

命 令 書

申 立 人 全国一般三多摩労働組合
委 員 長 X 1

被申立人 有限会社アスカシステム
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成25年不第8号事件について、当委員会は、平成27年1月20日第1626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、同菊池馨実、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

- 1 被申立人有限会社アスカシステムは、申立人全国一般三多摩労働組合が、平成24年8月7日付けで申し入れた要求事項について、団体交渉を申し入れた場合には、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。
- 2 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組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

全国一般三多摩労働組合
委員長 X 1 殿

有限会社アスカシステム
代表取締役 Y 1

当社が、平成24年8月7日に貴組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、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。)

- 3 被申立人会社は、前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。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

X 2 (以下「X 2」という。)は、平成18年10月に被申立人有限会社アスカシステム(以下「会社」という。)に入社し、23年4月15日から、申立外A社に派遣され、設計業務に従事した。また、派遣開始と同時に、会社は、X 2の賃金を1か月当たり75,000円増額した。

23年9月以降、それまで会社からX 2の自宅に送られていた給与明細が送付されなくなった。また、24年6月25日は夏季賞与支給日であったが、X 2には夏季賞与が支給されなかった。

6月30日をもって会社とA社との労働者派遣契約は終了したが、会社とA社とは、改めて業務委託契約を締結し、7月1日以降、X 2は、請負の形態で引き続きA社で勤務することとなった。ところが、会社は、派遣契約の終了に伴い、X 2の7月分以降の賃金を派遣前の水準に引き下げた。

7月1日、X 2は、申立人全国一般三多摩労働組合の前身である全労協全国一般東京労働組合三多摩地域支部(以下、名称変更の前後を通じて「組合」という。)に加入し、8月7日、組合は、会社は、X 2の賃金引下げや賞与支給等6項目について団体交渉を申し入れたが、会社は、これに対して回答しなかった。

組合は、10月22日、当委員会にあっせんを申請し(後記第2・7(6))、12月19日、会社は、当委員会に、これを受諾すると回答したものの、業務

多忙を理由に、25年1月中はあっせん期日に出席できないと述べた。

また、会社は、X2の24年12月分の賃金から、「業務不履行」を理由として25,000円を減額した。

25年1月25日、組合は、あっせん申請を取り下げて、本件不当労働行為救済申立てを行うとともに、会社に変更して団体交渉を申し入れた。

1月31日、会社は、組合に、団体交渉に応ずると回答したが、その後、本件調査手続の中で和解の調整が図られたことから、双方は、予定されていた団体交渉を一旦中止した。しかし、結局、本件手続の中での和解交渉は決裂した。

7月1日、組合は、改めて、会社に団体交渉を申し入れ、8月5日、第1回団体交渉が開催されたが、組合が申し入れた6項目の議題の内、当日の議題として取り上げることができたのは1項目のみであった。

8月28日、組合は、改めて、会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに回答せず、以後、団体交渉は開催されていない。

本件は、会社が、①24年8月7日に組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に、②X2の24年12月分の賃金を25,000円減額したことが、同人の組合活動あるいは組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に、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) 組合が24年8月7日に申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) X2の24年12月分の賃金から控除した25,000円を年6パーセントの利息を付して返済すること。
- (3) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、平成3年に設立され、半導体製造装置などの設計請負業を行い、取引先への従業員の派遣を行っている有限会社で、25年7月4日現在の従業員数は約10名であり、肩書地に本社を置き、大分県大分市に支社を有している。

【審査の全趣旨】

- (2) 申立人組合は、業種を問わず東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成されるいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員は、約200名であり、そのうち、会社で勤務する組合員は1名であった。

本件申立時、組合は、全労協全国一般東京労働組合（以下「東京労組」という。）の支部であり、全労協全国一般三多摩地域支部と称していたところ、25年5月25日の大会で東京労組から独立するとともに、現在の名称に変更した。

【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

- (3) X2は、18年10月23日、会社に機械設計職の正社員として入社した。

X2は、11月1日より、会社からA社に派遣され、21年4月15日までA社で派遣社員として勤務し、設計業務に従事した。

その後、X2は、本社勤務等を経て、23年4月15日より再度、A社に派遣され、24年6月30日まで派遣社員として勤務し、7月1日からは会社とA社との契約が請負契約に変更されたことに伴い請負の形態で引き続きA社で勤務したが、25年5月10日、会社を自己都合により退職した（後記10(2)）。

【甲41】

2 X2のA社への派遣と賃金増額

- (1) 23年3月20日、会社は、X2に、労働条件の変更を書面で提示した（会社では、労働条件を通知する書面を「規定書」と称しているが、本命令書においては「労働条件通知書」と表記する。）。これによると、X2の給与は基本給合計が288,680円（内訳は、年齢給208,680円、職能給65,000円、勤続給15,000円）とされていた。また、会社の賃金規程第12条には、職務内容によって職務手当を支給する場合があると規定されているが、この労働条件通知書には職務手当を支給するとの記載はなかった。X2は、この労働条件の変更に同意しなかったが、4月28日、会社は、X2に、4月分として、3月20日付労働条件通知書で提示した金額どおりの給与を支給した。

【甲20の1、甲23、甲24の6】

- (2) 3月末頃、X2は、会社から、A社への派遣を打診された。X2は、一旦これを断ったところ、会社は、4月13日付労働条件通知書で、新たな労働条件を提示した。

この労働条件通知書では、①X2の職能給を115,000円に増額し、基本給合計を338,680円とする、②職務手当25,000円を支給する、とされ、3月28日付労働条件通知書で提示された金額より合計で月額75,000円増額されていたほか、③「特記事項」として、「A社派遣中の賞与は1カ月分以上支給する。」等と記載されていた。X2は、この労働条件変更同意し、4月15日より、A社で派遣社員として勤務を開始したが、この労働条件通知書には、同人の基本給の増額及び職務手当の支給がA社派遣期間中に限定された措置であるとか、A社への派遣が終了した際に基本給及び職務手当を見直す旨の記載はなかった。

会社は、5月分（支給日は5月31日）以降、X2に、4月13日付労働条件通知書で提示したとおりの給与を支給した。

【甲20の2ないし20の12、甲24の5、甲41】

- (3) 会社の賃金規程では、職能給は、まず「等級」と「号」に応じて決定され、これに従業員各人の職務遂行能力によって分類したAないしDの4ランクに応じて、1か月につきA=0円、B=5,000円、C=15,000円、D=25,000円が加算され、職能給の総額が決定される仕組みになっている。

上記のとおり、4月13日付労働条件通知書では、X2の職能給は115,000円とされていたが、その内訳は、「等級」と「号」によって決定される105,000円に、会社の賃金規程に存在しない「C-」というランクが適用され、10,000円が加算されていたものであった。

【甲23、甲24の5】

3 給与明細を巡るトラブル

- (1) 23年6月30日、会社は、X2の自宅宛に、6月分給与明細と、今後の連絡用に自宅パソコンのメールアドレスを教えるよう記載したメモを送付した。ちなみに、このメモには、今後、給与明細を電子メールで送るとの記載はなかった。

【甲15】

- (2) 9月7日、X2は、それまで自宅宛に郵送されていた給与明細が2か月連続で送付されなかったことから、Y1社長（以下「社長」という。）宛に、X2の自宅に至急郵送するよう電子メールで連絡した。発信元のメールアドレスは、X2がA社から付与されたものであった。

これに対し、会社は、同日、給与明細の自宅郵送は行っていない、X2の自宅のパソコンのメールアドレスを提示するよう依頼してあるのに、いまだに提示がない、他の派遣社員は全員提示している、と電子メールで返信した。また、会社は、この電子メールに、X2の8月分の給与明細のファイルを添付するとともに、A社での同人の所属長にもカーボンコピーで送信した。なお、この給与明細のファイルにはパスワードが設定してあった。

これに対し、X2は、給与明細を自宅に郵送しないとは聞いていない、個人情報保護の観点からも給与明細を電子メールで送付するというのは同意できない、自分は自宅にパソコンを持っていないので自宅のメールに送ることはできない、パスワード等のセキュリティー措置をとったとしても、今後は派遣先のパソコンに送ることはやめてほしい、従来どおり自宅に郵送してほしい、と返信した。これに対し、会社は、9月11日、自宅パソコンのメールアドレスはもう2か月以上前に問合せをしたのにX2はこれを無視した、会社の指示を守ること、最低1か月に1回会社に連絡するか、帰りに事務所に立ち寄ること、と返信した。

【甲13、甲14】

- (3) 会社は、9月分ないし12月分の給与明細及び23年冬季一時金明細についても、X2がA社から付与されたメールアドレス宛に送信するとともに、カーボンコピーでA社での同人の所属長にも送信した。

【甲9ないし12】

- (4) 12月9日、X2は、東京都労働相談情報センター八王子事務所（以下「労相センター」という。）に給与明細未交付の件について相談し、あっせんを申請した。

これ以降、会社は、X2に、電子メールで給与明細を送ることはしてい

ないものの、24年1月及び2月分の給与明細を交付しなかった。3月23日、X2は、労相センターの相談員を通じ、未交付の給与明細を同人の自宅宛に送付するよう会社に伝えたところ、4月4日、会社は、これらの給与明細をX2の自宅宛送付した。

その後、X2は、労相センターを通じて、会社に謝罪や再発防止を求めるなどしたが、会社は、これを拒否した。

5月23日、労相センターは、歩み寄りは困難と判断し、あっせんを打ち切った。

【甲7、甲41】

- (5) 会社は、4月、6月及び7月分の給与明細をX2に交付しなかった。

その後、給与明細4月分については、X2が、5月30日にA社での勤務終了後会社に立ち寄った際に（後記4(1)）同5月分と同時に、また、同6月分及び同7月分については、組合が、8月7日に会社を訪問し団体交渉を申し入れた（後記7(1)）際に、それぞれ、X2に手交された。

【甲41】

- (6) 12月27日、会社は、社内電子掲示板に「派遣社員・大分の社員の12月分給与明細、源泉徴収票、還付金通知書は本日郵便発送しました（中略）メールでの明細書送信はしません。」と掲載し、電子メールでの給与明細送信は取りやめた。

【甲3】

- (7) なお、所得税法の規定により、給与等の支払いをする者は、支払いを受ける者に支払明細書を交付しなければならず（同法第231条第1項）、また、支払明細書に記載すべき事項を電磁的方法により提供することができるが、支払いを受ける者の請求があるときは、支払明細書を交付しなければならない（同法同条第2項）。

また、支払明細書を電磁的方法で提供しようとするときは、あらかじめ、支払いを受ける者から書面又は電磁的方法により承諾を得なければならない（所得税法施行令第365条第1項）。

4 X2の派遣終了と給与減額等

- (1) 24年5月30日、X2は、A社での勤務終了後に会社に立ち寄り、24年

度の給与改定の説明を受けた。会社がX 2に交付した5月21日付労働条件通知書によれば、同人の給与は、基本給は340,000円（内訳は、年齢給210,000円、職能給115,000円、勤続給15,000円）であり、また、職務手当は、これまでと同じく25,000円であった。

X 2は、この書面による労働条件の変更に同意し、署名及び捺印をした。

【甲24の4、甲41】

- (2) 5月31日、会社は、X 2に、6月30日の契約期間満了をもってA社への派遣を終了する、今後について同月5日までに回答するように、との電子メールを送信した。

これに対し、6月5日、X 2は、派遣終了後は一旦会社に戻るとしか答えられない、と回答した。

【甲41】

- (3) 6月11日、会社は、X 2に、23年4月に派遣を前提に同人の要求を全面的に呑み、大幅にアップした給与を、24年7月分以降は他の社員とのバランスを考慮し、23年3月時点を基準に見直す、と電子メールで連絡し、6月21日付けで、同人に、基本給の内、職能給を85,000円に減額し、基本給合計を310,000円とする労働条件通知書を送付した。また、この労働条件通知書には、A社への派遣期間中は毎月25,000円支払われていた職務手当についての記載はなかった。X 2は、賃金減額には同意できないとのメモを添付して、6月21日付労働条件通知書を会社に返送した。

6月22日、会社は、再度、X 2の自宅宛に、6月21日付労働条件通知書及び23年4月13日付労働条件通知書を郵送した。これらの書類には、派遣状態での条件を希望なら、7月以降は別な客先へ派遣に行ってもらう、返却された労働条件通知書を再度送るので、いずれかを6月25日必着で送るように、とのメモが添付されていた。

これに対し、6月25日、X 2は、具体的な労働条件の提示がないにもかかわらず、賃金の改定のみを強要する行為は労働契約法に違反するので即刻改めていただきたい、送付された書面は返却する、と電子メールで返信した。

【甲2、甲24の1、甲24の2、甲41】

- (4) 6月27日、会社は、X 2 に、労働条件の変更に同意できないなら送付した労働条件通知書を返却するか破棄すること、派遣終了後は派遣前の給与となる、他へ派遣する前には就業条件等は提示する、と電子メールで連絡した。

【甲 2】

5 夏季賞与の不支給

会社の賃金規程第21条では、「賞与は原則として毎年6月および12月に社員各人の勤務成績を査定して決定し、支給する。ただし、会社の業績によっては、賞与の額を縮小し、又は見送ることがある。」と規定され、夏季賞与の算定期間は、12月1日から5月31日までとされている。

24年6月18日、会社は、社内電子掲示板に、賞与の時期になったが23年12月以降赤字が続いており状況は極めて悪い、無理をしても多少は支給したいと考えているが査定結果により出ない社員もいる、例年どおり6月25日に振り込む、と掲示した。

X 2 がA社に派遣される前の23年4月13日付労働条件通知書では、「特記事項」として、「A社派遣中の賞与は1カ月分以上支給する。」と記載されていたところ（前記2(2)）、同人には24年6月25日の夏季賞与の支給はなく、また、支給がない理由や査定の結果について会社から同人に説明はなかった。

【甲 5、甲23、甲41】

6 7月1日以降のX 2の勤務実態

- (1) 24年6月29日、会社は、X 2 に、「A社様より今後しばらくは近くにおいて作業してほしいとのことなので、来週より直出直帰でA社様へ行ってください。（中略）また、毎月末か月始めは事務所に寄ってください。」との電子メールを送信した。X 2 は、7月1日以降のA社での業務について、この電子メール以外に会社から指示を受けたことはなかった。

【甲 1、審 1 p 15】

- (2) 6月30日をもって会社とA社との派遣契約は終了したが、会社とA社とは、新たに業務委託契約を締結し、X 2 は、7月1日以降もA社での勤務を継続した。

会社とA社との契約が派遣契約から業務委託契約に切り替わって以降も、X2は、それまでと同様に、A社の社員から直接指揮命令を受けており、会社が同人に指揮命令することはなく、また、業務内容及び勤務場所にも変更はなかった。

【審1 p10、審1 p45】

- (3) X2は、会社からの6月29日付電子メールによる指示を受け、7月1日以降、毎月1回は会社に立ち寄り、会社の業務実績報告書に業務内容と作業工数、勤務日ごとの出勤時間及び退社時間を入力したが、業務実績報告書に入力する項目以外の今後の業務内容及び予定などについては報告しなかった。X2が会社に立ち寄った時間帯は、A社での勤務開始前又は勤務終了後であり、会社から、社長がいる時間に立ち寄るようにとの指示がなかったため、特に社長がいる時間に合わせて立ち寄ることはなく、また、実際に立ち寄った際にも社長と顔を合わせたことも、直接、社長に面して業務報告をしたこともなかった。

24年7月から11月にかけて、X2の実績工数（移動時間などの間接時間も含めた勤務時間の総合計）に対し売上工数（会社がA社に請求する料金の積算の根拠となる作業時間の合計であり、この数字と時間単価の積がA社へ請求する料金である。）が少ない状況が続き、同人は、このことは、会社としては従業員を遊ばせていることと等しく、この状況を把握しないと今後の方針が立てられないとの会社と同様の認識を有していたが、報告するように指示がなく、また、必要であれば連絡があると考え、会社に報告していなかった。

【甲41、甲44ないし55、乙3、審1 p15、審1 p29、審1 p31、
審1 p33、審1 p34、審1 p38】

- (4) 7月1日以降、派遣契約の終了に伴い、X2は、それまでA社から付与されていたメールアドレスを使用することができなくなった。

X2は、A社への派遣終了後に上記メールアドレスが使えなくなことは派遣業を営む会社にとって常識であると考え、あえて会社にそのことを報告はしなかった。

ちなみに、会社が、本件申立て後の26年7月18日に、上記メールアドレス

レス宛に電子メールを送信したところ、会社のパソコンに、送信に失敗したことを示すエラーメッセージが届いた。

【甲41、乙8、審1 p16、審1 p37】

7 X2の組合加入と団体交渉申入れ

(1) 24年7月1日、X2は、組合に加入した。8月7日、組合は、X3委員長（当時。以下「X3委員長」という。）、X2及び組合員1名の計3名で会社を訪問し、X2の組合加入を会社に通告するとともに、X3委員長及び当時加盟していた東京労組の執行委員長との連名で、同日付団体交渉申入書を提出し、以下の6項目について10日以内に団体交渉を開催するよう申し入れ、1週間以内に回答するよう要求した。

- ① 6月21日付給与減額通知を取り消し、本人の同意のない労働条件の不利益変更を行わないこと。
- ② 23年4月13日付労働条件通知書「特記事項」のとおり賞与を支払うこと。
- ③ 賞与査定について明らかにし、組合と合意の後施行すること。
- ④ 就業規則及び賃金規程に規定のない職能給支給を就業規則及び賃金規程どおりに改めること。
- ⑤ 給与明細は電子メールで送信せず、手渡し又は郵送すること。これまで、個人情報である給与明細を派遣先上司に本人の同意なく流出し続けたことに対し謝罪すること。
- ⑥ 入社時の求人票どおり、退職金制度を整備すること。

上記要求事項⑥について、X2が会社に入社した18年10月時点で、会社が立川ワークプラザ(当時)に掲示していた求人票には、「退職金制度あり」と記載されていたが、実際は、会社には退職金制度はなかった。

【甲16、甲26、甲41】

(2) 組合の訪問の際に、会社は、X2に、未交付となっていた24年6月分及び7月分の給与明細（前記3(5)）を手交した。これによると、X2の7月分の給与の内、基本給は、6月分の340,000円より50,000円減額された290,000円とされており、また、6月分までは支給されていた職務手当25,000円は支給されていなかったため、6月分と比較して75,000円の減

額となっていた。

【甲20の15、甲20の16】

- (3) 8月7日、X2は、6月21日付労働条件通知書による労働条件切下げについて不同意である旨を会社で書面通知した。以後、X2は、25年4月1日までの毎月、会社に対し、賃金減額に不同意である旨を書面通知した。しかし、X2が5月10日に会社を退職（後記10(2)）するまでの間、基本給の金額は変わらず、職務手当の支給もなかった。

【甲18の1ないし7、甲20の17ないし22、甲30の1、甲30の2、甲41】

- (4) 会社は、団体交渉申入れがなされた後、回答期限を過ぎても組合に何の連絡もしなかった。このため、24年8月28日、X3委員長が会社に電話したところ、社長は、渡された書類は紛失したので見ていないと回答した。組合は、再度、会社で、X2の組合加入通知書と団体交渉申入書をファクシミリで送信したが、これに対しても、会社は何ら応答しなかった。9月6日、X3委員長は、改めて、会社に電話したが、会社から、団体交渉に応ずるという回答は得られなかった。

【甲41】

- (5) 8月31日、会社は、X2に8月分の給与明細を交付し、同人がこれを確認したところ、本来であれば14.5時間分の時間外手当として31,302円が支給されるべきところ、6.5時間分の14,032円のみが支給され、8時間分の時間外手当が未払いであった。

【甲20の17、甲41、甲45の2】

- (6) 10月22日、組合は、当委員会に、給与水準等についての団体交渉促進を求めてあっせん（平成24年都委争第104号事件）を申請した。

【当委員会に顕著な事実】

8 24年12月の減給処分

- (1) 会社は、24年12月12日、X2に、7月以降、実績工数に対し売上工数が不足していることについて、内容を確認し具体的に説明するよう電子メールで連絡した。

また、12月27日、会社は、同月12日に送信した電子メールの返信を待っていたがいまだにX2から返信や報告がない、同人は月末に事務所に

寄り業務報告をしていない、ほかにも業務未遂の件があるがこれは処分の対象になる、と、再度、同人宛に電子メールで連絡した。

会社は、これら2通の電子メールを、X2がA社から付与されたメールアドレス宛に送信したが、6月30日で一旦A社と会社との派遣契約が終了したため、同人は、このアドレスを使用することができなくなっていたことから（前記6(4)）、これらいずれの電子メールについても見ていなかった。また、会社は、これらの電子メールが届かなかったというエラーメッセージが配信されなかったことから、X2がこれらの電子メールを読んだものと理解していたが、直接、同人に、読んだかどうか確認はせず、また、実績工数に対する売上工数の不足について、同人に直接連絡したり、事実確認をすることはなかった。

【甲41、乙3、乙4】

- (2) 会社は、X2の12月分の給与（支給日は12月29日）から、「業務不履行」として25,000円を減額した（以下「本件減給処分」という。）。会社は、12月12日付及び同月27日付電子メールを送信した以外には、X2に本件減給処分を行うことを通知しなかったため、同人は、給与明細を見て初めて減給処分の事実を知った。

また、会社の就業規則第36条には、「制裁の種類及び程度」として、①訓戒、②減給、③出勤停止、④諭旨退職、⑤懲戒解雇の5類型が規定され、第37条では、減給又は出勤停止の理由として、①正当な理由なく欠勤、遅刻、早退、私用外出を重ねたとき、②過失により災害又は、営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき、③勤務実績報告書やタイムカードの不正打刻をした若しくは依頼した場合、④第5章の服務心得等に違反した場合であって、その事案が軽微なとき、⑤その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき、と規定されている。しかし、会社は、12月12日付及び同月27日付電子メールを送信した以外には、本件減給処分は、X2のいかなる行為に対する処分であるか、また、上記就業規則第37条の①ないし⑤のいずれに該当するとの判断に基づくものであるのか、同人に通知も説明もしなかった。

会社は、本件審査手続において、X2の減給は、派遣終了後の7月以降、

毎月１回月末に業務報告を行うよう会社が指示したにもかかわらず、同人が７月から１１月までの５回にわたりこの指示の履行を怠ったこと、また、工数に関する説明を求めたのに説明がなかったことが理由であるとしている。

【甲20の21、甲22、甲41、審査の全趣旨】

(3) 会社においては、X 2 に対する本件減給処分以外に、下記の処分事例がある。なお、従業員A及びBのいずれも、申立人組合の組合員ではない。

① 会社は、23年８月、従業員Aが、10回にわたって、客先への連絡指示等の業務を履行しなかったとして、Aの８月分の給与（基本給271,320円）から27,000円を減額した。

② 会社は、本件申立て後の26年３月３日、従業員Bを、今後の受注状況の報告が不履行である、１月及び２月の見積書送付命令を無視した等として、一つの懲戒理由につき5,000円、合計15,000円を減額する処分を行うと通告し、改めて今後の受注状況を報告するよう指示した。

【乙9の1、乙9の2、乙15】

9 あっせん申請の取下げと本件申立て

24年12月19日、会社は、当委員会に、あっせん（前記7(6)）を受諾すると回答したものの、25年１月上旬、多忙につき１月中のあっせん期日への出席は不可能であると連絡した。

１月25日、組合は、あっせん申請を取り下げ、本件不当労働行為救済申立てを行った。

また、組合は、同日、24年８月７日に申入れを行った事項（前記7(1)）に加え、X 2 に対する未払賃金を支払うこと及び不当な賃金カットの即時中止を求め、改めて、会社、に、団体交渉を申し入れた。また、X 2 は、同日、24年７月分以降の賃金の減額（前記7(2)）、24年夏季賞与の未払い（前記5）及び８月分の割増賃金未払い（前記7(5)）について八王子労働基準監督署長に申告した。

【甲17、甲19、甲41】

10 本件申立て後の経緯

(1) 25年１月31日、会社は、組合の同月25日付団体交渉申入れを応諾する、

日時及び場所については別途協議したい、と回答した。2月21日、組合が会社に電話をした結果、第1回団体交渉は3月18日の19時からと決定した。

3月8日、本件の第1回調査期日が開催され、労使双方に和解の機運がみられたことから、双方は、同月18日に予定されていた第1回団体交渉を中止した。4月9日、第2回調査期日が開催されたところ、双方の和解条件に大きな隔たりがあり和解は成立しなかった。

【甲41、乙1】

- (2) 4月10日、X2は、会社に、5月10日付けで退職することを内容証明郵便で通知し、同日をもって退職した。

【甲33】

- (3) 4月30日、八王子労働基準監督署労働基準監督官は、会社がX2の23年4月13日から同月20日まで及び24年6月21日から同月30日までの賃金の一部を支払っていないことが労働基準法第24条違反であるとして、また、同人の24年7月21日から8月20日までの時間外労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことが同法第37条第1項違反であるとして、それぞれ25年5月31日までに是正することを勧告した。会社は、5月31日、24年8月分の割増賃金8時間分として、17,270円をX2に支給した。

【甲32の2、甲41、乙5】

11 第1回団体交渉

- (1) 25年7月1日、組合は、会社に団体交渉を申し入れ、24年8月7日に申し入れた6項目の要求について改めて協議を求めるとともに、未払賃金の支払い等を要求した。25年7月16日、本件第4回調査期日の席で日程調整をした結果、労使双方は、8月5日に第1回団体交渉を実施することで合意した。

【甲37、甲41】

- (2) 8月5日午前11時より1時間程度、多摩市立複合文化施設（通称「パルテノン多摩」）の会議室で第1回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が、X4書記長、X2ほか2名の計4名、会社側は社長1名であ

った。当日は、24年8月7日付団体交渉申入書（前記7(1)）の要求事項の順番に沿って交渉を進めることとなった。

① 最初に、要求事項①（「6月21日付給与減額通知を取り消し、本人の同意のない労働条件の不利益変更を行わないこと。」）について話し合いが行われた。

組合が、会社はA社への派遣期間だけX2の給与を上げるという約束だったと主張しているが、その証拠はあるのか、と尋ねたところ、会社は、「口頭で何度も本人に伝えている、ここ（23年4月13日付労働条件通知書）にはっきり書かれていないが客観的にいろんなことを考えると派遣期間においてそうだということが第三者から見ても分かると思う。」旨回答した。

これに対し、組合が、書類は結局ないのかと追及すると、会社は、「それは分からない、そういう書類はあると思う、ちょっと探してみる。」旨回答した。

さらに、組合が、X2が署名捺印している書類なのかと尋ねると、会社は、「口頭で話した内容だと思う、探してみないと分からない、（派遣期間終了後の給与は）下げたわけではなく元に戻した。」旨回答した。

また、組合が、（23年4月13日付労働条件通知書には）これだけ特記事項が丁寧に書いてあって、そういうこと（X2の給与増額はA社への派遣期間のみとする）を書かないとは考えられない、と指摘すると、会社は、「口頭で約束していたからそれを信じていた。」旨答え、さらに、組合が、口頭で約束なんてしていない、と反論すると、会社は、「あえてその時に言わなくても分かっているだろうということだ、給与が元に戻るということはお互い承知の上でのことだった。」旨述べた。

さらに、組合が、「社長が同意したと思い込んでいただけである、X2が給与減額に同意した証拠書類は何もない。」旨追及すると、会社は、「平行線だ、減額した給与について払うつもりもない。」旨回答した。

② 組合は、「24年6月末日をもってX2の派遣期間が終了したが、7月以降、同人の労働実態が具体的にどう変わったのか、（派遣であっても請負であっても）同じではないか、7月以降の請負契約は偽装請負ではないか、会社自身が偽装請負という脱法行為を行っておきながら、派遣期間が終わったとしてX2の給与を下げるのはごまかしである。」旨述べると、会社は、「顧客からの設計費の精算の仕方が違う。」と回答した。

これに対し、組合は、「それは会社と派遣先との問題である、派遣労働なのか偽装請負なのか見分けるための指針が厚生労働省から出ているからそれに照らし合わせてははっきり違いがあるのか、次の労働委員会の期日は9月5日なので8月22日までに返事をもらいたい。」と要求し、会社は、確認してみると回答した。

その後、会社は、8月22日までに返事ができるか否かについて、また、次回団体交渉の日程について、同月7日までに返事をするとし、団体交渉の会場を12時までに明け渡さなくてはならないとして、要求事項②ないし⑥についての話し合いをしないまま、この日の話を打ち切り、席を立った。

【甲39の1、甲39の2】

(3) 8月8日、会社は、組合に対し、第1回団体交渉で持帰り検討となっていた24年7月1日以降のX2の勤務実態及び次回団体交渉の日程について、「貴組合が7/1以降の状況について、状況説明を求めているが、弊社としてはそのような資料を出す必要もなく、出すつもりもありませんのでご理解ください。」、「先日の団体交渉の議論ではお互い平行線で進展しません。次回は別の議題について話し合いと言うことであれば、期日を決め交渉に応じます。」と文書で回答した。

25年8月28日、組合は、会社の同月8日付文書回答は誠実団体交渉義務違反であり、平行線で進展しないとの主張は失当であるとして、改めて、24年8月7日に申し入れた6項目の要求、X2の未払賃金の支払い等について会社に団体交渉を申し入れたが、会社から返事はなかった。また、組合は、26年6月1日にも団体交渉を申し入れたが、会社は、こ

れに対しても何ら回答をせず、結局、第1回団体交渉以降、団体交渉は一度も開催されていない。

【甲38、甲40、甲42】

12 X2の組合活動、組合活動に対する会社の言動等

X2は、組合に加入した後、24年8月7日に組合加入の通知と団体交渉の申入れのためX3委員長らとともに会社へ赴き（前記7(1)）、また、会社の従業員4ないし5名に、組合加入を勧誘したことはあるものの、会社に在籍中であったことから、会社への抗議行動など表立った組合活動は行わなかった。また、X2が組合加入を公然化した後、会社から同人及び組合に対し、同人の組合加入や、同人及び組合の活動を批判したり妨害するような言動はなかった。

【審1 p43ないし44、審1 p49】

第3 判 断

1 団体交渉拒否について

(1) 申立人組合の主張

組合は、平成24年8月7日の団体交渉申入れの際、団体交渉応諾は労働組合法第7条に定められた使用者の義務であることを口頭及び書面で説明したが、会社は、その後、1年あまり団体交渉に応じなかった。

25年8月5日によりやうく団体交渉が開催されたものの、会社は、言を左右にして回答をはぐらかし、討議できたのは6項目の要求の内、1項目のみであった。そして、討議できた1項目においても、会社は、組合の質問に具体的に回答しなかったため、組合は、後日の文書交付を求めたが、会社回答は、組合の質問に何ら答えるものではなく、第1回団体交渉で討議した項目については今後団体交渉は行わない、という団体交渉拒否の回答であった。また、会社は、1時間の開催時間に固執し、1時間経過後に立ち上がり帰った。このように、会社の団体交渉における対応は極めて不誠実なものであり、不当労働行為に当たることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

会社が団体交渉に応じなかったのは、企業として団体交渉に必ず応じ

なければならないことを認識していなかったためである。また、多忙のため応ずる余裕もなく、要求内容に応ずる根拠もなかった。会社は、本件申立て後は期日の調整にも応じており、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、24年8月7日の組合からの団体交渉申入れに対し、組合が回答期限とした1週間が経過しても何ら組合に連絡せず、同月28日、X3委員長が会社に電話したところ、社長は、渡された書類は紛失したので見ていないと回答した。組合は、再度、団体交渉申入書をファクシミリ送信したが、会社は、これに対しても何ら応答しなかった。そこで、9月6日にX3委員長が改めて会社に電話したが、この時も、会社から、団体交渉に応ずるという回答はなかった（第2・7(4)）。25年1月25日、組合が、本件申立てと同時に再度団体交渉の申入れを行ったところ（第2・9）、同月31日、会社は、初めて、団体交渉に応ずると回答した（同・10(1)）。

このように、会社は、組合からの団体交渉申入れに対し、本件申立てに至るまで、一度も、自ら組合に連絡をすることなく、また、組合からの再三の電話連絡に対しても、団体交渉に応ずるか否かの回答をせず、いわば一貫して申入れを無視していたものであるから、団体交渉を拒否していたことは明らかである。

② 組合が申し入れた6項目（第2・7(1)）のいずれもが、X2の労働条件その他の待遇に当たることは明らかであり、義務的団体交渉事項であるといえる。それにもかかわらず、会社は、これらの要求事項について、組合からの団体交渉申入れを拒否していたものである。

会社は、企業として団体交渉に応じなければならないことを認識していなかったと主張するが、会社が認識していなくても、会社には団体交渉応諾義務があるのであるから、認識のないことは、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

会社は、多忙につき団体交渉に応じられなかったとも主張するが、会社がそのような事情を組合に説明した事実は認められず、また、仮に多忙であったとしても、団体交渉に応ずるよう日程調整に努力すべ

きであるから、会社が組合に何の回答もせず、長期間団体交渉に応じなかったことに正当な理由は認められない。

したがって、24年8月7日付団体交渉申入れに対し、会社が、本件不当労働行為救済申立て前に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

- ③ ところで、本件労使間では、本件申立て後の25年8月5日に第1回団体交渉が行われており、会社は、本件申立て後は期日の調整に応じており不当労働行為に該当しない旨主張する。そこで、この間の会社の対応を誠実な交渉態度といえるか否かについて、以下検討する。

ア 第1回団体交渉では、6項目の要求事項のうち、①「6月21日付給与減額通知を取り消し、本人の同意のない労働条件の不利益変更を行わないこと。」について議論された。しかし、当日の交渉では、組合は、A社への派遣期間だけに限ってX2の給与を増額するという同意もその証拠書類もない旨を、一方、会社は、派遣期間に限って増額するという合意があった旨、証拠書類を探してみる旨をそれぞれ主張し、労使双方が互いに譲ることなく、この点については自己の認識及び主張を述べ合うことにほぼ終始した。

また、組合は、24年7月1日以降のX2のA社における労働実態が偽装請負ではないかと追及し、会社に対し、派遣労働なのか偽装請負なのか、厚生労働省の指針に照らした上で、8月22日まで回答するよう要求し、会社は、同日までに返事ができるか否かについて、次回の団体交渉の日程も合わせ、同月7日まで回答するとした（第2・11(2)②）。

イ そうすると、要求事項①についての交渉は、さらに継続することを前提として、第1回の交渉が終了したものといえる。

しかし、会社は、8月8日、7月1日以降のX2の勤務の実態については、「貴組合が7/1以降の状況について、状況説明を求めているが、弊社としてはそのような資料を出す必要もなく、出すつもりもありませんのでご理解ください。」と、また、次回団体交渉については、「先日の団体交渉の議論ではお互い平行線で進展しませ

ん。次回は別の議題について話し合いと言うことであれば、期日を決め交渉に応じます。」と文書で回答し、派遣終了に伴うX2の賃金減額について、これ以上話し合いを続けたり説明をしたりする意思がないことを表明した。組合は、8月28日及び26年6月1日に、改めて会社に団体交渉を申し入れたが、会社は、これに対し回答せず、以後、団体交渉は開催されていない（第2・11(3)）。

このように、会社は、期日の調整に応じたと主張するものの、第1回団体交渉後は、議題を一方的に限定したものであり、到底期日の調整に応じたと評価することはできない。

したがって、要求事項①について、第1回団体交渉で議論が尽くされ、これ以上交渉の余地がない平行線に至っていたということとはできない。そして、会社は、当日の団体交渉を1時間で打ち切って席を立ったため、残りの5項目については話し合うことすらできなかった（第2・11(2)）。

結局、第1回団体交渉によってX2の労働条件についての交渉が実質的に尽くされたとは到底認められず、また、第1回団体交渉後、会社が期日の調整に応じたとは評価できないのであるから、会社の主張は採用することができない。

2 24年12月の減給処分について

(1) 申立人組合の主張

会社は、X2が会社の指示に従わず業務報告を行わなかったため懲戒処分として減額したと主張するが、そもそも、会社は、24年6月29日付けの電子メールで同人に「毎月末か月始め^(ママ)には事務所に寄って下さい。」という指示をしたのみであり、同人は、これに従って、毎月最低1度は会社に立ち寄り、業務報告書に、作業内容、作業工数及び勤務日ごとの出勤・退社時間等の入力作業を行い、必要な業務報告を行っていた。

また、会社は、12月12日付及び同月27日付電子メールで、X2に工数について報告を求めたと主張するが、同人が7月1日に派遣から請負の形態に切り替わった際に、派遣期間中A社より付与されていたメールアドレスは使用できなくなったため、同人は、これらの電子メールを見て

いないし、この減給処分について会社から事前に何ら通知もなく、また、事前にも事後にも何ら理由の説明を受けていない。

そして、会社が、X 2 にこれら 2 通の電子メールを送信し、減給処分を行った時期は、組合が10月22日に行ったあっせん申請に対し、会社が受諾の意思を伝えた時期と一致する。

したがって、X 2 が組合に加入し、組合が、8 月 7 日に団体交渉を申し入れ、また、あっせんを申請するなど、正当な組合活動を行ったことに対する報復として、会社が、同人の減給処分を行ったことは容易に推測でき、このことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社が、X 2 の24年12月分の賃金から25,000円を減額したのは、同人から一切の業務報告がなく、会社から質問しても無視され、業務状況が把握できない状態が続き、特に、派遣終了後の7月ないし11月の5回の業務命令不履行と、工数に関する説明を求めたにもかかわらず無視したことによるものであり、組合の要求とは無関係である。派遣であれば派遣先への請求書や給与計算の基となる毎月のタイムカードの提出のみで十分だが、請負となると、1件毎の受注となり、社員には効率や成果の品質を求めることとなり、会社としては業務状況を把握し社員に適時指示する必要があるにもかかわらず、X 2 は業務報告を怠った。

また、会社での懲戒事例はX 2 に限ったことではない。

なお、組合は、X 2 は12月12日付及び同月27日付電子メールを見ていないと主張するが、仮に、これら電子メールが届かなかったとすればエラーメッセージが返ってくるはずであるのに、これら2通の電子メールはエラーメッセージもなく正常に受信されている。ちなみに、会社が、X 2 が会社を退職した後に電子メールを発信したところ、エラーメッセージが届いている。

(3) 当委員会の判断

会社は、X 2 の減給処分は、同人から一切の業務報告がなく、特に、派遣終了後の24年7月ないし11月の5回の業務命令不履行と、工数に関

する説明を求めたにもかかわらず無視したことによるものであり、組合とは関係がないと主張するので、この点につき、以下検討する。

- ① X 2 が 7 月 1 日以降 A 社で引き続き勤務するに当たり、会社が、同人に対し、6 月 29 日、毎月末か月初めは事務所に寄るよう電子メールで指示したほかに、何らかの指示をした事実は認められない（第 2 ・ 6 (1)）。

また、会社は、X 2 に 12 月 12 日付及び同月 27 日付電子メールを送信し、実績工数に対し売上工数が少ない状況について報告するよう指示し、報告がないことは処分の対象になる旨連絡しているものの、同人は、派遣期間終了に伴い、7 月 1 日以降は A 社から付与されたメールアドレスを使用することができなくなっていたため、これらの電子メールを見ることはできなかった（第 2 ・ 8 (1)）。

ちなみに、会社は、26 年 7 月 18 日に、上記メールアドレス宛に電子メールを送信したところ、送信に失敗した旨のエラーメッセージが届いた（第 2 ・ 6 (4)）のに対し、24 年 12 月 12 日付及び同月 27 日付電子メールを送信した際にはエラーメッセージが届かなかったことから、X 2 が、これら 2 通の電子メールを受信していながら無視したことが裏付けられる、と主張するようである。しかし、X 2 の派遣が終了したのは 24 年 6 月 30 日（第 2 ・ 6 (2)）であり、26 年 7 月 18 日時点では、既に派遣終了から 2 年余りが経過しているのであるから、上記メールアドレスが使用できないのは何ら不自然ではない。一方、24 年 12 月 12 日時点及び同月 27 日時点では、派遣終了後 5 か月ないし 6 か月が経過していたものの、A 社側で上記メールアドレスそのものを最終的に削除するまでの過渡期であったとも推察されるから、これら 2 通の電子メールについて会社にエラーメッセージが届かなかったことをもって、X 2 が、これら電子メールを受信したにもかかわらずこれを無視したとまで断定することはできない。

そして、会社は、X 2 がこれらの電子メールを見たか否かを確認することもなく、また、売上工数が実績工数を下回っていることについて、電子メール以外の手段で同人に連絡をしたり、事実確認をするこ

ともなく、本件減給処分に及んでいる（第２・８(1)）。

したがって、X２に対する会社の減給処分は、そもそも、処分の前提となる指示を欠いていた上、適正な手続にのっとりたものであるということもできない。

- ② 一方、X２は、７月以降、毎月１回は会社に立ち寄り、会社の業務実績報告書に業務内容と作業工数、勤務日ごとの出勤時間及び退社時間を入力したが、業務実績報告書に入力する項目以外に、今後の業務内容及び予定などを報告することはなかった。また、会社から、社長がいる時間に立ち寄るようにとの指示がなかったため、特に社長がいる時間に合わせて立ち寄ることはなく、また、実際に立ち寄った際にも社長と顔を合わせたことはなく、直接、社長に対面して業務報告をしたことはなかった（第２・６(3)）。

24年７月から12月にかけて、X２の実績工数に対し売上工数が少ない状況が続き、同人は、実績工数に対し売上工数が少ないことは、会社にとってみれば従業員を遊ばせている状況に等しく、この状況を把握しないと今後の方針が立てられないとの会社と同様の認識を有していたが、報告するように指示がなく、また、必要であれば連絡があると考え、会社に報告していなかった（第２・６(3)）。

X２は、18年に会社に入社し（第２・１(3)）、会社の従業員として一定の経験を積んでいた者であるから、実績工数に対し売上工数が少ない状況が続いていたのであれば、自ら会社に状況を報告し指示を仰ぐという判断が期待されるところ、同人が、会社から指示がないから業務報告書以上の報告をしないという態度に終始していたこともまた、適切とはいえない。特に、会社としては、電子メールにより、工数について報告するよう指示し、報告がない場合には処分の対象となると連絡しているにもかかわらず、X２がこれを無視したものと理解していたのであるから、報告をしない同人の態度を重大な問題ととらえ、何らかの制裁が必要と考えるに至ったこと自体はやむを得なかった面もある。

したがって、本件減給処分は、上記①のとおり適正な手続にのっと

ったものとはいえないものの、会社の認識を前提とすると不合理なものまでいうことはできない。

- ③ ところで、X 2 が組合に加入する以前から、会社と同人との間では、会社が一方的に給与明細の交付をやめ、これに対し同人が抗議し労相センターのあっせんを申請したこと（第 2・3(2)(3)(4)）、会社が、同人の派遣終了に伴い給与を減額すると通知し、同人がこれに抗議したこと（同・4(3)）、会社は、同人の派遣期間中は賞与を支払うとしていたにもかかわらずこれを支払わなかったこと（同・5）などのトラブルが相次ぎ、会社と同人との関係は悪化の一途をたどっていたといえる。

24年7月1日、X 2 は、会社と上記のようなトラブルが相次いだことを契機に組合に加入した（第 2・7(1)）が、同人が組合に加入して以降、会社から、組合又は同人の組合活動を批判したり妨害するような言動は特段なく、また、同人も、会社の従業員 4 ないし 5 名に組合加入を勧めたり、公然化通知と団体交渉申入れの際に X 3 委員長らとともに会社に出向いたものの、その後、目立った組合活動は差し控えていた（同・12）。

- ④ また、会社は、X 2 が組合に加入する以前の 23 年に、組合員ではない従業員 A に対し、同様の理由で処分を行ったが、業務不履行 10 回で 27,000 円の減額にとどめた（第 2・8(3)）。一方、X 2 については、会社の主張によれば 5 回にわたって会社の指示の履行を怠ったとのことであり（第 2・8(2)）、1 回の業務不履行につき 5,000 円の減額がなされたこととなるから、X 2 に対する処分は A よりも業務不履行 1 回当たりの減額が多いといえる。しかし、会社が、いかなる事実をもって A を業務不履行と判断し、適正な手続にのっとり処分に及んだのか否か、具体的な事情は不明であり、また、X 2 と A との 1 回当たりの減額の幅に極端に差があるとまではいえないから、X 2 に対する減給処分が、A に対する処分との均衡を失するほど厳しいものであったと断ずることはできない。

なお、従業員 B の減給処分については、本件申立て後の事情であり、

本件減給処分と比較するのは適切ではないので検討しない。

- ⑤ 会社がX2の懲戒処分として本件減給処分を行った時期は、組合が24年10月22日に当委員会にあっせん申請を行い、会社が、当委員会に対し、応諾すると回答した直後であった（第2・8(2)、同9）。また、前記①のとおり、会社は、X2に電子メールを2回送っただけで、同人がこれらを読んだかどうかの確認も行わず、同人から工数について直接事情を聴くこともなく、本件減給処分を行った（第2・8(1)）。これらの事実を照らせば、本件減給処分はX2の組合加入あるいは同人及び組合の組合活動に対する報復であるとの組合の主張も理解できないわけではない。

しかし、会社が、12月12日付電子メールでX2に業務報告を求めているから、12月29日支給の給与から減額をする間の時間的な流れについて、特段、不自然な点は認められず、組合の当委員会へのあっせん申請の時期と本件減給処分の時期が近接していたことは、必ずしも、組合の上記主張の裏付けということとはできない。

むしろ、前記②及び③のとおり、会社とX2の間では、同人の組合加入以前からトラブルが相次いでいたこと、組合加入後に会社から同人や組合の組合活動を批判したり妨害するような言動はなかったこと、同人は、業務報告書以上の報告をしないという態度に終始し、実績工数に対し売上工数が少ない状況について会社に報告しなかったこと、組合員以外の従業員と比較して同人に対する処分が殊更に厳しいものであったとまではいえないことを考慮すれば、本件減給処分は、同人の組合加入あるいは同人及び組合の組合活動に対する報復というよりも、従前から続いていた会社と同人との対立が深刻化し、双方が、必要最低限行うべき連絡や報告を怠った結果、同人が電子メールによる指示を無視したと会社が一方的に断定し、処分に及んだものとみるのが相当である。

したがって、本件減給処分は、X2の組合活動又は同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるということも、また、組合の運営に対する支配介入であるということもできない。

3 救済方法について

(1) 団体交渉について

前記（１（３）③ア・イ）のとおり、第１回団体交渉は、要求事項①について、さらに継続協議することを前提として終了しており、双方は、事実認識の相違があることを前提としつつも、今後、それぞれが解決に向けた具体的な提案をするなどして交渉に臨むことにより、なお、この問題の解決を図る余地はある。したがって、主文第１項のとおり、組合が、改めて団体交渉を申し入れたときは、会社が誠実にこれに応ずべき旨を命ずるのが相当である。

(2) 陳謝文の交付及び掲示について

組合は、陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第２項のとおり、文書交付で足りると考える。

第４ 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、24年８月７日に組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第７条第２号に該当するが、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27年１月20日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一