

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  委員長   A 1

被申立人     株式会社 Y 1  
                  代表取締役   B 1

上記当事者間の都労委令和元年不第33号事件について、当委員会は、令和3年7月6日第1774回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社 Y 1 は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人 X 1 組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合  
委員長   A 1   様

株式会社 Y 1  
代表取締役   B 1

当社の貴組合との平成30年7月11日の第44回団体交渉における A 2 副分会長の工場顧問就任通知に関する議題についての対応は、東京都労働委員会にお

いて不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 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26年7月、被申立人株式会社Y1（以下「会社」という。）に勤務する申立人X1組合（以下「組合」という。）の組合員らが、申立外A3分会（以下「分会」といい、組合と併せて単に「組合」ということもある。）を結成した。

8月16日、会社は、組合に対し、分会長A4（以下「A4」という。）がマネージャー職に、副分会長A2（以下「A2」といい、A4と併せて「両名」ということがある。）が工場長職にそれぞれ就いていることから、両名の組合加入が労働組合法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者の参加」に当たるものと考えられるとして、両名の組合員資格について組合の回答を求める質問書を送付した。

- (2) 9月1日、組合は、当委員会に対し、会社が両名の組合員資格について異議を唱え、不必要な質問をしないことなどを求めて不当労働行為救済申立て（都労委平成26年不第80号事件。以下「前件」という。）を行った。

9月9日、会社は、同月16日付けで、A4に対しマネージャー職を解いて受付担当を、A2に対し工場長の職を解いて工場内作業担当職を命ずる配置転換（以下「前件配置転換」という。）を発令した。

9月24日、組合は、前件配置転換の撤回を前件の申立てに追加した。

29年1月31日、当委員会は、前件について、両名に対する前件配置転換をなかったものとして取り扱うことなどを命ずる一部救済命令を発した。

会社は、これを不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し再審査を申し立てた（平成29年（不再）第12号事件）。

(3) 中労委は、30年5月2日付「和解勧告書」（以下「本件和解勧告書」という。）により、組合、会社及び兩名に対し和解を勧告し、四者はこれを受諾し、中労委が和解認定した。本件和解勧告書には、①会社は、A4を本社付きの特任マネージャーに、A2を本社付きの工場顧問に任じ、これについて業務上必要な範囲で通知すること、②兩名の職務の内容、③A4は、必要に応じ月1回程度開催する店舗会議に出席すること、④A2は、必要に応じ月1回程度開催する工場会議に出席すること、⑤会社は、組合に対し、解決金を支払うことなどが記載されていた。

(4) 6月21日、A4は本社付きの特任マネージャーに、A2は工場顧問に就任した。会社の代表取締役B1（以下「B1社長」という。）は、A4の特任マネージャー就任について、C2工場管轄の店舗において口頭で紹介するとともにお知らせの文書を配布したが、工場勤務労働者には通知しなかった。また、会社は、A2の工場顧問就任について、B1社長がC4工場の朝礼において紹介を行うとともに、工場勤務労働者にお知らせの文書を配布したが、店舗勤務労働者には通知しなかった。

A4は、6月22日以降、主に東京都内及び埼玉県内に所在する店舗での受付業務に従事した。また、「接客時の対応マニュアル」（以下「接客マニュアル」という。）の作成を指示された。

その後、会社が作成した「緊急連絡網」や「マネージャー連絡順序」には、特任マネージャーであるA4の記載がなかった。

(5) 7月15日、従業員であるC1（以下「C1」という。）は、勤務時間外に店舗に立ち寄った際に、店舗のカーテンの設置を手伝った。A4がこのことをB2マネージャー（以下「B2マネージャー」という。）に報告したところ、同月16日、会社は、C1に対して勤務外に店舗に立ち入らないよう指導する指導書を交付した。

(6) 店舗会議は、7月17日、8月24日、31年2月26日（A4は欠席）、4月16日及び本件申立て後の令和元年5月21日に開催された。また、工場会議は、平成30年7月20日、31年3月11日及び本件申立て後の令和元年5月20日に

開催された。

- (7) 平成30年5月30日の第43回団体交渉では、本件和解勧告書の「業務上必要な範囲で通知」する方法及び30年春闘が、7月11日の第44回団体交渉では、A2の工場顧問就任の通知方法が、9月5日の第45回団体交渉及び11月13日の第46回団体交渉では、A4に対する接客マニュアル作成の業務命令が、31年1月25日の第48回団体交渉では、組織図に特任マネージャーと工場顧問が記載されていないことがそれぞれ議題となった。
- (8) 31年2月21日に会社が開催した「法人設立30周年記念式典」において、A4及びA2は、事前に役割を与えられていなかった。
- (9) 本件は、①30年5月2日に中労委において組合及び会社が受諾した本件和解勧告書について、会社に不履行が認められるか、不履行が認められるとして、不利益取扱い及び支配介入に当たるか、②30年5月30日、7月11日、9月5日、11月13日及び31年1月25日の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉及び支配介入に当たるか、③会社がA4の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったこと、法人設立30周年記念式典における会社のA4及びA2に対する取扱い等が不利益取扱い及び支配介入に当たるか、④30年7月16日に会社がC1に対して行った注意指導が不利益取扱い及び支配介入に当たるか、がそれぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件和解勧告書に基づき、A4を本社付きの特任マネージャーに、A2を本社付きの工場顧問に任ずるとともに、このことを業務上必要な範囲で通知すること。
- (2) 本件和解勧告書第2項「初審命令の主文第2項を受けて」、同項4行目に限定列挙された「変更する点」以外は前件命令主文のとおり「26年9月以前の勤務及び労働条件」に戻すこと。
- (3) 両名に対し、職場における人間関係からの切離しを画策しないこと。
- (4) 店舗会議を月1回程度開催し、店舗関係情報の共有を行うこと。
- (5) 工場会議を月1回程度開催し、工場関係情報の共有を行うこと。
- (6) 本件和解勧告書の記載とは別の工場会議及び店舗会議を開催しないこと。
- (7) A4をC2工場管轄店舗の巡回業務に従事させること。

- (8) 団体交渉において、組合員に対する嫌がらせを行わず、誠実に対応すること。
- (9) 団体交渉において、経営数字を開示し誠実に説明すること。
- (10) A 2 の再雇用を巡る団体交渉において、再雇用後の労働条件の確認に必要な情報を開示すること。
- (11) 陳謝文の手交及び揭示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人会社は、肩書地においてクリーニング業等を営み、C 3 工場、C 4 工場、C 5 工場、C 6 工場及びC 2 工場の五つの工場とその下に各工場が管轄する計138の営業店舗を有している。令和元年6月30日時点の従業員数は、正社員が18名、契約社員が7名、パート社員が542名である。
- (2) 申立人組合は、業種を問わず東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成されるいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約200名で、平成26年7月に会社において結成された分会がある。

### 2 会社の組織

- (1) 会社では、各工場の下に営業店舗が組織され、営業店舗は直営店、オーナー店及び取次店に分類されている。各工場にそれぞれ工場長が、また、各工場の管轄ごとに店舗の管理、指導等を行うマネージャーが置かれている。店舗においては、パート社員がシフトに従い受付業務に従事している。
- (2) 会社においては、従前、工場長やマネージャーの職務権限について定めた規程がなかったが、後記5のとおり、30年5月2日付けの本件和解勧告書により、特任マネージャー及び工場顧問のポストが設置された後、後記15(1)のとおり、30年11月1日付「業務分掌・職務分担規程」が定められ、後記16(3)のとおり、31年1月1日付けで改定された。改定後の上記規程によれば、工場については、生産部長の下に工場長、次長（工場長の補佐（工場長の職務に準ずる。））及び工場顧問がおり、店舗については、営業部長（以下「店舗担当部長」という。）の下に、マネージャー、サブマネージャー（マネージャーの補佐）、アシスタント（マネージャーの補助）及び特任マネージャーがいる。

なお、会社の30年11月1日現在及び31年1月1日現在の組織図によれば、工場長のポストには全て次長が就いている。

工場長、工場顧問、マネージャー及び特任マネージャーの職務は、以下アないしエのとおりである。

ア 工場長

- 「①担当工場の生産を管理する
- ②担当工場において技術指導する（品質の確保）
- ③担当工場が取扱う商品に対してのクレーム対応を適切にする
- ④所属従業員の労務管理（人事考課を含む）
- ⑤工場に必要な人材採用」

イ 工場顧問

「自ら工場作業（クリーニング等）するとともに、同作業及びその技術を他の従業員へ助言・指導等」

ウ マネージャー

- 「①管轄店舗の管理・運営
- ②管轄店舗におけるサービスの品質確保の企画等を行う
- ③営業活動（イベント企画、セール企画等）
- ④管轄店舗において発生したサービスに関するクレーム対応を適切にする
- ⑤スーパー等施設担当者との折衝（店長会議など）
- ⑥スタッフ社員等の教育・指導・評価・労務管理（人事考課を含む）
- ⑦店舗に必要な人材採用」

エ 特任マネージャー

「特命事項への対応等」

- (3) 会社では、B 1 社長、店舗担当部長及び各マネージャーが出席して、各店舗の収支の情報共有や事業戦略の討議などを行うマネージャー会議を開催していた。

また、会社では、B 1 社長、生産部長及び各工場（次）長が出席して、工場収支の情報共有や事業戦略の討議などを行う工場長会議を開催していた。

そして、後記5のとおり、本件和解勧告書により、店舗会議及び工場会議を開催するようになった。

### 3 A4及びA2について

- (1) A4は、12年6月に入社し、工場内スタッフとして勤務し、店舗受付スタッフを兼務した後、17年頃からC2工場が管轄する店舗のマネージャーとなった。A4は、入社時から引き続きパート社員である。

A4は、26年5月に組合に加入し、分会結成後は分会長の職にある。

- (2) A2は、18年3月に正社員として入社し、工場の作業担当職として勤務した後、同年9月からC2工場の工場長となった。その後、新たに稼働を始めたC5工場の指導に出向き、C4工場の工場長を経て、26年6月、再びC2工場の工場長となった。

A2は、26年5月に組合に加入し、分会結成後は副分会長の職にある。

### 4 前件の経緯

- (1) 26年7月、会社に勤務する組合の組合員らが、分会を結成した。

8月16日、会社は、組合に対し、分会長のA4がマネージャー職に、副分会長のA2が工場長職にそれぞれ就いていることから、両名の組合加入が労働組合法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者の参加」に当たるものと考えられるとして、両名の組合員資格について組合の回答を求める質問書を送付した。

- (2) 9月1日、組合は、当委員会に対し、会社が両名の組合員資格について異議を唱え、不必要な質問をしないことなどを求めて前件不当労働行為救済申立てを行った。

9月9日、会社は、同月16日付けで、A4に対し、本社管理部付C2工場管轄店舗マネージャーの職を解いて埼玉県〇〇市のC8受付担当を命じ、また、A2に対し、C2工場長の職を解いてC4工場の工場内作業担当職を命じる前件配置転換を発令した。

9月24日、組合は、前件配置転換の撤回を前件の申立てに追加した。

29年1月31日、当委員会は、前件について、両名に対する前件配置転換をなかったものとして取り扱うことや、両名の組合員資格について疑義をただし、見解を求めたことなどについての文書交付などを命ずる一部救済

命令を発した。この命令の主文第2項は、「被申立人会社は、申立人組合のA3分会の分会長A4及び同副分会長A2に対して行った26年9月16日付配置転換命令をなかったものとして取り扱い、A4に対し、同日から原職に復帰するまでの間、原職に従事した場合に得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。」というものである。

会社は、これを不服として、中労委に対し再審査を申し立てた。

5 本件和解勧告書（30年5月2日付け）

30年5月2日、中労委は、前件の再審査において、組合、会社並びに利害関係人であるA4及びA2に対して、本件和解勧告書により和解を勧告し、四者ともこれを受諾し、中労委が和解認定した。

本件和解勧告書の内容は、以下のとおりである。

「 和解勧告書

中労委は、中労委平成29年（不再）第12号事件（以下、本勧告書において「本件」という。）に関し会社と組合、分会、利害関係人A4、同A2（以下、合わせて「組合ら」という。）が、下記により和解することが適当と認め、労働組合法第27条の14第1項に基づき、和解を勧告する。

- 1 会社と組合らとは、本和解により本件が円満に解決したことを相互に確認し、今後、同様の紛争が生じないように、相互に信頼関係の構築に努める。
- 2 会社は、本件に係る初審命令の主文第2項を受けて、30年6月21日付けでA4を本社付きの特任マネージャーに、A2を本社付きの工場顧問に任じ、これについて業務上必要な範囲で通知し、それぞれの労働条件等について現行から変更する点は、以下のとおりとする。なお、A4及びA2は、社員の採用等人事労務事項及び経営に関する事項の決定には関与しない。

(1) A4

ア ないしウ（略）

エ 職務は、社長の指示によるプロジェクト業務（業務接客マニュアルの作成等）、店舗担当部長の指示によるC2工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等とする。



オ 店舗会議に出席する。なお、店舗会議は、社長、店舗担当部長、特任マネージャー、サブマネージャーが出席し、必要に応じ月1回程度開催するものとし、店舗関係情報の共有を行う。

(2) A 2

ア 職務は、洗濯技術に関する助言指導、C 2工場でのクリーニング作業及び指導等（30年9月以降）とする。

イ 工場会議に出席する。なお、工場会議は、社長、工場担当部長、工場顧問、次長が出席し、必要に応じ月1回程度開催するものとし、工場関係情報の共有を行う。

3ないし10（略）」

なお、第6項において、会社が組合に対し解決金を支払う旨を定めていた。

## 6 第43回団体交渉の申入れ

(1) 5月17日、組合は、会社に対し、要旨以下ア及びイなどを議題とする「第43回Y 1 団体交渉議題申入書」を交付した。

ア 5月17日付「和解協定書の実施について」に基づき回答すること。

イ 27年冬季一時金、28、29、30年春闘回答について、経営資料の説明に合わせて経営状態を説明すること。

売上げ、営業利益、人件費比率、損益計算表、修繕費などの経費人件費内訳、セールによる売上げと損失額等の提出を重ねて求める。

過去分の妥結案として、組合は、パート従業員への一時金ゼロを補う福利厚生についていくつか提案させていただいた。御検討の上回答願う。

(2) 5月24日、B 1社長とA 4は喫茶店で面談を行い、B 1社長は、A 4に対し、6月21日の特任マネージャー着任後は、店舗の応援業務がメインの業務になること、店舗巡回業務についてはB 1社長の同行を予定していること及び接客マニュアルの作成業務をやらしてもらおうと考えていることを伝えた。

A 4が、「5月30日の団体交渉の場で話し合わないとダメなんじゃないですか。」と述べたところ、B 1社長は、「これは業務命令だからね。直接会社の人間で話した方が横やりが入らないし。」と述べた。

## 7 第43回団体交渉

5月30日の第43回団体交渉で、要旨以下のやり取りがあった。

(1) 冒頭、会社は、組合に対し、A4の特任マネージャーとしての復職に係る「スタッフ社員雇用契約書(案)」を提示した。同書は、①就業場所を「本社及びその他会社が指示する場所」、②仕事内容を「社長の指示によるプロジェクト業務(業務マニュアル作成等)、店舗担当部長の指示によるC2工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等、その他会社が指示する業務」とするものであった。

(2) 本件和解勧告書の解釈について、要旨以下のやり取りがあった。

組合が、A4は6月21日にどこに何時に出勤すればいいのか、本件和解勧告書に「業務上必要な範囲で通知し」となっているが、どういう趣旨なのかと尋ねたところ、会社は、「具体的にはまだ決めてない。」と述べた。

組合は、朝礼で『こうなりましたよ。』などと言っていたのがベストだと思う。」「決まったら連絡いただきたい、紙で御回答ください。」と述べ、会社は、どこまで具体的かは別にして、何らかの形で伝えると答えた。

(3) 30年度の春闘要求について、要旨以下のやり取りがあった。

ア 会社は、官報公告記載の貸借対照表を示した上で概要を説明し、当期純利益が前期と比べ減少した理由として、最低賃金の上昇に伴う人件費の増大、資材の高騰や機械の修繕を挙げ、一時金の実現は難しいと述べた。

イ 組合がどのくらいの比率で人件費がアップしているのかを尋ねたところ、会社は、従業員はほぼパート職員で最低賃金の上昇分で人件費が増加している、店舗数は増えたが従業員数は余り変わらないと回答した。

組合が「売上げがこれだけあって、人件費がこれだけ掛かっちゃうんだよ、だから今こうなんだよって言ってもらった方が(分かる)。」と述べたが、その後、労働者のモチベーションや従業員の定着率を上げる必要がある、福利厚生の実施も一つの方策であるといったことなどが話された。

## 8 第43回団体交渉以降の状況

(1) 6月11日、組合は、会社に対し、「和解協定書の実施についての申入書」

を交付し、A 4の「スタッフ社員雇用契約書（案）」について、①就業場所を「本社及びその他会社が指示する場所」を「C 2工場管轄内」に改めること、②仕事の内容のうち「その他会社が指示する業務」を削除することなどを申し入れた。

- (2) 6月14日、会社は、会社代理人弁護士B 3（以下「B 3弁護士」という。）名義で、組合の6月11日付「和解協定書の実施についての申入書」に対して、要旨以下ア及びイを記載した「回答書」を交付した。

ア 本件和解勧告書に基づき、「社長の指示によるプロジェクト業務（業務接客マニュアルの作成等）、店舗担当部長の指示によるC 2工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等」をしていただくためには、就業の場所を「本社及びその他会社が指示する場所」とするのが適切かつ正確であると考えているので御理解願う。この記載は、他の従業員の雇用契約書にもある。

会社が業務の必要性に基づき、都度必要な業務を指示することは当然にあり、この記載が適切であると考えているので御理解願う。

イ 前回の団体交渉では、A 4とA 2の着任の方法（本件和解勧告書に「業務上必要な範囲で通知し」と記載がある部分）についてお知らせすることになっていた。現時点では以下のとおりである。

① A 4

6月21日に社長とC 2工場管轄店舗を巡回し、その際に、従業員に伝える。まだ決定はしていないが、混乱がないよう、その日に出勤していない従業員のために、着任を知らせる文書を店舗に置くことも考えている。

② A 2

6月22日のC 4工場の朝礼で、従業員に伝える予定である。まだ決定はしていないが、C 2工場の従業員には、同工場の着任時に従業員に伝える予定である。

- (3) 6月15日、組合は、会社の同月14日付「回答書」に対し、要旨以下の「2018年6月14日付貴社からの『回答書』に対する回答及び要求書」を送付した。

ア 本件和解勧告書に基づく記載に沿った就業の場所の記載を求める。A

4の職場にあってはC2管轄ということで和解している。業務上の必要性による就業場所の変更等は改めて組合と協議すること。また、協議の上、会社の指示する場所に勤務することとなる際は、就業する管轄工場、店舗にも業務上必要な範囲の中で従業員へ伝えるための協議をすること。

イ 本件和解勧告書に「業務上必要な範囲で通知し」とあるので、6月21日付けでそれぞれ役職が変更になることを同日に必要な範囲で周知願う。組合案としては、6月21日にA4及びA2についてはC2工場の朝礼で、A2については翌22日のC4工場の朝礼で伝えることでも良いと考える。

(4) 6月16日、会社は、A4に対し、同月21日から7月20日までの勤務シフト表を交付した。そこには、A4の業務について、6月21日はC2店舗巡回、同月22日から7月20日までの勤務日は、日替わりで埼玉県〇〇市のC7店、同市のC8店、東京都□□□市のC9店及び同△△△市のC10店と記載されていた。

(5) 6月18日、組合は、会社に対し、「中労委協定書遵守を求める申入書」を交付し、A4の6月21日から7月20日までの出勤シフト表には、本件和解勧告書に違反する店舗の応援業務が記載されていたとして、職務に関する本件和解勧告書の遵守を求めるとともに、本件和解勧告書の内容に関する変更申入れ等は、個人交渉せずに組合に申し入れるよう求めた。

(6) 6月19日、会社は、「勉強会のお知らせ」と題する書面で、次長、サブマネージャー及び工場社員を対象に人事評価シートに関する勉強会を7月2日及び同月3日に開催することを通知した。

(7) 6月20日、会社は、B3弁護士名義で要旨以下ア及びイを記載した「回答書その2」を組合に交付した。

ア 5月30日の団体交渉で交渉したA2と会社との「スタッフ社員雇用契約書(案)」は6月14日付けの回答のとおり、また本件和解勧告書で定めるとおりであり、変更する必要はないと考える。A2とは職種を限定した雇用契約は締結していないと認識しており、そうである以上、「その他会社が指示する業務」が入っていてもおかしくなく、本件和解勧告書で

も「等」が入っていることから裏付けられる。組合の認識が違うのであれば協議に応ずる。いずれにしても、6月21日からは、主として組合も認識する本件和解勧告書の範囲で職務に従事してもらうことになる。

イ それ以外については、特に回答する必要はないと理解している。

#### 9 A 4 及び A 2 の復職に係る通知

(1) 6月21日、A 4 は、特任マネージャーに就任し、C 2 工場に出勤した。

B 1 社長は、A 4 と共に C 2 工場管轄の各店舗への巡回業務を行った。B 1 社長は、C 2 工場管轄の各店舗の受付スタッフに対し、A 4 が特任マネージャーに就任したことを紹介するとともに、「特任マネージャー着任のお知らせ」を配布した。そこには、A 4 の主な職務内容について、「環境整備巡回」、「店舗工場への応援業務」、「その他会社からの特任業務」と記載され、また、「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）につきましては、今まで通り B 2 マネージャーが対応致します。」と記載されていた。

6月21日、A 4 は、会社に対し、同月16日に渡された勤務シフト表に異議があり同意することはできないが、異議を留保して業務命令による勤務を行うことを記した「異議留保通知書」を交付した。

(2) 6月21日、A 2 は「工場顧問」に就任し、C 4 工場に出勤した。

会社は、工場従業員に宛てて、A 2 が同日付けで工場顧問に就任すること及び主な職務内容は、①洗濯技術に関する助言指導、②工場でのクリーニング作業及び指導、③その他会社が指示する業務であることを記載した「工場顧問着任のお知らせ」を交付した。

6月22日、B 1 社長は、C 4 工場での朝礼において、A 2 が工場顧問に就任した、同人は洗濯技術に関する助言指導など経験がある、などと社員に説明した。このとき、A 2 は、「一言、言わせてください。」と述べ、会社と組合とが和解したこと、自分はC 2 工場の顧問であり、同工場に戻ることを伝えた。

#### 10 A 4 及び A 2 の復職後の状況

(1) A 4 は、会社の指示により、復職日の翌日である6月22日から7月20日までの間、埼玉県〇〇市のC 7 店、同C 8 店、東京都□□□市のC 9 店及

び同△△△市のC10店における受付業務に従事した。

また、A4は、会社の指示により、7月21日から12月20日までの間、8月24日と10月23日を除いて店舗における受付業務に従事した。

- (2) 6月24日、会社は「緊急連絡網」を作成して掲示した。この「緊急連絡網」は、商品の確認等のためのもので、巡回コースごとに各店舗名とその電話番号の記載があり、また、工場及び事務所の電話番号やマネージャー及びサブマネージャーの名前と電話番号が記載されており、特任マネージャーであるA4についての役職名、名前及び電話番号の記載はなかった。
- (3) 6月27日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしエを記載した「中労委『和解勧告書』遵守を求める申入書」を交付した。

ア 両名の復帰について全店舗、全工場へ周知すること。

イ A4の上司であるB2マネージャーは、「A4さんはマネージャーじゃないから、店舗の応援に入る。」などと発言した。B2マネージャーに対し、A4の特任マネージャーへの就任について指導を徹底すること。

ウ 「本件和解勧告書2(1) A4について」

- ① 本件和解勧告書には、「職務は、社長指示によるプロジェクト業務（業務接客マニュアルの作成等）、店舗担当部長の指示によるC2工場管轄店舗の巡回業務」とあるが、巡回挨拶においてB1社長から、「店舗担当部長の指示によるC2管轄店舗の巡回業務」が「社長同伴の月に一度の環境巡回」と説明された。巡回業務は、A4の職務の一部であるが、他業務はいつどのように行うのか協議を求める。

- ② 本件和解勧告書には、「店舗会議に出席する。なお、店舗会議は、社長、店舗担当部長、特任マネージャー、サブマネージャーが出席し、必要に応じ月1回程度開催するものとし、店舗関係情報の共有を行う。」と本件和解勧告書にある、早急に日程をお知らせ願う。また、会議出席をあらかじめシフトに組むことにより、現場の混乱を回避することを求める。

エ 「本件和解勧告書2(2) A2について」

- ① 6月21日付けで工場顧問に役職変更し、翌22日、C4工場の朝礼で、B1社長から「6月21日付けでA2さんが工場顧問になりました。洗

濯技術に関する助言指導をしてもらいます。」と発表があった。

また6月22日、C4工場のタイムカード付近に同月21日付「工場顧問着任のお知らせ」が掲示されていたが、このような掲示ではC4工場の工場顧問になったとの誤解が一部の従業員に生じている。「C2工場でのクリーニング作業及び指導」が業務内容であることをいつどのように周知するのかお知らせ願う。

② 「工場会議に出席する。」と本件和解勧告書にあるが、工場会議の日程を早急にお知らせ願う。

(4) 6月28日、組合は、会社に対し、要旨以下ア及びイなどを議題とする「第44回Y1 団体交渉議題申入書」を送付した。

ア 6月27日付「中労委『和解勧告書』遵守を求める申入書」について回答すること。

イ A2のC2工場復帰時期について、復帰日及びC2工場における周知などについて協議すること。

(5) 7月2日、A2は、人事評価シートに関する勉強会に出席した。

#### 11 第44回団体交渉

7月11日、第44回団体交渉が開催された。

B3弁護士は、A4の勤務シフト表に対して同人が異議を留保して勤務する旨記載した6月21日付けの「異議留保通知書」について、何で異議があるのか分からないなどと述べた。

A2の復帰に係る通知方法について以下のやり取りがあった。

(1) 組合が、6月21日のC4工場の朝礼で、B1社長が、「A2さんが工場顧問になりました。」と述べたことについて、C4工場の工場顧問に着任したと誤解させるような発言であるから、C2工場の顧問であることを言っほしいと述べたところ、B3弁護士は、朝礼でA2がB1社長の発言を補足する発言をしたことから、「自分(注:A2のこと)で言ったんでしょ。」、「だったらそれでいいじゃないですか。」、「何が問題(なのか)。」と述べた。

組合が、本件和解勧告書にあるとおり業務上必要な範囲で通知していないことが問題だと述べると、B3弁護士は「業務に支障が生じて困るのはこっちであって、そっちじゃないんで。こちら側に支障が仮に生じたとし

でも、それは組合が要求したり指摘することじゃないじゃないですか。」と述べた。

- (2) 組合は、A 2 が C 2 工場に異動することを C 4 工場の従業員が一切知らない旨を述べたが、B 3 弁護士は、「知る必要もないんじゃないですか、別に。」「業務上それで必要が生ずるんだったら社長が言うんであって、そんなこと心配する必要もないんじゃないですか。」と述べた。
- (3) 組合が、A 2 の工場顧問就任について、全工場・全店舗に周知しないと業務の必要な範囲がカバーできないと考えていると述べると、B 3 弁護士は、「それは余計なお世話で、業務について支障が生ずるんだったらこちらが損害被るんで、そちら側は賃金もらってりゃあいい話なんで。」と述べた。
- (4) 組合が、「会社が考えている（工場）顧問っていうのはどういう考えなのか。」と尋ねると、B 3 弁護士は「会社の必要な時に、会社が必要だなあと思う時に手伝ってもらってことですよ。」と述べた。
- (5) 組合が、本件和解勧告書記載の A 2 の職務内容の「洗濯技術に関する助言・指導」の中に店舗からの問合せ対応も含まれるのではないかと尋ねると、B 4 社会保険労務士（以下「B 4 社労士」という。）が「それ（助言・指導）は工場の中での話ですよ。」と回答した。組合が「洗濯技術に関する助言指導」について、受付から「こういう汚れって落ちますか」という問合せをするときに、「ちゃんと分かっている人が工場に今いるんですよっていうのが、お店側として知っていれば、受付の方としても仕事がそこで無駄にならない。」と指摘すると、B 3 弁護士は「それは、こちら側の心配することで、そちらが心配することじゃないですよ。そちらの労働条件じゃないんですよ。」と述べた。

B 3 弁護士が、洗濯技術に関する助言・指導として A 2 に求める範囲は会社が判断すると述べると、組合は、「店舗から工場に問合せをしたときに A 2 が分かる範囲で助言する状況が想定できるが、どう対応すべきか。」と尋ね、B 3 弁護士は、「それはそれで支障が生じても別に構わないって言うてるですよ。もしそれが本当に困るんだったら、多分、本社の方に連絡が入るだろうから。」と述べた。

- (6) B 1 社長は、「特段に A 2 さんのどうのこうのを店舗に周知って考えて



いない、必要とは思っていない。」と述べた。組合は、「勧告書に書いていないことについて、もう少し丁寧にやり取りをしてもらいたいなっていうのが今の要求なんですよ。」と述べたが、組合の申入書のタイトルが「中労委和解勧告書の遵守を求める申入書」となっていることについて、B4社労士は、「会社は通知をしたのに本件和解協定書を遵守していないと組合から言われているかのようだ。」などと述べ、B3弁護士は、「ケチをつけられているって印象ですよ。」と述べた。

## 12 第44回団体交渉以降の状況

(1) 7月13日、会社は、「整理通知書」と題する文書を組合に送付し、組合の6月27日付「中労委『和解勧告書』遵守を求める申入書」に対し、要旨以下アないしカのとおり、「団体交渉での回答と補足」として通知した。

ア 両名の復帰に係る通知に関し、全店舗、全工場への周知などは、本件和解勧告書に記載がない。「業務上必要な範囲で通知し」としかなっておらず、「全店舗、全工場」は本件和解勧告書の内容ではない。

そして、「業務上必要な範囲」かどうかは会社が決めることで、組合が決めたり団体交渉で決めたりすることではない。よって、会社の判断で決めるが、組合より希望・要望があれば、情報としてお聞きする。無視はしないが、まるで会社が和解内容に違反するような主張はしないでもらいたい。

イ A4の上司であるB2マネージャーに対する指導の徹底については、要求どおり指導を徹底する。

ウ A4の環境巡回業務以外の業務はいつどのように行うのかの協議については、7月17日15時30分からC3工場で行う。

エ 店舗会議の日程を早急に通知することについては、了解した。

オ A2の「C2工場でのクリーニング作業及び指導」が業務内容であることをいつ周知するのかについては、上記アに同じ。

カ 工場会議の日程については、7月20日16時からC6工場で行う。

(2) 7月15日午後、A4がC9店で勤務していた際に、C1が、勤務時間外にシフトの確認のために同店を訪れ、店内のカーテンの設置を手伝った。A4は、このことをB2マネージャーに報告した。

7月16日、会社は、C1に対し、勤務外で店舗内に立ち入らないこと、A4から報告があったこと、店舗内での状況等を他店舗に漏洩しないことなどを内容とする「指導書」を交付した。C1は「指導書」に署名押印をしたが、会社にそれを提出しなかった。

なお、C1は、組合には加入していない。C1は、その後、会社を退職した。

- (3) 7月17日、会社は、第1回店舗会議を開催した。出席者は、社長、マネージャーら、サブマネージャー及びA4であった。

B1社長が口頭で、A4に接客マニュアルのたたき台を作成するように指示し、期限は「大体1ヵ月ぐらいで。」と述べた。

- (4) 7月20日、会社は第1回工場会議を開催した。出席者は、B1社長、生産部長、次長及びA2で、会議においてA2の紹介が行われた。

- (5) 8月2日、会社は、店舗のパート社員がマネージャーに連絡する際の「マネージャー連絡順序」を店舗に配布した。そこにはA4の名前はなかった。

- (6) 8月3日、組合は、会社に対し、「質問及び要求書」を交付し、A4について、会社の間人関係から切り離すことなく、①マネージャー会議へ出席させること、②接客マニュアル作成に現場の声を反映させるためにも、店舗への巡回日を設定すること、③接客マニュアルを作成する日程を組み込んだシフトを作成すること、④マネージャー連絡順序にA4の連絡先を記載することなどを求めた。

- (7) 8月15日、会社は、組合に対し、要旨以下を記載した「通知及び回答書」を交付した。

人間関係からの切離しなどは考えておらず、賃金を支払っている以上それに見合う働きをしてもらいたい、①について、マネージャー会議ではなく店舗会議への出席を指示する、店舗会議で接客マニュアルの作成を指示しているが、まずA4の経験値において作成していただき、それをたたき台に店舗会議で検討していくので、8月24日までにB1社長に提出すること、②について、店舗巡回は、その月々により日程が変わり、また急な休み等により変更もある、他のマネージャーが十分に巡回できていない状況もあるので、業務指示として巡回できるよう調整してもらいたい、③につ

いて、第1回店舗会議はマネージャーの予定がつかず遅れ遅れになってしまった、第2回店舗会議は8月24日に予定している、できるだけ早めに次回日程を予定するよう検討する、④について、エリア担当マネージャーの連絡順序になっている、A4の業務には必要ないと考え記載していない、業務上必要な範囲で通知する。

- (8) 8月17日、会社は、①8月21日に組織変更を行うこと、②B5統括工場長が生産部長兼営業部長に就任(以下「B5統括部長」という。)すること、③B6サブマネージャーとB7サブマネージャーがそれぞれマネージャーに昇格することなどを記載した「組織変更のお知らせ」と題する文書を各店舗の従業員に宛てて交付した。

会社は、この文書と同時に「緊急連絡網」を周知したが、緊急連絡網にA4及びA2の名前や役職等の記載はなかった。

- (9) 8月20日、組合は、会社に対し、要旨以下ア及びイを記載した「『通知及び回答書』に対する質問及び回答書」を交付した。

ア 特任マネージャーの具体的業務が決まっていない。殊に「その他会社が指示する業務」等は、協議中の内容であるので、十分に協議を行い、合意に達した上で実施してもらいたい。A4の職務に「C2工場の管轄店舗の巡回業務」との文言が第一に掲げられている以上、雇用契約書の就業場所は「C2工場の管轄店舗」であり、再度変更を求める。

イ 会社の8月15日付「通知及び回答書」の①について、マネージャー会議への出席を再度求める、マネージャー、サブマネージャーの賃金、職務の違いについて説明を求める、②について、A4の経験に基づく接客マニュアルをたたき台にするとの業務指示があったが、A4が不在のマネージャー会議でその業務を決定することは混乱を招き業務に支障を来すので、同人のマネージャー会議への出席を再度求める、③について、店舗会議が8月24日であることは承知したが、接客マニュアル作成日についての回答がない、早急に接客マニュアル作成日の提示を求める、④について、「マネージャー連絡順序」にA4を記載する必要がないと判断した理由の説明を求める、A4はC2工場管轄店舗担当で職務に当たることになっているが、他のマネージャー同様に店舗巡回や店舗からの問

合せに迅速に処理することが必要不可欠である。

- (10) 8月24日、会社は、第2回店舗会議を開催した。出席者は、B1社長、B5統括部長、マネージャーら及びA4であった。

B5統括部長は、マネージャーらに対して、9月3日までに、接客マニュアルの言い回しを検討して事務所まで提出するように指示した。

- (11) 8月28日、組合は、会社に対し、①8月20日付「『通知及び回答書』に対する質問及び回答書」、②C1に対する7月16日付「指導書」などを議題とする「第45回Y1 団体交渉議題申入書」を交付した。

- (12) 8月30日、会社は、組合に対し、B3弁護士名義で、組合の同月20日付「『通知及び回答書』に対する質問及び回答書」に対して、要旨ア及びイを記載した「通知及び事務連絡書」を交付した。

ア A4の雇用契約は、本件和解勧告書第2項(1)記載のとおり、職務内容が特定されている。「C2工場」は巡回業務の起点となる工場であり、それ自体が「就業場所」ではない。正確に読んでもらいたい。

イ ①について、本件和解勧告書第2項(1)オには、「店舗会議に出席する」としかなく、「マネージャー会議への出席」は職務内容に入っていない。

②について、組合の要求は理由がない。A4に対し8月24日までに接客マニュアルの提出を業務指示しているが、それについての説明もなく、未提出である。A4は業務指示違反をしている状態と評価しており、このままの状態が続けば、懲戒処分を行う。

③について、受付等の作業の合間に、接客マニュアルの作成作業を進めることは当然可能である。同じ労働日、同じ所定労働時間内に作業はいくつも並行して行うものである。一つの仕事を丸八、九時間かけて行わなければならないということは全くおかしい。接客等受付業務のないときに進めればよい。現時点の進捗を報告してほしい。団体交渉の場で確認するので、その場に接客マニュアルの進捗状況が分かるものを持参されたい。

A4は、特任業務を中心とするマネージャーである。通常マネージャーが行う組織をマネジメントする業務は含まれておらず、B1社長又は店舗担当部長の指示のいずれかによる業務でしかない。業務が店舗を

またいでいるが故に「マネージャー」という名称を付けている。

特任業務で現在求められているのは接客マニュアルの作成である。A 4は自分のやるべきことをやらないで、こういう会議に出たいとか言っているが、まずは自身が求められたことをやらなければならない。これほど繰り返し伝えてもやらないのであれば懲戒をする。

- (13) 8月30日、A 4は、「接客時の対応マニュアル」及び「お客様<sup>ママ</sup>へ言い回しバージョン」と題する手書きの文書をC 3工場の事務所に提出した。

しかし、9月5日実施の後記第45回団体交渉の時点で、会社側の団体交渉出席者はこのことを知らなかった。

### 13 第45回団体交渉

9月5日、第45回団体交渉が行われた。

- (1) 会社が、接客マニュアル作成はA 4の特任事項であるにもかかわらずやっていない、今日までに出してほしいと述べたところ、組合は、「やるのであればちゃんと時間を設けてほしい、片手間でやるものではない。」と述べた。その後も、会社は、接客しながらでも接客マニュアルは作れる、他のマネージャーにも同じようにお客さんが来ない時間でいろいろ書面とかを作ってもらっている、みんないろいろな仕事をしている中で、そういうことをしている、手待ち時間にやってくださいなどと述べたが、組合は、「そういう話ではない、時間を確保してほしい。」、「他のマネージャーと労働体系が違うのではないか。」、「手待ち時間はあるが、こちらは時間を設けてほしい。」などと述べ、A 4も、「まとめるのには時間が必要だ、接客のときは接客の仕事をやりたい。」と述べた。

会社が、業務命令、業務命令です、サボりだ、などと述べたので、組合は、「サボっていない、何でサボってるって言われなければならないのか。」などと応じて紛糾した。

会社は、どこまでやったか示してほしいと求めたが、組合は、「ないです、ちゃんとそれを作るだけの時間を与えてください。」と述べた。会社は、業務命令として、繰り返し言っているが、今度出さなかったら懲戒処分をする<sup>ママ</sup>と述べ、組合は、「『時間を設けてください。』と言っているのにいきなり懲戒なのか。」と述べた。会社は、業務命令に違反しているでしょと述べ、

組合は、「サボるなんて言っていない。」などと述べて再度紛糾した。

会社が、話を整理するとして、手待ち時間でやってほしい、今日からでも明日からでも業務命令としてやってほしいと述べたのに対し、組合は、手待ち時間がどのくらいあると認識しているかを尋ね、会社は、「今は繁忙期ではない。」と述べた。組合は、繁忙期ではないが、お店に行くと立て込んだりすると述べ、その後も、手待ち時間の議題で交渉は紛糾した。

会社は、「業務命令違反になると警告している、懲戒になると言っている、今日のこれでちゃんとやらなかったら、やると言わなかったら懲戒する。」と述べ、組合が、何でそんな責められた言い方をされなければならないのかと述べると、会社は、「責められるのは当たり前だ、何度も命令しているのだから、それに従わなければ企業秩序が乱れる。」と述べた。

A 4 が、文書を書くときは、集中してやりたい、良い接客マニュアルを作りたいからこそ集中してやりたいと述べたところ、会社は、「それならば何らかの形跡はあるはずだ。」「あるなら見せてほしい。」と述べ、組合は、あるが今は持っていないと述べた。会社は、団体交渉の場に進捗状況が分かるものを持って来るよう求めていたのに何で持ってこないのかと述べ、A 4 が「車内にある。」と答え、A 4 が車まで取りに行くこととなり、交渉が中断した。

その中断の間も、組合がB 3 弁護士について怒鳴ったりなじったりしていると非難し、同弁護士は、「大きい声で言えと言ったのは組合だ。」などと応ずるなど紛糾した。B 3 弁護士が、人をなじったり指差したりした理由として、「組合が言うことを聞かないからだ。」と述べると、組合は「言うことを聞く必要がない。」と述べたため、B 3 弁護士は、「ないんだったら団体交渉しても意味がないんじゃないの、言うこと聞く気がないんだったら何のために（団体交渉しているのか）。」と述べた。

A 4 が、団体交渉の会場に戻って書面を提出したが、その後も、接客マニュアル提出までの経緯や内容の評価について労使でやり取りが紛糾した。

(2) 次に、C 1 に対する「指導書」が議題となった。

会社は、これは、A 4 の労働条件なのか、C 1 は組合員なのか、A 4 と

どういう関係があるのかなどと述べたところ、組合は、「ハラスメントに該当するのではないか。A 4が善意でC 1を褒めるつもりでB 2マネージャーに報告したところ、悪意的に指導書が出されて、A 4とC 1の関係がおかしくなってしまった。なぜそういう対応をされるのかなというところがある。休みに施設に入ったらみんな指導書を出すのか。」と述べた。

会社は、指導書どころではない、理屈から言うと刑法130条の住居侵入罪であると述べたので、組合は、「善意でやったことではないか。指導書を出すのであれば、一度本人確認をしたり警告するとか、いきなりだとビックリする。」と述べた。

会社が、これは大きな問題である、シフトを見に行くのも事前に言わなければダメであると述べたところ、A 4が、「これは無料奉仕だ、従業員の善意である。」と述べたので、会社は、A 4に対して、「マネージャーの適性はない。今の話で言うと、『あなたは休日なんだから、シフト確認するだけにしてそういうことはしないでください。』というのが正しい。」と述べた。その後も、指導書についてのやり取りが繰り返された。

#### 14 第45回団体交渉以降の状況

- (1) 9月18日、A 2はC 2工場に赴いた。この日のC 2工場の朝礼で、B 1社長は、A 2が9月21日からC 2工場顧問として戻ることを紹介した。A 2は、9月21日からC 2工場勤務を行った。
- (2) 9月21日、会社が「緊急連絡網」の改訂版を作成し配布したが、そこには特任マネージャーであるA 4の連絡先等の記載はなかった。
- (3) 会社は、10月23日に店舗会議を開催して接客マニュアルについて協議する予定だったが、A 4の体調不良により結局開催されなかった。
- (4) 10月29日、組合は、会社に対し、「これまでの継続議題等について」を議題とする「第46回Y 1 団体交渉議題申入書」を交付した。
- (5) 11月7日、会社は、組合に対し、接客マニュアルのその後の経過を説明するとともに、A 4が体調不良だったため店舗会議は延期して現在に至っており、次回は未定であることなどを記載した回答書を送付した。

#### 15 第46回団体交渉

11月13日、第46回団体交渉が開催された。

(1) 会社は、組合に対し、11月1日付「業務分掌・職務分担規程」を提示したが、そこには「工場顧問」の記載はなかった。また、会社は、組合に対し、同日付「組織図」を提示したが、これは、組織とその組織＝部門（署）の責任者のみを表示したものであり、そこには「特任マネージャー」及び「工場顧問」の記載はなかった。

組合が、組織図に兩名の記載がないことについて、兩名の位置づけを問いただすと、B3弁護士は、「一般社員なんか人数のカウントに入っていない。」と述べた。組合が一般社員なんですかと聞くと、B1社長は、「一般社員じゃないですよ。」とB3弁護士の発言を訂正した。しかし、組合が、嫌がらせであると非難して兩名を組織図に入れるよう求めたのに対し、会社は、「組織図には組織を管理する責任者の名前を載せている。」などと述べた。結局、会社は、「業務分掌・職務分担規程」に「工場顧問」を記載することを約束したが、組織図に兩名を入れることには応じなかった。

(2) 組合が、接客マニュアルについて、A4がたたき台を作成した後、会議が開催されておらず、どのような経過になっているのか明らかにするよう求めたところ、会社は、「店舗会議の方は実際にできなかったけれども、その時にやる予定だった。」と述べた。

A4が、今後のマネージャー同士のコミュニケーションを図っていくためにも接客マニュアルについてのそれぞれの報告書は共有させてほしい、会議でマネージャーが意見を出し合ったのであれば記録として共有させてもらいたいなどと要望したところ、B5統括部長は、「一応完成した接客マニュアルは早々に配布する予定。」と述べ、B1社長は、「巡回した中で接客マニュアルに疑問があれば吸い上げて店舗会議にかけてどうするかって事をしてブラッシュアップしていく形を考えている。」、「(マネージャーの意見は)全員に共有しなきゃいけないんだけど、それはやってみてからでもいいと思っている。」などと述べた。

A4が、みんなの意見を聞いてどうなったかを知りたいと述べたところ、B3弁護士は、「知る権利はないと言っているじゃない、それは労働なんだから義務なんだよ。あんたの権利じゃないんだから、『知りたい、知りたい。』と言ったってこちらは必要ないって、そんな無駄なことで別のことやって



ほしいって言われれば、それは従わなければいけない。」と述べた。

A 4 が意見をお互いに交換することが大事だと述べたところ、B 1 社長は、「まず接客マニュアルを作ろうってところが大事であって、それを運用してどうかってことの先の方が大事だ。」と述べ、B 3 弁護士も、「社長が言っているのだから従わなきゃだめだ。」と述べた。

#### 16 第46回団体交渉以降の状況

(1) 11月22日、会社は、群馬県▽▽市●●●温泉において、工場間の応援業務が円滑になるように次長間の親睦を図る目的で、親睦会を開催し、次長らが参加したが、A 2 にはそのことが知らされず、A 2 はこの会に参加しなかった。

(2) 11月29日から12月1日にかけて、東京都■ ■ 区の▲▲▲▲▲▲▲▲▲で「東京国際クリーニング総合展示会」が開催され、会社は、研修のためとして次長やマネージャー全員に出張を指示したが、A 4 及びA 2 は、出張の指示がなかったため参加しなかった。

(3) 12月21日、第47回団体交渉が開催された。

会社は、組合に対し、31年1月1日付けで改定し、「工場顧問」についても記載された「業務分掌・職務分担規程」（前記2(2)参照）を交付した。

(4) 31年1月8日、会社は、事務社員及びマネージャーを対象に1月14日に、次長及び工場社員を対象に1月21日に、人事評価シートに関する勉強会を実施することを記載した「勉強会のお知らせ」を配布したが、対象者としてA 2 の名前や「工場顧問」を明示する記載はなかった。しかし、B 5 統括部長がA 2 に対して直接案内をしたことから、A 2 は1月21日におけるこの勉強会に参加した。

(5) 1月21日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしオを記載した「第48回Y 1 団体交渉議題申入書」を交付した。

ア 「業務分掌・職務分担規程」の特任マネージャー欄に、「特命事項への対応等」との記載はあるが、①店舗、工場への応援業務、C 2 工場管轄店舗への巡回、②店舗会議の出席、③スタッフ社員の教育、指導を記載すること、できない場合にはその理由を知らせること。

イ 店舗会議の招集がないことについて

本件和解勧告書では「店舗会議は必要に応じて月1回程度開催するものとし、店舗関係情報の共有を行う。」と締結されているにもかかわらず、30年7月17日、8月24日及び10月23日と7か月間で3回しか開催されていない。店舗会議が月1回開催されていない理由をお知らせ願う。

ウ 巡回業務について

巡回日時や担当者、巡回店舗、チェック項目など、決定はどのような形で決まり、行っているのかお知らせ願う。

A4は、現在環境巡回と店舗補填業務に従事しているが、マネージャー本来の店舗巡回指導がないことの理由の回答を求める。

エ 工場会議について

本件和解勧告書では、必要に応じて月1回程度開催し、工場関係情報の共有を行うとなっているが、7月20日に開催されただけである。これでは工場関係の情報共有ができない。工場長会議は毎週土曜に行われているが、この会議にはA2は呼ばれていない。工場長会議と工場会議を区別する理由をお知らせ願う。

オ 研修、親睦会旅行について

●●●温泉の親睦会及び東京国際クリーニング総合展示会にはA4及びA2は呼ばれていない。今後、研修や親睦会には、必要に応じて招請すること。

17 第48回団体交渉

31年1月25日、第48回団体交渉が開催された。

- (1) 会社は、組合に対し、改定後の1月1日付「組織図」を提示した。そこには、特任マネージャー及び工場顧問の記載はなかった。

組合は、組織図に特任マネージャー及び工場顧問が記載されていないことについての説明を求め、きちんと書いてもらいたいと述べたところ、B1社長は、「トップの人だけなので載せていない、載せるかどうかは会社側の決定することでどうこう言われることではないと思う。」と述べた。

- (2) 組合は、工場顧問の位置づけを尋ねたところ、B1社長は、「顧問は顧問ですね。」「曖昧と言われれば曖昧かもしれない。」と述べ、B4社労士は、「責任者の方だけは責任者の方ですっていうことで提示している。」と述

べた。また、B 1 社長は、「特任マネージャーについて、役職名のとおり特命によって決定されるため、『業務分掌・職務分担規程』に具体的な処遇を記載することはできない。本件和解勧告書で社員の教育指導とはなっていないので、今のところ記載することはない。」と述べた。

#### 18 法人設立30周年記念式典

(1) 会社は、2月21日、埼玉県〇〇市内の結婚式場で「法人設立30周年記念式典」を、15時から17時までが第1部、18時から20時までが第2部の2部制で実施することとし、それを遡る1月7日、従業員に対し、同式典について要旨以下のとおり通知した。

ア 当日は全店舗及び全工場を休業とするので、18時から出席されるよう御案内する。

イ 服装はインフォーマルで、男はジャケット又はブレザー（ネクタイ着用）、女はワンピースやスーツなど。

ウ 準備の関係があるので、別紙の出欠表に返答等を記入の上、1月15日までに返送されたい。

(2) 2月21日、両名は、法人設立30周年記念式典に出席した。A 4はスーツを、A 2はスーツでネクタイを着用していた。

マネージャーらは和服姿で来客の出迎え等を行っていたが、A 4には出迎えの指示はされていなかった。また、次長や社員が来賓の出迎えや式典のビデオ撮影などを行っていたが、A 2は、事前にそのような役割分担の指示は受けていなかった。

A 4及びA 2は、式典開始前の14時45分頃、別のテーブルでそれぞれ単独で座っていた。

#### 19 第48回団体交渉以降の状況

2月26日、会社は第3回店舗会議を開催したが、A 4はこれを欠席した。

3月11日、会社は、第2回工場会議を開催した。出席者は、B 1社長、B 5統括部長、次長ら及びA 2であった。

4月16日、会社は、第4回店舗会議を開催した。出席者は、マネージャーら及びA 4で、B 1社長及びB 5統括部長は欠席した。

#### 20 本件不当労働行為救済申立て

令和元年5月15日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 21 本件申立て後の状況

- (1) 5月20日、会社は第3回工場会議を開催したが、A2はこれを欠席した。  
5月21日、会社は、第5回店舗会議を開催した。
- (2) 10月1日の第3回調査期日において、当委員会は、本件の請求する救済内容（第1.2）のうち(10)については争点とせず、争点を第1.1(9)のとりの4点とすることを双方に確認した。

## 第3 判断

- 1 本件和解勧告書について、会社に不履行が認められるか。不履行が認められるとして、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

### (1) 申立人組合の主張

本件和解勧告書第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」とは、原職に戻すということであり、前件配置転換前の状態から変更することは、役職名と本件和解勧告書に限定列挙された内容のみである。

以下のとおり、会社には本件和解勧告書について不履行があり、その不履行はA4及びA2に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

#### ア A4の職務について

本件和解勧告書では、A4は特任マネージャーに就任し、その職務は「C2 工場管轄店舗の巡回業務」となっているが、A4は、巡回業務を行ったことはほとんどなく、実態は店舗における受付業務であり、人手不足の補充要員であった。

このことは、本件和解勧告書記載の「初審命令主文第2項を受けて」の文言を否定し、前件発生以前の状態に近づけ、中労委の和解勧告に応じた組合及びA4の期待を裏切るものである。同人の能力評価を著しくおとしめ、同人の存在を否定するものであって、精神的不利益取扱いに当たるとともに、組合を結成すると和解をしても元の処遇には戻れないという見せしめとして行われているもので、組合運営に対する支配介入にも当たる。

イ A 4 の特任マネージャー就任通知について

本件和解勧告書では、会社は、A 4 が特任マネージャーに就任したことを業務上必要な範囲で通知するとなっている。

しかし、会社は、A 4 が特任マネージャーに就任したことを店舗勤務労働者に正しく周知しなかった。C 2 工場管轄の店舗においては、A 4 が特任マネージャーに就任した旨の「お知らせ」は配布されたが、そこには、「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）につきましては、B 2 マネージャーが対応致します。」と記載され、B 1 社長は、各店舗を回りながら同旨の説明を口頭で行った。

また、会社は、A 4 が特任マネージャーに就任したことを工場勤務労働者に通知しなかった。店舗で受けた洗濯物はその店舗を管轄する工場ですべて洗濯しているため、顧客からの苦情や情報は管轄工場と連絡して対処する必要があるにもかかわらず、A 4 の特任マネージャーの就任が通知されていない状況でC 2 工場の管轄店舗の巡回業務を行うことは、業務上のそごがあるばかりでなく、「平社員のパートが何を言っているのか。」と取り扱われざるを得ない。

このような会社による就任通知の不履行は、会社におけるA 4 の存在を否定するもので、同人に対する精神的不利益取扱いに当たるとともに組合運営に対する支配介入に当たる。

ウ A 2 の工場顧問就任通知について

本件和解勧告書では、A 2 は、工場顧問に就任し、その職務はC 2 工場でのクリーニング作業及び指導などで、会社は、これを必要な範囲で通知するとなっている。

しかし、会社は、A 2 が工場顧問に就任したことを店舗勤務労働者に通知しなかった。

店舗で受けた顧客からの苦情や情報は管轄工場と連絡し対処する必要があるにもかかわらず、A 2 の工場顧問就任がC 2 工場管轄店舗に通知されていない現状では、同店舗からの問合せなどで「平社員が何を言っているのか。」と取り扱われざるを得ない。

会社が、A 2 に係る就任通知を履行しなかったことは、A 2 に対する

精神的不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

#### エ 店舗会議について

本件和解勧告書では、A 4が店舗会議に出席すること、同会議は、社長、店舗担当部長、特任マネージャー、サブマネージャーが出席し、必要に応じて月1回程度開催するものとし、店舗関係情報の共有を行うものとなっている。

しかし、この会議は、通常マネージャー会議とは異なるもので、A 4は、他のマネージャーの情報共有から外され、平成30年7月23日のマネージャー会議には招請されなかった。

店舗会議は、本件申立て前において、30年7月17日、8月24日、31年2月26日及び4月16日に開催されたのみである。

4月16日の店舗会議は、社長及び店舗担当部長は出席せず、当日議題になっていた「店舗デコレーション優秀店舗の選出」について、出席していた他のマネージャーが店舗巡回をしていたため優秀店舗を選出できた一方で、A 4は店舗巡回の指示を受けておらず、優秀店舗を選ぶことができず蚊帳の外に置かれた。

会社は、A 4を差別的に取り扱うことを目的に、業務上必要性が薄い店舗会議を新設し、その開催回数も本件和解勧告書の記載よりも少なかった。

このことは、本件和解勧告書違反であるとともに、A 4に対する精神的不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

#### オ 工場会議について

本件和解勧告書では、A 2が工場会議に出席すること、同会議は、社長、工場担当部長、工場顧問、次長が出席し、必要に応じて月1回程度開催し、工場関係情報の共有を行うものとなっている。

しかし、工場会議は、30年7月20日に第1回、31年3月11日に第2回、令和元年5月20日に第3回の計3回開催されたのみである。

組合は、平成30年当時各工場に工場長がいない状態になったため、26年9月20日までA 2が出席していた工場長会議が工場会議と名称変更になったものと理解して会社と合意した。しかし、会社は、工場長会議

と工場会議とを区別して、工場会議を本件和解勧告書の記載よりも少ない回数しか開催せず、A 2 を疎外した。

このことは、中労委での和解で前件発生以前の状態に近づけるとして和解勧告に応じた組合及びA 2 の期待を裏切るものであり、A 2 の能力評価を著しくおとしめるものであって、精神的不利益取扱いに当たるとともに、組合運営に対する支配介入にも当たる。

#### カ 研修等について

A 4 は、特任マネージャーであるにもかかわらず、東京国際クリーニング総合展示会への出張の指示がされなかった。また、A 2 は、工場顧問であるにもかかわらず、「人事評価シートに関する勉強会」の対象にされず、●●●温泉における親睦会から除外され、東京国際クリーニング総合展示会への出張の指示がされなかった。

これらのことは、中労委での和解条項を大きく違え、和解勧告に応じた組合及び両名の期待を裏切るものであり、両名に対する精神的不利益取扱いにも、組合運営に対する支配介入にも当たる。

### (2) 被申立人会社の主張

中労委の和解認定により、前件の初審命令は失効している。会社は、初審命令に不服であったため再審査申立てをしたところ、前件配置転換前の状態に戻すという譲歩が難しかったため、紛争の早期解決の観点等から、A 4 及びA 2 の労働条件の確定及び解決金の支払等を内容とする和解勧告を受諾した。本件和解勧告書の解釈は文理解釈しなければならず、以下のとおり会社に不履行はない。また、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

#### ア A 4 の職務について

本件和解勧告書で、A 4 の役職について本社付きの特任マネージャーに任じること、職務についてそれ以前の職務にかかわらず店舗・同工場への応援業務とすることなどが定められた。

昨今の人員不足により店舗運営を行う受付スタッフが足りていなかったため、会社は、A 4 に対して、C 9 店などの4店舗で応援業務を指示したが、これは、本件和解勧告書に違反するものではない。

イ A 4 の特任マネージャー就任通知について

会社は、A 4 の特任マネージャー就任について就任日に合わせて、業務上このことを知らせる必要がある C 2 工場管轄のスタッフに対して、B 1 社長が各店舗を直接訪問（巡回業務）して A 4 の紹介を行い、併せて C 2 工場管轄店舗には「特任マネージャー着任のお知らせ」と題する書面を配布した。

A 4 が工場従業員と直接連絡を取ることはないため、工場従業員に対しては、A 4 の特任マネージャー着任を伝える必要はない。

A 4 には具体的にも抽象的にも不利益は生じていない。組合は、A 4 が感じたことを不利益取扱いと主張しているのもあって、組合の主張は、本件和解勧告書の内容を無視して通知の範囲を拡大しているにすぎない。

以上のとおり、A 4 が特任マネージャーに就任したことを通知する対象及び通知した行為について、会社には同人を排除する意図はなく、同人に対する不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

ウ A 2 の工場顧問就任通知について

会社は、A 2 の工場顧問就任について、各工場に 6 月 21 日付で「工場顧問着任のお知らせ」を掲示している。

本件和解勧告書において A 2 が工場顧問に就任したことを通知する範囲は「業務上必要な範囲」とされているところ、同人の職務が「洗濯技術に関する助言指導、C 2 工場でのクリーニング作業及び指導等」であり、A 2 が直接店舗と連絡を取ることはない。

したがって、A 2 が工場顧問に就任したことを店舗勤務労働者に通知する業務上の必要性はなく、通知しなくても A 2 に何らの不利益は生じない。組合は、A 2 に不利益が生じないにもかかわらず、A 2 が感じたことをもって不利益取扱いであると主張しているにすぎないばかりか、和解の内容を無視して一方的に通知の範囲を拡大するものである。

以上のとおり、A 2 が工場顧問に就任したことを店舗労働者に通知しなかったことは、同人に対する不利益取扱いにも組合運営に対する支配



介入にも当たらない。

#### エ 店舗会議について

店舗会議は、店舗関係情報の共有を目的とするものであり、開催頻度は必要に応じて月1回程度、出席者は社長、店舗担当部長、特任マネージャー、サブマネージャーである。店舗会議は、業務の繁忙期など出席者の日程調整が困難だったり、共有が必要な情報が常にあるわけでもなかったため、会社は、必要に応じて出席者の都合がつく範囲で、30年7月17日に第1回、8月24日に第2回、10月23日に予定したがA4の体調不良により延期となり、その後、日程調整が難航したため、31年2月26日に第3回（A4は欠席）、4月16日に第4回（B1社長らは欠席、A4は出席）、令和元年5月21日に第5回の計5回開催している。

店舗会議にはB1社長、B5統括部長、特任マネージャー及びサブマネージャーが出席することになっているが、季節の変わり目などのクリーニング業界の繁忙期や長期休暇の前後などには日程調整が困難であり、また、店舗会議において共有が必要な情報が常にあるわけではなかった。このため、会社は、必要性に応じて、出席者の予定が合う限り店舗会議を開催しているのであり、和解勧告書には違反しない。

以上のとおり、店舗会議の開催状況が和解条項に反するとの組合の主張は失当であり、A4に対する不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

#### オ 工場会議について

工場長会議は経営に関する事項が議論されることから、和解勧告書第2項柱書に基づき、会社は、新たに工場関係情報の共有を目的として工場会議を設けた。

工場会議の第1回では主にA2についての紹介を行い、第2回では生産性向上に係る留意点・着眼点、閑散期と繁忙期の留意点、各工場の生産体制と時間管理などについて話し合われ、第3回当日は工場での人員が足りなかったため、A2が自ら工場に残る旨を申し出たことにより、同会議に出席していない。

工場会議は、工場関係情報の共有を目的とする会議であり、社員の採

用等人事労務事項や経営に関する事項の決定は行わないものである。本件和解勧告書記載の「必要に応じて月1回程度開催する」との規定のとおり、工場関係情報の共有の目的の必要性に応じて開催するもので、毎月開催しないからといって直ちに和解勧告書に違反するものではない。

組合は、工場会議が工場長会議と同一のものであり、A2を工場長会議に出席させないことが不当労働行為であるとも主張しているが、これらの会議は別の会議であることを前提に労使合意している。これらの会議を同一視することは和解勧告書に反しており、また和解条項を超える主張である。

以上のとおり、工場会議の開催状況が和解条項に違反するとの組合の主張は失当であり、A2に対する不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

#### カ 研修等について

「東京国際クリーニング総合展示会」について、会社は、研修のために一部工場長や一部マネージャーに研修に行かせた一方で、両名に対しては参加を指示しなかった。この研修の対象者は、新人次長やこの展示会に参加経験のない次長及びマネージャーであったため、両名は対象にならなかったにすぎない。

「人事評価シートに関する勉強会」について、会社は、平成31年1月8日付けで、事務社員及びマネージャーを対象に同月14日に、次長及び工場社員を対象に同月21日に実施することを通知したが、前回での表記がそのままになっていたにすぎず、A2はこの勉強会の対象になっており、排除したことはない。実際、B5統括部長がA2に対し個別に案内を行ったことにより、A2は、1月21日に勉強会に参加している。

会社は、A2に対し●●●温泉で行われた親睦会に声を掛けなかったが、この会は、工場間の応援が円滑になるように次長間の親睦を図る目的で行われたものであり、C2工場のみでクリーニング作業及び指導を行うA2は他の工場への応援が想定されておらず、参加対象にしなかった。

したがって、会社のA4及びA2に対する研修等についての対応は、

両名が組合員であること又は同人らの組合活動故に排除したものではなく、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

### (3) 当委員会の判断

前件配置転換により、A 4はC 2工場管轄店舗マネージャーの職を解かれてC 8店受付担当を命じられ、A 2はC 2工場長の職を解かれてC 4工場の工場内作業担当職を命じられた(第2. 4(2))。

これについて、前件命令の主文第2項では、「被申立人会社は、申立人組合のA 3分会の分会長A 4及び同副分会長A 2に対して行った26年9月16日付配置転換命令をなかつたものとして取り扱い、A 4に対し、同日から原職に復帰するまでの間、原職に従事した場合に得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。」と命じた(第2. 4(2))。

前件の再審査において、中労委が組合、会社及び両名に勧告し、四者が受諾した本件和解勧告書の第2項には、「会社は、本件に係る初審命令の主文第2項を受けて、30年6月21日付けでA 4を本社付きの特任マネージャーに、A 2を本社付きの工場顧問に任じ、・・・」と定められている(第2. 5)。

組合は、本件和解勧告書第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」とは、原職に戻すことであると主張する。しかし、本件和解勧告書第2項では、A 4を原職であるC 2工場管轄店舗マネージャーではなく特任マネージャーに、A 2を原職であるC 2工場長ではなく工場顧問に任じる旨定められているのであるから、組合の上記主張を採用することはできない。

「初審命令の主文第2項を受けて」とは、前件配置転換について救済を命じた前件命令の趣旨に沿って両名を処遇することであり、両名の処遇の内容は、原職そのものではなく本件和解勧告書に記載された内容であると解するのが相当である。

そこで、以下、本件和解勧告書の記載に照らして、会社に不履行があったと認められるかを判断する。

#### ア A 4の職務について

組合は、A 4の職務は「C 2工場管轄店舗の巡回業務」であるにもか

かわらず、巡回業務を行ったことはほとんどなく、実態は店舗における受付業務という人手不足の補充要員であり、本件和解勧告書の「初審命令主文第2項を受けて」の文言を履行していないと主張する。

しかし、A4の職務は、本件和解勧告書第2項(1)エに「社長の指示によるプロジェクト業務(業務接客マニュアルの作成等)、店舗担当部長の指示によるC2工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等とする。」と定められている(第2.5)。そして、A4は、復職した30年6月21日にC2工場管轄の各店舗への巡回業務を行い(第2.9(1))、6月22日から7月20日までの間、埼玉県〇〇市のC7店、同C8店、東京都〇〇〇市のC9店及び同△△△市のC10店における受付業務に従事し、7月21日から12月20日までの間、8月24日と10月23日を除いて店舗における受付業務に従事した(同10(1))。これらの受付業務は、本件和解協定書に定められた「店舗・工場への応援業務等」に当たるとみられる。また、A4は、7月17日にB1社長から、接客マニュアルのたたき台を作成するように指示され(第2.12(3))、8月30日に提出した(同13)。

以上からすれば、A4が就いた職務は、本件和解勧告書第2項(1)エに定められた趣旨や文言から大きく逸脱し、本件和解勧告書に反するとまではいえない。

組合は、A4の職務が、前件配置転換前の原職(C2工場管轄店舗マネージャー)に近いものではないことが、「初審命令主文第2項を受けて」の文言の不履行に当たると主張するようであるが、前記のとおり、同人の処遇は、原職そのものではなく、本件和解勧告書に記載された内容におおむね沿ったものであると解するのが相当であり、同人の従事した業務は、本件和解勧告書に定められた職務から大きく逸脱したものとまではいえないのであるから、A4の職務について、会社に本件和解勧告書の不履行があったとまではいうことはできない。

#### イ A4の特任マネージャー就任通知について

本件和解勧告書の第2項には、A4が特任マネージャーに就任したことを会社が業務上必要な範囲で通知すると定められている(第2.5)。

組合は、A4が特任マネージャーに就任したことを、会社が店舗勤務

労働者に正しく周知しなかったと主張する。

会社は、A 4の特任マネージャー就任について、A 4が業務で関与する可能性のあるC 2工場管轄店舗のスタッフに対しては、B 1社長が各店舗を直接訪問（巡回業務）してA 4の紹介を行い、併せて「特任マネージャー着任のお知らせ」と題する書面を配布している（第2. 9(1)）。この書面には、A 4の主な職務内容について、「環境整備巡回」、「店舗工場への応援業務」、「その他会社からの特任業務」と記載され、また、「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）につきましては、今まで通りB 2マネージャーが対応致します。」と記載されていた（第2. 9(1)）。

組合は、「特任マネージャー着任のお知らせ」の記載内容が正しくないと主張するようである。しかし、この書面に記載されたA 4の主な職務内容は、本件和解勧告書の第2項(1)エに定める文言そのものではないが、同趣旨の記載であり、一方、B 2マネージャーが対応すると記載されていた「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）」については、本件和解勧告書にA 4の職務としての記載がないものである（第2. 5）。そうすると、「特任マネージャー着任のお知らせ」の記載内容が本件和解勧告書に反しているとまではいえず、会社がA 4の特任マネージャー就任を正しく周知しなかったということとはできない。

また、組合は、会社が、A 4の特任マネージャー就任について、工場勤務の従業員には通知していないことが、本件和解協定書の不履行に当たるとも主張する。しかし、本件和解協定書では、A 4の主な職務は、業務接客マニュアルの作成等、C 2工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等と定められており（第2. 5）、店舗・工場への応援業務に関し、実際に同人が30年6月から12月までの間に従事したのは店舗の受付業務であって（同10(1)）、工場への応援には従事していない。

そうすると、A 4の特任マネージャーの職務は、工場勤務の従業員と深い関わりがあるとはいえないので、会社が工場勤務の従業員へ通知しなかったことは、直ちに、業務上必要な範囲で通知するとの本件和解協定書を履行していないとまではいえない。

したがって、A4の特任マネージャー就任通知について、会社に本件和解勧告書の不履行があったとまではいうことはできない。

#### ウ A2の工場顧問就任通知について

組合は、会社がA2の工場顧問就任を店舗勤務労働者に通知しなかったことが、本件和解勧告書の不履行に当たると主張する。

本件和解勧告書第2項により、会社はA2が工場顧問に就任したことを業務上必要な範囲で通知することとされている(第2.5)。

そこで、A2の職務についてみると、本件和解勧告書には、洗濯技術に関する助言指導、C2工場におけるクリーニング作業及び指導等(30年9月以降)とされており(第2.5)、業務上店舗勤務従業員と関わる可能性が高いとはいえないことからすると、会社が店舗従業員への通知をしなかったことが、直ちに、本件和解協定書を履行していないとまでいうことはできない。

#### エ 店舗会議について

本件和解勧告書では、A4について、「店舗会議に出席する。なお、店舗会議は、社長、店舗担当部長、特任マネージャー、サブマネージャーが出席し、必要に応じ月1回程度開催するものとし、店舗関係情報の共有を行う。」(第2.5)とされている。

組合は、店舗会議は通常のマネージャー会議と異なっており、A4がマネージャー会議から外されていると主張する。しかし、本件和解勧告書にA4がマネージャー会議に出席できるとの記載はない(第2.5)。

また、本件和解勧告書上、A4は、社員の採用等人事労務事項及び経営に関する事項の決定には関与しない(第2.5)とされている。一方、会社の「業務分掌・職務分掌規程」によれば、マネージャーが、人事労務事項である「スタッフ社員等の教育・指導・評価・労務管理(人事考課を含む)」を担当する(第2.2(2)ウ)こととなっている。

そうすると、マネージャーと特任マネージャーではそれぞれの業務に差異があるから、会社が、本件和解勧告書に基づき、マネージャー会議とは別の店舗会議を新設してA4を対象者とする一方で、マネージャー会議からA4を外したことは、本件和解勧告書に違反するとまではいえ

ない。

また、組合は、店舗会議は、本件和解勧告書上、必要に応じて月1回程度開催するとされているにもかかわらず、本件申立て前において、30年7月17日、8月24日、31年2月26日及び4月16日に開催されたのみである、4月16日の店舗会議では、優秀店舗を選ぶことができず蚊帳の外に置かれたとも主張する。

確かに、本件和解勧告書における「必要に応じて月1回程度」との文言からみれば、店舗会議の開催実績は少ないといえることができる。

しかし、本件和解勧告書上、店舗会議は「必要に応じて」月1回程度開催するとされており、開催実績が月1回より少なくても、直ちに本件和解勧告書に違反しているとはいえない。また、A4の体調不良により店舗会議が開催されない(第2.14(3))など、同会議の開催回数が少なかったことに相応の理由が認められる。

したがって、店舗会議に関する会社の対応は、本件和解勧告書の不履行とはいえない。

#### オ 工場会議について

本件和解勧告書では、A2について、「工場会議に出席する。なお、工場会議は、社長、工場担当部長、工場顧問、次長が出席し、必要に応じて月1回程度開催するものとし、工場関係情報の共有を行う。」(第2.5)とされている。

組合は、26年9月20日までA2が出席していた工場長会議が工場会議と名称変更になったものと理解して、会社と合意したなどと主張する。

しかし、和解勧告書上、工場長会議が工場会議と名称変更になったとの条項はなく、また、A2は、社員の採用等人事労務事項及び経営に関する事項の決定に関与しない(第2.5)のであるから、会社が新たに工場会議を設置したとみるのが自然である。

また、工場会議の開催回数は、30年7月20日、31年3月11日、本件申立て後の令和元年5月20日の計3回であり(第2.12(4)、19、21(1))、工場会議の開催実績は少ないといえる。

しかし、本件和解勧告書上、工場会議は「必要に応じて」月1回程度

開催すると規定されていることからすると、開催実績が少なくても不履行があったとまではいうことができない。

したがって、工場会議における会社の対応は、本件和解勧告書の不履行とはいえない。

#### カ 研修等について

(7) 組合は、A4が特任マネージャーであるにもかかわらず、東京国際クリーニング総合展示会への出張の指示がなく、また、A2が工場顧問であるにもかかわらず、「人事評価シートに関する勉強会」の対象にならず、●●●温泉における親睦会から除外され、東京国際クリーニング総合展示会への出張の指示がなかったなどと主張する。

しかし、これらの研修等への参加は本件和解勧告書にA4及びA2の職務として記載されているものではないから、このことについて、会社に本件和解勧告書の不履行があったとまではいうことはできない。

(4) なお、組合は、会社が両名をこれらの研修等へ参加させなかったことが、本件和解勧告書の履行不履行にかかわらず、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合の組織運営に対する支配介入に当たるとも主張するようなので、以下、念のため個別に検討する。

まず、「人事評価シートに関する勉強会」に、A2は平成31年1月21日に出席しているのであるから（第2.16(4)）、このことでA2が不利益な取扱いを受けたとは認められない。

次に、●●●温泉における親睦会についてA2は知らされなかったが（第2.16(1)）、そもそもこの親睦会は、工場間の応援業務が円滑になるように次長間の親睦を図る目的で行われたものであり（同）、対象者は次長であるから（同）、A2が対象にならないのも不自然とまではいえない。

さらに、会社は、A4とA2に対し、東京国際クリーニング総合展示会への出張を指示しなかった（第2.16(2)）が、これは、次長及びマネージャーを対象者として出張を指示したものであるところ、この展示会の内容や職務との関連等に係る具体的な疎明がないことから、



特任マネージャーであるA4と工場顧問であるA2に対して出張を指示しなかったことが、組合員であるが故の不利益な取扱いであると断ずることはできない。

したがって、研修等についての会社の両名に対する対応は、両名に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

キ 以上のとおり、会社が、本件和解勧告書を履行しなかったと認めることはできず、他に組合員であることを理由として両名を不利益に取り扱った事情も認められないから、組合の主張は採用することができず、会社の本件和解勧告書についての対応は、組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入には当たらない。

2 30年5月30日、7月11日、9月5日、11月13日及び31年1月25日の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人組合の主張

ア 第43回団体交渉（30年5月30日）

組合は、A4が特任マネージャーに、A2が工場顧問にそれぞれ就任することを必要な範囲で通知する方法について尋ねたが、会社はまだ決めていないと回答した。組合は、会社に対し、紙で回答するよう求めたが、6月21日の就任日までに会社からの回答はなかった。

また、30年度の春闘がゼロ回答である理由について、会社は、利益が下がっている原因は人件費の高騰であると回答した。そこで、組合は、「人件費上昇比率」、「人件費総額」、「売上総額」、「営業利益」及び「経費」の開示を求めたが、会社は、開示に応じなかった。このような会社の対応は不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

イ 第44回団体交渉（7月11日）

A2の就任通知が実施されていないことに対する組合の要求に対し、会社は、「何が問題。」、「そちら側は賃金もらってりゃいい話なんで。」、「ケチつけられてるって印象ですよ。」と述べるなど、協議しようとしなかった。このような会社の対応は不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

ウ 第45回団体交渉（9月5日）

8月30日にA4が「接客マニュアル（案）」を会社に提出しているにもかかわらず、B3弁護士は、「業務命令違反だ。」「業務命令って言うでしょ。業務命令違反になりますよってちゃんと警告しているよ。懲戒になりますよって言ってますよ。今日のこれでちゃんとやらなかったら、やるっていうふうに言わなかったら懲戒します。」などと責め立て、団体交渉で要求しても、業務命令をしているから無駄であるなどと述べるなど、あらかじめ結論ありきの団体交渉であることを明らかにした。

さらに、「何言っているの。あなたが言うこと聞かないからでしょ。」「（言うこと聞く気が）ないんだったら団体交渉しても意味がないんじゃないの」などと、組合が会社の言うことを聞かなければ団体交渉を開催する意味がないなどと述べた。このような会社の対応は不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

C1に対する注意指導に関し、店舗従業員が勤務時間外に店舗に立ち寄ることは日常的にあり得るにもかかわらず、団体交渉においてB3弁護士が「住居侵入罪になる。」などと発言したことは、日常的な行動に対しても恐怖を抱かざるを得なくさせるものであり、また、抗議したA4に対し、B3弁護士が、「マネージャーの資格ないみたいだね。」などと述べたことはA4に対するいじめに等しい対応であり、このような会社の対応は不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

エ 第46回団体交渉（11月13日）

組合は店舗会議の開催について会社に質問したが、B3弁護士は、「いっつ、っていうのはこの場所では言えない。」「知る権利はないって言うてるじゃない。それは労働なんだから義務なんだよ。あんた権利じゃないんだから、『知りたい、知りたい。』なんて言ったって、こちらは必要ないって、そんな無駄なことやってほしいって言われれば、それは従わなければいけないんだって。」と述べるなど説明義務を否定したのであるから、会社の対応は不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

オ 第48回団体交渉（31年1月25日）

組合が組織図に特任マネージャー及び工場顧問の記載がない理由について尋ねたところ、B 1 社長は、「会社側の決定することであって、どうこう言われることではないと私は思っています。」と説明を拒否した。また、組合が工場顧問や特任マネージャーの組織上の位置づけの説明を求めたが、B 1 社長は、「曖昧と言われれば曖昧かもしれないですね。」、「具体的な処遇を記載することはできない。」などと述べ、具体的な説明をしなかった。

これらの会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

### ア 第43回団体交渉（30年5月30日）

会社は、組合から要求のあった、本件和解の実施、A 4 及びA 2 の役職着任に関する通知の方法、30年冬季一時金及び28、29、30年度の春闘回答について説明を行い、また、決算公告について回答するなど誠実に対応しており、不誠実な団体交渉にも支配介入にも当たらない。

### イ 第44回団体交渉（7月11日）

会社は、A 4 が特任マネージャーに、A 2 が工場顧問に着任したことについては、本件和解勧告書に基づき、「業務上必要な範囲」である両名らが関与する店舗及び工場に対して周知していることを説明した。しかし、組合が全店舗及び全工場の従業員に対する通知を求めたことから、会社は、本件和解勧告書の記載上「業務上必要な範囲で通知」となっており、「全工場・全店舗」となっていないことを繰り返し説明した。

それにもかかわらず、組合は、何度も「全工場・全社員」への通知という本件和解勧告書以上の不合理な要求を繰り返した。

組合は、会社側の発言の言葉尻を切り抜いて会社の対応を非難するが、会社は、団体交渉で討議を拒否したわけではなく、誠実に対応しており、不誠実な団体交渉にも支配介入にも当たらない。

### ウ 第45回団体交渉（9月5日）

組合は、会社がA 4 に指示した接客マニュアルのたたき台作成に関する議論が不誠実であると主張しているが、そもそも、A 4 が接客マニュアルを作成提出していないと誤信させたのは組合である。

30年7月17日、B1社長は、A4に対して、接客マニュアルのたたき台を作成するよう指示したにもかかわらず、A4は、8月24日に開催した店舗会議の時点までに全く手を付けていなかった。

8月30日頃、A4は、提出を指示したB1社長ではなく、C3工場に「接客時の対応マニュアル」及び「お客様への言い回しバージョン」と題する文書を提出したが、この団体交渉の時点で、会社は、このことを知らなかった。

一方、組合は、「第45回Y1 団体交渉議題申入書」などで接客マニュアルのたたき台作成のための日程を設けることを要求するなど、接客マニュアルたたき台が完成していないことを前提とした文書を提出していた。

このような状況を前提として、第45回団体交渉で、会社は、組合に対して、接客マニュアルの作成を業務命令としてA4に指示し、手待ち時間で作成が可能であることを説明したが、A4は、これらの文書を提出済みであるにもかかわらず、接客マニュアル作成のための時間をシフトに明記するよう要求した。

接客マニュアル作成は応援業務の手待ち時間に行う程度のものであり、実際に、A4は「接客時の対応マニュアル」及び「お客様への言い回しバージョン」を既に作成していたにもかかわらず、手待ち時間ではできない旨を強弁し続け、業務指示に従わない姿勢を示し続けた。このため、会社は、業務命令違反を続ければ懲戒処分もあり得ることを一般論として警告したのである。

以上のとおり、A4は、作成指示に違反して期限までに提出しなかった上、作成していないものと会社に誤信させて、虚偽の主張を述べ続けていたのであって、不誠実な対応であったのは組合側である。したがって、会社の対応は不誠実な団体交渉にも支配介入にも当たらない。

#### エ 第46回団体交渉（11月13日）

組合は、会社が次回店舗会議の具体的な日程を説明しなかったことが不誠実であると主張するが、10月23日に店舗会議を開催し、接客マニュアルの作成を協議する予定であったところ、A4の体調不良により延期

となっていた。

会社は、店舗会議ができなかったことを説明しており、A4も「ごめんなさいね。」と述べ、組合もそのことを認識していた。

会社は、次回の店舗会議が開催できない理由についても参加予定者の日程調整が難航していると理由を丁寧に説明しており、会社の態度は到底不誠実であるとはいえない。

また、B3弁護士の発言は、店舗会議について述べたものではなく接客マニュアルについて述べたものである。B3弁護士は、固まりつつある接客マニュアルを現場に適合させることに注力することを繰り返し説明したにもかかわらず、A4が過去の意見の開示に固執したため、一般論として、従業員が自身の興味ではなく、使用者の指示に従って労務を提供すべきであることを説明したにすぎず、組合の主張は、関係のない発言を切り抜いたものでミスリーディングである。

したがって、会社の対応は不誠実な団体交渉にも支配介入にも当たらない。

#### オ 第48回団体交渉（31年1月25日）

組合は、組織図においてA4の特任マネージャー及びA2の工場顧問の役職の記載がないことについて、具体的な説明が行われていないとして不誠実な団体交渉であると主張するが、会社は、組織図が会社組織と各組織における責任者を明確にするものであることを団体交渉で繰り返し説明している。組織図を作成した目的は、会社組織と各組織における責任者を明確にすることであり、組織図の記載が本件協定違反でも不当労働行為でもない。

また、組合は工場顧問や特任マネージャーの組織上の位置づけの説明を求めたのに対して、会社が具体的な説明をしなかったとも主張するが、組織図や業務分掌・職務分掌規程については、第46回団体交渉から引き続き行われており、会社は、組合の要求を受けて、これらについて修正を加えるなど十分に議論に応じている。

以上のとおり、会社は、組合に対して誠実に説明し、その結果、組合がこの議論を打ち切っているのであるから、会社の対応は不誠実な団体

交渉にも支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 第43回団体交渉（30年5月30日）

(ア) 組合は、第43回団体交渉において、A 4及びA 2の就任通知の方法について、会社に対し、紙で回答するよう求めたが、6月21日の就任日までに会社の回答がなく、会社の対応は不誠実であると主張する。

しかし、会社は、団体交渉において、組合の上記要求に対し、どこまで具体的かは別にして、何らかの形で伝えると答え（第2. 7(2)）、その後、6月14日付「回答書」により、その時点で考えている通知の方法について組合に回答している（同8(2)イ）のであるから、このような会社の対応を不誠実とまで断ずることはできない。

(イ) 組合は、「人件費上昇比率」、「人件費総額」、「売上総額」、「営業利益」及び「経費」の開示を求めたが、会社が開示に応じなかったとして、そのような会社の対応が不誠実であるとも主張する。

組合は、5月17日の団体交渉申入れにおいて、①27年冬季一時金、28、29、30年春闘回答について、経営資料の説明に合わせて経営状態を説明すること、②売上げ、営業利益、人件費比率、損益計算表、修繕費などの経費人件費内訳、セールによる売上げと損失額等を提出することを求めた（第2. 6(1)）。

これを受けて、会社は、第43回団体交渉において、官報公告記載の貸借対照表を示して概要を説明し、当期純利益が前期と比べ減少した理由として、最低賃金の上昇に伴う人件費の増大、資材の高騰や機械の修繕を挙げ、一時金の実現は難しいと述べた（第2. 7(3)ア）。

また、組合がどのくらいの比率で人件費がアップしているのかを尋ねたのに対して、会社は、従業員はほぼパート職員で最低賃金の上昇分で人件費が増加している、店舗数は増えたが従業員数はそんなには変わらないと回答し、組合が「売上げがこれだけあって、人件費がこれだけ掛かっちゃうんだよ、だから今こうなんだよって言ってもらった方が（分かる）。」と述べたが、その後、組合は、会社の経営資料について、具体的な開示要求等を行わず、労働者のモチベーションや従

業員の定着率を上げることなどに話題が転じている（第2.7(3)イ）。

このように、会社は、組合が要求したとおり、団体交渉において貸借対照表などの経営資料を示して経営状態を説明した上で、一時金の支払いはできない旨回答している。これに対し、組合は、それ以上の具体的な質問や資料要求などは行っていない。

- (ウ) 以上のとおり、組合が団体交渉申入れ時に開示を要求した資料について、会社は、全部を開示したわけではないが、一定の資料を示して経営状態の概要を説明しており、組合は、それ以上の資料要求等を行っていないのであるから、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえず、組合に対する支配介入にも当たらない。

イ 第44回団体交渉（7月11日）

組合が、本件和解勧告書に基づくA2の工場顧問就任の通知について、C4工場の工場顧問に着任したと誤解させるような内容であったと指摘したのに対し、B3弁護士は、「業務に支障が生じて困るのはこっちであって、そっちじゃないんで。こちら側に支障が仮に生じたとしても、それは組合が要求したり指摘することじゃない。」と述べた（第2.11(1)）。

他にも会社は、A2の就任通知に係る組合の指摘や要求等に対し、「業務上それで必要が生ずるんだったら社長が言うんであって、そんなこと心配する必要ないんじゃないですか。」（第2.11(2)）、「それは余計なお世話で、業務について支障が生ずるんだったらこちらが損害被るんで、そちら側は賃金もらってりゃあいい話なんで。」（同(3)）、「それはそれで支障が生じても別に構わないって言ってるでしょ。もしそれが本当に困るんだったら、多分、本社の方に連絡が入るだろうから。」（同(5)）などと述べ、就任の通知は会社が業務上の必要に応じて行うもので、通知に支障があっても会社の問題であるから、組合が指摘したり要求したりする事柄ではないとの態度に終始した。

しかし、就任通知は、本件和解勧告書第2項に明記されたものである（第2.5）から、会社だけの問題ではなく、労使の合意事項と解すべきである。そして、前件配置転換（第2.4(2)）により従来職を解任されたA4及びA2について和解に基づく就任の通知をすることは、会

社の業務上の必要だけではなく、両名の名誉回復を図り、新設の職に就く両名の業務が円滑に進むよう配慮する趣旨も含めて本件和解勧告書に記載されたものとみるのが相当である。

したがって、就任通知の内容や通知する範囲に疑問等があれば、組合が、会社に対し、それを指摘して要求等を行うことは当然であり、また、このことについて組合が団体交渉を求めたときは、会社は誠実に応じなければならないというべきである。

なお、当委員会は、前記1(3)イ及びウにおいて、会社が工場勤務の従業員へA4の就任を通知しなかったことや、店舗従業員へA2の就任を通知しなかったことは、直ちに本件和解協定書を履行していないとまではいえないと判断したところである。しかし、団体交渉において、組合が、これらの就任通知の必要性や、通知を行わないことによる具体的な支障等を説明して要求を行った場合には、会社は、改めて通知の範囲等について組合と真摯な態度で交渉する必要があることはいうまでもない。

ところが、会社は、上記のとおり、就任の通知は組合が要求したり指摘したりする事柄ではないとの態度に終始し、「勧告書に書いていないことについて、もう少し丁寧にやり取りをしてもらいたい」との組合の要求に対しても、「ケチをつけられているって印象ですよ。」と述べる(第2.11(6))などして、交渉に応じる姿勢を示さなかったのであるから、会社の対応は、合意達成の可能性を模索する態度ということはず、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

もともと、会社は本件和解勧告書に基づく自らの見解を述べたものであり、組合の運営に影響を及ぼそうとしたものであるとまではいえないので、会社の対応は支配介入に当たるとまではいえない。

#### ウ 第45回団体交渉(9月5日)

(ア) 組合は、A4が接客マニュアル案を会社に既に提出しているにもかかわらず、「業務命令違反だ。」、「懲戒します。」などと責め立て、「団体交渉で要求しても、業務命令をしているから無駄である。」などと述べるなど、会社の態度は結論ありきで不誠実であると主張する。



接客マニュアルについての労使間の経過をみると、30年7月17日の店舗会議でB1社長がA4に対し大体1か月くらいの期限内で接客マニュアルのたたき台の作成を指示し(第2.12(3))、8月15日、会社は、組合に対しても、「店舗会議において接客マニュアルの作成を指示しているが、まずA4の経験値において作成していただき、それをたたき台に店舗会議で検討していくので、8月24日までにB1社長に提出すること」を要旨とする「通知および回答書」を交付した(同(7))。

9月5日の第45回団体交渉では、会社が接客マニュアルの提出を求めると、組合が作成時間を設けてほしいと述べ、これに対し、会社が手待ち時間でやってほしい、業務命令であると述べるなどのやり取りが繰り返され、その後、A4が「車内にある。」と答え、A4が車まで取りに行った(第2.13(1))。

ところが、それより前の8月30日、A4は「接客時の対応マニュアル」等をC3工場の事務所に提出済みであり、第45回団体交渉の会社側の出席者は、第45回団体交渉の時点でそのことを知らなかった(第2.12(3))。また、第45回団体交渉の場で会社が接客マニュアルの提出を求めていたにもかかわらず、組合は提出済みであることも述べなかった(同13(1))。

会社は、第45回団体交渉において、サボりだ、業務命令に違反している、「やると言わなかったら懲戒する。」などとA4を責め立てるような発言をしている(第2.13(1))。しかし、これらは、接客マニュアルが提出されていることを知らなかったことを前提とする発言であり、また、組合及びA4も、接客マニュアルが作成され、提出済みであることを告げず、「ないです、ちゃんとそれを作るだけの時間を与えてください。」と述べるなど、まだ接客マニュアルを作成していないかのごとく振る舞い、作成時間が与えられなければ接客マニュアルの作成に取り掛からないと会社に思わせるような態度を示し、双方が紛糾する状況であったことを考慮すると、会社の発言に不穏当なところがあつたとしても、そのことをもって、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

なお、組合は、会社の「組合が言うことを聞かないからだ。」、「言うこと聞く気がないんだったら何のために（団体交渉しているのか）。」（第2．13(1)）などの発言が、組合が会社の言うことを聞かなければ団体交渉を開催する意味がないなどと述べたものであり、会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるとも主張する。これらの発言は、会社の言うことに従うよう求める高圧的な態度とみることもできるが、会社の説明にも聞く耳を持つよう求める趣旨の発言と解することもでき、双方が紛糾した中での発言であることも考慮すると、これらの発言のみから、直ちに会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるということはできない。

- (イ) 組合は、C 1 に対する注意指導に関し、B 3 弁護士が、「住居侵入罪である」、「マネージャーの適性はない」などと発言したことについて、恐怖を抱かざるを得ないとかA 4 に対するいじめに等しいなどとも主張する。しかし、後記4 のとおり、会社の考え方にも理由がないとまではいえず、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえないし、組合に対する支配介入にも当たらない。

#### エ 第46回団体交渉（11月13日）

組合は、店舗会議の開催についての会社の対応が不誠実であると主張する。

A 4 が、マネージャーの意見を共有させてもらいたいなどと要望したところ、B 5 統括部長は、「一応完成した接客マニュアルは早々に配布する予定。」と述べ、B 1 社長は、「巡回した中で接客マニュアルに疑問があれば吸い上げて店舗会議にかけてどうするかってことをしてブラッシュアップしていく形を考えている。」、「(マネージャーの意見は) 全員に共有しなきゃいけないんだけど、それはやってみてからでもいいと思っている。」などと述べており（第2．15(2)）、共有時期はともかくとしても、共有の必要性を認めて、A 4 の要望に応じる旨回答しているといえる。

その後、さらに、A 4 が、みんなの意見を聞いてどうなったかを知りたいと述べたところ、B 3 弁護士は、「知る権利はないと言っているじゃ

ない、それは労働なんだから義務なんだよ。あんたの権利じゃないんだから、『知りたい、知りたい。』と言ったってこちらは必要ないって、そんな無駄なことで別のことやってほしいって言われれば、それは従わなければいけない。」と述べた（第2．15(2)）。これらの発言は交渉における態度として適切であるとはいえないが、上記のとおり会社がA4の要望に応じる旨回答しているにもかかわらず、A4が重ねて繰り返し要望したことに対し反応したものと見えるので、これをもって不誠実な対応に当たるとまではいえない。

したがって、第46回団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえないし、組合に対する支配介入にも当たらない。

オ 第48回団体交渉（31年1月25日）

組合は、組織図に特任マネージャー及び工場顧問の記載がない理由について、説明を拒否した会社の対応が不誠実であると主張する。

第46回団体交渉において、組合が、組織図に両名の記載がないことについて、両名の位置づけを問いただし、嫌がらせであると非難して両名を組織図に入れるよう求めたのに対し、会社は、「組織図には組織を管理する責任者の名前を載せている。」などと述べた。結局、会社は、「業務分掌・職務分担規程」に「工場顧問」を記載することを約束したが、組織図に両名を入れることには応じなかった（第2．15(1)）。

第48回団体交渉において、会社は、組合に対し、改定後の1月1日付「組織図」を提示した。そこには、特任マネージャー及び工場顧問の記載はなかったので、組合は、組織図に特任マネージャー及び工場顧問が記載されていないことについての説明を求め、きちんと書いてもらいたいと述べたところ、会社は、「トップの人だけなので載せていない、載せるかどうかは会社側の決定することによってどうこう言われることではないと思う。」と述べた（第2．17(1)）。

また、組合は、工場顧問の位置づけを尋ねたところ、会社は、「顧問は顧問ですね。」「曖昧と言われれば曖昧かもしれない。」と述べる一方で、「責任者の方だけは責任者の方ですっていうことで提示している。」「特任マネージャーについて、役職名のとおり特命によって決定される

ため、『業務分掌・職務分担規程』に具体的な処遇を記載することはできない。本件和解勧告書で社員の教育指導とはなっていないので、今のところ記載することはない。」と述べた（第2．17(2)）。

このように、会社は、第46回団体交渉において、組織図の趣旨を説明しており、その中で工場顧問の位置付けも明らかになっている（第2．15(1)）ことから、かかる説明が誠実さを欠くとまではいえない。また、会社は、「業務分掌・職務分担規程」に「工場顧問」を記載することには応じている（第2．15(1)）。一方、組合は、第48回団体交渉において、特任マネージャー及び工場顧問の組織図への加筆について繰り返し求めているだけにすぎないことからすると、会社の説明が不十分であるとまではいえない。

したがって、第48回団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉であるとまではいえないし、組合に対する支配介入に当たるとまではいえない。

3 会社がA4の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったこと、法人設立30周年記念式典における会社のA4及びA2に対する取扱い等が不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人組合の主張

ア A4の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことについて

会社は、「マネージャー連絡順序」や「緊急連絡網」にA4の名前を記載しなかった。このことは、A4が特任マネージャーに就任したにもかかわらず、マネージャーとは名ばかりで、会社における人手不足要員として取り扱うことを明らかにしたものであり、中労委での本件和解勧告書の内容の遵守に対するA4の期待を裏切るもので、同人に対する精神的不利益取扱いである。

また、連絡網などからA4を排除することは、組合の組織拡大を妨げるためであるから組合運営に対する支配介入にも当たる。

イ 法人設立30周年記念式典について

会社は、次長ほか社員に対しては来賓の出迎えやビデオ撮影などの役割分担を事前に振り分けており、マネージャーも和服姿で来客の出迎え

等を行っていた。しかし、会社は、A4に対して事前に何の連絡も作業指示もせず、A2にも業務を割り当てず、両名とも他の社員から孤立させた。

これらのことは、会社が、A4がパート社員と同等の扱いとなっていること及びA2の工場顧問が名ばかりであることを従業員や取引先にさらしたもので、両名に対する精神的不利益取扱いに当たるとともに、組合に加入すると会社から除外されることを他の社員に示す意図で行われたものであり、組合運営に対する支配介入にも当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

ア A4の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことについて

特任マネージャーは、マネージャーと異なり、人事労務事項や経営に関する事項の決定に関与する権限はなく、その職務も異なっている。

A4の名前が「緊急連絡網」や「マネージャー連絡順序」にないのは、会社内において連絡経路を一本化する必要があることから当然である。

A4の特任マネージャーとしての権限及び職務内容から、マネージャーと取扱いが異なることは当然であり、組合員に対する不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

イ 法人設立30周年記念式典について

会社が、A4やA2に対して、来賓等の出迎えをしないようになどと指示したことはなく、他のマネージャーも同様である。式典の準備を業務として行っていた一部の社員を除けば、他の社員は自発的に来賓対応等を行っていたにすぎない。

組合は、同人らが自席に座っていたことを写真まで撮影して証拠として提出しているが、単に自らの判断で自席に座っていたにすぎず、両名の行動をもって不当労働行為であるとの主張は疑問である。

## (3) 当委員会の判断

ア A4の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことについて

「緊急連絡網」は、巡回コースごとに各店舗名とその電話番号の記載があり、また、工場及び事務所の電話番号やマネージャー及びサブマネージャーの名前と電話番号が記載されているものであり、商品の確認等

のためのものである（第2. 10(2)）。また、「マネージャー連絡順序」は、店舗のパート社員がマネージャーに連絡する際のマネージャーの連絡順序が記載されたものである（第2. 12(5)）。

会社の「業務分掌・職務分担規程」によると、マネージャーは管轄店舗の管理・運営や、対外的な折衝、スタッフ社員等の労務管理等を（第2. 2(2)ウ）、特任マネージャーは特任事項への対応等をする（同エ）。そして、本件和解勧告書によると、A 4は、「社長の指示によるプロジェクト業務（業務接客マニュアルの作成等）、店舗担当部長の指示によるC 2 工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等」を職務内容とし、「社員の採用等人事労務事項及び経営に関する事項の決定には関与しない」こととなっている（第2. 5）。

このようにマネージャーと特任マネージャーの職務及び権限が異なることから、会社の連絡経路を一本化するために、特任マネージャーを「緊急連絡網」及び「マネージャーの連絡順序」に記載しなかったとの会社の主張は理解できないものではない。

このほか、A 4が組合員であることを理由として同人の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことを示す事情についての具体的な疎明はないことから、A 4に対する不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

#### イ 法人設立30周年記念式典について

組合は、30周年記念式典において、会社が意図的にA 4及びA 2に対して業務指示をせず、A 4に対して他のマネージャーと異なる服装着用の指示をしたなどと主張する。

30周年記念式典については、①マネージャーらは和服姿であったが、A 4はスーツを着用していたこと、②マネージャーらは来客の出迎え等を行っていたが、A 4は出迎えを指示されていなかったこと、③次長や社員が来賓の出迎えや式典のビデオ撮影などを行っていたが、A 2は事前にそのような役割分担の指示は受けていなかったこと及び④両名は、式典開始前の14時45分頃、別のテーブルで、それぞれやることなく単独で座っていたことが認められる（第2. 18(2)）。

しかし、マネージャーらや次長、一般社員などが、具体的に会社からどのような指示や役割分担を受けていたのか、特に役割分担等を受けていない従業員等がどのくらいいたのか、式典開始前の14時45分頃以外の時間帯にA 4及びA 2は何をしていたのかなど、30周年記念式典の具体的な状況が明らかでなく、会社が、意図的にA 4及びA 2に対して業務指示をせず、A 4に対して他のマネージャーと異なる服装着用の指示をしたとまで認めるに足りる具体的な疎明はない。そして、他に会社が兩名に対し組合員であることを理由として差別的に取り扱ったとの事情も認められない。

したがって、法人設立30周年記念式典における会社の対応が、A 4及びA 2に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるとまではいえない。

4 30年7月16日に会社がC 1に対して行った注意指導が不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人組合の主張

従業員が勤務時間外に店舗に立ち寄ることは、日常的にあり得ることであるにもかかわらず、C 1が店に立ち寄り、カーテンの設置に助力してくれたことをA 4が会社に報告したところ、会社は、C 1に対して「指導書」を交付し、注意指導を行った。その結果、C 1は、退職を余儀なくされた。A 4がC 1をねぎらう意味で報告したにもかかわらず、会社は、C 1に対して注意指導をすることで、些細なことでもA 4に関わる従業員に対して嫌がらせを行うことを明らかにしたものである。

したがって、会社がC 1に対して注意指導を行ったことは、A 4に対するいじめであり、A 4を狙い撃ちした不利益取扱いに当たるとともに、職場の人間関係からの引き離しを企図し、組合の職場への影響力を削ぐことを企図した支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

C 1は、勤務時間外に店に立ち入り、店内でカーテンの設置業務を行った。これに対し、会社は、労働時間管理、労働安全衛生及び施設管理上問題があったことからC 1に注意指導を行ったもので、必要な指導であり、

また適正な処理である。

A 4 以外の従業員から同趣旨の報告が行われた場合であっても、会社としては同様の処理を行うこととなり、A 4 のみを差別的に取り扱う意図はないし、A 4 には何らの不利益も生じていない。

本来であれば、特任マネージャーである A 4 が注意指導をすべきところ、A 4 は何が問題なのか把握できず会社に報告したことから、会社が C 1 に対して指導書により注意指導をしたにすぎない。組合は、この注意指導の趣旨を理解せず曲解している。したがって、会社が C 1 に対し注意指導を行ったことは、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

### (3) 当委員会の判断

会社の C 1 に対する注意指導は、A 4 が C 1 の行為を B 2 マネージャーに報告したことを契機としている（第 2. 12(2)）ことが認められる。

確かに、この指導書には「A 4 から報告があった」旨の記載があることなどから（第 2. 12(2)）、C 1 に対する注意指導を組合が問題視するのも理解できなくもない。

しかし、会社が、労務管理上の業務命令の有無の明確化や施設の適切な管理等の観点から、勤務日以外に店舗を訪れてカーテンの設置を行った C 1 に対して注意指導をしたことに理由がないとはいえない。

組合は、他の従業員が勤務時間外に店舗に立ち寄ることが日常的にあり得るなどと主張するが、それを認めるに足りる具体的な疎明はないから、採用することはできない。

したがって、会社の C 1 に対する注意指導は、A 4 に対する不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

## 5 救済方法について

以上のとおり、第44回団体交渉における会社の対応は不当労働行為に該当するが、労使間で団体交渉が継続されていること等を考慮すると、本件の救済方法としては、主文第 1 項のとおり文書交付を命ずることで足りると考える。

## 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、30年 7 月 11 日の第44回団体交渉における会社の対応



は労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実はいずれも同第7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3年7月6日

東京都労働委員会

会長 金 井 康 雄