

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 社
 代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の岐労委令和6年（不）第4号Y1社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和8年2月27日第403回公益委員会議における会長公益委員浅井直美、公益委員武藤玲央奈、同寺本和佳子、同河合墨の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y1社（以下「会社」という。）が、X1組合（以下「組合」という。）の組合員に対する昇給及び一時金の不当な取扱い、肉体的・精神的苦痛を与える嫌がらせを行うこと及び団体交渉において昇給や一時金の算定に必要な資料の提示を拒むことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第2号の不当労働行為であるとして、救済の申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容の趣旨

- (1) 会社は、組合のA2組合員に対する令和6年度の昇給並びに夏期一時金支給及び冬期一時金支給における差別待遇をあらため、平均昇給額7,600円並びに夏期一時金の平均支給額31万9,428円及び冬期一時金の平均支給額32万3,684円を支給しなければならない。
- (2) 会社は、A2組合員に対し、ストップウォッチで作業時間を計測すること、研磨場近くにあるトイレ（以下「倉庫棟男性トイレ」という。）や手洗い場の使用を制限し冷水機を撤去したこと、同組合員の動向を監視するためのカメラを設置したこと、研磨場のスポットクーラーを気温30℃以上でなければ使用させないとしたこと、令和6年8月7日のB2会長の業務上の必要かつ相当な範囲を超えた言動など、同組合員に対し肉体的・精神的苦痛を与えるなどの嫌がらせをしてはならない。
- (3) 会社は、昇給、一時金の団体交渉において、回答や主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料の提供や主張の論拠を示すとともに、上記(2)の状況について具体的に説明するなど誠実な交渉を行わなければならない。
- (4) 会社は、本命令書受領の日から3日以内に陳謝文（別紙）を組合に交付するとともに、被申立人の玄関に30日間掲示しなければならない。

3 争点

- (1) 会社が、令和6年度の昇給並びに夏期一時金及び冬期一時金に関する人事考課査定において、A2組合員を評価した結果、昇給並びに夏期一時金及び冬期一時金の額を全従業員の前年同月平均額以下に決定した行為が、労組法第7条第1号の不当労働行為（不利益取扱い）に該当するか否か。

(2) 令和5年9月30日にA2組合員が組合に加入して以降、会社が同組合員に関連して行った以下の措置が、労組法第7条第1号の不当労働行為（不利益取扱い）に該当するか否か。

- ア ストップウォッチでの作業時間計測
- イ 倉庫棟男性トイレの使用禁止
- ウ 手洗い場での洗顔禁止
- エ 冷水機の撤去
- オ 監視カメラの設置とモニタリング
- カ スポットクーラー稼働の条件（気温30℃以上）
- キ 令和6年8月7日のB2会長の言動

(3) 令和6年2月9日ないし7月5日の計6回の団体交渉における会社の以下の行為が、労組法第7条第2号の不当労働行為（不誠実団交）に該当するか否か。

- ア 決算書や人事考課査定基準などの資料を提示しなかったこと。
- イ 令和6年度の夏期一時金に関する団体交渉が支給決定前にできなかったこと。

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いが無いか、審査の全趣旨から認められる事実又は当委員会に顕著な事実である。

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成11年9月7日に設立された労働組合であり、本件結審時の組合員数は、235名である。

(2) 会社

会社は、平成元年5月26日に設立された株式会社であり、電気機械器具の製造販売、アルミニウム、銅、亜鉛、黄銅等非鉄金属及び

それらの合金の鋳塊、板、管、棒、条、鍛圧品、鋳物等の製造加工並びに販売等の業務を行っている。なお、本件結審時の会社の従業員数は40名である。

2 A2組合員の入社から組合加入までの状況

(1) 平成30年10月1日、A2組合員が会社に有期契約社員（加工研磨工）として入社した。

研磨部門に従事する従業員は、A2組合員、B3氏、B4氏の3名であった。

(2) 令和元年6月、A2組合員は、研磨部門から検査部門へ配置転換となった。

研磨部門において、B3氏が退職し、加工部門を兼務するB5氏及び検査部門を兼務するA2組合員が、研磨部門においても、研磨作業に従事することとなった。

(3) 令和5年度昇給

令和5年6月におけるA2組合員の昇給額は1万3,000円、従業員一人当たりの平均昇給額は2万6,064円であった。

なお、会社の賃金規定には、定期昇給について次のような規定がある。

第2章 賃金

(定期昇給)

第7条 定期昇給は、月給者、日給月給者、時間給者ともに年1回、毎年4月に行う。

2. 個人の昇給は、人事考課の能力評価、勤続年数、年齢と勤怠日数に応じて査定するものとする。

なお、無断欠勤については、無断欠勤1日を3日に見直し、無断の遅刻、早退は3回を持って欠勤1日と見直して査定する。

3. 定期昇給基準日は、毎年3月20日現在とし、3月21日から前1年間における能力向上、貢献度ならびに潜在能力について査定する。ただし、中途入社で基準日に対象とならないものについては昇給しない。

(4) 令和5年度夏期一時金

令和5年7月におけるA2組合員の夏期一時金額は16万円、従業員一人当たりの平均額は32万6,428円であった。

なお、会社の賃金規定には、賞与について次のような規定がある。

第6章 賞与の支給基準

(賞与支給)

第28条 賞与の支給対象期間は下記の通りとする。ただし毎事業年度における営業成績に応じてこれを算定する。また事情により支給を変更することがある。

支給対象期間	支給日	区分
前年10月21日～当年4月20日	当年7月	(夏期)
当年4月21日～当年10月20日	当年12月	(冬期)

(支給額の決定)

第29条 賞与の個人支給は、作業能率及び前条の支給対象期間内における勤怠、勤務成績に基づき決定する。尚、計算基準方式は別に定める。

(5) A2組合員の新型コロナウイルス検査拒否

ア 令和5年9月8日、従業員から新型コロナウイルスの感染報告があったため、会社は従業員に対し新型コロナウイルス簡易検査キットを配布し、検査をするよう指示をした。A2組合員の検査結果は陽性反応が確認されたが、同組合員は、当該検査キットに同組合員の唾液ではなく水道水を入れたにもかかわらず陽性反応が出たことを理由に、当該検査を信用できないものである旨主張し、再度の簡易検査キットでの検査を拒否した。その後、B6

リーダー及びB 7 総務部マネージャー（以下「B 7 マネージャー」という。）が、A 2 組合員に病院に行って検査を受けるよう要請したが、同組合員は応じなかったため、B 2 会長から病院に行って検査してくるよう指示が出され、同組合員は会社を早退した。

イ 令和5年9月12日、会社は、A 2 組合員が、上記アの簡易検査キットで陽性反応があり、前日体調不良のため欠勤していたにもかかわらず、同日出勤していたため、B 6 リーダーにおいて同組合員に対し退社し病院で診察を受けるよう指示したが、同組合員はそれに応じず、組合のA 1 執行委員長（以下「A 1 委員長」という。）に電話で連絡をとった。B 6 リーダーがその電話を代わり、A 1 委員長に事情を説明し、同委員長がA 2 組合員へ病院での受診が必要である旨を説明して、同組合員は退社した。

その後、A 2 組合員は病院に行き検査を受けたところ新型コロナウイルスの陽性が判明した。

（6）A 2 組合員のSNS等への投稿

令和5年9月28日、会社は、自社の取引先から来社するよう要請があり、B 7 マネージャー及びB 6 リーダーが、翌29日に取引先を訪問したところ、取引先のSNSアカウントに会社の従業員が取引先に関する批判的な投稿を行っている旨説明を受けた。

その投稿内容は、取引先のSNSアカウントに、会社の社内文書をアップロードし、会社における新型コロナウイルス対策への批判的なコメントとともに、会社が受注した部品の現品票がアップロードされていた。

B 7 マネージャー及びB 6 リーダーは帰社後、B 2 会長及びB 1 代表取締役（以下「B 1 社長」という。）に報告し、誰が投稿したのか同会長が自ら従業員に聴き取った結果、A 2 組合員が投稿を行っているとの発言があった。

令和5年9月29日中にB2会長、B1社長、B7マネージャー及びB6リーダーが、A2組合員と面談し事実関係を確認のうえ、これらの行為を注意した際に、同会長から、会社の対応に不満があるのであれば、別の会社で働いてもらってもよいとの発言があった。

(7) 令和5年9月30日、A2組合員は組合に加入した。

3 A2組合員の組合加入後から本件申立てまでの状況

(1) 組合と会社の協議

令和5年10月2日、B2会長、B1社長、B7マネージャー及びB6リーダーは、A2組合員と面談した際に、同組合員が組合について言及することがあったため、会社はA1委員長に来社を依頼した。

A1委員長も加わった面談の席上で、同委員長が、A2組合員の行動について、人は教育によって変わる旨発言したところ、会社は、同組合員を組合で教育して欲しいと要請し、同委員長はそのことを了承した。

(2) 組合における研修

令和5年10月2日の午後から同月5日まで、A2組合員は、A1委員長のもとで、テキスト、書籍及びネット配信の独習、組合の組合員との意見交換等の交流、「2023年第34回なくせじん肺全国キャラバン行動」への参加等を行い、レポートを作成した。組合は、令和5年10月6日、A2組合員に対する学習・教育内容とその結果について会社に報告した。

(3) A2組合員の問題行為に関する社内調査

会社は、令和5年10月3日から同月6日にかけて、A2組合員の日頃の言動について社内での調査を行い、同月6日にその結果を「目撃された行為(迷惑・不適正行為)」と題して一覧表にまとめ、同組合員に対し事実確認を行った。

当該一覧表には、A2組合員の研磨作業中の行為として「居眠りがひどい（一日中）」、「製品を放り投げる（八つ当たり）（キズ、打痕で不良になる）」、冷水機の使用に際しての行為として「飲料用のウォータークーラーで顔を洗う」、「飲料用のウォータークーラーで頭を濡らす」、「ウォータークーラー周りを水浸しにする」、新型コロナウイルスの感染拡大が深刻化するなかの行為として、「マスクを着用するように注意したらマスクをはぎ取ろうとした」、「注意された時、相手の顔に向かって大声で叫ぶ（マスクなし）」、「すれ違いざまに咳をする」、「食事中にわざとらしく咳をする」、「食事中に弁当箱を机に叩きつける（何度も）」、「食事中に弁当箱を箸で叩き音を立てる」、「注意されて腹を立て、注意した相手を小突いた」、「注意されても聞かず反抗する」、「箱を運ぶときに箱をけって動かす」、「台車を移動するときに蹴飛ばして移動する」、「並べる製品を箱に投げ入れる」など、全部で27の行為が記載されていた。

（4）A2組合員の雇用

令和5年10月6日にA2組合員は無期契約社員となった。

（5）倉庫棟男性トイレの使用禁止

令和5年10月9日、会社は、A2組合員が使用していた倉庫棟男性トイレについて、男性従業員の使用を禁止した。

（6）冷水機の撤去

令和5年10月9日、会社は、研磨場脇の冷水機を撤去した。

（7）B6リーダーによるA2組合員への指導

A2組合員の上司であるB6リーダーは、令和5年10月9日以降、同組合員に対し、冷水機や隣接する手洗い場で、顔や頭を洗った後、周辺の床を濡らした状態のままにしたり、濡れた状態で研磨場に入ることについて、床が濡れないように利用すること、床が濡れてしまった場合は、濡れた場所を拭くこと、身体が濡れた状態で研磨場に入らないこと、仕事中に居眠りをしないことなどの指導注

意を行ったところ、同組合員は、同月 9 日及び 10 日、指導に対する反省文を提出した。

(8) A 2 組合員の研磨業務への復帰

令和 5 年 10 月 11 日、A 2 組合員は現場に復帰し、研磨場で研磨作業に従事するようになった。研磨作業は、ダイカスト（鋳造）工程で製造した製品のバリやゲートをペーパーやバフで研磨して除去する作業であり、その全体の作業工程は以下のとおりである。

ア 準備作業

研磨場の外にあるパレット上に積まれている製品のうち数箱を台車で研磨場に運び入れ、研磨前の製品が入った 1 箱または 2 箱を研磨機の前方左側に置き、右側には研磨済みの製品を入れる空箱を設置する。

イ 研磨作業

上記準備作業により設置した研磨前の製品が入った箱と研磨済みの製品を入れる箱の間にある椅子に座り、両手の親指と人差し指で製品を保持して、腕を膝にのせ腕を膝に押し当て膝を左右に動かしながら回転するペーパーやバフに押し当て、製品についているバリやゲートを削り取る。1 箱の製品の研磨が終わったら、1 箱ごとの現品票に作業印を押す。

ウ 研磨が終了した製品の移動

上記研磨作業を繰り返し、数箱の研磨作業が完成したら台車で研磨場の外にある別のパレットに完成済みの製品箱を積み、1 段 6 箱で数段積み上げ、全体をビニールひもで縛る。

(9) ストップウォッチによる作業時間計測

会社は、令和 5 年 10 月中旬から、研磨場でのストップウォッチによる作業時間の計測を開始した。

研磨部門におけるストップウォッチによる計測は、同部門を管理

する B 6 リーダーが実施し、計測の対象者となる従業員は、研磨作業に従事する A 2 組合員、B 4 氏及び B 5 氏の 3 名であり、それぞれの計測頻度は、同組合員が合計 19 日間、B 4 氏が合計 3 日間、B 5 氏が合計 2 日間であった。

(10) 手洗い場での洗顔禁止

令和 5 年 10 月 9 日から同年 11 月 13 日までの間、会社は、手洗い場に「手洗い場 ※ココは、洗面所ではありません。」と書いた張紙をし、研磨場脇の手洗い場での洗顔禁止の取扱いを開始した。

(11) B 2 会長による A 2 組合員の手洗い場使用に関する注意

令和 5 年 11 月 6 日昼休憩時、B 2 会長は、手洗い場において、A 2 組合員が顔を洗い、床を濡らした状態にしているところを見たため、その場で注意した。

その後、令和 5 年 11 月 6 日 15 時過ぎに、会社事務所において、B 7 マネージャー及び B 6 リーダーが A 2 組合員から上記事情の聞き取りを行い、同組合員に対し指導していたところ、B 2 会長が加わり、再度注意指導を行った。

(12) 研磨場の監視カメラの設置

令和 5 年 11 月 16 日、会社は、研磨場を撮影する監視カメラを 1 台設置し、会議室に設置されているモニターで確認し得る状態とした。

なお、設置した監視カメラは、B 2 会長の指示により、閉鎖した他工場で使用していた監視カメラを再利用したものである。

(13) 平成 5 年度冬期一時金

令和 5 年 12 月における A 2 組合員の冬期一時金は 14 万 4,000 円、従業員一人当たりの平均額は 32 万 4,400 円であった。

(14) 手洗い場等の監視カメラの設置

令和 6 年 1 月 24 日、会社は、研磨場付近の手洗い場、旧工場のトイレ付近の手洗い場及び倉庫棟出入口を撮影する監視カメラを

それぞれ1台ずつ設置し、会議室に設置されているモニターで確認し得る状態とした。

(15) 第1回団体交渉

令和6年2月9日、第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者はA1委員長、A3執行委員及びA2組合員、会社側の出席者は、B8取締役B7マネージャー、B6リーダー及びB9弁護士であった。

団体交渉の冒頭、組合が、「2024年春闘要求及び団体交渉申入書」を提出した。その後の交渉の状況は、以下のとおりである。

ア 倉庫棟男性トイレの使用を女性及び来客者に限定したことについて、会社は、労働安全衛生規則第628条の規定により、事業者は男性用と女性用を区分したトイレを設けなければならないという組合からの指摘に基づき、当該トイレを女性用にしたこと、使用する女性従業員は13名であることを説明した。組合は、労働契約法第3条の規定に基づき、ルールの変更理由や合理性について、従業員に説明すべきであると要求した。

イ 組合は、監視カメラの設置について、厚生労働省がまとめた「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（以下「個人情報保護ガイドライン」という。）に則って、設置した理由、撮影時間等を従業員に周知するよう申し入れた。会社は、設置理由として事故防止と事故の際の検証用であること、指針を確認して検討する旨を回答した。

(16) 令和6年2月9日付け「2024年春闘要求及び団体交渉申入書」

組合は、上記第1回団体交渉の冒頭、令和6年2月9日付けで、「①基本給を一律3万円引き上げること」、「②夏季一時金を基準内賃金の2か月分支給すること」、「③職場環境の改善に関する件」を議題とする団体交渉に応ずることを求める「2024年春闘要求及び団体交渉申入書」を会社に提出した。

(17) 令和6年2月15日付け「ご連絡(4)」

組合は、令和6年2月15日付けで、倉庫棟男性トイレの使用禁止及び監視カメラの設置に関し改善措置を講じること、改善要求に応じられないというのであれば、その理由を書面で回答すること、団体交渉の場にB2会長もしくはB1社長が出席することを求めることを記載した「ご連絡(4)」を会社に送付した。

(18) 令和6年2月21日付け「ご連絡」

会社は、令和6年2月21日付けで、組合からの同月15日付け「ご連絡(4)」に対し、団体交渉の場にB2会長もしくはB1社長の出席は予定していない、組合指定の日時場所での団体交渉には応じかねる旨の回答のほか、組合が要求した倉庫棟男性トイレの使用禁止及び監視カメラの設置に関する改善要求に関し、以下のとおり回答する「ご連絡」を組合に送付した。

ア 倉庫棟男性トイレについて

倉庫棟男性トイレを女性用とした理由は、前回の団体交渉で回答したとおりです。なお、会社は、同取扱いを変更する予定はありません。

イ ビデオカメラの設置について

ビデオカメラは、作業効率の改善、防犯及び事故等発生時における証拠保全等のために設置したものです。よって、会社は、ビデオカメラを撤去する予定はありません。

(19) 第2回団体交渉

令和6年3月4日、第2回団体交渉が開催された。組合側の出席者はA1委員長及びA2組合員、会社側の出席者は、B8取締役、B7マネージャー、B6リーダー及びB9弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 昇給及び決算賞与(決算時に従業員に対して支給していた一時金)に関して、組合は計画有休の協定書、就業規則、賃金規定及

び決算書の開示を求めた。会社は、決算賞与については業績が下がったため出せない旨をB 2 会長が従業員に説明した旨を述べ、書類の開示については、従業員に閲覧可としているものは組合には出さないが、必要に応じて条文を出すと回答した。また、決算書等については、昇給の回答として必要なものを検討すると回答した。

イ ストップウォッチによる作業時間の測定について、組合は、研磨作業だけを対象にしている理由を求めた。会社は研磨作業のみが手作業であり、製品も多数あって計測日によってもばらつきがあるため何度も測っていると回答した。

ウ 組合は、4 台の監視カメラ及びモニターの設置場所、個人情報保護ガイドラインの確認状況及び設備の管理責任者の有無について確認するとともに、監視カメラでの撮影中止を要求した。会社は、モニターは会長室にある、個人情報保護ガイドラインは見えていない、管理責任者は定めていない、監視カメラでの撮影を中止するつもりはないと回答した。

エ 倉庫棟男性トイレを女性用にしたことについて、組合は、今までどおり男性用として使用し、女性従業員には、旧工場のトイレを改修して使用させることを提案したが、会社は、現在の使用方法を変更する予定はないと回答した。

(20) 第3回団体交渉

令和6年4月5日、第3回団体交渉が開催された。組合側の出席者はA 1 委員長及びA 2 組合員、会社側の出席者は、B 8 取締役、B 7 マネージャー、B 6 リーダー及びB 9 弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合は、労働条件は労使が対等に決めるものであると主張し、就業規則及び賃金規定の提出、決算書及び月次損益表の提示を求めた。会社は、組合が求めた書類を全て提示することはできない

が、必要な事項を言ってもらえば、選別して出すと回答した。

組合は、世間一般の昇給時期は4月であることを伝え、賃金規定により4月からの昇給を要求した。会社は、世間一般の昇給時期は関係がないとし、会社の存続のために6月という昇給時期は運用上変えられないため、むしろ賃金規定を見直すと回答した。

イ 組合は、現在の初任給及び昨年の昇給実績について質問した。会社は、初任給については調べて回答する旨を述べ、昇給実績については、約6%であり、初任給引上げの影響が全体に波及したためである旨述べた。

ウ 組合は、個人の勤務査定の方法について、絶対評価なのか相対評価なのか及び評価項目を質問した。会社は、評価は絶対評価で行っており、評価項目は、作業実績、勤務態度、周りとの協調性、会社への貢献度及び勤怠状況であると回答した。

組合は、評価項目に関して、年齢・勤続年数を考慮するのか、査定対象となる人数及び昇給ストップの有無について質問した。B6リーダーは、年齢・勤続年数は考慮していない、査定対象者は品質生産管理グループで15～16人、昇給ストップについては、同リーダーはないが会社ではわからないと述べた。

組合は、決算賞与を昨年からやめた理由を質問した。会社は、その原因は業績悪化であり、B2会長が従業員全員を集めて説明をした旨述べた。また、決算賞与は賃金規定上には定めがないが、従業員の働きぶりが良好であった場合に恩恵的に支払った旨述べた。それに対し組合は、夏期及び冬期一時金を出したのだから決算賞与も出せるのではないかと述べ、併せて月次決算、売上高及び営業利益の提示を要求したが、会社はこの場では判断できない旨述べた。

エ 組合が、監視カメラの使用状況について質問し、B7マネージャーがモニターは見えていないと述べたところ、組合は、A2組合

員にプレッシャーがかかるので、個人情報保護ガイドラインに従うべきと主張した。会社は、(B 2 会長に) 廃止の申出があることを伝える旨述べた。

(21) 令和 6 年 5 月 13 日付け「給与見直し」

会社は、令和 6 年 5 月 13 日付けで、総務部から B 7 マネージャー一名によりリーダー各位あて配布した文書において、取引先企業グループの不祥事による売上の減少、原材料費等の上昇による利益率の圧迫等により、賃上げ余力は大きくない旨記載したうえで、給与見直しに伴う人事評価にあたって以下のとおり行うよう通知した。
ア 昇給にあたって A、B、C 3 段階の評価をして、その理由を記述する。

A：最高額の昇給

B：標準的な昇給

C：標準以下の昇給でもやむをえない

イ 評価欄冒頭に、A、B、C を記入し、以下貢献度、資格取得、特記事項等を記入

(22) 第 4 回団体交渉

令和 6 年 5 月 17 日、第 4 回団体交渉が開催された。組合側の出席者は A 1 委員長、A 3 執行委員及び A 2 組合員、会社側の出席者は、B 8 取締役、B 6 リーダー及び B 9 弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合は、昇給について、組合が会社に提出している令和 6 年 2 月 9 日付け「2024 年春闘要求書及び団体交渉申入書」に対する回答を求めた。会社は、決算は令和 6 年 3 月 20 日付けで終わっているが、昇給については、各部署のリーダーが査定中で、その結果を踏まえて上層部で決定するため、要求書に対して具体的に回答する状況にはない、決算は減収減益であるため昇給は非常に厳しい状況にあると認識している旨述べた。

組合は、減収減益の具体的な数字について尋ねた。会社は、売上高は約 9 億 2,500 万円で前年度比 2.7%の減収、最終利益は約 500 万円で前年度比 46.3%の減益であった旨回答した。

さらに、組合は、会社の内部留保を明らかにするため、利益剰余金について、決算の状況、貸借対照表や損益計算書について説明を求めたが、会社は、内部留保を賃上げの原資として使うことは予定していないため、貸借対照表や損益計算書の説明の予定はないと回答した。

イ 組合は、昇給について、会社が個々の従業員の成績を査定していることを確認したうえで、その査定を何に基づいて行っているのか質問した。会社は、貢献度、勤務態度、勤務実績その他いろいろな事情を考慮して総合的に評価し、その評価は成績査定による総合判断で A ないし C の 3 段階で示されると説明した。また、A、B、C のランクにより賃上げ額が決まっているわけではなく、それぞれのランクで昇給するかどうかについても決定していない旨述べた。

組合から、夏期一時金の支払時期についての質問があり、会社は、例年 7 月末頃であると回答した。組合は、団体交渉には一定の時間が必要であるため、今後夏期一時金を 7 月末に支給するならば、6 月には話し合いをしなければならず、そうした時間軸でスケジュール感を持って欲しい旨依頼した。

ウ 監視カメラ等について、組合は、誰がモニタリング担当なのか、モニタリングの目的を定めて従業員に明示しているか、事故が撮影されたことがあるか、全社的に監視カメラを設置する予定があるかと質問した。会社は、担当者はおらず、モニタリングの目的を定めた規程はない、事故の撮影事例もなく、監視カメラの増設の予定はないと回答した。

組合は、個人情報の保護に関する法律第 18 条第 1 項に基づい

て、監視カメラの設置を労働組合等に対し事前に通知すること、個人情報保護に関する権利を侵害しないように配慮すること、常時のモニタリングは労働者の健康及び安全の確保、また、業務上の財産保全に必要な場合に限定し実施することが個人情報保護ガイドラインに規定されていると主張するとともに、監視カメラを継続するなら、合理性、必要性、設置・運用に関する金額を説明するよう要求した。

会社は、要望として承るが、どこまで回答するか、回答を書面で出すかは会社の方で相談し検討する旨述べた。

(23) 令和6年5月29日付け「2024年春闘の賃上げについて」

組合は、令和6年5月29日付けで、2024年春闘の賃上げ要求（基本給を一律3万円引き上げること）について、次回団体交渉を円滑に進めるためにも具体的な賃上げ回答の提示と以下の質問への回答を要求することを求める旨記載した「2024年春闘の賃上げについて」を会社に送付した。

ア 質問1

中小企業庁の「令和3年中小企業実態基本調査」によれば、中小企業製造業の平均的な売上高経常利益率は3.85%です。会社の令和4年度の利益率は0.98%と全国平均の4分の1程度しかない原因はなにか。また、令和5年度に利益率が0.54%に悪化した原因はなにか。損益計算書に基づき説明ください。

イ 質問2

会社は、株主配当を実施していないとしていますが、だとするならば毎年の税引後利益は利益剰余金として内部留保されていると思われま。会社の利益剰余金の合計額を貸借対照表に基づき説明ください。

ウ 質問3

A2組合員の査定結果を説明ください。その際「人事考課の能

力評価、勤続年数、年齢と勤怠日数」(3月22日付け「ご連絡」による会社の説明)に基づきどのように査定したのか、A2組合員の自己評価をどのように査定結果に反映させたのか、人事考課査定の資料を提示したうえで説明ください。

(24) 令和6年6月12日付け「ご連絡」

会社は、上記(23)の組合から送付された「2024年春闘の賃上げについて」に記載の質問に対して、令和6年6月12日付けで、以下のとおり回答を記載した「ご連絡」を組合に送付した。

ア 質問1について

会社は、個々の従業員の業績を主たる判断材料として昇給するか否かを決定しており、利益率に基づいて昇給するか否かを決定するものではなく、会社の利益率が前年度と比較して悪化したのは、売上高が減少したにもかかわらず、物価高の影響等により材料費等が減少しなかったこと等が原因であると考えられ、損益計算書や貸借対照表に基づく説明までは必要ないと考えている。

イ 質問2について

会社は、内部留保を昇給の原資とすることは予定していないため回答を控える。

ウ 質問3について

A2組合員の業務は製品の研磨作業であり、出来高が会社の売上高に直接反映されるどころ、同組合員の出来高は月平均で20万円に満たず、同組合員の給与を賄うこともできていない状態であり、同組合員の会社に対する貢献度は低いといわざるを得ない。会社は、このような実績に基づき、A2組合員を評価することとなるとしたうえで、同組合員は、会社に対する貢献度等を極めて高く自己評価しているが、上記実績に照らすと、このような自己評価は採用できず、査定に反映させることもできない。

(25) 第5回団体交渉

令和6年6月17日、第5回団体交渉が開催された。組合側の出席者はA1委員長及びA2組合員、会社側の出席者は、B8取締役、B7マネージャー、B6リーダー及びB9弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合から、昇給についての回答（組合は月3万円の昇給と基準内賃金の2か月分の夏期一時金を要求）を求めた。会社は、従業員全体の平均昇給率が1%台半ばであると回答した。組合は、金額での回答を求めたが、会社はパーセントでの回答のみとした。

また、組合から、A2組合員の評価と昇給額についての質問があり、会社は、評価はCランク、昇給率は1%の増、昇給額は月2,000円と回答した。組合は、従業員の最高引上げ額について質問し、会社は、答えるか否かは検討して答える旨述べた。

会社が、月3万円の昇給を求める根拠について質問したところ、組合は、A2組合員が将来への不安があることやX1組合で3万円という統一要求をしている旨述べた。会社は、業界の動向や今後の見通しが悪いこと、内部留保については、昇給の原資とする予定はなく開示の必要がない旨述べた。

組合は、今後の見通し、世間の昇給水準等を考慮しないのかと質問した。会社は、会社の支払能力の問題であり、個々の従業員の業績を判断材料としながらも、従業員の雇用を守り、会社を維持できる限度があること、業績が悪ければ会社を存続できないことになる旨述べた。

組合は、新入社員の採用に関して、初任給は世間相場を考慮しないのかと質問し、会社は、令和5年度には初任給を引き上げる調整を行ったため昇給額が伸びたが、これは世間相場とは関係がない旨述べた。

組合は、あらためて営業利益について開示を求めたが、会社は、

個々の従業員の業績を判断材料としているため、回答する必要はない旨述べた。

組合が、査定の結果がC評価の従業員の昇給額は一律2,000円ということでもいいかと尋ねたところ、会社は、C評価の従業員の昇給額は一律2,000円、B評価の従業員の昇給額は一律3,000円というような絶対評価ではなく、査定の過程でA、B、Cの評価はつけるが、最終的に金額で査定する旨回答した。

組合が、評価者は誰になるのか尋ねたところ、会社は、第一評価者は各部署のリーダー、第二評価者は総務でB7マネージャー、第三評価者はB1社長、第四評価者がB2会長である旨回答した。

組合が、会社による令和6年6月12日付け「ご連絡」の中に、A2組合員の会社への貢献度が低いことの理由としている「A2氏の出来高は月平均で20万円に満たず」と記載してある部分について、その金額の根拠について説明を求めたところ、会社は、外注単価で計算し、日報から集計している旨述べた。

組合が、A2組合員が自己評価シートのスキルアップの欄に簿記1級を取得したことを記載し、そのことについての会社の評価について説明を求めたところ、会社は、業務の稼働率を上げることに注力させる趣旨で作っているものであり、簿記1級は業務と関係ない旨述べた。

イ 組合は、監視カメラによる撮影の中止、倉庫棟男性トイレの男性使用制限解除について質問し、昇給額を2,000円としたことの合理性・妥当性についての交渉を求めた。会社は、監視カメラ及びトイレについての対応を変えるつもりはない旨回答し、現在提示している2,000円の昇給額を受け取るか否かの確認を組合にしたところ、組合は、とりあえず受け取るが交渉は継続すると述べた。

ウ 組合が、夏期一時金の支給日について質問すると、会社は、例

年7月下旬か末頃であると回答し、組合から「次回は一時金を回答してもらおう」との発言があった。組合と会社は、次回の団体交渉を令和6年7月5日に決定し、会社からはその時までには一時金の回答ができない可能性があるとして伝えて、その日に夏期一時金の方向性について交渉することで合意した。

(26) 令和6年度昇給

令和6年6月におけるA2組合員の昇給額は月2,000円、従業員一人当たりの平均昇給額は7,793円であった。

(27) スポットクーラーの稼働条件

令和6年6月25日、A2組合員が、研磨場においてスポットクーラーを稼働させて研磨作業を行っていたところ、B2会長が現れ、温度が高くないにもかかわらずスポットクーラーを使用していると認識し、同組合員に対し注意した。その後、B6リーダーが、研磨場のスポットクーラーの稼働条件を30℃以上とする旨指示した。

(28) 令和6年6月26日付け「職場の暑さ対策についての緊急申入書」

組合は、令和6年6月26日付けで、会社が研磨場のスポットクーラーの稼働条件を30℃以上とした経緯を記載したうえで、今日の異常気象による気温上昇に対し、職場の快適な環境改善は喫緊の課題であり、30℃からクーラーを稼働させる取決めに合理性はない旨指摘し、その取決めの理由を明らかにしたうえで職場における熱中症の予防対策上、適切なクーラー使用を認めるよう本書をもって申し入れる旨記載した「職場の暑さ対策についての緊急申入書」を会社に送付した。

(29) 令和6年6月26日付け「2024年度夏季賞与査定について」

会社は、令和6年6月26日付けで、総務部からB7マネージャー一名によりリーダー各位あて、Y2グループの業績はかろうじて前年実績を維持している状況であり、夏期一時金については前年支給

実績を維持したいと考えているが、貢献度の高い従業員には相応の支給を考えている旨記載したうえで、人事考課査定にあたって「年齢・経験年数にとらわれることなく、『課題に前向きに取り組んだか、その取組が成果に結びついたか、会社業績に貢献したか』を評価して下さい。」とし、令和5年10月21日から令和6年4月20日までを基準日として査定するよう通知した。

(30) 令和6年7月2日付け「ご連絡」

会社は、上記(28)の令和6年6月26日付け「職場の暑さ対策についての緊急申入書」に対して、同年7月2日付けで、以下のとおり記載した「ご連絡」を組合に送付した。

ア 会社は、製造現場におけるクーラーの使用を30度からとしております。これは、ダイカスト工場（鑄造現場）が30度からクーラーを使用することとしているため、ほかの製造現場も同様の取扱いとしたものです。

イ 会社としましては、上記のような基準を設定することは、適切なクーラー使用の観点からも必要かつ相当であると考えております。

(31) 令和6年7月3日付け「ご連絡」

組合は、上記(30)の令和6年7月2日付け「ご連絡」に対して、同月3日付けで、厚生労働省が職場の熱中症予防対策を促進することを目的にパンフレットを発行していることや、「事業者は、空気調和設備を設けている場合は、労働者を常時就業させる室の気温が『18度以上28度以下』になるよう努めなければならない」とする通知を発出していることを指摘したうえで、以下のとおり回答を求める「ご連絡」を会社に送付した。

ア なぜ、ダイカスト工場は30度からクーラーを使用することとしているのか。

イ 30度からのクーラー使用基準が必要かつ相当とする理由を説

明ください。

(32) 第6回団体交渉

令和6年7月5日、第6回団体交渉が開催された。組合側の出席者はA1委員長、A3執行委員及びA2組合員、会社側の出席者は、B8取締役、B7マネージャー、B6リーダー及びB9弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合は、A2組合員の昇給について、月2,000円の上積みを検討したか確認した。会社は、A2組合員の昇給は月2,000円と決定し、増額の意思はない旨回答し、実績を考慮して昇給を決めているが、本人の業績があっても会社の売上が下がる状況にあれば昇給の率が非常に低くなるか、見送らざるを得ない旨述べた。

組合は、社内で開催された全員集会でのB2会長の発言を確認した。会社は、B2会長が、「見通しが悪い。賃上げは厳しい。申し訳ない。ほかで働きたい希望があれば考えてもよい。スキルがあるならば。」と発言した旨述べた。組合は、昇給の最終決定権者であるB2会長に団体交渉に参加してもらうか、陳述書を提出してもらって、発言の意図を確認したい旨要求したが、会社は拒否した。

組合は、A2組合員に対するB6リーダー以外の評価を明らかにするよう要求したが、会社は、誰がどのような評価をしたのかが明らかになってしまいかねないためできない旨述べた。

組合は、昇給額の総額と人員を質問したところ、会社は、昇給の対象となる従業員は32人、昇給額合計13万7,800円、平均昇給額4,445円、1.73%増である旨説明した。

組合は、客観的な評価基準の開示、適正な評価及び被評価者へのフィードバックという3つの公正査定義務を実施するよう要求し、会社は検討する旨述べた。

イ 組合が、研磨場のスポットクーラーの稼働条件を 30℃以上とした理由について、ダイカスト工場が 30℃からクーラーを使用することとしているためか尋ねたところ、B 6 リーダーは、研磨場の基準を一旦 28℃にしたが、ダイカスト工場から 30℃にしていると聞いたため戻した旨答え、B 7 マネージャーは事務所では基準を設けていない旨回答し、B 8 取締役は基準があることを承知していない旨回答した。

また、組合が、スポットクーラーの稼働条件について、WBGT 値の測定機器の購入とクーラーの稼働条件を改めること、給水装置を再設置するよう要求したところ、会社は、検討すると述べた。

その後会社は、令和 6 年 7 月 10 日付けで、「30 度からのクーラー使用を変更することは考えておりません。」と記載した「ご連絡」を組合に送付している。

ウ 組合は、常時のモニタリングは労働者のプライバシー侵害にあたるため監視カメラを撤去するよう要求したが、会社は、監視カメラの撤去はしない旨を回答した。

エ 組合は、改めて昇給の根拠を求め、要求が通らなければ労働委員会に申立てを行う旨伝えたところ、会社は要求を受けない旨を回答した。

オ 夏期一時金の交渉は行われなかった。

(33) 令和 6 年 7 月 16 日付け「ご連絡」

会社は、令和 6 年 7 月 16 日付けで、団体交渉の日時場所についての依頼及び A 2 組合員の夏期一時金の支給について、同月 19 日に支給を予定しており、「①まずは上記予定に従って支給した上で、団体交渉を実施する。②貴組合との団体交渉後に支給する。」のいずれとするかにつき、意見を求める旨記載した「ご連絡」を組合に送付した。

(34) 令和 6 年 7 月 17 日付け「7 月 16 日付『ご連絡』について」

組合は、上記（33）の令和6年7月16日付け「ご連絡」に対して、同月17日付け「7月16日付『ご連絡』について」により、会社が依頼した団体交渉の日時場所について了承し、会社が意見を求めた夏期一時金の支給について①の方法によることと回答した。そのうえで組合は、組合と会社が5回(ママ)に及ぶ団体交渉を行ってきたにもかかわらず夏期一時金の具体的な回答をしてこなかった経緯があるなか、会社が具体的な支給額及び回答の理由を説明することなく、突然上記（33）の通知をしたことは、労組法第7条第2号違反である旨指摘し、このように組合と実質的な交渉をすることなく支給を決定した理由、いつ支給日を決定したのか、平均支給額及びA2組合員の支給額並びにその根拠について会社に回答を求めた。

(35) 令和6年7月23日付け「ご連絡」

会社は、上記（34）の令和6年7月17日付け「7月16日付『ご連絡』について」に対して、同月23日付け「ご連絡」により、毎年7月20日前に夏期一時金を支給しているため、令和6年についても同時期に支給したこと、平均支給額は31万9,428円であり、A2組合員への支給額は15万円となったこと、会社の業績が良好とはいえないため、夏期一時金は令和5年12月の冬期一時金と同程度の支給額とした旨組合に回答した。

(36) 令和6年度夏期一時金

令和6年7月におけるA2組合員の夏期一時金額は15万円、従業員一人当たりの平均額は31万9,428円であった。

4 不当労働行為救済の申立てについて

- (1) 令和6年7月24日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行った。請求する救済内容は、A2組合員への令和6年度の昇給及び夏期一時金支給における差別待遇を改め、昨年実績

である昇給額 1 万 3,000 円と昨年の夏期一時金の支給実績 16 万円を支給することに加えて、倉庫棟男性トイレや手洗い場の使用を制限し冷水機を撤去したこと、同組合員の動向を監視するためのカメラを設置しモニタリングしたこと、研磨場のスポットクーラーを気温 30℃以上でなければ使用させないとしたことなど、同組合員に対し、肉体的・精神的苦痛を与える嫌がらせをしないこと（前記第 1 の 2（2））、団体交渉において誠実な交渉を行うこと（前記第 1 の 2（3））及びポストノーティス（前記第 1 の 2（4））を求めるものである。

- (2) 令和 6 年 7 月 25 日、組合は、請求する救済内容について、夏期一時金の額を、「夏期一時金の支給実績 16 万円」から「本年の夏期一時金の平均支給額 31 万 9,428 円」に変更した。変更後の救済内容は、前記第 1 の 2（1）のとおりである。

5 本件申立て後の状況

(1) 第 7 回団体交渉

令和 6 年 8 月 2 日、第 7 回団体交渉が開催された。組合側の出席者は A 1 委員長及び A 2 組合員、会社側の出席者は、B 8 取締役、B 7 マネージャー、B 6 リーダー及び B 9 弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 夏期一時金の支給日に関して、組合は、令和 6 年 7 月 5 日の団体交渉日には決まっていなかったのに、同月 16 日に組合に連絡して同月 19 日に支給すると決めたのは、団体交渉をしないで支給をするという不当労働行為である旨発言した。

B 9 弁護士は、「確かに（交渉する期間が）期間的には非常にタイトであることはその通りだと思います。でもまあ私の方でも、ちゃんと会社の方に確認というか、そういうのが出来ていなかったと思います。だから、この点については、やっぱりちょっとこ

ちらの方で、あのまあA1さんの方にお伝えするということが十分ではなかったというふうに思います。」と述べた。また、B8取締役及びB7マネージャーも、夏期一時金の支給にあたり組合との事前交渉をするという認識に欠けていたことを認めた。

会社は、事前協議で様々なテーマの交通整理をしたうえで団体交渉日を決めるつもりだったと回答した。

組合は、事情は分かったが、重大な事項であると述べた。

団体交渉の最後に、組合は、「そういうことで今回ね、1回も事実上の交渉もなく、支給されて支給後にこういう話合いをすることになった。その経過、それは確かにこちらも例えば去年何月何日にもらったから、調べれば、僕はそのことをもっとA2さんに聞いて、5日の段階でまだ決まっていないというようなことで悠長に構えとってはダメだとそういう点はあったわね。」と述べた。

イ 令和6年度の夏期一時金の支給額について、組合は、夏期一時金の総額、査定の時期と方法について質問した。会社は、平均支給額が31万9,428円、人数は35人で、令和6年6月24日頃に令和6年度の夏期一時金支給のための従業員の査定を、各部署のリーダーに書面で指示したと回答した。組合の、一時金の総額を決めているのは誰かという質問に対し、会社は、B2会長が決定している旨回答した。

組合は、会社が、会社の業績が良好ではないと判断している根拠について質問した。会社は、決算と今期について、受注状況の見通しから芳しくないと回答した。

組合は、月次決算の資料を要求したところ、会社は、昇給、一時金は個人の業績で査定しているから開示の必要はないと述べた。

組合が、A2組合員の査定結果がCランクであったことについて、査定の根拠を確認をしたところ、会社は、査定期間中に指示

に従わない事例があったりしていると述べた。

組合は、会社の昇給及び一時金の金額が 100% 査定（昇給や一時金の一部が固定化されておらず、全て査定で評価すること）で行われていることは、就業規則、賃金規定に書かれているのか、就業規則や賃金規定を労働委員会に提出する予定はあるのかを質問した。会社は、提出については今後検討すると回答した。

組合は、A 2 組合員の夏期一時金について、約 31 万円の平均額までの引き上げを要求し、会社は、15 万円から増額する考えはないと回答した。

組合は、令和 6 年度の昇給の水準について質問し、会社は、昇給の平均は月 6,823 円、人数は 35 名、総額で 23 万 8,000 円であると回答した。

ウ 組合は、職場での暑さ対策について、会社が冷房器具の使用温度を 30℃としていることは、ガイドラインから妥当とは言えないとして、必要かつ相当の説明を求めた。会社は、ダイカスト部門の状況から 30℃としていると説明した。組合は、会社は使用者としてガイドラインに沿うようにできることをすべきで、スポットクーラーは有効なのに、なぜ 30℃からの運用にしているのか質問した。会社は、明文化した規程はないが、30℃で運用していると回答した。

エ 組合は、監視カメラについて、その必要性について質問した。会社は、事故の証拠保全が目的で、手洗い場がルールに則った使用がなされているかを確認するためであると回答した。組合は、それは A 2 組合員に対する嫌がらせと考えていると述べた。

倉庫棟男性トイレについて、女性用に変更したことに対し、組合は、男性従業員の使用を認めるよう要求したところ、会社は変えるつもりはないと回答した。

(2) 令和 6 年 8 月 7 日の B 2 会長の言動

A 2 組合員は、令和 6 年 8 月 7 日 17 時ころ、区切りがたったところで研磨業務を終了し、研磨場の清掃をして日報を書いた。ある程度書けたところで検査場にいる確認者のところに印をもらいに行き、そのまま検査場で日報の続きを記入していた。

そこに B 2 会長が通りかかり、A 2 組合員に、なぜここで日報を書いているのか、自分の職場で書くように言い、その後、「ちょっと事務所へ来いて一、事務所へ、事務所に来るの」、「何を考えているんやクソ坊は。」と発言し、事務所へ来るよう命じたため、同組合員は、事務所に向かった。

A 2 組合員が事務所に着いたときには、B 2 会長、B 1 社長、B 8 取締役、B 6 リーダーがおり、同リーダーから、日誌を書いた場所について確認されると、同組合員は「(検査場で) 書いていない、今日は判子をもらいに行っただけ・・・。」とっていたが、同リーダーから「会長が(検査場で) 日報を書いとるのを見たと言うんやけど、どう」と尋ねられたところ、「急いどったんで。」、「あそこ(検査場) で書いたけど、なんであかんの」と発言内容を変えた。A 2 組合員は、B 6 リーダーから「(検査場には) 判をもらいに行くだけ、日報は、あそこ(研磨場) で書く。」と言われ、「明日から、そうします。」と答えた。

そこへ、B 1 社長との打ち合わせで後方にいた B 2 会長が、打ち合わせを終えて話合いに加わった。B 2 会長が、「なんで嘘つくの」と言うと、A 2 組合員は「会長が怒るで」と言い、お互いに相手のことを「嘘をつく」と言い合った。

その後、事務所に来るよう命じたのに、なぜすぐに来なかったのかということについて、B 2 会長が、A 2 組合員に「本来、なんでお前さん、呼びつけられたら手洗いしてくるの、すぐにここへ来るのが当たり前やろ、なんで手を洗いに行かないかんの、なんで荷物(A 2 の私物) をもってこなあかんの」と発言した。B 1 社長が、

「そこがポイントじゃなくて、これ作業日報の件で問題視しているわけでしょ。」と発言し、B2会長が「そうだよ。」「(A2が) 向こうで書類(日報)を書いているんで俺が怒ったやで、なんでお前がこんなところで書く必要があるんやて」と応じた。B1社長が「なんでそこがそんなに問題なの?」と聞くと、B2会長は「女の子たちが、(A2に)来てもらいたくねえって言っているんやで。」「何するか分からへんで怖て、みんなそばにおって欲しくないって、そんでトイレも変えたり、何もかも改善してきとるんやで、それをなんでまた現場(検査場)に行つてやるの」と発言した。

その後、いつから検査場で日報を書いていたのかという話になった際、B2会長は、「みんなは来てくれるなと言つとるんやわ、あんたに現場(検査場)へ」、「喜んどらへんで、あんたが行くのを。何するか分からへんでこの男はって、みんなに会社は言われとるんやで」、「自分の部署やないところで日報を書いとる、嫌がらせで」と発言した。

B2会長は、日報を書く場所が違っていた件について経緯を書面に書くようA2組合員に指示し、B6リーダーが同組合員に対して、「とにかくまず書け、書いてどういういきさつで、どういうふうになったのか、難しいこと書かずに」と言うと、同組合員は「考えてみる。」と発言した。B2会長は、「俺もなにも怒りたくねえよこれ、何を恨んどるんやこのアホタレが、嘘つくし、事務所に来いとされたらさっさとついで来やあいいやろ本来、なんで手を洗いに行かないかん」、「呼んで話をしよう、はじめはそんだけの話やったんや、そうしたらすーとついで来やあいいがや、俺に」、「こんなところで(検査場)、なんでやっているんや、すぐ来いとついで、来んのやで。」と発言した。

また、B2会長が、A2組合員に事務所へ来るように伝えたにもかかわらず、同組合員がすぐに来なかったという状況をB6リーダ

一に説明したことに関し、同組合員は「そうやったか。」と発言した。A 2 組合員の発言を聞いて B 2 会長は、「そうやったら、全部お前の行動をビデオで撮ろうか、お前がそれだけ嘘をつくなら」、「ビデオはダメやと言っとるけど、もっと撮ろうかお前を」、「お前の行動を全部。」と発言し、同組合員が、「プライバシーの侵害や。」と言って抗議すると、「なにがプライバシーがあるんや、お前に。」と発言し、さらに「お前は行っていいとこだけ、決まっとるの。」、「インターネットやったときに、みんなに聞いたら来てもらいたくねえ、そこで決まったんやがや」、「B 10 は一緒にご飯を食べたくないから（座席の）位置を変えて、（A 2 は）B 6 さんと一緒に管理してくださいと言われた。」、「何がお前のような男にプライバシーがどこにあるんや言ってみよ、会社の中で」、「だから、あるなら訴えやいいやろ警察に、警察に訴え出ろよ」、「プライバシーって」、「お前が行っちゃあいかんところへ行ってやっとなるで、どこでやってもいいわけねえやろ、お前が行く場所は決まっとるんや。」、「プライバシーがあるそうやで、裁判で訴えてもらえ、俺が買ってでたるで、訴えやええがや。」と発言した。

（3）第 8 回団体交渉

令和 6 年 9 月 6 日、第 8 回団体交渉が開催された。組合側の出席者は A 1 委員長、A 2 組合員及び A 4 組合員、会社側の出席者は、B 8 取締役、B 7 マネージャー及び B 9 弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合は、令和 6 年度の昇給額について、会社から総額 23 万 8,000 円、35 名、平均約 6,800 円で、1 名は昇給額がゼロであったという説明があったことを確認し、35 名のうち、1 名の昇給額がゼロであったのであれば、総額を 34 名で割った、平均は 7,000 円とすべきではないかと主張した。

イ 組合は、A ないし C ランクそれぞれの昇給幅及び人数の開示を

要求した。また、Cランクの金額の妥当性を確認するために、人事査定の結果について、査定基準を出すよう求めた。会社は、公表する土台がなく、公表するか否かは別問題と回答したが、組合は公表する土台がないという発言を問題視し、会社は、土台の意味について確認すると回答した。

組合は、令和5年度及び6年度の昇給について、平均基本給と平均基準内賃金を書面で開示するよう要求した。会社は、回答するかしないかも含めて、後日回答すると述べた。

組合は、令和6年度の夏期一時金の総額と支給人員及びA2組合員の査定内容を開示するよう要求した。会社は、検討すると回答した。

ウ 組合は、令和6年8月7日にA2組合員が、検査場で日報を記入していた件について、主要な部分を研磨場で書き終え、検査場で部品番号と数量を書き足して確認窓口へ提出するつもりだった、17時15分までに行かないと確認窓口の担当者が帰ってしまうからと発言した。会社は、自席で全てを書き終えてから提出すべきであったと意見を述べた。

また、A2組合員がB2会長に呼ばれてもすぐに事務所へ行かなかったことについて、組合は、トイレに行っていたからだと主張し、同会長が呼び出した同組合員に対して「おまえはすぐ嘘をつく。」と言った根拠を確認した。会社は、B2会長にヒアリングをしたが記憶は曖昧だった、もしA2組合員に対してそのような発言をしていた場合の意図を確認したところ、同会長は、終業間際にトイレに行ったのもすぐに来ない口実ではないかとの趣旨だったと回答した。組合が、その際、B2会長はプライバシーとかビデオ撮影の話をしたかと確認したところ、会社は、同会長には、そのようなことを言った記憶はないことを確認していると回答した。組合は、B2会長に呼ばれたら、トイレを我慢していく

のか、トイレに行ってもいいのではと質問し、会社は、呼ばれてトイレに行くのなら、その旨を断っていくのが常識だと思うと意見を述べた。

エ 冷水機の撤去について、組合は、なぜ冷水機を撤去したのかを確認した。会社は、A 2 組合員が注意されても顔や目を洗うことをやめなかったため、検査場の従業員をはじめとした同組合員以外の従業員(以下「その他従業員」という。)が気持ち悪がるため、従業員からの意見で撤去したと回答した。

オ 組合は、食堂に設置した洗面台が研磨場から遠いが、勤務時間中に顔を洗ってはならないというお達しがあるのかと質問した。会社は、そもそも顔を洗う従業員はいないし、職務専念義務の観点から、勤務時間中に洗顔が必要なほどの睡眠不足の状態出勤するのはいかななものかと回答した。

カ 組合は、30℃にならないとスポットクーラーは使用しないという方針を変えないかと質問した。会社は方針を変えない旨を回答した。また、暑さが厳しいダイカスト部門には希望者にクーラージャケットを支給していると述べた。

キ 組合は、会社が決算書等の書類を出さないとしているが、改めて提出を求める書面を出す、労働委員会は主戦場ではないので、団体交渉でやると発言した。

(4) 第9回団体交渉

令和6年10月4日、第9回団体交渉が開催された。組合側の出席者はA 1 委員長、A 3 執行委員、A 2 組合員及びA 4 組合員、会社側の出席者は、B 8 取締役、B 7 マネージャー、B 11 リーダー及びB 9 弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合は、一時金の査定について、Aランクの最高額と最低額の開示を求めた。会社は、回答するかどうかは、こちらで判断する

と回答し、AないしCのランク付けは一次査定者の作業で二次査定以降は行わない、金額の取決めはしておらず、総額については昨年並や業績が悪ければ減らすとの大体のレベルを伝えてあると説明した。

組合は、会社が資産を持っているのであれば、昇給も考慮すべきで、貸借対照表により企業体力を知る必要があると発言した。会社は、内部留保は企業戦略であるといい、検討すると回答した。

イ 組合は、令和6年8月7日の件について、A2組合員が検査場で日報のどの部分を書いていたのか、不足分を書き足していただけて問題がないことを立証する旨を発言した。

会社は、B2会長から呼ばれてからA2組合員が事務所に来るまでに10分ほどかかったため、同会長が怒っていたのは事実であると発言した。

組合は、A2組合員がB2会長のもとに行って、30分ほど話していたようだが、その際に、同会長から同組合員にはプライバシーはないという発言があったが覚えているかと質問したところ、B8取締役は覚えていないと回答した。組合は、その際、B2会長はA2組合員にはプライバシーはないと言い、同組合員がプライバシーはあると返答したら、同会長はカメラで監視すると言った、この発言から分かるとおり、監視カメラは同組合員の監視が目的である、と発言した。

ウ 組合は、B11リーダーに、ストップウォッチで作業時間を計測しているのはなぜかと質問した。B11リーダーは、目標タイムがあり、それに対してどの程度できているかを確認している。1日全体では波があるので、その一部を計測していると回答した。組合は、標準サイクルタイムがあるのになぜ測る必要があるのかと質問し、B11リーダーは、1日の中ではスピードに波があるので、部分計測し、参考にしていると回答した。

エ 組合は、B 8 取締役は、倉庫棟男性トイレについて男性従業員の使用を禁止した理由を質問したところ、同取締役は女性用にすするためと回答した。

オ 組合は、新しく設けられた手洗い場は新工場の 2 階で、研磨場から距離があるが、なぜそんなに遠くに行かなくてはならないのかと質問した。会社は、顔は新工場の 2 階の手洗い場で洗い、手は旧工場の手洗い場で洗うようにしていると回答した。

カ 組合は、暑さ対策として、会社がスポットクーラーとクーラージャケットの 2 本立てで対応しているが、両方で対応するのはどうなのかと質問した。会社は、移動する際にはクーラージャケットが便利であると考えているが、研磨場は移動しない職場なので、A 2 組合員自身スポットクーラーを使うと言っていることもあって、スポットクーラーだけで事足りると回答した。組合は、職場のエアコンの稼働条件はガイドラインでは 28℃だが、スポットクーラーの稼働条件をあえて 30℃にしているのは B 2 会長の判断なのか光熱費を考慮しているからなのかを確認したところ、会社は光熱費を考慮していると回答した。

(5) 令和 6 年 11 月 18 日付け「令和 6 年度冬期賞与査定について」

会社は、令和 6 年 11 月 18 日付けで、総務部から B 7 マネージャー及び B 11 リーダー連名により、冬期一時金査定者各位あて、Y 2 グループの各社の最終損益が黒字達成の見込みであり、冬期一時金は前年並の支給を維持したいと考えている旨記載したうえで、人事考課査定にあたって、査定対象期間を同年 4 月 21 日から同年 10 月 20 日までとし、「会社業績に対する貢献度」、「仕事への取組姿勢、勤務状況、資格試験への挑戦など達成状況」を示し、A（顕著な達成結果）、B（標準的）、C（標準以下）の 3 段階の査定をし、併せて冬期一時金支給に対する考え方を記入して提出するよう通知した。

(6) 第10回団体交渉

令和6年11月22日、第10回団体交渉が開催された。組合側の出席者はA1委員長及びA2組合員、会社側の出席者は、B8取締役、B11リーダー及びB9弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 組合は、冬期一時金の支給については既に要求済み（基準内賃金の3か月分）であるが、それは、世間一般でニュースにもなっているもので、世間並は欲しい、物価の高騰が収まらず、生活を維持しようと思えば昇給の不足を一時金で補填している状況にある、X1組合においては、要求基準を設けており、冬期一時金では3か月以上を要求していくことになっている、と発言した。

会社は、世間とはどこを指しているのか、少なくともY1社では今まで一時金として3か月分を払ったことはなかったし、今後も到底考えにくいと説明した。組合から、一時金の予算は出していないのか質問すると、会社は、予算は組んでいないと回答した。組合から、若い人を雇うため一定の賃金水準で払おうと思うと世間水準ではないかと発言すると、会社は、令和5年度は新規採用をするためには初任給を上げないと人が集まらないから上げたが、全体のバランスを崩さないように全体も上げたと発言し、世間相場ではやらず、会社への貢献度、仕事への取組姿勢などを見て判断するというのが会社のスタンスである、現在、冬期一時金の査定を始めており、その後、総務、社長、会長の査定を行って決定するという今までのやり方を踏襲すると回答した。

組合は、支給日はいつなのかを確認し、会社は令和6年12月10日から同月20日までの間であると回答した。組合は、その前に2回程度は団体交渉をする必要があると発言し、また、今回の冬期一時金の査定は絶対評価であるのかを質問した。会社は、B7マネージャーがB2会長に前年並と確認しているため、各部署

のリーダーには、前年度の実績を踏襲して査定するよう指示していると回答した。

イ 組合は、令和6年度の昇給や夏期一時金についての回答を確認したところ、会社は、既に支給済みであり、引き上げることは困難であると述べた。

ウ 組合は、会社は労働委員会の結論が出れば変わるのかと確認したところ、会社は、昇給や一時金に関する裁量は会社にあつて、会社が説明してきた内容におかしな点はないと考えており、労働委員会の判断をみたいと述べた。

(7) 第11回団体交渉

令和6年12月9日、第11回団体交渉が開催された。組合側の出席者はA1委員長、A3執行委員及びA2組合員、会社側の出席者は、B8取締役、B11リーダー及びB9弁護士であった。

なお、交渉内容は以下のとおりである。

ア 会社は、組合に対し、要求の具体的な理由及び根拠について説明を求めた。組合は、要求の理由は3点あり、第1に、会社の昇給額が全国平均以下であることが推測されること、第2に、この差を埋めるのに冬期一時金を基準内賃金3か月分支給する必要があること、第3に、X1組合は要求統一基準で冬期一時金として3か月分を要求していることであると述べた。

組合は、会社からの事前連絡において、組合の要求は現実的ではなく、組合自身も無理と考えているのではないかとの意見が示されたことについて、受け取り方によっては組合への介入と捉えられかねないと指摘し、これはB2会長の考えなのかと質問した。会社は、書面の内容はB9弁護士が作成したもので、会社で内容を確認して同意した文書であると述べた。

組合は、会社は冬期一時金として基準内賃金3か月分の支給が現実的ではないということであれば、会社では月数ではなく、金

額ではどれくらいのレベルと考えているのかと質問した。会社は、会社の基準や過去の支給実績と照らすと、一時金として3か月分というのは過去に出したことがなく、とても出せるレベルではないと回答した。

イ 会社は、冬期一時金の支給日を令和6年12月13日に決定した、A2組合員の冬期一時金の金額は17万円を考えている、勤務状態については、欠勤はしていないし与えられた仕事はしっかりやっているが上司からの改善提案を必ずしも受け入れているとは言い難く、生産性向上の余地があるところが改善してもらいたい点である、全体的な会社貢献度は高いとは言えず一次査定での評価はCだが、与えられた仕事はしていることから二次査定での評価は2万円の増額となった、全従業員での増減額は0円から3万円という中で2万円の増額は多いと考えている、と説明した。

組合は、支給対象者数と平均支給額、支給額の最高額と最低額、最低支給額の従業員は夏期一時金を支給されていたのかを質問した。会社は、支給対象者は38人で、平均支給額は32万4,000円、最高支給額は把握していない、最低支給額は3万円程度、最低支給額の従業員が夏期一時金を支給されていたかは把握していないと回答した。組合は、会社が把握していない情報を調べるよう要請した。会社は、平均額は社内協議のうえで回答したが、それ以外については再度社内で検討すると述べた。

組合は、会社の今月の決算上の純利益について確認したところ、会社は、利益については、月次損益では正確にはわからないと回答した。

組合は、10分程度団体交渉を中断し退席して相談した結果、会社は好意的に対応していると評価し、今回の冬期一時金を17万円から基本給1か月分程度の20万円に増額要求し、妥結できたら今春の昇給と夏期一時金の増額要求は取り下げること考え

ていると述べた。会社は、持ち帰って検討すると回答した。

組合は、冬期一時金の支給日である令和6年12月13日の前に回答が欲しいと述べ、会社は、同月11日までにB9弁護士に回答を伝え、同日中に同弁護士から組合へファクシミリを送ることを確認した。

ウ 組合は、労働環境の件について、研磨場の監視カメラは撤去する、手洗い場は、A2組合員に水浸しにしない事を約束させて使用を解禁する、冷水機は、夏は必要であるため再設置する、スポットクーラーについてはガイドラインに基づいて運用する、倉庫棟男性トイレについては、女性従業員が使用する際は、入り口の鍵をかける等の対応をし、少なくとも、女性従業員が使用していない時は、男性従業員も小便器は使用できるようにすることになれば、解決すると考えている旨述べた。

会社は、今回の提案について、会社でも情報共有して検討し、すぐに結論が出ないかもしれないが、話し合いで解決に繋がれば良いと思う、お互い立場があるので、受け入れられる点もそうではない点もあるが、そのようなご要望があったことについては、検討すると述べた。

(8) 令和6年度冬期一時金

令和6年12月におけるA2組合員の冬期一時金は17万円、従業員一人当たりの平均額は32万3,684円であった。

なお、令和4年度昇給以降の昇給及び一時金の支給額について、A2組合員及び従業員一人当たりの平均額の推移は以下のとおりである。

単位：円

支給時期	種別	A2	従業員平均	平均対比
令和4年度	昇給	5,000	8,656	57.8%

	夏期一時金	150,000	284,324	52.8%
	冬期一時金	160,000	316,111	50.6%
令和5年度	昇給	13,000	26,064	49.9%
	夏期一時金	160,000	326,428	49.0%
	冬期一時金	144,000	324,400	44.4%
令和6年度	昇給	2,000	7,793	25.7%
	夏期一時金	150,000	319,428	47.0%
	冬期一時金	170,000	323,684	52.5%

(9) 不当労働行為救済の申立ての変更及び追加

令和7年2月28日、組合は、請求する救済内容について、昇給額を、「昨年実績である1万3,000円」から「平均昇給額7,600円」に変更し、「冬期一時金の平均支給額32万3,684円の支給」を追加した。変更及び追加後の救済内容は、前記第1の2(1)のとおりである。

(10) 不当労働行為救済の申立ての追加

令和7年4月24日、組合は、請求する救済内容について、「B2会長によるハラスメント行為」を追加した。追加後の救済内容は、前記第1の2(2)のとおりである。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

- 1 争点(1)(会社が、令和6年度の昇給並びに夏期一時金及び冬期一時金に関する人事考課査定において、A2組合員を評価した結果、昇給並びに夏期一時金及び冬期一時金の額を全従業員の平均額以下に決定した行為が、労組法第7条第1号の不当労働行為(不利益取扱い)に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

労働契約法第3条は、労使間の交渉力の不平等を前提に、労働

契約の労使対等な立場での契約の締結を目指すものとし、同条第5項は「労働契約に基づく権利行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。」と定めている。したがって、昇給や一時金の額の決定が「人事権の行使」としての裁量が認められるとしても、それは、公正かつ的確な評価査定により導き出された合理的なものでなければならない。

しかし、会社の賃金規定は、昇給につき同規定第7条第2項で個人の能力評価だけでなく、勤続年数、年齢と勤怠日数に応じて査定するとし、一時金については、同規定第29条で、作業能率及び前条の支給対象期間内における勤怠、勤務成績に基づき決定すると規定しているにも関わらず、同規定が定める評価基準内容と、実際に査定にあたって、総務部が各部署のリーダーに発出している評価基準が異なり、公正性が疑われる人事考課制度である。

さらに、会社は、A2組合員が令和5年8月中旬に行った新型コロナウイルス対策のための簡易検査の不適切対応及び取引先企業のSNSアカウントに会社に対する批判的投稿を行ったことをきっかけに、同組合員を嫌悪し同組合員が組合に加入した後も嫌悪意思を強め、SNS投稿に関し同組合員の上司が会社に提出した報告書で、「Z社としては批判的意見等については受け流しており、問題視していない。」としているにも関わらず、B2会長は、同組合員に対し「会社のやり方が気に入らないなら、他の会社にいったらどうか」などと退職を勧奨し、その後も同組合員に対しストップウォッチでの作業時間計測、倉庫棟男性トイレ及び手洗い場の使用制限、研磨場への監視カメラ設置とモニタリング実施等々、同組合員を狙い撃ちにした嫌がらせを繰り返している。こうした状況のもとで、令和6年度の昇給並びに夏期一時金及び冬期一時金に関する人事考課査定においてA2組合員を低く評価し、全従業員の平均額以下にした行為は、同組合員を嫌悪

する会社の意思の現れである。こうした嫌悪意思は、審問の場で A 2 組合員の作業態度を問われた B 2 会長が「僕の知る限りはひどくなったと思うね、組合に入ってからね。」と証言していることから強く推認される。また、B 2 会長は、A 2 組合員に対し、A 1 委員長について「あれはバカだ」と侮辱した発言をしており、労働委員会の審問の場でも同委員長に対し、「なんでそんな質問をするの、たわけか。」との発言からも、同会長の組合嫌悪意思は明らかであり、会社の不当労働行為を示すものである。

イ 会社の主張

組合に加入する以前から、A 2 組合員の昇給及び一時金の金額は、平均昇給額及び平均一時金よりも低額であった。このため、組合に加入したことにより、昇給や一時金につき、差別的な待遇を受けたとの事実は存在しない。

また、従業員一人当たりの平均昇給額は、役職手当を支給されている役職者を含めた平均であり、これと役職者ではない A 2 組合員の昇給額を比較することは、かえって不合理であって、役職手当を支給されている役職者を含めた平均昇給額と比較すると、組合員となる前となった後はいずれも約 50% 前後である。

A 2 組合員は、会社において製品の加工業務(研磨)に従事しているが、その作業内容は比較的簡易なものであり、単純作業といわざるを得ない。また、A 2 組合員は、役職者ではなく、命じられた単純作業に従事するのみであり、責任の程度が重いとはいえない。

以上によれば、A 2 組合員の昇給額や一時金が平均昇給額及び平均一時金よりも低額であったとしても、会社が有する人事権の裁量の範囲内の措置であり、これを違法と評価することはできない。

また、若年層の従業員に対する昇給額を手厚くした結果、平均

昇給額が引き上げられているところ、その結果、平均昇給額との比較において、A2組合員の昇給額が相対的に低いかの印象を与えるものである。

すなわち、令和6年度におけるA2組合員に対する昇給額(基本給)は2,000円であるが、同年の昇給額(基本給)が2,000円以下であった従業員は、29名中7名であった(同組合員を含む。)。このため、会社では、昇給額(基本給)がA2組合員と同程度かそれ以下であった従業員は少なからず存在しており、同組合員に対する昇給額のみが突出して低いというわけではない。

また、人事考課査定について、B2会長は第四次評価者であるが、それ以前の評価内容を踏まえた上、査定評価を行っている。また、第三次評価者であるB1社長と第四次評価者であるB2会長との間で査定結果に相違がある場合には、両者が協議の上、最終的な昇給や一時金の金額を決定している。

仮に、組合が主張するようにB2会長が全てを判断しているのであれば、会社が人事考課制度を設置する理由はない。このような人事考課制度を設置していること自体、B2会長が人事考課を独断で行っているものではないことの証左である。

以上を総合すると、会社がA2組合員の令和6年度の昇給並びに夏期一時金及び冬期一時金の額を全従業員の平均額以下に決定した行為は、不利益取扱いに該当するものではない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

A2組合員の令和6年度昇給並びに夏期一時金及び冬期一時金の額(以下「本件昇給額等」という。)を全従業員の平均額以下に決定したことに関する経緯は、第2の3(16)、(19)ないし(26)、(29)、(32)ないし(36)、第2の5(1)、(3)ないし(8)に述べたとおりである。

イ 不利益な取扱いか否か

A 2 組合員の本件昇給額等は、前記第 2 の 5 (8) で認定したとおり、同組合員を含めた従業員一人当たりの平均昇給額並びに夏期一時金及び冬期一時金の平均支給額と比較すると、それらの額の約 26% から約 53% の額に相当し、非組合員であるその他従業員と比較して、低額であったことが認められる。

会社は、従業員一人当たりの平均昇給額は、役職手当を支給されている役職者を含めた平均であり、これと役職者ではない A 2 組合員の昇給額を比較することは、かえって不合理であって、同組合員の昇給額の比較対象となる平均昇給額は、基本給に関する平均昇給額とするのが相当である旨主張している。

しかし、これを令和 6 年度昇給についてみると、基本給に関する平均昇給額は 4,448 円であり、A 2 組合員の昇給額は、当該平均昇給額の約 45% に相当する額となり、いずれにしろ、全従業員の平均昇給額の半分以下であることに変わりはない。

以上により、A 2 組合員の本件昇給額等は、全従業員の職務内容、責任程度についてみると、平均額の 50% 程度以下の低額とされていることから、経済上の不利益が生じている。

ウ 不当労働行為意思について

上記判断のとおり、A 2 組合員の本件昇給額等の支給に経済上の不利益が生じていることから、当該行為が、労働組合の組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたか否かについて検討する。

組合は、昇給や一時金の額の決定が「人事権の行使」としての裁量が認められるとしても、それは、公正かつ的確な評価査定により導き出された合理的なものでなければならぬとしたうえで、賃金規定が定める評価基準内容と、実際に査定にあたって、総務部が各部署のリーダーに発出している評価基準が異なり、公

正性が疑われる人事考課制度である旨主張している。

一方、会社は、人事考課査定基準が存在していないと主張するので、会社が行う人事考課査定に合理性が認められるか否かについて、A2組合員の本件昇給額等に係る人事考課査定の状況をみて判断することとする。

(ア) 令和6年度昇給

A2組合員の令和6年度昇給における経過をみると、前記第2の3(21)で認定したとおり、昇給額の決定にあたり、まず会社が、令和6年5月13日付けで、各部署のリーダーあて、B7マネージャー名により、会社の業績等を踏まえた全体方針を示したうえで、A(最高額の昇給)、B(標準的な昇給)、C(標準以下の昇給でもやむを得ない)の3段階で評価して査定し、その理由を記載すること、理由欄には貢献度、資格取得、特記事項等を記入するよう依頼する文書を通知(以下昇給及び一時金支給に伴う人事考課査定に関する総務部からの同様の通知を「人事考課査定依頼通知」という。)していることが認められる。この通知を受け取った第一次評価者であるB6リーダーは、人事考課査定を行い、その結果としてA2組合員をCランクと評価し、引上額案を2,000円としていることが認められる。B6リーダーは、A2組合員を標準以下であるCランクと評価した理由について、査定対象期間内である「昨年9月には客先に対して当社のコンプライアンスが疑われるような事件を起こした。」、「作業中の居眠り、冷水器(ママ)の間違った使用方法等、周囲に迷惑をかける行為が多々あった。」、「注意されたことに対して素直に聞くことができず、協調性に欠ける。」など、査定対象期間中の同組合員の問題行動や勤務態度などを書面(以下、昇給及び一時金支給に伴う一次評価に関する書面を「一次評価書」という。)に具体的に記載している。また、プラスの考慮要

素といえる「資格取得」については、A2組合員の担当業務である研磨業務に生かせず、評価に反映できない理由を「資格試験（簿記1級）には取り組んで取得したが、自身の業務に生かされるものではない。」と一次評価書に記載している。これらの記載から、B6リーダーが上司として一応の根拠をもってA2組合員をCランクと評価としたことがうかがわれ、特段不当な点はみられない。

B6リーダーは、一次評価書を作成後、第二次評価者である総務部へ提出し、総務部における二次評価を経て、第三次評価者であるB1社長及び第四次評価者であるB2会長に査定され、会社は、一次査定の結果と同額である2,000円に決定している。

これらA2組合員の令和6年度昇給における人事考課査定の一連の経過をみると、第二次評価者以降の各評価者においても、総務部が統一した査定方針と3段階評価で行うことや考慮要素等を示したうえで、相応の根拠をもって査定した結果、一次評価者の引上額案を相当であるとしたと認められ、特段不合理な点はみられない。

また、A2組合員の令和6年度昇給の最終的な査定額である2,000円については、同組合員が社内で唯一の組合員であるが、同組合員のほかに、2,000円以下である従業員が6名いることが推認できることから、同組合員が組合員であるが故に殊更に低額に査定されているとはいえない。

(イ) 令和6年度夏期一時金

A2組合員の令和6年度夏期一時金における経過をみると、会社は、前記第2の3(29)で認定したとおり、令和6年6月26日付けで、査定対象期間を令和5年10月21日から令和6年4月20日までとし、会社の業績等を踏まえた全体方針を示したうえで、査定にあたっての考慮要素として、取組姿勢といえる

「課題に前向きに取り組んだか」、業務実績といえる「その取組が成果に結びついたか」、貢献度といえる「会社業績に貢献したか」を示した人事考課査定依頼通知を发出していることが認められる。

この通知を受け取った第一次評価者であるB6リーダーは、人事考課査定を行い、その結果A2組合員をCランクと評価し、査定額を14万円と査定していることが認められる。B6リーダーは、A2組合員を標準以下であるCランクと評価した理由について、一次評価書のコメント欄に「研磨作業について取り組んでいてくれているが、上司の指示に従わない事が度々有り、衝突する事がある」、「居眠りをしている事がある」と記載しており、同組合員の勤務姿勢とその結果としての勤務実績をもとに評価したものと思われる。組合は、A2組合員が研磨作業中に眠気を催すことがあっても、居眠りをしていたことについては否認しているが、争点(2)の(5)イ(ウ)aの判断において後述するとおり、会社が、同組合員が就業時間中に居眠りを繰り返したと認識したことは、相応な根拠に基づいたものといえること、仮に眠気を催しただけであったとしても、作業効率が低下し業務実績が悪化することは明らかであることから、B6リーダーが、同組合員をCランクと評価したことは、妥当な評価であったと思われる。

B6リーダーによる査定後、A2組合員の令和6年度夏期一時金の額について、上記(ア)で述べた令和6年度昇給の場合と同様、第二次評価者から第四次評価者により査定され、会社は、一次査定の結果から1万円を上乗せした15万円に決定している。

これらA2組合員の令和6年度夏期一時金における人事考課査定の一連の経過をみると、総務部が統一した査定方針と考慮

要素等を示したうえで、各評価者がそれ相応の根拠をもって査定しているものと認められ、特段不合理な点はみられない。

また、A 2 組合員の令和 6 年度夏期一時金の最終的な査定額である 15 万円について、同組合員が組合に加入する前の令和 4 年度夏期及び冬期一時金、令和 5 年度夏期一時金の支給額と比較すると、前記第 2 の 5 (8) で認定したとおり、額では 15 万円前後、平均支給額では 50% 程度と同程度の額及び割合で推移していることから、同組合員が組合員であるが故に殊更に低額に査定されているとは認められない。

(ウ) 令和 6 年度冬期一時金

A 2 組合員の令和 6 年度冬期一時金における経過をみると、会社は、前記第 2 の 5 (5) で認定したとおり、令和 6 年 11 月 18 日付けで、査定対象期間を同年 4 月 21 日から同年 10 月 20 日までとし、会社の業績等を踏まえた全体方針を示したうえで、査定にあたっての考慮要素として、「会社業績に対する貢献度」、「仕事への取組姿勢、勤務状況、資格試験への挑戦など達成状況」を示し、A (顕著な達成結果)、B (標準的)、C (標準以下) の 3 段階で評価して査定し、併せて賞与支給に対する考え方を記入するよう依頼する人事考課査定依頼通知を发出していることが認められる。

そして、査定対象期間にグループリーダーであった B 6 リーダーが当時退職していたため、B 7 マネージャーが、人事考課査定を行い、その結果 A 2 組合員を C ランクと評価し、査定額を 17 万円としていることが認められる。B 7 マネージャーは、一次評価書のコメント欄に「取組態度には改善が見られる、成果は横ばい。創意、工夫に進歩なし」と簡潔に記載しており、この記載から、連続して C ランクと評価された令和 6 年度昇給及び夏期一時金のときと比較して、考慮要素である「会社業績

に対する貢献度」や「仕事の改善等への取組姿勢」に余り変化がないものとして同ランクと査定したものと推認できる。また、B 9 弁護士も、令和 6 年 12 月 9 日に開催された第 11 回団体交渉において、A 2 組合員の令和 6 年度冬期一時金に関する査定結果について、「上司からの改善提案を必ずしも受け入れているとは言い難い」として、生産性向上の余地があると述べたことに続けて、業務内容について必ずしも高い水準ではなく、全体的な会社への貢献度は必ずしも高いとはいえない旨発言している。

A 2 組合員の令和 6 年度冬期一時金の額について、B 7 マネージャーによる査定後、第三次評価者及び第四次評価者により査定され、会社は、同マネージャーによる査定の結果を相当であるとして、同額の 17 万円に決定している。

これら A 2 組合員の令和 6 年度冬期一時金における人事考課査定の一連の経過をみると、B 7 マネージャーの査定理由には具体性が乏しい面がみられるものの、統一した査定方針と 3 段階で評価することや考慮要素等を示したうえで、複数の評価者が査定するという基本的な流れは維持されていると認められることから、合理性がないとはいえない。

また、A 2 組合員の令和 6 年度冬期一時金の最終的な査定額である 17 万円について、同組合員が組合に加入する前の令和 4 年度夏期及び冬期一時金、令和 5 年度夏期一時金の支給額と比較すると、前記第 2 の 5 (8) で認定したとおり、額では最も高く、平均支給額との比較では令和 4 年度夏期一時金のときの割合に次ぐものとなっていることから、同組合員が組合員であるが故に殊更に低額に査定されているとは認められない。

(エ) 小括

以上によれば、会社は、人事考課査定基準についての定めは

ないものの、昇給及び一時金の支給に伴う人事考課査定の都度、人事考課査定依頼通知により統一した査定方針と3段階評価で行うことや考慮要素等を示したうえで、第一次ないし第四次評価者が、当該通知に基づき、相応の根拠をもって査定しているものと認められ、格別不合理とはいえない。

この点、組合は、会社が人事考課査定依頼通知により示している査定方針や査定にあたっての考慮要素等の内容が、賃金規定が定める評価基準内容と異なり、公正性が疑われる人事考課制度である旨主張している。

確かに、人事考課査定依頼通知に記載されている査定にあたっての考慮要素等は、当該通知の発出の都度異なった文面となっており、賃金規定に定める内容と一致しているとはいえず、B7マネージャーも、自身の反対尋問において、賃金規定について実際の適用はしていない旨証言しているところである。

しかしながら、そのことをもって直ちに会社の人事考課制度が不合理であるとはいえず、例えば、賃金規定において、定期昇給の査定について「前1年間における能力向上、貢献度ならびに潜在能力について査定する」とし、一時金の決定について「賞与の個人支給は、作業能率及び前条の支給対象期間内における勤怠、勤務成績に基づき決定する」との定めと、人事考課査定依頼通知で示されている考慮要素との間で、著しい相違があるとはいえず、A2組合員の査定結果についても、上記(ア)ないし(ウ)で述べたとおり、相応の根拠をもって査定したものと認められる。よって、組合の主張は採用できない。

(オ) 組合に対する嫌悪感情

組合は、会社は、A2組合員が令和5年8月中旬に行った新型コロナウイルス対策のための簡易検査の不適切対応及び取引先企業のSNSアカウントに会社に対する批判的投稿を行

ったことをきっかけに同組合員を嫌悪し、同組合員が組合に加入した後も嫌悪意思を強め、ストップウォッチでの作業時間計測、倉庫棟男性トイレ及び手洗い場の使用制限、研磨場への監視カメラ設置とモニタリング実施等々、同組合員を狙い撃ちにした嫌がらせを繰り返しているとし、こうした状況のもとで、本件昇給額等に関する人事考課査定において同組合員を低評価し、全従業員の平均額以下にした行為は、同組合員を嫌悪する会社の意思の現れであると主張する。

確かに、A 2 組合員が取引先企業の SNS アカウントに会社に対する批判的投稿を行ったことに関して令和 5 年 10 月 2 日の B 2 会長、B 1 社長、B 7 マネージャー及び B 6 リーダーと同組合員との面談には、A 1 委員長も同席しており、その際に同会長は、組合が、「会社はこれで損害が起きるのかと、Z 社さんから仕事が切れるのかとか」、「そんなことはないだろうと、何が悪いんやと」と発言したことに関し、「ええっ、これが労働組合かなと僕はびっくりしたんですけどね。」と証言し、同月 6 日に組合が同組合員を教育した結果について報告した際にも「本を写しただけ」、「A 1 さんが 1 週間ついて勉強させたんじゃないんで A 1 さんのかばん持ちをしたんやなというふうに僕は感じた。」、「そんな教育は足らんとっておるんや」と証言し、組合に不満を感じていることが認められ、このとき既に組合の活動を快く思っていなかったことがうかがえる。

また、B 2 会長は、A 2 組合員の作業態度や問題行動に対して、「僕の知る限りはひどくなったと思うね、組合に入ってからね。」と証言していることから、同組合員が組合に加入していることに対して批判的な感情がうかがえ、さらに、審問中に、A 1 委員長に対して、「なんでそんな質問をするの、たわけは。」と発言したり、反対尋問を同委員長が行うことについて拒否し、

その理由について、「僕にはうそをつかれるので」と不信感をあらわにするなど、同会長が組合の活動について嫌悪感情を持っていると推認できる。

B 2 会長は、会社の創業者であり、平成 21 年 3 月まで会社の代表取締役であったこともあり、現在は、会社の役員ではないが、B 1 社長の相談役として、又は自ら従業員を指導等している。B 7 マネージャーが、自身の反対尋問において、B 2 会長のことを、事実上の最高の権力を持っている最高責任者であることを肯定していることや、人事考課の最終決定権者ではないものの、第四次評価者として、第三次評価者である B 1 社長と協議ないし助言し得る立場にあると推認できることから、同会長の組合に対する嫌悪感が会社の方針に影響を及ぼす可能性は否定できない。

(カ) 組合への嫌悪感と本件昇給額等の決定の関係

上記のとおり、B 2 会長に組合に対する嫌悪感を推認できることから、このことが A 2 組合員の本件昇給額等の決定に影響したか否かについて検討する。

A 2 組合員の令和 6 年度昇給については、前記（ア）で述べたとおり、第一次評価者である B 6 リーダーが、人事考課査定を行った結果、同組合員を C ランクと評価して、引上額案を 2,000 円とし、その後、総務部における二次評価を経て、第三次評価者である B 1 社長及び第四次評価者である B 2 会長の査定を経て、会社は、第一次評価者の引上額案と同額の 2,000 円に決定したことが認められる。

A 2 組合員の令和 6 年度夏期一時金については、前記（イ）で述べたとおり、第一次評価者である B 6 リーダーが、人事考課査定を行った結果、同組合員を C ランクと評価して、14 万円と査定し、その後、総務部における二次評価を経て、第三次評

価者である B 1 社長及び第四次評価者である B 2 会長の査定を経て、会社は、一次評価者の査定額から 1 万円を上乗せした 15 万円に決定したことが認められる。

A 2 組合員の令和 6 年度冬期一時金については、前記（ウ）で述べたとおり、B 7 マネージャーが、人事考課査定を行った結果、同組合員を C ランクと評価して、17 万円と査定し、その後、第三次評価者である B 1 社長及び第四次評価者である B 2 会長の査定を経て、会社は、B 7 マネージャーによる査定と同額の 17 万円に決定したことが認められる。

以上により、A 2 組合員の本件昇給額等の人事考課査定において、第一次評価者等による引上額案及び査定額と、第二次評価者ないし第四次評価者である B 2 会長による査定を経た額を比較すると、同額またはそれを上回る額で決定されていることから、同会長の組合に対する嫌悪感は、同組合員の本件昇給額等の決定に影響していないものと認められる。

エ 結論

以上のとおり、本件昇給額等に関する人事考課査定において、A 2 組合員の本件昇給額等を全従業員の平均額以下に決定した行為は、同組合員に不利益が生じているが、同組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたとは認められず、労組法第 7 条第 1 号（不利益取扱い）には該当しない。

2 争点(2)(令和 5 年 9 月 30 日に A 2 組合員が組合に加入して以降、会社が同組合員に関連して行った以下の措置が、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為（不利益取扱い）に該当するか否か。)について

(1) ストップウオッチでの作業時間計測について

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

会社は、ストップウォッチでの作業時間計測は、サイクルタイム把握が生産性の向上を図るために必要かつ相当な措置であって、研磨作業が手作業であり、計測日によって計測結果にばらつきが生じることに照らせば、標準サイクルタイムを計測するためには、数回にわたって計測を実施する必要があると説明しているが、製造業におけるサイクルタイムとは、一つの製品の製造開始から完了までの作業時間、あるいは、一つの作業の開始から完了するまでの所要時間を表すものであり、研磨作業のみを対象にするものではない。実際会社は、研磨以外のダイカストや加工の職場でも機械に製品をセットする段取り時間をサイクルタイムとして、作業日報に記載されていることを認めている。よって、会社によるストップウォッチでの作業時間の計測は、会社として新たなサイクルタイムを決める目的ではなく、A2組合員にサイクルタイム目標を与えて作業をさせる嫌がらせが目的である。

(イ) 会社の主張

研磨作業は従業員が手作業で行うものであるため、製品1個当たりの作業時間が会社の利益率に直結するものである。また、作業時間を計測することは、従業員の稼働率や作業の効率性の確認及びその向上を図るためにも必要な措置である。このため、作業時間を計測することは、企業活動を営む上において必要かつ相当な措置といえる。

しかるところ、A2組合員によるSNS問題に端を発する社内調査において、同組合員の就労態度に問題があることが判明したところ、その際、B6リーダーが研磨作業にかかる作業時間を計測していなかったことが判明した。そこで、会社は、研磨作業にかかる作業時間の計測を実施することとした。また、作業時間の計測は、1回当たり、おおむね10分程度であり、不

相当に長いとはいえない。なお、会社では、複数回にわたって作業時間の計測を実施するものであった。これは、研磨作業が手作業であり、計測日によって計測結果にばらつきが生じることから、標準的なサイクルタイムを計測するためには、複数回にわたって計測を実施する必要があることによるものである。加えて、A 2 組合員以外の研磨作業員にも作業時間の計測を実施していた。

また、計測結果を研磨作業員に提示して、業務改善の参考としていた。そのほか、計測中、研磨作業に改善すべき問題点があれば、B 6 リーダーが A 2 組合員に指導するほか、他の従業員（B 4 氏、B 5 氏）が研磨技術を指導していた。そして、そのほかにも、退職した従業員を招へいし、A 2 組合員に研磨技術を指導することもあった。

これらを総合すると、会社による作業時間の計測が、A 2 組合員が組合員であることの故をもって行われた不利益な取扱いであると認定することはできない。

イ 当委員会の判断

(ア) 事実経過

ストップウォッチでの作業時間計測に関する経緯は、前記第 2 の 3 (9)、(19)、5 (4) に述べたとおりである。

(イ) 不利益な取扱いか否か

組合は、ストップウォッチでの作業時間計測は、A 2 組合員に対する嫌がらせを目的とする不利益な取扱いである旨主張している。

このことについて、A 2 組合員は、会社から計測する理由を伝えられないまま計測が行われ、嫌がらせされていると感じたと証言し、また自身の補充尋問において、具体的な計測方法に

ついて問われたことに対し「僕のここで作業していて、後ろとか横で見ながらストップウォッチのスタートを押した」と証言している。この証言及び前記第2の3(9)で認定したとおり、A2組合員は計測する理由を伝えられないまま、直属の上司であり同組合員の作業を直接管理監督する立場にあるB6リーダーが、同組合員が研磨作業を行う際に、そのすぐそばでストップウォッチによる作業時間の計測を行っていたことが認められる。社会一般の労働者にとって、使用者から計測する理由を伝えられないまま、自身の労働作業中に、直属の管理監督者により、当該労働者のすぐそばでストップウォッチにより作業時間を計測される行為は、一定の精神的な負荷を与える行為であるといえ、A2組合員は、そうした行為を少なくとも19回に渡り受けてきたことが認められることから、同組合員に精神的な不利益が生じていたものと判断することができる。

(ウ) 不当労働行為意思について

上記判断のとおり、ストップウォッチでの作業時間計測に関して、A2組合員に不利益が生じていることから、当該行為が、不当労働行為意思をもってなされたか否かについて検討する。

a 計測の合理性

組合は、製造業におけるサイクルタイムとは、一つの製品の製造開始から完了までの作業時間、あるいは、一つの作業の開始から完了までの所要時間を表すものであり、研磨作業のみを対象にするものではない旨主張している。

A2組合員が従事していた研磨場における業務の具体的な内容については、前記第2の3(8)で認定したとおり、まず研磨対象の製品を研磨場に運び入れ、そこで製品のバリ等を除去する研磨作業を行い、一定量の製品の研磨終了後、それらの製品を研磨場外に運び出しまとめておくというもので

あり、この一連の作業（以下「研磨業務」という。）内容から、一つの独立した作業工程であるとみることができる。

さらに、B 7 マネージャーは、自身の陳述書において、A 2 組合員に対する仕事を創出するため、外注していた研磨業務を会社で行うようになった旨の記載をしており、これらの事情から、同組合員が行っていた研磨業務は、一つの製品の製造開始から完了までの全体の作業工程の中で、一つの独立した業務として切り出し、外部委託も可能な業務であったと認めることができる。

そうした性質を持つ研磨業務のうち、その中核であり大部分を占める研磨作業について、労働者の稼働率や作業の効率性の確認及びその向上を図ることを目的に、作業時間を計測することは、合理性が認められる。

そのため、製造業におけるサイクルタイムとは、一つの製品の製造開始から完了までの作業時間等を表すものであり、研磨作業のみを対象にするものではないとの組合の主張は、採用できない。

b 組合への嫌悪感と計測の関係

組合は、ストップウォッチでの作業時間計測は、会社として新たなサイクルタイムを決める目的ではなく、A 2 組合員にサイクルタイム目標を与えて作業をさせる嫌がらせが目的である旨主張している。

研磨場における研磨作業の時間計測は、前記第 2 の 3（9）で認定したとおり、A 2 組合員だけではなく、他にも非組合員であって、研磨作業に従事していた B 4 氏及び B 5 氏を対象に計測を行っていたことが認められる。ところで、これら 3 名の対象者のうち A 2 組合員の計測回数が突出して多いことが認められ、会社は、B 4 氏の欠勤が多いこと及び B 5 氏

が加工部門と兼務していることをその理由にあげている。B 4 氏の欠勤が多いことについては、A 2 組合員が自身の陳述書においてその旨記載していることから信用できるものといえ、B 5 氏が加工部門と兼務していることについては、前記第 2 の 2 (2) で認定したとおりである。

さらに、会社は、複数回にわたって作業時間を計測する理由について、研磨作業が手作業であり、計測日によって計測結果にばらつきが生じることをあげているが、前記第 2 の 3 (8) で認定したとおり、研磨作業は、それぞれの製品を一つずつ両手で持って、回転するペーパーやバフに押し当て、製品についているバリ等を削り取る作業であり、完全な手作業であるといえ、しかも形状の異なる複数の種類の製品ごとに研磨方法も異なるものと推認できることから、計測結果にばらつきが生じるのは自然であると思われる。

また、第 2 回団体交渉において、B 6 リーダーが、A 1 委員長からなぜ B 2 会長は研磨作業の時間計測を行うことを決定したのかと問われ、A 2 組合員の日報を見ると出来高がばらばらであると答えたことに続けて「同じ品番で、例えばある日は 1000 個できたものが、次の日は 500 しか同じものができてない」と発言したことが認められ、このことについて、同組合員は、自身の反対尋問において、こういったことはなかったということかと問われ「あったかもしれないですね」と述べ、明確に否定していないことから、研磨作業において、同じ品番であっても、ばらつきが生じていたことが推認できる。

なお、会社は、研磨作業の時間計測と並行して、退職した能上氏を会社に呼び、A 2 組合員の研磨作業に対し、直接指導にあたらせていたことが認められる。このことについて、A

2 組合員も、自身の反対尋問において、能上氏から研磨技術の指導を受けていたことを認める証言をしており(審①16頁)、これらのことから、会社は、同組合員の研磨技術の向上に努めていたことが認められ、あえて業務能率を下げる方向にはたらく嫌がらせを目的に時間計測を行ったとは認められない。

以上のことから、会社が組合嫌悪の感情に基づき、殊更に A 2 組合員を対象に作業時間の計測を行ったとはいえず、会社は、同組合員の研磨技術の向上に努めていたと認められることから、同組合員への嫌がらせを目的に計測をしたとの組合の主張は、採用できない。

(エ) 結論

以上により、A 2 組合員の研磨作業に対するストップウオッチでの作業時間計測は、同組合員に不利益が生じているが、同組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたとは認められず、労組法第 7 条第 1 号（不利益取扱い）には該当しない。

(2) 倉庫棟男性トイレの使用禁止について

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

会社は、女性用トイレが 1 個しかなく、トイレの使用に不便が生じているとの意見が出ていたと主張しているが、令和 6 年 2 月 9 日の団体交渉で B 7 マネージャーが、女性用トイレが 1 個であることに支障があるといった意見は聞いていないと回答しており、また、同年 8 月 7 日に B 2 会長が A 2 組合員に対し、同組合員のせいでトイレを変更することになったと発言しており、倉庫棟男性トイレの使用禁止は同組合員に対する嫌がらせのために同会長が決めたものである。

(イ) 会社の主張

会社の倉庫棟に女性用トイレが1個しかなかったところ、同トイレを使用する女性従業員は合計14名であり、トイレの使用に不便が生じているとの意見が出ていた。

そこで、会社は、倉庫棟男性トイレを女性用トイレに変更し、その代わりに、事務所近くにあるトイレを男性用トイレに変更したものである。このように倉庫棟男性トイレを女性用トイレに変更したのは、従業員全体の利便性を考えた結果である。

なお、倉庫棟男性トイレを女性用トイレに変更することで、同トイレを使用していたA2組合員を含む男性従業員5名には、使用できるトイレが遠くなったとの不利益が生じたこととなる。

しかるところ、A2組合員以外の従業員からは、倉庫棟男性トイレを女性用トイレに変更したことによるクレーム等は一切出ていない。

以上のとおり、倉庫棟男性トイレを女性用トイレに変更したことは、必要かつ相当な措置であったといえる。そして、同措置は、女性従業員のトイレ利用に配慮した結果であり、A2組合員が組合員であるか否かとは関係がない。よって、同措置は不当労働行為に該当するものではない。

イ 当委員会の判断

(ア) 事実経過

倉庫棟男性トイレの使用禁止に関する経緯は、前記第2の3(5)、(15)、(17)ないし(19)、(25)、5(1)、(4)、(7)に述べたとおりである。

(イ) 不利益な取扱いか否か

A2組合員が新たに利用することとなった事務所近くのトイレは、研磨場から一般道を横断し、約40メートル離れた場所に

あり、それまでは、研磨場のすぐ側の倉庫棟男性トイレを使用していたことから比較すると、倉庫棟男性トイレの使用禁止に伴い、不利益が生じているといえなくはない。

(ウ) 不当労働行為意思について

倉庫棟男性トイレは、令和5年10月9日から男性従業員の使用が禁止され、女性用トイレに変更されているが、会社は、B2会長がその他従業員からの報告を聞いたことで使用禁止を決定しており、その決定に同会長が関与しているものと認められる。争点(1)の(2)ウ(オ)の判断において認定したとおり、当時、B2会長が組合の活動について嫌悪感情を持っていたと推認できることから、当該行為が不当労働行為意思をもってなされたか否かについて検討する。

a 使用禁止の合理性

組合は、B7マネージャーが、令和6年2月9日の団体交渉において、女性用トイレが1個であることに支障があるといった意見は聞いていないと回答していることが、倉庫棟男性トイレを使用禁止にした措置について、A2組合員に対する嫌がらせであることを示すものである旨主張している。

このことについて、B7マネージャーは、自身の反対尋問において、「これは私の記憶違いであったということで、はっきり増やしてほしいというようなことは聞いておりませんが、不都合があるということは聞いた覚えがあります。」と証言している。また、B2会長は自身の補充尋問において、「僕の発案じゃなくて、現場からそういうことを言ってきたので」、「僕が聞きに行ったものでそういう話が出た」と証言している。その他会社が主張する女性従業員から「トイレの使用に不便が生じているとの意見が出ていた」ことを認定できる証拠はないものの、労働安全衛生規則上設置が義務付けられる

個室型便所の数が、同時に就業する男性労働者 60 人当たり 1 個、女性労働者 20 人当たり 1 個とされており、明らかに男性従業員と比較し女性従業員のトイレ使用の必要性が高いといえる中であって、女性従業員 10 数名で 1 個のトイレを使用していたことを考慮すると、そうした意見が出ていたとしても不自然ではない。

また、B 2 会長は、上記尋問において、倉庫棟男性トイレを女性用に変更した理由について、女性用トイレの設置について、法令上上記のように義務付けられている中であって、変更前の会社の状況が、女性従業員 10 数名で 1 個のトイレを使用しており、その後女性従業員が増加し 20 人を超えた場合 1 個増やさなければならないこと、その一方で男性従業員 2、3 名が使うだけの倉庫棟男性トイレが 1 個あるため、そのトイレを女性用に変更したこと、そのトイレを使用していた男性従業員に対しては、代替措置として、新たに問題にならない距離にあるトイレを使用させることにした旨の証言をしている。上記で述べたとおり、法令上必要とされる個室型便所の個数について、対象となる男女の労働者の人数に 3 倍程度の開きがあり、男性従業員と比較し女性従業員により必要性が高いといえる中であって、当時の会社においては、女性従業員 10 数名で 1 個のトイレを使用する一方で、A 2 組合員を含めた数名程度の男性従業員で 1 個のトイレを使用するという男女において不均衡な状況にあったと認められる。このことから、倉庫棟男性トイレを女性用に変更するという措置は、女性従業員の職場環境を改善する観点からも、合理性が認められる。しかもこの措置により生じる不利益については、それまで使用してきた倉庫棟男性トイレから、約 40 メートルと徒歩で 1 分も要しない距離にあるトイレを使用することになったとい

うものであるから、関係する労働者に新たに大きな負担を強いるものとはいえない。

以上により、倉庫棟男性トイレを女性用に変更した会社の措置は、女性従業員からトイレの使用に不便が生じているとの意見があったと推認できること、仮にそうした意見がなかったとしても、女性従業員の職場環境を改善する観点から合理的であると認められることから、A 2 組合員に対する嫌がらせであるとする組合の主張は採用できない。

b 組合への嫌悪感と使用禁止の関係

組合は、倉庫棟男性トイレを使用禁止にした措置は、B 2 会長が、令和 6 年 8 月 7 日に A 2 組合員に対し、同組合員のせいでトイレを変更することになったと発言したことから、同組合員に対する嫌がらせのために同会長が決めたものである旨主張している。

確かに、令和 6 年 8 月 7 日、B 2 会長が A 2 組合員を事務所に呼び、同組合員に対し「何するか分からへんで怖て、みんなそばにおって欲しくないって、そんでトイレも変えたり」、「何するか分からへんでこの男はって、みんなに会社は言われとるんやで、だからトイレも分け」と発言したことが認められる。B 2 会長のこれらの発言には、争点(2)の(7)イ(ウ)の判断で後述するとおり、同会長の A 2 組合員に対する嫌悪感を推認することができる。

一方、会社は、倉庫棟男性トイレを使用していた従業員（以下「関係従業員」という。）が、A 2 組合員以外に 4 名おり、それら関係従業員から同トイレを女性用トイレに変更したことによるクレーム等は一切出ていない旨主張している。研磨場においては、前記第 2 の 3 (9) で認定したとおり、B 4 氏及び B 5 氏が研磨作業に従事しており、A 2 組合員の他に、

少なくとも2名以上の従業員が、当該トイレを使用していたことが推認できる。また、上記 a で判断したとおり、この措置に伴い生じた不利益は、これまで使用していた倉庫棟男性トイレから40mほど離れた、一般道を渡るとはいえ徒歩で1分も要しない距離にあるトイレを利用しなければならないというものであり、重大な不利益が生じたとは言い難く、関係従業員から、この措置に伴うクレーム等が一切出ていないという会社の主張も不自然ではない。さらに、上記 a で判断したとおり、女性従業員の職場環境を改善する観点から、会社が倉庫棟男性トイレを女性用トイレに変更したことには合理性が認められ、殊更にA2組合員に対する嫌がらせを目的に、当該措置を行った事情はうかがえず、B2会長が、同組合員に嫌悪感を抱いていたとしても、当該措置の決定的な動機であったとも言い難い。

(エ) 結論

以上により、倉庫棟男性トイレの使用禁止は、A2組合員に不利益が生じているといえなくはないが、同組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたとは認められず、労組法第7条第1号（不利益取扱い）には該当しない。

(3) 手洗い場での洗顔禁止について

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

洗顔禁止のきっかけは、令和5年11月6日にA2組合員が手洗い場で洗顔していたところ、床を水滴で濡らしたとしてB2会長が禁止にしたものである。そこで組合は令和5年11月13日に会社を訪れ、B7マネージャーと面談し、A2組合員が、洗顔後に乾いたタオルで顔を拭き周りを水浸しにしないように

することで会社と合意した。

ところがその後も A 2 組合員の手洗い場での洗顔に関し B 2 会長による叱責が繰り返された。

A 2 組合員の仕事柄、仕事中に眠くなることもあり、洗顔し眠気をとること自体非難されるものではない。会社の洗顔禁止措置が、A 2 組合員に対する嫌がらせであることは明らかである。

(イ) 会社の主張

A 2 組合員は、手洗い場において顔や頭を洗い、周囲を汚す状態を繰り返していた。すなわち、A 2 組合員は、手洗い場で顔や頭を洗った後、手洗い場の周囲を水で汚した状態で立ち去り、また、作業着を水で濡らした状態で研磨場へ入ることを繰り返していた。

これに対し、会社は、A 2 組合員に対し、手洗い場周辺の床を濡れた状態で放置するとその他従業員が転倒する危険があること、水に濡れた状態で研磨場に入ると製品が汚れてしまう可能性や粉塵爆発の危険があること等を説明し、手洗い場で顔や頭を洗わないよう注意指導した。

ところが、A 2 組合員は、その注意指導に従おうとせず、同様の行為を繰り返し、手洗い場で顔を洗っていることを現認されたにもかかわらず、同事実を否定し、手洗い場の周辺を汚したのは自分ではない等、他者に責任転嫁するような言動に及ぶものであった。

そこで、会社は、手洗い場で顔や頭を洗うことを禁止したものである。

以上によれば、手洗い場における洗顔を禁止したことは、施設管理者としての必要性、相当性に基づく措置であるといえる。

上記措置の結果、A 2 組合員は一定の不利益を被る結果とな

る。しかし、これは、その他従業員の利益（清潔な職場環境の保持等）との関係上、甘受すべき不利益の範囲を超えるものではない。また、会社は、手洗い場での洗顔等を禁止する代わりに、食堂に洗面台を設置しており、A2組合員が主張する不利益にも配慮している。

手洗い場での洗顔禁止は、A2組合員による問題行動（手洗い場の目的外使用）に起因するものであり、組合の組合員であるか否かは関係がない。

したがって、手洗い場での洗顔禁止は、不当労働行為に該当するものではない。

なお、組合は、眠気覚ましのために顔を洗う必要があると主張するが、就業時間中に何度も顔を洗わないといけないほど眠気に襲われるとは考えられない。A2組合員は、就業時間中、居眠りを繰り返していたが、これは、何らかの理由（例えば、インターネット利用等による夜更かしなど）で睡眠時間を削っていることが原因と考えられる。しかしながら、この点は、A2組合員において十分な睡眠時間をとる等の対応が求められるものであり、眠気覚ましのために何度も顔を洗わないといけないような状態で（睡眠不足の状態）、会社で就労しようとする事自体、誤っているとわづらざるを得ない。

イ 当委員会の判断

（ア）事実経過

手洗い場での洗顔禁止に関する経緯は、前記第2の3（7）、（10）、（11）、5（4）、（7）に述べたとおりである。

（イ）不利益な取扱いか否か

A2組合員は、会社により手洗い場での洗顔が禁止されるまでの間、仕事中に眠気を生じた場合に、眠気をとるため、研磨

場から最も近い手洗い場で洗顔を行っていたことが認められる。そして、会社からの当該行為の禁止後、仕事中に眠気を生じた場合に、直ちに洗顔することによる眠気を覚ますことができなくなったことから、職場環境上の不利益が生じているものといえる。

(ウ) 不当労働行為意思について

上記判断のとおり、A 2 組合員に対する手洗い場での洗顔禁止に関して、同組合員に不利益が生じていることから、当該行為が、不当労働行為意思をもってなされたか否かについて検討する。

会社が、A 2 組合員による手洗い場等の使用に伴う問題行動を把握し、同組合員に注意指導を行った経過は、前記第 2 の 3 (7) で認定したとおりであり、このうち同組合員が冷水機で顔や頭を洗っていた事実については、労使に争いがあるものの、同組合員が冷水機や手洗い場を使用した際に、その周辺を水しぶき等により濡らしたことを他の複数の従業員から注意され、同組合員が直ちに従わなかったことについては争いがない。A 2 組合員のこのような問題行動に対し、B 6 リーダーが、令和 5 年 10 月 9 日以降、冷水機や研磨場に隣接する手洗い場を使用する際に、周辺の床が濡れないように利用すること、床が濡れてしまった場合は、濡れた場所を拭くこと、身体が濡れた状態で研磨場に入らないことなどの注意指導を行い、同組合員が、その指導どおり対応する旨記載した書面を会社に提出していたことが認められる。このうち A 2 組合員が提出した令和 5 年 10 月 9 日付け書面には、「自分は床が濡れていることを知っているからそのように行動できるが、他の人は床が濡れているとは思わないから、思わぬ事故、けがをしないとも限らない、そう指摘されてそう気づきました。」との記載があり、また、同月 10

日付け書面では「床が濡れているとすべって危険なので、今後は、濡らさないように気をつけることと、もし濡れたらモップ等で拭くようにします。」と記載されている。これらのことから、A2組合員は会社から床を濡らしたまま放置することの危険性についても説明を受け、その内容を理解していたことが認められる。

令和5年11月6日には、B2会長が、A2組合員が手洗い場で顔を洗い、その周辺を水で濡らした状態にしているところを目撃し、そのことを注意したこと、同日、B7マネージャー及びB6リーダーがA2組合員に、粉塵爆発の危険性がある行為であるとの指摘を含めて指導し、同組合員はこれを理解したうえで、手洗い場の水が外に出て濡れたことの謝罪、今後気を付けること、洗って濡れたまま移動しない旨を記載した書面を会社に提出している。

また、前記第2の3(10)で認定したとおり、会社は、手洗い場での洗顔を禁止する旨を記載した貼り紙をしたが、A2組合員は、自身の反対尋問において、その貼り紙がある洗い場で顔を洗い周辺を水で濡らしたことがある旨証言し、令和5年12月28日には、B2会長が、同組合員が手洗い場で顔を洗い、その周辺を水で濡らした状態にしているところを目撃し、そのことを注意したことが認められる。これらA2組合員による手洗い場の使用に際し周辺を水で濡らした行為とその対応に関する一連の経過をみると、会社が、行為の危険性を説明し、当該行為を繰り返さないこと、発生した場合の対処などの注意指導を行い、同組合員が会社の注意指導を理解したうえで、指導どおり対応する旨会社に書面を提出しているにもかかわらず、同組合員が同様の行為を繰り返していると認められることから、会社が手洗い場での洗顔を禁止した措置は、職場での事故等を未然に防

止する観点からも、やむを得ない措置であったといえる。

この点、組合は、令和5年11月13日にA1委員長が会社を訪れ、B7マネージャーと面談し、A2組合員が洗顔後に乾いたタオルで顔を拭き周りを水浸しにしないようにすることで組合と会社が合意した旨主張している。この合意があったか否かについて、B7マネージャーが合意を否定し、また、A2組合員が令和5年11月16日にA1委員長あてに送信したメールに、同組合員が、同委員長から、上記の合意があった旨聞いたとの記載がある一方、「会長が寄ってきて『顔を洗うなど言っただろ』みたいな感じで言われる。」との記載もあることから、合意があったとする組合の主張は認めることができない。

また、組合は、手洗い場で洗顔し眠気をとること自体非難されるものではなく、会社の洗顔禁止措置は、A2組合員に対する嫌がらせであることは明らかである旨主張している。しかしながら会社は、眠気をとること自体を非難したのでなく、手洗い場での洗顔の結果、その周辺を水で濡らした行為により危険が生じることを問題視しており、会社がA2組合員の当該行為に対し注意指導を複数回行ったにもかかわらず、同組合員が同様の行為を繰り返したことから、その原因となる手洗い場での洗顔を禁止したものと認められる。よって、同組合員へ殊更嫌がらせをすることを目的に当該措置を行ったとの組合の主張は採用できない。

(エ) 結論

以上により、手洗い場での洗顔禁止は、A2組合員に不利益が生じているが、A2組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたとは認められず、労組法第7条第1号（不利益取扱い）には該当しない。

(4) 冷水機の撤去について

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

会社は、冷水機でA2組合員が顔や頭を洗うことなどを理由に、同組合員の研磨場近くにあった冷水機を撤去しているが、その理由は、一方的な推測でしかない。A2組合員の仕事は、1時間で平均600個程度の製品を研磨する作業であり、時には眠気を催すこともあり、そうした場合に水道水よりも低温の冷水機の水を目頭にあて眠気を覚まそうとした行為が、顔や頭を洗っていたように誤解されたことが原因である。

また、会社は、仮に冷水を目頭にあて眠気を覚ましたに過ぎないとしても目的外使用であるなどと主張しているが、A2組合員は今後そうした誤解を受ける行為はしない旨を令和5年10月8日に書面で約束しており、冷水機を撤去する合理的必要性はなく、同組合員に対する嫌がらせである。

(イ) 会社の主張

A2組合員は、冷水機を使って顔や頭を洗い、その周囲を汚している状態であった。なお、組合は、冷水機から噴出された冷水を目頭にあて眠気を覚ましたに過ぎないと主張するが、不合理な弁解である。また、組合が主張する使用態様であったとしても、冷水機は水を飲むための機器であるため、冷水機の目的外使用であることに違いはない。

また、A2組合員が冷水機を使用した後は、周囲の床が水で汚れる状態となっていた。そして、このような使用を目撃したその他従業員が、A2組合員に対し、汚れた床を清掃するよう注意するも、同組合員は応じようとせず、汚れた床を清掃することなく、上述した用法を改めようとしなかった。このため、A2組合員が汚した床をその他従業員が清掃せざるを得ない状

況であった。なお、A2組合員が顔等を洗い、周辺の床を汚したままであった姿を目撃したその他従業員がその行為について記載した資料について、同組合員はいずれも虚偽であると審問において供述しているが、同資料を作成した当該従業員が虚偽の資料を作成する動機や理由はない。よって、A2組合員の供述を信用することはできない。

水を飲むための冷水機で顔や頭を洗うことは、不衛生であり、これを目撃したその他従業員は冷水機を使おうとしなくなり、会社にも冷水機の設置は不要であるとの意見を述べるようになった。そのほかにも、A2組合員は作業着を水で濡らしたままの状態での研磨場に戻っていたことから、粉塵爆発の事故防止の観点からも容認できないものであった。

以上の理由から、会社は冷水機を撤去することとしたが、これは清潔な職場環境を維持するための措置であり、施設管理者としての必要性、相当性に基づくものであった。そして、同措置は、A2組合員による冷水機の目的外使用に起因するものであり、組合員であるか否かとは関係がない。

したがって、冷水機を撤去したことは、不当労働行為に該当するものではない。

イ 当委員会の判断

(ア) 事実経過

冷水機の撤去に関する経緯は、前記第2の3(3)、(6)、(7)、5(3)、(7)に述べたとおりである。

(イ) 不利益な取扱いか否か

A2組合員は、会社が冷水機を撤去したことに伴い、暑い時期などに水分補給をしたくなっても、冷水機の使用ができなくなったことから、同組合員に職場環境上の不利益が生じているものといえる。

(ウ) 不当労働行為意思について

上記判断のとおり、冷水機の撤去に関し、A2組合員に不利益が生じていることから、当該行為が、不当労働行為意思をもってなされたか否かについて検討する。

組合は、会社が、A2組合員が冷水機で顔や頭を洗うことなどを理由に冷水機を撤去したことについて、同組合員が眠気を覚ますため冷水機の水を目頭にあてた行為が、顔や頭を洗っていたように誤解されたことが原因であり、同組合員は、今後そうした誤解を受ける行為はしない旨書面で約束しているにもかかわらず、冷水機を撤去する合理的必要性はなく、同組合員に対する嫌がらせである旨主張している。

A2組合員の冷水機の使用状況については、会社が令和5年10月3日から同月6日にかけて行った同組合員についての社内調査（以下「令和5年10月社内調査」という。）において、同年8月25日、同組合員が冷水機で顔と頭を洗い周りをベタベタにし、その他従業員が同組合員に注意し清掃を指示したものの、同組合員が清掃しなかったため、当該従業員が新聞紙を敷いて滑らないようにしたこと、同組合員による同様の行為は同日を含め以前から頻繁にあり、注意し清掃を依頼しても聞いてもらえないこと、そのためその他従業員が新聞紙を敷くなどの応急措置やその片付けをしなければならないことなどが、当該従業員による一連の経過の再現写真及びその説明とともに会社に報告されていることが認められる。これに対しA2組合員は、冷水機で顔や頭を洗ったことについては否定し、冷水機の水を目に当てたこと、冷水機の回りを水で濡らしそのまま放置したことを認めたとうえで、今後は、冷水機の水を目に当てる行為をやめ、周囲が濡れたときはモップ等で拭き取ることなどを記載した書面を会社に提出していることが認められる。

以上により、会社は、A 2 組合員が冷水機により顔や頭を洗っていたとすることについて、複数の従業員から、その行為を目撃した旨の報告を受け、そのうち同組合員に注意するなど直接関わった従業員から、当該行為の発生日を特定したうえで、その一連の経過を当該従業員自ら具体的かつ詳細に再現するなどの報告を受けたものであること、同組合員も冷水機の周りを水で濡らしたことやその他従業員から注意されたことは認めていることから、会社が、同組合員が冷水機により顔や頭を洗っていたと認識することは、相当な根拠があったものといえる。

この点、A 2 組合員は、自身の反対尋問において、自身の冷水機の使用に関するその他従業員からの上記報告について、虚偽である旨述べている、その一方で、報告にある冷水機の周りを水で濡らしたこと、その他従業員から注意されたことについては、認める旨証言しており、加えて、上記報告を行った従業員が、一連の経過を当該従業員自ら具体的かつ詳細に再現してまで、あえて会社に対し虚偽の報告を行う動機も想定し難い。以上により、会社が冷水機を撤去したのは、A 2 組合員が冷水機の水を目頭に当て眠気を覚まそうとした行為が、顔や頭を洗っていたように誤解されたことが原因であるとする組合の主張は採用できない。

また、会社は、冷水機を撤去した理由の一つに、その他従業員から、冷水機の設置は不要であるとの意見があったことをあげている。この点について、B 7 マネージャーは「A 2 さんの行動の中に、その冷水機で、みんなが飲む水で頭を洗ったりということが頻繁にありましたので、皆が不衛生ということ使わなくなった」と証言している。B 2 会長は、研磨場以外の部署で古い冷水機が故障したことに伴い従業員にアンケートを行った結果、当該冷水機は不要であり撤去して欲しいとの意見が

あったと述べたことに続けて、「今のA2の横にある冷水器（マ）もA2以外は誰も使わないで、もう撤去してくださいという要望があった」と証言している。加えて、令和5年10月社内調査においてA2組合員の冷水機使用の問題行動に関するその他従業員からの報告をまとめた書面に、飲料用にもかかわらず同組合員が洗顔・洗髪を繰り返すため、不衛生でその他従業員が飲料用に使えない旨の記載があることが認められる。以上のことから、その他従業員から実際にA2組合員が使用していた冷水機を撤去して欲しい旨の意見があり、会社はそうした意見に配慮し、当該冷水機を撤去したものと推認することができる。

さらに、冷水機の周りを水で濡らすことは、争点(2)の(3)イ(ウ)において判断した手洗い場の周りを水で濡らす行為と同様、粉塵爆発等の事故が生じる可能性のある危険な行為といえることから、会社が、事故を未然に防ぐためにも、冷水機を撤去したものと認めることができる。

以上のとおり、A2組合員が冷水機で顔や頭を洗っていたと会社に報告されたことについて、会社が報告どおり認識したことには相当な根拠があったといえること、その他従業員から冷水機を撤去して欲しいとの意見があり、会社はその意見に配慮したと推認でき、安全な職場環境を維持することを目的に冷水機を撤去したものといえることから、同組合員に対する嫌がらせを目的に冷水機を撤去したとは認められず、不当労働行為意思はなかったものと判断する。

(エ) 結論

以上により、冷水機の撤去は、A2組合員に不利益が生じているが、同組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたとは認められず、労組法第7条第1号（不利益取扱い）には該当しない。

(5) 監視カメラの設置とモニタリングについて

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

会社はA2組合員の動向を監視するために同組合員が就労する研磨場や手洗い場、旧工場にあるトイレ付近とそこに至る通路に監視カメラを設置した。特にA2組合員の作業状況を把握する監視カメラは、同組合員の作業状況を始業時から終業時まで録画している。会社は、研磨場の監視カメラは、同所で作業するA2組合員以外の従業員も映っていると主張するが事実ではない。研磨場での作業は最大3名の従業員が同時に研磨作業に従事することができるが、監視カメラはA2組合員に焦点を当てており、同組合員以外の従業員も映っているとの主張は失当である。勤務時間の全てを監視カメラで記録することは、A2組合員に緊張感と不快感を与えるものであり、プライバシーの侵害である。

また、会社は、研磨場に監視カメラを設置した理由について、研磨場には上司が常駐していないこと、A2組合員が就業時間中に居眠りをしていたことなどを主張しているが、同組合員は眠気を催したことは認めるが、居眠りしたとする点は否認する。そして、会社はA2組合員を含む従業員に作業日報(作業内容、作業時間、出来高個数、1個当たりの時間、標準時間との差異、稼働率等)の提出を義務付けており、各従業員の作業状況の把握は日報で確認できるのであり、研磨場だけに監視カメラを設置しなければならない合理的理由はない。

さらに、A2組合員の研磨場以外の監視カメラ設置について、会社は防犯や会社設備の目的外使用がないか等を確認するためなどと主張しているが、その目的を達成するためには研磨場以

外のダイカスト工場や検査場、さらには国道を挟んだ新工場などにも監視カメラを設置しなければ、目的を達成することはできない。つまり、会社が主張する監視カメラとモニター機器設置の理由は後付けでしかない。

令和6年8月7日にB2会長がA2組合員に対し「全部お前の行動をビデオで撮ろうか、お前がそれだけ嘘をつくなら、ビデオはダメやと言っとるけど、もっと撮ろうかお前を、お前の行動を全部。」などと述べ、同組合員が、「プライバシーの侵害や。」と言って抗議すると、「なにがプライバシーがあるんや、お前に。」といった人権侵害の発言を繰り返しており、監視カメラを設置した目的は、同組合員に対する行動監視であり嫌がらせである。

なお、厚生労働省は平成12年2月に労働者の個人情報保護に関する行動指針をまとめており、「第2 個人情報の処理に関する原則」の1.(5)として、「使用者は、労働者に対し、個人情報の処理を通じて、雇用上の不法又は不当な差別を行ってはならない。」と規定し、6.(4)では、「使用者は、職場において、労働者に関しビデオカメラ、コンピューター等によりモニタリングを行う場合には、労働者に対し、実施理由、実施時間帯、収集される情報内容等を事前に通知する」などとしている。さらに、「第5 適正な管理体制の整備に関する原則」の2.(1)として、「使用者は、この指針の内容を理解し実践する能力のある者を選任し、個人情報の管理責任者としての業務を行わせるものとする。」と規定しているが、会社はこれらの規定を何一つ遵守しておらず、B2会長が監視カメラを悪用しており、監視カメラを利用する資格はない。

(イ) 会社の主張

研磨場の監視カメラについては、A2組合員は、就業時間中

に居眠りをすることが多く、上司や同僚が注意しても、このような問題行動が改められることはなく、むしろ、居眠りの事実を否定するものであった。また、上司であるB6リーダーが注意指導を重ねた結果、表面的には反省する態度を示したものの、その後も居眠りを止めることはなかった。

就業時間中に居眠りをすることは、作業効率の著しい低下を招くとともに、事故発生の危険もある。また、A2組合員は、会社から注意指導を受けたものの、その問題行動を改めようとせず、かえって居眠りの事実を否定するものであった。

以上のとおり、会社が研磨場に監視カメラを設置したことは、作業効率の改善や事故発生時の証拠保全という業務上の必要性が認められる。また、A2組合員が居眠りの事実を否定していること、研磨場には同組合員の上司が常駐していないことに照らせば、上記措置には相当性も認められる。

そして、監視カメラを設置した経緯に照らせば、会社が研磨場に監視カメラを設置したのは、A2組合員の問題行動（居眠り）に起因するものであり、同組合員が組合員であるか否かは関係がないことは明白である。

なお、研磨場の監視カメラには、A2組合員が就業時間中に居眠りをしている状況が映っていた。このような事実は、監視カメラ設置の必要性、相当性を裏付ける事情にほかならない。

そして、A2組合員は、審問においても、就業時間中に居眠りしていたことを否定しようと不合理な弁解を繰り返すものであった。このような供述に終始して、自らの問題行動を認めようとせず、真摯に反省する態度を示さないこと自体、上述した監視カメラ設置の必要性（事故発生時の証拠保全）が存在することを強く裏付けるものといえる。

手洗い場の監視カメラの設置の経緯について、A2組合員が、

会社が手洗い場での洗顔等を禁止した後も、同様の行為に及んでいたことから、改めて手洗い場で顔や頭を洗うことを禁止する旨を注意したが、同組合員は、これに応じようとせず、手洗い場において顔や頭を洗った事実を否定し、手洗い場の周辺を汚したのは自分ではない等の言動に及ぶこともあったことから、会社は、手洗い場の目的外使用がないかを確認すべく、手洗い場に監視カメラを設置することとした。

手洗い場及びその周辺を清潔に保つ必要があることは、前述したとおりである。そして、会社は、施設管理者として、会社設備が目的外に使用されていないかを確認する必要がある。また、手洗い場に設置された監視カメラは、手洗い場及びその周辺を撮影するものであり、A2組合員のみを撮影するものではない。加えて、手洗い場及びその周辺は閉鎖された空間ではなく、会社の従業員であれば、誰でも見ることができる場所である。

以上によれば、手洗い場の監視カメラ設置についても、業務上の必要性、相当性が認められる。そして、当該カメラの設置についても、A2組合員の問題行動（手洗い場での洗顔等）に起因するものであり、同組合員が組合員であるか否かは関係がない。

倉庫棟出入口に設置された監視カメラは、防犯目的で設置されたものである。すなわち、倉庫棟の出入口にはシャッターがないため、外部（道路）から施設内に侵入することが可能な構造となっている。そこで、防犯目的で監視カメラが設置されたものである。

なお、当該カメラも、A2組合員のみを撮影するものではなく、また、閉鎖された空間（従業員の私的領域）を撮影するものでもない。

以上によれば、倉庫棟出入口の監視カメラ設置についても、業務上の必要性、相当性が認められる。そして、当該カメラの設置は、A2組合員が組合員であるか否かは関係がない。

なお、会社は、研磨場の監視カメラを通じてA2組合員の就労状況を確認することがある（もっとも、会社が同組合員の行動を常時監視しているという事実はない。また、他の監視カメラは、防犯や会社設備の目的外使用がないか等を確認するために設置したものであり、同カメラによってA2組合員の動向をモニタリングしている事実はない。）。

しかしながら、研磨場にA2組合員の上司が常駐していないことに照らせば、上記カメラを通じて同組合員の就労状況を確認することは、会社の指揮命令権の一環として、当然に認められるものである。また、研磨場で就労している他の従業員も、当該カメラを通じて就労状況が確認されている。

よって、監視カメラを通じての就労状況の確認は、研磨場に上司が常駐していないことに起因するものであり、必要かつ相当な措置である。そして、同措置は、A2組合員が組合員であるか否かは関係がない。

以上から、監視カメラの設置及びモニタリングが不当労働行為に該当する余地はない。

なお、組合が引用する「労働者の個人情報保護に関する行動指針」は、「個人情報の保護に関する法律」（個人情報保護法）の施行に伴い廃止されている。この点においても、研磨場に監視カメラを設置したのは、上述したA2組合員の問題行動（居眠り）に照らせば、労働者の健康及び安全を確保するために必要な措置である。また、会社は、組合に対し、団体交渉での席上、監視カメラを設置する必要性及び相当性を説明（通知）している。

以上によれば、会社による監視カメラの設置は、上記の行動指針に違反していないと考えられる。なお、組合は、B2会長が監視カメラを悪用していると主張するが、同主張は根拠のない言いがかりであり、失当である。

イ 当委員会の判断

(ア) 事実経過

監視カメラの設置に関する経緯は、前記第2の3(12)、(14)、(15)、(17)ないし(20)、(22)、(25)、(32)、5(1)、(4)、(7)に述べたとおりである。

(イ) 不利益な取扱いか否か

前記第2の3(12)及び(14)で認定したとおり、会社は、令和5年11月16日に、研磨場に監視カメラを設置し、令和6年1月24日に、研磨場付近の手洗い場、旧工場のトイレ付近の手洗い場及び倉庫棟出入口に監視カメラを設置したことが認められる。

研磨場の監視カメラは、研磨場内の壁に接する中央の鉄骨の柱と天井の中央を走る鉄骨の梁と交差する箇所に設置されていることが認められる。そして、当該カメラは、三つ並んでいる研磨機と作業用椅子のうち一番奥の席と真ん中の席の間にあり、常時そこで研磨作業を行う2名を撮影可能な位置に設置され、そこで撮影された映像が、事務所内の会議室に設置されたモニターにより確認可能な状況となっていることが推認できる。そうすると、A2組合員が、会社による研磨場への監視カメラの設置に伴い、研磨作業中に自身の行動を会社から常時監視されていると感じ、緊張感や不快感などのストレスを感じるのは自然であり、社会一般の労働者にとっても、同様の精神的な圧迫を生じるものと認められることから、会社による当該行為により、同組合員に精神的な不利益が生じていたものとい

える。

なお、研磨場以外の監視カメラについては、従業員であれば誰でも監視カメラの付近を通過し見ることのできる開放された空間に設置されており、手洗い場等を利用したとき及びその付近を通過したとき並びに倉庫棟出入口付近を通過したときのみ撮影されるものであるから、撮影される行為の内容及びその頻度から、社会一般の労働者にとって、特段緊張感等の精神的な圧迫が生じるとは認められないため、精神的な不利益を生じているとまではいえない。

(ウ) 不当労働行為意思について

上記のとおり、会社が、研磨場に監視カメラを設置し、会議室に設置されているモニターで確認し得る状態としたことに関して、A 2 組合員に不利益が生じていることから、当該行為が、不当労働行為意思をもってなされたか否かについて検討する。

a 監視カメラの設置の合理性

会社は、研磨場の監視カメラは、A 2 組合員が、就業時間中に居眠りをしているとの上司や同僚の証言があったため、注意したところ、居眠りの事実を否定したことから、居眠りしていた際に、事故が発生したときの証拠として、また、同組合員の作業効率向上のために、その勤務状況を確認する目的で設置した旨主張している。

一方、組合は、A 2 組合員が就業時間中に居眠りをしていたとすることについて一貫して否認しており、会社は同組合員を含む各作業者の作業状況は日報で確認できるのであるから、研磨場だけに監視カメラを設置しなければならない合理的理由はない旨主張している。

会社が、A 2 組合員が研磨作業中に居眠りをしていたと認識し、同組合員に注意指導を行った経過は、前記第 2 の 3 (3)

及び(7)で認定したとおりであるところ、同組合員が研磨作業中に居眠りをしていたとの指摘については、労使に争いがあるため、居眠りに関して会社の把握から同組合員に対する注意指導及びその結果に至る経過を仔細にみていくこととする。

会社は、研磨場でA2組合員と同じ研磨作業に従事していたB4氏及びB5氏がそれぞれ作成した令和5年10月3日付け書面により、同組合員による研磨作業中の居眠り等の問題行動について報告を受けた。同書面には、B4氏は「朝から仕事終わるまでねながら作業していることが多い(ママ)」、「朝からうとうとしながら作業してる、注意すると反発したり製品を投げたりする」と記載し、B5氏は「仕事中に居眠りをする事が多かった。ひどいときは朝始業から夕方まで続くときも。」、「注意しても治らず、逆にキレられた事もあった。(ママ)」と記載している。

会社は、A2組合員による問題行動の報告を受け、令和5年10月9日以降、直属の上司であるB6リーダーに同組合員への事実確認と注意指導にあたらせたところ、同組合員は、当初研磨作業による疲れから眠気を感じることは認める一方、居眠りについては否定したものの、翌10日に、B6リーダーが、A2組合員に対し居眠りをする原因についてヒアリングを行い、その結果について「夏場の暑い時期に暑くて眠れなかった事、ネット動画に夢中になり、寝る時間が遅くなってしまった事等、話してくれました」と書面に記載し、このことについて同組合員に対し、改善の対応も含め報告書に書くように指導した。指導を受けたA2組合員は、令和5年10月10日付けで、「工作中時々居眠ってしまう原因(ママ)」と題して、B6リーダーに同日話した居眠りの原因について記載したう

えで、「寝不足なので昼間居眠りしたり、寝不足でイライラして皆にハツ当りや（ママ）注意に反発したのだと思います。」「昼間居眠りしたり効率が落ちることがないようにしたい。」と、自ら、居眠りの原因及びその改善を含め、就業時間中に居眠りした旨を記載した書面を会社に提出した。また、令和5年11月9日、B6リーダーが、B4氏から、A2組合員がその日の14時半頃居眠りしていたとの報告を受け、注意して報告書を書くよう指示した。

以上の経過によれば、会社は、同じ研磨場内において、A2組合員のすぐそばで研磨作業に従事していた複数の従業員から、同組合員が就業時間中に頻繁に居眠りをしている旨の報告を受け、同組合員に事実確認したところ、同組合員が、居眠りの原因とその改善策を含め居眠りをしたことを認める書面を会社に提出したことが認められる。よって、会社が、A2組合員が就業時間中に居眠りを繰り返したと認識したことは、相応の根拠に基づいたものといえる。

次に、会社は、A2組合員が就業時間中に居眠りを繰り返しているという認識のもとで、作業効率の改善や事故発生時の証拠保全という業務上の必要性及び相当性から研磨場に監視カメラを設置した旨主張するので、研磨場に監視カメラを設置することについて、業務上の必要性及び相当性があるか否かについて検討する。

組合は、A2組合員が研磨作業中に眠気を催したことを認める一方、居眠りしたことを否認しているのは前述したとおりであるが、一般に、居眠りが作業効率を低下させることはいうまでもなく、作業者が眠気を生じ集中力が低下した状態で作業した場合であっても、作業効率が低下する。一方、職場に監視カメラを設置し、作業者を常時撮影する状態におくこ

とは、上記（イ）で判断したとおり、作業者に対し常時監視されているという緊張感を与えることとなる反面、緊張感で眠気を抑制し、その結果として作業効率を改善させる方向にはたらくことは否定できない。

次に、会社が、事故発生時の証拠保全を監視カメラ設置の目的とすることについて、その前提として、研磨作業中に居眠りをすること、あるいは眠気を催し集中力を欠いた状態で作業を行うことにより、事故の危険性が生じることは明らかである。そして、会社は、事故発生時の証拠保全のため、監視カメラの設置を必要とする根拠について、A2組合員が、就業時間中の居眠りについて不合理な弁解を繰り返すこと、自らの問題行動を認めようとせず、真摯に反省する態度を示さないことをあげている。

A2組合員の就業時間中の居眠りに関する会社の把握から、同組合員に対する注意指導の経過は前述したとおりであり、同組合員がその他従業員から居眠りを注意され反発し、その後当該従業員から同組合員が居眠りしていたと会社に報告されたことについて、当初は否認していたことが認められる。争点（2）の（4）イ（ウ）で判断したA2組合員が冷水機の水で顔や頭を洗っていたという指摘に対しても、その真偽は別にして、その他従業員から注意を受けたことに同組合員が反発し、当該従業員からそのことを会社に報告されているにもかかわらず、一貫して否認していたことが認められる。その他令和5年10月社内調査において、その他従業員から目撃され会社に報告された問題行動のうち、その真偽は別にして、A2組合員が当初認めなかった報告事項として、「注意されて腹を立て、注意した相手を小突いた」、「箱を運ぶときに箱をけて動かす」、「台車を移動するときに箱を蹴飛ばして移動

する」などが認められる。

これら令和5年10月社内調査により、その他従業員から目撃され会社に報告された問題行動を、A2組合員が認めない事例に加え、当該調査の契機となった同組合員の問題行動として、前記第2の2(5)で認定した新型コロナウイルス感染に対する不適切対応、前記第2の2(6)で認定した会社取引先へのSNSアカウントへの投稿が認められる。これらの事情から、A2組合員が研磨作業中に、仮に居眠り等を原因に事故が発生した場合に、同組合員が自らの過失を認めないことを懸念し、会社が、事故発生時の証拠保全を目的に監視カメラを設置することは、無理からぬことといえる。

以上の経過に鑑みると、会社が、業務効率の改善及び事故発生時の証拠保全を目的に、研磨場に監視カメラを設置することは、必要性があり、相当性も認められる。

b 組合への嫌悪感と監視カメラの設置の関係

組合は、B2会長が、令和6年8月7日にA2組合員に対し、同組合員のプライバシーを否定する発言をするなど、人権侵害の発言を繰り返していることから、監視カメラを設置した目的は、同組合員に対する行動監視であり嫌がらせである旨主張している。

確かに、令和6年8月7日、B2会長がA2組合員を事務所に呼び、同組合員に対し「全部お前の行動をビデオで撮ろうか、お前がそれだけ嘘をつくなら」、「ビデオはダメやと言っとるけど、もっと撮ろうかお前を」、「お前の行動を全部。」などと述べ、同組合員が、「プライバシーの侵害や。」と言って抗議すると、「なにがプライバシーがあるんや、お前に。」と発言したことが認められる。B2会長のこれらの発言には、争点(2)の(7)イ(ウ)の判断で後述するとおり、同会長

にA2組合員に対する嫌悪感を認めることができる。

しかしながらB2会長による上記発言は、争点(2)の(7)イ(ウ)の判断で後述するとおり、同会長が、その他従業員から、A2組合員の組合加入前の問題行動に起因して、同組合員と距離を置こうとする内容の発言を直接聞いている中、同組合員が検査場で日報を書いていた行為を現認した同会長が、自身において社内ルールと考えている行為に反するものとして問題視し、同組合員に対し事務所に来るように命じたにもかかわらず、同組合員がすぐに事務所に来なかったことが直接の原因となって、憤り、感情的になって発言したものである。したがって、B2会長が上記発言をしたことをもって、その発言の約8か月前に設置した研磨場の監視カメラが、A2組合員への監視や嫌がらせを目的に設置したものとはいえない。

さらに、上記aで判断したとおり、研磨場の監視カメラ設置は、作業効率の改善や事故発生時の証拠保全を目的としており、必要性及び相当性が認められ、その他殊更にA2組合員に対する嫌がらせを目的に、当該措置を行った事情はうかがえない。したがって、B2会長が、A2組合員に嫌悪感を抱いていたとしても、そのことが研磨場における監視カメラ設置の決定的な動機であったとも言い難い。

(エ) 結論

以上のとおり、研磨場の監視カメラの設置により、A2組合員に不利益が生じているが、同組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたとは認められず、労組法第7条第1号(不利益取扱い)には該当しない。

また、研磨場以外の監視カメラの設置は、不利益な取扱いとは認められないため、労組法第7条第1号(不利益取扱い)に

は該当しない。

なお、防犯カメラ、監視カメラ等に記録された情報により、特定の個人を識別することができる画像を取り扱う場合、個人情報保護に関する法律により、利用目的の特定や、漏えい、滅失又は毀損の防止等のための必要かつ適切な措置を講じるなどの対応が求められており、監視カメラの管理及び運用に関するルールが整備されていることが望ましいと思われる。

(6) スポットクーラー稼働の条件（気温 30℃以上）について

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

会社は、研磨場のスポットクーラー使用温度を 30℃からとしていることについて、ダイカスト工場、事務所その他全ての施設においてクーラーの温度を 30℃からとしており、研磨場のみクーラーの使用温度を高く設定しているものではないと主張している。

しかし、令和 6 年 7 月 5 日の団体交渉で、会社の B 7 マネージャーは、クーラーの使用温度について「事務所は特に設けておりません。」と述べ、クーラーの使用開始は「体感的に暑いなと思ったときやな。」などと発言している。そもそも会社がクーラーの使用を気温 30℃以上からとしたのは、令和 6 年 6 月 25 日に B 2 会長が研磨場に来て、A 2 組合員らに「こんな涼しい時に入れていいのか」と叱責したことから始まったものであり、同組合員への嫌がらせは明らかである。

(イ) 会社の主張

会社では、事務所や工場などの社内施設におけるクーラーの使用開始温度を 30℃としていた。このため、A 2 組合員の就業場所（研磨場）以外の場所においても、クーラーの使用開始温

度は 30℃以上とされており、同組合員のみがクーラーの稼働条件について不利益を被っているものではない。なお、30℃以下の場合であっても扇風機の使用は認めている。

以上のとおり、スポットクーラーの稼働条件は、社内施設におけるクーラーの使用開始温度に関する会社のルールに起因するものであり、A2組合員が組合員であるか否かとは関係がない。

よって、スポットクーラーの稼働条件が、不当労働行為に該当するものではない。

イ 当委員会の判断

(ア) 事実経過

スポットクーラー稼働の条件に関する経緯は、前記第2の3(27)、(28)、(30)ないし(32)、5(1)、(3)、(4)、(7)に述べたとおりである。

(イ) 不利益な取扱いか否か

会社が、研磨場のスポットクーラー稼働の条件を30℃以上にしたのは、前記第2の3(27)で認定したとおり、B2会長が、令和6年6月25日に、A2組合員に対し研磨場で30℃未満でも使用していたことを注意したことを契機に開始されており、(ウ)aで後述するとおり、それまでは会社内でスポットクーラー稼働の条件を30℃以上とする明確なルールが存在していたとはいえ、少なくとも従業員全体に周知されていなかったことが認められる。

そのため、A2組合員は、当該ルールが設定される前は、研磨場の気温が30℃未満の場合でも、研磨作業を行うにあたって、自身が暑さを感じたときにスポットクーラーを稼働させることができたものが、それ以後はできなくなったのであるから、職場環境上の不利益が生じているといえる。

(ウ) 不当労働行為意思について

上記判断のとおり、会社が、研磨場のスポットクーラー稼働の条件を 30℃以上にしたことに関して、A 2 組合員に不利益が生じていることから、当該行為が、不当労働行為意思をもってなされたか否かについて検討する。

a スポットクーラー稼働の条件の合理性

組合が、会社が研磨場のスポットクーラーの稼働条件を 30℃以上とした理由について、令和 6 年 6 月 26 日付け「職場の暑さ対策についての緊急申入書」により回答を求めたところ、会社は、同年 7 月 2 日付け「ご連絡」により、ダイカスト工場が 30℃からクーラーを使用することとしているため、ほかの製造現場も同様の取扱いとしたものであること、その取扱いについて、具体的な根拠を示すことなく、適切なクーラー使用の観点からも必要かつ相当であると考えている旨回答した。この回答を受けて組合は、会社に対し、令和 6 年 7 月 3 日付け「ご連絡」により、ダイカスト工場が 30℃からクーラーを使用することとしている理由及びその基準が必要かつ相当とする理由の説明を求めた。

令和 6 年 7 月 5 日、第 6 回団体交渉が開催され、A 1 委員長が、研磨場のスポットクーラーの稼働条件を 30℃以上とした理由について、ダイカスト工場が 30℃からクーラーを使用することとしているためか尋ねたところ、B 6 リーダーは、研磨場の基準を一旦 28℃にしたが、ダイカスト工場から 30℃にしていると聞いたため戻した旨答え、B 7 マネージャーは事務所では基準を設けていない旨回答し、B 8 取締役は基準があることを承知していない旨回答している。これらのやり取りから、研磨場のスポットクーラーの稼働条件が設定されるまで、会社内で統一的な基準は設定されておらず、ダイカ

スト工場の基準も従業員全員に周知されていなかったことがうかがえる。また、A1委員長が、WBGT値（暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数）を測定する機械が会社にあるか尋ねたところ、B7マネージャーは、WBGT値の内容を知らない旨答えたため、同委員長がその内容について説明し、併せて「このWBGT値の点から言うと、概ねこれWHOという。(マ)国連の機関があるんだけど、そこは18度から28度までに職場環境、事務所を含めてやりなさいと。」と述べ、同マネージャーが「努力義務でね。書いてあります。それは承知してます。」と発言した。

その後会社は、組合から説明を求められていたダイカスト工場が30℃からクーラーを使用することとしている理由及びその基準が必要かつ相当とする理由について、令和7年7月10日付け「ご連絡」により、「30度からのクーラー使用を変更することは考えておりません。」と通知した。

以上の経過が認められ、会社は、研磨場のスポットクーラーの稼働条件を30℃以上とした理由について、同じ会社内のダイカスト工場のクーラーの稼働条件が30℃以上であることにあわせた以外の理由は示しておらず、その基準が必要かつ相当とする根拠については何も示していないといえる。

なお、組合が求めていたWBGT値に基づいた熱中症対策については、厚生労働省が、職場における熱中症予防について、「熱中症の予防対策におけるWBGT値の活用について（平成17年7月29日付け基安発第0729001）」を通知し、令和3年4月に「職場における熱中症予防基本要綱」（以下「基本要綱」という。）を策定するなど、以前から推進されている。そして、基本要綱においては、事業主に対し、まず、WBGT値を作業中に測定することに努め、測定したWBGT値を基

本要綱が定めるW B G T基準値（健康な労働者を基準に、ばく露されてもほとんどの者が有害な影響を受けないレベルに相当するものとして設定）と比較し、把握したW B G T値がW B G T基準値を超え、又は超えるおそれのある場合には、冷房などにより当該作業場所のW B G T値の低減を図ることや、当該労働者を身体作業強度の低い作業に変更するなどの熱中症予防対策に努めることされているところ、第6回団体交渉において、B7マネージャーがW B G T値の内容を理解していなかったことからすると、会社が、基本要綱の存在を意識せず、気温のみを基準に研磨場のスポットクーラーの稼働条件を定めたものと推認できる。

さらに、令和3年4月策定時の基本要綱において、W B G T値を測定しない場合に参考になるものとして記載している「W B G T値と、気温、相対湿度との関係」では、日常生活における熱中症予防の指標として、例えば気温が29℃の場合であっても、相対湿度（絶対湿度と異なり、温度変化で数値が変わる）が50%から「警戒」、70%から「嚴重警戒」、90%以上で「危険」とされており、スポットクーラーを稼働できない29℃であっても、相対湿度により熱中症の発症リスクが「危険」と評価されるほど高まることがうかがえる。また、上記指標は、気温が高くなるほど相対湿度が低くなり、汗が蒸発しにくく体温調整が難しくなってリスクが高まる関係にあることから、研磨場の気温が30℃未満の場合でも、作業者自身の体感に応じスポットクーラーを稼働できたものが、30℃以上になった場合にのみ稼働できる条件としたことは、かえって熱中症の発症リスクを高める措置であるといえる。

以上のとおり、会社が研磨場のスポットクーラーの稼働条

件を 30℃以上とした理由は、同じ会社内のダイカスト工場の稼働条件にあわせただけであり、相対湿度を考慮せず気温のみを条件に設定していると推認できること、30℃未満であっても作業者が熱中症を発症する可能性があり、かえって作業者に熱中症の発症リスクを高める措置といえることから、会社がスポットクーラーの稼働条件を 30℃以上としたことには、合理性が認められない。

b 組合への嫌悪感とスポットクーラー稼働の条件の関係

組合は、会社が研磨場のスポットクーラーの稼働条件を 30℃以上にしたのは、令和 6 年 6 月 25 日に B 2 会長が研磨場に来て、A 2 組合員を「こんな涼しい時に入れていいのか」と叱責したことから始まったものであり、同組合員への嫌がらせは明らかである旨主張している。

しかしながら、上記の稼働条件は、研磨場で作業を行う A 2 組合員以外の非組合員である従業員をはじめ、会社内の全従業員を対象に同様の基準で運用していることから、殊更に同組合員への嫌がらせを目的にしているとはいえず、組合の主張は採用できない。

したがって、会社が研磨場のスポットクーラー稼働の条件を 30℃以上としたことは、不当労働行為意思をもってなされた措置であるとはいえない。

(エ) 結論

以上により、会社が研磨場のスポットクーラー稼働の条件を 30℃以上としたことは、合理性が認められず、A 2 組合員にも不利益が生じているが、同組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされた措置であるとは認められず、労組法第 7 条第 1 号（不利益取扱い）には該当しない。

(7) 令和6年8月7日のB2会長の言動について

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

会社は、令和6年8月7日のB2会長の言動に関し、A2組合員を注意する中で、「感情が高ぶる状況もあった。」としたうえで、「これは申立外A2が注意を素直に受け入れようとせず、虚偽の説明を行ったり、反抗的態度に終始したりしていたことが原因である。」などと主張し、「B2会長による注意は、申立外A2の違反行為に起因する」などと弁解している。しかし、B2会長の怒鳴り声をあげながら「何を考えているんやクソ坊は。」とか、「何を恨んどるんやこのアホタレが、嘘つくし」といった発言は、侮辱の程度が著しく、A2組合員の人権を侵害する発言である。

B2会長は第2回審問で、組合から作業日報の提出方法に関し、「作業者は作業日報を書いて自分の印鑑を押して、その次にB12さんの確認印をもらって、(中略)B6さんに日報を提出する、こういう決まりになっていませんか。」と尋ねられた際、「なっていません。」と供述している。

しかし、B8取締役やB6リーダーは、検査のB12さんの確認印が必要なことを上記令和6年8月7日のB2会長の言動があったときに認めており、同会長の供述は虚偽である。こうしたB2会長の言動はA2組合員が組合に加入した直後からはじまったものであり、同組合員に対する嫌悪意思の現れである。よって、令和6年8月7日のB2会長の言動は、組合員であることの故をもってその労働者に対し不利益な取扱いをすることを禁じた労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(イ) 会社の主張

令和6年8月7日、A2組合員は、自身の職場（研磨場）以

外の場所で日報を作成していた。そこで、これを現認した B 2 会長は、A 2 組合員を注意し、直ちに事務所へ来るよう命じた。ところが、A 2 組合員は、上記指示を受けてから 20 分ほど経過してから事務所へ来たことから、その点についても B 2 会長が同組合員を注意した。

このとき、A 2 組合員は、B 2 会長から直ちに事務所へ来るように指示を受けたにもかかわらず、直ちに事務所へ来なかった。そして、事務所に来てからも、検査場で日報は書いていない等の虚偽の説明に及んだり、反抗的な態度に終始したりする等（例えば、「お前（会長）が嘘ばっかや。」）、反省しているとは到底いい難い態度であった。

このような A 2 組合員の反応や態度に照らせば、ある程度、強い態度で注意したとしても、そのような対応が業務上必要かつ相当な範囲を超えるとはいえない。

取引先のホームページへの投稿問題が発覚し、その投稿者を調べる過程で A 2 組合員の問題行動が明らかとなり、社内調査を実施したところ、同組合員には様々な問題があることが判明した。

しかるところ、A 2 組合員は、その他従業員が問題行動を注意しても、それに従うどころか、かえって当該従業員を威嚇する状態であった。また、直属の上司である B 6 リーダーが注意指導しても、従おうとしないことが多く、上司による注意指導も、必ずしも実効性があるとはいえないものであった。加えて、A 2 組合員は、令和 5 年 10 月 6 日付けで、有期契約社員から無期契約社員となったが、それ以降、自身が納得しない会社のルールに応じようとしなない、上司等の注意にも耳を貸そうとしなない等の態度がより一層顕著となった。

このため、令和 5 年 10 月以降、B 2 会長が A 2 組合員を直接

注意指導する機会が増えるようになった。しかし、B 2 会長が A 2 組合員を注意するのは、会社のルールや指示に違反した場合であり、理由もなく同組合員を注意することはない。また、仮に、その他従業員に問題行動があり、A 2 組合員と同様の態度（全く反省しない態度）を貫くのであれば、同様の注意指導に及ぶものである。

なお、B 2 会長は、A 2 組合員による SNS 問題が発覚する以前も、同組合員に問題行動があれば、必要に応じて注意指導していた。すなわち、令和 4 年 1 月 11 日、A 2 組合員は、他の従業員に対し、あおり運転を行った。その事実を把握した会社は、B 2 会長と B 7 マネージャーが A 2 組合員を呼び出し、事情を聴取した上で、厳重に注意した。また、令和 5 年 9 月 8 日、A 2 組合員は、新型コロナウイルスに罹患したにもかかわらず、これを強く否定するとともに、対応した従業員に激怒する出来事があった。このときも、A 2 組合員が B 7 マネージャーや B 6 リーダーの説得に応じなかったため、最終的には B 2 会長が同組合員に対し、病院に行って検査を受けるよう指示した。以上のとおり、B 2 会長は、A 2 組合員が組合員となる以前から、同組合員に問題行動があれば、必要に応じて注意指導していた。

以上によれば、令和 6 年 8 月 7 日の B 2 会長の言動は、A 2 組合員の問題行動に対する業務上の注意指導にほかならず、同組合員が組合員であるか否かは関係がない。

よって、令和 6 年 8 月 7 日の B 2 会長の言動が不当労働行為に該当する余地はない。

イ 当委員会の判断

(ア) 事実経過

令和 6 年 8 月 7 日の B 2 会長の言動に関する経緯は、前記第 2 の 5 (2) ないし (4) に述べたとおりである。

(イ) 不利益な取扱いか否か

令和6年8月7日のB2会長の言動についての一連の経過は、前記第2の5(2)で認定したとおりであり、同会長が、A2組合員に対し「そうやったら、全部お前の行動をビデオで撮ろうか、お前がそれだけ嘘をつくなら・・・もっと撮ろうか・・・お前の行動を全部。」、「何がお前のような男にプライバシーがどこにあるんや言ってみよ、会社の中で」、「だから、あるなら訴えやいいやろ警察に、警察に訴え出ろよ、・・・プライバシーって」、「何を考えているんやクソ坊は。」、「何を恨んどるんやこのアホタレが、嘘つくし」、「お前が行っちゃあいかんどこへ行ってやっとなるで、どこでやってもいいわけねえやろ、お前が行く場所は決まるとるんや。」、「プライバシーがあるそうやで、裁判で訴えてもらえ、俺が買ってでたるで、訴えやええがや。」と発言したことが認められる。B2会長によるこれらの発言の中には、A2組合員の人格や人権を否定し侮辱する発言が認められ、脅迫的な言動も含まれていることから、社会通念に照らして許容される範囲を超えた精神的な攻撃に該当するものといえる。

また、B7マネージャーが、B2会長について、会社の最高責任者であってトップの経営者である旨述べた後、法律上の代表取締役ではなく事実上の最高の権力を持っているということではよいかと問われ、「そうなると思います。」と証言している。また、B2会長は、「俺が会社のトップをやっておるのに何を」と証言したことが認められる。

以上により、A2組合員は、会社において職務上優越的な地位にある最上位の権限者から、社会通念に照らして許容される範囲を超えた精神的な攻撃を受けたといえることから、精神的な不利益が生じたといえる。

(ウ) 不当労働行為意思について

上記判断のとおり、A 2 組合員に対する令和 6 年 8 月 7 日の B 2 会長の言動に関して、同組合員に不利益が生じていることから、当該行為が、同組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたのか否かについて検討する。

a A 2 組合員が検査場で日報を作成していたことについて

B 2 会長による A 2 組合員に対する令和 6 年 8 月 7 日の言動は、前記第 2 の 5 (2) で認定したとおり、同会長が、同組合員が自身の職場以外の場所である検査場で日報を作成していた行為を現認し、当該行為を問題視して同組合員に注意し、事務所へ来るよう命じたことが発端となっている。そこで、まず A 2 組合員の上記行為が、注意指導の対象となる問題行為といえるかについて検討する。

A 2 組合員は、検査場で日報を作成していた理由について、会社が研磨作業者に対し、日報を書き検査担当者に確認印をもらったうえで B 6 リーダーに提出することを義務付けているが、午後 5 時 15 分に検査担当者が退社するため、同組合員が午後 5 時に研磨作業を終え片付けをし、多くの記載項目のある日報を完成させてから検査場にいる検査担当者のところに行っている間は間に合わなくなることから、研磨場で日報を書き、書き足りない部分を検査場で書いていたと述べている。

A 2 組合員の上記行為は、会社から指示された日報作成という業務（以下「日報作成業務」という。）について、日報作成業務の中の一連の業務といえる検査担当者による日報の確認及び確認印の受領にあわせ、日報作成業務を就業時間内に完了するため、検査場で行っていたというものであり、日報作成行為については業務上の必要性が認められる。また、A 2 組合員が、日報に検査担当者からの確認印を受領することとあわせ、日報の書き足りない部分を検査場で書いていたと

いう点については、就業時間内に日報を書き終えて検査担当者の印をもらうことが要請されており、日報作成業務と無関係な場所で当該行為を行っていたわけではなく、その他従業員の業務に特段影響を与える行為でも、事故等の危険を生じさせる行為でもなく会社の業務に何らかの損害や支障が生じるものでもない。したがって、A 2 組合員が検査場で日報作成業務を行っていたことは、業務上の必要性が認められ、注意指導の対象となる行為ともいえない。

この点 B 2 会長は、審問において、検査場で日報を書くことがルール違反であり、本来自分の職場である研磨場で書くべき旨証言している。しかしながら、令和 6 年 8 月 7 日、B 1 社長から、A 2 組合員が検査場で日報を書いていることを問題視しているのではないかと確認されたのを受けて、B 2 会長は「俺が（A 2 が）向こうで書類（日報）を書いているんで俺が怒ったやで、なんでお前がこんなところで書く必要があるんやて」と発言し、同組合員が検査場で日報を作成することが社内慣行と異なることを問題視していることが認められるものの、「社内ルールに違反している」という発言や同趣旨と思われる発言は見当たらない。また、B 8 取締役と B 6 リーダーが A 2 組合員に対し、検査場で日報を書いていたことについて、その経過や内容について聞き取りを行い、その経緯を書面で会社に提出するよう同組合員に指示した際、同組合員から「あそこ（検査場）で書いたけど、なんであかんの？」と尋ねられ、これに B 6 リーダーが「判をもらいに行くだけ、日報は、あそこ（研磨場）で書く。」、「わざわざ移動して日報を書く必要ないでしょ、書き終わったやつを確認し判をもらうだけやろ。」と述べるなど、同組合員が社内慣行と異なる行為をしていることを B 6 リーダーが問題視している

旨の発言は認められるものの、B 8 取締役を含め「社内ルールに違反している」という言葉やそれと同趣旨と思われる発言は他に見当たらない。さらに、A 2 組合員が、上記指示に従い会社に提出した書面の中にも、検査場で日報を書いたことにより B 2 会長から叱責を受けた旨の記載はあるが、叱責の理由が社内ルールに違反したためである旨の記載は見当たらない。他に検査場で日報を書くことが社内ルール違反であることを示す証拠もない。よって、当該行為が社内ルールに違反しているとする B 2 会長の供述は認め難い。仮に「日報は自分の職場で書く」という社内ルールが存在していたとしても、A 2 組合員が検査場で日報作成業務を行ったことは、前述したとおり業務上の必要性が認められるとともに、会社の業務に支障が生じる等の問題となる行為とはいえないことから、当該社内ルールに違反したことをもって、上記（イ）で認定した言動に及ぶことは、注意指導の程度を超えている。いずれにしても、B 2 会長の言動は、社会通念に照らして許容される範囲を超える言動といわざるを得ない。

b A 2 組合員への嫌悪感と令和 6 年 8 月 7 日の B 2 会長の言動の関係

組合は、令和 6 年 8 月 7 日の B 2 会長の言動は、A 2 組合員に対する嫌悪意思の現れであり、組合員であることの故をもって不利益な取扱いをすることを禁じた労組法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である旨主張している。

確かに、令和 6 年 8 月 7 日の B 2 会長の発言の中には、上記（イ）で認定したとおり、A 2 組合員の人格や人権を否定し侮辱する発言が認められ、同会長は同組合員に対する嫌悪感を抱いていたと言わざるを得ない。そこで、B 2 会長による令和 6 年 8 月 7 日の言動が、A 2 組合員が組合員であるが

故の行為であるといえるかについて検討する。

令和6年8月7日におけるB2会長の発言の経過をみると、B1社長が、A2組合員が検査場で日報を書いていたことについて、なぜそのことがそんなに問題になるのか尋ねたところ、「女の子たちが、(A2に)来てもらいたくねえって言うているんやで。」と発言している。その後も「何するか分からへんで怖て、みんなそばにおって欲しくないって」、「それをなんでまた現場(検査場)に行つてやるの」、「みんなは来てくれるなと言つとるんやわ、あんたに現場(検査場)へ」、「喜んどらんで、あんたが行くのを。何するか分からへんでこの男はって、みんなに会社は言われとるんやで」、「自分の部署やないところで日報を書いとる、嫌がらせで」、「インターネットやったときに、みんなに聞いたら来てもらいたくねえ、そこで決まったんやがや」、「B10は一緒にご飯を食べたくないから(座席の)位置を変えて、(A2は)B6さんと一緒に管理してくださいと言われた。」と発言している。これらの発言は、その他従業員から、A2組合員の問題行動に起因して、同組合員と距離を置こうとする内容の発言を、B2会長が直接聞いていたことがうかがわれる。そして、A2組合員が検査場で日報を書いていたことを、B2会長が、自身が社内ルールと考える行為に反するものとして、問題視したことがうかがえる。

ここで、その他従業員がA2組合員と距離を置こうとする原因になったと思われる問題行動をみると、争点(2)の(4)イ(ウ)の判断において示した冷水機の使用に際しての問題行為に加え、新型コロナウイルスの感染拡大が深刻化するなかにおいて同組合員がマスクをしていないことを注意され、注意した相手のマスクをはぎ取ろうしたり、相手の顔に向か

って大声で叫んだり、すれ違いざまに咳をしたこと、スポットクーラーの溜め水を側溝に通じる坂の通路に流したことを注意されて腹を立て、注意した相手と大声で口論になり相手の肩又は腕を触ったこと、注意されても素直に従わず反論したことなどがあげられる。この他にも、その他従業員が不快に感じる行為として、食事中にわざとらしく咳をしたり、弁当箱を机にたたきつけたり、箸で叩き音をたてたこと、ごみ袋を足で運んだこと、台車を移動するときに蹴って移動したこと、製品を箱に投げ入れたことなどがあげられる。加えて、前記第2の2(5)で認定した新型コロナウイルス検査の拒否及び第2の2(6)で認定したSNSアカウントへの投稿などの行為が認められるが、これらの問題行動は、いずれも組合加入前の行為であり、組合活動と何ら関係のない行為であるといえる。

また、令和6年8月7日におけるB2会長の言動をみると、同会長がA2組合員に対し事務所に来るように命じたにもかかわらず、すぐに来なかったことについて、「本来、なんでお前さん、呼びつけられたら手洗いしてくるの、すぐにここへ来るのが当たり前やろ、なんで手を洗いにいかないかんの、なんで荷物(A2の私物)をもってこなあかんの」、「呼んで話をしようと、はじめはそんだけの話やったんや、そうしたらすーとついて来やあいいがや、俺に」、「こんなところで(検査場)、なんでやっているんや、すぐ来いと言ったんやで、来んのやで。」と発言していることが認められる。また、B2会長は、「社員たちに、事情聴取をさせようと僕は思っていたので、社員たちも5時15分に帰っていかなあかんの、すぐに来てくれて文書を作らせればよかったと僕は思い込んでおるもんで、もう頭がはじけるぐらい気分が悪かった。」と証言し

ている。これら令和6年8月7日のB2会長の発言及び証言から、同会長が、A2組合員に対し事務所に来るように命じたにもかかわらず、すぐに来なかったことについて問題視し、強く苛立っていたことが認められる。

以上のとおり、令和6年8月7日のB2会長の言動は、A2組合員の組合加入前の問題行動に起因して、その他従業員が同組合員と距離を置こうとする内容の発言を、同会長がその他従業員から直接聞いている中、同組合員が検査場で日報を書いていた行為を現認した同会長が、自身において社内ルールと考えている行為に反するものとして問題視し、同組合員に対し事務所に来るように命じたにもかかわらず、同組合員がすぐに事務所に来なかったことが直接の原因になったといえる。A2組合員によるこれら2つの行為は、検査場で日報を書いた行為についてはB2会長の考える社内ルールに反し、またすぐに事務所に来なかった行為については就業時間内に指導等を終えるという同会長の意図に反したものとはいえ、いずれも会社から指示された業務上の行為であって、組合活動や組合員であることと何ら関係がない行為であり、同会長が組合活動や組合員であることを嫌悪したものとは認められない。

よって、令和6年8月7日のB2会長の言動は、A2組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたとはいえない。

(エ) 結論

以上により、令和6年8月7日のB2会長の言動は、A2組合員に不利益が生じているが、同組合員が組合員であるが故の不当労働行為意思をもってなされたとは認められず、労組法第7条第1号（不利益取扱い）には該当しない。

3 争点(3)(令和6年2月9日ないし7月5日の計6回の団体交渉における会社の以下の行為が、労組法第7条第2号の不当労働行為(不誠実団交)に該当するか否か。)について

(1) 決算書や人事考課査定基準などの資料を提示しなかったことについて

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

a 決算書等の開示について

組合は、令和6年2月9日に「2024年春闘要求及び団体交渉申入書」を会社に提出したが、会社は同年3月4日の団体交渉で昇給に関し、「決算の結果を見て6月に改訂する」と答えるだけで、具体的な回答をしなかった。また、令和6年4月5日の団体交渉で組合から昇給時期を聞かれた際も「6月」と言うだけであった。

その後の令和6年5月17日の団体交渉では減収減益を理由に「昇給自体が非常に厳しい状況にある」と述べるだけで具体的な回答をせず、組合の追及でようやく売上高が前年比2.7%減の約9億2,500万円、純利益が前年度比46.3%減の約500万円であることを説明したが、結局、この日の団体交渉でも具体的な昇給額を回答しないという不誠実な態度であった。

組合は、令和6年5月29日付け「2024年春闘の昇給について」を会社に提出した。組合は会社に対し、利益率が悪化した原因及び会社の利益剰余金の実態を損益計算書や貸借対照表に基づき説明すること及び人事考課査定資料の提示を求めた。

これに対し会社は、令和6年6月12日付け「ご連絡」を組合に提出したが、そこでは、「個々の従業員の業績を主たる判断材料として昇給するか否か決定しており、利益率に基づい

て昇給するか否かを決定するものではありません。」などとしている。しかし会社は、令和6年3月4日の団体交渉で昇給に関し「決算を見て6月に改訂する」としたうえで、「業績と今後の見通し」などと組合に説明していたのであり、「個々の従業員の業績を主たる判断材料として昇給するか否か決定」といった主張は、その場しのぎの言い訳でしかない。

b 人事考課査定基準の開示について

会社は、人事考課査定基準に関し「人事考課基準に関する書面ないし規定は存在しない。」としながら、各従業員の評価査定をする考慮要素として評価するための査定基準として、会社が昇給や一時金支給に際し各部署のリーダーに示したとされる「給与見直し」及び「賞与査定について」とする書面の存在を主張する。

しかし、会社の賃金規定では、勤続年数、年齢と勤怠日数に応じて査定すると決められている。それにもかかわらず、当該書面にはそうした項目はなく、会社が行う人事考課査定は就業規則違反である。

また、当該書面は、書証として労働委員会に提出されただけであり、組合に提示した事実はなく、誠実交渉義務違反である。

(イ) 会社の主張

a 決算書等の開示について

個々の従業員の業績を主たる判断材料として昇給及び一時金の金額を決定しており、組合にもその旨を説明している。このような昇給等の実態に鑑みれば、昇給等に関する団体交渉において、会社の損益計算書や貸借対照表を開示する必要はない。

他方で、会社としても、利益が出ていない状況で昇給等を実施することは極めて困難である。そこで、組合には、売上高及

び税引後利益を開示している。

したがって、会社は、昇給等に関する団体交渉を行うにあたり、その主張を具体的に説明するとともに組合の理解を得るために必要かつ相当な財務情報を提供している。

団体交渉での席上、会社が組合に対し、開示を希望する財務情報を質問したところ、組合は、決算書(損益計算書、貸借対照表など。ただし、細目を除く。)を開示するよう要求するものであった。

しかしながら、前述した昇給及び一時金額の考慮要素に照らせば、このような要求に会社が応ずべき理由はない。また団体交渉の席上、会社は、組合に対し、決算書の開示を求める理由を質問したが、組合から具体的理由に関する説明はなかった(少なくとも、会社において、組合の開示要求が相当であると判断させるに足りる説明はなかった。)

情報開示を求める具体的理由を明らかにすることなく、上記のとおり、広範な財務情報の開示を求めることは詮索的な要求であると理解せざるを得ないところ、このような要求に応じなかったとしても、会社の交渉態度が不誠実であるとはいえない。

なお、組合は、団体交渉の席上、内部留保(利益剰余金)を原資として昇給を実施すべきである等として、会社に対し、損益計算書や貸借対照表を開示するよう要求することがあった。

しかし、内部留保は、大規模な設備投資や赤字となった場合に雇用を維持するための原資として活用することを予定しており、定期的な昇給の原資として使用することは予定していない。そして、団体交渉においても、その旨を組合に説明している。内部留保の活用法は、各社の経営方針ないし経営戦略によるものであるところ、上述した会社の見解が不当であると

はいえない。

そして、このような見解に基づき、会社が、組合の上記要求に応じず、内部留保に関する考え方・方針を説明し、組合の理解を得るよう努めることは、会社の対応として当然に認められることである。

以上によれば、会社の交渉態度は誠実なものであり、労組法第7条第2号に違反するものではない。これに対し、組合は、団体交渉における会社の説明内容等を考慮せず、決算書を開示しないという事実をもって、会社の交渉態度は不誠実であると主張するものであるが、このような主張は、会社の実情を全く理解しようとしなない形式的かつ硬直的な主張であり、失当である。

b 人事考課査定基準の開示について

そもそも会社には、人事考課査定基準は存在しない。このため、存在しない基準を組合に提示することはできない以上、この点について、会社が労組法第7条第2号に違反することにはならない。

なお、会社における人事考課の決定プロセスは、従業員の人事考課につき、各部署のリーダー(第一次評価者)、総務部(第二次評価者)、B1社長(第三次評価者)及びB2会長(第四次評価者)の順で実施している。そして、第一次評価者は、業績への貢献度、仕事への取組姿勢、勤務状況等を考慮要素として、各従業員をAないしCランクに評価するとともに、昇給や一時金の金額案を検討する。第二次ないし第四次評価者は、それ以前の評価者による評価を参考として、上述した考慮要素を踏まえた査定額(昇給や一時金の金額)を検討する(第二次評価者以降は、各従業員をランク分けしていない。)

しかるところ、会社は、団体交渉の席上、昇給額決定のプロ

セスを説明している。また、第一次評価者によるA2組合員の査定がCランクであったこと等についても回答している。

なお、上記の説明に関連して、令和6年5月17日の団体交渉において、B6リーダーは、「表はないですけど、一応査定するときに総務の方から回ってきて、会社への貢献度とか」等と発言しているが、ここでいう「総務の方から回ってきて」た書類とは、会社より書証として提出された社内文書を意味する。そして、これらの書面には、業績に対する各従業員の貢献度を評価する旨が記載されている。よって、B6リーダーの説明は、会社における人事考課制度を正しく説明したものである。

また、B8取締役も、「貢献といった全体を踏まえて総合的判断でABCをつけてくださいってお願いしています。」と発言したが、同発言も、上述した資料や人事考課制度に沿った回答である。

以上によれば、団体交渉において、会社の出席者は、組合に対し、会社の人事考課制度を正しく説明していたと認められる。したがって、会社の団体交渉態度が不誠実であったと認定することはできない。

イ 当委員会の判断

(ア) 事実経過

令和6年2月9日ないし7月5日の計6回の団体交渉における経緯は、第2の3(15)ないし(20)、(22)ないし(25)、(32)に述べたとおりである。

(イ) 誠実交渉義務について

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、これは、実際に団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルに着きつつ誠実に交渉をしないことも禁止してい

るものと解するのが相当である。このように、使用者には、形式的に団体交渉に応じるだけでなく誠実に団体交渉にあたる義務がある。したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉にあたらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。使用者には、合意を求める労働組合の努力に対し、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

会社は、会社が団体交渉に誠実に対応する意図を持っており不当労働行為に該当しない旨主張している一方、組合は、会社が誠実交渉義務に違反し不当労働行為にあたる旨主張しているので、令和6年度の昇給に関する団体交渉における会社の対応が、誠実交渉義務を果たしているか否かについて以下検討する。

(ウ) 団体交渉における会社の対応について

a 決算書等の開示について

組合は、会社が令和6年6月の昇給日前の団体交渉において、組合の追及でようやく売上高の金額と前年比率や純利益の説明をしたが、具体的な昇給額を回答しないという不誠実な態度であり、また、会社は、昇給の考え方として、決算をみて業績と今後の見通しで検討すると回答していたにもかかわらず、後日、個々の従業員の業績を主たる判断材料として昇給するか否か決定しており、決算書の開示は必要ないとの説明をして言い訳をしている旨主張している。

この点、会社は、前記第2の3(22)アで認定したとおり、

令和6年6月の昇給日前の第4回団体交渉において、決算書の開示要求に対し、組合が具体的な数字を求める理由を確認したいと述べ、組合が、昇給の原資としてどの程度の損益があったのか説明して欲しいと要求したことを受けて、売上高の額と前年比率、最終利益の額と前年比率について具体的な数値を説明し、会社全体として減収減益であり、全体としての昇給は極めて厳しい状況にあること、現在人事考課査定中であり、個別具体的に昇給するかどうかを検討中である旨説明したことが認められる。

組合は、令和6年5月29日付け「2024年春闘の賃上げについて」と題する文書により、利益率が悪化した原因を損益計算書に基づき、また利益剰余金の合計額を貸借対照表に基づき説明することを求めた（前記第2の3（23））。これに対し会社は、令和6年6月12日付け「ご連絡」と題する文書により、個々の従業員の業績を主たる判断材料として昇給するか否か決定しており、利益率に基づいて昇給するか否かを決定するものではないこと、利益率については、前年度と比較して悪化したのは、売上高が減少したにもかかわらず、物価高の影響等により材料費等が減少しなかったこと等が原因であると考えられること、損益計算書や貸借対照表にもとづく説明までは必要ないと考えていること、また、利益剰余金である内部留保を昇給の原資とすることは予定していない旨を回答した（前記第2の3（24））。

第5回団体交渉において、前記第2の3（25）アで認定したとおり、会社は、令和6年6月の昇給について、従業員全体の平均引上率が1%台半ばとなったことを回答するとともに、A2組合員の昇給額が1%増の2,000円とすることを回答した。また、組合から、3万円の引上げ要求理由として、A2組

合員が将来への不安があることやX2組合として統一的に3万円の引上げ要求をしていることを説明したことに対し、会社は、業界の動向や今後の見通しが悪いこと、内部留保については、昇給の原資とする予定はなく開示の必要がないとの立場を再度説明したことが認められる。

会社は、第6回団体交渉において、組合からの要求について検討した結果、A2組合員の業績を考慮して、同組合員の昇給額について増額はしないと回答した(前記第2の3(32)ア)。

以上により、会社は、A2組合員の昇給額を3万円とすることを要求する組合に対し、昇給は個々の従業員の業績を主たる判断材料としていること、従業員全体の平均引上率が1%台の半ばであり、同組合員の昇給額が1%の2,000円とすることを回答するとともに、決算書等の開示要求に対しては、減収減益であること、原資となる売上高や最終利益額及び前年比率についての具体的な数値、内部留保を一時金の原資とすることは予定していないことを説明したうえで、他に決算書の開示を求める理由を組合に質問して具体的な回答がなかったと判断した状況において、少なくとも交渉を進めるに足る説明は行っていると認められ、決算書の開示がなかったことをもって不誠実な対応があったとも認められない。

b 人事考課査定基準の開示について

組合は、会社が、人事考課査定基準に関する書面は存在しないと説明しながら、各従業員の評価査定をする考慮要素として評価するための査定基準として、会社が昇給や一時金支給に際し各部署のリーダーに示したとされる「給与見直し」及び「賞与査定について」とする書面があるにもかかわらず、疎乙第40ないし42号証として労働委員会に提出されただけであり、組合に提示した事実はなく、誠実交渉義務違反であると

主張する。

この点について、会社は、前記第2の3(22)イ及び前記第2の3(25)アで認定したとおり、第4回及び第5回団体交渉の場において、実際の査定を行っている査定基準が業績への貢献度、仕事への取組姿勢、勤務状況等であり、評価プロセスが第一次ないし第四次評価者に基づいて行われていることについて、組合からの質問に答える形で説明していることが認められる。

また、会社は、前記第2の3(25)アで認定したとおり、A2組合員の業績への貢献度に対する評価に関し、組合から説明を求められ、会社の査定の判断として、業務内容が研磨作業であり、同組合員の出来高から判断した結果であることを説明し、組合がどういう単価で出来高を計算するのか説明を求めたところ、外注単価で計算していると説明を行っている。

組合から、A2組合員が簿記1級を取得していることの評価について説明を求められ、会社は、業務の稼働率を上げるようなスキルについて評価するのであって、簿記の資格については評価の対象としていないとの説明を行っている。

したがって、会社は、A2組合員の基本給を3万円引上げることとする組合の要求に対し、会社が行っている人事考課査定の内容、同組合員に対する評価に関し、組合から説明を求められた内容について、その時点でできる限り具体的な説明を行っているとは認められ、各従業員の評価査定をする考慮要素として評価するための査定基準として、会社が昇給や一時金支給に際し各部署のリーダーに示したとされる「給与見直し」及び「賞与査定について」とする書面の開示が当時されなかったことが不誠実な対応とまでいうことはできない。

(エ) 結論

会社は、組合に対し、少なくとも原資となる売上高や最終利益額について開示し、A2組合員の昇給額及び引上率と従業員全体の平均引上率について、交渉を進めるに足る情報を示しており、さらに、同組合員の査定結果についても、査定結果に至る一連の査定手続を含めて説明していることがうかがわれるため、会社が、令和6年2月9日ないし7月5日の計6回の団体交渉において、会社の損益計算書や貸借対照表及び各部署のリーダーに示したとされる査定基準を示した書面が開示されなかったことをもって、誠実交渉義務を果たしていないとまでは評価できない。

(2) 令和6年度の夏期一時金に関する団体交渉が支給決定前にできなかったことについて

ア 当事者の主張

(ア) 組合の主張

令和6年2月9日に「2024年春闘要求及び団体交渉申入書」を会社に提出し、一律3万円の昇給及び基準内賃金2か月分の夏期一時金支給を要求した。この2024年春闘交渉は、要求書提出から3か月後の令和6年5月17日から開始され、組合が会社に夏期一時金の支給予定日を尋ねたところ会社は「7月末」と説明した。

さらに会社は、令和6年6月17日の団体交渉でも支給予定日については、「7月下旬か末頃」といった説明をしている。

令和6年7月5日に、組合と会社は、団体交渉を行い、A2組合員への昇給や嫌がらせ問題に関する話し合いは行われたが、会社から夏期一時金の支給日変更の説明はなかった。ところが会社は、令和6年7月16日付け「ご連絡」で夏期一時金を同月19日に支給予定とする旨の書面を組合に送付した。

会社の一方的な夏期一時金支給日の変更に対し組合は、令和

6年7月17日付けで「7月16日付『ご連絡』について」と題する書面を会社に提出し、事実上の団交拒否である旨を指摘するとともに、組合との交渉を一度も行うことなく、夏期一時金支給を決めた理由とA2組合員の支給金額等を質問した。これに対し会社は、令和6年7月23日付け「ご連絡」で、「毎年、7月20日前に賞与を支給しております。このため本年も、同時期に賞与を支給しました。」と回答するだけで、それまで夏期一時金支給予定日は令和6年7月末と説明していたことに触れないという不誠実なものであった。

しかし、前述したとおり、会社は令和6年5月17日及び同年6月17日の団体交渉で夏期一時金の支給日を「7月末」と答えていたのであり、仮に支給日を同年7月末日から同月19日に変更するというなら、その事実を事前に組合に伝え、夏期一時金に関する団体交渉を実施しなければならない。

そうしたことを一切することなく、一度も団体交渉をしないことは「だまし討ち」であり、労組法第7条第2号違反に該当する。

(イ) 会社の主張

会社は、組合に対し、団体交渉を実施せずに令和6年度の夏期一時金を支給したことに関し、今後、そのような事態がないよう注意する旨を伝えている。実際に、令和6年度の冬期一時金につき、支給する前に団体交渉を実施している。

会社では、夏期一時金を毎年7月20日前後に支給しており、その点につき、A2組合員も認識していた。また、組合と会社は、令和6年7月19日(令和6年の夏期一時金支給日)以前にも複数回にわたって団体交渉を繰り返していたところ、各日における団体交渉事項は組合が指定し、会社は、それらに回答する形で対応していた。

このため、組合が夏期一時金を交渉事項とすることを真に希望していれば、例えば、令和6年7月5日の団体交渉において、この点を交渉事項とすることが可能であった。

以上によれば、団体交渉を経ることなく、会社がA2組合員に令和6年度の夏期一時金を支給したことに関し、会社にのみ問題があったとはいえない。この点に関し、令和6年8月2日の団体交渉では、上記に関し、組合及び会社のいずれも認識及び連絡が不十分であったことを認め、以後、そのような事態とならないよう確認している。

したがって、令和6年度の夏期一時金の支給に関し、会社の対応が労組法第7条第2号に違反したとはいえない。

イ 当委員会の判断

(ア) 団体交渉における会社の対応について

会社は、令和6年度の夏期一時金の支給日について、A2組合員も認識していたので、組合が令和6年度の夏期一時金を交渉事項とすることを真に希望していれば、例えば、令和6年7月5日の団体交渉において、この点を交渉事項とすることが可能であったため、会社にのみ問題があったとはいえないと主張する。

この点について、組合は、令和6年2月9日に「2024年春闘要求及び団体交渉申入書」において、令和6年度の夏期一時金として基準内賃金2か月分の支給を要求後、前記第2の3(22)イで認定したとおり、同年5月17日に開催された第4回団体交渉において、組合から、夏期一時金の支払時期について質問したところ、会社から、例年7月末頃であるとの回答があり、その回答を受けて組合は、夏期一時金を7月末に支給するならば、6月になったら話し合いをしなければならず、そうした時間軸でスケジュール感を持って欲しい旨依頼したことが認められる。

その後令和6年6月17日に開催された第5回団体交渉において、組合は、前記第2の3(25)ウで認定したとおり、組合から夏期一時金の支給日について質問したところ、会社から、例年7月下旬か末頃であると回答があり、組合と会社は、次の団体交渉を同年7月5日に決定し、同日に令和6年度の夏期一時金の方向性について交渉することで合意したことが認められる。

令和6年7月5日に開催された第6回団体交渉において、令和6年度の夏期一時金についての交渉は行われず(前記第2の3(32)オ)、その後交渉が行われないうまま、同月19日に、A2組合員に令和6年度の夏期一時金が支給されたことが推認できる。

以上が認められ、組合は、令和6年度の夏期一時金の支給日の約2か月前に開催された第4回団体交渉では、会社から回答のあった7月末の支給を念頭に、6月に交渉を行う前提でスケジュール感を持って欲しい旨依頼し、さらに、令和6年度の夏期一時金の支給日の約1か月前に開催された第5回団体交渉では、会社は、令和6年7月5日の次回団体交渉において令和6年度の夏期一時金の方向性について交渉することで組合と合意したのであるから、そのような経過を経て開催された同日の第6回団体交渉において、会社は、組合から夏期一時金の要求に関する積極的な交渉の申出がなかったとしても、少なくとも前回の団体交渉で合意した事項について、会社から夏期一時金の方向性について言及するなどして、組合の意向を確認することは可能であったといえ、これを妨げる事情もうかがわれないことから、会社の対応に、不誠実な交渉態度があったと評価せざるを得ない。

なお、この点会社は、夏期一時金の支給時期について、第4

回及び第5回団体交渉の場で二度に渡り直接7月末もしくは7月下旬である旨回答し、A2組合員も夏期一時金が毎年7月20日前後に支給されていることを認識していたから、令和6年7月5日の団体交渉において、組合から交渉事項とすることが可能であったとするが、このことが上記結論を左右するものではない。

(イ) 結論

以上により、令和6年度の夏期一時金に関する団体交渉が支給決定前にできなかったことは、誠実交渉義務に違反し労組法第7条第2号（誠実交渉義務違反）に該当する。

(ウ) 救済の利益について

上記(イ)で判断したとおり、令和6年度の夏期一時金に関する団体交渉が支給決定前にできなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断した。しかし、会社は、令和6年8月2日の団体交渉において、令和6年度の夏期一時金支給決定前に交渉しなかったことについて、認識及び連絡が不十分であったことを労使双方が認め、以後、そのような事態とならないよう確認していることが認められる。また、令和6年度の冬期一時金についても、組合からの要求を受けて、支給決定前の令和6年11月22日及び同年12月9日に団体交渉を行い、支給額についての交渉を行っていることが認められる。

よって、一時金支給決定前に団体交渉に応じないことが、不誠実な団体交渉に当たるとの認識を会社は持っていること認められ、今後、会社が同様の対応を繰り返すおそれはないと予想されることから、救済の利益は失われているといえる。

第4 法律上の根拠

以上に認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条

の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

令和 8 年 3 月 1 8 日

岐阜県労働委員会

会長 浅井 直美