

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

申 立 人 X 2

被申立人 Y 1 会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和4年不第79号事件について、当委員会は、令和6年9月17日第1849回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森田香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合が申し入れた、組合員の労働条件等を議題とする団体交渉について、交渉の途中で打ち切ることなく、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X2に対する令和4年12月12日付けの「待機」を指示する業務指示並びに同月20日付け及び21日付けの「学習」を指示する業務指示をなかったものとして取り扱い、同人を、上記各業務指示を受ける以前に行っていた被申立人の東京工場の場合内作業へ復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X2に対する業務上の必要事項の連絡について、他の従業員と異なる差別的な取扱いをしてはならない。
- 4 被申立人は、申立人X2に対し、令和4年度の2回分の一時金として、30万

円を支払わなければならない。

- 5 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人の東京工場の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 労働組合

執行委員長 A 1 殿

組合員 X 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、①令和4年12月11日に貴組合との間で開催した団体交渉を交渉の途中で打ち切ったこと、②貴組合の組合員X 2氏に対し、同月12日付け、20日付け及び21日付けの業務指示を行ったこと、③X 2氏に対し、業務上の必要事項の連絡を行わなかったこと及び④X 2氏に対し、令和4年度の2回分の一時金を不支給としたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付した日を記載すること。）

- 6 被申立人は、第2項、第4項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 7 3年12月及び4年3月の一時金に係る申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 都労委令和4年不第13号事件での和解に至るまでの経緯

ア 令和元年7月、申立人X2（以下「X2」という。）は、被申立人Y1 会社（以下「会社」という。）に、正社員として採用された。

イ 4年1月13日、X2は、申立人X1組合（以下「組合」といい、X2と併せて「組合ら」という。）に加入し、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れた。

ウ 3月4日、組合らは、会社が団体交渉の延期を繰り返しているなどとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委令和4年不第13号事件。以下「前件」という。）を行った。

エ 会社では、文書を従業員に回覧することにより、業務上の必要事項を従業員に連絡しており（以下「社内回覧」という。）、4月27日までは、「一般業連（回覧）」という形で、社内回覧を回付していた。しかし、同月28日以降、会社は、X2に対し、社内回覧を行わないようになった。

オ 4月21日、会社は、X2に対し、会社の東京工場（以下「東京工場」という。）の警備・誘導係としての業務を命じたが、6月15日、会社は、X2の上記業務を解き、同人に「東京工場屋内作業（カット作業など）」を命じた。

カ 9月28日、前件について、組合らと会社との間で和解が成立した。

(2) 12月11日、組合らと会社とは、X2の労働条件等を議題とする団体交渉を行ったが、団体交渉において、組合のA1委員長（以下「A1委員長」という。）が、会社のB1社長（以下「B1社長」という。）に対し、「社長、ちょっと聞いてください。」などと述べると、B1社長は、「何その声を荒げて」、「帰るよ。」などと述べ、団体交渉を打ち切って退出した。

(3) 12月12日、会社は、X2に対し、屋内作業の指示がない場合は所定場所で待機するよう指示した（以下、この待機を指示する業務指示を「4年12月12日付け業務指示」という。）。

12月20日、会社は、X2に対し、同日付けの「業務指示書」により、同人にできる仕事が少なくなったとして、業務として、主に学習を行うよう

指示した（以下、この学習を指示する業務指示を「４年12月20日付け業務指示」という。）。

12月21日、会社は、X 2 に対し、同日付けの「業務指示書」により、テストに必ず合格するために、業務として、主に学習を行うよう指示した（以下、この学習を指示する業務指示を「４年12月21日付け業務指示」といい、「４年12月12日付け業務指示」及び「４年12月20日付け業務指示」と併せて「本件業務指示」という。）。

以後、X 2 は、東京工場入口ドア近くの階段下の資材等が置かれたスペースに丸椅子と机を設置した場所で、業務時間のほとんどの時間において、会社の用意した教材を読む「学習」を行うようになった。

- (4) 会社は４年９月28日の前件の和解成立以後においても、X 2 に対し、社内回覧を回付していない。
- (5) 会社は、３年12月、４年３月及び４年度中に複数回、従業員に一時金を支給したが、これらの一時金支給の機会において、X 2 に対して一時金を支給しなかった。
- (6) 本件は、①４年12月11日に開催された団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか（争点１）、②本件業務指示は、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点２）、③会社がX 2 を社内回覧から除外したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点３）、④会社がX 2 に対し、３年12月、４年３月、６月から８月までの間に１回及び11月又は12月に１回の合計４回の一時金を不支給としていることは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点４）が、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、本件申立て後に請求する救済の内容の一部について、変更及び追加を行っており（後記第２．８）、本件結審時における請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 本件業務指示を撤回すること。

- (3) X 2 に対し、業務上の必要事項その他の社内の通知又は社内回覧を行い、連絡を受ける対象者から X 2 を除外しないこと。
- (4) X 2 に対し、3 年 12 月、4 年 3 月、6 月から 8 月までの間に 1 回及び 11 月又は 12 月に 1 回の合計 4 回の一時金未払分相当額として金銭及びそれに対する年 6 分の割合による遅延損害金を支払うこと。
- (5) 陳謝文の手交及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、昭和 43 年 12 月 26 日に結成され、首都圏に事業所を有する企業の労働者の個人加盟をもって組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約 500 名である。
- (2) 申立人 X 2 は、令和元年 7 月に会社に正社員として採用され、本件申立時は東京工場に勤務している。
- (3) 被申立人会社は、昭和 49 年に設立され、肩書地に本社を置き、エアコン関連部材等の製造及び販売を主たる業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は 8 名である。

なお、会社の登記簿には、目的欄に「プラスチック成型加工及び販売」、「プラスチック材料の販売」等の記録がある。

(1) 会社における X 2 の状況等

ア X 2 の会社への入社と勤務状況

X 2 は、令和元年 6 月 25 日からの試用期間を経て、7 月 8 日、会社との間で期間の定めのない雇用契約を締結して正式に採用され、「労働条件通知書」の交付を受け、営業職として勤務を開始した。

3 年 9 月、X 2 は、埼玉県戸田市にある埼玉第二工場へ異動した。

4 年 4 月 20 日、X 2 は、会社から「辞令（配転指示書）」の交付を受け、東京工場への異動が決定した。X 2 は 4 月 21 日から、東京工場に出勤した。

イ X 2 に対する一時金の支給状況

会社と X 2 とが雇用契約を締結した際に、会社が同人に交付した「労働条件通知書」には、「賞与 有 年 2 回」と記載されていた。

会社の就業規則には、一時金に係る規定はなく、会社は、経営判断に基づく裁量により、不定期で従業員に一時金を支給している。

会社は、X 2 に対し、一時金として、2 年 7 月に10万円、12月に20万円、3 年 4 月に20万円、7 月に10万円を支給した。

3 年10月26日、会社は、X 2 に対し、同日付けの「指導カード」を交付した。この「指導カード」には、X 2 が、10月26日、就業時間中に無断で、30分間を就業規則を読むために費やしたとして、同人を指導するとともに、同人を「賞与なし」の取扱いとする旨が記載されていた。

3 年12月の X 2 の「賞与明細書」では、支給額が「0 円」となっている。

ただし、会社は、3 年12月に、永年勤務者の従業員 5 名に臨時一時金を支給しており、それに伴い、「一般業連（回覧）」に「ついでに予備軍に支給」と記載の上、永年勤務者ではない X 2 にも 1 万円の臨時一時金を支給した。

ウ X 2 に対する出勤停止処分

会社は、X 2 に対し、同人が、他の従業員のタイムカードを代わりに打刻していたとして、4 年 1 月 5 日から 7 日間の出勤停止処分を行った。

(2) X 2 の組合加入と前件申立て等

ア X 2 の組合加入と団体交渉申入れ

1 月13日、X 2 は組合に加入し、同日、組合は、会社に対し、同人の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。これに対して会社は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大への配慮を理由に、開催の延期を申し入れた。組合は、再度、団体交渉を申し入れたが、会社は、同様の理由で開催の延期を求めた。

イ 会社による X 2 の自宅への投函行為

1 月22日以降、X 2 の自宅のポストに、X 2 宛ての宛名シールが貼られ、切手が貼られていない、会社の社名入りの封筒が投函されるようになった。その封筒には、会社からの X 2 に対する業務連絡書が入っていた。

これは、X 2 の自宅が東京工場から歩いて行ける場所にあることから、

会社が、同人に対する業務連絡書を会社の封書に入れて、同人の自宅のポストに直接投函したものである。

なお、3月11日にX2が自宅玄関前に防犯カメラを設置したところ、その後、会社による上記投函行為は行われなくなった。

ウ ストライキの通告と組合の抗議活動

2月20日、組合は、会社に対し、X2が翌21日にストライキを実施する旨の通知書を送付した。同月21日、会社の本社前に、X2を含む組合の組合員数十名が集まり、会社が団体交渉開催の引き延ばしを行っているなどとして、抗議行動を行った。

エ 前件の不当労働行為救済申立て

3月4日、組合らは、会社が、①団体交渉の延期を繰り返していること及び②X2の自宅へ業務連絡書を投函したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、前件の申立てを行った。

オ 4年3月のX2の一時金

4年3月に会社がX2に交付した「査定表」では、「1.会社に対する貢献度」、「2.会社に対する協力度」、「3.テスト結果 不合格複数あり」、「4.ミスの度合」、「5.技術進歩」の5項目がいずれも「0点」であり、「合計0点」、「0点の為、金額の支給はありません」と記載されていた。

会社が3月8日に作成した「一般業連（回覧）」には、「少額臨時賞与支給のお知らせ」との件名で、同月中に一時金を「次の査定で支給額を定めて支給いたします」、「Aクラス査定 100点～70点 9名」、「Bクラス査定 69点～39点 2名」、「Cクラス査定 38点～1点 2名」、「Dクラス査定 0点 1名」と記載されていた。

同月16日、会社は従業員に一時金を支給したが、X2の「賞与明細書」は支給額が「0円」となっており、同人は、一時金を支給されなかった。

カ 社内回覧について

会社では、「一般業連（回覧）」と題する書面を従業員に回覧することにより、社内回覧を回付していた（前記第1. 1(1)エ）。従業員は、社内回覧を読んだ後、確認のため同文書にサインをすることとなっていた。社内回覧においては、従業員の退職、昇格、一時金、新型コロナウイルス

ス感染症対策、物品の名称変更、社長室の変更、展示会に関する情報などの事項が周知されていた。

4月27日、X 2は、自身に回付された社内回覧にサインをしなかった。

同月28日以降、会社は、X 2に対し、社内回覧を回付しなくなった。

なお、このことについて、会社は、従業員全員に一律に回付する社内回覧を廃止し、必要な従業員に対してのみ、個別に業務連絡を行う方法に変更したとしている。

また、X 2は、同人が社内回覧から除外されているため、10月21日、会社の休業日であることを知らずに、誰もいない職場に出勤したとしている。

キ 東京工場の警備・誘導係の業務

4月21日、会社は、X 2に対し、東京工場の警備・誘導係としての業務を命じた。この業務は、「X 2」、「Y 1 会社 X 2」と表示されたヘルメット、たすき及び腕章を着用して、東京工場の屋外に設置された、1メートル四方のパレットの上に立ち、同工場に出入りする車両に対し、安全誘導の指示を行うものである。この業務において、X 2は、上記のパレット上に、ほぼ一日中立ったままであり、その姿は、公道を通る近隣住民などの通行人から見える状態であった。

同月28日、組合の組合員数十名が東京工場前に集まり、会社のX 2に対する警備・誘導係の業務命令について、抗議活動を行った。

ク 5月27日の団体交渉をめぐるやり取り

組合と会社とは、5月27日に団体交渉を開催することに合意し、同日、組合は、東京工場に赴いた。組合が団体交渉の会場の確認を求めると、会社は、東京工場の屋外にビニール製のテントを仮設した場所を示して、そこが会場であると述べた。組合は、団体交渉の会場として不適切であるとして、東京工場の屋内で行うよう求めたが、会社は、屋内には場所がないと述べ、組合が、それならば組合の事務所で行うよう申し入れたが、会社は応じず、結局、この日の団体交渉は実施されなかった。

ケ X 2の東京工場の屋内業務への復帰

6月15日、会社は、X 2に対し、同日付けの「辞令」を発令し、「東京

工場安全指示業務（注：前記キの東京工場の警備・誘導係の業務などのこと。）を解き、東京工場屋内作業（カット作業など）」を命じた。

同日、会社はX 2に具体的な作業を示した「場内作業一覧」と題する文書を交付した。この文書には、①「出荷作業補助（モールピッキング補佐、各事業所ごとの荷物集荷）」、②「内職上がり品の棚入れ」、③「カット作業」、④「嵌合作業（プロテクターモール、コーナーモール）」、⑤「溶断作業（ブロー製品の溶断）」、⑥「ドレンスルー加工（先端の炙り加工）」などと記載されていた。

コ 前件の和解成立

9月28日、組合らと会社とは、前件の当委員会の審査手続において、同日付けの「協定書」を締結して、和解が成立した。この「協定書」により、以下(ア)から(エ)までの4項目の和解条項が定められた。

(ア) 会社は、組合員の賃金その他の労働条件等に関し、組合から団体交渉の申入れがあれば誠実に応じる。

(イ) 組合と会社とは、健全で良好な労使関係の構築のために相互に努力する。

(ウ) 組合と会社とは、日本国憲法、労働基準法、労働組合法などを遵守することを確認する。

(エ) 組合は、本協定書作成後、前件申立てを速やかに取り下げる。

3 9月29日付けの団体交渉申入れと労使間のやり取り

- (1) 9月29日、組合は、会社に対し、同日付けの団体交渉申入書を送付し、日時を10月20日又は21日、議題を①X 2の賃金その他の労働条件について、②その他として、団体交渉を申し入れた。

9月29日、会社は、組合に対し、同日付けの回答書を送付し、10月は税務調査があり、申し入れられた日時での開催はできないとして、税務調査終了後に会社から連絡する旨を回答した。

- (2) 10月27日、組合は、会社に対し同日付けの文書を送付し、団体交渉日時について回答がなされていないとして、日時を、11月10日又は11日、具体的な議題を、①不払賃金の支払、②冬季一時金の支払、有給休暇等の労働条件、③X 2への休業日等必要事項の連絡態勢、④その他として、再度、団体交

渉を申し入れた。

10月27日、会社は、組合に対し、同日付けの文書を送付し、団体交渉日時については、税務調査が終わっていないので代替日時を後日連絡する、議題については、①「不払い賃金は無いのではありません。」、②「冬季一時金は当社には有りません。」、「有給休暇は合法的に労基に許可（届出）を取っていますので変更無しです。」、③「X 2 への業務連絡は本人が拒否した為、行いません。」及び④「『その他』は具体的に記入してください。」と回答した。

11月22日、会社は、組合に同日付けの文書を送付し、団体交渉開催の日時として、12月10日又は11日を提示するとともに、議題について、「『その他』は議題として無効ですので受入れしません。」と回答した。

- (3) 11月30日、組合は、会社に対し、会社から提示された開催日時のうち、12月11日に団体交渉を実施する旨を通知した。

11月30日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉について」と題する文書を送付し、団体交渉の議題を補足するとして、要旨以下アからエまでの4項目を提示した。

ア 不払賃金について

不払賃金469,609円の支払を求めるとともに、会社の認識等の開示を求める。なお、不払分の内訳は、①3年6月から4年2月までの分（出勤停止とされた7日分を含む。）69,609円、②未払一時金3年12月分及び4年3月分の計400,000円である。

イ 冬季の一時金の支払、有給休暇等の労働条件について

- (ア) 冬季一時金の支払を求め、不支給の場合は理由の開示を求める。
- (イ) 年次有給休暇の計画的付与に係る労働者代表の選出方法についての事実関係、会社の認識の開示を求める。

ウ X 2 への休業日等必要事項の連絡態勢について

会社休業日等、必要な連絡をX 2 に対して行うよう求める。

エ その他

現時点では特に想定していないが、当日、必要な事項について会社に確認を求める場合はある。なお、その際は会社において持ち帰って検討

し後日の回答も可とする。

- (4) 11月30日、会社は、組合に対し、同日付けの『団体交渉について』に対する回答」と題する文書を送付し、上記(3)の議題について、ア「当社では不払い賃金はありません。」、イ「冬季一時金はなしで経営しておりますので交渉不可です。」、「年次有給休暇の計画的付与に係る労働者代表選挙方法は決まりに則って行っております。」、ウ「(X 2 への連絡態勢は) 本人より連絡事項全般の拒否の為、不可能です。」、エ「『その他』は無しにしてください。」と回答した。

12月1日、会社は、組合に対し、同日付けの文書を送付し、団体交渉の議題について、11月30日付けの『団体交渉について』に対する回答」と同内容の回答を行った。この文書で「その他」については、『その他』という不明瞭な議題は誠意ある議論は出来ませんので、まじめな労働者の権利を守る為、誠実な問題提起をお願いします。」と記載されていた。

その後、会社は、組合に対し、上記12月1日付けの文書と同内容の文書を、同月1日から5日まで、5日連続で送付した。

同月7日、組合は、会社に対し、「団体交渉の議題は、『その他』も含め当労組11月30日付けの文書（「団体交渉について」）に記載の通りである。当該各議題につき、12月11日の団体交渉の場で誠実に協議し、合意形成に努めるよう求める。」と返答した。これに対して会社は、12月7日付けの文書により、これまでと同様の回答を行い、「その他」の議題については、『その他』のままでは準備不足等の無駄な時間の浪費となりますので、行わないことを通知します。」と回答した。

4 12月11日開催の団体交渉

12月11日、組合と会社とは、団体交渉を開催した。

組合の出席者は、A 1 委員長及びX 2 の計2名であり、会社の出席者は、B 1 社長、職制であるB 2（以下「B 2」という。）及びB 3（以下「B 3」という。）の計3名であった。

団体交渉においては、要旨以下(1)から(6)までのやり取りがあった。

(1) 不払賃金について

組合がX 2 への不払賃金について会社の見解を尋ねると、B 1 社長は、

不払賃金はないと回答し、組合が理由を問うと、「ないものに理由はない。」と述べた。組合は、不払賃金がない理由の説明を求めて質問を続けたが、B 1 社長は「ないのに理由はないよ。」、「ないからないんだよ。」などと回答した。

組合が、X 2 に対する 7 日間の出勤停止処分（前記 2 (1)ウ）は不当な処分であるとして、その減額分の支払を求める旨を述べると、B 1 社長は、出勤停止は不当な処分ではないと答え、X 2 が、出勤していない他の従業員のタイムカードを打刻するといった裏切り行為を行ったことに対する懲戒であるとして、賃金は支払わない旨を回答した。

(2) 一時金の不払について

組合が、X 2 に対する一時金が不払であるとして説明を求めると、B 1 社長は、不払ではない、支払うべきものは全て支払っていると回答した。

組合が不払ではないといえる理由の説明を求めると、B 1 社長は「不払じゃないから不払じゃない。」、「賞与の査定がゼロだから」、「ゼロは払えない。」などと回答した。また、B 1 社長は、X 2 の「査定がゼロ」である理由として、会社への協力があれば、査定も上がるであろうが、X 2 は会社に協力をしない、現在の X 2 の生産効率はパート従業員以下であり、自分からみれば、X 2 の査定はゼロどころかマイナスであるなどと述べた。

(3) 休業日等必要事項の連絡態勢について

会社が、X 2 は会社に協力しないし、会社からの業務連絡を受け取らないと述べたことに對し、組合は、X 2 は封筒に入れた業務連絡を X 2 の自宅に投函する行為をやめるように求めただけであり、同人が業務連絡を受け取らないと言ったことはないなどと反論した。

B 1 社長は、投函行為のことではなく、X 2 は通常の業務連絡を受け取れないなどとして拒んでおり、それらを記録したものもあると述べた。組合が、その記録の開示を求めると、B 1 社長は、いきなり言われても見せられないので、後で開示すると回答した。なお、当該記録については、本件結審時まで、組合に開示されておらず、また、当委員会の審査手続においても、証拠等で提示されていない。

その後組合が、X 2 に休業日を連絡しないのは行き過ぎではないかと主

張すると、B 1 社長は、業務連絡を拒まれたため X 2 には休業日の連絡が伝わっていなかったが、会社はちゃんとやっているとし、仮に X 2 が休日に出勤したとしても、X 2 の通勤時間はわずか 1 分であり、X 2 の不利益はほとんどないと述べたところ、A 1 委員長は、そういう問題ではないと反論した。

(4) 有給休暇の計画的付与に係る労働者代表の選出について

組合が、有給休暇の計画的付与に係る労働者代表の選出について説明を求める発言をした際に、B 1 社長が組合の発言にかぶせて発言したため、組合は、B 1 社長に対し、組合が話し終わってから発言するように抗議した。

B 1 社長は、労働者代表の選出は会社が関与することではなく、労働者間で皆で決めている旨を述べた。組合が X 2 も労働者であると述べると、B 1 社長は「私は、これだって決めていないもん。労働者間で決めてやってることだから。」と発言し、その時、組合が「でも、労働者代表と」と話し始めると、B 1 社長は、「人にさ、しゃべってる間は黙ってろっつって、自分の時はしゃべっていいのか。」と抗議した。その後、B 1 社長が、2 月 21 日のストライキや抗議行動の話を始めたため、組合が、労働者代表の話をしているので話をそらさないでほしいと述べると、B 1 社長は、今はこっちが話している、組合が話すときには会社にしゃべるなどと言って、会社が話すときには組合がしゃべる、というのはどういうことだ、「今言ったルールすぐ破るんだ。」などと述べた。これに対して A 1 委員長が、「おかしいこと言われたらそりゃ頭にくるでしょう。」と反論すると、B 1 社長は「頭にくる人と交渉はできない。」、「冷静な人と話したいね。」などと述べて、双方が口論する状態となった。

その後、組合は、再度、有給休暇の計画的付与の労働者代表の選出方法について質問し、B 1 社長は、「規則にのっとってやっている。」、「具体的には私は立ち会っていないから分からないよ。」などと回答し、その際に、B 2 と B 3 が補足をしながら、二人に絞られた候補者のうちの一人が自分で挙手したなどと、具体的な選出過程を説明した。組合が、X 2 は労働者代表を選出する対象者になっていないと述べると、B 1 社長は、X 2 も

対象者だが、欠席したため、出席した者で決めた旨を述べた。組合が、法律にのっとっていないと指摘すると、B 1 社長は「違反だったら違反だって、どっか訴えりゃいいじゃないか。」と返答し、組合が、実態が分からないと述べると、B 1 社長は「自分で調べろや。」、「社員がいるんだから。」などと返答した。

(5) 「その他」について

組合が、事前の書面のやり取りで述べていた「その他」の議題に係る会社の認識を問うと、B 1 社長は、「その他」では何か分からない、その場で言われても答えられないなどと述べた。組合が、今日の「その他」を言いますと述べると、B 1 社長は、今日言われても準備ができない、前もって言ってほしいなどと述べた。組合が、「その他」の議題には団体交渉で回答しないということかと質問すると、B 1 社長は「その他っていうことではね、無駄な時間、時間限られているんだから。だから事前に言いなさいってこと。」と回答した。

(6) 団体交渉の打ち切り

その後、A 1 委員長とB 1 社長とが自己の主張を同時に述べる状態となり、A 1 委員長が、それまでよりも大きな声で、「社長、ちょっと聞いてください。」、「聞いてください。」と述べると、B 1 社長は「何その声を荒げて」、「帰るよ。」、「体にだめだ。そういう大声出されたんじゃ。」などと述べた。組合が、まだ会社から何も回答されていないと抗議したが、B 1 社長は、大声を出されると血圧が上がって体に良くない、やってられないなどと述べた。

A 1 委員長が「組合を挑発して、そうやって団体交渉を終わらせるということでもいいわけですね。」と述べると、B 1 社長は、「勝手な理屈組み立てないでね。こっちもね、健康に留意しなきゃなんないんだよ。」と述べ、団体交渉の会場から退出した。なお、この日の団体交渉は、約25分間で終了した。

これ以降、本件結審期日まで、組合と会社との間で団体交渉は開催されておらず、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れていない。

5 X 2 に対する本件業務指示と組合及び会社の対応について

(1) 4 年12月12日付け業務指示

12月12日、会社は、X 2 が毎日記載して会社に提出する「日報」の欄外に、「作業指示が無い場合は所定場所にて待機する事。」と記載して、同人に対し、屋内作業の指示がない場合は所定場所で待機するよう指示した（4 年12月12日付け業務指示）。

(2) 本件申立て

12月19日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 4 年12月20日付け業務指示

12月20日、会社は、X 2 に対し、同日付けの「業務指示書」を交付した（4 年12月20日付け業務指示）。この業務指示書には、「本日より Y 1 会社で貴殿が出来る仕事が少なくなりましたので、貴殿がスキルアップをして、他の仕事も出来る能力を身につけてもらいます。そして今後、他の部門の仕事も出来る様に学習してもらいます。業務内容は今後指示する学習を主としますが、その他雑用・受付業務も並行して実行してください。十分に努力をし、習得できる様にしてください。」と記載されていた。なお、この「業務指示書」には署名・押印の欄が用意されていたが、X 2 はこれに署名・押印をしていない。

(4) 4 年12月21日付け業務指示

12月21日、会社は、X 2 に対し、同日付けの「業務指示書」を交付した（4 年12月21日付け業務指示）。この業務指示書には、「当社は貴殿を正社員として採用したのであり、一刻も早く正社員としての業務を遂行できるように努力してください。ついては、前回実施したテストは、貴殿のみ不合格で、正社員としての業務遂行を不可能にしております。そこで、今後の業務は、次回のテストにかならず合格することを目的とした今後指示する学習を主とします」と記載されていた。

(5) X 2 の本件業務指示の履行状況

X 2 は本件業務指示（前記(1)(3)(4)）を受けた後、業務時間のほとんどの時間において、会社の用意した教材を読むという「学習」を行っているが、

学習以外の業務として、掃除やごみ出しといった雑用や新商品の組立て等の指示も受けている。

また、会社は、X 2 に対し、他の従業員が職務を行っている場所ではなく、東京工場入口の階段下の会社の資材が置かれている空きスペースに、一人用の木製テーブルに丸椅子と卓上電灯を設置した場所で、学習をすることを指示した。

5 年 3 月以降、X 2 が学習を行うスペースは、階段下の空きスペースから、東京工場 1 階の空きスペースに移動となったものの、なお他の従業員が職務を行っている場所とは離れた場所に存している。

会社の X 2 に対する本件業務指示は、本件結審時においても継続している。

(6) X 2 の学習内容

会社は、X 2 の学習について、12 月 20 日付け及び同月 21 日付けの「業務指示書」（前記(3)(4)）を交付した以外には、特にその趣旨・目的の説明や指導をすることはなく、学習用の教材を提供して読ませるという自主学習の形式で学習をさせた。

会社は、X 2 の学習用の教材として、①「報告・連絡・相談 これだけはやりなさい!」、「『仕事』の基本が身につく本」、「社会人、やっていいこと悪いこと」、「絵解き 再生可能エネルギーの基礎のきそ」といった書籍や、②「組織のなかで抜擢されるには、『普通の人』の感覚を持ち続けることが意外と大事な理由」、「『本当に頭のいい人』がやっている四つの習慣。賢くなるために“10分間”をこう使いなさい」といった、インターネット上に掲示されているコラムのコピー、③「プラスチック 射出成形技術者養成コース」、「プラスチック ブロー成形技術者養成コース」、「プラスチック 射出成形品設計コース」といった通信教育講座テキストなどを用意し、提供した。

(7) X 2 の日報

X 2 は、毎日、日報にその日の学習内容や作業内容を記載して会社に提出した。

5 年 10 月頃、X 2 は、①『プラスチック 射出成形金型』や②『「仕事」

の基本が身につく本』』を読んで学習していたが、同人は、日報に「ここで働く上で意味のない内容で学んだことはありません。」、「全く必要のない学習内容です。」、「相変わらず仕事と関係のない内容でした。」等のコメントを毎日記載していた。

これに対し、日報の「責任者記入欄」には、B 3 が、「金型のメンテナンス業務もこれでは頼めません、いい加減にやられてケガでもされたらと思うととても指示できません。」、「話し方などの基本のビジネスマナーが仕事に関係ないとなると非礼や無礼を気にしないという事なのでしょうか？恐ろしい発想だと思います。」、「仕事に関係ない事は何一つありません。」、「情報内容や書類の保管、整理等の方法などとても役に立つ内容なのですが・・・」などと記入していた。

なお、日報の「責任者記入欄」に記載した内容をX 2 が確認していたか否かは明らかではないが、会社がX 2 にその内容を直接説明するなどして同人を指導するといったことは行っていない。

(8) 「プラスチック材料・成型方法についてのテスト」の実施

会社では、従業員に対し、能力の確認等を目的とした、テストを実施することがあり、4年12月21日付けの「業務指示書」にもテストについての言及がなされていた。

5年3月6日、会社は、X 2 を含む従業員3名を対象に、「プラスチック材料・成型方法についてのテスト」（100点満点）を実施した。このテストのX 2 の点数は11点であり、ほかの2名の従業員の点数は、それぞれ100点と90点であった。

(9) 組合の抗議行動

4年12月21日、組合は、会社に対し、同日付けの「ストライキ通告書」を送付し、翌22日にX 2 が始業から終業までストライキを行う旨を通告した。

12月22日、X 2 を含む組合の組合員数十名が会社の本社前に結集して、会社がX 2 に対し、「学習」、「待機」を余儀なくし、「追い出し部屋」といえる状況に追い込んでいるなどとして、抗議行動を行った。

(10) 会社の求人情報

会社は、5年1月、5月、6月、8月、9月及び10月に、ハローワークや求人サイト、転職サイト等に継続して求人情報を掲載していた。上記求人情報では、仕事内容として、「倉庫内での入出荷作業」、「倉庫内での組立・製造・軽作業スタッフ、カット機を使って、モール（プラスチック部品）をサイズ通りにカットしたり、製品の組立・加工など」などと記載されている。これらは、X2が本件業務指示を受ける以前に行っていた作業である。

6 X2の社内回覧からの除外

前記2(2)カのとおり、会社は、4年4月28日以降、X2に対し、社内回覧を回付しないようになり、従業員全員に一律に回付する社内回覧を廃止し、必要な従業員のみに対して、個別に業務連絡を行う方法に変更したとしている。

東京工場には、2階にファクシミリが設置され、そこへ、本社から、従業員に必要な情報が送られてきており、X2への社内回覧が回付されなくなった後も、東京工場内では、X2を除く従業員には社内回覧が行われていたが、その内容や回付の範囲などは明らかではない。なお、X2は東京工場の2階に立ち入るために必要な鍵を所持しておらず、立ち入ることができない状況にあった。

7 X2に対する4年度の一時金の不支給

4年度には、X2は、一時金を支給されておらず、一時金査定の通知や一時金の支給額を「0円」とする「賞与明細書」も受け取っていない。

また、X2は、社内回覧が回付されないため、ほかの従業員に対する一時金の支給状況等を把握していなかった。

会社が5年度に掲載した求人情報（前記5(10)）には、一時金について、「▼一時金（前年度実績）の回数 年4回 ▼一時金金額 計3.00ヶ月（前年度実績）」、「年4回（前年度実績） 一時金月数 計3.00ヶ月（前年度実績）」、「実績・・・2022年3回」と記載されているものがあった。

本件審査手続において、会社は、4年度に、6月から8月までの間に1回、11月又は12月に1回の計2回、従業員に一時金を支給したことを明らかにした。ただし、支給対象者や支給額、査定の範囲等は明らかにされていない。

8 本件追加申立て

5年5月31日、組合らは、同日付けの「準備書面1」により、本件の請求する救済の内容の一部を整理・変更するとともに、一時金の未払分相当額の支払（前記第1.2(2)(4)）を追加した。

第3 判 断

1 令和4年12月11日に開催された団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか（争点1）

(1) 申立人組合らの主張

12月11日に開催された団体交渉において、B1社長は、各議題について、以下のとおり不誠実な回答に終始した。

ア 不払賃金残額の支払について

B1社長は、組合の問い掛けに対し、「不払賃金はない。」、「ないものに理由はないよ。」、「ないからないんだよ。」などと述べ、全く理由や根拠を示そうとしなかった。

イ 一時金の支払について

B1社長は、組合の問い掛けに対し、「仕事なんか全くパートさん以下の仕事やっててね、貢献度もね、ない。」、「生産効率パートさん以下だ、何回やっても。」、「もうちょっとがんばって仕事やんなきゃ、いくら何でも考えがひどすぎる。」などと、X2を貶める発言に終始した。

ウ 休業日等必要事項の連絡態勢について

B1社長は、X2が全ての社内回覧を拒否したと主張し、「書いたものがある。」と証拠の存在を明言したが、その証拠等を準備していなかった。また、回覧から除外され、休業日の連絡が行われなかった結果、X2が休業日にもかかわらず出勤してしまったことについて、「行ったって1分じゃねえか、1分だよ。」など、X2に不利益はない旨を主張した。

エ 労働者代表の選出手続等について

B1社長は、組合の問い掛けに対し、「私らがタッチすることじゃないんだよそりゃ。」、「挙手でやったよ。じゃないの。そうだよな、挙手だろ。」、「出席してるやつで決める。」、「そりゃー自分で調べろよ。」など、投げやり、乱暴な口調で話を続け、不誠実な対応に終始した。

オ その後、A 1 委員長の口調が強くなるや否や、待ってましたとばかりに開始わずか25分で会場から退出し、団体交渉を打ち切っている。

B 1 社長は、発言をしていないときでも、ガムをかんでいるのか口を動かし、メモを取る様子もなく、時には薄ら笑いを続けて論点をそらすなど、団体交渉中是不誠実な対応に終始した。

(2) 被申立人会社の主張

会社が誠実に団体交渉に応じていたにもかかわらず、A 1 委員長が B 1 社長の発言に話をかぶせて、その発言を妨害したり、頭に來たと大声で叫び、怒ってしまい、冷静に話し合いをすることができなくなったため、会社は、交渉を終了させたものである。

また、12月11日に開催された団体交渉の後、会社は、何度も団体交渉の申入れがあれば対応すると主張しているが、いまだに、組合から団体交渉の申入れもない。

よって、団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 当委員会の判断

12月11日の団体交渉では、ア 不払賃金、イ 一時金の不払、ウ 必要事項の連絡態勢、エ 労働者代表の選出及びオ その他について労使間で協議が行われたが、最終的には、団体交渉開始から約25分後に会社側が退席して団体交渉が終了したことが認められる（第2．4）。

ア 不払賃金について

組合は、X 2 への不払賃金について、11月30日付けの「団体交渉について」にて、内訳を示した上で不払分469,609円の支払を要求していた（第2．3(3)ア）ことから、それに対する会社の見解を求めたが、B 1 社長は、不払賃金はないと回答し、組合が理由を尋ねても、「ないものに理由はない」、「ないからないんだよ。」などと回答した（同4(1)）。

組合が、X 2 に対する7日間の出勤停止処分は不当な処分だとして、その減額分の支払を求めたが、B 1 社長は、不当な処分ではないと答え、X 2 が出勤していない他の従業員のタイムカードを打刻するという行為を行ったことに対する懲戒であるため賃金は払わないと説明した（第

2. 4 (1))。

出勤停止処分については、会社は、不当な処分ではないとする一応の理由を説明しているものの、不払賃金に係る会社の「ないものに理由はない」、「ないからないんだよ。」との説明は、X 2 への不払賃金がない理由を具体的に説明しているとはいえない。

イ 一時金の不払について

会社は、X 2 に対する一時金が不払であることについて、X 2 の査定結果がゼロであること、その理由は、同人が会社に協力せず、また、同人の生産効率が極めて低いことなどを述べて（第 2. 4 (2)）、組合の質問に一応の回答はしている。しかし、組合が一時金不払の理由の説明を求めたのに対し、「不払じゃないから不払じゃない。」などと答えた会社の対応（第 2. 4 (2)）は、適切とはいえない。

ウ 必要事項の連絡態勢について

連絡態勢については、X 2 が業務連絡の受取を拒否しているか否かの事実認識が双方で異なっている中で、会社は、X 2 が業務連絡の受取を拒否していることを主張し、それらを記録したものもあると述べたが、その記録はその場で開示されることはなく、また後で開示すると回答した（第 2. 4 (3)）ものの、その後、組合に開示していない（同）。

エ 労働者代表の選出について

この議題の交渉の中で、相手の発言にかぶせて発言をしたことについて、感情的なやり取りがなされる場面があった（第 2. 4 (4)）。

会社は、労働者代表の選出について、X 2 が欠席したため労働者代表の選出手続に加わっていなかったことや、二人に絞られた候補者のうちの一人が自分で挙手したといった具体的な選出過程について、B 2 や B 3 が補足しながら一応の説明はしているものの（第 2. 4 (4)）、B 1 社長の「違反だったら違反だって、どっか訴えりゃいいじゃないか。」、「自分で調べろや。」等の発言（同）は、交渉態度として問題であるといわざるを得ない。

オ その他

「その他」について、組合が会社の認識を尋ねたところ、B 1 社長は、

「その他」では何のことか分からず、事前の準備ができないので、時間の無駄にならないよう事前にきちんと行ってほしいなどと述べ（第2.4(5)）、事前に提示されていない議題には応じない姿勢を示した。

カ 団体交渉の打ち切りについて

会社が、団体交渉を途中で打ち切って退席した経緯をみると、A1委員長とB1社長とが自己の主張を同時に述べる状態となり、A1委員長が、それまでよりも大きな声で、「社長、ちょっと聞いてください。」「聞いてください。」と述べると、B1社長が、「何その声を荒げて」、「帰るよ。」「体にだめだ。そういう大声出されたんじゃ。」などと述べ、退席するに至っている（第2.4(6)）。

確かに、A1委員長の「聞いてください。」との発言は、それまでよりも大きな声であったが、それは、A1委員長とB1社長との双方が話をする状態を解消しようとしたためであり、発言をした状況や発言内容からして威圧的な言動であったということとはできないし、この日の団体交渉を通じて通常の話合いをすることが困難となるような喧噪状態であった事情なども特にうかがわれない。そうすると、上記の組合の発言をもって、団体交渉の進行が困難な状況にあったとまでは評価し難く、会社が団体交渉を交渉の途中で一方的に打ち切ったことに正当な理由を見いだすことは困難である。

キ 以上のとおり、会社は、12月11日の団体交渉の各議題について、一応の説明をしたところもあるけれども、「ないものに理由はない」、「不払じゃないから不払じゃない。」など、具体的な説明を避けて組合の要求を突き放すような、交渉に消極的な態度も示していた。会社が、団体交渉を交渉の途中で一方的に打ち切って退出したのは、そのような交渉に消極的な態度の下に、A1委員長の「聞いてください。」等の発言を奇貨として行ったものとみざるを得ず、真摯に団体交渉を続ける姿勢に欠けた不誠実な対応であったといわざるを得ない。

したがって、4年12月11日に開催された団体交渉を一方的に打ち切った会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

2 本件業務指示は、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介

入に当たるか（争点２）

(1) 申立人組合らの主張

ア 不利益性について

会社がX２の学習場所として提供したのは、他の従業員が働いている場所とは別の東京工場入口の階段下スペースで、通常は資材等が置かれている狭い場所であり、丸椅子と粗末な机が置いてあるだけの「追い出し部屋」といえるようなものであった。暖房は足元に置かれた小さな石油ファンヒーターのみであった。

X２は、B３から、12月20日以降、連日のように「学習」の指示を受け、その都度これを拒んでいるため、短時間の雑用や一時的な作業を終えた後、就業時間の大半は、この場所で、「座りっぱなし」を強いられていた。これはX２に対する強度な身体的負担に該当する。

また、他の労働者が業務を行う中で、「学習」や「待機」を強いられたX２は、「仕事もせずに座っている」状態に見えるため、他の労働者から、「自分たちが仕事をしているのに座っているだけで給料もらって」などと思われているのではないかという強度の精神的負担を負っていた。

以上のとおり、本件業務指示には不利益性が認められる。

イ 不当労働行為意思について

会社は、12月11日の団体交渉の翌日に「待機」の業務指示を出した上で、同月20日には学習の業務指示を発しており、これらは、組合活動と近接した時期に行われている。

また、会社は、これまでも、組合及びX２に対し、下記のような行為を行っており、会社が組合を嫌悪し、敵視していたことは明らかである。

(ア) X２の組合加入後の1月22日から、業務連絡書をX２の自宅に投函するようになった。社内で回覧すれば済むような内容のものが、誰かから自宅へ投函されることで、同居するX２の両親は非常に恐怖を覚え、防犯カメラを購入することとなった。

(イ) 5月27日に予定されていた団体交渉の会場として、東京工場の外に設置されたビニール製のテントを用意し、組合の退出を図った。

(ウ) 4月20日、東京工場の安全指示業務として、X２に対し、名前を表

示した装備品を着用して、約1メートル四方のパレットを重ねたお立ち台の上に立ったままとなる業務を命じた。X2は、「さらし者」のようにされ、肉体的にも精神的にも負荷を掛けられた。

ウ 本件業務指示の合理性について

会社は、X2に「学習」の指示を出す理由として、①X2に提供できる仕事がないこと、②X2の業務知識・スキル不足を挙げている。

上記①については、X2が従来行っていた業務について、会社が新たな求人を行っていることから、提供できる仕事がないということはなく、X2が当該業務を継続することは可能である。

上記②についても、「学習」の教材は、いずれも会社の業務内容とは無関係あるいは関係が希薄なものであり、業務知識やスキルの向上のための学習とは認められず、X2に仕事をさせないための「学習」であることは明らかである。

テストについても、会社においては、入社数か月の労働者に対する「新人のテスト」が行われていただけで、X2はこのテストに合格している。また、X2に会社の製品知識等が不足しているのであれば、その都度、指摘・指導等が行われてしかるべきところ、同人が組合に加入し公然化するまで、そのようなことは一度もなかった。

以上より、本件業務指示に合理性は見いだせない。

エ 結論

会社は、組合を嫌悪し、敵視して、組合員であるX2に対し、合理性の認められない業務指示を行い、精神的負担等の不利益を課したのであるから、本件業務指示は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

また、本件業務指示は、X2に身体的にも精神的にも強度な負荷を与え、退職に追い込み、それにより組合を会社から消滅させることを企図する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、X2の雇用を維持するため、業務の効率が著しく落ちることを承知の上で、無理に同人の業務を創出していた。しかし、X2の知識とス

キルでは、提供できる仕事がなくなり、同人の業務を創出することが厳しくなったため、X 2 が新たな業務に対応できるよう、専門的な知識を得るための学習をしてもらうことになった。

5 年 3 月 6 日に実施した、「プラスチック材料・成型方法についてのテスト」では、他の従業員の点数が、100点と90点である一方で、X 2 は11点であったことから、X 2 には「学習」の必要性があったことは明らかである。

よって、本件業務指示は、組合員であることを理由とした不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、X 2 に対して、4 年12月12日、屋内作業の指示がない場合は所定場所で待機するよう指示し（4 年12月12日付け業務指示。第 2． 5 (1)）、また同月20日には、同日付けの「業務指示書」を交付し、会社に同人のできる仕事が少なくなったとして、①他の部門の業務に従事できるように会社が指示する内容の学習を主業務とすること、②併せて、その他の雑用と受付業務を行うことを命じ（4 年12月20日付け業務指示。同(3)）、翌21日にも、同日付けの「業務指示書」を交付し、次回のテストに合格することを目的とした学習を主業務とすることを命じた（4 年12月21日付け業務指示。同(4)）。これ以降、X 2 は、掃除などの雑用の仕事を行うこともあるが、業務時間のほとんどの時間において学習を行うことになる（第 2． 5 (5)）。

イ 上記の本件業務指示を行った理由として、会社は、X 2 が新たな業務に対応できるよう、専門的な知識を得るための学習をしてもらうことにしたと主張する。

しかし、会社の主な事業はエアコン関連部材の製造販売であり、その従業員数も 8 名という規模であるところ（第 2． 1 (3)）、会社が X 2 に学習を指示した教材は、①いわゆる仕事のノウハウ本や②仕事の進め方等に係るインターネット記事、③プラスチック成形等に係る通信教育講座テキストである（同 5 (6)）。上記①②は、その内容も抽象的なものであり、一般的な意味で仕事を行う上で役に立つところはあるとしても、会社の

上記事業や具体的な業務との関連性はうかがわれず、その必要性には疑問を抱かざるを得ない。上記③は、会社の登記簿の目的欄に「プラスチック成型加工及び販売」、「プラスチック材料の販売」等の記録があること（同1(3)）から、会社の事業に無関係とまではいえず、また、5年3月6日に会社が実施した「プラスチック材料・成型方法についてのテスト」で、従業員2名が100点と90点であったのにX2は11点であったこと（同5(8)）から、X2に学習をする必要性がなかったとはいえないものの、上記③で学習を行ったことで、X2が新たに行うことのできる具体的な業務についての疎明はされていない。

ウ 会社は、X2に対し、学習を主業務とすることを命じたのみで、X2が将来的に従事を目指すべき具体的な部署や業務分野について何ら指示や説明をしておらず（第2.5(6)）、また、X2が毎日会社に提出する日報の「責任者記入欄」に、B3がX2の学習に対するコメントを記載しているものの、それについて、X2に直接説明等はしておらず（同(7)）、X2は、本件業務指示以降、本件結審時まで、業務時間のほとんどの時間において学習を行い、雑用以外の屋内業務に従事しない状態が続いている（同(5)）。

そうすると、会社は、X2に学習を指示したものの、学習を経た後に同人が従事する業務や、同人を配置する部署等を具体的に想定していなかったのではないかと疑問を持たざるを得ない。

エ そもそも、会社がX2に行わせていた上記①から③までの学習の内容であれば、その重要性、難易度、所要時間等に照らしても、学習を主業務としなければならないほどのものではなく、それまでX2が行っていた東京工場の屋内業務（第2.2(2)ケ）等、他の業務を行いながら、並行して学習を行わせ、スキルアップを図ることも十分に可能であるところ、会社が、本件業務指示において、学習を主業務とするよう指示し、それまでX2が行っていた東京工場の屋内業務（同）を指示しなくなったことは、不自然な対応であるといわざるを得ない。

この点、会社は12月20日付けの「業務指示書」において、会社においてX2のできる仕事が少なくなった旨を記載し、X2の能力で行える業

務が減少したために、X 2 を他の業務に従事させるべく学習を主業務とせざるをえないかのように記載されている（第 2． 5 (3)）。しかし、X 2 が従前従事していた東京工場の屋内業務（同 2 (2) ケ）について、X 2 の能力では、十分に行うことができないということをうかがわせるような事情は疎明されておらず、会社が、5 年に継続的に求人を行っていること（同 5 (10)）からすると、東京工場に X 2 の能力で行うことのできる業務は十分にあったというべきである。

オ 会社が X 2 に用意した学習環境は、当初は、他の従業員が職務を行っている場所とは異なる、東京工場入口の階段下の会社の資材が置かれている空きスペースに、一人用木製テーブル、丸椅子及び卓上電灯を設置するというものであり（第 2． 5 (5)）、良好な学習環境であるとはいい難い。

また、5 年 3 月以降、X 2 が学習を行うスペースは、階段下の空きスペースから、東京工場 1 階の空きスペースに移動となったものの、なお、他の従業員が職務を行っている職場スペースとは離れており（第 2． 5 (5)）、会社は、X 2 を他の従業員から隔離しようと企図しているとも解し得る状況である。

カ 会社及び組合との間の労使関係をみると、4 年 1 月に X 2 が組合に加入して以降、会社が団体交渉を先延ばしにし、開催がなされなかったり、会社による X 2 の自宅への「業務連絡書」の投函行為が始まったりしたことから、組合が、ストライキや会社への抗議行動を行い、さらに前件を申し立てるなど（第 2． 2 (2) アからエまで）、当初から労使関係は対立的であった。そして、前件については 9 月 28 日に和解が成立したものの（第 2． 2 (2) コ）、本件業務指示のうち、最初の 4 年 12 月 12 日付け業務指示の前日である、12 月 11 日に行われた前件和解成立後初めての団体交渉では、労使が感情的に対立して、わずか 25 分間で会社が交渉を打ち切って退出する（同 4 (6)）などしているのであって、本件業務指示が行われた当時において、なお、労使関係は対立的であったといえることができる。

キ 上記カのような当時の労使関係を考慮すると、会社が、本件業務指示において、X 2 に対し、最終的に学習を主業務とするよう指示すると共

に、それまで行っていた屋内業務から外し、職場スペースとは別の良好とはいえない学習環境を与えるといった不自然な対応をしたのは、対立的な関係にある組合及び組合員X2を嫌悪し、X2に通常の業務や職場スペースを与えないことにより、業務上の不利益や精神的な不利益を与えるとともに、他の従業員に対し、組合に加入すると不利益な取扱いを受けるとの印象を強く与えることにより、組合の弱体化を企図したものであるといわざるを得ない。

したがって、本件業務指示は、組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を企図した支配介入にも当たる。

3 会社がX2を社内回覧から除外したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点3）

(1) 申立人組合らの主張

ア 不利益性について

4年4月27日、X2が社内回覧を閲覧した後、同人に社内回覧が回付されたことはなく、個別の連絡がされたこともない。X2は、出退勤に必要な連絡が含まれていた社内回覧を回付されなかったため、10月21日、会社が休業日であることが分からず、誰もいない職場に出勤した。

また、会社においては、東京工場の従業員に対し、本社からファクシミリで送付された書面を回覧しているところ、X2は、6月以降、ファクシミリの設置された東京工場2階への立入りを事実上禁止されている。

会社では、現在も社内回覧は存続しているが、会社は、X2のみ東京工場2階への立入りを事実上禁止し、社内回覧が続いていることや、回覧対象者からX2のみが除外されている事実を隠蔽しようとしている。

イ 不当労働行為意思について

前記2(1)イと同様に、会社には不当労働行為意思が認められる。

ウ 社内回覧廃止の合理性について

会社では、労働者の退職や昇格などの人事に関することや、マスクの着用指示などの服務・業務に関連する事項、社長室の移動等あらゆる事項が社内回覧によって通知されている。B1社長名で通知されている社

内回覧は、換言すれば「B 1 社長の意思」を伝えるものであり、それを X 2 が組合活動を始めてから唐突に廃止したというのは不合理であり、実際には、X 2 のみを社内回覧から除外していることは明らかである。

エ 結論

会社が、組合を嫌悪して、組合員である X 2 のみを社内回覧から除外したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 不利益性について

会社は、休業日である10月21日に X 2 が出勤したことは把握していない。会社の従業員のタイムカードには、年間の会社の休業日が記載されているから、X 2 は、会社の休業日を認識していたはずである。

イ 不当労働行為意思について

4月27日、X 2 は、社内回覧の際、回覧したこと自体を認めますという趣旨にすぎないサインを拒否し、回覧を拒否した。また、社内回覧については、従業員全体への回覧は廃止している。よって、組合嫌悪の意思はない。

ウ 社内回覧廃止の合理性について

会社は、社内回覧を廃止し、必要な連絡は個別に行っている。X 2 に対しては、業務指示という形で個別に連絡している。

エ 結論

よって、会社が、X 2 に社内回覧を行っていないことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、4月28日以降、X 2 に対し、社内回覧を回付しないようになり、このことについて、従業員全員に一律に回付する社内回覧を廃止し、必要な従業員に対してのみ、個別に業務連絡を行う方法に変更したとしている（第2．2(2)カ）。

イ しかし、それまでの社内回覧の内容（第2．2(2)カ）をみると、従業員の退職、一時金、新型コロナウイルス感染症対策、物品の名称変更、

社長室の移転など、全従業員に周知し、広く共有されるべき事項が多分に含まれていたといえる。

そうすると、従業員全員に一律に回付する社内回覧を廃止し、必要な従業員に対してのみ、個別に業務連絡を行う方法に変更すること自体は直ちに不合理とはいえないものの、そのような方式に変更したとしても、4月28日以降、X2を含む全従業員に等しく共有されるべき情報が全くなかったとは考え難く、X2に対して業務指示以外の個別の回覧が全くないことは不自然である。

実際、東京工場には、本社から従業員に必要な情報がファクシミリで送られてきている（第2.6）のであるから、その本社からのファクシミリにX2へ回覧すべきものが全くなかったとは考え難い。

また、一時金に係る事項は、4年3月の一時金支給の際に、支給額が0円であったX2にも、社内回覧されていたところ（第2.2(2)オ）、会社は、4年度に、6月から8月までの間に1回、11月又は12月に1回の計2回、従業員に一時金を支給した（同7）のであるから、これらの一時金支給については、従業員に回覧されていたとみるのが自然であり、X2に対して一時金に係る回覧がなかったのは不自然である。

そうすると、会社が、従業員全員に一律に回付する社内回覧を廃止したというのは、従業員全員に回覧する必要のある情報についても、X2に対しての回付は廃止したという趣旨ではないかということが強く疑われる。

なお、会社はX2が回覧をしたこと自体を認めますという趣旨にすぎないサインを拒否し、回覧を拒否したと主張する。確かに、X2が4月27日の社内回覧にサインをしなかったことは前記第2の2(2)カのとおりであるが、そのことをもって、今後の社内回覧の回付を拒否する趣旨であるとまでは解することができず、他にX2が社内回覧を拒否していたと認めるに足りる疎明はない（この点について、団体交渉において、会社は、X2が通常の業務連絡を受け取れないなどと拒んだことを記録したものを後で開示すると述べたが、当該記録について、組合への開示や本件審査手続における証拠等での提出がないことは、前記第2の4(3)

のとおりである。)

ウ 会社が、X 2 に対する社内回覧を回付しなくなった時期（4 月 28 日以降）は、3 月 4 日の前件申立て（第 2．2 (2)エ）の後で、前件の和解が成立する 9 月 28 日（同コ）より前の、労使関係が対立的な時期であり、また、前件での和解成立後も、なお、労使関係はが対立的であったことは、前記 2 (3)カで判断したとおりである。加えて、12 月 11 日の団体交渉に至る労使間のやり取りにおいて、会社は、「冬季一時金は当社には有りません。」、「冬季一時金はなしで経営しておりますので交渉不可です。」などと（第 2．3 (2)(4)）、上記イのとおり 11 月又は 12 月に従業員に一時金を支給している実態とは異なる回答を行っていたことが認められる。

エ 以上からすると、会社は、4 月 28 日以降、他の従業員には必要に応じて回覧を行っていたにもかかわらず、X 2 に対してだけは、本来必要がある事項も含め、回覧を一切しなくなったといえる。そして、このように、会社が X 2 を回覧から除外したことは、当時の対立的な労使関係や、会社が組合に対し、11 月又は 12 月に支給した一時金について、実態とは異なる回答を行っていたことを併せ考えると、反組合的意図をもって、組合及び組合員 X 2 に対する情報を遮断しようとしたものといわざるを得ない。

したがって、会社が X 2 を回覧から除外したことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

4 会社が X 2 に対し、3 年 12 月、4 年 3 月、6 月から 8 月までの間に 1 回及び 11 月又は 12 月に 1 回の合計 4 回の一時金を不支給としていることは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるか（争点 4）

(1) 申立人組合らの主張

ア 不利益性について

X 2 が会社に採用された際に交付された労働条件通知書には、一時金が年に 2 回支給される旨が記載されており、X 2 は、3 年 12 月分が不支給とされるまでは、一時金の支給を受けていた。3 年 10 月、勤務時間中の就業規則閲覧を理由として X 2 に交付された「指導カード」に会社は

「一時金なし」と記載し、それ以降、同年12月分から、一度も同人に一時金は支払われていない。一時金が突然支払われなくなったことで、X 2は経済的打撃を受けているため、不利益性が認められる。

一方で、非組合員には一時金の支給が続いており、3年12月、4年3月に一時金が支給されたほか、ハローワークの求人情報によれば、4年度は4回、計3か月分が支給されている。

イ 不当労働行為意思について

前記2(1)イに加えて、以下の点からも不当労働行為意思が認められる。

会社は、X 2への一時金の不支給について、①X 2に対する査定の結果であること、②会社には4年より一時金の制度がないことを主張している。

しかし、4年3月16日を支給日とする、「少額臨時一時金」において、X 2の査定は全て「0」とされており、支給額も0円であるが、支給に先立つ3月8日付けの「一般業連（回覧）」によると、「査定0点」は1名とされており、これに該当するのがX 2といえる。対象従業員14名のうち、X 2のみが査定ゼロというのは不自然極まりなく、X 2は会社で唯一の組合員であることから、上記①について、査定の結果ではなく、「組合の組合員のみ一時金を不支給とした」と考えるのが自然である。

また、組合による一時金支払要求に対し、会社は、「当社は一時金なしで経営しております。」と書面で回答しており、この回答によれば、会社では、4年度に入り一時金を廃止したことになるが、5年度に会社がハローワーク等に出した求人情報の「賞与」の欄には、年4回、計3か月分支給する旨の記載がある。よって、上記②は、会社が虚偽の説明を行っていたこととなり、会社は、組合との間で正常な労使関係を構築する意思が全くなかったといえるし、一時金の支払実績について明らかな虚偽をろうする会社の姿勢からは、組合員であるX 2に一時金を支払わず、同人に打撃を与えようとする、強固な不当労働行為意思が明らかである。

ウ 一時金の不支給の合理性について

一時金の査定は、公正な人事考課、すなわち客観的、合理的かつ公正な査定が求められるが、会社では、B 1社長が一人で一時金査定を行っ

ており、査定の方法や基準は同人の主観に基づくというほかない。これは、本件審問において、B 1 社長が、査定基準について、「ノウハウなので、言えない」、「企業秘密になりますので」などと述べ、明確に証言でしなかつたことから明らかである。

エ 結論

会社が、X 2 に対し、3 年12月、4 年3 月、6 月から8 月までの間に1 回及び11月又は12月に1 回の合計4 回の一時金を不支給としたことは、会社の労働組合嫌悪、敵視の姿勢に照らすと、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合の拡大を阻害し、組合員を排除することにより組合の消滅を企図した支配介入にも該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 不利益性について

会社には、X 2 を含む従業員に対して、一時金の支払義務はなく、一時金の支払は会社の経営判断の問題であり、会社の裁量に委ねられる。

労働条件通知書の記載は、飽くまで会社の一般的な労働条件を記載したものであり、これにより、会社のX 2 に対する一時金の支払義務が生じることなどあり得ない。よって一時金の不払に不利益性はない。

イ 不当労働行為意思について

会社がX 2 の一時金を不支給としたのは3 年12月であり、同人が組合に加入する前であった。会社は、X 2 の組合加入前に、同人の査定を0 点として、同人への一時金不支給を決定していたのであるから、一時金の査定において、組合嫌悪の意思はない。

ウ 一時金の不支給の合理性について

X 2 の一時金がゼロなのは、同人が会社に貢献できていないことが判明したからであり、査定もゼロとなっている。

エ 結論

会社が、X 2 の一時金を不支給としていることは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いにも、支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 3年12月及び4年3月の一時金について

組合が、一時金の不支給について本件の追加申立てを行ったのは、5年5月31日である(第2.8)から、3年12月支給の一時金(同2(1)イ)及び4年3月16日支給の一時金(同2(2)オ)に係る申立てについては、「行為の日から1年」(労働組合法第27条第2項)の申立期間を徒過したものであるとして、却下を免れない。

イ 4年度の一時金について

(ア) 4年度には、X2は、一時金を支給されておらず、一時金に係る一切の書面も受領していない。また、4月28日以降、X2には社内回覧が回付されていないため、X2は、会社において、他の従業員に対する一時金の支給実績を把握していない(第2.7)。そして、組合は、会社が5年度に出した求人情報において、前年度(4年度)の支給実績として、年4回又は年3回との記載がみられる(第2.7)ことから、4年度において一時金が4回計3か月分支給されている旨を主張するものの、求人情報によっても、異なる回数に記載があることから、求人情報の記載をもって、会社における4年度の一時金の支給実績を推認することは相当でない。

会社は、本件審査手続において、4年度に、6月から8月までの間に1回、11月又は12月に1回の計2回、従業員に一時金を支給したことを明らかにした(第2.7)。

そうすると、4年度には、少なくとも、6月から8月までの間に1回、11月又は12月に1回の計2回、会社が従業員に一時金を支給したと認めることができる。

そこで、以下、6月から8月までの間に1回及び11月又は12月に1回の合計2回の一時金におけるX2への不支給について、判断する。

(イ) 4年度の2回の一時金支給については、X2が不支給であること以外には、支給対象者や支給額、査定の範囲等が一切明らかにされていない(第2.7)が、以下の点を指摘することができる。

a X2は、3年12月には、支給額を「0円」とする「賞与明細書」

を交付され（第2．2(1)イ）、4年3月には、「合計0点」とする「査定表」と支給額を「0円」とする「賞与明細書」とを交付されていた（同2(2)オ）が、4年度の2回の一時金支給においては、「査定表」も「賞与明細書」も受け取っておらず、自分以外の従業員に一時金が支給されたのかどうかについても、何も知らされていなかった（同7）。

b 前記3(3)で判断したとおり、会社は、4月28日以降、X2を社内回覧から除外しているところ、これは、反組合的意図をもって、組合及び組合員X2に対する情報を遮断しようとしたものと認められる。

c 会社は、12月11日の団体交渉に至る労使間のやり取りにおいて、冬季一時金について、「冬季一時金は当社には有りません。」、「冬季一時金はなしで経営しておりますので交渉不可です。」などと回答している（第2．3(2)(4)）ところ、「冬季」に該当する、11月又は12月に1回一時金を支給していることは前記第2の7のとおりであり、会社は事実と異なる回答を組合に対して行っていたものといわざるを得ない。

d 前記2(3)カ及び同3(3)ウで判断したとおり、4年度の会社と組合との労使関係は、対立的な状態が続いていた。

(ウ) 上記(イ)aのとおり、会社が、X2に対し、一時金査定結果や「賞与支給明細書」を示していないことからすれば、X2の4年度の一時金不支給が査定の結果によるものとみることは困難であり、上記(イ)dのように対立的な労使関係の状況も考慮すると、会社は、組合及び組合員X2に対する上記(イ)b及びcの対応と同様に、組合及び組合員X2を嫌悪し、反組合的意図をもって、X2の4年度の一時金を不支給とするとともに、組合及び組合員X2に対し、一時金に関する情報を遮断して、X2への一時金不支給が問題とされることを避けようとしたものであるといわざるを得ない。

したがって、会社が、X2に対し、4年6月から8月までの間に1回及び11月又は12月に1回の合計2回の一時金を不支給としている

ことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合活動を阻害する支配介入に当たる。

- (エ) なお、会社は、X 2 の組合加入前に、同人の査定を 0 点として、一時金不支給を決定していたから、一時金の不支給は、組合嫌悪によるものではないと主張する。しかし、X 2 の組合加入前の 3 年 12 月の一時金支給額が「0 円」とされたのは、3 年 10 月 26 日付けの「指導カード」により、就業時間中の 30 分間を就業規則を読むのに使ったことを理由に「賞与なし」の取扱いとされたためであり（第 2. 2 (1)イ）、必ずしも同人の業績全体が「0 点」と査定されていたわけではない一方、組合加入後の 4 年 3 月の一時金に係る「査定表」では、「1. 会社に対する貢献度」、「2. 会社に対する協力度」、「3. テスト結果 不合格複数あり」、「4. ミスの度合」、「5. 技術進歩」の 5 項目がいずれも「0 点」であり、「合計 0 点」、「0 点の為、金額の支給はありません」と記載されていた（同(2)オ）のであるから、X 2 は、一時金不支給という点では同じであっても、一時金の査定としては、組合加入後に、より低い査定の評価をされるようになったといえることができる。また、4 年度の 2 回の一時金については、査定の結果、不支給とされたとは認め難いことは上記(ウ)のとおりである。そして、前記 2 及び 3 で判断したとおり、組合と会社との労使関係は対立的であり、会社の組合嫌悪の意思が認められることも考慮すると、会社が、X 2 の組合加入前から同人の一時金を不支給としていたことは、上記判断を左右しない。

5 一時金不支給に係る救済方法について

会社における 4 年度の 2 回の一時金支給については、支給対象者や支給額、査定の範囲等が一切明らかにされていない（第 2. 7）が、X 2 は、組合に加入する前に、一時金として、2 年 7 月に 10 万円、12 月に 20 万円、3 年 4 月に 20 万円、7 月に 10 万円の支給を受けたことがあること（同 2 (1)イ）、会社が、反組合的意図をもって、組合及び組合員 X 2 に対し、一時金に関する情報を遮断していたと認められ（前記第 3. 4 (3)イ(ウ)）、4 年度の 2 回の一時金支給の実態が明らかでないのは、専ら会社に原因があることなど、本件における一切の事情を考慮し、主文第 4 項のとおり、X 2 がこれまで支給された一時

金の平均額15万円の2回分の支払を命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の申し入れた、令和4年12月11日開催の団体交渉を一方的に打ち切ったことは労働組合法第7条第2号に該当し、会社がX2に対し、本件業務指示を行ったこと、社内回覧から除外したこと及び4年度の2回分の一時金を不支給としたことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、3年12月及び4年3月の一時金に係る申立ては労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和6年9月17日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士