

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
委員長 A 1

被申立人 Y 1 会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成31年不第15号事件について、当委員会は、令和4年5月10日第1792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、同西村美香、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

本件申立てを棄却する。

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

平成29年5月、申立人X1組合（以下「組合」という。）は、Y1会社（以下「会社」という。）を被申立人として、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成29年不第38号事件。以下「前件」という。）を行い、11月29日、組合と会社とは、会社は速やかに就業規則を整備し組合に提示すること及び団体交渉には必要に応じてB2専務（以下「B2専務」又は単に「専務」という。）を出席させることなどを内容とする和解協定書を締結した（以下「前

件和解」という。)。前件の審査手続において、会社は、実際には28年に改定作業中であった就業規則を運用していたが、法的には昭和63年に制定した就業規則及び賃金規程（以下「63年版就業規則」という。）が有効であると主張した。そこで、組合は、昭和63年版就業規則に規定している職務手当と皆勤手当を組合員であるA 2（以下「A 2」という。）に支給するよう要求し、会社はこれに応じた。

30年3月12日、会社は、組合に対し、新たな就業規則及び賃金規程等の案を手渡した。A 2は、29年7月に唎酒師の資格を取得していたが、新たな就業規則等の案には、事務職務への職務手当と皆勤手当の規定がなく、また、28年に改定作業中の就業規則には定められていた資格手当の規定もなかった。

3月15日、組合は、会社に対し、就業規則問題に精通するB 2専務が出席する団体交渉を早期に開催するよう求めた。

3月21日、会社は、就業規則及び賃金規程等を、組合に渡していた案のとおり改定し（以下「30年版就業規則」という。）、即日施行した。4月以降、会社は、A 2に対する職務手当と皆勤手当の支給を取りやめた。

組合は、会社に対し、就業規則、29年冬季一時金、30年賃上げ、30年夏季及び冬季一時金について、要求及び団体交渉の申入れを行い、30年2月15日から31年2月5日までの間に6回の団体交渉（30年2月15日、4月13日、6月13日、7月18日、9月26日及び31年2月5日）が開催された（以下これら6回の団体交渉を「本件団体交渉」という。）。

令和元年11月15日以降、A 2は体調不良により自宅療養を続けた。

2年2月29日、会社は、A 2に対し、10月31日までの休職辞令を発出し、その後、5月20日付けで休職期間中の同人を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

本件は、会社が、①A 2が唎酒師の資格を取得した後、同人に資格手当を支払わなかったことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか否か、②平成30年3月21日の就業規則等改定により、A 2に職務手当及び皆勤手当を支払わなかったこと並びに資格手当を規定しなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介

入に当たるか否か、③29年冬季一時金、30年3月21日改定の就業規則、30年賃上げ並びに30年夏季一時金及び冬季一時金についての本件団体交渉に、誠実に応じたか否か、また、不誠実であった場合、組合に対する支配介入に当たるか否か、④令和2年5月20日付けでA2を解雇したことが組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか否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) 平成30年2月15日付「2018年春闘要求書」、同年2月24日付「団体交渉申入書」、同年7月4日付「2018年夏季一時金要求書」及び同年12月5日付「2018年冬季一時金要求書」について、誠実に団体交渉に応ずること。
- (2) 昭和63年版就業規則が有効であると組合らを欺き、組合員にのみ平成28年版の賃金規程を適用せず、29年7月に資格手当の受給資格を得ていたA2に資格手当を支給しなかったことを謝罪し、資格取得日に遡り既支給額との差額をA2に支払うこと。
- (3) 前件和解に基づき、組合が新しい人事制度に合意するまで、A2に職務手当及び皆勤手当を支払うこと。
- (4) 前件和解に基づき、必要に応じて団体交渉にB2専務を出席させること。
- (5) A2に対する令和2年5月20日付けの解雇を撤回し、同人の休業加療期間終了後、原職に復帰させること。
- (6) A2が原職復帰するまでの間、同人が解雇されなければ得られていた月額賃金を支払うこと。
- (7) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、主として東京都多摩地区に事業所を有する企業で働く労働者が組織したいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約200名である。

なお、会社において組合に加入しているのはA2のみである。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、業務用酒類販売を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は37名である。

2 就業規則等改定の経過

- (1) 会社は、昭和63年に63年版就業規則を制定したが、その後、63年版就業規則を改定せずに賃金の改定が行われたため、同就業規則は実態と掛け離れた状態が続いていた

63年版就業規則における賃金体系は、概要以下のとおりであった。

ア 賃金の構成

(ア) 基準内賃金

基本給、諸手当（役付手当、職務手当、住宅手当、地域手当、調整手当）

(イ) 基準外賃金

諸手当（家族手当、精皆勤手当、通勤手当）、割増賃金（残業手当、休日出勤手当）

イ 基本給

本人の学歴、能力、経験、技能、作業内容などを勘案して各人ごとに決定する。

ウ 昇給

基本給について行うものとする。昇給は毎年4月に技能、勤務成績が良好なものについて行う。ただし、4月1日現在で、入社後の期間が3か月に満たないものについては、昇給を行わない。

エ 職務手当

販売職務と事務職務に区分し、次の額を支給する。ただし、役職手当を支給されている者については支給しない。

販売職務	月額	10,000円
事務職務	月額	5,000円

オ 精皆勤手当

毎賃金締切期間中の欠勤又は遅刻若しくは早退の日数に応じて、次に定めるところにより支給する。

欠勤・遅刻・早退のない者	月額	3,000円
欠勤・遅刻・早退1日の者	月額	1,000円

カ 賞与

会社は、毎年7月及び12月の賞与支給日に在籍する勤続6か月以上の従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して賞与を支給する。ただし、営業成績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。

- (2) 平成27年10月頃、会社は、労務管理を刷新するため、取引銀行から紹介を受けたコンサルタント（以下「コンサル」という。）に依頼し、成果主義を採り入れた新しい人事制度の導入を検討した。

コンサルは、27年10月から11月にかけて、従業員らに「新人事制度について」と題する資料（以下「新制度資料」という。）を配布し、等級制度、評価制度、賃金制度等の新しい給与体系（以下「新給与体系」という。）についての概要を説明した。

新制度資料の賃金制度の説明箇所には、「支給の意味合い(何に対しての賃金か)をはっきりと分かるようにします」、「移行するに当たっては、賃金がマイナスになるような移行は行いません」との記載があり、移行後の賃金の中にはそれまでなかった「資格手当」の記載があった。資格手当は、「会社が必要と認めた資格を持っている社員に対して支給されます」、「資格取得を目指し、その結果資格を取得した場合に、資格手当を支給する予定です」、とあり、当面の対象資格の中には、資格手当の額の記載はないものの、ワインアドバイザー及び唎酒師の資格が含まれていた。

- (3) 28年4月から、会社は、新給与体系の運用を開始した。この時、コンサルが提案した就業規則及び賃金規程（以下「28年版就業規則案」という。）は存在したものの、まだ細部まで詰められていなかったため、会社は、就業規則の改定を行わなかった。このため、実際の賃金体系と異なる内容の63年版就業規則が存続する状態となっていた。

会社は、4月21日に従業員に対し、新給与体系の説明を行った。なお、説明に使用した資料は、「給与構成」と題する28年版就業規則案に規定されている賃金の構成（後記(4)ア）が記載されたものと、添付資料として手当ごとの支給条件や算定方法が記載されたものであった。なお、添付資料には、資格手当の支給条件や算定方法についての記載はなかった。ちなみに、28年版就業規則案自体は配布されなかった。

(4) 28年版就業規則案における賃金体系は、概要以下のとおりであった。

ア 賃金の構成

(ア) 基本給

勤続給、職能給

(イ) 所定内手当

役職手当、職務手当、地域手当、資格手当、調整手当

(ウ) 所定外手当

通勤手当、みなし残業手当、時間外勤務手当、休日出勤手当、休日勤務手当、深夜勤務手当

イ 職務手当

営業職務と配達職務に区分し、次の額を支給する。

営業職務	月額	10,000円
配達職務	月額	3,000円

ウ 資格手当

会社が必要と認める資格を取得した従業員に対し、次の額を支給する。

唎酒師	月額	30,000円
-----	----	---------

(このほかに、七つの資格について規定がある。)

エ 賞与

(ア) 毎年7月及び12月に支給する。(ただし、営業成績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、または支給しないことがある。)

(イ) 賞与の算定期間は、次のとおりとする。

上期賞与	7月支給	前年 10月1日～当年3月31日
下期賞与	12月支給	当年 4月1日～当年9月30日

(ウ) 賞与は、本人及び会社の業績、従業員の勤務成績及び出勤率を勘案して査定する。

(5) 30年3月21日、会社は、就業規則及び賃金規程等を30年版就業規則へ改定し、同日施行した。

30年版就業規則における賃金規程は、資格手当が削除されたこと、賞与の支給月が7月から8月となったこと以外は、上記(4)の28年版就業規則案

の賃金規程とほぼ同じ内容であった。

3 前件和解に至る経過

- (1) A 2 は、28年1月12日に入社し、総務部に所属して経理事務に従事し、試用期間の3か月を経た後、4月12日に本採用となった。その際、会社は、A 2 に雇用契約書を交付しなかった。4月18日、会社は、A 2 に対し、同月20日付解雇を通告したが、同月20日、これを撤回した。

4月22日、A 2 は組合に加入し、同日、組合は、会社に対し、同人に対する解雇撤回を書面により明らかにすること、同人と雇用契約書を締結すること、就業規則を改定する場合には事前に組合に提案し十分な協議を行うこと等を議題とする団体交渉を申し入れた。

5月10日、団体交渉が開催され、会社は、改定作業中の就業規則は6月に作成予定であり、作成次第組合に提案すると述べた。

6月29日、組合と会社とは、解雇問題解決確認書を締結し、A 2 と会社とは、28年1月12日付けの雇用契約書に調印した。

なお、この雇用契約書の本採用の賃金の内訳は、勤続給、職能給、地域手当などとなっていた。

- (2) 12月22日、B 3 総務部長（以下「B 3 部長」という。）は、A 2 に対し、前日話の途中でA 2 が帰宅したことを注意した。

12月24日以降、A 2 は、体調不良により出勤しなくなり、29年1月16日、同人は会社に診断書を提出した。この診断書には、「診断 ○○○○○○ ○」、「頭書により、平成28年12月24日～29年2月23日、休養加療を要する。」と記載されていた。

A 2 は、2月中旬に4月23日まで加療を要すると記載された診断書を会社に提出し、4月24日に復職した。

- (3) 29年2月1日、会社は、組合に対し、28年版就業規則案を提出した。

- (4) 2月1日から3月14日までの間、組合と会社とは、就業規則や28年冬季一時金を議題とする団体交渉を4回行った。

5月22日、組合は、当委員会に対し、A 2 に対する28年冬季一時金についてゼロ回答したことを撤回し、他の従業員と同様に支払うこと等を請求する救済内容とする前件申立てを行った。

- (5) 28年4月から、前記2(2)(3)のとおり、会社はコンサルに依頼して新給与体系の運用を始めたが、本格実施には至らなかった。新給与体系では、従業員が目標設定を記入した評価シートを上司に提出して、上司がこれを基に評価することとなっていたが、実際には、総務部の従業員だけが試験的に提出したのみで面談も実施されなかった。

29年5月、A2は、評価シートにおける目標設定の欄に、唎酒師等の資格取得と記載してB3部長に提出した。そして、A2は、7月9日に唎酒師の資格を取得した。

なお、B3部長は、A2が提出した評価シートを見たが、専務には見せていなかった。

- (6) 8月29日、前件の審査手続において、会社は、準備書面を当委員会に提出した。その書面には、以下の記載があった。

「被申立人の就業規則は、昭和63年に作成されたもの・・・のほか、それを前提に平成28年に改定作業を行ったもの・・・があるが、後者については、・・・細かな部分について未完成の箇所があるため、法的効力を全面的に認めることは困難と言わざるを得ない。よって、現時点で法的有効性が完全に担保されている就業規則は昭和63年作成のものである。この点、平成28年の改訂版就業規則（厳密にいうと『案』ということになる。）の内容を前提に、先行して実施している内容があることは認めざるを得ないため、被申立人としては、できる限り早急に就業規則の改定を行い、適正な運用を行う意向である。」

- (7) 会社は、前件の審査手続において、平成5年4月に作成した63年版就業規則の一部とみられる給料表を当委員会に提出した。この給料表には以下の記載があった。

なお、これらの手当は、遅くとも会社がこの給料表を提出した時点においては既に廃止され、従業員には支給していなかった。

ア 職務手当（東京地区）

勤続3年以上又は21才以上	月額 20,000円
上記以外	月額 10,000円

イ 皆勤手当（東京地区）

無欠勤	月額 3,000円
1日欠勤	月額 1,000円
2日以上欠勤	0円

(主任以下に適用する。)

(8) 29年10月24日、組合は、会社に団体交渉申入書を送付した。この申入書には、63年版就業規則が有効であるとの会社の見解と、会社が提出した上記(7)の給料表を受け、規定されている職務手当20,000円と皆勤手当がA2に支給されていないので、同就業規則どおりにA2の労働条件を訂正することを求める旨が記載されていた。

(9) 11月9日、団体交渉が開催された。

組合は、A2には28年夏季一時金が支給されていないが、63年版就業規則が有効であるとのことであり、同就業規則には一時金について「勤続6ヶ月以上の社員」に対し支給するとなっているので、それをA2に支給してほしい、同就業規則に規定されている職務手当及び皆勤手当も支給されていないので、新しい就業規則が確定するまでの間遡って支給してほしいと要求した。これに対し、会社は、持ち帰り回答すると述べた。

(10) 11月17日、会社は、「団体交渉の回答」と題する文書を組合に提示し、28年夏季一時金はA2の試用期間を対象期間に含めて支給することにする、職務手当及び皆勤手当についてはA2の本採用時まで遡って支給するなどと回答した。

(11) 11月29日、組合と会社とは、当委員会において、前件について、12月中に就業規則等を整備することを前提にして、概要以下アないしエの内容の和解協定書を締結した。なお、下記ウの解決金には、A2の28年4月から29年12月までの職務手当及び皆勤手当相当額が含まれていた。

ア 会社は、速やかに就業規則及び賃金規程一式を整備し、整備ができ次第組合に提示する。また、このことについて、組合から団体交渉の申入れがあった場合には、誠実に対応する。

イ 会社は、組合との団体交渉に、B4取締役（以下「B4取締役」という。）を出席させ、議題や交渉内容等の必要に応じて、B2専務を出席させる。

ウ 会社は、組合に対し、本件解決金の支払義務があることを認める。

エ 組合及びA2と会社とは、組合及びA2が会社に対し過去の未払賃金等（29年12月支給分の職務手当及び皆勤手当を含む）を請求しないこと並びに組合及びA2と会社との間に本件に関し、本協定に定めるもののほか、何ら債権債務のないことを相互に確認し、今後一切争わない。

(12) A2の給与明細には、支給項目として、勤続給、職能給、役職手当、職務手当、資格手当、地域手当、調整手当、みなし残業、通勤手当、時間外勤務、休日出勤1、休日出勤2、休日勤務、深夜勤務が印字され、勤続給、職能給、地域手当、通勤手当の支給額が印字されていた。

30年1月から4月までは、A2に「その他の支給明細書」も交付され、支給項目として、職務手当、精皆勤手当が印字されていた。

会社は、A2に対し、30年1月から3月まで、職務手当として月額20,000円を支払ったが、30年版就業規則が施行された（前記2(5)）4月からは支給しなくなった。

また、会社は、A2に対する皆勤手当について、30年1月には同人に欠勤があったため支給しなかったものの、2月に1,000円、3月には3,000円を支払い、4月からは支給しなくなった。

4 本件団体交渉の経緯

(1) 組合の団体交渉申入れ等

ア 29年12月29日、会社は、A2に対し、29年冬季一時金として4万円を支給した。

30年1月13日、A2は、会社に対し、29年12月29日に支給された冬季一時金は、妥結前の冬季一時金の一部として受領した旨を通知した。

イ 1月13日、組合は、会社に対し、前件和解で会社は就業規則を昨年12月中に組合に提出することを約束したが未だに提出されていないとして、団体交渉を申し入れた。

2月3日、組合は、会社に対し、就業規則を同月7日までに提出するよう求めた。

ウ 2月15日、組合は、会社に月額2万円又は10パーセントの賃上げを要求する旨を記載した「2018春闘要求書」を渡した。

(2) 30年2月15日の団体交渉

2月15日、団体交渉が開催され、下記アないしウのやり取りが行われた。

出席者は、組合側はA3書記長（以下「A3書記長」という。）、A2外1名、会社側はB4取締役及びB3部長であった。

以降の団体交渉の出席者もほぼ同じであり、A3書記長、A2、B4取締役及びB3部長は、毎回出席した。

ア 就業規則について

会社は、3月10日までに就業規則及び賃金規程の案一式を組合に提出できると述べた。

イ 29年冬季一時金について

組合がA2の29年冬季一時金が4万円であった根拠の説明を求めると、会社は、売上げが落ちているので、一時金の総額を前年度より1割減額したと述べた。組合が売上低下に係る資料の提出を求めると、会社は、大企業であればきちんと数値を示すかもしれないが、我々そんなに大きな会社ではないので、そういうものがないのが現状である旨述べた。組合が会社の大小に関係なく、説明はする必要がある旨を述べると、会社は、来月から大きい取引先との商談がなくなり、見通しは非常に厳しいと述べ、来月からトラック1台を減らし、経費の見直しをしていくつもりであると述べた。組合がいきなり従業員の一時金が削減となるプロセスが見えないと述べると、会社は、次回説明する、資料については検討する旨を答えた。

ウ 30年賃上げについて

組合は賃金原資がどういう状況かを確認したい、特に営業利益の状況を確認したい旨を述べたが、会社は、損益計算書は簡単に出せるものではない、会社として数字は出せない決まりである、専務が出席しても同じことであると述べた。

(3) 2月15日の団体交渉後のやり取り

ア 2月24日、組合は、29年冬季一時金に関する資料を3月2日までに提出するよう文書で要求した。また、組合は、同日、事実関係に精通している専務が出席して団体交渉を3月中旬に開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は、3月1日、組合に損益計算書及び29年度店別売上高を渡した。損益計算書は、第44期（26年度）から第46期（28年度）までの売上高、売上総利益、営業利益、経常利益及び当期純利益が記載されており、第46期の売上高は前期の約7パーセント減であった。

また、会社は、3月2日、組合に回答書を送付し、業務繁多のため、次の団体交渉の日程を4月11日にしたいと回答した。

イ 3月12日、会社は、30年版就業規則の案をA2に手渡した。

新たな賃金規程案には、資格手当と皆勤手当の定めはなく、職務手当は、営業職務が月額10,000円、配達職務が月額3,000円と定められており、経理事務（事務職務）に従事するA2は職務手当の対象外となっていた。

3月15日、組合は、会社に文書を送付し、団体交渉を4月11日に延期することは許されないとして早期開催を求めるとともに、就業規則の改定に精通するB2専務の出席を求めた。

ウ 3月20日、B3部長は、A2を含む総務部の従業員4名に対し、新しい就業規則を翌21日付けで改定するとして、30年版就業規則について説明した。

A2が、現在支給されている皆勤手当3,000円と職務手当20,000円は減額となるのかと尋ねると、B3部長は、それはA2のみに支給されているものであり、改定後は支給されなくなる旨答えた。

A2が、現在は63年版就業規則が有効なのかと尋ねると、B3部長は、組合とは63年版就業規則が有効であると話したが、社内では平成28年4月から28年版就業規則案を運用している、労働基準監督署に届け出ているが、従業員への説明はしている旨を答えた。

A2が、28年版就業規則案にあった資格手当はどうなったのかと尋ねると、B3部長は、該当者がおらず今回の見直しで取りやめたと答えた。

エ 3月20日、会社は、業務多忙のため団体交渉を4月11日に開催するよう文書で組合に求めた。4月1日、組合は、改めてB2専務の団体交渉出席を要求するとともに、同月10日又は13日での開催を求めた。

オ 3月21日、前記2(5)のとおり、会社は、30年版就業規則を改定し、同日施行した。

カ 4月1日、組合は、春闘要求(30年の賃上げ)の回答の提出を求めた。

4月3日、会社は、勤続給は500円上げるが賃上げは見送ると文書で回答した。この文書には、理由として、得意先の大手居酒屋チェーンとの取引が2月末で終了となり、今期の売上げは約2割の減少が見込まれること、3、4月に各ビール会社が物流コストの上昇や原材料の高騰を理由に値上げを行い、一般消費者の居酒屋離れが加速すると思われ、当社を取り巻く厳しい状況が続くと考えていることなどが記載されていた。

キ 4月4日、会社は、「4月分からの給与について」と題する文書をA2に交付し、同人の4月分からの給与の内訳を示した。この文書には、「職務手当(事務職)および精皆勤手当は廃止とする。」と記載されていた。

ク 4月9日、組合は、会社に対し、30年春闘要求に対する回答について、就業規則に基づいた説明をすることを求めた。

4月11日、会社は、組合に対し、文書により、賃金規程第12条「昇給は毎年4月に技能、勤務成績が良好なものについて行う。」に基づき、30年のA2の賃上げは行わない、団体交渉にB2専務が出席しない理由は、B4取締役役に全権を委任しているためである、などと回答した。

(4) 30年4月13日の団体交渉

4月13日、団体交渉が開催され、下記アないしウのやり取りがあった。

ア 就業規則について

(ア) 組合が30年版就業規則へ改定を決めたのは誰かと尋ねると、会社は、専務であると答え、コンサルへの依頼や打合せをしたのも専務であり、B4取締役は打合せには入っていないと述べた。

(イ) 組合は、就業規則の改定前に組合と協議することになっていたのに何故しなかったのかと追及し、会社からの就業規則の提示が遅れたため協議する時間的余裕がない旨を述べた。

(ウ) 組合が63年版就業規則から30年版就業規則への主な変更点を尋ねると、B3部長は、基本給が勤続給と職能給になり、職務手当の内容を見直したなどと述べ、その他の手当の変更点についても説明した。

組合は、前件審査手続において、63年版就業規則が有効であると会社が述べたため、同就業規則に定めがあるのにA2に支払われていな

かった職務手当と皆勤手当について、前件和解で支払ってもらっていた、それらの手当が30年版就業規則では削除されたので、これは不利益変更になる、不利益変更には合意が必要であり、合意できるまでの間は職務手当と皆勤手当を支払ってほしいなどと述べた。

- (エ) B 3 部長は、賃金体系は28年4月から新しいものに変えており、そこから30年版就業規則への改定は不利益変更ではない旨述べた。

組合は、そうすると前件和解で会社が63年版就業規則が有効であると述べたのがうそであったということになる、28年版就業規則案が有効であるというのであれば、同就業規則に規定されている資格手当をA 2 に遡って支払ってほしい旨を述べた。

会社が資格手当とは何のことかと尋ねると、組合は、A 2 はこの間にワインコーディネーターや唎酒師の資格を取得した、28年版就業規則案が有効であるならば資格手当の請求をしようと考えていたが、63年版就業規則が有効と会社が述べたので、資格手当でなく職務手当と精皆勤手当を請求したと述べた。

会社がその資格を取得したことを会社に知らせたかと尋ねると、A 2 は、知らせていないと答えた。

組合は、63年版就業規則が有効だと言われたので、新しい就業規則に移行したら資格取得を会社に知らせようと考えていたが、28年4月から28年版就業規則案で運用していたのであれば、それに基づいて支給してA 2 に資格手当を支給してほしいと述べた。

- (オ) 組合が会社が前件で63年版就業規則が有効であるとしたことをB 3 部長が今日の団体交渉で否定していると述べると、B 4 取締役は、そのようなことはない、持ち帰って確認し、4月27日までに返事をすると述べた。

イ 29年冬季一時金について

組合が29年冬季一時金について説明を求めたところ、会社は、前年度の約10パーセントの売上減であるから本当は一時金を出せる状況にはなく、役員には支払っていないが、従業員のモチベーションを維持するために前年の10パーセント減で支払うことにした旨を述べた。

組合が最終的に決めたのは誰かと尋ねると、会社は、専務であると述べた。

組合が評価シートがあるのかと尋ねると、B4取締役は、評価シートはない、専務と話して査定を行うと述べた。A2が自分は評価シートを提出したと述べると、B4取締役は、それは私は分からないが、仕事ぶりなどを話して最終的に金額を決めると述べた。

組合は、29年冬季一時金の平均値、加重平均を明らかにするよう求め、会社は、16日までに提出すると答えた。

ウ 30年賃上げについて

昇給に関し会社が売上状況の説明をすると、組合は、賃金規程の昇給に関する規定には、売上げに係る記載がない旨を指摘した。会社は、記載はないが、会社の業績があつて昇給がある、また、A2の仕事内容が特に増えているわけでもなく入社してから何も変わっていない、同人は一、二分の遅刻が異常に多く、電車の遅延届は提出しているものの、遅刻の多さは理解しづらいことだと回答した。

組合は、昇給の基準はあるのか、どのように判断しているのかを文書で提出するよう求め、会社は、4月27日までに提出すると述べた。

(5) 4月13日の団体交渉後のやり取り

ア 30年4月16日、会社は、組合に対し、29年冬季一時金の平均支給額が111,190円であることなどを回答した。

イ 4月28日、会社は、組合に対し、「不利益変更に対する回答書」と題する文書を交付した。この文書には、要旨以下(ア)ないし(イ)の記載があつた。

(ア) 28年から、63年版就業規則を不利益に変更しないように改定した28年版就業規則案を適用していたが、28年版就業規則案は、資格手当等の一部が未確定で、労働基準監督署への届出等の形式要件を欠いていた。

(イ) 前件審査手続において、会社は、28年版就業規則案は形式要件の不備があるから、63年版就業規則が法的には有効であると説明し、その際、職務手当と皆勤手当が争点となったことから、円満解決のため、就業規則が形式要件を備えるまでの間、解決金として、これらの手当をA2に支給することとした。元々これらの手当は、28年版就業規則案に基本給

の職能給として加算され、反映されているため、63年版就業規則から30年版就業規則への改定は、不利益変更には当たらない。

(ウ) 資格手当は、28年版就業規則案でも未確定だったもので、最終的に総合的判断により手当としないことにしたため、元々支給されていなかったものであり、不利益変更には当たらない。

ウ 4月28日、会社は、組合に対し、30年のA2の昇給について、同人が賃金規程第12条に定める「勤務成績が良好」に当たらず、「具体的には、事務処理能力、スピード、仕事量、生産性の向上、責任感、積極性、協調性、能力向上意欲、創意工夫力等において、当社の通常の従業員より劣っているか、少なくとも良好でない。また、ミス、遅刻、早退、欠勤等の内容や回数も総合的に判断した。」と文書で回答した。

エ 5月22日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れた。

6月12日、組合は、「提出要求書」と題する文書により、会社に対し、29年冬季一時金の査定方法及び加重平均等の資料、29年度の貸借対照表、損益計算書等、及び30年の昇給の査定方法を提出するよう求めた。

(6) 30年6月13日の団体交渉

6月13日、団体交渉が開催され、下記アないしウのやり取りがされた。

ア 就業規則について

会社は、職務手当と皆勤手当は、かなり以前に廃止していたが、前件和解において、63年版就業規則が法的には有効であるから、紛争解決のため、就業規則を変えるまでとの限定で支払うこととした、28年4月に実質的に就業規則を28年度就業規則案に変えており、そのことを従業員にも説明し、納得してもらった、その時期に入社したA2についても、職務手当を含んだ形で給料を設定しているなどと述べた。

組合が従業員に説明をしたのであれば、資格手当も決まっていたのかと尋ねると、会社は、当初は導入を考えていたが、30年3月21日に就業規則を労働基準監督署に提出する時点で該当者がおらず、誰にも不利益を与えないので資格手当は取りやめたと述べた。組合が、28年には資格手当があったのではないかと、A2は、評価シートの目標に資格の取得を書いたと述べ、同人は二つの資格を取ったので資格手当を支払ってほし

いと要求したが、会社は、今は資格手当はないので支払うわけにはいかないと答えた。

組合が、28年から新しい就業規則となっていたのに28年5月10日の団体交渉で、まだ就業規則は作成中とうそを言ったのかと問うと、会社は、28年版就業規則案は完成していなかったが、その一部を運用していたと述べた。組合は、一部運用でも会社は従業員に説明をしたのだからその時点で周知したことになり、28年版就業規則案の全部が有効ということになる、前件では63年版就業規則が有効と説明されて和解をしたが、28年版就業規則案が有効であるとするなら、資格を取得したA2に30年2月まで資格手当を支払うべきである、前件和解では組合がだまされたということになるなどと述べた。会社は、A2にだけ職務手当及び皆勤手当を支払ったのであるから、組合はだまされたわけではない旨述べた。

組合が、前件和解の29年11月以降の有効な就業規則は、63年版就業規則と28年版就業規則案のどちらなのか教えてほしいと述べたのに対し、会社は確認すると述べた。組合が、28年4月に就業規則を改定していたのなら、何故、前件で63年版就業規則が有効であると言ったのかと問うと、会社は、28年版就業規則案を労働基準監督署に届け出ていなかった旨を答えた。

イ 29年冬季一時金について

会社は、組合から要求のあった29年冬季一時金の加重平均を提出したが、組合が加重平均になっていないと指摘し、会社は、提出し直すと述べた。

組合が一時金の支給に当たってどのような査定をしているのかと質問したのに対し、会社は、仕事の量とか、積極性、勤務態度であると答えた。組合はそれを文書で提出するよう求め、会社は、後日提出すると答えた。

組合が査定基準は誰が判断しているのかと尋ねると、会社は、最終的な判断は専務がしていると答えた。

ウ 30年賃上げについて

組合が貸借対照表の提出を求めると、会社は、損益計算書を提出した

ので一度それで判断してほしい、一般的には貸借対照表は出していない、今出せないというのが現状であるなどと述べた。

組合が査定基準の提出を求めると、会社は、事務処理能力、生産性の向上、能力向上意欲を基準にして行っている旨を口頭で説明した。

組合がどうしたら給料が上がるのかの判断基準を尋ねると、会社は、仕事に対する取組等を見て判断している、文書でも回答していると述べた。組合が、昇給の基準を明らかにするよう求めると、会社は、4月28日に文書で提出した(前記(5)ウ)、総合的に判断しているということであると述べた。

(7) 6月13日の団体交渉後のやり取り

ア 6月22日、会社は、組合に「団体交渉の回答書」と題する文書(以下「6月22日付回答書」という。)を提出し、30年昇給の査定方法について、具体的には、事務処理能力、スピード、仕事量、生産性の向上、責任感、積極性、協調性、能力向上意欲、創意工夫力等、また、ミス、遅刻、早退、欠勤等の要件を総合的に判断し査定したと回答した。

なお、上記回答書の記載は「30年昇給の査定方法」となっているが、29年冬季一時金の査定方法も含むものとみられる。

イ 7月4日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れるとともに、30年夏季一時金要求書を提出し、基本給の1か月分を支給するよう求め、回答期限を7月10日とした。

(8) 30年7月18日の団体交渉

7月18日、団体交渉が開催され、下記アないしエのやり取りがされた。

ア 就業規則について

組合は、前件では、63年版就業規則が有効であるということで解決したが、実際にはそれは事実と異なっていた旨述べた。

会社は、28年版就業規則案で運用していたが、それはまだ未整備で労働基準監督署に届け出ておらず、我々に不備があったので、63年版就業規則を有効とした、和解するためにA2の入社時に遡って、新しい就業規則を労働基準監督署に提出するまでの間、63年版就業規則に規定されている手当を同人にのみ支払ったというのが実情である旨述べた。

組合は、就業規則の効力は労働基準監督署に提出したかよりも従業員に周知したかである旨述べ、前件終結後の有効な就業規則は、63年版就業規則なのか28年版就業規則案なのか弁護士に確認して回答してほしいと述べた。会社は、63年版就業規則であると述べ、7月20日までに書面で回答することとした。

組合が、63年版就業規則が有効なのであれば、30年版就業規則への改定は不利益変更になると述べると、会社は、かなり前に職務手当と皆勤手当は廃止しており、その時に基本給に加算している、前件和解では、解決金の一部としてA2に皆勤手当等をプラスして支払っただけであり、今回の30年版就業規則への改定は同人に対する不利益変更には当たらないというのが会社の見解であると述べた。

イ 29年冬季一時金について

組合は、これまで会社が提出したものは総額を人数で割ったものであるが、年代別、男女別、勤続別等、カテゴリーごとの加重平均を出してほしい、A2が29年冬季一時金の支給において差別されていないかを一番知りたいと述べた。会社は、差別はしていない、一時金は年齢層にあまり関係がないと述べ、勤続年数ごとの平均値を7月24日までに提出すると述べた。

ウ 30年賃上げについて

(ア) 組合が6月22日付回答書について、具体的に、A2の事務処理能力が劣っていることについて教えてほしいと尋ねたのに対し、会社は、査定の内容の詳細は答えられない、総合的に評価しているので一つ一つ説明のしようがない、売上げが前年の2割減となっており、従業員は誰も昇給していないと述べた。

(イ) 組合が基本給の勤続給の昇給について尋ねると、会社は、勤続給は毎年500円昇給すると答えた。また、組合が、職能給と勤続給の表の提出を求めると、会社は、提出する旨を述べた。

(ウ) 組合が6月22日付回答書を基に査定内容を質問し、「スピード」について具体的に教えてほしい、A2に指導をしたのかと尋ねたところ、会社は、A2は全ての仕事のスピードが遅い、2年ほど前に指導はし

たと答えた。組合が「スピード」の基準を全て出してほしい、この書類はどのくらいで終わらせるという基準を出してほしいと述べたのに対し、会社は、仕事の内容や量は毎日違うのでその都度説明することであると答えたが、なおも組合が文書での提出を求めると、会社は、毎日、文書を出すと答えた。

- (エ) 組合が「生産性の向上」とは具体的に何かと尋ねたのに対し、会社は、仕事をするに当たっての創意工夫であり、A2はそれができていないと述べた。組合がその具体的な基準を教えてほしいと述べたが、会社は、基準はない、今よりアップしてくればいい、A2は積極性もないし、電話にも出ない、協調性もないと述べた。
- (オ) 組合が協調性がないということは具体的に何かと尋ねると、会社は、A2は、他の人とコミュニケーションを取ろうという努力が余りみられない、電話が鳴っても全く出ないという意見も従業員から出ていると答えた。A2は、「他の方が出れる状態なのに私は出ることはないです。」、「他の方が埋まってるんだったら私出ますよ。」と述べた。組合が一日何本くらい電話が掛かってくるか、オフィスに誰もいない時は取っている、どれくらい取ればいいのかと尋ねると、会社は、どれくらいという問題ではなく、人が取れない時は出るようにしてもらいたいと述べた。
- (カ) 会社は、A2は振替伝票の金額等のミスが多いと述べた。組合がA2は仕事の何割くらいミスをしているのかと尋ねると、会社は、具体的には出せない、仕事でその都度指摘しているのでそれで分かるのではないかと、前年よりミスは増えていると答えた。
- (キ) 組合が遅刻について、A2は家を出る時刻は変わっておらず、電車の遅延かどうかだけであると述べると、会社は、遅刻の回数を前に出したが結構多いと述べた。組合が提出したのは対象期間外だったので、再度、対象期間の遅刻早退を提出するよう求めると、会社は、7月24日までに提出する旨を述べた。

エ この日の団体交渉では、30年夏季一時金については話が及ばなかった。

- (9) 7月18日の団体交渉後のやり取り

ア 7月18日の団体交渉以降、B3部長は、上記(8)ウ(ウ)のやり取りを受けて、A2に対し、毎朝、その日の業務内容とそれぞれの業務に要する時間を記載した業務指示書を渡すようになった。

7月19日、会社は、上記(8)ウ(イ)のやり取りを受けて、組合に対し、勤続給、職能給、地域手当、役職手当、職務手当、みなし残業手当についての給与表を提出した。

7月21日、会社は、上記(8)アのやり取りを受けて、組合に「就業規則について」と題する文書を提示し、30年2月時点で有効な就業規則は63年版就業規則であるとの見解を改めて示した。

7月30日、会社は、組合に対し、上記(8)イのやり取りを受けて、「2017冬季賞与 加重平均」と題する文書を提示し、29年冬季一時金について勤続年数ごとの平均支給金額を示した。これによれば、勤続年数が1年から5年までの平均は、83,333円だった。

7月30日、会社は、上記(8)ウ(キ)のやり取りを受けて、「遅刻・早退・欠勤の明細」と題する文書を組合に提示し、A2の前年度の遅刻等の状況を示した。これによれば、A2の遅刻は32日で、その約7割が10分程度の遅刻で、その理由のほとんどが電車の遅延であった。

イ 8月5日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れるとともに、期限を過ぎても30年夏季一時金の回答がないとして、8月7日までに回答するよう文書で要求した。

8月10日、会社は、組合に対し、30年夏季一時金の要求には期待に沿うことができないと回答した。

ウ 8月31日、会社は、30年夏季一時金として4万円をA2に支給した。

(10) 30年9月26日の団体交渉

9月26日、団体交渉が開催され、下記アないしエのやり取りがあった。

ア 就業規則について

組合が28年版就業規則案を28年から運用していたということであれば、A2が入社する前にコンサルが従業員に説明したのかと尋ねたのに対し、会社は、説明していると答えた。

組合が、28年5月10日の団体交渉で28年版就業規則案は改定している

途中であると説明していたが、偽りであったということかと尋ねると、会社は、労働基準監督署への届出をしていなかったのが法的に有効ではないが、事実上の運用をしていたということは偽りではないと答えた。

イ 29年冬季一時金について

組合が会社から提出された加重平均について説明を求め、29年冬季一時金の金額をどのように決めるのかを尋ねたのに対し、会社は、勤続年数ごとに5年刻みで平均を出したものである、売上げや利益を勘案し、前年の冬季一時金の支給額をベースに専務と話し合っ一人一人決めていると答えた。組合が売上げについて説明を求めると、会社は、昨年の売上げの2割減であると述べた。

組合がA2の一次評価者と評価の理由を質問すると、会社は、一次評価者はB3部長である、評価の理由を説明する必要はない、事務処理能力、スピード、仕事量等が査定基準である旨答えた。組合が29年冬季一時金の評価についての説明を文書でできるよう求めたが、会社は、文書の提出は必要ないと回答した。

組合が評価内容について回答ができるか否か、できるのであればその内容を回答するよう求めたところ、会社は、30年10月2日までに回答するとした。

ウ 30年賃上げについて

組合が30年の昇給状況の説明を求めると、会社は、売上げが前年比約8割で推移している状況などを総合的にみて昇給は厳しいと判断し、勤続給は全員500円上げたが、それ以外は、誰も昇給していないと述べた。

組合が職能給は評価に応じて決定するとあるが、どういう評価をしたのかと尋ねると、B4取締役は、詳細については答えられない、導入を検討した評価システムの評価シートは活用していない、専務と話をして今回は誰も昇給する者がいなかったと答えた。

組合が職能が1等級から6等級までであるので、どのように各等級に従業員を振り分けるのか、どうなったら上位の等級になるのか等を尋ねたのに対し、会社は、今資料がないので説明できないが、1等級と2等級が平、3等級と4等級が主任及び係長、5等級と6等級が課長、部長、

次長であるなどと答えた。

組合が新給与体系を導入した28年3月時点ではきちんと評価をしていたのか、コンサルと職能給を作り上げたのは誰かと尋ねると、B4取締役は、私は話に入っていなかった、職能給を作ったのはコンサルと専務であると述べた。これに対し組合は、それなら専務に団体交渉に出てきてほしい旨を述べた。B4取締役は、最初に職能給を決めた時の評価シートについては分からないので確認すると述べたが、別に評価シートがなくても評価はできる、A2は入社から今まで、業務の効率が上がっておらず、仕事の量は全く変わっていないと述べた。

エ この日の団体交渉では、30年夏季一時金については話が及ばなかった。

(11) 9月26日の団体交渉後のやり取り

ア 10月2日、会社は、9月26日の団体交渉で29年冬季一時金の評価を口頭で説明したところ、組合から文書で提出するよう求められた（前記(10)イ）が、口頭での説明で十分と考えるので、文書では提出しない旨を回答した。

イ 12月5日、A2は、会社に対し、8月31日に支給された30年夏季一時金（前記(9)ウ）について、妥結前の一部として受領したと通知した。

12月5日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れるとともに、30年冬季一時金要求書を提出し、基本給の1か月分を支給するよう求め、回答期限を12月13日とした。

ウ 12月21日、組合は、4月13日の団体交渉において、63年版就業規則が有効であることをB3部長が否定していることについて会社が確認して組合に回答することになっていたが、未だに回答がないとして、12月28日までに回答するよう求めた。

31年1月11日、会社は、「提出要求に対する回答について」と題する文書を組合に提示し、前件で63年版就業規則が有効であるとの見解を示しており、それを否定はしていないと回答した。また、この文書で、会社は、63年版就業規則の皆勤手当と事務の職務手当等はA2が入社するかなり以前に廃止されており、既に基本給に加算し反映されているため、30年版就業規則への改正は不利益変更には当たらない、資格手当は28年

4月当時の案であり、最終的に決まっていなかったなどと回答した。

エ 12月28日、会社は、A2に30年冬季一時金として4万円を支給した。

(12) 31年2月5日の団体交渉

31年2月5日、団体交渉が開催され、下記アないしエのやり取りがあった。

ア 就業規則について

組合は、63年版就業規則が有効であると会社が述べたので、前件では63年版就業規則に基づく和解をしたが、その後、28年版就業規則案が有効であるという話が会社から出た、28年版就業規則案で運用していたので30年版就業規則への改定は不利益変更でないとの会社回答は矛盾している、30年版就業規則への改定でA2の手当をカットしたことは不利益であるなどとして、組合と合意するまで同人に職務手当及び皆勤手当を支給するよう求めた。

会社は、28年版就業規則案は当時は案の段階で労働基準監督署に届け出ていなかったもので、63年版就業規則が有効と述べた、職務手当等はA2の入社の何年も前からなくなっており、同人との雇用契約において基本給の中に職務手当等を含めたので、不利益変更ではない旨を述べた。

組合が、雇用契約書より就業規則が、就業規則より労働組合と合意した協定書が優先される、組合と就業規則の変更の合意もしておらず、今の状態は前件和解の協定に違反しているのではないかと述べると、会社は、弁護士に相談すると答えた。

イ 30年賃上げについて

組合が会社の評価システムについて説明を求めると、会社は、評価シートは使っていない、全部口頭でやっている、1年間の仕事について評価を行っている、去年に比べて成長したかどうかであると答えた。

組合が評価対象期間や評価方法を尋ねると、会社は、対象期間は特に決めていないが、4月から3月までで、一次評価者がB3部長、二次評価が最終でB2専務が行う、B3部長とB2専務とが話し合いながら行っており、専務が評価シートを見て行うわけではないと述べた。

組合が前年と比べてA2の評価はどうかと質問すると、会社は、

変わっていない、多少アップしているところがあっても昇給に値するようなものではないと述べ、具体的には、細かいミスが多いのでそこを直してもらわないといけない、また、同人はほとんど電話に出ないと述べた。B 4 取締役が、「1 日で 1 回も出てないことありますよね。」と述べると、A 2 は、「たまに出てます。」、「他の方が出れるから。」と述べた。

組合が30年7月19日に会社から提出のあった給与表について説明を求めたのに対し、会社は、職能給の等級について説明した。組合がA 2 はなぜ1 等級 1 号俸に 4 年も据え置かれているのか、差別の有無を確認したいと述べると、会社は、全然進歩がないからであり、差別はないと答えた。組合が差別がないというのであれば、証拠として勤続何年の人が何等級であるかという分布表を提出するよう求めると、会社は、従業員数が少なく匿名にしても分かってしまうので提出は難しい旨答えたが、提出の可否を含めて検討すると述べた。

ウ 30年夏季一時金について

組合がA 2 の30年夏季一時金の支給額が4 万円であったことについて、同人の査定内容を説明するよう求めたことから、会社は、1 週間後に査定内容を文書で提出することとした。

エ 30年冬季一時金について

組合がA 2 の30年冬季一時金について、査定内容を文書で提出してほしいと要求したことから、会社は1 週間後に提出すると答えた。

(13) 2月5日の団体交渉後のやり取り

ア 2月9日、会社は、「2018年昇給について」と題する文書を組合に提示した。この文書で、会社は、前回の団体交渉において、組合から、A 2 が昇給しないのは差別ではないかとの指摘と、従業員の等級、号俸の分布の提出の要求があったことに対し、29年、30年とも全従業員が昇給しておらず、差別はしていないので、資料を提出する必要はないと回答した。

イ 2月13日、会社は、組合に対し、30年夏季一時金について、A 2 の勤務態度、事務処理能力、積極性、ミスなどを総合的に評価した結果、前年より成長が見られなかったため、支給金額を前年と同額である4 万円

とする旨を文書で回答した。

ウ 2月13日、会社は、組合に対し、30年冬季一時金について、勤務態度、事務処理能力、積極性、ミスなど総合的に評価した結果、前年より成長が見られなかったため前年と同額とする旨を文書で回答した。

エ 2月14日、会社は、組合に対し、「不利益変更についての回答」と題する文書を交付した。この文書の概要は、以下(ア)及び(イ)のとおりである。

(ア) 現行の就業規則は30年3月21日に改定し、それまでは63年版就業規則が有効であった。前件の時には、就業規則は改定整備中であった。A2の入社時に、既に事務の職務手当と皆勤手当は廃止されており、これらの手当分は基本給に加算し反映されている。このことは、全従業員に周知の事実である。

(イ) 前件和解では、組合の主張する事務の職務手当と皆勤手当を解決金の一部として支払ったのであり、A2に対する同手当の支払そのものを認めたわけではないから、不利益変更には当たらない。

(14) 本件申立て

2月15日、組合は、当委員会に対し、前記第1. 2(1)から(4)まで及び(7)を請求する救済内容とする本件不当労働行為救済申立てを行った。

(15) 本件申立て後の団体交渉等

ア 3月13日、A2は、30年4月4日付「4月からの給与について」による職務手当及び皆勤手当の廃止は承諾できないとして、廃止されて以降の給与は、廃止前の賃金の一部として受領していることを通知した。

イ 令和元年8月27日、団体交渉が開催された。

29年冬季一時金について、組合がA2の支給額が平均より低かった理由を尋ねると、会社は、同人の仕事量が増えていないなどと述べた。これに対し組合は、29年冬季一時金の評価対象期間である29年4月から9月末までの仕事量を具体的に文書で提出するよう求め、会社は、対象期間の仕事内容を持ち帰って至急相談する旨を答えた。

30年夏季一時金及び同年冬季一時金について、組合は、会社に対し、A2の仕事量が増えていなかったことに関し、具体的な仕事内容を明らかにするよう求めた。

ウ 8月28日、会社は、組合に対し、A2の29年冬季一時金、30年夏季及び冬季一時金の対象期間の仕事内容について文書で提出した。

また、同日、会社は、組合に対し、A2の30年夏季一時金及び冬季一時金の評価内容について、勤務態度、事務処理能力、積極性、ミス等を総合的に評価した結果、前年より成長が見られなかったため同額とした旨記載した書面を提出した。

さらに、同日、会社は、組合に対し、A2の29年冬季一時金と平均との差の理由について、6名中、4名は勤続年数2年から5年で成績等が評価されアップしているが、A2を含む2名は前年より成長が見られなかったため4万円となったこと、勤務態度、事務処理能力、積極性、ミス等を総合的に評価した結果である旨記載した文書を提出した。

エ 9月27日、会社は、組合に対し以下(㉑)ないし(㉔)の内容を記載した文書を交付した。

(㉑) 29年冬季一時金について、社歴や会社貢献度から、バランスを欠くことのないよう精一杯支給したもので、A2においては、少なくとももう少し社歴を重ね、貢献を顕著に示してもらえれば現行の水準を超えた支給になると考えている。

(㉒) A2は8万円を支給した従業員の半分しか貢献がないと会社が判断した。

(㉓) 会社が評価者であることを理解してほしい。

(㉔) 評価シートは、29年夏季一時金から使用していない。

オ 10月9日、団体交渉が開催された。

29年冬季一時金について、組合が評価シートは使わずに判断したのかと尋ねると、会社は、そうであると答えた。組合が、A2の貢献が半分であるとのことだが、具体的、数量的に見えるもので示してほしいと述べると、会社は、提出すると述べた。

30年夏季一時金及び冬季一時金について、組合は、28年から31年3月31日までの仕事量を提出するよう求め、会社は、提出すると答えた。

カ 10月18日、会社は、組合に対し、29年冬季一時金について勤続年数が1年から5年までの6名について、各人ごとの勤続年数と支給金額を記

載した文書を提示した。

これによれば、A 2 を含め勤続年数 1 年の従業員 2 名の支給額は、4 万円であった。

勤続年数 2 年及び 4 年の従業員各 1 名の支給額は 10 万円で、勤続年数 5 年の従業員 2 名の支給額は 10 万円と 12 万円であった。

また、10月18日、会社は、組合に対し、A 2 の仕事内容や仕事量についての資料を送付した。

5 あっせん

11月13日、組合及び会社は、本件の和解による解決を図るため、当委員会にあっせんに申請した（令和元年都委争第36号）。

なお、あっせんは、4 回行われた（12月 9 日、2 年 1 月 16 日、2 月 17 日及び 3 月 27 日）が、3 月 27 日に打ち切られた。

6 A 2 の解雇

(1) 元年 11 月 14 日、会社の営業担当は、毎月 15 日に得意先へ集金に行っていることから、A 2 に対し「明日の領収書をよろしく。」と声をかけた。

その後、A 2 は、B 3 部長に文書を渡した。この文書には、営業担当から翌 15 日の領収証を切るよう言われたが、このことは B 3 部長の今日の業務指示書に記載がない、また、同指示書には営業担当者の名前もない、上司でもない営業担当から業務指示を受け、その業務を行うと B 3 部長から指示を受けた業務ができなくなる、業務指示者以外の人から業務を頼まれ大変困っている、今後このようなことがないよう改善を求め、どのように改善されたか書面により回答を求める旨が記載されていた。

(2) 11 月 15 日午前 9 時 10 分頃、B 3 部長は、A 2 の席のところに行き、前日の A 2 から提出された文書について、「『15 日に切っという話だけじゃない。別に指示でも何でもないのでしょ。』と述べた。これに対し A 2 は、「指示出てました？ 15 日の領収書切って下さいって。」と述べたが、B 3 部長は、「15 日のは今日出すの、ねえ、これ毎回同じでしょ、毎月やってるんだからさあ。」と応じた。A 2 は、営業担当が私に言ってきた、領収書を切るのは B 3 部長から指示があつてからである、営業担当は B 3 部長に言ったほうが良いなどと述べた。これを受け、B 3 部長は、「屁理屈だ

よ、そんなのは。」「ルーティンワークで。俺の指示がなければできませんなんて言ったらさ、新入社員以下だよ、もう。レベルが低すぎる。」と発言した（以下「11月15日発言」という。）。その直後、A2は退社した。

- (3) A2は、11月16日、B3部長に対し、11月15日付診断書を添付したメールを送信し、B3部長の声を聴くと気分が悪くなり電話ができない体調のため、メールにて連絡するとして、同部長の誹謗中傷により、気持ちが悪くなり、昨日そのことを伝え帰宅して病院を受診し、11月まで自宅療養を要すると診断されたので、11月30日まで自宅療養を要すると伝えた。

11月30日、A2は、病院へ行き、12月末日までの自宅療養を要する旨診断された。

12月2日、A2は、B3部長に対し、同部長の声を聴くと体調が悪くなるのでメールで失礼するとして、自宅療養が延長になる旨のメールを送信し、併せて診断書を同部長に郵送した。

- (4) 12月4日、A2は、B3部長に対し、労働者災害補償保険休業補償給付支給申請書、休業特別支給金支給申請書を添付したメールを送信し、同部長から受けた不当労働行為及び誹謗中傷により休職を余儀なくされたので労災申請をする旨伝えるとともに、12月6日12時までに、会社として書類記載の可否を回答するよう求めた。

- (5) 12月24日、A2は、病院へ行き、2年2月末日までの自宅療養を要する旨診断された。

1月4日、A2は、B3部長の声を聴くと体調が悪くなるのでメールで失礼するとして、同部長にメールで自宅療養が2月末日まで延長となる旨を連絡し、当委員会であっせんが行われた1月16日に同診断書を提出した。同日、組合も申入書を会社に提出した。

組合の上記申入書には、以下アないしエの記載があった。

ア 元年11月15日、B3部長は、従業員5名前後の面前で、A2に対し「新入社員以下だよ、レベルが低すぎる。」と誹謗中傷した。

イ 上記アの暴言直後、A2は体調を崩して業務ができなくなり、病院へ行き、16日間の自宅療養を要するとの診断が出て、その後、12月31日まで自宅療養が必要と診断された。

ウ A 2 は、入社以来一貫して最低ランクの評価を受けており、同人が査定基準の提出を求めたが、B 3 部長は、「それはその仕事の都度」などと団体交渉で回答しており、同部長の指示以外の業務を行うことで、同人が最低ランクとされるおそれがある。

エ 今回の件で発症した〇〇〇〇を労働災害と扱い、労災申請に協力すること及びB 3 部長がA 2 に謝罪し、業務指示の在り方と査定についての指針を示すことを求める。

(6) 2年1月15日、組合は、会社に対し、労災申請に協力すること、A 2 の症状が落ち着くまで団体交渉にB 2 専務が出席すること、有給休暇算定に当たり欠勤分は働いたものとみなすこと、B 3 部長はA 2 に謝罪し今後の業務指示の在り方と査定についての指針を示すことを申し入れた。

(7) 1月22日、B 2 専務は、組合に対し、会社は、A 2 の体調不良がB 3 部長に起因するとは考えていない、団体交渉には誠実に対応しており不当労働行為とは認められないなどと回答した。

(8) 2月21日、A 2 は、病院へ行き、4月30日までの自宅療養を要する旨診断された。

2月29日、A 2 は、B 3 部長に対し、2月21日付診断書を添付してメールを送信し、自宅療養が4月30日までに延長となったが、5月1日より復職予定である旨を連絡した。

(9) 2月29日、会社は、A 2 に対し辞令を交付した。

上記辞令には、A 2 の傷病が従前より治癒していないと判断し、就業規則第43条第1号に基づき、3月1日から10月31日まで8か月間の休職を命ずる旨が記載されていた。

なお、30年版就業規則には、休職に関する以下の定めがある。

「(休職)

第43条

社員(勤続1年未満の者を除く)が、次の各号のいずれかに該当した場合は休職を命ずることがある。なお、第1号、第2号および第5号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合には、その傷病が休職期間中の療養で治癒する蓋然性が高いものに限る。また、治癒とは、従来の業務

を健康時と同様に通常遂行できる程度に回復することを意味する。

- (1) 業務外の傷病により、連続20日または欠勤開始から1年間に40日以上欠勤してもその傷病が治癒しないとき

(中略)

(休職期間)

第44条

前条の定めに基づく休職期間は次のとおりとする。

- (1) 前条第1号、第2号の事由による場合。

欠勤開始時における勤続年数	休職期間
1年以上3年未満	6か月
3年以上5年未満	8か月
5年以上10年未満	10か月
10年以上	1年

(以下略)

- (10) 3月27日、当委員会は、あっせん（前記5）を打ち切った。
- (11) 4月3日、A2は、病院へ行き、〇〇〇〇により、5月1日から6月20日までの自宅療養を要すると診断された。
- 4月3日、組合は、会社に対し、11月15日発言、29年冬季一時金、30年夏季及び冬季一時金、30年春闘等を議題とする団体交渉を申し入れた。
- (12) 4月15日、会社は、A2に対し、要旨以下ア及びイの記載がある「経緯確認依頼及び医療照会同意書依頼」と題する文書を交付した。
- ア 元年11月16日から長期にわたり休んでいることについて、改めて経緯を確認したいので、以下の事項についての回答を2年4月21日までに郵送してほしい。
- (ア) 元年11月15日の診断書にある「〇〇〇〇」の原因は何か。
- (イ) 元年11月15日以降5か月にわたり通院しているが、治療内容と医師の意見はどのようなもので、どのように変化したか。
- イ 可能であれば、現在の症状を確認するため会社指定の医師の診断を受けてもらうべきだが、緊急事態宣言で外出等の削減要請があることから、代替措置として、治療の経緯について担当医の意見を聴取する必要がある

るので、同意書（A 2 の医療情報の取得・利用、診断書・診療報酬明細書等の会社への交付）の提出を2年4月21日までにお願ひする。

(13) 4月22日23時過ぎ、A 2 は、B 4 取締役宛てに、4月3日付診断書を添付してメールを送信し、報告書をゴールデンウィーク明けに提出すること、同意書については少し考えてから回答すること及び医師より6月20日まで自宅療養を要する旨の診断があったことを伝えた。

(14) 5月15日、会社は、A 2 に対し、解雇予告通知書（以下「5月20日付解雇通知」という。）を郵送した。この通知書には、就業規則第97条第1号、第2号、第4号及び第5号の規定に基づき、5月20日をもってA 2 を解雇することを通知すると記載されているほか、解雇理由として以下アないしウが記載されていた。

ア 平成28年12月24日から29年4月23日まで「〇〇〇〇〇〇〇」を理由に会社の許可なく4か月間欠勤した。加えて、令和元年11月16日から欠勤し、現時点で2年6月20日まで加療を要するとされる「〇〇〇〇」について、念のため命じた会社の調査に応じていないことから、もはや会社の業務に耐えられないことは明らかであり、就業規則第97条第1号に該当する。

イ 経理事務としての作業ミスが多いことに加え、通常業務において遅刻が多く、電話を取らないなど職務怠慢で、勤務成績が不良であるため、就業規則第97条第2号に該当する。

ウ 国の緊急事態宣言に伴う飲食店舗の自粛により大幅な売上減少が今後も継続することが確実であるため、会社には、剰員が生じており、事業規模の見直し等が必要なことから、就業規則第97条第4号、第5号に該当する。

なお、就業規則第97条には、以下の定めがある。

「(解雇) 第97条

社員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇とする。

- (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るとき
- (2) 職務怠慢で、勤務成績が不良のとき

- (3) 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ他の職務に転換することができないとき
 - (4) 事業の不振により剰員を生じ、他の職務に転換することも不可能なとき
 - (5) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり雇用を維持することができなくなったとき
- (以下略) 」

(15) 5月15日、A 2は、「経緯確認依頼及び医療照会同意書依頼」(前記(12))に対し、同日付「経緯確認依頼について」と題する文書をメールで送信し、概要以下アないしウのとおり回答した。

ア ○○○○の原因は、B 3部長によるパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)である。上司ではない営業担当から領収書発行を指示され、B 3部長が指示していない仕事を勝手に行うことになるため困るので、同部長の指示書に記載をお願いしたところ、罵倒、誹謗中傷された。

イ 治療内容は、薬の処方である。医師の意見は、血液検査の結果、症状は病気によるものではなく、職場のパワハラによるというものであった。その後、薬を飲まなくても済むように変化した。

ウ 同意書については、後日回答する。

(16) 5月19日、会社は、A 2に対し、以下アないしカの内容を記載した「解雇予告通知について補足説明」と題する文書を交付した。

ア 5月15日に解雇予告通知書を送ったが、送付後に同日付けのA 2からの「経緯確認依頼について」のメールを確認したので、補足する。

イ ○○○○の原因がB 3部長によるパワハラとのことだが、パワハラ的事实はない。11月15日発言は、適正な業務指示及び叱責であることは明らかであり、これにより○○○○が発症することはあり得ない。

ウ もっとも、上司からの適正な業務指示及び叱責で、治療期間が7か月にもわたる○○○○を発症したのであれば、もはや当社での業務に耐えられないことは明らかである。

エ 「経緯確認依頼及び医療照会同意書依頼」の回答を4月21日までに提出するよう指示したことについて、同月22日のメールでゴールデンウイ

ーク明けに提出すると約束しておきながら、実際にはゴールデンウィーク明けには送付せず、現時点でも医療機関への同意書について回答がない。

オ 5月15日付「経緯確認依頼について」を最大限考慮しても、解雇予告は撤回しない。

カ 解雇前3か月以上欠勤が続いていたが、20日には解雇予告手当として1か月分の賃金を支払う。

(17) 5月20日、A2は、会社に対し、就労通知書を交付した。この通知書には、以下アないしウの記載があった。

ア 解雇に同意しない。

イ 医師との面談について拒否していない。

ウ 6月20日まで休養を要すると診断され、会社からは10月末日までの休職辞令が出ているが、就労の意思がある。

(18) 5月20日、組合は、会社に対し、A2の解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れた。

(19) 5月21日、A2は、会社に対し、同月20日に振り込まれた金員は、6月分の賃金の一部として受領したことを通知した。

(20) 6月2日、組合は、当委員会に対し、前記第1. 2(5)ないし(7)を請求する救済の内容とする本件の追加申立てを行った。

(21) 6月3日、A2は、病院へ行き、〇〇〇〇について、症状が軽快してきており、同月22日からは職場復帰目的の出勤は可能と考えるとの診断がなされた。

(22) 6月9日、会社は、A2に対し、労働者災害補償保険休業補償給付支給請求書について、災害の原因及び発生状況の記載内容に合意できないため、署名、捺印はできないと書面で伝えた。

7 A2の勤務状況

(1) A2は、入社以来、経理事務を行っているところ、振替伝票の作成等において、数字の記入の間違いや計算間違い、記入漏れ等の単純ミスが多かった。

(2) A2は、平成29年4月から31年3月までの間に、54回の遅刻をしている。

このうち、電車の遅延を理由とする遅刻は50回あり、その約7割が10分以内の遅刻であった。

第3 判断

1 A2が唎酒師の資格取得後、会社が同人に資格手当を支払わなかったことについて

(1) 申立人組合の主張

ア 28年版就業規則案には資格手当の規定があり、会社が団体交渉において、一時金及び昇給の査定基準を説明した中で、自社が取り扱う商品に関する一般的な知識の習得という項目があり、これを受けてA2は、29年5月に、評価表に唎酒師の資格を取得するとの目標を記載した上で、同年7月9日、同資格を取得した。

しかし、会社が、前件和解の29年11月当時、28年版就業規則案を他の従業員には適用していながら、組合員であるA2にのみ63年版就業規則が有効であるとの虚偽の説明をしてこれを適用したため、A2には本来支給されるべきであった唎酒師の資格手当が支払われなかったのである。このことは、A2が組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

イ 28年版就業規則案は、28年4月に従業員に説明し事実上周知をした時点で有効となっているにもかかわらず、会社は、組合にはそのことを告げず、28年版就業規則案を労働基準監督署に届けていないことを理由に、63年版就業規則が有効であり、28年版就業規則案は有効な就業規則でないとして組合に対し事実を偽り続けた。

会社は、29年5月1日時点でA2が唎酒師の資格取得を目標にしたことを知っていたからこそ、63年版就業規則が有効であると偽りの主張をしたのである。

なお、会社は、A2の資格取得を会社が知ったのは、30年版就業規則改定後の30年4月13日の団体交渉である旨主張するが、会社がA2の目標達成について確認しなかったため、組合及びA2は報告のタイミングを失ったにすぎない。

(2) 被申立人会社の主張

ア 組合は29年7月にA2が唎酒師の資格を取得したと主張するが、組合が会社にその事実を伝えたのは、30年版就業規則改定後の30年4月13日の団体交渉においてである。

会社は、30年版就業規則の改定において、A2の資格取得の事情とは無関係に、専ら会社の判断でまだ案にすぎなかった28年版就業規則案に含まれていた資格手当を廃止したのであり、組合員であることを理由とする不利益取扱いには当たらない。

イ 会社は、28年4月当時就業規則の整備を行っていたが、未確定の部分があったため、全てを確定した上で正式に就業規則の改定手続を行う予定であった。

一方で、新給与体系については、事前に従業員に改定の趣旨や内容を説明し、改定により給与減額がないことを説明し理解を得ていたことから、28年4月から新給与体系の運用を開始した。A2は、同年1月に入社し、試用期間が終了した4月12日に新給与体系による賃金月額で雇用契約を締結した。

その後、前件審査手続において、会社は上記就業規則の整備状況をありのままに主張したが、東京都労働委員会から「法的に有効な就業規則はどれか。」との釈明を受け、再度検討した結果63年版就業規則が法的に有効と準備書面で主張した。

会社が、28年5月10日の団体交渉で、就業規則の改定を進めていると説明したことは、当時の事実をそのまま説明したものであり、組合に対し虚偽の説明をしたものではないから、支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 28年版就業規則案には資格手当の規定があったところ(第2.2(4)ウ)、会社は、28年4月から、28年版就業規則案に基づく新給与体系の運用を開始した(同(2)(3))。そして、A2は、29年5月、評価シートの目標設定に唎酒師の資格取得と記載し、これを会社に提出した上で、7月同資格を取得したことが認められる(第2.3(5))。

しかし、A2も組合も、同人の唎酒師の資格取得を会社に伝えないで

いたところ、会社は、30年3月、就業規則及び賃金規程について、資格手当を削除した30年版就業規則へと改正し、即日施行した(第2.2(5))。

30年版就業規則施行後の30年4月13日の団体交渉において、組合は、A2の唎酒師の資格取得を会社に伝え、同人への資格手当支給を要求した(第2.4(4)ア(エ))が、会社は、6月13日の団体交渉において、今は資格手当はないから支払うわけにはいかないなどと述べ(同(6)ア)、同人に資格手当を支払っていない。

以上の経緯からすると、30年版就業規則施行後にA2が唎酒師の資格を有していることを伝えられた会社が、既に資格手当の規定がないことを理由として、同人に資格手当を支給しなかったことに特段不自然な点はなく、A2に対し差別的な意図をもってなされたということとはできない。

イ このことについて、組合は、会社が、A2の資格取得目標を知ったことから、組合に対しては63年版就業規則が有効であるとの虚偽の事実を説明し、組合員であるA2に資格手当を支給しなかったと主張する。

しかし、会社は、前件審査手続の準備書面において、法的に有効な就業規則は63年版であるとの見解を示した理由について、「細かな部分について未完成の箇所があるため、法的効力を全面的に認めることは困難」、「現時点で法的有効性が完全に担保されている就業規則は」63年版就業規則である、28年版就業規則案の「内容を前提に、先行して実施している内容がある」と説明している(第2.3(6))。実際、会社は、28年4月から28年版就業規則案を基にした新給与体系の運用を開始したものの、28年版就業規則案は細部まで詰められていなかったため、会社は就業規則の改定を行わず、実際の賃金体系と異なる内容の63年版就業規則が存続する状態となっていた(第2.2(2)(3))のであるから、会社の上記説明は、当時の状況や会社の認識をそのまま伝えたものであり、会社が虚偽の説明をしたとはいえない。

会社は、前件において、法的に有効な就業規則は63年版であるとしながらも、28年版就業規則案を前提に先行して実施している内容があることも併せて説明しているのであるから、会社の説明が、A2及び組合に

対し、28年版就業規則案が有効ではないと思わせて、同人に資格手当を支給しないことを意図したものであるとか、同人が資格手当を請求することを阻害するものであったということもできない。

ウ 組合は、A 2 以外の従業員には28年版就業規則案を適用していながら、A 2 のみに63年版就業規則を適用していたため、本来支給される資格手当が支給されなかったとも主張する。

しかし、A 2 の雇用契約書の賃金の構成は、新給与体系と同一であること（第2. 2(2)ないし(4)、同3(1)）、29年10月分から30年4月分までの同人の給与明細の賃金の構成も28年版就業規則案の規定と同様であること（同3(12)）からすると、会社は、A 2 にも他の従業員と同様に28年版就業規則案の賃金に係る内容を運用していたといえる。そして、28年版就業規則案を前提に先行して実施している内容があることは前記イのとおり説明している。そうすると、会社は、A 2 の賃金を他の従業員と同様に取り扱っていたのであるから、組合の主張は採用することができず、会社がA 2 に資格手当を支給しなかったのは、A 2 が会社に資格取得を申告しなかったためといえる。

エ なお、組合は、会社が、評価シートの目標達成について確認をしなかったため、A 2 の資格取得を報告するタイミングを失ったとも主張するが、会社が確認しなかったとしても、そのためにA 2 が資格取得を会社に報告する機会が失われたということはできず、組合の上記主張は採用することができない。

オ 以上のとおり、会社は、A 2 の賃金を他の従業員と同様に取り扱っており、会社が同人に資格手当を支給しなかったのは、同人も組合も、会社が30年版就業規則において資格手当を削除する前に、同人の唎酒師の資格取得を会社に伝えていなかったためであり、就業規則に係る会社の組合に対する虚偽の説明等により、同人に資格手当が支給されなかったなどとする組合の主張は、いずれも認めることはできない。

したがって、会社がA 2 に資格手当を支払わなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱いや組合の運営に対する支配介入に当たるといえることはできない。

2 30年版就業規則改定により、A2に職務手当及び皆勤手当を支払わなかったこと並びに資格手当を規定しなかったことについて

(1) 申立人組合の主張

ア 会社は、職務手当及び皆勤手当が規定されている63年版就業規則が30年2月まで有効であるとしながら、30年3月21日に改定した30年版就業規則において、A2に支払われてきた職務手当及び皆勤手当を削除した。

また、28年版就業規則案が有効であるとしても、同就業規則に規定されていた資格手当を、A2に受給資格があるにもかかわらず、30年版就業規則において削除した。組合との協議も合意もなく、30年3月21日に就業規則を改定し、A2の賃金を減額したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いである。

イ 会社は、63年版就業規則が有効であるとして、30年版就業規則で資格手当を廃止したことは不利益変更ではないと主張し、一方で、63年版就業規則はA2にのみに適用していたので、30年版就業規則において職務手当及び皆勤手当を廃止したことは不利益変更ではないと主張している。会社は、有効な就業規則を都合よく使い分けて、組合との労働条件の交渉を回避しようとしており、こうした会社の対応は、組合の活動に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 28年4月当時、会社は、就業規則の整備を行っていたが、28年版就業規則案には未確定の部分があったため、全てを確定した上で正式に就業規則の改定手続を行う予定であった。

一方で、新給与体系については、事前に従業員に改定の趣旨や内容を説明し、改定により給与減額がないことを説明し理解を得ていたことから、28年4月から新給与体系の運用を開始した。

A2は、28年1月に入社し、試用期間が終了した4月12日に新賃金体系による賃金月額で雇用契約を締結した。

イ 前件で、会社は、就業規則が未完成の状態であったことから、法的には63年版就業規則が有効であり、28年版就業規則案は案にすぎず、早急に改定作業を行うと主張した。

すると、組合は、5年4月当時の資料を根拠に職務手当や皆勤手当の支払を要求してきた。これらの手当は、実際にはかなり以前に廃止されており、A2が入社する相当前から誰にも支給されていなかったが、会社は、こうした事実を立証できなかった。

そこで前件においては、争いの原因が就業規則の未整備にあったことから、速やかに就業規則の整備を行うことを前提に、整備が完了するまでの間は、実際には存在しない手当であったものの、これらの手当を前件和解の解決金として支払うことで合意が成立した。この点は組合も十分に理解していたはずである。

ウ 職務手当及び皆勤手当は、組合との和解のために、組合員であるA2だけを特別扱いして支給したものである。30年3月の30年版就業規則改定により就業規則が整備されたのだから、A2にだけ特別にかつ暫定的に支給されていた職務手当と皆勤手当とをなくするのは当然である。

エ 組合が、A2の唎酒師の資格取得の事実を伝えたのは、30年版就業規則改定後の4月13日の団体交渉においてである。会社では、組合の主張する事情とは無関係に、専ら会社自身の判断で、28年版就業規則案に含まれていた資格手当をなくしたのであり、この点について組合から異議を言われる理由はない。

オ 組合は、自己に有利な事項のみを取り上げて、「いいとこどり」の主張を展開しているにすぎず、明らかに不当な要求である。

(3) 当委員会の判断

ア 職務手当及び皆勤手当について

組合は、会社が職務手当及び皆勤手当が規定されている63年版就業規則が30年2月まで有効としながら、30年3月21日に改定した30年版就業規則において、A2に支払われてきた職務手当及び皆勤手当を削除したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入であると主張する。

そこで、上記手当を会社が支給するに至った経緯をみると、会社では、28年4月から28年版就業規則案に記載のある新給与体系を運用し、職務手当及び皆勤手当については既に廃止していたところ（第2. 2(1)、3

(7)、前件の審査手続において、会社が63年版就業規則が法的に有効であると主張したこと（同3(6)）及び同就業規則の一部とみられる給与表を会社が提出したこと（同(7)）から、組合は、団体交渉で上記手当をA2に支給することを求め（同(9)）、会社はこれに応じたことが認められる（同(10)(11)）。

組合が、上記手当を団体交渉で要求した際、新しい就業規則が確定するまでの間、支給してほしいと求めており（第2.3(9)）、また、その後の前件和解で会社が12月中に就業規則を整備することを前提として、同月まで上記手当相当額を支給する内容の和解協定書を締結した経緯（同(11)）からすると、当時廃止され従業員には支給していなかった上記手当について（同(7)）、30年版就業規則が整備されるまでの間、組合員であるA2のみに支給することを組合と会社との間で取り決めていたということができる。

そうすると、30年版就業規則が整備された段階で、会社が、上記手当を他の従業員と同様にA2にも支給しなくなったことは、当初の組合との取り決めに従ったものであり、このことに特段不自然な点はないし、組合員であるA2のみに職務手当及び皆勤手当を支給していた取扱いをやめ、他の従業員と同じ取扱いとしたものであるから、組合員を差別したものとはいえない。

したがって、組合の上記主張は、採用することができない。

イ 資格手当について

組合は、28年版就業規則案に規定されていた資格手当を、A2に受給資格があるにもかかわらず、30年版就業規則において削除したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入であると主張する。

しかし、前記1(3)のとおり、A2も組合も同人の唎酒師の資格取得を会社に伝えておらず、会社は、同人が唎酒師の資格を取得して受給資格があることを30年版就業規則改定時には知らなかったのであるから、会社が、A2に受給資格があるにもかかわらず、30年版就業規則において削除したという組合の主張は、採用することができない。

A 2 は、29年5月、評価シートの目標設定の欄に唎酒師等の資格取得と記載してB 3 部長に提出している（第2. 3(5)）から、会社は、A 2 が唎酒師の資格取得を目指していたことは認識していたといえるが、評価シートは、総務部の従業員だけが試験的に提出したのみで、面談も実施されず、専務にも見せていなかったこと（第2. 3(5)）からすると、会社が、A 2 の評価シートの目標に唎酒師等の資格取得と記載のあることに着目し、同人に資格手当を支給しない意図をもって30年版就業規則に資格手当を規定しなかったとまで認めることは困難である。

会社は、団体交渉において、資格手当を30年版就業規則に規定しなかった理由について、30年版就業規則改定時に資格手当の該当者がいなかったからであると説明しており（第2. 4(6)ア）、この説明を疑うべき事情は特に認められず、会社は、前記1(3)のとおり、30年版就業規則改定時には、A 2 についても資格手当の該当者とは認識していなかったのであるから、会社が、30年版就業規則において、該当者のいない資格手当を規定しなかったことは、理解できるところである。

したがって、組合の上記主張は、採用することができない。

ウ 以上のとおり、会社が、30年版就業規則改定により、A 2 に職務手当及び皆勤手当を支払わなかったこと並びに資格手当を規定しなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入には当たらない。

3 本件団体交渉について

(1) 30年版就業規則について

ア 申立人組合の主張

(ア) 前件和解では、就業規則について団体交渉申入れがあったら誠実に対応すること等を合意し、会社が、29年12月中に30年版就業規則案を組合に交付することとなっていたが、30年2月になっても、会社は交付しなかった。そのため、組合が2月に督促し、3月12日に30年版就業規則が交付されたものの、組合と一回も団体交渉をしないまま同就業規則に基づきA 2 の賃金減額を強行した。

(イ) 団体交渉において、会社は、「組合員には63年版就業規則を適用して

いたので資格手当廃止は不利益取扱いに該当しない。」「63年版就業規則は組合員にのみ適用していたので、職務手当・皆勤手当の廃止は不利益変更ではない。」と言を左右にするばかりで、誠実な説明を行っていない。

(ウ) また、前件和解において、議題や交渉内容等の必要に応じてB2専務が団体交渉に出席することとしたから、就業規則改定の責任者である同専務は、就業規則に係る議題について必要に応じて出席すべきであるが、会社は、B4取締役が全権を委任されていると偽り、組合の再三の要求にもかかわらず一度もB2専務を団体交渉に出席させていない。このため、会社は、持ち帰って検討する等の回答を繰り返し、団体交渉が停滞している。

(エ) このように、前件和解の和解協定書で締結した内容を履行しない対応は、組合活動に対する支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

前件和解において、29年12月中に新しい就業規則等を整備することを前提に協議をしていたが、実際には30年3月と遅延したことや、会社の業務の都合により、団体交渉の期日の回答が遅延したことは事実であるが、会社は、組合からの要求については誠実に対応している。

ウ 当委員会の判断

(ア) 会社は、前件和解において、改定中の就業規則を29年12月までに組合に提示するとしていたが、実際に提示したのは30年3月であった(第2.3(1)、4(3)イ)。また、この就業規則を議題とする団体交渉は、会社の都合で延期となり、30年版就業規則が施行された後の4月になってようやく開催された(第2.4(3)エ、同(4)ア)。前件和解の経緯からすれば、こうした会社の対応には問題があるといわざるを得ない。

(イ) 団体交渉における労使間のやり取りをみるに、4月13日の団体交渉で、組合が、30年版就業規則の主な変更点を質問するとともに、職務手当及び皆勤手当の廃止は不利益変更であると会社を追及し、不利益変更には合意が必要であるから、合意までの間、両手当をA2に支給するよう要求した(第2.4(4)ア)のに対し、会社は、63年版から30

年版就業規則への変更点を説明するとともに、新給与体系は28年4月から導入しており、28年版就業規則案から30年版就業規則への改定は不利益変更ではないと回答した。組合は、28年版就業規則案を適用していたならば、同規則に規定されている資格手当を支給するよう要求し、有効な就業規則について会社の見解を改めて求めた（第2.4(4)ア）。これに対する会社の対応には、次の事実が認められる。

- (ウ) 4月28日付回答書で、会社は、28年4月から63年版就業規則を不利益に変更しないように改定した28年版就業規則案の賃金に係る内容を運用していたが、資格手当等の一部が未確定で、28年版就業規則案は労働基準監督署への届出等の形式要件を欠いていたことから、前件で63年版就業規則を法的に有効としたこと、その際、職務手当と皆勤手当が争点となったことから、円満解決のため、就業規則が整備されるまでの間、解決金として、これらの手当を支給することとしたこと、これらの手当は、既に運用していた基本給の職能給として加算され反映されているため、63年版就業規則から30年版就業規則への改定は不利益変更には当たらないと説明した（第2.4(5)イ）。また、資格手当は、28年版就業規則案でも未確定だったもので、最終的に総合的判断により手当としないことにしたため、元々支給されるものではなく、不利益変更には当たらないと説明した（第2.4(5)イ）。

さらに、6月13日の団体交渉で、会社は、職務手当と皆勤手当はかなり以前に廃止していること、A2には入社時から職務手当を含んで給料を設定していることなどを補足して説明した（第2.4(6)ア）。

- (エ) こうした事実をみると、会社は、28年4月から28年版就業規則案に基づく新給与体系を運用していたが、就業規則改定の手続を欠いていたから、法的には63年版就業規則が有効であったこと、30年版就業規則が不利益変更には当たらないこと、組合の要求する諸手当を支給することできない理由などについて、組合の求めに応じて相応の説明をしていたといえる。
- (オ) これに対し組合は、既に会社が説明済みであるにもかかわらず、前件和解以降の有効な就業規則は63年版と28年版就業規則案のどちら

なのか、63年版を前件で有効としたのはなぜなのかを質問したり（第2.4(6)ア）、7月18日の団体交渉では、30年版就業規則を有効とした経緯について同様の質問を繰り返し（第2.4(8)ア）、12月21日にも、63年版就業規則の有効性に係る同様の質問を文書で行い（同(11)ウ）、31年2月5日の団体交渉でも同様の質問や、30年版就業規則への改定は不利益変更であるとの従前の主張を繰り返し、会社の説明を踏まえた追及をすることなく、削減した手当の支給を要求し続けている（第2.4(12)ア）。

こうした労使間のやり取りをみれば、会社は、自らの見解について相応の説明を行い、組合の理解を得るべく一定の努力をしていると評価することができ、一方の組合は、会社の説明を理解しようとせず、同様の主張や要求を繰り返していたといわざるを得ない。

- (カ) 組合は、就業規則改定の責任者である専務の出席がないために、会社は回答を即答できずに持ち帰り、交渉が進展しない旨の主張をする。

しかしながら、会社は、自らの見解を団体交渉で明らかにした上で、「帰って確認する。」などと述べているのであり（第2.4(4)ア、同(6)ア）、就業規則改定の責任者である専務の意見を聴くために持ち帰ったわけではなく、会社がこうした対応を執ることで交渉が進展しなかったとはいえない。また、会社が持ち帰った結果、見解や回答を覆した事実もないから、専務が出席していないことで交渉に具体的な支障が生じたとの事実は認められない。

- (キ) 以上要するに、会社の初期の対応には問題があり、団体交渉においては組合の要求を受け入れることはなかったものの、会社は、自らの見解を説明し、組合の要求に応じられない理由も説明しており、組合の理解を得るべく一定の努力をしていたといえる。

したがって、30年版就業規則を議題とする団体交渉における会社の対応が、不誠実であるとはいふことはできない。

(2) 29年冬季一時金について

ア 申立人組合の主張

- (ア) 29年冬季一時金の支給平均額、支給総額、支給人数について会社が

回答したのは30年4月16日、A2と他の従業員等の比較をするための加重平均の回答は7月30日であった。A2の査定が悪い理由として遅刻等の状況が示されたが、電車の遅延という遅刻とはいえない内容ばかりであった。組合は更に説明を文書で求めたが、会社はこれを拒否している。

会社は、申入れから大幅に時期を逸して、事実と相違する回答を行い、A2の査定に対しても具体的な事実を示さずに会社の思い込みによる誹謗中傷を繰り返し、十分な説明を行っていない。

このような会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

- (イ) 会社は、4月13日の団体交渉で、29年冬季一時金の金額は最終的に専務が決める、評価表はなく専務と話して行うなどと述べ、A2が評価表を提出したと述べても、B4取締役は、分からないと述べた。9月26日の団体交渉でも、B4取締役は、A2の評価の理由について、具体的な回答を行わなかった。

一時金の最終決定権者は専務であり、B4取締役は全権を委任されておらず、会社は、持ち帰って専務に相談しなければ回答できず、団体交渉が停滞し、十分な説明をしていない。よって、会社の労務の責任者である専務の団体交渉への出席が必要である。

- (ウ) 会社は、査定を強行しながら回答をしないため、その査定がいかなる理由によるものなのかが不明であり、組合は、不当な査定に対して抗議したり交渉したりする権利を留保せざるを得ない。このような会社の対応は、組合活動に対する支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社は、回答が遅れがちではあったが、団体交渉において、会社の状況を説明して合理的な回答をしており、誠実に交渉していた。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 29年冬季一時金について、組合は事前に会社に要求をしていないが、会社は、A2に4万円を支給した(第2.4(1)ア)。

本件団体交渉での29年冬季一時金に係るやり取りをみると、次の事実が認められる。

(イ) 2月15日及び4月13日の団体交渉で、組合が、29年冬季一時金を4万円とした根拠の説明を求めたのに対し、会社は、売上げが前年度の約10パーセントの減となっているから、一時金総額を前年度より1割減額したこと、経営の見通しが厳しく、一時金を出せる状況にはないこと、役員には一時金を支払っていないことなどを説明し、根拠資料として29年度店別売上高と損益計算書を提出した(第2.4(2)イ、同(3)ア、同(4)イ)。

また、組合が、A2の評価について尋ねると、会社は、評価シートはないが、専務と話して行くと述べ、6月13日の団体交渉及びその後に提出した文書で、査定基準は、「事務処理能力、スピード、仕事量、生産性の向上、責任感、積極性、協調性、能力向上意欲、創意工夫力等、また、ミス、遅刻、早退、欠勤等」であると回答した(第2.4(7)ア)。そして、30年賃上げの査定内容とともに、この査定基準ごとに、会社は7月18日の団体交渉でA2の査定内容を説明した(第2.4(8)ウ)。さらに会社は、組合から資料要求のあった「スピード」の基準をA2に毎日文書で交付することとし、遅刻については、対象期間の遅刻早退等の明細を組合に提出した(第2.4(8)ウ、同(9)ア)。

組合が、このほかに、A2が一時金の支給において差別されていないかを一番知りたいとして資料要求をしたのに対し、会社は、勤続年数ごとの平均支給金額を示した。会社は、9月26日及び31年2月5日の団体交渉でも改めてA2の査定内容を説明するとともに、本件申立て後の事情ではあるが、29年冬季一時金の対象期間の仕事内容について書面で提出し、A2は平均額を支給した従業員の半分の貢献であるとの回答書を提出した(第2.4(10)イ、同(12)イ、同(15)ウエ)。

(ウ) 以上の事実からすれば、会社は、組合が求めた29年冬季一時金の根拠ないし理由を説明し、組合の要求に応じて資料を提出して更に説明を尽くしており、29年冬季一時金の支給額について、組合の理解を得ようと努力していると評価することができる。

(エ) 組合は、会社の資料の提出が遅いことを問題視し、そのことが不誠実であると主張するようである。

確かに、会社は、自らの見解の根拠となる資料を初期の段階から提示することが求められていたともいえるが、資料は、交渉の過程で組合の要求に応じて提出する一面もあるところ、会社は、組合の資料要求には概ね応じており、要求から著しく遅れて提出したり、意図的に遅らせたりした事情は見当たらない。したがって、組合の上記主張は、採用することができない。

(オ) また、組合は、会社がA2の査定について具体的な事実を示さずに思い込みによる誹謗中傷を繰り返したと主張する。

しかしながら、会社は、遅刻については状況が分かる資料を提出し（第2.4(9)ア）、仕事のスピードについては業務指示書を提示しており（同）、一方、A2は、電話に出ないことについて、本件団体交渉で「他の方が出れる状態なのに私が出ることはない。」（同(8)ウ）、「たまに出ています。」（同(12)イ）と発言するなど、電話に出ないことを自認しているともとれる発言をしている。こうした事実からすれば、会社がA2の査定の説明に当たり、具体的事実を示さずに思い込みで誹謗中傷をしているとはいえず、組合の主張は採用することができない。

(カ) さらに、組合は、一時金の最終決定権者である専務が出席しないことで団体交渉が停滞し、十分な説明がなされていないとも主張する。

確かに、会社は、一時金の支給額の最終決定者は専務であると発言しているが（第2.4(4)イ）、会社が29年冬季一時金のやり取りにおいて専務の意見を聴くために持ち帰った事実は見当たらず、A2の査定内容については、上記のとおり、会社は根拠資料を示しながら説明しているといえるから、組合の主張は採用することができない。

(キ) 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用することができず、会社は、29年冬季一時金の根拠を資料を示しながら組合の理解を得ようと努力したものと評価することができるから、このことを議題とする団体交渉における会社の対応が不誠実に当たるとはいうことはできない。

(3) 30年賃上げについて

ア 申立人組合の主張

(ア) 会社は、4月27日に、A2が昇給しなかった理由を回答したが、具

体的事実は十分に説明されておらず、昇給がどのように実施されるか不明なままである。

- (イ) A 2 の査定が悪い理由として示された勤怠一覧は、電車の遅延によるもので遅刻とはカウントされない内容のものばかりであった。このため、評価についての説明を文書でできるよう求めたが、会社はこれを拒否した。
- (ロ) 本来、就業規則に基づく賃金表は、就業規則の提案時に提示すべきであるが、会社は同時に示さなかった。組合は、30年7月18日の団体交渉で賃金表の提出を要求して、その翌日ようやく提出された。組合は、賃金表における格付けなどについて、9月26日の団体交渉において説明を求めたが、会社は回答を拒んだ。

このような会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

- (ハ) 30年2月15日の団体交渉で、組合は利益が出ていないという春闘回答について、経営資料の提出を求めたが、会社は、数字は出せない決まりである、専務も同じである、持ち帰って確認する必要がある等と答え、団体交渉を進めることができなかった。専務が出席していれば、経営資料を提出しない理由を聞いて団体交渉を進めることができた。

9月26日の団体交渉で、昇給を行わなかった理由について、B 4 取締役は、専務と相談して見合わせたと答え、B 3 部長は、専務が評価した、どのように評価をしたかは基準について答えられないと述べ、昇給についての枠組みや個々の評価の決定を専務が行っていることが明らかになったが、回答は先送りとなった。

以上のとおり、30年賃上げについての団体交渉に専務が出席しないことにより、支障が生じている。

- (ニ) また、会社が、支給日までに回答せず、組合が支給日までに妥結するかを判断することを不可能にし、賃金システムや査定システムについての回答を一切しないため、組合は、不当な査定に対して抗議したり交渉したりする権利を留保せざるを得ない。このような会社の対応は、組合活動に対する支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

(7) 会社は、回答が遅れがちではあったが、会社の状況を説明して合理的な回答をしており、売上げや利益を明らかにして十分な説明を行ってきたし、査定についても同様に説明した。会社は、継続して団体交渉を行っており、誠実に対応している。

(i) 30年版就業規則に基づく賃金表を30年7月に提示したのは、その頃に組合が要求したからである。

また、9月26日の団体交渉において、会社は回答を拒んだのではなく、手元に資料がなかったため後日回答すると対応したまでである。

ウ 当委員会の判断

(1) 30年春闘において、組合は、月額2万円又は10パーセントの賃上げを要求したが（第2.4(1)ウ）、会社は勤続給については500円増額するが、賃上げは見送ると回答した（同(3)カ）。その後の本件団体交渉における労使間のやり取りをみると、次の事実が認められる。

(i) 会社は、回答書の中で、賃上げを見送った理由について、売上げが2割減少するなど厳しい経営状況が続くことなどを挙げた（第2.4(3)カ）。これに対し、組合は、4月13日の団体交渉で、賃金規程の昇給の規定には売上げについては記載がないと指摘した（第2.4(4)ウ）。これを受け、会社が、A2の仕事内容が入社してから変わっていないことなどを述べると、組合は、昇給の査定基準の開示を求めた（第2.4(4)ウ）。会社は、その基準について、「具体的には、事務処理能力、スピード、仕事量、生産性の向上、責任感、積極性、協調性、能力向上意欲、創意工夫力等」とし、「当社の通常の従業員より劣っているか、少なくとも良好でない。また、ミス、遅刻、早退、欠勤等の内容や回数も総合的に判断した。」と文書で回答した（第2.4(5)ウ）。

(ii) 以降の団体交渉では、A2の査定についての質疑が中心となり、7月18日の団体交渉で、組合は、会社が示した査定基準の項目ごとに説明を求めた（第2.4(8)ウ）。これに対し、会社は、従業員が誰も昇給しておらず、査定の内容の詳細は答えられないとしつつも、基準の項目ごとに組合の質問に応じて説明し、「生産性の向上」とは、仕事をす

いこと、前年よりミスは増えていることを説明し、「協調性」について、A2は他の人とコミュニケーションを取ろうという努力があまりみられないこと、電話が鳴っても出ないことを説明した(第2.4(8)ウ)。そして、会社は、組合の求めに応じ、「スピード」の基準を業務指示書としてA2に毎日交付し、「遅刻」については、査定の対象期間の遅刻等の明細を提出した(第2.4(9)ア)。9月26日及び31年2月5日の団体交渉で、会社は、A2は入社時から現在まで仕事の量が変わっていないから昇給していない旨改めて述べ(第2.4(10)ウ、同(12)イ)、評価シートは活用していないものの、1年間の仕事をみて評価はしていると答え(同)、その後は、同様のやり取りが繰り返されている(同)。

- (イ) 以上の事実をみれば、会社は、A2を昇給させていない理由として、会社の経営の見通しが厳しいことを説明し、その根拠資料として損益計算書を提出しており、また、A2の勤務成績について、その査定基準を説明するとともに、基準の項目ごとに具体的に説明しているといえる。
- (ロ) 会社は、組合が要求した貸借対照表や、等級の勤続年数別分布表の提出には応じていないが(第2.4(6)ウ、同(13)ア)、損益計算書は提出しており(第2.4(3)ア)、組合が営業利益を確認するために資料要求をしていたことからすれば(第2.4(2)ウ)、会社は、組合が検討するに当たって必要な資料は提出したといえる。また、分布表については、会社が「従業員数が少ない会社なので匿名にしても分かってしまう」(第2.4(12)イ)と危惧したことも理解できるし、A2が差別されていないかを確認したいとする組合の資料要求の趣旨からすれば(同)、従業員が誰も昇給していない以上、その提出は不要とする会社の回答(同(13)ア)も首肯することができる。
- (ハ) 組合は、経営資料の提出の判断に専務が関わっていることや、昇給についての枠組みや個々の評価の決定を専務が行っていることから、専務の出席が必要であると主張する。

確かに、専務が出席すれば、交渉が円滑に進展した可能性も否定できないが、会社が30年賃上げのやり取りにおいて専務の意見を聴くた

めに持ち帰った事実は見当たらず、会社は上記のとおり必要な経営資料は提出しているし、昇給の主な理由である査定内容について団体交渉で説明しているから、専務が出席しないことによって団体交渉の進捗に大きな支障が生じたとはいえない。

- (*) 以上要するに、会社は、組合の賃上げの要求には応じていないが、賃上げをしない理由を必要な資料を提示しながら説明しており、組合に自らの見解について理解を得ようと一定の努力をしていると評価することができる。また、専務が出席しないことで団体交渉の進捗に大きな支障が生じたともいえない。

したがって、30年版就業規則を議題とする団体交渉における会社の対応が、不誠実であるとはいふことはできない。

(4) 30年夏季一時金について

ア 申立人組合の主張

- (ア) 組合が、30年7月4日に夏季一時金について要求したにもかかわらず、会社は、期待に沿うことができないと回答したまま、31年2月13日まで回答せず、夏季一時金の支給基準、支給理由及びA2の査定理由を一切回答していない。

このような会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

- (イ) また、会社は、支給日の5か月後ようやく回答し、組合が支給日までに妥結するかを判断することを不可能にし、賃金システムや査定システムについての回答を一切しないため、組合は、不当な査定に対して行使する権利を留保せざるを得ない。このような会社の対応は、組合活動に対する支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社は、回答が遅れがちではあったが、会社の状況を説明して合理的な回答をしており、誠実に対応していた。

ウ 当委員会の判断

組合が、A2の30年夏季一時金について同人の基本給の1か月分を30年7月4日に要求したことに対し(第2.4(7)イ)、会社は、約1か月後の8月10日に期待に沿うことができないと抽象的に回答しただけで(同

(9イ)、同月31日に4万円をA2に支給しており(同ウ)、こうした会社の対応に問題がないとはいえない。

その後、30年夏季一時金について、組合と会社との間で団体交渉が行われたのは31年2月5日であるが、そこで組合はA2の査定内容を説明するよう求め(第2.4(12ウ))、会社は同月13日に一定の査定基準に基づき評価した結果、前年より成長が見られなかったため、前年と同額相当とした理由を文書で説明している(第2.4(13イ))。組合は、これを受けて会社と交渉することなく本件申立てに至っており、このような経緯からすると、30年夏季一時金についての団体交渉における会社の対応が不誠実に当たるとはいえない。

(5) 30年冬季一時金について

ア 申立人組合の主張

(ア) 組合が30年12月5日に冬季一時金を要求したが、会社は、31年2月13日まで回答しなかった。このため、冬季一時金の支給基準、支給理由及びA2の査定理由を一切回答していない。

このような会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

(イ) また、支給日までに回答せず、組合が支給日までに妥結するかを判断することを不可能にし、賃金システムや査定システムについての回答を一切しないため、組合は、不当な査定に対し行使する権利を留保せざるを得ない。

このような会社の対応は、組合活動に対する支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社は、回答が遅れがちではあったが、会社の状況を説明して合理的な回答をしており、誠実に対応していた。

ウ 当委員会の判断

組合が、A2の30年冬季一時金について、同人の基本給の1か月分を30年12月5日に要求したことに対し(第2.4(11イ))、会社は、特段の回答をしないまま同月28日に4万円をA2に支給しており(同(11エ))、こうした会社の対応に問題なしとしない。

しかしながら、組合が、30年冬季一時金を議題とする団体交渉を申し

入れた事実は見当たらず、31年2月5日に団体交渉は行われているものの、組合は、A2の査定内容を文書で提出してほしいと要求したのみで、実質的に労使間で交渉が行われたわけではない(第2.4(12)エ)。会社は、2月13日、組合に30年冬季一時金の支給額を決めた理由を記載した回答書を提出したが(第2.4(13)イ)、組合はこれを受けて団体交渉をすることなく、本件申立てに至っているのであり、このような経緯からすると、30年冬季一時金についての会社の対応が不誠実であったということはいえない。

(6) 支配介入について

組合は、本件団体交渉における会社の対応が不誠実であった場合、組合の組織運営に対する支配介入にも当たると主張する。

しかし、前記(1)ないし(5)で判断したとおり、29年冬季一時金、30年3月21日改定の就業規則、30年賃上げ並びに30年夏季一時金及び冬季一時金についての本件団体交渉における会社の対応は、いずれも不誠実な団体交渉には当たらないことから、組合の組織運営に対する支配介入にも当たらない。

4 本件解雇について

(1) 申立人組合の主張

ア 本件解雇には、以下のとおり、合理的理由が存在しない。会社は、就業規則や賃金規程、一時金査定の不備などについて団体交渉を重ね、2度目の不当労働行為救済申立てを行った組合を会社から排除するために、A2を解雇したものであり、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、組合活動に対する支配介入にも当たる。

イ A2は、会社の休職辞令が発令されている休職期間中に解雇されており、合理的な理由がない不当解雇である。会社が、休職期間中に解雇を発令したのは、3月27日にあっせんが打ち切られたため、解雇の既成事実を作り、賃金規程や評価制度などの本件紛争を解雇問題に移行させることを意図したからである。

会社は、A2が許可なく欠勤したと主張するが、A2は会社に診断書を提出して休業しており、許可なく欠勤したわけではない。また、会社

は、A 2 から経過報告等の回答がないことを解雇理由に挙げているが、会社が A 2 に発令した休職期間は 2 年 10 月 31 日までのものであるから、休職後の職場復帰や休職延長等の人事上の判断に影響するとは到底考えられない。

A 2 は、2 年 6 月 3 日に、22 日からの「職場復帰目的の出勤は可能」との診断を受けており、休職辞令の 10 月 31 日までの職場復帰は可能であった。

ウ 11 月 15 日発言はパワハラであり、暴言にほかならない。B 3 部長は、A 2 に対して優越的な地位に基づき、業務の適正な範囲を超えて、身体的ないし精神的苦痛を与えたのである。会社は、A 2 がパワハラから発症したと主張したことを問題視しており、このことは、組合が会社の A 2 に対するパワハラを労働災害として主張したことへの報復として、本件解雇が行われたことを示している。

A 2 は、団体交渉における会社の発言及び本件審査で会社が提出した準備書面における同人への誹謗中傷により発症し、11 月 15 日発言により休業を余儀なくされたのである。

会社は、パワハラ以外の真実の原因や経緯説明が適切に行われ、医師への確認ができれば復職の可能性があるると主張するが、これは、A 2 がパワハラについての労災申請を諦め、医師への会社の確認を否応なく承諾することを認めれば復職の可能性があると言っているものであり、団体交渉を申し入れた組合要求を取り下げること復職条件とする不当労働行為にほかならない。

エ 解雇理由書に、「勤務成績不良」と記載されているところ、A 2 が、会社から勤務成績不良であると注意を受けた事実はない。

遅刻の理由のほとんどは、電車の遅れであり、不可抗力によるものである。会社が主張する A 2 のミスは、いわゆるケアレスミスであり、それを一つ一つあげつらう会社の対応は、組合活動をもって敵対的に観察していることをあらわにするものである。また、A 2 は、電話を取っているし、他の従業員と挨拶もしており、会社の主張は誹謗中傷である。

オ 会社は、大幅な売上減少を解雇理由の一つに挙げるが、解雇以前に経

営状態について説明を受けたことはなく、具体的経営状態は不明である。また、解雇回避努力についての説明もなく、元年11月16日の療養開始以降無給のA2を5日前予告で解雇しなければならないほど、同人の人件費が経営を圧迫するとは考えられない。

カ 会社の組合に対する不当労働行為意思是顕著に認められる。

まず、会社は、A2のみに63年版就業規則を適用し、組合員であることを理由に同人を差別してきた。

また、組合が、11月15日発言をパワハラに当たると主張することは正当な組合活動であるところ、B3部長は、本件審査の審問において、A2が同発言をパワハラであると主張すること自体が解雇理由になると証言した。このようなA2の抗議を許さない会社の対応は、賃上げや一時金の要求など、団体交渉を通して権利を主張する組合員への嫌悪となって表れている。

(2) 被申立人会社の主張

ア A2を解雇した理由は、①身体又は精神の障害により、業務に耐えられないと認められ、復職の可能性がないこと、②職務怠慢で、勤務成績が不良であること、③事業の不振により剰員を生じ、他の職務に転換することも不可能であり、④天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり雇用を維持することができなくなったことである。

イ A2は、過去に2度、28年12月24日から及び元年11月16日から、会社の許可なく突然出勤しなくなった。後者について、組合は、B3部長のパワハラが原因であると主張していたが、その時は労働委員会で和解協議が行われていたことから、会社は、問題としなかった。

しかし、和解が不調に終わったことから、2年4月15日、会社は、A2に対し、〇〇〇〇の原因の照会と診療をした医師への調査依頼を要請した。ところが、A2から、相当期間内に回答がなかった。

会社は、〇〇〇〇の真実の原因が申告され、経緯説明が適切になされ、医師への確認もできるようであれば、復職に向けた協議をする意向であったが、A2は、欠勤について、B3部長のパワハラが原因であるとの

虚偽の説明をしたため、会社は、もはやA2に復職の可能性はないと判断せざるを得ず、解雇予告を通知した。

ウ 11月15日発言はB3部長の適正な業務指示や叱責であり、これによりA2が7か月にもわたる〇〇〇〇を発症するようであれば、そのこと自体から、業務に耐えられないことが明らかである。そもそも、11月15日発言がパワハラに当たることはあり得ないし、これによりA2が〇〇〇〇になることもあり得ない。少なくとも、会社が知る限り、ほかにA2が同日に〇〇〇〇を発症するような原因はなかったのであるから、11月15日のA2の発症自体に疑義がある。A2が、健康保険組合に提出した傷病手当金請求書によれば、A2の発病日は元年11月9日とされており、負傷原因については、「会社の弁護士に他の従業員と比べて遅刻が多いと誹謗中傷され」などと虚偽の事実が記載されている。

組合は、「休職期間中の解雇」を問題視するが、休職とは、復職の可能性があることが前提であるから、その可能性がないことが明らかである場合には、休職期間中であっても解雇は可能である。

エ A2は、職務怠慢で、勤務成績が不良である。遅刻が多く、経理上の単純なケアレスミスも非常に多く、電話もほとんど取らない。他の従業員と挨拶もせず、コミュニケーションを取らない。

オ 新型コロナウイルスによる国の緊急事態宣言に伴う飲食店の営業自粛による大幅な売上減少により、会社は剩員を生じている。

カ 以上のとおり、会社がA2を解雇したことには正当な理由があり、組合員であるが故の不利益取扱いや組合に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件解雇の理由について

(イ) 会社が主張する本件解雇理由のうち、事業の不振や事業の継続が不可能となり、A2の雇用を維持することが困難となった旨の理由は、こうした会社の経営状況を認めるに足りる具体的事実の疎明がない。

(ロ) 〇〇〇〇の原因の照会と診療をした医師への調査依頼に対し、相当期間内に回答がなかった旨の理由についても、A2は会社が解雇通知

を送付した同日に、照会に対する回答を行き違いに送付しており、そのことが理由であれば、解雇を撤回してA2の復職の可能性について調査を開始する余地もあったといえる。

(ウ) ところで、A2がB3部長の発言で休職したのは2度目であり（第2.3(2)、同6(2)(3)）、会社としては適正な業務指示や叱責と認識しているところ、A2が復職しても、同人が経理担当である以上、B3部長と業務を共にすることは避けられず、会社が、A2の復職の可能性がないと判断したことには相応の事情があったと推測することができる。

(エ) また、会社が本件解雇の理由に挙げるA2の勤務成績が良くないことについては、会社は団体交渉を通じて資料を提示しながら再三説明しており、会社がA2の勤務態度を従前から問題視していたことがうかがえる。また、前記3(2)ウ(イ)のとおり、A2は電話に出ないことを自認する発言をしており、こうした態度やA2に成長が見られないことについて会社はA2の入社以来長きにわたって問題にしていたことがうかがえる。さらに、7月18日の団体交渉以降、会社は毎日業務指示書をA2に交付しているが（第2.4(9)ア）、そこに記載がなければトラブルに発展するなど（同6(1)(2)）、会社では日常の業務遂行においてさえ看過できないほどに支障が生じていたことが推認される。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 組合は、会社がA2のみに63年版就業規則を適用し、同人を組合員であることを理由に差別してきたと主張する。

しかしながら、前記1(3)ウで判断したとおり、会社は、当時A2には他の従業員と同様に28年版就業規則案を適用していながら、法的に有効であるのは63年版就業規則であったとせざるを得なかった事情から、同就業規則に規定されている職務手当及び皆勤手当をA2のみに上乘せして支給していたのであるから、会社がA2を差別して不利益に扱ったとはいえず、組合の主張は採用することができない。

(イ) また、組合は、11月15日発言をパワハラに当たると主張することは正当な組合活動であるところ、B3部長が本件審査の審問において、

A 2 が同発言をパワハラであると主張すること自体が解雇理由になると証言したことは、組合嫌悪の表れである旨主張する。

確かに、B 3 部長の証言は、組合の誤解を招く表現であったといえるが、会社が11月15日発言は適正な業務指示や叱責であると主張していることからすると、この証言をもって直ちに不当労働行為意思を推認する事実にあたるとはいえず、組合の主張は採用することができない。

(7) さらに、組合は、賃上げや一時金の要求など、交渉を通じて権利を主張する組合員を嫌悪している旨を主張している。

しかしながら、組合は、本件団体交渉における会社の対応において具体的な事実を指摘して主張していないから、このことも不当労働行為意思を推認する事実にあたるとはいえず、組合の主張は採用することができない。

(8) したがって、A 2 が組合員であることを嫌悪して会社が本件解雇を行ったとする組合の主張や、組合の弱体化を企図して会社が本件解雇を行ったとする組合の主張は、いずれも採用することができないし、このほかに、会社が本件解雇を行った理由が組合員への嫌悪や組合弱体化の意図にあったと認めるに足りる事実も見当たらない。

ウ 本件解雇は、休職期間の満了前に行われ、組合がこのことを問題視することも理解することはできる。しかしながら、本件解雇には、会社にとってはA 2 との雇用関係を継続し難い事情があったことが認められ、かつ、同人が組合員であることや組合弱体化の意図をもって会社が本件解雇を行ったと推認するに足りる事実が特に認められないことを併せ考えると、本件解雇は、A 2 が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえないし、組合の運営に対する支配介入に当たるともいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実、いずれも労働組合法第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4年5月10日

東京都労働委員会
会長 金井 康雄