

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合

執行委員長 A 2

申 立 人 X 3 組 合

執行委員長 A 3

被 申 立 人 Y 会 社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和4年（不）第4号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25日第1793回及び同年3月9日第1794回公益委員会議において、会長公益委員富田隆司、公益委員福谷朋子、同伊藤和浩、同上野千晴、同大河内美紀、同柴田洋二郎、同中島紳裕出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、A 4 分会の分会長である A 5 に対する令和 3 年 7 月 21 日付け「譴責に加え減給」の懲戒処分を撤回し、同年 8 月分給与から減額した金 2,370 円を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 2 組合、同 X 3 組合及び A 4 分会から「昇給の 5 年間に及ぶ未実施改善要求」、「各季一時金要求」、「適正な人員配置要求」、「36 協定の締結要求」及び「懲戒規定運用に関する協議要求」に係る団体交渉の申入れがあったときには、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から 7 日以内に交付しなければならない。

記

当社が、令和 3 年 7 月 21 日に A 4 分会の分会長である A 5 に対して「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったことが労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に、X 2 組合、X 3 組合及び A 4 分会の令和 3 年 1 月 21 日付けから同年 3 月 17 日付けまでの団体交渉に関する申入れ及び同年 8 月 16 日付けから令和 4 年 2 月 16 日付けまでの団体交渉に関する申入れのうち、「昇給の 5 年間に及ぶ未実施改善要求」、「各季一時金要求」、「適正な人員配置要求」、「36 協定の締結要求」及び「懲戒規定運用に関する協議要求」に係る団体交渉に関する申入れに応じなかったことが同条第 2 号に、それぞれ該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 様

X 2 組合

執行委員長 A 2 様

X 3 組合

執行委員長 A 3 様

Y会社

代表取締役 B 1

- 4 令和2年1月9日、同年2月18日、同年6月2日、同年9月8日、同月23日及び同年12月21日に開催された団体交渉並びに令和3年1月7日付けの団体交渉に関する申入れに係る申立てを却下する。
- 5 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①令和3年7月21日、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、A4分会（以下「分会」という。）の分会長であるA5（以下「A5分会長」という。）に対し、「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったこと及び②同年8月24日、会社が、分会の組合員であるA6（以下「A6組合員」という。）に対し、「出勤停止4日」の懲戒処分を行ったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、③令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団体交渉（以下「団交」という。）における会社の対応が不誠実であったこと及び令和3年1月7日付けから令和4年2月16日付けまでの48回の団交に関する申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否であったことが同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして同年3月7日に当初申立てがなされ、その後、④同年2月28日、会社が、分会の書記長であるA7（以下「A7書記長」という。）に対し、TL（チームリーダー）からL（リーダー）への降格処分及び「段取り禁止命令」の処分を行ったことが、同条第1号及

び第3号に該当する不当労働行為であるとして同年6月10日に追加申立てがなされた事件である。

なお、請求する救済の内容は、A5分会長、A6組合員及びA7書記長に対する不利益取扱いの撤回、減額分の賃金の支払、誠実な団交応諾及び誓約文の掲示である。

2 本件の争点

(1) 会社の次の行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

ア 令和3年7月21日、A5分会長に対し、「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったこと

イ 令和3年8月24日、A6組合員に対し、「出勤停止4日」の懲戒処分を行ったこと

ウ 令和4年2月28日、A7書記長に対し、TLからLへの降格処分及び「段取り禁止命令」の処分を行ったこと

(2) 会社の次の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

ただし、令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交における会社の対応及び令和3年1月7日付けから同年2月24日付けまでの6回の団交に関する申入れに対する会社の対応は、当初申立て時において、継続する行為といえるか。

ア 令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交における会社の対応

イ 申立人X2組合、同X3組合及び分会の令和3年1月7日付けから令和4年2月16日付けまでの48回の団交に関する申入れに対する会社の対応

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）は、金属、製造及び情報通信の関連産業で働く労働者で組織される労働組合であり、本件結審時の組合員数は4,478名である。
- (2) 申立人 X 2 組合（以下「地方本部」という。）は、D 1 県、D 2 県及びD 3 県における金属、製造及び情報通信の関連産業で働く労働者で組織される労働組合であり、本件結審時の組合員数は145名である。
- (3) 申立人 X 3 組合（以下「支部」といい、組合、地方本部及び支部を合わせて「組合ら」、地方本部、支部及び分会を合わせて「分会ら」という。）は、D 1 県における金属、製造及び情報通信の関連産業で働く労働者で組織される労働組合であり、本件結審時の組合員数は85名である。
- (4) 分会は、会社の従業員で組織される労働組合であり、本件結審時の組合員数は29名である。
- (5) 会社は、昭和29年5月に設立された、自動車用プラスチック製品の企画、開発、販売及び輸出入等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は51名である。

2 分会の組合員に対する処分

(1) A 6 組合員に対する懲戒処分

ア 令和2年7月16日、A 6 組合員は、会社のある従業員に係るトラブルをきっかけに、会社の別の従業員2名に対して暴行を加え、傷害を負わせる事件を引き起こした（以下「本件傷害事件」という。）。

イ 令和2年7月17日、会社は、A 6 組合員に対し、本件傷害事件に係る事情聴取を行った後、有給休暇扱いの自宅待機（以下「本件自宅待機」という。）を命じた。

その後、A 6 組合員は、本件自宅待機の期間が示されていないこと等に不安を感じたため、A 5 分会長に連絡の上、同月29日の分会委員会に参加することとした。

ウ 令和2年7月29日、A6組合員は、分会委員会に参加し、本件自宅待機に係る相談を行った。なお、当該委員会には、A5分会長を始めとする分会役員のほか、支部役員も参加していた。

当該委員会における議論の末、A5分会長は、A6組合員に対し、会社に出勤してもよいのではないかという分会としての方針を示したが、最終的な判断はA6組合員に委ねられていた。

その後、A6組合員は、同月30日、31日及び同年8月3日に会社に出勤した。

エ 令和2年8月4日、会社は、A6組合員を会社の社長室に呼び出し、本件自宅待機の期間中に会社に出勤したことに対する注意をした上で、本件傷害事件に係るA6組合員の弁明を聴取した。

なお、当該聴取には、会社の代表取締役であるB1（以下「B1社長」という。）のほか、会社の業務Gr.（グループ）の部長であるB2（同月で会社を退職。以下「B2元部長」という。）及び同副部長であるB3（B2元部長の退職に伴い、同年10月1日付けで部長に昇格。その後、令和5年6月30日に会社を退職。以下「B3前部長」という。）が同席した。業務Gr.の所掌業務には、人事関係の管理区分として「従業員の服務規律、勤怠に関する事項」及び「その他上記以外の人事管理に関する事項」が存在し、具体的業務内容に「服務規律違反者、勤怠者に対する面談、指導及び改善指導票の作成交付」及び「懲戒処分の事務手続き」がある。

オ 令和2年8月6日、会社は、B1社長、B2元部長及びB3前部長が出席して懲罰委員会を開催し、A6組合員に対して「出勤停止7日」の懲戒処分を行うことを決定した後、A6組合員に対し、同月7日に会社の社長室に来て懲戒処分通知書を受領するよう伝えた。

その後、A6組合員は、A5分会長に対し、懲戒処分通知書を受領

すべきか否かについて相談した。A 5 分会長は、支部役員等に相談の上、A 6 組合員に対し、懲戒処分通知書を受領しなくてもよい旨を伝えた。

カ 令和 2 年 8 月 7 日、会社が A 6 組合員に対して懲戒処分通知書を手交しようとしたところ、A 6 組合員は、分会が同席しなければ話ができないため今日は仕事をさせてもらう旨を述べて、懲戒処分通知書の受領を拒否した（以下「本件受領拒否」という。）。)

その後、A 6 組合員は、会社から、懲戒処分の内容が「出勤停止 7 日」である旨を聞いたため、分会に相談の上、同月 17 日に懲戒処分通知書を受領し、同日から同月 25 日まで出勤停止となった。

キ 令和 2 年 8 月 31 日、会社は、A 6 組合員に対し、本件自宅待機の期間中に出勤したこと及び本件受領拒否に係る事情聴取を行った。

なお、当該事情聴取は、A 6 組合員と B 3 前部長との間で行われたが、その中で、次のやり取りが行われた。

「A 6 : 組合の、組合のほうからの、あれだもんだで。まあ、り、言うかね。

B 3 : はい。それは、組合の…

A 6 : そう、もう『受け取らないで下さい。』って。

B 3 : ああ。その～。

A 6 : その書類を。

B 3 : ～に。

A 6 : そうそう。その時はね。だから『分かりました。』って。なら、『その通りにします。』って感じすね。ハッキリ言って。

B 3 : 組合から、受け取りは

A 6 : うん。

B 3 : 受け取るな？と。

A 6 : 受け取るなというか、まあ…うん。

(少し沈黙)

A 6 : 『とりあえず、受け取らずに、その場から出て下さい。』みたいなこと、言われたもんだで。まあ、その通り、指示に従ったって。ということです。要するに。

(長い沈黙)

B 3 : で、それは、組合ってというのは、具体的に…

A 6 : うん。

B 3 : 誰かっていう…

A 6 : (笑) だから、組合、誰かがって、もう、分かるじゃないですか？もう、ここの人達だって。

B 3 : いやいや、その、組合員の…

A 6 : 組合員って、いっぱいおる、あの、おるけど。

B 3 : はい。

A 6 : もう本当に…あの、部長さんも知っとると思うけどさ。

B 3 : はい。

A 6 : だから、A 5 さん達とか、A 8 さんもおるし。A 7 君とかもおるし、あの、誰だ？A 9 さんもおるし。

(沈黙)

A 6 : まあ、あそこ、もう皆ですよ。ハッキリ言って。誰が誰じゃなくて。だから、あの、その達とも1回話し合ってくださいよ。本当に。

B 3 : A 5 さん達…

A 6 : うん。

B 3 : から言われたんですね？

A 6 : うん。

」

ク 令和2年11月9日、会社は、A6組合員の意思を再度確認するため、A6組合員に対し、本件自宅待機の期間中に出勤したこと及び本件受領拒否に係る事情聴取を行った。

その後、A6組合員に対する事情聴取等の手続は、B3前部長が業務Gr.の業務に忙殺されていたこと等を理由に、令和3年7月までの約8か月間行われなかった。

なお、この点について、B3前部長は、本件の第2回審問において「確かにこの長い期間を放置してしまったというのは、私自身も反省するところではあるんですけども、ついつい後回しにってしまったというのは、確かに」と証言した。

ケ 令和3年7月20日、会社は、A6組合員に対し、「期日通知書」を送付した。当該通知書には、A6組合員が本件自宅待機の期間中に出勤したこと及び本件受領拒否について、同月22日に弁明の機会を設けるため、会社の社長室に来るよう求める旨が記載されていた。

その後、A6組合員は、当該弁明の機会に出席すべきか否かについてA5分会長に相談したため、A5分会長は、A6組合員に対し、出席しなくてもよい旨の分会の方針を伝えた。

コ 令和3年7月22日、A6組合員は、同日の弁明の機会に出席しなかった。

その後、会社は、懲罰委員会を開催し、A6組合員に対して「出勤停止4日」の懲戒処分を行うことを決定した。

サ 令和3年8月23日、会社は、A6組合員に対し、「期日通知書」を送付した。当該通知書には、本件自宅待機の期間中に出勤したこと及び本件受領拒否を行ったことを理由に、A6組合員に対して懲戒処分の通知を行うため、同月24日に会社の社長室に来るよう求める旨が記載されていた。

シ 令和3年8月24日、会社は、A6組合員に対し、「懲戒処分通知書」を手交の上、「出勤停止4日」の懲戒処分を実施した。

なお、当該懲戒処分による減給の額は、金27,808円である。

(2) A5分会長に対する懲戒処分

ア 令和3年5月28日、会社は、A5分会長に対し、「質問書」を送付した。当該質問書には、「期限までに回答をいただけない場合には、A6氏の証言を基に、じ後の処置を進めます」と注意書きがなされた上で、次の内容を含む質問が記載されていた。

「1 A6氏に「自宅待機」命令を違反させた事項

- (1) A6氏は、事件後の組合の会合に呼ばれて出たら、「A5さんから『出ても良いんじゃないか。』、『出たら。』と言われた」と言っています。あなたは、A6氏に対して、このような内容の発言をしたことはありますか
- (2) 発言をしたことがあるとしたら、何故このように言ったのですか。
- (3) 正確には何と言ったのですか。
- (4) それはいつ、どこで、そこには誰がいましたか。A6氏は、組合の役員がその場にいたと言っています。
- (5) A6氏は「X3組合 A10」さんからも同じようなことを言われたとありますが、事実ですか。事実の場合、A10さんは、いつ、どこで、どのような機会に、どのような発言をしたのですか。
- (6) A6氏は、「A5さん達から出勤するように言われなければ出勤しなかった。」と言っています。あなたはこのことについてどのように思いますか。

2 A6氏に懲戒処分通知書の受領を拒否させた事項

- (1) A 6氏は、「A 5さんから『(通知書を) 受け取らずに出てきてください。』と、言われた。」と、言っています。事実ですか。
- (2) 事実としたら何故このように言ったのですか。
- (3) 正確には何と聞いたのですか。
- (4) それはいつで、そこには他に誰がいましたか。A 6氏は、組合の役員と言っています。
- (5) A 6氏は、「A 5さんから『受け取るな』言われなければ受領を拒否しなかった。」と言っています。あなたはこのことについてどのように思いますか。 」

なお、A 5分会長は、当該質問書の内容に関し、会社への回答を行わなかった。

イ 令和3年6月29日、会社は、A 5分会長に対し、「期日通知書」を送付した。当該通知書には、A 6組合員が本件自宅待機の期間中に会社に出勤したこと及び本件受領拒否は、いずれもA 5分会長から「出てもいいんじゃないか」、「受け取らずに出てきてください」などと言われたために行った旨供述していることを前提に、A 5分会長のこれらの行為が、会社の就業規則第10章第2節第3条「懲戒に該当する行為」のうち「②みだりに他人を扇動して、職場秩序を乱したとき」に抵触する可能性があり、同年7月1日に弁明の機会を設けるので、会社の社長室に来るよう求める旨が記載されていた。

ウ 令和3年7月1日、A 5分会長は、同日の弁明の機会には出席しなかった。

その後、会社は、懲罰委員会を開催し、A 5分会長が「質問書」に関する回答を行わないこと及び同日の弁明の機会を利用しないことから、A 5分会長に対し、「譴責に加え減給」の懲戒処分を実施することを決定した。

エ 令和3年7月19日、会社は、A5分会長に対し、「期日通知書」を送付した。当該通知書には、A5分会長がA6組合員を扇動して職場秩序を乱したことを理由に、A5分会長に対して懲戒処分の通知を行うため、同月21日に会社の社長室に来るよう求める旨が記載されていた。

オ 令和3年7月21日、A5分会長は、会社の社長室に来なかった。

同日、会社は、A5分会長に対し、「減給処分通知書」を書留内容証明郵便で送付の上、「譴責に加え減給」の懲戒処分を実施した。

なお、当該通知書には、A6組合員が本件自宅待機に係る会社からの命令に背くよう扇動して職場秩序を乱したこと及びA6組合員が懲戒処分通知書を受領しないよう扇動したことが、「就業規則（正社員版）」の第10章第2節第3条⑳の「みだりに他人を扇動して、職場秩序を乱したとき」に該当するとして、A5分会長を「譴責に加え減給」の懲戒処分とし、同年8月支給の賃金から「月額基本給の100分の1」を控除すること等が記載されていた。

また、当該懲戒処分による減給の額は、金2,370円である。

(3) A7書記長に対する降格処分

ア 令和3年12月3日、A7書記長は、「成形機（33号機）」（以下「33号機」という。）にケースセンサーの金型を取り付けて数回の試し打ちを行ったところ、樹脂が金型に貼り付く「取られ」が発生した。A7書記長は、さらに数回の試し打ちでも「取られ」が発生したことから、金型の掃除を行い、再度数回の試し打ちを行ったが、「取られ」は解消されなかった。

A7書記長は、再度金型の掃除を行った上で、「取られ」が頻発する状態では量産に入ることができないと考え、33号機の成形条件を変更し、「取られ」が解消されたことを確認した後、初物（「取られ」が

解消された後、最初にとったサンプル) を作成して検査部署に持参し、測定を行ってから量産に入った。この際、A 7 書記長は、検査部署に成形条件を変更したことを伝えていなかった。

A 7 書記長は、終業時刻である午後 5 時 30 分まで量産を続けた後、33号機を「自動成形」の状態にして退社した。その後、33号機については、同日の午後 8 時から同月 4 日の朝まで、会社の夜間勤務の従業員が作業を引き継ぎ、最終的にケースセンサーが 6,780 個生産された。

なお、会社では、成形条件の変更を行う場合、「成形条件表」及び「5 M 1 E 変化票」を作成することとされている。具体的には、①「5 M 1 E 変化票」に変更の内容及び理由を記入し、変更した内容で生産した製品ワンショット分をビニール袋に入れて、測定部署に渡す、②測定部署は、製品の寸法が図面規格内であることを確認する。そして、測定の結果に問題がなければ、「5 M 1 E 変化票」に OK 等の記録をし、量産部署に回覧をする、③その後、OK となった成形条件表を改定し、新しい成形条件表を成型機横の「成形条件表ファイル」に入れる、という流れとなっている。

これらについて、A 7 書記長は、同日の「型洗浄メンテ」に係る「5 M 1 E 変化票」を作成したが、成形条件の変更に係る「5 M 1 E 変化票」の作成を失念した。また、A 7 書記長は、同日の「成形条件表」を作成したものの、改訂した日付を令和 2 年 9 月 22 日から変更せず、改訂回数や改訂経歴も変更しなかった。

また、会社では、検査部署の測定結果を記録する「検査経歴書」を作成しており、令和 3 年 12 月 3 日のケースセンサーに係る「検査経歴書」には、検査担当者の欄に「B 4」と記載されており、確認者の欄には、B 1 社長の押印があった。

さらに、会社では、1 日の初物と終物の成形条件等を記録する「製

造管理日報」を作成しており、同日のケースセンサーに係る「製造管理日報」には、作成者の欄にA7書記長の押印があり、確認者及び承認者の欄には、会社の従業員であり会社の東工場のTLであるB5（以下「B5TL」という。）の押印があった。

イ 令和4年1月7日、A7書記長は、33号機によりケースセンサーを7,228個生産した。

なお、同日の「製造管理日報」には、令和3年12月3日のものと同様に、A7書記長及びB5TLの押印があった。

ウ 令和4年1月11日、取引先である株式会社C1（以下「C1会社」という。）から会社に対し、納品されたケースセンサーのロットのうち、令和3年12月3日生産分から、金型に樹脂が十分に流れ込まないことで製品の一部が欠けた状態となる「欠肉」が発生しているものが1個発見された旨連絡があった。

その後、C1会社に納品されたケースセンサーを会社が回収して確認したところ、令和4年1月7日生産分も含め、「欠肉」が発生しているものが1,000個以上発見された（以下「本件欠肉不良」という。）。これを受け、会社では、本件欠肉不良に係る調査が行われることとなった。

なお、当該調査において、B1社長は、B5TLに対し、33号機の横にあるファイルに綴られているケースセンサーの「成形条件表」から最新のものをコピーするよう依頼した。

B1社長が、B5TLから受領した「成形条件表」のコピーを確認したところ、日付が令和2年9月22日となっており、作成者の欄に押印がなかった

エ 令和4年1月12日、B1社長は、会社の従業員であり分会の役員であるA9（以下「A9分会役員」という。）から、令和3年12月3日

生産分のケースセンサーのロットで変化点があり、「欠肉」が出やすい成形条件に変更されている旨報告を受けた。

また、同日、B 1 社長は、33号機の横にあるファイルに綴られていたケースセンサーの「成形条件表」3枚を全てコピーして確認したところ、最新のものである令和2年9月22日付けの「成形条件表」は、令和4年1月11日にB 5 T Lがコピーしたものと内容が異なっていたほか、作成者の欄にA 7 書記長の押印があった。

オ 令和4年1月13日、会社は、A 7 書記長に対し、聴き取り調査を実施した。当該聴き取り調査は、B 1 社長からの依頼により、B 3 前部長及び会社の業務G r . の従業員であるB 6（以下「B 6 従業員」という。）により行われた。なお、業務G r . の所掌業務には、労務関係の管理区分として「生産管理に関する事項」が存在し、具体的業務内容の一つに「不良品発生時の原因究明」がある。

その後、B 1 社長は、B 6 従業員から、A 7 書記長が、令和3年12月3日に成形条件を変更した旨認めたこと、同日の成形条件の変更に係る「5 M 1 E 変化票」の作成を失念した旨述べたこと、同日の「成形条件表」の日付を間違えた旨述べたこと等の報告を受けた。

カ 令和4年2月24日、会社は、A 7 書記長に対する事情聴取を実施した。当該事情聴取には、B 1 社長及びB 6 従業員が出席し、B 1 社長は、A 7 書記長に対し、事情聴取の末、T L からL へ降格すること及び「段取り業務」から外れてもらうことを通告した。

なお、「段取り業務」とは、製品の材料を用意して金型を取り付け、樹脂を流し入れて量産をスタートさせ、量産中に製品箱の取替え等を行い、量産を終えるまでの一連の業務のことである。

キ 令和4年2月28日、会社は、A 7 書記長の役職をT L からL へ変更する辞令を発令した（以下「本件降格処分」という。）。なお、本件降

格処分は、賃金の減額を伴うものではなかった。また、A7書記長以外に、本件欠肉不良に係る処分を受けた会社の従業員は存在しない。

ちなみに、会社の就業規則には、役職について次のとおり規定されている。

- 「① 管理者 FM（ファクトリー マネージャー）和訳：工場長
- ② 管理者 GM（ジェネラル マネージャー）和訳：部長
- ③ 管理者 M（マネージャー）和訳：課長
- ④ 監督者 C（チーフ）和訳：課長補佐
- ⑤ 監督者 TL（チーム リーダー）和訳：係長
- ⑥ 監督者 L（リーダー）和訳：班長
- ⑦ SS（シニア スタッフ）」

加えて、会社においては、新規の部品に最初の成形条件を付けることができる者が限られており、当時、B1社長以外にこの権限があったのは、A7書記長を含む3名のTLのみであった。

ク 会社では、過去に、不良品を生産して廃却処分を繰り返した年俸制の従業員について、Lから役職のない一般従業員への降格を行い、年俸額を減額する処分を行ったことがある。なお、当該従業員は、分会の組合員ではない。

3 令和元年12月16日から令和4年2月22日までの分会らと会社との団交に関するやり取り等

(1) 「合意協定書」の締結要求等

ア 令和元年12月16日、分会らは、会社に対し、「A4分会結成通知書」及び「分会役員通知書」を送付し、併せて「労働条件に関する要求書」及び「労使関係・組合活動に関する要求書」を送付した。

同日、分会らと会社との間で面談が行われた。分会らは、会社に対し、「合意協定書」を交付して合意を求めたところ、B1社長は、分

会らに対し、「合意協定書」の修正箇所を指摘して修正を求めた。

イ 令和元年12月17日、分会らは、修正後の「合意協定書」を提示し、当該協定書への調印を求めたところ、会社は、弁護士に相談したい旨回答した。

また、分会らは、会社に対し、A7書記長が次の事項を記載したメモにB1社長のサインを求めたため、B1社長は当該メモにサインした。

「12/17（火）組合打合せ

合意協定書の1-(4)、2-(4)、(5)、(6)について限定的に変更する事を弁護士に相談する事を認める。12/17（火）の打ち合わせについては就業時間内の打ち合わせとして認める。

2019.12.17（火）13:50」

(2) 令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交

ア 令和2年1月9日、分会らと会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第1回団交」という。）。第1回団交においては、「合意協定書」の締結に関する協議のほか、「月額基本給の引き上げ」、「一時金」、「年俸制労働者の賃金変更」、「振替休日の扱い」、「適正な人員配置」及び「残業申請書」に関する協議がなされた。

イ 令和2年2月18日、分会らと会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第2回団交」という。）。第2回団交においては、「購入済設備の必要性、稼働率、金額の妥当性」、「経営状況の改善の方針」及び「振替休日」に関する協議がなされた。

ウ 令和2年6月2日、分会らと会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第3回団交」という。）。第3回団交においては、「春名氏に対する要求」、「賃金引上げ」、「品質問題」及び「団体交渉開催条件」に関する協議がなされた。

エ 令和2年9月8日、分会らと会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第4回団交」という。）。第4回団交においては、主に「団体交渉の持ち方」について協議がなされた後、「就業規則の運用」に関する協議がなされた。

オ 令和2年9月23日、分会らと会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第5回団交」という。）。第5回団交においては、主に「団体交渉の持ち方」について協議がなされた後、「品質問題」に関する協議がなされた。

カ 令和2年12月21日、分会らと会社との間で団交が開催された（以下、この団交を「第6回団交」という。）。第6回団交においては、「賃金引上げ」に関する協議がなされた。

(3) 令和3年1月7日付けから令和4年2月16日付けまでの団交に関する
申入れ等

ア 令和3年1月7日付けから同年3月17日付けまでの団交に関する申
入れ

(ア) 令和3年1月7日、分会らは、会社に対し、「「期日通知書」に対する抗議並びに要求書」と題する書面（以下「要求1」という。）を送付した。要求1には、令和2年12月21日付け「期日通知書」（以下「12.21通知書」という。）による分会役員4名に対する懲戒処分を議題とする団交を開催するよう要求する旨を含む内容が記載されていた。

令和3年1月11日、会社は、分会らに対し、「貴組合「抗議並びに要求書」について」と題する書面（以下「回答1」という。）を送付した。回答1には、議題の内容が不明確であるため、分会らが要求する内容を明確かつ具体的に示すよう要求する旨記載されていた。

(イ) 令和3年1月21日、分会らは、会社に対し、「団体交渉開催要求書」(以下「要求2」という。)を送付した。要求2には、次の議題を含む要求事項等が記載されていた。

なお、「議題(3)」に記載されている「2020年12月22日付「減給処分通知書」とは、会社から12.21通知書が送付された分会役員4名に対し、それぞれの懲戒処分の内容を通知する書面である(以下、この書面を「12.22通知書」という。)

「 議題

(1) 2020年12月21日開催の団体交渉議題で結論に至らなかった賃金引き上げ要求についての継続協議。

(2) 「年末一時金要求」の件。

(3) 貴社2020年12月22日付「減給処分通知書」の件。 」

令和3年1月25日、会社は、分会らに対し、「団体交渉開催要求書につきまして」と題する書面(以下「回答2」という。)を送付した。回答2には、要求2の「議題(1)」については議題から除外し、「議題(2)」及び「議題(3)」については具体的要求事項を明示することを要求する旨を含む内容が記載されていた。

(ウ) 令和3年1月27日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について」と題する書面(以下「要求3」という。)を送付した。要求3には、要求2の「議題(1)」については会社の提案を拒否し、「議題(2)」及び「議題(3)」については団交当日に具体的要求事項を提示する旨を含む内容が記載されていた。

同月29日、会社は、分会らに対し、「貴組合本年1月27日付書面につきまして」と題する書面(以下「回答3」という。)を送付した。回答3には、分会らが要求2の「議題(1)」を議題から除外する考えがないことを理解した旨並びに「議題(2)」及び「議題

(3)」については、分会らが団交議題として希望しているので、事前に文書で具体的要求事項を知らせるよう要求する旨を含む内容が記載されていた。

(エ) 令和3年2月2日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について」と題する書面（以下「要求4」という。）を送付した。要求4には、分会らはあらかじめ書面で要求事項等を記載しているにもかかわらず、なぜ具体的要求事項を事前に明示する必要があるのか回答するよう要求する旨を含む内容が記載されていた。

同月4日、会社は、分会らに対し、「次回団体交渉につきまして」と題する書面（以下「回答4」という。）を送付した。回答4には、分会らが団交開催を要求するので、要求事項を明示するよう要求する旨を含む内容が記載されていた。

(オ) 令和3年2月9日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について」と題する書面（以下「要求5」という。）を送付した。要求5には、次回の団交において合意に至るまで協議を尽くすことを再度強く求めるが、分会らとしても長時間の協議を望むものではない旨及び会社が何のために具体的要求事項の事前明示を求めているのかを明示するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同月16日、会社は、分会らに対し、「次回団体交渉につきまして」と題する書面（以下「回答5」という。）を送付した。回答5には、要求2の「議題（1）」は十分に議論を尽くしたこと並びに「議題（2）」及び「議題（3）」については、度重なる要請にもかかわらず、分会らが具体的要求事項を明示しない中で「合意に至るまで協議を尽くすことを再度強く求める」等の要求を掲げたことを理由に、会社としては、要求2に係る団交申入れには対応しかねる旨記載されていた。

なお、会社は、会社の経営状況を説明する際、半年ごとに確定した決算数値を用いて分会らへの説明を行っているが、団交が開催されない時期には、分会らに対して当該決算数値を用いた説明を行ったことはない。

また、回答5の差出人は、回答1から回答4までとは異なり、B1社長からB3前部長に変更されていた。

(カ) 令和3年2月24日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について」と題する書面（以下「要求6」という。）を送付した。要求6には、分会らが承認していない業務Gr.からの回答は今後行わないよう求める旨、分会らはこれまでに具体的な要求をしており、その全てが十分に議論されておらず、決裂にも至っていない状況において、今更、具体的要求事項の明示を求められる理由がない旨及び分会らの要求事項に対し、同月26日までにB1社長による回答を行うとともに、同年3月5日までに団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同月2日、会社は、分会らに対し、「次回団体交渉につきまして（3）」と題する書面（以下「回答6」という。）を送付した。回答6には、団交開催を要求するのであれば具体的要求事項を示すよう求める旨記載されていた。

(キ) 令和3年3月9日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について（5）」と題する書面（以下「要求7」という。）を送付した。要求7には、B3前部長ではなくB1社長からの回答を求める旨記載されていた。

同月15日、会社は、分会らに対し、「本年3月9日付書面につきまして」と題する書面（以下「回答7の1」という。）を送付した。回答7の1には、分会らとの事務連絡は業務Gr.が担当している

ため、連絡や回答が必要な場合には業務G r. が行う旨記載されていた。

また、同日、会社は、分会らに対し、「連絡用Eメールアドレス」と題する書面（以下「回答7の2」という。）を送付した。回答7の2には、これまで分会らに対して業務G r. 部長のメールアドレスで連絡をしていたが、次回以降、業務G r. のメールアドレスで連絡するため、分会らからの連絡も業務G r. のメールアドレスに送付するよう求める旨記載されていた。

なお、業務G r. の所掌業務には、労務関係の管理区分として「労働組合に関する事項」が存在し、具体的業務内容の一つに「労働組合からの各種申立てに対する対応及び団体交渉への対応」がある。

(ク) 令和3年3月17日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(6)」と題する書面（以下「要求8」という。）を送付した。要求8には、B1社長自身による回答を求める旨及び要求2で提示した各議題について、あらかじめ書面で要求しているにもかかわらず、「具体的要求事項が不明」と繰り返す会社の態度は明らかな団交拒否と考えざるを得ない旨を含む内容が記載されていた。

同月19日、会社は、分会らに対し、「本年3月17日付各書面につきまして」と題する書面（以下「回答8」という。）を送付した。回答8には、分会らとの事務連絡は業務G r. が担当しているため、連絡や回答が必要な場合には業務G r. が行う旨、次回団交の議題及び優先順位を明示するよう求める旨及び今後、回答7の2に記載したEメールアドレス以外に連絡した場合は、拝見しない場合がある旨記載されていた。

なお、分会らは、回答7の2による会社の要求に応じることなく、

同月22日から同年7月19日まで、引き続き、B1社長のメールアドレスに連絡を続けていたが、会社がこれらの連絡に対応することはなかった。

イ 令和3年3月22日付けから同年7月19日付けまでの団交に関する申入れ

(ア) 令和3年3月22日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(7)」と題する書面(以下「要求9」という。)を送付した。要求9には、次の議題が記載されていた。

「 議題

(1) 2020年12月21日開催の団体交渉議題で結論に至らなかった賃金引き上げ要求についての継続協議。

(2) 「年末一時金要求」の件。

(3) 貴社2020年12月22日付「減給処分通知書」の件。

(4) 貴社「業務G」の必要性について。

(5) 当労組2019年12月16日付「労働条件に関する要求書」3項「適正な人員配置についての要求」に記載した①乃至⑨の部署への必要人員の配置の件。 」

(イ) 令和3年4月6日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(8)」と題する書面(以下「要求10」という。)を送付した。要求10には、同日まで会社から回答がないのは団交拒否と言わなければならない、断固として抗議する旨を含む内容が記載されていた。

(ウ) 令和3年4月12日、分会らは、会社に対し、「団体交渉開催再要求書」と題する書面(以下「要求11」という。)を書留内容証明郵便で送付した。要求11には、会社の対応は団交拒否であり、断固として抗議するとともに、誠実に対応するよう重ねて求める旨を含む

内容が記載されていた。

同月16日、会社は、分会らに対し、「本年4月12日付内容証明郵便につきまして」と題する書面（以下「回答11」という。）を送付した。回答11には、分会らが希望する具体的議題及び優先順位を明示するよう求める旨、分会らから議題について連絡があれば、応諾するか等を検討する旨及び会社への連絡は、回答7の2に記載したEメールアドレスに行うよう求める旨を含む内容が記載されていた。

(エ) 令和3年4月19日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書」（以下「要求12」という。）を送付した。要求12には、次の要求事項が記載されていた。

「1 賃金引上げは、「会社賃金規程【第4章 昇給】・【第1条】

昇給は毎年1回、4月21日より行う。」と定めており、会社賃金規程に沿った昇給をされるよう求めると共に、本年4月21日からの昇給金額についてのご回答を本年4月20日17時30分までに当労組分会宛て為されるよう重ねて要求致します。

2 賃金引上げは、2017年以降実施されていない為、既に要求している通り4年分を一括で、70,000円（17,500円×4年分）であります。呉々もこれを踏まえてご回答ください。

また、当労組本年4月12日付「団体交渉開催再要求書」に応えた団体交渉開催日の席上にて一時の有額回答を為されるよう要求致します。」

なお、会社の賃金規程には、昇給について、次の内容を含む規定がなされている。

「〈昇給〉

【第 1 条】

昇給は毎年1回、4月21日より行う。但し、次に掲げる

者を除きます。

- ① 毎年の4月1日現在で勤続年数が1年未満の者。
- ② 次条に定める期間において、昇給停止の懲戒処分を受けた者。
- ③ 昇給時期において休職中の者、及び出勤率90%未満の者。
また、会社が特に昇給させることを適当と認めた者については、特別に昇給を行いません。
- ④ 55歳になり役職を卒業した者は対象としません。 」

また、令和3年4月19日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(9)」と題する書面(以下「要求13」という。)を送付した。要求13には、分会らは既に多くの要求を書面で送付しているにもかかわらず、会社は一切回答していない旨及び議題の具体的内容や優先順位を分会らに明示するよう求めることで団交開催先送りすることは、団交拒否と受け止めざるを得ない旨を含む内容が記載されていた。

また、要求13には、次の議題が記載されていた。

「 議題

- (1) 2020年12月21日開催の団体交渉議題で結論に至らなかった賃金引き上げ要求についての継続協議。
- (2) 「年末一時金要求」の件。
- (3) 貴社2020年12月22日付「減給処分通知書」の件。
- (4) 貴社「業務G」の必要性について。
- (5) 当労組2019年12月16日付「労働条件に関する要求書」3項「適正な人員配置についての要求」に記載した①乃至⑨の部署への必要人員の配置の件。 」

(オ) 令和3年4月26日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催

について（10）」と題する書面（以下「要求14」という。）を送付した。要求14には、次の議題が記載されていた。

「 議題

（1）2020年12月21日開催の団体交渉議題で結論に至らなかった賃金引き上げ要求についての継続協議。

（2）「年末一時金要求」の件。

（3）貴社2020年12月22日付「減給処分通知書」の件。

（4）貴社「業務G」の必要性について。

（5）当労組2019年12月16日付「労働条件に関する要求書」3項「適正な人員配置についての要求」に記載した①乃至⑨の部署への必要人員の配置の件。

（6）当労組本年4月19日付「品質保証に関する要求書『4 1 6 4 9 4 - 1 0 0 5 0』」について

（7）当面の時間外労働対応と、36協定締結について。 」

（カ）令和3年5月10日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書（2）」（以下「要求15」という。）を送付した。要求15には、要求12と同趣旨の要求事項が記載されていた。

（キ）令和3年5月11日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について（11）」と題する書面（以下「要求16」という。）を送付した。要求16には、同日になっても会社から回答がないのは団交拒否と言わねばならず、断固として抗議する旨記載されていた。

（ク）令和3年6月14日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書（3）」（以下「要求17」という。）を送付した。要求17には、要求12と同趣旨の要求事項が記載されていた。

また、同日、分会らは、会社に対し、「夏季一時金要求書」（以下「要求18」という。）を送付した。要求18には、次の要求事項が記

載されていた。

「1 当労組、本年夏季一時金に関し、以下の通り要求致します。

(1) 本年夏季一時金は、基本給の3ヶ月分を、一律に支給されるよう求めます。

(2) 昨年末一時金及び昨年夏季一時金について、未だ解決を見ておりません。誠実に対応され、併せて積極的なご回答を求めます。

(3) 年俸制従業員は一時金込みの金額となっております。呉々も、月給制社員との相違無きよう誠意あるご回答を求めます。」

なお、会社の賃金規程には、賞与について、次の内容を含む規定がなされている。

「【第 1 条】

賞与は半期ごとの経営成績に応じて支給しますが、業績不振の場合、減額もしくは支給できないことがあります。また支給する場合は、期間中の勤務実績及び勤務等を考課表や能力マップに基づき審査して決定します。」

さらに、同日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(12)」と題する書面(以下「要求19」という。)を送付した。

要求19には、次の要求事項が記載されていた。

「議題

(1) 2020年12月21日開催の団体交渉議題で解決に至らなかった賃金引き上げ要求についての継続協議

(2) 「夏季一時金要求」の件

(3) 貴社2020年12月22日付「減給処分通知書」の件

(4) 貴社「業務Gr.」の必要性について

(5) 当労組2019年12月16日付「労働条件に関する要求書」3項
「適正な人員配置についての要求」に記載した①乃至⑨の
部署への必要人員の配置の件

(6) 当労組本年4月19日付「品質保証に関する要求書『4 1 6
4 9 4 - 1 0 0 5 0』」について

(7) 当面の時間外労働対応と、36協定締結について

(8) 当労組本年6月2日付「抗議並びに団体交渉申し入れ書」
の件

(コ) 令和3年6月23日、分会らは、会社に対し、「不当労働行為に対
する抗議並びに要求書」(以下「要求20」という。)を送付した。要
求20には、会社がA5分会長に送付した「質問書」について抗議す
るとともに、同月30日までに「質問書」に関する団交を開催するよ
う求める旨を含む内容が記載されていた。

(サ) 令和3年6月29日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催
について(13)」と題する書面(以下「要求21」という。)を送付し
た。要求21には、会社の対応は団交拒否と言わなければならない、断
固として抗議する旨、業務Gr.のメールアドレスに送付するよう
求める通知は、業務Gr.が分会らに対して勝手に通知したもので
あり、B1社長からそのような内容については一度も連絡がなく、
分会らがこれを了承した事実も一切ない旨を含む内容が記載されて
いた。

(シ) 令和3年7月5日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関す
る要求書(4)」(以下「要求22」という。)を送付した。要求22に
は、次の内容を含む要求事項が記載されていた。

「1 賃金引上げは、「会社賃金規程【第4章 昇給】・【第1条】
昇給は毎年1回、4月21日より行う。」と定めた賃金規程に沿

って正しく為されるよう求めると共に、当労組要求金額についての積極的ご回答を本年7月13日17時30分までに、当労組分会宛て書面で為されるよう、重ねて要求致します。

- 2 賃金引上げは、2017年以降実施されていない為、5年分を一括で、87,500円（17,500円×5年分）を要求します。呉々もこれを踏まえて、誠意ある有額回答を為されるよう、重ねて要求致します。

また、令和3年7月5日、分会らは、会社に対し、「夏季一時金再要求書」（以下「要求23」という。）を送付した。要求23には、要求18と同趣旨の要求事項が記載されていた。

さらに、同日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について（14）」（以下「要求24」という。）を送付した。要求24には、会社の対応は団交拒否と言わなければならない、断固として抗議する旨及び会社や業務G r . が「窓口論」を持ち出して引き延ばしを続ける行為は団交拒否の最たるものである旨を含む内容が記載されるとともに、次の議題が記載されていた。

「議題

- （1）2020年12月21日開催の団体交渉議題で解決に至らなかった賃金引き上げ要求についての継続協議
- （2）「夏季一時金要求」の件
- （3）貴社2020年12月22日付「減給処分通知書」の件
- （4）貴社「業務G r .」の必要性について
- （5）当労組2019年12月16日付「労働条件に関する要求書」3項「適正な人員配置についての要求」に記載した①乃至⑨の部署への必要人員の配置の件
- （6）当労組本年4月19日付「品質保証に関する要求書『4 1 6

494-10050』について

(7) 当面の時間外労働対応と、36協定締結について

(8) 当労組本年6月2日付「抗議並びに団体交渉申し入れ書」
の件

(9) 貴社本年6月29日付「期日通知書」について」

(ス) 令和3年7月19日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催
について(15)」と題する書面(以下「要求25」という。)を送付し
た。要求25には、要求24と同趣旨の議題が記載されていた。

(セ) 令和3年7月30日、会社は、分会らに対し、「時間外労働割増賃
金支払い請求書について」と題する書面(以下「7.30書面」とい
う。)を送付した。7.30書面には、分会らから請求された未払賃金
に係る回答のほか、今後の連絡先を業務Gr.とするよう求める旨
記載されていた。

なお、7.30書面の差出人はB1社長となっていたことから、分会
らは、同年8月16日以降、B1社長及び業務Gr.の双方のメール
アドレスに連絡を行うようになった。

ウ 令和3年8月16日付けから令和4年2月16日付けまでの団交に関す
る申入れ

(ア) 令和3年8月16日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催
について(16)」と題する書面(以下「要求26」という。)を送付し
た。要求26には、次の議題が記載されていた。

「議題

(1) 2020年12月21日開催の団体交渉議題で解決に至らなかつ
た賃金引き上げ要求についての継続協議

(2) 「夏季一時金要求」の件

(3) 貴社2020年12月22日付「減給処分通知書」、及び2021年7

月21日付「減給処分通知書」の件、並びに就業規則懲戒条項の運用について

(4) 貴社「業務G r .」の業務及び経済合理性、必要性について

(5) 当労組2019年12月16日付「労働条件に関する要求書」3項「適正な人員配置についての要求」に記載した①乃至⑨の部署への必要人員の配置の件

(6) 当労組本年4月19日付「品質保証に関する要求書『4 1 6 4 9 4 - 1 0 0 5 0』」について

(7) 当面の時間外労働対応と、36協定締結について

令和3年8月23日、会社は、分会らに対し、「貴組合本年8月16日付文書につきまして」と題する書面（以下「回答26」という。）を送付した。回答26には、要求26に記載された各議題について、議題（1）は既に十分に協議がなされており不要である旨、議題（2）は既に夏季賞与の支給時期を過ぎており議題として不適切である旨、議題（3）、（5）及び（7）は具体的要求内容を知らせるよう求める旨、議題（4）は会社が団交に応じる必要のない事項である旨並びに議題（6）は指摘されている書面を承知していない旨のほか、これらについて真摯な回答があれば、団交開催の日時等について検討する旨記載されていた。

なお、36協定の締結に関しては、同年3月19日、分会らが会社に対して「従業員説明会の通知並びに要求書」（以下「3.19書面」という。）を送付して36協定の締結等に先立つ従業員説明会を開催しようとしたところ、同月23日、会社が分会らに対して「貴組合「従業員説明会の通知並びに要求書」につきまして」と題する書面（以下「3.23書面」という。）を送付して「社会保険労務士の先生によ

る説明会を準備する用意があります」と連絡したことから、分会らは、当該説明会を経た上で、36協定の締結に臨むつもりでいたが、本件申立てに至るまで、当該説明会は開催されていない。

(イ) 令和3年8月27日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(17)」と題する書面(以下「要求27」という。)を送付した。要求27には、要求26と同趣旨の議題が記載されていた。

(ウ) 令和3年8月31日、分会らは、会社に対し、「不当処分撤回並びに団体交渉開催要求書」(以下「要求28」という。)を送付した。要求28には、「貴社本年8月24日付「懲戒処分通知書」の件」を議題とすることに加え、当該懲戒処分の根拠となる就業規則の規定が明示されており、各規定を根拠として懲戒処分を実施した理由等を説明するよう求める旨が記載されていた。

(エ) 令和3年9月6日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(18)」と題する書面(以下「要求29」という。)を送付した。要求29には、会社が「①5年間に及ぶ昇給の未実施、②一時金に関する協議の拒否、不払い。③適正な人員配置の未実施、④36協定の未締結、⑤不当な懲戒処分の強行、⑥時間外労働及び割増賃金未払い」等の分会らの要求に一切応えていない旨を含む内容が記載されるとともに、要求26と同趣旨の議題が記載されていた。

同月10日、会社は、分会らに対し、「本年9月6日付「次回団体交渉開催について(18)」につきまして」と題する書面(以下「回答29」という。)を送付した。回答29には、分会らが真に団交開催を望むのであれば、分会らの具体的要求事項及び議題の優先順位を知らせよう求める旨を含む内容が記載されていた。

(オ) 令和3年9月13日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(19)」と題する書面(以下「要求30」という。)を送付し

た。要求30には、要求26と同趣旨の要求事項が記載されていた。

同月14日、会社は、分会らに対し、「本年9月13日付「次回団体交渉開催について(19)」につきまして」と題する書面(以下「回答30」という。)を送付した。回答30には、「真に団体交渉を望むなら、貴組合が望まれる具体的な要求と、それに対する貴組合の妥協の用意を示されるべきと解されますが、本件書面を拝見してもこれらが示されず、真に団体交渉を求める態度とはとても解されないことを申し上げます」と記載されていた。

(カ) 令和3年9月27日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(20)」と題する書面(以下「要求31」という。)を送付した。要求31には、要求事項は要求29で極めて具体的に説明しているにもかかわらず、会社が回答30において「真に団体交渉を求める態度とはとても解されない」と記載したことは、到底交渉に臨む態度とは言い難く、強く抗議する旨を含む内容が記載されていた。

同年10月4日、会社は、分会らに対し、「本年9月27日付「次回団体交渉開催について(20)」につきまして」と題する書面(以下「回答31」という。)を送付した。回答31には、要求31に記載された分会らの意見に対する会社の意見は回答26に記載したとおりである旨及び真に団交を望むのであれば相応の対応をするよう求める旨を含む内容が記載されていた。

(キ) 令和3年10月11日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について(21)」と題する書面(以下「要求32」という。)を送付した。要求32には、分会らの要求事項は要求29で極めて具体的に説明している旨を含む内容が記載されていた。

同月15日、会社は、分会らに対し、「本年10月11日付「次回団体交渉開催について(21)」につきまして」と題する書面(以下「回

答32」という。)を送付した。回答32には、次の内容が記載されていた。

「 貴組合本年10月11日付「次回団体交渉開催について (21)」(本書面)との書面を受領しました。

当社の本年10月4日付書面のとおりです。本書面を拝見しても、回答の必要性に疑問を感じるどころです。今後、当社において回答が必要と判断しない限り、回答を控えさせていただきます。

真に団体交渉を望んでおられるなら相応の対応をしてください。 」

(ク) 令和3年10月25日、分会らは、会社に対し、「次回団体交渉開催について (22)」と題する書面(以下「要求33」という。)を送付した。要求33には、再度、要求32を熟読の上で会社の回答を求める旨、分会らが定めた回答期限はできる限り守ってほしいが、万が一遅れる場合には、回答可能な期日を分会らに示すよう求める旨及び団交開催について、同月29日の午後0時30分までに回答するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

(ケ) 令和3年11月11日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書(5)」(以下「要求34」という。)を送付した。要求34には、要求22と同趣旨の要求事項が記載されていた。

同月16日、会社は、分会らに対し、「賃金引上げに関する要求書(5)」につきまして」と題する書面(以下「回答34」という。)を送付した。回答34には、次の内容を含む会社の回答が記載されていた。

「 貴組合令和3年11月11日付「賃金引上げに関する要求書(5)」(本書面)との書面を受領しました。

1 同書面1につきましては、賃金引上げの予定はありません。

2 同書面2につきましては、要求にはお応えできません。」

(コ) 令和3年11月11日、分会らは、会社に対し、「年末一時金要求書」(以下「要求35」という。)を送付した。要求35には、次の要求事項が記載されていた。

「1 当労組、本年年末一時金に関し、以下の通り要求致します。

(1) 本年年末一時金は、基本給の5ヶ月分を、一律に支給されるよう求めます。

(2) 本年夏季一時金及び、昨年末一時金、昨年夏季一時金について、未だ解決を見ておりません。誠実に対応され、併せて積極的なご回答を求めます。

(3) 年俸制従業員は一時金込みの金額となっております。呉々も、月給制社員との差別無きよう誠意あるご回答を求めます。」

同月16日、会社は、分会らに対し、「年末一時金要求書につきまして」と題する書面(以下「回答35」という。)を送付した。回答35には、次の内容を含む会社の回答を記載した上で、団交開催を希望するのであれば、議題は「年末一時金要求」のみとする等の開催条件のほか、分会らが同年12月1日以降の候補日を複数示せば開催について検討する旨が記載されていた。

「 貴組合令和3年11月11日付「年末一時金要求書」(本書面)との書面を受領しました。

本書面(1)につきましては、当社および自動車業界のおかれている現状、今後の見通しからして、本年につきまして、年末賞与支給の予定はありません。同書面(2)につきましては、変更の予定はありません。(3)につきましては、年俸制社員は制度上年末賞与は支給されません。」

(サ) 令和3年11月19日、分会らは、会社に対し、「団体交渉開催要求書」(以下「要求36」という。)を送付した。要求36には、次の内容を含む要求事項が記載されていた。

「当労組副分会長であり貴社技術G r . 金型チーム所属のA11氏及び、同量産管理G r . 所属で営業担当であるK氏は退職届けを提出し、来月12月下旬までの出勤となっております。

上記2名のうち、A11氏は金型製作及び修理に精通しておりますが、K氏については、A社系での営業担当をしておりますが、両名ともに後任者及び引継ぎについて未だ明らかにされておられません。

また、現在業務の「要」としての重責を担う上記2名の退職は、今後の業務運営に大きな影響が見込まれることはもとより、在籍する他の従業員への負担増大が充分予想されます。喫緊に対策の検討が求められるところ、早急な協議開催が求められると考えます。上記理由から、速やかな団体交渉開催を要求するものであります。」

同月29日、会社は、分会らに対し、「「団体交渉開催要求書」につきまして」と題する書面(以下「回答36」という。)を送付した。回答36には、「ご指摘の2名の引継ぎに関しましては、特段の問題なく対応できることを確認しています。このような日常の業務についての団体交渉は必要ないと存じます」と記載されていた。

(シ) 令和3年11月24日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書(6)」(以下「要求37」という。)を送付した。要求37には、会社が賃金引上げを予定しないからこそ、分会らは重ねて要求をしている旨のほか、「賃金引上げについて」を議題として団交開催を要求する旨を含む内容が記載されていた。

同年12月13日、会社は、分会らに対し、「「賃金引上げに関する要求書（6）」につきまして」と題する書面（以下「回答37」という。）を送付した。回答37には、令和2年4月の昇給については昨年の団交で十分説明済みである旨、令和3年4月の昇給については業況に鑑み今後もその予定がないことは回答34のとおりである旨及び分会らが団交を要求する場合には、議題を令和3年4月の昇給についてのみとするなど、会社の提示する開催条件で改めて申入れをするよう求める旨を含む内容が記載されていた。

- (ス) 令和3年11月24日、分会らは、会社に対し、「年末一時金要求書（2）」（以下「要求38」という。）を送付した。要求38には、会社が一時金の支給を予定しないからこそ、分会は重ねて要求をしている旨のほか、要求35に記載された要求事項を議題として団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同年12月6日、会社は、分会らに対し、「貴組合「年末一時金要求書（2）」につきまして」と題する書面（以下「回答38」という。）を送付した。回答38には、分会らの要求事項は「年俸制以外の従業員の本年の年末賞与（一時金）」との趣旨と理解した旨、会社の見解及び団交の開催条件は回答35のとおりである旨、分会らの団交開催の希望日はいずれも差し支える旨並びに分会らが団交開催を希望する場合には、これらの内容を踏まえて、再度申入れを行うよう求める旨が記載されていた。

- (セ) 令和3年11月30日、分会らは、会社に対し、「団体交渉開催要求書（2）」（以下「要求39」という。）を送付した。要求39には、業務の引継ぎに係る会社の対応が不誠実である旨のほか、要求36と同様の議題で団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同年12月6日、会社は、分会らに対し、「本年11月30日付「団体交渉開催要求書（2）」につきまして」と題する書面（以下「回答39」という。）を送付した。回答39には、分会らの要求事項が必要とされる趣旨が全く不明である旨及び引継ぎに関して具体的問題があれば相談するよう求める旨が記載されていた。

なお、会社では、退職する従業員の業務内容を、B1社長が、自身を含む関係者に振り分けている。

(ソ) 令和3年12月9日、分会らは、会社に対し、「団体交渉開催要求書（3）」（以下「要求40」という。）を送付した。要求40には、要求36に記載した2名の引継ぎに関して会社から一切説明を受けていない旨のほか、要求36と同じ議題で団交開催を求める旨を含む内容が記載されていた。

同月13日、会社は、分会らに対し、「本年12月9日付「団体交渉開催要求書（3）」につきまして」と題する書面（以下「回答40」という。）を送付した。回答40には、会社の見解は回答39のとおりである旨及び今後、会社において回答不要と判断する場合は回答を行わない旨が記載されていた。

(タ) 令和3年12月15日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書（7）」（以下「要求41」という。）を送付した。要求41には、「賃金引上げについて」を議題として団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同月22日、会社は、分会らに対し、「賃金引上げに関する要求書（7）」につきまして」と題する書面（以下「回答41」という。）を送付した。回答41には、要求41に対する会社の回答は回答37のとおりである旨を含む内容が記載されていた。

(チ) 令和3年12月15日、分会らは、会社に対し、「年末一時金要求書

(3)」(以下「要求42」という。)を送付した。要求42には、要求35に記載された要求事項を議題として団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同月22日、会社は、分会らに対し、「貴組合「年末一時金要求書(3)」につきまして」と題する書面(以下「回答42」という。)を送付した。回答42には、要求35の要求事項(年俸制従業員を除く。)について、次の条件で団交を開催する旨記載されていた。

「日 時：令和3年12月27日(月)18時30分から20時30分

場 所：C2ホテル 第2会議室

参加人数：双方10名程度以内

開催条件：録画、中継、傍聴者なし」

(ツ) 令和3年12月24日、分会らは、会社に対し、「年末一時金要求書(4)」(以下「要求43」という。)を送付した。要求43には、「退職者に伴う引継ぎに関する要求」及び「36協定締結に関する要求」を追加の議題として要求する旨、同月27日は差し支えるため、同月28日での開催を求める旨、開催時間について、分会らも長時間を望むものではないが、各議題が解決するまでの速やかな協議を求める旨及び年末一時金の有額回答を同月27日の午後5時30分までに送付するよう求める旨のほか、次の開催条件で団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

「開催日時：2021年12月28日(火)

開催場所：C2ホテル 第2会議室(今回に限る)

開始時間：18時30分より

参加人数：当労組10名程度

議題

(1) 年末一時金についての要求

(2) 退職者に伴う引継ぎに関する要求

(3) 36協定締結に関する要求

同月27日、会社は、分会らに対し、「貴組合「年末一時金要求書(4)」につきまして」と題する書面(以下「回答43」という。)を送付した。回答43には、同日までの会社の有額回答はできかねることから、当該有額回答を前提とする同月28日の団交開催の要求を受けるとはできない旨、要求43に記載された三つの議題に係る団交の開催時間について、分会らは議題が解決するまでとしているが、会社としては承服しかねるものである旨及び分会らが団交開催を求めるのであれば、「録画、中継、傍聴者なし」の開催条件も含め、再度提案するよう求める旨が記載されていた。

(テ) 令和4年1月14日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書(8)」(以下「要求44」という。)を送付した。要求44には、「業務Gr. 部長B3」氏名でのご回答は、今後一切為さらぬよう」要求するとともに、「賃金引上げについて」を議題として団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同月21日、会社は、分会らに対し、「賃金引上げに関する要求書(8)」につきまして」と題する書面(以下「回答44」という。)を送付した。回答44には、団交の開催条件について、「当社の指定する近隣外部会議室、時間は2時間程度、参加人数は双方10名程度、録画、中継、傍聴者はなし」とする旨のほか、「当職による回答を拒絶されることは、貴組合が当社からの回答自体を拒絶されていることです。当社による回答を拒絶しつつ、当社に回答を求める文書を送付するような意味不明な行為はおやめください」との内容が記載されていた。

(ト) 令和4年1月17日、分会らは、会社に対し、「年末一時金要求書

(5)」(以下「要求45」という。)を送付した。要求45には、要求35に記載した要求事項を議題として団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同年2月2日、会社は、分会らに対し、「貴組合「年末一時金要求書(5)」につきまして」と題する書面(以下「回答45」という。)を送付した。回答45には、分会らの要求は要求35の記載事項のみであり、要求43に記載された「退職者に伴う引継ぎに関する要求」及び「36協定締結に関する要求」は撤回されたと理解する旨及び開催場所を会社外とし、参加人数を制限した上で、再度提案するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

(ナ) 令和4年2月2日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書(10)」(以下「要求46」という。)を送付した(「賃金引上げに関する要求書(9)」については、同年1月27日に分会らが会社に対して送付したが、誤解を招く表現があったことを理由として、分会らが撤回した。)。要求46には、「業務Gr. 部長B3」氏名でのご回答は、今後一切為さらぬよう」要求するとともに、「賃金引上げ」を議題として団交を開催するよう求める旨が記載されていた。

同月10日、会社は、分会らに対し、「賃金引上げに関する要求書(9)」及び「賃金引上げに関する要求書(10)」につきまして」と題する書面(以下「回答46」という。)を送付した。回答46には、会社の見解は回答44のとおりである旨及び開催条件について、開催場所、参加人数その他の条件につき確認の上、再度提案するよう求める旨が記載されていた。

(ニ) 令和4年2月11日、分会らは、会社に対し、「年末一時金要求書(6)」(以下「要求47」という。)を送付した。要求47には、次の議題を含む内容が記載されていた。

「 議題

①2021年年末一時金についての要求

②退職者に伴う引継ぎに関する要求

③36協定締結に関する要求、」

(ヌ) 令和4年2月16日、分会らは、会社に対し、「賃金引上げに関する要求書(11)」(以下「要求48」という。)を送付した。要求48には、「賃金引上げについて」を議題として団交を開催するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

同月22日、会社は、分会らに対し、「賃金引上げに関する要求書(11)」につきまして」と題する書面(以下「回答48」という。)を送付した。回答48には、これまで「70,000円(17,500円×4年分)」としていた部分が「87,500円(17,500円×5年分)」に変遷していることについて確認するよう求める旨を含む内容が記載されていた。

エ 令和3年1月7日から当初申立て時までの間における団交の開催状況

令和3年1月7日から当初申立て時までの間において、分会らと会社との間で団交は開催されていない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点(1)アについて

(1) 組合らの主張要旨

A5分会長に対する懲戒処分は、A5分会長が分会長としてA6組合員に対して行った助言等の組合活動を理由に行われた不利益取扱いであり、会社の分会に対する支配介入にほかならない。

当該懲戒処分は、会社が、A6組合員から聴取した内容を意図的に歪曲し、A5分会長がA6組合員に対して会社からの指示に背くよう唆したかのように認定して行ったものである。

(2) 会社の主張要旨

会社は、A5分会長に対し、「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったが、これは適法・有効な処分であり、不当労働行為には当たらない。

A5分会長が分会のリーダー的地位にあることは疑いがなく、A5分会長の発言がA6組合員の意思決定に大きく影響していることは容易に推測できる。

(3) 判断

ア 労組法第7条第1号は、使用者が、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等の故をもってその労働者に対して不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止している。同号の「故をもって」とは、不当労働行為意思（反組合的意図ないし動機）を要件とするものと解される。

イ 第2の2(2)オで認定したとおり、令和3年7月21日、A5分会長は、「譴責に加え減給」と称する懲戒処分により、同年8月分給与の100分の1に相当する金2,370円を減給されており、当該懲戒処分は不利益な取扱いといえることから、当該懲戒処分について、会社の不当労働行為意思が認められるか否かを検討する。

ウ 第2の2(2)アからオまでで認定したとおり、会社は、令和3年5月28日、A6組合員に対する事情聴取で得た情報をもとに、A5分会長に対して「質問書」を送付し、同年7月1日に弁明の機会を設けた後、A5分会長が「質問書」に関する回答を行わないこと及び同日の弁明の機会を利用しないことから、懲罰委員会を開催した上で、同月19日に「期日通知書」を送付し、同月21日に「減給処分通知書」を送付して「譴責に加え減給」の懲戒処分を実施している。

エ また、第2の2(1)キで認定したとおり、令和2年8月31日にA6組合員に対する事情聴取が行われているが、当該事情聴取において、

A 6 組合員の「組合」という発言に対し、B 3 前部長が「組合って
うのは、具体的に…」、「誰かっていう…」と尋ね、その後にA 6 組合
員が「だから、A 5 さん達とか、A 8 さんもおるし。A 7 君とかもお
るし、あの、誰だ？A 9 さんも、おるし」、「まあ、あそこ、もう皆で
すよ。ハッキリ言って。誰が誰じゃなくて」と回答したことを受け、
B 3 前部長は、「A 5 さん達…」、「から言われたんですね？」とA 6
組合員に確認している。

そして、第2の2（2）アで認定したとおり、同年5月28日、会社
は、A 5 分会長に対して「質問書」を送付しているが、その主な内容
は、A 6 組合員が本件自宅待機の期間中に出勤したこと及び本件受領
拒否を行ったことは、A 5 分会長の発言によるものか否かを確認する
ものであった。

これらのことからすると、会社は、A 6 組合員が分会の特定の人物
を名指ししたわけではないにもかかわらず、あえてA 5 分会長だけに
「質問書」を送付し、弁明の機会を設ける等の手続を経て「譴責に加
え減給」の懲戒処分を実施したものである。これは、分会長の立場に
あるA 5 分会長個人を殊更に狙って、行為の結果を一人だけに負わせ
る形で行われたものであって、不当労働行為意思に基づくものと評価
せざるを得ない。

オ また、第2の2（2）アで認定したとおり、「質問書」には、「そこ
には他に誰がいましたか」といったA 5 分会長以外に誰が関与してい
たのかを確認する質問や、「「X 3 組合A 10」さんからも同じようなこ
とを言われたとありますが、事実ですか」といった支部役員の発言に
係る真偽を確認する質問も含まれており、会社には、分会らの内部事
情を詮索する姿勢もうかがわれる。このことと、殊更A 5 分会長を狙
い撃ちに行っていることを併せ考えれば、A 5 分会長に対する懲戒処分

は、リーダー格の組合員を標的にし、組合弱体化を企図して行われた支配介入と評価できる。

カ なお、会社は、A5分会長が分会のリーダー的地位にあることは疑いがなく、A5分会長の発言がA6組合員の意思決定に大きく影響していることは容易に推測できると主張するが、組合員が組合のどの人物から意思決定の影響を受けるかを探る行為自体が組合活動への介入そのものといえる。

キ したがって、令和3年7月21日、会社がA5分会長に対し、「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

2 争点（1）イについて

（1）組合らの主張要旨

A6組合員に対する懲戒処分は、労働組合の方針に基づいて行った正当な組合活動を対象として、一方的に強行した不利益取扱いであり、また、組合弱体化を企図して行われた不当な介入である。

（2）会社の主張要旨

A6組合員が行った本件傷害事件は、重大な秩序違反であって、A6組合員が本件自宅待機の命令に違反して出社した行為及び本件受領拒否をした行為は、会社の業務命令に違反する行為である。

会社は、A6組合員に対し、「出勤停止4日」の懲戒処分を行ったが、これは適法・有効な処分であり、不当労働行為には当たらない。

（3）判断

ア 第2の2（1）シで認定したとおり、A6組合員は、令和3年8月24日の懲戒処分により、会社から「出勤停止4日」を命じられ、これにより四日分の賃金に相当する金27,808円を減給されており、当該懲戒処分は不利益な取扱いといえることから、当該懲戒処分について、

会社の不当労働行為意思が認められるか否かを検討する。

イ そもそも、会社のA6組合員に対する一連の対応は、A6組合員が会社の従業員として引き起こした本件傷害事件に係るものであることからすれば、これについて調査を行い、然るべき処分を下すことは、会社として当然の行為である。

また、第2の2(1)エ、オ及びキからサまでで認定したとおり、会社は、A6組合員が本件自宅待機の期間中に出勤したこと及び本件受領拒否を行ったことについて、適宜事情聴取を行い、弁明の機会も設けた上で、懲罰委員会を経て処分内容を決定し、期日を通知して懲戒処分を行っていることからすれば、会社は、会社として必要な手続を踏まえた上で、A6組合員に対する懲戒処分を行ったとみるのが相当である。

ウ 組合らは、A6組合員に対する懲戒処分は、労働組合の方針に基づいて行った正当な組合活動を対象として、一方的に強行した不利益取扱いであり、また、組合弱体化を企図して行われたものである旨主張する。

第2の2(1)アからウまでで認定したとおり、A6組合員は、本件傷害事件を引き起こして本件自宅待機となり、令和2年7月29日の分会委員会で本件自宅待機に関して相談を行った後、A5分会長から示された分会の方針に基づき、同月30日、31日及び8月3日に会社に出勤している。

また、第2の2(1)オ及びカで認定したとおり、A6組合員は、懲戒処分通知書を受領すべきか否かについて、令和2年8月6日にA5分会長に相談し、A5分会長から懲戒処分通知書を受領しなくてもよい旨を伝えられた後、同月7日に本件受領拒否を行った。

これについて、A6組合員の意思決定に分会の方針が影響していた

可能性は否めないが、会社のA6組合員に対する処分には相当の理由があり、組合活動に対する不利益取扱いとも、組合弱体化を企図したとも評価することはできないから、組合らの主張は採用できない。

エ したがって、令和3年8月24日、会社が、A6組合員に対し、「出勤停止4日」の懲戒処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

3 争点（1）ウについて

（1）組合らの主張要旨

A7書記長の設定によって不良品が多数発生したことは事実であるが、A7書記長は、平成27年9月から段取り業務に従事して以降、客先にまで不良品を流出してしまうようなミスは一度も犯していない。会社は、たった一度のミスを捉えて降格人事等を発令したのであり、その理由は、A7書記長が分会の書記長であるからとしか考えられない。

A7書記長に対して本件降格処分を行い、条件設定業務や段取り業務を禁止したことに合理性はないのであるから、会社の当該行為は、分会の書記長に対する不利益取扱いであり、分会の弱体化を狙った支配介入である。

（2）会社の主張要旨

会社が、A7書記長に対して本件降格処分を行い、条件設定業務や段取り業務を担当させないこととしたことは、一連の事情からすれば、製造業の企業として必要かつ合理的な措置であった。

（3）判断

ア 第2の2（3）カ及びキで認定したとおり、令和4年2月24日、A7書記長は、B1社長から、TLからLに降格となること及び「段取り業務」から外れてもらうことを通告された後、同月28日に本件降格処分を受けている。

これについて、第2の2(3)キで認定したとおり、本件降格処分に伴う賃金の減額は無いものの、降格自体が不利益な取扱いといえることから、当該降格処分について、会社の不当労働行為意思が認められるか否かを検討する。

イ 第2の2(3)アからキまでで認定したとおり、A7書記長が令和3年12月3日に33号機の成形条件を変更し、同日及び令和4年1月7日で合計14,008個のケースセンサーを生産したところ、C1会社に納品されたロットのうちの1個から「欠肉」が発生しているものが発見され、会社が回収して確認した結果、本件欠肉不良が発見されている。そして、本件欠肉不良に係る調査において、会社がA7書記長に対する聴き取り調査や事情聴取を行い、同年2月28日、A7書記長は、本件降格処分を受けている。

ウ この点、組合らは、会社は、A7書記長のたった一度のミスを捉えて降格人事等を発令したのであり、その理由は、A7書記長が分会の書記長であるからとしか考えられないと主張する。

確かに、第2の2(3)クで認定したとおり、過去に処分を受けた非組合員の年俸制の従業員は、不良品を生産して廃却処分を繰り返している。

また、第2の2(3)ア及びイで認定したとおり、令和3年12月3日及び令和4年1月7日の33号機の成形条件については、B5TLが「製造管理日報」で確認及び承認を行っており、令和3年12月3日の「検査経歴書」には、検査担当者の氏名のほか、B1社長の押印もある。加えて、同日の午後8時から同月4日の朝までは、夜間勤務の従業員が33号機の作業を引き継いでいたことからしても、本件欠肉不良が発生するまでの過程でケースセンサーの生産に関わった会社の従業員は、A7書記長以外にも少なからず存在していた。

しかしながら、第2の2(3)ウからオまでで認定したとおり、会社は、本件欠肉不良に係る調査を行う中で、同月3日生産分のケースセンサーのロットで変化点があったことや、最新の「成形条件表」にA7書記長の押印があったこと等を確認の上、令和4年1月13日にA7書記長に対して聴き取り調査を行い、同年2月24日に事情聴取を行った後、同月28日に本件降格処分を行っていることからすれば、会社として必要な手続を踏んでいるとみるのが相当である。

また、第2の2(3)ア及びウで認定したとおり、A7書記長は、令和3年12月3日に33号機の成形条件を変更したことを検査部署に伝えておらず、当該条件変更に係る「5M1E変化票」の作成や「成形条件表」の改訂等も失念している。そして、本件欠肉不良は、A7書記長が成形条件を変更したことが主な要因であり、結果として1,000個以上のケースセンサーが不良品となった事実を踏まえれば、A7書記長にTL及び「段取り業務」を任せることができないとした会社の判断に、合理性がないとはいえない。

なお、過去に廃却処分を繰り返した非組合員である年俸制の従業員に対する処分は、降格に加えて減給となっていることに比し、一度のミスをしたA7書記長に対する処分は、減給を伴わない降格等にとどまっていることからすれば、両者の間に不均衡はないといえる。

これらのことからすれば、本件降格処分は、A7書記長が分会の書記長であることを理由に行われたものとも、分会の弱体化を狙った支配介入とも評価することはできない。

エ したがって、令和4年2月28日、会社が、A7書記長に対し、本件降格処分及び「段取り禁止命令」の処分を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

4 争点(2)アについて

(1) 組合らの主張要旨

- ア 会社は、第1回団交から第6回団交まで、不誠実な対応に終始した。
- イ 継続する行為か否かについて、議題に継続性がある場合は、継続する行為であるというべきである。

(2) 会社の主張要旨

- ア 第1回団交から第6回団交までの会社の対応は誠実であり、何ら非難されるいわれはない。
- イ 継続する行為か否かについて、一般的に継続的行為が問題となる可能性があるのは、数個の行為が一個の不当労働行為と評価できる場合であるとされる。これについては、「一個の行為自体が現に継続している場合をいい、行為の結果が継続しているにすぎない場合や複数の行為が相次いで行われた場合を指すのではない」など論じられる。

しかしながら、本件で問題となるのは、個々の団交での会社の行為である。各団交は、それぞれ完結したものであるから、これらの6回の団交での会社の行為が継続するはずがない。また、当初申立てから1年以上前の行為である6回の団交申入れは、審査の対象になる例外的な事情も存在しないことから、これらに係る申立てが却下されるのは当然である。

(3) 判断

- ア 当初申立ては令和4年3月7日にされているから、本件審査の対象となる行為は、労組法第27条第2項の規定により令和3年3月7日以降のものに限られ、同月6日以前の行為に係る申立ては、同項の申立期間の制限に反するものとして却下されることになる。そして、継続する行為にあってはその終了した日が申立期間の起算日となるため、当初申立てにおいて対象とされている令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交における会社の対応が継続する行為といえ、そ

の終了した日が令和3年3月7日以降であれば本件審査の対象となる。

労組法第27条第2項が規定する「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合のほか、個々の行動自体は複数であっても全体として一個とみることができる不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為と評価できる場合をいうと解される。

イ これを本件についてみると、第2の3(2)で認定したとおり、第1回団交及び第2回団交で振替休日に関する協議がなされ、第4回団交及び第5回団交で団交の持ち方に関する協議がなされるなど、部分的には同じ議題が連続して協議されているものの、それ以外の議題のうち、賃金引上げは第1回団交、第3回団交及び第6回団交で、品質問題は第3回団交及び第5回団交でそれぞれ連続せずに協議がなされ、一時金等その他の議題は、第1回団交から第3回団交までで1回限り協議がなされている。

このように、第1回団交から第6回団交まで連続して協議されている議題がないことからすれば、これら6回の団交における会社の対応は、継続して行われる一括して一個の行為と評価することはできず、各団交における独立した行為として評価すべきである。

そして、第2の3(3)で認定したとおり、令和3年1月7日以降は、分会らの団交に関する申入れに対し、会社はその都度文書回答をすることが繰り返されており、団交は実施されていないことに鑑みれば、同日以降の分会らの団交に関する申入れに対する会社の対応は、6回の団交における会社の各対応とは全く異質なものであって、いずれも継続して行われる一括して一個の行為と評価できるものではないから、6回の団交における会社の各対応が各団交後同年3月7日以降まで継続していたとみることもできない。

ウ したがって、令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交における会社の対応は、当初申立て時において、継続する行為といえない。

よって、当該6回の団交に係る申立ては、行為の時から1年を過ぎてなされたものといわざるを得ず、判断を要しない。これらは、申立期間を徒過したものとして、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。

5 争点（2）イについて

（1）組合らの主張要旨

ア 分会らは、①労使関係・組合活動に関する協定締結要求、②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求、③各季一時金要求、④適正な人員配置要求、⑤36協定の締結要求、⑥懲戒規定運用に関する協議要求の六つの議題に関し、団交を申し入れているが、会社はこれに応じていない。

イ 会社が、分会らに対して回答8を送付した後、分会らがB1社長のメールアドレス宛てに送付した団交に関する申入れを無視し、何らの回答も行わなかったことに対する会社の弁明に合理性はない。

ウ 「①労使関係・組合活動に関する協定締結要求」については、未解決事項であるにもかかわらず、会社は対応していない。

エ 「②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求」について、昨年と今年では経営状況に変化があるのが通常であり、昨年説明したことが今年説明しなくてもよい理由にはならない。

オ 会社は、「③各季一時金要求」や「⑥懲戒規定運用に関する協議要求」について、具体的要求事項を示せと言って、団交の開催そのものを拒んだ。

カ 「④適正な人員配置要求」は、会社の実情に照らせば喫緊の課題であり、分会らとの協議に応じる必要がある。

キ 「⑤36協定の締結要求」は労働条件そのものであるから、これを議題とする団交に応諾するのは当然である。

ク 以上のとおり、①から⑥までの議題について、会社が団交に応じないことに正当な理由はない。

なお、要求1から要求6までが継続する行為か否かについては、上記4（1）のとおりである。

（2）会社の主張要旨

ア 会社が業務G r . のメールアドレスを送付先として指定したことは、B 1 社長の負担回避のために切実な事情であったが、分会らにとっては負担が非常に軽いものであるから、そのような指定をしたことは合理的である。

イ 分会らの団交要求には、「①労使関係・組合活動に関する協定締結要求」に関する記載はない。

ウ 「②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求」については、第6回団交において、会社が十分に説明をし、既に平行線になっていた。

エ 分会らは、「③各季一時金要求」や「⑥懲戒規定運用に関する協議要求」について、極めて抽象的かつ不明確な内容で団交を求めており、このような要求について、団交応諾義務を負うとは解されない。

オ 分会らは、「④適正な人員配置要求」として、退職者の業務の引継ぎ、対策及び業務運営方針について交渉を求めるが、業務の引継ぎ及び業務運営方針については義務的団交事項ではなく、対策については中身が特定されておらず交渉事項として不適當である。

カ 「⑤36協定の締結要求」については、義務的団交事項であるとは解されない。仮に義務的団交事項になるとした場合でも、「36協定締結を求める」との内容だけでは、労使間のルール設定のための交渉を行う前提があるとは解されない。

キ 以上のとおり、①から⑥までの議題について、会社の対応は団交応諾義務違反に該当しない。

なお、要求1から要求6までが継続する行為か否かについては、上記4（2）のとおりである。

（3）判断

ア 第2の3（3）アからウまでで認定したとおり、要求1は、12.21通知書のみを議題とし、その他の議題は入っていない。そして、その後の団交に関する申入れにおいて、12.21通知書が議題として示されることはなかった。一方、要求2は、12.22通知書のほか、賃金引上げや一時金を議題とする団交の開催要求となっており、その後の団交に関する申入れの議題として何度も示されている。

そうすると、令和3年1月7日付けの団交に関する申入れに対する会社の対応は、継続する行為といえない。

よって、当該申入れに係る申立ては、行為の時から1年を過ぎてなされたものといわざるを得ず、判断を要しない。これは、申立期間を徒過したものとして、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。

イ 一方、第2の3（3）ア（イ）から（カ）までで認定したとおり、要求3から要求6までは、要求2に記載された議題に関し、分会らの要求事項を記載した書面である。

そして、第2の3（3）ア（キ）で認定したとおり、要求7は、これらの書面から継続して要求2に記載された議題についての要求事項を記載している。

そうすると、令和3年1月21日付けから同年2月24日付けまでの団交に関する申入れに対する会社の対応は、継続する行為といえることから、争点（2）イにおいて、労組法第7条第2号の不当労働

行為性を判断すべきものは、同年1月21日付けから令和4年2月16日付けまでの47回の団交に関する申入れに対する会社の対応となる。

ウ このうち、まず、令和3年3月22日付けから同年7月19日付けまでの団交に関する申入れに対する会社の対応について判断する。

組合らは、会社が、分会らに対して回答8を送付した後、分会らがB1社長のメールアドレス宛てに送付した団交に関する申入れを無視し、何らの回答も行わなかったことに対する会社の弁明に合理性はない旨主張する。

しかしながら、団交の使用者側窓口を誰にするか、団交の交渉担当者として誰を出席させ、労働組合からの要求事項に対して回答ないし説明を行う者を誰にするかについては、いずれも使用者の判断に属するものであり、労働協約等で団交ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与し得る事項ではないといえる。

この点、第2の3(3)ア(キ)及び(ク)で認定したとおり、会社は、分会らに対し、回答7の2により、今後の連絡先を業務Gr.のメールアドレスとするよう伝えた後、回答8において、回答7の2に記載したメールアドレス、すなわち、業務Gr.のメールアドレス以外に連絡した場合は拝見しない場合がある旨伝えている。

そして、第2の3(3)ア(ク)及びイ(ウ)で認定したとおり、会社は、書留内容証明郵便で送付された要求11を除き、令和3年3月22日付けから同年7月19日付けまでの団交に関する申入れに対して回答していないが、これは、会社が回答7の2で業務Gr.のメールアドレスに連絡するよう伝えたにもかかわらず、分会らが業務Gr.を交渉の相手方として認めないという主張に固執し、これを譲る姿勢を全く見せない態度に終始したことに起因するものとみる

べきである。

また、第2の3(3)ア(キ)で認定したとおり、業務Gr.の所掌業務には、「労働組合からの各種申立てに対する対応及び団体交渉への対応」が含まれていることからすれば、会社が分会らに対して業務Gr.のメールアドレスに連絡するよう求めたことは不合理とはいえず、組合らは、分会らと会社との間で労働協約等のルールを定めている等の特段の事情がある旨の主張・立証をしていないことから、組合らの主張は採用できない。

したがって、令和3年3月22日付けから同年7月19日付けまでの団交に関する申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

エ 次に、令和3年1月21日付けから同年3月17日付けまでの団交に関する申入れ及び同年8月16日付けから令和4年2月16日付けまでの団交に関する申入れに対する会社の対応について判断する。

組合らは、①労使関係・組合活動に関する協定締結要求、②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求、③各季一時金要求、④適正な人員配置要求、⑤36協定の締結要求、⑥懲戒規定運用に関する協議要求の六つの議題について、分会らが団交を申し入れているが、会社がこれに応じない旨主張するので、会社が応じないことに正当な理由があるか否かについて、議題ごとに判断する。

(ア) 労使関係・組合活動に関する協定締結要求

組合らは、「①労使関係・組合活動に関する協定締結要求」について、未解決事項であるにもかかわらず、会社は対応していない旨主張する。

しかしながら、第2の3(2)及び(3)で認定したとおり、分会らから会社に対して送付した団交に関する申入れのうち、「①労

使関係・組合活動に関する協定締結要求」を団交議題として明記したものは存在しない。

この点、分会らが議題を示して団交を申し入れて初めて、会社にはその議題についての団交に応じるべき義務が生じるのであり、議題となっていない事項についてまで応じる理由はないから、組合らの主張は採用できない。

(イ) 昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求

- a 第2の3(3)ア(イ)から(ク)まで、ウ(ア)及び(イ)、(エ)から(ケ)まで、(シ)、(タ)、(テ)、(ナ)並びに(ヌ)で認定したとおり、分会らが「②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求」に関する申入れを行っているのは、要求2から要求8まで、要求26及び要求27、要求29から要求34まで、要求37、要求41、要求44、要求46並びに要求48であり、これらの申入れに係る団交は行われていない。
- b この点、会社は、「②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求」について、要求2以前に会社が十分に説明をし、既に平行線になっていた旨主張する。

確かに、第2の3(3)ア(オ)で認定したとおり、会社は、半年ごとに確定した決算数値を用いて分会らへの説明を行っている。しかしながら、団交が開催されない時期には、分会らに対して当該決算数値を用いた説明を行ったことはないことからすると、会社は、要求2から本件申立てに至るまでの間、分会らに対し、当該説明を一切行っていないこととなるところ、最後の説明から1年以上が経過しているのであるから、会社の経営状況に変化があることが想定され、このような状況において、決算に基づく具体的な説明がないまま、分会らと会社との間の賃金引上げに關す

る議論が平行線となっていたとみることはできない。

また、第2の3(3)イ(エ)及び(ク)で認定したとおり、会社の賃金規程には、「昇給は毎年1回、4月21日より行う。」と記載された以外は、昇給非該当者の条件が記載されているのみであり、会社の賞与のように、支給できない条件等が規定されているわけではないことからすれば、分会らが昇給を求め、会社に対して団交申入れを行うのは自然であるといえる。

- c したがって、分会らの「②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求」に関する申入れについて、会社が応じないことに正当な理由があったとはいえない。

(ウ) 各季一時金要求

- a 第2の3(3)ア(イ)から(ク)まで、ウ(ア)及び(イ)、(エ)から(ク)まで、(コ)、(ス)、(チ)及び(ツ)、(ト)並びに(ニ)で認定したとおり、分会らが一時金に関する申入れを行っているのは、要求2から要求8まで、要求26及び要求27、要求29から要求33まで、要求35、要求38、要求42及び要求43、要求45並びに要求47であり、これらの申入れに係る団交は行われていない。

- b この点、会社は、分会らが「③各季一時金要求」について、極めて抽象的かつ不明確な内容で団交を求めており、このような要求について、団交応諾義務を負うとは解されない旨主張する。

しかしながら、第2の3(3)ウ(コ)で認定したとおり、分会らは、令和3年の年末一時金の要求内容として「基本給の5ヶ月分」を掲げていることから、会社に対し、少なからず具体的な要求事項を示しているものとみることができる。

また、第2の3(3)ア(イ)、ウ(ア)及び(イ)、(エ)及

び（オ）で認定したとおり、分会らの要求事項の多くは「「年末一時金要求」の件」や「「夏季一時金要求」の件」などの記載となっているが、これらが会社にとって不明瞭なものであったとしても、会社が団交において分会らの要求事項に関する必要な説明や交渉を行うことに支障を来すほどに抽象的なものであるとは評価できない。

- c したがって、分会らの「③各季一時金要求」に関する申入れについて、会社が応じないことに正当な理由があったとはいえない。

（エ）適正な人員配置要求

- a 第2の3（3）ウ（サ）、（セ）及び（ソ）、（ツ）並びに（ニ）で認定したとおり、分会らが「④適正な人員配置要求」に関する申入れを行っているのは、要求36、要求39及び要求40、要求43並びに要求47であり、これらの申入れに係る団交は行われていない。
- b 会社は、分会らは、退職者の業務の引継ぎ、対策及び業務運営方針について交渉を求めるが、業務の引継ぎ及び業務運営方針については義務的団交事項ではなく、対策については中身が特定されておらず交渉事項として不適當である旨主張する。
- c 義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。

この点、第2の3（3）ウ（サ）で認定したとおり、分会らは、業務の引継ぎに伴い発生し得る、在籍する他の従業員への負担増大に係る対策を協議することを求めて、会社に対して団交を申し入れている。このことからすれば、分会らの要求は、労働者の労働条件その他の待遇に影響を及ぼし得るものとみることができる。

そして、第2の3（3）ウ（セ）で認定したとおり、会社では、

退職する従業員の業務を、B1社長が、自身を含む関係者に振り分けており、「業務の引継ぎ」や「対策」は、会社にとって処分可能なものとみることができる。

以上より、分会らの要求事項は義務的団交事項であり、交渉事項として不適當とはいえない。

d したがって、分会らの「④適正な人員配置要求」に関する申入れについて、会社が応じないことに正当な理由があったとはいえない。

(オ) 36協定の締結要求

a 第2の3(3)ウ(ア)及び(イ)、(エ)から(ク)まで、(ツ)並びに(ニ)で認定したとおり、分会らが「⑤36協定の締結要求」に関する申入れを行っているのは、要求26及び要求27、要求29から要求33まで、要求43並びに要求47であり、これらの申入れに係る団交は行われていない。

b 会社は、「⑤36協定の締結要求」については、義務的団交事項であるとは解されず、仮に義務的団交事項になるとした場合でも、「36協定締結を求める」との内容だけでは、労使間のルール設定のための交渉を行う前提があるとは解されない旨主張する。

しかしながら、36協定は、時間外労働等に関して労使間で定める協定であり、労働者の労働条件、権利等に影響を及ぼすことは明らかであるから、その締結を求めること自体は義務的団交事項に当たる。

また、第2の3(3)ウ(ア)で認定したとおり、分会らが3.19書面を送付して36協定の締結等に先立つ従業員説明会を開催しようとした際、会社は3.23書面で社会保険労務士による説明会を準備する用意がある旨回答し、これについて分会は、当該説明

会を経た上で、36協定の締結に臨むつもりであった。このことからすると、会社には、労使間のルール設定のための交渉を行う前提は既にあったものとみることができる。

- c したがって、分会らの「⑤36協定の締結要求」に関する申入れについて、会社が応じないことに正当な理由があったとはいえない。

(カ) 懲戒規定運用に関する協議要求

- a 第2の3(3)ア(イ)から(ク)まで及びウ(ア)から(ク)までで認定したとおり、分会らが「⑥懲戒規定運用に関する協議要求」に関する申入れを行っているのは、要求2から要求8まで及び要求26から要求33までであり、これらの申入れに係る団交は行われていない。
- b 組合員に対する懲戒処分の基準及び手続並びに運用は、労働条件その他の待遇に関する事項であり、分会らの要求事項は、義務的団交事項に該当するといえる。

この点、会社は、分会らの要求事項が極めて抽象的かつ不明確な内容で団交を求めており、このような要求に対して団交応諾義務を負うとは解されない旨主張する。

しかしながら、第2の2(1)シ及び(2)オ並びに3(3)ア(イ)で認定したとおり、「貴社2020年12月22日付「減給処分通知書」」は、会社自身が分会の役員4名に対してそれぞれの懲戒処分の内容を通知する書面、「2021年7月21日付「減給処分通知書」」は、会社自身がA5分会長に対して「譴責に加え減給」の懲戒処分を通知する書面、「貴社本年8月24日付「懲戒処分通知書」」は、会社自身がA6組合員に対して「出勤停止4日」の懲戒処分を通知する書面であることから、少なくとも、分会の組

会員に対する懲戒処分についての団交申入れであることは明らかであって、抽象的とも不明確ともいえない。

c したがって、分会らの「⑥懲戒規定運用に関する協議要求」に関する申入れについて、会社が応じないことに正当な理由があったとはいえない。

オ 以上のことから、令和3年1月21日付けから同年3月17日付けまでの団交に関する申入れ及び同年8月16日付けから令和4年2月16日付けまでの団交に関する申入れのうち、「②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求」、「③各季一時金要求」、「④適正な人員配置要求」、「⑤36協定の締結要求」及び「⑥懲戒規定運用に関する協議要求」に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

6 救済方法について

組合らは、誓約文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第3項のとおり命じることをもって相当とする。

よって、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び同第43条により、主文のとおり命令する。

令和8年3月9日

愛知県労働委員会

会長 富田 隆 司