

命令書の概要

1 当事者の概要

(1) 申立人Xユニオン（執行委員長A1）

申立人Xユニオン（以下「組合」という。）組合は、平成6年6月16日に結成され、主に静岡県西部地域で労働相談活動などを行い、労働者等が企業の枠を超え加入する合同労働組合である。

申立時現在、組合員数は98人で、会社における組合員数は、2018年11月27日付け「ユニオン加入通知及び団体交渉開催申入れ書」（以下「団交申入れ書」という。）の送付当時、ロードサービス部に所属する3人ないし4人であったが、現在の実質的な組合員数は、本件申立に係る組合員2人のみである。

(2) 被申立人株式会社Y（代表取締役B1）

被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）は、登記上はC市S町にS店を置き、C市T町の店舗を本社と称し、車の販売、整備、ロードサービス業務等を行う、従業員数約30人の株式会社である。

なお、本社のほかに、C市F町と同市HにそれぞれF店とH店を有しており、本社とF店の距離は約3km程度である。

2 事案の概要

本件は、会社が組合に対して行った次の(1)、(2)、(3)、(5)及び(6)の行為が、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い又は同法7条第3号の支配介入に当たるとして、(4)の行為が、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるとして、組合から当委員会に対し、それぞれ2019年11月8日付け、2020年1月7日付け、2020年2月18日付け及び2020年5月31日付けで各救済申立てがあった事件である。

(1) 会社が、平成31年3月26日付けで、申立人組合員A2（以下「A2組合員」という。）をC市F町に設置されている店舗（以下「F店」という。）から、C市T町に設置されている店舗（以下「本社」という。）へ人事異動させたこと。

(2) 会社が、A2組合員に対し、平成30年冬季及び令和元年夏季一時金を減額支給したこと。

(3) 会社が、申立人組合員A3（以下「A3組合員」という。）に対し、令和元年夏季一時金を減額支給したこと。

（以上、2019年11月8日付け及び2020年5月31日付け申立て）

(4) 会社が、令和元年12月25日にA3組合員に対して、脱退勧奨を行ったこと。

（以上、2020年1月7日付け申立て）

(5) 会社が、A2組合員に対し、令和元年冬季一時金を減額支給したこと。

(6) 会社が、A3組合員に対し、令和元年冬季一時金を減額支給したこと。

（以上、2020年2月18日付け及び2020年5月31日付け申立て）

3 主文の要旨

(1) 被申立人は、A2組合員に対して行った平成31年3月26日付けの人事異動を撤回し、A組合員を原職復帰させなければならない。

- (2) 会社は、A 2 組合員に対し、平成 30 年冬季及び令和元年夏季一時金として、基本給の半額分と既に支給した一時金との差額を支払わなければならない。
- (3) 会社は、A 3 組合員に対し、令和元年夏季一時金として、基本給の半額分と既に支給した一時金との差額を支払わなければならない。
- (4) 会社は、会社で勤務する申立人の組合員に組合脱退を勧奨するなどして、申立人の自主的運営に支配介入してはならない。
- (5) 謝罪文の手交
- (6) その余の請求の棄却

4 争点

- (1) 会社が、A 2 組合員を異動させたことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い又は同法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。
- (2) 会社が、A 2 組合員に支給した平成 30 年冬季一時金、A 2 組合員及び A 3 組合員に支給した令和元年夏季及び冬季一時金は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い又は同法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。
- (3) 会社が、入院中の A 3 組合員に対して行った令和元年 12 月 25 日の言動は、組合脱退の勧奨といった労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。

5 判断の要旨

- (1) 平成 31 年 3 月 26 日付け A 2 組合員の人事異動について

ア 本件人事異動が不利益取扱いに当たるか

異動により、A 2 組合員の職務内容や賃金に変動はなく、A 2 組合員自身に具体的な不利益が発生したとまでは認められない。

一方、組合に対する不利益の発生について検討するに、本件人事異動は、社内で組合が組織化されてから約 4 か月しか経っていない時期に行われたものであり、未だ脆弱といわざるを得ないような組合組織に対する有形無形の影響が生じ得る可能性があったことは否定しがたく、現に、本件人事異動直後の平成 31 年 4 月頃に組合員 1 人が組合から脱退する意思を示すなど、組合の会社内の組織化において一定の影響が生じている事実が認められる。

このように、本件人事異動は、組合の組織運営や組合活動一般に対し看過できない不利益を生じさせるものであったといえる。

イ 本件人事異動が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

本件人事異動は、平成 31 年 2 月 27 日に行われた第 2 回団体交渉との時間的近接性が認められることなどから、本件人事異動が、団体交渉と全く無関係に実施されたとは考えがたい。

さらに、当時の会社社長である B 2 前社長は、組合から 2018 年 11 月 27 日付け「団交申入書」を受領直後の同年 12 月 1 日、組合について「人を食べ物にする組織」と発言したり、第 2 回団体交渉の際に A 2 組合員について「こういう問題が起きた。その首謀 A 2 君」と発言したりするなど組合に関する嫌悪意思が窺われ、特に A 2 組合員を敵視し、A 2 組合員を会社内で孤立させようとする意思が推認できる。

この点、会社は、本件人事異動は F 店の労働時間管理や業務改善を目的とした本

社からF店へのB3部長の異動に伴うものであると主張するが、F店での管理業務は同人でなければ行えないとまでは解しがたく、また、本件人事異動について組合に対して説得を試みるのが自然であると思われるところ、これを行った形跡がない。これらの事情は、会社が主張する本件人事異動の理由の存在について一定の疑いを生じさせるものでもある。

本件人事異動には、一定の不利益が生じており、かつ、異動の決定的な理由は組合嫌悪意思やA2組合員を孤立させるなどの不当労働行為意思によるものというべきであり、これを覆す証拠はないため、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

ウ 労働組合法第7条第3号該当性について

本件人事異動は、脆弱な組合の社内組織をさらに弱体化させたり無力化させたりしようとする不当労働行為意思に基づき行われた不利益取扱いと認められ、かかる行為は同時に会社が本件人事異動を通じて組合の運営に影響を与えようとしたものと認められる。

したがって、本件人事異動は労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) A2組合員に対する平成30年冬季一時金、A2組合員及びA3組合員に対する令和元年夏季及び冬季一時金の支給について

ア A2組合員に対する平成30年冬季一時金の支給について

(ア) 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季におけるA2組合員の一時金の支給率は0.347である。

当季のロードサービス部の業績が特に悪い等のロードサービス部の従業員のみ一時金の支給を控えるべき事情が認められないことなどから、ロードサービス部の従業員も、賃金規程に定められた勤続6か月以上の支給基準を満たす限り、当季において相当額の一時金が支給される蓋然性があったと認められる。このような支給の蓋然性のある金額（以下「想定支給額」という。）と比して実際の支給額が著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当である場合には、一時金の支給について不利益な取扱いがなされたというべきである。

ところで、上記の想定支給額の認定については、会社には一時金の支給額決定に関する具体的な算定式等が存在しないから、会社内の他の従業員の支給実績やその勤続年数等を参考に判断するほか無い。

ロードサービス部に所属する従業員を除く会社の全従業員（ただし、受給資格を有する者に限る。）の平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の支給実績において、各季の平均支給率は1.012～1.133、最低支給率0.5、最高支給率1.255、A2組合員（1年）と同程度の勤続年数（勤続1年以上2年未満）の従業員の支給率0.82～1.2とそれぞれ認められる。また、最低支給率0.5は、平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の一時金の支給実績において、ロードサービス部を除く一時金の受給資格を持つ全従業員の延べ支給実績49人（事件当事者であるA2組合員とA3組合員を除いたロードサービス部従業員を含めても全55人）のうちわずか2人のみに適用されており、かなり例外的な支給率であることなどを考慮すると、会社に一時金算定について広範な裁量があることを考慮して

も、A 2 組合員が組合活動を行っていないければ支給されていたと考えられる一時金の想定支給額の支給率は、どんなに控えめに見ても当季において 0.5 程度はあったものと考えられる。

そうすると、A 2 組合員の当季の一時金について支給率を 0.347 とすることは、かなり控えめに見た想定支給額の支給率 0.5 に比して著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であり、不利益取扱いがあったものと認められる。

(イ) 当季の一時金の支給が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

前記の不利益取扱いが、不当労働行為意思に基づいて行われたものであるか否かという点について、組合が会社に対し、2018 年 11 月 27 日付け「団交申入書」を交付して以降、B 2 前社長には、組合に対する「人を食べ物にする組織」という発言等から組合嫌悪意思が存在していたことが認められ、当季の一時金の支給は不当労働行為意思に基づくものと推認することができる。

以上から、A 2 組合員に対する平成 30 年冬季一時金の支給は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たると認められる。

(ウ) 労働組合法第 7 条第 3 号該当性について

本件における前記の A 2 組合員に対する不合理といわざるを得ない一時金の設定は、組合員と非組合員の差別的な取扱いであり、かかる差別的取扱いによって組合の運営に影響を与えようとしたものと認められるから、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入にも該当する。

イ A 2 組合員及び A 3 組合員に対する令和元年夏季一時金の支給について

(ア) 令和元年夏季一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季における A 2 組合員に対する一時期の支給率は 0.226、A 3 組合員に対する一時金の支給率は 0.365 である。

A 2 組合員に対する支給について、会社は、令和元年 2 月及び 3 月に顧客から A 2 組合員に対するクレーム事案が発生したこと、同組合員の清掃作業等に関する非協力的な態度等によって、当該支給率となった旨を主張するが、会社から A 2 組合員に対し、評価理由の説明や上述の問題点について具体的な指導等が行わなければ、これらの事情を一時金の評価要素とする実質的な意味を認めがたいところ、それらが行われた形跡は認められない。

A 3 組合員に対する支給について、会社は、同組合員がレッカー車に乗らない等の勤務態度であったため、当該支給率となった旨を主張するが、同組合員は、平成 30 年冬季において支給率 0.878 の査定評価を受けており、これと比較して著しく低い 0.365 という支給率を令和元年夏季に適用する理由を合理的に説明できる事情は認められない。

なお、会社は、令和元年夏季の勤務評価において、6 人の評価者から成る 360 度評価アンケートを実施しているが、当該アンケートはこの 1 回のみの実施であり、かつ、評価者には組合員が所属しているロードサービス部以外の者も複数存在するなど、必ずしも公正で客観性のある評価とも認めがたい。

前記アのとおり設定した最低支給率 0.5 と比較して A 2 組合員及び A 3 組合員に対する支給率が低くなったことを合理化できる理由は認めることができな

いから、両組合員に対する当季の一時金の査定は、著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であり、不利益取扱いに該当する。

(イ) 当季の一時金の支給が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

B 2 前社長の組合嫌悪意思は、平成 30 年 12 月の団体交渉当初から後記 (3) のとおり令和元年末の A 3 組合員に対する脱退勧奨時まで一貫して存在していたと考えられ、このような意思が当季の一時金の支給時期に一時的に消滅したといえるような事情も認められないから、当季の一時金の著しい減額は不当労働行為意思に基づいて行われたと推認できる。

以上から、A 2 組合員及び A 3 組合員に対する令和元年夏季一時金の支給は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たると認められる。

(ウ) 労働組合法第 7 条第 3 号該当性について

A 2 組合員及び A 3 組合員に対する一時金支給は組合員と非組合員の差別的な取扱いであり、かかる差別的取扱いによって会社が組合の運営に影響を与えようとしたものと認められるから、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入も認められる。

ウ A 2 組合員及び A 3 組合員に対する令和元年冬季一時金の支給について

(ア) 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季における A 2 組合員に対する一時金の支給率は 0.606、A 3 組合員に対する一時金の支給率は 0.648 である。

前記アのとおり設定した最低支給率 0.5 と比較して両組合員への支給率はこれを上回るものであり、著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であるとまで認められない。

したがって、当季の一時金支給にあたり不利益取扱いを行ったとまでは認定できないから、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いは認められない。

(イ) 労働組合法第 7 条第 3 号該当性について

当季における A 2 組合員に対する一時金の支給は不利益取扱いとは認められず、その他、かかる一時金の支給が労働組合法第 7 条第 3 号に定める支配介入に該当することを裏付ける事実は認められない。

(3) B 2 前社長が A 3 組合員に対して令和元年 12 月 25 日に行った言動について

令和元年 12 月 25 日に B 2 前社長が A 3 組合員の病室を訪問して、同組合員に対して「他の 2 人もユニオンを辞めた。お前にはいろいろしてきてやったが、分からないんだな。」「よく考えた方がいいぞ。」と述べた件については、B 2 前社長もその発言の存在については認めるどころ、かかる B 2 前社長の発言については、通常の日本語の理解力を有するものであれば、かかる発言のみをもってしても、A 3 組合員に対して組合からの脱退を促していることは明らかである。

さらにいえば、B 2 前社長は、組合が団体交渉を申し入れた平成 30 年 11 月以降、A 3 組合員と組合加入に関する会話を行う中で、組合を「人を食い物にする組織」などと指摘しているから、これらの発言は、B 2 前社長の強固な組合嫌悪意思と、A 3 組合員をしてかかる組織から脱退させる意図を、組合との交渉の初期段階から有していたことを推認させるものである。

したがって、令和元年12月25日にB2前社長からA3組合員に対して行われた組合からの脱退を促す発言は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

当該発言はA2組合員とA3組合員の個人的関係に対する忠告であるなどとする会社の主張は、採用し得ない。

5 救済の内容

A2組合員に対する異動及び平成30年冬季一時金の支給、A2組合員及びA3組合員に対する令和元年夏季一時金の支給、令和元年12月25日のB2前社長のA3組合員に対する言動等については、前記3(1)から(4)のとおり命ずる。なお、現在に至ってもB2前社長の会社における影響力は大であることが窺われることから、同人ないし会社に対し、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること等を目的とする労働組合法の趣旨を理解させるためには、前記の不当労働行為を認めたその余の行為も含め、謝罪文の手交を認めることが相当であり、これをもって足りるといふべきである。

6 命令交付の経過

令和元年11月8日	救済申立て
令和2年1月7日、同年2月18日及び同年5月31日	追加救済申立て3回
令和2年1月7日から同年9月11日	調査7回及び審問2回
令和2年10月30日	結審
令和3年2月25日	公益委員会議にて命令決定