

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 GEヘルスケア・ジャパン株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第5号事件について、当委員会は、平成22年8月3日第1519回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井玉有治、同白井典子、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同中窪裕也、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

申立外X2（以下「X2」という。）は、被申立人GEヘルスケア・ジャパン株式会社（平成21年8月1日の商号変更前はジーイー横河メディカルシステム株式会社。以下、変更の前後を通じて「会社」又は「GEYMS」という。）製造本部環境・安全衛生室（以下「EHS室」という。）の室長兼EHSスペシャリストとして勤務していたが、19年8月9日、会社から「業務改善指摘項目」を交付され、60日間での業務改善を求められたことを契機

として、同月15日、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）に加入した。X2は、12月12日、受入検査部門への配置転換を申し渡され、20年1月1日、購入部品の検査、MRB（不適合部品の調査、解析）及びトランザクション（不適合部品の交換、修理等の処理）を主な業務とする「受入検査&MRBコントロールグループ」（以下「MRB」又は「MRBコントロールグループ」という。）のトランザクションチームリーダーに異動した。

本件は、会社が20年1月1日付けでX2を配置転換したことが、組合加入を理由とする不利益取扱いに当たるか否かを中心的争点とし、さらに、Y2人事本部長（以下「Y2本部長」という。）が19年12月4日に同本部長の執務室でX2に述べた発言、X2の19年度の人事評価（以下「EMS評価」という。）が低位であったこと、20年度EMS評価のディベロップメント・ニーズの項目においてX2の行動に問題があると指摘されたこと、X2の19年度EMS評価とそのフィードバック面談の手続が例年と異なるものであったこと、X2の20年度フィードバック面談が未了であり面談の議事録の内容がX2の記憶と異なること、第3回団体交渉における会社の対応、第4回ないし第5回団体交渉実施の過程で会社が組合に団体交渉での要求事項を明らかにするよう求めたこと、21年になってからX2に派遣社員の契約更新権限が付与されたこと、及びX2の座席がMRBの作業場付近に移されたことが、それぞれ不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) X2に対する20年1月1日付配置転換を改善すること。
- (2) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、医療機器の輸入、製造販売及び保守を主な事業として営む株式会社で、本件申立時の従業員は約1,700名である。

なお、会社の株式の75%は、英国に本社を置く国際企業であるGEヘルスケア社（以下「グローバル組織」という。）が保有している。

- (2) 申立人組合は、「管理職」と称される労働者を主たる組織対象として組

織されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約600名である。

2 X 2 の E H S 室への異動及び管理職昇進までの経緯

- (1) X 2 は、大学の工学部を卒業し、労働基準監督官として労働省に勤務した後、他企業での就業経験を経て、昭和60年9月、会社に入社した。入社に際し、X 2 の職種は限定されていなかった。入社以降、X 2 は、コンピューター断層撮影装置（以下「CT」という。）のエックス線検出器の設計技術者として勤務した。また、X 2 は、第一種放射線取扱主任者、衛生管理者、衛生工学衛生管理者、X線作業主任者、有機溶剤作業主任者、乙種高圧ガス取扱主任者、甲種火薬類取扱主任者、特定化学物質等取扱作業主任者、その他多数の資格を有している。

【甲64、審3 P 11・P 17・P 30～31】

- (2) 平成14年1月、X 2 は、E H S 室にE H S スペシャリストとして異動した。E H S スペシャリストの主な職務内容は、エレメントチャンピオン21名を指導して、社員の安全管理、会社内部の各種監査の対応、法令に基づく環境、安全衛生管理などの活動（以下「E H S 活動」又は「E H S」という。）を推進することである。エレメントチャンピオンとは、21の分野に分類された安全衛生活動の作業担当者であるが、X 2 の指揮命令下にあるいわゆる部下ではなく、社内の他の部署に所属し、E H S 活動のために所属部署から選抜された要員である。X 2 は、13年7月から、エレメント15（産業衛生）のエレメントチャンピオンとしてE H S 室とかかわるようになり、グローバル組織のE H S マネージャーであるZ 1（以下「Z 1」という。）のインタビューを受けた後、社長が主催し全本部長が出席する会議（以下「本部長会」という。）で承認されてE H S スペシャリストとなった。

X 2 は、E H S スペシャリストの職務に熱心に取り組み、エレメントチャンピオンの指導に努めるなどした。エレメントチャンピオンの中には、X 2 への電子メール（以下「メール」という。）の中で、X 2 のことを、親しみを込めて、姓ではなく「X 2 さん」と名前と呼ぶ者もあった。また、16年には、グローバル組織における日本人初の「グローバル・スター監査

員（グローバル組織が関連会社に行うEHS活動の認証にかかわる監査員）」に選出された。

【甲64、甲67、甲133、審2 P16～19、申立人準備書面3 P2】

- (3) 17年3月、X2は、上司であるEHS室長の異動に伴い、事実上EHS室長を兼務することとなった。それ以降、X2は、年頭にEHS活動の年間計画を作成したり、共有ホルダーを設置するなどの改善を行い、その結果、エレメントチャンピオンらは、本来業務に支障がないようにEHSの業務計画を立てることができるようになるなど、活動がやりやすくなった。また、X2が主催する「ウィークリーミーティング」などにおいて、同人と各エレメントチャンピオンとのコミュニケーションは特段問題なく行われていた。しかし、10月に製造本部内の一部門であるファシリティーグループでEHSポリシー違反が発生したことをきっかけに、X2とファシリティーグループとの間で不和が生じたことなどにより、18年3月にかけてEHS室の業務負担が増し、X2の残業や休日出勤が増大した。

X2は、17年度のEMS評価（評価期間：17年1月1日から12月末日まで）において、「21のエレメントを強いリーダーシップで統率した。全てのエレメントチャンピオンは、彼女の強い情熱と達成しようとする意思により非常に鼓舞された。」などとして、TT（トップタレント・三段階評価の最上位）の評価を得、部下の管理に挑戦することを推奨された。ただし、この評価の「ディベロップメント・ニーズ」の項目においては、「人をマネージするには、コミュニケーションをソフトに行う方法を知ることが大切。彼女は強いコミットメントがあるが、人とのコミュニケーションをソフトに行えるようになることが、彼女の克服すべき目標である。話すことよりも人の話を聞くことに時間を使うことを推奨する。」との注釈があり、また、Z1の評価はHV（ハイリー・バリュード：三段階評価の中位）であるとのコメントが付されていた。

【甲35の2～3、甲64、甲67、審2 P21～25、審3 P4～8、審5 P25、乙19の2】

- (4) 18年4月、X2は、管理職（LPバンド）に昇格した。この時、X2の部下は派遣社員1名であった。また、同じく4月、X2の上司としてY3製造本部長兼プラントマネージャー（以下「Y3本部長」という。）が着

任した。

Y 3 本部長の着任に先立つ 3 月 24 日、X 2 は、E H S 室の抱える問題点、特に、ファシリティーグループとの不和、多残業や休日出勤による X 2 の負担といった業務の逼迫状況を訴え、改善を求めるメールを同本部長に送信した。これに対し、Y 3 本部長は、着任後の 4 月以降に調整するとの趣旨の回答をした。しかし、4 月以降、直ちに X 2 の要求に沿った対策が実施されることはなかった。

【甲 10、甲 13、甲 64、審 2 P 26～27、審 3 P 21、被申立人準備書面 1 P 3】

3 E H S 室の組織問題についての X 2 の提案と会社の対応

- (1) 18 年 6 月ころ、X 2 は、会社法務部の Y 4 法務本部長（以下「Y 4 本部長」という。）に、E H S 室を製造本部の所管から法務本部の所管に移せないか相談した。Y 4 本部長は、会社組織を自分の一存で変えることはできないとして、X 2 に対し、具体的な案をしかるべき人たちに相談してみてもどうかと回答した。

7 月 4 日、X 2 は、当時社長であった Y 5（以下「Y 5 社長」という。）に、E H S 活動は本社全体を対象としており、製造本部に特化しているわけではないなどとして、E H S 室を法務部など、会社全体に対応する組織の下に位置付け直すことを提案するメールを送信した。X 2 は、このメールの送信について Y 3 本部長には相談しなかった。

会社は、X 2 の提案を受け、グローバル組織の E H S 統括マネージャーである Z 2（以下「Z 2」という。）とも相談して検討した結果、E H S は基本的に工場（プラント）にかかわる業務が多く、グローバル組織全体からみて工場全体の責任者であるプラントマネージャーの下に置くのが通例であることから、会社においても E H S 室は当面プラントマネージャーの下に置くが、E H S 室が今後大きくなった場合は、Y 5 社長の直属につける可能性があることを決定し、このことを X 2 に伝えた。

なお、会社においては、歴代、製造本部長がプラントマネージャーを兼務していた。

その後、8 月 8 日、X 2 は、Y 5 社長や Y 3 本部長を含む本部長級の社

員10名に対し、EHS室を本社全体について対象とする組織の下に位置付け直すことを提案するメールを送信したが、会社の結論は変わらなかった。また、このメールの送信について、X2がY5社長、Y3本部長に相談したことはなかった。

【甲64、甲68、甲69、乙43、審2 P28～29、審3 P21～24、審4 P8～12】

- (2) 19年4月、X2は、EHS室の組織問題について、再度Y5社長に相談し、24日、同社長及びY2本部長らと会議を行った。Y3本部長は、海外出張中であったため、電話で会議に参加した。この会議においても、X2の意見は会社に容れられなかった。この時、Y2本部長からX2に対し、「上司をスキップして、2回も社長に直接組織についての話をするのはどうか。」との質問があった。これに対し、X2は、5月1日、製造本部で多くのEHS問題が発生しており、その部門長である製造本部長がEHS室長を兼任するのは、ある種利益相反になると考えられるので、今回新たに、EHS室を製造本部に置いたまま、プラントマネージャーをどの部門も公平、公正に見られる方をお願いする案を提案するに当たり、社長に直接話をした、という趣旨の回答を記したメールをY5社長とY2本部長に送信した。

【甲121、乙43、審4 P12～13、申立人準備書面8 P13】

4 EHS室の増員問題

18年10月ころ、X2は、残業が多く、体調を崩したため、会社の産業医に相談し、産業医を通じてY2本部長に労働環境の改善を申し入れた。

11月1日、Z2 からX2に対し、EHS室の人員不足について、グローバル組織のEHSマネージャーであるZ3 (以下「Z3」というが、文書等で「Z3」ないし「Z3」と呼ばれることもある。)とX2で対策を立てるよう指示するメールが送信された。

11月末ころ、グローバル組織がEHS室の要員についての調査を行った。

19年3月ころから、EHS室の人事案件の責任者であるY3本部長が、人事本部長や他の部門長と相談して、EHS室の増員の検討を始めた。Y3本部長は、X2に対し、増員問題は人事案件であるから自分が担当するので、X2は直接行動しないよう指示した。

4月4日、X2は、社長の主催する会議でEHS室の増員の必要性について発言し、9日、Y3本部長ほか数名の本部長や部長に増員の支援を要請するメールを送信した。

4月24日、Y5社長は、X2の要請を受け、EHS室の増員問題についての会議を開催し、会議の中でY3本部長は、EHS室要員を1名増員することで進めていると報告した。

【甲33の1、甲33の2、甲62、乙43、審2 P45、審4 P13、申立人準備書面4 P12・同8 P13】

5 Z3 の来日

(1) 19年5月下旬、X2のEHS室長としての適性を観察することを主な目的として、Z3 が来日した。Z3 は、22日から24日にかけて、X2らを同行して工場を視察し、EHSに関する質問を行ったほか、X2とY3本部長をメンバーに含むミーティングや、複数のエレメントチャンピオンとの個別ミーティングを実施するなどした。

観察の結果について、Z3 は、Y4本部長に対し、X2にはEHS室長としての適性とEHSに対する知識がないなどと述べた。

【甲42、乙43、審4 P13~15、審5 P29】

(2) 6月6日、X2の部下であるZ4から、製造本部の人事を担当していた人事本部のY6に、「最近（Z3さん訪問後）、ご承知の問題が深刻になっています。」として、X2がEHS室関連の一部情報についてX2のみにアクセス権を設定したため、スタッフが情報にアクセスできず文書チェックが行えない、作業指示が頻繁に変更され、振り回されている、などの苦情がメールで送信された。

【乙38、審4 P18~19】

6 X2の本部長会出席問題

(1) 会社では、本部長会を月1回開催しており、かねてよりX2はEHS室長として出席し、EHS活動に関する報告を行っていた。

19年6月1日、代表取締役がY1（以下「Y1社長」という。）に交替すると、4日、Y3本部長は、X2に対し、今後本部長会には自分だけが出席するので、X2は出席しなくてよいから資料のみ作成してほしい旨のメールを送信した。これに対し、X2は、EHS活動のルール上、本部長

会への同人の出席が必要であると主張した。27日から28日にかけて、Y3本部長がZ3とグローバル組織のアジア地域におけるEHSのトップでZ1の後任であるZ5（以下「Z5」という。）に、X2の本部長会への出席の要否についてメールで問い合わせたところ、27日から29日にかけて、その必要はないとする回答が送信された。7月2日、Y3本部長は、このメールのやりとりの一部であるZ5の回答などをX2に転送した。転送されたメールについて、X2がZ5に補足説明を求めるメールを送信したのを端緒として、関係者間で関連するメールのやりとりが約2か月間で数十回行われた。一連のメールは、Y3本部長がZ5にX2の本部長会出席の要否を英文で問い合わせたとき、本部長会を「ボード・ミーティング」と表記したため、これを「役員会」と捉えたZ5が、役員会へのX2の出席は必要ないと回答したとしても、本部長会（「ブチョー・ボード・ミーティング」）へのX2の出席が不要ということにはならないという趣旨のX2の見解を巡って行われた。このやりとりの中で、時折、Z5からの回答が遅れることがあり、そのような場合、X2は、回答督促のメールを、Z5の外、その上司であるZ2と、Z2の退社後はZ2の上司でありグローバルの法務統括責任者兼オフィサーであるZ6（以下「Z6」という。）にもカーボンコピーで送信した。

最終的に、X2の本部長会出席問題は、Y3本部長が、X2が必要などときには出席してもよいと譲歩することで決着した。

【甲7、甲34、甲134、甲135、甲136、乙43、乙46の1・2、審3P35～36、審4P16～18、
申立人準備書面10P5～12】

- (2) Y3本部長がZ3にX2の本部長会出席の要否を問い合わせた一連のメールのやりとりの中で、19年6月27日、Z3は、「EHSの監査が行われるときまでには、新しいEHSリーダーが入社しているはずなので、その新しいEHSリーダーが安全衛生スペシャリストの代表者としてX2さんの職務を引き継ぐことができます。」と記していた。X2は、Y3本部長にZ3のメールも転送するよう依頼したが、Y3本部長は、「Z3はZ5の回答にただ同意しています。メールの他の部

分に人事上の記載があり、X 2 さんに送ることはできません。」として、X 2 に転送しなかった。

【甲135の1/2、乙46の2】

7 X 2 の配置転換決定の経緯

- (1) 19年7月17日、Z 3 、Z 5 、Y 3 本部長、Y 4 本部長、Y 2 本部長、Y 6 及びグローバル組織のサプライチェーンの人事担当であるZ 7 (以下「Z 7 」という。)が電話会議を行い、翌18日、Z 3 が作成した会議の議事録が出席者に送信された。

議事録の中で、Z 3 は、「7月17日のミーティングで決定されたアクション」として下記6項目を挙げた。

全員 - あなたのX 2 さんのE H S とリーダーシップに関する観察の要約を、上記の全員に送ること。(7月20日(金)までに提案)

全員 - もしあなたがX 2 さんから不適切な返信メールを受け取ったら、上記全員にメモを送ること。

Y 4 (Y 4 本部長) - X 2 さんのコミュニケーションの指導に関する別のメンターを探し出すのを助ける。

Z 3 とZ 5 - 新E H S リーダーが採用されるまでの仕事のギャップを埋めるために、E H S の継続プランを策定する。

Z 3 - 日本時間月曜午前中にチームに連絡を取るために、ミーティング案内を出す。完了。

Y 3 さん、Y 2 さんとY 6 さんは、X 2 さんに正式な警告と、改善期限の60日を与えるため、来週ミーティングを設定する。

また、これに続く「Z 3 の観察・X 2 さんのE H S スキルとリーダーシップに関して」と題する部分で、5月22日から24日にかけて行われたZ 3 によるX 2 の観察結果について、E H S に関する法令の知識、要求事項の実行状況、エレメントチャンピオンとの関係、部下との関係などについて、いずれも否定的な評価を10項目記載した。

【甲27の1～2、乙3の3、乙43、審4 P 18～20、審5 P 6～20・P 35～36】

- (2) 7月18日、会社とグローバル組織が人事と組織について部門ごとに議論する会議である「ミッドイヤー・セッションC」が開かれ、Y 3 本部長は、

17日の電話会議で確認された方針に沿った人事計画を説明した。

この会議の開催に当たり、7月11日、Y3本部長のグローバル組織上の上司であり、グローバル組織の製造部門の代表者である Z 8 (以下「Z 8」という。)の代理のZ 9 により関係者に開催通知がメールにて送信され、同日、Y6がY3本部長の代理で出席を承諾した。この開催通知には、Z 8 を主催者とする事、会議の予定時間は18日19時30分から20時30分までであること、Tコン(電話会議)形式で行うことなどが記載され、件名の欄には、「アップデートド：ヒノ・ジュライ・マンスリー・レビュー/ミッドイヤー・セッションC・レビュー」と記載されていた。

Y3本部長は、18日19時23分、この会議の資料として、Z 8 とZ 7 に対し、X 2をEHS室から外すことを含んだ人事計画書(DIサプライチェーン・ミッドイヤー・セッションC・ヒノ、マネージャー・アップグレード・プラン)を送信した。この計画書の中で、X 2の後任者を記入すべき欄には、「アウトサイド・キャンディデイト」(外部候補者)と記載され、X 2の評価については、LE(レス・エフェクティブ、三段階評価の最下位)と記載されたが、この評価は、X 2の18年度EMS評価ではなく、19年度上期の業績評価(評価期間：19年1月から6月)であった。

【乙36、乙37の1～2、乙43、審2 P 39、審4 P 20～21、審5 P 20～25、被申立人準備書面 8 P 10～11】

- (3) 会社では、翌年度の予算を決める手続として、毎年「セッション2」と呼ばれる会議を行っている。会社の会計期間は1月から12月までとなっており、20年度予算についてのセッション2は、19年8月13日から17日にかけて米国で開催された。8月15日、セッション2において、Y3本部長は、製造本部内の組織再編に伴い新設される予定となっていた「ストア/MRB/インカミング」にX 2を異動させることを前提に人件費を見積もった予算案を発表した。ただし、15日の会議にはZ 8 は出席しておらず、Y3本部長は、部下に対し、16日か17日にZ 8 に説明するつもりであると報告するメールを送信した。

なお、「セッション2」の資料作成時点において、X 2の異動先である

新設部署の正式名称は決定されておらず、「ストア/MRB/インカミング」などと仮称されていたが、後日「受入検査&MRBコントロールグループ」に決定した。

【甲39、乙7の1～3、乙15、審4 P23～24、被申立人準備書面7 P2～3】

8 業務改善指摘項目の交付

19年8月9日、「ミッドイヤー・フィードバック面談」（上期の評価についての面談）において、会社は、X2に、「業務改善指摘項目」と題する6項目から成る書面を交付し、60日間での業務改善を求めた。6項目の内容は、「業務に関する上司からの指示について：上司からの業務命令に対し違反が多数見受けられる、業務に関する上司以外の人からの依頼について：無責任な行動によりチームメンバーおよび他部門との間に軋轢が起こっている、業務を行う上での適切なコミュニケーションについて：レポートラインを無視した行動により混乱を招いている、EHSスペシャリストの業務について：業務遂行にあたり報告義務が疎かになっており、また越権行為が見受けられる、GEバリュー：GEバリューが発揮されていない、特に「開かれた」、「鼓舞する」、自分勝手な行動により周囲のやる気を阻害し時には業務の妨害が見受けられる、適切な業務態度について：情報の私物化、チームメンバーとの協調、協働が見受けられない。」であった。そして、書面の内容について、Y3本部長とY6が各項目に該当するX2の行為について事例を挙げて口頭で説明した。

なお、GEバリューとは、会社やグローバル組織を含めたGEグループの全従業員に共通して求められる価値観、行動様式であり、「好奇心」、「情熱」、「工夫に富む」、「責任を持つ」、「チームワーク」、「コミットメント」、「開かれた」、「鼓舞する」の8項目で構成される。

19日、X2は、事例として挙げられた行為についての同人の見解を示し、不明点として「情報の私物化と言われましたが、『会社のものを私物化』とは横領、あるいは窃盗とも解釈できますが、そのような犯罪行為をしたということでしょうか？」などの質問を14項目挙げ、回答を求めるメールをY3本部長に送信した。

【甲28、甲29、甲64、審2 P30～31、申立人最終陳述書別冊第3】

9 X 2の組合加入から配置転換までの経緯

- (1) 19年8月15日、X 2は、業務改善指摘項目の内容が事実と異なっており、評価基準も示されないため、一人では対応できないと考え、組合に加入した。組合は、8月22日付けでX 2の組合加入を会社に通知した。

【甲1、甲64、審3P9】

- (2) 9月19日、第1回団体交渉が開催され、主として「業務改善指摘項目」と題する書面について協議された。この時、組合は、同書面の内容は極めて恣意的、個人攻撃的であり、業務指導というのであれば、これを撤回し、きちんとした業務指導書を提示すべきであると申し入れた。これに対し、会社は、言葉足らずであったなどと発言した。

27日、会社は、組合に対し、改善項目をよりご理解いただくために業務改善指摘項目の表現を変更する、改善期間の開始時期を再設定し、変更後の業務改善指摘事項の受理日以降60日とする、これまでのキャリアを継続したいとのX 2の希望は十分参考にはするが、職務内容やポジションは会社の状況等により会社が判断するので保証できるものではない、とする回答書を提出した。

【甲64、乙1、審2P11~12、審3P9~10】

- (3) 10月15日、EHSリーダー（EHSマネージャー、EHSスペシャリスト、EHSコーディネーターの総称）1名が外部から新規に採用され、EHSリーダーはX 2を含めて2名となった。

【甲49、甲64、審2P41】

- (4) 11月7日、会社は、新たな「業務改善指摘項目」を記した書面をX 2に提示した。この書面において、改善指摘項目の表現は、「業務に関する上司からの指示について：上司からの指示及び依頼に従わない場合がある、業務に関する上司以外の人からの依頼について：チームメンバーおよび他部門との間に軋轢が起こっている、業務を行う上での適切なコミュニケーションについて：レポートラインを無視した行動により混乱を招いている、EHSスペシャリストの業務について：業務遂行にあたり報告義務が疎かになっており定められた業務範囲を超えた行為によりトラブルが

発生している、GEバリューが発揮されていない：特に「開かれた」、「鼓舞する」、GEバリューを発揮されておらず、周囲のやる気を損ない、業務に弊害を及ぼす時がある、適切な業務態度について：情報のシェア及びチームメンバーとの協調、協働が見受けられない。」と改められた。

また、各改善指摘項目の例として、() EHS室の増員問題で、あらかじめY3本部長に任せるよう指示があったにもかかわらず、X2が、Y3本部長に報告することなく他部門の部門長や社長にメールした、() 社内監査に回答できなかった社員に「逃げた」という表現を用いたり、高卒と知っていて「今度は大卒がいい」と本人に話すなど、人の気持ちを考えない言動により周囲の人が距離を置いている、() 本部長会への出席を巡り、海外の上位者を含む11名と36通のメールのやりとりをしたことにより混乱を招いた、() 衛生管理者試験の受験に関し、独自に判断した候補者に受験をせまる一方、他の受験希望者を断念させようとした、() エlementチャンピオンなど協働すべき者から、X2があまり人の話を聞かず自分の意見を通そうとするなどのクレームがあがっている、() 情報のシェアがあまり行われておらず、誰々と話すな等、不適切に情報制限をかけている、といった趣旨のことが、項目によってはより細かな事情を付記して挙げられていた。

さらに、「改善アクション」として、(ア) EHSの業務に専念し、工数の不足等についてはまずは上司に相談すること、定期的に上司とコミュニケーションし、上司の指示に従った行動をすること、(イ) 必要以上に他人を疑ったり、ネガティブな表現で他人の行動を記述したり、受けたフィードバックの情報源に対して問い詰めるような行動がないようにすること、(ウ) 指揮命令系統を超えて無用なエスカレーションをせず、何かあれば上司に相談して行動すること、(エ) ポジティブな志向でプラクティカルなソリューションを提供することもEHSスペシャリストの重要な職務だと心得ること、(オ) GEバリューの実践を常に念頭に置き、Elementチャンピオンなどと良好な関係を保ちながら仕事をする事、(カ) 必要な人への情報の開示や、フォルダーのアクセス権などの委譲を行うこと、アクセス権を設定しているフォルダーがあれば、妥当性について上司と相

談すること、といった趣旨のことが記載されていた。

12月28日、X2は、各項目で示された具体例について、同人の見解を示し、不明点として「改善アクションに“工数の不足はまず、上司に相談すること”とあります。しかし、一年以上前2006年4月、Y3さんが製造本部長に着任早々、Y3さんに“毎日3時間睡眠で深夜、土日働いていること、人間らしい生活をしたい”とお話ししています。また、今年（2007年）1月グローバル・スター再審査のため、増員をお願いしました。Y3さんは『私に任せてください』と言われましたが、どうして2006年4月から1年8か月経っても未だ増員されず、1644人を一人で対応しなければならなかったのでしょうか？」などの質問を21項目挙げ、回答を求めるメールをY3本部長に送信した。

【甲30、甲31、審2P33】

- (5) 12月4日、X2は、EHSの業務の件でY2本部長の部屋に行き、X2とY2本部長の2人で打合せを行った。

この時の状況について、X2は、6日午前10時ころ、「（4日の）業務改善指導の方法に関して以上のようなことを感じましたので、お伝えいたします。」として、「明後日（6日）の団体交渉の件についてどう話を持っていくのか、何が要求なのか。」と聞かれた、組合に加入したことについて「なぜあのようなところに入った。年収800万円以上の従業員の入るところではない。」と言われ叱責と感じられた、との記述を含むメールをY2本部長に送信した。

これに対し、同6日午後6時ころ、Y2本部長は、X2に対し、「（X2の）メールには、事実と異なる記述が数多く見受けられますので、以下の通り、コメントして訂正を要請させていただきます。」として、「今度の団交は何が目的なのですか。」とは尋ねたが、「それは明後日に。」と（X2が）言ったので「分かりました。」と質問を取り下げた、「なぜ組合に加入した。」などという発言は一切していない、との記述を含むメールを送信した。

なお、このメールのやりとり中で、4日の打合せの状況についてのX2の認識は、当日Y2本部長が10時30分から午前中いっぱい会議があるとの

ことだったので、10時30分から少し時間をもらいEHS関係の相談をしたところ、Y2本部長が「10分くらい時間があるか。」と聞いてから部屋のドアを閉め、いきなり団体交渉の話をしたり、「Y3さんはどかさないぞ。」と言ったり、「Y1さん(Y1社長)に直訴したるう。」と何回も聞いた。Z6にカーボンコピーを送信したことについて「なぜあのようなレベルまでメールするんだ。」と詰問したなどというものであった。これに対し、Y2本部長の認識は、その時間帯は他の会議があったが、「相談がある。」としてX2が入室したので、EHS関連の話はY2本部長の決める話ではなかったが意見を述べ、「最近会話もないし少し話しましょうか。」との導入で会話を続け、団体交渉の話をしたほか、「上司のY3さんともう少し会話してうまく付き合ったらよいと思う。彼は就任後日も浅いので当面は動かないでしょうから。」などとは話したが、「業務改善指導はどう受けとめたのでしょうか。」という問いに対し、X2が「ひとつとして合意しない。」と答えたので、「レポートラインを超えて、という明らかな点は如何。」と質問すると「そんなことは一切やっていない。」と答えたなどというものであり、組合活動に関する発言以外にも、多くの点でX2とY2本部長の事実に対する認識が大きく異なっていた。

なお、当時、X2の年収は1000万円以上であった。

【甲26の1、甲64、乙10、審2 P34、審4 P24】

- (6) 12月6日、第2回団体交渉が行われ、主として、修正後の「業務改善指摘項目」の内容とX2の労働環境について組合が議題とし、会社は、X2が労働基準法上の管理監督者に該当するとの会社の見解などを説明した。X2のキャリア継続や配置転換については、労使いずれからも議題として提起されなかった。

【甲65、乙43、審3 P10】

- (7) 12月12日、X2は、Y3本部長から、製造本部の新たな組織体制について説明を受け、「インカミング(受入れ検査部門)への異動」を申し渡された。

20年1月1日、X2は、製造本部内に新設された、マテリアル部受入検査&MRBコントロールグループトランザクションチームにチームリーダー

ーとして異動した。MRBコントロールグループの下には、トランザクションチームのほかにメカチーム、エレキチーム、受入検査チームがある。いずれのチームのチームリーダーもLPバンドの管理職であり、この異動の前後で、X2の管理職としての資格区分(バンド)と賃金に変更はなく、部下が派遣社員1名である点も同じであった。しかし、EHS室が製造本部長の直属の組織であり、EHS室長の直属の上司は製造本部長であったのに対し、トランザクションチームリーダーと製造本部長の間には、マテリアル部長とMRBコントロールグループ長が介在することとなった。ただし、MRBコントロールグループ長はマテリアル部長であるY7(以下「Y7部長」という。)が兼任していた。

一方、EHS室では、10月に新規採用となったEHSリーダーがEHSスペシャリストとなり、EHSコーディネーター1名がCT製造ラインから転入した。EHS室長はY3本部長が兼務することとなった。

【甲14の1・2、甲64、乙4の1～4、審2 P36～37・P41～42・P47、審3 P27、審4 P24・P29～30・P37】

- (8) MRBコントロールグループの仕事は、主として海外の取引先から購入した部品に不具合がないか検査し(受入検査チーム)、不適合部品について技術的な調査、解析を行い(メカチーム、エレキチーム)、仕入先に不具合の内容を伝えて修理や返金に関する手続を行う(トランザクションチーム)の三つの機能で構成されている。

20年1月1日以前、これらの仕事は、製造本部生産技術部の受入検査・不適合部品スペシャリストが、特に三機能を分けることなく一体的に行っていたが、不適合部品の在庫が一時2億円を超過するなど、財務上の問題を生じていた。この原因について、会社は、不適合部品の解析業務と返品手続が未分離で、翻訳が苦手な解析担当者が英文による返品手続を行うために作業が滞っていること、プロセス上の問題を解決するための管理職が不在であることにあると考え、20年度組織変更において、受入検査&MRBコントロールグループを新設し、人員の増強を行った上で、上記三機能を分け、各チームに管理職において業務範囲と責任の明確化を図った。

この結果、19年12月末時点で1億円を超えていた不適合部品の在庫金額

は、20年12月末時点で約6200万円に減少し、修理費用等も約3000万円削減されたため、X2を含むグループメンバーは、20年12月、Y3本部長から表彰された。

【乙4の3、乙33、乙42、審4 P31～37】

- (9) 20年1月16日、X2は、Z5 に対し、「どのような理由で、あなたが私のEHS室を出て他部署に配置転換になることに賛成したのか、教えていただきたい。」とのメールを送信した。これに対し、Z5 は、「あなたの質問はGEYMSの会社の決定によります。私や、他のグローバルマネージャーは、個人的にあなたの質問に答える立場にありません。さらに、あなたの質問はY3さんかGEYMSの人事に対して表明してください。なぜなら、わたしや他のグローバルのメンバーは、あなたの質問に直接はお答えしません。あなたの電子メールはY3さんに転送いたします。」との回答を送信した。

【甲38】

- (10) 1月、年始休暇明け、Y7部長は、X2に、トランザクションチームの業務内容とチームリーダーの役割を説明した。その中で、Y7部長は、トランザクションのプロセスに問題があるので解決してほしいなどと述べた。その後、X2は、トランザクションの業務は部品を返すだけの仕事で単純作業であると主張し、Y7部長は、プロセス上の改善が必要なので対応してほしい旨指示するという両者の会話が、度々行われた。

会社では、管理職は、自らの職務の概要とその責任範囲について記載した職務記述書を提出し、年1回更新することとされている。2月22日、X2は、職務記述書をY7部長に提出した。この中で、X2は、職務の概要として、「MRBコントロールチームで調査され、返却と決定された受け入れ、及び製造ラインの不具合品について、サプライヤー^マに不具合情報をフィードバックし、速やかに返却手続きをとる。」と記載した。4月9日、Y7部長は、X2の職務記述書の職務概要を、「・部品品質改善を目的に強化された受入検査部門において、サプライヤー^マから納品された部品のうち不良部品の品質改善 サプライヤへの返却およびクレジット請求を推進するプロセス管理をリードする。・MRBのトランザクションプロセスを

統括し、サプライヤに返却する不具合部品の在庫金額および返却中の在庫金額を最小にする。・サプライヤへの返却およびクレジット請求の案件の進捗状況を管理し改善をリードする。・MRBのトランザクションプロセス上の問題について、分析を行い、関係部門およびサプライヤと連携して改善をリードする。」と改め、この内容に書き直して再提出することをX2に指示した。その後、X2から、書き直した職務記述書は提出されなかった。

【甲20の1～2、審4 P37～40】

- (11) 5月、X2は、不適合部品を返却するまでの各プロセスに要する時間をデータに基づいて統計的に分析し、チームリーダーのミーティングで報告した。また、X2は、20年度EMS評価において、自己の達成事項として、チームの職責の合理化などによるRMA（仕入先の返却承認）取得期間の短縮、不適合部品返却の新たなプロセスの開発など、6項目を挙げた。

【乙9、乙32の1～2、審3 P28～30、審4 P41～43】

- 10 20年2月4日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

- 11 18年度及び19年度のEMS評価について

- (1) 会社では、従業員の評価手法として、年初に目標を設定し年末に達成状況などをみて三段階で評価する「業績評価」と、「GEバリュー」との二面から通年で評価する「EMS評価」を実施している。評価対象期間は当該年度の1月1日から12月末日までであり、評価結果は、翌年の年初に行われるセッションC(人事会議)を経て、春に本人に開示され、「フィードバック面談」の実施後、確定する。

【甲64、審5 P24～25、被申立人準備書面1 P2～3、同8 P11】

- (2) 19年4月に示された18年度のEMS評価において、会社は、X2に対し、「会社への貢献度と業績の傾向」の項目において、「X2さんは安全衛生のプログラム及び活動において明確なリーダーシップを示した。彼女はグローバル・スター取得後、安全衛生のプログラムを維持することに貢献した。」、「この維持されたプログラムは、地域の労働機関によりその功績

が認められ、表彰された。これはGEYMSの24年間の歴史の中でも初めての出来事である。」などとして、「HV」（三段階評価の中位）の評価をした。また、X2の「強み」として、EHSに関する情熱、目標の達成のために努力を惜しまないなど、多数の点が挙げられ、「推奨するキャリア」としては、短期的にも、中長期的にもEHSマネージャー職とされていた。ただし、「ディベロップメント・ニーズ」として、「包容力/チームプレーヤー/人をやる気にさせること：もっと思いやりを持って注意深く他人の話を聴くこと。他人が話をしているときには、割り込んだり、話を遮ったりしない。まず相手に最後まで話をさせ、いくつか質問して相手が行っていることを理解してから話をする。これは良いリーダーになるために決定的に重要な要素である。」、「オープンであること：他人のアドバイスを素直に聞き入れること。EHSは法令順守に関することなので、従業員は嫌でも従わなければならないものだが、リーダーの仕事は人々に楽しんで目標達成してもらうことである。」などが指摘されていた。

【甲12の2、乙20の1～2】

- (3) これに対し、20年3月に示された19年度のEMS評価では、「会社への貢献度と業績の傾向」の項目において、会社は、「X2さんは、07年EHSマネージャーを続けた。」、「産業安全シンポジウムでグローバル・スターの発表を実施した。5年前に作成された電子H&Sハンドブックを更新した。また、彼女はEHSデータを収集し、計測と研修ツールや追跡ツールを含むパワーツアプリケーションを使った。」、「いくつかの重要事項についての的確な判断をしなかった。他ビジネスの人々やGEHC（グローバル組織）の上級幹部とのコミュニケーションにおいて、アジアEHSリーダーの明確な助言があつたにもかかわらず、彼女は繰り返しGEのやり方に従わなかった。」、「有能なEHSリーダーであることをつねに示していない。」、「GEYMSの上位職種の人たちが彼女の相談相手となり、改善のためのフィードバックを実施した。この努力は成功せず、アドバイスもガイダンスも彼女には受入れられなかった。」などとし、具体例として、Z3のメールに挙げられた観察結果の内容が一部引用されており、評価結果は「LE」（三段階評価の最下位）であつた。また、

「強み」は、「エンジニア分野での強いバックグラウンドと経験、安全衛生に関する豊富な知識、自身の専門とする分野に対する情熱、自信」のみとなり、「ディベロップメント・ニーズ」として、「包容力/チームプレーヤー：もっと思いやりを持って注意深く他人の話を聴くこと。他人が話をしているときには、割り込んだり、話を遮ったりしない。」、「他人を非難するのではなく、人を元気づけたりモチベーションを高めたりすることにより共に責任を全うすることを考えること。」、「まず相手に最後まで話をさせ、いくつか質問して相手が行っていることを理解してから話をすること。これは良いリーダーになるために決定的に重要な要素である。」、「オープンであること：自分に対する他人からのフィードバックを素直に聞き入れること。欠点を改善するために決定的に重要な要素である。」が指摘された。また、「推奨するキャリア」については、「6年間EHSで働いてきたが、今回の評価期間においてその有効性は減少してしまった。」として、「受入検査のような他の重要部門で新たなスタートを切るチャンスが与えられる時期である。」とされた。

なお、この評価については、20年3月17日時点でY7部長が「マネージャー・プリペアード」（一次評価）し、同日、Y3本部長が「ワン・オーバー・ワン・アプルーブド」（二次評価）したと記載されていた。一次評価に際しては、Y3本部長がグローバル組織の関係者の意見を総合して評価書を作成し、Y7部長が最終的に合意して記入、提出した。

【甲64、甲91、乙21の1～2、被申立人準備書面7P6】

12 19年度EMS評価のフィードバック面談の手続

- (1) 19年度EMS評価は、X2のEHS室での勤務に対する評価であることから、20年3月に行われるEMS評価のフィードバック面談は前上司のY3本部長が行うとも考えられたが、X2は、新旧上司のいずれが行うのかわ知らされていなかった。この件に関し、X2が、人事マネージャーのY8に問い合わせたところ、2月5日、Y8から、「ご質問の件ですが、異動直後のフィードバックについてはフレキシブルです。現上司の方から実施いただくこともありますし、前上司の方とお二人に同席いただきフィードバックすることも可能です。」とのメールが送信された。しかし、3月13

日、Y 8 から、「お問い合わせの件ですが、今回製造本部では組織変更に伴い、上司が変わられた方が多数おられることから、通常のYMSルールに従い、上司変更があった方は皆さん、現上司からフィードバック及び08年(20年)のGs&Os(目標設定)面談を実施することとなりました。前上司は同席いたしません。」とのメールが送信された。また、3月17日には、Y 8 から、「今回HR(人事担当)が(フィードバック面談に)同席させていただきたい理由がございます。現在不当労働行為の審査手続の最中であり、評価面談での内容につき、後日確認が必要となった場合、内容に不一致があるといけませんので、人事担当が同席させていただきます。なお、これまでも必要に応じて評価フィードバックの場に人事担当が同席したケースはありますのでご心配には及びません。」とのメールが送信された。

製造本部における19年度EMS評価の取扱いについては、異動前の上司が期間中の評価を行った上で新任地の上司に引き継ぎ、フィードバック面談は新たな上司が行うものとするとの通知が、19年11月6日にY 6 から関係者に送信され、これが同年度の異動対象者全員に対して統一的に適用された。この通知は、部下を持つマネージャーにあてたものであったため、X 2 には送信されなかった。

なお、製造本部では、20年1月1日付けでおよそ50人が異動した。

【甲26の2～3、甲89、乙42、乙44、審5 P 38、被申立人準備書面7 P 6、同8 P 5～6】

- (2) 3月25日、X 2 のフィードバック面談が、Y 8 同席の下、Y 7 部長により、予定の1時間を大幅に延長し、3時間行われた。面談の場で、X 2 は、Y 7 部長に、Y 3 本部長との面談を要請したが、Y 7 部長は、他のチームメンバーについても新任の上司である自分が面談しているとして、X 2 の要請を断った。また、Y 7 部長は、EMS評価の記載事項について説明したが、GEバリューの改善に関しては、X 2 が応じないため、話ができなかった。

【乙42】

- (3) 3月31日、X 2 は、Y 8 に、19年度のEMS評価はY 3 本部長が書いてY 3 本部長自身が二次評価したものであり、Y 7 部長からの説明ではほと

んど内容が分からないとして、Y3本部長によるフィードバックの場を設定するよう求めるメールを送信した。これに対し、Y8は、4月8日、大規模な組織変更により、今回の面談は現上司が前上司の評価内容を十分聞いた上で現上司が実施する方針である、Y3本部長との面談は、これまでの経緯から建設的かつ双方にとって実のある結果が期待できない、Y7部長との面談ではGEバリューの改善について具体的なフィードバックが完了していない、などの理由を挙げ、Y3本部長との面談の設定を断り、X2がY7部長と再面談するよう求める回答を送信した。

【甲92、甲93、】

13 第3回団体交渉

20年7月15日、組合は、会社に対し、X2の業務評価に関する件、労働時間・残業代を含む労働環境に関する件、配置転換に関する件、その他上記に付帯する事項について、団体交渉を申し入れた。18日、会社は、団体交渉を受諾するに当たり、組合に対し、「当社としては、現在のX2氏の職務がX2氏に最適な職務であると考えているが、他の職務についてX2氏から具体的な提案があるのであれば、団体交渉の場で、聞く用意がある。ただし、EHS室長を除いた職務とする。」との文書を送付した。

8月12日、第3回団体交渉が実施された。まず、組合は、業務改善指摘項目及び変更した業務改善指摘項目についてX2がY3本部長に送信した質問事項への回答を要求した。会社は、9月1日、これに対する回答書を送付した。次に、組合は、X2の処遇について、ポストを新設の上EHS副室長とする、若しくはEHSスペシャリストとするとの提案を行った。X2からは、EHS室以外は異動先として一切考えられない旨の意向が示された。会社は、持ち帰って検討するとし、上述の9月1日付回答書で、EHS関連の職務への復帰要求は受け入れられないと回答した。

【甲45の3、乙11、乙12、乙43、審4P3】

14 20年度EMS評価とフィードバック面談

- (1) 21年3月に示された20年度EMS評価におけるX2の「ディベロップメント・ニーズ」の項目には、「彼女のコミュニケーションのスタイルが、他者の信頼を崩壊させる根源であった。他者に対して発言する場合は、原

因を再確認することなく、また、他者に対して援助的な考慮をすることなく、単に批判のみであり、他者に対して敬意を示すことなく口論のあと無言でミーティングから立ち去ったりする。電子メールの広範囲にわたる配布を再考すれば、彼女は感じの良い人になっていたであろう。これが彼女の改善すべき点である。彼女は物事を複雑にして、問題点をごちゃ混ぜにする傾向がある。さらに「出来ない理由」を並べ立てる傾向もある。ひとつの出来ない理由が去ると、次の理由を持ってくる。これが彼女と一緒に働きづらい人にする点である。」と記載されていた。

【甲94、甲110の2】

- (2) 21年3月23日、上記評価に対するフィードバック面談が、Y8同席の下、Y7部長により、予定の1時間を延長し、約2時間半行われた。この面談において、Y7部長は、X2に対し、業務の成果について一定の評価をするとともに、GEバリューにおける問題点として、コミュニケーションの改善が必要であることを説明した。Y7部長が、X2に対し、「バリューについて、改善の必要があるとお思いでしょうか。」と質問すると、X2は「ノーコメント。」と答えた。Y7部長は、この発言について、コミュニケーションの改善に関する話合いの拒絶ととらえ、予定時間を大幅に超過したため、「キャリア・リコメンデーション」（推奨するキャリア）の項目を残して、面談を終了した。

【甲95、乙42、審4 P28、申立人最終陳述書 P38～39、被申立人準備書面7 P8】

- (3) 4月末から5月上旬にかけ、X2とY8との間で、Y8が作成したフィードバック面談の議事録とX2の記録に相違点があることについてメールのやりとりが行われた。このやりとりの中で、Y8は、議事録は、あくまで、会社側の記録として、Y8が聴き取った内容に基づいて作成したものであり、仮にX2の記憶と異なる部分があったとしても、会社の記録の内容は変更しないこと、また、X2の記憶に基づく記録が必要である場合は、X2において、別途作成してもらいたい旨を記述した。これに対し、X2は、Y8の議事録には間違いと偏りがあるのに、記録の変更に応じないのであれば、Y8の同席目的はもはや「疑義が生じないようにするためや公正を期すため」とはいえず、会社側の文書を残すためなのであるから、X

2が組合員であるが故の同席であると理解する、といった趣旨の記述をした。

【甲128の3～5】

- (4) 5月12日、フィードバック面談が未了であるとのX2の申出を受け、Y7部長は、「キャリアプラン」の項目が未了であったとして、補充面談を再設定し、出席を求めるメールをX2に送信した。これに対し、X2は、Y8の同席は不要であり、「ディベロップメント・ニーズ」の項目も面談未了であるから面談内容に加えるよう求める回答を送信した。これに対し、Y7部長は、Y8には面談内容について後日食い違いが生じないように議事録を作成してもらい、「キャリアプラン」以外については面談が完了していると考え、X2の要求を勘案して、前向きかつ妥当な質問についてのみ対応する、フィードバックの内容についての詰問は受けない、などとして、予定の日程で面談する旨の回答を送信した。

【甲128の6】

- (5) 5月15日、X2は、Y7部長に対し、議事録に関するX2とY8のメールのやりとりを添付した上で、追加面談にY8を同席させる理由としてこれまでY7部長が説明してきた内容には疑義が生じているとして、Y8を同席させる理由、「前向き」や「妥当」は誰がどのような基準で判断するのか、「詰問」とは何かについて回答した上で、再度面談を再設定するよう求めるメールを送信した。

【甲128の2～3】

- (6) 5月18日、Y7部長は、X2に対し、Y8の出席は自分が必要と判断したからであること、Y8はオブザーバーとしての出席であり、Y8の出席により面談の内容は変わらないこと、人事が面談に同席することを禁ずる規定はなく、人事の同席は面談を忌避する正当な理由にはならないことを述べ、「キャリアプラン」を除き既にフィードバックすべきことは伝えており、「キャリアプラン」についても文面を読んでもらえば分かる、などとして、X2が面談を忌避するなら、面談は不要と判断すると回答した。

20日、X2は、Y7部長に対し、Y8の同席理由を尋ねただけで面談忌避やY8の同席拒否はしていない、Y7部長が説明したY8の同席理由は、

議事録に虚偽や偏りがみられることからもはや満たされていない、20年度 E M S 評価のフィードバック面談に関しては、不当労働行為が見受けられるなどとする回答を送信した。

【甲128の1～2】

15 第4回団体交渉及び実施に至る経緯

- (1) 20年11月21日、組合は、会社に対し、X2の業務評価に関する件、配置転換に関する件、その他上記に付帯する事項について、団体交渉を申し入れた。

12月1日、会社は、組合に対し、上記の協議事項は第3回団体交渉において協議され、9月1日付文書で回答している事項と同一であるとして、協議内容の詳細を示すことを要求した。これに対し、組合は、6日、「業務評価に関する件」とは、X2の19年度 E M S 評価についてであり、「配置転換に関する件」とは、X2の現在の処遇に対する会社の説明であると回答した。10日、会社は、組合の回答のみでは、X2の19年度 E M S 評価に関して何を団体交渉の対象とするのかいまだ不明であり、現在の処遇について単に説明を求めるのであれば、既に本人に説明しているなどとして、団体交渉の対象とすべき事項がいまだ明確でないのをさらに具体的に明らかにするよう求めた。16日、組合は、トランザクションチームの会社における位置付けやランク付けについての具体的な説明、過去に配置された者の職歴や職務要件、E H S 室長の職務と同格である理由についての具体的な説明、X2の19年度業績評価作成に当たり実際に行われたプロセス等についての説明を会社に求めた。これに対し、会社は、19日、組合は雇用・労働条件についての何らかの合意達成を目的とした「交渉」ではなく、会社からの一方的な「説明」を求めているなどとして、交渉により解決すべき事項を明らかにするよう組合に求め、これが明らかとなればいつでも団体交渉に応ずるなどと回答した。21年1月7日、組合は、単に説明を求めるだけの団体交渉であっても、これを拒否すれば団体交渉拒否となるなどとする反論書を会社に提示した。

【甲129の5～15】

- (2) 1月13日、会社は、組合に対し、組合の反論書は、組合が単に会社の説明

を求めるものであることを自認したもので、会社には団体交渉応諾義務はないと考えるとしつつ、東京都労働委員会の立会いの下での団体交渉を提案した。1月14日、組合がこれに同意し、同月27日、当委員会立会いの下、第4回団体交渉が実施されたが、特段の進展はなかった。

【甲129の16～17、当委員会に顕著な事実】

16 派遣社員の更新権限について

20年1月1日、X2がトランザクションチームリーダーに着任して以降、X2の部下は派遣社員のZ10 1名であり、X2は、Y7部長からZ10の指揮命令を任されていたが、Z10の派遣契約の更新に係る権限は付与されていなかった。

21年2月20日、Y8は、X2に対し、X2の部下である派遣社員のZ10の派遣契約更新の確認をY7部長と協議して行うよう依頼するメールを送信した。この中で、Y8は、「Z10さんの指揮命令の件でオンサイトにお問い合わせを頂戴しているようですので私からご説明いたします。」として、派遣社員の契約更新の手続について、20年12月まではオンサイトマネージャー（派遣元の会社内駐在人事担当者）からデータの提供を受け、Y7部長を通じて派遣契約の更新を確認していたが、21年より、業務効率化を図るために、GPC関係部門（製造、技術、調達部門など）に共通の運用方法として、オンサイトマネージャーから指揮命令者に直接確認を行うこととなったことを説明した。これに対し、X2は、同日、Y8に対し、Z10の派遣社員管理システム上の契約更新管理者がY7になっていること、オンサイトマネージャーからX2に対し「Z10さんの指揮命令関係について、Y7さんとお話いただけましたでしょうか。人事Repの方からは引き続きX2さんになられると伺いました。」とのメールを受けており、Y8の説明内容とは異なるが、何故Y8からオンサイトマネージャーに正しい情報が伝えられなかったのかと質問するメールを送信した。これに対し、2月23日、Y8からX2に対し、確かに派遣社員管理システム上のZ10の上司がY7となっているが、この混乱の原因は、勤怠管理システムと派遣社員管理システムが同期化していないことについてY8が認識していなかったためであるとして、X2に陳謝するメールを送信した。このメール中で、Y8は、いずれにしてもX2はZ10の

指揮命令者なので必要な承認、処理を行うこと、派遣社員管理システムの変更は人事ではできないので Y 7 部長が行うことに言及し、このメールを Y 7 部長にカーボンコピーで送付した。

3月6日、X 2 は、Y 8 に対し、混乱の原因についての Y 8 の説明は理解できないとするメールを送信した。この中で、X 2 は、混乱の原因は、オンサイトマネージャーが「人事 R e p の方からは引続き X 2 さんになられると伺いました。」と述べているように、Y 8 がオンサイトマネージャーに、20 年度も X 2 が契約更新をしていたという誤った情報を伝えたためであると主張し、 どうしてオンサイトマネージャーに「引続き X 2 さんになられる。」と伝えたのか、 X 2 が異動して 1 年以上たった今になって、どうして Z 10 の契約更新者を変更しようとしたのか、 社内では指揮命令者と契約更新決定者が必ずしも一致していないと思うが、何故 X 2 の所属では今年になってグループリーダーからチームリーダーに契約更新決定権を移すのか、との趣旨の 3 点の質問を行った。

【甲64、甲102、乙4の4、審4 P 43、審5 P 52】

17 座席移動

20年1月の組織変更により、MRBコントロールグループのうち、トランザクションチーム、メカチーム、エレキチームは、3階のオフィススペースに座席が配置された。しかし、MRBの作業場（不適合部品置場、解析場所など）は2階にあったため、メカチームとエレキチームは、勤務時間の大半を2階の作業場で勤務していた。

21年4月、会社は、上記3チームの座席を、2階の作業場に隣接する区画に移動し、3チームのメンバー8名がまとまって執務することとなった。当該区画は、通路に面していないため、出入りするには、ストアエリア（部品置場）を横断する必要があるが、通路部分が白線で表示され、障害物等は置かれていない。通路とストアエリアの境界は金網の引き戸となっており夜間は南京錠で施錠される。また、天井には化粧板がなく、配管がむき出しになっているが、座席付近の壁3面のうち1面の上部約3分の2は窓であり、公園が見える。

新たな座席の環境について、X 2 から会社の人事部門に対し、誰か倒れて

も見えないから問題があるなどの苦情があり、会社は、EHS室による検証を行ったが、同室からは問題なしとの報告があった。

【甲127の1～3、乙41、乙42、審4 P44～47】

18 第5回団体交渉及び実施に至る経緯

- (1) 21年4月25日、組合は、会社に対し、X2の2008年(20年)業績評価に関する件、席の移動に関する件、国民の祝日における勤務に関する件、その他上記に付帯する事項について団体交渉を申し入れた。

会社は、団体交渉すべき事項がある場合は、いつでも団体交渉に応じる用意があるが、上記の記載では、団体交渉を求める事項が明確でないとして、協議内容の詳細を示すことを5月7日付文書で組合に要求した。これに対し、組合は、9日、「2008年(20年)業績評価に関する件」とは、20年度業績フィードバックのやり方及び議事録についての説明並びに協議であり、「席の移動に関する件」とは、隔離的な移動に関する説明であり、「国民の祝日における勤務に関する件」とは、会社とジーイー横河メディカルシステム労働組合との協定により決定された「国民の祝日における勤務」に関し、X2に上司から祝日勤務の業務命令が出された件で、ジーイー横河メディカルシステム労働組合との協議内容についての説明である旨回答した。これに対し、会社は、13日、議事録の作成自体は労働条件に関する事項ではなく、フィードバックのやり方について単に説明を希望するだけなら団体交渉による必要はない、席の移動など日常的な軽微な事柄は団体交渉の対象となる労働条件ではなく、座席移動の業務上の必要性についてはX2に説明済みである、ジーイー横河メディカルシステム労働組合との協定に基づく休日の振替えに関しては、X2に打診したところ拒否されたので、X2については振替えを行わないことで本人と確認済みであるなどとして、組合の説明では、いまだ団体交渉すべき事項があるとの判断ができないので、団体交渉すべき事項を再度書面で明らかにすることを組合に求めた。

なお、会社は、13日付回答書の中で、「X2氏の2008年(20年度)業績評価のフィードバック面談に関しては、・・・X2氏が再度希望されるの

であれば、必要に応じて、追加の面談を設定する用意があることを付言いたします。」と記載した。

これに対し、組合は、16日、会社に対し、文書により会社の解釈を提示する必要はなく、団体交渉で協議すべきであるとして、団体交渉の応諾を督促した。20日、会社は、団体交渉の申入れを不当に拒否する意思は一切ないが、5月9日付けの組合の説明では、団体交渉すべき事項があると判断できないので、交渉すべき事項を明確にするよう求める回答を行った。組合は、22日、団体交渉の協議事項についてその存否を会社が判断したり、組合の説明に対し、団体交渉に代えて会社の見解を一方的に説明することは、団体交渉拒否の意思表示であるなどとして、団体交渉を行う意思がないのであれば、団体交渉促進のために東京都労働委員会にあっせん申請するとの通知をした。これに対し、会社は、28日、5月13日付及び同20日付書面で組合に対し交渉事項についての説明を求めているのに、組合は一切説明することなく、団体交渉に応ずることのみ求めているなどとして、現時点で団体交渉が行われていないのは、会社が拒否しているからではなく、組合が団体交渉すべき事項があるとの説明を拒否しているからであると回答した。

【甲129の18～26、乙45】

- (2) 6月2日、組合は、当委員会にあっせんを申請（平成21年都委争第81号）し、会社がこれに応じたため、7月9日、当委員会の立会いの下に第5回団体交渉が行われた。

この団体交渉では、X2から、20年度EMS評価の実際の手続がどのように行われたかについて複数の質問があり、GEバリューで評価されるのは人間性が行動か、行動であるとするれば職務との関連性があるのか、あるとするれば、Y7部長が「14年のX2の行為を基に評価した」と述べたことに問題はないか、などの質疑応答が続き、Y7部長がそのような発言をしたか否かについてX2とY8の認識が対立するなどした。会社は、質問するのはいいが、質問に対する会社の回答に対して新たな質問ができるという状況を何時までも続けるのではなく、要求事項を明らかにしてほしいと述べた。これに対し、組合は、要求事項がなければ交渉にならないというこ

とはなく、会社がどのような評価手続をしているかの説明を受けた上で、問題を会社に提示したいために説明を求めているという趣旨のことを述べた。その後も、Y7部長が面談で話した内容などについてX2と会社の認識の対立が続いたため、会社は、団体交渉は事実認定の場ではないのであって、要求事項が明らかになっていて互譲によって問題の解決を図るといった「交渉」がしたいと述べた。

この後も、X2が、会社に質問し、質問に対する会社の説明から派生した新たな質問に対する会社の説明が続いたが、この中で、会社が「そうすると（組合の）要求は、・・・ディベロップメント・ニーズ（のフィードバック）をもう一度やれという要求ですか。」と質問すると、X2は、「はい、それもそうです。」と回答した。会社は、ディベロップメント・ニーズのフィードバックは終了しているとし、X2は、Y7部長の発言が事実でないことについて証明できるので、フィードバック面談でY7部長に質問させてほしいとの主張を続けたが、会社は、事実の真否の判定はこの場ではできないとして、X2の要求を受け入れなかった。この後、しばらく質疑応答が行われたところで予定された時間が経過し、20年度EMS評価についての団体交渉は終了した。

【甲129の1～4、甲137】

第3 判断

1 X2の配置転換について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

ア X2がEHSスペシャリストに任命されたのは、労働基準監督官としての経験、工学部を卒業した技術者であること、各種国家資格を取得していることなどが、EHSスペシャリストの資格要件を満たしていたからである。また、X2は、業績評価も極めて良好、かつ、X2に姓ではなく名前呼びかける「X2さんメール」にみられるように、エレメントチャンピオンとは信頼関係が築かれており、明確なリーダーシップを示していたことは、18年度EMS評価書において会社自らが認めるところである。また、上記評価書において、X2は短期的ば

かりでなく中期的にもEHSのマネージャーを続けるように推奨されていた。このように、EHS室でのX2の勤務状況には何の問題点もなかったにもかかわらず、会社が、X2の技能や知識を全く必要とせず、英文科卒の派遣社員と英訳中心の単純作業を分担して行うトランザクションチームにX2を配置転換したことに業務上の必要性はない。この配置転換の真の目的は、かねてX2を嫌悪していたY3本部長が、Z3の議事録をきっかけに、事実を歪曲した業務改善指摘項目を交付し、60日後には改善が図られていないとしてX2に退職勧奨しようとする意図していたのに対し、X2が組合に加入して業務改善指摘項目の矛盾点を指摘し始めたため、退職勧奨が不可能となったことに対する報復として、X2を「整理ポスト」ともいうべき部署に配置転換し、退職又は整理解雇に追い込むことにあった。

イ 会社は、X2がY3本部長の指示に対する違反を繰り返していたと主張するが、そのような事実はない。

EHS室の位置付け問題は、EHS関係の違反を繰り返すファシリティーグループに対するマネジメントの失敗を、同じ製造本部内の問題だからと隠ぺいしようとするY3本部長に対し、X2が問題点を指摘し、中立の立場で本社全体をサポートすべく、EHS室の位置付けの見直しを社長に提案したものであり、これにより利益相反が解消されるはずであった。しかし、EHS室を製造本部から切り離すと自らの権限が大幅に縮小されると考えたY3本部長は、X2の提案をY3個人に対する反抗と受け止め、X2に対するパワーハラスメントを開始したというのが実情である。

EHS室の増員問題については、X2の間接上司であり、Y3本部長より上位の職にあるZ2の指示に従って行動したものであり、Y3本部長以外の上司の指示に従った場合、それが業務命令違反となるというのは不合理である。

また、Z6へのメール送信については、Z5の返信が遅いので回答を督促するのに際し、Z2の代理人と間違えてZ6にもカーボンコピーで送信したのを、会社は、X2がZ

6に上司のことを訴えたと誤解したものである。

ウ 会社は、Z3 の議事録を根拠に、7月17日に行われた電話会議においてX2の配置転換が関係者間で確認されていたと主張する。しかし、この電話会議は、Y3本部長によるX2の部長会出席阻止問題に関して行われたものであり、X2の異動にかかわるものではない。このことは、会議に出席していたZ5 が、X2にあてたメールの中で、X2の異動はGEYMSが決めたと述べていることから明らかである。

また、Z3 の議事録には、X2の異動について明確な記載はない。議事録に「新EHSリーダーが採用されるまでの仕事のギャップを埋めるために・・・」という記述があるのは、当時検討されていたEHSスペシャリストの増員のことを指しており、EHSスペシャリストを交替させるとの趣旨ではない。

さらに、会社は、Z3 の議事録を証拠として提出するに当たり、故意による誤訳を行った。すなわち、会社の訳文である「上記メンバー宛の本サマリーはX2さんのEHS業務とリーダーシップスキルに関する皆さんの観察記録である。(7月20日金曜日期限)」(乙第3号証の2)は、「全員 - X2さんのEHS業務とリーダーシップのスキルに関する各自の所見をまとめ、上記メンバーに宛てて送付してください(7月20日期限)。 」と訳されるべきものである。このように、将来のこと(これからリーダーシップに関する情報を集める。)を過去のこと(既に情報が集められている。)とした訳文は単なるミスとは呼べない。通常、人事は、それ以前に集められた情報により考課されるものであるから、X2の異動がこの時点で決まっていたのなら、その後にリーダーシップに関する情報を集める必要はない。このことは、電話会議でX2の異動が決定したとする会社の主張と矛盾するため、あえて誤った翻訳を行ったものと推測できるのであり、これは電話会議でX2の異動が決定されていなかった証拠である。

また、Z3 の議事録にある「Z3 の観察」に記載された10項目は、Z3 が期待するEHSリーダーの要件が不明な中で、

短時間の視察で判断していること、日野本社における実情を無視したものであること、仕事上問題のある従業員から聴取した人間関係に関する否定的な情報を真実として扱っていること、X2がZ3に言っていないことを言ったとしていることなど、多くの点で不合理そのものである。

エ 会社は、ミッドイヤー・セッションCにおいて、X2の配置転換が決定したと主張する。しかし、会社の根拠とする会議資料（乙37号証の1、同2）は、次の点で信ぴょう性が極めて低い。すなわち、（ ）Y3本部長の上司であるZ8が当該資料を承認したという証拠はない。（ ）18年度のX2の業績評価は「HV」であるのに当該資料では「LE」としており、明らかに事実と異なる記載がある。（ ）当該資料にはX2を配置転換すると明確に書いていないし、配置転換先の記述もない。（ ）当該資料には「6訂版」とあり、最終版であるとはいえない。（ ）当該資料には、「外部候補」とあるが、新たに募集したEHSリーダーは超音波事業部で採用しており、製造本部での採用計画はなかったのであるから、製造本部の人事会議で「外部候補」の採用を決定するはずがない。（ ）当該資料が人事の極秘資料であることからすると、他社に所属するZ7にカーボンコピーで誤送信されている点で、実際に存在し、送信された資料なのか疑わしい。

また、会社は、ミッドイヤー・セッションCが開催された証拠として開催通知メール（乙36号証）を提出しているが、件名の始めに「アップデート」と表示されていることから日付が変更されていると考えられ、「ヒノ・ジュライ・マンスリー・レビュー」と同時に開催されているように記載されていることから、実際に7月18日に開催されたこと自体疑わしい。また、当該開催通知に対しては、Y6がY3本部長の代理で出席を承諾しているが、本来、Y3本部長が自ら出席を承諾したメールがあつてしかるべきである。

以上の諸事情、及び上記証拠が被申立人の答弁書提出から1年5か月後に提出されたことを併せ考えると、これらの証拠が真実ミッドイ

ヤー・セッションCにおいて用いられた資料であることには重大な疑義がある。

オ 会社は、セッション2でY3本部長が発表した資料は、X2の配置転換を前提に作成されていると主張する。しかし、Y3本部長の発表時、Z8はセッション2に出席しておらず、予算案は同日中に承認を得ていない。Z8がセッション2で予算を承認したのは、X2が組合に加入した後の8月24日から同31日までの間である。

カ 以上により、X2の配置転換が組合加入以前に決定されていたとする会社の主張の根拠となる証拠は、いずれも信ぴょう性に疑いがあり、また、同人の配置転換が前提となっているとされる予算案が決定されたのは同人の組合加入後であるので、会社の主張は失当である。X2の配置転換は、同人の組合加入後に、同人の組合加入を嫌悪して決定されたものである。

被申立人会社の主張

ア EHSスペシャリストになる上で、各種国家資格を有していることが望ましいとされているが、放射線取扱主任者などの資格を有していることが必要条件とされているわけではない。むしろ、EHS室の業務は、他部署における以上にコミュニケーション能力が必要とされる。X2は、歴代の上司からコミュニケーション上の問題を指摘されていたが、会社は、X2がこれを改善することを期待して、管理職に昇格させた。

イ しかし、X2のコミュニケーション能力は改善されず、18年以降、むしろ悪化した。X2は、EHS室の構成員らとのコミュニケーションに著しい支障をきたしていたほか、EHS室の位置付け問題や増員問題において、直属の上司の指示に従わず独断で行動したり、X2の本部長会出席問題においては、レポートラインを無視した行動により、多数の社員を巻き込んで、グローバル組織を含め、社内に混乱を生じさせるなどした。その結果、会社としては、19年7月中旬ころには、X2をこれ以上EHS業務に従事させることが不可能な状況となった。

ウ そこで、Y 3 本部長、Z 3 からは、7月17日、電話会議を行い、X 2 を E H S 室から外す方針を確認した。

なお、Z 3 の議事録の和訳（乙 3 号証の 2）について、組合の和訳の方がより正確であることは認めるが、会社の翻訳は意図的に行った誤訳ではなく、単純な翻訳ミスである。会社は、組合からの指摘を受けて速やかに訳文を訂正している（乙 3 号証の 3）。

エ 上記方針に従い、Y 3 本部長は、7月18日に行われたミッドイヤー・セッション C において、X 2 を E H S 室から外して、後任には外部からの採用者を充てることを発表し、Z 8 の承認を得た。

オ 会社は、19年 8 月13日から17日にかけて米国ミルウォーキーで開催されたセッション 2 において、ミッドイヤー・セッション C で承認された組織・人事計画に基づく人件費を含む20年度予算について、Z 8 の承認を得た。セッション 2 の資料には、X 2 の配属は「ストア / M R B / インカミング」と記載されており、この時点で配置転換が決定していたことは明らかである。

カ なお、組合が主張する、ミッドイヤー・セッション C 及びセッション 2 に関する会社の乙号証の真正に関する疑義については、被申立人準備書面及び本件の期日において、「申立人からの申出があればいつでもパソコン内の電子メールの閲覧に応じる。」と回答したにもかかわらず、組合はこれらの閲覧の申出をせず、う遠な主張を繰り返している。

組合は、乙37号証（ミッドイヤー・セッション C の資料）の送付先に他社に所属する Z 7 が入っていることは疑わしいなどとするが、この件に関し、21年10月28日付準備書面（8）で、会社は、「G E 内のあるビジネスから他のビジネスに異動した従業員が宛先又は C C（カーボン・コピー）の欄に入っているメールを、当該従業員の異動後に、送受信者以外の従業員宛てのメールに添付ファイル形式で転送した場合、転送された当該メールを開くと、宛先または C C 覧の従業員の名前の横には、異動後の所属先が表示されるのである。これは被申立人を含む G E のメールサーバーの仕様に基づくものであるの

で、X 2 氏の P C においても、ビジネス間の異動にかかる任意のメールを用いて同様の現象を確認することができる。従って、乙37の1は、これがY 3 製造本部長から転送された時点のZ 7 氏の所属が記載されているだけであって、同姓同名の別人に送信ミスがなされたわけではない。」と極めて明確に反論したのに対し、組合は、X 2 を通じて会社の主張どおりの現象の再現を試みるべきであるところ、そのような反論はない。

また、X 2 の後任の新 E H S リーダーが超音波事業部で採用されたのは、会社においては、製造本部と超音波事業部で公平に人件費を負担する必要があるところ、本件異動で、製造本部内の C T 製造ラインから1名が E H S 室に異動することとなっていたため、新 E H S リーダーの人件費を超音波事業部で負担することとしたにすぎない。

また、会社が乙37号証を当初提出していなかったのは、会社は、電話会議の議事録（乙3号証）から、X 2 の組合加入前に本件配置転換を事実上決定していたことが明らかであると考え、乙3号証を提出していたところ、後日、組合が事実に反する主張を展開するに至ったことから、乙37号証を提出することとしたものである。

また、組合は、乙37号証に関して、「明らかに事実に反した記載がなされている」と主張しているが、乙37号証の2に記載されているX 2 の評価は、19年度上半期の評価であって、18年度の評価（H V ）とは関係がない。X 2 の問題行動は18年末には既に目に余るようになっており、会社はミッドイヤー・セッション C において、同人の19年度上半期の業績評価を L E としたものである。

キ 会社は、19年8月23日ころ、組合からX 2 の労働組合加入通知及び団体交渉申入書を受領し、同人が組合に加入したことを知った。一方、前述のとおり、X 2 の配置転換は7月18日には会社の業務上の必要性に基づき決定されていたのであるから、本件配置転換が同人の組合加入と無関係であり、不当労働行為に当たらないことは明らかである。

ク 組合は、トランザクションチームの職務内容が単純作業であると主張するが、事実に反する。会社がトランザクションチームリーダーに

求める職務は、職務記述書にあるとおり、プロセスの統括、在庫金額の最小化、進捗状況の管理、プロセスの解析と改善などであるから、マネージャークラスの正社員にふさわしいものである。なお、X2は、職務記述書への捺印を拒絶しているが、20年度EMS評価において、自ら、達成事項として、チームリーダーとしてMRBグループ全体のプロセス改善を行ったことを記載している。

(2) 当委員会の判断

本件配置転換が、組合の主張するように、X2の組合加入ないし組合活動に対する報復として行われた不当労働行為であるとする場合、会社がX2の組合加入を知った後に本件配置転換を企図したことが前提となる。このことは、組合が主張するように、Y3本部長がかねてよりX2を嫌悪していたとしても、同様である。本件において、組合は、X2の組合加入を8月22日付文書で会社に通知しており(第2.9(1))、それ以前に会社が知っていたとの疎明もないから、会社がX2の組合加入を知ったのは19年8月22日以降と考えられる。そこで、以下、会社がX2の配置転換を決定した経緯及び時期について検討する。

ア まず、EHS室の組織問題を発端として、18年7月ころから顕著となったX2のY3本部長との不和や上司の指示に従わない行為などが、EHS室の増員問題と本部長会出席問題を経て、19年7月ころには会社の内部問題にとどまらず、グローバル組織を巻き込んで、少なからぬ混乱を引き起こしていたことが認められる(第2.3、同4、同6)。

この点、組合は、X2の行為には正当な理由があり、上司の指示に対する違反はなく、同人のEHS室での勤務には何の問題もなかったと主張する。しかし、X2がEHS室の組織問題、増員問題及び本部長会出席問題について、上司に相談なく、あるいはその意に反して、グローバル組織の上位者を含む多数の者に多数のメールを繰り返し送信したなどの事実については認定のとおりであり(第2.3、同4、同6)、かかる事実の下で、会社が社内に混乱が生じたと認識するであろうことは想像するに難くないから、X2の勤務状況に何の問題も

なかったとはいえない。

イ このような事態を收拾するため、会社は、7月17日、グローバル組織の関係者を含めて、X2の処遇についての対策会議（以下「電話会議」という。）を開いたことが認められる（第2.7(1)）。

この点、組合は、電話会議は、X2の本部長会出席問題についての会議であり、同人の異動に関する会議ではないと主張する。しかし、電話会議の議事録では、X2のリーダーシップに関する参加者の所見を更に収集することや、同人に対し60日間の業務改善指導を行うことが確認されており、内容の当否はともかく、Z3 が、X2のEHSに関する法令の知識、要求事項の実行状況、関係者との関係などに対する否定的な評価をあえて議事録に記載していること（第2.7(1)）から、電話会議ではX2のEHS室長あるいはEHSスペシャリストとしての適格性が問題にされていたことが窺われるのであり、この会議をX2の部長会出席問題に限定した会議とみるべき理由はない。

また、6月27日付メールで、Z3 がY3本部長に対し、「新しいEHSリーダーが安全衛生スペシャリストの代表者としてX2さんの職務を引き継ぐことができます。」と述べている（第2.6(2)）ことから、Y3本部長とZ3 との間では、X2をEHS室から異動させ、交替要員に引き継がせることについておおよその方針が定まっていたとみることができる。このことを踏まえると、電話会議の議事録に「新EHSリーダーが採用されるまでの仕事のギャップを埋めるために、EHSの継続プランを策定する。」（第2.7(1)）とあるのは、組合が主張するようなEHSスペシャリストの増員についての記述ではなく、EHSスペシャリストがX2から別の者に交代することを前提とした記述と解するのが相当である。

ウ 以上の事情を総合すると、7月17日の電話会議において、EHS室の人事案件の責任者であるY3本部長（第2.4）、人事本部長であるY2本部長、X2のEHSスペシャリストの任命手続きにかかわったZ1（第2.2(2)）の後任であるZ5（第2.6(1)）、来日

してX 2の観察を行ったZ 3 (第2 . 5 (1))から関係する上位者の間で、X 2をE H S室から異動させる方針が確認されたとみることができる。

なお、組合が、電話会議でX 2の異動が決定されていない理由として挙げるZ 5 のメール(第2 . 9 (9))は、X 2の配置転換を決定したのは会社であると述べたものにすぎず、上記判断に影響しない。また、電話会議の議事録について会社が当委員会に最初に提出した日本語訳(乙3号証の2)は明らかに不正確で質が低いものといわざるを得ないが、その原文及び訂正された訳文(乙3号証の3)に照らせば、上記のように解するのが合理的である。そして、電話会議においては、X 2の異動方針のほか、同人に対して正式な警告と改善期限の60日を与えることも決定されている(第2 . 7 (1))から、電話会議の後に、会社が同人のリーダーシップに関する所見を集めようとしたのは、警告等を行うためとも解され、異動方針の決定と矛盾するとはいえない。上記議事録の最初の日本語訳が議事録の内容をわい曲するための会社の故意の誤訳であるという申立人の主張は採用することができない。

ア Y 3本部長は、7月18日、上記方針に従い、X 2をE H S室から異動させ、後任を外部から採用することを含む製造本部の20年度人事計画をミッドイヤー・セッションCに付議している(第2 . 7 (2))。

この点、組合は、人事計画を付議した証拠として会社が提出した会議資料(乙37号証の2)からは、X 2の異動先及びミッドイヤー・セッションCにおいてZ 8 の承認を得たことは明らかにならないため、X 2の配置転換を決定した証拠とはならないと主張する。

確かに、乙37号証の2にはX 2の異動先は記載されていない。しかし、Z 8 の承認に関しては、後日、Y 3本部長が、X 2の異動を含む予算案を同じくZ 8 の承認を得るために提案している(第2 . 7 (3))ことからすると、ミッドイヤー・セッションCで承認されなかった内容をあえて予算化するとは考え難く、また、ミッドイヤー・セッションCが継続協議となったり再度開催されたとの疎明は

ないから、X2の異動を含む人事案は18日のミッドイヤー・セッションCにおいて承認されたと考えるのが自然である。

イ また、ミッドイヤー・セッションCにおいて、会社が直近の評価である上期業績評価を用いることには合理性があり、X2の評価が「LE」となっていること(第2.7(2))は、組合が主張する「明らかに事実と異なる記述」には当たらないので、乙37号証の2の信ぴょう性を否定することはできない。

同じく、ミッドイヤー・セッションCは、7月18日19時30分から20時30分の予定で開催されているが、本件資料(乙37号証の1)は開催直前の18日19時23分にY3本部長からZ8 に送信されているから(第2.7(2))、最終版であると推認され、資料中に「6訂版」の記載があったとしても、乙37号証の1の信ぴょう性を否定することはできない。

同様に、Y3本部長は、乙37号証の2において、X2の後任者の氏名を記入すべき欄に「外部候補者」と記載したにすぎず(第2.7(2))、後任者の採用を具体的に決定しているわけではないから、新たなEHSリーダーが、後日、製造本部の費用ではなく超音波事業部の費用で採用され、製造本部に採用の権限がなかったとしても、乙37号証の2の信ぴょう性を否定することはできない。

さらに、会議資料がZ7 に送信されたことは、Z7 が電話会議に参加していた(第2.7(1))ことからするとむしろ当然であり、Z7 の当時の所属ではなく最近の所属が表示されているのは、会社のメールサーバーの仕様によるとする会社の説明は、不合理とはいえず、これに反する証拠もないので、このことをもって乙37号証の1及び2が偽造されたということとはできない。

ウ 組合は、ミッドイヤー・セッションCが7月18日に開催された証拠として会社が提出した開催通知メール(乙36号証)について、件名の初めに「アップデート」とあること、「ヒノ・ジュライ・マンスリー・レビュー」と同時に開催されているように記載されていること、Y3本部長の代理としてY6が会議への出席を承諾していることをもつ

て、会議の開催自体が疑わしいと主張する。

しかし、「アップデート」の記載（第2.7(2)）があったとしても、日付が更新された結果、7月18日に会議を予定した通知と解釈できること、「ヒノ・ジュライ・マンスリー・レビュー」（第2.7(2)）とは、その名称からして、「ヒノ」すなわち東京都日野市に所在する会社に関係する会議であると推認されるところ、グローバル組織が招集する会社関係の会議をまとめて行うことは不自然とはいえないこと、開催者であるZ8 自身が代理人により会議を招集しており（第2.7(2)）、製造本部の人事を担当していたY6（第2.5(2)）が、人事関係の会議であるミッドイヤー・セッションC（第2.7(2)）について、Y3本部長の代理で出席を承諾することは不自然ではないことからすると、いずれも乙36号証の信ぴょう性を否定する理由とはなり得ない。

エ したがって、会社は、X2をEHS室から異動させることについて7月18日より前に決定し、18日、ミッドイヤー・セッションCに付議し、同日、グローバル組織からの承認を得たものと認められる。

Y3本部長は、8月15日、セッション2において、X2を「ストア/MRB/インカミング」に異動させることを前提として人件費を見積もった予算案を発表した（第2.7(3)）。このことから、遅くとも8月15日には、X2の異動先をMRBとすることについても会社が決定していたことが窺われる。

組合は、予算がZ8 に承認されたのは8月24日から30日までの間であるから、X2の組合加入を会社が了知する以前に配置転換は決定されていないと主張する。

確かに、予算案が8月15日中にZ8 に承認されていない事実は認められる（第2.7(3)）。しかし、予算案が予算承認のために米国で開催されたセッション2の開催期間（8月13日から17日まで）中（第2.7(3)）に承認されず、24日以降承認されたという組合の主張は不可解であるが、仮にそうであったとしても、セッション2に付議するということは、すなわち、会社として予算案を決定した上でそれをグローバル組

織の承認を得るため付議したものと解されるから、X2の異動先が遅くとも15日までには会社内で決定されていたことに変わりはない。この決定時において会社は、X2の組合加入を知らないのであるから、同人の組合加入を理由として異動先を決定したとすることはできない。また、X2の異動先は会社案どおりのMRBであった(第2.9(7))のであるから、承認までの途中で会社がX2の組合加入を知ったとしても、そのことによる影響があったとは認められず、結局、異動先をMRBとするこの決定とX2の組合加入は無関係であったといわざるを得ない。

組合は、トランザクションチームが、X2の技能や知識を全く必要としない、英訳中心の単純作業を行う「整理ポスト」であるから、本件配置転換の目的は、組合活動に対する報復として、同人を退職又は整理解雇に追い込むことにあったと主張する。

しかし、2名体制のチーム(第2.9(7))でX2が部下を支援して単純作業に従事することがあったとしても、会社がX2に期待する本来の職務内容が、処理プロセスの管理指導であったことは、Y7部長がX2の職務記述書を訂正していること(第2.9(10))からみても明らかである。そして、不適合部品の在庫金額の最小化、進捗状況の管理と改善指導、プロセス上の問題点の分析、仕入先等と連携した改善指導といった職務内容(第2.9(10))を遂行するためには、不適合部品に対する技術的な理解と海外の仕入先との交渉力が必要であることを前提として、関連部署との調整力のほか、分析力や判断力も求められるというべきであり、これを単純作業と評価することはできない。そして、MRB全体で在庫金額の削減を達成し、トランザクションチームも含めた表彰が行われている(第2.9(8))ことから、トランザクションチームの職務が、およそ成果ややりがいの期待できない職務であったとは認められず、これを「整理ポスト」とみることもできない。また、配置転換の前後でX2の管理職としての資格区分(LPバンド)と賃金に変更はなく(第2.9(7))、MRBの他のチームリーダーがLPバンドの管理職である(第2.9(7))ことから、トランザクションチームリーダーもLPバンドの管理職ポストとみるのが自然であるので、同人は、LPバンドの管理職

として、同一賃金で他のLPバンドの管理職ポストに異動したとみることができるとは認められないから、組合の上記主張は採用することができない。

以上の事情を総合すると、X2のトランザクションチームリーダーへの配置転換が、同人を退職又は整理解雇に追い込む目的で行われたとは認められないから、組合の上記主張は採用することができない。

以上、X2の配置転換決定に至る経緯をまとめると、会社は、7月18日までに、X2をEHS室から異動させることを決定し、8月15日までに、配置転換先をMRBとすることについても決定していたことが認められる。一方、会社がX2の組合加入を知ったのは8月22日以降と推認されるので、配置転換の理由をX2の組合加入に求める余地はなく、MRBへの配置転換は、X2が組合に加入したことを理由とする不利益取扱いに当たるとはできない。

2 Y2本部長の発言について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

第2回団体交渉の前々日である19年12月4日、Y2本部長は、X2に対し「明後日の団体交渉の件についてどう話を持っていくのか、何が要求なのか。」、「なぜあのようなところに入った。」などと威圧的に述べた。これは、X2の組合加入を理由とする明らかな不当労働行為である。

被申立人会社の主張

12月4日、Y2本部長がX2の組合加入に関してX2に対し威圧的な発言を行った事実はない。両名の同日のやりとりに関するX2からY2本部長あての12月6日付メールには事実に反する記載が多かったため、Y2本部長は、当該メールを受け取ったその日のうちに、事実に反する部分の訂正を求めるメールをX2に返信している。

(2) 当委員会の判断

本件で問題となっている12月4日のY2本部長の発言の状況をみると、Y2本部長の執務室でX2とY2本部長の2名だけで話し合っているから、X2の証言及びY2本部長の主張をそれぞれ裏付ける的確な証拠がな

いところ、Y2本部長がX2のメールに対して即日に訂正を要求していること、X2とY2本部長の間で当日の打合せに関する事実認識が本件発言を含め多くの点で食い違っていることが認められる(第2.9(5))。こうした事情を踏まえると、本件においてY2本部長が、組合が主張するとおりの威圧的な発言をしたとまで認めることは困難である。また、メールの中でY2本部長は、「今度の団交は何が目的なのですか。」と質問したことは認めているが、(第2.9(5))、この程度の発言をもって組合活動に否定的な効果を生じさせたとはいえず、支配介入に当たるとすることはできない。

3 19年度EMS評価について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

X2は、18年度EMS評価では、「強いリーダーシップでEHS活動を率いてきた」などとして「HV(三段階評価の中位)」と評価されていたが、組合加入後の19年度EMS評価においては、一転して「有能なEHSリーダーであることを常に示さなかった」として、従業員全体の10%程度にしか与えられない最低の評価である「LE」とされた。リーダーシップは個人の資質に関するものであり、18年まで発揮されていたリーダーシップが急になくなるはずはない。業績評価の書き方も特異であり、評価は数行のみで、残りは単なる事実の記載とZ3の議事録やZ3の観察の内容が書かれている。このように極めて異常な評価は、19年8月にX2が組合に加入して組合活動を行ったが故の不利益な取扱いである。

被申立人会社の主張

X2は、Z3の観察においても指摘されているように、会社の期待するリーダーシップを発揮することができなかった。会社は、X2が協働すべきEHS室のメンバーやエレメントチャンピオンから、同人とのコミュニケーション上の問題について多数の苦情を受けていた。19年当時、X2は現にリーダーシップ及びコミュニケーション能力に問題があったのであり、同人に対する19年度業績評価は、恣意的になされた

ものではない。

(2) 当委員会の判断

X 2 の19年度 E M S 評価の評価期間は19年 1 月から12月までであり（第 2 . 11(1)）、評価期間中の 8 月22日付けで X 2 の組合加入が通知されている（第 2 . 9 (1)）ことから、組合加入を理由とした不利益取扱いの有無が問題となり得る。

しかし、会社が、7月18日に開催されたミッドイヤー・セッション C の時点で、X 2 の19年度上期業績評価を「L E」としていたことは認定のとおり(第 2 . 7 (2))である。そして、上期業績評価は X 2 の組合加入前に決定しているから、不当労働行為と評価する余地はない。そして、19年度 E M S 評価は、19年度上期評価と同じ「L E」である（第 2 . 11(3)）ところ、上期評価以降に、X 2 の業績評価を高める事情があったにもかかわらず組合加入により正当な評価がなされなかったことについて、何ら疎明はない。

したがって、19年度評価が18年度評価に比べて低下した理由を X 2 の組合加入に求めることはできず、会社が19年度 E M S 評価において同人に対し前年度より低い評価をしたことは、同人の組合加入を理由とした不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。

4 20年度 E M S 評価について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

業績評価の「ディベロップメント・ニーズ」の項目は、本来、本人が成長するためのアクションを上司が書いて向上を図るものであり、会社が主張するような「開発すべき点」ではなく、「開発ニーズ」と翻訳されるべきものである。しかし、X 2 の20年度業績評価においては、通常使われない「ルーイン」という破壊、崩壊、滅亡等の意味を有する単語を用いて「信頼を崩壊」と感情的に非難するなど、その内容は、業務に関する改善助言ではなく、全くの人間性の否定であり、単に誹謗中傷を書く場と化している。「口論のあと無言でミーティングから立ち去った。」とあるが、これは、X 2 が帰り間際に Y 7 部長の席に行って10分ぐらい話ただけであったのを、Y 7 部長は「ただ話ただけでもミー

ティングだ。」と主張し、X2が「子供がいるので帰ります。」と言ったことに対して、「先に立ったことが問題である。」と発言し、上記の酷評がなされたのである。このように極めて異常な評価がなされたのは、X2が組合員であるが故であり、不当労働行為に当たる。

被申立人会社の主張

「ディベロップメント・ニーズ」の項目は、すべての従業員について記載されるものであり、特段問題のない従業員については、より向上させるべき点として記載される場合があるとすることは組合の主張どおりであるが、問題がある従業員については、問題のある点が記載される。X2についてはコミュニケーションに関して問題がみられたことから、改善すべき問題点として指摘がなされたものである。

なお、Y7部長がX2と話をしている最中に、X2が突然無断で立ち去ったことを注意した際に、あらかじめ日時を設定したミーティング以外でも、業務に関連して話合いを始めれば、それはミーティングと評価されるべきものであるから、話の途中で一方的に立ち去るとするのは許容されないという趣旨の発言をした事実はある。

(2) 当委員会の判断

会社のEMS評価書は、「会社への貢献度と業績の傾向」、「強み」、「ディベロップメント・ニーズ」、「推奨するキャリア」の4項目から構成されていることが認められる(第2.11(2)(3))。そして、「HV」、「LE」といった業績評価は、その理由とともに「会社への貢献度と業績の傾向」の項目において示されている(第2.11(2)(3))。これに対して、「ディベロップメント・ニーズ」の項目に記載されるべき内容は、組合の主張によれば、「本人が成長するためのアクション」であり、会社の主張によれば、「特段問題のない従業員については、より向上させるべき点として記載され、問題がある従業員については、問題のある点が記載される。」ということになるが、いずれにせよ、評価自体ではなく、評価の結果あるいは評価に伴って、会社が従業員の向上あるいは改善のためにする助言とみることができる。とすると、「ディベロップメント・ニーズ」に書かれた内容により被評価者に評価上の不利益が直接生ずることはないとも考え

られる。

組合は、20年度「ディベロップメント・ニーズ」でX2が理由なく酷評されたと主張する。確かに、「信頼を崩壊」などの表現を助言に用いることがふさわしいかは疑問の余地もあるが、本件記載の内容（第2．14(1)）をみると、会社が問題行動と評価した言動について、X2に対して厳しい指摘を行ったのに対し、同人がこれと異なる見解を示して対立したというのが適切である。また、Y7部長は、フィードバック面談において、X2に、助言を受け入れる意向があるか確認しているが、同人が「ノーコメント」と回答すると、それ以上助言を押し付けることなく面談を終了している（第2．14(2)）。

以上の事情を勘案すると、本件記載により会社がX2を差別的に取り扱ったとまで認めることはできないから、本件記載をもって、同人の組合加入を理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるとすることはできない。

5 19年度EMS評価の作成及びフィードバック面談の手続について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

EMS評価における上司の評価は、一次評価者（直属の上司）が作成し、二次評価者（直属の上司の上司）が承認することとなっている。しかし、X2が組合に加入した直後の19年度評価においては、Y3本部長が作成し、同人が承認した。また、フィードバック面談について、20年2月5日時点では、Y8から、前上司と現上司の双方同席で実施することもできると説明されていたのに、社内に本件不当労働行為の申立て（2月4日）が周知されたところ、3月13日には、「現上司がフィードバック、前上司は同席せず。」とY8の回答が一変した。このような、業績評価及びフィードバック面談における通常プロセスを逸脱した差別は、X2の給与、賞与、昇格に大きく影響するものであり、不当労働行為に当たる。

被申立人会社の主張

X2の19年度EMS評価の一次評価者はY7部長である。一次評価の

作成自体は、19年におけるX 2の直接の上司であるY 3本部長が行い、Z 5 とZ 3 のチェックを受けている。また、製造本部では、20年1月に大規模な組織変更が実施されたことから、製造本部内の統一運用として、20年1月に異動する従業員については、前上司が評価を記入し、新上司がフィードバック面談を行うこととする統一運用を定め（以下「統一運用基準」という。）、19年11月6日、Y 6から部下を持つマネージャーに対し通知を行っている。X 2の19年度EMS評価とそのフィードバックは、統一運用基準に従って実施されたものであり、組合員であることを理由とする差別的な取扱いではない。

(2) 当委員会の判断

19年度EMS評価の評価期間は、19年1月1日から12月末日までであり（第2．11(1)）、20年3月25日には評価結果の本人フィードバックが行われていること（第2．12(2)）からすると、評価書の作成は20年1月から3月にかけて行われたと推測される。そして、20年1月以降のX 2の上司はY 7部長であり、Y 7部長の上司はY 3本部長である（第2．9(7)）から、19年度EMS評価書には、Y 7部長が一次評価し、Y 3本部長が二次評価したとの記載がある（第2．11(3)）。よって、形式的にみると手続違反は認められない。

この点、組合は、実際に一次評価書を作成したのがY 3本部長であること（第2．11(3)）から、実質的には一次評価者と二次評価者が同一とも見得る点で手続違反が認められると主張するものと解される。しかし、20年1月1日の異動の特例として、前上司による評価と新上司への引継ぎが決められ、X 2だけでなく、異動対象者全員（約50名）に統一的に適用された（第2．12(1)）のであるから、運用上一次評価者と二次評価者が実質的に同一となる事態が生じたとしても、組合員であることによる差別であったとはいえない。同様に、前上司の同席なく新上司によるフィードバック面談が行われたこと（第2．12(2)）についても、統一運用基準により対象者全員に実施された（第2．12(1)）のであるから、組合員であることによる差別とはいえない。また、組合は、統一運用基準を通知したメール（乙44号証）の信ぴょう性に疑いがあるとするが、

その理由（「部下を持つマネージャーの皆さん」との表現が繰り返し用いられているのは不自然、年月日との表記と年 / との表記が混在しているのは不自然、項目の番号の振り方がおかしいなど）は、いずれも乙44号証の偽造を裏付ける理由とはならない。

組合は、フィードバック面談について、2月5日時点では、Y8から、前上司と現上司の双方同席で実施することもできると説明されていたのに、本件不当労働行為の申立てが周知されたところ、「現上司がフィードバック、前上司は同席せず。」と回答が一変したことにも、通常プロセスを逸脱した差別があると主張する。

確かに、Y8は人事のマネージャーであり（第2.12(1)）、統一的運用基準を知らなかったとは考えられないので、2月5日の説明は不可解である。しかし、会社は、3月13日には、製造本部における統一的な取扱いについて説明し、X2についても他の異動者と同様の対応となるとする訂正を行った上で（第2.12(1)）、3月25日、統一的運用基準に則して、新上司によるフィードバックを実施している（第2.12(2)）から、手続を逸脱したとまではいえない。また、統一的運用基準は、本来、当初からX2にも適用されるべきであったのだから、仮に本件申立てを契機にY8が発言を訂正したとしても、X2に不利益はなく、手続はむしろ正常化されたというべきであり、手続違反や差別があったとする組合の主張には理由がない。

以上、19年度EMS評価の作成手続及び同フィードバック面談の手続において、組合員であることによる差別的な取扱いは認められず、不当労働行為に当たらない。

6 20年度EMS評価フィードバック面談の手続について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

20年度EMS評価のフィードバックについては、「開発ニーズ」の項目についてのフィードバックの途中で質問に対する回答を拒否され、いまだに面談の再設定がされていない。面談の再設定がされず、面談内容に対する質問もできない状態となっていたことから、組合が団体交渉を

申し入れたが、会社はこれに全く応ぜず、組合は東京都労働委員会にあっせん申請を余儀なくされた。また、面談に同席した Y 8 の作成した議事録は、内容に虚偽や著しい偏りがあり、X 2 に不利益を与えるものであった。このようなフィードバック面談における手続違反や事実を反する面談議事録の作成といった差別的な取扱いは、X 2 が組合員であることによる不当労働行為である。

被申立人会社の主張

X 2 の20年度業績評価の追加フィードバックは、21年 5 月19日に設定されていたが、この追加面談を忌避する趣旨のメールが X 2 から送信されたため、Y 7 部長が当日の面談実施は困難と判断し、いったん中止したものである。

なお、Y 7 部長から X 2 に対しては、X 2 に建設的な話合いの用意があるのであれば、追加のフィードバック面談に応じる旨を伝えてある。

また、当該面談記録は、Y 8 が面談を聞き取った内容を記録したものであり、事実に基づくものである。会社は、面談結果について事後的に確認を求められたときに備えて面談結果を記録に残しているにすぎず、X 2 には何らの不利益も生じていない。

(2) 当委員会の判断

組合は、X 2 の20年度 E M S 評価のフィードバックについて、「ディベロップメント・ニーズ」についてのフィードバックの途中で質問に対する回答を拒否され、いまだに再面談の設定がされていないと主張する。

しかし、フィードバック面談において、X 2 は、G E バリューの改善の必要があると思うかという Y 7 部長の質問に対して「ノーコメント」と答えており（第 2 . 14(2)）、この回答について Y 7 部長が、X 2 は改善の必要はないと考えていると受け取ったとしてもやむを得ないところであり、この回答をもって「ディベロップメント・ニーズ」のフィードバックは終了したと考えたことは、組合員を差別した面談の打切りとはいえない。この点、組合は、X 2 が「ノーコメント」と答えたのは、「ディベロップメント・ニーズ」における「信用を崩壊」といった記載が明らかな虚偽であったためであるとするが、そのような趣旨で「ノーコメ

ント」と発言した旨をX2が面談中にY7部長に説明した事実は認められない。

また、Y7部長は、「ディベロップメント・ニーズ」のフィードバックが完了していないとのX2の申出を受け、面談の再設定に同意している(第2.14(4))。もっとも、その後、X2が面談を忌避するなら面談は不要と判断するとの回答をしているが(第2.14(6))、このように回答した理由は、X2が、Y8の同席理由についての追及を再開したほか、Y7部長の発言の一部をとらえて、「前向き」や「妥当」の判断基準、「詰問」とは何かなどの連鎖的な質問を開始したこと(第2.14(5))を、X2の方からの面談忌避と捉えた結果と考えられるから、これをもって組合員を差別した不利益取扱いであるとは認められない。

次に、組合は、会社がX2の面談の再設定をしないことに関して申し入れた団体交渉に会社は全く応じなかったと主張する。

しかし、会社は、第5回団体交渉の申込みに対する5月13日付回答書の中で、X2の希望があれば追加面談を行う旨回答している(第2.18(1))。当時、会社は、組合が団体交渉の協議事項として挙げる「20年度業績評価フィードバックのやり方についての説明及び協議」とは具体的に何を要求するものであるか組合が明らかにすれば団体交渉に応ずるとしていた(第2.18(1))。このことを踏まえると、会社の追加面談の申出の趣旨は、仮にフィードバック面談を再設定することが組合の要求なのであれば、会社としては、団体交渉に応ずるまでもなく再設定するとの意向を示したものと解することができる。しかし、会社の申出に組合が応じた様子はみられない。そうすると、面談の再設定をしないことに関して申し入れた団体交渉に会社が応じなかったという事実が認められないから、不当労働行為を論ずる前提を欠く。

さらに、組合は、Y8が面談に同席して作成した議事録は、内容に虚偽や著しい偏りがあり、X2に不利益を与えるものであったと主張する。

本件議事録に関してY8がX2に説明した一連の回答をみると、Y8はX2に対し、Y8の議事録は会社側の記録としてY8の記憶に基づいて作成したものであり、X2の記憶に基づく記録が必要な場合はX2の

方で別途作成してもらいたいと説明している（第2・14(3)）。このことから、会社がX2の記憶を一方的に否定して、本件議事録をX2と会社とが合意した議事録として取り扱おうとした形跡は認められない。そうすると、本件議事録は会社側のいわば備忘録であると解することができるから、会社がX2の記憶と異なることを記載したからといって、そのことのみからX2に不利益が生ずることはない。もっとも、本件議事録の内容に基づいて会社がX2に不利益な処分を行うといった可能性は否定することができないが、本件議事録の内容に基づいてこうした不利益な取扱いがあったとの疎明はなく、また、そのような不利益取扱いをほのめかすことによって組合活動をけん制した等の事情も認められない。

したがって、本件議事録の内容がX2の記憶と異っているとしても、これをもってX2が組合員であることによる不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるとすることはできない。

7 第3回団体交渉について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

第3回団体交渉に先立ち、会社は組合に対し「X2のスキルセットに合い、その能力を存分に発揮できる職務があれば、EHS室長以外は検討する。」と通知し、団体交渉の申入れに対する回答書においても、「X2氏から具体的な提案があるのであれば、団体交渉で聞く用意がある。ただし、EHS室長を除く。」と記載していたにもかかわらず、第3回団体交渉において、組合が、「副EHS室長（新設）、もしくはEHSスペシャリスト」の職を申し出たところ、会社は、後日回答書をもって「EHS室長のみならず、EHS関連職務への復帰は困難」というかたくな態度を示した。さらに会社は、20年9月17日付会社準備書面（4）において、「当社としては、もともと、・・・X2氏をEHS室内の業務に復帰させることは出来ないと考えていた。」と手のひらを返したようなことを述べたのであり、第3回団体交渉は不誠実であったといえ、不当労働行為に当たる。

被申立人会社の主張

会社は、現在の職務がX2に最適と考えているが、同人は不満であるとのことであったので、組合ないし同人から他の職務について具体的な提案があれば、検討する用意があると組合に通知した。第3回団体交渉の主要な議題は、X2の処遇に関して、組合から現在の職務と異なる他の職務の希望について具体的な提案がなされることを前提に、当該提案について会社が検討することにあつた。団体交渉において、X2から、「EHS室長が無理ということであれば、EHSスペシャリストあるいはEHS副室長として、EHS業務を担当したい。EHS室以外は考えられない。」との発言があつた。会社は、X2にEHS業務を担当させることができないため本件配置転換を行ったものであり、X2をEHS室に復帰させることはできないと考えていたが、改めて団体交渉の場で要求があつたことから、持ち帰って検討することとした。社内でX2のEHS関連業務への復帰を検討したところ、復帰は困難との結論に至つたため、9月1日付書面にて、その旨の回答を行った。その後、組合から、X2の職務について具体的な提案はない。

(2) 当委員会の判断

組合は、会社が事前に「EHS室長以外は検討する。」としていたにもかかわらず、団体交渉で組合がEHS室長以外の職である「副EHS室長（新設）、もしくはEHSスペシャリスト」を申し出たところ、会社が、「EHS室長のみならず、EHS関連職務の復帰は困難」というかたくなな回答をしたことが不誠実な団体交渉に当たると主張する。

第3回団体交渉は、X2の配置転換からおよそ半年後の20年7月15日に申し入れられている（第2.13）。会社がX2を配置転換するに至った経緯（第2.3ないし6）からすると、会社がX2をEHS室に置くことができないと判断したことには相応の理由があり、また、新たな人員によるEHS室の体制が固まったばかり（第2.9(7)）であつたことからすると、会社が組合に「EHS室長以外は検討する。」と提案したのは、前職への復帰以外で希望する職務があれば検討するといったほどの趣旨であつたと推測される。そして、会社は、組合の提案を交渉の場で即座に拒絶するのではなく、いったん持ち帰って社内で検討している（第2.13）のであり、

結果的にEHS関連職務への復帰は困難であるとして組合の要求を受け入れなかった(第2.13)としても、これをもって直ちに会社の対応が不誠実であったとはいえない。また、組合は、会社の回答に対し、その後何らの要求も行っていない(第2.15・18)のであるから、交渉が1回で終了していることをもって不誠実であると解することもできない。

なお、20年9月17日付会社準備書面(4)における会社の主張の該当箇所の全文は、「当社としては、もともと、EHS室所属時のX2氏にEHS室内および他部門とのコミュニケーションに問題があってEHS関連業務を担当させることができないという状況に基づいて本件配置転換を決定したものであったことから、X2氏をEHS室内の業務に復帰させることはできないと考えていたが、X2氏から改めて団体交渉の場で要求があったことから、一度は当社に持ち帰って検討することとし、第三回団体交渉は終了した。」というものであり、会社は団体交渉以前の考えに固執せず、組合の要求を持ち帰って検討したと述べているにすぎず、この主張をもって団体交渉が不誠実であったことの根拠とすることはできない。

8 第4回及び第5回団体交渉に至る経緯について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

組合は、20年11月21日、X2の19年度業績評価プロセスの実際について説明を求めて第4回団体交渉を申し入れた。しかし、会社は「団体交渉を求める事項が明確でなく、団体交渉すべき事項があるか否か判断できない。」などとして2か月以上これに応ぜず、組合が「このままでは不当労働行為を申し立てる。」と伝えると、ようやく、21年1月27日、第4回団体交渉が東京都労働委員会立会いのもとで実施された。このような団体交渉の実施に至る経過は、事実上団体交渉を拒むものといえ、団体交渉の拒否に当たる。

また、組合は、21年4月25日、X2の20年度業績評価面談におけるY8の同席理由及びY8作成の面談記録について、会社に第5回団体交渉を申し入れた。しかし、会社は「団体交渉を求める事項が明確でなく、団体交渉すべき事項があるか否か判断できない。」などと繰り返し、団

団体交渉に応ぜず、やむなく組合は、6月2日、東京都労働委員会に団体交渉促進のあっせんを申請した。このような会社の対応は、事実上団体交渉を拒むものといえ、団体交渉の拒否に当たる。

被申立人会社の主張

会社が団体交渉を拒否した事実は一度もない。会社は、組合からの団体交渉申入書やその他の連絡文書の記載では団体交渉を求める事項が明確でなく、団体交渉すべき事項があるか否かの判断ができなかったことから、組合に対して、団体交渉を通じて交渉により解決すべき事項があればその内容を明確にするよう書面で何度も申し入れた。それにもかかわらず、組合が一向に交渉事項を明確にしなかったことから、団体交渉の開催までに期間が経過したものである。

なお、第4回団体交渉を東京都労働委員会の立会いの下で開催することは、会社からの提案によるものである。また、第4回団体交渉の席上、会社は、組合に対して、具体的な交渉事項を明らかにするよう何度も申し入れたが、結局、申立人の要求事項は最後まで明らかにならなかった。

第5回団体交渉の申込みに対しても、会社が団体交渉の申入れを拒否した事実は一度もない。第4回団体交渉時のやりとりと同様、会社は、組合からの団体交渉申入書やその他の連絡文書の記載では団体交渉を求める事項が明確でなく、団体交渉すべき事項があるか否かの判断ができなかったことから、申立人に対して、団体交渉を通じて交渉により解決すべき事項があればその内容を明確にするよう書面で何度も申し入れた。それにもかかわらず、申立人が一向に交渉事項を明確にしなかったことから、団体交渉の開催までに期間が経過したものである。

会社は、交渉事項が明らかになっていなかったものの、東京都労働委員会のあっせんに応じ、21年7月9日、同委員会立会いの下で第5回団体交渉を行った。団体交渉の席上、会社は、組合に対して、具体的な交渉事項を明らかにするよう何度も申し入れたが、組合は、会社が既に回答している事項について、これまでと同様の質問を繰り返すのみであり、結局、組合の要求事項は最後まで明らかにならなかった。21年7月9日の団体交渉をもって、あっせんの目的が果たされ、あっせん手続は終了

している。その後、申立人から団体交渉の申入れはなされていない。

(2) 当委員会の判断

第4回及び第5回団体交渉は、いずれも申込みから団体交渉の実施までに2か月以上を要している。このような事態は、会社が組合に対し、あらかじめ団体交渉における要求事項を明確にするよう求めたのに対し、組合は会社に対しあくまで協議事項についての説明を求めたことから生じたことが認められる(第2.15(1)(2)、同18(1))。

そこで、第4回団体交渉に至る経緯をみると、団体交渉申込書における協議事項(3項目)の文言は、第3回団体交渉の協議事項(4項目)のうちの3項目の文言と同一であったが(第2.13、同15(1))、会社が要求事項の確認をしたこと(第2.15(1))で、協議事項は新規のものであり、第4回団体交渉は第3回団体交渉の継続協議ではないことが明らかとなっている。また、12月6日の組合の回答における「X2の19年度EMS評価について」といった協議事項(第2.15(1))は漠然としており、会社が対象をさらに具体的に示すよう求めたのは、実質的な団体交渉を行う上での必要性に基づくものと認められる。さらに、会社は、組合の申出などに対し、3日から遅くとも10日以内に回答しており(第2.15(1)(2))、この点からも団体交渉を故意に引き延ばした様子はみられない。

これに対し、組合は、16日の回答書で、組合が求めているのは、トランザクションチームの会社における位置付けやランク付けについての具体的な説明であるなどとして、説明の対象事項を明確にしたが、それらに関する要求事項は明らかにしていない(第2.15(1))。

結局、会社は、1月13日、組合の要求事項が不明なまま、当委員会の立会いの下での団体交渉を提案している(第2.15(2))のであり、本件紛争の経緯に照らせば、会社の一連の質問は、団体交渉を引き延ばしたり回避するための口実ではなく、組合の要求事項を確認した上で団体交渉に臨もうとしたものであったと認められる。

以上の事実を総合すると、第4回団体交渉の実施に至る過程で会社が組合に要求事項の明確化を要求したことは、団体交渉の拒否には当たらないと解するのが相当である。

次に、第5回団体交渉の実施に至る経緯をみると、21年4月25日、組合が団体交渉を申し入れたところ、5月7日付文書で、会社は、団体交渉を求める事項が明確でないとして、協議内容の詳細を示すことを組合に要求している(第2.18(1))。組合が提示した「X2の20年業務評価に関する件」、「席の移動に関する件」、「国民の祝日における勤務に関する件」といった協議事項(第2.18(1))は漠然としており、要求事項も明確ではないから、会社が協議内容の詳細を示すよう求めたことは、実質的な団体交渉を行う上での必要性に基づくものと認められる。

これに対し、組合は、9日、「20年度業務評価に関する件」とは、20年度業績フィードバックのやり方及び議事録についての説明並びに協議であるなどと回答して(第2.18(1))、説明の対象事項の特定に努めているが、要求事項は明らかにしていない(第2.18(1))。

そして、第5回団体交渉において、会社が要求事項を明らかにすることを求めたのに対し、組合は、要求事項がなければ交渉にならないということはなく、説明を受けた上で、問題を会社に提示したいために説明を求めているという趣旨のことを述べている(第2.18(2))。

もっとも、会社が、事前に、議事録の作成自体は労働条件に関する事項ではないなどとして団体交渉事項に対する会社の見解を示した上で、団体交渉すべき事項を再度書面で明らかにすることを組合に求めたため、組合がこれに反発し、当委員会にあっせん申請する旨の通知を行った経緯が認められる(第2.18(1))。しかし、団体交渉に先立って、会社が団体交渉事項についての会社の見解を組合に示すこと自体は許されないものではなく、直ちにこれを団体交渉拒否に当たるとすることはできない。また、第5回団体交渉の状況をみると、会社が連鎖的な質問に振り回され、何とか交渉に持ち込もうと再三にわたって要求事項を探り、終盤になってようやく1件について団体交渉を行っている(第2.18(2))ことが認められるのであり、それ以前の団体交渉の経緯に照らせば、会社が団体交渉以前に組合の要求事項を明らかにすることにこだわったことには相応の理由がある。また、会社は、結局自己の見解に固執せず、あっせんに応じて団体交渉を行っている(第2.18(2))。

以上の事情を総合すると、組合が当委員会にあっせん申請せざるを得なかった事情を踏まえたとしても、第5回団体交渉の実施に至る過程で会社が組合に要求事項の明確化を要求したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらないと解するのが相当である。

9 契約社員の契約更新権限について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

X2は、EHS室長時代、部下である契約社員(Z4)の契約更新の権限を持ち、契約更新を行っていたが、X2が組合員となり、トランザクションチームリーダーに異動した後は、部下である契約社員(Z10)の契約更新に一切かかわっていなかった。しかし、21年2月、オンサイトマネージャーからX2に対し、「人事Repの方(Y8)から引き続きX2さんになられる(20年に続き、21年もX2が更新決定者であるという意味)」と聞いたという説明とともに、Z10の契約更新をどうするか問い合わせがきた。このように、Y8は、オンサイトマネージャーに対し、X2が20年中もZ10の契約更新を行っていたという誤った情報を伝えた。この件についてY8に問い合わせたが回答はなく、3月6日、会社は、X2と会社が東京地方裁判所において係争中である配転命令無効確認等請求事件の第1準備書面において、Z10の契約更新権限はX2にあると記述した。このように、会社は、トランザクションチームリーダーの職務権限をEHS室長と同等にみせるため、配置転換以降もX2に契約更新権限があったかのごとく証拠をねつ造しようとしたのであり、かかる行為は不当労働行為に当たる。

被申立人会社の主張

X2の部下であるトランザクションチームの派遣社員の契約更新手続が変更された経緯は、次のとおりである。すなわち、20年12月までは、Y8がオンサイトマネージャーからデータの提供を受け、Y7部長を通じて派遣契約の更新を確認していたのを、21年1月より、業務効率化を図るために、製造、開発、調達部門に共通の運用方法として、オンサイトマネージャーから指揮命令者に直接確認を行うこととした。X2は、

指揮命令者であるので、オンサイトマネージャーから X 2 に直接確認を行うこととなった。

(2) 当委員会の判断

組合は、Y 8 がオンサイトマネージャーに対し、X 2 が20年中も Z 10の契約更新を行っていたという誤った情報を伝えたと主張する。

しかし、オンサイトマネージャーが X 2 に問い合わせた内容は、「Z 10さんの指揮命令関係について、Y 7さんとお話いただけましたでしょうか。人事 R e pの方からは引続き X 2さんになられると伺いました。」というものであり(第 2 . 16)、これを素直に読めば、人事から Z 10の指揮命令関係は引続き X 2になると聞いた、という意味になる。これを、組合が主張するように、「20年に引き続き21年も X 2 が契約更新決定者である」との意味に解するためには、それを示す別の根拠あるいは事情が必要となるが、そのような疎明はない。一方、20年中も Z 10に対する指揮命令は X 2 が行っていた(第 2 . 16)。したがって、Y 8 がオンサイトマネージャーに誤った情報を伝えたとの組合の主張は採用することができない。結局、本件が証拠ねつ造に当たるとの主張には理由がなく、不当労働行為を論ずる余地はない。

10 トランザクションチームの座席移動について

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

会社は、21年 4 月27日、それまで3階の一般的な事務室内にあったトランザクションチームの事務机を、2階の部品保管置場の中に移動した。社内で部品置場にオフィスがある部署は他にはない。新たなオフィスは、通路に面しておらず、盗難防止用の白い金網で囲われ、入口に南京錠が付けられた部品置場の奥にあり、通路からみると檻の中で仕事をしているようにみえる。天井には化粧板がなく、排気ダクト、配水管が通り、排水音が聞こえ、安全靴を履かないと自分の席に行けない。この座席移動は、当初3月下旬に行う予定であったが、東京都労働委員会における組合側証人尋問の後に延ばされた。会社の行為は、組合員である X 2 を隔離するための行為にほかならず、不当労働行為の申立てという組合員

として当然の権利行使に対して行われた差別的取扱いである。

被申立人会社の主張

当該座席移動は、MRBの各チーム（メカチーム、エレキチームとトランザクションチーム）の連携を円滑にすることを目的に行われた。変更以前、各チームの座席は3階にあったが、不適合部品は2階に保管されているので、エレキチームとメカチームは2階にすることが多く、トランザクションチームとのやりとりに不便を生じていた。しかし、座席移動により、各チームの従業員全員が机を並べて業務を行えるようになり、不便は解消された。変更後の事務スペースは、窓に面しており快適な空間であり、職場環境に関しては、EHS室などから問題ない旨の答申を得ている。X2以外の従業員（女性を含む。）からは座席変更に関する苦情は一切出ていない。したがって、この座席移動が、X2個人に対する嫌がらせや差別的意図によるものではなく、X2に何ら不利益を課すものではないことは明白である。

(2) 当委員会の判断

組合は、本件座席移動について、X2の組合活動（不当労働行為の申立て）を嫌悪した会社が、X2を隔離するために行った差別的な取扱いであると主張する。

しかし、座席移動はMRBコントロールチームのうち3チーム8名に対して行われており（第2.17）、X2のみを対象としたものではないから、組合員をねらい撃ちした差別的取扱いとはいえない。一方、座席移動の対象となった3チームは、不具合があるとされた部品について調査、解析を行い（メカチーム、エレキチーム）、その結果を仕入先に伝えて修理、返金に関する手続を行う（トランザクションチーム）という一連の作業を分担している（第2.9(8)）から、いずれも不適合部品に深くかかわる業務であり、日常的な連絡調整が不可欠であると推測できる。したがって、不適合部品の保管、解析場所の近くに、3チームの連携の円滑化を目的として8名が机を並べて執務できる事務スペースを確保し、座席移動を行ったとの会社の説明は不自然とはいえない。よって、本件座席移動は、業務上の必要性に基づくものであり、組合員の隔離を目的としたものとは認めら

れないから、不利益取扱いに当たらない。

なお、組合は、座席移動が、当初予定の3月下旬から労働委員会における組合側証人尋問後に延期されたことを問題とするが、それが事実であったとしても、そのことの故に不利益取扱いに当たるとはいえず、上記判断に影響しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成22年8月3日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭