

命 令 書

申立人 G組合

代表者 中央執行委員会委員長 B

被申立人 H会社

代表者 代表取締役 C

上記当事者間の令和6年(不)第39号事件について、当委員会は、令和8年1月28日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Dに対して、令和6年度の昇給について、マイナス査定としなかったものとして取り扱い、この場合の昇給額に基づく賃金支給額と既に支給した賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員Dに対して、令和6年度夏季一時金について、マイナス査定としなかったものとして取り扱い、既支払額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

G組合

中央執行委員会委員長 B 様

H会社

代表取締役 C

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

記

- (1) 令和6年3月29日及び同年4月4日に、貴組合員D氏に対し、貴組合を批判する発言を行ったこと（3号該当）。
- (2) 当社が、貴組合員D氏に対して、労働組合の正当な行為をしたことを理由とし

て、令和6年度昇給査定をマイナス査定とし、その査定結果に基づき、同氏の給与を昇給しなかったこと（1号及び3号該当）。

(3) 当社が、貴組合員D氏に対して、労働組合の正当な行為をしたことを理由として、令和6年度夏季一時金査定をマイナス査定とし、その査定結果に基づく金額で支給したこと（1号及び3号該当）。

(4) 当社が、貴組合員D氏に対して、労働組合の正当な行為をしたことを理由として、令和6年度昇給査定及び同年度夏季一時金査定をマイナス査定したことを、面談の場で述べたこと（3号該当）。

4 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉における発言の制限等の組合活動への支配介入の禁止
- 2 分会長Dに対する配置転換の撤回
- 3 分会長Dに対する昇給及び夏季一時金についての査定のやり直し及び差額の支払
- 4 謝罪文の交付及び掲示

第2 事案の概要

本件は、①団体交渉における申立人の分会長の発言に対する被申立人の工場長の対応、②被申立人の課長による同分会長に対する発言、③被申立人が、同分会長を出荷検査業務に専従させ、令和6年度の昇給を行わず、夏季一時金においてもマイナス査定を行い、前年度よりも減額支給したこと、④面談における同工場長及び同課長による同分会長に対する発言が、それぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 令和6年3月28日に開催された団体交渉における、被申立人の工場長の、分会長Dに対する倉庫の件に係る発言は、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 令和6年3月29日及び同年4月4日の面談における被申立人の課長の同分会長に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 会社による、同分会長に対する次の対応は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
 - (1) 令和6年4月に、同分会長を出荷検査業務に専従させたこと
 - (2) 同分会長の令和6年度の昇給を行わなかったこと
 - (3) 同分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったこと
- 4 令和6年4月25日及び同年7月10日の面談における同課長及び同工場長の同分会長に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

(1) 被申立人H会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、ドア用丁番等の製造業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

(2) 申立人G組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に中小零細企業で働く労働者を中心に組織された個人及び団体加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約400名である。

組合の下部組織として、会社の従業員で組織されたK分会（以下、「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）が存在する。

2 会社における査定制度について

(1) 査定項目について

会社では、「実行する」、「協調性」、「ハウレンソウ」、「行事への参加」等の評価項目及び評価集計欄が記載された表（以下「評価シート」という。）を用いて昇給査定や一時金査定を行っている。評価シートの各項目について、直属の上司による評価を記す欄及び会社最終評価を記す欄が存在する。

(2) 評価者及び評価方法について

会社では、品質管理部の従業員の査定については、まず品質管理部統括課長E（以下、次長昇格後も含め「E課長」という。）が評価を行い、次に常務取締役兼工場長F（以下「工場長」という。）が評価を行い、全取締役が出席する役員会で最終査定が行われていた。

会社の命令系統において、E課長の直近上位者は工場長である。

(3) 査定期間について

会社では、令和6年度昇給の査定期間は、同6年4月15日までの約1年間であり、令和6年度夏季一時金の算定基礎となる査定期間は、同年5月15日までの半年間である。

3 本件申立てに至る経緯について

(1) 令和4年4月、D（以下、組合に加入する前も含めて「D分会長」という。）は会社に入社した。D分会長は、品質管理部に配属され、E課長の部下として、受入検査業務、出荷検査業務に従事した。

(2) 令和5年3月頃、全社員が参加する座談会において、D分会長は、会社が主催する慰安旅行について、道中のバスで歌うことや宴会で踊ることに不安を覚える従業員がいる旨述べた。

(3) 令和5年8月頃、D分会長は、受入検査時に、色見本を使用して、部品の塗装の

検査をするようにと、会社の同僚から注意を受けた。

- (4) 令和5年9月より以前、会社の倉庫にて、製品課の従業員が業務を行っている際に、フォークリフト上で部品を乗せたパレットが傾いた状態（以下「本件パレット事案」という。）になった。フォークリフトを運転する従業員の求めに応じ、D分会長を含む他の従業員がパレットを支えた。

D分会長は、本件パレット事案について、上司に当たるE課長に報告しなかった。

- (5) 令和5年10月29日、会社において分会が結成された。

- (6) 令和5年10月29日、D分会長は、E課長に対し、メッセージアプリにて、同月30日は、知り合いの手伝いをする必要があるとして、少し遅れて出勤する旨連絡した。

翌日、D分会長は、E課長に対し、メッセージアプリにて、予定が長引きそうなので、終わり次第業務に入る旨連絡した。

- (7) 令和5年10月30日、D分会長は、組合の中央執行委員会委員長らを伴って会社を訪問し、会社に対し、それぞれ「通知書」、「団体交渉申入書」、「要求書」（以下「5.10.30要求書」という。）、「パワハラ of 具体的事例」と題する書面を手交した。

「通知書」には、会社に分会を結成したこと、役員としてD分会長らが就任したことを通知する旨の記載が、「団体交渉申入書」には、5.10.30要求書を協議事項とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れる旨等の記載があった。また、5.10.30要求書には、慰安旅行等の賃金の発生しない会社の行事に対して従業員の参加を強制しないこと、労働基準法第37条1項に基づき、始業前の朝礼等に対し、1分単位で割増賃金を支払うこと等を要求する旨の記載があった。

- (8) 令和5年11月8日付けで、分会は「団体交渉、11月10日に決定！」と題するビラ（以下「本件ビラ」という。）を発行した。本件ビラには、同月10日に第1回団交が開かれる旨、労働者の休日の時間や休憩時間は労働者のものである旨、アーチ祭のときには労働者の土日休日を無償出勤で潰される旨及び「年初の初出勤日には早出（残業代無し）させられ、まるでヤクザの組長のお出迎えのように大声で挨拶させられる。こんな不法行為の悪習は断ち切らなければなりません。」との記載があった。

- (9) 令和5年11月10日、組合と会社の間で、団交が開催された。同団交で、会社は、組合に対し、同日付けの「回答書」を提出した。同書面には、5.10.30要求書に回答するとして、令和2年以降不開催であったアーチ祭、歓迎会等は令和5年以降も開催しない旨、令和5年から再開した慰安旅行についても今後は開催しない旨、

令和6年1月よりタイムカードを導入し、1分単位で割増賃金を支払う旨等の記載があった。

- (10) 令和5年12月、D分会長は、大型把手の梱包製品と外箱表示を違えていることを見過ごし、不具合（以下「5.12不具合」という。）を発生させた。その後、5.12不具合については、会社の会議において取り上げられた。
- (11) 令和6年3月6日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「6.3.6団交申入書」という。）を提出した。6.3.6団交申入書には、賃上げ等に関し団交を申し入れる旨の記載があった。
- (12) 令和6年3月26日、組合は会社に対し、「要求書」を提出した。同書面には、6.3.6団交申入書の要求事項に追加する旨の記載の後に、①2階製品課倉庫には、金属部品が詰められた箱の載ったパレットが何段にも積まれている旨、②木製パレットには腐食しているものがあり荷崩れが起きる危険性が極めて高い状態にある旨、③組合からの代表を含め、安全衛生委員会を設置し、直ちに危険を除去する対策を講じることを要求する旨等の記載があった。
- (13) 令和6年3月28日、団交（以下「本件団交」という。）が開催され、組合側からは、組合の委員長、D分会長らが、会社側からは、工場長、会社の部長、代理人弁護士（以下「会社代理人弁護士」という。）が出席した。本件団交では次のようなやり取りが行われた。

ア 本件パレット事案の状況について

組合が、倉庫が狭く、製品が山積みになり危険な状態なので、経費が掛かることは理解しているが、就業するには危険な状態であることを認識し、早急に解決策を検討してほしい旨述べたところ、会社は、大きなテーマなので大至急とはいかないが検討する旨述べた。

組合は、根本的には倉庫を拡張する必要がある旨、現状で可能な限り、安全を確保するための策を検討してほしい旨述べた。D分会長は、一例として、以前、始業前にリフトでパレットを降ろしているときに根元の木製パレットが折れた結果、パレットが倒れ、従業員が下敷きになりかかる本件パレット事案が発生した旨、本件パレット事案は、パレットを操作していた男性社員の呼びかけに応じた周囲の男性社員5人で対応し、なんとかあった旨述べた。

イ 本件パレット事案への対応について

会社は、本来のルールでは、乗せ換えるルールになっていて、下にプラスチックのパットが敷かれているはずである旨、管理者が腐食しているパレットを1つずつは見られないので、作業者に判断をしてもらわなければならない旨述べた。組合は、ルールが徹底されていないならば、周知する義務が会社にはあ

る旨述べ、まずはパレットの点検・交換を行ってもらえるか尋ねた。会社は、残業時間がすごいことになり、過重労働になる旨述べた。組合は、管理職がやればよい旨、残業になったとしても最優先で行わなければならないと述べてほしい旨述べた。会社の部長は、「すごいこと言うなって。全部管理職やったらええねん、今からやったらええねんっていう勢いで」と述べた。

ウ 本件パレット事案後のD分会長による対応について

(ア) 工場長が、D分会長に対し、本件パレット事案について、「君は誰にそれを報告した。君の上司おるやんか。」と尋ねたところ、組合は製品課の上司が本件パレット事案の現場にいた旨述べた。工場長が、D分会長に対し、「君は誰に報告した。」と尋ねたところ、D分会長は上司であるE課長に、これを取り立てて特定の日倉庫が危険な状態であるとの報告はしていない旨述べた。工場長は、「いやいや、E君に報告入れたんですか。って」と述べたところ、D分会長は製品課の上司がその場で対処していたため報告していない旨述べた。組合が、製品課の上司から本件パレット事案について聞いていないのか尋ねたところ、工場長は「黙っというてもらえますか。黙っというてください。」と述べた。D分会長が、製品課の上司が同じ場で対処していたので、製品課で問題視されていると思い、直属の上司には本件パレット事案について報告していない旨述べたところ、工場長は「それは報告してな。君の上司がいてるから」と述べた。

組合が、工場長に対し、本件パレット事案について報告を受けておらず、今日初めて聞いたのか尋ねたところ、工場長は、そうである旨述べた。組合は、まず製品課の従業員が報告に来ないことを問題視し、これに対処することを前提とした上で、D分会長も上司に報告すべきだと、会社は主張すべきである旨、工場長として状況を把握する必要があるにもかかわらず、把握していなかったことを棚に上げて、D分会長の報告を問題視すべきではない旨述べたところ、工場長は「ここで言う前に、先言いに来て」と述べた。

会社は、D分会長が報告しないことが一番の問題である旨述べ、続けて工場長は、「それをあなたの上司に報告してへんことが問題でしょうって」と述べた。D分会長は製品課の上司があとは対処することになっていた旨述べると、工場長は「それは言わなあかんで。」と述べた。組合が、製品課の上司にも同様に何故報告しなかったのか聞くべきである旨述べたところ、工場長は「ちょっと黙っというて。黙っというて」、「Eに報告しなあかんこと。」と述べた。D分会長が、組織体制として報告すべきだったことは理解した旨述べたところ、工場長は「そうや。それはだめやな、言わないの。だって命

にかかわること、言わなあかん。」、「なんで今日言うの。顔合わしているなら言うたらいいやん、すぐに。俺と顔合わすやん。いつでも会うやん。言い。なんで言えへんの」と述べた。

(イ) 組合は、会社の主張は問題のすり替えである旨、その時、D分会長が報告すべきだったことと、団交の場でなぜ言うのかという話は別である旨述べ、工場長が今まで本件パレット事案を把握していないことについてどのように考えているのか尋ねたところ、工場長は、明日確認する旨述べた。

D分会長が、今後同様の事案があれば上司に報告することが組織系統として必要だと認識した旨、今回は自身に非がある旨述べたところ、組合は、D分会長に非はない旨、D分会長の発言趣旨は、危険を察知したことを上司に報告しなかったことについて、D分会長に全く責任がないという意味ではない旨述べた。これに対し、会社は、「その場で大きいことが起こっていることを、直接の上司に報告せえへんかったことに対しては、反省しますって言うてやんねんから、それを否定することはないでしょって」と述べ、会社代理人弁護士は「洗脳する必要ない。そこ否定したら組織がおかしくなる」と述べた。

(14) 令和6年3月29日、工場長は、E課長に対し、本件団交において、D分会長から本件パレット事案について話が合った旨述べ、本件パレット事案について把握しているか尋ねた。E課長は知らなかった旨述べた。

(15) 令和6年3月29日、業務時間中に、品質管理部の執務室において、D分会長とE課長との間で面談（以下「6.3.29面談」という。）が行われた。6.3.29面談では次のようなやり取りが行われた。

ア E課長は「上司とかほかに報告せんとそこに報告上げんの、何なん、お前。危険やとかさ、なんでこっちに言わんと、そこに外部にだけもらすん、何なん、それ。外部にもらしてるやん。きみの上司なん、その人が。」、「お前が言っているのは、外部に先もらしてさ、こっちに言わんとなんか、なんかHの悪口ばかり言っているようにしか聞こえへんやんか。嫌やったらやめろよ。それやったら。」と述べた。これに対し、D分会長は、そんなつもりではなかった旨、本件団交にて、工場長から上司に報告すべきであったとの指摘を受けた旨、本件パレット事案当時の考えでは、事案の現場に製品課の上司がいた旨述べ、E課長は、「よくしたいなら別に良くしようと、ここで会社で言えばいいやん」と述べた。

イ また、E課長は「昨日何時まで、11時。10時半か、知らんけどさ、嫌になるやん皆、そんなん。」、「みんなが、聞いたのは『参った』いう話。遅い。10

時なんぼまで遅い。あと、君が謝ろうとしても、そこの、なんかそこの人間が、そんなんD君、謝らんでいい、みたいなどかも、なんかそんなん言ってたとか。あと洗脳されてる」と述べた。これに対し、D分会長は、洗脳されているという意見は、本件団交の場でも、会社側が発言していた旨述べたところ、E課長は「洗脳されてる、洗脳されてんちゃうかっていう話をされとった。さっき聞いた時に。」と述べた。

ウ E課長は、報告したら会社側の動きが分かる旨述べ、会社と会話をせずに、会社に金だけかけさせるのか、会社を潰したいのかと尋ねた。また、E課長は、D分会長は、情報をすぐ漏らすので、品質管理部は無理である旨述べ、D分会長は、言われている内容はわかる旨述べた。

(16) 令和6年4月4日、業務時間中に、品質管理部の執務室において、D分会長とE課長との間で会話（以下「6.4.4面談」という。）が行われた。6.4.4面談では次のようなやり取りが行われた。

ア 組合活動への評価

(ア) 組合員の勤務態度について

E課長は、D分会長に対し、昨日更衣室のD分会長のロッカーの扉が閉まっていなかった旨述べ、注意後に、再度ルールに反し、スリッパを履き替えずにトイレに入っているのはなぜなのか尋ねたところ、D分会長は注意された後に、再度同じことを行っていない旨、コンタクトがずれた際に、コンタクトを付け替えるだけならば、スリッパの履き替えをせずにトイレに入ってもよいと考えていた旨述べた。E課長は、組合として要求する前に、D分会長がルールを順守すべきである旨述べた。

また、E課長は、従業員1名のフォローに入るよう命じた組合員Aの能力が低い旨述べ、続けて「あいつが組合員じゃなかったら言わへん、そんなん、別に。言うてる人間が能力ないのに、何言ってんの。って話。」と述べた。

(イ) 組合の問題提起について

E課長は、「今こういう状況があつてここが危険だと思いますっていうのを製品課に言って、それでも改善されませんっていうんやったらええよ」、「問題提起して、改善してください、どうしても無理、だから会社にお願ひする、会社に製品課からお願ひして、会社動いてくれない、だからやっぱりやらないといけないですね、それやったら俺全然いいと思う。」、「そのうえで改善されへん内容に関して、とかじゃないの。普通は。そんなん報告もなしに、いきなり詰めて粗探してなんか言うのが、そういう組合やったら、それは組合として俺はなんかおかしいんじゃないって思う。」と述べた。

D分会長は、組合は粗探しを行っているわけではない旨述べたところ、E課長は、わざわざ問題点を誰かに聞いているのだから、組合活動は粗探しである旨述べた。D分会長は、組合員から意見を受けることもある旨、倉庫問題については組合として取り上げるべきと考えたので、取り上げた旨述べた。

(ウ) 会社の利益との関係

E課長は、D分会長に対し、「社員を守るためか知らんけどさ、会社は守られてへん。」と述べ、性善説で人員管理が行われている他部署では、従業員が残業するために不必要に業務を遅延している旨、その結果、会社の生産性が下がっている旨述べた。

また、E課長は、誰かから聞いた意見を鵜呑みにした結果、残業時間が過大になっている旨、聞いた意見の全てを問題提起しては、利益がない会社の状況を鑑みると、従業員の給与が増えない旨、会社の利益がないので、頑張った従業員の給与が上がらない状態である旨述べた。続けてE課長は、「外部に言うな、というても君の立場上言うんかも知らんけど、わからへんねんけど、事実を言うのと、あと会社の利益を失うようなことはあんまり言わんといてほしい、マジで。事実は良いよ。法律を守ってないは、別に構へん。なんぼでも言ったらええと思う。法律を守ってないならな。社長も宣言したとおりに、法律は絶対守るって。でもなんか、事実じゃないとか、揚げ足取るようなことで、そんなん言い出したら、お前のルール破っていることをみんな見逃しているのに、めっちゃめっちゃ突っ込むで。」と述べた。

イ D分会長の今後の業務について

E課長は、「残業もさせへんで。外部出せへんで。過剰労働や、とか次言うてきたりとかさ、夏場とかにポストやろうとしたら暑い、環境が悪いとか言いだすやろ。絶対言うやん。そんなところで作業させるなんて、とか。そんなんさせられへんやん、そんな人間に。」、「情報っていうのも、基本的にメールの情報もシャットアウトすべきかな、と。だって外部にもらすんだもん。こんなんあるやん、とか言うかもしらんやん。」と述べ、D分会長に対し、品質管理部での仕事を続けるのか尋ねた。

また、E課長は、「君の実力とか、もったいない。俺めっちゃ必死に期待して育てて、色々やったけど、損した気分やわ、マジで。そんなんになってほしくなかった。俺の、ほんまに俺の後釜になってほしいって思って、必死に色々教えてきたつもりやったけど。」、「俺の業務の後を継がすことは出来ないんで。絶対ありえないから、今。組合の会長という立場で。」と述べた。

さらに、E課長は、「出荷検査だったらええよ、別に環境は悪くないし」、

「出荷検査で伸びようがないもんな。給料増やしようがない？出荷検査で、今例えば15万、16万でやっている人が30万になる理由って何があるん？」、「お前が今後10年たって今の給料プラス2万円でいいんやったらなんぼでもつかってあげるよ。」と述べ、D分会長に対し、どうするのか考えるかと尋ねた。D分会長は、考えるが、現状では、出荷検査に行く以外に選択がない旨述べた。E課長が、品質管理部がいいのかと尋ねたところ、D分会長は、はいと述べた。

E課長は、100%今までどおり炎天下での仕事はさせられない旨述べ、D分会長に対し、「実際洗脳されているって思っていない」と尋ねた。

D分会長がそうは思っていない旨述べたところ、E課長は、「洗脳されてるって言っとったからな。俺は見えていないからさ。あんな子じゃないはずやのになって。だからそのなんか言えって。それかその人も金欲しいだけやろ」と述べた。D分会長が最低限のものだけである旨述べたところ、E課長は、組合費用を払っているわけで、その人も善意でやっているかは不知である旨述べ、「俺に入ってきている情報も嘘かもしれんよ。言っているのを聞いているだけやから。でもずっと聞いている中では、うちの会社を潰したいんかな、にしか聞こえへん。」、「残業なんてお前、管理職が、役員がせえや言うてるとか。」と述べた。

(17) 令和6年4月中旬、会社は、それまで主として受入検査業務に従事し、応援指示などで出荷検査業務を一部担当していたD分会長に対し、出荷検査業務に専従するよう命じた。

(18) 令和6年4月25日、令和6年度の昇給を反映した給与の支払が行われた。

令和6年度、D分会長の給与は昇給されなかった。昇給に係る査定となったD分会長の評価シート（以下「D昇給査定評価シート」という。）には、直属の上司であるE課長による評価として、「協調性」及び「ハウレンソウ」にそれぞれマイナス1、評価集計にマイナス2の記載があった。また、会社最終評価として、「協調性」及び「ハウレンソウ」にそれぞれマイナス1、評価集計にマイナス2の記載があった。

(19) 令和6年4月25日、令和6年度の昇給に関して、工場長、E課長及びD分会長との間で昇給査定に関する面談（以下「6.4.25面談」という。）が行われた。

6.4.25面談では次のようなやり取りが行われた。

工場長は、「4月25日でね。昇給月なんですけど、去年より売上も2億ダウンするっていう、今年ね。で、仕事もちょっと減ってくるっていう中で、その中で昇給の枠っていうのを決めているんですけど、その中でD君のベースアップは、今年はまだ据え置きってことで、据え置きにしています。その理由としては、一番

はやっぱり上司へのハウレンソウ。そこはやっぱり欠けているというところで、一番大事なことなんで、やっぱり、製造業、工場で仕事するうえで、まあハウレンソウというのを、直属の上司に、やっぱり、そこ欠けているっていう部分は直してもらわなあかんと思ったんで。そこを、あの、今後はしっかりやっていってください。お願いします。」と述べた。E課長は、「もっと前に、慰安旅行とかあったやんか、あのときの話とか。その後なんかちょっとオーラ出してたとか、時期とかあるやん」と述べた。

D分会長が、据え置きになったのは総合判断であるのか尋ねたところ、E課長は、組合の指摘によって出費したこともあるが、会社の支出が増えたので原資が少ない旨、原資が少ないので、すべての従業員に対し、マイナス項目が1つでもついたら賃金据え置きとした旨述べた。

D分会長が、ハウレンソウの他に改めるべき点は何であるか尋ねたところ、E課長は、オーラを出している旨述べ、工場長は、5.12不具合のような確認の不具合は、品質管理という業務においてあってはならないことである旨、D分会長はそういう部分が欠けている旨述べた。

(20) 令和6年7月10日、令和6年度の夏季一時金に関して、D分会長と会社との間で面談が行われた。

ア まず、E課長とD分会長との間で面談（以下「6.7.10課長面談」という。）が行われた。6.7.10課長面談では次のようなやり取りが行われた。

(ア) D分会長の査定内容

E課長は、全従業員を対象に、前年度夏季一時金に今年の査定で増額・減額した上で、0.85を掛けた額を支給することになった旨述べた。続けて、E課長は、E課長によるD分会長の査定内容として会社に報告した内容として、「協調性でマイナス1。評価で言うと、色々ある中で、協調性マイナス1。行事への参加マイナス1。仕事を行う、実施する、執行するはプラス1。で合計マイナス1。」と述べた。

(イ) 行事への参加の具体的内容

D分会長は、「行事への参加ってなんですか」と尋ねたところ、E課長は「行事の参加だから、11月のタイミングやから、俺が言うてんのは。行事で、こんな行事が嫌だ、嫌だみたいなんとかあったやろ。言うてたんちゃうん」と述べた。D分会長が、「それは組合として要求を出したからですか」と尋ねた。これに対し、E課長が「だから君が思って、率先して言っているんだろって。」と述べたところ、D分会長は「それは組合として要求として言っている」、「それがあって行事への参加ってところでマイナス1がついてる

ってこと」と述べた。E課長は、自身がつけたD分会長への査定はそのようになっている旨、最終的に上の人がどのように評価をつけたのかは知らないが、最終的な各個人の査定の合計ポイントを聞いた旨述べ、そのポイントについては「俺が言ったポイントと一緒にしている。」と述べた。

イ 同日、6.7.10課長面談に続いて、工場長、E課長及びD分会長との間で面談（以下、「6.7.10工場長面談」といい、6.7.10課長面談とあわせて「6.7.10会社面談」ということがある。）が行われた。6.7.10工場長面談では次のようなやり取りが行われた。

(ア) D分会長の査定内容

工場長は、D分会長の夏季一時金については、査定がマイナス評価であった旨述べ、続けて、工場長は、「その内容としては、ハウレンソウの話とか、E君が言っていたような協調性の話。まあ自分らの品管の部員同士の、協調性の話とか。そういうのが、ちょっとプラスには出来ない、ちょっとこの部分はマイナスになります、という評価を、会社の方も、それはそれでとらまえて、マイナス評価をつけさせてもらってます。」、「上司が評価するのを尊重している、会社としてはね」と述べた。

(イ) 協調性の具体的内容

D分会長が、「協調性って具体的に、他の人がちょっと今話しづらいとか」と述べたところ、E課長は「はい。思いっきり。特に11月12月。君も分かっているでしょう。みんなびっくりしとったから。いや、何も無しにいきなりどんって来たやんか、あれは事実。」と述べた。D分会長が、「組合ができたってこと」と尋ねたところ、E課長は「うん。その時に、君に何かを話したら、何かそうやってはじめての新聞の書き方とかって『ヤクザみたいなあいさつ』とか。そんな言い方するんやみたいな。周りを、なんか話されへんような雰囲気になっちゃってというのは事実やから。」と述べ、続けて周りとのやり取りがうまくいっていなかったのは事実である旨述べた。

(ウ) マイナス査定の根拠となった査定項目

D分会長が、6.7.10課長面談では行事への参加もマイナスがついたとの説明だった旨述べ、結果としてはハウレンソウと協調性でマイナス1ずつなのか尋ねたところ、工場長はそのとおりである旨、行事への参加ではない旨、これからは組合に入っているから評価を変えることはなくイーブンに評価する旨述べ、続けて「ただそのざわつかせたっていうのは確かにあるわけやな。上半期にそういう話があった。ただでもこの下半期の評価に関しては、ほんまに仕事の評価と、それが改善されているかどうかっていうので、評価する

からな。」と述べた。

(21) 令和6年7月12日、夏季一時金の支給が行われた。

D分会長に対する夏季一時金支給額は、（前年度夏季一時金支給額－マイナス査定による減額5,000円）×0.85で8万7,550円であった。

D分会長に対する夏季一時金支給額に係る査定の元となった、D分会長の評価シート（以下「D一時金査定評価シート」という。）には、E課長による評価として、「実行する」にプラス1、「協調性」及び「行事への参加」にそれぞれマイナス1、評価集計にマイナス1の記載があった。また、会社最終評価として、「実行する」にプラス1、「協調性」及び「ハウレンソウ」にそれぞれマイナス1、評価集計にマイナス1の記載があった。

(22) 令和6年8月13日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（本件団交における、工場長の、D分会長に対する倉庫の件に係る発言は、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 本件団交において、安全衛生管理者を社内で設置しているかという議題の中で、D分会長は、危険性の具体事例として、本件パレット事案を取り上げた。

これに対し、工場長は、「君は誰にそれを報告した？上司に報告した？」、「君は誰にそれを報告した。君の上司おるやんか」などと、D分会長の報告問題にすり替え、組合からの反論にも「ちょっと黙っという。黙っという」と制し、D分会長へ執拗に上司に報告しなかったことについての詰問を続けた。そのたびにD分会長から報告しなかった理由を説明してもなお、工場長らは、D分会長の報告義務が免除されていることを認めようとせず、D分会長に詰問を続け、D分会長の発言を制限しようとした。さらに、工場長は、「ここで言う前に、先言いに来て」、「それをあなたの上司に報告してないことが問題でしょう」と報告の問題にすり替え、「なんで今日言うの。顔合わしているなら言うたらいいやん、すぐに。顔合わせるやん。いつでも会うやん。言い。なんで言えへんの、じゃあ。」と、団交で取り上げることを問題にした。

また、本件パレット事案は、D分会長が所属する品質管理部の業務上での事故ではなく、D分会長が会社から倉庫作業の応援指示を受けて、その作業中に起きた事故でもない。

本件パレット事案は、製品課の管理職等から工場長に報告すべきであり、D分会長には報告義務はない。製品課所属ではないD分会長が、製品課の上長

から「あとは対処しておくから」と言われた時点で、D分会長の会社への報告義務は、免除されている。

イ そもそも、組合が職場の安全衛生に係わる事項について、何を、どのように要求するのかは、組合が独自に、自らの意思で決定することであり、会社の通常業務の指揮命令下に置かれるものではない。D分会長が本件パレット事案を取り上げたことについて、工場長が、「なんで今日言うの？」などとD分会長を詰問し、D分会長の発言を制限したことは、労働組合の使用者からの独立性、自主性を認めず、組合及び組合活動を会社の通常業務における指揮命令下に置こうとするものであり、組合活動を萎縮させ、正当な組合活動を妨害するものである。

よって、①使用者が、労働組合の結成・運営を支配し又はそれに介入する行為を、②支配介入の意思をもって行っており、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは明らかである。

(2) 被申立人の主張

会社においては、工場内での重大事故発生防止のために、些細な事故であっても、それを現認した従業員は、直属の上司に報告する義務を課しており、当該報告義務は、他の系統の上司が臨場する場合にも履行しなければならない義務であった。工場長は、工場において従業する労働者の生命、身体の安全を確保する直接的な責任を負っているところ、労働者の生命、身体に関わる問題につき真偽を明らかにしておくことに努めるのは当然のことである。団交の場で、現場責任者として、報告義務を負う者の一人であるD分会長に対して、報告を行わなかった理由を問い、報告すべきであったことを指導したまでである。

よって、工場長の発言は、申立人に対する支配介入に当たらない。

2 争点2 (6.3.29面談及び6.4.4面談におけるE課長のD分会長に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア E課長の発言は使用者の行為といえるかについて

E課長は、「使用者の利益代表者の近接する職制上の地位にある者」に当たり、そのような者の場合、「使用者の意を体しておこなった行為は、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくても、使用者の行為と評価される」(中労委(JR東海)事件最高裁判決 平成18.12.8)。

6.3.29面談にて、E課長は「昨日何時まで、11時。10時半か。知らんけどさ、嫌なるやん皆、そんなん」、「ただ、みんなが、聞いたのは『参った』、22時なんぼまで残された、あと、君が謝ろうとしていても、そこの人間が、そんな

ん D 君、謝らんでいい、みたいになって、洗脳されてるって」と発言していることから、E 課長が受けた「工場長からの情報共有」とは、本件パレット事案の認知の有無の問い合わせを越えて、本件団交に関する反組合的評価を含んだ内容であったことは明らかである。

また、6.4.4面談を工場長は認知していた。仮に工場長が在籍しておらず面談を見ていなかったとしても、6.4.4面談でE 課長が2時間説教をしたという事実を、工場全体を統括する工場長が知らないということは不自然である。よって、E 課長の行為は、使用者の意を体して行った行為である。

イ E 課長の発言内容について

(ア) 6.3.29面談

6.3.29面談においてE 課長は、組合本部を「外部」と指し、「お前が言っているのは、外部に先もらしてさ、こっちに言わんとなんか、Hの悪口ばかり言っているようにしか聞こえへんやんか。嫌やったらやめろよ。それやったら。」と上長の優越的立場から部下であるD 分会長に圧力をかけ、「良くしたいなら、別によくしようと、ここで会社で言えばいいやん」などと、組合活動を萎縮させ、組合及び組合活動を会社の通常業務における指揮命令下に置こうとした。

よって、①使用者が、労働組合の結成・運営を支配し又はそれに介入する行為であり、②支配介入の意思をもった不当労働行為であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは明らかである。

(イ) 6.4.4面談

6.4.4面談において、E 課長は、業務時間中の2時間にわたって、D 分会長が労働組合を結成し、労働組合として労働法令違反・コンプライアンス違反是正を要求したことなどについて組合を非難する「説教」を行った。

組合要求である製品課の安全衛生問題に関し、組合員Aを「能力が低いからやろ」、「あいつが組合員じゃなかったら言わへん、そんなん、別に。言うてる人間が能力ないのにさ、何言ってるの。って話。」などと組合活動と組合員への非難を繰り返した。また、「問題提起して、改善してください、どうしても無理、だから会社をお願いする、会社に製品課からお願いして、会社動いてくれない、だからやっぱりやらないといけないですね、それだったら俺全然いいと思う。」、「そのうえで改善されへん内容に関して、とかじゃないの。普通は。そんなん報告もなしに、いきなり粗探してなんか言うのが、そういう組合やったら、それは組合として俺はおかしいんじゃないって思う。」などと組合活動の独立性、独自性を認めず、業務の指揮命令に沿

って要求すべきであると、説教をした。

よって、①使用者が、労働組合の結成・運営を支配し又はそれに介入する行為を、②支配介入の意思をもって行っており、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社による関与について

6.3.29面談及び6.4.4面談におけるE課長のD分会長に対する発言は、いずれも、会社を代理して行ったものではなく、E課長とD分会長との個人的な人間関係を前提に、E課長個人のものとしてなされた行為である。

工場長は6.3.29面談及び6.4.4面談でのE課長発言は現認しておらず、本件審査で書証を確認するまで、発言の存在を知らなかった。また、工場長の上位職者による関与の事実も認められない。よって、E課長の発言に会社の関与は認められない。

イ E課長の発言について

E課長は、D分会長が、令和5年10月29日に知人宅での手伝いを理由に、翌日遅刻することを伝えたが、D分会長が、同月30日に組合員らを伴って会社を訪問し、会社代表取締役との面談を要求したことや、土足でのトイレ使用等の出来事によりD分会長に対する嫌悪感を増大させていき、工場長から、D分会長が、本件団交において、積層したパレットが転倒しそうになった旨を訴えたことを説明され、当該事故を把握しているか確認されたことが、6.3.29面談におけるE課長の発言の直接的な契機となった。

その後、D分会長が、更衣室のロッカーの扉を開けたまま帰宅したこと等が、6.4.4面談におけるE課長の発言の直接的な契機となった。

6.3.29面談及び6.4.4面談はE課長が感情に任せて、個人的な思いを発言していたものであり、会社が、D分会長が組合員であることを理由に行ったものではない。

3 争点3（会社による、D分会長に対する次の対応は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。①令和6年4月に、D分会長を出荷検査業務に専従させたこと ②D分会長の令和6年度の昇給を行わなかったこと ③D分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったこと）について

(1) 申立人の主張

ア 出荷検査業務への専従について

(ア) 賃金の上がる見通しが無いこと

6.4.4面談において、E課長は、「出荷検査でのびようがないもんな。給料増やしようなくない？16万でやっている人が30万でやる理由って何があるん？」、「お前が今後10年たって今の給料プラス2万円でいいんやったらなんぼでもつかってあげるよ。」等と述べている。

この発言からすれば、D分会長の配置換えは賃金の上がる見通しはない業務への配置換えである。

(イ) 組合員であるが故であること

6.4.4面談で、E課長は組合に問題視され、要求されたら困るから、組合に問題視されるような環境での業務はさせないという趣旨の発言を行い、そのうえで、「出荷検査だったらええよ、別に。環境は悪くないし。」、「俺の業務の後を継がすことは出来ないんで。絶対ありえないから、今。組合の会長って立場で。」と発言している。これらの発言からはD分会長の配置転換が、組合員であるが故であることは明らかである。

(ウ) 会社が主張する出荷検査業務への専従理由

会社は、D分会長を出荷検査業務に専従させた理由は、①仮伝票の確認について、他の従業員よりも時間を要し、何度も注意を受けたにもかかわらず不必要な記録作業を継続していたこと、②塗装色検査の際に何度も注意を受けていたにもかかわらず色見本を使用した検査を実施しなかったことであると主張する。

a 仮伝票の確認

仮伝票を出していたのは、1社のみであり、D分会長が処理にかかる時間は1回30分程度であり、頻度も月に2、3回あれば終わる作業である。

「仮伝票の整理及び内容確認」について、会社が「月末にまとめて行うように指示していた」ことはない。当時、D分会長が担当していた仮伝票に関連する業務において、「仮伝票の整理及び内容確認」を「月末にまとめて行う」という業務自体が実際にはない。

会社は本件審問において、かかった時間や頻度を実際に確認したわけではなくイメージである旨述べている。会社の、仮伝票の確認に時間を要していた、不必要な記録作業を継続していたとの主張には客観性と合理性がなく、真実相当性が乏しいことは明白である。

なお、この仮伝票は、令和6年3月までには発行されなくなっている。

b 色限度見本の不使用

令和5年8月頃に1度、注意を受けたことは認めるが、「何度も、色限度見本を使用することなく、塗装色検査を行った」ことは否認する。

会社は、D分会長に注意、指導した日付、頻度は特定できておらず、会社主張には合理性と客観性がなく、真実相当性が乏しいことは明白である。

(エ) 結論

D分会長を出荷検査業務の専従としたことは、労働者が組合員であること又は組合活動の正当な行為をしたことの故をもって、組合員を弾圧する意図を持った反組合の報復的処置であり、労働組合の運営に対する支配介入・妨害・組合を弱体化させるために行っていることは明白である。

イ 令和6年度の昇給を行わなかったことについて

(ア) 6.4.25面談での説明

賃上げ査定据え置き理由として、6.4.25面談で、工場長は報連相が欠けていると述べ、それに続きE課長は「1年前、慰安旅行の話があって、その前に慰安旅行とか、あのと時の話とか。」と述べ、それ以上の説明もなかった。

1年前の慰安旅行の話とは、令和5年3月31日に開催された会社主催の社員全員による座談会の場で、D分会長が慰安旅行におけるパワハラを懸念し社長に質問したことであり、業務内における報連相の問題ではない。さらに会社の賃金細則第15条では、「昇給は、毎年4月16日をもって基本給について行うものとする。」と記載されていることから、本来の査定期間は毎年4月16日から翌年4月15日までで定められているはずである。座談会について報連相に欠けると評価するならば、前回の賃上げ時において問題視され、査定内容として言及があるはずである。

また、会社は、色見本を使用して受入検査業務を行うように繰り返し注意したにもかかわらず、頑なにこれを受け入れなかったと主張するが、そのような説明を受けたことはない。

(イ) 結論

会社は、通常業務とは無関係な1年前の座談会を持ち出して賃上げ据え置きの理由としており、会社によるD分会長の令和6年度の昇給を行わなかったことは、労働者が組合員であること又は組合活動の正当な行為をしたことの故をもって、D分会長に対する不利益取扱いを行ったものであり、同時に、これは、組合活動を弱体化するための支配介入行為である。

ウ マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支給したことについて

(ア) 6.7.10課長面談での説明

6.7.10会社面談のうち、6.7.10課長面談において、D分会長に対する査定として「協調性」と「行事への参加」がそれぞれマイナス1ポイントである

と説明があった。その場で、「行事への参加ってなんですか」とD分会長から質問したところ、E課長から「11月のタイミングやから、俺が言うてんのは。行事で、こんな行事が嫌だ、嫌だみたいなのとかあったやん。」と、組合が5.10.30要求書においてイベント廃止を要求したことが、「行事への参加」の査定理由であると述べた。D分会長が「組合として要求を出したからですか」と質問すると、E課長からは「だから君が率先して言っているんだろ」と、組合が要求したことが根拠であると、明言している。

(イ) 6.7.10工場長面談での説明

続く6.7.10工場長面談について、工場長はD分会長の令和6年の夏季一時金の査定内容として「報連相」と「協調性」についてがマイナス査定であると説明した。

「協調性」については、E課長の「11月12月。君も分かっているでしょう。みんなびっくりしとったから。何も無しにいきなりどんって来たやんか、あれは事実」との発言に対し、D分会長から「組合ができたってこと」かと質問すると、E課長は「うん」と認め、さらに本件ビラの内容について「『ヤクザみたいなあいさつ』とか。そんな言い方するんやって。周りをなんか話されへんような雰囲気になっちゃってというのは事実やから」と組合活動が「協調性」のマイナス査定の理由であると述べた。上記、E課長の発言を受け、面談に同席した工場長は「ざわつかせたっていうのは確かにあるわけやな」とE課長発言に同意した。

「報連相」については、6.7.10会社面談において理由は明らかにされていない。以上のE課長の査定内容について、工場長は「それをまあ上司が評価するのを尊重している、会社としては。」と述べ、追認した。

(ウ) 会社の主張する評価理由

会社は、面談の場では上記(ア)、(イ)記載の事項以上の説明はなく、会社は本件申立てにおいて面談の中で言及されなかった理由について、塗装色検査や仮伝票の整理確認など受入検査業務に関する業務違反について挙げている。会社は、6.7.10会社面談で主張する事実を全て告げてないからといって、査定の評価根拠事実ではない等と主張するが、D分会長の業務態度等を問題にするなら、査定の時にそれを言わないこと自体が不自然である。

また、前記ア(ウ) a 記載のとおり、仮伝票の整理及び確認等について会社が主張するような事実はない。

(エ) 結論

以上から、D分会長の令和6年度夏季一時金のマイナス査定について、労

働者が組合員であること又は組合活動の正当な行為をしたことの故をもって、D分会長に対する不利益取扱いを行ったものであり、同時に、これは、組合活動を弱体化するための支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 出荷検査業務への専従について

D分会長が所属する品質管理部には受入検査業務と出荷検査業務が存在し、両業務間で賃金差がなく、社内における序列差もない。

令和6年4月の異動理由は受入検査業務において、①他の従業員よりも仮伝票の処理に時間を要していたこと、②何度も注意を受けたにもかかわらず、随時処理するなど会社の指定する仮伝票の整理方法とは異なる方法で、処理していたこと、③何度も注意を受けていたにもかかわらず色限度見本を用いず納品製品の塗装色検査を行ったこと、及び④出荷検査業務への応援指示に従わないことである。また、これらに伴い、D分会長と接点を持ちたくないと訴える同僚従業員がいたことから、出荷業務に従事するよう命じたもので、品質管理部内におけるD分会長と他の従業員との人間関係が理由である。

以上のとおり、会社がD分会長に対し、受入検査業務から出荷検査業務に従事するように命じることは、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

イ 令和6年度の昇給を行わなかったことについて

(ア) 会社の査定制度

会社は、評価シートに基づいて、昇給査定、一時金査定を行っている。

昇給及び一時金査定は、直属の上司による評価を基礎に、工場長による評価、他部門での評価状況と調整（特定の部門における加点査定、減点査定の偏差をなくす。）を経て、会社による最終評価を決定する。

D分会長の場合、E課長の評価を基礎に、工場長による評価、かかる評価内容と他部門における評価内容との偏差の有無を会社において確認し、最終的に決定する。

昇給については、令和5年3月16日から同6年4月15日の就業状況に基づいて評価される。

(イ) D分会長の評価理由

D分会長は、前記ア記載の受入検査業務における業務違反を行っていた。また、D分会長は、令和5年12月に、梱包対象商品と梱包材に表示された製品番号が一致しているか確認する業務に従事していたところ、サンプルシートを用いずに確認したため、5.12不具合を発生させた。

上司の指示に従わない、会社の作業方法を遵守しないことは、協調性の欠

如、報告・連絡・相談の欠如と評価することができるところ、工場長及びE課長は、協調性及びハウレンソウにつき、それぞれ「－1」、評価集計を「－2」と評価した。

会社による面談においては、必ずしも査定評価の根拠となる事実を網羅的に説明するものではなく、面談者が評価の根拠となる事実のいくつかを摘示して伝えるのが一般的である。よって、6.4.25面談において、会社が査定理由として主張する事実をD分会長に告げていないからといって、かかる事実がD分会長の賃金査定において評価根拠事実ではないということにはならないし、会社が主張する事実が単なる「後付け」ということにもならない。

また、会社が把握している組合員の中でも、賃金が増額された者がおり、賃金が据え置かれた者は、D分会長だけでなく、他にも二名いる。そして、D分会長には、マイナス評価事由が存在するのであるから、賃金を増額すべき理由がない。

(ウ) 結論

よって、会社によるD分会長の令和6年4月以降の賃金を据え置くとの決定は、D分会長が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らない。

ウ マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支給したことについて

(ア) D分会長に対する評価

上司の指示に従わない、会社の作業方法を遵守しないことは、協調性の欠如、報告・連絡・相談の欠如と評価することができる。

E課長は、D分会長を行事への参加及び協調性の項目で各1減点評価した。工場長は、E課長による行事への参加という項目への減点評価を否定し、協調性及びハウレンソウにおいて各「－1」と評価し、会社は、工場長の評価を採用した。

よって、会社は、D分会長が、5.10.30要求書で会社の行事参加の習慣を改めるように求めたことを理由にマイナス評価しなかった。

会社における夏季一時金査定の理由は、前記アに記載するように、受入検査業務における業務指示違反があったこと及び前記イ(イ)に記載の、5.12不具合を起こしたことである。

(イ) 査定面談

会社による面談においては、必ずしも査定評価の根拠となる事実を網羅的に説明するものではなく、面談者が評価の根拠となる事実のいくつかを摘示して伝えるのが一般的である。

よって6.7.10会社面談において、前記(ア)のとおり会社が主張する事実をD分会長に告げていないからといって、かかる事実がD分会長の夏季一時金査定において評価根拠事実ではないということにはならないし、会社が主張する事実が単なる「後付け」ということにもならない。

(ウ) 結論

D分会長には、マイナス評価事由が存在し、それが、D分会長が組合員であることを理由とするものではないから不利益取扱いに当たらない。

4 争点4 (6.4.25面談及び6.7.10会社面談におけるE課長及び工場長のD分会長に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 6.4.25面談での発言

6.4.25面談は、本件団交、そして6.3.29面談及び6.4.4面談の直後である。6.4.25面談にて、注意や指導もしていない1年以上前の慰安旅行の事例を挙げつつ、「ハウレンソウ」を減点評価とする旨を面談で述べたことは、D分会長が本件団交で倉庫の安全衛生問題を取り上げたことに対する報復的措置であり、上長の優越的立場から部下であるD分会長に圧力を掛け、組合活動を萎縮させるものである。

イ 6.7.10会社面談での発言

そして、6.7.10会社面談では、E課長が組合結成当時の状況を理由に「協調性」をマイナス査定したことについて述べ、工場長はそれを追認する発言をした。

ウ 結論

以上から、6.4.25面談及び6.7.10会社面談における工場長及びE課長の発言は、労働組合の使用からの独立性、自主性を認めず、組合及び組合活動を会社の通常業務における指揮命令下に置き、D分会長らの正当な分会の組合活動を妨害するものであり、①使用者が、労働組合の結成・運営を支配し又はそれに介入する行為であり、②支配介入の意思による行為であるから、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当することは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 6.4.25面談での発言

工場長の発言は、D分会長が会社において就業するにあたり改善すべき点を指摘しているのであって、D分会長を評価すべき立場にあるものとして当然に認められる発言である。

また、E課長は個人的な考えに基づいて、D分会長に発言したのであって、

組合の自主独立性、団結力、組織力を損なうことを意図していない。

イ 6.7.10会社面談での発言

E課長は、令和5年11月のD分会長の行事への参加に対する発言を受けて、「行事への参加」についてもマイナス評価し、その旨をD分会長に伝えたが、前記3(2)ウ記載のように、会社は、工場長の評価を参考に、E課長の「行事への参加」に対する評価を否定した。

6.7.10工場長面談にて、工場長は、D分会長に対し、「協調性」と「ハウレンソウ」の問題であることを明確に伝えた。

ところで、E課長は、D分会長に対し、D分会長が組合活動を開始したことで、D分会長と他の大多数の従業員との間でわだかまりが出来ていることを説明しているが、D分会長による組合活動そのものを問題としているのではなく、D分会長が組合活動を行った上で、他の大多数の従業員とも協調性を形成する必要があることを指摘しているのである。

第6 争点に対する判断

1 争点1（本件団交における、工場長の、D分会長に対する倉庫の件に係る発言は、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 組合は、本件団交において、D分会長が本件パレット事案を取り上げたことに関し、工場長が、前記第5.1(1)ア記載の発言を行って、D分会長を詰問し、組合の発言を制限したことは、組合活動を萎縮させ、正当な組合活動を妨害するものであるから、支配介入に当たると主張する。

(2) 前記第4.2(2)認定のとおり、工場長は会社の常務取締役であるから、労働組合法第2条第1号の使用者の利益代表者に該当する。

したがって、工場長の発言の内容、手段、方法、時期、発言の与える影響等を総合考慮し、当該発言が、組合員に対し、威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼしたり、一般的に影響を及ぼしたりする可能性がある場合は、使用者の支配介入に該当すると解される。

以下、この観点から、上記発言が支配介入に該当するか否かを検討する。

(3) 前記第4.3(13)認定によれば、本件団交において、工場長は、組合の主張する一連の発言を行ったことが認められるところ、かかる発言の内容は、本件団交で、初めて本件パレット事案について知ったとして、その事実及び会社内部における情報伝達の有無を確認するために、D分会長に対して、本件パレット事案を会社に対し報告したのか尋ねたものと認められる。組合は、このときの組合の発言に対し工場長が「黙っただけでもらえますか。黙っただけください。」と述べたことを問題視するようであるが、本件パレット事案が会社従業員の安全確保にとって

重要であることは組合も認めるところであるし、団交の席上とはいえ、かかる事案が発生したとの情報が会社内部でどのように伝達されたかを確認するために組合の発言を一時的に制止したとしても、それが組合の組織、運営に影響を及ぼしたり、その可能性を有するとはいえない。

また、前記第4. 3 (13) 認定からすると、工場長の発言は、相互に主張し反論することの可能な団交の場で行われたものであるし、実際、組合は本件団交で、工場長らに対し要求や質問を行っている。

したがって、工場長が上記一連の発言を行ったことをもって、組合としての活動や発言を制限する可能性があったとは認められない。

(4) 以上から、本件団交における工場長の上記発言は、支配介入に当たるとはいえないので、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (6. 3. 29面談及び6. 4. 4面談におけるE課長のD分会長に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 前記第4. 3 (15)、(16) 認定によれば、E課長は、6. 3. 29面談において、本件パレット事案について、D分会長が会社の上司等に報告しなかったことだけではなく、組合に報告したことを問題視し、会社に報告するのが嫌ならば会社をやめるべきである旨告げていること、6. 4. 4面談においては、D分会長がロッカーの扉を閉めなかったことや、コンタクトレンズを取り替えるためスリッパの履き替えをせずに会社のトイレに入ったことを服務規律違反と指摘したうえ、会社の問題を組合に粗探しさせるなら、D分会長がルールを破っていることをみんなは見逃しているが、ルール違反に突っ込むようになる旨告げ、さらに、D分会長が今後も分会長という立場を続けるなら「俺の業務の後を継がすことは出来ないんで。絶対ありえない」と述べたこと、D分会長を出荷検査担当に配置転換することを示唆し、「出荷検査で伸びようがないもんな。給料増やしようなくない？出荷検査で、今例えば15万、16万でやっている人が30万になる理由って何があるん？」、「お前が今後10年たって今の給料プラス2万円でいいんやったらなんぼでもつかってあげるよ。」と述べたことが認められる。

これらの発言は、D分会長が本件パレット事案を組合に報告したことを咎め、今後も会社での出来事を組合に報告したり、組合の分会長という立場を続けるなら、D分会長の服務規律違反を追及したり、今後の人事評価に悪影響が及んだり、退職を促したりすることがありうることを示唆するものである。したがって、これらの発言を会社の使用者が行ったのであれば、組合員及び組合に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼしたといえる。

これに対して会社は、E課長は会社を代理して発言したのではなく、E課長

とD分会長との個人的な人間関係を前提に、E課長個人のものとして発言したと主張する。そこで以下、E課長の発言が使用者の行為と評価できるかを検討する。

確かに、E課長は職制上、一般的には労働組合法第2条第1号の「利益代表者」に該当するとはいえない。しかし、利益代表者に当たらない場合でも、使用者に近接する職制上の地位にある者が、使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行ったといえる場合には、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価すべきである。

(2) 第一に、E課長が使用者に近接する職制上の地位にあるかについてみる。

ア 上記1(2)判断のとおり、工場長は使用者の利益代表者といえるところ、前記第4. 2(2)認定のとおり、E課長は、会社の利益代表者である工場長に次ぐ地位にあったことが認められる。

イ また、前記第4. 2(1)、(2)、3(18)、(21)認定のとおり、①E課長は、D分会長を含む品質管理部の査定評価者の一人であったこと、②E課長が初めに評価し、次に工場長が評価を行い、最終的には会社の役員会で最終査定が行われていたこと、③E課長による評価結果は昇給金額及び一時金の支給額に影響を与えることが認められる。

これらのことからすると、E課長は、部下の人事査定に関する影響力を有していたといえる。

ウ さらに、本件審問において、D分会長の出荷検査業務への専従の判断について、①E課長は、「アドバイスをいただいたのは工場長からで、指示したのは私からです。」と証言し、②工場長は、「これはE、ああ、私です。」と証言している。また、工場長は、D分会長の出荷検査業務への専従について、「Eから話があって、私も同意したということ。」、「最初のアイデアは2人で話してて、僕だったと思います。」とも証言している。

これらのことからすると、D分会長を含む品質管理部内の業務内容は、E課長と工場長との話し合いによって決定されていると認められる。

以上のことから、E課長は、形式的にも実質的にも会社の利益代表者である工場長に近接する職制上の地位にあるといえる。

(3) 次に、E課長の行為は使用者の意を体した行為といえるかについてみる。

使用者の意を体するとは、使用者の意向や考えを理解してこれに従った行為をすることであって、それに当たるかどうかは、①行為者の組織上の地位及び権限、②行為の時間・場所・態様、③使用者と行為者の言動の一致や類似性等の諸事情を考慮して判断すべきである。

ア 行為者の組織上の地位及び権限

上記(2)判断のとおり、E課長は、実質的に品質管理部内において工場長に次ぐ地位にあったこと、査定の一次評価者でありD分会長の担当業務の変更について工場長と相談して決定していたことが認められ、使用者に近接する職制上の地位にあったといえる。

イ 行為の時間・場所・態様

前記第4. 3(13)から(16)認定によると、(i)6.3.29面談は本件団交の翌日に、(ii)6.4.4面談は、本件団交の1週間後に行われていること、(iii)E課長は本件団交に出席していなかったこと、(iv)両面談は業務時間中に品質管理部内で行われていたことが認められる。

ウ 使用者と行為者の言動の一致や類似性

前記第4. 3(13)認定によると、会社代理人弁護士は、本件団交の席上、本件パレット事案を組合にのみ報告し会社に報告しなかったことを反省しているとD分会長が述べたところ、同人に非はないと主張した組合に対し、D分会長を洗脳する必要はない旨発言したことが認められる。

一方、前記第4. 3(15)認定のとおり、E課長は、本件団交に出席していなかったにもかかわらず、本件団交の翌日、D分会長に対し「君が謝ろうとしても、そこの、なんかそこの人間が、そんなん D 君、謝らんでいい、みたいなのかも、なんかそんなん言ってたとか。あと洗脳されてる」、「洗脳されてる、洗脳されてんちゃうかっていう話をされとった。さっき聞いた時に。」と述べている。

本件団交の席上、会社代理人弁護士が使用した「洗脳」という言葉を、その翌日、本件団交に出席していなかったE課長が用いた事実に照らすと、E課長は、本件団交に会社側として出席した者から、団交の席上におけるやり取りを聞かされ、D分会長が組合から洗脳されてる、洗脳されているのではないかという使用者の意向を理解し、これに従った発言をD分会長に対して行ったものと認められる。

さらに、前記第4. 3(13)イ認定によると、本件団交において、会社は、本件パレットの安全点検は会社の管理職が残業してでもやればよいと組合が主張したことに対して「すごいこと言うなって。」と強い不快感を示していたことが認められる。

一方、前記第4. 3(16)イ認定のとおり、E課長は、本件団交に出席していなかったにもかかわらず、6.4.4面談において、話を聞く限り、組合は、うちの会社を潰したいとしか思えない旨や、「残業なんてお前、管理職が、役員がせえや言うてるとか。」と述べたことが認められる。

これらのことからすると、E課長は、本件団交におけるパレットの点検・交換に関するやり取りの中で、組合が管理職に残業を強要しようとしているとする強い不快感を会社と共有し、この不快感を自らもD分会長に伝えたものと認められる。

以上のとおり、6.3.29面談及び6.4.4面談におけるE課長の発言は、同人が参加していない本件団交における使用者の発言と一致もしくは極めて類似しており、その言葉の端々から使用者との意思疎通に基づく強い結びつきが認められる。したがって、E課長は、本件団交でのやり取りを工場長等から聴取し、組合及びD分会長に関する認識を使用者と共有したうえ、D分会長に対して、団交での使用者の発言内容をなぞり、これをD分会長に伝えたとみるのが相当である。

エ 以上のことから、6.3.29面談及び6.4.4面談におけるE課長の発言は、会社使用者の意を体して行われた行為であるといえる。

(4) そして、上記(1)判断のとおり、E課長の発言は、組合員及び組合に対し威嚇的効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼしたといえる。

(5) したがって、6.3.29面談及び6.4.4面談におけるE課長の発言は、会社の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が、使用者の意を体して労働組合に対して行った会社による支配介入といえるから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

3 争点3（会社による、D分会長に対する次の対応は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。①令和6年4月に、D分会長を出荷検査業務に専従させたこと ②D分会長の令和6年度の昇給を行わなかったこと ③D分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったこと）について

(1) 令和6年4月に、D分会長を出荷検査業務に専従させたことについて

組合は、6.4.4面談におけるE課長の発言からすると、会社が、D分会長を出荷検査業務に専従させたことは、組合員であるが故又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱い及び支配介入に該当する旨主張するので、以下検討する。

ア まず、不利益性についてみる。

この点に関し組合は、出荷検査業務は賃金の上がる見通しが無い業務であるから、D分会長を同業務へ配置換えすることは不利益な取扱いであると主張する。しかし、会社における出荷検査業務に関し賃金の上がる見通しが無いと認めるに足りる主張及び事実の疎明はないから、組合の主張は認められない。

確かに、前記第4. 3 (16)イ、(17)認定のとおり、①令和6年4月に、会社がD分会長に対し、出荷検査業務へ専従するよう命じたこと、②6.4.4面談において、E課長が「出荷検査で伸びようがないもんな。給料増やしようがない？出荷検査で、今例えば15万、16万でやっている人が30万になる理由って何があるん？」と発言したことは認められる。しかしながら、この発言のみをもって、出荷検査業務が、賃金の上がる見通しのない業務であるとまでは認められない。

よって、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

イ 次に、支配介入に当たるかについてみる。

会社の行為により組合員が不利益を被ったとはいえない場合でも、会社の行為が組合員又は組合に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼす可能性が認められる場合には、支配介入に該当する。しかしながら、会社が、D分会長を出荷検査業務に配置転換することによって、組合員又は組合に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼす可能性があったとする事実の疎明はないので、組合の申立ては棄却する。

(2) 会社がD分会長の令和6年度の昇給を行わなかったこと、及びD分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったことについて

組合は、会社がD分会長に関し、令和6年4月分からの昇給を行わなかったこと、及びマイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支給したことは組合員であるが故又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いに当たり、かつ支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

ア 組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

(ア) まず、不利益性についてみる。

前記第4. 3 (18)認定によると、令和6年度にD分会長の昇給はなかったことが認められるから、同人に経済的不利益が生じたといえる。

また、前記第4. 3 (21)認定によると、会社は、D分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったことが認められる。マイナスの査定が行われていなければ、D分会長に支払われる夏季一時金の金額は増加していたのであるから、D分会長に対する経済的不利益が生じたといえる。

(イ) 次に、労働組合の正当な行為をしたことの故に行われたかについてみる。

a 当時の労使関係について

前記第4. 3 (13)、(15)、(16)、(18)認定のとおり、令和6年4月分の

給与が支払われた同月25日の約1か月前である同年3月28日には本件団交が、翌日には6.3.29面談、その後6.4.4面談が行われたことが認められる。また、前記2判断のとおり、6.3.29面談及び6.4.4面談におけるE課長の発言は会社使用者の行為と認められ、支配介入に当たることからすると、D分会長に関する令和6年度の昇給に関する査定が行われた当時の労使関係は強い緊張関係にあり、会社の反組合的意思が存在していたとみるのが相当である。

また、夏季一時金支給時点においても、会社の反組合的意思は継続して存在していたとみるのが相当である。

b 昇給査定及び夏季一時金査定の理由について

前記第4.3(18)、(21)認定のとおり、①D昇給査定評価シートには、会社最終評価として、「ハウレンソウ」、「協調性」がマイナス1であり、合計するとマイナス2である旨の記載があること、②D一時金査定評価シートには、会社最終評価として、「実行する」にプラス1、「協調性」及び「ハウレンソウ」にそれぞれマイナス1、評価集計にマイナス1の記載があったことがそれぞれ認められる。

そして、工場長は6.4.25面談において、「ハウレンソウ」がマイナス1となった理由について、「一番はやっぱり上司へのハウレンソウ。そこはやっぱり欠けているというところで、一番大事なことなんで、やっぱり、製造業、工場で仕事するうえで、まあハウレンソウというのを、直属の上司に、やっぱり、そこ欠けているっていう部分は直してもらわなあかんと思った」と述べている。ここで指摘された「直属の上司への報告」は、D分会長が本件パレット事案を上司に報告せず組合に報告したことを指していると認められる。

また、E課長は6.4.25面談及び6.7.10会社面談において、「協調性」がマイナス1となった理由について、前記第4.3(19)、(20)認定のとおり、組合が5.10.30要求書を会社に提出したことや、同書において、慰安旅行等の賃金の発生しない会社の行事に従業員の参加を強制しないよう要求したこと、本件ビラの文言をとらえて「周りを、なんか話されへんような雰囲気」にしたこと等を指摘している。

このような、6.4.25面談及び6.7.10会社面談における工場長及びE課長の説明からすれば、会社は、組合の活動やD分会長の組合員としての活動を捉えて、これをマイナス査定していることが認められる。したがって、会社が令和6年4月にD分会長を昇給させなかったこと及びD分会長に対

し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったことは、D分会長が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行った不利益な取扱いであるというべきである。

- c これに対して会社は、D分会長を昇給させなかった理由及びD分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払った理由は、受入検査業務における業務違反及び5.12不具合を発生させたことであると主張する。

しかし、D分会長が受入検査業務において業務違反を行ったとの主張を裏付ける疎明はない。仮に会社がかかる業務違反を認識していたとすれば、D昇給査定シート上「仕事を行う、実施する、執行する」についてマイナス1と評価せず、さらに夏季一時金査定評価シート上「仕事を行う、実施する、執行する」がプラス1と評価されていることと矛盾する。また、工場長は6.4.25面談において、5.12不具合を指摘しているものの、その場において「一番大事なことは上司へのハウレンソウ」と述べていること、前記第4.3(21)認定のとおり「仕事を行う、実施する、執行する」がプラス1と評価されていることからすれば、D分会長が5.12不具合を発生させたことは、会社がD分会長の給与を昇給させず、マイナスの査定に基づく夏季一時金を支払った主たる理由とは認められない。

- (ウ) 以上のことからすると、会社がD分会長の令和6年度の昇給を行わなかったこと及びD分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったことは、D分会長が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行った不利益な取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

- イ 次に、支配介入に当たるかについてみる。

上記ア判断のとおり、D分会長の令和6年度の昇給を行わなかったこと及びD分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったことは、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行った不利益な取扱いであるところ、使用者が組合員に対し、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって不利益取扱いを行えば、組合員の組合活動を萎縮させ、他の従業員の組合加入を抑止するなどの効果をもたらすといえる。

したがって、会社が、D分会長の令和6年度の昇給を行わなかったこと及びD分会長に対し、マイナスの査定に基づく令和6年度夏季一時金を支払ったことは、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 争点4 (6.4.25面談及び6.7.10会社面談におけるE課長及び工場長のD分会長に対する発言は、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 前記1(2)判断のとおり、工場長は会社の利益代表者に該当する。また、前記2(2)判断のとおり、E課長は会社の利益代表者に近接する職制上の地位であり、6.4.25面談及び6.7.10会社面談には会社側として参加しているのだから、両面談における工場長及びE課長の発言は、会社による発言とみるのが相当である。

したがって、工場長やE課長のD分会長に対する発言が、組合員に対し、威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼす場合は、支配介入に該当すると解される。

(2) まず、6.4.25面談における工場長及びE課長の発言について検討する。

前記3(2)判断のとおり、6.4.25面談における工場長とE課長の発言は、組合の活動やD分会長の組合員としての活動を捉えて、これを理由にマイナス査定する旨の発言である。また、これらの発言が工場長及びE課長が会社として行う人事面談において行われたことに鑑みると、当該発言がD分会長に対して威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼす行為であるといえるから、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入に当たる。

(3) 次に、6.7.10会社面談における工場長及びE課長の発言について検討する。

前記3(2)判断のとおり、6.7.10会社面談において、E課長は、行事への参加という査定項目がマイナス1となったのは、D分会長の行事についての要求が理由である旨発言し、D分会長は、その要求は組合として行った旨述べたことが認められる。

また、6.7.10会社面談について、工場長は、ハウレンソウや協調性の話があったので査定をマイナスとした旨述べ、E課長は、協調性が問題となった例として組合が会社を訪問し分会結成の通知や団交申入れを行い他の従業員を驚かせたこと及び本件ビラに会社について「やくざみたいなあいさつ」と記載したため周りが話せないような雰囲気になったことを挙げ、工場長は職場をざわつかせたと述べたことが認められる。

さらに、これらの発言が工場長及びE課長が会社として行う人事面談において行われたことに鑑みると、これらの発言は、D分会長が行った正当な組合活動によって、一時金に関する査定をマイナスにすることを正式に告げるものとみることが出来るから、D分会長に与える影響は大きく、同人の組合活動に萎縮効果を与えるものといえる。

よって、6.7.10会社面談における工場長及びE課長による発言は、組合活動に対して威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすものであり、労働組

合法第7条第3号の支配介入に該当する。

5 救済方法

(1) 組合は、昇給査定のやり直しをも求めるが、主文1をもって足りると考える。

(2) 組合は、夏季一時金査定のやり直しをも求めるが、主文2をもって足りると考える。

(3) 組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文3をもって足りると考える。

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

令和8年2月13日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓