

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  中央執行委員長     A 1

被申立人     Y 1 会 社  
                  代表取締役             B 1

上記当事者間の都労委平成28年不第95号事件について、当委員会は、令和元年9月17日第1738回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人     Y 1 会 社     は、申立人     X 1 組 合     の組合員     A 2     に対し、平成28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金について、マイナス査定をなかったものとし、かつ、29年度夏期一時金についての支給額のベースが1か月であったものとして取り扱い、既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員     A 3     に対し、28年度冬期一時金及び29年度冬期一時金について、マイナス査定がなかったものとし、かつ、29年度夏期一時金についての支給額のベースが1か月であったものとして取り扱い、既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合を誹謗中傷し、同組合の組合員に対し、同組合からの脱退を勧奨する等の言動をして、組合の運営に支配介入してはならない。

4 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、①貴組合の組合員 A 2 氏及び同 A 3 氏に対して、平成28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金について、減額支給をしたこと、②貴組合を誹謗中傷し、貴組合の組合員に対し、貴組合からの脱退を勧奨する等の言動をしたことは、いずれも東京都労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後このようなことを繰り返さないように留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

5 被申立人会社は、第1項、第2項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

6 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 平成28年7月26日、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。また、下記分会と併せて「組合」ということがある。）及び申立外 A 5 分会（以下「分会」という。）は、被申立人 Y 1 会社

(以下「会社」という。)に対し、分会結成を通知し、工場内の作業環境改善、組合会議のための就業時間外の施設利用及び組合掲示板の設置等を要求事項とする団体交渉の開催を求めた。

- (2) 8月10日に岩瀬工場において、9月10日に松戸工場において、12月5日に馬橋工場において、組合員数が、従業員数の過半数を占めるに至った。
- (3) 9月2日、会社は、組合に対し、便宜供与については応じられないと回答した。

10月3日、会社は、組合に対し、岩瀬工場及び松戸工場の36協定締結を申し入れた。

会社が、組合に対し、36協定の組合案を速やかに提出するよう求めたところ、組合は、会社に対し、便宜供与拒否により、組合員の意思確認が遅れていることを伝えた。

10月28日に団体交渉が開催され、36協定締結に向けての協議が行われ、組合は、36協定と便宜供与の件とを併せて合意することを提案したが、合意に至らなかった。

10月29日、会社は、同月末で36協定が失効することに伴い、残業をさせることができなくなることから、各店長に、組合との協議が調わなかったため11月1日以降は通常どおりの当日納品ができなくなる旨を通知し、各店舗に、中二日渡し(顧客から預かった品物を中二日後の納品とすること、以下「中二日渡し」という。)を行う旨の通知をした。

そして、11月1日以降、組合との間で、岩瀬工場と松戸工場の36協定は締結されず、会社から、便宜供与の条件が提示されることも、便宜供与がされることもなかった。

- (4) 12月、冬期一時金が支給されたが、分会長 A 2 (以下「A 2 分会長」又は「A 2」という。)及び組合員 A 3 (以下「A 3」という。)を含む組合員全員が減額された。

29年7月、夏期一時金が支給された。組合員は、A 3 1名を除き全員が減額された。また、A 2 分会長及びA 3 が勤務する岩瀬工場及び松戸工場は0.7か月分をベースとして支給されたが、他の工場は1か月分をベースとして支給された。

12月、冬期一時金が支給されたが、組合員は、全員減額された。

- (5) 29年6月7日及び7月5日、事務員の B 2 (以下「B 2」という。)は、馬橋工場のパート従業員と「じゃ辞めてみませんか？」等の話をした。

6月25日、いじめがあったとの情報があったとして、マネージャーらが馬橋工場を訪問し説明会を開催し、パート従業員らから意見等を聴取した。

7月16日及び23日、会社は、パート従業員らに個人面談を行った。

- (6) 30年1月には、一時は45名いた組合員は、A 2とA 3の2名のみとなった。

- (7) 本件は、①会社が、組合に対し、松戸工場、岩瀬工場及び馬橋工場(以下「3工場」という。)の組合掲示板貸与及び休憩室の就業時間外の利用を認めないことが、組合活動に対する支配介入に当たるか否か、②28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金について、A 2分会長及びA 3に減額支給したことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合活動への支配介入に当たるか否か、③㊦29年6月25日の馬橋工場のパート従業員に対する B 3 エリアマネージャー(以下「B 3 マネージャー」という。)の発言、㊧29年7月16日及び同月23日の馬橋工場のパート従業員との面談での B 3 マネージャー及び B 4 エリアマネージャー(以下「B 4 マネージャー」という。)の発言、㊨29年6月7日及び7月5日の馬橋工場のパート従業員に対する B 2 の発言が、組合脱退を勧奨する等の支配介入に当たるか否か、が争われた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

組合は、本件不当労働行為救済申立後、請求する救済内容の追加や変更を行い、30年3月8日に、請求する救済内容を以下のとおりとした。

- (1) 組合に対し、会社施設の利用を認め、組合掲示板を貸与すること。
- (2) 28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金の査定について、合理的な査定基準を協議の上決定し、査定の根拠とする事実の確認を行い、確認した事実と合理的査定基準に基づき、改めて計算した金額と既に支払われた一時金との差額及びその差額に年6%の割合による遅延損害金を支払うこと。
- (3) 29年6月25日以降の馬橋工場のパート組合員に対する組合脱退を示唆

する発言が、支配介入に該当することを確認し、今後、組合を誹謗中傷したり、組合脱退を慫慂するなどして、支配介入をしないこと。

#### (4) 文書の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本店を置き、クリーニング業を営む資本金300万円の有限会社である。平成30年9月現在の従業員数は170名であり、そのうち正社員は28名、パート従業員は142名である。

千葉県松戸市に馬橋工場、松戸工場及び岩瀬工場が、同県柏市に北柏工場及び柏高田工場がある。

クリーニングの取次営業を行う店舗は42店舗あり、このうち5店舗が会社の直営店で、37店舗が委託取次契約によるオーナー店長制の店舗である。会社は、顧客から預かった品物をクリーニングして当日に仕上げるサービス（以下「即日仕上げ」という。）をセールスポイントとしていた。

【乙1-2、11、25、64】

- (2) 申立人組合は、首都圏の労働者及び労働組合で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約400名である。

### 2 分会の組合員数の推移

- (1) 組合は、後記3(1)のとおり、会社に対し、28年7月に分会結成を通知しているが、その際の分会の組合員数は18名であった。

- (2) 8月10日、岩瀬工場において、組合員数が従業員数の過半数（正社員6名中4名、パート従業員15名中13名が組合員）となった。

9月10日には、松戸工場において、組合員数が従業員数の過半数（正社員6名中4名、パート従業員17名中15名が組合員）となり、11月20日には、分会の組合員数が45名となった。

12月5日には、馬橋工場において、組合員数が従業員数の過半数（正社員4名中3名、パート従業員15名中15名が組合員）となり、3工場とも組合員数が従業員数の過半数を占めるに至った。

- (3) 12月18日、松戸工場の組合員数が、従業員数の過半数を下回った（正社員6名中4名が組合員、パート従業員は全員脱退）。

29年1月23日には、岩瀬工場の組合員数が、従業員数の過半数を下回った（正社員4名中2名が組合員、パート従業員は全員脱退）。

10月15日には、馬橋工場の組合員数が、従業員数の過半数を下回った（正社員3名中1名が組合員、パート従業員は全員脱退）。

(4) 30年1月には、分会の組合員は、岩瀬工場に勤務するA2分会長と、馬橋工場に勤務するA3の2名となった。

【甲13、38、86、審p74】

### 3 分会結成及び36協定締結と便宜供与を巡る労使関係等

(1) 28年7月26日、組合は、会社に対し、分会結成及びA2が分会長であること等を通知し、緊急改善事項として、状況により48度くらいまで気温が上がる工場内の作業環境改善のための日除けカーテンの設置等の「西日対策・暑熱対策」、「人手不足の解消」、36協定等に係る「労働基準法に基づく適法な処理」等を求めて団体交渉の開催を申し入れた。

また、7月26日、組合は、会社に対し、以下アないしエの内容を含む労働協約の締結を求めて「労働組合活動についての申入れ」を提出した。

ア 組合活動は就業時間外とし、会社施設などを利用する場合は会社の許可を得て行うものとする。

イ 組合は、会社に対し以下の便宜供与を要請する。

(ア) 組合掲示板の設置

(イ) 組合宛て郵便物の受領

(ウ) 組合会議のための会社施設利用と上部団体役員の構内入構

(エ) その他、必要な事項が生じたときにその都度要請する。

ウ 会社は、上記イの項目について、業務上差し障りがない場合は認める。

エ 労使間の問題が生じた場合は、速やかに話し合いを行う。

【甲1-3、102、審p76】

(2) 8月1日、会社は、組合に対し、日除けカーテン類の設置等の要望を前向きに検討をしている等と回答した。

なお、分会結成後、B5 統括マネージャー（以下「B5 統括マネージャー」という。）が、会社側の責任者として、団体交渉に出席する等組合対応を行っている。

8月19日に行われた第1回団体交渉において、会社が、既に緊急改善事項として「西日対策・暑熱対策」等を行っていることを確認した。また、「人手不足の解消」と「労働組合活動についての申入れ」については、会社が、後日回答することとなった。

9月2日、会社は、組合に対し、「人手不足の解消」については、会社から年収の限度として103万円までを希望しているパート従業員に時間延長を依頼すること、「労働組合活動についての申入れ」のうち、便宜供与については応じられないこと等を回答した。

9月6日、組合は、会社に対し、「人手不足の解消」について、年収103万円を超えて働くことを会社が提案するに当たっては、個々のパート従業員の意思を十分尊重した提案をし、決して半強制的と捉えられるような提案はしないよう依頼し、人手不足の解消に向けて根本的な提案をするよう求めた。また、便宜供与について応じられない理由が示されていないことを指摘し、便宜供与を拒否する理由を説明するよう求めた。

9月7日、組合は、会社に対し、施設利用願いを提出したが、会社は不許可とすると回答した。

【甲4-7、105】

- (3) 9月22日、会社は、岩瀬工場を10月は火曜日と水曜日を休みにし、木曜日と金曜日は正社員らで対応する、岩瀬工場が休みの間は、岩瀬工場の品物を松戸工場で処理する、年収103万円の枠内を希望する岩瀬工場のパート従業員は実質的に火曜日から金曜日まで休みとなる等と説明して、岩瀬工場の従業員のシフトの大幅な変更を発表した。

組合は、会社に対し、シフト変更は、組合員の労働条件の大幅な変更をもたらす義務的団交事項であり、人手不足と労働時間の正常化に向けて団体交渉を行っている現状において、当然、組合と話し合いを行って決める事項であると抗議し、年収103万円の枠内で働くことを強く望んでいる松戸工場の組合員の労働時間が大幅に増加し年収103万円の枠を超えることになるとして、岩瀬工場と松戸工場の10月のシフトの凍結を求め、組合員の労働条件の大幅な変更をもたらす事項は必ず組合との協議に基づいて行うよう警告した。

【甲8】

(4) 9月27日の団体交渉において、会社は、組合に対し、回答書（以下「9月27日付回答書」という。）を交付し、便宜供与ができない理由として、以下ア、イ等を挙げた。

ア 掲示板について

- (ア) スペースがないのが実情である。
- (イ) 松戸工場等は独立した休憩室がなく、外部の人間も出入りするため、組合掲示板は好ましくない。
- (ウ) 今後他の労働組合（以下「他労組」という。）に加入する従業員が出た場合に適切な対応ができない可能性がある。

イ 組合会議の施設利用について

- (ア) 休憩時間が従業員ごとに異なることから、常に誰かが休憩室を利用する必要があり、従業員の福利厚生観点から承諾できない。
- (イ) 松戸工場等は独立した休憩室がなく、外部の人間も出入りするため、組合会議の利用施設としては不適切である。
- (ウ) 今後他労組に加入する従業員が出た場合に適切な対応ができない可能性がある。

【甲9、36、54】

(5) 10月3日、会社は、組合に対し、岩瀬工場と松戸工場について36協定の締結を申し入れた。当時の3工場の36協定は、期間が27年11月1日から28年10月31日までのものであった。

10月4日、組合は、会社の9月27日付回答書に対し、以下アないしウの反論及び要求を記載した書面（以下「10月4日付反論」という。）を交付した。

ア 掲示板について

- (ア) 外部の人間も出入りするところに組合掲示板があることが好ましくない理由を明らかにすること。
- (イ) 岩瀬工場と馬橋工場には独立した休憩室があり、外部の人間は出入りしないので、理由にならない。

松戸工場では社長室で外部の人と対応しているので、休息スペース



に部外者が入ることはほとんどない。

- (ウ) 他労組に加入する従業員が出た場合に調整すればよく、抽象的な可能性であり拒否する現実的・具体的な理由にはならない。

イ 組合会議の施設利用について

- (ア) 労働基準法で、休憩時間は一斉に与えなければならないことが規定されており、従業員ごとに異なる取扱いを中止するよう求める。
- (イ) 組合会議のための施設利用に当たっては、事前に会社の許可を得るという条件を付けて申し入れているので、外部の人間の出入りする時間に当たる場合は、時間を変更することでも対応できる。
- (ウ) 他労組に加入する従業員が出た場合に調整すればよく、抽象的な可能性であり拒否する現実的・具体的な理由にはならない。

ウ 要求内容

- (ア) 3工場における組合掲示板の設置（A4用紙が4枚貼れる程度）
- (イ) 3工場における休憩時間（昼休み）最後の10分の組合関係の説明や打合せ（使用する場合は会社に事前に通知する。）
- (ウ) 3工場における就業時間終了後の休憩室での組合会議（使用する場合は会社に事前に通知する。）

【甲11-12、乙4】

- (6) 10月6日から同月27日までの間、会社と組合との間で、岩瀬工場と松戸工場の36協定について、双方の案や意見のやり取りが行われた。

その間、会社が、組合に対し、36協定の組合案を速やかに提出するよう求めたところ、組合は、会社に対し、便宜供与拒否により、組合員の意思確認が遅れていることを伝えた。

また、10月27日、組合は、会社に対し、岩瀬工場だけに休日を与える等により負担のアンバランスや納品の遅れが生じていることなどを指摘し、岩瀬工場の休日をなくすことによる残業の解消等を提案した。

【甲15-21、乙12-14】

- (7) 10月28日、団体交渉が開催され、以下のことが話し合われた。

ア 組合は、岩瀬工場に仕事を戻して、松戸工場の負担を減らすことを申し入れた。

会社は、岩瀬工場のパート従業員の収入が、全工場で最も年収が103万円にひっ迫していること等から、少なくとも11月末までは現状の体制での操業を考えていると述べた。

組合は、松戸工場で働いている派遣社員の半数を岩瀬工場に回せばよいと考えるが、それはできないのかと尋ねた。会社は、組合のいう体制がとれるかどうかを派遣会社と協議をして、11月1日までに組合に回答すると伝えた。また、派遣会社と協議した上で、それができない場合は、会社が代替案を考えるという方向で話が進んだ。

イ その後、松戸工場及び岩瀬工場の36協定について、組合は、繁忙期に限り、午後9時まで残業することを条件付きで認めると述べ、施設利用と役員の入構を認めれば36協定に署名押印すると提案した。組合は、36協定の締結に当たっても、組合員個々の意見を集約するために会議が必要だが、会議ができないため情報伝達にも支障を来し意見集約に時間が掛かり回答が遅くなったと述べた。

また、組合は、会社の施設を利用する場合には、事前に会社に通知するなどの条件付きでもよいと述べ、会社が応じなければ、36協定を締結せず残業をしないという意向を示し、「残った分は、即日仕上げはできなくなってしまおうという話ですね。」と述べた。

会社が、36協定を締結しない場合は店舗への迷惑が現実のものとなると述べると、組合は、なります、人員不足が解消すれば残業なしでも可能になる、会社の業務が大変なのも分かるので会社に対しても協力する、36協定を締結する義務は組合にはないので、会社も義務がないから便宜供与を認めないということではなくて、お互いに尊重してやりましよう」と述べた。

また、組合が、施設利用することで会社の業務の遂行を阻害することがあるのか、松戸工場では商談で業者が事務室を使うことはほとんどないのではないかと尋ねると、会社は、使っていないと答えた。

会社が、組合の提案は、事前に通知すれば組合が自由に使えるというもので、会社の承認が必要というものではないことを指摘すると、組合は、協議してということでもよいが承認というのは受け入れ難いと述べ

た。

ウ 会社は、36協定と便宜供与の話を一緒にするのは、話が違うのではないかと述べると、組合は、話は違うが、会社の提案を円滑に回すため譲歩を求めている、36協定の締結に向けて情報伝達がスムーズにできていない、36協定についても、もっと早く回答できて、円滑に結べたかもしれないと述べた。

そして、組合は、36協定が結べないということは、3工場で残業させられないということだが大丈夫か、11月までは一定程度残業は認めるが、12月以降は36協定がないと残業はしないということになると述べた。

組合は、組合員の認識としては便宜供与により休憩が妨げられるという状況にはないということだが、休憩を妨げる事実があれば具体的に示してほしいと述べた。

組合は、便宜供与の条件は柔軟に対応する、条件をどうするかは話し合いをしたいと考えていると述べた。

組合が、案を先に出すことを提案したところ、会社は、便宜供与に関する具体的な条件を会社から提出すると述べた。組合は、会社から提出してもらい、なるべく早い間にやり取りして、36協定の締結まで行きたいと述べた。

会社は、持ち帰り、社長の意向を確認して決める必要がある旨述べた。

【甲22、35、乙5、24、審p125-127】

- (8) 11月1日、会社は、組合に対し、松戸工場と岩瀬工場に関して派遣会社と協議したが、約束が得られなかったので、現状のままでの継続が最善と判断したと回答した。

【甲27】

- (9) 12月19日、組合は、当委員会に対し、7月26日付けで申し入れた「労働組合活動についての申入れ」について、誠実に団体交渉を行うこと等を求めて本件不当労働行為救済申立てを行った。

- (10) 29年1月25日、会社は、組合に対し、28年10月4日付けで組合から再度施設利用要求があった前記(5)について、以下ア及びイのとおり回答した。

ア 掲示板について

余分なスペースがないのが実情で、スマートホン等の利用で支障なく連絡等を行っていると思われるので、組合掲示板の必要性は認められず、要求には応じられない。

#### イ 組合会議の施設利用について

要求には応じかねる。9月27日付回答書に、以下の理由を加える。

- (ア) 休憩時間の一斉付与をしておらず、常に誰かが休憩室を利用する必要があり、承諾できない。
- (イ) 休憩時間中でも、工場長が社員やパート従業員と不定期で面談を行っている場合がある。
- (ウ) 就業時間終了後といえども、パート従業員が歓談等のために利用することも多く、憩いの場として確保する必要がある。
- (エ) 松戸工場は、独立した休憩室がなく、取引先など外部の者が出入りしており、組合会議の利用施設としては不適合である。

【甲37、乙15】

- (11) 29年3月22日、組合は、本件の請求する救済内容について、施設利用について便宜供与を認めること等を追加した。

#### 4 中二日渡しの実施と組合員への処分

- (1) 28年10月28日の団体交渉後、会社は、B5 統括マネージャーを中心に、対策を検討し、当日仕上げをするには残業が不可欠であること、36協定がなければ残業することができないこと、入荷量の多い週末を挟む場合は受注後中二日はないと確実な納品は困難であること等から、中二日渡しの実施を決定した。

翌29日の朝、会社は、店舗に「お渡し日時変更のお知らせ」と題する文書を配布した。同文書には、諸般の事情から11月1日以降、通常の仕上がり日時での納品ができなくなり、預かった日から中二日後の12時に納品になると記載されていた。

同日、会社は、各店長宛てに、「納期変更のお知らせとお詫び」と題する文書を配布した。同文書には、ここ1か月の間、松戸工場と岩瀬工場における工場運営に関して労働組合との協議を続けてきたが、昨晚の最終協議においても調整が付かず、11月1日以降は通常どおりでの納品ができな

くなること等が記載されていた。

【甲23-24、乙64、審p83、123、127-128】

(2) 10月31日、組合は、「組合通信号外」を店長らに配付した。同書面には、以下アないしカ等が記載されていた。

ア 会社の説明は虚偽である。

イ 組合は、団体交渉で、①36協定は無効だが、残業をやめることはしないと述べていた、②岩瀬工場の稼働を元に戻し、松戸工場の派遣社員の半分に岩瀬工場でも働いてもらうことで、納品遅れや松戸工場の負担を減らし、店舗や客への迷惑も解消されると提案していた。

ウ 組合の提案に対して、会社は、派遣会社に、岩瀬工場に派遣社員を送ることができるか尋ねて、11月1日までに対案を示し、組合と協議すると団体交渉で約束していた。

エ それにもかかわらず、会社は、組合に対案も示さずに、店舗に、組合との最終協議においても調整が付かなかったとして、中二日渡しを強行した。

オ 組合は、会社が同意を求めた36協定案をほとんど認め、繁忙期等には午後9時までの残業も認めた。ただ、組合も譲歩したのだから、36協定を締結する条件として、組合会議等のために会社の休憩室を利用することを認めてほしいこと等を要求した。会社は、この要求が気に入らず、組合活動のために会社施設を使用させることを断固拒否して、36協定の締結を拒み、その結果組合との最終協議においても調整が付かなかったとして中二日渡しを強行した。

カ 会社は、客と従業員に混乱を招き、会社自体を危うくすることと、組合に施設を利用させることを天秤にかけ、中二日渡しを選んだ。会社と組合が行ったことを見て、どちらが会社の将来を考えて行動しているかを判断してほしい。

【甲25】

(3) 10月31日、組合は、会社に対し、緊急団体交渉申入書により団体交渉を申し入れた。この申入書には以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 会社は、あたかも組合が残業に応じないがために納期が遅れるような

説明を各店舗にしたが、団体交渉でも説明したように組合としては11月中は残業をしても問題とはしないことや36協定の締結に向けて早急に協議をすることを提案し、会社は組合の対応を納得している。それにもかかわらず、団体交渉直後に、団体交渉の協議事項について組合に連絡もせず一方的に虚偽の説明を行い、団体交渉での合意事項を反故にして混乱をもたらす会社の対応は看過できない。

イ ①11月中の3工場の工場運営、②36協定と組合の施設利用等について、緊急に団体交渉を行うことを申し入れる。団体交渉での合意事項を直後に反故にした対応は、代表者が判断したものであるため、今回の団体交渉には代表者が出席して説明することを求める。

【甲26】

(4) 11月4日、会社は、組合に対し、10月31日付けの団体交渉申入れについて、以下アないしオのとおり回答した。

ア 松戸工場及び岩瀬工場の工場運営については11月1日付けで回答済みである。

イ 12月2日に団体交渉を予定しているので、工場運営について緊急に団体交渉を行う必要はない。

ウ 36協定締結と施設利用等の承諾の問題は、全く別問題であり、便宜供与を認めなければ36協定を締結しないという組合の姿勢は、到底受け入れ難い。新たに36協定が締結されない以上、11月1日以降、法定時間以上の労働をお願いすることはできない。

組合も、団体交渉で36協定に調印しない以上残業はやらないと明言している。11月中は残業をしても組合は問題としないというが、法令遵守の観点から、それで済む問題ではない。

エ 36協定の内容もほぼ合意に達していると認められる。施設利用等の問題は別途継続協議を行う。36協定と施設利用等の問題についても緊急の団体交渉を行う必要はないと判断する。

オ 会社が、一方的に虚偽の説明を行い、団体交渉の合意事項を反故にし、客や店舗、労働現場に混乱をもたらした事実はない。10月28日の団体交渉で、組合が、便宜供与を認めなければ36協定を締結しないという強硬

な姿勢を示したため、有効期限の切れる10月末日までに新たな36協定を締結することは到底不可能であると判断し、やむを得ず納期変更のお知らせとお詫びの告知を10月中に行い、混乱を最小限に留めるように努めた。

【甲28】

- (5) 11月11日、会社は、組合に対し、施設利用等の問題は今後の団体交渉で別途協議を行うこととし、双方にとって喫緊の課題である36協定の締結についてはほぼ合意に達していると認められ、緊急に団体交渉を行って協議する必要はないことから速やかに締結手続をするよう要望した。

同日、組合は、会社に対し、①中二日渡しという会社の方針が、客、店舗及び従業員に迷惑を及ぼしている、②会社が交渉の道を閉ざしている、③施設利用等の承諾と36協定締結協議を一緒に行わないという会社の意思が強硬である、④施設利用等の便宜供与の合意とは分割して36協定を締結する、⑤時間外労働時間は団体交渉等で合意した内容でよいので案を送ってほしい、⑥今回の36協定は、中二日渡しという混乱状況を回避するためのものなので、29年2月末日までの期間とする等と回答した。

【甲29-30】

- (6) 28年11月12日、会社は、分会の組合員Z1、同Z2及び同Z3に対し、10月31日に「組合通信号外」を店舗オーナーらに配布したことなどについて、始末書を提出させ、上記3名の組合員に訓戒処分をした。

【乙6】

- (7) 会社は、中二日渡し実施後、その実施店舗に対し、中二日渡しに至った事情や3か月間の36協定を締結するリスク等を説明し、各店長からの質問に回答した。

【甲39、乙25、審p92-93、審査の全趣旨】

## 5 36協定の締結

- (1) 28年11月15日、組合は、会社に対し、29年2月末日までを期間とする36協定案を提出した。

28年11月15日、会社は、組合に対し、36協定書案を送付し、別途相談をしたいとの意向を示し、36協定の有効期間を1年間とすることを要望した。

【甲32-33】

(2) 12月2日に団体交渉が開催された。

組合は、11月1日で36協定が失効するとの認識が法律的に違う、困るという実態があるのならば交渉を継続すればよかった、11月に派遣社員を利用して岩瀬工場を稼働すれば残業を回避できるのではないかという話も進んでいたはずであるが、その回答が来る前に中二日渡しを実施したと述べると、会社は、労働者派遣の話と中二日渡しの話は全く別であると述べた。

会社が、36協定についても休憩の一斉付与についても積極的に違法なことをしているつもりはない、なるべく早々に労働基準法第34条第2項の協定についても締結したいと述べると、組合は、36協定についてもなるべく早々に締結したいということによかったのではないか、一方では、違法だからやめた、一方では続けているというのは通用しないと述べた。

会社が、1日も早く36協定を結びたい、組合も返答に10日も掛かっていると述べると、組合は、施設利用ができないから意見の取りまとめに時間が掛かると答えた。

組合が、施設利用について、会社からここまでは認めるというものがあれば提出してほしい旨を述べると、会社は、持ち帰る旨を述べた。

【甲41、51、乙3】

(3) 12月15日、組合は、会社に対し、36協定案を提出し、会社が実施した中二日渡しという暴挙を止めるために暫定的に29年2月末までの期限で36協定を締結し、その間に労使で話し合うよう提案してきたが、会社が歩み寄りの姿勢を見せないため、顧客と店舗の迷惑を考慮して、やむを得ず29年10月31日までの36協定締結に同意すると伝えた。

【甲38、乙8】

(4) 3工場において、以下のとおり36協定が労働基準監督署に提出された。

ア 29年2月6日、松戸工場と岩瀬工場において、29年2月5日から30年1月31日までを期間とする36協定が、それぞれ労働基準監督署に提出された。

イ 29年2月10日、馬橋工場において、29年2月5日から10月31日までを



期間とする36協定が、労働基準監督署に提出された。36協定の労働者代表は、組合であった。

ウ 馬橋工場では、29年10月31日で36協定が失効したが、36協定の担当者であるB5統括マネージャーは、36協定に関する手続を失念していた。

11月15日、組合は、会社に対し、馬橋工場は29年10月31日で36協定が失効しており、36協定の締結が必要であること及び組合員が複数名脱退したため過半数組合でなくなったことから従業員代表選出が必要であることを申し入れた。

その後、会社は、労働者代表を選出し、29年11月1日から30年10月31日までを期間とする36協定を締結し、29年11月24日に労働基準監督署に届け出た。

馬橋工場の36協定が29年10月31日で失効するに当たり、会社は、中二日渡しとするなど、残業ができなくなることへの対策を何ら講じなかった。

【甲86、乙28、審p43、110-111、129-130】

- (5) 会社は、29年2月20日から松戸工場と岩瀬工場において、同月23日から馬橋工場において、当日仕上げを再開した。

【審査の全趣旨】

## 6 便宜供与についてのその後の状況

- (1) 29年6月20日、組合は、会社の1月25日付けの施設利用要求についての回答（前記3(10)）は、10月4日付反論（前記3(5)）に対する合理的な回答になっていないので、合理的な説明を求めるとして、以下アないしエのとおり反論した。

ア 労働基準法第34条に関する労使協定締結以前に行っていた、休憩時間が従業員ごとに異なるのは、違法な取扱いとなる。労働基準法違反の犯罪行為を行うことを理由にして、組合会議のための施設利用を拒否することは、公序良俗に反し、拒否する正当理由とはなり得ない。

イ 休憩時間は、労働から完全に解放されていることを保障されている時間であり、面談を行っている場合は、そもそも、休憩時間にはならない。

したがって、休憩時間の組合関係の打合せや説明を会社が拒絶する合理

的理由とはならない。

ウ 組合の要求する施設利用は月に一、二回程度であり、会社に事前に通知するので、殊更に非組合員のパート従業員の憩いの場を奪うことにはならない。

工場周辺には、集会場等気軽に集まれる場所がなく、会議をして組合員の意見を集約する場がない。また、議題も、会社との協議事項の確認であったり、交渉事項の意見集約であるなど、会社運営にとっても組合と早急に協議することが必要な事項であることが多い。現実には、36協定の締結やそれに関する組合員の意見集約、会社の質問に対する回答など、会社施設を利用すれば早期に組合内の意見を一致させて会社に回答できるはずのものが、時間が掛かるといふ事態が生じている。

会社の拒否理由は、パート従業員の歓談の場のための利用を100%確保し、組合の施設利用を100%拒否するもので、利害の調整という視点が全く欠落した、一方的な主張といわざるを得ない。

エ 松戸工場は、独立した休憩室がなく、取引先など外部の者が出入りしていることが、何故、組合会議の利用施設としては不適格であるのかの説明がない。また、会社施設を利用する場合には、事前に通知すると明示しており、外部の者が出入りしない時に会社が施設利用日を指定すればよいだけであり、拒否の合理的理由とはいえない。

【甲66】

(2) 6月28日、会社は、組合に対し、便宜供与の要求事項について、以下アないしウのとおり回答及び反論をした。

ア 便宜供与の要求があっても、応じるかどうかは会社の判断に委ねられており、便宜供与に応ずる義務はない。

イ 一般に便宜供与は、信頼関係を醸成した結果として初めて認められるべきものであるといえるが、会社と組合の間では、交渉の歴史が浅い上に、業務中のビラ配布や便宜供与を交換条件とした36協定締結交渉における不誠実な態度等により信頼関係が醸成されているとは到底認められないので、便宜供与に応じないことには合理的な理由があり、不当労働行為ではない。

ウ 29年6月20日付反論への再反論

(ア) 従業員の休憩時間は、従業員ごとに異なっており、労働基準法第34条についての労使協定が締結されている現時点における組合の批判としては失当である。

(イ) 休憩時間中の社員やパート従業員と面談を行っているのではない。

【甲65】

(3) 7月7日、組合は、会社に対し、6月28日付けの会社回答に対する見解を記載した以下アないしウの内容の見解書を提出した。

ア 会社に便宜供与に応じる義務がないことは、組合も分かっている。ある程度の組合員数を擁する場合、組合掲示板や施設利用はほぼ行われている実態があるのは、労働者の団結権の行使を保障した憲法第28条を尊重することが前提となるからである。義務がないから応じないというのでは、団体交渉を行う意味がないし、労働組合法第1条第1項に反する。十分説明をしてほしい。

イ 信頼関係が醸成されていない事項を羅列しているが、一方的な主張にすぎない。

ウ 29年6月20日付反論への再反論について

労働基準法第34条についての労使協定の締結は、組合として会社に譲歩して締結したものであり、現時点では、組合の対応によって、従業員ごとに異なる休憩時間であっても犯罪行為とはならないが、過去の会社の犯罪行為が適法になるものではない。

【甲76】

(4) パート従業員らは、業務終了後、1時間から2時間程度、休憩室に残って雑談をすることがあった。

松戸工場には、独立した休憩室はないが、馬橋工場と岩瀬工場には、独立した休憩室がある。また、馬橋工場と岩瀬工場には、A4用紙4枚程度の空きスペースが壁面にあった。

30年10月30日現在、会社は、組合に対し、施設利用や掲示板の設置等の便宜供与の具体案の提示や便宜供与をしていない。

【甲91、審p8-10、17、46、78-81、86-87、111-113、125-127】

7 28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金について

(1) 会社の賃金規程では、一時金について、会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して7月と12月に正社員に支給すること、業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には支給しないことがあること、夏期一時金は12月から5月まで、冬期一時金は6月から11月までの間の勤務成績を勘案して決定することが定められている。

査定は、工場長、エリアマネージャー、B5 統括マネージャーの順に行い、最終的に社長が決定する。

【乙7、29、審p95】

(2) 一時金の支給実態

ア A2分会長とA3の一時金の査定結果は、以下の表のとおりである。

なお、査定ポイントが+1の場合は、支給額が約5,000円増額され、-1の場合は、支給額が約5,000円減額される。

また、A2分会長とA3の29年度夏期一時金は、0.7か月をベースとしたものである。

年度	期	A2分会長の査定	A3の査定
23	冬期	増減なし	増減なし
24	夏期	-1ポイント	増減なし
	冬期	-1ポイント	増減なし
25	夏期	増減なし	増減なし
	冬期	増減なし	増減なし
26	夏期	-1ポイント	増減なし
	冬期	増減なし	増減なし
27	夏期	-1ポイント	増減なし
	冬期	増減なし	-1ポイント
28	夏期	増減なし	増減なし
	冬期	-6ポイント	-6ポイント
29	夏期	-2ポイント	増減なし
	冬期	-7ポイント	-4ポイント

【甲77、乙23】

イ 27年から29年までの間の一時金が減額された人数の比率は、以下の表のとおりである。

	27年度		28年度		29年度	
	夏期	冬期	夏期	冬期	夏期	冬期
全従業員	56%	44%	44%	58%	50%	47%
非組合員	—	—	—	41%	42%	36%
組合員	—	—	—	100%	83%	100%

【乙20】

ウ 29年度夏期一時金の支給対象者数は、以下の表のとおりである。

	支給対象者数	うち、組合員数
全社	30名	6名
本部	3名	0名
松戸工場	7名	3名
岩瀬工場	5名	2名
馬橋工場	3名	1名
北柏工場	5名	0名
柏高田工場	7名	0名

【乙20】

(3) 28年度冬期一時金について

ア 28年12月2日の団体交渉において、会社は、一時金は1か月を基準として査定した上で金額を決定する旨を述べた。

【甲41、51、乙3】

イ 12月14日、冬期一時金が支給された。正社員である組合員9名全員が、減額査定をされ、支給額は1か月分に満たないものだった。

A2分会長及びA3は、減額査定により、約3万円減額された。

A2分会長が、第一次査定者である工場長に減額理由を尋ねたところ、工場長は、B3マネージャーに電話をして確認して、業務時間中のビラ配布が理由であると説明した。

【甲52、77、乙20、23、審p13、29、43-44、46-47、132-133】

ウ 29年1月18日、組合は、会社に対し、冬期一時金について、組合員の多くが基準となる1か月分から1万円ないし3万円程度減額されていたとして、各組合員の減額理由を次回団体交渉で文書により回答するよう求めた。

【甲52】

エ 1月20日の団体交渉において、会社は、組合員らの冬期一時金の減額理由の組合への開示について、一時金の減額理由は個人情報の中でも特に取扱いに注意が必要なので、改めて申出があれば本人に口頭で伝えると述べた。

組合は、組合員各人が会社に交付を求め、会社が組合員各人に交付したものを組合員から組合が受け取る旨を述べた。

【甲41、46】

オ 1月31日、会社は、A2分会長に対し、同分会長の28年度冬期一時金を減額査定した理由を書面で交付した。この書面には、以下(ア)ないし(サ)が記載されていた。

- (ア) 工場内において、ドーナツをくわえながら作業した。
- (イ) 店舗店員に対して態度や言葉遣いが悪く、苦情が来ている。
- (ウ) 配達作業中の社員に頻繁に路上駐車をさせて、A2に電話をさせていた。
- (エ) 店舗の顧客への挨拶ができていない。
- (オ) 会社車両を無断で使い、松戸工場へ行った。
- (カ) 注意しても店舗への集金バッグを多数回届け忘れた。
- (キ) 上記(カ)により多数回迷惑をかけた。
- (ク) 業務中に業務以外のことをした。
- (ケ) 業務中に業務以外のことを他の社員に指示してやらせた。
- (コ) 事務員に対し、威圧的に話し掛けて怖がらせた。
- (サ) 店舗に対して「取引先」と認識して接していない。

【甲53】

カ 2月21日の団体交渉において、会社が、ドーナツを工場内でかじるの

はクリーニング業法違反であると述べたのに対し、A2分会長が、何月のことかを尋ねたところ、会社は、「ちょっとそこまでは今、分からない。」、「6月から11月。」と述べた。

A2分会長は、身に覚えはないが、可能性があるとするれば今後気を付けなければならないと述べた。

会社が、絶対に身に覚えがないと言い切れるのであるならば見直すと述べると、組合は、細かいことは、異議があれば出すと述べた。

【甲40-41、67、乙16、審p30、114-116】

- (4) 2月23日、会社は、組合に対し、質問状（以下「2月23日付質問状」という。）を交付した。会社は、この質問状において、一時金減額理由は、本人からの申出により交付すると団体交渉で回答したところ、理由書の交付申出はA2分会長のみであったとした上で、このことについて、組合が一定数の組合員が減額理由の開示を希望しているかのように要求していたことを組合員の同意なしに個人情報をも求めた極めて悪質な事案と捉えていると述べ、組合の考えを明らかにするよう求めた。

これに対し、組合は、一時金減額理由を団体交渉で扱うことについて各組合員の同意は得ていると回答した。

【甲49、56】

- (5) 29年度夏期一時金について

ア 29年7月4日、会社は、組合の夏期一時金1.5か月分との要求に対し、以下(ア)ないし(ウ)の内容を記載した回答書を送付した。

(ア) 1か月分をベースとし、工場長及びマネージャーの査定により増減の可能性がある。

(イ) 松戸工場及び岩瀬工場については、28年12月から29年5月までの査定対象期間において、著しく売上げが減少した月があるが、その期間も社員の人数は変わらずに稼働していたため、他の工場とは明らかな労働密度の違いがあり、公平性確保の観点から、ベースを0.7か月とする。

(ウ) 馬橋工場も売上げの減少した月があったが、29年3月末に退職した社員の補充ができなかった影響で、売上げが減少しなかった他工場と

同程度の勤労状況であったため、ベースを1か月に据え置く。

【甲62】

イ 7月18日、夏期一時金が支給された。松戸工場と岩瀬工場は、支給額のベースが0.7か月であり、その他の工場は1か月であった。一時金が支給される正社員の組合員は6名いるが、そのうちの5名は松戸工場又は岩瀬工場勤務であった。

組合員は、A3を除き全員が、減額査定をされた。

A2は、岩瀬工場勤務であり、減額査定により、0.7か月分から、更に約1万円が減額されて支給された。

A3は、松戸工場勤務であったため、0.7か月分が支給された。

【乙20、23】

ウ なお、会社は、過去に、一部の工場だけ売上げが低下したことを理由として、一時金において工場間に支給ベースの差を設けたことはなかった。

【審p133】

(6) 9月27日、組合は、本件の請求する救済内容について、28年度冬期一時金におけるA2分会長の減額査定及び29年度夏期一時金における組合員差別が無効であることを確認すること等を追加した。

(7) 29年度冬期一時金

ア 29年12月13日、冬期一時金が支給された。組合員5名全員が、減額査定をされた。

【乙20-23】

イ 30年1月23日の団体交渉において、組合は、会社に対し、組合員全員が16,000円から30,000円を減額されて冬期一時金が支給されたとして、査定基準を明確にするよう求めたが、会社は、明らかにしなかった。

組合は、以前は事故等を起こさなければ減額することはないというような説明であったが、組合を作ってから急に数万円単位で減額されたので、平等性に欠けるのではないかと述べた。

組合が、査定を下げるようなことがあるのであれば、まずは上司が注意すべきであるが、注意もなくいきなり下げられたと述べると、会社は、



社会常識というものがあるのだから、言われなくても分かると述べた。

会社は、「まぶしくもないのにサンバイザーを下して運転しているような人は他にいない。」「競馬のラジオ聞きながら仕事する人いる？」などと述べた。

【甲88-89、乙37】

ウ 2月8日、組合は、会社に対し、29年度冬期一時金に関して、査定基準項目等を書面で明らかにするよう求めた。

【乙17】

エ 2月22日、会社は、組合に対し、査定基準項目は、事故（安全運転）、遅刻、欠勤、勤務態度、挨拶、身だしなみである等と回答した。

2月22日、会社は、A2分会長に、29年度冬期一時金の減額査定理由として以下(ア)ないし(エ)を記載した文書を交付した。

- (ア) 取引先店長への暴言による信頼失墜行為 － 3点
  - (イ) 安全運転意識欠如（雨天時サンバイザー降下） － 2点
  - (ウ) 休憩時間外休憩（さぼり） － 1点
  - (エ) 総合的な評価 － 1点
- 合計 － 7点

2月22日、会社は、A3に、29年度冬期一時金の減額査定理由として以下(オ)及び(カ)を記載した文書を交付した。

- (オ) 安全運転意識欠如（運転業務中競馬実況ラジオ聴取） － 3点
  - (カ) 総合的な評価 － 1点
- 合計 － 4点

【乙18、21-22、審p32-36、132】

オ 3月8日、組合は、本件の請求する救済内容について、29年度冬期一時金について合理的な査定基準を決定するなどして再計算し、既に支給した額との差額を支払うこと等を追加した。

(8) A2分会長とA3の勤務実態等

ア A2分会長について

(ア) A2分会長は、23年に入社し、正社員として岩瀬工場に勤務している。

(イ) 28年6月から11月まで（28年度冬期一時金の査定期間）

10月から11月にかけての間に、A2は、集金バッグの返却を忘れたことがあった。

11月12日、会社は、Z1、Z2及びZ3に始末書を提出させた。始末書の中には、A2分会長の指示で業務中に業務外のビラを配付した旨の記載があるものがあった。

【甲53、77、91、乙6、30、33、審p13、28-29、34-36、38】

(ウ) 29年6月から11月まで（29年度冬期一時金の査定期間）

この間、A2は、雨天であっても、運転中にサンバイザーを下ろしていた。このことについて、会社は、A2に対し、雨の時に使う必要がないだろうと述べていた。

【乙21、30の1-2、34-36、審p37】

イ A3について

(ア) A3は、20年に入社し、正社員として松戸工場に勤務し、29年9月からは馬橋工場で勤務している。

(イ) 29年度冬期一時金の査定期間中、A3は、運転中に、競馬実況をラジオで聴いていたことがあった。B3マネージャーは、A3に対し、運転中にラジオを聞くのは安全運転に反すると指摘した。

【乙22、37、64、審p38、103-104、121】

ウ 会社は、A2やA3に対し、上記ア(ウ)及びイ(イ)のように注意喚起をしたこともあるが、減額査定の根拠となる事実が生じたとして、事実確認や注意等をしていないこともあった。

【審p44-45、115、131-132】

## 8 馬橋工場のパート従業員らへの面談等

(1) 29年2月21日の団体交渉（前記7(3)カ）後、B3マネージャーは、団体交渉に出席したパート従業員である組合員に対し、団体交渉に出席したことについて残念である、組合を通すと時間が掛かる、直接言ってもらえればすぐできる、要求しても何でも通るわけではない、との趣旨の発言をした。

【甲78、乙39、審p51-52】

- (2) 5月、会社は、組合が結成当初から求めていた工場内の暑熱対策として、クールミストを導入した。

【審p134-135】

- (3) B2は、役職のない事務の正社員で、工場を日替わりで巡回し、売上計算やパソコン入力等を行っている。

6月7日、B2は、馬橋工場を訪れ、パート従業員である組合員数名に個別に話し掛け、「組合費800円は高いよね。」といった趣旨の発言をし、別の組合員が組合を辞めたいと言っていると述べた。

組合は、上記の事実の報告を受け、組合員らから事情を聴取し、組合をやめたいと言ったという事実がないことを確認した。組合は、組合員にICレコーダーを渡して、B2との会話を録音することとした。

【甲82、審p52-54、92】

- (4) 6月25日、B3マネージャーは、馬橋工場に赴いて説明会を開催し、退職した匿名のパート従業員から、他のパート従業員たちによる「いじめ」を受けたのが退職した理由であると電話で話があったとして、率先して悪口を言ったとする2名の従業員名を明らかにして、文書を読み上げて説明をし、パート従業員らから意見等を聴取した。

読み上げた上記文書には、退職した本人の話の内容として、「マネージャーは組合に入る入らないは自分の意思でいいんだよと言ってくれました。」、「クールミストは組合が付けたのだから、800円出せと言われた。(組合に入れと言われた。) みんなも入っているのだから、入って当然だと言われた。」、「組合に入らずにいたため、陰で悪口を言われ、もう限界です。嫌です。本当につらいです。散々言われ続け、もういいやと思って会費を払いました。」、「あんなところでは新しい人なんて入れない。苦しかった。これからも新しい人なんて入れない方がいい。」、「退職した数名に対するいじめも本当にひどかった。」等の記載があった。

【甲60、79、乙26、64、審p87-88】

- (5) 6月27日の団体交渉で、組合は、同月25日の説明会では、聞き取り調査もせず、B3マネージャーがパート従業員全員に事実と異なる内容の文書を読み上げており、おそらく不当労働行為に抵触する等と述べた。

【甲60、81】

- (6) 6月28日、組合は、会社に対し、要求書を提出し、同月25日にB3マネージャーが馬橋工場のパート従業員に対して行った行為について、謝罪をするよう求めた。

謝罪要求の理由として、以下アないしウが記載されていた。

ア 6月25日に、B3マネージャーらが、工作中的パート従業員全員を休憩室に集合させて、匿名の電話があったとして、パート従業員が他のパート従業員からのいじめにより退職したと記載された文書を読み上げ、組合に入るよう強要され断れなかったと、組合活動も理由に挙げた。

イ B3マネージャーが、せっかく採用したのに、パート従業員がその人を辞めさせている、いじめを行っている、とパート従業員に高圧的な態度で言ったが、パート従業員や社員や主任は事前に事情聴取はされておらず、退職したパート従業員の言い分だけから、パート従業員がいじめていたと決めつけて叱責した。これは、パワハラといえる行為である。

ウ このようなことは、パート従業員が組合に加入する前には行われたことはなく、組合加入に言及していたことから、不当労働行為であると考ええる。

【甲74】

- (7) 7月1日、会社は、組合に対し、①6月25日に馬橋工場に会社が赴いた趣旨は、匿名のパート従業員から電話があり、退職に至る理由として、他のパート従業員たちからいじめを受けたとの内容であったことから事実確認をするためである、②高圧的な態度で叱責したというような事実はなく、その場にいたパート従業員から意見や反論も聴取した、③電話の内容は大変デリケートで衝撃的であったので慎重に言葉を選んでマイルドにした上で文章化したものを読み上げた、④更に事実確認を行い、仮にいじめの事実があり、それがパート従業員退職の原因になっていることが明らかになれば、職場環境改善からいじめをなくすよう、努力していきたい、⑤匿名で電話をしてきたパート従業員がたまたま組合員であり、組合のことを述べたので、その内容を読み上げただけであり、支配介入の意図は全くない等と記載した書面（以下「7月1日付文書」という。）を交付した。

【甲61】

(8) 7月5日、B2は、巡回業務として馬橋工場を訪れ、パート従業員である組合員Z5と業務時間中に以下の話をした。

Z5が、これまで10年以上会社に設備のことなどで改善を求めても、改善されずに諦めてきたが、組合という形になった途端に、会社が、話を聞きに来るようになったと発言した。

B2が、「もう大丈夫じゃないですか。」「もう辞めても。」と発言すると、Z5は、「組合に入らなければ結局いまだに話を聞きに来る気はなかったの?」、「結局、私達一人一人の言っていることをまとめてくれた。まとめて会社に言ってくれたのは組合ってものだから。」と発言した。

B2は、「クールミストも付いたしね。」「付けたのは会社。っていうのは理解して。ただきっかけになったぐらいなんだろうな、というのは他の工場の人たちも思っている。」と発言した。

Z5が、「組合っていうのがきっかけになって付けたということ?」と尋ねると、B2は、「それはでもよそでも話していたんですよね、結局。松戸も岩瀬もそれでもう達成されたから抜けた、みたいな。」と発言した。

Z5は、「ずっと、涼しくして、この環境を何とかしてほしいとってきた。」、しかし、昨年新しくできた工場にも設備はできなかった、「だから新しくしてもそういう設備を会社は付ける気がなかったんだなってことじゃないですか。」と発言した。

B2は、「しつこい女でごめんね。やっぱりそういうんじゃないくて本当の意味で Y1 っていう人たちだけでうまくしていきたいと思ってたんで。」と発言した。

Z5は、「組合っていうものがあるけど入ってなかったらできなかった、ならなかったんじゃないか、というのはちょっと、そういう気持ちはあるんですよ。だって全然来もしなかったB3マネージャーとか週1回とか月1回とか来るようになったでしょ。」「(組合に)入っているからって何でも思いどおりになるわけではないっていうのはもちろん感じているし、逆に、そういうふうにB3マネージャーも言われた人がいるらしいんだけど、入っているからって何でもできるわけじゃない、要望が通るわ

けじゃないよって。」「逆に（組合を）辞めたら全部要求が通るのか。といえば、通らないでしょう。」と発言した。

B 2は、「結果的に、今、四つの店舗になっちゃったり。ひどいよね?」、「そう考えると社会的には大打撃なんだろうね。」「だからといって、馬橋は、少しでもみんな働ける環境は社長としても。それは本当に私入った時からパートさんのこと話聞いて。環境ちゃんとしていかないとと言ったから、思っていると思うんですよ。そんな働けなくなっちゃったらね、大変だから少しでもって頑張っているのよ。」と発言した。

その後、Z 5が、「会社はどう考えているの?」と尋ねると、B 2は、「もうちょっとだからね。本当に、心割って話をと誰かが言っていた。なかなかね。私も結局ね、本当に。窓口じゃないけど、やりたいんだけど。」と発言した。

Z 5は、「ただ気持ちよく仕事がしたい仕事場所を気持ちよくしたいだけなのに、なんで、どこらへんでどうすれ違っているかわからないけど、今回のB 3マネージャーに対してもけんか腰で来られれば、そりゃこっちゃだってけんか腰で返すわよ、となっちゃうから。どこら辺なのかなと。」と発言すると、B 2は、「やっぱり外部に組合が入ると混乱するんじゃないかなと思います。」と発言した。

Z 5が、「でも組合は関係ないと思います。そんなにだって私たちがなんだかんだ普段仲良くやっていることで、あの人たちは。」と発言すると、B 2は、「関係ないか。」と発言し、Z 5が、「関係ないし。」と発言すると、B 2は、「じゃ辞めてみますか?」と発言した。

【甲81、83、乙41-42、審p55、124、134】

- (9) 7月16日、B 3マネージャー及びB 4マネージャーは、馬橋工場に赴き、パート従業員らと個人面談を行い、聞き取り調査を行った。これは、会社が6月25日にパート従業員らに「いじめ」についての説明をしたことに関して、組合員がB 2に対し事実関係を確認してほしい等と要望をしたこと等から、実施したものである。

7月16日の面談の際に、B 4マネージャーは、パート従業員である組合員に対し、「一緒に仕事をしたこともないA 2さんについて行って、10年来

の私たちを信じない。」等と発言した。また、パート従業員である組合員は、B 4 マネージャーに対し、10年来働いている自分たちよりも、短期間働いて退職した人を信じている等と述べた。

また、面談の際に、B 3 マネージャーは、パート従業員である組合員に対し、会社がクールミストを付ける等して職場環境が改善してきたことを述べて、「外部の組合と、ポッと出の人と付き合い出しちゃった。」「僕に直接言ってくれれば早く進むのになと、思うけど。」「いろいろな改善をやってきたけど、まだ外部の組合に頼るのって、ほかに何かあるの。」等と述べ、組合に今もいる理由は何かを尋ねた。

パート従業員である組合員が、「何で組合入ってるとダメなんですか。」と述べると、B 3 マネージャーとB 4 マネージャーは、「ダメって言ってないし。」「立場上ダメって言えないですよ。」「私とすると、そっちとつるんで変な考えにならなきゃいいなと思ってる。」と述べた。

7月23日にも、会社は、同月16日に行った面談と同趣旨で、パート従業員らと個人面談を行い、聞き取り調査を行った。

【甲68-73、80、乙38-40、41-2、64、審p63-64、72-73、88】

(10) 9月27日、組合は、本件の請求する救済内容について、29年6月25日以降の馬橋工場のパート組合員に対するパワーハラスメントと組合脱退工作等に関する文書交付及び掲示等を追加した。

#### 9 請求する救済内容の整理

30年3月8日、組合は、本件の請求する救済内容を前記第1の2(1)から(4)までのとおり整理した。

### 第3 判断

1 会社が、組合に対し、3工場の掲示板貸与及び休憩室の就業時間外の利用を認めないことが、組合活動に対する支配介入に当たるか否かについて

#### (1) 申立人組合の主張

ア 工場周辺に会議をできるところがなく、36協定締結交渉のための組合員の意思確認が遅れるなど、組合活動に支障を来していた。

イ 各工場とも掲示板を設置するスペースは十分あるし、事前に通知した上で月1から2回程度休憩室で組合会議をしたとしても、さして支障はない。

ウ 従業員の歓談等のための利用を認める一方、組合の利用を全く認めていない等、会社の拒否理由は不合理である。会社の施設管理権との関係で一定の限界があることは否定できないが、合理的な理由もなく拒否することは、日本国憲法第28条で認められた団結権・団体交渉権保障の趣旨を没却する行為であり許されない。

エ 会社は、平成28年10月28日の団体交渉での合意を全く無視し、施設利用等に関する交渉も条件提示もせずに、翌朝突然、労働組合との協議を続けてきたが、昨晚の最終協議においても調整が付かなかったと虚偽の説明をして中二日渡しを店舗に通知した。

労働基準法上求められている休憩の一斉付与をしていないという違法行為を継続し、29年10月末には馬橋工場の36協定の期限が切れていたにもかかわらず、組合が指摘するまで会社は気付かずに残業をさせていたことからすれば、会社が中二日渡しにした真の理由は、違法なことができないからではなく、一切の施設利用を拒否するために、経営政策として強行したのである。

会社は、施設利用については別途継続協議と回答しながら、合意を形成する努力もせず、組合をだました。

オ 組合との協議中に、セールスポイントである即日仕上げをやめて突然中二日渡しにしたのは、違法な残業をさせられないからではなく、36協定の締結の条件に組合が便宜供与を求めたが、会社が組合の施設利用を絶対に認めたくなかったからである。このような経過の中で、合理的な理由もなく施設利用や掲示板の貸与を拒否することは、支配介入に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

ア 36協定締結の交渉過程で、組合の意思決定が遅延して問題となったというような事態はなかった。



イ 会社には、便宜供与に応ずる義務はない。会社は、これまで団体交渉等において誠実に説明をしてきた。

ウ 会社が、便宜供与に応じないことには合理的な理由があり、組合との信頼関係が醸成されていない現状において、不当労働行為と評価することはできない。

エ 会社は、36協定締結と便宜供与問題は別の問題であると考えており、36協定の締結に便宜供与を条件とすることに会社は合意していない。

また、法令遵守の観点から、組合が11月中は残業をしても問題としないということで済まされる問題ではない。29年11月に馬橋工場において36協定がない状態で残業が行われていたのは、会社が意図的に行ったものではなく、10月一杯で36協定が切れてしまうことをうっかり失念していたため結果的にそうなったものである。

中二日渡しの実施は、組合が便宜供与を受け入れることを36協定締結の条件にしたため、36協定が締結できず残業ができなくなったことによるものであり、組合も当然想定していた事態であって、組合の施設利用を拒否するために行った不当労働行為ではない。

オ 28年12月2日の団体交渉において、便宜供与について会社が持ち帰って検討をすることで組合も了承しており、施設利用について、具体的な論拠を示して反論し、組合の理解を求める努力を重ねてきている。

カ 施設利用などの便宜供与に応じないことは、不当労働行為ではない。

### (3) 当委員会の判断

ア 掲示板の貸与や休憩室の利用等の便宜供与は、労使合意に基づいて行われるものであり、使用者に便宜供与を行う義務があるわけではない。本件では、28年10月28日の団体交渉で、便宜供与に関する具体的な条件を会社が提出すると述べてはいた（第2. 3(7)）ものの、その後の団体交渉も含め、便宜供与をするという合意には至っていない。

イ 組合は、合理的な理由もなく便宜供与を拒否することは、団結権保障等の趣旨を没却させることであり、掲示板の貸与や休憩室の利用を認めたとしても会社に支障はなく、従業員の歓談の利用は認めているのに、組合への便宜供与を拒否することは不合理であると主張する。

また、組合は、会社が、中二日渡しを決定した時点において労働基準法第34条第2項ただし書所定の労使協定を欠くにもかかわらず休憩時間を一斉に与えていない等の労働基準法違反をしていることからすれば、中二日渡しにした理由は、36協定を締結せずに残業をさせるという違法なことができないからではなく、経営政策として便宜供与を拒否するためであり、組合の施設利用を一切拒否するためにこのような極端な対応を執ったものであると主張する。

そして、組合は、便宜供与に係る団体交渉が行われていたところ、会社が一切の便宜供与を拒否するために、施設利用についての条件提示を行うという団体交渉における合意を破って中二日渡しを強行したのであるから、このような経過における便宜供与の拒否は支配介入に当たると主張する。

ウ 本件労使間では、便宜供与を巡るやり取りが行われた時期に、以下のような経緯が認められる。

28年7月の分会結成通知から10月28日の団体交渉が行われるまでの時期は、分会結成当時の分会員数が18名であったところ、8月10日に岩瀬工場において、9月10日に松戸工場において、組合員数が従業員数の過半数を超える（第2.2(1)(2)）等、組合の勢力が急激に拡大した時期であり、組合が、工場内の作業環境改善、人手不足の解消及び便宜供与を求め、会社がそれらに回答をしたり、団体交渉で協議する等（第2.3(1)ないし(7)）、労使間のやり取りが活発に行われた時期であった。そしてこの間、10月31日に期限が切れる36協定の締結について交渉が行われていたが、同月28日の団体交渉では、組合が施設利用と組合役員の入構を認めなければ36協定を締結しないとの姿勢を示し、これに対して会社は前記の便宜供与を認める方向で検討する旨の意向を示したが（第2.3(7)）、その後便宜供与は認めず、36協定が失効することに伴って、中二日渡しを実施する旨各店舗に通知した（同4(1)）。

エ 以上のアないしウに記載したところを踏まえ、以下検討する。

(ア) 10月28日の団体交渉までの便宜供与を巡る状況は、組合がその必要性を主張し、会社に便宜供与ができない理由を明らかにするよう求め

ていた（第2．3(2)(5)(7)イウ）のに対し、会社は、便宜供与を認められないことについて理由を付して説明した（同(4)）というものである。会社が同日の交渉において、便宜供与を実施する条件について検討する旨を述べていることも踏まえると、この段階における便宜供与を認めない旨の会社の対応は、労使双方が便宜供与に関する基本的な考え方を述べ合う段階における会社の基本的な考え方を示したものとみるべきものである。

(イ) また会社は、10月28日の団体交渉において便宜供与についての具体的な条件を提示するという姿勢を示しながら、その直後に組合の便宜供与と36協定とを結び付けた要求を拒否して、中二日渡しを実施するという対策を執っている（第2．3(7)4(1)6(4)）ところ、仮にこの時点において休憩時間の一斉付与について組合が指摘するような労働基準法違反の状態があったといえるとしても、36協定の失効に伴い中二日渡しを実施し、時間外労働についての労働基準法違反を生じさせない対応を執ること自体は非難されるべきものではない。また、会社は分会結成当時から、「労働基準法に基づく適法な処理」を組合から求められていたこと（第2．3(1)）、組合は、団体交渉において11月までは残業はしてもいいとの発言をしていたものの、その一方で便宜供与に応じなければ36協定を締結せず残業をしないという意向も示していること（同(7)イウ）からすれば、会社が、11月以降、組合との関係においても労働基準法違反となる36協定のない状態で従業員に残業をさせる事態を避けなければならないと判断したことには相応の理由があり、この点に非があったということとはできない。

(ウ) 会社が、上記のように、10月28日の団体交渉の直後に組合の要求に対する態度を大きく変えていることについては、方針を転換したのであれば、交渉相手である組合にその旨を説明することが望ましかったといえる。また、会社が即日仕上げというセールスポイントをあえて手放したことには不自然さが窺われる面がないわけではない。

しかし、組合も36協定期限の直前になって、団体交渉の場において初めて36協定と便宜供与を結び付ける意向を示しており（第2．3(7)

イ)、会社は、団体交渉の場において便宜供与の条件を検討する旨の発言をする一方で、持ち帰って社長の意向を確認する必要があるとも述べていることからすれば（同ウ）、会社は、団体交渉の場で初めて示された組合の意向に対しては、持ち帰り検討した結果、36協定締結と引換えに組合に便宜供与を認める対応をすることは拒否して便宜供与については36協定と切り離して協議するという判断をし、36協定の締結を断念し中二日渡しを選択するに至ったというべきである。

組合が10月28日の団体交渉の場で初めて36協定と便宜供与を結び付ける意向を示した等の上述した状況に照らせば、会社がこのような方針転換をしたこと自体には相応の根拠があるというべきであり、このことをもって非難されるべき不相当な対応であるとはいえない。

オ そして、それ以降の便宜供与に係る双方のやり取りを経ても（第2.3(10)、4(3)ないし(5)5(2)6）、便宜供与に係る労使双方の考え方が歩み寄ることはなく、組合と会社とは、便宜供与について合意には至らなかった。

カ 以上のことに照らすと、会社が、組合掲示板貸与及び休憩室の就業時間外の利用という便宜供与を実施することについて組合との合意に至らず、便宜供与を認めていないことが、便宜供与は労使合意に基づいて行われるものであることを踏まえた相当な対応といえる範囲を逸脱して組合を弱体化させる行為に当たるとまでいうことはできない。

したがって、会社が便宜供与をしなかったことが、不当労働行為に当たるとまでいうことはできない。

## 2 28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金について

### (1) 申立人組合の主張

ア 組合を結成する以前は、事実上一時金の減額はほとんどされず、ほぼ1か月分の給与相当額の一時金が支給されていた。

ところが、組合結成後の一時金は、主に組合員に対し減額査定が行われ、減額査定幅も大幅に増えた。A2分会長もA3も、組合結成前後で仕事に対する取組を変えたことはなく真面目に仕事に取り組んでおり、注意も受けていない。

一般従業員の一時金減額査定者割合が、28年冬期52%、29年夏期38%、29年冬期40%であるのに対し、組合員の減額査定者割合は、それぞれ100%、80%、100%である。

これらのことからすれば、組合結成後に、組合員の査定が大幅にマイナスとなったのは、組合結成故の不利益取扱いである。

イ A 2 の28年度冬期一時金の減額査定が行われたのは、事実確認さえ行っていない事実を挙げて恣意的になされたもので、注意もされてもおらず、一次査定者である工場長にも分からない査定理由が後で付加されていることから、組合活動を行ったが故の不利益取扱いであるとともに、不利益に取り扱われたことにより組合員が組合を脱退するに至る等組合活動を弱体化する支配介入である。

ウ 賃金規程では、一時金は会社の業績を勘案すると規定されており、工場ごとの業績とは規定されていない。工場全体の業務量の減少を従業員の勤務成績とみて減額査定するのはあり得ない。

29年度夏期一時金について、松戸工場及び岩瀬工場について0.7か月に減額したのは、組合員に対する不利益取扱いである。

エ 組合員の29年度冬期一時金は、軒並み減額された。通常の音量でラジオを聴いていることや有給休暇の取得を理由に労働基準法違反をして大幅に減額査定をしたのは、不利益取扱い及び支配介入に当たる。運転席のサンバイザーは安全運転に支障を来すほどのものではなく、安全運転意識が著しく欠如していると非難するほどの問題ではなく、会社は、A 2 分会長に注意したこともない。会社の減額理由は、粗探しをして減額理由をでっち上げるためのものであり、不利益取扱いに該当する。

## (2) 被申立人会社の主張

ア 組合結成後、支給対象者のうち減額査定となった比率が著しく増加した事実はない。28年冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金において、組合員、非組合員を問わず公平に査定している。A 2 は、組合結成前も、10回支給があったうちの4回の一時金支給において減額査定を受けている。A 3 は、27年冬期を皮切りに減額査定される傾向が

多くなった。組合結成以後は、両名とも規律違反が顕著になり、減額査定幅も大きくなった。

イ 会社が挙げたA2の28年度冬期一時金の減額理由の中には、組合も認めている点もあり、いずれも事実に基づいたものである。B3マネージャーは、減額理由の一例として工場長に述べたにすぎない。また、注意や事実確認ができていないのは、完全に毎回ではないということであり、査定根拠事実の確認は十分にしている。

ウ 29年度夏期一時金の査定対象期間である28年12月から29年5月までの3工場の売上げが前年同期比で著しく減少している。松戸工場と岩瀬工場は、社員一人当たりの売上高が、北柏工場を大きく下回り、各工場平均よりも下回っており、また、馬橋工場は平均を辛うじて上回っている。松戸工場には正社員の非組合員が3名、岩瀬工場には2名いるが、一律に0.7か月分の減額支給を行っており、組合員に対する不利益取扱いとはいえない。

エ 29年度冬期一時金の査定対象期間において、A3は、競馬の実況番組を聴取していることがドライブレコーダーから判明した。番組に気を取られ安全運転がおろそかになることは容易に想像できる。また、1週間前に有給休暇を届けることが社内ルールになっているにもかかわらず、急な取得でシフト変更をするなど問題があった。また、A2分会長は、雨天時にもサンバイザーを降下して運転しており、安全運転意識欠如等があり、マイナス査定となったもので、恣意的にしたものではない。

一時金の減額理由には合理性があり、組合の主張には根拠がない。

### (3) 当委員会の判断

ア 一時金の査定の状況をみると、組合結成前の全従業員については50%前後の者が減額されていた。組合結成後の28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金では、非組合員も減額された者はいるがその比率は40%前後であったところ、組合員は29年度夏期一時金のA3を除いて全員が減額されている（第2.7(2)イ(3)イ(5)イ(7)ア）。

A2は、組合結成前は、10期のうち4期で-1ポイントの減額査定をされているが、組合結成後は、3期全てで、それぞれ-6ポイント、-

2ポイント、-7ポイントの大幅な減額査定をされている。またA3は、組合結成前は10期のうち1期で-1ポイントの減額査定をされているだけだが、組合結成後は3期のうち1期で-6ポイント、1期で-4ポイントの大幅な減額査定をされている（第2.7(2)ア）。

以上のとおり、組合結成前後で、査定に大きな変化が生じており、組合の結成が査定に影響したことが強く疑われる。

会社は、一時金の減額理由は事実に基づいたものであると主張するが、査定の基準は、支給当時従業員に説明されていたわけではないこと（第2.7(7)ウエ）、A2の28年度冬期一時金における減額について、第一次査定者である工場長は、業務時間中のビラ配布が理由であると述べているのに対し（同(3)イ）、後日書面で示された理由はビラ配布以外の勤務態度が中心となっており（同(3)オ）、理由の説明が一貫していないこと、会社は、29年度冬期一時金について、A2及びA3の減額理由は複数あるとするものの（同(7)エ）、会社が査定期間中に注意喚起等をした事実はそれぞれ1回にすぎず（同(8)アウイイウ）、そのほかに注意喚起したと認めるに足りる事実の疎明はないこと等からすれば、会社の主張する減額査定の根拠となる事実があったか、また、仮に会社の主張に沿う事実があったとしても、それが客観的にみて減額査定の合理的根拠になるといえるかは疑わしいといわざるを得ない。

イ 松戸工場と岩瀬工場の支給ベースを引き下げたことについて、会社は、社員一人当たりの売上高を理由に非組合員も含めて一律にベースを下げており、組合員に対する不利益取扱いではないと主張するが、会社は、これまで、工場間の差を設けたことがないにもかかわらず（第2.7(5)ウ）、29年度夏期一時金について、正社員の全組合員6名中5名が所属する松戸工場と岩瀬工場だけベースを下げている（同(5)イ）。

上記のとおり、組合結成後に、組合員ほぼ全員が減額査定を受けていることを併せ考えれば、松戸工場と岩瀬工場の支給ベースの引下げも、それが工場単位の措置であることを踏まえてもなお、組合員を狙い撃ちにした対応であることが強く疑われる。

ウ また、28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金の査定期間中である、28年6月から29年11月までの間の労使関係をみると、以下の状況にあった。

(ア) 28年7月に分会が結成され、8月から12月までの間に3工場において、組合員が従業員の過半数を占めるに至った（第2. 2(1)(2)）。

10月28日の団体交渉では、36協定締結に向けて協議が行われていたが（第2. 3(7)）、翌29日には、会社は、組合の要求に応ずることができないと判断したことから、36協定の締結を断念し、会社のセールスポイントである即日仕上げ（同1(1)）をやめ、中二日渡しに変更する（同4(1)）という経営方針の変更をもせざるを得ない状況にあった。

(イ) 10月29日に、会社は、各店長宛てに、中二日渡しとなったことについて、組合と協議を続けてきたが、昨晚の最終協議においても調整が付かず、11月1日以降通常どおりでの納品ができなくなったと知らせており（第2. 4(1)）、組合の対応故に中二日渡しという会社や店舗の経営に打撃を与える措置を会社が執らざるを得なかったと思わせる内容の文書となっている。

(ウ) B3マネージャーは、29年2月21日の団体交渉後、団体交渉に出席した組合員に対し、団体交渉に出席したことが残念である、組合を通すと時間が掛かる、直接言ってもらえればすぐできるなどと発言している（第2. 8(1)）。

(エ) 29年1月20日の団体交渉において、組合員らの一時金の減額理由の組合への開示について、会社が個人情報の中でも特に取扱いに注意が必要なので本人に伝えるとの意向を示し、組合は、会社が組合員各人に交付したものを組合員から組合が受け取る旨を述べているところ（第2. 7(3)エ）、2月23日付質問状において、会社は、理由書の交付申出はA2分会長のみであったとした上で、このことについて、組合が組合員の同意なく勝手に個人情報を求めた極めて悪質な事案であると捉えていると述べている（同(4)）。



(カ) 後記3(3)のとおり、29年度冬期一時金の査定期間中である29年6月から11月まで(第2.7(1))の間に、会社は、組合を誹謗中傷したり、組合員らに脱退を勧奨する等の支配介入に当たる言動をしている。

(カ) このように、会社は、36協定交渉を始めとする組合の対応に不信感や嫌悪感を抱き、その旨を表明しており、また、脱退勧奨等の支配介入に当たる言動も行われるなど、労使関係は極めて対立的であったといえる。

エ 以上のとおり、組合結成後に組合員が大幅な減額査定を受けており、組合結成が査定に影響したことが強く疑われること、減額査定についての合理的な根拠が示されているとはいえないこと、松戸工場と岩瀬工場の支給ベース引下げも組合員を狙い撃ちにした対応であると強く疑われることと、当時の対立的な労使関係とを考慮すれば、会社が、A2及びA3について低い査定を行い、また、当時は、A2及びA3を含む組合員の8割以上が所属していた工場のベースを低くしたのは、28年7月に分会が結成されて以降、急激に組織拡大し、36協定の締結等にも影響力を持った組合の力を減殺するために行ったものとみざるを得ず、組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、それを通じて組合の活動を萎縮させる支配介入にも当たる。

3 馬橋工場のパート従業員への対応について(①29年6月25日の馬橋工場のパート従業員に対するB3マネージャーの発言、②7月16日及び同月23日の馬橋工場のパート従業員との面談でのB3マネージャー及びB4マネージャーの発言、③6月7日及び7月5日の馬橋工場のパート従業員に対するB2の発言)

(1) 申立人組合の主張

ア 会社は、組合員を組合から脱退させるために、支配介入行為を行った。

イ 29年6月25日、B3マネージャーは、パート従業員を集めて、事実関係の調査も行わず、「組合に入るよう強要され、入りたくなかったが断れなかった。」等の匿名電話があったことを伝えた。

ウ 7月16日、B3マネージャーは、パート組合員に、まだ組合にいる訳は何かなどと発言した。

エ B 2 の発言内容は、明らかに脱退工作である。業務時間中に会社から指示されて組合脱退工作の話をするために巡回業務で馬橋工場に行き、脱退工作をしたものであり、一般職員の行動ではあるが、使用者として支配介入したと認められる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社は、不当労働行為は行っていない。

イ 29年6月25日に、B 3 マネージャーが、馬橋工場に赴いた趣旨は、匿名のパート従業員から「いじめ」を受けたとの電話があったとのことから、事実を確認するためである。新人を温かく迎える職場にすることを目指したものであり、意見や反論も聴取し、いじめがあったことを前提として叱責したようなことはない。

ウ パート組合員との個人面談は事実確認のために必要な調査であった。会社は、面談において、脱退工作の意図は全くなく、職場環境の改善を図るために個人面談を行った。

7月16日の面談でのB 4 マネージャーの発言は、自分たちを頼らず、組合を作ったA 2 分会長を頼っているなら残念であるとの趣旨での発言であり、脱退を迫ろうとする意図はなかった。

B 3 マネージャーは、会社や自身がクールミストを付けるなど改善し努力してきたことを述べた上で、自身を頼らずいつまで外部の団体に頼っているつもりなのか、他に改善してほしいことがあるのかなど個人的な所感を述べるつもりで「まだ組合にいる訳は何ですか？」と発言したにすぎず、いじめを受けて退職したとされる人から組合加入を強要されたという話があったことから組合について言及したまでのことで、脱退を迫る意図はなかった。

エ B 2 は一般の従業員にすぎず、使用者に該当しないことは明らかである。また、会社の利益代表者がB 2 に指示をして行わせた事実は全くなく、組合の主張に根拠はない。

パート組合員が組合を脱退したのは、クールミストの導入による冷房効果等会社の地道な努力により職場環境が改善されてきたため、パート

組合員にとっては、一定の目的が達成され、組合費を支払ってまで組合に加入している意義がなくなったからにはほかならないと解される。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 29年6月25日の馬橋工場のパート従業員に対するB3マネージャーの発言

7月1日付文書によれば、6月25日にB3マネージャーが馬橋工場に赴いたのは、パート従業員からの電話の内容について事実確認をするためであるとされているのであるから(第2.8(7))、事実確認の方法としては、まず、率先して悪口を言ったとして具体的に名前の挙がっている従業員に個別に聞き取りを行った上で、その結果を照合して事実を確認するのが一般的であると考えられるところ、会社は、そのような事実確認を行う前に、匿名電話の内容を記録した文書を読み上げており(同(4)(5))、極めて不自然な対応であるといわざるを得ない。

そして、読み上げた内容には、「組合に入る入らないは自分の意思でいい。」といった内容もあるが、「組合に入らずにいたため、陰で悪口を言われ、もう限界です。」等(第2.8(4))、組合のいじめにより退職を余儀なくされた旨が主な内容になっているのであるから、いじめに関する説明会と称するものの、その実態は、従業員に対し、事実確認を行う前に、組合のいじめにより退職を余儀なくされた従業員のいることを、確認された事実であるかのように印象付けるものである。このような発言は、組合ないし組合員を不当に非難し、従業員に対して組合に悪印象を抱くよう誘導する行為であり、組合の弱体化を企図した組合に対する支配介入であるといわざるを得ない。

#### イ 29年7月16日及び7月23日の馬橋工場のパート従業員との面談におけるB3マネージャー及びB4マネージャーの発言

7月16日の面談におけるB4マネージャーの「A2さんについて行って、10年来の私たちを信じない。」との発言は(第2.8(9))、組合員に対し、組合加入をしたことを快く思っていないことの表明といえる。また、B3マネージャーとB4マネージャーの「変な考えにならなきゃいいなと思っている。」及びB3マネージャーの「外部の組合に頼るのっ

て、ほかに何かあるの。」との発言（第2. 8(9)）は、組合員に対し、組合加入を快く思っていないことの表明といえる。

したがって、7月16日の面談におけるマネージャーらの発言は、組合員らが組合員で在り続けることをけん制し、これを妨害する意図の下になされたものといわざるを得ず、組合に対する否定的な言動をすることで組合活動を萎縮させる効果を狙った、組合の組織運営に対する支配介入である。

なお、7月23日の面談については、脱退勧奨を促した等と認めるに足りる具体的な発言の疎明はないことから、同日の会社の発言については、支配介入に当たるとすることはできない。

#### ウ 馬橋工場のパート従業員に対するB2の発言

##### (ア) 29年6月7日の発言

B2は、一般の従業員ではあるが、業務として各工場を巡回している最中に、複数の組合員に対し、組合費が高いと述べたり、別の組合員が組合を辞めたいと言っていると述べている（第2. 8(3)）。これらの発言は、組合員らに、組合加入について動揺をもたらし、組合脱退を促す発言といえる。

##### (イ) 7月5日の発言

パート従業員である組合員Z5が、業務として工場を巡回しているB2に対し、「会社はどう考えているの？」と会社としての見解を求めたのに対し、B2は、個人的な見解であると前置きをすることもなく対応し、「窓口じゃないけど、やりたいんだけど。」等と発言している（第2. 8(8)）。また、「Y1 っていう人たちだけでうまくしていきたいと思って」、「外部に組合が入ると混乱するんじゃないかなと思います。」、「じゃ辞めてみますか？」などと（第2. 8(8)）、組合を快く思っていないことを伝えるとともに脱退を勧奨しているとも受け取られる発言をしている。

(ウ) B2の発言は、(a)業務として工場を巡回している際に行われているものであること、(b)会社の見解を尋ねられた際に個人の考えであると断ることなく会社の立場で答えており、また、自分が組合に対する会

社側の窓口となりたい旨の発言もしているなど、会社の立場からなされたとみられる内容を含んでいるものであること、(c)上記ア、イのマネージャーらによる支配介入発言と同時期に行われていること等から、会社の意を受けて行われたものと推認せざるを得ず、同人の発言は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

#### 4 救済方法について

一時金についての救済に当たっては、組合結成前のマイナス査定状況を考慮すべきとも考えられる。しかし、会社の現在の査定制度やその運用状況をみると、不当労働行為がなかった場合の査定の内容を改めて正確に判断することは困難であり、不当労働行為がなかった場合にA2及びA3に何らかのマイナス査定が行われた蓋然性が高いとは必ずしもいい難い。また、組合加入前のA2及びA3の査定は、マイナスであっても全て1ポイントで、組合加入直前10期の合計が、A2は-4ポイント、A3は-1ポイントである。一方で、組合加入後の査定は、3期の合計で、A2は-15ポイント、A3は-10ポイントであり、A2とA3の組合結成前のマイナス査定による一時金の減額は、-1ポイントが約5,000円の減額となること(第2.7(2)ア)を踏まえた金額それ自体としても、組合加入後のマイナス査定の状況との対比においても、高額に上るものとは必ずしもいい難い。

以上のことに加えて、一時金の減額支給が、36協定の締結が遅れ(第2.3(5)、5)、分会員3名が訓戒処分を受けた(同4(6))時期や前記3(3)で認定された不当労働行為に当たる発言の時期に行われたことに鑑みると、不当労働行為がなかったであろう処遇としては、プラスマイナスなしの査定を基準とするのが相当である。

また、組合は、請求する救済の内容として、合理的な査定基準を協議の上で決定すること、遅延損害金の支払等も求めているが、本件における救済としては、主文第1項及び第2項のとおり命ずるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が28年度冬期一時金、29年度夏期一時金及び29年度冬期一時金について、組合員に減額査定をし、29年度夏期一時金において松戸工場及び岩瀬工場のベースを0.7か月としたことは、労働組合法第7条第

1号及び第3号に該当し、29年6月25日のB3マネージャーの発言、7月16日のB3マネージャー及びB4マネージャーの発言並びに6月7日及び7月5日のB2の発言は、同法同条第3号に該当するが、その余の事実は同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和元年9月17日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一