

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人      Y 会 社

再 審 査 被 申 立 人      X 1 組 合

同                      個 人 X 2

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第50号事件（初審東京都労委令和4年（不）第79号事件）について、当委員会は、令和8年4月15日第344回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小坏淳子、同小畑史子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主                      文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理                      由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要等

##### (1) はじめに

本件は、X1組合（以下「組合」という。）及びY会社（以下「会社」という。）の従業員であるX2（以下組合加入の前後を問わず、「X2組合員」といい、組合と併せて「組合ら」という。）が、東京都労働委

員会（以下「東京都労委」という。）に対して、下記(2)アないしウの各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号から第3号の不当労働行為に該当するとして、令和4年12月19日に救済の申立て（以下「本件申立て」という。）を行い、さらに、令和5年5月31日に下記(2)イの行為につき、請求する救済の内容を一部変更するとともに、下記(2)エの行為が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして追加の申立て（以下「本件追加申立て」という。）を行った事案である。

なお、組合らは、本件に先立つ令和4年1月13日に会社に対してX2組合員の組合への加入を通知し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたにもかかわらず、会社が団交申入れに応じないこと等を理由に、同年3月4日、東京都労委に対して、不当労働行為救済申立てを行っている（以下当該申立てに係る東京都労委令和4年（不）第13号事件を「前件」という。この前件については、令和4年9月28日付けで東京都労委において和解が成立している。）。

## (2) 組合らが申し立てた不当労働行為の概要

ア 会社が、令和4年12月11日に開催された団交（以下「第1回団交」という。）において、組合からの回答要求に対して回答しない態度を見せるなどの不誠実な団交を行い、具体的な交渉を行うことなく、第1回団交を途中で打ち切ったこと（労組法第7条第2号該当）

イ 会社が、X2組合員に対して、①令和4年12月12日付けで作業指示がない場合は所定場所で待機するよう指示し（以下当該指示を「本件待機指示」という。）、②同月20日付け及び同月21日付けの業務指示書により、学習を主たる業務とするよう指示し（以下上記各業務指示書による指示を併せて「本件学習指示」といい、本件待機指示と本件学習指示を併せて「本件学習等指示」という。）、本件学

習等指示によって、同月12日以降、X2組合員が同日まで担当していた業務からX2組合員を外す措置（以下「担当業務除外措置」という。）を執ったこと（労組法第7条第1号・第3号該当）

ウ 会社が、令和4年4月28日以降、X2組合員に対して、「一般業連（回覧）」などと題する書面の回覧（以下当該回覧を「社内回覧」といい、社内回覧に用いられる書面を総称して「業務連絡書」という。）を行わなくなったこと（労組法第7条第1号・第3号該当）

エ 会社が、令和3年12月、令和4年3月、同年6月から同年8月までの間及び同年11月から同年12月までの間の各一時金（賞与）（以下、令和4年4月以降については、書証等に記載ある場合など特段の事情がない限り、「賞与」を含め、それと同様の性質を有するものを便宜的に「一時金」とのみ表記する。）につき、ほかの従業員には支給したのにX2組合員には支給しなかったこと（労組法第7条第1号・第3号該当）

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 組合の団交要求に応じて誠実に協議すること
- (2) 本件学習等指示の撤回
- (3) 社内回覧からX2組合員を除外しないこと
- (4) 令和3年12月及び令和4年に支払われた3回（合計4回）の一時金（賞与）をX2組合員に対して支給すること
- (5) 上記各不当労働行為についての謝罪文の交付及び掲示

## 3 初審命令の要旨

東京都労委は、令和6年9月17日付けで、上記1(2)の本件申立て及び本件追加申立てのうち、同エの令和3年12月及び令和4年3月の一時金（賞与）に係る申立てについては、行為の日から1年を経過しており、労組法第27条第2項で定める申立期間を経過しているとして、労働委員会

規則（以下「労委規則」という。）第33条第1項第3号に基づき、当該申立てを却下したものの、その余の申立てについては不当労働行為に該当すると認め、令和6年10月24日、当事者双方に、要旨、次の内容の命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

- (1) 会社は、組合が申し入れた、組合員の労働条件等を議題とする団交について、交渉の途中で打ち切ることなく、誠実に応じること
- (2) 会社は、本件学習等指示に基づく担当業務除外措置をなかったものとして取り扱い、X2組合員を会社の東京工場（以下「東京工場」という。）の場内作業へ復帰させること
- (3) 会社は、X2組合員に対する業務上の必要事項の連絡について、ほかの従業員と異なる差別的な取扱いをしないこと
- (4) 会社は、X2組合員に対し、令和4年度の2回分の一時金として、30万円を支払うこと
- (5) 会社による文書の交付及び掲示
- (6) 会社による上記(2)、(4)及び(5)の履行報告
- (7) 令和3年12月及び令和4年3月の一時金（賞与）に係る申立ての却下

#### 4 再審査申立ての要旨等

会社は、初審命令を不服として、令和6年11月5日、その認容部分の取消し及び当該部分に係る申立ての棄却を求め、当委員会に対し、再審査を申し立てた（中労委令和6年（不再）第50号）。なお、組合らからの再審査の申立てはないため、本件再審査の対象は、上記1(2)のAないしウ、及び、同エのうち令和4年6月から同年8月までの間の1回と同年11月から同年12月までの間の1回の合計2回分の一時金に係る申立事実となる。

#### 5 本件の争点

- (1) 会社が、令和4年4月28日以降、X2組合員を社内回覧から除外したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか(以下「争点1」といい、上記除外措置を「本件回覧除外措置」という。)
- (2) 会社がX2組合員に対し、①令和4年6月から同年8月までの間、及び②同年11月から同年12月までの間にほかの従業員に対しては原則として支給された一時金(以下①及び②の一時金を併せて「本件一時金」という。)を支給しなかったこと(以下「本件一時金不支給措置」という。)は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか(以下「争点2」という。)
- (3) 令和4年12月11日の第1回団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか(以下「争点3」という。)
- (4) 令和4年12月12日以降、会社がX2組合員に対して本件学習等指示により担当業務除外措置を執ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか(以下「争点4」という。)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 労組法第7条第1号該当性について

##### ア 組合らの主張

##### (ア) 不利益取扱いについて

X2組合員は、令和4年4月27日に社内回覧を確認したのを最後に、社内回覧を確認しておらず、X2組合員に対する個別連絡すらなくなったが、他方で、会社は、X2組合員を除いた東京工場の従業員に対し、本社からファクシミリで送付した書面の社内回覧を存続させている。

X2組合員は、令和4年10月21日が会社の休業日(以下「休

業日」という。)と知らず、誰もいない職場に出勤させられた。

会社は、口頭連絡や出退勤に使用するタイムカードに休業日を付記する方法で休業日の周知を図っていたと主張するが、X2組合員にはいずれの方法も実施されていない。また、会社は、X2組合員のみを社内回覧の対象から除外して社内回覧を存続させていることを隠蔽するため、令和4年6月以降、X2組合員のみファクシミリが設置されている東京工場2階への立入りを禁止している。

このように、X2組合員は、令和4年4月27日以降、会社内の情報を周知する社内回覧から除外される不利益を被っている。

(イ) 不当労働行為意思について

- a 会社は、X2組合員が令和4年1月13日に組合加入後、突然、同月22日から、X2組合員の自宅に会社名入りの封筒を直接投函して業務連絡を行うようになり、さらに、前件の東京都労委における第1回調査翌日の同年4月21日からは、突然、X2組合員を東京工場の「警備・誘導係」なる業務へと配転し、これまで従業員の誰もが行っていなかった安全誘導指示業務を行わせたところ、この業務内容は、X2組合員に対し、その名前を表示した装備品を着用させて、屋外に約1メートル四方のパレットを重ねた「お立ち台」を設けた上で、同所に長時間佇立させることであり、X2組合員を「さらし者」にするものであった。その後、X2組合員のみを社内回覧の対象からも除外したので、かかる経緯からみて、組合員であることを理由にした不利益取扱いであるといえる。
- b 会社代表取締役のB1社長（以下「B1社長」という。）は、労働組合・労働組合活動に対する知識が皆無であるとともに、労働組合に対する嫌悪・敵意を強く持っているところ、本件の不利

益取扱いは、B 1 社長の労働組合活動に対する無知、敵意などが表れたものである。

## イ 会社の主張

### (ア) 不利益取扱いについて

- a X 2 組合員が令和 4 年 4 月 2 7 日に社内回覧を確認した旨のサインすら拒否し社内回覧不要の意思を表明したことから、会社は、かかる出来事を契機として X 2 組合員を含む全従業員への社内回覧を廃止しているため、X 2 組合員のみを社内回覧から除外している訳ではない。
- b 会社は、経営判断により必要とする連絡については、個別に従業員ごとに行っているところ、X 2 組合員に対しても業務指示という形で個別に連絡することがある。会社は、経営判断として、社内回覧が必要な従業員にのみ行うこととした。このように、X 2 組合員に社内回覧がないことは経営判断の結果にすぎない。
- c 組合らは、X 2 組合員が社内回覧から除外された結果、令和 4 年 1 0 月 2 1 日が休業日であったのに X 2 組合員 1 人だけが出勤する羽目になったと主張するが、従業員のタイムカードには、年間の休業日が記載されているから、X 2 組合員も休業日を認識していたはずである。会社は、休業日の周知について、創業当初から令和 4 年当時まで、X 2 組合員を含む全従業員に対して口頭等で行っていた。

### (イ) 不当労働行為意思について

会社が令和 4 年 4 月 2 8 日以降に X 2 組合員を社内回覧から外したのは、X 2 組合員の上記(ア) a の行為を踏まえ、経営判断として社内回覧を必要とする従業員に対してのみ行うこととしたものであって、経営判断の結果にすぎず、X 2 組合員が組合員であること

や組合嫌悪を理由としたものではない。

(2) 労組法第7条第3号該当性について

ア 組合らの主張

上記(1)ア(イ)aで主張するとおり、会社は、X2組合員が組合員であることを理由として、社内回覧からX2組合員のみを除外するといった不利益取扱いを行うことによって、組合の消滅ないし弱体化を企図しており、本件回覧除外措置は支配介入にも該当する。

上記(1)ア(イ)bで主張するとおり、B1社長は労働組合・労働組合活動に対して無知であるばかりか、敵意も有しており、本件回覧除外措置は、かかる意思が発現した行為である。

イ 会社の主張

社内回覧は経営判断として必要な従業員のみになすものとしたのであり、本件回覧除外措置は、X2組合員が組合員であること等を理由としたものではなく、組合に対する支配介入にも当たらない。

2 争点2について

(1) 労組法第7条第1号該当性について

ア 組合らの主張

(ア) 会社には賞与と同様の性質を有する一時金の支給制度が存続し、X2組合員のみが全額不支給という不利益取扱いを被っていることについて

会社がX2組合員を採用した際にX2組合員に交付した労働条件通知書によると、X2組合員には1年に2回賞与が支給されることになっているものの、X2組合員は、何ら合理的な理由なく本件一時金不支給措置を受けている。

会社は、令和4年3月頃には賞与を廃止し、その後も支給していた「各賞」が、賞与と同様に一時金としての性質を有しているもの

の、「各賞」には、「本給アップ」や「ビール券」といった通貨以外の支給も含まれているため、「各賞」は一時金には当たらないと主張するが、会社は、令和5年に、ハローワークでの会社の求人情報において、令和4年中に合計3か月分を4回に分けて支給した旨掲載しており、本件一時金不支給措置開始後も、組合員以外の従業員（以下「非組合員」という。）に対して、名称の如何を問わず、賞与と同様の性質を有する一時金の支給を継続していることから、一時金を廃止したとの会社の主張は事実と反している。

X2組合員は、一時金の廃止について会社との間で同意はしておらず、上記労働条件通知書に記載された労働条件にしたがって1年に2回、一時金の支給を受ける地位にあることから、X2組合員は経済的不利益を被っている。

(イ) 不当労働行為意思について

a 本件一時金の査定が不自然・不合理であること

- (a) 仮に、一時金が存続していると認められるとしても、一時金の支給の査定に合理性があったとの会社の主張には、理由がない。すなわち、一時金の査定には公正な人事考課、すなわち、客観的、合理的かつ公正な査定が求められるが、会社では、B1社長が一人で一時金の査定を行っており、査定の方法や基準はB1社長の主観に基づくというほかない。これは、B1社長が、本件初審の審問において、「ノウハウなので、言えない」、「企業秘密になりますので」などと述べて明確に査定基準を陳述できなかったことから明らかである。査定が主観に基づくものの具体例として、令和3年12月24日分の賞与全額不支給がある。これは、X2組合員が、令和3年10月、勤務時間中に就業規則を閲覧したところ、それを理由に、会社から「賞

与なし」と記載された「指導カード」を交付され、X2組合員の同年12月24日分の賞与全額が不支給となったものである。

- (b) 令和4年3月に支給された賞与に関するX2組合員の査定は、全ての評価項目で「0点」で、その支給額も0円であるところ、その支給に先立つ同月8日付けの「一般業連（回覧）」によると、「査定0点」は1名とされており、この1名に該当するのがX2組合員であるといえる。当該賞与の支給対象となった従業員14名のうち、X2組合員のみが査定「0点」というのは、X2組合員の組合加入時期との近接性をみても不自然・不合理である。本件一時金についても同様に、会社で唯一の組合員であるX2組合員のみが全額不支給となっており、不自然・不合理である。

b 会社の組合に対する不誠実な態度

- (a) 会社は、令和4年5月27日に予定されていた団交会場として東京工場の屋外に設置されたビニール製のテントを指定し、組合が団交に臨むのを躊躇させるような対応をとった。
- (b) 会社は、令和4年から賞与の制度が廃止されたと虚偽の主張を繰り返した。すなわち、会社は、組合が第1回団交の議題として提示した「冬季一時金」の支払要求に対して、「冬季賞与、令和3年12月24日は査定の結果0です。その後、当社は賞与なしで経営しております」と書面で回答している。この回答によれば、会社では令和4年に賞与を廃止したことになるが、他方で、上記(ア)のとおり、令和5年に会社がハローワーク等に出した求人情報には、賞与を支給する旨の記載がある。そうすると、会社は、組合に対して虚偽の説明を行っていたこととな

る。このように、賞与の支払実績について明らかな虚偽を弄する会社の姿勢は、組合との間で正常な労使関係を構築する意思が全くなかったということができ、強固な不当労働行為意思の表れでもある。

(ウ) 会社の主張は不合理に変遷しており採用すべきではないこと

会社は、初審の時点では、X2組合員のみ、令和3年12月24日分から賞与の支給を行っていないと主張していたのに、再審査の時点では、褒賞的性質をもつ「各賞」も一時金である旨の主張を始め、これにより、X2組合員以外にも一時金を不支給とした者が存在することを主張するようになっており、その主張に大きな変遷があるところ、かかる主張の変遷には合理的な理由がない上、上記(ア)の支給実態からみて、変遷前後のいずれの会社の主張も矛盾しており、不合理であって採用することはできない。

(エ) 結論

以上の各事情からみて、本件一時金不支給措置は、会社の組合嫌悪、敵視の姿勢に基づくもので、X2組合員が組合員であることを理由としたものである。

イ 会社の主張

(ア) 会社は、令和4年には賞与制度を廃止済みであり、他方、「各賞」の支給は、会社の裁量であって支払義務がないこと

会社は、令和4年には支払義務のある賞与の制度を廃止しており、支払義務のない「各賞」なる制度が存在するにすぎない。「各賞」は、会社が従業員对公司に対する貢献度を判断し、従業員に支給しているものにすぎず、いわば労働基準法（以下「労基法」という。）などの法令による制約を受けない金銭等の支給であって、ビール券のような物品を交付することもあった。

会社には、X2組合員を含む従業員に対しての賞与の支払義務はなく、「各賞」を支払うかどうかは会社の経営判断の問題であり、会社の裁量に委ねられたものであるから、会社にX2組合員に対する賞与の支払義務が生じることはあり得ない。

(イ) 不当労働行為意思もないこと

- a X2組合員の「各賞」を全額不支給としたのは、同人が会社に貢献していなかったことなどを原因とするもので、合理的な理由に基づくこと

仮に、賞与と「各賞」の支給継続が認められたとしても、X2組合員については、令和4年6月から同年8月までの間の「各賞」を「0円」とする査定をしている。査定の理由は、令和4年3月に会社がX2組合員に交付した「査定表」のとおりで、それによると、「1. 会社に対する貢献度」、「2. 会社に対する協力度」、「3. テスト結果 不合格複数あり」、「4. ミスの度合」及び「5. 技術進歩」の5項目がいずれも「0点」であり、会社に貢献していなかったことなどを理由とするものである。

また、令和4年11月から同年12月までの間の「各賞」の全額不支給についても同様の理由に基づくものであって、いずれも合理的な理由がある。

- b 賞与不支給の開始時期からも不当労働行為意思がないこと

そもそも、会社が従業員の会社に対する貢献度を判断して支給していた賞与又は「各賞」のうち、X2組合員に対するそれを最初に不支給としたのは、X2組合員が組合に加入する前の令和3年12月24日であり、その時期からみてX2組合員の組合加入等を理由とするものではない。なお、令和3年12月24日の賞与を不支給とした理由は、X2組合員が埼玉県C1市にあった会

社の埼玉第二工場（以下「埼玉第二工場」という。）で従業員Aの代わりに同人のタイムカードを打刻していたこと、さらに、X2組合員が業績悪化を招いて埼玉第二工場を閉鎖に追い込んだことなどであり、かかる理由も合理的である。

c 「各賞」不支給の従業員がX2組合員に限られないこと

上記各事情からしても、会社には、X2組合員の「各賞」の査定において、組合嫌悪などの意思がないことは明らかである。

## (2) 労組法第7条第3号該当性について

### ア 組合らの主張

上記(1)アのとおり、会社は、X2組合員に対して、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる不当労働行為に及んでいるところ、X2組合員に対する取扱いは同時に、組合の拡大を阻害し、組合員を排除することにより組合の消滅を企図した支配介入にも該当する。

### イ 会社の主張

上記(1)イのとおり、X2組合員の「各賞」が全額不支給となったのは、その貢献度等の結果によるもので合理的な理由がある上、会社において、「各賞」が支給されない従業員は、X2組合員に限られないのであるから、支配介入には当たらず、不当労働行為意思もない。

## 3 争点3について

### (1) 組合らの主張

#### ア 不誠実な団体交渉であったこと

会社は、組合が求めた各議題につき、第1回団交において、以下のとおり、不誠実な回答に終始し、又は回答しなかった。

#### (ア) 議題「不払い賃金の支払いについて」

B1社長は、「不払い賃金はない」と述べてX2組合員に対する不払賃金の存在を認めようとせず、組合が不払賃金の有無について

双方の見解が異なる理由を尋ねても、「ないものに理由はない」などと述べ、見解を異にする具体的な理由を示そうとはしなかった。

(イ) 議題「冬季一時金の支払い」について

組合がX2組合員に対する一時金が不支給である理由を尋ねたところ、B1社長は、「仕事なんか全くパートさん以下の仕事やっててね、貢献度もね、ない」、「生産効率パートさん以下だ、何回やっても」などとX2組合員を貶める発言に終始し、X2組合員の一時金が不支給である理由を説明することを拒否した。

(ウ) 議題「X2組合員への休業日等の必要事項の連絡態勢」について

B1社長は、X2組合員が社内回覧を拒否したと主張し、X2組合員の拒否の意思を明らかにする文書の存在を匂わせたものの、当該文書を組合に示すことはなかった。本件の審査手続において、証拠として提出された書面の記載も、X2組合員が社内回覧を拒否する意思を明らかにしているとはいえない内容である。また、社内回覧から除外されていたために休業日を告知されなかった結果、X2組合員が休業日であった令和4年10月21日に出勤したが、かかる出来事につき、B1社長は、「行ったって（作成者注：自宅から歩いて）1分じゃねえか、1分だよ」などとX2組合員の自宅からほど近くに会社があることから、出勤したからといって、実質的な不利益が生じないはずと回答するだけで、休業日の事前告知の有無について実質的に回答を拒否した。

(エ) 議題「年次有給休暇の計画的付与に係る労働者代表（作成者注：労働条件等を定める際の労働者の過半数を代表する者のこと）の選出方法について」

B1社長は、「私らがタッチすることじゃないんだよそりゃ」、「挙手でやったよ。そうじゃないの。そうだよな、挙手だよな」、

「出席している奴で決める」と投げやりな、又は乱暴な口調で説明するなど不誠実な対応に終始して、実質的に回答を拒否した。

イ 第1回団交を打ち切ったのは、組合ではなくB1社長であり、かかる打切りに正当な理由はないこと等

組合が団交事項の「その他」の議題について交渉していた際、B1社長の不誠実な対応に対し、組合執行委員長のA1（以下「A1委員長」という。）の口調が強くなるや否や、B1社長は、待ってましたとばかりに団交開始後わずか25分で団交を切り上げて、そのまま会場から退出し、団交を打ち切っている。

## (2) 会社の主張

ア 組合の議題に対してB1社長が口頭で回答しており、団交に応じていること

会社は、第1回団交の議題、すなわち、X2組合員に対する未払賃金の有無、一時金の不支給、労働者代表の選出過程などに関するA1委員長からの質問に対し、B1社長が口頭で相応に説明を行うなど団交に応じている。

イ 団交を打ち切った原因は組合側にあること

会社は、第1回団交において、誠実に応じていたものの、A1委員長が、B1社長の発言に話を被せて、その発言を妨害したり、「頭にきた」と大声で叫んで怒ったりして威圧したりし、さらに、X2組合員も加わり、B1社長に対して、「また逃げるんですね」、「おじいちゃん」と挑発的な言動をもしたため、冷静な話合いの継続が不可能となったことから、やむなく団交を終了させたもので組合らの言動に原因のある団交の打切りであって、正当な理由がある。

また、会社は、第1回団交が行われた令和4年12月11日後も、組合からの団交の申入れがあれば応じる旨対応していたが、組合から

団交の申入れはない。したがって、団交を実質的に拒否しているのは組合側であり、会社は、団交の申入れに対して誠実に対応しており、団交を拒否してはいない。

#### 4 争点4について

##### (1) 労組法第7条第1号該当性について

###### ア 会社の主張

(ア) X2組合員に対する担当業務除外措置は、その能力に応じた合理的な取扱いであり、能力不足のX2組合員に対して新たな業務を担わせるための措置であるから、不利益取扱いに当たらないこと

会社は、ほかの従業員と比較して、X2組合員の能力が著しく低いにもかかわらず、その雇用を維持するため、業務の効率が著しく落ちることを承知の上で、無理にX2組合員の業務を創出していたが、令和4年12月に至り、X2組合員の知識とスキルでは、最早、X2組合員に提供できる業務がなくなったことから、X2組合員が新たな業務に対応できるよう専門的な知識を獲得させるために学習を指示した。会社は、X2組合員のために東京工場内において危険の無い場所を選び、冬季には暖房器具まで設置して学習させていたので、担当業務除外措置は不利益取扱いには当たらない。

X2組合員は、会社の業務を行うのに必要な知識の有無を確認するために令和5年3月6日に実施した「プラスチック材料・成型方法についてのテスト」において、ほかの2名の従業員の点数がそれぞれ100点と90点である一方で、11点であった。このことから、X2組合員に学習の必要性があったことは明らかで、X2組合員に対する担当業務除外措置は合理的である。

(イ) X2組合員の能力不足を明らかにする具体的事例について

X2組合員には、次に示す事例のとおり、会社の業務に従事する

能力が不足している。

- a X 2 組合員が要望するピッキング作業においては、射出成型の知識、例えば、金型やブローに関する知識が必須の知識となるところ、学習を拒否していた X 2 組合員にかかる知識がなかったため、令和 3 年 9 月、X 2 組合員は、出荷品に別の製品のヘッダーが付いていたにもかかわらず、そのまま出荷してしまうという製品取違えの重大なミスを犯した。
- b X 2 組合員の能力については、会社の従業員 A と比較すれば、よりよく理解できる。すなわち、会社からみて、従業員 A は、一般より少し低いレベルの従業員で決して優れた従業員と評価してはいないものの、従業員 A は、学習と実践を愚直に繰り返してきたことで、会社に大きな貢献をしてくれる人材に育った。従業員 A は、埼玉第二工場で稼働しており、埼玉第二工場での従業員 A の業務を引き継いだ X 2 組合員は、上司である B 2（以下「B 2 氏」という。）からの指導だけではなく、幾度も学ぶ機会を設けたにもかかわらず、自らの努力を怠った故、従業員 A とは異なり、埼玉第二工場の機械を適切に扱うことができずに機械を一時的に止め、本来、3 台を稼働させるところ 1 台を止めて 2 台で作業させることしかできなかった。そのため、埼玉第二工場での出来高が少なくなり、生産数がかなり少なくなった。そればかりか、X 2 組合員は、埼玉第二工場の機械を稼働させながら、同時にすべき梱包作業を行うこともできなかった。その結果、従業員 A が埼玉第二工場で稼働していたときは黒字だったが、X 2 組合員の稼働後は赤字に転落した。X 2 組合員の出来高は、従業員 A のその平均 40 パーセント程度であった。

以上の事情からみて、担当業務除外措置は、X 2 組合員の能力

に応じた合理的な取扱いを行うものであり、X2組合員が組合員であることを理由にした不利益取扱いには当たらない。

(ウ) 不当労働行為意思がないこと

- a X2組合員以外の従業員は、正社員、パート従業員を問わず、一人の従業員が複数の業務を行う「多能工」なので、朝、業務を指示すれば、次にどう動くかを自発的に判断できており、待機することはありえず、会社からも「待機」を命じたことはない。

会社は、能力不足ではあるがX2組合員を待機させることがないよう何らかの業務を与えるべく、令和4年12月12日頃まで、本来、内職に出すべき仕事及びパート従業員が行っていた業務の一部を、X2組合員の業務として準備したが、かかる準備にも限界が来てしまっただけで、会社には、不当労働行為意思はない。

- b 本件再審査申立て後の事情として、X2組合員がピッキング作業への就労を希望してきたため、会社は、免許の取得費用である支給金を交付してピッキング作業に必要なとなるフォークリフトの免許を取得させた。にもかかわらず、X2組合員は、ピッキング作業にチャレンジしようとしせず、生産性が低い労働に従事し続けているため、会社は赤字となっている。会社は、X2組合員に対してピッキング作業への就労チャンスを与えているにも関わらず、X2組合員はそれを生かそうとしないのである。このように会社は、X2組合員が組合員であることや組合活動をしていることを理由に不利益取扱いを行っているわけではない。

イ 組合らの主張

(ア) 担当業務除外措置の不利益性

会社がX2組合員の学習場所として提供したのは、東京工場内出入口近くの階段下スペースで、通常は資材等が置かれている狭い場

所であり、丸椅子と粗末な机が置いてあるだけのいわゆる「追い出し部屋」といえるようなものであった。冬季の暖房は、足下の小さな石油ファンヒーターのみで職場環境としても劣悪である。

X 2 組合員は、B 2 氏から令和 4 年 1 2 月 2 0 日以降、連日のように以下に述べるように不合理な「学習」の指示を受け、その都度これを拒んでいるため、短時間の雑用や一時的な作業を終えた後、就業時間の大半は、この場所で、「座りっぱなし」を強いられていた。これは X 2 組合員に対する強度な身体的不利益に該当する。

また、ほかの労働者が稼働する中で、「学習」や「待機」を強いられた X 2 組合員は、「仕事もせずに座っている」状態に見えるため、ほかの労働者から「自分たちが仕事をしているのに座っているだけで給料もらって」とみられているという強度の精神的不利益も被っていた。

以上のとおり、担当業務除外措置には不利益性が認められる。

(イ) 不合理性について

- a 会社は、X 2 組合員に対する担当業務除外措置の理由として、① X 2 組合員に提供できる仕事がないこと、② X 2 組合員の業務知識、スキルの不足を挙げている。

しかしながら、上記①については、X 2 組合員の従来業務と同一内容の業務につき、会社が新たな求人を行っていることから、提供できる仕事がないということはなく、X 2 組合員が当該業務を継続することは可能であった。また、上記②についても、会社が指定した「学習」の教材は、いずれも会社の業務内容とは無関係あるいは関係が希薄なものであり、業務知識やスキルの向上のための学習とは認められず、X 2 組合員から仕事を取り上げるための「学習」であることは明らかである。テストについても、会

社においては、入社数か月の者に対する「新人テスト」が行われていただけで、X2組合員は、そのテストに合格済みである。

仮に、X2組合員に会社の製品知識等が不足しているのであれば、その都度、指摘や指導等が行われてしかるべきところ、X2組合員が組合に加入し、組合がその旨を会社に通知するまで、そのようなことは一度もなかった。

以上から、X2組合員に対する担当業務除外措置に合理性を見いだすことはできない。

- b 会社が主張するX2組合員の能力不足を推認させる事情は、存在しないこと

会社は、令和5年7月26日から同年8月30日までの間、X2組合員に対し、「射出成形・金型マニュアル」を学習させたことにつき、東京工場の射出成型業務に従事するために学習する必要性があったなどとも主張するが、会社は、令和5年7月時点で、射出成型の業務をしていた埼玉第二工場を閉鎖し、東京工場では同業務を行っておらず、X2組合員に対し、会社から消滅した業務のために「射出成形・金型マニュアル」を勉強するよう指示していたこととなる。

- c このように会社は、X2組合員に対して会社の業務に関連しない明らかに不必要な内容の学習を指示したのであり、かかる不合理性に鑑みると、担当業務除外措置は、実質的にX2組合員から業務を取り上げる目的でなされたことが明らかである。

- d なお、会社は、埼玉第二工場の赤字はX2組合員に原因があると主張するが、X2組合員が機械等の取扱方法の詳細などの引き継ぎをほとんど受けず、欠員補充もない状態で1人で埼玉第二工場の操業をさせられていたことが原因であり、かかる操業を行わ

せた会社の姿勢に大きな原因がある。

(ウ) 不当労働行為意思について

上記1(1)ア(イ)及び同2(1)ア(イ)で述べる事情に加えて、会社は、第1回団交の翌日である令和4年12月12日にX2組合員に対し、本件待機指示を発出した後、同月20日には本件学習指示をも発出し、また組合活動に近接した時期に担当業務除外措置を行ったことからみて、会社の組合嫌悪、敵視は明らかである。

(エ) 結論

以上のとおり、会社は、組合を嫌悪、敵視して、組合員であるX2組合員に対し、担当業務除外措置という不合理な措置を実施し、実際にX2組合員に対して精神的負担などの不利益を与えている。

(2) 労組法第7条第3号該当性について

ア 会社の主張

上記(1)ア(ア)及び(イ)のとおり、X2組合員の能力が著しく低いことが客観的に明らかであったことから、会社は、X2組合員に対して担当業務除外措置を行ったにすぎず、X2組合員が組合員であることを理由にしたものでも、組合の弱体化などを狙って行ったものでもない。

イ 組合らの主張

上記(1)イ(ア)ないし(ウ)のとおり、担当業務除外措置は、X2組合員に身体的にも精神的にも強度な不利益を与え、X2組合員を退職に追い込み、それにより会社に対する組合の関与等を消滅させることを企図するものであるといえるので支配介入にも該当する。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、昭和43年12月26日に結成され、主として首都圏に事業所を有する企業の労働者の個人加盟をもって組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立て時（令和4年12月19日）の組合員は約500名である。本件初審審問時（令和5年11月29日）、会社における組合の組合員は、X2組合員1名だけである。

(2) X2組合員

X2組合員は、下記2(1)のとおり、令和元年7月に会社に正社員として採用され、本件申立て時は東京工場に勤務していた。

(3) 会社

会社は、昭和49年に設立され、肩書地に本社を、東京都C2区C3に東京工場を置き、エアコン関連部材等の製造及び販売を主たる業とする株式会社であり、本件申立て時の従業員は8名である。

なお、会社の登記簿には、目的欄に「プラスチック成型加工及び販売」、「プラスチック材料の販売」等と記載されているが、令和4年4月19日、会社は、射出成型機を使用してプラスチックの成型を行っていた埼玉第二工場を閉鎖した。それ以降、会社において、射出成型（プラスチックの加工方法の1つで、加熱して溶かした材料を金型内に流し込み、冷却・固化によって成型するもの。以下同じ。）の業務は行われていない。また、会社は、令和4年4月13日、東京都C4区にあった本社事務所を閉鎖し、東京営業本部のあった肩書地に本社を統合した。

2 X2組合員の組合加入前の勤務状況等

(1) X2組合員の会社への入社とX2組合員の業務内容等

X2組合員は、令和元年6月25日からの試用期間を経て、同年7月8日、会社との間で期間の定めのない雇用契約を締結して正社員として採用され、同日付け「労働条件通知書」の交付を受け、営業職として勤

務を開始した。

X 2 組合員は、令和 3 年 7 月に東京事業部の営業職から東京工場へ異動し、出荷業務に従事した後、同年 9 月 21 日に埼玉第二工場へ異動した。X 2 組合員は、令和 3 年 10 月に営業職に一時復帰したが、同月 27 日から再び埼玉第二工場に戻り、埼玉第二工場が閉鎖されるまでの間、射出成型の業務に従事した。

なお、会社においては、入社数か月の者に対する「新人テスト」以降継続的に会社製品に対するテストが行われていたところ、令和元年 8 月 2 日及び同月 23 日のテストにおける X 2 組合員の点数は、100 点満点中 70 点と 68 点であった。

(2) 令和 3 年 7 月までの間の X 2 組合員に対する賞与の支給状況等

ア 賞与の支給及び支給基準に関する規定等

(ア) 就業規則

会社の就業規則では、第 36 条に従業員の賃金の内容が定められており、基本給、役職手当及び残業手当の支給に関する定めがあるものの、その他の手当については、「その他、会社が認め、妥当とみなした場合、それぞれ手当を支給する」と規定されているのみで、就業規則上、賞与などの一時金の支給に係る規定はない。

また、同規則第 36 条の柱書きには、「従業員の賃金は、別に定める労働条件通知書により通知し支給する」と規定されているほか、付則第 3 項には、「この規則には次の規程が付属する」、「賃金規程（各自への労働契約書及び昇給通知書にかえる）」と記載されているが、賃金規程は存在せず、会社では、X 2 組合員の「労働条件通知書」（下記(イ)）が上記労働契約書に該当する扱いとされている。

(イ) 労働条件通知書

X 2 組合員が雇用契約の締結の際に、会社から交付された令和元

年7月8日付け「労働条件通知書」には、「賞与 有 年2回（勤続満1年以上、支給当日在籍者に限る）」と記載されていた。

なお、下記5(3)で認定するとおり、会社がハローワーク等に提示していた従業員募集要項にも、賞与を支給する旨の記載があった。

イ X2組合員に対する賞与の支給状況等

会社は、X2組合員に対し、賞与として、令和2年7月22日に10万円、同年12月25日に20万円、臨時賞与として、令和3年4月28日に20万円、賞与として、同年7月26日に10万円を支給した。会社は、これらの賞与支給の際、賞与明細書を交付していた。

また、会社は、本件の再審査手続において、次表（略）のとおり、X2組合員を含む全従業員に対する上記各賞与及び臨時賞与の支給実績及び不支給者の存否を明らかにした。

(3) X2組合員による就業規則の閲覧と同行為に対する会社からの指導カードの提出要求等

令和3年10月26日、X2組合員は、会社において就業時間中に就業規則を閲覧したところ、会社は、同日、X2組合員に対し、就業時間中に無断で30分間を「私用」に費やしたとして指導するとともに、下記(5)イの失敗届と同種の「指導カード」への記入を求めた。X2組合員は、「就業規則を読む時間に30分使った」などと記入して「指導カード」を提出した。

その後、B1社長は、この「指導カード」の社長評価欄に「賞与なし」の取扱いとする旨を記入し、X2組合員に交付した。

(4) 令和3年12月のX2組合員に対する賞与の支給状況

ア X2組合員に対する臨時賞与の支給

会社は、令和3年12月15日、永年勤務者の従業員5名に対して臨時賞与を支給し、X2組合員に対しても、同日、1万円の臨時賞与を支給した。

なお、会社は、令和3年12月2日作成の「一般業連（回覧）」と題する書面に「永年勤務者へ臨時賞与」との件名で、永年勤務者に対し会社より感謝の意味を込めて臨時で賞与を支給する旨、対象者5名に対して勤続年数に応じて40万円から130万円までを支給する旨とともに、「ついでに予備軍に支給」として、従業員1名に3万円、X2組合員に1万円を支給する旨を記載し、社内回覧を行った。

イ X2組合員に対する賞与の不支給

会社は、令和3年12月24日、従業員に賞与を支給したが、X2組合員には支給しなかった。支払日を令和3年12月24日とするX2組合員に交付された賞与明細書には、支給総額のみならず基本給の欄を含めて「0円」と記載されている。

(5) X2組合員に対する出勤停止処分等

ア X2組合員に対する出勤停止処分

令和3年12月当時、埼玉第二工場は、従業員AとX2組合員の2名体制で操業していたところ、会社は、X2組合員に対し、同月27日付けで、同年9月末から同年12月に至るまでの間、従業員Aが遅刻していることを知った上で、同人のタイムカードを同人の代わりに打刻して虚偽の勤務時間を作成したことなどを理由に、令和4年1月5日から同月16日までの営業日合計7日間につき、出勤停止処分を行うとともに同期間中の賃金を支給しなかった。

なお、令和3年12月末日の従業員Aの退職に伴い、当該出勤停止期間後の令和4年1月17日以降、X2組合員は、従業員Aの業務を引き継ぎ、一人で埼玉第二工場を稼働させることとなった。

## イ 制裁の種類及び程度に関する就業規則の規定

会社の就業規則には、制裁の種類及び程度について次のとおり規定されている。

「(制裁の種類、程度)

第39条 制裁は、その情状により次の区分により行う。

1. 訓戒・始末書を取り将来を戒しめる。又は失敗届を提出。

(用紙あり)

2. 減給・(以下略)

3. 降格・(以下略)

4. 出勤停止・7日以内出勤を停止し、その期間中の賃金は払わない。

5. 懲戒解雇・(以下略)」

## 3 X2組合員の組合加入から前件の和解に至る経緯等

### (1) X2組合員の組合加入と組合による団交申し入れ等

令和4年1月13日、X2組合員は組合に加入し、同日、組合は、会社に対し、同日付けの「労働組合加入通知及び要求書」及び「団体交渉申し入れ」により、X2組合員が組合に加入した旨を通知するとともに、団交を申し入れた。

これに対して、会社は、令和4年1月18日付け書面により、新型コロナウイルス感染症の感染拡大への配慮を理由に、団交の開催延期を組合に申し入れた。

組合は、会社に対し、令和4年1月24日付け「通知書」により、再度、団交を申し入れたが、会社は、同年2月7日付け及び同月21日付けの各書面により、上記と同様の理由で開催の延期を求めた。

### (2) 会社によるX2組合員の自宅への投函行為

令和4年1月22日以降、X2組合員の自宅のポストに、X2組合員宛ての宛名シールのみが貼付され、切手の貼付のない会社名入りの封筒が投函されるようになり、その中には、会社からのX2組合員に対する業務連絡書が封入されていた。これは、X2組合員の自宅が東京工場から徒歩圏内にあることで、会社がX2組合員の自宅のポストに直接投函したものであった。

なお、令和4年3月11日にX2組合員が自宅玄関前に防犯カメラを設置した後、会社による上記投函行為が止んだ。

### (3) 組合によるストライキの通告と抗議活動

令和4年2月20日、組合は、会社に対し、同日付け「ストライキ通告書」を送付し、会社によるX2組合員の自宅への投函行為、事実上の団交拒否及びX2組合員に対する恣意的な賃金カット等の労働条件の不利益変更等に抗議するとともに、撤回等を求めるため、令和4年2月21日にX2組合員が始業から終業までストライキを行う旨を通知した。

令和4年2月21日、ストライキ中のX2組合員を含む組合の組合員数十名が会社の東京営業本部前に集まり、会社の上記行為について抗議行動を行った。

### (4) 前件の不当労働行為救済申立て等

令和4年3月4日、組合らは、会社が、①団交の延期を繰り返し、組合の団交申入れに応じないこと及び、②X2組合員の自宅へ業務連絡書を投函したことが不当労働行為に当たるとして、東京都労委に対し、前件の不当労働行為救済申立てを行った。

令和4年4月20日、東京都労委は、前件の第1回調査を行った。

### (5) X2組合員に対する賃金の遡及支払等

会社は、令和3年6月以降、X2組合員に対し、複数回の減給を行い、同年12月分の賃金は同年6月分より月額11万8000円減少してい

たところ、令和4年3月17日、会社は、X2組合員の給与を令和3年6月分の水準に戻し、同月分から令和4年2月分までの給与の既払分との差額として、77万円余をX2組合員に支払った（なお、下記(9)イ(ア)c(a)、6(3)ア及び7(1)のとおり、組合は、令和4年4月22日付け要求書や第1回団交において、さらに追加の支払を求めている。）。

(6) 令和4年3月のX2組合員に対する賞与の支給状況等

ア 賞与についての業務連絡等

会社は、令和4年1月27日作成の「業務連絡」と題する書面に「賞与について」との件名で、「従来の賞与支給の年2回を昨年は臨時に2回プラスしました（合計4回）が、今後、臨時支給もありますが確約でない事を注意願います。又、全ての賞与には勤務の査定の結果でするので0点（金額0円）もあります」と記載し、社内回覧を行った。

なお、会社は、①令和4年1月31日作成の「一般業連（回覧）」と題する書面に「第4期目の創意工夫提案賞結果発表」との件名で、また、②令和4年4月1日作成の「業務連絡」と題する書面に「第5期目の創意工夫提案賞結果発表」との件名で、各期における創意工夫提案賞の結果を発表するとともに、X2組合員は創意工夫提案を「未提出」であり、「未提出の人は、ルール違反で、会社に協力的ではないので賞与査定に加味」する旨を記載し、社内回覧を行った。

イ X2組合員の査定表

会社がX2組合員に交付した「査定表」には、「1. 会社に対する貢献度」、「2. 会社に対する協力度」、「3. テスト結果 不合格複数あり」、「4. ミスの度合」及び「5. 技術進歩」の5項目がいずれも「0点」であり、査定結果の「合計0点」、「0点の為、金額の支給はありません」と記載されていた。

ウ 令和4年3月の賞与支給に関する業務連絡

会社は、令和4年3月8日作成の「一般業連（回覧）」と題する書面に「少額臨時賞与支給のお知らせ」との件名で、次のとおり記載し、社内回覧を行った。

「3月中の予定で賞与を支給します。

本来賞与といえる金額にしたかったのですが、埼玉第二工場の赤字の継続の為、ほんの少額になってしまいましたが、次の査定で支給額を定めて支給致します。新人も含めて全員です。

Aクラス査定	100点～70点	9名
Bクラス査定	69点～39点	2名
Cクラス査定	38点～1点	2名
Dクラス査定	0点	1名

エ X2組合員に対する臨時賞与の不支給

会社は、令和4年3月16日、従業員に臨時賞与を支給したが、X2組合員には支給しなかった。支払日を令和4年3月16日とするX2組合員の賞与明細書には、支給総額のみならず基本給の欄を含めて「0円」と記載されている。

(7) X2組合員の東京工場への配置転換等

ア X2組合員の東京工場への配置転換

令和4年4月20日、会社は、X2組合員に対し、同日付け「辞令（転勤指示書）」を交付し、同月21日付けで「埼玉第二工場勤務」を解き、東京工場への異動を命じた。

イ 安全誘導指示業務を命じる業務命令

令和4年4月21日、会社は、東京工場に出勤したX2組合員に対し、安全誘導指示業務を命じた。この業務は、「X2」、「Y会社X2」と表示されたヘルメット、たすき及び腕章を着用して、両手に手旗を持ち、東京工場の屋外の敷地道路際に設置された、1メートル四

方の木製パレットを3段積み上げた上に立ち、東京工場に出入りする車両等に対し、手旗を振って安全誘導の指示を行うものである。この業務において、X2組合員は、上記のパレット上に、ほぼ一日中立ったままであり、その姿は、公道を通る近隣住民などの通行人から見える状態であった。

なお、会社は、令和4年4月21日までに、X2組合員以外の従業員に対し、安全誘導指示業務を行わせたことはなかった。

#### ウ 組合による抗議活動等

会社によるX2組合員に対する上記イの業務命令について、下記(9)イ(7)のとおり、組合らは、令和4年4月22日付けで、業務命令決定の経緯、理由等の詳細の説明及び業務内容等についての協議などを申し入れた上、同月25日、前件の東京都労委における審査手続において、労委規則第40条に基づく審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行うとともに、同月28日、組合の組合員数十名が東京工場前に集まり、抗議活動を行った。

#### (8) 令和4年5月27日の団交をめぐる労使間のやり取り

組合と会社は、令和4年5月27日に団交を開催することに合意し、同日、A1委員長ら組合側の出席者は、東京工場に赴いた。組合が団交の会場の確認を求めると、会社は、東京工場の屋外にビニール製のテントを仮設した場所を示して、同所が会場である旨述べた。組合は、団交の会場として不適切であるとして、東京工場の屋内で行うよう求めたが、会社は、屋内には場所がない旨述べた。組合は、それならば組合の事務所で行うよう申し入れたが、会社は応じず、結局、この日の団交は実施されなかった。

#### (9) 安全誘導指示業務から東京工場の屋内業務への復帰などについて

ア X2組合員に対する令和4年6月15日付け「辞令」等

令和4年6月15日、会社は、X2組合員に対し、「辞令」を発令し、同日付けで「東京工場安全誘導指示業務」を解き、「東京工場屋内作業（カット作業など）」を行うよう命じるとともに、同日付け「場内作業一覧」と題する書面を交付してX2組合員の具体的な作業内容を示した。この書面には、①「出荷作業補助（モールピッキング補佐、各事業所毎の荷物集約）」、②「内職上がり品の棚入れ」、③「カット作業 指示した数量にて作業（マガリ45°カット）」、④「嵌合作業（プロテクターモール、コーナーモール）」、⑤「溶断作業（ブロー製品の溶断）」、⑥「ドレンスルー加工（先端のあぶり加工）」、⑦「上記作業の日報記入（時系列にて作業した内容を作業終了と同時に記入する）」、⑧「移動作業などでの運転業務（必要な場合に別途指示を行う）」と記載されていた。

X2組合員は、令和4年6月15日から同年12月19日までの間、これらの作業に従事した。

#### イ 会社の令和4年7月4日付け回答

令和4年7月4日、会社は、組合の同年4月22日付け要求書による下記(ア)のaからcなど6項目の要求に対し、同年7月4日付け書面により、要旨下記(イ)のとおり回答した。

#### (ア) 組合の令和4年4月22日付け要求

- a 前件の紛争を惹起した経緯に鑑み、組合らに謝罪すること
- b X2組合員の令和4年4月21日付け業務命令につき、決定の経緯、理由等の詳細を説明するとともに、当該業務の内容等について協議すること
- c 会社は、以下の金員につき支払義務があることを認めること
  - (a) X2組合員の①令和3年6月分から令和4年2月分までの未払賃金（上記2(5)アの出勤停止期間中の賃金7日分を含む。）

6万9609円及び、②令和3年12月分及び令和4年3月分の未払一時金（賞与）40万円

(b) 上記(a)に対する遅延損害金及び付加金

(イ) 会社の令和4年7月4日付け回答

a 令和4年6月15日付け配置転換について、「労働委員会から屋内への配置転換を勧められたので対応しました」

b 上記(ア) aの要求について、「拒否します。令和4年2月21日、組合員数十名とX2氏が当社に押しかけて無断かつ土足で当社の会社建物に侵入してきて、当社の社員を動揺させ、近隣住民にご迷惑をおかけする等のこれまでの経緯に鑑み、謝罪を要求したいのはこちらの方です」

c 上記(ア) bの要求について、審査の実効確保の措置勧告を求める申立てに対する「答弁書に記載したとおりですので、そちらをお読みください。また、すでに、X2氏の屋内への配置転換は済んでいるので協議の必要はないです」

d 上記(ア) cの要求について、「懲戒処分は撤回しないので支払い義務はないです」、「査定の結果、賞与はゼロにしたので支払い義務はないです」

ウ 令和4年12月当時の東京工場の業務内容等

令和4年12月当時、東京工場にはX2組合員のほかに正社員2名とパート従業員2名が勤務しており、東京工場の1階において、入出荷業務（ピッキング作業）、カット作業、嵌合作業などの各種作業が行われていた。また、東京工場の2階には、パイプ棚のほか事務スペースがあり、ファクシミリが設置されていた。

ピッキング作業は、東京工場内に保管されている商品の中から出荷指示のあったものを収集する単純な作業である。嵌合作業とは、部品

にカバー状の部品をはめ合わせる作業であり、前腕部に身体的負荷が伴うものである。カット作業とは、カット用の機械に置いた木工製品を手で保持しながら刃の部分に送り込みカットする作業であり、手と刃の間に安全確保策がないため、手指切断などの危険が伴うものである。

なお、令和4年6月以降、東京工場の2階への入口は施錠されるようになったところ、X2組合員は、その鍵を貸与されておらず、立ち入ることができない状況にあった。

#### (10) 前件における和解の成立

令和4年9月28日、前件につき東京都労委において和解が成立し、組合らと会社とは、同日付け「協定書」により、下記アからエのとおり協定を締結し、同年10月12日、同協定に基づき、組合らは、前件の申立てを取り下げた。

ア 会社は、組合員の賃金その他の労働条件等に関し、組合から団交の申入れがあれば誠実に応じる。

イ 組合と会社とは、健全で良好な労使関係の構築のために相互に努力する。

ウ 組合と会社とは、日本国憲法、労基法、労組法などを遵守することを確認する。

エ 組合は、本協定書作成後、前件の申立てを速やかに取り下げる。

#### 4 社内回覧について

##### (1) 令和4年4月27日以前の社内回覧について

会社は、従業員に対し、社内回覧により業務上の必要事項を連絡していたところ、令和4年4月27日以前に社内回覧を用いて従業員に周知していた内容は、従業員に対する賞与の支給（上記2(4)ア並びに3(6)ア及びウ）、創意工夫提案賞の結果発表（上記3(6)ア）、社内テストの

実施及び結果発表、従業員の退職及び昇格、会社が参加した展示会の結果報告、会社における新型コロナウイルス感染症対策の内容、会社で扱っている物品の名称変更、社長室の変更などの情報であった。

また、業務連絡書には、「一般業連（回覧）」、「業務連絡」などの題名、作成日、件名及び連絡事項等が記載されていたほか、従業員全員分の捺印及び閲覧日の記入欄が設けられ、従業員は、業務連絡書を閲覧後、その確認のため業務連絡書にサインをすることとなっていた。

上記3(2)のとおり、X2組合員に対する回覧は、令和4年1月22日以降、X2組合員の自宅に業務連絡書を投函する方法によって個別に行われるようになり、同年3月以降、「上記、読みました」との一文が追加印字され、1名分の閲覧日の記入欄及び署名、押印の欄が設けられた書式が使用されるようになった（なお、上記投函行為の中止後にX2組合員に回付された令和4年4月1日作成の「業務連絡」と題する書面（上記3(6)ア②）や同月26日作成の「一般業連」と題する書面（下記(2)もこれと同様の書式で作成されていた。））。

(2) 令和4年4月27日のX2組合員の社内回覧に対する対応

会社は、令和4年4月26日作成の「一般業連」と題する書面に「【賞与】無しの件」との件名で、「今後、賞与は一切無しにします」と記載し、X2組合員に社内回覧を行ったが、同月27日、X2組合員は、自身に回付された上記書面の「上記、読みました。」と印字された一文の後の署名、押印の欄にサインをせず、会社に戻した。

(3) X2組合員に対する業務連絡書の回付中止

会社は、令和4年4月28日以降、X2組合員に対し、業務連絡書を回付することを止め、かかる措置は、再審査結審時（令和7年10月24日）においても継続しており、X2組合員は、社内回覧を受け取ることができていない。

なお、上記3(9)ウのとおり、令和4年6月以降、X2組合員は東京工場の2階に立ち入ることができない状況にあったが、東京工場では、B2氏が本社から東京工場の2階のファクシミリに送られてきた業務連絡書を受け取り、必要に応じて、東京工場のX2組合員以外の従業員に回覧していた。

(4) X2組合員の令和4年10月分のタイムカード等

X2組合員の令和4年10月分のタイムカードには、同月1日、同月2日、同月8日、同月9日、同月10日及び同月15日の日付欄に休業日であることを示す赤丸が付されていたが、同月16日以降の日付欄に休業日であることを示す記載はなかった。

令和4年10月21日は休業日であったが、X2組合員は、そのことを知らずに、同日、誰も出勤していない東京工場に出勤した。

5 X2組合員に対する令和4年6月以降の一時金の不支給等

(1) 令和4年6月から同年8月までの間の一時金の不支給

会社は、令和4年6月から同年8月までの間の1回、従業員に一時金を支給したが、X2組合員には支給しなかった。

なお、X2組合員は、上記一時金に係る査定の通知や支給額を「0円」とする賞与明細書の交付を受けておらず、業務連絡書も回付されなくなっていたため、本件初審の審査手続において、会社が令和5年9月22日付け書面を提出するまで、ほかの従業員に対する一時金の支給状況等を把握していなかった。

また、会社は、本件の再審査手続において、「『賞』R4. 6月・7月支給」と題する書面を提出し、令和4年6月当時、会社に在籍した従業員11名中、X2組合員以外にも上記一時金を支給しなかった従業員が1名いたことを明らかにしたが、支給額や具体的な査定内容は明らかにしていない。

(2) 令和4年11月から同年12月までの間の一時金の不支給

会社は、令和4年11月から同年12月までの間の1回、従業員に一時金を支給したが、X2組合員には支給しなかった。

なお、X2組合員は、上記(1)と同様、上記一時金に係る査定の通知や支給額を「0円」とする賞与明細書の交付を受けておらず、業務連絡書も回付されなくなっていたため、本件初審の審査手続において、会社が令和5年9月22日付け書面を提出するまで、ほかの従業員に対する一時金の支給状況等を把握していなかった。

また、会社は、本件の再審査手続において、「『賞』R4. 11月・12月支給」と題する書面を提出し、令和4年11月当時、会社に在籍した従業員9名中、X2組合員以外の8名に上記一時金を支給したことを明らかにしたが、支給額や具体的な査定内容は明らかにしていない。

(3) 会社の求人情報

会社は、令和5年1月、同年5月、同年6月、同年8月、同年9月及び同年10月に、ハローワークや求人サイト、転職サイト等に継続して求人情報を掲載していた。

これらの求人情報では、仕事内容として、「倉庫内での入出荷作業、荷受けやピッキング、梱包作業」、「倉庫内での組立・製造・軽作業スタッフ、カット機を使って、モール（プラスチック部品）をサイズ通りにカットしたり、製品の組立・加工など」などと記載されていた。これらは、X2組合員が令和4年6月15日から同年12月19日までの間に行っていた作業内容と同一（上記3(9)ア）である。

また、これらの求人情報には、一時金について、以下のとおり記載されていた。

- ・「▼賞与制度の有無 あり」、「▼賞与（前年度実績）の回数 年4回 ▼賞与金額 計3.00ヶ月分（前年度実績）」

- ・「賞与 あり（前年度実績 あり） 年4回（前年度実績） 賞与月数 計3.00ヶ月分（前年度実績）」
- ・「☆賞与について 会社の成績と本人の努力度次第で年2回以上支給あり！（実績…2022年3回、2021年4回）※原則、勤続1年以上の社員が対象」

6 令和4年9月29日付け団交申入れ及び第1回団交までの労使間のやり取り

(1) 令和4年9月29日付け団交申入れ及びこれに対する会社の回答

令和4年9月29日、組合は、会社に対し、同日付け「団体交渉申し入れ」を送付し、「X2組合員の賃金その他の労働条件について」及び「その他」を議題として、同年10月20日又は同月21日の午前10時に団交を開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は、令和4年9月29日付け書面を組合に送付し、同年10月は税務調査があり、申入れのあった日時には団交を開催できないとして、税務調査終了後に会社から連絡する旨回答するとともに、議題を具体的に記載するよう求めた。

(2) 再度の団交申入れ及びこれに対する会社の回答等

令和4年10月27日、組合は、会社に対し、同日付け書面を送付し、団交の日時について連絡がないとして、同年11月10日又は同月11日に団交を開催するよう再度申し入れるとともに、具体的な議題は「不払い賃金の支払いについて」、「冬季一時金の支払い、有給休暇等の労働条件について」、「X2組合員への休業日等必要事項の連絡態勢について」及び「その他」である旨通知した。

これに対し、会社は、令和4年10月27日付け書面を組合に送付し、団交の日時については、税務調査が終わっていないため、その完了後に代替日を提示する旨回答するとともに、議題については、「不払い賃金

は無いのではありません。冬季一時金は当社には有りません。有給休暇は合法的に労基に許可（届出）を取っていますので変更無しです。また、X2氏への業務連絡は本人が拒否した為、行いません。（証拠あり）その他は具体的に記入してください」と回答した。

また、令和4年11月22日、会社は、同日付け書面を組合に送付し、団交の開催日として、同年12月10日又は同月11日を提示するとともに、議題について、「団体交渉の前に議題を明確にし、『その他』は議題として無効ですので受入れしません」と回答した。

(3) 団交の議題に関する組合の補足等

令和4年11月30日、組合は、会社に対し、同日付け「回答書」及び「団体交渉について」と題する各書面を送付し、会社から提示された団交の開催日のうち、同年12月11日で応諾する旨回答するとともに、団交の議題について、要旨、以下のとおり補足した。

ア 「不払い賃金の支払いについて」

組合の令和4年4月22日付け要求書（上記3(9)イ(ア) c (a)）記載の不払分（46万9609円）の支払を求めるとともに、会社の認識等の開示を求める。

イ 「冬季一時金の支払い、有給休暇等の労働条件について」

(ア) 冬季一時金の支払を求めるとともに、不支給の場合はその理由の開示を求める。

(イ) 年次有給休暇の計画的付与に係る労働者代表の選出方法についての事実関係、会社の認識の開示を求める。

ウ 「X2組合員への休業日等必要事項の連絡態勢について」

休業日等、必要な連絡をX2組合員に対して行うよう求める。

エ 「その他」

現時点では特に想定していないが、当日、必要な事項について会社に確認を求める場合もある。なお、その際は会社において持ち帰って検討し後日の回答も可とする。

(4) 団交の議題に関する会社の回答等

令和4年11月30日、会社は、組合に対し、同日付け「『団体交渉について』に対する回答」と題する書面を送付し、上記(3)アの議題について「当社では不払い賃金は有りません」、同イの議題について「冬季一時金はなしで経営しておりますので交渉不可です」、「年次有給休暇の計画的付与に係る労働者代表選挙方法は決まりに則って行っております」、同ウの議題について「本人より連絡事項全般の拒否の為、不可能です。(本人が承諾済)」、同エの議題について「その他は無しにしてください」と回答した。

令和4年12月1日、会社は、組合に対し、同日付け書面を送付し、上記(3)アからウまでの各議題について上記と同趣旨の回答を行うとともに、同エの議題について「『その他』という不明瞭な議題は誠意ある議論は出来ませんので、まじめな労働者の権利を守る為、誠実な問題提起をお願いします」と回答した。

その後、会社は、組合に対し、令和4年12月2日から同月5日までの間、上記の同月1日付け書面と同内容の書面を連続して送付した。

(5) その後の労使間のやり取り

令和4年12月7日、組合は、会社に対し、同日付け書面を送付し、団交の議題は「その他」も含め上記(3)のとおりである旨返答するとともに、当該各議題につき、第1回団交の場で誠実に協議し、合意形成に努めるよう求めた。

これに対し、会社は、令和4年12月7日付け書面を組合に送付し、上記(3)ア及びウの各議題についてこれまでと同趣旨の回答を行うとと

もに、同エの議題について「『その他』の議題は内容が決まり次第、団体交渉に応じますが、『その他』のままでは準備不足等の無駄な時間の浪費となりますので、行わないことを通知します」、同イの議題について「冬季賞与、令和3年12月24日は査定の結果0です。その後、当社は賞与なしで経営しております」、上記(4)の「11月30日付回答書の『冬季一時金はなしで経営しております』という文章を『賞与なしで経営しております』という文章に訂正してください」などと回答した。

#### 7 第1回団交におけるやり取り

令和4年12月11日午前10時30分から、組合と会社は、東京都C2区の公共施設で第1回団交を開催した。

組合の出席者は、A1委員長及びX2組合員の計2名、会社の出席者は、B1社長、B3（以下「B3氏」という。）及びB2氏の計3名であった。

第1回団交では、A1委員長が、初めての団交であり、議題ごとに協議していききたい旨述べた後、要旨下記(1)から(6)までのやり取りが行われたが、約25分間で終了した。

##### (1) 議題「不払い賃金の支払いについて」

A1委員長が、X2組合員への不払賃金について、会社の見解を尋ねると、B1社長は、不払賃金はないと回答した。また、A1委員長がその理由を問うと、B1社長は「ないものに理由はない」と述べた。A1委員長は、不払賃金がない理由の説明を求めて質問を続けたが、B1社長は「ないのに理由はないよ」、「ないからないんだよ」と回答した。

A1委員長が、不払賃金が「ある」と認識している理由として、X2組合員に対する出勤停止処分(上記2(5)ア)は不当な処分であると主張し、出勤停止期間中の賃金の支払を求めたところ、B1社長は、出勤停止は不当な処分ではないと答え、これはX2組合員が出勤していない別

の従業員のタイムカードを打刻するといった裏切り行為に対する懲戒であり、出勤停止期間中の賃金は支払わない旨を回答した。

(2) 議題「冬季一時金の支払いについて」

A 1 委員長が、X 2 組合員に対する一時金が不払であるとして説明を求めると、B 1 社長は、不払ではない、払うべきものは全て払っていると回答した。

A 1 委員長が不払ではないといえる理由の説明を求めると、B 1 社長は「不払いじゃないから不払いじゃない」、「賞与の査定がゼロだから」、「ゼロは払えない」などと回答した。

これに対し、A 1 委員長が「ちなみに聞くけど」と質問しようとしたところ、B 1 社長は、これを遮り、「彼は仕事なんか全く、パートさん以下の仕事やっててね。で、貢献度もない、少ない。それで会社の指示命令聞かないし、逆らう行為で、貢献してない、協力してない。創意工夫出してない。そういうことをやって全然協力してない。それで、生産効率もパートさん以下だよ」、「だからもうちょっと頑張って仕事やんなきゃ、いくらなんでも考えがひどすぎる」などと述べ、さらに、会社への協力があれば、査定も上がるであろうが、自分からみれば、X 2 組合員の査定はゼロどころかマイナスである旨述べた上、「協力はしない、何を言<sup>マ</sup>ゃ、これは拒否する。業務命令に近い連絡事項も受け取らない。こんな社員なんかいるのっていうぐらい」と述べた。

(3) 議題「X 2 組合員への休業日等の必要事項の連絡態勢について」

上記(2)のB 1 社長の発言に対し、A 1 委員長は、X 2 組合員は封筒に入れた業務連絡書をX 2 組合員の自宅に投函する行為をやめるように求めただけであり、X 2 組合員が業務連絡を受け取らないと言ったことはないなどと反論した。

B 1 社長は、自宅への投函行為のことではなく、X 2 組合員は通常の業務連絡を受け取れないなどとして拒んでおり、それを記録したのものがあると述べた。A 1 委員長が、その記録の開示を求めると、B 1 社長は、いきなり言われても見せられないので、後で開示すると回答した。

その後、A 1 委員長が、X 2 組合員に休業日を連絡しないのは行き過ぎではないかと主張すると、B 1 社長は、業務連絡を拒まれたため X 2 組合員には休業日の連絡が伝わっていなかったが、会社はちゃんとやっている旨述べた。A 1 委員長が、X 2 組合員は休業日に出勤した旨述べると、B 1 社長は「行ったって 1 分じゃないか。1 分だよ」と述べて、仮に X 2 組合員が休日に出勤したとしても、X 2 組合員の通勤時間はわずか 1 分で X 2 組合員の不利益はほとんどない旨回答し、それに対して、A 1 委員長は、そういう問題ではないと反論した。

(4) 議題「年次有給休暇の計画的付与に係る労働者代表の選出方法について」

A 1 委員長が、年次有給休暇の計画的付与に係る労働者代表の選出について説明を求める発言を始めた際、B 1 社長が A 1 委員長の発言にかぶせて発言したため、A 1 委員長は、B 1 社長に対し、組合側が話し終わってから発言するように抗議した。

A 1 委員長が改めて労働者代表の選出について説明を求めると、B 1 社長は、労働者代表の選出は会社が関与することではなく、労働者間で皆で決めている旨述べた。A 1 委員長が、X 2 組合員を指して労働者である旨述べると、B 1 社長は「私は、これだって決めていないもん。労働者間で決めてやってることだから」と発言し、その時、A 1 委員長が「でも、労働者代表と」と話し始めると、B 1 社長は、「人にさ、しゃべってる間は黙ってろっつって、自分の時はしゃべっていいのか」と抗議した。さらに、B 1 社長が、「ルール違反じゃない」、「人にばかり

言って、自分の時はそのルール守んない」、「今まで通りのルール違反を重ねて」などと述べ、令和4年2月21日のストライキや会社への抗議行動の話をはじめたため、A1委員長は、労働者代表の話をしているので話をそらさないでほしいと述べた。すると、B1社長は、今はこっちが話している、組合が話すときには会社にしゃべるなどと言って、会社が話すときには組合がしゃべるというのは、どういうことだ、「今言ったルールすぐ破るんだ」などと述べた。これに対して、A1委員長が「おかしなこと言われたらそりゃ頭にくるでしょう」と反論すると、B1社長は、「頭にくる人とは交渉できない」、「冷静な人と話したいね」などと述べた。A1委員長は、「じゃあ冷静に話しましょう」などと述べて議題に戻るよう求めたが、B1社長は、こちらが話している最中である、それを遮って労働者代表の話をしてくだなんて、そういう話じゃないなどと述べて、組合への抗議を続けた。

その後、A1委員長が、再度、年次有給休暇の計画的付与に係る労働者代表の選出方法について質問すると、B1社長は、「規則にのっとってやってる」、「具体的には私は立ち会っていないから分からないよ」などと回答し、その際に、B3氏とB2氏が補足をしながら、東京工場に関しては、二人に絞られた候補者のうちの一人が自分で挙手したなどと、具体的な選出過程を説明した。A1委員長が、X2組合員は労働者代表を選出する対象者になっていないと述べると、B1社長は、X2組合員も対象者だが、欠席したため、出席した者で決めた旨を述べた。A1委員長が、それは法律に則っていないと指摘すると、B1社長は「違反だったら違反だって、どっか訴えりゃいいじゃないか」と返答し、A1委員長が、実態が分からないと述べると、B1社長は「それは自分で調べろよ。本人がいるんだから。社員がいるんだから」などと返答した。

(5) 議題「その他」

A 1 委員長が、会社の令和 4 年 1 2 月 7 日付け書面（上記 6 (5)）に記載された「その他」の議題に係る会社の認識を問うと、B 1 社長は、「その他」では何か分からないと述べた。A 1 委員長が、「今言います。今日の『その他』は」と発言を始めると、B 1 社長は、今日言われても準備ができない、前もって言ってほしいなどと述べた。

A 1 委員長が、上記書面の「『その他』のままでは準備不足等の無駄な時間の浪費となりますので、行わないことを通知します」との記載の趣旨は、「その他」の議題には団交で回答しないということかと質問すると、B 1 社長は「そういう回答する、しないじゃなくて、その他ってということではね、無駄な時間、時間限られているんだから。だから事前に言いなさいってこと」と回答した。

#### (6) 団交の打切り及びその後の団交開催状況

ア 上記(5)の B 1 社長の発言に対し、A 1 委員長が「その他」の議題について発言を始めると、B 1 社長も同時に話を始め、双方が自己の主張を同時に述べる状態となったため、A 1 委員長が、それまでよりも大きな声で、「社長、ちょっと聞いてください」、「聞いてください」と発言した。これに対し、B 1 社長は「何、その声を荒げて」、「帰るよ」、「血圧上がっちゃうんでね。体にだめだ。そういう大声出されたんじゃ」、「大声出されたんじゃ、帰ります」などと述べた。

A 1 委員長が、まだ会社から何も回答されていないと抗議したが、B 1 社長は「回答するっていうより、血圧が高くなって駄目」、「駄目だ、ああいう大声出されたんじゃ。前から大声出すよね。今までも『社長』って大声出して」と述べた。これに対し、A 1 委員長が「それは社長が変なこと言ったら怒りますよ」、「怒らせてるのは社長だと思っただけだね」と返答すると、B 1 社長は、大声を出されると血圧が上がって体に良くない、やっつけられないなどと述べた。X 2 組

合員が「また逃げるんですね」と指摘すると、B1社長は「何、仕事を逃げる？仕事は逃げちゃいけないよ。それよりあんた仕事ちゃんとやれよ。ちゃんとやれ」と述べたので、X2組合員も「そんなこと。おじいちゃん」と述べた。A1委員長が「組合を挑発して、そうやって団体交渉を終わらせるということでもいいわけですね」と述べると、B1社長は「勝手な理屈述べ立てないでね。こっちもね、健康に留意しなきゃなんないんだよ」などと述べ、団交の会場から退出した。

イ 第1回団交以降、本件初審結審日（令和6年4月9日）まで、組合は、会社に対し、団交を申し入れておらず、初審命令交付後の令和7年1月19日に団交（以下令和7年1月19日の団交を「第2回団交」という。）が行われるまで、組合と会社との間で団交は開催されていない。

## 8 X2組合員に対する担当業務除外措置等

### (1) 本件待機指示等

#### ア 本件待機指示

令和4年12月12日、会社は、X2組合員が会社に提出する同日付けの日報（上記3(9)ア⑦と同種のもの）の枠外に「作業指示が無い場合は所定場所にて待機する事」と記載して、X2組合員に対し、場内作業の指示がない場合は所定場所で待機するよう指示した。

なお、令和4年12月12日、X2組合員は、組合宛てにLINEを使用して、この日報の画像を送信するとともに、同日、B2氏から、X2組合員にやらせる作業がないため、指定の場所で待機するよう指示を受けた旨を報告した。

イ 令和4年12月12日から同月19日までのX2組合員の業務内容

X2組合員は、令和4年12月12日から同月19日までの間、休日を除いて、カット作業、ピッキング作業などに従事し、この間に待機時間は発生しなかった。

なお、令和4年12月19日、X2組合員は、組合宛てにLINEを使用して、「B2氏から、翌日以降はまだ途中であるピッキング作業をやらずに、新たな業務として『学習』を行うよう指示を受けた」旨報告した。

(2) 本件申立て

令和4年12月19日、組合らは、第1回団交における会社の対応、本件待機指示及び本件回覧除外措置につき、会社を被申立人として、東京都労委に対し、本件申立てを行った。

(3) 本件学習指示等

ア X2組合員に対する令和4年12月20日付け業務指示書による指示等

令和4年12月20日、会社は、X2組合員に対し、同日付け業務指示書を交付し、次のとおり指示した。

「本日よりフソー化成で貴殿が出来る仕事が少なくなりましたので、貴殿がスキルアップをして、他の仕事も出来る能力を身につけてもらいます。そして今後、他の部門の仕事も出来る様に学習してもらいます。業務内容は今後指示する学習を主としますが、その他雑用・受付業務も並行して実行してください。十分に努力をし、習得できる様にしてください」。

なお、この業務指示書には署名、押印の欄が用意されていたが、X2組合員はこれに署名、押印をしていない。

また、会社は、令和4年12月20日付けの日報の枠外に、「(社)C5協会発行のプラスチック入門総合コース第3分冊1～15ページ

ジより開始」と記載して、X2組合員に対し、会社が用意した学習用の教材を読むようにも指示した。

イ X2組合員に対する令和4年12月21日付け業務指示書による指示

令和4年12月21日、会社は、X2組合員に対し、同日付け業務指示書を交付し、次のとおり指示した。

「当社は貴殿を正社員として採用したのであり、一刻も早く正社員としての業務を遂行できるように努力してください。ついては、前回実施したテストは、貴殿のみ不合格で、正社員としての業務遂行を不可能にしております。そこで、今後の業務は、次回のテストにかならず合格することを目的とした今後指示する学習を主としますが、その他雑用・受付業務も並行して実行してください」。

なお、この業務指示書には署名、押印の欄が用意されていたが、X2組合員はこれに署名、押印をしていない。

また、この業務指示書の「前回実施したテスト」とは、会社が令和4年11月1日にX2組合員を含む従業員3名を対象に実施した「製品・必要事項テスト」をいい、このテストのX2組合員の点数は、100点満点中48点であり、ほかの2名の従業員の点数は、それぞれ100点と97点であった。

なお、会社において、これまで、従業員に対して、得意な業務をさらに向上させるよう指示するメモを交付したことがあったものの、本件学習指示と同様に学習を指示する業務指示書を、従業員に交付したことはなかった。

(4) 令和4年12月20日以降のX2組合員の業務内容等

ア X2組合員の業務内容

X 2 組合員は、上記(3)アの会社の指示について、組合との相談を理由に応じなかった。

令和4年12月21日以降も、X 2 組合員は、上記(3)アと同様の指示を受けたものの組合と相談したことを理由に拒むことが続いた。その結果、少なくとも令和5年1月30日までの間、X 2 組合員は、学習以外の業務として、掃除、ごみ出しといった雑用や内職上がり品の移動作業など一時的に指示を受けた作業に従事したほかは、業務時間の大部分の時間において、それまで従事していた業務から外され、会社が指定した下記イの場所で丸椅子に座っている状態が続いた。

#### イ 会社が指定した学習場所

会社が、令和4年12月20日以降、X 2 組合員に対して学習を行う場所として指定したのは、ほかの従業員が業務を行っている場所ではなく、東京工場出入口の2階に向かう階段下の会社の資材が置かれている空きスペースであった。会社は、このスペースに、一人用の木製テーブル、丸椅子、卓上電灯及び小型の石油ファンヒーターを設置し、そこで学習を行うよう指示した。

遅くとも令和5年3月以降、X 2 組合員が学習を行う場所は、東京工場1階出入口内の空きスペースへと移された。

#### (5) 組合によるストライキの通告と抗議活動等

令和4年12月21日、組合は、会社に対し、同日付け「ストライキ通告書」を送付し、会社による事実上の団交拒否及びX 2 組合員に対する本件学習等指示に基づく担当業務除外措置に抗議するため、同月22日にX 2 組合員が始業から終業までストライキを行う旨を通知した。

令和4年12月22日、ストライキ中のX 2 組合員を含む組合の組合員らが会社の本社前に集まり、会社がX 2 組合員に対し、「学習」、「待

機」を余儀なくし、「追い出し部屋」といえる状況に追い込んでいるなどとして、抗議行動を行った。

また、令和5年1月20日、組合らは、X2組合員に対する担当業務除外措置の解消を求めて、本件初審の審査手続において、東京都労委に審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行うとともに、同月24日、X2組合員を含む組合の組合員らが東京工場前に集まり、「B1社長は不当労働行為をやめろ」、「『追い出し部屋』を許さないぞ」と記載されたゼッケンを着用するなどして抗議行動を行った。

なお、組合らによる上記申立てについて、東京都労委は、会社に対し、令和5年4月18日付け要望書を交付し、X2組合員に今後行わせる予定の業務内容を説明した上で、それに必要な知識を習得させるよう努めることなどを要望した。

(6) 「プラスチック材料・成型方法についてのテスト」の実施

令和5年3月6日、会社は、X2組合員を含む東京工場の従業員3名を対象に「プラスチック材料・成型方法についてのテスト」を実施した。このテストのX2組合員の点数は、100点満点中11点であり、ほかの従業員2名の点数は、それぞれ100点と90点であった。

(7) 令和5年4月以降のX2組合員の業務内容等

ア 令和5年4月以降のX2組合員の業務内容

令和5年4月19日以降、X2組合員は、業務時間の大部分の時間において、会社が用意した学習用の教材を読むという「学習」を行っているが、学習以外の業務として、荷物の積み込み作業など一時的に指示を受けた作業にも従業した。

イ 会社がX2組合員の学習用に用意した教材

会社がX2組合員の学習用に用意した教材には、①「プラスチック入門総合コース」(上記(4)ア)といった通信教育講座テキストのほか、

②「報告・連絡・相談これだけはやりなさい!」、「『仕事の基本』が身につく本」(下記(9)ア)、「社会人、やっていいこと悪いこと だれも教えてくれないビジネス社会の常識・良識」、「絵とき 再生可能エネルギー 基礎のきそ」、「トコトンやさしいプラスチック材料の本」、「プラスチック材料大全」、「射出成形・金型マニュアル 現場で生かす基礎知識」、「プラスチック 射出成形金型」(下記(9)ア)といった書籍や、③「組織のなかで抜擢されるには、『普通の人』の感覚をもち続けることが意外と大事な理由」、「『本当に頭のいい人』がやっている4つの習慣。賢くなるために“10分間”をこう使いなさい」といった、インターネット上に掲示されているコラムのコピーなどがあつた。

#### ウ X2組合員による半日ストライキ

X2組合員は、令和5年5月27日、同月29日及び同月30日の午後、無意味な「学習」指示に抗議するとして半日ストライキを行うとともに、同日、X2組合員を含む組合の組合員らが会社の本社前に集まり、抗議行動を行った。

#### (8) 本件追加申立て

令和5年5月31日、組合らは、同日付け「準備書面1」により、東京都労委に、担当業務除外措置につき、請求する救済の内容を一部変更するとともに、本件一時金不支給措置につき、本件追加申立てを行った。

#### (9) 令和5年10月以降のX2組合員の日誌等

##### ア 令和5年10月のX2組合員の日誌等

X2組合員は、令和5年10月6日から同月23日までの間、「プラスチック 射出成形金型」や「『仕事の基本』が身につく本」を読んで学習していたが、この間の日報の学習内容の記入欄に「ここで働く上で意味のない内容で、学んだことは何一つありません」、「ここ

で働く上では全く必要のない学習内容です」、「相変わらず仕事と関係のない内容でした」などと記入して会社に提出した。

これに対し、B 2氏は、これらの日報の責任者記入欄に、「金型のメンテナンス業務もこれでは頼めません。いい加減にやられてケガでもされたらと思うととても指示できません」、「話し方などの基本のビジネスマナーが仕事に関係ないとなると非礼や無礼を気にしないという事なのではないでしょうか？恐ろしい発想だと思います」、「仕事の内容に関係ない事は何一つありません」、「情報活用や書類の保管、整理等の方法などとても役に立つ内容なのですが…」などと記入していたが、本件初審審問時（令和5年11月29日）まで、会社がX 2組合員にこれらの内容を直接説明するなどして、会社が用意した教材を読ませる目的や業務との関連性を説明したり、学習の結果についてX 2組合員を指導するといったことは行われていなかった。

イ 令和5年12月12日のX 2組合員の日報等

B 2氏は、X 2組合員の令和5年12月12日付けの日報の責任者記入欄に「金型の生産を行っていないから知識は不要というのは乱暴な理屈です。再三伝えていますが、プラスチックの製造に金型は必要不可欠です」と記入してX 2組合員に返却した。

また、X 2組合員は、令和6年1月25日及び同月26日、学習以外の業務として、清掃及び新商品の組立ての臨時作業の指示を受けて当該業務に従事した。

(10) 本件初審結審（令和6年4月9日）後の労使関係

ア 令和6年6月下旬以降のX 2組合員の学習環境

会社は、本件初審結審（令和6年4月9日）後の令和6年6月下旬から、X 2組合員の学習場所（上記(4)イ）の至近に、東京工場への業者等の来訪者や来客等の記帳場所を設け、X 2組合員の机の周囲を黄

色と黒色のモールで囲んだ上、X2組合員にこの場所で学習するよう指示した。令和6年7月16日当時、X2組合員が学習する機の周囲には別の従業員が作業する作業台が設置されており、X2組合員は、来訪者及び従業員から見られる状態で学習させられた。

イ 組合らによる審査の実効確保の措置勧告申立て等

令和6年7月19日、組合らは、会社の上記アの行為について、東京都労委に審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行い、東京都労委は、会社に対し、同年8月8日付け要望書を交付し、紛争がこれ以上に拡大しないよう配慮を求める旨などを要望した。

9 初審命令の交付及び交付後の事情

(1) 初審命令の交付

東京都労委は、令和6年10月24日、当事者双方に初審命令を交付した。

(2) 初審命令交付後のX2組合員の業務内容等

会社は、初審命令交付の翌日である令和6年10月25日及び同月28日に、X2組合員に対して学習を指示したが、X2組合員からの抗議により、同月29日からX2組合員の業務内容を変更した。会社は、令和6年10月29日から同年11月28日までの間、X2組合員に対し、プロテクターモールの嵌合作業（部品にカバー状の部品をはめ合わせる作業のため前腕部に身体的負荷が伴うもの）やカット作業（カット機械に置いた木工製品を手で保持しながら刃の部分に送り込みカットする作業であるが、手と刃の間に安全確保策がないため、手指切断などの危険が伴うもの）を行わせた上、同月29日以降も、一時的に嵌合作業を行わせることもあった。

(3) 組合と会社との団交状況について

ア 令和6年11月8日付け団交申入れ等

初審命令交付後となる令和6年10月29日、組合は、会社に対して、同日付け「東京都労働委員会命令履行に係る要求書」（以下「10月29日付け要求書」という。）を送付して初審命令を履行するよう求めたが、同年11月5日の期限までに会社から回答を得られなかった。このため、組合は、会社に対して、令和6年11月8日付け「団体交渉申し入れ」（以下「11月8日付け団交申入書」という。）を送付し、「X2組合員の今後の業務について」、「不払い一時金の支払いについて」、「社内回覧等、X2組合員への社内連絡の実施について」、「謝罪文の手交・掲示の実施状況等について」及び「その他、X2組合員の労働条件に関する事項」を議題として団交を開催するよう申し入れた。

その後、組合と会社は、団交の開催に向けてFAX等で書面を交換しあった結果、令和7年1月19日に第2回団交が行われた。

なお、令和6年10月29日から同年12月11日までの間、組合が組合事務所の電話番号から会社の電話番号に対してFAXにて発信しようとした10月29日付け要求書、11月8日付け団交申入書などについてはFAXにて送信することができず、一般電話から上記電話番号に送信することで団交の日程等を調整することとなった。

#### イ 第2回団交におけるやり取り等

第2回団交において、B1社長は、初審が命令した「従前の作業への復帰」、「必要事項連絡にあたっての差別的取り扱いの禁止」、「不払い一時金の支払い」、「謝罪文の手交・掲示」のいずれについても再審査を申し立てていることを理由に命令が確定するまで履行するつもりはない旨説明した。

また、組合は、X2組合員に対して令和5年及び令和6年の一時金を支払うよう要求するとともに、X2組合員以外の従業員に対する上記一時金の支給実績を明らかにするよう求めた。

これに対して、会社は、「仕事しないで金ちょうだいは困る」などと回答し、X2組合員に対する一時金の支給を拒絶するとともに、「それはいい仕事をした人がいたら、出すことがあったんでしょう」といった回答に終始し、さらにX2組合員以外の一時金の不支給者の存否を確認しようとする組合からの質問に対して、「検討します」と回答した。

しかしながら、会社は、第2回団交後、本件の再審査手続において一時金の支給実績及び不支給者の存否を説明する準備書面を提出するも、組合に対して回答を行っていない。

(4) X2組合員による会社の提訴

X2組合員は、令和6年12月24日、会社らを相手取り、本件回覧除外措置、担当業務除外措置及び安全誘導指示業務命令（上記3(7)イ）などにより、肉体的・精神的苦痛を被ったなどとして損害賠償等を求めて、東京地方裁判所に対して民事訴訟を提起した。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（会社が、令和4年4月28日以降、X2組合員を社内回覧から除外したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 労組法第7条第1号該当性

ア 判断基準について

労組法第7条第1号で定める不利益取扱いの不当労働行為に当たるか否かは、労働者が労働組合の組合員であることなどを理由として、

使用者が当該労働者に、身分上、人事上、経済的側面などで不利益な取扱いをしたと認められるか否かで判断するところ、不当労働行為に当たるというためには不当労働行為意思も必要と解されている。

この不当労働行為意思の有無については、本件の事情に鑑みて、不利益取扱いの時期、その当時の労使関係の状況、業務上の必要性や合理性の有無、不利益取扱いの態様などを基に判断する。

イ 社内回覧の対象者から X 2 組合員のみを除外した事実の有無及びその不利益性について

(ア) 令和 4 年 4 月 2 8 日以降、X 2 組合員が社内回覧から除外されていたこと

前記第 3 の 4 (3) のとおり、令和 4 年 4 月 2 8 日以降、X 2 組合員は、会社が従業員に対して周知する事項を記載した社内回覧の対象者から除外されるようになったことが認められるところ、かかる事実は、会社も認めている。

(イ) 本件回覧除外措置は、X 2 組合員のみを対象とする不利益取扱いであったか否かについて

前記第 3 の 4 (3) のとおり、会社は、令和 4 年 4 月 2 8 日以降も X 2 組合員以外の従業員に対しては必要に応じて業務連絡書を回付していたにもかかわらず、同日頃から、X 2 組合員に対して本件回覧除外措置を執っていたところ、会社側の主張・立証によっても、X 2 組合員以外の従業員全員が社内回覧から除外されていたという事実は明らかではない。翻って、X 2 組合員は、本件回覧除外措置によって休業日を知ることができずに、令和 4 年 1 0 月 2 1 日、休日に出勤させられ、しかも、当該休業日に出勤したのは、X 2 組合員ただ 1 人であったことが認められる。

そうすると、本件回覧除外措置が始まった令和 4 年 4 月 2 8 日以

降、X2組合員のみが、会社内の情報から遮断されることになって  
いたということができ、その頃から、会社は、X2組合員に対して  
のみ社内回覧の対象から外すという業務上の不利益を与える取扱  
いに及んでいたと認められる。

ウ 不当労働行為意思について

(ア) 不利益取扱いの時期について

前記第3の3(4)及び4(3)のとおり、会社が令和4年4月28日  
から本件回覧除外措置という不利益を与える取扱いを開始してい  
るところ、これは、東京都労委での調査期日が実施された日（同月  
20日）から約1週間後であったことが認められる。

(イ) 労使関係の状況について

令和4年4月当時の労使関係をみると、X2組合員が組合に加入  
して以降、会社が団交の延期を繰り返して組合の団交申入れに応じ  
ず、業務に関する連絡文書をわざわざX2組合員の自宅へ投函し始  
めたことから、組合らが同年2月21日にストライキや会社への抗  
議行動を行い、同年3月4日には前件の不当労働行為救済申立てを  
行うなど（前記第3の3(1)～(4)）、X2組合員が組合に加入した  
当初から、会社と組合らは激しく対立していた。確かに、前件の不  
当労働行為救済申立て後の令和4年3月11日以降、会社は、X2  
組合員の自宅への業務連絡書の投函を中止し、同月17日には賃金  
の遡及支払を行うなど（同3(2)及び(5)）、一部組合らの要求に応  
じていたものの、同年4月1日作成の業務連絡書には、同年1月3  
1日作成の書面と同様にX2組合員は創意工夫提案を「未提出」で  
あり、「未提出の人は、ルール違反」と記載して、X2組合員が会  
社の「意向」に従わない行動をとったことをほかの従業員に告知す  
るとともに、それを「ルール違反」と評価することを社内回覧して

周知していた（同3(6)ア）。そして、組合らは、令和4年4月21日に会社がX2組合員に対して業務に必要な安全誘導指示業務なる名目での敷地境界での立番勤務を命じたとして、同月25日、東京都労委に対して審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行い、さらに同月28日には会社への抗議行動を行うなど（同3(7)イ及びウ）、令和4年4月28日頃、会社と組合らは再び激しく対立する状況にあったと認められる。

(ウ) 本件回覧除外措置の合理性の有無について

a 前記第2の1(1)イのとおり、会社は、①X2組合員を社内回覧から外した理由として、X2組合員が社内回覧を拒否したこと、②経営判断として従業員全体への回覧は廃止し、必要な従業員にのみ個別に社内回覧を行うこととしたことを主張し、③令和4年10月21日が休業日であることの周知については、口頭等で行っていたし、従業員のタイムカードには年間の休業日が記載されているから、X2組合員も休業日を認識していたはずである旨主張する。

b この点、前記第3の4(1)及び(2)によれば、会社は、令和4年4月27日まで、X2組合員に対しても業務連絡書を回付するなど書面を介し、従業員の退職、賞与支給に関する連絡、新型コロナウイルス感染症対策、物品の名称変更、社長室の変更など、日々の業務を適切に行う上で必要不可欠な会社内の情報を日々連絡していたことが認められる一方、会社がかかる会社内の情報を電子メールや口頭など文書の回覧以外の方法で行っていることがわける事情を認めることはできない。

そうすると、会社は、かかる会社内の情報を主に社内回覧して全従業員に周知していたことが認められるところ、本件回覧除外

措置は、かかる会社内の情報の周知対象から X 2 組合員を外すものといえる。X 2 組合員からすれば、従業員であるにも関わらずかかる会社内の情報から遮断されることとなる。

- c また、会社の主張によっても、会社は、本件回覧除外措置の開始後も、経営判断によって、会社内の情報ごとに、当該情報を周知する必要があると判断した従業員に対して、社内回覧を継続していたことが認められる。

確かに、従業員全員に対して一律社内回覧することを廃止し、社内回覧に付される会社内の情報に応じ、当該情報を周知する必要性のある従業員に対してのみ社内回覧を行うという措置それ自体が直ちに不合理であるということとはできない。

しかしながら、上記 b で指摘するとおり、会社は、令和 4 年 4 月 27 日まで、社内回覧によって会社内の情報を全従業員に告知していたことが認められるところ、本件回覧除外措置によって、同月 28 日以降、X 2 組合員のみ、従業員であるにも関わらず、会社内の情報から遮断するのであるから、会社の経営判断を最大限尊重したとしても、合理的な措置ということとはできない。

本件回覧除外措置に合理性がないことは、本件回覧除外措置が実施されていた令和 4 年 10 月 21 日に、X 2 組合員のみが休業日という基本的な情報すら与えられずに出勤させられたという事実（前記第 3 の 4 (4)）からも認められる。

- d なお、上記 a の①について検討するに、確かに、令和 4 年 4 月 27 日に X 2 組合員が社内回覧にサインをしなかったとの事実が認められるが、X 2 組合員は、前記第 3 の 4 (2) のとおり、賞与を廃止するとの内容の社内回覧を確認したことを明らかにする署名、押印欄にサインをしなかったのみであり、かかる社内回覧

の文面や内容からみると、今後の社内回覧を拒否する意図でもってサインをしなかったとまでは評価できず、会社の主張には理由がない。

(エ) 不利益取扱いの態様

上記イで述べたとおり、本件回覧除外措置は、組合員である X 2 組合員のみが会社内の情報から遮断されるという業務上の不利益を伴う態様であった。

(オ) 小括

以上のことからすると、本件回覧除外措置が開始された時期やその当時の労使関係、本件回覧除外措置は X 2 組合員のみに行われたこと、本件回覧除外措置自体に業務上の必要性や合理性が認められないことから、会社は、ストライキや会社への抗議行動に及んでいた組合らに対する嫌悪や敵視の情に基づき、本件回覧除外措置を行ったものと推認することができ、経営判断として社内回覧を必要とする従業員に対してのみ行うこととしたとの会社の主張を考慮したとしても、かかる経営判断に至った具体的な理由が判然としないことから、上記推認を排斥するまでの事情があるとはいえない。

(カ) したがって、会社には不当労働行為意思があったと認められる。

エ 結論

以上のことから、会社が、令和 4 年 4 月 28 日以降、X 2 組合員を社内回覧から除外したことは不利益取扱いに当たり、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。

(2) 労組法第 7 条第 3 号該当性

ア 労組法第 7 条第 3 号は、使用者が労働組合を結成、運営することを支配し、若しくはこれに介入した場合には不当労働行為に当たると定めている。

イ 本件についてみるに、上記(1)のとおり、会社は、X2組合員が組合活動の一環としてストライキや抗議行為に及んだことを理由に、会社内の情報をあえて社内回覧せずに業務上の不利益を与えたと評価できるところ、かかる行為は、客観的にみて、ほかの従業員に対し、組合活動に従事すればX2組合員と同様に自身も何らかの不利益な取扱いを受ける可能性があるとして認識させ、組合への加入や組合活動を萎縮させ抑止する効果をもっており、組合を弱体化させる行為に当たる。

そして、上記(1)ウ(イ)などで述べた本件労使関係の下では、会社としてもそのような効果を持つ行為であることは十分認識し、その上で本件回覧除外措置を行っていたといえることができる。

また、本件回覧除外措置によって、会社は、X2組合員を会社内で不合理に取り扱うことで、X2組合員の組合からの脱退や会社から組合を排除することを狙ったと推認できるところ、上記(1)ウ(ウ)で述べたとおり、経営判断として社内回覧を必要とする従業員に対してのみ行うこととしたとの会社の主張を考慮しても、かかる経営判断に至った具体的な理由が判然としないため、上記推認を妨げる事情があるとはいえない。

ウ したがって、会社によるX2組合員への本件回覧除外措置は、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

2 争点2（会社によるX2組合員に対する本件一時金不支給措置は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 労組法第7条第1号該当性

ア 不利益取扱いの有無について

(ア) はじめに

この判断に当たっては、会社と組合との間で、X2組合員に対して、令和4年6月から同年8月までの間と同年11月から同年12

月までの間の一時金を不支給としていた事実があることに争いはなく、かかる不支給の理由として、一時金支給制度が廃止されたか否かについて争いがある。そこで、まず、会社が一時金の支給制度を廃止していたか否かを検討した上で、かかる一時金の不支給が不利益取扱いに当たるかを検討することとする。

(イ) 一時金の支給制度の有無について

- a 会社は、令和4年には従業員に対して賞与としての一時金の支給を廃止していたと主張する（前記第2の2(1)イ(ア)）。
- b 確かに、会社の就業規則によれば、その第36条で従業員の賃金の内容が定められており、基本給のほかに役職手当、残業手当の支給が予定されているものの、賞与などの一時金については支払を予定されていたものではないことが認められる（前記第3の2(2)ア(ア)）。また、令和4年4月26日作成の「一般業連」と題する書面には「【賞与】無しの件」との件名で、「今後、賞与は一切無しにします」との記載があることから、形式的には会社が賞与としての一時金の支払を行っていなかったともいえる（前記第3の4(2)）。
- c しかしながら、上記就業規則第36条の柱書きで、従業員の賃金は「労働条件通知書により通知し支給する」と規定され、X2組合員に関する労働条件通知書によると、賞与については、勤続1年以上、支給当日在籍者に限るものの、年2回支給する旨通知されていたことが認められる（前記第3の2(2)ア(ア)及び(イ)）。  
実際、X2組合員の賞与明細書、賞与に関する業務連絡書などによれば、会社は、①令和3年については、従業員に対して2回の賞与と2回の臨時賞与を支給し（前記第3の3(6)ア）、このうち、X2組合員に対しては、同年4月28日の臨時賞与、同年7月2

6日の賞与、同年12月15日の臨時賞与を支給したが、同月24日の賞与は支給しなかったこと（同2(2)イ並びに(4)ア及びイ）、②令和4年3月16日には従業員に臨時賞与を支給したが、X2組合員には支給しなかったこと（同3(6)エ）が認められる。

なお、労働条件の変更については、原則として、労使間での同意が必要であるところ（労働契約法第8条）、上記労働条件通知書で定める賞与の支給につき、X2組合員と会社との間で、廃止するとの同意がなされた形跡を認めることはできない。

そして会社は、本件初審の審査手続において、令和5年9月22日付け書面を提出し、①令和4年6月から同年8月までの間の1回及び②同年11月から同年12月までの間の1回、従業員に一時金を支給したが、X2組合員には支給しなかったこと（前記第3の5(1)及び(2))を明らかにした上、本件初審の審問において、B1社長は、令和5年に一時金の支給はあったのかとの質問に対し、「賞与になるんですが、名前が違って、努力賞とかいうんで」、「そのときに功績あった人に対してやりますから」と述べたことが認められる。

d そうすると、B1社長の供述によっても、会社においては、内部での呼称を適宜変更しつつも、基本的には従前の賞与と同様の性質を有する一時金の従業員への支払を継続していたことが認められる。

e 以上のことから、一時金の支給を廃止したとの会社の主張には理由がなく、従前の賞与と同様の性質を有する一時金の従業員への支払を継続していたと認められる。

(ウ) 一時金の不支給はX2組合員のみに行われたか否か

a 上記(イ)で述べたことからすると、X2組合員が組合に加入し、それを会社に通知する令和4年1月の直前の令和3年12月15日まで、会社は、X2組合員を含む従業員に対して賞与を支給していたこと、同月24日以降は、X2組合員以外の従業員には一時金を支給する一方で、X2組合員のみ一貫して一時金を支給していなかったことが認められる。

b なお、会社は、一時金を不支給とした者については、X2組合員以外にも存在すると主張するところ、確かに、「『賞』R4.6月・7月支給」と題する書面によれば、X2組合員以外にも一時金が不支給となっている者がいたことがうかがわれる（前記第3の5(1)）。

しかしながら、会社は、当該従業員の氏名や不支給の理由を具体的・合理的に説明することが極めて容易であるのに、かかる点についての主張・立証は行っておらず、実際に、一時金が不支給とされていた従業員の存否は不明である。

(エ) 本件一時金不支給の不利益取扱い該当性

以上述べたとおり、会社は、一時金の支給制度を存続させて、前記第3の2(2)ア(イ)及びイからうかがわれる一時金の支給対象者（勤続1年以上の正社員）のうち、X2組合員以外の者に対しては、一時金を支給していたことがうかがわれるところ、一時金は、労働者の生活に直結する給与の支払であり、かかる一時金の有無は、生活費の多寡という経済面で大きな影響を与えるものである。

したがって、X2組合員にのみ一時金を不支給とする取扱いは、不利益取扱いに当たる。

イ 不当労働行為意思の有無について

(ア) 本件一時金不支給措置の必要性・合理的について

a 令和4年6月から同年8月までの間の一時金全額不支給について

(a) 会社は、令和4年3月に会社がX2組合員に交付した「査定表」に、「会社に対する貢献度」などの5項目がいずれも「0点」、「0点の為、金額の支給はありません」と記載があることを根拠に、X2組合員が会社に貢献していなかったことなどから、X2組合員の一時金を全額不支給とする査定を行ったのであり、X2組合員の一時金の全額不支給には、合理的な理由があると主張する（前記第2の2(1)イ(1)a）。

(b) 会社の就業規則などをみても、査定に関する明確な基準を設けておらず、一時金の支給に関する査定につき、相応の裁量を有していると認められることから、X2組合員の一時金の全額不支給となる査定の合理性について検討する。

(c) 確かに、前記第3の3(6)のとおり、X2組合員は、会社から提出を求められた業務の創意・工夫などの提案書を会社に提出しておらず、かかる提案書を提出しているほかの従業員らと比較すると、X2組合員の評価が一定程度下げられることは否定できない。しかしながら、上記提案書の内容は、業務の創意・工夫などに関するものであり、かかる内容からみて、上記提案書の作成・提出は、東京工場での作業などを行うX2組合員といった会社従業員にとって、付随的な業務にすぎず、本来的な業務とまではいえない。

そうすると、会社が、X2組合員にとって本来的な業務とはいえない提案書の不提出という一事でもって、X2組合員の査定を「0」とし、一時金の全額を不支給としたことは、明らかに不合理であり、かかる査定に合理的な理由があるとはいえない。

b 令和4年11月から同年12月までの間の一時金全額不支給について

会社は、令和4年11月から同年12月までの間の1回、従業員に一時金を支給したが、X2組合員には全額不支給としたところ、X2組合員の一時金を全額不支給としたのは、同年6月から8月までの間の一時金の支給と同様に、X2組合員が会社に貢献できていないことが判明し、その結果、一時金の支給に関する査定も「0点」となったことからであり、X2組合員の一時金の全額不支給には合理的な理由があると主張する（前記第2の2(1)イ(i)a)。

しかしながら、上記aと同様に、本来的業務ではない提案書の不提出という一事でもって、会社が一時金を不支給とする査定に合理的な理由があるとはいえない。

(イ) 本件一時金不支給措置の態様及びその時期について

会社は、上記ア(ウ)のとおり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たると認められる本件回覧除外措置(上記1)と同様に、X2組合員に対してのみ、一時金の全額不支給措置を行っていたところ、その時期は、令和4年4月28日以降行われていた本件回覧除外措置と同じ時期でもあった。そのため、X2組合員は、本件一時金不支給措置が行われていた間、一時金に係る査定の通知や支給額を「0円」とする賞与明細書の交付を受けていなかったばかりか、本件回覧除外措置によって業務連絡書も回付されず、会社内の情報から遮断されていた状態だったため、本件の初審手続で会社が準備書面で主張するまで、X2組合員以外の従業員に対する一時金の支給状況等を把握できていなかった（前記第3の5(1)及び(2)）。この

ように会社は、不当労働行為と認められる本件回覧除外措置と同じ態様かつ同じ時期に本件一時金不支給措置を行っていた。

(ウ) 労使関係の状況について

令和4年6月から同年8月までの間の労使関係をみると、会社は、東京都労委の要請を受けて、同年6月15日付けでX2組合員を東京工場の屋外での立番業務から屋内業務へ配置転換させるなど一部態度を改めた面はあったものの（前記第3の3(9)ア）、同年7月4日付け書面では、組合が求めていた謝罪や協議を拒否し、「謝罪を要求したいのはこちらの方」、「X2氏の屋内への配置転換は済んでいるので協議の必要はない」と回答するなど（同3(9)イ(1)）、その頃も組合らに対する敵対心や拒否的態度を示していたと認められる。さらに、会社と組合らとの間で、令和4年9月28日、前件における和解を成立させたものの（同3(10)）、その後の同年11月から同年12月までの間は、第1回団交における会社の対応（下記3）や本件待機指示（下記4）を受けて、組合らが同年12月19日に本件申立てを行い（前記第3の8(2)）、同月22日にはストライキ及び会社への抗議行動を行うなど（同8(5)）、労使が激しく再対立し始めていた時期であった。

(エ) 小括

上記の事情を総合してみると、会社は、組合らと激しく対立していた時期に、X2組合員に対してのみ一貫して一時金の全額不支給を行い、かつ、かかる全額不支給には合理的な理由がなかったといえることができる。さらに、上記1(1)イないしエのとおり、会社は、合理的な理由なく、X2組合員に対して、本件回覧除外措置を執り、X2組合員のみ一時金が不支給であることを告知しないようにしていたのであり、かかる不合理な措置と本件一時金不支給措置が時

期的に重なっていることといった事情をも併せ考えると、本件一時金不支給措置も上記1と同様にX2組合員が組合員であることや組合活動の一環としてストライキ及び抗議行動に及んだことを理由に行ったものと推認することができる。

(オ) 会社の主張に理由がないこと

- a 会社は、令和4年6月から同年8月までの間の一時金につき、X2組合員以外にも当該一時金を支給されなかった非組合員の従業員が1名いたとの事情を主張する（前記第2の2(1)イ(i)c)。

しかしながら、上記ア(ウ)bのとおり、会社は、当該従業員の氏名や不支給の理由を具体的・合理的に説明することが極めて容易であるのに、かかる点についての主張・立証は行っておらず、実際に、一時金が不支給とされていた従業員の存否は不明であるといわざるを得ない。また、仮に会社の主張どおり、一時金を不支給とした従業員が存在するとしても、かかる事実が「X2組合員への不支給につき組合嫌悪以外の理由による」ことをうかがわせる事情に当たるとはいえず、会社の主張には理由がない。

- b また、会社は、X2組合員が組合未加入の時期であった令和3年12月24日の賞与も全額不支給としていることから、本件一時金の不支給についても、X2組合員が組合員であることや組合嫌悪を理由にしたものではないと主張する（前記第2の2(1)イ(i)b)。

確かに、会社がX2組合員の組合加入前の令和3年12月24日にその賞与を全額不支給としているところ、これは、前記第3の2(3)のとおり、X2組合員が同年10月26日に就業時間中に就業規則を見たことを理由とするものであり、組合員であるこ

とや組合嫌悪を理由とするものではない。

しかしながら、令和3年12月24日の賞与不支給の事情があるからといって、その後の本件一時金の不支給についても、組合員であることや組合嫌悪によるものではないと否定できるものでもなく、上記不支給理由の合理性は措いて、少なくとも上記不支給理由を基礎づける事情が継続していたとも認められないため、会社の主張には理由がない。

(カ) 以上のとおり、会社の主張によっても上記推認を妨げる事情はなく、会社には不当労働行為意思があったといえる。

#### ウ 結論

よって、会社によるX2組合員に対する本件一時金不支給措置は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

#### (2) 労組法第7条第3号該当性

上記(1)のとおり、本件一時金不支給措置は、X2組合員が組合の組合員であることなどを理由としてX2組合員に不利益な取扱いを行ったものであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるところ、一時金の全額不支給は、労働者の生活に直結する給与の支払という経済面でX2組合員に大きな不利益を生じさせる措置であり、かつ、一時金の全額不支給措置は、上記1の本件回覧除外措置と時期的に重なっている。

また、かかる会社の行為は、ほかの従業員に対して、X2組合員のように組合活動に従事すれば一時金の全額不支給という大きな経済的不利益まで被る可能性を感じさせる行為であるともいうことができる。

このように、X2組合員に対する本件一時金不支給措置は、ほかの従業員に対して、X2組合員が所属している組合への参加を躊躇させる効果があったのであるから、組合活動を萎縮させる効果をもたらすものである。

したがって、X2組合員に対する本件一時金不支給措置は、会社による組合運営に対する干渉行為や組合弱体化を企図する行為に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

3 争点3（第1回団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 労組法第7条第2号の要件

労組法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者に当たる者らとの交渉を拒否した場合、不当労働行為となることを定めるところ、その交渉事項は、組合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も含まれる（義務的団交事項）と解されている。また、労組法第7条第2号の不当労働行為には、団交に応じてはいるがその態様が不誠実である場合も含まれると解される。使用者には、団交において、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たり、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努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を負うと解される。

(2) 本件への当てはめ

ア 義務的団交事項に当たること等

まず、前記第3の6(1)及び7の事実によると、組合は、会社に対し、前件について東京都労委で和解が成立した日の翌日となる令和4年9月29日から団交の開催を要求し、会社との日程等を調整した結果、同年12月11日午前10時30分から東京都C2区の公共施設で第1回団交が行われた。

そして、事前に組合が告知していた交渉事項は、X2組合員についての未払の賃金及び冬季一時金の存在及びそれらの支払、X2組合員に対しての休業日等必要事項の連絡態勢などであることから、労働者の労働条件その他の待遇に当たり、使用者に処分可能な事項であることから（前記第3の6(1)～(3)）、かかる議題は義務的団交事項に当たるとする。

#### イ 組合と会社との団交の状況等について

前記第3の7(6)ア及びイの事実によると、A1委員長が「社長、ちょっと聞いてください」、「聞いてください」と大声で発言したことをきっかけに、B1社長が「何、その声を荒げて」、「帰るよ」、「体にだめだ。そういう大声出されたんじゃ」などと述べ、団交開始後約25分で会社が団交を一方向的に終了させ、かつ、その後、前記第3の9(3)アのとおり、令和7年1月19日に第2回団交が行われるまで、会社と組合との間の団交は開催されていない。

#### ウ 会社の上記イの対応が不誠実な団交に当たるか否かについて

(ア) この点、会社は、①組合との団交を打ち切ったのは、その直前に、A1委員長が「頭にきた」と大声で発言するなど組合が団交を妨害したことが原因であった、②会社は、その後も団交に応じることを申し出ているものの、組合から団交の申入れがなかったことから、団交を行うことができなかつたと主張し、団交を行うことができないのはもっぱら組合の態度に問題があると主張する（前記第2の3(2)イ）。

(イ) しかしながら、第1回団交の録音データ、撮影した映像などからすると、A1委員長が「おかしなことを言われたらそりゃ頭にくるでしょう」と発言をした際の口調は声を荒げたものでも、激しく詰問するようなものでもなかったことが認められる。むしろ、A1委

員長がかかる発言を行う直前、B 1 社長から「いくらなんでも考えがひどすぎる」などと X 2 組合員を非難する発言や、令和 4 年 2 月 21 日のストライキ等を引き合いに出して「ルール違反」と抗議する発言があったことで、労働組合側からみると使用者である B 1 社長があまりにも X 2 組合員や組合の立場を軽んじているように感じられたとしても無理はなく、思わず苦言を呈するように発言をしたものであることすらうかがわれるものである（なお、A 1 委員長の発言が「おかしいと言われたら、それは頭にくるでしょ」という内容であったことについては B 1 社長自身が本件初審審問においても認めているところでもある。）。さらに、A 1 委員長は、B 1 社長を挑発又は威迫するような言動をしていたわけでもなく、B 1 社長が大声を出されると血圧が上がって身体に良くないなどと発言してその場を去ったのは、合理的な理由に基づくものではない。B 1 社長は、団交を拒否する旨の発言をしていないものの、団交場所から立ち去ることで団交を打ち切ったと認められる。

- (ウ) そうすると、令和 4 年 1 2 月 1 1 日に、東京都 C 2 区の公共施設において団交が開始されたものの、約 2 5 分という比較的短時間で終了したばかりか、組合が事前に告知していた団交事項を話し合っている際に、会社は、不意にその交渉を打ち切ったのであるから、組合との合意達成の可能性を模索する義務を尽くしたとはいえない。
- (エ) また、B 1 社長は、A 1 委員長からの冬季一時金の不払についての質問に対して、「不払いじゃないから不払いじゃない」とか、「賞与の査定がゼロだから」と答えたことに対し、A 1 委員長が「ちなみに聞くけど」と査定の理由などを質問しようとしたところ、かかる質問を遮って「パートさん以下の仕事やってね。（中略）生産効率もパートさん以下だよ。（中略）こんな社員なんかいるのってい

うぐらい」などと正面から回答してはいなかったばかりか（前記第3の7(2)）、A1委員長がまだ会社から何も回答されていないと抗議したにもかかわらず、「仕事は逃げちゃいけないよ」などと放言してその場から退席し（同7(6)ア）、組合の質問に対し実質的に答えていなかったと認められ、会社は、第1回団交において、組合の質問に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりしてはいなかったと認められる。

以上からすると、会社の団交における対応は不誠実なものであったといえる。

- (オ) なお、会社は、A1委員長が暴言を吐くなどの威迫行為に及んだとも主張するが（前記第2の3(2)イ）、第1回団交を撮影した映像などの関係証拠からみてもかかる事実を認めることはできず、かかる主張には理由がない。

また、会社は、上記(ア)②のとおり、その後も団交に応じることを申し出ているものの、組合から団交申入れがなかったことから、団交を行うことができなかったとも主張する。確かに、第1回団交以降、本件初審結審日まで、組合は、会社に対し、団交申入れを行っていない（前記第3の7(6)イ）ものの、これは、前件の和解において「組合から団交の申入れがあれば誠実に応じる」と協定したにもかかわらず（同3(10)）、第1回団交における会社の対応が不誠実であったことなどに起因するものと考えられる上、少なくとも、組合が団交申入れをしなかったからといって、組合に話合いの意思がなかったともいえないのであるから、会社の主張には理由がない。

## エ 結論

以上のことから、第1回団交における会社の対応は不誠実なものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 争点4 (会社がX2組合員に対して本件学習等指示により担当業務除外措置を執ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 労組法第7条第1号該当性

ア 本件学習等指示と業務との関連性について

会社は、不誠実な団交に終始した第1回団交の翌日となる令和4年12月12日に、同日付け日報によって、X2組合員に対し、本件待機指示を命じた後(前記第3の8(1)ア)、それからわずか8日ないし9日後の同月20日付け及び同月21日付けの各業務指示書で、X2組合員に対し、本件学習指示を行ったことが認められるところ(同8(3)ア及びイ)、会社が指示した学習内容は、「『仕事の基本』が身につく本」などのはじめて社会人となる者が読むようなマニュアル本などもあれば、X2組合員が従事していたピッキング等の作業と無関係なあるいは関係が希薄といわざるを得ないような書籍の場合もあって(同8(7)イ)、業務時間中に指示される学習内容としては、業務との関連性が低い内容であると認められる。

イ 担当業務除外措置の必要性・合理性について

(ア) 上記アで述べるとおり、X2組合員に対する本件学習等指示による担当業務除外措置は、会社の業務との関連性が低い学習を指示するものであったばかりか、会社は、令和元年7月に同社に就職し、3年以上が経過していたX2組合員に対してのみ、唐突に、X2組合員が担当していたピッキング等の業務から外して、業務との関連性が低い学習等に従事するよう指示するものであるところ、前記第3の8(3)のとおり、会社は、令和4年12月20日付け業務指示書に「他の部門の仕事も出来るように」などと記載しつつも、会社が指定した教材を読ませる目的や業務との関連性をX2組合員に説明

せずに当該学習を続けさせていたことが認められる。

そうすると、かかる会社の対応には、特別の事情がない限り、必要性や合理性があるということとはできない。

- (イ) 会社の主張に理由がなく、特別の事情があるとはいえないこと
- a 会社は、本件学習等指示による X 2 組合員に対する担当業務除外措置について、① X 2 組合員の能力が不足しており、かつ、②かかる能力不足の X 2 組合員に提供できる仕事なかったので合理的な理由に基づく措置であったと主張する（前記第 2 の 4 (1)ア(ア)）。

しかしながら、上記①についてみるに、会社は、令和 4 年 4 月 19 日に射出成型の業務をしていた埼玉第二工場を閉鎖し、それ以降、会社（東京工場を含む。）では同業務を行っておらず、会社にはほかに工場がない（前記第 3 の 1 (3)）。そうすると、会社は、X 2 組合員に対して、消滅した業務のために「射出成形・金型マニュアル 現場で生かす基礎知識」などの書籍（同 8 (7)イ）を勉強するよう指示していたこととなる上、それ以外の学習教材についても、会社の業務内容とは無関係あるいは関係が希薄なものであるということができ、学習内容それ自体から直ちに X 2 組合員の業務知識やスキルの向上のための学習であるということとはできない。

また、テストについてみても、会社においては、入社数か月の者に対する「新人テスト」以降継続的に会社製品に対するテストが行われていたことが認められるところ、X 2 組合員は、入社直後の令和元年 8 月頃のテストでは 70 点前後という相応の点数を獲得しており（前記第 3 の 2 (1)）、追加テストが行われた形跡もないことから、合格者として扱われていたことが認められる。

そして、会社の業務内容が新たに追加されたり、大きな変更が生じたりしていないにもかかわらず、入社後約3年6か月が経過した時点で、突如、X2組合員にのみ、会社の製品知識等が不足していることを理由として、X2組合員にのみ継続的に学習指示を行わなければならないのは、事実経過からみて不自然・不合理である。

さらに、上記②についても、会社は、本件学習等指示による担当業務除外措置を行った頃、X2組合員が従前従事していた業務と同一内容の業務について新たな求人を行っていたことから（前記第3の5(3)）、X2組合員に提供できる仕事がなかったことはなく、会社の主張は、かかる客観的な状況と矛盾しているといわざるを得ないのであって採用することができない。

このように、会社の主張は、客観的な事実関係に反しており、いずれも採用できない。

b なお、会社は、X2組合員の能力不足を明らかにする具体的な事例として、X2組合員には、ピッキング業務に必須となる射出成型の知識がなかったため、別の製品のヘッダーが付いていた商品を出荷してしまう重大なミスを犯したことがあった上、会社の従業員Aの能力と比較しても、極めて低かったとも主張する（前記第2の4(1)ア(i)）。

しかしながら、前記第3の3(9)ウのとおり、ピッキング業務は、単に東京工場内から出荷指示を受けた商品を選別・収集する作業であり、出荷指示を受けた商品が何であるかを理解できれば足りるということができ、前記第3の1(3)で述べるような射出成型の知識まで保持しておくまでの必要はないといえるから、会社が主張するような射出成型の知識まで作業を行う際に必要とはさ

れない。そのため、会社の主張によっても、ピッキング作業に従事するX2組合員に、射出成型の知識まで必須とする理由が不明であるといわざるを得ない上、従業員Aとの関係においても、仮に会社が縷々主張するような出来事があったとしても、かかる出来事は、いずれもX2組合員1人に帰責できるものではなく、そのほかの会社の主張を踏まえても、X2組合員の能力が低いと評価できるまでの事情とみることはできない。

c 小括

以上のことから、担当業務除外措置に必要性・合理性を認めることはできない。

ウ 不利益取扱い該当性について

- (ア) 上記ア及びイで述べたとおり、X2組合員は、本件学習等指示を受けて、東京工場内で業務との関連性が低い書籍の読書を命じられ、令和4年12月11日まで従事していたピッキング等の業務への従事を拒否されることで、X2組合員は、担当業務から外される取扱いを受けている（担当業務除外措置）ところ、かかる措置には必要性・合理性が認められないため、X2組合員は合理的な理由なく会社の一方向的な指示によって担当業務から外されるという精神上及び職務上の不利益取扱いを受けていると認めることが可能である。
- (イ) 加えて、X2組合員が会社から指示された学習場所は、当初は東京工場出入口の階段下の空きスペースであり、およそ学習にふさわしい場所とはいえない場所であって、その後、遅くとも令和5年3月以降になると、東京工場1階出入口内の空きスペースへと移されたものの（前記第3の8(4)イ）、同所は、至近に来訪者の記帳場所や別の従業員が実際に作業を行う作業台が設置されている場所であった（同8(10)ア）。X2組合員からすれば、来訪者や業務従事申

のほかの従業員から見える場所で業務との関連性が低い書物を学習させられることとなるので、就業場所でありながら業務との関連性が低い読書を行っている者として奇異の目にさらされていると屈辱感を抱くのが通常である。これは、前記第3の3(7)イ及び同9(4)で述べるように、X2組合員が肉体的・精神的苦痛を被ったとして会社らを相手に損害賠償請求を行っている安全誘導指示業務（会社が東京工場敷地道路際に木製パレットを3段積み上げ、X2組合員に対し、1日中両手に手旗を持ち佇立し、安全誘導の指示を行うよう指示したこと）命令を受けたときと同様の状況にX2組合員を追い込むものであるといえることができる。

- (ウ) このように、本件学習等指示による担当業務除外措置は、X2組合員に対する精神上及び職務上の不利益取扱いに当たると認められる。

#### エ 不当労働行為意思について

- (ア) 担当業務除外措置が開始された時期について

会社は、担当業務除外措置を行うまでに、上記1及び2で述べたとおり、X2組合員に対して、本件回覧除外措置や本件一時金不支給措置といった不当労働行為を行っていた上、上記アで検討したとおり、会社がX2組合員に対して担当業務除外措置を行い、精神上及び職務上の不利益な取扱いを開始したのは、第1回団交直後の令和4年12月12日からであり、組合らの組合活動が実際に実行された直後という開始時期からみて、本件回覧除外措置や本件一時金不支給措置と同様に、担当業務除外措置も不当労働行為意思に基づいて行われた不利益取扱いであると推認される。

- (イ) 労使関係の状況について

担当業務除外措置が行われた当時、会社は、前記第3の6で述べたとおり、組合から団交に応じるよう求められていたことが認められ、その議題の中に「その他」があることにつき、組合に対してその他という議題には応じられないと何度も書面で回答していた（前記第3の6(2)、(4)及び(5)）。そして、前記第3の7で述べたとおり、第1回団交は約25分で終了しているところ、会社は、A1委員長がまだ会社から何も回答されていないと抗議したにもかかわらず、団交の会場から退出するなど（前記第3の7(6)）、上記3のとおり、不誠実な団交に終始しており、組合と対立関係にあったことが認められる。

(ウ) 担当業務除外措置の態様等について

会社は、X2組合員1人のみに担当業務除外措置のような業務指示を行っているところ（前記第3の8(3)イ）、業務内容に無関係あるいは関係が希薄で必要性が認められない書籍を読むように指示したばかりではなく、X2組合員に屈辱感を植え付けるような場所で行うようにも指示したのは、かかる指示がなされる直前に組合との間で第1回団交が行われたことが理由であったと推認できるところ、会社の指摘する事情（前記第2の4(1)ア(ウ)）を踏まえても、かかる推認を排斥できる合理的な事情はない。

もとより、上記イで述べたとおり、本件担当業務除外措置には業務上の必要性・合理性を認めることもできず、かかる事情は、当該措置はX2組合員が組合員であることを理由とするものであることを推認させる。

(エ) 小括

そうすると、会社は、第1回団交の実施という組合活動を理由に組合員であるX2組合員に対してかかる不利益取扱いを行ったものといえ、会社には不当労働行為意思が認められる。

#### オ 結論

したがって、会社が担当業務除外措置を執ったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

#### (2) 労組法第7条第3号該当性

上記(1)のとおり、会社は、X2組合員が組合活動の一環として第1回団交に及んだことを理由にその業務を取り上げて精神上及び職務上の不利益を与えたといえる。かかる措置は、客観的にみて、ほかの従業員をして、X2組合員のように組合に加入して組合活動に従事すればX2組合員と同様に何らかの不利益な取扱いがなされる可能性を認識させ、組合加入意欲を失わせて抑止する効果を有すると認められ、組合を弱体化させる行為に当たるといえることができる。そして、上記1(1)ウなどで指摘するような本件労使関係の下では、会社も、そのような効果を持つ行為であることを認識し、その上でX2組合員に対する担当業務除外措置を執ったと評価できるので、かかる措置は、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

#### 5 救済の利益の有無及び救済方法の適否について

上記1から4で検討したとおり、組合らが救済を申し立てた会社の上記各行為は不当労働行為に当たり、会社の再審査申立てには、いずれも理由がないことが認められる。

そこで、救済利益及び救済方法等も問題となるところ、会社は、初審命令の交付を受けた後、初審命令が確定するまでその履行を拒絶すると明言している(前記第3の9(3)イ)上、初審命令後の会社と組合らの関係については、①X2組合員の業務内容の変更、②第2回団交が開催されたとい

った事情変更は認められるものの（同9(2)及び(3)）、①については、会社は、X2組合員を負担の大きい業務に従事させており、X2組合員の不利益が解消されたとはいえず、仮に、X2組合員を従前と同様の業務内容に戻したとしても、實際上、負担の大きい業務への従事を継続させるなどして、同種の不当労働行為を今後も繰り返すおそれがあること、②第2回団交及びその前後のやり取りをみても、会社が組合の団交要求に対して誠実に交渉に応じたとはいえないことから、救済利益が失われたとは認められない。さらに、X2組合員に対して、本件一時金に相当する金銭の支給が行われた形跡もない。

そうすると、初審と同様に、X2組合員に対しては、ほかの従業員と同様に、少なくとも令和4年中に支給された2回分の一時金を支給すべきであるところ、その金額については、初審命令で検討した事情を覆す事情がないことも踏まえると、初審命令と同様に、30万円が相当である。

そして、救済方法についても、これまでの当事者双方、特に会社の対応その他本件に表れた一切の事情を考慮すると、現時点では、初審命令と同様の方法によるのが相当である。

## 第5 結論

以上のとおりであるから、初審命令の判断は相当であり、本件再審査申立てには理由がなく、救済の必要性も認められる。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27の12並びに労委規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和8年4月15日

中央労働委員会

第一部会長 山川 隆一