

## 命 令 書

申 立 人 X 1

執行委員長 X 2

被申立人 Y 1

代表取締役 Y 2

上記当事者間の神労委令和5年（不）第11号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年9月20日第1773回公益委員会議において、会長公益委員小野毅、公益委員中畠弘孝、同横溝久美、同大西瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社Y1（以下「会社」という。）が、申立人X1（以下「組合」という。）の組合員であるX3（以下「X3組合員」という。）に対する令和3年下期評価について不当に低い評価を行ったこと並びにこの評価を理由にX3組合員を昇給させなかったこと及びX3組合員の賞与額を減額したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号又は第4号に、神労委令和4年（不）第2号不当労働行為救済申立事件（以下「令4（不）2事件」という。）係属中に、令和3年下期評価に係る令和4年6月6日付け評価コメントについて、会社の代表取締役社長Y2（以下「Y2社長」という。）が同月29日付けメールでX3組合員に送付した回答が同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和5年6月27日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

##### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 不利益取扱いの禁止
- (2) 報復的不利益取扱いの禁止

(3) 支配介入の禁止

(4) 陳謝文の掲示

### 3 争点

(1) X 3 組合員に対する令和 3 年下期評価及びこれに基づく賃金支払いが、労組法第 7 条第 1 号又は第 4 号に定める不利益取扱いに当たるか。  
(争点①)

(2) 令和 3 年下期評価の令和 4 年 6 月 6 日付け評価コメントについて、Y 2 社長が同月 29 日付けメールで X 3 組合員に送付した回答が、労組法第 7 条第 3 号に定める支配介入に当たるか。(争点②)

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、平成 5 年 12 月 20 日に結成された合同労働組合であり、本件結審日（令和 6 年 7 月 3 日）現在の組合員は 692 名である。

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地を本社として、3 次元グラフィックスソフトウェアの開発等を主たる事業とする株式会社であり、本件結審日現在の従業員は 36 名である。

#### (3) X 3 組合員

X 3 組合員は、平成 24 年 4 月 1 日以降、会社との間で期間の定めのない労働契約を締結している労働者である。営業部長として採用され、平成 29 年 7 月 1 日に新規事業開発部長に就任したが、令和 2 年 1 月 29 日に懲戒処分（以下「2.1.29 懲戒処分」という）を受け、令和 2 年 8 月以降は営業部マネージャーに降格されている。X 3 組合員は、令和 2 年 5 月 20 日、組合に加入した。

### 2 賃金及び賞与並びに人事評価等

#### (1) 賃金規程

会社の賃金規程には、基本賃金及び賞与について次のとおり規定されている。

「（前略）

（基本給）

第 10 条

1、基本賃金は基本給と調整給とする。

2、基本給は月額で定めるが、ただしS 1 等級以下の社員については、欠勤した日数に応じて減額するものとする（日給月給制）。

（基本賃金の決定）

#### 第11条

1、基本給は、本人の職務遂行能力、職務内容などを勘案し、別に定める「職能段階号俸表」によって決定する。

（2～4 略）

（基本給の変更）

#### 第12条

1、原則として毎年1回4月1日付で、基本給の定期改訂を行う。

（第13条から第20条 略）

（賞与）

#### 第21条

1、賞与は原則として毎年6月及び12月に、別途定める細目により支給する。ただし、営業成績の著しい低下やその他のやむを得ない事由がある場合には、支給期日を変更し、又は支給しないことがある。

（受給資格等）

#### 第22条

- 1、賞与の受給資格者は、支給日現在の在籍者で第23条で定める賞与算定期間のうち在籍3か月以上の者とする。
- 2、賞与の額は、在籍期間及び、算定期間における勤務状況等を考慮して各人ごとに決定するものとする。

（支給日等）

#### 第23条

1、賞与の算定期間は、その支給月別に、次のとおりとする。

| 支給月 | 算定期間        |
|-----|-------------|
| 6月  | 10月1日～3月31日 |
| 12月 | 4月1日～9月30日  |

（第24条 略）

### (2) 営業部従業員の評価方法

営業部従業員の評価は、まず、本人が自己評価を行い、実績申告書

を作成する。実績申告書には、本人の具体的な活動内容とAからDの4段階（評価不可の場合はZとする。）で自己を評価した結果を記入して一次評価者へ提出する。

一次評価者は、提出された実績申告書を確認した上で、評価シートに対象者の行動をAからDの4段階（評価不可の場合はZとする。）で評価した結果とコメントを記入して二次評価者へ提出する。

二次評価者は、一次評価者から提出された評価シートに対象者の行動をAからDの4段階（評価不可の場合はZとする。）で評価した結果とコメントを記入し、昇給調整会及び賞与調整会（以下「昇給調整会」と併せて「調整会」という。）に諮る。

調整会において最終調整が行われ、各従業員の評価及びその評価に基づく当該年度の給与と当該年の夏季賞与が決定される。なお、会社は、調整会における最終調整を踏まえて、一次評価者及び二次評価者のコメントを修正する場合がある。

会社は、調整会において決定された給与と夏季賞与及びそれらに係る評価について、各従業員に対してフィードバック面談を行う。

営業部のグループ所属従業員の一次評価者はグループマネージャー、二次評価者は部長である。グループに属していない営業部従業員の一次評価者は営業部長、二次評価者は営業部以外の部長又は社長であることから、営業部マネージャーであるX3組合員の一次評価者は営業部長、二次評価者は社長であった。

(3) 営業部従業員の令和3年下期評価について

営業部従業員の令和3年下期評価に係るプロセス及びスケジュールは次のとおりであった。

ア 対象期間 令和3年10月1日から令和4年3月31日

イ 対象者 対象期間のうち、3か月以上在籍の正社員  
(契約社員除く)

ウ 賃金改定 令和4年4月1日

エ 賞与支給日 令和4年6月10日

オ 営業部従業員のスケジュール

|             |                   |
|-------------|-------------------|
| 本人申告        | 令和4年4月1日から同月11日まで |
| 一次評価        | 令和4年4月14日まで       |
| 二次評価        | 令和4年4月19日まで       |
| 最終調整（調整会開催） | 令和4年4月21日         |

|                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| フィードバック面談       | 令和４年４月26日から同月28日まで |
| 給与通知書メール配付      | 令和４年５月９日           |
| 新人事制度による目標設定・面談 | 令和４年５月             |
| 賞与明細配付          | 令和４年６月初旬           |

(4) X３組合員の給与及び賞与

ア 令和２年５月29日、会社は、給与通知書をX３組合員に交付した。同通知書には、令和２年２月分から、給与の等級をM２及び号俸を17とする旨、基本給44万5,300円及び役付手当20万9,100円として月額65万4,400円を支給する旨並びに通勤手当は通勤に要する実費相当とする旨が記載されていた。

イ 令和３年４月30日、会社は、給与通知書をX３組合員に交付した。同通知書には、令和３年４月分からも、給与の等級をM２及び号俸を17とする旨、基本給44万5,300円、役付手当20万9,100円及び在宅勤務手当3,000円として月額65万7,400円を支給する旨並びに通勤手当は通勤に要する実費相当とする旨が記載されていた。

ウ 令和３年６月10日、X３組合員に令和３年夏季賞与が支給された。賞与額は、76万6,800円であった。

エ 令和３年12月10日、X３組合員に令和３年冬季賞与が支給された。賞与額は、90万円であった。

オ 令和４年５月９日、会社は、給与通知書をX３組合員に交付した。同通知書には、令和４年４月分からも、給与の等級をM２及び号俸を17とする旨、基本給44万5,300円、役付手当20万9,100円及び在宅勤務手当3,000円として月額65万7,400円を支給する旨並びに通勤手当は通勤に要する実費相当とする旨が記載されていた。

カ 令和４年６月10日、X３組合員に令和４年夏季賞与が支給された。賞与額は、72万円であった。

キ 令和４年12月９日、X３組合員に令和４年冬季賞与が支給された。賞与額は、94万5,000円であった。

ク 令和５年５月12日、会社は、給与通知書をX３組合員に交付した。同通知書には、令和５年４月分からも、給与の等級をM２及び号俸を17とする旨、基本給44万5,300円、役付手当20万9,100円及び在宅勤務手当3,000円として月額65万7,400円を支給する旨並びに通勤手当は通勤に要する実費相当とする旨が記載されていた。

ケ 令和５年６月９日、X３組合員に令和５年夏季賞与が支給された。

賞与額は、79万2,000円であった。

コ 令和5年12月8日、X3組合員に令和5年冬季賞与が支給された。  
賞与額は、112万5,000円であった。

令和5年冬季賞与の支給に先立ち、同月1日、Y7管理部長（以下「Y7管理部長」という。）が冬季賞与に係るお知らせを従業員にメールで送付した。同メールには、冬季賞与の評価について、「制度移行期間のため、個人評価は基準値、2023年度上期会社業績に基づく」と記載されていた。

(5) X3組合員の評価に係るコメント

ア 令和2年上期評価

一次評価者であるY3営業部長（以下「Y3営業部長」という。）及びY4のコメントには、「デバイス拡販のための新規顧客獲得を目指した業務に復帰頂きました。営業部内におけるコミュニケーションパス修復を目指すなかでの顧客対応準備作業であったため、思うように情報共有が進まない状況がありました。拡販活動は開始できる状況まで整ってきましたが、今後はさらに組織内の連携が重要なステップとなっていくと思いますので、状況改善を目指した活動をよろしくお願いいたします」と記載されていた。

二次評価者であるY2社長のコメントには、「今期8月よりY1業務に復帰しており、過渡期として評価点を付与しません。今後は、他社員との関係構築の重要性を認識頂き、信頼を持って貰える言動に努めて下さい」と記載されていた。

イ 令和2年下期評価

一次評価者であるY3営業部長のコメントには、「販売活動について、新型コロナ禍で営業活動が制約を受けるなか、例年レベルの実績を残すことができました。一方で、業務フローがスムーズに進まない状況（運用起因）があり、その際、X3さんから必要以上に強いクレームを受けることが何度ありました。X3さんは、共有情報などに誤りがあると、“嘘をついている”と断定したり、批判的な視点の発言傾向があり、組織の信頼関係構築に向けて支障となりかねないものも見受けられました。本来は、マネジメントの立場として、チームを引率して大きな成果を出すことが期待値です。チームメンバーと相互にコミュニケーションをとり、業務活性化に繋がるように期待します」と記載されていた。

二次評価者であるY2社長のコメントには、「Y1営業業務に8月1日より復帰してデバイス販売を担当。本来はマネジメント職位（M2）として、関係者に良い影響を与え、最終的にチームで大きな成果を出すことが期待値です。X3さんが現場復帰した以降、X3さんに対して、会社の円滑な事業運営のため他の従業員との関係修復を努力してほしいことと再三求めてきました。しかし、X3さんは、他の従業員との関係悪化の原因は会社にあるという独自の主張に拘泥し、会社の求めている必要な関係修復に関する努力する姿勢が見られず、その努力を怠っていると判断します」と記載されていた。

#### ウ 令和3年上期評価

一次評価者であるY3営業部長のコメントには、「当社が計画した上期の売上げ目標は、円滑な物販ビジネスにおける案件獲得活動の様々な活動を行ったこと、新・旧顧客からの発注を獲得するなどして、社内全体として達成することが出来たことはよかったと思いますが、X3さんの活動としては、営業マネジャーのポジション（M2）から判断すると平均的な達成度と考えます。また、私との信頼に基づいた行動が期待されるのですが、X3さんには無用に攻撃的な姿勢が見られますので、改善を求めます。この改善が見られませんか、他の社員との直接交流を再開することが不安視されます。今後、本来マネジメントに期待したい、ビジネス創出や、組織をまたいだ連携により達成できる案件など、より経営に寄与する成果を目指した行動を開始することについてはまだスタート位置に立てていないと感じています。今後のアクションをよく検討下さい」と記載されていた。

二次評価者であるY2社長のコメントには、「デバイス販売は、売上げ計画の目標に達しました。ただ、前回お伝えした事と繰り返しとなりますが、本来はマネジメント職位（M2）としては、関係者に良い影響を与え、最終的にチームで大きな成果を出すことが期待値です。X3さんが現場復帰した以降、X3さんに対して、会社の円滑な事業運営のため他の従業員との関係修復を努力してほしいことと再三求めてきました。しかし、X3さんは、他の従業員との関係悪化の原因は会社にあるという独自の主張に拘泥し、会社の求めている必要な関係修復に関する努力する姿勢が見られず、今期

においても、その努力を怠っていると判断します」と記載されていた。

#### エ 令和3年下期評価

一次評価者であるY3営業部長のコメントには、「物販拡販ビジネスとして、目標として掲げた売り上げ数値を超えた数字を残すことが出来ました。既存の顧客を含めて案件を扱っていたとも考えますが、売り上げ数値は拡大することができました。一方、販売活動を除く営業部内での活動においては、引き続き組織全体でのコミュニケーションの活性化ができる状況にはなっておらず、組織運営を難しくしています。意見の食い違いがあっても相互の意見を尊重するコミュニケーションが出来るべきと考えます」と記載されていた。

二次評価者であるY2社長のコメントには、「デバイス販売は貴殿が掲げた売上げ目標を達成致しました。しかし、貴殿の現在のマネジメント職位（M2）からすれば、貴殿の当社事業の円滑な運営に対する改善・工夫の努力が必要であり、それが期待されますが、貴殿には、その改善のための工夫、努力、意欲が認められないので、M2という職位に対する期待からすると低評価となります。貴殿の現在の活動ぶりからすれば、周り（現状、Y3部長）を悪く言うことによって自らを正当化している自己中心的な姿勢が強く窺われます。このような貴殿の対人姿勢が続けば、当社内における他の従業員との関係でも円満な人間関係の構築は困難であると思われます。また、当社は貴殿に対し、貴殿の2020年8月1日から職場復帰1か月経過時点から、当社が従業員数30名程の小規模な会社であり、そこにおいて貴殿の他の従業員との融和や関係修復の努力や工夫の有無は、当社業務の運営に大きく影響を与えるものであるから、そこにおいて貴殿の改善・工夫が必要であることを繰り返し伝え求めてきました。現在、まずはY3部長との関係でコミュニケーションを取ってもらっています。これは従前の貴殿の他の従業員に対する言動から、他の多くの従業員が貴殿に対し畏れ・違和感があり、円滑な事業運営に支障が生じること具体的に危惧されるからでした。貴殿の関係修復の工夫、努力、意欲が認められれば、他の従業員と直接の交流をする本来の姿となることができるようになります。当社は、それを期待しています。この点、貴殿は当社の営業部長の経験者であり、かつ、現在のマネジメント職位（M2）からすれば、



その重要性をより深く自覚すべき立場にあります。ところが、貴殿は、上記復職後から現在に至るまで、そのような努力や工夫を見せる姿勢が全く見られず、その意欲さえ感じられません。上記のとおり貴殿の周り（現状、Y3部長）を悪く言うことによって自らを正当化している自己中心的な姿勢の改善を求めます。今後とも、貴殿はマネジメント職位（M2）に即して、デバイス販売に注力するとともに、まずはY3部長とのコミュニケーションを深め信頼関係の構築に向けて努力して下さい。そして、他の従業員との融和や関係修復の努力や工夫を求めます」と記載されていた。

オ 令和4年上期評価

一次評価者であるY3営業部長のコメントには、「担当する、物販拡販ビジネスの範囲における今年度上期の売り上げ目標数値に対し、結果として、目標売り上げを超えた実績数字を残すことが出来ました。新規顧客の開拓をダイレクトメールを中心に、活動してきた成果が出ていたと考えます。一方、下期の目標数値設定については、現在の等級から判断される売り上げ目標に対し、大きく足りていないのではないかと考えます。目標数値を見直すことを検討するためには、物販拡販ビジネスを超えて他メンバーと連携できることが必要と思いますが、現時点で協調作業ができるチームを構成することができません。他メンバーからの信頼を獲得する謙虚で柔軟な姿勢にて業務に取り組んで頂きたいです」と記載されていた。

二次評価者であるY2社長のコメントには、「売上目標について、X3さんの期初の提案額と当社の目標額が異なり、その目標設定が確定しない状態が続きました。今回の評価では、この状態がX3さんにとって不利益な評価にならないように、X3さんの提案額を目標額として考えました。その結果、上期において数値的に達成できたと評価します。ただ、X3さんは最上位の号俸給である職能等級（M2）の唯一の従業員であり、そこで期待される業績を含む行動としては、今回の目標額の達成をもって、期待を上回ると評価することはできません。現在、他の従業員との関係から、X3さんがY3部長を通じてのみ業務を行わざるを得ない状況は、当社とX3さんの双方にとって決して望ましいことではなく、双方の改善努力が必要です。そのため、当社では他の従業員の相当数のヒアリングを通して改善を既に模索しています。調査の過程では、X3さんの能

力の高さは認められる一方、感情の起伏からの相手方への激しい攻撃的な言動に対する違和感・恐怖感を、未だに多くの従業員が感じています。まずは、Y3部長との関係で融和的なやり取りを通して、他の従業員の信頼をえる努力を期待し要望します」と記載されていた。

#### カ 令和4年下期評価

一次評価者であるY3営業部長のコメントには、「22年度も、物販拡販の業務を担当頂きました。計画の数値として、前年度計画相当の数値を立て、販売活動を進めていただき、計画を上回った実績となりましたが、前年度と比較して売り上げは半減しました。これは、VIPERのバージョンアップや、Phantom<sup>マ</sup>ユーザ<sup>マ</sup>の有望顧客へのアプローチができた21年度に対して、販売ニーズが一巡したことが一因であったと思います。ただ、年度初めの計画時に、“しゃかりきにならず、のんびりとやらせて頂きます”ということでもありましたので、下期実績が100%の活動の成果であったのかを気にしています。営業部として、本来は物販の枠内にとどまらず開発案件を含んだビジネス獲得をして頂けることを期待していました。確かに、コミュニケーションで新たな問題が発生しない様に行動されていることを感じるものの、他<sup>マ</sup>メンバ<sup>マ</sup>からの信頼を獲得し協力して組織的な活動ができる信頼関係を築くに至る状況には至っていない状況があるため、継続的な努力を期待しています」と記載されていた。

二次評価者であるY2社長のコメントには、「X3さん自身が設定した期初の売上目標からすれば、そこに到達しているものと言えます。ただ、X3さんに対する評価は、最上位の号俸給である職能等級M2であるX3さんに期待される売上目標とは大きくかけ離れており、期待を上回ると評価することはできません。ただ、M2に期待される売上目標の実現には、他の従業員との連携も重要であり、その点、X3さんの他の従業員との連携に関する現状を考慮しますと、M2に期待される売上目標に未達であるからといって、それを直ちにX3さんの責任とすることは不相当と考えて、相応の評価にしました。X3さんには、M2に相応しい成果をあげるためにも、他従業員と連携して大きな仕事ができる様になって欲しいと期待しています。X3さんも、その点を意識して「感謝の意を伝える、労いの言葉をかける、相手の失敗を許す、意見衝突を回避する行動を

心がけている。」等の心がけに言及されていますが、その実践を続けてください。この点、X 3 さんの Y 3 部長以外の他の従業員と連携の可能性も検討するために、X 3 さん和其他の従業員との関係性を再確認するため22年 9 月中旬から、弁護士による相当数の従業員へのヒアリングを実施し、現状の他の従業員の意識の実態を調査しました。その結果は、X 3 さんに対する違和感・恐怖感という過去の印象が残念ながら払拭されていません。このため、X 3 さんが他の従業員との連携を進めるためには、「X 3 さんは変わった。」との印象が必要であり、そのためには一定の時間を要すると思いますが、その関係改善のための努力を続けてください。その際には、X 3 さんが心から変えるということを心がけ意識してください。まずは、Y 3 部長との関係でコミュニケーションの改善のために積極的な姿勢や努力を心から示して、Y 3 部長の信頼を得てください。この下期における Y 3 部長とのコミュニケーションや信頼の獲得については、一期前の X 3 さんのコミュニケーションの評価は低かったところ、この下期においても、新たな問題が発生しないように行動されていると感じるものの、Y 3 部長の信頼を得るような、改善を認めることはできませんでした。今回の下期評価は、これを前提とした評価となりました」と記載されていた。

### 3 令 4 (不) 2 事件の申立てに至るまでの経緯

- (1) X 3 組合員は、同人の部下が同人からパワーハラスメントを受けている旨を会社に申告したことを契機として、平成28年 7 月頃から、他の従業員とは異なる場所で、1 人で勤務していた。
- (2) 平成29年 6 月29日、会社の顧問弁護士による X 3 組合員の言動に係る事実調査報告を踏まえて、会社の代表取締役社長 Y 5（以下「Y 5 社長」という。）は、X 3 組合員に対し、注意処分通知書と題するメールを送付した。
- (3) 平成29年 7 月 1 日、会社は、新規事業開発部を新設し、X 3 組合員を営業部から新規事業開発部に異動させるとともに、新規事業開発部長に任命した。同年 9 月28日、X 3 組合員は、申立外 X 4（以下「X 4」という。）を設立するとともに同社の代表取締役に就任し、その後は会社から兼業許可を受けながら、同社の事業に従事していた。
- (4) 令和 2 年 1 月29日、会社は、就業規則の懲戒規定に基づいて、X 3 組合員を執行猶予付き諭旨解雇及びマネージャーへの降格とする旨記

載された懲戒処分通知書をX3組合員に交付した。同通知書には、懲戒処分の理由として、Y5前社長と共謀し、会社の一次仕入先を通して制作会社（二次下請けを指す。）へ発注する仕組みを利用して、X3組合員が代表取締役であるX4に対し約233万円相当のソフトウェアを会社は無償提供させ、会社と同額の損害を与えたことが挙げられていた。また、会社がX3組合員に新たな職責を付与次第、X3組合員に対する兼業許可を取り消す旨記載されていた。

なお、同通知書交付時点においてY5社長はすでに退任しており、Y2が社長に就任している。

- (5) 令和2年5月20日、X3組合員が組合に加入し、同月21日、組合は「労働組合加入通知書」を会社に送付した。
- (6) 令和2年5月29日、会社は、同年8月1日以降、X3組合員の業務内容はデバイス販売、ポジションは営業部マネージャーとする旨の辞令をX3組合員に交付した。

同日、会社は、令和2年2月分からの給与について、前記2(4)アの給与通知書をX3組合員に交付した。

同日、会社は、請求書をX3組合員に交付した。同請求書には、既に支払われている令和2年2月から同年4月までの給与と上記給与通知書に記載されている新給与の差額として133万6,800円を、X3組合員が会社にくれた損害の賠償として233万2,260円を請求する旨が記載されていた。

- (7) 令和2年6月23日、組合は、懲戒処分や減給の撤回などを協議事項として、会社に団体交渉を申し入れ、同年7月15日、組合と会社は、第1回団体交渉を行った。
- (8) 令和2年8月1日、X3組合員は、新規開発事業部から以前所属していた営業部へと復帰した。X3組合員の勤務場所は、会社が入っている建物の6階であり、他の従業員が勤務する同建物の4階とは異なる場所で、1人で勤務していた。

同日、Y3営業部長が会社との間で期間の定めのない労働契約を締結し、X3組合員の上司となった。

- (9) 令和2年9月2日、会社は、「誓約書提出の求め等について」（以下「2.9.2文書」という。）をX3組合員に送付した。同文書には、X3組合員の「職場復帰」（上記(8)の令和2年8月1日付け異動を指す。以下同じ。）から1か月が経過したが、他の従業員からは、「い

つ以前のように威圧的に責められるか分からない」「「けじめ」のないまま、なし崩し的に…職場復帰するのか」など厳しい声が出ており、未だX3組合員と他の従業員との融和や関係修復がなされていないことから、職場復帰プログラムを組むことが急務であると考えるが、X3組合員にも職場状況の現実を自覚し、その打開に向けて努力してほしい旨、X3組合員と他の従業員との融和の有力な手段の一つとして誓約書の提出を求める旨、X3組合員に誓約書を提出する意思があれば、文面も含めて意見を出すよう促す旨、X3組合員に誓約書を提出する意思がないのであれば、その理由を説明するよう求める旨記載されていた。同文書には誓約書案（以下「2.9.2誓約書」という）が添付されており、同誓約書案には、2.1.29懲戒処分に係る行為について反省する旨及び他の従業員との融和や関係修復を図るために、かつての自らの言動を自省し、怒りなどの心情を露わにして大声で接したり、他の従業員が無用に萎縮したりすることのないように対応することを約する旨記載されていた。

- (10) 令和2年10月7日、会社は、X3組合員から誓約書の提出を拒否する旨の回答を受けて、「質問書」をX3組合員に送付した。同質問書には、会社は全従業員数30名程度、勤務場所は建物のワンフロアという小規模な会社であり、当時（平成29年頃）の事情を知る他の従業員のX3組合員に対する違和感・嫌悪感・恐怖感が強いところ、X3組合員と他の従業員との融和や関係修復が困難となれば、会社業務の運営自体の妨げとなることについて認識してもらう必要がある旨記載されていた。同質問書にはまた、会社は、努力の一環として、X3組合員の勤務場所を6階としたまま、当面の間は、上司のY3営業部長経由又はY3営業部長同席の上で他の従業員と話をするという「ならし」状態からスタートし、X3組合員の努力や他の従業員の反応を見ながら、X3組合員が他の従業員と直接円滑に話すことができるよう対応を続けたいと考えている旨記載されていた。同質問書には、これに加え、①他の従業員との関係性を改善する必要があることを認識しているか、②具体的な改善策を考えているか、③2.9.2誓約書を提出すること等ができるかなどX3組合員に対する質問が記載され、X3組合員から改善策の提案があれば、会社はそれを考慮してX3組合員に対する対応を検討すること及び2.9.2誓約書を提出することができないのであれば、その理由を明らかにすることを求める旨が記載されてい

た。

- (11) 令和2年12月3日、会社は、「第2回団体交渉に向けての連絡書」を組合に送付した。同連絡書には、X3組合員が大声や威嚇的な態度で他の従業員に接していた事実は否定しようもなく、それを見聞きしていた従業員が恐怖を感じ、トラウマとなっていることが重要であり、X3組合員に関係修復のための努力を求める旨、令和2年8月1日以降における他の従業員との個別接触の制限に係る提案がパワーハラスメントに当たるとする組合の主張は、独自の見解であり認められない旨、かかる主張は、X3組合員が関係修復等のための「ならし状態」にあることを失念し、看過しているものといわざるを得ないものである旨記載されていた。

- (12) 令和2年12月14日、組合と会社は、第2回団体交渉を行った。

第2回団体交渉では、2.1.29懲戒処分やX3組合員に対する平成29年6月29日付け注意処分（以下「29.6.29注意処分」という。）に係る事項等について協議が行われた。

その後、令和3年6月までの間、組合と会社の間で6回の団体交渉が行われた。

- (13) 令和3年3月11日、会社は、「第3回（2021年3月12日開催予定）団体交渉前の連絡書」を組合に送付した。同連絡書には、同連絡書等の指摘を通じて、X3組合員が客観的な事実を率直に認識し、会社及びX3組合員自身のためにも、他の従業員との融和や関係修復を図ってほしい旨記載されていた。

- (14) 令和3年4月26日、X3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た。

同訴訟については、令和5年12月21日に判決が言い渡され、令和6年1月9日、X3組合員が東京高等裁判所に控訴を提起した。

- (15) 令和3年6月2日、組合と会社は、第6回団体交渉を行った。

第6回団体交渉において、会社は、交渉の行き詰まりを理由として、この回をもって団体交渉を打ち切る旨を組合に伝えた。その後、組合は、同年6月21日、同年7月7日と2回、第7回団体交渉を申し入れたが、会社は、交渉の行き詰まりを理由として、応じなかった。

- (16) 令和3年10月14日、組合は、当委員会にあつせんを申請したが、同年11月5日、あつせんは打切りとなった。

- (17) 令和4年2月9日、組合は、団体交渉応諾等を求めて、当委員会に

令4(不)2事件の申立てを行った。

4 令4(不)2事件の経過及び命令の確定

(1) 令4(不)2事件については、令和4年4月6日から令和5年6月1日までの間、当委員会において調査が9回行われ、第9回調査期日に結審した。

(2) 令和5年10月24日、令4(不)2事件について、命令が交付された。

同命令では、29.6.29注意処分に係る事項との関係では、同処分の根拠とされる調査報告書の開示の可否に係る回答や開示しない場合におけるその理由について説明することなく第6回団体交渉を打ち切り、第7回団体交渉申入れに応じなかったことが、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たると判断され、陳謝文の交付が命じられた。他方、2.1.29懲戒処分通知書に係る事項及びX3組合員の職場環境改善に係る事項についての交渉は行き詰まりに至っているとして、これらの事項との関係で、第6回団体交渉を打ち切り、第7回団体交渉申入れに応じなかったことには正当な理由があると判断され、これらの事項についての団体交渉に係る申立ては棄却された。

(3) 組合と会社のいずれも、中央労働委員会に再審査の申立てができる期間に申立てをせず、横浜地方裁判所に処分の取消しの訴えを提起することができる期間に訴えを提起しなかったことから、令和6年4月24日に出訴期間経過をもって令4(不)2事件の命令は確定した。

5 令和4年1月18日付け検収書に係るX3組合員とY3営業部長とのやり取りについて

(1) X3組合員は、発注者であるY6（以下「Y6」という。）において、令和4年1月18日に予定されていた納入物品の立会検査について、新型コロナウイルス感染防止のため、同月17日にオンラインで検収を受けた。

同日、X3組合員は、「検収書は、明日以降の日付にて記載して頂き、PDFの送信をよろしくお願い致します」とY6の担当者にメールを送付した。

同日、Y6の担当者は、同月18日付けの検収書（以下「4.1.18検収書」という。）をメールに添付してX3組合員に送付した。

(2) 令和4年1月18日午前8時40分、X3組合員は、営業部の事務担当者に4.1.18検収書のファイリングを依頼するメールを送付した。同メールはY3営業部長にも送付されており、ファイリングの依頼に加え

て、同日付け検収書を検収予定日前日の17日に受け取った経緯が記載されていた。

- (3) 令和4年1月19日午後1時57分、Y3営業部長は、X3組合員にメールを送付した。Y3営業部長は、同メールで、検収予定日前日の同月17日に検収が行われ、同日検収書が会社へ送付されたが、同検収書が令和4年1月18日付けであった理由について、X3組合員がY6の担当者に「検収書は、明日以降の日付にて記載して頂き、PDFの送信をよろしくお願い致します」と伝えたことが理由である旨指摘した。さらに、Y3営業部長は、同メールで、検収に係る書類については、検収が行われた同月17日付けの書類を会社が再発行し、同日付けの検収書等をY6から受領することが望ましいが、4.1.18検収書にY6の所長の承認印が押されていることから、日付を変更した書類の提出をY6に依頼することは避けたい旨を述べ、検収予定日が記された検収書を検収予定日の前日に受領した経緯等を会社の営業情報一元管理システムであるBusiness Management System（以下「BMS」という。）のコメント欄に記載するようX3組合員に求めた。

同月19日午後2時8分、X3組合員は、Y3営業部長に「チェックシートなど、入札で定められた書類は全て18日として送付済みですので、17日の検収書を頂く事は不可です。先方は18日付で検収するという意思を表明しています。18日付の検収書を17日に作成したり、17日に送付することは不適切なことでしょうか？」とメールを送付した。

同月19日午後4時16分、Y3営業部長は、X3組合員に「17日に検収したけど、18日と書いて送付頂いた、ということだと思うので、その、変更を依頼できない理由をコメントとして残して頂く事は、帳票類がこの日付になった理由（18日付検収だけど、17日送付）の説明を書類監査時に求められた際、重要となります。（受け取った際のメールなどもエビデンスとして添付管理しているので）ですので、コメント記載よろしくお願いします」とメールを送付した。

同月19日午後4時49分、X3組合員は、Y3営業部長に「17日に検収したけど18日と書いて送付頂いた、という認識は正しいのでしょうか。検収書の日付を当社が規定するのは不適切であるとして、検収日を空欄にした書式を発行しています。その書式に対して、顧客が18日と記載したのですから、顧客の意思としては、18日が検収日です。従って18日に検収という認識なので18日と書いた、その検収書を17日に



作成して私に送信した、が事実だと思います。17日に受け取ったことが問題であるなら、再度同じメールを送信して頂くことを依頼します。また、顧客の意思に関係なく、当社の意思で検収日は17日である、と決定するならば、全ての書類を破棄して、やり直して頂くことも依頼します」とメールを送付した。

同月19日午後5時4分、Y3営業部長は、X3組合員に「17日に検収の連絡を頂いたという事実と、検収日が18日と記載されていたという事実があつて、それについて説明をコメントに記載頂く事をお願いしています。依頼事項はそれだけです」とメールを送付した。

同月19日午後5時16分、X3組合員は、Y3営業部長に「Y3さんが、変更できないと断定されているようなので、依頼すれば変更できるかもしれません、ということを申し上げております」とメールを送付した。

同月19日午後5時34分、Y3営業部長は、X3組合員に「2022/01/17 13:58のX3さんのメールで、「検収書は、明日以降の日付にて記載して頂き、PDFの送信をよろしくお願い致します。」という依頼をX3さんから先方にしてしまっているのもので、再度、検収処理の作業を先方をお願いするのは会社として得策ではないとも思いますので、今回の日付けで検収書を受け取った経緯をコメントに記載して頂ければ良いですよ、とお伝えしています。目的は、経緯を説明できるようにしたいということです。よろしくお願い致します」とメールを送付した。

同月19日午後4時55分から午後5時50分にかけて、X3組合員は、Y3営業部長と同日午後4時16分から午後5時34分までの間にやり取りしたメールをBMSのコメント欄に転記した。

同月19日午後5時45分、X3組合員は、BMSのコメント欄に「コメントします17日にオンラインで立会検査をして頂き、合格の合意を得ました。1月18日付の検収書を顧客が作成してくださり、PDFで1月17日の夕方送ってくださいました」と記入した。

同月19日午後5時57分、X3組合員は、BMSのコメント欄に「既に顧客事務方のA様には相談しています。17日の検収日を正とするならば、書類の書き替えは不可能ではない、必要なら調整する、とのこと。どうしますか？正式に17日検収に変更する依頼をしましょうか」と記入した。

(4) 令和4年1月20日午後9時40分、Y3営業部長は、X3組合員に「メールでのやり取りを商談情報にそのまま載せる必要はないと思いませんか？BMSは、商談に関して決まった情報を簡潔に記載するようにして欲しいです。また、これまで、私がお願いしたのは、先方に修正を依頼しなくても、経緯をコメントに残してくれば良いと書きましたが、その後、顧客に検収日変更の問い合わせをしたということでしょうか？経緯をコメントに残すことは納得できなかったということであれば、何か理由を教えてくださいそれを考えることもしますが、私の説明を無視するのは理解できないです。既に問い合わせをしまっていて、17日検収に変更をして頂けるということですが、経緯を記載できるのであれば、お客様の手を煩わす必要もないですよ。お客様に修正依頼をしたほうが良いと思われる理由があれば教えてください。（説明がしにくいから、お客様に修正頂くのが良いと思うとか・）よろしくお願い致します」とメールを送付した。

(5) 令和4年1月21日午後9時00分、Y3営業部長は、X3組合員に「BMS上の説明が難しい様であれば、お客様に既にお話ししている17日検収への変更についての依頼をお願いします。どちらかの対応をお願いします」とメールを送付した。

同日午後9時07分、X3組合員は、Y3営業部長に「BMS上のコメントならば、19日の17:45にコメントしています。Y3さんの1/20 21:39のメールに返事をしていないのは、色々考えるとところがあり、冷静に回答したいからです」とメールを送付した。

(6) 令和4年1月28日午後2時51分、X3組合員は、Y3営業部長に「本件、コメントは既に記載してあるということで、終了して良いでしょうか？」とメールを送付した。

同日午後5時34分、Y3営業部長は、X3組合員に「BMS上<sup>ママ</sup>で説明頂きたいのは、本来、1/17日に検査が終了した際、17日付で検収日付を頂くところを18日以降の日付けで頂けるように依頼した。（その結果、18日の日付けの検収を17日に受け取った）その様に依頼した理由を下記に新たに新規コメントとして、記載頂くことが、記載する場合の依頼事項です」、「＜私の想定＞“納入書類は全て18日納品を前提としているので”と言う記載がありましたが、17日の検収日を正とするならば、書類の書き替えは不可能ではないことをお客様に確認されている様なので、上記はX3さんの思い違い（その時点ではその様

に判断した)と理解しました。ですので、“納入書類は全て18日納品を前提としていたので、検収は17日に上がったものの、18日以降の日付けで検収頂けるように(誤って)依頼してしまった結果、18日付の検収を受け取った”という説明を記載頂ければよいと思います。確認の上、コメント欄への記載をお願いします」とメールを送付した。

- (7) 令和4年1月31日、組合は、会社「団体交渉申入書(新)」(以下「4.1.31団交申入書」という。)を送付した。同申入書には、Y3営業部長が、X3組合員に対し、「入札案件の検収依頼メールについて、事実と異なる報告をするよう、執拗に求めるメールを送付したこと」により、X3組合員が精神的に疲弊している旨及びパワーハラスメントの可能性が危惧されることから、Y3営業部長が、同月19日から同月28日にかけて、事実と異なる報告をするよう執拗に求めるメールをX3組合員に送付したことについて、団体交渉を申し入れる旨記載されていた。
  - (8) 令和4年3月1日、Y3営業部長は、BMSに「顧客の検収日付が、未来日付けとなっていました、検収書類の再発行などが顧客の手間となることを考え、頂いた検収日付で処理することとし、1月に売上計上いたします」とコメントを記入した。
- 6 令4(不)2事件の申立て後、本件申立てに至る経緯
- (1) 令和4年2月14日、会社は、4.1.31団交申入書に対する質問書(以下「4.2.14質問書」という。)を組合に送付した。同質問書には、組合が対象としているメールの全文及びそれらのメールのどの部分が組合の指摘に該当するのか明らかにすること等を求める旨記載されていた。
  - (2) 令和4年2月18日、組合は、「回答書」(以下「4.2.18回答書」という。)を会社へ送付した。同回答書には、4.2.14質問書に記載された質問について、協議事項の対象となるメールの送信日時及び会社へ開示を求めるメールの送信日時等が記載されていた。
  - (3) 令和4年3月9日、組合は、「団体交渉申入書(新)(再)」を会社へ送付した。同申入書には、4.2.14質問書に記載された質問に対して、組合は、4.2.18回答書で回答していることから、「事実と異なる報告を求めている件」等を協議事項として、再度団体交渉を申し入れる旨が記載されていた。
  - (4) 令和4年3月24日、会社は、「3月9日付団体交渉申入書(新)(再)

- に対するご連絡(FAX)」を組合に送付した。同連絡には、会社は、4.2.18回答書を確認していない旨及び再送を求める旨記載されていた。
- (5) 令和4年3月25日、組合は、4.2.18回答書を会社に再送付した。
- 同日、Y7管理部長が賃金改定・夏季賞与評価のスケジュールを従業員にメールで送付した。
- 同日、組合と会社は、令和4年2月22日付けで組合が会社に申し入れた2022年春闘要求等に係る団体交渉（以下「春闘要求等団体交渉」という。）を行った。団体交渉では、賃上げ、賞与制度及び会社の予算進捗について協議が行われた。組合は、予算の進捗状況及び財務諸表の開示並びに賃金規定及び人事評価制度の説明を求め、会社側代理人は、会社に確認した上で、開示の可否を含めて次回の団体交渉で回答すると応じた。組合と会社は、同年4月26日に次回の団体交渉を実施することで合意した。
- (6) 令和4年4月2日、組合は、「団体交渉申入書(新)(再)改」を会社に送付した。同申入書には、「Y3営業部長がX3組合員に対して事実と異なる報告を求めている件」等を協議事項として、会社に団体交渉を求める旨が記載されていた。
- (7) 令和4年4月12日、会社は、「4月2日付団体交渉申入書(新)(再)改に対するご連絡(FAX)」（以下「4.4.12連絡書」という。）を組合に送付した。同連絡書には、組合が求めている協議事項に対する質問が記載されていた。
- (8) 令和4年4月18日、組合は、「回答書」（以下「4.4.18回答書」という。）を会社に送付した。同回答書には、4.4.12連絡書に記載された質問について、メールの送信日時を示し、Y3営業部長がX3組合員に対し、事実と異なる報告をするよう執拗に求め精神的圧迫を与えている旨記載され、組合が求める協議事項は、X3組合員の職場環境、労働安全衛生に関わる事項であるから、義務的団体交渉事項に当たる旨記載されていた。
- (9) 令和4年4月21日、会社は、調整会を開催し、給与と令和4年夏季賞与の最終調整を行った。
- 出席者は、Y2社長、Y7管理部長、Y3営業部長、Y4の4名であった。
- (10) 組合と会社は、令和4年4月26日から同年11月11日までに、春闘要求等団体交渉を6回にわたり行った。

- (11) 令和4年5月31日、令4(不)2事件の第2回調査において、組合は、同日付け申立人・上申書(1)（以下「上申書(1)」という。）を当委員会に提出した。同日、上申書(1)は会社にも提供された。上申書(1)には、要旨次のことが記載されていた。

ア Y3営業部長が、X3組合員が顧客に送信した特段問題とは思えない業務依頼メールを問題視し、令和4年1月19日から同月28日にかけて、誤りを認める報告を業務管理システムに記載するよう求めるメールを繰り返しX3組合員に送付したこと。X3組合員に対して事実と異なる報告をするよう執拗に求め、不適切行為を行った旨を無理矢理認めさせようとするにより、X3組合員に精神的負担を与えたこと。

イ Y3営業部長が立て続けに紛失事件を創出したこと

(ア) 1年半前の複写書類の返却を求めた事件

令和4年4月5日、Y3営業部長が、X3組合員が許可を得て複写した業務資料（以下「複写書類」という。）を返却するようX3組合員に求め、「見つからないと紛失という扱いになる」、「紛失については注意することになる」と返却を迫ったこと。同月19日に発見された複写書類には、分析後に同書類を破棄することをY3営業部長が認めた旨のメモが記されていたが、上記やり取りにおいて、Y3営業部長は、自身が認めたはずの複写書類の処分を問題視し、複写書類の紛失事件を創出したこと。

(イ) 返却したETCカードを未返却とした事件

令和4年4月14日、X3組合員が社用ETCカードを借りようとした際、Y3営業部長は、令和3年12月1日にX3組合員が使用したETCカードが未返却であるとして紛失扱いとしたこと。X3組合員が「返却した」旨述べたにもかかわらず、Y3営業部長は「返却されてない」と応じ、押し問答になったこと。

最終的に、X3組合員がETCカードをY3営業部長に返却していたことが判明すると、Y3営業部長は、紛失自体が自分の勘違いであったと認めたが、何を根拠に未返却を主張したのか不明であり、Y3営業部長がETCカードの紛失事件を創出したと言わざるを得ないこと。

- (12) 令和4年6月6日、会社は、令和3年下期評価について、評価コメ

ントをX3組合員にメールで送付し、フィードバック面談を行った。

Y2社長のコメントには、前記第2の2(5)エのとおり、デバイス販売において、X3組合員は、自身が掲げた売上げ目標を達成したが、X3組合員のマネージメント職位(M2)に対する期待からすれば低評価となること、X3組合員の「現在の活動ぶりからすれば、周り(現状、Y3部長)を悪く言うことによって自らを正当化している自己中心的な姿勢が強く窺われ」ること、このような対人姿勢が続けば、X3組合員に対して恐怖感や違和感を抱いている他の従業員との間で円満な人間関係を構築することは困難であると思われること、関係修復に係るX3組合員の工夫、努力、意欲が認められれば、他の従業員との直接交流が可能となるので、会社はX3組合員に対し、関係改善に向けた努力や工夫が必要である旨を繰り返し伝えてきたものの、X3組合員には、努力する姿勢や工夫する姿勢は見られず、意欲さえ感じられないこと、まずはY3営業部長とコミュニケーションを深め、信頼関係の構築に向けた努力が求められることなどが記載されていた。

(13) 令和4年6月24日、X3組合員は、上記(12)のY2社長のコメントについて、「おはようございます。昨日、賞与明細を受け取り、大変ショックでした。コメントに記載して頂いたことは真摯に受け止めます。ただ「貴殿の現在の活動ぶりからすれば、周り(現状、Y3部長)を悪く言うことによって自らを正当化している自己中心的な姿勢が強く窺われます」というコメントについて、具体的な指摘をして頂きたいです。私が「現状やY3部長を悪く言った」とすると、それは各々、私のどのような行動を根拠に指摘されたことなのでしょう。ご回答のほど、お願い申し上げます」とY2社長にメールを送付した。

(14) 令和4年6月29日、Y2社長は、上記(13)のメールに対して、「評価コメントに対して真摯に受け止めて頂けるとの事、今後の言動に期待します。Y3部長を悪く言い自らを正当化している事については、例えば「入札案件の検収依頼メールに関して事実と異なる報告をするように、執拗に求めている件」や「紛失事前<sup>ママ</sup>の創出」との表題等で、貴殿が所属するユニオンが団体交渉の開催に関連して、Y3部長の動きに触れていたり、ユニオンの神奈川県労働委員会への提出書面、会社と貴殿の裁判における貴殿の言い分からも明らかです。先日、会社が神奈川県労働委員会へ提出した2022年6月24日付準備書面(1)にも一部書いておきました。参照してください」とX3組合員に返信(以下

「4.6.29メール」という。)した。

同メールで言及されている令和4年6月24日付け準備書面(1)(以下「準備書面(1)」という。)には、要旨次のことが記載されていた。

ア 上申書(1)は実質的にX3組合員の主張を記載した書面であり、同書面には、X3組合員が複写書類やETCカードを紛失していないにもかかわらず、紛失したとY3営業部長が事実を歪曲している旨記載されていること。

イ Y3営業部長は、X3組合員に貸し出した複写書類やETCカードが自身に返却されていないことから、X3組合員に返却を求めているものであること。

ウ 結果的に、複写書類はX3組合員が所持していることが判明したので、Y3営業部長に返却されたこと。組合は、Y3営業部長が複写書類を破棄することを認めた旨のメモが同書類に記されていた旨主張するが、当該メモはX3組合員が書いたものであり、Y3営業部長は、当時、X3組合員に対し、同書類を破棄してよいと言ったか否かについて、記憶が定かでないこと。

エ Y3営業部長は、X3組合員から、ETCカードは既に返却済みであることが判明した旨を令和4年4月21日10時20分にメールで伝えられると、同日18時31分に「私の勘違いでした。すみません」とX3組合員にメールを送付し、謝罪していること。

オ いずれの件においても、Y3営業部長に悪意がなかったばかりでなく、自己の認識の誤りに気付くと直ちに「<sup>マ</sup>申立<sup>マ</sup>人」に謝罪していたにもかかわらず、組合は、実質的にX3組合員の主張を記載したと認められる上申書(1)において、Y3営業部長を誹謗中傷し、あたかも不適切な言動をとっているかのように誤導し、悪意に満ちた主張をしており、このような主張からは、X3組合員がY3営業部長を悪く言うことによって自らを正当化している自己中心的な姿勢を強く窺うことができること。

(15) 組合と会社は、令和4年12月26日から令和5年6月6日までに、春闘要求等団体交渉を5回にわたり行った。

(16) 令和5年4月27日に行われた団体交渉において、会社は、「Y6に関するX3組合員のY3営業部長に対する問題点の具体的指摘」と題する文書を提出した。同文書には、要旨次のことが記載されていた。

ア Y3営業部長がX3組合員に依頼したことは、令和4年1月17日

に実施した検査について、X 3 組合員が顧客に検収書は同月18日以降の日付を記載するよう求めたため、同月17日に同月18日付けの検収書が顧客からX 3 組合員にメールで送付されたことに係る説明をBMSにコメントとして残すことであり、Y 3 営業部長の依頼は、極めて合理的かつ常識的なものであったこと。

イ X 3 組合員がY 3 営業部長の依頼事項を誤解し、Y 3 営業部長に対して見当違いの返答をしたため、Y 3 営業部長は、X 3 組合員の誤解を正すために、改めてコメントの趣旨をメールで説明したこと。

X 3 組合員は、前記5(1)のとおり、自身が18日以降の日付の検収日を依頼していたにもかかわらず、そのことを失念したかのように、Y 3 営業部長に対し、X 3 組合員の認識が正しいと強弁し迫っていること。

ウ X 3 組合員が、誤った自己の認識を前提として、Y 3 営業部長を執拗に追及していることに対し、Y 3 営業部長は、メールで「今回の日付けで検収書を受け取った経緯をコメントに記載して頂ければ良いですよ」と粘り強く趣旨を伝えてコメントを求めていること。

エ X 3 組合員は、Y 3 営業部長のメールの趣旨を理解しようとせずに、執拗に自己の思い込みを前提にした主張に固執し続け、Y 3 営業部長に問題があるかのように、事実上、Y 3 営業部長を非難し続けていたこと。

オ 組合は、Y 3 営業部長がX 3 組合員を執拗に追及していた旨主張するが、この経過の何の事実をもって、そのように主張するのか、会社には全く不明であること。

(17) 令和5年6月6日に行われた団体交渉において、組合は、「検収日違いの問題に関する組合の見解」と題する文書を提出した。同文書には、Y 3 営業部長は、検収書の日付に係るX 3 組合員の説明を誤解しており、X 3 組合員は、その誤解を払拭するために粘り強く丁寧に説明を続けたが、Y 3 営業部長は、自身の誤解に基づく主張に固執し、事実と異なる報告をBMSに記載するようX 3 組合員に求め続けた旨記載されていた。

(18) 令和5年6月27日、組合は、当委員会に本件申立てを行った。

### 第3 判断及び法律上の根拠

1 X 3 組合員に対する令和3年下期評価及びこれに基づく賃金支払いが、労組法第7条第1号又は第4号に定める不利益取扱いに当たるか。（争



点①)

(1) 申立人の主張

ア 4.6.29メールでY2社長が指摘した、4.1.31団交申入書による団体交渉の申入れは、業務上の行動ではなく、X3組合員を含む組合としての行動であり、会社が、X3組合員の組合員としての行動を評価に組み込み、その結果として不当な評価をしたことは明白である。このことは、労働組合の正当な行為を理由とした、その労働者に対する不利益な取扱いに該当するもので、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

イ Y2社長の4.6.29メールからすれば、令和4年5月31日に労働委員会に上申書(1)を提出したことを理由として、会社がX3組合員の評価を不当に低くしたことは明白である。このことは、労働委員会に証拠を提示したり発言したりしたことを理由とした、その労働者に対する不利益な取扱いに該当するもので、労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いに当たる。

ウ 会社は、令和3年下期評価を決定した令和4年4月21日の時点において、上申書(1)を提出したことを評価に組み入れることはできない旨主張するが、評価に係るフィードバック面談は同年4月26日から同月28日に予定されていたにもかかわらず、X3組合員のフィードバック面談が行われたのは、同年6月6日であり、同日までの間に評価を調整することは可能であった。

エ X3組合員は、平成24年4月に入社してから平成28年4月までの間、平成26年を除き、毎年4.76%から10.5%昇給していることから、令和4年4月に、最低でも4.76%、Mクラスの標準としては10.63%程度の昇給があつてしかるべきである。令和4年4月に昇給が見送られたことは、低評価とされたX3組合員が負った経済的不利益である。

オ 会社は、令和5年冬季賞与の評価について、「制度移行期間のため、個人評価は基準値、2023年度上期会社業績に基づく」と説明しており、個人評価の影響を受けていない令和5年冬季賞与の額112万5,000円をX3組合員の標準的な賞与額（以下「標準賞与額」という。）とみなすことができる。この標準賞与額と令和4年夏季、同年冬季及び令和5年夏季賞与額との差額が、低評価とされたX3組合員が負った賞与に係る経済的不利益である。

(2) 被申立人の主張

ア X 3 組合員の令和 3 年下期評価が低い理由は、評価コメントのとおりであり、組合の団体交渉申入れや労働委員会への書面提出といった組合活動を理由として、会社が X 3 組合員を低評価としたことは一切ないから、令和 3 年下期評価は、組合の主張する労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号のいずれにも該当しない。

イ 従業員に対する令和 3 年下期評価は、令和 4 年 4 月 21 日開催の調整会において最終的に決定されたものである。組合が団体交渉を申し入れた令和 4 年 1 月 31 日から同年 4 月 18 日までの間、会社と組合との間で質問書と回答書のやり取りがなされており、会社が 4. 4. 18 回答書を受け取った時期は、4. 1. 31 団交申入書による団体交渉申入れの諾否を会社が検討していた時期であったことから、令和 3 年下期評価の最終決定時期となった令和 4 年 4 月 21 日時点では、会社が、4. 1. 31 団交申入書による団体交渉申入れ自体を X 3 組合員の評価の事情として考慮する余地はない。

ウ 組合は、令和 4 年 5 月 31 日に上申書(1)を労働委員会に提出したのであって、上申書(1)が労働委員会に提出されたことを会社が認識したのは、同日以降である。したがって、令和 3 年下期評価の最終決定時期となった令和 4 年 4 月 21 日時点において、組合が令和 4 年 5 月 31 日付け上申書(1)を労働委員会に提出したことを理由として、会社が X 3 組合員の低評価を行うことはできるはずもない。組合活動を理由として、X 3 組合員の令和 3 年下期評価が低くなったということはあり得ない。

(3) 当委員会の判断

ア X 3 組合員の評価について

(ア) 前記第 2 の 3 (8)ないし(11)で認定のとおり、会社は、X 3 組合員及び組合に対して、令和 2 年 9 月上旬から 12 月上旬にかけて、X 3 組合員の勤務場所を他の従業員が勤務する 4 階ではなく 6 階としたこと、これは、他の従業員の X 3 組合員に対する違和感・恐怖感・嫌悪感が強いことから、X 3 組合員と他の従業員との融和や関係修復を促すためであること、及び当面の間は、上司の Y 3 営業部長経由又は Y 3 営業部長同席の上で他の従業員と話をするという「ならし」状態からスタートし、X 3 組合員の努力や他の従業員の反応を見ながら、X 3 組合員が他の従

業員と直接円滑に話すことができるよう対応を続けたいとの意向を示していたことが認められる。

(イ) 前記第2の2(5)イで認定のとおり、会社は、令和2年下期評価のコメントにおいて、新型コロナ禍で営業活動が制約を受ける中、例年レベルの実績を残すことができたこと、業務フローが進まない状況において、Y3営業部長は、X3組合員から必要以上に強いクレームを受けることが何度かあったこと、X3組合員には「批判的な視点の発言傾向」があるが、マネジメントの職位にある者として、チームメンバーとコミュニケーションをとり、チームで成果を出すことが期待されること、X3組合員には他の従業員との関係修復に向けた努力が求められるが、努力する姿勢が見られず、その努力を怠っていることなどを指摘している。

(ウ) 前記第2の2(5)ウで認定のとおり、会社は、令和3年上期評価のコメントにおいて、デバイス販売の売上げ計画の目標が達成できたと認められること、他方、X3組合員にはマネジメントの職位にある者として、チームで成果を出すことが期待されること、Y3営業部長に対して、無用に攻撃的な姿勢が見られること、この点の改善が見られないと他の従業員との直接の交流の再開が不安視されること、X3組合員には他の従業員との関係修復に向けた努力が求められるが、努力する姿勢が見られず、今期においてもその努力を怠っていることなどを指摘している。

(エ) 以上の経過を経て、前記第2の2(5)エ及び6(12)で認定のとおり、令和3年下期評価のコメントにおいて、Y3営業部長は、X3組合員が物販拡販ビジネスの目標として掲げた売上げ数値を超える成果を上げたことを認めつつも、販売活動を除く営業部内の活動においては、引き続き組織全体でのコミュニケーションの活性化ができる状況にはなっておらず、組織運営を難しくしていること、意見の食い違いがあっても相互の意見を尊重するコミュニケーションができるようになるべきであることを指摘している。Y2社長もまた、同コメントにおいて、X3組合員がデバイス販売においてX3組合員自身が掲げた売上げ目標を達成したことを認めつつも、X3組合員には、他の従業員との

融和や関係修復のための努力や工夫が求められるが、その改善のための工夫、努力、意欲が認められないため、X 3 組合員のマネージメント職位（M 2）に対する期待からすると低評価となること、X 3 組合員の過去の言動により、他の従業員が、X 3 組合員に対して、恐怖感や違和感を抱いていることから、X 3 組合員には、まずはY 3 営業部長とのコミュニケーションを深めてもらい、関係修復の工夫、努力、意欲が認められれば、他の従業員との直接の交流が可能となるが、営業部への復帰以降、そのように努力したり工夫したりする姿勢が全く見られず、その意欲さえ感じられないこと、Y 3 営業部長を悪く言うことによって自らを正当化している自己中心的な姿勢の改善やY 3 営業部長との信頼関係の構築が求められることを指摘している。

(オ) 上記(イ)ないし(エ)のとおり、会社は、令和2年下期評価から令和3年下期評価に至るまで、X 3 組合員が販売目標等を達成していることは認めている。他方、会社は、X 3 組合員が同人の職位に期待される成果を上げられていないこと、また、期待される成果を上げる上で、X 3 組合員と他の従業員との連携や信頼関係の構築が重要であること、それにもかかわらず、X 3 組合員は他の従業員との関係修復に向けた努力を怠っていると判断されることを令和2年下期評価から令和3年下期評価に至るまで一貫して指摘し続けている。

(カ) 以上のことからすると、会社は、X 3 組合員と他の従業員との関係修復を同人の課題と位置付けた上で、その準備段階としてX 3 組合員とY 3 営業部長とのコミュニケーションのあり方を重視し、その旨をX 3 組合員に伝え、同人の勤務態度や対人関係の在り方の変化を観察していたといえる。そして、会社は、X 3 組合員に他の従業員との関係の修復に向けた努力が認められず、結果として、マネージメントの職位に期待される成果を上げられていないと判断し、そのことを各年各期の評価において考慮しているものといえる。令和3年下期評価においても、マネージメントの職位に対する期待に照らし、X 3 組合員は低評価とされているところ、評価に当たっては、X 3 組合員にY 3 営業部長との信頼関係を構築しようとする姿勢が見られず、ひいては他の従業員との関係修復に向けて努力する姿勢や意欲

が認められないことが考慮されているといえる。

イ 組合の主張について

(ア) 組合は、4.1.31団交申入書による団体交渉の申入れを理由として、会社が、令和3年下期評価において、X3組合員を不当に低く評価したと主張する。確かに、団体交渉の申入れは、令和3年下期評価に係る調整が行われた令和4年4月21日以前に行われている。しかし、前記第2の2(5)アないしウで認定のとおり、4.1.31団交申入書による団体交渉の申入れ以前から、会社は、X3組合員を評価する際、X3組合員には常に他の従業員との関係修復に向けた努力が求められているが、努力する姿勢が見られず、その努力を怠っている点を重ねて指摘しているのであって、令和3年下期評価において、組合が4.1.31団交申入書による団体交渉の申入れをしたことそれ自体を評価に組み込んでいるとは認められない。X3組合員の令和3年下期評価が職位に照らして低いのは、同人の対人姿勢に基づくものといえ、X3組合員の組合員としての行動を理由とするものではない。なお、前記第2の6(1)ないし(8)で認定のとおり、会社と組合が4.1.31団交申入書に係る質問書と回答書のやり取りをしている間、令和4年2月22日に組合が会社に春闘要求等団体交渉を申し入れ、同年3月25日に団体交渉が行われており、その際、次の団体交渉の日時が決められているが、かかる経過の中で、会社が団体交渉の申入れをしたことそれ自体を問題視している様子は特段認められない。

(イ) 組合はまた、組合が上申書(1)を当委員会に提出したことを理由として、会社がX3組合員を不当に低く評価したと主張する。しかし、前記第2の2(2)及び(3)で認定のとおり、会社は、調整会における最終調整を踏まえて、一次評価者又は二次評価者のコメントを修正する場合があるものの、調整会において、各従業員の令和3年下期評価及びその評価に基づく令和4年度の給与と令和4年夏季賞与を決定しているのであり、令和3年下期評価に係る調整会は令和4年4月21日に開催されていることから、会社が、令和4年5月31日に組合が当委員会に上申書(1)を提出したことをX3組合員の評価に組み込んでいるとは認められない。

(ウ) 加えて、組合が、昇給してしかるべきと主張する昇給率は、あくまでもX3組合員の過去の実績に基づいて算出されたものであり、それらをもって、令和4年4月の同人の昇給が保障されていたとまでは認められない。また同様に、X3組合員に支給された令和5年夏季賞与額をもって、X3組合員の標準賞与額とみなすことはできない。結局、本件において、X3組合員に経済的不利益が生じていたとする組合の主張の根拠もまた十分ではない。

#### ウ 小括

上記アないしイで判断したとおり、X3組合員の令和3年下期評価が職位に照らして低いのは、同人の対人姿勢に基づくものといえる。したがって、組合が4.1.31団交申入書により団体交渉を申し入れたこと及び当委員会に上申書(1)を提出したことを理由として、会社がX3組合員を不当に低く評価したとする組合の主張は採用できない。なお、組合は、上記のほかに、X3組合員が組合活動を行ったことを理由として、会社がX3組合員の評価を不当に低くしたことを基礎付ける事実について、主張ないし立証していない。

以上からすれば、X3組合員に対する令和3年下期評価及びこれに基づく賃金支払いが不利益取扱いに当たるとは認められない。

- 2 令和3年下期評価の令和4年6月6日付け評価コメントについて、Y2社長が同月29日付けメールでX3組合員に送付した回答が、労組法第7条第3号に定める支配介入に当たるか。(争点②)

#### (1) 申立人の主張

ア 4.6.29メールは、組合の正当な行為である4.1.31団交申入書による団体交渉の申入れを理由として、会社がX3組合員に不利益を与えたことを示している。4.6.29メールには、組合を萎縮させる効果があり、当該組合員や組合は、団体交渉の申入れをためらうことになるから、4.6.29メールによる回答は、労組法第7条第3号の支配介入行為に当たる。

イ 4.6.29メールは、組合が労働委員会に提出した上申書(1)を理由として、会社がX3組合員に不利益を与えたことも示している。4.6.29メールにより、当該組合員や組合は、労働委員会に対して証拠を提出し、発言することをためらうことになるから、4.6.29メールの送付は、組合員や組合を萎縮させる効果を生み、組合の活動を抑制

し、組合活動そのものを弱体化させる行為であり、労組法第7条第3号の支配介入行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

4.6.29メールにおいて、Y2社長が問題にしているのは、上申書(1)等に記載されているX3組合員の認識や主張の内容であって、組合の労働委員会に対する書面の提出行為、あるいは、X3組合員の代理人による裁判所への準備書面の提出行為ではない。

Y2社長は、令和3年下期評価の評価コメントについて、X3組合員から具体的に指摘するよう求められたことから、X3組合員の認識や主張が具体的に記載されていた上申書(1)等の内容を引用した上で、会社が労働委員会に提出した準備書面(1)において会社の認識や主張を明らかにしていることを、X3組合員に説明したものである。

Y2社長の言動は、組合活動に影響を与えたり、組合の活動を抑制したりする行為ではないから、労組法第7条第3号の支配介入行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 4.6.29メール送付の契機

前記第2の6(12)及び(13)で認定のとおり、4.6.29メールは、X3組合員が、同人の令和3年下期評価に係るY2社長の評価コメントにおける「周り（現状、Y3部長）を悪く言うことによって自らを正当化している自己中心的な姿勢が強く窺われます」という記載について具体的に指摘して欲しい旨及び「現状やY3部長を悪く言った」とする根拠となる自身の行動について回答を求める旨のメールをY2社長に送付したことに対して、Y2社長が返信したものである。

イ 4.6.29メールの内容

前記第2の6(14)で認定のとおり、4.6.29メールには、「Y3部長を悪く言い自らを正当化している事については、例えば「入札案件の検収依頼メールに関して事実と異なる報告をするように、執拗に求めている件」や「紛失事前<sup>ママ</sup>の創出」との表題等で、貴殿が所属するユニオンが団体交渉の開催に関連して、Y3部長の動きに触れていたり、ユニオンの神奈川県労働委員会への提出書面、会社と貴殿の裁判における貴殿の言い分からも明らかです」と記載されている。

4.6.29メールにおいて、「団体交渉の開催に関連して、Y3部長の動きに触れてい」とされる点は、前記第2の5(7)、6(3)、(6)及

び(8)で認定のとおり、組合が、令和4年1月31日から同年4月2日にかけて、団体交渉を申し入れたこと及び会社に4.4.18回答書を送付したことを指すといえる。また、「神奈川県労働委員会への提出書面」とは、前記第2の6(11)で認定のとおり、当委員会に提出された令和4年5月31日付けの上申書(1)を指すといえる。

ウ 4.6.29メール送付の背景及びこれに係る認識

(ア) 前記第2の5(7)、6(8)及び(11)で認定のとおり、4.1.31団交申入書、4.4.18回答書及び上申書(1)には、Y3営業部長が、X3組合員が顧客に送信した業務依頼メールを問題視し、誤りを認める報告をBMSに記載するようX3組合員にメールで複数回依頼したとした上で、このことに関し「事実と異なる報告をするよう、執拗に求め」と記載されている。また、上申書(1)には、Y3営業部長がX3組合員に対し、破棄を認めたはずの複写書類の返却を求めたことや返却済みの社用ETCカードの返却を求めたことが、「紛失事件の創出」に当たる旨記載されている。これら記載事項はいずれも、Y3営業部長に悪意があるか、あるいは、少なくとも、その言動に非があることを内容とするものといえる。なお、これらの書面はいずれも組合の名義で作成されているが、前記第2の6(14)で認定のとおり、会社は、上申書(1)について、その記載内容から、実質的にX3組合員の主張を記載したものと認識していることが認められる。4.1.31団交申入書及び4.4.18回答書についても、同様に、その記載内容から、会社は、実質的にX3組合員の主張を記載したものと認識していることが推認される。

(イ) 前記第2の6(16)で認定のとおり、会社は、X3組合員に対するY3営業部長の依頼事項は、令和4年1月18日付けの検収書が同月17日に顧客からX3組合員にメールで送付された経緯をBMS上に記載するという合理的なものであると捉えており、X3組合員が依頼の趣旨を誤解し、Y3営業部長が依頼の趣旨を繰り返し説明したにもかかわらず、自身の思い込みを前提とした主張に固執していると認識していることが認められる。また、前記第2の6(14)で認定のとおり、4.6.29メールには、会社が当委員会に提出した準備書面(1)を参照するよう促す旨の記載もあるところ、同書面には、①Y3営業部長は、複写書類について、



破棄することを認めたか否かの記憶が定かでなく、そうした中で返却を求めたにすぎないこと、②Y3 営業部長は、X3 組合員から ETC カードが返却されていないと思い違いをしていたが、返却済みであることを認識するや否や、X3 組合員に謝罪したことが記載されており、会社は、Y3 営業部長が X3 組合員に対し、検収書に係るメールを送付したこと、複写書類や社用 ETC カードの返却を求めたことについて、Y3 営業部長に悪意はないと認識していることが認められる。

(ウ) 前記第3の1(3)アのとおり、会社は、X3 組合員に対し、Y3 営業部長とのコミュニケーションのあり方を重視してきたところ、上記(ア)及び(イ)のとおり、会社は、X3 組合員が、Y3 営業部長の言動を悪く捉えていることや自身の誤解に基づいて Y3 営業部長を非難し続けていることを問題視しているのであり、4.6.29メール及び準備書面(1)を通じて、こうした会社の認識を説明しようとしているものと認められる。

#### エ 小括

以上によれば、Y2 社長は、X3 組合員が Y3 営業部長を「悪く言った」とする根拠について、X3 組合員から具体的に指摘するよう求められたことから、Y3 営業部長の言動に非があると X3 組合員が認識ないし主張していることが書面上明らかな直近の例として、4.1.31団交申入書、4.4.18回答書及び上申書(1)において、Y3 営業部長が X3 組合員に「事実と異なる報告」をするよう執拗に求めた旨や Y3 営業部長が紛失事件を創出した旨記載されていることについて、4.6.29メールにおいて触れたものであり、このことは、団体交渉を申し入れたことや当委員会に上申書を提出したことを非難する意図に基づくものとは認められない。

4.6.29メールが、X3 組合員からの問合わせに対して、Y2 社長自身の認識を回答したものであり、団体交渉の申入れや当委員会への上申書の提出それ自体を理由とする不利益を示唆するものではないことも踏まえると、4.6.29メールの送付は、組合活動を弱体化しようとの意図の下になされた組合の組織運営に影響を及ぼす行為とは認められない。

したがって、4.6.29メールによる Y2 社長の回答は、組合の運営に対する支配介入行為とは認められない。

### 3 不当労働行為の成否

前記第3の1(3)でみたとおり、組合が団体交渉を申し入れたことや上申書(1)を当委員会に提出したことを理由としてX3組合員の評価を不当に低くしたとは認められないことから、X3組合員に対する令和3年下期評価及びこれに基づく賃金支払いは、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為には当たらないと判断する。

前記第3の2(3)でみたとおり、令和3年下期評価の令和4年6月6日付け評価コメントについて、Y2社長が同月29日付けメールでX3組合員に送付した回答は、組合員や組合を委縮させる効果を生み、組合の活動を抑制し、組合活動そのものを弱体化させる行為には当たらないことから、労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらないと判断する。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和6年9月20日

神奈川県労働委員会

会長 小野 毅