

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合東京南部
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社ウェザーニューズ
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第20号事件について、当委員会は、平成26年11月4日第1621回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同神作裕之、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てのうち、平成23年3月2日における被申立人株式会社ウェザーニューズ従業員による発言に係る申立てを却下し、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

平成23年1月、被申立人株式会社ウェザーニューズ（以下「会社」という。）の従業員によって、申立人全国一般労働組合東京南部（以下「組合」という。）の支部として全国一般労働組合東京南部ウェザーニューズ

労働組合（以下「支部」という。）が結成された。

翌月、組合は、会社に対して、職場環境の改善等を求めて団体交渉の申入れを行い、3月以降、組合と会社との間で団体交渉が複数回開催された。この間、会社は、組合員らの従事する業務を米国の拠点に集約すること等を内容とする業務再編の方針を固め、これに伴って3月2日、組合員であった X 2 （以下「 X 2 」という。）と異動について面談を行った。また、会社は、6月に支部の執行委員長であった X 3 （以下「 X 3 」又は「 X 3 支部委員長」という。）を雇止めとするとともに、同月以降、 X 2 から組合員3名の職務内容等の変更を行った。さらに、24年3月、会社は、 X 2 の降格を決定し、その給与を減額した。

本件は、① X 3 支部委員長の雇止め、② X 2 の降格、③組合員の職務内容等の変更が、それぞれ組合員であるが故の不利益取扱い及び組合弱体化を企図した支配介入に、④団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に、並びに⑤23年3月に行われた面談の際の会社従業員による X 2 への発言が組合弱体化を企図した支配介入に該当す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

組合は、当初、請求する救済の内容として下記(1)ないし(6)を求めていたが、25年7月26日に下記(7)を追加した。

- (1) X 3 支部委員長の解雇を取り消し、原職に復帰させ、復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (2) X 2 の降格を撤回し、復帰までの間の賃金差額を支払うこと。
- (3) 組合員3名を他の従業員から隔離したことについて謝罪し、公平に勤務させること。
- (4) 組合活動に対する批判及び誹謗の言動等を中止し、謝罪すること。
- (5) 独自の考えに固執せず、団体交渉を誠実に行うこと。
- (6) 謝罪文の掲示・手交
- (7) 24年10月以降、組合員2名を他の従業員から隔離して別の場所で就労させ、他の従業員との接触及び会社が設置した施設の使用を禁じたこと

について謝罪し、公平に勤務させること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、気象及び海象等の観測、データ収集、解析、予報等を業とする株式会社であり、本件申立時の資本金は17億円余、従業員数は約600名である。
- (2) 申立人組合は、主に中小企業で働く労働者によって構成されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約2,500名である。また、組合には会社の従業員で構成される支部があり、本件申立時の組合員数は4名である。

2 組合支部結成に至る経緯など

- (1) 会社の組織構成及び業務について

X 3 ら組合員4名は、会社において、全世界で航行する外航船舶に対して、気象、航路、速度などを考慮した航路計画又は運航計画を提供するサービスを行う「VP SHOP」に所属していた。

この「VP SHOP」には、Ocean Routing（以下「O/R」という。）とOptimum Ship Routing（以下「OSR」という。）の2つのサービスメニューがあり、前者は、全速航海する運航形態で荒天を回避し、できるだけ早く目的地に到着するための航路計画の提供を行う業務を、後者は、燃料節約のための減速航海を含むコスト最適化を実現する運航計画の提供を行う業務を行っていた。

さらに、O/Rは、顧客からの問合せを受け付けるOptimum Ship Operation（以下「OSO」という。）チーム、航路計画の提供をするOcean Routing Risk Communicator（以下「O/R RC」という。）チーム、航海報告書を作成し提供するOfficial Performance Auditing（以下「OPA」という。）チームの3チームに分かれており、OSOチームは日本と米国オクラホマ州、O/R RCチームは米国オクラホマ州、OPAチームは日本にある拠点において、それぞれ運営されていた。

【乙30】

- (2) X 3 の就労について

平成20年7月、X3は、会社と雇用契約を締結して就労を開始した。なお、この際に交わされた契約書には、「契約期間・契約更新」として「期間の定めあり 平成20年7月14日から平成21年7月13日」、「従事すべき業務の内容」として「Official Performance Auditing－VER作成－Q&A対応」との記載があり、X3は、入社後OPAチームにおいて顧客対応の業務に従事していた。

また、X3は、上記契約締結当時、東京都東村山市に居住していたが、就労場所である千葉県千葉市までの通勤時間が長時間にわたることから、20年9月から23年4月までの間、就労場所から徒歩圏内のエリアに仮住居を構えていた。

【乙1】

(3) 他の組合員の就労について

19年3月、X2は、会社と雇用契約を締結して就労を開始し、OSOチームにおいて、ヨーロッパ、アメリカ、西アジア、オセアニアの担当として顧客対応等の業務に従事し、21年6月には職格が社内においてリーダー格とされる「SL3」に昇格した。なお、X2は、後記6(1)記載の本件不当労働行為救済申立時点において、支部の書記長を務めていた。

また、X4（以下「X4」という。）は18年8月、X5（以下「X5」という。）は20年5月、それぞれ会社と雇用契約を締結して就労を開始し、ともにOSOチームに所属していた。

【乙5】

(4) 会社の業務再編について

会社は、18年以前においてはO/Rサービスの運営主体を世界各国の拠点に置いていたが、同年以降、日本及び米国オクラホマ州に所在する2つの拠点に業務の集約を行い、日本の拠点においてはOSRとO/Rに付帯する複数のサービスの運営、オクラホマの拠点においてはO/Rのみの運営をそれぞれ行ってきた。

その後、会社は、20年以降の世界的な燃油費高騰を背景とする燃料節

約を目的とする減速航海の増加及び全速航海の激減、また、これに伴う O/R の縮小及びそれに代わる O S R を採用する顧客の増加といった外部環境に対応するため、① O S R と O/R 業務の双方を運営していた日本の拠点を O S R 業務に一本化して、O/R 業務の多くをオクラホマの拠点に移管すること、② O P A チームは O S R を運営する部署に吸収すること、全速航海激減に伴う問合せ減少傾向に対応して問合せ対応の専属スタッフをなくすこと、③ X 3 支部委員長が担当していたスピードクレーム対応の専任業務をなくすこと等を内容とする業務再編（以下「本件業務再編」という。）の方針を定めた。

なお、23年3月、会社は、O S O チームが扱う業務をオクラホマの拠点に移管することを公表した。当初、会社は、この移管に係る作業を同年6月に完了する予定であったが、優先順位の変更等の事情によって完了時期がずれ込み、24年10月に同拠点への移管を完了させた。

【乙30、乙34】

(5) 組合支部の結成について

21年8月、X 3 は、会社の労働時間管理及び自らの雇用契約更新に係る会社の対応等に疑義を抱き、同僚の従業員1名とともに組合に加入した。その後、X 3 は、会社の労働時間管理等に疑義を抱いた X 2 、 X 4 及び X 5 から従業員5名とともに、23年1月25日、組合支部を結成し自らは支部の執行委員長に就任した。

【甲30の2、甲31の2、甲33】

(6) X 2 への異動打診について

2月4日、Y 2 V P S H O P リーダー（以下「Y 2」という。）が X 2 と面談を実施し、同人に対して O S R チームへの異動を打診した。

【乙34】

3 組合支部結成通知から X 3 支部委員長雇止めに至る経緯

(1) 支部結成通知について

2月7日、組合は、支部結成を会社に通知するとともに、支部と連名で、過度の長時間労働の是正、労働時間の正確な記録等の6項目を要求

事項とする団体交渉の開催を申し入れた。

【甲12】

(2) X 2 の面談及び X 5 への契約不更新通知等について

- ① 3月2日、X 2 は、現場リーダーである Y 3 (以下「Y 3」という。)から電話で呼出しを受け、Y 3ら2名とOSRチームへの異動について、5分間程度の話し合いを行った。

【甲10の2、甲11の2、甲17の2、乙34、審1P36、審2P19】

- ② 3月9日、組合と会社との間で初めての団体交渉が開催され、会社側からは、Y 4 副社長(以下「Y 4 副社長」という。)、在籍社員の最適配置や給与計算実務を担当するチームである「MAN-Corner」所属の Y 5 アシスタントグループリーダー(以下「Y 5」という。)らが出席し、組合との間で会社における法定労働時間などについてやり取りがなされた。

【甲33、甲35、審1P41】

- ③ 4月14日、会社は、X 5 に対して、同人の担当する業務が移行措置を除き5月末で終了するとして、同人の雇用契約を更新せず5月20日をもって終了するとの通知を行った。

これに対して、組合が4月20日に開催された団体交渉において上記通知の撤回を求めたところ、Y 4 副社長は、X 5 の過去の契約書を確認するなどして後日回答する旨を約束した。

その後、会社は、5月11日に開催された団体交渉において、X 5 への雇用契約不更新の通知を撤回した。

【甲4、甲33、甲35】

(3) 支部委員長への契約不更新通知について

- ① 5月中旬頃、会社は、X 3 支部委員長との雇用契約を更新しない方針を決めるとともに、OSRの中にあるRisk Communication(サービス提供業務)が、運航計画及び航路情報の策定、問合せ対応等の業務内容であり、専門用語が共通するなどの点で X 3 支部委員長が従前OPAチームで担当していた業務と類似性があり、同人に対して新契約として提示可能な業務であると判断した。

5月21日、会社は、X3 支部委員長へ雇用契約不更新を通知するとともに、上記業務への就労を内容とする新たな雇用契約の締結を同人に打診し、6月3日、8日、10日及び13日の4回にわたり同人との協議を実施した。この協議には主に X3 支部委員長、X2、Y2、Y5らが出席し、OSRチームの業務内容や勤務条件の説明がなされ、その際、新業務における早朝勤務の頻度が月4ないし6回程度である旨の説明も行われた。

また、3回目の協議において、X3 支部委員長が、OSRチームを新たな所属先とすることについて興味があり、自分自身は問題ないが家族に相談したいとの回答を行ったため、会社は、4回目の協議において、「ご通知」と題する6月13日付文書を X3 支部委員長に交付した。

この「ご通知」には、会社と X3 支部委員長との有期雇用契約が7月13日に期限を迎えること、VP SHOPの業務改善に伴い同人の所属チームが解散するため契約を更新しないこと、同人が「別紙」記載の新契約の締結を希望する場合は6月30日までに会社へ連絡することなどが、また、「別紙」には、同人の労働条件として、変形労働制で土日及び夜間を含めた勤務となること、給与が月額40万円であり、その中に超過時間30時間、深夜時間56時間分が含まれること、雇用期間が23年7月14日から24年7月13日であることなどが、それぞれ記載されていた。

【乙15の1、乙16の1、乙25、乙30、審2P35】

② 組合は、X3 支部委員長の雇用期間が無期であることの確認などを求めて、6月8日付けで団体交渉の開催を会社に申し入れた。

6月21日、組合と会社との間で団体交渉が開催され、組合から X6 書記長（以下「X6書記長」という。）、X3 支部委員長、X2ら5名が、会社からY4副社長、Y5ら3名が出席した。

この団体交渉において、組合は、X3 支部委員長の入社時の経緯を説明し、同人の雇用契約が有期ではなく無期契約であると主張したが、会社は、同人の契約が1年ごとに更新されてきたと反論し、

双方の見解は一致しなかった。また、組合は、OSRチームで働く場合は深夜残業代について手当が支払われるべきであること、始発電車の関係で午前6時からの勤務はできないことなどを主張し、会社との間でやり取りがなされた。

6月30日、X3 支部委員長は、会社にメールを送付した。X3 支部委員長はこのメールにおいて、会社の提案を受諾したいと思うがいくつか相談や確認事項があるとして、ア.自分の現在の給料は約40万円であるため、夜勤があるならば賃金追加（45万円を例示）を行うべきこと、イ.通勤時間の関係で午前7時から午後9時までしか働けないため、時間外の労働日程を組むのならば会社負担による幕張近辺の適当な住居を提示されたいこと、ウ.契約期間を無期へ変更することを求めた。

これについて、7月4日、Y5が、X3 支部委員長に対して「貴殿の連絡内容は、当社が提案した内容を貴殿が受諾できない意思を明らかにしたものとしか理解できません。よって、この旨、念のために貴殿にご通知いたします。」等とするメールを送付したところ、翌日、X3 支部委員長は、「OSRチームでの仕事をお受けします。しかし、いくつか交渉すべき点があります。この点は、当初のメールにも明確に説明しましたが、これは公正で道理あるものと思っています。ウェザーニューズは、私の意見や生活拠点などを真摯に考慮し、それに応える社会的責任があると思っています。」等とするメールを返信した。

【甲33、甲34の2、甲35、乙30】

- ③ 組合は、7月6日付けで団体交渉開催を会社に申し入れ、同月11日、組合からX6書記長、X3 支部委員長ら4名、会社からY4副社長及びY5が出席して、1時間15分にわたり団体交渉が開催された。

この交渉においても、組合と会社とは、X3 支部委員長の契約条件についてやり取りを行ったが、双方の見解は一致しなかった。

【甲35、甲36、乙30、審1P40】

- ④ 7月13日、X3 支部委員長の雇用期間が終了した（以下

「本件雇止め」という。)

これに対して、9月、X3 支部委員長は、会社を被告として、東京地方裁判所に対して、同人が労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める地位確認等請求訴訟（平成23年（ワ）第30418号）を提起した。

4 支部委員長の雇止めから本件申立てに至る経緯

(1) 業務再編に伴う組合員3名の就労状況について

- ① 本件業務再編以前において、X2、X4 及び X5（以下併せて「組合員3名」ということがある。）が所属するOSOチームは、主として、サービスの申込対応と問合せの取次業務を行っており、日本の拠点においては、船会社のオペレーター（陸上勤務）からのサービスの申込対応及び航路情報に関するオペレーターからの問合せに対する担当部門への取次業務を、オクラホマの拠点においては、船長からのサービスの申込対応を行っていた。その後、会社は、本件業務再編に伴い、日本の拠点におけるOSOチームの業務の一部についてはOSRを担当するチームに吸収させ、その余の業務（以下「本件移管業務」という。）についてはオクラホマの拠点に移管することとした。

そして、組合員3名は、日本の拠点において他の従業員とともに、船会社のオペレーター（陸上勤務）からのサービスの申込対応及び航路情報に関するオペレーターからの問合せに対する担当部門への取次ぎを担当していたところ、当該業務がオクラホマの拠点に移管されることとなったため、本件業務再編以降、移管作業の進行に伴い担当する業務量が減少したが、同時に本件移管業務に従事する他の従業員の業務量も減少した。

また、会社は、従前、OSOチームに所属する従業員を、日本における拠点である千葉県千葉市に所在する会社グローバルセンター（以下「グローバルセンター」という。）の19階において就労させていたところ、23年6月頃、OSRチームに吸収させる業務について担当する従業員の就労場所を同センターの24階に移動させた（以下「23年6月移動」という。）。これに伴い、組合員3名を含む本件移管業務を担当する従

業員は、他のOSOチーム所属従業員とは異なるフロアで業務に従事することとなった。

【乙34、審2P9】

- ② 会社においては、23年6月移動後において、道路気象を担当する「ROAD SHOP」（以下「RD SHOP」という。）に所属する従業員が19階のフロアで就労していたことがあった。さらに、組合員3名は月曜日ないし金曜日に就労していたところ、土曜日、日曜日及び祝日には非組合員である従業員が同じ19階において就労しており、23年6月移動後においても、組合員以外の従業員4名が、19階において就労していた。

また、23年6月移動後、会社は、組合員に対して、週1回のミーティングを行っており、この際組合員の業務変更あるいは異動に関する話がなされることがあった。

【乙34、審2P10】

- ③ 会社は、グローバルセンター24階にある倉庫の片付けのため、23年6月移動後において、組合員3名が就労する19階の床に、1週間程度荷物を置いたことがあった。

【甲6、乙34、審2P10】

- ④ 会社においては、社内のサーバーやシステムの変更があった場合に、業務上当該システム等を使用する必要がある従業員に対して、その変更に関するトレーニングを実施しており、23年6月移動後において、OSRチームに所属する従業員の一部に対して、システム変更に関するトレーニングを実施したことがあった。

なお、23年6月から24年10月までの間において、組合員3名がトレーニングの受講対象となる業務システムを使用する機会はなかった。

【乙34】

(2) X2 の降格について

① 会社の人事評価制度

会社においては、経営職従業員の人事評価は、My And My Colleague Leader（以下「MMC L」という。）と呼称される個人の目標を記載し

た専用のフォームを作成させた上で、3か月毎に評価者の合議体が、「WNI 経営職統一評価指針」（以下「統一評価指針」という。）に基づき、MMC Lによって設定された目標の達成度を評価あるいは判定する方式（以下「MME」という。）により実施されていた。

その具体的なステップとしては、まず、本人の上役にあたるリーダーが面談をして一次評価を行い、この評価に対して一定の期間内に異議があった場合には、そのリーダーの上役が面談し、二次評価を行った。その後、これらの評価を基に、リーダー格が出席するMMEミーティングと呼ばれる合議体で評価あるいは判定を行い、取締役らによるDirectors' Meetingで最終確認を行うこととされており、この評価に際しては、MMC Lに記載された目標が達成できたか、統一評価指針記載の評価項目が充足されているか否かが検討された。

また、統一評価指針には「SL4/SL3」の職格の評価項目として、「テーマを発見し、自らのリーダーシップで『革新』を完遂することができる。」、「キレ（洞察力）を持って変化に対応出来る。」、「他部署を巻き込んで、計画を遂行出来る。」等と記載されていた。

【乙2、乙34】

② X2 に対する会社の降格判断

ア 23年12月16日の面談

X2 の職種は経営職であり、同人は、前記2(3)記載のとおり、21年6月に職格が社内においてリーダー格とされる「SL3」に昇格した。

23年9月、X2 の上司であるY5は、X2 との面談を実施し、統一評価指針の英語版を渡してその内容を説明した。

しかし、X2 は、12月16日の面談において、翌年5月31日までの個人目標を記載したMMC Lの提出を行わなかった。このため、Y5は、MMC Lに自己の目標を記載しない状況では、改善点を見出したり、テーマを発見したりすることはできず、他部署を巻き込んで計画を遂行しようとする姿勢も見受けられないとして、X2にはSL3に求められる能力や資質が欠けていると判断した。

そして、Y 5 は、MME 評価シートにMMC Lを作成していないことが問題である旨を記載した上で、イエローカードの欄にチェックを入れて、同シートを X 2 に交付（以下「イエローカード交付」という。）し、改善を行うよう求めた。

【乙10、乙12、乙34、審2 P 5】

イ 23年12月22日の面談とその後のミーティング実施

これに対して、X 2 が上記イエローカード交付に異議を申し立てたため、12月22日、Y 5 の上司である Y 6 グループリーダー（以下「Y 6」という。）は、X 2 と面談を実施した。この際、Y 6 は、Y 5 によるイエローカード交付は妥当であると判断した。

その後、Y 5 は、情報共有や会社の方向性の確認等を目的として、X 2 々とミーティングを行うこととし、同月27日から翌年3月6日までの間に、計11回のミーティングを開催した。このミーティングにおいて、Y 5 は、S L 3 としての基準を充足させるための案として、X 2 に対して、属人的に行っている業務を組織的に運用できるよう作業手順等をまとめた「Standard Operation Procedure」（標準作業手順書、以下「S O P」という。）を作成することを提案するとともに、S O P ガイドラインの英訳版資料及びサンプル等を示したところ、X 2 はこの提案を受け入れた。

【乙20の1、乙20の2、乙34、審2 P 6】

ウ 24年3月8日の面談と降格判断

3月8日、Y 5 は、X 2 と統一評価指針に基づく面談を実施した。この面談において、X 2 はMMC Lを提出せず、S O P のみをY 5 に提出した。

この際、Y 5 は、X 2 がMMC Lを提出しなかったこと、また、提出されたS O P が1頁に過ぎず、その内容について、どのような業務についてどのような事項が生じた場合にはどのような判断をすべきであるのかといったことが全く判断できないものであると評価したことから、X 2 をS L 3 からS L 2 へ降格すべきであ

ると判断した。

その後、会社は、3月12日にMMEミーティングを、同月19日にDirectors' Meetingを行い、Y5の上記判断を支持してX2のSL2への降格を決定した（以下「本件降格」という。）。これについてX2が会社に異議を申し立てたため、4月11日、Y6は、X2と面談を実施したが、降格との判断は変わらなかったためX2の降格が確定した。

そして、本件降格に伴い、X2の月額給与は92,000円の減額となった。

なお、会社においては、3月12日のMMEミーティングで降格とされたのはX2のみであったが、前年12月のMMEミーティングでは5名の非組合員である従業員が降格とされていた。

【乙21、乙34、審2P7】

5 IDカードストラップに係る団体交渉の経緯

(1) ストラップの色に係る従前の会社対応について

会社の従業員は、22年4月以前においては会社イベント等で作成されたストラップを各人が自由に利用していたところ、同月、会社は、時間外労働等を依頼することができる従業員とそれ以外の従業員とを視覚的に区別できるようにするため、経営職の従業員については青色のストラップ、契約スタッフの従業員については白色のストラップを用いることとした。

その後、会社は、新しい職種を設けたことなどにより時間外労働等を依頼できる従業員とそうでない従業員とを視覚的に見分ける必要がなくなったとして、ストラップの色を統一することとし、23年6月7日にその旨を全社的に発表した。

【甲9、乙8、乙34、審2P18】

(2) 組合によるストラップ色の統一要求と団体交渉について

- ① 6月8日、組合は、会社に対して、同日付団体交渉申入書によって団体交渉の開催を申し入れた。この団体交渉申入書には、議題として「Kane Davidson組合員の雇用契約の確認」等6つのテーマが記載され

ており、その一つとして、「『経営職』と『契約職』のストラップの色について」と題して、「雇用形態の違いをストラップの色で表すことは雇用身分差別です。雇用形態にかかわらず、従業員はWNIのために働いています。ストラップの色は全従業員同色にしてください。」との記載がなされていた。

【甲8】

② 6月21日、前記3(3)②記載のとおり、組合と会社との間で団体交渉が開催された。

この団体交渉においては、X3 支部委員長の雇止め及び新たに提示された同人の契約条件に係るやり取りが主になされ、労使双方ともストラップ色の統一要求に係る議題についての言及はなかった。

なお、前記3(3)③記載のとおり、7月11日にも1時間15分にわたり団体交渉が開催されたが、この交渉においても、X3 支部委員長の契約条件に係るやり取りがなされ、労使双方ともストラップ色の統一要求に係る議題についての言及はなかった。

【甲35、甲36、乙34、審2P19】

③ 24年1月20日、組合と会社との間で団体交渉が開催され、会社は、組合によるストラップ色の統一要求について、「ストラップ色の統一は、組合の要求に応じたものではない。」との回答を行った。

【乙34、審2P19】

6 本件申立て及びその後の事情

(1) 3月22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。

(2) O S O チームの解散と組合員の職務変更

① 10月12日、会社は、本件移管業務のオクラホマの拠点への移管が完了したとして、O S O チームを解散した。

また、同月15日から会社は、X2 及び X5 を「気象業務のルールを考える委員会」（以下「気象委員会」という。）でマーケティング業務や調査業務に、X4 を「G S S - C o r n e r」でシステムメンテナンス業務に、それぞれ従事させることとした。

② 気象委員会は、会社業務のグローバル展開のため、世界各国の気象ビジネス、気象業務法の実態調査及び世界各国の競合会社の実態調査などを実施するため新たに結成されたもので、X2及びX5の就労場所はグローバルセンター15階とされた。

会社は、X2及びX5に対して、日本の事例をベースとする気象業務法や競合他社に関する情報リサーチの訓練、競合他社との比較検討を行う上で前提となる会社の主要なサービス内容に関する各グループリーダーからの説明及び質疑応答等の機会の付与、あるいは会社の戦略やビジネスの進捗状況の説明等を行い、X2は、ヨーロッパの気象予報会社の買収検討に係る調査を、X5は、フランスを中心とする気象業務法や同業他社に関する情報の調査をそれぞれ行うなどした。

なお、グローバルセンター15階においては、気象委員会のメンバーの他に約100名の会社従業員が就労していた。

【乙34、審1P34、審2P11～14】

(3) O S Oチーム解散後における組合員の処遇

① 会社は、グローバルセンター24階に会社運営に重要な部署が集中しているとして、セキュリティーカードを利用したシステムにより同階のフロアに入場できる者を制限しており、同階にある部署に在籍する従業員及び同部署と関係する業務を担当する従業員についてのみセキュリティーカードの発行を行い、その他の従業員については同階のフロアへの入場ができない仕組みとなっていた。

また、会社が25年8月時点において24階へ入場できるセキュリティーカードを発行していた従業員の数は、全従業員561名中394名であり、会社は、X2及びX5に対してはセキュリティーカードを発行していなかったが、X4に対しては、システムメンテナンス担当として24階に所在する部署と関係する業務を担当していたことから、セキュリティーカードを発行していた。

なお、グローバルセンター24階には、同階のセキュリティーシステム導入に伴い同階で業務する従業員のために会社が設置した休憩所があり、この休憩所では飲物や軽食が無料で提供されていた。一方、24階以外と

しては、15階、18階、19階、23階に会社の休憩室があり、ジュースの自動販売機等が設置されていた。

- ② 会社は、24階に所在する運営部門の従業員についてのみ、ユニフォームを支給していたが、 X 2 及び X 5 を含むそれ以外の部門の従業員については、ユニフォームを支給していなかった。

【乙34、審2 P 16～17】

- (4) 別件訴訟の判決言渡し

25年5月28日、東京地方裁判所は、前記3(3)④記載の地位確認等請求訴訟について、 X 3 支部委員長と会社との間の労働契約が期間の定めのあるものであったなどとした上で、原告の請求を全て退ける旨の判決を言い渡した。これについて、 X 3 支部委員長は、東京高等裁判所に控訴した（平成25年（ネ）第3757号）。

【乙22】

- (5) 追加申立て

7月26日、組合は、当委員会に対し、前記第1.2記載に係る請求する救済の内容の追加を申し立てた。

- (6) 別件訴訟の控訴審判決言渡し

11月20日、東京高等裁判所は、前記(4)記載の控訴事件について、 X 3 支部委員長の控訴を棄却する判決を言い渡した。これについて、同人は、最高裁判所への上訴を行わなかったため、12月5日、判決は確定した。

【乙31、乙32】

- (7) 組合員の脱退

11月下旬以降、 X 2 及び X 5 は、会社に退職を申し出るとともに組合を脱退し、 X 4 も、組合を脱退した。また、当委員会において、 X 2 及び X 5 を証人とする審問が予定されていたが、組合は、両名に係る人証の申出を取り下げた。

【甲35、乙34】

第3 判 断

- 1 X 3 支部委員長の雇止めについて

(1) 申立人組合の主張

会社は、 X 5 の雇用問題が解決した直後の23年5月、 X 3 支部委員長に対して雇用契約の終了を通知した。これに対して組合は、 X 3 支部委員長の雇用が採用時から無期雇用契約であったことを主張し、雇用継続を求めた。

6月13日、会社は X 3 支部委員長に書面で新たな契約条件を示してきたが、その内容は、1年の有期契約であること、実質的な時間単価が減額となること、仕事が朝6時始まりであり、自宅から始発でも早朝勤務時間に間に合わないことを含み、労働条件が低下するものだった。組合は、労働条件の調整を図ろうとしたが、協議は一切拒否された。

会社は、このような減給や自宅から出勤が物理的にも不可能な労働条件、つまり、もともと無理な条件を示し、それに係る一切の協議を拒否することで、 X 3 支部委員長が新たな契約を結べないように企図したのであり、会社による契約終了通知と新たな契約条件の提示は、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、本件業務再編に伴い、当時担当していた業務が消滅することになった X 3 支部委員長に対し、雇用契約期間の満了をもって雇止めを行い、23年7月13日をもって、同人は会社の従業員としての地位を失った。

会社が、 X 3 支部委員長に対して、雇用契約の不更新通知をしたこと、及び新たな契約条件の提示をしたことの正当性は明らかであり、不当労働行為意思を認定する余地は全くない。

(3) 当委員会の判断

- ① X 3 支部委員長は、組合支部結成に主導的役割を果たし、支部結成後は支部委員長として支部活動の中心的役割を果たしていたこと、支部結成通知後最初の更新機会において雇用契約不更新の通知を受けたこと、また、直前の時期には同じく支部組合員である X 5 に雇用契約不更新の通知がなされていたことが認められる。

② しかしながら、 X 3 支部委員長が入社時に会社と交わした雇用契約書には、従事すべき業務として O P A と記載されていること、会社は、本件業務再編に伴い、同人の所属する O P A チームを O S R を運営する部署に吸収させたこと、同人が担当していたスピードクレーム対応の専任業務が消滅したこと（第 2. 2 (4)）が認められるところ、同人の雇用契約終了の理由がスピードクレーム対応業務吸収による O P A チーム解散に伴うものであるとする会社の説明には一応の合理性が認められる。加えて、会社は、 X 3 支部委員長に対し、新たな契約締結の提案を行っており、その内容も、下記③記載のとおり不合理なものとはいえないものであったこと、また、会社は、直前に雇止めを通知した X 5 については、組合の要求に基づき雇止めの通知を撤回したこと（第 2. 3 (2)③）も併せ考えれば、本件雇止めが、 X 3 支部委員長が組合員であるが故になされたもの、あるいは組合員を会社から放逐するためになされたものとみることができない。

③ 組合は、会社が提示した新たな契約条件が X 3 支部委員長を排除するための無理な条件であった旨を主張する。

しかしながら、会社が提示した新たな条件は、業務内容については X 3 支部委員長が従前 O P A チームで担当していた業務と類似性を有するサービス提供業務であり、同人もこの業務に従事したい意向を示していた。さらに、 X 3 支部委員長は、賃金額や勤務開始時間について会社に再考を求めていたが、賃金額については月額 40 万円であって検討に値しないような極端に少ない金額とはいえないこと、勤務開始時間については早朝勤務となる頻度が月 4 ないし 6 回程度であり、その旨を会社は同人に伝えていること（第 2. 3 (3)①）、また、同人は 23 年 4 月までの間、就労場所から徒歩圏内のエリアに仮住居を構えていたこと（第 2. 2 (2)）が認められ、早朝勤務に係る会社の提示条件について、他の従業員と異なる扱いであるとの事情も窺えない。

そうすると、会社による提示内容は、 X 3 支部委員長の求める条件を満たすものであったかどうかはともかく、同人を会社から排

除することを目的とした、同人が応諾し得ないような不合理な条件であったとは認められない。

- ④ さらに、組合は、新たな労働条件に関する協議を会社が一切拒否した旨を主張する。

しかしながら、会社は、6月に X 3 支部委員長との話し合いを4回実施し、また、6月21日、7月11日の2回にわたり組合と団体交渉を開催していた（第2.3(3)）ところ、同人の新たな雇用契約を有期契約とするか無期契約とするかについては、従前の契約を有期契約とみるか無期契約とみるかに関する同人あるいは組合と会社との間の見解の相違と相まって深刻な対立が生じており、同人が後に地位確認の訴訟を提起し、その司法判断が確定に至るまで争われている事情からも、本件雇止め当時において、交渉で容易に解決し得ない状況が生じていたことが窺われる。

そうすると、本件においては、組合あるいは X 3 支部委員長と会社との間で本件雇止め後の新たな労働条件について協議が行われたものの、双方の見解が対立して合意成立が困難な状況に至っていたものと評価せざるを得ず、会社が無理な条件を示しつつ一切の協議を拒否することで新たな契約を結べないように企図したとする組合の主張は採用することができない。

- ⑤ したがって、X 3 支部委員長が雇止めとなり、新たな契約が結ばれなかったことについて、同人が組合員であるが故になされた不利益取扱い、又は組合弱体化を企図した支配介入に該当するということはできない。

2 X 2 の降格について

(1) 申立人組合の主張

会社は、入社してから23年12月に至るまで、X 2 に対してMMC L やMMEによる評価を行っておらず、MMC L 作成の問題は降格理由になり得ない。イエローカードが発せられた12月16日の面談において、X 2 は、Y 5 が言った「悪いパフォーマンス」の例示を求めたが、Y 5 は、具体的な内容や例を提供せず、その後の面接においても例示せず、MMC

Lの提出も求めていなかった。

また、X2は、24年6月に開催された会議で1頁のSOPを作成するように指示された。X2は、これを疑問視し、8月21日にY6に会った時に10ページ程度のものを示したが、Y6に命令に従えと言われたため問題とされたSOPの提出に至ったもので、この提出が降格理由であるならば、それ自体不当な行為である。

これらのことから、X2の降格が不利益取扱い及び組合弱体化を企図した支配介入に当たることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

X2は、会社から再三促されたにもかかわらずMMC Lの目標設定や計画立案を行わず、目標を達成しなかった。さらに、上司から、職格に応じた成果が出ていないことの指摘を受け、また、就業姿勢の改善を促されたにもかかわらず、X2は、改善に向けた努力を全くしなかった。

X2降格の理由は、同人にSL3に必要な能力や資質が備わっていないと判断されたことによるものである。

なお、会社は、X2にMMC LやMMEによる評価を実施し、同人の評価が悪いことについて具体的な内容や例も提供しており、組合の主張は、単なる邪推に基づくものにすぎない。

(3) 当委員会の判断

① X2は、組合支部結成時からの組合員であること、支部結成時点において同人の職格は社内においてリーダー格とされるSL3であったこと、本件降格に伴い月額給与が92,000円減額されたことが認められる。

② しかしながら、会社の人事評価については、経営職である従業員はMMC Lを作成し、統一評価指針に基づき、MMC Lによって設定した目標の達成度を3か月ごとに評価者の合議体で評価あるいは判定することとされており、この統一評価指針には「SL4/SL3」の職格の評価項目として、「テーマを発見し、自らのリーダーシップで『革新』を完遂することができる。」、「キレ（洞察力）を持って変化に対応出来る。」、「他部署を巻き込んで、計画を遂行出来る。」等が

挙げられているところ（第2.4(2)①）、X2は、23年12月の面談において個人目標を記載したMMC Lの提出を行わずイエローカード交付がなされていること、翌年3月の面談においてもMMC Lを提出しなかったこと、SL3としての基準を充足させるために会社提案に基づき作成したSOPについても1頁のものしか提出していないこと、イエローカード交付及び本件降格について会社に異議を出したが面談の結果その判断が維持されたこと、会社においては、24年3月に実施されたMMEミーティングで降格とされたのはX2のみであったが、前年12月に実施されたMMEミーティングでは5名の非組合員である従業員が降格されていたこと（同②）などが認められる。

なお、組合は、会社が23年12月に至るまでX2に対してMMC LやMMEによる評価を行っていない旨を主張するが、上記のとおり、同人はイエローカード交付後の24年3月の面談においても、MMC Lを提出しなかったことが認められる。また、組合は、会社が面談においてX2の「悪いパフォーマンス」の例示をせずMMC Lの提出も求めていること、SOP提出について不当な行為があることなどを主張するが、これらを認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

- ③ そうすると、X2の降格理由が不自然ないし不相当とは認められず、その他、本件降格について、同人が組合員であること、又は組合に対する弱体化行為であることを裏付けるに足りる具体的事実の疎明はない。

よって、本件降格について、X2が組合員であるが故になされた不利益取扱い、又は組合弱体化を企図した支配介入に該当するということとはできない。

3 組合員の職務内容等の変更について

(1) 申立人組合の主張

① 23年6月以降における会社の措置について

会社は、組合員3名を除くVP SHOP所属の従業員の就労場所をグローバルセンター24階に移動させ、他の従業員と接触させないよう19階に隔離した。組合員のいる19階はオフィスというより物置と化し

ており、組合を結成したことへの報復である。

また、会社は、同月以降、組合員3名に対する業務を減らした上、社内のサーバーやシステム変更に関するトレーニングの対象から排除しており、その後のスキルアップや昇格の機会が奪われることが確実であって、これは不利益な取扱いである。

② 24年10月以降における会社の措置について

会社は、X2及びX5を、気象ビジネスや気象に関する世界各国の法規調査等を行うとされている気象委員会に配転したが、週1回開催されるはずの会議は開催されず、X2らの質問にも会社はまともに回答しない。また、組合員兩名とも法制度には素人であるため、このような調査をさせるのであれば法制度の調査に係る基本トレーニングが欠かせないにもかかわらず、会社は、これを全く行わず、組合員兩名が調査報告をまとめても全く見ようとしめない。会社によるこれらの作業の割当ては、不要あるいは意味のない作業を行わせ、そのことを当人らに見せつけるという不利益取扱いであり、気象委員会そのものが、労働組合員を隔離し見せしめにするだけ为目的に作られたものである。

また、会社は、同月以降、組合員兩名の就労場所を15階に変更したが、その際に、ア.気象委員会以外の部門の従業員との会話の禁止、イ.軽食や飲料が無料で提供される休憩室がある24階フロアへの立入禁止、ウ.会社のロゴの入ったユニフォームの取上げを行った。このような措置に合理性はなく、組合員兩名に対する嫌がらせである。

(2) 被申立人会社の主張

① 23年6月以降における会社の措置について

会社は、23年6月以降、OSOチームに所属していた従業員の一部を24階に移動させたが、組合員3名以外に19階で就労する従業員は存在したし、他部署所属の多数の従業員も19階で勤務していた。また、24階の倉庫の片付けのために一週間程度、19階に荷物を置いたことはあるが、その後、その荷物は移動させており、物置状態である19階で勤務しているのは組合員のみであるなどとする組合の主張は事実無根

である。

そもそも、組合員3名が担当していた業務は、オクラホマの拠点への移管対象業務であったため、その作業が進められ、最終的に24年10月に移管された。組合員3名の業務は移管完了までの間に徐々に減少していったが、このような状況にあったのは組合員のみではなく、この業務に携わっていた他の従業員も同様であった。

さらに、サーバーの変更などに伴うトレーニングは、業務上当該システムを使用する必要がある一部の従業員に対してのみ実施したもので、全ての従業員に対して実施したわけではない。

② 24年10月以降における会社の措置について

会社においては、会社のグローバル展開において必須の情報である、進出を狙っている国の気象業法がどうなっているか、あるいはその国にどのような競合他社が存在するかといった情報の調査については、従前はY5一人が行ってきた。その後会社は、OSOチーム解散に伴い、これらの調査について語学力の壁がない X2 及び X5 にも担当させて専門的に実施するチームを結成させるために、気象委員会を設置した。会社は、委員会の目的などに係る X2 からの質問に適宜回答しているし、毎週ミーティングを実施し、必要なトレーニングも複数回実施している。さらに、気象委員会は、会社が興味をもっていたヨーロッパの気象予報会社の買収案件に関して買収を検討する前提の調査を行うなど、会社のビジネス戦略に影響を与えるほどの意義ある情報を提供していた。

また、組合は、気象委員会への異動に伴い、X2 らに対して気象委員会以外の部門の従業員との会話を禁止したと主張するが、全くの事実無根であるし、両組合員が休憩室を含む24階フロアに立ち入れないこと、及びユニフォームを支給されていないことは、事実であるが、いずれも会社が組合員のみを差別して行った措置ではない。

(3) 当委員会の判断

① 23年6月以降における会社の措置について

ア 会社は、本件業務再編に伴い、組合員3名が所属するOSOチー

ムの業務の一部についてはO S Rを担当するチームに吸収させ、本件移管業務についてはオクラホマの拠点に移管することとした。

このため、組合員3名が担当していた、船会社のオペレーター（陸上勤務）からのサービスの申込みへの対応及び航路情報に関するオペレーターからの問合せに対する担当部門への取次ぎに関する業務がオクラホマの拠点に移管されることとなったことが認められる（第2.4(1)①）。

イ これについて、組合は、組合員3名を他の従業員と接触させないようグローバルセンター19階に隔離し、その担当業務を減らし、さらにはトレーニング対象からも排除した旨を主張する。

しかしながら、19階に隔離したとの主張については、組合員3名は月曜日ないし金曜日に就労していたところ、土曜日、日曜日及び祝日には非組合員である従業員が同じ19階において就労しており、23年6月移動後においても、組合員以外の従業員4名が19階において就労していた事実、及びR D S H O Pの従業員も一時期19階で就労していた事実が認められること（第2.4(1)②）から、会社が殊更組合員に対してのみ、異なる処遇あるいは措置を執っていたとは認められない。なお、組合は、19階が物置と化していた旨の主張をするが、荷物が置かれたのは1週間程度であること（第2.4(1)③）から過渡的な措置とみるべきであり、組合員に対する嫌がらせとまで評価することはできない。

また、組合が主張するように、確かに組合員3名の担当する業務量が減少したことが認められるが、これは移管作業の進行に伴うものであり、組合員以外の本件移管業務に従事する従業員の業務量も減少していることから、会社が、組合員についてのみ殊更担当業務を減少させたとの事情は認められない。

さらに、トレーニング排除に係る組合の主張については、組合員以外のO S Rチーム所属従業員においてもトレーニングの受講対象とならなかった従業員が存在したこと、23年6月から24年10月までの間において、トレーニングの受講対象となる業務システムを使用す

る機会が組合員にあったとは認められないことから、組合の主張は採用することができない。

ウ 以上のことから、組合の主張する19階における組合員の就労状況あるいは業務減少について、組合員であるが故になされた不利益取扱い、又は組合弱体化を企図した支配介入に該当するということとはできない。

② 24年10月以降における会社の措置について

ア 組合は、気象委員会について、会社にとって不要あるいは意味のない作業を組合員に行わせることにより、組合員を隔離し、見せしめとすることを目的に作られたものである旨を主張する。

確かに、在籍社員の最適配置や給与計算実務を担当するチームである「MAN-Corner」に所属しているY5が、外国の気象業法や競合他社の存在に関する調査を従前から一人で行っていたとする会社主張は唐突といえなくもないが、組合員3名の所属するOSOチームは解散していること、組合員3名全員が同委員会に配置されたわけではないこと（第2.6(2)①）、また、会社は同委員会が意義ある情報を提供していた旨を主張しているところ、これを覆すに足りる疎明はないことから、同委員会について、組合員を隔離し、見せしめとすることを目的に作られたとまで評価することはできない。

なお、組合は、週1回開催されるはずの会議が開催されないこと、あるいは、会社がX2らの質問にまともに回答せず、基本トレーニングを行わず、調査報告を見ようとしなかったことを主張するが、これらを認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

そうすると、組合員2名の気象委員会への異動について、組合に対する弱体化行為であるということとはできない。

イ 組合は、会社によるX2とX5に対する、(ア)気象委員会以外の部門の従業員との会話禁止、(イ)24階フロアへの立入禁止、(ウ)ユニフォームの取上げの3つの措置が、組合員に対する嫌がらせと見せしめである旨を主張する。

しかしながら、上記(ア)についてはそのような指示があったことを認めるに足りる疎明はない。

また、上記(イ)については、会社は、グローバルセンター24階について、セキュリティーカードを利用したシステムにより同階フロアへの入場者を制限していたところ、25年8月時点において同階フロアへ入場できるセキュリティーカードを発行していた従業員の数は全従業員561名中394名に過ぎず、非組合員でセキュリティーカードを発行されていない者が多数いたこと、また、X4はシステムメンテナンス担当として24階に所在する部署と関係する業務を担当しており、組合員であるにもかかわらずセキュリティーカードを発行されていたこと、24階にある休憩所は、24階に所在する部署に所属する従業員らのために設置されたもので全従業員を対象としたものではなく、非組合員の従業員で利用できない者も多数いること（第2.6(3)①）が認められる。

さらに、上記(ウ)については、会社は、24階に所在する運営部門の従業員についてのみユニフォームを支給しており、それ以外の部門の従業員については、組合員と非組合員とを問わずユニフォームを支給していないこと（第2.6(3)②）が認められる。

ウ 以上のことから、組合の主張する24年10月以降における会社の措置について、組合員であるが故になされた不利益取扱い、又は組合弱体化を企図した支配介入に該当するということとはできない。

4 団体交渉における会社の対応について

(1) 申立人組合の主張

① 会社は、団体交渉には応じているものの、X5の雇用問題以外については、実質的な交渉となっていない。組合が23年6月21日に行われた団体交渉においてIDカードストラップ色の統一を要求したことに対して、会社は、24年1月の団体交渉において、ストラップ色の統一については組合の要求により実現したものでないとの回答を行った。

会社が組合要求以前にストラップ色の統一を決定していたのならば、

23年6月の団体交渉において説明や回答をできたはずである。にもかかわらず、会社は、組合が24年1月の団体交渉で尋ねるまで、一切回答しなかった。

- ② 会社がストラップ色の統一を社内発表したのは、23年12月5日である。会社は、組合要求より前の段階で発表していたと主張するが、その主張は裏付けを欠き、根拠があるとはいえない。ストラップ色の統一は組合の要求により実現したものであり、「組合の要求に応じたものではない。」とする会社の態度は、合意達成を目指す誠実な交渉態度とはいえない。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 会社は、22年4月から、ストラップ色について、経営職は青色、契約スタッフは白色としていたが、24年8月から新しい職種を設けることに伴い、ストラップ色を統一することとし、23年6月7日にその旨を全社的に発表した。

23年6月21日の団体交渉において、組合はストラップに関する質問を一切していないし、既に全社的に発表していたことから会社はあえて言及していない。

- ② 会社は、ストラップ色を統一することを組合との団体交渉を行う前に決定し発表していたので、24年1月の団体交渉において、ストラップ色の統一は「組合の要求に応じたものではない。」と伝えたにすぎない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、ストラップ色の統一について、組合要求以前に決定していたのならば、23年6月の団体交渉において説明や回答をできたはずであるのに、組合が24年1月の団体交渉で尋ねるまで一切回答しなかったことが不誠実である旨を主張する。

しかしながら、確かに組合による23年6月8日付団体交渉申入書には、議題として「『経営職』と『契約職』のストラップの色について」と挙げられており、「ストラップの色は全従業員同色にしてください。」との記載もなされているが、同月21日に実施された団体交渉

においては、 X 3 支部委員長の雇止めや新たに提示された
同人の契約条件に係るやり取りが主になされ、労使双方ともストラ
ップ色の統一要求に係る議題について言及した形跡は窺えない（第 2. 5
(2)①②）。

また、翌月 11 日にも 1 時間 15 分にわたり団体交渉が開催されたが、
この交渉においても、 X 3 支部委員長の契約条件に係るや
り取りがなされ、組合がストラップ色の統一という議題について質問
あるいは発言をした事実は認められない（第 2. 5 (2)②）。

このため、上記 2 回の団体交渉においてストラップ色の統一要求に
関する会社回答がなかった理由は、組合が専ら X 3 支部委
員長の契約条件という喫緊の課題についての交渉に終始し、ストラ
ップ色の統一要求について言及をしなかったため、会社もこれに対する
応答を行わなかったにすぎないとみざるを得ず、また、上記 2 回の団
体交渉において、組合の言及がないにもかかわらず会社がこの議題に
係る回答ないし言及を自主的に行わなかったこと自体を問責し得るよ
うな特段の事情も認められない。

これらの経緯に照らすと、24 年 1 月の団体交渉で尋ねるまで会社が
一切回答しなかったことについて、不誠実であるとまで評価すること
はできない。

- ② 組合は、24 年 1 月の団体交渉における会社の態度について、誠実な
交渉態度ではない旨を主張する。

しかしながら、本件においては、会社が ID カードのストラップ色
の統一について、23 年 6 月 7 日に全社的に発表したこと（第 2. 5
(1)）が認められる。なお、組合は、会社がストラップ色の統一につい
て発表したのは 23 年 12 月 5 日であると主張するが、これを認めるに足
りる疎明はない。

組合が要求したストラップ色の統一については、6 月 8 日付団体交
渉申入書による組合の団体交渉申入れ以前に決定されたものであるこ
とが認められ、ストラップ色に関する組合の要求事項は、組合の要求
以前の段階において既実現されていたといわざるを得ない。

したがって、ストラップ色の統一が組合要求により実現したものであるとする組合の主張は採用することができないこと、また、24年1月20日に実施された団体交渉における「ストラップ色の統一は、組合の要求に応じたものではない。」という会社回答について、事実と異なるものと評価することはできないことから、24年1月の団体交渉における会社の態度が不誠実であるとみることはできない。

③ よって、団体交渉における会社の対応について、不誠実な団体交渉に該当するということはできない。

5 X 2 に対する発言について

(1) 申立人組合の主張

X 2 は、組合支部の結成前において、O S R チームへの異動を打診されていた。ところが、支部結成後の23年3月2日、O S R チームリーダーのY 3 は、X 2 を会議に呼び出す旨を電話で伝えてきた際、X 2 が、O S R への異動の話についてなぜそんなに時間がかかるのかと尋ねたところ、「君が事を複雑化したからだ」と発言し、どういう意味か尋ねると「組合を作った」ことだと発言した。さらに、Y 3 は、O S R チームへの異動を取り消し、その理由について組合結成という「問題を起こしたから」だと会議で発言した。

これらは、組合結成を否定し、O S R チームへの異動に積極的だったX 2 に威嚇的效果を与える支配介入に当たる。

なお、この後、X 2 はO S R チームへ異動できず、19階に留め置かれた上で退職に至った。Y 3 の発言は、このX 2 に対する、それ自体不当労働行為である処遇の一部として行われたもので、この不当労働行為はX 2 の退職まで継続している。したがって、除斥期間は未だ進行していない。

(2) 被申立人会社の主張

23年3月2日、Y 3 らはX 2 と面談を実施してO S R チームへの異動に関する話をしたが、組合の主張するような発言はしていない。X 2 は、Y 3 の話を一切聞き入れず、自分が組合員であるから不利益取扱いをされているとの主張を繰り返した。

(3) 当委員会の判断

組合は、上記(1)のとおり、23年3月2日のY3の発言を問題とするところ、当該発言がなされたとされる日は、本件申立てのなされた24年3月22日から1年以上前であることが認められる。

なお、組合は、当該発言について、X2に関する処遇の一部であるとして、継続する行為に該当する旨を主張するようであるが、本件審査においてはY3の発言が不当労働行為に該当するか否かが争われたところ、発言自体はその時点で完結するものというべきであること、また、X2のその後の処遇については、上記3に係る別個の不当労働行為を構成する具体的事実として判断すべきものであることから、当該発言を処遇の一部と捉えてこれがX2の退職まで継続しているとする組合の主張は採用することができない。

したがって、23年3月2日の会社従業員による発言に係る組合の申立ては、申立期間を徒過したものとして却下せざるを得ない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てのうち、23年3月2日の発言に係る申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の事実は、同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び第27条第2項並びに労働委員会規則第43条及び第33条を適用して、主文のとおり命令する。

平成26年11月4日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一