

## 命 令 書

申立人 茨城ユニオン  
執行委員長 X

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 株式会社エスデイ製作所  
代表取締役 Y 2

上記当事者間の茨労委平成25年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年3月19日第837回、同月26日第838回及び同年4月24日第840回、同年5月19日第841回公益委員会議において、会長公益委員小泉尚義、公益委員山本圭子、同石濱孝及び同木島千華夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人の平成25年4月19日の団体交渉に係る対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たることを確認する。
- 2 その余の申立ては、いずれも棄却する。

## 理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社エスデイ製作所（以下「被申立人」という。）が行った行為のうち、以下の①ないし⑧が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、⑨が労組法第7条第2号に、①ないし⑨が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成25年（以下「平成」の年号は省略する。）5月16日、申し立てられた事件である。

- ① 23年9月7日付けで申立人X2を、製造部製造2課から製造部製造1課R加工班へ配置転換したこと（以下「本件配置転換」という。）。
- ② 24年7月2日付け、同月3日付け及び同月9日付けで、各々「指導書」と題する文書を、申立人X2に交付したこと、並びに、同年11月29日付けで、申立人X1（以下、申立人X2と併せて「両名」ともいう。）に、同年12月22日付け、25年1月16日付け及び同月22日付けで、申立人X2に、各々「注意書」と題する文書を交付したこと。
- ③ 24年10月10日より約3か月間、申立人X2に対し、掃除・雑用を命じたこと。
- ④ 25年2月13日付け、同月20日付け、同月27日付け、同年3月7日付け、同月13日付け、同月21日付け、及び同月27日付けで、両名各々に対し、同年4月3日付け、同月10日付け、同月18日付け、及び同月25日付けで、申立人X1に対し、各々「休業命令書」と題する文書により、休業を命じたこと。
- ⑤ 同年2月18日、申立人X2の職場を中心に監視カメラ（申立人は「監視カメラ」、被申立人は「防犯カメラ」としているが、以下「本件カメラ」ともいう。）を設置したこと。
- ⑥ 同年3月27日、申立人X2が作業する機の備品全てに値段シールを貼付

したこと。

- ⑦ 同日付け「懲戒処分通知書」と題する文書により、申立人X2を出勤停止処分に付したこと。
- ⑧ 25年、両名に対し、賞与を減額させて支給するとともに、申立人X1に対し、昇給を減額させたこと。
- ⑨ 申立人茨城ユニオン（以下「申立人組合」という。）との団体交渉において、誠実な交渉を行わなかったこと。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、本件配置転換を撤回し、女性にふさわしい労働現場に配置転換すること。
- (2) 被申立人は、申立人X2に対する本件配置転換以来の仕事上の差別、24年7月2日以来の指導書の乱発などによる不当処分、24年10月10日以来数か月続いた仕事を掃除か雑用に限る命令、25年2月18日の申立人X2の職場を中心にした監視カメラ10台ほどの設置、25年3月27日の申立人X2が作業する機の備品全てへの値段のシール貼付、申立人X1に対する24年5月の不当な始末書の強制、公衆の面前での罵倒を撤回し謝罪し、慰謝料として申立人X2に1,000,000円、申立人X1に1,000,000円を支払うこと。
- (3) 被申立人は、申立人X2に対する25年3月27日の5日間の出勤停止処分を撤回し、その出勤停止期間に対する損害賠償として金40,000円を支払うこと。
- (4) 被申立人は、申立人X2、申立人X1に対する25年2月13日以来乱発した休業命令書を撤回し、それらに対する損害賠償として金171,000円を支払うこと、並びに、申立人X1に対する昇給差別への損害賠償として金24,000円、申立人X1の賞与差別への損害賠償として金320,000

円、申立人X2の賞与差別への損害賠償として金80,000円、傷病手当金として金360,000円を支払うこと。

- (5) 被申立人は、申立人X2が以上の過重労働と不当労働行為によって受けた心身のダメージによる労災申請に対し、誠意をもって手続に協力すること。
- (6) 被申立人は、団体交渉を誠実にやり、団体交渉での確認事項を誠実に履行すること。
- (7) 被申立人は、申立人X2、申立人X1への(1)から(4)にわたる行動を通じた組合への介入を停止すること。
- (8) 被申立人は、1メートル×2メートル大の白紙に、下記のとおり明瞭に墨書して、会社玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示すること。

記

年 月 日

茨城ユニオン

執行委員長 X 殿

株式会社 エスデイ製作所

代表取締役 Y2

当社が行った、貴組合員X2に対する2011年10月の女性にふさわしくない過重な労働現場への配置転換、2011年10月の配置転換以来の仕事上の差別、2012年7月2日以来の指導書、注意書、弁明の機会付与通知書、懲戒処分通知書などの乱発による不当処分、2013年3月27日の出勤停止処分、2013年2月13日以来の休業命令書の乱発、さらに貴組合員X1に対する2012年5月の不当な始末書の強制、公衆の面前での罵倒、2013年2月13日以来の休業命令書の乱発、さらに団体交渉における不誠実な態度、組合員への攻撃を通じた組合への介入は、茨城県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。

当社は、貴組合と貴組合員X2、貴組合員X1に対し、謝罪すると共に、

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

以上

## 第2 争点

- 1 本件配置転換は、労組法第27条第2項に規定する「継続する行為」に当たるか（争点1）。
- 2 1が肯定された場合、本件配置転換は、申立人X2に対する不利益取扱い並びに申立人組合に対する支配介入に当たるか（争点2）。
- 3 被申立人の以下の行為は、申立人X1または申立人X2に対する不利益取扱い並びに申立人組合に対する支配介入に当たるか（争点3）。
  - (1) 24年10月10日に申立人X2に対して担当業務を掃除か雑用に限るといふ命令を出して以降、3か月間掃除と雑用の業務にだけ従事させたとされていること。
  - (2) 24年7月2日、同月3日、同月9日に申立人X2に対して「指導書」を交付するとともに、同年11月29日に申立人X1に、同年12月22日、25年1月16日、同月22日に申立人X2に対して「注意書」を、それぞれ交付したこと。
  - (3) 25年2月18日に、申立人X2の職場を中心に監視用の本件カメラを設置したとされていること。
  - (4) 25年2月13日、同月20日、同月27日、同年3月7日、同月13日、同月21日、同月27日に、両名に対して、同年4月3日、同月10日、同月18日、同月25日に申立人X1に対して休業命令を出したこと。
  - (5) 25年3月25日頃までに、申立人X2の作業机上の備品全てに値段シールを貼付したこと。
  - (6) 25年3月27日に、申立人X2に対し、「懲戒処分通知」を交付し、5日間の出勤停止処分としたこと。

(7) 25年に、両名に対し、賞与を減額させて支給するとともに、申立人X1に対し、昇給を減額させたとされること。

4 不当労働行為の成立が認められた場合、救済方法として慰謝料、損害賠償を命じることは相当か（争点4）。

5 申立人組合が申し入れた団体交渉に対する被申立人の一連の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点5）。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 申立人組合は、12年に設立された、地域の労働者で結成している合同労組であり、申立時の組合員数は192名である。

申立人X1は、5年5月6日、被申立人に入社し、20年、製造部製造2課受入・梱包班の班長に就任した。

申立人X2は、申立人X1の妹で、22年、被申立人に入社し、以後製造部製造2課において、ドリルの梱包作業を行った。

(2) 被申立人は、昭和41年に創業され、肩書地に本社及び工場を置き、工作機械部品の製造業（転造丸ダイス（自動車のねじを作る工具）等の製造・修正）を営んでいる。申立時の従業員数は40名である。

#### 2 第1回団体交渉までの労使関係等

(1) 被申立人は、19年11月28日、「定期昇給及び賞与評価規定」を、21年2月3日、「休業運用管理手順書」を制定した。

同年7月4日、被申立人は、「定期昇給及び賞与評価規定」を改正した。この規定においては、「査定の基準」として、査定は、以下の項目に該当すれば1点を加算しその合計値によって点数が高い順に5段階（A～E）に評価する旨規定された。

- 「項目：① 出勤率が平均より高い
- ② 生産性が平均より高い
  - ③ 他の社員との協調性がある
  - ④ 率先して物事を進める気力が有る
  - ⑤ 勤務態度が良好
  - ⑥ 多能工（複数スキル）を得た
  - ⑦ コスト削減を提案・実施した（実績確認）
  - ⑧ 開発（発明）を行い、会社の売上に貢献した
  - ⑨ 人的資質（リーダーシップ）を向上させ人的貢献をした
  - ⑩ 生産性・品質に係る「しくみ」を作り、生産性・品質安定に貢献した
- ・ その他、会社に貢献があった
  - ・ なお、クレーム・苦情等で会社に大きな損失を与えた場合は  
（ママ）  
原点をする。」

【乙25, 54, 63】

- (2) 22年3月30日、被申立人は、申立人X1に対し、21年3月21日から22年3月20日を査定期間として、22年昇給査定に係る評価を行い、「評価点」は「5」とした。

「2010年度昇給明細」と題する文書により、被申立人は、申立人X1に対し、4月分給料から、9,000円昇給する旨通知した。

22年の昇給は、申立人X1は9,000円であった。

同年5月24日、被申立人は、申立人X1に対し、21年11月21日から22年5月20日を査定期間として、22年夏季賞与査定に係る評価を行い、「評価点」は「6」とした。

同年6月30日、同月分夏季賞与として、被申立人は、申立人X1に対し、350,000円を支払った。

同年11月29日、被申立人は、両名に対し、同年5月21日から同年11月20日を査定期間として、22年冬季賞与査定に係る評価を行い、「評価点」は、申立人X1について「6」、申立人X2について「1」とした。

同年12月10日、被申立人は、同月分冬季賞与として、申立人X1に対し、400,000円を、申立人X2に対し、100,000円を支払った。

23年3月25日、被申立人は、両名に対し、22年3月21日から23年3月20日を査定期間として、23年昇給査定に係る評価を行い、「評価点」は、申立人X1について「5」、申立人X2について「2」とした。

「2011年度 昇給のお知らせ」と題する文書により、被申立人は、23年4月分給料から、申立人X1に対し、8,000円、申立人X2に対し、4,000円昇給する旨各々通知した。

23年の昇給は、申立人X1は8,000円、申立人X2は4,000円であった。

【甲72の1、72の2、72の3、72の10、73の1、73の2、73の3、73の6、乙55の1、55の2、56の1、56の2】

(3) 23年6月頃、被申立人は、製造2課の従業員に対し、職場環境改善調査を実施した。

その結果、「社内の雰囲気が良い」の項目について、「まったくそう思わない」を選択した者が数名あり、その理由として、「毎日、X1班長の顔色（ご機嫌）を見ながらの作業になる。気分で仕事をされるので、現場や客先ご迷惑おかけすることが多々多い<sup>(ママ)</sup>。一番のトラブルメーカーです。」「先頭の顔色を見ながら仕事をしている為、製品を確認したくても怖くて、聞けないのでいい製品ができない。」と記載した回答があった。

被申立人Y3管理部長（以下「Y3部長」という。）が、Y6係長に対し、申立人X1に対する製造2課従業員の意見を取りまとめるよう指示した結果、機嫌の悪いときは話し掛けられない、喜怒哀楽が激しく話し合っても一



方的なけんかになり恐怖を感じるなどの意見があった。

同月頃、被申立人は、申立人X1に対し、同課従業員から苦情が出ているから気を付けるよう注意するとともに、申立人X2に対し、遅刻・早退・欠勤の多さや、有休の取り方を注意した。

【乙13の1, 13の2, 14, 63, Y3部長証言】

- (4) 23年6月6日、被申立人は、両名に対し、22年11月21日から23年5月20日を査定期間として、23年夏季賞与査定に係る評価を行い、「評価点」は、申立人X1について「4」、申立人X2について「2」とした。

同年7月11日、同月分夏季賞与として、被申立人は、申立人X1に対し、280,000円を、申立人X2に対し、100,000円を支払った。

【甲72の4, 72の12, 乙55の3】

- (5) 23年7月11日付けで、被申立人は、(3)で認定した注意にもかかわらず改善がみられないとして、申立人X1の班長職を解くとともに、製造2課工場長であったZを営業課長に異動した。

【乙63, Y3部長証言, 争いのない事実】

- (6) 23年9月1日、Y3部長は、両名を被申立人会議室に呼び、申立人X2に対し、同年7月以降、休暇の取り方に問題が見られたため、同年9月20日で退職してほしい旨話すとともに、申立人X1に対し、同年7月以降も同僚からの苦情がなくなっていない旨話した。申立人X1は、申立人X2を何とかしてほしい旨述べ、同人も土下座したところ、Y3部長は、両名に対し、反省文を提出するよう促した。

同月2日、両名は、被申立人に反省文を提出した。同日、Y3部長は、申立人X1に対し、製造1課への異動を知らせるとともに、同課での担当業務を考慮すれば、有給休暇を取得して退職した方が賢明である旨述べた。

同月6日、同月20日で退職してほしい旨言われたが、退職日は、告知の30日後であるべきである旨述べた申立人X2に対し、Y3部長は、「では、

今月いっぱいということで」などと述べた。同月6日、被申立人Y4工場長（以下「Y4工場長」という。）は、申立人X2に対し、同月7日は製造1課に出勤するよう指示した。

同月16日付け「辞令」と題する文書により、被申立人は、申立人X1に対し、同月2日付けで製造1課前加工班勤務を、申立人X2に対し、同月7日付けで製造1課R加工班勤務を、各々命じた。

【乙1, 2, 63, X1証言, X2証言, X3証言, Y3部長証言】

- (7) 23年9月7日、両名は、申立人組合に相談及び加入をし、同月8日付けで申立人組合は、被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。

同月26日、申立人組合と被申立人の第1回団体交渉が行われた。この団体交渉において、Y3部長は、(6)で認定した異動後、申立人X1には、転造丸ダイスの軽いものの開梱及び表面処理を、申立人X2には、転造丸ダイスのR面取り及び測定をさせる旨説明した。

【甲1, 67, 68, 83, 乙4, 71, X1証言, X2証言, X3証言, Y3部長証言】

### 3 第1回団体交渉後第4回団体交渉前までの労使関係等

- (1) 23年10月11日、申立人組合と被申立人の第2回団体交渉が行われた。

この団体交渉において、両名の異動先での労働条件の説明を求めた申立人組合X3書記長（以下「X3書記長」という。）に対し、Y3部長は、被申立人においては、大きな転造丸ダイスも扱っているが、女性は持てないので、基本的には小さい転造丸ダイスに関し、R面取りの加工や検査等をやってもらう、開梱も、重いものは基本的に男性に任せ、軽いものは行ってほしい、もしくは男性が開梱したものに対し、サイズと注文書を比較してもらおう等考えている旨回答した。

【甲83, 乙72】

- (2) 23年12月2日、被申立人は、両名に対し、同年5月21日から同年1

1月20日を査定期間として、同年冬季賞与査定に係る評価を行い、「評価点」は、申立人X1について「4」、申立人X2について「1」とした。

同年12月13日、被申立人は、同月分年末賞与として、申立人X1に対し、360,000円を、申立人X2に対し、80,000円を支払った。

【甲72の5, 72の10, 乙55の4】

- (3) 23年12月8日、申立人組合と被申立人の第3回団体交渉が行われ、同年10月31日、申立人X2が通勤途上被害を受けた交通事故並びに同年11月の同人の休業の取扱いについて協議が行われた。

【乙73, 争いのない事実】

- (4) 24年3月27日、被申立人は、両名に対し、23年3月21日から24年3月20日を査定期間として、24年昇給査定に係る評価を行い、「評価点」は、両名について「1」とした。

「2012年度 昇給のお知らせ」と題する文書により、被申立人は、両名各々に対し、24年4月分給料から、5,000円昇給する旨通知した。

同年の昇給は、両名とも5,000円であった。

同年6月1日、被申立人は、両名に対し、23年11月21日から24年5月20日を査定期間として、24年夏季賞与査定に係る評価を行い、「評価点」は、申立人X1について「2」、申立人X2について「1」とした。

同年7月10日、同月分夏季賞与として、被申立人は、申立人X1に対し、280,000円を、申立人X2に対し、120,000円を支払った。

【甲72の6, 72の12, 73の1, 73の4, 73の7, 乙55の5, 55の6, 56の3, 56の4】

- (5) 24年7月2日付けで、被申立人は、申立人X2に対し、「指導書」と題する文書を交付した。この文書には、同年6月15日、RR-B製品精度検査における通常片面投影機の工程内検査作業に時間が掛かりすぎている旨注意した班長に対し、申立人X2は、きちんと教えてくれないと困るなどと述べたこと、同月27日午前10時頃、申立人X2は、被申立人に無断でR加

工班を離れ、前加工班で申立人X1と3分話していたこと、RR-B製品精度検査における通常片面投影機の工程内検査作業の速度を上げるとともに、上司の指導に従うこと、無断で職場を離れた場合は厳しい処分を行う可能性があるので注意をすること、などの内容が記載されていた。

【甲5】

- (6) 24年7月3日付けで、被申立人は、申立人X2に対し、「指導書」と題する文書を交付した。この文書には、同月2日14時20分頃から約30分間、申立人X2は、被申立人Y5R加工班班長（以下「Y5班長」という。）に対し、きちんと教えてくれないと困るなどと言っていない、言っていないことをなぜ指導されなくてはいけないのかなどと述べたこと、同月2日の同人の行為は、上司の指導・業務命令に従わず、30分間職場離脱をしたもので、以後同様の行為を行った場合は厳しく対処するので、気を付けること、などの内容が記載されていた。

【甲6】

- (7) 24年7月9日付けで、被申立人は、申立人X2に対し、「指導書」と題する文書を交付した。この文書には、同月6日、Y5班長が、申立人X2に対し、針が欠けるので手で持ち上げずに、置いた状態で位置調整をするよう指導したが、同人は、針を手で持ち上げ測定位置の調整を行い、その後測定針は欠けたこと、上記行為は上司の指導・業務命令に従わないものであり、以後同様の行為を行った場合は厳しく対処するので、気を付けること、などの内容が記載されていた。

【甲7】

- (8) 24年7月から同年12月までに、申立人X1は、8件の、申立人X2は、4件の不適合を発生させた。

例を挙げると、申立人X1は、同年9月8日、同年10月2日及び同月30日、マークの打ち間違いを起こすとともに、同年11月8日、マーク間違

いによる品質クレームを2件発生させた。

また、被申立人において、「発生日」を同月20日、「発生者」を申立人X2、「不適合の内容」を「表示面とウラ面でR面取の大きさが異なる品質クレーム」と記載する「不適合カード」が作成された。

【乙15, 16の12, 16の18, 16の19, 16の20, 16の21, 16の22, 16の25, 63, Y3部長証言】

(9) 24年9月、被申立人は、2(1)で認定した休業運用管理手順書を改訂した。

同手順書の「手順」においては、「先ず各工場長が、班毎の『仕事量』により実施前日迄に」「休業実施職場」を選定、決定することとされ、「この時、対象班長及び他の班長と打合せを実施し、『力量マップ』を参照し他職場への応援が可能な場合は、むやみに休業を実施せず、生産を優先する事。」とされた。

そして、「上記の打合せにより、班全体の実施又は個人単位の実施を判断する。」こととされ、「やむを得ず個人単位の休業を実施する場合は、下記の順にて対象者を『客観的』に選定する。

- 選定項目：A 複数スキルが無く他職場への応援ができない。  
B 力量が低い。(力量マップにて判断)  
C 直近3ヶ月以内に顧客クレームを発生した。  
D 直近3ヶ月以内の社内手直しが多い、または改善できていない。  
E 他の社員と比較し、生産性が低い。

各工場長は上記項目にて評価を行い、対象者を決定し管理部へ報告する。」ことと規定されていた。

【乙25】

(10) 24年10月10日、被申立人は、申立人X2に対し、掃除をするよう指示した。

同人が、同日から25年1月9日にかけて、被申立人において、掃除を行った日は延べ37日、棚づくり（棚に敷くマットの取付け）を行った日は延べ12日、粗取り（ローラー（転造丸ダイス）の端面の粗取り）を行った日は延べ2日、ハーパー（ハーパーという機械で粗取りした部分を削り、丸めていく作業）を行った日は延べ11日、コントレーサー（ハーパー加工部分の検査）を行った日は延べ5日、洗浄（加工後のローラーの洗浄作業）を行った日は延べ7日、仕分け（修正品の受入れ）等の手伝いを行った日は延べ5日、刃先研磨及び刃先切断を行った日は延べ1日あった。

【乙36, 64, X2証言, 争いのない事実】

(11) 24年10月22日、掃除をするよう指示したY5班長に対し、申立人X2は、その理由を問うた後、右腕をY5班長の上半身に接触させた（以下「10月22日の事件」という。）。

同年11月6日、RR-Bの粗取りをしてハーパーにセットしようとしていた申立人X2に対し、Y5班長は、ハーパーを止めて掃除をするよう指示した。これに対し、申立人X2が、自分をいじめて楽しいかなどと問うたところ、Y5班長は、仕事がないのだから毎日掃除でも仕方がない旨回答した。この回答後も、申立人X2が問い続けたところ、Y5班長は投影機室から退出しようとし、この際、申立人X2は、腕をY5班長の上半身に接触させた（以下「11月6日の事件」という。）。

同月9日付け「弁明の機会付与通知書」と題する文書により、被申立人は、申立人X2に対し、10月22日の事件並びに11月6日の事件において、同人はY5班長の胸をひじで突くなどし、懲戒処分を行う予定であり、弁明を提出するよう通知した。これに対し、申立人X2は、同月18日付け「弁明及び要望書」と題する文書により、10月22日の事件においては、Y5班長に触れた程度であり、11月6日の事件においては、投影室から退出しようとしたY5班長を止めようとしただけなどと伝えた。これに対し、同月

22日付け「反論書」と題する文書により、被申立人は、申立人X2に対し、10月22日の事件並びに11月6日の事件において、同人はY5班長の胸をひじで突いたなどと反論したのに対し、申立人X2は、同月29日付け「反論書に対する反論書」と題する文書により、詳しい議論は団体交渉の場で行いたい旨伝えた。

【甲9～12, Y5班長証言, 争いのない事実】

(12) 24年11月26日、被申立人は、両名に対し、同年5月21日から同年11月20日を査定期間として、24年冬季賞与査定に係る評価を行い、「評価点」は、両名について「1」とした。

同年12月10日、被申立人は、同月分年末賞与として、申立人X1に対し、230,000円を、申立人X2に対し、100,000円を支払った。

【甲72の7, 72の11, 乙55の7, 55の8】

(13) 24年11月29日付けで、被申立人は、申立人X1に対し、「注意書」と題する文書を交付した。この文書には、同月28日、申立人X1は、被申立人が指示した作業を、途中で被申立人の許可なく止めてブランクの出庫作業をしたこと、同日または同月29日、被申立人は、申立人X1に対し、中途半端な仕事をしないで、仕事を受け入れた時点で注文書と現品を確認し事務所にすぐ持って行くよう注意したこと、同じことをした場合は、懲戒処分を行う予定であることなどの内容が記載されていた。

同日付けで、申立人組合は、被申立人に対し、上記「注意書」等はパワーハラスメントに相当するものであるなどとして、団体交渉を申し入れた。

【甲13, 14, 乙10】

(14) 24年12月22日付けで、被申立人は、申立人X2に対し、「注意書」と題する文書を交付した。この文書には、申立人X2は、同月10日、CR置き場で、同月13日、8時40分から11時35分までクラッシャー棚で居眠りをしていたこと、業務時間中居眠りをしないようにすること、などの

内容が記載されていた。

【甲15】

#### 4 第4回団体交渉以後本件申立てまでの労使関係等

- (1) 25年1月9日、申立人組合と被申立人の第4回団体交渉が行われ、①申立人X2及びY5班長が二人きりになることがないようにすること、②Y5班長が申立人X2と話をする必要のあるときは、被申立人製造部製造1課前加工班のY7係長または被申立人製造部製造1課ねじ研班のY8係長など、他の従業員も同伴すること、が確認された。

また、11月6日の事件について、Y5班長へひじ鉄はしていないと主張する申立人に対し、被申立人は、5人の従業員が目撃していること、Y5班長は恐怖を感じて注意しなかったこと、目撃者の中にはY4工場長も含まれていることを説明した。

【甲69, 83, 乙48】

- (2) 被申立人は、申立人X2に対し、25年1月16日付け「注意書」と題する文書を交付した。この文書には、申立人X2が、同月15日午前、被申立人を「雪のため」との理由により、欠勤したこと、「雪のため」との理由は、抽象的で意味が不明であり、通勤できなかった具体的理由を書面により提出すること、などの内容が記載されていた。

被申立人は、申立人X2に対し、同月22日付け「注意書」と題する文書を交付した。この文書には、被申立人が、同月10日及び同月11日、申立人X2担当の製品について不適合品を発見し、両日、Y4工場長も出席して、打合せが行われたこと、申立人X2が、同月11日の打合せで、「なぜ2日連続で不適合品を出すのか。何を見てるの。」と述べたY8係長に対し、「私だってまじめにやってんの。冗談じゃないわよ。」と述べたこと、顧客が、同月19日、被申立人に対し、クレームを伝えたこと、原因は、申立人X2



担当の製品にあることが発覚したこと、同人は、短期間に重大なミスを度々犯し、かつ反省の態度が見受けられないこと、今後続くのであれば、同人との雇用契約を解消せざるを得なくなる可能性もあること、などの内容が記載されていた。

【甲16, 17】

- (3) 申立人X2は、25年1月29日、コントレーサー室で、メモを書こうとしていたY5班長に対し、何を書いているのか聞きながら、コントレーサー室に入り、ドアの取っ手をつかんだ。Y5班長が、コントレーサー室から出ようとした時、同人の右腕と申立人X2の左腕が接触した（以下「1月29日の事件」という。）。警察官が、同日、R加工班の従業員に呼ばれて被申立人に駆け付けた。

被申立人は、申立人X2に対し、同月30日付け「自宅待機命令書」と題する文書により、同日から同年2月5日まで自宅待機を命じた。

被申立人は、申立人X2に対し、同月31日付け「弁明の機会付与通知書」と題する文書により、1月29日の事件について言い分があれば提出するようなどと通知した。

申立人組合が、同年2月6日付け「抗議と要求の書」と題する文書により、「弁明の機会付与通知書」の撤回並びに一連のパワーハラスメントに係る謝罪、慰謝料支払い及び責任者の処分を要求したのに対し、被申立人は、同月15日付け「『抗議と要求の書』に対する回答」と題する文書により、いずれも拒否するなど回答した。

申立人X2が、同月6日付け「弁明及び要望書」と題する文書により、1月29日の事件において、同人の左腕とY5班長の右腕がぶつかったただけなどと説明するとともに、「弁明の機会付与通知書」の撤回を求めたのに対し、被申立人は、同年2月15日付け「『弁明及び要望書』に対する回答」と題する文書により、1月29日の事件において、申立人X2が左ひじでY5班

長に対し何らかの暴力行為を行っていたことは明らかなどと回答した。

【甲18～21, 23～24, Y 5 班長証言, 争いのない事実】

- (4) 25年1月当時, 申立人X1は, 受入梱包班の作業としては, 修正品受入れとブランク材入出庫しかできず, 表面処理はできなかった。修正品受入れ及びブランク材入出庫については, 「2」のレベルの技能があると認められたが, 技能を習得したと認められる「一人立ち」のレベルには達していなかったし, また, 受入れミス発生時の再教育を実施中でもあり, 修正品受入れ及びブランク材入出庫の作業について, 一人で十分に行うことはできなかった。また, 同人は, 第1工場の前工程班, 面取り梱包班, ねじ研班の仕事はできなかった。

同年2月5日, 申立人X1は, 修理品受入れミスを発生させた。

【乙16の40, 26の1, 63】

- (5) 25年1月当時, 申立人X2は, R加工班では, RR-B及びRR-Iのレベルの加工作業しか経験がなく, また, 第1工場の他の前工程班, 面取り梱包班, ねじ研班の仕事はできなかった。申立人X2は, 粗取り加工(RR-B, RR-I), コントレーサー測定, R測定(投影機)の作業は行っていたが, いずれも, 教育中の「1」のレベルで, 「一人立ち」のレベルに到達しておらず, また, ハーパー加工(RR-C, RR-S)についても教育中で, 「1」のレベルにも至らないものであった。

同年3月8日及び同月14日, 申立人X2は, 粗取り作業について不適合を発生させた。

【乙16の45, 16の46, 26の2, 63】

- (6) 25年1月, 被申立人の前加工班及びR加工班R面取の生産量は, 対前年比で72パーセント及び66パーセントであり, 同年2月は, 79パーセント及び76パーセント, 同年3月は, 86パーセント及び78パーセントであった。

【乙63】

- (7) 被申立人は、兩名各々に対し、25年2月13日付けで、同月14日から同月16日まで、同月20日付けで、同月21日から同月23日まで、同月27日付けで、同月28日から同年3月1日まで、同月7日付けで、同月8日から同月9日まで、同月13日付けで、同月14日から同月15日まで、同月21日付けで、同月22日から同月23日まで、同月27日付けで、同月28日から同月29日まで、いずれも「休業命令書」と題する文書により、休業を命じた。

各休業命令書の作成日に、Y4工場長は、(4)～(6)の事情を評価し、兩名を休業の対象とすることを決定していた。

【甲22, 25～29, 31, 63】

- (8) 16年頃より24年頃にかけて、被申立人においては、飲料の自動販売機がこじ開けられ、釣銭が盗まれたことが3件あった。

25年2月13日、被申立人コントレーサー室に保管してあったY5班長のエプロンが汚損された。

被申立人は、同月16日、社屋の7か所に、同月23日及び同年3月1日、8か所に、本件カメラを設置した。

【乙63, X1証言, 争いのない事実】

- (9) 25年3月25日頃、被申立人は、申立人X2が作業する机の備品に値段シールを貼付した。

【乙63, 甲85】

- (10) 25年3月27日付け「懲戒処分通知書」と題する文書により、被申立人は、申立人X2に対し、10月22日の事件、11月6日の事件並びに1月29日の事件において、Y5班長を暴行したとして、出勤停止処分に処する、同年4月1日から同月5日までを出勤停止日とするなどと通知した。

【甲32, 乙63, X2証言】

(11) 25年3月28日、被申立人は、両名に対し、24年3月21日から25年3月20日を査定期間として、25年昇給査定に係る評価を行い、「評価点」は、申立人X1について「1」、申立人X2について「-1」とした。

「2013年度 昇給のお知らせ」と題する文書により、被申立人は、申立人X1に対し、4月分給料から、1,000円昇給する旨通知した。

25年の昇給は、申立人X1は1,000円であった。

【甲73の1, 73の5, 乙56の5, 56の6】

(12) 25年4月、被申立人の前加工班及びR加工班R面取の生産量は、対前年比で、75パーセント及び79パーセントであった。

被申立人は、申立人X1に対し、同年4月3日付けで、同月4日から同月5日まで、同月10日付けで、同月11日から同月12日まで、同月18日付けで、同月19日から同月20日まで、同月25日付けで、同月26日、休業を命じた。

同月6日、申立人X2は、医師にうつ状態と診断され、同日より26年8月5日まで被申立人を欠勤した。

【甲33~36, 64, 85, 乙63, 争いのない事実】

(13) 25年4月19日、申立人組合と被申立人の第5回団体交渉が行われた。

この団体交渉の冒頭、申立人組合は、①注意書等の撤回並びに謝罪、②申立人X2の重量物を持つ作業ではない業務への変更、③出勤停止処分の撤回並びに損害賠償、④職場における休業命令の状況の説明、並びに⑤パワハラに係る慰謝料を要求した。これに対し、被申立人は、各項目に関し口頭で説明した後、Y3部長が、後日文書により回答することを提案し、X4申立人組合顧問は了承した。

その後、(9)で認定した値段シールに関し、当事者間で以下のやり取りがあった。

・ 値段シールを貼付したのは誰か質問したX3書記長に対し、Y3部長は、

値段シール貼付を認識していない旨述べ、X3書記長が、申立人X2の作業機を見てほしい旨述べると、Y3部長は、「まあ、ちょっと確認させていただきます。」と述べた。X3書記長が、申立人X2が使用する備品には全て値段シールが貼付されている旨述べると、Y3部長は、「うん、ちょっとそれは確認させて。まあ、逆にそういうようなお話ありましたら、私のほうにちょっと言ってください。私もちょっと確認不足があるんです。」と述べた。

- X3書記長が、申立人組合の要求に対し、2、3週間後、回答するよう要望したのに対し、Y3部長が、「そうですね、回答、追って書面で出ささせていただきます。」と述べたところ、申立人側から、値段シールを誰が貼付したか明示してほしい旨要望があった。これに対し、被申立人代理人Y9弁護士が、調査する旨回答すると、Y3部長も、「そうですね、はい。」と述べた。Y9弁護士が、値段シールは現在も貼付されているのか尋ねたのに対し、X3書記長が、「今もありますよ、見てください。」と述べると、Y3部長は、「ちょっと確認させていただきます、それは。」と述べた。X3書記長が、値段シール貼付は嫌がらせである旨述べ、X4顧問が、「いや、みんな貼ってるんだからね、それはあれですけど。」と述べると、Y3部長は、「まあ、原価意識って話が出てくるかもしれないですが、ちょっとそれは確認させていただきます。」と述べた。

【甲70, 83, 乙49, X2証言】

- (14) 25年5月10日付け「『2013年4月19日団体交渉』に対する回答書」と題する文書により、被申立人は、申立人組合に対し、①注意書等について、事実に基づき実施しており、撤回は拒否する旨、②申立人X2の「5kg以上」の作業がない職場への異動について、同人が従事しているR面取り加工は被申立人の中では「一番軽作業」であり、異動は対応できない旨、③出勤停止処分の撤回並びに損害補償について、申立人X2の「暴行行為」に

対する正当な処分であり、撤回は拒否する旨、④兩名に対する休業命令の「回数」について、「他の社員と同等の割合」である旨、⑤「上記項目（パワハラ）の損害に対する慰謝料」について、全て事実に基づく正当な処置、処分であり、慰謝料請求は拒否する旨、⑥値段シール貼付について、申立人X2が練習中に使用する加工治具等の扱いが粗いため、被申立人の物品を大切に扱ってほしいという思いから貼付したとのことであるが、除去した旨等回答した。

【甲37, X1証言】

(15) 25年5月16日、申立人は、当委員会に対し、本件申し立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

## 5 本件申立て後の労使関係等

(1) 25年5月27日、被申立人は、兩名に対し、24年11月21日から25年5月20日を査定期間として、25年夏季賞与査定に係る評価を行い、「評価点」は、申立人X1について「1」、申立人X2について「-1」とした。

同年7月10日、被申立人は、同月分夏季賞与として、申立人X1に対し、180,000円を、申立人X2に対し、20,000円を支給した。

【甲72の8, 72の13, 乙55の9, 55の10】

(2) Y7係長は、申立人X1に対し、25年6月4日、Y1被申立人前代表取締役より申立人X1の作業場所に呼び出しスイッチを付けるよう言われた旨、同月12日、ベルは緊急でない限り使わないよう、それぞれ述べた。

【X1証言, 争いのない事実】

(3) 25年8月26日付けで、申立人組合は、被申立人に対し、申立人X1の労働環境問題を交渉事項として、団体交渉を申し入れた。

同年9月13日、申立人組合と被申立人の第6回団体交渉が行われ、申立

人X1の労働環境について協議が行われた。この中で、申立人組合が、申立人X1は重量物の取扱いを指示されている旨主張して、根本的な改善を要求したところ、被申立人は、申立人X1に関係する班長に対し、指導を行う旨回答した。

【甲44, 71, 乙50】

- (4) 25年11月29日、被申立人は、両名に対し、同年5月21日から同年11月20日を査定期間として、同年冬季賞与査定に係る評価を行い、「評価点」は、申立人X1について「1」、申立人X2について「0」とした。

同年12月10日、被申立人は、同月分年末賞与として、申立人X1に対し、200,000円を支給したが、申立人X2に対しては支給しなかった。

【甲72の1, 72の9, 乙55の11, 55の12】

- (5) 26年1月、被申立人は、呼び出し用のパトライトを設置した。

同年8月19日、被申立人は、無線コールシステムの使用を開始し、同月21日、申立人X1に対し、使用するよう指示した。

【X1証言, Y4証言, 争いのない事実】

## 第4 判断

### 1 申立人の主張

- (1) 争点1について

被申立人による両名に対する、解雇や退職強要による攻撃は、23年9月1日から始まったが、同月7日に両名が申立人組合に加入し、翌8日の解雇撤回と退職強要の中止を求める団体交渉の申入れを受けた以後、被申立人は、解雇と退職強要から配転と自主退職誘導のための継続した攻撃へと方針を転換して、不当労働行為を継続したものであり、まさに労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当する。

- (2) 争点2について

ア 被申立人は、両名に対する配置転換が、申立人組合への加入及び団体交渉申入れの前に行われたものであるから、不当労働行為に該当しないと主張するが、配置転換は両名の組合加入と団体交渉申入れ以後に行われたものである。両名に対する発令通知書に記載されているような配転の内示などというものには存在せず、退職させるための脅しとして製造1課への配転の話が持ち出されていたに過ぎない。被申立人は、23年9月8日に両名の申立人組合加入を知ったため、同月26日の団体交渉の前に、解雇・退職強要から不当配転に方針を変更し、団体交渉前の同月16日に配転辞令を出したものである。

イ 被申立人が配置転換の理由の根拠としている「職場環境改善調査」は対象が全員でないなど、ずさんな方法で行われたもので、そこから導き出す結論も極めて恣意的なものであって、「両名への従業員からの苦情」などというのは、根拠のない虚偽である。製造1課への配転は、業務上の必要性や合理的理由に基づきなされたものではなく、申立人の組合員である両名を退職に追い込むための嫌がらせにほかならない。

ウ そもそも配転先である製造1課は、重量物を日常的に取り扱う作業現場で、両名以外は事務職員を除き全て男性従業員ばかりであり、女性トイレもないなど、およそ女性にふさわしくない職場であり、配転に伴う精神的・肉体的な不利益性は明白である。

被申立人は、5キログラム以上の重量物は、他の従業員に手伝わせるようにしているなどと主張しているが、実際には5キログラム以下のものなどほとんどなく、それらを全て男性従業員に手伝わせることは不可能であることは、被申立人も十分承知しているはずである。現に、24年3月、申立人X1が120キログラムにも及ぶ重量物を台車で搬送中に、台車1台がやっと通行できるような狭い通路で、右手小指を壁にぶつけ骨折し労災認定を受けていたり、申立人X2については25年3月に「変形性腰椎症」の診断が、



申立人X1については、同年11月に「腰背部筋挫傷」の診断がそれぞれ下されるなど、重量物の取扱いによる業務災害が発生している。

(3) 争点3について

ア 被申立人は、24年10月に申立人X2に対して担当業務を掃除か雑用に限るという命令を出して以降、3か月間掃除と雑用の業務だけに従事させた。

申立人X2に対し、3か月もの長期にわたり、他の男性従業員から罵詈雑言を浴びせられる状況で掃除等を続けさせたことは、解雇攻撃と闘う同人を精神的に追い込み、自主退職に誘導するためのパワハラであり、まさに労組法第7条第1号及び第3号に当たる不当労働行為に該当する。

被申立人は、掃除等ばかりでなく一般の仕事もさせていたと主張するが、当該3か月間に、掃除以外のハーパーや粗取りなどの仕事に就いたのは12日間、1日当たり長くても2時間程度に過ぎない。

イ 被申立人は、24年7月2日、同月3日、同月9日に申立人X2に対して「指導書」を交付するとともに、同年11月29日に申立人X1に対し、同年12月22日、25年1月16日、同月22日に申立人X2に対し、それぞれ「注意書」を交付した。

(ア) 7月2日付け指導書には「片面投影機の工程内検査作業の時間について3～5分かけて見ている」とあるが、2分程度しか掛かっていないし、「RR-Bを加工することまでしかできない」とあるが、RR-Cまでは、粗取り、ハーパー加工までしている。「ちゃんと教えてくれないと困る」と班長を怒鳴ったとあるが、怒鳴った事実も、そのような発言をした事実もない。

(イ) 7月3日付け指導書は、申立人X2が、7月2日付け指導書に事実と異なる指摘がなされている旨を指摘したことに対し、被申立人が「上司の指導・業務命令に従わず」と決めつけ、発出したものである。

(ウ) 7月9日付け指導書には、申立人X2がY5班長の指導に従わずに、測

定針を欠いたとあるが、実際にはY 5 班長は申立人X 2 のすることを見て  
ただけで何の指導もしていない。

(エ) 1 1 月 2 9 日付け「注意書」には、「当社が指示した作業を途中で許可  
なく止めてブランクの出庫作業をした」とあるが、申立人X 1 は仕分けを  
していたところ、Y 1 0 班長からブランクを出してほしいと言われたので、  
これに従っただけである。

(オ) 1 2 月 2 2 日付け注意書に記載されているような、申立人X 2 が同月 1  
0 日と同月 1 3 日の就業時間に寝ていたなどという事実は全くなく、「8  
: 4 0 ~ 1 1 : 3 5 まで約 3 時間も足を組んだまま微動だにせず寝る」と  
いうこと自体が非現実的な非難である。

(カ) 1 月 1 6 日付け注意書は、申立人X 2 が同月 1 5 日の午前中「雪のため」  
欠勤したことを非難しているが、前日の大雪で道路が凍結し、出勤が困難  
だったため、遅れることを連絡しており、正当な欠勤理由である。

なお、他の社員で「雪のため」欠勤した者はいないとあるが、年休を使  
ったために欠勤ではなかったという意味に過ぎない。

(キ) 1 月 2 2 日付け注意書で、同月 1 0 日に申立人X 2 に関する不適合品が  
発見されたことを問題としているが、そもそも同人はそれまで 3 か月近く  
ハーパー作業をしておらず、Y 5 班長に指導を求めたにもかかわらず拒否  
されたという経緯を無視している。

ウ 本件カメラの設置について、被申立人は、数年前から 3 回にわたり、飲料  
の自動販売機がこじ開けられ釣銭が盗まれたこと、2 5 年 2 月にコントレー  
サ室に保管してあったY 5 班長のエプロンが汚損されたことなどがあったた  
め、社屋全体に防犯目的で設置したと主張しているが、そのような目的であ  
るならば、社屋全体の防犯を意識して配置するのが普通である。最初に本件  
カメラが設置された場所は、申立人X 1 と申立人X 2 に関係する場所だけで  
あったが、申立人X 1 の作業場は自動販売機やY 5 班長のエプロンの保管場

所のいずれにも該当していないし、その後に追加で設置されたカメラを含めても、申立人組合が団体交渉で指摘するまでは、問題の自販機の方を向いているカメラは1台もなかった。

本件カメラの設置は、防犯とは名ばかりで、両名に対する監視と嫌がらせを行い、両名を精神的に追い込み、自主的な退職に誘導するためのパワハラの一つであったと言わざるを得ない。

エ 被申立人は、組合員である両名だけに対し、25年2月13日から同年4月25日の間だけで、計18回、延べ38日に及ぶ差別的な狙い撃ちの休業命令を乱発した。

当初、被申立人は、25年4月19日の団体交渉で、申立人組合が両名に対する差別的休業命令をやめることなどを要求したのに対し、休業状況は「他の社員と同等の割合」であると虚偽の回答を行っていた。その後、本件審査の過程で、両名に対する休業命令の数が他の従業員と比べて多いことを認め、「生産量の減少」、「不適合発生」を休業命令の理由とするようになったが、それらを裏付ける具体的な資料は提出されていない。

(ア) 被申立人は、不適合発生について、24年5月から25年5月までの資料を提出しているが、少なくともその2年ほど前からの資料と合わせて比較することができるようにすべきある。また、不適合カードの「発生者」には、力関係の弱い者がさせられていたことが多い。

そもそも両名とも製造2課のときにはほとんど不適合カードを出したことがなく、不適合が問題にされるようになったのは、両名が製造1課に配置転換され、解雇・退職強要が始まって以降のことである。

両名は女性の従事しない職場で、重量物を扱う作業をさせられ、まともに技術指導をされないような状況で、他の男性のベテラン従業員と比較することは公平ではない。

しかも、個人別の発生件数を比較すると、同じように不適合を発生させ

た従業員は他にもおり、なぜ兩名だけが問題にされなければならないのか疑問であるし、実際に発生した、はるかに多い不適合のうちの一部が当該一覧表に反映されているに過ぎない。

- (イ) 被申立人が提出した休業運用管理手順書は、24年9月27日、つまり不当労働行為真つ最中に改正したものであり、女性に無理な重労働の職場に配転させられたばかりで、まともな訓練も受けられない状況で、男女間の身体的特性を無視した不合理な比較を行うものであって、客観的な基準を装った差別的休業命令であることは隠すことはできない。
- (ウ) 被申立人が提出した製造1課の生産量の前年比は、25年1月から5月までの分のみであり、申立人が要求した3年間の生産量と休業実績の関連性を示す資料は提出せず、特に製造2課の資料は全く示さず、自らに都合のよい数字のみを出しているだけである。
- (エ) 被申立人は兩名の「欠勤が非常に多かった。」として問題としているが、これは事実を著しくゆがめるものである。

申立人X1の23年9月以降の有給休暇は、解雇通告による精神的な抑うつ状態に対する診断書の療養指示による有給休暇であるし、24年3月の欠勤12日も労災認定を受けた業務上災害によるものであるから、同人の実質的な欠勤は皆無に等しい状況である。申立人X2についても、帯状疱疹の療養と通勤事故労災の療養を除いて、欠勤のほとんどが解雇攻撃を受けたことによる精神的な抑うつ状態に対する診断書の療養指示によるもので、実質的には労災療養の性質のものである。

- オ 被申立人が、25年3月25日頃までに、申立人X2の作業机上の備品全てに値段シールを貼付したことは、同人を退職に追い込むための明らかな嫌がらせである。

被申立人は、21年頃から親会社の要求で大型機械には減価償却費の掲示を行っているなどと主張しているが、大型機械の中で、減価償却費の掲示が

あるのはごくわずかであり、最近までほとんど掲示されていなかったのに対し、申立人X2に関しては、値段シールの貼り方は尋常ではなく細かなものまで全てに貼られている状況である。

申立人X2が消耗品を無駄遣いしたなどという事実は全くないし、これらの件に関する注意書・指導書などを受けたこともない。

カ 申立人X2に対する「懲戒処分通知」の根拠となっている3つの暴行事件は、いずれも「でっち上げ」であり、不当な処分による攻撃にほかならない。

これらの事件では、3回とも直属の上司Y5班長が被害者であったとされているが、身長178センチメートルの男性に身長160センチメートルの女性が暴行を3回も働くということは不自然であり、身長差のある男性の胸や右上腕部にひじ鉄のような形で自身の右前腕をぶつけるなどは、武芸の心得が全くない申立人X2には到底不可能なことである。

また、3回目の暴行事件でっち上げでは、警察まで呼びながら、Y5班長自身は賞罰委員会などに訴えるほどでもないと思ったと証言するなど、ちぐはぐなものであった。

3つの暴力事件のでっち上げと5日間の出勤停止処分を含む懲戒処分通知は、申立人組合員である申立人X2を精神的・経済的に追い込み、退職させるための攻撃であった。

キ 被申立人は、両名に対する賞与を減額して支給するとともに、申立人X1に対し昇給も減額させた。

両名ともに賞与の減少が著しく、特に申立人X1については申立人組合に入る前の22年と比較してほぼ半減した。すなわち22年と比較して23年には11万円、24年には24万円、25年には37万円と、この3年間に計72万円も減額されている。両名に対する賞与の推移を見ると、申立人組合員であることを理由に狙い撃ちに低い賞与査定を行ったものである。

被申立人は、賞与は算定基礎期間における会社の業績、従業員の勤務態度

及び出勤率を考慮して支給するとしているが、両名とも勤務態度や出勤率については全く問題がない優良社員であるにもかかわらず、恣意的で不利な査定を受けている。

そもそも前提となっている製造1課への配置転換自体が不当な差別であり、これにより女性では無理な重量物を取り扱う労働を強いられ、労災・職業病に悩まされながら、男性従業員と比較される査定そのものが差別である。

23年冬を100とした場合、25年冬の賞与平均額は74に対し、申立人X1は56に過ぎないことが、被申立人の信頼性の低い資料によっても明確に示されている。昇給については、この間の他の従業員との比較さえも示されていない。

両名の賞与・昇給差別は、まさに両名を精神的・経済的に追い込み、自主的な退職に誘導するためのパワハラであり、申立人組合と組合員に対する重大な攻撃である。

#### (4) 争点4について

不当労働行為救済命令の内容上の適法性は、労働委員会が有する裁量権の範囲ないし限界の問題となり、不当労働行為救済制度の趣旨・目的に照らして確定される。したがって、不当労働行為を事実上是正することによって将来の労使関係を労働組合の承認・尊重、団体交渉の円滑化の基本理念に則して正常化する、という制度目的達成に必要な命令か否かが一般的基準となる。申立人の請求する救済の内容は、まさに使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るものであり、不当労働行為による被害の救済のためのものである。

申立人の請求する救済の内容のうち、申立人X2に対する配置転換以降の仕事上の差別、指導書の乱発などによる不当処分、職場を中心にした監視カメラの設置、作業する机の備品全てへの値段のシール貼付、申立人X1に対

する12年5月の不当な始末書の強制, 公衆の面前での罵倒を撤回・謝罪し, 慰謝料として両名に100万円ずつ支払うよう求めることは, 正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復, 確保を図るものであり, 両名の精神的・肉体的・経済的な被害に対する救済の意味を持つものである。また, 申立人X2に対する25年3月27日から5日間の出勤停止処分と昇給差別, 両名に対する休業命令と賞与差別に対する損害賠償は, 基準が明確な金銭的是正措置で, これらの慰謝料, 損害賠償は不当労働行為の救済方法として妥当なものである。

(5) 争点5について

被申立人は申立人組合が申し入れた団体交渉に形式的には応じはしたものの, 交渉における確認事項を履行せず, 虚偽の回答を平気で行うなど, その態度は不誠実なものであり, まさに労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ア 確認の不履行

団体交渉で, 申立人X2の机の上のもの全部に値段シールを貼り付けたのは誰なのかとの質問に対し, Y3部長が確認して回答すると約束したが, いまだに回答がない。

また, 被申立人は, 両名に5キログラム以上のものは持たせないと団体交渉のたびに何度も確約しながら全く履行しておらず, そのために両名は20キログラム前後の重量物を扱う仕事を強制され, 腰痛を発症している。

イ 虚偽の回答

25年1月9日の団体交渉において, Y3部長は5キログラム以上のものは他の従業員が手伝っていると述べたこと, 同年4月19日の団交における質問に対し, 両名の休業状況が「他の社員と同等の割合で」と回答したことは, いずれも虚偽の回答である。

ウ 不誠実な態度

25年1月9日の団体交渉で、24年11月6日にあったとされる「暴行事件」について、暴行の場面を見ていたのかとの質問に対し、Y4工場長はあいまいな返事をした。

また、同日の団体交渉で、Y3部長は5キログラム以上のものは、男子従業員が手伝っていると述べたにもかかわらず、同工場長は、同月11日に「そんなことは言っていない。重いものでもいいかと言ったんだ。」などと当該Y3部長の発言を否定するかのとき不誠実な態度をとった。

## 2 被申立人の主張

### (1) 争点1について

ア 本件配置転換は「継続する行為（労組法第27条第2項）」に当たらない。

そもそも、労組法が申立て期間を1年に限定した趣旨は、事件が1年以上経過している場合には、その調査審問に当たって証拠収集・実情把握がはなはだ困難になり、かつ1年以上経過した後に命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、また命令を出す実益がない場合があるからである。

イ 「継続する行為」の意義については、①一つの行為で文字どおり継続する（一個の行為であるにもかかわらず直ちに完結することなく時間的な継続をその内容とする）ものをいうとする考え方と、②行為は複数であっても、それらが時間的に連続してなされる場合、つまり「連続する行為」ないし「一連の行為」を指すという考え方がある。

ウ しかるに、本件配置転換に関しては、申立人X2が23年9月7日の午後に組合に加入する前日の時点で、Y4工場長から申立人X2に対する口頭による内示が行われており、また既に同月2日の時点では、同人が製造1課のR加工班に異動することが決まっていたものである。

したがって、本件配置転換は、連続する行為ないし一連の行為ではなく、



1回限りで完了する行為であって、「継続する行為」には当たらない。

(2) 争点2について

ア 23年9月6日に口頭で内示した申立人X2に対する本件配置転換は、同人が申立人組合に加入する前の行為であるから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらないし、そもそも、R加工班は「女性にふさわしくない」過重な労働現場ではないから、本件配置転換は不利益な取扱いにも支配介入にも当たらない。

申立人らは、「女性にふさわしくない」「過重」性としては、主として取り扱う物が重量物であったことを主張している。親会社では、女性でもR加工の業務に従事している従業員がおり、ある程度座ってできる作業であるため、R加工班での業務は、女性でも作業環境として問題ないものである。

イ 女性労働基準規則では、満18歳以上の女性で、断続作業30キログラム、継続作業20キログラム以上の重量物を取り扱うことが禁止されているところ、製造1課の総生産数の約4割の製品が5キログラム以下（うち3キログラム以下のものが2.5割である。）、全体の約6.5割の製品が10キログラム以下と、製造1課（第1工場）での仕事は、女性でもできる仕事であって、申立人X2には、女性労働基準規則で禁止されている重量物の取扱いはさせていない。

ウ また、被申立人は、本件配置転換に当たって、重い物については他の作業者が手伝うように指示していたし、団体交渉における申入れも踏まえ、申立人X2が5キログラム以上のものを持ち上げる作業については、他の作業者が手伝うよう配慮をするなど、女性労働基準規則よりも配慮をしていた。同じく製造1課に所属する申立人X1も、5キログラム以上のものを持ち上げる作業については、他の男性従業員に手伝ってもらっている。

呼出しスイッチや、パトライト、無線コールシステムの設置などは、申立人組合の意向を汲んで、男性従業員により頼みやすいように配慮した形であ

るが、上記の通り、もともと、会社は男性従業員に指示をし、両名にも運搬を男性従業員に頼むように伝えており、重量物の運搬を依頼できる体制にあったのである。

(3) 争点3について

申立人が主張する以下のいずれの事項についても、労組法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に当たる事実は認められない。

ア 24年10月10日に被申立人が申立人X2に対して担当業務を掃除か雑用に限るという命令を出した事実も、その後3か月間掃除と雑用の業務にだけ従事させたという事実もない。

申立人は、当該命令があったと主張する一方で、いつ、どのように発せられたかなど、具体的な状況については何ら明らかにしていない。また、申立人X2の作業日報においても、24年10月10日に掃除をしたとの記載はないし、25年1月9日までの3か月の間、掃除以外の加工作業又は仕分け作業に従事した日が17日間もある。

24年10月頃以降は、同人が掃除をすることが多かったことは事実であるが、これはこの頃の受注減少と同人の力量不足によりできる作業が少なかったことから、やむを得ず掃除を指示したものであり、何ら不当なものではない。

そもそも、掃除は工場を稼働させるために必要なものであり、Y4工場長始め、従業員皆で実施していることであり、それ自体作業の一環であって不利益な取扱いに当たるものではない。

イ 「指導書」ないし「注意書」は、いずれも事実に基づく、業務上、あるいは、企業秩序維持のため必要な指導ないし注意であり、不当労働行為に当たるものではない。

(ア) 24年7月2日付け指導書は、申立人X2は製造1課に来て約9か月経っているのにも関わらず作業が遅いことを注意したところ、指導した班長を

怒鳴り返したことから、作業速度を上げるとともに上司の指導に従うことを求めるため、また、何か理由があつて職場を離れるときには必ず一言班長に言うように伝えていたにもかかわらず、無断で職場を離れ、申立人X1のところまで移動し、私語を3分間続けていたため発したものである。

(イ) 24年7月3日付け指導書は、前日付けの指導書について、交付直後はいったん従う姿勢を示したにもかかわらず、その後これを不服として約30分間にわたりY5班長に対し苦情を言ったことにつき、上司の指導・業務命令に従わず、かつ30分間もの間職場離脱をした行為として注意をしたものである。

(ウ) 24年7月9日付け指導書は、申立人X2が、Y5班長の指導を聞き入れず、その結果測定針が欠けてしまい、「コントレーサ図(検査表)の添付が必要な製品が出荷できず、顧客に多大なる迷惑(納期遅延)が発生」したため、かかる行為を上司の指導・業務命令に従わない行為として、注意をしたものである。

(エ) 24年11月29日付け「注意書」は、申立人X1が、指示された作業を途中で許可なく止めてブランクの出庫作業をしたことに対し、作業の中断はミス、忘れ、混入等の大きなトラブルにつながるため、書面にて注意をしたものである。

同人は、ブランクを出してほしいとのY10班長の指示に従ったと主張するが、ミスを招くような指示をY10班長がしたとは考え難い。

(オ) 24年12月22日付け「注意書」は、同月10日及び同月13日に、申立人X2が就業時間中に居眠りをしていたため、注意をしたものである。

(カ) 25年1月16日付け「注意書」は、前日の午前中の欠勤を届け出た書面に、単に「雪のため」とのみ理由を記載して提出したため、理由が抽象的で意味が不明であったため、注意をしたものである。

(キ) 25年1月22日付け注意書は、申立人X2が製造過程において短期間

に重大なミスを度々犯し、かつ同人に反省の態度は見受けられず、また、ミスの中には重要顧客からの深刻なクレームの原因となり、被申立人の存続を揺るがしかねないものもあったため、注意をしたものである。

ウ 25年2月18日頃に設置した本件カメラは、あくまで防犯目的であって、申立人X2の職場を狙って設置したものではない。

本件カメラ設置の理由は、飲料の自動販売機がパールのようなものでこじ開けられ、釣銭が盗まれたことが数年前から3件あったこと、同月13日にコントレーサー室に保管してあったY5班長のエプロンが汚損されていたことなどがあったため、防犯の観点から、やむを得ず実施することとしたものである

コントレーサー室等、申立人X2の作業場でもあるR加工班の部屋に防犯カメラが設置されたのは、汚損されたエプロンが保管されていた場所周辺を捉えられるようにするためであり、同人の様子を撮影するために設置したのではない。

エ 被申立人が兩名に対して発した休業命令は、被申立人の休業運用管理手順書に従って実施したものであり、必要かつやむを得ない合理的理由に基づく措置であり、不当労働行為には該当しない。

休業命令は、会社の受注が著しく減少したことによる休業であり、同じ班の従業員についても実施していたが、受注回復とともに日数減少させ、25年5月21日以降は実施していない。

確かに、兩名に対する休業命令の数は、他の従業員に比べても多いが、それは兩名が不適合を発生させることが他の従業員と比較して非常に多く、基本的な技量も劣っており、そのために他の従業員が不適合の発生した製品の手直しを余儀なくされることも多かったからである。

オ 被申立人が、25年3月25日頃までに、申立人X2の作業机上の備品に値段シールを貼付したのは、同人が他の従業員と比較して刃具及び洗浄剤な

どの消耗品の消費が激しかったためである。被申立人は、同人に対しコスト意識を持たせるため、被申立人が作成した「コストダウン手順書」にのっとり、必要かつ相当な業務指導を行ったものであって、不当労働行為には該当しない。

カ 25年3月27日に、申立人X2が3回（24年10月22日，同年11月6日，25年1月29日）にわたりY5班長に対して暴行行為を行ったことを理由として、同人に対し「懲戒処分通知」を交付し5日間の出勤停止処分としたことは、企業秩序の保持のため必要かつ相当な措置であり、不当労働行為には該当しない。

当該懲戒処分は、申立人X2及び申立人組合に弁明，反論の機会を与えたうえで適正な手続のもとで実施しており，出勤停止処分も，処分の軽重としても，相当なものである。

キ 25年の両名に対する賞与支給及び同年の申立人X1に対する昇給は，被申立人の経理状況と社内基準に基づき決定されたものである。

(ア) 定期昇給及び賞与評価は，給与規程に基づき制定された，「定期昇給及び賞与評価規定」を基に行われているもので，出勤率，生産性，複数スキル獲得の有無，勤務態度，その他会社に貢献があった等の項目について評価し，点数が高い順に5段階（A～E）に評価することによって査定を行っていた。また，クレームや苦情等で被申立人に大きな損失を与えた場合には，減点をする事となっていた。

(イ) 25年の申立人X1については，24年11月29日に注意書が交付されていること，出勤率は高くなく，不適合発生数や勤務態度に関する判断，また，力量マップからも複数スキルを得たと評価できなかつたため，「勤務態度が良好」という項目に該当するのみで，評価点は1にとどまった。そのため，同人は基本給1000円の昇給，夏季，冬季の査定は「D」となり，支給金額が決定された。

(ウ) 25年の申立人X2に対する夏季賞与支給については、同年1月に発覚した重要取引先からのクレームがあったこと、同年暴行事件があったこと、注意書、査定期間中の私傷病により欠勤したことなどを考慮し、積極的に評価できる項目がなかったため、査定は「E」となり、支給金額が決定された。また、冬季賞与については、同人が欠勤状態で、評価対象外となったため、支給対象とはならなかった。

(4) 争点4について

労働委員会による不当労働行為救済命令は、侵害された団結権の修復を目的とするものであり、使用者を懲罰することが目的ではないし、また労働者ないし労働組合に生じた損害につき法的な根拠に基づいて補償ないし賠償することを趣旨とするものでもないから、申立人が不当労働行為によって被ったとされる実害の損害賠償あるいはそれによる慰謝料の支払を救済として認めることは妥当ではなく、かかる救済命令の申立てについては、却下されなければならない。

(5) 争点5について

ア 被申立人は、申立人組合が申し入れた団体交渉に対し、いずれも誠実に対応してきたところであり、一連の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

そもそも、申立人組合は、何が不当労働行為を構成する不誠実交渉に当たるのか、具体的に特定もしておらず、不正確な認識に基づき主張がなされていたものであり、主張としても当を得ないものである。

イ 申立人は、被申立人に虚偽の説明、すなわち、退職強要、解雇と言っていたのに急に配置転換の方針を取ったと述べていたが、かかる事実はない。

被申立人は、辞令記載のとおり、当初より、申立人X1については23年9月2日の内示により、申立人X2については同月6日の口頭での内示により、製造部製造1課への異動を命じていたものである。第1、第2回の団体

交渉でも、異動先の状況について説明しているところである。

ウ 被申立人は「重いものはやらせません」ということは言っておらず、あくまで、申立人X2のハーパー作業に関し、重量物5キログラム以上は手伝うこととしている旨説明したに過ぎない。被申立人は、異動の当初から重量物を運ぶのを男性従業員が手伝うように指示をしており、この旨は23年10月11日の第2回団体交渉でも説明しているところである。

現に申立人X1は、男性従業員に重量物を運ぶのを手伝ってもらっているから、作業量的に依頼できないということは考えられない。

また、「賃金についても変わりません」と説明しているが、そのとおり、減給してはいないし、賞与や昇給についても、基準にのっとり判断している。

### 3 当委員会の判断

#### (1) 争点1及び争点2について

申立人は、本件配置転換は、両名の申立人組合加入を知った被申立人が、それまでの解雇通告や退職強要の方針を、配転と自主退職誘導のための継続した攻撃へと転換したものであって、争点3に係る被申立人の対応を含めて一連の継続する不当労働行為であると主張する。

一方、被申立人は、一つの行為が完結までに長期間を要する場合や連続する一連の行為については、継続する行為に当たる場合があることを認めつつも、本件配置転換については、両名の製造1課への異動の時点で完結したものであり、また、本件配置転換は両名の申立人組合加入以前に決定・内示していた事項であって、申立人の主張するような不利益なものでもないことから労組法第7条第1号・第3号の不当労働行為にも当たらないと主張する。

当委員会は、争点1及び争点2に関しては、次のような理由から継続する行為にも不当労働行為にも該当しないものと判断する。

ア 本件配置転換は、申立人X2に対する23年9月16日付けの「辞令」(乙

第2号証)により完結した一つの行為と見るべきであって、労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当するとは認め難い。

本件配置転換については、遅くとも上記の辞令により、申立人の知るところとなっており、申立人が本件配置転換を不当労働行為に当たると考えるならば、辞令の交付から1年以内に不当労働行為の救済申立てをすることは可能であったはずである。また、仮に、本件配置転換後の被申立人の対応により、配置転換時に存在しなかった何らかの不利益が生じたとするならば、当該被申立人の対応そのものを、改めて不当労働行為救済申立ての対象とすれば足りる。

なお、被申立人は、同日付で申立人X1に対しても、製造1課への配置転換の辞令を交付しているが、継続する行為に当たるか否かの判断に影響を与えるものではない。

イ 本件配置転換の理由が、申立人組合に対する嫌悪感等に基づくものであったとは認められないこと。

申立人が主張するように、本件配置転換が、それ以降に生じた争点3各号の被申立人の対応を含めて継続する不当労働行為（不利益取扱い等）の一環だったとすれば、配置転換そのものもが、いわゆる「不当労働行為意思」に基づくものであったはずであるが、以下のとおり、そのような評価を行うことは困難である。

(ア) 申立人は、被申立人から両名に対し解雇通告や退職強要があったと主張しているのに対し、被申立人は、そのようなことはしておらず、両名に対する退職勧奨や退職を促すような個人的な助言を行ったに過ぎないと主張している。

しかし、申立人X2による土下座や両名の反省文の提出(第3・2(6))などは、使用者からの単なる退職勧奨に伴い通常見受けられるような事象ではない。また、Y3部長が個人的に行ったと証言(第1回審問)している



「有休を使って辞めた方がいいんじゃないの」との助言についても、同部長の職責（社長のすぐ下の「管理責任者」・「管理部部長」・「営業部部長」、乙第24号証）を考慮すると、個人的な助言などというものではなく、被申立人の方針に基づくものであったと考えざるを得ない。

そうすると、退職勧奨と呼ぶか解雇通告・退職強要と呼ぶかはともかくとして、被申立人は、両名が申立人組合に加入する以前の段階で、両名との雇用関係を終了させたいと考えて両名とやり取りを行っており、両名も被申立人から退職させられると思ったからこそ、申立人組合に加入し、同組合も「団体交渉申し入れ書」（甲第1号証）の議題に両名に対する「退職強要問題について」を挙げたものとするのが相当である。

- (イ) 本件配置転換について、被申立人が両名の申立人組合加入以前に既に内示していたと主張しているのに対し、申立人はY3部長やY4工場長から出された製造1課への配置転換の話は、両名を退職させるための脅しであったと主張する。

しかし、前記(ア)のとおり、当時の被申立人の方針は雇用関係を終了させるというものであったものと考えられることから、仮に被申立人が両名を製造1課へ配置転換させるという方針を持っていたとしても、それはあくまで、両名との雇用関係が終了しない場合の予備的な方針であったと考えられる。

Y3部長やY4工場長が両名に対して製造1課への配置転換の話をした（第3・2(6)）のも、両名が退職しない場合の、被申立人の対応方針を述べることで、両名に退職を促す意図があったと考えるのが自然である。

- (ウ) 前記(ア)(イ)のとおり、被申立人は、両名が申立人組合に加入する以前から、両名との雇用関係を終了させるか、それがかなわない場合は製造1課へ配置転換するとの方針を持っていたと判断されることから、団体交渉申し入れ等（第3・2(7)）に配慮し、退職から配置転換へと方針を変更したこ

とは、被申立人による譲歩の姿勢とも評価できるのであって、申立人組合に対する嫌悪感等がその理由であるとの結論には結びつかない。

- (エ) なお、申立人は、兩名の申立人組合への加入以降、被申立人が解雇と退職強要から配置転換と自主退職誘導のための継続した攻撃へと方針を転換して不当労働行為を継続したとし、本件配置転換の根拠とされている職場環境改善調査(第2・2(3))は信用性がなく、兩名への従業員からの苦情については虚偽であると主張している。

しかし、仮に当該申立人の主張を採用した場合であっても、被申立人が、兩名の申立人組合加入以前から、労働組合の問題とは異なる理由で雇用関係を終了させようと考えていたということには変わりはないから、当委員会の前記(ウ)の判断に影響は与えない。

- ウ 製造1課が「女性にふさわしくない職場」であるとまでは認められないこと。

- (ア) 申立人は、製造1課は、重量物を日常的に取り扱う作業現場で、兩名以外は事務職員を除き全て男性従業員ばかりであり、女性トイレもないなど、およそ女性にふさわしくない職場であり、また、5キログラム以上の重量物を扱う場合は手伝うとの約束も反故にされているとして、配置転換に伴う不利益性は明白であると主張している。

確かに、配置転換前の製造2課と配置転換後の製造1課とを比較すると、勤務地、就業時間、基本給(昇給分については、争点3で別途判断する。)などの労働条件に変化が見られないものの、女性従業員が少ないこと、重量物を扱う機会も増えること、申立人X1については、長年勤務した製造2課の業務から新たな部署に異動することになったこと、申立人X2については清掃業務に従事する機会が多かったことなど、兩名にとって少なからぬ影響が生じたであろうことも、想像できないわけではない。

- (イ) しかし、労働基準法第64条の3、女性労働基準規則(昭和61年労働

省令第3号)第2条第1項第1号及び同規則第3条の規定によると、満18歳以上の女性に就かせてはならない業務として、「断続作業の場合」は30キログラム以上、「継続作業の場合」は20キログラム以上となっているのに対し、申立人X2が就労する製造1課では当該基準を超えるような重量物の数は限られており(乙第40号証)、実際に申立人X2が、この基準を超えるような重量物の取扱いをさせられていたと認めるに足る疎明もなされていない。

加えて、被申立人は、兩名を製造1課で就業させるに当たって、申立人組合からの要望に応じて呼出しスイッチ、パトライト、無線コールシステムを導入(第3・5(2)(5))して、5キログラム以上の重量物の取扱いを男性従業員に援助させるなど、相応の配慮を行ったものと認められる。

(ウ) ところで申立人は、被申立人が5キログラム以上の重量物は扱わせないとした(甲第11号証)にもかかわらず、実際には兩名が5キログラム以上のものを扱うことがあったとして問題としている。

確かに、被申立人提出の乙第40号証においても、5キログラム以下の「修正品(ローラー)」及び「新品半製品(ブランク)」の生産実績は、「38%」であって、製造1課の生産のうち6割以上のものは5キログラムを超える重量物であったことからすると、兩名がこれらのものを全く扱っていないか、扱う場合には必ず他の従業員の援助を受けていたというのは考えにくい状況である。

しかし、女性労働基準規則等の基準が「継続作業の場合」は20キログラム以上となっていること、製造1課で扱う10キログラム以下のローラーやブランクの割合が「65%」(乙第40号証)であることなども考慮すると、兩名が5キログラム以上のものを扱う機会があったとしても、製造1課が「女性にふさわしくない職場」であったとまでは評価することはできない。

エ 前記アないしウのとおり、本件配置転換は、そもそも継続する行為に当たらないし、仮に継続する行為に当たると考えた場合でも、被申立人の申立人組合に対する嫌悪感等に基づくものではなく、両名にとっても著しく不利益なものであるとまではいえないことから、労組法第7条第1号には当たらない。さらに、本件配置転換により、申立人組合の運営に支障が生じた等の事情も見受けられないから、労組法第7条第3号の支配介入にも当たらない。

そうすると、争点1及び争点2については、不当労働行為の成立を認めることができない。

(2) 争点3及び争点4について

当委員会は、次のような理由から、争点3各号について不当労働行為（労組法第7条第1号または第3号）の成立を認定することができず、争点4に係る損害賠償の請求についても、認めることはできない。

ア 争点3各号に係る被申立人の対応が、申立人組合に対する嫌悪感によるものであるとは認め難いこと。

両名の申立人組合加入を契機に、被申立人が両名に対する解雇通告・退職強要の方針を配置転換及び争点3各号の嫌がらせに転換したとする申立人の主張は採用し難いこと、仮に当該申立人の主張を採用した場合でも、本件配置転換が不当労働行為意思に基づくものとは認め難いことについては、前記(1)で判断したとおりである。

また、本件配置転換後も、本件申立てに至るまでの間に、被申立人をして申立人組合に対する嫌悪感を新たに生じさせるような出来事があったとは認められない（争点3第7号に係る25年の昇給や賞与支給については、本件申立て以降の出来事も含んでいるが、本件申立てを契機に被申立人の申立人組合等に対する態度が悪化したと認め得る疎明はなされていない）。

そうすると、争点3各号に係る被申立人の対応については、両名が申立人組合員であったためであるとする特段の根拠は認められないというべきであ

る。

イ 前記アに加え，争点3各号に係る被申立人の対応が，申立人組合の弱体化につながるものであったとか，運営に対して介入したものであったとも認めることはできない。

なお，争点3各号に係る被申立人の対応に関しては，いずれも両名の労働条件に関することであるので，それらが労組法第7条第1号または第3号の不当労働行為に当たるものか否かにかかわらず，団体交渉のテーマとなり得る事項である。これらの問題についての被申立人の団体交渉における対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかどうかについては，争点5において別途判断することとする。

ウ 争点3第1号について

24年10月頃から3か月，申立人X2に対し清掃を命じることが多かった(第3・3(10)) ことについては被申立人も認めている。また，この間に申立人X2が清掃や雑用以外の業務に従事したこともあった(第3・3(10)) ことについては，両当事者とも認めているところである。これに対し，申立人が主張する，担当業務を掃除や雑用に限る旨の命令については，具体的にいつ，どのように発せられたかが明らかではなく，そのような命令がなされたという事実を認定することは困難である。

そうすると，被申立人は申立人X2に対し，掃除や雑用を命じることが多かったとしても，後に述べるような被申立人の経営状況や申立人X2のスキルからすると，被申立人としては，やむを得ない対応であったと判断せざるを得ない。

なお，申立人は，申立人X2が掃除を行う際に他の従業員から罵声を浴びたなどとしているが，日時，場所，発言者等を具体的に認定することは困難であるし，仮に何回か罵声のようなものがあつたとしても，被申立人が従業員に指示してそのような罵声を浴びせるように仕向けたとする事情も見受け

られない。

エ 争点3第2号について

両名に対して交付された「指導書」または「注意書」は、いずれも被申立人が業務上の必要性に基づいて発したものであると判断する。

すなわち、(ア)24年7月2日付け指導書(第3・3(5))は、申立人X2に対し作業速度を上げること、上司の指導に従うこと、無断で持ち場を離れないよう注意したことについて、(イ)24年7月3日付け指導書(第3・3(6))は、申立人X2が7月2日付け指導書に関し、約30分間にわたり持ち場を離れY5班長に苦情を述べたこと等について、(ウ)24年7月9日付け指導書(第3・3(7))は、申立人X2が測定針を欠いてしまったため、業務に支障が生じたこと等について、(エ)24年11月29日付け注意書(第3・3(13))は、申立人X1が、指示されていた作業を許可無く中断したことについて、(オ)24年12月22日付け注意書(第3・3(14))は、申立人X2が就業時間中に居眠りをしていたことについて、(カ)25年1月16日付け注意書(第3・4(2))は、申立人X2に対して、欠勤の場合はその理由をより具体的に申告する必要があることについて、(キ)25年1月22日付け注意書(第3・4(2))は、申立人X2に対して、短期間に重大なミスが度々あったこと等について、注意を喚起し、今後の対応を指導する内容の文書であって、ことさら不必要な注意等を行ったとか、事実を反することを挙げつらったなどの状況は認めることができない。

加えて、仮に注意書等の内容に被申立人による事実誤認や見解の相違等があれば、団体交渉等によりそうしたそごを解消することも可能であり、そもそも当該注意書等は直ちに懲戒処分につながるものではないことからしても、これらによって両名に著しい不利益が生じたとは考えにくい。

オ 争点3第3号について

(ア) 被申立人は、25年2月18日頃、被申立人の社屋内に本件カメラを設

置(第3・4(8))したが、設置された日から約半月前には、申立人X2がY5班長に暴行を加えたとして警察官が出動するにまで至った事態(第3・4(3))が起きていること、前年7月から同年1月に掛けて、数次にわたり申立人X2に対する指導書や注意書が交付されたこと(第3・3(5)(6)(7)(14)、4(2))、本件カメラ設置目的が十分に周知されていたとは必ずしも認め難いことなどを考え併せると、同人が本件カメラの設置について、被申立人による圧力や嫌がらせであると感じたとしても無理からぬ状況ではあった。

- (イ) しかし、一般に防犯カメラの設置に関しては、他の事業所や店舗においても実施されているものであること、過去に自動販売機が壊され釣銭が盗まれたことがあったこと、数日前にY5班長のエプロンが何者かに汚損されたことがあったことなどを考えると、防犯上の理由で設置の必要性があったとする被申立人の主張も、必ずしも否定できない。

#### カ 争点3第4号について

- (ア) 被申立人が両名に対し、25年2月13日から同年4月25日までの間に、合わせて延べ38日間の休業命令を出したこと、他の従業員も休業命令を受けているが、両名に対する休業命令の日数は他の従業員と比較して多いことについて、当事者間に争いはない。
- (イ) 被申立人が、25年1月から同年9月にかけて、両名の所属する班の生産量が前年と比べておおむね6割から8割程度で推移したことから、24年9月に作成した休業運用管理手順書(第3・3(9)、乙25)の選定項目に当てはめ、対象者を選定した結果、スキルが低かった等の理由により、両名を休業命令の対象とすることが他の従業員よりも多かったと主張する点については、当委員会も特に不自然なものであるとまでは言うことができない(第3・4(4)(5)(6))。
- (ウ) 申立人は、当該手順書が、本件審査手続において初めて示されたこと、

当該手順書の改定時期が「不当労働行為真っ最中」の24年9月であったことなどを問題としているが、休業対象者の選定項目、すなわち「A 複数スキルがなく他職場への応援ができない。」「B 力量が低い。(力量マップにて判断)」、 「C 直近3ヶ月に顧客クレームを発生した。」、 「D 直近3ヶ月以内の社内手直しが多い。」、 「E 他の社員と比較し、生産性が低い。」については、特段不自然・不合理な項目は見だし難く、また、各項目についての両名の評価も、恣意的に行われたとするに足る事実は認定できない。

- (エ) また申立人は、両名のスキルや生産性が低いという評価が形式的に当てはまるとしても、製造1課への配置転換からわずかの期間しか経過していなかったこと、十分な指導が受けられていなかったこと、製造1課が重量物を扱う職場であることなどを考慮していないのは不当であると主張する。

しかし、前記(1)で判断したとおり、本件配置転換については、不当労働行為とは認められないことからすると、仮に両名のスキル等の低さが配置転換により生じたやむを得ない事情であるからといって、被申立人が当該事情を考慮しなかったことをもって、労組法に抵触する差別的な休業対象者の選定を行ったとまでは評価することができない。

- (オ) ただし、被申立人が団体交渉等において、両名の休業日数が他の従業員と同等であるとした点(第3・4(13)(14))、休業運用管理手順書や生産量のデータ等について、本件審査手続において初めて申立人に示された点については、団体交渉の姿勢として問題がないとはいえないので、これについては争点5で改めて検討する。

なお、被申立人が、申立人X1のタイムカード(乙第27号証の1)を根拠に、同人は「非常に欠勤が多かった。」と主張(「最終陳述書」「第4」「4」「(5)」「オ」)している点については、当委員会としては、にわか



に首肯し難いが、この点を考慮したとしても、前記(ウ)の判断に影響はない。

キ 争点3第5号について

(ア) 被申立人は、25年3月27日に申立人X2の作業机上の備品に値段シールを貼付(第3・4(9))した理由について、消耗品の消費が激しかった同人に対し、コスト意識を持たせるため、親会社の「コストダウンに関する取り組み」(乙第20号証)「コストダウン手順書」(乙第21号証)に基づき実施した必要かつ相当な業務指導であったと主張する。

また、被申立人は、申立人X2の消耗品の消費が多かったことを示す例として、同人が休職するようになった25年4月以降は超硬バーの使用量が月平均で12パーセント減少するようになったこと、再三注意したにもかかわらず、同人は工程上不必要なブレーキパーツクリーナーを使い続けていたことなどを挙げている(乙第64号証)。

(イ) しかし、コスト意識を促す目的で値段シールを貼付するのであれば、事前に本人にそのことを説明した上で貼付する方がより効果的なのは、また、いきなりのシール貼付は、いささかやり過ぎの感は拭えず、申立人X2が、値段シールの貼付を被申立人による圧力や嫌がらせであると感じたとしても無理からぬ状況であったと言わざるを得ない。

また、値段シール貼付に関しては、団体交渉においても話題になったにもかかわらず、本件審査手続の中で、初めて申立人に対して経緯等が示されたものであった点は、当委員会としては見過ごすことはできないので、争点5において改めて検討するものとする。

ク 争点3第6号について

被申立人が、25年3月27日に、申立人X2が3回(第3・3(11)、4(3))にわたりY5班長に対して暴行したとして、同人を5日間の出勤停止処分としたこと(第3・4(10))については、企業秩序維持のためやむを得

ない措置であったと判断する。

申立人は、申立人X2はY5班長にいずれも軽く接触した程度であり、そもそもY5班長は、申立人X2とは身長差もあり、危害を加えられるような「かよわい男性」ではないとして、暴行事件は「でっちあげ」であると主張している。当委員会もY5班長が受けた被害の程度については、一時的な腫れや痛みはあったにせよ、後の業務や日常生活の支障になるほどの深刻なものであったとは考えられないし、また申立人X2が計画的に暴行を加えたとか、何か物を用いて暴行したなどの事情も見受けられないことからすると、暴行の態様はさほど悪質なものでなかったとも考えられる。

しかし、仮に暴行の程度が軽微なものであったとしても、社内で何らかの暴行事件があったとすれば、使用者としてはそれを見過ごすことができないのもまた当然であり、計3回の暴行に対して5日間の出勤停止を課したとしても、懲戒処分として相当性を欠くものであったとまでは認められない。

#### ケ 争点3第7号について

(ア) 被申立人は、両名の定期昇給及び賞与評価は、給与規程に基づき制定された、「定期昇給及び賞与評価規定」をもとに行われているもので、出勤率、生産性、複数スキル獲得の有無、勤務態度、その他被申立人への貢献、クレームや苦情等の有無などを勘案して決定していたと主張する。当委員会もこの主張はおおむね首肯でき(第3・2(2)(4), 3(2)(4)(12), 4(11), 5(1)(4)), 両名の定期昇給や賞与が、被申立人により恣意的に決定していたとまでは認められない。

(イ) 賞与や昇給に係る両名の評価が芳しくなかった理由については、前記カ(エ)に述べたのと同様、製造1課への配置転換が影響しているとも考えられる。しかし、両名の製造1課への配置転換については、不当労働行為の成立が認められない以上、配置転換が影響して成績評価が下がるようなことがあったとしても、これを不当労働行為の結果であるとして救済の対象

とすることは相当でない。

また、申立人は、申立人組合員である兩名のみが、他の従業員と比較して大きく賞与を減額され、また昇給を低く抑えられたと主張しているが、これを認めるに足る疎明はなされていない。

コ 損害賠償等の請求について

前記アからケのとおり争点3各号の被申立人の対応については、被申立人の申立人組合に対する嫌悪感等が原因となったものではなく、また、申立人組合の組織や運営に介入するものではなく、さらに、それぞれに相応の理由が認められることから、労組法第7条第1号または第3号の不当労働行為には当たらず、これらに関する申立人の請求も認めることはできない。

(3) 争点5について

ア 被申立人は、申立人組合が申し入れた団体交渉に対し、いずれも誠実に対応してきたところであり、一連の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらないと主張する。

確かに、被申立人は、団体交渉を拒否したり、開催を遅延させたりしたことはなく、また、申立人組合からの要求を受けて兩名の解雇等の方針を変更したり、呼出しスイッチ、パトライト、無線コールシステム(第3・5(2)(5))を導入するなど譲歩や配慮もしていることが認められることからすると、団体交渉に対し相応な姿勢で臨んできたと評価することもできなくはない。

イ しかしながら、25年4月19日の第5回団体交渉に係る被申立人の対応のうち次の点については、説明が不十分な点や事実と異なる点が見受けられ、これらについては、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立すると評価せざるを得ない。

(ア) 兩名に対する休業命令の回数に関し、25年5月10日付け「『2013年4月19日団体交渉』に対する回答書(第3・4(14)、以下「5月10日付け回答書」という。)」において、「社内の休業状況を確認しました

が、他の社員と同等の割合です。」と回答した。

その後被申立人は、本件審査手続において、兩名の休業命令が他の従業員と比較して多いことを認め、休業運用管理手順書や生産量のデータ等に基づいて休業命令の根拠を説明するに至ったが、こうした説明は、本来団体交渉等においてなされてしかるべきものであったといわざるを得ない。

- (イ) 25年2月16日頃から、被申立人が社屋内に本件カメラ約10台を設置したこと(第3・4(8))については、自動販売機からの釣銭が盗まれたり、Y5班長のエプロンが汚損されたりしたため、防犯上の理由に基づくものであると被申立人は主張している。また、本件カメラの設置にあたり、設置理由等については、Y5班長が社内で説明したと証言(第3回審問)しているのに対し、兩名は説明を受けた記憶はないと証言(第2回審問、第4回審問)している。

しかし、前記(2)オ(ア)のとおり、当時の申立人X2が本件カメラの設置について、被申立人による圧力や嫌がらせであると感じたとしても無理からぬ状況ではあったことを考えると、団体交渉の席で、申立人X2の席が本件カメラの下に設定されたことについて、申立人組合から質問が出たことについては、設置の経緯や目的、申立人X2の席の設定経緯などについて、再度丁寧な説明があつてしかるべきであった。実際の被申立人の対応は、「まあちょっとそれは確認します。」というものにすぎず、5月10日付け回答書においても、本件カメラの設置については具体的な言及がなされていない。

- (ウ) 25年3月25日頃までに、申立人X2の机の備品に値段シールが貼付された件(第3・4(9))について、被申立人は本件審査手続において、親会社の「コストダウンに関する取り組み」、「コストダウン手順書」(乙第21号証)に基づき、申立人X2に対してコスト意識を持たせるため行ったものであると主張するに至ったが、25年4月19日の団体交渉(第3

・ 4 (13))ではそのような説明はなされておらず、「まあちょっと確認します」などとの回答を繰り返したが、被申立人の方針に基づき実施された値段シールの貼付について、出席者であるY 3部長がいきさつを把握していなかったというのは、不自然であるというべきである。

被申立人は、5月10日付け回答書において、「X 2氏が練習中に使用する加工治具等の扱いが粗いため、会社の物品を大切に扱ってほしいという思いより<sup>(ママ)</sup>添付したとの事ですが現在は除去致しました。」と回答したが、その時点においても、値段シールの貼付が被申立人の方針に基づく措置であったことや、親会社の「コストダウンに関する取り組み」、「コストダウン手順書」に基づくものであったことなどは、説明されていない。

ウ 前記イ(ア)ないし(ウ)のとおり、25年4月19日の団体交渉に係る被申立人の対応は、いずれも不誠実なもので、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するものではあるが、申立人組合が同一テーマについて再度の団体交渉を申し入れていないこと、本件審査手続において被申立人から既に資料等に基づく説明がなされていること、休業命令、値段シールの貼付については、現在は行われなくなっていること(第3・4(7)(12)(14))等を考慮し、主文の救済をもって足りると思料する。

エ なお、申立人は申立書の請求する救済内容の中で、団体交渉を誠実に行うことのほかに、「団体交渉での確認事項を誠実に行うこと。」を挙げており、具体的には前記イで述べた事項の他に、①申立人X 2とY 5班長が二人きりにならないようにすること、②両名に重量物の取扱いをさせないこと、③申立人がパワハラであると主張している争点3各号についての中止、謝罪、慰謝料の支払のことと思われる。

しかし、①については、二人きりになる場面が一切ないようにすることは、現実的に不可能なことであって、被申立人としてできるだけ二人きりにならないように配慮するという趣旨であったと解するのが妥当であり、Y 5班長

に対してもその旨の指示はあったと認められること(第1回審問におけるY5班長証言), ②については, 被申立人において一定の配慮をしていると思われること(第3・5(2)(5)), ③については, 争点3各号については前記(2)のとおり不当労働行為には該当せず, また, 争点3各号について, 両当事者との間で何らかの具体的な約束等があったとも認められないことから, 被申立人において確認事項の不履行があったとまでは認め難い。

#### (4) その他

ア 申立人は, 請求する救済内容の中で申立人X2が過重労働や不当労働行為により受けた心身のダメージによる労災申請に対し, 誠意をもって協力することを求めている。

しかし, 本件申立てに関しては, 団体交渉における対応以外に, 被申立人に不当労働行為があったとは認められず, また, 被申立人が労災申請を妨げていると認められる事情も存在しないことから, 当該申立ては理由のないものであると判断する。

イ また, 申立人は同じく請求する救済内容の中で, 申立人X1に対する24年5月の「不当な始末書の強制, 公衆の面前での罵倒」についても, 謝罪と慰謝料の支払を求めている。ここでいう「始末書」とは24年4月25日に同人が業務命令に基づき作成した乙第31号証の2のことと思われるが, 当該書面は作業ミスについて「現在」, 「原因」, 「対策」をそれぞれ箇条書きにしたものであって, 同人に反省や謝罪を記載させたものではない。

さらに, 申立人が「罵倒」と評している朝礼におけるY4工場長の発言については, 具体的な状況が明らかでないことから, 当委員会として「罵倒」があったと認定することは困難である。そして, 仮に, 被申立人が証明力を争っている甲第51号証, 甲第52号証によった場合であっても, 「班長のいうことちゃんと聞かないとダメだよ」, 「会社に損害出したり, 班長のいうこときかなかつたりしたら, 査定しますから。リストラの対象になるか

ら。』、「X1さん、班長のいうこときいてね。』、「業務命令違反だから。』などというもので、被申立人の人事権を強調するような行き過ぎた表現ではあるものの、不当労働行為を構成する反組合的な意図に基づく「罵倒」であるとまでは認められない。

## 第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、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5月19日

茨城県労働委員会

会長 小泉 尚義