【別紙】

1　当事者の概要

⑴　申立人組合は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員のうち、主に首都圏サービス課サービス係（以下「首都圏サービス課」という。）に所属する従業員にて組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は６名である。

⑵　被申立人会社は、肩書地に本店を置き、歯科医療機器の設置等を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は309名である。

なお、会社は、グループ会社である申立外株式会社モリタ（以下「モリタ」という。）から業務委託を受け、歯科医療用レントゲン機器（以下「ＣＴ機器」という。）の設置、置換え及び定期保守点検（以下、定期保守点検を指して「ＣＴ点検」という。）等の業務を行っていた。また、会社は、全国にステーションと呼ばれる事業所（以下「ＳＴ」という。）を展開し、関東圏を管轄するＳＴとして東京ＳＴを設置していた。

2　事件の概要

令和５年２月17日、会社の事業所である東京ＳＴの首都圏サービス課に勤務するＡ３ら５名は、申立人組合を結成し、執行委員長にはＡ２が選出された。以後、組合は、首都圏サービス課における長時間労働の是正などを求めて、会社と継続的に団体交渉を行ったが協議は進展しなかった。そのため、組合は、５年12月から６年３月までの間に延べ８日間にわたるストライキを実施した。

５年12月18日、組合は、会社に対し、首都圏サービス課に勤務するＡ１の組合加入を通知した。

６年３月21日、会社は組織改正を行い、東京ＳＴに東京サービス３課サービス係（以下「サービス３課」という。なお、東京サービス３課の課自体を指す場合は「東京サービス３課」という。）を新設し、同日付けでＡ１をサービス３課に配転した（以下「本件３月配転」という。）。

６月21日、会社は再び組織改正を行い、サービス３課を廃止してＡ１を東京サービス３課の直属とする配転（以下「本件６月配転」という。）を行った。

６年５月から７月までの間に、会社は、Ａ２委員長及びＡ３の６年度上期の人事評定を行ったが、両名の最終評定を２次評定から２段階下げる評価とした。

本件は、以下の点がそれぞれ争われた事案である。

⑴　会社がＡ１に対して本件３月配転及び本件６月配転を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点１）。

⑵　会社が令和６年度上期の人事評定においてＡ２委員長及びＡ３の最終評定を「Ｂ－」としたことは、組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか（争点２）。

3　主文の要旨（一部救済）

⑴　会社は、Ａ２委員長及びＡ３の令和６年度上期の最終の人事評定を「Ｂ＋」であったものとして取り扱い、これに基づき、両名に対して、令和６年度上期の一時金の既支給額との差額を支払うとともに、令和６年度上期の人事評定の引下げによってそれが「Ｂ＋」であった場合に比してその後の両名の賃金又は給付が低額になっている場合には、当該人事評定が「Ｂ＋」であったものとして再計算した上で、当該賃金又は給付の既支給額との差額を支払わなければならない。

⑵　文書の交付及び掲示（要旨：Ａ１に対する本件３月配転並びにＡ２委員長及びＡ３の人事評定の引下げが不当労働行為と認定されたこと。今後、このような行為を繰り返さないように留意すること。）

⑶　履行報告

⑷　その余の申立ての棄却

4　判断の要旨

⑴　争点１について

ア　会社は、本件３月配転について、首都圏サービス課が担当していたＣＴ点検の未履行案件が増加していたことから、サービス３課を新設し、首都圏サービス課のＣＴ点検業務をサービス３課に徐々に移管し、ＣＴ点検の処理数を増やすという業務上の必要性に基づき、首都圏サービス課からベテランを外すことによる負担増を避けるため、比較的キャリアの浅いＡ１を人選したものであり、組合員を狙い撃ちにしたものではない旨を主張する。

確かに、本件３月配転時点で、東京ＳＴ全体で約1,000件のＣＴ点検の未履行が存在していたことに照らせば、サービス３課を新設してＣＴ点検の処理数を増やすことについて、一定程度の業務上の必要性があったとはいえる。また、その未履行件数は７か月後に約600件にまで減少しているところ、その間、サービス３課は実際に約200件のＣＴ点検を実施しており、新設されたサービス３課がＣＴ点検の未履行解消に一定程度寄与した面があるともいえる。

イ　しかしながら、本件３月配転までの経緯をみると、組合は５年12月14日の第２回ストライキの４日後の同月18日にＡ１の組合加入を通知し、その約３か月後という比較的近接した時期に本件３月配転が行われている。また、この間の労使関係をみると、組合は、要求事項の実現を求めて計５回（延べ６日間）にわたるストライキを断続的に実施し、会社は、それに対応するために、Ａ４所長らの管理職に加えて福岡ＳＴや札幌ＳＴなどの広域にわたる事業所からも代替要員を派遣して長時間にわたる作業を行っている。以上によれば、Ａ１の組合加入通知から本件３月配転までの間の労使関係は、会社が対応を要するストライキが断続的に実施されて緊迫した対立状態が続いており、本件３月配転はそのような状況の下で行われたものといえる。

ウ　さらに、Ａ１の組合加入通知から本件３月配転までの３か月間の同人の組合活動をみると、同人は組合加入通知の直後の第３回ストライキ及び第４回ストライキに参加し、また、上記期間に開催された２回の団体交渉にも出席している。そして、それまでの団体交渉では主としてＡ２委員長とＡ３が出席していたことも踏まえると、会社において、Ａ１を一定の活動意欲のある新たな組合員と認識し得る状況にあったといえる。

エ　加えて、本件３月配転後、Ａ５取締役は、６年４月24日、５月２日及び同月23日、グループ内他社への業務連絡において、複数回にわたり、「ＪＭＥ組合員より転送の内容の指摘がありました。」などと記載した上で、本件作業報告メールを転送している。本件作業報告メールは業務上の報告であるにもかかわらず、Ａ５取締役は、本来示す必要のない組合員属性を付した上で本件作業報告メールを転送しており、また、前記イの判断のとおり、当時は労使対立の状態が続いていたことも踏まえると、会社は、組合員らの業務上の行動についても組合活動と捉えて警戒していたことがうかがわれる。

オ　以上を踏まえると、サービス３課によるＣＴ点検の未履行解消という業務上の必要性と寄与は一定程度認められるとしても、Ａ１の組合加入通知と本件３月配転との時間的近接性、当時の緊迫した労使関係、組合加入後のＡ１の組合活動の状況並びに会社が組合員らの業務上の行動を組合活動と捉えて警戒していたことがうかがわれることを併せ考えれば、本件３月配転は、ストライキが断続的に実施されるなどして労使が対立する中で、新たに組合に加入したＡ１を同人以外の組合員が所属する首都圏サービス課から職場配置上切り離すことによって、組合の組織力を損なわせ、弱体化させようとしたものとして、組合の運営に対する支配介入に当たるといえる。

カ　ただし、本件３月配転後のＡ１の業務実態をみると、従前と同様のＣＴ機器の設置等の業務にも従事し、配転先の勤務場所も首都圏サービス課と同じ建物の別の階であったこと

が認められる。また、本件３月配転により、Ａ１個人の処遇や勤務条件について不利益が生じたことや、同人と他の組合員との交流に具体的な支障が生じたことなどを認めるに足りる事実の疎明はない。そうすると、本件３月配転は、上記オのとおり、組合の運営に対する支配介入に当たるものの、Ａ１個人に具体的な不利益を及ぼしたとまで評価することは困難であり、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

キ　次に、本件６月配転は、Ａ１の所属する東京サービス３課の「サービス係」を廃止する組織改正に伴って実施されているところ、その内容は、同人を、Ａ６以外のサービス３課の従業員とともに東京サービス３課直属とするものであることが認められる。また、本件６月配転の同日には、会社は非組合員のＡ６に対してモリタの徳島営業所への出向を命じているのに対し、Ａ１については東京サービス３課直属とすることにとどまっており、本件６月配転により、Ａ１の処遇や業務内容に変化が生じていた事情も認められない。以上を踏まえれば、本件６月配転は、組織改正に伴う形式的な所属変更にとどまるものとみるのが相当であり、会社が反組合的意図をもってこれを行ったとみることは困難である。したがって、本件６月配転は、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

ク　以上のとおり、本件３月配転は、Ａ１を同人以外の組合員が所属する首都圏サービス課から職場配置上切り離す意図の下に行われたものとして、組合の運営に対する支配介入に当たるが、Ａ１個人に具体的な不利益が生じたとまでは評価できず、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

また、本件６月配転は、組織改正に伴う形式的な所属変更にとどまるものであり、反組合的意図も明らかではないことから、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

⑵　争点２について

ア　６年度上期の人事評定についてみると、Ａ２委員長及びＡ３は、いずれも部門間調整までは２次評定の「Ｂ＋」が維持されていたところ、全社調整において「Ｂ－」に引き下げられている。そして、全社調整は、評価の公平性確保のために全社的視点から評定のバランスを調整する場と解されるところ、両名については、「ＣＴ点検の状況」や「コミュニケーションの取り方」といった、通常は現場上司が評価する性質の事項が引下げ理由とされている。また、「Ｂ＋」と「Ｂ－」とは評定区分上、対応する点数範囲をみても相応の差を伴うにもかかわらず、会社が減点理由として挙げる「ＣＴ点検の状況」や「コミュニケーションの取り方」について、上記の引下げを根拠付ける具体的事情が示されているとはいい難い。さらに、両名のコメント欄には全く同一の文言が記載され、しかも、評定の減点理由との関連も明らかではない「組合活動」に関する記載も含まれている。加えて、第14回団体交渉及びフィードバック面談においても、会社が当該コメント欄の趣旨について具体的な説明をしている事情もうかがわれない。これらからすれば、６年度上期の人事評定における全社調整の内容及び経緯は不透明であり、会社が両名の最終評定を「Ｂ－」に引き下げたことは不自然なものとみざるを得ない。なお、会社は、両名の個人目標が実質的に未設定であったことを主張するが、両名については部門間調整までは２次評定の「Ｂ＋」が維持されており、また、評定結果コメント欄には全社調整による引下げ理由として個人目標の未設定が具体的に示されていないのであるから、個人目標の未設定に係る会社の主張は、上記の判断を左右するものではない。

イ　また、組合は、組合結成後、長時間労働問題の是正等を求めて会社と継続的に団体交渉を行い、計８日にわたるストライキを実施し、会社はその対応のために管理職や他事業所からの代替要員を動員していた。そうすると、６年度上期の人事評定期間及び評定実施時期の前後において、会社と組合との労使関係は緊迫した対立関係にあったといえる。

ウ　さらに、Ａ２委員長は、組合結成以後、執行委員長の地位にあり、Ａ３も継続的に団体

交渉に出席し、また、両名は、いずれも組合が実施した全てのストライキに参加しており、組合活動において主導的な立場にあったといえる。

エ　加えて、６年度上期評定の評定時期において、会社が、組合員らの業務上の行動についても組合活動と捉えて警戒していたことがうかがわれることは、前記⑴エと同様である。

オ　以上のとおり、Ａ２委員長及びＡ３に係る６年度上期の人事評定では、全社調整の内容及び経緯が不透明かつ不自然であることに加え、当時、会社と組合との間には緊迫した労使対立が存在していたといえる。また、Ａ２委員長及びＡ３がいずれも組合活動において主導的立場にあったことや、会社が組合員らの業務上の行動についても組合活動と捉えて警戒していたことがうかがわれることも併せ考えると、会社は、両名の組合活動を理由として、全社調整において両名の最終評定を「Ｂ－」に引き下げたものとみるのが相当である。

したがって、会社が、Ａ２委員長及びＡ３に係る６年度上期の人事評定を「Ｂ－」としたことは、両名が労働組合の正当な行為をしたことの故をもってした不利益取扱いに当たるとともに、組合活動を主導していた両名を不利益に取り扱うことにより組合の活動を萎縮させるものとして、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

５　命令書交付の経過

⑴　申立年月日　　令和６年９月26日
⑵　公益委員会議の合議　令和８年９月15日
⑶　命令書交付日　　令和８年10月29日