

命 令 書

申 立 人

Xユニオン
執行委員長 A

被申立人

株式会社Y
代表取締役会長 B 1

上記当事者間の静労委令和2年（不）第1号事件について、当委員会は、令和3年11月24日第1631回公益委員会議において、会長公益委員安間龍彦、公益委員森本耕太郎、同中村和夫、同笹原恵及び同宮田逸江が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 平成30年12月時の賞与がAに対し支給されなかったことを不利益取扱いとする申立て及び平成30年10月30日から令和元年5月15日までの間の就業の対価として令和元年5月26日までにAに対し支払われた賃金の減額を不利益取扱いとする申立てを却下する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、株式会社Y（以下「会社」という。）がXユニオン（以下「組合」という。）に対して行った次の(1)及び(2)の行為が、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとして、(3)の行為が労働組合法第7条第2号の不誠実団交に当たるとして、(4)の行為が労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるとして、組合から当委員会に対し、令和2年6月1日付けで各救済申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。

- (1) 会社が、組合の執行委員長A（以下「A」という。）に対し、平成30年12月以降、賞与を支給しなかったこと。
- (2) 会社が、Aに対し、平成30年10月30日以降、就労時間を短縮したこと、勤務日数を削減したこと及び帰宅命令を行ったこと。
- (3) 会社が、第2回団体交渉以降、期日の間隔を合理的な理由なく空け、交渉時間を1時間と設定したこと。

- (4) 会社が、組合に対し、令和2年2月27日の第5回団体交渉において、組合の掲示板の設置を許可しなかったこと。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、Aに対し、平成30年12月以降に不支給とした賞与を支給すること。
- (2) 会社は、Aに対する平成30年10月30日以降の勤務日数の削減、就労時間の短縮及び作業中の帰宅命令による不利益変更を是正し、不利益変更前の労働条件による賃金と実際に支払われた賃金との差額をAに支払うこと。
- (3) 会社は、組合との団体交渉について、期日の間隔を長期間空けないこと及び交渉時間を最低2時間とすることを前提とすること。
- (4) 会社は、会社のS工場（以下「S工場」という。）内の食堂兼休憩室に組合の掲示板を設置すること。

第2 本件の争点

- (1) 会社が行った、Aへの平成30年12月以降の賞与の不支給、同年10月30日以降の勤務日数の削減、就労時間の短縮及び就労作業中における帰宅命令は、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いに当たるか。
- (2) 会社が行った、団交条件の設定は、労働組合法第7条第2号にいう不誠実団交に当たるか。
- (3) 会社が行った、令和2年2月27日の第5回団体交渉における組合掲示板の設置不許可は、労働組合法第7条第3号にいう支配介入に当たるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 行為から1年を経過した申立てについて

(1) 被申立人の主張

ア 会社におけるパート従業員への賞与支給日は毎年7月及び12月の15日前後であるから、Aへの平成30年12月賞与の不支給に関する申立ては、行為から1年を経過している。

なお、各期の賞与は対象期間における当該労働者の勤務日数や時間、勤務状況に基づき、支給の有無や支給額を決定しており、支給日ごとに独立した判断に基づいているから、賞与の支給は「継続する行為」に当たるものではない。

イ 会社においては、パート従業員への賃金は毎月15日締め、当月26日払いであるため、令和元年5月26日までにAに支払われた同月15日までの勤務分の賃金についての申立ては、賃金の支給から1年を経過している。

ウ 第1回団体交渉期日と第2回団体交渉期日の間が3か月以上空いているとの部分についての申立ては、令和元年5月16日の第2回団体交渉期日候補日の提示、同月28日の通知により会社の行為が終了しているため、行為から1年を経過している。

(2) 申立人の主張

平成 30 年 12 月賞与の不支給は、組合が会社に対し、A が組合員であることを通知した日以降に行われたものであり、令和元年 7 月以降の賞与不支給と関わるため、行為から 1 年経過した申立てではない。

2 賞与の不支給について

(1) 申立人の主張

ア 会社のパート従業員には、平成 22 年 12 月から平成 30 年 7 月まで毎年 7 月度及び 12 月度の年 2 回賞与が支給されており、賞与の支給に関して、黙示の合意及び労働慣行が成立していた。

イ 査定を理由に賞与が支給されていないパート従業員は、A のみである。

ウ 会社は、A が組合員であることを通知した後に賞与の支給を止めたのであり、組合の正当な行為の故をもって A への不利益取扱いを行った。

エ A の株式会社 Z（以下「Z 社」という。）での勤務態度が劣悪であったことを立証する証拠は、会社側の証言や一方的な書類のみである。

(2) 被申立人の主張

ア パート従業員の就業規則に賞与支給の規定はなく、A に賞与の請求権はない。

イ 会社は、その業績及びパート従業員の就業実績に応じ、適宜賞与を支給してきた。概ね年間の給与支払額が 130 万円に満たない者は支給対象外とされ、支給対象者についても、当該労働者の勤務日数や時間、勤務状況に基づき、個別に決定されていた。

ウ A への賞与不支給は、同人に服装の乱れ、衛生管理、作業のスピード、作業の質、同僚との協調性、上司の指示順守に問題があったという合理的な理由によるものである。

エ 令和元年 7 月から令和 2 年 12 月までの間、A のほかに、給与額が少額であること、途中退社、途中入社が理由で賞与が支給されなかった者もいるが、A のほかに衛生管理、業務遂行状況に問題のある者はいない。

3 勤務日数の削減について

(1) 申立人の主張

ア 会社と A との雇用契約における勤務日数は 5 日出勤して 1 日休みであり、過去一度もその変更合意していない。

イ A については、平成 30 年 8 月 31 日付け出向命令以後は月に最低 9 日休みとされ、それまで月 25 日程度であった勤務日数が月 21 日に削減された。

ウ 上記の勤務日数の削減は、A が組合員である旨を通知したことを理由に行われた。

(2) 被申立人の主張

ア 平成 30 年 8 月 31 日付け出向命令に基づく就労時間変更は、組合から A が組合

員であることを通知される前に決定しており、組合員であること等の故をもって行われたものではないことは明らかである。

イ 会社では、生産体制の変更により夜間作業が削減されたことに伴い、他のパート従業員との公平の見地からバランスよくシフトを組むことが重要となり、勤務日数の変更には相当性があった。会社は、週休2日程度の勤務予定表による勤務日を指定してきており、実際の勤務日数がこれより少なくなっているのは専らAの都合で欠勤した場合であるから、不当な取扱いではない。

4 就労時間の短縮について

(1) 申立人の主張

ア Aに対する就労時間の短縮は、Aが組合員である旨を通知したことを理由に行われた。

イ 就労条件の変更についてAの合意はなかった。また、就業規則も組合やAに周知されていない。

(2) 被申立人の主張

ア 平成30年8月31日付け出向命令に基づく就労時間変更については、組合からAが組合員であることを通知される前に決定しており、組合員であること等の故をもって行われたものではない。

イ Aに対する就労時間の短縮は、就業規則に基づき、会社の生産体制の変更という業務の都合上なされたやむを得ないものである。

ウ 平成30年10月から平成31年2月までの間のAのZ社出向中の就労時間の変更については、Aがその直前に同僚とトラブルを起こし早急に異動させる必要があり、Aに対しては出向先で昼間の洗浄業務を予定していたが、自ら夜勤を希望したのでやっとな加熱作業を用意したものであって、合理的でやむを得ない理由がある。

エ 平成31年2月のZ社からS工場の夜勤への変更については、Z社におけるAの勤務態度が劣悪であり、Z社からAを引き上げるよう強い要望があったため、やむを得ず従前の職場に戻したものである。

また、会社では、生産体制の変更により夜間作業が縮小され、将来的に廃止される予定であったため、正社員以外は午前1時までの作業しかなく、Aのみが不利益に変更されていたものではない。

オ 令和元年5月16日以降の昼間勤務への変更については、Aの要望に応じて、8時間の就労を確保するために行ったものである。

カ 令和元年5月27日以降の夜勤への変更については、同月21日の訴訟(T年(ワ)N号不利益変更及び損害賠償等請求事件。以下「労働訴訟」という。)の第1回弁論準備手続期日において、Aが平成31年4月25日付け辞令の撤回を希望したため、辞令を出したものである。

キ 令和元年12月1日以降の昼間勤務への変更については、同年11月末をもって

会社の夜勤が完全に廃止されることとなったため、同年9月10日以降の訴訟の期日において、会社から昼間勤務の労働条件を提示して話し合いを行ってきたが、Aが夜勤廃止直前の訴訟の期日において「夜勤廃止後の労働条件については団体交渉で行いたい」との意向を一方向的に示したため、会社はやむを得ず同期日に同年12月1日以降の労働条件を通知したという経緯によるものである。

また、深夜作業廃止後、A以外の深夜作業のパート従業員については、会社の昼間作業への異動、Z社の夜間作業への出向、自己都合退職となった者がおり、昼間作業に異動した者は深夜割増分を取得できない不利益、別会社へ出向した者は5時間勤務という不利益を受けているため、Aのみが不利益を受けているという事実はない。

5 就労中の帰宅命令について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、Aに対し、令和元年5月25日付け辞令を交付した後、午前1時前に帰宅を命じることが頻繁にあった。

イ 令和2年11月20日、会社の一般社員が、会社の指示との名目で作業中のAに対し帰宅を命令することがあった。

ウ これらの帰宅命令は、Aが組合の組合員である旨を通知したことを理由として行われた。

(2) 被申立人の主張

ア AがZ社からS工場に異動し夜勤へ復帰して以降、令和元年5月16日から同月26日までの間の昼間勤務を除いて、Aには勤務終了時刻前に退勤している日はあるが、それは会社側の指示や命令によるものではない。

イ 平成31年2月11日から令和元年5月15日までの間及び同月27日から同年11月30日までの間でAの退勤時刻が午前1時前となっている日については、パート従業員全員の作業が終了したためでありAが作業中であるにもかかわらず帰宅を命ぜられたものではない。

ウ 令和2年11月20日は製品の種類及び生産個数が少なく、正社員を含む全作業員が予定より早く作業を終えており、別の会議に出席した正社員以外はAよりも早く退勤している。

6 不当労働行為意思を推認させる事情について

(1) 申立人の主張

ア Aは、Z社に勤務していた際、同社の現場責任者から、Aが加入する労働組合が無意味であるとの批判や、Aを退職排除するよう上から指示があったとの示唆を受けた。

イ 会社代表取締役会長のB1（以下「B1」という。）は、Aに対し、Z社のトイレでの出来事を理由に始末書への署名や提出を求め、これを拒否したAの出勤を

拒否し、また団体交渉の要請も拒否した。

ウ 令和2年11月20日、会社の一般社員がAに対し、会社からの指示という名目でAの作業中に帰宅するよう命じた。

エ 会社の社員が、Aの組合の必要性に関する話を批判し、社内での勧誘活動はまずいなどの言動を行った。

(2) 被申立人の主張

ア Z社の現場責任者において、「現場責任者からAが加入する労働組合が無意味であるとの批判やAを退職排除するよう上から指示があったとの示唆」をした事実はない。

イ B1が、トイレで所定のルールに従った手洗いを行わないAを目撃し、誓約書への署名やルール遵守を求めたこと、Aがこれらの要請を拒否したことは事実であるが、始末書は、食品製造会社の従業員としての基本ルールを遵守してもらいたいとして手渡したものに過ぎず、何ら強制はしていない。誓約書への署名を求めたことは、食品製造工場において衛生管理ルールは極めて重要である以上当然のことであり、組合嫌悪意思の表れではない。

また、Aに対し、出勤拒否はしておらず、団体交渉にも応じている。

ウ 令和2年11月20日は製品の種類及び生産個数が少なく、正社員を含む全作業員が予定より早く作業を終えており、別の会議に出席した正社員以外はAよりも早く退勤している。したがって、組合嫌悪意思の表れではない。

エ 会社の社員が、「会社の社員がAの組合の必要性に関する話を批判し、社内での勧誘活動はまずいなどの言動」を行った事実はない。

7 不誠実団交（不誠実な団交条件の設定）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、令和元年6月26日の第2回団体交渉以降、社内にくくも会議室がありながら会社外部の貸し会議室を借り、その利用時間などを理由に団体交渉の交渉時間を1時間と制限し、交渉時間を2時間とする旨の組合の要求を拒んだ。

また、会社は、組合の団体交渉の求めに対し、単に都合がつかないとして合理的な理由なく平成30年10月の申入れから平成31年2月28日の第1回団体交渉期日まで約4か月間、第2回団体交渉期日から令和元年8月28日の第3回団体交渉期日まで約2か月間、その後令和2年1月14日の第4回団体交渉期日まで約5か月間近くもの間隔を空けて団体交渉期日を設定した。

イ 2時間の交渉時間を求める理由は、交渉時間が1時間では足りず、結論が先延ばしになり、不必要に交渉を重ねることにつながる場合があるためである。

ウ 会社が、団体交渉における組合の発言に議題と無関係な発言や不規則発言が多いと判断する理由が明らかにされていない。事前に定めた議題ではない事項に関する組合側の発言をすべて不規則発言とすることは、団体交渉の趣旨に反する。

エ したがって、会社によるこれらの団交条件の設定は不誠実団交に当たり、不当

労働行為を構成する。

(2) 被申立人の主張

ア 第2回団体交渉の交渉時間については、事前に組合から2時間とする旨の要求はなく、会社が、組合に対し、交渉時間を1時間と明記した文書を送付した後、組合から反論はなく、団体交渉期日を了解する旨の文書が届いた。

イ 交渉時間を1時間と設定したのは、会社外部の貸会議室の利用時間によるものではなく、交渉事項の検討に必要な時間が1時間で十分であると判断したためである。

ウ 第3回団体交渉の申入れの際に、組合から最低2時間の交渉時間を求める旨の主張はなかった。また、会社が、組合に対し、第3回団体交渉の日程案を複数提示し、第2回団体交渉の交渉経過から議題と無関係な発言や不規則発言を慎む旨の確認を求めたところ、組合は、交渉時間を少なくとも2時間とすることを要求し始めた。

エ 団体交渉期日の間隔が3か月以上空いたのは、第1回団体交渉期日と第2回団体交渉期日の間、第3回団体交渉期日と第4回団体交渉期日の間であるが、以下の経緯があり、いずれも不誠実団交には当たらない。

(7) 第1回団体交渉期日と第2回団体交渉期日の間

a 平成31年2月28日の第1回団体交渉期日において、組合から要求が提示されたが、回答期限は特に付されず、同年4月1日になって初めて同月10日を回答期限とする回答要求があった。

b 会社は、平成31年4月2日付けで、同月1日付け回答要求に対する会社の意向を伝えたところ、組合は、令和元年5月8日及び同月15日に団体交渉を要求する意向を示した。

c 会社は、令和元年5月16日付けで、団体交渉に応じる意向を伝え、約1か月後の日時の提案を行ったところ、組合は、同月27日に団体交渉期日を約2週間後に変更するよう求めたため、会社で検討したが、出席予定者の都合が合わず、同年6月26日が不都合な場合は同日以降で再度設定する旨伝えた。

(i) 第3回団体交渉期日と第4回団体交渉期日の間

a 令和元年8月26日の第3回団体交渉の後、同年9月10日の労働訴訟の弁論準備手続期日において、Aと会社の間で、和解の方向性が定まるまで団体交渉を停止することに合意した。

b 令和元年11月22日の訴訟の期日において、Aが、同年12月1日以降の労働条件については団体交渉で解決したい旨の意向を示したため、会社は、組合に対し、団体交渉の再開を組合から正式に申し入れるよう通告した。

c 令和元年12月2日、組合から団体交渉期日の候補日を約10～20日後とする団体交渉申入れの通知が届いた。

d 令和元年12月4日、会社は、組合に対し、組合が提示した団体交渉期日では出席予定者の都合がつかなかったため、約1か月後の候補日を複数提案し

た。

- e 令和元年12月27日、組合から会社が提示した候補日の1つを了承する旨の回答があった。

8 支配介入（組合掲示板の設置不許可）について

(1) 申立人の主張

- ア 設置許可を求める掲示板はA4サイズ程度であり、S工場の食堂兼休憩室の掲示板での掲示は可能であり、掲示板にスペースがなくとも、食堂兼休憩室内の壁に掲示をすることが可能である。
- イ 会社における組合員が1名であり、掲示板設置の必要はないとの主張は、組合活動を否定するものである。
- ウ 第4回団体交渉において、ビラ配りに関する協議の申入れを会社は拒否している。
- エ チラシ等の掲示や配布による広報活動は最も基本的な組合活動であり、A4サイズ程度のスペースの提供すら拒否する会社の態度は、職場における労働組合活動に対する禁圧行為である。

(2) 被申立人の主張

- ア 会社では、就業規則上業務に関係ない文書の掲示には許可が必要とされている。
- イ 掲示板設置許可等の便宜供与を行うか否かは、本来使用者の裁量に委ねられるべきことがらであり、組合と会社の間には、これに関する何らの合意も存在していない。
- ウ S工場の食堂兼休憩室内の掲示板は、現状、会社が使用しており、外国人従業員の増加により掲示物の多言語表記を労基署から求められる等、スペースがない。
- エ 会社では、食品への異物混入の危険のあるクリップ等の使用を認めておらず、壁面への掲示自体認めていない。
また、掲示板設置を認めた場合、組合側で異物混入を防止する体制を確保できるとは考えられない。
- オ 組合の組合員数や活動内容から見て、組合活動の伝達のために掲示板が必要となる事情はなく、組合への加入勧誘のために掲示板の設置許可を求めているとは考えられない。
- カ 第4回団体交渉において、組合から組合活動として配布物を作成した場合の事前承認を求められたのに対し、会社は事前承認する意向はないこと及びその都度法律の範囲内で行動してほしい旨の回答をしており、掲示板設置よりも負担の少ないビラ配り等によるべきである。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

- ア 組合は、平成 30 年 10 月 30 日に結成され、労働者等が企業の枠を超えて加入する合同労働組合である。
- イ 組合は、会社に対し、2018 年 10 月 30 日付け「通知書」を送付し、A が組合の組合員である旨通知した。
- ウ 組合は、申立時、組合員数は 2 名であり、会社における組合員数は、A 1 名であった。なお、令和 3 年 6 月 29 日の本件の審問期日の時点では、会社における組合員は 1 名増加し、A と併せ 2 名になった。
- エ A は、平成 22 年 3 月会社に採用され、会社との間で雇用契約を締結した。

(2) 被申立人

- ア 会社は、平成 7 年に設立され、C 市 K に本社を置き、食品製造等を行う株式会社である。
- イ 会社内には、組合のほか、労働組合はない。

2 賞与の不支給、勤務日数の変更及び就労時間の短縮等について

(1) 賞与の不支給

- ア A が会社との間で締結した平成 22 年 6 月 24 日付け「パートタイマー雇用契約書」には、賞与について、「無（6 ヶ月以上勤務した人に対し寸志を支給する場合がある）」との記載がある。
- イ 会社のパートタイマー就業規則には、賞与の支給に関する規定は置かれていない。
- ウ 会社のパート従業員への賞与の支給については、毎年 7 月と 12 月の年 2 回、概ね年間の給与支払額が 130 万円に満たない者を除いて支給されており、工場長が勤務状況等の評価を行い、評価内容を人事担当部署に報告し、決裁権者が支給の有無や具体的な支給額を決定している。
- エ 会社は、A に対し、次表のとおり賞与を支給した。

支給日	支給額	控除後支給額
H22. 12. 13	10,000 円	9,600 円
H23. 7. 8	10,000 円	9,600 円
H23. 12. 16	20,000 円	19,200 円
H24. 7. 13	10,000 円	9,154 円
H24. 12. 10	10,000 円	9,552 円
H25. 7. 12	10,000 円	9,544 円
H25. 12. 9	10,000 円	9,544 円
H26. 7. 18	10,000 円	9,747 円
H26. 12. 5	11,000 円	10,722 円
H27. 7. 10	15,000 円	14,621 円
H27. 12. 11	15,000 円	14,621 円
H28. 7. 8	20,000 円	16,644 円
H28. 12. 9	20,000 円	16,609 円

H29. 7. 7	20, 000 円	16, 630 円
H29. 12. 8	20, 000 円	16, 618 円
H30. 7. 13	20, 000 円	16, 630 円

- オ 会社は、Aに対し、平成30年12月以降、賞与を支給していない。
- カ Aは、平成30年3月21日から同年6月26日までの間に個人衛生管理（服装・身だしなみ）の不備に対する注意・指導を計20回受け、同年4月23日から同年5月20日までの間に上司の業務指示に対する遂行拒否・反抗的態度により計3回、同年6月1日から同月26日までの間に休憩時間の超過により計23回（規定休憩時間60分に対し、10分未満の超過19回、10分以上の超過4回）、同年5月2日から同月17日までの間に工場内保管製品サンプルの無断持帰りにより計2回の問題行動を起こしたとして注意指導を受けたにもかかわらず、反省が見られず改善されていないことを理由に、同年7月20日付けで会社の工場長から警告書を発せられた。
- キ 平成30年8月4日、Aは、当時の会社の工場において加熱室でペンネボイル作業に従事していたところ、同日午前0時30分過ぎに同僚から作業速度の遅さを指摘されて口論となり、上司から事情聴取を受けた。
- ク Aは、平成30年9月から平成31年2月までの間出向先のZ社で製品の仕分け作業に当たったところ、仕分けの作業速度が他の従業員と比べて遅いこと、作業ミスを繰り返したこと、仕分けミスをして製品が足りなくなると他の従業員が仕分けした製品を抜き出して自分の仕分けに入れてしまい混乱をもたらしたこと、服装に乱れがあったこと等から、Z社の現場からAを引き揚げてほしいという声が上がり、B1に直訴された。
- ケ Aは、平成31年1月5日午前中にZ社のトイレでB1とすれ違ったが、その際Aがトイレでは殺菌剤で両手を消毒するというルールを怠ったことを目撃され、B1から警告を受けた。
- コ Aは、平成31年2月11日から新設された会社のS工場に配属となり、当初はAが出向以前に従事していた、加熱したペンネをざるに受け取り水を切る工程である加熱作業と洗浄作業に当たった。しかし、加熱作業では、以前よりも生産能力が1.5倍くらいまで上がり、Aがそのスピードについてこられず、受取りザルを置き忘れるなどしてペンネをこぼした旨の報告が工場長にあり、まもなく洗浄作業のみに当たることとなった。
- サ 令和元年7月以降、Aが工場内で焼成後の鶏肉を勝手に食べてしまったことが2回ほどあった旨の報告が工場長にあった。
- シ Aは、令和2年1月以降、リーダーから洗浄後のバットの運搬作業よりも洗浄作業を優先して行うよう指示を受けてもそれに従わなかったことが3～4回あり、その間洗浄機を止めなければならなかった。また、他の従業員と比べるとAの作業速度の遅さが目立っていることを理由に、人員が1名多い状態で洗浄作業を行っていた。

ス 組合は、会社に対し、令和2年1月14日の第4回団体交渉において、平成30年12月以降Aに対して賞与が支給されていない理由を質問した。会社代理人は、本日知らされた内容なので確認できていない旨回答した。

セ 組合は、会社に対し、2020年2月25日付け「第5回団体交渉について」を送付し、平成30年12月以降不支給となっている賞与の支払を求めた。

ソ 組合は、会社に対し、令和2年2月27日の第5回団体交渉において、賞与不支給に関する会社の見解を明らかにするよう求めた。これに対し、会社は、Aに賞与の請求権がなく、実際にすべてのパート従業員に賞与を支給しているわけではない旨回答した。

(2) 勤務日数の変更及び就労時間の短縮

ア Aが会社との間で締結した平成22年6月24日付け「パートタイマー雇用契約書」には、雇用期間の記載がなく、就業時間は午後9時から翌午前3時30分まで、休憩時間は30分、休日休暇は5日出勤し1日休み、基本時間給970円、賃金は毎月15日締め26日支払である旨の記載がある。

イ 会社は、Aに対し、平成29年3月頃、新たな労働条件を記載した「パートタイマー雇用契約書」を提示して雇用契約を申し込んだが、Aはこれに署名押印しなかった。

ウ 会社は、Aに対し、新たな労働条件を記載した2017年6月2日付け「パートタイマー労働条件通知書」を提示した。当該労働条件通知書には、雇用期間が2017年6月1日から同年8月31日、就業時間が午後8時から翌日午前4時30分まで、休憩時間が45分、休日は週最低1日（通常週2日）、基本時給は850円、午後7時30分から午後10時までの調整時給は970円、午後10時から翌午前4時30分までの時給は1213円、賃金は毎月15日締め26日支払である旨の記載がある。

エ Aは、L地方裁判所に労働審判（U年（労）〇号）を申し立て、同年8月7日、Aと会社との間で、両者間に期限の定めのない労働契約が成立していること、同労働契約上の就労時間は原則として午後7時30分から翌日午前4時30分までであること等を確認する旨の調停が成立した。

オ 会社は、Aに対し、平成30年8月31日付け「辞令」を交付し、同年9月18日以降、Z社への出向及びビニール洗浄業務への配属を命じた。

カ 会社は、全国展開をしているコンビニエンスストアへのグラタン等の加工食品の販売を主たる業務としているが、食品業界全体の抱えるいわゆるフード・ロス問題の対策として、商品の賞味期限の延長を買主から強く要請された。その結果、会社では、衛生レベルの向上と製造所要時間の短縮を図る必要が生じ、生産体制を改革するために、工場を新設することとなった。そして、平成30年9月に新しくS工場が竣工し、翌月から稼働が開始され、従来の工場での生産はS工場に順次移されていった。

キ Aは、平成30年9月23日以降、Z社における業務に従事し、勤務時間については、休憩時間1時間を含み、午前2時から午前11時まで、勤務日については、

週休2日程度の勤務予定表で指定する日と変更された。

ク 平成30年8月31日の出向命令に基づきZ社で勤務するようになってからも、Aは5勤1休を希望したが、担当することとなった仕分け作業は重労働であり、通常は3勤1休で作業に当たる人が多いことをZ社の上司から説明されたことから、Aの勤務日は3勤1休程度でシフトが組まれることが多くなった。

ケ 会社は、Aに対し、新たな労働条件を記載した2018年10月22日付け「パートタイマー雇用契約書」を提示して雇用契約を申し込んだが、Aはこれに署名押印しなかった。

コ Aは、L地方裁判所に労働審判（V年（労）P号）を申し立て、平成31年1月31日、会社がAに対してした平成30年8月31日付けの出向命令を撤回する旨の審判がなされた。

なお、本審判に対しAが異議を申し立て、労働訴訟に移行した。

サ 会社では、生産設備・生産体制の合理化に伴い、夜間作業の縮小・削減とアルバイト・パートタイマーの削減が進められ、平成30年中にアルバイトを半減させ、平成31年2月には深夜作業のパートタイマーのうち26名を退職させている。

S工場の新設・開業に伴いそれまで夜間に行われていたトッピング作業が廃止され、夜間の加熱作業も翌日朝一番で使用する分に限って行われることになり、午前1時頃には深夜作業が終了する生産体制になった。

シ 会社は、Aに対し、平成31年2月11日から、S工場における洗浄作業に当たるよう命じ、勤務時間は、午後8時から翌日午前1時までとされた。

ス Aは平成31年2月11日にS工場に配属されてからも5勤1休を希望したが、ほぼ4勤1休ないし3勤1休でシフトが組まれ勤務が続いている。これは、他の従業員がパートタイマーを含め原則週休2日以上の日取りを取るという勤務態勢にあることから取られている措置であり、A1名を5勤1休とすることはシフト作成の上からも困難であったという事情があったためである。

セ 会社は、Aに対し、平成31年4月25日付け「辞令」を交付し、令和元年5月16日以降、S工場加熱全般業務の勤務を命じた。当該辞令には、「勤務時間は、休憩時間30分を含み、午前8時から午後2時30分まで」、「休日は会社で指定する日（最低週1回）とします。」との記載がある。

ソ 組合は、会社に対し、2019年5月8日付け「代理人弁護士からの通知書について」を送付した。当該文書には、生産体制の変更により会社に従前の賃金を保障（原文ママ）するだけの仕事がないのであれば、関連会社で働くこともやぶさかでない旨の記載がある。

タ 会社は、組合に対し、令和元年5月13日付け「平成31年4月25日付け辞令の一部訂正について」を送付した。当該文書には、同年4月25日付け「辞令」について、「勤務時間は、休憩時間30分を含み、午前8時から午後2時30分まで」を「勤務時間は、午前6時から午後3時まで（休憩時間60分を含む）」に訂正する旨の記載がある。

- チ 組合は、会社に対し、2019年5月15日付け「辞令の訂正について」を送付した。当該文書には、Aは母親の介護があるので夜勤しかできず、仮に会社においてAが就ける夜勤の仕事がなくなるとしても、夜勤のある関連会社への異動も検討するよう要求してきた旨の記載がある。
- ツ Aは、令和元年5月16日以降、勤務時間について、休憩1時間を含み、午前6時から午後3時までに変更され、S工場の昼間勤務に従事した。
- テ Aは、労働訴訟の令和元年5月21日の第1回弁論準備手続期日において、夜間勤務を希望し、平成31年4月25日付け「辞令」の撤回を求めた。
- ト 会社は、Aに対し、令和元年5月25日付け「辞令」を交付し、同月27日以降、S工場における洗浄業務を命じた。当該辞令には、「勤務時間は、午後8時から午前1時まで」、「休日は会社で指定する日（最低週1回）」との記載がある。
- ナ 会社は、組合に対し、令和元年8月23日付け「第3回団体交渉の交渉事項について」を送付した。当該文書には、パートタイマーの夜勤廃止以降、Aを昼間の勤務に異動させ、時給を他のパートタイマーと同様とする旨の記載がある。
- ニ 会社は、Aに対し、労働訴訟の令和元年10月11日付け「準備書面5」（以下「会社準備書面5」という。）において、Aの勤務条件について、勤務時間は午前6時から午後3時まで（1時間の休憩を含む）、時給は930円、手当等はなし、従事する業務は洗浄業務、勤務日数は週5日程度で会社の指定する日（休日は最低週1日）とする旨提案した。
- ヌ 会社は、Aに対し、令和元年10月29日の労働訴訟の進行協議期日において、会社準備書面5で提案したAの勤務条件のうち、時給を930円から970円に変更した上で再度提案し、勤務条件についてAが労働訴訟の次回期日までに検討することとなった。
- ネ Aは、労働訴訟の令和元年11月22日の第5回弁論準備手続期日において、同年12月1日以降の勤務条件については、裁判所の和解には性質上なじまないと考えるため、団体交渉で解決したいとの意向を示した。これに対し会社は、時給について930円から970円に訂正した会社準備書面5の条件で勤務してもらいたい旨をAに通知した。
- ノ 令和元年11月30日、S工場におけるパートタイマーの夜勤は廃止となり、Aは、昼間勤務として、午前6時から午後3時まで従事することとなった。
- ハ 組合は、会社に対し、2020年2月25日付け「第5回団体交渉について」を会社に送付し、平成30年9月18日のZ社出向前の労働条件で得られたはずの賃金と、出向後に実際に支払われた賃金との差額を支払うよう要求した。
- ヒ 組合は、会社に対し、令和2年2月27日の第5回団体交渉において、出向命令後にAの就業時間及び出勤日数の変更により賃金が減少したことについて、会社から調整金額を提示するよう求めた。これに対し会社は、請求をする組合において具体的な請求額をまず提示するべきである旨回答した。

また、組合は、賃金調整について会社に検討する余地の有無について回答を求め、会社は、具体的金額が提示されれば検討を行う旨回答した。

(3) 就業規則

平成 25 年 10 月 1 日施行の会社のパートタイマー就業規則には、以下の定めがある。なお、パートタイマー就業規則は、平成 31 年 2 月 21 日、令和元年 10 月 1 日に改定された。

ア 平成 25 年 10 月 1 日施行

第 8 条（異動）

1 項 会社は、業務の都合により必要ある場合は、パートタイマーに対して職場又は職務の変更を命ずることがある。

2 項 前項の場合、パートタイマーは、正当な理由がなくこれを拒むことはできない。

第 14 条（勤務時間）

1 項 パートタイマーの勤務時間（始業、終業時刻）及び休憩時間については、個別にパートタイマー雇用契約書において定める。

2 項 前項の定めにかかわらず、業務の都合、その他やむを得ない事由が発生したときは、予告のうえ所定勤務時間及び休憩時間を変更することがある。

第 16 条（休日）

パートタイマーの休日は、会社で指定した日（最低週 1 回）とする。

第 17 条（休日の振替）

1 項 会社は、業務上の都合により、やむを得ない場合には、前条の休日を他の日に振り替えることがある。

2 項 休日を振り替える場合は、あらかじめ振り替える休日を指定する。

第 18 条（時間外及び休日勤務）

会社は、業務上の都合により、やむを得ない場合には、第 14 条及び第 16 条の定めにかかわらず、時間外又は休日に勤務させることがある。

第 29 条（給与）

パートタイマーの給与は、次のとおりとする。

(1) 基本給 (2) 通勤手当 (3) 時間外及び休日勤務手当 (4) 特別手当

イ 平成 31 年 2 月 21 日施行

第 8 条（異動）

1 項 会社は、業務の都合により必要ある場合は、パートタイマーに対して職場若しくは職務の変更又は関連するグループ会社への出向を命ずることがある。

2 項 前項の場合、パートタイマーは、正当な理由がなくこれを拒むことはできない。

第 14 条（勤務時間）

1 項 パートタイマーの勤務時間（始業、終業時刻）及び休憩時間については、

個別にパートタイマー雇用契約書において定める。

- 2 項 前項の定めにかかわらず、業務の都合、その他やむを得ない事由が発生したときは、予告のうえ所定勤務時間及び休憩時間を変更することがある。

第16条（休日）

パートタイマーの休日は、会社で指定した日（最低週1回）とする。

第17条（休日の振替）

- 1 項 会社は、業務上の都合により、やむを得ない場合には、前条の休日を他の日に振り替えることがある。

- 2 項 休日を振り替える場合は、あらかじめ振り替える休日を指定する。

第18条（時間外及び休日勤務）

会社は、業務上の都合により、やむを得ない場合には、第14条及び第16条の定めにかかわらず、時間外又は休日に勤務させることがある。

第29条（給与）

パートタイマーの給与は、次のとおりとする。

- (1)基本給 (2)通勤手当 (3)時間外及び休日勤務手当 (4)特別手当

ウ 令和元年10月1日施行

第9条（異動）

- 1 項 会社は、業務の都合により必要ある場合は、パートタイマーに対して職場若しくは職務の変更又は関連するグループ会社への出向を命ずることがある。

- 2 項 前項の場合、パートタイマーは、正当な理由がなくこれを拒むことはできない。

第16条（勤務時間）

- 1 項 パートタイマーの勤務時間（始業、終業時刻）及び休憩時間については、個別にパートタイマー雇用契約書において定める。

- 2 項 前項の定めにかかわらず、業務の都合、その他やむを得ない事由が発生したときは、予告のうえ所定勤務時間及び休憩時間を変更することがある。

第18条（休日）

パートタイマーの休日は、会社で指定した日（最低週1回）とする。

第19条（休日の振替）

- 1 項 会社は、業務上の都合により、やむを得ない場合には、前条の休日を他の日に振り替えることがある。

- 2 項 休日を振り替える場合は、あらかじめ振り替える休日を指定する。

第20条（時間外及び休日勤務）

会社は、業務上の都合により、やむを得ない場合には、第16条及び第18条の定めにかかわらず、時間外又は休日に勤務させることがある。

第31条（給与）

パートタイマーの給与は、次のとおりとする。

(1)基本給 (2)通勤手当 (3)時間外、休日出勤及び深夜出勤手当 (4)特別手当

3 帰宅命令について

令和2年11月20日のAの退勤時刻は、午後3時以前であった。

4 団交条件の設定について

(1) 組合結成から第2回団体交渉まで

ア 平成31年2月28日、組合と会社との間で第1回団体交渉が行われた。組合は、会社に対し、当該団体交渉内で、2019年2月28日付け「要求書」を提示し、生産体制変更等の客観的な資料による説明、従前の賃金補償等を求めた。

なお、当該要求書には、回答期限が付されていなかった。

イ 組合は、会社に対し、2019年4月1日付け「回答要求書」を送付し、同年2月28日付け「要求書」に同年4月10日までに回答するよう求めた。

ウ 会社は、組合に対し、平成31年4月2日付けで、2019年2月28日付け「要求書」及び同年4月1日付け「回答要求書」に対し、組合との交渉ではなく労働訴訟において解決を図る旨の回答を送付した。

エ 組合は、会社に対し、2019年5月8日付け「代理人弁護士からの通知書について」を送付し、同年2月28日付け「要求書」に対する会社の回答を同年5月7日に受け取ったことを通知し、団体交渉に応じるよう求めた。

オ 会社は、組合に対し、令和元年5月16日付け「団体交渉申し入れについて」を送付し、第2回団体交渉の場所、出席者、交渉事項を提示した。

また、当該文書には、団体交渉の日時について、「令和元年6月26日(水) 11:00~12:00」との記載が、交渉事項について、「当日上記以外の交渉事項を持ち出されても、当社の準備の都合上交渉いたしかねることについてもご留意願います」との記載がある。

カ 組合は、会社に対し、2019年5月27日付け「団体交渉について」を送付し、令和元年5月16日付け「団体交渉申し入れについて」を同月25日に受け取ったことを通知し、団体交渉の日時について、「6月10日(月) 11時(～16時の間の適度な時間)」、「6月12日(水) 13時(～19時の間の適度な時間)」、「6月13日(木) 10時(～17時の適度な時間)」、「6月14日(金) 18～20時」を提示した。

キ 会社は、組合に対し、令和元年5月28日付けで、2019年5月27日付け「団体交渉について」に対する回答を送付し、組合が提示した期日にはいずれも都合がつかず、同年6月26日に実施できない場合は期日を再設定するため、同日以降で都合のつく日時及び時間帯を複数提示するよう求めた。

ク 組合は、会社に対し、2019年6月13日付け「団体交渉時間調整の要請」を送付し、同年6月26日午後0時30分以降なら都合がつく旨通知した。

ケ 会社は、組合に対し、令和元年6月14日付け「団体交渉日時について」を送付し、団体交渉の日時を「令和元年6月26日(水) 14:00~15:00」と通知した。

コ 組合は、会社に対し、2019年6月17日付け「6月26日の団体交渉について」を送付し、第2回団体交渉の日時を「2019年6月26日(水)14時~15時」とすることを了解した旨通知した。

サ 令和元年6月26日、組合と会社との間で会社外部の貸会議室を使用して第2回団体交渉が行われた。

これ以降、第5回団体交渉までの交渉場所として、会社外部の貸会議室が使用された。

シ 第2回団体交渉においては、Aの労働条件等について話し合わせ、午後2時から午後3時までの約1時間で終了した。

なお、交渉時間内に、組合から、次回の団体交渉における交渉時間を2時間とする旨の要求はなかった。

(2) 第2回団体交渉終了後から第3回団体交渉まで

ア 組合は、会社に対し、令和元年、「7月3日(水) B2工場長へ」で始まる文書を作成し、同年7月末までに再度団体交渉を行うこと、その日時を1週間以内に提示することを求めた。

なお、この文書には、交渉時間の長さに関する記載はなかった。

イ 会社は、組合に対し、令和元年7月5日付け「次回団体交渉について」を送付し、第3回団体交渉の候補日時について、同月末までの日時は都合がつかないとして、「8月21日(水)13:50~14:50」、「8月28日(水)13:50~14:50」を提示した。

また、交渉事項について、平成30年2月28日付け「要求書」への回答とすることを提示し、それ以外の議題を希望する場合は、2週間前までに書面で連絡すること、議題と無関係な事項についての発言や不規則発言を相互に慎むことを求めた。

ウ 組合は、会社に対し、令和元年、「7月10日(水) B2工場長へ」で始まる文書を作成し、第3回団体交渉を同年8月初めまでに行うこと、交渉時間を少なくとも2時間以上とすることを求めた。

エ 会社は、組合に対し、令和元年7月11日付け「次回団体交渉について」を送付し、関係者の都合がつかず第3回団体交渉を同年8月初めに行うことができないことを通知した。また、事前に要求事項をまとめた上で交渉に臨めば、1時間で十分な交渉を行える旨の見解を示した。

オ 組合は、会社に対し、2019年8月6日付け「第3回団体交渉について」を送付し、第3回団体交渉を同年8月28日に行うことを了承した。

また、交渉時間について、十分に話し合いを尽くすためには1時間では足りないことが明白であるとして、2時間を要求し、交渉事項について、Aに対する出向命令及びパワハラ、Aに対する雇用契約の変更及びこれへの代理人弁護士の関

与、2019年2月28日付け「要求書」についての3つを提示した。

カ 会社は、組合に対し、令和元年8月8日付け「第3回団体交渉期日」を送付し、団体交渉日時について、「令和元年8月28日(水) 13:50~14:50」と通知した。

また、交渉時間を2時間とする組合の要求に対し、組合が提示した交渉事項の一部について会社側の見解を示し、第3回団体交渉当日の実質的な交渉事項は、2019年2月28日付け「要求書」についてのみであるから、交渉時間は1時間で十分である旨回答した。

キ 組合は、会社に対し、2019年8月19日付け「第3回団体交渉についての要求書」を送付し、第3回団体交渉の交渉時間について、令和元年8月8日付け「第3回団体交渉期日」の回答内容は受け入れられず、すべてについて反論があり、議論を団体交渉で行いたいことから1時間で足りないことは明白であるとして、2時間とするよう要求した。

ク 会社は、組合に対し、令和元年8月20日付け「第3回団体交渉の交渉時間について」を送付し、同月8日付け「第3回団体交渉期日」に記載の会社側の見解に対する反論を事前に書面にまとめて送付するよう求めた。

また、交渉時間に関する組合の要求について、2019年2月28日付け「要求書」についての会社の見解を事前に書面で伝える予定であり、1時間の交渉時間で充実した交渉を行うことができ、2時間の交渉時間は受け入れられない旨の見解を示した。

ケ 会社は、組合に対し、令和元年8月23日付け「第3回団体交渉の交渉事項について」を送付し、2019年2月28日付け「要求書」について、会社の見解を示した。

コ 令和元年8月28日、組合と会社との間で第3回団体交渉が行われた。

サ 第3回団体交渉では、団体交渉が始まる以前の会社の代理人弁護士の関与の有無や会社から問題行動として指摘されていたAの行状等について話し合われたが、Aの就業先の変更等に関する協議はないまま、午後1時50分から午後2時50分までの約1時間で終了した。

(3) 第3回団体交渉終了後から第4回団体交渉まで

ア Aと会社は、労働訴訟の令和元年9月10日の第4回弁論準備手続期日において、和解協議の方向性が定まるまで団体交渉を停止することに合意した。

イ Aは、労働訴訟の令和元年11月22日の第5回弁論準備手続期日において、同年12月1日以降の勤務条件については、裁判所の和解には性質上なじまないと考えるため、団体交渉で解決したい旨の見解を示した。これに対し会社は、団体交渉について、今後の組合からの申入れには検討して対応する旨の見解を示した。

ウ 組合は、会社に対し、2019年12月2日付け「団体交渉申入書」を送付し、日程案として、「12月11日(水) 午後の2時間程度」、「12月12日(木) 午後の2時間程度」、「12月16日(月) 午後1時~3時」、「12月19日(木) 午後の2時間程度」を、議題として、「A組合員の今後の就労に関わる全般的なこと」を提示した。

エ 会社は、組合に対し、令和元年12月4日付け「団体交渉申入書について」を送付し、交渉時間を2時間とする組合の要求について、議題と直接関係のない事項についての発言を慎み、議題に関する具体的要望を事前に提案することにより、1時間で十分交渉を行うことができる旨回答した。

また、会社は、組合に対し、上記候補日はいずれも都合がつかない旨を伝え、日程案として、「2020年1月14日(火) 13:30~14:30」、「同1月17日(金) 10:00~11:00」を、議題として、「A組合員の12月以降の出勤日数と就労時間」を提示し、組合の提案及びほかにも交渉事項としたい点を1週間前に提示するよう求めた。

オ 組合は、会社に対し、2019年12月27日付け「第4回団体交渉の日程について」を送付し、次回団体交渉の日程について、2020年1月14日(火)で了解した旨通知した。

カ 組合は、会社に対し、2020年1月8日付け「第4回団体交渉の交渉事項について」を送付し、交渉事項について、「A組合員の賃金について 一昨年9月の出向以前の賃金の保障要求」及び「今後の職場での組合活動について」を追加した。

キ 令和2年1月14日、組合と会社との間で、第4回団体交渉が行われた。

ク 第4回団体交渉では、Aの賃金の支払並びに賞与及び交通費の支給、組合配布物の事前承認、Z社のトイレにおける消毒や手洗いに関しAが始末書の提出を求められた件等が話し合われ、午後1時30分から午後2時16分までの46分間で終了した。

(4) 第4回団体交渉から第5回団体交渉まで

ア 組合は、会社に対し、2020年2月14日付け「団体交渉申入書」を送付し、交渉事項として、出向命令以降に減額された賃金の補償及び賞与の支払、交通費の支給、今後の組合活動に関することを、また、団体交渉の期日として、「2月26日(水)」、「2月27日(木)」、「2月28日(金)」を、交渉時間として、「午後の2時間程度」を提示した。

イ 会社は、組合に対し、令和2年2月17日付け「第5回団体交渉期日」を送付し、団体交渉の日時として、「令和2年2月27日(木)15:35~16:35」を提示した。

ウ 組合は、会社に対し、2020年2月25日付け「第5回団体交渉について」を送付し、第5回団体交渉を「2020年2月27日(木)15:35~」とすることを了承し、交渉時間を1時間とすることには同意しない旨の見解を示した。

エ 令和2年2月27日、組合と会社との間で、第5回団体交渉が行われた。

オ 第5回団体交渉では、Aの賃金減少、通勤手当、賞与に関する事項、S工場の食堂兼休憩室に組合文書を掲示すること等が話し合われ、午後3時30分から午後4時5分までの35分間で終了した。

5 組合掲示板の設置不許可について

(1) S工場内の食堂兼休憩室には、掲示板としてホワイトボードが設置されており、

会社の品質管理部署の者が、S工場の工場長の許可を得て、認証取得の審査に関する書類などを多言語で掲示している。

- (2) 掲示板には、マグネットが使用されている。
- (3) S工場内の食堂兼休憩室には、喫煙室が併設されており、食堂兼休憩室内の流し台にたばこの吸い殻が捨てられていることもある。
- (4) 組合は、令和2年2月27日の第5回団体交渉において、S工場内の食堂兼休憩室への組合掲示板の設置許可を求めた。これに対し会社は、掲示板を設置するスペースがない旨回答し、組合掲示板の設置を許可しなかった。

第5 争点に関する当委員会の判断

1 不利益取扱いについて

(1) 賞与の不支給について

ア 本件申立てが平成30年12月賞与の不支給から労働組合法第27条第2項の除外期間の1年を経過しているとの主張について

(7) 組合は、会社のAに対する平成30年12月分賞与の不支給については、本件申立てよりも1年以上前のことではあるが、令和元年7月以降の賞与不支給と関わるため、行為から1年経過した申立てではない旨主張する。

(イ) 会社のパート従業員に対する平成30年12月分の賞与の支給は同年12月に行われており、したがって、令和2年6月1日付けでなされた本件申立てが、会社のAに対する平成30年12月分賞与の不支給の時より1年以上経過した後になされたことは明らかである。

(ウ) しかし、会社においては、例年パート従業員に対する賞与の支給は、毎年7月と12月の2回各工場長が勤務状況等の評価を行い、その評価内容を人事担当の部署に報告し、決裁権者が支給の有無や具体的な支給額を決定していることがうかがわれる。なお、B1及びS工場の工場長B2（以下「B2」という。）の供述では、誰がいつ最終的に賞与の支給の有無・内容等を決めるのかは必ずしも判然としないが、各期の受給者の範囲や支給額が画一的ではないことからすれば、責任役員において各期ごとに決定されていることが推認される。そうすると、各期の賞与の支給はそれぞれ独立したものと解さざるを得ず、平成30年12月分賞与のAに対する不支給が令和元年7月以降の分の不支給と関わっていると見ることはできないし、全体として継続する行為と評価することも相当ではない。

したがって、組合の主張は採用することができず、本件申立てより1年以上前となる平成30年12月時のAに対する賞与の不支給を不利益取扱いとする申立ては、却下せざるを得ない。

イ 賞与の不支給が不利益取扱いに当たるか

(7) 賞与の支給根拠

a 会社のパートタイマー就業規則には賞与の支給に関する規定は定められて

おらず、Aが会社に就職した際締結した平成22年6月24日付け「パートタイマー雇用契約書」には、賞与について、「無（6ヶ月以上勤務した人に対し寸志を支給する場合がある）」との記載がある。したがって、Aについて、雇用契約上は賞与の支払が確実に約束されていたものと見ることはできない。

b Aは、会社への入社後平成22年12月から平成30年7月までの間は毎年7月と12月に1万円ないし2万円を賞与として支給されていたのであり、会社に雇用されていたA以外のパートタイマーについても、概ね年間の給与支払額が130万円に満たない者を除いて賞与が支給されてきた。このような状況に照らせば、会社においては少なくとも平成22年以降現在まで、Aを含めたパート従業員について賞与を支給することが労働慣行となっていたことがうかがわれる。

しかし、パート従業員につき賞与の具体的な支給額や算出基準が定められていたと認めるに足りる証拠はないから、賞与の有無及び金額が確定するのは、原則として会社の業績等に基づき算定基準が定まり、個々の従業員への成績査定がなされたか、または金額の合意が従業員との間で成立したときに具体的な賞与請求権が発生するものと考えられる。ただし、それまでの賞与の支給実績や他の労働者に対する支給の有無や額に照らして、当然に賞与の支給が見込まれるにもかかわらず、会社が客観的かつ合理的な理由なく賞与を支給しないような場合には、賞与不支給が違法となり得る。

(イ) Aへの賞与を不支給とした理由

そこで、Aに対する平成30年12月分以降の賞与が支給されていない理由ないし事情について、検討を加える。

a Aは、平成30年3月21日から同年6月26日までの間に個人衛生管理（服装・身だしなみ）の不備に対する注意・指導を計20回受け、同年4月23日から同年5月20日までの間に上司の業務指示に対する遂行拒否・反抗的態度により計3回、同年6月1日から同月26日までの間に休憩時間の超過により計23回（規定休憩時間60分に対し、10分未満の超過19回、10分以上の超過4回）、同年5月2日から同月17日までの間に工場内保管製品サンプルの無断持帰りにより計2回の問題行動を起こしたとして注意指導を受けたにもかかわらず、反省が見られず改善されていないことを理由に、同年7月20日付けで会社の工場長から警告書を発せられた。

b 平成30年8月4日、Aは、当時の会社の工場において加熱室でペネボイル作業に従事していたところ、同日午前0時30分過ぎに同僚から作業速度の遅さを指摘されて口論となり、上司から事情聴取を受けた。

c Aは、平成30年9月から平成31年2月までの間出向先のZ社で製品の仕分け作業に当たったところ、仕分けの作業速度が他の従業員と比べて遅いこと、作業ミスを繰り返したこと、仕分けミスをして製品が足りなくなると他の従業員が仕分けした製品を抜き出して自分の仕分けに入れてしまい混乱を

もたらしたこと、服装に乱れがあったこと等から、Z社の現場からAを引き揚げてほしいという声上がり、B1に直訴された。

- d Aは、平成31年1月5日午前中にZ社のトイレでB1とすれ違ったが、その際Aがトイレでは殺菌剤で両手を消毒するというルールを怠ったことを目撃され、B1から警告を受けた。
- e Aは平成31年2月11日から新設された会社のS工場に配属となり、当初はAが出向以前に従事していた、加熱したパンネをざるに受け取り水を切る工程である加熱作業と洗浄作業に当たった。しかし、加熱作業では以前よりも生産能力が1.5倍くらいまで上がり、Aがそのスピードについてこられず、受取りザルを置き忘れるなどしてパンネをこぼした旨の報告が工場長にあり、まもなく洗浄作業のみに当たることとなった。
- f 令和元年7月以降には、Aが工場内で焼成後の鶏肉を勝手に食べてしまったことが2回ほどあった旨の報告が工場長にあった。
- g Aは、令和2年1月以降、リーダーから洗浄後のバットの運搬作業よりも洗浄作業を優先して行うよう指示を受けてもそれに従わなかったことが3～4回あり、その間洗浄機を止めなければならなかった。また、他の従業員と比べると作業速度の遅さが目立っていることを理由に、人員が1名多い状態で洗浄作業を行っていた。

なお、組合はこれらの各認定事実を争っているが、この認定を覆すに足りる証拠はない。

(ウ) 賞与の不支給に関する不当労働行為意思の存否について

次に、Aに対する賞与の不支給につき、Aが労働組合員であることの故をもってなされたといえるか、すなわち会社に不当労働行為意思があったかどうかについて検討する。

- a Aに対する賞与の不支給が始まったのは、組合が会社に対し平成30年10月30日付け「通知書」をもって「Aは当組合の組合員である」と通知をした後まもなくの同年12月分からであるから、これによれば、会社はAが組合員となったことの故に賞与の支給を停止したのではないかという疑いが生じる。

しかし、Aへの不支給が始まった平成30年12月分賞与の考査対象となる時期は同年7月以降と解されるところ、上記(イ)で認定した各事実によれば、同人が問題行動の累積により会社の工場長から平成30年7月20日付けで警告書を発せられ、その後もAには勤務態度や勤務成績等に関し会社からの評価を下げられてもやむを得ないと考えられる出来事が続いてきており、賞与の不支給の期間とほぼ時期的に符合している。したがって、Aへの賞与の不支給は、同人の服装の乱れ、衛生管理、作業のスピード、作業の質、同僚との協調性、上司の指示遵守に問題があったからであるとする会社の主張には合理性がある。

- b この点に関し、組合は、AがZ社において現場責任者からAの加入する組

合は無意味であるとの批判や、Aを退職排除するよう上から指示があったとの示唆を受けた旨主張している。しかし、その時期も現場責任者が誰であるのかも特定されておらず、組合のこの主張を裏付けるに足りる証拠はない。

また、組合は、会社の社員がAの加入する組合を批判し、社内での勧誘活動はまずいなどの言動を行ったと主張しているが、その主張自体曖昧なものに止まっており、裏付けとなるような証拠もない。

その他、具体的に会社若しくはその代表者らが組合そのものを嫌悪していたことをうかがわせるに足りる証拠はない。

c したがって、賞与の不支給に関し、Aが労働組合員であることの故をもってなされたと推認することはできない。

(エ) 結び

よって、令和元年7月分以降のAに対する賞与の不支給をもって、不利益取扱いによる不当労働行為に当たるとする組合の主張は採用することができない。

(2) 勤務日数の削減及び就労時間の短縮について

ア 本件申立てのうち令和元年5月26日以前の賃金支払に関する部分が行為から除斥期間の1年を経過しているとの主張について

(7) 会社は、組合が主張する勤務日数の削減及び就労時間の短縮による賃金減額のうち、平成30年10月30日から令和元年5月15日までの間の就業の対価としての賃金支払に関する部分は、行為の日から本件申立てまでに1年を経過していると主張していると解されるから、この点について検討する。

(イ) 組合において本件で審査を求める不当労働行為を構成する事実は、「平成30年10月30日以降就労時間を短縮したこと及び勤務日数を削減したこと」であるが、不利益取扱いと評価され得る会社の行為は、各時期の賃金の算定額・算定方法等の変更を定めた会社の命令・辞令と、それに基づいて支払われる各月の賃金の減額支払の双方を意味するものと解するのが相当である。ところで、会社の命令に基づいてそれ以後に支払われる一連の賃金の減額は、全体として継続する一個の行為と評価することができるものと解され、一方、その後会社の命令により就労条件が変更される場合には、その変更命令及びそれ以降に支払われる賃金の減額は、以前の賃金支払とは別個の行為として捉えられるものと解される。

(ウ) Aの賃金は毎月15日締めで同月26日支払とされているところ、同人に支払われた賃金のうち、平成30年11月から平成31年2月10日までの就業の対価となる分は平成30年8月31日付けのZ社への出向命令に基づくものであり、平成31年2月11日以降令和元年5月15日までの就業(S工場での夜勤)の対価となる分は平成31年2月11日付けの会社異動命令に基づくものである。一方、令和元年6月以降に支払われた賃金は、平成31年4月25日付け以降の辞令等に基づくものであり、この時点で就労条件が変更されている。

したがって、平成30年10月30日から令和元年5月15日までの間の就業の

対価として同年5月26日までにAに対し支払われた賃金は上記の出向命令及び会社異動命令とそれに基づくものであり、当該賃金の減額が本件申立てより1年以上前の行為となることは明らかである。

(エ) よって、この期間における賃金減額に関する組合の不利益取扱いの主張は、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条に基づき却下すべきこととなる。

イ 勤務日数の削減及び就労時間の短縮が不利益取扱いに当たるか

(7) 賃金の支払根拠と就労条件の変遷について

a Aが会社に就職する際に締結した平成22年6月24日付け「パートタイマー雇用契約書」では、休日休暇は5日出勤し1日休み（5勤1休）とされており、就業時間は午後9時から翌午前3時30分まで、休憩時間は30分間、基本時間給は970円とされていた。

b その後、Aと会社との間では、L地方裁判所の労働審判（U年（労）〇号）において、同年8月7日、労働契約上の就労時間が原則として午後7時30分から翌日午前4時30分までであることを確認する旨の調停が成立した（甲4）。なお、調停条項では明示されていないが、Aの所定労働時間は法定労働時間である8時間と定められたものと解し得る。

c 会社は、平成30年8月31日付けでAに対し辞令を交付し、Z社に出向するよう命じ、勤務時間については休憩時間1時間を含み午前2時から午前11時まで、勤務日については、週休2日程度の勤務予定表で指定する日と変更した。

d 会社は、Aに対し、平成31年2月11日からS工場で洗浄作業に当たるよう命じ、勤務時間は午後8時から翌日午前1時までとされた。

e その後、会社は、Aに対し、平成31年4月25日付けで辞令を交付し、令和元年5月16日以降、S工場における加熱全般業務の勤務を命じた。当該辞令によれば、Aの勤務時間は休憩時間30分を含めて午前8時から午後2時30分までとなり、休日は会社で指定する日（最低週1回）とされた。

f しかし、AがL地方裁判所における労働訴訟において夜間勤務を希望し、平成31年4月25日付け「辞令」の撤回を求めたため、会社は令和元年5月25日付け「辞令」をAに交付し、同月27日以降夜勤によるS工場における洗浄業務を命じた。同辞令によれば、勤務時間は午後8時から翌日午前1時まで、休日は会社で指定する日（最低週1回）とされた。

g 令和元年11月30日、S工場におけるパートタイマーの夜勤は廃止となり、Aは昼間勤務として午前6時から午後3時まで勤務することとなった。

以上のとおり、Aの勤務日は、入社時から平成30年8月31日の出向命令までは5勤1休とされていたが、その翌月以降は週休2日程度の会社指定日をもって出勤日とされることとなった。一方、勤務時間については各期の会社の命令・辞令のたびに変動してきているが、平成29年8月7日の労働審判（U年

(労) O号)において成立した調停の就労条件(休憩時間を除き1日8時間)と比べると、平成31年2月11日から令和元年11月30日までの期間は勤務時間数が減少しているが、その余の期間には特に勤務時間数自体は減っていない。もっとも、夜勤から昼勤へと変更されたことにより、支払われる時間外手当の額が減少している時期もある。したがって、限定的ではあるが、Aには就労条件の変更(勤務日数の削減、就労時間の短縮、就労時刻の変更)により賃金の減少が生じたことが認められる。

(イ) 令和元年5月の辞令以降の勤務日数の削減・就労時間の減少が不当労働行為としての不利益取扱いに当たるか

a Aの令和元年6月以降に支払われた賃金に関する就労条件の変更は、平成31年4月25日付け及び令和元年5月25日付けの辞令並びに労働訴訟の同年11月22日の第5回弁論準備手続期日において会社が示した同年12月1日以降の勤務条件に基づくものである。そこで、これらの辞令等が発せられた理由について検討する。

(a) 会社は、全国展開をしているコンビニエンスストアへのグラタン等の加工食品の販売を主たる業務としているが、食品業界全体の抱えるいわゆるフード・ロス問題の対策として、商品の賞味期限の延長を買主から強く要請された。その結果、会社では、衛生レベルの向上と製造所要時間の短縮を図る必要が生じ、生産体制を改革するために、工場を新設することとなった。そして、平成30年9月に新しくS工場が竣工し、翌月から稼働が開始され、従来の工場での生産はS工場に順次移されていった。

また、会社では、生産設備・生産体制の合理化に伴い、夜間作業の縮小・削減とアルバイト・パート従業員の削減が進められ、平成30年中にアルバイトを半減させ、平成31年2月には深夜作業のパートタイマーのうち26名を退職させている。

(b) Aは、平成31年2月11日にS工場に異動となり、勤務時間が午後8時から翌朝午前1時まで短縮された。しかし、これはS工場の新設・開業に伴いそれまで夜間に行われていたトッピング作業が廃止され、夜間の加熱作業も翌日朝一番で使用する分に限って行われることになり、午前1時頃には深夜作業が終了する生産体制になったことに起因していた。

(c) その後、令和元年11月30日には残されていた深夜作業も完全に廃止され、翌日からはすべて昼間の製造作業に移行することとなった。このため、Aの勤務時間も午前6時から午後3時までに変更され、昼間勤務となる一方で労働時間は1日8時間となった。

(d) Aの勤務日数については、もともと平成22年にパートタイマー雇用契約を結んだ時点では5勤1休とされ、その後の平成29年8月の調停でも変更されることはなかった。平成30年8月31日の出向命令に基づきZ社で勤務するようになってからも、Aは5勤1休を希望したが、担当することと

なった仕分け作業は重労働であり、通常は3勤1休で作業に当たる人が多いことをZ社の上司から説明されたことから、Aの勤務日は3勤1休程度でシフトが組まれることが多くなった。

その後、Aは平成31年2月11日にS工場に配属されてからも5勤1休を希望したが、ほぼ4勤1休ないし3勤1休でシフトが組まれ勤務が続いている。これは、他の従業員がパートタイマーを含め原則週休2日以上の休日を取るという勤務態勢にあることから取られている措置であり、A1名を5勤1休とすることはシフト作成の上からも困難であったという事情があったためである。

- b 賃金の減少につながる労働条件の変更は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の労働条件の相当性その他労働条件の変更にかかる事情に照らして変更する合理性がない限り権利の濫用となり許されない。

しかし、上記のとおり、Aの勤務日数の削減及び就労時間の短縮は、工場の新設に伴い会社に生産体制を変更する必要性が生じ、これにより夜間の業務量が減少したことや、他の従業員とのシフト調整をバランス良く行う必要があったという要素が大きく、会社にとっては業務上やむを得ない措置であったというべきである。

- c なお、Aに対する勤務日数の削減及び就労時間の短縮といった労働条件の変更について、Aが労働組合員であることの故をもってなされたといえるか、すなわち会社に不当労働行為意思があったかどうかについては、上記(1)のイの(ウ)のbで述べた理由と同一の理由によりこれを否定すべきである。

(ウ) 結び

よって、令和元年6月以降にAに対し支払われた賃金の減額に係る勤務日数の削減及び就労時間の短縮が不利益取扱いとして不当労働行為に該当するとの組合の主張は採用できない。

(3) 就労中の帰宅命令について

- ア 組合は、① 会社がAに対し、令和元年5月25日付け「辞令」を交付した後、まだ勤務時間中である午前1時前に帰宅を命じることが頻繁にあり、② 令和2年11月20日、会社の一般社員が、会社の指示によるとしてAの作業中に帰宅するよう命じた、と主張している。

しかし、これらの主張のうち①については、帰宅命令があったとされる時期や命じた人物も特定されておらず、②についても命令した人物が不明確であるといわざるを得ない。

- イ その他、組合の主張する、勤務時間内においてAに対し帰宅命令がなされたとする事実を認めるに足りる証拠はない。

- ウ よって、就労中の帰宅命令が不当労働行為に当たるとする組合の主張は採用し難い。

2 不誠実団交（不誠実な団体交渉条件の設定）について

(1) 第1回団体交渉期日と第2回団体交渉期日との間隔に関する不誠実団交の申立てが行為の日から除斥期間の1年を経過しているとの主張について

会社は、合理的な理由なく団体交渉期日の間隔を3か月以上空けて設定したことが不誠実団交に当たるとする組合の申立てに関し、平成31年2月28日の第1回団体交渉期日と令和元年6月26日の第2回団体交渉期日との間隔が3か月以上空いているとの点は、第2回団体交渉期日の候補日の提示が同年5月16日に、団体交渉期日の通知が同月28日になされたことにより会社の行為として終了しているため、行為から1年を経過した申立てに当たる旨主張している。

しかし、第1回から第5回までの団体交渉は、いずれも交渉事項としてAの就労条件や賃金等に関する問題が含まれ、ほぼその内容は重複しており、同一性を有しているというべきである。しかも、これら5回の団体交渉は平成31年2月28日から令和2年2月27日までのちょうどほぼ1年間という短期間に繰り返されており、こうした状況に照らせば、各団体交渉は一体として連続性があり、継続する行為と見ることができる。したがって、平成31年2月28日の第1回団体交渉期日自体は本件申立ての1年以上前のことであるが、第2回団体交渉期日の候補日の提示や同団体交渉期日の通知の時期とは関わりなく、除斥期間は経過していないというべきである。

よって、会社の上記主張は、失当を免れない。

(2) 交渉時間を1時間と制限したことが不誠実団交に当たるか

ア 組合は、会社が令和元年6月26日の第2回以降の団体交渉につき、会社には社内にもいくつも会議室がありながら会社外部の貸会議室を借り、その利用時間などを理由に団体交渉の交渉時間を1時間と制限し、交渉時間を2時間とする旨の組合の要求を拒んでおり、これが不誠実な団体交渉に当たる、と主張している。

イ 実際に組合と会社の間で行われた団体交渉の時間は、令和元年6月26日の第2回団体交渉では午後2時から3時までの1時間、同年8月28日の第3回団体交渉では午後1時50分から2時50分までの1時間、令和2年1月14日の第4回団体交渉では午後1時30分から2時16分までの46分間、同年2月27日の第5回団体交渉では午後3時30分から4時05分までの35分間であった。

ウ このうち、第2回団体交渉期日に関しては、組合側から事前に交渉時間を2時間としてほしいといった要求は出ておらず、会社が事前に組合に対し交渉時間を令和元年6月26日の午前11時から正午までの1時間と明記し提案した文書を送付したところ、組合からは期日を早くしてほしいという要請はあったものの、特に交渉時間が短すぎるというような反論はなく、「6月10日11時～16時の間の適度な時間」、「6月12日13時～19時の間の適度な時間」、「6月13日10時～17時の間の適度な時間」、「6月14日18～20時」という期日指定の再提案が組合からなされており、交渉に2時間を要するというような趣旨の申入れは見当たらない。

い。結局、第2回団体交渉を令和元年6月26日午後2時から3時までの1時間とすることは組合も了解しており、また団体交渉当日の交渉においても、次回の団体交渉における交渉時間を2時間としたい、というような話は出なかった。

エ その後、組合から再度の団体交渉を求める文書が会社に送られたが、特に交渉時間の長さに関する記載はなかった。これに対し、会社は、第3回団体交渉の候補日時として「令和元年8月21日(水) 13:50~14:50」、「8月28日(水) 13:50~14:50」を提案するとともに、議題と無関係な事項についての発言や不規則発言を相互に慎むことの確認を求めた。すると、組合は、交渉時間を少なくとも2時間とすることを求め、事前に要求事項をまとめた上で交渉に臨めば交渉時間は1時間で十分であるとの会社の見解に対し、十分に話し合いを尽くすためには1時間では足りないことが明白であるとして、重ねて2時間を要求した。

以後、交渉時間に関しては、2時間を要するとする組合と1時間で十分であるとする会社とで折り合いが付かなかった。結局、令和元年8月28日午後1時50分から2時50分までの時間で第3回団体交渉が開かれ、団体交渉が始まる以前の会社の代理人弁護士との関与の有無や会社から問題行動として指摘されていたAの行状等についての質問や議論がなされたが、組合の求めていたAの就業先の変更等に関する交渉事項についての協議はないまま終了した。

オ 組合は、会社に対し、令和元年12月2日付け文書をもって団体交渉を行うよう申し入れ、交渉時間として2時間程度を確保することを求めた。これに対し、会社は組合に、議題と直接関係のない事項についての発言を慎み、議題に関する具体的要望を事前に提案することにより、1時間で十分交渉を行うことができる旨を回答した。

こうして、令和2年1月14日には第4回団体交渉が開かれ、主としてAの賃金の支払並びに賞与及び交通費の支給に関する事項、組合配布物の事前承認に関する事項、Z社のトイレでの消毒手洗いに関しAが始末書を求められた件等が協議され、46分間で終了した。

カ 組合は、会社に対し、令和2年2月14日付け文書をもって団体交渉を行うよう申し入れ、2週間程度先の3期日を提示し交渉時間を2時間程度とするよう求めた。これに対し、会社は次の団体交渉を同月27日午後3時35分から4時35分とする旨を回答している。

令和2年2月27日には午後3時30分から第5回団体交渉が開かれ、Aの賃金減少・通勤手当・賞与に関する事項、会社工場の食堂兼休憩室に組合文書を掲示すること等が協議され、午後4時05分に終了した。

キ 以上の経過に鑑みれば、もともと組合は団体交渉期日の交渉時間として2時間を予定していたわけではなく、会社から「議題と無関係な事項についての発言や不規則発言を相互に慎むこと」を求められて以降2時間を要求するようになったことが認められる。

しかし、組合が会社に対し、なぜ最低2時間の交渉時間が必要になるのかとい

う具体的な説明をした様子はいかがかわれず、本件申立後の組合の主張でも、その点は明らかにされていない。

ク 団体交渉における交渉時間は、交渉事項の内容や経過に応じて臨機応変に設定される必要があり、会社側も必要な時間はこれを確保すべき義務を負うものというべきである。しかし、本件の団体交渉事項の内容、団体交渉時における交渉の経過、関係者の数等を考慮すれば、交渉時間が2時間確保できなければ充実した協議ができなかったとまでは認め難いといわざるを得ず、会社が2時間の団体交渉に応じなかったからといって直ちにそれを不誠実団交と評価することはできない。

(3) 団体交渉期日の間隔を長く空けたことが不誠実団交に当たるか

ア 組合と会社との間で行われた上記5回の団体交渉のうち、第1回団体交渉期日と第2回団体交渉期日の間隔は約4か月であり、第2回と第3回団体交渉期日の間隔は約2か月、第3回と第4回団体交渉期日の間隔は約4か月半、第4回と第5回団体交渉期日の間隔は13日間であった。

このうち、第2回と第3回団体交渉期日及び第4回と第5回団体交渉期日については、団体交渉までの準備等を考慮すれば、不当に長過ぎる間隔を置いたとは解し難い。

イ 第1回と第2回の団体交渉期日の間が約4か月空いた事情は、次のとおりである。

平成31年2月28日の第1回団体交渉実施後、1か月以上が経過した同年4月2日に組合から会社に要求事項に対する回答を求める書面がファクシミリで送付された。会社が同日労働訴訟で解決を図る旨の回答をしたところ、組合はその後令和元年5月8日付けで団体交渉に応じるよう求める文書を会社に送付した。それを受けて、同月16日会社は、同年6月26日に団体交渉を受け入れる用意があることをファクシミリで伝えたが、組合は5月27日に至り、6月10日から14日の間に実施してほしいとの申入れをした。しかし、この申入日は会社側の都合がつかず、結局その後やり取りを重ねた末に同年6月26日に第2回団体交渉が開かれることが決まった。

こうした経過に照らせば、団体交渉期日の間隔が約4か月空いた原因が会社側にあったとはいえない。

ウ 第3回と第4回の団体交渉期日の間が約4か月半空いた事情は、次のとおりである。

Aと会社は、令和元年9月10日の労働訴訟の弁論準備手続期日において、和解協議の方向性が定まるまで団体交渉を停止することに合意した。しかし、同年11月22日の労働訴訟における弁論準備手続期日において、Aから、「同年12月1日以降の勤務条件については、裁判所の和解には性質上なじまないと考えるため、団体交渉で解決したい」旨の申入れがあり、会社は、組合からの申入れは検討して対応する旨の見解を示した。その後、組合は会社に対し、令和元年12月2日付

け文書をもって団体交渉の申入れを行い、同月 11 日、同月 12 日、同月 16 日及び同月 19 日の期日を候補日として提示した。これに対し、会社が上記候補日はいずれも都合がつかないことを伝え、翌年 1 月 14 日か同月 17 日を再提示したところ、組合も同月 14 日とすることを了解し、第 5 回団体交渉期日が決定された。

こうした経過に照らせば、団体交渉期日の間隔が約 4 か月半空いた原因も、会社側にあったとはいえない。

エ 団体交渉が継続される場合にその間隔をどの程度取るべきかについては、交渉事項の内容やその経過・進展状況に応じて判断されるべきであるが、本件においては、上記のような経緯で団体交渉の間隔が空いてしまったのであるから、特に会社側が非難を受けるべきものとは解し難い。

オ したがって、団体交渉期日の間隔が長くなったことをもって不誠実団交に当たるとはいえない。

(4) 結び

よって、会社の団体交渉条件の設定が不誠実団交に当たり不当労働行為となるとする組合の主張は採用することができない。

3 支配介入（組合掲示板の設置不許可）について

(1) 組合は、会社に対し、令和 2 年 2 月 27 日の第 5 回団体交渉において S 工場の食堂兼休憩室に組合の掲示板を設置することを許可するよう求めたが、会社はこれを許可しなかった。

(2) 組合は、チラシ等の掲示や配付による広報活動は最も基本的な組合活動であり、A 4 サイズ程度のスペースの提供すら拒否する会社の態度は、職場における労働組合活動に対する禁圧行為であって、支配介入に当たると主張している。

(3) 労働組合による企業施設の利用は、本来使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、労働組合にとって利用の必要性が大きいとしても、労働組合又はその組合員が企業施設を使用者の許諾なしに組合活動のために利用し得る権限を有するわけではないし、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のためにする企業施設の利用を受忍すべき義務を負うものではない。そして、労働組合又はその組合員が使用者の許諾なしに企業施設を利用して組合活動を行うことは、その利用を許さないことが当該企業施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、当該企業施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序をみだすものであり、正当な組合活動に当たらない（最高裁判所昭和 49 年(オ)第 1188 号昭和 54 年 10 月 30 日第三小法廷判決・民集 33 卷 6 号 647 頁、最高裁判所平成 3 年(行ツ)第 34 号平成 7 年 9 月 8 日第二小法廷判決・労働判例 679 号 11 頁等)。

本件においては、会社が組合に対し掲示板の設置若しくは会社の掲示板を利用した掲示物の掲示を許諾していると是認できる労働協約や合意の存在を認めるに足りる証拠はない。

(4) そこで、会社において組合からの掲示板の設置や掲示物の掲示の要求を拒否する行為が、使用者の有する企業施設の管理を行う権利の濫用に当たると認められるような特段の事情があるといえるかどうかについて検討する。

ア 組合は、組合活動としてチラシ等を会社工場内に掲示する必要性があると主張するところ、組合作成のチラシ等の文書を会社内で掲示することは、組合員に対する伝達の手段としての意味があるし、それ以外に組合の情宣活動としても有益であり、その必要性は一般論としては認められるものといえる。ただし、組合としてどのような掲示物を掲示する具体的必要性があるのかについては、組合の主張や提出証拠に照らしても明らかではない。また、組合に加入している会社の従業員は、令和2年2月27日の第5回団体交渉の当時にはA1名であり、令和3年6月29日の時点でもAを含めて2名だけであるから、組合員に対する伝達の手段としての意味はそれほど大きいとは考えにくい。

イ この点に関し、会社は、組合の主張するような活動はビラ配りによっても可能であり、あえて掲示を認める必要はないと主張しているところ、組合の情報を文書により会社内で公開する方法として、掲示によるかビラの配布によるかで全く同一の機能や効果があるといえるかは、必ずしも即断できないものの、ビラ配りによってもある程度組合の情宣活動を実現することは可能であると見られる。会社も、その主張に従えば、社内において組合の文書をビラ配布というやり方で実施すること自体は否定していないのであるから、ビラ配りが許容されることにより掲示を認める必要性は相当程度低下するというべきである。

ウ これらの事情を考慮すると、あえて組合の文書の掲示を認めなければ権利の濫用に当たるとまでは解し難いところであり、他に特段の事情を認めるに足る証拠はない。

エ なお、S工場の食堂兼休憩室には、新たに組合の掲示板を設置するだけの空間的スペースはないとされるが、現在、同食堂兼休憩室には掲示板としてホワイトボードが設置されており、そこに一定のスペースを確保できるのであれば、会社に特段の負担がかかるということは考えられない。会社は、この掲示板には会社において掲示を義務づけられた多数の各種文書が既に掲示されており、組合文書を掲示する場所がないと主張するが、組合が求めているのはA4サイズのスペースに過ぎず、工夫すればそのスペースを確保することは決して不可能ではないと解される。実際、ホワイトボードの状況を撮影した写真によれば、文書の並べ方次第でA4版程度の掲示物であれば十分に掲示は可能と認められる。

また、会社は、掲示板設置を認めた場合、クリップの使用等による食品への異物混入の危険が生じ、組合側で異物混入を防止する体制を確保できるとは考えられないと主張している。しかし、現実に掲示板には多数の文書が掲示されている状況であり、各種の文書が食堂兼休憩室に持ち込まれている実情があることからすれば、異物混入の危険は組合員についてだけ考えられるというものでもないから、会社のこの主張は説得力に欠けるといわざるを得ない。

したがって、食堂兼休憩室において組合の掲示を認めるかどうかについては、今後組合と会社の双方が、掲示文書の性質、組合活動の情報提供の必要性、代替手段の存否等を考慮し、検討すべきである。

- (5) よって、会社が組合文書の掲示板への設置を容認していないことは違法とはいえ、支配介入に当たるとの主張は採用できない。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、平成30年12月時の賞与がAに対し支給されなかったことを不利益取扱いとする申立て及び平成30年10月30日から令和元年5月15日までの間の就業の対価として令和元年5月26日までにAに対し支払われた賃金の減額を不利益取扱いとする申立てについては労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条を、その余の申立てについては労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和3年11月24日

静岡県労働委員会
会長