

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 財団

理事長 B 1

上記当事者間の都労委平成30年不第31号事件について、当委員会は、令和4年10月18日第1803回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 財団は、申立人 X 1 組合の組合員 A 2 に対する平成31年2月28日付普通解雇及び同 A 3 に対する令和元年5月31日付普通解雇をなかったものとして取り扱い、両名を原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人財団は、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組合に交付するとともに、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）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人財団の本部及び組合員が所属する各支局内の職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

執行委員長 A 1 殿

Y 1 財団

理事長 B 1

当財団の西東京支局長が、平成29年12月25日、貴組合の組合員A 2氏に対して退職を勧奨する発言を行ったこと、当財団が、同氏を31年2月28日付けで解雇したこと及び貴組合の組合員A 3氏を令和元年5月31日付けで解雇したことは、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、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人財団は、第1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。
- 4 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

被申立人Y 1財団（以下「財団」という。）は、旧財団組織が引き起こした不祥事等により平成20年度から財政状況が悪化したため、24年頃から新人事制度改革を行い、希望退職を募る一方で一般職として採用した職員を営業職に職種変更するとともに、職員を遠隔地へ配置転換（以下「配転」という。）するなどの人事措置を行った。

27年3月以降、財団は、職員であるA 4（以下「A 4」という。）、A 5（以下「A 5」という。）、A 6（以下「A 6」という。）、A 2（以下「A 2」という。）、A 3（以下「A 3」という。）、A 7（以下「A 7」という。）及びA 8（以下「A 8」という。）の7名（以下「A 4ら7名」という。）をそれぞれ転居を要する地方の支局へ配転したところ、6月以降、A 4ら7名は順次、

心身の不調を来して休職するに至り、その後、財団は、A 4ら7名の配転を撤回した。

28年12月1日、A 4ら7名は申立人X 1組合（以下「組合」という。）に加入し、組合と会社とは、A 4ら7名の復職条件等を議題として、7回にわたって団体交渉を行った。

28年6月、A 4は埼玉支局へ復職し、29年以降、A 3は千葉支局へ、A 7は北海道支局へ、A 5は埼玉支局へ、A 2は西東京支局へ復職した。28年7月に再度休職に入ったA 4は、29年11月に茨城支局へ復職し、財団は、A 2の復職に当たり、出退勤時各30分間の時短勤務を承認した。

29年12月25日、財団の西東京支局長は、A 2との面談において同人に対し、「早期退職制度って制度があるじゃん。」「あれは絶対考えられないの。」などと発言した。

30年4月2日、財団の西東京支局長は、A 5との面談において同人に対し、「いいんじゃない。出社できなくなっちゃえば。」などと発言した。

4月30日、財団は、A 2の時短勤務を終了し、翌5月1日、同人を西東京支局の営業職から、本部の内勤職に配転した。

6月20日、財団は、A 4、A 5、A 3、A 2及びA 7に対してグレードの降格又は降給を行った。

財団は、31年2月28日付けで、A 2を体調不良による欠勤等の多発と勤務成績不良などの理由により普通解雇し、令和元年5月31日付けで、A 3を勤務成績不良と2度の配転拒否による業務命令違反などの理由により普通解雇した。

本件は、以下の7点が、それぞれ、組合員であるが故の不利益取扱い、及び組合の組織運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

- (1) 平成29年7月26日付けで、財団が、A 2を西東京支局へ配転したこと。
- (2) 29年12月25日、西東京支局長は、A 2に対して退職を勧奨する発言を行ったか。発言を行ったとすれば、その発言。
- (3) 30年4月2日、西東京支局長は、A 5に対して、「いいんじゃない。出社できなくなっちゃえば。」と発言したか。発言したとすれば、その発言。
- (4) 30年4月30日をもって、財団が、A 2の時短勤務を終了したこと。

- (5) 30年6月20日付けで、財団が、A4、A5、A3、A2及びA7に対して、グレードの降格又は降給をしたこと。
- (6) 31年2月28日付けで、財団が、A2を普通解雇したこと。
- (7) 令和元年5月31日付けで、財団が、A3を普通解雇したこと。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件申立て後、請求する救済内容の追加、変更及び取下げがあり、最終的に、本件の請求する救済の内容は、以下のとおりとなった。

- (1) A2を通勤負担の少ない神奈川支局へ配属すること。
- (2) 平成30年6月以降、組合員に対する差別的取扱いが解消されるまでの間、非組合員の労働者であれば得られたであろう賃金及び賞与との差額を組合員に支払うこと。
- (3) 組合員に退職強要等のハラスメント行為を行わないこと。
- (4) A2に対する31年2月28日付解雇処分及びA3に対する令和元年5月31日付解雇処分を取り消し、両名を原職復帰させ、両名に対し、それぞれ解雇の日の翌日から復帰までの賃金相当額を支払うこと。
- (5) 陳謝文の掲示、全職員への配布並びにホームページ及び広報誌への掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人組合

申立人組合は、平成5年12月に設立された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約650名である。

28年12月1日、財団の職員のうち、A4ら7名が組合に加入し、申立外A9支部（現在の名称は、A9'支部。以下、名称変更の前後を通じて「支部」という。）を結成した。

#### (2) 被申立人財団

被申立人財団は、肩書地に本部を置き、中小企業向けに特定保険業（事業総合傷害保険）、災害防止事業、福利厚生事業等を行う一般財団法人であり、本件申立時の職員数は約300名である。

財団は、令和4年4月1日現在、全国各地に20か所の支局を有している。

なお、財団の主な支局と所在地は以下のとおりである。

支局名	所在市町村名
財団本部	東京都新宿区
北海道支局	北海道札幌市
東北支局	宮城県仙台市
北東北支局	岩手県盛岡市
茨城支局	茨城県水戸市
千葉支局	千葉県千葉市
埼玉支局	埼玉県さいたま市
北・南東京支局	東京都新宿区
神奈川支局	神奈川県横浜市
北陸支局	石川県金沢市
九州支局	福岡県福岡市
南九州支局	熊本県熊本市

## 2 A 4ら7名の組合加入に至る経緯

### (1) 財団における人事制度改革の実施

ア 財団は、旧財団組織である財団法人B2事業団（当時の名称である旧「B2」）が引き起こした不祥事等により平成20年度から財政状況が悪化したため、24年度以降、経営、人事制度改革に着手し、同年9月、「人事基盤整備計画」を策定、これに基づき、人事制度、給与制度、人事考課制度の改革及び希望退職の募集を行った。

なお、希望退職の募集には、最終的に74名が応募した。

イ 財団は、上記の希望退職を募る一方で、一般職（主に内部事務の業務に従事し、勤務地が限定されて転勤のない職員）を廃止し、これまで一般職として採用した職員（以下「正職員」という。）の全員を営業職（営業業務に従事させ、全国の支局への配転のある職員。以下「営業職」又は「業務職」という。）に職種変更して「コア業務」を担当させた。また、営業環境、職場環境が原因で所属支局では実績が上がらない場合は、全国の支局へ配置するなどした。

財団は、各支局の営業事務、総務事務、庶務事務等の「ノンコア業務」については、主に派遣職員を受け入れて担当させることとした。

ウ 25年4月、財団は、就業規則と給与規程の改定を行った。

その際に、財団は、正職員は全員、「正当な理由」がない限り財団が命ずる転勤等の人事異動に従わなければならない（就業規則第16条第1項）とし、同年3月31日、就業規則説明会を実施し、職員に対する周知と説明を行った。

(2) A4ら7名の配転と訴訟等の提起

ア 27年配転

27年3月18日、財団において、賃金減額や転居を伴う遠隔地への配転を命ずる4月1日付けの人事異動内示が行われた。その対象となった職員のうち、A4は北東京支局から南九州支局へ、A5及びA6は本部から北海道支局へ、A2は神奈川支局から北陸支局へ、A3は南東京支局から東北支局へ、A7は北海道支局から埼玉支局へ、A8は埼玉支局から北海道支局へ、それぞれ4月1日付けで配転命令がなされた（以下「27年配転」という。）。

3月24日、A3は、同時期に配転内示を受けた女性職員らに対し、診断書を提出して休職することによる「配転拒否」を呼び掛けた。

イ 27年の損害賠償請求事件

5月15日、A4ら7名外2名は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、配転先での就労義務不存在確認等を求めて仮処分の申立てを行い、さらに上記9名は、27年8月に、財団を相手方として、同年4月1日付配転命令、降格処分及び業務命令が不法行為に当たるとして、東京地裁に対して労働審判を申し立てた。

当該事件は、11月、労働審判法第24条第1項の規定により終了し、労働審判を行わずに民事訴訟に移行し、損害賠償請求事件（平成27年（ワ）第〇〇号）（以下「27年の損害賠償請求事件」という。）として争われた。

ウ 東京地裁判決と控訴

27年の損害賠償請求事件について、A4ら7名以外の2名は、29年1月までに訴えを取り下げた。30年2月26日、東京地裁は、A4、A5及

びA 6 の 3 名の請求を棄却し、A 3、A 8、A 2 及びA 7 の 4 名に対する配転命令については人事権の濫用に当たると判断し、財団に対し、慰謝料の支払を命じた。これに対し、財団及びA 4 は、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した（平成30年（ネ）第〇〇号）。

#### エ 東京高裁判決と上告

31年 3 月14日、東京高裁は、27年の損害賠償請求事件について、財団の主張を認め、上記東京地裁判決が命じた 4 名に対する慰謝料の支払を取り消し、A 4 の控訴を棄却した。これに対し、A 4、A 3、A 8、A 2 及びA 7 は、最高裁判所に上告（令和元年（オ）第〇〇号）及び上告受理申立て（令和元年（受）第〇〇号）を行った。

令和 2 年 3 月10日、最高裁判所は、上告を棄却し、上告不受理を決定した。

#### (3) A 4 から 7 名の休職

ア 平成27年 6 月30日、A 5、A 2、A 3、A 7 及びA 8 は、財団に対し、いずれも〇〇〇〇による休職を願い出て、財団は上記 5 名に休職を命じた。

イ 7 月24日、財団は、A 5、A 2、A 3、A 7 及びA 8 に対して命じた 27年配転（上記(2)ア）をいずれも撤回して、全員を本部人事部付けとする人事異動を行った。また、8 月 1 日、財団は、A 4 を本部人事部付けとする人事異動を行った。

ウ 9 月17日、A 4 は、〇〇〇〇等により休職を願い出て、財団はA 4 に休職を命じた。

エ 28年 3 月29日、A 6 は、体調を崩して休職となった。

オ 6 月10日、A 4 は、埼玉支局へ復職したが、その際にM 1 グレード（後記12(1)イの管理職層）からG 3 グレード（同非管理職層）へ降格し、減給となった。

カ 7 月20日、A 4 は、〇〇〇〇が再発し、再度休職を願い出て、財団は同人に休職を命じた。

#### 3 A 4 から 7 名の組合加入と復職

(1) 12月 1 日、A 4 から 7 名は、組合に加入し、支部を結成した。

12月8日、組合は、財団に対し、A4ら7名の組合加入を通知するとともに、同人らの復職等を議題とする団体交渉を申し入れた。

(2) 復職に関する団体交渉

組合と会社とは、29年1月23日から9月5日までの間に、休職者の復職等を議題とする団体交渉を7回行った。

そのうち4月5日に開催された第2回団体交渉では、要旨以下ア及びイのやり取りがあった。

ア 組合のA1執行委員長が、A4、A5、A3、A2、A7及びA6について現状と復職の希望を述べた後、出席者4名（A4、A5、A3及びA2）が復職希望先等について述べた。

イ これに対し、財団側のB3社会保険労務士は、ここは組合との事前協議の場ではなく意見を聞く場である、復職を希望するならば、各人が通常の労務提供できる状態であることを立証してほしいなどと述べた。

(3) A4ら7名の復職

上記の団体交渉を経て、各組合員らは以下アないしオのとおり、支局に復職した。

ア 6月28日、〇〇〇〇にて休職していたA3は、千葉支局へ復職した。

イ 6月29日、〇〇〇〇にて休職していたA7は、所属していた北海道支局へ復職した。

ウ 7月3日、〇〇〇〇にて休職していたA5は、埼玉支局へ復職した。

エ 7月26日、財団は、〇〇〇〇にて休職していたA2に対し、所属していた神奈川支局から西東京支局への配転を命じ、同月31日、A2は同支局へ復職した。

オ 10月26日、財団は、〇〇〇〇にて休職していたA4に対し、復職を命じるとともに、埼玉支局から茨城支局への配転を命じた。

(4) A5の復職と配転

4月17日、A5は、財団に対し、休職事由となっていた〇〇〇〇が治癒したとして、主治医の復職可能との診断書とともに、復職願を提出した。

上記診断書には、要旨以下アないしエの事項が記載されていた。

ア 傷病名は〇〇〇状態であり、現在通院中である。

イ 症状が改善したため従前いていた事務職への復職は可能であると判断できるが、しばらくは残業無しの定時勤務が望ましく、営業職は避けることが望ましい。

ウ 勤務地は従前の勤務地である本部（東京都新宿区）が望ましい。

エ 復職時の就業環境はハラスメントが起きないように配慮することが望ましい。

30年3月8日、財団は、A5に対し、復職した埼玉支局から西東京支局への配転を命じた。

#### (5) A3の復職

29年4月27日、A3は、財団に対し、休職事由となっていた〇〇〇〇が治癒したとして、主治医の復職可能との診断書ともに、復職願を提出した。

上記診断書には、要旨以下アないしエの事項が記載されていた。

ア 病名は〇〇〇〇であり、現在通院中である。

イ 今後も経過観察目的のための定期的な通院は必要であるが、〇〇〇症状は改善と認め、また、就業に対して支障が見られないため、復職は可と判断する。

ウ 当面の間、残業、休日出勤、出張規制があることが望ましく、本人への極度のストレスがかからないように営業職を避けること。

エ 勤務地は従前の勤務地である本部（東京都新宿区）が望ましい。

#### (6) A4の再復職と書面の送付

ア A4は、前記2(3)カのとおり、28年7月20日から再度の休職に入っていたが、29年8月21日、同人は、財団に対し、自身の疾患が治癒したとして復職願を提出した。

11月1日、財団はA4に復職を命じたが、復職に当たり、同人に埼玉支局から茨城支局への配転を命じた。この配転に伴い、A4は、通勤に片道約2時間を要することとなった。

イ A4の休職期間中であつた6月19日、組合及び支部は、連名で、申立外C1連合会の理事長宛てに、「不当配転事件解決に向けたご支援のお願い」と題する書面を送付した。この中には、「この度、Y1財団の関係者の皆様に、理事長B1氏が強行した不当配転事件についてご理解をい

ただくとともに、事件解決に向けたご支援を賜りたく本書面をお届けいたしました。」として、配転から訴訟に至る経緯、職員の休職の状況などが記載されていた。

なお、上記書面には、支部の代表者として支部長であるA4の名前が記載されていた。

#### 4 A2の復職と配転

##### (1) 復職願と診断書の提出

5月2日、A2は、財団に対し、休職事由となっていた〇〇〇〇が治癒したとして、主治医の復職可能との診断書とともに、復職願を提出した。

ア 上記復職願には以下(ア)及び(イ)の内容が記載されていた。

(ア) 復職先は、通勤時間を考慮し、現在在籍している神奈川支局を希望する。

(イ) 復職先は団体交渉にて協議してほしい。

イ 上記診断書には、要旨以下(ア)ないし(エ)の事項が記載されていた。

(ア) 傷病名は〇〇〇〇であり、現在、自宅療養及び通院中である。

(イ) 症状は改善しており、本年6月以降は以前勤務していた内勤・事務職での復職は可能である。

(ウ) 営業職への復職は避けるべきであり、復職当初は、負担を避ける意味で混雑時出勤への配慮を要し、しばらくは時短等を含めた勤務時間帯への配慮が望ましい。

(エ) 本人は裁判係争中でもあり、職場環境におけるハラスメント等が起きないように配慮が求められる。

##### (2) 財団とA2との面談

6月22日、財団本部で、人事部長のB4（当時。31年3月から労務部長。以下、変更の前後を通じて「B4部長」という。）及び人事部のB5課長（以下「B5課長」という。）とA2との面談が行われた。

席上、A2は、営業職での復職は電車に飛び込んで死ぬというようなものであるなどとして、営業職での復職が困難であると述べた。それに対してB4部長は、もうちょっと詳しく教えてくださいなどと応答し、後日、財団が主治医と面談することとなった。

(3) 財団とA2の主治医との面談

7月18日、B4部長及びB5課長とA2の主治医との面談が行われた。この面談において、主治医は、既に診断書で指摘したとおり、現在のA2の病状からすれば営業職での復職は困難である旨伝えた。

(4) 配転内示

7月21日、財団は、A2に対し、所属する神奈川支局から西東京支局業務推進課（業務職）に同月26日付けで配転する旨を内示した。

それを受けてA2は、7月21日、財団に対し、上記配転の撤回を求める「異議留保申立書」を提出した。

なお、A2の通勤時間は、従前の所属である神奈川支局の場合は約30分であったが、上記配転により、配転先である西東京支局への通勤時間は約1時間20分に伸びることとなった。

(5) 復職と時短措置

7月26日、財団は、A2に対し、正式に、同月31日付けで神奈川支局から西東京支局へ配転することを命じ、同日、同人は西東京支局へ復職した。

その際に財団は、A2の正規の勤務時間が9時から17時30分までであるところ、始業と就業の時間を30分ずつ短縮し、同人の勤務時間を9時30分から17時までとする措置（以下「時短勤務」という。）を講じた。

なお、時短勤務は、就業規則上に規定のない措置であり、また、復職する職員に時短勤務の措置を講じるのはA2が初めての事例であった。

(6) 要求書

7月27日、組合は、財団に対し、復職先が営業職であるなら、最優先事項は、通勤時間であるとして、A2を西東京支局ではなく神奈川支局へ復職させるよう求める「要求書」を送付した。

(7) 回答書

8月29日、財団は、組合に対し、A2と神奈川支局長との関係が悪化していたことをA2が別訴裁判で主張していることから、同人を神奈川支局に配属することは好ましくないと考え、西東京支局に配転した旨の「回答書」を送付した。

なお、A 2 は、別の訴訟事件において、神奈川支局長から叱責され精神的に追い詰められた旨記載した27年5月7日付「陳述書」を提出していた。

#### (8) 西東京支局長の A 2 に対する発言

12月25日、西東京支局長の B 6（以下「B 6 支局長」という。）は、A 2 との面談を行った。

この場で、B 6 支局長は、A 2 に対し、支局会議室において、「早期退職って制度があるじゃん。」「あれは絶対考えられないの。」「辞めても裁判って続けられるじゃん。」「楽なんじゃないかなってことだけ。で、得なんじゃないかなって思うだけ。」などと言った。

これに対して A 2 は、「いつ辞めるかは私が決めることじゃないですか。」という。B 6 支局長は、「もちろんそうだよ。辞めろって言ってる意味じゃないよ。要するに条件闘争するんだったらこれ（早期退職）を手上げた方が得じゃないかって俺は思ってたよ。」と言った。

A 2 は、「今はそのつもりはないですし、今後また考えることなので。」と答えたところ、B 6 支局長は、「あんまり考えない。損得って。」「もっと楽な生き方があるんじゃないかというような話したよね。」などと話した。

その後、雑談を交えつつ財団との間で係属中の訴訟の話や B 6 支局長が財団から不遇な目に遭っているなどの会話をを行った。

### 5 A 2 の時短勤務の打切りと本部への配転

#### (1) 要求書

30年3月26日、組合は、財団に対し、A 2 の4月の勤務時間について、従前と同様に、勤務時間を9時30分から17時00分までとする時短勤務を要請するとともに、5月以降も主治医の診断内容に応じて時短勤務の継続を求める要求書を送付した。

#### (2) 回答書

3月29日、財団は、上記(1)の組合の要求に対しては応じない旨の回答書を送付した。回答書には、要旨以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 財団は、A 2 に対し、所定の様式及び手順に沿って申請するように求めているが、現時点において同人からその手続がなされていない。正式

な手続がなされない場合は決裁することができず、時短措置を執ることはできない。

イ 財団は、A 2 に対して、復職の際の配慮として時短勤務を認めてきた。復職から 6 か月が経過していることもあり、5 月 1 日以降は、一般職員と同様の勤務時間に戻す予定である。

### (3) 4 月時短勤務の承認

3 月 29 日、A 2 は、財団に対し、所定の様式及び手順に従って、4 月分の時短勤務を申請し、財団はこれを承認した。

上記申請書には、申請理由として、主治医から 4 月も時短勤務の指示と月に 4 回程度の通院の指示を受けているので、配慮を求める旨が記載されていた。

それに対して、財団は、4 月末までの時短勤務は認めるが、復職してから 9 か月も経過しているとして、5 月以降は時短勤務を認めない旨を上記申請書の「人事部記入欄」に記載して同人に交付した。

### (4) 意見書

4 月 17 日、財団は、A 2 に対し、5 月 1 日付けの本部への配転を命じ、同日、A 2 の主治医は、これまでどおりの時短勤務と通院をしばらく継続することが望ましいとの意見書を提出した。

### (5) 時短勤務の打ち切り

4 月 30 日、財団は、A 2 の時短勤務を打ち切った。

### (6) 本部への配転

5 月 1 日、財団は、A 2 を、西東京支局業務推進課から、本部団体保険制度部（内部事務）に配転した。A 2 の自宅から本部までの通勤時間は約 1 時間であった。

なお、A 2 の主治医が財団に提出した令和 2 年 8 月 19 日付「意見書」には、「その後、A 2 氏が本部（通勤時間が変わる）へ異動となって時短勤務継続の問題は消滅したが」、「主治医の判断があっても職場は真っ向からこれを無視することを実感」との記載があった。

## 6 A 5 の入力ミスと配転、西東京支局長との面談

(1) 平成 30 年 1 月 11 日、A 5 は、財団の会員情報検索により会員事業所にテ

レフォンアポイント（電話連絡により行う営業活動。以下「テレアポ」という。後記12(1)参照）を行ったが、その際、システム上の情報提供シートの「きっかけ欄」への入力には「その他」と記すべきところ、誤って「業務推進部－ダイレクトメール（はがき版）」と入力した（以下「本件入力ミス」という。）。

情報提供シートは、会員の加入経路を把握し分析するために作成するもので、テレアポで獲得した会員について、他の紹介案件より営業力を評価することから、重要な位置付けであると、財団では考えられていた。

2月20日、財団は、A5に、本件入力ミスを指摘し、業務推進部長宛てに経緯書を提出するよう指示した。2月21日、A5は経緯書を作成して、埼玉支局長に提出し、同支局長は、支局長名で経緯書を作成し、業務推進部長に提出した。

## (2) 西東京支局長のA5に対する発言

4月2日、財団は、A5に、西東京支局への配転を発令し、同人を同支局に配属した。

それを受けてA5は、西東京支局長のB6支局長を呼び出し、以下の会話を行った。

A5「これ、私の診断書お渡しします。」

B6支局長「はい。」

A5「復職願も出したんですけど。診断書に沿って復職させてほしいという感じのことを会社に申し出しています。」

B6支局長「はい。」

A5「で、これ僕の自己申告書なんですけれども（略）、テレアポ、すごく自分には負担になるんですよね。ですので、1日85件っていう目標はいいんですけれども、ただ、それ本気でそれをやるとですね、多分もう出社できなくなっちゃうんじゃないかなってのもあって、ちょっとそこは自分のペースでですね、やらせていただければっていうところなんですよ。」

B6支局長「いいんじゃない。出社できなくなっちゃえば。できるところまでやれば。」

A5「出社できなくなっちゃっても構わないんですか。」

B 6 支局長「いや、そうじゃなく、そういうわけじゃなくて、やってみないと分かんないじゃない。」

なお、4月12日、B 6 支局長と B 4 部長は、メールのやり取りにおいて、A 5 の意を汲む形でテレアポの目標設定をしないことを確認した。

## 7 A 6 の配転をめぐる動き

### (1) 帯広支所への配転と労働審判

10月5日、財団は、A 6 に、同月15日付けでの埼玉支局から北海道支局帯広支所への配転を命じ、同月24日、A 6 は、同支所での就労義務がないことの確認を求めて、東京地裁に労働審判を申し立てた。この手続において、31年2月7日、財団との間での調停が成立（以下「本件調停」という。）し、A 6 は、3月1日、埼玉支局に復帰した。

### (2) A 6 に関する申立ての取下げ

3月12日、組合は、本件審査手続における準備書面(4)において、30年10月11日付準備書面(2)で追加した請求する救済内容のうち「A 6 に対する30年10月15日付異動命令撤回」についての請求を取り下げた。

### (3) ツイッターへの投稿と通知書の送付

本件調停成立後に当たる、31年2月21日付けで、財団の代理人弁護士は、A 6 の訴訟代理人である A 10 弁護士（以下「A 10 弁護士」という）に対し、「通知書」を送付した。

上記通知書には、以下アないしエの内容が記載されていた。

ア 「A 9」と称する人物の平成31年2月15日午後6時01分付けのツイッターの投稿に「【完全勝利和解!!】2月7日に東京地裁で行われた労働審判に Y 1 財団より勝利和解致しました！画期的な勝利和解です！ご尽力頂いた A 10 先生、A 11 先生、X 1 組合 A 1 委員長そして駆けつけて下さった組合の皆さんありがとうございました」という記載があること。

イ A 10 弁護士がこれに対して「勝因は、団結。おめでとうございます。そして、まだまだ、頑張りましょう！」と返信していること。

ウ 組合の31年2月20日付ブログに2月7日に労働審判において和解がなされたこと及び和解内容が記載されていること。

エ 以上を指摘した上で、財団代理人としては、本件調停の非開示条項（調停条項４）に反する情報漏えいが疑われ、到底看過し難い事態が生じているという認識を有しているので通知する。

## 8 A 2 の解雇

(1) 30年4月23日の団体交渉で、A 2 は、財団に対し、同月17日付けの主治医診断書を提出した。この診断書には、主治医の所見として、以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 病名：〇〇〇〇

イ 業務や通勤などによる心理的ストレスにより症状が遷延している。そのため業務の内容・質、職場環境、通勤時間等には配慮を要する。5月に異動となるが、これまでどおりの時短勤務及び週1回の通院をしばらく継続することが望ましい。

(2) 10月19日、A 2 は、財団に対し、同日付けの主治医診断書を提出した。この診断書には、主治医の所見として、以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 病名：〇〇〇〇

イ 上記により通院加療中であるが、10月に入り、症状が悪化している。今後、約2週間の自宅療養及び通院加療を要し、就労は不能である。

(3) 12月26日、財団の産業医はA 2 と面談を行い、A 2 の就業に係る所見を記載した意見書を財団に提出した。

上記意見書の「就業に関する意見」欄には、不眠、不安が著しく、飲酒量も増えている状態である、また、職場で働いていたことを思い出すと、情緒が不安定になるなどの状況とのことで、到底、就業ができる状況ではないと判断したと記載されていた。

(4) 31年1月22日、A 2 は、財団に対し、同日付けの主治医診断書を提出した。診断書には、主治医の所見として、以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 病名：〇〇〇〇

イ 症状が持続しており、自宅療養及び通院加療を要し、就労は不可能である。今後、さらに約1か月間の休養を要する。

- (5) 2月19日、A2は、財団に対し、同日付けの主治医診断書を提出した。診断書には、主治医の所見として、以下ア及びイの内容が記載されていた。
- ア 病名：〇〇〇〇
- イ 症状が持続しており、自宅療養及び通院加療を要し、就労は不可能である。今後、さらに約1か月間の休養を要する。
- (6) 2月26日、財団は、A2に対し、「解雇通知書」を送付し、同月末日付けでの普通解雇を通告した。この「解雇通知書」には、要旨以下アないしキの事項が記載されていた。
- ア 就業規則第34条(1)、(2)、(6)、(11)に基づき、貴殿を解雇する。
- イ 貴殿は、27年3月27日から欠勤し、「〇〇〇〇」との診断書を提出して、同年6月30日からは休職となり、財団は、29年7月26日、貴殿の解雇を回避する救済措置として復職を認めた。
- ウ しかし、その後も貴殿の健康状態は「治癒」からほど遠い状態が続き、西東京支局配属当時には、財団が時短勤務の配慮措置を執ったものの、貴殿は時短勤務にも耐えられず、欠勤・遅刻・早退、勤務中の体調不良等が多数発生した。30年5月1日付本部団体保険制度部配属後も欠勤・遅刻・早退、勤務中の体調不良が多数発生し、同年10月18日からは、貴殿は出勤自体ができずに欠勤を続けており、貴殿の主治医と財団の産業医から、就労不能との意見が提出されている。
- エ 他方、西東京支局配属当時の貴殿の営業業務は、意欲十分とは到底評価できない上、成績も、西東京支局配属期間約9か月間において、新規獲得は0件、アポイント率も0%である。また、本部団体保険制度部に異動後も、従前では正職員1名で担当していた業務を貴殿と派遣職員との2名で担当し、なおかつ派遣職員からの指導を受けながら何とかこなしている有り様である。
- オ 以上の貴殿の病状、勤務状況及び勤務成績を勘案し、財団は、貴殿を解雇するほかないと最終的に判断するに至った。
- カ この解雇を本年2月末という時期に行うのは、①貴殿の他社への転職時期への配慮（平成31年4月1日付けで他社へ転職できるようにする配慮）、②財団の31年度の人員配置の検討、③後記の貴殿との合意退職交渉

期間を考慮したものである。

キ 貴殿との間では、東京高等裁判所平成30年（ネ）第〇〇〇〇号損害賠償事件において、裁判所から2回にわたり和解勧告を受け、財団は貴殿に対して退職和解を提案した。しかし、貴殿は、上記の病状、勤務状況及び勤務成績等にあるにもかかわらず、2回にわたる和解勧告を真摯に検討せず、法外な解決金を要求するなどして裁判所に和解を断念させた。

ただし財団は、今般の解雇に際して、旧「再就職支援制度」に準じた特別措置による合意退職を貴殿に打診する。

貴殿が上記特別措置による合意退職を受け入れ、平成31年3月31日までに、財団と貴殿との間で退職合意が成立したときは、財団は、本件解雇を撤回し、貴殿との労働契約を平成31年3月31日付合意退職として終了させる用意はある。

(7) 財団の就業規則第24条には、精神又は身体上の疾患により休職した場合、勤続10年以上の職員では休職期間を2年以内とするとの規定がある（後記10）。A2は、前記4(5)のとおり、29年7月31日に復職しているが、その時点で既に2年間の休職期間を消化していたため、後記14(3)のとおり、体調不良のため再び出勤できなくなった30年10月時点では、同一事由による休職を取得できない状況となっていた。

## 9 A3への配転内示と解雇

(1) 31年3月4日、本部の会議室で、B4部長及びB5課長とA3との人事異動に関する面談が行われた。B4部長は、千葉支局に勤務するA3に対し、人事異動を検討していることと、面談の様子をビデオ撮影することなどを告げた。A3はビデオ撮影を断ったが、結局、同人の手元部分の撮影が行われた。

面談で、B4部長は、A3の業務、家族や自身の通院の状況などについて聞き、北東北支局秋田支所（以下「秋田支所」という。）への異動を検討している旨を伝えた。

(2) 3月7日、財団は、A3宛ての社内メールで、4月1日付けの人事異動を送信し、同人に秋田支所への異動を命じた。

(3) 3月15日、B5課長が欠席したため、B4部長及び人事部の職員1名と

A 3との人事異動に関する2回目の面談が、本部の会議室で行われた。財団は、前回同様に面談内容をビデオ撮影した。

- (4) 3月25日、組合と財団とは、A 3の秋田支所への配転内示に関し、団体交渉を行ったものの、双方の意見が対立して協議は進展しなかった。
- (5) 3月29日、A 3は、産業医との面談を行った。産業医は、A 3に対し、A 3は今後も通院が必要で高齢の両親がいるため、そこに対しての配慮が必要であることは財団の方によく考えてもらうべきである旨述べた。
- (6) 4月1日、異動発令初日、A 3は千葉支局に出勤した。B 4部長は、A 3と話し合いたいと述べ、支局会議室で面談を行った。席上、B 4部長は、A 3に、「本日中に秋田支所への出勤を命じます。」「旧部署へ出勤されても、就労とは認められず、賃金は発生しませんので、あらかじめご承知おきください。」と記載した書面（以下「31年4月1日付通知」という。）を交付した。
- (7) 4月2日、財団は、A 3に、辞令書と前日に交付した4月1日付通知を郵送した。
- (8) 4月9日、財団は、A 3に、「貴殿に対し、九州支局への再度の転勤内示を致します。」「本年4月15日（月）までに、文書にて、労務部長まで回答してください。」などと記載した「再度の転勤内示について」を郵送した。
- (9) 4月12日、組合は、財団に、嚴重抗議書を送付し、A 3に対する内示について、「貴財団に嚴重に抗議するとともに、同組合員には、異動命令に応じられない正当な理由があることから、本件異動は一切受け入れられないこと」を通告した。
- (10) 4月16日、財団は、A 3に、「再々度の転勤内示について」を郵送し、九州支局への異動について、4月22日までに回答するよう促し、再度正当な理由なく異動を拒否した場合、就業規則に照らし相応の措置を執らざるを得なくなる旨述べた。この文書には、A 3が異動に応じた場合、財団の規定にない特別な措置として、福岡から自宅までの往復交通費を月1回支給するとの記載があった。
- (11) 4月26日、財団は、A 3に、令和元年5月31日付けで普通解雇するとの「解雇予告通知書」を交付した。上記解雇予告通知には要旨以下ア及びイ

の内容が記載されていた。

ア 就業規則第35条(1)、(2)、(6)、(10)及び(11)に基づき、令和元年5月31日をもって普通解雇する。

イ 解雇理由は要旨以下(ア)ないし(キ)のとおりである。

(ア) 財団は、貴殿を含む営業職転換職員に対しては、詳細なマニュアルを提供するとともに繰り返し研修を行うなど業務スキルの向上を図ってきた。しかし、貴殿の業務成績は、顧客獲得成績が低劣なままであり、平成26年度の月平均新規獲得数は12.4名にすぎず、アポイント率ですら0.1%という有り様である。

(イ) 以上の経緯を踏まえ、財団は、貴殿の業務成績向上のため、良好な営業環境、職場環境への配転を行うこととし、27年3月18日、東北支局への転勤内示を行った。しかし、貴殿は、3月26日から欠勤し、「〇〇〇」との診断書を提出して欠勤を継続したばかりでなく、同時期に転勤内示を受けた他の女性職員に対し、〇〇〇科を受診して診断書を取得し、休職して転勤を拒否する行動を取るよう教唆するメールを送付して財団に対峙する行動を取った。上記教唆メールに対しては、実際にこれに呼応して診断書を取得して休職申請に及んだ職員が複数出るに至った上、貴殿を含めた対峙する行動に出た複数の職員は、27年配転を違法と主張して理由のない裁判を繰り返し起こすなどにより、財団を混乱させた。

また、貴殿の「〇〇〇〇」には詐病の疑いがあり、仮に百歩譲っても私傷病にとどまるものであり、27年配転が違法であるとの貴殿らの主張に理由がないことは、裁判所の判決で明確に判示されたとおりである。

(ウ) 貴殿は、27年3月26日より欠勤を続け、同年6月30日からは休職となり、29年6月29日の復職まで約2年4か月に及ぶ欠務を続けた。貴殿は、復職後も、なお「〇〇〇〇」との主張を続けて〇〇〇科への通院を継続し、転勤はできないとか遠距離通勤はできないと主張するなど、債務の本旨に従った労務提供ができるとはいえない状況である。

(エ) 財団は、29年6月29日、貴殿の解雇を回避し救済する措置として、

上記のとおり復職を認め、かつ負担の軽減措置として、千葉支局への配属を命じた。しかし、その後の貴殿の勤務状況は、以前にも増して勤務意欲、勤務姿勢が悪化し、新規獲得等の業績が全く上がらず、アポイント率も低劣なままである。

- (オ) 財団は、31年3月7日付けで貴殿に秋田支所への転勤内示を行ったが、これは、貴殿の業績向上のための措置である。なお、貴殿は、〇〇〇〇を主張するが、復職後の欠勤はなく、産業医面談でも就労可との所見である。しかし、貴殿は、転勤を頑なに拒否し、財団は、やむなく九州支局への転勤再内示を行った。とりわけ再内示では、月1回の主治医通院、両親の健康状況確認等を可能とするため、財団の制度にはない特別な計らいとして、月に1往復分の交通費を支給することとした。にもかかわらず、貴殿は、秋田支所はおろか九州支局への転勤も拒否し、転勤は全て拒否するとの対応に終始している。

貴殿は、財団の正職員であり、「正当な理由」(就業規則16条1項)のない転勤拒否は認めることはできず、そのような転勤拒否は懲戒解雇事由にも該当するものである。しかし貴殿からは、27年及び31年の転勤内示の際も「正当な理由」の提示すら一切なされていない。

- (カ) 以上のような貴殿の低劣な勤務成績、低意欲、長期欠務、財団への対峙行動、2度にわたる正当理由のない転勤拒否等を勘案し、貴殿の改善は到底期待できずに普通解雇するほかないと判断した。
- (キ) 貴殿との間では、東京高等裁判所平成30年(ネ)第〇〇号損害賠償事件において、裁判所から2回にわたり和解勧告を受け、財団は貴殿に対して退職和解を提案した。しかし、貴殿は、上記の病状、勤務状況及び勤務成績等にあるにもかかわらず、2回にわたる和解勧告を真摯に検討せず、法外な解決金を要求するなどして裁判所に和解を断念させた。

上記対応は全く不当な対応といわざるを得ないが、財団は、今般の解雇に際して再度、貴殿が旧「再就職支援制度」に準じた特別措置による合意退職を受け入れ、令和元年5月31日までに貴殿との間で退職合意が成立したときは、財団は本解雇を撤回し、貴殿との労働契約を

合意退職として終了させる用意はある。

- (12) 平成31年4月27日、財団は、A3に、「秋田支所転勤命令の撤回措置等」を交付し、解雇に伴い秋田支所への転勤命令を撤回し、4月1日から19日までの賃金を支給することとした。

令和元年5月31日、財団はA3に「辞令書」を交付し、同人を同日付けで普通解雇とした。

#### 10 財団における休職及び解雇等の定め

財団の就業規則においては、以下の定めがある。

「(転勤・職種変更)

第16条 財団は、職員に対し業務上の必要性により、転勤または職種変更を命じることがある。職員は正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

- 2 財団は、前項の命令を発する場合、原則として命令の2週間前までに通知する。ただし、業務上やむを得ない場合、通知期間を短縮したり、事前通知を行わない場合もある。

(休職)

第23条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合、休職を命じることがある。

- (1) 精神または身体上の疾患により通常の労務提供ができず、その回復に一定の期間を要するとき
- (2) 財団の都合により、必要のあるとき
- (3) 前各号の他、特別の事情があり休職させることが適当と認められたとき
- 2 前項第1号の疾患とは、私生活においても療養を必要とするものをいう。
- 3 職員は、本条第1項第1号による休職期間中は、療養に専念しなければならない。

(休職の期間)

第24条 休職の期間は次の通りとする。

- (1) 前条1号の場合

- ①勤続3年未満 6ヶ月以内
- ②勤続3年以上5年未満 1年以内
- ③勤続5年以上10年未満 1年6か月以内
- ④勤続10年以上 2年以内

(2) 前条2号～3号の場合 財団が必要と認める期間

2 前項にかかわらず、勤続1年未満の者については、休職を適用しない。  
(休職時の取扱い)

第25条 休職を命じられた職員の取扱いは、次の通りとする。

(1)ないし(3) (略)

(4) 第23条(休職)第1項により休職する職員については、その休職期間が終了しても、なお、職務に復帰できない場合は、休職期間の終了日をもって当然に退職するものとする。また、復職後に休職の原因となった同一ないし類似の理由により再度休職する場合には、休職期間を通算する。

(復職)

第26条 休職中の職員が復職を希望する場合には、所定の手続により財団に願出しなければならない。

2 第23条(休職)1項1号により休職する職員は、休職期間中に休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合には、医師の治癒証明書(診断書)を提出させなければならない。また、財団が、診断書を発行した医師に対して面談の上での事情聴取を求めた場合、職員は、その実現に協力するものとする。

3 前項の診断書が提出された場合でも、財団は、財団の指定する医師への健診を命ずることがある。財団は、職員が正当な理由なくこれを拒否した場合、前項の診断書を休職事由が消滅したか否かの判断材料として採用しないことがある。

4 休職期間満了時までには治癒、または復職後ほどなく治癒することが見込めると財団が認めた場合には、財団が指定する医師と検討した上で、復帰について可否を下すこととする。なお、本条にいう治癒とは、民法第493条に定める債務の本旨にしたがった弁済(本旨弁済)ができる状態、

すなわち、従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復することをいい、原則として、終了に条件が付されている場合には復職させないものとする。

5 職員が復職後6ヶ月以内に休職の原因となった同一の理由ないし類似の理由により欠勤、遅刻、早退ないし完全な労務提供をできない状況に至ったときは、復職を取消し、直ちに休職させる。

6 前項の場合の休職期間は、復職前の休職期間の残期間とする。ただし、残期間が1ヵ月未満の場合は休職期間を1ヵ月とする。

7 前二項の規程は、病気を理由とする普通解雇規定の適用を排除するものではない。

(普通解雇)

第34条 職員が、次のいずれかに該当するときは、普通解雇する。

(1) 身体または精神の障害により業務に耐えられないと認められたとき

(2) 能力不足または勤務成績が不良で就業に適さないと認められたとき

(3) 勤務態度が不良で注意しても改善しないとき

(4) 協調性を欠き、他の従業員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき

(5) 事業の縮小、その他やむを得ない業務の都合によるとき

(6) 業務遂行に誠意がなく、知識、技能、能率が劣り、将来の見込みがないとき

(7) 打切補償を支払ったとき

(8) 試用期間中あるいは試用期間終了時に職員としての適格性が認められなかったとき

(9) 本則に従い、特定の業務あるいは特定の営業目標を定めて雇用された職員がその業務あるいは目標を達成できず、その原因が当該職員にあるとみなされるとき

(10) 財団の職員として適格性がないと認められるとき

(11) 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

(欠勤の連絡)

第64条 欠勤がやむを得ないこととなった場合には、必ず欠勤日の前日までに所属長に連絡し、許可を得なければならない。前日までに申し出る余裕がない場合は、始業時刻の30分前までに電話により連絡して、所属長の許可を得なければならない。

2 事前に許可が得られない事情がある場合には、後日速やかに所属長に届け出てその許可を得なければならない。

3 前二項に定めるいずれかの手続がなされない場合は、無届けとみなす。

4 私傷病を理由に欠勤する場合、財団は、医師の診断書の提出を求めることがある。

5 前項の診断書が提出された場合といえども、必要があれば職員に対し財団の指定する医師の診断を求めることがある。

(無届けの場合)

第66条 財団に連絡せず、欠勤、遅刻あるいは早退をした場合には懲戒処分を科すことがある。なお、欠勤、遅刻、あるいは早退の理由が明らかに本人の過失である場合にも同様とする。」

#### 11 A 5 及び A 4 の退職に至る経緯

9月6日、財団は、A 4 に対し、ストライキを通告して当委員会の期日に出席したことを理由に口頭注意処分を行い、秋田支所又は九州支局長崎支所への配転を打診した。

9月27日、A 4 及び A 5 は、財団を相手に、平成31年6月賞与と降格の撤回を求めて地位確認等請求訴訟（東京地裁令和元年（ワ）〇〇〇号事件）を提起した。

令和元年10月1日、財団は、A 4 から体調不良のため異動に応じられないとする診断書が提出されたことを踏まえ、A 4 に対し、労務部でこれを検討するまでの間、特別措置として無給の特別休職を命じた。

11月8日、A 5 は、財団に退職願を提出し、11月30日付けで退職となった。

2年3月13日、上記地位確認等請求訴訟（原告A 4 関係）において、和解が成立し、財団はA 4 に早期退職金を支払い、同日付けでA 4 は財団を退職することとなった。

上記A 4 に係る和解の和解条項第7項には、「原告は、被告に対し、都労委

平成30年不第31号不当労働行為救済申立事件について、今後争わず適切に対応することを約束する。」との記載があった。

令和4年1月31日、上記地位確認等請求訴訟（原告A5関係）の判決があり、A5の請求はいずれも棄却となった。

## 12 財団の評価制度等

(1) 平成25年4月、財団は、就業規則及び給与規程を改定し、人事給与制度は以下のとおり運用されていた。

### ア 財団の営業方法

財団では、16年から、申立外C2協同組合（以下「C2組合」という。）との間で紹介代理所契約を締結し、紹介代理所であるC2組合からの紹介を受けて営業を行う営業方法を採用していた。支局職員は、C2組合を担当することにより、会員を獲得する機会が得られるが、それに伴い、担当地域の事務業務を行う必要が生じる。

財団は、制度改革に伴い、新たにテレアポという営業方法を導入した。テレアポとは、職員が、本部業務推進部が発したダイレクトメール（DM）の送付先に電話を掛けて説明面談のアポイントを取り、加入者を獲得する営業方法で、財団は、テレアポを営業の基本としていた。

29年度、財団作成の「新規獲得数の比較」によれば、全支局における加入経路（加入のきっかけ）別1件当たりの新規顧客獲得人数の比較においては、テレアポ推進では16.1人、C2組合等紹介事業所推進では13人であった。

財団は、テレアポであれば、どこでも、人脈がなくとも、着任早々からでも営業ができると考え、営業を担当する職員に、まずはテレアポを実施させることとし、テレアポにより会員を獲得した場合は、C2組合からの会員獲得に比べて、職員に対するインセンティブを通常より上げることとしていた。

### イ グレード給（別紙）

財団において、職員に支給する基本給はグレード給と調整給を合わせたものであり、このうち、グレード給は、財団の定めるグレード定義により、管理職層は2階層（M2、M1）、非管理職層は4階層（G/S3、

G/S 2、G/S 1、I) を構成し、対応するグレードの金額を支給する。

M 2 は、部長、室長、大規模な支局の支局長である。

M 1 は、課長、中・小規模な支局の支局長である。

この点につき、給与規程上、以下のとおり定めがある。

「(管理職)

第16条 管理職職員採用試験に合格し、本採用された者を管理職職員という。

2 管理職に対応するグレードは、M 2 および M 1 とする。

(業務職・業務支援職)

第17条 業務職・業務支援職採用試験に合格し、本採用された者を業務職・業務支援職という。

2 業務職に対応するグレードは、G 3 および G 2 ならびに G 1、I とする。

業務支援職に対応するグレードは S 3 および S 2 ならびに S 1、I とする。

(昇給等の場合のグレード給の計算方法)

第28条 昇給、昇格または降給によってグレード給の額が変動した場合は、発令の日に属する月分の最初の計算日を基準日とし、その日から増額、または減額した金額とする。」

ウ 賞与の決定

25年の人事給与考課制度の改正に伴い、賞与制度も改定され、以下(ア)及び(イ)のとおりとなった。

(ア) 種類

a 夏季及び冬季賞与

グレードごとにグレード給0.5か月分が基準となる支給月数である。

b 業績賞与

グレードごとにグレード給0.9か月分が基準となる支給月数である。財団の業績がよかった場合は増額される。

c インセンティブ賞与

グレード給の2か月分を原資として、各業務推進職員（営業職員）の成績により配分される。具体的には新規獲得1名ごとに、①直扱い（独自獲得）の場合、1名2,000円、②一般紹介業務所扱いの場合、1名2,000円、③C2組合扱いの場合は、1名1,000円となっており、これとは別にテレアポによる新規獲得については1名2,000円、テレアポかつオンライン面談の場合は、1名3,000円を半期ごとに支給することになっている。

(イ) 算定方法

「(グレード給+役職手当)×基準となる支給月数×考課乗数」にて算定されるほか、役員判断による加算がなされることがある。

この点につき、給与規程上、以下のとおり定めがある。

「(賞与の支給条件)

第42条 賞与は毎年、定期賞与と業績賞与を支給することができる。」

(2) 27年8月18日付「人事基盤整備計画～新人事制度・退職金制度～」(以下「人事基盤整備計画」という。)

財団は、人事基盤整備計画において、降格要件について、「直近4回の半期考課で、戊（5段階評価の5%）以下を2回」の考課に当たる場合、常勤理事会等の決定を経て降格となる旨定めた。また、グレード内の降給については、G/Sグレードにおいては「戊」評価を受けることにより2号俸降給となる。

(3) 「人事考課マニュアル」の作成

30年5月、財団は、「人事考課マニュアル」を作成、周知し、人事考課方法の概要を以下、アないしオのとおり定めた。

ア 考課時期と対象期間

財団の1か年度は4月から翌年3月までとし、上期考課の対象期間は4月1日から9月30日までで、考課時期は10月、下期考課は10月1日から翌年3月31日までで、考課時期は4月である。

イ 考課及び考課者

1次及び2次考課者は被考課者の所属上長であり、支局の場合、支所長又は課長が1次考課を、支局長が2次考課を行う。支所長又は課長が

不在の場合は、両方とも支局長が行う。

1次及び2次考課は、考課者が考課表を作成し、その後、担当役員、業務推進部長、全支局長らが出席して考課者会議を行い、同会議の結果を踏まえ、役員調整、常勤理事連絡会、稟議決裁を経て、考課が最終的に決定する。

#### ウ 考課表の作成

上記のとおり、1次及び2次考課者は考課表を作成する。

考課表は、バリュー考課、コンピテンシー考課、MBO考課があるが、主たる考課は、MBO考課である。

##### (ア) バリュー考課

バリュー考課とは、「財団の求める価値観を理解し、実践する人物であるかを考課するもの」であり、コンプライアンス（法令遵守）、社会貢献、全体最適、主体性の4要素からなり、職員として当然できることができたかどうかで評価される。評価は、甲乙丙丁戊の5段階の標語で評価され、甲1.0から戊は0.3までの係数が付され、他の考課結果に掛けられるため、甲以外の場合は、減点となる。

##### (イ) コンピテンシー考課

コンピテンシー考課とは、「高い業績を上げている職員の行動特性（コンピテンシー）をモデル化し、それを考課基準として考課するもの」であり、「計画性」、「積極性」、「責任感」、「継続性」、「効率性」の5つの考課項目について、「◎」（130点）から、「×」（60点）まで6段階の評価により点数化がなされ、合計点により評価される。評価は、5段階の甲乙丙丁戊の標語で評価され、甲の評価は付されないが、乙は合計点110点以上、戊は70点未満である。

##### (ウ) MBO考課

MBO考課とは、「部門目標に基づいた個人別目標を設定し、その目標に対する達成度を評価するもの」である。

業務数値目標、サービス向上目標、業務改善目標、能力向上目標（人材育成目標）の4領域からなり、目標に応じたウェイトとグレードに応じた難易度を設定して項目ごとの点数を算定して合計点（MBO考

課点)を算出する。考課点に応じて甲乙丙丁戊までの5段階で評価され、甲は考課点130点以上、戊は70点未満である。

(エ) 総合点

総合点は、コンピテンシー考課の点数とMBO考課の点数とを足し合わせ、これにバリュー考課の係数を乗じて総合点を算出する。

エ 考課者会議

考課表に基づいて考課者会議が行われる。考課の際、最も重視されるのがMBO考課の考課点であり、グレードごとに順位付けされ、この順位を変更すべきかどうか考課会議で議論される。その際、コンピテンシー考課の「計画性」や「積極性」に関する考課表の記載や個別事情等が斟酌される。

オ 最終考課

考課者会議の結果を踏まえ、役員調整、常勤理事連絡会、稟議決裁を経て行われ、考課が最終的に決定される。賞与における考課乗数の具体的な数値もこの段階で決定される。

13 組合員らに対する30年6月20日付けのグレードの降格又は降給

(1) A5

30年6月20日、財団は、A5に対し、G3-1グレードからG2-1グレードへの降格を通知し、これに伴い、同人のグレード給は53,000円の減額となった。

組合は、これを契機に控えていた抗議行動を再開した。

財団の評価では、A5は、29年度上期のMBO考課点順位はG3職員40名中39位、合計ポイントが30.6ポイントで評価は戊であり、同年下期のMBO考課点順位はG3職員36名中31位、合計ポイントが55.7ポイントで成績評価は戊であった。また、コンピテンシー考課は「責任感」及び「継続性」において「×」、「積極性」及び「効率性」において「△」となった。

A5の評価は、30年度夏季賞与の考課乗数が0.50であったため、支給額は79,134円、業績賞与の考課乗数が0.275であったため、支給額は105,373円となり、6月29日の賞与は、合計額は184,507円となった。

29年10月から30年3月までの月平均テレアポのコール回数につき、埼玉

支局平均128.4回に比べてA5のコール回数は94件であった。また、A5は、29年度自己申告書（30年1月22日現在）で、「アポイントが取れても体調不良により訪問できなくなるのではないかと思うと、アポイントをスケジュールに目一杯詰め込むことには躊躇してしまいます。また、月曜日は体調不良になることが多いです。」などと述べている。

(2) A4

A4は、27年4月1日、南九州支局に配属されたが、9月17日、休職に入り、28年6月10日、埼玉支局へ復職したものの、7月20日、再度休職に入った。そして、29年11月1日、茨城支局に復職した。

A4は、29年度下期のG3グレードにおけるMBO考課順位はG3グレード職員36名中35位、合計ポイントが43.1ポイントであり、考課結果が戊であったため、30年6月20日付けでG3グレード12号俸から2号俸の降給となり、G3グレード10号俸となった。これに伴い、同人のグレード給は月額約5,400円の減額となった。

A4は、29年11月に茨城支局に配属後、C2組合を担当していなかった。

A4の考課乗数は0.20となったため、30年度夏季賞与は30,807円、業績賞与は48,277円となり、6月29日の賞与の合計額は79,084円となった。

A4は、休職期間前に当たる28年度上期の考課結果においても戊の評価を受けていた。

(3) A3

A3は、29年6月29日、千葉支局業務推進課に復職した。

A3の29年度上期及び下期における顧客の新規獲得数が0名であった。

A3の29年度上期の評価が戊、下期の評価も戊であったため、30年6月の人事考課において、財団は、同人をG1グレードからIグレードに降格し、6月20日、同人にその旨通知した。これに伴い、A3のグレード給は月額61,800円の減額となった。財団は、A3の29年度の業績賞与、30年度の夏季賞与を0円とした。

29年12月1日、千葉支局で、A3は、支局長と冬季賞与の面談を行った。千葉支局長は、A3に、評価が「戊」であり、冬季賞与が0円である旨を

告げた。A 3 は、千葉支局内で唯一 C 2 組合を担当していなかった。

A 3 の29年度上期及び下期のコンピテンシー考課は、「計画性」、「積極性」、「責任感」、「積極性」及び「効率性」のいずれも「×」だった。

A 3 の考課乗数は0.00となったため、30年度夏季賞与と業績賞与は0円となり、6月29日の賞与は支給されなかった。

10月21日、千葉支局長から A 3 に、千葉支局会議室において、30年度上期評価と冬季賞与の説明があった。A 3 の冬季賞与は7,660円であり、評価格付は「戊」であった。

30年12月以降、A 3 がテレアポのコール実績が一定のものである一方で、アポイント率が0パーセントであった。しかし、千葉支局において A 3 以外にもアポイント率が0パーセントであった者が複数存在した。

(4) A 2

A 2 は、29年7月31日、西東京支局業務推進課に復職した（前記4(5)）。

A 2 の休職期間を含む29年度上期及び下期における顧客の新規獲得数が0名であった。

A 2 は、29年度上期の評価が「戊」、下期の評価も「戊」であったため、30年6月の人事考課において G 1 グレードから I グレードに降格となり、財団は6月20日、同人にその旨通知した。これに伴い、A 2 のグレード給は月額61,800円の減額となった。A 2 の29年度上期のコンピテンシー考課は、「計画性」、「積極性」、「責任感」、「積極性」及び「効率性」のいずれも「×」だった。

A 2 の考課乗数は0.00となったため、30年度夏季賞与と業績賞与は0円となり、6月29日の賞与は支給されなかった。

(5) A 7

A 7 は、29年6月29日、北海道支局に復職した。

A 7 の29年度上期及び下期における顧客の新規獲得数が0名であった。

A 7 の29年度上期の評価が「戊」、下期の評価も「戊」であったため、30年6月20日の人事考課において G 2 グレードから G 1 グレードに降格となり、同人のグレード給は月額50,000円の減額となった。A 7 の上期及び下期のコンピテンシー考課は、「計画性」、「積極性」、「責任感」、「積極性」

及び「効率性」のいずれも「×」だった。

A 7 の考課乗数は0.00となったため、30年度夏季賞与と業績賞与は0円となり、6月29日の賞与は支給されなかった。

(6) 組合員以外の者に対する降格

29年度及び30年度の考課において、財団に所属する職員のうち、A 4ら組合員以外にも、直近4回の考課で「戊」評価を2回以上受けたことなどにより降格に至っている者が複数存在する。

組合員以外では、29年度の降格者は7名、30年度の降格者は5名であった。

14 30年6月20日付けの降格又は降給以降の事実

(1) A 2 に対する注意・指導

30年8月23日、財団は、A 2 に対し、改善指導書を交付した。この指導書には、以下アないしウの記載があった。

ア 主治医と相談の上、通院時間、曜日を変更するなど団体保険制度の業務に支障を与えないようにすること。なお、主治医と相談しても通院時間、曜日を変更できない場合、変更可能な病院に通院先を変更する措置を執るなど、仕事と通院の両立を図るよう努めること。

イ 電車遅延は都心において日常的に起きていることから、家を出る時間を早める措置を執るなど、始業時刻から業務を開始できるよう努めること。

ウ 財団の所定労働時間中は、職務専念義務があることに留意し私事都合による早退は極力行わないこと。

(2) A 8 及びA 7 に対する労災給付支給決定

28年3月29日、さいたま労働基準監督署長は、A 8 に対し、労働者災害補償保険法（以下「労災法」という。）に基づく休業補償給付支給処分を決定した。

30年9月14日、札幌中央労働基準監督署長は、A 7 に対し、労災法に基づく療養補償給付支給処分を決定した。

令和3年3月1日、財団は、国、A 8 及びA 7 を相手方として、A 8 とA 7 に対する上記各決定を不服として、東京地裁に損害賠償請求訴訟を提

起した。

(3) A 2 の欠勤

平成30年10月17日、A 2 が当委員会の期日に出席するため、上司である団体保険制度部のB 7 課長に早退を申請したところ、同課長は、「どうなるか分かっているんだったら、いいよ。」と述べた。

10月18日、A 2 は体調不良のため、同日から普通解雇処分を受ける31年2月28日まで、欠勤した。

(4) A 4、A 5 及びA 3 に対する注意・指導

30年10月25日、財団は、A 4、A 5 及びA 3 に対し、同月24日、労働組合活動のためとして欠勤し、労務提供義務を履行できなかったとして注意指導書を発した。

(5) A 5 の本件入力ミスをめぐる動き

30年2月20日、財団は、A 5 に、1月11日の本件入力ミス（前記6(1)）について、経緯書を提出するよう指示し、翌2月21日、A 5 は、経緯書を作成して、埼玉支局長に提出した。

財団は、4月17日以降、コンプライアンス統括部を通じて、A 5 に対し、本件入力ミスに関するヒアリングを受けるよう社内メールで伝えていたが、A 5 は体調不良を理由に応じなかった。財団は、31年1月9日、A 5 に5回目の要請を行い、A 5 はこれに応じて同月23日にヒアリングが行われた。

2月15日、財団は、A 5 に対し、「自認書（情報提供シートの登録誤りについて）」（以下「自認書」という。）を提出するよう求めた。自認書は、30年1月11日に起こった本件入力ミスをA 5 が認めて署名するというものであった。

31年2月19日、A 5 は、コンプライアンス統括部に、自身が署名押印した自認書を提出した。

令和元年9月6日、財団は、A 5 に対し、営業成績の改ざんとストライキを通告して当委員会の期日に出席したことを理由に口頭注意処分を行った。

(6) 本件救済申立て

平成30年4月12日、組合は、当委員会に対し、①29年10月、A4に対し茨城支局への配転を命じたこと、②30年3月、A5に対し西東京支局への配転を命じたこと、③29年7月、A2に対し西東京支局への配転を命じたことなどが、組合員であることを理由とした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して、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(7) 別件不当労働行為救済申立て（資料配布事件）

ア 組合は、29年6月から31年1月にかけて、平日においてはほぼ毎日、財団本部前などで、情宣活動を行っていた。

30年10月23日から12月12日にかけて、組合は、財団本部最寄り駅付近や支局が入居するビル前において、組合の主張を記載したビラを配布し、拡声器を使用した演説を行うなどの情宣活動を行った。

12月15日、組合は、財団理事長の自宅最寄り駅付近で、理事長の似顔絵が描かれたビラを配布するなどの情宣活動を行った。

12月21日、組合は、ブログに、「支局訪問全支局へ行きます！」と題し、以下(ア)ないし(ウ)の内容を投稿した。

(ア) 「Y1財団員の皆様へ 連日、茨城支局（12月6日）と西東京支局（12月12日）の2支局を訪問し、支局の入居するビル前で出勤前の職員の皆様に“組合員募集”のチラシを配布しました。

(イ) 職員の皆様の顔が分からなかったため、ビルに入る方全員にチラシを渡し、支局長にもご挨拶しました。今後、全支局長と名刺交換し、一人でも多くの職員の皆様にもお会いしたいと考えております。

(ウ) 皆様の支局を訪問した際は、よろしく願いいたします。そして、今日は千葉支局を訪問します。」

イ 31年1月11日、財団は、支局長会議の中で、「ユニオンとは何かーその実態と対応方法ー」と題する資料を配布して研修を行い、各支局の職員に内容を正確に伝えるよう指導した。

(ア) 上記研修の際、配布した資料（以下「配布資料」という。）の内容は、以下のようなものであった。

「ユニオンは、通常の労働組合ではありません。」「解決金として多

額の金銭を要求する」(2頁)、「社員が悪い場合でも、自分たちユニオンは弱者、会社は悪とのイメージを植え付ける」(3頁)、「ユニオンはいかにして会社を攻撃するかー法律の利用・活用ー」(4頁)、「ユニオンは解決金の内一定の額を、味方であるはずの労働者からあらゆる名目で受け取っているといわれている。」(5頁)、「過激ユニオンへの対応策は？」(6頁)などと、「ユニオン」(合同労組)に対する誹謗中傷を含む批判的見解を列挙している。その上で、7頁以下では、「経緯」として、A4ら組合員の実名を挙げて、組合から財団に送付された文書の日付、文書名、備考を一覧にして表示し、12頁には、組合から(財団の)ステークホルダーへの文書を日付順に3通表示し、「日本のあいさつ=こんにちは」、「ハワイのあいさつ=アロハ」、「会社員のあいさつ=いつもお世話になっております。」、「ユニオンのあいさつ=嚴重抗議」などと、組合を揶揄するような内容を記載した上、「周囲の企業の反応」として、財団の本部があるビルや隣のビルに入居している企業へ財団が訪問した日時と、これらの企業に対し、組合の街宣活動について財団が説明した内容やこれらの企業の反応を記載(14頁)し、さらに、最後のまとめページと思われる15頁において、「『ブラック社員』対策」を記載している。

- (イ) 配布資料は、書籍からの引用部分に関する記載(「ユニオン」との表記)と組合に関する記載とを混在させているが、合同労組一般の話というより組合の活動や要求内容を説明していると理解される構成となっている。

1月15日、16日及び18日、千葉支局、茨城支局及び西東京支局の各支局長は、支局で勤務していた組合員を含む職員らに対し、支局長会議の報告として配布資料を配布し、読み上げた。

1月18日、組合は、当委員会に、31年1月15日以降に全支局へ配布した組合を誹謗中傷する文書を全て回収し、以後、同様の行為を行わないことなどを請求する救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成31年不第3号事件。(以下「31不3号事件」という。))。

(8) 31不3号事件命令書の交付

令和3年8月18日、当委員会は、31不3号事件について、配布資料の内容は、財団と組合との紛争が激しくなる時期において、配布資料を受け取った一般の職員に対し、組合は、多額の金銭を要求するなど財団を攻撃し、財団と敵対する存在であり、社会的にも財団にとっても好ましくない存在であるとの印象を与えるものであったと判断し、財団が、平成31年1月15日に千葉支局において、同月16日に茨城支局において、同月18日に西東京支局において、「ユニオンとは何かーその実態と対応方法ー」を職員に配布し読み上げるなどして説明したことが、不当労働行為に当たるとの全部救済命令を交付した。31不3号事件の命令については、財団が東京地裁に取消訴訟を提起し、本件結審日現在、係属中である。

第3 判 断

1 平成29年7月26日付けで、財団が、A2を、西東京支局へ配転したことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点(1)）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

(ア) 復職に当たっての配慮の欠如

A2は、復職に当たって、財団に対し、主治医の診断を根拠に、事務職への復職と通勤時間への配慮を行い、復職先は団体交渉で協議するよう申し入れたが、財団は、これを無視して〇〇市に居住するA2の希望である神奈川支局ではなく、西東京支局に配転した。

(イ) 人事面談の強要

財団は、A2の復職に当たって執拗に面談を要求しており、主治医はこれに反対していた。

上記のとおり、A2を、西東京支局へ配転したことは、配慮に欠け、主治医の意見を無視したものであり、組合員に対する不利益取扱い及び組合の弱体化を図る支配介入行為に当たる。

イ 被申立人財団の主張

(ア) 復職に当たって配慮を行ったこと

A2は、神奈川支局に在籍した当時、別件訴訟において、支局長か

ら嫌がらせを受けて自殺も考えたとの陳述書を提出し、度々主張していた。A 2 が面談時に神奈川支局への配転を希望したことはあったが、財団としては、A 2 の心身の状況を悪化させるようなことがあってはならないから、このような状況を知りながら、A 2 をみすみす同支局に配転することはできない。

財団は、A 2 に対し、地方支局への配転を見送り、A 2 が神奈川支局の次に通いやすい場所を検討し、西東京支局に配転した。西東京支局の最寄り駅は、JR 線の始発駅であり、座って帰ることも可能であり、財団は、A 2 に対して十分配慮している。

#### (1) 人事面談の実施

財団は、A 2 の復職に当たって面談を実施したが、業務命令の範囲内であり正当なものである。

#### (2) 当委員会の判断

組合は、A 2 が、復職先は団体交渉で協議するよう申し入れたが、財団は、これを無視して〇〇市に居住する A 2 の希望である神奈川支局ではなく、西東京支局に配転したと主張する。

確かに、A 2 は、組合員 7 名の復職に係る団体交渉（第 2. 3 (2)）における協議を経て、自身の疾病が治癒したとして復職願を提出する際に、内勤・事務職での復職は可能であるとの所見が記載された主治医の診断書を提出するとともに（同 4 (1)）、復職願には、通勤時間の配慮を求めること、復職先は神奈川支局を希望すること、復職先は団体交渉にて協議することを財団に求める旨を記載して提出したものの（同 4 (1)ア）、財団は、A 2 を、同人の希望する神奈川支局ではなく、従前よりも通勤時間が長くなる西東京支局への復職を命じたこと（同 4 (4)）が認められる。

しかしながら、財団では、平成 24 年の人事制度の改正以降、全国規模での配転が一般的に実施されていた（第 2. 2 (1)）という人員配置の事情の下では、職員の配転先は自ずと広範囲にわたることとなるところ、財団は、A 2 を、転居を要する地方の支局などではなく、自宅から通勤可能な西東京支局に配置している（同 4 (4)）。

また、財団は、A 2 が復職するに当たり、時短勤務の措置を講じた（第

2. 4(5) が、同措置は、就業規則上のものではなく、財団において前例すらなかった措置であることからすれば、同措置は、上記の主治医の診断書の、復職当初は、負担を避ける意味で混雑時出勤への配慮を要し、しばらくは時短等含めた勤務時間帯への配慮が望ましい旨の記載（同4(1)イ）を踏まえて執られた措置とみるのが相当である。

さらに、A2は、神奈川支局長から叱責されて精神的に追い詰められた旨の陳述書を、自ら裁判所に提出しており（第2.4(7)）、財団が、上記事情を今後の懸念要因と捉え、同人の神奈川支局への配置を回避する判断をしたとしても、不合理とまではいえない。

加えて、財団は、A2に復職を命ずるに当たり、就業規則第26条の定めのとおり、同人及びその主治医と面談を行い、A2本人の抱える事情や主治医の医学的知見などを事前に聴取するなど（第2.4(2)(3)）、復職までの手順において不自然な点も認められない。

以上のとおり、財団は、財団における人員配置の事情の許す範囲にてA2の配転先を選定しており、また、主治医の知見を一部採り入れて、就業規則にない時短勤務の措置を講じるなど、A2の事情に配慮した措置を講じている。また、復職までの手順等に不自然といえるまでの事情はうかがわれず、その他、財団がA2を組合員であるが故に不利益に取り扱ったと認めるに足りる事実の疎明もない。

以上のことからすれば、財団がA2を西東京支局に配転したことは、組合員であるが故の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認めることはできない。

2 29年12月25日、西東京支局長は、A2に対して退職を勧奨する発言を行ったか。発言を行ったとすれば、その発言は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点(2)）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

東京地裁に訴訟が係属していた29年12月25日、B6支局長は、A2との面談において、早期退職を繰り返し勧めたり、辞めたって裁判は続けられる、楽なんじゃないか、得なんじゃないかと繰り返して執拗に退職

勧奨を行った。これに対し、A 2 は、職場の上司から言われていることであり、あからさまに反論も無視もできなかった。

B 6 支局長の同様の言動は、この日だけでなく何回も行われた。

B 6 支局長の言動は、財団の意を受けたものであり、財団の行為といえるのであり、組合員である A 2 を嫌悪した不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

#### イ 被申立人財団の主張

西東京支局の B 6 支局長が、A 2 に対して退職を勧奨する発言を行ったことはない。B 6 支局長の発言は、A 2 との個人的な会話にすぎず、同支局長の言動を被申立人の言動と評価することはできないから、同支局長の発言は不当労働行為を構成し得ない。

#### (2) 当委員会の判断

A 2 との面談については、その経緯や面談趣旨などの詳細は明らかではないものの、B 6 支局長が、A 2 に対して「早期退職って制度があるじゃん。」「あれは絶対考えられないの。」「辞めても裁判って続けられるじゃん。」「要するに条件闘争するんだったらこれ（早期退職）に上げたほうが得じゃないかって俺は思ってたよ。」などと発言していること（第 2. 4(8)）からすれば、この面談では、財団の早期退職制度への応募の意思確認にとどまらず、A 2 に早期退職制度への応募を促すといった、退職の勧奨を行ったとみるのが相当である。

そして、上記面談における、「辞めても裁判って続けられるじゃん。」「要するに条件闘争するんだったらこれ（早期退職）に上げたほうが得じゃないかって」との発言（第 2. 4(8)）は、本来、早期退職の募集とは無関係である係属中の訴訟を引き合いに出して、退職することを促している。

また、当時、上記のとおり A 2 を含めた組合員 7 名の配転に係る訴訟が進行しており（第 2. 2(2)）、東京地裁判決の言渡し（30年 2 月 26 日）直前であったこと（同 2(2)）、また、A 2 の西東京支局への配転内示に対して、組合が撤回要求を行う（同 4(6)）など、労使が対立的な関係にあったといえる。

さらに、B 6 支局長は、西東京支局長であり、管理職として、所属職員

の管理監督に当たる立場であり、財団の利益代表者に近接する職制上の地位にあるところ、同人の発言は、上記のように27年の損害賠償請求事件等をめぐる対立的な労使関係を踏まえたものであるから、使用者の意を体して行ったものといわざるを得ない。

そうすると、B 6 支局長の発言は、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある同支局長が、財団に対して対立的姿勢を取る組合を嫌悪する財団の意を体して、組合員であるA 2を、早期退職募集の機会を利用して排除しようとしたものといえることができる。

よって、B 6 支局長の上記発言は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合員を排除することにより組合の弱体化を図る支配介入にも当たる。

3 30年4月2日、西東京支局長は、A 5に対して、「いいんじゃない。出社できなくなっちゃえば。」と発言したか。発言したとすれば、その発言は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点(3)）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

西東京支局のB 6 支局長は、休職から復帰して間もなく、体調への配慮を求めるA 5に対し、「いいんじゃない。出社できなくなっちゃえば。」と発言した。これは、組合員であるA 5に対して差別的な態度を明確に表すもので、同人が組合員であるが故に投げかけられた暴言であり、同人に対する不利益取扱いと組合に対する支配介入である。

イ 被申立人財団の主張

B 6 支局長が、「いいんじゃない。出社できなくなっちゃえば。」と発言したとしても、この発言は、「85件のテレアポはできない。」というA 5の発言に対して「やるだけやってみたらどうだ。」との趣旨でなされたものである。

直後である4月12日、B 6 支局長とB 4 部長との間でメールのやり取りがあった。その内容は、B 6 支局長が、B 4 部長に、A 5からの申出を受けてテレアポの目標設定をしないことにした旨の報告と、B 4 部長から、B 6 支局長に、それを了解した旨の返信であり、このメールのや

り取りから見ても退職を促す趣旨ではなかったことが明らかである。

## (2) 当委員会の判断

組合は、B 6 支局長の発言は、組合員である A 5 に対して差別的な態度を明確に表すもので、A 5 が組合員であるが故に投げかけられた暴言であり、同人に対する不利益取扱いと組合に対する支配介入であると主張する。

確かに、B 6 支局長は、A 5 との復職時の面談において、同人に対し、「いいんじゃない。出社できなくなっちゃえば。」と発言したことが認められる（第 2. 6 (2)）ところであり、上記発言のみを捉えれば、A 5 に対する攻撃的な言葉遣いであったことは否定できない。

しかし、上記発言の前後のやり取りをみると、まず、A 5 がテレアポの件数目標が負担となる旨を挙げて、「それ本気でそれをやるとですね、多分もう出社できなくなっちゃうんじゃないかなってのもあって、ちょっと、そこは自分のペースでですね、やらせていただければっていうところなんですよ。」と業務負担が重い旨を述べたことに対して、B 6 支局長は「いいんじゃない、出社できなくなっちゃえば。」と答えたものの、それに続けて、「できるところまでやれば。」と付け加えて述べている（第 2. 6 (2)）。

さらに、上記発言に対して、A 5 が「出社できなくなっちゃっても構わないんですか。」と問うと、B 6 支局長は、「いや、そうじゃなく、そういうわけじゃなくて」と述べて（第 2. 6 (2)）、A 5 が受け取った趣旨を直ちに否定するとともに、「やってみないと分かんないじゃない。」（同）と述べて、テレアポの目標に向けて挑戦することを促していることからすれば、上記会話の趣旨は、B 6 支局長が上司として、業務目標に向けて挑戦することを促すものであったとみるのが相当である。

当時、前記 2 (2) のとおり、A 5 を含めた 27 年の損害賠償請求事件が進行しており、東京地裁判決の言渡し（30 年 2 月 26 日）直後であり、労使が対立的な関係にあったといえる。

しかし、労使が対立的な関係にあった時期の発言であっても、面談における上記のやり取り以外の事実については何ら明らかとされていない本件においては、B 6 支局長の発言が対立的な労使関係を踏まえたものであるとまでいうことはできず、同支局長が、「いいんじゃない、出社できなく

なっちゃえば。」とA 5に発言したこと自体は問題であるとしても、そのことのみをもって、当該発言が、同人が組合員であることを理由とした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いうこととはできない。

4 30年4月30日をもって、財団が、A 2の時短勤務を終了したことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点(4)）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

30年3月29日、財団は、組合に対し、A 2の時短勤務を継続しないと回答した。

4月17日、財団は、A 2に対し、5月から本部への異動を命じ、同日、A 2の主治医は、これまでどおりの時短勤務と通院を継続することが望ましいとの意見書を提出したが、財団は合理的な理由を示すことなく、4月末日でA 2の時短勤務を終了した。

これは、A 2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。

イ 被申立人財団の主張

財団は、A 2の希望に沿う形で、西東京支局から本部内勤職への異動を決定した。本部は、A 2が以前に勤務していた場所であり、産業医と相談の上、これを契機に、それまで特例措置としてA 2に対して設けていた時短勤務を解除した。

A 2の主治医の意見書において、同医師が、「その後、A 2氏が本部（通勤時間が変わる）へ異動となって時短勤務継続の問題は消滅したが」と述べているとおり、A 2の時短問題は「消滅」したのであり、4月末日をもってA 2の時短勤務を終了したことは、不当労働行為を構成し得ない。

(2) 当委員会の判断

A 2は、4月17日に、5月1日付けの西東京支局から本部への配転を命じられたことを受けて、財団に対し、時短勤務の継続措置を求め、併せて、4月17日付けで時短勤務と通院の継続が望ましい旨が記載された主治医の診断書も提出した（第2. 5(4)）ものの、財団は、同人の希望を受けい

れることなく、本部への配転とともに時短勤務を打ち切ったことが認められる（同5(5)）。

しかし、この配転により、A2の通勤時間は約20分短縮するとともに、業務については営業業務から内部事務へ変更され（第2.5(4)(6)）ており、財団が、同人の業務や通勤時間についての一定の配慮を行う中で、時短勤務の措置を終了したことが不自然な対応であったとはいえない。

以上を踏まえれば、財団が、A2の配転に伴い時短勤務の措置を終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入には当たらない。

5 30年6月20日付けで、財団が、A4、A5、A3、A2及びA7に対して、グレードの降格又は降給をしたことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点(5)）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

(ア) A4

A4は持病を抱えていたことから、財団に対し、主治医の助言の下、通勤の負担軽減などを求めていたが、財団は、29年11月、A4を茨城支局に配転し、同人は、退職に至るまで往復4時間を超える通勤を余儀なくされ、十分な営業成績を上げるのに不利な状況に置かれていた。

A4が勤務していた茨城支局においては、C2組合からの紹介獲得数実績は、全体の7割近くを占めていたが、財団は、A4に対してのみC2組合の担当支部を割り振らず、A4の営業活動を妨害した。これについて、財団は、組合とA4が連名でC2組合に文書を送ったことが理由であると、組合活動が理由であることを明言した。

財団は、A4にのみ担当地域を割り振らず、このため、既存会員増員によるインセンティブ獲得の機会が得られなかった。

財団は、29年11月にA4が茨城支局に赴任する時期に合わせて監視カメラを設置し、A4のみ外線電話に出ることを禁じ、職場から疎外し、円滑な業務遂行を阻害しようとした。

財団は、A4に対し、夏季賞与及び業績賞与の査定において営業成

績を下回る低い査定を行った。

A 4 (G 3 グレード) の30年度上期における営業成績は29人中27位であったが、考課乗数0.20とあり得ない低い数値を設定されたことで、低い査定となり、ほとんど賞与が支給されない状況となった。

(イ) A 5

財団は、29年度下期考課（査定期間29年10月から30年3月まで）におけるテレアポ数が94.2件であることを根拠にA 5のコンピテンシー考課の「積極性」を「△」評価としているが、同人は30年3月8日に西東京支局への転勤命令を受けたことから、3月は埼玉県内の事業所へのテレアポを継続することは無意味であった。また、上司が、異動命令を受けたのでテレアポはやらなくてもよいとして、A 5からDMリストを回収したことから、テレアポを行うことができなかった。よって、テレアポ件数が減少したことはA 5の積極性の欠如ではない。

財団は、A 5に「情報提供シートによる報告違反があった」としてコンピテンシー考課の「責任感」を「×」評価としているが、A 5は、2月21日、業務推進部に「経緯書」を提出しており、その後も財団からの注意や指導、同人に対する事実確認は一切なかった。

財団は、見込み先の不足を理由に、A 5のコンピテンシー考課の継続性を「×」評価としているが、A 5が、7月3日に埼玉支局に復帰した後、A 5にのみC 2組合を担当させず、30年11月から、支局から最も遠い草加エリアのみ担当することとなったが、差別的な扱いを受けていたことから業績を上げることができなかった。

A 5は、埼玉支局において紹介代理所契約を3件締結したが、まもなく西東京支局に異動になったため、C 2組合から加入見込先の紹介を受けるに至らず、契約獲得ができなかった。

(ウ) A 3

A 3のグレード降格及び減給は、A 3が組合員であることを理由に、財団の不当な処遇によって自らの能力を十分に発揮する機会を付与されず、結果として十分な営業成績を上げられず低い評価に至ったものである。

(エ) A 2

A 2のグレード降格及び減給は、A 2が組合員であることによりなされた復職について配慮がなかったこと、時短勤務を終了したことなどの不当な処遇により就労継続すら不可能な状況に追い込まれた結果、十分な能力の発揮ができずに低いグレード評価となったものであるから、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(オ) A 7

組合は、A 7について特段の主張をしていない。

イ 被申立人財団の主張

(ア) A 4

A 4は、6月にG 3グレードの12号俸から10号俸へ降給となった。A 4の29年度下期の考課結果は「戊」評価であったため、人事基盤整備計画に従って2号俸の降給となったものである。

A 4は、組合と連名で、「不当配転事件解決に向けたご支援のお願い」と題する文書をC 1連合会に送付した。この文書には、後に訴訟で否定される誤った事実が多数記載されており、C 2組合から財団宛てに内容の問合せや照会がなされるようになった。このような状況下で、営業的観点から、A 4にC 2組合を担当させるわけにはいかなかった。

また、電話対応をした場合や地域担当、C 2組合などを割り当てた場合は、その後の事務処理に責任を負うことになり、A 4にリスクが生じる。A 4は元々財団業務に関する成績が悪かったため、事務業務を担当させないことはむしろA 4を保護する措置であった。

したがって、財団がA 4に対し、降給を行ったことは、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

A 4は、令和2年3月13日付けで成立した和解調書において、「今後争わず適切に対応することを約束する。」との条項があるにもかかわらず、本件の審問に出席したり、組合は、同人の問題について救済を申し立てて争点としていることについては、財団として理解に苦しむ。

(イ) A 5

A 5は、平成29年度上期及び下期いずれも「戊」評価となり、降格

を回避すべき斟酌事由もなかったため、G 3 グレードからG 2 グレードへの降格となった。A 5 の29年度上期のMBO考課点順位は、G 3 職員40名中39位であり、下期の同順位はG 3 職員36名中31位だった。

組合は、考課表のコンピテンシー考課の評価を問題にしているが、考課者会議においては、まずMBO考課点が議論され、コンピテンシー考課や各個別事情については必要に応じて斟酌されるだけである。A 5 は、「戊」評価を上位に修正すべき特段の事情が認められなかったため、「戊」評価が維持されたにすぎない。A 5 は、テレアポの重要性を十分に認識していながら、テレアポに取り組めていなかったことは本人も認めているところであり、低い評価を受けることはやむを得ない。

したがって、財団が、A 5 に対し、30年6月20日付けでグレード降格及び降給を行ったことは、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

(ウ) A 3

A 3 の勤務成績は、千葉支局に復職した29年6月29日以降も低劣を極め、新規獲得件数等の業績が全く上がらないばかりか、アポイント率すらも低劣のままであった。よって、29年度上期及び下期いずれも「戊」評価となり、30年6月の人事考課においてG 1 グレードからI グレードに降格した。

A 3 は、新規獲得件数という点からもアポイント率という観点からも成績が悪かったことを自ら認めている。

A 3 は、有利なリストを渡されなかったなどとして、自身の営業成績の弁護を図るが、財団は、リストの交付に公正を期していたし、同人の成績は、リストの差異といったことを超えた圧倒的に低いものといわざるを得ない。

したがって、財団が、A 3 に対し、30年6月20日付けでグレード降格及び降給を行ったことは、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

(エ) A 2

A 2 は、29年7月に西東京支局に復職してから解雇に至るまでの間の売上げがゼロであった。よって、29年度上期及び下期いずれも「戊」

評価となり、G 1 グレードから I グレードに降格した。A 2 は、営業ではなく内勤であれば成果を挙げられたなどと主張するが、営業成績がここまで劣悪であることに対し、相応の低い評価を付与することは当然に許容されるべきであり、財団が同人を降格したことに恣意性はない。

したがって、財団が、A 2 に対し、30年6月20日付けでグレード降格及び降給を行ったことは、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

(オ) A 7

A 7 は、復職以来成績が上がらず、29年度上期及び下期いずれも「戊」評価となり、30年6月の人事考課においてG 2 グレードからG 1 グレードに降格となったもので、このことに恣意性はなく、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

(2) 当委員会の判断

財団において、職員に支給する基本給はグレード給と調整給とを合わせたものであり、このうち、グレード給は、財団の定めるグレード定義により、管理職層を2階層（M 2、M 1）、非管理職層を4階層（G / S 3、G / S 2、G / S 1、I）としてグレード格付けを行い、対応するグレードの金額を支給するものである（第2. 12(1)イ）こと、昇格又は降格によってグレード給の額が増額又は減額になること（同12(1)イ）、グレードについては昇格又は降格に至る場合が定義されており、このうち、グレードの降格については、グレードの昇格及び降格に関する考課基準に従い、直近4回の半期考課において「戊」以下の評価を2回受けた者についてはグレードが降格になること（同12(2)）、グレード内の降給については、G / S グレードにおいては「戊」評価を受けることにより2号俸降給となること（同12(2)）が認められる。

そして、業務推進課に所属するA 4、A 5、A 2、A 3及びA 7のうち、A 4が29年下期に、A 5、A 2、A 3及びA 7が29年度上期及び下期の考課において「戊」評価を受けた（第2. 13(1)ないし(5)）ことが認められる。

加えて、財団に所属する職員のうち、A 4ら組合員以外にも、直近4回

の考課で「戊」評価を2回以上受けたことにより降格に至っている者は複数（29年度7名、30年度5名）存在する（第2. 13(6)）こと等の事情に照らせば、29年度上期及び下期におけるA4ら組合員の考課結果が組合員であるが故に不当な評価を受けたことなどの事情が認められない限りは、29年度上期及び下期におけるA4ら組合員が各自の考課結果に基づき降格又は降給に至ったことが不当労働行為には当たるとはいえない。

組合は、A4らに対する考課はいずれも組合員であるが故の差別に基づく不当なものであり、かかる不当な行為に基づく降格又は降給は不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる旨の主張をするので、A4らに対する考課について判断を行う。

#### ア A4

前記のとおり、A4は、29年度下期のG3グレードにおけるMBO考課順位はG3グレード職員36名中35位、合計ポイントが43.1ポイントであり、考課結果が「戊」であったこと、財団は、A4を30年6月の人事考課においてG3グレード12号俸から2号俸の降給とし、A4はG3グレード10号俸となったこと（第2. 13(2)）が認められる。

組合は、①財団が、A4が持病を抱えていることを認識しながら往復4時間を超える通勤の負担を軽減する措置を講じなかったこと、②財団が、茨城支局において同人のみをC2協同組合の担当支部や営業担当地域を営業先として割り振らなかったこと、③財団が、茨城支局において同人のみを支局への外部からの電話に出ることを禁じていたこと、④財団が、茨城支局に監視カメラを設置したこと等の不当な処遇を行うことで同人自身の能力を十分に発揮できなかったため、不当な考課を受けた旨の主張をする。

しかし、①通勤負担など財団のA4の就労環境に対する配慮の点で財団に問題がなかったとはいえないとしても、そのことが同人の勤務成績に具体的な影響を及ぼしたと認めるに足りる疎明はない。

②A4が、休職期間中に当たる29年6月19日付けで組合との連名で、支部長としてC1連合会の理事長宛てに「不当配転事件解決に向けたご支援のお願い」と題する書面を送付していたこと（第2. 3(6)イ）から、

問合せなどを危惧して同人にC2組合を担当させることができなかつたとの財団の主張は、ある程度理解できなくもない。また、A4は、C2組合を担当しなかったために、能力を十分発揮できなかったというが、これを認めるに足る具体的な疎明はない。

一方、③財団が、茨城支局においてA4のみを支局への外部からの電話に出ることを禁じていたこと及び④財団が、茨城支局に監視カメラを設置したことについては、それらの事実を裏付ける具体的な疎明がなく、また、仮にそのような事実があったとしても、そのこととA4の勤務成績との間の因果関係が必ずしも明確であるとはいえない。

上記に加え、A4は、休職期間前に当たる28年度上期の考課結果においても「戊」評価を受けていたこと（第2.13(2)）も考慮すると、同人が組合員であることなどを理由として、財団が同人に不当な評価を行ったとまではいえず、考課結果に基づく降給が、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の組織運営に対する支配介入に当たるとまでは認められない。

#### イ A5

A5は、29年度上期のG3グレードにおけるMBO考課順位はG3グレード職員40名中39位、合計ポイントが30.6ポイントであり、考課結果が戊であったこと、29年度下期のG3グレードにおけるMBO考課順位はG3グレード職員36名中31位、合計ポイントが55.7ポイントであり、考課結果が「戊」であったことから、30年6月の人事考課においてG3グレードからG2グレードに降格となったこと（第2.13(1)）が認められる。

組合は、①財団は、29年度下期考課（査定期間29年10月から30年3月）におけるテレアポ数が94.2件であることを根拠にコンピテンシー考課の「積極性」を「△」評価としているが、A5は30年3月8日に西東京支局への転勤命令を受けたため、上司が、テレアポはやらなくてもよいとしてA5のDMリストを回収したことから、テレアポを行うことができなかった、②財団は、A5に「情報提供シートによる報告違反があった」としているが、同人は、2月21日、業務推進部に「経緯書」を提出して

おり、その後も財団からの注意や指導、同人に対する事実確認は一切なかった、③財団は、7月3日に埼玉支局に復帰した後、A5にのみC2組合を担当させず、11月から、支局から最も遠い草加エリアを担当させるのみだったため業績を上げることができなかった、④A5は、埼玉支局において紹介代理所契約を3件締結したが、まもなく西東京支局に異動になったため、契約獲得ができなかった、など主にコンピテンシー考課における「積極性」、「責任感」、「継続性」及び「効率性」の評価において差別的な対応を受けていた旨の主張をする。

しかし、①A5の上司が「テレアポはやらなくてもよい。」としてDMリストを回収した事実を認めるに足りる具体的な疎明はないこと、テレアポにつき、A5は「アポイントが取れても体調不良により訪問できなくなるのではないかと思うと、アポイントをスケジュールに目一杯詰め込むことには躊躇してしまいます。また、月曜日は体調不良になることが多いです。」などと述べていること（第2.13(1)）、コール回数につき、埼玉支局平均に比べてA5のコール回数が少なかったこと（同13(1)）等の事情に照らせば「積極性」の評価が「△」であったことが不合理であるとまではいえないこと、②A5が本件入力ミスを起こした事実自体は同人自身も認めており（同6(1)、同14(5)）、かかる事実が「責任感」の評価において考慮要素となり得ることが不合理であるとまではいえないこと、③29年度下期の考課期間は29年10月から30年3月までであり、かかる考課期間後における事情は29年度下期の考課結果との関連性が認められないこと、④西東京支局への異動と新たな契約獲得の可能性との因果関係に関する事実を認めるに足りる具体的な疎明はないこと等の事情を考慮すると、29年上期及び下期におけるA5の考課について、組合員であることなどを理由として、財団が同人に不当な評価を行ったとまではいえず、A5に対する降格が、組合員であることを理由とした不利益取扱い又は組合の組織運営に対する支配介入に当たるとまでは認められない。

#### ウ A3

A3の29年度上期及び下期における考課結果の詳細は不明であるが、

同人の29年度上期及び下期における顧客の新規獲得数が0名であったこと、29年度上期の評価が「戊」、下期の評価も「戊」であったため、30年6月の人事考課においてG1グレードからIグレードに降格となったこと（第2.13(3)）が認められる。

組合は、A3の降格及び降給は、A3が組合員であることを理由に行われた不当な処遇によって、就労継続すら不可能な状態に追い込まれ、自らの能力を十分に発揮することができなかったことに起因する旨主張する。

この点、「不当な処遇」の具体的な内容は必ずしも判然としないが、A3がテレアポ以外のC2組合紹介等の顧客獲得手段が認められていなかったこと等の事情を挙げるようである。しかし、顧客獲得手段の違いだけで、自らの能力を十分に発揮できなかったと認めるに足りる疎明はない。

このほかに、29年度上期及び下期の考課期間について、A3が組合員であることなどを理由として、財団が同人に不当な評価を行ったことを推認させる具体的な事実の疎明はなく、A3に対する降格が、組合員であることを理由とした不利益取扱い又は組合の組織運営に対する支配介入に当たるとまでは認められない。

#### エ A2

A2の29年度上期及び下期における考課結果の詳細は不明であるが、同人の休職期間を含む29年度上期及び下期における顧客の新規獲得数が0名であったこと、29年度上期の評価が「戊」、下期の評価も「戊」であったため、30年6月の人事考課においてG1グレードからIグレードに降格となったこと（第2.13(4)）が認められる。

組合は、A2の降格は、同人が組合員であることを理由に行われた不当な処遇によって、自らの能力を十分に発揮することができなかったことに起因する旨の主張をする。

この点、「不当な処遇」の具体的な内容は必ずしも判然としないが、財団がA2の復職に当たり同人を西東京支局に配属したこと、その後、本部への配転に当たって時短勤務を解消したこと等を挙げるようである

のでこれらの点について判断する。

A 2 は、27年 6 月 30日から29年 7 月 30日まで休職をしており(第 2 . 2 (3)ア、同 4 (5))、財団は29年 7 月 26日付けで A 2 を西東京支局業務推進課に配属した(同 4 (4)) ところ、前記 1 (2)判断のとおり、A 2 の復職に当たり西東京支局に配属したこと自体は不当労働行為には当たらず、また、財団が30年 4 月末日付けで A 2 の時短勤務を打ち切った(同 5 (5)) ところ、29年下期の考課期間は29年10月から30年 3 月までであり、29年下期の考課と A 2 の時短勤務解消との直接的な関連性は認められない。

そして、29年度上期の考課期間中において A 2 が就労した期間は約 2 か月にすぎない点が考課にどのように影響したのか、判然としない点もあるものの、かかる点に関して、同人が組合員であることなどを理由として、財団が同人に不当な評価を行ったことを推認させる具体的な事実の疎明はなく、その余の事実をもってしても、A 2 に対する降格が、組合員であることを理由とした不利益取扱い又は、組合の組織運営に対する支配介入に当たるとまでは認められない。

#### オ A 7

A 7 の29年度上期及び下期における考課結果の詳細は不明であるが、同人の29年度上期及び下期における顧客の新規獲得数が 0 名であったこと、29年度上期の評価が「戊」、下期の評価も「戊」であったため、30年 6 月の人事考課において G 2 グレードから G 1 グレードに降格となったこと(第 2 . 13(5)) が認められる。

組合は、A 7 の降格が不合理である旨の疎明を特に行っておらず、29年度上期及び下期における同人の考課について、同人が組合員であることなどを理由として、財団が同人に不当な評価を行ったこと推認させるような事情は特にうかがわれないことから、同人に対する降格が、組合員であることを理由とした不利益取扱い又は組合の組織運営に対する支配介入に当たるとは認められない。

#### カ 結論

30年 6 月 20日付けで、財団が、A 4、A 5、A 3、A 2 及び A 7 に対

して、グレードの降格又は降給をしたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い又は組合の組織運営に対する支配介入には当たらない。

6 財団が、A 2 を、31年2月28日付けで解雇したことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点(6)）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

A 2 に対する解雇は、復職についての配慮の欠如、人事面談の強要、時短措置の強制終了、ハラスメントといった、同人に対する不利益取扱いの延長として行われたものであって、これらと同様、A 2 が組合員であるが故に行われた不利益取扱いと組合に対する支配介入である。

A 2 の解雇は、形式的に同人の欠勤、勤務成績などを理由としているが、解雇以前に欠勤がこれ以上続けば解雇されるなどと予告されたことは一度もなく、財団の不当労働行為であることは明らかである。

イ 被申立人財団の主張

A 2 は、本人も認めるとおり、29年7月に復職した後も営業成績が最低レベルであったところ、財団は、同人の就労先を模索して30年5月、本部業務に就かせたものの、就労に堪えない状況が継続した。

A 2 は、30年10月18日以降出勤できなくなり、財団としては、就業規則上の休職期間は既に満了していたものの、同人の復帰を期待してしばらく様子を見ていたが、かなわなかったため、やむなく31年2月末日をもって解雇した。このことをもってして、不当労働行為の成立は考えられない。

なお、A 2 の主治医の意見書は、申立人組合代理人等の主導のもとに作成されたものと思料され、事実関係に誤りが多く、内容の信ぴょう性が減殺される。

(2) 当委員会の判断

財団は、A 2 の勤務成績が低いこと、27年以降の休職や遅刻、欠勤が多いことなどを挙げて、同人に普通解雇を通知している（第2. 8(6)）。

確かに、A 2 は、29年7月31日に一旦復職した（第2. 4(5)）ものの、

就業規則上の休職期間が満了している状況で再び体調不良のため出勤できなくなり（同8(7)、同14(3)）、解雇通知を受けるまでの約4か月の間は休職を取得できずに欠勤状態となっており（同8(2)ないし(6)）、また、同人の勤務成績の結果も良好であったとはいえない（同13(4)）のであるから、財団が同人の解雇を検討する余地がなかったとはいえない。

しかしながら、A2への解雇事由が数か月間にわたる欠勤や勤務成績の不良といった一定の期間経過を伴うものであるにもかかわらず、財団は、それまで解雇の可能性等を何ら示唆することもなく、31年2月26日に突如、二日後の解雇を通知している（第2.8(6)）。また、A2は、1月22日に就労は不可能との診断書を提出し、その1か月後である2月19日にも就労は不可能との診断書を再び提出している（第2.8(4)(5)）が、いずれも、1か月の加療期間を要するとの所見であり、今後の見通しが立たないような状態であったともいえない。そうすると、本件A2の解雇は、その通知時期という点において、いかにも唐突で、不自然な対応であったとみざるを得ない。

そして、A2への解雇通知書において、財団は、同人が、就労に耐えられない健康状態にあり、勤務成績も低いにもかかわらず、裁判所での和解協議において法外な解決金を要求するなどして退職和解を断念させたなどと記載し（第2.8(6)キ）、普通解雇事由とは何ら関連のない事項を挙げて、財団の一方的な見解に基づいて同人を強く非難していることからすれば、財団が同人に対して強い敵対心を有していたことがうかがわれる。

また、前記2(2)で判断したとおり、財団のB6支局長は、財団の意を体して財団とA2を含めた組合員7名との間で係属中だった配転に係る訴訟（27年の損害賠償請求事件）を引き合いに出してA2に退職を勧奨するなどしており、財団が、上記訴訟を提起した組合員らを嫌悪し、ひいては組合員らの所属する組合を嫌悪していたことが強くうかがわれる。

さらに、財団がA2に解雇を通知した直前の時期である31年2月21日には、A6の労働審判において本件調停が成立し、その内容がインターネット上に勝利的和解として公開されたことについて、財団の代理人弁護士がA6の代理人弁護士であるA10弁護士に対し、組合員による情報漏えいを

疑い、上記事態は看過できない旨を伝える文書を送付しており（第2.7(3)）、財団は、本件調停成立をめぐる組合員らの対応を問題視し、敵対的反応を示していたといえる。

加えて、財団がA2に解雇を通知した当時の労使関係をみると、組合が財団本部や理事長宅の最寄り駅付近や支局が入居するビル前で組合ビラを配布するなど積極的な情宣活動を展開し（第2.14(7)ア）、これに対し財団は、支局長会議において、合同労組一般や組合の活動に対する批判的な記載のある配布資料に基づいて研修を行い、その後、複数の支局長が、支局で勤務していた組合員を含む職員らに対し、配布資料を配布して読み上げるなどしている（同14(7)イ）。そして、組合は、31年1月18日、財団の上記対応について31不3事件を申し立て（第2.14(7)イ）、その後、命令書が交付されるに至っている（同14(8)イ）。A2に解雇を通知した直後に当たる3月14日には、東京高裁は、27年の損害賠償請求事件について、財団の主張を認め、東京地裁判決が命じた4名に対する慰謝料の支払を取り消し、A4の控訴を棄却する（同2(2)）など、労使間の対立は極度の緊張状態にあったといえる。

以上を併せ考えれば、財団は、訴訟を提起した組合員ら及び組合員らの所属する組合と、組合員らによる上記インターネット上の公開や積極的な抗議活動を嫌悪して、組合員であるA2を排除する意思をもって、急遽、同人の解雇を決定したとみるほかない。よって、財団が、A2を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

7 財団が、A3を、令和元年5月31日付けで解雇したことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点(7)）

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

A3の解雇について、財団が平成26年度の営業成績を理由とすること自体合理性を欠くが、財団の指摘するプロセスコントロールでは、結果を求めるものではなく、管理職の具体的な指導を経て改善を促すこととなっており、そのような指導を経ていない上で能力不足と評価すること

はできない。

東京地裁と東京高裁で判断の分かれる転勤内示について、法的に争ったA3の行動を「対峙行動」などとして解雇理由に挙げることは不合理である。

財団は、A3の〇〇〇〇を「詐病」などと決めつけて異動命令を強行した。主治医や産業医の指摘を無視した財団の異動命令は、組合嫌悪の表れである。

A3は、財団からの業務指示である「テレアポ1日40件」を目標にし、これを達成した。A3のコール数は他の職員と比較して圧倒的に多く、「意欲自体低劣」との評価は的外れである。

A3の顧客獲得成績が伸び悩んだ要因は、前述のとおり、テレアポしか担当させてもらえなかったためであり、こうした飛び込み営業では成績が上がらないことは自明である。

財団は、A3が転居を伴う異動を拒否したことを解雇理由とするが、A3は当時、〇〇〇〇の診断が出て精神科医に通院治療を続けており、転居を伴う異動先での単身生活に耐えられる状況かどうかの判断を財団はしていない。この異動は、A3を職場から排除しようとする財団の組合嫌悪の意思の表れである。

また、上司からの指導は「工夫して」、「我慢強く」など抽象的なもので具体的な指導がなく、本来なすべき指導を怠っていたので、A3は、プロセスをこなしていただけて十分評価されるべきである。千葉支局の30年3月度のプロセスコントロール報告書によれば、ほぼすべての職員のアポイント率は0.0パーセントであり、A3だけが低劣なのではない。A3の顧客獲得実績が伸び悩んだ原因は、成績向上につながる資料請求対応、脱会新規手続、追加加入手続、C2組合対応といった営業活動を与えられず、顧客獲得につながりにくい飛び込み営業であるテレアポのみの営業活動しか与えられなかったためである。

#### イ 被申立人財団の主張

A3は、本人も認めるとおり営業成績が上がっていなかった。

財団は、A3の成績向上のため、同人に対し、営業成績のいい秋田支

所への配転を打診（転勤内示）したが、男性と二人で働きたくないとの理由で拒否された。財団は、再度、営業成績がよく、A3の実家から近い成田空港からの交通の便がよい福岡支局への配転を打診（転勤内示）したが、A3は、拒否した。財団としては、これ以上A3の成績を上げる方策がなく、やむなく解雇した。

財団は、産業医の助言に従い、A3のいう家庭事情に配慮して、それまで定例的には認めていなかった福岡と千葉との往復交通費の支給を月1回認める配慮を示している。

A3に対する解雇は、財団として苦渋のものであり、不当労働行為ではあり得ない。

## (2) 当委員会の判断

財団は、A3が、①勤務成績が低く、指導したが改善しなかったこと、②休職することによる配転拒否を他の職員に呼び掛けたこと、③地方支局への配転を再三拒否したこと、④同人に命じた配転について訴訟を提起して財団を混乱させたことなどを理由に挙げて、同人に普通解雇を通知している（第2.9(11)）。

確かに、A3は、上記①の勤務成績が必ずしも良好とはいえず（第2.13(3)）、また、上記③の31年3月以降、地方支局への配転命令を2度にわたり拒否しており（同9(6)(9)）、就業規則の定めからすれば、財団が同人の解雇を検討する余地がなかったとはいえない。

しかし、上記④のA3が自らの配転について訴訟を提起して司法判断を仰いだこと（第2.2(2)イないしエ）については、そもそも解雇理由として合理的なものであるとはいえず、上記②の休職することによる配転拒否を他の職員に呼び掛けたこと（同2(2)ア）は、約4年前の出来事であるし、上記①の勤務成績が低く指導したが改善しなかったこと（同13(3)）については、財団が、A3を十分に指導したり改善の機会を与えていたと認めるに足りる事実の疎明はない。

さらに、上記③の地方支局への配転拒否（第2.9(6)(9)）については、A3には、自身の健康状態や家族の介護事情といった、一定の配慮が検討されてしかるべき事由が存在している（同9(5)）中で、最初の配転内示先

は転居を伴う秋田支所であり（同9(1)）、その後、再検討を経た後の配転先は九州支局であって（同9(8)）、財団は、なお、転居を伴う遠方への支局へ配転を維持していたにもかかわらず、A3が正当な理由のない配転拒否を行ったと決めつけ（同9(11)）ており、上記の個人的事情を踏まえて配転先の検討がなされたとうかがわれるような事情も認められない。

また、財団は、産業医の助言に従って、福岡から自宅までの往復交通費を月1回支給するという特別の措置を申し出たと主張するが、A3自身の健康状態や家族の介護といった事情に加え、自宅からの距離を考えると十分な措置であるとはいえない。

本件A3の解雇に至る経緯をみると、財団は、同人に対して秋田支局への配転を打診する際の面談をビデオ撮影している（第2.9(1)(3)）が、家族の事情や自身の通院といった個人的な事情の聴取を行う面談の内容をビデオ撮影する合理性は見出し難く、財団の対応は、同人に対して極めて警戒的なものである。

加えて、A3への解雇通知書をみると、財団は、同人が転勤内示を違法と主張して理由のない裁判を繰り返し起こして財団を混乱させたとか、何ら根拠を挙げずに同人の疾病には詐病の疑いがあるなどと非難し、また、財団は、同人は就労に耐えられない健康状態にあり、勤務成績も低いにもかかわらず、同人が裁判所での和解協議において法外な解決金を要求するなどして退職和解を断念させたなどと記載し（第2.9(11)(イ)(キ)）、普通解雇事由とは何ら関連のない事項までも挙げて、財団の一方的な見解に基づいて、更に同人を非難している（同9(11)）。上記A3への解雇通知の内容からすれば、財団は、A3及び組合に対して強い敵対心を有していたことがうかがわれ、このような経緯を経て行われた本件A3の解雇は、組合員であるA3の排除を意図して行われたとみざるを得ない。

そして、当時の労使関係をみると、前記6(2)で述べたように、組合と財団とは、極度の緊張状態にあり、加えて財団は、30年10月25日、A4、A5及びA3に対し、同月24日、労働組合活動のためとして欠勤し、労務提供義務を履行できなかったとして注意指導書を発していたという事情（第2.14(4)）も認められ、さらに31年2月にはA2が解雇される（同8(6)）

など、労使関係の対立が先鋭化していた時期といえる。

以上を併せ考えると、財団が、A 3 を、令和元年 5 月 31 日付けで解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといわざるを得ない。

#### 8 救済方法について

組合は、文書の全職員らへの配布並びにホームページ及び広報紙への掲載を求めている（第 1. 2 (5)）が、本件の救済としては、主文第 2 項のとおり命ずることが相当である。

#### 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、財団の西東京支局長が、平成 29 年 12 月 25 日、A 2 に対して退職を勧奨する発言を行ったこと、財団が、A 2 を 31 年 2 月 28 日付けで解雇したこと、及び A 3 を令和元年 5 月 31 日付けで解雇したことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 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 4 年 10 月 18 日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄