

命 令 書

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 株式会社Y
代表取締役 B 2

上記当事者間の大分県労委平成29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、令和元年6月25日第681回、同年7月9日第682回、同月16日第683回公益委員会議において、会長公益委員須賀陽二、公益委員鈴木芳明、同関恵子、同三浦恭子、同深田茂人が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成29年1月16日付け文書で申立人が申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対する平成29年2月17日付け内容証明郵便により通知した解雇がなかったものとして以下のとおり取り扱わなければならない。
 - (1) 組合員を原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 組合員に対して解雇の翌日から復帰させるまでの間の賃金相当額と既に支払われている金員との差額を支払うこと。
- 3 被申立人及び申立人は、第2項の原職又は原職相当職への復帰に伴う勤務地等労働条件及び賃金相当額について、速やかに団体交渉を開催し、決定しなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書写しを受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

年 月 日

X労働組合

執行委員長 A 1 殿

株式会社Y

代表取締役 B 2 印

当社が行った下記の行為は、大分県労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号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いたします。

記

- 1 平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」という全従業員へ向けた回覧文の中で、A3組合員（以下「組合員」という。）を暗示して、「会社に敵対する社員」と表現したこと。
- 2 組合の同年1月16日付け文書での団体交渉申入れに対し、当社の主張「固定給207,000円＋歩合給」の根拠となる資料を示すことなく、組合がこれを受け入れないことを理由に、団体交渉に応じなかったこと。
- 3 組合員に対し、同年2月17日付け内容証明郵便による解雇通知書をもって解雇したこと。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、申立人X労働組合（以下「組合」という。）及び申立人組合員であるA3（以下加入前も含めて「組合員」という。）に対して、以下アないしウの行為が労働組合法（以下「労

組法」という。)第7条各号所定の不当労働行為に当たるとして、平成29年8月9日に、当委員会に対し救済を申し立てられた事案である。

ア 当時の代表取締役B1(平成30年12月31日付けで代表取締役を退任。以下「B1社長」という。)が平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」という全従業員に向けた回覧文の中で、「会社に敵対する社員」と表現したこと。(労組法第7条第3号)

イ 平成29年1月16日付けで会社に対し、組合員の賃金に関する3回目となる団体交渉を申し入れたところ、会社は、組合員及び組合が会社の提案を受け入れなければ団体交渉に応じられないとして、団体交渉を拒否したこと。(労組法第7条第2号)

ウ 会社が、組合員に対し、所長としての業績不振と職務上の義務違反、依頼保険会社からの受注案件に係る不祥事、経営改善策に対する消極的な姿勢、当時事務員のB4(平成28年11月1日付けで所長代理、その後所長に就任。以下「B4」という。)の人格及び尊厳の侵害、一般調査員としての成績不振、B4の業務命令に対する服務規律違反、面談調査の録音不実施、聴取書の未完成及びストライキに続く年休取得による業務妨害等を理由として、平成29年2月17日付け内容証明郵便により解雇したこと。(労組法第7条第1号、第3号)

(2) 組合は、会社の組合員に係る平成28年10月14日付けの完全固定給から一部歩合給への給与体系の変更、同月31日付けの所長から一般調査員への降格及びそれに伴う賃金の引下げと、2回にわたる実質的な賃金引下げに関する団体交渉を同年11月25日に実施したが、組合が、10月14日付けの変更前の固定給327,000円の支払を求めて合意に至らず、会社は同年10月分として「327,000円」、同年11月分として「237,400円」を支給した。

同年12月26日に2回目の団体交渉を実施し、組合は組合員の賃金を「237,000円+歩合給」であれば受け入れることを申し入れたところ、会社は、「固定給207,000円+歩合給」以上の回答はないと主張したため、ここでも合意に至らず、結論を翌年に持ち越した。

このような中、会社の平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」という全従業員へ向けた回覧文の中に、「昨年の我が社においては、一生懸命に努力する社員が大勢いる中で、会社に敵対する社員もおり、(以下省略)」との文章が記載されていた。

会社は、同年1月16日付けの組合の団体交渉申入れに対し、会社の主張「固定給207,000円+歩合給」を組合が受け入れない以上、話合いの余地はないとし

て、団体交渉を拒否した。

組合は、団体交渉の実施等を求め、同年1月26日から2月1日までのストライキを実施するとともに、組合員は同年2月2日から同月17日までの年次有給休暇（以下「年休」という。）を取得した。

会社は、組合員の年休取得により業務に支障が出たこと等を理由として、同年2月17日付け内容証明郵便による解雇通知書をもって組合員を解雇した。組合は、組合員の解雇の撤回を求め、同年3月7日に会社と団体交渉を実施したが、交渉は決裂し、本件救済申立てに至ったものである。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、平成29年1月16日付けで組合が申し入れた団体交渉に対し、「207,000円＋歩合給」以上の回答はないとする根拠資料を組合に提示して具体的に説明するなどして、誠実に対応しなければならない。
- (2) 会社は、組合員に対する平成29年2月17日付け内容証明郵便による解雇を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- (3) 会社は組合員に対し、平成29年2月17日付け解雇通知以降原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額(327,000円)及びこれに対する支払済みまで年6分の割合による遅延損害金を支払わなければならない。
- (4) 会社は、下記の文書を会社の本店、各営業所ないし出張所の正面玄関（見易い位置に24ポイント以上の文字で表示すること）並びに会社のホームページのトップページに掲示する（10ポイント以上の文字で表示すること）とともに、組合に速やかに手交しなければならない。

記

陳謝文

年 月 日

X労働組合

執行委員長 A1 殿

株式会社Y

代表取締役 B2

当社が行った下記の行為は、大分県労働委員会において、労働組合法7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成29年1月4日付け『新年の御挨拶』という全従業員の回覧文で、組合員を暗示して、「会社に敵対する社員」と表現したこと（3号違反）
- 2 同年1月16日付けで貴組合が申入れた団体交渉において、当社の主張の根拠となる資料を何ら示すことなく、「207,000円+歩合給」以上の回答はない、組合員及び組合がこれを受け入れない以上、団体交渉は応じない旨の回答をしたこと（2号違反）
- 3 組合員に対する平成29年2月17日付け内容証明郵便による解雇したこと（1、3号違反）

以上

3 本件の争点

- (1) 組合員が、その妻の経営する有限会社H（以下「H社」という。）の取締役であることは、労組法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」に該当し、組合員の参加を許している組合は同条に適合する労働組合ではなく、申立人適格性を有しないといえるか。（以下「争点1」という。）
- (2) 平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」という全従業員に向けた回覧文（以下「『新年の御挨拶』の回覧文」という。）で、B1社長が「会社に敵対する社員」と表現したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。（以下「争点2」という。）
- (3) 平成29年1月16日付け文書での組合による団体交渉申入れに対する会社の対応は、不誠実団交として労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか。（以

下「争点3」という。)

- (4) 組合による団体交渉申入れや組合員がストライキを実施したこと等を理由として、会社が組合員を解雇したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由として行われた労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。(以下「争点4」という。)

第2 認定した事実 (以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。)

1 当事者

(1) 申立人

組合は、肩書地に組合事務所を有し、企業・業種を問わず、大分県内で働く労働者若しくは大分県内に居住する労働者等で組織されている個人加盟の合同労働組合であり、平成30年8月8日現在の組合員数は93名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本店を置き、大分市などに8つの営業所を有し、自動車・火災新種・生命・共済・少額短期保険に関する調査業務を主たる業務とする保険調査会社であり、平成31年1月1日現在の従業員数は51名である。

なお、会社の代表取締役は、同年1月1日付けでB1からB2へ交代している。

2 組合員が組合に加入するまでの経緯

(1) 組合員と会社の過去の雇用関係等

組合員は、組合員の妻が代表取締役であるH社の取締役として、平成12年9月11日付けで就任したとH社の登記簿に登録されている。

組合員は、平成20年4月に会社に入社し、大分営業所の配属となり、一般調査員として業務に当たっていたが、同営業所の売上げが平成21年度から徐々に減少し、平成22年9月頃に、会社を退職した。

(2) 組合員と会社の労働契約の成立

会社は、平成26年3月頃、当時の大分営業所のB6所長の推薦を受け、同年4月1日付けで組合員と再び正社員として雇用契約を締結し、同年4月1日に、組合員に対し、同日付けで大分営業所の調査職業務を命じる辞令を交付した。

(3) 組合員の所長昇格等

組合員は、B6所長が退職したため、平成27年10月1日付けで、所長代行、平成28年4月1日付けで、所長となった。給与月額は327,000円であり、内訳

は以下のとおりである。

なお、営業手当の金額は賃金規程の金額と異なり、職能給については、賃金規程に規定されていない。

基本給	162,000 円
役職手当（所長）	50,000 円
営業手当	30,000 円
職務手当	50,000 円
職能給	10,000 円
家族手当（扶養3名）	25,000 円
合計	327,000 円

また、同年4月1日時点における大分営業所の従業員は、組合員、一般調査員のB5（以下「B5」という。）及び事務員のB4の3名である。

（4）発注会社とのトラブル

ア E株式会社とのトラブル

平成28年7月頃、共同発注案件である交通事故（物損）の過失割合認定調査において、E株式会社（以下「E」という。）側契約者が過失割合を「0%」と主張し、F株式会社（以下「F」という。）側契約者が過失割合を「50%」と主張していたが、組合員は、E側契約者の過失割合を「80%」とする調査報告書を両社に提出した。

組合員は、E大分支店の担当者へその旨を事前に説明することなく同報告書を提出したために、Eと保険契約者との間でトラブルが生じたことから、同担当者から組合員に対し、会社の上席を交えての同報告書の内容説明と今後の件（発注）についての協議の申入れがあった。

しかし、組合員は、E担当者に共同発注案件において過失見解の内容を一方へ事前説明することは、自社は行っていないと説明し、当該申入れを会社の上席に報告することなく、Eに対し協議に応じない態度を示した。このため、Eから当時の会社の専務取締役B2（以下「B2専務」という。なお、第2の1（2）で認定したとおり、平成31年1月1日付けで代表取締役に就任している。）に対し、直接、協議の申入れがあり、B2専務が対応した。

E大分支店の物損部門からの受注については、平成28年8月以降に一時途絶えた。

イ G株式会社とのトラブル

平成28年7月ないし8月頃、G株式会社（以下「G」という。）からの受

注案件において、組合員による契約者面談調査の実施日から10日ほど経過した頃に、契約者からGのコールセンターに進捗状況確認の電話があった。

組合員が、G大分センターの担当者に調査の進捗状況の報告をしていなかったため、G大分センター長が上層部から管理責任を問われることとなったことから、大分営業所では、組合員が、G大分センター長に対し、自らの報告怠慢についての経過説明と今後の防止策についての文書を提出した。

(5) 大分営業所の経営状態の悪化に対する改善指示

B1社長は、平成28年6月の営業所所長会議等を通じ、同営業所の黒字化対策を指示していたが、同年7月から、同営業所の月次決算は大幅赤字に転落した。

(6) 平成28年10月14日（金）開催の全国営業所長会議

ア 会議の内容

第30期の上半期損益に関する各営業所の問題点、反省点等及び第30期の下半期の各営業所の取組と目標、展望等について議論がなされた。

各営業所のうち黒字は、東京本店、大阪営業所、広島営業所、熊本営業所、宮崎営業所、赤字は、松山営業所、福岡営業所、大分営業所、鹿児島営業所であった。

イ B1社長の指示

B1社長は、組合員に対し、大分営業所と同じ規模の広島営業所（所長、調査員、パート事務員）の所長が自ら完全固定給から一部歩合給に変更することを申し出て、赤字経営から黒字経営に転換したことを参考にするようにという指示をした。

ウ 平成28年10月14日付け辞令

B1社長は、組合員に対し、同年10月14日付けで業績不振により、同年10月度からの給与体系を一部歩合給とし、「固定給237,000円+歩合給」にする辞令を交付した。

基本給	162,000円
役職手当（所長）	50,000円
家族手当（扶養3名）	25,000円
歩合給	会社規定による
合計	237,000円+歩合給

なお、B5にも、完全固定給から一部歩合給に変更する辞令が交付された。

(7) 平成28年10月17日（月）開催の大分営業所での会議

組合員は、同年10月17日にB5やB4に対し、全国営業所長会議の概要を

報告し、その際、B4に対し、同営業所の存続のためには、経費削減をしなければならず、正社員からパートになってほしいと申し入れたが、B4は、これを拒んだ。

組合員の申入れを受けてB4は、同日、メールで総務部長B3（以下「総務部長」という。）宛てに以下の内容を伝え、相談した。

- ・ 完全にパートとなると生活ができず社会保険の問題もあり、数か月間、期限を切ったパートであれば、考えることはできる。調査業務で月10万円から15万円程度の売上げを上げれば、パートと同等とまでは行かなくても経費はカバーできるのではないかと組合員に提案した。
- ・ 組合員から、「期限を切ることはいかない」「受付が落ちている状況では、売上げを上げられる確証はない」「パートにならないのであれば、1か月前の解雇通告を適用する。」と言われた。

なお、組合員には、同営業所の従業員に対する解雇権限はない。

(8) 平成28年10月21日（金）のB1社長等との会議

B4からのメールを受け、同年10月21日に、大分営業所の全従業員とB1社長、B2専務が同席した会議が開催された。B1社長は、組合員に対し、B4のパート化は認めないことを言い渡すとともに、B4に対する言をとがめ、自ら売上げ増に向けての営業努力をするよう申し向けたが、組合員に反省悔悟の姿勢や自らの売上げを上げるための努力をする姿勢は認められず、所長の資質が欠けるものとして、同月31日付けの所長解任と一般調査員への降格を口頭で通告した。

(9) 平成28年10月24日付け辞令と人事異動のお知らせ

会社は、組合員を同年10月末をもって大分営業所長を解任し一般調査員とし、11月度から「固定給147,000円+歩合給」とする同年10月24日付けの辞令を作成し、同日大分営業所に送付した。

基本給	122,000円
家族手当（扶養3名）	25,000円
歩合給	会社規定による
合計	147,000円+歩合給

なお、会社は同年10月24日付けの「総務からのお知らせ（人事異動（降格、昇進等）の件）」で以下のとおり各営業所に通知した。

- ・ A3 . . . 営業所長 → 一般調査職
- ・ B4 . . . 事務職 → 所長代理兼事務職

・ B5 . . . 一般営業・調査職 → 営業・調査主任

なお、同辞令は、同年11月7日に、B4から組合員に交付された。

(10) 組合員の組合への加入等

組合員は、Cの実施する「労働相談ホットライン」に架電し、短期間に賃金が減少したことについてC1弁護士（以下「C1弁護士」という。）に相談した。

C1弁護士から、労働組合に入り、団体交渉を通じて解決することを勧められ、組合員は、同年11月18日、組合に加入した。

なお、組合同約第5条第1号は使用者の利益代表者が加入できない旨を規定している。

3 組合加入後の労使関係の経緯と内容

(1) 平成28年11月25日の団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）

ア 同年11月18日付け団体交渉申入れ

組合は、同年11月18日、会社に団体交渉を申し入れ、同月25日に大分営業所内で、第1回団体交渉が開催され、以下の者が出席した。

組合：A1執行委員長（以下「委員長」という。）、当時のA2書記長（以下「書記長」という。）、組合員

会社：B1社長、総務部長、B4

イ 団体交渉の内容

(ア) 組合の主な主張及び要求

組合員及び組合としては、2回にわたる辞令を認めておらず、話し合いによる新たな賃金の合意を目指し、合意できるまでは本来の賃金を維持すべきである。

団体交渉において新たな賃金について合意できるまでは、327,000円の賃金を支給すること、少なくとも同年10月分（11月25日支給）、同年11月分（12月22日支給）までは、327,000円を支給すること。

(イ) 会社の回答

11月分の売上げが確定した時点で考える。顧問の弁護士と相談した上で回答する。

(ウ) 交渉時のB1社長の組合及び組合活動に関する発言

B1社長は、「じゃ会社の業績が悪くなって労働組合が救済してくれるんですか？」と発言したり、委員長の「私たちは紛争が目的ではないので・・・」との発言に対して「いや、紛争だと思っていますよ。」などと

発言した。

(エ) 団体交渉後のやり取り及び賃金の支給額

団体交渉終了後、B1社長と委員長とで話し合いが持たれ、その中で、B1社長から10月分は327,000円を保障する旨の発言があった。

なお、後日、10月分については組合の要求額との差額分の90,000円が追給され、同年11月分の支給額は237,400円であった。

(2) 平成28年12月26日の団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）

ア 同年12月12日付け団体交渉申入れ

組合は、同年12月12日、会社に団体交渉を申し入れ、同月26日に大分営業所内で、第2回団体交渉が開催され、以下の者が出席した。

組合：委員長、書記長、組合員

会社：B1社長、B4

イ 団体交渉の内容

(ア) 会社の回答

同年4月ないし11月における組合員の売上げ（平均409,750円）が低いことを問題とし、調査員への降格と賃金引下げは正当である。

(イ) 組合の主張及び申入れ

① 組合員は、九州内の所長ではトップの売上げであり、全国の所長と比較して著しく売上げが低いということは事実と違うことから、一方的な賃金引下げは認められない。

② 大分営業所全体として人件費を検討すること、本社からの具体的な改善策を提示しながら中期的な視野で黒字化を目指すことを前提に検討すること。

(ウ) 会社の提案

同年12月26日付けの仮辞令を示し、12月からの支給額を「固定給207,000円＋歩合給」とすることを提案した。

基本給	152,000円
営業手当	30,000円
家族手当	25,000円
歩合給	会社規定による
合計	207,000円＋歩合給

(エ) 組合の対案

「237,000円＋歩合給」であれば、受け入れることを申し入れた。

(オ) 交渉の結果

会社は前記(ウ)の提案を最終提案とし、これに対し、組合は年明けに回答することとした。

(カ) 交渉時のB1社長の発言

B1社長は、組合に対し、「こんなことをいつまでもしていたんでは債権(マ)の阻害になりますから、彼に損害賠償を訴えたいくらいですよ。」、「はっきり言ってね、彼は再建の阻害要因でしかないですよ。」、「彼が再入社したこと事態(マ)がおかしいだよな(マ)。ほんと阻害要因ですよ。」、「最初から、こんな話し合い2度もしないで、私も忙しい中経費使って来てるんだから。」、「こんなことするから阻害要因になるんじゃないか。私は規定通りにやっているので団体交渉してくるんですから。不当ね(マ)賃金支払いならともかく。」、「今は労働組合がタケノコみたいにいっぱい出来てますよね。」と発言し、会社の提案を受け入れなければ辞めてもらうしかない、再建できなければ大分営業所を福岡営業所の出張所として残り2名の従業員(B4、B5)の雇用は維持する旨の発言をした。

(3) 平成28年12月27日の業務命令

B4が、同年12月27日、組合員に対し複数の事故原因調査を担当するよう命じたところ、組合員はすぐに処理できる事案について引き受けると発言しながら、すぐに処理できる佐伯市の現場調査を引き受けなかった。

(4) 平成29年1月4日付け「新年の御挨拶」の回覧文

同年1月4日付け全従業員向けの社長名の「新年の御挨拶」の回覧文の中に「昨年の我が社においては、一生懸命に努力する社員が大勢いる中で、会社に敵対する社員もおり、ましては、わたくし個人としても、闘病生活を強いられる等で、会社の業績は低下し、散々な一年でした。」と記載され、同回覧文が大分営業所内でも同日に回覧された。

(5) 平成29年1月4日付け申入れ

ア 平成28年12月26日の会社の提案に対する組合の回答

組合は、組合員だけを問題としていること、再建に向けた組合の提案を踏まえておらず、組合員の退職も前提に検討していることから、受け入れることができないこと、また、組合員には退職の意思はないことを回答し、会社が同年10月14日付け及び同月24日付けの辞令により提示した賃金の大幅な減額についても、組合員は認めていないことを改めて明示した。

イ 組合の対案

組合員の賃金は、平成28年12月26日に組合が提示した対案237,000円＋歩合給ではなく、同年4月1日付け辞令によって合意されている賃金額（月額327,000円）を保障すること、役職が降格となったことを理由としても、賃金は277,000円（役職手当 所長5万円を控除したもの）を保障することを申し入れ、平成29年1月13日までに文書で回答するよう求めた。

(6) 平成29年1月11日付け回答

会社は、組合の同年1月4日付け申入れに対する回答書で、平成28年12月度からの月例給与は、前回の辞令のとおり、一般調査職としての会社規定の通り支払う旨、及び自社社員については、正当な理由なく解雇はしない旨を回答した。

(7) 平成29年1月16日付け団体交渉申入れ

組合は、同年1月11日付けの会社の回答書を受け、会社の回答は承認できないことを通知し、改めて、同月4日付けの組合の申入れに基づき団体交渉を開催すること及び会社が労使合意に向け取り組むことを申し入れた。

なお、会社の対応が不誠実なとき又は解決に至らないときは、ストライキを行うことがあり、既にストライキ権を確立していることを通知した。

(8) 平成29年1月17日付け回答

会社は、同年1月17日付け回答書で、組合と二度の団体交渉を行い、その都度、最大限の譲歩案を提示してきたが、組合が受け入れない以上、今後の話合いの余地はないので、団体交渉の申入れには応じられない旨を回答した。

(9) 平成29年1月19日の業務命令

B4が、同年1月19日、組合員に対し数件の事故原因調査を行うよう命じたが、組合員はそのうちの一部の実施に応じなかったため、B4は、当該調査をB5に命じることとなった。

4 ストライキの実施及び年次有給休暇の取得時の経緯と内容

(1) 平成29年1月23日付け団体交渉申入れ及びストライキ通告

組合は会社に対し、同年1月23日付け「解決にむけた申し入れ、及びストライキ通告書」で、解決に向けた取組及び団体交渉の開催を改めて要求した。また、労使合意がなされない場合でも、平成28年11月分賃金同様、12月分賃金として237,000円を保障し、平成29年1月25日賃金支給日に入金することを要求した。なお、同月25日までに団体交渉を開催しない場合、開催しても問題が

解決できない場合及び当該入金が行われない場合には、組合員は組合本部の指示に基づき、同月26日始業よりストライキに突入すること（期間はストライキ突入時に通告）を通告した。

(2) 調査報告書の作成未了

組合員は、平成29年1月25日当時、8件の調査担当案件を有しており、そのうち5件については、保険事故関係者の面談調査が完了していたが、残りの3件については、面談調査を完了していなかった。

同日（ストライキの前日）B4は、組合員に対し聴取書未完成の調査案件について引継ぎをすることを指示したが、組合員は面談時に録音はとっておらず、手書きメモ等を入れたフォルダーをB4に渡し、内容についてはB5に聞いてくださいと回答した。

(3) ストライキの実施及び年休取得

会社が前記(1)の申入れに応じなかったため、組合員は、以下のとおりストライキを実施し、また、年休を取得した。

- ・平成29年1月26日から2月1日までのストライキ
- ・同年2月2日から8日までの年次有給休暇（以下「1回目の年休」という。）
- ・同月9日から17日までの年次有給休暇（以下「2回目の年休」という。）

同年1月26日付けストライキ突入通告書において、ストライキ中に団体交渉開催と労使合意ができれば、ストライキは中止する旨通知していたが、会社は団体交渉に応じなかった。

組合員は、同月30日8時頃に大分営業所に出向き、1回目の年休の申請書をB1社長のいる鹿児島営業所にファックスし、原紙をB4の机の上に置いた。

また、同年2月6日8時頃に大分営業所に出向き、2回目の年休の申請書をB4の机の上に置き、9時過ぎにB4に電話し、年休申請をしたことを告げた。

なお、休暇中の緊急連絡先については、1回目の年休の申請書には組合の電話番号、2回目の年休の申請書には組合の電話番号と組合員の携帯番号が記載されている。

組合員の年休申請についての承認の権限及び時季変更権の行使の権限を持つB4は、2回とも時季変更権を行使せずに、年休申請を承認し、会社は有給休暇として賃金を支払った。なお、当時、B4は、会社には時季変更権があることを知っていた。

(4) 平成29年2月6日付け団体交渉申入れ

組合は、会社が前記3(7)の団体交渉申入れに応じていないため、同年2月

6日付けで組合員の賃金についての団体交渉を改めて申し入れた。

(5) 平成29年2月9日付け回答

会社は、同年2月9日付けの回答書で、会社と組合員との労務問題についての対応を弁護士法人Dに委任したので、団体交渉申入れに対しては後日同法人から通知する旨の回答をした。

5 解雇以降の経緯と内容

(1) 平成29年2月17日付け内容証明郵便による解雇通知

会社は、組合員に対し、同年2月17日付け内容証明郵便による解雇通知書(以下「解雇通知書」という。)で、組合員のストライキに続く年休取得による業務妨害等の行為が就業規則第34条第2号又は第6号に該当するので、同条の規定に基づき解雇すること及び解雇予告手当179,508円を支払うことを通知した。

(2) 平成29年3月7日の団体交渉(以下「第3回団体交渉」という。)

ア 同年2月27日付け団体交渉申入れ

組合は、前記(1)による解雇を受け、同月27日、会社に解雇等についての団体交渉を申し入れ、同年3月7日に大分営業所内で、第3回団体交渉が開催され、以下の者が出席した。

組合：委員長、書記長、組合員

会社：B1社長、B2専務、B4、弁護士法人D弁護士D1(以下「D1弁護士」という。)

イ 団体交渉の内容

(ア) 組合の主張と要求

解雇通知書に記載された理由による解雇は認められない。解雇理由のこの場での説明と書面の提出を要求した。

(イ) 会社の主張と回答

解雇は撤回しない。解雇通知書に記載した理由以外の解雇の主な理由は、営業成績が悪く、組合員の所長、調査員としての適格性に問題があることであり、解雇理由証明書は後日交付すると回答した。

(ウ) その他の主なやり取り

① 組合は、他の営業所及び各所長の売上げデータを提示するよう要求し、会社は、解雇理由に必要な範囲で提出すると回答した。

② 組合員の勤務態度に問題があるかとの組合の問いに対し、会社は、問題はなく組合員に注意・指導したことはないと回答した。

- ③ 解雇通知書には「ストライキと称して」とあるが、ストライキとして認識していないのかとの組合の問いに対し、会社は、組合員側がストライキと主張しているという意味であると回答した。
- ④ 解雇通知書には、年休申請が事業の正常な運営を妨げると記載されているが、なぜ時季変更権を行使しなかったのかとの組合の問いに対し、B1社長は、時季変更権のことは承知していなかったと回答した。
- ⑤ 解雇通知書に記載しているB4の組合員に対する出勤要請を、具体的に、いつ、どのように行ったのかとの組合の問いに対し、B4は、同年1月25日に、出勤要請ではなく、引継ぎをすること及び聴取書を出すことを要請したと回答した。
- (3) 平成29年3月15日付け内容証明郵便による解雇理由書（以下「解雇理由証明書」という。）

前記5(2)イ(イ)を受け、D1弁護士から、組合員宛てに同年3月15日付けの解雇理由証明書が送付された。解雇理由証明書に記載された解雇理由の要旨は、以下の組合員の一連の行動や態度が、職務怠慢、職務放棄、職場規律違反、業務命令違背、業務妨害など服務規律違反に当たるとして、就業規則第34条第2号「従業員の就業状況又は勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合」又は同条第6号「その他、各号に準ずる事情が生じ、従業員として勤務させることが不相当と認めた場合」に該当するため、とされている。

- ・ 所長としての業績不振と職務上の義務違反
- ・ E及びGからの受注案件に係る不祥事
- ・ 会社の一部歩合給制導入による経営改善策に対する消極的な姿勢
- ・ B4の人格及び尊厳の侵害
- ・ 一般調査員としての成績不振
- ・ B4の業務命令に違背する服務規律違反
- ・ 面談調査の録音不実施、聴取書未完成による業務妨害
- ・ ストライキに続く年休取得による業務妨害（年休権の濫用）

(4) 組合員の解雇後の収入の状況

組合員は、解雇から1、2か月後、夜勤のアルバイトにより、月平均約60,000円程度、加えて平成29年4月11日から、日払いのアルバイト（社会保険有）により、月平均約120,000円程度の収入を得ている。

6 民事訴訟の状況

組合員は、平成29年6月15日、大分地方裁判所に賃金仮払い仮処分を申し立てたが（平成29年（ヨ）第16号事件）、保全の必要性があるとは認められず同年11月8日付けで却下された。同月20日、福岡高等裁判所に即時抗告（平成29年（ラ）第404号事件）をしたが、平成30年1月10日付けで棄却された。

また、組合員は、平成29年12月22日、大分地方裁判所に解雇無効を主張して地位確認と賃金の支払を求めるとともに、残業代割増賃金の支払を求める民事訴訟を提起したが（平成29年（ワ）第595号事件）、平成30年1月16日に解雇無効を主張しての地位確認と賃金の支払請求については訴えを取り下げた。

その後、組合員は、同年4月17日、大分地方裁判所に解雇無効を主張して地位確認と賃金の支払をを求める民事訴訟を再度提起した（平成30年（ワ）第163号事件）。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点1について（組合の申立人適格の有無）

（1） 組合の主張

会社役員が労働組合に加入することが禁じられているのは、同じ会社の企業内労働組合に加入する場合には、利益相反の問題が生じるからである。

組合員の妻が経営する会社の従業員が組合に加入していた事実があったとしても、同じ会社の企業内労働組合に加入しておらず、それ故、利益相反の問題は生じない。

よって、仮に、会社主張の事実があったとしても、労組法第2条、第5条の要件を満たすことに変わりはない。

また、会社は、組合員が役員であるという形式面を主張しているに過ぎず、これに起因して適正な団体交渉の遂行が期し難い特別の事情があることについて、実質面の主張を何ら行っていないし、その他申立人適格を否定する具体的事情を主張していない。

したがって、組合は申立人適格を有する。

（2） 会社の主張

組合員は、組合員の妻が代表取締役を務めるH社の取締役に就任しており、会社役員でありながら、組合に加入している。

H社は、ワインソムリエの有資格者である同妻が大分市内において経営するワインカフェHの運営会社である。

H社には、当然、雇用するワインカフェの従業員がいるから、その従業員が組合に加入してH社と対立関係に立つ可能性はあり、その場合、同社役員である組

組合員が加入する組合が、果たして同社から独立した自主性を維持しうるのかは大いに疑問である。

組合は、会社役員への加入を許しており、労働組合として使用者からは独立した自主性を維持しうる団体か否かは極めて疑わしく、労組法第2条が定める要件を満たしていない（労組法第2条但書第1号）。

したがって、組合は、労組法に基づく労働委員会の本件救済手続を享受できない（労組法第5条第1項）。

(3) 当委員会の判断

会社は、組合員がH社の役員でありながら、組合への加入を許しているのであり、労働組合として独立した自主性を維持しうる団体か否かは極めて疑わしく、労組法第2条が定める要件を満たしていないと主張するので、組合員の労働者性及び組合員の使用者の利益代表者該当性について検討する。

ア 組合員の労働者性について

第2の2(1)、(2)、第2の3(1)、(2)及び第2の5(2)で認定したとおり、組合員が、H社の取締役であったとしても、会社と平成26年4月1日付けで雇用契約を締結した組合員は、会社による賃下げについての団体交渉後に解雇され、本件において解雇等を争っているから、この限りにおいて、団体交渉を通じて、労働条件等について交渉する権利を有する労働者の地位にあるものといえる。

イ 組合員の使用者の利益代表者該当性について

労組法第2条は、使用者の利益代表者の参加を許す労働組合は、同法上の労働組合とはいえない旨規定しているが、同規定の趣旨は、使用者の利益代表者を参加させることによって、当該労働組合が使用者との関係において自主性を失うことを防止することにある。

したがって、使用者の利益代表者に該当するかどうかの判断は、組合員が加入していることで、労働組合の自主性が失われているか否かの観点から、実質的に行うのが相当である。

本件の場合をみると、第2の2(10)で認定したとおり、組合同規約には、使用者の利益代表者が組合に加入できない旨が規定されている。そして、前記アのとおり、組合員が組合に加入しているのは労働者の地位に基づくものであるといえる。また、平成30年9月3日付け委員長の陳述書には、H社の従業員が組合に加入していないと記載されており、同年6月28日の第5回委員調査において、審査委員長等が同月27日時点の組合員名簿でH社の従業員は組合

に加入していないことを確認していることから、H社の従業員が組合に加入しているという事実も認められない。

したがって、組合員がH社の取締役であっても、そのことにより組合の自主性が失われることはなく、組合における組合員は、労組法第2条第1号に規定する使用者の利益代表者に該当するとはいえない。

よって、組合は、本件において、法適用組合についての自主性の要件を満たしており、申立人適格を有すると判断される。

2 争点2について（「会社に敵対する社員」と表現したことは支配介入に当たるか）

（1） 組合の主張

会社は、「新年の御挨拶」の回覧文に、「会社に敵対する社員」という文言を記載しているが、これは、組合員を暗示している。

不当労働行為事件において重要なのは、情報の発信者の内心ではなく、情報の受信者が誰を指すと理解するのが通常か、それを情報の発信者が認識可能であったかである。

組合員と会社の関係が悪化したことが、従業員に周知されている状況下で、会社が、「会社に敵対する社員」と表現すれば、その従業員は、組合員を名指ししたと理解するのが通常であるし、このことは会社も分かっていた（少なくとも分かるはずであった。）。

現に、「新年の御挨拶」の回覧文が、会社の大分営業所に着いたとき、それを見たB5が、B4に対して「これ組合員に見せたら、まずいんじゃないの。」と小声で言っているのを組合員は聞いた。

会社は、B5・B4が、これが組合員を指していると認識することを予測しつつ、あえて回覧したのである。

よって、「会社に敵対する社員」は、組合員を暗示しており、組合が会社に対し、団体交渉を申し入れ、賃金の回復を求めたという正当な組合活動に対し、会社としての敵意を示すものであり、他の従業員が組合に加入することを躊躇させる効果を有し、組合員の組合活動を阻害し、支配介入に当たる（労組法第7条第3号該当）。

（2） 会社の主張

組合は、「新年の御挨拶」の回覧文の「会社に敵対する社員」との一文言のみを捉え、これが組合員を暗示するものと主張するが、組合員の氏名やこれを特定、推認させるような記載はどこにも見あたらない。「会社に敵対する社員」との抽

象的な一文言では、組合員を特定するには至らない。ましてや、組合活動に対して会社として敵意を示すものであると読むこともできない。

そしてなによりも、B1社長自身が「会社に敵対する社員」が組合員を指すものではないと、第3回団体交渉、また、本件審問において明言している。

仮に、これが組合員を暗示するものであるとしても、「新年の御挨拶」の回覧文には組合員による労働組合活動の経過などどこにも記載されていないし、組合員の組合活動に対し不利益取扱いをする旨の記載がなされているわけでもない。

また、かかる文言が記載された「新年の御挨拶」の回覧文によって、組合がいうような「他の従業員が組合に加入することを躊躇させる効果」があることの論証も立証もなされていない。

「新年の御挨拶」の回覧文は、その客観的な記載文言からして組合員の組合活動を阻害するものではなく、ましてや、労働者の労働組合の結成、運営を支配し、介入するものでもない。したがって、会社が「新年の御挨拶」の回覧文を作成し社員に回覧したことは、何ら不当労働行為（労組法第7条第3号）には該当しない。

なお、「会社に敵対する社員」とは、平成28年10月末で本人の希望により解雇にした鹿児島営業所の一般調査員B7（以下「B7」という。）を指しており、それ以外に敵対する社員はいない。

B7は、平成26年度まで鹿児島営業所の所長をしていたが、役職定年後、一般調査員として勤務していた。

鹿児島営業所は平成27年3月期及び平成28年3月期の2期連続で大幅な赤字を計上した。同営業所の体制刷新のため、平成28年4月からB1社長の長男で入社3年目、41歳の当時熊本営業所に勤務していたB8を鹿児島営業所所長に任命した。

同氏が所長となってから、上司である所長に反発して職務を懈怠し、意図的に売上げを低迷させたため、B1社長が「やる気がないのなら、辞めてもらってもいいですよ。」と言ったところ、B7は「10月末で辞めます。」「解雇にしてください。」と言って強く反発したことから、解雇にしたものである。

B1社長は、永年共に働いてきた同僚から裏切られた悔しさ、さらに、自分の長男が反発を受けたことに対して父親として当然に抱くであろう怒りの感情から、B7を「会社に敵対する社員」と記載したものである。

「新年の御挨拶」の回覧文は、作成日が平成29年1月4日となっているところ、その文章の考案が前年12月頃になされているのは一般の年賀状の場合と同

様である。

平成28年12月から平成29年1月4日にかけての時期は、会社が、組合からの団体交渉の申入れに対して、平成28年12月26日には2回目の団体交渉に応じており、また、平成29年1月11日まで、文書のやり取りによって交渉を継続していた時期である。

会社は、この時期には既にB7を解雇しており、その解雇に至った経過からしてB7を敵対社員と評価することはもっともなことであるが、組合員については、会社は紛議の解決に向けて組合との団体交渉に誠実に応じていたのであり、それにもかかわらず、この時期にB7ではなく組合員を「会社に敵対する社員」と表現する理由がそもそも見あたらない。

しかも、会社が作成した同年1月11日付け申立人宛ての回答書には、「弊社社員の組合員の件につきまして、委員長に大変なご苦勞をおかけしております。」と記載していることからしても、会社は、組合員があくまでも自社の大切な社員であるとの認識を前提に、当該社員のことで他者に苦勞を掛けている現状をわび、その苦勞をねぎらう言葉を発信しているのであるから、当時、会社が決して組合員を「会社に敵対する社員」などとは捉えていなかったことは明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 「会社に敵対する社員」は誰を指しているか

第2の3(1)イ(ウ)、(2)イ(オ)、(カ)で認定したとおり、B1社長は、第1回団体交渉において、会社と組合とは紛争状態であるとの認識を示し、第2回団体交渉の中で、「こんなことをいつまでもしていたんでは債権(マ)の阻害になりますから、彼に損害賠償を訴えたいくらいですよ。」、「はっきり言ってね、彼は再建の阻害要因でしかないですよ。」、「彼が再入社したこと事態(マ)がおかしいだよな(マ)。ほんと阻害要因ですよ。」、「最初から、こんな話し合い2度もしないで、私も忙しい中経費使って来てるんだから。」、「こんなことするから阻害要因になるんじゃないか。私は規定通りにやっているんで団体交渉してくるんですから。不当ね(マ)賃金支払いならともかく。」、「今は労働組合がタケノコみたいにいっぱい出来てますよね。」などと会社と組合員が敵対している旨の発言を繰り返している。そして、これらの発言は「新年の御挨拶」の回覧文の日付に近接した時期になされたものであり、さらに、「新年の御挨拶」の回覧文は、団体交渉が継続中であり、会社側の最終提案に対する組合の回答を待っている状況下において、平成29年1月4日に全従業員に回覧されたものである。このような各団体交渉におけるB

1 社長の発言、時期及び状況から、「新年の御挨拶」の回覧文の「会社に敵対する社員」という文言は組合員を指したものであると推認される。

この点、会社は、「会社に敵対する社員」は、前年10月末に解雇した元鹿兒島営業所のB7を指していると主張する。このことについて、B1社長は、「本人が、もう、どうしても、すぐすぐ失業保険がほしいと。ですから、もう、単なる退職勧告じゃなくて、そういう解雇扱いにしてほしいという彼の要請がありましたんですね。」、「長年共に働いてきた仲ですから解雇扱いするのも忍びなかったんですが、本人がどうしても希望するもんですから、それでしてしまっただけです。解雇扱いにしたということですね。」、「私は、まあ、直接解雇じゃなくて、退職ということを一応、できれば、したかったということです。本人が望めばですね。」、「私としては、彼に猛省を促して、頑張ってもらいたいということで、要請したんですけど、彼はもう『辞めます。』ということとを本人から言い出しましたので」と証言し、また、B7に不当解雇として争われる心配はなかったかとの審査委員長の質問に対して「いや。その心配は、もう、全くありませんでした。」、「いや、もう、彼とのずっと長年の付き合いだし、単なる息子に、まあ、B8所長に対して、嫌がるんだということは、うすうす分かっておりましたので、まあ、そんなことはしないだろうと。彼の道理からしてもそんなことしないだろうとは思っておりましたですね。」と証言している。このようなB1社長の証言から、B1社長は退職を希望するB7を引き留めたこと、B1社長としてはB7の退職を希望する心情が理解できたこと、解雇による手厚い失業保険を受給したいというB7の要望に応じて解雇扱いとしたこと、会社を辞めるに当たってもB7とB1社長又は会社との間には強い信頼関係があったことがうかがえる。このようなB7を指して、B1社長が「新年の御挨拶」の回覧文の「会社に敵対する社員」という敵意の強い表現をすることは到底考えられず、会社の主張は認められない。

したがって、「会社に敵対する社員」は組合員を指しているものと認められる。

イ 「新年の御挨拶」の回覧文で「会社に敵対する社員」と表現したことは反組合的なものといえるか

「新年の御挨拶」の回覧文には組合活動について述べられた箇所は存しない。また、「会社に敵対する社員」がいたとの文言は、「会社の業績は低下し、散々な一年」となった要因の一つに「会社に敵対する社員」がいたとのB1社長の単なる回想だとも考えられる。しかし、組合員は「新年の御挨拶」の回覧

文を見た時に自分のことを指しているを受け取り、頭の中が真っ白になったと証言している。

この点、前記アで判断したとおり「会社に敵対する社員」は組合員を指したものと認められる。そして、前記各団体交渉日と「新年の御挨拶」の回覧文の日付は近接しており（第2回団体交渉のわずか9日後である）、さらに、会社側の最終提案に対して組合が回答をするという状況下であった。このような時期及び状況下において社長から全社員に向けられた回覧文において「会社に敵対する社員」という強い敵意を示す表現をすることは、組合員に対して、会社に敵対しないように働きかける威圧的效果を与え得るものと認められる。また、B4及びB5は、「会社に敵対する社員」が誰を指しているのか考えなかった等の証言をしているものの、回覧時において、組合員が組合に加入していたことや組合が会社に団体交渉を申し入れていたことを知っていた旨の証言をしている。

したがって、同人らが「会社に敵対する社員」について組合活動をする組合員を指していると考えられる可能性は十分にある状況であったといえることから、「新年の御挨拶」の回覧文は、組合員の組合活動への偏見を同人らに持たせることにより組合員の今後の組合活動を萎縮させたり、同人らが組合への加入を躊躇する効果を与え得るものと認められる。

以上のとおり、「新年の御挨拶」の回覧文には組合活動について述べられた箇所は存しないものの、「会社に敵対する社員」が組合員を指していること、時期、状況及び社長からの「会社に敵対する社員」という強い敵意を示す文言から、「新年の御挨拶」の回覧文で「会社に敵対する社員」と表現したことは反組合的なものといえる。

ウ B1社長の反組合的な意思の有無

前記ア、イのとおり、前記各団体交渉での発言から、B1社長には組合及び団体交渉に対する嫌悪の意思が推認される。そして、近接した時期であることや組合の回答を待っている状況下であったことから、「新年の御挨拶」の回覧文がかかる嫌悪の意思によって作成、回覧されたものといえ、B1社長の反組合的な意思が存することが推認される。

エ 小括

以上のことから、「新年の御挨拶」の回覧文で「会社に敵対する社員」と表現したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

3 争点3について（団体交渉申入れに対する会社の対応は団体交渉拒否に当たるか）

（1） 組合の主張

平成29年1月16日付けで、団体交渉を申し入れたが、会社は、同月17日付け「回答書」により、「固定給207,000円＋歩合給」以上の回答はない、組合員及び組合がこれを受け入れない以上、団体交渉には応じない旨の回答をして、団体交渉を拒否した。

団体交渉の打切りが正当化されるのは、団体交渉の行き詰まり、すなわち「いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はなくなっていた」状態が必要である（池田電器事件、最判平成4. 2. 14）。

会社は、組合が、第2回団体交渉で「237,000円＋歩合給」なら受け入れる旨を提示したのに、同月4日付け「申し入れ」では、327,000円の保障（予備的に277,000円の保障）を提示したことが信頼関係を破壊する旨の主張をする。

会社は、同月4日付け「申し入れ」の内容に問題があると認識しながら、同月17日付け「回答書」には、同月4日付け「申し入れ」の内容に問題があるとは記載していない。会社が、同月4日付け「申し入れ」の内容に問題があると言いだしたのは、本件審査が始まってからであり、しかも、審査委員長からの求釈明に回答する形である。とすれば、会社が、同月4日付け「申し入れ」の内容に問題があると言ったのは、団体交渉拒否を正当化するために、後付けでなされた理由に他ならない。会社は団体交渉の行き詰まりを主張・立証すべきなのに、従前と異なる言動をしたことを立証し、これが信頼関係破壊という大げさな評価をしているに過ぎない。

また、会社は、第2回団体交渉において、組合員の所長時代の売上げが低いといていたが、組合員が九州の他の営業所（福岡、鹿児島、宮崎、熊本）の所長の売上額を尋ねても、B1社長はそのことには答えず、他の営業所とは規模が違っていると答えるのみであり、この時には、全国の営業所の売上資料も提示されず、口頭で売上額を述べただけであった。

さらに、役職・職位の降格があったからといって、当然に賃金が減額できるわけではなく、その旨の就業規則上の根拠が必要である。組合が、賃金減額の就業規則上の根拠や金額算定の賃金規程上の根拠を、会社に尋ねるのは、当然のことであるにもかかわらず、B1社長は、これについてきちんと説明できなかったのは、不誠実な交渉態度である。

したがって、会社は、合理的根拠なく、団体交渉を拒否したものであり、組合員の賃金を「固定給207,000円＋歩合給」に減額し、その根拠を明らかにせず、

同金額からの増額の可能性を全く検討しようとはせず、増額の可能性がないことの資料を示すことなく、自己の見解に固執したものであり、不誠実な交渉態度であり、実質的な団体交渉拒否に当たる（労組法第7条第2号該当）。

(2) 会社の主張

会社は、2回の団体交渉においてB1社長が組合員の給与を固定給から一部歩合給とする辞令を発令し、さらに、組合員を所長から一般調査員に降格した。その結果、一般調査員の給与体系となることの辞令を発令したことの理由・根拠を詳細に説明して組合員及び組合の理解を得ようと努力し、誠実な対応をしている経過は交渉記録から明らかであり、不誠実団交として実質的な団体交渉拒否とされる理由はない。

B1社長は、労働組合との団体交渉において、組合員の給与を完全固定給から一部歩合給へとしようとした根拠・理由について、大分営業所の黒字転換策として、広島営業所の成功例にならって、売上増加の実現による改善策を指示しようとしたものである。

また、B1社長は、組合員を所長から一般調査員に降格とした甲4辞令の理由について、団体交渉の場で、組合員が所長となった以降も大分営業所の売上げが低迷を脱却できず、組合員においてその努力も見られないこと、組合員自身の売上げの低迷にあつてB4に対してパート社員となるよう申し向けたこと、加えて、依頼保険会社とのトラブルで発注が貰えなくなっている事情にも言及し、組合員の所長として業務姿勢や資質に問題があったことを説明している。

組合は、第2回団体交渉時には、組合員の賃金を「237,000円＋歩合給」とするのであれば受け入れる旨の申出をしたにもかかわらず、そのわずか9日後には態度を翻し、従前の完全固定給と同じ「327,000円」の保障に固執する態度を見せたのであった。

上記のように、会社は、組合及び組合員からの団体交渉の申入れに対し、二度にわたって誠実に対応してきたものであるが、会社と組合との交渉において、会社は、平成28年10月分の給与に関しては、従前の完全固定給と同じ「327,000円」を支給することで譲歩し、同年12月分以降の給与についても、本来、「固定給147,000円＋歩合給」を提示していたものを、「固定給207,000円＋歩合給」とする解決案を提案し、解決に向けて合意の接点を見出すための努力を続けようとしていたものである。

ところが、組合は、交渉の当初より、同年4月1日付辞令で示された完全固定給「327,000円」の保障に固執し、一貫してこれを要求しており、歩み寄りの姿

勢は見られなかった。

しかも、組合は、一度は譲歩金額を提示して見せながら、直ぐさまこれを翻した態度は不誠実極まりなく、自ら会社との信頼関係を破壊した。

かかる状況においては、お互いの信頼関係に基づく誠実な交渉の継続など不可能であることは明らかであった。

したがって、会社による団体交渉拒否は、交渉の継続が実益をもたらさない客観的状況が認められる中、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合の交渉の行き詰まりによる打切りである。

(3) 当委員会の判断

団体交渉が誠実に行われ、労使がそれぞれの立場から主張を闘わせた結果、交渉の進展する見込みがない場合には、使用者はそれ以上重ねて交渉に応じる義務を負わず、交渉が行き詰まり状態になったときは、以後、労働組合からの同一の団体交渉事項に関する団体交渉申入れを拒否しても「正当な理由」に基づく団体交渉拒否として、不当労働行為とならないと判断される。

もっとも、使用者には、誠実に団体交渉に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

本件の場合をみると、第2の3(2)、(7)、(8)で認定したとおり、平成29年1月17日、会社は、第2回団体交渉における会社の最終提案「固定給207,000円+歩合給」を組合が受け入れない以上、今後の話合いの余地はないとして、団体交渉を拒否した。しかし、会社は、一部歩合給制となった組合員の基本給の額が賃金規程のどこに該当するかを明示できていないなど具体的に根拠を示し説明できているとはいえず、組合の納得を求める努力をするなど、まだ、交渉の余地はあり、誠実交渉義務を果たしているとはいえない。

なお、第2の3(2)、(5)で認定したとおり、会社は、組合が一旦、第2回団体交渉時には、組合員の賃金を「237,000円+歩合給」とするのであれば受け入れる旨の申出をしたにもかかわらず、同月4日付け「申し入れ」で、賃金は固定給277,000円を保障することを要求したことにより、会社の組合に対する信

頼関係を自ら破壊し、誠実な交渉の継続など不可能であると主張する。確かに、2回の団体交渉で、組合と会社との提示額の差が30,000円まで双方が歩み寄ってきた中、組合が要求額を「237,000円＋歩合給」から、固定給「277,000円」に変更したことは、組合側の不誠実な団体交渉態度だともいえる。しかしながら、会社も組合が変更した理由について組合に確認しておらず、また、団体交渉の場においてその理由を確認することもできるのであるから、団体交渉を拒否する合理的な理由とまではいえない。

以上のことから、会社が組合の平成29年1月16日付けの団体交渉申入れを拒否し、交渉を打ち切ったことは、誠実な交渉を行った上での行き詰まりによる打ち切りとはいえず、不誠実団交として労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる。

4 争点4について（組合員を解雇したことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか）

争点4の判断に当たっては、本件解雇が組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、排除しようとする意思のもとで行われたものであるか否か、また、解雇に合理的理由及び社会通念上の相当性があるか否かの観点から検討を行う。

(1) 組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、排除しようとする意思についての当事者の主張

ア 組合の主張

本件解雇は、組合員や組合が、会社に対し、団体交渉を申入れ、賃金の回復を求めたり、ストライキをしたりしたという正当な組合活動に対する会社としての報復である。

B1社長の陳述書では、「私は、労働組合との交渉の最中に、頭に血が上ってしまっていたためか、会社の提案を受け入れない場合、解雇ということもあり得るなどと発言してしまいましたが、決して本心からの発言ではありません。」とあるが、これはB1社長が、団交で色々要求されたことに対し敵意があったことを自認したのである。

会社は、大分地裁・平成30年（ワ）第163号事件で、裁判所から、解雇理由について、整理・要約するように指示され、準備書面を提出したが、組合のストライキは、一切触れられていない。

会社の意図は、解雇の決定的要因が、ストライキにあるが、ストライキの正当性を否定できないことから、これをカモフラージュするためである。

イ 会社の主張

会社における解雇の意思決定に至るまでの経過と組合に対する協力姿勢に鑑みても、不当労働行為の意思は認められない。

本件の事実経過においては、確かに、組合員の組合加入、団体交渉及びストライキといった組合活動も見受けられたのであるが、もし、会社が「反組合的意図ないし動機」を有し、組合員が組合に加入し、あるいは組合活動をしたことの故に組合員の不利益取扱い（解雇）を意欲したというのであれば、組合員が組合に加入した時点、団体交渉を申し入れた時点、あるいはストライキに突入した時点で直ぐに解雇としているはずである。

しかるに、会社は、組合員が組合に加入し、組合が団体交渉を申し入れてきても、2度にわたって誠実に応じてきたのであり、3度目の申入れに対し応じなかったのは、既に主張したとおりの交渉の行き詰りによる打切りであり、決して反組合的な意図・動機によるものではないし、組合からのストライキ突入の通告に対しても、ストライキ期間中（平成29年1月26日～同年2月1日）はこれを受忍し、この間、組合員を解雇する意思決定もこの時点ではなされていない。

会社が組合員の解雇の意思決定をした時期については、組合員において2回にもわたり有休権を濫用した職務放棄による業務妨害のあった同年2月9日頃に至って初めて、組合員を解雇とする意思決定をしたものである。

かかる経過に鑑みても、本件解雇には、組合員の組合加入及び組合活動（団体交渉、ストライキ）との関連性はないものと言わなければならない。

(2) 解雇に合理的理由及び社会通念上の相当性があるか（解雇理由証明書に記載された解雇理由についての当事者の主張）

ア 業績不振と所長としての職務上の義務違反について

(ア) 組合の主張

会社は、組合員が所長就任後の平成28年7月度から大分営業所が大幅赤字に転落したと主張しているが、B6所長・組合員の両時代の平均利益を計算すると、以下の表のとおり、組合員の方が良い。

所長	期 間	利益合計	平均
B6	H26.4～H28.3（24か月）	-5,175,114	-215,630
組合員	H28.4～H29.6（15か月）	-2,184,138	-145,609

組合員が所長時代に赤字体質であったことは認めるが、それはB6所長時代から続いたものである。

(イ) 会社の主張

平成28年7月度から大分営業所の月次決算は大幅な赤字に転落したため、所長である組合員は、同営業所の売上げ獲得に向けた取組をすべき職務上の義務がある。特に、主力保険会社（G、E、F）からの受注案件をさらに増加するべく訪問しての営業活動を行うこと、これに加え、受件数の少ないあるいは皆無のその他保険会社に対しても、訪問しての営業活動を行うこと、保険会社からの信頼を獲得して受件案件数及び売上金額を増やすべく、案件の受件から中間報告、報告書の提出に至る過程において、保険会社担当者に対する中間報告や調査進捗状況の報告を遅滞することなく行い、密に打合せを実施し、なおかつ迅速に対応すべき職務上の義務があるというべきである。しかしながら、組合員は、所長としての雑務が多忙で、営業活動や調査員としての業務ができないとの弁解に終始し、かかる義務を履行しようとする取組や努力は見受けられなかった。

こうした組合員の職務怠慢は、組合員の売上げが新人調査員B5の売上げと比べて常に劣っている事実が、これを如実に物語っているものである。

イ E等からの受注案件の不祥事について

(ア) 組合の主張

Eからの受注案件の不祥事については、Eの担当者は、何かあればクレームをつける習性があり、組合員だけでなく、会社の福岡営業所の従業員にもクレームをつけていた。

Eの担当者は、契約者の意向を酌み取り過ぎる傾向があり、第三者機関の客観的判断について、契約者に説明できないためにこうした事態が生じる。

問題は、クレームがあったとしても、そのクレームが当を得たものであったかである。

会社は、①事前に内容を伝える義務があったこと、②過失割合が別冊判例タイムズや過去の判例の基準に基づいていないこと、③B1社長やB2専務の了承がなかったことを主張・立証しなければいけないのに、これが全くできていない。

また、Gの案件は、会社が、平成28年7月4日受注の事案と勘違いしていると思われる。

この案件は、Gの顧客が、早く保険金を受領したいという意向の強い契約者であり、Gの本社にクレームを入れたため、かなり急がされて、やむ

なくGが、大分営業所に督促を入れたという話である。

この遅延は、通常であれば問題視されることはないが、会社が本件のために後から付け足して追加した解雇理由を大袈裟に表現しているだけである。

(イ) 会社の主張

組合員には、平成28年7月ないし8月頃、会社の重要取引先である保険会社（E、G）からクレームを受ける不祥事があり、これらに起因して、大分営業所の売上げは減少及び低迷した。

組合員による保険会社とのトラブルは、会社の重要な取引先からの信用を失墜させ、調査業務の発注を失う危険のある深刻な問題であり、就業規則第41条第3号及び第17号が定める服務規律に違背するものである。

交通事故の当事者間に事故原因や事故状況に主張の食い違いがあり、過失割合について対立が著しい場合、当事者双方の保険会社が互いに協議し、第三者的な立場にある保険調査会社の調査結果と所見に判断を委ね、双方これでもって紛争解決とすることを申し合わせた上で、双方から調査会社に発注される共同発注案件については、保険調査会社が示す過失割合に係る所見が、一方の当事者に有利で、他方の当事者に不利な結果となる事態となることは不可避であることから、過失割合が有利な認定となる当事者の加入する保険会社はともかく、不利な認定となる当事者の加入する保険会社においては、事前に（正式な報告書を双方に提出する前に）顧客である保険加入者に対し、当該判断結果についてあらかじめ理解を得るための説明を尽くし、示談合意に向けた説得が必要となってくる。

したがって、調査会社は依頼保険会社に対して最終の報告書を提出するまでに事前に調査結果を中間報告すべきことが当然に要請されるため、会社では、調査員の入社時に、その配属となった営業所の所長が、共同発注案件について中間報告をするよう指導している。

にもかかわらず、組合員は事前の中間報告を怠り、E側契約者の過失割合を「0%」と主張する案件に対し、いきなり「80%」とする内容の報告書を提出した。

そのため、Eの担当者が、「保険会社への事前配慮が足りない。」と指摘し、会社に対する今後の案件発注に難色を示したことに対し、組合員は、「今後の対応について、貴社ご判断にお任せをします。」といった明らかに開き直りと取られる態度を露わにし、依頼保険会社の会社に対する信頼

を失墜させても構わないかのような態度を見せた。

組合員が、自己の調査方法、調査結果及び判断に至る過程には落ち度のなかったことを強弁したとしても、依頼保険会社の会社に対する信頼を失墜させる不祥事を犯した事実は認定されるところである。

組合員は、上記不祥事の対処をしたB2専務から、報告懈怠に係る不祥事再発を防止するために、作成した進捗状況表を渡され、同表に調査の進捗状況を記載してそれを月1、2回でもいいから提出して進捗状況を報告するよう再発防止策を指導されている。

ところが、組合員は、その直後の平成28年8月頃には、再び、Gからの受注案件に関し、保険会社担当者に調査の進捗状況の報告を怠るといった不祥事を犯した。

組合員が、会社から従業員として勤務させることが不相当であるのは明白であり、組合員の不祥事を繰り返す業務態度が、組合員を所長としてはもちろんのこと、会社の調査員としても勤務させることが不相当と判断する一材料となるのは当然のことである。

ウ B4の人格及び尊厳の侵害について

(ア) 組合の主張

会社は、組合員が職権を濫用してB4に正社員からパート社員になるよう命じ、承諾しないなら1か月前の解雇通告を適用する旨を申し向け、これによってB4の人格及び尊厳を侵害したと主張する。

しかしながら、組合員は、①松山営業所では事務員の1名を正社員からパート化するように指示があったこと、②広島営業所では、従業員のうち1名がパートなので、利益が上がっていること、③B4が組合員やB5よりも基本給が多額になるのはバランスを欠いていたこと、④B4が、業務量も少なく、勤務中にパソコンで「YouTube」や「ネットゲーム」をするといった問題行動があったこと等から、大分営業所の経営状態の改善のために、パートとして勤務できないかとB4に打診したものであり、その際、B4の人格・尊厳を傷つける言動はない。

会社は、これを不合理と決めつけて、ことさら組合員を悪人に仕立て上げる主張に固執し続けているが、これは組合敵視の考えが根底にあり、不当労働行為意思に基づくものである。

(イ) 会社の主張

組合員は、会社による大分営業所の経営改善策の実施にもかかわらず、

自らは何ら営業活動等の取組に努力しようとする姿勢は見受けられず、それどころか、同営業所の事務従業員として重要な業務（事務以外に調査業務もこなしている。）を担当するB4に対し、職権を濫用して、正社員からパート社員になるよう命じ、承諾しないなら1か月前の解雇通告を適用する旨を申し向けた。

そもそも、組合員としては、歩合給となった自己の給与を完全固定給の保障に戻すためには、何が何でも同営業所の収支を黒字化させてみせる必要があったが、そのために、自己が売上げ獲得に向けて営業努力をしようとするのではなく、B4の給与を引き下げようと、解雇通告を持ち出してまでパート社員になることを強要しようとしたものである。

これに対し、組合員は、B4に対しては、パートになることを「打診」したにすぎない旨の弁解をするが、組合及び組合員は、第1回目の団体交渉では、B4を「パートにするという話はしていません。」と発言していた。

また、組合員は、B4に対し解雇するとの話はしていないと弁解をするが、B4は、組合員から言われた話の内容を忠実に表現した文書である総務部長に宛てたメール添付の報告文書に、組合員からは、パートにするしかない、パートを受け入れないのであれば1か月前の解雇通告を適用する旨言われたと記載している。

所長のかかる立場や当時の状況において、組合員がB4に対し正社員からパート社員になるよう命じたこと、さらに、承諾しないなら1か月前の解雇通告を適用する旨を申し向けたことは、たとえ、法的には所長に解雇権限がなくとも、また、それがどう喝するように言い方ではなかったにしても、B4に恐怖心、精神的苦痛を与えるに十分な発言であり、同人の人格と尊厳を侵害するものである。B4は、組合員から言われたとおりパートになることに応じて生活に困窮し、また、これを拒否すれば会社から解雇を言われて生活ができなくなるかもしれない状況に追い込まれて困惑し、甚大な精神的苦痛を被ったことは明らかである。

組合員のB4に対するかかる言動は、所長の立場を背景として、部下であるB4の人格と尊厳を侵害し、労働環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えるものであり、職場規律に違反することは明らかである。

エ 一般調査員としての成績不振について

(ア) 組合の主張

会社は、組合員は、一般調査員として業務に専念できる環境だったが、B5よりも売上げが低かったので、職務怠慢があったと主張するが、否認する。

組合員のB5の売上げに関する記録によれば、B5の売上げは、サービス残業や休日出勤という努力もあるものの、根本的には「仮売」を含めた売上額と考えられる。これに対し、組合員の売上げは、「仮売」を含まないものである。

本来の売上げは、調査員が、調査報告書を作成し、損害保険会社等に提出し、その受領印を得て初めて発生する。これに対し、調査員が、調査報告書を作成したが未提出段階で、提出すればいくらの売上げが発生するかを仮定して、請求金額を計上することを会社で「仮売」と呼ばれているものである。保険会社の受領日付が、対象月の翌月の被申立人の最初の営業日までであれば、対象月の売上げとして計上してよい。しかし、最初の営業日の翌日以降であれば、対象月の売上げとして計上できない。これを売上げとして計上していれば、仮売である。

「仮売」は、将来における売上げを前倒しにして計上するものであるから、「仮売」を含めると、金額が膨らむのは当たり前である。

(イ) 会社の主張

組合員は、所長の職務から解放され一般調査員としての業務に専念できる環境となったにもかかわらず、組合員の平成28年11月以降の売上げは、以下の表のとおり、B5と比べても明らかに低いものであった。

	組合員売上	B5売上
平成28年11月	391,000円	450,000円
平成28年12月	396,000円	651,000円
平成29年1月	256,500円	591,000円

こうした組合員の売上金額の顕著な低迷は、組合員が会社の降格人事に対する不満からの職務怠慢の事実を如実に物語るものである。

かかる組合員の態度は、重大な服務規律に違反すること明白である。

なお、組合は、組合員の売上金額がB5より劣ることの根拠とする兩名の受付台帳について、ここに計上されている売上げには「仮売」が含まれている、保険会社からの支払がなく、売上計上が後に取り消されたものが含まれていると主張しているが、いずれの事実も存しないし、存するとの証拠もない。

これら受付台帳の売上額は、当時、所長代行であったB4が入力していたところ、売上げの計上時期については、永年にわたり以下のとおりの運用がなされている。

調査員の歩合給算定の基礎となる毎月の売上計上時期については、対象月の翌月の会社の最初の営業日の午前9時との締切りを設定しており、それまでに書き上げて所長に提出された報告書については、対象月の売上げとして計上し、その売上金額にもとづいて歩合給が計算される取扱いとなっている。なお、12月分については、前記締切りは翌年1月の会社の最初の営業日（通常は4日）の午前9時とされている。

調査員が個々の案件について報告書を完成させて所長に提出した日付は、受付台帳の「調査員 報告書提出」欄に記載されており、前記締切りまでに報告書が提出された案件が、同月分の売上げとして受付台帳に計上される。

そして、組合員及びB5の歩合給は、全て、前記のようにして受付台帳に計上された売上金額をもとに算出されて支給されてきている厳然たる事実が存するのであるから、会社が、かかる受付台帳の計上売上額を根拠に両名の売上比較をし、組合員の売上げがB5より低いと判断したことの合理性の疑われる余地はない。

オ B4の業務命令に違反する服務規律違反について

(ア) 組合の主張

会社は、組合員が平成28年12月27日、平成29年1月19日の二度にわたって、B4の業務命令を拒絶したと述べるが、そのような事実はない。

① 平成28年12月27日の件

同月27日当時、保険会社からの調査依頼に対して、調査ができるのは組合員とB5のみであったところ（B4は、所長代行でありながら、その能力はない。）、組合員については、2回目の団体交渉で解雇をするという話が出ていたため、B4が組合員に対して案件を振ることを控えていた。

ところが、それでは仕事が回らなくなってきたため、B4が組合員に対し、まとめて仕事を振ってきた。

組合員としては、業務命令に従うことを前提としつつも、年末の多忙な時期に、まとめて振られた案件を一気に処理することは困難であり、解雇

という話も出ていたことから「早めに処理可能な事案について引き受けます。」と発言したに過ぎず、仕事に優先順位をつけることを要求したのである。

同発言は、B 4からの業務命令を遂行することを前提にそのための対応策を求める趣旨のものであり、業務命令を拒絶する趣旨で述べたものではない。

② 平成29年1月19日の件

同月19日においてもB 4は組合員に対して一気に3、4件の案件を振ってきており、組合員においてまとめて処理するには困難な仕事量であった。そこで、組合員は前記①同様、B 4の業務命令に従うことを前提としつつも、B 5と事案を按分して引き受けて、組合員はB 4の業務命令に応じたのであり、業務命令に違反した事実はない。

(イ) 会社の主張

① 平成28年12月27日の件

組合員は、所長代行のB 4が、同月27日、組合員に対し案件の配点に当たり事故原因調査を行うようを命じたところ、「直ぐに終わる案件しかできない。」と言ってこれを拒否し、さらに、B 4が、「では、現場の佐伯市に現場調査だけ先行して見に行ってもらえないか。」と伝えると、組合員は、「今、督促が入っている・・・」などと意味不明なことを言って命令に従おうとしないものの、しかし、直ぐに完了する案件であれば受けるという始末であった。

しかも、組合員は、その時、B 4に対し、今後の業務に関しては、「労働組合及びC 1弁護士と相談しなければ回答できないので保留にして欲しい。」との申入れをしている。

このような組合員の態度は、上司からの業務命令に違背する服務規律違反である。

② 平成29年1月19日の件

同月19日にも、B 4が組合員に事故原因調査を命ずるも、組合員は、この時も、労働組合及びC 1弁護士と相談しなければできないと言って応じようとせず、そのため、組合員の代わりに経験の浅いB 5に命じなければならなかった。

B 4が組合員に案件を振ることは、まさしく所長（上司）が保険会社から依頼があり受注した調査案件の担当・処理を部下である調査員に命じる

業務命令であり、これに対し組合員が「早めに処理可能な事案について引き受けます」、「直ぐに完了する案件であれば受ける」旨の回答をしたというのであれば、これは決して仕事に優先順位を付けることを要求したものではありません。ただ単に、案件の選り好みをして時間や手間の掛からない早めに処理可能な案件しか引き受けようとしなない態度を明らかにしたものに他ならず、B 4からの業務命令に対する拒絶を意味するものであることは明白というべきであり、服務規律違反に該当する。

カ 面談調査の録音不実施、聴取書未完成による業務妨害について

(ア) 組合の主張

会社は、あたかも、全調査員が全件で面談内容を録音していることを前提に主張しているようであるが、そうではない。通常は面談者の許可を得ていない事案については録音せずに聴取書を作成する。

また、面談の録音は、調査員が面談内容を後に確認するため、面談者の了承を得て行われる。これは担当者の個人の判断で行われるのであり、会社の業務命令や指示で行われるものではない。

組合員がB 4から、聴取書の即日の完成を指示された事実はない。そもそも、8件もの聴取内容を即日で完成することは、どんな優秀な調査員でも不可能であり、このような指示を出すことはあり得ない。

(イ) 会社の主張

組合員は、平成29年1月25日当時、8件の調査担当案件を有しており、このうち、3件については、保険会社から依頼があって既に数日が経過していたが、一部は着手すらされておらず放置されていた。

他の5件については、いずれも組合員によって保険事故関係者の面談調査が完了していたが、その後、約1週間ないし2週間が経過していたにもかかわらず、依頼保険会社に提出する調査報告書の作成が未了である状況にあった。

保険調査会社が取引先である保険会社からの信頼を維持するには、受任事件の迅速な調査への着手と調査報告書の完成・提出が要請されることは論を待たず、B 1社長及び所長のB 4いずれも、前記の組合員の案件処理の放置状況が、会社において「許されない」あるいは「あり得ない」事態である旨を明確に証言しているのであるから、このことは組合員においても熟知していたはずである。

同年1月における組合員のこのような案件処理の放置状況は、組合員

が、降格後、仕事に対するやる気を失っていた内心を自白しており、平成28年12月27日及び平成29年1月19日の二度にわたって、上司であるB4からの業務命令に従わない態度を見せていたことに鑑みても、会社の正当な人事権行使に対する不満から、会社が保険会社に提出すべき調査報告書の完成をことさら妨害しようとするもの以外の何ものでもなく、会社の信用を失墜させ、会社に損害を被らせようとする害意に基づく業務妨害行為に他ならない。

キ ストライキに続く年休取得による業務妨害（年休権の濫用）について

(ア) 組合の主張

組合員は、これまで年休を消化したことがほとんどなく、あるとすれば、病欠したために、翌日に年休に事後振替してもらったことくらいであった。

組合員は、C1弁護士から、年休の使途は自由であり、「病欠の事後振替は、欧米では異常である。」、「欧米では連続休暇が普通である。」という説明を受け、せつかくの機会だから、ストライキに合わせて休養をとり、これまでの過密な就労を癒すために、年休消化を申請するように勧められて、年休消化したものである。

組合員は、同時に、会社から時季変更権を行使されれば、別の機会に振り替える必要があることの説明を受けていたので、時季変更権を無視してまで、自己の申請日どおりに、休む意図はなかった。

このように、組合員には、会社の時季変更権を排除してまで、年休を消化する害意はなかった。むしろ、そう判断したのであれば、会社において、時季変更権を行使するとか、調整すればよかっただけである。

会社が、こうした対応をとらずに、いきなり解雇することの方が問題である。

会社は、様式が違うとか、連絡先に組合の委員長名が併記されているというが、必要なら、会社指定の書式で記載するように言えばよかっただけである。そもそも様式に固執すること自体不合理である。

会社は、組合員の年休消化を正当なものと認め、それに対応する年休手当(マ)を支払っているのに、今さら、様式が違う云々で、解雇する方が不可解極まりない。

(イ) 会社の主張

組合員による年休消化は、年休申請にあたって、組合員が指定する時

季の年休取得が会社の業務に重大な支障を与える事情については熟知していたはずであり、敢えて長期にわたる年休申請を二度も立て続けに行ったことは、会社の事業の正常な運営を妨げる目的でなされた年休申請といわざるを得ず、しかも、当該年休申請がストライキと称しての職務放棄に引き続いてなされていることに鑑みても、会社の業務に支障を与え、損害を被らせる目的でなされたものであることは明らかである。

組合員による当該年休申請は、年次有給休暇制度の本来の趣旨に反するものであって、そもそも年次有給休暇は成立しておらず、少なくとも年休権の濫用であって、年次有給休暇に名を借りた職務放棄による業務妨害といっても過言ではない。

会社においては、社員からの年休申請のための申請書類を予め準備し、同申請書類には、営業所所長の承認印を押印する欄が設けられているのであるが、組合員は、本件の年休申請にあたっては、これを使用することなく、自ら独自に様式を作成した申請書類には、所長の承認印欄など設けられてはおらず、他方、休暇中の緊急連絡先欄が設けられ、そこには「X労働組合」の名称とその代表者とされる委員長の名と携帯電話番号が記載されているのは不可解極まりない。

このことは、本件年休申請が、会社における本来の年休申請手続からは逸脱したものであって、組合員の本件年休申請が本来の年休制度の趣旨からは乖離し、会社に損害を与える手段として利用されたものである実態を明白なものとしている。

したがって、組合員による本件年休申請は、いずれも本来の年休制度の趣旨に反するものであり、そもそも年休は成立しておらず、年休権の濫用であって、組合員の年次有給休暇に名を借りた職務放棄による業務妨害の意図が発現されたものに他ならない。

そして、組合員は、かかる本件年休申請によって、2週間にもわたって会社の業務に多大な支障の生じる事態を招いたのであるから、組合員には会社に対する意図的な業務妨害行為という重大な服務規律（就業規則第40条、第41条第12号、第16号、第17号）違反が認められたものである。

ク ストライキの正当性について

会社は、組合員がストライキを実施したことは解雇の理由ではないとしながら、ストライキの目的において不当であってストライキに名を借りた職務放棄

による業務妨害と言っても過言ではなく、そのようなストライキと連続して年休を取得する一連の行為が業務妨害であって解雇理由であると主張するので、本件ストライキの正当性についての当事者の主張を明らかにする。

(ア) 組合の主張

ストライキの正当性は明らかである。

会社が「ストライキに名を借りた職務放棄による業務妨害」というのは、ストライキと認めない趣旨と解される。会社は「会社を退職することを前提に、専ら会社に損害を与えようとする害意」と主張するが、組合員は、退職を前提にしていない。

ストライキは会社の業務を阻害するが、それは組合員がストライキをすることにより賃金を失うこととの引き換えであり、交渉手段の一つであって、害意と評価されない。ストライキが使用者の業務を阻害するのは当然のことであり、業務を阻害しないようなストライキでは、使用者に対する圧力とならず、ストライキの意味がない。

会社が、ストライキを解雇事由から除外したのは、ストライキを正当でないと論証することが不可能であると自認したからに他ならない。

(イ) 会社の主張

そもそもストライキに対する法的保護は、これが「正当なもの」である場合に限って認められるところ（労組法第1条第2項）、ストライキの正当性は、その主体、目的、開始時期・手続、態様の4つの側面から検討する必要がある。

組合員がストライキに突入した結果、到底、B5一人では対処できるはずもない事態に会社は混乱し、他の営業所や、B2専務が対応し処理せざるを得ない事態となり、会社の業務に多大な悪影響を与えたことは自明といふべきである。このことは、組合員も十分に認識していたはずである。

組合員によるストライキは、今までの自己の職務怠慢や服務規律違反等から会社より解雇されることを既に予測していた組合員が、雇用契約の存続を前提とした給与に係る交渉を目的としその手段として遂行されたものではなく、もはや会社を退職することを前提に、専ら会社に損害を与えようとする害意を持って実行したものに他ならず、その目的において正当性を有せず、ストライキに名を借りた職務放棄による業務妨害といっても過言ではない。

なお、解雇理由証明書には、組合員が団体交渉やストライキといった「労

働組合の正当な行為」をしたことを解雇の理由とする記載、文言はどこにもなく、会社はストライキをしたことを理由に解雇したものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、排除しようとする意思について

本件解雇までの労使関係と本件解雇の経緯についてみると、B1社長は第1回団体交渉において「いや、紛争だと思っていますよ」、第2回団体交渉で組合員のことを「彼は再建の阻害要因でしかない」、「こんなことするから阻害要因になるんじゃないか。私は規定通りにやっているのだから団体交渉してくるんですから。不当ね(マ)賃金支払いならともかく。」、「今は労働組合がタケノコみたいにいっぱい出来てますよね。」等の発言をしており、第3の2(3)で判断したとおり、平成29年1月4日時点において、組合及び組合員に対する明らかな嫌悪感が認められる。第2の3、4で認定したとおり、その後、会社の最終提案に対する回答、ストライキの実施、それに引き続く年休取得を契機として解雇していることから、B1社長は、組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、組合員を排除するために行ったものであると推認せざるを得ない。

イ 解雇理由に客観的合理性が認められるか

以下、解雇理由について会社が挙げる具体的事由に即して判断する。

(ア) 業績不振と所長としての職務上の義務違反について

第3の4(2)ア(イ)のとおり、会社は、組合員が所長就任後の平成28年7月度から大幅赤字に転落したと主張しているが、大分営業所の月平均の利益の額は、組合員が所長になる前のB6所長の期間(平成26年4月度から平成28年3月度までの24か月間)と比較すると、組合員が所長であった期間(平成28年4月度から同年10月度の7か月間)の方が赤字額が少なく、同営業所の赤字体質は前所長の時代から続いていたものであると認められる。

したがって、組合員が所長としての営業活動に取り組むことにより、業績が直ちに改善すると認めることはできず、B1社長から赤字対策を取るよう指示されながら業績不振が続いていることをもって、所長として売上げ獲得に向けた取組を行うべき職務上の義務に違反するとまではいえない。

さらに、組合員は業績不振を理由に所長を解任されていたのであり、同様の理由をもって処分することの合理性は見出し難い。

(イ) E等からの受注案件の不祥事について

第2の2(4)で認定したとおり、発注会社2社とのトラブルが発生したことは双方とも認めており、受注案件の不祥事が組合員の間接報告がなかったことや進捗状況の報告が遅れたことによるものであることは認められるものの、このことをもって、服務規律に直ちに違反しているとはまではいえないものである。

仮に、服務規律違反であるとしても、組合員は既に平成28年10月末をもって、所長としての資質を欠くとして所長を解任されており、時期からして当該違反に係る処分も、既になされたものとみるのが相当である。

(ウ) B4の人格及び尊厳の侵害について

第3の4(2)ウのとおり、会社は、組合員が職権を濫用してB4に正社員からパート社員になるよう命じ、承諾しないなら1か月前の解雇通告を適用する旨を申し向け、これによってB4の人格及び尊厳を侵害したと主張し、組合は、パートになることを打診しただけであると主張するため、組合員がB4に対し、どのようにパートになるように命じたのかを検討する。

第2の2(6)ないし(8)で認定したとおり、平成28年10月14日に開催された全国営業所長会議において、組合員は、B1社長から大分営業所の経費削減のため赤字営業所の所長として対策を求められ、B5とともに固定給から歩合給への変更を申し渡され、また、他の営業所での従業員の囑託化等の報告を受けるなどしていた。このような状況下で、組合員は、同月17日に大分営業所において、同会議の結果を報告するとともに、B4にパート化を申し向けた。組合員はパート化を打診しただけと主張するが、これを受け困惑したB4が同日総務部長にパートになるように言われたとメールで相談した内容から、パートにならなければ解雇となる旨の発言をしたことが認められ、会社のB4の人格及び尊厳を侵害したとの主張は直ちに否定できないものである。

この点、組合員にはB4を解雇する権限は無く、組合員の発言は、前記の全国営業所長会議及びその後の経緯から、組合員が赤字対策のプレッシャーを強く受けたことによるものと考えられ、そのような事情も考慮すれば、服務規律に直ちに違反するとはまではいえない。

また、たとえ、仮に服務規律違反に当たるとしても、同年10月末付けで組合員は既に所長を解任されており、この解任をもって、この件について会社は組合員の処分をしたものとみるのが相当である。

(エ) 一般調査員としての成績不振について

第3の4(2)エ(イ)のとおり、会社は、組合員は一般調査員として業務に専念できる環境にありながら新人のB5より売上げが低いのは、会社の人事権行使に対する不満からの職務怠慢によるもので、重大な服務規律違反であると主張している。

確かに、所長解任後の組合員の平成28年11月から平成29年1月までの3か月間の売上げは1,043,500円であり、同営業所の新人調査員であるB5の同期間の売上げ1,692,000円よりも低く、低迷した状況であったことが認められる。

しかしながら、組合員の売上げが新人のB5より低いということが、組合員の職務怠慢によるものであるとの立証は十分なされていない。

また、本来、成績不振に対する処分は、人事考課として行うべきものであり、職務怠慢との服務規律違反とは認められない。

なお、売上げに計上する「仮売」の取扱いについて会社側と組合側の主張に相違があるが、これは単に計上する時期の捉え方についての問題であり、特に考慮する必要性は認められない。

(オ) B4の業務命令に違反する服務規律違反について

第3の4(2)オ(イ)のとおり、会社は組合員には平成28年12月27日、平成29年1月19日の二度にわたって、B4の業務命令に違背する服務規律違反があったと主張するが、第2の3(3)、(9)で認定したとおり、組合員がB4の業務命令の一部に応じなかった事実は認められるものの、そのことをもって直ちに業務命令違背との服務規律違反に当たるとまではいえない。

(カ) 面談調査の録音不実施、聴取書未完成による業務妨害について

第3の4(2)カ(イ)のとおり、会社は、全調査員が全件で面談調査時にその内容を録音していることを前提として組合員の録音不実施を糾弾しているが、面談の録音は、調査員が聴取書を作成する際に間違いのないよう確認するため担当者の個人的判断で行っているものと認められ、また、会社の業務命令や指示で行われるものではないことは会社も自認している。

また、聴取書未完成については、ストライキ前日時点における件数及び経過日数をみても、会社に対する意図的な妨害行為として行われたものという立証は十分ではなく、服務規律違反であるとまではいえない。

(キ) ストライキに続く年休取得による業務妨害（年休権の濫用）について

第3の4（2）キのとおり、会社は組合員のストライキに続く年休取得は年休権の濫用だと主張している。

確かに、年休申請書類に組合の連絡先が書いてあることや、ストライキに連続して年休申請がなされていることに鑑みれば、正当な年休の申請であったといえるかについては疑問の余地もある。しかしながら、組合員は、本件年休は私的な用事のためであった旨及び時季変更権が行使されれば年休取得日を調整するつもりであった旨を証言しており、同証言を覆す証拠は見当たらない。

また、第2の4（3）で認定したとおり、組合員の年休申請の承認及び時季変更権の権限を持つB4は、本件年休の申請を承認し、時季変更権を行使することもなく、年休としての賃金も支払っている。

したがって、年休権の濫用であるとの会社の主張は認められない。

(ク) ストライキの正当性について

ストライキの主体、目的、手続、態様の4つの観点から検討する。

組合は、第3の1（3）のとおり、法適用組合の自主性の要件（労組法第2条）を満たしており、また、規約上の要件（労組法第5条第2項）を満たしていることから、ストライキの主体となり得るものと判断される。

会社はストライキの目的において、組合員が会社を退職することを前提に、専ら会社に損害を与えようとする害意をもって行われたものであり正当性を有しないと主張するが、かかる主張を裏付けるような証拠は見当たらず、審問においてもB1社長自らストライキは労働者の権利と認めている。

本件ストライキは組合員の勤務労働条件に関する団体交渉の開催要求及び賃金支払を目的としており、義務的団体交渉事項として正当な目的たり得ると認められる。

手続については、2回の団体交渉を経て、平成29年1月16日付けの申し入れ書でストライキ権の確立と事前の予告を行った上で、解決に向けて再度団体交渉の開催を申し入れ、申し入れ拒否の回答を受けて、ストライキを実施しており、正当な手続を経ているものと認められる。なお、態様については会社側から正当性を有しないと主張、立証もない。

以上のことから、本件ストライキについて正当性を疑う事実はないと認められる。

(ケ) 小括

会社は解雇理由証明書に記載された一連の行動や態度における服務規律違反の事実が就業規則の解雇事由、第34条第2号に規定する「従業員の就業状況又は勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合」又は同条第6号に規定する「その他、各号に準ずる事情が生じ、従業員として勤務させることが不相当と認めた場合」に該当すると主張するが、前記(ア)ないし(ク)のとおり会社の主張は認められない。

また、(ア)ないし(ク)を総合的に勘案したとしても、就業規則第34条第2号又は第6号に規定する解雇事由に該当するものとはいえない。

したがって、本件解雇は客観的合理性を欠くものといわざるを得ない。

ウ 解雇に社会通念上の相当性が認められるか

会社において、本件解雇に類似した事例は、自ら申し出て解雇扱いにした元鹿児島営業所のB7の事例だけとのことであり、過去の事例との均衡については判断できないが、一般的に解雇処分は、まず、譴責等の処分を重ね、弁明の機会を与えた上で、処すべきである。

会社は、本件解雇についても一般的な解雇処分と同様な手続を経るべきものであったが、その手続を行ったという主張や立証もなく、当該手続を経ていないものと認められるため、本件解雇は社会通念上の相当性を欠くものであるといわざるを得ない。

エ 結論

以上、アないしウのとおり、B1社長は、組合及び組合員の組合活動を嫌悪し、組合員を排除するために組合員を解雇したこと、また、本件解雇は客観的合理性を欠き、社会通念上の相当性を欠くことが認められる。

したがって、労働組合の組合員でなければ、解雇されなかったであろうと認められ、会社の不当労働行為意思が推認されることから、本件解雇は、不当労働行為意思に基づく不利益取扱い及び支配介入に当たる。

5 救済方法について

- (1) 組合員を本件解雇がなかったものとして取り扱い、組合員を原職又は原職相当職に復帰させ、復職するまでの賃金相当額（本件解雇までの支払済みの賃金及び解雇予告手当を除く。）を支払うことにより救済されると考える。

また、第2の5(4)で認定したとおり、本件解雇により、突然職場から排除

され、生活のために組合員がアルバイトにより、収入を得ているとしても、会社に勤務するのと同様以上でないことは容易に推察されること及び解雇による組合活動に対する侵害的効果の除去の観点からしても、これらの収入金額を控除することは、相当ではない。

なお、請求する救済内容として、本件解雇の日以降の賃金相当額に対する年6分の割合による遅延損害金の支払を求めているが、本件の救済としては、主文第2項の程度をもって足りるものと思料する。

- (2) 原職又は原職相当職への復帰に伴う勤務地等労働条件及び復職するまでの賃金相当額については、会社と組合との誠意ある交渉により解決すべきであるので、主文第3項のとおり命ずることとする。
- (3) 組合は、陳謝文を会社の本店、各営業所ないし出張所の正面玄関並びにホームページのトップページに掲示するように求めているが、本件の救済としては、主文第4項をもって足りるものと思料する。

6 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和元年7月16日

大分県労働委員会

会長 須賀 陽二