

京都府労働委員会会長 様

申立人 関西非正規等労働組合
代表者 執行委員長 尾崎 日菜子

申請者等名を「署名」した場合は、
押印は不要です。

申 立 書

労働組合法（昭和24年法律第174号）
第7条第2号違反について、労働委員会規則
（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第
32条により、下記のとおり申し立てます。

記

1 当事者

所在地	京都市南区東九条上御霊町64-1 アンビシヤス梅垣ビル1階
申立人 名称	関西非正規等労働組合
代表者職氏名	執行委員長 尾崎 日菜子 (電話 075-681-6904)
所在地	東京都渋谷区渋谷2-1-12 東京セントラル宮益坂上3F
被申立人 名称	株式会社テクロス
代表者職氏名	代表取締役社長 辻 拓也 代表取締役社長 佐治 知範 (電話 03-6455-7017)
送達先	京都市下京区大政所町685 京都四条烏丸ビル2F (電話 075-****-****)

2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、申立人が平成30年4月4日及び5月7日に申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白紙に下記の通り記載し、会社が設置する掲示板（烏丸ビル2F、9F及び綾小路オフィス7F各々）に、2週間掲示しなければならない。

記

この度、京都府労働委員会から、当社が、貴組合が申し入れた団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号違反であるとして、不当労働行為であると認定されました。

当社は、このような行為につき深く謝罪するとともに、今後は団体交渉に誠実に応じることを、貴組合に約束します。

○年○月○日（掲示の日を記載）

関西非正規等労働組合

執行委員長 尾崎 日菜子 様

株式会社テクロス

代表取締役社長 辻 拓也

代表取締役社長 佐治 知範

3 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

ア 申立人

申立人は、年齢、性別、国籍を問わず、就業中・失業中を問わず、また雇用形態のいかんによらず、誰もが加盟することができる個人加盟の労働組合で、平成18年に結成され、平成30年5月現在、組合員は114人である。

イ 被申立人

被申立人は、平成21年1月に設立され、東京都渋谷区に本社を置き京都市に支店を有する、ソーシャルゲーム開発会社である。従業員は、平成30年3月現在、200人である。

(2) 不当労働行為を構成する具体的事実

ア K組合員（以下「K組合員」とする。）が申立人組合に加入するまでの経緯

- ① K組合員は、平成24年5月より、被申立人会社に雇用され、現在に至るまでエンジニアとして勤務している。
- ② 被申立人会社では、平成27年以降、人事部の設置やマネージャー制度の導入等を契機として、基本給の減額や副業禁止規定を強める就業規則の改訂が試みられるようになった。これに対し、K組合員は、基本給の減額は労働者側の同意なしにできないことや、就業規則の改訂には労働者代表の選出が必要であることを指摘してきた。
- ③ K組合員は、平成30年1月支給の賞与として、1万円の支給を受けた。この金額は、過去の水準と比べても、また他の従業員と比べても明らかに低い額であった。そこで、K組合員は、平成30年2月2日に、被申立人会社人事部ゼネラルマネージャーA氏（以下「A氏」とする。）にこの賞与の金額の根拠を尋ねたが、満足のいく説明は得られなかった。
- ④ こうした事情を受けて、K組合員は、労使関係の正常化を目指して、

平成30年3月16日に、申立人組合に加入した。

イ K組合員が申立人組合に加入してからの経緯

- ① 平成30年3月16日に、K組合員は、平成30年度の36協定の更新にあたり、被申立人会社の労働者代表に選出された。こうした事情の変化を考慮しつつ、K組合員と申立人組合は、被申立人会社との交渉事項について協議を重ねた。
- ② 申立人組合は、同年4月4日付で、K組合員が被申立人会社代表取締役社長佐治知範氏（以下「佐治氏」とする。）に手交するという形で、被申立人会社に対し、就業規則など賞与に関する根拠について話し合うことなどを求めた「加入通知書及び団体交渉申入書」（甲1）を交付した。その際、佐治氏は、K組合員に対し、「こんなことやっているなら技術をあげたらどうか」、「今なら退職金を少し出してもよいから、会社にしがみつかないで他のマッチする企業に行ったらどうか」、「若い社員をこういう活動に巻き込まないでほしい」などと発言した。また、佐治氏は、団体交渉について、「こういうことに時間を使いたくないので、基本的に弁護士にまかせたい、自分は交渉に出なくてよいなら、出ないですませたい」という趣旨の発言もしていた。
- ③ 同年4月20日に、京染会館会議室にて、被申立人会社と申立人組合との間での第1回団体交渉が開催された。

その席上で、A氏は、スキル不足を理由にK組合員の基本給を減額しようとしたが同意を得られなかったので賞与で調整したと回答した。

申立人組合が、賞与は基本給とは別であり、被申立人会社の就業規則（甲2）及び賃金規程（甲3）によると会社の業績と労働者個人の成果、貢献に応じて支払われるのではないかと質問すると、被申立人会社側は、1万円という賞与金額の根拠として、旧プロジェクトにおいてミスを繰り返し大きな改善が見られなかったこと及びプロジェク

トメンバーに対して業務進捗によくない影響を与えたことを挙げた。

旧プロジェクトにおけるミスに関し、被申立人会社側は、その場で詳細な説明をすることができなかつたので、持ち帰って再検証することになった。

プロジェクトメンバーに対して業務進捗によくない影響を与えたことの具体的内容として、A氏は、旧プロジェクトに属していた****がK組合員のコミュニケーションを高圧的に感じたことから業務に支障が出ていたために2回の面談と改善指示をしたことを挙げ、これが今回の賞与査定に関わる大きな要因であると述べた。しかし、申立人組合側が、それはどのような職場でもありうるコミュニケーションの齟齬による人間関係のトラブルと言いうる内容であり、K組合員は会社の指示に応じて改善を試みたと指摘すると、A氏はそれを認め、それは賞与査定に関わる大きな要因ではないと態度を翻した。

- ④ 申立人組合は、同年5月7日付で、K組合員の賞与の再査定などを要求した「確認書及び団体交渉申入書」（甲4）を、被申立人会社に送付した。
- ⑤ 申立人組合は、同年5月25日の午前中に、被申立人会社の従業員であるL組合員（以下「L組合員」とする。）が申立人組合に加入したので、同日の団体交渉に参加することをFAXにて通知した。
- ⑥ 同日15時より、京染会館会議室にて、被申立人会社と申立人組合との間での第2回団体交渉が開催された。

第1回団体交渉で再検証すると約束したK組合員の旧プロジェクトにおけるミスについては、被申立人会社が一覧表を用意してきた。しかしながら、その一覧表は、もともと査定のために記録されたものではなく、製品開発のために記録されたものをまとめ直しただけのものであり、必ずしもK組合員のミスとはいえないもの（前工程の担当者のミスによるバグがK組合員の作業後に表面化した等）も含まれていた。

また、そのミス回数が多くて重大なものであるかどうかを比較対照するための資料が存在せず、L組合員が「一年でこれくらいのミスなら普通である」と発言したことに対し、被申立人会社側から特段の反論はなかった。

A氏は、上記一覧表に載っていないこととして、K組合員が、自分が作業した部分の簡単なテストもせずに次の工程に回すということを繰り返していたと主張した。申立人組合側が、そのことについて会社から指導があったのかと質問すると、A氏は、次工程の者はK組合員より立場が下だから言いづらく、本来であれば上司が指導するという体制を整えるべきであるが、現状その体制を構築できていないので、指導していないと返答した。

組合側から、改めて、どの理由によりK組合員の1万円という賞与金額を決定したのかを問うと、A氏は、「総合的な判断」と繰り返すばかりで、どの要素の比重が高いのかさえ答えることができなかった。A氏は、「恣意的な賞与支給だと言われてもぐうの音も出ない」と発言した。

にもかかわらず、A氏は、第2回団体交渉に先立って会社役員と相談した結果、K組合員の平成30年1月支給賞与を1万円から増やすことはできないとの主張に終始した。申立人組合側から、被申立人会社側に、もう一度持ち帰って検討することはできないかとお願したところ、被申立人会社はそれを拒否し、団体交渉を打ち切った。

- ⑦ 同年6月1日に、申立人組合は、被申立人会社に対し、「第2回団体交渉協議内容確認書」（甲5）及び「労使協定書」（甲6）を送付した。

ウ 結語

以上より、上記第1回団体交渉ないし第2回団体交渉における被申立人

会社の態度は、申立人組合側から反論を受けると前言を翻し、交渉事項である賞与の決定について合理的な説明ができていないにもかかわらず、事前に被申立人会社内で決めたことに固執して一方的に団体交渉を打ち切ったというものであり、不誠実団交に当たる。上記イ②に示したことからも、被申立人会社の労働組合軽視は根強いものである。当事者同士の自主的な交渉やあっせん等では解決が難しいと判断し、正常な労使関係の確立のために、申立人組合は、本件救済申立に至った次第である。

以上