

命 令 書

申立人 X10組合

代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 7 会社

代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の令和2年(不)第50号事件について、当委員会は、令和5年4月12日、同月26日、同年5月24日及び同年6月14日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、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、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽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、申立人が令和2年10月13日付け団体交渉申入書で申し入れた、会社の経営再建計画の今後の見通しを議題とする団体交渉に、交渉に必要な情報を秘匿することなく応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6及び同X 7に対し、令和2年6月分から同年11月分までの給与について、休業指示又は欠勤扱いがなければ支払われたであろう額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員X 3に対する令和2年10月12日付けの建設部工事課への異動及び同年11月12日付けのけん責の懲戒処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員X 5及び同X 6に対する令和2年12月7日付けの夜勤から日勤への異動をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 5 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

X10

執行委員長 X 1 様

Y 7 会社

当社及びその関係者が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、当社による労働組合法第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) 当社が、貴組合が令和2年10月13日付け団体交渉申入書で申し入れた、会社の経営再建計画の今後の見通しを議題とする同月28日の団体交渉に、誠実に応じなかったこと。(2号該当)
 - (2) 当社総務部長Y2が、令和2年12月9日に、貴組合員X5氏、同X6氏及び貴組合員であったX8氏と、組合を通すことなく個別に、夜勤から日勤への異動に係る労働条件について話をしたこと。(3号該当)
 - (3) 当社総務部長Y2が、令和2年8月12日に、会社の倉庫において、貴組合員X3氏に対して組合からの脱退を促す発言をしたこと。(3号該当)
 - (4) 当社代表取締役Y1が、令和2年9月7日に、貴組合員X4氏に対して電話での通話において威嚇的な発言をしたこと。(3号該当)
 - (5) 当社建設部統括部長Y3が、令和2年9月7日に、会社の工場において、貴組合員X5氏に対し、組合活動をけん制する内容の発言をしたこと。(3号該当)
 - (6) 当社代表取締役Y1が、令和2年10月15日の朝礼において、組合に入って自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしいという趣旨の発言をしたこと。(3号該当)
 - (7) 当社の工場への送迎車両の運転手が、令和2年12月7日に、出勤した貴組合員X6氏に対して貴組合の組合活動を非難する発言をしたこと。(3号該当)
 - (8) 当社が、貴組合員X2氏、同X4氏、同X5氏、同X6氏及び同X7氏に対して休業を指示し、また、同X3氏を欠勤扱いとし、それぞれ給与を減額したこと。(1号該当)
 - (9) 当社が、令和2年10月12日付けで、貴組合員X3氏を建設部工事課へ異動させたこと。(1号該当)
 - (10) 当社が、令和2年11月12日付けで、貴組合員X3氏に対し、けん責の懲戒処分をしたこと。(1号該当)
 - (11) 当社が、令和2年12月7日付けで、貴組合員X5氏及び同X6氏を夜勤から日勤へ異動させたこと。(1号該当)
- 6 申立人のその余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 組合員6名に対する休業指示による減給分の遡及支払
- 2 組合員1名に対する異動の撤回、原職復帰及び懲戒処分 of 撤回
- 3 組合活動を妨害、弾圧する言動の謝罪及び撤回
- 4 被申立人代表者による組合員に対する暴言の撤回及び謝罪
- 5 カメラによる監視の停止
- 6 組合員2名の夜勤から日勤への異動の撤回
- 7 組合脱退又は退職を迫る言動についての被申立人代表者による謝罪及び禁止の指示
- 8 申立人と協議中の事項に係る組合員らに対する合意強要の禁止
- 9 誠実団体交渉応諾
- 10 反省文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人が、経営再建計画等を議題とする団体交渉において、経営状況の今後の見通しが出てから交渉すると回答しながら、交渉することなく合理化施策を実施したこと、②被申立人が、組合員1名の解体工事現場への異動命令を議題とする団体交渉で再度検討して回答するとしながら、被申立人代理人からの譲歩しないとの電子メールによる回答のみで終了したこと、③被申立人の総務部長が、組合と協議中の事項である組合員らの労働条件について、各組合員らと直接個別に話をしたこと、④同部長が、組合員1名に対して組合脱退を求める発言をしたこと、⑤被申立人の代表者が、組合員1名との電話での会話で怒鳴るなどしたこと、⑥被申立人の統括部長が、工場において、トラックの中で作業をしていた組合員1名に対して、カメラで監視した上で、カメラに写っているなどと発言したこと、⑦被申立人の代表者が、朝礼において、組合員1名について、自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしいなどと発言したこと、⑧工場への送迎車両の運転手が、出勤した組合員1名に対して、組合脱退又は退職を迫る言動をしたこと、⑨被申立人が、組合員6名に対し、休業を指示して給与を減額したこと、⑩被申立人が、上記②記載の組合員に対し、建設部工事課への異動を命じ、さらに、団体交渉での協議中に、同異動命令に従わないとして、けん責の懲戒処分をしたこと、⑪被申立人が、組合員2名に対し、夜勤から日勤への異動を命じたこと、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Y7会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪市西淀川区内に工場を置き、解体業・産業廃棄物処理業等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60名である。

イ 申立人X10（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あり、その組合員数は本件審問終結時420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X11（以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）があり、分会の組合員数は本件審問終結時8名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成14年11月頃、X3（以下、組合に加入する前も含めて「X3組合員」という。）は、会社に入社し、建設現場への建設資材等の搬入業務を担当するようになり、入社から約1年半後から令和2年3月までは事務職として勤務した。

イ 平成17年8月頃、X2（以下、組合に加入し、分会長に就任する前も含めて「X2分会長」という。）は、会社にアルバイトとして入社し、建設現場への建設資材等の搬入業務を担当するようになった。その後、同業務と併せて解体工事業務を担当するようになり、正社員になった後は、主に解体工事業務を担当するようになった。

ウ 平成19年10月、X4（以下、組合に加入する前も含めて「X4組合員」という。）は、会社に入社し、工場において日勤で勤務するようになり、同22年11月頃から、産廃部の廃棄物運搬車の運転手として夜勤で勤務するようになった。

エ 平成24年4月、X7（以下、組合に加入する前も含めて「X7組合員」という。）は、会社に入社し、工場において日勤で勤務するようになり、同28年4月頃から、産廃部の工場での作業員及び廃棄物運搬車の運転手として夜勤で勤務するようになった。

オ 平成28年7月頃、X5（以下、組合に加入する前も含めて「X5組合員」という。）は、会社に入社し、工場において重機オペレーターとして日勤で勤務するようになり、同30年3月から、産廃部の廃棄物運搬車の運転手として夜勤で勤務するようになった。

カ 平成29年6月、X6（以下、組合に加入する前も含めて「X6組合員」という。）は、会社に入社し、産業廃棄物運搬車の運転手として日勤で勤務するようになり、同30年2月から、産廃部の工場において夜勤で選別作業に従事するようになった。

キ 令和2年3月17日付けで、会社は、X3組合員に対し、同年4月1日付けで総務部工務課の任を解き、建設部第1工事課の本社倉庫への異動を命じる辞令を交付した。

ク 令和2年3月28日、X2分会長、X3組合員外1名は、分会を結成し、X2

分会長が分会長に就任した。

ケ 令和2年3月31日付けで、組合は、会社に対し、組合執行委員長及びX2分会長の連名で、「組合加入通告並びに団体交渉申入書」（以下「3.31組合加入通告・団交申入書」という。）及び「要求書」（以下「3.31要求書」という。）を提出し、分会の結成を通知するとともに、賃金引下げ提案の撤回等の要求について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

3.31要求書には、具体的要求として、①同年4月からの賃金引き下げ提案を撤回されたい旨、②昨年7月以降十分な説明なく断続的に給与総支給額が引き下げられており、一旦、白紙に戻した上、新たな賃金体系について組合と協議されたい旨等が記載されていた。

同年4月15日、組合と会社は、3.31要求書に基づく団交（以下「4.15団交」という。）を行った。4.15団交において、会社が、組合に対し、会社再生計画を提出して会社の経営状況を説明したところ、組合は、同計画の途中経過について継続的に交渉するよう求めた。

コ 令和2年4月21日付け及び同月28日付けで、組合は、会社に対し、X2分会長、X3組合員、X5組合員、X6組合員、X4組合員、X7組合員、会社従業員X8（以下、組合脱退前も含めて「X8元組合員」という。）ほか2名について、減給に同意していないので減給しないよう求める旨記載した書面を提出した。

なお、X5組合員、X6組合員、X4組合員、X7組合員及びX8元組合員は、産廃部の従業員であった。

サ 令和2年5月17日、組合と会社は、団交（以下「5.17団交」という。）を行った。5.17団交において、会社は、組合に対し、同月7日作成の「会社再生計画」と題する書面（以下「5.7再生計画書」という。）を提出した。

5.7再生計画書の内容は、別紙1のとおりである。

シ 令和2年6月頃、X2分会長は、会社従業員B（以下「B職長」という。）を職長とする奈良県内の解体工事（以下「奈良解体工事」という。）の現場に、会社従業員C（以下「C作業員」という。）とともに作業員として配属された。

なお、B職長及びC作業員は、同年8月20日付けで退職した。

ス 令和2年8月12日、会社総務部長Y2（以下「Y2総務部長」という。）は、会社の倉庫において、X3組合員に対し、X3組合員の組合加入に関する発言（以下「8.12総務部長発言」という。）をした。

セ X5組合員及びX7組合員の令和2年8月分給与の支払明細書に記載された欠勤日数はそれぞれ1日であり、また「欠勤控除」から「休業補償」を差し引

いた額はそれぞれ3,456円及び3,893円であった。

ソ 令和2年9月7日午後9時頃、会社代表取締役Y1（以下「社長」という。）は、工場の様子を防犯カメラで確認した後、工場で作業していたアルバイト従業員A（以下「A従業員」という。）の携帯電話を通じて、X4組合員と話をした（以下、この通話での社長の発言を「9.7社長通話発言」という。）。

同日午後11時頃、社長は、工場の様子を防犯カメラで確認した後、会社建設部統括部長Y3（以下「統括部長」という。）及び建設部工事部長Y4（以下「工事部長」という。）にX5組合員を指導するよう指示した。工場に赴いた統括部長は、X5組合員が乗務していたトラックのドアを開けて、「降りろ」と大声で述べた後、X5組合員に対し、作業はトラックの中でせずに、もっと見えるところであるようになどと述べた（以下、この発言を「9.7統括部長発言」という。）。

タ X2分会長、X4組合員及びX5組合員の令和2年9月分給与の支払明細書に記載された欠勤日数はそれぞれ6日、11日及び2日であり、また「欠勤控除」から「休業補償」を差し引いた額はそれぞれ2万2,165円、2万3,518円及び7,122円であった。

チ 令和2年10月5日、組合と会社は、団交（以下「10.5団交」という。）を行い、X2分会長及びX5組合員の休業について協議した。

ツ 令和2年10月9日、会社は、X3組合員に対し、同月12日付けで建設部工務課勤務を解き、同部工事課勤務を命じ、勤務異動先での現場作業従事とする辞令（以下、この辞令を「本件X3異動辞令」といい、本件X3異動辞令による異動を「本件X3異動」という。）を交付した。

テ 令和2年10月13日付けで、組合は、会社に対し、「抗議並びに要求および団体交渉申入書」（以下「10.13団交申入書」という。）を提出し、経営再建計画の現状及び今後の見通しの説明、本件X3異動辞令を撤回した上での団交の開催等の要求について、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「10.13団交申入れ」という。）。

ト 令和2年10月15日、会社の朝礼において、従業員を前に社長からの発言（以下「10.15社長朝礼発言」という。）があった。

ナ 令和2年10月28日、組合と会社は、団交（以下「10.28団交」という。）を行い、会社の経営再建計画、本件X3異動辞令等について、協議した。

ニ X2分会長、X4組合員、X5組合員及びX6組合員の令和2年10月分給与の支払明細書に記載された、各人の欠勤日数はそれぞれ7日、3日、10日及び4日であり、また「欠勤控除」から「休業補償」を差し引いた額はそれぞれ2

万7,183円、5,943円、9万3,802円及び8,703円であった。

ヌ 令和2年10月29日、Y2総務部長は、出勤したX3組合員に対し、同年11月2日から工事現場で勤務することを命じた。

その後、X3組合員は、同年11月2日からの工事現場での勤務は受け入れられない旨述べた。

ネ 令和2年11月4日付けで、組合は、会社に対し、「抗議並びに団体交渉申入書」（以下「11.4団交申入書」という。）を提出し、X3組合員の異動等について団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「11.4団交申入れ」という。）。

ノ 令和2年11月5日、会社は、「希望退職者募集のお知らせ」と題する書面（以下「11.5希望退職募集通知」という。）を社内に掲出し、希望退職者の募集を開始した。

ハ 令和2年11月10日、Y2総務部長は、工場で夜勤をしていたX6組合員、X7組合員及びX8元組合員を集め、夜勤者を3名に減らして他の3名は日勤とする旨述べて、日勤への異動者を誰とするかについて従業員間で協議するよう指示した。

当時、工場の夜勤者は、上記3名の組合員のほか、工場長、A従業員及び当日会社を休んでいたX5組合員の計6名であった。

ヒ 令和2年11月12日、会社は、X3組合員に対し、「懲戒処分通知」と題する書面（以下「本件懲戒処分通知書」という。）を交付し、本件X3異動の指示に対する違反及び服務違反について、けん責の懲戒処分（以下「本件けん責処分」という。）とする旨通知した。

フ 令和2年11月16日、会社は、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員に対し、同月20日付けで産廃部リサイクル推進課での夜勤の任を解き、同部運輸課での日勤を命じる辞令を交付した（以下、この辞令による異動を「本件日勤異動」という。）。

ヘ 令和2年11月17日、組合と会社は、組合からの申入れに基づき団交（以下「11.17団交」という。）を行った。11.17団交では、本件日勤異動について協議が行われた。

同月25日、組合と会社との間で、団交（以下「11.25団交」という。）が行われ、組合は、本件日勤異動による異動日を同年12月6日とし、出勤は同月7日からとするのがよい旨述べた。

ホ X3組合員、X7組合員、X5組合員及びX6組合員の令和2年11月分給与の支払明細書に記載された欠勤日数はそれぞれ9日、1日、3日及び2日であ

り、また「欠勤控除」から「休業補償」を差し引いた額はそれぞれ6万4,783円、3,982円、1万1,676円及び4,249円であった。

マ 令和2年12月3日、会社代理人弁護士Y5（以下「会社代理人」という。）は、組合副執行委員長X9（以下「副委員長」という。）に対し、本件日勤異動の実施日を同月7日からとし、各対象者に対して異動日までに労働条件通知書を各人別に交付する旨等を電子メールで通知した。

同月7日、副委員長は、会社代理人に対し、混乱を避けるため、夜勤からの異動者は本日から日勤で勤務するが、条件については納得していないので、同月15日までに協議がなされない場合は法的手段に訴える旨等を電子メールで通知した。

ミ 令和2年12月7日、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員は、日勤での勤務を開始した。

同日朝、会社の従業員を工場へ送迎する車両の運転手（以下「送迎車両運転手」という。）は、本社前において、X6組合員に対し、「お前ら、みんなそんだけユニオンユニオン言うんやったら、お前らユニオンの従業員になったらええねん。」、「普通の神経ちゃうぞ。ユニオン入るやつ。」などと述べた（以下、この時の送迎車両運転手の発言を「12.7運転手発言」という。）。

同日、組合と会社は、X3組合員の異動等について団交（以下「12.7団交」という。）を行った。12.7団交において、組合がX3組合員の賃金について新たな提案をし、会社がこれを検討することとなった。

ム 令和2年12月8日、会社代理人は、副委員長に対し、電子メール（以下「12.8会社メール」という。）を送信した。12.8会社メールには、①工場夜勤者に係る協議については同月15日までに会社関係者の予定調整ができなかった、②会社で再度検討した上、会社側の最終譲歩案として労働協約案を提案する、③会社としては、これ以上の譲歩はしかねるので、同月11日までに諾否を回答されたい、旨の記載とともに、会社側の案の内容についての記載があった。

メ 令和2年12月9日、Y2総務部長は、夜勤から日勤への異動に係る12.8会社メールでの会社提案について、X5組合員、X6組合員、X4組合員、X7組合員及びX8元組合員とそれぞれ個別に話をした。

モ 令和2年12月10日付けで、X8元組合員は、組合に対し、同日付けで組合を脱退する旨を記載した書面を提出し、同日、夜勤へ異動となった。

なお、令和2年8月上旬には組合員3名が、同3年1月には組合員1名が、同年3月には組合員1名が、それぞれ、組合を脱退する旨記載した文書を組合に提出した。

ヤ 令和2年12月11日、副委員長が、会社代理人に対し、「X3の件についてはいかがでしょうか？協議の場を持っていただけますか？」と記載した電子メールを送信したところ、会社代理人は、X3組合員の賃金を増額することは会社として応じることはできかねるものであり、この点について会社に譲歩の余地はない旨電子メールで回答した。

ユ 令和2年12月18日、組合は、当委員会に対し、①組合員6名に対する休業指示による減給分の遡及支払、②組合員1名に対する異動の撤回、原職復帰及び懲戒処分撤回、③組合活動を妨害、弾圧する言動の謝罪及び撤回、④会社代表者による組合員に対する暴言の撤回及び謝罪、⑤カメラによる監視の停止、⑥組合員2名の夜勤から日勤への異動の撤回、⑦組合脱退又は退職を迫る言動についての会社代表者による謝罪及び禁止の指示、⑧組合と協議中の事項に係る組合員らに対する合意強要の禁止等を求めて、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした。

第3 争 点

- 1 会社の経営再建計画の今後の見通しを議題とする10.28団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2 X3組合員の異動を議題とする11.4団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 3 令和2年12月9日にY2総務部長が、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員と、個別に、夜勤から日勤への異動に係る労働条件について話をしたことは、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 会社関係者等の以下の言動は、会社の組合に対する支配介入に当たるか。
 - (1) 8.12総務部長発言
 - (2) 9.7社長通話発言
 - (3) 9.7統括部長発言
 - (4) 10.15社長朝礼発言
 - (5) 12.7運転手発言
- 5 会社が、X2分会長、X3組合員、X4組合員、X5組合員、X6組合員及びX7組合員に対し、休業を指示して給与を減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 6 会社のX3組合員に対する以下の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
 - (1) 令和2年10月12日付けで、建設部工事課へ異動させたこと
 - (2) 令和2年11月12日付けで、けん責の懲戒処分を行ったこと

- 7 会社が、令和2年12月7日付けで、X5組合員及びX6組合員を夜勤から日勤へ異動させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社の経営再建計画の今後の見通しを議題とする10.28団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合と会社が、10.28団交を行ったところ、10.13団交申入書に記載した会社の経営再建計画の今後の見通しに係る協議において、会社は、「売上げの減少はあるが、人件費の削減もあり、今のところ、キャッシュフローとしての状況は変わらない。まだ半期の業績が出ていないので再建計画の今後の見通しについては明らかにできない」と回答した。このため、組合は、数字が明らかになる令和2年12月時点で再度協議するよう申し入れた。

しかし、会社は、その舌の根も乾かない令和2年11月5日、一方的に希望退職の貼紙を掲示し、同月10日には、工場の夜勤の組合員に対し、夜勤を3名とするので誰が夜勤に残るか話し合っ同月12日までに決めるよう指示をするなど合理化策を強行した。

このように、10.28団交において、組合が半期での再建計画の進捗状況の説明を求めたのに対し、数日後に実施する計画を秘匿して、経営的数字は令和2年12月にならないと分からないと回答しながら、すぐに希望退職を募るという会社の行為は、再建計画の進捗について組合との協議を避けるためのもので、実質的にこの議題における交渉を拒否するものであって、不誠実な対応である。

イ 組合は、10.13団交申入書で今後の見通しの説明を求めているが、これは単に経営状況の説明を求めているのではないことは明らかである。もちろん再建計画の主要なものは、経営上の利益増加であり、組合としては賃金の回復にあることは事実であるが、その他の内容についても、交渉時点（4月から半期経った段階）で何ら成果を見せていないようであり、具体的な対策が取られていないようである状況で、申し入れたものであるので、当然この施策の実施に係ることは説明すべきである。むしろ希望退職募集が起こり得るという状況であるからこそ、交渉を申し入れたのであって、会社が実施予定の募集行為について説明できない理由はない。

ウ 会社は事前に組合と協議する協定はないと主張するが、これは組合からの労働条件などについての事前協議同意約款締結の要求に対し、事前協議すら協定しなかった会社の姿勢を抜きにした抗弁である。組合は「そのような姿勢では後の紛争を呼ぶ」と主張したが、結局そのようになった。協定があろうとなか

ろうと協議すべきかどうかが問題である。

また、会社は、組合がこの件について会社から申入れを行うべきと主張したことを批判するが、当然ながら、応じる者も応じない者も大きな影響を受けるべき事柄であって、本来、組合を職場の交渉団体と位置付けているのであれば会社側が交渉を申し入れるべき課題である。

(2) 被申立人の主張

10.28団交における会社の経営再建計画の今後の見通しを議題とする会社の対応は、以下のとおり、不誠実団交に当たらない。

ア 組合と会社間には、希望退職者を募集するに当たり、事前に協議を行う旨の労使協定はなく、過半数に満たない組合には過半数代表としての労使協議を行う権限もないから組合の主張は失当である。

イ また、希望退職者を会社が募集する計画を有していたことは5.17団交において、会社から組合に対し会社再生計画案の内容として説明が行われていたものである。

ウ したがって、会社が希望退職者を募集したとしても、あらかじめ会社が組合に対して説明していた会社再建計画を実施したにすぎず、10.28団交時に会社の経営再建計画の進捗具合について、会社が会社の会計資料に基づいた説明を行えなかったからといって、何ら不誠実団交に当たるものではない。

2 争点2 (X3組合員の異動を議題とする11.4団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア X3組合員は、入社から約半年ほど現場を経験した後、17年間事務職であったが、令和2年4月から倉庫業務への異動を命じられた。その後、同年10月9日付けで倉庫業務から解体工場の現場への異動辞令が発せられたが、組合からの抗議及び団交申入れによって、この異動辞令が団交の議題となった。

10.28団交で、組合が、X3組合員は長年事務職であり、体力的にも労働条件(低賃金)の問題でも合意できないと主張したところ、会社は、「とりあえず試しであり、仕事に行ってほしい。お願いである」と主張し、その結果、組合からの提案で、X3組合員が今後現場に出る際には条件面での協議を行い、体力的な問題も配慮するなどの条件を申し入れ、合意した。

翌日、X3組合員が出勤すると、Y2総務部長から現場に行くよう指示がなされた。Y2総務部長は、組合もX3組合員が現場に出ることに昨日の団交で合意したと主張し、X3組合員が、労働条件等の話ができていないとして現場へ行くのを拒否すると、帰宅するよう指示され、X3組合員は仕方なく有給休

暇を申請して帰宅した。Y 2 総務部長は、その後も連日現場作業を指示し、X 3 組合員が労働条件の協議と体力への配慮の約束を求めたのには一切答えず、業務指示のみを強行しようとした。

これに対し、組合は、11.4 団交申入書で、労使協議などの文書手交を求めると同時に抗議文を送り、交渉を求めた。

令和 2 年 12 月 7 日、会社はようやく協議に応じたが、労働条件面では大幅に引き下げられた賃金を全く変更せず、業務は現場の清掃・選別のみとする回答をした。組合は、現場従業員は 60 時間のみなし残業代が付き、かつ基本給も高いとして、新賃金を提案して検討を求めたが、その後、協議もせずに、回答は変更しないと会社代理人から電子メールで通知があり、異動が強行された。会社のかかる対応は、不誠実団交に当たる。

イ 会社は、12.7 団交時に組合が「回答内容に変更がなければ、協議を求めないと言った」ことを理由に団交拒否ではないと主張する。

しかし、そもそもこの交渉は、①現場に回った場合にみなし残業代を 60 時間にすること、②入社以来解体现場で働いていない事務職の 50 歳を過ぎた労働者に肉体労働をさせる場合の安全配慮対策、を求めたことから始まり、①については、解体现場で働いている者には評価なしに 60 時間のみなし残業をつけているのであるから、X 3 組合員にこれを適用しない合理的理由はなく、②については、交渉の場で X 3 組合員が試しで働いた二、三日を取り上げて、仕事ができないから給料を 30 時間のまま上げないという主張であれば、組合としては初めから交渉の内容に入れないというのが組合の主張であり、会社がこうした対応を取り続ける限り交渉の進展は望めないなのであって、組合は会社の回答が変わらないのであれば、実質上の団交拒否と考えて、交渉は必要ないと言ったまでである。

当然、交渉の議題（あるいはその取られ方）が違うことは交渉の場で組合から主張しているのであって、そのことを双方理解した上での回答であり、「譲歩の余地はない」との回答には交渉を申し入れる余地もないと考えるのが常識である。

(2) 被申立人の主張

X 3 組合員の異動を議題とする 11.4 団交申入れに対する会社の対応は、以下のとおり、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たらない。

ア 組合は、11.4 団交申入れに対する会社の対応が労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たると主張する。

イ しかし、10.28 団交において、組合と会社は、X 3 組合員同席の下、X 3 組合

員の異動についても協議を行い、正式にX3組合員を工事課の現場作業に従事させる前に、X3組合員の賃金面やX3組合員の体力面に配慮した業務内容について、組合と会社間で協議することを約束した上で、試行的にX3組合員には工事課の現場作業に従事してもらうことで協議は終えていたのであって、11.4団交申入れは、一方的に組合が10.28団交の結果を覆し、X3組合員の試行的な工事課の現場作業について、追加の条件を後出しして拒否したものにほかならない。その上、会社は再度11.17団交に応じた上、10.28団交の結果を双方で確認しているのものであって、何ら会社に不誠実な対応はない。

ウ したがって、この点に関する組合の主張には理由がない。

3 争点3（令和2年12月9日にY2総務部長が、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員と、個別に、夜勤から日勤への異動に係る労働条件について話をしたことは、不誠実団交及び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 令和2年11月9日、会社は、夜勤者のうち組合員4名に対し、3名を日勤に異動するから、話し合っで決めるようにと指示をした。X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX8元組合員が、異動に応じない旨意思表示したところ、Y2総務部長らに組合脱退をほのめかしていたX7組合員を除く3名に対して同年12月1日付けの本件日勤異動が指示され、6万円から8万円の給与減額の労働契約書が配付された。

組合が本件日勤異動を指示された3名の処遇についての交渉を申し入れ、11.25団交で、会社は、大阪市から産廃の保管量が許可の量を超えているという指導があったことを理由に夜勤の人数を減らし、異動することを選択したと説明した。組合が、異動の理由には理解を示す一方で、日勤者は60時間とされるべきみなし残業を30時間とする提案条件について再検討を申し入れたところ、後日、会社代理人から条件は変えないとの回答があった。

組合は、変更なしでは協議の意味がないとして再度交渉するよう求めたが、同年12月8日、会社代理人は、電子メールで、みなし残業45時間（4万円ほどの減給）及び本年5月度からの減給の合意を条件とすることを最終案とし、同月11日中に返答するよう通知してきた。しかし一方で、同月9日には、Y2総務部長が組合員対象者に、個別に、会社の最終条件を今ここでのむように要請し、組合員が「まだ決めていない」などと答えると、「のまない、と報告してもいいんですね。」などと脅した。

イ Y2総務部長が、現場で組合員を個別に呼んで団交と同じ提案をし、承諾を求めたことは、明らかに先行の交渉を受けての、会社代理人と組合との協議を

別ルートで行おうとしたもので、この労使間協議を壊すことになる。3名ともY2総務部長の「のまないと報告していいんですね」という問いに了承しなかったから混乱しなかったが、もし、一人でもそれでいいと言え、労使間の協議は飛んでしまう。

このように、Y2総務部長は、本件日勤異動に係る労働条件について、組合と協議中であるにもかかわらず、組合員らに個別に会社の最終案をのむよう強要し、合意を迫ったのであり、会社のこの行為は、団交での話し合いを無にする行為として不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たる。

また、一方で、組合員個別にそのような内容を伝えること自体、組合と組合員の分断を図ろうとするもので、支配介入といえる。

ウ Y2総務部長は陳述書において「回答まで短期間であったから説明した」と主張するが、短期間だから、組合は組合員に伝えないだろう、だから、代わりに自分が伝えたとでも言っているのか。組合は組合の代理をY2総務部長に依頼していない。全く理由になっていない。組合はその日のうちに抗議し、組合の妥協案を会社代理人に送り検討を促した。

一度妥協案を出して、それに対し組合が更なる譲歩案を出すことは交渉ではしばしばあることだが（新たに令和2年5月の賃下げの了承も含めている）、1回の提案で、説明もなく妥協の余地はないとして決裂させたことから会社の姿勢を見ることができる。

(2) 被申立人の主張

令和2年12月9日にY2総務部長がX5組合員、X6組合員及びX8元組合員と個別に、本件日勤異動に係る労働条件について話をしたことは、不誠実団交及び支配介入に当たらない。

ア 組合は、Y2総務部長がX5組合員、X6組合員及びX8元組合員に対し、個別に会社の譲歩案を今ここで飲むよう要請し、組合員らがまだ決めていない等と答えると、「のまないと報告してもいいんですね。」等と脅したと主張する。

イ しかし、これに関する証拠は供述証拠を含め組合から一切提出されておらず、唯一の証拠は、会社の最終譲歩案の内容を組合員らに説明し、組合とよく相談して対応を決めるように説明を行ったとするY2総務部長の供述のみである。

ウ したがって、この点に関する組合の主張には理由がない。

4 争点4（会社関係者等による、①8.12総務部長発言、②9.7社長通話発言、③9.7統括部長発言、④10.15社長朝礼発言及び⑤12.7運転手発言、は会社の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 8.12総務部長発言について

(ア) 令和2年8月12日、X3組合員は、Y2総務部長から、業務見直しに当たり、組合加入者のままでは差支えがあるなどとして、組合脱会を求められた。

(イ) この発言は、露骨に脱退を迫ったもので、冷遇されていた（大きく賃下げされ、事務から倉庫業務に移された）X3組合員にとっては、心を動かされるものであった。そのことを十分に分かった上での発言であることが推認され、極めて悪質である。

会社は、X3組合員が「組合に加入していたら個人的に話しづらい」と言うただけと主張するが、X7組合員には「そう仕掛けたんやけど一組合抜けるように仕掛けた一チクられた一組合に伝えられて抗議文を出された」だから「殺すリストに上がっている一現場への異動などでやめさせる」とのことであり、虚偽であることは明らかである。

(ウ) このように組合からの脱退を求めるY2総務部長の発言は、組合活動への妨害、弾圧であり、組合に対する支配介入である。

イ 9.7社長通話発言

(ア) 令和2年9月7日、X4組合員が業務にかかろうとしていたところ、A従業員から、社長からの電話に出るよう言われ、電話を替わったところ、社長は、X4組合員に対して、電話でいきなり組合の話をし、ずいぶん興奮して怒って、「おんどれ、なに言うтонじゃ」、「お前か、X2か、裏で糸引いてんのは」、「俺の言うこと聞かれへんのか、なめとんのか」と怒鳴りつけた上で、X4組合員が足に疾病を抱えていることを知った上で、「そんな足で現場いけるんか、仕事出てくんか」などと叫んだ。

(イ) 夜の9時過ぎにわざわざ工場に行くよう指示された統括部長と工事部長が駆け付けている。会社はこの日巡回で統括部長と工事部長が回っていたと主張するが、社長の証言では、「私が指導するように言いました」、「注意しに行け」と言ったとし、巡回ではなく、カメラで見ていた（夜中であるので、おそらく自宅で飲酒でもしながら）のであり、社長の指示で工場に来たことは明らかである。

その1時間ほど前、工事部長がX4組合員と話をしているが、安全靴を履いていたので、何も注意されなかった。X4組合員は工事部長らの指示で、どういう訳かカメラが映る場所でコンテナの整備を命じられた。そこでX4組合員はコンテナの整備に当たって安全靴を脱いだもので、それをカメラで見た社長がわざわざ人を介して、電話で呼び出したものである。

これから安全靴を履いて業務につくところであったX4組合員は、「はい、分かりました」とだけ言って、電話をA従業員に返しており、安全靴の話はこの電話の最後の数秒のことであった。安全靴を履いていなかったというのは口実であり、X4組合員の組合加入に対して、自らの怒りをぶつけ、脅す目的で発せられたことに間違いはない。単に安全靴を履いていないことを注意するのであれば、X5組合員と統括部長は同じ時刻に工場の外で話をしているのであるから、工事部長にX4組合員に注意するように言うか、産廃部長なり夜勤の責任者に伝えればいいのであって、直接話す必要はない。

また、9.7社長通話発言があった日の翌日の令和2年9月8日、会社は、「防犯カメラ設置通告」を掲出した。

(ウ) 8.12総務部長発言から、9.7社長通話発言及び9.7統括部長発言を経て令和2年10月中旬まで、社長を中心とした脱退強要や威圧、暴言が横行する。これらは、同年4月から7月に申し出た賃下げ不同意の通知によって組合員が誰であるかを知った会社が、組合潰しを図った一連の行為である。

(エ) 会社のこの発言は、組合員は勤務時間中ずっと監視されている、と思わせるものであり、X4組合員に組合脱退を迫る行為であると同時に、残った組合員が組合に残留することへの圧力となっており、組合に対する支配介入である。

ウ 9.7統括部長発言について

(ア) 組合結成後、工場での作業について事細かな指示が文書で出されるようになり、「違反者は懲戒」などという脅しが加えられた。また、工場の監視が強化され、今までになかった貼紙が貼られ、カメラによる監視が行われている。

カメラは工場内に約10台設置されており、上記の貼紙がなされた時にも何台か設置された。カメラの使用目的は、社内での周知によれば防犯であるが、カメラの死角に当たるところに従業員が集まっていたところ、視界を遮っていた障害物が撤去された。また、カメラは本社でモニタリングされ、音声も収録されているが、取得する個人情報の利用目的をあらかじめ特定し、社内規定に定めるとともに従業員に明示することなどを定めた、個人情報保護法についての経済産業分野を対象とする国のガイドラインの規定に沿ったモニタリングは行われていない。さらに、会社は、カメラについて、業務時間中の業務状況を確認し労働者の不審な行為について必要な指導を行うとして、防犯カメラであることを言明している。

このように、会社によるカメラ設置の目的が、防犯を超え、監視であるこ

とは明らかである。

(イ) 令和2年9月7日、X5組合員がトラックの車中で伝票整理、現場との打合せ等の業務を行っていたところ、統括部長がトラックのドアを突然開け、「降りろ」と恫喝し、さらに、「カメラに写っているんやぞ」などと叫んだ。X5組合員が、部署も違い、直属の上司でもない統括部長が大声を出すのを見て怪げんに思いながら、配送先への確認電話等の業務を行っていたことを説明したところ、統括部長は、「もっと上手にやれ」などと意味不明の捨てぜりふを残し、去って行った。

当日、カメラの映像を見ていた社長から、夜の9時過ぎにわざわざ工場に行くよう指示された統括部長らは、工場に駆け付けたし、翌日には、会社が「防犯カメラ設置通告」を貼り出した。

統括部長のこの行為は、カメラを従業員監視に用いて、社長の指示でX5組合員に「注意」をしたものであることは明らかであり、組合の中心メンバーを狙い撃ちにした監視である。

(ウ) X5組合員がトラックの車中で行程等を確認することは過去にもしばしばあったが、わざわざ本社から部長が来て、車から降りろなどということはなかったし、また、非組合員らがたむろして話をしたり、たばこを吸ったりしていても、夜中に部長が駆け付けて注意することなどないのであって、統括部長のX5組合員に対する上記行為は、明らかに組合員に対する狙い撃ちの行為といえる。

(エ) 会社の従業員2名が、社長の無駄遣いなどの会社の内部情報を組合に漏らしたという嫌疑をかけられ、嫌気がさして自ら退職した。会社は、この従業員2名について、依頼退職したことを通知する社内報を会社及び工場に貼り出したが、依頼退職にもかかわらず、その通知を本社及び工場に10枚以上貼り出すことは異常である。組合はこれら情報をこの後独自に得たが、この通知の貼り出しは、組合の協力者としてレッテルを貼り、見せしめに社内全体に明らかにしたものである。

(オ) 8.12総務部長発言から、9.7社長通話発言及び9.7統括部長発言を経て同年10月中旬まで、社長を中心とした脱退強要や威圧、暴言が横行する。これらは、同年4月から7月に申し出た賃下げ不同意の通知によって組合員が誰であるかを知った会社が、組合潰しを図った一連の行為である。

(カ) 会社は、社長の証言でX5組合員がさぼっているのを理由に統括部長に行かせたと主張するが、X4組合員には直接電話する一方で、X5組合員には統括部長から注意させたというのは合理的ではない。それはX5組合員につ

いては、必ず組合に報告が上がり、録音でもされたら、大事になる（実際この日の出来事についてX5組合員は録音した）との判断であったかもしれない。

現場で統括部長は、X5組合員がトラックの中で作業していることを認め、「あらぬ誤解を招く」、「カメラに見えるところでやってくれ」などと言っていることから、社長の指示でX5組合員に「さぼり」を認めさせ、謝罪させることを意図していたことが伺える。だからこそ、まず、車から「降りろ」と言ったのである。カメラの設置が報告されたのはこの翌日であり、これを貼り出すと組合員は尻尾を出さない、と判断した社長の焦りから出た行動と思われる。

(キ) 統括部長の上記言動は、組合に入っているといつも監視するぞという社長の意思のX5組合員に対する伝達であり、X5組合員の組合活動に制限を加えようとする意図が充分推認されるのであって、組合に対する支配介入に当たる。

エ 10.15社長朝礼発言について

(ア) 組合が、令和2年10月5日の交渉を経た上で、X3組合員の異動辞令問題を含む10.13団交申入れを行ったところ、同月15日の朝礼前に、Y2総務部長が、「X3さんのためを思って、会社に言われてやったのではないのに裏切られた」と発言し、朝礼では、社長が「自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい」、また工事部長が「法律では正しいかもしれないが、会社の指示が最優先」などと話した。この朝礼には約10名の従業員が出席していた。

X3組合員は組合結成の最初のメンバーであり、Y2総務部長が脱退を迫り、X3組合員がこれを拒否した経緯がある。朝礼での社長発言が自分を指したものと解釈するのは自然である。

(イ) 社長のこの発言は、X3組合員が組合を通して異動について協議を求めたのに対する不当な言動であり、会社の露骨な組合敵視の言動であるが、朝礼という多くの職場の仲間がいる前で話されたものであって、X3組合員を孤立させ、その他の者に、組合に加入すれば退職勧奨に遭うと思わせるには充分であった。

この発言は、建設部における組合潰しの言動の象徴であって、令和2年8月のX2分会長の現場外しや事務所への立入禁止（机の取上げ）と相まって、建設現場での組合加入はほぼ不可能になった。

(ウ) 社長はこの発言は自分ではないと主張するが、工事部長であろうと、統括部長であろうと、あるいはY2総務部長であろうと、その場において、その発

言を黙認しているのであるから、会社としては否定できるものではない。

また、会社は退職勧奨ではないとの主張もしているが、その発言の中には「会社の命令は天皇陛下よりも重い」、「たとえ事務が続いていても、現場の方がいいかも分らん」、「現場に行かず奴は行かず、辞める奴は辞めさず」と言っており、このことから、この時期、事務から現場に行くように指示されたX3組合員について述べているのは明らかである。このように、この辞令を了解しなかったX3組合員に「辞める奴は辞めさず」と言っているのであるから、X3組合員にすれば、現場を拒否すれば辞めさせられるという理解をせざるを得ない。

なお、社長が工場で休憩用の椅子を切り裂いたことについて、会社は、産業廃棄物を使用してはいけないから、その意思表示をしたなどと言うが、交渉でも組合が主張しているように、使用禁止の貼り紙をすれば済む話であって、切り裂く必要はないし、また、産業廃棄物の再利用を禁止するなら、そのような周知・教育を徹底すべきである。このような常軌を逸した行動は従業員に恐怖を与えるものでしかない。

(エ) 令和2年10月15日の朝礼で社長が行った「自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい」などの発言は、組合活動への妨害、弾圧であり、組合に対する支配介入である。

オ 12.7 運転手発言について

(ア) 会社の本社から工場への従業員の送迎車の運転などを委託されている送迎車両運転手は、会社の副社長と位置付けられる社長姉の元配偶者であり、社長一族の有力者であるし、また、その経歴からも恐れられ、従業員からすれば逆らうことなどできない存在である。

(イ) 令和2年12月7日朝、送迎車両運転手は、日勤に異動を命じられて本社に出勤したX6組合員に対し、「ユニオン入って何したいんや」、「X2もそうやし、X5もそうや。会社かき回して何がしたいんや」、「お前が一番の原因やないか、このぼけ。」、「いややったらよそへ行ったらええやんけ」などと発言した。この発言内容は、明らかに組合を嫌悪し、X6組合員に組合脱退及び退職を促したものであり、これが会社側から発せられたとすれば明らかに支配介入発言である。

また、送迎車両運転手の上記発言は、X6組合員を「お前」呼ばわりし、X5組合員やX2分会長の名前を出していることから、組合の中心メンバーを認識し敵視する会社の意図を、X6組合員に伝えたものであることが分かる。「俺は関係ないけど」としきりに会社と関係ないと言うが、逆にそれが

会社と密接な関係があることを言っているようなものである。

また、単なる外注の運転手が、組合結成の事実を知るはずはなく、ましてやX 6 組合員が日勤に移る際に組合交渉をしていることなど知るはずもない。それらの事実をY 2 総務部長や統括部長が、従業員皆に言いふらしているとは考えにくく、送迎車両運転手が社長一族あるいは会社幹部から入手した情報であり、その一族の意図をもって、X 6 組合員に行った発言である。

(ウ) 令和2年12月7日朝、送迎車両運転手がX 6 組合員に対して行った組合脱退あるいは退職を迫る言動は、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 8.12総務部長発言について

(ア) 8.12総務部長発言については、10.28団交でも議題に上がっており、Y 2 総務部長はX 3 組合員に対し、組合に加入しているので個人的に話しづらいと発言したことがあるかもしれず、誤解を招いたとすれば謝罪する旨会社は組合に伝えている。

(イ) X 3 組合員の供述は、令和2年8月12日、倉庫において、Y 2 総務部長から、人事配置の問題があつて、組合に入っているままでは困ると言われたとするが、同年10月28日時点では、Y 2 総務部長から返事待ってるから脱退して欲しいと言われたとしており、陳述書においては、「人事配置の問題があつて、組合に入っているままだったら困る」と言われたという内容に変遷している。また、第4回審問時には「組合員のままでしたら、いろいろなこちらが出してる条件とかのめないことを言われた」と供述した上で、ほかに覚えていることはないとも供述しており、その供述内容は重要な点において変遷している上、供述内容も曖昧なものとなっておりその信用性は低い。

(ウ) 他方、X 3 組合員に対して最近調子はどうかを尋ね、組合と交渉する立場になってしまったので組合に加入しているX 3 組合員とは個人的に話しづらくなったと言ったに留まるとするY 2 総務部長の供述は、令和2年10月28日時点での会社の回答内容から一貫しており、その信用性は高い。

(エ) したがって、この点に関するX 3 組合員の供述の信用性は低く、Y 2 総務部長の供述の信用性は高く、組合の主張する発言をY 2 総務部長が行ったものとは認められないものというべきである。

イ 9.7社長通話発言について

(ア) 令和2年9月7日、社長は、X 4 組合員が安全靴を履いていないまま作業を行っているのを見つけたため、電話でX 4 組合員に対し、作業の安全基準を遵守して、安全靴を履いてから作業に従事するよう指導したことがあるが、

組合が主張するような発言は行っていない。

- (イ) 令和2年9月7日に電話で社長がX4組合員に対し、「おんどれ！何言うてんじゃ！お前か、X2か組合を裏で糸引いてんのは？なめとんのか！」等と言われたとするX4組合員供述とこれに反して、安全靴を履いていないX4組合員に対して、安全靴を履いて作業を行うよう指導を行ったにすぎないとする社長供述がある。
- (ウ) X4組合員供述は、審問期日における供述を行っておらず、それだけでその信用性は低いものと言わざるを得ない。また社長の発言に至る前後関係も全く不明で、かつその供述内容も支離滅裂なものと言わざるを得ず、その信用性は極めて低い。
- (エ) 他方社長供述は、一貫しており、その内容も自然かつ具体的なもので、その信用性は高い。
- (オ) したがって、この点に関するX4組合員の供述の信用性は極めて低く、社長供述の信用性は高いから、組合の主張する社長の発言があったものとはそもそも認められないものというべきである。

ウ 9.7統括部長発言について

9.7統括部長発言の内容は甲第29号証において明らかとなっているが、一般の業務指導の範囲内の範疇であり、何ら支配介入に当たる発言はない。

したがってこの点に関する組合の主張には理由がない。

エ 10.15社長朝礼発言について

- (ア) 組合の主張する「自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい」などの発言は、いずれも行われたものではない。
- (イ) 仮に、組合の主張する発言がなされていたとしても、支配介入と評価できるものではない。

組合は露骨な組合敵視の言動であるなどと主張するが、発言内容は、工事部の業績が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて厳しい中、言葉遣いは過激なもの、各自の生産性を高めるように工事部の従業員に発破をかける趣旨の内容にすぎず、何ら組合に関する発言は行われていない。

また、組合は、組合加入すれば退職勧奨に遭うと思わせる内容であったなどと主張するが、X3組合員に対して会社が退職勧奨を行った事実もなく、同発言から組合と結びつけるには無理がある。

- (ウ) X3組合員の供述は、主尋問において誘導尋問に間違いがないと返答したにすぎず、しかも発言者がY2総務部長であったと誤った質問であったにもかかわらず、間違いがない旨を断言している。その上、審査委員から今覚え

ている限りで話してほしい旨の質問について、すぐ思い出せない、やる気がないならやめろ的な発言があったという趣旨であったと思うが、具体的な言葉は覚えていないと供述しており、その供述内容は前後の事実関係や社長の発言内容という重要な点において、曖昧で具体性に欠いており、その信用性は極めて低い。加えて、本件申立てに至るまで、組合から会社に対し、抗議すら一度も行われておらず不自然である。他方で社長供述は一貫しており、その信用性は高い。

したがって、X3組合員供述の信用性は極めて低く、社長供述の信用性は高いから、組合の主張する社長の発言があったとは認められないものというべきである。

オ 12.7運転手発言について

(ア) 送迎車両運転手の発言については、会社は把握していない。

(イ) 送迎車両運転手が組合の主張する発言を行っていたとしても、会社の従業員ではなく、会社の指揮命令下にはない人物の発言について会社が責任を問われるいわれはない。

(ウ) 組合から送迎車両運転手の発言について組合から指導するよう求められたため、Y2総務部長から、組合活動に関する発言は控えるように要望は伝えており、会社としてでき得る限りの対応を行った。

5 争点5（会社が、X2分会長、X3組合員、X4組合員、X5組合員、X6組合員及びX7組合員に対し、休業を指示して給与を減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア X2分会長に対する休業指示について

(ア) X2分会長は、平成17年の入社で現場経験も長く、かつて会社で労働組合が結成された時は、団交に会社側の補助として参席していた。給与は月額で固定され、それなりの優遇を受けていたが、会社の一方的な人事施策に疑問を感じ、異議を述べたりすると、社長から冷遇されるようになり、賃下げの対象となっていった。

組合結成については、X3組合員とともに最初に組合に相談して分会を結成し、後に工場の仲間にも加入を勧めていったもので、名実ともに分会の中心メンバーである。

(イ) X2分会長は、令和2年8月に通勤途上でぎっくり腰を発症し、しばらく仕事を休んだが、職場復帰の日から倉庫での整理を指示されたり、紛議の発生している案件の集金を命じられたり、飛び込み営業を指示されたりとの嫌が

らせが続いた。X 2 分会長に対する会社のかかる行為は、組合代表として活動する者に対する現場からの排除とあり得ない部署への異動指示である。

また、同年12月14日、X 2 分会長は、突然、Y 2 総務部長及び統括部長に呼び出され、根拠も言わず、同月16日までに懲戒解雇になるか自主退職を選ぶかを決めるよう言われた。そして、同日、「懲戒処分に対する弁明の機会付与の通知」が渡され、数年前の出来事などを並べ立て、弁明の機会を与えるものの、同月23日には懲戒解雇を決定するとのことであった。このように、会社の暴挙は止むところを知らない。

(ウ) X 2 分会長は、ぎっくり腰で仕事を休んだ後に休業を指示されたが、X 2 分会長についての休業指示の原因について、会社は「アンケート結果」に象徴されるようなX 2 分会長の行為や評判を挙げる。

基本的に、そういう事実があった場合でも、本人に確認し、注意した上で、業務に当たらせるのが一般的であり、結局仕事をさせないで、減給を伴う60%の休業補償で済ますことは、許されない。

加えてアンケートなるものがどういう目的で取られたのかが疑問である。会社はX 2 分会長に対する評判を聞いたからと言う一方で、仕事の効率を考えてとも言っている。また、アンケートの回答者についても、団交で、会社代理人が全員職長だと答える一方で、統括部長は職長以外もいると答え、また、一人一答ではなく複数回答も入っているなどと答えている。

実際、職場で「一緒に働きたい人、働きたくない人」などというアンケートをすることが極めて不自然である。会社は、X 2 分会長に関してのアンケートではないというが、まさにX 2 分会長外しを画策した行為といえる。裁判所に出された証拠では名前が出されており、実際多くが、工事部長の部下に当たる躯体解体工事現場の職長らであった。

アンケートの回答者は、多くが一緒に仕事をした者ではない。そもそも、内装の解体と躯体の解体とでは、することも方法も技術も違う。内装の解体を担当するX 2 分会長が躯体の職長と交流がないことは、誰でも想像できる。一度かあるいは三、四度、ずいぶん前に一緒に現場があった程度であったり、よく知らない人物も入っていたりする。会社は、効率を考えたなどと言っているが、好き嫌いで職場を選べるなど、会社ではあり得ない。職長という肩書も、実際は現場任せでほとんど顔を出さない者もいる。それを何の指示や誘導もなく、X 2 分会長と仕事をしたくないなどと書くはずはなく、信用性はない。

X 3 組合員も当時は倉庫にいたが、建設部の所属になっており、職長など

ではないが、アンケートすら渡されていない。

また、X 2 分会長の責任とされている B 職長らの退職についても、Y 2 総務部長の証言は伝言の伝言であり、信用性は低い。B 職長の退職は現場を突然放棄してのものであり、それ自体、職長としては非常に無責任であり、X 2 分会長に夏休みの出勤を強要する立場にはない。むしろ現場に残されてどうしていいかわからず、途方に暮れたという意味では、迷惑を被ったのは X 2 分会長の方である。

この仕事は、もともと受け値などから厳しい工事であった。工期の遅れは、赤字工事になる可能性を呼ぶもので、本来職長としては、責任重大であるが、職長といえども名前だけで、「仕切る」という実力が伴う者は多くない。職長である B 職長が仕切れなかった状況で、X 2 分会長は自ら夏休みを放棄して出勤することを決めたのであって、B 職長らに強要したものではない。その証拠に、X 2 分会長は、夏休みの間、B 職長らが仕事に来ないことを会社に通知したり、B 職長らに連絡をしたりしていない。夏休みが終わっても B 職長らが出勤しないため、X 2 分会長は初めて会社に連絡し、B 職長らが退職したことを知ったのである。工期が遅れていることが表面化し、責任逃れで逃げたというのが事実であると思われる。本来であれば、会社が B 職長らに損害賠償してもいいような事案であるが、そもそも技能も能力も不足している者を厳しい現場で職長にした会社の責任が問われるべきであろう。

結局、この現場は上部会社ともめて、債権が回収できなくなり、X 2 分会長がその回収に走らされることになる。そして力づくでも回収したい会社は、X 2 分会長に「嫌がらせ」を強要する。これ自体、「飛び込み営業」の指示と合わせて、パワーハラスメントともいえる業務指示であり、X 2 分会長いじめにほかならない。

そもそも、会社の現場には一人職長の仕事がたくさんあるにもかかわらず、会社は、長年、職長として働いてきた X 2 分会長を、あえてそこに配置しなかった。それは、令和 2 年 6 月に出した、職長以外は事務所に入れないという指示があるからと考えられる。この時、X 2 分会長は、突然机もパソコンも奪われ、私物もロッカーから勝手に出され、段ボールに入れられて、事務所の隅に放置されていた。職長から外して、事務所に入れない行為は明らかに、X 2 分会長や組合員を事務所に入れないという差別的な取扱いであるが、X 2 分会長を職長にすればこれが無駄になる。

したがって、上記の事由は、全て、会社が X 2 分会長を休業させる理由にはならない。

事務所でのX2分会長の言動についても、会社が証拠として提出した「業務に対する不具合報告」の4項目のうち、2欄は同一人物であった。また、令和2年4月作成とあるので、それ以前、つまり令和元年のことかと思われる。そもそも令和2年7月以降、X2分会長は事務所に入れていない。それをX2分会長解雇後の令和3年2月に取りまとめた（X2分会長に関するものだけ抽出したか、あるいは書き足された）もので、X2分会長の令和2年秋以降の自宅待機の指示の証拠とはなりえない。

X2分会長は後に解雇になるが、この時点での会社による自宅待機（休業指示）は、組合嫌悪によるもので、組合員であるが故の不利益取扱いと言わざるを得ない。

イ X3組合員に対する休業指示について

(ア) X3組合員は、X2分会長とともに組合結成の最初のメンバーである。令和元年7月及び12月の給与で一方向的に大きく減給され、会社に対する不満も大きかったが、会社では従前から手当が月々変わり、全くルールもなく減ったり増えたりすることに疑問を持っており、しっかりとした説明とルールの徹底を求めたく思っていた。

(イ) X3組合員は、平成14年に入社して半年ほど現場を経験し、以来17年ほど事務職として勤務していたが、令和2年4月、事務から倉庫業務への異動が命令され、さらに、同年10月9日付けで倉庫から解体工場の現場への辞令が発せられたが、組合からの抗議、交渉申入れによって団交の議題となった。

10.28団交で、組合が、X3組合員は長年事務職であり、体力的にも賃金の問題でも合意できない旨主張し、会社が、「とりあえず、試しであり、仕事に行ってほしい、お願いである」と主張した結果、組合からの提案で、今後試しで現場に出る際は条件面での協議を行う、体力的な問題も配慮する等の条件を申し入れ、合意をした。翌29日にX3組合員が出勤すると、Y2総務部長から現場に行くよう指示があった。Y2総務部長は、X3組合員が現場に出ることには組合も10.28団交で合意したと主張した。X3組合員が、条件などの話ができていると拒否すると、帰るよう指示され、X3組合員は仕方なく有給休暇を申請して帰宅した。

その後も、連日、Y2総務部長はX3組合員に現場作業を指示し、X3組合員が労働条件の協議と体力への配慮の約束を求めたが、それには一切答えず、業務指示のみ強行しようとした。

(ウ) X3組合員は、しばらく有給休暇で対応し、令和2年11月5日以降、従前の倉庫業務に就こうとして出勤したが、倉庫業務の指示は与えられず、会社

からの帰宅命令に従う形で、実質、連日自宅待機状態にあったが、欠勤として賃金を減額された。

(エ) X3組合員の工事現場への異動自体、会社の嫌がらせである。X3組合員は、最初は内装用の什器等を搬入する仕事をしていていたが、仕事も人も増えていく中で、事務処理量が増えたために、会社からの指示で事務職になった。そして16年が経ち、突然倉庫係を命じられる。X2分会長も休業を指示される前に倉庫業務を命じられているが、いわば追い出し部屋という印象である。

10.28団交では、結局「お試し」で現場に出るようにとの話であったので、先の辞令は少なくとも日付については撤回されたものと考えられる。その翌日から、会社はX3組合員に現場に出ることを強要した。X3組合員は条件（賃金）を変える（上げる）協議の開催の約束を求めたが、交渉の内容は無視され、事務所では、辞令は辞令であり、行くのを拒否するなら休めということであった。

X3組合員は協議を約束する文書を出すように求めていたが、会社が条件などの協議について現場では一切約束をしなかった事実があり、X3組合員が現場に出ることを拒否する合理的な理由がある。

12.7団交は結局決裂となったが、会社は、X3組合員の賃金を改善する気など初めからなかったものであり、したがって現場では協議の約束をしなかったし、形だけの交渉になることを懸念し、「試し」にしたX3組合員の仕事ぶりを持ち出したのである。

ウ X5組合員に対する休業指示について

(ア) X5組合員は、平成28年7月、工場の現場オペレーターとして採用され、その後、夜勤の運転手に異動し、現在も同業務についている。令和2年4月の工場での組合加入活動では中心的に活動し、工場の夜勤者については、管理職とアルバイトを除く全員が加入することになった。

(イ) X5組合員は、令和2年7月頃から時々会社を休むよう言われ、会社都合での休業が指示された。とりわけ9月からは頻繁に休むよう指示され、10月も10日間の休業を指示された。

X5組合員は、休業を命じられることが際立って多い。会社の主張する理由は、夜間の搬入量を減らすためであるが、根本的に在庫が多い原因は、日常的に会社のような中間施設にしては処理能力がないにもかかわらず、搬入が多すぎることであり、夜勤のドライバーを減らしたからといって残留総量にはほとんど影響しない。

X5組合員をはじめドライバーの休業は、多少全体量を減らす効果はある

が、根本的には、搬入を減らすしかない。当時日勤のドライバーは約6名いたので、彼らに休業を命じる方が効果はある。

休業は完全に会社の都合による問題であり、賃金は民法536条に従って100%補償されるべきものである。しかし、会社は労働基準法最低60%を適用し、多額の減額を行っている。

会社のような休業対策では、労働者は不利益を受け入れなければならないのであるから、その指示は公平・平等が原則となるべきである。X5組合員は重機も操作できるのであるから、夜勤であれば組合員でない別の従業員を休ませることも十分可能であるが、会社は全くそうしていない。どうしても減らす必要があるというのであれば、日勤の者を休業させて、X5組合員に一時的に日勤勤務をさせることもできる。

X5組合員に休業が集中しているのは、会社が何らかの意図でそのようにしていることは明白であり、組合活動嫌悪以外にその理由は見つからず、明らかにX5組合員を狙い撃ちしたものである。

エ X4組合員、X6組合員及びX7組合員に対する休業指示について

(ア) X4組合員は、膝に持病があり、その症状の悪化によって令和2年3月頃から月に4日ぐらい休んだ。同年8月には、突然会社から理由なくシフトを外されて、休むよう言われ、その後10日ほど休業となり、会社はこれを欠勤扱いとした。

また、X6組合員及びX7組合員も休業を命じられ、60%の休業補償のみが支払われた。

(イ) X4組合員については、日勤へ異動する際の動機付けとして、休業指示があることは明らかになっている。会社は、本人が日勤に移りたいと言ってきたとして、何らその理由に触れていないが、X4組合員は「これだけ休業させられて賃金が減るのは困る」と訴えたところ、日勤への異動が提案され、承諾したもので、休業指示が多かったことは明白である。

公平、平等に休業指示を出すべきところ、会社が、夜勤のしかも組合員にのみ、休業指示を出したことは事実であり、X6組合員及びX7組合員についても理由は同様と考えられる。両名は選別作業を中心に行っているものであって、在庫を減らすためには休ませるはならない労働力といえる。

(ウ) 3名の組合員らが休業を命じられて60%の休業補償のみが支払われる一方で、組合員でない工場長及びA従業員には休業が一切命じられていない。

(エ) したがって、これら3名の組合員についての休業指示も、当然ながら、組合員であるが故の不利益取扱いといえる。

オ 休業指示による減給について

(ア) X 2 分会長は、休業欠勤として、令和 2 年 9 月分給与では 2 万 2, 165 円、同年 10 月分では 2 万 7, 183 円が減額された。こうした休業命令による減給は、組合員に対する明らかな差別取扱いである。

(イ) X 3 組合員について、他の現場労働者が 35 万円から 40 万円の給料をとっているなかで 20 年近く働いている者を 24 万円ほどの賃金で働かせることは、極めて差別的であるが、少なくとも条件交渉の約束をせず、出勤はしていたが、現場に出ないことで休業を命じ、給料を減額することは、組合員であることを理由にした不利益取扱いに当たる。

(ウ) X 5 組合員は、令和 2 年 9 月から 11 月にかけて休業を指示され、結果として 3 か月で 10 万 4, 380 円の減給となった。

(エ) X 4 組合員は、会社から休むよう言われて休業となり、会社がこれを欠勤扱いとしたため、令和 2 年 9 月分で 2 万 3, 518 円減給になった。

また、X 6 組合員及び X 7 組合員も休業を命じられ、60% の休業補償のみが支払われた。

カ 会社の組合嫌悪を示す事実について

令和 2 年 11 月初め、X 7 組合員が工場長に組合脱退を考えている旨述べたところ、同月 12 日、工場長から、「組合は必ず抜ける！」などという内容が Y 2 総務部長の伝言として送られてきた。翌日の同月 13 日及び同月 17 日には Y 2 総務部長が X 7 組合員の自宅を訪ね、同月 24 日には「腹をくくれ」との伝言がある。

また、同 3 年 3 月初めには組合員 1 名が退職の意思を伝えたところ、Y 2 総務部長から「寮として使っている部屋の修繕費を請求するが、組合を抜けるなら免除する」と言われ、脱退届を書いている。それ以前に、組合は、同組合員について 29 万円ほどの未払残業代を請求しているが、これについて放棄する旨の文書も提出させられている。

これらはいずれも、会社の組合嫌悪を示す事実である。

キ 不利益取扱いについて

以上のとおり、会社が、X 2 分会長、X 3 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及び X 7 組合員に対し、休業を指示して給与を減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

会社が、X 2 分会長、X 3 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及び X 7 組合員に対し、休業を指示して給与を減額したことは組合員であるが故の不

利益取扱いに当たらない。

ア X 2 分会長に対する休業指示について

(ア) 令和 2 年 8 月 20 日、B 職長及び C 作業員の計 2 名が、X 2 分会長が同人ら
や下請協力会社に対して命令無視、パワハラや暴言を繰り返していることを
理由に会社を退職した。

(イ) これを受けて、会社が X 2 分会長の業務の見直しや再配置を行おうとした
ところ、各現場の職長全員が X 2 分会長の配属を拒絶し、工事二課への配転
も検討したところ、X 2 分会長自身がこれを拒否した。そのため、工事現場
の配属先を調整して決定したり、他の業務を行わせる決定を行ったりするま
での期間、会社都合休日をやむを得ず取得させたものであって、組合員であ
るが故の不利益取扱いを行ったものではない。

(ウ) なお、会社は可及的速やかに状況が改善されるよう、作業従事者アンケー
トを実施して、可能な工事現場の配属先を探したが、結果として、職長以外
の従業員の回答にも X 2 分会長を同じ現場に配置してほしくない人員として
記載されており、配属先の選定がより困難となったものである。また工事現
場の道具をメンテナンスしてもらうための倉庫業務をしてもらったり、X 2
分会長が担当していた工事現場の未収代金の回収交渉を行ってもらったり、
新規の営業活動に従事してもらったりする方法で、会社都合の休日ができる
だけ生じないよう配慮と対応を行っていたものである。

(エ) したがって、この点に関する組合の主張には理由がない。

イ X 3 組合員に対する休業指示について

(ア) 10.28 団交の結果を受けて、会社が X 3 組合員に令和 2 年 11 月 2 日の工事現
場への試行的就業を指示したことに対し、X 3 組合員が就業を拒絶したこと
から欠勤扱いをしたものにすぎず、組合員であるが故の不利益取扱いを行っ
たものではない。

(イ) したがって、この点に関する組合の主張には理由がない。

ウ X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及び X 7 組合員に対する休業指示につ
いて

(ア) 令和 2 年 7 月及び 8 月当時の休業指示は新型コロナウイルスの影響で夜間の
産業廃棄物の引き取りについて、全く業務依頼のない日に会社都合休日とし
たものである。また、同年 9 月には、産業廃棄物の破砕処理後物の保管量が多
いため、同年 8 月 28 日に大阪市の環境局から改善を指導されたことを受け
て、会社が夜間の産業廃棄物の排出抑制を取引先に依頼した結果、夜間の産
業廃棄物の引き取りについて、全く業務依頼がない日が増え、全く業務依頼

のない日を会社都合休日としたのであって、いずれも組合員であるが故の不利益取扱いを行ったものではない。

(イ) したがって、この点に関する組合の主張には理由がない。

6 争点6 (会社がX3組合員に対し、①令和2年10月12日付けで建設部工事課へ異動させたこと、②同年11月12日付けでけん責の懲戒処分を行ったこと、は組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 建設部工事課への異動について

(ア) X3組合員は、平成14年に入社し、半年ほど現場を経験して以来、17年ほど事務職として勤務したが、令和2年4月、事務から倉庫業務への異動が命じられ、5万円の減給となった。そして、同年10月9日、同月12日付けで倉庫から解体工場の現場への異動辞令が発せられた。

(イ) 確かに倉庫業務における賃金と現場への異動後の賃金は変わらないし、倉庫業務は所属こそ建設課であれ、事務所への通勤であり、拘束時間も事務員時代と変わらない。しかし、現場は基本現場集合になっており、通勤時間は不安定になる。現在はまた工場へ異動させられているが、最後の工事現場は、事務職時代よりも30分早く自宅を出なければならなかった。また、慣れない現場で、体力的な配慮も形だけであり、厳しい職場環境である。会社では職長もせず、現場の工事傭員として働いているのは多くが外国籍の者であって、長年勤務している者は少ない。

イ 本件けん責処分について

(ア) 令和2年10月9日に同月12日付けで発せられた倉庫から解体工場の現場への異動辞令については、組合からの抗議及び交渉申入れによって団交の議題となり、10.28団交において、組合と会社は、X3組合員が今後試しで現場に出る際には、条件面での協議を行い、体力的な問題も配慮するなどの条件で合意をした。

(イ) 翌日の令和2年10月29日、X3組合員が出勤すると、Y2総務部長から現場に行くように指示がなされた。Y2総務部長は、現場に出ることに組合も10.28団交で合意したと主張し、X3組合員が条件などの話ができいないとして拒否すると、Y2総務部長から帰るように指示され、X3組合員は仕方なく有給休暇を申請して帰宅した。その後も、連日、Y2総務部長は現場作業を指示し、X3組合員が労働条件の協議と体力への配慮の約束を求めても、それには一切答えず、業務指示のみ強行しようとした。

X3組合員は、しばらく有給休暇で対応し、令和2年11月5日以降、従前

からの倉庫業務に就こうとして出勤した。しかし、倉庫業務の指示は与えられず、会社からの帰宅命令に従う形で、実質、連日の自宅待機状態であった。

組合は、令和2年11月4日に、労使協議を行う旨の文書手交を求めると同時に、抗議文を送り交渉を求めていたが、会社は、同月10日、X3組合員に指導書を出し、同月12日、懲戒処分を下した。

(ウ) 本件けん責処分は、協議の約束と引き換えに試しで働くこととなっていたために現場への異動を拒否したことで発せられたものであるが、労使交渉においてその方向で話し合いを進めることになっていたにもかかわらず、Y2総務部長らが、「拒否した」と一方的に決めつけて出したものである。この処分に先立って、X3組合員は、指導に関して書面で異議を唱えている。本件懲戒処分は、それに対する返答もなく出されたもので、不当な処分である。

ウ 不利益取扱いについて

(ア) 会社の組合嫌悪を示す事実については、前記5(1)カ記載のとおりである。

(イ) Y2総務部長が、X7組合員の自宅を訪問した際にX7組合員と交わした会話で、X3組合員が組合脱退を断ったためにY2総務部長の怒りを買っていることは、明らかになっている。つまり、現場への異動及び本件けん責処分は、まさにX3組合員を退職に追いやるための方策であり、明白な組合員であることをもっての差別であって、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

X3組合員に対する不利益取扱いはない。

ア 建設部工事課への異動について

X3組合員に対する建設部工事課への異動の理由は、令和2年8月20日に建設部工事課に2名退職者が出たことを受けて、工事部の労働力を増やすために行われたものであり、組合員であることを理由とした不利益取扱いではない。

また、組合からのX3組合員の異動に関する団交要求に対しても、会社は10.28団交、11.17団交、12.7団交と誠実に団交を行って来ている。したがって、この点に関する組合の主張には理由がない。

イ 本件けん責処分について

10.28団交における協議の結果、X3組合員を建設部工事課において試行的に業務に従事してもらうこととなっていたのに、令和2年11月2日以降、X3組合員が就労を拒絶し続け、同月10日に業務改善指導を行ったにもかかわらず、さらに就労拒絶を続けたため、けん責の懲戒処分を行ったものであり、組合員を理由とした不利益取扱いではない。したがって、この点に関する組合の主張

には理由がない。

7 争点7（会社が、令和2年12月7日付けで、X5組合員及びX6組合員を夜勤から日勤へ異動させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 令和2年11月9日、会社は、工場の夜勤者のうち、X5組合員、X6組合員、X8元組合員及びX7組合員に対し、3名を日勤にするので話し合っ決めて決めるようにと指示をした。4名の組合員が、理由のない指示に対して異動に応じない旨意思表示したところ、X7組合員が当時Y2総務部長らに組合脱退をほのめかしていた影響か、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員に対し、同年12月1日付けの本件日勤異動が指示され、給与を6万円から8万円減額した労働契約書が配付された。この異動については同年11月25日に交渉を行い、組合は、異動自体は行政の指導によるものなら仕方ないとして合意したが、賃金については合意できず、再交渉を求め、異動日については、現場の休みの問題から同年12月7日の異動を目途とすることを提案し、合意した。

イ X5組合員及びX6組合員の本件日勤異動については、Y2総務部長がX7組合員の自宅を訪れた時の言葉、「イヤキチ（嫌がらせ）でやってる」で十分説明できる。なぜ、嫌がらせであるのかは日勤異動に伴う減給の額を見れば明らかである。

ウ 重機の操作はX5組合員でもできる。運転業務で休業が必要なほど人が余っていたとしても、X6組合員は選別作業をしていたのであるから、減らす必要はない。異動について、交渉で会社が説明した組合員3名の異動の理由はあくまでも異動により在庫を減少させるためであり、これまで長年何度も注意指導を受けていても、何らの対策を打たなかったのであるから、今回の3名もの異動は必要性に欠ける。解決策は日勤中の搬出を増やし、搬入を減らすことである。

X4組合員が令和2年9月に日勤に移り、別の1名が1月に退職したが、この時期には職場復帰していたため、日勤の運転手の処理能力はかなり上がっていた。実際、X5組合員は日勤になってからは、決して業務が多くて残業が続く状態ではなかったし、X6組合員については処理作業員であるので、夜勤から異動させることはむしろデメリットである。そしてX6組合員もほとんど残業がなかった。

一方で夜勤の人手不足が発生し、X8元組合員が残る原因と会社は説明していた（最初は工場長が休んだので、一時的に残ったと説明）が、加えて建設部からの応援や日勤者が残業して夜勤を応援するようなことをしていた。そして、

その対応後も、搬入した廃棄物を工場に入れきれず、通路にコンテナに入れたまま放置するなど違法状態は改善されていない。

エ X 8 元組合員が突然組合を脱退し夜勤に残ったこと、及び、会社が、X 7 組合員に脱退前提で話をして異動対象から外したことをみても、この異動辞令については、組合加入の有無が条件となっていることが分かり、減給を伴う本件日勤異動は、組合員であるが故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

令和 2 年 12 月 7 日付けで、X 5 組合員及び X 6 組合員を夜勤から日勤に異動させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いではない。

異動の理由は、工場夜間の業務減少に対応するとともに、行政指導に応じて、破碎後の廃棄物保管量を減少させるために、破碎処理後物を受け入れてくれる二次廃棄物処理先への搬入量を増やす必要があることから、日勤従事者を増やすことを目的としたものであり、組合員であるが故の不利益取扱いではない。したがって、この点に関する組合の主張には理由がない。

第 5 争点に対する判断

1 争点 1 から争点 7 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 会社の組織及び就業規則について

(ア) 令和 2 年 12 月 25 日の時点で、会社では、取締役会の下に副社長が置かれ、その下に産廃部長、総務部長、建設部統括部長、取締役関東営業所長が置かれ、建設部統括部長の下に工事部長が置かれていた。

(イ) 令和 2 年 4 月 10 日付けで会社が大阪中央労働基準監督署に変更を届け出た就業規則（以下「就業規則」という。）には、人事異動、服務規律及び懲戒処分について、別紙 2 の記載があった。

なお、就業規則には、服務規律について、別紙 2 の記載のほか、第 54 条に「秘密情報管理義務」、第 55 条に「個人情報及び特定個人情報の保護」、第 56 条に「兼業の制限」、第 57 条に「セクシュアルハラスメント等の禁止」、第 58 条に「ほう・れん・そうの義務」、第 59 条に「発明、考案」、第 60 条に「出退勤」、第 61 条に「入場禁止及び退場」、第 62 条に「遅刻、早退、欠勤等」、第 63 条に「無断欠勤」、第 64 条に「面会」、第 65 条に「電子メール・インターネットの適正利用」、第 66 条に「パソコンの使用」の規定がそれぞれあった。

(ウ) 会社の給与体系について

a 就業規則の給与規定に記載された賃金の種類は、次のとおりであった。

- (a) 基準内賃金：基本給、資格手当、能力給、無事故手当
- (b) その他の賃金：家族手当、住宅手当、通勤手当
- (c) 基準外賃金：みなし残業手当、みなし深夜手当、特別残業手当、時間外労働手当、深夜労働手当、休日出勤手当

b 賃金は、前月21日から当該月20日までの期間について計算し、当該月末日に支払うこととされていた。

c 基準外賃金のうち休日出勤手当を除く各手当の性質は、それぞれ次のとおりであった。

(a) みなし残業手当

業務における時間外労働の必要性から、時間外労働割増賃金として支払う。

(b) みなし深夜手当

業務における深夜の時間帯（午後10時から午前5時まで）の労働の必要性から、深夜労働手当として支払う。

(c) 特別残業手当

みなし残業手当とは別に会社が必要と認めた者に対し、時間外手当の上乗せ分として支給する。

(d) 時間外労働手当

次の計算によって支給する。なお、みなし残業手当を支給されている場合、手当を超える時間外労働があった場合に支給する。

基準内賃金

$$\frac{\text{基準内賃金}}{\text{1か月の平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

(e) 深夜労働手当

次の計算によって支給する。なお、みなし深夜手当を支給されている場合、手当を超える深夜労働があった場合に支給する。

基準内賃金

$$\frac{\text{基準内賃金}}{\text{1か月の平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

イ 組合員らの給与支給額等について

X 2 分会長、X 3 組合員、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員、X 7 組合員及びX 8 元組合員の令和 2 年 7 月分から11月分まで（X 2 分会長は10月分まで）の給与の支給額及びその対象期間中の勤怠状況は、次のとおりであった。

また、これら給与の支給対象となる実績期間中、工場では、組合に加入していない工場長及びA従業員が夜勤で勤務しており、この2名はいずれも休業を

命じられなかった。

(ア) X 2 分会長

項目		7月分	8月分	9月分	10月分
支給額	総支給額 (円)	500,000	500,000	477,835	472,817
	欠勤控除 (円)	0	0	-82,633	-96,406
	休業補償 (円)	0	0	60,468	69,223
勤怠	出勤日数 (日)	20	21	7	17
	有給日数 (日)	4	0	12	0
	欠勤日数 (日)	0	0	6	7

(イ) X 3 組合員

項目		7月分	8月分	9月分	10月分	11月分
支給額	総支給額 (円)	246,630	246,630	246,630	246,630	181,847
	欠勤控除 (円)	0	0	0	0	-64,783
	休業補償 (円)	0	0	0	0	0
勤怠	出勤日数 (日)	22	19	20	18.5	9
	有給日数 (日)	2	2	5	5.5	7
	欠勤日数 (日)	0	0	0	0	9

(ウ) X 4 組合員

項目		7月分	8月分	9月分	10月分	11月分
支給額	総支給額 (円)	357,414	355,134	328,032	302,820	302,650
	みなし深夜手当 (円)	48,900	48,900	48,900	6,113	0
	欠勤控除 (円)	0	0	-100,331	-27,363	0
	休業補償 (円)	0	0	76,813	21,420	0
勤怠	出勤日数 (日)	24	23	15	21	25
	有給日数 (日)	0	1	0	0	0
	欠勤日数 (日)	0	0	11	3	0

なお、令和2年9月25日、X 4 組合員は、夜勤から日勤に異動になった。

(エ) X 5 組合員

項目		7月分	8月分	9月分	10月分	11月分
支給額	総支給額 (円)	471,201	461,367	455,878	369,198	453,147
	欠勤控除 (円)	0	-12,756	-25,512	-185,542	-38,268
	休業補償 (円)	0	9,300	18,390	91,740	26,592
勤	出勤日数 (日)	24	22	20	12	22

	有給日数（日）	0	1	3	2	0
	欠勤日数（日）	0	1	2	10	3

(才) X 6 組合員

項目		7月分	8月分	9月分	10月分	11月分
支給額	総支給額（円）	383,919	386,349	386,349	371,397	379,670
	欠勤控除（円）	0	0	0	-38,879	-19,439
	休業補償（円）	0	0	0	30,176	15,190
勤怠	出勤日数（日）	23	24	24	19	23
	有給日数（日）	1	0	1	1	0
	欠勤日数（日）	0	0	0	4	2

(カ) X 7 組合員

項目		7月分	8月分	9月分	10月分	11月分
支給額	総支給額（円）	484,500	480,607	484,500	484,500	489,182
	欠勤控除（円）	0	-13,477	0	0	-13,477
	休業補償（円）	0	9,584	0	0	9,495
勤怠	出勤日数（日）	21	20	21	18	24
	有給日数（日）	3	3	4	6	0
	欠勤日数（日）	0	1	0	0	1

(キ) X 8 元組合員

項目		7月分	8月分	9月分	10月分	11月分
支給額	総支給額（円）	442,756	439,740	445,772	442,756	437,739
	欠勤控除（円）	0	0	0	0	-12,064
	休業補償（円）	0	0	0	0	8,663
勤怠	出勤日数（日）	24	23	25	24	23.5
	有給日数（日）	0	1	0	0	0.5
	欠勤日数（日）	0	0	0	0	1

ウ 分会結成から令和2年9月までの経緯

(ア) 令和2年3月31日付で、組合は、会社に対し、組合執行委員長及びX2分会長の連名で3.31組合加入通告・団交申入書及び3.31要求書を提出し、分会の結成を通知するとともに、賃金引下げ提案の撤回等の要求について団交を申し入れた。

その後、4.15団交が行われるまでの間に、分会は、大会を開催してX5組合員を副分会長に選出し、X5組合員が中心となって組合加入の勧誘活動を

進め、分会の組合員数は10名以上になった。

(イ) 会社総務部は、「業務に対する不具合報告」と題する書面（以下「不具合報告書」という。）を作成した。不具合報告書には、「2020年4月10日総務部作成」、「2021年2月1日現在」との手書きの記載があり、報告日及び報告内容の欄に以下の記載があった。

報告日	報告内容
4月18日	現場から帰社して2F事務所に上がってきたX2課長がいきなり事務所内で怒号を発し、電話対応が聞き取れなかったのと先方（客先）へも聞こえていた為、不快な思いをさせた可能性が高いです。
5月14日	事務所に電話してきて、怒りながら一方的に話をし、質問をすると、さらに機嫌が悪くなり業務の話が出来なかった。感情的な言い方にも限度があると思われます。
7月13日	現場から戻ってきて、2F事務所に入ってきて、いきなり大声で『Zの2018年度の有価伝票はどこにあんねん！』と叫びだし、事務所内の空気が悪くなりました。
9月7日	事務担当者を小馬鹿にした発言を聞きました。自分で全部したらいいのではないかと思う。会社員として、いや社会人としての常識が無いと思いました。

(ウ) 令和2年4月15日、組合と会社は、3.31要求書に基づく4.15団交を行った。

4.15団交において、次のやり取りがあった。

- a 会社は、令和元年7月の賃金引下げについて一方的であることを認め、遡及して支払うが、同2年4月の賃金引下げについては、同意を得ているので遡及して支払わない旨述べた。
- b 会社が、組合に対し、会社再生計画を提出して会社の経営状況を説明したところ、組合は、同計画は矛盾があり実現できない旨述べ、途中経過について継続的に交渉するよう求めた。

(エ) 令和2年4月21日付けで、組合は、会社に対し、X2分会長及びX3組合員を含む3名について、同月からの減給に同意しておらず、減給しないよう求める旨等記載した「通知書」を提出した。

同月28日付けで、組合は、会社に対し、X5組合員、X6組合員、X4組合員、X7組合員、X8元組合員ほか1名について、同月からの減給に同意しておらず、減給しないよう求める旨等記載した「通知書」を提出した。

(オ) 令和2年5月17日、組合と会社は、5.17団交を行った。

5.17団交において、会社は、組合に対し、5.7再生計画書を提出し、①銀行借入分に関して有利子負債の返済が月額2,000万円程度あって、年間2億4,000万円の返済原資を用立てする必要があるので、資金繰りが厳しい旨、②希望退職者を募ってリストラを計画している旨、述べた。

再生計画の記載内容は、別紙1のとおりであった。

(カ) 令和2年5月20日付けで、Y2総務部長は、建設部部长名で、「※中島工場における場内作業の報告（選別・メンテナンス（修理）等）」と題する書面（以下「5.20報告通知書」という。）を工場に掲出した。5.20報告通知書には、選別作業及び修理作業のそれぞれについて、作業前、作業中、作業後及び完了についての報告の内容及び方法が記載され、①上記内容は業務管理のために報告を求めるものである、②報告内容は作業・労務管理に必要な上、作業内容や所要時間を数値化して営業展開に活かすなど会社にとって大切なものである、③上記内容は業務命令となるので、理由なくできていない場合は服務規程違反として「戒告・譴責⇒減給・日勤移動⇒出勤停止・停職」ということも考えなければならなくなるので、遵守されたい旨記載されていた。

(キ) 令和2年6月頃、X2分会長は、B職長を職長とする奈良解体工事の現場に、C作業員とともに作業員として配属された。同年8月上旬頃、B職長、X2分会長及びC作業員は、工事に参加している申立外会社H（以下「H社」という。）の従業員1名とともに、お盆期間中の業務の在り方について話し合いをした。この話し合いにおいて、X2分会長は、工期の遅れを理由にお盆期間中も休まず工事をすることを提案し、お盆期間中はX2分会長だけが出勤した。

お盆明けの同月17日以降、B職長及びC作業員は、会社に出勤せず、同月20日付けで退職し、課長Dが奈良解体工事の職長となった。

同年9月14日、会社は、奈良解体工事から工事の途中で撤退し、その後、H社は、会社に代金を支払わなくなった。

(ク) 令和2年6月15日、Y2総務部長は、統括部長、産廃部長Y6（以下「産廃部長」という。）及び建設部課長E（以下「E課長」という。）に対し、「部席会議」と題する電子メール（以下「6.15総務部長メール」という。）を送信した。6.15総務部長メールの記載内容は、次のとおりであった。

「各位

お疲れ様です。

忙しいところ申し訳ないですが、組合員に対しての今後の対応確認を行いたいので

6月17日 18時～ 本社会議室にてお願いいたします。

・ 労務時間を現場スタートからにしたいため、組合員は現場直行直帰にしたい（意見）

・ 発注権限等責任業務から外す（意見・引継ぎ者）

・ 通常時の対応

・ 主要者以外を懐柔する、しない（意見・誰がする）

上記のような事を必ず決めて、意識の共有を行いたいです。

部責の方は他に参集したい方がいれば連絡をお願いいたします。

他にあれば意見もお願いします。工事部長にはY2から伝達いたします。

よろしくお願い致します。

（ケ）令和2年6月17日付けで、Y2総務部長は、「報告事項（重要）」と題する従業員宛ての書面を社内に掲出した。同書面には、①会社車両での事故が多く、発生時は極力会社負担としてきたが、昨年11月に自動車保険契約を見直した後も自動車保険の支払額が高騰し、会社の業績も厳しい状況のため、同2年6月20日以降は、人身・物損事故発生時に最大15万円を個人負担金として事故当事者から会社に支払ってもらうことになった、②事故発生時は、即時、所属上長に連絡を行い、2日以内に遅滞・隠ぺいなく報告書を提出し、必要に応じて口頭での補足報告を行われたい、③上記の連絡報告ができていない場合は、服務規程違反として「戒告・譴責⇒減給・勤務場所移動⇒出勤停止・停職」ということも考えなければならなくなるので、遵守されたい、④交通事故根絶を目指し、より一層安全運転、安全作業を心掛けられたい、旨の記載があった。

（コ）令和2年7月2日付けで、産廃部長は、「通勤車両の駐車について」と題する夜勤作業員宛て書面を社内に掲出した。同書面には、①数日前に工業団地内で路上駐車した乗用車から降車する時に走行中の自動車と接触する事故が発生したと聞いた、②工場でも同様の状況が確認されており、特に夜勤作業員の通勤車両の歩道への駐車が見受けられ、従業員の安全の観点から、及び、事故を誘発し緊急時の車両通行や作業の妨げにもなるため、同日から歩道への駐車や周辺道路への路上駐車を禁止する、③今後は日勤と同じ車庫に駐車されたい、旨記載されていた。

（サ）令和2年7月4日付けで、産廃部長は、「報告事項（重要）」と題する書面を社内に掲出した。同書面には、トラック使用時に、何を触ったかも分からない作業手袋で車内を汚す行為は決して許されるものではなく、衛生面でも非常に不潔で問題であり、このような非常識な行動をとった者に、会社と

しても他従業員の安全衛生を考慮し厳しい処分をせざるを得ないことを理解して、社会人として常識のある行動をとられたい旨記載されていた。

(シ) 令和2年7月13日付けで、会社は、「社内報」と題する書面を社内に掲出した。同書面には、①E課長ほか1名が、社内の個人情報情報を外部に漏えいしたことを理由に同月11日を以て依願退職したことを通知する旨、②この件に関しては共犯者も調査中であり、警察署に被害届を提出、刑事告訴も検討中であることを申し添える旨、記載されていた。

この頃、E課長は、6.15総務部長メールの写しをX2分会長に渡した。

(ス) 令和2年8月12日、Y2総務部長は、会社の倉庫において、X3組合員に対し、X3組合員の組合加入に関して8.12総務部長発言をした。8.12総務部長発言において、Y2総務部長は、組合に入っていると困る、人事異動その他の査定等に支障があるなどと述べた。

(セ) 令和2年9月7日、工場において次の出来事があった。

a 午後9時頃、社長は、工場の様子を自宅から防犯カメラで確認した後、工場で作業していたA従業員の携帯電話を通じて、X4組合員と通話をし、9.7社長通話発言をした。

b 午後11時頃、社長は、工場に駐車してあったトラックの車内にX5組合員がいることを自宅から防犯カメラで確認した後、X5組合員を指導するよう統括部長及び工事部長に指示し、統括部長及び工事部長は、工場へ赴いた。

X5組合員が上記トラック内で伝票作成、当日の予定の確認調整等の作業をしていたところ、統括部長は、X5組合員に対し、9.7統括部長発言をした。9.7統括部長発言の内容は、次のとおりであった。

統括部長は、いきなりトラックのドアを開け、車内にいるX5組合員に対し「降りろ」と大声で述べ、さらに、「社長からな車の中におりすぎ違うかという指摘いただいたんでね。」と述べた。X5組合員が、今、伝票を書いてマグネットを掃除し、予定表について担当者に連絡をしているところである旨述べたところ、統括部長は、「もう23時やけどまだ出えへんの。」と述べた。X5組合員が、今確認が取れたのもう出るが、社長がそのようなことを言っているのかと述べたところ、統括部長は、「来た時からずっと車から出えへんと。」と述べた。X5組合員が、遊んでいるわけではないし、仕事をしていることが分かっているのにいきなり「降りろ」という言い方はない旨述べたところ、統括部長は、「俺の気持ちも分かってや。こんな時間にわざわざごさかしいこと、ごさかしい言うたらなんや

けど。」と述べた。X 5 組合員が、「分かりますよ、きっとそうやと思っ
てたんでね。」と述べたところ、統括部長は、「もうちょっとうまいこと
やってくれ。中でやらんと、もっと見えるところでやるとか。」と述べた。
X 5 組合員が、「まあ、そうですね。見えるところでね。」と述べたところ、
統括部長は、「それじゃ、そう答えにいきますんで。」と述べた。

(ソ) 令和 2 年 9 月 8 日、会社は、「防犯カメラ設置通告」と題する書面を社内
に掲出した。同書面には、①防犯上の理由及びクーラーや電気の消し忘れを
管理するために休憩所内に防犯カメラを近日中に設置する予定であり、消し
忘れの点検にも引き続き留意されたい旨、②設置後にカメラを遮蔽するよう
な物を置かないようにされたく、置いた場合は都度指摘・指導し、繰り返さ
れた場合は原則ペナルティを科すので注意されたい旨、が記載されていた。

同日、社長は、会社が受け入れた廃棄物であり、工場の休憩室に置かれて
いた 5 脚ほどの椅子のクッションをカッターで切った。

(タ) 令和 2 年 9 月 10 日付けで、組合は、会社に対し、「抗議および申入書」
(以下「9.10 抗議書」という。)を提出した。9.10 抗議書には、①同年 8 月
12 日に X 3 組合員に対して、業務見直しに当たり組合加入者のままでは差支
えがあるなどとして組合脱会を求めた Y 2 総務部長の行為は、労働組合法第
7 条第 3 項違反であり、強く抗議するとともに謝罪を求める旨、② (i) 同
年 9 月 7 日に車中で伝票整理、現場との打合せ等の業務を行っていた X 5 組
合員に対して、統括部長がトラックのドアを突然開け、「降りろ」と恫喝し、
さらに「カメラに写ってるんやぞ」などと叫んだ、(ii) X 5 組合員が、部
署も違い直轄の上司でもない統括部長が大声を出すのを見て怪訝に思ったが
対応し、業務を行っていたことを説明すると、統括部長は、「もっと上手に
やれ」などと意味不明の捨てぜりふを残して去っていった、(iii) この行為
は、防犯カメラとして設置しているカメラを従業員監視に用い、組合幹部を
狙い撃ちで恫喝するなど極めて問題の多い行為であり、強く抗議するととも
に謝罪を求める旨、③同月 7 日、工場内で運転業務の準備中に、A 従業員か
ら受け取った電話に対応した X 4 組合員に対して、社長が「おんどれ、なに
ゆうとんじゃ」、「お前か、X 2 か、裏で糸引いてんのは」、「俺の言うこ
と聞かれへんのか、なめとんか」などと怒鳴りつけるなどしたことは、上記
②の統括部長の行為とともに組合幹部に対する恫喝及びハラスメントであり、
強く抗議するとともに謝罪を求める旨、④同月 8 日以降、X 4 組合員に仕事
が与えられず自宅待機が続いていることは、組合幹部に対するハラスメント
であり、早急に通常業務に戻すことを求める旨、⑤工場休憩室の椅子のクッ

ションを社長が切り刻んだことについて、組合員を含む社員一同は強い恐怖を感じており、真意を明らかにするとともに、今後このような行動は控えられる旨等が記載されていた。

(チ) 令和2年9月16日及び同月30日付けの「建設部1予定表」の「休み」欄には、いずれも「X2」の記載があった。

エ 令和2年10月の経緯等について

(ア) 令和2年10月5日、組合と会社は、10.5団交を行った。10.5団交には、組合側から執行委員長、副委員長、X2分会長ほか組合員1名が、会社側からY2総務部長、統括部長、工事部長及び会社代理人が、それぞれ出席し発言した。10.5団交において、次のやり取りがあった。

a X5組合員の休業について

組合が、片方が労働を提供しますと言っているのに、片方の事情で要らないと言われているのであるから、契約違反という意味で100パーセントの賃金が保証されるのであり、単に仕事が少ないことを理由に賃金を60パーセントにするのは間違っている旨述べたところ、会社は、工場については、物量が多いから減らすようにとの行政の指導が入って、操業を一部制限しなければならない状態になったため、休業をお願いしている旨述べた。

組合が、工場の容量を超えているという意味かと尋ねたところ、会社は、単純に、今受け入れている量の状態がやや多い傾向がみられるから、できるだけ減らすようにとの指導であり、それは間もなく文書で通知される旨述べた。組合が、どこから指導を受けたのか尋ねたところ、大阪市の環境局からである旨述べた。

組合が、多いというのは保管量と処理量のどちらであるのかと尋ねたところ、会社は、保管量である旨述べた。組合が、それなら工場の現場の作業も減り、配送担当者だけを休ませる必要はないのに、なぜ工場の現場担当者に休業がないのかと尋ねたところ、会社は、処理能力は最大限使えるので、工場を稼働させたり破碎させたりする作業自体を減らすことにはつながらないと思う旨述べた。

組合が、そうなると、処理する前の廃棄物がたまりすぎているということになるが、そうではないと会社は言っていた旨述べたところ、会社は、処理後の方がたまっている旨述べた。組合が、だからそれを早く搬出しなければならないということになる旨述べたところ、会社は、早く搬出しなければならないのは確かだが、それはある程度の一定量が多く入っているから処理物が多いのだろうというのが行政の結果であり、そのような指導

を受けている旨述べた。組合が、だから、なぜ、配送の者だけを休業させなければならないのかを聞いている旨述べたところ、会社は、中での選別に関しては、能力的なところもあるし、少しでも作業をと言うので選別作業を強化するということは、いろいろなやり方で何とかカバーしてやっている状況であるが、一旦、顧客に対してブレーキを踏むという状況なので、単純に運転手らから制限がかかっているという、ただそれだけの話である旨述べた。

組合が、会社全体で見て、産廃部門のうち、なぜX5組合員が休業させられているのかという問題を挙げている旨述べたところ、会社は、どちらかと言えば夜間の方が、受注が止まっている旨述べた。組合が、なぜ昼間は休業していないのかと尋ねたところ、会社は、昼間も業務を減らしているが、休業まではいっていない旨述べた。組合が、それが差別的だと言っている旨述べたところ、会社は、夜間の方が、それが顕著にみられただけである旨述べた。組合が、事実ではそうかもしれないが、夜勤者の休業は会社の都合であって夜勤者に責任はなく、賃金を6割支給とするのはおかしい旨述べたところ、会社は、会社都合であるのは間違いない旨述べた。組合が、①X5組合員をはじめ、皆が有給休暇を取らされており、有給休暇を減らしたくなければ休業で欠勤にするという話であり、有給休暇を選ぶか欠勤による60パーセントの給与支給を選ぶかというのは無茶な話である、②たまたま1か月間で調整できるのであれば、有給休暇が5日減り、それで納得したとなるが、全体の中でX5組合員だけが、7月から3か月もそうした状態が続いているのに、それをおかしいとは思わないのかと述べたところ、会社は、その辺りは考えて回答し、配置転換等もするよう心掛ける旨述べた。組合が、何も協力しないという話ではないが、本来の受入量では現状の雇用を確保できないというのであれば、話し合わなければ仕方がない旨述べたところ、会社は、指摘のあったところについては、会社の勤務状況なども踏まえて検討はする旨述べた。組合は、組合としては、有給休暇を取らされた分も有給休暇を撤回して、給料を100パーセント保証するよう要求する旨述べた。

b X2分会長の休業について

組合が、X2分会長の休業による給与の減額について、ほぼ定額支給されている中で仕事がないから休めと言われて休んでおり、今まで減らされたことがないにもかかわらず、先月は急に減らされた旨述べたところ、会社は、今、会社に残っている作業担当者が、できたら一緒に仕事に行きた

くないと言っており、またH社からもX2分会長は来ないでほしいと言われている状況の中で、行ってもらう現場がない旨述べた。

組合が、X2分会長と仕事に行きたくないとか来てほしくないというのはいつ頃からの話かと尋ねたところ、会社は、ここでは即答できないが、退職した者も含めて、かなり以前からそういう話は聞いており、一緒に行くぐらいなら会社を辞めてもよいという意見が上がってきている状況で、実際に2人が辞めている理由もそうであると聞いている旨述べた。

組合が、最近特にひどいのかと尋ねたところ、会社は、ここにきて実際に皆がそういう声を出していることは事実である旨述べた。

組合が、顧客から苦情があった時点で本人に事情聴取をするのが普通ではないかと述べたところ、会社は、立ち会ってはいないが、実際にそのような話が事務所でなされているのは耳にしているし、顧客の意見は無視できないので、違うところに振り分けるなどして何とか今までやってきたというのが実情ではないかと思っている旨述べた。

組合が、従業員からの苦情について尋ねたところ、会社は、従業員の方も同じ感じであって、実際に辞める人間がいたり、本当に一緒に仕事をするのが無理ですとなったりして仕事にならないのであれば、別の者を見つけた方がいいのではないかという状況で、次々とはしごで渡るようにずらしていくような状況であると聞いている旨述べた。

- (イ) 令和2年10月7日付けで、産廃部長は、社内に、「廃棄物の取り扱いについて」と題する書面を掲出した。同書面には、①工場では、顧客から契約に基づき処分を委託された廃棄物を受け入れ、廃棄物処理法に基づき適正に破碎処理を行っており、受け入れた廃棄物は処理の過程で、原則、再利用してはならないものである、②廃棄物の中には再利用できるものがあるが、顧客から信頼されて処分の依頼を受けたものであり、たとえ工場内であっても再利用することはできないため、詰所前で使用していた椅子等は撤去した、③以上を踏まえ、今後、使用目的で廃棄物を設置した者を確認した場合はその場で厳重注意を行い、また、持ち帰りや持ち帰りのために隠す行為を確認した場合は、その場で事情確認の上で厳重注意を行い、けん責、出勤停止、解雇に至る懲戒処分とするので、企業秩序を維持されたい旨、記載されていた。
- (ウ) 令和2年10月7日、統括部長及びY2総務部長は、X2分会長に対し、奈良解体工事のH社からの代金回収業務を担当するよう命じた。

同月8日から同月29日までの日曜日を除く19日間、X2分会長は、奈良解体工事の現場を訪れてH社の担当者と会い、電話でH社の担当者と連絡を取

り、進捗状況をY 2 総務部長に報告するなどした。

その後、会社は、X 2 分会長に対し、飛び込み営業をするよう指示した。これに対して、X 2 分会長は、営業業務の経験がないことを理由にいったん断った後、自ら保有する顧客リストの顧客に対して、電話又は電子メールで連絡をした。

(エ) 令和2年10月9日、会社は、X 3 組合員に対し、同月12日付けで建設部工務課から建設部工事課への異動及び異動先での現場作業従事を命じる本件X 3 異動辞令を交付した。

(オ) 令和2年10月13日付けで、組合は、会社に対し、10.13団交申入書を提出し、団交を申し入れた。10.13団交申入書には、①なぜX 5 組合員及びX 4 組合員にのみ休業が指示されたのかについて明確な回答を求める旨、②X 2 分会長の言動及び他の従業員の評価についての要求として、(i) 他の職長がX 2 分会長と一緒に仕事をしたくないと言っているということについて、X 2 分会長は多くの職長とはほとんど接点がなく、また、一緒に仕事をしたことが少ない状態であり、X 2 分会長には批判されるような言動に思い当たるところはなく、具体的な指摘をされたい旨、(ii) 顧客会社からの苦情についても思い当たる事実はなく、どの会社からどのような指摘があるのか具体的に開示されたい旨、③経営再建計画について幾度か交渉したところだが、半期を過ぎた現状でどのような状況であるのか、今後の見通しについて説明を求める旨、④X 3 組合員が8.12総務部長発言により組合脱会を求められたことは労働組合法第7条第3号違反であり、強く抗議するとともに謝罪を求める旨、⑤同年9月7日、X 5 組合員が、車中で伝票整理、現場との打合せ等の業務を行っていたところ、統括部長がトラックのドアを突然開けて「降りろ」と命令し、これに対してX 5 組合員が業務を行っていたことを説明すると、統括部長は「社長が(カメラ)を見ている。仕事してるのは分かっているけどな。こんなことやられるのいややから、カメラで見えるところでやってくれ。」というセリフを残して立ち去ったが、この行為は、防犯カメラとして設置しているカメラを社長が従業員監視に用いていること、組合幹部を狙い撃ちに恫喝していることなど、極めて問題の多い行為であり、強く抗議するとともに謝罪を求める旨、⑥X 3 組合員に対する本件X 3 異動辞令について、撤回した上での団交開催を申し入れる旨、の記載があった。

(カ) 令和2年10月15日、社長は、会社の朝礼において、従業員を前に10.15社長朝礼発言をした。

(キ) 令和2年10月20日頃、会社は、工事課において人員配置に関するアンケート

ト（以下「10月アンケート」という。）を実施した。10月アンケートは記名式で行われ、「同じ現場に配置を希望する人員」と「同じ現場に配置してほしくない人員」の欄に、氏名とともに理由を回答するというものであった。

なお、会社は、本件の審査において、10月アンケートの回答16件を書証として証拠提出し、その全てにおいて、「同じ現場に配置してほしくない人員」としてX2分会長が記載されていた。

(ク) 令和2年10月28日、組合と会社は、10.13団交申入れに基づく10.28団交を行った。10.28団交には、組合側から執行委員長、副委員長、X2分会長、X3組合員ほか組合員1名が、会社側からY2総務部長、統括部長、工事部長、会社代理人及び社会保険労務士1名が、それぞれ出席し発言した。

10.28団交において、会社は、組合に対し、10.13団交申入書のうち文書での回答を求められた事項についての同日付けの「回答書」（以下「10.28回答書」という。）を提出した。10.28回答書には、「X5氏らへの休業について」として、①前回の団交時に説明したとおり、会社の産業廃棄物中間処理施設に行政の立ち入り検査があり、保管廃棄物の容量について保管上限超過のおそれがあるので受入廃棄物の量を控えるように行政指導を受けた旨、②それを受けて、1日当たりの受入廃棄物の量を制限せざるをえないことを取引先に案内した結果、夜間の廃棄物の受入依頼が減少し又は無い日が続いたことから、夜間の運転手への休業を指示したものであり、外部要因による休業である旨、③現在、夜間運転手に対する不利益が大きいとの組合からの指摘も考慮し、行政指導に従った業務改善と業務の適正配分のために、工場の夜勤体制の見直しを検討している旨、が記載されていた。

また、10.28団交において、次のやり取りがあった。

a X2分会長の言動及び他の従業員の評価について

会社は、具体的な指摘をするようにとのことであったので、特定の人を目的とする形でなく、一般的なアンケートという形で意見を確認したところ、回答者全員がX2分会長と同じ現場に配置してほしくないと回答しており、その理由についても具体的に回答する旨述べ、各回答の「同じ現場に配置してほしくない人員」の理由の欄の記載を読み上げた。

組合が、読み上げた回答者は全員職長なのか尋ねたところ、会社は職長以外も含めた全体について回答を取っている旨述べた。組合が、X2分会長と一緒に仕事をした者ばかりかと尋ね、残っている者はさほどいないと思うかと述べたところ、会社は、誰がどのような回答をしたかを個別に回答することは控えるが、一人一答ではなく、複数回答も入っている旨述べ

た。組合が、「じゃあ、1人が全部書いたっていう可能性もあるんですよ」と述べたところ、会社は、「まあそれはありますけど」と述べた。組合が、工事課を第一と第二に分けてそれが統合されたという話だが、分けている場合は、現場で一緒になることはそれほどなく、X2分会長が所属していた第二の方の職長は勤続年数が2年、3年という者はいないということで、彼と一緒に仕事をしたというようなことは非常に少ないと思う旨述べたところ、会社は、別にそれを書けと言って書いてもらって印象操作したわけではなく、また、現場だけでなく、例えば会社の中にいるときなど、どのタイミングかは分からない旨述べた。組合が、四、五人は一緒に仕事をした旨述べたところ、会社は、①それは認識間違いで、第二工事課を分ける以前にはほぼ全員と一緒に仕事をしており、一緒に行ったことがないという認識でX2分会長がいるのであれば、なおのこと職長としての認識がないのではないかとしか言えない旨、②実際に現場に行っているか否かは別として、そのような回答があったというのは事実としてあるし、仮に現場を経験していない者についても、何かしらの接触がないわけではないであろうから、そういう意見になっているということである旨述べた。

会社は、10月アンケートは工事課のものだが、総務部からも意見が報告としてはある旨述べ、不具合報告書の「報告内容」の欄を読み上げた。

組合が、10月アンケートの目的を尋ねたところ、会社は、アンケートの結果で意見が上がってこない者がいるのであれば、そういう者と一緒に仕事をしてもらう選択肢もあったが、組合せができないのであれば、組合せをせずに作業効率がいいようにということや、退職者に対してどのような形で対応していくかを、現在、統括部長と検討中である旨述べた。

組合が、10月アンケートは意図的だとはしか考えようがない旨述べたところ、会社は、「いや、出せ言われたからやって、出したら意図的やって」と述べた。組合が、我々はアンケートをしろとは言っていない旨述べたところ、会社は、「いやいや、証拠知りたいからっていう」と述べた。組合が、証拠を知りたいとも言っていない旨述べたところ、会社は、もちろん、人員配置で可能な組合せを考えるための材料にもしている旨述べた。

組合が、顧客からの苦情について、どこの会社からなのか尋ねたところ、会社は、取引先に迷惑をかけるわけにいかないのに、会社は具体的な名前については差し控えるが、回答としては作業中の居眠りや協調性のなさが目に余るという趣旨の回答をもらっている旨述べた。

b 経営再建計画について

組合が、会社の経営再建計画について、その後の状況及び今後の見通しを尋ねたところ、会社は、会計的などころがはつきり出てくるのが3か月遅れになっているので、現段階での回答は難しいが、感覚的には、売上目標には届かなかったものの、経費の削減効果が出ており、赤字ではあるが、何とかもたせているというのが現段階での感触である旨述べた。

組合が、資金繰りについては、何とかなっていると理解してよいかと尋ねたところ、会社は、資金ショートはしておらず、まだまだやるべきことがあり大変ではあるが、少しずつ前には進めている旨述べた。組合が、前に進んでいるとは、経費の削減ができているということか、具体的に何の経費が削減できているのかと尋ねたところ、会社は、人件費及び外注費を削減している旨述べた。

組合が、半期の決算が出るのはいつかと尋ねたところ、会社は、12月に出る旨述べた。組合が、再建計画で何もできていないのではないかと思っている旨述べ、破産や倒産の心配があるかどうかについては、まだはつきりしたことは言えないが何とかやっていると理解してよいかと尋ねたところ、会社は、経営陣は頑張っているが、実際、今も予断を許さない状況であり、例えば、客との取引で失敗して運転資金が焦げ付くなど様々な要因があるが、そこに対しての余裕はない状態で頑張っており、残った従業員の中で頑張ろうという気持ちの者と一緒にやっといこうという中で、できるだけのことをやっといこうとしている最中である旨述べた。

c 8.12総務部長発言について

組合が、X3組合員は組合管理者のままであつたらというようなことを言われたとのことだが、事実関係はどうなのかと尋ねたところ、会社は、そういう発言をしたという意図はなくY2総務部長が個人的には交友関係があつたので、組合という立場にいると個人的に話しづらいという話はしたようであるが、組合脱退を求めたことはない旨述べた。組合が個人的に話しにくいというふうなことを言ったということかと尋ねたところ、会社は、「そうですね」と述べた。組合が脱退してくれという話はしていないかと再度尋ねたところ、会社は、「はい」と述べた。X3組合員が、「言いましたよ、はっきりと。返事待ってるから、脱退してほしい」と述べたところ、会社は、「また意見の相違があつたとか」と述べた。X3組合員が、「意見ねじ曲げないでください」と述べたところ、会社は、個人的な話も控えて、今後は全くそういう話がないように気を付ける旨述べた。

組合が、「気をつけますというか、われわれとしたら、そういうかたち

やから聞いているので、少なくともそのことについてはもう撤回すると。」と述べたところ、会社は、会社としては脱退を求めたという認識はないので、今後注意はするが、謝罪を求められても、会社としては思い当たるところがないということになる旨述べた。

d 本件X3異動辞令について

組合が、X3組合員に対して現場への異動の辞令が出ているが、本人としては納得がいかないところがあり、労働環境においても重要な問題なので、協議内容にしてほしい旨述べたところ、会社は、夜間などできるだけ無駄なところにお金をかけられず、昼の仕事を増やしてその分外注が増えるとお金がかかるので、その分をX3組合員にやってもらうと安く済む旨、そもそもX3組合員は特定の業務限定で契約しているわけではないので、配置転換については拒む理由がないという考えである旨述べた。

組合は、十何年間事務をしていたのが、現場での仕事なので、体力的な問題がある旨述べたところ、会社は、①具体的な話は現場に行かないと分からないが、体力的なところは考慮する旨、②例えば、倉庫で、ほうきで掃くのと、現場に行って床を綺麗にするのとそう変わらない旨、③体力的と言っても、X3組合員が最高齢であるというわけではなく、具体的に業務に支障が出るような持病を持っているというわけでもないので、実際にやって問題があれば対処していく旨述べた。

組合は、①全く拒否するという話ではなく、協議を求めているのであって、今まで事務としてやってきた他の建設部の者と給料で差があり、建設部に行くのであれば給料を10万円でも引き上げるという話があるのか、倉庫と現場を兼務する形にするのか、給料体系をどうするのかという話も含めて協議したい旨、②異動命令を出しただけでは、受けられないという話をしてしていると理解されたい旨述べたところ、会社は、実際に現場を経験しないとそれが本当に適しているかどうかは分からず、それに沿った作業をやってみて意見をもらうわけにはいかないのかと述べた。組合が、それは当然あると思う旨述べたところ、会社は、現場を選んで建設部へ行ってもらって、その上での話でもいいのではないかと述べ、また、もちろん協議には応じるが、会社から出した辞令を拒否するのであれば、就労拒否と受け止めざるを得ない旨、述べた。

組合が、X3組合員は完全に事務の条件で労働契約を締結し、事務をしていることを前提にみなし残業制度が適用されており、普通は、十何年間事務をしてきて、いきなり現場作業を想定するものではない旨述べたところ

ろ、会社は、だからこそ段階的に倉庫作業をしてもらっていたが、今、表の方でも生産活動をしてもらうために応援に行くよう辞令を出したのであり、実際に現場に行ってもらおうとは思っている旨述べた。

組合が、その辺りの条件を仕事内容も含めて協議したい旨述べたところ、会社は、現場に行っていないのにあれこれ言っても話が始まらないので、会社としても仕事内容を考慮した現場を選び、行った上で話をされたいということであり、体力的に考慮できる現場があれば、来週ぐらいからでも行ってもらおうという話はしている旨述べた。

組合が、その前に、その他の条件的な提案はできないのかと尋ねたところ、会社は、現時点ではできない旨述べた。

組合が、労働条件の大きな変更であり、仕事に応じた賃金なのかどうかという問題が出てくると思っている旨述べたところ、会社は、その点は工事部の給与水準との比較も考えた上で検討するが、異動自体は既に決まっていることなので、業務には従事してもらう必要がある旨述べた。

組合が、異動には人事権の濫用ということがあるので、同意が必要だと考えている旨述べたところ、会社は、濫用には当たらないと思うが、あれこれ言い出したらきりが無いから、行ってみて、きちんと教育しようという話である旨述べた。組合が、そう言われれば組合としても分かるが、辞令を出したから行かなければならないと言われると、それはちょっと違う旨述べたところ、会社は、だからまず頑張って従事されたい旨述べた。

組合が、とりあえず、この点はまた協議をしてもらえるとということではないかと尋ねたところ、会社は、了解した旨述べた。

(ケ) 令和2年10月29日、Y2総務部長は、出勤したX3組合員に対し、同年11月2日から工事現場で勤務することを命じる辞令を発した。

同日後刻、会社で朝礼（以下「10.29朝礼」という。）が行われ、次のやり取りがあった。

a 工事部長は、次の発言をした。

「リモートで仕事をしているところもあるけど、仕事のやる気がないというのが正直なところです。言ったら悪いですが、そういう得意先でやる気がないという人がいる。業者に仕事が回ってこないし、聞いていたら週に2日出勤です。週に2日出勤で給料今までどおりもろといて。まあ、得意先ですから、すごいですねとか言ってましたが、俺からしたらアホちゃうか、そんな人間いらんで、という話ですね。会社の中でもそういう人たくさんいます。そんな意味で、会社の内部で、もっと締め

ていって、もう一度今の担当部署が合っているのかどうか、例えば事務をやっていても、もしかしたら現場の方がいいかも分かん。搬入においても、意外と頭使うところがあります。例えば1階から9階まで材料運ぶにしても、結構俺は力あるさかいでやっていても、実際まとまりで失敗こいて、何回も二重手間現場が終わらないということもあります。そういうこともあるので、やはり現場にふさわしい、もう一度配置転換を考えて、現場に行かせる奴は行かせる、辞める奴は辞めさせる、そんな形でやっていくべきだと思っています。やはりまだ20人ほど多いと思ってますので、その辺もう少し締めていって、辞めさす奴は辞めさす。そんな形で行きたいと思しますのでよろしくお願いします。」

b Y2総務部長は、X3組合員に対し、辞令が総務から行っていると思うが、月曜日現場に行ってもらおうことになる旨述べた。X3組合員が、月曜日からの現場の話は、昨日も話したとおりに、まず話がついてからである旨述べたところ、Y2総務部長が、それは違う旨述べた。X3組合員が、違わない旨述べたところ、社長は、散水でもできると思う旨述べた。X3組合員が、一度検討してみる旨述べたところ、工事部長は、「検討ではなく命令や」と述べた。X3組合員が、それは受け入れられない旨述べたところ、Y2総務部長は、①組合にも伝えたので、とりあえず現場に行った上でまた回答されたい旨、②結論は昨日自分が伝え、組合も了承したと思っているので、そのとおりに進めると認識してもらおう旨述べ、工事部長は、「会社の命令は絶対やからな。天皇陛下よりも重い」、「会社はお客さんから金もらって社員に払える。会社からは金は出ませんよ、ものを盗まない限り。どこから金取るねん。そのために配置考えている。よろしく頼んませ」、「でも合わへんのやからしゃあないやん。ベトナムに2人帰るし、全然合わんよな」と述べた。

c Y2総務部長が、工事部長があと20人ほど辞めさせると言ったが、現場が増えれば人間も必要であるし、気持ち的には、今の現場の数などを考えるとこれくらいは必要ないなという形の意見なので、言葉をそのまま捉えないでほしい旨述べた。

オ 令和2年11月の経緯について

(ア) 令和2年11月2日、X3組合員が、本社に出勤して倉庫作業をしようとしたところ、Y2総務部長は、工事現場での業務を行わないのであれば帰宅するよう命じ、会社は、X3組合員を欠勤扱いにした。

以後、同月20日までの間、X3組合員の勤務日には同様の状況が生じた。

(イ) 令和2年11月4日付けで、組合は、会社に対し、11.4団交申入書を提出し、11.4団交申入れを行った。

11.4団交申入書には、次の記載があった。

「 抗議並びに団体交渉申入書

下記の通り要求し団体交渉の開催を申し入れます。

記

1、前回の団体交渉後、X3に対して現場への就労が指示されました。交渉時のお互いの確認として、組合側が、『現場へ異動するなら条件面の改定が必要であり、体力面でも問題がある』との主張に対し、会社側は『あくまでもお試しのお願いである』ということでした。

その後、『それなら辞令はおかしい(組合)』。『いや、業務命令は業務命令だ(代理人)』というやり取りがあり、最終的に、『お試しの現場就労をお願いして労働条件の改定と体力の問題の解決については協議する』ということだと理解しています。

したがって、今般X3が現場就労に就くにあたって、上記の約束『賃金などの労働条件の協議・体力問題への配慮』を約束していただかないと、一方にだけ約束を守れということになります。Y2部長らの強引な命令と署名拒否に対して強く抗議します。現場就労前に下記文書に調印されるよう求めます。

X3様

今回、解体作業現場への就労指示については、あくまでも『試し』ですが、今後、異動を命じることがありますので、その場合の労働条件およびその他の事項について、労働組合を通して速やかに協議いたします。

2020年11月4日

Y7会社

代表取締役 Y1 〃

「2、去る11月2日、X2分会長に対し、いわゆる『飛び込み営業』をするように指示がありました。

X2については、もともと現場業務で採用されており、営業経験はありません。

そのような業務は事実上無理ですので、これが『営業』への異動命令であれば、従うことはできません。

団体交渉でも主張しているとおり、当方としては、従業員アンケー

トは『ためにする』行為であり、X 2 分会長への『嫌がらせ』と考えています。

速やかに、営業への異動を撤回されるよう申し入れます。

以上」

(ウ) 令和 2 年 11 月 5 日付けで、会社は、11.5 希望退職募集通知を社内に掲示し、希望退職者の募集を開始した。11.5 希望退職募集通知には、①今年度に入り経営再建を行ってきたが、売掛金の未収、行政からの指導等があつて経営状況が益々厳しさを増しており、この状況を打開すべく社員一丸となつて努力している最中であるが、改善の見込みの厳しい状況が続き、苦渋の決断として希望退職者を募ることになった旨、②募集に関しては社外秘とする旨、が記載され、また、「希望退職者募集要項」として、次の趣旨の記載があつた。

- a 募集期間：令和 2 年 11 月 6 日から同月 16 日まで
- b 募集人数：10 人
- c 退職日：令和 2 年 11 月 20 日
- d 退職条件：特別慰労金の支給
- e 特別慰労金支給日：令和 2 年 12 月末日
- f 応募方法：所属長を通じて退職届の提出
- g 問合せ先：Y 2 総務部長

同日付けで、組合は、会社に対し、「抗議および申入書」（以下「11.5 抗議・申入書」という。）を提出した。11.5 抗議・申入書には、「本日希望退職募集の貼り紙が貼られました。当組合に一切の説明なく、このようなことを行うのは交渉で協議して解決していく双方の姿勢を否定する暴挙で、許されません。強く抗議するとともに、速やかに団体交渉の開催を申し入れます。」と記載されていた。

(エ) 令和 2 年 11 月 10 日、Y 2 総務部長は、工場で夜勤をしていた X 6 組合員、X 7 組合員及び X 8 元組合員を集め、夜勤者を 3 名に減らして他の 3 名は日勤とする旨述べて、日勤への異動者を誰とするかについて従業員間で協議するよう指示し、協議で異動者が決まらない場合は会社が決定する旨述べた。

なお、同じく工場で夜勤をしていた X 5 組合員は、この日、休暇を取得していた。

また、このほかに当時、工場で夜勤をしていたのは、工場長と A 従業員であつた。

(オ) 令和 2 年 11 月 10 日付けで、会社は、X 3 組合員に対して、「指導書」（以下「11.10 指導書」という。）を交付した。11.10 指導書の記載内容は、次の

とおりであった。

「

指 導 書

Y 7 会社

代表取締役 Y 1

X 3 殿

審議の結果、このたび貴殿が行った行為は、就業規則の違反に該当するため、以下の通り指導を致します。

記

- 指導内容： 2020年10月12日に命じた異動の指示に対する違反及び服務違反
※2020年11月5日、6日、7日、9日の自己都合による休みについて
- 内容詳細： 異動に従い現場作業従事を指示したが不服とし休んでいる。
休みに関しても前日の13時までに連絡するようにしたが、従わないので欠勤扱いとする。
- 該当条文： 第2章第2節 第17条、第4章第52条～第66条
- 上記指導に対し： 同注意を繰り返すようなら規定に基づき懲戒とする。
- その他： 2020年11月11日迄に改善が見られない場合は第8章第76条に基づき譴責処分とする。

以上」

なお、当委員会に書証として提出された11.10指導書には、「2020年11月10日 指導書受け取りましたが、内容については承だくしておりませんのであしからず X 3」との手書きの記載があった。

(カ) 令和2年11月11日付けで、X 3組合員は、会社に対し、「通知書」（以下「11.11 X 3 通知書」という。）を提出した。11.11 X 3 通知書の記載内容は、次のとおりであった。

「 通知書

昨日『指導書』なるものをいただきました。

指摘の日については、自己都合ではなく、Y 2部長の指示で帰宅しました。業務指示に『不服』を申し上げているではありません。過日の団体交渉の話し合いによって 翌日、私に現場労働への指示をされたことに間違い

ありません。

それはY 2部長もはっきりおっしゃっていました。

したがって私は現場に行くにあたり、交渉の時の合意に基づいて、労働条件の話し合いと体力面で配慮についての話し合いを約束してくださるようお願いしましたが、それについては拒否されました。故に私としてはこのままの異動指示に従うことはできません。

当面、以前同様の倉庫業務に就く予定で入社いたしました。が、前述のように帰るように指示されたために帰宅したまでです。

この間の帰宅指示の日にちにおいては100%の賃金保障を求めます。

上記の経過ですので譴責処分については納得できませんので申し添えます。

2020年11月11日 X 3 」

(キ) 令和2年11月12日、会社は、X 3 組合員に対し、本件懲戒処分通知書を交付し、本件けん責処分とする旨通知した。本件懲戒処分通知書には別紙3の記載があった。

(ク) 令和2年11月12日午前1時頃から同7時頃にかけて、工場長とX 7 組合員は、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」という。）上で、次のやり取りをした。

「工場長：お疲れ様です。

1、組合は必ず抜ける！

2、会社に忠誠誓って一生懸命に最低一年はY 7 で仕事しろ

3、 Y 6 部長、（略：工場長の姓）の言うことを聞いて支えろ

4、（略）

5、今後相談、連絡必ず Y 6 部長、（略：工場長の姓）まで

X 7 組合員：了解致しました。

工場長：こんな感じです。

工場長：さっきX7がこんな扱い犯罪者って言ったけど、社長、Y 2 さんはまさかX 7 が組合に入るとは ショックと怒りでお腹が一杯な状態です。

X 7 がY 2 さんに普通の対応をしても、正直イラっとする対応してくると思うから、そこは我慢やで！

物凄く上から話しをしてくると思うから右から左へ

後ラインで送った内容は今からY 2 さんにX 7 には伝えましたと報告するから、もしY 2 さんから連絡があったら、（略：工場長の姓）から言われた内容は実行させていただきます。

と返しといて。

X 7 組合員：了解です。色々と本当に申し訳ありません。』

(ケ) 令和 2 年 11 月 13 日 午前 8 時 20 分頃、Y 2 総務部長は、X 7 組合員の自宅を訪れ、X 7 組合員に対し、次の趣旨の話をした。

- a 実際のところ、行政の関係もあり制限をかけていかなければならない中で、社長から提案があった 3 人を夜勤に残す件については、自分は即答で X 7 組合員と言った。給料が下がった件については、本当はもっと下がっているところであったが、工場長が X 7 組合員は自分の大事な補佐だからもう少し何とかしてほしいと言ってきたので 5 万円ほど上げた。
- b そうした中で X 7 組合員が組合に加入したことに工場長はすごくがっかりしており、すぐに許せる訳ではないが、夜勤に残す者は X 7 組合員以外にはいないと言っている。それなら、また頑張って会社に忠誠を尽くすのであれば今までどおり見てやってくれないかと自分が言ったところ、工場長は、Y 2 総務部長からも話してくださいということだったので、あとは本人の気持ち次第だろうというところで、自分が今日話をする。
- c 今、会社ではどんどん人を絞っている状況で、正直、組合から、見直しているいろいろと言われている中で、そうしたらそうしたで、また文句しか言われたい。会社としてできる対策を全部しながらやっていく中で夜勤を 3 人に絞ったら、休みが希望どおり取れなくなるなど大変な状況になるかもしれないが、それでもついて行ってくれるというのであれば、そのまま夜勤に置いてやってくれと、最終的に社長の了解を取るつもりである。最低でも 1 年は会社で仕事をして、工場長らの言うことを聞いて支えてやってほしい。
- d この期に及んで、自分が組合を抜けろとは言えないが、ただ、今までどおり、X 7 組合員だけを夜勤に残すとなって話を社長に持っていくには、やはりそこは条件になってしまうと思う。今、組合が会社に対してやっていることは反目である。だから、自分が抜けろと言うのでなしに、もし X 7 組合員にその意思があり、組合に出した脱退届を、写しでいいので、いついつ出したというので押印したものを社長に提出し、今自分が言った内容を箇条書きにして誓約してくれるなら、夜間、工場長の補佐的な役割で仕事に従事してもらおうと思っている。
- e Y 7 は社長の会社であり、我々は納得のいかないところも多少ありながらも、労働者の主義主張ではなく会社をよくするためにやろうと思っているので、そこに参入してほしいという意味もあり、誓約書を書いて、今ま

でどおり戻ってほしい。

- f 正直に言うておくが、組合に入っている人間に対しては、未来永劫、還元はない。逆に、組合に入っていない人間に関しては、業績が上がったら給料を上げていってあげたいということ、社長は明確に言っている。X 2 分会長を筆頭に、そうやって粋がって反目しているのは結構だが、その結果、辞めさせられたり干されたりするという話であり、自分からすれば、X 7 組合員がそっち側に入っているのはもったいない。
- g 正しいことも間違ったこともあるだろうが、X 5 組合員みたいに斜に構えて言うてしまったら終わりだ。
- h 書面は自分が作るの、来週の月曜日に朝来た時にでも押印をしてもらうか、逆に脱退届を木曜日ぐらいに書いてくれるのなら、月曜の朝とかに送るようにする。よければ、一応、月曜の朝を予定しておくので、それまでにその紙を送っておいてほしい。書くのは書いて、自分に渡しておいてくれればいい。そうでないと、夜勤に残すというのを自分が社長にとどめを刺すことができない。組合に入ったのはX 7 組合員の勝手だが、抜けるに当たって今はチャンスであり、要は腹をくくれという話である。
- i 日勤になる3人のうちの誰かが、仮に私が行かなくて紛糾するのなら、私が次の日にでも行って、会社の方針を説明する。団交を挟むから勝手にできないなどと言っているが、会社が決めているのだから、勝手に仕事に来ても仕事はない。X 3 組合員にしても、現場に異動するよう指示し続けているが来ないので、今日、けん責の懲戒処分まで出した。会社のいうことを聞けないなら、悪いけど帰ってくれ、主義主張があるなら、個人的に言うてくるのではなくて、組合を通してみたいなんが好きだろうと、その時に言うてやった。X 2 分会長は、社長が飛ばす。分からないことがあれば、直接、聞いてくれればいい。

(コ) 令和2年11月16日、会社は、X 5 組合員、X 6 組合員及びX 8 元組合員に対し、同月20日付けで本件日勤異動を命じる辞令を発した。

また、本件日勤異動に際してX 5 組合員、X 6 組合員及びX 8 元組合員に交付された「労働条件確認書兼契約書」には、賃金として、基本給並びに資格手当、能力給、無事故手当、みなし残業手当、みなし深夜手当、家族手当、住宅手当及び通勤費からなる諸手当の額が記載されており、これらの額は、みなし深夜手当が0円となっているほかは、いずれも、令和2年7月分から同年11月分給与の各給与支払明細書記載の額と同額であった。

(サ) 令和2年11月17日、次の出来事があった。

a 午前8時20分頃、Y2総務部長は、X7組合員の自宅を訪れ、X7組合員と次の趣旨の会話をした。

(a) X7組合員が、夜勤することによって、誓約書に署名をしなければならないということかと尋ねたところ、Y2総務部長は、①強要で署名をもらおうと思っているわけではないので、気になるのであれば言ってほしい、②命令にはきちんと従い、コミュニケーションを取り、きちんと連絡や報告や相談をし、お金はきちんと返し、組合とは書けないので個人的な活動は社内でせず、自分の立場を飛び越えて社長や副社長に連絡するなどということはないようにされたく、守らなければペナルティで、何回も繰り返すようであれば、自分から辞める道を選んでほしいというだけの話である、③そうでなければ今までどおりであるし、夜勤は逆に大変になると思う、④あれらは飛ばす、⑤一緒に覚悟を持って頑張ってもらいたい、⑥建設部からも運転手の応援などをしてでも回さなければならない、⑦X7組合員も、引き離すためにそのまま残すというのは考えた、旨述べた。

(b) X7組合員が、日勤となった者には誓約書みたいなものはないのかと述べたところ、Y2総務部長は、「無い。て言うか、飛ばしたもん。」と述べた。

X7組合員が、夜勤をするに当たって、誓約書を書かなければならないということですよと述べたところ、Y2総務部長は、「夜勤するにあたってじゃ無いねん。」、「その会社が、行政来て、夜やんな！とか、何かそのどうしようもない事情になった時、夜勤止めるかもわかんないけどね、そうじゃなかったら、今回たぶん、あんた分かるやろうけど、嫌キチで出してるからね、その3人に関しては。」と述べた。

Y2総務部長が、押印できないのであれば署名だけでもいい旨述べ、書いてある内容についてはどう思うかと尋ねたところ、X7組合員は、夜勤するに当たって自分だけが条件付きになっている旨述べた。Y2総務部長は、X7組合員がこっちに戻ってくるに当たって、会社が体制になっているところから、改めて一緒にやっていくためにはこれは守ってくれという内容だけであり、これが条件とは思っていない旨述べた。

(c) Y2総務部長は、①工場長は、X7組合員のためを思ってやっていたこともあったが、ふといなくなったみたいで、そのことがすごく情けなく悔しいと言っており、それ以上に、生意気なことを言うX6組合員の方にむかっていた旨、②給料などの面も現状維持という形には

なるが、自分も、入っていない人間に対しては、会社の業績が上がったら当然ベースアップも求める旨、述べた。

(d) X7組合員が、それならあの3人は今後どうするのかと尋ねたところ、Y2総務部長は、「具体的なことは、ちょっとあのお、組合のそのあれがあるから、弁護士の先生との守秘義務があるから言われへんねんけどね、まあそれ相応に。」、「本社に居るアレら、うん、に対しては、もっと厳しくそれ相応に。」、「それはもう、法律的なところに関わる様な事なってでも。」、「向こうの言い分も見てたコッチも、て言う時期はもう俺の中では過ぎた。」、「今回ほんまに、たぶんこの後で分かってくると思う。」、「どうなって行くんかっていうの。」、「窓の方に、窓の方に。」などと述べた。

(e) Y2総務部長は、「だからまあアナタは、俺の事信用してくれて、居ってくれてんやったら、それに関しては、俺は、何とかこうそっち側に、こうしたいと思ってる」、「出来へんかったらもう、ゴメンって言うつもりやけどね。」、「X3なんかには、そうしかけてんけど。」、「組合にチクられて、で、なんか俺がたぶらかしたみたいな。」、「うん。謝罪しろって。」、「俺の中で殺すリスト載ってるからな。」と述べた。

(f) Y2総務部長は、誓約書に署名するのであればするでかまわないが、署名しないのであれば持って帰らなければならない旨述べ、その後、「組合抜けさせられたとかって、もし万が一でもとられたら、俺もう余裕のよっちゃんやられんねん。」、「何でもかんでもネタにして来はんねん。」、「だからコレも、だから僕がこんなん持って来て書かせたみたいなんになったら、凄いやられるから。」、「だから冷静に読んでもらったら、内容については、そう言う事やねん。」、「会社のルール守ってしっかり働いて下さいねと言うだけの話。」と述べた。Y2総務部長が、「脱退のはできたん?」と尋ねたところ、X7組合員は、まだ書いていない旨述べた。

(g) Y2総務部長は、居合わせたX7組合員の父（以下「父」という。）に対し、誓約書の内容を説明した後、X7組合員はもともと一緒に仕事をやってきた仲であるが、組合に入っている人間は自分の主義主張だけしか言わず、会社にとって本当に「しんどい」存在なので、X7組合員がもし組合を抜けるのであれば我々と一緒にもう一回頑張っていこうということである旨述べた。父が、組合に入っているから会社がなんやかんや言っているのだらうと述べたところ、Y2総務部長は、①脱退して

くれとはどこにも書いていない旨、②今、反体制みたいな活動をしており、会社側からすると反体制の人間をかわいがることはできない旨、③立場上、自分の口から組合をやめてくれとは言えないが、正直に言うと、組合に入っている状態であれば、今後業績がよくなっても、給料のベースアップは絶対ないと思っている旨、述べた。父が、「ああ、組合入ってたら？」と述べたところ、Y2総務部長は、「うん。だから今このタイミングで、俺抜けろとは言わへんけどもって、そういう反体制側じゃなしに、会社戻って一緒に行ってくれるんやったら」と述べた。

b 組合と会社は、組合からの申入れに基づき11.17団交を行った。11.17団交において、本件日勤異動について協議が行われ、会社は、異動の実施時期を12月1日に延期する旨述べた。

(シ) 令和2年11月24日、工場長は、X7組合員に対し、SNS上で、Y2部長から前回そちらを訪問してから全く連絡がないと問合せがあり、腹をくぐれと言っていたので、早急に連絡されたい旨記載したメッセージを送信した。

(ス) 令和2年11月25日、組合と会社は、11.25団交を行った。11.25団交において、会社は、①夜間の保管量を減らすよう大阪市の環境局の指導があり、令和2年12月中に改善策を報告しなければならないため、昼の作業を増やして夜の保管量を減らす旨、②昼の作業量を増やすために、X6組合員、X8元組合員及び運搬業務を担当するX5組合員を異動させる旨、述べたところ、組合は、これら3名の組合員について、①夜勤を半数に減らすということについては合意する旨、②みなし夜勤手当については、異動により減額する理由はなく、60時間にすべきと考える旨、③異動日は同年12月6日とし、出勤は同月7日からとするのがよい旨述べた。

(セ) 令和2年11月30日付けの「退社理由」と題する書面には、標題、日付、「X2と一緒に会社にはいたくない又今後同じ現場で働きたくない為。」との本文及び会社従業員F（以下「F従業員」という。）の住所が印字され、署名及び押印があった。

別の同日付けの「退職理由」と題する書面には、標題、日付及び「X2とこれ以上関わりたくない為、退職させていただきます。」との本文が印字され、会社従業員G（以下「G従業員」という。）の住所の手書きによる記載、署名及び押印があった。

カ 令和2年12月以降の経緯について

(ア) 令和2年12月3日、組合と会社の間で、次のやり取りがあった。

a 会社代理人は、副委員長に対し、電子メール（以下「12.3会社メール」

という。)を送信した。12.3会社メールには、工場夜勤従事者の日勤への異動に伴う労働条件について、11.25団交での協議の結果を踏まえ、会社では下記(a)及び(b)記載の対応をすることを決定したので連絡する旨、及び、対象者に対しては異動日までに労働条件通知書を各人別に交付する旨の記載があった。

(a) 賃金面での労働条件については、①深夜労働がなくなることに伴い深夜手当は支給しない、②みなし時間外手当は従前同様30時間分支給とし、60時間分の支給には応じられない、③その理由は、(i)今回の変更は勤務時間の変更に伴うもので、労働条件の不利益変更該当するものではないこと、(ii)工場夜勤従事者の賃金水準は、元々日勤従事者に比べて5～6万円程度高めに設定されており、みなし時間外手当を30時間分増額して支給すると他の従業員との賃金バランスが取れなくなることである、④時間外労働が月30時間を超えた場合にはその分の時間外手当は支給する。

(b) 異動実施日については、組合からの提案どおり、夜勤から日勤への変更時の身体的負担に配慮して、令和2年12月7日からの実施とする。

b 副委員長は、会社代理人に対し、12.3会社メールに対する返信の電子メールを送信した。同メールには、①会社の提案は大幅な賃下げであり応じられない旨、②どこをもって日勤に比べて5～6万円高く設定されていたというのか分からない旨、③昼の勤務者には実態にかかわらず60時間のみなし残業手当をつけて3名のみ30時間とすることは、明らかに不公平な扱いであり、納得できるものではない旨、が記載されていた。

(イ) 令和2年12月4日、組合と会社の間で、次のやり取りがあった。

a 同日付けで、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「12.4団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

12.4団交申入書には、①工場夜勤者である組合員3名の日勤への異動について協議した11.25団交の場で、組合が、みなし残業手当の考え方について数値を挙げて説明し、他の従業員と差別なく60時間のみなし残業手当をつけるのであれば異動に応じると回答したところ、会社は、今回の契約書は一旦撤回して検討の上回答するとし、合意の上、同月7日からの勤務開始を条件とした旨、②会社から回答がないため、組合が同年11月30日に回答を求めたところ、会社代理人から同年12月1日に打合せをすると回答があったが、同月2日まで回答がなく、合意書を交わす間もない同月3日に、会社代理人から、電子メールで、賃金については元の提案どおりという回

答があり、その理由としても事実と相違する内容の説明がなされている、
③これでは合意できないので、同月7日の異動をさらに延期して、同月9日午前10時から交渉するよう申し入れる旨、④同月7日は夜勤にて出勤するので了承されたい旨、が記載されていた。

b 会社代理人は、副委員長に対し、電子メールを送信した。同メールには、
①組合から申入れがあったが、異動は、あらかじめ伝えていたとおり同月7日から実施する旨、②異動後に日勤として従事しない従業員は欠勤として扱わざるを得ないので、あらかじめ伝えておく旨、③夜勤の時間帯に出勤しても日勤異動者の就業時間外なので帰宅してもらうしかない旨、④団交申入れに関して同月10日午前10時には協議の場を設けることはできず、関係者の日程を調整した上で別途協議の場を設ける旨が記載されていた。

c 副委員長は、会社代理人に対し、電子メールを送信した。同メールには、「異動日も含めた協議のはずです。強引な人事権の行使は濫用に当たります。当方は夜勤勤務継続します。」と記載されていた。

(ウ) 令和2年12月4日付けで、Y2総務部長は、「報告」と題する書面（以下「12.4報告書」という。）を作成した。12.4報告書の記載内容は、次のとおりであった。

「
報告
退職した下記2名の当社従業員は、両名共に建設部X2とこれ以上仕事を一緒にするのが厳しいという理由で退職していると聞いております。（理由として現場作業時の両名や協力会社作業員へのパワハラや暴言）
(B職長の氏名) 2020年8月20日付退職
(C作業員の氏名) 2020年8月20日付退職
2020年12月4日
Y7会社
総務部長 Y2」

(エ) 令和2年12月7日、次の出来事があった。

a X5組合員、X6組合員及びX8元組合員は、日勤での勤務を開始した。
b 送迎車両運転手は、朝、本社前において、出勤してきたX6組合員に対し、12.7運転手発言をした。

12.7運転手発言において、送迎車両運転手は、「なんやまだおったんか。辞めたんと違うんか?」、「お前、今日けーへんと言っとったんちゃうんけ、ちゃうの? Y2から電話入ってやっと思ったぞ。」、「なんでお前すぐに会社の言うこと聞けへんね。」、「会社に言われたんやろ。日勤せえっ

て。言われたんちゃうんか？」、「ユニオンに相談するからって。」、「お前、どの口もってユニオンとか言うてんねん。お前、もともとクビになるんやったんちゃうんか？お前、温情でおらしてもらってるんとちゃうんか、Y7に。それを2万円下げられたくらいで。」、「ほんまやったらクビやのにな。お前らクビやのに何がしたいねん。俺は会社に関係ないけどな。会社の事、口出すことないけど、何をしたいんや。X2もそーやし、X5もそうやし、みんな会社かき回して、えっ、何がしたいねん。みんな。」、「なんや知らんけど、お前一遍クビになるところ、温情でおらしてもらったんと違うか？お前ら、どこにそんな口もってんねんみんな。お前、みんな会社に世話になってもうてよ。お前、人間の心ないんか？お前らそんでX2とかこいつが一番悪い。このアホがユニオン入ってワーワーするから巻き添えくろてお前、誰や（略：E課長の姓）とほんで事務員の女の子、あれ辞めとるやないか、そやろ、あいつらそないなことせなかったら辞めることないんや。ユニオンでワーワーせえへんかったら、やったやつも悪いけど、その事務員も悪いけど、あいつらそないことせんかったらそんなことなることないねん。」、「人の心ないんかかって、二人辞めとるやないかい。お前ら、どうのこうのするからX2に聞いたら『僕関係ありません』やて、このアホが。お前が一番の原因やないけーこのボケ。俺は関係ないけどな。」、「ほんで二人辞めてるやないか？巻き込んで首になったか、自分で辞めたか知らんけどそうや、お前らユニオンのせいやないか？」、「お前ら、みんなそんだけユニオンユニオン言うんやったら、お前らユニオンの従業員なったらええねん。」、「俺からみたらお前らみんな敵や。あのX2やユニオン入ってる奴はそんな奴、笑って乗せていけるか。乗せたるけどな。」、「俺の気持ちで言うてるこっちゃ。会社には一切関係あらへん。俺、Y7の従業員でもなんでもないし、俺は外の間人や。外から見て言うてるこっちゃ。」、「X2にも言うてるけど、嫌ならよそへ行って辞めたらいいねん。なんでここにおんねん。給料下げられたら、嫌やったら、下げんところ行ったらええやないか？なんでおんねん。ただ、金だけやろ。お前ら」、「何が会社の為じゃ。お前ら、金だけやないか。嫌やったらY7よりええ給料もらえるところ行ったらええだけのことやないかい。」、「普通の神経ちゃうぞ。ユニオン入るやつ。」、「俺の見解としてな、言いたなるからよ。どっちがおうてる、間違っどる、べつにして、その前にな、みんなよー考えなあかん。お前ら、どこで仕事して、誰から給料もうとんや。」、「安かったらよそに行ったらええだけのこと

や。なんでもよろしくお願ひしますと言うたら済むことやないか。ようわかった、わかった、戻したるからと言うやろ、あの男やったら、たぶん。」などと述べた。

なお、送迎車両運転手は、当時、会社の副社長でもある社長の姉が代表取締役を務め、法人登記上の本店所在地を社長の住所と同じくし、会社から従業員の送迎業務を受託していた申立外会社（以下「送迎受託会社」という。）の従業員として、本社から工場への会社従業員の送迎業務に従事しており、また、以前、社長の姉と婚姻関係にあった。

c 副委員長は、会社代理人に対し、電子メール（以下「12.7副委員長メール」という。）を送信した。12.7副委員長メールには、混乱を避けるため、夜勤からの異動者は本日から日勤にて勤務するが、条件について納得しているものではないので、15日までに協議がなされない場合は法的手段に訴える旨が記載されていた。

d 組合と会社は、12.7団交を行った。12.7団交において、次のやり取りがあった。

(a) 会社は、X3組合員に係る「業務評価書」（以下「12.7業務評価書」という。）を提示した。12.7業務評価書には、次の記載があった。

「
業務評価書

X3 殿

貴殿が辞令を受け建設部工事課に転属後、2020年11月21日～2020年12月5日迄で建設現場作業に従事された業務内容について下記のとおり評価いたします。

勤怠について…遅刻はなく特に問題はありませんが模範になっていたとは思えないので、可もなく不可もなくとします。

安全作業従事について…不慣れな点も考慮しても、かなり危なっかしいので、解体厳しいと現場管理者から報告を受けております。

業務指示について…指図されることに反発することがあったことを確認しております。他セクションの責任者であっても従事作業がそのセクションの作業に関連する事なら、まずは行ってみての意見等しないことに建設的にまた意欲的に仕事に取り組んでる感じでは

ないと思われる。

コミュニケーションについて…挨拶等は元気には言えないがある程度普通に行えていたという認識ですが、感情的になるとそうではなかったとの報告を受けております。

意欲について…積極的に取り組む姿勢や解らないなりでの工夫・改善も取り組んでいる様子は伺えなかった。

総括として

解体工事での作業従事する場合は、軽微な仕事（清掃・散水）でも厳しいと思われるが、他に配属先がない為に、安全に留意しながら上記の軽作業に継続して従事してもらう。給与に関しては力量の判定上現行通りとする。

2020年12月7日

Y7会社

建設部統轄部長 Y3 』

(b) 組合が、組合が求めているのは、①他の現場従業員と同様に60時間のみなし残業代を支給すること、②年齢のことがあるので身体に故障が生じないように配慮すること、である旨述べたところ、会社は、従事作業を清掃、散水、車両誘導等の軽作業に限定するが、給与は変更しない旨述べた。

組合が、X3組合員の給与の増額を提案したところ、会社は、組合の提案を検討する旨述べた。組合は、譲歩の余地がないのであれば交渉の必要はない旨述べた。

(オ) 令和2年12月8日、会社代理人は、副委員長に対し、12.8会社メールを送信した。12.8会社メールには、①組合から申入れのあった工場夜勤者に係る協議については同月15日までの間に会社関係者の予定調整ができなかった旨、②他方で、会社で再度検討した上で、会社側の最終譲歩案として労働協約案を提案する旨、③労働協約案の内容は、従来工場夜勤であったX4組合員、X7組合員、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員の給与について、(i) 日勤異動時には、みなし深夜手当150時間分がなくなる代わりに、みなし時間外手当を30時間分から45時間分に変更して支給することにより、みなし深夜手当のちょうど半額分を時間外手当として増額して支給する、(ii) 日勤から夜勤に戻るときには、従来どおりみなし時間外手当30時間分、みなし深夜手当150時間分の給与に戻す、(iii) 会社が譲歩する代わりに、対象者

5名に限定して令和2年5月分以降の給与変更に承諾してもらうことが条件である、というものである旨、④会社としてはこれ以上の譲歩はしかねるので同年12月11日までに諾否を回答されたく、上記期間内に回答がない場合には上記提案は白紙撤回する旨、が記載されていた。

(カ) 令和2年12月9日、次の出来事があった。

a Y2総務部長は、X4組合員、X5組合員、X6組合員、X7組合員及びX8元組合員に対して、個別に、12.8会社メールの内容について説明を行い、組合と相談するように述べた。

b 副委員長は、会社代理人に対し、電子メール（以下「12.9副委員長メール」という。）を送信した。12.9副委員長メールには、①令和2年12月9日午後5時頃、Y2総務部長がX5組合員及びほかの組合員らを個別に呼び出して会社案を伝え、これが会社の最後の提案であり、今日返事がなければ、各人は合意しないと報告するがよいかと回答を迫った旨、②12.8会社メールには同月11日までに返答を求める内容があるが、組合との協議抜きに組合員に事前に同意を求める行為は明らかに支配介入であり、団交拒否と理解され、このような会社の体質ではいくら会社代理人と誠意をもって協議しようとしてもまとまるはずがない旨、③組合の最終提案として、（i）X4組合員を含む夜勤者の給与はみなし残業時間として50時間とすること、（ii）X4組合員については遡って支給すること、（iii）同年5月の減給分の請求については放棄しないこと、を提案するので、同月14日までに回答を求める旨、④X3組合員についての協議は別途提案されたい旨、⑤加えて、社長の姉婿に当たる送迎車両運転手が連日、組合員に「異動言われてなんですぐ返事せへんにゃ」、「ユニオンに相談するからって」、「どの口もってユニオンとか言うとるねん」、「ユニオン入って何がしたいんや」、「X2もそうやし、X5もそうや。会社引っ掻き回して何がしたいんや」などと、やくざ口調でまくし立てているようであり、会社の社員ではないようだが、社長の姻戚で、従業員が皆ある意味で恐れている人物からの発言も支配介入に当たると考えており、すぐに中止させるように指導した方がよいかと思う旨、記載されていた。

(キ) 令和2年12月10日付けで、X8元組合員は、組合に対し、同日付けで組合を脱退する旨を記載した書面を提出した。

同日、X8元組合員は、夜勤へ異動となった。

(ク) 令和2年12月11日、会社代理人と副委員長との間で、以下の電子メールのやり取りがあった。

- a 会社代理人は、副委員長に対し、12.9副委員長メールに対する回答の電子メール（以下「12.11会社第一メール」という。）を送信した。12.11会社第一メールには、①Y2総務部長から組合員には会社の提案内容を説明し、組合と相談して会社の提案を検討するように伝えたが事前に同意を求めたことはない旨、②組合からの提案は検討したが会社の最終譲歩案は既に伝えたとおりであり、これ以上の譲歩には応じかねるので組合からの提案には応じられず会社からの提案は白紙撤回する旨、③本社と工場の送迎をしている者の発言については、社外の者であり、会社の指揮命令下にないので支配介入には該当しないものと考えているが、組合活動に関する発言については控えてもらうようにY2総務部長から会社の要望として伝えた旨、④ただし、あくまでも社外の者の発言について会社として責任を持てる話ではない旨、が記載されていた。
- b 副委員長は、会社代理人に対し、12.11会社第一メールに対する返信の電子メール（以下「12.11副委員長メール」という。）を送信した。12.11副委員長メールには、「わかりました。X3の件についてはいかがでしょうか？協議の場を持っていただけますか？」との記載があった。
- c 会社代理人は、副委員長に対し、12.11副委員長メールに対する返信の電子メール（以下「12.11会社第二メール」という。）を送信した。12.11会社第二メールには、①X3組合員の件については、組合からの提案を踏まえて検討を行ったが、12.7団交での協議の際に説明したとおりであり、同提案には応じられない旨、②X3組合員には当面限定した形で業務に従事してもらうので、賃金の増額には応じられず、この点について会社には譲歩の余地はない旨、が記載されていた。

(2) 争点1（会社の経営再建計画の今後の見通しを議題とする10.28団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

ア 前記(1)エ(オ)、(ク) b 認定によれば、組合が会社に対し10.13団交申入書を提出して、会社の経営再建計画の進捗状況及び今後の見通しについて団交を申し入れ、10.28団交において経営再建計画についての協議が行われたことが認められる。

会社の経営再建計画の今後の見通しを議題とする10.28団交における会社の対応について、組合は、実質的にこの議題における交渉を拒否するものであって、不誠実な対応である旨主張し、会社は、不誠実団交に当たらない旨主張するので、会社の対応が不誠実団交に当たるかについて検討する。

イ 組合は、会社の対応が不誠実であることについて、組合が半期での再建計画

の進捗状況の説明を求めたのに対し、経営的數字は令和2年12月にならないと分からないと回答しながら、団交後すぐに希望退職を募ったことが、再建計画の進捗について組合との協議を避けるためのもので、実質的にこの議題における交渉を拒否するものであると主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、10.13団交申入れに至る経緯をみると、前記(1)ウ(ウ) b、(オ)、エ(オ)認定によれば、①4.15団交において、会社が組合に対し、会社再生計画を提出して会社の経営状況を説明したところ、組合は、同計画は矛盾があり実現できない旨述べ、途中経過について継続的に交渉するよう求めたこと、②5.17団交において、会社が組合に対し、5.7再生計画書を提出し、銀行借入分の有利子負債の返済原資を用立てする必要があるので、資金繰りが厳しく、希望退職者を募ってリストラを計画している旨述べたこと、③組合が、10.13団交申入書を提出して、会社の経営再建計画の半期を過ぎた時点での状況及び今後の見通しについて団交を申し入れたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、4.15団交において、会社が提示した会社の再建計画について、組合員の労働条件や雇用に影響を与える可能性があることから、途中経過についての継続的な交渉を求めたものということができ、10.13団交申入れも、会社再建計画の途中経過についての4.15団交以来の継続的な交渉の一環としてなされたものとみることができる。

(イ) 次に、10.28団交におけるやり取り及びその後の会社の動きをみる。

前記(1)エ(ク) b認定によれば、10.28団交において、①組合が再建計画のその後の状況及び今後の見通しを尋ねたのに対して、会社は、会計的などころがはっきり出てくるのが3か月遅れになっているので、現段階での回答は難しいが、感覚的には、売上目標には届かなかったものの、経費の削減効果が出ており、赤字ではあるが、何とかもたせているというのが現段階での感触である旨述べたこと、②組合が資金繰りについて尋ねたのに対して、会社は、資金ショートはしておらず、まだまだやるべきことがあり大変ではあるが、少しずつ前には進めている旨述べたこと、③組合が、前に進んでいるとの会社の説明に関連して経費の削減について尋ねたのに対して、会社は、人件費及び外注費を削減している旨述べたこと、④組合が、半期の決算が出るのはいつかと尋ねたのに対して、会社は、12月に出る旨述べたこと、⑤組合が、再建計画で何もできていないのではないかと思っている旨述べて、破産や倒産の心配があるかどうかについては、まだはっきりしたことは言えないが何とかやっけていけているという理解でよいかと尋ねたところ、会社は、実際、今も予断を許さない状況であり、残った従業員の中で頑張ろうという気

持ちの者と一緒にやっ払いこうという中で、できるだけのことをやっ払いこうとしている最中である旨述べたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(ウ)認定によれば、その後、①会社が、募集期間、募集人数、退職日及び退職条件を具体的に明示した11.5希望退職募集通知を社内に掲示し、希望退職者の募集を開始したこと、②組合が、会社に対し、11.5抗議・申入書を提出して、11.5希望退職募集通知の掲出について、組合に一切の説明なくこのようなことを行うのは交渉で協議して解決していく双方の姿勢を否定する暴挙であるとして抗議したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、再建計画の一環をなす希望退職者募集について、10.28団交における協議では触れることなく、組合に一切の説明もせず、10.28団交から1週間あまり後に、突然行ったものということができる。

(ウ) この点、会社は、組合と会社間には希望退職者を募集するに当たり、事前に協議を行う旨の労使協定はなく、過半数に満たない組合には過半数代表としての労使協議を行う権限もない旨主張する。

しかしながら、10.13団交申入れが、会社再建計画の途中経過についての4.15団交からの継続的な交渉の一環としてなされたものとみられることは前記(ア)判断のとおりである。そうすると、10.28団交の時点で、例えば希望退職者の募集といった人員削減策の実施など、会社再建計画について新たな予定が具体的に決まっている場合、その内容についての情報がなければ実質的な交渉は成り立たないのであって、10.28団交において組合から会社再建計画の進捗状況についての質問があれば、会社は、希望退職者募集の実施を含めた新たな予定について当然に説明すべき義務があったといえるのであって、会社の主張は、採用できない。

(エ) また、会社は、希望退職者を募集する計画は、5.17団交において、組合に対し5.7再生計画書の内容として説明が行われていたものであり、会社が希望退職者を募集したとしてもあらかじめ組合に説明していたものにすぎず、会社が再建計画の進捗について、会計資料に基づいて説明を行えなかったからといって何ら不誠実団交に当たるものではない旨をも主張する。

しかしながら、前記(1)ウ(オ)認定によれば、会社が、5.17団交において組合に示した5.7再生計画書には、希望退職者募集については、銀行借入分に対しての削減目標の内訳の中で、募集人数及びそれによる一月当たりの削減額が記載されるにとどまり、具体的な募集時期、退職の条件等は明記されていないことが認められるのであって、11.5希望退職募集通知による希望退職

者募集の計画が5.17団交において説明されていたとは到底いえないのであるから、この点に係る会社の主張は採用できない。

(オ) しかも、会社が、10.28団交において、希望退職者募集の実施を含めた新たな予定について、当然にすべき説明をしなかった結果、組合は、希望退職者募集等の組合員の労働条件に影響を及ぼす会社の経営再建計画について交渉する機会を逸したものと云わざるを得ない。

ウ 以上のとおりであるから、組合が10.13団交申入書で申し入れた、会社の経営再建計画の今後の見通しを議題とする10.28団交における会社の対応は、会社の経営再建計画の一環としての希望退職者募集の実施の是非や実施した場合の条件等について、あらかじめ組合に説明し、誠実な対応を通じて組合との合意達成の可能性を模索する態度に欠けるものと云わざるを得ず、不誠実団交に当たり、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。

(3) 争点2 (X3組合員の異動を議題とする11.4団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)オ(イ)、カ(エ) d(b)、(ク)認定によれば、①組合が会社に対し11.4団交申入書を提出し、10.28団交後になされたX3組合員の現場への就労指示に関して、異動を命じる場合には労働条件等の事項について組合を通して協議する旨を約する文書への調印を、現場での就労前に行うことを求めて11.4団交申入れをしたこと、②12.7団交において、X3組合員の現場での作業内容及び給与について協議が行われ、組合が給与の増額を提案し、会社がこれを検討する旨述べたこと、③令和2年12月11日に会社と組合との間で電子メールのやり取りが行われ、会社が、12.11会社第二メールで、組合の提案を踏まえて検討したが賃金の増額には応じられない旨回答したこと、が認められる。

イ 11.4団交申入れに対する会社の対応について、組合は、不誠実団交に当たる旨主張し、会社は、会社に何ら不誠実な点はない旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、前記(1)エ(ク) d認定によれば、10.28団交において本件X3異動辞令についての協議が行われ、協議において、①組合が、今まで事務としてやってきた他の建設部の者と給料で差があり、建設部に行くのであれば給料を引き上げる話があるのか、給料体系をどうするのかという話も含めて協議したい旨述べたのに対し、会社が、実際に現場を経験しないと本当に現場が適しているかどうか分からず、実際に現場に行ってもらおうと思っている旨述べたこと、②組合が、仕事内容も含めて協議したい旨述べるとともに、現場へ行く前に仕事内容以外に条件的な提案はできないのかと尋ねたのに対し、

会社が、現時点ではできない旨述べたこと、③組合が、労働条件の大きな変更であり、仕事に応じた賃金なのかどうかという問題が出てくると思っている旨述べたのに対し、会社は、工事部の給与水準との比較も考えた上で検討するが、異動自体は既に決まっていることなので、業務には従事してもらう必要がある旨述べたこと、④組合が、異動には人事権の濫用ということがあるので同意が必要である旨述べたところ、会社が、濫用には当たらない旨述べ、まず頑張るに従事されたい旨述べたこと、⑤組合がこの点はまた協議をしてもらえるのかと尋ねたところ、会社は了解した旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、10.28団交におけるX3組合員の建設現場への異動に係る協議では、組合が、異動に伴う賃金引上げを提案したのに対して、会社は、異動自体は既に決まっておき従事してもらう必要があると述べる一方で、組合からの賃金引上げの提案については改めて協議することを了解したものとみることができる。

(イ) 次に、前記(1)カ(エ)d認定によれば、12.7団交において、①会社が、12.7業務評価書を提示し、給与に関しては力量の判定上現行どおりとすることを提示したのに対し、組合が、年齢を理由に身体に故障が生じないように配慮するよう求めるとともに、他の現場従業員と同様に60時間のみなし残業代を支給するよう求め、これに対して会社が、従事作業を軽作業に限定するが給与は変更しない旨述べたこと、②組合が、改めて給与の増額を提案したのに対し、会社が、組合の提案を検討する旨述べ、これに対して組合が、譲歩の余地がないのであれば交渉の必要はない旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、12.7団交におけるX3組合員の建設部への異動後の賃金に係る協議では、会社が、X3組合員の業務を軽作業に限定することを理由に一旦は賃金の引上げを拒否したものの、組合による再度の賃金増額の提案に対して検討する意思を示した状況において、組合が、譲歩の余地がないのであれば交渉の必要はない旨発言したものであるとすることができる。

上記組合発言について、組合は、初めから交渉の内容に入れられないような対応を会社が続ける限り交渉の進展は望めないのであって、組合としては、会社の回答が変わらないのであれば、実質上の団交拒否と考えて、交渉は必要ないと言ったものである旨主張する。

この組合主張は、上記組合発言が、実質的な交渉ができなくなるような団交拒否の対応を取ることのないよう会社に警告する趣旨の発言であったとの主張であると解される。しかしながら、12.7団交でのやり取りの中で、組合

の上記発言をそのような趣旨に解することは困難であって、会社が文字どおり、譲歩の余地がないのであれば交渉をしなくてもよいとの趣旨に解したとしても無理からぬところであり、この点に係る組合の主張は、採用できない。

(ウ) また、組合は、組合が12.7団交で新賃金を提案して検討を求めたにもかかわらず、令和2年12月11日のメールで、組合からの提案には応じられず、譲歩の余地はないとメールで回答した会社の対応が不誠実団交に当たる旨主張するので、この点についてみる。

a 前記(1)カ(エ)d、(ク)b、c認定によれば、12.7団交後、X3組合員の給与について、副委員長が会社代理人に「X3の件についてはいかがでしょうか？協議の場を持っていただけますか？」と記載した12.11副委員長メールを送信したのに対し、会社代理人が、12.11会社第二メールを送信して、X3組合員の件については組合からの提案を踏まえて検討を行ったが賃金増額の提案には応じられず、この点については会社には譲歩の余地がない旨回答したことが認められる。

これらのことからすると、会社は、12.7団交で組合が行ったX3組合員の賃金増額提案について、「協議の場を持っていただけますか？」と記載した12.11副委員長メールを受信した後も、団交等協議の場を持つことなく、12.11会社第二メールにおいて、提案に応じられず譲歩の余地もないとの回答をしている。

b しかしながら、12.7団交において組合が自らの増額提案について行った、譲歩の余地がないのであれば交渉の必要はない旨の発言を、会社が文字どおり、譲歩の余地がないのであれば交渉をしなくてもよいとの趣旨に解したとしても無理からぬことは前記(イ)判断のとおりである。かかる状況においては、会社が同発言を踏まえて、譲歩の余地がなければ交渉をしなくてもよいと考え、提案に応じられず譲歩の余地もない旨12.11会社第二メールで回答し、その後協議の場を持とうとしなかったとしても、あながち不当とまではいえない。

c これらのことからすると、組合が12.7団交で新賃金を提案して検討を求めたにもかかわらず、令和2年12月11日のメールで、組合からの提案には応じられず、譲歩の余地はないとメールで回答した会社の対応が不誠実団交に当たるとの組合の主張は、採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、11.4団交申入れに対する会社の対応について、12.7団交で組合がX3組合員の建設現場への異動後の新賃金を提案して検討を求めたにもかかわらず、その後協議もせずに、回答は変更しないと電子メ

ールで通知して異動を強行した点が不誠実団交に当たるとの組合の主張は採用できない。

ウ したがって、11.4団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為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。

(4) 争点3 (令和2年12月9日にY2総務部長が、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員と、個別に、夜勤から日勤への異動に係る労働条件について話をしたことは、不誠実団交及び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)オ(コ)、(サ)b、(ス)、カ(イ)a、(エ)c、(オ)、(カ)a認定によれば、①会社が、令和2年11月16日付けでX5組合員、X6組合員及びX8元組合員に対し、同月20日付けで本件日勤異動を命じる辞令を発したこと、②X5組合員、X6組合員及びX8元組合員の異動に伴う労働条件について、組合からの申入れに基づいて行われた11.17団交及びその後に行われた11.25団交において協議がなされ、その後、組合が会社に対し12.4団交申入書を提出してみなし残業手当等の賃金を議題として団交を申し入れ、さらに12.7副委員長メールを送信して同年12月15日までの協議を求めたこと、③会社代理人が副委員長に12.8会社メールを送信してX5組合員、X6組合員及びX8元組合員の給与に係る提案をし、同月11日までに諾否を回答するよう求めたこと、④同年12月9日、Y2総務部長がX5組合員、X6組合員及びX8元組合員に対して個別に12.8会社メールの内容について説明を行い、組合と相談するように述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、先立つ2回の団交において協議がなされた本件日勤異動に伴う労働条件のうちの特に賃金について、組合が会社に再度団交を申し入れて協議を求めたのに対して、会社が組合に、給与に係る提案をして回答を求めている最中に、Y2総務部長がX5組合員、X6組合員及びX8元組合員と個別に、会社の同提案について話し合いをしたものといえることができる。

イ まず、Y2総務部長のこの行為が、会社による不誠実団交に当たるかについてみると、同行為はそもそも団交におけるやり取りではないのであるから、不誠実団交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。

ウ 次に、Y2総務部長のこの行為が、会社による支配介入に当たるかについてみる。

(ア) まず、Y2総務部長のこの行為が会社としての行為といえるかについてみる。

前記(1)ア(ア)認定によれば、会社では、取締役会の下に副社長が置かれ、その下に産廃部長、総務部長、建設部統括部長及び取締役関東営業所長が置かれていることが認められ、このことからすると、総務部長は会社における人事及び労務に係る事項の責任者であるとみることができる。

また、前記(1)エ(ア)、(ク)認定によれば、Y2総務部長が10.5団交及び10.28団交に出席し発言していたことが認められる。

これらのことからすると、Y2総務部長は、会社における人事及び労務に係る事項の責任者として組合との団交に出席していたとすることができる。

そうすると、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員と個別に会社の給与に係る提案について話し合いをしたY2総務部長の行為は、会社の人事及び労務に係る事項の責任者としてなされたものであり、したがって、会社としての行為であったとみるのが相当である。

(イ) 次に、会社は、Y2総務部長のこの行為については、会社の最終譲歩案の内容を組合員らに説明し、組合とよく相談して対応を決めるように説明を行ったとするY2総務部長の供述しか証拠がないことから、組合の、Y2総務部長が組合員らに個別に会社の譲歩案をのむよう要請し、組合員らがまだ決めていない等と答えると、脅して合意を迫ったという主張には理由がない旨主張する。

確かに、この時のY2総務部長と組合員らとの具体的なやり取りの内容は明らかではないが、そもそも、人事及び労務の責任者であるY2総務部長が、団交議題にもなっており、会社が組合に回答を求めている事項について、組合が回答をする前に、当該組合員らと個別に会って、直接、話をする事自体、組合員らに圧力を感じさせるものであり、組合としての交渉力を弱めるものであることは明らかである。

(ウ) したがって、令和2年12月9日にY2総務部長が、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員と、個別に、本件日勤異動に係る労働条件について話をしたことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

(5) 争点4 (会社関係者等による、①8.12総務部長発言、②9.7社長通話発言、③9.7統括部長発言、④10.15社長朝礼発言及び⑤12.7運転手発言、は会社の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 8.12総務部長発言について

(ア) 前記(1)ウ(ス)認定によれば、令和2年8月12日に、Y2総務部長が、会社の倉庫でX3組合員に対し、組合に入っていると困る、人事異動その他の

査定等に支障があるなどの8.12総務部長発言をしたことが認められる。

8.12総務部長発言について、組合は、組合活動への妨害、弾圧であり、組合に対する支配介入に当たる旨主張し、会社は、組合の主張する発言をY2総務部長が行ったとは認められない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、令和2年4月21日付けで、組合が会社に対し、X3組合員らについて同月からの減給をしないよう求める「通知書」を提出したことが認められる。

このことからすると、会社は、令和2年4月中には、X3組合員が組合の組合員であることを認識していたものとみることができる。

(ウ) そして、Y2総務部長が会社の人事及び労務に係る事項の責任者であることは前記(4)ウ(ア)判断のとおりであるから、8.12総務部長発言は、会社としての発言であったといえることができる。

(エ) 8.12総務部長発言について、組合は、業務見直しに当たり組合加入者のままでは差支えがあるなどとして組合脱退を求める発言であった旨主張し、会社は、Y2総務部長が、X3組合員に対し、組合に加入しているので個人的に話しづらいと発言したことがあるかもしれず、誤解を招いたとすれば謝罪する旨会社は組合に伝えているが、組合の主張する発言を行ったとは認められない旨主張するので、この点についてみる。

a 前記(1)エ(ク)c認定によれば、10.28団交において、8.12総務部長発言についての協議が行われ、組合が事実関係を尋ねたのに対し、会社は、Y2総務部長が個人的にはX3組合員と交友関係があったので、組合という立場にいると個人的に話しづらいという話はしたようであるが、組合脱退を求めたことはない旨述べたことが認められ、確かに、会社は、10.28団交において、8.12総務部長発言が組合脱退を求めたものであることを否定する発言をしている。

b しかし、前記(1)ウ(ク)認定によれば、令和2年6月15日に、Y2総務部長が統括部長、産廃部長及びE課長に対し、組合員を現場直行直帰にする、責任業務から外す、主要者以外を懐柔するか否か等の組合員に対する対応を確認して意識を共有するための会議を行う旨記載した6.15総務部長メールを送信したことが認められ、このことからすると、会社は、同日の時点で既に、組合員を職場から排除する方針を固めていたものとみることができる。

c また、前記(1)オ(ケ)d認定によれば、令和2年11月13日、Y2総務部長が、X7組合員の自宅を訪れ、X7組合員に対し、Y2総務部長自身が

組合を抜けるとは言えないが、X7組合員にもしその意思があり、組合に提出する脱退届の写しに組合への提出時期を明示し押印したものを社長に提出し、Y2総務部長が言った内容を箇条書きにして誓約してくれるなら、工場長の補佐的な役割で仕事に従事してもらおうと思っている旨述べたことが認められるところ、Y2総務部長のこの言動は、X7組合員に対する組合からの脱退勧奨にほかならない。そうすると、Y2総務部長は、8.12総務部長発言の3か月後には、現に他の組合員に対して組合からの脱退勧奨を行っているということができる。

- d さらに、前記(1)オ(サ)a認定によれば、①令和2年11月17日に再度X7組合員の自宅を訪れたY2総務部長が、X7組合員に対し、「だからまあアナタは、俺の事信用してくれて、居ってくれてんやったら、それに関しては、俺は、何とかこうそっち側に、こうしたいと思ってる」、「出来へんかったらもう、ゴメンって言うつもりやけどね。」、「X3なんかには、そうしかけてんけど。」、「組合にチクられて、で、なんか俺がたぶらかしたみたいな。」、「うん。謝罪しろって。」と述べたことが認められる。

前記(1)ウ(タ)認定によれば、8.12総務部長発言について、組合が会社に対して9.10抗議書を提出して、Y2総務部長が、X3組合員に対し、業務見直しに当たり組合加入者のままでは差支えがある等として組合脱会を求めたとして、労働組合法第7条第3号違反であるとして抗議するとともに謝罪を求めたことが認められ、前記c判断のとおり、Y2総務部長が現に他の組合員に対して組合からの脱退勧奨を行っていることを併せ考えると、ここでのY2総務部長の「X3なんかには、そうしかけてんけど。」、「組合にチクられて、で、なんか俺がたぶらかしたみたいな。」、「うん。謝罪しろって。」との発言は、Y2総務部長がX3組合員に組合からの脱退を勧奨したところ、組合に報告されて、組合から謝罪を求められたという趣旨のものであると解するのが相当である。

- e 以上のとおり、会社は、6.15総務部長メールの送信時点で、組合員を職場から排除する方針を固め、Y2総務部長が令和2年11月13日にX7組合員に対して脱退勧奨を行い、同月17日にも、X7組合員の自宅において、以前にX3組合員に組合からの脱退を勧奨したところ組合に報告されて、組合から謝罪を求められたという趣旨の発言を行っていることからすると、組合の主張する発言を行ったとは認められないとする会社の主張は採用できず、8.12総務部長発言は、X3組合員に対して組合からの脱退を促す発

言であったとみざるを得ない。

(オ) 以上のとおりであるから、令和2年8月12日に、Y2総務部長がX3組合員に対して組合からの脱退を促す発言をしたことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

イ 9.7社長通話発言について

(ア) 前記(1)ウ(セ)a認定によれば、令和2年9月7日、午後9時頃、社長が、工場の様子を自宅から防犯カメラで確認した後、工場で作業していたA従業員の携帯電話を通じて、X4組合員と通話をし、9.7社長通話発言をしたことが認められる。

9.7社長通話発言について、組合は、①X4組合員が業務にかかろうとしたところ、A従業員から、社長からの電話に出るよう言われ、替わったところ、社長は、いきなり組合の話をし、怒って「おんどれ。何言うてんじゃ」、「お前か、X2か組合を裏で糸引いてんのは」、「俺の言うこと聞かれへんのか、なめとんのか」と怒鳴りつけた旨、②安全靴の話はこの電話の最後の数秒のことであり、X4組合員の組合加入に対して、自らの怒りをぶつけ、脅す目的で発せられた旨、③組合員は勤務時間中ずっと監視されていると思わせるものであり、X4組合員に組合脱退を迫る行為で、組合に対する支配介入である旨主張する一方、会社は、X4組合員が安全靴を履いていないまま作業を行っているのを見つけたため、作業の安全基準を遵守して安全靴を履いてから作業に従事するよう電話で指導したことがあるが、組合が主張するような発言は行っていない旨主張する。

(イ) そこでまず、9.7社長通話発言の内容についてみる。

a 最初に、当事者双方の立証状況についてみると、9.7社長通話発言の内容について、組合側は、X4組合員の陳述書(甲64)を提出し、同陳述書には、「9月7日、私がこれから仕事を始めようというときに、(略:A従業員の姓)君が社長と電話で話をしていたようで、代わってくれと言われて、電話に出ました。すると社長は興奮した声で、『おんどれ!何言うてんじゃ!』『お前か、X2か組合を裏で糸引いてんのは?』『なめとんのか!』などと言われました。こちらが反論したりすると、さらに興奮して何を言い出すか分からなかったので、黙っていました。しばらく組合や私の悪口が続きましたが、最後にどこからカメラを見ていたのかわかりませんが、安全靴を履くように言われました。私はこれから仕事をするところでしたので、『わかりました』とだけ言って、電話を(略:A従業員の姓)君に返しました。安全靴の話はその電話の最後のほんの数秒です。」と記

載されている。

これに対して、会社側は、社長が、本件審問において、「安全靴をはくように指導しました。」、「安全靴をはかなければ、本人がけがすることももとより、我が社も労働局とかからそういう指導を受けたら仕事ができなくなるので、その辺を注意しました。」と陳述し、労働組合に関する発言については「一切しておりません。」、X 2 分会長については、「しゃべっておりません」とそれぞれ陳述している（第 2 回審問速記録 16 ページ）。

本件審問において、X 4 組合員に対し、証人尋問は行われていないが、その陳述書の記載内容は、一定、具体性を有するものといえることができる一方、社長の陳述は、組合に関する発言については否認するのみである。

- b 一方、前記(1)ウ(タ)認定によれば、組合が、9.7 社長通話発言のわずか 3 日後に会社に提出した 9.10 抗議書の中で、上記のとおり社長の具体的な発言内容を記載して、抗議したことが認められ、これらは、X 4 組合員の陳述書の記載に沿ったものである。

また、会社は、組合からの抗議に対して、その後の組合とのやり取りの中で、組合が指摘する社長発言の有無についても具体的内容についても何ら返答していない。

さらに、仮に、社長の陳述どおり、安全靴を履くように注意しただけなのであれば、A 従業員を通じて X 4 組合員に伝えてもらえば事足りると考えられ、わざわざ A 従業員から X 4 組合員に電話を替わってもらってまで、直接言う必要があったとは考えにくい。

- c 次に、9.7 社長通話発言が行われた当時の労使関係についてみる。

(a) まず、組合対策の会議の開催を幹部社員らに通知した 6.15 総務部長メールの時点で、会社が、組合員を職場から排除する方針を固めていたことは、前記ア(エ) b 判断のとおりである。

(b) 次に、前記(1)ウ(シ)認定によれば、会社が、令和 2 年 7 月 13 日付けで、組合対策の会議の開催を幹部社員らに通知した 6.15 総務部長メールの写しを X 2 分会長に渡した E 課長が、社内の個人情報を外部に漏えいしたことを理由に依願退職したことを通知する旨記載した「社内報」と題する書面を社内に掲出したことが認められ、このことから、同年 7 月の時点で、既に、会社が組合の動きに対して強い警戒感を抱いていたことがうかがわれる。

(c) そして、Y 2 総務部長が、9.7 社長通話発言の 1 か月前の令和 2 年 8 月

12日にはX 3 組合員に対して、また、2 か月後の同年11月13日にはX 7 組合員に対して、それぞれ組合からの脱退を促す発言を行っていることは、前記ア判断のとおりである。

- (d) さらに、前提事実及び前記(1)ア(ウ) b、イ(ウ)認定によれば、X 4 組合員が、①令和2年9月、会社の休業指示により11日間の欠勤扱いとされて、月末支払の給与が2万3,518円減額されたこと、②同月25日に夜勤から日勤へ異動となり、翌10月及び翌々11月の給与支給額がいずれも夜勤時に比べて月額約2万5,000円減少したことが認められる。

このように、9.7社長通話発言のあった令和2年9月には、X 4 組合員に対して、直接、賃金面で不利益を与える労働条件の変更が相次いでなされている。

- d ところで、前記(1)ウ(セ)、(ソ)認定によれば、①令和2年9月7日、
(i) 社長が、防犯カメラで工場の様子を確認し、9.7社長通話発言を行い、そのわずか2時間後に、統括部長及び工事部長を工場に赴かせ、(ii) 統括部長が、9.7統括部長発言をしたこと、②同月8日、会社が、「防犯カメラ設置通告」と題する書面を社内に掲出したこと、が認められる。これらのことからすると、社長は、9.7社長通話発言に際して、社内に設置した防犯カメラを利用して、随時、従業員の社内での動きを自宅から確認していたものとみるのが相当である。

そして、前記c 認定の労使関係の下では、上記の社長による防犯カメラを利用した確認は、組合員の社内での動きを監視することを目的の一つとしたものであったとみるべきである。

- e そうすると、9.7社長通話発言は、社長が社内に設置した防犯カメラを利用して組合員らの社内での動きを自宅から監視した上で、組合員の活動をけん制する意図でなされた行為とみるのが相当であり、9.7社長通話発言の内容は、X 4 組合員の陳述書の記載のとおり、「おんどれ。何言うてんじや」、「お前か、X 2 か組合を裏で糸引いてんのは」、「なめとんのか」などと述べた後、安全靴を履くよう指示したという内容であったとみるのが相当である。

- (ウ) 次に、9.7社長通話発言の組合活動に対する影響についてみると、9.7社長通話発言は、組合員に対して、組合の活動を「おんどれ」、「なめとんのか」などと威嚇的な表現を用いて非難したものであって、組合及び組合員の組合活動を萎縮させるものと言わざるを得ない。

- (エ) 以上のとおりであるから、令和2年9月7日、社長がX 4 組合員に対して

電話での通話において威嚇的な発言をしたことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

ウ 9.7統括部長発言について

(ア) 前記(1)ウ(セ) b 認定によれば、令和2年9月7日、午後11時頃、X5組合員が工場のトラック内で作業をしていたところ、統括部長が、いきなりトラックのドアを開け、X5組合員に対し、「降りろ」と大声で述べるなどの9.7統括部長発言をしたことが認められる。

9.7統括部長発言について、組合は、X5組合員の組合活動に制限を加えようとする意図が十分に推認され、会社の組合に対する支配介入に当たる旨主張し、会社は、一般の業務指導の範囲内の範疇であり、何ら支配介入に当たる発言はないと主張するので、9.7統括部長発言が組合に対する支配介入に当たるかについて、以下検討する。

(イ) まず、9.7統括部長発言が会社としての行為であるかについてみる。

前記(1)ウ(セ) b 認定によれば、令和2年9月7日午後11時頃、社長が、工場に駐車してあったトラックの車内にX5組合員がいることを自宅から防犯カメラで確認した後、X5組合員を指導するよう統括部長及び工事部長に指示し、統括部長が、工事部長とともに工場へ赴いて9.7統括部長発言をしたことが認められる。

そうすると、9.7統括部長発言が社長の指示を受けてなされたことは明らかであるから、9.7統括部長発言は会社としての行為というべきである。

(ウ) 次に、9.7統括部長発言の内容についてみる。

a まず、前記(1)ウ(セ) b 認定によれば、9.7統括部長発言の内容は、いきなりトラックのドアを開け、車内にいるX5組合員に対し「降りろ」と大声で述べ、さらに、「社長からな車の中おろすぎ違うかという指摘いただいたんでね。」、「もう23時やけどまだ出えへんの。」、「来た時からずっと車から出えへんと。」などと述べ、X5組合員が、遊んでいるわけではないし、仕事をしていることが分かっているのにいきなり「降りろ」という言い方はない旨述べて抗議したのに対して、「俺の気持ちも分かってや。こんな時間にわざわざごさかしいこと、ごさかしい言うたらなんやけど。」、「もうちょっとうまいことやってくれ。中でやらんと、もっと見えるところでやるとか。」、「それじゃ、そう答えに行きますんで」と述べたというものであったことが認められる。

このことに、前提事実のとおり、X5組合員が産廃部の従業員であったことを併せ考えると、9.7統括部長発言は、直属の上司でない建設部の統括

部長が、深夜遅くに、突如、工場を訪れ、X5組合員が乗務していたトラックのドアをいきなり開けて、トラックから降りるよう大声で命じ、「社長からな」、「指摘をいただいたんでね」、「もっと見えるところでやるとか」などと社長がX5組合員の社内での行動を監視していることを示唆する発言をしているのであるから、X5組合員に威圧感を与えるものであることは明らかである。

- b 次に、X5組合員の組合活動についてみると、前記(1)ウ(ア)認定によれば、組合が分会結成を会社に通知してから4.15団交が行われるまでの間に、X5組合員が副分会長に選出され、中心となって組合加入の勧誘活動を進めた結果、分会の組合員数が10名以上になったことが認められる。

そうすると、X5組合員は、分会結成後、その中心的存在の1人として、会社の従業員に対して活発な勧誘活動をすることにより、組合組織の拡大に貢献していたのであり、こうした積極的な活動は、当然、会社も認識していたものとみることができる。

- c ここで、9.7統括部長発言が行われた当時の労使関係をみると、会社が、「主要者を懐柔する、しない」等を決めるなどして組合員を職場から排除する方針を固めて、組合の動きに対して強い警戒感を抱き、同発言の前後において、組合員に対して個別に、組合脱退を促す発言や脱退勧奨が会社役職者により行われていたことは、前記ア判断のとおりであるから、会社が、X5組合員を懐柔の余地のない「主要者」として認識していたことは、容易に推認できる。

そして、かかる労使関係の下では、前記a記載の統括部長の発言を、X5組合員が自らの組合活動に対する威圧と捉えるのも、自然である。

- d さらに、9.7統括部長発言は、前記イ判断において支配介入の不当労働行為であると判断した9.7社長通話発言のわずか2時間程度後に、立て続けに行われている。
- e これらのことに、前記イ(イ)d判断のとおり、社長による防犯カメラを利用した確認が組合員の社内での動きを監視する目的を持っていたことを併せ考えると、9.7統括部長発言は、組合を意識し、組合員の活動をけん制する意図で、9.7社長通話発言に続いてなされた一連の行為とみるのが相当である。

- f 以上のことからすると、9.7統括部長発言は、X5組合員を狙い撃ちにし、組合活動をけん制するものであったというべきである。

(エ) 9.7統括部長発言について、会社は一般の業務指導の範囲内の範疇であると

主張するが、9.7社長通話発言とともに、組合を意識し、組合員の活動をけん制する意図でなされた一連の行為としてなされ、かつX5組合員を狙い撃ちにし、組合活動をけん制するものであったといえることは前記(ウ) e、f 判断のとおりであるから、この点に係る会社の主張は採用できない。

(オ) 以上のとおりであるから、9.7統括部長発言において、統括部長が、X5組合員に対して、組合活動をけん制する内容の発言をしたことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

エ 10.15社長朝礼発言について

(ア) 前記(1)エ(カ)認定によれば、令和2年10月15日、社長が、会社の朝礼において、従業員を前に10.15社長朝礼発言をしたことが認められる。

10.15社長朝礼発言について、組合は、①社長が「自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい」と話した旨、②この発言は、X3組合員が組合を通して異動について協議を求めたのに対する不当な言動であり、会社の露骨な組合敵視の言動である旨、③朝礼という多くの職場の仲間がいる前で話されたもので、組合に加入すれば退職勧奨に遭うと思わせ、組合に対する支配介入に当たる旨主張する。一方、会社は、①組合の主張する「自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい」などの発言は行われたものではない旨、②本件審査においても、X3組合員の供述は、曖昧で具体性に欠き、その信用性は極めて低く、加えて、本件申立てに至るまで、組合から会社に対し、抗議すら一度も行われておらず不自然であり、他方、社長供述は一貫しており、信用性は高いことから、組合の主張する内容の発言があったとは認められない旨、③仮になされていたとしても支配介入と評価できるものではない旨主張する。

(イ) そこで、まず、10.15社長朝礼発言の内容についてみる。

a 最初に、当事者双方の立証状況をみると、10.15社長朝礼発言の内容について、X3組合員は、本件審問の主尋問において、申立書において朝礼時にY2総務部長から言われた内容として記載されている「自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい」などという言葉に間違いがないかと聞かれて、「はい、間違いありません」と答え、また、その後に記載された社長の朝礼の言葉を聞いてどう思ったかと尋ねられて、「おそらく私やX2さんのような人間に辞めてほしいなというふうに思いました」と陳述し、反対尋問で、同陳述についての確認を求められて、「発言はY2部長じゃなくてY1社長ということだと思います。」と答え、主尋問のときに、なぜY2部長と答えたのか、言い間違いなのかと尋ねられて「はい」と陳述してい

る。(第1回審問速記録26ページ、第4回審問速記録2ページ)

これに対し、社長は、主尋問において、10.15社長朝礼発言について、「特にいつもの話なので覚えてはいたんですけども、一日の報告、安全作業とかその辺の話だけです。」と陳述し、その後、自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしいということを言ったかとの質問に対しては、「一切ございません。言ってません。」と陳述して、「自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい」と発言したことを否認している。(第2回審問速記録16ページ)

b 次に、10.15社長朝礼発言が行われた当時の労使関係についてみると、令和2年6月以降、会社が組合員を職場から排除する方針を固めて、組合の動きに対して強い警戒感を抱き、同年8月12日にY2総務部長の支配介入発言があったほか、9.7社長通話発言や9.7統括部長発言など、社長が防犯カメラを利用して組合員らの社内での動きを自宅から確認し、組合員らを対象として、組合を意識し、組合員の活動をけん制する行為が行われていたことは、前記ア、イ、ウ判断のとおりである。

また、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ウ)、(エ)、(カ)認定によれば、10.15社長朝礼発言がなされる直前の令和2年8月から10月にかけて、会社は、組合員らに対し、次々と休業指示を行い、給与を減額していることが認められる。

さらに、前記(1)エ(エ)、(オ)認定によれば、10.15社長朝礼発言の直近1週間のうちに、①令和2年10月9日に会社がX3組合員に対し、同月12日付けで建設部工事課への異動及び異動先での現場作業従事を命じる本件X3異動辞令を交付したこと、②その4日後に、組合が10.13団交申入書を提出して、本件X3異動辞令について、撤回した上での団交開催を申し入れたことが認められる。そして、この時点で、本人の希望を確認することなく会社からいきなり異動を命じられたのはX3組合員だけであったとみられる。

以上のような状況下で、令和2年10月15日に10.15社長朝礼発言が行われたことに鑑みれば、社長は、朝礼という非組合員も複数いる場において、組合が本件X3異動について撤回した上での団交開催を求めていることを念頭に置いて、組合員の活動をけん制する意図で、従業員に組合への加入をためらわせるような発言を意図的に行ったということができ、組合の主張どおり、自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい旨の発言があったとみるのが相当である。そして、前記(1)オ(サ) a (g)認定のとおり、同年11

月17日にX 7組合員の自宅を訪れたY 2総務部長が、組合に入っている人間は自分の主義主張だけしか言わず、会社にとって本当に「しんどい」存在である旨述べたことが認められる。このことを併せ考えると、社長の上記発言が「組合に入って自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしい」という趣旨であることは明らかである。

(ウ) 次に、10.15社長朝礼発言が支配介入に当たるかについてみる。

組合員、非組合員を含め、複数の社員が参加する朝礼において、会社の代表者により行われた、組合に入って自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしいという趣旨の10.15社長朝礼発言は、組合に加入して自分の権利について主張をし、会社と交渉しようとするれば退職勧奨を受けることになるとの認識を生じさせ、組合への加入をためらわせる効果を持つものであり、組合活動を弱体化させるものと言わざるを得ない。

(エ) 以上のとおりであるから、社長が、令和2年10月15日の朝礼で、組合に入って自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしいという趣旨の発言をしたことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

オ 12.7運転手発言について

(ア) 前記(1)カ(エ) b 認定によれば、送迎車両運転手が、令和2年12月7日朝、出勤してきたX 6組合員に対して12.7運転手発言をしたことが認められる。

12.7運転手発言について、組合は、X 6組合員に対して組合脱退あるいは退職を迫る言動で、組合に対する支配介入に当たる旨主張し、会社は、送迎車両運転手の発言を会社は把握していないし、組合の主張する発言があったとしても、会社が責任を問われるいわれはない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、12.7運転手発言が会社としての行為といえるかについてみる。

a 会社は、12.7運転手発言を会社は把握していないし、また、12.7運転手発言があったとしても、会社が責任を問われるいわれはない旨主張する。

確かに、前記(1)カ(エ) b 認定によれば、送迎車両運転手は、12.7運転手発言において、「俺は会社に関係ないけどな」、「俺の気持ちで言うてるこっちゃ。会社には一切関係あらへん。俺、Y 7の従業員でもなんでもないし、俺は外の間人や。外から見て言うてるこっちゃ」などと述べて、自らが会社と無関係な人間であることを強調していたことが認められる。

b しかしながら、前記(1)オ(ケ) e 認定のとおり、令和2年11月13日にX 7組合員の自宅を訪れたY 2総務部長が、Y 7は社長の会社であり、我々

は納得のいかないところも多少ありながらも、労働者の主義主張ではなく会社をよくするためにやろうと思っている旨発言したことが認められ、このことに、社長の姉が会社の副社長であることを併せ考えると、会社内では社長一族が大きな影響力を持っているものとみることができる。

そして、前記(1)カ(エ) b 認定によれば、送迎車両運転手は、①以前、会社の副社長である社長の姉と婚姻関係にあったこと、②12.7運転手発言の当時、社長の姉が代表取締役を務め、かつ本店所在地を社長の住所と同じくする送迎受託会社の従業員として、本社から工場への会社従業員の送迎業務に従事していること、③12.7運転手発言において、Y 2 総務部長を呼び捨てにし、社長を「あの男」と呼び、会社の従業員であるX 6 組合員に対して、「なんでお前すぐに会社の言うこと聞けへんね。」、「お前ら、どこで仕事して、誰から給料もうとんや。」などと発言をしたこと、が認められる。

そうすると、送迎車両運転手は、仮に社長の姉との婚姻関係を解消していたとしても、社長と結びつきの強い送迎受託会社に依然として在籍している上、会社従業員に対して会社の内部事情に関する高圧的な発言をしているのであるから、会社に大きな影響力を持つ社長一族の実質的な一員として、社長及び会社と近い関係にあり、また、会社従業員にもそのように認識されていたとみるのが相当である。

- c また、前記(1)カ(エ) b 認定によれば、送迎車両運転手は、12.7運転手発言において、「お前、今日けーへんと言っとったんちゃうんけ、ちゃうの？ Y 2 から電話入ってやとったぞ。」、「なんでお前すぐに会社の言うこと聞けへんね。」、「会社に言われたんやろ。日勤せえって。言われたんちゃうんか?」、「お前、どの口もってユニオンとか言うてんねん。お前、もともとクビになるんやっただんちゃうんか?お前、温情でおらしてもらってるんとちゃうんか、Y 7 に。それを2万円下げられたくらいで。」、「お前らそんでX 2 とかこいつが一番悪い。このアホがユニオン入ってワーワーするから巻き添えくろてお前、誰や(略：E課長の姓)とほんで事務員の女の子、あれ辞めとるやないか」などと述べていることが認められる。このように、送迎車両運転手は、X 6 組合員が給与を引き下げられ、そのことについて組合を通じて異議を唱え、また、日勤異動を命じられて会社に異議を唱えていること、さらには、E課長ほか1名が組合との関連で退職するに至ったことなど、従業員の人事及び労務に係る事項について、会社幹部等を通じて、送迎車両運転手と会社の間で緊密な意思

疎通がなされていたことをうかがわせるものである。

そして、前記(1)カ(エ) b 認定によれば、送迎車両運転手が、12.7運転手発言において、X 6 組合員に対して、①「X 2 とかこいつが一番悪い。このアホがユニオン入ってワーワーするから巻き添えくろてお前、誰や（略：E 課長の姓）とほんで事務員の女の子、あれ辞めとるやないか、そやろ、あいつらそないなことせなかつたら辞めることないんや。」などと、従業員が退職したと組合活動との関連を指摘する発言をしたこと、② X 2 分会長や X 5 組合員の名前を挙げ、2 万円という給料の引下額を具体的に示した上で「給料下げられたら、嫌やったら、下げんどこ行ったらええやないか?」、「何が会社の為じゃ。お前ら、金だけやないか。」、「普通の神経ちゃうぞ。ユニオン入るやつ。」などと、組合の組合活動を非難したこと、が認められ、これらのことからすると、送迎車両運転手は、従業員の退職と組合活動との関係や、組合が会社に賃金引下げについて交渉を求めていることなど、会社と組合の労使関係について詳細かつ具体的に知っていたものとみることができる。

d このように、送迎車両運転手は、会社及び社長と近い関係にあった上、会社幹部との間で人事及び労務に係る事項について緊密な意思疎通がなされ、現に、会社と組合の労使関係について詳細かつ具体的に知っていたのであるから、組合に関する会社の認識を十分に把握した上で12.7運転手発言をしたものとみるのが相当である。

e 以上のことからすると、12.7運転手発言は、会社の意を体してなされたものといえ、会社としての行為とみるのが相当である。

(ウ) 次に、送迎車両運転手が12.7運転手発言をしたことが、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

a 前記(1)カ(エ) b 認定によれば、12.7運転手発言の中には、「お前ら、みんなそんだけユニオンユニオン言うんやったら、お前らユニオンの従業員なったらええねん。」、「俺からみたらお前らみんな敵や。」、「嫌ならよそへ行って辞めたらいいねん。なんでここにおんねん。給料下げられたら、嫌やったら、下げんどこ行ったらええやないか?なんでおんねん。ただ、金だけやろ。お前ら。」、「嫌やったら Y 7 よりええ給料もらえるところ行ったらええだけのことやないかい。」、「普通の神経ちゃうぞ。ユニオン入るやつ。」などの発言があったことが認められ、12.7運転手発言に組合の組合活動を非難する内容があったことは、明らかである。

b そして、前提事実及び前記(1)オ(サ) b、(ス)、カ(ア)、(イ)、(エ) a

認定によれば、令和2年11月17日から同年12月4日にかけて、本件日勤異動についての協議が団交及び電子メールでのやり取りにおいてなされ、会社が協議を継続する意思表示をする中で、同月7日、夜勤だったX6組合員は日勤での勤務を開始したことが認められる。

c このように、組合と会社の間で本件日勤異動の協議が継続する中、日勤として最初の出勤日の送迎の場で、会社及び社長と近い関係にある送迎車両運転手によっていきなりなされた、組合の組合活動を非難する内容の発言が、X6組合員の組合活動を萎縮させるものであることは、明らかである。

(エ) 以上のとおりであるから、送迎車両運転手が、出勤したX6組合員に対して、組合の組合活動を非難する発言をしたことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

(6) 争点5（会社が、X2分会長、X3組合員、X4組合員、X5組合員、X6組合員及びX7組合員に対し、休業を指示して給与を減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

ア X2分会長について

(ア) 前記(1)ア(ウ)、イ(ア)認定によれば、X2分会長は、令和2年9月分及び10月分の給与の算定対象期間中、それぞれ、6日及び7日欠勤し、休業補償額から欠勤控除額を差し引いた額として、給与支給額がそれぞれ欠勤により2万2,165円及び2万7,183円減少したことが認められる。

そして、この欠勤及び給与減額が会社の休業指示によるものであることについて、当事者間に争いはない。

この会社の休業指示による給与減額について、組合は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨主張し、会社は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、不利益性についてみると、会社の休業指示による給与減額が経済的不利益を伴うものであることは明らかである。

(ウ) 次に、休業指示による給与減額が、不当労働行為意思に基づいてなされたものであるかについてみる。

a 組合員であることの認識について

前記(1)ウ(ア)認定のとおり、令和2年3月31日付けで、組合が会社に対し、執行委員長及びX2分会長の連名で3.31組合加入通告・団交申入書を提出したことが認められる。

このことからすると、会社は、令和2年4月初め頃には、X2分会長が

組合に加入していることを認識していたものとみることができる。

b 当時の労使関係について

前記(1)ウ(ア)、(ウ)、(エ)認定によれば、①令和2年3月31日付けで、組合が会社に対し分会の結成を通知するとともに賃金引下げ提案の撤回等の要求について団交を申し入れて、4.15団交が行われたこと、②その後、令和2年4月21日付け及び同月28日付けで組合が会社に対し、X2分会長を含む組合員らが減給に同意していないとして、減給しないこと及び既引下げ分を遡及して支払うことを書面で求めたこと、が認められる。

また、①会社が令和2年6月15日の時点で組合員を職場から排除する方針を固めていたものとみられること、②同年7月の時点で会社が組合の動きに対して強い警戒感を抱いていたことがうかがわれること、③同年8月から同年10月にかけての2か月の間に、会社が、X3組合員に対する8.12総務部長発言、X4組合員に対する9.7社長通話発言、X5組合員に対する9.7統括部長発言及び10.15社長朝礼発言において4件の支配介入発言を立て続けに行ったこと、は、前記(5)アからエ判断のとおりである。

これらのことからすると、会社は、令和2年3月末に組合が組合員の存在を公然化し、同年4月には減給に反対する姿勢を示して団交を申し入れたのを受けて、そのわずか2か月足らず後には組合員を職場から排除する方針を固め、その後、組合の動きに対して強い警戒感を抱く中で、同年8月から10月までの2か月のうちに4回もの組合に対する支配介入発言を行っているのであるから、会社がX2分会長に休業を指示して同年9月分及び10月分の給与減額を決定した時点では、組合と会社の間での労使関係は、強い対立関係にあったものとみることができる。

c Y2総務部長の発言について

ここで、Y2総務部長が令和2年11月13日にX7組合員の自宅を訪れた際に行った発言についてみる。

(a) Y2総務部長が会社の人事及び労務に係る事項の責任者であることは前記(4)ウ(ア)判断のとおりである。

(b) そして、前記(1)オ(ク)、(ケ)f、(コ)認定によれば、①工場長が、令和2年11月12日未明から朝にかけて、X7組合員と行ったSNS上でのやり取りにおいて、「組合は必ず抜ける」と送信したのに対し、X7組合員は「了解致しました」と返信したこと、②本件日勤異動の辞令が交付される3日前の同月13日に、Y2総務部長がX7組合員の自宅を訪れ、X7組合員に対し、(i)組合に入っている人間に対しては、未来永

劫、還元はない、(ii)逆に、組合に入っていない人間に関しては、業績が上がったら給料を上げたいということ、社長は明確に言っている、③X2分会長を筆頭に粋がって反目しているのは結構だが、その結果、辞めさせられたり干されたりするという話であり、自分からすれば、X7組合員がそっち側に入っているのはもったいない旨述べたことが認められる。

(c) これらのことからすると、令和2年11月13日にX7組合員の自宅を訪れた際に行ったY2総務部長の発言は、社内で組合を率いるX2分会長に対する嫌悪感を示すものであるとともに、本件日勤異動の人選をめぐって、当時、組合脱退の意向を示していたとみられるX7組合員に決断を迫るために、今後、仕事を取り上げるなどして組合員を賃金面で不利益に取り扱うという会社の意思を伝達したものとみることができる。

d 不当労働行為意思の存在について

以上のことを併せ考えると、会社がX2分会長に対し、休業を指示して給与を減額したことは、不当労働行為意思をもってなされたものと言わざるを得ない。

(エ) 会社は、X2分会長に対する休業指示に伴う給与減額について、従業員2名がX2分会長によるパワハラ等を理由に会社を退職したことを受けて、X2分会長の業務の見直しや再配置を行おうとしたところ、各現場の職長全員がX2分会長の配属を拒絶する一方、他課への配転はX2分会長自身が拒否したため、工事現場の配属先や他の担当業務を決定をするまでの間、会社都合休日をやむを得ず取得させたものであって、組合員であるが故の不利益取扱いを行ったものではない旨主張し、本件審査において、①不具合報告書、②10月アンケートの回答、③それぞれF従業員及びG従業員の署名及び押印のある「退社理由」又は「退職理由」と題する2通の書面、④12.4報告書を書証として証拠提出している。

しかしながら、①の不具合報告書については、作成時期がはっきりしない上、会社が主張する作成目的も不明確である。②については、令和2年10月分給与の算定対象期間が終ろうとする同月20日頃に実施されたアンケートの結果が、遡って、同年9月分及び10月分給与を減額する根拠とはなり得ない。③については、「退職理由」という標題で、退職する旨は記載せず、退職の理由しか記載していない書面を会社に提出するというのは、いかにも不自然である。そして、④の12.4報告書については、作成目的も提出先も不明である。このように、上記①から④の書証はいずれも、会社の上記主張を裏付け

るものではない。

したがって、この点に係る会社の主張は採用できず、会社がX2分会長に休業を指示して給与を減額したことに、正当な理由はない。

(オ) 以上のとおりであるから、会社が、X2分会長に対し、休業を指示して給与を減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ X3組合員について

(ア) 前記(1)ア(ウ)、イ(イ)認定によれば、X3組合員は、令和2年11月分の給与の算定対象期間中、9日欠勤し、休業補償額から欠勤控除額を差し引いた額として、給与支給額が欠勤により6万4,783円減少したことが認められる。

そして、この給与減額が、現場で就業しようとするX3組合員を会社が欠勤扱いとしたことによるものであることについて、当事者間に争いはない。

この給与減額について、組合は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨主張し、会社は組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、不利益性についてみると、欠勤扱いによる給与減額が経済的不利益を伴うものであることは明らかである。

(ウ) 次に、欠勤扱いによる給与減額が、不当労働行為意思に基づいてなされたものであるかについてみる。

a 組合員であることの認識について

前記(1)ウ(エ)認定によれば、令和2年4月21日付けで、組合が会社に対し、X3組合員ほかについて、同月からの減給等に係る「通知書」を提出したことが認められる。

このことからすると、会社は、令和2年4月下旬には、X3組合員が組合に加入していることを認識していたものとみることができる。

b 当時の労使関係について

会社が、現場に就労しようとするX3組合員を欠勤扱いとして令和2年11月分の給与減額を決定した時点で、組合と会社との間の労使関係が強い対立関係にあったものとみられることは、前記ア(ウ) b記載に同じである。

c Y2総務部長の発言について

ここで、Y2総務部長が令和2年11月13日及び同月17日にX7組合員の自宅を訪れた際に行った発言についてみる。

(a) Y2総務部長が会社の人事及び労務に係る事項の責任者であることは前記ア(ウ) c(a)判断のとおりである。

(b) 前記(1)オ(ケ) f、i、(コ)、(サ) a (e) 認定によれば、Y 2 総務部長が、①本件日勤異動の辞令が交付される3日前の令和2年11月13日に、X 7 組合員の自宅を訪れ、X 7 組合員に対し、(i) 組合に入っている人間に対しては、未来永劫、還元はない、(ii) 逆に、組合に入っていない人間に関しては、業績が上がったら給料を上げたいということ、社長は明確に言っている、(iii) X 3 組合員にしても、現場に異動するよう指示し続けているが来ないので、今日、けん責の懲戒処分まで出し、主義主張があるなら個人的に言ってくるのではなくて組合を通してみたいなんが好きだろうとその時に言ってやった旨述べたこと、②本件日勤異動の辞令が交付された翌日である同月17日に、X 7 組合員の自宅を再度訪れ、X 7 組合員に対し、「X 3 なんかに、そうしかけてんけど。」、「組合にチクられて、で、なんか俺がたぶらかしたみたいな。」、「うん。謝罪しろって。」、「俺の中で殺すリスト載ってるからな。」と述べたことが認められる。

そして、上記②記載の「X 3 なんかに、そうしかけてんけど。」、「組合にチクられて、で、なんか俺がたぶらかしたみたいな。」、「うん。謝罪しろって。」との発言は、Y 2 総務部長がX 3 組合員に組合からの脱退勧奨を仕掛けたが、組合に報告されて、組合から謝罪を求められたという趣旨のものであると解するのが相当であることは、前記(5)ア(エ) d 判断のとおりである。

(c) これらのことからすると、令和2年11月にX 7 組合員の自宅を訪れた際に行ったY 2 総務部長の発言は、組合脱退勧奨の事実を組合に報告したX 3 組合員に対する会社の嫌悪感を示すものであるとともに、当時、組合脱退の意向を示していたとみられるX 7 組合員に決断を迫るために、組合脱退勧奨を拒否したX 3 組合員を、今後、賃金面で不利益に取り扱うという会社の意思を伝達したものとみることができる。

d 給与減額の理由について

(a) 前記(1)オ(ア) 認定によれば、①令和2年11月2日、X 3 組合員が、本社に出勤して倉庫作業をしようとしたところ、会社が、工事現場での業務を行わないのであれば帰宅するよう命じ、X 3 組合員を欠勤扱いにしたこと、②以後、同月20日までの間、X 3 組合員の勤務日には同様の状況が繰り返されたこと、が認められる。これらのことからすると、会社がX 3 組合員の同月分給与を減額した理由は、X 3 組合員が本件X 3 異動の命令に従わなかったことであるとみることができる。

(b) そして、本件 X 3 異動が、組合員であるが故の不利益取扱いに当たることは、後記(7)イ判断のとおりである。

(c) さらに、前記(1)オ(キ)認定によれば、令和2年11月分給与の算定対象期間中の同月12日に、会社が、X 3 組合員に対して本件けん責処分をしたことが認められるところ、本件けん責処分が組合員であるが故の不利益取扱いに当たることは、後記(7)ウ判断のとおりである。

(d) これらのことからすると、会社は、X 3 組合員に対して、欠勤を理由に給与が減額されていた令和2年11月分給与の算定対象期間中に、組合員であるが故の不利益取扱いと評価される本件 X 3 異動が既に実施されていることを理由に欠勤扱いとし、かつ、その欠勤を理由に、組合員であるが故の不利益取扱いと評価される本件けん責処分をしたものということができる。

e 不当労働行為意思の存在について

以上のことを併せ考えると、会社が X 3 組合員に対し、欠勤扱いにより給与を減額したことは、不当労働行為意思をもってなされたものと言わざるを得ない。

(エ) 会社は、10.28団交の結果を受けて、会社が X 3 組合員に令和2年11月2日の工事現場への試行的就業を指示したことに對し、X 3 組合員が就業を拒絶したことから欠勤扱いをしたものにすぎず、組合員であるが故の不利益取扱いを行ったものではない旨主張する。

しかしながら、会社が、X 3 組合員を、組合員であるが故の不利益取扱いと評価される本件 X 3 異動を理由に欠勤扱いとしたことは前記(ウ) d 判断のとおりであるから、会社が X 3 組合員を欠勤扱いとして給与を減額したことに、正当な理由はなく、この点に係る会社の主張は、採用できない。

(オ) 以上のとおりであるから、会社が、X 3 組合員に対し、欠勤扱いとして給与を減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ウ X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及び X 7 組合員について

(ア) 前記(1)ア(ウ)、イ(ウ)から(カ)認定によれば、① X 4 組合員は、令和2年9月分及び10月分給与の算定対象期間中に、それぞれ11日及び3日欠勤し、休業補償額から欠勤控除額を差し引いた額として給与支給額がそれぞれ2万3,518円及び5,943円減額されたこと、② X 5 組合員は、同年8月分、9月分、10月分及び11月分の給与の算定対象期間に、それぞれ1日、2日、10日及び3日欠勤し、休業補償額から欠勤控除額を差し引いた額として給与支給額が

それぞれ3,456円、7,122円、9万3,802円及び1万1,676円減額されたこと、③X6組合員は、同年10月分及び11月分の給与の算定対象期間に、それぞれ4日及び2日欠勤し、休業補償額から欠勤控除額を差し引いた額として給与支給総額がそれぞれ8,703円及び4,249円減額されたこと、④X7組合員は、同年8月分及び11月分の給与の算定対象期間に、それぞれ1日ずつ会社の指示により欠勤し、休業補償額から欠勤控除額を差し引いた額として給与支給総額がそれぞれ3,893円及び3,982円減額されたこと、が認められる。

そして、この欠勤及び給与減額が会社の休業指示によるものであることについて、当事者間に争いはない。

この休業指示による給与減額について、組合は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨主張し、会社は組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、会社の休業指示による給与減額が、経済的不利益を伴うものであることは明らかである。

(ウ) 次に、休業指示による給与減額が、不当労働行為意思に基づいてなされたものであるかについてみる。

a 組合員であることの認識について

前記(1)ウ(エ)認定によれば、令和2年4月28日付けで、組合が会社に対し、X5組合員、X6組合員、X4組合員、X7組合員ほかについて、同月からの減給に係る「通知書」を提出したことが認められる。

このことからすると、会社は、令和2年4月下旬には、X5組合員、X6組合員、X4組合員及びX7組合員が組合に加入していることを認識していたものとみることができる。

b 当時の労使関係について

会社がX5組合員、X6組合員、X4組合員及びX7組合員に休業を指示して令和2年8月分から11月分の給与減額を決定した時点で、組合と会社の間での労使関係が強い対立関係にあったものとみられることは、前記ア(ウ) b 記載に同じである。

とりわけ、会社が、X4組合員に対しては9.7社長通話発言により、X5組合員に対しては9.7統括部長発言により、X6組合員に対しては12.7運転手発言により、それぞれ、組合活動を萎縮させる支配介入発言を行っていたことは、前記(5)イ、ウ、オ判断のとおりである。

c Y2総務部長の発言について

ここで、Y2総務部長が令和2年11月13日及び同月17日にX7組合員の

自宅を訪れた際に行った発言についてみる。

- (a) Y 2 総務部長が会社の人事及び労務に係る事項の責任者であることは前記ア(ウ) c (a)判断のとおりである。
- (b) そして、前記(1)オ(ケ) f、g、(コ)、(サ) a (c)認定によれば、Y 2 総務部長が、①本件日勤異動の辞令が交付される3日前の令和2年11月13日に、X 7 組合員の自宅を訪れ、X 7 組合員に対し、(i) 組合に入っている人間に対しては、未来永劫、還元はない、(ii) 逆に、組合に入っていない人間に関しては、業績が上がったら給料を上げたいということ、社長は明確に言っている、(iii) X 2 分会長を筆頭に、そうやって粹がって反目しているのは結構だが、その結果、辞めさせられたり干されたりするという話であり、自分からすれば、X 7 組合員がそっち側に入っているのはもったいない、(iv) 正しいことも間違ったこともあるだろうが、X 5 組合員みたいに斜に構えて言ってしまったら終わりだなどと述べたこと、②本件日勤異動の辞令が交付された翌日である同月17日に、X 7 組合員の自宅を再度訪れ、X 7 組合員に対し、(i) 工場長は、生意気なことを言うてくるX 6 組合員の方にむかっていた、(ii) 給料などの面も現状維持という形にはなるが、自分も、入っていない人間に対しては、会社の業績が上がったら当然ベースアップも求める旨述べたこと、が認められる。
- (c) これらのことからすると、令和2年11月にX 7 組合員の自宅を訪れた際に行ったY 2 総務部長の発言は、X 5 組合員及びX 6 組合員の組合活動に対する会社の嫌悪感を示すものであるとともに、本件日勤異動の人選をめぐる、当時、組合脱退の意向を示していたとみられるX 7 組合員に決断を迫るために、今後、賃金面で不利益に取り扱うという会社としての意思を伝達したものとみることができる。
- d 非組合員との取扱いの違いについて
前記(1)イ認定のとおり、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及びX 7 組合員が休業指示により給与が減額されていた給与の算定対象期間中、工場では、組合に加入していない工場長及びA従業員が勤務しており、この2名はいずれも休業を命じられなかったことが認められる。
このことからすると、工場に勤務する従業員のうち、この期間中に会社が休業を指示して給与を減額したのは、組合員だけであったとみることができる。
- e 不当労働行為意思の存在について

以上のことを併せ考えると、会社が、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及びX 7 組合員に対し、休業を指示して給与を減額したことは、不当労働行為意思をもってなされたものと言わざるを得ない。

(エ) 会社は、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及びX 7 組合員に休業を指示した理由として、令和 2 年 7 月及び 8 月の休業指示は新型コロナウイルス感染症の影響で夜間の産廃の引き取りについて、全く依頼のない日に会社都合休日としたもので、9 月の休業指示は、8 月末に大阪市の環境局から産廃保管量が多いと改善指導されたことを受けて、会社が夜間の産廃の排出抑制を取引先に依頼した結果、夜間の産廃の引き取りの依頼が全くない日が増え、依頼のない日に会社都合休日としたと主張する。

しかしながら、産業廃棄物の保管量は、必ずしも夜間の搬入量によるのみ増減するものではない。

また、前記(1)エ(ア) a 認定によれば、10.5 団交において、会社が、配送担当者だけを休業させる理由についての組合の質問に対し、選別作業の強化はいろいろなやり方で何とかカバーしてやっているが、一旦受注を止めているので単純に運転手の業務が制限されている旨述べたことが認められ、会社は、団交の中で、組合に対して、選別作業の担当者については強化している旨の説明をしている。しかしながら、前提事実によれば、X 6 組合員は夜勤において選別作業をしていたことが認められるのであって、団交での会社の説明を前提とすれば、選別作業を担当している X 6 組合員を休業させることに、合理的な理由はないと言わざるを得ない。

これらのことからすると、会社が、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及びX 7 組合員に休業を指示し、給与を減額したことに、正当な理由があるとはいえない。

(オ) 以上のとおりであるから、会社が、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員及びX 7 組合員に休業を指示し、給与を減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

(7) 争点 6 (会社が、X 3 組合員に対し、①令和 2 年 10 月 12 日付けで建設部工事課へ異動させたこと、②同年 11 月 12 日付けでけん責の懲戒処分を行ったこと、は組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)エ(エ)、オ(キ)認定によれば、①令和 2 年 10 月 9 日、会社が X 3 組合員に対し同月 12 日付けの本件 X 3 異動辞令を発したこと、②会社が同年 11 月 12 日付けで X 3 組合員に本件懲戒処分通知書を交付し、本件けん責処分とする

旨通知したことが認められる。

このように、会社が、X3組合員に対し、本件X3異動をさせたこと及び本件けん責処分を行ったことについて、組合は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨主張し、会社は、組合員であることを理由とした不利益取扱いではない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、本件X3異動についてみる。

(ア) まず、不利益性についてみる。

a 本件X3異動によってX3組合員の賃金に変化はない。

b しかしながら、前提事実によれば、X3組合員は、平成14年に会社に入社して、約1年半、建設現場への建設資材等の搬入業務を担当した後、令和2年4月に倉庫業務を命じられるまで約18年にわたり事務職として勤務していたことが認められる。そうすると、X3組合員は、本件X3異動を命じられる前には、入社直後の1年半を除いて工事現場での業務の経験はなかったものといえることができる。

c このように、X3組合員の会社での業務経験のほか、10.28団交で、本件X3異動について、X3組合員に体力面及び年齢面で負担の緩和が労使間で協議されていることから、本件X3異動は、体力面及び年齢面での負担増という不利益を伴うものといえることができる。

(イ) 次に、本件X3異動が不当労働行為意思に基づいてなされたものであるかについてみる。

a 組合員であることの認識について

会社が令和2年4月下旬にはX3組合員が組合に加入していることを認識していたものとみることができることは、前記(6)イ(ウ) a判断のとおりである。

b 当時の労使関係について

会社が、X3組合員に対して本件X3異動を最初に命じた令和2年10月9日の時点で、組合と会社の間での労使関係が強い対立関係にあったものとみられることは、前記(6)ア(ウ) b判断に同じである。

c Y2総務部長の発言について

(a) Y2総務部長が、令和2年11月にX7組合員の自宅を訪れた際に、同年8月のY2総務部長による組合脱退勧奨について組合に報告したX3組合員に対する会社の嫌悪感を示す発言をしたことは、前記(6)イ(ウ) c(c)判断のとおりである。

(b) さらに、前記(1)オ(ケ) i 認定によれば、Y2総務部長が令和2年11

月13日にX 7組合員の自宅を訪れた際に、①X 3組合員に関して、現場に異動するよう指示し続けているが来ないので、今日、けん責の懲戒処分まで出した、②主義主張があるなら個人的に言ってくるのではなくて、組合を通してみたいなんが好きだろうとその時に言ってやった、旨述べたことが認められるところ、このY 2総務部長の発言内容からは、本件X 3異動が組合加入と関連してなされたことが推認される。

d 10.15社長朝礼発言について

会社がX 3組合員に対して本件X 3異動辞令を交付した令和2年10月9日の6日後になされた10.15社長朝礼発言において、社長が、組合が本件X 3異動について撤回した上での団交開催を求めていることを念頭に置き、組合に入って自分の主張ばかり言う奴は辞めてほしいという趣旨の発言をしたことは、前記(5)エ(イ) b判断のとおりである。

このように、10.15社長朝礼発言は、その辞令交付から1週間足らずの間に、X 3組合員が組合員であることを意識した上で、X 3組合員を是が非でも本件X 3異動命令に従わせようとの強い意思を表明したものであるのであって、本件X 3異動に係る会社の不当労働行為意思の存在を、強く推認させるものである。

e 不当労働行為意思の存在について

以上のことを併せ考えると、本件X 3異動は、不当労働行為意思をもってなされたものと言わざるを得ない。

(ウ) 会社は、本件X 3異動の理由について、令和2年8月20日に工事課に2名の退職者が出たことを受けて、工事部の労働力を増やすために行われたものである旨主張するので、この点についてみる。

a ここで会社という工事課の2名の退職者とは、前記(1)ウ(キ)認定によれば、奈良解体工事に従事していたB職長及びC作業員であるとみることができる。

また、前記(1)エ(ケ) b、カ(エ) d (a) 認定によれば、10.29朝礼において、Y 2総務部長が、X 3組合員に対し、月曜日から現場に行ってもらうことになる旨述べ、X 3組合員が、月曜日からの現場の話は、昨日も話したとおり、まず話がついてからである旨述べた後、社長が、散水でもできるとする旨述べたこと、②会社が12.7団交において組合に提示した12.7業務評価書に、「解体工事での作業従事する場合は、軽微な仕事（清掃・散水）でも厳しいと思われるが、他に配属先がない為に、安全に留意しながら上記の軽作業に継続して従事してもらおう。」との記載があったこと、が

認められる。

これらのことに、X3組合員が本件X3異動の前に18年にわたって事務職として勤務してきたことを併せ考えると、会社は、本件X3異動辞令を交付した時点で、X3組合員が、現場で勤務したとしても清掃や散水といった軽作業しかできないことを認識していたものといえることができる。

b そうすると、会社は、X3組合員に対し、それまで18年にわたって事務職として勤務してきて、経験面からみても体力面からみても清掃や散水といった軽作業しか担当できず、現場作業にそれなりに精通していたとみられるB職長やC作業員の代替要員としての職務を十分に果たすことができないことを承知の上で、本件X3異動を命じたものといえ、本件X3異動の理由が工事部の労働力を増やすためであったとする会社の主張は、合理的とはいえない。

c また、会社は、本件審査において主張していないものの、前記(1)カ(エ) d(a)認定のとおり、X3組合員が現場での業務に従事した後の12.7団交の中で組合に提示した12.7業務評価書において、X3組合員を引き続き現場での軽作業に従事させる理由として、他に配属先がないことを挙げていたことが認められる。

この点、Y2総務部長は、本件審問の反対尋問において、X3組合員を倉庫に異動させた理由を尋ねられて、「事務員さんとしてのセイじゃなしに、僕が代わりにすることによって人間的にそこが余剰なるからっていうことが会社の判断だからと思います。」、また、「事務部門が余剰になるのでX3を、16年間事務やってたけども倉庫に異動したと。」と尋ねられて、「そうですね。倉庫作業に移ってもらったんです。」と、X3組合員を事務職から現場に異動させた理由が事務部門における人員過剰である旨陳述している。

しかしながら、本件X3異動の時点において、例えば、受注の減少や業務の効率化により業務量が著しく減少したなど、X3組合員を他部署に異動させなければならないほど事務部門が人員過剰となった事情が会社にあったのかどうかは、判然としない。そうすると、事務部門における人員過剰や、他に配属先がないことを、引き続き現場での業務に従事させる理由とするに合理性があるとはいえない。

d 以上のことからすると、会社がX3組合員に本件X3異動を命じたことに、正当な理由があったとはいえない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社が、X3組合員を令和2年10月12日付けで

建設部工事課へ異動させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ウ 次に、本件けん責処分についてみる。

(ア) まず、不利益性についてみると、懲戒処分とは企業秩序違反行為に対する制裁罰であることが明確な、労働関係上の不利益措置を指すのであるから、懲戒処分的一种である本件けん責処分が労働者にとって不利益であることはいうまでもない。

(イ) 次に、本件けん責処分が不当労働行為意思に基づいてなされたものであるかについてみる。

a 組合員であることの認識について

会社が令和2年4月下旬にはX3組合員が組合に加入していることを認識していたものとみることができることは、前記(6)イ(ウ) a判断のとおりである。

b 当時の労使関係について

会社が、本件けん責処分がなされた令和2年11月に先立つ同年10月の時点で、組合と会社の間での労使関係が強い対立関係にあったものとみられることは、前記(6)ア(ウ) b判断に同じである。

c Y2総務部長の発言について

ここで、Y2総務部長が令和2年11月13日及び17日にX7組合員の自宅を訪れた際に行った発言についてみる。

(a) Y2総務部長が会社の人事及び労務に係る事項の責任者であることは前記(6)ア(ウ) c(a)判断のとおりである。

(b) Y2総務部長が令和2年11月にX7組合員の自宅を訪れた際に、同年8月にY2総務部長自身が行った組合脱退勧奨の事実を組合に報告したX3組合員に対する嫌悪感を示す発言をしたことは、前記(6)イ(ウ) c(c)判断のとおりである。

(c) また、前記(1)オ(キ)、(ケ) i 認定によれば、本件けん責処分をX3組合員に通知した翌日である令和2年11月13日に、Y2総務部長が、X7組合員の自宅を訪れ、X7組合員に対し、X3組合員にしても、現場に異動するよう指示し続けているが来ないので、今日、けん責の懲戒処分まで出し、主義主張があるなら個人的に言ってくるのではなくて組合を通してみたいなんが好きだろうとその時に言ってやった旨述べたことが認められ、Y2総務部長のかかる発言からも、本件けん責処分が、X3組合員が組合員であることを意識してなされたものと推認することが

できる。

- (d) さらに、前記(1)オ(サ) a (e)認定によれば、本件けん責処分をX3組合員に通知してから4日後の令和2年11月17日に、Y2総務部長が、X7組合員の自宅を訪れ、X7組合員に対して、X3組合員について「俺の中で殺すリスト載ってるからな。」と述べたことが認められる。

また、Y2総務部長が、この場で、X3組合員に組合からの脱退勧奨を仕掛けたところ、組合に報告されて、組合から謝罪を求められたという趣旨の発言をしたことは、前記(5)ア(エ) d判断のとおりであり、このことを併せ考えると、Y2総務部長の「俺の中で殺すリスト載ってるからな。」との上記発言は、本件けん責処分が、X3組合員が組合員であることを意識し、組合脱退勧奨に従わないばかりか、脱退勧奨の事実を組合に報告したことに対する報復としてなされたことを推認させるものである。

- (e) このように、Y2総務部長が令和2年11月にX7組合員の自宅を訪れた際に行った発言からは、本件けん責処分が、X3組合員が組合員であることを意識し、組合脱退勧奨の事実を組合に報告したX3組合員を嫌悪し、その報復としてなされたものであるとみざるを得ない。

d 処分の手続について

- (a) 前記(1)ア(イ)、オ(キ)認定によれば、会社がX3組合員に本件けん責処分を通知した本件懲戒処分通知書には、「就業規則の違反に該当する」として、「該当条文：第2章第2節第17条、第4章第52条～第66条」との記載があり、就業規則のこれらの条文の中には、「遅刻、早退、欠勤等」について定めた第62条及び「無断欠勤」について定めた第63条を除き、「秘密情報管理義務」について定めた第54条をはじめ、本件けん責処分とは明らかに無関係な条文が多数含まれていたこと、が認められる。

このことからすると、会社が、本件けん責処分に当たって、社内で適正な検討がなされたのかについて、疑問を感じざるを得ない。

- (b) また、前記(1)オ(オ)から(キ)認定によれば、①会社が、X3組合員に対し、令和2年11月10日に、翌日である同月11日までに改善が見られない場合はけん責処分とする旨記載した11.10指導書を交付したこと、②X3組合員は、自身が渡された11.10指導書に、指導書を受け取ったが内容は承諾していない旨手書きで書き込んだこと、③X3組合員が、会社に対し、本件X3異動について、会社が、交渉時の合意に基づいた労働

条件及び体力面での配慮についての話を拒否したので、このままの異動指示に従うことはできず、譴責処分については納得できない旨記載した11.11X3通知書を提出したこと、④同月12日、会社がX3組合員に対し、本件けん責処分を通知したこと、が認められる。

このように、会社は、自らが本件けん責処分の根拠事実とする一方で組合が不当労働行為であると主張している本件X3異動について、X3組合員が、組合との交渉が必要であることを理由に指示に従うことができない旨11.11X3通知書で会社に通知しているにもかかわらず、これに一切の返答することなく、その翌日、X3組合員に本件けん責処分を通知している。

そして、前記(1)オ(ウ)認定によれば、会社が、本件けん責処分をX3組合員に通知する約1週間前である令和2年11月5日に希望退職者募集を開始したことが認められるところ、この希望退職者募集に関連して、会社が、団交において必要な情報を開示することなく交渉を行ったことが不誠実団交の不当労働行為に当たることは、前記(2)判断のとおりである。

これらのことからすると、会社は組合との交渉を意識して敢えてかかる性急な対応をしたのではないか、との疑念を生ぜざるを得ない。

e 本件X3異動との関係について

前記(1)オ(キ)認定によれば、会社がX3組合員に本件けん責処分を通知した本件懲戒処分通知書に、「譴責内容」として「2020年10月12日に命じた異動の指示に対する違反及びサービス違反」との記載が、また、「内容詳細」として異動に従い現場作業従事を指示したが不服とし休んでいるとの記載があることが認められる。

そうすると、本件けん責処分は、前記イ判断のとおり、X3組合員が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する本件X3異動の指示に従わなかったことを理由に、行われたものといえることができる。

f 不当労働行為意思の存在について

以上のことを併せ考えると、本件X3異動は、不当労働行為意思をもってなされたものと言わざるを得ない。

(ウ) 会社は、本件けん責処分の理由について、10.28団交における協議の結果、X3組合員を建設部工事課において試行的に業務に従事してもらうこととなっていたのに、令和2年11月2日以降、X3組合員が就労を拒絶し続け、同月10日に業務改善指導を行ったにもかかわらず、さらに就労拒否を続けたた

めである旨主張する。

しかしながら、本件けん責処分が、X 3 組合員が労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する本件 X 3 異動の指示に従わなかったことを理由に行われたものであることは、前記(イ) e 判断のとおりであって、不当労働行為に該当する指示に従わなかったことを就労拒否として懲戒処分を課すことに、正当な理由はない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社が X 3 組合員に対し本件けん責処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

(8) 争点 7 (会社が、令和 2 年 12 月 7 日付けで、X 5 組合員及び X 6 組合員を夜勤から日勤へ異動させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)オ(エ)、(コ)、(サ) b、(ス)、カ(ア) a、(エ) a 認定によれば、①令和 2 年 11 月 10 日、(i) Y 2 総務部長が、工場で夜勤をしている X 6 組合員、X 7 組合員及び X 8 元組合員に対し、夜勤者を 3 名に減らし、それ以外の者は日勤とすることを伝え、日勤への異動者を従業員間で協議するよう指示し、決まらない場合は会社が決定する旨述べたこと、(ii) 同じく工場で夜勤をしている X 5 組合員は、この日、休暇を取得していたこと、②同月 16 日、会社が、X 5 組合員、X 6 組合員及び X 8 元組合員に対し、同月 20 日付けで本件日勤異動を命じる辞令を交付したこと、③ 11. 17 団交及び 11. 25 団交における協議を経て、会社が 12. 3 会社メールで組合に対し、本件日勤異動の実施を同年 12 月 7 日からとする旨通知したこと、④同日、X 5 組合員、X 6 組合員及び X 8 元組合員が日勤で勤務を開始したこと、が認められる。

このように、会社が令和 2 年 12 月 7 日付けで X 5 組合員及び X 6 組合員を夜勤から日勤へ異動させたことについて、組合は、組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張し、会社は、日勤従事者を増やすことを目的としたものであって組合員であるが故の不利益取扱いではない旨主張するので、以下検討する。

イ まず不利益性についてみる。

前記(1)オ(コ)認定によれば、本件日勤異動に際して X 5 組合員及び X 6 組合員に交付された「労働条件確認書兼契約書」には、賃金として、基本給並びに資格手当、能力給、無事故手当、みなし残業手当、みなし深夜手当、家族手当、住宅手当及び通勤費からなる諸手当の額が記載されており、これらの額はいずれも、みなし深夜手当が 0 円となっているほかは、令和 2 年 7 月分から同年 11 月分給与の各給与支払明細書記載の額と同額であったことが認められる。

そうすると、X 5 組合員及びX 6 組合員は、本件日勤異動によって、みなし深夜手当の分だけ賃金が減少したとみられるのであるから、本件日勤異動は経済的不利益を伴うものであったといえることができる。

ウ 次に、本件日勤異動が不当労働行為意思に基づいてなされたものであるかについてみる。

(ア) 組合員であることの認識について

前記(1)ウ(エ)認定によれば、令和2年4月28日付けで、組合が会社に対し、X 5 組合員、X 6 組合員、X 7 組合員、X 8 元組合員ほかについて、同月からの減給等に係る「通知書」を提出したことが認められる。

このことからすると、会社は、令和2年4月下旬には、X 5 組合員、X 6 組合員、X 7 組合員及びX 8 元組合員が組合に加入していることを認識していたものとみることができる。

(イ) 非組合員との均衡について

a まず、前記(1)イ、オ(エ)認定によれば、①令和2年11月10日、Y 2 総務部長が、工場で夜勤をしていたX 6 組合員、X 7 組合員及びX 8 元組合員を集め、夜勤者を3名に減らして他の3名は日勤とする旨述べて、日勤への異動者を誰とするかについて従業員間で協議するよう指示し、協議で異動者が決まらない場合は会社が決定する旨述べたこと、②この日、X 5 組合員は休暇を取得していたこと、③同月、工場では、組合に加入していない工場長及びA従業員が夜勤で勤務していたことが認められる。

これらのことからすると、本件日勤異動については、組合員ではない2名は対象の候補となった事実は認められず、組合員である4名だけが対象の候補となっていたものとみることができる。

b 次に、前記(1)オ(コ)、カ(エ) a 認定によれば、会社が令和2年11月16日に夜勤から日勤への異動を命じたのは、X 5 組合員、X 6 組合員及びX 8 元組合員の3名であり、実際に、同年12月7日から、日勤での勤務を開始したのも同組合員ら3名だけであったといえることができる。

そして、前記(1)カ(キ)認定によれば、このうちX 8 元組合員は、異動から3日後の同月10日付けで組合に脱退を通知し、即日夜勤へ異動となったことが認められる。

c ところで、組合員であるX 7 組合員は本件日勤異動を命じられていない。

この点、前記(1)オ(ク)、(ケ) a、b、d、h、(サ) a (f)、(g)、(シ) 認定によれば、①工場長が、令和2年11月12日未明から朝にかけて、X 7 組合員と行ったSNS上でのやり取りにおいて、「組合は必ず抜け

ろ」、「社長、Y2さんはまさかX7が組合に入るとは ショックと怒りでお腹が一杯な状態です」、「後ラインで送った内容は今からY2さんにX7には伝えましたと報告するから、もしY2さんから連絡があったら、(略：工場長の姓)から言われた内容は実行させていただきます。と返しといて」と送信したのに対し、X7組合員は「了解致しました」、「了解です」と返信したこと、②同月13日にX7組合員の自宅を訪れたY2総務部長が、X7組合員に対し、(i)社長から提案があった3人を夜勤に残す件については、自分は即答でX7組合員と言った、(ii)X7組合員が組合に加入したことに工場長はすごくがっかりしており、すぐに許せる訳ではないが、夜勤に残す者はX7組合員以外にはいないと言っている、(iii)この期に及んで、自分が組合を抜けるとは言えないが、ただ、今までどおりX7組合員だけを夜勤に残すとなって話を社長に持っていくには、やはりそこは条件になってしまうと思う、(iv)X7組合員にその意思があり、組合に出した脱退届の写しを社長に提出し、今自分が言った内容を箇条書きにして誓約してくれるなら、夜間、工場長の補佐的な役割で仕事に従事してもらおうと思っている、(v)組合に入ったのはX7組合員の勝手だが、抜けるに当たっては今がチャンスであり、要は腹をくくれと言う話である、旨述べたこと、③同月17日にX7組合員の自宅を訪れたY2総務部長が、(i)「脱退のはできたん？」と尋ねたこと、(ii)「組合入ってたら？」との父の質問に対し、「だから今このタイミングで、俺抜けるとは言わへんけどもって、そういう反体制側じゃなしに、会社に戻って一緒に行ってくれるんやったら」と述べたこと、④同月24日、工場長は、X7組合員に対し、SNS上で、Y2部長から前回そちらを訪問してから全く連絡がないと問合せがあり、腹をくくれと言っていたので、早急に連絡されたい旨記載したメッセージを送信したことが認められる。

これらのことからすると、会社は、X7組合員については、Y2総務部長が工場長とともに行った脱退勧奨に応じて組合から脱退することを期待して、日勤を命じなかったものといえることができる。

d 以上のことからすると、本件日勤異動は、殊更に組合員を対象としたものであったと言わざるを得ない。

(ウ) 当時の労使関係について

会社が、X5組合員、X6組合員及びX8元組合員に対し、本件日勤異動の辞令を交付した令和2年11月16日の時点で、組合と会社の間の労使関係が強い対立関係にあったものとみられることは、前記(6)ア(ウ) b判断に同じ

である。

(エ) Y 2 総務部長の発言について

ここで、Y 2 総務部長が令和 2 年11月13日及び17日に X 7 組合員の自宅を訪れた際に行った発言についてみる。

a Y 2 総務部長が会社の人事及び労務に係る事項の責任者であることは前記(6)ア(ウ) c (a)判断のとおりである。

b 前記(1)オ(ケ) e、(コ)、(サ) a (b)、(d)認定によれば、Y 2 総務部長が、①本件日勤異動の辞令が交付される 3 日前の令和 2 年11月13日に、X 7 組合員の自宅を訪れ、X 7 組合員に対し、会社は社長の会社であり、我々は納得のいかないところも多少ありながらも、労働者の主義主張ではなく会社をよくするためにやろうと思っているので、そこに参入してほしいという意味もあり、誓約書を書いて今までどおり戻ってきてほしい旨述べたこと、②同月17日に X 7 組合員の自宅を訪れ、(i) X 7 組合員が、夜勤をするに当たって、誓約書を書かなければならないということですよと述べたのに対し、「夜勤するにあたってじゃ無いねん。」、「その会社が、行政来て、夜やんな！とか、何かそのどうしようもない事情になった時、夜勤止めるかもわかんないけどね、そうじゃなかったら、今回たぶん、あんた分かるやろうけど、嫌キチで出してるからね、その 3 人に関しては。」と述べたこと、(ii) X 7 組合員が、あの 3 人はどうなるのかと尋ねたのに対し、「具体的なことは、ちょっとあのお、組合のそのあれがあるから、弁護士の先生との守秘義務があるから言われへんねんけどね、まあそれ相応に。」と述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、Y 2 総務部長のこれらの発言は、X 7 組合員に組合脱退の決意を促すために、遠回しにはあるが、本件日勤異動の辞令が組合員に対する嫌がらせのために行ったものであることを伝えたものとみざるを得ない。

c 不当労働行為意思の存在について

以上のことを併せ考えると、本件日勤異動は、不当労働行為意思をもってなされたものと言わざるを得ない。

(オ) 会社は、本件日勤異動の理由について、工場の夜間の業務減少に対応するとともに、行政指導に応じて、破碎後の廃棄物保管量を減少させるために、破碎処理後物を受け入れてくれる二次廃棄物処理先への搬入量を増やす必要があることから、日勤従事者を増やすことを目的としたものである旨主張する。

しかしながら、前記(1)オ(コ)、(サ) a (b)認定によれば、Y 2 総務部長が、会社がX 5 組合員及びX 6 組合員に本件日勤異動の辞令を交付した翌日である令和2年11月17日にX 7 組合員の自宅を訪れた際に、X 7 組合員が、夜勤をするに当たって、誓約書を書かなければならないということですよねと述べたところ、Y 2 総務部長が、「夜勤するにあたってじゃ無いねん。」、「その会社が、行政来て、夜やんな！とか、何かそのどうしようもない事情になった時、夜勤止めるかもわかんないけどね、そうじゃなかったら、今回たぶん、あんた分かるやろうけど、嫌キチで出してるからね、その3人に関しては。」と述べたことが認められる。Y 2 総務部長のこの発言に、前記(1)カ(エ) a、(キ)認定のとおり、X 8 元組合員が異動から3日後の同月10日付けで組合に脱退を通知し、同日夜勤へ異動となったことを併せ考えると、この時点で、夜勤者を日勤に異動させなければならない切迫した事情はなく、会社がX 5 組合員、X 6 組合員及びX 8 元組合員の3名を日勤に異動させた真の理由は、組合員に対する嫌がらせであったことが明らかであるから、この点に係る会社の主張は採用できない。

以上のことからすると、会社がX 5 組合員及びX 6 組合員に本件日勤異動を命じたことに、正当な理由があったとはいえない。

(カ) 以上のとおりであるから、会社が、令和2年12月7日付けで、X 5 組合員及びX 6 組合員を夜勤から日勤へ異動させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、①組合活動を妨害、弾圧する言動の謝罪及び撤回、②会社代表者による組合員に対する暴言の撤回及び謝罪、③カメラによる監視の停止、④組合脱退又は退職を迫る言動についての会社代表者による謝罪及び禁止の指示、⑤組合と協議中の事項に係る組合員らに対する合意強要の禁止、⑥反省文の掲示をも求めるが、主文5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5年8月18日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

