

# 命 令 書

申立人 X 1 組合

執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和3年不第56号事件について、当委員会は、令和7年2月18日第1859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、同水町勇一郎、同垣内秀介、同笠木映里、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

(1) 平成26年5月、被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）の管理職である従業員3名は、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）を結成した。

28年4月25日、会社は、組合の執行委員長であるA 1（以下「A 1」という。）に対し、会社の子会社である申立外B 2 会社（以下「B 2 会社」という。）において業務に従事することを指示し、6月1日、A 1は、B 2 会社に出向した（以下「平成28年出向」という。）。

4月27日、A1は、会社を相手方として、B2会社に出向して勤務する義務の不存在確認等を求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に労働審判を申し立て、7月13日、この労働審判は民事訴訟に移行した（以下、この民事訴訟を「別件訴訟」という。）。

29年12月13日、会社は、A1を普通解雇した。

30年1月30日、A1は、解雇が無効であると主張して、労働契約上の地位確認等を求めて別件訴訟の請求を拡張した。

31年3月28日、東京地裁は、A1の解雇は無効であるが平成28年出向は有効であるなどと判断して、A1の労働契約上の地位確認請求を認容するとともに、B2会社に出向して勤務する義務の不存在確認請求を棄却する判決を言い渡した。

A1及び会社は、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴し、令和2年1月14日、東京高裁は、双方の控訴をいずれも棄却した。

A1は、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告するとともに上告受理を申し立てたが、8月27日、最高裁は、A1の上告を棄却し、上告審として受理しない旨を決定して、別件訴訟の判決が確定した。

9月25日、会社は、A1に対し、同人の会社への復職日を10月1日とし、復職先はB2会社への出向とする旨を通知した。

10月1日、A1は、会社に復職するとともにB2会社に出向し（以下「本件出向」という。）、以降、本件結審時点まで本件出向は継続している。

A1が平成25年5月に人事総務部分室に異動する前の賃金月額は53万7,000円だったところ、同人が令和2年10月1日に会社に復職した際の賃金月額は48万6,400円だった。

9月28日、A1は復職の手続のために会社の本社別館を訪れ、また、10月28日、A1は会社のB3監査役（以下「B3監査役」という。）と面会した。

なお、組合は、9月28日、同日付けの団体交渉申入書（以下「本件団体交渉申入書」という。）を会社に送付し、10月28日、本件団体交渉申入書をB3監査役に提示して、会社に団体交渉を申し入れたと主張している。

3年8月11日、組合は、本件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。

組合と会社との間では、2年9月以降、4年3月29日に当委員会の立会いの下で団体交渉が行われるまで、団体交渉は開催されていない。

(2) 本件は、以下の3点が争われた事案である。

ア 組合が、会社に対し、2年9月28日又は10月28日付けで団体交渉を申し入れた事実があったか否か(争点1)。

イ 争点1の団体交渉申入れがあったと認められる場合、2年9月28日又は10月28日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か(争点2)。

ウ 会社が、A1に対し、①同人が2年10月1日付けで会社に復職した際にB2会社へ出向させたこと(本件出向)、②その際同人の賃金月額を48万6,400円としたこと及び③その後本件出向を解除していないことは、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か(争点3)。

## 2 請求する救済の内容

本件における請求する救済の内容は、本件申立て後に追加があり、最終的には以下のとおりとなった。

- (1) 組合の役員及び組合員に対する出向、賃下げなどの不利益取扱いを行わないこと。
- (2) 団体交渉を誠実に行うこと。
- (3) 組合への支配介入を行わないこと。
- (4) 平成28年出向は既に出向期間が満了しているため、A1を直ちに会社へ復職させること。
- (5) 陳謝文の手交・掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、平成26年5月13日、いずれも会社の管理職であるC1(以下「C1」という。)、C2(以下「C2」という。)及びA1によって結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は2名である。  
なお、組合は、申立外C3組合に加盟していた時期がある(後記2(1)イ)

が、本件申立時は上部団体に加盟していない。

(2) A 1は、平成5年に会社に入社し、○○工場経理課、本社システム部、経理部及び人事部等に配属され、会社とユニオン・ショップ協定を締結している申立外C 4組合における専従役員を経て、18年から申立外B 4会社（以下「B 4会社」という。）に、22年から申立外B 5会社（以下「B 5会社」という。）に出向していた。その後、25年5月に人事総務部分室に異動し、28年6月にB 2会社に出向した（平成28年出向）後、29年12月に会社を解雇された。令和2年10月1日、会社に復職するとともにB 2会社に出向し（本件出向）、その後、本件結審時点（6年9月26日）までB 2会社への出向を継続している。

なお、A 1が出向した上記3社は、いずれも会社の子会社である。

(3) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、光ファイバー、電線、ワイヤーハーネス等を製造する株式会社である。5年8月時点の従業員数は、会社単体で約2,500名、連結子会社の従業員を含めると約5万3,000名であり、子会社125社及び関連会社16社とともにB 6グループを形成している。

(4) B 2会社は、平成27年11月2日、会社が資本金の100%を出資して設立した会社の子会社であり、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく特例子会社である。B 2会社は、会社の○○事業所の敷地内に所在しており、B 6グループが障害者の雇用義務を果たせるように、障害者を雇用し、構内の緑化及び清掃等の事業を営んでいる。令和5年6月時点の従業員数は31名である。

## 2 平成28年出向までの経緯

### (1) 組合結成等

ア 25年、会社は、早期退職優遇制度に応募しなかった会社の従業員19名（C 1、C 2及びA 1を含む。）を人事総務部分室に配転し、外部の出向先を従業員自ら探すよう指示した。

その後、A 1は、会社の内部通報窓口を担当する外部の弁護士に対し、会社から業務が与えられず、もっぱら自己が他の企業に出向して働く場所を探すことを業務とされ、その他の処遇についても差別的に扱われているなどとして、内部通報を行った。

26年2月20日、上記の内部通報に対応した弁護士は、A1に対し、通報内容に対する会社の見解を説明するとともに、通報者と会社との間において真摯に協議が行われることを希望する旨を文書で伝えた。

イ 5月13日、C1、C2及びA1は組合を結成し、同月26日、組合は会社に対して組合結成を通知した。その後、A2（以下「A2」という。）が組合に加入したことで、組合員は4名となった。

6月23日、組合は、会社に対し、C1、C2及びA1の人事総務部分室への異動並びに4月以降の給与及び賞与の減額等を承諾したものではないとして、異議留保申立書を提出した。

この頃、会社は、C1、C2及びA2に対し、8月1日からB5会社へ出向させることを通知した。

7月18日、組合は、会社に対し、組合がC3組合（以下、組合と併せて「組合ら」という。）に加盟し、組合の役員体制はC1が執行委員長、C2が副執行委員長、A1が書記長であると通知した。

同日、組合らは、会社に対し、組合員の出向問題等に関する団体交渉を申し入れた。7月29日、組合らと会社との間で団体交渉が開催され、8月29日にも団体交渉が開催された。

ウ 7月31日、会社の複数の従業員（A1を含む。）は、亀戸労働基準監督署に対し、会社が従業員を関係会社へ出向させ、エンジニア職から草むしりのような雑務へ転換させ、いわゆる「追い出し部屋」のような行為を行っており、就業規則のうち、①出向規程、②賃金規程の中の「総合職の資格給」及び③退職手当規程の中の「表2の資格ポイント」が周知されていないとして、申告を行った。

8月頃、亀戸労働基準監督署は、会社に対し、会社の従業員賃金規則及び退職手当規程において別に定めると記載されている事項を労働者に周知していないことが労働基準法第106条第1項違反に当たるとして、是正勧告書を交付した。

27年2月、亀戸労働基準監督署は、会社に対し、上記の是正勧告書の内容を再度説明した。

同月、亀戸労働基準監督署の職員は、A1に対し、A1が開示を求め

ている出向に関する協定書、従業員賃金規則の総合職の職能資格給部分及び退職手当規程の総合職等の資格ポイントについて、会社は労働審判等を通じて開示するか否か判断したいとして是正勧告に従わない意向を示しており、行政指導による解決の見込みがないため申告処理を終了する旨を電話により伝えた。

## (2) 前件の不当労働行為救済申立て等

ア 26年8月1日、C1、C2及びA2は、B5会社に出向した。

8月21日、組合は、当委員会に対し、会社がC1、C2及びA2をB5会社へ出向させたことが不当労働行為であると主張して、不当労働行為救済申立て（都労委平成26年不第77号。以下「前件申立て」という。）を行った。

イ C1及びC2（以下、両名を併せて「C1ら」という。）は、組合による前件申立てと並行して、会社に対し、C1らのB5会社への出向の効力を争う訴訟を提起していた。

27年12月22日、C1らと会社との訴訟における会社の訴訟代理人であったB7弁護士（以下「B7弁護士」という。）は、C1らの訴訟代理人に対し、C1らから復職先の希望の提出を受けた旨を伝えるとともに、A1及びA2についても復職先の希望を提出するよう求めた。

12月28日、C1らの訴訟代理人は、B7弁護士に対し、28年1月14日に行われる労使協議には、C1ら各本人、C1らの訴訟代理人及び組合の当時の上部団体であるC3組合の担当者が出席する旨を通知した。

ウ 2月23日、C1らと会社との間で上記イの訴訟における裁判上の和解が成立し、同日、組合は前件申立てを取り下げた。

3月24日、C1らは、会社に対して電子メール（以下「メール」という。）を送信し、C1らが組合を脱退し、申立て外C5組合を立ち上げた旨を通知した。

3月28日、組合は、会社に対し、組合の新しい役員体制は執行委員長がA1、書記長がA2であると通知した。

(3) 平成28年出向等

ア 人事総務部分室の閉鎖

会社は、28年3月末をもって人事総務部分室を閉鎖した。閉鎖時に人事総務部分室に所属していた従業員は7名だった。

4月1日、会社は、人事総務部分室に所属していたA1以外の従業員6名(C1ら及びA2を含む。)について、再異動先に関する各々の希望をある程度踏まえた部署に再異動させた。

人事総務部分室が閉鎖する以前に、会社とA1との間で、人事総務部分室の閉鎖に伴う異動に関するやり取りが行われたが、会社がA1から異動先の希望を聴取するには至らなかった(A1は裁判を起こした上で和解による解決を希望していたことがうかがわれる。)。

なお、A2に係る人事総務部分室の閉鎖に伴う異動及びその後の異動に関して、組合又は同人が会社に不服を伝えたことはない。

イ 平成28年出向の指示等

(ア) 会社は、人事総務部分室の閉鎖後、A1をB2会社へ出向させることを予定していたが、同社においてA1を受け入れる体制を整える必要があったため、4月1日、会社は、B2会社への出向を前提に、A1を人事総務部人材開発室へ異動させた。

3月31日、A1は、会社に対し、人材開発室への異動並びに給与及び賞与の減額等を承服したものではないとして、個人名義の異議留保申立書を提出した。

(イ) 4月12日から13日にかけて、B2会社のB8社長(以下「B8社長」といい、同社の社長を退任した後は「B8元社長」ということがある。)は、会社の人材開発室長との間で、A1がB2会社で担当する業務等に関する調整をメールで行った。

人材開発室長がB8社長に送信したメールには、A1には4月及び5月は出向を前提に障害者雇用について勉強してもらうつもりであり、6月に出向した後の業務は総務・経理担当と聞いているが、具体的な仕事の内容を伺いたい旨の記載があり、B8社長が人材開発室長に返信したメールには、A1に担当させる業務について、「ほぼ一般職

の仕事になるかと思います。」との記載があり、具体的な業務として「役所関係文書、社内文書の作成」、「ホームページの管理」、「その他庶務関係」などが列挙されていた。

(ウ) 4月25日、人材開発室長は、A1に対し、B2会社における同人の日常業務が総務・経理業務であり、課題目標が、①知的障害者雇用について知ること、②ホームページを立ち上げること及び③雇用する知的障害者を5名から10名に増員するまでの課題を抽出することの3点であると文書で提示した。

#### ウ 団体交渉の申入れ等

5月2日、組合は、会社に対し、人材開発室に関する事項、就業規則や賃金制度の開示、出向に関する事項及び賃金の査定問題を協議事項として団体交渉を申し入れた。

同月11日、A1は通勤災害に遭って負傷し、会社への出勤が困難となつた。

上記5月2日付けの団体交渉申入れについて、組合は会社からの回答期限を同月16日までとしていたが、同日までに会社からの回答はなく、この団体交渉の申入れ以降、少なくとも令和2年9月27日までの間、組合と会社との間でやり取りは行われていない。

#### エ 平成28年出向

平成28年5月30日、A1は、会社に対し、混乱を防ぐため会社の発令に従つて服務するものの、B2会社への出向を承服したものではないとして、個人名義の異議留保申立書を提出した。この異議留保申立書には、異議留保の理由として、会社から詳細な業務内容が示されず、また、与えられた課題目標の説明もないため、具体的に何を求められ、どこまで達成することが期待されているのかも分からず、従前の総合職としての業務が与えられず、人事評価制度による適正な運用を受けられず、同意なく賃金を下げられ続ける不安がある旨などが記載されている。

6月1日、A1はB2会社に出向した（平成28年出向）。

### 3 別件訴訟

#### (1) 労働審判の申立て

28年4月27日、A1は、会社を相手方として東京地裁に労働審判を申し立てた。この労働審判は、B2会社に出向し同社において勤務する労働契約上の義務が存在しないことの確認や、人事総務部分室配属以前の給与及び賞与と同分室配属後の給与及び賞与との差額の支払等を求めるものだった（後記12(2)参照）。

#### (2) 別件訴訟への移行及びA1の解雇

7月13日、上記(1)の労働審判は、別件訴訟に移行した。

29年12月13日、会社は、A1を普通解雇した。

30年1月30日、A1は、上記の解雇が無効であるなどと主張して、別件訴訟において、労働契約上の権利を有する地位の確認、解雇日以降の給与及び賞与の支払等の請求を追加した。

#### (3) 東京地裁の判決

31年3月28日、東京地裁は、A1の解雇は無効であるが、平成28年出向は有効であると判断した判決を言い渡した。東京地裁は、判決の主文で、①A1が会社に対し労働契約上の権利を有する地位に在ることを確認し、会社に対し、②26年4月から28年3月までについての、A1が人事総務部分室に配属される以前の賃金月額53万7,000円と、同分室配属後に減額された賃金月額48万8,000円又は48万1,000円との差額の合計額である126万円及びこれに対する遅延損害金の支払と、③解雇後のバックペイ（判決の確定の日まで月額48万1,500円）の支払を命じたが、④A1がB2会社に出向して同社において勤務する労働契約上の義務が存在しないことの確認や、⑤人事総務部分室への配属以降の賞与の差額及び解雇日以降の賞与の支払を求める請求は棄却した。

#### (4) 東京高裁の判決

A1及び会社は、上記(3)の東京地裁の判決を不服として東京高裁に控訴したが、令和2年1月14日、東京高裁は、双方の控訴をいずれも棄却する判決を言い渡した。

この判決には、東京高裁の判断として、①平成28年出向の当時、B2会社では総務・経理について相当程度の知識を有し、新規事業の立上げへの

力の発揮を期待することができる従業員を配置する業務上の必要性があったことは否定し難く、A 1 は同社において求められる知識、経験及び能力を備える者に合致した者であったと評することができ、平成28年出向は有効である、②A 1 の賃金月額について、人事総務部分室へ異動した後の26年4月から28年3月までの賃金の改定は権利の濫用としてその効力を有しない、③解雇日以降の賃金支払請求に関して、A 1 の解雇時における賃金月額は48万1,500円である旨の記載がある。

(5) 最高裁の上告棄却等

A 1 は、東京高裁の判決を不服として、最高裁に上告及び上告受理申立てをしたが、令和2年8月27日、最高裁がA 1 の上告を棄却し、上告審として受理しないと決定したことにより、別件訴訟の判決が確定した。

(6) 別件訴訟において、A 1 は、自身が組合員であることや組合活動を行っていたことに関する主張を行っていない。

#### 4 別件訴訟の確定後、本件出向までの経緯

(1) A 1 とB 7 弁護士とのやり取り

2年8月上旬頃、別件訴訟において会社の訴訟代理人であったB 7 弁護士は、A 1 から、解雇を無効とする別件訴訟の判決（前記3(3)(4)）に伴う会社への復職について電話で尋ねられ、会社は最高裁に係属中の別件訴訟が終わったら復職を検討する方針なので、会社からの連絡を待つよう回答した。

8月27日、別件訴訟の判決が確定した（前記3(5)）。

(2) A 1 と会社の人事部とのやり取り

ア 9月25日、会社は、A 1 の自宅の郵便受けに「復職先および出社日のご案内」と題する文書を投函した。この文書には、A 1 の会社への復職日は10月1日であり、復職先はB 2 会社への会社からの出向であること及び復職初日にB 2 会社のB 8 社長から業務内容の説明がある旨が記載されていた。

9月25日、上記文書を確認したA 1 は、会社に電話を掛け、復職時の仕事内容を含む労働条件や未払となっている解雇期間中の賃金の精算等について交渉してからの復職を希望する旨を伝えた。

イ 9月29日、A1と会社の人事部との間で、A1の復職に関する面談が行われた。その際、A1は、会社のB9人事部労働政策グループ長（以下「B9グループ長」という。）に対し、「復職にあたり、会社との精算事項（案）」と題する文書を交付した。この文書には、会社への復職に当たり精算が必要とA1が考える項目が列挙されており、人事総務部分室への異動前と異動後の賃金の差額や、健康保険、福利厚生等についての不利益を明らかにし、それらを解決してから復職したい旨の記載がある。

この面談において、B9グループ長は、A1に対し、解雇から復職までの間の賃金の精算や、年金・健康保険などの社会保険について、法律やシステムの問題があり遡及できないものや、すぐに復旧できないものがある旨を説明した。

### (3) A1とB10社長との面会

9月30日、A1は、会社のB10社長（当時。以下「B10社長」という。）と面会した。この面会は約3分間行われ、会社のB11常務取締役（以下「B11常務」という。）とB9グループ長が同席していた。

A1が、別件訴訟について、「どうしても復職させていただきたいという思いから裁判をせざるを得なくなってしまって、本当に申し訳ございませんでした。」と述べると、B10社長は、「新しくまた復職された職場で、業務に専念していただけます。私からはそれで以上です。それだけお願いします。」と述べた。

A1が、生活していくためにお金が掛かってしまうので精算をお願いしたい旨を述べると、B10社長は、人事部の方でいろいろ対処しており、人事部のB9グループ長が窓口なので相談いただければと思う旨を述べた。

この面会中、A1は、自身が組合の執行委員長であることや、本件団体交渉申入書について言及していない。

### (4) 本件出向

10月1日、A1は、会社に復職し、B2会社に出向した（本件出向）。本件出向時のA1の賃金月額は、48万6,400円だった。

本件出向に際して、A1は、平成28年出向時のような異議留保申立書（前記2(3)エ）は提出していない。

## 5 本件出向後、本件申立てまでの経緯

### (1) 本件出向後の業務指示等

2年10月1日、A1とB2会社のB8社長とは、同社におけるA1の業務について面談を行った。この頃にA1が指示された業務については当事者間に争いがあるが、少なくとも、①ホームページに関する業務、②新規事業の企画検討に関する業務、③システムに関する管理業務（S E担当）が含まれていた。上記②の業務に関するA1への指示は、遅くとも3年1月頃以降、B2会社のB12取締役（会社の常務執行役員を兼務していた。以下「B12取締役」という。）が行うようになった。

なお、上記③の業務に関し、パソコンに関して困っている職員がいると、A1が対応して解決したことがあった。

### (2) B3監査役との面会

2年10月28日、A1は、B3監査役と面会し、平成26年に組合を結成して組合活動をしてきたこと、前件申立て、別件訴訟、A1の会社への復職に伴う労働条件、給与・健康保険の精算などに関する話をした。

その際、A1は、B3監査役に対し、2年10月29日付けの「内部通報制度について」と題する文書（以下「2年10月29日付文書」という。）を交付した。この文書は、「B2会社A1」という名義で作成され、宛先は会社のB10社長及びB3監査役となっており、会社から復職の労働条件が示されておらず改善をお願いしたい、人事総務部分室への異動から8年近く、解雇又は解雇と同様の状況に置かれ、家族を含めて不利益を受け続けている、会社の内部通報制度の施行（平成14年）以降、A1が20年近くに渡って行ってきた内部通報について、会社の調査結果、対応及び措置の報告を求める旨が記載されている。

この面会において、A1がB3監査役に対して本件団体交渉申入書を提示したか否かについては当事者間に争いがある（争点1）。

### (3) 復職に伴う精算等

ア 2年11月20日、A1は、B12取締役と面談を行い、A1の個人名義で作成された「復職の労働条件是正について」及び「労働条件差額増減表」と題する文書を提出した。

「復職の労働条件是正について」には、①平成29年4月1日に会社が導入した人事制度（以下「新人事制度」という。）におけるA1の役割等級について、人事総務部分室への異動前の業務からすると、8E以上に該当する業務を代行して取り組んできたので、復職後も同じレベルの業務が与えられるよう、業務・役割等級の見直しを求める、②令和2年から支給されている賃金は人事総務部分室での賃金減額よりも更に減額されているので見直しを求める、③給与、賞与及び健康保険、厚生年金、持株会、カフェテリアプラン、有給休暇など会社の福利厚生全体を、人事総務部分室への異動の前後で、また、働き続けていた場合と現状でいくら増減しているのかを確認してから精算を行うことになっているが、いまだに確認されず、精算ができずに困っているので、「労働条件差額増減表」を基に返答を求める旨の記載がある。

「労働条件差額増減表」には、平成25年度から令和2年度までのA1の賃金月額の推移や、会社の福利厚生に関する各項目について、A1の求める精算の考え方方が記載されている。

イ 12月25日、会社のB13人事部長（以下「B13人事部長」という。）及びB9グループ長は、A1との間で、A1のB2会社における業務や復職の条件等について打合せを行った。この打合せにおいて、会社は、A1に対し、別件訴訟の判決（前記3(3)）で会社が支払を命じられた金額に関する明細を交付してその内容を説明した。

上記打合せ後、会社は、A1に対し、上記明細に記載された金額を支払った。

B13人事部長及びB9グループ長は3年3月12日にもA1と打合せを行っており、これに加えて、B9グループ長は2年10月以降、主に給与の精算について何度かA1との打合せを行っている。これらの打合せの際、A1は、会社に対し、本件出向の解除を希望する旨を伝えている。

A1は、本件申立てまでにB13人事部長やB9グループ長との間で行われた打合せにおいて、会社に対し、本件団体交渉申入書に対する回答を求めたことはない。

なお、A1は、C4組合の専従役員を務めたことがあり、会社における

る労働組合の対応窓口が人事部であることを知っていた。

(4) 新規事業の企画検討等に関する A 1 と B 12取締役とのやり取り

ア 3年1月7日、B 12取締役は、A 1に対し、同月14日に会社の○○事業所に行く業務があるため、その際にA 1の仕事（今後の事業検討）の確認をしたい旨を記載したメールを送信し、翌8日、A 1は、B 2会社のホームページは先日説明したとおり既に公開されている、平成30年の公開から更新されていないため、B 5会社に対して現状の確認を行っているところであり、B 8社長の指導の下で報告する旨を記載したメールを返信した。

なお、上記メールの後、B 8社長が対応を行うことで、ホームページのリニューアル作業は完了した。

イ 令和3年1月11日、A 1は、B 12取締役に対し、千葉県では国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づき、同法の対象施設からの調達に全序的に取り組んでおり、特例子会社であるB 2会社が同法の対象施設となるためには千葉県知事の認定を受ける必要がある、次年度から受注するのであれば、すぐに申請して認定を受ける必要があるので検討を求める、認定されないと行政からの優先的な受注はできない旨を記載したメールを送信した。

同日、B 12取締役は、上記認定を受けるにはどのような条件が必要なのか、その条件にB 2会社が適合しているのか、条件に適合するには何が必要なのか、どのような仕事があるのかなどの情報が不足していることを指摘し、B 12取締役が判断できる程度まで情報のレベルを上げるよう求める旨を記載したメールを返信し、同日、A 1は、上記認定の申請を本当にするのであれば申請手続を説明するとして、申請に必要な添付書類や申請期限、申請窓口等をメールで報告した。

同月13日、A 1は、翌14日にB 12取締役と打合せを行う際の資料として、「B 2会社事業拡大図」と題する資料を送信した。

ウ 2月頃、B 12取締役は、A 1に対し、会社の○○事業所内の落ち葉などの堆肥化又は燃料化はできないか、○○事業所内で昆虫の養殖はでき

ないかと検討を求めた。

2月から3月にかけて、A1がB12取締役に落ち葉などの堆肥化や昆虫の養殖に関する報告書及び資料をメールで送信すると、B12取締役は、落ち葉などの堆肥化に関して引き続き行政の動向をフォローするよう求めるメールや、「〇〇事業所が、困っているからこそ、そのソリューションが仕事になるのです。相手の困りごとを解決する、お手伝いするが新規事業の芽だと思います。そういうつもりで、B2会社の事業拡大に取り組んでください。」、「カブトムシの養殖は、ジャストアイディアです。昆虫の養殖は、コオロギ等がポピュラーなようです。〇〇の、自然を生かした事業としては、検討の価値あるかと思います。」、「考えを広げてもらえないでしょうか。B2会社の事業となるものを考えるのが、私の依頼です。」などと記載したメールを返信した。

エ 3月30日、A1はB12取締役に報告書を提出した。

この報告書には、カブトムシやコオロギの養殖に関するB12取締役の提案について調査を行ったが、現時点では顧客の要求がなく、販売経路もないなどの理由で特例子会社の事業として実現は難しい、代替案として会社の従業員の車の洗車事業などを提案する旨や、「私が提案した千葉県との随意契約による新たな取引が始まります。遅ればせながら、地方自治体との交流も増えることで、新たな事業の芽がこれから次々と噴き出してくるのではないかと期待しています。」、「千葉県庁の購買などでも出品できるようになり」、「社外へ販売する新しい事業のヒントが得られると思います。」との記載がある。

#### (5) B2会社の役員の交代

3年4月1日、B2会社の役員の交代があり、B14社長（以下「B14社長」といい、同社の社長を退任した後は「B14元社長」ということがある。）、B13人事部長及びB8元社長の3名がB2会社の取締役となった。B13人事部長は、会社の人事部長を兼務しつつ、B12取締役の後任としてB2会社の取締役に就任したものである。

#### (6) A1とB13人事部長とのやり取り等

ア 4月6日及び30日、A1は、B13人事部長に対し、B12取締役からの

業務指示に関する A 1 の提案（前記④エ参照）はその後どうなったかを尋ねる旨を記載したメールを送信した。

4 月 30 日、B 13 人事部長は、A 1 の提案は B 2 会社全体の事業の方針に関わることなので、4 月から同社の社長となった B 14 社長や B 8 元社長ともよく相談していきたい旨を記載したメールを返信した。

5 月 1 日、A 1 は、B 13 人事部長に対し、「B 12 取締役、B 8 社長から、社外の事業を探すという、会社経営の根幹となる緊急の業務要請を受け、私も毎日、深夜に及ぶ検討を続け、報告してきました。しかし、未だに取締役会への報告もされず、周知されていないことを大変危惧しております。」と記載したメールを送信した。

イ 6 月 7 日、A 1 は、B 13 人事部長に対し、①会社の人事部から健康保険証等が一方的に届けられたが、自分の業務が決まってから、他の健康保険などの復職条件を詰めることになっていたはずである、健康保険が使える正常な状態にすることを求める、②現在、自分の仕事がなく、再度追い出し部屋で解雇に等しい状態にされている、復職するための条件として業務内容については絶対に譲れない、仕事がない中で精神的に参っている旨を記載したメールを送信した。

6 月 8 日、B 13 人事部長は、①A 1 の復職が決まった時点で精算手続に入り、精算手続は既に終了している、健康保険証は、A 1 が受領を拒否したために人事部で預かっていたと聞いたが、被保険者が拒否したからといって渡さない訳にはいかないので届けた、会社には、A 1 のいう「業務が決まってから、他の健康保険などの復職条件を詰めることになっていた」というような認識はない、②今後の業務については B 14 社長や B 8 元社長と相談し、方向性を確認したので、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が解除された後に B 2 会社において話したい旨を記載したメールを返信した。

ウ 6 月 15 日、A 1 は、B 13 人事部長に対し、既に会社に復帰してから 9 か月も経過しており、緊急事態宣言中ではあるが復帰後の経緯や復職の条件等について会って相談したい、人事部内での引継ぎの問題で行き違

いがあると言われても困る旨などを記載したメールを送信した。

6月16日、B13人事部長は、①健康保険証の件はB12取締役とB9グループ長に確認をしたがA1の認識と異なっていた、このままメールでやり取りをしても平行線であるため、同月21日に会社の人事部を訪問してもらい、B9グループ長も同席して話をしたい、②A1の今後の業務については、同月25日、B2会社においてB14社長及びB8元社長が同席した上で話したい旨を記載したメールを返信した。

6月17日、A1は、B13人事部長に対し、内部通報窓口であるB3監査役に復職の手続ができるよう依頼しており、B3監査役からB13人事部長に話が届いているはずである、話の行き違いが起きないように、会社に訪問した際の打合せにはB3監査役やB12取締役などの同席を求める旨を記載したメールを送信した。同日、B13人事部長は、この件は人事部に一任されているので、まずは同月21日に会社に来るよう求める旨を記載したメールを返信し、A1は、同日は予定があるので出席できない旨を記載したメールを返信した。

エ 6月21日、A1は、B13人事部長に対し、①自分の要望は、健康保険だけではなく、これまでに提出した復職のための全ての項目について返事をいただき、正常な復職ができるように話をすることがあり、そのため2年10月28日に内部通報窓口のB3監査役を訪ねて依頼しており、B3監査役やB12取締役が同席した打合せを求めていたり、②6月25日の打合せについては、A1が出席することをB14社長とB8元社長に伝えている旨を記載したメールを送信した。

なお、4月から6月までにA1がB13人事部長に送信したメールには、本件団体交渉申入書に関する記載はない。

オ 6月24日、A1がB2会社の朝礼中に倒れて救急搬送されたため、同月25日に予定されていたA1とB13人事部長との打合せは延期され、その後も、A1が、体調不良のため通院したり、この頃通勤災害に遭うなどしたため、結局、本件申立てまでの間に、A1とB13人事部長との打合せは行われなかった。

## 6 本件申立て及び追加申立て等

- (1) 3年8月11日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。
- (2) 11月8日、組合は、当委員会及び会社に対し、本件審査手続における証拠として本件団体交渉申入書の写しを提出した。

本件団体交渉申入書は、2年9月28日付けで、発信者は組合のA1執行委員長、宛先が会社のB10社長となっており、「解雇復帰での労働条件等」を協議事項として団体交渉を申し入れる旨の記載がある。

本件審査手続において、組合は、会社に対して本件団体交渉申入書により団体交渉を申し入れたと主張し、会社は、本件団体交渉申入書を受け取っていないと主張して争っている（争点1）。

- (3) 4年8月15日、組合は、当委員会に対し、平成28年出向の出向期間は既に満了しており、出向期間を延長する合理的な理由も存在せず、会社がA1の会社への復職を認めないことは不当労働行為であるとして、本件の追加申立てを行った。

なお、組合は、令和4年10月25日にも8月15日と同様の追加申立てを行っている。

## 7 本件申立て後のA1の業務等

- (1) B14社長の下でのA1の業務等

ア 3年9月10日、B2会社の取締役3名（B14社長、B13人事部長及びB8元社長）は、連名で、A1に対し、4年3月までのA1の担当業務を決定したこと及び同年4月以降の業務については改めて期日到来前に検討の上で決定する旨を通知した。

同日、B14社長は、A1に対し、「貴殿の業務ミッションについて」と題する文書に基づき、以下(ア)及び(イ)のとおり業務を命じた。

- (ア) B14社長から示される事業課題について、現状調査、分析及び検討を行い、解決策を講じる。ただし、B8元社長の在職中はその管理下で実施する。
- (イ) B8元社長から指示のある各種業務を実施し、結果を報告する。各種業務には以下のものが含まれる。

「・ B8顧問（注：B8元社長のこと。）が22年3月末で退職するにあたり、B14社長以下に引継ぐべき資料及び各種データ・規程等

の整備作成の補助。

- ・ マネージャー及びジョブコーチが抱えている実務で、切り出して支援が可能なもの。
- ・ 現場業務で、納期対応あるいは専門知識を要するものについてのスポットでの支援。
- ・ その他本人の支援を必要とする業務が発生した場合の対応。」

イ 9月14日、B14社長は、A1に対し、10月31日までに以下①から③までの業務を実施し、業務終了後は文書により報告し、業務の遂行に当たってはB8元社長の指示に従うよう指示した。

- 「① サーバフォルダー内のB2会社の諸社内規程を整理整頓する。
- ② 最新の現行規程を特定したのち、各規程の書式を正規な形に整える。
- ③ 整備後サーバーにリストとともに格納し、B2会社社員に公開する。」

ウ 10月7日、A1は、B8元社長に対し、上記イで指示された業務について、要旨以下(ア)から(ウ)までのとおり報告した。

- (ア) 上記イ①の業務は、作成途中のデータがたくさん保存してあるため、どれが最新の仕掛け中のデータであるかの確認に時間を要し、12月頃まで調査に時間が必要である。
- (イ) 上記イ②の業務は、最新の規程を特定した上でデータを整える作業が必要であり、4年3月頃まで作業に時間が必要である。
- (ウ) 上記イ③の業務は、規程を整えた後、完成した規程類をB2会社の規程として承認し、その後、サーバーへ格納して従業員へ公開するため、4年度の公開を予定している。

エ 3年12月6日、会社の人事部や〇〇事業所の総務担当部署等に、B2会社の週報が配布された。この週報には同社の11月29日から12月4日までの活動内容が写真とともに報告されており、A1が同社の職員とともに落花生の選別作業をしている写真が掲載されていた。

オ 4年3月、B2会社の月例会議において、同月の取締役会に社内規程

類の上程が予定されている旨が報告された。

(2) B 2 会社の役員の交代

4月1日、B 2 会社の取締役は、B 15社長（以下「B 15社長」という。）及びB 13人事部長ほか1名の3名となった。

(3) B 15社長の下でのA 1 の業務等

ア B 15社長の就任後、A 1 とB 15社長とは、面談を週1回行うようになった。

この面談では、B 15社長がB 2 会社の現状について説明した上で、A 1 が助言を行うことや、B 15社長の指示を受けて面談後にA 1 が社会的な動向等の調査を行い、調査結果を報告することがあり、数か月に1回程度は、A 1 からB 15社長に新規事業に関する提案をすることもあった。

5年10月頃、B 2 会社が雇用している障害者の契約社員（1年間の有期雇用契約）について、契約期間の累計が5年を超えてきたことから、A 1 は、B 15社長からの依頼を受けて、そのような状況に対応した人事制度の立案をB 15社長と一緒に担当したことがある。

イ B 15社長の就任後、時期の詳細は不明であるが、遅くとも本件審問が行われた5年10月頃から6年3月までの間、A 1 は、B 15社長との面談を行うため週1日はB 2 会社に出勤し、週4日は基本的に在宅勤務を行っていた。

4月以降、A 1 は、週4日の在宅勤務を行わなくなり、B 2 会社に出勤するようになった。

ウ 2月20日、B 15社長は、A 1 と面談した際、B 2 会社の新規事業として水耕栽培に関する調査を行うよう指示し、翌21日、A 1 は、B 15社長に水耕栽培に関する他社の事例を報告した。

エ 5月14日、B 2 会社は、A 1 に対し、同日付けの「2024年度業務について」と題する文書（以下「6年5月14日付業務指示文書」という。）を交付して、業務を指示した。

この文書には、以下の記載がある。

「1. 新規事業探索

①水耕栽培の事業検討

②農園業務拡大検討

③その他新規事業探索

## 2. 事業立ち上げ支援

①DX業務（物流貨物出入管理登録）

②会社紹介（Y1会社およびグループ会社へのB2会社紹介）

## 3. SE管理業務

①情報セキュリティ整備

②日常業務支援

## 4. その他（社長特命事項）

オ 5月21日、B15社長は、A1に対し、「内規案策定のお願い」と題する文書を交付し、①介護休業、②育児休業及び③副業・兼業に関する内規について、会社の規程や厚生労働省の資料を基に、B2会社として運用が可能な内規案の「たたき台」を同月28日までに作成し、内規案を6月4日までに作成するよう求めた。

5月27日、A1は、B15社長に対し、上記の内規案の作成・管理に関する方針を報告した。

カ 6月5日、B15社長は、A1に対し、メールを送信した。

このメールには、①会社からの出向者（管理職）は半期ごとの目標設定を行う必要があるが、本日時点でA1の目標設定の入力が確認できていないので、改めて、同人が取り組むべき業務の6年度上期の目標案を書面にて示す、②これは、A1がこれまで複数回の面談にて目標設定を拒んできたこと及び「上司・部下間での合意が難しい場合、上司の業務指示を優先して目標／達成目標を設定」するよう人事評価のマニュアルに明記されていることを勘案して、B15社長が6年度の運営計画に沿って示した内容を6年度上期の目標として目標設定シートに入力するよう業務として指示するものである旨の記載がある。

このメールに添付された資料は以下のとおりである。

### (ア) 6年度の運営計画

「安心安全／ゼロ災の取り組み」、「B6グループへの貢献」、「地域社会への貢献」、「社員の定着」及び「経営基盤の確立」の五つの実施

項目が記載されており、「B 6 グループへの貢献」及び「経営基盤の確立」の実施目標及び実施内容として、下表の記載がある。

実施項目	実施目標	実施内容
B への貢献	グループの障害者雇用率改善	法定雇用率未達グループ会社の支援（厚労省24年度2.5%以上）
	事業・サービスの拡大	○○事業所の受託業務の拡大 グループ会社支援事業の受託推進 新規事業の創出
経営基盤の確立	ガバナンス体制の整備 事業計画達成 スタッフ退職者の引継ぎ	もにす（注：厚生労働省が実施する「もにす認定制度」のことと推認される。）をガイドラインとした経営事業計画の遂行 あらたな管理体制づくり

#### (イ) 障害者雇用率に関する資料

厚生労働省の労働政策審議会の資料が引用され、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率が5年度は据え置かれ、6年度から段階的に引き上げられる旨の記載がある。

#### (ウ) A 1 の 6 年度上期の目標案

6年5月14日付業務指示文書（前記エ）で指示のあった「新規事業探索」及び「業務立ち上げ支援」について、「Y 1 会社およびグループ会社の事業切り出しマネージメント」、「事業計画書作成、スタッフと協力して施行計画策定実施」、「「物流貨物入出管理登録業務」立ち上げ」といった内容が記載されるとともに、目標管理の対象となる実施件数や期限が示されている。

また、6年5月14日付業務指示文書で指示のあった「社長特命事項」について、「ガバナンス関連対応（不足規程類の整備）」及び「業界調査や関連機関へのヒアリング」と記載され、「S E 管理業務」について、「日常業務支援」と記載されている。

キ 6月14日、A 1 は、B 2 会社の職員からの意見を踏まえて、農園業務・水耕栽培に関する事業検討の一環として、特別支援学校に電話を掛けた

ところ、A 1 が氏名や社名（B 2 会社）を名乗らず、威圧的だったなどとして、当該学校から B 2 会社にクレームがあった。

6月18日、B 15 社長が、A 1 に対し、上記のクレーム内容と会社としての対応などを整理するようメールで指示すると、同月19日、A 1 は、①B 2 会社への出向期間が満了している（注：会社の出向規程において出向期間は原則3年間とする旨が定められていること（後記10(2)）を踏まえた主張と推認される。）中で、同社の社名を使ったことは一度もなく、名乗らずに話を進めた、②当該学校側が威圧的と感じたのは、農園業務・水耕栽培による印象を持っていない相手方に、農園業務・水耕栽培を新たな業務として実行する立場で聞いたからだと考える、③障害者雇用率確保のために障害者を雇用してから業務を探すのではなく、親会社（注：会社のこと。）から業務を切り出して、その業務に見合った能力のある障害者を雇用する必要がある旨をメールで回答した。

ク 6月19日、A 1 は、B 2 会社に対し、水耕栽培の事業検討に関して、候補となる作物の案等を報告するとともに、新規事業としてマッサージ、社内メール便（後記13参照）の仕分け作業、会社の自動車の洗車、ゴルフ場やビルの清掃等を列挙した文書を提出した。

ケ 7月以降、A 1 は、B 2 会社において農作業に従事することがあった。なお、A 1 が業務命令として専ら農作業に従事するよう指示を受けていたか否かについては当事者間に争いがある。

## 8 本件出向以降の労使関係

### （1）平成28年から本件申立てまでの労使関係

組合と会社との間では、28年5月2日の団体交渉申入れ以降、令和2年9月27日までの間、やり取りは行われておらず（前記2(3)ウ）、同月28日及び10月28日に組合が会社に団体交渉を申し入れたか否かについては当事者間に争いがある（争点1）。

組合は、10月28日のA 1 とB 3 監査役との面会（前記5(2)）後、3年8月30日付けの団体交渉申入書（以下「3年8月30日付団体交渉申入書」という。）を送付するまでの間、会社に対し、少なくとも文書による本件団体交渉申入書に対する回答の督促や再度の団体交渉申入れは行っていない。

(2) 第1回団体交渉（立会団交）の開催が決まる前の経緯

ア 3年8月30日付けの団体交渉申入れ

本件申立て（前記6(1)）後の3年8月30日、組合は、会社に対し、3年8月30日付団体交渉申入書を社内メール便（後記13参照）で送付し、A1の業務及び解雇復帰に伴う労働条件等を協議事項として団体交渉を申し入れた（3年8月30日付団体交渉申入書には、本件団体交渉申入書に関する記載はない。）。

9月9日、会社は、組合に対し、3年8月30日付団体交渉申入書を社内メール便で受け取ったので団体交渉を開催したく、団体交渉の候補日を連絡する、コロナ禍ではあるが双方の理解がより深まると思うので対面で実施したい旨を記載したメールを送信した。

9月10日、組合は、会社に対し、団体交渉には決定権のある会社の役員が出席するよう求めるとともに、団体交渉の進め方に係る組合の考え方として、「まず、団体交渉の議題について、これまで、個別の面談で、人事部から回答を頂けなかった事項が、今度は団体交渉での要求事項に変わり、回答になります。したがって、すでに人事部との個別の面談でA1から提出している資料について、書面での回答をA1宛に返送ください。その上で、会社から頂いた回答をこちらでも精査して、会社からの回答に対し理由、疑問点を団体交渉で質問するという形式で団体交渉を進めさせて頂きたいと思います。」と記載したメールを送信した。

9月10日、会社が、組合に対し、組合側の主張は団体交渉で聞き、会社の見解も団体交渉で話をする、会社側の出席者はB13人事部長、B9グループ長及びB7弁護士である旨を記載したメールを送信すると、同月13日、組合は、「これは不誠実団体交渉であると考えます。したがって、ご指定の日時の団体交渉には参加できません。」と記載したメールを返信した。

イ 3年9月28日付けの団体交渉申入れ

9月28日、組合は、会社に対し、同日付けの団体交渉申入書及び「要求事項」と題する文書（以下「3年9月28日付要求事項」という。）を送付し、A1の業務及び解雇復帰に伴う労働条件等を協議事項として団体

交渉を申し入れた。

3年9月28日付要求事項には、①3年9月10日付けの業務指示（前記7(1)ア）について、指示された業務は困っている職員の業務応援であり、一時的な補助業務のためにA1が在籍出向を続けなければならない理由の回答を書面で求める、②3年9月14日付けの業務指示（前記7(1)イ）について、規程の整備という業務指示はこれが3回目であり、規程の整備を行っても、上司が承認を忘れ、就業規則を周知せず、労働基準監督署へ36協定を届け出ず、規程のデータを紛失することの繰り返しであり、無意味な業務を何度もやらされている理由及び規程を紛失した上司本人ではなくA1が代わりに探さなくてはならない理由の回答を書面で求める旨が記載されている。

9月30日、会社は、組合に対し、上記の団体交渉申入れについて、事実関係を調査の上、団体交渉の日程を調整し、組合側の主張を団体交渉で聞いた上で会社の見解も団体交渉で話したい旨を文書で回答した。

#### ウ 3年11月8日付けの団体交渉申入れ

11月8日、組合は、会社に対し、本件団体交渉申入書（を受け取っていないという本件審査手続における会社の主張（前記6(2)））、A1の業務及び同人の解雇復帰に伴う労働条件等を協議事項として団体交渉を申し入れ、同月15日、会社は、申入れのあった団体交渉について同月22日の開催を提案し、会社側の出席者はB13人事部長、B9グループ長及びB7弁護士を予定している旨を記載したメールを返信した。

11月16日、組合は、会社に対し、A1がB14社長からB2会社が社外監査を受ける準備を手伝うよう業務指示を受けており、同月22日はB2会社を休めず団体交渉への出席が難しい旨を記載したメールを送信し、同日、会社は、然るべき時期になったらA1から都合のよい日程をいくつか挙げてもらいたい旨を記載したメールを返信した。

#### エ 3年11月19日付けの要求事項

(ア) 同月19日、組合は、同日付けの「要求事項」と題する文書（以下「3年11月19日付要求事項」という。）を会社に送付した。

3年11月19日付要求事項には、要旨以下a及びbの記載がある。

- a 3年9月28日付要求事項に対して、会社は、同年9月30日付けの回答により、事実関係を調査の上で団体交渉の日程を調整するという不誠実な対応をしたが、36協定が労働基準監督署へ届出されずに残業、休日出社が行われるなど違法な労働環境になっているという要求事項は、緊急に解決すべき重大な問題のはずである（注：3年9月28日付要求事項には、B2会社が36協定を労働基準監督署へ届け出ていない旨の記載がある（前記イ）。）。11月19日、A1は、違法状態を是正するため、東金労働基準監督署へB2会社の36協定の届出を行い、本日より有効となった。会社はA1が業務を拒否すると主張するが、同人はB2会社の人事の業務を代行して行い、違法状態を是正している。
- b 本件団体交渉申入書を受け取っていないとの会社の主張について、A1は、2年10月28日に団体交渉の窓口であるB3監査役を訪ね、本件団体交渉申入書を持参し、解雇からの復帰に伴う対応ができるように団体交渉の回答を依頼したので、B3監査役に確認すれば問題は解決するはずである。確認のためにB10社長及び団体交渉窓口であるB3監査役の団体交渉への出席を求める。
- (イ) 11月25日、会社は、組合に対し、組合のいう然るべき時期になったら都合のよい日程を提案するよう会社は求めていた（前記ウ）ので、いくつか都合のよい候補日を挙げてもらいたい、3年11月19日付要求事項について、団体交渉でその趣旨などの説明を聞いた上で会社の回答も検討する旨を記載した文書を送付した。
- オ 4年1月31日付けの団体交渉申入れ  
4年1月31日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書を送付し、本件団体交渉申入書、A1の業務及び解雇復帰に伴う労働条件等を協議事項として団体交渉の開催を申し入れ、会社が主張する事実関係を確認する必要があるとして、会社のB10社長、B11常務及びB3監査役並びにB2会社のB14社長及びB8元社長の出席を求めた。
- (3) 第1回団体交渉（立会団交）  
ア 2月8日、本件審査手続における第3回調査期日が開催され、3月29

日に当委員会立会いの下で組合と会社とが団体交渉を行うことになった。

イ 2月15日、組合は、会社に対し、同日付けの「要求事項」と題する文書（以下「4年2月15日付要求事項」という。）を送付した。

この文書には、3月29日の立会団交に先立ち、要求事項を以下(ア)から(ウ)までのとおり整理したので同月2日までに文書で回答を求める旨が記載されている。

(ア) 平成28年6月に発令されたA1のB2会社への出向期間は既に満了しており、直ちに会社の本社へ配転させること。

A1の従前の業務は情報セキュリティの監査等の事務局としてB6グループ全体を統括する業務を行ってきたので、従前の職務に基づく業務とすること。

(イ) 人事評価制度の改善

(ウ) A1が被ってきた以下①から⑬までの不利益及び諸手当の不備を直ちに改善すること。

①解雇復帰後の職位、②賃金減額、③賞与、④厚生年金、⑤健康保険、⑥退職金、⑦有給休暇を取得できなかったこと、⑧持株会を脱退させられたこと、⑨カフェテリアプランを受けられなかったこと、⑩食券が使えなくなったこと、⑪出張旅費が払われていないこと、⑫会社の指示で和解のための裁判を行ったことの費用補償、⑬その他

ウ 令和4年3月17日、会社は、組合に対し、4年2月15日付要求事項に対する回答書を送付した。

この回答書には、要旨以下の記載がある。

上記イ(ア)について、平成28年6月に発令されたA1のB2会社への出向を解除する予定は現在ない。

上記イ(イ)について、組合が求める人事制度の変更を行う予定はない。

上記イ(ウ)で組合が要求した①から⑬までの各項目について、①A1の復職に際しては、人事総務部分室に配属となる以前の職位及び評価に基づいてこれに相当する職位（6E）に位置付けたもので、解雇復帰後の職位は正当であり、29年4月から導入された会社の役割等級制度につい

て別件訴訟では何ら請求がなかった、②賃金減額の補償は別件訴訟で争われ、会社は判決で明示された内容を既に履行している、③賞与の補償は別件訴訟で争われ否定されている、④厚生年金及び⑤健康保険の補償について、A 1 の資格は回復している、⑥退職金の補償は別件訴訟では何ら請求がない、⑧持株会を脱退させられた補償について、持株会は従業員が構成する会社とは別の組織である、⑦有給休暇を取得できなかつた補償及び⑫（組合が主張している）会社の指示で和解のための裁判を行つたことの費用補償は会社が支払う性質の事項でない、⑩食券が使えなくなった補償は会社外部の食堂運営会社に対する債権である、会社の不法行為を前提とする機会損失に対する損害賠償請求（④⑤⑥⑨⑩）には応じられない。

エ 3月18日、組合は、会社に対し、「要求事項(2)」と題する文書を送付した。

この文書には、会社の上記ウの回答書が回答の理由や根拠の説明もなく誠実な回答内容になつてないため、再度検討して3月24日までに文書で回答を求める旨や、組合はこれまでに団体交渉申入書、要求事項及び（本件審査手続において組合が提出した）準備書面で要求してきた全ての事項が従前の要求項目として交渉途中にあると考えているが、集中的に議論するために議題を絞つて3月29日の団体交渉を実施する旨が記載されている。

3月28日、組合は、会社に対し、「要求事項(3)」と題する文書を送付し、上記の「要求事項(2)」に対する回答がないことに抗議するとともに、会社内にコンプライアンスを推進する新たな組織の設置を提案するので、A 1 の出向解除後は同人の職位を見直し、同人が活躍できる職場・業務を与えるよう求めた。

オ 3月29日、組合と会社との間で、当委員会の立会いの下で第1回団体交渉が行われた。次回の団体交渉は、6月3日に再度当委員会立会いの下で行うこととなった。

#### (4) 第2回団体交渉（立会団交）

ア 5月9日、組合は、会社に対し、「要求事項(4)」と題する文書を送付し

た。

この文書には、①B 2会社には出向規程などの規程類が存在しなかつたが、A 1が規程類を作成・提案した結果、3月28日の取締役会で承認されて違法状態の改善が進んだ、②上記の取締役会においてB 8元社長が提出して承認されたB 2会社の就業規則など全ての規程類を書面で提出することを求める、③会社が主張する在籍出向の根拠を書面で示すことを求める、④以上の書面提出の期限を5月27日までとする旨が記載されている。

イ 5月31日、組合は、会社に対し、「要求事項(5)」と題する文書を送付した。

この文書には、上記アの要求に対する回答がないことに抗議するとともに、①A 1がB 14社長及びB 8元社長の指示に従わないという第1回団体交渉における会社の回答は事実を確認していない不誠実な回答であること、②会社はA 1が上司の指示に従わず、B 2会社の就業規則などの規程類を作成しないと主張するが、事実としてはA 1が業務を手伝っても、業務の担当者であるB 14社長やB 8元社長が仕事をせず、資料を放置・紛失することの繰り返しであり、A 1はB 15社長からも規程類を探すよう指示を受けているが、無駄な同じ作業を繰り返しさせられている旨が記載されている。

ウ 6月3日、組合と会社との間で、当委員会の立会いの下で第2回団体交渉が行われた。

#### (5) 出向条件の通知等

ア 6月27日、組合は、会社に対し、「要求事項(6)」と題する文書を送付した。

この文書には、第2回団体交渉において、会社はB 2会社の規程類の作成・承認が行われない原因を、担当業務ではないにもかかわらずA 1の責任にし、同人が業務命令に従わず業務をしないと主張したが、6月23日のB 2会社の取締役会ではこれまでの経営者が業務を行わなかつた結果であると説明・承認されている、また、定款の不備によりB 2会社は会社法違反の状態にあったが、法務局からの指摘を受けて、社内規

程の改正・制定及び法務局への登記の届出の不備に係る再発防止のルール化が承認されて業務の改善が報告され、A 1 が違法行為の是正を行った旨の記載がある。

7月21日、組合は、会社に対し、「要求事項(7)」と題する文書を送付した。

イ 7月21日、会社は、A 1 のB 2会社への出向条件を記載した同日付けの文書を作成し、その写しを本件審査手続の証拠として当委員会及び組合に提出した。この文書には、「出向期間 原則として3年とする。ただし、出向目的の達成状況などにより、出向期間を延長または短縮することがある。」、「担当業務 社長特命業務、S E 担当、その他総務業務」などの記載がある。

#### (6) 第3回団体交渉

ア 8月15日、組合は、会社に対し、同日付けの団体交渉申入書及び「要求事項(8)」と題する文書（以下「4年8月15日付要求事項」という。）を送付し、A 1 のB 2会社への出向期間が満了しているため会社へ復職させることを協議事項として、団体交渉を申し入れた。

イ 8月25日、組合と会社との間で、第3回団体交渉が行われた。

ウ 9月8日、会社は、組合に対し、4年8月15日付要求事項について、「当該要求はお断りいたします。」と記載した9月8日付けの回答書（以下「4年9月8日付回答書」という。）を送付した。

#### (7) 第4回団体交渉

ア 9月13日、組合は、会社に対し、同日付けの団体交渉申入書及び「要求事項(9)」と題する文書（以下「4年9月13日付要求事項」という。）を送付して、団体交渉を申し入れた。

4年9月13日付要求事項には、①第3回団体交渉において、会社が、A 1 の会社への復帰先を探した上で回答書を提出すると約束したにもかかわらず履行しないことに抗議し、改めて書面回答を求める、②平成28年出向から7年が経過しており、直ちに出向の解除を求める、③出向解除後の労働条件は従前によるものとし、具体的な配属先などの労働条件は労使協議の上決定することを求める旨などの記載がある。

イ 10月3日、組合と会社との間で、第4回団体交渉が行われた。

(8) 本件出向の解除要求に対する会社の回答書

ア 10月4日、組合は、会社に対し、同日付けの団体交渉申入書及び「要求事項<sup>10</sup>」と題する文書（以下「4年10月4日付要求事項」という。）を送付して、団体交渉を申し入れた。

4年10月4日付要求事項には、①本件出向を継続する具体的な理由の根拠・説明について10月10日までに書面での回答を求める、②会社はA1が出向先で指示されたことをやらない旨を団体交渉で主張しているが事実と異なる、本来の担当者がやらない業務をA1が補助しているにすぎない、③平成28年出向から7年が経過しており、直ちに出向を解除して会社への復職を求める旨などの記載がある。

10月12日、19日及び25日、組合は、会社に対し、4年10月4日付要求事項に対する回答がないことに抗議する文書を送付した。

イ 10月28日、会社は、組合に対し、4年10月4日付要求事項に対する同月28日付けの回答書（以下「4年10月28日付回答書」という。）を送付した。

この文書には要旨以下(ア)及び(イ)の記載があり、この回答書に記載のない事項は団体交渉において説明するとされている。

(ア) 出向を継続する具体的な理由の根拠・説明について

B2会社では、現在のところ、毎週1回社長とA1とが二人で打合せを行い、社長からA1に対し、経営上の課題に関する指示が出され、A1から社長に報告が行われるなどして、同社は経営上の各種課題に対し対応している、A1も、自分の担当業務ではないなどと主張はしつつも、自分は社長からの指示に対し適宜対応していると自負している。

今後も、小規模なB2会社においては、経営上の各種課題に対し社長を補佐する役割は有益と考える。

もっとも、A1は、同社への出向後、会社の規程で定められた目標設定などを一貫して行っておらず、適式の人事評価が得られていない状態が継続しているので、改善を求める。

(イ) 出向を解除し会社への復職を求める要求について

4年9月8日付回答書で回答したとおりである。

ウ 11月2日、組合は、会社に対し、同日付けの「抗議及び再要求書」と題する文書を送付した。

この文書には、①4年10月28日付回答書は組合の要求事項に対する回答になっておらず、不誠実な対応に厳重に抗議する、②A1のB2会社への出向を直ちに解除し会社へ復職させることを求める、③会社は、A1の会社への復帰先を検討したと団体交渉で説明していたが、出向期間が既に満了している中で、会社はどのようにして復帰先を探したのか及び就業規則を守らずに出向を継続する具体的な理由の根拠・説明について、書面で回答を求める、④他人が担当する業務の相談や作業の補助などは一過性の過小な業務協力であり本来のA1の担当する業務ではない旨が記載されている。

エ 11月17日、組合は、会社に対し、同日付けの「抗議及び再要求書」と題する文書を送付した。

この文書には、要旨以下(ア)及び(イ)の記載がある。

(ア) 会社の4年10月28日付回答書は、他人が担当する業務をA1の業務のように説明しているが、他人の業務の相談相手や作業補助など一過性の過小な業務をA1の出向を解除しない理由にされては困る、これらは本来A1の担当する管理職としての業務ではない、組合が求めている業務とは人事総務部分室へ異動する前にA1が担当していたB6グループ全体を統括する管理職としての業務のことである、会社の4年10月28日付回答書は組合の質問に対する回答になっておらず、B2会社へ事実確認の上、回答の再提出を求める。

(イ) B2会社からA1への業務指示については、他人が担当する業務の補助作業や助言など、指示された全ての業務を行っており、11月15日のB15社長とA1との打合せにおいて、A1の業務遂行に不手際があるか確認したところ、B15社長から「非常に助かっている。業務をやらなかつたのは過去の経営者であり、あなたが業務をきちんとやっていることはB13人事執行役員（注：B13人事部長のこと。）へも報告してい

る。」と言われており、何ら問題なく遂行しているので、団体交渉で事実に基づかない非難をしないこと。

オ 12月5日、会社は、組合に対し、11月2日付け及び17日付けの「抗議及び再要求書」に対する12月5日付けの回答書（以下「4年12月5日付回答書」という。）を送付した。

4年12月5日付回答書には、要旨以下(ア)から(イ)までの記載がある。

(ア) これまで会社が回答書を提出するたびに、組合から、要求事項と回答がかみ合っていないとか、会社が団体交渉で提出を約束した事項と回答書の内容が異なるなどと抗議されてきた、これに対して会社は団体交渉において要求事項と回答内容に食い違いはない旨を説明するとともに、組合が「団体交渉で会社が提出を約束した」と主張する根拠について質問したが、組合から明確な回答がなく、会社は対応に苦慮してきた、会社としては団体交渉を開催し、要求の経緯や理由などを聞いた上で回答したいと考えており、団体交渉の開催を度々提案したが、応諾してもらえないで、本書面で回答する。

(イ) 出向を解除し会社への復職を求める要求について

4年9月8日付回答書のとおりである。

組合は、同回答書が4年8月15日付要求事項の回答になっていないと主張するが、組合が求める協議事項として「ただちに出向元Y1会社へ復職させること」とあり、これに対する回答として同回答書は整合している。

(ウ) 会社がA1の復帰先をどのように探したのかについて

A1は、会社において管理職位にあり、現在の勤務部署（B2会社）において主として社長特命事項及びS.E担当を担当しており、現在では、上長の努力により業務指示に対して一定の業務遂行は見られるが、「自分の担当業務ではない」、「お手伝いの業務をしているだけだ」と言い続けており、会社の規程で定められた目標設定などをB2会社において一貫して行っておらず、適式の人事評価が得られない状態が継続しており、このような業務態度及び評価である者を配置できる職場はない。

- (エ) 組合は、会社が「就業規則を守らない対応をする」と主張するが、会社の出向規程では、「出向期間は原則として3年間とする。ただし、出向目的の達成状況などにより、出向期間を延長または短縮することがある。」と定めている。A 1 が上記のような業務態度であること及び4年10月28日付回答書に記載したとおり、小規模であるB 2 会社の経営上の各種課題に対し社長を補佐する役割は有益であることから出向を延長しているものであり、就業規則にのっとった取扱いである。
- (オ) 出向を継続する具体的な理由の根拠・説明については、4年10月28日付回答書のとおりである。
- (カ) A 1 は業務指示を遂行しており、いわれのない非難をしないこととの要求について、同人は、上記(エ)のとおり、現在では上長の努力により一定の業務遂行は見られるが、「自分の担当業務ではない」、「お手伝いの業務をしているだけだ」と言い続けており、会社の規程で定められた目標設定などを一貫して行っていないので、これらの点の是正を求める。

#### (9) 第5回団体交渉

ア 12月6日、組合が会社に団体交渉の開催要求に対する会社からの回答がない旨を記載したメールを送信すると、翌7日、会社は同月12日の団体交渉開催を提案する旨を記載したメールを返信した。

12月8日から9日にかけて、組合は、会社に対し、①当委員会の本件審査手続において審問の準備をしているこの段階で、「会社が提案する12月12日の団体交渉の議題は何についてですか。組合が提出した準備書面(6)についてですか。教えてください。」と記載したメール及び②4年12月5日付回答書は本件審査手続において組合が提出した準備書面(6)の内容を反映していないとして、準備書面(6)の内容を含めた回答書の提出を求める旨を記載したメールを送信した。

12月9日から11日にかけて、会社は、組合に対し、①「団体交渉の必要性はそちらで判断してください。」と記載したメール、②団体交渉の日程として同月12日を提案している旨を記載したメール及び③本件審査手続において組合が提出した準備書面について、本件審査手続外で回答

を行うことは考えておらず、本件審査手続内で反論を行うものである旨を記載したメールを送信した。

12月11日、組合が、会社に対し、本件審査手続が審問に向かうこのタイミングでは、組合が提出した準備書面の内容を含んだ団体交渉しか考えていない旨を記載したメールを送信すると、会社は、組合からのメールによれば会社が提案した日程での団体交渉に応諾される意思がないものと判断されるのでキャンセルする旨を記載したメールを返信した。

イ 12月12日、組合は、会社に対し、「抗議及び団体交渉申入書」及び「抗議及び要求事項(1)」と題する文書を送付した。

これらの文書には、①会社が提案した団体交渉へ向けて準備を進めている中で突然、団体交渉当日に会社が団体交渉をキャンセルしたことに対する抗議し、改めて団体交渉を申し入れる、②組合が本件審査手続で提出した準備書面への回答・反論の書面を組合へ提出するよう求める、③組合が提出した準備書面の内容を含めた上で組合の要求に対する回答書を再度提出するよう求める旨の記載がある。

5年1月5日及び12日、組合は、会社に対し、組合が会社に要求した上記の書面提出がないことに抗議する旨を記載した「抗議及び再要求書」と題する文書を送付した。

ウ 5年1月25日、会社は、組合に対し、「連絡書」と題する文書を送付した。

この文書には、①組合が「準備書面(6)に対する会社側の回答」を繰り返し求め、会社からの団体交渉の日程の提案に応諾せず、会社に団体交渉の議題は何であるかと質問したことから、組合が団体交渉で取り上げる議題がないのではないかとの疑義が生じた、②5年1月5日及び12日付けの組合の書面からは、組合は団体交渉の開催を会社に求めているようだが、4年12月12日に送付された「抗議及び団体交渉申入書」には議題が明示されておらず、この間の経緯からして、会社の準備書面を読んだ上で団体交渉の議題を組合が検討するものと思われ、会社は同月25日に当委員会に準備書面を提出し、組合にも送付しているので、議題を具体的に明示してもらいたい旨の記載がある。

5年1月26日、組合は、会社に対し、会社が提出した準備書面に対する反論の準備書面を提出する予定であるなどと文書で回答した。

エ 2月13日、組合と会社との間で、第5回団体交渉が行われた。

#### (10) 第6回団体交渉

ア 3月7日、会社は、組合に対し、在籍出向時の労働条件の通知に関する会社の見解を記載した回答書を提出した（第5回団体交渉において、組合から会社に対し、上記事項について回答の要求があったものと推認される。）。

この回答書には、①法律上、在籍出向は、就業規則上の出向条項及び出向の条件等について詳細に定めた規程があれば、使用者は出向を命ずることができるとされており、対象労働者と出向先との間で具体的に労働契約が必要となるものではないとされていること、②会社においては、⑦就業規則に出向条項が存在し、出向規程に出向の条件等の詳細が定められており、①出向先と「出向に関する協定書」を締結し、出向元と出向先との労働契約関係の割り振り内容を定めていること、③在籍出向時に労働条件を明示する必要があるか否かについては必要説と不要説の両方があるが、必要説に立っても会社の対応に実質的な不都合はない旨の記載がある。

イ 3月10日、組合と会社との間で、第6回団体交渉が行われた。

#### (11) 第7回団体交渉

ア 5月から6月にかけて、組合は、会社に対し、本件出向を解除してA1を会社に復職させることを求めて、団体交渉を申し入れた。

6月28日から29日にかけて、会社は、組合に対し、団体交渉の候補日を提案するとともに、組合の求める回答については、これまでの団体交渉及び本件審査手続において会社の見解を明らかにしているところであるが、更に必要があれば団体交渉で説明する旨を回答した。

イ 7月から12月にかけて、組合は、会社に対して団体交渉の申入れを複数回行い、組合と会社との間で、団体交渉の日程、出席者、組合が会社に団体交渉に関する連絡をする際の連絡先、団体交渉の前に事務折衝を

行った方がよいか否かについてのやり取りがメールで行われた。

ウ 12月11日、組合と会社との間で、第7回団体交渉が行われた。

(12) 亀戸労働基準監督署による是正勧告

10月17日、A1は、亀戸労働基準監督署に対し、会社の就業規則のうち、①出向の取扱いに関する細則、②賃金規程の総合職の資格給及び③退職手当規程の一部について、就業規則では別途定めるとされているが、その別途定めたものが届出及び周知されておらず、平成26年の同一内容の申告に対して是正勧告が行われたが（前記2(1)ウ）、改善されずに現在に至っており、当時の規定から変更されている可能性もあるとして指導を求めた。

令和5年11月16日、亀戸労働基準監督署は、会社に対し、賃金規則等の一部を変更しているにもかかわらず、就業規則を変更し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ていないうことが労働基準法第89条の違反事項に該当し、賃金規則等の一部を労働者に周知していないことが労働基準法第106条の違反事項に該当するとして、是正勧告を行った。

なお、11月9日、会社の内部通報窓口を担当する外部の弁護士が、会社に対し、A1から、会社が平成26年の亀戸労働基準監督署の是正勧告に従わないでは是正を求めるとの内部通報があった旨を報告している。

(13) 第8回団体交渉

ア 令和6年1月13日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書及び要求書」を送付し、①会社が亀戸労働基準監督署から受けた是正勧告の内容と具体的な対応の提示、②A1の解雇から復帰までの労働条件（人事評価、給与、賞与、健康保険、年金、持株会及び財形貯蓄）の改善の進捗状況などについて、団体交渉を申し入れた。

同日、会社は、組合に対し、組合からの従前のメールによると今回は事務折衝の申入れであると理解しており、1月16日又は18日の事務折衝の開催を提案する、組合の要求に通ずるものとして、まずは会社の処遇制度の説明を行いたい旨を記載したメールを返信した。

1月15日、組合が、会社に対し、事前に資料を貰った上で事務折衝では詳細な説明を求めたい旨を記載したメールを送信すると、同月18日、会社は、既に各種データはインターネットでA1が閲覧できる状態にな

っているが、今回の事務折衝でも各種の数字と一緒に見ながら説明し、同人の疑問に答えさせてもらいたい、その際に持ち帰りたい資料や画面があれば印刷して渡す旨をメールで返信した。

1月21日、組合は会社に対して①団体交渉を申し入れたので候補日を提示すること及び②団体交渉当日までに上記の「団体交渉申入書及び要請書」と同様の要求事項に対する回答を求める旨を記載したメールを送信し、同月25日、会社は、2月5日の団体交渉開催を提案する旨を記載したメールを返信した。

イ 2月5日、組合と会社との間で、第8回団体交渉が行われた。

この頃、会社は、組合に対し、組合が要求していた賃金テーブルを開示した。

ウ 2月7日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉申入書及び要請書」（以下「6年2月7日付要求書」という。）を送付し、団体交渉を申し入れるとともに、2月22日までに、①会社が亀戸労働基準監督署から受けた是正勧告の内容及び具体的な対応の提示、②A1の解雇から復帰までの労働条件（人事評価、給与、賞与、健康保険、年金、持株会及び財形貯蓄）の改善の進捗状況などについて、書面で回答するよう申し入れた。

2月21日、会社は、組合に対し、6年2月7日付要求書に対する会社の見解を記載した回答書を送付した。

2月27日、A1は、会社に対し、次回の団体交渉を申し入れたいと考えており、申入れ後に団体交渉の日程調整を行いたい旨を記載したメールを送信した。

#### ⑯ 第9回団体交渉及び別件申立て

5月24日、同月28日、同月31日及び6月8日、組合は、会社に対し、上記各日付けの「団体交渉申入書及び要請書」を送付し、団体交渉を申し入れるとともに、事前に回答を文書で提出するよう求めた。

5月24日付けの「団体交渉申入書及び要請書」には、A1はB2会社への出向先是B6グループ全体のマネジメント業務を担当していたが、出向後は出向前と同じレベルの業務を与えられず、会社の組織から排除されて

いるのでその理由の説明を求める旨の記載がある。

6月13日、組合と会社との間で、第9回団体交渉が行われた。

8月13日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、5月24日付けの「団体交渉申入書及び要求書」に対する会社の対応が不当労働行為に当たるなどとして不当労働行為救済申立て（都労委令和6年不第36号。以下「別件申立て」という。）を行った。別件申立ては、本件結審日現在、当委員会に係属中である。

## 9 B2会社の運営計画及び中期計画

(1) 2年度から5年度までのB2会社の運営計画は「ゼロ災の取り組み」(4年度及び5年度は「安全安心／ゼロ災の取り組み」)、「B6グループへの貢献」、「地域社会への貢献」、「社員の定着」及び「経営基盤の確立」の五つの実施項目で構成されており、このうち「B6グループへの貢献」の実施目標は「グループの障害者雇用率改善」及び「実施・サービスの拡大」とされており、2年度から4年度までは、これらに加えて「企業風土の活性化」も実施目標とされていた。

この2年度から5年度までの運営計画において、「B6グループへの貢献」の実施目標である「実施・サービスの拡大」の実施内容には、以下(ア)から(オ)までの項目が列挙されている。

- (ア) グリーン事業の受託拡大（2年度及び3年度のみ）
- (イ) ○○事業所の受託業務の拡大
- (ウ) 本社～本体の支援事業の受託推進（2年度及び3年度）又はグループ会社支援事業の受託推進（4年度及び5年度）
- (エ) 農業事業の拡大と営業収益の確立（2年度及び3年度のみ）
- (オ) 農園事業の事業性確認（4年度のみ）

(2) 5年3月28日、B2会社は、中期計画を策定した。

中期計画には、①B2会社のパーカス（存在意義）が、「B6グループの中で障がい者雇用率を守るべく、障がい者が‘働く場’を提供していく」、「‘働く場’は、「安全で・楽しく・やりがいあるもの」とする」、「将来、グループ会社が自身で、障がい者を雇用できるように導いていく（B6グループ／障がい者雇用支援センター機能も視野）」及び「「地域、社会」に

おいて、D & I 推進の役目を果たす」であること、②障害者雇用促進法に基づく 5 年度からの障害者雇用率は 2.7% とされているが、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう 5 年度は 2.3% で据え置き、6 年度から 2.5%、8 年度から 2.7% に段階的に引き上げるとされており（厚生労働省の資料が引用されている。）、B 6 グループ全体の 4 年度の雇用率の実績からすると、今後、法定雇用率が 2.5% に引き上げられた場合、障害者雇用率を達成できない可能性がある旨及び③B 6 グループの中で障害者雇用率を確保することが B 2 会社の最大のミッションであり、障害者の採用計画や障害者が働く業務の拡大（新規事業を含む。）等が中期計画を達成するための課題である旨の記載がある。

- (3) 平成 29 年 11 月 10 日、A 1 は、B 2 会社の B 8 社長に対し、同社の運営計画に対する実績が第 3 四半期まで順調に進捗している旨を報告している。

## 10 出向に関する規程等

### (1) 就業規則

会社の就業規則には、以下の規定がある。

#### 「4.51 出 向

4.51.1 業務のため必要のある場合は、従業員を出向させる。

4.51.2 取り扱いに関する細則は別途定める。」

### (2) 出向規程

会社の出向規程には、以下の規定がある。

なお、出向規程は、28 年 6 月 1 日に制定され、29 年 4 月 1 日に改正されているが、以下の規定に変更はない。

#### 「1.1 目 的

この規程は、就業規則 4. 50<sup>ママ</sup>（出向）に基づき、出向の取り扱いに関する事項について定める。

#### 1.2 定 義

この規程において出向とは、Y 1 会社（以下「会社」という）に籍を置いたまま、社命により関係会社など（以下「出向先」という）の業務に従事するために転出することをいう。」

### 「3. 所 属

出向者の人事管理及び各種窓口は下記を原則とする。但し、出向先により管轄する事業所が異なる場合がある。

- (1) 総合職及び企画専門職人事部 ((2)以下略)」

### 「4. 労働条件等

#### 4.1 労働条件

出向者は、この規程または出向時に会社と出向先が締結する出向契約書に特に定めるものを除き、原則として出向先の就業規則他諸規程の定め及び慣行により勤務する。」

#### 「4.2 賃金・賞与

4.2.1 出向者の賃金及び賞与は会社の定めるところにより会社が支給する。」

#### 「4.8 出向期間

出向期間は原則として3年間とする。ただし、出向目的の達成状況などにより、出向期間を延長または短縮することがある。」

なお、「4. 労働条件等」には、社会保険・労働保険、労災保険、年次定期休暇等、福利厚生、賞罰、勤続年数及び年間総所定労働時間に関する規定も設けられている。

### 「5. 復 帰

出向者がつきの各号に該当するときは、出向を解き復帰を命じる。

- (1)出向期間が満了となり延長されない場合
- (2)出向の目的が達成または解消された場合
- (3)出向中に会社の定年に達した場合
- (4)出向先より要請があった場合
- (5)会社が特に必要と認めた場合

### 6. 復帰の所属

復帰後の所属については、その都度会社が決定する。

### 7. その他

本規程または出向契約書に定める他、生ずる出向に伴う処遇・条件等については、都度定める。」

なお、会社には、出向期間を延長又は短縮する際の判断基準を明文化した規程はない。

(3) 出向に関する協定書

28年3月1日、会社とB2会社とは、「出向に関する協定書」を締結した。この協定書には、会社からB2会社への出向者の出向期間について、会社とB2会社とが協議して個々に定め、出向期間中に会社又はB2会社において出向解除の必要が生じたときは事前に双方協議の上で解除を行う旨の規定があるほか、出向者のB2会社における就業管理、給与、出張旅費、社会保険、福利厚生等に関する規定が設けられている。

(4) 出向者に対する労働条件の通知に関する規定の有無

会社の就業規則、出向規程及び会社とB2会社との出向に関する協定書には、会社が出向者に対して出向時や出向を延長する際に出向についての同意を得る旨の規定はなく、出向時の労働条件を文書で通知する旨の規定もない。

11 会社からの出向者数等

28年6月1日時点及び令和4年4月1日時点において、会社から出向した者の出向期間ごとの人数は、下表のとおりである。

出向期間が4年以上の者は、4年4月1日時点において163名、そのうち10年以上の者は53名となっている。

4年4月1日時点における会社からB2会社への出向者は2名であり、A1のほか、出向5年目の職員が1名いる。また、この2名以外に会社からB2会社に転籍した職員が1名いる。

出向期間（年）	平成28年6月1日時点	令和4年4月1日時点
3年未満	484名	184名
3年	57名	33名
4年	32名	39名
5年	37名	31名
6年	30名	12名

7年	13名	12名
8年	20名	10名
9年	13名	6名
10年以上	198名	53名
合計（出向者数）	884名	380名
全従業員数	3,513名	3,144名

## 12 A 1 の職級（役割等級）及び賃金月額の推移

(1) A 1 は、平成20年に職級が「P 1」となり、その後、29年4月に新人事制度が導入されるまでの間も「P 1」であった。A 1 は、20年当時、B 4会社に出向していた。

会社は、29年4月1日、新人事制度を導入した。これに先立ち、会社は、A 1 を含む会社の従業員に対し、新人事制度の下での従来の職級に代わる役割等級及び賃金月額を通知している。

3月24日、会社は、A 1 に対し、新人事制度の導入により、同人の職級（役割等級）が旧人事制度における「P 1」から新人事制度における「6E」となり、賃金月額は新人事制度への移行の前後とも48万1,500円であることを文書で通知した。

(2) A 1 の職級（役割等級）及び賃金月額の推移は、下表のとおりである。

年月	職級 (役割等級)	賃金月額	A 1 の所属
平成25年4月	P 1	53万7,000円	B 5会社への出向
25年5月から26年 3月まで	P 1	53万7,000円	人事総務部分室
26年4月から27年 3月まで	P 1	48万8,000円	人事総務部分室
27年4月から28年 3月まで	P 1	48万1,000円	人事総務部分室

28年4月から29年3月まで	P 1	48万1,500円	人材開発室（28年5月まで）、B 2会社への出向（28年6月以降）
29年4月から29年12月（解雇）まで	6 E	48万1,500円	B 2会社への出向
令和2年10月（復職時）	6 E	48万6,400円	B 2会社への出向

### 13 社内メール便

会社の本社別館及び各事業所の建物には、メールセンターと呼ばれている部屋があり、メールセンターには、会社の各部門の部門名が表示された箱が設置されている。会社の各部門の従業員がメールセンター専用の封筒に文書を入れ、メールセンターに封筒を持ち込むと、メールセンターの職員が封筒の宛先となっている部門名の箱に封筒を格納する。そして、各部門の職員は、少なくとも1日1回はメールセンターを訪れて所属部門宛ての封筒を回収している（会社では以上の手順で行われる文書交換の方法を「社内メール便」と呼称している。）。

2年9月28日、A 1は、社員証を作成するため、会社の本社別館を訪れた。

組合は、9月28日、本社別館を訪れたA 1がB 10社長に対して本件団体交渉申入書を社内メール便で送付したと主張しているが、この送付の有無については当事者間に争いがある（争点1）。

### 第3 判 断

1 組合が、会社に対し、令和2年9月28日又は10月28日付けで団体交渉を申し入れた事実があったか否か（争点1）、争点1の団体交渉申入れがあったと認められる場合、同年9月28日又は10月28日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点2）

#### （1）当事者の主張

##### ア 申立人組合の主張

2年9月28日、組合はB 10社長に対して社内メール便で本件団体交渉申入書を送付したが、会社から回答がなかった。

A 1が同月30日にB 10社長と面会した際、同席していたB 11常務に対

し、団体交渉による復帰の清算などを依頼し、これから進めるとの回答を得た。B10社長から「何か困ったことがあつたらB11君が今後は担当役員になるので相談してください。」と発言があったので、組合は、再度B10社長と面会できることを前提に団体交渉の申入れを考えてきた。

A1は、10月28日にB3監査役と面会した際、本件団体交渉申入書を提示してこれまでの組合活動や団体交渉の経過を説明した。この面会では本件団体交渉申入書に対する回答をB10社長に確認して返事をもらえることになっていたが、その後、会社から回答がなかった。

#### イ 被申立人会社の主張

本件団体交渉申入書は、会社に提出されていない。平成28年5月の組合からの団体交渉申入れ後、A1から組合について言及があったのは3年8月30日付団体交渉申入書を受け取ったときが初めてである。

令和2年8月、別件訴訟について最高裁の上告棄却決定等があり、その頃以降、A1から会社関係者に対して何度か申入れがあり、会社関係者が面談するなどしたが、いずれもA1個人としてのものであり、同人が組合に言及することはなかった。

9月30日、A1とB10社長とが面会した際の発言は録音のとおりであり、B10社長は今後の組合対応に言及していない。また、この面会にはB11常務が同席し、同人はA1に自己紹介はしたが特に発言しておらず、組合が主張するような経緯はない。

A1が10月28日にB3監査役と面会した際、B3監査役に提出したのは内部通報制度に係る2年10月29日付文書だけである。B3監査役が団体交渉の窓口であったなどという事実ではなく、団体交渉申入れへの回答を約束したという事実もない。

#### (2) 当委員会の判断

ア 組合は、9月28日、会社に対して本件団体交渉申入書を社内メール便で送付し、また、10月28日、A1がB3監査役と面会した際に本件団体交渉申入書を提示してこれに対する回答を求めたと主張する。

確かに、9月28日、A1は、社内メール便を取り扱っているメールセンターが所在する会社の本社別館を訪れており（第2.13）、また、10月

28日にA 1がB 3監査役と面会していたこと（同5(2)）からすると、組合が主張する方法により本件団体交渉申入書を会社に送付又は提示することが可能であったとは認められる。もっとも、組合が主張する方法によって本件団体交渉申入書が送付又は提示されたことを直接裏付けに足りる客観的な証拠はない。

組合は、9月30日にA 1がB 10社長と面会した際、会社がA 1に対して団体交渉による復帰の清算などを進めると回答したと主張するが、上記の面会において、A 1は、自身が組合の執行委員長であることや本件団体交渉申入書について何ら言及しておらず、B 10社長は、A 1の復職に伴う精算について、その窓口は人事部のB 9グループ長なので相談いただきたい旨を発言した（第2. 4(3)）にすぎないから、組合の主張は採用できない。

他方、会社は、A 1が10月28日にB 3監査役と面会した際、B 3監査役に提出したのは内部通報制度に係る2年10月29日付文書だけである旨を主張するところ、B 3監査役との面会に関して、3年6月にA 1がB 13人事部長に送信したメールには、内部通報窓口であるB 3監査役に復職の手続を依頼した旨の記載はあるが、本件団体交渉申入書に関する記載はなく（第2. 5(6)ウエ）、会社の主張は、このメールの記載に沿うものと評価することができる。

イ 本件団体交渉申入書の協議事項である、A 1の解雇復帰に伴う労働条件等（第2. 6(2)）に係るA 1又は組合と会社とのやり取りをみると、2年10月の本件出向の前後において、A 1は、B 12取締役（会社の常務執行役員）や人事部のB 9グループ長との間で面談を行い、A 1の個人名義で作成された文書を提出して自身の要求内容を伝え（第2. 4(2)イ、同5(1)(3)）、3年4月から6月にかけては、A 1とB 13人事部長との間で、A 1のB 2会社における業務や健康保険証の交付等に関するメールのやり取りが行われている（同5(6)）。

一方、組合は、2年10月28日のA 1とB 3監査役との面会後、3年8月30日付団体交渉申入書を送付するまでの間、会社に対して文書により本件団体交渉申入書についての回答の督促や再度の団体交渉申入れを

したことではなく（第2. 8(1)）、また、3年8月30日付団体交渉申入書には本件団体交渉申入書に関する記載はない（同(2)ア）。

そして、組合が3年8月30日付団体交渉申入書により団体交渉を申し入れた後の9月10日、組合は、会社に対し、団体交渉の進め方に関するメールを送信しており、このメールには、A1と会社との個別の面談で人事部から回答がなかった事項が今度は団体交渉での要求事項に変わる旨や、人事部との個別の面談でA1から提出している資料について、書面回答をA1宛てに行うよう求める記載がある（第2. 8(2)ア）。

ウ 以上からすると、①組合が主張する方法によって本件団体交渉申入書が送付又は提示されたことを直接裏付けるに足りる客観的な証拠はないことに加えて、A1とB10社長との面会やB3監査役との面会に関する経過をみても、本件団体交渉申入書の送付又は提示をうかがわせる事情はなく、②組合自ら、本件団体交渉申入書の協議事項に関して、本件出向の前後から3年8月30日付団体交渉申入書を送付するまでの間はA1が個人として会社と交渉を行っており、3年8月30日付団体交渉申入書による申入れ以降は団体交渉での要求事項に変わる旨を表明していたことや、③A1とB3監査役との面会後、会社に3年8月30日付団体交渉申入書を送付するまでの間、組合が文書により本件団体交渉申入書に対する回答の督促や再度の団体交渉申入れを行っていないことを踏まえると、組合が会社に対して2年9月28日又は10月28日付けで団体交渉を申し入れた事実があったと認めることはできないといわざるを得ない。

そして、争点1の事実があったとは認められない以上、争点2については判断を要しない。

2 会社が、A1に対し、①A1が令和2年10月1日付けで会社に復職した際にB2会社へ出向させたこと（本件出向）、②その際同人の賃金を月額48万6,400円としたこと及び③その後本件出向を解除していないことは、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）

## (1) 当事者の主張

### ア 申立人組合の主張

#### (ア) 本件出向について

人事総務部分室の閉鎖後、A 1 は同分室に異動する前の業務に戻ることを希望し、A 1 以外の従業員は元の業務へ戻されたが、A 1 は元の業務から排除されている。

別件訴訟でA 1 の出向義務不存在確認請求が棄却されたことは認めるが、別件訴訟での会社の主張は事実と異なり、出向先のB 2 会社には同人のキャリアや能力を活かせる業務がない。

会社は、B 2 会社はB 6 グループの障害者雇用という重要な機能を担っているなどと主張するが、B 2 会社の事業計画には障害者雇用の具体的な数値目標がなく、抽象的な項目を並べただけで、計画と実績の管理がされていない。A 1 はB 2 会社の事業計画を知らされておらず、会社はA 1 に対して具体的な課題目標を提示できていない。会社は本気でA 1 を活用してB 2 会社の事業を実行しようとは思っておらず、同人を出向させる業務上の必要性はなかった。

A 1 の復職時におけるB 2 会社での業務の実際は、①ホームページのデータが格納されているサーバーを探すこと、②A 1 が解雇前に提案して放置されていた行政への登録・申請及び実現不可能なコオロギ・カブトムシなどの飼育や放射能に汚染された堆肥に関する調査等及び③障害者の話し相手である。会社はA 1 の報告が否定的なものばかりで応用的提案はなかったと主張するが、A 1 は現実的かつ前向きな提案をしてB 2 会社の利益に貢献している。

組合結成以来、前件申立てから約10年間の長期にわたってほぼ恒常に組合と会社とは対立し、緊張関係にあった。前件申立ての取下げの直前にC 1 らと会社とが和解をしたのも、組合を分断・弱体化させる意図であった。そして、別件訴訟の判決が確定するや、会社は本件団体交渉申入書を無視してA 1 を出向させており、A 1 に対して復帰後長期間にわたって健康保険証や年金などの社会保険の手続を行わず、A 1 は会社の従業員として福利厚生を受けたくても受けられない

状態である。

(イ) 本件出向時のA 1 の賃金を48万6,400円としたことについて

人事総務部分室への異動前の賃金を基準にすると、組合設立後、A 1 の賃金は減額され続け、2年10月に解雇から復帰した後も不利益変更を受け続けている。会社は、一方的にA 1 の職位を管理職の最下位である6 E とし、人事評価をD評価と決めて、賃金月額を48万6,400円に下げており、経済的な不利益取扱いに当たる。

(ウ) 本件出向を解除しないことについて

A 1 のB 2 会社への出向は平成28年6月1日に発令され、出向規程で定められた出向期間の3年間は令和元年5月31日までであり、2年10月1日の復職前に出向期間は満了していた。出向期間を延長するためには出向元・出向先・A 1 の三者での合意が必要だが、出向契約の締結や労働条件通知書の提示は行われていない。会社は会社のルールから逸脱した必要性のない出向延長を続けており、A 1 の出向は組合に加入すると不利益を被るという恐怖感を従業員に与えるための見せしめであり、組合嫌悪によるものである。

会社はA 1 が元の業務へ戻すよう要求していることを認識しているながら、人事総務部分室への異動前の業務に戻そうとせず、B 2 会社ではA 1 に週1回30分又は1時間の面談だけの業務しか与えなかつた。その後、6年5月14日付業務指示文書に従って、6年8月現在は、毎日、炎天下で広大な農園での雑草取りや草刈り、そして自ら耕運機を使って畠を耕すなどの肉体労働をさせられている。A 1 が障害者雇用のためにB 2 会社の農園・水耕栽培事業を拡大することの問題点や疑問点を指摘すると、業務を拒否したものと捉えられ、農園・水耕栽培の作業に無理やり従事させられた。以前の経験を活かせない業務に従事させられ、キャリアや能力を磨くことができない職業上の不利益を受け、畠違いの慣れない仕事に従事させられるという精神的な不利益も受けている。

2年10月の本件出向後も誠実な団体交渉が行われず、組合を軽視又は嫌悪する姿勢に基づく出向延長が続いている。組合が労働基準監督

署へ働き掛けるなどの組合活動を続けた結果、会社は組合が目障りになり、組合を嫌悪し、会社からA 1を排除して他の従業員に対する影響を減殺する意図をもって、出向をいまだに解除しないのである。

#### イ 被申立人会社の主張

##### (ア) 本件出向について

A 1の2年10月の復職に際しては、解雇が無効であれば解雇前の原職への復帰が原則と考えられた。別件訴訟において、A 1の解雇が無効と判断されるとともにA 1の出向義務不存在確認請求が棄却され、平成28年出向の有効性が確認されたことから、会社は上記原則のとおりA 1を解雇前の職場に復職させたものであり、全く適法である。

会社は、2年10月にA 1が復職した際、同人に対し、B 2会社における業務として、①ホームページのリニューアル業務、②新規事業の企画業務、③システム全般の管理を指示した。A 1は、庶務的な仕事について、「それは管理職である私がやる仕事ではない。」などと言って業務を行おうとしないことがあり、B 2会社のB 8社長がA 1の支障を埋め合わせながら事業を行う状態であった。

組合は、何か現業的な作業をさせられているかのような主張をしているが、A 1の業務としてB 2会社の新規事業の企画立案がある。新規事業は障害者の作業に同じるものである必要があり、その検討の中で、B 2会社の取締役がA 1に可能性のある新規事業を提案し、同人に実地で検討してもらうことはあり得ることであって、あくまで企画立案の一環として行うものである。また、新規事業の提案として全く相当な事柄ばかりであり、何ら不当なものではない。

その他、障害者の生育した農産物の収穫などで臨時にB 2会社の職員の手伝いが必要になることもあり得るが、これもB 2会社の一職員としての業務の一環であることは疑いがない。

##### (イ) 本件出向時のA 1の賃金月額を48万6,400円したことについて

A 1の解雇時の賃金月額は48万1,500円であり、それに解雇期間中の定期昇給分4,900円を付加した金額を復職時の賃金月額としたものであって、至極妥当である。

組合は、解雇時の賃金月額がそもそも不当な金額であったかのような主張をしているが、別件訴訟において、A 1 は平成28年4月以降の賃金月額を争っておらず、確定判決では解雇期間中の賃金月額が48万1,500円であると認定されて会社にバックペイが命じられており、会社が解雇時の賃金月額48万1,500円を基に復職後の賃金を決定したことに何ら問題はない。

(ウ) 本件出向を解除しないことについて

A 1 の出向を継続していることと、A 1 が組合員であることとは何ら関係がない。会社では、令和4年4月1日時点で全従業員3,144名中380名が出向しており、そのうち出向期間が4年を超えている者は163名、そのうち10年を超えている者が53名である。会社の出向規程においても、出向期間は原則として3年間とするが、出向目的の達成状況などにより出向期間を延長又は短縮することがあると明示されている。会社において、長期間出向が継続することは何ら特別なことではない。

組合は他の長期出向者とA 1 とでは事情が異なるとか、A 1 の出向は会社のルールに沿ったものではない旨を主張しているが、会社では他社へ出向させる者に対して労働条件通知書等を交付しておらず、また、本人の同意を確認した上で出向を命ずるという運用もない。

B 2 会社は少人数の事業体であり、また、新規事業を拡大して障害者雇用を増やしていくという継続的な課題が存在する。そのために、数少ない管理職として総務的な数々の業務を処理し、また、新規事業を社長の補佐として企画立案する者が必要であることは論を待たない。そして、その必要性が現在においても継続していることは、近時におけるA 1 の業務内容をみても明らかである。それ故に、A 1 を出向させる必要性は継続して存在している。

A 1 の職務復帰後の業務遂行状況及び業務態度は、およそ要求される水準を満たすものとなっておらず、同人は職場復帰後も、必要とされる目標設定すら行わず、意に沿わない業務指示には従おうとしない状況が見られることもある。しかし、上記のとおり出向の必要性は継

続して存在しているのであって、これらのA 1の業務状況を捉えて、出向継続が不当となるものではない。むしろ、A 1のこのような業務状況からして、「出向目的の達成状況」がなかなか満たされない一因になっているものである。

A 1は平成28年4月から人材開発室においてB 2会社への出向を前提に学習を行った上で、同年6月から29年12月に解雇されるまでの間、約1年半にわたり障害者雇用を前提とした事業の企画検討を担当し、この出向が正当であったことは別件訴訟の確定判決で認定されている。それ故、B 2会社で本件出向と同様の業務を担当することはキャリアの継続であって、何ら問題がない。B 2会社にはジョブコーチなど障害者の働き方に詳しい者もいるのであって、A 1が周囲の者から知見を得るなどして業務を実施することに何ら支障はない。

## (2) 当委員会の判断

### ア 本件出向について

(ア) 令和2年8月、別件訴訟において、A 1の解雇は無効であり、平成28年出向は有効であると判断した判決が確定し（第2. 3(3)(4)(5)）、9月25日、会社がA 1に対して解雇からの復職日が10月1日であり、復職先はB 2会社への出向であると伝えたという経過（同4(2)ア）からすると、会社は、別件訴訟の確定判決における上記の判断を踏まえて、解雇から復職するA 1を解雇前の職場であるB 2会社へ出向させたとみるのが自然である。

(イ) a 組合は、別件訴訟での会社の主張は事実と異なり、出向先のB 2会社にはA 1のこれまでのキャリアや能力を活かせる業務がなく、同人はB 2会社の事業計画を知らされておらず、会社はA 1に具体的な課題目標を提示できていない、A 1を出向させる業務上の必要性はない旨を主張するので検討する。

b B 2会社は、会社の100%子会社として平成27年に設立された障害者雇用促進法に基づく特例子会社であり、B 6グループが障害者の雇用義務を果たせるように、障害者を雇用し、構内の緑化及び清掃等の事業を営んでいる（第2. 1(4)）。また、同社の令和2年度の

運営計画では、五つある実施項目の一つが「B 6 グループへの貢献」とされ、その実施目標である「実施・サービスの拡大」の実施内容として、「○○事業所の受託業務の拡大」が定められている（第2.9(1)）。

別件訴訟において、東京高裁は、平成28年出向が発令された頃、B 2会社において新規事業の立上げへ力の発揮を期待することができる従業員をB 2会社に配置する業務上の必要性があったことは否定し難く、A 1はB 2会社において求められる知識、経験及び能力を備える者に合致した者であったと評することができると判断しており、この東京高裁の判決は、最高裁がこれに対するA 1の上告を棄却し、上告受理申立てについて上告審として受理しないと決定したことにより、令和2年8月に確定している（第2.3(4)(5)）。

本件出向の初日である2年10月1日、A 1は、B 8社長とB 2会社における業務に関する面談を行った（第2.5(1)）。その後、B 12取締役がB 2会社の新規事業の企画検討についてA 1に業務指示を出すようになり（第2.5(1)）、3年1月から3月までの間、B 12取締役とA 1との間で、B 2会社が障害者優先調達推進法の対象施設となって千葉県と取引を始めるための申請手続や、○○事業所内の落ち葉などの堆肥化やコオロギ・カブトムシなどの昆虫の養殖といった新規事業の検討に関するメールのやり取りが行われている（同(4)）。

c 上記の新規事業の企画検討業務について、組合は、会社から指示された業務の実態は昆虫の飼育や放射能に汚染された堆肥の調査など実現不可能な業務を指示するものであった旨を主張している。

この点について、3年2月頃、B 12取締役が、A 1に対して○○事業所内の落ち葉などの堆肥化又は燃料化や、昆虫の養殖ができないかと検討を指示したことは認められる（第2.5(4)ウ）。

しかし、B 12取締役がA 1に送信したメールには、落ち葉などの堆肥化について追加報告や行政の動向のフォローを求める旨、○○事業所が困っているからこそその解決が仕事になり、新規事業の芽

だと思う旨、カブトムシの養殖は「ジャストアイディア」であり、昆虫の養殖は○○事業所の「自然を生かした事業」として検討の価値があると思う旨や、B 2会社の事業となるものを考えることがB 12取締役からA 1への依頼である旨が記載されており（第2. 5(4)ウ）、これらの記載からすると、B 12取締役の指示は、B 2会社と同じ敷地内に所在する会社の○○事業所（同1(4)）が抱える課題の解決に資する新規事業や、同事業所の自然環境を活用した新規事業の検討を求めるものであり、○○事業所内の落ち葉などの堆肥化や昆虫の養殖は新規事業の検討対象として例示したものであることは明らかであるから、組合の主張は採用できない。

d 上記b及びcの事情を踏まえると、A 1は、本件出向後、B 8社長との面談やB 12取締役からの業務指示により、少なくとも、B 2会社における新規事業の企画検討がA 1の業務であると明確に指示を受けていたと認められる。この新規事業の企画検討業務は、B 6グループの障害者雇用の促進を図るというB 2会社の設立目的（第2. 1(4)）や2年度のB 2会社の運営計画（同9(1)）に合致するものであったといえ、別件訴訟の東京高裁の判決において、A 1がB 2会社の新規事業の立上げに力を発揮することができる従業員であるなどと判断されたこと（同3(4)）にも沿うものであったといえる。

そして、3年3月にA 1がB 12取締役に提出した報告書に、「新たな事業の芽がこれから次々と噴き出してくるのではないかと期待しています。」との記載があり、A 1が、昆虫の養殖について特例子会社の事業とすることは難しいと考えられる理由とともに、代替案として従業員の車の洗車事業などを提案する旨をB 12取締役に報告していたこと（第2. 5(4)エ）や、5月に、A 1が、B 12取締役の後任としてB 2会社の取締役となったB 13人事部長（同5）に対し、「B 12取締役、B 8社長から、社外の事業を探すという、会社経営の根幹となる緊急の業務要請を受け、私も毎日、深夜に及ぶ検討を続け、報告してきました。」と記載したメールを送信していること

(同(6)ア) からすると、A 1 自身も、新規事業の企画検討が自身の業務であると認識して、上記の業務に従事していたと認められる。

e よって、組合の主張するように、本件出向時点において、出向先のB 2 会社にA 1 のキャリアや能力を活かせる業務がなかったとはいはず、B 12取締役が、A 1 からの報告・連絡に際して、A 1 に具体的な課題を提示していたことからすると、会社がA 1 に課題目標を提示していなかったとも認められず、本件出向に業務上の必要性がなかったということはできない。

なお、組合は、A 1 がB 2 会社の事業計画を知らされていなかったとも主張する。しかし、平成29年11月10日、A 1 がB 8 社長に同社の運営計画に対する実績の進捗報告をしていたこと（第2. 9(3)）からすると、29年当時、B 2 会社はA 1 に運営計画を知らせていたと推認される一方で、本件出向後に会社やB 2 会社がA 1 に対して殊更に運営計画を知らせなかったとは考え難い。仮に、組合の主張するとおりA 1 が運営計画を知らされていなかったとしても、令和2年度の運営計画における実施内容の一つが○○事業所の受託業務の拡大とされており（第2. 9(1)）、B 12取締役がA 1 に対して○○事業所が抱える課題の解決に資する新規事業や同事業所の自然環境を活用した新規事業の検討に取り組むよう明確に指示していたことからすると、A 1 が運営計画を知らされていなかったことをもって、本件出向に業務上の必要性がなかったということはできない。

また、会社が主張する本件出向当時のA 1 の三つの業務のうち、①ホームページのリニューアル業務については、3年1月以降、時期は不明であるが、A 1 からの業務報告後にB 8 社長が対応したことでリニューアル作業は完了しており（第2. 5(4)ア）、③システム全般の管理については、具体的にどのような業務が想定され、どの程度の業務量であったかは明らかでないが、パソコンで困っている職員がいるとA 1 が対応して解決したことがあったことは認められる（同(1)）。会社の主張する業務のうち、上記①及び③については、

上記以上の具体的な内容は明らかでないものの、A 1 が自らの業務として従事していたことは認められる上、A 1 がB 13人事部長に送信したメール（第2. 5(6)ア）からは、新規事業の企画検討業務だけでも、相応の業務量があったことがうかがわれるから、上記判断を左右しない。

(ウ) 組合は、組合結成以来、長期間にわたり組合と会社とは対立し、緊張関係にあり、この間の会社の対応から組合に対する嫌悪は明らかである旨を主張する。

確かに、平成26年5月の組合結成後、会社が、C 1 ら及びA 2 にB 5会社への出向を通知すると（第2. 2(1)イ）、A 1 を含む会社の複数の従業員が亀戸労働基準監督署に対して会社には就業規則の周知義務の違反があるとして申告を行い、8月頃、会社は同労働基準監督署から是正勧告書の交付を受け（同(1)ウ）、同月21日、当委員会に対する前件申立ても行われており（同(2)ア）、組合結成後に組合と会社とが対立関係にあったことをうかがわせる事情が認められる。

しかし、27年12月に会社がC 1 らの訴訟代理人に対してA 1 及びA 2 の復職先の希望を尋ねた後、当時の組合の執行委員長であったC 1 、副執行委員長であったC 2 、C 1 らの訴訟代理人及び組合の上部団体の担当者が出席して、組合らと会社との間で労使協議が行われたことがうかがわれる（第2. 2(1)イ、同(2)イ）。その後、28年2月23日にC 1 らと会社との間に裁判上の和解が成立し、同日、前件申立てが取り下げられている（第2. 2(2)ウ）が、これは、上記の裁判上の和解に伴い、組合が会社に前件申立ての取下げを約したのではないかと考えられる。このような経過からすると、26年の組合結成直後には組合と会社とが対立関係にあったとしても、27年末から28年2月頃にかけて、労使関係には一定の変化があったことがうかがわれる。

その後、C 1 らは組合を脱退し、A 1 が組合の執行委員長に就任し（第2. 2(2)ウ）、A 1 執行委員長の下で、28年5月2日、組合は会社に団体交渉を申し入れたものの、団体交渉は行われなかった（A 1 が通勤災害に遭って負傷したために団体交渉の開催が困難であった

と推認される。同(3)ウ)。そして、A 1 と会社との別件訴訟が係属していた間、組合と会社との間にやり取りはなく（第2. 2(3)ウ）、別件訴訟において、A 1 は、自身が組合員であることや組合活動を行っていたことに関する主張は行っていない（同3(6)）。また、組合が会社に対して令和2年9月28日又は10月28日付けで団体交渉を申し入れた事実が認められないことは前記1(2)の判断のとおりである。

以上の経過からすると、平成26年頃に組合と会社とが対立関係にあったとかがわれることを踏まえても、27年末から28年2月頃にかけて、労使関係には一定の変化があったことがうかがわれ、28年5月以降、令和2年10月1日の本件出向までの4年以上の間、組合と会社との間の労使関係に動きはなかったものといわざるを得ず、組合結成以降の労使関係から、本件出向当時、会社が組合を嫌悪していたことが明らかであるとは認められない。

(エ) 以上のとおり、会社は、別件訴訟の確定判決を踏まえてA 1 を解雇前の職場であるB 2 会社へ出向させたものとみるのが自然であり、B 2 会社にはA 1 のキャリアや能力を活用できる業務がなかったとも、会社が指示した新規事業の企画検討業務がA 1 に不可能を強いるようなものであったとも認められず、本件出向当時、会社が組合を嫌悪していたことが明らかであるともいえないから、本件出向が組合嫌悪に基づくものであるとの疎明があったとは認められず、会社が、A 1 に対し、同人が2年10月1日付けで会社に復職した際にB 2 会社へ出向させたこと（本件出向）は、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入には当たらない。

イ 本件出向時のA 1 の賃金月額を48万6,400円としたことについて

(ア) 組合は、人事総務部分室への異動前の賃金を基準にすると、組合結成後、A 1 の賃金が減額され続けていると主張する。

別件訴訟において、東京高裁が人事総務部分室へ異動した後のA 1 の賃金について、平成26年4月から28年3月までの賃金の改定が権利の濫用としてその効力を有しない旨を判決中で判断していること（第2. 3(4)）からすると、組合が上記のように主張することに理由がな

いとはいえない。しかし、東京高裁は、同じ判決の中で、A 1 の解雇時における賃金月額は48万1,500円である旨を判断しており、確定した東京地裁の判決の主文では、解雇後のバックペイとして毎月48万1,500円の支払が会社に命じられている（第2. 3(3)(4)(5)）のであるから、会社が、A 1 が解雇されていた期間中の賃金額は同人と会社との間で司法上決着しているとして、確定判決が判断した上記金額を基に本件出向時の賃金を決定したことには相応の理由があるといえる。

(イ) また、組合は、会社が一方的にA 1 の役割等級を管理職の最下位である6 Eとし、人事評価を低位なものとして賃金を48万6,400円に下げており、不利益取扱いに当たる旨を主張している。

しかし、A 1 の職級は、平成25年の同人の人事総務部分室への異動前から「P 1」であり、29年4月の新人事制度の導入に伴って職級「P 1」から役割等級「6 E」に変更されたが、その際、賃金月額は48万1,500円から変更されていない（第2. 12(1)）のであるから、会社が本件出向に際してA 1 の役割等級を低くすることで賃金が低下したとは認められない。

そして、A 1 の復職時の賃金月額48万6,400円は、別件訴訟においてA 1 の解雇時の賃金月額と判断された48万1,500円を4,900円上回っていることからすると（第2. 12(2)）、確定判決で解雇時の賃金月額とされた金額が人事評価の影響により減額されたとも認められない。

(ウ) 以上のとおり、会社は、本件出向時のA 1 の賃金月額について、別件訴訟の確定判決が解雇時の賃金月額と判断した金額を基に若干上乗せして決定したものというべきであるから、会社が、本件出向時のA 1 の賃金を48万6,400円としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たらない。

#### ウ 本件出向を解除しないことについて

(ア) A 1 のB 2会社への出向期間は、本件結審時点（令和6年9月26日）において、平成28年6月1日の平成28年出向（第2. 2(3)エ）から数えて約8年（ただし、A 1 が解雇されていた29年12月から令和2年9月までの期間（同3(2)、同4(4)）を含む。）、令和2年10月1日の本

件出向（同4(4)）から数えて約4年が経過しており、会社の出向規程において出向期間が原則3年間とされていること（同10(2)）からすると、A1は出向規程上の原則的な取扱いを受けられないという不利益な取扱いを受けているとみる余地もある。

もっとも、会社の出向規程では、出向期間は原則3年間とされているものの、出向目的の達成状況などにより、出向期間を延長又は短縮することがあると明記されている（第2.10(2)）。そして、4年4月1日時点で、会社の全従業員3,144名中380名が出向しており、そのうち出向期間が4年以上の者が163名、出向期間が10年以上の者が53名であるという会社の出向に関する運用実態（第2.11）からすると、本件結審時点において3年を越えて継続している本件出向を解除しないことが、会社において不自然な取扱いであるとは認められない。

また、組合は、出向期間を延長するためには対象従業員の同意が必要であるにもかかわらず、会社はA1の同意を得ていない旨を主張するが、会社の就業規則、出向規程及び会社とB2会社とが締結した出向に関する協定書には、出向の延長に従業員の同意を必要とする旨は規定されておらず（第2.10(4)）、会社において出向期間を延長する際に対象従業員の同意を得るという運用が行われていたことについての疎明もないから、会社のルールから逸脱した出向延長が続いている旨の組合の主張は採用できない。

- (イ) a 組合は、2年10月の本件出向後も誠実な団体交渉が行われず、組合を軽視又は嫌惡するような姿勢で出向延長が続いていると主張するので、本件出向後の組合と会社との労使関係について検討する。
- b 本件出向後、少なくとも3年1月から3月までの間、A1はB2会社の新規事業の企画検討業務に従事していた（前記ア(イ)b c）が、A1は、3年6月頃から、会社のB13人事部長とのメールのやり取りを通じて、B2会社には自分の仕事がない、業務内容は絶対に譲れないと不満を表明するようになった（第2.5(6)イ）。

3年8月30日に組合が団体交渉を申し入れた（第2.8(2)ア）後、組合と会社との間で、本件出向、A1のB2会社における業務や解

雇からの復帰に伴う精算などに関して、合計9回の団体交渉が行われている（同(3)(4)(6)(7)(9)(10)(11)(13)(14)）。また、会社は、団体交渉で組合の主張を聞いた上で会社の回答も団体交渉で伝えたいとの意向を表明しつつも（第2. 8(2)アイエ(イ)、同(8)オ(ア)）、組合が団体交渉前に文書で会社の回答を示すよう繰り返し求めていたこと（同(2)アイ、同(3)イエ、同(4)ア、同(7)ア、同(8)アウエ(ア)、同(9)アイ、同(13)ウ）を受けて、本件出向を解除しない理由、A1のB2会社における業務や解雇からの復帰に伴う精算及び在籍出向時の労働条件の通知などに関する会社の見解を文書で回答している（同(3)ウ、同(6)ウ、同(8)イオ、同(9)ウ、同(10)ア、同(13)ウ）。

また、5年3月の第6回団体交渉の後、会社は、更なる団体交渉の開催を求める組合に対し、これまでの団体交渉及び本件審査手続において会社の見解を明らかにしているところであるが、更に必要があれば団体交渉で説明する旨を回答している（第2. 8(11)ア）。6年1月には、組合が資料を事前提出した上で事務折衝において詳細な説明をするよう求めると、会社は、データはA1が閲覧できる状態になっているが、事務折衝において各種の数字と一緒に見ながら説明し、同人の疑問に答えさせてもらいたい、その際に持ち帰りたい資料や画面があれば印刷して渡す旨を伝えている（第2. 8(13)ア）。

c 以上の労使関係における、組合の回答要求に対する会社の個々の回答内容をみると、A1の解雇からの復帰に伴う精算に関して、退職金については別件訴訟で同人が請求していないこと及び会社の不法行為を前提とする損害賠償請求には応じられない旨のみを回答する（第2. 8(3)ウ）など、組合が会社の回答内容は不十分であると指摘することに理由がないとはいえないと思われる場面もあるが、少なくとも、本件審査手続において明らかになった会社の対応からは、組合との団体交渉を避けようとしたり、団体交渉での説明を拒もうとするような姿勢はうかがわれない。

d また、会社は、組合が3年8月30日付団体交渉申入書により本件出向について初めて団体交渉を申し入れる（第2. 8(1)、同(2)ア）

前から、業務内容は絶対に譲れないと主張して会社（本社）へ復帰させるよう求めるA1に対し、同人のB2会社における業務に関する打合せを設定して（同5(6)イウエ）、同社の業務に引き続き従事するよう求める態度を示していたといえ、本件出向に関する組合との交渉が始まる前後で、A1にB2会社における業務遂行を求め、本件出向は解除しないという会社の態度に変化はみられない（なお、組合が2年9月28日又は10月28日に団体交渉を申し入れた事実があったとは認められないことは前記1(2)のとおりである。）。

本件出向に関する団体交渉が4年3月から6年6月までに合計9回行われる中で、組合が本件出向の解除を求めたのに対し、会社は一貫して本件出向を解除しないという立場を崩していないが、そのことだけをもって、直ちに、会社には組合を軽視又は嫌悪する姿勢があったということはできない。

e 以上からすると、第9回団体交渉に関する会社の対応については別件申立てが係属中であること（第2.8(14)）を踏まえても、本件審査手続において明らかになった事情からすると、会社が、組合を軽視又は嫌悪するような姿勢でA1のB2会社への出向を延長し続けていたと認めるに足りる疎明はないというべきである。

(イ) a 組合は、会社がA1からの出向解除の要求を認識していながらこれに応じず、B15社長との週1回の面談だけがA1の業務となり、A1は面談の日以外はB2会社に出勤しておらず、会社はA1を会社の組織から排除して必要のない出向を継続させている旨を主張し、会社は、数少ない管理職として総務的な業務を処理し、社長の補佐として新規事業を企画立案する者が必要であるという、B2会社へA1を出向させる必要性は継続している旨を主張するので、以下検討する。

b この点、A1は、4年4月にB15社長がB2会社の社長に就任した（第2.7(2)）後、遅くとも5年10月頃から6年3月までの約6か月以上の間、週1回のB15社長との面談の日を除いて、週4日は在宅勤務を行っていたことが認められ（同(3)イ）、このことは、組合

の主張するように B 15社長との面談以外の業務が A 1 に与えられていないならば、本件出向を継続する必要性を疑わせる事情とみることもできる。

c そこで、B 15社長就任後の A 1 の業務に関する事情をみると、4 年 5 月及び 6 月に組合が会社に送付した文書には、4 月の B 15社長の就任後、遅くとも 5 月までに A 1 が B 15社長から規程類に関する業務指示を受けていたこと（第 2. 8(4)イ）や、6 月に、B 2 会社において社内規程の改正・制定や登記の届出の不備に係る再発防止のルール化が承認され、A 1 が B 2 会社の違法状態の是正に業務として取り組んだこと（同(5)ア）をうかがわせる記載がある。

また、組合が会社に送付した 4 年 11 月 17 日付けの「抗議及び再要求書」には、A 1 の業務について、A 1 は指示された全ての業務を行っており、A 1 が B 15社長に確認すると何ら問題なく業務を遂行していると言われた旨の記載があり（第 2. 8(8)エ(イ)）、5 年 10 月頃には、A 1 が B 15社長と一緒に B 2 会社における人事制度の立案を担当したことがある（同 7(3)ア）。

さらに、6 年 2 月 20 日の A 1 と B 15社長との面談では、B 15社長が新規事業として水耕栽培について調査するよう指示し、この指示に対して A 1 は他社の事例を報告している（第 2. 7(3)ウ）。

そして、6 年 4 月以降、A 1 が、週 4 日の在宅勤務を行わなくなり、B 2 会社に出勤するようになる（第 2. 7(3)イ）と、同社は A 1 に対して 6 年 5 月 14 日付業務指示文書により新規事業の探索を含む業務を指示し（同エ）、5 月 21 日、B 15社長が A 1 に育児・介護休業や副業・兼業に関する内規案の作成を指示すると、A 1 は同月 27 日にこの指示に対する報告を行った（同オ）。

6 月 5 日、B 15社長が A 1 に対して新規事業の探索などを 6 年度上期の目標とするよう指示すると（第 2. 7(3)カ）、同月 19 日、A 1 は水耕栽培事業で育成する作物の案を報告しており（同ク）、この報告の前には、A 1 が他の職員からの意見を踏まえて電話による調査を試みたこともあった（同キ）。

d 上記cの事情からすると、B15社長は、A1が週4日の在宅勤務を行っていた期間を含めて、A1に対し、B8元社長やB14元社長と同様に、各種規程の整備や新規事業の企画検討についての業務指示を行っており、B15社長の指示に基づいてA1が業務を遂行することがあったと認められるから、A1に対して週1回の面談以外の業務が与えられていなかったとの組合の主張は採用できない。

そして、このようなB15社長の就任後のA1の業務に関する事情と、4年度から6年度までのB2会社の運営計画において、「B6グループへの貢献」及び「経営基盤の確立」が実施項目とされ(第2.7(3)カ(ア)、同9(1))、同社の中期計画において、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率が6年度から段階的に引き上げられる中で、B6グループの障害者雇用率を確保することがB2会社の最大のミッションであり、障害者が働く業務の拡大等が中期計画を達成するための課題であるとされていること(同9(2))とを照らし合わせると、同社において各種規程を整備し、また、新規事業を企画立案するために会社がB2会社に従業員を出向させる必要性は、B15社長の就任後においても存在していたことがうかがわれ、B2会社にA1を出向させる必要性が継続している旨の会社の主張には、相応の理由があると認められる。

e 加えて、本件出向後の3年6月頃から、A1が、個人又は組合の執行委員長として、会社関係者とのメールや文書のやり取りにおいて、B2会社にはA1の仕事がない、会社が指示した業務は本来同人の担当する管理職としての業務ではなく、他人の仕事を補助又は代行しているにすぎない旨を繰り返し表明していたこと(第2.5(6)イ、同8(2)イエ、同(3)イエ、同(4)イ、同(5)ア、同(8)アウエ、同(14))からすると、会社が指示したB2会社における業務をA1に実際に遂行させることには困難があったとみられるから、週4日の在宅勤務を行うという状況が生じたことについて、それが適切であったとはいひ難い面があるとしても、会社の対応には無理からぬ事情もあったというべきである。

f よって、A 1 が、少なくとも約 6 か月以上の間、週 4 日の在宅勤務を行っていた期間があることは認められるものの、その期間も含め、B 15 社長は B 2 会社における業務を A 1 に指示しており、A 1 が指示された業務を遂行することがあったと認められること、A 1 を B 2 会社に出向させる必要性が継続している旨の会社の主張には相応の理由があると認められることや、週 4 日の在宅勤務を行うという状況が生じたことについて会社の対応には無理からぬ事情もあったことからすると、A 1 が週 4 日の在宅勤務を行っていたことから、直ちに、会社が組合を嫌悪する不当労働行為意思の下に本件出向を解除していないとまでいふことはできない。

なお、組合は、6 年 8 月現在、A 1 は会社の業務指示に従って、毎日、農園の草刈りなどの肉体労働をさせられている旨を主張している。確かに、7 月以降、A 1 が B 2 会社において農作業に従事することがあったこと（第 2. 7(3)ヶ）は認められるものの、6 年 5 月 14 日付業務指示文書は新規事業としての農園業務の拡大を検討するよう指示するものであるから（同エ）、同人の農作業への従事は新規事業の検討に伴うものとみることもでき、そのほか、会社が新規事業の探索とは別に、専ら農作業を B 2 会社における業務として同人に指示したとの疎明はないから、組合の主張は認められない。

(エ) 以上のとおり、①会社の出向規程では出向期間は原則 3 年間とされているものの、会社において、出向期間が 3 年を超えた本件出向を解除しないことが特段不自然な取扱いであるとは認められず、②本件出向後の労使関係をみても、会社が組合との団体交渉を忌避しようとしていたなどの組合嫌悪をうかがわせる事情は認められず、本件出向に関する組合との交渉が始まった前後で、A 1 に B 2 会社における業務遂行を求め、本件出向は解除しないという会社の態度に変化はみられず、③B 15 社長の就任後、A 1 が週 4 日の在宅勤務を行っていた期間はあるが、その期間も含め、B 15 社長は B 2 会社における業務を A 1 に指示し、A 1 が指示された業務を遂行することがあり、A 1 を B 2 会社に出向させる必要性が継続している旨の会社の主張には相応の

理由があると認められ、週4日の在宅勤務を行っていたことをもって、直ちに会社が不当労働行為意思の下に本件出向を解除していないと推認させる事情であるとまではいえないことからすると、会社が本件出向を解除しないことが組合嫌悪に基づくものであるとの疎明があったとは認められない。

したがって、会社が、本件出向を解除しないことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入には当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

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

令和7年2月18日

東京都労働委員会

会長　團　藤　丈　士