

# 命 令 書 の 概 要

# 静労委令和元年(不)第2号事件 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A1）

申立人Xユニオン（以下「組合」という。）組合は、平成6年6月16日に結成され、主に静岡県西部地域で労働相談活動などを行い、労働者等が企業の枠を超え加入する合同労働組合である。

申立時現在、組合員数は98人で、会社における組合員数は、2018年11月27日付け「ユニオン加入通知及び団体交渉開催申入れ書」（以下「団交申入れ書」という。）の送付当時、ロードサービス部に所属する3人ないし4人であったが、現在の実質的な組合員数は、本件申立に係る組合員2人のみである。

### (2) 被申立人株式会社Y（代表取締役B1）

被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）は、登記上はC市S町にS店を置き、C市T町の店舗を本社と称し、車の販売、整備、ロードサービス業務等を行う、従業員数約30人の株式会社である。

なお、本社のほかに、C市F町と同市HにそれぞれF店とH店を有しており、本社とF店の距離は約3km程度である。

## 2 事案の概要

本件は、会社が組合に対して行った次の(1)、(2)、(3)、(5)及び(6)の行為が、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い又は同法7条第3号の支配介入に当たるとして、(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、それぞれ2019年11月8日付け、2020年1月7日付け、2020年2月18日付け及び2020年5月31日付けで各救済申立てがあった事件である。

(1) 会社が、平成31年3月26日付けで、申立人組合員A2（以下「A2組合員」という。）をC市F町に設置されている店舗（以下「F店」という。）から、C市T町に設置されている店舗（以下「本社」という。）へ人事異動させたこと。

(2) 会社が、A2組合員に対し、平成30年冬季及び令和元年夏季一時金を減額支給したこと。

(3) 会社が、申立人組合員A3（以下「A3組合員」という。）に対し、令和元年夏季一時金を減額支給したこと。

（以上、2019年11月8日付け及び2020年5月31日付け申立て）

(4) 会社が、令和元年12月25日にA3組合員に対して、脱退勧奨を行ったこと。

（以上、2020年1月7日付け申立て）

(5) 会社が、A2組合員に対し、令和元年冬季一時金を減額支給したこと。

(6) 会社が、A3組合員に対し、令和元年冬季一時金を減額支給したこと。

（以上、2020年2月18日付け及び2020年5月31日付け申立て）

## 3 主文の要旨

(1) 被申立人は、A2組合員に対して行った平成31年3月26日付けの人事異動を撤回し、A組合員を原職復帰させなければならない。

- (2) 会社は、A 2 組合員に対し、平成 30 年冬季及び令和元年夏季一時金として、基本給の半額分と既に支給した一時金との差額を支払わなければならない。
- (3) 会社は、A 3 組合員に対し、令和元年夏季一時金として、基本給の半額分と既に支給した一時金との差額を支払わなければならない。
- (4) 会社は、会社で勤務する申立人の組合員に組合脱退を勧奨するなどして、申立人の自主的運営に支配介入してはならない。
- (5) 謝罪文の手交
- (6) その余の請求の棄却

#### 4 争点

- (1) 会社が、A 2 組合員を異動させたことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い又は同法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。
- (2) 会社が、A 2 組合員に支給した平成 30 年冬季一時金、A 2 組合員及び A 3 組合員に支給した令和元年夏季及び冬季一時金は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い又は同法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。
- (3) 会社が、入院中の A 3 組合員に対して行った令和元年 12 月 25 日の言動は、組合脱退の勧奨といった労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか。

#### 5 判断の要旨

- (1) 平成 31 年 3 月 26 日付け A 2 組合員の人事異動について

ア 本件人事異動が不利益取扱いに当たるか

異動により、A 2 組合員の職務内容や賃金に変動はなく、A 2 組合員自身に具体的な不利益が発生したとまでは認められない。

一方、組合に対する不利益の発生について検討するに、本件人事異動は、社内で組合が組織化されてから約 4 か月しか経っていない時期に行われたものであり、未だ脆弱といわざるを得ないような組合組織に対する有形無形の影響が生じ得る可能性があったことは否定しがたく、現に、本件人事異動直後の平成 31 年 4 月頃に組合員 1 人が組合から脱退する意思を示すなど、組合の会社内の組織化において一定の影響が生じている事実が認められる。

このように、本件人事異動は、組合の組織運営や組合活動一般に対し看過できない不利益を生じさせるものであったといえる。

イ 本件人事異動が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

本件人事異動は、平成 31 年 2 月 27 日に行われた第 2 回団体交渉との時間的近接性が認められることなどから、本件人事異動が、団体交渉と全く無関係に実施されたとは考えがたい。

さらに、当時の会社社長である B 2 前社長は、組合から 2018 年 11 月 27 日付け「団交申入書」を受領直後の同年 12 月 1 日、組合について「人を食べ物にする組織」と発言したり、第 2 回団体交渉の際に A 2 組合員について「こういう問題が起きた。その首謀 A 2 君」と発言したりするなど組合に関する嫌悪意思が窺われ、特に A 2 組合員を敵視し、A 2 組合員を会社内で孤立させようとする意思が推認できる。

この点、会社は、本件人事異動は F 店の労働時間管理や業務改善を目的とした本

社からF店へのB3部長の異動に伴うものであると主張するが、F店での管理業務は同人でなければ行えないとまでは解しがたく、また、本件人事異動について組合に対して説得を試みるのが自然であると思われるところ、これを行った形跡がない。これらの事情は、会社が主張する本件人事異動の理由の存在について一定の疑いを生じさせるものでもある。

本件人事異動には、一定の不利益が生じており、かつ、異動の決定的な理由は組合嫌悪意思やA2組合員を孤立させるなどの不当労働行為意思によるものというべきであり、これを覆す証拠はないため、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

ウ 労働組合法第7条第3号該当性について

本件人事異動は、脆弱な組合の社内組織をさらに弱体化させたり無力化させたりしようとする不当労働行為意思に基づき行われた不利益取扱いと認められ、かかる行為は同時に会社が本件人事異動を通じて組合の運営に影響を与えようとしたものと認められる。

したがって、本件人事異動は労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) A2組合員に対する平成30年冬季一時金、A2組合員及びA3組合員に対する令和元年夏季及び冬季一時金の支給について

ア A2組合員に対する平成30年冬季一時金の支給について

(ア) 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季におけるA2組合員の一時金の支給率は0.347である。

当季のロードサービス部の業績が特に悪い等のロードサービス部の従業員のみ一時金の支給を控えるべき事情が認められないことなどから、ロードサービス部の従業員も、賃金規程に定められた勤続6か月以上の支給基準を満たす限り、当季において相当額の一時金が支給される蓋然性があったと認められる。このような支給の蓋然性のある金額（以下「想定支給額」という。）と比して実際の支給額が著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当である場合には、一時金の支給について不利益な取扱いがなされたというべきである。

ところで、上記の想定支給額の認定については、会社には一時金の支給額決定に関する具体的な算定式等が存在しないから、会社内の他の従業員の支給実績やその勤続年数等を参考に判断するほか無い。

ロードサービス部に所属する従業員を除く会社の全従業員（ただし、受給資格を有する者に限る。）の平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の支給実績において、各季の平均支給率は1.012～1.133、最低支給率0.5、最高支給率1.255、A2組合員（1年）と同程度の勤続年数（勤続1年以上2年未満）の従業員の支給率0.82～1.2とそれぞれ認められる。また、最低支給率0.5は、平成30年夏季から令和元年冬季までの計4回の一時金の支給実績において、ロードサービス部を除く一時金の受給資格を持つ全従業員の延べ支給実績49人（事件当事者であるA2組合員とA3組合員を除いたロードサービス部従業員を含めても全55人）のうちわずか2人のみに適用されており、かなり例外的な支給率であることなどを考慮すると、会社に一時金算定について広範な裁量があることを考慮して

も、A 2 組合員が組合活動を行っていないければ支給されていたと考えられる一時金の想定支給額の支給率は、どんなに控えめに見ても当季において 0.5 程度はあったものと考えられる。

そうすると、A 2 組合員の当季の一時金について支給率を 0.347 とすることは、かなり控えめに見た想定支給額の支給率 0.5 に比して著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であり、不利益取扱いがあったものと認められる。

(イ) 当季の一時金の支給が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

前記の不利益取扱いが、不当労働行為意思に基づいて行われたものであるか否かという点について、組合が会社に対し、2018 年 11 月 27 日付け「団交申入書」を交付して以降、B 2 前社長には、組合に対する「人を食べ物にする組織」という発言等から組合嫌悪意思が存在していたことが認められ、当季の一時金の支給は不当労働行為意思に基づくものと推認することができる。

以上から、A 2 組合員に対する平成 30 年冬季一時金の支給は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たると認められる。

(ウ) 労働組合法第 7 条第 3 号該当性について

本件における前記の A 2 組合員に対する不合理といわざるを得ない一時金の設定は、組合員と非組合員の差別的な取扱いであり、かかる差別的取扱いによって組合の運営に影響を与えようとしたものと認められるから、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入にも該当する。

イ A 2 組合員及び A 3 組合員に対する令和元年夏季一時金の支給について

(ア) 令和元年夏季一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季における A 2 組合員に対する一時期の支給率は 0.226、A 3 組合員に対する一時金の支給率は 0.365 である。

A 2 組合員に対する支給について、会社は、令和元年 2 月及び 3 月に顧客から A 2 組合員に対するクレーム事案が発生したこと、同組合員の清掃作業等に関する非協力的な態度等によって、当該支給率となった旨を主張するが、会社から A 2 組合員に対し、評価理由の説明や上述の問題点について具体的な指導等が行わなければ、これらの事情を一時金の評価要素とする実質的な意味を認めがたいところ、それらが行われた形跡は認められない。

A 3 組合員に対する支給について、会社は、同組合員がレッカー車に乗らない等の勤務態度であったため、当該支給率となった旨を主張するが、同組合員は、平成 30 年冬季において支給率 0.878 の査定評価を受けており、これと比較して著しく低い 0.365 という支給率を令和元年夏季に適用する理由を合理的に説明できる事情は認められない。

なお、会社は、令和元年夏季の勤務評価において、6 人の評価者から成る 360 度評価アンケートを実施しているが、当該アンケートはこの 1 回のみの実施であり、かつ、評価者には組合員が所属しているロードサービス部以外の者も複数存在するなど、必ずしも公正で客観性のある評価とも認めがたい。

前記アのとおり設定した最低支給率 0.5 と比較して A 2 組合員及び A 3 組合員に対する支給率が低くなったことを合理化できる理由は認めることができな

いから、両組合員に対する当季の一時金の査定は、著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であり、不利益取扱いに該当する。

(イ) 当季の一時金の支給が不当労働行為意思をもって行ったといえるか

B 2 前社長の組合嫌悪意思は、平成 30 年 12 月の団体交渉当初から後記 (3) のとおり令和元年末の A 3 組合員に対する脱退勧奨時まで一貫して存在していたと考えられ、このような意思が当季の一時金の支給時期に一時的に消滅したといえるような事情も認められないから、当季の一時金の著しい減額は不当労働行為意思に基づいて行われたと推認できる。

以上から、A 2 組合員及び A 3 組合員に対する令和元年夏季一時金の支給は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たると認められる。

(ウ) 労働組合法第 7 条第 3 号該当性について

A 2 組合員及び A 3 組合員に対する一時金支給は組合員と非組合員の差別的な取扱いであり、かかる差別的取扱いによって会社が組合の運営に影響を与えようとしたものと認められるから、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入も認められる。

ウ A 2 組合員及び A 3 組合員に対する令和元年冬季一時金の支給について

(ア) 当季の一時金の支給が不利益取扱いに当たるか

当季における A 2 組合員に対する一時金の支給率は 0.606、A 3 組合員に対する一時金の支給率は 0.648 である。

前記アのとおり設定した最低支給率 0.5 と比較して両組合員への支給率はこれを上回るものであり、著しく不合理で社会通念上許容し難い程度に不相当であるとまで認められない。

したがって、当季の一時金支給にあたり不利益取扱いを行ったとまでは認定できないから、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いは認められない。

(イ) 労働組合法第 7 条第 3 号該当性について

当季における A 2 組合員に対する一時金の支給は不利益取扱いとは認められず、その他、かかる一時金の支給が労働組合法第 7 条第 3 号に定める支配介入に該当することを裏付ける事実は認められない。

(3) B 2 前社長が A 3 組合員に対して令和元年 12 月 25 日に行った言動について

令和元年 12 月 25 日に B 2 前社長が A 3 組合員の病室を訪問して、同組合員に対して「他の 2 人もユニオンを辞めた。お前にはいろいろしてきてやったが、分からないんだな。」「よく考えた方がいいぞ。」と述べた件については、B 2 前社長もその発言の存在については認めるどころ、かかる B 2 前社長の発言については、通常日本語の理解力を有するものであれば、かかる発言のみをもってしても、A 3 組合員に対して組合からの脱退を促していることは明らかである。

さらにいえば、B 2 前社長は、組合が団体交渉を申し入れた平成 30 年 11 月以降、A 3 組合員と組合加入に関する会話をを行う中で、組合を「人を食べ物にする組織」などと指摘しているから、これらの発言は、B 2 前社長の強固な組合嫌悪意思と、A 3 組合員をしてかかる組織から脱退させる意図を、組合との交渉の初期段階から有していたことを推認させるものである。

したがって、令和元年12月25日にB2前社長からA3組合員に対して行われた組合からの脱退を促す発言は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

当該発言はA2組合員とA3組合員の個人的関係に対する忠告であるなどとする会社の主張は、採用し得ない。

## 5 救済の内容

A2組合員に対する異動及び平成30年冬季一時金の支給、A2組合員及びA3組合員に対する令和元年夏季一時金の支給、令和元年12月25日のB2前社長のA3組合員に対する言動等については、前記3(1)から(4)のとおり命ずる。なお、現在に至ってもB2前社長の会社における影響力は大であることが窺われることから、同人ないし会社に対し、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること等を目的とする労働組合法の趣旨を理解させるためには、前記の不当労働行為を認めたその余の行為も含め、謝罪文の手交を認めることが相当であり、これをもって足りるというべきである。

## 6 命令交付の経過

令和元年11月8日	救済申立て
令和2年1月7日、同年2月18日及び同年5月31日	追加救済申立て3回
令和2年1月7日から同年9月11日	調査7回及び審問2回
令和2年10月30日	結審
令和3年2月25日	公益委員会議にて命令決定

# 静労委令和2年(不)第1号事件 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、次回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わゆる「わがまま」ではなく、本件申立て後も、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