

神奈川、平3不8、平5.3.11

命 令 書

申立人 神奈川シティユニオン

被申立人 株式会社 アイムス

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合員に対して、組合活動を理由として、残業をさせないという差別をしてはならない。
- 2 被申立人会社は、本命令を受けた後、速やかに下記の文書を縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙にかい書で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社の見やすい場所に、き損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社の次の行為は、今般神奈川県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されました。当社は、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

貴組合員に対して、組合活動を理由として、残業をさせないという差別をしたこと。

平成 年 月 日

神奈川シティユニオン

執行委員長 A 1 殿

株式会社 アイムス

代表取締役 B 1

- 3 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人

被申立人株式会社アイムス（以下「会社」という。）は、昭和47年に設立され、肩書地に商業登記簿上の本店を有し、清掃用具の賃貸事業及びファーストフード事業（ミスタードーナッツフランチャイズ店の経営）を営む株式会社である。

現在、会社の営業上の本店は、東京都渋谷区広尾1丁目4番10号にある。

会社は、株式会社ダスキン（以下「ダスキン」という。）とフランチャイズ契約を結び、本件発生時には、清掃用具の賃貸事業の営業拠点として、広尾店及び大田店を設置していた。なお、大田店は平成4年5月11

日に廃止され、現在の営業拠点は広尾店のみである。

会社の従業員は、本件申立て時には約30名であり、他にパートタイムの従業員（主にファーストフード事業に勤務）がいる。

(2) 申立人

申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）は、平成3年2月23日、全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域分会（以下「全造船関東地協神奈川地域分会」という。）が名称を変更して結成され、肩書地に事務所を有する合同労働組合であり、神奈川地域労働組合を上部団体とする。

神奈川地域労働組合は、全日本造船機械労働組合関東地方協議会を上部団体とする。

本件申立て時、会社には、A2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）の3名の組合員が組織されていたが、A4は平成4年1月15日に会社を退職した。

A2は、昭和62年4月にアルバイトとして入社し、昭和63年4月に正社員となった。A3は、昭和63年4月にアルバイトとして入社し、申立て時においてもアルバイトとして会社に勤務している。A4は、平成元年3月、正社員として入社した。

本件申立て時、A2、A3及びA4の勤務地は大田店であり、担当業務は清掃用具の定期交換業務であった。

2 定期交換系の業務

(1) 会社の清掃用具賃貸事業

ア 会社の清掃用具賃貸事業は、モップ、マット、キャビネットタオル、空気清浄機器などの清掃用具等を顧客に賃貸する事業である。

イ その業務は定期交換業務、営業業務及び商品管理業務という3つの業務から構成されており、その業務内容は次のようなものであった。

① 営業業務

新規ユーザーの獲得及び現有顧客に対する売上増のためのセールス活動等を行う顧客獲得業務である。営業係員が担当する。

② 定期交換業務

契約している顧客先に赴き、使用済みの清掃用具を回収して新しい清掃用具と交換する業務である。正社員及び臨時従業員（アルバイト等）の定期交換係員並びに会社の委託を受けた完全歩合制の契約社員が担当する。

大田店の定期交換係員には、A2、A3及びA4以外に既に退職した者もいるが、C1、C2、C3、C4、C5、C6及びC7（以下「C1」、「C2」、「C3」、「C4」、「C5」、「C6」及び「C7」という。）らの従業員がいた。

③ 商品管理業務

ダスキンから清掃用具を仕入れ、これを定期交換業務担当者に仕

分けする業務及び商品の入出庫のチェックを行う業務である。

(2) 定期交換系の業務内容及び賃金の算出方法

ア 定期交換業務の具体的な業務内容は、次のようなものであり、会社はレンタルサービス業務マニュアルを作成して、作業手順について従業員を指導していた。

- ① 管理職が定期交換係員の担当地域を設定し、定期交換係員は、清掃用具の交換期間毎に担当地域内の顧客先を訪問し、使用済みの清掃用具を引き取り、新しい清掃用具を置いていく。
- ② 定期交換係員は、月曜日から木曜日までの4日間で担当区域を回り、金曜日は予備日（交換業務のない金曜日は、営業業務、未レンタル処理及び苦情処理を行う。）として設定されている。
- ③ 定期交換係員は、定期交換業務に付随して、代金を徴収し、及び、顧客の要望やクレームの取次ぎ又は対応をし、本社に報告する。また、帰社後、代金の入金、伝票整理及び商品のチェックを行う。

イ 会社は、定期交換業務について、定期交換係員の過去の仕事の実績を勘案して、曜日ごとに訪問する顧客のリスト（コース）を設定するが、具体的なコースの回り方、作業の方法は各定期交換係員の判断に任されていた。

しかし、与えられた日々のコースについては、会社はその日のうちに処理するように定期交換係員に要求していた。

金銭登録機の記録シートであるSD精算レシートに記録された入金時間及びチェックシートに記録された退店時間には、定時をまわった時間が記載されることがしばしばあった。

会社がタイムレコーダーを導入したのは、平成3年4月1日からであった。

ウ 定期交換系の正社員の賃金は、基本給＋諸手当（職務手当A＋職務手当B）の算式で決定された。職務手当Aとは、レンタル歩合給（レンタル売上の約1%、レンタル品目ごとに歩合設定）、営業歩合給（新規獲得額の4週間分の金額の100%から解約された4週間分の金額の50%を差し引いた金額）及びナイトレンタル手当額（ナイトレンタル業務については、(4)に記載。）を合算したものであった。職務手当Bは、固定給であった。

なお、職務手当Aは、単月で50,000円以上になった場合、超えた部分についてはボーナス回しとされていた。

また、営業歩合給に係る解約金制度は、解約が契約後2か月未満なら契約を取った営業係員に、2か月以降なら定期交換係員に適用されるものであった。過去において、職務手当を含む諸手当がマイナスとなって基本給に食い込んだ例はなかった。

会社は、平成3年4月実績から、新規獲得額より解約額が多い場合、今までのようにマイナスとするのではなく、ゼロとして処理するよう

に制度を変更した。

一方、臨時従業員（アルバイト等）の賃金は、基本給＋歩合給（レンタル売上の約4%、レンタル品目毎に歩合設定）の算式によって決定されていた。

エ 会社の規定では、残業手当及び休日出勤手当は、基本給を基礎に算出されることとなっていたが、平成3年4月17日になされた大田労働基準監督署の是正勧告により、残業手当及び休日出勤手当の基礎となる数字は、基本給と諸手当の合計値に是正された。

オ 会社は、ナイトレンタルの業務以外、過去において残業手当を外勤者である定期交換係員及び営業係員に支払ったことはなかった。

カ 会社の従業員の本給額は、1等級から5等級までの等級ごとに定められており、3等級以上の従業員は管理職と位置付けられていた。日常的には、1等級の従業員を1級職、2等級の従業員を2級職と呼称していた。

(3) 営業目標値の設定

ア 現在、営業部次長であるB2（以下「B2」という。）が大田店店長となった昭和63年4月ころから、定期交換係員についても営業係員と同様に営業目標値の設定が行われるようになった。

イ 新しい期の目標（年度の目標）は、前期4月から11月までの間、定期交換係員ごとに売り上げた実績を稼働月で除して得た平均月売上額（平均月新規契約増加額）を参考にして、管理職（主にB2）が設定していた。これは、営業係員の目標値の設定方法と同様であった。また、会社は、年3回の販売促進キャンペーン期間やダスキン主催のキャンペーン期間にも、定期交換係員に営業係員と同様に営業の目標数値を設定していた。

ウ 定期交換係員が日々提出する営業報告書の通信欄には、「17軒マイナス分、営業しなさい。」、「来月は死ぬきになってキャンペーン達成を目指そう。」、「明日（金曜日）は営業日です。」などの営業活動に関する管理職の指示事項が記載されることがあった。

(4) ナイトレンタル

ア 会社は、ナイトレンタルと称して、昼間賃貸商品の交換ができない顧客を対象に、割増料金を徴収して2週間に1回、水曜日の夜に定期交換業務を実施していた。A2は、入社時に会社からナイトレンタル業務の説明を受けたことはなく、入社後3か月ないし4か月後に所長命令の形でナイトレンタル業務に従事するようになった。

イ 会社は、ナイトレンタル業務に関しては、各々の従業員の実働時間に関係なく、基本給を基礎として3時間分の割増賃金（2割5分増）を一律に支払っていた。

ウ 会社のナイトレンタル業務に関する時間外賃金の取扱いは、(2)のエで述べたとおり、大田労働基準監督署の是正勧告以後は是正されたが、

ナイトレンタル制度そのものも平成3年6月1日から業者に委託されることとなり、それ以降、会社従業員がナイトレンタル業務に従事することはなくなった。

(5) 当番日直制度（入金当番制度）

ア 店長は、定期交換係員が徴収してきたレンタル料を集め、確認及び集計をし、銀行の夜間金庫に投入する仕事を担当していた。

イ 昭和63年10月ころ、大田店の店長であったB2は、従業員が交替でその業務を分担することを提案し、当番日直制度（入金当番制度）が始められた。

ウ B2は、この制度を大田店の従業員に提案するに当たって、「大田支店合理化のために」という次のような文書を作成した。

「1 入金 入金は6：30分を締め時間とし、それ以降の過不足の訂正は翌日にします。

（中略）

3 当番制と管理体制

(2) 当番の職務

5) 当番日は最後まで残って事務所の戸締りをしてください。

（以下略）

エ 当番日直の仕事の中には、会社にとってどうしても必要な仕事も含まれていたが、B2は、当番日直の仕事は業務命令に基づく仕事ではないと考えていた。

当番日直制は、大田店店長がB2からB3（以下「B3店長」という。）に代わってからも継続し、平成2年5月初旬まで実施された。

その間、当番は、日直として月曜から金曜まで一覧表に記載され表示されていた。

(6) 土曜出勤及び土曜日直制

ア 会社は、年間10日程度の土曜日を土曜出勤とし、祝祭日に行われる予定だった通常業務の実施、未レンタルのフォロー（予定日にレンタルできなかった顧客に後日レンタルすること。）、店内目標会議（月1回開催）及び政策勉強会（年2回開催）の実施のために利用していた。土曜出勤は、祝祭日が入った週の土曜日であった。

イ 会社は、昭和63年4月から、客からのクレームなどに緊急に対応するため、全土曜日を基本的にネットするような出勤体制を組み、年間1名8回程度土曜日に出勤する土曜日直制度を、土曜出勤とは別に開始した。開始当初は1回3名のチームで実施していたが、平成3年度からは1回2名のチーム（在宅の2級職以上の従業員1名と出勤の従業員1名でチームを構成する。）で実施するようになった。組合は、この新制度を1級職の平社員だけに強制される無給の出勤日であると考えていた。

ウ 土曜出勤、土曜日直などのスケジュール表は、年間スケジュール表

及び日直勤務割表として、営業年度の初めの政策研究会で配布されていた。

エ 土曜日直が最初に実施された昭和63年度では、土曜日直数8日、土曜出勤数7日であったが、会社は社会の時短傾向を考慮し、また、連続休暇を調整して、平成2年度からは土曜出勤数を5日に減らし、平成3年度からは日直チームの構成変更によって土曜日直数を5日に減らした。

なお、同年度の土曜出勤は5回あったが、組合結成以降も、土曜出勤については、組合員は通常どおり出勤していた。

オ 会社は、従業員の土曜出勤及び土曜日直に対して、一切時間外賃金を支払っていなかった。

3 定期交換係の募集と会社の就業規則

(1) 定期交換係の募集と採用

ア 会社は、昭和50年ころから、事務職及び定期交換係の従業員を採用し始めたが、その募集にはほとんど求人専門誌を利用していた。昭和50年当初は年間10回から15回の掲載頻度であったが、本件発生前には年間30回から40回の頻度で募集広告を掲載していた。

イ 昭和60年ころからは、会社は専らリクルート社の「FROM A」を利用し、従業員の募集を行ってきた。

ウ 組合員であるA2及びA3も、「FROM A」の募集広告を見て会社に応募し、定期交換係として会社に採用された。

エ A2及びA3が会社に応募するきっかけとなった「FROM A」には、休日に関して、「土・日・祝休（週休2日制）」と記載されていた。この記載について、会社は、休日が年間104日あれば「週休2日制」と記載することに問題はないとの認識を持っていた。

オ 会社は、平成2年12月ころから、「FROM A」の募集広告に、休日に関して、「週休2日制」の代わりに「完全週休2日制」との記載を始め、この記載は平成3年3月ころまで継続した。これについて、会社は、「年間休日115日」との記載が併記されているので、「完全週休2日制」と記載してもよいとの認識を持っていた。会社は、これ以前にも休日に関して、「完全週休2日制」と記載した従業員募集広告を「FROM A」に誤って掲載したことがあった。

カ 会社は、平成3年4月以降、定期交換係の応募者が集まらないため、それまで募集を中止していた契約社員の募集を再開し、「FROM A」を使って募集を行った。しかし、同年8月、リクルート社より求人広告の内容でトラブルが起きているので、募集広告は掲載できない旨の連絡があり、会社は、それ以降、求人誌を使用した従業員の募集は実施していない。

キ 平成4年6月時点におけるリクルート社の「週休2日制」及び「完全週休2日制」に関する解釈は、次のようなものであった。

「完全週休二日制とは、一年を通じて毎週二日以上休日があることをいう。

週休二日制とは、一年を通じて月に一回以上週に二日休日があることをいう。この場合には、隔週週休二日、月二回週休二日など具体的内容を明記させている。

尚、週休二日制と表記した場合は、完全週休二日制とみなしている。」

ク 会社は、募集広告を見て会社に応募してきた人には面接を実施してきた。A2及びA3の応募に際しては、B4営業部長（以下「B4部長」という。）が面接した。会社は、労働条件を記載した説明用のメモを作成しており、面接に際しては、採用、不採用にかかわらず応募者にそのメモを渡していた。

ケ A2及びA3の面接に際して使用されたメモは、アルバイト説明用に昭和63年3月ころまで使用されたものであったが、労働時間、休日及び賃金内容については、次のように記載されていた。

「3 労働時間 AM8:30-PM5:30

ただし営業ですから、時間通り終わるのはむずかしい

4 休日 土、日休み、祝日の入った週は土曜日出勤
年末年始、夏期休日スケジュールで決まっている。

5 賃金内容 ・日給 5,000円 」

また、同年4月から使用されたアルバイト説明用のメモには、次のように記載されていた。

「3 勤務時間 AM8:30-PM5:30

但し営業ですから、時間通り終わるのは難しい

4 休日 土、日、祝日休み。夏期、冬期休日。
（年間スケジュールで休日は決まっている）

5 賃金 基本給 110,000円 」

コ 会社は、休日に関する年間スケジュールを、営業年度前の政策勉強会で資料として配布し、同時に各営業所、本店の掲示板に掲示していた。

(2) 会社の就業規則

ア 会社の就業規則は、昭和47年に制定された。

就業規則（平成3年5月25日一部改定）によれば、会社の就業時間及び休日は次のように規定されていた。

「第10条 （就業および休憩の時間）

従業員の就業ならびに休憩の時間は次の通りとする。

但し業務の都合により時間外に就業させ、呼出すことがある。

始業 午前8時30分 土曜日 始業 午前8時30分

終業 午後5時30分 終業 午後3時30分

休憩 正午より1時間 休憩 正午より1時間」

平成3年5月25日の一部改定以前には、特に土曜日について他の曜日と異なった勤務時間の定めはなかった。

「第14条 (休日)

従業員の休日は次の通りとする。但し、業務の都合により、次の休日に臨時就業させ、他の日を振替休日とすることがある。

イ 毎週日曜日

ロ 年末年始(12月31日—1月3日)但し、これを最低として増やすことがある。

ハ 国民の祝日

ニ 毎週土曜日は命令のない限り休日扱いとする。」

就業規則第14条のニの「毎週土曜日は命令のない限り休日扱いとする。」との規定は、昭和47年の就業規則制定以来、変更のない規定であった。

イ 就業規則は、大田店の場合書籍ロッカー(以前はレターケース)に、広尾店の場合タイムカードの横にそれぞれ保管されていた。

4 組合結成前の労使関係

(1) 組合結成準備

ア A3は、会社入社直後の昭和63年5月に、全造船関東地協神奈川地域分会に加入した。

イ そして、A3、A2ら会社従業員数名は、会社定期交換係の労働条件に疑問を持ち、平成2年2月から同年3月にかけて、組合結成準備を始めた。

ウ 平成2年3月、A3及びA2らは、組合加盟通知書及び①当番制の残業を廃止して残業代を支払うこと、②土曜日直を廃止すること、③基本給を20,000円引き上げること、などを要求項目とした団体交渉申入書を作成し、組合公然化の準備を整えた。

エ 平成2年5月、会社は従業員に、当番制日直の廃止及び28,000円平均のベースアップを提示した。このため、A3、A2らは組合加盟通知書及び団体交渉申入書の会社への提出を保留することとした。昭和63年度及び平成元年度の昇給実績(管理職を除く。)は、12,000円から13,000円平均であり、また、平成2年度はダスキンによる商品の価格改定があった年であった。

オ A3、A2らはその後も組合結成準備を継続したが、A4は平成2年6月、全造船関東地協神奈川地域分会に加入した。

(2) A2の業務量及び勤務態度

ア A2は、昭和62年4月入社以来、定期交換係の仕事に従事していたが、入社当初は、他の定期交換係員と比較して勤務状況は良い方であった。

昭和63年10月、B2から営業係にならないかと誘われたことがあつ

たが、その申出を断った。

イ 昭和63年12月ころから平成元年3月まで、会社は、A2を他の定期交換係員のフォローに回し、お世話係の名称で、苦情処理、他の定期交換係員の残した未レンタルの処理及び残った時間での営業活動に従事させた。昭和63年11月ころ、それまでフォローの担当であったC1が会社を辞めたため、会社はA2にその仕事を引き継がせ、担当させた。

ウ しかし、A2は、自分は営業に向いていないなどの理由で、担当業務を定期交換係に戻すことを会社に要望し、会社は平成元年3月まででA2をフォローの仕事からはずし、定期交換係に戻した。

エ この間、A2が担当した定期交換のルートは1コースであり、会社はコース減少によるA2の賃金の減少に対して、過去3か月間のレンタル歩合を基準として、フォロー期間中、A2に一定額の賃金保障を与えた。

オ B2は、審問の席で、A2をフォローに回した時の自分の意図について、「ルートマンで一生やっていくというのも1つの考え方ですけども、違う道を考えてみたらどうかということで、・・・フォロー要員という形で給与が保障されている間に営業の勉強をされたらどうですかということで、営業活動をするようにということでお話をしました。」と証言した。

さらに、B2はこの時のA2の仕事振りについて、「6割から7割は営業する時間があるだけであって、実際はしていませんから。」「事実上、遊んでいたと思いますよ。」と証言した。また、「そうすると会社の推定より低ければ、遊んでいたという評価をされているわけですか。」という申立人側代理人の質問に対して、「それ以外に何をやるんですか。」と証言した。

カ A3、A2らが、組合結成準備を進めていた平成2年3月ころ、A2はB2の個別面接を受けた。これは、会社が毎年1回営業年度直前に実施しているものであった。

面談の前にA2から出された自己申告書には、職務状況のみが記載され、その他の項目は記載されていなかった。

B2が作成した面接の記録には、その時のA2の発言として、「コミッションの内レンタル解約にまでペナルティをとられるのはしんどい。」「98%レンタル率（達成率）は、維持できない。」などと記載されていた。また、B2の所見として、「自分の活動全般が営業であり、コミッション部分の評価はすべて営業活動であることが理解できず、レンタルは、固定給で評価されるものと考えているようです。」と記載されていた。B2は面接の記録の内容について、自己申告書の内容と同様にA2に内容を確認させていた。

キ 平成2年9月、会社はA2に2級職試験の受験を打診したが、A2

は受験申請をせず、2級職試験を受けなかった。当時の会社における2級職試験の受験資格者は、A2と大田店のC2であり、C2は試験を受験し2級職となった。2級職になることは、会社従業員が管理職になるための前提条件であった。A2は、2級職試験を受験しなかった理由を、会社の労働条件に疑問を持っていたためと証言した。

ク 平成2年11月下旬、会社は、A2の水曜日のコースと木曜日のコースのレンタル業務量を増やした。水曜日のコースが1か月320,000円、木曜日のコースが1か月約300,000円増えるものであった。

同年12月6日には、B2はA2の営業車に1日の業務同乗を行った。A2は、それまで管理職に業務同乗されたことはなかった。

この時、B2とA2との間で、A2が2級職試験を受験しなかったことに関連して、契約社員のことが話題にのぼった。

契約社員は、完全歩合給のため、従業員の中には会社に説明を求める者もいたが、正社員から契約社員に身分をかえた者は、この時期の募集の以前にも以後にも、一人もいなかった。

また、A3のことも話題にのぼったが、B2は、A3の勤務状況及びA3とA2の関係について批判的であった。

ケ A2の水曜日のコースの業務量の増加は、会社がC2をフォロー要員とするため、C2の水曜日の業務をA2に回した結果であった。一方、A2の木曜日のコースの業務量の増加は、商品の交換周期が、この時期に2週交換から1週交換に変更され、C3の担当していた業務の一部がA2に移動したためであった。

コ 会社がC2をフォロー要員とした理由として、B2は、平成2年10月下旬にA3が肩痛の診断書を会社に提出し、A3の業務分のフォローが必要であったためと証言した。また、交換周期の変更に伴う担当者の変更は、自動的にオペレーターが処理すると証言した。さらに、B2は、審問の席で、この業務の移動について、「一般的にどうしてもだれかフォロー要員として確保しなかったということもあって、多少無理はあったんですけど実施に移したということです。」と証言した。

サ 平成元年度におけるA2の年度総売上げは、予定額20,904,131円に対して20,313,015円であり、会社営業評価表記載の大田店従業員11名のうち6番目の成績であった。また、新規契約増加額は303,775円であり、同11名のうち4番目に位置していた。レンタル率は、96.21%であった。

平成2年度におけるA2の年度総売上げは、予定額32,016,970円に対して30,229,530円であり、会社営業評価表記載の大田店従業員9名のうち3番目の成績であった。また、新規契約増加額は166,490円であり、同9名のうち7番目に位置していた。レンタル率は、94.06%であった。

- シ A 2 のレンタル実績において、未レンタルは恒常的に発生していたが、業務量が増加した水曜日及び木曜日のコースに、他のコースと比較して特に多数の未レンタルの軒数が発生したという事実はなかった。
- ス この間、平成 2 年 11 月 1 日、B 2 は、A 2 の営業報告書通信欄に、「いつまで遊んでいるんだ。会社や社会を甘くみるんじゃない。」と記載した。また、同月 19 日には、A 2 の「現在売上 270 万あるんですよ。そこに月間 50 万も増えたら回りたくても回れません。」という所感に対して、「営業をやってこないあなたが会社にできることはレンタルだけではないでしょうか。もっと営業をやっていただけるならコースのことは考えます。」と記載した。
- セ 平成 2 年秋のオータムフェアにおける A 2 の営業目標値は 80,000 円、実績確定値は 16,350 円であり、A 2 の営業達成率は、従業員の中で一番低い 20.44% であった。
- ソ B 2 は、A 3 の勤務態度及び A 2 もやる気をなくしてしまったとの認識から、A 3 及び A 2 は平成 3 年 3 月までの時期に会社を辞めるかもしれないとの予測を持ち、同年 1 月の会社役員会議に、A 3 及び A 2 が会社を辞めると想定した次年度の人員体制(案)を提出していた。
- (3) A 3 及び A 2 の土曜欠勤に対する始末書の要求
- ア 平成 3 年 2 月 2 日、会社は店内目標会議を開催したが、A 3、A 2、C 4 及び C 5 はこの会議を欠席した。
- 店内目標会議は、大田店と広尾店とが合同して月 1 回品川勤労福祉会館で開催するもので、当月の目標を確認し、併せて会社の連絡事項を伝える会議であり、会社は従業員全員に出席するよう指導していた。
- イ 会社のスケジュールによれば、平成 3 年 2 月 2 日はハワイ研修が予定されていた同月 8 日の振替出勤日であり、会社が同年 1 月 8 日付けで勤務日程の変更の指示書を提示していた日であった。
- ウ A 3 は、会議の欠席について、当日の朝 B 3 店長に電話で連絡したが、欠席についての届けを会社に提出したのは平成 3 年 2 月 12 日であった。A 2 も、当日の朝電話で B 3 店長に会議の欠席を連絡したが、欠席の届けは後日提出した。A 3 及び A 2 とも、土曜日は休日であるとの認識を持って、この会議を欠席していた。
- なお、会社では、欠勤、有給休暇及び遅刻等について、原則として事前に「総合届出用紙」という様式名の文書で届け出ることになっている。
- エ A 3 及び A 2 は、ともに、平成 2 年 12 月 1 日、平成 3 年 1 月 5 日の店内目標会議も続けて欠席しているが、A 3 が平成 2 年 12 月 1 日の会議の欠席を同年 11 月 28 日に事前に届け出たほかは、欠勤の届けはすべて後日に提出されていた。
- オ 会社は、この平成 3 年 2 月 2 日の A 3 らの店内目標会議の欠席に対して、同月 25 日から 27 日にかけて、B 5 営業部長代理（以下「B 5 部

長代理」という。)がC5を除く3名に始末書の提出を要求した。これに対して、A3及びA2は始末書の提出を拒否したが、その後、C4はB5部長代理の判断で始末書の提出は不要とされた。

同月27日、B5部長代理のC4に対する始末書提出要求にA2が抗議したことから、A2とB5部長代理及びB2との間で言い争いがあった。

カ 会社は、それ以前、会社を欠勤又は遅刻した従業員に対して始末書の提出を求めたことはなかった。例えば、A3は、昭和63年の店内目標会議を9月2日、10月15日、12月13日、平成2年の店内目標会議を5月6日、8月4日、10月5日、それぞれ欠席しているが、会社はA3に始末書の提出を求めたことはなかった。

(4) B2とA2との多摩川土手でのやりとり

ア 会社は、平成3年2月7日から同月12日まで、ハワイ研修旅行を予定していたが、研修旅行は中止となり、会社は同月8日(金曜日)及び9日(土曜日)を休日扱いとし、日直を配置することとしていた。

イ B2は、平成3年2月7日夕方、A2が会社が無断で同月8日の日直当番であったC5と日直を交替し、当日に自分の未レンタルのフォローをするつもりであることを知り、A2と話をするために事業部のある広尾店から大田店に行った。同月7日直前のA2の未レンタルの数字は、同月4日に28軒、同月5日に27軒、同月6日に41軒であり、良いレンタル実績ではなかった。(同月7日にはフォローのみ28軒を実施した。)

ウ 大田店に到着したB2は、勤務時間外であったが、自分の自動車にA2を同乗させ、多摩川2丁目28番地先の路地(多摩川土手近く)に連れていき、駐車した車内で1時間程度A2と話をした。

それまで、B2が会社外で会社の従業員と話す場合、営業所近くの喫茶店を利用することが多かった。

エ B2がA2に話した内容は、A2が仕事を残すことへの不満、A2の勤務態度への不満が中心であった。これに対して、A2は、契約社員の話を持ってきて自分に嫌がらせをしているのではないかなどとB2にやりかえした。

オ B2は、審問の席で、多摩川土手での件について次のように証言した。

「10分間ががんとというか、A2さんが仕事を残していることに関して、事実として、それが残っているのが問題であるという認識を僕は持っていますが。」(B2)

「あなたが大声を出す上で、喫茶店が不相当だと判断されたのじゃないですか。」(申立人側代理人C8弁護士)

「A2さんも大声出していましたから。」(B2)

(5) A3とB2とのやりとり

ア 平成3年3月1日、B2が大田店に来所した際、朝礼の時間に前後して、A3と言い争いになった。B2は、同年2月2日の店内目標会議欠席に係る始末書の提出の件で、同月27日A2と言い争った際、B2がA2の仕事振りや態度等について聞きただそうとしたのに対して、A2がA3と相談して答える旨発言したため、当日は最初から、その件についてA3と話をするつもりであった。

イ B2とA3とのやりとりの中には、次のようなものがあった。

「・・・今までこうやってもめていることを解決するため話をしようと言ったでしょう。」(B2)

「個別交渉はしない。」(A3)

「なんでそういうふうにつっぱねるんだ。」(B2)

ウ B2は、A3との口論の後、店舗に残っていたA4に対して、A3とA2は自分達に首を切らせようとしているのだろうかという趣旨の発言をした。

5 組合結成以降の労使関係

(1) 組合の団体交渉申入れと会社の対応

ア 平成3年3月5日、組合は、A3、A2及びA4の組合加入を会社に通知し、同時に団体交渉申入書を提出した。

イ 団体交渉申入書の内容は、次のようなものであった。

「 団体交渉申入書および要求書

①、貴社は、シティユニオンとの団体交渉を3月15日までに行う事

(中略)

④、貴社は、労働基準法第37条を遵守し、入社に遡って残業・休日・深夜の割増賃金を支払う事。

⑤、貴社は、土曜日直出勤は強制せず、又、出勤した場合休日割増賃金を支払う事

(中略)

⑦、貴社は、解約金の50%を賃金から引く事は廃止し、契約した当事者から引く事。

(中略)

⑨、貴社は、ナイトレンタルは強制せず、又、出勤した場合、労働基準法を遵守した割増賃金を支払う事

(以下略)

ウ 会社と組合は、平成3年3月16日午後、第1回団体交渉を実施した。

組合の要求に対し、会社は、交渉の前提として組合の当事者適格の疎明を要求し、団体交渉が順調に進んだとはいえない状況であった。

エ 第1回団体交渉当日の午前に、会社の政策勉強会議が予定されていたが、A3はこの会議を欠席した。A3は、会議の欠席について、事前にB3店長に口頭で連絡していたが、欠席の届けは事前に会社に提

出していなかった。

オ 会社のB5部長代理は、平成3年3月16日のA3の政策勉強会議の欠席に対して、同月22日、始末書を会社に提出するよう要求した。しかし、A3は始末書を提出しなかった。A3は、B3店長から休む時には届出用紙を提出するよう言われていた。

カ 平成3年4月3日、会社と組合の第2回団体交渉が実施された。

この席上で、組合は会社に、土曜日直及びナイトレンタルに関連して、時間外手当の支払及び時間外勤務を強制しないことを要求し、団体交渉でこの問題に折り合いがつくまで、土曜日直とナイトレンタルに協力できない旨申し入れた。これに対して、会社は、それならば昇給に反映させる旨回答した。

土曜日直については、第1回団体交渉時から、A3がA2とB2の組合せには問題があると発言していた。

キ 平成3年4月12日、組合は大田労働基準監督署に、「アイムスの労働基準法違反に関する申告書」を提出した。これは、会社と組合との団体交渉での対立点を踏まえ、会社も合意のうえで、組合が労働基準監督署に申告したものであった。

さらに、同月14、15日には、(2)で述べる、同月11日付けのA2に対する懲戒処分に対して、組合は会社に抗議行動を行った。

ク 平成3年4月17日、会社と組合との第3回団体交渉が実施された。また、同日、大田労働基準監督署は会社に対して、調査に基づく是正勧告を行った。

同日の団体交渉では、会社は組合に「通告並びに回答書」という文書を提出したのみで退場し、それ以上の交渉は実施されなかった。

その後、会社と組合との団体交渉は、同年5月18日に第4回、同年6月7日に第5回と継続した。

(2) A2に対する懲戒処分及び始末書の要求

ア 平成3年4月6日、A2は土曜日直のローテーションに当たっていた。当日は、会社が土曜日直制度を日直2名制に変更して初めての土曜日直の日であり、A2はB2と組むことになっていた。

イ A2は、平成3年4月6日、土曜日直を欠勤した。これに対して、会社は、同月11日付けで、A2に懲戒処分通知書（始末書提出命令を含む。）を交付し、同時に、A2の父親に処分を通告し、指導を依頼するとともに、A2の懲戒処分の事実を社内に公告した。

ウ 会社は、A2の行為を、就業規則第43条第1号及び第2号に該当するものと判断し、第42条第2号の懲戒処分を適用した。

就業規則の規定は次のようなものである。

「(減給)

第43条 従業員が次の各号の一つに該当する場合は減給に処する。但し情状により、訓告に止めることがある。

- 1 服務規律に違反し情状の重いとき。
- 2 正当な理由なく無断欠勤したとき。

(以下略)

(懲戒の種類)

第42条 懲戒は次の通りとする。

- 2 減給 始末書を取り、その金額が一回につき平均賃金の半日分または当該賃金支払期の賃金総額の十分の一を超えない範囲で減給する。」

- エ しかし、就業規則どおりに減給を実施すると労働基準法（以下「労基法」という。）に抵触してしまうことが判明したため、会社は別途減給額を計算し、平成3年5月18日、「懲戒処分に基づく減給額に関する通知書」をA2に通知した。
- オ A2は、個人として、平成3年4月6日の土曜日直を欠勤する旨会社に連絡したり、届けを出したりしたことはなく、また、要求された始末書も提出しなかったため、会社は、同月26日、改めてA2に始末書の提出を求めた。
- カ 減給処分については、A2の平成3年4月実績分の給与明細上では賃金カット額2,500円が表示されたが、実際には賃金カット額2,500円は控除されず、精皆勤手当の減額及び勤怠控除が行われたのみで、通常の欠勤時と同様の処理がなされていた。
- キ 平成3年4月6日の土曜日直のA2の欠勤は、同月3日の団体交渉時に組合が会社に通告していたもので、A2とB2との組合せが、A2の土曜日直を組合が拒否する大きな理由となっていた。平成3年度の政策勉強会の資料では、A2とB2との土曜日直の組合せは、A2の同年度年間5回の土曜日直のうち2回あり、以前については、B2は管理職でない従業員とともに日直担当となったことはなく、A2はB2と土曜日直と一緒に従事したことがなかった。
- ク 以後、組合は土曜日直拒否を継続し、平成3年5月18日にはA4が土曜日直を拒否した。これに対して、会社は、同月20日付けで、A4に「懲戒処分に関する予告通知書」を通知した。同年6月15日のA2の土曜日直拒否については、会社は懲戒処分予告（5日間の出勤停止の処分保留）を通知した。しかし、会社は、A4及びA2に対して、実際には処分を行っていない。
- 同年7月20日には、組合はストライキ権を確立し、会社に対して指名ストの通告を行い、以後、会社の土曜日直には協力していない。
- ケ なお、平成3年4月3日から同年6月1日まで、A2及びA4はナイトレンタル業務も拒否したが、これに対しても会社は懲戒処分等の処分を行っていない。
- (3) 大田労働基準監督署の是正勧告と会社の対応
- ア 平成3年4月17日、同月12日付けの大田労働基準監督署からの出頭

通知に基づき、会社のB6 経理部長（以下「B6 経理部長」という。）が大田労働基準監督署に出頭し、大田労働基準監督署は、調査の結果、会社に対して同日付けで次のような是正勧告を行った。

（是正勧告書の勧告事項）

法条項等	違反事項	是正月日
労基法第24条	賃金について法定の除外事由なく、全額を支払っていなかったこと。 時間外労働に対する賃金を支払っていなかったこと。（過去2年間遡及して支払うこと）	是正済 3.5.25
労基法第32条	36協定の届出なく、時間外労働に従事させていること。	即時
労基法第37条	割増賃金の基礎に、住宅手当、無事故手当、職務手当、精皆勤手当等を算入していないこと。（過去2年間遡及して支払うこと）	3.5.25
労基法第89条	常時10人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、就業規則を届出していないこと。	3.5.25

イ 会社は、この是正勧告に対して、職務手当Aが50,000円以上になった場合、超えた分についてボーナスに回す制度を廃止し、さらに、ナイトレンタルの時間外計算を、時間を4時間分に修正し、割増賃金計算の基礎に住宅手当、無事故手当、皆勤手当等を算入して、2年間遡及して支払った。

しかし、ナイトレンタル業務について、平成3年6月1日から、会社は業者に委託することとした。残業の取扱いについては、同年5月1日、大田営業所において、従業員代表をC2として36協定を締結したが、組合には事前にこの事実を説明しなかった。また、同年4月1日の労基法の改正に従い、年次有給休暇（第19条）、就業および休憩の時間（第10条）の条項を同年5月25日付けで改正した就業規則を大田労働基準監督署に提出した。しかし、会社は、この改正した就業規則を、渋谷労働基準監督署には提出しなかった。

ウ 会社は、この大田労働基準監督署の是正勧告において、組合が是正を主張している「土曜日に働かせていること」、「職務手当Aにおける解約金制度」は、特に指摘されたとは認識しておらず、時間外賃金の支給についても、時間外労働があれば支給しなければならないとの指摘であると解釈していた。そして、組合が残業代の未払分賃金を支払うように要求したのに対して、ナイトレンタル業務以外、当番日直にかかわる部分も含めて、会社にはこれまで時間外労働がなかったという立場をとった。

会社のB6 経理部長は、審問の席で、会社に本件発生前の従業員の残業量を証明するものはない、金銭登録機のSD精算レシートに記載される入金時間も信用できるものではない旨証言した。また、会社は、

大田労働基準監督署にも、会社に残業があったことを示すような書類は提出していなかった。

エ 会社は、大田労働基準監督署の是正勧告直後の平成3年4月実績5月支給分の給与については、同年4月に導入されたタイムレコーダーに基づき、それまで支払われていなかった残業代を従業員に支給した。

同年4月実績給料明細表に記載された残業時間は、A2が31.5時間、A4が34.5時間であった。

(4) 組合員に残業をさせないこと、B4部長のA2の営業車への同乗及び会社によるA2の業務量の検証

ア 会社職制は、大田労働基準監督署による是正勧告直後の平成3年4月19日ころから、組合員に対して、残業はしなくてよい、午後5時30分になったらすぐ帰るようにという趣旨のことを言い始めた。

イ 平成3年5月1日は定例個別面談日であり、B4部長はA2と面談した。この時、B4部長はA2に、A2の営業車に同乗して、A2の業務量が残業が必要なほどの量か検証したい旨申し入れた。これに対して、A2は、組合と相談すると回答した。

A2は、この時のやりとりの様子を、「ええ。私が、1日だけ乗ったって、早い日も遅い日も当然あるわけですから、わかりませんよと言ったんですよ。そうしたら、じゃあ、2週間全部やりましょうという感じでB4部長が言い始めて、・・・」と証言した。

仕事の内容を見るという目的で実施された管理職の営業車への業務同乗は、1日単位で以前にも実施されたことがあった。しかし、管理職に業務同乗された19名の従業員のうちすでに13名は退職していた。

ウ 平成3年5月2日、B4部長は大田店を出発しようとしていたA2の営業車に同乗しようとしたが、A2が拒否し、他の組合員も反発したため、同乗は実施できなかった。

A2は、審問の席で、B4部長の同乗を拒否した理由として、「ほかの人も同じように残業しているわけですから、検証するのだったら、ほかの人についても全部検証した上で公平にやるのだったら私も理解出来るのですが、・・・」と証言した。

エ 平成3年5月18日に実施された第4回団体交渉では、残業代を払うべきであるという組合の主張と定時に終わる仕事量であるという会社の主張が対立し、会社は組合に対して、A2の仕事が定時に終わる仕事量であるか検証したいと正式に申し入れたのに対して、組合役員であるA5、A6は自分達で回ればよいと発言した。

オ 第4回団体交渉直後の平成3年5月20日以降には、B2は大田店に常駐するようになり、B5部長代理、B2、B3店長らは組合員に全く残業をさせなくなった。

カ 平成3年5月22日、会社はA2に対して、水曜日のコースは仕事をしないでよい旨申し入れ、同月29日からは、A2の水曜日のコースの

伝票及び商品は会社に引き上げられ、他の従業員に代行されることとなった。この状態は、同年7月17日まで続き、この間、A2の仕事量の検証という名目で、B2、B7広尾店長、B5部長代理ら会社職制及び営業担当のC9が、合計8回にわたり順番にA2の水曜日のコースを代行してレンタルし、A2の業務量が時間内に終了するものかどうか検証した。

この検証では、営業車に2人が乗り1人がレンタルした場合が4回、1人だけで営業車に乗りレンタルした場合が4回あったが、会社はA2の業務量が残業をするような業務量ではないと結論を下した。

キ この間、平成3年6月7日に実施された第5回団体交渉では、組合は会社がA2の仕事を取り上げたことと抗議し、一方、会社は他の従業員に代行させるよりも業務同乗を申し入れた。

さらに、同年7月24日には、B2はA2に通知のうえで、A2の営業車を追尾し、A2の仕事振りをチェックした。この時、A2は4軒の未レンタルを残して仕事を終了した。

ク 組合員に残業をさせなくなって以降、会社は未レンタルとなったA2が担当する業務分を他の従業員のコースに変更したため、その分のA2の業務量は減少した。

平成3年4月から同年7月におけるA2の水曜日のコース（1321. (A)、(B)、(C)、(D)の予定軒数の推移は次のとおりである。

1321 (A) :	4月10日	53軒
	5月8日	43軒
	6月5日	45軒 (代行レンタル)
	7月3日	44軒 (代行レンタル)
1321 (B) :	4月16日	47軒
	5月15日	33軒
	6月12日	36軒 (代行レンタル)
	7月10日	35軒 (代行レンタル)
1321 (C) :	4月22日	59軒
	5月22日	41軒
	6月19日	44軒 (代行レンタル)
	7月18日	43軒 (代行レンタル)
1321 (D) :	4月3日	45軒
	4月26日	45軒
	5月29日	34軒 (代行レンタル)
	6月26日	36軒 (代行レンタル)

(日付、軒数は、乙44号証を引用した。)

また、A3の業務量は、定期交換係ではただ一人の女性であることもあって、採用当初より他の従業員に比較して少ないものであったが、A3についてもA2同様、未レンタルとなった業務は担当コースから

はずされた。

ケ 組合員に残業をさせない理由として、B 6 経理部長は、審問の席で、組合員の業務量が定時を超える量ではなく、残業時間にずれ込むような仕事をされては困るとの考えから定時に終わるように指導したもので、組合員以外の従業員と36協定を結んでいることとは別の問題である旨証言した。しかし、団体交渉の席上で、会社職制が組合員に、組合とは36協定を結んでいないから、組合員には残業をさせないという趣旨の発言をしたことがあった。

コ 一方、組合員に残業をさせなくなつて以降、会社は他の従業員にも残業をさせないようにしていたが、大田店の定期交換係であったC 2、C 6、C 7は、定時を超えて仕事をしていることもあれば、していないこともあるが、定時には退社していなかった。

結審時、組合員以外の従業員は定時を超えて残業することがあった。B 6 経理部長は、それらの従業員の平均残業時間は月平均5時間から6時間であると証言した。これに加えて、B 6 経理部長は、現在の残業は、従業員の募集もできず、定期交換係員も減少しているため、組合ができる前とは状況が異なり、残業がかなり発生しているものと証言した。

さらに、現在の定期交換係の中で、一番業務量が少ないのがA 3、2番目に少ないのがA 2で、それ以外の従業員はA 2よりずっと多くの業務量を持っているので、A 3及びA 2の業務量が定時を超える量であるとは、とても考えられないとも証言した。

サ 平成4年6月のA 2の売上実績は2,220,391円(予定売上げ2,281,075円)であり、未レンタル軒数は94軒であった。

シ また、B 6 経理部長は、審問の席で、組合員から仕事を抜いていった時期と残業の処理をきっちりさせた時期とは、時期的に一致するかもしれないということを確認の発言をした。

ス 会社は、A 2のコースの代行レンタルを実施している間、A 2にはあいた時間で営業に力を入れるよう指示していた。しかし、A 2の営業実績は、この間もあまり良くなかった。

6 本件申立てについて

申立人は、平成3年5月17日、会社を被申立人として、(1)A 2に対してなした懲戒処分の撤回及びバックペイ、(2)組合員に対し、土曜日の日直勤務を拒否していることを理由に不利益な取扱いをしてはならないこと、及び(3)A 2に対して嫌がらせをしてはならないこと、を求めて不当労働行為の救済申立てを行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 組合結成準備段階における会社のA 2に対する対応について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

平成2年11月、会社はA2の予定売上額を月平均で約30万円増加させたが、これは他の者に比べて異常な増加率である。これは、会社が組合結成の動きを察知し、これを阻止するため、A2を組合から離反させようと意図したものである。

また、B2がA2に対し、契約社員になれという話をしたのも、契約社員の完全歩合制という不安定な労働条件からすれば、社員であるA2に対する不当な嫌がらせである。

平成3年2月7日、B2は、A2を自分の自動車に乗せ、多摩川土手付近の路上の車内で、約1時間余り脅かして、A2を組合結成準備から離反させようとした。

イ 被申立人の主張

会社がA2に対して行った指示や職制による指導は業務上の必要によるもので、組合結成準備とは関係がない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社のA2に対する指導について

第1の4の(2)のアからウ及びオからキで認定したとおり、会社は、A2について、入社当初は勤怠も良かったことから、将来を期待し、営業職を経験させたいと会社で定着させたいと考えていたが、A2が、会社からの営業係への誘いを断ったこと、フォロー要員への配置を嫌がったこと、2級職試験を受けなかったことなどから、その期待が裏切られたと考えたことは想像するに難くない。

一方、第1の2の(3)で認定したとおり、会社は、会社の事業及び営業活動の性質、従業員の配置状況からして、定期交換係の社員にもかなり強く営業活動の推進を指導せざるを得ない状況にあったことが推認できるところである。

第1の4の(2)のスで認定した、「営業をやってこないあなたが会社でできることはレンタルだけではないでしょうか。」という営業報告書通信欄に記載されたB2のコメントは、平成2年12月に同乗した営業車内で、B2がA2に契約社員のことについて話したことと同様に、営業活動に熱心でないA2に対する会社のいらだちを表現していると思われる。

第1の4の(2)のオ及びスで認定したB2の対応に見られるように、A2の勤務態度に対する会社職制の対応の硬化は、A2の気持ちの組合への傾斜と相まって、A2の仕事に対する意欲を更に失わせる結果となった。

以上のことが、会社とA2との関係を更に悪い方向に向かわせていったという事実は、本事件の重要な背景事情と考えられる。

イ 組合結成準備に関する会社の認識について

組合は、会社が平成2年2月ころには、組合の結成準備行動を既に察知していたと主張する。それを裏付ける事実として、第1の2の(5)

のエ及び4の(1)のエで認定した、同年5月の当番制日直の廃止及び28,000円平均のベースアップの事実を指摘する。

しかし、会社は当番日直の仕事は業務命令に基づく仕事ではないと考えていたこと、ベースアップはダスキンの商品価格改定に基づくものであったことなどの事実からみて、申立人の主張する疎明だけでは、組合の主張する時期において、会社が組合の組合結成準備を察知していたと断定するのは困難である。

第1の4の(5)で認定したように、平成3年3月1日のB2とA3との朝礼の時間を挟んでの口論は、両名とも明らかに組合を意識したもので、A3の「個別交渉はしない。」との発言などは、会社に組合の結成を通知する以前であるにもかかわらず、組合の存在を隠そうともしないものである。

このやりとりの内容からみても、会社が組合の存在を明らかに認識したのは、平成3年3月前後とみるのが妥当と思われる。

ウ A2の業務量増加について

第1の4の(2)のケで認定したとおり、A2の業務量が増加したことは認められるが、その直接的な理由は、C2をフォロー要員とするための水曜日のコースの業務の移動及び木曜日のコースにおける商品の交換周期の変更である。

この業務量の増加について、B2は、第1の4の(2)のコで認定したように、「多少無理はあったんですけど実施に移したということです。」と証言し、会社としても、A2にとっては過重な量であったことを認める発言をしている。

業務の絶対量からみれば、第1の4の(2)のク、サ及びセで認定したとおり、定期交換係員の中で、A2が突出して過重な業務量を与えられたと判断することは難しいが、平成2年11月からのA2の業務量の増加が、営業活動についての会社の要求と併せて、A2にとっては過重であったと判断せざるを得ない。

しかし、イで述べたとおり、その時期に会社が組合の存在を察知していたとは認められない以上、A2の業務量の増加が組合結成準備に関係があったと判断することはできない。

エ 会社の始末書の提出要求とB2の車内での行為について

第1の4の(3)で認定したとおり、平成3年2月2日、A3とA2が店内目標会議を欠席したため、会社はA3とA2に対して始末書の提出を要求した。

組合は、これを会社が組合結成準備を嫌悪して行ったものと主張する。

一方、会社は、A3及びA2への始末書提出要求以前には、意図的に、かつ、挑戦的に店内目標会議への連続無断欠席及び欠席をした社員がいなかったため、会社が従業員に始末書の提出を求めたことがな

かったのは当然であると主張する。

会社が、土曜日の店内目標会議を欠勤又は遅刻した従業員に対して、これまで始末書の提出を求めたことがなかったことは事実であるが、同日は研修旅行の振替通常勤務日であり、さらに、会議には、A 3は3回連続、A 2は遅刻1回の後2回連続して欠席し、それぞれ定められた事前の届出を提出せずに欠席していた事情を考慮すれば、会社が両名に始末書の提出を命じたのも無理からぬものといわざるを得ない。

B 2とA 2の多摩川土手でのやりとりについては、第1の4の(4)で認定したとおり、A 2が自分に嫌がらせをしているのではないかとB 2に反論していること、A 2もB 2と同様に大声を出していることなどの2人のやりとりから、B 2がA 2の仕事振りに不満を持ち、A 2に対してかなり怒鳴ったことは想定できるにしても、B 2がA 2を脅かして組合加入を思い止まらせようとしたとまでは判断できない。

加えて、A 2を大田店に迎えに行き、多摩川土手近くの路上の自動車内で、1時間余りも説教するというB 2の行為は、当初から自動車内で話すつもりであったと考えられるにしても、A 2が上司の了解を得ず、C 5と日直を交替しようとしていたこと及び事件発生直前のA 2のレンタル実績を考慮すれば、B 2がA 2を自動車内に監禁して、A 2を組合から離反させることを意図して行ったものとする組合の主張を採用することは難しい。

オ まとめ

以上、検討したように、A 2に与えられた業務量は、A 2にとっては過重なものであったと判断されるが、平成2年11月の時点では、会社はまだ組合結成を明確に察知していたとは断定できず、業務の中で積極的な営業活動を期待する会社の思惑どおりに動かないA 2に対して、制裁的な意図を持って、過重になるのを承知で定期交換の業務量を増やしたというのが真相であるというべきである。

B 2がA 2に完全歩合制の契約社員になれと話をしたのも、積極的に営業活動をしないA 2に対する会社のいらだちを表現したに過ぎない。

したがって、会社が、組合の動きを察知してA 2に過重な業務量を課し、A 2を組合から離反させ、また、B 2がA 2を自動車内に監禁し、脅して、A 2を組合結成準備から離反させようとしたとの組合の主張は認めることができない。

事件発生前後の状況からして、B 2の以上の行為にはそれなりの業務上の理由があったというべきであり、これを組合結成準備ゆえの不利益取扱いと断ずることはできない。

2 組合結成後のA 2に対する懲戒処分及び始末書提出の要求について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

平成3年4月6日、A2が組合の方針に基づき土曜日直を拒否したのに対して、会社は減給の懲戒処分をなし、営業所内に公告し、保証人である父親に対し懲戒処分通告書及びA2の監督と指導を求める文書を送付した。さらに、A2に対し欠勤届及び始末書の提出を要求している。

しかし、従業員の募集等において会社の十分な説明がなかったこと及び土曜日直において休日出勤手当の支払をしていなかったことなどを考慮すれば、会社の処分は根拠のない不当なものである。

しかも、会社は、これまで土曜日直をしなかった者に対し有給休暇振替とし、懲戒処分はおろか減給も勤怠控除もせず、皆精勤手当をカットすることもなかった。

これは、会社がA2に対し不利益取扱いをなし、それによって組合員の分断を図り、組合へ支配介入する意図をもって処分を行ったものであることは明らかである。

イ 被申立人の主張

平成3年4月6日は、A2にとって出勤日であるにもかかわらず、A2はこれを拒否した。

このような就労義務違反に対して、会社が就業規則により懲戒権を行使することは当然の措置であって、A2の身元保証人たる父親に対してその事実を通知したことも法律上の義務を履行したにすぎず、A2が組合員であることを理由としたものではない。

また、従来、故意に日直勤務を拒否した者はおらず、A2は意図的に就労を拒否しただけでなく、より軽い処分である始末書の提出すら拒否する旨宣言していたのであって、それ以前に土曜日直をしなかった者と同列に論じることはできない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社の土曜日の取扱いについて

会社が定期交換係としてA2及びA3を採用した時点で、会社が使用した「FROM A」掲載の募集広告及び面接において会社が利用した労働条件を説明したメモの内容は、第1の3の(1)のエ及びケで認定したとおりである。

また、会社の就業規則における就業時間及び休日の規定は、第1の3の(2)のアで認定したとおりである。

他方、平成3年4月17日に大田労働基準監督署が会社に示した是正勧告の内容及びそれに対する会社の対応は、第1の5の(3)に認定したとおりである。

以上の事実を総合して検討するに、A2及びA3の応募時の「FROM A」に掲載された募集広告には、「土・日・祝休（週休2日制）」と記載され、さらに、その後の会社の募集広告には、第1の3の(1)のオで認定したとおり、「完全週休2日制」との記載もあり、「FROM A」

を読んだ応募希望者や組合員が、土曜日が休日であるとの認識を持った可能性がないとはいえない。

当番制日直において、第1の2の(5)のウで認定したとおり、入金締め時間を定時外である午後6時30分と指示しながら、入金当番はボランティアであるとしていたこと、ナイトレンタル業務にかかわる時間外手当の取扱いについては、第1の2の(4)のイで認定したとおり、実際の業務時間に関係なく、基本給を基礎に一律に3時間分の割増賃金を支払っていたことなど、会社の従業員に対する処遇は、組合員が会社の経営方針に疑問を持つようなものであったことも、また認めざるを得ない。

しかし、募集広告は従業員の労働条件を最終的に決定するものではなく、会社に時間外手当の取扱いで誤りがあっても、土曜日の勤務が休日出勤であることの根拠となるものではない。

会社がA2及びA3との面接時に使用し、渡していたメモには、「祝日の入った週は土曜日出勤」と記載されており、しかも、会社は就業規則に、土曜日について、「毎週土曜日は命令のない限り休日扱いとする。」と規定しており、第1の2の(6)のウで認定したとおり、従業員の年間スケジュール表及び日直勤務割表を作成し、土曜出勤日を規定している。

会社が従業員採用における面接の場で、応募者に休日を含めて会社の労働条件をどこまで正確に説明していたかについては疑わしいところがあり、そして、会社の土曜日の取扱いのあいまいさが、本件発生の背景事情となっていることは認めざるを得ないが、組合が主張するように、会社が土曜日をすべて休日と定めていたと断定することはできない。

イ A2の土曜日直拒否の理由について

第1の5の(1)のカで認定したとおり、A2が土曜日直を拒否した理由は、土曜日が休日であること及び日直の組合せがB2とA2であることである。

アで検討したように、会社がすべての土曜日を休日と定めていたとは認められず、しかも、それについての組合との団体交渉が継続している際に、例え会社の交渉態度に問題が少なからずあったとしても、A2が土曜日直を一方向的に拒否したことに合理的な理由があったと判断することは難しい。

さらに、日直の組合せについては、B2が在宅でA2が出勤という日直勤務の形態を考慮すれば、A2の日直拒否を正当化するほどの強い理由は見い出すことができない。

ウ 会社の組合に対する対応について

第1の5の(1)のアからウ及びカで認定したように、組合結成当初、組合と会社との団体交渉がスムーズに進んだとはいえない。

一方、組合の要求は、会社の経営方針の根幹にかかわる内容を含んだものであり、会社が組合の要求に簡単に応ずることができなかったことも容易に推認される。特に、まだ2回しか団体交渉が行われていない状況の中で、A2が会社にとって非常に重要な問題である土曜日直に関連して、一方的に日直拒否を行ったことに対して、会社が経営についての危機感を持ったであろうことは容易に推測できる。会社のA2に対する懲戒処分及び始末書提出の要求もこのような事情の下でなされたものである。

なお、第1の5の(2)のイ及びカで認定したとおり、実際には賃金がカットされなかったが、それは、会社が給与明細上は賃金カット額を表示したものの、事務処理上は通常の欠勤と同様の処理をしてしまったもので、それをもって懲戒処分がなかったとすることはできず、A2に対しては、就業規則に基づく懲戒処分があったと認められる。

加えて、第1の5の(2)のウに認定したとおり、会社の就業規則上、減給処分は始末書を取り減給する旨規定されており、その手続についても問題があったとはいえない。

アで検討したように、土曜日がすべて休日ではなかったこと、及び第1の2の(6)のイで認定したとおり、土曜日直が顧客サービス上、会社の経営にとって重大な意味を持っていることを勘案すれば、A2に対する会社の懲戒処分には、合理的理由があったと認めざるを得ない。

エ まとめ

以上、総合的に検討すれば、会社のA2に対する懲戒処分及び始末書の提出要求については、合理的な理由があったと認められ、A2が組合員であること又はA2の組合活動を嫌悪した不利益取扱い、あるいはそれを通じての組合に対する支配介入行為と判断することはできない。

3 組合結成後の残業をさせない行為及び管理職の営業車への同乗について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

平成3年4月19日、会社はA3、A4及びA2に対し、残業をしないでよい旨通告した。

しかし、組合は、残業を拒否しているのではなく、時間外手当を正當に支払うことを要求しているのもであって、他の従業員には残業を命じているにもかかわらず組合員に対してだけ残業を命じないのは、明らかに組合活動を理由とした不利益取扱いであり、組合潰しを意図したものである。

同年5月1日、会社のB4部長がA2の業務量チェックのため、2週間の間、A2の営業車に同乗すると申し入れたが、A2はこれを嫌がらせであるとして断った。しかし、同月2日、B4部長が強引にA

2の営業車に同乗しようとしたため、組合員が説得し、同乗をとりやめさせた。これらの会社管理職の行為は、A2に対する嫌がらせ攻撃の一環である。

イ 被申立人の主張

会社は、不完全な労務の提供を行う者に対して、残業をしてもらわなくても結構である旨述べたにすぎない。

会社のB4部長が、2週間の営業車同乗についてA2から了解を得て、同乗のため大田店に行ったところ、A2を含む組合員が同乗を拒否したため、B4部長は業務に支障が出ると判断し、直ちに同乗を中止する旨組合員に告げたのが事実である。

(2) 当委員会の判断

ア 定期交換係の時間外労働の存在について

本件申立て時以前における定期交換係の時間外労働の実態については、第1の2の(2)のイ及び(5)で認定したとおり、定期交換係員に与えられた日々の仕事をその日のうちに処理するよう会社が要求していたこと、入金時間を記録したSD精算レシート及び退店時間を記録したチェックシートが会社に時間外労働が存在していたことを推測させるものであること、入金の締め時間を午後6時30分とした当番日直制度（入金当番制度）があったこと、さらには、第1の3の(1)のケで認定したように、応募者面接用のメモにも、「ただし営業ですから、時間通り終わるのはむずかしい」との記載があることなどの諸事実からみれば、会社では日常的に時間外労働を行っていたと推認せざるを得ない。

このことについては、第1の5の(3)のイ及びウで認定したように、大田労働基準監督署の是正指導の後、会社が従業員代表をC2として、組合員を除いた従業員と36協定を締結していること、会社がタイムカードを導入した直後の平成3年4月実績（5月支給分）の給与では、従業員に時間外賃金を支払っていること（同月、A2が31.5時間、A4が34.5時間の時間外賃金を受領している。）などの事実からも裏付けられるところである。

イ 会社が組合員に残業をさせないことについて

第1の5の(4)のア、エ及びオで認定したとおり、大田労働基準監督署の是正指導直後から、会社は組合員を含む従業員に定時で帰るよう指導を始めた。さらに、時間外手当の支払を求める組合の主張と定時に終わる業務量であるとの会社の主張が対立した第4回団体交渉のころからは、会社は組合員以外の者に対しては定時の退社を指導しなくなり、現実にはその後残業をさせているにもかかわらず、組合員に対しては全く残業をさせなくなった。組合は、会社が組合員に残業をさせないのは、組合活動に対する嫌がらせであると主張するので、以下判断する。

会社は、組合員に定時に帰るよう指導したのは、業務量検証のため代行レンタルをさせて、業務量の調査を開始したからであり、調査結果が出るまでの暫定措置としては合理的である旨主張する。しかし、会社が組合員に残業しなくてよい旨いい始めたのは大田労働基準監督署の是正指導直後の平成3年4月19日ころであり、B4部長がA2の営業車に同乗しようとしたのは同年5月2日、会社が組合に正式にA2に対する業務同乗を申し入れたのは第4回団体交渉があった同月18日である。さらに、第1の5の(4)のエで認定したとおり、同月18日の団体交渉で組合役員から、自分達で回ればよい旨の発言を受けて、会社が代行レンタルという形で業務量の検証に着手したのは同月20日以降である。以上の事実経過に照らせば、会社が組合員に定時に帰るよう指導した直接的な原因は、業務量の調査というよりは大田労働基準監督署の是正指導にあったと考えるのが妥当である。

第1の5の(4)のカ、キ及びケで認定したとおり、会社は、組合員に残業させないのは、組合員の業務量が定時をすぎる量ではないからである旨の主張を裏付けるために、A2の水曜日のコースについて管理職及び他の従業員によって8回に及ぶ代行レンタルを行い、また、A2の営業車に対する1回の追尾検証を行った。そして、この検証の結果、会社はA2の業務量が残業を必要としないとの結論を下した。

しかし、A2のコースを代行した従業員は、通常はレンタルしていないコースとはいえ、A2よりも経験のあるレンタル業務に習熟した管理職及び営業担当の職員であり、しかも、8回の代行の内4回は1名で業務を遂行したとしながらも、営業車には2名で乗車して業務を遂行していたこと、B2がA2の営業車を追尾した検証結果も、2名で乗車した代行レンタルの結果とを比較したものであることなどの事実から、A2の業務量が残業を必要としないとする会社の検証結果には疑問がないとはいえない。

さらに、会社は、A2に対する上記検証に際して、組合員に定時に帰るよう指導した以降に、他の従業員に肩代りさせていたA2が担当していた業務量も加えて検証したとするが、第1の5の(4)のクで認定したとおり、平成3年4月から同年7月におけるA2の水曜日のコース(1321.(A)、(B)、(C)、(D))のレンタル予定軒数の推移をみれば、明らかに4月初旬から中旬にかけての予定軒数がそれ以降の予定軒数よりも多いことが認められる。つまり、平成3年4月19日ころより組合員に残業をさせなくなって以降、特にA2の場合、未レンタルとなった業務は他の従業員の担当に肩代りされ、A2の業務量が4月以前に比較して減少していったという事実からしても、代行レンタル及び営業車の追尾によって、会社が検証したとする業務量が、平成3年4月以前のA2の業務量を正確に検証したものかどうかは疑わしいと判断せざるを得ない。

以上の事実から、A 2 に与えられていた業務量が定時をすぎる量ではないとする会社の主張を認めることはできない。

アで判断した定期交換係の時間外労働の存在及び第 1 の 5 の (4) のシで認定した、組合員の仕事を減らし始めた時期と残業の処理を明確にした時期とが、一致するかもしれないという B 6 経理部長の証言なども総合して判断すれば、会社は組合員に時間外労働をさせないように組合員の業務量を減らしていったと判断するのが相当と思われる。

以上の事実に加えて、会社が組合員に対して残業の機会を与えなくなったのは、大田労働基準監督署の是正指導の直後に始まり、残業についての意見が対立した第 4 回団体交渉以降により明確となったこと、会社は A 2 の業務量のみを検証したこと、さらに、第 1 の 5 の (4) のコで認定したとおり、会社が、新規に従業員を採用できない状況の中で、組合員の業務量を減らしたため、他の従業員の残業がかなり増加していることなどを総合的に判断すれば、会社の行為は、明らかに組合活動を嫌悪し、組合活動を理由とした不利益取扱いであり、それを通じての組合に対する支配介入行為と判断せざるを得ない。

ウ B 4 部長の営業車への同乗について

第 1 の 5 の (4) のイ及びウで認定したとおり、会社においては、営業車への同乗は以前からも実施されていた。A 2 自身も、平成 2 年 12 月に、B 2 の一日業務同乗を受けていたのは第 1 の 4 の (2) のクで認定したとおりである。

組合は、B 4 部長が A 2 に対して 2 週間の業務同乗を申し入れ、嫌がらせをしたと主張するが、第 1 の 5 の (4) のイで認定したとおり、B 4 部長は最初から A 2 に 2 週間の業務同乗を申し入れたわけではなく、単に A 2 に業務同乗を申し入れたにすぎない。そして、1 日だけ業務同乗してもわからない旨の A 2 の発言を受けて、B 4 部長がそれでは 2 週間の業務同乗を行いたい旨応じた二人のやりとりの中で、2 週間という期間が出てきたものと思われる。会社では、2 週間にわたる営業車への業務同乗は、従来実施されたことがなかったことは事実であるが、B 4 部長が最初から 2 週間同乗する意図を持って、A 2 に業務同乗を申し入れたとは判断することはできない。

結成当初の組合と会社が、残業代の支払いをめぐる争っていたこと、平成 3 年 5 月 18 日、会社は組合に正式に業務量の検証を申し入れていること、さらに、第 1 の 5 の (4) のキで認定したとおり、他の従業員による代行レンタルが実施されている最中の第 5 回団体交渉でも、会社は組合に業務同乗を申し入れていること、A 2 は以前にも業務同乗を受けたことがあること、B 4 部長は最初から 2 週間の同乗を申し入れてはいないことなどを考え合わせれば、B 4 部長の行為を、組合活動を嫌悪し、A 2 に対し営業車への業務同乗という嫌がらせをしたものと判断することは困難である。

エ まとめ

以上、検討したとおり、会社が組合員に残業をさせないという行為は、残業代の支払いを要求する組合員に対して、時間外賃金を支払わなくして組合を苦しめるために意図的になされたものと判断するほかはなく、組合活動を嫌悪した、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ、それを通じての組合活動に対する支配介入行為であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

B4部長のA2の営業車に同乗しようとした行為は、ウに判断したとおり、組合活動に対する支配介入行為であると認めることはできず、組合の主張は採用できない。

第3 救済方法について

以上のとおり、当委員会は、会社がA2に対してなした残業をさせない行為は、同人の組合活動を理由とした嫌がらせであるとの判断から、本件については主文の救済を与えることをもって相当と考える。

なお、会社の不当労働行為については、現在も会社がA2の業務量を減らし、残業をさせない行為を継続している事情にかんがみ、主文第2項のおりの文書の掲示を命じることを相当と考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成5年3月11日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就