

## 命 令 書 (写)

再審査申立人兼再審査被申立人 Y

再審査被申立人兼再審査申立人 X<sub>1</sub>

再審査被申立人兼再審査申立人 X<sub>2</sub>

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第75号及び同第78号併合事件(初審東京都労委平成23年(不)第12号事件)について、当委員会は、平成28年6月1日第211回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

(1)  $X_1$ 及び $X_2$ （以下併せて「組合」という。）は、 $Y$ （以下「会社」という。）の次の各行為がいずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号所定の不当労働行為に該当するとして、平成23年1月31日（以下「平成」の元号を省略する。）、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対して、後記2のと通りの救済を求めて、不当労働行為救済申立てを行った（東京都労委平成23年（不）第12号事件）。

ア 組合の組合員 $A_1$ に対して、教育訓練を受けさせることなく22年4月6日に自宅待機を命じ、同年6月20日までの自宅待機期間中の給与について、教育訓練を受けた場合と比較して減額支給したこと（申立事実①）

イ  $B_1$ 社長が、21年4月に組合の組合員 $A_2$ に対して3万8000円の給与減額を通告した際に、頑張れば給与額は元に戻る旨述べたところ、その後、同人が会社の利益に貢献したにもかかわらず、減額前の給与額に回復させなかったこと（申立事実②）、

ウ 組合の組合員 $A_3$ の派遣予定を断った上で、22年10月1日からの自宅待機を命じ、23年8月31日までの自宅待機期間中の給与について、派遣先において業務に従事した場合と比較して減額支給したこと（申立事実③）

エ 22年9月29日、同年12月2日及び同月28日に開催された、 $A_3$ の派遣予定を断ったことなどを議題とする各団体交渉において、虚偽の説明を行うなど誠実に対応しなかったこと（申立事実④）

- オ 22年12月15日に支給された22年度下期賞与に関し、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>の組合員4名に対し、全社員の平均支給額（19万7917円）と比較して、大幅に下回る額を支給し（A<sub>2</sub>が11万4000円、A<sub>4</sub>が7万5500円）、あるいは支給しなかった（A<sub>1</sub>及びA<sub>3</sub>）こと（申立事実⑤）
- (2) 都労委は、25年9月17日、申立事実①、同③及び同④について不当労働行為の成立を認め、1)同①については、A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令をなかったものとしての取扱い、及び自宅待機期間について教育訓練を受けた場合の給与相当額と既支払済額との差額の支払、2)同③については、A<sub>3</sub>に対する自宅待機命令をなかったものとしての取扱い、及び自宅待機期間について派遣先に派遣されていた場合の給与相当額と既支払済額との差額の支払、並びに3)同①、同③及び同④に関する文書交付等を命じ、その余の申立て（同②及び同⑤）について棄却することを決定し、この命令は、同25年10月16日、各当事者に交付された（以下「初審命令」という。）。
- (3) 会社は、初審命令中救済を命じた部分を不服として、救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、25年10月22日に当委員会に再審査を申し立てた（中労委25年（不再）第75号事件。以下、単に「75号事件」という。）。また、組合は、初審命令中救済申立てを棄却した部分及び救済を命じた部分についての救済方法を不服として、棄却部分の取消し並びに同部分及び救済部分について後記2のと通りの救済（ただし、後記2のうち、A<sub>3</sub>の技術職への復帰、誠実団交応諾及び謝罪文の掲示を除く。）を求め、同月31日に当委員会に再審査を申し立てた（中労委25年（不再）第78号事件。以下、単に「78号事件」という。）。
- (4) 当委員会は、78号事件の審査を75号事件の審査に併合して審査を行った。本件は、上記併合事件にかかる事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) A<sub>1</sub>に対する22年4月6日から同年6月20日までの自宅待機をなかったものとして取り扱い、給与差額相当額を支払うこと（年6分加算）
- (2) A<sub>2</sub>に対する減給措置を、同人が教育訓練業務を担当した後である22年5月11日に遡って撤回し、給与差額相当額を支払うこと（年6分加算）
- (3) A<sub>3</sub>に対する22年10月1日から23年8月31日までの自宅待機をなかったものとして取り扱い、原職である技術職に復帰させ、給与差額相当額を支払うこと（年6分加算）
- (4) 申立事実④に係る団体交渉に誠実に応じること
- (5) 組合の組合員に対する22年度下期賞与額の差別を是正し、賞与差額相当額を支払うこと（年6分加算）
- (6) 謝罪文の掲示及び会社ホームページへの掲載（各3か月間）

## 3 争点

- (1) 会社が、A<sub>1</sub>に関し、22年3月31日に取引先での業務が終了した後、社内での教育訓練を受講させることなく、同年4月6日に自宅待機を命じ、同年6月20日まで自宅待機としたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 会社が、A<sub>2</sub>に関し、21年4月1日付けで給与の減額改定（3万8000円の減額）を行った後において、同人が22年5月6日から同年7月31日まで教育訓練業務を担当し、また、同年8月1日から客先単価が比較的高額とされるC<sub>1</sub>での業務に従事したのに、上記減額改定前の給与額に戻らなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 会社が、A<sub>3</sub>に関し、22年9月21日に、同年10月1日から同人が従事することが予定されていたC<sub>2</sub>の業務（JP1案件。後記第3の6(2)参照）への派遣を断り、同年9月30日に、翌10月1日から新しい業務に就くま

- でとして自宅待機を命じたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。
- (4) A<sub>3</sub>のJP1案件等に関する22年9月29日、同年12月2日及び同月28日の各団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (5) A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>及びA<sub>4</sub>に対する22年度下期賞与の支給ないし不支給は、恣意的な査定によるものとして、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (6) 前記(1)ないし(5)が不当労働行為に該当する場合、その救済方法

## 第2 争点に関する当事者の主張の要旨

### 1 争点(1)(A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令)について

#### 【組合の主張】

- (1) 会社では、社員が未稼働となった場合には、社内で教育訓練を実施することが賃金規程で定められていたにもかかわらず、B<sub>1</sub>社長は、22年4月6日午前、派遣先での業務を終えて出社したA<sub>1</sub>に対し、教育訓練の機会を与えることなく、同日からの自宅待機を命じ、同人は同年6月20日まで自宅待機となった。

そして、会社は、自宅待機中のA<sub>1</sub>について、教育訓練を受けた場合(1か月目は基準内賃金の90%、2か月目以降は基準内賃金の80%)に比して給与を減額(基準内賃金を60%に減額)して支給した。

- (2) A<sub>1</sub>は、B<sub>1</sub>社長が未稼働状態の社員に対して「不良在庫」、「返品」などと暴言を吐くことや、未稼働中の給与を減額することなどを問題視し、これらの是正を目的として、21年11月15日、A<sub>2</sub>やA<sub>4</sub>とともにX<sub>2</sub>の前身であるX<sub>2</sub>準備会(以下「準備会」という。)を結成した。以後、A<sub>1</sub>らは、

同年12月4日に開催された会社の社員全体会議において準備会への参加等  
を呼びかけ、また、労働者代表の選出について、会社に対する要求などを行  
った。

これに対し、会社は、社内ブログやメールなどにおいて、組合に対する嫌  
悪をあからさまにしていた。

- (3) A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令は、会社が組合に対する嫌悪を明らかにする中で  
されたものであるから、A<sub>1</sub>が準備会を結成したことや同人の組合活動を理由  
とするものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当し、同時に、  
組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図るものとして、同条第3号の支配介  
入にも該当する。

#### 【会社の主張】

- (1) A<sub>1</sub>に自宅待機を命じたことについては、①会社においては30歳以上の  
社員について教育訓練を行わない方針であり、A<sub>1</sub>は30歳を超えていたこ  
と、②A<sub>1</sub>は勤怠の状況等が不良であったので教育訓練に適さなかったこと、  
③優秀な技術者であるA<sub>1</sub>に対して教育訓練を行う環境が整っていなかった  
こと、という合理的な理由がある。

②について、A<sub>1</sub>が15年当時に派遣されていたC<sub>3</sub>から、同人の勤怠に関  
して苦情申入れがあり、同人の契約が打ち切りになったことがあった。また、  
A<sub>1</sub>は、21年10月頃には、同人の派遣先であったC<sub>4</sub>（同社は、23年の  
合併によりC<sub>5</sub>となった。以下、名称変更の前後を通じ「C<sub>5</sub>」という。）に  
おいて、出勤時刻に遅刻したにもかかわらず、定時に出勤したと記録すると  
いう虚偽記載を行うなどしていた。このようにA<sub>1</sub>は、勤怠が悪く、社会人  
としての自覚に欠けていた。

③について、会社においては、22年3月23日から4月20日の間、自  
宅待機4名、教育訓練15名、同年4月21日から5月20日の間、自宅待

機8名、教育訓練14名という状況で、当時教育訓練業務を担当していたB<sub>2</sub>1名でこれらの者に教育訓練を行うことは無理であった。また、A<sub>1</sub>に教育訓練を行うことができたのは、技術力から見て会社内部では2名しかいなかったが、両名ともC<sub>5</sub>に派遣中でA<sub>1</sub>への教育訓練はできない状況であり、A<sub>1</sub>自身も教育訓練の実施を求めなかった。

(2) なお、会社は、A<sub>2</sub>が教育訓練業務の担当となった後である22年6月21日から7月31日まで、A<sub>1</sub>に対する教育訓練を行っている。このように、会社は、環境が整った後においては、A<sub>1</sub>に対する教育訓練を実施しているのである。

(3) 以上のとおり、会社がA<sub>1</sub>に対し、22年4月6日から自宅待機を命じたことには合理的な理由があり、会社には不当労働行為意思は存しないから、労組法第7条第1号に該当せず、また、会社が組合に対して支配介入したということもできないから、同条第3号にも該当しない。

## 2 争点(2) (A<sub>2</sub>の給与回復) について

### 【組合の主張】

(1) B<sub>1</sub>社長は、21年4月、A<sub>2</sub>に対して3万8000円の減給を通告した際、「活躍したら元に戻すから」と述べ、A<sub>2</sub>の勤務の状況、すなわち、会社の利益に貢献すれば、給与額を減給前の水準に回復させることを約束した。

その後、A<sub>2</sub>は、会社の命により22年5月から教育訓練業務に従事して会社に貢献し、さらに、同年8月からは1月当たりの契約単価が81万円と社内の最高水準であるC<sub>1</sub>(当時。同社は、15年ないし16年頃は、C<sub>6</sub>と称していたが、その後、C<sub>1</sub>を経て、23年7月、C<sub>7</sub>と商号変更した。以下、C<sub>1</sub>及びC<sub>7</sub>の時期を通じて「C<sub>8</sub>」という。)に派遣され、会社に大きな利益をもたらしたにもかかわらず、会社は、A<sub>2</sub>の給与額を減給前の水準に戻さなかった。

- A<sub>2</sub>の賞与額が、組合加入公然化後に顕著に減少していることにも鑑みれば、前記1(2)の組合の主張のとおり、A<sub>2</sub>がA<sub>1</sub>とともに、準備会やX<sub>2</sub>を結成し、結成メンバーとして組合活動を活発に行ったことを理由に、A<sub>2</sub>が活躍し、また、会社の利益に大きく貢献したにもかかわらず、同人の給与額を減額前に戻さなかったというべきであり、このような会社の取扱いが労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たることは明らかである。

**【会社の主張】**

- (1) B<sub>1</sub>社長は、21年4月のA<sub>2</sub>に対する給与減額改定の際、「頑張れば、また、給料は上がるから」と言ったにすぎず、元に戻すなどと発言したことはなく、戻すことを約束（合意）したような事実は存しない。

また、A<sub>2</sub>のC<sub>8</sub>への派遣が実現したのは、B<sub>1</sub>社長の縁故や会社の営業担当者の努力によるものであり、A<sub>2</sub>が頑張ったとか、大きな業績をあげたということとはできない。

- (2) なお、会社は、23年4月から、A<sub>2</sub>の給与を8000円増額しており、組合所属や組合活動を理由とする不利益取扱いや支配介入を行っていないことは明らかである。

**3 争点(3) (A<sub>3</sub>のJP1案件) について**

**【組合の主張】**

- (1) 会社は、22年9月21日、C<sub>2</sub>に対し、A<sub>3</sub>がJP1案件に従事することを断り、同月30日に同人に対して翌日からの自宅待機を命じ、同人は翌23年8月末日まで自宅待機となった。

会社は、自宅待機中のA<sub>3</sub>について、給与を減額して支給した。

- (2) 会社が、事実上決定していたA<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣を断って、同人を自宅待機としたことは極めて異例の不合理的な措置であり、A<sub>3</sub>の組合加入及び公然化（22年8月17日）の直後に、会社がこのような異例かつ不合理的な行為



を行った理由は、A<sub>3</sub>の組合加入以外に考えられない。

- (3) したがって、会社の行為が労組法第7条第1号の不当労働行為に該当することは明らかである。

**【会社の主張】**

- (1) 会社がA<sub>3</sub>のJ P 1案件を断った時点において、そもそも会社とC<sub>2</sub>の間で正式な契約は成立していなかったところ、会社が同案件を断ったのは、A<sub>3</sub>をC<sub>2</sub>に派遣した場合、試算上営業損失が出る見込みであったこと、A<sub>3</sub>は、J P 1の資格を有しておらず、J P 1業務への熱意を欠いていたこと、という合理的な理由に基づくものであるから、同人の組合加入を理由とする不利益取扱いには当たらない。
- (2) なお、会社は、A<sub>3</sub>が組合に加入する前である22年8月16日、同人を自宅待機とすることを決定していたのであるから、組合加入を理由として自宅待機を命じたものではない。

4 争点(4) (J P 1案件に関する団交) について

**【組合の主張】**

- (1) 22年9月29日の団体交渉において、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣が中止になったこと等について、C<sub>2</sub>側が断ったなどと虚偽の説明を行い、また、A<sub>3</sub>に対する給与減額について、過去の実績を考慮したとか、C<sub>2</sub>との契約上採算が合わないから提案したなどと一貫しない説明を行った。

このように、会社は、団体交渉において、虚偽の回答や、その場しのぎの回答を行うなど、誠実に対応しなかった。

- (2) また、会社は、22年12月2日及び同月28日に行われた団体交渉においても、会社の説明内容の根拠となる適切な資料を提示することなく、不誠実な対応に終始した。
- (3) 以上のとおり、各団体交渉において会社は不誠実な対応を繰り返している

のであるから、労組法第7条第2号に該当し、また、このような会社の姿勢は、組合を軽視し、そのことによって、会社の従業員に、組合の交渉力に対する疑念を抱かせるなどの影響を及ぼしうるものであるから、同条第3号にも該当する。

#### 【会社の主張】

(1) 22年9月29日の団体交渉において、B<sub>1</sub>社長は、C<sub>2</sub>からのJP1案件について、受けるとは決めていなかったことや、実際に同案件を受けなかったという客観的な説明を行った。

組合は、同社長の説明を途中で遮り、断定的な言い方をするなどして、組合側が求める結論に一方的に誘導した。

(2) また、同年12月2日及び28日の団体交渉においても、会社は、誠実に十分な説明を行っている。

(3) したがって、会社は、団体交渉に誠実に対応したといえるから、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

#### 5 争点(5) (22年度下期賞与) について

##### 【組合の主張】

(1) 会社は、22年度下期賞与について、組合員であるA<sub>1</sub>ら4名の実績を低く評価した上で、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>については低額な賞与を支給し、A<sub>1</sub>及びA<sub>3</sub>については賞与を支給しなかった。

(2) すなわち、A<sub>1</sub>ら4名の組合員は、技術力には問題がないにもかかわらず、全員が社員平均額を下回る低額な賞与を支給され、あるいは不支給となっている。そして、そのような取扱いとなったのは、賃金規程で当年6月から11月と定められた査定対象期間を組合員らに不利になるように変更したこと、契約単価で行っている貢献度（後記第3の8(5)参照）の計算を、社内評価単価（後記第3の5(1)ア及び同8(5)参照）という会社が一方的に定めた額

に置き換えて、殊更低くなるよう操作したこと、特にA<sub>2</sub>については、貢献度の算定において、社内で教育訓練業務を担当した期間について売上を零円と評価したこと、に起因する。

- (3) 会社は、前記1(2)のとおり組合を嫌悪していたのであるから、22年度下期賞与におけるA<sub>1</sub>ら4名に関する取扱いは、組合員であることあるいは組合活動を理由とするものであって、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

#### 【会社の主張】

- (1) 賞与の額は、会社全体における賞与原資を貢献度に基づいて相対評価を行う仕組みで客観的に決定されるのであり、組合員であるA<sub>1</sub>ら4名について社員平均額を下回る賞与が支給されたのは、客観的な査定の結果に過ぎない。なお、貢献度は、社員を相対評価するための指標であり、貢献度がプラスでも賞与原資が少ないとか、他の社員の貢献度が大きければ賞与が支給されない場合があるし、他方、貢献度がマイナスでも、賞与原資が多いとか、他の社員の貢献度が低い場合には賞与が支給されることがある。
- (2) 会社が、22年4月から9月を査定対象期間として追加したのは、22年度については、不況の影響で毎年4月に行っている給与額の改定を見送ったが、会社に貢献している社員に報いることができるよう、賃金規程で定められた評価対象期間（当年6月から11月）に加え、4月から9月を査定対象期間として追加することにより、貢献に応じた賞与額となるようにしたものである。また、会社が、貢献度の算出に当たり、A<sub>2</sub>が教育訓練業務を担当した期間の売上を零円として評価したことは事実であるが、コストとして計算される同人の給与額も零円として計算しており、何ら不当なものではない。
- (3) このように、A<sub>1</sub>ら4名の組合員に対して社員平均支給額を下回る賞与額となったのは、客観的な査定に基づく結果であり、その内容に不合理な点はな

いのであるから、同人らに関する22年度下期賞与の査定及び支給について、不当労働行為が成立しないことは明らかである。

## 6 争点(6) (救済方法) について

### 【組合の主張】

- (1) 初審命令は、A<sub>1</sub>に対する22年4月6日以降の自宅待機及びA<sub>3</sub>に対する同年10月1日以降の自宅待機について、それぞれ不当労働行為の成立を認め、バックペイの支払のみを命じたが、不当労働行為に対する救済は、原状回復を基本としなければならない。真に原状回復といえるためには、遅延損害金の支払を命ずることが必要である。この場合、会社は、商法上の商人であるから、商法の規定により、年6分で計算された額でなければならない。
- (2) 会社の社員のほとんどは、派遣先で就労しており、社員に対する業務上の告知も社内ブログなどのネット環境を利用しているのであるから、このような会社の業務遂行上の特殊性からすれば、本件不当労働行為に対する救済方法としては、会社ホームページへの謝罪文の掲載が必要である。

### 【会社の主張】

組合の本件救済申立てについては、いずれも不当労働行為に該当しないことは前記のとおりであるから、全て争う。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

- (1)ア 会社は、3年1月4日に設立されたソフトウェアの設計・開発の受託や一般労働者派遣事業等を目的とする株式会社である。

会社は、創業当初においては自社でソフトウェアの開発等を行っていたが、12年頃からは、自社の社員（技術者）を他のシステム等開発会社に常駐させてシステム開発業務等に従事させる事業を主に行っている。

本件初審申立時の会社の社員は約50名であり、このうち五、六名は、会社の内部事務や営業の部門に属していた。

イ 会社の創業者であるB<sub>1</sub>は、23年3月26日まで代表取締役であったが、同日代表取締役を辞任し、以降取締役相談役を務めている（以下、代表取締役辞任の前後を通じて「B<sub>1</sub>社長」という。）。B<sub>1</sub>社長の代表取締役辞任に伴い、B<sub>2</sub>（22年12月10日取締役就任）及びB<sub>3</sub>（23年1月21日取締役就任）が代表取締役に就任した（以下、B<sub>3</sub>については、代表取締役就任の前後を通じて「B<sub>3</sub>部長」という。）。

なお、B<sub>1</sub>社長の実娘であるB<sub>2</sub>は、14年3月に会社に入社して以降、事務管理業務に従事していたが、19年以降は会社の教育訓練業務をも担当していた。

(2) 昭和43年12月26日に結成されたX<sub>1</sub>は、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、本件初審申立時の組合員は約850名であった。

A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>は21年11月15日、A<sub>3</sub>は22年8月17日にそれぞれX<sub>1</sub>に加入したが、25年10月26日にA<sub>4</sub>は脱退した。

(3) X<sub>2</sub>は、X<sub>1</sub>に加入したA<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>により、21年11月15日に準備会として発足し、翌22年4月17日、結成大会を行って正式にX<sub>2</sub>となった。

本件初審申立時の組合員は、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>4</sub>及びA<sub>3</sub>の4名であったが、25年10月26日にA<sub>4</sub>が脱退したことにより、本件再審査結審時点の組合員は3名となった。

## 2 会社の就業規則、賃金規程等

(1) 会社の就業規則第10条は、労働時間及び休憩時間に関して、別紙2のとおり定めている。

(2) 会社は、別紙3のとおり、賃金規程第8条において賃金改定を、同第19条で賞与の算定期間等を定めており、また、21年10月1日の同規程の改定により、不況時の特別措置（第20条）を下記のとおり新設した（同日施行）。

なお、会社内においては、必ずしも統一的に用語が用いられているわけではないが、社員が取引先での業務に従事していない未稼働の状態を「自社待機」、未稼働状態で自宅にて待機している状態を「自宅待機」、未稼働状態だが社内において教育訓練を受けている状態を「社内待機」などと称している。

#### 記

- 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）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。
- (3) 会社は、23年4月1日付けで、賃金規程を別紙4のとおり改定した（同日施行）。

この改定は、①当年6月から11月であった下期賞与の算定期間を当年4月から9月までに、前年12月から当年5月であった上期賞与の算定期間を前年10月から当年3月までにそれぞれ改め（第20条）、②「不況等の特別措置」を「特別措置」とし、不況等の影響による社員の未稼働について教

育訓練や休業等を命じることがあるとしていたものを、不況等の影響によらない場合であっても、未稼働の場合には教育訓練や休業を命じ、給与を減額支給する（第21条）、と改めるものであった。

### 3 準備会結成の経緯及び準備会結成後の会社の対応等

(1) 21年2月から4月頃、B<sub>1</sub>社長は、C<sub>18</sub>での業務を終了して同年2月から未稼働であったA<sub>2</sub>に対し、「また返品されてきた」、「A<sub>2</sub>さんは不良在庫だ」などと述べた。

(2) 21年4月頃、B<sub>1</sub>社長は、社長室にA<sub>2</sub>を呼び出し、20年4月から21年3月の実績評価に基づき、それまで32万8000円（基本給22万4000円、職務手当10万4000円）であった給与を同年4月から3万8000円（基本給3万4000円、職務手当4000円）減額することを通告し、その内容を記載した同月24日付け「給与変更のお知らせ」をA<sub>2</sub>に渡した。

なお、B<sub>1</sub>社長は、上記給与減額を通告した際、A<sub>2</sub>に対し、頑張れば給与は元に戻るという趣旨の発言をした。

(3) 21年8月頃、B<sub>1</sub>社長のA<sub>2</sub>に対する発言（前記(1)）や、A<sub>2</sub>の給与減額（前記(2)）を聞き及んだA<sub>1</sub>は、同社長と話合いを行って社員に対する態度を改めるよう求めたが、同社長は態度を改めなかった。

これを契機に、A<sub>1</sub>は、X<sub>1</sub>のA<sub>5</sub>書記長に相談の上、同月から11月にかけて、社員に対して労働組合の結成を働き掛けた。

(4) 21年11月15日、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>及び梅川の3名は、X<sub>1</sub>の下部組織として準備会を発足させ、B<sub>1</sub>社長によるパワーハラスメント発言の是正及び謝罪、A<sub>2</sub>に対する給与減額の撤回、自社待機の場合の給与の100%支給を求め、会社と交渉を行うことを決定した。

(5) 21年11月25日、B<sub>2</sub>は、「助成金活用 助成金は売上ではなくその

まま利益！！」と題する記事を社内ブログに投稿した。

B<sub>2</sub>は、同記事において、同人がインターネット上で調べたところ、「もらった助成金は売上ではなく、そのまま利益となるそうです」、「助成金100万円をもらった場合には、売上1000万円に匹敵する」、「間接部門って一生懸命やっても売上に貢献できない部署だと思っていたのでとにかくモチベーションアップ」などと述べた。

なお、20年12月1日に創設された中小企業緊急雇用安定助成金（以下「雇用助成金」という。）制度は、休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成する失業の予防を目的とする制度であり、事業主に対し、休業の場合は休業手当又は賃金相当額の5分の4相当額が、教育訓練の場合はこれに加えて1人1日当たり6000円の訓練費が支給されることとなっていた（22年10月当時）。

(6) 21年12月4日、会社において、社員全体会議が開催された。

B<sub>1</sub>社長は、同会議において、就業規則を改定し、自社待機中の社員について国の雇用助成金制度を利用して教育訓練を行い、その間の給与を最大30%減額する制度を導入するので、就業規則改定に必要な労働者代表を同月15日までに選出して欲しい旨を話した。

一方、A<sub>1</sub>は、同会議において、B<sub>1</sub>社長が自社待機中の社員に対して「返品」、「不良在庫」などと発言していたことや、一方的な給与減額等について問題であるとして、準備会を結成してこれらの問題について会社と交渉を行う予定であることを発言し、労働組合の説明会への参加を呼びかけた。そして、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>は、会社に対して、準備会が発足したことを通知した。

(7) A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>は、社員全体会議終了後、B<sub>3</sub>部長ら会社の管理職から、



就業規則改定に必要な労働者代表の選出に関する協力を求められたが、労働者代表の選出は社員間で十分話し合っただ民衆的に行うことが必要である旨、組合としては団体交渉を通じて労働条件を決定していく方針である旨回答した。

- (8) 21年12月7日、準備会は、X<sub>1</sub>の事務所において労働組合等に関する説明会を実施し、会社の社員数名が参加した。
- (9) 21年12月8日頃、X<sub>1</sub>及び準備会は、会社に対し、連名で団体交渉を申し入れた。
- (10) 21年12月10日前後、会社のB<sub>4</sub>課長は、取引先での業務に従事している会社の社員を訪ね、会社が労働者代表として予定しているB<sub>5</sub>部長が同代表となることに同意する旨の委任状を集めていた。同課長は、その際、会社の社員に対し、B<sub>1</sub>社長が、X<sub>1</sub>という外部組織がX<sub>2</sub>の設立や会社との交渉に関与していることを問題視している旨などを述べていた。
- (11) 21年12月15日、X<sub>1</sub>及び準備会の申入れに基づく団体交渉が行われた。なお、B<sub>2</sub>は、途中から会社側の立場で参加した。

同団体交渉において、自社待機中の社員について「不良在庫」、 「返品」などと言わないことや同発言に対する謝罪を求められたB<sub>1</sub>社長は、謝罪の上で、今後一切そのような言葉は使わないことを約束した。

また、同社長は、前記(10)のB<sub>4</sub>課長の行動について、自分は関知していないが同課長に指導する旨、労働者代表の選出については、ある程度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決定する旨を約束した。

その他、会社と準備会側は、会社が労働条件の不利益変更等社員の処遇に重大な変更を行おうとする場合には、準備会側及び社員と協議して決定することに合意した。

(12) 21年12月16日、会社のB<sub>6</sub>部長(23年1月21日に取締役就任。以下、取締役就任の前後を通じて「B<sub>6</sub>部長」という。)は、A<sub>1</sub>に対し、時間がないので労働者代表を同月25日までに決めたい旨電話で申し入れた。これに対しA<sub>1</sub>は、前記(11)の合意内容に基づき決めることであると回答した。

(13) 21年12月17日、A<sub>1</sub>は、会社の社員全員に対し、「X<sub>2</sub>準備会からの提案～減給の件について～」と題するメールを送信した。

A<sub>1</sub>は、同メールにおいて、①A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>の3名は、以前から会社が自社待機中の社員の給与を一方的にカットすることは問題だと考えており、X<sub>1</sub>の支援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、②同月4日の社員全体会議におけるB<sub>1</sub>社長の提案(助成金を受けて教育訓練を行いながら、給与を最大70%にカットすること)について、同月15日に団体交渉を行い、その中で、会社は、給与カットを強行しないことなど高く評価できる姿勢を見せたこと、③A<sub>1</sub>が労働者代表に立候補することなどを述べた。

(14) 21年12月21日、B<sub>1</sub>社長は、社員全員宛に「A<sub>1</sub>さんの意見へのコメント」と題するメールを送信した。このメールには、B<sub>1</sub>社長の見解が下記のとおり示されていた。

## 記

### 3. 組合について

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。

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。

(15) 21年12月22日午前0時28分、B<sub>3</sub>部長は、社内ブログに「X<sub>2</sub>準備会の“民主的”について」と題する記事を投稿し、「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では困ります」、「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。

また、同日午前1時01分、B<sub>3</sub>部長は、社内ブログに「組合の決め方について」と題する記事を投稿し、「先日A<sub>1</sub>さんに、数ある労働組合の中から『X<sub>1</sub>』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」、「『X<sub>1</sub>』への参加を急ぐ必要はもうありません」、「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。

(16) 21年12月24日午前1時57分、A<sub>1</sub>は、X<sub>1</sub>の関与に関するB<sub>3</sub>部長の投稿に対して社内ブログに記事を投稿し、労働組合を作ることは労働者の権利であること、上部組織の選定については、X<sub>1</sub>を含む複数のユニオンについて検討した上でX<sub>1</sub>を選択したことなどを述べた。

さらにA<sub>1</sub>は、同日午前3時8分、社内ブログに記事を投稿し、労働組合

の説明会に参加した者からも政治活動について指摘があったとして、組合員の政党支持の自由は確保されている旨のA<sub>5</sub>書記長の説明会における回答を引用して、政治活動は強制されないと述べた。

- (17) 21年12月24日午後11時42分、B<sub>3</sub>部長は、労働組合の選定に関するA<sub>1</sub>の投稿に対して、「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」、「内部組合の手に余る事態になった時に外部へ駆け込めば良いのでは？いきなり東部労組に入ろうと呼びかける意図がよくわかりません。組合費も結構かかるわけですしね」と社内ブログに投稿した。

さらに、同日午後11時52分、B<sub>3</sub>部長は、政治活動に関するA<sub>1</sub>の投稿に対して、「政治活動を強制されることを心配しているのではありません。政治活動なり組合活動に賛同する人達の活動が、そうでない社員に対して悪影響を及ぼすことを心配している」、「実際、A<sub>1</sub>さんが現場で周りの目などお構いなしに組合の説明をして周りから呆れられたこともあった」、「現場でおかしな噂にでもなれば、他の社員を巻き込んで契約を切られることもありえます」と社内ブログに投稿した。

- (18) 22年1月4日、前記(8)の説明会（21年12月7日開催）に参加したB<sub>7</sub>は、A<sub>1</sub>及びA<sub>2</sub>に対してメールを送信し、「X<sub>1</sub>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、X<sub>1</sub>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。

- (19) 22年1月4日、X<sub>1</sub>及び準備会は、会社に対し、「抗議および要求書」と題する書面を送付し、B<sub>1</sub>社長の21年12月21日付け「A<sub>1</sub>さんの意見

へのコメント」とのメール（前記(14)）について、X<sub>1</sub>と準備会の分断を図り、従業員の労働組合加入を妨害する明らかな不当労働行為であるなどとして抗議するとともに、①謝罪文を22年1月15日までにX<sub>1</sub>及び準備会に交付すること、②謝罪内容を全社員にメールで送信すること、③謝罪文を社内ブログのトップページ及び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会社に要求した。

- (20) 22年1月12日、B<sub>1</sub>社長は、X<sub>1</sub>に対し、「抗議および要求書に関して」と題する書面によって、前記(14)のメールについて「不当労働行為と受け取られたのははなはだ遺憾なこと」であるが、「この問題で貴組合と争う考えは持っていない。したがって貴組合が要望する謝罪文の掲載を、貴組合の抗議文とともに掲載することにより、貴組合への謝罪としたい」と表明し、社内ブログに、別紙1のとおり謝罪文を掲載した。

なお、B<sub>1</sub>社長は、初審第4回審問において、上記メールについては不当労働行為ではないと思ったが、事を荒立てたくないと考えて謝罪文を出した旨供述した。

- (21) 22年1月27日、労働者代表の選出方法等を議題とする団体交渉が行われた。

組合は、同月20日にB<sub>1</sub>社長が「1月29日に労働者代表選挙を実施することは組合側を変に刺激することになりかねません」などと社内ブログに投稿したことについて不当労働行為に当たるとして抗議を行った。これに対し、同社長は、そんなに会社がダメだというのなら辞めればいいのか、会社をたたむなどと発言した。

- (22) 22年4月17日、準備会はX<sub>2</sub>結成大会を行い、X<sub>2</sub>が発足した。結成大会時のメンバーは、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>の3名であった。

同月21日に開催された団体交渉（後記4(6)）において、X<sub>2</sub>結成通知書

が会社に交付された。

(23) 22年10月12日、組合は、都労委に対し、A<sub>3</sub>を巡る問題に関し、会社を相手方とするあっせんを申請して期日が2回開催されたが、同年11月4日、双方の主張不一致のため打ち切りとなった（後記6(20)）。

(24) 23年1月31日、組合は、都労委に対し、本件救済申立てを行った。

#### 4 A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令について

(1) A<sub>1</sub>は、職業訓練校卒業後の11年4月21日、会社に正社員として採用された。入社から19年1月にC<sub>5</sub>での業務（自宅待機命令の直近の業務）に従事するまでのA<sub>1</sub>の勤務等の概略は次のとおりである。

ア 11年8月から12年5月、A<sub>1</sub>は、C<sub>9</sub>において情報システムの再構築業務に従事した。

イ 12年6月から15年4月、A<sub>1</sub>は、C<sub>3</sub>がC<sub>10</sub>より受注した「C<sub>11</sub>」サイト作成等の業務に従事した。

C<sub>3</sub>との契約期間は同年6月までであったが、A<sub>1</sub>の遅刻が多いことや同年4月に3日間無断欠勤したことを理由に、同月末日をもって契約は中途解約された。

上記中途解約に際し、会社は、C<sub>3</sub>に対し、「弊社社員の仕事への取り組み方について」という詫び状を提出して謝罪したが、遅刻等の勤怠状況について会社からA<sub>1</sub>に注意や指導がなされることはなかった。

ウ 15年5月から18年11月、A<sub>1</sub>は、C<sub>12</sub>が受注したC<sub>13</sub>の携帯システム開発業務やC<sub>10</sub>の「C<sub>11</sub>」サイト等の開発業務に従事した。

同年10月、C<sub>12</sub>の担当者を通じ、会社に対し、C<sub>13</sub>でのA<sub>1</sub>の欠勤等の勤務状況に関するクレームが入り、C<sub>12</sub>との契約は同年11月末日をもって中途解約された。

エ 18年12月5日、A<sub>1</sub>はうつ病と診断され、約1か月療養することと

なった。

(2) 19年1月から22年3月、A<sub>1</sub>は、C<sub>5</sub>のC<sub>14</sub>向けシステム構築等の業務に従事した。なお、C<sub>5</sub>でのA<sub>1</sub>の業務が終了するに至ったのは、次の経緯があった。

ア 21年10月頃、会社とC<sub>5</sub>間で、C<sub>5</sub>に派遣されていたA<sub>1</sub>を含む社員全員について、22年3月まで契約を延長することが協議の上で決定された。この際に、C<sub>5</sub>の担当者であるC<sub>24</sub>課長は、会社に対し、現在行っている業務については、同月末までで一応区切りがつくので、同年4月以降は業務を縮小し、3名ないし5名程度技術者を減らす旨を述べた。また、同課長はA<sub>1</sub>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。」と質問をし、併せて、同人については22年3月末で終了になると思うが、それ以前でも、会社が他の案件に派遣するなどの事情があれば中途解約に応ずる旨を述べた。

イ 22年2月頃、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>とともにC<sub>5</sub>に派遣されていたB<sub>6</sub>部長と面談した。同部長は、A<sub>1</sub>の勤怠状況が悪い旨を同社長に報告した。

A<sub>1</sub>の21年10月から22年3月の間の勤怠は次表のとおりである。

年月	遅刻	休暇	早退	休日出勤	不正確な出勤時刻記載
21.10	3回	4日	—	—	3回
21.11	3回	3日	1回	—	3回
21.12	4回	2日* <sup>1</sup>	—	—	4回
22.01	2回	2日* <sup>2</sup>	—	—	2回
22.02	2回	2日* <sup>3</sup>	—	2回	3回
22.03	3回	10日	—	—	3回

注) \*1は、午後3時～午後5時の団体交渉への出席を含む。

\*2は、午後7時～午後9時の団体交渉への出席を含む。

\*3は、これ以外に半日の休暇がある。

なお、A<sub>1</sub>のC<sub>5</sub>における作業開始時刻は午前9時30分、終了時刻は午

後6時10分と定められていたが、A<sub>1</sub>の勤務実績表では、例えば10時に出勤した場合でも9時30分に出勤したと記載されているなど、正確に記載されていないケースなどがあった。

また、会社の就業規則（別紙2）では、所定労働時間は、週40時間を基本とするフルフレックスタイム制であり、労働時間の計算は1か月を単位として行い、始業・終業の時刻は業務に支障がないことを第一とすると定められ、派遣先で業務を行う場合は派遣先の規則に準じることとされていた。さらに、A<sub>1</sub>は、C<sub>5</sub>の現場監督者や会社に対して休暇や遅刻の連絡を行っていたが、勤怠について同人に対する注意や指導が行われたことはなかった。

ウ 22年3月1日、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>に対し、同人のC<sub>5</sub>での業務は同月末日をもって終了する旨をメールで通知した。

エ 22年3月5日、A<sub>1</sub>の4月以降の処遇等に関する団体交渉が行われた。同団体交渉において、準備会側は、A<sub>1</sub>についてのC<sub>5</sub>との契約が一方的に打ち切られたとして抗議し、再検討するよう要求した。B<sub>1</sub>社長は、C<sub>5</sub>から、A<sub>1</sub>の直近1年の勤務状況が悪かったという話があったこと、A<sub>1</sub>に関するC<sub>5</sub>との契約は期間満了による終了であり、新たな業務を行うメンバーにA<sub>1</sub>が選ばれなかったことを説明した。また、会社側からは、A<sub>1</sub>について未稼働の期間はなかったため給与減額にはならない旨の説明があった。

オ 22年3月9日、準備会及びX<sub>1</sub>は、会社に対し、「A<sub>1</sub>組合員の4月以降の派遣就業について」と題する書面をFAXで送付した。

この書面において、準備会側は、A<sub>1</sub>に関するC<sub>5</sub>との契約の一方的な打ち切りに抗議するとともに、4月以降に予想される不利益を回避するため、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する



が、C<sub>5</sub>における継続就業の要求を取り下げるわけではない、と主張した。  
カ 22年3月17日、A<sub>1</sub>の4月以降の処遇等について団体交渉が行われた。

同団体交渉において、会社は、準備会側の要求事項について回答すると  
して、同日付け「回答書」に基づき、①A<sub>1</sub>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、勤務実績の虚偽表示であり、同人  
はC<sub>5</sub>及び同社に派遣されている会社の社員に多大の迷惑をかけている、  
②A<sub>1</sub>は注意しないのが悪いとの認識なのか、注意されないと分からない  
のであれば、他の取引先への派遣についても疑問である、③以上によれば、  
A<sub>1</sub>のC<sub>5</sub>での継続は100%難しいと判断しているなどと回答した。

これに対し、C<sub>5</sub>との契約終了の理由について質された会社は、準備会  
側にC<sub>5</sub>作成の一覧表を交付した。同一覧表には、C<sub>5</sub>に派遣されていた1  
4名（うちA<sub>4</sub>を含む11名は契約更新）のうち、契約が更新されない会  
社の社員3名について、A<sub>1</sub>に関し「SAPP1関連の仕事量減少のため」、  
C<sub>15</sub>に関し「SIGMA高度化プロジェクト終了のため」、C<sub>16</sub>に関し「能  
力不足のため」と不更新の理由が記載されていた。

キ 22年3月31日、A<sub>1</sub>は、C<sub>5</sub>での業務を終了した。

(3)ア C<sub>5</sub>での業務終了後、22年4月1日（木）、2日（金）及び5日（月）  
について有給休暇を取得したA<sub>1</sub>は、会社に出社した同月6日の午前、B<sub>1</sub>  
社長と面談した。

この面談においてA<sub>1</sub>は、同社長に対して、会社の事業展開の方向とし  
て、自ら作成した「Open Source Business 推進提案  
資料～JBoss Enterprise Middlewareを手  
懸かりに～」と題する資料を提出し、今後においては、オープンソース（ソ  
フトウェア著作者の権利を守りながらソースコードを公開することを可

能にするライセンス〔ソフトウェアの使用許諾〕をいう。)を活用した事業展開を行うことが会社にとって望ましいなどと説明した。

これに対し、同社長は、会社としてはオープンソースビジネスを展開するつもりはなく、A<sub>1</sub>がオープンソースについて勉強したいのであれば自宅で行えばよい、などとして、同人には教育訓練は行わないので同日午後以降自宅待機をするよう命じた。

なお、同命令当時、会社では、ウェブ系の教育訓練として、「図書管理システム」の構築プログラムの用意があったが、B<sub>1</sub>社長がA<sub>1</sub>に対して同プログラムに関する教育訓練について言及することはなかった。

イ また、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>に対し、22年4月1日付け「給与変更のお知らせ&確認書」を交付して、月額34万8000円（基本給21万1000円、諸手当13万7000円）の給与を同月分以降2万8000円（基本給1万1000円、諸手当1万7000円）減額することを通知した。

ウ 自宅待機命令により、A<sub>1</sub>は、22年4月6日から同年6月20日まで自宅待機となり、会社は、その間のA<sub>1</sub>の給与については、基準内賃金を60%に減額して支給した。

(4) A<sub>1</sub>に対する前記(3)アの自宅待機命令の当時、会社においては、取引先の業務を終えた社員については「目標管理シート」を作成させ、教育担当においてこれを検討の上、社長面談を行ってB<sub>1</sub>社長が評価を下して教育訓練を実施するかを決定し、実施しない場合は自宅待機になるという仕組みであった。

しかし、A<sub>1</sub>については、上記の仕組みを説明されておらず、「目標管理シート」の作成を求められないままいきなり自宅待機となっており、このような取扱いを受けたのはA<sub>1</sub>のみであった。

また、非組合員複数名や組合加入前のA<sub>3</sub>も自宅待機となっていたが、これらの者については、事前に教育訓練を受けていたり、教育訓練の指示を断っ

たなどの経緯があった。

さらに、A<sub>1</sub>同様、30歳以上であっても教育訓練を指示され受講した者が存在していた。

(5) 22年4月9日、準備会及びX<sub>1</sub>は、会社に対し、同日付け「要求書および団体交渉申入書」をファックスで送付し、A<sub>1</sub>の月額2万8000円の給与減額の撤回、自宅待機の解除等を要求するとともに、これらを議題とする団体交渉を申し入れた。

(6) 22年4月21日、前記(5)の申入れに基づく団体交渉が行われた。なお、前記3(2)のとおり、この団体交渉においてX<sub>2</sub>結成通知が会社に交付された

会社は、同日付け「回答書」をもって、①A<sub>1</sub>の減給の件について、C<sub>5</sub>との契約が22年3月末で満了となったのは事実であり、A<sub>1</sub>の勤怠等には問題があったが、4月からの減給は撤回すること、②A<sub>1</sub>の自宅待機の件について、A<sub>1</sub>のオープンソースビジネス推進提案は採用せず、勤怠が悪いため、雇用助成金の特別教育プログラムを行うには適さないと判断し、同月6日より自宅待機を命じたことを回答した。

B<sub>1</sub>社長は、同団体交渉において、業務終了により会社に戻る社員については、社長面談の上、教育訓練を行うか自宅待機になるかの切分けを行っている」と説明し、A<sub>1</sub>の場合はオープンソースを勉強したいのであれば自宅で行った方が効率的と考えて自宅待機を命じた」と説明した。また、会社としては、30歳を過ぎた社員については教育訓練を行わない方針であり、また、A<sub>1</sub>は勤怠が悪く協調性がないので、教育訓練の対象としなかったこと、A<sub>1</sub>は技術的には優秀であるため教育訓練を施すまでもないこと、他にも自宅待機を命じられた社員が存在することなどを説明した。

これに対し、組合は、A<sub>1</sub>の遅刻が多いことは認めるが、会社は勤怠を管理しておらず注意もしていないことを指摘した上で、会社がいう他の自宅待

機を命じられた社員は、教育訓練を受ける選択肢を与えられた上で自ら自宅待機を選んだのであって、A<sub>1</sub>とは事情が異なるなどと主張し、会社に対しA<sub>1</sub>の教育訓練の指針を出すよう要求した。

これを受けたB<sub>1</sub>社長は、教育訓練に関するA<sub>1</sub>本人の方向性を聞いて判断するため、社員全体会議で会社の方針として出している中小企業向けS I ビジネス戦略プロジェクト（以下「S I 事業」という。）があるので、そこでA<sub>1</sub>の希望する役割を出して欲しいと述べた。

- (7) A<sub>1</sub>は、前記(6)の団体交渉でのB<sub>1</sub>社長の発言を受け、同社長とメールでやりとりを行い、また、22年5月6日に教育訓練担当に就任したA<sub>2</sub>と相談の上で、「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」と題する資料を作成し、同月11日、B<sub>1</sub>社長との面談で同資料を提出して説明した。

同社長は、同面談で、A<sub>1</sub>に対し、団体交渉で上記のような資料を要求したつもりはないと述べ、S I 事業は、社内においてB<sub>2</sub>、B<sub>6</sub>部長らが検討中でありA<sub>1</sub>の資料は当を得ていないので採用しないこと、30歳以上の社員については教育を行うつもりはないこと、自社待機の30歳以上の社員には会社に貢献できて自分がやりたいことを提出してもらい、採否は同社長が決定すること、採用されなかった場合は自宅待機となり、その場合は40%給与を減額することなどを述べ、A<sub>1</sub>の待遇については団体交渉で話し合うとした。

- (8) 22年5月19日、A<sub>1</sub>の自宅待機を議題とする団体交渉が行われた。

同団体交渉において、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>について、S I 事業を行うとの会社の方針を踏まえ、教育訓練として自分がやりたいものを出せば検討すること、採用になれば同年6月21日以降は教育訓練を行うこと、その場合の給与は100%支給することなどを回答した。

(9) 22年5月24日、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>2</sub>に対し、A<sub>1</sub>との教育訓練プログラムについての打合せは、社外の喫茶店等でやって欲しいと要請した。

これを受けたA<sub>2</sub>は、教育訓練に関するA<sub>1</sub>との打合せについては、喫茶店やA<sub>1</sub>の自宅等の会社外で行った。

(10) 22年6月3日、A<sub>1</sub>とA<sub>2</sub>は、A<sub>1</sub>に対する教育訓練についてB<sub>1</sub>社長と面談し、A<sub>2</sub>作成に係る「学習方向性」を示した。

同面談では、会社が進めているS I事業の展開についてA<sub>1</sub>の知識経験を活用して行うなどとする「学習方向性」に対して、同社長から、同事業の展開については、B<sub>2</sub>やB<sub>6</sub>部長らに任せているので、両名らから要請があればA<sub>1</sub>を加えるが、要請がなければしょうがない、などと回答があり、結局上記「学習方向性」は採用にならず、A<sub>2</sub>とA<sub>1</sub>は資料を出し直すこととなった。

また、同日、A<sub>5</sub>書記長は、B<sub>1</sub>社長に架電し、前記(8)の団体交渉における回答を守るように求めたところ、同社長は、A<sub>1</sub>には営業をやらせるなどと回答した。同書記長は、A<sub>1</sub>らに対し、同社長との上記やり取りについて報告するとともに、A<sub>2</sub>とA<sub>1</sub>において教育訓練プログラムの資料を出し直すよう指示した。

(11) 22年6月4日、A<sub>1</sub>は、同人の自宅で、A<sub>2</sub>と教育訓練の内容について打合せを行った。

A<sub>1</sub>は、上記打合せに基づいて、「特別教育訓練予定表 2010年6月」、「目標管理シート」、「技術営業育成のための教育訓練カリキュラムの概要」を記載した同月7日付け「教育訓練カリキュラム概要説明資料」等を作成し、会社に提出した。

(12) 22年6月8日、A<sub>2</sub>とA<sub>1</sub>は、B<sub>1</sub>社長と面談した。同社長は、前記(11)の資料に関し、会社が求めているのは、A<sub>1</sub>が今までの経験を生かしてビジネスになりそうな技術を提案することであるなどとして、再検討を求めた。

- (13) A<sub>1</sub>は、「教育訓練カリキュラム概要説明資料」を22年6月11日付けで再作成し、同日午前中に行われたB<sub>1</sub>社長との面談において提出して説明した。同資料は、C<sub>5</sub>から帰社したA<sub>1</sub>が22年4月6日の社長面談で提示した「Open Source Business 推進提案資料～JBoss Enterprise Middlewareを手懸かりに～」(前記(3)ア)を教育訓練用に作成し直したものである。
- (14) 22年6月11日午後、A<sub>1</sub>の教育訓練に関する団体交渉が行われ、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>の教育訓練を同月21日から行う旨回答した。
- (15) A<sub>1</sub>は、22年6月20日まで自宅待機となり、同月21日から翌7月31日まで教育訓練を受講した。なお、教育訓練期間中、A<sub>1</sub>の給与は100%支給された。
- (16) A<sub>1</sub>は、22年7月16日、C<sub>2</sub>の面接を受け、同年8月1日から同社の「SAP BASIS」と呼ばれる技術基盤の運用に関する業務に従事することが決まり、同日からC<sub>2</sub>に派遣された。

## 5 A<sub>2</sub>に対する給与減額とその後の稼働状況等

- (1) 高校理科教諭普通免許を所持するA<sub>2</sub>は、高校教師を目指しつつ塾講師を務めていたところ、11年4月21日、会社に正社員として採用された。本件で明らかとなっている15年から21年4月(3万8000円の給与減額時)までのA<sub>2</sub>の勤務等の概略は、次のとおりである。

ア 15年5月から16年10月まで、A<sub>2</sub>は、C<sub>6</sub>に派遣されて業務に従事した。C<sub>6</sub>と会社と取引関係は、会社のC<sub>5</sub>元技術課長がC<sub>6</sub>に技術部長として転職したことにより開始されたものであり、契約単価(月当たりの会社の売上)は70万円、そのうちA<sub>2</sub>の社内評価単価(給与変更や賞与額の決定に当たり、当該社員が売上〔契約単価〕に寄与した額として会社が

評価・決定する金額)は55万円、残る15万円は営業評価とされていた。

イ 17年2月から同年9月まで、A<sub>2</sub>は、C<sub>8</sub>に派遣されて業務に従事した。

このときの契約単価は80万円、そのうちA<sub>2</sub>の社内評価単価は65万円、残る15万円は営業評価とされていた。

ウ 20年3月から同年9月まで、A<sub>2</sub>は、C<sub>17</sub>に派遣されて業務に従事した(契約単価70万円)。

エ この頃発生したリーマンショックの影響を受け、20年10月から12月中旬まで、A<sub>2</sub>は未稼働であった。

オ 20年12月中旬から21年1月末までの約1か月半、A<sub>2</sub>は、C<sub>18</sub>に派遣されて業務に従事した(契約単価56万5000円)。

カ 21年2月から4月まで、A<sub>2</sub>は未稼働であった。前記3(1)のとおり、この頃、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>2</sub>に対し、「また返品されてきた。」、「A<sub>2</sub>は不良在庫だ。」と発言した。

(2) 前記3(2)のとおり、21年4月頃、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>2</sub>に対し、20年4月から21年3月の実績評価に基づき、月額32万8000円の給与を29万円へと3万8000円減額する旨を通告し、その際、頑張れば給与は元に戻るという趣旨の発言をした。

なお、賃金規程第8条は、毎年4月の給与時に、前年度の実績を考慮して基準内賃金を変更すること、会社への功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ことを定めている(別紙3)。

(3) 21年5月から9月まで、A<sub>2</sub>は再びC<sub>18</sub>に派遣された(契約単価58万円)。

(4) A<sub>2</sub>は、C<sub>18</sub>での業務を終えた21年10月1日、B<sub>1</sub>社長に対し、減額された給与を元に戻すように求めたが、同社長は、単価が安いので活躍したとはいえないとして、A<sub>2</sub>の求めに応じなかった。

(5) A<sub>2</sub>は、21年10月から22年4月まで、C<sub>19</sub>に派遣されて業務を行っていたが（契約単価56万5000円）、会社の指示により、同年5月6日から7月末まで、会社内において教育訓練業務を担当することとなった。

A<sub>2</sub>がC<sub>19</sub>での業務を終了し、教育訓練業務を担当するに至った経緯は、次のとおりである。

ア 会社は、22年4月中旬頃、C<sub>19</sub>に対して、同月末日以降、A<sub>2</sub>の派遣を行わない旨を通知した。

イ 22年4月21日、団体交渉が行われ（前記第3の4(6)）、B<sub>1</sub>社長は、同日付け「回答書」により、C<sub>19</sub>との契約は赤字ビジネスであったところ、先方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A<sub>2</sub>については、雇用助成金教育プログラムの教育訓練業務を命じること、同業務を遂行できるかを見極めるため、5月から3か月間の試行期間を設けて同業務に従事させること等を回答した。また、同団体交渉において、C<sub>19</sub>に対しては既に断りの連絡を入れていることを説明した。

ウ C<sub>19</sub>の代表取締役社長であるC<sub>26</sub>は、B<sub>1</sub>社長に対して、会社よりC<sub>19</sub>の業務から撤退する旨の通知を受けたが、管理面等不十分であったところについては改善するので、A<sub>2</sub>の派遣を継続してほしい旨の要請を行った。

22年4月28日、B<sub>1</sub>社長は、C<sub>26</sub>社長に対し、上記要請についてA<sub>2</sub>と協議して結論を出すので、契約単価等の条件を連絡して欲しいことなどを連絡していたが、結局、同年5月6日、A<sub>2</sub>を会社に呼び出して、教育訓練業務を担当するよう命じた。

エ A<sub>2</sub>は、高校教師を目指していたこともあり、教育訓練業務についてはタイミングが合えばやってみたいと考えていた。

(6) 22年6月3日、B<sub>1</sub>社長は、教育訓練業務に従事していたA<sub>2</sub>に対し、他の社員から業務時間中に組合に勧誘されたとのクレームがあれば教育訓練担



当を外す旨、組合に勧誘されたから会社を辞めた社員がいる旨、組合に勧誘しても何もよいことはない旨などを述べた。

- (7) 22年8月1日から23年8月31日まで、A<sub>2</sub>はC<sub>8</sub>に派遣されて業務に従事した。このときの契約単価は81万円、社内評価単価は65万円、残る16万円は営業評価とされていた。

なお、A<sub>2</sub>は、22年夏頃、C<sub>6</sub>派遣中に共に業務を行っていた同社の社員であるC<sub>27</sub>某と飲食をした際に、給与が減額されたことや労働組合を結成したこと、現在は、社内で教育訓練業務を担当していることを話した。その後、C<sub>27</sub>は、A<sub>2</sub>に、C<sub>8</sub>で人員を要する案件があり、上司にA<sub>2</sub>を推薦しておく旨連絡した。C<sub>8</sub>は、会社にA<sub>2</sub>の派遣を要請し、会社がこれに応じて、同人を派遣した。

- (8) A<sub>2</sub>は、賃金規程第8条（別紙第3）所定の賃金改定期である23年4月1日付けで、月額8000円昇給したが、その後も前記(2)の減額前の給与額に戻されることはなかった。

- (9) A<sub>2</sub>は、23年8月31日まででC<sub>8</sub>での業務を終了し、C<sub>21</sub>に派遣された後、24年10月からB<sub>6</sub>部長（当時取締役）らとともにC<sub>20</sub>での業務に従事していた。

会社は、C<sub>20</sub>の業務については、A<sub>2</sub>ら会社の社員に従事させるとともに、協力会社から会社に派遣された社員をさらにC<sub>20</sub>に派遣して同業務に従事させていたところ、24年11月から12月頃の協力会社の社員の勤務表によれば、当該協力会社の社員は、例えば、10時頃の出勤であっても、勤務表には定時の出勤時刻である9時と記載するなどしていた。

なお、当該協力会社の社員は、定時の出勤時刻に間に合わない場合はメールでA<sub>2</sub>に連絡を入れ、これを受けたA<sub>2</sub>は、B<sub>6</sub>部長と協力会社からリーダー役として派遣されていたC<sub>28</sub>某に連絡があった旨を報告していた。協力会

社の社員が定刻に遅れたにもかかわらず、定時に出勤したかのように勤務表に記載されていることについて、B<sub>6</sub>部長やC<sub>28</sub>から注意ないし指導が行われたことはなかった。

## 6 A<sub>3</sub>に対する自宅待機及び同問題に関する団体交渉等

- (1) A<sub>3</sub>は、大学卒業後、システム開発関係の企業に勤務し、その後大学院を経て、17年1月6日に正社員として会社に採用された。

入社からC<sub>2</sub>への派遣問題が生じるまでのA<sub>3</sub>の勤務等の概略は次のとおりである。

ア 入社以降18年6月までの間に、A<sub>3</sub>は、3社に派遣されて業務に従事した。

イ 18年7月から21年9月まで、A<sub>3</sub>は、C<sub>20</sub>に派遣されてシステム開発・改修等の業務に従事した。

ウ 21年10月から12月まで、及び22年2月1日から18日まで、A<sub>3</sub>は社内で教育訓練を受けた。

エ 22年4月1日、A<sub>3</sub>はB<sub>1</sub>社長と面談を行った。B<sub>1</sub>社長は、A<sub>3</sub>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教育訓練を提案したが、A<sub>3</sub>がこれを断ったため、同年6月13日まで自宅待機となった。

オ 22年6月14日から7月6日まで、A<sub>3</sub>は、C<sub>22</sub>に派遣されて業務に従事した。

- (2) 22年7月7日から社内で教育訓練を受けることとなったA<sub>3</sub>は、同日、会社の営業担当であるB<sub>8</sub>から、C<sub>2</sub>への派遣候補者である旨を伝えられた。

これを受けたA<sub>3</sub>は、C<sub>2</sub>に提出する「運用技術者情報」（技術者個人の氏名、業務経歴〔担当業務及び開発システムの環境等〕、業務スキル等を記載したもの）を作成し、同月12日までに会社に提出した。

なお、C<sub>2</sub>の案件は、JP1（C<sub>23</sub>が開発・発売している統合システム運用管理製品群の総称で、システムの自動化や稼働性能監視、資産の管理やセキュリティ管理等を統合的に行うソフトウェア製品）というソフトウェアを利用するものであったところ、上記「運用技術者情報」には、17年及び18年から21年においてA<sub>3</sub>がJP1を利用したシステム開発等に従事していたことなどが記載されていた。

会社は、A<sub>3</sub>に対し、目標管理シートや上記「運用技術者情報」について、修正を求めることはなかった。

- (3) 22年7月16日、A<sub>3</sub>は、C<sub>2</sub>の担当者であるC<sub>29</sub>及びC<sub>30</sub>某の面接を受けて合格し、同年10月1日から開始されるJP1案件にA<sub>3</sub>が派遣されることについて、C<sub>2</sub>から内定が出された。

A<sub>3</sub>は、同年7月19日以降、C<sub>2</sub>の業務開始まで、社内においてJP1の統合管理、アベイラビリティ管理、ジョブ管理、ネットワーク管理についての講習及び実機演習による教育訓練を受けることとなった。

なお、A<sub>3</sub>は、JP1に関する資格は取得していない。

- (4) 会社においては、面接の結果、取引先から派遣候補者について承諾を得ると、技術料金や契約条件が確定した後に「契約報告書」を作成し、社長の承認を得ることとされているが、取引先の面接に合格した場合、会社から契約を断ることは基本的にはなかった。また、IT業界においては、取引先から派遣候補者について承諾を得た時点で、契約することを前提とした取扱いを行う実態となっている。

- (5) 22年7月28日、B<sub>8</sub>は、A<sub>3</sub>に対し、10月から開始されるC<sub>2</sub>での業務に向けてA<sub>3</sub>を社内で待機させていることから、万一、A<sub>3</sub>が担当予定のJP1案件がなくなった場合でも、C<sub>2</sub>の社員に優先してA<sub>3</sub>を別の案件に割り当てることをC<sub>2</sub>が約束した旨報告した。

- (6) 22年8月12日、A<sub>3</sub>は、B<sub>8</sub>及びB<sub>2</sub>と打合せを行った。

同打合せでは、A<sub>3</sub>において、JP1についての理解度チェックシートを同月13日までに作成すること、同月16日に目標管理シート等の検討を行うこと、同月18日までにB<sub>6</sub>部長に資料を提出すること、同月23日を目標に社長との打合せを調整すること、及びJP1の実機操作と資格取得を両にらみで検討することなどが決定された。

- (7) 22年8月16日、会社は「休業協定書」及び「休業計画一覧表」を作成し、同月19日、「中小企業緊急雇用安定助成金休業等実施計画書」と合わせて、C<sub>32</sub>公共職業安定所に提出した。

上記「休業計画一覧表」等は、雇用助成金の受給申請のために必要な書類であったところ、そこでは、A<sub>3</sub>及び他の社員1名の計2名が休業対象者であり、休業対象期間は同月21日から9月20日までとされていた。

- (8) 22年8月17日午前10時頃、A<sub>3</sub>はB<sub>1</sub>社長と面談した。

この面談において、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>3</sub>に対し、会社の契約社員又は個人事業主としてC<sub>2</sub>の案件に従事するように求めた。A<sub>3</sub>は、回答を留保し、同日午後5時までに返答する旨答えた。

この面談終了後、A<sub>3</sub>は、A<sub>2</sub>に連絡をして面談の状況について相談、報告し、同日付けで組合に加入した。

A<sub>5</sub>書記長は、同日午後1時頃、B<sub>1</sub>社長に架電し、A<sub>3</sub>が組合に加入したことを伝え、A<sub>3</sub>の雇用問題について今後個別交渉をしないよう申し入れたところ、同社長は、個別交渉はしない旨回答した。

同日午後5時頃、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>3</sub>に対し、同月21日から9月20日までの自宅待機命令を発した。

- (9) 22年8月下旬頃、B<sub>8</sub>は、A<sub>3</sub>に関するC<sub>2</sub>との契約条件について、①契約金額(月間請負金額/1人)50万円、②基本時間170時間±20時間、

③作業開始は同年10月1日、④作業要員は2名のうち1名は会社の社員である旨などをB<sub>1</sub>社長に報告した。

会社の月間所定労働時間は171時間（30日の場合）であるところ、上記契約条件によれば、月間190時間までは50万円となるため、会社の規程による残業時間（20時間）までについては、会社の負担となるものであった（当時のA<sub>3</sub>の超過勤務手当の単価は、2206円／1時間であり、A<sub>3</sub>が月間190時間作業を行った場合の上記契約による超過勤務手当として会社が負担する金額は、約4万4000円であった。）。

(10) 22年9月1日、A<sub>3</sub>の雇用問題に関する団体交渉が行われた。

同団体交渉において、組合は、同年8月17日のB<sub>1</sub>社長のA<sub>3</sub>に対する要求に関する謝罪等を求め、同社長は、今後はそのような発言をしないことを約束し、また、「ごめんなさい」と発言した。また、同社長は、C<sub>2</sub>の業務について、A<sub>3</sub>に行わせるかどうかは未定である旨発言した。

(11) 22年9月3日、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>5</sub>書記長に対し、「A<sub>5</sub>さんへの打診（非公式）」と題するメールを送信した。

このメールにおいて、同社長は、①A<sub>3</sub>に関し、同年8月21日から9月20日までの休業を決定したのは、前記(7)の雇用助成金に関する申請書類から明らかなおり同年8月16日であるから、組合の不当労働行為との指摘は当たらない、②C<sub>2</sub>の業務について、10月1日からJP1の案件を行うとの内定を得て会社としてもこれを行う予定であり、C<sub>2</sub>からは面談を踏まえてA<sub>3</sub>でOKという返事もらっているが、A<sub>3</sub>の給与額を考えた場合、契約条件は良くない、③現在未稼働状態にある社員は、JP1の資格を有しており、年齢が30歳と若く、技術的にもコミュニケーション能力も問題がなく、コスト的にもA<sub>3</sub>より採算がよいので、当該社員にJP1業務をやらせるべきと考えている、と通知した。同時に、④A<sub>3</sub>を担当とするためには、a

A<sub>3</sub>がC<sub>2</sub>の業務を積極的に行い、同社に迷惑をかけないこと、⑥同社に会社から派遣されている社員と協力して業務を行うこと、⑦過去1年の実績に基づき（月額30万円から27万円への）3万円の給与減額に了解すること、という3条件にA<sub>3</sub>が同意するならば、今回の業務をA<sub>3</sub>で契約することを検討したいと提案した。

(12) 22年9月8日、A<sub>3</sub>は、B<sub>1</sub>社長に対し、①3万円の給与減額は到底受け入れられるものではないこと、②C<sub>2</sub>の業務については、A<sub>3</sub>が面接を受けて同社の了解を得ている経緯があり、別の社員に担当させるというのは納得できないし、採算が合わないとして当該社員に担当させるというのであれば、当初から同人に面接を受けさせるべきであり、この期に及んで担当を変えるのは納得できないこと、③予定どおり同社の業務に同年10月1日から従事できるようにして欲しいこと、を文書で要請した。

(13) 22年9月16日、A<sub>3</sub>は、同人の給与について月額2万円減給する旨の会社郵送の通知を受け取った。

(14) 22年9月17日、組合は、「A<sub>3</sub>組合員への減給措置への抗議及び団体交渉申入書」をファックスで送信した。この書面において、組合は、前記(13)の減給通知に抗議し、10月1日からA<sub>3</sub>をJP1案件に就業させるよう求めるとともに、これらを議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、同日午前11時頃、B<sub>1</sub>社長は、組合のA<sub>5</sub>書記長に架電し、時間切れなので10月からの仕事はC<sub>2</sub>に言って断ることにすると述べた。

(15) 22年9月21日、B<sub>1</sub>社長は、C<sub>2</sub>に対し、A<sub>3</sub>の派遣を行わない旨通告した。

(16) 22年9月22日、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>3</sub>に対し、同年10月1日からのC<sub>2</sub>の業務については、2名（会社から1名、他社から1名）で行う予定であったが、C<sub>2</sub>への発注元企業の予算の都合で1名にせざるを得ないこととなり、

C<sub>2</sub>との協議の結果、他社の技術者1名で行うこととなった旨、メールで通知した。

- (17) 22年9月29日に開催された団体交渉において、B<sub>1</sub>社長は、前記(16)のA<sub>3</sub>に対する通知と同様の内容を説明し、さらに、C<sub>2</sub>との契約条件が良くなかったので、積極的にやりたい仕事ではなく、C<sub>2</sub>及び発注元企業の都合で1名にすると言われたので、仕方がないと考えた旨回答した。

組合が、B<sub>1</sub>社長は前記(14)の電話においてC<sub>2</sub>の業務を断ると述べていたが、会社からJ P 1 案件を断ったのか、と質すと、同社長は、会社から断ったのではなく必要な人員が1名になり、その1名について他社の者とするのが決まったこと、その理由については確認しておらず説明も受けていないこと、赤字になるような仕事をしなくて済んだという気持ちはあることを述べた。なお、会社から断ったのではないということで間違いがないかとの組合の再質問に対して、同社長は、「そうです」と回答した。

これに対して組合は、C<sub>2</sub>との間にA<sub>3</sub>を優先的に取り扱う旨の約束があると指摘し、同人について1あることは知らないので事実関係を確認した上で、明日までに検討する旨回答した。

続いて組合が、A<sub>3</sub>に対する2万円の給与減額通知（前記(13)）について質したところ、当初、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>3</sub>の直近1年間における会社への貢献度が全社員中下から2番目であることなどを理由として挙げ、2万円の減給とC<sub>2</sub>の業務をA<sub>3</sub>に行わせる条件として3万円の減給を提案したこととは関係0月以降の給与を100%支払うよう要求したところ、同社長は、そのような約束がないと述べていた。しかし、組合からのさらなる追及を受け、同社長は、3万円が拒否されたので間をとった、C<sub>2</sub>の業務が決まったら、A<sub>3</sub>の給料を2万円減額しようと考えていた旨答えた。

- (18) 22年9月30日、B<sub>1</sub>社長は、組合に対し、「A<sub>3</sub>氏の件」と題するメー

ルを送信した。

同社長は、同メールで、前日の団体交渉を踏まえてA<sub>3</sub>の取扱いに関し、①2万円の減給を撤回すること、②会社として教育すべき点はないと考えており、10月1日から新しい業務につくまでの間は自宅待機とすること、③ただし、予定していた仕事が直前になって受注できなくなった点を考慮して、10月1日以降の給与について、①10月1日から31日までの間未稼働であった場合は基準内賃金の80%を支給、②11月1日から30日までの間未稼働であった場合は基準内賃金の70%を支給、③12月1日から31日までの間未稼働であった場合は基準内賃金の60%を支給することを伝えた。

なお、当時のA<sub>3</sub>の給与は月額30万円であったところ、支給された給与は、22年10月分が21万9000円、同年11月分が22万円であり、それ以降も23年9月分まで給与を18万円に減額された。

- (19) 22年10月4日、A<sub>1</sub>は、同人の仕事先を訪れたC<sub>2</sub>のC<sub>29</sub>他2名に対し、A<sub>3</sub>がJP1案件に従事しないこととなった理由を質問した。

C<sub>29</sub>は、A<sub>1</sub>に対し、C<sub>2</sub>が断ったのではなく、同社が発注元企業にA<sub>3</sub>が業務に従事する旨を連絡した当日に、B<sub>1</sub>社長及びB<sub>8</sub>がC<sub>2</sub>を来訪し、会社の社内的な問題でA<sub>3</sub>を派遣できなくなったので、他の人で調整して欲しいと言われたなどと回答した。

- (20) 組合は、22年10月12日、A<sub>3</sub>を巡る問題について都労委にあっせん申請を行い、同月25日及び同年11月4日、あっせんが行われたが、あっせんは不調に終わった。

- (21) 22年12月2日に開催された団体交渉において、組合が、C<sub>2</sub>がJP1案件を断った旨の9月29日の団体交渉におけるB<sub>1</sub>社長の回答（前記(17)）が虚偽であると追及したところ、同社長は「それは認めますよ」と上記回答が



虚偽であったことを認めた。

さらに組合が、C<sub>2</sub>の業務を断った理由について質すと、同社長は、50万円の単価では採算が合わないためであるなどと回答し、さらに組合が、採算性の基準について内訳を明示するなど具体的に説明するよう求めたのに対し、同社長は、会社内部のことであり説明できない、として説明を拒否した。また、同社長は、A<sub>3</sub>の取扱いについて、検討の時間を1週間欲しい旨述べた。

- (2) 22年12月9日、会社は、組合に対し、「A<sub>3</sub>組合員の取扱いに関する回答」と題する書面をファックスで送信した。

この文書において、会社は、①A<sub>3</sub>の12月末日までの自宅待機については、同月20日をもって解除すること、②同月21日より、就業規則第8条（「異動」「◇業務の都合により必要がある場合には、社員に異動〔配置転換、転勤、出向〕を命じる、又は担当業務以外の業務を行わせることがある」）に基づき、A<sub>3</sub>を営業部所属とすること、③同日から、A<sub>3</sub>に対する営業の教育訓練を1か月間本社で実施し、23年1月21日から営業活動を行うこと、④A<sub>3</sub>の給与は、22年12月21日以降の分について100%支給とすることなどを回答した。

- (3) 22年12月20日、組合は、「申入書」をファックスで送信し、会社の回答には不明な点が多くあり、組合及びA<sub>3</sub>は回答への対処の判断ができな  
いとして、「A<sub>3</sub>組合員の取扱いに関する回答」（前記(2)）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A<sub>3</sub>の処遇を保留扱いとするよう要請した。

- (4) 22年12月28日、組合と会社間で団体交渉が開催された。

同団体交渉において、組合は、A<sub>3</sub>を営業職ではなく技術職に戻すべきあり、同人の新たな派遣先が見つかるまでは会社で教育訓練を行って給与を1

00%支払うべきであると主張した。

これに対し、B<sub>1</sub>社長は、技術職として新たな派遣先を探すが見つかるとまでは自宅待機とし、その間の賃金は60%支給とする旨回答した。また、同社長は、A<sub>3</sub>がJP1案件を担当した場合の採算性について、「概算人件費」と題した資料（別紙5）を交付して説明を行った。同資料は、組合からの質問に答えるため、団体交渉を中断して30分程度で会社側が作成したものであったところ、同資料によれば、A<sub>3</sub>にかかる月間の費用は、賃金と賞与その他の合計54万8400円であり、月間の売上額が50万円では「月間総利益」が4万8400円の赤字、年間では58万0800円の赤字になるとされていた。

なお、同資料において、A<sub>3</sub>の「賞与計」（年間賞与）は84万円とされ、この賞与額に基づく社会保険料が記載されていたところ、21年度下期及び22年度上期ともに賞与額は6万3000円であり、22年度下期は0円であった（後記8(2)）。また、同資料で3万円とされていた「交通費」について、本件初審審査において会社が提出した資料（同(7)）では2万5000円とされており、会社における派遣されている社員の交通費の実勢は平均約2万円程度であった。さらに、120万円とされていた「年間管理費」については、その内訳、算出方法等は不明である。

(25) A<sub>3</sub>は、23年1月25日以降、同年8月4日までの間に10回面接を受けたが、新たな派遣先は決まらなかった。

(26) 23年5月12日、組合と会社との間で、A<sub>3</sub>の処遇等に関する団体交渉が行われた。

同団体交渉において、B<sub>1</sub>社長は、会社においては、30万円の給与の場合、55万円から65万円を契約単価の標準として営業しているが、A<sub>3</sub>については、50万円から54万円で営業しており、49万円でも受注は可能

であると営業担当に指示している旨を述べた。

- (27) A<sub>3</sub>は、同年8月29日に行われたC<sub>21</sub>の最終面接に合格し、同年9月25日まで自宅待機をし、翌26日から同社に派遣されて業務に従事した。

#### 7 A<sub>4</sub>の就業状況等

- (1) 高校卒業後にプログラミング業務等に従事していたA<sub>4</sub>は、20年3月に会社に正社員として採用され、入社後約2か月間の社内での教育訓練を経て、同年5月から24年5月頃まで会社の他の社員らとともにC<sub>5</sub>での業務に従事した。

なお、A<sub>4</sub>は、入社時に教育訓練を受けた以外は、常に派遣先において業務に従事しており、自宅待機や社内待機になったことはなかった。

- (2) A<sub>4</sub>は、24年4月23日付けで、会社に対し、翌月末日をもって退職する旨の「退職届」を提出し、同日をもって会社を退職し、25年10月26日には組合を脱退した。

#### 8 会社における賞与決定とA<sub>1</sub>ら4名の22年度下期賞与及び同賞与に関する団体交渉等

- (1) 22年当時の会社の賃金規程（別紙3）では、上期賞与については前年12月から当年5月までの賞与算定期間の実績により、下期賞与については当年6月から当年11月までの賞与算定期間の実績により、それぞれ賞与の額を算定し、支払うこととされていた。
- (2) A<sub>1</sub>ら4名の20年度から22年度の賞与額や賞与原資（社員全員に対する支給総額）等は、次の表のとおりである。

（単位円）

	20年度	21年度	22年度

	上期	下期	上期	下期	上期	下期
A <sub>1</sub>	336,000 * 2.40%	567,000 *2.03%	316,500 * 2.43%	126,600 * 1.41%	63,300 * 0.79%	0 * 0%
A <sub>2</sub>	268,800 * 1.92%	403,200 * 1.44%	133,000 * 1.02%	76,000 * 0.84%	76,000 * 0.95%	114,000 * 1.14%
A <sub>3</sub>	315,900 * 2.26%	534,600 * 1.91%	268,400 * 2.06%	63,000 * 0.70%	63,000 *0.79%	0 * 0%
A <sub>4</sub>	(寸志)	375,000 * 1.34%	181,200 * 1.39%	90,600 * 1.01%	90,600 * 1.13%	75,500 * 0.76%
賞与 原資	1400 万	2800 万	1300 万	900 万	800 万	1000 万
営業 利益	約 1800 万		▲約 1300 万		▲約 600 万	

注) \*は、原資に占める割合(小数点第三位四捨五入)

会社の営業利益は、17年度は約2400万円、18年度約2200万円、19年度約2300万円、20年度は約1800万円(稼働率96.9%)とそれぞれ黒字であったが、20年9月のいわゆるリーマンショックの影響により、業界が不況となり、21年度は約1300万円の赤字(稼働率90.3%)、22年度は約600万円の赤字(稼働率88.1%)となった。

A<sub>1</sub>ら4名の22年度下期賞与の額は、A<sub>1</sub>0円、A<sub>2</sub>11万4000円、A<sub>3</sub>0円、A<sub>4</sub>7万5500円であり、同期における賞与原資は1000万円、支給対象者は48名であった。

同期賞与については、A<sub>1</sub>、A<sub>3</sub>のほかに4名の社員(非組合員)が0円であり、11万4000円(A<sub>2</sub>の額)を下回った非組合員である社員は、7

名、うち3名は7万5500円（A<sub>4</sub>の額）を下回っていた。

なお、22年度下期賞与の社員平均額は20万8333円（賞与原資1000万円÷48名）であった。

- (3) 後記(5)のとおり、22年度下期賞与の算定期間とされた22年4月から11月までの間、取引先において業務に従事していた社員1名当たりの平均契約単価及び社員の稼働実績（稼働率）は次のとおりであり、22年度（22年4月から23年3月）の平均契約単価は約62万8000円、平均稼働率は88.1%であった。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
平均契約単価	63万	62.7万	60.3万	61.1万	59.2万	63.4万	61.8万	64.6万
未稼働人数 (稼働率)	12/48 75%	10/47 78.7%	6/46 87%	5/46 89.1%	4/45 91.1%	3/45 93.3%	3/45 93.3%	4/45 91.1%

- (4) 23年2月23日、22年度下期賞与に関する団体交渉が行われた。

同団体交渉において、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>4</sub>の契約単価について、22年4月は57万円、5月は55万3440円、6月から9月は52万円であると述べた。その上で、同社長は、①複数の社員が同じ現場に派遣される場合、技術力だけではなく年齢要素等も考慮されて契約単価が決定されるため、契約単価のみから賞与額を決定すると、年齢は若い優秀な社員の賞与額が低くなってしまいうので、B<sub>3</sub>部長やB<sub>6</sub>部長の意見を聴いた上で、各社員の契約単価に技術者としてのプラスマイナスの評価を行って社内評価単価を出していること、②A<sub>4</sub>については、コミュニケーション能力はあるが技術的な部分に問題があるので契約単価から5万円をマイナスして評価をしていること、③逆に、資格を有している社員でC<sub>5</sub>に派遣されている者の場合、契約単価は63万円だが社内評価を70万円としている例など契約単価に比して社内評価単価を増額している場合があること、④22年度下期賞与の場合は、A<sub>4</sub>

が派遣されていたC<sub>5</sub>のほか、C<sub>20</sub>やC<sub>31</sub>での業務に従事した社員にも社内評価単価を適用していることなどを説明した。

- (5) 23年3月7日、会社は、組合に対し、賞与の算出について敷衍して説明するとして、書面をファックスで送信した。

同書面では、社員全員共通の賞与算出方法が別紙6のとおり説明されており、そのほか、賞与原資の算出方法やA<sub>1</sub>ら4名の評価の結果も説明されていた。

同書面によれば、会社は、損益予想に基づき全社員に対する賞与総額（賞与原資）を決定し、下期賞与の場合は当年6月から11月を評価対象期間として、当該社員の「売上」（契約単価）合計額から、同人に支払った給与合計額を控除して貢献度（貢献金額）を算出するが、上記「売上」を社内での評価額（社内評価単価）に置き換えるなどの調整を経て、賞与原資を貢献度に応じて按分し賞与額を決定することとなる。

なお、会社は、同書面において、①不況の影響により22年4月の給与改定を見送ったことから、社員の会社への貢献を賞与に反映させるため、22年度下期賞与については、賃金規程による評価対象期間（6月～11月）に加えて、4月から9月の貢献度実績を追加評価したこと、②A<sub>2</sub>について、教育訓練業務に従事していた同年5月から7月については、見習期間（試用期間）であるため、売上額、給与額をともに0円として計算したこと、③A<sub>2</sub>のC<sub>8</sub>における契約単価（81万円）を社内評価により65万円として計算したこと、④A<sub>4</sub>について、技術力がないため社内評価を47万円とし、4月、7月及び9月に欠勤控除が発生したため、賞与の減額処理を行ったことなどを説明した。

- (6) 23年4月28日、会社は、組合に対し、同月20日の団体交渉の結果、会社が回答することとなった点について、「賞与算定について」と題する書

面をもって回答した。

会社は、同書面において、22年度下期賞与について、①A<sub>1</sub>の社内評価単価は69万円（給与34万5000円×2か月分）であるが、C<sub>2</sub>との契約単価70万円とほぼ同じであるため、22年8月からは契約単価を基準としていること、②A<sub>2</sub>の社内評価単価は58万円（給与29万円×2か月）であるが、社内評価単価に比してC<sub>8</sub>との契約単価（81万円）が高額となっている特異な例であり、その理由は営業努力があると考えられるため、社内評価単価を基準としていること、③A<sub>4</sub>を含めた複数の社員が派遣されているC<sub>5</sub>の場合は、社内評価単価を基準にすることが基本になり、A<sub>4</sub>の場合は、社内評価単価52万円（給与26万2000円×2か月分）を基準とし、さらに欠勤控除により5万円を控除したこと、をそれぞれ説明した。

(7) 24年12月14日、会社は、本件初審審査において、A<sub>1</sub>ら4名の22年度下期賞与評価及び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、貢献度の算出方法に関し、「売上（社内評価単価）－給与－社会保険料－交通費（一律2万5000円）－間接部門費（一律18万円）」とされ、22年度下期賞与評価については6月から11月の実績が、22年度昇給分評価では4月から9月の実績がそれぞれ表示されていた。

B<sub>1</sub>社長は、初審審問において、組合に対し23年3月7日に送付した書面（前記(5)）においては、評価期間として4月から9月が表示され、一方「22年評価資料」においては6月から11月が表示されたことについて、上記書面を作成した時点では10月及び11月の金額が確定していなかったため表示しなかったと説明した。また、同書面においては売上（社内評価単価）と給与のみから貢献度を算出していることについては、純粹な数字と言うよ

りは相対的な評価が分かるようにした書面であると述べた。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点(1) (A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令) について

- (1) A<sub>1</sub>は、22年3月31日でC<sub>5</sub>における業務を終了し、同年4月6日に会社に出社したところ、B<sub>1</sub>社長に同日以降の自宅待機を命じられ、同年6月20日までの間自宅待機となり、その間給与を減額（基準内賃金を60%に減額）して支給された（前記第3の4(3)）。
- (2) 組合は、会社は準備会結成の中心人物であったA<sub>1</sub>の組合活動を嫌悪し、教育訓練の機会を与えることなく自宅待機を命じたものであって、このような取扱いは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張する。これに対し、会社は、同人に教育訓練を行わなかったことには合理的理由があり、教育訓練を行わない場合には自宅待機となるのが通常の見解であるから、不当労働行為に当たらないと主張する。
- (3) A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令当時の賃金規程第20条（別紙3）によれば、会社は、派遣業務を終了して未稼働状態となった社員に対し、教育訓練又は休業（自宅待機）を命じることがあり（基本的には教育訓練を行うとされている。）、教育訓練を受講した場合に支給される基準内賃金は、1か月目が90%、2か月目以降は80%と定められているのに対し、自宅待機の場合に支給される基準内賃金は60%と定められていた。

A<sub>1</sub>は、自宅待機を命じられ、上記規定に基づき、自宅待機中の給与について、基準内賃金を60%に減額され、同時に、教育訓練を受講し、技術者としての自らのスキルを向上させる機会を失うなどしたのであるから、教育訓練を受講した場合に比べて経済上及び職業上の不利益を被ったことは明らかである。



(4) 次に、A<sub>1</sub>への自宅待機命令に関する会社の対応を見るに、B<sub>1</sub>社長は、2022年4月6日の面談において、A<sub>1</sub>が自ら作成した資料に基づいてオープンソースを活用した事業展開が望ましいことを説明したにもかかわらず、会社ではオープンソースビジネスを展開するつもりはなく、A<sub>1</sub>に対して教育訓練を行うつもりはないとしてそのまま自宅待機を命じているが（前記第3の4(3)ア）、会社は、賃金規程第20条において、未稼働の場合基本的には教育訓練を命じる旨を定めているにもかかわらず、A<sub>1</sub>に対し、教育訓練を実施するかどうかの検討資料となる「目標管理シート」の作成・提出を全く促していない（同(4)）。また、当時会社内で実施されていた「図書管理システム」に関する教育訓練について一切紹介することなく受講の打診もしておらず、このような取扱いを受けたのは、A<sub>1</sub>のみであったこと（同(3)ア及び(4)）からすれば、会社は、C<sub>5</sub>での業務を終えたA<sub>1</sub>に対しては、当初から社内での教育訓練を実施する意向を有していなかったことがうかがわれる。

(5) 会社は、A<sub>1</sub>に対して教育訓練を実施することなく自宅待機を命じたのは、①会社においては30歳以上の社員について教育訓練を行わない方針であり、A<sub>1</sub>は30歳を超えていたこと、②A<sub>1</sub>は勤怠の状況等が悪いので教育訓練に適さなかったこと、③会社内において、優秀な技術者であるA<sub>1</sub>に対して教育訓練を実施する環境が整っていなかったことが理由であり、いずれも合理的であると主張する。

ア 会社主張①について、教育訓練に関する会社の賃金規程第20条には、教育訓練の対象を30歳未満の社員に限定する旨の定めは一切なく（別紙3）、30歳以上の社員に対しても教育訓練を実施していた例があることは前記第3の4(4)で認定したとおりであり、会社主張①は、会社の賃金規程や前例に反するものである。

イ また、会社主張②については、そもそも勤怠の状況と、教育訓練の必要

性との間に関連があるのか甚だ疑問である。その上、 $A_1$ に対して会社から勤怠等について注意や指導が特に行われていなかったこと（前記第3の4(1)イ，同(2)イ，カ），また，24年に $A_2$ が派遣されていた $C_{20}$ においても，会社の協力会社の社員の勤務開始時刻の記録等について，厳正な管理が行われていたとは認められないこと（同5(9)）からすれば，そもそも会社においては派遣中の社員の勤怠等について十分な管理がなされていなかったといえる。そうすると，会社が特に注意・指導もしてこなかった勤怠等の状況は， $A_1$ に対して教育訓練を実施しない合理的理由にはならないというべきである。

ウ さらに，会社主張③についても， $A_1$ が会社主張のとおり優秀な技術者であったとしても，業務に必要とされる全ての知識について通曉していたとまでは考えられないこと，仮に，会社内部に $A_1$ の教育を担当できる者がいなかったとしても，社外での研修受講や外部講師による教育訓練などの途もあり得たこと（雇用助成金制度は，社外での研修受講等も念頭に置いたものである。），会社においては，当時，「図書管理システム」の構築プログラムに関する教育訓練が用意されていたが， $A_1$ に対する受講の打診は一切なかったこと（前記第3の4(3)ア），22年6月21日以降， $A_1$ と $A_2$ が協議して作成したプログラムにより，現に $A_1$ の教育訓練が実施されていること（同(9)ないし(15)）からすれば，会社主張③の事情を $A_{12}$ に対して教育訓練を実施しない合理的理由とすることは，相当ではないというべきである。

エ  $A_1$ に教育訓練を実施しなかった理由として会社が主張する事情は，いずれも合理的とは認められない。

(6) そこで進んで検討するに，前記第3の3で認定した事実によれば，当時の労使関係については次のとおりである。

A<sub>1</sub>は、B<sub>1</sub>社長による未稼働社員への「不良在庫」、「返品」呼ばわりや、未稼働時に給与が減額されることなどを問題視して、A<sub>2</sub>やA<sub>4</sub>とともにX<sub>1</sub>の協力を得て準備会を結成し、21年12月4日開催の社員全体会議で公然化した。それ以降、会社の社員に準備会への参加を呼びかけるとともに、会社に対し、就業規則改定に必要な労働者代表の選出に関して意見を述べ、団体交渉等において、B<sub>1</sub>社長の上記発言に関する謝罪を求めたり、未稼働中の給与減額をやめるよう要求するなどしていた。また、B<sub>1</sub>社長が社員全員に送信したメールの内容が不当労働行為に当たるとしてX<sub>1</sub>及び準備会名で抗議を行い、社内ブログに謝罪文を掲示させるなど、活発に組合活動を行っていた。

他方、会社は、B<sub>1</sub>社長の21年12月21日付けメールや、後に代表取締役となったB<sub>3</sub>部長の社内ブログへの投稿等から明らかなどおり、準備会が外部の団体であるX<sub>1</sub>の協力を得て結成され、X<sub>1</sub>とともに、会社に未稼働の社員に対する給与減額をやめるよう要求することなどを殊更問題視し、社員に対し、X<sub>1</sub>が関与していることに疑問を呈したり、X<sub>1</sub>の協力の下で立ち上げられた準備会への参加を思い留まらせる趣旨を含むメールや社内ブログの記事の発信を繰り返していた。

このように、会社は、準備会公然化直後から、外部団体であるX<sub>1</sub>と準備会との関係や、組合活動として、X<sub>1</sub>とともに準備会が未稼働の社員への給与減額等に関する要求を行うなどしていたことを問題視し、X<sub>1</sub>や準備会を疎ましいものと考えて介入しようとする動きを示していたということができる。このことは、B<sub>7</sub>が、A<sub>1</sub>及びA<sub>2</sub>に対する22年1月4日付けメールにおいて、X<sub>1</sub>に加入した者が会社からの攻撃のターゲットになっている旨を述べていること（前記第3の3(18)）からもうかがい知ることができる。

(7) 以上のとおり、会社は、A<sub>1</sub>に対し、合理的な理由もなく教育訓練を行わ

ずに自宅待機を命じており、このような扱いを受けたのはA<sub>1</sub>のみであったこと、会社は、A<sub>1</sub>への自宅待機命令当時、X<sub>1</sub>の協力に基づき結成された準備会を問題視し、会社に対する批判や要求を疎ましく思っていたと認められることからすれば、A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令は、準備会の結成メンバーとして会社を批判し、労働条件や職場環境の改善等を要求していることを理由に、同人を社外に排除するために行われたものというべきであるから、同自宅待機命令及びその期間中に教育訓練を受けた場合と比較して給与を減額支給したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当すると認めるのが相当である。

また、A<sub>1</sub>に対する上記不利益取扱いは、組合活動を萎縮させ、また、社員に対して組合への加入を思い留まらせる効果等を有すると認められるから、同時に同条第3号にも該当する。

## 2 争点(2) (A<sub>2</sub>の給与回復) について

(1) A<sub>2</sub>は、いわゆるリーマンショック後の21年4月、当時月額32万8000円であった給与を3万8000円減額され、月額給与は29万円となった(前記第3の5(2))。B<sub>1</sub>社長は、上記給与減額を通告した際に、A<sub>2</sub>に対し、頑張れば元に戻るという趣旨の発言をしたが(前同)、23年4月1日に月額8000円の増額がされるまで、同人の給与は月額29万円のままであった(同(8))。

(2) 組合は、21年4月の給与減額の際、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>2</sub>が会社の利益に貢献すれば、給与を減額前の水準に回復することを約束したところ、A<sub>2</sub>は、会社の命により22年5月から教育訓練業務を担当して会社に貢献し、同年8月からは月額の契約単価(81万円)が会社内でトップクラスであるC<sub>8</sub>に派遣されて会社の利益に貢献したにもかかわらず、会社がA<sub>2</sub>の給与を減額前の水準に戻さなかったのは、同人が準備会ないしX<sub>2</sub>の結成メンバーであ

ること及び活発な組合活動を行っていることを理由とするものであり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張する。

これに対し、会社は、B<sub>1</sub>社長が給与額を元に戻すことを約束した事実はないし、A<sub>2</sub>が教育訓練業務を担当した3か月間は試用期間であり、また、C<sub>8</sub>からの受注は、同社長の縁故や営業の努力によるものであって、いずれも増田が活躍したという評価はできないから、不当労働行為に当たらないと主張する。

- (3) 組合の主張は、B<sub>1</sub>社長が、21年4月に給与減額を通告した際に、A<sub>2</sub>が頑張って会社に貢献すれば必ず昇給させることを確約したことを前提に、その後A<sub>2</sub>が活躍したにもかかわらず給与回復（会社の賃金規程第8条第3項でいうところの「昇給」。別紙3）させないという会社の不作為を不当労働行為として把握し、労組法第7条第1号及び第3号の成立を主張するものと解される。

しかしながら、会社全体の業績や個人の売上に関する具体的な目標等を設定し、それが達成されることを昇給の条件として約束（合意）することはあり得るとしても、本件のように、具体的な数値や目標を挙げるものがないまま、単に「頑張って会社に貢献すること」という抽象的な条件により、会社に法的義務が生じるような給与回復の合意をするというのは通常想定し難いし、そもそも条件成就の基準が極めてあいまいであることからすれば、そのような法的拘束力がある合意が成立したと評価すべきとも思われない。給与減額の通告と同時にされた堀切一雄社長の発言は、むしろ、A<sub>2</sub>の会社への貢献等によっては、昇給が実現する可能性があるという賃金規程第8条第3号の規定（「会社への功績が著しく大きいと判断し場合は、順次昇給する場合がある。」）と同様の趣旨を述べたに過ぎないものであって、社員のモチベーションを保つことを目的として一般的に述べられる発言を超えるもので

はなく、昇給に関する合意の成立は認められないというべきである。

そうすると、昇給に関する合意が成立していない以上、会社は、A<sub>2</sub>が頑張つて会社に貢献すれば同人の給与を減額前の水準に回復（昇給）させる義務を負っていたとは認められないのであるから、そもそも増田に不利益が生じたと認めることはできず、組合の主張は前提を欠き理由がない。

- (4) なお、A<sub>2</sub>と会社との間で法的拘束力のある合意が成立していない（A<sub>2</sub>の不利益が認められない）という点を措くとしても、他に、非組合員であつて、A<sub>2</sub>と同様に給与減額を受けた者が、A<sub>2</sub>と同様の成果を上げたことによりその後給与額が回復されたといった事情も認められないことからすれば、21年4月の給与減額後、C<sub>8</sub>での業務に従事したことなどの事情により、A<sub>2</sub>が一定の成果を上げていたと評価できるとしても、給与が回復されなかったことが、A<sub>2</sub>が組合員であることあるいは同人の組合活動を理由とするまでいうこともできない。
- (5) 以上のとおりであるから、A<sub>2</sub>の給与回復に関する労組法第7条第1号に係る組合の主張には理由がなく、また会社がA<sub>2</sub>の給与回復すべき義務を負わない以上、会社の行為（不作為）は組合に対する支配介入には当たらず、同条第3号に係る組合の主張にも理由がない。

### 3 争点(3)（A<sub>3</sub>のJP1案件）について

- (1) A<sub>3</sub>は、22年7月16日、C<sub>2</sub>の面接に合格して内定を得て、同年10月からの同社におけるJP1案件に従事することとなり、同年7月19日以降、同社での業務に備えてJP1に関する教育訓練を受講していたが、B<sub>1</sub>社長は、同年8月17日、A<sub>3</sub>に対し、JP1案件に従事するに当たっては会社の契約社員又は個人事業主として行うよう求めた（前記第3の6(3)、(8)）。これを受けたA<sub>3</sub>は、同日、組合に加入し、組合は、直ちにA<sub>3</sub>の組合加入を会社に通知した一方、会社は、同日、A<sub>3</sub>に対して同月21日から9

月20日までの自宅待機を命じた(同(8))。その後、会社は、C<sub>2</sub>への派遣条件として、A<sub>3</sub>の給与を3万円あるいは2万円減額することを提案したが、A<sub>3</sub>はこれに応じず、また、会社・組合間の団体交渉でも折り合いがつかず、結局、B<sub>1</sub>社長は、同月21日、C<sub>2</sub>へのA<sub>3</sub>の派遣を断り、A<sub>3</sub>に対して同年10月1日以降の自宅待機を命じた(同(10)ないし(18))。そして、A<sub>3</sub>は、同日から23年9月25日まで自宅待機となった(同(25), (27))。

(2) 組合は、会社が22年9月21日にC<sub>2</sub>のJP1案件を断り、同月30日にA<sub>3</sub>に対して同年10月1日以降の自宅待機を命じたことは、A<sub>3</sub>が組合に加入したことを理由とするものであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当すると主張する。これに対し、会社は、A<sub>3</sub>の派遣に関するC<sub>2</sub>との契約は成立していなかったし、会社がA<sub>3</sub>の派遣を断ったことについては、採算が合わないなどの合理的理由があるから、不当労働行為には当たらないと主張する。

(3) 会社がC<sub>2</sub>に対してA<sub>3</sub>の派遣を断り、自宅待機を命じたことにより、当時月額30万円であったA<sub>3</sub>の給与は、22年10月分が21万9000円、同年11月分が22万円となり、それ以降も23年9月分まで給与を18万円に減額されており(前記第3の6(18))、A<sub>3</sub>がC<sub>2</sub>に派遣されてJP1案件に従事していた場合に比して給与が減額支給されたことは明らかである。また、A<sub>3</sub>は、C<sub>2</sub>でのJP1案件に従事し、技術者としての経験を積む機会を失ったといえる。

したがって、会社がC<sub>2</sub>への派遣を断り、22年10月1日以降自宅待機を命じたことにより、A<sub>3</sub>は、経済上及び職業上の不利益を被ったといえる。

(4) 前記第3の6(3)ないし(6)で認定したとおり、A<sub>3</sub>は、C<sub>2</sub>の面接を受けて合格して内定を得ており、合格直後の22年7月19日から同社での業務に備えてJP1(ソフトウェア)に関する教育訓練を受け、JP1に関する理解

度チェックシートを作成するなどしていたこと、IT業界においては、面接合格の時点で、契約することを前提とした取扱いを行うことが実態となっており、会社においては、社員が取引先の面接に合格した場合、会社から契約を断ることは基本的にはなかったこと、会社の営業担当であったB<sub>8</sub>が、同月28日、C<sub>2</sub>に対し、A<sub>3</sub>が派遣される同年10月1日までの間、A<sub>3</sub>を社内において待機させているとの会社の事情を説明し、同社から、万一、A<sub>3</sub>が担当予定の業務がなくなった場合でも優先的に同人に同社の業務を割り当てる旨の約束を取り付けたと報告していることに照らせば、同年8月17日の組合加入前の時点において、A<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣は、会社及びA<sub>3</sub>にとって既定の事実となっていたといえることができる。

なお、会社は、A<sub>3</sub>の組合加入後である同年9月3日、B<sub>1</sub>社長のA<sub>5</sub>書記長に対するメールにおいて、A<sub>3</sub>に替えて、JP1に関する資格を有する別の社員の派遣を検討している旨述べているが（同11）、取引先への派遣については、当該社員が面接を受けてこれに合格することが前提となるところ、代替候補として会社が挙げた社員はC<sub>2</sub>の面接を受けておらず（審査の全趣旨）、C<sub>2</sub>に対してを別の社員に代える旨の打診を行ったとも認められないことからすれば、会社がそのような検討を実際に行っていたとは認められず、組合加入前の時点でA<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣が既定の事実になっていたとの上記認定を左右しない。

- (5) 会社は、A<sub>3</sub>の派遣を断って22年10月1日以降自宅待機を命じたことに関し、①A<sub>3</sub>の同年8月20日以降の自宅待機は、同人の組合加入前に決定されていたこと、②A<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣については採算性に問題があったこと、③A<sub>3</sub>がC<sub>2</sub>でJP1案件に従事することについて熱意を欠いていたことが理由であり、いずれも合理的であると主張する。



ア 会社主張①について、確かに、会社が22年8月16日に作成した雇用助成金関係書類には、A<sub>3</sub>を同月21日から9月20日まで休業（自宅待機）させる旨の記載があり（前記第3の6(7)）、これを前提とすれば、会社は、A<sub>3</sub>の組合加入（同年8月17日）前に自宅待機を決めていたことになる。しかし、本件で問題となっているのは、同書類に記載されていた上記期間の自宅待機ではなく、A<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣を断った上で、上記自宅待機期間の終了後である同年10月1日以降（本来ならばC<sub>2</sub>でのJ P 1案件に従事していた期間）について自宅待機を命じたことであるから、会社主張①は当を得ない主張といわざるを得ない。

イ 次に、会社主張②について検討する。

会社は、22年12月28日の団体交渉において、組合に対し、A<sub>3</sub>をC<sub>2</sub>に派遣した場合の採算が、月間4万8400円、年間58万0800円赤字になる旨の「概算人件費」（別紙5）を示して説明をしている（前記第3の6(24)）。

「概算人件費」においては、A<sub>3</sub>の賞与額が年間84万円であることを前提に計算が行われているところ、前記第3の8(2)で認定したとおり、A<sub>3</sub>の22年度の年間賞与合計額は6万3000円であり、21年度を見ても同合計額は33万1400円に留まっていたのであるから、「概算人件費」で計上された賞与額が過大に過ぎることは明白である。その他、「概算人件費」については、賞与に関する社会保険料が、上記明らかに過大な賞与額に基づき算出された過大なものであること、交通費として月額3万円が計上されているが、実勢を反映したものではなかったこと、内訳が明らかではない管理費が月額10万円も計上されていたことが指摘でき、結局、「概算人件費」は、A<sub>3</sub>がC<sub>2</sub>に派遣された場合に関する実際の採算とはかけ離れた杜撰な試算であって、殊更採算性を悪く表示した資料といわざる

を得ない。

また、会社は、管理費月額10万円の内訳は、設備費、電話電気、消耗品等であること、「概算人件費」は、組合の求めに応じて、団体交渉の合間に急遽作成したものであって、本来コストとして計上すべき残業代差額負担（A<sub>3</sub>の場合月額約4万4000円）や技術系以外の社員（内部事務や営業等に従事する社員）の人件費（全技術者に共通で月額8万円）等の項目が欠落していることを主張する。

しかしながら、上記主張によっても、管理費については、その具体的な内容及び算出根拠は明らかとはいえない。また、会社の主張は、取引先に派遣されて業務に従事する技術系社員各人が、技術系以外の社員の人件費として月額8万円負担しなければ会社としての採算が取れないという趣旨であるところ、会社の技術系社員を45名、技術系以外の社員を五、六名とすると（前記第3の1(1)ア）、1か月当たりの会社における技術系以外の社員の人件費に充当される額は、360万円（＝8万円×45名）（年間4320万円）となり、技術系以外の社員一人につき平均年間約860万円（5名）から約720万円（6名）の人件費を要していることとなる。しかし、この人件費の額は、例えば、上記で見たとおり過大に過ぎる賞与額を計上している「概算人件費」によっても、A<sub>3</sub>についての年間「コスト」が、その内容が明らかでない「管理費」を含めても658万円とされていること（別紙5）と比しても、実態を反映しない過大なものといわざるを得ない。

会社は、JP1案件を断って、A<sub>3</sub>に対し、22年10月1日以降自宅待機するよう命じ、その間給与を減額支給しているが、同人の自宅待機期間中、給与の大半が雇用助成金によって賄われているとしても（同3(5)）、会社自身の主張（別紙5）によれば、A<sub>3</sub>の派遣の有無に関わらず必要と

なる管理費（月額10万円）、間接部門人件費（同8万円）が存在するのであり、このことを考慮すれば、JP1案件を断ってA<sub>3</sub>を自宅待機とするよりもC<sub>2</sub>からの契約単価（同50万円）を得られる方が会社の収支は向上すると考えられること、また、23年5月12日の団体交渉において、B<sub>1</sub>社長が、A<sub>3</sub>の派遣先については、C<sub>2</sub>の契約単価よりも低い月額49万円でも受注可能と営業担当に指示している旨述べていたこと（同6(26)）からすれば、C<sub>2</sub>への派遣を断った上でA<sub>3</sub>に自宅待機を命じた理由が、採算性の問題であったとは認められない。

ウ 会社主張③については、A<sub>3</sub>がJP1を用いて業務を行うことに熱意を欠いていたなどと認めるべき証拠は存しない上、A<sub>3</sub>は、JP1案件に関するC<sub>2</sub>の面接に合格しており、合格後、社内でJP1に関する教育訓練に取り組んでいたこと（前記第3の6(3)）、団体交渉等において、組合が、A<sub>3</sub>をJP1案件に従事させるよう再三にわたって強く求めていること（同(10)ないし(17)）からすれば、かえってA<sub>3</sub>は、C<sub>2</sub>におけるJP1案件に従事する希望を強く有していたと認められ、会社主張③は採用できない。

エ A<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣を断り、22年10月1日以降自宅待機を命じた理由として会社が主張する事情は、いずれも合理的とは認められない。

(6) そして、本件における労使関係事情が前記1(6)のとおりであり、会社は準備会発足当時から組合を嫌悪し、その活動を疎ましく思っていたと認められることに加え、組合加入前の時点においては、A<sub>3</sub>をC<sub>2</sub>に派遣することが既定路線となっていたところ、会社がA<sub>3</sub>に対してJP1案件を会社の契約社員あるいは個人事業主として行うよう求めたことを契機にA<sub>3</sub>が組合に加入して以降、会社は、最終的には撤回したもののA<sub>3</sub>の給与減額を複数回にわたって通告し（前記第3の6(11)及び(13)）、社員が取引先の面接に合格した場合、会社から契約を断ることは基本的にはないにもかかわらず、A<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>へ

の派遣を断り、これについて組合に虚偽の説明をしていること（同(17)、(19)及び(21)）、さらに、前記のとおり、C<sub>2</sub>への派遣を断り自宅待機を命じた理由として会社が挙げる事情は、いずれも合理性を欠くものであることに鑑みれば、会社がJ P 1 案件を断り、A<sub>3</sub>に22年10月1日以降自宅待機を命じたのは、A<sub>3</sub>が組合に加入し、自らの雇用と労働条件を守る姿勢を見せ、組合を通じて要求を行ったことを理由に行われたものというべきである。

- (7) 以上の検討によれば、会社がA<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣を断り、22年10月1日以降同人を自宅待機とし、C<sub>2</sub>に派遣された場合に比して給与を減額支給したことは、同人が組合に加入したこと及び組合の組合活動を理由とするものであると認められるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

#### 4 争点(4)（J P 1 案件に関する団体交渉）について

- (1) 前記3でみたA<sub>3</sub>のC<sub>2</sub>への派遣をめぐって、会社と組合の間で、22年9月29日、同年12月2日、同月28日に団体交渉が行われたところ（前記第3の6(17)、(21)及び(24)）、組合は、これら各団体交渉における会社の対応について、同年9月29日の団体交渉において会社がA<sub>3</sub>の派遣についてC<sub>2</sub>から断られた旨を述べて虚偽の回答を行い、また、同年12月2日、同月28日の団体交渉においても、会社の説明の根拠となる適切な資料を示さないなど不誠実な対応に終始したから、労組法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為が成立すると主張する。

これに対し、会社は、団体交渉において虚偽を述べたものではなく、J P 1 案件について受任するとは決めていなかったことなど客観的事実を説明しているなどとして、不当労働行為に当たらないと主張する。

- (2) 会社は、22年9月29日の団体交渉において、C<sub>2</sub>の業務については、同社及び発注元企業の都合により、当初予定の2名から1名での実施となったため、C<sub>2</sub>との話合いの結果、他社の1名で行うこととなった旨を説明した。

組合がその理由を質問しても、会社は、条件が良くなかったので積極的にやりたい仕事ではなく、C<sub>2</sub>側の事情で他社の者に決まったのでやむを得ないと判断した旨を回答し、会社から断ったのではないということで間違いはないかという組合の確認に対して、間違いのない旨回答している（前記第3の6(17)）。

ところが、同年10月4日、組合がC<sub>2</sub>の担当者にJP1案件を断ったのは会社側であることを確認し（同(19)）、これを受けた組合が、同年12月2日に行われた団体交渉において、会社の回答が虚偽であった旨追及すると、B<sub>1</sub>社長は虚偽であったことを認め、A<sub>3</sub>の派遣を会社から断った理由について、採算が合わないからである旨答え、採算性の基準等を具体的に説明するようにとの組合の要求に対しては、会社内部の事柄であるとして説明を拒否した（同(21)）。

その後、会社は、同月28日の団体交渉において、A<sub>3</sub>をC<sub>2</sub>に派遣した場合の採算性に関し、団体交渉を中断して急遽「概算人件費」（別紙5）を作成して説明を行ったが（同(24)）、前記3のとおり、この資料は、杜撰な試算に基づき殊更採算性を悪く表示したものであった。

(3) このように、会社は、22年9月29日に行われた団体交渉において虚偽の回答を行い、同年12月2日の団体交渉でその点を追及されると、一転して採算に問題があったためであると理由を変更し、採算上の問題の具体的な内容に関する説明を拒否しており、同月28日の団体交渉で組合に提示して説明した資料についても、その内容は、到底措信できるようなものではなかったのであるから、いずれの団体交渉においても、会社の対応は不誠実であったというべきである。

(4) 以上のとおり、22年9月29日、同年12月2日及び同月28日の各団体交渉における会社の対応は不誠実なものであったから、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当し、また、会社が団体交渉において全く事実を反す

る虚偽の回答を行い、また、不適切な資料を提示することは、組合を軽視し、あるいはその存在を否定するに等しいものであり、かかる対応は、組合員ないし会社の社員に対し、組合の交渉力等に対する疑念等を生じさせるものであって、そのことを通じて組合の運営に支配介入するものといえることができるから、同時に同条第3号にも該当する。

5 争点(5) (22年度下期賞与) について

- (1) 組合は、会社が、22年度下期賞与について、A<sub>1</sub>ら4名の実績を低く査定して同賞与を低額支給あるいは不支給としたことは、同人らの組合加入や組合活動を理由とするものであり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張し、その根拠として、①組合員であるA<sub>1</sub>ら4名は、同人らには技術力に何ら問題がないにもかかわらず、全員の賞与額が社員平均額を下回っていること、②賃金規程に基づけば、22年度下期賞与の査定対象期間は22年6月から11月までになるところ、会社は、組合員らに殊更不利になるように同年4月から9月までを同査定期間に追加したこと、③賞与算定の基準となる貢献度について、本来契約単価を用いて計算すべきところ、A<sub>2</sub>及びA<sub>4</sub>に関し、社内評価単価という会社が一方的に定めた額に置き換えて計算していること、④A<sub>2</sub>について、同人が教育訓練業務を担当していた同年5月から7月までの3か月間、売上を零円として貢献度を算出していること、を挙げる。

これに対し、会社は、賞与額の決定は会社の賞与査定制度に基づき客観的に行われており、22年度下期賞与に関するA<sub>1</sub>ら4名の査定及び賞与支給は不当労働行為に該当しないと主張する。

- (2) 組合主張①は、全社員の22年度下期賞与の平均支給額に比してA<sub>1</sub>ら4名の同賞与が低額であったとして、この事実を不利益取扱いの根拠とし、また、平均支給額とA<sub>1</sub>ら4名に対する支給額の各差額をA<sub>1</sub>ら4名の被った不

利益と構成するものと解される。

確かに、組合員に対する22年度下期賞与の支給額は、 $A_3$ 及び $A_1$ は不支給、 $A_2$ が11万4000円、 $A_4$ は7万5500円であり、いずれも社員平均額である20万8333円に達していないことが認められる(前記第3の8(2))。

しかしながら、会社において、社員は、それぞれ異なる取引先にて異なる業務に従事しており、査定対象期間中に業務に従事した期間や取引先との契約単価、さらに各社員の給与等も異なることからすれば、個々の社員の就労状況や契約単価、給与等を捨象して賞与支給額を比較するのは適当とはいえない。そして、22年度下期賞与については、支給対象者が48名であったところ、 $A_1$ 及び $A_3$ のほかに4名の非組合員が不支給であったこと、また、賞与を支給された非組合員のうち、 $A_2$ の支給額を下回った者が7名、うち3名は $A_4$ の支給額を下回っていたこと(前同)、これによれば、非組合員11名(支給対象者の約23%)が $A_2$ の支給額未満の賞与額であったこと、組合員である $A_1$ ら4名が、会社の他の社員との比較において、平均的な社員としての処遇を受けるべきであることを認めるに足る的確な証拠もないことを勘案すれば、社員の平均支給額との比較において $A_1$ ら4名の組合員について同賞与の額が低額であったとしても、かかる事実を不利益取扱いの根拠とすることはできないし、社員の平均支給額と $A_1$ ら4名の組合員に対する支給額の各差額をもって不利益が生じていたと認めるのは相当ではないというべきである。

- (3) 組合主張②ないし④は、会社の22年度下期賞与の具体的な査定に関わる問題であるので、前提として会社における賞与算定の方法について見ておくこととする。

前記第3の8(5)及び審査の全趣旨によれば、会社は、23年3月7日付け

書面において説明するとおり、損益予想に基づき全社員に対する賞与総額（賞与原資）を決定し、下期賞与の場合は当年6月から11月を査定対象期間として、当該社員の「売上」（契約単価）合計額から、同人に支払った給与合計額を控除して貢献度（貢献金額）を算出するが、上記「売上」を社内での評価額（社内評価単価）に置き換えるなどの調整を経て、賞与原資を貢献度に応じて按分し賞与額を決定していたこと、22年度下期賞与については、賃金規程で定める上記査定期間（22年6月から11月）だけでなく、同年4月から9月の実績を追加して、上記の方法に基づき全社員に対する賞与を算出し、賞与を支給したことが認められる（なお、同(7)のとおり、会社は、本件初審審査において、賞与の具体的な算出方法について、査定対象期間における売上合計額から、給与合計額のみならず社会保険料、交通費や間接部門費についても控除されるとする資料を提出しているが、いずれにせよ、賞与算定の基本となるのは、査定対象期間における売上合計額から給与合計額を控除した貢献度あるいは貢献金額と呼ばれる指標であることには変わらない。）。

これによれば、会社は、査定対象期間における当該社員の売上（契約単価）と給与額を基準に、その差額（貢献度）に応じて賞与を支払っているというのであり、そのような方法も会社の評価方法として合理性を欠くものとはいえず、A<sub>1</sub>及びA<sub>3</sub>の22年度下期賞与が不支給とされたのは、査定対象期間中に両名が未稼働であった期間（A<sub>1</sub>については22年4月から7月末までであり〔前記第3の4(3)ア及び(5)〕、A<sub>3</sub>については22年4月から6月中旬まで及び7月初旬から9月末まで〔同6(2)、(8)及び審査の全趣旨〕）が含まれていることに起因するものといえる（なお、A<sub>3</sub>については、査定対象期間である22年10月及び11月に関しては、自宅待機ではなくJP1案件に従事したものとして扱うべきであること並びにそのような取扱いの



結果については、前記3及び後記6(2)のとおり)。もっとも、会社は、 $A_2$ 及び $A_4$ の賞与算定において、売上(契約単価)を社内評価単価に置き換える作業を行っており、ここにおいては恣意が介在する余地が存しないとはいえない。

以上を前提に、組合主張②以下を検討する。

(4) 組合主張②について、確かに、会社は、22年度下期賞与の査定対象期間について、賃金規程で定める22年6月から11月に加えて、同年4月から9月の実績を加えて査定を行っている。しかし、この理由について、会社は、いわゆるリーマンショックの影響により、同年4月に行う予定であった同年度の昇給を見送ったことから(賃金規程第8条。別紙3)、昇給見送り分を同賞与において反映させた旨説明しており(前記第3の8(5))、このような措置を講ずることも、社員に対する処遇改善の方法として合理性のないものとして評することはできない。また、このような査定方法は、組合員に対してのみならず全社員についても採用されたと認められるところ、前記第3の8(3)によれば、追加された査定期間(同年4月から9月)において、 $A_1$ ら以外にも複数の非組合員が未稼働状態であったと認められ、査定対象期間の追加により不利益を被ったのは組合員に限定されないことからすれば、会社が、22年度下期賞与の査定対象期間について同年4月から9月までを追加したことについて、組合員に殊更不利益を与えるために行われた旨の組合主張②は採用できない。

(5) 組合主張③について、前記(3)のとおり、会社は、22年度下期賞与の場面において、 $A_2$ 及び $A_4$ について契約単価ではなく社内評価単価を用いて貢献度を算出しており、その過程に恣意が介在する余地がないとはいえないので検討する。

ア まず、 $A_2$ について見るに、会社は、22年度下期賞与に関し、契約単価

が81万円であったC<sub>8</sub>への派遣について、65万円を社内評価単価（残る16万円は営業評価）として貢献度を算出したことが認められる（前記第3の8(5)）。

しかしながら、A<sub>2</sub>は、準備会結成前である15年から17年にかけて、C<sub>8</sub>及びその前身であるC<sub>6</sub>に派遣されていたところ、その際も契約単価から営業評価15万円を控除した金額が社内評価単価とされており（C<sub>6</sub>が55万円、C<sub>8</sub>が65万円）（同5(1)ア及びイ）、C<sub>6</sub>あるいはC<sub>8</sub>に派遣された場合に上記社内評価単価を用いるという取扱いは、準備会や支部結成前後においてほぼ変更はないことに加え、A<sub>2</sub>が準備会結成を公然化する前に支給された21年度上期賞与の賞与原資に占める割合が1.02%であったのに対し、組合結成後である22年度下期賞与の同割合は1.14%とむしろ上がっていること（同8(2)）からすれば、組合加入や組合活動を理由にA<sub>2</sub>の査定を殊更低くするために上記社内評価単価を用いたとの組合主張は採用できない。

なお、そもそもC<sub>6</sub>及びC<sub>8</sub>との取引が開始されるのに至ったのは、会社のC<sub>25</sub>元技術課長がC<sub>6</sub>に技術部長として転職したことが理由であること（同5(1)ア）などからすれば、A<sub>2</sub>が22年8月1日からC<sub>8</sub>に派遣された縁由が、A<sub>2</sub>がC<sub>6</sub>に派遣された際に知り合ったC<sub>27</sub>某と飲食を共にしたことにあつた事情（同(7)）を加味しても、A<sub>2</sub>について、従前と同様に社内評価単価を用いて22年度賞与を算定したことが不当とまでいうことはできない。

イ 会社は、A<sub>4</sub>の22年度下期賞与に関しても、契約単価よりも低額な社内評価単価を用いて貢献度を算出していることが認められる（前記第3の8(4)ないし(6)）。

この点について、会社は、C<sub>5</sub>のように複数の会社社員が派遣されて業務

に従事している場合、契約単価と技術力の間には齟齬が生じるのを避ける目的で社内評価単価を用いる旨を一貫して説明しているところ（同(4)及び(6)）、この説明自体は首肯し得るものである。また、前記第3の8(2)のとおり、A<sub>4</sub>が準備会結成を公然化した後に支給された22年度下期賞与の賞与原資に占める割合が1.01%であったのに対し、22年度上期賞与の同割合は1.13%と上がっており、22年度下期賞与における同割合が0.76%となったのは、会社が説明するとおり（同(5)）欠勤控除が原因と推認されることからすれば、組合加入や組合活動を理由にA<sub>4</sub>の査定を殊更低くするために上記社内評価単価を用いたとの組合主張は、他にこれを裏付けるような事情が認められない本件においては、採用することができない。

ウ したがって、組合主張③は理由がない。

(6) また、組合主張④については、会社は、A<sub>2</sub>の22年度下期賞与に関し、同人が教育訓練業務を担当していた22年5月から7月までの3か月間、売上を零円として貢献度を算出していること（前記第3の8(5)）が認められるが、会社は、A<sub>2</sub>がそれまで教育訓練業務を担当した経験を有していないことから、3か月間を見習期間とする旨を当初より述べていたこと（同5(5)イ）、教育訓練業務を担当した期間中、A<sub>2</sub>の売上は零円とされる一方で、その間のA<sub>2</sub>の給与額を控除せずに貢献度が算出されていること（同8(5)）、その他、A<sub>2</sub>以外の教育訓練を担当した者に関する試行期間中の賞与算定の取扱いを示す的確な証拠も見当たらないことからすれば、組合加入や組合活動を理由にA<sub>2</sub>の査定を殊更低くするために、教育訓練を担当した期間の売上を零円としたとは認められず、組合主張④も採用できない。

(7) 以上によれば、会社が、A<sub>1</sub>ら4名の組合加入や組合活動を理由として、22年度下期賞与について、同人らの実績を低く査定して同賞与を低額支給

したとはいえ、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとは認められない。

## 6 争点(6) (救済方法) について

- (1) A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令に関する救済方法については、①同命令をなかったものとして取り扱い、22年4月6日から同年6月20日の自宅待機期間中について教育訓練を受けていたとみなし、教育訓練の場合に支払われるべき給与額と自宅待機となって現に支払われた給与額の差額相当額を支払わせること（初審命令主文第1項）、②A<sub>1</sub>に対する自宅待機命令が不当労働行為と認定された旨及び今後同様の行為を繰り返さないことに留意する旨の文書を東部労組と支部それぞれに交付すること（同第3項）を命じるのが相当である。

なお、A<sub>1</sub>が上記自宅待機期間について教育訓練を受けたものとみなした場合、同期間は22年度下期賞与の査定対象期間であることから、同賞与算定に影響を及ぼす可能性がある。

しかし、前記5(3)で見たとおり、会社は、査定対象期間における売上合計額から給与合計額を控除した貢献度（貢献金額）を基準に賞与を算出していたところ、教育訓練を受けた場合であっても自宅待機と変わらず売上は零円のみである一方、教育訓練を受講した場合は自宅待機に比して高い給与となり（別紙3）、査定対象期間における給与合計額が増額する結果、かえって貢献度が低くなること、A<sub>1</sub>が不当労働行為とされた自宅待機期間に教育訓練を受講していた場合、C<sub>2</sub>への派遣（22年8月以降）に先だって他の派遣先において業務に従事していたとまでは認められないことなどからすれば、結局A<sub>1</sub>の22年度下期賞与が不支給であることに変わりはないというべきである。

- (2) A<sub>3</sub>のJP1案件を断った上で自宅待機を命じたことに関する救済方法に

については、①22年10月1日以降同人が自宅待機とされていた23年9月25日までの間について、C<sub>2</sub>に派遣されJP1案件に従事した場合に支払われるべき給与額と自宅待機となって現に支払われた給与額の差額相当額を支払うこと（初審命令主文第2項。ただし、C<sub>2</sub>への派遣期間が、同日よりも前に終了するものであった場合には、派遣終了の時までとする。）、②JP1案件を断ってA<sub>3</sub>に自宅待機を命じたことが不当労働行為と認定された旨及び今後同様の行為を繰り返さないことに留意する旨の文書をX<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>それぞれに交付すること（同第3項）を命じるのが相当である。

なお、A<sub>3</sub>が22年10月1日以降JP1案件に従事したとみなした場合についても、同月及び翌11月については22年度下期賞与の査定対象期間であることから、同賞与算定に影響を及ぼす可能性がある。

しかし、会社が22年2月23日の団体交渉において組合に示した資料（甲17）においては、22年4月から9月のA<sub>3</sub>の貢献度はマイナス97万9329円とされていたところ、22年度賞与算定において計上されていたはずである「10月：売上零円，給与21万9000円（前記第3の6(18)）」及び「11月：売上零円，給与22万円（前同）」を、C<sub>2</sub>に派遣されたものとみなして「売上50万円（前記第3の6(9)），給与30万円（同(18)）」と置き換えて計算しても、なお貢献度はマイナス14万0392円（-97万9329円+100万円〔2か月分の売上〕-60万円〔2か月分の給与〕+43万9000円〔計上されていた2か月分の給与〕）である。そして、22年度下期賞与について行われた22年4月から9月までの追加評価を行った場合、さらに貢献度のマイナスが増大すると考えられること、加えて、同資料上、100万円に近い貢献度であるA<sub>2</sub>やA<sub>4</sub>の賞与額が10万円程度に留まっていることなどを勘案すれば、JP1案件を断り自宅待機を命じたという不当労働行為による影響を排除したとしても、A<sub>3</sub>について22年度

下期賞与が支払われたとまで認めるのは困難といわざるを得ず、この点に関する救済を命じるのは相当とはいえない。

- (3) J P 1 案件を議題とする団体交渉における不誠実対応に関する救済方法については、上記団体交渉における会社の対応が不当労働行為と認定された旨及び今後同様の行為を繰り返さないことに留意する旨の文書を X<sub>1</sub> と X<sub>2</sub> それぞれに交付すること（初審命令主文第 3 項）を命ずるのが相当である。
- (4) 組合は、前記(1)及び(2)の差額相当額（初審主文第 1 項及び第 2 項）に年 6 分の割合で計算した額を加算しての支払、並びに不当労働行為と認められた事実に関する謝罪文の会社ホームページへの掲載を求めているが、本件事情に照らし、前記(1)ないし(3)の救済方法で足りるというべきである。

以上のとおり、本件各再審査申立ては理由がないから、これらをいずれも棄却することとする。

よって、労組法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 28 年 6 月 1 日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ⑩

【別紙 1 ～ 6 略】