

命 令 書

申 立 人 H組合

代表者 執行委員長 A

申 立 人 B

申 立 人 C

被申立人 J会社

代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和4年(不)第3号事件について、当委員会は、令和6年2月14日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人Bに対する令和3年6月25日付け譴責処分がなかったものとして扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Bに対して、令和3年度夏季賞与及び同年度冬季賞与について、正社員従業員の平均額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人Cに対して、令和3年度夏季賞与及び同年度冬季賞与について、正社員従業員の平均額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、令和3年6月28日及び同年10月18日付けで申立人から申入れのあった令和3年度夏季賞与及び同年度冬季賞与に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人は申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

H組合

執行委員長

A 様

B 様
C 様

J 会社
代表取締役 D

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 令和3年6月25日付けの貴組合員B氏に対する譴責処分（1号該当）。
- (2) 貴組合員B氏及び同C氏に対して、令和3年度夏季及び冬季賞与を他の正社員より低額で支給したこと（1号該当）。
- (3) 令和3年7月1日、同年9月15日、同年11月10日及び同年12月2日に開催された団体交渉に、誠実に応じなかったこと（2号該当）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する懲戒処分の取消し
- 2 組合員2名に対する賞与減額分の支払
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①組合員1名に対する譴責処分、②組合員2名（①の組合員を含む）に対する低い評価で査定した賞与の支給、③団体交渉における対応が、それぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人J会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、非鉄金属原料の購入・販売等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約20名である。また、会社は、大阪府東大阪市内に川俣倉庫と称する工場（以下「本件工場」という。）を置くほか、数か所の工場を置いている。

イ 申立人H組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約100名である。

ウ 申立人B（以下「B組合員」という。）は、会社に雇用され、本件工場で勤

務する組合員である。

エ 申立人C（以下「C組合員」といい、B組合員と併せて「本件組合員2名」といい、組合と本件組合員2名を併せて「申立人ら」という。）は、会社に雇用され、本件工場で勤務する組合員である。

（2）会社の概要や就業規則等について

ア 会社は、製造工程や建築解体等で排出されるスクラップを購入し、そこから非鉄金属を分類し、販売している。本件工場では、①荷受け作業（顧客がトラックで搬入した、又は自社便で引き取ってきたスクラップの重さを計測する作業）、②伝票作業（分析・重量の計測結果について伝票を発行する作業）、③分析作業（分析計を使いスクラップの金属成分を分析する作業）、④検品作業（油、水分及び不純物の有無をチェックし、除去したり仕分けをする作業）、⑤プレス作業（大きいサイズのスクラップを圧縮する作業）、⑥出荷作業（各工程を経たスクラップをトラックに積み込み納入先に出荷する作業）を行っている。

イ 令和3年頃、本件工場にて勤務していたのは本件組合員2名と組合員であるE（以下「E組合員」という。）の計3名であって、E組合員が、各自の業務内容を決定し、指示していた。代表取締役のD（以下「本件社長」という。）は、かつては日に1回から2回程度、本件工場に来て、E組合員と業務に関する話をするなどしていたが、同5年頃には、来ない日もあるという状況であった。また、取締役のF（以下「本件取締役」という。）は、顧客に商材を見せるためなどで本件工場に来ることはあるが、まれであった。

ウ 会社の平成28年5月1日施行の就業規則には、別紙1の定めがある。

エ 会社の平成28年5月1日施行の賃金規程には、別紙2の定めがある。

オ 会社は、平成30年冬季賞与以降、賞与額の決定において、別紙3の「人事考課項目表」（以下「本件人事考課項目表」という。）を使用しているとしている。

なお、本件取締役は、審問において、本件人事考課項目表に基づく査定は、本件社長、本件取締役及び従業員1名で行っていると証言した。

（3）本件申立てに至る経緯等について

ア 会社は、既に組合に加入にしていたB組合員を平成28年1月20日付けで解雇した。B組合員は会社を被告として、地位確認等請求訴訟を提起し、大阪地方裁判所及び大阪高等裁判所のB組合員が労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の判決を経て、同29年10月、同組合員は、本件工場に職場復帰した。

イ 令和３年２月12日、本件組合員２名及びE組合員は東大阪労働基準監督署（以下「東大阪労基署」といい、労働基準監督署を「労基署」という。）に対し、本件工場について、所定始業時間である８時に業務を開始するために着替え等の準備が必要で、１日当たり15分の時間外労働が存在するところ、これについての賃金が支払われていない等と主張して、申告を行った（以下、この申告を「本件労基署申告」という。）。

東大阪労基署は会社に対し、同年７月１日付けで、本件工場において、時間外労働について割増賃金を支払っていないとする是正勧告書（以下「本件是正勧告書」という。）と指導書（以下「本件労基署指導書」という。）を交付した。

ウ 令和３年５月17日13時15分頃、本件社長と会社従業員G（以下「G氏」という。）がそれぞれ積込み可能な車輛を運転して本件工場を訪ねた。本件社長がB組合員等に対し、本件社長等が商材を引取りに行く間に積込みをするよう求めた。これに対し、B組合員が引取りにはC組合員を同行させてほしい旨述べたのを契機に、両者間で口論が起きた。

このやり取りの中で、B組合員は本件社長に対し、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）である旨発言したことがあった（以下、この時の経緯を「5.17経緯」という。）。

エ 令和３年６月14日、組合と会社との間で、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交を「6.14団交」という。）が開催された。この団交で、同年５月20日に本件社長が本件工場を訪れた時刻について、B組合員は始業時刻である８時より前であった旨主張し、本件社長は８時を過ぎてからであったと主張した。

オ 令和３年６月25日、会社はB組合員に対し、就業規則第４条、第27条、第28条及び第29条に違反する行為があるとして第54条に則り譴責処分を行う旨記載された譴責処分通知書（以下「本件譴責処分通知書」という。）を交付し、譴責処分を行った（以下、この処分を「本件譴責処分」という。）。

本件譴責処分通知書には、①令和３年６月30日までに始末書の提出を求める、②意見があれば記載してもかまわない旨の記載のほか、別紙４のとおり記載されていた。

カ 令和３年６月28日、組合は会社に対し、「団体交渉の申入書」と題する同日付けの文書（以下「6.28組合申入書」という。）を提出し、開催予定の同年７月１日の団交における要求事項を提示した。その要求事項には、①令和３年度夏季賞与に関するもの、②本件譴責処分に関するものが含まれていた。

キ 令和3年7月1日及び同年9月15日、組合と会社の間で、団交が開催された（以下、この団交をそれぞれ「7.1団交」、「9.15団交」という。）。

ク 令和3年10月18日、組合は会社に対し、団交を申し入れるとして、同日付け文書（以下「10.18組合申入書」という。）を提出した。この文書に記載された要求事項には、令和3年度冬季賞与（以下、同年度夏季賞与と併せて「本件賞与」という。）に関するものが含まれていた。

ケ 令和3年11月10日及び同年12月2日、組合と会社の間で、団交が開催された（以下、この団交をそれぞれ「11.10団交」、「12.2団交」といい、これら団交と7.1団交及び9.15団交を併せて「本件団交」という。）。

コ 令和4年1月11日、申立人らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 会社が、令和3年6月25日付けで、B組合員を譴責処分としたことは、正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 会社が、B組合員及びC組合員に対する令和3年度の夏季賞与及び冬季賞与を、他の正社員より低い評価で査定し、支給したことは、正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 令和3年7月1日、同年9月15日、同年11月10日及び同年12月2日に開催された団体交渉における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、令和3年6月25日付けで、B組合員を譴責処分としたことは、正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。）について

（1）申立人らの主張

ア B組合員は、本件社長の度重なるパワハラ等に耐えかねて、組合に加入した。その後、会社から解雇され、裁判を経て、職場復帰した。なお、一連の裁判では、会社が主張した解雇理由は全く認められず、この解雇が違法、不当なものであったことは明らかである。

イ B組合員は、本件社長及び本件取締役から本件譴責処分通知書を手交されたが、その際、B組合員は記載されている虚偽の申告とはどの点が虚偽であるかや言葉遣いとはどういったことなのか質問したが、本件社長及び本件取締役は質問をはぐらかす姿勢に終始し、結局、処分の基礎となる事実については明らかにされることはなかった。

組合は、団交での要求事項として、本件譴責処分の取消しを求めるとともに、懲戒対象となるB組合員の言動があれば、日時・場所・発言内容につき、文書

で示すよう求めたが、会社は、この質問に対し回答することなくはぐらかした。組合は、団交においても、繰り返し、本件譴責処分を明らかにするよう求めたが、会社は、はぐらかしたり、意味の分からない回答に終始し、結局、処分理由は明らかにならないまま現在に至る。なお、本件手続の労働委員会からの求釈明においても、会社は処分理由を具体的に明らかにすることはなかった。

本件譴責処分から2年以上経過した現在においても、処分を基礎づける具体的事実が会社からは直ちに明らかにならず、基礎づける事実の主張そのものが大揺れしており、このこと自体、本件譴責処分に理由のないことを如実に現わしている。

ウ 本件譴責処分において、B組合員の言動が問題視されているが、会社の主張するような言動は全く存在しないか、会社の態度に業を煮やし口調が激しくなったことやささいな失言を針小棒大に歪曲するものである。

なお、会社が主張する労基署への虚偽申告についても、会社は、虚偽申告の内容、回数、時期のいずれも明らかにすることができなかった。そもそも、労基署への虚偽申告の事実はどこにもないことは明らかである。仮に、B組合員等の申告した事実が認定事実と相違があったとしても、そのことから直ちに申告が虚偽申告といえるわけではない。本件では、少なくとも、労基署は時間外労働の存在を認め、是正勧告及び指導を行ったのであるから、虚偽申告とは程遠いものである。

エ 会社は、平成30年8月の警察官の来訪を挙げて、本件譴責処分前にB組合員に対し、懲戒処分を行おうとしたと述べるが、一方的に警察を呼んだのは本件社長であって、これによりB組合員が刑事処分を受けたり、警察から注意を受けた事実はない。むしろ、本件社長が警察官から、話を聞いてあげるよう言われていたのであるから、懲戒処分を行うことができるような事実ではない。

オ これまでの経緯を鑑みると、本件譴責処分には理由がなく、B組合員が組合員であること等を理由とする不利益取扱いに他ならない。

(2) 被申立人の主張

ア 本件譴責処分の理由は、本件譴責処分通知書記載のとおり、業務時間中の暴言や業務改善命令に対する反発、業務命令違反等を根拠としたものである。

イ 令和3年5月17日、5.17経緯において、本件社長がG氏に対し、荷物の引取りに行くよう指示したところ、B組合員は、何ら業務上の権限がないにもかかわらず、本件社長に対し、B組合員に荷物の引取りに行かせるよう根拠のない発言を続け、本件社長が拒否をすると、「パワハラや!」、「裁判したる!」

等の暴言が止まらない状況になった。本件社長とG氏が、業務に取り掛かるべく、車輛にて出発しようとしたが、B組合員は運転席から離れようとせず、B組合員は車輛を動かせばぶつかってしまう位置に留まり続けたため、本件社長は車輛を動かすことができず、業務を行うことが出来なくなった。会社は組合に対し、このことについて抗議し、その抗議文には、次にこのような態度を取った際は懲戒処分を行うこと等が記載されており、これについてはB組合員も当然に目を通してはいるはずである。しかし、B組合員の勤務態度は、一向に変わらなかった。

ウ 平成30年8月30日に本件社長が本件工場に出向いたところ、B組合員は突如激昂し、次に出向いた際にも、B組合員は本件社長が運転してきた車輛の前に自分の足を置き、本件社長の乗る運転席を開けて暴言を吐き、「どいてください」との本件社長の発言を無視し続け、1時間以上も本件社長が本件工場から出られない状況となった。この事件は、本件社長が別の工場の従業員に連絡し、当該従業員が警察に通報することで解決することになった。会社は、B組合員に対する懲戒処分を行わざるを得ないと判断し、実際に懲戒処分通知書案を作成し、組合に共有した。しかし、B組合員は、同年11月にも、本件社長に対し暴言を吐き、会社は再度、懲戒処分通知書案を組合と共有した。なお、この時は、組合の委員長が会社を訪ね、B組合員を懲戒処分にしないでほしいと謝罪し、B組合員も団交において謝罪したため、嚴重注意にとどめた。

エ 会社は、本件工場の勤務時間は8時から17時であって、これ以外の時間帯に働く場合は36協定を締結し、本件社長の承認を得てから働くようにと何度も連絡している。にもかかわらず、B組合員は、労基署に対し、繰り返し時間外労働を行っている旨申告した。なお、6.14団交において、これまで8時以前から業務に就いていたと主張していた令和3年5月20日の就業時間について、会社が録音を提出する旨回答したところ、B組合員は、「ほんなら間違えてたってなるでしょうね」等と発言し、いずれの時間外労働の申告も、何ら根拠なく行っていることが明らかとなった。

オ こういった問題行動に加え、B組合員は本件社長に対する暴言やいたずら電話等を繰り返し行った。

カ 以上のとおり、本件譴責処分は、繰り返される問題行動を総合的に考慮して行われたもので、組合活動を嫌悪して行われたものでないことは明らかである。

2 争点2（会社が、B組合員及びC組合員に対する令和3年度の夏季賞与及び冬季賞与を、他の正社員より低い評価で査定し、支給したことは、正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人らの主張

ア 本件において、会社が本件組合員2名の賞与の査定を低くしたことには争いがないと思われる。

イ 会社は、本件人事考課項目表により、賞与を査定したと主張する。

しかし、会社は各項目の点数しか示さず、組合から求めても、本件手続で労働委員会から当該項目表の提出を求められても開示しなかったことや、他の従業員の評価の平均点すら開示しないことからすると、そもそも従業員ごと賞与算定期間ごとに本件人事考課項目表を作成していないと考えられ、本件組合員2名以外については項目表に基づく査定をしていない可能性すらある。また、会社には資格等級制度などないのに、本件人事考課項目表には資格等級制度の記載があり、本件人事考課項目表は他の会社で用いられるようなものを流用しただけと考えられる。導入時においても、評価方法等の具体的な説明はなく、その後も賞与算定における本件人事考課項目表の位置づけの説明が合理的な理由なく変遷している。

したがって、賞与の査定にあたり、本件人事考課項目表に基づく客観的な査定が行われているとは到底いえない。

ウ また、会社は、団交において、本件組合員2名に対する低査定の根拠となる具体的な事実関係を特定・限定したとはいえず、本件手続の労働委員会からの求釈明においても、会社は内容を具体的に特定しなかった。会社は、いまだに、低査定の根拠となる具体的事実を特定・限定できていないと評価せざるを得ず、このことは、十分な根拠なく低査定を行っていたからに他ならない。

エ 会社は、本件手続において、本件組合員2名の賞与にかかる評価理由について、①業務内容における態度や姿勢、技術や技能面について、何年間も頻繁に説明し、業務指導を行っている内容に対し、違反行為を繰り返していること、②容易に実行できる業務指示すら聞き入れない態度を取っていることでよいかとの労働委員会からの確認に対して、そのとおりであるとした上で、さらに、これに限定されるものではないと主張した。しかし、会社は、この①及び②に包摂されないと考えられる事実関係を具体的に主張していないと考えられる。そこで、基本的には、この①及び②に該当するとして会社の書証や団交での発言に現れたものについてみるに、いずれも低査定の客観的・合理的理由には当たらない。

オ B組合員について、たとえば、盗聴とされる点は、本件社長と話していると、すぐに証拠を出せと言われるため、B組合員は、本件社長との会話を録音しており、団交でも、録音を確認することがあったが、第三者間の会話を秘密に録

音したりはしていない。

労基署への虚偽申告とされる件は、B組合員は、出勤打刻後、会社の業務やこれに付随する着替えの作業に従事しており、働いていないのに打刻した事実はない。会社は、8時前の作業を指揮命令していないと主張するが、会社が8時の時点で顧客対応する旨を取引先に周知している以上、8時前から準備することは必要不可欠であって、会社の指揮命令下にあったと評価し得る。仮に、異なる評価であったとしても、解釈が違っただけであって虚偽の申告には当たらない。

また、7.1団交で、組合が労基署に虚偽申告をしたとの理由で賞与を下げることを撤回するよう求めたところ、本件取締役は、フォークリフトの年次点検に関し、労基署に虚偽の説明がなされたという話を持ち出してきたが、フォークリフトについて申告したのは、E組合員のみであり、本件組合員2名が虚偽の説明をすることはあり得ない。

5.17経緯については、B組合員は、B組合員の運転技術が未熟であることが低査定の理由とされていたので、運転技術の練習の機会を与え、技術が向上していることを見てほしいと考え、本件社長に対し、G氏ではなくB組合員に運転をさせてほしいと通常的口調で頼んだものである。これに対し、本件社長は「Gしか行かれへん」等と不合理な回答をしたため、B組合員は、そのような対応はパワハラに当たると言い、本件社長は、「どこがパワハラやねん」と答えた。そのため、B組合員がなぜパワハラに当たると考えるのか説明しようとしたところ、本件社長は、「説明はいらない」と言い、B組合員に対し、「日本語勉強せえ」と言って、トラックを発進させた。この時、本件組合員2名が本件社長の車輛に乗り込んだり、車体につかまったり、進路をふさいだことはない。

これ以外のB組合員の言動についても、会社の主張するような発言があったかどうかは不明であって、また、仮に団交中にいささか感情的な発言があったとしても、団交は団体交渉権に基いて、労使が激しく主張をぶつけ合う場であり、使用者側も言論で対抗できるうえ、労働者側の発言は質問に答えないなどといった使用者側の態度に誘発されてのことも往々としてあるから、労働者側だけに不利益な処分を課す根拠とすることは許されない。

カ C組合員についても、B組合員と共通する部分は上記のとおりである。C組合員の運転技術が、賞与の査定を低くする程度にまで未熟であると示す客観的な証拠は全くない。会社は、C組合員のクレーン操作の熟練度が低いことを査定が低い理由と主張するが、本件社長や本件取締役は普段、本件工場におらず、

実際に、C組合員が他の従業員と比べてどれだけ操作に時間がかかるのか確認もしていない。

7.1団交で、本件取締役は、砲金の成分構成がすぐ出てこなかったと指摘したが、不意打ちのような質問に答えられなかったとしても、低査定の根拠にはできない。

また、本件社長が、本件工場に商材の入った袋を持ってきたことがあり、その袋に他の従業員が書いたと思われる黄銅メッキとの文字があったことはあるが、C組合員が他の商材を黄銅メッキと間違えたことはない。さらに、本件社長が本件工場に商材を持ってきて、本件社長が指示した箇所に分析計を当てたところ、銀との測定結果が出なかったことがあったが、これは、C組合員が正しい測定をしなかったというものではない。

キ　ところで、労基署に虚偽申告したことや団交での発言等について、本件譴責処分や低査定の理由としていることは組合嫌悪意思の発露ともいえる。労基署への申告は、組合活動の延長であり、虚偽とは言えないのに虚偽であるとして不利益処分を行うことは、それ自体、組合活動を理由として不利益処分を行っているのに等しい。

ク　また、本件組合員2名と同程度の評価の従業員はいない。他の工場で扱っている商材について、取引先から数多くの不適合事例が指摘されているのに、この工場の従業員は特に仕事の質を問題にされていない。

ケ　以上により、本件組合員2名に対し低査定をし、他の従業員に比べて賞与額に差を設けたことは、不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア　賞与査定は、本件人事考課項目表における知識、態度、責任、協調等の項目ごとの点数を基礎に、評価者の各意見を聞いた上で、広範な裁量に基づく協議において決定される。なお、本件人事考課項目表は組合に共有されている。

イ　組合は、賞与について、最低でも月給2か月分以上や100万円といった要求をするが、会社には当該社内規定がないのはもちろんのこと、組合員との間で賞与に関する契約書等が作成されたこともない。

会社は組合に対し、本件組合員2名の賞与の評価額について説明を繰り返してきた。また、会社は申立人らに対し、本件組合員2名が最近の業務内容で向上させた点や、入社以来、業務内容の向上に際し、どのように努めてきたのかなどを知らせるよう求め、賞与の検討材料につき交渉に応じる姿勢を繰り返し見せてきた。しかし、申立人らからの具体的な回答や連絡は一切なく、会社としても、把握している事実以上の評価をすることはできない状況であった。

ウ B組合員に対する査定は、同組合員の業務態度の悪さや協調性がないこと等から低査定とならざるを得ない。C組合員に対する査定は、業務習熟度の低さや協調性がないこと、業務命令違反等の事実から低査定とならざるを得ない。

会社は、C組合員の業務習熟度について、フォークリフト等の取扱いに上達が見られないこと、製品の分析業務の技術の向上が見られないこと、運転業務においては事故に発展し得る接触も生じさせていることにつき、団交において説明し、逐一改善を求めてきた。なお、会社は、C組合員の査定を少しでも上げるべく、専門的知識や技術を必要としない、簡単な電話対応や事務所の掃除等についての指導を行ったこともあるが、C組合員は当該指導についても反発し、業務命令に応じなかったため、低査定とならざるを得ない。

エ 会社は申立人らに対し、団交の際の口頭での回答に加え、書面においても、繰り返し、本件組合員2名の問題点や改善点等を具体的に明らかにしてきたが、本件組合員2名には改善は見られなかった。

オ 以上のとおり、本件組合員2名に対する賞与額は、本件人事考課項目表に依拠して計算されたにすぎず、賞与の支給が不利益取扱いに該当しないことは明らかである。

3 争点3（令和3年7月1日、同年9月15日、同年11月10日及び同年12月2日に開催された団体交渉における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人らの主張

ア 団交の時点では、本件譴責処分も、賞与についての評価も実施済みであったから、これらの決定を行った際に基礎とした事実関係を箇条書きで示すことは容易であるにもかかわらず、本件譴責処分や賞与の減額査定の根拠となる具体的な事実関係の時期、場所の全容は、本件団交において一向に明らかにされなかった。

会社がこれまで行ってきたような回答では、本件譴責処分や賞与の減額査定の根拠とされた事実を次から次へ追加することも可能となる。また、会社としては口にはするものの、必ずしも本件譴責処分や賞与の減額査定の根拠としていない事柄まで団交の話題に上ることで、その事柄について紛糾し、低査定等の根拠とされているのかも不明確なまま、団交での議論を強いられる。

会社が具体的事実関係を特定・限定しなかったことにより、本件で問題にしている団交での議論は、会社が思いついたように上げるエピソードに引きずられたり、具体的な事実関係を明らかにするよう求めるやり取りが何度も繰り返されるなどした。

このような会社の団交での態度は、不誠実というべきである。

イ 組合は、7.1団交に先立ち、令和3年度の夏季賞与の本件人事考課項目表の提示や本件譴責処分根拠となる具体的な事実関係を箇条書きで示すことを求めていたが、会社は、具体的な事実関係を特定・限定しなかった。

7.1団交で、会社は思いついたように、次から次へといろいろな事柄を賞与算定期間との関係も明確にせず挙げるだけであった。本件取締役は、フォークリフトの点検に関し、労基署に虚偽の主張を行ったことを賞与の低査定の理由に挙げたが、本件組合員2名は、この件の申告をしておらず、会社は、本件組合員2名が行ったかどうかを確認しないまま、賞与の減額事情として団交で説明しており、不誠実な対応というほかない。

7.1団交から次の団交の間に、会社は本件組合員2名について低査定となった理由を記載した文書を組合に提出した。組合は、会社が挙げた事由はいつどんな場面で確認し、本人にどのように指導したか等を質問したが、会社は、これについて口答だけでなく書面でも何度も回答しているとし、回答しなかった。また、組合は、本件是正勧告書の写しの交付、評価点から賞与額を算出する計算式、賞与の平均額等について回答を求めた。

9.15団交において、会社は、C組合員が他の商材を黄銅メッキと述べたことや分析計のフィルターが破れたままであることを挙げたが、これらは以前に会社が提出した低査定理由を記載した文書において、何ら特定・限定されていなくて、令和3年夏季賞与の評価期間中かどうかともきちんと検討されたものではなかった。また、本件労基署申告の内容が虚偽と評価できるかどうかを客観的に確認できる資料である本件是正勧告書の交付にも応じなかった。

9.15団交から次の団交の間に、組合は、本件譴責処分や低査定により本件組合員2名の賞与がいくら下がったのか回答を求めるなどしたが、会社は回答しなかった。

11.10団交において、会社は令和3年冬季賞与の賞与算定期間内のできごとかどうかとも明確にしないまま、技術や能力が低いとして、成分に関する知識の問題等を思いつくままに口にした。組合が組合員以外の従業員の賞与の平均額等を明らかにするよう求めても、一向に金額を明らかにしようとせず、組合から具体的な金額を挙げて水を向けても、本件取締役はあいまいな回答をし、「減額するとか下げるって表現されてますけども、私の中では下げるっていう認識ではないんですね」と賞与を下げたこと自体、否定するかのような発言を行った。組合は、とりあえず本件取締役が口にした差と思われる5万円という数字を前提にその内訳を尋ねるなどしたが、同取締役は明確な回答をせず、査定に

においては就業内容がメインになるなどとしながら、どのような水準に達すればどのように評価されるか等については明確に説明しなかった。ついには、組合が、少しでも具体的に議論を進めようと、会社側から五月雨式に飛び出した発言を拾い、確認を求めようとしても、本件取締役は、「なんで、その、一つの内容だけをおっしゃられるのか分からない」等と発言した。

12.2団交において、以前の会社の発言に基づき、組合がタイムカードに記録されているのに働いていなかった時間があると労基署が言っているのかどうかを尋ねたが、会社は、労基署に聞いてくれというだけで明確に回答せず、労基署申告のどこが事実と違うのか尋ねても、回答しなかった。組合からの評価点と賞与額の関係についての質問についても、抽象的な回答を繰り返すのみであった。

なお、本件取締役は、自ら、B組合員の机の上に置かれていたとする写真の話を持出し、11.10団交では、仕事に対する姿勢の一部として査定内容に入ると述べ、12.2団交でも、就業規則違反による懲戒処分の可能性まで示唆したにもかかわらず、組合から、詳細を聞かれたり、証拠であるとする写真の開示を求められると、説明を回避し、団交を紛糾させるだけの結果となった。

ウ 以上のとおりであるから、本件団交における会社の対応は不誠実である。

(2) 被申立人の主張

ア 団交において使用者の対応が誠実か否かは、団交全体をもって総合的に判断されるべきである。また、使用者における誠実団交義務の内容としては、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力とされ、事実の評価等につき、絶対的な譲歩を求めるものではない。

イ 会社は、本件団交に際し、可能な限り内部資料を提供した。また、賞与の評価に関して、説明を行った。

具体的には、7.1団交においては、夏季賞与額の回答に加え、正社員の処理速度、知識、知識量、仕事の内容、就業時間中の労基署の対応、監督官を呼んで違うことを話したことや、就業時間中、B組合員が金輪際、言葉遣いを改めることはないと呼び続けたこと等や本件人事考課項目表に基づいた具体的評価項目について回答した。

9.15団交においては、本件人事考課項目表の各評価項目を構成する具体例として、始業時の作業や掃除、フィルター交換等について回答した。

11.10団交においては、冬季賞与額の回答に加え、評価期間や他の従業員との

支給額の差異の有無等を回答し、低査定の理由として、言葉遣い、労基署の件は少しで、就業内容が大きいといった説明を行った。

12.2団交においては、賞与の査定について、業務内容を重視していること、相場利益を賞与に反映させるか検討中であること等について回答した。

ウ 組合は、会社の回答が意に沿わない場合、すぐに大声で暴言を吐いたり、議題と関係のない過去の問題を主張するため、建設的な団交を進めることが困難な状況であり、この状況は現在も変わらない。

エ 以上のとおり、会社は本件団交において誠実に対応しており、会社の対応は不誠実団交には当たらない。

第5 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 B組合員の職場復帰頃の経緯

(1) 会社は、本件工場で勤務し、既に組合に加入していたB組合員を平成28年1月20日付けで解雇し、B組合員は、会社を被告として大阪地方裁判所に対し、地位確認等請求訴訟を提起した。

同29年2月23日、大阪地方裁判所は、B組合員が労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の判決を發した。会社は、この判決について控訴したが、同年8月25日、この控訴は棄却され、判決は確定した。

この後、組合は会社に対し、B組合員の職場への復帰条件について協議を申し入れたが、両者間で復帰条件について合意がなされないまま、同年10月から、B組合員は再び、本件工場にて勤務した。

この訴訟において、会社はB組合員について、①勤務時間中に業務外の行為をしていた、②本件社長らに対し、暴言を吐き、指示に従わなかった、③荷物の積み下ろし作業は、通常、1、2名で行うよう指示していたにもかかわらず、3、4名で作業する方が効率的であると主張して、指示後1週間程度は従うが、その後は、また3、4名で作業を行った、④同26年12月から、残業を行っていないか、若しくはその必要性がないにもかかわらず、残業代の請求を行った等と主張した。これに対し、大阪高等裁判所は、①会社が主張する、B組合員が毎日のように業務外の電話をしていたなどの事実があったとは認められない、②業務効率等の観点から本件社長に対し意見を述べ、反論することがあったとしても直ちに反抗的な態度と評価するのは相当でなく、B組合員が本件社長等に対し、正当な理由がないのに、業務に支障をきたす程度の反抗的態度を取ったことを認めるに足りない、③仮にいかなる場合でも積み下ろし作業を1、2名で行うべきであるというのであれば、本件社長がE組合員に対し、その旨を明確に指示し、E組合員に作

業手順を改めさせるべきであったというべきで、しかも、3、4名で作業をしていたことについて、E組合員を除く他の従業員に対しては、問題視しなかったというのであり、ことさらB組合員のみを業務指示違反とすること自体、不合理であって、B組合員が荷物の積み下ろし作業について、本件社長の指示に違反した事実は認められない、④残業をしていないにもかかわらず、残業代の請求をしたとの事実を認めるに足る証拠はなく、本件工場において残業をするかどうかはE組合員が判断し、従業員に指示をしていたのであるから、仮に、必要がないにもかかわらず残業をしていた事実が認められたとしても、B組合員の勤務態度に問題があったとすることはできない等と判断した。

また、この判決はE組合員の立場について、①同27年当時、本件工場のリーダーとされているE組合員が従業員に対し、各自の業務内容や残業をするか否か等を指示していた、②会社には役職の定めはなく、リーダーも正式に任命されたものではなく、各工場の年長者が、業務を行う上の便宜のために、工場を訪問する外部の者に対応し、本件社長の指示を従業員に伝えることになっているものであった、③本件社長が本件工場の従業員に直接指示をすることもあったが、その際、当該従業員はE組合員に指示内容を報告することとされ、E組合員は、自身が従業員に出していた指示と異なる場合に、本件社長にその旨を伝えて、仕事の優先順位を調整していたとされていた。

(2) 会社はE組合員に対し、平成29年9月19日付け業務指示書を交付した。

この業務指導書には、①会社はE組合員に対し、2年前にも、残業の際には本件社長の許可が必要である旨の書面を交付している、②E組合員は、労基署を通じて、会社に残業を行わないよう指導させている、③それにもかかわらず、E組合員は未だに午前8時前に始業の打刻をし、17時過ぎに終業の打刻をしている、④午前8時に始業の打刻をし、17時に終業の打刻をするよう求める旨記載されていた。

(3) 平成29年9月20日、E組合員と本件社長が話し合い、会社の始業時間と終業時間について合意したところ、その合意事項を遵守するため、会社、E組合員及び組合が押印して同年10月18日付け合意書（以下「平成29年合意書」という。）が作成された。

この合意書の条項は、以下のとおりである。なお、条項中の甲は会社、乙はE組合員、丙は組合である。

「1. 甲の提案により、タイムカード（例7:30）と、打刻されていても、残業代は、支払わないので、業務開始の時刻は午前8時とする。タイムカード（例17:05）と、打刻されていても、残業代は支払わないので、業務の終了

時間は午後5時に退社できるようにする。

2. 甲及び乙は、合意事項（始業時間＝午前8時、終業時間＝午後5時）を、遵守し、甲、乙、いずれかが、違反した場合は丙に連絡する。

3. 甲の指示で、始業時間、就業時間を変更した場合は、甲は、乙に残業代を支払う。

(4) 平成30年8月30日、B組合員は単独で、又はE組合員とともに、本件社長に対し、積込作業の手順について質問ないしは意見を述べたのを契機に、両者間で口論が起きた。会社は警察署に連絡し、警察官数名が本件工場を訪れた。

(5) 平成30年9月13日、組合と会社との間の団交において、B組合員の職場復帰を巡る問題について合意がなされ、同年11月16日、会社、組合、B組合員及びE組合員が押印して、同年9月13日付け合意書が交わされた。

この合意書の条項は、以下のとおりである。なお、条項中の甲は会社、乙1は組合、乙2はB組合員、乙3はE組合員である。

「1. 甲は、乙2に対し、以下を表明する。

『当社は、貴殿を就業規則違反（業務命令、態度等）として2016年1月20日付で解雇しましたが、2017年2月23日に大阪地裁、8月25日に大阪高裁の判決で、会社の主張（解雇理由）は認められず、解雇は無効とされました。当社は上告せず10月から貴殿の職場復帰の措置をとりました。判決で会社及び会社側証人（略）の主張が採用されなかったことを真摯に受け止め、長期間にわたり貴殿に大変ご苦労をおかけしたことについてお詫びします。今後は、今回の経緯を教訓とし、労使共に働きやすい職場づくりにつとめます。』

2. （略）

3. 甲は、乙2に対し、以下の措置を講じる。

①原職復帰させる。復帰する勤務地は川俣倉庫とする。（以下略）

②から⑦ （略）

4. 今後、甲と乙1、乙2、乙3は、労使関係について、以下の事項を確認する。

①甲は、乙1、乙2、乙3から団体交渉申し入れがあったときは、すみやかに、かつ誠実に団体交渉に応じる。

②健全な労使関係を築き、安全で快適な労働環境の実現にむけて双方が努力する。甲は、乙2、及び乙3に対し、丁寧に業務指示し、必要な場合は文書で指示するよう努める。乙2、及び乙3は、甲との信頼関係を回復できるよう自らも誠実に努力していく。

5. から8. （略）

」

(6) 平成30年11月、会社は組合に対し、B組合員に対する懲戒処分を検討している旨通知した。

また、この頃、会社は組合に対し、日付が「平成30年 月 日」となったB組合員に対する懲戒処分通知書と題する文書（以下「平成30年処分通知書案」という。）を提示したことがあった。この文書には、B組合員について、問題事象が発生しており改善が見られないため、就業規則第28条(1)、(2)、(6)、第56条(4)、(8)に基づき譴責処分とする旨記載されており、問題事象として、①同年8月28日、同月30日午前及び同日午後、B組合員がE組合員とともに、又は単独で、積込作業の業務内容の不满について、本件社長に詰め寄るなどしたこと、②同年11月9日、B組合員は本件社長に対し、同組合員からの電話に出ないことについて不满を叫び続けるなどしたこと、③同日、B組合員は本件社長に対し、本件社長が積込作業で本件工場に来ることについて不满を叫び続けるなどしたこと、④業務時間中に労働組合活動を行いすぎていること、⑤何度も指示していることであるが、同年10月5日に大型自動車の積込み時に着帽していなかったことが挙げられていた。

なお、B組合員に対する平成30年処分通知書案の内容の譴責処分は、最終的には行われなかった。

(7) 平成30年11月から同31年1月のいずれかの時期に、組合と会社との間で開催された団交において、E組合員は不適切な言葉を使用したことについて謝罪し、B組合員は団交で声を荒げたことについて謝罪した。

(8) 平成31年1月頃、本件取締役は組合執行委員長A（以下「A委員長」という。）に対し、E組合員とB組合員に懲戒処分を行う予定である旨述べ、A委員長は反対である旨返答した。最終的に、この時期にE組合員とB組合員に対する懲戒処分は行われなかった。

(9) 令和2年12月3日、組合と会社との間の団交において、B組合員は、会社がまともな対応をしないためこのようなことが続いている、このような状況下では、団交において、組合側が多少の大声を上げることも許容されるという判例もある旨発言したことがあった。

2 本件労基署申告に関する経緯

(1) 本件工場において、従業員は出勤後、事務所の開錠、作業服への着替え、シャッターあけ、各種電源操作を行うほか、夜間はシャッター前に置いているバツカン（底が四角形になっている鉄製の大型容器）を移動させるなどしている。

(2) 令和3年2月12日、本件組合員2名及びE組合員は東大阪労基署に対し、本件工場について、①所定始業時間である8時に業務を開始するために、着替え等の準

備が必要で、このため1日当たり15分の時間外労働が存在する、②この時間外労働についての賃金が支払われておらず、36協定も締結されていない、③これについて組合を通じて措置を求めたが、取り扱ってもらえないと主張して、平成31年1月26日から令和3年1月25日までの期間に関して、本件労基署申告を行った。

また、この際、東大阪労基署が申告者から聴取して作成した文書には、①以前に、申告を行い、労基署からの是正勧告により、会社は8時前について未払賃金を支払い、今後は8時から仕事をする事とされ、8時前にタイムカードを打刻しても賃金を支払わないことを約束したが、会社は再び、8時前の時間外労働を命じてきた、②約2年前に、本件社長が8時前に本件工場に来たことについて、団交にて抗議したが、証拠がなく、これ以上の話し合いはできなかった、③今年に入ってから、再び、本件社長が7時50分頃に本件工場に来たため、組合から時間外労働をさせていることについて謝罪と未払賃金の支払を求めたが、本件社長は、自分が7時55分にシャッターを開けたもので、その時、本件工場の従業員は2階で休んでいたから業務指示が出せるわけがないと主張してきた、④今回は証拠として、時計が映るように動画を撮影した旨の記載があった。

(3) 会社が組合あてに提出した令和3年3月29日付けの回答書には、①今回の労基署への申告にある、就業時間前におけるタイムカードの打刻については、「2017年9月29日に合意書を結んだ内容」を破るのみならず、就労していないにもかかわらず労基署に虚偽の申告を行い、金銭を得ようとするものである、②時間外労働を行う場合には、事前に会社の許可を得るようにすることを通知する旨の記載が含まれていた。

(4) 会社が組合あてに提出した令和3年4月12日付けの回答書には、①本件工場の就労時間は8時から17時で、これと異なる時間帯に就業する場合は36協定を締結し、代表取締役の承諾を得てから働くよう何度も伝えている、②組合が行っている行為は、合意書を破るものである、③労基署に対して組合員が主張している、バッカン等を移動させる業務は急ぐものではなく、始業開始後に行うように求める旨の記載が含まれていた。

(5) 東大阪労基署は会社に対し、令和3年7月1日付けで、本件工場において、時間外労働について割増賃金を支払っていないとする本件是正勧告書及び本件労基署指導書を交付した。

本件労基署指導書には、①本件工場について、賃金計算の基礎となった所定労働時間とタイムカードによる時間との間に相違が存在し、加えて、トラックスケール（トラックの重量を計測する機器で時刻を記録する機能がある）の計量記録による時刻から同計量作業前の準備作業時間を考慮した時間との間にも相違が認

められるにもかかわらず、その相違が生じている原因を合理的に説明できない状況が認められる、②については、過去に遡って、上記関係記録等を示した上で各労働者から事実関係について聞き取りを行う等の実態調査を行い、その結果と改善対策について、同年8月6日までに報告を求める旨の記載があった。

- (6) 令和3年8月10日、会社は東大阪労基署に対し、本件労基署指導書に回答するとして報告書を提出した。

この報告書には、①平成29年に、今回と同様に、就労時間の証拠が存在しないにもかかわらず労基署から勧告を受けた、②これ以降、このようなことが起こらないように、本件工場においては8時から就業するよう業務命令を出し、組合とも、時間外労働は行わないこととし、今後は就業時間外にタイムカードを押しても、その分の賃金は請求しない旨の合意書を締結した、③平成29年以降、会社は、労基署の指導の下、対策を講じてきた、④今回の件を働き方改革推進支援センターと厚生労働省に相談したが、時間外の組合員の行動は会社の指揮命令下にないため賃金の支払義務はないとの回答を得た、⑤トラックスケールの時計は壊れており、証拠となり得ないトラックスケールが就業開始時刻の約2分後で打刻されていることが年に1～2回あったとしても、これに関して、時間外手当を支払うことは考えていない、⑥労基署の監督官から、本件工場の組合員が時間前に就業していないことを明白に証明できないことから、就業時間前に1から2分程度就業していたことを認め、金銭を支払うことを勧められたが、会社は応じることは考えていない、⑦会社は、本件工場の従業員が業務命令下において時間外に就業した場合には、割増賃金を支払うが、会社は、従前から、時間外に就業する場合は、会社に事前の了解を得るよう何度も指導等を行っている旨記載されていた。

3 本件譴責処分に至る経緯

- (1) 令和3年5月17日13時15分頃、本件社長とG氏がそれぞれ積込み可能な車輛を運転して本件工場を訪ね、本件社長はB組合員等に対し、本件社長が自ら運転してきた車輛でG氏とともに取引先へ商材を引取りに行く間に、G氏が運転してきた車輛に積込作業をするよう求めた。これに対し、B組合員は、G氏が自ら運転してきた車輛への積込みに立ち会い、引取りには、G氏ではなく

C組合員を同行させてほしい旨述べたが、本件社長は応じず、5.17経緯が起きた。

- (2) 令和3年5月17日17時過ぎ、会社は組合に対し、抗議文（以下「5.17会社抗議文」という。）を提出した。

この文書には、①同日13時15分過ぎ、本件社長が、引取業務はC組合員ではなくG氏が行くよう業務指示を出したところ、B組合員が激高し、「パワハラや!」、「裁判したる!」等の暴言を本件社長に対し吐き続けた、②暴言はG氏

に対しても吐かれ続け、本件社長とG氏が立ち去るまで続いた、③次にこのような態度を取った際には、懲戒処分を行うので、今後このようなことが無いよう、組合からB組合員に伝え、注意することを求める旨の記載があった。

- (3) 令和3年5月18日、組合は会社に対し、5.17会社抗議文に対する抗議文（以下「5.18組合抗議文」という。）を提出した。

この文書には、①5.17会社抗議文の内容の一部に事実と相違がある、②本件社長が、自分たちが取引先に行っている間に積込みをするよう言ったのに対し、B組合員は、私たちは効率を理由に賞与額まで下げられており、取引先には、運転の練習もできるのでC組合員と本件社長で行ってほしい旨発言した、③本件社長は激昂し、B組合員の近く15cmくらいまで寄ってきて怒鳴り散らした、④B組合員がパワハラの説明をしようとしたら、本件社長は聞かず、「日本語を勉強せよ」と発言した、⑤B組合員は、G氏に対しては、一言発言したのみである旨の記載があった。

- (4) 令和3年5月20日8時頃、本件社長は本件工場を訪ねた。

- (5) 令和3年6月14日、組合と会社との間で、6.14団交が開催された。この団交で、以下のやり取りがあった。

B組合員は、同年5月20日、本件社長は8時前に本件工場を訪ねた旨述べ、本件社長は、①その日については、8時を過ぎてから訪ねており、うそをつかないでほしい、②録音もある旨返答した。これに対し、B組合員は、その録音を提出するようにと述べ、本件社長は、その録音が出てきてこちらが正しいと証明されたらどうするのかと尋ねた。B組合員は、それなら間違えていたということになる旨返答し、本件社長はそれで済むのかと問いかけた。

本件社長は、その日は、8時過ぎに車に乗っているとされた旨述べ、B組合員は、最初に乗ったのが8時1分のはずで、仕事をするには灯を付けたり、シャッターを開けたりするのだから、8時から始業して8時1分にはできない旨述べた。

会社は、本件工場について、8時前に働かないようにとする書面を何度も出している旨述べ、B組合員は、それならば、前から言ってるが8時前に働いたらだめであると当然注意をされているのかと問いかけた。本件取締役は、それは誰が誰に対して注意をするのかと尋ね、B組合員は、それは当然、ぼくたち本件工場の人間に対してである旨返答した。本件社長は、8時前から本件工場に来ないように組合に送っている旨述べ、本件取締役は8時前に働かないでくださいと言わないとだめな問題になってくる旨述べた。B組合員は「それが前からなされてへんから、8時前にこっちは出しているんでしょ。」と言い、本件取締役は、注

意は何回もしており、書面も出している旨述べた。

(6) 令和3年6月21日、会社は組合に対し、文書を提出した。

この文書には、「6月14日団体交渉の回答」との表題の下、本件社長の同年5月20日の録音を聞いたので回答するとして、本件社長は8時を過ぎてから、本件工場にトラックを入れて、8時2分頃にE組合員に挨拶をした後、積込みの指示を出した旨記載され、これに続き、別紙4と同内容の記載があった。

(7) 令和3年6月25日、本件社長及び本件取締役はB組合員に対し、本件譴責処分通知書を交付し、会社は本件譴責処分を行った。

本件譴責処分通知書を交付した際、B組合員と本件社長及び本件取締役との間で、以下のようなやり取りがあった。

ア 本件取締役は、本件譴責処分通知書に書いているとおり、時間外労働の問題だけでなく言葉遣いや態度も含めて言っている旨述べ、B組合員はどんな言葉遣いのことを尋ねた。本件社長がパワハラだとか言った旨返答したところ、B組合員は、パワハラされているから言っている旨述べ、本件取締役は、平成30年の時も処分通知書を出そうとした旨述べた。B組合員は、これも否定しておくが、A委員長からの提案で、団交が進まないから私とE組合員が1回謝って、そこから話がきちんとできるか様子を見ることにしたが、結局、変わらなかったため、私もE組合員も怒っている旨述べた。

本件取締役は、あの時は、本件社長に対し、殺し合いをするかとか叫んだことに対して謝ったのではなく、団交が進まないから謝ったのかと尋ね、B組合員は、そうである旨返答した。本件取締役は、あの時、言葉遣いとか態度を改めるからというから、懲戒処分をやめた旨述べ、B組合員は、警察を呼ばれて、呼ばれた後、団交の時間も場所も持つと本件社長が警察と約束しており、会社はそれをなぜ、破るのかという話になる旨述べた。本件社長は、団交を持つとかいう約束の覚えはない旨述べ、本件取締役は、そもそも団交はやっている旨述べた。B組合員は、普通の団交とは別で、これだけの時間を設けてくださいと警察に言われており、会社はその録音も持っているはずである旨述べた。本件取締役は、約3年前の平成30年のことで、その時の警察官の言葉ははっきり覚えていない旨述べ、B組合員は、録音があるのだから、こういうことを出してくるならば、お互いが聞いてオープンにすればよい旨述べた。

本件取締役が、オープンにするという前に、約半年前の団交かもわからないが、こちらが就業時間中、言葉遣いとか改めてくださって言った時に、B組合員は今後ずっと、と言いかけたところで、B組合員が、そういうのも、何月何日のどういう場面で、どういう発言からどういうふうになったのかを出し

てほしい旨述べた。本件取締役は、そういうのはものすごく量がある旨述べ、B組合員は、録音の一部でよいから出すよう求めた。本件取締役は、録音の前に、最近の回答書に全部書いてあるやつだけでも、B組合員が破った量はものすごく多い旨述べた。

イ 本件取締役は、会社からパワハラを受けているというのは、どういう点でパワハラを受けていると主張したいのかと尋ね、B組合員は、本件社長、本件取締役、G氏ほか1名を挙げ、解雇もそうであるし、仲間外れにされたりしている旨述べた。その後、会話を録音し、再生した話になり、本件社長は、録音するのは違反である旨述べ、B組合員は、法律で認められており違反ではなく、証拠を確保する権利は認められ、自分で聞く分は犯罪ではなく、SNSで流したりしたら犯罪である旨返答した。

B組合員は、G氏については殺してほしいと言っているにもかかわらず、私についてはこういうのが来ること自体、パワハラであって、あなたたちは裁判の時から変わっていない旨述べた。本件取締役は、パワハラの前に、言葉遣いがなぜ直らないのかと言ひ、平成30年のとか、最たるもので、警察と呼ばれた時、殺し合いをするとか、叫びまくっていた旨述べた。B組合員は、まず、聞かせてほしいのは、なぜ、こうなっているかという理由であって、会社は賞与で差を付けて解雇した旨述べた。

本件取締役は、①裁判の前から言葉遣いが悪く、B組合員が提出した賃金が低いとする当時の録音の言葉遣いも悪かった、②あの録音は、平成27年頃ではないかと述べた。

4 6.28組合申入書提出以降の経緯

(1) 令和3年6月28日、組合は会社に対し、6.28組合申入書を提出し、7.1団交における要求事項を提示した。その要求事項には、以下の内容が含まれていた。

ア 令和3年度夏季賞与について

- ①本件組合員2名及びE組合員に対し、基本給の2.0ヵ月分以上の額を同月9日までに支給すること。
- ②本件組合員2名について、減額の評価をせず、現場正社員の平均以上を支給すること。E組合員について、前年比で減額等を行わないこと。
- ③今回の夏季賞与の本件人事考課項目表を提示すること。

イ 本件譴責処分について

B組合員は団交以外で本件社長と会話することはほぼなく、団交での発言で処分はできないのであるから、本件譴責処分には根拠がなく、取り消すこと。懲戒対象となるB組合員の言動があれば、その言動の日時・場所・発言内容を

箇条書きにして同年6月30日20時までに文書で示すこと。もし提出がなければ、事実がないものと理解する。

ウ 本件工場の就労開始時刻について

①8時に敷地に入り、事務所を開錠、タイムカード打刻、作業服着替え、シャッターあけ、各種電源操作等の作業準備を行い、8時20分までには搬入業者の受け入れを開始するとすることを提案する。

②同年5月20日、8時の時報の入った前後の音源を同年6月28日20時までに提供すること。

(2) 令和3年6月29日、会社は組合に対し、6.28組合申入書に対する回答書を提出した。この文書には、以下の内容が含まれていた。

ア 令和3年度夏季賞与について

①本件組合員2名及びE組合員に対し、基本給の2.0ヵ月分以上の額を同月9日までに支給することは、考えていない。

②減額要素の評価をしないように要求するのであれば、就業規則違反を重ねず、業務を全うし、その業務の内容で頑張った内容を報告ください。

③本件人事考課項目表の提示については、改めて連絡する。

イ 本件譴責処分について

この半年、口頭のみならず書面で違反事項を伝えているが、その書面をなくしたのでしょうか。なくしたのならば、その旨お知らせください。

本件譴責処分を通知した際、B組合員は、社内で過去に「殺し合いをするか」等の暴言を大声で叫び続けていたことを反省していないことを明言したり、会社が禁止している盗聴行為を正当化しようとしたが、会社は言葉遣いや態度が悪いことを了解しておらず、盗聴行為を禁止していることを認識してください。また、これらの行為を行わないよう組合からB組合員に注意してください。

ウ 本件工場の就労開始時刻について

①改めて回答するが、組合提案は、世間一般から遠く離れており、要求どおりでは考えていない。会社は、世間一般と厚生労働省指針を踏襲する。

②音源の提出は、改めて回答する。録音があることを念のため通知する。

(3) 令和3年7月1日、7.1団交が開催され、以下のやり取りがあった。

ア A委員長は、令和3年度夏季賞与の支給日が同年9日であることを確認し、本件組合員2名及びE組合員への支給額を尋ねた。本件取締役は、B組合員については30万円、C組合員は28万円、E組合員は85万円を考えており、これらは昨年と同額である旨回答した。組合は、C組合員について、昨年はアルバイトの時期を含んでいたのに、今年も同額である理由を尋ねた。本件取締役は、

正社員に求められる処理速度と知識量のことと、労基署への申告において、就業時間中に労基署の監督官を呼んで、事実と異なることを話したことを挙げた。組合は、どこが事実と異なっているのかを尋ね、本件取締役は、打刻後の始業前時間について請求しているが、その事実が異なっており、また、先に就業時間についての合意書が締結されている中、会社がやめるように何回も書面を提出したにもかかわらず、こういった行為を続けた旨述べた。A委員長は、労基署の話については、労基署への申請が虚偽なので減額したのか、それとも就業時間中に労基署に対応したことが職務専念義務違反だから減額したのか、どちらなのかを尋ね、本件取締役は、労基署をわざわざ本件工場に呼び、労基署の方が就業時間中に1時間も2時間も滞在されて、そこで事実と違うことを説明していた旨述べた。A委員長は、それはいつのことかと尋ね、本件取締役は日付を控えておらず、後日回答する旨返答した。

イ A委員長は、何月何日の、実際はこれだけしか働いていないのに、始業前に仕事をしたという、うその申告をしたということなのかと尋ね、本件取締役はそうである旨返答した。A委員長はいつのことなのかを尋ね、本件取締役は組合からの抗議文に、本件社長が数分前に来たとの記載があった旨述べた。これに関し、組合は、どの抗議文かを確認しようとし、A委員長は今は令和3年5月14日以降の文書しか持っていない旨述べ、本件取締役は、それよりも前だとは思いう旨返答した。本件取締役は、団交においても、1、2分、本件社長が早く来てるかもわからないとか議論していた旨述べた。B組合員は、①合意書において、8時から17時が就業時間であることとその中に着替える時間が入っていることを確認した、②団交において、それならば8時1分にトラックスケールを押すことは不可能になる旨言ったところ、その時、本件社長は8時1分も可能だろうと言った、③本件社長は、8時1分からしか指示を出していないと言ったが、その話が出る前は、8時から動き出すために、それまでに着替えやシャッターを開けたりしていれば、その分が残業になるとの話をしていた旨述べた。

ウ A委員長は、合意書について確認し、あれは、当事者としてはE組合員だけの話ではないのかと問いかけ、本件取締役はそうである旨返答した。

A委員長は、その合意書は、8時以前には仕事はせず、その分の請求もせず、本件社長も命令をしないという趣旨だったと思う旨述べ、さらに、今回の話は、8時1、2分に仕事が始まっているということは、その前に準備をするよう本件社長が言っていたのかどうかは知らないが、そう仕向けられているわけだから、時間外手当が発生するのではないかということである旨述べ、そのことを

労基署にうそを言ったというのは言い過ぎではないかと問いかけた。本件取締役及び本件社長は、うそを言ったということではなく、タイムカードが例えば7時50分になっていたら、8時までの分を請求したことについて、これについては請求しないとの合意書ができている旨述べた。

本件取締役は、組合は抗議文では本件社長が1、2分前から来た、1、2分前から働いていると主張するなどしながら、タイムカードの打刻時刻以降を請求している旨述べた。B組合員は、本件社長が来なかった日については、従業員が勝手に働いていると言われてしまうので、本件社長が来た日についてのみ主張している旨述べた。本件取締役及び本件社長は、本件社長が来た日を主張するのならば、本件社長が来る前も請求するのは、明らかにうそではないかと言ひ、打刻時点で請求するのかと尋ね、組合はそうであって、打刻前は請求していない旨返答した。

本件取締役は、準備にかかる時間は数分で済むという議論をしているのに、なぜ10分も20分も請求するのかと尋ね、B組合員は、①本件社長は8時に敷地に入り、8時1分にトラックスケールを押せるとしていたが、それでは、着替えたりシャッターを開けたりもできず、すぐに積込作業はできない、②その前に、着替えてシャッターを開けて、全部やっているから、8時1分にトラックスケールを押して、すぐに積込作業ができている旨述べた。本件取締役は、前回は団交において、提出した音源からわかるように、本件社長は8時以降に本件工場に入って業務指示をしている旨述べた。

エ 本件取締役は、この問題には、8時前に指揮命令下にあったかということと着替えの時間が就業時間に当たるかという論点があり、厚生労働省の指針では、家から作業着を着てきてよい事業所の場合は、着替えは就業時間に入らないとされており、会社の場合は、家から作業着を着てきてよいことになっている旨述べた。B組合員は、普通に考えたら汚れた作業着で通勤はできない旨述べた。本件取締役は作業着姿で退社する姿を見ている旨述べ、B組合員は、最近はしておらず、無理である旨述べた。

A委員長は、会社は、8時から納品してもらう時もあるから、早く来て準備しておくことを命じるのか、8時に開けたらいいと言うのかどちらなのかと言ひ、だから、納品は8時20分からとしたらどうかと組合から提案したが、本件取締役はその提案が世間の常識から外れているみたいな回答をしてきており、言い過ぎではないかと問いかけた。

A委員長は、①労働時間と外向けの開店時間は違うものであって、会社のホームページ等で労働時間は8時から17時だが、受入時間は8時20分から16時半

というふうにしてもらえればこの問題は解決する、②会社に、受入時間を8時からにしたいのか、8時20分でいいのかを決めてほしい旨述べた。本件取締役は、8時の打刻以降しか働かないのであって、打刻してから準備をすれば、その時間に合わせられるのであるから、受入時間を書く必要はない旨述べた。A委員長は、8時と書かれたら業者は8時に来るものである旨述べた。本件取締役は、大型車両を運転している方の多くは、街中では駐車場所もないので、積み込み先に車を置いて開くのを待機したりする旨述べた。

オ A委員長は、8時より前は取引先の車が待っていても待たしておけばよく、何もしなくてよいことか確認を求め、会社はそうである旨返答した。また、A委員長は、受入開始時間を8時20分で提案したが、本件取締役は20分は長すぎるとしたので、もう少し短くできるか検証して、組合から再度案を出す旨述べた。

さらに、A委員長は、今、このことは紛争になっているのだから、労基署にうそを言ったとして賞与を減額するという取扱いを撤回するよう求めた。本件取締役は、労基署への申告で、別件で、フォークリフトの点検に関して3名の方が申告しているが、写真の偽造がされていると訴えられている旨述べた。B組合員は、フォークリフトに関連する申告に本件組合員2名は関わっていない旨述べた。本件取締役は、労基署の人が来て、議論した時、本件組合員2名もその場にいて話をしていた旨述べた。A委員長は、その時に本件取締役が写真を偽造したと本件組合員2名が言ったのかを尋ね、本件取締役はそれは知らないと返答した。B組合員は、誰が言ったかわからないのに、事実がないのにそう言われるのは、パワハラである旨述べた。フォークリフトの写真を偽造したとする申告の話が続き、B組合員は、パワハラである旨述べ、本件取締役は、B組合員は、何かあると、話をごまかしたりすり替えたりする旨述べた。

カ 本件社長は、B組合員は何かというとパワハラと言い、この前もパワハラだというので何がパワハラだと質問したら、どこがパワハラではないのかとか言い出した旨述べ、B組合員は、解雇の時から会社はパワハラしている旨述べた。

本件社長は5.17経緯に言及し、本件社長及び本件取締役は、①B組合員がトラックに乗って動かなかった、②指揮命令権は会社にあるのに従わない旨述べた。B組合員は、A委員長に対し、話を聞いてほしいとして、G氏は自分が出荷する車で本件工場に来た旨述べ、C組合員の名前を言いかけたところ、本件社長及び本件取締役は、C組合員の業務内容を決めるのは会社であって、その指示に従わなければならない旨述べた。B組合員は、指示に従っており、提案することは悪い事ではない旨述べ、これに対し、本件社長及び本件取締役はB

組合員が居座っていた旨述べ、さらに、B組合員は居座っていない旨返答した。

A委員長は、C組合員を車で行かせてあげてほしいということかと確認した上で、もともと、ひとり立ちするために練習をさせるという話だったのではと問いかけた。本件社長は、もともとはそうであったが、向いている人と向いていない人がいる旨述べ、A委員長は、既に向いていないと判断してしまったのかと尋ね、本件社長は、もう他社に行かない方がよい旨述べた。B組合員は、C組合員が事故を起こしたわけではない旨述べた。本件社長及び本件取締役は、車をぶつけてミラーが割れているのに自分は当ててないと言っている旨述べ、C組合員はぶつけたことはない旨述べた。本件取締役は、サイドギアを引き上げたまま走っていた旨述べ、C組合員は、1回だけの古いことをいつまでいうのかと言った。本件取締役は、運転が怖いといって本件社長がC組合員と運転を代わった旨述べ、B組合員は、この前の団交で、本件社長がC組合員も運転が前よりうまくなってきたと言っていた旨述べた。本件社長は、うまくなっているが、向き不向きがあつて、例えばこの前も、何分かけても真鍮を積むことができなかった旨述べた。

キ A委員長は、正社員の賞与の平均額を尋ね、本件取締役は、今、平均は出していない旨返答した。A委員長は、本件組合員2名についての回答額が組合の2か月分という要求額を下回っている理由等を尋ねた。本件取締役は、社内では2か月分を出しておらず、B組合員については、言葉遣いや態度も考慮し、現段階で話題になっていること以外に、過去、会社から盗聴しないよう求めているにもかかわらず、再度、盗聴をして、G氏がこういう発言をしているという録音を団交で再生した旨述べた。B組合員は、その件は、パワハラを受けたと主張しており、パワハラの音声の録音は禁止事項には当たらない旨述べた。本件社長は、C組合員はなぜ他の人の会話を録音しないといけないのかと問いかけ、組合側出席者は録音していない、C組合員の件は約2年前のことでこの賞与期間中ではない旨述べた。

本件取締役は、賞与を下げる理由は、言葉遣いや態度や会社が禁止している行為をすることである旨述べ、さらに、団交において、B組合員がパワハラを受けていると叫んで、これからも本件社長や本件取締役に対し、言葉遣いを丁寧にするのではない、就業時間中の言葉遣いを改めるのではないと叫び続けた旨述べた。B組合員は、それは言うておらず、本件取締役が団交のことに絞って、団交での言葉遣いのことを言ったので、また、私は、パワハラしてくるなら団交ではそうはならないと言った旨述べた。本件取締役は、あの時の会話は就業時間中の話であった旨述べ、B組合員は、そう主張するならば、就業時間

中のその時の音源を示すよう求めた。この後、会話は言葉遣いに関する音源、パワハラ等の話になった。

ク A委員長は、①会社が言動や能力のことを挙げ、労基署への申告が虚偽であるとして賞与の減額要素としたことは心外である、②能力の問題も、C組合員が正社員になる時に、運転等についてやってもらって能力を高め、賃金も上げていくという包括的な約束があったのにその芽が摘まれている旨述べ、賞与の回答額の再検討を求めた。

(4) 令和3年7月4日、会社は組合に対し、賞与考課内容について回答するとして、同日付け文書（以下「7.4会社文書」という。）を提出した。この文書には、本件組合員2名それぞれについて以下の記載があった。ただし、この文書には、その内容が本件人事考課項目表の9項目の評価点にどのように関連したかについての記載はなく、また、本件工場の分析計の状態についての記載、B組合員の机の上に女性の写真又はクリアファイルが置いてあるとする記載及びC組合員が他の商材を黄銅メッキと言ったとする記載はなかった。

ア B組合員について

(ア) 主な原因は、仕事での姿勢であって、本件譴責処分通知書にも記載のとおり、(i)就業時間外に仕事をしないよう何度も指導しているにもかかわらず、労基署に就労しているとして申告したこと、(ii)同年5月17日の就業時間中の暴言以外にも、昨年12月の団交において、言葉遣いを正すことはこれから先、永劫にない等と暴言を吐いている、(iii)会社で禁止している盗聴を行い続けるのみならず、正当化を図ろうとして、他の従業員に迷惑をかけている。

(イ) これらの行為を続けた場合は、懲戒処分を行うと何度も警告していたが、それを無視し続けたため、本件譴責処分を行ったが、これらの行為を含めて賞与考課に反映させている。

イ C組合員について

(ア) 団交でも話しているとおり、(i)普段の検品作業での商材の知識を覚えておらず、検品できる内容が限定されている、(ii)トラックやフォークリフトの運転等の機器類の使用における習熟度が他の従業員より低いことから、組合の要求額は払えない。

(イ) 団交で、正社員としての本来の額を質問されたが、C組合員の業務内容から判断する金額となるため答えられない。

(ウ) さらに、労働時間について虚偽申告等をしたり、就業時間中に会社の業務指示に従えないからと車輦に居座ったりしていることから、他の従業員と同額にはならない。

(エ) 掃除についてはやる気の有無の問題と考えるが、何度もほこりがないようにするよう伝えているにもかかわらず、本件工場で団交を行うごとに、本件社長らが机の掃除から始めざるを得ない状況になっている。

- (5) 令和3年7月7日、組合は会社に対し、同日付け要求書（以下「7.7組合要求書」という。）を提出した。

この文書には、①7.4会社文書のC組合員に対する賞与査定理由について、同僚はそのような事実はないと証言している、②7.4会社文書のB組合員に対する賞与査定理由は、全て差別意識からの主観的評価に基づく違法・不当なものである、③会社は盗聴としているが、パワハラ防御のための秘密録音は最高裁判所でも容認されている、④同年5月17日のB組合員と本件社長の会話は短時間で暴言等には当たらない内容である、⑤労基署は早朝の時間外労働の事実を認め、会社に対し、時間外手当を支払うよう是正勧告したと労基署から報告を受けた、⑥掃除をしなくなったのは、掃除を時間内にしなくてよい、他の仕事をするようにとの本件社長の命令によるもので、まずこの発言を訂正すべきである、⑦(i)是正勧告書の写しを提示すること、(ii)本件組合員2名の本件人事考課項目表の本人開示、(iii)本件組合員2名の減額要素について、誰が、いつ、どのような場面で確認し、本人にどう指導し、本人が技能不足を認識したのか回答すること、(iv)賞与の減額支給をやめ、要求を踏まえた2次回答をすることの4点について至急対応を求める旨、が記載されていた。なお、上記⑦(iii)の本件組合員2名の減額要素に関する項目には、併せて「『何度も書いた、伝えた』は責任回避である」との記載があった。

- (6) 令和3年7月9日、会社は令和3年度夏季賞与を支給したところ、所得税等の控除前の額で、B組合員は30万円、C組合員は28万円であった。

- (7) 令和3年7月11日、会社は組合に対し、7.7組合要求書に対する回答書（以下「7.11会社回答書」という。）を提出した。

この文書には、①労基署からの是正指導については、労基署からいつ、どのような回答を得たのかをお知らせいただき、事実関係を確認した後に検討する、②B組合員の評価は「①5②5③5④3.5⑤3.5⑥3.5⑦3.5⑧6⑨6」、C組合員の評価は「①4②4③4④3.5⑤3.5⑥3.5⑦3.5⑧6⑨6」である旨、③責任回避との記載があるが、団交時のみならず、口頭及び書面でも何度も回答している旨、④賞与額は回答どおりであり、賞与額に不満がある場合は、普段の業務内容で本件組合員2名がどのような努力をし、どのような業務内容を行っているから金額があがってもよいと主張するのか明らかにしてほしい旨、また、この質問に対し、ずっと無回答だが、まず回答してほしい旨、⑤本件組合員2名は、パワハラ防御

ではなく、従業員間の会話を盗聴して他の従業員に迷惑をかけ続けており、会社はこのような行為を認めず、やめるよう指導する旨、⑥B組合員は、悪い言葉遣いをしてよいと裁判所が認めているとの主張の下、就業中であろうと、今後も丁寧な言葉遣いをするのではないと言い放って暴言を吐き続けているが、そのような行為はしないようにしてほしい旨、の記載があった。

- (8) 令和3年7月29日、組合は会社に対し、同日付け文書（以下「7.29組合要求書」という。）を提出した。

この文書には、①本件工場では、8時に敷地に入り、事務所を開錠、タイムカード打刻、作業服着替え、シャッターあけ、リフト等作業、トラックスケール等の電源操作等を行っていることから、組合は、6.28組合申入書にて、8時20分からの搬入業者の受入れ開始を提案した、②同年5月20日8時1分にトラックスケールで計量した事実は、それ以前から準備をしていたことや本件社長が従前から8時からすぐ作業ができるよう命じていたことを示しており、当日、本件社長が8時前には指示をしていないとの抗弁は的外れである、③7.1団交における、会社の8時5分には受入れができるはずとの回答は、20分程度の準備作業を無視したもので、また、着替えは任意だから勤務時間とはしないとの無責任な主張を根拠にしたもので容認できない、④平成29年合意書に違反して、その後も、本件社長が8時前の準備作業を命じる等したことから、組合は会社に抗議文を出し、改善を求めてきたが、本件社長による8時前に準備し、8時に作業を開始するようとの指示が改まらないため、労基署へ申告を行った、⑤その事実を捻じ曲げ、8時前に社長が指示したと本件組合員2名が虚偽申告したとして、本件組合員2名に対し、賞与を減額し、本件譴責処分を行ったことは違法である、⑥今後の作業開始時刻について、労使合意で解決を図るべきである旨、が記載されていた。また、要求事項として、①本件組合員2名とE組合員が労基署に虚偽申告したとする回答を撤回し、謝罪するか、撤回しないのであれば、その申告内容を文書で明示すること、②賞与査定について、上記①の認識による誤ったものであることを認め、変更し、賞与の不足分を支給すること、③8時以降に敷地に入った後、準備作業を行い、17時までに片付け・着替え等も完了して退社するものであることを再確認すること、④荷受時間は8時20分から正午、13時から16時とし、その旨社内や取引先に周知することの記載があった。

- (9) 令和3年8月3日、会社は組合に対し、7.29組合要求書に対する回答書（以下「8.3会社回答書」という。）を提出した。

この文書には、①就業時間外の件について、会社は証拠の録音を提出済である、②平成29年合意書は、組合と会社間で締結したもので、当時の録音やA委員長が

押印した合意書もある、③会社は、本件工場について、打刻後、現場作業に入る方針であり、このことは団交でも何度も説明しており、業務時間内作業に関しては会社が決定する旨記載されていた。また、同文書には、組合の要求事項に関して、①労基署への虚偽申告については、既に団交で説明しており、録音を聞きなおして、わからなければ、具体的に何が分からないかを回答してください、②賞与査定については、既に書面で回答済である、③8時以降に敷地に入った後、準備作業を行い、17時までに片付け・着替え等も完了して退社するものであることを会社は認めていない、④荷受時間を7.29組合要求書のとおりとすることは考えていない旨記載されていた。

なお、この文書には、団交議題に挙がっていない内容であるとした上で、①以前からB組合員に机の上に女性の下着姿のクリアファイル等が何枚も置いてある、②会社は下着姿の女性の写真を机上に置くことを認めておらず、処分等するよう求める旨記載されていた。

- (10) 令和3年8月12日、会社は組合に対し、同日付けの連絡書と題する文書を提出した。

この文書には、①同年7月21日に組合員の業務内容で説明しやすい事案があったので報告する、②溶接棒のサンプルを本件工場で分析した結果を記載したメモをB組合員から受け取ったが、本来ならば、銅、マンガン、ケイ素で構成されることが予測されるところ、亜鉛や鉛等の割合が多く表示されていた、③本件工場の分析計を調べたところ、フィルターが破れ、内部にまで金属片の粉が入り込んでおり、まともに分析ができる状態でなかった、④この問題は10年前から指摘されており、団交でも幾度も問題になっており、フィルター部分をきれいにして分析を行うことになったにもかかわらず、今回のように何年も同じことを繰り返している、⑤組合からの要求書には賞与等で正当な評価を受けていないとの記載があり、詳細な説明をさせてもらっているが、分析においては、このようなことを繰り返しており、一向に向上していない旨の記載が含まれていた。

- (11) 令和3年8月17日、組合は会社に対し、8.3会社回答書の内容に納得できないとして、同日付け文書（以下「8.17組合要求書」という。）を提出した。

この文書には、①会社は、労基署への申告を理由に本件譴責処分をし、本件組合員2名の夏季賞与を減額したのだから、団交で説明済である等の回答では免責されず、文書で明示する責任があり、明示を求める、②本件組合員2名の賞与査定を変更し、不足分の追加支給を求める、③8時以降に敷地に入った後、準備作業を行い、17時までに片付け・着替え等も完了して退社するものであることについての回答は回答になっておらず、どれを認めないのか明示を求める、④荷受時

間についての回答も回答になっておらず、始業時の準備時間、終業時の片付け・着替え時間についての会社想定を明示するよう求める旨の記載とともに、追加の要求事項が記載されていた。この追加の要求事項には、①本件是正勧告書の写しの交付、②「賞与査定シート」の交付（様式で可）、③令和3年度夏季賞与の査定は、100点満点でB組合員は41点、C組合員は38点であるが、(i)絶対評価か相対評価か、(ii)評価点から賞与額を算出する計算式、(iii)点数の根拠を明らかにすること、④正社員に対する令和3年度夏季賞与について、(i)最高額・最低額・平均額、(ii)査定の最高点・最低点・平均点の開示を求めることが含まれていた。

- (12) 令和3年8月19日、会社は組合に対し、8.17組合要求書に回答するに際し、質問するとして同日付け文書（以下「8.19会社文書」という。）を提出した。

この文書には、①「過去から幾度と無く質問をしておりますが、賞与等で貴組合員が差別を受けていると言われ、では業務内容でどの様な業務内容を行っているから差別を受けていると言っているのか質問をしておりますが」、その回答がない、②この質問への回答を求める旨記載され、これに続いて、「回答が無ければ、業務内容で主張する部分は無いと考えさせていただきます」と記載されていた。

- (13) 令和3年8月30日、会社は組合に対し、8.17組合要求書に対する回答書（以下「8.30会社回答書」という。）を提出した。

この文書には、①労基署への申告が虚偽であることについては、団交や文書回答のみならず、録音データも渡している、②B組合員は、本件社長が8時前から業務指示をしたと主張しているが、録音内容から8時以降であることは明らかである、③本件組合員2名の査定については、労基署への虚偽の申告をしたことに加え、就業時間中の能力・姿勢・実績面について判断したもので、これが向上されておらず、向上する努力、そもそも業務指示を聞き入れる努力をしてください、③業務指示を無視し続けることは、査定結果を下げることになる、④就業時間や荷受時間については、改めて回答する、⑤本件是正勧告書は、協議中であるので開示しない、⑥「賞与査定シート」とは、既に渡している書面のどのことなのか、⑦令和3年度夏季賞与に関する数値は、表計算ソフトにデータをまだ入れておらず、計算し、回答できる範囲において改めて連絡する、⑧本件組合員2名が就業時間中にどのような作業をしているか、それにもかかわらず差別支給されていると主張するのかについて、会社が質問していたが、これへの返答を求める旨、の記載が含まれていた。

- (14) 令和3年9月15日、9.15団交が開催され、以下のやり取りがあった。

ア A委員長は、本件是正勧告書の写しを組合に交付するよう求め、本件取締役は、今日のところは考えていない旨述べた。本件取締役は、①就業時間前の件について、労基署からの指導書は報告してくださいで終わっており、断定はされていない、②年に1～2回、トラックスケールが8時から8時5分に押されているが、その際には、8時前に1～2分働いている可能性があるというのが議論対象になっており、B組合員が主張している全日程での就業時間前の話はしていない、③労基署には、同年10月10日をめどに報告書を作成していると連絡している旨述べた。

B組合員は、是正勧告書は支払を命じているはずである旨述べ、本件取締役は、B組合員の思惑とは違う部分であって、この場での報告は避けさせてもらう旨述べた。B組合員は、私が虚偽の申告をしているとまで言われている旨述べ、本件取締役は、虚偽だといえば、本件社長が提出した録音の日については、100%虚偽である旨述べた。

本件取締役は、B組合員は本件社長が8時前に来て、業務指示をしたとしているが、録音では明らかに8時過ぎに指示を出している旨述べた。A委員長は、8時1分か2分のことではないかと確認を求め、本件取締役は、8時2分頃にE組合員に声をかけて、その後、業務指示を出したことは明確である旨述べた。

A委員長は、開示請求して入手した労基署の関連文書を取り出し、過去に遡って、8時前に準備作業等で申告者が労働していたか否かを調査し、労働の事実が認められた場合は割増賃金を支払うよう指導し、報告を求めたということではないかと述べた。本件社長は、平成29年合意書にはタイムカードで打刻しても請求しないとの取決めがあり、それとの関係はどうなるのかと発言し、本件取締役は、それはA委員長にではなく厚生労働省とかに聞く問題である旨述べた。A委員長は、超過勤務、要は、仕事の命令をしないというのが前提であるが、8時から仕事をしなければならないということは8時前に準備活動をしなければならないということである旨述べた。本件社長は、そんなことを言った覚えはない旨述べ、A委員長は、言う気はなくても、事実上言っているのと同じである旨述べた。

イ 本件取締役は、タイムカードで打刻することは業務の内容に入らない旨述べ、これに対し、B組合員は「もう入るっちゅうん。」と言い、本件取締役は「おまえ、ほんまに言葉遣い悪いな。」と言い、さらにB組合員は、「うるさいわ。いちいちそういう嘘つくな。」と言った。

これに対し、本件取締役は、「何でそうやってな、そういう言葉遣い。」と言い、それに続いて、団交開始時にコロナ対策を求める旨言っていたにもかかわらず

わらず、もう半年以上、掃除がされていない旨述べ、これを契機に掃除の話題になった。本件取締役は、他の工場では従業員が勤務時間中に掃除をしている旨述べ、本件組合員2名について、「なぜ掃除できないんですか。」と言った。B組合員は、人数も少なく他に作業があり、できない旨述べた。

ウ 本件取締役は、「この掃除の問題もそうですけれども」と言った後、過去に分析計のフィルターが破れていて基盤が焼けて、修理費がかかったことがあったが、また、フィルターが交換されていない旨述べた。B組合員は、だいぶ前に本件社長にフィルターの件を言ったら、一度にかなりの枚数を買わなければならずそれが高いと返答された旨述べた。本件取締役は、団交の時、組合側出席者がフィルターを交換すると言い、その時に買って交換した旨述べ、B組合員は、それはいつの団交のことか明らかにしないと話が進まない旨述べた。さらに、B組合員は、会社は、なぜ、フィルターを買わないのかと尋ね、本件取締役は組合側が買うと言った旨述べ、B組合員は、それは会社が断ったからである旨述べた。本件取締役は、断っていない旨述べた。

A委員長は、フィルターは誰が買うことになっているのかを尋ね、B組合員は会社である旨述べ、本件取締役は「会社って言うんやったら、事務員さんに言うてください。」、「あなた方、私物、私物じゃなくて会社で使ってる備品、全部事務員さんに言うてんねんから。」と言った。B組合員は、全部事務員に言ったらよいのかと尋ね、本件取締役は全部ではない旨返答した。

B組合員は、事務員から本件社長に許可をもらうのかどうかは知らないが、とりあえず、全部事務員に言えばよいのかと尋ね、本件取締役は、その全部とは何なのかと尋ねた。その後、フィルター購入と掃除の話が続いた。

A委員長は、掃除については、1か月に最低1回、勤務時間中に、階段とこの辺りを掃除するようにとの要請があったということを確認し、会社側出席者も本件組合員2名も異議を述べなかった。

エ A委員長は、始業前の就労に関して、前回の団交では、組合側は8時に敷地に入って鍵を開けて、タイムカードを押して、着替えて、電源を入れて、シャッターを押すなどすれば15分から20分程度かかると主張し、本件取締役は5分ぐらいでできるとした旨述べ、さらに、A委員長は、会社として8時1、2分の打刻は問題ないとしているのか否かを尋ねた。本件取締役は、8時に打刻して作業を開始するように何度も回答している旨述べた。A委員長は、組合側は着替えも仕事としている旨述べ、本件取締役は、厚生労働省の方針は、前回も回答したとおり、軽装備の着替えは就業時間に含まれないとなっている旨述べた。組合側出席者は、①汚れる仕事であってそんなことはできない、②8時か

ら開いていて、トラックスケールが8時以降になっけていても、事前の準備活動を先にやっけてることを労基署が認定した旨述べた。本件取締役は、労基署は20分は、明らかにかからないと言っけて旨述べ、B組合員は、労基署に行っけてきたところだが、明らかになど言っけておらず、本件取締役が言っけてることを労基署に確認すると、そういうことは言っけていないと言われると思う旨述べた。A委員長は、だからここで決めなければならず、8時に敷地に入っけて打刻は8時1、2分でよいと言っけてもらえればそれでよい旨述べた。本件取締役は、本来、打刻は8時前でなければならないものだが、顧客対応をしないといけないういう意思が働いてしまうとのことなので、8時に打刻してから職場に出るようにしたらよいというのが私の意見である旨述べた。

A委員長は、平成29年合意書があるにもかかわらず、早朝の仕事をしなければならぬように仕向けられてきたという趣旨である旨述べ、本件社長は、それならば合意書を結ぶ意味がない旨述べた。A委員長は、要は誰が合意書を破ったかという話であって、8時前から準備せよと正面切っけていっけてないが、それを事実上強制してきたという理解である旨述べ、本件社長は、そのようなことを言いだしたら、何でもできることになり、世間を通るのかと問いかけた。

オ 本件取締役は、最近の回答書とかでも、本件組合員2名はうそばかり書いっけてくる旨述べ、「兄貴おらん時にも、何ですか、Cさん全部把握してると言っけてたし、それ全然把握してないじゃないですか。」、「だいたい黄銅メッキっけて、いつどこで積むの。」等と言っけて、C組合員が積込みの時、黄銅メッキと言っけていた旨述べた。C組合員は、そう書いっけてあっけてから言っけてただけである旨述べ、本件取締役は、現物が見えていっけて、なぜ、それで黄銅メッキと言っけてのかと問いかけ、C組合員は、袋に入っけていた旨述べた。本件取締役は、中が見えていたはずである旨述べ、B組合員は、誰だっけて中をいちいち見たりはしない旨述べた。その後、C組合員の商材の知識等についてのでやり取りが續いた。

本件取締役は、B組合員が分析表を渡してきたが、あの分析は誰がしたのかと尋ね、B組合員は、何の話なのかと尋ねた。本件取締役は、「溶接の、最近、持っけてきはった人」、「道路とか5トン前後ぐらゐ毎月持っけてきてくれるような。」等と発言した後、再度、B組合員に対してあの分析値を見て、おかしいと思わなかつたのか、誰が分析したのかと尋ねた。B組合員は、渡してと言われたから渡したもので、誰が分析したかは覚えておらず、本件取締役が来るから渡してと言われたから渡したものである旨述べた。本件取締役は、あの分析結果について、表面に粉がついてる成分値を拾っけてることに気づかぬないだめである旨述べ、B組合員は、①僕はしてないと言っけてる、②本件取締

役ももらった瞬間は何も言っておらず持って帰っただけだった、③E組合員がやってきて、さらに説明をしていた旨返答した。その後、その時の経緯についてのやり取りが続いた。

- (15) 令和3年10月18日、組合は会社に対し、団交を申し入れるとして、10.18組合申入書を提出した。

この文書には、要求事項として、①令和3年度冬季賞与について、基本給の2か月分を同年12月10日に支給すること、②同年度夏季賞与について、査定による減額分（本件組合員2名とも）と本件譴責処分による減額分（B組合員）を文書で明示すること、③令和3年度各賞与について、支給基準（勤怠・査定の割合、査定方法等）を文書で明示すること、④本件譴責処分の取消し等が挙げられており、さらに、同2年度冬季と同3年度夏季賞与について、他の正社員（匿名可）の査定の評価点と支給額の文書回答を求める旨の記載が含まれていた。

- (16) 令和3年10月27日、会社は組合に対し、10.18組合申入書に対する回答書（以下「10.27会社回答書」という。）を提出した。

この文書には、①令和3年度冬季賞与は昨年度と同様の金額を考えている、②同年度夏季賞与については、その際に既に書面を渡しているが、なくされた場合は再交付する、③既に交付している査定内容についての書面と賞与ごとの説明書以外にどのような回答を求めているのか、具体的に明らかにしてほしい、④本件譴責処分の取消しは考えていない、⑤個人別の賞与の支給額は、過去にも回答したとおり、公開しない、公開を望むのならば、その合理的な理由を明らかにすることを求める旨記載されていた。また、この文書には、以下の記載があった。

「過去から何年も何十回も尋ねておりますが、賞与の内容に不満があるのであれば、各々が就業時間中にどのような作業を行い、どのような業務内容を前期や今までと比べて勉強し、向上させているのか具体的な業務内容の回答をしていただきたいのですが、その質問に対する回答が一向にありませんので、会社としても、不満を述べられても、業務内容の向上が見られない中で、どの様に判断して良いのかわかりかねますので、向上させている部分があるのであれば、その具体的な説明をお願いします。」

- (17) 令和3年11月2日、組合は会社に対し、10.27会社回答書の内容は誠意ある回答とはいえないとして、同日付け文書（以下「11.2組合文書」という。）を提出した。

この文書には、①令和3年度冬季賞与について、建値も上がっており、昨年と同額はありえないと考えており、会社の経営状況を文書で示すことを求める、②同年度夏季賞与の本件組合員2名への減額分については、回答になっておらず、

査定と懲戒処分により減じた金額の文書回答を求める、③7.11会社回答書では、B組合員は41点、C組合員は38点との評価点のみの回答であって、その評価点により減額した金額の文書回答を求める、④本件譴責処分の取消しは考えていないとの回答には納得できず、団交で再度質問するので、納得できる回答を行うことを求める、⑤組合は、会社が公正な評価を行わず、好き嫌いにより評価を行い、組合嫌悪から組合員への差別支給を継続していると考えており、個人別の賞与の支給額の開示を求める旨記載されていた。

- (18) 令和3年11月8日、会社は組合に対し、11.2組合文書に対する回答書（以下「11.8会社回答書」という。）を提出した。

この回答書には、①(i)現在、会社は取扱数量が減少し、在庫を売って利益を出している状況である、(ii)設備補修や不況時のための人件費の確保等も必要で、成長力が上がらない状態で賞与アップは中長期的に会社の収益環境を損ねる可能性があり、相場の上昇により利益が上がったとしても、賞与が上がるとは限らない、(iii)本件工場の取扱数量は、以前の約5分の1から4分の1である、②以上により、令和3年度冬季賞与は前年度と同額程度になる見込みである、③同年度夏季賞与についての評価は、B組合員は「①5②5③5④3.5⑤3.5⑥3.5⑦3.5⑧6⑨6」、C組合員は「①4②4③4④3.5⑤3.5⑥3.5⑦3.5⑧6⑨6」であって、この点数になっている理由は、これまでの回答書や団交時に何度も説明している、④組合は減額という表現をしているが、会社はそうは捉えておらず、他従業員の習熟度、態度等の比較により金額に差が生じており、それは、前回支給時に説明している内容から生じている、⑤本件譴責処分の取消しについては、前回回答どおりである、⑥組合の賞与が差別されていると主張するのならば、習熟度を他の従業員を上回るよう向上させるべきであり、支給金額や評価の点数の数字だけを比較しても何の問題解決にもならない、⑦何十回も説明しているが、習熟度を向上させるとは、人事考課表に記載されている内容を向上させることであり、あいさつや掃除をすることは当然で、言葉遣いが悪いだけでなく、虚偽の内容で労基署に申告するとか、会社の机の上に女性の下着姿の写真をずっとおいて遊ぶ等の行為は論外であることの自覚を求める旨の記載があった。

- (19) 令和3年11月9日、組合は会社に対し、11.8会社回答書の内容は了解できず、組合からの質問に団交で回答を求めるとして、同日付け文書（以下「11.9組合文書」という。）を提出した。

この文書には、①過去の団交で、会社側弁護士が春の昇給がないのは利益を賞与に反映させるためである旨回答しており、令和3年度冬季賞与について、利益が増加しているのだから、増額して当然である、②組合員に対する差別支給を確

認するため、全従業員の個別情報の開示を求める、③B組合員の賞与に係る査定
の減点要素として、言葉遣い、本件社長への態度、労基署に対する虚偽申告等を
挙げるが、それぞれの証拠の提出を求める、④B組合員が下着姿の写真をおいて
遊ぶとする回答は完全に虚偽であり、証拠を提出する事を求める旨の記載があっ
た。

(20) 令和3年11月10日、11.10団交が開催され、以下のやり取りがあった。

ア A委員長は、11.8会社回答書にある女性の下着姿の写真の記載について尋ね、
本件取締役は、現段階では、女性の下着姿のものは置かれているファイルから
なくなっているはずであると返答した。A委員長は、女性の下着姿の写真が置
いているのをいつ見たのかを尋ね、本件取締役は、ここ何年か、ここに置かれ
ていて、B組合員がいない時に、ここで見た旨返答した。A委員長は、それを
写真で撮影したのか、今、どれが問題なのか、見られるのかと尋ね、本件取締
役はメールで送信する旨返答した。A委員長は、こちらとしては、B組合員が
これを仕事中に眺めて喜んでいただけてではなく、昼休みに弁当敷に使っている
だけなので、注意を受けるいわれはないと考えている旨述べた。

イ A委員長は、令和3年度冬季賞与の日程を確認した上で、E組合員と本件組
合員2名の金額について回答するよう求めた。本件取締役は、昨年と同じで、
E組合員は85万円、本件組合員2名は35万円である旨返答した。A委員長は本
件人事考課項目表の点数について尋ね、本件取締役は、同年夏季や昨年冬季と
同じような評価がスライドするが、あと10日ほど見て最終判断する旨返答した。
A委員長は、35万円が予定されている現場の従業員がいるのかどうかを尋ね、
本件取締役は、入社して1年経過していない他の工場の従業員1名がそうであ
る旨返答した。

A委員長は、B組合員と同程度の勤務年数の従業員の金額はB組合員と一緒
なのかと尋ね、本件取締役が一緒というのはと問い返し、A委員長はB組合員
と同程度の勤務年数の従業員も35万円なのかという質問である旨返答した。本
件取締役はもう少し上である旨返答し、A委員長はその差の理由を尋ねた。

本件取締役は、文書回答と同じ内容になるが、日頃の就業時間中の行為と労
基署へ申告すること自体は問題ないが、働いていないことが明確な時間につい
て、訴え続けていることと就業時間中の仕事内容である旨返答した。A委員長
は、①同程度の勤務年数の従業員との金額の差の程度、②評価の対象期間を尋
ね、本件取締役は①については頭の中では「5ぐらい」である、②については
6月21日から11月20日である旨返答した。A委員長が、その対象期間に、B組
合員の言動、労基署への申告及び仕事の質の3つに問題があったと言っている

と言いかけたところ、本件取締役は、問題があったというか、それらを総合的に判断した上の内容であるが、会社が文書で回答しているとおり、この期間にどういうことをがんばったかを教えてほしい旨述べた。A委員長は、会社の文書にその旨の記載があったが、会社から言われた掃除をしたし、やれと言われてやらなかったことがあるのかと問いかけた。組合側出席者は、重労働で危険な現場だから、会社の提案に合理性がなかったら、それは違う、こちらの方がよいのではないかと言うことはあるが、本来やるべき仕事をやらなかった、手を抜いて遊んでいるということが確認されているのかと問いかけた。

本件取締役は、①本件工場では分析計はほとんど使っていないが、別の工場で1日100回以上使用することがある、②成分を気にして働いていれば、いろんなものに携われるようになってきて、習熟度が上がっていくが、その積み重ねのところが欠けているので、先日の黄銅メッキの件のようなことが起きる、③そうすると、習熟度を要するアイテムは別の工場で行ってもらわざるを得ない状況になる、④本件工場には、分析計で測る必要のない商材ばかりを持ってくるようにしている旨述べた。A委員長は、E組合員も測るのは下手なのかと尋ね、本件取締役は、E組合員は分析が必要な時は本件組合員2名にさせている旨述べた。

ウ A委員長は、労基署との関係では、6月21日以降にやってはならないことをやったということかと問いかけ、本件取締役は、労基署に正当な権利として申告するのは問題がないが、明らかに働いていない時間がある中で、この11月近くまで訴え続けていると監督官が言っており、そういうのはやめましようと言いたいだけである旨述べた。A委員長は、労基署が残業はないと言ったのかと問いかけ、本件取締役は、監督署から最終意見はもらっておらず何とも言えない旨返答した。

A委員長は、①是正勧告書は明らかな法律違反があるから出るものである、②残業時間がタイムカードどおりかについては意見があってもよいし、それは最終的に労使で話し合って決めるものだと思うが、会社に残業があることを労基署は認定した、③うそを言っているとして訴えたことで評価を下げるのは間違っている旨述べた。本件取締役は、訴えたことに対して評価を下げているのではなく、働いていないことが明らかな時間もまとめて訴えるのはやめましようと言いたい旨述べた。A委員長は、主張や認識が違うことを虚偽の申告をしたとされ、賞与を下げるのは間違っているのではないかと問いかけた。

本件取締役は、減額とか下げると組合側は表現するが、私の中では下げるという認識ではない旨述べ、組合側出席者は、それは言葉のあやで、他に35万円

の人はいない旨述べた。

組合側出席者は、他の従業員との差について尋ね、本件取締役は、ずっと質問しているが、本件組合員2名が業務内容を挙げて、会社が評価の対象を見逃していれば評価するので、点数や平均からの乖離だけを言うのではなくて、業務の内容を教えてほしい旨述べた。A委員長は、評価制度を導入している企業は、社員面談をするものだが、面談はしないのかと尋ね、本件取締役は、ちょっと前はしていたが、面談を希望するなら、させてもらうので希望するのかと尋ねた。B組合員は、面談しても、本件社長はうそばかり言って答えてくれない旨述べた。

エ 組合側出席者は、他の従業員と差を付けることについて、組合的には納得できないことであって、同額にしたら他の従業員が文句をいつてきたりするのかと問いかけた。本件取締役は、最たる具体的な例を挙げるとして、5年位前に、本件工場で2時間ぐらい毎日残業をしていた時があった旨述べ、A委員長は平成29年より前のことか確認を求め、本件取締役ははっきりとは覚えていないが、そうであると思う旨返答した。本件取締役は、他の工場では取扱量が減っており残業もない時に、本件工場では毎日残業をしており、他の工場の従業員から自分たちも仕事がないが、残業して残業代もらおうという感じになった旨述べた。その後、平成29年より前の頃の話が続いた。

オ A委員長は、本件組合員2名と他の従業員との差の5万円の内訳は、言動と労基署への申告で、何万円なのかを尋ねた。本件取締役は、それは何度も回答している旨返答し、A委員長は、それは聞いていない旨返答した。本件取締役は、係数とか、これが1万とかの取決めはなく、仕事の内容を加味して総合的に判断して、これくらいの金額差かなというような決め方をしている旨返答した。A委員長が、言動と労基署と言いかけたところ、本件取締役は、

A委員長は、まず本件社長への言動や労基署のことを言うが、メインは会社での就業内容であって、本件人事考課項目表は9要素から構成されており、仕事内容の能力部分、やる気とかそういうところを含め、最終的な量とか質から構成されていて、それらを総合判断して決まっている旨述べた。A委員長は、そんな抽象的な話で、やる気のあるなしとか、何をもって評価しているのか、結局、本件社長に文句を言うから態度悪いとなっているのではないか、何でもはいはい言って、静かにやっていたらそれでいいのか等と発言した。本件取締役は、意見を言わずにははいはいというのは、会社も言ったことはないと思うが、どこの企業も姿勢が評価に入っていると思う旨述べた。

A委員長は、商材をぱっと見て判断できるかどうかということの方が大きい

のか、教えてほしいと問いかけ、本件取締役は、それを含めて、それも一部であると返答した。A委員長は、本件社長も本件取締役も、ずっと本件工場にいるわけではなく、部分しか見ていないはずであって、一部を見て全体を評価しようとしているわけであるから、その見ている部分で、本件工場に来ると、B組合員が必ず一言言ってくるということで気分悪いから、態度が悪いとちょっと評価しておこうということで5万円下げられたら、労働者もやってられない旨述べた。

カ 本件社長は、前にいつだったか忘れたけれど、トラックスケールの所に落ちていた破片について、C組合員に何と思うかを尋ねたところ、黄銅だと言われたが、分析したら銀の溶接棒であった旨述べた。組合側出席者は、いつのことか尋ね、本件社長はいつかは分からない旨返答し、A委員長がC組合員に対し、覚えているかどうかを尋ね、C組合員は覚えていない旨返答した。B組合員は、そういうことがあったとC組合員に伝えていないのではないかと述べ、本件社長は、したかしなかったか覚えていない旨述べた。

本件取締役は、その件は記憶にないかも知れないが、具体的に文書で送らせてもらったが、本件工場で錫のインゴットを黄銅メッキであると主張していた件がある旨述べた。B組合員は、それは、それを作った人が商品名をちゃんと書いておらず、分かっていない旨述べた。その後、商材を袋に入れる時の名前を書くこと等についてのやり取りが続いた。

A委員長は、C組合員が商材をきちんとわかっていないことが賞与が低い原因の一つであるのかと問いかけ、本件取締役は、商材に限らず、行う業務の内容をスムーズに運ぶことができない、とか商材を含めてそういう全般である旨返答した。A委員長は、それはE組合員の責任であり、一番下の人についてわかっていないということで賞与を下げていている旨述べた。本件社長は、E組合員がいない時には、いる人がある程度やってくれないと、と言った。

A委員長は、商材は一人ひとりが勉強して覚えなければならないが、仕事の流れや段取りはE組合員が組まなければならない話で、会社から見たらうまくいっていないとして、一番下の人が悪いとして賞与を下げるのかと問いかけた。B組合員はA委員長に対し、もっとひどいのは、本件取締役が持ってきたバツカンに入った商材を私がクレーンで下ろしたことがあったが、本件取締役は仕事ができないと言っている私に対して、C組合員も普通に流れ作業でやっているようなことを質問してきた旨述べた。A委員長は、本件取締役でもわからないことはあるのだから、C組合員が間違ったのか間違っていなかったのかが今、問題になっているが、トラックでぶつけたことがあるかどうかとかで、いちい

ち賞与が下げられたら労働者としてはやってられない旨述べた。

キ B組合員の言葉遣いの話になり、組合側出席者がB組合員は就業時間中に叫ぶことはない旨述べたところ、本件社長は、5.17経緯に言及した。B組合員は、G氏が運転してきた車に積込みがあったのだが、普通ならばドライバーが積込みの指示を出す旨述べたところ、本件社長はそれはあなたの意見である旨述べた。B組合員は、①取引先に行くということだったので、本件社長とC組合員が行くのが効率的でC組合員の練習にもなる、②本件社長は意見も聞かないので、パワハラですと発言した、③説明すると言ったのに、本件社長は説明はいらないと言ってG氏と出かけた、④本件社長は、捨て台詞のように日本語勉強せえと言った旨述べた。本件社長は、日本語勉強せえと言った覚えはない旨述べた。本件取締役は、C組合員が車からどかなかったみたいである旨述べ、本件組合員2名は車に乗っていない旨返答した。

A委員長は、見ていないので、日本語勉強せえと言ったか言っていないかはわからないが、パワハラというのはその前段があったから言っただけの話である旨述べ、本件社長にそうやってくっつかかる人間には賞与を下げたいのかと尋ねた。本件取締役は、言葉遣いだけでなく、就業内容によるものである旨述べた。A委員長は、それはB組合員でいうと、また、C組合員でいうと何なのかと問いかけた。本件取締役は、分析の件とかと言い、A委員長が商材を間違ったこと、掃除をせずにフィルムが破れたまま分析計を使ったことと言ったところ、本件取締役が、なぜ、一つの内容だけを言うのかわからない旨述べた。A委員長は、何月何日にこんなことをしたので評価に影響するというふうに箇条書きで示してほしい旨述べ、併せて、本当はその前に、間違っていると指導しないといけない旨述べた。本件取締役は、送っている文書では指導にならないのかと尋ね、A委員長は、普通は何か起こったら現場で解決するのが一番だが、文書でやるにしても、後々会話をしないと、最後は解決しない旨述べた。

ク A委員長は、B組合員の机の上の女性の写真の問題について、本件取締役が見たと言った物以外にあるということかと尋ね、本件取締役はそうである旨返答した。A委員長は、写真問題は、単に会社の服務規律上の話を言っているのか、査定に影響しているのか、どちらなのかを尋ね、本件取締役は、査定に入っていないというよりも、姿勢の中の一部の印象の中ではやはり入ってしまわざるを得ない内容である旨返答した。

(21) 令和3年11月12日、会社は組合に対し、同日付け回答書（以下「11.12会社回答書」という。）を提出した。

この回答書には、団交において話題になった写真であるとして、女性を撮影し

た写真が1枚、机等の背景がなく写真のみを切り取った状態で掲載されていた。

ところで、令和元年5月21日、会社は大阪労働局労災補償課に対し、B組合員の日常として、①職場の机の上は「アイドルやアイドルの刺激的な容姿の物」ばかりで、叱らない限り、このようなことが通常、許されるものと思っている、②常に組合活動ばかりしており、療養給付等ばかり調べている旨記載し、机の上に女性の複数の写真が置いてある画像を載せた文書を提出したことがあったが、この時の画像にある写真の1枚が、11.12会社回答書に掲載された写真に酷似していた。

- (22) 令和3年11月15日、組合は会社に対し、同日付け文書（以下「11.15組合文書」という。）を提出した。

この文書には、①11.10団交における令和3年度冬季賞与についての会社回答は組合の要求とは程遠く、さらに、本件組合員2名については、査定により他従業員より5万円以上の低額と説明されており、組合は納得できない、②再検討し、次回団交で再度回答するよう求める、③本件組合員2名の評価点を回答するよう求める、④本件組合員2名以外で同賞与として35万円の支給を予定している従業員数、その従業員の勤続年数、同額である理由を説明するよう求める、⑤11.12会社回答書の女性の写真はB組合員の記憶になく、実物もないが、会社はB組合員の机の上に放置されていたと主張しており、当然、B組合員の机を含めた全体が撮影されていると推測するので、撮影した写真の全景を提出すること等を求める旨記載が含まれていた。

- (23) 令和3年11月25日、組合は会社に対し、12.2団交に関して連絡するとして、同日付け文書（以下「11.25組合文書」という。）を提出した。

この文書には、本件組合員2名への査定における、B組合員の本件社長への言動及びC組合員が業務において未熟であるとする事実について、日時と内容を箇条書きで簡潔に明示するよう求める旨の記載が含まれていた。

- (24) 令和3年11月26日、組合は会社に対し、同日付け文書（以下「11.26組合文書」という。）を提出した。

この文書には、①出勤時のタイムカード打刻後で、労基署が明らかに働いていない時間があると発言したことが事実かどうか回答し、事実であるなら、その日時、監督官名等への回答を求める、②他の工場の従業員は本件工場には来ないにもかかわらず、本件工場の従業員の業務内容に関して、どのようなクレームがあるのか回答を求める、③11.10団交で、会社は5年以上前の評価を今も査定内容に反映させている旨発言したが、これは正しいのか回答を求める、④本件工場では、毎日、始業時と終業時に、フォークリフトでバツカンを移動してドラム缶を囲い、

突風等による事故を防止する作業をしているが、会社は労基署に対し、そのことを説明したのか、それとも、説明をせず、始業時の準備作業は1分から2分程度と間違った説明をしたのかについて回答を求める旨の記載が含まれていた。

- (25) 令和3年11月30日、会社は組合に対し、11.15組合文書及び11.26組合文書に回答するとして、同日付け回答書（以下「11.30会社回答書」という。）を提出した。

この回答書には、①令和3年度冬季賞与については、11.10団交での説明と同様である、②本件組合員2名への評価点はまだ詳細を詰めているところであるが、前回と同じような内容である、③本件組合員2名以外で同賞与として35万円の支給を予定している従業員数や勤続年数を回答する予定はないが、就業内容を比較して金額を決めており、内容は常に説明しているとおりで、内容に不満がある場合は、本件組合員2名の普段の業務内容を連絡するよう求める、④女性の下着姿の写真がいけなかったと思われたならば、素直に謝って終わりの問題だと思うが、女性のコスプレ写真も風紀を乱す写真で、就業規則第28条及び第29条違反ですので、現在も普通に机の上に置いてある女性のコスプレ写真も持って帰るか、せめて机の中に入れて、他人の目に留まらないようにしてほしい、⑤労基署とのやり取りは労基署の監督官にでも質問してほしい、⑥他の工場の従業員は本件工場には来ないにもかかわらず、本件工場の従業員の業務内容に関して、どのようなクレームがあるのかとの質問は、組合が何が言いたいのか、わかりかねる、⑦11.10団交で、会社は5年以上前の評価を今も査定内容に反映させている旨発言したとは、どの部分の発言なのか、⑧11.10団交で、賞与の査定に不満があれば、労働内容の説明をするよう求めたところ、C組合員は本件社長が本件工場に持ち込んだ商材をトラックから下ろした、B組合員は掃除の際に、汚い溝を掃除していると主張したが、いずれもごく普通の内容なので、これら以外に主張できる内容があれば連絡を求める旨の記載が含まれていた。

- (26) 令和3年12月2日、会社は組合に対し、同日付け連絡書を提出した。

この連絡書には、本件人事考課項目表の9要素を向上させていけば賞与額は上がるとする記載とともに、改善していただかないといけない内容として8項目が挙げられていた。その8項目の中には、①時間外は働かないようにと再三伝えているにもかかわらず、働いていると主張し労基署に伝えている、②言葉遣いや態度が悪く、盗聴問題についても、裁判所が行ってもよいとしていると発言し、改善を試みない、③現場の検品である分析ができていない、④11.26組合文書には、毎日、始業時と終業時に、バックカンを移動しているとの記載があり、労基署でもそのように発言しているようだが、10年以上前から、始業時と終業時に、当日の業務に関係のないものを移動させ、時間を浪費しないよう伝えており、バックカン

の移動は、人事考課で良い評価を付ける内容ではない旨の記載が含まれていた。

(27) 令和3年12月2日、12.2団交が開催され、以下のやり取りがあった。

ア A委員長は、女性の写真問題に関して、本件取締役に対して、会社が送ってきた写真はその後どうしたのか、他にも机の上に写真があつてそれを撮ったのか等を質問した。本件取締役は、この話を引っ張ってどうされるのか、これにそんな時間をとる予定はない旨述べた。

イ A委員長は、本件組合員2名と他の従業員の間に差を付けているのだから、例えば言葉遣いの問題で1点減った、2点減ったとかで、合計で5万円減ったというような説明を求める旨述べた。本件取締役は、①会社は、ここで2万円とか、一つひとつの項目で1万円とか、係数を使ってとかでは表していないことは、既に伝えている、②点数というより就業内容からだいたいこれくらいとしている旨返答した。

A委員長は、賞与額について、何点から何点がいくらであるかや、40点であればいくらであるかを回答するよう求めた。本件取締役は、40点だからという表し方ではなく、C組合員の技量から例えば35万円と決めたら、他の人はこういうことでいろいろできるから、40万とか45万とか、そういう形になっている旨述べた。A委員長は、本件組合員2名の査定は41点と38点で、金額はともに35万円になっているとして、何点から40万円になるのかと尋ね、本件取締役は、5万円刻みとかではなく、例えば、これくらいで5万円上げるとか、期間内にこういうことがあったから、ちょっと気持ち下げるみたいなものである旨述べた。

A委員長は、令和3年冬の賞与についても本件組合員2名の査定は41点と38点であるのかを尋ねたところ、本件取締役は、点数は週末に本件社長とも細かく決めようと思っており、最終的な点数は全員、出していないが、だいたい前回と同じになる旨返答した。A委員長は、本件組合員2名はともに35万円で、すぐ上の人40万円との話であった旨述べ、本件取締役は全員の金額は、まだはっきりと決めていない旨述べた。A委員長は、前回、すぐ上は40万円で、その上の人がいるという話をした旨述べ、さらに、35万円ずつだけを先に決めて、あと、適当に点数を付けていることなのかと言った。本件取締役は、前回、団交を開催してから、いろいろ考えているから、最終の点数とか、金額は決めていないともいえるとし、利益の関係で相場が上がってよくなっている段階なので、その相場を反映させて全従業員に対し、金額を上げる余地を考えている旨述べた。

A委員長は、我々は利益配分のことと他の従業員と差別をしないことについ

て要求している旨述べ、その後、話題は、労基署への申告や分析計のことに移った。

ウ B組合員は、令和2年12月3日と同3年9月の積込みについての本件社長の指示が矛盾している旨主張し、これに対し、本件社長は反論した。また、A委員長が、本件工場で、朝、夕2回、バックカンを移動させていることを無駄であって、前にそのようなことはしないでいいと言っていると会社が返答してきた旨述べ、本件取締役は、前に、本件工場の通路に、パレットで荷物を載せたものが置かれていて、毎朝、人が通れるようにするために、20分から30分程度かけて、工場の外に移動させ、終業時に戻すことを繰り返して、本件社長が怒ったことがあった旨述べた。A委員長は、今は、夜間に風が吹いてドラム缶が転がったら危ないので、毎日、バックカンを動かしてバックカンで囲っていることについてはどうなのかと尋ねた。本件社長は、休みの前にそういうふうにするよう言った覚えがあるが、毎日やるように言ったかどうかは記憶がない旨述べた。その後、バックカンの移動に関連した話が続いた。

エ 本件取締役は、本件組合員2名より賞与額が上の人、仮に、40万円をもらっている人がいるとして、本件組合員2名が40万円になって然りと思われる業務内容を教えてほしい旨述べた。A委員長は、差がついている理由の一つは言動で、ただし、会社はC組合員の言動が悪いとは言っていない旨述べ、本件取締役は、録音があるにもかかわらず、申請していることは問題があると思う旨述べた。A委員長は、C組合員は正社員になって1年9か月になるのになぜ、新人と同じ額になるのかと尋ねた。本件取締役は、2人の新人のうち1人は別の業界から来た人だが、既に商品の成分分析の知識は上回っており、私の見る限り、天井クレーンの操作も早く安全に動かせるようになっている旨述べ、B組合員は、これに異議を述べた。C組合員は、本件取締役は本件組合員2名のことをあまり見ていないのに、なぜ、査定が低くなるのかと尋ねた。本件取締役は、数少ないが来た中で、操作とかもそうであり、分析計で違う分析をしたことも指摘した旨述べ、C組合員は、古いことばかり言う旨述べた。本件取締役は、突然、ある製品名を出し、成分値等を回答するようC組合員に求め、扱っている製品の成分を知らずにやっているという話である旨述べた。

オ A委員長は、冬季賞与額について、現時点では本件組合員2名は35万円とのことだが、増額すると約束してもらえると尋ねた。本件取締役は、増額を検討するのは能力とか査定の面ではなく、相場上げを反映させるかどうかであるから、約束できない旨返答した。B組合員は、残業代を払うつもりがあるか否かについても明確に回答するよう求め、本件取締役は、それは労基署に聞いて

くださいと返答した。A委員長は、払うのは会社である旨発言し、本件取締役は、この件について、弁護士の方に質問してから回答する旨述べた。

A委員長は、検討中ということかと問いかけ、本件取締役は、検討中とかいうことも回答しない旨返答した。

(28) 令和3年12月10日、会社は令和3年度冬季賞与を支給したところ、所得税等の控除前の額で、本件組合員2名はいずれも38万円であった。

(29) 令和4年1月11日、申立人らは、当委員会に対し、本件申立てを行った。

第6 争点に対する判断

1 会社が、令和3年6月25日付けで、B組合員を譴責処分としたことは、正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、組合と会社の関係や組合活動の状況についてみる。

前提事実及び前記第5. 1(1)、(3)、(5)、(6)、4(21)認定のとおり、①会社は平成28年1月20日付けで、既に組合に加入していたB組合員を解雇し、B組合員は地位確認等請求訴訟を提起したこと、②この訴訟において、会社は、同26年12月から、B組合員が不正な残業代の請求を行った等と主張したこと、③会社の始業時間と終業時間に関する平成29年合意書が、会社、E組合員及び組合が押印して作成されたこと、④地位確認等請求訴訟については、同29年8月25日、会社の控訴は棄却され、B組合員の請求を認容した判決が確定したこと、⑤判決確定後、組合は会社に対し、B組合員の職場への復帰条件について協議を申し入れたが、両者間で復帰条件について合意がなされないまま、B組合員は再び、本件工場にて勤務したこと、⑥B組合員の職場復帰から約1年後に会社、組合、B組合員及びE組合員が押印して、B組合員の職場復帰をめぐる問題についての合意書が交わされたところ、そこには誠実団交応諾についての条項も含まれていたこと、⑦平成30年処分通知書案には、問題事象として業務時間内に労働組合活動を行いすぎていることとの記載があること、⑧令和元年5月21日、会社が大阪労働局労災補償課に対し提出した文書には、B組合員について、常に組合活動ばかりしており、療養給付等ばかり調べている旨の記載があること、がそれぞれ認められる。

そうすると、この間、組合及びB組合員と会社は対立関係にあり、会社がB組合員の組合活動を嫌悪していたとみることができる。

(2) 次に、本件譴責処分について検討する。

ア 本件譴責処分通知書の内容は、前提事実及び前記第5. 3(7)認定のとおりであって、B組合員のどの行為に対し処分を行うのかが客観的に明らかな形で特定されておらず、会社は処分の原因となる行為を不明確にしたまま懲戒処分

を行ったとみるのが相当で、そのこと自体、問題であるというべきである。

イ 同認定のとおり、本件譴責処分通知書の内容には労基署に虚偽の申告を行った旨の記載が含まれていることから、B組合員が労基署に申告を行ったことが原因であったとみることができる。しかし、労働者は自らの時間外労働等について疑義があると感じれば、使用者の意向に反しても自由に労基署に申告できるというべきである。しかも、前提事実のとおり、東大阪労基署は会社に対し、本件是正勧告書と本件労基署指導書を交付しているのだから、会社が、虚偽の申告が行われたとして処分を課すことは正当な行為とはいえない。

また、前提事実及び前記第5. 2(2)認定のとおり、本件労基署申告は、本件組合員2名及びE組合員の組合員3名により時間外労働に関する組合活動の一環として行われたというのが相当である。そうすると、会社は、B組合員の組合員としての正当な行為を理由に処分を行ったと判断される。

確かに、前提事実及び前記第5. 3(5)認定のとおり、6.14団交において、B組合員が、令和3年5月20日、本件社長は8時前に本件工場を訪ねた旨述べたのに対し、本件社長は、8時を過ぎてから訪ねており、その録音が提出されて正しいと証明されたらどうするのかと尋ねたことがあることは認められる。しかし、団交は、労使双方がそれぞれの立場から見解を述べ協議するものであり、この発言は、B組合員が、組合側出席者として自らの認識により本件社長が訪れた時刻について述べたというべきものである。団交におけるこういった発言に不正確な部分があったとしても、正当な組合活動の範囲内の行為であることは明らかで、会社がかかる発言を処分理由とすることは不適切というべきである。

ウ 会社は、本件において、本件譴責処分の理由について、業務時間中の暴言や業務改善命令に対する反発、業務命令違反等を根拠とした旨主張し、5.17経緯を挙げる。しかし、前提事実及び前記第5. 3(7)認定のとおり、本件処分通知書には、「5月17日」という日付すら見当たらない。また、前記第5. 4(1)イ、(2)イ認定のとおり、組合が6.28組合申入書にて、本件譴責処分について、懲戒対象となるB組合員の言動があれば、その言動の日時等を文書で示すよう求めたのに対し、会社は、この半年、口頭のみならず書面で違反事項を伝えているが、その書面をなくしたのでしょうか等と回答するのみで、処分の事後のこの時点においてさえ5.17経緯を処分理由として挙げたとはいえない。

なお、前提事実及び前記第5. 3(1)、(2)認定のとおり、①令和3年5月17日、本件社長がB組合員等に対し、本件社長等が商材を引取りに行く間に積込みをするよう求めたところ、B組合員が引取りにはC組合員を同行させてほ

しい旨述べたのを契機に、5.17経緯が起きたこと、②会社は5.17経緯について5.17会社抗議文を組合に提出したこと、③5.17会社抗議文には、本件社長が引取業務は、C組合員ではなくG氏が行くよう業務指示を出したところ、B組合員が激昂し、暴言を本件社長に対し吐き続けたなどとする記載があること、は認められる。しかし、前記第5. 3(3)認定のとおり、①組合は会社に対し、5.17会社抗議文に対する5.18組合抗議文を提出したこと、②そこには、(i)5.17会社抗議文の内容の一部に事実と相違がある、(ii)本件社長の積込みの指示に対し、B組合員は、私たちは効率を理由に賞与額まで下げられており、取引先には、運転の練習もできるのでC組合員と本件社長で行ってほしい旨発言した、(iii)本件社長は激昂し、怒鳴り散らした旨の記載があること、が認められる。

そうすると、5.17経緯に係る事実について、組合及びB組合員の認識が会社と異なることは明らかであるところ、5.17経緯の内容が5.17会社抗議文に記載のとおりであったと認めるに足る疎明はない。また、5.18組合抗議文を受け取った後も、会社が5.17経緯に係る事実を客観的な証拠に基づき検証しようとしたとする疎明はない。さらに、業務指示に対して従業員が意見を述べるのが直ちに問題となるものではない。

エ 会社は、平成30年のB組合員の行為についても主張し、前提事実及び前記第5. 3(7)認定のとおり、本件譴責処分通知書にも、同年に懲戒処分をしようとした際には踏みとどまったが、その後も態度が悪いなどとする記載があることは認められる。

しかし、平成30年頃の経緯についても、前記第5. 1(4)、(6)、(7)、3(7)認定のとおり、事実に関する認識が、組合及びB組合員と会社との間で異なることは明らかであって、会社が事実を客観的な証拠に基づき検証しようとしたとする疎明はなく、平成30年頃の経緯が会社の主張どおりであったと認めるに足る疎明はない。

(3) 以上のとおりであるから、本件譴責処分は、処分の原因となる行為が不明確なまま、客観的に事実を明らかにする態度を欠き、一方的にB組合員の行為に問題があると結論付けたものというのが相当である。また、会社がB組合員の組合活動を嫌悪しており、本件譴責処分の原因というべき行為の中には組合員としての正当な行為が含まれていることも明らかである。

したがって、本件譴責処分は正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たると判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 会社が、B組合員及びC組合員に対する令和3年度の夏季賞与及び冬季賞与を、他の正社員より低い評価で査定し、支給したことは、正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 前記1(1)記載のとおり、組合と会社は対立関係にあったというべきである。また、前提事実及び前記第5. 2(2)認定のとおり、本件労基署申告についても、C組合員は、B組合員とE組合員とともに行ったとみるべきであることから、会社が本件組合員2名の組合活動を嫌悪していたというべきである。

(2) 本件審査手続において、会社は本件賞与に係る査定の平均点や平均支給額等を明らかにしていないが、前記第5. 4(4)、(20)イ認定のとおり、会社が、賞与考課内容について回答するとして組合に提出した7.4会社文書には、本件組合員2名についての問題点が列挙されていると解される上、11.10団交において、A委員長が、本件組合員2名と同額が予定されている従業員がいるのかやB組合員と同程度の勤務年数の従業員もB組合員と同額であるのかを尋ねたのに対し、本件取締役は、入社して1年経過していない従業員1名が同額であって、B組合員と同程度の勤務年数の従業員はもう少し上である旨返答するなどしたことが認められ、他の従業員に比べて本件組合員2名に対する評価は低く、賞与額が低額であったと判断される。

(3) そこで、会社における賞与額の決定方法について検討する。

ア 前提事実のとおり、会社は、平成30年冬季賞与以降、賞与額の決定において本件人事考課項目表を使用しているとしていることが認められる。しかし、その内容は、普段の従業員の勤務ぶりを知り得る上司の立場から評価するものというべきところ、本件組合員2名の普段の勤務ぶりを知り得る立場の者の意見がどのように反映されていたかについての疎明はない。

イ また、7.4会社文書には、前記第5. 4(4)認定のとおり、本件組合員2名の行為について記載されているが、その内容が本件人事考課項目表の9項目の評価点とどのように関連したかについての記載はないことが認められる。

さらに、団交における本件取締役の発言内容をみても、前記第5. 4(20)オ、(27)イ認定のとおり、①11.10団交において、A委員長が本件組合員2名と他の従業員の差額の内訳を尋ねたのに対し、係数とか、これが1万とかの取決めはなく、仕事の内容を加味して総合的に判断して、これくらいの金額差かなという決め方をしている旨返答し、12.2団交においても、同趣旨の返答をしたこと、②12.2団交において、本件組合員2名の賞与額は35万円である旨既に回答している状態で、A委員長が評価点を尋ねたのに対し、点数は週末に本件社長とも細かく決めようと思っており、最終的な点数は全員、出していないが、だいた

い前回と同じになる旨返答したことが、認められる。

そうすると、本件審査手続を経ても、本件人事考課項目表の評価点がどのように賞与額に影響するかについては判然としないというべきである。

ウ 以上のことからすると、会社は、査定の評価点や賞与額を、全従業員に対し均一の基準を設けて、客観的で透明性のある方法により決定していたとはいえず、恣意的に決定していたとみることができる。

(4) 本件審査手続において、会社は、査定の根拠となる本件組合員2名の行為を明確に示しているとはいえないが、前記第5. 4(3)、(4)、(14)、(20)、(27)認定のとおり、本件団交における賞与についてのやり取りをみると、会社が本件賞与の額を決定する際に着目した本件組合員2名の行為は、いずれの賞与についても、概ね、7.4会社文書の記載のとおりであるといえることができる。そこで、7.4会社文書の記載内容により本件組合員2名の行為について検討する。

ア まず、B組合員の行為についてみる。

(ア) 前記第5. 4(4)ア認定のとおり、7.4会社文書には、本件譴責処分通知書にも記載のとおりとされ、労基署への申告や5.17経緯が挙げられていることが認められる。

しかし、前記1判断のとおり、労基署への申告や5.17経緯に係る行為は本件譴責処分の正当な理由ということとはできず、同様に、B組合員の評価点や賞与額を下げる正当な理由とみることができない。

(イ) また、同認定のとおり、7.4会社文書には、令和2年12月の団交における発言についての記載があるが、組合側出席者の団交における発言は、原則として、正当な組合活動の範囲内とされるべきものであって、B組合員がこの限度を超えて団交において粗暴な行為を行ったと認めるに足る疎明はない。さらに、5.17経緯に係るもの以外には、本件賞与の査定期間中に、B組合員が就業時間中に暴言を吐いたとする会社による具体的な疎明はない。

(ウ) 前記第5. 4(3)キ、(4)ア認定のとおり、7.4会社文書には、会社で禁止している盗聴を行っている旨の記載があり、7.1団交において、会社は、会社が盗聴をしないよう求めているにもかかわらず、再度、盗聴をして、G氏の発言を録音し、団交で再生した旨述べたこと、が認められる。しかし、B組合員がかかる再生をしたのが本件賞与の査定期間中であつたと認めるに足る疎明はない上、7.1団交で、B組合員はパワハラの声の録音は禁止事項に当たらない旨反論しており、さらに、会社発言からみても、B組合員は、パワハラを受けた証拠としてG氏の発言を秘密録音し、それを訴えるため、団交において再生したとみることができ、こういった行為は会社が査定の際

に問題行為とすべきものには当たらない。また、本件の賞与の査定期間中に、B組員が、パワハラ防御以外の目的で、会社内のやり取りを秘密録音したと認めるに足る疎明はない。

(エ) 以上のとおりであるから、7.4会社文書に記載されたB組員の行為は、いずれも査定の評価点や賞与額を下げる理由に当たるとはいい難い。

イ 次に、C組員の行為についてみる。

(ア) 前記第5. 4(4)イ認定のとおり、7.4会社文書には、知識や技術のレベルが低いとする記載があることが認められる。

しかし、前記第5. 4(23)認定のとおり、組合が、11.25組合文書にて、C組員が業務において未熟であるとする事実について、日時と内容を箇条書きで明示するよう求めたのに対し、会社が応じていないことが認められる。また、会社が、全従業員の能力を均一の基準で評価する仕組みを構築していると認めるに足る疎明はない。

なお、前記第5. 4(14)オ認定のとおり、9.15団交において、本件取締役が、C組員は黄銅メッキでない商材を黄銅メッキと言った旨発言したのに対し、C組員は、商材は袋に入っており、黄銅メッキと書いてあったからそう言った旨返答したこと、が認められる。C組員が商材を黄銅メッキと言ったのが本件賞与の査定期間中であつたとする疎明はない上、これについてのC組員の返答は不自然ではなく、黄銅メッキと言ったことをもって、直ちにC組員の技術や知識が未熟であるとはいえない。

(イ) また、前記第5. 4(4)イ認定のとおり、7.4会社文書には、労働時間に虚偽申告等をした旨の記載があるが、B組員の場合と同様に、労基署への申告を評価点や賞与額を下げる理由とすべきではない。なお、C組員が、就業時間中に会社の業務指示に従えないからと車両に居座つたことがあつたと認めるに足る疎明はない。

掃除については、本件賞与の査定期間中に、会社が業務命令としてC組員に掃除を行うよう求めたのに対し、C組員が応じなかったと認めるに足る疎明はない。

ウ なお、7.4会社文書の記載内容以外についてみても、本件賞与の査定期間中に、本件組員2名について平均を下回る査定を行うべき事象があつたと認めるに足る疎明はない。

(5) 以上のとおりであるから、会社は本件組員2名に対する本件賞与に係る査定において、公平で客観的な手段を用いず、正当な理由なく低い評価としたというべきである。また、会社が本件組員2名の組合活動を嫌悪していることは否定で

きない上、会社が査定に当たり、組合員としての正当な行為を問題行為としてとらえていることも明らかである。

したがって、会社が、B組合員及びC組合員に対する令和3年度の夏季賞与及び冬季賞与を、他の正社員より低い評価で査定し、支給したことは、正当な組合活動を行ったが故の不利益取扱いに当たると判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 令和3年7月1日、同年9月15日、同年11月10日及び同年12月2日に開催された団体交渉における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記第5. 4(1)、(15)認定のとおり、組合は、6.28組合申入書及び10.18組合申入書にて団交を申し入れたが、その要求事項には、本件賞与と本件譴責処分に関するものがあつたことが認められ、これらの事項が義務的団交事項に当たるとは明らかである。また、前記第5. 4(3)、(14)、(20)、(27)認定のとおり、本件団交において、これらの事項が議題になったといえる。

(2) そこで、まず、本件賞与に関する協議についてみる。

ア 前記第5. 4(1)、(5)、(11)、(15)、(19)認定のとおり、①6.28組合申入書には、賞与に関して、本件組合員2名について、減額の評価をせず、現場正社員の平均以上を支給することとの要求事項があつたこと、②7.7組合要求書には、本件組合員2名の賞与の減額要素について、誰が、いつ、どのような場面で確認したか等への回答を求める旨の記載があること、③8.17組合要求書には、令和3年度夏季賞与について、(i)最高額・最低額・平均額、(ii)査定の最高点・最低点・平均点の開示を求める旨の記載があること、④10.18組合申入書には、本件賞与について、支給基準(勤怠・査定の割合、査定方法等)を文書で明示することを求める旨の記載があること、⑤11.9組合文書には、賞与に関して、(i)組合員に対する差別支給を確認するため、全従業員の個別情報の開示を求める、(ii)B組合員の賞与に係る査定の減点要素として、言葉遣い、本件社長への態度、労基署に対する虚偽申告等を挙げるが、それぞれの証拠の提出を求める旨の記載があること、が認められる。

そうすると、組合は、本件賞与について、本件組合員2名と他の従業員との支給額の差の程度を明らかにし、減額理由に関する具体的な協議を求めているといえ、会社はこれに対し、支給額の差の程度を明らかにし、他の従業員と差が生じた具体的な理由について、可能な限り、客観的な資料を提示する等して誠意をもって協議に応じる義務があり、これを果たしていなければ、不誠実団交に当たるといふべきである。

イ 他の従業員との支給額の差に関しては、前記第5. 4(3)、(14)、(20)、

(27) 認定のとおり、会社は本件賞与の平均支給額等の統計的な数値さえ明らかにしておらず、令和3年度夏季賞与支給から相当時間がたった11.10団交にて、組合からB組合員と同程度の勤務年数の従業員との支給額の差として、5万円という数値が出てはいるが、これについても、組合からの金額の差の程度についての質問に対し、本件取締役が頭の中では5ぐらいである旨返答したものにすぎない。

ウ 減額理由に関しては、会社が、賞与考課内容について回答するとして組合に提出した7.4会社文書には、前記第5.4(4)認定のとおり、本件組合員2名についての問題点が列挙されていることは認められる。しかし、これに対して、前記第5.4(5)、(7)認定のとおり、組合が7.7組合要求書にて、本件組合員2名の減額要素について、誰が、いつ、どのような場面で確認したか等への回答を求めたところ、会社からの7.11回答書には、本件組合員2名の行為について、日付を示しての具体的な内容は記載されていないことが認められる。

その後については、11.10団交において、前記第5.4(20)イ、ウ、オ、キ認定のとおり、①A委員長が、令和3年度夏季賞与の査定期間中に、B組合員については、言動、労基署への申告及び仕事の質に問題があったと会社は言っていると言いかけたところ、本件取締役は、問題があったというか、それらを総合的に判断した上の内容であり、会社が文書で回答しているとおおり、この期間にどういうことをがんばったかを教えてほしい旨述べたこと、②組合が、他の従業員との差について尋ねたのに対し、本件取締役は、ずっと質問しているが、本件組合員2名が業務内容を挙げて、会社が評価の対象を見逃していれば評価するので、点数や平均からの乖離だけを言うのではなくて、業務の内容を教えてほしい旨述べたこと、③(i)A委員長が、他の従業員との差の内訳として、言動と労基署への申告で何万円なのか尋ねたのに対し、本件取締役は、仕事の内容を加味して総合的に判断している旨返答し、さらに、メインは就業内容であるとして、本件人事考課項目表を挙げ、能力部分、やる気等を含め、最終的な量とか質から構成されていて、それらを総合判断して決まっている旨述べたこと、(ii)A委員長が商材をぱっと見て判断できるかどうかの方が大きいのかと問いかけたのに対し、本件取締役は、それを含めて、それも一部であると返答したこと、④(i)A委員長が、5.17経緯に関して、本件社長にくっつく人間には賞与を下げたいのかと尋ねたのに対し、本件取締役は、言葉遣いだけでなく、就業内容によるものである旨述べたこと、(ii)A委員長が、それは本件組合員2名それぞれについて何なのかと問いかけたのに対し、本件取締役は、分析の件とかと言い、A委員長が商材を間違ったことや分析計のことと言った

ところ、本件取締役は、なぜ、一つの内容だけを言うのかわからない旨述べたこと、がそれぞれ認められ、会社は、再三にわたる組合からの問いかけに対して、本件組合員2名の減額理由の具体的内容やこういった点がどの程度、賞与額に影響しているかについて説明しようとしなかったというべきである。

なお、前記第5. 4(20)キ、(27)イ認定のとおり、11.10団交の終盤にA委員長が、本件組合員2名について、何月何日にこんなことをしたので評価に影響するというふうに箇条書きで示してほしい旨述べているが、会社はこれに応じず、さらに、12.2団交において、A委員長は、本件組合員2名と他の従業員の間の差について、例えば言葉遣いの問題で1点減った、2点減ったとかで、合計で5万円減ったというような説明を求める旨述べたのに対し、本件取締役は、点数というより就業内容からだいたいこれくらいとしている旨返答したことが認められ、11.10団交後も、会社は本件組合員2名の減額理由の具体的内容等について説明しようとしたとはいえない。

エ ところで、前記第5. 4(7)、(12)、(13)、(16)、(20)イ、ウ認定のとおり、11.10団交において、本件取締役は、本件組合員2名について、この期間にどういふことをがんばったかを教えてほしい旨述べており、これ以外にも、7.11会社回答書、8.19会社文書、8.30会社回答書、10.27会社回答書をみると、組合が本件組合員2名の減額理由の具体的内容等を質問した際等に、会社は、賞与額に不満がある場合は、普段の業務内容で本件組合員2名がどのような努力をし、どのような業務内容を行っているから金額があがってもよいと主張するのか回答するよう繰り返し求めたというべきであるが、会社が従業員の勤務状況等を理由に賞与額に差を設けている以上、かかる質問に組合が回答しないからといって、会社が、団交において、本件組合員2名に差を設けた理由を説明すべき義務が免じられるわけではない。

オ 本件労基署申告については、本件賞与の減額理由とともに本件譴責処分理由でもあるというべきところ、前記第5. 4(5)、(11)、(14)ア認定のとおり、7.7組合要求書や8.17組合要求書にて、組合は会社に対し、本件是正勧告書の写しの提示を求め、さらに、9.15団交においても交付を求めたが、本件取締役は、今日のところは考えていない旨返答したことが認められる。前記第5. 4(3)認定によれば、団交において、会社は本件労基署申告を虚偽であると主張し、組合はこれに反論しており、本件是正勧告書はこの件に関連する客観的で重要な資料であることは明らかであるのだから、これを提出しないとする会社の対応は、客観的な事実に基づいて協議を行う姿勢を欠いたものというべきである。

また、前記第5. 4(3)ア、オ認定のとおり、7.1団交にて、①本件取締役が、

労基署をわざわざ本件工場に呼び、労基署の方が就業時間中に長時間、滞在されて、本件組合員2名がそこで事実と違うことを説明していた旨述べたのに対し、A委員長はいつのことかと尋ねたところ、日付を控えていない旨述べたこと、②(i)本件取締役が、フォークリフトの点検に関して本件組合員2名も申告しており、写真の偽造について訴えられている旨述べたこと、(ii)B組合員が本件組合員2名の関与を否定したのに対し、本件取締役は、労基署の人が来て、議論した時、本件組合員2名もその場において話をしていた旨述べ、A委員長が、その時に本件組合員2名が本件取締役が写真を偽造したと言ったのかを尋ねたのに対し、本件取締役はそれは知らないと返答したこと、が認められる。さらに、前記第5. 4(20)ウ、(24)、(25)認定のとおり、①11.10団交にて、(i)A委員長が労基署への申告に言及したのに対し、本件取締役は、労基署に正当な権利として申告するのは問題がないが、明らかに働いていない時間がある中で、この11月近くまで訴え続けていると監督官が言っており、そういうのはやめましようと言いたいだけである旨述べたこと、(ii)A委員長は、労基署が残業はないと言ったのかと問いかけたのに対し、本件取締役は、監督署から最終意見はもらっておらず何とも言えない旨返答したこと、②組合が11.26組合文書にて、出勤時の打刻後に、労基署が明らかに働いていない時間があると発言したことが事実かどうか回答し、事実であるなら、その日時、監督官名等への回答を求めたのに対し、会社は、11.30会社回答書にて、労基署とのやり取りは労基署の監督官にでも質問してくださいと回答したこと、が認められ、会社は団交において、根拠の不確かな発言を繰り返したというべきである。

カ また、前記第5. 4(9)認定のとおり、8.3会社回答書には、団交議題には上がっていない内容であるとした上で、以前からB組合員に机の上に女性の下着姿のクリアファイル等が何枚も置いてある旨記載されていることが認められる。しかし、本件賞与の査定期間にB組合員が机の上にかかるクリアファイルを置いていたと認めるに足る疎明はなく、さらに、その後の経緯をみると、前記第5. 4(20)ク、(21)、(22)、(27)ア認定のとおり、①11.10団交にて、本件取締役は、組合からの質問に答えて、この問題について査定に入っていないというよりも、姿勢の中の一部の印象の中ではやはり入ってしまわざるを得ない内容である旨述べたこと、②会社は、11.12会社回答書にて、団交において話題になった写真であるとして、机等の背景がなく写真のみを切り取った状態で提出したのに対し、組合は、この写真はB組合員の記憶にないとし、B組合員の机を含めた全体が撮影されていると推測するので、全景を提出すること等を求めたこと、③12.2団交にて、組合がこの件を尋ねたところ、本件取締役はこの話を

引っ張ってどうされるのか、これにそんな時間をとる予定はない旨返答したと、が認められる。

かかる経緯からすると、会社は、本件賞与の査定期間中のことであるかが不明確であるのみならず、根拠にも乏しい行為を査定に影響し得るとして一方的に持ち出し、組合から追及されると、曖昧に返答し、撤回もしなかったことは明らかで、こういった対応が円滑な協議の妨げになっていることは否めない。

(3) 次に、本件譴責処分についての協議についてみる。

ア 前記第5. 4(1)イ、(2)イ認定のとおり、組合が6.28組合申入書にて、本件譴責処分について、懲戒対象となるB組合員の言動があれば、その言動の日時等を文書で示すよう求めたのに対し、会社は、この半年、口頭のみならず書面で違反事項を伝えているが、その書面をなくしたのでしょうか等と回答するのみで、日時を示して具体的な行為を明らかにしなかったことが認められる。かかる会社の対応により、処分の原因というべき組合員の行為が不明確なままにされ、本件譴責処分についての実質的な協議が著しく困難になったというのが相当である。

イ また、本件譴責処分の理由の一つというべき労基署への申告についての協議において、会社は、前記(2)オ記載のとおり、客観的な事実に基づいて協議を行う姿勢を欠き、根拠に乏しい発言を繰り返したというべきである。

(4) 以上のとおりであるから、会社は、本件団交において、組合の求めにもかかわらず、本件組合員2名に対する本件賞与の減額理由の具体的内容、どういった点がどの程度賞与額へ影響したかや、本件譴責処分の原因となった具体的な行為を明らかにせず、客観的な事実に基づいて協議を行う姿勢を欠き、根拠の不確かな発言を繰り返すなどしたというべきである。かかる行為は、団交における組合との協議に誠実に応じなかったものと判断され、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

申立人らは、謝罪文の掲示をも求めるが、主文5をもって足りる。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和6年3月18日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

