

命令書の概要

1 当事者の概要

(1) 申立人Xユニオン（執行委員長A）

申立人Xユニオン（以下「組合」という。）は、平成30年10月30日に結成され、労働者等が企業の枠を超えて加入する合同労働組合である。

組合は、申立時、組合員数は2名であり、会社における組合員数は組合の執行委員長A（以下「A」という。）1名であった。

(2) 被申立人株式会社Y（代表取締役会長B1）

被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）は、平成7年に設立され、C市Kに本社を置き、食品製造等を行う株式会社である。

2 事案の概要

本件は、会社が組合に対して行った次の(1)及び(2)の行為が、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとして、(3)の行為が労働組合法第7条第2号の不誠実団交に当たるとして、(4)の行為が労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるとして、組合から当委員会に対し、令和2年6月1日付けで各救済申立てがあった事件である。

(1) 会社が、Aに対し、平成30年12月以降、賞与を支給しなかったこと。

(2) 会社が、Aに対し、平成30年10月30日以降、就労時間を短縮したこと、勤務日数を削減したこと及び帰宅命令を行ったこと。

(3) 会社が、第2回団体交渉以降、期日の間隔を合理的な理由なく空け、交渉時間を1時間と設定したこと

(4) 会社が、組合に対し、令和2年2月27日の第5回団体交渉において、組合の掲示板の設置を許可しなかったこと。

3 主文の要旨

(1) 平成30年12月時の賞与がAに対し支給されなかったこと及び平成30年10月30日から令和元年5月15日までの間の就業の対価として令和元年5月26日までにAに対し支払われた賃金の減額を不利益取扱いとする申立てを却下する。

(2) その余の申立てを棄却する。

4 争点

(1) 会社が行った、Aへの平成30年12月以降の賞与の不支給、同年10月30日以降の勤務日数の削減、就労時間の短縮及び就労作業中における帰宅命令は、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いに当たるか。

(2) 会社が行った、団交条件の設定は、労働組合法第7条第2号にいう不誠実団交に当たるか。

(3) 会社が行った、令和2年2月27日の第5回団体交渉における組合掲示板の設置不許可は、労働組合法第7条第3号にいう支配介入に当たるか。

5 判断の要旨

(1) 不利益取扱いについて

ア 賞与の不支給について

(7) 本件申立てが平成30年12月賞与の不支給から労働組合法第27条第2項の除斥期間の1年を経過しているとの主張について

a 本件申立ては令和2年6月1日付けでなされ、平成30年12月分の賞与の支給は同年12月に行われている。したがって、本件申立ては、当該不支給の時より1年以上経過した後になされたことは明らかである。

b 会社におけるパート従業員に対する賞与の支給は、各期の受給者の範囲や支給額が画一的ではないことなどからすれば、各期ごとに決定されていることが推認される。そうすると、各期の賞与の支給はそれぞれ独立したものと解さざるを得ず、全体として継続する行為と評価することも相当ではない。

したがって、平成30年12月時のAに対する賞与の不支給を不利益取扱いとする申立ては、却下せざるを得ない。

(イ) 賞与の不支給が不利益取扱いに当たるか

a 賞与の支給根拠

(a) 会社のパートタイマー就業規則には賞与の支給に関する規定はなく、雇用契約書には、賞与について条件付きで支払う旨の記載がある。

したがって、Aについて、雇用契約上は賞与の支払が確実に約束されていたものと見ることはできない。

(b) 会社からAに対し、過去一定の期間賞与を支給されてきた事実があり、また、A以外のパートタイマーについても、概ね年間の給与支払額が130万円以上の者に対しては賞与が支給されてきた。こうした状況に照らせば、会社において、賞与を支給する労働慣行があったことがうかがわれる。

しかし、Aを含むパート従業員につき賞与の具体的な支給額や算出基準が定められていたと認めるに足りる証拠はないから、賞与の請求権は個々の従業員への成績査定がなされたか、または金額の合意が従業員との間で成立したときに発生するものと考えられる。ただし、過去の賞与の支給実績等に照らし、当然に賞与の支給が見込まれるにもかかわらず、会社が客観的かつ合理的な理由なく賞与を支給しない場合には、賞与不支給が違法となり得る。

b Aへの賞与を不支給とした理由

会社が賞与を不支給とした理由を覆すに足りる証拠はない。

c 賞与の不支給に関する不当労働行為意思の存否について

(a) Aに対する賞与の不支給が始まったのは、組合が会社に対し平成30年10月30日付けで「Aは当組合の組合員である」と通知した後まもなくの同年12月分からであるから、これによれば、会社はAが組合員となったことの故に賞与の支給を停止したのではないかという疑いが生じる。

しかし、平成30年12月分賞与の考査対象となる時期は同年7月以降と解されるところ、Aの勤務態度や勤務成績等に関し会社からの評価を下げられてもやむを得ないと考えられる出来事の発生時期と賞与の不支給の期間とはほぼ時期的に符合している。したがって、Aへの賞与の不支給は、同人の服

装の乱れ、衛生管理、上司の指示遵守に問題があったからなどとする会社の主張には合理性がある。

(b) この点に関し、組合は、AがZ社での就業中、現場責任者から組合は無意味であるとの批判や、Aを退職排除するよう上から指示があったとの示唆を受けた旨主張しているが、この主張を裏付けるに足りる証拠はない。

また、組合は、会社の社員が組合を批判し、社内での勧誘活動はまずいなどの言動をしたと主張しているが、これを裏付ける証拠もない。

その他、具体的に会社若しくはその代表者らが組合そのものを嫌悪していたことをうかがわせるに足りる証拠はない。

(c) したがって、賞与の不支給に関し、Aが労働組合員であることの故をもってなされたと推認することはできない。

d 結び

よって、令和元年7月分以降のAに対する賞与の不支給をもって、不利益取扱いによる不当労働行為に当たるとの組合の主張は採用することができない。

イ 勤務日数の削減及び就労時間の短縮について

(7) 本件申立てのうち令和元年5月26日以前の賃金支払に関する部分が行為から除斥期間の1年を経過しているとの主張について

a 組合が本件で主張する不当労働行為を構成する事実に関し、不利益取扱いと評価され得る会社の行為は、就労条件を変更する会社の命令・辞令と、それ以降に支払われる賃金の減額の双方を意味するものと解するのが相当である。

ところで、会社の命令に基づいて支払われる一連の賃金の減額は、全体として継続する一個の行為と評価することができるものと解され、一方、その後会社の命令により就労条件が変更される場合には、その変更命令とそれ以降に支払われる賃金の減額は、以前の賃金支払とは別個の行為として捉えられるものと解される。

b Aの賃金は毎月15日締めで同月26日支払とされているところ、同人に支払われた賃金のうち、平成30年11月から令和元年5月15日までの就業の対価となる分は平成30年8月31日付けのZ社への出向命令及び平成31年2月11日付けの会社異動命令に基づくものである。一方、令和元年6月以降に支払われた賃金は、平成31年4月25日付け以降の辞令等に基づくものであり、この時点で就労条件が変更されている。

したがって、平成30年10月30日から令和元年5月15日までの間の就業の対価として同年5月26日までにAに対し支払われた賃金の減額が本件申立てより1年以上前の行為となることは明らかである。

c よって、この期間における賃金減額に関する組合の主張は、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条に基づき却下すべきこととなる。

(イ) 勤務日数の削減及び就労時間の短縮が不利益取扱いに当たるか

a 賃金の支払根拠と就労条件の変遷について

Aの勤務日は、入社時から平成30年8月31日の出向命令までは5勤1休とされていたが、その翌月以降は週休2日程度の会社指定日をもって出勤日とさ

れることとなった。一方、勤務時間については平成 29 年 8 月 7 日の労働審判において成立した調停の就労条件と比べると、勤務時間数が減少している期間がある。また、夜勤から昼勤へと変更されたことにより、支払われる時間外手当の額が減少している時期もある。したがって、限定的ではあるが、Aには就労条件の変更により賃金の減少が生じたことが認められる。

b 令和元年 5 月の辞令以降の勤務日数の削減・就労時間の減少が不当労働行為としての不利益取扱いに当たるか

(a) A の令和元年 6 月以降に支払われた賃金に関する就労条件の変更は、平成 31 年 4 月 25 日付け及び令和元年 5 月 25 日付けの辞令並びに労働訴訟の同年 11 月 22 日の第 5 回弁論準備手続期日において会社が示した同年 12 月 1 日以降の勤務条件に基づくものである。

(b) 賃金減少につながる労働条件の変更は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の労働条件の相当性その他労働条件の変更にかかる事情に照らして変更する合理性がない限り権利の濫用となる。

しかし、A の勤務日数の削減及び就労時間の短縮は、工場の新設に伴い会社に生産体制を変更する必要性が生じ、これにより夜間の業務量が減少したことや、他の従業員とのシフト調整をバランス良く行う必要があったという要素が大きく、業務上やむを得ない措置であったというべきである。

(c) なお、会社に不当労働行為意思があったかどうかについては、上記(1)ア(イ)c(b)で述べた理由と同一の理由によりこれを否定すべきである。

c 結び

よって、令和元年 6 月以降に A に対し支払われた賃金の減額に関する勤務日数の削減及び就労時間の短縮が不当労働行為に該当するとの組合の主張は採用できない。

ウ 就労中の帰宅命令について

(7) 組合は、①会社が A に対し、令和元年 5 月 25 日付け辞令の交付後、終業時刻である午前 1 時前に帰宅を命じることが頻繁にあり、②令和 2 年 11 月 20 日、会社の一般社員が、会社の指示で A の作業中に帰宅するよう命じた、と主張している。

しかし、これらの主張のうち①については、帰宅命令があったとされる時期や命じた人物も特定されておらず、②についても命令した人物が不明確であるといわざるを得ない。

(イ) その他、組合の主張する、勤務時間内において A に対し帰宅命令がなされたとする事実を認めるに足りる証拠はない。

(ウ) よって、就労中の帰宅命令が不当労働行為に当たるとする組合の主張は採用し難い。

(2) 不誠実団交（不誠実な団体交渉条件の設定）について

ア 第 1 回団体交渉期日と第 2 回団体交渉期日との間隔に関する不誠実団交の申立てが行為の日から除斥期間の 1 年を経過しているとの主張について

第 1 回から第 5 回までの団体交渉は、いずれも交渉事項として A の就労条件や賃金等に関する問題が含まれ、ほぼその内容は重複しており、同一性を有していると

いうべきである。しかも、これら5回の団体交渉はほぼ1年の間に繰り返されており、各団体交渉は一体として連続性があり、継続する行為と見ることができる。

したがって、第1回団体交渉は本件申立ての1年以上前のことであるが、除斥期間は経過していないというべきであり、会社の上記主張は、失当を免れない。

イ 交渉時間を1時間と制限したことが不誠実団交に当たるか

(ア) 第2回団体交渉期日に関しては、組合から事前に交渉時間を2時間とする旨の要求は出ておらず、会社が事前に組合に対し交渉時間を1時間と明記した文書を送付したが、組合からは特に交渉時間が短すぎる旨の反論はなかった。結局、第2回団体交渉を1時間とすることは組合も了解しており、また団体交渉当日も、次の団体交渉の交渉時間を2時間としたい旨の話は出なかった。

(イ) その後、組合から再度の団体交渉を求める文書が会社に送られたが、特に交渉時間の長さに関する記載はなかった。会社は、第3回団体交渉の候補日時を提案するとともに、議題と無関係な事項についての発言や不規則発言を相互に慎むことの確認を求めた。すると、組合は、交渉時間を少なくとも2時間とすることを求め、事前に要求事項をまとめた上で交渉に臨めば交渉時間は1時間で十分であるとの会社の見解に対し、十分に話し合いを尽くすためには1時間では足りないことが明白であるとして、重ねて2時間を要求した。

以後交渉時間に関して組合と会社とで折り合いがつかず、結局、令和元年8月28日午後1時50分から2時50分まで第3回団体交渉が開かれた。

(ウ) 組合は、会社に対し、令和元年12月2日付けで団体交渉を申し入れ、交渉時間として2時間程度を確保することを求めた。これに対し、会社は組合に、議題と直接関係のない事項についての発言を慎み、議題に関する具体的要望を事前に提案することにより、1時間で交渉を行うことができる旨を回答した。

こうして、令和2年1月14日に第4回団体交渉が開かれ、46分間で終了した。

(エ) 組合は、会社に対し、令和2年2月14日付け文書をもって団体交渉を申し入れ、交渉時間を2時間程度とするよう求めた。これに対し、会社は次の団体交渉を同月27日午後3時35分から4時35分とする旨を回答している。

令和2年2月27日には午後3時30分から第5回団体交渉が開かれ、午後4時05分に終了した。

(オ) 以上の経過に鑑みれば、もともと組合は団体交渉期日の交渉時間として2時間を予定していたわけではなく、会社から「議題と無関係な事項についての発言や不規則発言を相互に慎むこと」を求められて以降2時間を要求するようになったことが認められる。

しかし、組合が会社に対し、最低2時間の交渉時間を要する理由に関して具体的な説明をした様子はいかかわらず、本件申立後も、その点は明らかでない。

(カ) 本件の団体交渉事項の内容、団体交渉時における交渉の経過、関係者の数等を考慮すれば、交渉時間が2時間確保できなければ充実した協議ができなかったとまでは認め難いといわざるを得ず、会社が2時間の団体交渉に応じなかったからといって直ちにそれを不誠実団交と評価することはできない。

ウ 団体交渉期日の間隔を長く空けたことが不誠実団交に当たるか

- (ア) 上記5回の団体交渉のうち、第2回と第3回団体交渉期日の間隔は約2か月、第4回と第5回団体交渉期日の間隔は13日であり、団体交渉までの準備等を考慮すれば、不当に長過ぎる間隔を置いたとは解し難い。
- (イ) 第1回と第2回の団体交渉期日が約4か月空いた事情は、次のとおりである。
平成31年2月28日の第1回団体交渉実施後、同年4月2日に組合から会社に要求事項に対する回答を求める書面が送付された。会社が同日労働訴訟で解決を図る旨の回答をしたところ、組合は令和元年5月8日付けで団体交渉に応じるよう求める文書を会社に送付した。同月16日会社は、同年6月26日に団体交渉を受け入れる用意があることを伝えたが、組合は同年5月27日に至り、同年6月10日から14日の間に実施してほしいとの申入れをした。しかし、この申入日は会社側の都合がつかず、その後やり取りを重ねた末、同年6月26日に第2回団体交渉が開かれることが決まった。
- (ウ) 第3回と第4回の団体交渉期日が約4か月半空いた事情は、次のとおりである。
Aと会社は、令和元年9月10日の労働訴訟の弁論準備手続期日において、団体交渉の停止に合意した。しかし、同年11月22日の労働訴訟における弁論準備手続期日において、Aから、同年12月1日以降の勤務条件については、団体交渉で解決したい旨の申入れがあり、組合は会社に対し、令和元年12月2日付け文書をもって団体交渉の申入れを行い、期日を提示した。これに対し、会社がいずれの期日も都合がつかないことを伝え、翌年1月14日か同月17日を再提示したところ、組合も同月14日とすることを了解し、第5回団体交渉期日が決定された。
- (エ) 本件においては、上記のような経緯で団体交渉の間隔が空いてしまったのであるから、特に会社側が非難を受けるべきものとは解し難い。
- (オ) したがって、団体交渉期日の間隔が長くなったことをもって不誠実団交に当たるとはいえない。

エ 結び

よって、会社の団体交渉条件の設定が不誠実団交に当たり不当労働行為となるとする組合の主張は採用することができない。

(3) 支配介入（組合掲示板の設置不許可）について

ア 本件においては、会社が組合に対し掲示板の設置若しくは会社の掲示板を利用した掲示物の掲示を許諾していると是認できる労働協約や合意の存在を認めるに足りる証拠はない。

イ そこで、会社において組合からの掲示板の設置や掲示物の掲示の要求を拒否する行為が、使用者の有する企業施設の管理を行う権利の濫用に当たると認められるような特段の事情があるといえるかどうかについて検討する。

(ア) 組合は、組合活動としてチラシ等を会社工場内に掲示する必要があると主張するところ、組合作成の文書を会社内で掲示することの必要性は一般論としては認められるものといえる。ただし、組合としてどのような掲示物を掲示する具体的必要性があるのかについては、組合の主張や提出証拠に照らしても明らかではない。また、組合に加入している会社の従業員は、令和3年6月29日の時点でもAを含めて2名だけであるから、組合員に対する伝達の手段としての意味はそれほど大きい

とは考えにくい。

(イ) 会社は、組合の主張するような活動はビラ配りによっても可能で、あえて掲示を認める必要はないと主張している。組合の情報を文書により会社内で公開する方法として、掲示による場合と全く同一の機能や効果があるといえるかは、必ずしも即断できないものの、ビラ配りによってもある程度組合の情宣活動を実現することは可能であると見られ、社内においてビラ配りが許容されることにより掲示を認める必要性は相当程度低下するというべきである。

(ウ) これらの事情を考慮すると、組合の文書の掲示を認めなければ権利の濫用に当たるとまでは解し難いところであり、他に特段の事情を認めるに足りる証拠はない。

(エ) なお、S工場の食堂兼休憩室には、掲示板としてホワイトボードが設置されており、組合が求めているのはA4サイズのスペースに過ぎず、文書の並べ方次第でA4版程度の掲示物であれば十分に掲示は可能と認められる。

(オ) また、会社は、掲示板設置を認めた場合、クリップの使用等による食品への異物混入の危険が生じ、組合側で異物混入を防止する体制を確保できるとは考えられないと主張しているものの、異物混入の危険は組合員についてだけ考えられるというものでもないから、会社のこの主張は説得力に欠けるといわざるを得ない。

(カ) したがって、食堂兼休憩室において組合の掲示を認めるかどうかについては、今後組合と会社の双方が、掲示文書の性質、組合活動の情報提供の必要性、代替手段の存否等を考慮し、検討すべきである。

ウ よって、会社が組合文書の掲示板への設置を容認していないことは違法とはいえず、支配介入に当たるとの主張は採用できない。

6 命令交付の経過

令和2年6月1日

救済申立て

令和2年7月31日から令和3年6月29日

調査7回及び審問1回

令和3年8月31日

結審

令和3年11月24日

公益委員会議にて命令決定