしていたというべきである。

また、12.18団交において、前記(1)イ認定のとおり、A執行委員長が就業規則変更とフレックスタイム制の素案をどうするのか尋ねたところ、本件常務は、

今、給与規定を練っているのので、併せて相談させていただければと考えている旨返答したことが認められるが、それ以降についてみても、会社が組合に対し、給与改定の具体的な内容を明らかにしたと認めるに足る疎明はない。

したがって、本件労働条件変更通知書の交付時までの間に、会社は組合に対し、せいぜい給与規定の改正を検討している旨述べたにとどまり、改定案の詳細を明らかにして、これに基づき協議を行っていたということはできない。

ウ 組合と会社との間の協定書等についてみると、前提事実及び前記1(1)イ(エ)、(サ)認定のとおり、①先行事件協定書には、31.2.25確認書の確認事項を遵守する旨の条項が含まれていたこと、②31.2.25確認書には、経営状況を開示し労使協議を行うこととともに、今後、賃金・労働条件について、事前に組合と協議する旨の条項が含まれていたこと、が認められ、経営状況について労使が共通認識を持ち、賃金等について事前協議を行うことを定めていたことは明らかで、会社が組合との協議を経ずに本件労働条件変更通知書を配布したことは、先行事件協定書等に違反するというべきである。

エ 本件の賃金の減額の程度は、前記(1)エ認定のとおり、本件審査手続で提出された各組合員の本件労働条件変更通知書によると、基本給は一律1割減額され、8種類の手当のうち皆勤手当以外について不支給とされ、合計額は概ね16%から30%程度減額になることが認められ、かなり大幅なものというべきである。

さらに、前記(1)ア、イ認定のとおり、11.6団交及び12.18団交において、A執行委員長は、「事後報告で変わりましたというのはいけませんよね。」「強行はしませんよね。」と発言したことが認められ、従前から組合は協議を経ずに給与改定を行うべきではないと明言していたというのが相当である。

これらのことを考慮すると、組合との協議を経ずに本件労働条件変更通知書を配布した会社の行為は、一層悪質である。

オ また、3.17会社文書には、前記(1)カ認定のとおり、①経営状況、監督官庁からの改善措置命令、働き方改革への対応等の観点から、就業規則、給与規定及び退職金規程の変更が不可避である、②基本給についてもカットしなければ会社の立て直しができない旨の記載があることは認められるが、組合は、これに関し、経営上の理由があることは事前協議をしないことを正当化しないとした上で、会社は令和元年度以降、経常利益を黒字回復させ、同3年度には同2年度以上の経常黒字額になることも見込まれており、そもそも、経営上の理由から賃金カットをする必要性は全くなかった旨主張する。

そこで、会社の経営状況についてみると、前記1(1)ウ(ウ)認定のとおり、平成29年度には、経常利益は約7,000万円の赤字であったが、その後、赤字幅は縮

小し、同31年度には約5,000万円の黒字、令和2年度には約1億4,000万円の黒字であることが認められる。一方、会社が組合に対し、本件労働条件変更通知書による賃金変更がどの程度、経営状況に影響するかを会計上の数値を示すなどして説明したと認めるに足る疎明はない。加えて、会社が組合に対し、従前から、改善措置命令に至った原因の分析結果やこれまでの労働条件の切下げを含む経営改善策とその効果を会計上の数値を示すなどして明らかにしてきたとの疎明もない。したがって、会社は、経営状況や監督官庁からの改善措置命令等を抽象的に挙げるのみで、令和3年5月の段階で、大幅な賃金削減が必要であるとする客観的な根拠を本件労働条件変更通知書の配布後においても明らかにしていないというべきである。

カ 以上のおりであるから、会社は、組合との協議を行うことなく、従業員らに本件労働条件変更通知書を配布し、これにより、大幅な賃金削減を決定事項として従業員らに通知したものである。かかる会社の行為は、先行事件協定書等を無視ないしは軽視し、組合を弱体化させるものと判断され、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

申立人は本件労働条件変更通知の撤回をも求めるが、主文2のおり命じる。

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、主文のおり命令する。

令和4年8月26日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓