

# 命 令 書

申 立 人        X組合  
                  代表者 執行委員長    A 1

被申立人        Y社  
                  代表者 代表取締役    B 1

上記当事者間の岐労委令和6年(不)第2号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年12月9日第399回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員浅井直美、同三井栄、同大野正博、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、令和6年3月11日付けのA2支部長の役職変更及び組合活動に必要な印刷物の配布を議題とする団体交渉において、申立人の要求や主張に対し、被申立人の主張や回答の根拠を具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 2 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

# 理 由

## 第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

### 1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が、

- (1) 令和6年4月2日、同年5月7日及び同年6月5日に開催された団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）において、X組合（以下「組合」という。）の、①令和6年3月11日付けA2支部長の役職変更に伴う給与手当額変更の撤回、②決定権者であるB1代表取締役（以下「B1代表」という。）の出席、③組合活動に必要な印刷物の配布の要求に対し、具体的または合理的な理由を欠く回答に終始していたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、
- (2) 令和6年11月11日付けでA2支部長に対し、A6支店から本社への異動を命じたこと（以下「本件配転命令」という。）が労組法第7条第4号に該当する不当労働行為であるとして、

それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合の申し入れた団体交渉の内容について、誠実に交渉しなくてはならない。
- (2) 会社は、A2支部長に命じた本件配転命令を撤回し、A6支店に復帰させなくてはならない。

### 3 争点

- (1) 本件団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。
- (2) 本件配転命令が労組法第7条第4号の不当労働行為に該当するか否か。

## 第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いが無いが、審査の全趣旨から認められる事実である。

### 1 当事者

#### (1) 組合

組合は、昭和30年10月2日にA3連合会として結成され、昭和35年10月にX組合に名称変更及び組織改編がされた労働組合であり、本件結審時の組合員数は、2,043名である。

なお、令和6年3月14日に、組合Y社支部が結成されたが、組合員数は非公表である。

#### (2) 会社

会社は、昭和33年12月18日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、岐阜県大垣市、同可児市、愛知県江南市に支店を有し、通信・情報処理に関するシステム機器の販売等の業務を行っている。また、会社の就業時間は、8時30分から17時30分までである。

なお、令和7年8月10日時点の会社の従業員数は125名である。

### 2 Y社支部結成までの経緯

(1) 令和5年4月11日、A2支部長は、勤務地が本社で、所属を民間営業部本社営業グループとする副部長を命じられた。なお、職能等級は8級として基本給は373,500円であり、また、副部長は管理監督職で、役職手当が90,000円支給された。

(2) 令和5年11月11日、A2支部長は、勤務地がA7支店で、所属を営業本部第一営業部A7営業グループとするグループマネージャーを命じられ、支店長に選任された。なお、職能等級は8級として基本給は373,500円であり、また、グループマネージャーは管理監督職で、役職手当が80,000円、更に支店長に選任されたことにより職務手当が20,000円支給された。

- (3) 令和6年3月11日、A2支部長は、勤務地がA6支店で、所属を営業本部付とするシニアエキスパートを命じられた。なお、職能等級は8級として基本給は373,500円であり、また、シニアエキスパートは専門職で、役職手当が50,000円支給された。
- (4) 令和6年3月11日、上記(3)の辞令に関して、A2支部長とB1代表、B2常務取締役(以下「B2常務」という。)が面談し、B3エキスパートも同席していた。この面談の中で、B1代表は、おかしいと思うことがあるならば自身のところに来て構わないとの趣旨の発言をした。
- (5) 令和6年3月12日、A2支部長とB2常務が、上記(3)の辞令について面談した。
- (6) 令和6年3月14日、A2支部長が労働組合を結成し、組合に支部組織として加盟した。

### 3 第1回団体交渉

#### (1) 団体交渉の申し入れ

組合は、会社に対し、令和6年3月14日付けで「労働組合結成通知書及び団体交渉申入書」を送付し、以下を要求事項とする団体交渉を申し入れた。

ア 就業規則を提示されたい。

イ 職場内でのパワーハラスメントの予防・解決のため、パワーハラスメント対策の基本的な枠組みを構築されたい。詳細については、厚生労働省が示す『パワーハラスメント対策導入マニュアル』を参考にして進められたい。

ウ 人事評価制度について明確化されたい。特に昇格・降格の客観的基準について示されたい。

エ 組合員であるA2支部長の人事異動に伴う減給について就業規則上の根拠を示されたい。また本件は労働契約の不利益変更に当たり、本人は不同意であるため、直ちに撤回されたい。

#### (2) 令和6年3月19日付け「回答書」

会社は、組合に対し、令和6年3月19日付けで「回答書」を送付し、団体交渉の日時を同年4月2日の13時30分から14時30分まで、場所をB4事務所、出席者を5名以内とする案を提示した。

### (3) 第1回団体交渉の開催

令和6年4月2日、B4事務所において、第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1執行委員長、A4書記長、A2支部長であり、会社側の出席者は、B5取締役、B6グループマネージャー、B7弁護士、B8特定社会保険労務士（以下「B8特定社労士」という。）であった。なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合が、就業規則を提示するよう要求したところ、会社は「社員は見れるようになっているので、外部の方に出す事は出来ない。」「IT会社なので外部に資料を出す時の監査事項等もある。」と回答した。

イ 組合が、人事制度について説明するよう要求したところ、会社は「人事考課は総合考課・能力考課・賞与考課に分かれ、人事考課提出日に在職している正社員全員に適用している。」「人事考課規定は従業員への公開は現状していない。」と述べた。組合が「何故公開しないのか？」と質問したところ、「今の事実は公開していない、今後公開するかは分からない。(マ)」と述べた。

ウ 会社が「A2さんは職能等級については理解しているか？」と質問したところ、A2支部長は「理解している。ただ人事がつけている人事評価は知らない。そもそも公開されていないので。」と述べた。更に、会社が「職能等級については、説明は受けたんだよね？」と質問したところ、A2支部長は「今回の役職が変わるから減給ではない(という主張)は聞いたが、納得も説明も受けていない。」と回答したため、会社は「給与は下げている。手当が無くなっただけ。」「面談は重ねて、この結論に至っている。」と応じた。これに対して、A2支部長は「面談をしている認識はない。面談という場と称した場はあったが、中身は全然説明していない。」と述べた。

- エ 会社が「職能給等級については理解しているか？」と質問したところ、A2支部長は「そこは理解している。そもそもそこは問題のポイントではない。役職の話なので。そしていまの話、そこはオープンになっていないという話ですので。」と回答した。会社は「その話は、会社のシステムを全部替えないといけないという話になっちゃうので現実的に難しい。」と述べ、「A2さん個人の話だと検討しにくい。他にどれだけこのような主張がある人がいるか教えてもらえるか？」と質問したところ、組合はA2支部長のみである旨回答したことから、会社は「それだとシステムを替えないといけないと検討しにくい。」と述べた。
- オ 会社が「面談では、マネージャーとしてのどうすべきかの指導はなかったか？」と質問したところ、A2支部長は「指導は無い。指摘だけ。また、その指摘に対してもどうしていくかということを書きで提出しているが、フィードバックはない。」と回答した。
- カ 組合が「決裁権者が出席して欲しい。」と要求したところ、会社は「検討する。」と回答し、組合が「事前に社長に出席して欲しいとあったが、どのような経緯でこうなったか？」と質問したところ、会社は「社長の意見は無いです。」、「法的義務はないので。」と述べた。

#### 4 第1回団体交渉後の経過

- (1) 令和6年4月8日、会社は、A2支部長に対し、電子メールにより、同年3月11日付けで発令された辞令に関する理由や目的、影響を説明するための面談を同年4月11日に行うと連絡した。
- (2) 令和6年4月8日、会社は、組合からの就業規則の提示要求に対し、電子メールにより、誓約書(別紙①)の提出を要求し、提出を確認後、就業規則を送付すると回答した。
- (3) 令和6年4月9日、A2支部長は、上記(1)について、電子メールにより、「団体交渉中の事案につき、団体交渉の場での説明にてお願い致します。」と回答した。

(4) 令和6年4月9日、組合は、上記(2)に対し、電子メールにより、「第6項の『損害倍書請求』『刑事告訴』という文言が不当労働行為を構成することになるのでは?と懸念しております。(マ)」、「『誓約書』ではなく、『協定書』もしくは『覚書』という表題とし文言を若干修正していただければ」などと回答した。

(5) 令和6年4月9日、会社は、組合に誓約書(別紙①)の表題を「覚書」と修正した文書を郵送した。

(6) 令和6年4月19日、A2支部長は、B1代表に「X組合Y社支部結成のお知らせ」と題する文書(別紙②)を手渡した。

(7) 令和6年4月19日、組合は、上記(5)で会社が作成した覚書に対し、電子メールにより、以下のとおり要求するとともに、覚書(案)(別紙③)を作成して、会社に提示した。

ア 2項の情報の悪用、また不利益とは、具体的にどのような行為を指すのかお示し下さい。

イ 3項の複製、転送、改ざんするなどの行為とありますが、就業規則は、労基法で行政官庁への届出の義務があり、また変更には、労働者代表の意見書添付が必要となっています。法的に改ざんは出来ませんので、削除をお願いします。

ウ 4項及び5項について、就業規則および給与規程は労働条件であり、労働条件に関する疑問や解釈については、団体交渉において明らかにするものであります。よってこの項目は不要と思われるので、削除をお願いします。

エ 6項について、見方によっては労働組合の活動を委縮させ、延いては不当労働行為に当たるような条文とも解釈されますので、削除をお願いします。

(8) 令和6年4月22日、会社は、組合に就業規則(第19条に限る)及び給与規程(第18条、別表1ないし3及び別表5に限る)を郵送した。

(9) 令和6年4月24日、組合は、会社に対し、以下のとおり要求した。

ア 団体交渉は、令和6年5月7日でご調整下さい。

イ 団体交渉の参加者につきまして、就業時間内であれば、業務からの離脱と賃金カットを行わないことの二点について、ご配慮下さい。

(10) 令和6年4月30日、会社は、組合が提示した覚書（案）（別紙③）について、第2項及び第3項を削除するよう要求した。併せて、この要求を理解できない場合は、覚書の取り交わしを中止すると連絡した。

また、団体交渉の開催について、令和6年5月7日の13時30分から1時間とし、参加者は年次有給休暇申請等の諸手続を行うことと、場所をB4事務所とすることを連絡した。

## 5 第2回団体交渉

令和6年5月7日、B4事務所において、第2回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1執行委員長、A4書記長、A2支部長であり、会社側の出席者は、B5取締役、B6グループマネージャー、B7弁護士、B8特定社労士であった。なお、交渉内容は以下のとおりである。

(1) 組合が就業規則の提示を要求したところ、会社は「就業規則を出す法的義務はないので、直ぐに争点を話しあってはどうか？」と述べた。組合は今後の交渉を丁寧に進行等するためにも就業規則の全文を開示されたい旨要求したが、会社は「法的根拠ないし、進まないから。」「今回は議題4項についてが、メインなのでメインの部分だけに特化して出した。」「A2さんが見て過不足あれば、会社に言ってくれたらよい。」「就業規則は会社の中の人は見ても良いが、外部の人に出す決まりがない。法的根拠もないし義務が無い。」と回答した。

(2) 会社が「就業規則を知っているか、また理解はあるか。」と質問したところ、A2支部長は「知っているし、理解している。」と回答した。会社は「令和6年3月11日の辞令交付は管理職にふさわしくないと評価された結果であり、役割の変更に伴う手当の変更である。減給ととらえると、団体交渉にそぐわない。」と主張した。

- (3) 令和6年3月11日付けで発令された辞令による給与手当額の変更について、会社が「A7支店支店長を降職し、支店長手当20,000円が廃止された。また、役職変更により、グループマネージャー手当80,000円が廃止され、シニアエキスパート手当50,000円が付与された。」と説明したところ、組合は「就業規則のどこに降職・解任が書いてあるか？」と質問し、会社は「人事考課の内容については、公開していない。」「結果については公開している。」と述べた。組合は「それは就業規則のどこにあるのか?」「就業規則が無い中で5万円、年収でいうと100万ぐらい下がるというのは、労働者の不利益変更にあたる。」と主張し、会社は「システムにあわせてやっている。」などと述べた。
- (4) 会社が「去年の11月にも副部長からマネージャーになることで給料は下がっている。」と述べたところ、A2支部長は「その時も説明は受けていない。」「不利益変更が起こっている事に、納得していないのでここにきている。」と述べ、会社が「説明はしているけど、納得できないという事でよいのか?」と質問したところ、同支部長は「説明自体も不十分。」「A2さんの力をより伸ばす為にエキスパートという道もあるという程度の話はあったが、その時も収入が下がることについては理解できないと伝えている。」などと回答した。
- (5) 組合が、給料の10%程度が減額されており、公序良俗に反する旨述べ、A2支部長が何もしていないのであれば就業規則に照らし合わされたいと主張したところ、会社は「システムなんだから。そういう物。」と述べたため、組合が給料の増減について話があったのかを質問したところ、会社は「話す場合とそうでない場合がある。」と回答した。
- (6) B1代表の出席について、会社は「社長には報告をしているだけで社長の意見は求めている。私達で決めている。」と述べた。
- (7) 組合が、組合が発行する文書の配布方法に関する質問や掲示板等の設置及び団体交渉の開催を業務時間終了後とすることを要求したところ、会社は「夜は出来ない。次回回答します。」と述べた。

## 6 第2回団体交渉後の経過

### (1) 令和6年5月9日付け「要求書」

組合は、会社に対し、令和6年5月9日付けで「要求書」を送付し、以下の内容を要求した。

ア 就業規則について、全文を公開されたい。

イ 団体交渉には、決裁権者である代表取締役社長の出席を求める。

ウ 団体交渉の開催について、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく開催されるよう求める。もしくは労働時間外に開催されたい。

エ 組合が組合活動に必要な印刷物の配布を会社施設内で行うことを認められたい。

### (2) 令和6年5月16日付け「回答書」

会社は、組合に対し、令和6年5月16日付けで「回答書」を送付し、以下のとおり回答した。

ア 就業規則について、全文を公開されたい。

(回答)全文開示については、法的根拠がなく、今回開示した一部のみとする。

イ 団体交渉には、決裁権者である代表取締役社長の出席を求める。

(回答)代理人を立てた団体交渉とする。

ウ 団体交渉の開催について、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく開催されるよう求める。もしくは労働時間外に開催されたい。

(回答)団体交渉の日には決定は双方合意のもと行う。

次回予定は、就業時間外の18時から1時間とする。

エ 組合が組合活動に必要な印刷物の配布を会社施設内で行うことを認められたい。

(回答)当社に施設管理権があるので認められない。

### (3) 団体交渉の申し入れ

組合は、会社に対し、令和6年5月24日付けで「団体交渉申入書」を送付し、以下の内容を要求した。

ア 就業規則について、全文を公開しない合理的な理由について説明されたい。

イ 団体交渉に、決裁権者である代表取締役社長が出席されない合理的な理由について説明されたい。

ウ 組合が組合活動に必要な印刷物の配布を会社施設内で行うことを認められない合理的な理由について説明されたい。

エ 組合員であるA2氏の賃金不利益変更について、本人は不同意であるため、直ちに撤回されたい。

### (4) 令和6年5月26日付け「回答書」

会社は、組合に対し、令和6年5月28日付けで「回答書」を送付し、団体交渉の日時を同年6月5日の18時から19時まで、場所をB4事務所、出席者を5名以内とする案を提示した。

## 7 第3回団体交渉

令和6年6月5日、B4事務所において、第3回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1執行委員長、A4書記長、A2支部長であり、会社側の出席者は、B5取締役、B6グループマネージャー、B7弁護士、B8特定社労士であった。なお、交渉内容は以下のとおりである。

(1) 組合が、上記6の(2)について、何故そのような結論に至ったのか等を質問したところ、会社は「必用が無いから。(マ)」と回答し、組合が「必要無いでは、合理的な理由とは言えない。」と主張したところ、会社は「じゃあしょうがない。それはそちらの要望で合って仕方ない。」と述べた。更に、組合が「しょうがないという言い方は、不誠実団交になってしまうと思います。」と述べると、会社は「それはならない。」「それは立場が違うからだ。就業規則の全文開示は必要ない。」「法的義務はない。」と述

べた。

- (2) 組合が、就業規則の開示について、「(社員に開示されている就業規則を)我々がのぞき込むのもダメだと。だから、紙で出してと要望をだしている。」と述べたところ、会社は「開示しない。」と述べた。組合は「昨今は会社も決裁書(マ)を出してくださいといってもほぼ出る時代です。組合としては、回答いただけなかった事は受け入れられません。」「実のある回答とはいえない。」と主張したが、会社は「回答してます。」「それは立場の違いだから。」と述べた。組合がA2支部長のパソコンを覗き込むのは良いのかと質問したところ、会社は業務外のパソコン使用は認めていないことを理解した上で、その行為を行うか判断いただきたい旨述べ、「今回の争点は、A2さんの減収についてで、それは満たしてますよねということから言っている。」と述べた。
- (3) B1代表が出席しない理由について、会社は「代理人が出ると決まりました。」「必要ない。立場の違い。話はあげている。」と述べた。
- (4) 組合が「就業規則を全文出さない理由については、社長は何て言っているのか?」「何故、全文出して欲しいといっているのに出してくださらないんですか?」と質問したところ、会社は「社長にはこちらからこの分だけを出しますと伝えてあります。」「弁護士の先生に問題無いか指示をもらい判断してます。」「社長もそういう判断です。」と回答した。組合は、社長が労働組合の要望書を見た上での判断なのかと質問したところ、会社は「社長も私達も専門家ではないので、そこは弁護士の先生に問題無いか指示をもらい判断してます。全文出す必要はないです。」と述べた。
- (5) 組合が、組合活動に必要な印刷物の配布等について「労働組合を否定しているのか?やっほしくないのか?」と質問したところ、会社は「そういう事ではない。必要が無い。」「今時点では施設管理権があるから無理ですが、持ち帰ります。」と述べ、内容は誰が作るのか、誰が添削・許可して貼り出すのかなどと質問したところ、組合は「会社にとってマイナスな事を書かないし、X組合の中でもそんな事例はたくさんあります。」と

述べた。

(6) 組合が、会社の回答には合理的な理由がないと受け止めたと表明し、労働委員会に救済を申し立てる旨を会社に伝えた。

## 8 第3回団体交渉後の経過

会社は、組合に対し、令和6年6月19日付けで「回答書」を送付し、組合活動に必要な印刷物の配布等について、「当社に施設管理権があるので認められない。」と回答した。

## 9 本件申立て及び本件申立て以降の経過

(1) 令和6年7月5日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行った。請求する救済内容は、前記第1の2(1)のとおりである。

(2) 令和6年11月5日、B1代表と社員A氏が面談した際、同代表はA2支部長の実績や評価などに触れつつ、同支部長が教育しながら携帯電話で株価値ばかり見ている、複数の社員から報告を受けている、仕事の中でそれをやっちはいけないと指摘する趣旨の発言をした。

(3) 令和6年11月11日、A2支部長は、所属を営業本部付(A6地区担当)とする本件配転命令を命じられた。また、A6支店に勤務する営業職員全員についても、同日付けで本社に異動を命じられた。

なお、A2支部長は、本件配転命令により勤務地が本社となった後もA6支店へ直行し、業務終了後は自宅に直帰する勤務となっており、本社には、週1回程度、概ね16時から17時頃まで行うB2常務との業務に関する面談のため、自家用車で出社している。

### (4) A6支店の業績

A6支店における第73期から第76期までの業績は以下のとおりである。なお、各期の始期は11月1日、終期は10月31日であり、例えば、第76期は令和5年11月1日から令和6年10月31日までである。

(円)

期	売上予算	売上実績	達成率	粗利予算	粗利実績	達成率
73期	210,816,000	147,075,267	69.8%	46,257,000	37,312,940	80.7%
74期	240,600,000	154,652,636	64.3%	47,300,000	36,144,232	76.4%
75期	216,700,000	180,900,030	83.5%	43,100,000	43,249,051	100.3%
76期	246,000,000	137,200,605	55.8%	53,700,000	26,215,025	48.8%

(5) 令和6年11月20日、組合は、当委員会に対し、「申立内容追加・変更申請書」を提出した。追加した救済内容は、前記第1の2(2)のとおりである。

(6) 令和6年6月5日以降、本件に関する団体交渉は行われていない。

### 第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点(1)(本件団体交渉における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 就業規則の開示について

組合は、令和6年3月11日付けの辞令による給与手当額変更の根拠について、会社から提示された就業規則の一部のみでは判断出来ない旨を伝えて、全文の開示を求めたが、会社は「法的義務はない。」と回答するのみであり、合理的な理由が説明されていない。更に、会社が主張する誓約書に関する組合との見解の相違等についても、組合からの質問事項を含めて、一切説明がされていない。

また、従業員が就業規則を閲覧できるにもかかわらず、組合には開示しないというのは不合理であり、不誠実な対応であるため、就業規則の全文開示を求める。

(イ) 令和6年3月11日付けの辞令による給与手当額変更について

就業規則の全文が開示されないため、組合は交渉の前提に立つこ

とさえできない状況であり、その上、会社はシステム上の理由で令和6年3月11日付けの辞令は撤回できないと回答しており、全く合理的な理由とはいえ、不誠実な対応である。

また、会社は、組合から「辞令交付に至る説明は必要ないと拒否されている。」と主張するが、組合は辞令交付に関する説明を拒否していないどころか、むしろ会社に説明を求めている。なお、第2回団体交渉において、会社は「人事考課の内容については、公開していない。」と発言しており、説明を尽くしていないのは、会社である。

(ウ) B1代表の団体交渉への出席について

会社側の団体交渉出席者は、いずれも決裁権者ではない。決裁権者は団体交渉中の発言からもB1代表である。団体交渉における会社の対応は、あらかじめ用意された回答を繰り返すばかりで、不誠実な対応である。

また、B1代表に団体交渉の出席を求める理由は、以下のとおりである。

- a B1代表に対し、事実とは異なる情報が伝わることが多いと考えており、その理由として、役員が保身のために自らにとって都合よく伝えていることがあるのではないかと考えられるため。
- b B1代表が朝礼等で、日頃から「おかしいと思うことがあれば自身に話すように。」などと発言しているため。

(エ) 組合活動に必要な印刷物の配布及び掲示板の設置について

組合活動に必要な印刷物の配布について、会社は「施設管理権がある。」との説明のみで、何ら合理的な理由を示すことなく拒否している。また、組合は第2回及び第3回団体交渉において、会社内に掲示板の設置を求めたが、会社はこれも何ら合理的な理由を示すことなく拒否しており、不誠実な対応である。更に、会社は、「誰の許可を得て張り出すのか。」、「社内の監査もある。」と発言し、組合が発行する文書を検閲しようとしている。これは組合への支配介入に他な

らない不適當な主張であるが、組合は団体交渉の中で、他の組合の状況を説明し、何ら問題がない事例を説明している。

## イ 会社の主張

### (ア) 就業規則の開示について

組合の就業規則開示要求に対し、会社は誓約書の提出を要求した。当該要求に対し、組合は、就業規則の改廃に対し介入を求めるとともに、覚書の取り交わしを要求してきたが、前記第2の3(1)の要求とは論点の逸脱で、失当である。そこで、組合がこれを拒否したとみなし、会社から誓約書の取り交わしを中止した。その後、会社は、組合が主張する不利益変更の根拠を確認できる資料として、就業規則の一部を開示した。

このように、信頼関係を崩壊せしめたのは組合であるが、こうした状況であっても会社は誠実に応じる意図を持ち、就業規則の一部開示に応じているため、組合の主張は失当であり、不当労働行為には該当しない。

#### a 就業規則等の開示を一部とした理由について

(a) 組合の要求事項について、就業規則上の根拠を確認するに十分な内容を提示している。仮に就業規則上の根拠を確認するに不十分である場合でも、就業規則の全文は、従業員であれば誰でも確認できる状態であり、就業規則上の根拠を確認するに十分なことは明らかである。また、不十分であると判断した場合、A2支部長は追加資料の提出を要求することができる状況にある。

(b) 就業規則及び給与規程については、適用範囲や内容に誤解を招かないよう、その取扱いには十分な理解が必要であるが、組合は、当初の要求書の議論とは異なる内容の誓約を求めており、そのやり取りの中で企業文化の維持や法的リスクの回避といったリスク管理に関する組合との見解の相違があると判断した。

#### b 組合との見解の相違について

会社は、就業規則及び給与規程に関し、法定基準を遵守しつつ、適切な管理及び運用を継続している。これにより、従業員の権利を保護するとともに、企業の健全な運営を維持している。その上で、会社の見解としては、開示範囲を過度に拡大することが会社の経営戦略や人事施策に関する機密情報の不必要な開示を招き、企業の競争力及び運営の安定性を損なうリスクを伴う。これにより、組織の健全な運営が阻害される可能性があるため、不必要な情報の開示を避け、厳格な管理を徹底することが、企業文化の維持及び法的リスクの回避に不可欠である。

一方、組合が提示した覚書（案）（別紙③）の第2項及び第3項からすると、組合が就業規則の開示を求める意図は、企業の裁量を不当に制約する一方的なものであり、会社の主張を考慮していない内容となっている。その結果、健全な企業運営に対して過度な介入をもたらし、組織の柔軟性や競争力を阻害する要因となり得る。

以上の理由から、企業文化の維持及び法的リスクにおける見解の相違があると判断している。

(イ) 令和6年3月11日付けの辞令による給与手当額変更について

a 組合活動との関連性について

A2支部長へ令和6年3月11日に交付した辞令は、就業規則に基づく会社の人事権の行使に当たるため、不利益変更ではない。また、「労働組合結成通知書」の発行日は令和6年3月14日であり、辞令交付日時時点で、会社はA2支部長が組合員であることを知る余地もない。不当労働行為で審査される事案には、組合員への不当な圧力による辞令交付があるが、非組合員であるA2支部長への辞令交付は不当労働行為の対象には該当しない。更に、人事考課や職能資格制度は、従業員の能力や実績に基づいて職務や役職の資格を会社の人事権の行使により決定する制度であり、組合活動の関与範囲には含まれるものではない。

よって、当該事案は組合活動による不当労働行為の審査対象ではなく、個別的な労使紛争に当たると判断する。

b 組合への説明状況について

辞令交付に至る説明は、就業規則に基づく統一基準と個人評価を組み合わせ、公平性と個別対応を両立させる必要がある。

A 2 支部長の辞令交付の場合、給与規程に記載する格付基準（職能等級：8 級、役職：グループマネージャー、職務：支店長）を委嘱されている者としての個人評価の結果に基づき、就業規則に従って人事権を適正に行使したものである。

そのため、第 1 回団体交渉では、「辞令交付は個人評価の結果による。」との主張を会社から行った。しかし、団体交渉の場では「個人評価」との関連性ではなく、辞令交付についての就業規則上の根拠を示すことが組合より求められた。また、「個人評価」に関しては、会社内部で適切に実施することが望ましいとの希望が示された。

これを受け、令和 6 年 4 月 8 日に A 2 支部長に辞令交付の説明（個人評価を含む。）をするための面談を申し出たが、同月 9 日付けのメールで面談を拒否され、団体交渉での説明を求められた。

第 2 回団体交渉では、再度辞令交付に至る説明を申し出たが、「個人評価については求めている。」と拒否されている。

(ウ) B 1 代表の団体交渉への出席について

会社は、令和 6 年 3 月 14 日付け「団体交渉申入書」に対して、B 7 弁護士を代理人とし、他 3 名を補佐人として委任している。代理行為の要件及び効果（民法第 99 条第 1 項）において、代理人がその権限内において本人のためにすることを示して行った意思表示は、本人に対して直接にその効力を生ずるため、代理人を用いた団体交渉であっても法令に適合していることは明らかである。

また、会社が、交渉担当者として団体交渉に代理人弁護士他を出席させるか否か、団体交渉において、組合からの要求や質問に対し、代理人

弁護士他に回答ないし説明させるか否かは、専ら会社が判断、決定する事項であり、組合が関与し得るものではない。

団体交渉においては、代理人弁護士や補佐人は、要求書の回答に迅速に対応する義務を果たすとともに、事実関係や法的根拠の確認が必要な事項に対しては安易な対応を避け、組合が求める期日までに適切に回答している。

このように、会社は本件団体交渉に誠実に対応する意図を持ち、B 7 弁護士を代理人とし、他 3 名を補佐人として委任しているため、組合の主張は失当であり、不当労働行為には該当しない。

- a B 1 代表に事実と異なる情報が伝わっているとの主張について  
組合の主張は憶測によるものであり、具体的な根拠が示されていない。

会社は、上記のとおり、代理人及び補佐人へ団体交渉を行うことを委任していることから、B 1 代表に事実と異なる情報が伝わることも、報告における公平性や透明性に問題が生じる懸念も不要であり、B 1 代表が団体交渉に出席して直接交渉を行う必要性はないと判断している。

- b B 1 代表の朝礼等での発言について

B 1 代表が従業員と直接対話する場面で求められるのは、方針やビジョンの共有、士気の向上、現場からの報告や相談の受け止めなどであり、当該発言にB 1 代表の団体交渉出席を求める根拠は含まれていない。

- (エ) 組合活動に必要な印刷物の配布及び掲示板の設置について

企業施設の管理を行う権利（民法第 206 条）において、会社が拒否をすることは、法令に適合している。

また、A 2 支部長がA 6 支店内において、B 1 代表に手渡した「X 組合 Y 社支部結成のお知らせ」と題する文書の内容を確認したところ、記載内容に整合性が取れていない部分を確認したため、第 3 回団体交渉

において、ビラ配りや掲示物の整合性確認等の文書公開ポリシーについての考えを求めたが、組合から具体的な発言はなかった。よって、ビラ配りや掲示物の掲示についての具体的必要性については、組合の主張や提出証拠に照らしても明らかではないため、拒否した。

更に、組合に加入している従業員数も不明なため、ビラ配りや掲示物の掲示が、組合員に対する伝達的手段としての意味や必要性を有するものなのか図ることができない。

以上のとおり、会社は、誠実に対応する意図を持ち、組合活動に必要な印刷物の配布等に関する回答をしているため、組合の主張は失当であり、不当労働行為には当たらない。

a 会社への影響について

印刷物等の内容の品質及び文書の正当性が確認できない場合、ビラの配布や掲示物が従業員の注意を逸らし、業務時間中に混乱や対立を引き起こすリスクを懸念する。その行為は、企業の円滑な業務運営に悪影響を与え、業務効率の低下や職場環境の悪化を引き起こす恐れがあるため、企業文化の維持や法的リスクの回避といったリスク管理が不十分であり、業務に支障をきたすことが施設管理権の行使に影響を及ぼすと判断した。

b 組合への説明状況について

上記 a に記載する会社への影響について、施設管理権の行使を理由として回答しており、その経緯は前記第 2 の 5 (7)、6 (2)、7 (5) 及び 8 のとおりである。また、以下のようなやり取りを通じて、会社から施設管理権の行使に基づく判断に至る確認をしており、これにより組合に対する具体的な根拠の説明責任は果たされているものとする。

(a) 文書作成に関する責任について、会社が「誰が文書を作成するのか。」、「組合の一方的な内容にならないか。」といった懸念を示したところ、組合からは「文書は組合が作成し、会社の悪口を言

うものではなく、最低賃金やベア交渉の進捗報告を目的とする。」と説明された。

(b) 文書内容の確認について、会社が「文書内容が正しいかどうかリーガルチェックを行う必要がある。」と指摘したことに対し、組合は「文書は組合が作成するものであり、リーガルチェックの必要性はない。」との見解を示した。

## (2) 当委員会の判断

### ア 本件団体交渉における交渉事項の義務的団交事項該当性について

本件団体交渉における主な交渉事項は、A 2 支部長の役職及び給与の変更に関する事項であるところ、会社は、これはそもそも個別の労使紛争であって、義務的団交事項に該当しない旨主張する。

使用者が団体交渉を労組法によって義務づけられ、団体交渉拒否が不当労働行為になるという義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である。

この点、本件団体交渉における交渉事項である A 2 支部長の役職及び給与の変更に関する事項は、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であって、使用者に処分可能なものに該当する。よって、本件団体交渉における交渉事項は、義務的団交事項に該当するものと解すべきであって、これに反する会社の主張は採用できない。

### イ 誠実交渉義務について

労組法第 7 条第 2 号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止しているものと解するのが相当である。このように、使用者には、形式的に団体交渉に応じるだけでなく誠実に団体交渉にあたる義務がある。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あたらなければならない

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、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。使用者には、合意を求める労働組合の努力に対し、このような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。

会社は、会社が本件団体交渉に誠実に対応する意図を持っており不当労働行為に該当しない旨主張している一方、組合は、会社が誠実交渉義務に違反し不当労働行為にあたる旨主張しているので、本件団体交渉における会社の各対応が、誠実交渉義務を果たしているか否かについて以下検討する。

#### ウ 就業規則の開示について

会社は、前記第2の4(8)のとおり、組合が全文の開示を要求する就業規則について、本件団体交渉における交渉事項の判断に必要と思われる部分については一部開示をしたことが認められる。そして、A2支部長が会社の従業員として就業規則の全文を確認し得る立場にあることから、組合として一部開示では過不足があるのであれば会社に言ってくれば良いと述べたことも認められる。

しかし、A2支部長は、前記第2の5(2)のとおり、就業規則を知っており、理解している旨を述べていたものの、本件団体交渉の中で他に開示を求める箇所やその理由などを具体的に明示して開示を要求することはなかった。

かかる事実関係に鑑みれば、会社としては、組合の就業規則の全文開示請求に対して提出を求めた誓約書を断念し、組合の要求事項に関連する就業規則の一部を無条件で開示するなど、組合に対する一定の譲歩をしたことが認められる。更に、組合の支部長であるA2支部長に対し、一部開示後の第2回団体交渉において、同支部長が確認して過不足があるのであれば、会社に請求しても良いと発言することで、組合に対し、更なる

譲歩をしたことが認められる。このような対応から、会社には、就業規則の開示に関し、組合との合意形成を模索する姿勢があったとみるのが相当であり、組合に対して就業規則を一部開示とした会社の対応自体が、直ちに不誠実であったとまでは認められない。

もっとも、就業規則が会社に特有の機密情報とまでは一般的に解されないこと、A 2 支部長自身は組合の支部長ではあるが、専従の役員や組合員ほど労働法制等に精通しているとまでは言い難いこと等を考えると、会社がより積極的に組合の理解を得るべく、組合側が全文の開示を求める理由をより丁寧に聞き、より幅広に開示できる余地がないかを探る努力をしていくことで、組合の不信感を払拭し、今後のより良い労使関係の構築につながるものと考えられる。

#### エ 令和 6 年 3 月 11 日付けの辞令による給与手当額変更について

第 1 回団体交渉において、組合から会社に対して、令和 6 年 3 月 11 日付けの辞令による給与手当額の変更に関し、「面談という場と称した場はあったが、中身は全然説明していない。」との指摘がなされた。その後、会社は A 2 支部長に辞令の目的等を説明する面談の機会を設けようとしたが、同支部長から団体交渉の場での説明を求められ、会社内での面談での説明は実現しなかった。

そこで、第 2 回団体交渉において、会社から「直ぐに争点を話しあってはどうか？」と A 2 支部長の給与手当額変更について議題としようとしたが、組合は就業規則の全文開示や B 1 代表の団体交渉への出席に議題を変更していった。その後も、会社は「A 7 支店支店長を降職し、支店長手当 20,000 円が廃止された。また、役職変更により、グループマネージャー手当 80,000 円が廃止され、シニアエキスパート手当 50,000 円が付与された。」等と説明をしたが、組合は「就業規則のどこに降職・解任が書いてあるか？」と質問するなど、議論は総じて平行線となっているものの、会社としては A 2 支部長の給与手当額変更を主な議題として団体交渉を進行しようとする意向は有していたと認められる。

しかし、会社は、本件団体交渉において令和6年3月11日付け辞令の内容は説明しているものの、なぜ降職するに至ったのかについては、「人事考課規定は従業員への公開は現状していない。」、「システムにあわせてやっている。」、A2支部長の訴えだけでは「システムを替えなければいけないと検討しにくい。」等の説明に留まっている。その一方で、会社には、上記イのとおり、自ら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るべき義務があるのだから、会社は、組合の当該要求に応じられないとしても、人事考課の基準や、A2支部長の降職の理由（適性、勤務態度等）等の会社の主張に関する論拠をより具体的に説明することにより、組合の納得を得る努力をすべきであった。

なお、会社は、組合が個人評価については説明を求めていると述べた旨主張するが、本件団体交渉中にそのようなやり取りがなされたとの疎明はなく、会社の主張はその前提を欠き採用することはできない。

また、会社は、人事評価の手続の中で評価の根拠についても説明していた旨を主張するが、A2支部長は説明を受けていた事実自体を否定する。この点、A2支部長と同様に会社の人事評価を受ける立場にあるA5書記長は会社から評価のフィードバックを受けていたことを認める証言をしており、同支部長のみが会社から人事評価の根拠について何らの説明も受けていなかったとは認めがたい。

しかし、A2支部長が人事評価の手続の中で、評価の根拠について一定の説明を受けていたとしても、同支部長はこれに納得できずに本件団体交渉に臨んでいるのであるから、会社としても、以前に説明して同支部長も理解しているであろうとの考えに拘泥することなく、上記イの誠実交渉義務に基づき、改めて人事考課の基準や、同支部長の降職の理由（適性、勤務態度等）等の会社の主張に関する論拠をより具体的に分かりやすく説明することに努め、組合の納得を得る努力をすべきであった。

以上より、A2支部長の給与手当額変更に関し、本件団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務を果たしていないと言わざるを得ない。

#### オ B 1 代表の団体交渉への出席について

組合は、会社内では役員が保身のために情報をねじ曲げて B 1 代表に伝えていることが多いことから、同代表の団体交渉への出席を要すると主張するが、当該事実に対する何らの疎明がなく、組合の主張はその前提を欠き採用することはできない。

本件団体交渉における会社側の出席者のうち、B 5 取締役及び B 6 グループマネージャーについては、本件団体交渉事項に密接に関連する人事・管理担当者であり、本件団体交渉においても、B 1 代表には本件団体交渉の内容の報告をしているだけで、自らで決めている旨を明らかにし、実際に組合の要求に対しその場で明確に拒否する等の対応を取っており、会社の役員ないし上席の管理職として相応の権限と責任を持って本件団体交渉に臨んでいたものと認められる。また、B 7 弁護士については、通常、代理人弁護士が会社から委任を受ける場合に委任事項を限定するとは考えにくいことから、同様に相応の権限と責任を持って本件団体交渉に臨んでいたものと認められる。

よって、本件団体交渉に B 1 代表が出席しなかったことにより、実質的な協議が進行できなかつたとは認めがたく、同代表が本件団体交渉に出席しなかったことは誠実交渉義務違反には該当しない。

#### カ 組合活動に必要な印刷物の配布及び掲示板の設置について

印刷物の配布及び掲示板の設置については、令和 6 年 5 月 9 日付け「要求書」において組合が要求し、同月 16 日付け「回答書」により、会社が「当社に施設管理権があるので認められない。」と回答したことが認められる。その後、令和 6 年 5 月 24 日付け「団体交渉申入書」において、印刷物の配布を行うことを認められない合理的な理由を説明することを組合が要求し、実際に第 3 回団体交渉において議題として協議されたが、会社は同様に施設管理権を理由として組合の要求を拒否したことが認められる。

この点、会社は、A 2 支部長が B 1 代表に手渡した「X 組合 Y 社支部結

成のお知らせ」と題する文書の記載内容に整合性が取れていない部分を  
確認したため、第3回団体交渉において、組合の文書公開ポリシーについ  
ての考えを求めたが、組合から具体的な説明がなく、必要性が明らかでな  
いためにこれを拒否した旨、組合に加入している従業員数が不明なため、  
ビラ配りや掲示物の掲示が、組合員に対する伝達の手段としての意味や  
必要性を有するものなのか図ることができない旨主張する。また、印刷物  
等の内容の品質及び文書の正当性が確認できない場合、当該文書が従業  
員の注意を逸らし、業務時間中に混乱や対立を引き起こすことを懸念し  
ている旨も主張している。

しかし、会社は、本件団体交渉においては、会社に施設管理権があるた  
め認められない、必要がないとする趣旨の回答に尽き、第3回団体交渉後  
の令和6年6月19日付け「回答書」においても組合に対して同様の回答  
をしており、団体交渉の中で、組合に対し、上記主張のような具体的な説  
明をしたものとは認められない。会社には、上記イのとおり、自らの主張  
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  
たるべき義務があるのだから、本件団体交渉の時点で、せめて上記主張と  
同程度に具体的な説明をした上で、より具体的な合意達成の可能性を模  
索すべきであったと認められる。

なお、そもそも、会社が主張するA2支部長の文書の記載内容に整合性  
が取れていない部分の具体的内容は、会社側出席者の所属部署及び役職  
名の誤記といった極めて形式的な内容に留まり、会社が懸念するリスク  
を具体的に想起させる程度の内容とは到底評価できない。更に、会社は、  
第3回団体交渉において「文書内容が正しいかどうかリーガルチェック  
を行う必要がある。」などと指摘したことを主張し、組合作成の文書の添  
削を示唆しているが、これは労組法第7条第3号が禁止する支配介入に  
該当する可能性があり、組合の要求を拒否する理由として不適切である。

以上より、組合活動に必要な印刷物の配布及び掲示板の設置に関し、本  
件団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務を果たしていないと言

わざるを得ない。

#### キ 結論

以上のとおり、本件団体交渉における会社の各対応のうち、上記エ及びカにかかる部分については、労組法第7条第2号が禁止する不当労働行為であると評価せざるを得ない。

## 2 争点（2）（本件配転命令が労組法第7条第4号の不当労働行為に該当するか否か。）について

### （1）当事者の主張

#### ア 組合の主張

##### （ア）本件配転命令の目的について

a A2支部長を本社の監視下に置くこと等を目的としていること

B2常務より、「指導をよりして行かなければならない」、「コミュニケーションをより密にするため」との理由が挙げられているが、指導する必要性があるならば、今までに十分できる状況にあり、本件配転命令の目的とは言い難い。また、コミュニケーション方法についても、リモートによること等の方法があり、これも本件配転命令の目的とは言い難い。

よって、ただ単にA2支部長を本社に配転させ、監視下に置くこと、または精神的に追い込むことを目的とした配転命令であると言わざるを得ない。

b 人間関係の切り離しを目的としていること

勤務地は全員ばらばらとなっているが、実務についてはA6支店の社員が変わらず実施している状況である。また、今後A6支店を元に戻すことも示唆されており、本件配転命令の目的が人間関係の切り離しであることは明白である。

c 他の社員と接点を持たせたくない意図があると感じること

令和7年1月22日にA6市場戦略に関する打ち合わせがあった

が、A 6で顧客担当を持つ4名のうち、A 2支部長だけが省かれていた。その理由について、B10取締役は「A 2支部長は営業本部付なので、部署が違う。」と説明している。

ただし、普段の業務メール等においては、日常的にA 2支部長にもB10取締役から連絡が来ており、この時だけは部署が違うとの理由では、整合性が取れていない。また、B10取締役は、営業本部に所属しているため、部署が違うということではなく、組合員であるA 2支部長と他の社員との接点を持たせたくない意図があると感じざるを得ない。

(イ) 不利益について

a 本社での勤務について

A 2支部長は、週に一度、A 6支店にいてもできる仕事（B 2常務との個別面談）を本社で行っている。しかし、基本的に全ての業務は、同支店でできるため、本社に配転することは、顧客のエリアから遠ざかるデメリットはあるが、メリットや必要性はないと言わざるを得ない。

b 交通費の支給について

A 2支部長の自宅から本社まで、往路は約3時間、復路は2時間以上を要するが、会社から支給される交通費について、現状ではA 6支店勤務時から変更されていない。これに伴い、A 2支部長が被っている具体的な不利益としては、週に一度A 6支店から本社に出勤する際の往路分と本社から自宅に直帰する復路分の交通費（既に支給されている交通費を除いた金額）が支給されていないことが該当する。

(ウ) ネガティブキャンペーンについて

本社内では、A 2支部長に対し、労働組合結成や労働委員会への救済申立てなどの行動から、事実を反したネガティブキャンペーンが多くされている。このような状況において、A 2支部長を本社に配

転させた場合は、同支部長にとって精神的に耐え難くなる状況を作り出すこととなる。よって、会社がA2支部長を退職に追い込もうとする意図が明白であるから、報復的不利益取扱いに当たる。

a 具体的な内容について

前記第2の9(2)について、A2支部長が第三者を通じて耳にした事実であるが、社内で最も影響力のある社長の立場でこのように言われるのは、これ以上ないネガティブキャンペーンである。

また、株価を見ながら指導するなど明らかに良くないことだが、A2支部長はその指摘を受けたことがなく、事実関係を聞かれたことすらない。

b その他の事実について

その他、A2支部長に対するネガティブキャンペーンと考えられる事実が複数存在する。しかし、当該事実に関する証拠を提出した場合、会社がA2支部長以外の関係する社員に不利益を与えるのではないかと懸念している。

イ 会社の主張

勤務地を含む辞令交付は、適切な人事権の行使に基づくものであり、報復や不利益な取扱いに該当するものではない。

(ア) 本件配転命令の目的について

A6支店において、近年業績が著しく低下している状況を確認している。これに伴い、当該支店の営業職員全員の勤務地を本社とすることで、組織的な立て直しを図る必要があると判断している。

そのため、令和6年11月11日付けの辞令交付では、A2支部長を含む営業職員5名全員に本社勤務を命じている。これは、営業職員5名の営業拠点を本社に集約することで、経験豊富な指導者や専門的な支援体制が整った本社において適切な指導・育成を実施し、営業活動の再構築や戦略の見直しを迅速に進め、業績の早期回復とともに

に営業職員のスキルアップ及び組織全体の成長を図ることを目的としたものである。

このように、令和6年11月11日付けの辞令交付は営業職員5名全員に対する措置であり、A2支部長のみを特別扱いすることこそが不合理であると考えため、組合の主張は失当であり、本件配転命令は報復的不利益取扱いには当たらない。

a A2支部長への指導内容について

A2支部長とB2常務との間で、週に一度の個別面談を導入している。個別面談では、A2支部長の営業活動における計画の立案を起点に、進捗状況や具体的な課題を確認し、次に取るべき行動を詳細に指導・支援している。この新体制を通じて、A2支部長が自身の課題を深く認識し、成功体験を積み重ねることで、目標達成に向けた効率的かつ成果に繋がる営業活動を促進していくことを目指している。

b 人間関係の切り離しを目的としているとの主張について

令和6年11月11日付けの辞令交付により、A6支店に勤務していた5名の営業職員の所属が、営業本部内の異なる組織となったことを認めるが、その趣旨について、特定の社員同士を切り離すことを目的としたとの組合の主張は否認する。

令和6年11月11日付けの辞令交付の趣旨は、A6支店における先期の大幅な予算未達成を踏まえ、今期の目標達成に向けて有効な営業戦略・戦術を実行できる組織を構築することにある。また、管理職及び営業職員のスキル向上や自己管理の改善、前向きなマインドを醸成することなどを目的としている。そのため、A6支店に勤務していた5名の営業職員全員を本社勤務とし、営業本部内の異なる組織に配属させ、それぞれ適切な管理職のもとでマンツーマンの指導・育成を実施し、管理体制を強化することで、業績回復を図ることとしている。

したがって、組合が主張する、本件配転命令は人間関係の切り離しを目的としているとの主張は、実態を正しく反映しているとは言えない。

c 他の社員と接点を持たせたくない意図があるとの主張について

営業本部は、B 2 常務が管轄しており、B10 取締役が戦略を検討し、セールスには、管理・監督職を通じて戦略の共有及び重点項目の実行を行うことが適切であると考えている。A 2 支部長に関しては、B 2 常務が管理・監督職として所管しており、所属部署も異なることから、別途同常務との打ち合わせを適宜実施しており、令和 7 年 1 月 22 日に本社で行われた A 6 市場戦略に関する打ち合わせへの参加は不要と判断している。また、B 2 常務と B10 取締役は、営業本部内全体の状況について、連携しながら情報の共有を行っている。組合が主張する B10 取締役から普段送信されているメールについては、どの内容を指しているかが不明なため、具体的な判断はできないものの、同取締役から営業本部所属メンバーに送付された案内は、必要性のある内容であったと推察される。また、組合の「他の社員と接点を持たせたくない意図があった」との主張については、打ち合わせやメールの一部事実をもとにした憶測であり、日常的にコミュニケーションを妨げるような事実は確認されていないため、A 2 支部長だけが省かれていたとの内容は否認する。

(イ) 不利益について

a 本社での勤務について

A 2 支部長と B 2 常務との個別面談を週に一度対面で実施していることについて、本来、同支部長は本社勤務であり、本社への出勤が原則であるところ、業務の実態や居住地の状況等を総合的に勘案し、現在は特例的に A 6 支店への直行直帰を認めている状況であ

る。なお、こうした対応は一時的なものであり、今後は特例的な措置を見直し、原則通りの勤務形態に戻していく方針である。

そのため、当該面談は、本社勤務者としての基本的な相談・報告、業務管理の機会を確保するための措置であり、本来必要とされる本社出勤の代替手段として位置づけている。

また、職務遂行状況の把握において、非言語情報が伝わりやすく信頼関係を築きやすいこと、A 2 支部長の反応を見ながら柔軟に指導ができ、熱意も伝わりやすいことから、対面での面談を行っている。

#### b 交通費の支給について

令和 6 年 11 月 19 日に行われた部門長と A 2 支部長の面談において、居住地に関する営業活動の合理化について協議し、居住地から A 6 支店や顧客先への直行直帰を含む働き方を許可している。

通勤手当は、実態に即して支給されるものだが、A 2 支部長は居住地から A 6 支店まで自家用車で通勤（直行直帰）していることから、当該区間までの通勤手当を支給し、それ以外の通勤手当の支給は行っていない。また、本社出勤の実態については、A 2 支部長から実費精算の申請がされていないため、支給の可否を判断するために必要な情報が不足している。

なお、自家用車による通勤は認められているが、自家用車を会社業務に使用することは、社内規程により禁止されている。

#### (ウ) ネガティブキャンペーンについて

A 2 支部長に対するネガティブキャンペーンの事実については一切認識しておらず、また、会社がそのような行為を行った事実もない。

組合が主張する B 1 代表の発言については、同代表自身が A 2 支部長の行動を直接確認したものではなく、複数の社員から同支部長の勤務態度が著しく思わしくないとの訴えがあった事例の一つとして述べたものである。

この発言の趣旨は、A 2 支部長が格付基準（職能等級：8 級、役職：グループマネージャー、職務：支店長）を委嘱されている者として、現状ではその役職にふさわしくないと判断される状況を表現したものである。また、今後は営業活動の進捗確認や課題の共有、戦略に関する具体的な指導・支援を行うことで、A 2 支部長の成長を促し、復職を期待する意図を含んだ発言であった。

## （2）当委員会の判断

### ア 本件配転命令の目的について

組合は、本件配転命令の目的について、A 2 支部長を本社の監視下に置くこと、人間関係を切り離し、他の社員と接点を持たせたくないとの意図があることを主張する。また、本社内でA 2 支部長に対するネガティブキャンペーンが行われており、このような状況下にある本社へ同支部長を異動させることで、同支部長を精神的に耐えがたい状況に追い込み、同支部長を退職させようとする意図が明確である旨主張する。

一方で、会社は、A 2 支部長が所属したA 6 支店の業績が著しく低下していることから、同支店の営業職員全員を本社に異動させた上で適切な指導・育成を実施し、組織的な立て直しを図ることが目的である旨主張するので、以下検討する。

会社は、A 2 支部長が基本的に本件配転命令前と同様にA 6 支店へ直行直帰して勤務することを許可していたと認められ、実際に、同支部長は週に一度、16 時頃から 17 時頃まで行う B 2 常務との業務に関する面談のためにのみ、本社へ自家用車で出社している状況であったことが認められる。

かかる本件配転命令後のA 2 支部長の勤務実態に照らせば、同支部長は、正規の勤務時間の大半は、本社で勤務せずに過ごしていたとみることができ、直属の上司であるB 2 常務と面談することも、基本的に週に一度と限られるのであるから、同支部長を本社の監視下に置くことが本件配転命令の目的であるとの組合の主張には理由がない。

また、令和6年11月11日付けの辞令交付では、A6支店に勤務するA2支部長以外の営業職員全員についても、同支部長と同様に本社に異動を命じられたことが認められる。

確かに、令和7年1月22日に本社で行われたA6地区の顧客を担当する社員による打ち合わせにA2支部長のみを出席させていなかった事実は認められるが、具体的に同支部長だけが別行動とされた事実として疎明されているものはこの1回だけであり、これ以外に日常的に同支部長と他の社員とのコミュニケーションを妨げるような具体的事実の疎明はない。また、業務上のコミュニケーションについても、B10取締役から日常的に普段の業務メール等の送信をなされている旨が組合から主張されているところである。

以上の事実関係に鑑みれば、A6支店に勤務していた営業職員は、所属するグループこそ異なるものの、全員が本社の営業本部内に所属しており、社員同士で意思疎通を図り、組合活動を行うことは十分に可能な状況にあるものと認められ、本件配転命令によって人間関係を切り離し、A2支部長と他の社員との接点を持たせなくすることにより組合の活動を阻害しようとしたものとは解されない。よって、人間関係を切り離し、他の社員と接点を持たせたくないとの意図があるとの組合の主張は認められない。

更に、組合が主張する本社内でのA2支部長に対するネガティブキャンペーンについて、組合により疎明された具体的事実は、B1代表が特定の社員1名に対して、同支部長が教育をしながら携帯電話で株価ばかり見ている旨指摘したことのみである。組合はその余の事実の存在も主張するが、理由はどうであれ具体的事実の疎明はない。かかる状況においては、本社全体でA2支部長に対するネガティブキャンペーンが行われているとの事実は認め難く、組合の主張を採用することはできない。

#### イ 不当労働行為意思について

本件配転命令に関する組合の一連の主張が認められないとしても、本

件配転命令を正当化するに足りる業務上の必要性及び人選の合理性が認められない場合においては、会社の不当労働行為意思が推認されることがあるものと解される。

そこで、本件配転命令の業務上の必要性及び人選の合理性について、以下検討することとする。

#### (ア) 業務上の必要性

本件配転命令の目的について、会社は、A 6 支店の業績が悪化しており、業績を回復させるための手段として、A 2 支部長を含む同支店の営業職員全員を本社のしかるべき部署に配置し、経験豊富な社員の元で能力を向上させる目的があったと主張する。

A 6 支店の業績は、第 76 期まで 7 期連続で赤字となっていた。特に、本件配転命令直前の第 76 期は、粗利実績が前期比で約 40% 減少しており、過去 3 期に比しても明らかに業績が悪化していることが認められる。そして、当該業績は、他の支店と比べても低下している状況にあった。

かかる A 6 支店の業績に鑑みれば、会社としては、同支店全体の営業戦略を見直すための人的、物的な対応を検討すべき合理的理由が存すると認められ、検討の結果として、A 2 支部長を含む営業職員全員を本社に異動させることとした本件配転命令には、一定の業務上の必要性があったと認められる。

#### (イ) 人選の合理性

本件配転命令は、業績が悪化していた A 6 支店の営業職員全員を本社のしかるべき部署に配置し、経験豊富な社員の元で能力を向上させる目的で、A 2 支部長を本社に異動させたものである。特定の営業職員の能力の問題ではなく、A 6 支店全体の業績の回復を目指すための人事異動として、A 2 支部長だけでなく営業職員全員を本社に異動させて、各々の課題を踏まえた指導監督を受けさせることとしてなされた人選には、一定の合理性があったと認められる。

(ウ) 不当労働行為意思の推認の可否

以上のとおり、本件配転命令には、これを正当化するに足りる業務上の必要性及び人選の合理性が認められるから、会社の不当労働行為意思を推認することはできない。

ウ 不利益性について

組合は、A 2 支部長が本社へ異動することにより生じる不利益として、週 1 回程度 A 6 支店から本社に自家用車で移動する際の交通費が支給されていないことを主張する。

これに対し、会社は、業務による移動は、会社の規則として、社用車を使用しなければならず、自家用車の使用はそもそも禁止されている旨主張する。

この点、組合の A 5 書記長は、会社が業務に自家用車の使用を禁止している事実を認識しており、自身の部下も含めて業務に自家用車を使用していることはない旨証言している。また、B 2 常務も、自身は十分に認知できていなかったものの、自家用車の使用禁止に関する規則の存在については証言している。それゆえ、自家用車の使用禁止に関する規則が社内には有効に存在していたことは疑い難い。

そして、本社で行う A 2 支部長と B 2 常務との週 1 回程度の面談は、本社への入退館ログや証言からして、概ね 16 時頃に開始していたと認められ、約 1 時間の面談を終えてもいまだ就業時間内であるから、同支部長としては、本来であれば自宅に直帰するのではなく、一旦社用車で A 6 支店に戻るべきであったといえる。更に、本社から A 6 支店まで戻る時間を考慮しても、概ね就業時間内に業務を終えることが可能であり、就業時間を超過するとしても、会社の就業規則等に則って時間外勤務などの所要の手続を経ることが相当であり、会社として禁止されている業務への自家用車の使用を正当化することはできない。これらの事実も併せ考慮すると、週 1 回程度 A 6 支店から本社に自家用車で移動する際の交通費が支給されていないことは、本件配転命令を直接の要因として被った不利益

というよりは、本来禁止されている自家用車を使用したことにより被った不利益であると言わざるを得ない。

なお、会社の中枢に属するはずのB2常務においても、自家用車の使用禁止に関する規則の認識が十分でなく、A2支部長から自家用車を使用している話が出た際にも規則に関する指摘が全くできていなかった。業務における車両使用に関する規則は、従業員の安全管理にも関わる重要な規則であり、社内に徹底されていなかったことは重大な問題と言える。本件申立てを契機として、労使間で業務における車両使用の実態を踏まえた規則の周知に関する協議がなされることが望ましいと考える。

#### エ 結論

以上のとおり、本件配転命令には会社の不当労働行為意思を推認することができないし、本件配転命令によりA2支部長が具体的に不利益を被っていると認めることもできない。よって、本件配転命令は、労組法第7条第4号が禁止する不当労働行為には当たらない。

#### 第4 救済方法

前記第3の1(2)で判断したとおり、本件団体交渉において、会社が何ら正当な理由なく誠実に交渉に応じなかったことが労組法第7条第2号に該当するから、主文のとおり命じることとする。

#### 第5 法律上の根拠

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

令和7年12月17日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一

別紙①

令和 年 月 日

## 誓 約 書

Y社

代表取締役 B 1 様

商号または名称

住 所

代 表 者

就業規則および給与規程の開示請求にあたり、Y社の就業規則および給与規程に含まれる情報を機密と認識し、機密情報の保護に関する契約および非公開情報の取り扱い方針に従い、以下の事項を遵守することを誓約いたします。

### 記

1. 就業規則および給与規程の内容について、  
開示することはありません。 以外の第三者に提供、
2. 就業規則および給与規程に記載された情報を悪用したり、Y社に不利益をもたらすような行為を行いません。
3. 就業規則および給与規程に記載された情報を無断で複製、転送、改ざんするなどの行為を行いません。
4. 就業規則および給与規程に関する疑問や不明点がある場合は、Y社の適切な担当者にお問い合わせ、明確にします。
5. 就業規則および給与規程の適用範囲や内容について、誤解や誤解釈を招かないよう十分に理解します。
6. は、本誓約書に違反をしてY社に損害を与えた場合には、Y社から損害賠償請求、刑事告訴など法的措置がとられることもあることを十分に理解します。

以上

X組合Y社支部結成のお知らせ

2024年4月吉日

2024年3月14日、私たちは社長に自分たちの声を届け、風通しの良い会社作りを目指すために、組合支部を立ち上げました。

現在、従業員の声が適切に反映されない状況や、改善が必要な労働環境に対する不安や懸念の声があります。私たちは、これらの問題に真摯に向き合い、改善に取り組むためには労働組合が必要だと考えました。労働組合は、従業員の利益や権利を守り、それぞれの意見を集約して代弁するプラットフォームです。労働組合と会社との話し合いは団体交渉と言って、憲法でも保障されています。会社との対話を通して私たちは、より健全で公正な労働環境を築き上げることを目指します。組合支部は単なる個人的な要求や抗議の場ではありません。私たちは、会社との対話を通じて建設的な解決策を模索し、共に成長し発展していくことを目指しています。私たちの目標は、社長や経営陣との協力関係を構築し、持続可能な企業文化を確立することです。

★4月2日に行われた第一回団体交渉は、以下のように進行了しました。★

① 自己紹介：

会社側出席者

管理部取締役 B 5

総務・人事開発グループ GM B 6

B 9 事務所 弁護士 B 7

B 4 事務所 B 8

組合側出席者

X組合 執行委員長 A 1

書記長 A 4

Y社支部 支部長 A 2

双方の挨拶の中で、組合側は決裁権を持っている社長にも挨拶させて欲しいと要請しました。

- ② 就業規則の確認：現行の就業規則について確認し、改善すべき点を話し合いたいことを申し入れました。
- ③ パワーハラスメントガイドライン：パワーハラスメントを防止するためのガイドラインの導入について検討しました。
- ④ 人事制度の明瞭化：人事制度に関するルールや手続きの明確化について議論し、改善の方策を模索しました。

メンバー募集中！

組合支部のメンバーシップに参加することで、皆さんは自らの声を強くするだけでなく、他の社員との連帯を築き、より良い労働環境を実現するための重要な役割を果たすことができます。組合支部は、個々のメンバーの参加と協力があってこそ成り立つものです。皆さんのご参加を心より歓迎いたします。組合支部が私たちの会社にとってポジティブな変化をもたらすことを楽しみにしています。ご質問やご意見がございましたら、どうぞお気軽にご連絡ください。

【組合支部創設メンバー一同】

覚 書 (案)

X組合（以下、X組合）とY社（以下、会社）は、会社の就業規則及び給与規程の取り扱いについて、以下の通り、覚書を取り交わすものとする。

記

1. 就業規則及び給与規程の内容について、X組合は、第三者に提供、開示は行わないものとする。
2. 就業規則及び給与規程に関する疑問や不明点がある場合は、団体交渉の中で明確にするものとする。
3. 就業規則及び給与規程を改廃する場合は、その都度、X組合と協議し、意見を聴取して行うものとする。

以上

本協定書は、X組合と会社双方が署名又は記名押印の上、各一通ずつ保管する。

2024年4月 日

Y社

代表取締役 B 1

X組合

執行委員長 A 1