

命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市中央区
X組合
執行委員長 A 1
被申立人 大和市
Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成26年（不）第31号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年1月27日第1611回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①十分な説明等をせずに申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A 2の賃金を減額したこと、②当委員会でのあっせん事件において、誠実団体交渉実施等を定めた協定を締結したにもかかわらず、①についての団体交渉申入れに対し、引き延ばしをした上、その後に実施された団体交渉においても不誠実な対応をするなど、同協定に反する対応をしたことが、①は労働組合法第7条第1号に、②は同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。なお、組合は、平成28年5月10日付けで、上記①の申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A 2の賃金減額の根拠を示すなど、団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 会社は、不誠実な団体交渉によって、組合に対して支配介入を行わないこと。
- (3) 会社は、平成26年4月7日付け協定書を遵守すること。

(4) 陳謝文の手交及び揭示。

3 争点

- (1) 会社の、A 2 に対する平成25年10月25日付け賃金減額に関する団体交渉の対応は、不誠実な交渉態度及び組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点①)
- (2) 会社の組合に対する対応の中に、平成26年4月7日付け協定書に反する行為があったか否か。そのような行為があった場合、それが組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点②)

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日(平成28年7月22日)現在の組合員数は150名である。

(2) 被申立人

会社は、昭和61年に設立され、肩書地に本社を置き、電子計算機に関するソフトウェアの設計、製作及び販売等を業とし、結審日現在の従業員数は61名である。なお、会社の従業員は、営業を担当するB 1 代表取締役及びB 2 取締役営業技術部長、並びに総務を担当する女性従業員2名及び再雇用の男性従業員1名以外は全員コンピューターソフトウェアのプログラム作成に従事している。

2 会社の就業規則等について

(1) 休職、復職及び退職について

平成20年10月1日に改定された会社の就業規則(以下「就業規則」という。)には、休職及び復職について、次のように定められている。

「(休職の種類)

第12条 休職は次の4種類に分ける。

(1) 私傷病休職

業務外の傷病による欠勤が30日を越えたとき

(2) 公職休職 (略)

(3) 起訴休職 (略)

(4) 自己都合休職 (略)

2. 休職事由が発生した時点において、試用期間中の社員には適用しない。」

「(休職の期間)

第13条 前条の休職期間は次の通りとする。

(1) 私傷病休職

- (1) 勤続年数1年未満…1ヶ月間以内
- (2) 〃 5年未満…4ヶ月間 〃
- (3) 〃 10年未満…10ヶ月間 〃
- (4) 〃 10年以上…16ヶ月間 〃

但し、会社指定の医師の診断書に基づいて、会社が必要と認めた場合、2ヶ月を限度にその期間を更新することがある。

- (2) 公職休職 (略)
- (3) 起訴休職 (略)
- (4) 自己都合休職 (略) 」

「(復職および退職)

第16条 休職期間の満了前に休職事由が消滅したときは、前もって所属長に届け出ること。

但し、傷病休職の場合、会社指定の医師の診断書および当該社員の業務内容等により通常の業務に従事することに支障がないと判断した場合に復職を認める。

2. 休職期間の満了時に復職しないときは、期間満了とともに退職とする。」

また、会社の就業規則には、退職について次のように定められている。

「(退職の基準)

第17条 社員が次の各号の一に該当するときは社員としての資格を失う。

- (1) 退職の申し出をし、会社の承認があったとき、この場合、少なくとも30日前までに文書をもって所属長を経て会社に届け出ること。又は、退職願提出後14日が経過したとき
- (2) 定年に達したとき
- (3) 死亡したとき
- (4) 期間を定めて雇用した者の雇用期間が満了したとき
- (5) 休職期間が満了したとき
- (6) 無断欠勤し、出勤の督促にもかかわらず督促状到着後

14日が経過しても出社の意思表示がないとき

この場合、雇用の継続の意思がないものとして取り扱う

- (7) 試用期間の満了によっても正式採用とならないとき
- (8) 解雇されたとき
- (9) 懲戒解雇されたとき」

【甲17】

(2) 賃金規定について

会社の就業規則第50条には、賃金について、「社員の給与は、別に定める給与規程により支給する。」と定められており、会社の給与規程である「賃金規定」第15条には、賃金の減給について、「会社の業績が著しく悪化した場合、又本人の能力、技術が劣ると会社が判断した場合、減給することがある。この場合、その事情を説明して承諾を得る。」と規定されている。

なお、平成26年11月1日に新たに制定された「賃金規程」第15条では、賃金の減給について、「会社の業績が著しく悪化した場合、又本人の能力、技術が劣ると会社が判断した場合、減給することがある。」と規定されており、「この場合、その事情を説明して承諾を得る。」の一文が削除されている。

【甲16、甲17、乙60、乙61】

(3) 人事考課について

会社の「賃金規定」第7条には、本給の決定について「本給は業務遂行能力、責任の度合い等を勘案して決定する。」と定められており、人事考課によって決定する旨が記載されている。人事考課は人事考課表に基づいて行われており、この表によると、会社が各評価項目ごとに5段階で点数を付し、その合計点で評価を行うものとなっているが、本給に対する人事考課の反映の仕方等、評価の仕組みに関して明記された規定等は存在しない。

【甲16、乙63～乙68】

3 A2が組合に加入するまでの経緯

- (1) A2は、平成9年4月1日、会社にコンピューターソフトウェアのプログラマーとして入社し、コンピューターソフトウェアのプログラム作成等に従事してきた。
- (2) A2は、平成23年8月26日、医療法人社団C1で受診したところ、

うつ病と診断され、約3か月の自宅療養と通院加療が必要である旨が記載された診断書を受け取った。そのためA2は、同月29日、会社に、同年11月末までの3か月間、自宅療養する旨が記載された「休職のお願い」と題する文書を提出し、同年8月30日から休職した。なお、就業規則第13条により、A2には16か月間以内の休職が認められていた。

【甲17、乙3、乙4】

- (3) A2は、平成24年11月16日、C1で受診したところ、平成25年1月からの職場復帰が可能である旨が記載された診断書を受け取ったため、平成24年11月26日、会社に上記診断書を送付した。またA2は、同月28日、会社から指定された医療法人社団C2で受診したところ、うつ病ではなく神経症性抑うつ状態と診断され、平成25年1月から通常勤務が可能である旨が記載された診断書を受け取った。

【乙5、乙6】

- (4) 会社はA2に対して、平成24年12月28日付け文書を送付した。この文書には、「貴殿が1月からの職場復帰希望に関して、…『1月から通常勤務が可能』との診断書を頂きました。とは言うものの、1年半のブランクがあることを考えると、1月から通常勤務というのは難しいと拝察いたします。そこで社会保険労務士とも検討した結果、出勤・退勤については特に時間は定めず、貴殿が通常勤務に慣れるまで（概ね1か月）はリハビリ入社とし（欠勤扱いとし会社から給与の支給はせず傷病手当金を請求して頂く）様子を見させて頂こうと考えるところでございます。上記の件につき1月7日～11日の間に今後について詳しくお話をしたいと思っておりますので、都合の良い日のご連絡をお願い致します」と記載されていた。なお、会社では過去にリハビリ入社を実施した例がなく、規定等もなかったが、会社はA2の健康状態を考慮し、特例としてA2にリハビリ入社を提案した。

【甲1、乙74、第3回審問 B2証言】

- (5) 平成25年1月11日、A2とB1社長及びB2部長は面談を行い、B1社長はA2に対して、リハビリ入社について説明した。A2は会社に対して、同月16日付け「リハビリ入社願い」と題する文書を提出し、同日からリハビリ入社を開始した。この文書には、同日から同年2月15日までの間は試験的に入社できるように取り計らってほしい旨が記載されるとともに、リハビリ入社期間中の取扱いとして、会社から給与が支給されないこと、主治医又は産業医が出社を停止すべき

と判断した場合はそれに従うこと、業務については復帰に向けた業務内容とすること、体調の変化について会社は一切責任を負わないことについて了承する旨が記載されていた。

なお、会社では、A2が休職するまでは、主にフィーチャーフォンのアプリケーション開発業務を行っており、A2もその業務に携わっていたが、A2がリハビリ出社を開始した時には、スマートフォンのアプリケーション開発を行うようになっていた。そのため会社は、休職中に変わった技術等について、ゆっくりと理解してもらいたい旨を伝えた。しかし、A2はリハビリ出社を開始してから結審日に至るまで、基本的にコンピュータソフトウェアのプログラム作成は行わず、他の社員が作成したプログラムが正しく動作するか等を確認する業務（以下「テスト業務」という。）等を行っていた。

【甲2、乙7、乙74、第1回審問 A2証言、第3回審問 B2証言】

- (6) 平成25年2月8日、A2とB1社長及びB2部長は面談を行った。この面談の中で、B1社長はA2に対して、同人の休職期間中に会社の状況や開発ターゲットが大きく変わり、同人がこれについてくるのは難しいと考えられるため、リハビリ出社期間中に再就職先を探して転職することを勧める旨の発言をした。

平成25年2月15日、A2とB1社長及びB2部長は、同月8日の面談以降、A2から何も回答がなかったことから、同人の意思を確認するために面談を行った。この面談の中で、B1社長はA2に対して、リハビリ出社期間終了後については、新人レベルの簡単なプログラム開発から始めて、スマートフォンのアプリケーション開発ができるまで指導を行いたい旨等を説明した。同時に、B1社長はA2に対して、復職後は賃金が半減となること、半年以内に病気が再発した場合は退職となる旨の復職条件を提示したことから、A2は1週間考えて回答したい旨の発言をした。同日、A2とB2部長及びB3営業技術部課長は面談を行った。この面談の中でB2部長はA2に対して、復職がまだ決まらない状況ではあるが、正式に復職した場合に備えて必要な勉強を始めることを提案したところ、A2はこれを了承した。そのため会社は、同日以降、A2に対して、研修やプログラム開発に向けた指導等を継続して行った。

【乙74】

- (7) A 2 は、会社から復職条件として賃金の半減及び半年以内に病気が再発した場合は退職となる旨を提示されたことから、平成25年2月17日、組合に加入し、組合は会社に対して、同月19日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、A 2 の組合加入を通知するとともに、A 2 の労働条件について可及的速やかに団体交渉を開催することを要求する旨が記載されていた。

【甲3】

4 協定締結に至るまでの経緯

- (1) 平成25年3月5日、会社の代理人であるB 4 弁護士は、組合に架電し、A 2 の復職後の賃金については、休職前と同じ金額を支払う旨を伝えた。

また、B 4 弁護士はA 2 に対して、平成25年3月6日付け「御連絡」と題する文書を送付した。この文書には、次のとおりの記載があった。

「…貴殿が所属するとされている労働組合からは団体交渉の申し入れがなされていますが、この件は、貴殿についての重大問題であり、これを放置しますと、貴殿の労働契約上の地位に基本的影響を与えるものですから、団体交渉とは別に、遅滞なく、的確に御対処ください。

1 『リハビリり入社継続願い』の御提出について

貴殿は、平成25年1月16日付『リハビリり入社願い』により、平成25年1月16日から平成25年2月15日の間について、リハビリり出社の申請をしましたが、平成25年2月16日以降については、リハビリり入社願いを提出されていません。

しかるに、貴殿は、現実には、平成25年2月16日以降も依頼者の会社にリハビリり出社を続けておられますので、同封のリハビリり入社継続願いに、平成25年2月16日以降平成25年3月28日を限度として、貴殿がリハビリり出社を希望される期間を記入し、当職あてに御返送ください。

なお、リハビリり入社期間の限度を平成25年3月28日としているのは、前同日を超えると、就業規則第16条第2項の規定により、平成25年3月28日の経過とともに退職となってしまうからです。

2 『復職願い』の御提出について

前記のとおり、貴殿が平成25年3月28日以前に復職をされない場

合、貴殿は、就業規則第16条第2項によって、退職となってしまいます。

つきましては、貴殿において、復職を希望されるのであれば、同封の『復職願い』に必要事項を記入の上、当職あてに御返送ください。

繰り返しますが、平成25年3月28日までに貴殿が復職されない場合には、貴殿は自動的に退職となってしまいますので、十分御注意いただきたく、念のため、重ねて付言する次第です。

なお、会社は、貴殿より『復職願い』が提出されましたら、復職を受け付けますので、復職希望日により勤務を開始して下さい。

3 復職にあたっての労働条件

貴殿が復職したときの労働条件は、就業規則にもとづき、休職時と同じ規準（但、休職期間中に、全社員一律にボーナス支給減がなされていますので、この点については、貴殿にも同様に適用されます。）となります。

なお、従前の貴殿と会社との間のやり取りについては、上記に反するものについては、すべて撤回し、上記のとおり訂正します。」

【乙8の1、乙8の2、乙8の3】

- (2) 組合はB4弁護士に対して、平成25年3月7日付け「ご連絡」と題する文書を送付した。この文書には、組合からB4弁護士あてに何度か架電し、折り返し電話をくれるよう伝言も依頼したが、連絡がなかった旨が記載されるとともに、早期に団体交渉を開催すること、文書等のやり取りをする場合は、A2に直接送付せずに組合を通すことを要求する旨が記載されていた。

【乙9】

- (3) 組合は会社に対して、平成25年3月8日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、上記(1)の「御連絡」に対する組合の見解として、「『リハビリり入社』については、2013年1月16日から同年2月15日までの『1ヶ月間』と、他ならぬB1社長自身がA2氏に直接仰っています（同年1月11日）。従って、A2氏は、2月16日から通常勤務を開始しており、すでに通常勤務開始後20日間が経過しています（3月8日現在）。2月16日から『リハビリり勤務』の継続というのであれば、2月16日以前に社長若しくは直属上長等が

『リハビリり入社願ひ』に必要事項を記入し提出するよう A 2 氏に要請して然るべきであるのに誰もそれをしていません。」「A 2 氏はすでに復職しているのであり、改めて『復職願ひ』が必要であるとは考えられません。」と記載されるとともに、早急に団体交渉を開催し、「復職願ひ」等について説明することを要求する旨が記載されていた。

【乙10】

- (4) B 4 弁護士は A 2 に対して、平成25年 3 月12日付け「御連絡」と題する文書を送付した。この文書には、次のとおりの記載があった。

「リハビリり入社とは、休職期間中に、通常勤務に復帰することが出来るか否かについての見極めをするための入社であって、あくまでもリハビリり入社期間が終了したときは、休職期間に戻るものであり、このことは労働契約上の常識です。

貴殿については、職場復帰の申し入れはなされておられませんので、現時点においては、休職中に何の根拠もなく会社に来ているということになりますので、かかる不正常的な状態を是正するためにリハビリり入社継続願ひを提出するようお願いしているのであり、また、正式に復職しなければ退職となってしまうので、すみやかに復職願ひを提出するようお願いしているのです。

本件は、労働契約上の基本的な内容に関わる問題であり、団体交渉によって変更できる内容ではありませんから、すみやかに貴殿の労働者としての地位を確保するため、少なくとも復職願ひについては御提出ください。

なお、貴殿が労働者としての地位を失ったときには、団体交渉の前提がなくなり、団体交渉も出来なくなりますので、念のために付言します。」

また、B 4 弁護士は組合に対して、平成25年 3 月12日付け「御連絡」と題する文書を送付した。この文書には、A 2 に対する上記文書の記載に加えて、「なお、A 2 殿が労働者としての地位を失った場合には、団体交渉の前提がなくなり、団体交渉も出来なくなりますので、念のために付言します。」と記載されていた。

【甲 4、乙11、乙12】

- (5) 平成25年 3 月13日、A 2 と B 2 部長及び B 3 課長は、A 2 の今後の業務について話し合うために面談を行った。この面談の中で、B 2 部長は A 2 に対して、「復職願ひ」をなぜ提出しないのか尋ねたが、A

2から回答はなかった。

【乙74】

- (6) A 2はB 4 弁護士に、平成25年3月17日付けで、同年2月16日から同月28日までの間をリハビリ入社とする旨が記載された「リハビリ入社継続願い」及び同年3月1日から復職する旨が記載された「復職願い」を郵送し、B 4 弁護士は、同月19日、これを受領した。

【乙15の1、乙15の2、乙15の3】

- (7) 組合は会社に対して、平成25年3月18日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、A 2は同年1月から復職したい意思を会社に明示しており、会社の産業医からも復職可能との診断を受けているため、改めて「復職願い」を会社に提出する必要性はないと考えるが、会社が「復職願い」の提出にこだわるのであれば、無用な争いを避けるために提出したいと考えていること、就業規則第16条第2項をはじめ関連規則の開示並びに復職願い及び休職期間等についての説明を議題とする団体交渉の開催を要求することが記載されていた。

【乙13】

- (8) B 4 弁護士は組合に対して、平成25年3月18日付け「御連絡」と題する文書を送付した。この文書には、会社としてはまず第一に「復職願い」を提出してもらう必要があると考えていること、団体交渉については「復職願い」が提出された後に日程調整に入りたいと考えていること、本件に関する連絡は会社にはせずにB 4 弁護士宛に行ってほしいことが記載されていた。

【乙14】

- (9) 組合はB 4 弁護士に対して、平成25年3月19日付け文書を送付した。この文書には、団体交渉の開催日として同月24日の午前中又は同月28日の午前及び午後を希望する旨が記載されていた。

【乙16】

- (10) A 2は、平成25年3月25日、会社から同月分の給与明細書を受け取ったところ、総支給額欄が空欄となっており、賃金は支給されなかった。

【甲5】

- (11) 組合はB 4 弁護士に対して、平成25年3月26日付け「ご連絡」と題する文書を送付した。この文書には、組合の考え方として、A 2の賃

金については同年4月11日に開催される団体交渉で協議するが、A2は同年1月から休職前と変わらず通常勤務を行っており、もし賃金が支給されないのなら、未払賃金として扱わざるを得なくなること等が記載されていた。

【乙17】

(12) 組合と会社は、平成25年4月11日、第1回団体交渉を行った。組合側の出席者は、A3書記局員及びA4特別執行委員外1名であり、会社側の出席者は、B4弁護士であった。

第1回団体交渉の中で、会社は組合に対して、会社が提示した復職条件のうち、A2の給料半減については撤回するが、半年以内に病気が再発した場合の退職については、就業規則に基づくものであり、正当な主張である旨を説明した。組合は、平成25年3月1日から同月18日までの間のA2に対する賃金を即刻支払うことを要求したが、これに対して会社は、A2はプログラミング作業を行っていないため賃金を支払う必要はないと回答した。同時に会社は、A2に対して復職時点では従前と同じ賃金を支払うが、プログラムを作成できないのであれば、将来的には人事考課を行った上で、賃金を減額する可能性も十分に考えられる旨も併せて説明した。また組合は、半年以内に病気が再発した場合は退職となること就業規則上の根拠の説明を求めたが、会社から回答はなかった。

【甲27、第2回審問 B4証言】

(13) B4弁護士は組合に対して、平成25年5月8日付け「御連絡」と題する文書を送付した。この文書には、第1回団体交渉で確認の上回答することを約束していた事項について回答するとして、現行の就業規則は平成20年10月1日に改正されたものであり、全社員に交付しているが、念のためA2にも再交付したこと、就業規則第16条第2項には「休職期間の満了時に復職しないときには、期間満了とともに退職とする。」と定められており、同第17条にも「社員が次の各号の一に該当するときは、社員としての資格を失う。」と定められ同条第5号には「休職期間が満了したとき」と定められていること、A2の復職日は、「復職願い」がB4弁護士のもとに送達された平成25年3月19日であり、これについては変更できず、賃金は同日から従前の労働条件で支払うこと、半年以内に病気が再発した場合は辞めてもらう旨の発言が会社からあったとのことだが、A2の休職可能期間の残余が10

日間のみとなっていることから、そのことを伝えたに過ぎないこと、出産祝金等については、適正に手続がなされれば交付するが、A2は子の出生に関する手続を行っていないこと、A2から看護休暇を取得したい旨の申出がなされているが、所定の手続がなされていないため、手続を取るよう指導してほしいこと等が記載されていた。

【乙18】

- (14) 組合はB4弁護士に対して、平成25年5月13日付け「御連絡」と題する文書を送付した。この文書には、上記(13)の「御連絡」に対する組合の見解として、復職については、A2は会社に対して、同年1月に復職の意思を明示しており、上記(1)の「御連絡」を同年3月7日に受け取るまで、会社から「復職願い」を提出するよう求められなかったことから、同月1日からの復職が有効であると考えられるが、同日から同月18日までの賃金が支払われていないため、支払を要求すること、休職については、医師が完治の診断をした後に再度休職事由が発生した場合は別件となるため、休職の対象となること、出産祝金等については、A2は総務部の指示に従って文書を提出していることから、不備があるならばそれは会社の責任であること、看護休暇については、総務部から看護休暇届の様式が存在するのかどうか分からないため、社会保険労務士に問い合わせるので待ってほしいと言われていたこと等が記載されていた。

【乙19】

- (15) B4弁護士は組合に対して、平成25年5月20日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、復職日については、会社としては見解を変更するつもりはなく、A2は復職についての書面を提出した訳でもないため、正式な手続をしたものとは認められないこと、出産祝金等の交付及び看護休暇届については、社内手続の問題であり、社員である以上それに従ってほしいこと、意思表示は必ず書面で行うものであり、会社に所定の様式がなければ、本人が社会的に相当な形式の書面を作成して提出すれば足りること等が記載されていた。

【乙20】

- (16) A2は、平成25年6月25日、厚木労働基準監督署に対して、会社から同年3月分及び同年4月分の賃金が支払われておらず、労働基準法に違反している旨を申告した。

平成25年9月25日、厚木労働基準監督署からA2の携帯電話の留守

番電話に、会社から未払賃金について2日間分を最低賃金で支払う旨の回答があったことが吹き込まれていた。

【甲7、甲25】

- (17) 会社は、平成25年10月8日、社長及び社内の各部長が出席する会議を行い、全社員の人事考課による評価を決定した。この会議で、A2の平成25年の最終評価はAからEの5段階のうちEとなり、賃金を33,000円減額することが決定された。なお、平成25年の最終評価でEと評価された者は、A2と外1名の合計2名であった。

【乙62、乙74、第3回審問 B2証言】

- (18) 会社は、平成25年10月20日頃、営業技術部の正社員で役職のない社員（以下「一般社員」という。）に対して、会社の業績が悪化したため、ほぼ全社員の賃金が減額となり、今年度の冬の賞与の支給も厳しいと思われる旨の説明を行ったところ、この説明を聞いていたA2も含めた一般社員からは特に意見等が出なかった。また、顧客先に常駐して作業を行っていた社員が数名いたが、これらの社員に対しても、会社は顧客先に出向いて、同様の説明を行った。

なお、会社はこれまで社員に対して人事考課による評価結果を個別に説明したことはなく、A2も同様に会社から評価についての説明を受けたことはなかった。

【乙74、第3回審問 B2証言】

- (19) A2は、平成25年10月25日、会社から同月分の給与明細書を受け取った。この給与明細書の本給欄には、「189,600円」と記載されており、前月までの本給欄に「222,600円」と記載されていたものと比較して、33,000円の減額となっていた。

【甲22】

- (20) 組合はB4弁護士に対して、平成25年10月29日付け「抗議並びに団体交渉要求」と題する文書を送付した。この文書には、「貴職が、当組合A2組合員の本年10月25日に支給された賃金について、当組合に何らの提案、説明、協議もないまま、一方的に3万3千円を減額したことは、組合無視であり、断じて許し難い行為であります。貴職に対し、厳重に抗議します。」等と記載され、賃金減額及び同年3月分の未払賃金について、会社施設内において可及的速やかに団体交渉を開催するよう要求する旨が記載されていた。

【甲8、乙21の1、乙21の2】

(21) 組合は会社に対して、平成25年11月12日付け文書を送付した。この文書には、上記(20)の「抗議並びに団体交渉要求」をB4弁護士に送付したが、2週間経っても全く連絡がないため、やむを得ず会社に文書を送付した旨等が記載されていた。

【甲10】

(22) 組合はB4弁護士に対して、平成25年11月18日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、上記(20)の「抗議並びに団体交渉要求」で団体交渉の開催を要求したにもかかわらず、B4弁護士から何も連絡がないため、会社施設内において可及的速やかに団体交渉を開催するよう要求する旨が記載されていた。

【甲9、乙22の1、乙22の2】

(23) 組合はB4弁護士に対して、平成25年11月25日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、上記(20)の「抗議並びに団体交渉要求」及び上記(22)の「団体交渉申入書」で団体交渉の開催を要求したにもかかわらず、B4弁護士から何も連絡がないため、会社施設内において可及的速やかに団体交渉を開催するよう要求する旨が記載されていた。

【甲11、乙23の1、乙23の2】

(24) B4弁護士は組合に対して、平成25年11月26日付け「御連絡」と題する文書を送付した。この文書には、「団体交渉のお申し入れにつきましては、これに応ずる用意がありますが、本年中は多忙につき、来年1月下旬以降であれば、日程調整の上、団体交渉をさせていただきます。」、「なお、A2殿については、既に団体交渉において、復職後、従前の職務内容を遂行できないことについて御説明済みのことであり、当社における通常の社内手続に乗^(ママ)取^(ママ)って、人事考課した結果ですから、決定した給料の額について変更の余地はありませんので、このことについて、予め御了承下さい。」と記載されていた。

【乙24】

(25) 組合は、平成25年12月9日、団体交渉ルールの確立、賃金減額の撤回及び未払賃金をあっせん事項として、当委員会にあっせんでんを申請した。

平成26年2月14日、第1回あっせん期日が開催され、この期日の中で、組合と会社は、同年3月1日に団体交渉を開催することについて合意した。

【甲13、乙25】

(26) 組合は会社に対して、平成26年2月21日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、同年3月1日に開催する団体交渉において、次の事項を議題とする旨が記載されていた。

「1、2013年3月分賃金の未払い分支払いについて

2、2013年10月分賃金より、当組合に説明なく基本給を3万3千円減額したことについて

3、団体交渉ルールの確立について」

【甲13、乙25】

(27) 組合と会社は、平成26年3月1日、第2回団体交渉を行った。組合側の出席者は、A4特別執行委員、A5執行委員及びA2であり、会社側の出席者は、B4弁護士及びB2部長であった。

第2回団体交渉の中で、会社は、平成25年3月分の賃金として、2日間分を神奈川県最低賃金で計算してA2に支払ったことについて、労働基準監督署からリハビリ入社期間中にA2が仕事に関わったといえる時間があれば、最低賃金で計算して支払うようにとの指導があったことから、A2が研修していた時間を差し引いて計算したところ、2日間は仕事に関わっていたという結果が出たため、その分を給料として支払ったと説明した。これに対して組合は、A2は同年1月及び同年2月については、リハビリ入社するとして「リハビリ入社願い」を出しているが、同年3月17日付けで同月1日から復職する旨が記載された「復職願い」を会社に提出し、それ以前から復職したいと口頭で会社に伝えていると述べた。しかし会社は、A2からの復職願いは同月19日に受領しているため、それ以前については、給料を支払う必要のないリハビリ入社として認識しており、上記の給料は会社が労働基準監督署との話合いの結果として恩恵的に支払ったものである旨述べた。組合は繰り返し、A2は同月18日以前から復職しているのに、平成25年3月分の賃金が全額A2に支払われない理由について説明を求め、会社と組合の間で同様のやり取りが繰り返された。最終的に会社が、これ以上の回答を打ち切る旨の発言をしたため、組合は、「じゃあ、これ以上説明しないってことですか。」と発言し、会社は、「はい、これ以上必要ないと思いますね。」と述べた。

また会社は、平成25年10月からA2の給与を33,000円減額した理由について、A2は復職以降プログラマーとしての仕事をしていないこ

とから、人事査定の結果、このような減額を行ったと述べた。これに対して組合は、人事査定の規定はあるのかと質問したところ、会社は、定まったものはないため、現在作っている旨回答した。組合は、人事査定の規定がないのに、何を基準にして賃金の減額を行っているのか説明するよう要求したため、会社は、「労働協約のような規定はないけれど、現実の尺度は定まったもので行ってるってことですよ。」と回答した。再度組合は、「だから定まったものを聞いてんですよ、内容を。」と質問したため、会社は、「申し上げられません。」「人事査定だからです。」と回答した。組合は、「減額するにも1万円2万円3万円あるとしますよ。1万円の場合はこう、2万円の場合はこう、3万の場合はこうという尺度があるはずですよ。それはどういうものですかと聞いてるんです。」と繰り返し質問したため、会社は、「お断りします。」と述べた。

さらに会社は、団体交渉ルールについて、組合から日時と場所を特定した団体交渉の申入れがなされれば、それについて調整するが、一方的にファックスが送信されてきただけでは、日程調整はできないと述べた。これに対して組合は、団体交渉の開催場所はB4弁護士の事務所とするので、組合が団体交渉の申入れをしてから、1か月以内に団体交渉が開催できるよう努力してほしいと要求したところ、会社は努力することを約束した。

【甲21】

(28) 平成26年4月7日、当委員会で第2回あっせん期日が開催され、組合と会社の間で協定が締結され、同日付け「協定書」（以下、「協定書」という。）が作成された。この協定書には次のとおり記載されていた。

「 X（以下「甲」という。）とY（以下「乙」という。）とは、神労委調第25-25号のあっせんの申請に係る紛争について、神奈川県労働委員会立ち会いのもと、次のとおり協定を締結する。

- 1 乙は、甲の組合員の労働条件について、甲から団体交渉の申入れがあったときは、甲が団体交渉を申し入れた後概ね1か月以内にこれに応ずるものとする。
- 2 乙は、甲の組合員の労働条件を変更するにあたっては、原則として45日前までに甲に通知するものとする。
- 3 甲と乙は、それぞれ要求、提案又は回答をする場合には、原則

として書面により行うものとする。

4 団体交渉の出席者は、原則として、甲は甲の役員及び組合員とし、乙は組合員の労働条件につき決定権限を有する者及び乙の代理人とする。

5 甲と乙は、団体交渉において、継続する議題がある場合は、原則として、団体交渉当日に次回団体交渉の日時、場所等を協議決定するものとする。

6 甲と乙は、団体交渉を実施するうえで必要な上記以外のルールについて、当事者間の話し合いによって決定する。

7 甲と乙とは、信頼関係を基礎に円満な労使関係の構築に努める。」

【甲14】

5 本件申立てに至るまでの経緯

(1) 組合はB 4 弁護士に対して、平成26年4月23日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、協定書に基づき団体交渉を申し入れる旨が記載され、団体交渉事項を平成25年3月分賃金の未払分の支払、同年10月分賃金から基本給を33,000円減額したこと、決算賞与の金額等とし、団体交渉日時を平成26年5月16日に、場所をB 4 法律事務所とする旨が記載されていた。

【甲15、乙26の1、乙26の2】

(2) B 4 弁護士は組合に対して、平成26年4月24日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、上記(1)の「団体交渉申入書」で団体交渉開催日として指定された同年5月16日には、既に予定が入っているため応じられないが、同月29日の午後4時、同月31日の午後0時、同年6月2日の午後3時、同月4日の午後4時及び同月5日の午後4時からであれば、いずれも1時間程度の話し合いが可能である旨が記載されていた。

組合はB 4 弁護士に対して、平成26年4月24日付け文書を送付した。この文書には、協定書では団体交渉の申入れから概ね1か月以内にこれに応ずることになっているが、上記「御回答」で指定された日はいずれも1か月を超えているため、改めて1か月以内の期日を指定するようお願いする旨が記載されていた。

これに対してB 4 弁護士は、平成26年4月24日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、4月末から5月初めにかけては

ゴールデンウィークがあるため、提示した日時は都合のつく最短の日時である旨が記載されていた。

そのため、組合はB 4 弁護士に対して、平成26年4月25日付け文書を送付した。この文書には、団体交渉を申し入れてから、団体交渉開催日が1か月を超えることは不本意ではあるが、同年6月2日の午後3時を指定する旨が記載されていた。

その後、B 4 弁護士は組合に対して、平成26年4月28日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、団体交渉で会社に回答を要求したい事項があれば、予め連絡してほしい旨が記載されていた。

【乙27、乙28、乙29、乙30、乙31】

- (3) 組合と会社は、平成26年6月2日、第3回団体交渉を行った。組合側の出席者は、A 5 執行委員であり、会社側の出席者は、B 4 弁護士及びB 2 部長であった。

第3回団体交渉の中で会社は、書面で正式に意思表示された日を復職日と考えているが、3月分の未払賃金の一部を最低賃金で支払ったのは労基署の指導に従っただけであること、平成25年10月からの賃金減額については、A 2 はプログラマーとしての仕事をしておらず債務不履行であるため、賃金減額を行ったこと、決算賞与の金額については、社員の貢献度で支払うことを説明しており、A 2 には2000円を平成26年5月29日に振り込んだことを説明した。これに対して組合は、組合も当初の要求にはこだわらないので、会社にも妥協してほしい旨を要求したが、会社は、すでに妥協できる点は妥協しており、これ以上の歩み寄りにはできない旨を述べた。

【甲28】

- (4) 組合はB 4 弁護士に対して、平成26年6月3日付け文書を送付した。この文書には、次回の団体交渉開催日として、B 4 弁護士が指定した期日の中から、同年7月11日の午後1時を指定する旨が記載されていた。

【乙33】

- (5) 組合はB 4 弁護士に対して、平成26年7月3日付け「質問書」と題する文書を送付した。この文書には、次の事項について、同月11日までに書面による回答を求める旨が記載されていた。

「① リハビリ休暇について就業規則に規定があるのか。

② 就業規則上、復職願いを書面に出さなければならないという規

定はあるか。

③ 3月1日の団交で2日分の最賃相当分を支払ったことについて当初は賃金と言っていたが、最後は「労基署との和解金」だと言ったことについて矛盾してはいないか。

④ 賃金減額は、賃金規定適用外である、労務不履行の人間について賃金規定は適用にならないとしているが、その場合、3万3千円の減額の根拠となるような何らかの基準は存在するのか。」

B4弁護士は組合に対して、平成26年7月8日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、「平成26年7月3日付FAXについては、その大半は、既に団体交渉の際にお話し済みのことです。また、追加事項については、団体交渉の際にお話しします。」と記載されていた。

組合はB4弁護士に対して、平成26年7月9日付け「『御回答』について」と題する文書を送付した。この文書には、上記「質問書」に対する回答を、協定書第3項にのっとり書面によって行うよう要求する旨が記載されていた。

【乙34の1、乙34の2、乙35、乙36の1、乙36の2】

(6) 組合と会社は、平成26年7月11日、第4回団体交渉を行った。組合側の出席者は、A4特別執行委員、A5執行委員及びA2であり、会社側の出席者は、B4弁護士及びB2部長であった。

第4回団体交渉の中で、会社は、上記(5)の「質問書」に対する回答として、リハビリ休暇については就業規則上の規定はなく、復職願いについても書面が出さなければならないという規定はないこと、A2の平成25年3月分の賃金として、最低賃金で2日間分支払った件を「労基署との和解」と言ったことについては、労働基準監督署から最低賃金相当額で支払ってもらいたいとの申入れがあったことから、それに従って支払ったことを分かりやすく説明したにすぎないこと、賃金減額については、A2は本来の職種としての仕事をしていないため債務不履行であることから賃金規定は適用されず、恩恵的に金銭を支払っているだけであり、減額の基準は存在しないことを説明した。

組合は、賃金減額に対する会社からの回答に対して、A2が債務不履行であり賃金規定適用外というのはどのようなことか尋ねたところ、会社は、「減額してる部分については賃金規定の対象になるわけじゃないでしょって言ってんです。賃金規定の適用の前だと言ってんです。

賃金を請求できる立場にないんだから。」「働かなければ給料は支払われないこれあたりまえです。」「働かない人間に対して就業規則適用になりませんよ。」と述べた。これに対して組合は、「債務不履行っていうのはあなたが勝手に言ってるだけで、何が債務不履行なんですか。」「彼、毎日仕事してますよ。」と述べたところ、会社は、「してませんよ。本来の仕事は何ですか一体。プログラマーでしょ、プログラマーとしての仕事してないじゃないですか。」と述べた。そのため組合が、「じゃあ、職務限定のある雇用契約書見せてくださいよ。」と要求したところ、会社は、「契約書はありません。」「仕事を始める時からプログラマーということで採用し、プログラマーとしての業務以外の業務はしていません。継続的にプログラムの仕事をしているということでそれ以外に職務限定そのプログラマーとしての仕事をする人として雇っている訳ですから、これはプログラマーとしての職種以外にありえませんよ。」と述べた。その後、職務限定についてのやり取りが繰り返され、組合が、「あのね、職務限定でなければ、これ有効になるんですか。今の賃金規定というのは。」「だってね、こう書いてあるわけですよ。『その事情を説明し、承諾を得る』って書いてあるんだ<賃金の減額>について。まず、賃金の減額ではないんですか。彼に対する昨年10月ですか3万3千円の賃金カットをやっていると。賃金の減額じゃないんですかね。どうなんですか、お答えされないわけですか。」と質問したため、会社は、「繰り返し話してます。払っているのは恩恵的なものです。恩恵的なものいくら払うかは自由です。」「恩恵的に払っているお金です。以上です。これ以上申し上げるつもりはありません。」と答えた。

また会社は、組合は説明を求めるが、具体的な要求を伝えないため、会社としても何も検討できないと述べたところ、組合は、A2の平成25年3月分の未払賃金の支払、及び、平成26年10月以降の賃金減額は根拠に基づいて行われたものではないことから、これを元に戻した上で、賃金減額に関する議論を組合と行うことが要求事項である旨を述べた。これに対して会社は、A2はプログラマーとしての仕事をしていないため、債務不履行であり、A2には恩恵的に金銭を支払っているにすぎないため、組合の要求には応じられないと回答した。組合は、A2は職種限定の雇用契約を会社と締結しているわけではないため、A2の職種を変更した上で、プログラム作成以外の業務を行っている

部署に異動させることを提案した。しかし会社は、営業は社長とB2部長のみが担当しており、事務は女性社員1人が行っているため、A2の職種を変更して、別の部署に異動させることはできないと述べた。しかし、組合は繰り返し、A2に支払われている金銭には基準があるのかと質問したため、会社は、「恩恵的に払っているお金です。以上です。」「ご判断下さい。ご自分たちで。以上です。それ以上のことは申し上げるつもりはありません。」と答えた。

【甲20】

- (7) 組合はB4弁護士に対して、平成26年7月16日付け「質問書Ⅱ」と題する文書を送付した。この文書には、上記(5)の「質問書」に関して、会社が第4回団体交渉の中で回答した内容を確認した上で、同月28日までに書面で回答することを要求するとともに、次の事項について、書面で説明するよう求める旨が記載されていた。

「1、A2組合員は、貴職に雇用される際、職種限定はされているかどうか。職種限定されているとしたらそのことを記した書面を開示されたい。

2、毎月28日に支払われている『給与』（給与明細が交付されている）について、貴職によれば『恩恵的に支払っている金員であり基準はない』とのことであるが、この『給与』は、労働基準法上の賃金ではないのか。」

B4弁護士は組合に対して、平成26年7月17日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、上記「質問書Ⅱ」に関して、「御質問内容については、既に、団体交渉の際に御回答済みです。」と記載されていた。

組合はB4弁護士に対して、平成26年7月17日付け「抗議文」と題する文書を送付した。この文書には、会社が上記「御回答」において組合からの質問に対して回答を拒否したことに抗議するとともに、協定書にのっとり書面によって回答することを要求する旨が記載されていた。

B4弁護士は組合に対して、平成26年7月18日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、組合からの上記「質問書Ⅱ」の内容に関しては、団体交渉において繰り返し回答済みであり、組合が勝手な見解を示していることは心外である旨が記載されていた。

【乙37の1、乙37の2、乙38、乙39の1、乙39の2、乙40】

(8) 組合はB 4 弁護士に対して、平成26年 9 月17日付け「要求書」と題する文書を送付した。この文書には、第3回団体交渉及び第4回団体交渉における会社の対応が不誠実な交渉態度であり、会社は組合からの質問に全く答えていない旨が記載されるとともに、次の事項について、同月22日までに書面で回答するよう求める旨が記載されていた。

「1、2013年3月分賃金未払い賃金134,350円（147,105円－12,755円）を速やかに支払うこと

2、2013年10月25日以降の賃金減額は、貴社賃金規定15条にも違反するものであり無効である。賃金減額を直ちに撤回し、これまでの不法な減額分について即刻その全額に加え遅延損害金の支払いを要求する。」

組合はB 4 弁護士に対して、平成26年10月 1 日付け「抗議文」と題する文書を送付した。この文書には、上記「要求書」に関して、回答期限の同年 9 月22日を過ぎても会社から回答がないことについて抗議するとともに、未払賃金の支払及び賃金減額を即刻撤回することを要求する旨が記載されていた。

B 4 弁護士は組合に対して、平成26年10月 8 日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、組合からの回答要求内容については、既に回答済みであり、今後、既に回答済みの事項については回答しない旨が記載されていた。

【乙41の1、乙41の2、乙42の1、乙42の2、乙43】

(9) 平成26年 9 月24日、申立外C 3 社からB 2 部長に対して、現在開発作業が行われている案件について、至急テスト作業ができる要員を探してほしいとの依頼があった。平成26年10月 2 日頃、B 2 部長はA 2 に対して、会社が申立外C 3 社内において、既に開発作業を進めている案件について、作業メンバーに加わって常駐作業を行ってほしい旨を打診したところ、A 2 はこれを了承した。

平成26年10月 6 日、会社はA 2 に対して、A 2 を申立外C 4 社に派遣し、申立外C 4 社の指示を受けながら申立外C 3 社内においてコンピューターソフトウェアのテスト業務を行うことを命じる旨の辞令を口頭で発出し、A 2 は申立外C 3 社内において常駐作業を開始した。

【乙74】

(10) 組合はB 4 弁護士に対して、平成26年10月 5 日付け「抗議並びに要求」と題する文書を送付した。この文書には、A 2 が同月 6 日から申

立外C 3社内における常駐作業を命じられたことについて、労働条件の変更が含まれるにもかかわらず、会社から組合に何ら通知がなかったことは、協定書第3項に違反するものであり抗議する旨が記載されていた。

【乙44の1、乙44の2】

(11) 組合は、平成26年10月15日、本件申立てを行った。

6 本件申立て後の労使状況について

(1) A 2とB 2部長は、平成26年10月24日、A 2が常駐作業をしている申立外C 3社内において面談を行った。この面談の中で、B 2部長はA 2に対して、人事考課の査定が遅れたことを謝罪した上で、A 2の査定結果がEランクであり、賃金が減額となる旨を伝えたが、A 2から特に質問等はなかった。

またA 2は、平成26年10月24日付け「作業承諾書」と題する文書を会社に提出した。この文書には、A 2が申立外C 3社内での常駐作業を承諾する旨が記載されていた。

【乙45、乙74】

(2) 組合はB 4弁護士に対して、平成26年10月27日付け「抗議並びに要求」と題する文書を送付した。この文書には、前記5(10)の「抗議並びに要求」について、B 4弁護士から何ら回答がないことに抗議するとともに、次の事項について、同年11月4日までに書面で回答するよう求める旨が記載されていた。

「1、昼の休憩時間の15分減少、就業時間の15分延長により、実働時間が30分延長されている。このことについて当組合への提案・説明・協議を行うこと。

2、上記労働時間延長により、時間外労働が発生することになるが、現在までのところ、時間外手当は支払われていない。直ちに未払い賃金を支払うこと。」

【乙46の1、乙46の2】

(3) 組合は B 1 社長及びB 4弁護士に対して、平成26年11月7日付け「抗議並びに要求」と題する文書を送付した。この文書には、前記5(10)の「抗議並びに要求」及び上記(2)の「抗議並びに要求」に対して、会社から何ら回答がないことに抗議するとともに、上記(2)に記載されている事項について即刻書面による回答を行うよう求める旨が記載されていた。

【甲30、甲30の2、甲30の3】

- (4) B 4 弁護士は組合に対して、平成26年11月20日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、会社のコンピューターソフトウェア開発にかかわる従業員は、必要に応じて本社又は顧客先で業務を行うものとされていることから、業務遂行場所は随時移動しており、業務遂行時刻についても、顧客先の規定に従うことになっていること、A 2 は遂行できる業務がテストしかないため、テスト業務のある顧客先で随時業務を実施することになっただけであり、労働条件の変更には当たらず、組合に通知する必要はないこと、A 2 の顧客先の勤務時間について、所定勤務時間を超過した分については超過勤務手当を支払うよう手配済みであり、A 2 が所定勤務時間の終了時刻で終業・退社することについて、同日から確実に実施するよう会社に指示済みであることが記載されていた。

【乙47】

- (5) A 2 は、平成26年11月25日、会社から同月分の給与明細書を受け取った。この給与明細書の本給欄には、「166,600円」と記載されており、前月までの本給欄に「189,600円」と記載されていたものと比較して、23,000円の減額となっていた。

B 4 弁護士は組合に対して、平成26年11月25日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、給与変更が給与支給日直前に決定された旨が記載されるとともに、「A 2 社員につきましては、全社員共通の方式にもとづき、人事考課を実施した結果、E評価となりましたので、平成26年11月支給分より、月額給与金2万3000円の減額をする。」と記載されていた。

【甲22、乙48】

- (6) 組合はB 4 弁護士に対して、平成26年11月27日付け「抗議並びに要求」と題する文書を送付した。この文書には、A 2 の賃金支払日当日に、組合に対して会社から賃金減額についての通知がなされたこと、及び、賃金減額に関しては、就業規則第15条に「その事情を説明して承諾を得る」と定められているにもかかわらず、A 2 の同意を得ないまま賃金減額が実施されたことに対して抗議するとともに、A 2 に対して平成25年10月25日及び平成26年11月25日に実施された賃金減額の撤回を要求する旨が記載されていた。

【乙49の1、乙49の2】

(7) 組合はB 4 弁護士に対して、平成26年12月10日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、同年11月からA 2に対して行われている賃金減額について抗議するとともに、組合に説明することなく同月25日にA 2の賃金を減額したこと及びA 2の現在の職場における時間外労働の実態を議題として団体交渉を申し入れる旨、団体交渉日程について平成27年1月9日を希望する旨が記載されていた。

B 4 弁護士は組合に対して、平成26年12月26日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、上記「団体交渉申入書」について、平成27年1月9日は先約があるため団体交渉を行うことができないが、同月16日の10時から1時間程度ならば実施可能である旨が記載されていた。

組合はB 4 弁護士に対して、平成27年1月6日付け文書を送付した。この文書には、同月16日の午前10時から1時間、団体交渉を行うことについて了承する旨が記載されていた。

【乙50の1、乙50の2、乙51、乙52】

(8) 組合と会社は、平成27年1月16日、第5回団体交渉を行った。組合側の出席者は、A 4 特別執行委員、A 5 執行委員及びA 2であり、会社側の出席者は、B 4 弁護士及びB 2部長であった。

第5回団体交渉の中で会社は、派遣については会社は派遣業の届出をしており、社員を派遣する際は相手方の会社と派遣契約を結んでいること、36協定はあるが組合に開示することはできないこと、A 2が長時間残業を行っていることについては是正すること、平成26年11月からA 2の給与を減額したことについては、口頭でA 2から承諾を得ていること、このことについて、組合への通知が遅れた理由は、人事考課の査定が遅れたことによるものであること、看護休暇については、無休の休暇とならないようにA 2本人に有利になるように処理したこと、A 2の人事考課はE評価ではあるが、明文化された人事考課規定はないこと等を説明した。組合は、人事考課規定が存在するならば組合に開示するよう要求したが、会社は、人事考課の物差しとなる書面は存在するが文書化されておらず、組合に開示することはできない旨を繰り返し説明した。

【甲29】

(9) 組合はB 4 弁護士に対して、平成27年1月19日付け「要求書」と題

する文書を送付した。この文書には、同月16日に開催された第5回団体交渉において議論となった事項のうち、現在締結されており、労働基準監督署に届け済みである「時間外労働に関する協定届」の開示、及び、A2が現在従事している申立外C3社における業務に関して、現場の指揮命令を行っている会社の明示等について、同月23日までに書面で回答するよう求める旨が記載されていた。

【乙55の1、乙55の2】

- (10) B4弁護士は組合に対して、平成27年1月23日付け「御通知」と題する文書を送付した。この文書には、「平成27年1月16日の団体交渉の結果を踏まえ、派遣先と協議の上、A2氏についての派遣契約は、平成27年1月31日をもって終了することとなり、同年2月1日付けで、A2氏はYの本社営業技術部に復帰するものと決定しましたので、その旨、御通知します。」と記載されていた。

A2は会社から、平成27年1月26日、同年2月1日付けで申立外C3社における勤務を解き、会社の営業技術部勤務を命じる旨が記載された「辞令」を受け取り、同日、会社の本社営業技術部に復帰した。

【乙53、乙54、乙74】

- (11) B4弁護士は組合に対して、平成27年1月28日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、上記(9)の「要求書」に関して、組合から開示請求のあった書面及び会社の契約内容については、開示しなければならない法的理由がないため、組合の要求には応じられない旨が記載されていた。

【乙56】

- (12) 組合はB4弁護士に対して、平成27年3月5日付け「2015春闘要求書」と題する文書を送付した。この文書には、平成25年10月及び平成26年11月にA2に対して行われた賃金減額の撤回、並びに、不当労働行為の中止を春闘要求とするため、平成27年3月13日までに書面で回答するよう求める旨が記載されていた。

【乙69の1、乙69の2】

- (13) B4弁護士は組合に対して、平成27年3月9日付け「御回答」と題する文書を送付した。この文書には、上記(12)の「2015春闘要求書」の回答として、A2に対して行われた賃金減額については、繰返し撤回には応じられない旨を回答していること、不当労働行為については、そのような事実はそもそも存在しない旨が記載されていた。

【乙70】

(14) 会社は、アンドロイド用のスマートフォンアプリケーションの開発技術習得を目的として、A 2 に対してスキルアッププログラムを企画した。会社は、社内で他にスマートフォン用アプリケーションの開発経験がない者（以下「社員 C 5」という。）を選出し、平成27年4月14日、A 2 及び社員 C 5 にスキルアッププログラムの事前説明を行った。スキルアッププログラムは、同年5月7日から概ね1か月半を実施期間として開始し、同年6月末に終了予定だった。しかし、スキルアッププログラム実施期間中にA 2 が休暇を取得したため、会社は、一緒に同プログラムを受けていた社員 C 5 と A 2 の進行具合をそろえるために、いったん同プログラムの進行を中断した。その後、会社は、スキルアッププログラムを再開し、同プログラムは同年9月12日に終了した。

【乙71の1、乙71の2、乙72、乙74、乙80】

(15) A 2 は、平成27年12月末以降から育児休業を取得し、結審日現在も休業中であった。

【乙80】

(16) A 2 は、平成28年1月22日、会社を被告として、横浜地方裁判所に賃金額の確認等を求める訴えを提起した。

【甲26、乙77】

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（会社の、A 2 に対する平成25年10月25日付け賃金減額に関する団体交渉の対応は、不誠実な交渉態度及び組合に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

会社は、A 2 に対する平成25年10月25日付け賃金減額に関して、組合が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、3か月間これを完全に無視した。また、組合は団体交渉において、会社に対して、賃金減額の根拠になるような規定の有無や会社の賃金規定第15条が適用されていないことの理由の説明等を求めてきたが、会社は、「恩恵的に払っているお金です。」「それ以上のことは申し上げるつもりはありません。」等と繰り返すだけであり、誠実な説明や資料の開示等を行わなかった。加えて会社は、組合の要求事項に関して説明を拒否した上で、組合の要求には応じられないとして一方的に団交決裂を宣言しており、

これは、事実上の団交拒否に当たる。

また、会社がこのように不誠実な団体交渉を繰り返していることは、組合の弱体化を図る行為にほかならない。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合から団体交渉の要求があったときは、日程調整が必要な場合はその旨を通知し、組合と協議した上で実施しているし、組合の主張に理由があると認められたことについては、適宜対応している。また、会社は、組合との団体交渉において、一貫してA 2の債務不履行について繰り返し説明し、平成25年10月の賃金減額の理由が、A 2の債務不履行にあることを明確に説明している。

組合は、会社が組合の要求事項であるA 2の賃金減額の撤回等に応じないことをあげて、会社が団体交渉に誠実に応じていないと主張している。しかし、会社が組合の要求事項に応じられない場合、団体交渉においてそのように回答するのは当然であり、組合の要求が通らないからといって不当労働行為を犯している等と主張することは許されないことである。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、A 2の平成25年10月25日付け賃金減額に関する団体交渉における会社の対応が、不誠実な交渉態度であったと主張するので、以下判断する。

(ア) 前記第2の4(19)から(24)までで認定したとおり、組合は、A 2に対する平成25年10月25日付け賃金減額に関して、同月29日付け文書で、会社の代理人であるB 4弁護士に対して団体交渉開催を要求した。しかし、会社はこれに対して回答しなかったため、組合は会社及びB 4弁護士に対して、同年11月12日付け、同月18日付け及び同月25日付け文書で繰り返し団体交渉の開催を要求したところ、ようやくB 4弁護士は組合に対して、同月26日付け文書で、平成26年1月下旬以降であれば団体交渉に応じられる旨を回答した。本来であれば、組合から団体交渉の要求があれば、会社は正当な理由がない限り、速やかにこれに応ずべきものであるが、会社は、これについて何ら回答しなかった。その後、会社は、組合から度重なる文書送付がなされてはじめて回答文書を送付したが、この時点で、組合が最初に団体交渉の開催を要求してから約1か月が経過しているにもかかわらず、回答に遅れた理由等を

全く説明しなかった。さらに、会社は、組合に対して、平成25年11月26日付け文書で団体交渉に応じるとの回答はしたものの、多忙であることのみを理由として、開催可能な時期をそこからさらに2か月後の平成26年1月下旬とした。このような会社の対応は、団体交渉の開催を先延ばしにした行為であり、不誠実な対応であったといわざるを得ない。

(イ) 一方、前記第2の4(27)並びに同5(3)及び(6)で認定したとおり、組合は会社に対して、A2の平成25年10月25日付け賃金減額を行った根拠の説明を求め、A2の賃金を元に戻すことを要求した。これに対して会社は、平成26年3月1日の第2回団体交渉において、A2に対する賃金減額は賃金規定に基づくものではなく、A2がプログラマーとして会社に採用されておきながらプログラマーとしての仕事を行っていないため、債務不履行により賃金を減額したことを説明し、A2がプログラマーとしての仕事をしていない以上は、組合の要求には応じられない旨を繰り返し説明している。このことからすると、組合と会社の間には、賃金減額の意味とその根拠をめぐる根本的な理解の対立があり、そのことが団体交渉が進展しない大きな原因であったと考えられる。

また、前記第2の3(6)及び同6(14)で認定したとおり、会社はA2に継続的にスマートフォン用アプリケーション開発のための研修を受けさせることで、会社が主張するA2の債務不履行状態が解消され、結果として賃金を元に戻すという組合の要求に応じられるよう会社なりに努力していることがうかがえる。さらに、前記第2の4(27)及び同5(6)並びに同6(6)、(8)、(9)及び(11)で認定したとおり、組合が会社に開示を要求している賃金減額の基準が記載されている賃金規定、職務限定のある雇用契約書、人事査定の規定等について、会社は、それらが存在しないことや、存在しても開示すべき法的理由がないこと等を開示しない理由として述べており、不開示という結果のみを捉えて、会社の対応が不誠実であるということはできない。

加えて、前記第2の4(27)及び同5(6)で認定したとおり、団体交渉において会社は、「申し上げられません。」「お断りします。」「以上です。これ以上のことは申し上げるつもりはありません。」「等と述べている。しかし、これらの発言は、組合が会社

に対して同じ質問を繰り返し、組合の要求事項に応じるよう要求し、そのたびに会社が同じ回答を述べるというやり取りが行われた後に、結果として会社が交渉を終了させる趣旨の発言をしたものと認められる。従って、以上のような会社の対応には、組合の交渉姿勢にも原因があると考えられることから、会社が一方的に組合との交渉を打ち切ったとはいえない。

以上から、A 2 に対する平成25年10月25日付け賃金減額に関する団体交渉において、団体交渉が開催されるまでの会社の対応は不誠実な交渉態度であったといわざるを得ないが、その後の団体交渉における会社の対応は、組合の要求内容や交渉態度をも考慮すれば、不誠実であったとまではいえない。

イ 前記第2の4(20)及び(24)で認定したとおり、A 2 に対する平成25年10月25日付け賃金減額に関する団体交渉について、組合が同月29日付け文書で団体交渉開催を要求したのに対し、会社は約1か月後の同年11月26日付け文書で団体交渉に応じる旨を回答したものの、団体交渉開催可能な時期をさらに2か月後の平成26年1月下旬とした。このような会社の対応は、正当な理由なしに団体交渉を先延ばしにした行為であり、早期に団体交渉を開催することによって、問題を解決しようとする組合の目的を阻害し、組合の弱体化をもたらす行為であり、組合に対する支配介入に当たる。

2 争点②（会社の組合に対する対応の中に、平成26年4月7日付け「協定書」に反する行為があったか否か。そのような行為があった場合、それが組合に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

会社は、平成26年10月3日、A 2 に対して、同月6日からのC 3 社内における常駐作業を命じたが、勤務場所、勤務形態、労働時間、休憩時間等、労働条件の変更が伴うにもかかわらず、このことを組合に対して通知しなかった。これは、協定書第2項に違反する行為である。また、A 2 に対する同年11月25日付け賃金減額について、協定書では原則45日前に組合に対して通知することとなっているにもかかわらず、会社から通知があったのは賃金減額が行われた当日であった。これは、協定書第2項に違反する行為である。さらに会社は、組合からの同年4月23日付け「団体交渉申入書」、同年7月3日付け「質問書」及び同月16日付け「質問書Ⅱ」において、組合が書面での回答を要求した

にもかかわらず、それを拒否した。これは、協定書第3項に違反する行為である。このように、会社が協定書の記載事項にことごとく違反する行為を繰り返すことは、組合の弱体化を図ることに他ならない。

(2) 被申立人の主張

A2を申立外C3社内で常駐作業させることについて、組合に通知しなかった理由は、A2が遂行する業務内容に変化がなかったことから通知の必要性がないと誤解していたためであって、今後はこれを改善するものとした。また、平成26年11月からのA2に対する賃金減額について、給与支払日に組合に通知を行ったのは、人事考課による減額決定が給与支払間際となったためである。

会社は、協定書内容について「これを遵守しない。」等と述べたり、意図して協定破りをしたことはない。会社の現場担当者の認識不足により、協定書に記載された手順を厳格に取らなかったケースがあったことは認めるが、組合及び労働委員会からの指摘を受け、その後は意識を高くして注意を怠らず、協定書に定められた事項に反することがないように対応している。会社において、協定違反を常態としているならばともかく、過去に軽微な手続ミスがあったものの、既に改善されており、何ら協定違反がない以上、本件申立ては失当である。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の4(28)、同5(9)及び同6(5)で認定したとおり、協定書第2項には、A2の労働条件を変更する場合は会社は原則として45日前までに組合に通知する旨が記載されている。この規定は、組合が組合員の労働条件を逐一把握し、場合によっては会社と交渉を行うためのものと考えられる。

しかし会社は、平成26年10月6日からのA2に対する申立外C3社内における常駐作業命令について、組合に通知を行わなかった。A2を申立外C3社内において常駐作業させることは、A2の就労場所が変更になるということであり、労働条件の変更に当たることから、協定書に定められた組合への通知が必要であった。

また、同年11月25日付けのA2に対する賃金減額については、給与支給日の当日に組合に通知した。賃金の減額は重大な労働条件の変更に当たることから、会社は可能な限り早く組合に通知する必要があるといえる。そのため、会社がA2の減額について給与支給日当日に組合に通知したことは、協定書第2項に違反する行為である。

以上のように、会社が組合との協定を遵守しないことは、組合が組合員の労働条件変更について速やかに対応することを妨げ、ひいては組合の弱体化につながるおそれがあることから、組合に対する支配介入に当たると判断する。

イ 次に、前記第2の4(28)並びに同5(1)、及び(5)から(7)までで認定したとおり、協定書第3項では、組合と会社は要求、提案及び回答する場合は原則書面で行うとする旨が記載されている。この規定に関して組合は、会社が平成26年4月23日付け「団交申入書」、同年7月3日付け「質問書」及び同月16日付け「質問書Ⅱ」における要求事項について、文書回答を行わなかった旨を主張する。しかし、前記第2の5(3)及び(6)で認定したとおり、会社は、同年4月23日付け「団交申入書」の要求事項については、同年6月2日に開催された第3回団体交渉の中で、同年7月3日付け「質問書」及び同月16日付け「質問書Ⅱ」の要求事項については、同月11日に開催された第4回団体交渉の中で、いずれも口頭で回答している。一度回答したことについて、組合が同様の要求を行ったとしても、会社がそれに対して何度も同じ回答を文書で提出しなければならない理由は認められないことから、会社の対応は協定書に違反した行為とはいえない。従って、上記文書に対して会社が文書回答を行わなかったことは、協定書第3項に違反する行為ではなく、組合に対する支配介入には当たらない。

3 不当労働行為の成否

- (1) 上記1でみたとおり、A2に対する平成25年10月25日付け賃金減額に関して、団体交渉の開催に至るまでの会社の対応は、団体交渉の開催を引き延ばした行為といえることから、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。一方、団体交渉における会社の対応については、不誠実なものとはいえないことから、不当労働行為には当たらない。
- (2) 上記2でみたとおり、会社の組合に対する対応のうち、A2の申立外C3社内における平成26年10月6日付け常駐作業命令について、会社が組合に通知を行わなかったこと、及び、A2に対する同年11月25日付け賃金減額について、給与支給日の当日に組合に通知したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たる。

4 救済の必要性

- (1) 上記3(1)で判断したとおり、A2に対する平成25年10月25日付け賃金減額に関して、団体交渉の開催に至るまでの会社の対応は不当労働行為に該当する。しかし、前記第2の5(2)、(4)及び同6(7)で認定したとおり、会社は協定書締結以降、組合から団体交渉の申入れがあった場合には、その開催期日の決定について誠実に対応しているといえることから、現時点において救済を命ずる必要性はないと判断する。
- (2) 上記3(2)で判断したとおり、会社の組合に対する対応の中には、協定書に違反し、不当労働行為に該当する行為があったことは認められる。

しかし、前記第2の4(18)及び6(4)で認定したとおり、A2に対する申立外C3社内における常駐作業命令については、会社では従業員が顧客先に常駐して作業を行うことが頻繁になされており、会社がそれを労働条件の変更に当たるとまで認識していなかった面もある。また、前記第2の6(1)及び(5)で認定したとおり、A2に対する平成26年11月25日付け賃金減額については、同年10月24日にB2部長がA2に査定結果を伝えており、会社が主張するように、給与支給額の決定が給与支給日の直前となったために組合に対する通知が遅れたという事情も認められる。加えて、会社は、会社の対応の中には認識不足のために協定書に違反していたものがあったことを認め、今後は協定書に違反する事項がないよう注意を怠らないようにする旨を述べている。

以上のことと審査の全趣旨を総合的に考量すると、会社が今後上記のような協定書に反する行為を繰り返すおそれはないと考えられることから、将来に向けた救済を命ずる必要性はないと判断する。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成29年3月16日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟