

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合
執行委員長 X 1

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合
A C Tユニオン支部
執行委員長 X 2

被申立人 株式会社アドバンスコミュニケーションテクノロジー
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第12号事件について、当委員会は、平成25年9月17日第1594回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員白井典子、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同菊池馨実、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社アドバンスコミュニケーションテクノロジーは、申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合及び同全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合 A C Tユニオン支部の組合員 X 3 に対し、平成22年10月1日からの自宅待機命令をなかつたものとして取り扱い、同人に対し、同日以降、自宅待機中の賃金相当額と既支払賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員 X 4 に対し、22年4月6日からの

自宅待機命令をなかったものとして取り扱い、同人に対し、同日から同年6月20日までの間、教育訓練を受けた場合の賃金相当額と既支払賃金額との差額を支払わなければならない。

- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合及び同全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合ACTユニオン支部に交付しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合

執行委員長 X 1 殿

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合ACTユニオン支部

執行委員長 X 2 殿

株式会社アドバンスコミュニケーションテクノロジー

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員 X 3 氏に対し、平成22年10月1日からの取引先での仕事を断り、自宅待機を命じたこと、同 X 4 氏に対し、22年4月6日に自宅待機を命じたこと、並びに22年9月29日、12月2日及び12月28日に開催された貴組合との団体交渉において、事実と異なる説明を行った上、不適切な資料を提示したことは、東京都労働委員会において、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留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) IT技術者に関する委託請負業及び派遣業を営む被申立人株式会社アドバンスコミュニケーションテクノロジー（以下「会社」という。）に勤める X4（以下「X4」という。）、X5（以下「X5」という。）及び X2（以下「X2」という。）の3名は、会社の業務運営等に不満を感じ、平成21年11月15日、申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合（以下「東部労組」という。）の下部組織としてACTユニオン支部準備会（以下「準備会」という。）を発足させ、22年4月17日、正式に、申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合ACTユニオン支部（以下「支部」という。また、東部労組と支部又は準備会とを併せて、「組合」ともいう。）を結成した。

(2) 22年8月17日、会社社員の X3（以下「X3」という。）が、申立外アイエックス・ナレッジ株式会社（以下「アイエックス」という。）のJP1業務（以下「JP1案件」という。）が始まる10月までの間、社内待機していたところ、会社の代表取締役 Y2（当時。現取締役（相談役）。以下「Y2社長」という。）は、X3に対し、契約社員又は個人事業主として仕事を行うことを打診した。X3は、これを契機に、8月17日、組合に加入し、9月1日の団体交渉の結果、従前どおりの処遇となった。しかし、9月21日、会社は、アイエックスとの契約を断り、X3は、10月以降、自宅待機となった。

なお、上記「JP1」とは、申立外株式会社日立製作所が開発、販売する統合システム運用管理のソフトウェアである。

また、9月29日の第10回団体交渉以降、X3のJP1案件等を議題とした団体交渉が複数回開催され、会社は、アイエックスとの契約を断った理由について説明を行った。しかし、この説明内容は、事実とは異なるものであった。

(3) 会社では、取引先での業務が終了して次の取引先に派遣されるまでの間、基本的に社内待機して教育訓練を行うことになっていたが、会社は、22年

3月31日で申立外住商情報システム株式会社（以下「SCS」という。）との契約が終了したX4に対し、4月6日、教育訓練を選択する機会を与えずに自宅待機を命じた。

- (4) また、21年1月31日で申立外株式会社ビック東海（以下「ビック東海」という。）との契約が終了し、社内待機となったX5に対し、Y2社長は、「また返品されてきた。」「X5さんは不良在庫だ。」などと述べた上、X5の給与を、4月から、3万8,000円減額改定した。その際、Y2社長は、頑張れば、また上がるという趣旨の説明をし、その後、X5は、社内の教育訓練担当業務や、申立外日本インフォア・グローバル・ソリューションズ株式会社（現インフォアジャパン株式会社。以下「日本インフォア」という。）の業務に従事したが、会社は、同人の給与を元の額に戻すことはなかった。

さらに、22年度下期賞与支給において、組合員4名の支給額は、いずれも全社員の平均額より低額であった。

- (5) 本件は、①X3に関して、22年10月1日からのアイエックスでの業務を会社から断り、同人に自宅待機を命じたことが、組合加入を理由とする不利益取扱いに、②X3のJP1案件等を議題とする22年9月29日、12月2日及び12月28日の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉態度に、③X4に関して、22年3月31日でSCSの業務が終了になった後、社内教育訓練を選択する機会を与えないまま、4月6日から6月20日までの間、自宅待機にさせたことが組合加入を理由とする不利益取扱いに、④X5に関して、21年4月から減額となった給与が、その後、教育担当業務を行ったり、単価が高い業務を行ったりしたのに、元に戻らないことが、組合加入を理由とする不利益取扱いに、⑤組合員に対する22年度下期賞与支給額が、組合員であるが故の不利益取扱いに、それぞれ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の要旨

- (1) X3に対する22年10月1日からの自宅待機措置をなかったものとして扱い、原職に復帰させ、賃金相当額及び遅延損害金を支払うこと。
- (2) X4に対する22年4月1日から同年6月20日までの自宅待機措置をな

かったものとして扱い、賃金相当額及び遅延損害金を支払うこと。

- (3) X 5 に対する減給措置を22年5月11日に遡って撤回し、差額賃金相当額及び遅延損害金を支払うこと。
- (4) 組合との団体交渉に誠実に応ずること。
- (5) 組合員に対する、22年度下期賞与額の差別を是正し、賞与差額及び遅延損害金を支払うこと。
- (6) 謝罪文の掲示及びホームページへの掲載

第2 認定した前提事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、平成3年1月4日に設立され、肩書地に本社を置き、自社のシステムエンジニアなどのIT関連の技術者を、委託請負契約や特定派遣契約を結んだ企業に派遣し、システム開発や運用、保守等に從事させることを主な事業とする株式会社である。本件申立時の社員数は約50名である。

なお、会社では、賃金規程第20条により、社員が未稼働（派遣先の業務が終了して会社に戻ってくることをいう。）になった場合、会社は、当該社員に対し、教育訓練、又は休業（自宅待機）を命ずる場合がある（基本的には、教育訓練が実施される。また、社内において教育訓練を受けることを社内待機ともいう。）とされていた。そして、その間の給与については、教育訓練1か月目では、基準内賃金の90パーセント、2か月目以降は、80パーセント、休業の場合は、60パーセントとされていた。

【甲15、乙68、3審p3】

- (2) 申立人東部労組は、昭和43年12月26日に結成された、主として首都圏に事業所を有する企業で働く労働者が個人加盟して組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約850名である。
- (3) 申立人支部は、東部労組の下部組織として、東部労組に加入する会社の社員らが、平成21年11月15日に準備会を発足させ、22年4月17日に正式結成した労働組合である。組合員は、X 4、X 5、X 2及びX 3の4名である。

なお、X 2 は、24年5月31日付けで、自己都合により会社を退職した。

2 支部準備会発足の経緯について

- (1) 20年3月12日ないし9月30日、X5は、申立外株式会社ケーエムケーワールド（以下「ケーエムケーワールド」という。）へ派遣され、業務に従事した。その後、X5は、10月及び11月は社内待機し、12月1日から21年1月31日まで、ビック東海へ派遣され、業務に従事した。

【甲39、争いのない事実】

- (2) 2月から4月頃、Y2社長は、ビック東海の業務が終了し、2月1日から社内待機となったX5に対し、「また返品されてきた。」、「X5さんは不良在庫だ。」と述べた。

【甲39、3審p22】

- (3) 8月、X4は、Y3部長（以下「Y3部長」という。）から、X5がY2社長から「返品」、「不良在庫」と言われているなどの話を聞き、パワーハラスメント等の会社の行為の真偽を確かめるため、Y2社長と話合いをもったが、物別れに終わった。

これを契機に、X4は、会社には労働組合が必要だと考えるようになり、東部労組のX6書記長（以下「X6書記長」という。）に相談した。

X4は、8月から11月にかけて、会社の社員に対し、社内の状況を伝え、労働組合の説明を行い、結成に参加するよう勧誘した。また、同期のX5に対し、労働組合への加入を打診し、X6書記長を紹介した。

【甲38、甲39、乙32】

- (4) 10月1日、会社は「賃金規程」を改定した。前記1(1)のとおり、改定後の規程の第20条に、不況等の特別措置として、

「1 不況等の影響により、社員が未稼働になった場合、会社は当該社員に対し教育訓練、又は休業を命じる場合がある。（基本的には、教育訓練を実施する。）

- 2 この場合の賃金は、基準内賃金の締切日（20日締め）を基準として次の算式にて計算する。1）教育訓練1ヶ月目 基準内賃金（基本給、職務手当）×90%、2）教育訓練2ヶ月目以降 基準内賃金（基本給、職務手当）×80%、3）休業（自宅待機）の場合 基準内賃金（基本給、職務手当）×60%

3 この期間内の役職手当については、支給しない。」
との規定を新設した。

【甲12、甲15、乙2】

(5) 11月15日、X4、X5及びX2の3名は、東部労組の下部組織として準備会を発足させた。

【甲37、甲38、甲39】

(6) 11月19日、X4及びX2ら社員3名が会社に帰社し、Y2社長と、未稼働、助成金等について話し合いをもったが、話は進展しなかった。

【甲37、乙29の1、4審p49】

(7) 12月4日、会社で、社内全体会議が開催された。この会議において、Y2社長は、自社待機（会社がいう未稼働）の社員について、国から助成を受けた上で教育訓練をしながら給与を最大70パーセントにカットするという内容の就業規則の変更を行いたい旨、及び12月15日までに労働者代表を選んでほしい旨を述べた。

一方、X4は、Y2社長が、自社待機社員を、「返品」、「不良在庫」と表現していることを社員に説明した。その後、X4らは、社員の前で、会社に対し、同日付「労働組合準備会の立ち上げについて」と題する文書を手交し、正式に準備会の発足を通知した。

なお、会社の管理部のY1（当時、Y2社長の娘で、23年3月26日に代表取締役役に就任。）は、社内で給与計算や雑務を担当していたが、21年4月以降、リーマンショックの影響により未稼働者が発生するようになり、社内教育訓練を担当する（以下「教育担当」という。）ようになった。21年下期以降、未稼働者は10名を超えるようになり、Y1が一人で教育担当を担うのは過重な負担になっていた。

後記第3.3(1)①シのとおり、22年5月にX5が教育担当になるまで、Y1は、教育担当を一人で担っていた。

【甲1、甲37、甲38、乙5、乙67、乙68、2審p42・43】

(8) 12月7日、準備会は、東部労組本部で、第1回組合説明会を開催し、X4、X5及びX2以外に社員数名が出席した。

【甲38、1審p22・23】

- (9) 12月10日前後、営業課長の Y 4 (以下「Y 4 課長」という。)は、派遣先にいる会社社員に対し、Y 5 部長 (以下「Y 5 部長」という。)を労働者代表にする委任状を取って回り、その際、組合について、「ACT社員だけで労働者代表を決めるべきではないか。」「ACT社員だけで組合を作って交渉するのならいいが、外部組織が交渉に乗り出してくることに抵抗感が大きい。」「ACT社員だけで組合を作ったあとで、東部労組に加入するかどうか検討する、という順番がスジではないか。」「準備の段階で早くも東部労組の支部になっている、というのは順番がおかしいのではないか。」などと述べた。

【甲38、甲46】

3 第1回団体交渉以降の会社の対応について

- (1) 21年12月15日、12月9日頃の準備会の団体交渉申入れを受け、第1回団体交渉が開催された。

この交渉において、準備会は、会社に対し、自社待機中の社員に対して、「不良在庫」、「返品」と言わないこと、「不良在庫」、「返品」と言われた社員に対して謝罪することを要求し、Y 2 社長は、今後、そのような言葉は使用しないこと、謝罪することを約束した。

また、準備会と会社とは、労働条件の不利益変更等の際は、労使間で協議決定することを合意した。そして、Y 2 社長は、Y 4 課長の委任状を集めるなどの行為は、自分は関知していないが、今後、Y 4 課長に対してもそのような行為を行わないように指導すると約束した。さらに、就業規則の変更に必要な労働者代表の選出は、ある程度の時間をかけて、社内ブログや社内グループウェアの機能を使用して社員間で議論して民主的に決めることを約束した。

【甲38】

- (2) 12月17日、X 4 は、社員全員に対し、「ACTユニオン準備会からの提案～減給の件について～」と題した電子メールを送信した。

このメールにおいて、X 4 は、①X 4、X 5 及びX 2 の3名は、以前から、会社が自社待機の社員に対して一方的に給与をカットすることは問題だと考えており、東部労組という地域労働組合のバックアップを受けなが

ら、労働組合を結成する準備を進めていること、②12月4日にY2社長から、自社待機の社員について、国から助成（雇用調整助成金）を受けた上で、教育訓練をしながら給与を最大70パーセントにカットするという提案があったことなどを知らせた。

なお、雇用調整助成金については、自宅待機時は、日額で最高7,685円、教育訓練時は、日額で約1万3,500円が会社に支給される。

【甲38、甲47、甲53、乙3、乙30、2審p37】

(3) 12月18日、Y1は、X4に対し、「Re:ACTユニオン準備会からの提案～減給について～」と題した電子メールを送信した。

このメールにおいて、Y1は、「社内ブログというか、今後はフォーラムに記載での対応にしていただけませんか？」、「会社メールは携帯メールに転送している人もいます。皆さんにきちんと考えて頂きたいと思っていますが、一部から会社と組合のやりとりに巻き込まれたくないという声もあがっています。業務に集中したいとも。。。その為、社内ブログへの誘導のきっかけは作ったと思いますので、ACTメールでのやり取りは辞めてください。」と述べた。

【甲38、乙29の2】

(4) 12月19日、Y1は、社内ブログに、「給与の100%保証について」と題した投稿をした。

この投稿において、Y1は、「8月にX4さんが帰社された時にも私は、社内待機時のモチベーションUPやスキルアップについて同じ仲間としてもっと協力できることを考えて欲しいとお願いしたと思います。それに対する取組みがACTユニオンであり労働組合なのでしょうか？」、「全体会議等で社長からACTの状況説明があったと思いますが、景況による理由があったとしても、未稼働状態が減少することなく、長期化し、反復、増えている現状について、ACTユニオン支部では対応策や解決策をどのように検討していただいているのでしょうか？」などと述べた。

【甲22、甲38、乙31、4審p52】

(5) 12月21日、Y2社長は、社員全員に宛て、X4の12月17日のメールに対し、「X4さんの意見へのコメント」と題したメールを送信した。

このメールにおいて、Y 2 社長は、「3. 組合について」との項目で、「① 組合については、経営側にとってもある意味でいいことだと考えます。社員の前向きな考え方を経営に反映させることにより、会社が活性化されるかも知れないからです。②ただ、なぜ突然に、社員への説明もなく、外部の団体を引き込まなければいけないのでしょうか。③団体交渉においても、外部団体の考え方が中心になり、肝心の社員の考え方が反映されにくくなるのではないのでしょうか。④外部団体を入れる目的は何なのでしょうか。⑤毎月組合費を納めるらしいですが、未稼働になった場合、組合が給与を補填でもしてくれるのでしょうか。」と述べた。

【甲 2、甲38、乙 3、1 審 p 23、2 審 p 37】

- (6) 12月22日 0時28分、会社の Y 6 部長（当時。23年3月26日に代表取締役役に就任。以下「Y 6 部長」という。）は、社内ブログに、「ACTユニオン準備会の“民主的”について」と題した投稿をし、「皆で話し合っただけで民主的に決めましようと言いながら、結局自分達の意見が通らなければ認めないというのは困ります。」「そんなことでは話し合うのも虚しくなりますので、この点については早急に準備会の姿勢を明確に示して欲しいです。」などと述べた。

さらに、同日 1 時 1 分、Y 6 部長は、社内ブログに、「組合の決め方について」と題した投稿をした。

この投稿において、Y 6 部長は、「先日 X 4 さんに、数ある労働組合の中から『全国一般東京東部労組』を選んだ理由を聞いたところ、知り合いがいるからということで、比較検討もしていないことがわかりました。」「その影響の大きさに対し、あまりに安易な決め方だと感じます。」「そもそも組合は必要なのか。必要であるなら、それは内部組合がいいのか、外部組合がいいのか。外部組合だったとしたら、どこの組合がいいのか。皆で根本的に検討し直すべきではないのでしょうか。準備会の皆さん、いかがですか？」などと述べた。

【甲20、乙32】

- (7) 12月24日、X 4 は、上記投稿に対し、「組合検討」と題した投稿をした。この投稿において、X 4 は、4つの労働組合を例に挙げ、それぞれ検討し

たが、東部労組がベストだと選択した旨を述べた。

同日、Y 6 部長は、上記投稿に対し、返信の投稿をした。この投稿において、Y 6 部長は、「検討していないと一度聞いた身としては、全く信用できないお話ですが、組合の例は参考になりますし、良かったと思います。ただ、私は内部組合についても検討してみたいと思っています。準備会の皆さんはこの点についてはどう考えていますか。外部組合でなければならぬ理由は为什么呢。」と述べた。

【乙32】

- (8) 22年1月4日、組合は、会社に対し、同日付「抗議および要求書」をファクシミリで送信し、前記(5)の12月21日付「X 4 さんの意見へのコメント」が、東部労組と準備会との分断を図り、社員の組合加入を妨害する支配介入行為にほかならぬと抗議した。

さらに、組合は、会社に対し、上記「抗議および要求書」に記載のとおり謝罪文を、1月15日までに、組合に交付し、同文を全社員にメールで送信し、同文を社内ブログのトップページ及びDesknet's（会社が管理するポータルサイト）のインフォメーションに3か月間掲載することを求めた。

【乙34】

- (9) 22年1月4日、21年12月7日の組合説明会に参加した Z 1 （以下「Z 1」という。）は、組合に対し、メールを送信し、「東部労組への加入ですが、今のところは、やめておこうと思います。」「社内ブログを見ていて思ったのですが、東部労組に加入した人や社内待機の方は攻撃のターゲットになっているように思います。」などと述べた。

【甲38、甲48、審1 p 23・24、審4 p 26・27】

- (10) 22年1月12日、会社は、前記(8)の1月4日付「抗議および要求書」に対し、同日付「抗議および要求書に関して」で、21年12月21日付「X 4 さんの意見へのコメント」が不当労働行為と受け取られたのは遺憾だが、この問題で組合と争う考えはなく、組合の要求する謝罪文を、組合の抗議文とともに掲載し、組合への謝罪としたいと回答した。

そして、組合指定の謝罪文が、以下のとおり、代表取締役 Y 2 名義

で、社内ブログのトップページに掲載された。

「私が2009年12月21日、全社員宛に送信したメールで労働組合法7条3号に違反する不当労働行為がありました。すなわち自主的に運営すべき労働組合の組織形態について『なぜ外部の団体を引き込まなければいけないのでしょうか』『外部団体の考え方が中心になり、肝心の社員の考え方が反映されにくくなるのではないのでしょうか』などと記し、全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合とACTユニオン支部準備会との分断を図る支配介入を行い、貴労組の組合活動に重大な支障をもたらしました。この不当労働行為について深く謝罪するとともに、今後このような不当労働行為を二度と行わないことを貴労組と全社員に誓約いたします。」

なお、本件第4回審問において、組合代理人が、Y2社長に対し、「・・・内心の気持ちとして、本当は甲2号証（21年12月21日付「X4さんの意見へのコメント」）のメールは不当労働行為じゃないんだよと思っていたかどうか。」と質すと、Y2社長は、「まず思ったんでしょうね。」と回答した。また、同審問において、組合代理人が、「不当労働行為だとは考えていなかったんだけど、組合に言われたから仕方なく出したと。」と質すと、Y2社長は、「仕方なくというか、荒騒ぎをしたくなかったからそのまま出したということです。」と回答した。

【甲38、甲49の1・2、乙35、1審p24、4審p26・52】

- (11) 4月17日、X4、X5及びX2は、正式に、東部労組の下部組織として支部を結成した。

【甲39】

- (12) 6月3日頃、Y2社長は、帰宅間際のX5に声を掛け、「もし他の社員から、業務時間中に組合に勧誘されたとクレームが来たら、教育担当は（クビに手をやって）“これ”だからな。」「組合に勧誘しても、何も良いことはないし、会社としても、そういった社員には・・・まあ、これ以上は言わないけどさ。」などと述べた。

【甲31、甲38、甲39、甲64】

- (13) 10月12日、組合は、当委員会に対し、あっせんを申請し（平成22年都委争第122号）、あっせん期日は2回開催されたが、11月4日、双方の主張不

一致のため打切りとなった。

(14) 23年1月31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。

(15) 3月26日、 Y 1 及びY 6 部長は、両名とも、代表取締役役に就任した。

【商業登記簿】

第3 争点に関する認定した事実と判断

1 22年9月21日に会社がX 3のJ P 1案件を断ったこと及びJ P 1案件に係る団体交渉における会社の対応について

(1) 認定した事実

① X 3の入社から22年8月17日の組合加入まで

ア X 3は、17年1月6日、正社員として会社に入社した。X 3の17年2月度給与明細書では、基本給と職務手当とを合わせた給与合計額は、32万円であった。

18年7月1日ないし21年9月末、X 3は、申立外明治安田システム・テクノロジー株式会社（以下「マイテクノ」という。）に派遣され、業務に従事した。なお、マイテクノとの取引形態は、「一括委託請負、委託常駐契約」であった。

【甲40、甲93、乙68、1審p 4、2審p 3、3審p 25】

イ 21年8月5日、Y 5部長は、取締役事業部長 Y 7（以下「Y 7部長」という。）及びY 4課長に対し、「マイテクノ X 3の交代について」と題したメールを送信した。

このメールにおいて、Y 5部長は、冒頭、「X 3ですが、残念ながら今の現場では限界なようです。」「遅くとも9月末で交代させます。」と述べ、併せて、X 3の評価について、マイテクノの担当者から、20年4月及び5月について「しんどい」との報告や20年6月及び7月について「ギブアップ」の宣言等があったと述べた。

【乙9、2審p 3・4、3審p 25】

ウ 9月末、X 3は、マイテクノの業務を終了し、10月ないし12月、社内待機して教育訓練を受けた。

また、22年2月1日ないし18日、X3は、社内待機して教育訓練を受けた。

【2審p6・7、3審p25】

エ 4月1日、X3は、Y2社長の面接を受けた。Y2社長は、X3に対し、Web系の社内開発のプロジェクトリーダーを養成する社内教育訓練を提案したが、X3は、これを断り、結局、4月ないし6月13日、自宅待機となった。

【甲40、3審p25】

オ 6月14日ないし7月6日、X3は、申立外株式会社ダイアレクティブに派遣され、業務に従事した。

【甲40、乙17、2審p7】

カ 7月7日ないし8月20日、X3は、社内待機して教育訓練を受けた。
また、7月7日、営業部のY8（以下「Y8」という。）から、アイエックスのJP1案件の話があり、これを受けて、X3は、教育担当のX5、直属の上司であるY3部長及びY8とこの案件について話合いをもった。

【甲39、甲40、2審p7、3審p25】

キ 7月16日、X3及びX4は、アイエックスの面接を受けた。

X3は、アイエックスのITサービス事業部グループマネージャーZ2（以下「Z2」という。）及びJP1ジョブ登録チームの現場SEリーダーをしていたZ3と面談を行った。

7月中旬、Y8は、Y2社長に対し、上記の面接結果の報告をした。

この報告によると、X3については、㊶面接は通過、㊷業務の開始は、10月からである、㊸要員は2名であり、うち1名が会社の社員である、㊹単価等の契約条件は、2か月半先の話でありアイエックスにおいても不明であるとされていた。

そして、X4については、㊶面接は通過、㊷業務の開始は、22年8月1日からで、業務はSAP BASISと呼ばれる技術基盤の運用である、㊸単価、契約条件はSCSのときより悪い、㊹契約条件は近日中に確定する予定とされていた。

なお、会社においては、面接で相手方の承諾を得ること、技術料金・契約条件に合意することを前提として、技術料金・契約条件が確定した後、「契約報告書」を作成し、社長の承認をもらうこととされており、社長の承認があった段階で初めて、契約成立とすることとなっている。

【甲39、甲40、乙18、乙68、1審p5・29、2審p5・8】

ク 7月28日、Y8及びX4が帰社し、X3及びX5に対し、「アイエックスが、もし10月にX3が参入するはずの仕事を失うようなことがあった場合、別の案件に自社の社員に優先してX3を参入させると約束してくれた。」と述べた。

【甲38、甲39、1審p6・7・29・46・47】

ケ 8月16日、会社は、「教育訓練協定書」及び「休業計画一覧表」を作成した。この休業計画一覧表における休業対象者は、X3及びZ4の2名であり、対象期間は、8月21日から9月20日までとされていた。8月19日、会社は、「休業等実施計画書」と併せて、上記書面を飯田橋公共職業安定所に提出した。

【乙47の1～3、乙68、3審p26】

コ 8月17日10時頃、X3は、Y2社長と面談した。この面談において、Y2社長は、X3に対し、契約社員又は個人事業主として仕事を行うことを打診した。これに対し、X3は、回答を留保し、同日17時までに回答すると述べた。

この面談の後、X3は、X5に連絡を取り、同日付けで組合に加入した。

同日13時頃、X6書記長は、Y2社長に電話し、X3が本日付けで組合に加入した旨、今後は組合を通じて交渉してほしい旨を述べた。

同日17時頃、Y2社長は、X3と再度打合せを行い、同人に8月21日から9月20日までの自宅待機を命じた。また、組合とY2社長とは、X3の今後の労働条件については、組合を通じて話し合っていくことを確認した。

【甲40、乙68、1審p7・8、3審p26、4審p11】

サ 8月下旬、Y8は、Y2社長に対し、X3の契約条件について報告した。条件は、㊦金額50万円、基本時間170時間±20時間、㊧作業開始は、22年10月1日から、㊨要員は2名、うち1名は会社の社員、であった。

会社では、残業代は、1か月30日の場合は、171時間以上を15分単位で全額支払い、1か月31日の場合は、177時間以上を15分単位で全額支払うことになっているが、X3のJP1案件の契約条件では、190時間まで働いた場合でも、請負金50万円は変わらず、20時間分（残業単価2,206円×20時間＝4万4,120円）は、会社負担となる契約であった。

なお、X4とアイエックスとの契約では、基本時間を超過して作業する場合、会社のルールにおける残業代の単価とは異なるものの、超過時間に応じて、超過単価がアイエックスから会社へ支払われることになっていた。

【乙52の1、乙68、乙70、3審p33・34、4審p2・30・31】

② 22年9月21日の会社によるJP1案件の辞退とそれ以降の団体交渉

ア 22年9月1日、X3の雇用問題について、団体交渉が開催された。

この交渉において、Y2社長は、X3に対する前記㊩コの8月17日の提案を撤回し、「個人事業主とね、契約社員の提案したと、ことは今後しませんよ。」「ごめんなさい。」と謝罪した。

【甲40、甲81、4審p11・12】

イ 9月3日、Y2社長は、X6書記長に対し、「X6さんへの打診（非公式）」と題したメールを送信した。

このメールにおいて、Y2社長は、X3について、8月21日から9月20日まで休業させることを決定したのは8月16日であるから、不当労働行為ではない旨主張した。あわせて、㊦10月1日からの業務について、アイエックスから内定をもらっているが、X3の給与を考えた場合、契約条件は良くない現状である、㊧現在未稼働の技術者にZ5という社員がおり、JP1の資格も取得済みで、年齢も30歳と若く、コスト的にもX3より採算性が良いため、今回の業務はZ5にやらせるべきだと考えている、㊨しかし、X3が、(i)今回の業務を積極的に行

い、得意先に迷惑を掛けないこと、(ii)得意先にいる会社の社員と協力し業務を行うこと、(iii)ここ1年の実績により、3万円の給与ダウンを了解すること、という3つの条件に応じるならば、今回の業務をX3で契約することを検討したいと提案した。

【甲3、甲40、乙68】

ウ X3は、Y2社長の上記メールに対し、9月8日付けのY2社長宛ての書面で、㊦3万円の給与カット提案については、到底受け入れられる内容ではない、㊧今回のJP1案件は、自分が面接を受け、先方も自分のJP1スキルを確認した上で承諾を得た経緯があるので、当然自分が行うべき業務だと考えている、㊨当初の約束どおり10月1日より、得意先にてJP1案件を行えるようお願いする、と回答した。

【甲4】

エ 9月16日、X3は、会社から郵送された2万円減給の通知を受領した。

【甲40】

オ 9月17日、組合は、会社に対し、同日付「X3組合員への減給措置への抗議及び団体交渉申入書」をファクシミリで送信した。この書面において、組合は、会社がX3に対して2万円の減給を通知してきたことに抗議し、10月1日からのJP1案件に就業させるよう求めた。あわせて、X3の減給及び10月からの就業等を議題とする団体交渉を申し入れた。

同日11時頃、Y2社長は、上記ファクシミリを受領した後、X6書記長に電話し、「時間切れなので、10月からの仕事は相手先に言って断ることにする。」と述べた。

【甲5、甲13、甲40】

カ 9月上旬、営業のY8は、Y2社長に対し、JP1案件について、「当初の予定は2名であったが、得意先の予算の関係で1名になった。」と報告した。

9月21日、Y2社長及びY8は、アイエックスを訪問し、Y2社長は、アイエックスのZ2に対し、X3では採算が合わないため、(要員が)

1名になったのならば、J P 1 案件を辞退すると述べた。

9月22日、Y 2 社長は、X 3 に対し、「J P 1 ビジネスに関する連絡」と題したメールを送信した。このメールにおいて、Y 2 社長は、「10月1日からのJ P 1 ビジネスに関し、当初2名で行う予定（A C T 1名、他社1名）であったが、お客さんの予算の関係で1名にせざるを得ないとのことであった。」「話し合いの結果10月1日より行う技術者は弊社ではなく他社の技術者で行うことに決まりました。」「今回のようなケースは、不況下の中ではよくおきることであり、残念ではありますが仕方がないことであると考えております。」と述べた。

【甲6、甲40、乙68、3審p28・29】

キ 9月29日、第10回団体交渉が開催され、X 3 のJ P 1 案件及び同人の2万円減給について、話し合いが行われた。

この交渉において、Y 2 社長は、X 3 のJ P 1 案件がなくなったことについて、アイエックスとの打合せの結果、申立外株式会社アイ・ティ・フロンティア（アイエックスの取引先で、X 3 は、アイエックスの技術者として、同社に派遣される予定であった。以下「ITフロンティア」という。なお、三者の関係は、ITフロンティアが元請会社、アイエックスが下請会社、会社が孫請会社である。）の都合で、当初2名を予定していたところが1名となり、もう1社の方の1名に決まったと説明した。これに対し、組合が、話し合いの結果、アイエックスの方から、X 3 ではなく、会社の社員ではなく、別の社でやらせてもらえないかと言ってきたということかと確認すると、Y 2 社長は、「そうです。」と回答した。また、Y 2 社長は、「・・・何でうちじゃなかったんですかってそれ以上は聞いてないです。」とも述べた。さらに、組合が、アイエックスから、もう1社の方に決めた理由の説明はあったのかと質問すると、Y 2 社長は、「ないですよ。」と回答した。その後も、Y 2 社長は、「今回の件はうちから断ったんじゃないですよ、予算が1名になってね、そういうことですよ。別に私の方から断りに行くことじゃないですよ。」と説明した。J P 1 案件がなくなっ

たことについて、Y2社長は、採算が合わないから、積極的に取るつもりはなかった、赤字に当たるような仕事をやらないで済んだという位の気持ちはあるとも述べた。

これを受け、組合は、7月の段階で、アイエックスから、「2か月も空いているから万一ITフロンティアからの仕事がなくなっても、アイエックスがX3さんの仕事を補償する。」と言われている旨を述べ、10月からのX3の賃金を100パーセント補償することを要求したが、Y2社長は、そのような話は知らない、事実関係を確認する、100パーセント補償については明日までに検討すると述べた。

次に、X3の2万円減給について、Y2社長は、X3の直近1年間における会社への貢献度は下から2番目であるなど過去の実績が悪いことを理由に、給与を見直す旨を説明していたが、その後、JP1案件の採算性の問題であるとも説明した。

後半、組合が、「あっち（アイエックス）から断ってきたわけですよ、社長から断ったんじゃないんでしょ。」と質すと、Y2社長は、「そうです。」と回答した。

【甲40、甲82、乙53、乙68、4審p7・8】

ク 翌9月30日、Y2社長は、組合に対し、「X3の件」と題したメールを送信した。このメールにおいて、Y2社長は、X3の2万円減給は撤回すること、X3はX4同様即戦力であり、会社として教育する点はないと考えるため、10月1日から新しい業務に就くまでの扱いは自宅待機とすること、未稼働の場合、10月は基本賃金の80パーセント、11月は70パーセント、12月は60パーセントを支給することを述べた。

なお、当時、X3の基本の月額給与（以下「月給」という。）は30万円であったところ、同人の22年10月の月給は、21万9,000円、11月は、22万円であった。それ以降も、後記タのとおり23年9月に取引先に派遣されるまで、減額された給与が支払われた。

【甲7、乙66の2、3審p35、審査の全趣旨】

ケ 10月4日、MCC三鷹ビル研修棟1階ロビーにて、X4は、アイエ

ックスのZ 2、Z 3及びZ 6と、X 3のJ P 1案件について話合いをもった。

この話合いにおいて、Z 2は、「(会社の) 社長と営業のY8さんが来て、社内的な問題でX 3をこっちにアサインできなくなったんで・・・あの、他の人で調整して欲しいと・・・当日だよだから。決まってお客さんにはX 3で行くって話をしたら。その日にY8さんのほうから来て、それで、えーと俺はもう一人だからしょうがないから他の会社、使ったの、正直言うと。」「それはもう・・・俺、焦っちゃったけどさ。」「社長直々に来たらしょうがない。俺も焦ってね。」などと述べた。

【甲8、甲83、1審p10・11・29・30、4審p8・9】

コ 12月2日、第11回団体交渉が開催された。

この交渉において、組合が、X 3のJ P 1案件について、「だから、あなたの方から断った訳でしょ。」と質すと、Y 2社長は、「そうです。」と回答し、組合が、「何でアイエックスが断ってきたなんて嘘を言うんだ。」と質すと、「だからそれは認めますよ。」と回答し、9月29日の団体交渉で、アイエックスから断られたと表現したことは事実と異なっていたことを認めた。あわせて、Y 2社長は、契約金額50万円では採算が合わないため、X 3の派遣を断ったと説明した。また、組合は、採算性の基準の内訳を、どこにどれだけ掛かるから50万円では請け負えないというように具体的に説明するよう求めたが、Y 2社長は、会社の内部のことをそこまで説明するつもりはないとして、これを拒否した。

なお、通常は、取引先の面接に通過したにもかかわらず、会社の方から、契約を断るということはない。

【甲38、甲40、甲84、1審p5・11、4審p9・10】

サ 12月9日、会社は、組合に対し、同日付「X 3組合員の取扱いに関する回答」をファクシミリで送信した。この文書において、会社は、⑦X 3の22年12月末日までの自宅待機を、12月20日をもって解除すること、⑧12月21日より、X 3を、「営業部」所属とすること、これは、

「就業規則 第8条 異動」に基づく業務命令であること、㊦12月21日から「営業の教育訓練」を本社で1か月間実施し、23年1月21日より営業活動を行うこと、㊧X3の給与は、22年12月21日分から100パーセント支給とすることを回答した。

【甲9】

シ 12月20日、組合らは、会社の上記「X3組合員の取扱いに関する回答」に対し、同日付「申入書」をファクシミリで送信した。この書面において、組合は、上記「X3組合員の取扱いに関する回答」及び22年度下期賞与等を議題とする団体交渉を申し入れ、併せて、団体交渉で協議決定されるまではX3の処遇を保留扱いとするよう求めた。

【甲10】

ス 12月28日、第12回団体交渉が開催された。

組合は、X3の処遇を営業ではなく原職である技術職に戻すべきである、新たな派遣先が見つかるまでは自社で教育訓練を施し100パーセントの賃金を支払うべきであると主張した。これに対し、会社は、技術職として派遣先は探すが、みつかるまでは自宅待機にする、その間の賃金は60パーセントしか支払わない旨を回答した。

この交渉においては、前回団体交渉に引き続き、X3のJP1案件における採算性の議論が行われ、会社は、組合に対し、「概算人件費」という資料を手交し、この資料に基づいて計算すれば、JP1案件を受注してX3を当てた場合には赤字になる旨を説明した。

しかしながら、この資料では、X3の年間賞与として、84万円が計上されていたところ、直近の2期である22年度上期及び21年度下期の同人の賞与は、それぞれ6万3,000円であったため、実際の年間賞与である12万6,000円として計算すれば、少なくとも、2万円弱の利益が出る結果となる。

また、「概算人件費」は、JP1案件の採算性のために作成した資料ではなく、実際は、X3の入社時に作成された資料であった。

なお、「概算人件費」において、X3の月給は、30万円、管理費は、月額10万円とされていた。

【甲11、4審p5・10・14、審査の全趣旨】

セ 23年1月25日、1月27日、2月16日、6月9日、6月21日、7月14日、7月26日、7月29日及び8月4日、X3は、派遣先の面接を受けたが、仕事は決まらなかった。

【乙19の1～5、乙28】

ソ 5月12日、X3のJP1案件及び同人の減給を議題とし、団体交渉が開催された。この交渉において、Y2社長は、30万円の給与の場合には、契約単価の標準は55万円ないし65万円で営業しているところ、X3については、50万円ないし54万円として営業しており、49万円でも可能であると営業に指示していると述べた。また、X3の社内評価は60万円であるとも述べた。

【甲85】

タ 9月、X3は、ETLツールというデータベースを構築する際に用いられるツールの技術者として現場に参入した。

【甲39】

チ 24年12月7日、会社は、本件審査手続において、X3、X4、X5及びX2の22年度下期賞与評価及び22年昇給分評価を表で示した書証（以下「22年評価資料」という。）を提出した。

「22年評価資料」において、貢献度の算出方法は、「『売上』－『給与』－『社会保険料』－『交通費（2万5,000円で固定）』－『間接部門費（18万円で固定）』」とされ、評価期間は、22年度下期賞与評価では、6月ないし11月、22年昇給分評価では、4月ないし9月とされていた。

【乙66の1～4、3審p30、4審p18～20】

(2) 判断

① 会社が、22年9月21日にX3のJP1案件を断り、同人に10月1日以降の自宅待機を命じたことについて

ア 申立人組合の主張

㊦ Y2社長は、X3のJP1案件を断った理由として、採算性が取れないことを挙げる。しかし、会社が団体交渉において提出した採

算性の説明資料（「概算人件費」）では、年間84万円の賞与を支給する前提の試算であり、直近1年間のX3の賞与である12万6,000円を賞与コストとして計算し直すと、客先単価（後記第3.3(1)②エのとおり、社員が取引先に派遣される際、会社と取引先とが契約する基本月額のこと。）50万円で受注しても、1か月当たり約1万8,000円の「黒字」事業となる。

- ④ Y2社長は、団体交渉において、X3の客先単価はおおむね50万円から54万円である、49万円で客先から受注してもよいと営業に指示している旨の発言をしており、客先単価50万円で受注した場合に赤字になるとは到底考えられない。
- ⑤ Y2社長は、採算が取れる最低ラインは56万円（Y2社長の陳述書）とも54万8,400円（「概算人件費」）とも述べ、矛盾する主張をしている上、採算が取れる最低ラインが56万円であれば、なぜ、X3の給与を3万円減額すればJP1案件に就労させる予定であったのか説明が付かない。
- ⑥ 以上のとおり、営利を目的とする企業の行動として、JP1案件を断ってX3を自宅待機にすることは、異例中の異例というべきである。会社は、X3の組合加入を嫌悪し、同人に経済的打撃を与えるためにJP1案件を断ったのであるから、不当労働行為に該当することは明らかである。

イ 被申立人会社の主張

- ⑦ JP1案件について、X3に関する契約は一切成立していない。会社において、仕事の確定は、以下の手順により行われる。

(i)面接で相手方の承諾を得ること、(ii)技術料金、契約条件が合意されること、(iii)技術料金、契約条件が確定した場合、営業は「契約報告書」を作成し、社長の承認をもらうこと。

このように、社長の承認があった段階で初めて、社内として契約が成立するところ、X3に関しては、「契約報告書・業務委託書」はもとより覚書さえもない。

アイエックスの業務は、22年10月から開始であったため、金額等

契約条件の話は、後日行うこととなった。したがって、7月16日の面接が終わった段階で、組合の主張するような、仕事が割り当てられていたなどということはありません。

- ④ X3がアイエックスの業務を担当した場合の採算性については、以下のとおりである。

コストは、(i) X3の人件費：36万9,930円（「概算人件費」より）、(ii) 間接部門費：18万円（「22年評価資料」より）、(iii) 残業差額：4万4,120円で、合計59万4,050円。一方、アイエックスの請負金は、50万円。

上記(iii)の残業差額については、会社は、アイエックスとの間で、X4の場合で、委託常駐請負契約を月の労働時間170時間±20時間で契約している。つまり会社の社員が190時間まで働いても、アイエックスの請負金50万円は変わらず、その分の残業代が出ない。しかし、会社は、171時間以上の労働に対して残業単価2,206円で支給する。つまり、 $2,206円 \times 20時間 = 4万4,120円$ は会社負担となる。X3の社内研修内容とアイエックスでの業務を考えた場合、残業20時間を超える可能性が極めて高く、コストと請負金の差額9万4,050円が会社の赤字となって、営業損失が出ることになる。

ウ 当委員会の判断

- ⑤ X4らによる支部の結成とこれに対する会社の対応について

本件においては、21年11月15日、X4、X5及びX2の3名が、合同労組である東部労組の下部組織として、準備会を立ち上げ（第2.2(5)）、12月4日、社内全体会議の場で、準備会発足を会社に通知し（同2(7)）、準備会は、12月9日頃、会社に対し、団体交渉を申し入れたことが認められる（同3(1)）。

この準備会の動きに対し、会社は、(i) 12月10日前後、Y4課長が、派遣先にいる会社社員に対し、組合について、「ACT社員だけで組合を作って交渉するのならいいが、外部組織が交渉に乗り出してくることに抵抗感が大きい。」、「ACT社員だけで組合を作ったあとで、東部労組に加入するかどうか検討する、という順番がス

ジではないか。」などと述べたこと（第2.2(9)）、(ii) 12月21日、Y2社長は、全社員に対するメールにおいて、「ただ、なぜ突然に、社員への説明もなく、外部の団体を引き込まなければいけないのでしょうか。」「団体交渉においても、外部団体の考え方が中心になり、肝心の社員の考え方が反映されにくくなるのではないのでしょうか。」「外部団体を入れる目的は何なのでしょう。」「外部団体を入れる目的は何なのでしょう。」「外部組合がいいのか、外部組合がいいのか。外部組合だったとしたら、どこの組合がいいのか。皆で根本的に検討し直すべきではないのでしょうか。準備会の皆さん、いかがですか?」などと述べたこと（同3(5)）、(iii) 12月22日、Y6部長は、社内ブログにおいて、「そもそも組合は必要なのか。必要であるなら、それは内部組合がいいのか、外部組合がいいのか。外部組合だったとしたら、どこの組合がいいのか。皆で根本的に検討し直すべきではないのでしょうか。準備会の皆さん、いかがですか?」などと述べたこと（同3(6)）、(iv) 12月24日、Y6部長は、X4の東部労組を選択した理由を説明した投稿に対し、「検討していないと一度聞いた身としては、全く信用できないお話ですが、組合の例は参考になりますし、良かったと思います。ただ、私は内部組合についても検討してみたいと思っています。準備会の皆さんはこの点についてはどう考えていますか。外部組合でなければならない理由はなんなのでしょう。」「と述べたこと（同3(7)）が認められる。

上記(i)ないし(iv)をみると、Y2社長及び後に代表取締役になるY6部長（第2.3(15)）が、そろって、東部労組の支部として会社内に労働組合が作られ活動されることを批判している。また、Y4課長も、Y2社長やY6部長の上記批判と同様の、内部組合ではなくなぜ外部組合なのかという趣旨の発言をしており、この発言は、会社の意を受けてなされたものと解されるところ、さらに、Y6部長にあっては、内部組合の検討を積極的に進める旨の発言をするなど、会社が全体として、東部労組に対し、嫌悪感を抱いていたことが推認される。

また、上記(ii)のY2社長のメールについては、組合が抗議し、その結果、22年1月12日、Y2社長は、組合の要求する謝罪文を社内ブログのトップページに掲載したが（第2.3(10)）、第4回審問に

において、組合代理人が、Y 2 社長に対し、「・・・内心の気持ちとして、本当は甲 2 号証（21年12月21日付「X 4 さんの意見へのコメント」）のメールは不当労働行為じゃないんだよとっていたかどうか。」と質すと、Y 2 社長は、「まず思ったんでしょうね。」と証言しており（同）、組合に対して、本心から謝罪する気持ちはなかったと考えられる。

さらに、22年1月4日、Z 1 は、組合に対するメールで、「東部労組への加入ですが、今のところは、やめておこうと思います。」、「社内ブログを見ていて思ったのですが、東部労組に加入した人や社内待機の方は攻撃のターゲットになっているように思います。」と述べており（第 2. 3 (9)）、実際に、Y 2 社長、後に代表取締役になる Y 1 及び Y 6 部長などからのメールやブログの投稿をきっかけに、組合加入を避けた社員も存在する。

以上によれば、会社は、発足当初から、東部労組の下部組織として結成された準備会の存在を嫌悪していたと推認される。

④ 採算性の試算における賞与の取扱いについて

会社は、J P 1 案件を辞退した理由として、採算性の問題があり、赤字となることが予想されたと主張するが、この点に関する会社の説明の経緯をみると、以下のことが認められる。

まず、会社が22年12月28日の団体交渉において組合に示した採算性の説明資料（「概算人件費」）をみると、X 3 の直近1年間の賞与は12万6,000円であったにもかかわらず、84万円の賞与を前提として試算された結果、赤字になるとされており、12万6,000円で計算すると、2万円弱の黒字になる（第 3. 1 (1)②ス）。

⑤ 採算性の説明の変遷について

上記④の「概算人件費」は、22年12月28日の団体交渉で会社が示したものであるにもかかわらず、J P 1 案件の説明のために試算されたものではなく、X 3 の入社時（17年1月）に作成されたものであった（第 3. 1 (1)②ス）。ところが、「概算人件費」における X 3 の月給額は、22年10月当時の同人の基本月給額（第 3. 1 (1)②ク）

と同金額の30万円とされているところ（同②ス）、実際の同人の17年2月度給与明細書では、月給は、32万円となっていた（同①ア）。

このとおり、会社は、22年10月時点でのX3の採算性の説明において、17年1月に作成した資料に基づき不適切な説明をした上、その資料自体も、実際の17年1月の給与が32万円のところ、30万円と試算するなど、ずさんな資料であったことが認められる。

また、会社は、JP1案件の採算性について、団体交渉時には、「概算人件費」の数字を使って赤字になるという説明をしていたにもかかわらず（第3.1(1)②ス）、最終陳述書では、「概算人件費」の間接部門費の数字（月額10万円）を使用せず、「22年評価資料」の数字（月額18万円）（同チ）を使った上で、赤字になるという主張をしている。

さらに、Y2社長は、23年5月12日の団体交渉において、X3の場合、契約単価50万円ないし54万円で営業しており、49万円でも可能であると営業に指示している旨を述べていたことが認められる（第3.1(1)②ソ）が、この説明と50万円の請負金では赤字になるとして、JP1案件を断ったという説明には食い違いがある。

以上のとおり、JP1案件の採算性についての会社の説明は、5年前に作成された古い資料に基づくものであり（しかも、その数字自体にも一部誤りがみられる。）、また、当時の説明と現在の説明が変更され、一貫性がない上、その数字も曖昧なもので、合理的な説明であるとはいえない。したがって、本件審査も終盤になった時点で提出した「22年評価資料」の数字を用いて、22年10月時点における採算性が取れない（赤字になる。）との主張をしたとしても説得力に欠ける。

⑤ 22年9月3日付メールについて

9月3日、Y2社長は、X6書記長に対するメールで、現在未稼働の技術者Z5の方が、コスト的に採算性が良いため、JP1案件は、Z5にやらせるべきと考えている、しかし、X3が3万円の給与ダウンを了承すれば、X3で契約することを検討したいという旨の打診

をした（第3.1(1)②イ）。

ここで、会社における契約成立の過程をみると、面接で相手方の承諾を得ること、技術料金・契約条件が合意されることを前提として、技術料金・契約条件が確定した後に、「契約報告書」を作成し、社長の承認をもらうこととされており、社長の承認があった段階で初めて、契約成立とすることとなっている（第3.1(1)①キ）。

面接で相手方から承諾を得たX3を差し置いて、面接を受けていない技術者Z5をJP1案件に従事させることは、上記過程の点からも不自然である。

また、上記㊸のとおり、会社の採算性についての説明は、曖昧なものであり、X3が3万円減給を承諾したとしても、赤字が黒字になるかは不明のままであり、上記のとおり、採算性に関する会社の説明には首肯し難いところがある。

㊹ 会社のX3に対する取扱いが異例であることについて

10月4日のX4とアイエックスのZ2との会話によると、Z2は、X3を派遣する旨を伝えられていたにもかかわらず、Y2社長が来社し、X3の派遣を断られた旨を述べていることが認められる（第3.1(1)②ケ）。X3の契約条件は、8月下旬に判明していたのにもかかわらず（第3.1(1)①サ）、派遣開始予定だった10月1日の10日前（9月21日）に派遣を断ることは、当時、Z2が「俺も焦ってね。」と述べていることから分かるように（同②ケ）、予想外の事態であったと考えられる。そして、X3のほかに、通常は、取引先の面接を通過したにもかかわらず、会社の方から契約を断ることがないことや（第3.1(1)②コ）、過去に類似事例があったとの疎明もないことからすれば、会社の同人に対する取扱いは相当異例なものであったと思われる。

さらに、後記㊹ウで判断するとおり、会社は、X3のJP1案件がなくなった理由について、9月29日の団体交渉では、アイエックスの方から、同人ではなく、別の社でやらせてもらえないかと言われた旨を説明していたが（第3.1(1)②キ）、組合が追及すると、12

月2日の団体交渉では、会社の方から断ったことを認めた(同コ)。
このように、会社は、X3のJP1案件について、事実とは異なる説明を行っていたことも認められる。

㊦ 結論

前記㊥のとおり、会社は、準備会発足当初から、合同労組である東部労組及び支部を嫌悪していたと推認されることに加え、会社の主張する採算性の説明が合理性に欠けること、IT技術者が面接を通過した後、会社から契約を断った事例が過去に存在しないこと、組合が、9月3日付メールの打診を断ったところ、9月16日にX3の減給通知(第3.1(1)㉔エ)、9月21日にJP1案件の辞退(同カ)と、同人に対する不利益取扱いが立て続けに行われたこと、団体交渉において、会社が事実と異なる説明を行っていたことからすれば、会社がJP1案件を断った理由は、会社主張の同人の採算性ではなく、東部労組に加入して、自らの雇用と労働条件を守る姿勢を見せている同人を疎ましく思い、あえて仕事を与えないためであったものとみざるを得ない。X3は、22年10月以降自宅待機を余儀なくされ、月給も減額されたのであるから、会社がJP1案件を断ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。

㉔ 22年9月29日、12月2日及び12月28日の団体交渉について

ア 申立人組合の主張

22年9月29日の第10回団体交渉において、Y2社長は、組合から、X3がJP1案件から外されたことやX3の減給について説明を求められた際、アイエックスの方から断ってきたと嘘の説明をしたり、減給は過去の実績を考慮したと説明した後、採算が合わないから減給の提案をしたと説明したり、組合が納得できるような誠意ある説明をしなかった。これは、組合の要求、主張に対する回答、説明、資料提示などの具体的対応の不足に該当し、不当労働行為といわざるを得ない。

イ 被申立人会社の主張

22年9月29日の団体交渉において、Y2社長は、組合から、断られ

たんでしようとは何度も念を押され、肯定したことはあるが、J P 1 案件を受けなかったという客観的説明もしていた。

組合は、「細かいことはいいけど、社長が断るって言われてんですよ。」という質問を行い、会社は、『『受けるとか決めてない。』』と言ったんですよ。」と答えたが、組合は、「いやいや、断る^マて言う話を私に言いましたよ、・・・。」と断言するといったように、何かと断定的結論へと進めていた。

結論として、Y 2 社長は、J P 1 案件を受けなかったという客観的説明はしており、それが回答の基本線である。

ウ 当委員会の判断

㊦ 22年9月29日の団体交渉におけるやり取りをみると、(i) Y 2 社長が、X 3 の J P 1 案件がなくなったことについて、アイエックスとの打合せの結果、取引先の都合で当初2名を予定していたところが1名となり、もう1社の方の1名に決まったと説明したこと、(ii) 組合が、Y 2 社長に対し、アイエックスの方から、別の社でやらしてもらえないかと言ってきたということかと確認すると、Y 2 社長は、「そうです。」と回答したこと、(iii) Y 2 社長が、「今回の件はうちから断ったんじゃないですよ、予算が1名になってね、そういうことですよ。別に私の方から断りに行くことじゃないですよ。」と説明したこと、(iv) 組合が、「あっち(アイエックス)から断ってきたんでしょ、社長から断ったんじゃないでしょ。」と質すと、Y 2 社長は、「そうです。」と回答したことが認められる(第3.1(1)㉔キ)。

この点、会社は、J P 1 案件を受けなかったという客観的な説明もしていたと主張するが、上記のY 2 社長の説明をみる限り、J P 1 案件がなくなった理由として、会社から断ったのではなく、アイエックスから断られたためであると説明しているものと解さざるを得ない。

㊧ 次に、12月2日の団体交渉のやり取りをみると、(i) 10月4日にJ P 1 案件は、アイエックスから断られたのではなく、会社から

断ったことを知った組合が、「だから、あなたの方から断った訳でしょ。」と質すと、Y2社長は、「そうです。」と回答したこと、(ii) 組合が、「何でアイエックスが断ってきたなんて嘘を言うんだ。」と質すと、「だからそれは認めますよ。」と回答したことが認められる(第3.1(1)②コ)。

よって、9月29日の団体交渉において、Y2社長が、X3のJP1案件がなくなった理由について、事実とは異なる説明をしていたことは明らかである。

また、組合が、JP1案件に関する採算性の基準の内訳を具体的に説明するように求めたのに対し、会社は、会社内部のことであるとして、拒否したことが認められる(第3.1(1)②コ)。

㊦ 会社は、12月2日の団体交渉において、会社がJP1案件を断った理由を、X3では採算が合わないためであると説明した(第3.1(1)②コ)。そして、12月28日の団体交渉では、9月29日の団体交渉に引き続き、X3の採算性が議題となった。この交渉において、会社は、「概算人件費」を組合に交付し、この資料を基に、X3の採算性についてやり取りを続けたことが認められる(第3.1(1)②ス)。しかし、前記①ウ㊦のとおり、「概算人件費」は、JP1案件の議論のために作成されたものではなく、X3の入社時に作成した資料であった(第3.1(1)②ス)。

㊧ 以上のとおり、X3のJP1案件を議題とする9月29日、12月2日及び12月28日の団体交渉における会社の対応は、当初、JP1案件について、前記①で判断したような会社の真の意図を隠すために、アイエックスから断ってきたと、事実とは異なる説明を行った上、理由を採算性に変更した後も、当初は、採算性についての説明を拒否し、その後も採算性に関する資料について不適切なものを提出するなど、会社が、誠実な対応をしたものとは到底いえない。

したがって、このような会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

2 22年4月のX4に対する自宅待機命令について

(1) 認定した事実

① X 4 の入社から22年 3 月の派遣業務終了まで

ア X 4 は、11年 4 月21日付けで、技術職の正社員として会社に入社した。

X 4 は、12年 6 月から、申立外株式会社アクティブ・ワーク（以下「A・W」という。）に派遣され、リクルートの「リクナビ」のサイト作成等の業務に従事した。

その後、15年に入ると、A・Wから、X 4 に対するクレームがあり、遅刻が多いことや 4 月24日、25日及び28日の 3 日間無断欠勤したことなどから、15年 6 月までの契約が、4 月末で中途解約となった。

このクレームに対し、Y 7 部長は、5 月 1 日付「弊社社員の仕事への取り組み方について」で、弊社社員の仕事への取り組み方に不行き届きな点があった、自らの監督が足りなかったものと猛省する次第であると、A・Wに対し、謝罪した。

ただし、この当時、X 4 は、Y 7 部長から、上記のようなクレームを指摘され、指導されたことはなかった。そして、Y 2 社長も、Y 7 部長が X 4 に具体的な指導をしたか否かについては把握していなかった。

【甲38、乙12、乙54の1～3、乙68、

1 審 p 16～18、2 審 p 17～20、3 審 p 9～11、4 審 p 34・35】

イ 15年 5 月ないし18年12月、X 4 は、申立外株式会社第一コンピュータサービス（以下「DCS」という。）に派遣され、地上デジタルテレビの帯域の予約システムの開発業務やモトローラの携帯システム開発業務、リクルートの「リクナビ」、「Hot Pepper」に関する開発業務などに従事した。

18年10月、DCSのZ 7を通じ、モトローラからX 4 の欠勤や出勤についてクレームが入った。

11月20日ないし27日、DCSのZ 7や会社のY 4 課長は、X 4 との連絡が取れなくなり、Y 2 社長等が、同人の自宅を訪問したり、同人の母親に連絡したりして行方を捜した。

これらの経緯の結果、DCSとの契約は、11月末で中途解約となった。

12月5日、X4は、うつ病と診断され、1か月近く療養することになった。

なお、X4の18年6月以降の作業時間は、6月は231.5時間、7月は173時間、8月は246時間、9月は165.25時間、10月は200時間、11月は157.25時間であった。

【甲38、甲44、甲89の1～7、乙13、乙21の1・2、乙55の1～4、乙63、乙68、
1審p18・19、2審p21～24、3審p12～14、4審p37～40】

ウ 19年1月1日、X4は、SCSに派遣され、申立外住友商事株式会社向け次期EAIシステム構築やシステム検証環境構築業務などに従事した。

21年10月、Y2社長は、SCSのZ8課長（以下「Z8課長」という。）と打合せを行い、SCSに派遣されている会社の社員全員の22年3月までの契約延長を行った。この打合せにおいて、Z8課長は、22年3月末で大きな区切りが付くため、業務を縮小し、22年4月から3ないし5名程、技術者を減らす旨を述べた。また、X4について、「ここ1年で大きく変わったが、何かあったのですか。」との質問があり、併せて、同人の契約は22年3月末で終了になると思うが、それ以前でも、会社でほかに案件があった場合、SCSとしては中途解約に応ずる旨を述べた。

22年2月、Y2社長は、X4と同じくSCSに派遣されていたY3部長と打合せを行った。この打合せにおいて、Y3部長は、Y2社長に対し、X4の勤怠は相変わらず悪いと報告した。

なお、X4の20年12月の勤務実績表では、作業開始時間は9時30分と決められているところ、5日、8日及び11日は、10時00分出勤、17日及び19日は13時出勤と記載されている。

次に、21年10月、12月及び22年3月の勤務実績表をみると、10月1日は休みの連絡メールをしているが、実績表では、10時30分開始の18時10分終了となっており、また、9日は電車遅延のため20分遅刻の連

絡メールをしているが、実績表では、9時30分開始となっている、さらに、16日及び19日は電車遅延のため30分遅刻の連絡メールをしているが、実績表では、9時30分開始となっており、メールでの勤怠連絡と、X4が報告した業務時間の不一致が多々みられる。また、同様の不一致は、12月9日、24日、28日、22年3月8日、29日及び31日にもみられる。

さらに、22年3月分には、10日、18日及び24日の休みについて、「連絡なし」とメモ書きされている。

ただし、メールでの勤怠連絡と、報告した業務時間の不一致は、マイテクノに派遣されている会社の下請の労働者にもみられる。

当時、X4は、SCSの現場監督者及び会社に対し、休みや遅刻の連絡をしていたが、特に問題にはなっておらず、そもそも勤怠状況の管理すらされていなかった。

なお、本件第4回審問において、組合側代理人が、X4が送付した遅刻連絡メールが、会社のY3部長、Y6部長、Z9、Z10、Z11、Z12及びZ13にも送付されているが、遅刻のことは特に問題になっていなかったのではないかと質すと、Y2社長は、現場の作業で問題になっていなければ、問題という意識はなく、また遅刻したかという認識だったと思うと述べた。また、Y2社長は、現場では問題でなかった、ただし、会社の管理からすると、遅刻も勤務時間の誤申告も問題であったと述べた。

【甲38、乙15の1～6、乙57の1～4、乙58の1～3、乙59の1～3、乙60、乙68、1審p20・21、2審p23、3審p14～17、4審p42～44】

エ 22年3月1日、Y2社長は、X4に対し、同日付「住商業務終了のご連絡」と題したメールを送信し、3月末でSCSの業務は終了と決定した旨を通知した。

【乙22】

オ 3月5日、第3回団体交渉が開催され、X4の4月以降の処遇を議題として話し合いが行われた。

この交渉において、Y2社長は、21年10月、SCSから、X4につ

いて、「彼はここ1年で、技術者としても、まあ、現場でやっていると
ころへの影響もね、すごく悪かった。」と言われたと述べた。これに
対し、組合は、悪いというのは仕事上のことなのか、何か具体的には
聞かなかったのかと質問すると、Y2社長は、技術者としてか社会人
としてか分からないが、X4についてのコメントはそういうことだっ
たと回答した。

これに対し、組合が、X4がダメになったからはずしたのではない
かと追及すると、Y2社長は、ダメとか途中解除ではなく、3月で大
きな区切りになっており、継続するメンバーに選ばれなかったため、
契約満了になったと説明を変更した。

最後に、Y2社長は、X4は途中解除ではなく、契約満了であり、
今まで未稼動になっていなかったから給与カットはないと述べた。

【甲38、甲50、乙68、1審p21】

カ 3月9日、組合は、会社に対し、同日付「X4組合員の4月以降の
派遣就業について」をファクシミリで送付した。

この書面において、組合は、上記団体交渉と同様、X4の派遣就業
契約の一方的な打切りに抗議した。あわせて、4月以降に予想される
経済的、社会的不利益を免れるには、新たな派遣先で働くしか選択肢
がないため、強い異議を留保しながら、会社が用意する新たな派遣先
の面接に応募せざるを得ないが、SCSとの派遣就業の継続要求を取
り下げたわけではないと主張した。

【乙23】

キ 3月17日、第4回団体交渉が開催され、X4の派遣契約終了理由を
議題として、話し合いが行われた。

会社は、第3回団体交渉において組合から回答を要求された事項に
ついて、同日付「回答書」に基づき、X4の派遣契約終了については、
同人の言動は明らかにSCS及び現場に常駐している社員に多大な
迷惑を掛けてしていると判断しており、同人には、勤怠が悪く協調性が
ないという問題があるが、最も問題なのは勤務実績の虚偽報告（タイム
カードの不正打刻）をしていることで、以上により同人のSCSでの

継続勤務は「100%難しいものと判断しております。」と回答した。

これに対し、組合が、「それが住商情報システムの契約終了の理由であるのか。」と追及すると、会社は、SCSが会社に提出した資料（無題の表）を組合に手交した。この資料には、X4の契約終了理由は、「SAP PI 関連の仕事量減少のため」と記載されており、X4と同じく3月末で契約終了となる2名については、それぞれ、「能力不足のため」、「SIGMA高度化プロジェクト終了のため」と記載されていた。

【甲14、甲38、乙24、乙68、1審p21】

ク 3月31日、X4は、SCSの業務を終了し、4月1日、2日及び5日は、有給休暇を取得した。

【乙68】

② X4の自宅待機命令とそれ以降の団体交渉

ア 4月6日午前中、X4は、会社に出社し、Y2社長と面談した。

この面談において、X4は、今後の会社の方向性について、自身が作成した「Open Source Business推進提案資料～JBoss Enterprise Middlewareを手掛りに～」という資料を基に提案した。しかし、Y2社長は、会社としてはJBossを行うことはないと言った上で、X4が個人的に勉強するのは構わないので、自宅でネットでも本でも読んで勉強するようにとして、同日午後からの自宅待機を命じた。

さらに、Y2社長は、X4に対し、2万8,000円の減給を通知した。

なお、自宅待機は、6月20日までで、この間の月給は、4月分（3月21日ないし4月20日分）は27万8,400円、5月分（4月21日ないし5月20日分）及び6月分（5月21日ないし6月20日分）は20万8,800円であった。ちなみに、4月分の内訳は、業務を行った10.5日分が、「34万8,000円×10.5日／21日×100パーセント＝17万4,000円」、自宅待機していた10.5日分が、「34万8,000円×10.5日／21日×60パーセント＝10万4,400円」で、合計27万8,400円、5月分及び6月分の内訳は、「34万8,000円×60パーセント＝20万8,800円」であった。

【甲35、甲38、甲39、甲51、甲96の1・2、乙68、乙72、1審p24・25】

イ 当時、会社の中で、技術力の面からみて、X 4 を教育できる者は、Z 13及びY 3部長の2名だったが、両名は、S C Sに派遣され、現場で業務に従事していた。また、会社は、教育訓練を外部講師に任せることは、費用の問題や社員それぞれに合わせた教育は困難であることを理由として、考えていなかった。

なお、会社では、ウェブ系の教育訓練として、図書管理システム（プロトタイプ）の構築プログラムの用意があったが、Y 2社長は、X 4のウェブ系の技術について、詳細を把握していないにもかかわらず、基本的なプログラミング言語に関するものは一通りできるというイメージを抱き、図書管理システムの教育訓練を受けさせなかった。

【乙67、2審p 29、3審p 35・36、4審p 46・47】

ウ 取引先での業務終了後、教育訓練の選択肢を与えられず、いきなり自宅待機になった社員は、X 4だけであった。同時期、非組合員のZ 14、同 Z 15 及び組合加入前のX 3も自宅待機となっていたが、事前に教育訓練を受けていたり、教育訓練の指示を断ったりするなどの経緯があった。

なお、会社は、3月18日付及び4月16日付「休業等実施計画（変更）届」により、3月23日ないし4月20日の未稼働者は、休業予定実人員4名、教育訓練予定実人員15名、4月21日ないし5月20日の未稼働者は、休業予定実人員8名、教育訓練予定実人員14名として、飯田橋公共職業安定所へ届け出た。そして、実際の社内待機人数は、5月で5名であったものの、これは会社においては、非常に多い数字であった。

【甲38、甲57、乙44、乙45、1審p 26、2審p 40】

エ 4月9日、組合は、会社に対し、同日付「要求書及び団体交渉申入書」をファクシミリにて送付し、X 4の2万8,000円の減給撤回、X 4の自宅待機の解除及び「雇用調整助成金プログラム」への参画、並びに4月以降、申立外株式会社システムアイ（以下「システムアイ」という。）との契約が延長されない場合でも、X 5に対する減給及び自宅待機を行わないことを要求し、併せて、団体交渉を申し入れた。

【甲38、甲52】

オ 4月21日、第5回団体交渉が開催され、上記「要求書」を議題として話し合いが行われた。

会社は、同日付「回答書」で、㊦X4の減給の件について、SCSとの契約が22年3月末で満了となったのは事実であるが、4月からの減給2万8,000円は撤回すること、㊧X4の自宅待機の件について、X4が提案した「Open Source Business」推進案は採用しないこと、勤怠の悪さ等により、雇用調整助成金の特別教育プログラムを行うには適しないと判断したこと、4月6日午後より自宅待機を命じたことを回答した。

また、㊨X5の4月以降の契約について、システムアイとの契約は赤字ビジネスであり、システムアイから契約条件の改善がなかったため、4月末で終了すること、㊩5月以降のX5の業務について、雇用調整助成金特別教育プログラムの教育担当を命じること、X5が現行業務を継続したい場合、契約社員、個人事業主として別途調整することを回答した。

この交渉において、Y2社長は、業務終了により会社に戻ってきた社員については、社長面談の上、教育プログラムに入るか、自宅待機になるかの切り分けを自分がしていると説明し、X4から提案があった「Open Source Business」については、自宅でやった方が効率的だから自宅待機の中でやるように命じたと述べた。

さらに、X4については、会社から（教育訓練として）これをやれというものが無いと述べ、勤怠が悪いこと、協調性がないことを理由に、会社が行うプログラムには適さないと説明した。また、28歳以上、少なくとも30歳以上の人たちには、会社としてどういう教育訓練を行うかという考えはないため、本人から意見を聞いて行っていると述べた。

これに対し、組合が、X4の遅刻が多いことは認めるが、X4の提案が会社の方針と合致しないため、選択肢が自宅待機しかないのは差別である、X4が特別教育プログラムを断ったわけではなく、会社がプログラムを用意できないから給与が40パーセント減になるのは事

実上の賃金カットであると主張し、Y 2 社長に教育訓練の指針を示すように要求すると、Y 2 社長は、全体会議で会社の方針として出している「中小企業向けビジネスプロジェクト」があるので、そこでの自分の希望する役割を出してほしいと述べた。

なお、22年4月において、30歳以上で教育訓練を受けていた社員は、Z 16、Z 1、Z 17、Z 18、Z 4 など複数名存在する。

【甲38、甲53、乙26、1 審 p 25・26】

カ 上記団体交渉でのY 2 社長の発言を受けて、X 4 は、後日、Y 2 社長とメールのやり取りをした上で、「中小企業向けS I ビジネス戦略プロジェクトに向けての教育訓練資料」という資料を作成し、5月11日、これを基に、Y 2 社長と面談した。

この面談において、Y 2 社長は、「中小企業向けS I ビジネス戦略プロジェクト教育訓練資料を要求したつもりはない。」と述べ、「自社待機の30歳以下の人間は教育を行うつもりだが、30歳以上は教育を行うつもりはない。」、「自社待機の30歳以上の人間は会社に貢献できて本人がやりたいことを社長に提出してもらおう。」、「提出した結果は審査して採用するかしないか自分が決める。」、「採用しない場合は自宅待機になってもらう。その際給与は40パーセント減額。」などと述べた。

【甲54、甲55の1・2、甲56】

キ 5月19日、第6回団体交渉が開催され、X 4 の自宅待機及びX 5 の教育担当者としての処遇を主な議題として話し合いが行われた。

交渉の結果、X 4 の教育訓練の内容は、中小企業向けS I ビジネスに決まり、6月21日から開始されることが決定し、6月21日から給与が100パーセント支給されることになった。

【甲38、甲58、1 審 p 28】

ク 6月3日、X 4 及びX 5 は、X 5 が作成した「学習方向性」という資料を基にY 2 社長と面談を行った。この面談において、Y 2 社長は、X 4 に対し、X 4 の教育訓練は営業職向けにすると述べ、資料の出し直しを要求した。

これを受け、同日、X 6 書記長が Y 2 社長に電話し、「前回の団交で弁護士立会いの下で、6 月 21 日からなら復帰させると約束したはず。」「組合との約束を破る可能性もあるということか。」と抗議したところ、Y 2 社長は、「とにかく、きちんとした教育訓練の内容を出してもらわないと戻したくても戻せない。X 5 さんにも出し直すよう求めている。それを見ても分らない。」「どうしても戻せというなら、営業をやらせればいいでしょ。会社が指示して、あれをやれ、これをやれと言えればいいでしょ。」などと返答した。

【甲 38、甲 61～63】

ケ 6 月 4 日、X 4 及び X 5 は、上記クの面談において、Y 2 社長から資料の再提出を要求されたため、X 4 の営業職用の教育訓練資料、目標管理シート及び全体の説明資料を営業職用に合わせて作成し、助成金プログラムのスケジュールも更新した。

【甲 65、甲 66 の 1～4、乙 39、乙 40】

コ 6 月 8 日、X 4 及び X 5 は、Y 2 社長と面談を行った。

面談の結果、X 4 の今までの経験を生かした内容の資料を作成することで、教育訓練を行うことが決まり、X 4 は、資料（6 月 11 日付「教育訓練カリキュラム概要説明資料」）を再作成した。

【甲 38、甲 67】

サ 6 月 11 日午前中、X 4 及び X 5 は、上記のとおり X 4 が再作成した資料に基づき、Y 2 社長と面談を行い、その結果、教育訓練の実施内容が決定した。

同日午後、第 7 回団体交渉が開催され、Y 2 社長は、6 月 21 日から、X 4 の教育訓練については、「基本進めようかと思っているんです。」と述べた。

【甲 38、甲 68】

シ 6 月 21 日ないし 7 月 31 日、X 4 は、教育訓練を受けた。

【1 審 p 25】

ス 7 月 16 日、X 4 及び X 3 は、アイエックスの面接を受けた。

7 月 27 日、営業の Y 8 は、技術者「 X 4 」、得意先「アイエック

ス・ナレッジ株式会社」に関する「契約報告書」を作成した。

7月28日、会社とアイエックスとは、「業務委託書」を締結した。

8月1日、X4は、アイエックスに派遣され、業務に従事した。なお、本件結審時、X4は、継続してアイエックスの業務に従事中である。

【乙52の1・2、乙68、争いのない事実】

(2) 判断

① 申立人組合の主張

ア 会社は、X4に教育訓練の選択肢を与えないまま自宅待機を命じた理由として、㊦X4の勤怠の悪さ及び作業時間の誤申告、㊧X4の技術はかなり優秀なため、社内において、X4に対し教育訓練を行える技術を持った者がおらず、教育訓練は無理であること、㊨4月6日の面談の際、X4が「JBoss」を勉強したいと提案したこと、を挙げる。

しかし、会社の主張には、矛盾点が多数存在し、X4の自宅待機は組合差別にはほかならない。

イ 会社は、SCSでのX4の作業時間の申告に関して、注意を受けた翌日以降、遅刻をした日も9時30分と記入し、SCS及び会社の勤怠管理ができないように申告したと主張するが、出勤を一律9時30分と記入したとしても、終業時間や月末の時間を調整して作業時間の合計で帳尻を合わせれば、労務管理上の支障は生じないはずであり、騒ぎ立てるほどの問題ではない。現場監督者のZ21も、X4から遅刻等の連絡を受けているが、作業開始時刻が9時30分と記入されていることは、当時、問題とはされていない。労働組合を結成した途端、会社は、これを問題視し、X4を休業（自宅待機）に追い込んだ。

ウ Y2社長は、X4に対して教育訓練を行うことができる技術者がいないなどという不合理な説明を繰り返し、当時の会社では、ウェブ系の教育訓練として「図書管理システム」の構築をするというプログラムがあったにもかかわらず、あえてX4には受講させなかった。

エ 22年4月6日、X4は、Y2社長と面談し、今後の会社の方向性の提案を行ったが、Y2社長は、会社としては「JBoss」は行うつもり

はない、通勤も大変だろうし、本を読んでネットで調べたりすることは自宅でやった方が効率的だろうという理由で自宅待機を命じた。しかし、ビジネスの提案の結果、そのビジネスを支える基盤技術(JBoss)については、自宅でも勉強できるからという理由で自宅待機にするとは理解し難い。

オ 教育訓練を受ける機会を一切与えられずに自宅待機となった社員は、X 4を除いて一人もいない。非組合員の Z 14、同 Z 15、組合加入前の X 3は、X 4と同じ時期に自宅待機にはなっているが、事前に教育訓練を受けていたり、教育訓練の指示を断ったりした経緯がある。Y 2社長は、30歳以上の人には会社から教育訓練の案はないというが、教育訓練を受けていた非組合員の中には、30歳以上、40歳以上も多数存在する。

カ 以上のとおり、X 4が、教育訓練の機会を与えられず自宅待機となったことについて、会社の説明に合理性はなく、非組合員の社員とX 4との待遇の違いは明確であり、組合員差別にほかならない。

キ なお、会社の不当労働行為意思是、21年12月10日前後、Y 4課長が派遣先を回って組合の批判を公然と行っていたこと、12月21日、Y 2社長が電子メールで、「なぜ突然に、社員への説明もなく外部の団体を引き込まなければいけないのでしょうか」など組合の活動方針、存在意義等について批判的なメールを全社員に送信したこと、22年1月12日、Y 2社長は上記メールに関して謝罪文をブログのトップページに掲載したが、第4回審問において謝罪文は組合と争いたくないため仕方なく出した旨発言していること等から明らかである。

② 被申立人会社の主張

ア 22年4月6日、会社は、社長面談を経た上で、X 4に対し、休業を命じた。X 4については、技術的に教えることは基本的になく、同人が改善すべき点は、勤怠の悪さをはじめとする社会人としての自覚及び責任であった。

イ 22年3月23日ないし4月20日の未稼働者は、助成金の計画時で休業4名、教育訓練予定者15名、4月21日ないし5月20日の未稼働者は、

助成金の計画時で休業8名、教育訓練予定者14名であり、教育担当のY1が教育訓練を行うのは限界であった。

教育担当の人材もほかにはおらず、技術面において、X4を教育できるZ13及びY3部長は、両名ともSCSでの業務を担当しており、教育訓練はできない状況であった。

ウ 会社としては、X4が提案した「Open Source Business」は、教育訓練に関係するものとして、採用しないことを告げた。

X4は、「Open Source Business」の資料は教育訓練のために出したのではなく、会社ビジネスの方向性の提案書と主張しているが、そうであるなら、X4は、自己の教育訓練について提案しなかったということであり、教育訓練に関しては具体的要求を出さなかったことになる。

エ 22年5月、X5が教育担当業務を行うようになり、X4に対し、6月21日から7月31日まで教育訓練が実施された。会社は、X4に対する教育訓練の環境を整えば教育訓練を実施したのであって、組合員を理由とする不利益取扱いは行っていない。

③ 当委員会の判断

ア X4の勤怠状況について

会社は、X4に教育訓練を行わなかった理由の一つとして、勤怠の悪さを主張するので、この点について検討する。

X4のSCSにおける勤務実績表をみると、20年12月には、計5回の遅刻が、さらに、21年10月、12月及び22年3月の勤務実績表をみると、メールでの勤怠連絡とX4の報告した業務時間との不一致が、計10回認められる。また、22年3月の勤務実績表には、休みの際に「連絡なし」とのメモ書きもみられる（第3.2(1)①ウ）。

これらの状況からすれば、X4の勤怠状況については、会社が指摘するとおり必ずしも良好とはいえず、作業時間の誤申告ともみられる状況があったことが認められる。

しかし、当時の現場では、X4の遅刻や作業時間の誤申告について、問題とはなっておらず、会社が、同人に対し、勤怠状況について直接

注意をしたこともない（第3.2(1)①ウ）。したがって、X4の勤怠の悪さを理由として、X4に教育訓練の機会を与えなかったことは、後付けの理由としか考えられず、合理的であったとはいえない。

イ X4に対する教育訓練について

会社は、22年3月から5月にかけては、未稼働者が多数おり、社内教育担当のY1が、教育訓練を行うのは限界であったこと、X4を教育できる技術者の2名は、両名とも現場に出ており、教育訓練はできない状況にあったことを主張するので、この点について検討する。

確かに、22年3月から5月にかけては、未稼働者が多く（第3.2(1)②ウ）、一人だけしかいなかった教育担当者のY1に過重な負担がかかっていた（第2.2(7)）。さらに、X4を教育できる技術者であるZ13及びY3部長は、SCSにおいて業務に従事しており（第3.2(1)②イ）、この2名のどちらかに教育担当を命ずるのは不可能な状況にあったことが認められる。

しかし、教育訓練については、Z13及びY3部長がいなくとも、社内において、「JBoss」に関して、市販のテキストやネットを用いて勉強することも十分可能であったし、事実、「図書管理システム」の構築プログラムの教育訓練（第3.2(1)②イ）の用意もあったのに、会社は、あえて、X4に対し自宅待機を命じたものである。

そして、22年4月21日の団体交渉において、Y2社長は、X4については、会社から（教育訓練として）これをやれというものがない、少なくとも30歳以上の人たちには、会社としてどういう教育訓練を行うという考えはないなどと説明しており（第3.2(1)②オ）、会社が、X4の教育訓練について、具体的に検討したような形跡は窺われない。

当時、会社の賃金規程第20条に、「不況等の影響により、社員が未稼働になった場合、会社は当該社員に対し教育訓練、又は休業を命じる場合がある。（基本的には、教育訓練を実施する。）」と規定されていること（第2.2(4)）や、これまで、教育訓練の選択肢を与えられず、いきなり自宅待機になった社員は存在しないこと（第3.2(1)②

ウ) からすれば、会社は、X 4 に対し、「図書管理システム」の構築プログラムの教育訓練を受講させることを含め、適切な教育訓練を検討すべきであったのにもかかわらず、これを行わなかった。

ウ 4月6日の「Open Source Business」の提案について

会社は、X 4 が提案した「Open Source Business」推進案を採用せず、「Open Source Business」に必要な技術である「JBoss」については、通勤も大変だろうし、本を読んでネットで調べたりすることは自宅でやった方が効率的だろうという理由で、自宅待機を命じている(第3.2(1)②ア、オ)。

教育訓練の場合、当時の規定では、1か月目は賃金の90パーセントが、2か月目以降は80パーセントが支払われるのに比べ、自宅待機の場合は、賃金の60パーセントしか支払われず、自宅待機は教育訓練が実施される場合に比して、経済的不利益が大きいこと(第2.2(4))や上記イの事情なども考慮すると、上記のような会社の対応は、合理的とはいえない理由を基に、X 4 に経済的不利益を与えているとみられる。

エ 同時期の教育訓練受講者について

前記イのとおり、Y 2 社長は、22年4月21日の団体交渉において、少なくとも30歳以上の人たちには、会社としてどういう教育訓練を行うという考えはないと説明している(第3.2(1)②オ)が、実際には、30歳以上の社員であっても教育訓練を受けている者が複数存在することが認められる(同)。さらに、これまで、教育訓練の選択肢を与えられず、いきなり自宅待機になった社員は存在せず(第3.2(1)②ウ)、X 4 に対する取扱いは、特異な例であることが認められる。

オ X 4 の組合活動について

準備会は、21年8月、X 4 が東部労組のX 6 書記長に相談したことを端緒とし(第2.2(3))、結成されていった(同(5))。また、X 4 は、12月4日の社内全体会議で、準備会結成を発表し(第2.2(7))、12月17日には、会社の全社員に対し、「ACTユニオン準備会からの提案～減給の件について～」という題名で、X 4、X 5 及びX 2 の3名が

発起人となって、組合を結成する準備を進めている旨のメールを送信しており（第2.3(2)）、会社も、X4が組合の中心人物であることを認識していたことが認められる。

カ 以上のとおり、会社がX4に教育訓練を与えなかった理由に挙げる勤怠状況は、当時問題とはなっておらず、そもそも管理すらされていなかったし、会社が、X4に対する適切な教育訓練について検討しないまま、賃金が60パーセントとなる自宅待機を命じていることに合理的な理由は存在しない。X4に対する取扱いが特異な例であり、他に理由が見当たらない以上、会社の同人に対する取扱いは、同人が支部の中心人物であること、また、前記第3.1(2)①ウ㉞のとおり、会社は、準備会発足当初から、合同労組である東部労組及び支部を嫌悪していたと推認されることから、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといわざるを得ない。

3 21年4月のX5の給与の減額改定と組合員の22年度下期賞与について

(1) 認定した事実

① X5の入社以降の経緯について

ア X5は、11年4月21日、技術職の正社員として会社に入社した。

それ以前は、高校教師（高等学校理科教諭普通免許所持）を目指しつつ、塾講師を務めていた。

イ 15年5月ないし16年10月、X5は、イーエックスイーテクノロジー株式会社（日本インフォアの名称変更前の名称。以下「EXE」という。EXEの名称変更後、「日本SSA」ともいう。）へ派遣され、業務に従事した。

EXEとの仕事は、会社の元技術課長であったZ19がEXEに技術部長として転職し、同人との個人的繋がりにより決まった。EXEは、外資系のコンサルティング会社であったため、技術単価は、他社よりも高く、X5の社内評価単価は、55万円とされ、15万円は営業評価とされた。

17年2月ないし9月、X5は、再び、日本SSAへ派遣され、業務に従事した。この際、X5の社内評価単価は、65万円とされ、15万円

は営業評価とされた。

【甲39、乙48、乙68、1審p33、2審p33・34】

ウ 20年3月ないし9月末、X5は、ケーエムケーワールドへ派遣され、業務に従事した。その後、X5は、10月及び11月は社内待機し、12月から、ビック東海へ派遣され、業務に従事した。

なお、ケーエムケーワールドでの作業単価は、月額70万円、ビック東海での作業単価は、月額56万5,000円であった。

X5は、20年10月ないし21年3月の6か月中、4か月半の間、社内待機であった。

【甲39、3審p22】

エ 2月から4月頃、前記第2.2(2)のとおり、Y2社長は、ビック東海の業務が終了し、2月1日から社内待機となったX5に対し、「また返品されてきた。」「X5さんは不良在庫だ。」と言われた。

2月ないし4月、X5は、社内待機した。

【甲39、3審p22】

オ 4月1日、X5は、Y2社長から、頑張れば、また上がるからという趣旨の説明を受けた上、20年4月ないし21年3月の実績評価の結果、給与を3万8,000円減額改定された。その結果、X5の給与は、29万円となった。

21年10月1日改訂の会社の「賃金規程」では、「第8条 賃金改定」において、「1 賃金の改定は、毎年4月の給与時を基本として改定する。2 賃金の変更額は、前年度の実績を考慮して各人ごとに基準内賃金（基本給、職務手当、役職手当）について行う。3 会社への功績が著しく大きいと判断した場合は、順次昇給する場合がある。

4 会社への実績が著しく悪いと判断した場合は、順次降給する場合がある。」と規定されており、年に1回昇給又は降給されることのある制度となっていた。

【甲39、甲72、乙2、乙68、1審p35・36、2審p36、3審p23、4審p20・21】

カ 5月1日から9月30日、X5は、ビック東海に派遣され、前回とは異なる業務に従事した。なお、客先単価（売上単価）は、月額58万円

であった。

【甲39、1審p36・37】

キ 10月1日、X5は、Y2社長に対し、既に活躍したから給与を元に戻すよう要求したが、Y2社長は、「単価が安いので活躍しているとはいえない。」として、これに応じなかった。

【甲39、1審p36・37、4審p21・22】

ク 10月ないし22年4月、X5は、システムアイに派遣され、業務に従事した。なお、22年4月のX5の客先単価は、56万5,000円であった。

【甲39、乙66の3】

ケ 22年3月17日、前記第3.2(1)①キのとおり、第4回団体交渉が開催された。

この交渉において、会社は、同日付「回答書」に基づき、X5の賃金減額について、就業規則に従い改定したもので、同人の勤務実績及び会社への貢献度に基づき公平な評価をしたと考えている旨を説明した。

【乙24】

コ 4月21日、前記第3.2(1)②オのとおり、第5回団体交渉が開催された。

また、会社は、同日付「回答書」で、X5の4月以降の契約について、システムアイとの契約は、赤字ビジネスであったところ、システムアイから契約条件の改善がなかったため、4月末で終了すること、5月以降のX5について、雇用調整助成金特別教育プログラムの教育担当を命ずること、教育担当業務を遂行できるか、5月から3か月間、試行期間を設けて従事させること、X5が現行業務の継続を望む場合、契約社員、個人事業主として別途調整することを回答した。

【甲53、乙26】

サ 4月26日、Y2社長は、X5に対し、「5月1日以降の件」と題するメールを送信し、システムアイに対して、正式に4月末での業務終了を通達した旨を通知した。そして、4月21日の団体交渉において命じた教育担当について、同月28日までに回答してほしい、回答が5月

1日以降になる場合はその間は休業扱いになると述べた。

なお、システムアイの Z20 社長は、Y2 社長にメールで、X5 の作業継続を依頼していた。

【甲30、甲39、甲74、甲94、1 審 p 38】

シ 5月6日、X5は、教育担当に配属となった。X5は、教育担当について、タイミングが合えば、やってみたいと考えていた。

なお、22年度下期賞与評価及び22年昇給分評価において、X5が社内教育担当をしていた5月ないし7月は、売上、給与とも、評価は0円とされた。

【甲17、甲38、甲70、乙66の3、2 審 p 40、3 審 p 24】

ス 前記イのとおり、17年9月で日本SSAの仕事が終了した以降も、営業のY4課長は営業活動を継続し、22年7月、日本インフォアとの契約を獲得した。

そして、EXE、日本SSAで経験のあったX5が、22年8月1日以降、日本インフォアに派遣されることになり、23年8月まで業務に従事した。

なお、作業単価は、月額81万円であったが、残業代が15万円以上という月もたびたびあった。

会社は、『消費税を除く売上高』－『会社にかかるコスト（㊦給与コスト、㊧間接部門の人件費・株主配当、㊨全社の一般管理費経費）』を、会社への貢献度としている。そのため、固定契約で単価の高い仕事をした場合でも、残業時間が多くなった場合は、残業代が多くなり貢献度が下がることになる。

【甲39、乙68、4 審 p 22】

② 22年度下期賞与の支給について

ア 22年4月及び5月の社内における教育訓練及び自宅待機の状況をみると、4月に教育訓練を受けていたのは、非組合員9名であり、自宅待機は、X4、非組合員のZ14及び組合加入前のX3の3名であった。教育訓練9名のうち3名は、5月も教育訓練を受けていた。自宅待機の3名は、5月も自宅待機であった。

【甲38】

イ 22年6月15日、22年度上期賞与が支給された。

支給額は、X3は6万3,000円、X4は6万3,300円、X5は7万6,000円、X2は9万600円であった。

一方、非組合員の社員で、上期賞与が、X4の6万3,300円より少ない社員は、9名であった。

【甲17、乙68】

ウ 12月15日、22年度下期賞与が支給された。

支給額は、X3及びX4は0円、X5は11万4,000円、X2は7万5,500円であった。

なお、会社の22年度下期賞与の原資は950万円、支給対象者は48名であったため、全社員の平均賞与支給額は、19万7,917円であった。

また、非組合員の社員で、下期賞与が0円の社員は4名、その他、X5の11万4,000円より少なかった社員は7名で、その内3名は、X2の7万5,500円より少なかった。

【甲17、甲37、甲38、甲39、乙68、1審p12・28・38・39、4審p23】

エ 23年2月23日、第13回団体交渉が開催され、22年度下期賞与の評価内容について話し合いがなされた。

Y2社長は、X2の客先単価は、4月は57万円、5月は55万3,440円、6月ないし9月は52万円であると述べた。続けて、Y2社長は、各社員の客先単価に、Y6部長やY3部長の意見を聞いて、技術者としてのプラスマイナスの評価をし、社内評価を出していること、X2については、コミュニケーション能力はあるが、技術的な能力がほとんどないため、客先単価から5万円引いた評価をしていることを説明した。

また、Y2社長は、社内評価は、複数の社員が業務を行っている現場で適用されており、今回の賞与評価では、マイテクノ・SCS・申立外日立ソフテック株式会社を対象としていると述べた。

なお、「客先単価（売上単価）」とは、社員が取引先に派遣される際に、会社と取引先とが契約する基本月額のことをいう。

一方、「社内評価単価」とは、上記のとおり客先単価に技術者としてのプラスマイナスの評価を加味したもので、通常は、月給2か月分とされている。この仕組みは、12年4月から行われている。

ちなみに、前記第3.1(1)②チ及び後記コのとおり、会社における「貢献度」の算出方法は、「『売上』－『給与』－『社会保険料』－『交通費（2万5,000円で固定）』－『間接部門費（18万円で固定）』」とされており、この計算式の『売上』に、「客先単価」を算入するか、「社内評価単価」を算入するかで、貢献度が変化する。

【甲18、甲37、甲71、乙68、審査の全趣旨】

オ 3月7日、会社は、上記エの団体交渉を受けて、組合に対し、「賞与の原資について」をファクシミリで送信した。この書面には、賞与評価について、以下のとおりの記載がある。

「A：評価対象期間 下期賞与：6月～11月

B：評価時期 下期賞与：12月1日～12月10日

C-1：計数実績による評価

- ・ 『社員別貢献金額による評価』
- ・ 賞与評価の90%～100%はこの貢献金額で評価する。

1. 計算方法

2) 下期賞与の場合

- ・ 会計実績が確定している4月～9月までの消費税抜きの売上を基本とし、10月、11月で売上単価変更がある場合は評価に組み入れる。
- ・ コストとなる給与は4月～9月までの支給金額合計を使用する。

2. 評価単価の修正（例外処理）

- 1) 大手得意先とのビジネス関係にて、年齢、経験、技術においてACT側で期待する単価で契約できない場合がある。
- 2) この場合、実際の契約単価と違った単価（評価単価）で洗い直しして、評価を行う場合がある。
- 3) 洗い直しを行う判断は、①当該技術者の他得意先での単価実

績からの洗い出し、②当該技術者が技術的に他の得意先で評価される技術力からの洗い直し

3. 『貢献度の算出』

貢献度：売上（消費税抜き）－給与（支給金額合計）±単価変更

4. 賞与予算を貢献度により按分する。

5. 非係数実績により、上記4)を修正評価する。」

なお、以上の評価方法は、全社員共通で行われた。

【甲17、乙68、1審p12・13・28・39・41、3審p29～32】

カ 会社は、22年度下期賞与において、「2010年下期賞与特別処理」を行った。会社は、この処理について、不況の影響により、22年4月の給与改定を見送ったため、下期賞与ではその分として、4月ないし9月の貢献度実績を追加評価し反映させた、不況の中で頑張った実績を作った社員と作れなかった社員との差別化を行ったと説明した。

なお、この特別処理も、全社員共通で行われた。

また、X5の評価結果に関する説明では、「5月～7月の3ヶ月は教育担当の見習期間のため、売上、給与ともに「0」とし、評価した。」と記載されている。

【甲17、乙68】

キ 4月1日、X5の給与改定が行われ、8,000円昇給した。

【争いのない事実】

ク 同日、会社の賃金規程が改定された。改定前の「第19条 賞与の算定期間」では、上期の算定期間は、前年12月～当年5月、下期は、当年6月～当年11月だったが、改定後の「第20条 賞与の算定期間」では、上期の算定期間は、前年10月～当年3月、下期は、当年4月～当年9月に変更となった。

改定後の「第21条 特別措置」では、「1 社員が未稼働になった場合、会社は当該社員に対し教育訓練、又は休業を命じる場合がある。・・・3 この場合の賃金は、基準内賃金の締切日を基準として次の計算式にて計算する。1)教育訓練の場合 基準内賃金(基本給、職務手当)×(70%～100%)、・・・」とされた。また、これに伴い、

『賃金規程 21条 特別措置』のガイドライン」が作成され、教育訓練時の賃金は、3年間未稼働実績なしの場合、1か月目は100パーセント支給、2か月目は90パーセント以上、3か月目は80パーセント以上、4か月以上は自宅待機とされるなど、直近3年間の稼働状況を基に算定されることになった。

【甲15、甲16、甲38、乙43】

ケ 4月28日、会社は、組合に対し、4月20日の団体交渉の結果、会社が後日回答することとなった点について、同日付「賞与算定について」で、回答した。この書面において、会社は、賞与算定基準として、客先単価を基準とするのが基本であるが、社内評価を基準にしなければならない場合もあると前置きした上で、X2、X4及びX5の賞与算定について、以下のとおり説明した。

㊦ X2の場合、SCSとの契約においては複数の社員が関係しているところ、そのような場合には、技術力だけでなく年齢要素も考慮されて客先単価が決まるため、客先単価から単純に賞与を算定してしまうと、客先単価と技術力との間に食い違いが生じてしまう。そのため、SCSの場合には社内評価を基準にすることが基本になり、X2の場合は26.2万円×2≒52万円という社内評価を基準とした。

㊧ X4の場合、34.5万円×2≒69万円という社内評価だが、社内評価と客先単価70万円がほぼ同じ数字であるため客先単価を基準とした。

㊨ X5の場合、29万円×2≒58万円という社内評価だが、社内評価に比べ現在の客先単価は高額であり、他の社員には見られない特別な例となっている。客先単価が高額となった理由は、特別な営業努力の成果であると考えられるため、X5の場合は社内評価を基準とした。

なお、実際の評価では、X2は、客先単価57万円のところ、社内評価の52万円を適用され、さらに欠勤控除を理由に52万円から5万円控除された47万円を基準とされた。

X4は、社内評価69万円のところ、客先単価（8月は65万円、9月

は72万4,000円など)が基準とされた。また、4月6日ないし6月20日の自宅待機期間は、売上0円と評価された。

X5は、客先単価81万円のところ、日本インフォアの業務については、従前どおり営業評価部分を調整され、社内評価65万円を基準とされたが、この金額は、ビック東海の客先単価58万円やシステムアイの客先単価56万5,000円に比べ高く評価された。

X3は、社内評価60万円のところ、社内待機や自宅待機の期間は、売上0円とされた。

【甲17、甲18、甲38、乙66の1～4、乙68、1審p40・41】

コ 会社による22年度下期賞与評価及び22年昇給分評価の説明資料について

前記第3.1(1)②チのとおり、24年12月7日、会社は、本件審査において、X3、X4、X5及びX2の「1. 2010年下期賞与評価」及び「2. 2010年昇給分評価」を表で示した「22年評価資料」を提出した。

「22年評価資料」では、貢献度の算出方法として、「『売上』－『給与』－『社会保険料』－『交通費(2万5,000円で固定)』－『間接部門費(18万円で固定)』」とされ、22年度下期賞与評価については、6月ないし11月が、22年昇給分評価では、4月ないし9月が評価期間とされた。

なお、Y2社長は、前記オのとおり、組合向けに出した「賞与の原資について」では、評価期間が4月ないし9月とされ、一方、「22年評価資料」では、評価期間が6月ないし11月とされた理由として、基本的には、賞与は6月ないし11月を対象にするが、この時点では、10月及び11月の金額は確定していなかったため、表示していなかったと説明した。また、「賞与の原資について」では、売上と給与だけからの貢献度を出しており、純粋な数字というより相対的な評価が分かるようにした書面であると述べた。

【乙66の1～4・3審p30～32】

サ リーマンショック発生前後の経営状況について

会社の経営状況は、いわゆるリーマンショック以前の17年、18年、

19年は、営業利益がそれぞれ、2,400万円、2,200万円、2,300万円と黒字だった。

そして、20年9月、リーマンショックが発生したが、20年の仕事は、取引先の20年の予算に基づいてやっていたため、20年から21年3月までは、ほとんど影響がなく、1,900万円の黒字であった。

しかし、21年、22年はリーマンショックの影響を受け、営業利益は、それぞれマイナス1,300万円、マイナス600万円となった。これに伴い、20年度下期賞与では2,800万円あった原資が、21年度上期は1,300万円、21年度下期は900万円、22年度上期は800万円、22年度下期は950万円となった。

ちなみに、下期賞与に着目して比較してみると、17年は2,300万円、18年及び19年は2,400万円、20年は2,800万円、21年は900万円、22年は950万円と、20年と21年では原資が大幅に下がっている。

なお、賞与支給額は、従業員それぞれの貢献度を相対評価することで算出されている。

また、X5については、20年度下期賞与は、40万3,200円、21年度上期賞与は、13万3,000円であった。

【甲18、乙61、乙68、3審p21】

(2) 判断

① X5の給与の減額改定について

ア 申立人組合の主張

㊦ 会社も、X5が頑張ったのであれば、給与を上げる旨発言したことは認めている。会社において、給与の増額を実施するか否かは、当該従業員が会社の利益にどれだけ貢献したかという要素で決められている。

㊧ 「貢献度」が高くなれば、減給を改め、X5の給与を増額しなければならないのは明らかである。この点について、会社は、(i)システムアイの社長がX5の派遣継続を懇願しても、Y2社長はこれを見做して、教育担当を命じたにもかかわらず、教育担当に従事していた22年5月ないし7月の売上を0円とした、(ii)日本インフォ

アにおけるX5の業務は客先単価81万円のところ、貢献度の査定に当たっては65万円とするなど、貢献度を低くするように、計算上の「操作」を行っている。

- ㊦ 組合結成の動きが公然化する以前のX5の賞与をみると、21年度上期は、「22年評価資料」のルールに従えば、マイナス194万3,000円の貢献度にもかかわらず、13万円が支給され、20年度下期は、マイナス66万4,000円の貢献度にもかかわらず、40万3,200円が支給された。

ところが、公然化後の21年度下期は、プラス25万5,000円の貢献度になるにもかかわらず、7万6,000円の支給に留まった。このように、X5が、他の従業員（非組合員）と比較して不利益な取扱いを組合結成後から受け始めたということは、会社が組合を嫌悪し、組合員の報酬（給与・賞与）を低額にするための「査定」を行ってきたことを裏付ける事実である。

イ 被申立人会社の主張

21年4月の給与改定（減額）に際して、会社は、X5に対し、「頑張れば、給与はまた上がるから。」とは言っているが、具体的給与改定（増額）は、未来が分からない状況で確定的に決められるものでもない。そして、会社は、23年4月から、X5の給与を8,000円昇給する賃金改定を行っている。組合員への不利益取扱いによって、元に戻っていないのではない。

日本インフォアとの取引は、15年5月のEXEの時からである。会社の技術課長であったZ19が、EXEに技術部長として転職し、仕事を行うようになった。16年10月でEXEの仕事が終了し、17年2月から9月まで再び仕事を行い、17年9月以降、営業のY4課長は、こつこつと営業を行ってきた。また、日本インフォアとの取引は、外資系という特殊事情の下での単価であり、X5の活躍という評価は妥当でない。

ウ 当委員会の判断

- ㊧ 組合は、会社がX5の貢献度を正當に評価していないとして、具

体的には、(i)システムアイの社長がX5の派遣継続を懇願しても、Y2社長はこれを無視して、教育訓練を命じたにもかかわらず、教育担当に従事していた22年5月ないし7月の評価として売上を0円としたこと、(ii)日本インフォアにおけるX5の客先単価は81万円だったが、貢献度の査定に当たっては65万円としたことが、貢献度を低くするため計算上の操作をした差別であると主張するので、以下この点について検討する。

まず、教育訓練についての状況をみると、22年4月までは、社内における教育訓練担当者はY1 1名のみであった(第2.2(7))。そのため、Y1 に対し、過重な負担がかかっており(第2.2(7))、これを補助するために、教師を目指していた過去があり、教育担当に興味を持っていたX5が、教育担当に選ばれたとみられる。このように、会社がX5に対し、教育担当を命じたのには相応の理由があり、同人に不利益を与えるため、あえてシステムアイとの契約を打ち切ったものとまではみられない。

次に、X5の22年5月ないし7月における評価をみると、確かに、売上、給与ともに0円と評価されている(第3.3(1)①シ)が、同人には教育担当者の経験がなく、会社が、5月ないし7月の3か月間を、見習期間と判断し(第3.3(1)①コ、同②カ)、売上及び評価を0円としたことは不自然とはいえない。さらに、過去の教育担当者に対する評価方法等は明らかでなく、過去の教育担当と比較して、X5のみ特別扱いをされている等の事情について、具体的な疎明がない。したがって、上記の対応のみをもって、不利益取扱いであるということとはできない。

- ① また、貢献度の査定についてみると、会社は、23年3月7日付「賞与の評価について」及び23年4月28日付「賞与算定について」で、ある程度の説明を行っていることが認められる(第3.3(1)②オ、ケ)。

日本インフォアの業務については、元々、会社の元技術課長であったZ19が同社に転職し、Y2社長と同人との個人的繋がりから始

まった業務であることや、外資系企業であったことから、X5の社内評価であった58万円やシステムアイでの客先単価56万5,000円に比べ、81万円という比較的高額な契約になったことが認められる(第3.3(1)①イ)。また、会社は、通常のX5の社内評価は58万円のところで、日本インフォアに限っては、社内評価65万円としたことも認められる(第3.3(1)②ケ)。X5に関しては、組合加入前の日本インフォアとの仕事(15年5月開始及び17年2月開始)においても、客先単価のうち、15万円は営業評価とされていたのであるから(第3.3(1)①イ)、22年8月の契約においても、社内評価65万円と評価したことは、不自然とはいえない。

- ㊦ さらに、組合は、「22年評価資料」のルールに従えば、21年度上期や20年度下期は、マイナスの貢献度にもかかわらず、賞与が支給され、一方、公然化後の21年度下期は、プラスの貢献度にもかかわらず、7万6,000円の支給に留まったことが、組合差別の証左であるとも主張する。

しかし、賞与支給額は、従業員それぞれの貢献度を相対評価することによって算出されているため(第3.3(1)②サ)、会社の賞与原資の多寡や他の従業員の貢献度いかんによって、マイナスの貢献度でも賞与が支給されることも、逆に、プラスの貢献度でも賞与が支給されないことも十分にあり得る。そして、下期賞与の支給額で比較すると、マイナスの貢献度にもかかわらず、40万3,200円支給された20年度下期の原資は、2,800万円であり、一方、プラスの貢献度にもかかわらず、7万6,000円の支給に留まった21年度下期の原資は、リーマンショックの影響を大きく受け、900万円であった(第3.3(1)②サ)。17年以降継続して2,000万円以上あった下期賞与原資が、21年に、突然大幅に減ったという事情からすると、7万6,000円の支給に留まったのは、原資の多寡が影響していたものとみられる。

- ㊧ そもそも、X5の減給については、一時的なペナルティのようなものではなく、準備会が結成される半年以上前(21年4月)に、他

の社員と同様、「賃金規程」に基づき、前年度の貢献度を基に、正式に給与の改定としてなされたものである（第3.3(1)①オ）。そして、Y2社長が述べた、頑張れば、また上がるからという説明の趣旨は、功績を上げれば、「賃金規程」に基づき昇給の可能性があるという意味であると解される。そのため、たとえ、1年後に昇給改定されることになったとしても、必ずしも、一挙に3万8,000円の昇給があるわけではない。どの程度の貢献度で、どの程度昇給するかについては、疎明もなく明らかになっていないが、実際、X5については、23年4月に8,000円の昇給がなされている（第3.3(1)②キ）。

④ 上記⑦ないし⑩を総合考慮すれば、前記第3.1(2)①ウ⑦のとおり、会社は、東部労組及び支部を嫌悪していたと推認されるものの、X5に対する会社の取扱いについて、その不合理性、また、組合員であるが故の不利益性を裏付けるに足りる具体的な疎明はないというべく、会社が同人を組合員であるが故に不利益に取り扱ったとする組合の主張は採用することができない。

② 22年度下期賞与について

ア 申立人組合の主張

⑦ 会社は、支給金額の査定方法として、「概算人件費」、「賞与の原資について」、「賞与算定について」に基づき説明を行ってきたが、審問終盤になり、「22年評価資料」を持ち出し、従前の説明内容を変更した。会社は、「22年評価資料」のルールによる報酬額の決定システムについて、会社の利益にいかに関与したかを計数的に評価するものであるとし、「計数的評価」の方法としては、「貢献度」という概念を策定し、「貢献度」は「『消費税を除く売上高』－『会社にかかるコスト』」として算出されると主張する。しかし、このシステムは、売上高の金額が、客先単価の金額ではなく、Y2社長の一存で決定される「社内評価単価」の金額で査定され、恣意的な評価を可能とするルールとなっている。例えば、X5は、22年8月及び9月は、客先単価81万円であったにもかかわらず、社内評価単価

65万円で評価されている。

㊦ 「22年評価資料」のルールで「貢献度」を査定した場合、会社の従業員のほとんどが大幅なマイナス「貢献度」を計上して会社は倒産するほどの巨額赤字を計上することになるが、現実には会社は存続している。「22年評価資料」のルールは、形式上巨額の赤字を導くための計算方法である。例えば、X5の81万円という客先単価は、会社の中でもベスト3に入るものだが、そのX5でさえ、「貢献度」はマイナス2万1,000円となってしまう。「22年評価資料」のルールは、22年度下期賞与における低い「貢献度」を計算上導き出すために後からこじつけたルールである。

㊧ 会社は、23年4月1日に賃金規程を変更し、下期賞与の査定評価対象期間を同年4月ないし9月としているが、変更前の賃金規程では同年6月ないし9月とされていた。したがって、22年度下期賞与の査定に当たっては、6月ないし11月が査定の対象期間となる。しかし、会社は、賞与の評価期間として、4月ないし9月の期間についても査定の対象に含めた旨を明らかにしている。4月ないし9月を評価期間とした場合、評価期間を6月ないし11月とした場合に比べて、組合員にとって「貢献度」が低く査定されてしまうことは、歴然としている。

組合員らに対して、4月ないし9月を評価期間として二度目の賞与査定を実施すること、その結果として「貢献度」を引き下げることとは組合差別である。

㊨ 以上から、22年度下期賞与の査定において、低額の査定を行い、賞与の支給額を切り下げた行為が不当労働行為であることは明らかである。

イ 被申立人会社の主張

賞与貢献度は、従業員全体の中において相対評価するためのものである。したがって、貢献度がプラスでも会社全体として賞与原資が少ないとか、他の従業員の貢献度が大きければ支給されない場合がある。一方、貢献度がマイナスでも、会社全体として賞与原資が多いとか、

他の従業員の貢献度が低いという場合には支給されることがある。

基本的には、総支給額の多寡によって、個々の従業員への支給額も左右される。

ウ 当委員会の判断

㊦ 「22年評価資料」のルールについて

まず、「22年評価資料」のルールとは、『売上』－『給与』－『社会保険料』－『交通費（2万5,000円で固定）』－『間接部門費（18万円で固定）』の計算式によって、貢献度を算出するルールである（第3.1(1)㉔、同3(1)㉕）。

組合は、「22年評価資料」のルールで「貢献度」を査定した場合、会社の社員のほとんどが大幅なマイナス「貢献度」を計上するのであって、このルールは、形式上巨額の赤字を導くための計算方法であり、22年度下期賞与における低い「貢献度」を計算上導き出すために後からこじつけたものであると主張する。

しかし、前記第3.3(2)①ウ㉕のとおり、個人の貢献度は、一定の計算式という形で明確化されており、一貫した適用さえなされるのであれば、その年の賞与原資をパイとして（第3.3(1)㉓）、各社員に、貢献度に応じて賞与が配分されることになるのだから、社員のほとんどがマイナスの貢献度になったとしても、会社が各社員の賞与支給額を決定する際には、このルールの適用自体が障害になることはないと推測される。つまり、このルールは、全社員共通に用いられており、組合員の「貢献度」のみを低評価にするために用いられているものではないといえる。

① 査定評価対象期間について

組合は、査定評価対象期間について、就業規則どおりの6月ないし11月ではなく、4月ないし9月を対象として、二度目の賞与査定をした場合、組合員は「貢献度」が低く査定されると主張するので、この点について検討する。

まず、22年4月及び5月の実績をみると、X3は、4月から6月13日まで（第3.1(1)①エ）、X4は、4月6日から6月20日まで自

宅待機となっていたこと（第3.2(1)②ア、シ）、また、X5は、5月から7月まで教育担当となっていたことが認められる（第3.3(1)①シ）。

一方、会社全体の状況をみると、組合員のほかにも、未稼働になっていた非組合員の社員が、4月は計10名、5月は計4名存在していたのであるから（第3.3(1)②ア）、22年度下期評価における特別処理は、組合員のみを低額査定するよう狙い撃ちしたものとはいえない。また、この特別処理は、全社員共通のものとして適用されていることから、組合の主張する不当労働行為意思については、客観的な裏付けはないといえる。

また、会社は、22年度下期の特別処理の理由として、4月ないし9月の評価を追加評価し、毎年行っている昇給を見送った分を下期賞与に反映させたことを説明しているが（第3.3(1)②カ）、会社としては、業績や経営状況によって、例外的な対応をする必要が生ずることはあり得る。この例外対応は、国際的な金融危機の引き金となったリーマンショックの影響から生じたものであり、全社員共通に適用されているものであるから（第3.3(1)②カ）、この会社の説明が不合理なものとはまではいえない。

㊦ 4月28日付「賞与算定について」及び社内評価単価について

組合は、「22年評価資料」のルールは、『売上』を社内評価単価の金額で査定される恣意的な評価を可能とするルールとなっていると主張するので、この点について検討する。

前記㊦のとおり、「22年評価資料」のルールでは、『給与』は、実際に支給した給与額を算入し、それに応じた『社会保険料』を算入し、『交通費』及び『間接部門費』は固定額となっている。そして、『売上』には、実際の客先単価又は社内評価単価のどちらかが算入される。したがって、このルールでは、『売上』に算入する数字いかんで、貢献度が変わることが認められ、『売上』の数字を各人ごとに恣意的に算入した場合、恣意的な評価となる危険はある。そこで、以下、各人ごとに検討する。

(i) X3について

X3については、前記第3.1(2)①ウのとおり、同人を22年10月1日から自宅待機としたことが、不当労働行為に当たるのであるから、同人の自宅待機をなかったものとして再計算がなされるべきものである。

(ii) X4について

X4については、前記第3.2(2)③のとおり、同人に対し教育訓練を行わなかったことは、不当労働行為に当たるのであるが、この期間、同人が取引先において業務に従事していなかったのは事実であるから、この期間の売上を0円としたことが、不当であるとはいえない。

また、X4の社内評価単価69万円に対し、客先単価である70万円（実際は、65万円や72万4,000円など月毎の差異はある。）を売上にしたことも不当であるとはいえない。

(iii) X5について

X5の貢献度を65万円と評価したこと、及び、教育訓練を担当した期間の貢献度を0円としたことが、明らかに不当労働行為であるとはいえないことは、前記①ウで判断したとおりである。

(iv) X2について

会社は、社内評価単価については、複数の社員が業務を行っている現場で適用されていると説明し（第3.3(1)②エ）、実際、複数の社員が関係しているSCSで業務していたX2に対し、社内評価単価を適用している。複数の社員がいる現場では、技術力だけでなく年齢要素も考慮され客先単価が決まるため、客先単価と技術力の間食い違いが生じることを避ける目的で社内評価単価を用いたという会社の説明が不自然であるとはいえない。

⑤ 組合員と非組合員との支給額の差について

22年度下期賞与の支給額をみると、X3及びX4は0円、X5は

11万4,000円、X 2 は7万5,500円であり、4名とも平均額の19万7,917円に達していないことが認められる(第3.3(1)②ウ)。一方、非組合員の社員でも、支給額が0円の社員は4名、X 5 の11万4,000円より少なかった社員は7名おり、非組合員の社員においても、平均支給額以下の者が11名いたことが認められる(第3.3(1)②ウ)。また、22年上期賞与においても、非組合員の社員で、X 4 の6万3,300円より少なかった者は9名いたことが認められる(第3.3(1)②イ)。

賞与支給対象社員が48名という規模の会社において、22年度下期賞与では、組合員を含め15名が支給額11万4,000円以下という実態や、技術力の高さが報酬に直接影響するIT業界であることなどを考慮すると、組合員4名の支給額が平均支給額よりも低いということのみをもって、それが組合員であるが故の不利益取扱いであるとまでいうことはできない。

㊦ 結論

前記第3.1(2)①ウ㊦のとおり、会社は、東部労組及び支部を嫌悪していたと推認されるが、上記㊦ないし㊥を総合考慮すれば、組合員であるが故の不利益取扱いが行われたとはいえない。

4 救済方法について

- (1) 前記第3.1(2)①ウに判断したとおり、会社が、X 3 のJP 1 案件を断り、同人を自宅待機させたことは、不当労働行為に該当するので、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、X 3 がJP 1 案件に従事していた場合、月給は、基準内賃金100パーセントの30万円が支払われていたはずであるから、1か月分の差額は、30万円から既支払額を控除した額とすべきである。

また、これに伴い、22年度下期賞与評価における10月及び11月の「売上」及び「給与」の額が変わるため、会社は、X 3 の22年度下期賞与評価について再評価すべきである。

- (2) 前記第3.2(2)③に判断したとおり、会社が、X 4 に対し22年4月6日に自宅待機を命じたことは、不当労働行為に該当するので、主文第2項のとおり命ずることとする。

なお、X 4 に対しては、月給として、4 月分27万8,400円、5 月分20万8,800円、6 月分20万8,800円が支払われている（第3.2(1)②ア）。

X 4 が自宅待機となった当時の「賃金規程」では、教育訓練1 か月目は、基準内賃金（基本給、職務手当）の90パーセントが、教育訓練2 か月目以降は、基準内賃金（基本給、職務手当）の80パーセントが支払われることになっていたから（第2.2(4)）、4 月分は、業務を行った10.5日分17万4,000円はそのまま、これに、自宅待機をしていた10.5日分として基準内賃金の90パーセント15万6,600円を加えた33万600円と既支払額27万8,400円との差額として5万2,200円、5 月分及び6 月分は、基準内賃金80パーセント（27万8,400円）と既支払額20万8,800円との差額としてそれぞれ6万9,600円、合計19万1,400円の支払を命ずることとする。

- (3) 前記第3.1(2)②ウに判断したとおり、X 3 の J P 1 案件を巡る団体交渉における会社の対応は不当労働行為に該当するものの、本件命令時点において会社が J P 1 案件を断ってから既に2 年以上経過していること、また、23年9 月以降、同人が別の取引先に派遣され、現在も業務を行っていることを踏まえれば、会社の J P 1 案件の辞退について、改めて会社に団体交渉を命ずるのは相当でない。したがって、本件の救済内容としては、主文第3 項のとおり文書交付を命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X 3 の J P 1 案件を断り、同人に22年10月1 日からの自宅待機を命じたこと、及びX 4 に対し22年4 月6 日に自宅待機を命じたことは、労働組合法第7 条第1 号に、22年9 月29日、12月2 日及び12月28日の団体交渉における会社の対応は、同法同条第2 号に、それぞれ該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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25年9 月17日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一