

命 令 書 (写し)

所在地 (省略)
申立人 S労働組合
執行委員長 X 1

所在地 (省略)
被申立人 株式会社Y
代表取締役 Y 1

上記当事者間の滋労委平成25年(不)第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年9月29日第1451回、同年10月10日第1453回および同年11月5日第1455回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同土井裕明、同中岡研二および同奥田香子が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、営業手当が時間外労働手当の趣旨であるとする主張を根拠づける資料を示して誠実に説明し、それが不可能な場合には講じ得る解決策などにつき誠実に交渉しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領後2週間以内に、下記内容の文書を申立人に手交するとともに、同文書を縦80センチメートル、横55センチメートル大の白紙に、楷書で明瞭に記載して、被申立人の会社食堂掲示板に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

(掲示する初日を記入すること)

S労働組合
執行委員長 X 1 殿

株式会社Y

代表取締役 Y 1

当社が行った下記(1)および(2)の行為は、滋賀県労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

(1) 平成25年1月17日に開催された第4回団体交渉および同年5月22日に開催された第7回団体交渉において、営業手当および時間外労働手当に関する貴組合からの要求事項に対し、根拠資料の提示、説明内容において不十分さが見られる等不誠実な対応をしたこと。

(2) 当社主任Y2が、平成25年4月18日および同年5月22日に貴組合支部組合員らに対し、労働組合の結成もしくは運営に対する支配介入にあたる発言をしたこと。

3 その他余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人株式会社Y（以下「被申立会社」という。）の一般営業部門の従業員8名が、平成24年5月25日に申立人S労働組合（以下「申立組合」という。）に加盟し、申立組合の支部（以下「支部」という。）を結成した。

申立組合は、同月28日、被申立会社に対し団体交渉の申入れを行うとともに、同社のインセンティブ制度を初めとする給与制度の改善や労働条件等に関する要求書を提出した。

申立組合と被申立会社との団体交渉は、同年6月18日の交渉を第1回とし、平成25年6月25日の本件申立の日までの間に7回開催された。

平成24年10月1日開催の第3回団体交渉の後、申立組合が同年11月15日付けで被申立会社に対し次回の団体交渉の開催を要求したところ、当該団体交渉開催日程を決定するまでに時日を要し、第4回団体交渉は平成25年1月17日に開催された。

その後、第5回団体交渉が同年3月11日に、さらに第6回団体交渉が同年4月18日に開催された。被申立会社は、同年5月22日に開催された第7回団体交渉に先立ち、同月20日付け辞令により同社の従業員であり申立組合支部長であるX2（以下「X2支部長」という。）を、同年6月1日付けで同社の一般営業業務からリフォーム専従とする配置転換を命じた。

本件では、被申立会社がX2支部長を配置転換したことが、同人に対する労働組合の結成または活動を理由とした不利益な取扱い（労働組合法第7条第1号）にあたり、また、第4回団体交渉が開催されるまでの被申立会社による交渉応諾姿勢ならびに第4回団体交渉および第7回団体交渉においての被申立会社側出席者の発言、姿勢等が不誠実なもの（労働組合法第7条第2号）であり、さらに被申立会社の役員らによる支部組合員に対する発言が威圧的なものとして組合活動に対する支配介入（労働組合法第7条第3号）にあたることとして救済申立てが行われた事案である。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 被申立会社は、X2支部長の配置転換を撤回し、リフォーム営業から一般営業業務に戻すこと。
- (2) 被申立会社は、申立組合との団体交渉において不誠実な交渉を行わないこと。
- (3) 被申立会社は、申立組合に対する支配介入をやめること。
- (4) 被申立会社は、申立組合に対する不当労働行為への謝罪文を被申立会社建物正面に掲出するとともに、申立組合に手交すること。
- (5) 被申立会社は、支部組合員に対し不払いの時間外労働手当（以下「時間外手当」という。）を支払うこと。
- (6) 被申立会社は、同社主任のY2（以下「Y2主任」という。）の威圧的言動により精神的苦痛を与えた支部組合員らに対し慰謝料を支払うこと。

第2 本件の争点

- 1 被申立会社が、X2支部長を一般営業からリフォーム部門へ配置転換し

たことは、同人に対する不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）に該当するか。

(1) 被申立会社が行ったX2支部長の配置転換は、同人にとって不利益なものであったか否か。

(2) 被申立会社が行ったX2支部長の配置転換は、同人による支部の結成または活動を理由としたものか、あるいは合理的な理由によるものか。

2 第4回団体交渉の実施に至るまでの被申立会社の対応や、当該団体交渉および第7回団体交渉における被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否（労働組合法第7条第2号）に該当するか。

(1) 平成24年11月15日に申立組合から申入れのあった第4回団体交渉が平成25年1月17日まで行われなかったことは、被申立会社が不当に交渉を遅延させるなどによる不誠実な対応にあたるか。

(2) 平成25年1月17日に実施された第4回団体交渉における被申立会社側出席者の発言、姿勢等は、不誠実なものであったか。

(3) 平成25年5月22日に実施された第7回団体交渉における被申立会社側出席者の発言、姿勢等は、不誠実なものであったか。

3 Y2主任が組合員に対し行ったとされる発言は、支部の結成もしくは運営に対する支配介入（労働組合法第7条第3号）に該当するか。

(1) Y2主任による、平成25年4月18日のX3組合員（以下「X3」という。）に対する発言はあったか。発言があったとすれば当該発言は支部の結成もしくは運営に対する支配介入にあたるものか。

(2) Y2主任による、平成25年5月22日のX4組合員（以下「X4」という。）に対する発言はあったか。発言があったとすれば当該発言は支部の結成もしくは運営に対する支配介入にあたるものか。

第3 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 争点1の(1)について

ア 申立組合の主張

(ア) X2支部長は、リフォーム部門に配置転換されたことにより、平成

25年6月以降の遅番、休日出勤の割当てがなくなったため、時間外手当が支給されなくなった。また、同年7月支給のインセンティブ97,645円については、X2支部長の一般営業部門での4、5月におけるインセンティブを基にした達成賞の額が支給されたものであるが、リフォーム営業は製品販売の営業を目的としていないことから達成賞は設けられておらず、同年8月支給のインセンティブについては2,000円だけとなった。

(イ) 配置転換にあたって被申立会社から理由の説明はなく、X2支部長は配置転換を命じられた業務上の理由が分からなかった。X2支部長は営業職として働くことに生きがいを持っていたが、配置転換により一気にそれを喪失し、絶望感を味わうこととなった。

(ウ) X2支部長はリフォーム部門に配置転換されたことによって、支部発足の動機、それに関連する一定目標、すなわちインセンティブと営業手当、時間外手当、これらを包括する一般営業部門の従業員の基本給、ボーナスのあり方についての考え方が、他の組合員との間で共有できなくなった。組合活動の目標達成にあたっての手段である団結権はもちろん交渉権の行使においても、大きな打撃と障害が生じている。

また、X2支部長はリフォーム部門に配置転換されたことにより、一般営業に従事していた当時と比べ勤務時間(業務終了時間)に変更が生じたことから、業務後の組合活動の時間にも影響が生じ、組合集会を行う際、X2支部長と他の組合員との調整がつかず支部の活動時間に障害をもたらしており、これらのことは組合活動に対する不利益な取扱いとなっている。

(エ) 被申立会社の見せしめ行為(X2支部長の仕事の意欲を削ぐ、雇用不安と生活への将来不安を与える、収入減によって生活苦に追い込む)による組合の団結破壊が行われている。

被申立会社は、労働組合にとり最も重要な団結権と交渉権の弱体化を図るため、組合活動の中心であるX2支部長に狙いをつけた。その具体的手段として、社内では過去に例のない本人同意抜き配置転換が強行された。この一方的かつ突発的ともいえる例のない配置転換は、

社内における見せしめ的な人事であった。X 2 支部長にとっては、職階が上がるわけでもなく所得が増えるわけでもなく、やりがいのある仕事につけたわけでもない。

被申立会社は、X 2 支部長を孤立させ、組合員はもちろん従業員間の交流においても断絶を図ろうとした。

イ 被申立会社の主張

(ア) X 2 支部長の配置転換については、平成 2 5 年 5 月 2 0 日、被申立会社社長 Y 1 (以下「Y 1 社長」という。) が直接同人に辞令を手渡す形で伝えた。その際に、リフォーム営業強化の必要性等を改めて説明した。

X 2 支部長の配置転換先も営業の部門であることに変わりはないから、基本給は変わらない。ただし、リフォーム部門の従業員には、一般営業部門の従業員とは異なり、遅番および日直が割り当てられていないため、その分の時間外手当は減少することになる。しかし、この点については、X 2 支部長にリフォーム専従を命じた際、遅番や日直を担当する意思があるならば、これまでと同様に割り当てる旨言い渡してある。

(イ) また、インセンティブの算出方法が一般営業部門の従業員とリフォーム部門の従業員とでは異なる。すなわち、一般営業部門の従業員は個人個人の目標高の達成度により支給額が決まるが、リフォーム部門の従業員には、目標高の設定がないため、販売した全てにインセンティブが支給される。しかし、これはどちらの待遇が有利不利というものではない。リフォーム部門の従業員には、一般営業部門の従業員のように目標高を達成しなければ支給額がゼロになるというリスクがないのである。実際に、X 2 支部長がリフォーム専従になってからインセンティブの支給額はさほど減少していない。

(ウ) リフォーム専従後の X 2 支部長の机の配置は、それまでと「島」が異なるのみで同じ部屋の中である。被申立会社の事務室は、大きな部屋が一つである。食堂や応接室はあるが、従業員は、全員が同じ部屋で執務している。X 2 支部長は、一般営業部門の従業員の「島」から

リフォーム部門の従業員の「島」へ机を移動することとなったが、従前と同じ部屋におり、それまでどおり支部組合員とも常時顔を合わせている。X2支部長がリフォーム専従になることで、支部組合員との意思疎通が阻害されることはない。

(2) 争点1の(2)について

ア 申立組合の主張

(ア) 支部結成後、労働組合を嫌悪するいやがらせ発言や、団体交渉時の罵声（特に平成25年5月22日の団体交渉での）が続いた。被申立会社がインセンティブ改善問題に続き、未払いの時間外手当問題でも交渉経過を無視し、解決金による解決も拒否する強硬姿勢をとる中で、突然X2支部長への一方的な配置転換が行われた。

(イ) 被申立会社における配置転換は、会社主張のとおり転籍が1件あったのみでこれまで一度もないのに、敢えてX2支部長に対して行われた。また、本人への事前説明、意向確認、同意を求めることが経営上も必要と考えられるが、そうしたことは一切されず突然に強行された。

X2支部長の配置転換に係るリフォーム部門強化の事情や説明は、少なくとも一般営業部門の従業員らに対しては一切なかった。組合交渉の中でも説明する機会はいくらでもあったのに一切されなかった。

被申立会社が、リフォーム部門は赤字と主張しながら、業績により支給される賞与で一般営業部門より0.25～0.31月分も優遇するのは合理性がなく、X2支部長をリフォーム部門強化のために必要と主張することも土台からなりたたないといえる。よって、この面からもX2支部長の配置転換は、合理性に乏しく組合弱体化を狙った恣意的な人事である。

イ 申立会社の主張

(ア) 被申立会社においてはリフォーム部門強化が数年来の至上命題であり、その目標達成に相応しい人物としてX2支部長を抜擢したものである。X2支部長による支部の結成または活動とは全く関係なく、その配置転換には合理的理由がある。

被申立会社は、平成23年、リフォーム営業の改善の必要性を喫緊

の課題とした頃から、同営業の人員を増加する必要を感じ、X 2 支部長のリフォーム部門への配置転換を考えていた。X 2 支部長が、被申立会社入社以前に勤務していた会社においてリフォーム営業の経験があったことや、これまでも被申立会社において一般営業とリフォーム営業とを兼任していたこと等からである。

リフォームのことにも詳しく、かつ営業経験の豊富なX 2 支部長が、リフォーム営業を赤字から脱却させる切り札として最適任の人物であると考え、平成25年6月から、リフォーム営業強化の方針のもと、同支部長をリフォーム営業に専従させることとした。

(イ) 被申立会社がX 2 支部長の配置転換を同年6月に行ったのは、以下の理由からである。

平成24年12月から平成25年5月までが各従業員の7月賞与の査定対象期間であったために、便宜上6月とした。

リフォーム営業強化は喫緊の課題であったが、平成24年6月頃にリフォーム営業の強化に取り掛かった際、リフォーム部門のマネージャーY 3（以下「Y 3 マネージャー」という。）が1年間は現行の人員体制で業績改善を目指したいという意向を示したために、平成25年5月まで、リフォーム営業の改善状況を見ていた。しかし、思ったほど改善が進まなかったことから、同年6月にX 2 支部長を配置転換した。

2 争点2について

(1) 争点2の(1)について

ア 申立組合の主張

(ア) 被申立会社は、継続交渉事項に対する回答の書面（平成24年11月26日付け）を申立組合に内容の事前説明をすることなく、一方的に同社食堂掲示板に貼り出し、組合員らに対して会社優位の立場を見せつけ威圧した。書面の内容は、継続交渉事項に対し、いずれも「ゼロ回答」であり、団体交渉実施の組合要求にも応じないという会社姿勢を示しただけのものである。

被申立会社は、組合員以外の従業員にも団体交渉内容を周知するた

めと説明したが、揭示目的には、申立組合に対する同社の異常な対抗姿勢と嫌悪姿勢が背景にあり、その姿勢を特に組合員以外の従業員に周知することにあつたと説明する方が合理的である。

(イ) 被申立会社の上記回答は、申立組合による平成24年11月29日付けの団体交渉の再申入れ、同年12月4日付け再々申入れに対して、遅延の理由を示さず、説明責任を拒絶したものであり、申立組合と誠実に話し合う姿勢ではなく、申立組合を嫌悪していると捉えられるものであった。

申立組合からの同月18日付け「団体交渉の4回目申し入れ」に対し、被申立会社はようやく交渉希望日を回答したが、同月25日付けの同社からの書面では交渉時間を午後7時から同8時までと時間を制限しており、交渉応諾を長期に引き延ばしたうえ、交渉時間を1時間に限定しようとしており、団体交渉に対する不誠実応諾姿勢と組合嫌悪が強く捉えられる。

(ウ) 被申立会社が平成25年1月まで交渉を引き延ばしたのには合理的理由がない。被申立会社の交渉責任者である部長のY4（以下「Y4部長」という。）の冬季保安活動や大阪での会議等は、いわば通常業務の範囲である。交渉時間1～2時間を確保できなかった理由にはならない。また、遅延にあたって説明努力をした形跡も姿勢もみられない。よって団体交渉までの会社姿勢は不誠実であり不当労働行為の要因を形成する。

イ 被申立会社の主張

(ア) 団体交渉の日時設定については書面を交付し、可能な限り理由を説明していた。なお、申立組合は「冬季保安活動」の内容について誤解している。すなわち、冬季保安活動は被申立会社の関連会社であるA株式会社（以下「A社」という。）の仕事であり、Y4部長は同社の部長も兼任しているため、実際に外部に出て保安活動をしなければならないことから団体交渉に出席できないという回答をしたものである。

また、交渉事項についてはゼロ回答ではなく、決算資料の開示、過度の退職勧奨と誤解される表現の撤回、およびインセンティブ妥協案

の提示等、団体交渉の実をあげるよう努力してきたし、実際の実もあがっていた。

(イ) 平成24年11月15日に申立組合から申入れのあった第4回団体交渉が翌年1月17日まで行われなかったが、被申立会社は日程調整が困難であることを説明している。被申立会社は、申立組合の挙げた候補日すべてについて差支えの理由を説明し、次回団体交渉が少し先になることを了解してもらいたいとお願いしており、不当に交渉を遅延させたものではなく、不誠実な対応にはあたらない。

(ウ) なお、第2回団体交渉日（平成24年7月6日）と第3回団体交渉日（同年10月1日）との間も約3か月の期間があった。この際には、申立組合から団体交渉開催の要求がなかった。第2回団体交渉の交渉事項と第3回団体交渉の交渉事項では、ほぼ変化はないものであり、今から考えると、申立組合に第4回の団体交渉を早急に開催しなければならぬ理由はなかったように思われる。

(2) 争点2の(2)について

ア 申立組合の主張

(ア) 被申立会社の責任者の一人であり同社の一般営業部門のマネージャーであるY5（以下「Y5マネージャー」という。）は、「僕は、組合は会社をよくするためにあると考えていたが、そうではなかった。僕の認識が少し違っていた。」などと、組合嫌悪の発言を繰り返した。

(イ) 就業規則や労働協約に、営業手当が時間外手当月25時間分であるという規定はなく、営業手当の内容の説明も平成24年6月の交渉までされていないから被申立会社の主張は成り立たないとの申立組合の主張に対して、被申立会社は合理的な回答を示さないとともに、暴言や組合嫌悪発言を行い、不誠実交渉を行っている。

イ 被申立会社の主張

(ア) Y5マネージャーは、決算書類を開示して繰り返し被申立会社側の事情を説明してきたにもかかわらず、理解してもらえない苛立ちを口にしてしまったに過ぎず、その点についてはその場ですぐに謝罪している。実際に、同団体交渉は、Y5マネージャーが申立組合の意向を

酌んだインセンティブ制度を前向きに検討するというところで穏便に終了しているのである。したがって、Y5 マネージャーの姿勢は不誠実なものではなかった。

(イ) 未払いの時間外手当については団体交渉の中心課題ではなかった。組合員も、時間外手当という金銭請求をするために団体交渉に及んだものではなかった。団体交渉当初は、インセンティブ制度を改めるところが組合員の主要な要求であった。インセンティブ制度を撤回はできないとの被申立会社の態度は一貫していたが、団体交渉を重ねるなかで、インセンティブ制度を維持しながらも修正を加えることを検討し、それを団体交渉において提案した。

しかし、申立組合には受け入れられず、インセンティブ制度についての交渉が膠着したころ、申立組合からインセンティブ制度の撤回ができないならば未払いの時間外手当について検討せよとの提案がなされた。

被申立会社は、当初から未払いの時間外手当についてゼロ回答をしていたことにはなるが、正確には、当初からの交渉事項の中心はインセンティブにあったのであり、時間外手当については先延ばしされていたことになる。これをもって当初から時間外手当をめぐる被申立会社の姿勢が不誠実であったという表現は不適切である。

(3) 争点2の(3)について

ア 申立組合の主張

(ア) 被申立会社の責任者であるY4部長は、組合員の発言に対して「やかましい。黙ってろお前は」、「ヤクザみたいな」などの暴言を行い、Y5 マネージャーも「会社を良くすると言うので僕は参加してきたが、ちょっと方向が変わってきているおかしい。」などと、この日も組合嫌悪の発言を行った。被申立会社の代理人弁護士(以下「被申立会社代理人」という。)は、組合要求の内容が平成25年1月17日の団体交渉で確認されているにも関わらず、「組合要求は、営業手当で支払っているのは無効ということか」、「就業規則にはないが、個別に話し合っただけで今までやってきた」などと、交渉の論点をすり替えての不合理

な発言を繰り返した。

- (イ) 被申立会社が主張する「営業手当イコール25時間残業代」は、就業規則に明記されず、かつY1社長による説明もなかった。そしてその不備を認めながら、平成25年5月22日の団体交渉および同年6月5日付け回答書において、一連の交渉経緯を踏みにじり、組合要求を拒否した被申立会社の姿勢が、「不誠実かつ組合嫌悪姿勢」である。
- (ウ) この団体交渉の中で、被申立会社は交渉責任者を変更した。平成24年12月6日付けの被申立会社の回答では、交渉責任者はY4部長とY5マネージャーの両名であったが、Y5マネージャーが時間外手当について、「払ってもいいと思っているんです」、「払う意志ありますよ」などと発言した後で、交渉責任者のトップはY4部長ということになった。しかし、交渉では、申立組合はY5マネージャーも交渉責任者のトップと捉えていたのであり、突然の変更表明は不誠実である。

また被申立会社代理人は、団体交渉には補佐参加しているという趣旨の説明が第4回団体交渉でもされていたが、第7回団体交渉ではY5マネージャーの発言を止めることがあった。申立組合としては誰の言葉を被申立会社の回答とすればいいのか整理ができない。これも被申立会社の不誠実な交渉姿勢である。

イ 被申立会社の主張

- (ア) 被申立会社は、一貫して営業手当は時間外手当の定額払いの趣旨であり、それについてはY1社長から各従業員に対し個別に説明のうえ、各従業員から了解を受けている旨を述べており、交渉の論点すり替えや不合理な発言はしていない。
- (イ) 申立組合は、Y4部長の発言を組合嫌悪の根拠としているが、「やかましい」との発言は、Y4部長の発言中に申立組合からの発言が重なったために咄嗟に口に出たに過ぎない。また、「ヤクザみたいな」という発言は、Y4部長が申立組合作成のFAXニュースでの「ヤクザ的対応」という表現が忘れられず口に出たに過ぎず、売り言葉に買い言葉の域を出るものではない。したがって、Y4部長の姿勢は不誠

実なものではなかった。

(ウ) Y5 マネージャーの最初の発言は、組合嫌悪ではなく単なる落胆である。すなわち、被申立会社は、これまでインセンティブ改定による申立組合の将来への不安を理解し、より理解を得やすい形のインセンティブにするよう妥協案を模索し、ようやく申立組合の意見も酌み入れた形のもので提案できたと考えていた。それにもかかわらず、妥協案は一切受け入れられず、結局2年分の時間外手当という金銭的解決要求に行きついてしまった。Y5 マネージャーは、そのことに落胆したのである。その落胆が態度に出た部分があったかも知れないが、それは組合嫌悪とは全く異なる。したがってY5 マネージャーの姿勢も、不誠実なものではなかった。

3 争点3について

(1) 争点3の(1)について

ア 申立組合の主張

(ア) Y2 主任は、平成25年4月18日、X3に「県労連は共産党の関係なので、そんなこと（組合活動）しとったらろくなことあれへん」との威圧的発言を行った。

その日の団体交渉終了は午後7時45分であり、この時間には通常女性従業員は勤務していない。

「社長夫人」であるY2主任の言葉に、X3は組合活動からの脱退を求められたと直感した。団体交渉直後のことであり、組合活動を指していることは明らかであった。X3は、組合活動を理由に、解雇あるいは退職に追い込まれるのではないかと受け止め、失業の恐怖感をもって働いている状況である。

(イ) Y2主任は、第2回審問において、平成25年4月18日にX3に対し組合について話したことを全面否定したうえで、県労連の街宣車が平成24年12月に被申立会社を訪れた際に、同社の営工室で同組合員と話したことについて、「労働組合とは思えんけど、大丈夫」、「労働組合ってあんなの」と心配のあまり言ってしまったと認め、遠い親戚ということで発言したことを強調した。しかしその発言の際、

Y 2 主任が親戚だから発言したということは X 3 に伝えていないし、伝わってはいない。

(ウ) Y 2 主任は、第 2 回審問において、陳述書の中の「あんなことをしているのか」と言い、ちゃんとした労働組合なのかどうかを確認しました」と記載した発言内容を認め、X 3 が申立組合の組合員であることを認識したうえでの発言であることを認めた。また、X 3 と親戚関係ということで、他に何か話をしたことはあるのかとの問いには「それはない」旨証言した。

(エ) Y 2 主任の発言は、明らかに一方的に組合活動を牽制、陥れるためのものであり、街宣車活動そのものを悪と決めつける狭い見識のもとで行われた。また、街宣車が来るに至った経緯の確認も X 3 には行っていない。同発言に関して、第 2 回審問の証言のなかでも Y 2 主任が X 3 と遠い親戚関係であることを理由としたが、親戚であっても許される発言ではない。X 3 が被申立会社に入社して 2 3 年経つが、親戚であることを前提とした話はこの発言以外は一度もないのであるから、この面からも親戚関係を考慮することはできない。

イ 被申立会社の主張

(ア) 平成 2 5 年 4 月 1 8 日に、Y 2 主任が X 3 に発言した事実は否認する。同主任は、被申立会社の女性従業員との間で、当該女性従業員が休日に顧客から問い合わせを受け、休日当番であった X 3 および X 5 組合員(以下「X 5」という。)に対して顧客先に行ってほしい旨を頼んだが、断られたという話をしていた際に、当該女性従業員が発した言葉であり、Y 2 主任自体はそのような言葉を発していない。

(イ) Y 2 主任による何らかの発言が別の機会にあったとしても、当該発言は支部の結成もしくは運営に対する支配介入にあたるものではない。

Y 2 主任が X 3 と組合の話をしたのは、申立組合が街宣車で被申立会社事務所に押し掛けた平成 2 4 年 1 2 月 1 9 日である。Y 2 主任は、初めて街宣車に押し掛けられるという経験をし、恐怖を覚えた。そして、労働組合が街宣車で事務所に押し掛けるという実力行使をすることを知らなかったので、自身の遠い親戚でもある X 3 がいかがわしい

団体に加入しているのではないかと心配になり、X 3 にどのような組合に加入しているのか確認したまでである。

(ウ) Y 2 主任は、組合員への不当な働きかけが不当労働行為にあたりうることを認識していたため、申立組合に対する支配介入を行ったことはない。

(2) 争点 3 の (2) について

ア 申立組合の主張

(ア) Y 2 主任は、平成 25 年 5 月 22 日、X 4 に「気に入らんかったら会社を辞めた方があなたの幸せになるで」、「請求するものばかり請求してきて（残業代、インセンティブ）全然やることをやっていないのに、こんなもん払わんかったらええんや」との威圧的発言を行った。

(イ) 当該発言の背景は次のとおりである。X 4 らは、5 月の警報器の更新カードを同月 22 日に返却するよう求められていた。X 4 が更新カードを「事務員(パート)の机の上」に置いておいたところ、Y 2 主任は気づかなかつた。そのため、その日の団体交渉が終わって、X 4 が X 2 支部長と外で話しているところに Y 2 主任が来て、同主任から X 2 支部長と X 4 が「返却できていない」と叱責された。X 4 は会社正面玄関から入り、机の上に置いてあることを説明したのであるが、その際に、「気に入らんかったら会社をやめたほうが…」の言葉が Y 2 主任から発せられたのである。

「請求するものばかり請求して…」の言葉は、X 4 の聞こえるところで Y 5 マネージャーと Y 2 主任が話をしている、「警報器の取り付け率が悪い」とのやりとりの後に、同組合員に聞こえるように同主任が発言したものである。この会話は、組合の活動と X 4 に対する嫌悪と威圧そのものであった。

イ 被申立会社の主張

(ア) Y 2 主任による、平成 25 年 5 月 22 日の X 4 に対する発言はなかった。何らかの発言ととられかねないものがあつたとしても、当該発言は支部の結成もしくは運営に対する支配介入にあたるものではない。

(イ) 被申立会社事務所において、Y 2 主任以外の女性従業員が、X 4 の仕事内容について不満を述べるがあった。Y 2 主任は、そのような言動について、当該女性従業員に対し特に注意するようなことはしていなかったため、同主任の態度を見た X 4 は、同主任が同組合員を批判する発言をしていたと捉えたのかもしれない。

(ウ) Y 2 主任は、支部組合員への不当な働きかけが不当労働行為にあたりうることを認識していたため、申立組合に対する支配介入を行ったことはない。

第 4 認定した事実

本件について、当事者間に争いがない事実または証拠から容易に認定できる事実として以下の事実が認められる。

1 当事者等について

(1) 申立組合

申立組合は、肩書地に事務所を置き、平成 1 2 年 1 0 月 1 日に設立された合同労働組合である。所属する上部団体は滋賀県労働組合総連合である。審問終結時の組合員数は 6 5 名である。

支部は、申立組合肩書地を所在地とし、平成 2 4 年 5 月 2 5 日に被申立会社従業員により結成された。審問終結時の支部組合員数は 8 名である。

【第 3 回審問調書、当事者間に争いのない事実】

(2) 被申立会社

被申立会社は、肩書地に本社を置き、ガス機器販売を主な業とする株式会社である。審問終結時の従業員数は 2 2 名である。

【第 3 回審問調書、当事者間に争いのない事実】

2 事実経過について

(1) 背景事実

ア 支部結成に至る経緯

被申立会社は、自社の給与制度においてインセンティブ制度を設けている。同制度は、一般営業部門の従業員に対しては毎月個人ごとに売上目標を設定し、その目標を達成すればインセンティブすなわち報奨金を

支給する制度である。さらに、毎月の目標が不達成であっても、半期(6～11月、12～5月)のうちに挽回できた場合には、半期終了時に、遡って報奨金を支給するという救済措置が採用されている。また、被申立会社が別途設定する目標を達成すれば、さらに達成賞を支給することとしている。ただし、リフォーム部門の従業員については、毎月の売上目標の設定はなく、個人ごとの実際の売上高に応じて報奨金が支給されている。また、リフォーム部門の従業員には達成賞は設けられていない。さらに、同社の給与制度においては、一般営業部門およびリフォーム部門の従業員に対して、残業手当や休日出勤手当とは別に営業手当が支給されている。

上記営業手当については、従前、Y1社長の人事評価に基づく各従業員の資格等級区分にそれぞれ対応する一定金額が毎月支給される方法が採られていた。ところが、Y1社長が人事評価を行う負担が大きいためとして、平成22年5月に、各従業員の基準内賃金に一定の率($1 \div 22$ 日(1月あたり日数) $\div 8$ 時間(1日あたり労働時間) $\times 125\%$ (時間外割増率) $\times 25$ 時間 $= 0.17756$)を掛けて支給額を算出する方法に改められた。一方、被申立会社のインセンティブ制度を含む給与制度等を初めとする労働条件の見直しを求めるため、平成24年5月25日、被申立会社の従業員20名のうち8名が申立組合に加入し支部を結成した。同支部支部長には、X2支部長が就いた。

申立組合は、平成24年5月28日付けで被申立会社に対し、X2支部長らの労働組合加入の通知と団体交渉の申入れを行うとともに、インセンティブ制度の見直しを含む給与制度の改定等に関する要求書を、同日付けで提出した。

【甲1(11)、甲2、甲3、甲4、

甲9(2)、甲9(3)、乙2、乙26、乙36、当事者間に争いのない事実】

イ 支部結成後の団体交渉の実施状況

申立組合と被申立会社との団体交渉は、支部結成後、本事件救済申立日までの約1年1月の間には、次のとおり7回実施された。

(ア) 第1回団体交渉

実施日 平成24年6月18日

参加者 申立組合 X1 執行委員長、X6 特別執行委員およびX2
支部長外支部組合員7名

被申立会社 Y1 社長、Y4 部長、Y5 マネージャー
(その他に社会保険労務士1名出席)

(イ) 第2回団体交渉

実施日 平成24年7月6日

参加者 申立組合 X1 執行委員長およびX2 支部長外支部組合
員7名

被申立会社 Y4 部長、Y5 マネージャー
(その他に弁護士3名および社会保険労務士1
名出席)

(ウ) 第3回団体交渉

実施日 平成24年10月1日

参加者 申立組合 X1 執行委員長、X6 特別執行委員およびX2
支部長外支部組合員6名

被申立会社 Y4 部長、Y5 マネージャー
(その他に弁護士3名出席)

(エ) 第4回団体交渉

実施日 平成25年1月17日

参加者 申立組合 X1 執行委員長、X7 労働相談センター事務局
長およびX2 支部長外支部組合員5名

被申立会社 Y4 部長、Y5 マネージャー
(その他に弁護士3名出席)

(オ) 第5回団体交渉

実施日 平成25年3月11日

参加者 申立組合 X1 執行委員長、X8 特別執行委員およびX2
支部長外支部組合員7名

被申立会社 Y4 部長、Y5 マネージャー
(その他に弁護士2名出席)

(カ) 第6回団体交渉

実施日 平成25年4月18日

参加者 申立組合 X1 執行委員長、X8 特別執行委員およびX2
支部長外支部組合員6名

被申立会社 Y4 部長、Y5 マネージャー
(その他に弁護士2名出席)

(キ) 第7回団体交渉

実施日 平成25年5月22日

参加者 申立組合 X1 執行委員長、X8 特別執行委員およびX2
支部長外支部組合員7名

被申立会社 Y4 部長、Y5 マネージャー
(その他に弁護士2名出席)

【甲13、甲14、甲15、甲16、甲24、当事者間に争いのない事実】

ウ 支部結成後の団体交渉における主な交渉事項、内容

(ア) インセンティブ制度について

申立組合は、平成24年5月28日付け要求書において、インセンティブに関する事項として「インセンティブ相当額を基本給に組み込む」こと、すなわちインセンティブ給に見合う給与額を初めから基本給に組み込んでおくことや、個人ごとの目標生産高(売上高)に対し「最低生産高を2期連続して下回った場合の退職強要をやめること」を被申立会社に要求した。

第1回団体交渉において、被申立会社はインセンティブの必要性等について説明し、申立組合の要求には応じなかった。

第2回団体交渉において、引き続きインセンティブに関する申立組合からの要求について交渉が行われた。被申立会社から、インセンティブを導入した意図・狙い等について再度説明が行われたが、同制度に関する申立組合の要求事項については、引き続き次回の交渉で話し合われることとなった。

第3回団体交渉において、インセンティブに関する申立組合の要求に対し、被申立会社は、同制度の必要性、会社の方針転換等について説明

した。被申立会社は、申立組合からの要求のうち「最低生産高を2期連続して下回った場合の退職強要をやめること」については、改善の意向を示した。

その後、申立組合は被申立会社に対し、平成24年11月15日付けの文書(以下「11月15日付け申入れ文書」という。)により、前回の継続交渉事項として「特に、インセンティブの25%見直し」(すなわち、インセンティブ支給の対象となる個人ごとの売上目標を設定する際、販売するガス機器等に関わらず、全体として粗利を25%に設定していることについての見直し)、「売上期間の6カ月～3カ月への短縮」(すなわち、月ごとの目標が達成できずインセンティブが支給されなかった場合に、救済期間全体で目標が達成できれば当該救済期間経過後にインセンティブが支給されることとしているが、当該救済期間を6か月から3か月へ短縮し、早期にインセンティブが得られるようにすること)等を内容とする団体交渉の申入れを行った。

上記の申入れに対し、被申立会社は、同年11月26日付けの「継続交渉事項に対する回答」と題する申立組合あての文書(以下「11月26日付け回答」という。))において、インセンティブに関する要求事項については、いずれも変更できない旨回答した。

第4回団体交渉において、申立組合からの11月15日付け申入れ文書によるインセンティブに係る要求事項についての話合いの中で、被申立会社は、インセンティブの目標を月ごとに変動させることで支給額を安定化できるかどうか検討してみる旨回答した。

第5回団体交渉において、改めて申立組合から、インセンティブについては平成24年3月当時の形、すなわち売上目標を達成しなくても報奨金が支給される仕組みに戻すよう要求が出された。

被申立会社は、その月のインセンティブの目標を下回った場合、その不足分を回復した月の翌月に、回復した月のインセンティブを支払うとの救済案を検討することとした。

第6回団体交渉において、被申立会社は、インセンティブの目標達成ができなかった月について、その目標を回復した月の翌月に、目標達成

ができなかった月のインセンティブを支払うとする案を説明した。

第7回団体交渉において、被申立会社は、前回の団体交渉で説明したインセンティブに関する妥協案を維持する旨、回答した。

申立組合は、インセンティブに関し被申立会社においてさらなる譲歩ができないのであれば、時間外手当を2年分遡って支払うよう、被申立会社に要求した。

【甲1(11)、甲1(12)、甲3、甲13、甲14、甲15、甲16、甲17、甲24、乙15、乙16、当事者間に争いのない事実】
(イ) 営業手当について

申立組合は、平成24年5月28日付け要求書において、時間外手当に関する事項として「残業代(15分早出、週一回の定例会議2時間分、イベントにともなう出勤、週6日間勤務時の40時間を超える分など)を労働基準法に基づき計算の上、2年前に遡り支払うこと」を被申立会社に要求した。

第1回団体交渉において、被申立会社は、就業規則において「別に定める」とされている「給与規則」が未制定であるため、同社の給与制度の概略を示し、営業手当が残業時間25時間相当額である旨記載された「給与の組立て」と題する資料(甲第4号証、乙第2号証に同じ。)を提出するとともに、従業員による月25時間以上の残業はなく、時間外手当の未払いはない旨、申立組合に回答した。

第2回団体交渉において、被申立会社は、営業手当に時間外手当25時間分が含まれており、従業員に対する時間外手当の未払いはない旨回答した。

第3回団体交渉において、支部組合員らは、営業手当が時間外手当25時間分であることの説明を社長からこれまで受けたことがない旨発言した。被申立会社のY5マネージャーは、平成24年4月ないし5月頃、営業手当に時間外手当20ないし22時間分が含まれている旨、社長から聞いたことを明らかにした。

その後、申立組合は被申立会社に対し、11月15日付け申入れ文書により、前回の継続交渉事項として「営業手当の増額、2年前に遡る時

間外手当支給」についても団体交渉の申入れを行った。

上記の申入れに対し、被申立会社の11月26日付け回答において、営業手当の増額はできないこと、現在営業手当として25時間分の時間外手当相当額を支給し、その旨の説明はしていること、実際にそれだけの時間外勤務はないと判断されることから増額する要素がない旨回答した。

併せて、営業手当が支給済みであることから、2年前に遡っての時間外手当の支給はできない旨回答した。

なお、被申立会社ではタイムレコーダー等による客観的な勤怠管理は行われておらず、従業員の出退勤時間については被申立会社事務所内においてY1社長、Y4部長らが目視により確認しているほか、出退勤簿(乙第17号証)や従業員が提出する販売日報(乙第18号証の1から乙第22号証の3まで)により出退勤の時間を確認していると説明している。

しかし、これら出退勤簿や販売日報には、従業員の出退勤時間と認められる記載はなく、Y1社長やY4部長らの目視による確認が行われているとはいうものの、それを記録した書類の存在もうかがわれず、従業員の出退勤時間や時間外労働を正確に管理していたものではなかった。

第4回団体交渉において、11月15日付け申入れ文書の営業手当に関する要求事項についての話し合いの中で、被申立会社は、営業手当の増額については原資がないためできない旨回答した。

申立組合は、被申立会社の就業規則上、営業手当が時間外手当に相当する旨規定されていないことを指摘し、被申立会社はそのことを認めた。

被申立会社は、営業手当が25時間分の時間外手当相当分である旨再度回答するとともに、実際の残業時間として申立組合が根拠を示すものについて、「理解する範囲」で時間外手当を支払う旨回答した。

第5回団体交渉において、申立組合から、時間外手当を2年分遡って請求することに替え、過去1年分くらいを目途に解決金的な形での解決の提案がされた。被申立会社は、従業員個人個人が残業したとする時間について示すことを求めるとともに、申立組合からの解決金の提案につ

いては、「一応社長にも報告しておく」旨回答した。

第6回団体交渉においては、営業手当、時間外手当についての話し合いは行われなかった。

第7回団体交渉において、改めて被申立会社は、時間外手当は営業手当として25時間分を支払い済みであり、25時間を超えた部分については支払うというのが会社の主旨であると回答した。申立組合は被申立会社に対し、営業手当の趣旨について「統一見解」を文書で示すよう求めた。

その後、平成25年6月5日付けで被申立会社から申立組合あてに発せられた、「前回（平成25年5月22日）の団体交渉にて確認を求められた事項についての御回答」と題する文書において、「営業手当」については時間外手当の定額払いの趣旨で支給していること、被申立会社は「固定残業制度」を採用していること、このことを平成22年に現在の給与体系へ変更して以来毎年5月に社長直々に説明していることから、会社と従業員との間に営業手当が時間外手当の定額払い分であるとの合意が形成されてきたと考えていることを回答した。

また同文書において、未払いの時間外手当については、「上記営業手当の趣旨から」、「実際の残業代から営業手当分を差し引き、なお時間外手当として支払われていない部分については」、「支払うことは当然である」と考えている旨回答した。

なお、制度改定後の営業手当に関する従業員への説明について、Y1社長は第1回審問において、乙第35号証の「給与説明書」により平成22年5月に従業員一人ひとりに対し、営業手当が時間外手当25時間分であることを説明した旨証言している。一方、Y4部長は第2回審問において、団体交渉において上記の「給与の組立て」と題する資料（甲第4号証、乙第2号証に同じ。）に加え、乙第35号証により、申立組合に対し営業手当が時間外手当25時間分であることを説明した旨証言している。

このことに関し、被申立会社は最後陳述書においては「平成22年に給与体系を変更した際、従業員一人一人を呼び出し、……具体的な支給

金額の内訳が記載された書面(乙35)及び給与のたてつけを示した書面(乙2)を示しながら説明した」とし、「その後も、毎年従業員一人一人に対して、同様に支給額の説明をしてきた」としている。

乙第35号証において示されている内容には、「営業手当(残業25時間分)」の項目があるが、それ以外に平成25年4月に改定されているインセンティブ制度において設定された「目標生産高」および「最低生産高」の項目が手書きで付け加えられている。

【甲1(11)、甲1(12)、甲3、甲4、甲5、甲13、甲14、甲15、甲16、甲24、乙1、乙2、乙17、乙18、乙19、乙20、乙21、乙22、第1回審問速記録P20～21、第2回審問速記録P9～10、当事者間に争いのない事実】

(2) 争点1に関する事実

ア 支部結成後の使用者の言動(団体交渉時、その前後を含む)

(ア) 平成24年6月18日(第1回団体交渉時)の使用者の言動

第1回団体交渉の申入れ後、団体交渉開催の日までの間に、Y5マネージャーおよびY2主任による「後ろからけられたというみたいな感じ」および「会社をつぶすつもりでやっているんやろ」との発言があった旨、第1回団体交渉においてX2支部長が指摘した。

これに対し、Y5マネージャーは、「会社をつぶすためにやっているんやろ」との発言については自ら発したのではないとし、「後ろからけられた」との発言については自ら発したことを認め、個人的な感情で発したものである旨答えるとともに、申立組合側に謝罪した。

当日の団体交渉に出席していたY1社長は、「感情的な行き違いで…今後は注意するように…」と発言した。

また、申立組合の組合員X9が、Y2主任による「…つぶせるものならつぶせ、私ら、私らでやっていけるから、…」との発言があったことを指摘すると、同じくX3からもY2主任によるその旨の発言を聞いたことが1、2回ではない旨発言があった。

これに対し、Y1社長は、「誤解をまねくようなことは言わないように注意します。」と発言した。

【甲 3 2】

(イ) 平成 2 4 年 7 月 6 日(第 2 回団体交渉終了後)の使用者の言動

同日行われた第 2 回団体交渉の終了後、Y 4 部長と被申立会社代理人らが打合せを行っていた被申立会社内の小部屋に、X 2 支部長および X 4 が入ろうとした際、Y 4 部長は X 2 支部長らの入室を制した。

【当事者間に争いのない事実】

(ウ) 平成 2 4 年 1 0 月 1 8 日の使用者の言動

同日行われた、B ホテルでの決起集会での宴席において、Y 2 主任は X 2 支部長に対し、「あんた最近かわってきたなあ」、「何となくあんたのことは好きやったんやけどなあ」、「まあええわ」、「それはそれ」等と発言した。

【当事者間に争いのない事実】

(エ) 平成 2 4 年 1 2 月に申立組合の街宣車が来訪した際の使用者の言動

- a 同月 1 8 日、申立組合役員が街宣車により被申立会社を訪れ、次回団体交渉の早期実施の申入れ等を行った際、Y 4 部長は組合役員に対し、被申立会社内から出ていくよう発言した。
- b Y 2 主任は、申立組合役員らの街宣車での来訪に関し、被申立会社の営工室において X 3 に対し、「あんなことをしていいのか」、「ちゃんとした労働組合なのか」などと発言した。

【甲 6、乙 3 8、第 2 回審

問速記録 P 2 0 ~ 2 1、同 P 2 8 ~ 3 0、当事者間に争いのない事実】

(オ) 平成 2 5 年 1 月 1 7 日(第 4 回団体交渉時)の使用者の言動

- a インセンティブの救済期間の交渉に関して、支部組合員が会社の経営状況が前年を上回っている旨発言した際、Y 4 部長は「K 君おたくなんや、従業員やろ、経営者と違うやろ。」、「……会社が会社がね、経営上で……、会社独自でやっていくんであって、いちいち、な、意見を求めて、返事聞こうなんてことは普通一般社会では、絶対ありえないわな。」と発言した。
- b 申立組合の掲示板設置の要求等に対する不許可についての被申立会社側発言の中で、Y 4 部長は、支部組合員らの組合活動に関し、「事

実、就業時間内で組合活動、過去に今までに一切、一人づつしたこと
ないと言い切れる」、「…から聞いてみよか」と発言した。

【甲 1 3 (13)～(14)、甲 2 4】

(カ) 平成 2 5 年 5 月 2 2 日(第 7 回団体交渉時)の使用者の言動

- a 営業手当の制度改定後に、そのことに関して社長から説明が行われたか否かのやりとりの中で、Y 4 部長は組合員らに対し、「黙れ、何言うてんのやお前は」、「そこらのやくざみたいになあ」、「たかりや」と発言した。
- b 団体交渉での被申立会社の責任者の一人である Y 5 マネージャーの発言を被申立会社代理人が撤回したことに関連して、交渉での代理人の権限に関するやり取りの中で、Y 4 部長は組合員らに対し、「……こんなチンピラみたいなこと言うのやったらこんな……」、「何言うてるのお前」、「因縁つけるな」と発言した。これについて、被申立会社代理人が「……今日の喋り方部長がちょっとあれやと思いますわ」と発言し、その場を収めようとした。
- c 同日の団体交渉において、組合員の一人が Y 5 マネージャー自身の労働組合に対する考えについての発言に関し、訂正を求める発言を行った際、Y 4 部長は発言した組合員に対し、「あのなあわけのわからんこと言わんといて」、「支離滅裂で文書として出しいな、何を言っているのか全然わからへん。」と発言した。
- d 交渉の最後で組合員からの、会社の決算に係る質問に対し、Y 4 部長は組合員に対し、「決算書はなあ会社の経営のための決算書や、別に決算のどうのこうのは別に皆さんに伝えるなにもあらへん。」と発言した。

【甲 1 6】

(キ) 平成 2 5 年 9 月 3 日の使用者の言動

同日、被申立会社でのリフォーム会議の後、Y 4 部長は X 2 支部長に対し、被申立会社の営業時間内に同社の駅前店(以下「駅前店」という。)の女性従業員に支部ができたことを言いに行ったかどうか問い質した。

これに対し、X2支部長は「していない」旨答えた。

Y4部長は、X2支部長に対し「それならば結構である。もう一度確認しておく」旨伝え、「仕事中的場合であれば、服務規程違反になる。」旨発言した。

【第1回審問速記録P72～73、同P89～92】

イ 支部結成から配置転換に至るまでの組合活動の状況

被申立会社において従前のインセンティブ制度が現行制度に改定されたことについて、被申立会社内の一般営業部門の従業員の中から、次第に会社への不満が表明されるようになった。そのようなときに、X2支部長が従業員の相談相手の中心となっていった。X2支部長は、一般営業部門の従業員の中で人望が厚かったことから、平成24年5月25日の支部結成に際し、支部員から推され支部長職についた。

支部結成後、申立組合はインセンティブ制度の見直しと、2年前に遡っての時間外手当の支払いを主な要求項目として掲げ、上記2(1)のイおよびウのとおり、被申立会社との間で団体交渉を重ねた。

X2支部長は支部の組織運営、被申立会社との団体交渉において中心的役割を果たし、支部組合員のまとめ役として活動してきたところ、被申立会社から平成25年6月1日付けのリフォーム専従を命じられた。

【甲10、当事者間に争いのない事実】

ウ リフォーム部門強化の背景、内容、経過

被申立会社においては、C社の検針業務を受託しており、同社の平成21年度の検針業務に係る利益は53,659,379円であったのに対し、一般営業およびリフォーム営業に係る利益としては38,741,057円の赤字であり、平成22年度および平成23年度においても、一般営業およびリフォーム営業での損失を検針業務での利益で補っている状況にあった。

ところが、C社による自動検針が試験的に導入され始めており、被申立会社においても、近い将来検針事業がなくなることがほぼ確実なものと考えられた。被申立会社では、検針事業の廃止後も経営を継続していくため、平成23年頃からリフォーム営業の改善を考え、同年4月から

Y 4 部長が、リフォーム部門を直接指揮することとなった。

被申立会社は、リフォーム部門の強化の方針については、団体交渉でも説明しておらず、一般営業部門の従業員にまで積極的に告知した事実がないかもしれない旨認めているところであるが、Y 4 部長がリフォーム部門を直接指揮することとなった後、少なくとも平成 2 4 年度にリフォーム部門内ではリフォーム会議において一定周知されていたとみられる。

Y 4 部長は、従来から行われていたリフォーム会議を、長期の販売促進計画を示すなどチームとして戦略的に考えるためのものに改めた。また、リフォーム施工の下請業者の選定を、施工内容ごとに 1 社に絞るなどして現場管理業務が効率的なものとなるよう改めた。さらには、リフォーム情報の掘り起こしを図るため、一般営業従業員に対し「個々に発破」をかけるよう、リフォーム部門の従業員に指示した。

また、被申立会社では、リフォーム部門の 1 名増員について、最初から Y 1 社長と Y 4 部長との間で漠然と話がされていたとみられるが、平成 2 4 年 6 月頃にリフォーム営業の強化に取り掛かった際、Y 3 マネージャーが、向こう 1 年間は現行の人員体制で業績改善を目指したいという意向を示した。このため、被申立会社は平成 2 5 年 5 月まで、リフォーム営業の改善状況を見たうえで、同年 6 月 1 日付けで X 2 支部長をリフォーム専従とする配置転換を行った。

なお、平成 2 4 年 5 月 2 2 日から平成 2 5 年 1 月 2 2 日までの「リフォーム・ミーティング」と題する資料の「1、メンバーの行動予定」欄には X 2 支部長の名前も挙げられており、リフォーム会議には X 2 支部長もメンバーあるいはオブザーバー等として参加していた。また、X 2 支部長は、被申立会社入社以前からリフォームの経験があったが、その他の一般営業部門の従業員にはリフォームに関する業務を行うことができる経験、能力がなかった。

X 2 支部長のリフォーム専従後の業務内容については、従来から行われているように、一般営業からの情報を Y 3 マネージャーの差配により得て行うリフォーム業務も行うものの、リフォーム部門内では平成 2 5

年5月28日付けのリフォーム会議資料にあるとおり、リフォームOB顧客フォローが中心とされていた。

リフォーム専従後のX2支部長の具体的な担当業務について、Y1社長は詳細を把握しておらず、業務内容の決定はY3マネージャーが行った。

【乙27の1、乙27の2、第1回審問速記録P34～37、同P57～63、第2回審問速記録P1～4、当事者間に争いのない事実】
エ 配置転換に至るまでのX2支部長の業務の状況

X2支部長の一般営業部門での業務内容は、同部門の他の従業員と同様のガス器具販売等の営業に加え、それらの営業活動によって得たリフォーム見込み客の情報を基に、自らリフォーム工事に係る見積り、契約、工事完了までの管理等一連のリフォーム営業をも行うというものであった。

それに伴い、リフォーム専従以前の1年間のX2支部長のインセンティブの受給実績を見ると、平成24年8月のように0円のときもあったが、10万円を超える月が5回あり、そのうち20万円を超える月は、2回みられた。

【甲9(1)、当事者間に争いのない事実】

オ 配置転換の実施、実施に至る手続等

被申立会社においては、A社との間で転籍が行われたことがあったが、被申立会社内での配置転換は行われたことがなかった。

今回のX2支部長の配置転換（リフォーム専従）については、Y1社長、Y4部長、Y5マネージャーおよびY3マネージャーの相談により、平成25年3月ないし4月頃決定された。

リフォーム専従についてのX2支部長に対する説明は、平成25年5月20日に、Y1社長からの辞令交付をもって行われた。

その際、Y1社長からX2支部長に対し、従事する具体的な業務内容についての説明は行われなかった。

また、Y1社長は、X2支部長がリフォーム専従となるに伴い、これまでのような遅番、休日勤務の割当てがなくなり時間外手当が支給され

なくなることから、X2支部長が希望すればこれまでどおり時間外勤務をしてもよい旨伝えた。

【第1回審問速記録P9～

10、同P26～29、同P45～46、当事者間に争いのない事実】
カ 配置転換による給与その他労働条件の変動

X2支部長の配置転換による給与の変動としては、一般営業部門の従業員に対しては遅番、休日勤務の割当てがあるのに対し、リフォーム部門の従業員にはそれらの割当てがないことから、それに係る時間外手当が支給されないことによる減収が見込まれる。ただし、被申立会社は、X2支部長の配置転換に際し、X2支部長が希望すれば遅番、休日勤務を割り当てることとしていた。

インセンティブについては、一般営業部門の従業員は売上目標を達成した際に報奨金として支給され、さらに会社から別途割り当てられるガス機器等の販売目標を達成すれば達成賞も支給される。一方、リフォーム部門の従業員に対しては会社からの売上目標の設定がなく、個人ごとの売上高に対応して報奨金が支給されている。また、リフォーム部門の従業員には、別途の機器販売目標がないことから達成賞は支給されない。

また、年2回の賞与の算出方法において、一般営業部門の従業員は個人個人の達成度により支給額が決まるのに対し、リフォーム部門の従業員への賞与は、一般営業部門の従業員への賞与支給額の平均を基本にして、そこにリフォーム部門従業員全体での達成度を加味して支給額が決まる。すなわち、一般営業部門の従業員は成果を出せば当該個人の成績として評価されるが、リフォーム部門においては個人ではなくグループ全体として評価されるため、個人の営業成果が直接本人に反映されにくい。

X2支部長の配置転換前後における給与のうち、時間外手当および、インセンティブの支給実績については下記のとおりである。配置転換のあった平成25年6月以降は遅番、休日勤務の割当てがないため、同年7月以降の時間外手当は支給されていない。インセンティブについては、平成25年8月分が2,000円の支給額となっており、前月に比べ落

ち込みが著しいが、前年同月も0円である。また翌月には、48,245円に回復し、翌々月には69,121円の支給額となっている。

	時間外手当(円)	インセンティブ(円)
H24年 6月	12,659	16,700
7月	8,439	121,239
8月	75,756	0
9月	36,204	88,561
10月	16,878	260,858
11月	51,310	80,300
12月	31,984	137,005
H25年 1月	31,984	55,271
2月	36,204	37,700
3月	21,098	108,200
4月	72,407	230,011
5月	16,995	84,183
6月	23,708	46,594
7月	0	97,645
8月	0	2,000
9月	0	48,245
10月	0	69,121

【甲4、甲9(1)～(3)、甲23、乙2、乙25、当事者間に争いのない事実】

キ 配置転換後の組合活動の状況

申立組合は、平成25年6月4日付けで被申立会社に対し、「配置転換に対する申出書」と題する文書を発し、X2支部長の配置転換に異議を申し出るとともに、X2支部長を一般営業に戻すよう求めた。

支部においては、元々被申立会社に対する一般営業部門の従業員に共通する要求項目を掲げ、同部門の従業員のうち8名で組合活動が行われていた。支部組合員8名のうちX2支部長のみリフォーム専従となった後も、同支部長は組合員会議に出席していたが、他の組合員との共通意識が持ちにくくなったと認識していた。

さらに、支部において組合活動の中心となっていたX2支部長の病気による休暇とその後の休職により、支部では以前のように活動を進めることが難しくなった。

【甲7、甲33、甲34】

ク リフォーム部門での業務内容

X2支部長は、リフォーム専従となってから一般営業業務に従事することを認められず、その主な担当業務としては、過去にリフォームを行った顧客情報、いわゆるOB顧客名簿を基にした営業活動を行うことにより新たな需要を掘り起こし、再び受注にこぎつけようというものであった。

これに関して被申立会社は、X2支部長の担当業務について直ぐに営業成績が上がることは難しいが、継続的にアプローチしていく中で、徐々にその成果も上がってきて、将来的には大きな契約もとれる可能性があるものと考えていた。

元々、リフォーム部門での主な業務内容は、一般営業部門の従業員からもたらされるリフォーム見込み客に関する情報を基にした営業業務であり、それらをY3マネージャーと以前からリフォーム部門に在籍していた従業員のY6とで主に担当していた。また、以前からリフォーム部門に在籍していた従業員のY7は、主としてLPガスの顧客についての都市ガスへの転換営業を担当していた。

リフォーム専従となったX2支部長に対しても、Y3マネージャーの差配により、一般営業からのリフォーム情報が一定割り当てられていた。

【乙30、第1回

審問速記録P16～17、同P36～37、当事者間に争いのない事実】

ケ X2支部長の配置転換から休職に至る経緯および休職の状況

(ア) 配置転換から休職に至るまで

X2支部長が平成25年5月20日にY1社長からリフォーム専従を命じられた直後の同月22日に第7回団体交渉が開催されたが、当該団体交渉ではX2支部長自身の配置転換についての話し合いには至らなかった。

リフォーム部門においては、上記クのとおり、一般営業からもたらされるリフォーム情報が、Y 3 マネージャーの差配により X 2 支部長に対しても一定割り当てられていたが、次第に割り当てられる情報が少なくなり、同支部長の業務が徐々に O B 顧客のフォローに集約されていった。

X 2 支部長がリフォーム専従となって約 2 か月後、Y 4 部長は X 2 支部長に対し、リフォーム会議の席上他のメンバーの前で、X 2 支部長自身のリフォーム営業の進捗状況について聞いた結果、営業の進め方について指導するとともに直ちに実行するよう指示した。

その後、同年 9 月 3 日、上記アの(キ)のとおり、Y 4 部長は X 2 支部長に対し、組合を結成したことを駅前店の女性従業員に言いに行ったかどうか質問した。

(イ) 休職の状況

X 2 支部長は、同年 1 0 月 8 日に、D クリニックにおいて「うつ状態 上記疾患にて向後 2 ケ月間の休養加療を要す」と診断されことから、当該傷病に係る診断書を被申立会社に提出し、同日から休暇を取得した。

被申立会社は、同社が契約している社会保険労務士を通じ、X 2 支部長に対し、同支部長が有給休暇等を同年 1 1 月 2 2 日までにすべて取得した場合、同月 2 3 日以降は欠勤となることから「休職願」を提出するよう求めること、また休職期間が最大 6 か月であること、休職期間満了時に復職できない場合は自然退職となること、その他賃金の取扱、復職についての手続等を記載した文書を送付した。

X 2 支部長は、同年 1 1 月 1 3 日、D クリニックにおいて「現在症状は軽快しており、1 1 月 2 5 日より復職可能」、「復職に際しては、うつ状態発症の契機になった現職からの配置転換が望ましい」とする旨の診断書を得た。

X 2 支部長が復職の申し出を行ったところ、被申立会社は E 大学付属病院での再診断を受けるよう同支部長に指示した。E 大学付属病院による X 2 支部長に対する同年 1 2 月 4 日付けの診断書では「うつ病、

現在寛解状態」、「復職可能。ただし本年6月の部署異動が発症の契機になっていることから、本人の希望に配慮した配置転換が望ましい。」、「現在内服している向精神薬については服用後の自動車の運転は禁止されている内容であるため、今後業務との兼ね合いでの考慮が必要」とされていた。

被申立会社は、X2支部長に対し、再度E大学付属病院での診断を受けるよう求め、Y4部長の立会いにより、同月18日に同支部長は同病院で再び診断を受けた。同病院での同日付けの診断書では、「うつ病」「現在気分は安定しているが、向精神薬を服用しており運転業務は不能であるため、復職には慎重を要する」とされていた。

その後、被申立会社は、X2支部長を平成26年2月3日に復職させた。

【甲16、甲25の1、甲25の2、甲26、甲29、甲33、乙30、乙33、第1回審問速記録P72～73、同P79、同P89～92、第2回審問速記録P6～7、同P11～13】

コ 休職後のリフォーム部門の対応および状況

被申立会社では、X2支部長の病気による休暇・休職後、それまでX2支部長が担当していたOB顧客名簿に基づく営業活動を担当させるためのリフォームの知識のある新たな者の補充は行っていない。また、被申立会社から証拠として提出されているリフォーム会議資料から、X2支部長の担当業務に関し、他のリフォーム部門の従業員による業務の分担や代行等について検討された内容は見受けられない。

そうした中で、被申立会社においては、實際上OB顧客回りには手が回っていない状況にあり、リフォーム部門に限ってみれば、平成25年度は24年度に対し、営業を伸ばすことができなかった旨Y1社長が第1回審問において証言しているものの、Y1社長は、営業利益(一般営業とリフォーム営業)が平成24年の決算ではマイナスだが、同25年、26年はプラスになっていることも認めている。

【乙13、乙27の2、第1回審問速記録P14、同P46～47、第2回審問速記録P5～7】

(3) 争点2に関する事実

ア 平成25年1月17日開催の団体交渉の申入れから実施に至るまでの状況

(ア) 第4回団体交渉の開催申入れから、団体交渉実施に至るまでの経緯

a 平成24年11月15日付け申入れ文書により、申立組合は被申立会社に対し、第3回団体交渉からの継続交渉事項について、同年12月6日までに団体交渉を行うよう申し入れた。

b これに対し、同年11月26日付け回答により、被申立会社は申立組合に対し、上記継続交渉事項について回答するとともに、次回の交渉日の設定について、もう少し時間的余裕を与えるよう求めた。さらに、被申立会社は、当該回答文書を会社掲示板に掲示した。

c 同月29日付けで、申立組合は被申立会社に対し、団体交渉の再申入れを行い、団体交渉の日時を同年12月10日、12日、13日、14日、17日および21日のいずれかの日の午後6時30分から、2時間程度とするよう求めた。

d 同年12月3日付けで、被申立会社は申立組合に対し、上記の日のいずれもY4部長またはY5マネージャーの業務の都合により開催できないため、平成25年1月中旬以降とするよう求めた。

e 同年12月4日付けで、申立組合は被申立会社に対し、団体交渉の再々申入れを行い、被申立会社の交渉責任者を知らせること、早期の交渉設定を求めるとともに、具体的にいつ応じられるのか日時を明示するよう求めた。

f 同年12月6日付けで、被申立会社は申立組合に対し、交渉責任者はY4部長とY5マネージャーの両名であること、団体交渉日については平成25年1月12日までには連絡することを回答した。

g 平成24年12月18日付けで、申立組合は、上記のとおり被申立会社が次回交渉日を来年1月12日頃に連絡すると回答したことは、労使交渉を軽視するものであるとして被申立会社に抗議し、交渉の具体的日程を平成24年12月21日までに提示するよう求めた。併せて、被申立会社が交渉に応じられない理由として、冬季保安活動に入るためとしていることについて、具体的に説明するよう求めた。また、

申立組合は被申立会社に対し、会社側の交渉責任者として挙げられていない3人の弁護士について、交渉においてどのような位置づけであるのか、書面で説明するよう求めた。

さらに、申立組合は被申立会社に対し、会社食堂内での組合掲示板の設置、または会社側掲示物の隣に組合要求書を掲示することについて許可するよう求めた。

h 同年12月19日付けで、被申立会社は申立組合に対し、団体交渉の日時として、翌年1月16日、17日または21日のいずれも午後7時からを希望する旨回答した。

また、冬季保安活動についてのY4部長の関わりについては、Y4部長がA社の部長を兼ねており、C社から、A社が行うガス管理設工事に対し冬季の間監督するよう要請を受けているため、少なくとも12月中は、当該監督業務に忙殺されることにつき理解願う旨回答した。

さらに被申立会社は、3人の弁護士の立場について、団体交渉に立ち会う弁護士が被申立会社の代理人であり、給与の問題等かなり具体的な説明を求められている関係で、Y4部長およびY5マネージャーが交渉責任者となっているが、当該弁護士はその他法的な問題を中心に交渉に当たっている旨回答した。

i 平成24年12月21日付けで、申立組合は被申立会社に対し、団体交渉の日時を翌年1月17日午後7時からとするよう通知した。

j 平成24年12月25日付けで、被申立会社は申立組合に対し、組合要求書の掲示については許可しない旨回答した。併せて、被申立会社は申立組合に対し、翌年1月17日の団体交渉の時間について、午後7時から同8時までとするよう求めた。

k 平成24年12月27日付けで、申立組合は被申立会社に対し、同社が団体交渉の時間を1時間に限定しその理由も示さないことについて抗議するとともに、交渉時間について2時間の範囲内で対応するよう求めた。

l 同日付けで、被申立会社は申立組合に対し、交渉時間を1時間としたことについて、申立組合からの要求に対する回答事項が文書で回答

済みであることが理由である旨回答した。また、団体交渉の時間について、午後7時から同9時まででも結構であるが、交渉が終わり次第終了とする旨併せて回答した。

【甲1、甲1(1)～(12)】

(イ) その時期の被申立会社の業務状況

申立組合は被申立会社に対し、当初団体交渉を平成24年12月6日までに設定するよう求めたが、当該時期は謝恩割引セール期間中であつた。また、同年11月23日および24日と、同月30日から同年12月2日までの2回に亘ってガス展の開催を予定するなど、被申立会社においては繁忙な時期であつた。

【甲1(11)】

(ウ) 団体交渉の担当者であつたY4部長のその時期の業務状況

Y4部長は、A社の部長を兼務していた。

平成24年12月1日から、A社の取引先であるC社より、冬季保安活動として、A社が行うガス管理設工事を冬季の間監督するよう要請されていたため、Y4部長はA社の代表者として当該業務に従事する必要があつた。

冬季保安活動についてはA社の業務であつたことから、その詳細な内容については、被申立会社の従業員に対しては周知されていなかった。

また、Y4部長は、申立組合に対し冬季保安活動の具体的な内容を説明して、団体交渉の日程設定に理解を得ようとは考えなかつた。

同年12月10日から同月21日までのY4部長の日程は、次のようになっていた。

12月10日 会議および外管パトロールのため不在

13日 C社の京都支社での会議のため不在

14日 会議のため不在

17日 C社の京都支社での会議のため不在

21日 年末の経理処理

【甲1(5)、

甲 1 (9)、乙 6、第 1 回審問速記録 P 6 9 ~ 7 0、同 P 8 3 ~ 8 4】
イ 平成 2 5 年 1 月 1 7 日の団体交渉の実施状況、内容、交渉中およびその前後での使用者の言動

(ア) 団体交渉の実施状況および内容

被申立会社は、従前、営業業務に従事する各従業員の毎月の売上額に応じて支給していたインセンティブを、平成 2 4 年 4 月から、各個人ごとに毎月設定した目標売上額に達しない場合は支給しないこととし、その救済策として 6 か月の期間(救済期間)内で目標売上額をトータルで達成すれば、インセンティブが支給されなかった月の分を、当該期間の翌月に支給するよう改定していた。

これに対し、申立組合は、目標未達成月のインセンティブの救済期間を 3 か月に短縮するよう要求するとともに、当該期間を 6 か月としたことについて、被申立会社に説明を求めた。

これについて、被申立会社は、会計年度の半期ごとに会社としての生産高を算出していることや、インセンティブの原資の一つが C 社からの補助金によるものであり、当該補助金が半期ごとに入ることが要因になっていること、当該補助金についての C 社が出す条件が一定せず毎年変動すること等から 6 か月としたものである旨説明したが、申立組合による期間短縮の要求には応じなかった。

また、インセンティブ支給のための個人売上目標の設定にあたり粗利を全体で 2 5 % 一律としていることについて、被申立会社は、会社全体として C 社から受託している検針業務がなくなったとしても利益が出るように設定したものであるとして、率の改定や販売品目ごとに率を設定することには応じなかった。

第 4 回団体交渉においては、申立組合からの営業手当に関する要求事項についての話し合いも行われ、被申立会社は、営業手当の増額については原資がないためできない旨回答した。

さらに Y 4 部長は、被申立会社が営業手当については時間外手当の 2 5 時間相当分を従業員の「基本給に応じて目いっぱい出している」とし、その中に見なし残業代として残業をしてもしなくても、実際に

営業手当として支給していることや、社員が入社する際に同意してもらっている旨説明した。

また、Y5 マネージャーは、平成24年6月18日に実施した第1回団体交渉時に被申立会社から申立組合に提出している「給与の組立て」と題する資料(乙第2号証)における営業手当の算出方法、すなわち「基準内賃金×0.17556」(平成25年8月30日の第1調査において、Y1社長が0.17756である旨訂正)について、第1回団体交渉においてY1社長が口頭で計算式を説明している旨、発言した。

申立組合が、その数字(0.17556)の根拠について被申立会社に対し質問したところ、被申立会社の出席者は「たぶんこの式の数字は社長しか分からない」旨答えるなど、十分な説明はできなかった。さらに申立組合は、被申立会社の就業規則上、営業手当が時間外手当に相当する旨規定されていないことを指摘し、被申立会社はそのことを認めた。

被申立会社は、営業手当が25時間分の時間外手当相当分である旨再度回答するとともに、実際の残業時間として申立組合が根拠を示すものについては、被申立会社として「理解する範囲」で時間外手当を支払う旨回答した。

申立組合からの、平成24年11月15日付け団体交渉の申入れに対する被申立会社の対応に関して、被申立会社は、交渉責任者としてY4部長とY5 マネージャーの二人の出席が必須であると説明した。特にその中でもY4部長の当時の業務の状況として、冬季保安活動に従事するとともに会社の業務全般を見る必要があり、また時期的にC社により頻繁に行われる会議に出席する必要があったため、必ずしもそれらが毎日午後7時以降にまで及ぶということではないが、早期に団体交渉に応じることが出来なかったものであり、意図的に引き延ばしたのではない旨説明した。

また、被申立会社代理人は、団体交渉への出席は必須のものではないが、会社として法律的に不十分な点についてアドバイスが必要であるため出席していると説明した。併せて、申入れから一月程度で団体

交渉を開催することは大事である旨発言した。

さらに、申立組合からの要求事項に対する回答文書を、被申立会社が会社食堂内に掲示したことに関して、会社食堂内への申立組合の掲示板の設置、または被申立会社が掲示した文書の隣への申立組合の文書の掲示について申立組合が要求したことに対し、被申立会社は、組合に加入していない社員にも現状を伝えるために回答文書を掲示したものであると説明し、申立組合からの掲示板設置の要求を拒否した。なお、被申立会社代理人は、申立組合の要求に対する回答文書の掲示を止めるよう被申立会社を指導し、会社側がそれに従った旨説明した。

【甲 1 3 (5)～(14)、甲 2 4】

(イ) 交渉中およびその前後での使用者の言動

- a インセンティブの救済期間の交渉に関して、支部組合員が会社の経営実績が前年を上回っている旨発言した際、Y 4 部長は発言した組合員に対し、「K君おたくなんや、従業員やろ、経営者と違うやろ。」「……会社が会社がね、経営上で……、会社独自でやっていくんであって、いちいち、な、意見を求めて、返事聞こうなんてことは普通一般社会では、絶対ありえないわな。」と発言した。
- b 上記(ア)での申立組合の掲示板設置の要求等に対する不許可についての会社側発言の中で、Y 4 部長は、支部員らの組合活動に関し「事実、就業時間内で組合活動、過去に今までに一切、一人つつしたことないと言い切れる」、「…から聞いてみよか」と発言した。

【甲 1 3 (5)～(14)、甲 2 4】

ウ 平成 2 5 年 5 月 2 2 日交渉の実施状況、内容、交渉中およびその前後での使用者の言動

(ア) 団体交渉の実施状況および内容

被申立会社は、第 6 回団体交渉において説明したように、インセンティブの目標達成ができなかった月について、その目標額を回復した月の翌月に、目標達成ができなかった月のインセンティブを支払うとする会社側の妥協案を維持するとし、「本来からしたら譲歩しているという思いがあり」それ以上の譲歩については難しい旨、回答した。

申立組合は、インセンティブに関し被申立会社においてさらなる譲歩ができないのであれば、時間外手当を2年分遡って支払うよう、被申立会社に要求した。

これに対し、被申立会社は、営業手当は見なし残業代として社員個別にY1社長から説明し、納得してもらっていると説明した。申立組合は、社員が納得しておらず、労使協定も結ばれず、就業規則にも書かれていない旨反論した。

改めて被申立会社は、時間外手当は営業手当として2.5時間分を支払い済みであり、2.5時間を超えた部分については支払うというのが会社の主旨であると回答した。

さらに、被申立会社は、毎年5月に給料を改定した時に個別の明細を基にY1社長から説明しており、その際に質問がないことから社員が納得していることと理解している旨発言した。また、営業手当については、第1回目の団体交渉において根拠(乙第2号証)を示し、説明を行っている旨再度発言した。

申立組合は被申立会社に対し、営業手当が見なし残業代であるのか、営業手当であるのかないのか、その趣旨について被申立会社としての統一見解を文書で示すよう求め、被申立会社は文書で回答する旨答えた。

また、被申立会社代理人は、営業手当については、基本的に、就業規則において定めること等により整理するつもりであり、いずれその内容について従業員に説明する旨発言した。

当日の交渉の終盤に、申立組合は、被申立会社が強硬姿勢により申立組合の要求を撥ねつけるのであれば、組合側としてもそれにふさわしい対応をせざるを得ない旨発言した。その際、被申立会社のY5マネージャーは、申立組合がY1社長からの営業手当の説明を全く聞いていないというのであれば、時間外手当を2年間分払ってもいいと思っている旨発言した。

これに対し、被申立会社代理人は、Y5マネージャーの発言を、同社の意思ではないとして撤回した。

【甲16】

(イ) 交渉中およびその前後での使用者の言動

- a 営業手当の制度改定後に、そのことに関して社長から説明が行われたか否かのやりとりの中で、Y 4 部長は組合員らに対し、「黙れ、何言うてんのやお前は」、「そこらのやくざみたいになあ」、「たかりや」と発言した。
- b 団体交渉での被申立会社の責任者の一人である Y 5 マネージャーの発言を被申立会社代理人が撤回したことに関連して、交渉での代理人の権限に関するやり取りの中で、Y 4 部長は組合員らに対し、「……こんなチンピラみたいなこと言うのやったらこんな……」、「何言うてるのお前」、「因縁つけるな」と発言した。これについて、被申立会社代理人が「……今日の喋り方部長がちょっとあれやと思いますわ」と発言し、その場を収めようとした。
- c 当日の団体交渉において、組合員の一人が、Y 5 マネージャー自身の労働組合に対する考えについての発言に関し訂正を求める発言を行った際、Y 4 部長は発言した組合員に対し、「あのなあわけのわからんこと言わんといて」、「支離滅裂で文書として出しいな、何を言っているのか全然わからへん。」と発言した。
- d 交渉の最後で組合員からの、会社の決算に係る質問に対し、Y 4 部長は組合員に対し、「決算書はなあ会社の経営のための決算書や、別に決算のどうのこうのは別に皆さんに伝えるなにもあらへん。」と発言した。

【甲 1 6】

(4) 争点 3 に関する事実

ア 被申立会社における Y 2 主任の地位、使用者との関係等

被申立会社においては、組織上 Y 1 社長の直近下位に Y 4 部長が在籍し、Y 4 部長の下に、大きく分けて一般営業部門、リフォーム部門および事務受付・ショールームの部門が存する。一般営業部門の責任者には、Y 1 社長の子である Y 5 マネージャーが、リフォーム部門の責任者には、Y 3 マネージャーが、事務受付・ショールームの部門の責任者には、Y 2 主任が配置されている。

Y 2 主任は、同社内の一つの部門の責任者であるとともに、同社の取締役の地位にある。また、同主任は、Y 1 社長の配偶者でもある。同主任の会社での日常的業務は、主に経理事務である。

【乙 3、乙 5、乙 3 8】

イ 平成 2 5 年 4 月 1 8 日のやりとりの内容または X 3 に対する言動

被申立会社は、平成 2 5 年 4 月 1 8 日の X 3 に対する「県労連は共産党の関係なので、そんなことしとったらろくなことあらへん。」との発言等については、Y 2 主任の発言ではないとするものの、その当日の同社の女性従業員による発言であることは認めている。また、同じ日に当該女性従業員が X 5 へ発した「働きたくないんやったら、よそに行けばいいんですよ」との発言に対し、Y 2 主任は「そうやな」と同調したのみであるとしている。

一方、Y 2 主任は、X 3 に対する組合活動に関わる発言を行ったのは、平成 2 4 年 1 2 月に申立組合役員らが団体交渉開催の申入れのため、街宣車により被申立会社を来訪した後であることは認めている。申立組合役員らの来訪後に、Y 2 主任は被申立会社の営工室において、X 3 に対し申立組合のことについて、「あんなことをしていいのか」「ちゃんとした労働組合なのか」などと発言している。Y 2 主任は、その発言の背景事情として、X 3 が Y 1 社長の遠い親戚にあたり、その関係で同組合員が同社に入社していたということを挙げている。

一方、X 3 は陳述書において、第 6 回団体交渉（平成 2 5 年 4 月 1 8 日）の終了直後に、交渉会場の被申立会社食堂から出てきた同組合員に対して、わざわざ Y 2 主任が上記のような発言を行ったこと等具体的に述べている。Y 2 主任自身も X 3 がわざわざ嘘をつくような理由も思い当たらない旨認めている。

【甲 3 4、乙 3 8、第 2 回審問速記録 P 2 0～2 2、同 P 3 9～4 0】

ウ 平成 2 5 年 5 月 2 2 日のやりとりの内容または X 4 に対する言動

Y 2 主任は、平成 2 5 年 5 月 2 2 日の X 4 とのやり取りについては記憶がない旨証言しているが、同時に同主任は、具体的な言葉についてははっきり覚えていないとしているものの、その当時、X 4 らの組合活動

に対し、「女子事務員が彼らに対しすごい言葉を多分発していたと思います。」と証言している。

一方、X 4 は陳述書において、警報器の更新カードをめぐる Y 2 主任との当日のやりとりについては、当日開催された第 7 回団体交渉の直後、Y 2 主任が X 4 と X 2 支部長に対し、更新カードが「返却できていない」として叱責したものであること、X 4 から「更新カードを事務員(パート)の机の上に置いておいた」旨説明したところ、Y 2 主任がその説明を聞くこともなく、「気に入らんかったら会社をやめたほうがあんたの幸せになるで」との発言を行ったこと等述べている。

【甲 3 5、第 2 回審問速記録 P 2 2 ~ 2 3、同 P 4 1】

第 5 当委員会の判断

1 被申立会社が、X 2 支部長を一般営業からリフォーム部門へ配置転換したことは、同人に対する不利益取扱い（労働組合法第 7 条第 1 号）に該当するか。（争点 1）

(1) 労働組合法第 7 条第 1 号は、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたこと」の「故をもって」、「その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」を不利益取扱いの不当労働行為として使用者に禁じているところ、被申立会社が、支部の結成、X 2 支部長の支部長就任および団体交渉等の組合活動について認識していたことについては争いが無い。そこで以下、被申立会社が行った本件配置転換が X 2 支部長にとって不利益なものであったか、また、同支部長の組合活動等の故をもって行われた措置であるか否かにつき判断する。

(2) 被申立会社が行った本件配置転換は、X 2 支部長にとって不利益なものであったか。

ア ここでいうところの不利益には、人事上の不利益な配置転換も含まれ、また、これに付随した経済的不利益、組合活動上の不利益も含まれる。申立組合は、被申立会社が X 2 支部長を一般営業部門からリフォーム部門に配置転換し、リフォーム専従として O B 顧客訪問を中心とした仕

事に従事させた措置は、同支部長の就労意欲を削ぐために行われた不利益な配置転換である旨主張する。確かに、前記第4の2(2)クのとおり、X2支部長のリフォーム部門での仕事内容は、配置転換前に一般営業部門で行っていた内容とは異なるものではあるものの、必ずしも無意味な仕事や懲罰的な仕事というわけではない。OB顧客の掘り起こしによる営業活動は、被申立会社に限らず一般的に見られるものであり、リフォーム部門強化のために行われた被申立会社の業務内容の一環であると考えられる。したがって、これをもって不利益な配置転換であるということとはできない。

イ しかしながら、前記第4の2(2)カで認定したとおり、本件配置転換によってX2支部長の給与面での待遇には以下のような変動が見られる。すなわち、①一般営業に従事していた時には割り当てられていた遅番・日直等の時間外勤務がリフォーム部門では対象とならないため、配置転換後は時間外手当（配置転換前は毎月平均でおよそ33,500円）がなくなること、②一般営業部門では個人の営業成績による「達成賞」が設けられていたが、リフォーム部門には同制度はないため、その支給分がなくなること、③一般営業部門では、賞与の算定が個人の営業成績により決定されていたのに対し、リフォーム部門では一般営業部門の平均値にリフォーム部門全体での業績を加味して決定されることになっているため、支給額が低下する可能性があることである。

これらの点を含めて、本件配置転換後のX2支部長の給与面における待遇を総合的にみると、一方で、そもそも基本給に変更がないこと、インセンティブについては、一般営業部門とリフォーム部門の従業員とで算出方法に違いはあるが、その額は配置転換前から月による変動が大きかったものであり、同支部長の配置転換当初の実績が反映されることとなる平成25年8月分は大幅に減収となったものの、その後は一定額に戻っていること、さらに上記①については、前記第4の2(2)オのとおり、配置転換時あるいは少なくとも配置転換後の近い時期に、同支部長が希望して申し出れば遅番・日直等を割り当てることにより、当該分の減収を補うことが被申立会社により提案されていたことが認められる。

しかし他方で、上記②については、制度上適用がないため実際に減収となり、上記③については、個人の営業成績に関わらず一定額の賞与が支給される点で必ずしも不利益とはいえない面もあるものの、一般営業での営業成績が高い従業員については、個人成績が反映されない仕組みとなることから、実質的には不利益となる可能性がある。

以上のことから、X 2 支部長の配置転換により、経済面においては、特に重大とはいえないまでも一定の不利益が生じることは否定できない。

ウ さらに、前記第 4 の 1、2 (1) アならびに 2 (2) イおよびキで認定したとおり、被申立会社では、一般営業部門の従業員もリフォーム部門の従業員も同一敷地内で勤務しており、X 2 支部長の配置転換により、組合活動を行うにあたって特に支障となる状況が生じるとは考えられない。しかし一方で、支部は一般営業部門の従業員のみにより組織されていること、また、当時の団体交渉の懸案事項が一般営業部門の給与体系に関わる問題であったことから、支部長として中心的役割を担っていた X 2 支部長がリフォーム部門専従に配置転換されたことにより、組合員間での意思疎通が困難になることはありうる。さらに、X 2 支部長に対して配置転換が行われたことにつき、支部における組合員らの組合活動に委縮効果が生じていることが、組合員の陳述からもうかがわれる。

以上のことからみれば、X 2 支部長に対する本件配置転換により、組合活動上の不利益が生じていることが認められる。

エ 加えて、前記第 4 の 2 (2) ケで認定したとおり、X 2 支部長は平成 25 年 6 月にリフォーム部門専従へ配置転換されてから約 4 か月後の平成 25 年 10 月 8 日、「うつ状態」との診断を受けて休職を余儀なくされている。このような精神的状況に至ったことにつき、申立組合は、本件配置転換によって仕事へのやりがいを喪失させられたこと等をあげている。配置転換後の仕事内容は、前記アのとおり、必ずしも無意味な仕事や懲罰的な仕事内容というわけではないが、前記イで述べた経済的不利益と相まって、X 2 支部長に精神的不利益を与えるに至ったことは事実である（この点は、Dクリニックの平成 25 年 11 月 13 日付け診断書により、復職に際して「発症の契機となった現職からの配置転換が望

ましい」とされていたことからもうかがわれる)。

- オ 以上から、申立組合が主張するX 2支部長の配置転換は、それ自体として不利益なものであるとは言い難いが、経済面等において一定の不利益が伴っていたことが認められる。したがって、被申立会社による本件配置転換は、X 2支部長にとって不利益なものであったと評価できる。
- (3) 被申立会社が行ったX 2支部長の配置転換は、同人による支部の結成または活動を理由としたものか、あるいは合理的な理由によるものか。
- ア 本件配置転換がX 2支部長にとって不利益なものであったとしても、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いに該当するといえるためには、さらに、本件配置転換が同支部長の組合活動等の故をもって行われたか否かが問題となる(不当労働行為意思の存否)。

被申立会社は、前記第3の1(2)イのとおり、本件配置転換はリフォーム部門の強化という喫緊の課題に対応するための体制整備の一環として行われたもので、業務上の必要性にもとづく合理的理由のある措置である旨主張する。

前記第4の2(2)ウおよびエで認定したとおり、被申立会社においては、検針業務による利益が一般営業・リフォーム営業の赤字を補う状況にあったが、C社の自動検針化導入により将来的に検針業務がなくなることが予想されたことから、一般営業およびリフォーム営業の強化が必要になっていた。このような状況に対応するため、リフォーム部門を強化すべく具体的措置がとられるようになり、そのなかで、リフォーム営業の経験があり、一般営業に従事していた頃からリフォームについても見積り等を自身で行うことができる(また、一般営業に従事している頃からリフォーム会議に参加していた)X 2支部長をリフォーム部門に配置転換させることになった。また、その他に一般営業部門の従業員にはリフォーム営業を見積り等からすべて行うことができる経験や能力を有する者はいなかった。

以上のことから、リフォーム部門強化の措置として最も適任と判断したX 2支部長を同部門に専従として配置転換させ、新たに販売促進の強化対象としたリピーター・OB顧客のフォローに主として従事させると

したことは、新たな経営戦略を遂行するための措置として一定の合理的理由があるといえる。

一方で、リフォーム部門強化が喫緊の課題であるとしながら、Y3マネージャーの意向により人員強化を実際には1年間据え置いていたこと、一般営業との兼務で既にリフォーム営業にも従事していたX2支部長をリフォーム専従としなければならない必然性については合理的な説明がないこと、X2支部長がリフォーム部門強化に不可欠な存在であったにもかかわらず、同支部長の休職後、リフォーム部門の欠員に対する対策がリフォーム会議で検討された様子もなく、その間の営業成績についてもある程度順調であったことが、前記第4の2(2)コからうかがわれる(この点については、被申立会社の主張に矛盾がみられる)。以上からは、被申立会社によるX2支部長のリフォーム部門専従への配置転換については一応の合理的理由が認められるものの、その時期や方法にはなお不明瞭な点もある。

イ このように、本件配置転換の合理的理由にはなお不明瞭な点は残るものの、他方で、X2支部長の組合活動等が主たる理由になっていたとするに十分な証拠もなお見出し難い。たしかに、前記第4の2(2)オのとおり、被申立会社においてはこれまで配置転換の例がなかったにも関わらず、X2支部長に初めて配置転換が行われたこと、それも、本件配置転換は、支部が結成されて団体交渉が行われ、給与体系等に関して対立が解消しきれていない状況下で行われた措置であること、前記第4の2(2)アのようなY4部長等の言動等からは、被申立会社の申立組合に対する嫌悪の感情がうかがわれる事情が認められること等からは、本件配置転換がX2支部長の組合活動等の故に行われたと疑えなくもない。しかしながら、前記アでみた合理的理由の存在を考慮すると、これらのみをもってX2支部長の組合活動等が本件配置転換の主たる理由であると断じるには、なお不十分である。

ウ 以上を総合的に勘案すると、本件配置転換については、人事上の措置としてはなおその必要性・合理性に疑問も残るものの、他方で、被申立会社がX2支部長の組合活動等の故をもって本件配置転換を行ったと

認めるに足る証拠は不十分であると判断せざるをえない。

(4) 以上により、平成25年6月にX2支部長をリフォーム部門専従に配置転換したことが労働組合法第7条第1号に該当するとの申立組合の主張には理由がない。

2 第4回団体交渉の実施に至るまでの被申立会社の対応や、当該団体交渉および第7回団体交渉における被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否（労働組合法第7条第2号）に該当するか。（争点2）

(1) 平成24年11月15日に申立組合から申入れのあった第4回団体交渉が平成25年1月17日まで行われなかったことは、被申立会社が不当に交渉を遅延させるなどによる不誠実な対応にあたるか。

前記第4の2(1)イおよび同(3)アのとおり、平成24年5月の支部結成から平成25年6月の本件申立てに至るまでの間、第1回（平成24年6月18日）、第2回（同年7月6日）、第3回（同年10月1日）、第4回（平成25年1月17日）、第5回（同年3月11日）、第6回（同年4月18日）、第7回（同年5月22日）と順次団体交渉が行われてきたところである。申立組合は、このうち第4回団体交渉が実施される過程で、被申立会社が交渉を遅延させるなどの不誠実な対応があった旨主張するが、以下の理由からその主張は認められない。

被申立会社は、第4回団体交渉の申入れから実施にかかる年末の時期は冬季保安活動や謝恩割引セールなどにより多忙であり、交渉担当者であるY4部長およびY5マネージャーの都合が調整できないこと等から、団体交渉の実施時期を翌年1月17日にしたものではあるが、被申立会社におけるこの時期の対応として必ずしも不当な理由とはいえない。また、申立組合との団体交渉は、上記のとおり約11か月の間に合計7回行われているが、第4回団体交渉のみが遅れたわけではなく、また、第4回のみがとりわけ急を要する交渉課題を対象としていたこともうかがわれない。

そうすると、たしかに、1月17日に設定した第4回団体交渉についても交渉時間を限定したことからすれば、それ以前の時期に交渉担当者であるY4部長が午後7時以降の1、2時間を交渉にあてることがはた

して不可能であったのかという点等、交渉時期を引き延ばしたことに疑問が残らないではないが、必ずしも不誠実な対応であるとまで断じることとはできない。

したがって、第4回団体交渉が申入れから約2か月後まで実施されなかったことは、被申立会社による不誠実な対応にはあたらないと判断する。

(2) 平成25年1月17日に実施された第4回団体交渉および同年5月22日に実施された第7回団体交渉における被申立会社側出席者の発言、姿勢等は、不誠実なものであったか。

ア 第4回および第7回団体交渉の主要議題は、前記第4の2(1)ウのとおり、インセンティブ支給に係る粗利25%設定の見直し等の要求と、営業手当に含まれるとされる時間外手当25時間分の支払い要求であった。

イ 前記第4の2(3)イ(ア)のとおり、申立組合は、被申立会社が改定したインセンティブ制度のうち、インセンティブ支給のための売上目標に係る粗利25%の一律設定や、月ごとの売上目標が未達成となった場合の救済期間を6か月としていることを見直すよう要求していた。これに対し、被申立会社は、「最低生産高を2期連続して下回った場合の退職強要をやめること」の要求については既に第3回団体交渉(平成24年10月1日)で応じていたことに加え、第4回および第7回団体交渉においても、C社の検針業務が終了した場合でも利益が出るようにするために粗利を設定した等その必要性を説明して理解を求める一方で、売上目標が未達成の場合の救済期間については、「当月のインセンティブの目標額を下回ったときに、その不足分を翌月に回復したときには、当該不足月のインセンティブを支払う」との妥協案を示すなどしていた。

以上のことからみると、結果的にはインセンティブに係る粗利25%の一律設定等の撤回には応じなかったものの、その必要性をある程度説明し、可能な妥協案を示すなどしてきたものであり、その交渉態度が不誠実であったとまでは認められない。

ウ 営業手当に含まれるとされる時間外手当25時間分の支払い要求については、前記第4の2(3)ウ(ア)のとおり、申立組合と被申立会社の

間で主張が対立している状況にあった。すなわち、被申立会社は、①制度改定後の「営業手当」は25時間分の時間外手当を含むものであること、②このことは、Y1社長が、全社員に資料を示しながら個別に説明して同意してもらっている旨主張するのに対し、申立組合は、①制度改定後の「営業手当」に25時間分の時間外手当が含まれることは、就業規則等にも規定されていない等、賃金制度としてその根拠が不十分であること、②被申立会社が主張するような、Y1社長による個別の説明も受けていない旨主張する。

この点について、被申立会社の従業員の個々の時間外手当請求権の存否についてはさておき、第4回および第7回団体交渉における被申立会社の対応には、以下の点で不誠実な対応があったと認められる。すなわち、被申立会社は上記のとおり営業手当の制度改定についてY1社長によって全従業員に個別に説明して同意を得ている旨述べているが、第3回団体交渉において、Y5マネージャーですらこれを聞いたのは平成24年5月頃(すなわち制度改定から2年以上経過後)であると述べていた。また、制度改定前の「営業手当」はいわゆる報奨的性格を有する手当であったことから、改定後の「営業手当」が25時間の時間外手当を固定額で含む趣旨の手当であるならば、その趣旨を含めた丁寧な説明が必要であると考えられるが、第1回審問でのY1社長の証言によれば、従業員に対する個別の説明はきわめて短時間(5分程度)であったこと等、被申立会社が主張する説明内容には不十分と思われる点や疑問が残る点があるにもかかわらず、交渉時には営業手当の算定方法等について十分な説明がされず、あるいはそれまでと同様の説明を繰り返すにとどまっている。

また、被申立会社の就業規則第45条では「時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務に対しては、給与規程により割増賃金を支払う」としているが、同社は給与規程を設けておらず、同社が団体交渉等において説明に用いたとする乙第2号証(甲第4号証に同じ)すなわち作成年月日の記載のない「給与の組立て」と題する文書は、同社の就業規則第45条の割増賃金に関する規定との関係が不明確であることに加え、当該文書中

の「営業手当」の計算式の横にカッコ書きの小文字で「残業時間 25 時間相当額」と記されているにすぎないことから、被申立会社の主張を根拠づける資料としては不十分といわざるを得ない。第 1 回審問に先立ち被申立会社が提出した乙第 35 号証（「給与説明書」）も、「営業手当（残業 25 時間分）」との項目を一部に含んでいるものの、その作成時期も明確でないなど、根拠資料としては不十分である。

さらに、被申立会社は、本件調査の段階では乙第 2 号証（甲第 4 号証に同じ）により営業手当が残業時間 25 時間相当額であることを、従業員に対し個別に説明するとともに団体交渉で説明したと繰り返していたが、前記第 4 の 2（1）ウ（イ）で認定したとおり Y 1 社長および Y 4 部長の第 1 回および第 2 回審問でのそれぞれの証言では、新たに乙第 35 号証による説明をしていたと追加するものの、両者の証言内容に相違がみられるなど、その根拠資料の曖昧さが否めないことに加え、団体交渉の場でこれらの資料を提示して申立組合の要求に応じない理由を誠実に説明したとは認められない。

なお、改定後の「営業手当」の扱いについて団体交渉で上記のような意見の対立が生じているにもかかわらず、個別に説明をしていたとする Y 1 社長自身が団体交渉の場で制度改定の経過や内容を具体的に説明し、組合員の納得を得られるよう努力した形跡もみられない。

エ この他、第 4 回および第 7 回団体交渉における交渉担当者である Y 4 部長の発言内容（前記第 4 の 2（3）イ（イ）および同ウ（イ））には、そのみで不誠実な交渉態度とは言えないものの、申立組合に対する嫌悪感情が随所にみられ、上記のような不誠実な交渉の背景事情にあったことが推察される。

（3）以上から、第 4 回および第 7 回団体交渉における被申立会社の対応は、インセンティブ制度の見直しの要求に関しては不誠実な対応であったとは認められないが、「営業手当」と 25 時間分の時間外手当の関係については、その根拠資料および説明内容の不十分さ等において不誠実な対応であったことが認められる。

3 Y 2 主任が組合員に対して行ったとされる発言は、支部の結成もしくは

運営に対する支配介入(労働組合法第7条第3号)に該当するか。(争点3)

(1) Y2主任による、平成25年4月18日のX3に対する発言はあったか。発言があったとすれば当該発言は支部の結成もしくは運営に対する支配介入にあたるものか。

前記第3の3(1)のとおり、申立組合は、Y2主任が、平成25年4月18日、X3に対して「県労連は共産党の関係なので、そんなことをしとったらろくなことはない」との発言をした旨を主張している。また、Y2主任が第2回審問において、平成24年12月に申立組合の街宣車が被申立会社に来た際、X3に対し、「あんなことをしていていいのか。ちゃんとした組合なのか。」といった趣旨の発言をしたと認め、X3が組合員であることを認識したうえでの発言であることを認めたと述べている。一方、被申立会社の主張によれば、Y2主任は、申立組合が主張する平成25年4月18日の発言についてはこれを否定している。また、第2回審問においてその内容を認めた発言については、親戚関係にあるX3に対する心配から発したものであると述べている。

以上のとおり主張は対立しているが、前記第4の2(4)イのとおり、平成25年4月18日のY2主任の発言に関するX3の陳述内容は、Y2主任の発言が第6回団体交渉の終了直後に、交渉会場の被申立会社の食堂から出てきた同組合員に対し行われたものとしており、日時・場所およびその発言内容も具体的であり、不自然なところは見受けられない。また、Y2主任自身も第2回審問での証言においてX3がわざわざ嘘をつくような事情は思い当たらないと述べている。これに対し、Y2主任の証言内容は、X3に対する発言を否定する一方で、細部については覚えていないと繰り返すにとどまり、不自然で信憑性に欠ける。

さらに、前記第4の2(2)ア(ア)のとおり、平成24年6月18日の第1回団体交渉において、「(会社を)つぶせるものならつぶせ、私らやっつけていけるから」とのY2主任の発言があったと組合員が抗議したのに対し、Y1社長から「誤解を招くようなことは言わないように注意します。」との発言があり、Y1社長においてはY2主任の組合員に対する発言に問題があるにとらえていたことがうかがわれるが、これについて

も、Y 2 主任は、Y 1 社長から注意されたかどうかは覚えていない旨証言するにとどまる。

以上によると、Y 2 主任によって X 3 の組合加入および活動に対する干渉的発言があったこと、その内容は支部の活動を嫌悪したものであり、その弱体化を意図したものであったことが認められ、このような同主任の言動は被申立会社による行為として、支部の結成・運営に対する支配介入にあたる。

- (2) Y 2 主任による、平成 2 5 年 5 月 2 2 日の X 4 に対する発言はあったか。発言があったとすれば当該発言は支部の結成もしくは運営に対する支配介入にあたるものか。

前記第 3 の 3 (2) アの申立組合の主張のとおり、X 4 は、平成 2 5 年 5 月 2 2 日の第 7 回団体交渉の直後に、X 2 支部長と話をしていた X 4 に対して Y 2 主任が、5 月の警報器の更新カードの返却ができていないと叱責し、その際、「気に入らんかったら会社を辞めた方が」、「請求するものばかり請求して」などと X 4 に聞こえるように発言した旨を陳述している。

一方、Y 2 主任は、この点について、第 2 回審問での証言において覚えていない旨述べているが、前記第 4 の 2 (4) ウのとおり、X 4 の陳述内容は日時・場所およびその発言の経緯も具体的であり、不自然なところは見受けられないことから、特にこれを排斥すべき事情もない。これに対し、Y 2 主任の証言内容は、単に覚えていないと述べるにとどまり、Y 2 主任の申立組合に対する嫌悪感情も上記(1) (X 3 に対する発言について認めた事情) から認められるところであることからすると、Y 2 主任が X 4 に対して上記のような発言をする蓋然性も優に認めることができる。

以上によると、Y 2 主任によって X 3 の組合加入および活動に対する干渉的発言があったこと、その内容は単に Y 2 主任の個人的感情の発現というにとどまらず、支部の活動を嫌悪したものであり、その弱体化を意図したものであったことが認められ、このような同主任の言動は被申立会社による行為として、支部の結成・運営に対する支配介入にあたる。

(3) なお、Y 2 主任による本件支配介入行為を使用者に帰責できるか否かが問題になりうるのところ、Y 2 主任は、被申立会社において主任の地位にあるものの、同時に被申立会社の取締役であり、Y 1 社長の配偶者でもある。また、被申立会社の経営陣は親族関係にある者（Y 1 社長・Y 2 主任・Y 5 マネージャー・Y 4 部長）を中心に構成されており、そのことは組合員を含めた従業員の間で知られているところである。そうすると、Y 2 主任は、被申立会社における労務管理に一定の影響力を持っており、その立場を利用して本件支配介入行為を行ったものと認めることができる。したがって、Y 2 主任による支配介入行為は、使用者に帰責できる。

4 まとめ

以上のとおり、申立組合主張のうち、X 2 支部長に対する配置転換が労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いにあたることを前提とした申立は棄却し、団体交渉が労働組合法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否（不誠実団交）にあたることを前提とした申立については一部を認容し、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入があったことを前提とした申立については認容する。

なお、申立組合は、被申立会社に対し、支部組合員に対する不払いの時間外手当の支払いを求めているが、団体交渉での説明、資料の提示等に係る被申立会社の不誠実な対応が不当労働行為であるとしても、そのことから直ちに申立組合が主張する時間外手当を請求し得ることにはならない。また、申立組合は、被申立会社に対し、同社役員らの威圧的言動により精神的苦痛を受けた支部組合員らに対し慰謝料を支払うよう求めているが、同役員らのうち Y 2 主任による支部組合員への発言が支部の結成もしくは運営に対する支配介入の不当労働行為にあたるとしても、そのことから直ちに申立組合が主張する慰謝料を請求し得ることにはならないものであるから、かかる救済を命ずることはできない。

5 救済方法について

本件不当労働行為救済申立事件に対する救済方法としては、本件事案の諸事情に鑑み、主文の限度で命ずるのが相当である。

なお、申立組合は、被申立会社に対し、不当労働行為についての謝罪文

の手交と、同文書の被申立会社建物正面への掲出を求めているが、謝罪文の掲示については社内的に被申立会社の不当労働行為が認定された事実を周知すれば足りるものであり、同社内の食堂掲示板に掲出することが適当である。

6 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成26年11月5日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫