

# 命 令 書

令和3年（不再）第36号

再 審 査 申 立 人 X1組合

令和3年（不再）第40号

再 審 査 被 申 立 人

令和3年（不再）第36号

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

令和3年（不再）第40号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和3年（不再）第36号及び同第40号事件（初審東京都労委令和元年（不）第33号事件）について、当委員会は、令和5年8月2日第343回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美、同小西康之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

- (1) 平成26年7月（以下「平成」の元号を省略する。）、令和3年（不再）第36号再審査被申立人・同第40号再審査申立人Y会社（以下「会社」という。）に勤務する令和3年（不再）第36号再審査申立人・同第40号再審査被申立人X1組合（以下「組合」という。）の組合員らは、申立外X2分会（以下「分会」といい、分会と組合とを併せて単に「組合」ということもある。）を結成した。同年7月9日、組合は分会の結成を会社に通知した。
- (2) 組合は、26年9月1日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に対し、東京都労委平成26年（不）第80号事件（以下「前件」という。）を申し立てた。東京都労委は、前件について、一部救済を命じる決定をし、29年1月31日、当事者双方に対し、命令書（以下「前件初審命令」という。）を交付した。会社は、同年2月15日、前件初審命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対して、中労委平成29年（不再）第12号事件（以下「前件再審査」という。）を申し立てた。

中労委は、前件再審査の手續において、30年5月2日付け「和解勧告書」（以下「本件和解勧告書」という。）により、組合、会社並びに組合員A1（以下「A1」という。）及び組合員A2（以下「A2」といい、A2とA1を併せて「両名」ということがある。）に対し和解を勧告し（以下「本件和解勧告」という。）、四者はこれを受諾し（受諾によって成立した和解を「本件和解」という。）、同日、中労委が和解の認定をした。本件和解勧告書には、①会社は、A1を本社付きの特任マネージャーに、A2を本社付きの工場顧問に任じ、これについて業務上必要な範囲で通知すること、②両名の職務の内容、③A1は、必要に応じ月

1 回程度開催する店舗会議に出席すること、④A 2は、必要に応じ月1回程度開催する工場会議に出席すること、⑤会社は、組合に対し、解決金を支払うことなどが記載されていた（後記第3の6。以下、本件和解で受諾した和解条項を「本件和解条項」という。）。

(3) 本件は、組合が、会社の以下の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）所定の不当労働行為に当たるとして、令和元年5月15日に、東京都労委に救済申立てを行った（以下「本件申立て」という。）事案である。

ア 本件和解条項のうち、A 1及びA 2の就任通知及び職務に関する事項を履行していないこと（労組法第7条第1号及び第3号）

イ 30年5月30日の第43回、同年7月11日の第44回、同年9月5日の第45回、同年11月13日の第46回及び31年1月25日の第48回の各団体交渉において、不誠実に対応したこと（同条第2号及び第3号）

ウ A 1の連絡先をマネージャー名簿（「緊急連絡網」及び「マネージャー連絡順序」）に記載しなかったこと（同条第1号及び第3号）

エ 法人設立30周年記念式典に関して、A 1及びA 2に対して、役割分担の事前の連絡又は作業指示を行わなかったこと、並びにA 1に対して、服装の事前の連絡を行わなかったこと（同条第1号及び第3号）

オ 30年7月16日に従業員C（以下「C」という。）に対して注意指導を行ったこと（同条第1号及び第3号）

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 本件和解条項に基づき、A 1を本社付きの特任マネージャーに、A 2を本社付きの工場顧問に任ずるとともに、このことを業務上必要な範囲で通知すること。

(2) 本件和解条項の第2項「初審命令の主文第2項を受けて」、同項4行目

に限定列挙された「変更する点」以外は、前件初審命令の命令主文のとおり「26年9月以前の勤務及び労働条件」に戻すこと。

- (3) A1及びA2に対し、職場における人間関係からの切離しを画策しないこと。
- (4) 店舗会議を月1回程度開催し、店舗関係情報の共有を行うこと。
- (5) 工場会議を月1回程度開催し、工場関係情報の共有を行うこと。
- (6) 本件和解条項の記載とは別の工場会議及び店舗会議を開催しないこと。
- (7) A1を東大和工場管轄店舗の巡回業務に従事させること。
- (8) 団体交渉において、組合員に対する嫌がらせを行わず、誠実に対応すること。
- (9) 団体交渉において、経営数字を開示し誠実に説明すること。
- (10) A2の再雇用をめぐる団体交渉において、再雇用後の労働条件の確認に必要な情報を開示すること。
- (11) 陳謝文の手交及び掲示

なお、東京都労委は、令和元年10月1日の第3回調査期日において、組合の請求する救済内容のうち(10)については争点としないことを組合に確認した。

### 3 初審命令の要旨

東京都労委は、第44回団体交渉におけるA2の工場顧問就任通知に係る議題に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、文書の交付及びこれを履行した場合の東京都労委への報告を命じ(主文第1項、第2項)、その余の本件申立てを棄却することを決定し、令和3年9月29日、組合及び会社に対し、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

### 4 再審査申立ての要旨

組合は、令和3年9月30日、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2

(ただし(10)を除く。)記載のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた(中労委令和3年(不再)第36号事件)。

会社は、同年10月13日、初審命令主文第1項及び第2項の取消し並びに同取消し部分に係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた(中労委令和3年(不再)第40号事件)。

## 5 再審査の争点

- (1) 会社は、本件和解を履行したか。履行していない場合、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点1)
- (2) 30年5月30日の第43回、同年7月11日の第44回、同年9月5日の第45回、同年11月13日の第46回及び31年1月25日の第48回の各団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)
- (3) 会社がA1の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点3)
- (4) 法人設立30周年記念式典に関する会社のA1及びA2への対応は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点4)
- (5) 会社が30年7月16日にCに対して注意指導を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点5)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 組合の主張

ア 本件和解条項の第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」とは、本件和解条項に定める以外の処遇及び労働条件は、26年9月16日付けの配置転換前に戻すことを意味するものであり、同日付けの配置転換前の状態から変更することは、役職名と本件和解条項に限定列挙

された内容のみである。

イ この点を踏まえると、以下のとおり、会社には本件和解条項について不履行があるということができ、その不履行は、A 1 及び A 2 が組合の組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たり、組合運営に対する支配介入にも当たる。

(ア) A 1 の職務について

- a 本件和解条項に定める「東大和工場管轄店舗の巡回業務」とは、26年9月の降格配転時点までA 1 が従事していた管轄店舗にマネージャーが単独で訪問し、店舗従業員の意見を聞き、店舗従業員の援助を行う業務（以下「本件店舗巡回業務」という。）のことである。しかるに、A 1 は、本件和解勧告の受諾後、本件店舗巡回業務を一度も行ったことはなく、会社は本件和解条項を履行していない。
- b A 1 の店舗への応援業務の実態は、店舗における受付業務という人手不足の補充要員であり、会社は本件和解条項を履行していない。

(イ) A 1 の特任マネージャー就任通知について

a 店舗勤務従業員への通知

会社は、A 1 が特任マネージャーに就任したことを、本件和解条項の第2項のとおり、業務上必要な範囲で通知しなかった。

また、会社は、東大和工場管轄の店舗においては、A 1 が特任マネージャーに就任した旨の「特任マネージャー着任のお知らせ」を配布し、会社の代表取締役B 1（以下「B 1 社長」という。）は、各店舗を回りながら同旨の説明を口頭で行ったが、その内容は、次の2点において記載が正しくなく、A 1 が特任マネージャーに就任したことを、会社が店舗勤務従業員に正しく周知しなかった。

(a) 「特任マネージャー着任のお知らせ」に記載された環境整備巡回は、B 1 社長と同行する清掃点検巡回のことであり、一方、本件和解条項に定める東大和工場管轄店舗の巡回業務は、本件店舗巡回業務のことであり、それぞれ異なる内容である。

(b) 「特任マネージャー着任のお知らせ」に記載された「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）」については、今までどおり、「B 2 マネージャーが対応する」については、本件和解条項に定めていない内容であることから、「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）」については、26年9月以前と同様にすべきである。

b 工場勤務従業員への通知

A 1 は店舗受付業務において、顧客からの苦情や情報に関して、管轄工場と連絡して対処する必要があるにもかかわらず、A 1 の特任マネージャー就任を会社が工場勤務従業員に通知していないことは、本件和解条項の不履行に当たる。

(ウ) A 2 の工場顧問就任通知について

店舗受付業務において、顧客からの苦情や情報に関して、管轄工場と連絡して対処する必要があるにもかかわらず、A 2 の工場顧問就任を会社が店舗勤務従業員に通知していないことは、本件和解条項の不履行に当たる。

(エ) A 1 の店舗会議への出席について

a マネージャー会議は、本件和解勧告の受諾前から会社で行われていたマネージャーが出席する会議であり、店舗会議と呼ばれることもあった。また、本件和解条項には「新たに店舗会議を新設する」と定められていないから、本件和解条項に定める店舗会議とは、本件和解勧告の受諾前から会社で行われていたマネー

ジャー会議に他ならない。

- b ところが、本件和解勧告の受諾後、本件和解条項においてA1が出席するとされた店舗会議と通常のマネージャー会議が別々に開催されており、A1はマネージャー会議の出席者から外されている。これは、本件和解条項の不履行に当たる。そして、会社は、A1をマネージャー会議から排除することを目的として、店舗会議とマネージャー会議を分けたものである。

(オ) 店舗会議の開催回数等について

- a 店舗会議は、本件申立て前において、30年7月17日、同年8月24日、31年2月26日及び同年4月16日に開催されたのみで、本件和解条項に定める「月1回程度の開催」よりも開催実績が少ない状況であり、本件和解条項の不履行に当たる。
- b 会社は、A1を差別的に取り扱うことを目的に、業務上必要性が薄い店舗会議を新設し、そのために、開催回数も本件和解条項に定める月1回程度よりも少なくなった。

(カ) 31年4月16日開催の店舗会議について

31年4月16日の店舗会議で議題になった「セールチラシ貼りコンテスト優秀店舗の選定」について、出席していた他のマネージャーが店舗巡回（タブレット型端末に映像を保存していた。）をしていたため、優秀店舗を選出できた一方で、A1は同会議において意見を求められたが、店舗巡回の指示等を受けていなかったため、優秀店舗を選ぶことができず、蚊帳の外に置かれた。

(キ) A2の工場会議への出席について

- a 本件和解条項に定める工場会議は、本件和解勧告の受諾前から会社で行われ、26年9月20日までA2が出席していた工場長会議が名称変更になったものにすぎず、工場長会議のことである。



30年当時、各工場に工場長がいない状態であったため、26年9月20日までA2が出席していた工場長会議が工場会議と名称変更になったものと理解して、組合は本件和解勧告を30年5月2日に受諾した。

以上のことから、工場長会議の出席者からA2を外したことは、本件和解条項の不履行に当たる。

- b 本件和解条項において、A2が出席するとされた工場会議について、本件和解勧告の受諾後、当該工場会議と通常の工場長会議は別々に開催されており、A2は工場長会議の出席者から外されている。これは、本件和解条項の不履行に当たる。そして、会社は、A2を差別的に取り扱うことを目的として、工場会議を新設し、A2を疎外したものである。

(ク) 工場会議の開催回数について

工場会議は、本件申立て前において、30年7月20日及び31年3月11日に開催されたのみで、本件和解条項に定める「月1回程度の開催」よりも開催実績が少ない状況であり、本件和解条項の不履行に当たる。

(ケ) A1及びA2の研修等への参加について

- a A1は特任マネージャー、A2は工場顧問であるにもかかわらず、両名に対し、30年11月29日から同年12月1日にかけて開催された「東京国際クリーニング総合展示会」への出張の指示がなく、除外された。
- b A2は工場顧問であるにもかかわらず、30年11月22日開催の伊香保温泉における親睦会への参加の指示がなく、除外された。
- c A2は工場顧問であるにもかかわらず、31年1月21日開催

の「人事評価シートに関する勉強会」への出席の対象とされず、除外された。

(2) 会社の主張

ア 本件和解条項の第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」に係る組合の主張を争う。

イ 以下のとおり会社に本件和解条項の不履行はなく、会社の対応は、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

(ア) A1の職務について

a 本件和解条項に記載された巡回業務は、店舗担当部長の指示によって実施されるもので、A1が26年9月まで従事していた本件店舗巡回業務のことではない。その内容は、巡回する各店舗が、会社のクリーニング店舗としての適正水準を確保できているかをチェックする環境整備巡回のことである。

A1は、30年6月21日及び同年8月24日に東大和工場管轄の各店舗への環境整備巡回を実施している。

b 本件和解条項で、A1の役職について本社付きの特任マネージャーに任じること、職務について店舗・工場への応援業務等とすることを定めている。

昨今の人員不足により店舗運営を行う受付従業員が足りていなかったため、会社は、A1に対して、東大和中央店などの店舗で応援業務を指示したが、これは、本件和解条項の不履行に当たるものではない。

(イ) A1の特任マネージャー就任通知について

a 本件和解条項の不履行はない。

特任マネージャー就任を店舗勤務従業員に紹介した際に配布した「特任マネージャー着任のお知らせ」に記載の「その他の業

務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）」に係る組合の主張を争う。

b A 1 が工場勤務従業員と直接連絡を取ることではないため、工場勤務従業員に対しては、A 1 の特任マネージャー着任を伝える必要はない。

(ウ) A 2 の工場顧問就任通知について

各工場における同工場管轄店舗からの問合せは、同工場の責任者である工場次長宛てにされている。A 2 が問合せを担当しているものではない。したがって、A 2 が工場顧問に就任したことを店舗勤務従業員に通知する業務上の必要性はない。

(エ) A 1 の店舗会議への出席について

マネージャー会議は、本件和解勧告の受諾前から会社で行われていた会議であるのに対し、店舗会議は、本件和解勧告の受諾後に、特任マネージャーであるA 1 が出席する会議として、新たに、店舗関係情報の共有を目的として設置されたものである。A 1 がマネージャー会議に出席できないことは、本件和解条項に沿うものである。

(オ) 店舗会議の開催回数等について

季節の変わり目などのクリーニング業界の繁忙期などには日程調整が困難であったこと、また、店舗会議において共有が必要な情報が常にはなかったことから、会社は、必要に応じて出席者の都合がつく範囲で、店舗会議を開催しており、本件和解条項の不履行に当たるものではない。

(カ) 31年4月16日開催の店舗会議について

31年4月16日の店舗会議における優秀なデコレートをしていた店舗の選抜は、店舗でセールを実施するに際し、社内のモチベーションを高めるため、120店舗（当時）あった店舗のうち、

優秀なデコレートをした店舗を地域（店舗）担当マネージャーがそれぞれ地域ごとに2店舗を選び、合計で20店舗に絞り、その中から更に優秀なデコレートをしていた店舗を選抜するというものであった。その20店舗の中から、更に優秀なデコレートをしていた店舗を選抜する、その選抜員にA1も入っていた。

ところが、A1は、「120店舗全部見ていない（選抜で落ちた100店舗を見ていない）ので、20店舗の選抜はできない」という理由を述べ、この選抜作業に参加しなかったものである。

以上のとおり、A1の上記作業不参加は、組合がいう「蚊帳の外に置かれた」というのとは全く違うものである。

(キ) A2の工場長会議への出席について

工場長会議は、本件和解勧告の受諾前から会社で行われていた会議であるのに対し、工場会議は、本件和解勧告の受諾後に、工場顧問であるA2が出席する会議として、新たに、工場関係情報の共有を目的として設置されたものである。A2が工場長会議に出席できないことは、本件和解条項に沿うものである。

(ク) 工場会議の開催回数について

工場会議において共有が必要な情報が常にはなかった（特に工場業務に変更はなく、また共有すべき顧客からの苦情もなかった。）ことなどから、会社は、必要に応じて出席者の都合がつく範囲で、工場会議を開催しており、本件和解条項の不履行に当たるものではない。

(ケ) A1及びA2の研修等への参加について

- a 会社は、研修のために、「東京国際クリーニング総合展示会」に次長やマネージャーを参加させた一方で、A1及びA2に対しては参加を指示しなかった。この研修の対象者は、次長及びマネー

ジャーであったため、両名は対象にならなかったにすぎない。

- b 伊香保温泉で行われた親睦会は、工場間の応援が円滑になるように次長間の親睦を図る目的で行われたものである。A 2は参加対象ではなかったため、会社は声を掛けなかった。
- c 会社は、31年1月8日、「人事評価シートに関する勉強会」を、次長及び工場社員を対象に同月21日に実施することを通知した。この通知では、対象者は次長及び工場社員と記載されており、工場顧問の記載はなかったが、これは、前回の通知の表記がそのままになっていたにすぎない。A 2はこの勉強会の対象になっており、同人を排除したことはない。

## 2 争点2について

### (1) 組合の主張

#### ア 第43回団体交渉

(ア) 第43回団体交渉において、組合は会社に対して、A 1及びA 2の就任通知の方法について、書面で回答するよう求めたが、30年6月21日の就任日までに会社から決定事項を示した回答がなく、会社の対応は不誠実である。

(イ) 組合は会社に対して「人件費上昇比率」、「人件費総額」、「売上総額」、「営業利益」及び「経費」の開示を求めたが、会社は具体的な人件費、売上げ、営業利益及び経費について、その金額の開示に応じなかった。このような会社の対応は不誠実である。

#### イ 第44回団体交渉

A 2の就任通知について、組合は会社に対して、本件和解条項に定めたとおり、業務上必要な範囲で通知していないことが問題だと述べると、会社は、「業務に支障が生じて困るのは会社であって、組合ではない。会社側に支障が仮に生じたとしても、それは組合が要求し

たり、指摘することではない」と述べるなど、協議しようとしなかった。このような会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

#### ウ 第45回団体交渉

(ア) A1が「接客時の対応マニュアル」を会社に既に提出しているにもかかわらず、「接客時の対応マニュアル」の提出について、会社は、「業務命令違反だ」、「懲戒にします」などと責め立て、「団体交渉で要求しても、業務命令をしているから無駄である」などと述べるなど、会社の団体交渉における態度は結論ありきの不誠実なものである。このような会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

(イ) 会社の「組合が言うことを聞かないからだ」、「言うことを聞く必要がないなら、団体交渉しても意味がない。言うことを聞く気がないのなら何のために（団体交渉しているのか）」との発言は、組合が会社の言うことを聞かなければ、団体交渉を開催する意味がないと述べたものである。このような会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

(ウ) Cに対する注意指導に関して、会社の「(Cの行為は)住居侵入罪である」、「(A1には)マネージャーの適性はない」などの発言は、団体交渉における労使対等の原則を大きく逸脱するものであり、会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

#### エ 第46回団体交渉

(ア) 「接客時の対応マニュアル」の検討に関して、A1が、店舗会議の開催予定を確認したところ、会社の代理人であるB3弁護士（以下「B3弁護士」という。）は、「次回の検討の日時はいつかということ、今、この場所では言えない」と述べ、説明義務を否定した。

このような会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

- (イ) 「接客時の対応マニュアル」の作成に関して、A 1 が、「みんなの意見を聞いてどうなったかを知りたい」と述べたところ、B 3 弁護士は、「知る権利はない。それは、労働だから義務であり、権利ではない。会社が『知ることは必要ない』として、会社から『別のことやってほしい』と言われれば、それは従わなければいけない」と述べ、説明義務を否定した。このような会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

#### オ 第 4 8 回団体交渉

- (ア) 組合が、組織図に特任マネージャー及び工場顧問の記載がない理由について、説明を求めたところ、B 1 社長は、「会社側の決定することであって、組合に、どうこう言われることではない」と述べ、説明を拒否した。このような会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

- (イ) 組合が、工場顧問の組織上の位置付けの説明を求めたが、B 1 社長は、「曖昧と言われれば曖昧かもしれない」と述べ、具体的な説明を拒否した。このような会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

- (ウ) 組合が、特任マネージャーの職務について、「業務分掌・職務分担規程」に、①東大和工場管轄店舗への巡回、②店舗・工場への応援業務などの具体的な職務の記載を求めたが、B 1 社長は、「具体的な職務を記載することはできない」と述べ、説明を拒否した。このような会社の対応は、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

#### (2) 会社の主張

##### ア 第 4 3 回団体交渉

- (ア) 会社は、組合から要求のあった、A 1 及びA 2 の役職着任に関する

る通知の方法について説明を行い、また、その説明した内容に関して誠実に対応しており、不誠実な団体交渉にも支配介入にも当たらない。

(イ) 会社は、組合から要求のあった30年度の春闘回答について、決算公告を示して説明を行い、誠実に対応しており、不誠実な団体交渉にも支配介入にも当たらない。

#### イ 第44回団体交渉

A2の工場顧問就任通知の具体的な実施方法は、労使の合意事項ではなく、使用者の専権事項であるから、会社の対応は、不誠実な団体交渉にも支配介入にも当たらない。

#### ウ 第45回団体交渉

(ア) 組合は、「第45回Y団体交渉議題申入書」などで、A1のシフトに「接客時の対応マニュアル」の作成のための日程を設けることを要求するなど、「接客時の対応マニュアル」が完成していないことを前提とした文書を提出し、また、「接客時の対応マニュアル」が完成していないことを前提として、第45回団体交渉において、「接客時の対応マニュアル」の作成のための時間を、A1のシフトに明記するよう、要求し続けた。

実際には、A1は、30年8月30日、山口工場の事務所に「接客時の対応マニュアル」を既に提出していたが、第45回団体交渉の時点で、組合が、そのことを会社に伝えていないことから、会社は、A1が「接客時の対応マニュアル」を既に提出していたことを知らなかったのである。

第45回団体交渉に係る対応において不誠実な対応であったのは、組合である。したがって、会社の対応は、不誠実な団体交渉にも支配介入にも当たらない。



(イ) 会社側の出席者の言動については、上記(ア)と同じ。

(ウ) Cに対する注意指導の経緯は後記5(2)アのとおりであって、この注意指導に関する組合の主張を争う。

#### エ 第46回団体交渉

(ア) 店舗会議の開催に係る組合の主張を争う。

(イ) 会社は、組合の要求に対して十分に説明を尽くしており、団体交渉を拒否した事実もなければ、誠実交渉義務に違反するところもない。

#### オ 第48回団体交渉

(ア) 会社は、組織図が、会社組織と各組織における責任者を明確にするものであることから、A1の特任マネージャー及びA2の工場顧問の役職の記載がないことについて、団体交渉で説明している。

(イ) 工場顧問の組織上の位置付けに係る組合の主張を争う。

(ウ) 「業務分掌・職務分担規程」に記載された特任マネージャーの職務内容（「特命事項への対応等」と記載されている。）は、A1以外の従業員がこの役職に就任した際に、その者の職務として適用される一般的な内容を記載したものである。

会社の「特任マネージャーの業務について、役職名のとおり、特命によって決定されるため、『業務分掌・職務分担規程』に具体的な職務を記載することはできない」との説明は、組合が、A1個人の職務内容を記載することを求めたことに対して、「業務分掌・職務分担規程」の趣旨を踏まえ、そのように説明したものである。

### 3 争点3について

#### (1) 組合の主張

会社は、マネージャー名簿中の「マネージャー連絡順序」及び「緊急連絡網」にA1の名前を記載しなかった。この会社の対応は、本件和解

条項の遵守に対するA1の期待を裏切るもので、A1に対する不利益取扱いであり、また、組合の組織拡大を妨げるためのものであるから、組合運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 会社の主張

マネージャー名簿中の「マネージャー連絡順序」及び「緊急連絡網」にA1の名前を記載しなかったのは、A1は店舗における人事労務事項及び店舗の管理・運営に関する権限がなく、他のマネージャーと職務内容が異なることによるものである。

4 争点4について

(1) 組合の主張

ア 法人設立30周年記念式典において、会社は、次長、マネージャーらに対しては、来賓の出迎えやビデオ撮影などの役割分担を事前に振り分けていたが、A1及びA2に対しては意図的に業務指示をしなかった。この会社の対応は、A1及びA2に対する不利益取扱いであり、組合運営に対する支配介入にも当たる。

イ 同式典において、マネージャーらは和服姿であったが、会社は意図的にA1に対して、他のマネージャーと異なる服装着用の指示をした。この会社の対応は、A1に対する不利益取扱いであり、組合運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 会社の主張

ア ビデオ撮影は一部工場勤務の従業員に依頼し、また、来賓の出迎えは一部マネージャーに依頼して、行っていたものであるが、その他のA1以外のマネージャーらや、A2以外の次長らは、自らの判断で自発的に来賓の出迎えなどの対応を行っていたものである。

イ マネージャーらに和服を着用するよう指示を行ったことはなく、自らの判断で自発的に和服を着用していたものである。

## 5 争点5について

### (1) 組合の主張

- ア 会社は、従前、従業員に対する指導書の交付を行った実績はない。また、従業員がシフトの確認を含めて、勤務時間外に店舗に立ち寄ることは、以前からあった。しかるに、Cが勤務時間外に店舗に立ち寄り、店舗のカーテンの設置を手伝ったことに対して、A1がCをねぎらう意味で、B2マネージャー（以下「B2マネージャー」という。）に報告したにもかかわらず、会社がCに対し指導書を交付して、注意指導を行ったことは、不合理な対応である。
- イ 会社がCに交付した指導書には「A1から報告があった」旨の記載があり、会社によるCに対する指導書の交付は、A1を他の従業員から孤立させるものである。この会社の対応は、A1に対する不利益取扱いであり、組合運営に対する支配介入にも当たる。

### (2) 会社の主張

- ア Cは、勤務時間外に店に立ち入り、店内でカーテンの設置業務を行った。これに対し、会社は、労働時間管理、労働安全衛生及び施設管理上問題があったことからCに対して注意指導を行ったもので、必要な指導であり、また、適正な処理である。
- イ 指導書にA1から報告があった旨の記載を行ったことに係る組合の主張を争う。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

- (1) 会社は、クリーニング業及び不動産賃貸業を営み、令和元年7月4日時点では、山口工場、瑞穂工場、日高工場、松郷工場及び東大和工場の五つの工場とその下に各工場が管轄する計138の営業店舗を有してい

る。同年6月30日時点の従業員数は、正社員が18名、配送の契約社員が7名、短時間勤務従業員が542名である。

- (2) 組合は、業種を問わず東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成される、いわゆる合同労組である。本件申立て時の組合員数は約200名で、26年7月に会社において結成された分会がある。

## 2 会社の組織

- (1) 会社では、各工場の下に営業店舗が組織され、営業店舗は直営店、オーナー店及び取次店に分類されている。各工場にそれぞれ工場長等が、また、各工場の管轄ごとに店舗の管理・運営等を行うマネージャー等が置かれている。店舗においては、短時間勤務従業員がシフトに従い受付業務に従事している。

- (2) 会社においては、従前、工場長やマネージャーの職務権限について定めた規程がなかったが、30年5月2日付けの本件和解勧告の受諾により、特任マネージャー及び工場顧問のポストが設置された後、同年11月1日付け「業務分掌・職務分担規程」が定められ、31年1月1日付けで改定された。

- (3) 31年1月1日付けで改定後の「業務分掌・職務分担規程」の概要は、次のとおりである。

ア 工場については、生産部長の下に工場長、次長及び工場顧問がおり、店舗については、営業部長（以下「店舗担当部長」という。）の下に、マネージャー、サブマネージャー、アシスタント及び特任マネージャーがいる。

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

イ 工場長、次長、工場顧問、マネージャー、サブマネージャー、アシスタント及び特任マネージャーの職務内容は、次のとおりである。

(ア) 工場長

- a 担当工場の生産を管理する。
- b 担当工場において技術指導する（品質の確保）。
- c 担当工場が取り扱う商品に対してのクレーム対応を適切に行う。
- d 所属従業員の労務管理（人事考課を含む。）。
- e 工場に必要な人材採用。

(イ) 次長 工場長を補佐する（工場長の職務に準ずる。）。

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

(エ) マネージャー

- a 管轄店舗の管理・運営。
- b 管轄店舗におけるサービスの品質確保の企画等を行う。
- c 営業活動（イベント企画、セール企画等）。
- d 管轄店舗において発生したサービスに関するクレーム対応を適切に行う。
- e スーパー等施設担当者との折衝（店長会議など）。
- f 従業員の教育・指導・評価・労務管理（人事考課を含む。）。
- g 店舗に必要な人材採用。

(オ) サブマネージャー

- a マネージャーの補佐。

主に、営業活動（イベント企画）、管轄店舗において発生したサービスに関するクレーム対応を適切に行うこと、スーパー等施設担当者との折衝、従業員の教育・指導・労務管理、店舗に必要な人材採用、店舗業務。

- b マネージャーで対応できない管轄店舗の管理・運営。

(カ) アシスタント

マネージャーの補助。

主に、出店閉店に関する業務、管轄店舗において発生したサービスに関するクレーム対応を適切に行うこと、店舗業務。

(※) 特任マネージャー 特命事項への対応等。

- (4) 会社では、B 1 社長、店舗担当部長及び各マネージャーが出席して、各店舗の収支の情報共有（マネージャー以外の従業員には開示していない。）などを行うマネージャー会議を開催していた。

また、会社では、B 1 社長、生産部長及び各工場長（次長）が出席して、各工場の収支の情報共有（工場長（次長）以外の従業員には開示していない。）などを行う工場長会議を開催していた。

そして、本件和解勧告の受諾により、店舗会議及び工場会議を開催するようになった。

店舗会議は、B 1 社長、店舗担当部長、特任マネージャー、サブマネージャーが出席して、必要に応じ月 1 回程度開催し、店舗関係情報の共有を行うものである。

工場会議は、B 1 社長、工場担当部長、工場顧問、次長が出席して、必要に応じ月 1 回程度開催し、工場関係情報の共有を行うものである。

- (5) 28 年当時、会社では、B 1 社長指示の特命事項に従事するマネージャー職が設置されていたことがあった。

### 3 A 1 及び A 2 について

- (1) A 1 は、12 年 6 月に短時間勤務従業員として入社し、山口工場勤務となり、その後、店舗受付従業員として勤務した。17 年頃から、A 1 は、東大和工場が管轄する店舗のマネージャーとなった。A 1 は、入社時から引き続き短時間勤務従業員である。A 1 は、26 年 5 月に組合に加入し、同年 7 月の分会結成後は分会長の職にある。

- (2) A 2 は、18 年 3 月に正社員として入社し、見習い期間終了後、同年

9月から東大和工場の工場長となった。その後、新たに稼働を始めた日高工場の指導に出向き、また、瑞穂工場の工場長を経て、26年6月に、再び東大和工場の工場長となった。A2は、同年5月に組合に加入し、同年7月の分会結成後は副分会長の職にある。

#### 4 会社における労使関係（前件再審査の申立てまでの経緯）

- (1) 26年7月、会社に勤務する組合の組合員らが分会を結成した。分会結成後、A1は分会長、A2は副分会長の職にある。
- (2) 26年7月9日、組合は、会社に対し、同日付け「分会結成通知ならびに団体交渉申し入れ書」を提出した。同文書には以下の記載があった。
  - ア 組合のX2分会を結成したことを通知する。
  - イ 同団体交渉の議題として次の事項を含む25項目の要求事項。
    - (ア) 雇用契約書を締結すること。
    - (イ) 労働基準法どおりの残業代の支払を行うこと。
- (3) 26年8月16日、会社は、組合に対し、A1がマネージャー職に、A2が工場長職にそれぞれ就いていることから、両名の組合加入が労組法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者の参加」に当たるものと考えられるとして、両名の組合員資格について、組合の回答を求める質問書を送付した。
- (4) 26年9月1日、組合は、東京都労委に対し、会社がA1及びA2の組合員資格について異議を唱え、不必要な質問をしないことなどを求めて、前件に係る救済申立て（前件の申立て）を行った。
- (5) 26年9月9日、会社は、同月16日付けで、A1に対し、本社管理部付き東大和工場管轄店舗マネージャーの職を解いて、埼玉県所沢市の西所沢店受付担当を命じ、また、A2に対し、東大和工場長の職を解いて、瑞穂工場の工場内作業担当職を命じる配置転換（以下「前件配置転換」という。）を発令した。

- (6) 26年9月24日、組合は、東京都労委に対し、前件配置転換の撤回を前件の申立てに追加した。
- (7) 27年7月27日にB4前代表取締役が死去したことに伴い、B1社長（当時は専務取締役に就任していた。）が代表取締役となった。
- (8) 28年12月6日、東京都労委は、前件について、「被申立人会社は、申立人組合のX2分会の分会長A1及び同副分会長A2に対して行った26年9月16日付け配置転換命令をなかつたものとして取り扱い、A1に対し、同日から原職に復帰するまでの間、原職に従事した場合に得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない」（主文第2項）こと、また、会社に対し、A1及びA2の組合員資格について疑義をただし、見解を求めたことなどを不当労働行為であると認定されたことを内容とする組合への文書交付などを命じ、組合のその他の申立てを棄却すること（一部救済命令）を決定した。29年1月31日、東京都労委は、当事者双方に対し、命令書（前件初審命令）を交付した。
- (9) 29年2月15日、会社は、前件初審命令を不服として、中労委に対して、前件再審査を申し立てた。

## 5 第42回団体交渉

- (1) 30年2月22日、組合は、会社に、賃上げを求める「2018年春闘要求書」を提出した。
- (2) 30年5月2日、会社は、組合に対し、「回答書」を提出した。同文書は、組合の同年2月22日付け「2018年春闘要求書」に対する回答であり、組合からの要求に応えることは困難である旨が記載されていた。
- (3) 30年5月2日、第42回団体交渉が行われた。同団体交渉において、工場長の配置が議題となった。また、2018年春闘要求が議題となり、組合は、前回の団体交渉に引き続き、決算公告（官報公告記載の「貸借



対照表の要旨)の開示を求めたのに対し、会社は、「数字が昨日来た。今日、紙では用意していないので、また、次回、示す」と回答した。

## 6 本件和解勧告の受諾

30年5月2日、中労委は、前件再審査の手續において、組合、会社並びにA1及びA2の四者に対して、本件和解勧告書により和解を勧告し、四者ともこれを受諾し、同日、和解が成立した。本件和解勧告書の要旨は、以下のとおりであった。

- (1) 中労委は、中労委平成29年(不再)第12号事件(以下、本和解勧告書において「本件」という。)に関し、会社と組合、分会、利害関係人A1及び同A2(以下、組合、分会、A1及びA2を併せて「組合ら」という。)が、下記により和解することが適当と認め、労組法第27条の14第1項に基づき、和解を勧告する。(本件和解勧告書前文)
- (2) 会社と組合らとは、本和解により本件が円満に解決したことを相互に確認し、今後、同様の紛争が生じないように、相互に信頼関係の構築に努める。(第1項)
- (3) 会社は、本件に係る初審命令(東京都労委平成26年(不)第80号事件)の主文第2項を受けて、30年6月21日付けでA1を本社付きの特任マネージャーに、A2を本社付きの工場顧問に任じ、これについて業務上必要な範囲で通知し、それぞれの労働条件等について現行から変更する点は、以下のとおりとする。なお、A1及びA2は、社員の採用等人事労務事項及び経営に関する事項の決定には関与しない。(第2項柱書き)
- (4) A1の職務等(第2項第1号)
  - ア 職務は、社長の指示によるプロジェクト業務(業務マニュアルの作成等)、店舗担当部長の指示による東大和工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等とする。

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

(5) A2の職務等（第2項第2号）

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

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

(6) 解決金の支払（第6項）

会社が組合に対し解決金を支払う。

7 第43回団体交渉の申入れ

(1) 30年5月17日、組合は、会社に対し、同日付け「第43回Y団体交渉議題申入書」を交付した。同文書には以下の記載があった。

ア 30年5月17日付け「和解協定書の実施について」に基づき回答すること。

イ 27年冬季一時金、28年、29年、30年春闘回答について、経営資料の説明と併せ、経営状態を説明すること。

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

過去分の妥結案として、組合は、短時間勤務従業員への一時金ゼロを補う福利厚生について、いくつか提案をした。検討の上、回答を求める。

(2) 30年5月24日、B1社長とA1は喫茶店で面談を行った。その際、B1社長は、A1に対し、同年6月21日の特任マネージャー着任後は、①店舗の応援業務がメインの業務になること、②店舗巡回業務について

は、B 1 社長同行の巡回業務となること、③「接客時の対応マニュアル」の作成業務をやってもらおうと考えていることを伝えた。これに対し、A 1 が、「5 月 3 0 日の団体交渉の場で話し合わないといけないことである」と述べたところ、B 1 社長は、「これは業務命令である。直接、会社の間人同士で話した方が横やりが入らない」と述べた。

#### 8 第 4 3 回団体交渉

3 0 年 5 月 3 0 日、第 4 3 回団体交渉が開催された。

- (1) 団体交渉の冒頭、会社は、組合に対し、A 1 の特任マネージャーとしての就任に係る「スタッフ社員雇用契約書(案)」を提示した。同書面は、①就業場所を「本社及びその他会社が指示する場所」、②仕事内容を「社長の指示によるプロジェクト業務(業務マニュアル作成等)、店舗担当部長の指示による東大和工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等、その他会社が指示する業務」とするものであった。
- (2) 本件和解条項の解釈について、組合が、「6 月 2 1 日にどこに何時に出勤すればいいのか。本件和解条項に『業務上必要な範囲で通知し』と定めているが、どういう趣旨なのか」と尋ねたところ、会社は、「具体的にはまだ決めてない」と述べた。組合は、「朝礼で『こうなりましたよ』と話すことが最も良い方法と考える。決まったら、紙で回答を求める」と述べた。これは、本件和解条項に「業務上必要な範囲で通知し」と定めている、A 1 及び A 2 の就任通知の方法について、会社に対し、書面で回答するよう求めたものであった。

会社は、「どこまで具体的かは別にして、何らかの形で伝える」と答え、組合は、「では、連絡を待つことにする。いつまでに連絡されるのか」と連絡期日を尋ね、会社は、「6 月 2 1 日の一週間前(6 月 1 4 日)くらいには、連絡したい」と答えた。
- (3) 3 0 年度の春闘要求について、以下のやり取りをした。

ア 会社は、組合が同団体交渉申入れ時に要求した「売上げ、営業利益、人件費比率、損益計算表、修繕費などの経費人件費内訳、セールによる売上げと損失額等」の開示に対して、官報公告に記載された30年2月28日現在の「貸借対照表の要旨」を示した上で、資産の部（会社が保有する財産が記載されており、流動資産、固定資産及び繰延資産で構成されていた。）、負債及び純資産の部（負債の部には会社が負っている債務が記載されており、流動負債と固定負債で構成されていた。純資産の部には返済の義務のない資本金等が記載されていた。）のそれぞれの金額を読み上げて、経営状態の概要を説明し、当期純利益が前期と比べ減少した理由として、最低賃金の上昇に伴う人件費の増大、資材の高騰や機械の修繕を挙げ、一時金の実現は難しいと述べ、一時金の支払はできない旨を回答した。

イ 組合が「どのくらいの比率で人件費がアップしているのか」を尋ねたところ、会社は、「従業員はほぼ短時間勤務従業員で最低賃金の上昇分で人件費が増加している。店舗数は増えたが従業員数は余り変わらない」と回答した。組合は「売上げがこれだけあって、人件費がこれだけ掛かる。だから、今、こうであると説明してもらった方が分かる。損益を併せて説明してもらわないと分からない」と述べた。

その後、組合は、①従業員のモチベーションや定着率を上げる必要があること、②福利厚生の実充実も一つの方策であるといったことなどに交渉内容を転じさせて、会社の経営資料について、同団体交渉の場において、更に具体的な開示要求を行わなかった。

## 9 第43回団体交渉後の状況

- (1) 30年6月11日、組合は、会社に対し、「和解協定書の実施についての申入書」を交付した。その中で、A1の「スタッフ社員雇用契約書(案)」について、①就業場所の「本社及びその他会社が指示する場所」を「東

大和工場管轄内」に改めること、②仕事の内容のうち「その他会社が指示する業務」を削除すること、③同年6月21日からのA1の出勤時間、場所等を記載した書面の交付を申し入れた。

(2) 30年6月14日、会社は、B3弁護士名義で、組合に対し、「回答書」を交付した。同文書は、組合の同月11日付け「和解協定書の実施についての申入書」に対する回答であり、以下の記載があった。

ア 「スタッフ社員雇用契約書(案)」について

(ア) 就業場所の「本社及びその他会社が指示する場所」を「東大和工場管轄内」に改める要求について、本件和解条項に定める「社長の指示によるプロジェクト業務(業務マニュアルの作成等)、店舗担当部長の指示による東大和工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等」を行うためには、就業の場所を「本社及びその他会社が指示する場所」とするのが適切かつ正確であると考えている。

(イ) 仕事の内容のうち「その他会社が指示する業務」を削除する要求について、本件和解条項に、「社長の指示によるプロジェクト業務(業務マニュアルの作成等)、店舗担当部長の指示による東大和工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等」と定めているように、会社が業務上の必要性に基づき、都度、必要な業務を指示することは、当然にある。そのため、仕事の内容は現在の記載が適切であると考えている。この記載は、他の従業員の雇用契約書にも同様にある。

(ウ) 30年6月21日からのA1の出勤時間、場所等については、前回の団体交渉において、会社とA1が協議した際に伝えることになっており、書面を交付することにはなっていなかったと認識している。A1の出勤時間、場所等については、次のとおりである。同内容は、既にA1にも伝達済みである。

30年6月21日の出勤時間・場所：午前8時45分に、東大和工場（同日、着任の連絡を含め、社長と一緒に店舗を巡回する。）

イ 本件和解条項に「業務上必要な範囲で通知し」と定めている、A1及びA2の就任通知の方法について

前回の団体交渉では、30年6月14日までに、A1及びA2の着任の通知方法（本件和解条項に「業務上必要な範囲で通知し」と定めている部分）について、知らせることになっていた。現時点では、以下のとおりである。

(ア) A1について、30年6月21日に社長と東大和工場管轄店舗を巡回し、その際に従業員に伝える。まだ決定はしていないが、混乱がないよう、その日に出勤していない従業員のために、着任を知らせる文書を店舗に置くことも考えている。

(イ) A2について、30年6月22日に、瑞穂工場の朝礼で、従業員に伝える予定である。まだ決定はしていないが、現時点においては、東大和工場の従業員には、東大和工場の着任時に伝える予定である。

(3) 30年6月15日、組合は、会社に対し、「2018年6月14日付貴社からの『回答書』に対する回答及び要求書」を送付した。同文書には、以下のとおり、会社の同月14日付け「回答書」に対する回答及び要求が記載されていた。

ア A1の就業場所(就業場所の「本社及びその他会社が指示する場所」を「東大和工場管轄内」に改めること)及び仕事の内容(仕事の内容のうち「その他会社が指示する業務」を削除すること)について

本件和解条項に定めている内容に沿った就業の場所の記載を求める。A1の職場については東大和管轄ということで定めている。

業務上の必要性による就業場所の変更等は改めて組合と協議すること。

また、協議の上、会社の指示する場所に勤務することとなる際は、就業する管轄工場、店舗にも業務上必要な範囲の中で従業員へ伝えるための協議をすること。

イ 本件和解条項に「業務上必要な範囲で通知し」と定めていることについて

30年6月21日付けでそれぞれ役職が変更になることから、同日に必要な範囲で周知を行うこと。組合案としては、同日に、東大和工場の朝礼でA1及びA2の就任を伝えることができれば、翌日の同月22日の瑞穂工場の朝礼では、A2の就任について伝えることでも良いと考える。

(4) 30年6月16日、会社は、A1に対し、同年6月21日から同年7月20日までの勤務シフト表を交付した。同表には、A1の業務について、同年6月21日は東大和工場管轄店舗の巡回、同年6月22日から同年7月20日までの勤務日は、日替わりで、埼玉県所沢市の小手指一丁目店、同市の西所沢店及び東京都東大和市の東大和中央店と記載されていた。

(5) 30年6月18日、組合は、会社に対し、「中労委協定書遵守を求める申入書」を交付した。同書面には、以下のとおり本件和解条項に基づく職務就任の履行を求めるとともに、会社から書面による回答を求める旨の記載があった。

ア A1の30年6月21日から同年7月20日までの出勤表には、本件和解条項に定める内容とは異なる、店舗の応援業務が記載されていた。本件和解条項の履行を求める。

イ 本件和解条項に定めるとおり、A1及びA2は30年6月21日付けで役職名が変更になることについて、日付の遵守を求める。

ウ 本件和解条項の内容に関する変更申入れ等は、個人交渉せずに組合

に申し入れることを求める。

- (6) 30年6月19日、会社は、「勉強会のお知らせ」を社内に通知した。同文書には、「人事評価シートに関する勉強会」を開催するとし、①同年7月2日は、対象を次長、サブマネージャー及び工場社員とし、②同年7月3日は、対象を事務社員として、開催することが記載されていた。
- (7) 30年6月20日、会社は、B3弁護士名義の「回答書その2」を組合に交付した。同文書は、組合の同月15日付け「2018年6月14日付貴社からの『回答書』に対する回答及び要求書」に対する回答であり、以下の記載があった。

ア 30年5月30日の団体交渉で交渉したA1と会社との「スタッフ社員雇用契約書(案)」は、同年6月14日付けの回答書のとおり、また、本件和解条項に定めるとおりであり、変更する必要はないと考える。A1とは職種を限定した雇用契約は締結していないと認識しており、そうである以上、「その他会社が指示する業務」が入っていてもおかしくなく、本件和解条項にも「等」が入っていることから裏付けられる。組合の認識が違うのであれば協議に応ずる。いずれにしても、同年6月21日からは、主として組合も認識する本件和解条項の範囲で職務に従事してもらうことになる。

イ それ以外については、特に回答する必要はないと理解している。

#### 10 A1及びA2に係る就任通知

- (1) 30年6月21日、A1は、本社付きの特任マネージャーに就任し、東大和工場に出勤した。同日、B1社長は、A1と共に東大和工場管轄の各店舗への巡回業務を行った。

B1社長は、A1の特任マネージャーの就任について、東大和工場管轄の各店舗の受付従業員に対し、A1が特任マネージャーに就任したことを口頭で紹介するとともに、「特任マネージャー着任のお知らせ」を配



布した。同文書には、A 1 の主な職務内容について、①東大和工場管轄店舗の環境整備巡回、②店舗・工場への応援業務、③その他会社からの特任業務と記載され、また、④「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）」については、今までどおり、B 2 マネージャーが対応する旨が記載されていた。

この環境整備巡回は、本件和解条項に定める店舗の巡回業務として、「店舗担当部長の指示」によって実施されるものである。その目的は、巡回する各店舗が、会社のクリーニング店舗としての適正水準を確保できているかをチェックすることであり、必要な店舗やチェックの頻度を考え判断した結果で、実施が指示されるものであった（この店舗巡回業務を、以下「環境整備巡回業務」という。）。また、環境整備巡回業務は、B 1 社長が A 1 と共に行う B 1 社長同行の巡回業務であった。

なお、会社は、A 1 の特任マネージャー就任を工場勤務従業員に通知しなかった。

- (2) 30年6月21日、会社は、B 1 社長が A 1 と共に行う、東大和工場管轄店舗の環境整備巡回業務を実施した。その後は、同年8月24日に東大和工場管轄店舗の環境整備巡回業務を実施した。

なお、A 1 は、前件配置転換までは、担当マネージャーとして自ら判断した上、自らの業務として、本件店舗巡回業務を実施していた。

- (3) 30年6月21日、A 2 は、本社付きの工場顧問に就任し、瑞穂工場に出勤した。

会社は、工場勤務従業員に対し、①A 2 が同日付けで工場顧問に就任すること、及び②主な職務内容は、洗濯技術に関する助言指導、工場でのクリーニング作業及び指導、並びにその他会社からの指示する業務であることを記載した「工場顧問着任のお知らせ」を配布した。しかし、会社は、A 2 の工場顧問就任を店舗勤務従業員に通知しなかった。

- (4) 30年6月21日、A1は、会社に対し、同月16日に渡された勤務シフト表に異議があり同意することはできないが、異議を留保して業務命令による勤務を行うことを通知する旨の「異議留保通知書」を交付した。
- (5) 30年6月22日、B1社長は、瑞穂工場での朝礼において、A2が工場顧問に就任したことの紹介を行うとともに、同人は洗濯技術に関する助言指導など経験があると社員に説明した。このとき、A2は、「一言、言わせてください」と述べ、会社と組合とが和解したこと、自分は東大和工場の顧問であり、同工場に戻ることを伝えた。

#### 11 A1及びA2の就任後の状況

- (1) A1は、会社の指示により、就任日の翌日である30年6月22日から同年7月20日までの間、埼玉県所沢市の小手指一丁目店、同西所沢店及び東京都東大和市の東大和中央店における受付業務に従事した。A1は、その間、同年7月17日開催の店舗会議へ出席した。
- (2) 30年6月24日、会社は「緊急連絡網」を作成して、各店舗に掲示した。この「緊急連絡網」は、商品の確認等のためのもので、巡回コースごとに各店舗名とその電話番号が記載され、また、工場（工場に関しては、工場の代表電話及び工場次長の携帯電話番号が記載されている。）及び事務所の電話番号やマネージャー及びサブマネージャーの名前と電話番号が記載されていた。しかし、特任マネージャーであるA1及び工場顧問であるA2の役職名、名前及び電話番号の記載はなかった。
- (3) 30年6月27日、組合は、会社に対し、同日付け「中労委『和解勧告書』遵守を求める申入書」を交付した。同文書には、本件和解条項に関する以下の要求が記載されていた。  
ア A1の本社付きの特任マネージャー、A2の本社付き工場顧問の就任について、全店舗、全工場へ周知すること。

イ A 1 の上司である B 2 マネージャーは、店舗の短時間勤務従業員に対し、「A 1 特任マネージャーは、マネージャーではないから、店舗の応援に入る」と発言した。B 2 マネージャーは、本件和解条項の第 2 項に定める A 1 の特任マネージャーへの就任について、理解していない。B 2 マネージャーに対する指導を徹底すること。

ウ A 1 の職務等について

(ア) A 1 の職務について、本件和解条項には、「職務は、社長の指示によるプロジェクト業務（業務マニュアルの作成等）、店舗担当部長の指示による東大和工場管轄店舗の巡回業務」とあるが、巡回挨拶において B 1 社長から、「店舗担当部長の指示による東大和管轄店舗の巡回業務」が「社長同伴の月に一度の環境整備巡回業務」と説明があった。環境整備巡回業務は、A 1 の職務の一部であるが、他業務はいつどのように行うのか協議を求める。

(イ) 店舗会議について、本件和解条項には、「店舗会議に出席する。なお、店舗会議は、社長、店舗担当部長、特任マネージャー、サブマネージャーが出席し、必要に応じ月 1 回程度開催するものとし、店舗関係情報の共有を行う」と定めている。店舗会議の開催日程の通知を行うことを早急に求める。また、店舗会議への出席をあらかじめシフトに組むことにより、現場の混乱を回避することを求める。

エ A 2 の職務等について

(ア) A 2 の職務について、30 年 6 月 21 日付けで工場顧問に役職変更し、同月 22 日、瑞穂工場の朝礼で、B 1 社長から A 2 について、「6 月 21 日付けで工場顧問になった。洗濯技術に関する助言指導を行う」と発表があった。また、同年 6 月 22 日、瑞穂工場のタイムカード付近に同月 21 日付けの「工場顧問着任のお知らせ」が掲示されていたが、このような掲示では瑞穂工場の工場顧問になった

との誤解が一部の従業員に生じている。「東大和工場でのクリーニング作業及び指導」が業務内容であることをいつどのように周知するのか、説明を求める。

(イ) 工場会議について、「工場会議に出席する」と本件和解条項に定めているが、工場会議の開催日程の通知を行うことを早急に求める。

(4) 30年6月28日、組合は、会社に対し、同日付け「第44回Y団体交渉議題申入書」を送付した。同文書には、議題として、①同年6月27日付け「中労委『和解勧告書』遵守を求める申入書」について回答を求めること、②A2の東大和工場着任時期について、着任日及び東大和工場における周知などについて協議を求めることが記載されていた。

(5) 30年7月2日、A2は、「人事評価シートに関する勉強会」に出席した。

## 12 第44回団体交渉

30年7月11日、第44回団体交渉が開催された。

(1) 同団体交渉において、A1の勤務シフト表に対して同人が異議を留保して勤務する旨記載した30年6月21日付けの「異議留保通知書」について、B3弁護士は、「何で異議があるのか分からない」と述べた。

(2) また、A2の工場顧問就任の通知方法が議題となり、以下のやり取りがあった。

ア 本件和解条項に基づくA2の工場顧問就任の通知について、B1社長が、30年6月21日の瑞穂工場の朝礼で、A2が「工場顧問になった」と述べたことについて、組合は、瑞穂工場の工場顧問に着任したと誤解させるような発言内容であると指摘し、「東大和工場の顧問であることを話してほしい」と述べた。B3弁護士は、朝礼でA2がB1社長の発言を補足する発言をしたことから、「(A2本人が) 自分で言ったのでしょ」、「だったら、それで良いではないですか」、「何が問

題なのか」と述べた。

組合が、本件和解条項に定めたとおり、業務上必要な範囲で通知していないことが問題だと述べると、B3弁護士は「業務に支障が生じて困るのは会社であって、組合ではない。会社側に支障が仮に生じたとしても、それは組合が要求したり、指摘することではない」と述べた。

イ 組合が、A2が東大和工場に異動することを瑞穂工場の従業員が一切知らない旨を指摘したのに対し、B3弁護士は、「別に知る必要もない」、「業務上、そのことの必要が生ずる場合は、社長が説明することになるのであって、そのことを組合が心配する必要はない」と述べた。

ウ 組合が、A2の工場顧問就任について、全工場・全店舗に周知しないと業務の必要な範囲がカバーできないと考えていると述べ、改めて全工場・全店舗への周知を要求すると、B3弁護士は、「それは余計なお世話である。業務について支障が生ずる場合は、会社が損害を被るだけである。組合側は賃金をもらっていれば良い話である」と述べた。

エ 組合が、「会社の考えている顧問っていうのはどういう考えなのか」と尋ねたのに対し、B3弁護士は、「会社の必要な時に、会社が必要だなあとと思うときに手伝ってもらってこと」だと応答した。

オ 組合が、「洗濯技術に関する助言指導」に関して、店舗受付従業員が「こういう汚れって落ちますか」という問合せをすることはよくあるが、そのときに、「ちゃんと分かっている人が工場に今いる」ということが店舗側に知らされていれば、受付の方としても仕事がそこで無駄にならないと指摘したのに対し、B3弁護士は「それは、会社側で心配することで、組合が心配することではない。組合が団体交渉で交渉する労働条件の話ではない」と述べた。

組合が、本件和解条項に定める、A2の職務内容の「洗濯技術に関

する助言指導」の中に、店舗からの問合せ対応も含まれるのではないかと尋ねると、B 5 社会保険労務士（以下「B 5 社労士」という。）が「助言指導は工場の中での話である」と回答した。

B 3 弁護士が、洗濯技術に関する助言指導として、A 2 に求める範囲は、「会社が判断する」と述べると、組合は、「では、店舗から工場に問合せをしたいときに、どう対応すべきか」と尋ね、B 3 弁護士は、「それはそれで支障が生じて、別に構わないと言っている。もし、それが本当に困るものであれば、多分、本社の方に連絡を入れるだろう」と述べた。

カ 組合が、A 2 の就任通知を店舗にも行うことを求めたのに対して、B 1 社長は、A 2 の就任通知について、「特段に、店舗に周知することは、今、考えていない。必要とは思っていない」と述べた。

組合は、「勧告書に書いていないことについて、もう少し丁寧にやり取りをしてもらいたいというのが、今の要求である」と述べたが、組合の申入書のタイトルが「中労委和解勧告書の遵守を求める申入書」となっていることについて、B 5 社労士は、「会社は通知をしたのに、本件和解勧告書を遵守していないと組合から言われているが、遵守していないということとは、違う話である」と述べ、B 3 弁護士は、「ケチを付けられている印象である」と述べた。

### 13 第44回団体交渉後の状況

(1) 30年7月13日、会社は、組合に対し、同日付け「整理通知書」を送付した。同文書は、組合の同年6月27日付け「中労委『和解勧告書』遵守を求める申入書」に対するもので、以下の記載があった。

ア A 1 及びA 2 の就任に係る通知に関し、全店舗、全工場への周知は、本件和解条項に定めていない。「業務上必要な範囲で通知し」としか定めておらず、「全店舗、全工場への周知」は本件和解条項の内容ではな

い。「業務上必要な範囲」かどうかは会社が定めることで、組合が決めたり、団体交渉において労使双方で決めたりすることではない。よって、会社の判断で決めるが、組合より希望・要望があれば、情報として聴取する。無視はしないが、まるで会社が本件和解条項を履行していないような主張はしないことを求める。

イ A1の上司であるB2マネージャーに対する指導の徹底については、要求どおり指導を徹底する。

ウ A1の環境整備巡回業務以外の業務はいつどのように行うのかの協議は、30年7月17日15時30分から山口工場で行う。

エ 店舗会議の日程を早急に通知することについては了解した。

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

カ 工場会議は、30年7月20日16時から松郷工場で行う。

(2) 30年7月15日午後、A1が東大和中央店で勤務していた時に、Cが、勤務時間外にシフトの確認のために訪れ、その際、店内の店舗のカーテンの設置を手伝った。A1は、このことをB2マネージャーに報告した。

(3) 30年7月16日、会社は、労働時間管理や施設の適切な管理等の観点から、勤務時間外に店舗を訪れてカーテンの設置を行ったCに対し、同日付け指導書を交付した。同文書には、指導内容等として、①勤務外で店舗内に立ち入らないこと、②A1から報告があったこと、③店舗内での状況等を他店舗に漏洩しないことが記載されていた。

Cはこの指導書に署名押印をしたが、会社にそれを提出しなかった。なお、Cは、組合に加入していない。Cは、その後、同年9月に会社を退職した。

会社では、従業員に対し指導書の交付を行った実績はなく、従業員に

対する指導書の交付は、Cが初めてのことであった。

- (4) 30年7月17日、会社は第1回店舗会議を開催した。出席者は、B1社長、マネージャー、サブマネージャーら及びA1であった。この店舗会議において、B1社長が口頭で、A1に「接客時の対応マニュアル」のたたき台を「大体1か月ぐらいで」作成するよう指示した。
- (5) 店舗会議は、上記(4)のほか、30年8月24日、31年2月26日（A1は欠席した。）、同年4月16日、本件申立て後の令和元年5月21日に開催された。
- (6) 30年7月20日、会社は第1回工場会議を開催した。出席者は、B1社長、生産部長、次長及びA2であった。同日の工場会議において、A2の紹介が行われた。
- (7) 工場会議は、上記(6)のほか、31年3月11日、本件申立て後の令和元年5月20日の計3回開催された。
- (8) 30年7月以降、会社は、A1に対する、同年7月21日から同年8月20日までの勤務シフト表を作成した。同表には、A1の業務について、同年7月22日から同年8月20日までの勤務日は、日替わりで東京都東大和市の東大和中央店、埼玉県所沢市の日吉町店、同市の小手指一丁目店、同市の西所沢店と記載されていた。
- (9) 30年6月22日から31年3月20日までの間、A1は、店舗における受付業務に従事した。A1は、その間、30年7月17日に開催された店舗会議へ出席、同年8月24日に東大和工場管轄店舗の環境整備巡回業務を実施、及び同日に開催された店舗会議へ出席した。なお、その間、A1は工場への応援業務に従事したことはなく、かつ、A1が顧客からの苦情や情報に関して、管轄工場と連絡して対処したこともなかった。
- (10) 30年7月23日、会社は、マネージャー会議を開催した。マネー



ジャー会議は、毎週月曜日に行われていたが、A1に対して招請は行われなかった。その後開催されたマネージャー会議についても、同様に、A1に対して招請は行われなかった。

(11) 30年8月2日、会社は、「マネージャー連絡順序」を店舗に配布した。

「マネージャー連絡順序」は、店舗の従業員がマネージャーに連絡する際の連絡順序が記載されたものであるところ、A1の名前の記載はなかった。

(12) 30年8月3日、組合は、会社に対し、同日付け「質問及び要求書」を交付した。同文書には、以下のとおり、A1に係る要求が記載されていた。

ア 毎週月曜日に行われているマネージャー会議へ出席させること。

イ 店舗への巡回日を設定すること。「接客時の対応マニュアル」作成に現場の声を反映させるためにも、店舗への巡回は必要な業務である。

ウ 勤務遂行日を反映させたシフトを作成すること。

エ 「マネージャー連絡順序」にA1の連絡先を記載すること。

(13) 30年8月15日、会社は、組合に対し、同日付け「通知及び回答書」を交付した。同文書は、組合の同月3日付け「質問及び要求書」に対するもので、以下の記載があった。

ア マネージャー会議への出席要求について、マネージャー会議ではなく店舗会議への出席を指示する。

イ 「接客時の対応マニュアル」の提出について、店舗会議でA1に対し「接客時の対応マニュアル」の作成を指示しているが、まず、A1の経験値において作成を行い、それをたたき台に店舗会議で検討していくので、30年8月24日までにB1社長に提出すること。

ウ 店舗への巡回日の設定要求について、店舗巡回は、その月々により日程が変わり、また、急な休み等により変更もある。他のマネージャー

が十分に巡回できていない状況もあるので、業務指示として、巡回できるよう調整を行うこと。

エ 職務遂行日を反映させたシフトの作成要求について、第1回店舗会議はマネージャーの予定がつかず、開催が遅れてしまった。第2回店舗会議は、30年8月24日に予定している。できるだけ早めに次回日程を予定するよう検討する。

オ 「マネージャー連絡順序」へのA1の連絡先の記載要求について、エリア担当マネージャーの連絡順序になっている。A1の業務には必要ないと考え、記載していない。業務上必要な範囲で通知する。

(14) 30年8月17日、会社は、各店舗の従業員に対し、同日付け「組織変更のお知らせ」を交付した。同文書には、以下の連絡事項等が記載されていた。

ア 30年8月21日に組織変更を行うこと。

イ B6統括工場長が、生産部長兼営業部長に就任（以下「B6統括部長」という。）すること。

ウ B7サブマネージャーとB8サブマネージャーがそれぞれマネージャーに昇格すること。

エ B9事務員が総務部長に就任すること。

オ 30年8月21日の組織変更後は、緊急連絡網は添付したものに差し替えを行うこと。

(15) 30年8月17日、会社は、各店舗の従業員に対し「緊急連絡網」を周知した。同文書には、同月21日の組織変更後の「緊急連絡網」の記載があった。同文書は、上記(14)の「組織変更のお知らせ」と題する文書と同時に、周知されたものである。

この「緊急連絡網」は、上記11(2)のとおり、商品の確認等のためのもので、巡回コースごとに各店舗名とその電話番号の記載があり、また、

工場（工場に関しては、工場の代表電話及び工場次長の携帯電話番号が記載されている。）及び事務所の電話番号やマネージャーの名前と電話番号が記載されていたが、特任マネージャーであるA1及び工場顧問であるA2の役職名、名前及び電話番号の記載はなかった。

(16) 30年8月20日、組合は、会社に対し、同日付け「『通知及び回答書』に対する質問及び回答書」を交付した。同文書は、会社の同月15日付け「通知及び回答書」に対するもので、以下の記載があった。

ア 特任マネージャーの職務及び就業場所について、特任マネージャーの具体的業務が決まっていない。殊に「その他会社が指示する業務」等は、協議中の内容であるので、十分に協議を行い、合意に達した上で実施することを求める。

A1の職務に「東大和工場の管轄店舗の巡回業務」との文言が第一に掲げられている以上、雇用契約書の就業場所は「東大和工場の管轄店舗」であり、再度変更を求める。

イ 会社の30年8月15日付け「通知及び回答書」について

(ア) A1のマネージャー会議への出席を再度求める。マネージャー、サブマネージャーの賃金、職務の違いについて説明を求める。

(イ) A1の経験に基づいて作成された「接客時の対応マニュアル」をたたき台にするとの業務指示があったが、A1が不在のマネージャー会議でその業務を決定することは、混乱を招き業務に支障を来すので、同人のマネージャー会議への出席を再度求める。

(ウ) 店舗への巡回日の設定について、A1のシフトは、B2マネージャーが作成している。店舗巡回について、A1に巡回できるよう調整を指示するのではなく、会社が予定を把握した無理のないシフトを作成することを求める。

(エ) 店舗会議が30年8月24日であることは承知したが、「接客時

の対応マニュアル」の作成日を組み込んだA1のシフト作成について、回答がない。早急に「接客時の対応マニュアル」の作成日を組み込んだA1のシフト作成を求める。

(オ) 「マネージャー連絡順序」にA1を記載する必要がないと判断した理由の説明を求める。A1は東大和工場管轄店舗担当で職務に当たることになっているが、他のマネージャー同様に店舗巡回や店舗からの問合せに迅速に処理することが必要不可欠であり、「マネージャー連絡順序」にA1を記載する必要がある。

(17) 30年8月24日、会社は、B1社長がA1と共に行う、東大和工場管轄店舗の環境整備巡回業務を実施した。

同日、会社は、第2回店舗会議を開催した。出席者は、B1社長、B6統括部長、マネージャーら及びA1であった。B6統括部長は、マネージャーらに対して、同年9月3日までに、店舗会議で示した項目について、「接客時の対応マニュアル」に盛り込む説明や言い回しを検討して、事務所まで提出するように指示した。

(18) 30年8月28日、組合は、会社に対し、同日付け「第45回Y団体交渉議題申入書」を交付した。同文書には以下の議題の記載があった。

ア 組合の30年8月20日付け「『通知及び回答書』に対する質問及び回答書」に対する会社からの回答について、事前提出を求める。会社からの同月17日付け「組織変更のお知らせ」の内容説明も併せて求める。

イ Cに対する30年7月16日付け指導書について、店舗への立入りに関して協議を求める。B2マネージャーの団体交渉への出席とその場での状況説明を求める。

(19) 30年8月30日、会社は、組合に対し、B3弁護士名義で、同日付け「通知及び事務連絡書」を交付した。同文書は、組合の同月20日付

け『通知及び回答書』に対する質問及び回答書」に対するもので、以下の記載があった。

ア 特任マネージャーの職務及び就業場所について、A 1 の雇用契約は、本件和解条項の第 2 項第 1 号に定めるとおり、職務内容を特定している。「東大和工場」は巡回業務の起点となる工場であり、それ自体が「就業場所」ではない。正確に読むこと。

イ 会社の 30 年 8 月 15 日付け「通知及び回答書」について

(ア) マネージャー会議への出席要求について、本件和解条項の第 2 項第 1 号には、「店舗会議に出席する」としか定めておらず、「マネージャー会議への出席」は職務内容に入っていない。組合の要求は理由がない。

(イ) A 1 に対し 30 年 8 月 24 日までに「接客時の対応マニュアル」の提出を業務指示しているが、それについての説明もなく、未提出である。

(ウ) 店舗への巡回日の設定要求について、巡回できるよう積極的に調整を行うこと。

(エ) 「接客時の対応マニュアル」を作成する日程を組み込んだ A 1 のシフト作成要求について、受付等の作業の合間に、「接客時の対応マニュアル」の作成作業を進めることは、当然可能である。同じ労働日、同じ所定労働時間内に、作業はいくつも並行して行うものである。一つの仕事を丸 8、9 時間かけて行わなければならないということは、全くおかしい。接客等受付業務のないときに、作業を進めればよい。

現時点で A 1 の作業が進んだところまでの「接客時の対応マニュアル」の提出により、進捗の報告を求める。団体交渉の場で確認するので、その場に「接客時の対応マニュアル」の進捗状況が分かる

ものを持参することを求める。

(オ) 「マネージャー連絡順序」へのA1の連絡先の記載要求について、A1は、特任業務を中心とするマネージャーである。通常マネージャーが行う組織をマネジメントする業務は含まれておらず、B1社長又は店舗担当部長の指示のいずれかによる業務でしかない。業務が店舗をまたいでいるがゆえに「マネージャー」という名称を付けている。特任業務で、現在、A1に求められているのは、「接客時の対応マニュアル」の作成である。A1は自分のやるべきことをやらないで、こういう会議に出たいとか、連絡順に入れてほしいとか言っているが、まずは、自身が求められたことをやらなければならない。

(20) 30年8月30日、A1は、「接客時の対応マニュアル」及び「お客様へ言い回しバージョン」と題する手書きの文書を山口工場の事務所に提出した。

「接客時の対応マニュアル」及び「お客様へ言い回しバージョン」は、同年8月24日の第2回店舗会議において、B6統括部長が、マネージャーらに対して、同年9月3日までに、「接客時の対応マニュアル」に盛り込む説明や言い回しを検討して事務所まで提出するように指示した項目について、記載したものであった。

しかし、同年9月5日実施の第45回団体交渉の時点で、会社側の団体交渉出席者は、A1が「接客時の対応マニュアル」等を山口工場の事務所に提出したことを知らなかった。

#### 14 第45回団体交渉

30年9月5日、第45回団体交渉が開催された。同団体交渉におけるやり取りの概要は、次のとおりであった。

(1) A1に対する「接客時の対応マニュアル」作成の業務命令について

会社が、30年8月15日付け「通知及び回答書」において、同月24日までにB1社長に提出するように示したA1の作成した「接客時の対応マニュアル」の提出を求めると、組合はA1の「作成時間を設けてほしい」、「作成には時間が必要である」などと繰り返し述べた。

この状況の中で、会社は「手待ち時間でやること。業務命令である」、「もし、今度、(A1が「接客時の対応マニュアル」を)提出しなかった場合は、業務命令違反になり、(A1を)懲戒処分にする」などと述べた。この発言は、A1が、車内に置いてあった「接客時の対応マニュアル」を提出する前のことであり、「接客時の対応マニュアル」が、まだ会社に提出されていないことを前提とするものである。

その後、A1が「(「接客時の対応マニュアル」は)車内にある」と答え、「接客時の対応マニュアル」を車まで取りに行った。

その間、組合が、会社側の出席者が怒鳴ったり、話の中で相手を詰めたり、指を指したりする言動に問題があるとし、その態度を改めることを求めたことに対して、会社が「組合が言うことを聞かないからだ」と述べると、組合は「言うことを聞く必要がない」と述べたため、会社は、「言うことを聞く必要がないなら、団体交渉しても意味がない。言うことを聞く気がないのなら、何のために(団体交渉しているのか)」と述べた。

A1は、団体交渉の会場に戻って、「接客時の対応マニュアル」を提出したが、その後も、「接客時の対応マニュアル」の提出までの経緯や内容の評価について、労使で議論が紛糾した。

なお、第45回団体交渉の場で、会社が、冒頭から、A1の作成した「接客時の対応マニュアル」の提出を求めていたにもかかわらず、組合は、A1が、車内に置いてあった「接客時の対応マニュアル」を提出するまでは、現状の作成状況について、何も述べることをしなかった。ま

た、組合は、会社に対し、A1が同年8月30日に山口工場の事務所に提出済みであることを最後まで述べなかった。このため、会社は、同日にA1が「接客時の対応マニュアル」を山口工場の事務所に提出済みであることを、同年9月5日の団体交渉の時点で、何も知らなかった。

(2) Cに対して交付された指導書について

会社が、「これは、A1の労働条件なのか。Cは組合員なのか。A1の労働条件とどういう関係があるのか」と尋ねたところ、組合は、「ハラスメントに該当するのではないか。A1が善意でCを褒めるつもりでB2マネージャーに報告したところ、悪意的に指導書が出されて、A1とCの関係がおかしくなってしまった。なぜ指導書を出すという対応になるのか、分からない。休みに施設に入ったら、みんな指導書を出すのか」と述べた。これに対し、会社は、「勤務の休みに、会社の施設に入るということは、指導書どころではない。理屈から言うと（Cの行為は）刑法第130条の住居侵入罪である」と述べた。A1が、「これは無料奉仕だ、従業員の善意である」と述べると、会社は、A1に対して、「今の話で言うと、『あなたは休日なんだから、シフト確認するだけにしてそういうことはしないでください』というのが正しい。（A1には）マネージャーの適性はない」等と述べた。

15 第45回団体交渉後の状況

- (1) 30年9月18日、A2は、会社の指示により、東大和工場に赴いた。  
この日の東大和工場の朝礼で、B1社長は、A2が同月21日から東大和工場顧問として戻ることを紹介した。
- (2) 30年9月21日、A2は、東大和工場に着任し、同日から勤務を行った。
- (3) 30年9月21日、会社は、営業店舗に対し、「緊急連絡網」の改定版を配布した。この「緊急連絡網」は、改定前と同様に、巡回コースごと



に各店舗名とその電話番号が記載され、また、工場（工場に関しては、工場の代表電話及び工場次長の携帯電話番号が記載されてある。）及び事務所の電話番号やマネージャーの名前と電話番号が記載されていたが、特任マネージャーであるA1及び工場顧問であるA2の役職名、名前及び電話番号の記載はなかった。

(4) 30年9月24日、会社は、法人設立30周年記念式典の開催打合せのための本部会議を開催した。出席者は、B1社長、B6統括部長、B10次長（以下「B10次長」という。）、B2マネージャーらであった。同会議において、法人設立30周年記念式典の招待状の郵送先及び同招待状を同年12月初旬に郵送することを決定した。

(5) 30年10月8日、会社は、法人設立30周年記念式典の開催打合せのための本部会議を開催した。出席者は、B1社長、B6統括部長、B10次長、B2マネージャーらであった。同会議において、法人設立30周年記念式典の招待状等に、出欠確認のためのFAX返信用紙及び挨拶を依頼する人への挨拶の依頼文書を添付することを決定した。

(6) 会社は、30年10月23日に店舗会議を開催して、「接客時の対応マニュアル」について協議する予定だったが、A1の体調不良により、開催されなかった。

(7) 30年10月29日、組合は、会社に対し、「第46回Y団体交渉議題申入書」を交付した。同文書には以下の議題の記載があった。

ア 30年9月5日開催の第45回団体交渉において、A1が「接客時の対応マニュアル」を提出したが、その後の経過の説明を求める。

イ 会社からの30年8月17日付け「組織変更のお知らせ」について、その内容の説明を求める。各役職がどの位置に当たるのか、役職の昇格降格条件についても説明を求める。

ウ 会社からのCに対する30年7月16日付け指導書の撤回を求める。

(8) 30年11月1日、会社は、同日付け「業務分掌・職務分担規程」を定めた。同文書には、特任マネージャーの職務が記載されてあったが、工場顧問について記載はなかった。

(9) 30年11月1日、会社は、同日付けの組織図を制定した。

この組織図は、同日付け「業務分掌・職務分担規程」の附則1に「現在（30年11月1日）時点の組織図は、別添のものである」とされたものである。この組織図には、部門（署）の責任者の役職及び氏名が記載されている。各工場の責任者として、工場長のポストには全て次長が就いており、また、各工場管轄店舗の責任者としてマネージャーが就いている。組織図には特任マネージャー及び工場顧問の記載はない。

(10) 30年11月7日、会社は、組合に対し、同日付け「回答書 その2」を送付した。同文書は、組合の同年10月29日付け「第46回Y団体交渉議題申入書」に対する回答であり、以下の記載があった。

ア A1が提出した「接客時の対応マニュアル」については、B6統括部長からA1に対して、メール、電話、資料送付の手法で連絡を取り、話し合いを行った。

30年10月23日に開催を予定した店舗会議において、A1に対し、他のマネージャーとのすり合わせを行う旨を伝えていたが、A1が体調不良だったため、当日の店舗会議は不開催とし、店舗会議は延期して現在に至っており、次回は未定である。

イ 会社からの30年8月17日付け「組織変更のお知らせ」については、既に従業員に説明している。役職の昇格等条件について、正社員については、就業規則第13条を適用する。具体的な条件は、業務上の必要に基づいて判断され、規定化はしていない。

ウ 会社からのCに対する30年7月16日付け指導書は、撤回する必要はない。

## 16 第46回団体交渉

30年11月13日、第46回団体交渉が開催された。同団体交渉におけるやり取りの概要は、次のとおりであった。

- (1) 会社が組合に対し提示した30年11月1日付け「業務分掌・職務分担規程」には、特任マネージャーの記載はあったが、工場顧問の記載はなかった。また、会社が組合に対し提示した同日付け組織図には、組織とその部門（署）の責任者のみが表示されており、特任マネージャー及び工場顧問の記載はなかった。

組合は、組織図にA1及びA2の記載がないことについて、両名の位置付けを問いただし、嫌がらせであると非難して両名を組織図に入れるよう求めた。これに対し、会社は、「組織図には組織を管理する責任者の名前を載せている」と述べ、組織図の趣旨を説明した。会社は、「業務分掌・職務分担規程」に工場顧問を記載することを約束したが、組織図にA1及びA2を入れることには応じなかった。

- (2) 「接客時の対応マニュアル」の検討に関して、組合が、店舗会議の開催予定を確認したところ、B6統括部長は、「30年10月23日に店舗会議を開催して、『接客時の対応マニュアル』について協議する予定だったが、開催できなかった」と述べた。これに対し、組合が、「次回の検討の日時は決まっているか」と述べたところ、B6統括部長は、「今、店舗のオープンの件もあって、出席者が、時間が取れない状況である」と述べ、その後、B3弁護士は、「次回の検討の日時はいつかということは、今、この場所では言えない」と述べた。

- (3) 「接客時の対応マニュアル」の作成について、A1が、「マネージャーの意見を共有させてもらいたい」と要望したところ、B6統括部長は、「一応完成した『接客時の対応マニュアル』は早々に配布する予定である」と述べ、B1社長は、「巡回した中で『接客時の対応マニュアル』に

疑問があれば、吸い上げて店舗会議にかけて検討し、ブラッシュアップしていく形を考えている。マネージャーの意見は、全員に共有しなければならないと考えているが、それは、『接客時の対応マニュアル』を施行した後も良いと思っている」と述べた。

しかし、A1が重ねて、「(今までに出された) みんなの意見を聞いてどうなったかを知りたい」と述べたところ、B3弁護士は、「知る権利はない。それは、労働だから義務であり、権利ではない。会社が『知ることは必要ない』として、会社から『別のことをしてほしい』と言われれば、それは従わなければいけない」と述べた。A1が、「意見をお互いに交換することが大事だ」と述べたところ、B1社長は、「『接客時の対応マニュアル』を施行し、実際に運用した結果、出された従業員の意見について、検討することの方が必要であり、重要である」と述べた。その後、B3弁護士は、「社長が言っているのだから従わなければいけない」と述べた。

#### 17 第46回団体交渉後の状況

- (1) 30年11月22日、会社は、工場間の応援業務が円滑になるように、次長間の親睦を図る目的で、群馬県渋川市伊香保温泉において親睦会を開催し、次長らが参加した。しかし、A2にはそのことが知らされず、A2はこの親睦会に参加しなかった。
- (2) 30年11月29日から同年12月1日にかけて、東京都江東区の東京ビッグサイトで「東京国際クリーニング総合展示会」が開催された。会社は、研修のために、対象者を次長及びマネージャーとして、当該展示会への出張を指示した。しかし、A1及びA2には出張の指示がなかったため、両名は、「東京国際クリーニング総合展示会」に参加しなかった。
- (3) 30年12月10日、会社は、法人設立30周年記念式典の開催打合せのための本部会議を開催した。出席者は、B1社長、B6統括部長、

B10次長らであった。同会議において、法人設立30周年記念式典の開催形式を、1部と2部において2部制で開催することを決定した。

- (4) 30年12月21日、第47回団体交渉が開催された。同団体交渉において、会社は、組合に対し、同年11月1日付けで定められた「業務分掌・職務分担規程」を31年1月1日付けで改定し、工場顧問についても記載された「業務分掌・職務分担規程」を交付した。
- (5) 31年1月1日、会社は、同日付けで「業務分掌・職務分担規程」を改定した。これは、30年11月1日付け「業務分掌・職務分担規程」を改定するもので、同文書には工場顧問が記載された。
- (6) 31年1月1日、会社は、同日付けで組織図を改定した。

この組織図は、同日付け「業務分掌・職務分担規程」の附則2に「現在（31年1月1日）時点の組織図（ただし、組織図は、組織とその組織＝部門（署）の責任者のみを表示するものである。）は、別添のものである」とされたものである。

この組織図には、部門（署）の責任者の役職及び氏名が記載されている。各工場の責任者として、工場長のポストには、全て次長が就いており、各工場管轄店舗の責任者として、マネージャーが就いている。組織図には特任マネージャー及び工場顧問の記載はない。

- (7) 31年1月7日、会社は、従業員に対し、法人設立30周年記念式典の開催について、要旨以下のとおり通知した。
- ア 1部について、その出席対象としている従業員に対し、要旨以下のとおり通知等を行った。
- (ア) 1部の出席対象とした従業員は、次長、マネージャーらである。
- (イ) 法人設立30周年記念式典は、31年2月21日、埼玉県所沢市内の結婚式場で、15時から17時まで1部（受付14時より）、18時から20時まで2部を実施する。

(ウ) 当日は、一部テナント店を除いて、全店舗及び全工場を休業とするので、1部は15時から、2部は18時から出席されるよう案内する。

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

(オ) 準備の関係があるので、1部の出欠について、出欠表に返答等を記入の上、31年1月15日までに返送すること。2部への出欠は、店舗ごとに送付している出欠表に記入すること。

イ 2部について、店舗勤務従業員及び工場勤務従業員に対し、要旨以下のとおり通知等を行った。

(ア) 2部の出席対象とした従業員は、1部の出席対象とした従業員を含み、他に短時間勤務従業員らである。

(イ) 法人設立30周年記念式典は、31年2月21日、埼玉県所沢市内の結婚式場で、18時から20時まで（2部を）実施する。

(ウ) 当日は、一部テナント店を除いて、全店舗及び全工場を休業とするので、18時から出席されるよう案内する。

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

(オ) 準備の関係があるので、別紙の出欠表に返答等を記入の上、31年1月15日までに返送すること。

(8) 31年1月8日、会社は、「勉強会のお知らせ」を配布した。

同文書には、①事務社員及びマネージャーを対象に同年1月14日に、②次長及び工場社員を対象に同年1月21日に、「人事評価シートに関する勉強会」を実施する旨の記載があった。

(9) 31年1月21日、A2は同日に開催された「人事評価シートに関する勉強会」に参加した。これは、A2に対して配布された「勉強会のお

知らせ」に、対象者として、工場顧問を明示する記載はなかったが、「次長及び工場社員を対象に31年1月21日に、人事評価シートに関する勉強会を実施する」旨の記載があったことなどから、A2は、同日に開催された「人事評価シートに関する勉強会」に参加したものであった。また、その参加の際、会社から、A2がこの勉強会の出席の対象となっていない旨の指摘はなかった。

(10) 31年1月21日、組合は、会社に対し、「第48回Y団体交渉議題申入書」を交付した。同文書には以下の議題の記載があった。

ア 「業務分掌・職務分担規程」の特任マネージャー欄に、「特命事項への対応等」との記載はあるが、①店舗、工場への応援業務、東大和工場管轄店舗への巡回、②店舗会議の出席、③従業員の教育、指導を記載すること、できない場合にはその理由の説明を求める。

イ 店舗会議について、本件和解条項に、「必要に応じて月1回程度開催するものとし、店舗関係情報の共有を行う」と定めているが、30年7月17日、同年8月24日及び同年10月23日と7か月間で3回しか開催若しくは開催の設定がされていない。店舗会議が月1回開催されていない理由の説明を求める。

ウ 巡回業務について、巡回日時や担当者、巡回店舗、チェック項目など、決定はどのような形で決まり、行っているのか、説明を求める。A1は、現在、環境整備巡回業務と店舗補填業務（人手不足の補充要員として、店舗において受付業務を行っていること）に従事しているが、マネージャー本来の本件店舗巡回業務がないことの理由の回答を求める。

エ 工場会議について、本件和解条項に、「必要に応じて月1回程度開催し、工場関係情報の共有を行う」と定めているが、30年7月20日に開催されただけである。これでは工場関係の情報共有ができない。

工場長会議は毎週土曜に行われているが、この会議にはA2は招集されていない。工場長会議と工場会議を区別する理由の説明を求める。

オ 伊香保温泉の親睦会及び「東京国際クリーニング総合展示会」には、A1及びA2には、参加などの指示がなかった。今後、業務に関する研修や親睦会には、業務上の必要があるので、会社から参加の指示を行うよう求める。

(11) 31年1月25日、会社は、組合に対し、同日付け「回答書」を交付した。同文書は、組合の同月21日付け「第48回Y団体交渉議題申入書」に対する回答であり、以下の記載があった。

ア 特任マネージャーの業務は、その役職名のとおり、特命によって決定されるため、「業務分掌・職務分担規程」に、具体的な職務を記載することができない。

イ 店舗会議は、本件和解条項の第2項第1号に定めるとおり、「必要に応じ」開催するものと考えており、マニュアル作成等の業務の必要に応じて、適宜開催している。次回の店舗会議は、セール及びそれに係わるイベント企画に関する事項の共有を目的に、31年2月26日に開催する予定である。詳しくは、B6統括部長から連絡する。

ウ 巡回業務について、巡回日時は、B1社長の空き日程を担当マネージャーに伝え、予定が合えば決定している。チェック項目は本部会議で変更決定している。本件店舗巡回業務がないのは、本件和解条項の第2項第1号に定められた職務に該当しないためである。

エ 工場会議の開催の設定がされていないのは、工場会議は、本件和解条項の第2項第2号に定めるとおり、「必要に応じ」開催するものであり、30年7月20日に、A2の紹介のために開催したが、工場業務に変更はなく、共有すべきクレーム等もなかったため、開催の必要がなかった。31年3月に春のセールを行う予定があり、そのため



の工場会議を3月上旬に行う予定である。

工場長会議と工場会議を区別する理由は、工場長会議には、人事労務事項及び経営に関する事項が入ることもあるので、工場長会議と工場会議を区別している。

オ 研修、親睦会旅行については、会社が必要と考えれば、A1及びA2に参加の指示を行う。

#### 18 第48回団体交渉

31年1月25日、第48回団体交渉が開催された。同団体交渉におけるやり取りの概要は、次のとおりであった。

- (1) 会社が組合に対して提示した、改定後の31年1月1日付け組織図には、特任マネージャー及び工場顧問の記載はなかったことから、組合は、組織図に特任マネージャー及び工場顧問が記載されていない理由の説明を求めると述べた。B1社長は、「責任者だけの記載なので、載せていない」と述べた。組合は、組織図への特任マネージャー及び工場顧問の記載を求めると述べたところ、B1社長は、「載せるかどうかは会社側の決定することで、組合に、どうこう言われることではない」と述べた。

組合は、会社に対し、工場顧問の位置付けの説明を求めたところ、B1社長は、「顧問は顧問である」、「曖昧と言われれば曖昧かもしれない」と述べた。B5社労士は、「組織図には、責任者だけを提示している」と述べた。

- (2) また、組合が、特任マネージャーの職務について、「業務分掌・職務分担規程」に具体的な職務の記載を求めたところ、B1社長は、「特任マネージャーの業務は、役職名のとおり、特命によって決定されるため、『業務分掌・職務分担規程』に具体的な職務を記載することはできない」と述べた。その後、会社は、「業務分掌・職務分担規程」に記載された特任マネージャーの職務内容（「特命事項への対応等」と記載している。）は、

A 1 以外の従業員がこの役職に就任した際に、その者の職務として適用される一般的な内容を記載したものである旨述べた。

#### 19 法人設立 30 周年記念式典

31 年 2 月 21 日、会社は、埼玉県所沢市内の結婚式場で法人設立 30 周年記念式典を、15 時から 17 時までが 1 部（受付 14 時より）、18 時から 20 時までが 2 部の 2 部制で実施した。当日、A 1 及び A 2 は同式典に出席したが、その際の会場の状況等の概要は、次のとおりであった。

A 1 はスーツを、A 2 はスーツでネクタイを着用していた。マネージャーらは全員が和服姿であった。A 1 に対して、当日の服装について、マネージャーらは和服姿で出席することを事前に知らされていなかった。

A 1 及び A 2 は、同式典において、事前に役割を与えられていなかった。マネージャーらは、来客の出迎え等を行っていたが、A 1 は出迎え等の指示はされていなかった。また、次長や社員が来賓の出迎えや式典のビデオ撮影などを行っていたが、A 2 は、事前にそのような役割分担の指示は受けていなかった。

A 1 及び A 2 は、同式典開始前の 14 時 45 分頃、それぞれ別のテーブルで単独で座っていた。A 1 及び A 2 は、会場に到着後に、次長、マネージャーらに混じって、来客の出迎え等を行おうとすることはなかった。また、A 1 及び A 2 は、自分たちが来客の出迎え等を行うことに関して、会社に尋ねるなどの対応も取っていない。

#### 20 第 48 回団体交渉後の状況

(1) 31 年 2 月 26 日、会社は第 3 回店舗会議を開催した。A 1 は、第 3 回店舗会議を欠席した。当該店舗会議では、同年 3 月 15 日から同年 3 月 21 日までに行う「春の衣替え平成セール」の POP イベントについて、話し合いを行った。

(2) 31 年 3 月 5 日、会社は、店舗の短時間勤務従業員がマネージャーに

連絡する際に使用する「マネージャー連絡順序」を店舗に配布した。同文書にはA 1の名前の記載はなかった。

(3) 31年3月11日、会社は、第2回工場会議を開催した。出席者は、B 1社長、B 6統括部長、次長ら及びA 2であった。同工場会議において、生産性向上を目指しての留意点・着眼点等が議題となった。

(4) 31年3月15日、会社は、店舗で、「春の衣替え平成セール」を同年3月21日までを期間として開始した。

(5) 31年4月16日、会社は、第4回店舗会議を開催した。出席者は、マネージャーら及びA 1であり、B 1社長及びB 6統括部長は欠席した。

同会議では、「セールチラシ貼りコンテスト優秀店舗の選定」等が議題となった。同コンテストの趣旨及び同会議内容等の概要は、次のとおりであった。

ア 会社は、店舗でセールを実施するに際し、社内のモチベーションを高めるため、当時あった120店舗のうち、優秀なデコレートをした店舗を地域（店舗）担当マネージャーらがそれぞれ地域ごとに2店舗ずつ選んで合計20店舗に絞り込み、その中から更に優秀なデコレートをしていた店舗を選抜することとしていた。

イ この日の店舗会議において、まず、120店舗の中から20店舗に絞り込む選出作業が行われたが、その際、マネージャーらは、各人がタブレット型端末に保存した映像を参考にして、それぞれ担当地域ごとに2店舗を選抜した。そして、このように選抜された20店舗の中から、更に優秀なデコレートをしていた店舗を選抜することとなり、その選抜員にA 1も入っていた。ところが、A 1は、「120店舗全部見ていない（選抜で落ちた100店舗を見ていない）ので、20店舗の選抜はできない」として、優秀店舗に関する意見を述べなかった。

なお、マネージャーらは、それぞれ担当地域以外の候補店舗について

ては、店舗巡回を行っていない。

#### 21 本件申立て及びその後の状況

- (1) 令和元年5月15日、組合は、東京都労委に対し、本件申立てを行った。
- (2) 令和元年5月20日、会社は第3回工場会議を開催した。出席者は、B6統括部長、次長らであり、B1社長及びA2は欠席した。同工場会議において、ゴールデンウィークを含めた繁忙期の反省及び今後の改善点等が議題となった。
- (3) 令和元年5月21日、会社は第5回店舗会議を開催した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1（会社は、本件和解を履行したか。履行していない場合、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) 組合は、本件和解条項第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」とは、本件和解条項に定める以外の処遇及び労働条件は、前件配置転換前に戻すことを意味するものであり、前件配置転換前の状態から変更することは、役職名と本件和解条項に限定列挙された内容のみであるとし、その前提に立って、会社には本件和解条項の種々の不履行があり、その不履行は、A1及びA2に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たると主張する。

これに対し、会社は、本件和解条項第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」に係る組合の解釈を争い、会社には本件和解条項の不履行はなく、不当労働行為に当たらないと主張する。

そこで、以下、本件和解条項第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」の意義を検討した上で、会社に本件和解条項の不履行があったかを検討し、その結果を踏まえて、不利益取扱い及び支配介入に当たるかを

検討することとする。

(2) 本件和解条項第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」の意義

ア 前件配置転換により、A1は東大和工場管轄店舗マネージャーの職を解かれて西所沢店受付担当を命じられ、A2は東大和工場長の職を解かれて瑞穂工場の工場内作業担当職を命じられた（前記第3の4(5)）。

これについて、前件初審命令は、主文第2項で、「会社は、組合のX2分会の分会長A1及び同副分会長A2に対して行った26年9月16日付け配置転換命令をなかつたものとして取り扱い、A1に対し、同日から原職に復帰するまでの間、原職に従事した場合に得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない」と命じた（同4(8)）。

前件再審査の手續において、中労委が組合、会社並びにA1及びA2に対し和解を勧告し、これら四者が受諾した本件和解条項の第2項には、「会社は、本件に係る初審命令の主文第2項を受けて、30年6月21日付けでA1を本社付きの特任マネージャーに、A2を本社付きの工場顧問に任じ」と定められている（同6(3)）。

イ 以上の事実によれば、「初審命令の主文第2項を受けて」とは、前件配置転換について救済を命じた前件初審命令の趣旨に沿って、両名を処遇するという意味であり、両名の処遇の内容は原職そのものではなく、本件和解条項に記載された内容（30年6月21日付けでA1を本社付きの特任マネージャーに、A2を本社付きの工場顧問に任ずるもの）であると解するのが相当である。

ウ これに対し、組合は、本件和解条項第2項の「初審命令の主文第2項を受けて」とは、本件和解条項に定める以外の処遇及び労働条件は、前件配置転換前に戻すことを意味するものであり、前件配置転換前の

状態から変更することは、役職名と本件和解条項に限定列挙された内容のみであると主張する。

しかし、本件和解条項第2項には、「初審命令の主文第2項を受けて」との文言に引き続き、A1を原職である東大和工場管轄店舗マネージャーではなく特任マネージャーに、A2を原職である東大和工場長ではなく工場顧問に任じる旨が定められていることからみて、組合の上記主張は採用することができない。

エ 以上の解釈を踏まえ、以下、本件和解条項の記載に照らして、会社に本件和解条項の不履行があったかを検討する。

(3) A1の職務について

ア 組合は、本件和解条項で定められたA1の職務は東大和工場管轄店舗の本件店舗巡回業務であるにもかかわらず、本件店舗巡回業務を一度も行ったことはなく、店舗への応援業務の実態は、店舗における受付業務という人手不足の補充要員であり、本件和解条項の「初審命令主文第2項を受けて」の文言を履行していないと主張する。

組合の主張は、A1の職務が、前件配置転換前の原職（東大和工場管轄店舗マネージャー）と異なるものであることが、「初審命令主文第2項を受けて」の文言の不履行に当たるといふものと解される。

しかし、上記(2)のとおり、「初審命令主文第2項を受けて」とは、A1の処遇の内容は原職そのものではなく、本件和解条項に記載された内容（30年6月21日付けでA1を本社付きの特任マネージャーに任ずるもの）であると解するのが相当であり、組合の主張はその前提を誤るものである。

イ この点においても、本件和解条項第2項第1号には、A1の職務について、「社長の指示によるプロジェクト業務（業務マニュアルの作成等）、店舗担当部長の指示による東大和工場管轄店舗の巡回業務、

店舗・工場への応援業務等とする」と定められている（前記第3の6(4)ア）。

しかるところ、A1は、復職した30年6月21日及び同年8月24日に東大和工場管轄の各店舗への環境整備巡回業務を行い（同10(2)）、同年7月17日及び同年8月24日開催の店舗会議へ出席し、同年6月22日から31年3月20日までの間、店舗における受付業務に従事した（同13(9)）。この受付業務は、本件和解条項に定められた「店舗・工場への応援業務等」に当たるといえる。また、A1は、30年7月17日にB1社長から、「接客時の対応マニュアル」のたたき台を作成するように指示され（同13(4)）、同年8月30日に「接客時の対応マニュアル」等を山口工場の事務所に提出している（同13(20)）。

以上によれば、A1が就いた職務は、本件和解条項第2項第1号に定められたA1の職務の範囲を逸脱して本件和解条項に反するものとはいえない。

(4) A1の特任マネージャー就任通知について

ア 組合は、A1が特任マネージャーに就任したことを、会社は本件和解条項の第2項のとおり、業務上必要な範囲で通知しなかったと主張する。

そこで検討するに、本件和解条項の第2項には、A1が特任マネージャーに就任したことを、会社が業務上必要な範囲で通知する旨が定められている（前記第3の6(3)）。しかるところ、会社は、A1の特任マネージャー就任について、A1が業務で関与する可能性のある東大和工場管轄店舗の受付従業員に対しては、30年6月21日にA1と共に、B1社長が各店舗を直接訪問（巡回業務）して、A1の就任紹介を行い、併せて「特任マネージャー着任のお知らせ」と題する書

面を配布している。同書面には、A 1 の主な職務内容について、「東大和工場管轄店舗の環境整備巡回」、「店舗・工場への応援業務」、「その他会社からの特任業務」と記載され、また、「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）」については、今までどおり、B 2 マネージャーが対応する旨記載されている。（同 1 0 (1)）

以上の事実によれば、会社は、本件和解条項の第 2 項のとおり、A 1 が特任マネージャーに就任したことを業務上必要な範囲で通知したとみることができる。

イ また、組合は、「特任マネージャー着任のお知らせ」の記載内容が正しくないと主張する。

しかし、同書面に記載された A 1 の主な職務内容は、本件和解条項の第 2 項第 1 号に定める文言（前記第 3 の 6 (4)ア）のものではないものの、同趣旨の記載であり、一方、B 2 マネージャーが対応すると記載されていた「その他の業務（シフト調整、残業管理、クレーム対応等）」については、本件和解条項に A 1 の職務として記載されていない。そうすると、「特任マネージャー着任のお知らせ」の記載内容が本件和解条項に反しているとはいえず、会社が A 1 の特任マネージャー就任を正しく周知しなかったということとはできない。

ウ さらに、組合は、A 1 の特任マネージャー就任を会社が工場勤務従業員に通知していないことは、本件和解条項の不履行に当たるとも主張する。

しかし、本件和解条項には、A 1 の職務は、「社長の指示によるプロジェクト業務（業務マニュアルの作成等）、店舗担当部長の指示による東大和工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等とする」と定められている（前記第 3 の 6 (4)ア）。実際に、同人が、店舗・工場への応援業務として、3 0 年 6 月から 3 1 年 3 月までの間に従事



したのは店舗の受付業務であって、工場への応援業務等には従事していないし、顧客からの苦情や情報に関して、管轄工場と連絡して対処したこともなかった（同13(9)）。そうすると、A1の特任マネージャーの職務は、工場勤務従業員と深い関わりがあるとはいえないから、会社がA1の特任マネージャー就任を工場勤務従業員に通知をしなかったことは、業務上必要な範囲で通知する旨の本件和解条項の不履行とはいえない。

エ したがって、A1の特任マネージャー就任通知について、会社に本件和解条項の不履行があったとはいえない。

(5) A2の工場顧問就任通知について

組合は、A2の工場顧問就任を会社が店舗勤務従業員に通知しなかったことは、本件和解条項の不履行に当たると主張する。

本件和解条項の第2項には、会社はA2が工場顧問に就任したことを業務上必要な範囲で通知する旨が定められている（前記第3の6(3)）。しかし、本件和解条項では、A2の職務について、洗濯技術に関する助言指導、東大和工場におけるクリーニング作業及び指導等（30年9月以降）と定められており（同6(5)ア）、これらの職務は、店舗勤務従業員と関わる可能性が高いとはいえない。したがって、会社がA2の工場顧問就任を店舗勤務従業員に通知をしなかったことは、本件和解条項の不履行とはいえない。

(6) A1の店舗会議への出席について

ア 組合は、本件和解条項においてA1が出席するとされた店舗会議と通常マネージャー会議が別々に開催されているが、A1をマネージャー会議の出席者から外すことは、本件和解条項の不履行に当たると主張する。

しかし、本件和解条項には、A1について、「店舗会議に出席する。

なお、店舗会議は、社長、店舗担当部長、特任マネージャー、サブマネージャーが出席し、必要に応じ月1回程度開催するものとし、店舗関係情報の共有を行う」と定められており（前記第3の6(4)イ）、同条項にはA1がマネージャー会議に出席できる旨の記載はない。

また、本件和解条項には、A1は、社員の採用等人事労務事項及び経営に関する事項の決定には関与しない旨が定められている（同6(3)）ところ、会社の「業務分掌・職務分担規程」によれば、マネージャーが、人事労務事項である「従業員の教育・指導・評価・労務管理（人事考課を含む。）」（同2(3)イ(エ) f）を担当することとなっている。

このように、特任マネージャーとマネージャーとでは業務に差異があるから、会社は、本件和解条項に基づき、店舗会議を新設してA1をその対象者とし、その一方で、マネージャー会議にA1を招請しなかったものであり、本件和解条項に定める店舗会議はマネージャー会議を指すということもできないから、会社がA1をマネージャー会議の出席者に含めていないことは、本件和解条項の不履行とはいえない。

イ また、組合は、本件和解条項上、店舗会議は、月1回程度開催するとされているにもかかわらず、本件申立て前において、30年7月17日、同年8月24日、31年2月26日及び同年4月16日に開催されたのみであり、本件和解条項の不履行に当たると主張する。

確かに、本件和解条項における「必要に応じて月1回程度」との文言からは、店舗会議の開催実績（前記第3の13(4)及び(5)）は少ないということが出来る。しかし、本件和解条項上、店舗会議は「必要に応じて」月1回程度開催すると定められており、開催実績が月1回より少なくても、直ちに本件和解条項に違反しているとはいえないところ、A1の体調不良により店舗会議が開催されないことがあったり

(同15(6))、参加予定者の日程調整が難航したこともある(同16(2))など、同会議の開催回数が少なかったことには相応の理由が認められる。

ウ さらに、組合は、31年4月16日の店舗会議で議題になった「セールチラシ貼りコンテスト優秀店舗の選定」について、A1は同会議において意見を求められたが、店舗巡回の指示等を受けていなかったため、優秀店舗を選ぶことができず、蚊帳の外に置かれた旨主張する。

そこで検討するに、上記店舗会議では、まず、120店舗(当時)の中から、地域(店舗)担当マネージャーらがそれぞれ担当地域ごとに2店舗ずつを選んで合計20店舗に絞り込み、マネージャーら及びA1が、この20店舗の中から更に優秀なデコレートをしていた店舗を選抜することとなった。ところが、A1は、「120店舗全部見ていない(選抜で落ちた100店舗を見ていない)ので、20店舗の選抜はできない」として、優秀店舗に関する意見を述べなかった(前記第3の20(5))。

しかるに、マネージャーは、管轄店舗の管理・運営等をその職務としているのに対し、これらの職務はA1が就任した特任マネージャーの職務に含まれていないのであるから(同2(3)イ(エ)及び(キ))、候補店を20店舗に絞り込むに当たり、管轄店舗の実情を把握しているマネージャーにおいて各自の担当地域から2店舗を選定することとし、他方で、管轄店舗の管理・運営等を職務としていない特任マネージャーであるA1に対して店舗の選定の機会が与えられなかったとしても、これが不当であるということとはできない。

そして、マネージャーらも各自の担当地域以外の候補店舗の巡回を行っていなかったのであり(同20(5))、そのことに照らせば、A1に120店舗を巡回する機会が与えられていなかったとしても、優秀

店舗の選定について、同人が蚊帳の外に置かれていたなどということ  
はできない。

エ したがって、店舗会議に関する会社の対応は、本件和解条項の不履  
行とはいえない。

(7) A 2 の工場会議への出席について

本件和解条項に、A 2 について「工場会議に出席する」と定められて  
いる（前記第 3 の 6 (5)イ）ことについて、組合は、26 年 9 月 20 日ま  
で A 2 が出席していた工場長会議が工場会議と名称変更になったものと  
理解して会社と合意をしたものであり、本件和解条項に定める工場会議  
は工場長会議のことであると主張する。

しかし、本件和解条項には、工場長会議が工場会議と名称変更になっ  
たとの記載はなく、また、工場長会議の名称が工場会議と変更されたこ  
とをうかがわせる事情はない。

むしろ、会社の「業務分掌・職務分担規程」によれば、工場長の職務  
には担当工場の生産管理、所属従業員の労務管理（人事考課を含む。）  
及び工場に必要な人材採用等が含まれている（同 2 (3)イ (ア)）のに対し、  
本件和解条項では、A 2 は社員の採用等人事労務事項及び経営に関する  
事項の決定に関与しないと定められている（同 6 (3)）ことから、会社は、  
本件和解条項を踏まえ、工場会議を新設して A 2 をその対象としたもの  
と解される。

また、工場会議の開催回数は、本件申立て前において、30 年 7 月 2  
0 日及び 31 年 3 月 11 日の計 2 回であり（同 1 3 (6)及び(7)）、工場会  
議の開催実績は少ないといえるが、本件和解条項には、工場会議は「必  
要に応じて」月 1 回程度開催すると定められている（同 6 (5)イ）ことか  
らすると、開催実績が少なくても本件和解条項の不履行があったという  
ことはできない。

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

(8) A 1 及び A 2 の研修等への参加について

ア 組合は、① A 1 は特任マネージャー、A 2 は工場顧問であるにもかかわらず、30年11月29日から同年12月1日にかけて開催された「東京国際クリーニング総合展示会」への出張の指示がなく、除外された、② A 2 は工場顧問であるにもかかわらず、同年11月22日開催の伊香保温泉における親睦会への参加の指示がなく、除外された、③ A 2 は工場顧問であるにもかかわらず、31年1月21日開催の「人事評価シートに関する勉強会」の対象とされず、除外されたと主張する。

しかし、これらの研修等への参加は本件和解条項に A 1 及び A 2 の職務として記載されているものではないから、このことについて、会社に本件和解条項の不履行があったということとはできない。

イ なお、組合の主張には、会社が A 1 及び A 2 をこれらの研修等へ参加させなかったことは、組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入に当たるといふ趣旨が含まれているとも解され得るので、以下、念のため個別に検討する。

まず、会社は、次長及びマネージャーを対象者として「東京国際クリーニング総合展示会」への出張を指示したが、A 1 と A 2 に対しては出張の指示をしなかった（前記第3の17(2)）ところ、この展示会の内容や両名の職務との関連等について具体的な事実の主張及び立証はない。そうすると、会社が特任マネージャーである A 1 と工場顧問である A 2 に対して「東京国際クリーニング総合展示会」への出張を指示しなかったことが、組合の組合員であるが故の不利益な取扱いであると断ずることはできない。

次に、伊香保温泉における親睦会についてA2には知らされなかったが、そもそもこの親睦会は、工場間の応援業務が円滑になるように次長間の親睦を図る目的で行われた（同17(1)）ものであり、対象者は次長であるから、A2が対象にならないのも不自然、不合理とはいえない。

さらに、A2は31年1月21日開催の「人事評価シートに関する勉強会」に出席している（同17(9)）のであるから、このことでA2が不利益な取扱いを受けたとは認められない。

したがって、研修等に係る会社のA1及びA2に対する対応は、両名に対する不利益取扱いに当たらず、また、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(9) まとめ

以上のとおり、会社が本件和解条項を履行しなかったと認めることはできず、他にA1及びA2を組合の組合員であることを理由として不利益に取り扱った事情も認められない。

したがって、本件和解条項の履行に関する会社の対応は、A1及びA2に対する不利益取扱いに当たらず、また、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

2 争点2（30年5月30日の第43回、同年7月11日の第44回、同年9月5日の第45回、同年11月13日の第46回及び31年1月25日の第48回の各団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 第43回団体交渉（30年5月30日開催）

ア 組合は、第43回団体交渉において、A1及びA2の就任通知の方法について、会社に対し、書面で回答するよう求めたが、30年6月21日の就任日までに会社から決定事項を示した回答がなく、会社の

対応は不誠実であると主張する。

しかし、会社は、第43回団体交渉において、組合の上記要求に対し、「どこまで具体的かは別にして、何らかの形で伝える」と答え（前記第3の8(2)）、その後、同年6月14日付け「回答書」により、その時点で考えている通知の方法について組合に回答している（同9(2)イ）のであるから、このような会社の対応を不誠実と断ずることはできない。

イ 組合は、「人件費上昇比率」、「人件費総額」、「売上総額」、「営業利益」及び「経費」の開示を求めたが、会社は具体的な人件費、売上げ、営業利益及び経費について、その金額の開示に応じなかったとして、そのような会社の対応が不誠実であるとも主張する。

そこで検討するに、組合は、30年5月17日の団体交渉申入れにおいて、①27年冬季一時金、28年、29年、30年春闘回答について、経営資料の説明に併せて経営状態を説明すること、②売上げ、営業利益、人件費比率、損益計算表、修繕費などの経費人件費内訳、セールによる売上げと損失額等を提出することを求めた（前記第3の7(1)イ）。

これを受けて、会社は、第43回団体交渉において、官報公告記載の「貸借対照表の要旨」を示して経営状態の概要を説明し、当期純利益が前期と比べ減少した理由として、最低賃金の上昇に伴う人件費の増大、資材の高騰や機械の修繕を挙げ、一時金の実現は難しいと述べた（同8(3)ア）。

また、組合が、「どのくらいの比率で人件費がアップしているのか」を尋ねたのに対して、会社は、「従業員はほぼ短時間勤務従業員で最低賃金の上昇分で人件費が増加している。店舗数は増えたが従業員数は余り変わらない」と回答した。組合が「売上げがこれだけあって、

人件費がこれだけ掛かる。だから、今、こうであると説明してもらった方が分かる。損益を併せて説明してもらわないと分からない」と述べたが、その後、組合は、会社の経営資料について具体的な開示要求等を行わず、従業員のモチベーションや定着率を上げることなどに話題を転じている。(同8(3)イ)

このように、会社は、組合の要求に対し、団体交渉において、経営資料として、「貸借対照表の要旨」を示して経営状態を説明した上で、一時金の支払はできない旨を回答している。これに対し、組合は、それ以上の具体的な質問や資料要求などは行っていない。

以上のとおり、組合が団体交渉申入れ時に開示を要求した資料について、会社は、全部を開示したわけではないが、一定の資料を示して経営状態の概要を説明しており、これに組合はそれ以上の資料要求等を行っていないことを併せ考慮すると、このような会社の対応が不誠実であるとまではいえず、また、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

## (2) 第44回団体交渉(30年7月11日開催)

ア 組合が、本件和解条項に基づくA2の工場顧問就任の通知について、本件和解条項に定めているとおり、業務上必要な範囲で通知していないことが問題だと述べると、会社は、「業務に支障が生じて困るのは会社であって、組合ではない。会社側に支障が仮に生じたとしても、それは組合が要求したり、指摘することではない」と述べた。

他にも会社は、A2の就任通知に係る組合の指摘や要求等に対し、「業務上、そのことの必要が生ずる場合は、社長が説明することになるのであって、そのことを組合が心配する必要はない」、「それは余計なお世話である。業務について支障が生ずる場合は、会社が損害を被るだけである。組合側は賃金をもらっていれば良い話である」、「そ



それはそれで支障が生じて、別に構わないと言っている。もし、それが本当に困るものであれば、多分、本社の方に連絡を入れるだろう」などと述べた。（前記第3の12(2)ア～ウ及びオ）

このように、会社は、A2の就任の通知は会社が業務上の必要に応じて行うもので、通知に支障があっても会社の問題であるから、組合が指摘したり要求したりする事柄ではないとの態度に終始した。

イ しかしながら、A2の就任通知は、本件和解条項第2項に明記されたものであるから（前記第3の6(3)）、会社だけの問題ではなく、労使の合意事項と解すべきである。そして、前件配置転換により従来の職を解任されたA2について、和解に基づく就任の通知をすることが和解条項に盛り込まれたのは、会社の業務上の必要だけではなく、同人の名誉回復を図り、新設の職に就く同人の業務が円滑に進むよう配慮する趣旨によるものと解される。

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

なお、上記1(4)ウ及び(5)で述べたとおり、会社が工場勤務従業員へA1の就任を通知しなかったことや、店舗勤務従業員へA2の就任を通知しなかったことは、本件和解条項の不履行とはいえないが、団体交渉において、組合が、これらの就任通知の必要性や、通知を行わないことによる具体的な支障等を説明して要求を行った場合には、会社は、改めて通知の範囲等について、組合と真摯な態度で交渉する必要がある。

しかるに、上記アのとおり、会社は、就任の通知は組合が要求したり指摘したりする事柄ではないとの態度に終始し、「勧告書に書いて

いないことについて、もう少し丁寧にやり取りをしてもらいたい」との組合の要求に対しても、「ケチを付けられている印象である」と述べる（同12(2)カ）などして、交渉に応じる姿勢を示さなかった。このような会社の対応は、合意達成の可能性を模索する態度ということではできず、不誠実であるといわざるを得ない。

ウ このように、会社の対応は不誠実であったと認められるが、会社はこの対応により組合の運営に何らかの影響を及ぼそうとしたものとはいえず、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいうことはできない。

(3) 第45回団体交渉（30年9月5日開催）

ア 組合は、A1が「接客時の対応マニュアル」を会社に既に提出しているにもかかわらず、会社は「業務命令違反だ」、「懲戒にします」などと責め立て、「団体交渉で要求しても、業務命令をしているから無駄である」などと述べるなど、会社の態度は結論ありきの不誠実なものであると主張する。

(ア) そこで、「接客時の対応マニュアル」に対する労使のやり取りの経過を検討する。

30年7月17日の店舗会議で、B1社長は、A1に対し大体1か月くらいの期限で「接客時の対応マニュアル」のたたき台を作成するよう指示した（前記第3の13(4)）。同年8月15日、会社は、組合に対して、「店舗会議でA1に対し『接客時の対応マニュアル』の作成を指示しているが、まず、A1の経験値において作成を行い、それをたたき台に店舗会議で検討していくので、30年8月24日までにB1社長に提出すること」などと記載した「通知及び回答書」を交付した（同13(3)イ）。

同年9月5日の第45回団体交渉では、会社が、A1の作成した

「接客時の対応マニュアル」の提出を求めると、組合がA1の「作成時間を設けてほしい」と述べ、これに対し、会社が、「手待ち時間でやること。業務命令である」と述べるなどのやり取りが行われ、その後、A1が「（「接客時の対応マニュアル」は）車内にある」と答え、「接客時の対応マニュアル」を車まで取りに行った（同14(1)）。

実際には、それより前の同年8月30日、A1は「接客時の対応マニュアル」等を山口工場の事務所に提出済みであったが、第45回団体交渉の会社側の出席者は、同団体交渉の時点でそのことを知らなかった（同13(20)）。また、第45回団体交渉の場で会社が、A1の作成した「接客時の対応マニュアル」の提出を求めているにもかかわらず、組合は、A1が既に提出済みであることを述べなかった（同14(1)）。

(イ) 会社は、第45回団体交渉において、「今度、（A1が「接客時の対応マニュアル」を）提出しなかった場合は、業務命令違反になり、（A1を）懲戒処分にする」などと、組合に対して、A1への制裁に関する発言をしている（前記第3の14(1)）。

しかし、上記(ア)のとおり、会社のこれらの発言は、「接客時の対応マニュアル」が、まだ会社に提出されていないことを前提とするものである。また、組合及びA1も、「接客時の対応マニュアル」が作成され、提出済みであることを告げないばかりか、逆に、A1の「作成時間を設けてほしい」、「作成には時間が必要である」などと繰り返し述べる（同14(1)）など、いまだ「接客時の対応マニュアル」を作成していないとの誤解を会社に与えるような振る舞いをしたり、また、作成時間が与えられなければ「接客時の対応マニュアル」の作成に取り掛からないと会社に思わせるような態度を示

し、議論が紛糾する状況であった。このような事情を考慮すると、会社の発言に不穏当なところがあったとしても、そのことをもって、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえないし、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

イ また、組合は、会社の「組合が言うことを聞かないからだ」、「言うことを聞く気がないのなら、何のために（団体交渉しているのか）」などの発言が、組合が会社の言うことを聞かなければ、団体交渉を開催する意味がないと述べたものであり、会社の対応は不誠実であるとも主張する。

これらの発言は（前記第3の14(1)）、会社の言うことに従うよう求める高圧的な態度とみることもできるが、会社の説明にも聞く耳を持つよう求める趣旨の発言と解することもでき、議論が紛糾した中での発言であることも考慮すると、これらの発言のみから、直ちに会社の対応が不誠実であるということとはできないし、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

ウ さらに、組合は、会社のCに対する注意指導に関し、会社が、「（Cの行為は）住居侵入罪である」、「（A1には）マネージャーの適性はない」などと発言した（前記第3の14(2)）ことについて、団体交渉における労使対等の原則を大きく逸脱するものであり、会社の対応は不誠実であるとも主張する。しかし、後記5(2)のとおり、Cに対する注意指導に関する会社の考え方にも理由がないとはいえず、会社の対応が不誠実であるとはいえないし、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

#### (4) 第46回団体交渉（30年11月13日開催）

ア 組合は、「接客時の対応マニュアル」の検討等の説明を拒否した会社の対応が不誠実であるとも主張する。

イ そこで検討するに、組合が、「接客時の対応マニュアル」の検討に関して、店舗会議の開催予定を確認したところ、会社は、「今、店舗のオープンの件もあって、出席者が、時間が取れない状況である」と述べ、その後、会社は、「次回の検討の日時はいつかということは、今、この場所では言えない」と述べた（前記第3の16(2)）。このように、会社は、次回の店舗会議が開催できない理由について、参加予定者の日程調整が難航していると理由を説明しており、会社の対応は、不誠実な対応には当たらない。

また、組合が、「接客時の対応マニュアル」に関して、「マネージャーの意見を共有させてもらいたい」と要望したところ、会社は、「一応完成した『接客時の対応マニュアル』は早々に配布する予定である」、「巡回した中で『接客時の対応マニュアル』に疑問があれば、吸い上げて店舗会議にかけて検討し、ブラッシュアップしていく形を考えている。マネージャーの意見は、全員に共有しなければならないと考えているが、それは『接客時の対応マニュアル』を施行した後も良いと思っている」と述べている（同16(3)）。これらの発言は、共有時期はともかくとしても、マネージャーの意見の共有の必要性を認めて、組合の要望に応じる旨回答しているといえる。

その後、組合が重ねて、「（今までに出された）みんなの意見を聞いてどうなったかを知りたい」と述べたところ、会社は、「知る権利はない。それは労働だから義務であり、権利ではない。会社が『知ることは必要ない』として、会社から『別のことをやってほしい』と言われれば、それは従わなければいけない」と述べた（同16(3)）。これらの発言は、交渉における態度として適切であるとはいえないが、上記のとおり会社が組合の要望に応じる旨回答しているにもかかわらず、組合が重ねて繰り返し要望したことに対し反応したものとい

えるので、これをもって不誠実な対応に当たるとまではいえない。

ウ したがって、第46回団体交渉における会社の対応は不誠実であるとまではいえないし、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

(5) 第48回団体交渉（31年1月25日開催）

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

イ そこで、上記問題に対する労使のやり取りの経過を検討する。

第46回団体交渉において、組合が、組織図にA1及びA2の記載がないことについて、両名の位置付けを問いただし、嫌がらせであると非難して両名を組織図に入れるよう求めたのに対し、会社は、「組織図には組織を管理する責任者の名前を載せている」と述べた。結局、会社は、「業務分掌・職務分担規程」に工場顧問を記載することを約束したが、組織図に両名を入れることには応じなかった。（前記第3の16(1)）

第48回団体交渉において、会社が組合に対し提示した改定後の31年1月1日付け組織図には、特任マネージャー及び工場顧問の記載がなかったことから、組合は、組織図に特任マネージャー及び工場顧問が記載されていないことの説明を求めたところ、会社は、「責任者だけの記載なので、載せていない」、「載せるかどうかは会社側の決定することで、組合に、どうこう言われることではない」と述べた（同18(1)）。

また、組合は、工場顧問の位置付けを尋ねたところ、会社は、「顧問は顧問である」、「曖昧と言われれば曖昧かもしれない」と述べた上で、「組織図には、責任者だけを提示している」と述べた（同18(1)）。

さらに、組合が、特任マネージャーの職務について、「業務分掌・

職務分担規程」に具体的な職務の記載を求めたところ、会社は、「特任マネージャーの業務は、役職名のとおり、特命によって決定されるため、『業務分掌・職務分担規程』に具体的な職務を記載することはできない」と述べた（同18(2)）。

ウ 以上のとおり、会社は、第46回団体交渉において、組織図の趣旨を説明しており、その中で、特任マネージャー及び工場顧問の記載がない理由も明らかになっているから、会社のこのような説明が誠実さを欠くとはいえない。また、会社は、「業務分掌・職務分担規程」に工場顧問を記載することには応じているし（前記第3の17(4)）、同規程に特任マネージャーの具体的な職務を記載できない理由も明らかにされており、その説明された理由が不合理であるともいえないから、この点に関する会社の対応が誠実さを欠くとはいえない。

一方、組合は、第48回団体交渉において、特任マネージャー及び工場顧問の組織図への加筆について、第46回団体交渉での経緯を踏まえ、繰り返し求めているにすぎないことからすると、会社の対応が不十分であるとはいえない。

したがって、第48回団体交渉における会社の対応は、不誠実であるとはいえないし、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

#### (6) まとめ

以上によれば、第44回団体交渉におけるA2の工場顧問就任通知に係る議題に対する会社の対応は不誠実であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるが、その余の各団体交渉における会社の対応は同号の不当労働行為に当たらず、同条第3号の不当労働行為にも当たらない。

3 争点3（会社がA1の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) 組合は、会社がA 1の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことは、本件和解条項の遵守に対するA 1の期待を裏切るもので、A 1に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合の組織拡大を妨げるためのものであるから、組合運営に対する支配介入にも当たると主張する。
- (2) そこで検討するに、マネージャー名簿中の「緊急連絡網」は、商品の確認等のために、巡回コースごとに各店舗名とその電話番号が記載され、かつ、工場及び事務所の電話番号やマネージャーらの名前と電話番号が記載されたものである（前記第3の1 1(2)、同1 3(15)及び同1 5(3)）。また、同名簿中の「マネージャー連絡順序」は、店舗の従業員がマネージャーに連絡する際の連絡順序が記載されたものである（同1 3(11)及び同2 0(2)）。

本件和解条項には、A 1は、「社長の指示によるプロジェクト業務（業務マニュアルの作成等）、店舗担当部長の指示による東大和工場管轄店舗の巡回業務、店舗・工場への応援業務等」を職務内容とし（同6(4)ア）、「社員の採用等人事労務事項及び経営に関する事項の決定には関与しない」と定められている（同6(3)）。そして、会社の「業務分掌・職務分担規程」によると、特任マネージャーの職務内容は「特命事項への対応等」とされている（同2(3)イ(キ)）のに対し、マネージャーの職務内容は「管轄店舗の管理・運営」や、「対外的な折衝」、「従業員の労務管理」等とされている（同2(3)イ(エ)）。

このように、A 1は特任マネージャーであり、店舗における人事労務事項及び店舗の管理・運営に関する権限がなく、他のマネージャーと職務内容及び権限が異なることに照らせば、会社がこれを根拠として特任マネージャーを「緊急連絡網」及び「マネージャーの連絡順序」に記載しなかったことは、相応に合理的なものである。他に会社が、A 1を組合の組合員であることにより、これらの記載から外したという事情も認



められない。

- (3) したがって、会社がA1の連絡先をマネージャー名簿に記載しなかったことは、同人に対する不利益取扱いとはいえ、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

4 争点4（法人設立30周年記念式典に関する会社のA1及びA2への対応は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) 組合は、法人設立30周年記念式典において、会社が意図的にA1及びA2に対して役割分担の業務指示をせず、A1に対して意図的に他のマネージャーと異なる服装着用の指示をしたとし、その前提に立って、会社のA1及びA2に対する対応は不利益取扱いであり、組合運営に対する支配介入にも当たると主張する。

- (2) そこで、法人設立30周年記念式典の状況を検討する。

マネージャーらは全員が和服姿であったが、A1はスーツを着用していた。マネージャーらは来客の出迎え等を行っていたが、A1は出迎え等を指示されていなかった。次長や社員は来賓の出迎えや式典のビデオ撮影などを行っていたが、A2は事前にそのような役割分担の指示を受けていなかった。A1とA2は、式典開始前の14時45分頃、別のテーブルで、それぞれ単独で座っていた。（前記第3の19）

しかし、マネージャーや次長、社員らなどが、具体的に会社からどのような役割分担の指示を受けていたのか、役割分担等を受けていない従業員等がどのくらいいたのかなど、法人設立30周年記念式典の具体的な状況等は明らかでない。

そうすると、上記認定事実から、会社が、意図的にA1及びA2に対して役割分担の業務指示をしなかったことや、A1に対して意図的に他のマネージャーと異なる服装着用の指示をしたことを推認することはで

きず、他に組合主張の事実を認めるに足りる証拠はない。

(3) 以上のとおり、組合の上記主張は、その前提となる事実を欠くものであるから、法人設立30周年記念式典に関する会社の対応に不当労働行為が成立する余地はない。

5 争点5(会社が30年7月16日にCに対して注意指導を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。)について

(1) 組合は、従業員がシフトの確認を含めて、勤務時間外に店舗に立ち寄ることは以前からあったのに、Cが勤務時間外に店舗に立ち寄り、店舗のカーテンの設置を手伝ったことを、A1が会社に報告したところ、会社がCに対し指導書を交付して注意指導を行ったことは不合理である旨主張する。

しかるに、従前からシフトの確認や勤怠管理表の提出などのために、勤務時間外に店舗に立ち寄る従業員がいたことはうかがわれるが、これらの勤務時間外の店舗の立ち寄り、短時間であったことが推認される。ところで、今回、会社が問題にしている、勤務時間外に店内でカーテンの設置を行ったCの行為(前記第3の13(3))とは、労働時間管理や施設管理等の観点からは意味合いが全く異なるものであり、両者を同列に扱うことはできないから、組合の主張は理由がないといわざるを得ない。

(2) また、組合は、会社には、従前、従業員に対する指導書の交付を行った実績はなく、会社がCに対し指導書を交付して注意指導を行ったことは不合理であるとし、その上で、会社がCに交付した指導書に「A1から報告があった」旨の記載があるところ、会社は、A1を他の従業員から孤立させるためにこのような指導書の交付を行ったものであり、これはA1に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合運営に対する支配介入にも当たると主張する。

確かに、①会社のCに対する注意指導は、A1がCの行為をB2マネー

ジャーに報告した（前記第3の13(2)）ことを契機として、行われたものであり、その際に、Cに交付された指導書には「A1から報告があった」旨の記載があること、②会社では、従業員に対し指導書の交付を行った実績はなく、従業員に対する指導書の交付は、Cが初めてのことであった（同13(3)）ことからみて、Cに対する注意指導を組合が問題視するのも理解できなくもないところである。

しかし、会社が、労働時間管理や施設の適切な管理等の観点から、勤務時間外に店舗を訪れてカーテンの設置を行ったCに対して注意指導を行ったことに理由がないとはいえず、これを書面で行ったことが不合理であるということも困難である。

そうすると、Cに対する指導書に「A1から報告があった」旨の記載があることを考慮しても、Cに対する注意指導は、A1に対する不利益取扱いとはいえず、また、組合の弱体化を意図してされたものと推認することもできない。

- (3) したがって、会社がCに対し指導書を交付して注意指導を行ったことは、A1に対する不利益取扱いに当たらず、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

## 6 救済方法について

上記2(2)で述べたとおり、第44回団体交渉におけるA2の工場顧問就任通知に係る議題に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。そして、第44回団体交渉後、労使間で団体交渉が継続されていることも考慮すると、この不当労働行為によって生じた状態を是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し初審命令主文第1項及び第2項の文書交付及びこれを履行した場合の東京都労委への報告を命ずることが相当である。

## 7 結論

以上によれば、組合及び会社の各再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年8月2日

中央労働委員会

第三部会長 石 井 浩