

命 令 書

申 立 人 X労働組合

執行委員長 A 1

被申立人 Y相互会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委令和4年（不）第5号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年7月5日第2209回及び同月12日第2210回公益委員会議において、会長公益委員上田竹志、公益委員所浩代、同大坪稔、同服部博之、同丸谷浩介、同千綿俊一郎及び同渡部有紀が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y相互会社（以下「会社」という。）が、申立人X労働組合（以下「組合」という。）のA2組合員（以下「A2」という。）を、会社が定めた保険営業の成績の基準を達成できなかったとして、令和（以下「令和」の年号は略す。）3年12月31日付けで解雇又は雇用契約の終了

としたこと（以下「本件退職取扱い」という。）が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、組合が救済を申し立てたものである。

なお、本件退職取扱いの性質については、申立人は解雇と主張しているため、以下において「本件解雇」と記すことがある。

2 請求する救済内容

- （1）本件解雇を撤回し、A2を原職に復帰させ、本件解雇から原職復帰までの賃金相当額を支払うこと。
- （2）誓約文を掲示すること。

3 本件の主な争点

本件退職取扱いは、労組法7条1号及び3号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

（1）申立人

組合は、平成19年5月3日に結成された個人加盟方式の地域合同労働組合である。本件申立時（4年12月8日）の組合員数は16名である。

（2）被申立人

会社は、肩書地に本社を置く生命保険業等を営む相互会社であり、全国に99の総合支社を有し、各総合支社は複数の営業部を管轄している。本件申立時の従業員数は、約7万5千名である。

2 A2と会社との雇用契約等

（1）A2の入社と雇用契約の内容等

元年7月1日、A2は保険営業に従事する営業職員として入社した。同日、A2と会社は、雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結し、会社は、A2に対し雇用契約書（以下「本件雇用契約書」という。）及び労働条件通知書を交付した。

A2と会社が締結した本件雇用契約の主な内容は、次のとおりである。

ア 雇用期間：期間の定めのない契約

イ 従事業務：保険営業

ウ 勤務時間：始業 午前 9 時、終業 午後 5 時

休憩は、勤務時間中適時行う。

エ 賃 金：一般拠点営業職員規程に基づき支給

賃金は当月の 1 日から末日までを 1 か月分として計算し、
当月の 25 日に支給する。

本件雇用契約書には、営業職員の資格及び契約終了に関して、以下の定めがあった。

第 8 条

1. 本契約締結後の本人の資格については、営業職員就業規則に定める選考を行った上で決定し、本人に通知する。
2. 前項に定める資格選考において、本人の活動成果等が、営業職員就業規則に定める基準に達しない場合には、選考月の前月末をもって、営業職員としての資格を失い、本契約は終了する。

(2) 会社の組織体制と A 2 の配属先

B 2 総合支社は、3 年 3 月 25 日時点で 36 の営業部を管轄していた。

B 2 総合支社には、B 3 総合営業部が置かれており、同総合営業部の中に、B 4 営業部、B 5 営業部及び B 6 営業部の 3 営業部が組織されていた。なお、B 3 総合営業部の総合営業部長は B 4 営業部長を兼任していた。

B 3 総合営業部は、上記の 3 営業部が、同じ建物内の同一フロアに仕切りがない状態で配置されていたことから、朝礼は、3 営業部の営業職員が一斉に参加して行われていた。

会社の営業部には、育成段階の営業職員が所属する育成部チーム及び育成段階を修了した営業職員が所属する専門部チームがあり、営業職員は、各チームに配置されて営業活動を行っていた。

育成部チームには、営業部長の指揮・監督の下にチーム員の育成を行う支社人材育成リーダー（以下「人材育成リーダー」という。）が配置されていた。

A 2 は、入社後、B 4 営業部において、人材育成リーダーである B 7（以下「B 7 リーダー」という。）のチーム（以下「B 7 チーム」という。）に配属された。

(3) 営業職員の資格制度

ア 会社における営業職員の資格

育成部チームに所属する営業職員の資格として、①上級営業副主任、②営業副主任、③特別養成職員、上級養成職員及び養成職員の3つがあった。

イ 営業職員の資格選考制度

営業職員の資格の存続は、資格選考を行う月（以下「選考月」という。）に、営業職員就業規則（別紙1）、一般拠点営業職員規程（別紙1）及び同別表3-3「育成部職員資格獲得・実態確認選考基準（3-5年目職員）」（別紙2）等に定める基準（以下「資格選考基準」という。）を達成しているかどうかによって決定されていた。また、資格の昇格及び降格についても同様に決定されていた。

営業職員の資格選考に関する手続は、営業職員就業規則や諸規程等に基づき、総合支社の人材育成チームで行っており、最終的に本社の営業勤労部営業職員グループの課長が決裁していた。

（4）雇用契約終了に関する資格選考基準

営業職員就業規則第43条の2には、次のとおり、雇用契約終了についての定めがあった。

第43条の2（雇用契約の終了）

営業職員の資格選考において、本人の活動成果等が、一般拠点営業職員規程その他の規程に定める基準に達しない場合には、選考月の前月末をもって、営業職員としての資格を失い、会社と営業職員の締結する雇用契約が終了する。

ここにいう「一般拠点営業職員規程その他の規程」とは、A2の場合、上記（3）イの一般拠点営業職員規程及び同別表3-3を指す。同別表3-3に定める「成績基準」等は会社の営業職員として要求される最低限の水準としての基準（以下「雇用契約終了に関する資格選考基準」という。）であり、この基準に達しない場合には、雇用契約が終了することとなっていた。

（5）新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の感染拡大に伴う資格選考についての特別措置（以下「新型コロナ特別措置」という。）

2年4月以降、会社は、新型コロナの感染拡大状況を踏まえ、以下の措

置を講じた。

- ① 資格選考を受けた営業職員の活動成果及び勤務状況等が、資格選考基準に達していなくても、当該営業職員の資格を維持する。
- ② 営業職員が所属する職場内で新型コロナの罹患者が発生し、営業活動の停止を余儀なくされた場合などには、当該職員に対しては、新型コロナの罹患が発生した月を除外して資格選考を行うことを認める。
- ③ 資格選考基準未達成により雇用契約が終了する旨の規定（上記（４））についても、３年１０月に行われる資格選考まで適用しない（以下「最低資格保障」という。）。

３ A２の組合加入の経緯

（１）組合への労働相談

２年１２月頃、A２は職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）について組合に相談した。

相談の概要は以下のとおりである。

ア 元年１２月、A２はB７リーダーに対し、入社後初めて有給休暇の取得の申出を行った。しかし、B７リーダーは、A２が営業成績の成果を挙げていないことを理由に、これを認めなかった。

その後も、A２は有給休暇の取得を複数回申し出たが、B７リーダーは取得を認めなかった。

イ B７リーダーは、A２の髪形に関し不潔等と表現し、A２が体操をする様を見てとろい等の発言を行った。

ウ B７リーダーは、A２の成績不振を指摘し、解雇、クビ等といったA２を脅すような発言を行った。

このようなB７リーダーの言動は、少なくともA２が組合に加入する２年１２月頃まで行われた。

（２）B７リーダーによる言動を受けてのA２の状況

上記（１）のような言動を受け、A２はB７リーダーに対し、言い返すこともあったが、次第に言い返すことができなくなり、自分自身が駄目なのかと考えることもあった。

また、A２は、２年９月頃には体に湿疹が出て皮膚科を受診することがあった。一方で、A２は上司に対して、自身の体調不良を明確に伝えてい

なかった。

(3) 組合加入

2年12月14日、A2は組合に加入した。また、3年1月19日、A2から相談を受けていたB4営業部のA3（以下「A3」という。）も組合に加入した。

なお、会社には申立外C1労働組合があり、同組合は会社とユニオンシヨップ協定を締結していた。

4 A2に対するパワハラに関する組合と会社との団体交渉（以下「団交」という。）等

(1) 第1回団交の開催等

ア 2年12月28日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書を送付した。

同文書には、次のとおり記載されていた。

（前略）

御社所属のA2さん（B2総合支社B4営業部）より労働相談が寄せられ、協議の結果、当組合に加盟して改善要求を行うことになりました。以下の件に関して団体交渉を申し入れます。

1. 有給休暇の取得の保障
2. 職場におけるパワハラを止めるように会社として監督・指導をおこなうこと

団体交渉に関して当組合より日時・会場に関して以下のとおり提案します。

日程 2021年1月19日（火）、または1月27日（水）

時間、14時～17時

会場 当組合事務所または御社の福岡市内の事業所

参加者 組合側：A2組合員、組合執行部他10名程度

会社側：代表取締役

回答期限 2021年1月7日（木）

（以下略）

イ 3年1月19日、団交が開催された。組合側から、A1執行委員長（以下「A1委員長」という。）、A4執行委員（以下「A4執行委員」という。）、A2及びA3など、会社側から、B8B2総合支社担当部長（以下「B8部長」という。）、B9弁護士（以下「B9弁護士」という。）及びB10弁護士（以下「B10弁護士」という。）などが出席した。この団交に要した時間は、およそ3時間であった。

団交の内容は、概ね以下のとおりである。

(ア) A2がB7リーダーから受けた被害の訴えについて

A2は会社に対し、元年12月に休暇を取得したいとB7リーダーに申し出たところ、営業成績の成果を挙げていないとして拒否され、その後も入社から半年間一度も休暇を取得できなかった、自身が髪を切ったその2日後に「頭汚い」と発言された、2年9月頃に「これで駄目なら解雇だからね。今まで成績を取れなくて辞めた無能な人いないから、分かってる」、同年10月頃ラジオ体操をしている際「とろい、動きが。とろい」と発言されたなどと訴えた。

また、A3は、A2が訴えた上記B7リーダーの言動を見聞きしたと述べた。

さらに、組合は、これらの言動により、A2は、2年9月頃に全身に湿疹が生じたため、皮膚科を受診し包帯を上半身に巻くなどといった状況であった、周りの職員はB7リーダーの言動を見て見ぬふりをしている状況であった、有給休暇は人材育成リーダーを介さず管理職に書面で申し出るようなシステムに変えてほしいなどと言及した。

(イ) 会社の今後の対応について

上記(ア)について、会社は、今回初めてB7リーダーによるパワハラの内容を把握したことから、これを踏まえ関係者に事実確認をするなど社内調査を行う、また、休暇の件についても検討すると回答した。

(2) 第1回団交後の会社の対応

ア パワハラに関する社内調査（以下「パワハラ調査」という。）等

3年2月3日、会社は、上記(1)の第1回団交を受け、コンプライアンス統括部及びB2総合支社幹部らにより、B7リーダー及びその関係者に対するパワハラ調査を実施した。A2及びA3に対しては、この調査は行われなかった。

調査の結果、B 7 リーダーが、A 2 の髪形について、「不潔」又はこれに類する発言を行ったこと、会社の営業職員の資格選考に関して、「解雇」、「クビ」又はこれに類する発言を行ったことなど、不適切な言動があったことが確認された。また、B 7 リーダーの言動によって一部の職員において有給休暇が取得しづらい状況であったことなどが明らかになった。

3 年 2 月 9 日頃、会社は、B 3 総合営業部所属の C 2 職員（以下「C 2」という。）が B 7 チームに所属する営業職員に対して、A 2 に関わらないよう発言しているとの事実を確認した。

イ 会社が行った再発防止策

3 年 2 月 10 日、B 1 1 B 3 総合営業部長（以下「B 1 1 営業部長」という。）から C 2 に対して、今後上記アのような発言をしないよう注意がなされたほか、同月 12 日に B 8 部長から、同月 16 日には、B 2 総合支社長からも、C 2 に対する指導が行われた。

なお、3 年 2 月下旬から翌 3 月初旬、会社は、C 2 が B 7 リーダーの席に長時間座っていたという事実を把握し、同月 5 日に、改めて C 2 に対して「そういうことをしないように」との指導を行っている。

3 年 2 月 12 日、会社は、パワハラ調査中であつたが、上記アの事実の確認を受け、被害の拡大を防ぐために即時に研修を行う必要があるとして、その再発防止のため、B 3 総合営業部の職員に対して、ハラスメントに関する研修を実施した。同研修の冒頭、会社は、同営業部内でパワハラに関する申出があつたことから、臨時に研修を行う旨説明した。

パワハラ調査後の 3 年 4 月 14 日、同月 21 日及び同年 5 月 12 日にも、会社は、管理職等を対象として、再発防止に向けた研修を実施した。上記 4 回の研修の際に配布したテキスト等には、職場のパワハラの行為類型といった一般的なもののほか、本件の事案を踏まえた言動が記載されていた。

ウ パワハラ調査結果の通知

3 年 2 月 26 日付けで、会社は組合に対し、「ご回答」と題する文書を送付した。

同文書には、次のとおり記載されていた。

(前略)

令和3年1月19日の貴組合との団体交渉においてA2氏より申し出があった言動等について、B7職員、B11営業部長、B12部長および周辺関係者14名の合計17名について当社コンプライアンス部門、B13弁護士（弁護士法人B14法律事務所所属 元内閣府消費者委員会事務局参事官補佐）および代理人弁護士のB9が主体となりヒアリング等による事実確認・調査を実施いたしました。

その結果、B7職員において不適切な言動が複数確認されました。また、B7職員の言動によって一部職員において有給休暇が取りづらい状況が存在していたことが確認されました。本件調査結果の詳細については、団体交渉を開催し、その席上にて内容をご説明させていただきます。

A2氏においては、B7職員による不適切な言動により多大なご心痛をお抱えであったことと拝察され、当社として深くお詫び申し上げます。

B7職員は現在欠務中であるところ、復帰を待つて本件調査結果を伝達するとともに二度とこのような行為を繰り返すことのないよう厳正に指導いたします。また、本件調査結果を踏まえて、再発防止策を含む必要な対処を速やかに策定して実施してまいります。

なお、有給休暇の申請については、A2氏の申し出を踏まえて、既に所属長であるB11営業部長に直接申し出る運用としておりますこと念のため申し添えます。

A2職員に対する指導・報告受領等は、引き続きB7職員を介さずにB11営業部長において行うこととし、B7職員とA2氏が引き続き直接接することがないようにいたします。

以上

(3) 第2回団交の開催等

ア 3年3月1日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書を送付した。

同文書には、次のとおり記載されていた。

(前略)

貴社から、2021年(令和3年)2月26日付「ご回答」確かに届きました。

その中に、「本件調査結果の詳細については、団体交渉を開催し、その席上にて内容をご説明させていただきます。」とあります。当方として、そのお申し出を受けます。

つきましては、以下の要領で開催することを申し入れます。

日時 3月9日(火)午前10時～12時 または

3月12日(金)午後1時～3時

会場 (略)

議題 上記の貴社ご回答(2月26日付)全体

参加人数 当方から、Yの会社員7名ないし最大8名。そのため、全体10名枠では収まらないので、組合側参加人数を15名までにしていきたい。

(以下略)

イ 3年3月16日、団交が開催された。組合側から、A1委員長、A2及びA3外約7名の組合員に加えて、B7チームに所属するA2の同僚ら6名が、会社側から、B8部長、B9弁護士及びB10弁護士、パワハラ調査に加わったB13弁護士などが出席した。

団交の内容は、概ね以下のとおりである。

(ア) パワハラ調査の結果について

a 会社からの報告

会社代理人であるB9弁護士は、「調査の結果、B7リーダーにおいて不適切な言動が複数確認されました。A2さんにおかれては、B7リーダーの言動によって多大な御心痛をお抱えになっていたものと思われ、会社として心より深くおわび申し上げます。」と口頭で謝罪した。

また、会社は、第1回団交でA2から申出があった事項に関する調査結果を回答する、今回の件に関して就業規則に照らして厳正に対処するところであるが、具体的な対処に関して本日回答することは差し控えるなどと述べた。また、会社は、研修等を実施して職員の意識を変えていく考えを説明した。

b パワハラ調査に係るヒアリング対象者

組合は、会社のパワハラ調査において、A 2 と A 3 をヒアリングの対象としなかったことについて問い質した。

これに対し、会社は、第 1 回団交の場で両名からパワハラを調査するに足る事実関係について聞き取りを行うことができたと判断したと答えた。

(イ) B 7 リーダーの処遇について

組合が、B 7 リーダーの処遇について尋ねたところ、会社は、B 7 リーダーの新年度の役職は支部長補佐であり、3 年 3 月 2 5 日付けで B 3 総合営業部外へ定期異動により転出すると述べた。

(ウ) 組合からの要望等について

組合は、B 2 総合支社管内の全営業拠点に対し、B 4 営業部で組合が主張する A 2 が受けたパワハラの実態を公表すること、B 8 部長が B 4 営業部でパワハラの実態について職員に説明した上で、会社として A 2 に謝罪すること、職員の面前で B 7 リーダーが A 2 に対して謝罪すること及び B 7 リーダーを降格処分とすることを要望した。

これに対し、会社は、A 2 に対する B 7 リーダーからの謝罪について、本人の意に反する謝罪は困難であるため、同人の意思を確認した上で、会社として謝罪の場を設ける、その他についてはいずれも難しいなどと返答した。

組合は、代理人弁護士による口頭での謝罪では不十分であり、B 7 リーダーに対する処分についても曖昧にしておき、何ら誠意ある回答ではないなどと主張した。

(4) 第 2 回団交後の会社の対応

ア 会社からの B 7 リーダーによる謝罪に係る面談の提案

(ア) 3 年 3 月 2 9 日付けで、会社は組合に対し、「ご連絡」と題する文書を送付し、A 2 と B 7 リーダーとの面談の場を設けることを提案した。

同文書には、次のとおり記載されていた。

(前略)

日時 B 8 部長より A 2 職員に連絡を取り、A 2 職員の予定を確認のうえ決定させていただきます（最大 1 5 分程度）

場所 当社 B 2 総合支社

出席者 A 2 職員、B 7 職員、B 8 部長

(面談の趣旨を踏まえ出席者は上記に限らせていただきます。)

(以下略)

(イ) 3 年 4 月 1 日付けで、会社は組合に対し、「ご連絡」と題する文書を送付した。同文書には、面談の具体的な日時や場所、面談には B 1 1 営業部長も出席することなどの連絡事項に加え、面談は B 7 リーダーや B 1 1 営業部長に対する追及の場ではないことについて A 2 に理解と協力を求める旨記載されていた。

イ B 3 総合営業部におけるチーム再編等

(ア) チーム再編の検討

3 年 2 月末から 3 月初めに、B 7 リーダーの異動が決定し、同年 4 月から B 3 総合営業部において人材育成リーダーが 1 名減少することが確定したため、会社はチーム再編の検討を開始した。

(イ) B 7 リーダーの異動

3 年 4 月 1 日、B 7 リーダーは、B 4 営業部から B 2 総合支社直轄の育成センターへ、支社人材育成トレーナーとして異動となった。

(ウ) 新たなチーム編成

3 年 4 月 1 日、上記のとおり B 7 リーダーが異動となったことに伴い、A 2 は B 6 営業部へ異動となり、新たに人材育成リーダーとなった B 1 5 (以下「B 1 5 リーダー」という。)のチーム(以下「B 1 5 チーム」という。)に配属された。そして、同日から、B 6 営業部では、B 1 6 営業部長(以下「B 1 6 営業部長」という。)が指揮・監督を行った。

A 2 と一緒に B 4 営業部から B 6 営業部へ異動した C 3 (以下「C 3」という。)は、3 年 3 月に退職の意向を示したものの会社から慰留されたため在職していたが、同年 4 月 3 0 日に会社を退職した。

会社は A 2 に対し、配置転換に際して、3 名の人材育成リーダーのうち、誰を希望するのか意向を確認した。A 2 は、B 1 5 リーダーを希望すると回答したため、B 1 5 チームに配属されることとなった。なお、会社では、通常営業職員に対し事前にどの人材育成リーダーが

よいか意向を確認することはない。

A 2 及び C 3 を除く B 7 チームに所属していた 6 名については、B 4 営業部所属のまま、それぞれ別の人材育成リーダーのチームに配属された。

(5) 第 3 回団交の開催等

ア 3 年 4 月 3 日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書を送付し、B 7 リーダーによる A 2 へのパワハラに関する事項などを議題とする団交を申し入れた。

イ 3 年 4 月 3 0 日、団交が開催された。組合側から、A 1 委員長、A 4 執行委員、A 2 及び A 3 など、会社側から、B 8 部長、B 9 弁護士及び B 1 0 弁護士などが出席した。

団交の内容は、概ね以下のとおりである。

(ア) パワハラについて

組合が、パワハラをケーススタディとして周知することについて尋ねたところ、会社は、研修の方法については今後検討していくと答えた。

(イ) B 7 リーダーからの謝罪について

会社は、B 8 部長を面談の主催者とし、B 1 1 営業部長と B 7 リーダーの両者が A 2 に対して謝罪を行い、A 2 は謝罪を受けて発言を行うとの提案をするとともに、B 7 リーダーが職員の面前で謝罪することについては、同人の名誉を考慮する必要があると述べた。

これに対し、組合は、被害者である A 2 の精神的な負担を考慮すれば、組合から会社側と同程度の人数の出席は当然であると述べ、二次被害が発生していることについて、社内における誤解を解くために、職員の前で B 7 リーダーが謝罪を行うよう求めた。会社は、社内においてパワハラ防止等の研修を実施しており、また、B 7 リーダーの名誉を考慮する必要があるとして、応じなかった。

(ウ) 会社からの謝罪について

組合が、会社としての謝罪・再発防止の実施について拒否するのか尋ねたところ、会社は、前回の団交で謝罪を行っている、一般職員に対しては A 2 へのパワハラに関する一連の経過の説明は考えていないと回答した。

これに対し、組合は、本人のいないところで悪評が流布されA2が孤立し、人間関係が悪化するなど問題があると指摘し、A2個人に対する謝罪だけでなく、職員に対する具体的な経緯の説明を求めたが、会社は応じなかった。

(エ) C2による中傷について

組合は会社に対し、A3がC2から「もうA2さんには関わりなさなって、あんたも会社が大分迷惑かけとんけんね」と伝えられたと指摘し、これについてどのように対応したのか尋ねた。会社は、B8部長からA2の上司であったB11営業部長に対し再発防止のため注視するよう伝えていると述べた。

さらに、組合は、B7リーダーによるA2の被害について、B7リーダーから話を聞いた者は、A2の方を加害者と捉えている状況が生じており、このことが二次被害であると指摘するとともに、このような状況が生じたのは、会社が、A2のパワハラ被害の事実を公表せず、その責任を認めていないことによるものであると主張した。

(オ) その他

組合は、交渉は決裂したので、今後は争議行為を実施すると告げた。

(6) B7リーダーに対する会社の指導

3年10月15日、会社はB7リーダーに対し、A2へ不適切な言動を行ったとして指導書を手交し、嚴重注意した。

5 本件退職取扱いに至る経緯

(1) 会社による最低資格保障の適用終了の予告

ア 会社の方針決定

3年3月頃、会社は、資格選考基準のうち雇用契約終了に関する資格選考基準については、同基準が会社の営業職員として要求される最低限の水準であることを踏まえると、現状において、スマートフォンを全営業職員に貸与しそれを活用することなどで非対面での営業活動が可能であることから、同基準を十分に達成できる環境が整ったものと判断し、最低資格保障は同年10月までの適用とし、選考月が同年11月以降となる場合は通常 qualification 選考を全営業職員に適用する方針とした。

イ B3総合営業部での各営業職員への伝達（1回目）

3年4月26日、A2が所属していたB3総合営業部では、B11営業部長及びB16営業部長が、毎朝9時から行われる朝礼で、同営業部所属の営業職員に上記アの会社方針を伝えた。

個人別勤務判定照会リスト（営業職員の出社及び帰社時刻などの勤務状況を月ごとに記録したもの。営業職員が出社し営業部の中で端末を立ち上げた時刻が同リスト上の出社時刻である。）において、同日のA2の出社時刻は午前8時57分であった。

ウ 3年7月のA2とB16営業部長との面談

3年7月に実施した面談時に、B16営業部長はA2に対し、育成部の職員資格選考に関し、次の資格選考で成績基準を達成することができなかったら、雇用契約が終了となる旨伝えた。

エ 会社から各営業部への通知

3年9月22日、会社は、「入社初期において特別運用措置適用月がある場合の職選取扱【一般営業職員】」と題する書面を各総合支社を通じて各営業部に送付し、選考月が同年11月の資格選考から、1年目資格満了時より後の育成部の営業職員は、「通常どおりの判定」となり、雇用契約終了に関する資格選考基準を達成できなければ雇用契約が終了となる旨を営業職員に周知するよう連絡した。

オ B3総合営業部での各営業職員への伝達（2回目）

3年9月27日、B11営業部長及びB16営業部長は、朝礼において、所属する営業職員に上記エの内容を伝えとともに、B16営業部長は、A2を含む営業職員に上記エの書面を配布した。

カ 3年9月のA2とB16営業部長との面談

3年9月の面談時、B16営業部長はA2に対し、資格選考シミュレーションリストを示し、最低資格保障の適用が終了となり、成績基準を達成できなかった場合は雇用契約が終了となる旨説明した。

（2）A2の雇用契約終了に関する資格選考等

ア A2の選考月等

会社において営業職員として活動を続けるためには、選考月の前々月までの直近6か月間などの所定の期間（以下「査定期間」という。）において資格選考基準を達成している必要があった。

本件退職取扱いに係るA2の選考月は、4年1月（以下「本件選考月」

という。)であり、その査定期間は、3年6月ないし同年11月の6か月間(以下「本件査定期間」という。)となっていた。

また、3年6月時点において、A2の資格は営業副主任であった。

イ A2の資格選考時における資格選考基準

育成部に所属する営業職員の具体的な資格選考基準を定める一般拠点営業職員規程別表3-3によると、A2は、資格が「3年目」の「営業副主任」、選考時期が「2年目資格満了後6カ月経過時」に該当した。

この場合の成績基準は次のとおりとなっており、同基準を達成するためには、少なくとも計上Nが6件以上である必要があった。

○確直(6)計上N8件以上	または
○確直(6)計上N6件以上	かつ
確直(6)職務ポイント90点以上	または
○確直(6)計上N6件以上	かつ
確直(6)被保険者新規契約3件以上	

上記の「確直(6)」とは、選考月の前々月までの直近6か月の確定成績の略称である。

「計上N」とは、査定期間における、新契約件数(新規保険契約の件数や内容等によって算出される数値)から控除件数(契約締結後1年以内に解約されたり保険料未納等を理由に消滅した保険契約件数等)を差し引きした件数をいう。控除件数の計上方法については、成績評価を適正化する観点から、保険契約の消滅が確定して控除一覧に登載された月の翌月の成績から控除すること(以下「成績控除」という。)になっていた。

この控除一覧への登載は、毎月15日を基準に実施され(15日までに契約の消滅が確定した場合はその月の控除一覧に登載され、16日以降に確定したものについては翌月の控除一覧に登載される。)、あらかじめ担当職員が把握できるようになっていた。

また、「職務ポイント」とは、営業職員の活動内容を細かく分類しそれぞれ点数を定めたものであり、「被保険者新規契約」とは、今まで契約を締結したことのない顧客を保障の対象とした契約のことをいう。

(3) A2の営業成績と会社の支援

ア 3年4月ないし5月(最低資格保障適用終了の予告後)

(ア) A 2 の営業成績

本件査定期間の直前である 2 年 1 2 月ないし 3 年 5 月の 6 か月間の A 2 の営業成績は、計上 N が 8 . 1 件であった。

(イ) 会社の支援

B 6 営業部を含む B 2 総合支社管内の人材育成リーダー及び営業部長は、一般的に次のような支援を行っていた。

人材育成リーダーは、日々の活動結果や資格選考基準の達成状況の確認・指導、訪問準備、同行訪問等、また、営業部長は、月 2 回程度の資格選考に関する面談及び声掛け、提案書の代行作成及び訪問準備等を行っていた。

加えて、B 2 総合支社では、独自に、資格選考基準達成の見通しに懸念がある営業職員の残件数等を記載した一覧表が査定期間の最終月の約 2 か月前に各営業部長に配付され、各営業部長は、営業職員との面談において資格選考シミュレーションリストを示して残件数を伝えていた。

B 1 5 リーダーは、A 2 を含めたチーム員に対して、日々の指導や資格選考基準の達成状況の確認に加えて、顧客先への訪問の同行支援も積極的に行う旨を継続的に伝えていたが、A 2 が支援を求めることはなかった。

B 1 6 営業部長は、毎月成績の締め日である 2 4 日前後と翌月 1 0 日前後の月 2 回程度、面談を行い営業成績の状況を確認していた。

また、B 1 6 営業部長は、A 2 が B 6 営業部に所属していた期間の面談等において、配慮が必要なことはないか声掛けをしていたが、同人から体調不良のため業務への特別な配慮を求められることはなく、また、本件査定期間において同人が連続して休暇を取得することもなかった。

上記のような一般的な支援のほか、3 年 4 月以降、B 1 6 営業部長の上司である B 8 部長は、B 1 6 営業部長と異なる場所で勤務していたが、A 2 の勤務状況などについて随時報告を受けていたため、B 1 5 リーダーが新たに人材育成リーダーとなったばかりであったことから、同営業部長に対し「リーダー任せにしないで、営業部長が直接フォローを丁寧に行うように」と指導した。

イ 3年6月ないし11月（本件査定期間）

(7) A2の営業成績

A2の本件査定期間における計上Nは、下表のとおり4.6件となった。

成績年月	新契約件数	控除件数	計上N
3年 6月	1.3	1.5	－0.2
3年 7月	0.5	1.5	－1.0
3年 8月	1.5	0	1.5
3年 9月	3.0	0	3.0
3年10月	0	0	0
3年11月	1.3	0	1.3
合計	7.6	3.0	4.6

上記の表では、A2の本件査定期間における新契約件数は7.6件であり、3年6月及び7月に、それぞれ1.5件ずつの成績控除がなされている。

これらの成績控除は、顧客が会社のウェブサイトへ解約の入力をしたときや、営業職員が会社から配付された端末（以下「TASKALL」という。）に顧客が解約の入力をしたとき、又は、顧客が郵送した解約請求書を会社本部が受け付けたときを起点として、機械的に行われているため、会社が成績控除の時期を恣意的に変更することはできない。

営業職員は、TASKALLで自身の資格選考の営業成績における残件数を、いつでも確認できる状況であった。

上記の控除件数については、A2が獲得した2年9月1日を契約締結日とする保険契約2件のうち、1件は、3年3月分の保険料が支払われず同年4月28日に解約されたことにより同年5月15日に控除一覧に登載され同年6月の成績から1.5件が控除され、もう1件は、3年6月分の保険料が支払われず同月4日に解約されたことにより同月15日に控除一覧に登載され同年7月の成績から1.5件が控除されたものである。

したがって、A2の本件査定期間における雇用契約終了に関する資

格選考基準である計上N6件を1.4件下回ったことにより、本件査定期間における成績は、雇用契約終了に関する資格選考基準に達しないこととなった。

(イ) 会社の支援

3年7月から同年9月頃、新型コロナにより対面での営業が難しい状況において、B15リーダーは、営業のための立入りが禁止されていた事業所について、A2が訪問できるよう、同事業所の所長に掛け合い、事前にアポイントメントを取れば訪問できるよう取り計らった。同事業所への営業には、B16営業部長が同行していた。

B15リーダーはA2に対し、同行支援を行う旨伝えており、3年10月及び11月頃にも、同様に同行支援を行う旨伝えていた。

3年7月から同年9月頃、B16営業部長は、A2と面談し、次の資格選考で専門部へ移行できるよう、必要な成績とペース配分等について確認を行ったり、物品の支援及び提案書の代行作成なども行っていた。

B16営業部長は、毎月成績の締め日である24日前後と翌月10日前後の月2回程度行っていた面談を、3年11月頃には、週に1、2回の頻度で実施するとともに、訪問先5件の提案、物品の支援を行った。

さらに、B16営業部長は、A2から職域基盤が少ないとの申出を受けたため、別の営業職員から譲り受けた職域基盤を4件付与する旨の提案をした。しかし、A2はこれを断った。

なお、会社は、職域基盤は営業職員の基礎的かつ最重要の営業活動基盤であり、別の営業職員から職域基盤を譲り受けることは容易なことではないと認識しており、通常、新たに採用された職員以外には職域基盤を付与するという支援は行っていない。

また、B16営業部長はA2に対し、できることはないかと声掛けをし、同行支援を行うとも伝えていた。しかし、A2は必要ない等述べてこれを断った。

B8部長は、B16営業部長に対し、A2の専門部移行のために丁寧なフォローを行うように指示していた。

(4) 本件査定期間の終了

3年11月の成績の締め日である24日に、B16営業部長は、営業先から戻ってきたA2に「今日はお客様提案どうだったか」と尋ね、同人が「成績、入金がなかった」と答えたのに対し、「残念です。」、「今後の対応は支社に確認をします。」と伝えた。

3年12月中旬頃、A2は、B16営業部長に解雇通告であるなら解雇理由証明書及び解雇予告通知書を渡すよう求めた。

(5) 他の営業職員の状況

ア 全国状況

全国の育成部の営業職員の中で、最低資格保障の適用が終了した3年11月ないし4年3月を選考月として資格選考が実施された者は16,274名であり、そのうち雇用契約終了に関する資格選考基準を達成できなかった者は256名であった。この256名(16,274名の1.57パーセント相当)は、全員会社との雇用契約が終了している。

イ B2総合支社管内状況

B2総合支社管内では、育成部の営業職員の中で、最低資格保障の適用が終了した3年11月ないし4年3月を選考月として資格選考が実施された者は407名であり、そのうち雇用契約終了に関する資格選考基準を達成できなかった者は6名であった。この6名(407名の1.47パーセント相当)は、全員会社との雇用契約が終了している。

なお、A2を含むこの6名については、所属する各営業部長及び人材育成リーダーから、上記5(3)ア(i)の支援を受けていた。

(6) 第4回団交の開催等

ア 3年12月9日付けで、組合は会社に対し、本件解雇の撤回などを要求事項とする団交を申し入れた。

イ 3年12月28日、団交が開催された。組合側から、A1委員長、A4執行委員及びA2など、会社側から、B8部長、B9弁護士及びB10弁護士などが出席した。

団交の内容は、概ね以下のとおりである。

(ア) 本件退職取扱いについて

a 組合の主張

- ① ノルマ未達成による解雇は認められず、A2の本件解雇を撤回してほしい。A2がB7リーダーからの被害を会社に訴えたこと

から、会社は営業成績の不振を解雇の都合の良い理由としたのではないか。

- ② 資格選考に関して、新型コロナ拡大により、通常の業務ができる客観的条件が整っていなかったことが全く考慮されていない。
- ③ 顧客が保険商品を他社と比較したことにより生じた解約は会社に問題があるのであって、営業職員が責任を負わされるべきではない。
- ④ 会社はA 2 に対して、会社都合とした解雇理由証明書及び1 2 月 2 8 日付けの解雇予告通知書を交付してほしい。
- ⑤ 1 2 月 2 8 日付けの解雇予告通知で同月 3 1 日に A 2 が退職取扱いとされた場合、2 0 日余りの有給休暇の残日数の買取りと解雇予告手当の支払をしてほしい。

b 上記 a に対する会社の回答

- ① A 2 の雇用契約終了は、雇用契約に定める条件に該当したことによるものであり、使用者の一方的な意思表示に基づく解雇とは異なる、また、資格選考基準は、申立外 C 1 労働組合と会社との間の合意で成立しており、A 2 の入社時にも適用されるので、この基準を適用することは妥当と考えており、A 2 の雇用契約終了は組合活動を理由としたものではない。
- ② コロナ禍での営業活動の方法として、スマートフォンの導入などにより非対面でも営業成績を上げることが可能な方策を確立したことから、3 年 1 1 月以降は資格選考を再開したものである。
- ③ 資格選考基準の内容に関しては、申立外 C 1 労働組合の同意を得ている。
- ④ 雇用契約終了についての通知は要望するのであれば作成する。
- ⑤ A 2 の有給休暇の買取りや解雇予告手当の支払については検討する。

c 営業成績不振者に対する支援

A 2 が、自身に対する支援について、B 1 6 営業部長は代行作成した提案書を 5 件示したが、B 1 5 リーダーからは支援を受けなかったと主張したところ、会社は、同リーダーは顧客のところに赴い

と一緒に営業することはしていないが、残件数の管理をしたと反論した。

組合が、解雇回避の努力がなされたのか問うたところ、会社は、B 1 6 営業部長は代行提案書の作成を行い、また、B 1 5 リーダーは同行支援をA 2に申し出るなどB 1 6 営業部長の下でA 2を適切に支援したと答えた。

(イ) B 7 リーダーの謝罪

組合が、B 7 リーダーの謝罪について、会社の方針を尋ねたところ、会社は、第2回団交での謝罪も含めて会社としてなすべき対応はしたと答えた。A 2は、自身の気持ちは変わっておらず、謝罪を求めると述べた。

会社は、B 7 リーダーの謝罪が未だになされていないのは事実であるので、要望事項の一つということであれば、持ち帰って形式等も含めて検討し回答すると述べた。

(7) 本件退職取扱い（本件申立事項）

3年12月30日、会社は組合に対し、A 2の雇用契約終了の通知をファクシミリにて送信した。

同通知には、「当社とA 2職員との間の雇用契約は、当社営業職員就業規則第43条の2に基づき、令和3年12月31日をもって終了いたします。」と記載されていた。

3年12月31日、会社は、本件雇用契約を終了とした。

6 本件退職取扱い後の経緯

(1) 会社からの合意書案の送付

4年1月13日付け「書類送付のご案内」と題する文書で、会社は組合に対し、会社がA 2に28万円の解決金を支払うことを主な内容とする合意書案をファクシミリにて送信した。

(2) 第5回団交の開催等

ア 4年1月14日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書を送付し、上記(1)の合意書案の内容を議題とする団交を申し入れた。同月19日、会社はこの申し入れに対し、「ご連絡」と題する文書で、同月31日に団交に応じる旨回答するとともに、合意書案

に係る具体的な要求事項を明らかにするよう求めた。

組合は、会社の求めに応じて、4年1月21日付けで、①本件解雇の撤回、②パワハラ被害に対する会社としての謝罪、③解雇を撤回しない場合の解雇予告手当の支払及び有給休暇の買取りなど具体的な要求事項を記載した「団体交渉申し入れ書」と題する文書を送付した。

イ 4年3月22日、団交が開催された。組合側から、A1委員長、A4執行委員及びA2など、会社側から、B17支社人材育成部長、B9弁護士及びB10弁護士などが出席した。

団交の内容は、概ね以下のとおりである。

(ア) 組合からの要求に対する会社の回答

会社は、上記アの要求事項のうち3点について、以下のとおり回答した。

- ① 本件解雇を撤回するという要求事項に関しては、雇用契約終了は営業職員就業規則43条の2に基づくもので、有効であると考えており、会社としては撤回に応じることはできない。
- ② B7リーダーの不適切な言動に関して、会社として既に謝罪を行い、再発防止策を団交の中で示している。また、B7リーダーの謝罪については、当事者双方が1名ずつ同席して謝罪の場を持つことを提案したところであるが、組合が組合側の出席者を制限することを認めない点は、会社として容認できないものである。
- ③ 金銭的な要求事項については、解決金として28万円を提案したとおりである。その内訳は、有給休暇の残日数の買取り、27日分の解雇予告手当の支払及び所属控除金を合計したものである。

(イ) 上記(ア)に対する組合の意見

- ① 会社は、会社都合で一方的にA2を退職させており、同人は退職に合意していないので、これは解雇である。
- ② B7リーダーのA2に対する謝罪の場について、1対1という形式では、その場で組合が補助できないので認められず、組合側が10名程度同席する必要がある。
- ③ 会社が提案した解決金の中身は、解雇予告手当分と有給休暇の残日数分の買取りであり、無条件に支払うものである。

(3) 解決金に係る連絡

4年5月16日、会社は組合に対し、文書により合意書を取り交わさなければ、A2に対する解決金その他の金銭の支払には応じられない旨を電話で伝えた。

7 組合の街宣活動等

3年3月13日の午前中、組合は、春闘における要請行動の一環として、B3総合営業部前の歩道上で30分程度組合の幟旗を掲げ、ビラ配布、演説を行い、同営業部に要請文を提出した。その後、JR九州博多駅前で正午から1時間程度、ビラ配布、演説を行った。

3年10月24日、A2と組合員1名は、大阪府内で開催された集会に参加して、会社によるパワハラ被害と争議の経過を報告し、大阪市内をデモ行進した。

3年10月27日、組合は、会社におけるB7リーダーの言動の実態について、福岡県庁内で記者会見を行い、それまでの団交の経緯も含めて説明した。

3年10月29日、組合は、福岡市地下鉄姪浜駅前及び会社のB2総合支社前の歩道上で、正午から1時間程度、幟旗を掲げ、ビラ配布と演説を行った。

3年12月23日、組合は、福岡市地下鉄姪浜駅前及び会社のB2総合支社前の歩道上で、正午から1時間程度、幟旗を掲げ、ビラ配布と演説を行った。

8 本件不当労働行為救済申立てとその後の事情

(1) 本件不当労働行為救済申立て

4年12月8日、組合は、当委員会に対し、本件解雇が、労組法7条1号に該当するとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 第6回団交の開催

5年7月24日、組合と会社は、B7リーダー及びB11営業部長の謝罪の実施等を議題として、団交を開催したが、謝罪の形式等について合意に至らなかった。

(3) 追加変更申立て

5年7月28日、組合は、当委員会に対し、次のアの行為が労組法7条

1号に、イの行為が労組法7条1号に加え3号にもそれぞれ該当するとして、追加変更申立てを行った。

ア 会社が、組合がA2に対するパワハラをやめるよう申し入れて以降、その活動を嫌悪して3年12月31日付け解雇と一体で継続、反復してきた、次の(ア)から(オ)のA2に対する差別的取扱い

(ア) 3年2月の会社のパワハラ調査において、当時の組合員であるA2及びA3を調査対象としなかったこと。

(イ) 組合活動に対する職場内でのA2への中傷の流布と、A2に対する同僚からの切り離しを放置したこと。

(ウ) A2の孤立化を狙って配置転換したこと。

(エ) 組合活動を理由にA2に対する安全配慮等を行わなかったこと。

(オ) 営業活動において上司による補助を行わず、A2の成績基準を未達成とさせたこと。

イ 会社が、A2に対し、3年12月31日付けで解雇したこと。

(4) 申立ての一部取下げ

5年10月24日、組合は、上記8(3)アの行為が労組法7条1号に該当するとした部分については取り下げ、上記8(3)イの行為が労組法7条3号に該当するとした部分については、誓約文の掲示を請求する救済内容に追加した。

これにより、前記第1の1のとおり、本件不当労働行為救済申立ては、本件解雇が、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、前記第1の2(1)及び(2)に係る救済を求める内容となった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 不利益性について

3年12月31日、会社は営業成績の目標未達成を理由に、一方的にA2を解雇した。

使用者が労働者を解雇する場合、それが社会通念上相当とされる基準を満たさなければ使用者の解雇権濫用とみなされ無効となることは、労働契約法16条に明記されており、また、裁判例からも明らかである。

労働者が職を失うことは、生活基盤の喪失に直結する事態である。

(2) 不当労働行為意思について

ア 本件退職取扱い事由の該当性について

A 2 は退職に同意していない。

A 2 はパワハラの被害者であるにもかかわらず、心身共に健康である他の職員と同水準の労務提供を期待して資格選考を行うことは著しく合理性を欠く。

A 2 が営業職員就業規則 4 3 条の 2 について達成できなかったとしても、そこに宥恕すべき事情があることは明らかであり、労使交渉が決着していない状況を認識しながら意に沿わぬ退職となる処置を押し進めたことは、明らかに A 2 を排除しようとする意図を示しているものである。

イ 資格選考基準の取扱いについて

会社における資格選考は何ら公平でも機械的でもない。

会社における資格選考は、公正な能力評価の基準にはなり得ず、有力なリーダーが恣意的に職員を選別するシステムにすぎない。具体的には、人材育成リーダーが自ら開拓した顧客候補を任意のチーム員に分与することで成績を保障するというトレーナー案件と呼ばれる慣行がある。

当然ながらこれを根拠とするすべての成績未達成者の解雇は無効である。

ウ A 2 が最低資格保障の適用終了を知らされた時期について

最低資格保障が 3 年 1 0 月までであり、同年 1 1 月以降、通常の資格選考となることについて、営業職員に周知されたのは同年 9 月 2 7 日であり、A 2 は、このことを同年 1 0 月に実施された B 1 6 営業部長との面談において初めて知らされた。

そのような状況で資格選考の再開がなされたことは不合理である。

エ A 2 が成績基準未達成とされた理由について

直接の上司である B 1 5 リーダーは、チーム全員に同行支援するとしか発言しておらず、実際には A 2 に対して同行支援をしていない。

人材育成リーダーがノルマ未達成で解雇になりそうな職員を助けないことは極めて不自然であり不合理である。

A 2 は、新規契約数ではノルマをクリアし、解約のマイナス分が問題となっているのだから、当該解約が営業職員個人の努力で取り返し得る

案件ならば、その取返しのためのフォローなどを管理職として行うべきところ、そのような支援は全く行われておらず、これはA 2を恣意的に排除しようとする意思の証明である。

なお、本件査定期間において、A 2はB 1 6 営業部長からいくつかの訪問先の提案を受けたが、それらは既にA 2が実施したもの、あるいは成算が全く期待できないものであった。

オ その他、申立人が不当労働行為意思を推認する事実として主張している点について

(ア) パワハラ調査

3年2月に、会社によって行われた、組合の訴えるパワハラの調査において、当時の組合員であるA 2及びA 3を調査対象としなかった。

被害を訴え出たA 2及びA 3には団交出席者がその場限りで部分的に聴取したにすぎない。

(イ) 二次被害

会社は、B 7リーダーのパワハラについて社内に周知徹底を図り再発を防止すべきとの組合からの要求に応じず、職場においてA 2の組合活動に対する中傷を生じさせた。

このような事態は、会社が上記組合の要求を拒否する中で、事実関係が明瞭に示されなかった故に職場内で引き起こされたものである。

(ウ) チーム分散

3年4月の配置転換において、会社は、A 2が所属していたB 7チームの人員につき、A 2を孤立化させる目的で3つのチームに分散して配置を行った。

会社は、A 2と同じB 1 5チームに配置されたC 3が間もなく退職することを認識していた。

(エ) 安全配慮義務

A 2は、パワハラにより心身共に健康な状態にある他の職員と同水準の労務提供ができる状態ではなく、少なくとも使用者がそのように期待すべきでないことは明らかであったが、会社から積極的にA 2の健康状態に関する配慮はされていない。会社は、組合活動を理由にA 2に対する安全配慮義務を果たしていないのである。

(オ) 上司のフォロー

会社は、営業活動において上司による支援を行わず、A 2 の雇用契約終了に関する資格選考基準を未達成とさせた。

(カ) 団交における会社の対応

会社は、組合が社外労組であり、活発な活動をしたが故に、団交において組合と協力してハラスメントの解決に向けた真摯な取組を行わず、問題の隠ぺいや矮小化に終始するなど差別的な対応を行った。

(3) 不当労働行為の成否

会社が、上記(ア)ないし(オ)の事情を一切汲むことなくA 2を解雇したのは、パワハラ的事实を押し隠し、パワハラが誘引される職場環境を放置して、それを改善しようとする労働組合を排除しようとする意思に基づくものであるから、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

また、本件解雇は、B 3 総合営業部の職員を委縮させ、組合への加盟・相談を牽制する効果も企図したものであり、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

2 被申立人の主張

(1) 不利益性について

本件雇用契約が終了したのは、同契約の内容となっていた営業職員就業規則所定の契約終了条件に該当したことによるものであり、使用者の行為が何ら存在しないため、本件雇用契約終了は解雇には当たらず、不利益な取扱いには当たらない。

(2) 不当労働行為意思について

ア 本件退職取扱い事由の該当性について

本件雇用契約締結時には、会社からA 2に対して、契約終了条件を含めた資格選考制度について周知を行った上で、A 2との間で本件雇用契約が締結されており、本件雇用契約の終了は、同契約に定める条件に該当したことにより発生した法的効果である。

条件に該当したか否かは機械的に判断されることになるので、当該労働者が退職となることに同意しているかどうかは、発生した効果に影響を及ぼすものではない。

イ 資格選考基準の取扱いについて

2年度以降、新型コロナ特別措置を導入していたが、3年度から、全営業職員にスマートフォンを貸与しそれを活用することなどで非対面での営業活動が可能となり雇用契約終了に関する資格選考基準を十分に達成できる環境整備がされたものと判断し、同年11月から全営業職員に同基準を適用する方針とした。

人材育成リーダーが自ら見付けてきた顧客を、さもチーム員が営業活動を行ったかのように社内登録して、そのチーム員に成績を付けるような支援がされていたとの申立人の主張について、会社が営業部長や人材育成リーダーに対してそのような支援をするよう指示することはなく、また、B15リーダーがそのような支援をしたことはない。

解約による成績控除は、顧客がウェブサイトにて解約の入力をしたときや営業職員が所持しているTASKALLにて顧客が解約の入力をしたとき、又は、顧客が郵送した解約請求書を会社本部が受け付けたときを起点として、機械的に行われることになっているため、会社が営業職員の成績控除の時期を恣意的に変更することは不可能である。

ウ A2が最低資格保障の適用終了を知らされた時期について

B3総合営業部では、最低資格保障が3年10月までであり、同年11月以降、通常の資格選考基準を適用することに関し、同年4月26日の朝礼において、全営業職員に対して周知するとともに、A2を含むB6営業部の営業職員に対しては、B16営業部長が、個別面談時にそのことについて口頭で説明をした。

エ A2が成績基準未達成とされた理由について

B16営業部長は、本来であればA2が作成すべき顧客への提案書を複数作成し、当該顧客への接触を促したり、A2からの要望を踏まえて新たな職域基盤を提案するなどの支援を行った。

B15リーダーは、A2が資格選考基準を達成することができるよう、日々の指導や資格選考基準の達成状況の確認・指導に加えて、顧客先への訪問の同行支援も積極的に行う旨を継続的に伝えていたが、A2からの申出はほとんどない状況であった。

契約終了に関する基準は、採用後の経験年数等に応じ、勤務実態や活動実態も加味した上で、会社の営業職員として要求される最低限の水準を定めたものであり、契約終了条件に該当したのは、専らA2がこの基

準を達成できなかったことを原因とするものである。

オ その他、申立人が不当労働行為意思を推認する事実として主張している点について

(ア) パワハラ調査

A 2 及び A 3 をパワハラ調査の対象外としたのは、第 1 回団交において、両名から調査を行うに足る事実関係を聴取できたと判断したからである。

(イ) 二次被害

会社は、パワハラの再発防止策として、3 年 2 月 12 日、B 3 総合営業部の全職員に対して、研修を実施するなど、B 7 リーダーの名誉等にも配慮した上で再発防止対応を講じており、本件の事案を踏まえた内容も含めて説明している。

3 年 2 月 9 日頃、B 3 総合営業部の C 2 が、B 7 チームの職員に対して、A 2 に近づかないようにと発言しているなどの事実が確認されたため、会社は、翌 10 日には、B 1 1 営業部長を通じて C 2 に対して、今後同様の発言をしないように注意したほか、その後も B 8 部長や B 2 総合支社長からも同人に対し指導を行っている。

(ウ) チーム分散

A 2 が所属していたチームの人員の配置転換は、会社が合理的な基本方針を立てた上で実施したものである。

また、A 2 の意向を踏まえた結果、B 6 営業部に異動することとなったのであるから、本件配置転換が A 2 を B 7 チームの同僚から切り離すことを意図したものでないことは明らかである。

(エ) 安全配慮義務

会社においていかなる配慮を行う義務があり、かつ、具体的にどのような行為がなされなかったのか、何ら特定されていない。

この点を措くとしても、会社は、A 2 からの申出に応じて調査を行っただけでなく、並行して A 2 と B 7 リーダーが直接接しないようにしたほか、パワハラ調査の結果を踏まえて謝罪を行い、A 2 の希望を踏まえて配置先を B 1 5 チームとし、日々の業務の中でも支援を行うなど、必要な配慮を行ってきた。

(オ) 上司のフォロー

B 2 総合支社管内の各営業部長及び人材育成リーダーによる、月 2 回の面談や残件数等の状況の確認といった通常の支援に加えて、B 1 6 営業部長は、A 2 と営業先の事業所へ同行したり、提案書の代行作成を行うなどの支援も行っていた。

さらに、A 2 から B 1 6 営業部長に対して、活動基盤が少ないという申出があったことを受けて、B 1 6 営業部長が、別の営業職員に依頼して職域基盤を譲ってもらい、A 2 に対して複数の職域基盤を提案するという支援をすることもあった。

(カ) 団交における会社の対応

会社は、組合からの申入れに応じて、本件申立てに至るまでの間、1 年以上の間継続して 5 回の団交に応じただけでなく、組合からの要求事項に対しても、検討を行い、場合によっては代替案を提案するなど、誠実かつ丁寧に対応を行ってきた。

(3) 不当労働行為の成否

本件雇用契約の終了は、契約終了条件に該当したことが原因で、A 2 が組合員であることや同人の組合活動とは無関係であり、「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」（労組法 7 条 1 号）や「支配し、若しくはこれに介入すること」（同条 3 号）に該当しない。

3 当委員会の判断

本件退職取扱いは、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか

(1) 本件退職取扱いは「不利益取扱い」に当たるか否か

被申立人は、本件退職取扱いは、本件雇用契約において定められた契約終了条件（雇用契約書第 8 条及び営業職員就業規則第 4 3 条の 2）に該当したことによるものであり、使用者の意思表示行為がないため、労組法 7 条 1 号の「不利益な取扱い」には当たらない旨主張する。

しかしながら、本件退職取扱いは、A 2 の営業成績が「雇用契約終了に関する資格選考基準」に達しないことを理由として、A 2 の意思に反して一方的に雇用終了と取り扱い、営業職員としての資格を失わせるものであるから、労組法 7 条 1 号の「不利益な取扱い」に当たる。

(2) 本件退職取扱いは組合員であるが故に行われたか否か

ア 本件退職取扱いの経緯

会社の営業職員就業規則第43条の2には、営業職員の資格選考において、本人の活動成果等が、一般拠点営業職員規程その他の規程に定める基準に達しない場合には、選考月の前月末をもって、営業職員としての資格を失い、会社と営業職員の締結する雇用契約が終了すると規定されている（前記第2の2（4））。そして、A2の雇用契約には、営業職員就業規則に定める基準に達しない場合には、選考月の前月末をもって営業職員としての資格を失い契約が終了すると規定されていた（前記第2の2（1））。

A2が本件選考月において営業職員としての資格を保持するためには、雇用契約終了に関する資格選考基準において「計上N」が少なくとも6件以上である必要があったが（前記第2の5（2）イ）、A2の営業成績は、4.6件であった（前記第2の5（3）イ(ア)）。

したがって、本件退職取扱いは、A2の営業成績が資格選考基準を達成していないことに基づきなされたものと認められる。

イ 不当労働行為意思の存否

申立人は、以下の事項が会社の不当労働行為意思を推認させる事情であると主張する。よって、以下検討する。

(ア) 資格選考基準の恣意的取扱いについて

申立人は、会社における資格選考は有力なリーダーが恣意的に職員を選別するシステムにすぎないと主張する。具体的には、人材育成リーダーが自ら開拓した顧客候補を任意のチーム員に分与することで成績を保障するというトレーナー案件と呼ばれる慣行があったと主張する。

しかし、仮に、そのような慣行が存在したとしても、本件において、他の営業職員には与えられていたものがA2が組合員であるが故にそのような案件を与えられなかったとの主張はなく、具体的事実の疎明もなされていない。

そして、営業職員の成績控除は、顧客が営業職員のTASKALLや会社のウェブサイトへ解約の入力をしたとき、又は、顧客が郵送した解約請求書を会社本部が受け付けたときを起点として、機械的に行われているものであって、会社が個々の営業職員の成績控除の時期を恣意的に変更することはシステム上不可能であるから（前記第2の5

(3) イ(ア))、会社による恣意的な操作があったとは認められない。
よって、申立人の主張は採用できない。

(イ) 資格選考基準の一律適用について

申立人は、会社が、パワハラの被害者であるA2の体調を考慮することなく、雇用契約終了に関する資格選考基準を他の職員と同様に適用し、成績未達と評価したことは著しく合理性を欠くものであると主張する。

確かに、A2は、B7リーダーの言動にストレスを感じ、その後に体調を崩したことが認められる(前記第2の3(2))。しかしながら、A2は、B16営業部長との面談において、体調不良の事実を伝えたことはなく、また、本件査定期間において連続して休暇を取得することもなかった(前記第2の5(3)ア(イ))のであるから、会社がA2の体調に配慮した措置を講じることなく、資格選考基準を他の営業職員と同じく適用したことを不合理とまではいえない。

よって、申立人の主張は採用できない。

(ウ) 資格選考基準の適用再開時期に関する周知

申立人は、会社がA2に対して新型コロナ特別措置である最低資格保障の適用が終了することを知らせたのは3年10月であり、その後すぐに資格選考基準を適用再開するのは不合理であると主張する。

この点につき、本件では以下の事実が認められる。

3年4月26日、A2が所属していたB3総合営業部(B6営業部)では、B11営業部長及びB16営業部長が、朝礼において同営業部所属の営業職員に対し、最低資格保障は同年10月までの適用とし、選考月が同年11月以降となる場合は通常の資格選考を全営業職員に適用する方針を伝えた(前記第2の5(1)ア及びイ)。

同日の勤務状況の記録によれば、A2は朝礼時点で出勤していた(前記第2の5(1)イ)。

3年7月頃、B16営業部長はA2と面談し、次の資格選考で成績基準を達成することができなかつたら、雇用契約が終了となる旨伝えた(前記第2の5(1)ウ)。また、3年9月の面談時、B16営業部長はA2に対し、資格選考シミュレーションリストを示し、最低資格保障の適用が終了となり、成績基準を達成できなかった場合は雇用

契約が終了となる旨説明した（前記第2の5（1）カ）。

3年9月27日、朝礼の際、B11営業部長及びB16営業部長は、選考月が同年11月の資格選考から、雇用契約終了に関する資格選考基準を達成できなければ雇用契約が終了となる旨を所属する営業職員に伝えた。また、B16営業部長は「入社初期において特別運用措置適用月がある場合の職選取扱【一般営業職員】」と題する書面を各営業職員へ渡して内容を確認するよう伝えた（前記第2の5（1）オ）。当該書面には、上記の資格選考基準の方針が記載されていた（前記第2の5（1）エ）。

以上の事実経緯をみるに、会社は、少なくとも2度の朝礼でB3総合営業部の職員に対して、最低資格保障の適用は選考月が3年10月の資格選考までとすることを周知した。さらに、B16営業部長は、3年7月及び同年9月のA2との面談においても、成績基準未達成の場合は雇用契約が終了となることをA2に伝えていた。

よって、A2が3年10月まで最低資格保障の適用が終了することを全く知り得なかったという申立人の主張は採用できない。

なお、営業職員は、会社から配付されているTASKALLで自身の資格選考の営業成績における残件数をいつでも確認できる状況であった（前記第2の5（3）イ(ア)）。

したがって、これらは不当労働行為意思を推認させる事情であるとは認められない。

(エ) A2の営業成績改善に向けた支援の状況

申立人は、会社はA2に対しては、営業成績未達が予想される職員に対して通常行われる支援を全く実施しなかったと主張する。

この点につき、以下の事実が認められる。

B16営業部長は、担当する営業職員と月2回の面談を実施し、営業成績の状況を確認していた。A2については、本件査定期間の後半になっても成績達成が厳しい状況にあったことから、月2回の通常の面談に加えて、3年11月頃には週に1、2回の頻度で面談を実施して営業成績の確認を行っていた。B16営業部長は、A2に対して営業成績を確認するだけでなく、訪問先5件の提案、販売促進に資する物品の支援、職域基盤の追加付与の提案を行った（前記第2の5

(3) ア(イ)及び同イ(イ)。

なお、申立人は、B 1 6 営業部長による訪問先の提案は、A 2 が既に訪問したことがある事業所であったり、契約の成立の可能性が全くない事業所であったりして、成績向上に結びつくものではなかったと主張するが、そのような主張を認めるに足る事実の疎明はない。

次に、B 1 5 リーダーは、新型コロナの感染防止を理由に営業職員の訪問を禁止していた事業所に掛け合い、A 2 が事前にアポイントメントを取れば当該事業所を訪問できるよう取り計らった（前記第2の5（3）イ(イ)）。

また、B 8 部長は、B 1 5 リーダーが人材育成の経験が浅いことを懸念し、B 1 6 営業部長にA 2 に対する支援を手厚く行うように指示していた（前記第2の5（3）ア(イ)）。

組合は、3年10月24日に大阪市内でデモ行進を行い、同月27日に福岡県庁で記者会見、同月29日に福岡市内で街宣活動を行ったが、この間も会社のA 2 に対する支援は継続的に行われていた（前記第2の7）。

以上の事実をみると、会社によるA 2 への支援は、成績未達が予想される時期から本件査定期間の終了直前まで継続して行われており、その内容も不合理であるとはいえない。

よって、申立人の主張は採用できない。

(オ) 申立人が主張するその他の事実

a パワハラ調査

申立人は、会社が3年2月に実施したパワハラ調査において、A 2 及びA 3 を調査対象としなかったことが、不当労働行為意思の表れであると主張する。これに対し、被申立人は、パワハラ調査において組合員であるA 2 及びA 3 が聴取対象とならなかったのは、第1回団交において、会社は団交に出席していた兩名から調査を行うに足る事実関係を聴取できたと判断したからであると主張する。

確かに、前記第2の4（2）アに認定のとおり、第1回団交開催後に行われたパワハラ調査において、A 2 及びA 3 は聴取の対象とならなかったことが認められるが、使用者が社内でハラスメント調査を従業員に行う際の聴取範囲や聴取方法などその具体的な方法は

使用者の裁量にある程度委ねられるものと解され、特に、この調査前に開催された第1回団交において、両名は、B7リーダーの言動について詳細に説明する機会を得ていたのであるから、パワハラ調査において再度両名に聴取する必要があるとした会社の判断が特段不合理であるとまでは認められない。

また、会社は、第1回団交後、パワハラ調査を行い、第2回団交において、調査の結果B7リーダーに不適切な言動があったことを認め、そのことを謝罪したことが認められる（前記第2の4（3）イ）。

以上のことからすると、第1回団交においてA2及びA3の両名から調査を行うに足りる事実関係を聴取できたとの被申立人の主張に不合理な点はなく、その他に、会社が、組合員であるが故にA2及びA3をパワハラ調査から排除したと認めるに足る客観的な証拠は認められないから、申立人の主張は採用できない。

b パワハラ調査後の会社の対応

申立人は、会社がB7リーダーのパワハラについて社内に周知徹底を図り再発を防止すべきとの組合からの要求を無視したため、職場において他の従業員がA2の組合活動の中傷するようになったと主張する。

この点につき、以下の事実が認められる。

会社は、3年2月12日、B3総合営業部の職員に対してハラスメントに関する研修を実施した。さらに、同年4月14日、同月21日及び同年5月12日に管理職等を対象とした研修が開催された。この4回の社内研修の際に、B7リーダーのパワハラについて個人名を挙げるなどして具体的にハラスメントの発生について周知した事実は認められない。

もともと、職場で起きたハラスメントをどのように周知するか、どのような事後的防止策を図るかについては、会社の裁量に委ねられるものであって、組合の要請に応えた内容の研修が開催されなかったからといって直ちに不当労働行為意思が推認されるものではない。そして、本件については、3年2月12日の研修の冒頭に、会社は、当該研修がB3総合営業部内でパワハラに関する申出があつ

たことを踏まえて行われるものであることを説明している。また、研修時に使用されたテキスト等では、職場のパワハラ的行為類型といった一般的な記載のほか、本件の事案を踏まえた言動が記載されており（前記第2の4（2）イ）、本件のB7リーダーの言動を踏まえて再発防止のために実施された社内研修として、その内容が不合理であったものとは認められない。

次に、C2が職場においてA2に関わらないよう発言しているとの事実が確認された後、B11営業部長がC2に対して、今後同様の発言をしないように注意したほか、その後も、B8部長やB2総合支社長からも重ねて同人に対し指導を行ったことが認められる（前記第2の4（2）イ）。

以上のとおり、会社は、B7リーダーのパワハラの実事関係を社内で周知徹底したとはいえないものの、業務上必要な程度に再発防止策は講じていたといえる。一方で、そもそもA2が職場でどのような組合活動を行っていたのか、職場においてA2の組合活動に対するどのような中傷が生じていたのかにつき、申立人から疎明がない。

よって、申立人の主張は採用できない。

c 3年4月の配置転換

申立人は、3年4月の配置転換には、組合員であるA2を職場で孤立させる会社の意図があったと主張する。

当委員会が認定した事実によると、3年4月の配置転換により、A2はB15チームに配属された。この配置転換は、B7リーダーが定期の人事異動により別の部署に異動し、B3総合営業部の人材育成リーダーが1名減となったことから、残されたチーム員を他のチームに所属させる必要が生じたために行われたものである。そして、A2のチーム配属については、会社はA2本人の希望を事前に聴取し、その希望に沿ってA2をB15チームに所属させた。

このチーム再編により、A2は、B4営業部からB6営業部に所属変更となり、B15リーダーのチーム員となった。確かに、チーム再編後に、A2と同じくB7チームからB15チームに異動となったC3は退職したが、A2は、チーム再編後もB7チームの元チ

ーム員6名（この6名はチーム再編後、B4営業部の他のチームに配属された。）と引き続き同一のフロアで就労していたのであり、当該配置転換によってそれまでの人間関係が切断されることになったものではない。

上記の事実からは、会社によるチーム再編に特段不合理な点は認められず、A2の新たなチーム配属に際して会社が配慮を欠いているとまではいえない。上記以外に3年4月の配置転換が組合員であるA2を職場で孤立させるという意図で行われたという事実の疎明はなく、この配置転換に、組合員であるA2を職場で孤立させる会社の意図があったとは認められない。

よって、申立人の主張は採用できない。

d 団交における会社の対応

申立人は、組合が社外労組であり、活発な活動をしたが故に、団交において組合と協力してハラスメントの解決に向けた真摯な取組を行わず、問題の隠ぺいや矮小化に終始するなど差別的な対応を受けたと主張する。

しかし、本件不当労働行為救済申立てに至るまでの会社に対する組合の5回の団交申入れについて、会社は5回すべての団交の開催要求に応じている。開催期日をみても、第5回団交以外は組合が設定した期日又はそれに近い時期で開催されている（前記第2の4（1）、同（3）及び同（5）並びに同5（6）及び同6（2））。

そして、会社は組合との団交の中心議題となっていたB7リーダーの言動について、組合の要求に応じてパワハラ調査を行い、その結果を組合に報告している。また、B7リーダーに対して厳重注意した上で、A2に対する謝罪の方法等について組合と継続的に交渉を行っている（前記第2の4（2）、同（4）及び同（6）並びに同5（6）イ、同6（2）及び同8（2））。

加えて、組合はビラ配布及び演説といった街宣活動を行っている（前記第2の7）が、このような組合活動の前後において、A2に対する支援など会社の組合に対する対応が変化したなどの事実は認められない。

よって、申立人の主張は採用できない。

(カ) 不当労働行為意思の存否

したがって、申立人が指摘する事情は、会社の不当労働行為意思を推認する事情としては認められない。

ウ 小括

以上の事実を併せ考えるに、本件退職取扱いは、会社が定めた営業職員に対する資格選考基準に A 2 の営業成績が達しなかったことを理由としてなされたものであり、会社の不当労働行為意思に基づき行われたものと認めることはできない。

(3) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、本件退職取扱いは、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当しない。

また、組合の弱体化につながるとも認められないから、同条 3 号の支配介入にも該当しない。

4 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 1 2 及び労働委員会規則 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

令和 6 年 7 月 12 日

福岡県労働委員会

会長 上田 竹志