

命 令 書 (写 し)

所在地 (省略)

申立人 Kユニオン
執行委員長 X 1

所在地 (省略)

被申立人 K株式会社
代表清算人 Y 1

上記当事者間の滋労委平成21年(不)第3号K不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年1月24日第1335回および同年1月28日第1337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、同吉澤幸子、同土井裕明および同中岡研二が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 事案の概要および請求する救済内容

1 事案の概要

申立人Kユニオン(以下「申立組合」という。)に所属する組合員X2(以下、申立組合への加入の前後にかかわらず「X2組合員」という。)は、平成16年4月、不動産賃貸等仲介および不動産管理等を業とする被申立人K株式会社(以下「被申立会社」という。)に正社員として採用さ

れ、同社の営業を担当していた。

被申立会社は、平成20年4月分の給料について、非組合員であった従業員Z1（以下「Z1」という。）に対して月額3万4000円および従業員Z2（以下「Z2」という。）に対して月額1万0500円の昇給を行い、X2組合員に対しては月額金1万4000円の昇給を実施した。

被申立会社は、平成21年1月5日に営業不振を理由として事業廃止を決定し、同月7日にその旨を従業員に公表した。そして、同年2月27日付けでX2組合員、Z1およびZ2の同社従業員全員に対して同年3月31日をもって解雇する旨を通知し、その後まもなく事業を廃止した（以下「本件廃業」という。）。

そこで、申立人が、平成20年4月分の給料の昇給はX2組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱であり、また、被申立会社の本件廃業はX2組合員を排除する目的での偽装廃業であり、X2組合員に対する解雇は組合員であることを理由とする不利益取扱であるとして、平成21年4月9日に救済申立をした。

なお、被申立会社は、Y1を代表清算人と定め、平成22年3月9日、解散登記をしている。

2 請求する救済の内容

- (1) 平成20年4月分以降のX2組合員に対する給料について月額1万円の昇給があったものとして扱うこと
- (2) 平成21年3月31日付けの解雇を取り消し、同年4月分以降の給料を支払うこと
- (3) 解決金を支払うこと
- (4) 謝罪文書の交付

3 主な争点

- (1) 平成20年4月分の給料についてZ1およびZ2を昇給させ、X2組合員には基本給1万4000円の昇給をしたことは、X2組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱になるか。
- (2) 被申立会社の廃業およびこれに伴うX2組合員の解雇は、X2組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱になるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 申立組合の主張

(1) 被申立会社とX2組合員との間において、本採用の際に、X2組合員の手取給料額を同人の満年齢に1万円を乗じた金額(以下「年齢手取額」という。)とすることの合意があったこと

ア X2組合員は、平成16年2月から被申立会社で就労することとなり、試用期間を経た同年4月に本採用されることとなったが、その際、被申立会社の経営全般の責任者であった同社専務のY3(以下「Y3専務」という。)との間で、X2組合員の手取給料額を年齢手取額にすることおよびその昇給時期を毎年4月とすることの合意がされた。

イ 上記のように給料を年齢手取額とするのは一般的ではないが、被申立会社は、X2組合員の後に入社したZ2についても毎年手取給料額を1万円ずつ昇給させる旨の合意をしており、これはX2組合員との合意が前例となってされた合意である。

ウ また、X2組合員は、被申立会社の実質的店長として、また、経営難に陥っている被申立会社を建て直す役割を期待されて入社したものであるから、年齢手取額の合意をしたとしても不自然ではない。

エ 上記合意に基づき、当時のX2組合員の満年齢が36歳であったために、平成16年4月分からの月例給料の手取額が概ね36万円を超えるように基本給が43万円となっており、翌17年4月分は、手取額が37万円を超えるよう、基本給が44万円と昇給している。

オ 確かに平成17年4月分の昇給以降は平成20年4月分の基本給が昇給するまで昇給はなく、そのことについて平成19年4月の賞与支給に関してY3専務との関係が悪化するまで異議を申し立てていないが、それはY3専務が自発的に昇給させるのを期待していたこと、平成18年7月以降はY3専務との関係がぎくしゃくして言い出しにくかったことなどによるものである。

(2) 平成20年4月分の昇給がX2組合員に対する不利益取扱であること

ア 被申立会社は、上記合意に基づいて、平成17年4月分はX2組合

員の給料について手取額を37万円とする内容の昇給を行ったが、平成18年4月分以降は合意に基づく昇給が実施されず、かえって、平成19年4月に支給した賞与を15万円減額するという措置をとった。X2組合員は、これをきっかけとして同月12日に申立組合に加入し、団体交渉を申し入れたことから、賞与の減額は撤回された（以下これを「平成19年賞与問題」という。）。

そして、平成20年4月の被申立会社とX2組合員との話合いで、同年4月分から、手取給料額37万円を確保できるよう、基本給が45万4000円とされ、さらに控除額が増えた同年6月分からは手取給料額確保のために手当として3000円が支払われるようになった。

イ 他方で、被申立会社は、Z1に対しては、同人の初任給が27万5000円であったものの、その後、平成20年4月分の昇給も含めて何度か昇給を実施し、最終的には、同人の給料が月額48万9000円となっており、その昇給差額は21万4000円にもなっている。

Z2についても、最終的には、10万円程度の昇給がされていたことが推測される。

ウ 賞与についても、平成20年10月に支給した賞与については、表面上は全従業員に1.5か月分の賞与支給とされながら、Z1およびZ2については給与明細書が2通作成され、Z2に対しては67万円の賞与が支給されており、また、Z1に対しては600万円相当のポルシェが特別賞与として支給されている。

エ 特に、平成20年4月分の給料については、Y3専務が、X2組合員には昇給のことを秘密にするように口止めした上で、Z1およびZ2に昇給をさせながら、X2組合員には上記の年齢手取額とする旨の合意にしたがった昇給を行わなかった。

つまり、技能・勤務成績が良好との裁量により昇給がなされるべきZ1およびZ2には昇給がされ、契約に基づいて昇給が行われるべきX2組合員については昇給がされなかったものであり、そのような格差を正当化できる合理的理由はなく、X2組合員に対する不利益取扱である。

確かに、平成20年4月の話合いにより、X2組合員に対しても同月

分の給料について基本給 1 万 4 0 0 0 円の昇給がされたが、これは平成 1 8 年 4 月分以降に合意にしたがった昇給がされなかった分についての補填にすぎないものであり、本来は、平成 2 0 年 4 月分の給料からはその当時の X 2 組合員の年齢に見合った年齢手取額になるように基本給が昇給されるべきであった。

(3) 上記不利益取扱が反組合的動機に基づくものであること

ア Y 3 専務と X 2 組合員との関係は平成 1 8 年 7 月頃からぎくしゃくしたものとなっていたものの、Y 3 専務の X 2 組合員に対する嫌悪の態度が顕著になったのは平成 1 9 年賞与問題で X 2 組合員が申立組合に加入して以降のことである。その頃から、Y 3 専務は X 2 組合員が挨拶をしてもこれを無視し、X 2 組合員との会話をしなくなった。

イ また、Y 3 専務は、X 2 組合員がトラブルのことで申立組合に相談に行こうとしていることを告げた Z 1 に対し、「組合に入っているからややこしい」、「組合とかかなわん」などと発言しており、Z 2 に対しても、酒席で「あいつ (X 2 組合員) は組合に入っているからややこしいねん」、「あいつは飼い殺しや」などと発言していた。

ウ X 2 組合員が申立組合に加入後も、X 2 組合員が求めたにもかかわらず昇給を行わず、Z 1 および Z 2 に対してのみ大幅な昇給を行ったのは、単なる人物に対する好悪の心情だけでなく、X 2 組合員が申立組合に加入したことで退職に向けての思い切った行動ができず「飼い殺し」するしか手段がとれなくなったからであり、上記の X 2 組合員に対する不利益取扱は反組合的動機によるものである。

(4) 被申立会社の廃業が偽装廃業であり、本件廃業は X 2 組合員を排除することを目的としたものであること

ア 本件廃業が経営難によるものであれば、役員による経営状況改善のための努力がされ、その経緯のなかで、従業員に対しても経営難に陥っていることを伝えて奮起を促すのが通常であるのに、そのような手立てがされずに、平成 2 1 年 1 月 7 日に突如廃業宣言がなされたものである。

すなわち、経営が悪化してきた第 7 期 (平成 1 8 年 9 月から平成 1 9

年8月まで)以降も取締役会すら行われておらず、かえって、経営が悪化した第8期(平成19年9月から平成20年8月まで)にZ1およびZ2に対して大幅昇給がされ、Z1に対しては特別賞与としてポルシェまで買い与えており、第9期(平成20年9月から平成21年8月まで)においても平成20年10月に多額の賞与が支給されている。

経営状態が極めて厳しいという意識があれば、減給による経費削減という選択肢はあっても、大幅昇給、多額の賞与支給という選択肢はありえないはずである。

イ 被申立会社は、そもそもが被申立会社の役員が所有する賃貸用マンション(以下「U」という。)の客付けおよび管理のために設立されたものである。

そのために、Y3専務は、Uの客付けさえできておればよく、被申立会社の採算性は二の次との経営姿勢でいたものであり、約1000室あるUが充足さえすれば、その賃料収入によって充分の利益を被申立会社の役員は得ることができるのであり、被申立会社の採算性は特に問題とされず、採算性の悪化を理由として廃業を決意するということはありません。

ウ Y3専務は、売上を伸ばす努力をせずに、かえって売上につながる仕事に消極的であった。

具体的には、WEB対策費(スポンサーサイト費用)を大幅削減し、賃貸物件紹介誌「アパマンプラザ」も廃刊し、X2組合員がまとめようとした代金5000万円もの不動産売買の仲介案件、Z1が進めようとした大津市長等にある賃貸物件の修繕および管理の案件、さらにはU(Vマンション)の30室の自動車教習所による一括借り上げの案件について、いずれもY3専務が反対したために実現しなかった。

エ Y3専務は、本件廃業の宣告以前に、Z1およびZ2に対して、「もしも会社がつぶれることになったら、京都の方の会社で雇うから安心して働いて欲しい」などという話を3、4回以上はしており、Z1およびZ2をW株式会社(以下「W」という。)で雇用する約束をしていた。

オ これら事実を総合すると、X 2 組合員の存在を嫌悪し、同人を排除する目的で本件廃業をしたことは明らかである。

被申立会社を廃業しても、Uの客付けについてはグループ会社による客付けも期待できるし、Z 1 および Z 2 を W に採用して同社で U の客付けを行おうと計画していたと考えられる。

カ 以上のとおり、被申立会社の本件廃業は、X 2 組合員が申立組合に所属していることを嫌悪して、同人を排除するためになされたものであり、同人に対する不利益取扱である。

2 被申立会社の主張

(1) 被申立会社と X 2 組合員との間で、同人の給料を年齢手取額とする旨の合意が存しないこと

ア 平成 1 6 年 4 月の Y 3 専務と X 2 組合員との話合いにおいては、X 2 組合員から、店長クラスでの採用であり、妻子を持つ身であるから手取給料額を 3 6 万円程度として欲しいとの要望があり、これを受け入れて X 2 組合員の正社員採用時の給料が定められたものであり、それ以上に年齢手取額とするとの合意はしていない。

イ X 2 組合員の正社員採用の時点では、果たして店長クラスの働きができるかどうかもわからないのであり、これを超えて以後の給料を年齢手取額とするような合意ができるはずがない。

ウ 年齢手取額とするとの合意は、きわめて重要な取り決めであるのに、これを書面化した事実もない。

エ 平成 1 7 年 4 月分の給料について X 2 組合員の昇給がされた後の同年 6 月分給料からは、住民税の特別徴収により手取額が年齢手取額である 3 7 万円を下回るようになったが、X 2 組合員から抗議がされたことはなく、さらに、平成 1 8 年 4 月分給料や平成 1 9 年 4 月分給料でも X 2 組合員の昇給がされなかったにもかかわらず何の抗議もなかった。

オ 平成 1 9 年 4 月には、X 2 組合員が申立組合に加入しているが、その際、申立組合から被申立会社に申し入れされた団体交渉においても、年齢手取額の不履行の問題は協議事項に明記されていなかったし、平

成 19 年賞与問題が解決すると、直ちに団体交渉中止申入れがされている。

カ X2 組合員は、被申立会社に合意違反を訴えることができなかった原因として、Y3 専務との関係悪化をおそれた旨を主張するが、少なくとも、両者の関係が悪化し始めた平成 18 年 7 月より以前においては合意違反を訴えるのに支障はなかったはずである。

キ これら事実にも照らしても、被申立会社と X2 組合員との間で同人の給料を年齢手取額とする旨の合意はなかったことは明らかである

(2) X2 組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱が存しないこと

ア X2 組合員の平成 17 年分の給与の総支給額は、612 万円と高水準であり、同人の働きぶりからして、更なる給料の増額は考えられないものであった。

イ 被申立会社において、従業員全員を一律に昇給させなければならない規定も存せず、かかる法理も存在しない。

被申立会社が、平成 20 年 4 月分の給料について Z1 および Z2 について昇給を行ったのは、同人らの昇給要求に応じなければ退職されて被申立会社の存続が維持できない事態に立ち至るおそれが存したこととともに、X2 組合員の働きの悪さをも考慮したものである。しかし、結果的に同時期に X2 組合員に対しても昇給がなされており、昇給差別もなかったことは明らかである。

ウ 申立組合が主張する X2 組合員に対して平成 18 年 4 月分以降の給料について昇給がされていないことについても、同人の申立組合加入が平成 19 年 4 月であることを考慮すると、その昇給見送りが X2 組合員が組合員であることによるものでないことは明白である。

(3) 被申立会社の本件廃業は、X2 組合員を排除することを目的とした偽装廃業ではないこと

ア 被申立会社の本件廃業が経営悪化によるものであること

(ア) 被申立会社が廃業のやむなきに至ったのは、不動産市況の低迷、競争他社との競争激化等による経営悪化によるものであった。

- (イ) すなわち、被申立会社は、第5期(平成16年9月から平成17年8月まで)において、その当時まだ競業他社の多くが取り入れていない商用サイトを利用した宣伝広告を開始し、ホームページに優れた物件検索システムを導入していたことから、第5期における売上高は4586万4312円におよぶものとなった。
- (ウ) しかし、第6期(平成17年9月から平成18年8月まで)になると、競業他社が同様の宣伝システムを採用することとなったため、商用サイトにおいて高順位のリンクを得るための投下費用(オーバーチュア関連費用)が高額化し、当該関連費用が第5期に比して約60パーセント増加したが、それにもかかわらず、インターネットによる反響は増加するどころか減少していった。これには、光ファイバーやADSLといった大容量のデータの受送信が可能なブロードバンドの普及が大容量の画像の掲載を可能にし、被申立会社のようなホームページを利用した集客には逆風となっていたこともある。
- (エ) 被申立会社は、第7期において、費用対効果の見合わないインターネット費用の削減を行い、新規顧客を得るべく新たに賃貸情報サイトへの情報登録を行った。
- (オ) 第8期においては、競業他社による仲介手数料の半額化の動きが広がり、被申立会社もやむなく仲介手数料の半額化に踏み切ったが、Uについては、成約すれば、仲介手数料および1か月分の広告料のほか毎月の保守管理料も得ることができるため、Uへの客付けを重視して売上確保に努めた。しかし、大学の生活協同組合が従来被申立会社が行っていた大学構内での顧客キャッチ(以下「キャッチ」という。)を厳しく取り締まるようになったため、被申立会社の売上に大打撃を与えることとなり、同期において900万円を超える赤字を計上することとなった。
- (カ) 第9期になっても、被申立会社の業況の改善はみられず、やむなく廃業を決意するに至ったものである。
- イ 被申立会社が意図的に営業不振を招くような行為をしたことがない

こと

(ア) W E B 対策費の削減について

被申立会社は、平成 1 8 年 9 月以降において W E B 対策費を削減しているが、これは前記 (3) ア (ウ) に記載のとおり、商用サイトへの多額の費用投下がもはや費用対効果に見合うものとならなくなったために、商用サイトに高順位リンク付けを行うための費用削減を行ったものであり、他面では、新規顧客を開拓するために、賃貸情報サイトへの新規登録をするとともに、これらの費用は増加させている。

被申立会社は、X 2 組合員が申立組合に加入した平成 1 9 年 4 月以前から W E B 対策費の削減を行っているから、同人を排除するために行ったものでないことは明らかである。

(イ) U の客付け優先について

被申立会社の U への客付け優先の方針は、被申立会社の設立当初からのものであり、X 2 組合員が申立組合に加入した平成 1 9 年 4 月以降に急に方針転換したわけではない。

前記 (3) ア (オ) に記載したとおり、仲介手数料の半額化の流れの中で、他物件であれば半額の仲介手数料のほかには広告料についても半額あるいは全くもらえないというものもあったのに対して、U については仲介手数料のほか 1 か月分の広告料、毎月の保守管理料も得られたのであるから、U への客付け優先は、被申立会社の売上を伸ばすことはあっても下げることはなかった。

(ウ) 自動車教習所による一括借り上げの案件について

自動車教習所の入居希望条件は、1 部屋賃料月額 3 万円、入居者の入替え自由というものであった。しかし、同物件は 1 部屋賃料月額を 4 万円から 3 万 5 0 0 0 円に減額して募集をかけたところであったし、また入居者の入替え自由というのも管理に不安のあるものであったから断ることとし、別の物件を紹介するように指示したものであり、客付けしなかったことについては相当の理由がある。

(エ) 5 0 0 0 万円の不動産売買仲介の案件について

X 2 組合員は、以前に不動産売買の仲介の際に不動産の面積を間違えて説明して交渉を没にしたこともあり、また、同人には不動産売買仲介の経験があるといってもその経験は浅いものであったから、同人には不動産売買の仲介をしないように指示していた。

本件の 5 0 0 0 万円の売買仲介の件についても、X 2 組合員からは「不動産の売買の話をしている」といった程度の報告にすぎず、詳細な報告を Y 3 専務は一切受けていなかった。

(オ) 賃貸物件の修繕および管理の案件について

Z 1 が持ち込んだ新規物件の修繕管理は、被申立会社の規模および費用対効果の点から無謀な計画であると判断して反対したものであり、不当なものではない。

(カ) 以上のとおり、X 2 組合員を排除するために被申立会社が意図的に営業不振を招くような行為をしたとの申立組合の主張は、根拠がなく、被申立会社がそのような行為を行っていたことはない。

ウ Y 3 専務が Z 1 らに対し W での雇用を約束していたとの主張に対する反論

(ア) Y 3 専務が酒席で Z 1 から「瀬田の会社がつぶれたらどうなるのか」と尋ねられて、「W で雇ってもらえるように社長に言うてみる」旨をのべたことはあるが、それ以上の約束はしておらず、ここで Y 3 専務がすげない返答をすれば、Z 1 から退職を告げられるか、あるいは更なる賃上げ要求をされる可能性があったため、同人を引き留めるために上記のように述べたにすぎず、組合員である X 2 組合員を排除するために述べたものではない。

(イ) なお、後日、Z 2 に対しても Z 1 と同様に W で雇うかのような約束をした旨の書面が作成されているが、これは Y 3 専務が Z 1 および Z 2 の両名に囲まれて執拗に書面作成を強要されるなかで、Z 1 から「Z 2 の父親が癌で入院中で手術代などで大変だから、気の毒であり、Z 2 の名前だけでも書き加えて欲しい」旨を執拗に要求され作成されたものであり、当該書面の内容は事実と異なる。

第3 認定した事実

1 当事者等

被申立人は、肩書地に本社を置き、不動産仲介および管理を行う会社であり、平成21年3月31日における従業員数は3名である。なお、被申立人は平成22年2月24日に解散し、審問終結時、清算手続中である。被申立人の代表取締役であったY2（以下「社長」という。）は、京都府内において、マンションの管理修繕を業とするWを経営し、代表者を務めている。

申立人は、肩書地に事務所を置く個人加入を中心とするいわゆる合同労組であり、審問終結時の組合員数は約350名である。

2 被申立会社設立の経緯について

(1) 設立の経緯

被申立会社の社長とY3専務は、被申立会社設立以前よりUを保有していたが、それら物件に空き室の多い時期があったところ、社長の知り合いで、株式会社Dの代表取締役であるD1（以下「D1」という。）から、不動産会社を設立してUの客付けをしてはどうかと持ちかけられ、社長はこれに賛同し、被申立会社が設立された。

Uの客付けの主なターゲットは、大学生であった。D1もまた、大学生をターゲットとした管理物件を持っていた。

なお、被申立会社においては、社長は業務に関与せず、Y3専務が業務全般を行っていた。

【甲18、甲19、乙25、審問 Z1 p17、審問 Y3 p48】

(2) 被申立会社が仲介していた物件

ア 被申立会社が仲介していた賃貸物件

被申立会社では、U、D1の所有する物件およびその他の物件に対し、賃貸を仲介していた。被申立会社では集客のための主な方策として、インターネットによる宣伝を実施し、また、商戦期間には大学構内などでキャッチを行っていた。

イ 賃貸仲介成約時に得られる収入

Uへの仲介が成約した場合には、成約時に仲介手数料と広告料の収入

があり、そのほかに、毎月保守管理料の収入があったのに対し、D 1の所有する物件やその他物件の仲介成約の場合には、成約時に仲介手数料と広告料の収入が得られるだけであった。

また、Uの広告料は家賃1か月分であったが、U以外の物件については、広告料が半月分のものや、さらには広告料が一切出ないものの方が多かった。

【審問 X 2 p24～25、審問 Y 3 p49～50】

3 被申立会社がX 2組合員を雇用した経緯について

- (1) X 2組合員は、被申立会社へ採用されるより前に、別の不動産会社で不動産賃貸仲介業務に従事していたことがあった。
- (2) X 2組合員は、株式会社E代表者のE 1の紹介により、平成16年2月に被申立会社へ採用され、同年4月に正社員採用となったが、まもなくして営業部長という肩書きが付けられた。

【甲19、乙25】

4 X 2組合員が申立組合に加入した経緯について

- (1) 平成19年賞与問題およびX 2組合員の申立組合への加入

ア 平成19年4月に支給した賞与について、被申立会社はX 2組合員に対し、給料1か月分に相当する額を支給すべきところを12万円減額して支給した。

X 2組合員はY 3専務と同月12日に二人で話合いの場を持ち、賞与の減額について納得いかない旨の抗議をした。Y 3専務はZ 1を同席させるよう要請し、Z 1にX 2組合員との会話を聞いておくよう求めた。

Y 3専務は、X 2組合員に対し、賞与減額が受け入れられなければ給料を下げる旨発言し、なお抗議するX 2組合員に「もう首や」と発言した。

【甲9、審問 X 2 p37、審問 Y 3 p69、p71、
審問 Y 3 p14～15】

イ 平成19年4月12日、X 2組合員は申立組合へ加入し、申立組合は被申立会社に対し、X 2組合員の「労働組合加入通知書」と「団体交渉申入書」をファックスで被申立会社へ送信した。

「団体交渉申入書」の協議事項には、「1、4月9日支給賞与の一方的減額について」「2、職場に於けるパワーハラスメント、いじめについて」「3、その他労働条件に係る事項について」と記載されていた。

なお、Y3専務は、労働組合からの団体交渉通知書を見るのはこのときが初めてであり、労働組合について詳しくは知らなかった。

【甲7-1、7-2、審問 Y3 p15~16、p18】

ウ 上記イの「団体交渉申入書」が被申立会社に到達した後、Y3専務は申立組合に対して団体交渉申入れへの対応をしなかったが、Z1がX2組合員との間に入って話し合いをしたところ、X2組合員への賞与減額および解雇の撤回と団体交渉申入れの撤回を行うことで話がまとまり、結果としてX2組合員の賞与減額は実施されなかった。

申立組合は平成19年4月16日、被申立会社に対し、「団体交渉中止の申入書」を送った。なお、この「団体交渉中止の申入書」には、「X2氏から団体交渉事項で懸案となっていた問題が会社責任者との話し合いで納得できる状態に至ったとの連絡を受けました。」「交渉すべき問題がほぼ双方了解しうるに至ったことによりその必要性がなくなったと判断しました」「また、問題が生じたときには改めて交渉申入れを行います」などと記載されていた。

【甲7-3、甲18、甲19、乙25、審問 Z1 p6、
審問 Y3 p72、審問 Y3 p15~16】

(2) 平成19年賞与問題の後における組合活動

ア 平成19年賞与問題の解決後、申立組合が被申立会社に対し団体交渉を申し入れたのは、平成21年3月3日および同月27日であり、同月3日申入れの協議事項は「X2氏に対する解雇通告について」「上記に付帯する一切の事項について」、同月27日申入れの協議事項は「廃業とX2氏に対する解雇について」「上記に付帯する一切の事項について」であった。申立組合と被申立会社は、上記協議事項にかかる団体交渉を2回程度行った。

【甲22~24、審問 X2 p42】

イ X2組合員は平成19年賞与問題の解決後は、組合員としての意識を持って被申立会社に対して働きかけることはなく、また、組合員を増やすなどの活動はしていなかったが、平成21年1月7日にY3専務から被申立会社を廃業する旨を伝えられてからは、他の従業員に対して、申立組合へ一緒に相談に行こうと誘っていた。

【審問 X2 p37、p44、p46】

5 X2組合員ら被申立会社従業員の給料等の推移（平成20年4月分の昇給を含む。）について

（1）被申立会社における従業員の昇給基準

被申立会社においては、従業員の昇給額や昇給時期については、Y3専務の独断で決められていた。初任給の額については、X2組合員やZ1のように紹介で入社したものは個々の交渉で決め、Z2のように募集広告に応募の上入社したのものには当該募集広告に掲載した金額を適用していた。

また、Y3専務は従業員の昇給に際し、社長に事後報告していたが、昇給の都度ではなく、決算や商戦期の終わった頃に報告していた。

【審問 Y3 p7、p19、p38、p44～p45】

（2）X2組合員の給料等の推移（被申立会社入社時から平成20年3月分まで）

ア X2組合員が平成16年2月に入社してから平成21年3月に解雇されるまでの間の給料額、各種控除額および賞与額は別表1のとおりである（被申立会社における給料の支払いは、当月分（1日から末日まで）を翌月10日に支払うこととされていたが、この表における「給料」の「月」の欄は、給料支給対象月を示す。なお、同表の平成19年11月分の給料については主張も証拠もなく不明である。）。

【乙22】

イ X2組合員の正社員採用後の給料にかかる合意内容については、書面で取り交わされることはなかった。

【審問 X2 p8】

ウ X2組合員の正社員採用後における給料の変動があった時期および

額

(ア) 平成16年4月分

初任給として基本給43万円が支給され、以後平成17年3月分まで手取額は36万円を超えていた。

(イ) 平成17年4月分

基本給1万円の昇給があり、基本給は44万円となり、平成17年4月分と同年5月分の手取額は37万円を超えることとなった。

(ウ) 平成17年6月分

基本給は44万円のままであったが、住民税の特別徴収が開始されたため、控除額が増加し、手取額は37万円を下回る事となった。以後、平成20年3月分まで基本給の変動はないが、控除額の変動により、手取額は34万円台から36万円台であり、年齢手取額に従うような昇給はなされなかった。

【乙22】

(3) Z1およびZ2の給料の推移(被申立会社入社時から平成20年3月分まで)

ア Z1は、X2組合員の紹介により平成17年10月に被申立会社に正社員採用された。Z1の初任給は27万5000円であった。その後平成20年3月までの間に、Z1に対して複数回昇給がされた。

【審問 Z1 p23、審問 Y3 p6】

イ Z2は、平成16年3月に被申立会社へ正社員採用された。Z2の初任給は、Z1の初任給27万5000円よりも低い額であった。

【甲20、審問 Y3 p8】

(4) 平成20年4月分給料における従業員の昇給状況

ア 平成20年4月分についてZ1に3万4000円の昇給がなされた。なおZ1は、Y3専務に対し、X2組合員と同じ年齢であるが、給料に差がかなりあったので、少しでも近づけてほしいと申し入れを常にしていた。

【審問 Z1 p22、p28、審問 Y3 p6、p24】

イ 平成20年4月頃、Z2に対し、被申立人会社の近隣で不動産管理

を営む会社から引き抜きの話があり、Y3専務は、Z2に対し昇給を行うとともに慰留していた。このとき、Y3専務とZ2は、今後、年に手取給料額を1万円ずつ昇給させるという約束をし、Z2に1万0500円の昇給がなされた。

【乙25、審問 Z1 p24、審問 Y3 p8、p24】

ウ 平成20年4月分のZ1およびZ2に対する昇給の事実について、Y3専務とZ1およびZ2との間では、X2組合員に対して黙っておくこととなっていた。

【審問 Z1 p24、審問 Y3 p7、p42】

エ 平成20年4月、X2組合員は、Z1とZ2が同月分について昇給したことを知って、Y3専務と昇給について話し合い、年齢手取額を実現するよう要求し、Y3専務は、X2組合員を昇給させることについては了承した。

【審問 X2 p39、審問 X2 p39、審問 Y3 p40~42】

オ 平成20年4月分についてX2組合員の基本給に1万4000円の昇給がなされ、基本給は45万4000円、手取額は37万円を上回ることとなった。

【乙22】

(5) 平成20年12月におけるX2組合員の昇給要求

平成20年12月26日、X2組合員はY3専務に対し、昇給を要求したところ、Y3専務は、正月休みの間に社長に相談して返事すると答えた。

【審問 X2 p39~40、審問 Y3 p19】

(6) 平成21年3月分の従業員への給料支給状況

全従業員が解雇となった平成21年3月分の各従業員の給料については、X2組合員の基本給は45万4000円のままであった。Z1については、平成20年秋頃に昇給が行われたため、48万9000円となっていた。Z2については30万円を超える金額であった。

なお平成20年6月分から、Z2の手取額確保のため2000円または3000円が手当名目で全従業員に支給されるようになっていた。

【乙 2 2、審問 Z 1 p23~24、審問 Y 3 p8~9、p43】

6 Y 3 専務と X 2 組合員との対立の状況について

(1) 経営方針における意見の相違

ア 被申立会社における仲介物件への客付けの優先順位

被申立会社の設立目的は U への客付けであったことから、被申立会社において仲介物件に客付けする際は、まず U が最優先され、次が D 1 の所有物件、その次がその他の物件で広告料の高いところ、の順であった。

【甲 1 8、乙 2 5、審問 Y 3 p46】

イ 被申立会社の経営方針における意見の相違

被申立会社においては、U への客付けを最優先する方針であったが、X 2 組合員は被申立会社へ入社以降、被申立会社の収益を伸ばすためには、U に偏らず、他社物件であっても成約を取るべきであるとの姿勢であったため、U への客付けを優先させようとする Y 3 専務と意見が相違していた。

【甲 1 8、甲 1 9、審問 Z 1 p5、p7、p27】

(2) Y 3 専務と X 2 組合員の対立の状況

ア X 2 組合員は、被申立会社に勤め出して 2 年程度経過した頃から、Y 3 専務の態度を原因として、Y 3 専務と話す気がしなくなっていた。

【審問 X 2 p36】

イ 平成 1 8 年 7 月頃、被申立会社がインターネットによる宣伝のために利用していた商用サイトについて、Y 3 専務と X 2 組合員は、どちらがそれを主導していたかについて、意見を対立させたことがあった。

また同じ頃、F 新聞社主催のフリーマーケット会場に X 2 組合員が置いた宣伝冊子の減り具合について、後日 X 2 組合員が報告した冊数と Y 3 専務が確認した冊数とが大幅に相違していたことや、その後、X 2 組合員が、F 新聞社本社建物内に当該冊子を置くことを提案したのに、Y 3 専務はこの提案に反対したことなど、意見が対立することがあった。

その頃から Y 3 専務と X 2 組合員の関係がぎくしゃくするようになった。

【乙 2 5、審問 X 2 p35、同 Y 3 p62~65】

ウ 平成19年賞与問題が起こった後、Y3専務は、X2組合員に挨拶を返さないようになったり、X2組合員が行った質問に対し、面と向かって答えないようになったりした。

Z1はこの頃から、Y3専務とX2組合員の双方から不満を聞かされるようになっていた。X2組合員のY3専務に対する不満は、無視をされる、質問しても自分に答えてくれない、人間扱いされないといった内容であった。また、Y3専務のX2組合員に対する不満は、X2組合員から無視されると言われる、U重視なのに他の物件を押しつける、といった内容だった。

【審問 Z1 p6~7、p26~27、同X2 p36】

(3) 組合に関するY3専務の言動

平成19年賞与問題が起きてから平成20年末までの間において、Y3専務は酒席でZ1やZ2に対し、X2組合員のことを労働組合に入っているからややこしいと言ったことがあった。

【審問 Y3 p17】

7 被申立会社の経営内容の推移について

(1) 業績の推移

被申立会社の第4期(平成15年9月1日~平成16年8月31日)から第9期までの決算状況は別表2のとおりである。

【乙1、乙17】

(2) インターネットによる宣伝の実施状況

ア 商用サイトによる宣伝の実施

(ア)平成16年9月頃、被申立会社は、それまで被申立会社のホームページ作成を担当していたGのG1から、商用サイトを活用してホームページへのアクセス数を増やすことを提案された。

被申立会社はこの提案を受け入れ、商用サイトに登録し、第5期におけるオーバーチュア等の商用サイト(以下「オーバーチュア」という。)への支出経費は199万7833円であった。

同期におけるホームページの反響数は、前期の184件から339件へと増加した。

【乙2 - 2 ~ 2 - 3、乙3、乙25、審問 Y3 p54、p56】

(イ) 第6期において、被申立会社は、オーバーチュアに330万8540円を支出した。

ホームページの反響数は、前期の339件から246件へと減少した。

【乙2 - 2 ~ 2 - 3、乙3、乙25、審問 Y3 p59】

(ウ) 第7期において、被申立会社はオーバーチュアの支出経費を36万1312円まで削減した。

ホームページの反響数は、前期の246件から225件へと減少した。

【乙2 - 3 ~ 2 - 4、乙3、乙25】

イ また、被申立会社は、ホームページへのアクセス数を増やすために、Hと契約し、第5期および第6期には約42万円の支出を行っていたが、第7期からは契約を取りやめた。

【乙3、乙25】

ウ 一方、被申立会社は、賃貸情報サイトである「ホームズ」にかかる費用については、第6期の支出は19万2780円であったが、第7期の支出は42万6090円に増加した。また、第7期には新たに、賃貸情報サイト「良い生活」への情報登録を行い、11万4980円を支出した。

【乙3】

(3) 冊子広告による宣伝の実施状況

被申立会社では、X2組合員の入社以降、賃貸物件を紹介する「アパマンプラザ」と題する小冊子を店頭で備え置いていたが、第7期にこれを廃止した。

【甲19、乙25】

(4) 仲介手数料

ア 被申立会社では、従来、顧客から得ていた仲介手数料は家賃1か月分であった。

イ 被申立会社で扱っていた賃貸物件の中には、近隣の不動産業者が取

り扱う賃貸物件と重なっていることがよくあったが、近隣の不動産業者には、仲介手数料を半額とするところが増加し、第8期には、ほとんどが仲介手数料を半額としていた。

被申立会社では、被申立会社と他業者とで取り扱う同一物件について、来店した客から被申立会社での仲介手数料はいくらかと尋ねられる場合があった。

【乙25、審問 X2 p23、審問 Y3 p60~61、p73】
ウ Y3専務は、仲介手数料の半額化について、当初は消極的であったが、平成19年10月以降は積極的になった。

【審問 Y3 p21~22】

(5) 大学構内におけるキャッチの状況

被申立会社では、駅や大学構内でキャッチを行い、顧客を獲得していたが、第8期には、大学当局や生活協同組合により、大学構内で被申立会社がキャッチを行うことを厳しく取り締まられるようになった。

【乙25、審問 Y3 p73~74】

(6) 平成20年の賞与支給状況

ア 平成19年10月頃、Z1はY3専務に退職を申し出たが、Y3専務はこれを慰留したところ、Z1は600万円の特別ボーナスの支給を求めたが、退職することはなかった。

平成20年春頃、Z1はY3専務に対し、特別ボーナスについて再度支給を求め、同年6月、Y3専務は社長にこのことを秘して被申立会社名義のローンを組み、約600万円相当のポルシェを購入した。以後、平成21年3月までの間、Z1は当該ポルシェを使用していた。

【甲18、乙25】

イ 平成20年10月、Y3専務は賞与の支給にあたり、Z2には67万円の支給を行った。Z1に対しては、Z2よりも若干少ない額の賞与を支給した。全従業員の賞与のうち、Z2が最も高額で、その次に高額であったのはZ1であった。

Y3専務は、上記金額の賞与を支給する前に、より低い支給額による支給明細書を作成していたが、Z1から、Z1やZ2の賞与増額の要求

を受け、両名については支給明細書を作成し直した。

【甲 20、審問 Y 3 p10～11】

(7) 5000万円の不動産売買仲介の案件

平成20年、X2組合員は不動産売買の仲介をしようとしたことがあったが、Y3専務はこれに反対し、契約は成立しなかった。

X2組合員は以前に勤めていた会社で不動産売買の仲介を15、6件扱ったことがあり、最後に売買成約に結びつけたのは平成14年のことであった。X2組合員が被申立会社に入ってから、不動産売買仲介の実績はなかった。

【甲 19、乙 25、審問 X 2 p48～49、審問 X 2 p27～28、
同 Y 3 p67～68】

(8) 賃貸物件の修繕および管理の案件

上記(7)と同時期に、Z1は、大津市長等にある老朽化したビルについて、修繕の上被申立会社で管理を請け負うことをY3専務に提案したが、Y3専務はこれに反対した。

【甲 18、審問 Z 1 p9、審問 Y 3 p26】

(9) 自動車教習所による一括借り上げの案件

平成20年、自動車教習所の関係者が飛び込みで来店し、30室程度を一括して賃借したい旨の申し出をした。X2組合員は、これについてU(Vマンション中央1丁目と同2丁目)の仲介をしようとしたが、Y3専務は反対した。

当時、Vマンション中央1丁目と同2丁目を合わせて30室以上の空き室が出ていた。

【甲 19、乙 25、審問 X 2 p49～50、審問 X 2 p26～27、
同 Y 3 p66～67】

8 被申立会社の廃業決定およびその後の経緯について

(1) 廃業の決定および従業員への告知

ア Y3専務は、平成19年の商戦期が終わった頃、すなわち平成19年4月頃から、被申立会社の経営が厳しいと感じ始めたが、経営状態について、社長に具体的な相談をしたり、取締役会に議題を挙げたり

することはなかった。

【審問 Y 3 p22、 p44、 p51】

イ 平成20年末、Y3専務は、社長に対し、赤字の状況や従業員からの給料や賞与の増額要求について報告した。社長とY3専務は平成21年1月5日、再度被申立会社の経営について話し合ったが、社長は被申立会社を廃業することを決定した。

Y3専務が経営状態の悪化について社長に具体的な相談をしたのは、このときが初めてだった。

【乙25、審問 Y 3 p76、審問 Y 3 p44】

ウ 平成21年1月7日、Y3専務は、被申立会社において従業員全員に対し、被申立会社を廃業することを告げた。

なお、それまで、従業員に対し、被申立会社の経営が苦しいことは伝えておらず、ミーティングにおいてもUを埋めることが話題の中心であった。

【甲19、審問 Z 1 p11、審問 X 2 p43、 p51】

エ 平成21年2月27日、被申立会社の代理人は内容証明郵便により全従業員に対し、同年3月31日をもって解雇する旨が記載された通知書を郵送した。被申立会社は同日をもって全従業員を解雇し、その後まもなく事業を廃止した。

【甲2、甲19、乙25】

(2) Y3専務とZ1およびZ2との間における被申立会社廃業後の雇用約束

ア 平成19年賞与問題以降、Z1とZ2は被申立会社の先行きに不安を覚えるようになった。

Z1がその不安をY3専務に伝えたと、Y3専務は「Z1君は管理ができるから、京都で雇う」と言ったことがあった。

【甲18】

イ Z1は、平成21年1月7日のY3専務による被申立会社廃業宣告のあった後、同年3月13日までの間、Y3専務に対し、Wでの雇用について何度か確認した。それらの確認は、被申立会社内でX2組合

員のいないときにZ 2が同席して行われた。

確認の内容は、Z 1が「雇ってくださいよ」と言い、Y 3専務が「おやじにちゃんと話をするから」と答えるものであった。

【審問 Z 1 p12、 p25～26】

ウ 平成21年3月13日、被申立会社の勤務時間終了後、Y 3専務はZ 1およびZ 2に対し、Wでの雇用については、社長に聞いてみたが了解を得られなかったため不可能である旨を伝えた。

Z 1およびZ 2は、Y 3専務に対し、雇用約束があったことを書面化するように要請し、Y 3専務はこれに応じた。同書面は手書きで作成され、「瀬田の店がなくなっても、京都の方で働いてもらうし、一と以前に言った事がある」「Z 2君と約束しました」「事実です」「3 / 13」と書かれており、「瀬田の店がなくなっても、京都の方で働いてもらうし、一と以前に言った事がある」の部分は丸で囲われ、「事実です」の部分から囲みに向かって矢印が記入されていた。

同日、X 2組合員は休みであったので出勤していなかった。

【甲8 - 1、甲20、乙25、審問 Z 1 p25～26、
審問 Y 3 p78～80】

エ 平成21年3月15日、被申立会社でミーティングが行われ、Z 1は、同月13日にY 3専務からWでの雇用約束を断られたことを公表した。ミーティングにはY 3専務とX 2組合員も出席していた。

【甲16 - 2】

(3) 被申立会社の株式譲渡

被申立会社は平成21年5月8日、社長とI（以下「I」という。）との間で株式譲渡契約書を締結した。

同契約における株式無償譲渡の条件について、IがX 2組合員に再雇用の申し入れをすること、X 2組合員の再雇用の条件は、平成21年3月時点と同様とするよう努めること、申立組合が本件申立を取り下げること、Z 1、Z 2より再雇用の申出がなされた場合は、Iは被申立会社にてZ 1、Z 2を再雇用するよう努めること、と定められていた。

X 2 組合員と I はそれぞれの代理人を介し、文書で交渉を行ったが、同年 10 月 1 日、X 2 組合員の代理人は I の代理人に対し、再雇用の話は断る旨、文書で回答した。

【乙 4 ~ 6】

(4) 地位確認等請求訴訟の提起

平成 21 年 6 月 8 日、X 2 組合員は、被申立会社、社長および Y 3 専務を被告とした地位確認等請求の訴訟を大津地方裁判所に提起した。

【甲 1】

(5) 被申立会社の解散

被申立会社は、平成 22 年 2 月 24 日、株主総会の決議により解散し、同年 3 月 9 日、解散の登記を行った。

【乙 2 3】

(6) 被申立会社廃業後における U への仲介

Y 3 専務は、被申立会社廃業後の U の仲介については、不特定多数の業者に仲介を依頼している。なお、U A 棟、同 B 棟および同 C 棟は、合計で約 200 室を有するが、そのうち、平成 22 年 10 月末時点における空き室は 49 室であった。

被申立会社が営業していた間は、9 割の契約が取れており、このような割合で空き室が生じたことはなかった。

【乙 2 4、審問 Y 3 p81、審問 Y 3 p45、p48】

第 4 判断 (争いのある事実についての事実認定を含む。)

1 平成 20 年 4 月分の給料について Z 1 および Z 2 を昇給させ、X 2 組合員には基本給 1 万 4 0 0 0 円の昇給をしたことが、X 2 組合員に対する組合員であることを理由とする不利益取扱になるか

(1) X 2 組合員の給料について、採用の際に、年齢手取額とする旨の合意がされたか

ア 申立組合は、X 2 組合員と Y 3 専務との間において X 2 組合員の給料を年齢手取額とする旨の合意があった旨を主張し、被申立会社はこれを否認するので、果たして X 2 組合員の給料を年齢手取額とする合

意があったか否かについて以下検討する。

- イ X 2 組合員は、同人の給料の決定の経緯について、「試用期間経過後の正社員となって以降の給料については、試用期間として勤務する前に、紹介者である株式会社 E 代表者の E 1 が Y 3 専務と電話で交渉し、年齢手取額とすることで合意した」旨証言し（審問 X 2 p31、審問 X 2 p7、p33～34）、これに対して、Y 3 専務は、「X 2 組合員の正社員採用後の給料については、同人が正社員となってしばらくしてから、『近隣の不動産業者の店長クラスの給料相場は 30 万円であるが、自分には嫁も子供もあり、今 36 歳なので手取りで 36 万円ほしい』との申し出を受け、不動産屋の経験もあることをふまえて、働きを見させてもらうということで、承諾したもので、年齢手取額とする合意はしたことはない」旨証言し（審問 Y 3 p52、審問 Y 3 p4～5、p40）、双方の証言は相反しているうえ、給料の合意内容について記載された書面は作成されていない。
- ウ X 2 組合員の給料等の推移は、前記第 3・5 に認定したとおりであり、平成 16 年 4 月分から平成 17 年 5 月分までの手取給料額は、同年 4 月分について基本給 1 万円が昇給されたこともあって、年齢手取額に相応する金額を超えていたものの、同年 6 月分について住民税の特別徴収が開始されて控除額が増加して以降は、同人が年齢手取額に相応する手取給料額を受け取ることはなかった。
- エ 平成 17 年 6 月分から住民税の特別徴収が開始されて X 2 組合員の手取給料額が年齢手取額に満たなくなっても、同人と Y 3 専務との間で給料の増額等について話し合われたことはなく、また、少なくとも平成 19 年 4 月頃までは X 2 組合員から Y 3 専務に対して、手取給料額が年齢手取額に満たないことを申し出て給料の増額を要求することもなかったことが認められる。（審問 X 2 p38、審問 X 2 p10、p36、p38、審問 Y 3 p53、p72）
- オ さらに、前記第 3・4（1）に認定したとおり、平成 19 年賞与問題で申立組合から被申立会社に申し入れられた団体交渉には X 2 組合員の給料が年齢手取額に満たないことについて交渉事項とされておら

ず、平成19年賞与問題が解決すると、申立組合からは「交渉すべき問題がほぼ双方了解しうるに至ったことによりその必要性がなくなった」として団体交渉申入れが取り下げられている。このことからするとX2組合員も申立組合も同人の手取給料額が年齢手取額に満たないことについてさほどの問題意識を有していなかったことが推認される。

カ これらの諸事実を総合すると、X2組合員の採用時に同人の給料を年齢手取額とする旨の合意があったと認めることはできない。

もっとも、X2組合員は、同人の手取給料額が年齢手取額に満たないことについてY3専務に異議を申し出なかったことについて、Y3専務が気がついて自発的に昇給させるのを期待していたためであり、また、平成18年7月以降はY3専務との関係がぎくしゃくしていたためである旨証言する。(審問 X2 p38、審問 X2 p10、p36)

しかし、自己の給料が約束どおりに支払われないという重大な事実について、これを問いただしたりすることなくY3専務の自発的な行動を期待するというのは不自然であるし、少なくとも同人との関係がぎくしゃくするようになる前の平成18年4月分の給料の支給に際してはそのことが話し合われても然るべきと思われ、X2組合員の上記説明をたやすく信用することはできない。

(2)平成20年4月分の給料の昇給は、X2組合員に対する組合員であることを理由とする不利益取扱か

ア 申立組合は、平成20年4月分のX2組合員の基本給が1万4000円昇給されたものの、これは平成18年4月分以降に年齢手取額の合意にしたがった昇給がされなかった分についての一部補填にすぎないものであり、本来は平成20年4月分についてはその当時の同人の年齢に見合った年齢手取額になるように基本給が昇給されなければならなかったのに対し、組合員でないZ1およびZ2には技能・勤務成績が良好との裁量によって昇給がされており、X2組合員に対しては契約に基づく昇給がされなかったという点において不利益取扱であり、これはX2組合員が組合員であったことを理由とする反組合的動

機によるものであると主張する。

X 2 組合員の給料について年齢手取額とする旨の合意があったことが認められないことは前記のとおりであり、申立組合の主張は前提を欠くこととなるが、平成 20 年 4 月分の給料についての X 2 組合員の昇給が Z 1 や Z 2 の昇給と比べて合理的理由を欠く不利益なものであり、これが反組合的動機によるものであるか否かは、年齢手取額の合意の有無とは別に考慮する必要があるので、以下検討する。

イ 平成 20 年 4 月分について、Z 1 や Z 2 から昇給の要求を受けて、同人らとの間で交渉がされ、Z 1 については月額 3 万 4 0 0 0 円、Z 2 については月額 1 万 0 5 0 0 円の昇給がされたが、この昇給事実については、Y 3 専務と Z 1 および Z 2 との間で、X 2 組合員にはこの事実を伏せておくこととされたこと（第 3・5・（4））からすると、被申立会社としては、当初は、X 2 組合員については昇給させないことを考えていたものと考えられ、同人については平成 17 年 4 月分について昇給がされて以降一度も昇給がなかったこと（第 3・5・（2））を考え合わせると、X 2 組合員に対する不利益取扱であったと考える余地はある。

ウ しかし、X 2 組合員が Z 1 および Z 2 に対する昇給の事実を知って、自らも Y 3 専務に対して昇給の交渉を持ちかけ、その交渉の結果、Y 3 専務と X 2 組合員との間で同人の基本給を月額 1 万 4 0 0 0 円昇給させることで合意に至っているのであるから、同人が被申立会社から平成 20 年 4 月分の給料の昇給について不利益取扱を受けたと認めることはできない。

2 被申立会社の廃業およびこれに伴う X 2 組合員の解雇は、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱か

（1）被申立会社は、不動産市況の低迷、競業他社との競争激化等による経営悪化のため、やむなく廃業を決意するに至ったものであると主張しているところ、その経営内容の推移については、第 3・7 で認定したとおりである。

すなわち、被申立会社は、平成 16 年 9 月頃からオーバーチュア等の

商用サイトを利用した顧客獲得を戦略的に行っていたところ、第6期以降その反響数が減少するようになり、オーバーチュアへの支出額を削減し、ホームページへのアクセス数を増やすために契約していたHとの契約を第7期には取りやめ、他方で、賃貸情報サイト「ホームズ」に要する費用を増加させ、また、賃貸情報サイト「良い生活」への情報登録も行っている。

一方で、不動産市況の変化にあわせて、競業他社の仲介手数料半額化に対抗して被申立会社も第8期以降は仲介手数料半額化を実施するようになり、また、第8期には従前から行っていた大学構内でのキャッチを大学当局や生活協同組合が厳しく取り締まるようになり、顧客獲得が困難な状況となった。

その結果として、第5期から第7期までは経常利益が黒字であったところ、第8期以降は赤字に転落することとなり、第9期における経常利益は1000万円を超える赤字を計上した。

(2)ところで、事業の継続あるいは廃止は、経営判断によるものであり、その経営判断は原則として尊重されるべきであり、前記(1)のような経営内容からすると、被申立会社が廃業を決定したのも不合理とはいえず、これが専ら申立組合あるいは組合員を排除することを意図した廃業であったとする特段の事情が認められないかぎり、是認すべきものである。そこで、このような特段の事情が認められるか否かについて以下検討する。

(3)申立組合は、被申立会社が売上を伸ばす努力をせず、かえって売上につながる仕事に消極的であったとして、WEB対策費の削減、賃貸物件紹介誌「アパマンプラザ」の廃刊、X2組合員がまとめようとした5000万円の不動産売買仲介の案件の反対、Z1が進めようとした賃貸物件の修繕・管理の案件についての反対、自動車教習所による一括借り上げの案件の反対などを例示する。

しかし、被申立会社は、WEB対策費を投資費用に比して効果が薄いとして削減したが、その代替として賃貸情報サイトへの新規登録をしており、賃貸物件紹介誌「アパマンプラザ」の廃刊も、これらは被申立会

社の経営判断によるものであって、必ずしも、それが不合理で意図的に売上減少を図った行為とまでは認められない。

5000万円の不動産売買仲介の案件についても、Y3専務は、X2組合員に不動産売買仲介の経験があるといっても経験が少なく、最後に成約に結びつけたのが平成14年のことでそれから相当日時が経過していること、以前にX2組合員が不動産仲介を進めたときに仲介物件の広さに間違いがあって成約に至らなかったことがあることなどを考慮して、リスクが高いと判断して反対したものと認められ(審問 Y3 p67~68、審問 X2 p28)、Y3専務の判断にはそれなりの理由があり、これをもって意図的に売上減少を図った行為とまでは認められない。

Z1が進めようとした賃貸物件の修繕・管理の案件についても、Y3専務は「本件物件の立地条件が悪く、寂れていく地域であり、客の獲得が難しい」(審問 Y3 p26)と判断して反対したものであり、その判断を不合理とすることはできず、これをもって意図的に売上減少を図った行為とまでは認められない。

自動車教習所による一括借り上げの案件についてもY3専務は反対しているが、その理由は「賃借条件が1部屋3万円で、かつ、入替え自由ということであったが、標準賃料1部屋4万円のところを値下げして3万5000円で募集をかけたばかりであったことや、入替え自由ということになれば火災や事故が発生したときに責任の所在が曖昧になる」との判断によるものであり(審問 Y3 p66~67)、その判断を不合理とすることはできず、これをもって意図的に売上減少を図った行為とまでは認められない。

- (4) 申立組合は、平成20年末になって唐突に廃業の話が出てきて廃業宣言となったものであり、それまでに役員による経営状況改善の努力が認められず、従業員に対しても経営難に陥っていることを伝えて奮起を促すようなこともしておらず、かえって、経営が悪化した第8期においてZ1およびZ2に対して大幅昇給が行われ、Z1に対して特別賞与としてポルシェを買い与えており、第9期においても平成20年10月に多額の賞与が与えられており、これらの行動は経営難の会社が取べき行

動ではありえず、そもそも、被申立会社はUの客付けのために設立された会社であるから、採算性は特に問題となるはずがなく、その背後には他の目的、すなわち申立組合あるいは組合員排除の意図があったと主張する。

確かに、前記第3・8で認定したとおり、Y3専務は平成19年4月頃から被申立会社の経営が厳しいと感じながら、社長にそのことを相談することなく、平成20年末になって初めて社長に赤字の状況や従業員からの給料や賞与の増額について報告し、平成21年1月5日に再度社長と話合いの結果、社長が廃業することを決意したものであり、唐突との感は否めない。

しかし、被申立会社の社長は京都府内においてマンションの管理運営を業とするWの代表取締役をしており、被申立会社の業務全般はY3専務に任されていたことから、Y3専務単独でできるだけ会社経営について処理していこうとしたものと認められ、経営状況の悪化がY3専務だけでは処理できなくなり、さらには従業員からの給料や賞与の増額要求に対処できなくなり、精神的に追い詰められたなかで、最終的に社長に相談せざるを得なくなったものと認められるのであり、社長に対する相談時期が遅かったことを申立組合あるいは組合員排除の意図と結びつけて考えることは困難である。

従業員の給料や賞与の増額についても、Z1やZ2からは退職をちらつかせての強い昇給の要求があり、これに引きずられて経営内容に見合わない給料や賞与の増額などに応じてきたものであり、Y3専務が経営者として毅然たる態度をとらなかったという個人的な弱さがあると推測できるものの、同人が申立組合あるいは組合員排除のための意図的な経営悪化を企てて従業員に対する野放図な給料等の増額をしたとまで認めることはできない。

- (5) 申立組合は、本件廃業の宣告以前に、Z1およびZ2に対して被申立会社が廃業となっても兩人についてはWで雇用することを約束しており、X2組合員については「組合に入っているからややこしい」などと組合嫌悪の言動をしており、これらはX2組合員が組合員であることを

理由として同人を排除するために廃業したことの証左であると主張する。

しかし、被申立会社と申立組合との関係を見ても、前記第3・4で認定したとおり、平成19年賞与問題がきっかけでX2組合員が申立組合に加入し、申立組合から団体交渉が申し入れられたものの、団体交渉が開催されることなく解決しており、その後申立組合から団体交渉の申し入れがされたのは、被申立会社が廃業を宣告した後の平成21年3月3日および同月27日にX2組合員に対する解雇通告について等を交渉事項とするものがあつたのみで、その間に、申立組合と被申立会社とが団体交渉を必要とするような対立関係はなかつたことが認められ、X2組合員についても、平成19年賞与問題が解決して以降平成21年1月7日に被申立会社廃業の方針を聞かされるまで、組合員としての意識を持って被申立会社に働きかけるなどの活動をするともなく、また、組合員を勧誘するなどの活動もしていなかつたことが認められる。

このように被申立会社と申立組合とがさほど険悪な関係にもなっていない状況で、申立組合を排除するため、あるいはX2組合員が組合員であることを嫌悪してこれを排除するため、被申立会社が廃業という究極の手段を取ろうとすることは考えられないものである。

確かに、Y3専務とX2組合員との人間関係は、前記第3・6で認定したとおり、経営方針についての意見の相違等もあつてぎくしゃくとしたものとなつており、双方が対面しても挨拶を交わさなかつたり、まともな会話さえされず、個々の案件についても意見を対立させるようなことが度々あつたり、Y3専務とX2組合員の双方がZ1に対してそれぞれに対する不満を漏らすようになっていたことが認められ、正常な人間関係にあつたものとは認められないが、それはX2組合員が申立組合に加入する以前から継続していたものであるから、仮にY3専務がX2組合員を被申立会社から排除したいと考えていたとしても、それはこのような人間関係によるものであり、同人が申立組合に加入しているからということが理由ではないものと認めるのが相当である。

Y3専務は、酒席でZ1やZ2に対し、X2組合員について「組合に

入っているからややこしい」などと言ったことは認められるが、一方で、Y3専務は「労働組合のことは詳しくは知らなかった」とも証言しており（審問 Y3 p16）、これだけをもって申立組合を嫌悪する感情を抱いていたとするにはやや疑問があり、仮に、申立組合嫌悪の感情があったとしても、そのために被申立会社を廃業させようとするまでの強固な申立組合あるいは組合員排除の意思があったとまで認めることはできない。

Y3専務がZ1やZ2に対して被申立会社廃業後にWでの雇用約束をしたか否かについては、そのことを発言した状況やZ1だけでなくZ2についても雇用約束をしたのかということについては関係者らの証言などに食い違いがあり、詳細は判然としないが、少なくともY3専務がZ1に対して同社での雇用をするかのような発言をしたことは認められる。

しかし、仮にY3専務がZ1やZ2にWでの雇用の話をしたとしても、同社の社長の承認がないままに明確な雇用の約束をしたとは考えられず、せいぜいが同社での雇用についての検討をする程度での話であったと認めるのが相当であり、それも結局は社長の同意が得られずに、X2組合員も含めてZ1もZ2も全員が解雇されて、同社に雇用はされなかったのであるから、X2組合員が不利益取扱を受けたということとはできず、さらにこれだけで被申立会社の申立組合あるいは組合員排除の意思を推認することもできない。

(6)以上を総合すると、その他に被申立会社の廃業が経営判断を超えて申立組合排除あるいはX2組合員の排除を意図してなされたと認めるに足りる証拠はないので、申立組合の主張は認められない。

3 結論

以上のとおりであるから、本件救済申立は理由がない。

よって、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23年1月28日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫

(別表1、2は省略)