

東京、平 7 不55、平10.4.7

命 令 書

申立人 全国一般東京一般労働組合

被申立人 株式会社土井商行

主 文

- 1 被申立人株式会社土井商行は、申立人全国一般東京一般労働組合が平成7年4月20日に提示した便宜供与に関する協定案に基づき、合意の達成に向けて、同組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

全国一般東京一般労働組合
執行委員長 X 1 殿

株式会社土井商行
代表取締役 Y 1

当社が、(1)便宜供与に関し、貴組合が当事者となる協定の締結に応じないことにより団体交渉を拒否したこと、(2)組合の結成を非難して、課長職に在る者の組合加入を非難した研修講師の発言について、貴組合の抗議にもかかわらず何ら釈明せず、これを放置したことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において判断されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社土井商行（以下「会社」という。）は、木材の販売を主たる業とし、肩書地に本社を置くほか、東京営業所（江戸川区船堀）および浜松営業所（静岡県浜松市）を設けており、本件申立時の従業員数は34名である。
- (2) 申立人全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）は、東京、千葉、茨城などの各都県の中小企業に働く労働者で組織する合同労組で、組合員数は約5,200名である。

会社の東京営業所に勤務する従業員13名は、平成7年3月に組合に加入して、組合の土井商行分会（以下「分会」という。）を組織し、本件

結審時の分会員数は15名である。

2 便宜供与に関する団体交渉等の経緯

- (1) 7年3月27日午前10時ころ、組合のX2書記次長（以下「X2書記次長」または「X2」という。）ら3名とX3分会長は、東京営業所に赴き、Y1社長（以下「Y1社長」または「社長」という。）とY2総務部長（以下「Y2部長」という。）に面談した。

席上、組合は会社に対し、従業員の組合加入および分会役員名を通知するとともに、①組合事務所・組合掲示板の設置、②電話・ファックス・コピーの使用、③会社施設の利用、④組合費等の賃金よりの控除（チェック・オフ）などの便宜供与を求める「正常なる労使慣行の確立に関する申し入れ」書を提出し、同便宜供与、昇給および残業・休日出勤の割増賃金などを議題とする団体交渉を申し入れた。

また、組合は、組合の基本的方針や労使関係についての考え方などを説明し、会社は、取引先などとの関係で微妙な問題があるので組合活動上配慮してほしい旨述べ、第1回団体交渉は同年4月6日に開催することとなった。

- (2)① 第1回団体交渉は、4月6日午後6時30分から約2時間、組合からはX4副委員長、X2書記次長、X5執行委員および分会三役らが、会社からはY1社長、Y2部長、Y3営業部長およびY4管理部長が出席して、東京営業所の会議室において開催された。

はじめに組合から、前記議題全般について趣旨説明が行われ、次いで、昇給問題などに関する双方のやりとりが短時間行われた。

引き続き便宜供与に関する交渉がもたれたが、会社は、当初、商売柄組合掲示板の掲示物やファックスの組合文書などを顧客に見られると困るので、便宜供与については基本的に認められない旨主張した。しかし組合は、会社内で組合活動を行うことから、必要最小限に自ら規制するので、業務に支障のない限りにおいて常識の範囲内で認めてほしい旨説明し、交渉は進められた。

交渉の内容は、要旨以下のとおりである。

ア 電話・ファックスの使用や取り次ぎ、コピーの使用については、業務に支障のない限りにおいて常識の範囲内で供与することとなった。

イ 組合事務所については、会社がスペースがないとして設置を断り、組合掲示板の設置場所については、何処にするか話し合われたが結論は得られなかった。

ウ 会社施設の利用については、会社は、会社の許可を得た上で分会員の使用を認めるが、外部の者の使用は困るとしたのに対し、組合は、分会担当の組合役員に限り認めるよう求めたところ、会社は了承した。

エ チェック・オフについて、会社は、毎月20日までに控除リストが

提出されれば事務的に可能であると述べた。

オ これら便宜供与に関して、数日、組合が交渉の結果を踏まえて作成する案文について、会社が検討することとなった。

そのほか、交渉窓口は、会社はY2部長、組合はX6分会書記（以下「X6書記」という。）とすることを決め、また、次回団体交渉の際に、組合は組合員名簿と組合規約を、会社は就業規則をそれぞれ提出することとなり、期日を同月19日に設定した。

- ② 翌4月7日、組合はX6書記を介して会社に、便宜供与に関して「協定書」および「労働基準法第24条に関する協定書」と題する組合側の案（以下「4.7協定案」という。）を書面で渡した。ちなみに、同案に表示されている組合側の締結当事者名は、申立人組合となっている。4.7協定案の内容は、以下のとおりである。

ア 「協定書」

「1. 会社は、業務優先を大前提に、業務に支障の無いかぎりにおいて、所属長の許可のもとに、組合用務の為の電話・FAXの使用および取り次ぎ、コピーの使用を認める。

2. 会社は、業務優先を大前提に、業務に支障の無いかぎりにおいて、所属長の許可のもとに、組合会議などに組合が会社施設を使用することを認める。

組合は、事前に会社に使用許可を申請する。

従業員以外の東京一般労働組合本部役員などの参加は、原則として土井商行分会担当の役員に限定する。

組合管理責任者は分会長とし、あと片付け防火の確認などに責任をもつものとする。

3. 会社は労働基準法第24条にもとづき、組合員の毎月の賃金より組合費などを控除し、組合に一括して渡すものとする。ただし、その細目については別途確認する。」

イ 「労働基準法第24条に関する協定書」

この文書にはチェック・オフの具体的手続きが記載されている。

- (3)① 同月19日午後6時30分から、第2回団体交渉が開催された。

先ず、組合から4.7協定案の確認を求めたのに対し、社長は、幹部会（部長以上で構成）の決定であるとして、業務に影響があり、対外的に問題があるので認められない旨述べた。そこで組合は、協定の前文に、組合活動は原則として就業時間外に行い、組合は信頼の原則に則り、会社の信用を損なうことのないように実行する旨の文言を補うことを説明し、交渉は進められた。

交渉内容の要旨は、次のとおりである。

ア 4.7協定案第1項および第2項にいう「所属長の許可」の手続きに関して、その順番についてやりとりがなされた。

イ 組合掲示板については、会社は、掲示物が過激な内容や会社の信

用を傷つけるようなものは困る旨述べたのに対し、組合は、掲示板の使用について常識的な組合活動に限定し、会社の信用にかかわるような掲示はしない旨述べた。

また、設置場所は更衣室としたが、大きさについては決まらなかった。

ウ チェック・オフについては、社長がY2部長に「技術的にどうか」を確認のうえ、4月20日までにリストを提出すれば4月分から実施することとなり、その具体的方法として、会社は、組合からのリストに基づいて控除した金銭を、領収書と引換えにX7分会会計に渡すこととした。また、社長は組合費などをめぐる紛争が生じたならば取り止める旨述べた。

そして、組合は会社に対し、22日に分会組合員に団交報告集会を行うので、それまでに協定を締結したい旨述べた。

② 翌4月20日午前、組合のX2書記次長は、会社あてに、4.7協定案および前日の第2回団体交渉における協議内容を踏まえた「正常なる労使慣行に関する協定書」、「正常なる労使慣行に関する覚書」および「組合費等の控除に関する覚書」と題する案（以下「4.20協定案」という。）並びに「組合費等の控除依頼書」を併せてファックスで送付した。ちなみに、同案に表示されている組合側の締結当事者名は、申立人組合となっている。

これら4.20協定案の内容は、次のとおりである。

ア 「正常なる労使慣行に関する協定書」

前文に、4.7協定案には記載がなかった「組合は組合活動は原則として就業時間外に行うことを確認し、会社は例外として以下の事項を認める。組合は下記事項について信頼の原則にのっとり、会社の信用を損なうことの無いように実行することを確認する。」との文言が挿入されている。

本文は下記のとおりである。

- 「1. (4.7協定案第1項と同文)
2. (4.7協定案第2項と同文)
3. 会社は組合員の毎月の賃金と夏期・年末「時金より組合費などを控除し、組合に一括して渡すものとする。その細目については別途「組合費等の控除に関する覚書」にて確認する。

ただし組合は、会社が組合と組合員間の組合費などをめぐる争いにいっさいの責任が無いこと、重大な紛争があった場合には控除を中止・打切りなどの措置を受けることもありうることを確認する。

4. 会社は組合が倉庫ロッカールーム内に組合用掲示板を設置し、組合員間の連絡用に使用することを認める。

組合は、掲示板の使用について常識的な組合活動に限定し、会

社の信用にかかわるような掲示はしない。」

イ 「正常なる労使慣行に関する覚書」

「日常活動の（交渉）窓口」（会社側は社長に変更した。）、電話・ファックス・コピーなどの使用や会社施設の利用の「許可の申請」手続に関する具体的方法について記載され、「施設使用に関して就業規則に抵触する行為があった場合には、組合は就業規則による処分に異議をとらえない。」と付記されている。

ウ 「組合費等の控除に関する覚書」

この文書には、上記「正常なる労使慣行に関する協定書」第3項に関して「組合側受取人は分会会計とし、組合は領収書を発行する。」ことなど、チェック・オフの具体的方法について記載されている。

③ 同日午後、X2書記次長は社長に電話をかけ、4.20協定案文言について質したところ、社長は、「会社としては協力するという立場を決めたのだから、協定書の字句のつめは遅れてもいいのではないかと述べた。そこで同書記次長は、22日に予定されている分会集会に「文章の表現は変わるかもしれないが、おおむねこのような中味で会社と合意できた、と報告していいか」と尋ねた。これに対し、社長は「結構です」と答えた。

(4)① 給料支給日である4月25日の朝、Y2部長はX2書記次長に、チェック・オフを行う準備をすすめていたが社長の決定で実施しないことになった旨を、さらに翌26日朝には、同様に、便宜供与を含めた協定書の調印は行わない旨をそれぞれ電話連絡した。

なお、4月分のチェック・オフの控除分については、給料支給日の25日に、会社から組合に支払われている。

これらの連絡を受けた同書記次長は、26日午後、社長に直接電話で、調印をしない理由について問い質し、双方の間で次のやりとりがあった。

社長「企業内の分会と協定するものと思っていた。社員とは長年の信頼関係があるが東京一般（申立人組合）とはそれが無い。会社としては協定は結ばないと正式決定した。」

X2「今後、便宜供与に関する団体交渉を組合が申し込んでも拒否するということか。」

社長「会社としての正式決定だから、そうだ。」

なお、会社は、これまでの2回の団体交渉において、組合側当事者について問題としたことはない。

② 同月28日、組合は会社に対し、「協議・合意（した協定の締結拒否は）これまでの交渉の経緯を無視する一方的なものである」として、1. 事実関係、2. 組合活動への便宜供与がなぜ法的に認められているのか、3. 協定当事者について、4. 正常なる労使関係の確立について述べたうえ、「・・・2度に渡る団体交渉において合意された内

容について、『企業内の労働組合でないから』約束した組合費等の控除と労働協約（協定書）の締結を拒否するという行為は、・・・『団体交渉の拒否』・・・『支配介入』などの不当労働行為といわざるをえない。」などと記載した「抗議及び申入書」を送付した。

- ③ 上記便宜供与協定締結問題について、会社は、その後の7月21日および8月8日の団体交渉においても、「東京一般（申立人組合）との協定は結ばない」との態度を変えず、本件結審時まで締結されていない。

なお、会社は、7年度賃上げおよび同夏期一時金に関しては、申立人組合と団体交渉を行い、それぞれ6月19日および6月27日に妥結し、同組合との間で協定書を締結している。

3 Z1の発言について

- (1)① 7年9月9日午前10時から会社会議室において、社長、部次長3名および課長3名らが出席して、後記「幹部フォロー研修」のための部課長会議が開催された。

この会議に出席した課長3名のうち2名は組合員であり、X8（以下「X8」という。）は商品配送部門を担当する管理部の管理課長で、その業務は、商品の管理、日報の作成、運転手の残業申請の整理などで、X9（以下「X9」という。）は営業部の営業課長である。

その会議の席上、経営コンサルタント会社G社からの派遣講師Z1（以下「Z1」という。）は、当日の会議前に、社長から組合結成や課長の組合加入について聞かされたことから、「こんな小さな会社で組合をつくるとは何事だ」「課長たる者が、手当をもらっているんだから、・・・組合をやめるか、課長をやめるかしなさい。」「管理職たる者がだらしがないからこういうふうになったんだ」などと述べた（以下「Z1発言」という。）。

これに対し、組合員であるX9は、「じゃあ課長をやめさせてもらいます」と発言したが、同席していた社長は何も発言しなかった。

- ② 会社における研修は、2年秋から1年間、課長職以上の者を対象にした通信教育を、その後、6年6月から7年7月までおよそ月1回の割合で、G社との委託契約によりZ1を講師として、部長のみを対象にした幹部研修を、それぞれ実施してきている。

そして、上記7年9月9日の部課長会議は、G社による幹部フォロー研修と称する研修企画の第1回会合として開催されたものである。なお、同研修の第2回会合は10月14日に予定されていたが、G社の倒産により取りやめとなった。

また、会社の会議は、これまで部長以上による幹部会が定例的に開催されているが、課長を含めたものは開かれていない。

- (2) 9月13日に開催された団体交渉において、組合は会社に対し、Z1発言に関して「これまで貴殿から、課長職の組合員について何等の意思表

示も・・・異議（も）唱えていない。・・・『部課長会議』に名を借りた組合つぶしである」として謝罪を求める抗議文を渡した。

これに対し、会社が何らかの応答を行ったとの事実は認められない。

4 本件申立て

(1) 組合は、7年9月29日、当委員会に下記の不当労働行為救済申立てを行った。

- ① 申立人との間で合意した便宜供与に関する協定書の作成を拒否することにより、団体交渉を拒否したり、組合の運営に支配介入しないこと。
- ② 7年度夏期一時金協定の一部を履行せず、同査定に関する査定基準・方法、査定考課表の開示を拒否するなどの方法で、団体交渉を拒否したり、組合の運営に支配介入しないこと。
- ③ 組合員が未払いの時間外勤務手当の請求をしたことを理由として、就業規則の勤務時間規定を改訂しないこと。
- ④ 7年度夏期一時金について、組合員の平均額と非組合員の平均額との差額分を支給すること。
- ⑤ 組合員X9および同X8に対し、組合からの脱退を懲憑するなどして組合の組織、運営に支配介入しないこと。
- ⑥ 謝罪文の掲示

(2) 本件審査は、8年12月25日に審問が終了し、その後和解含みの調査を行ったが、9年6月24日に和解は不調となった。

組合は同6月24日、夏期一時金関係は団体交渉において事実上解決したこと、就業規則の勤務時間規定に関しては自主解決が見込まれることなどから、上記②③④の申立てを取り下げた。

第2 判断

1 協定書の作成拒否について

(1) 申立人の主張

団体交渉の経緯、2度にわたる協定書案の作成経緯、会社自ら4月分のチェック・オフを現実に実施し、組合に対し組合費を一括交付した事実、社長自ら従業員からなる分会と便宜供与協定を締結する意思があったこと、会社が協定締結を拒否した主要な理由が協定当事者が申立人組合であったこと等の諸事情に鑑みれば、4月19日の団体交渉において、チェック・オフに関しては実施細目を含めて完全に合意が成立したこと、その余の便宜供与に関しては組合掲示板についてその大きさを除いて、完全に合意が成立したことは明らかである。

従って、会社が協定当事者が申立人組合であることを理由として団体交渉における合意事項を全面的に反故にするとともに、将来にわたって団体交渉も拒否するとした各行為は、労働組合法第7条第2号、第3号に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、便宜供与について、組合と誠実に交渉を行ったが、交渉の結果、合意に至らなかったため、署名・押印のある協定書が作成されなかったものである。

事実経過としては、第1回団体交渉では、単に組合の申入れの説明を聞くことに終始し、組合の作成した4.7協定案は、組合の申入れ内容を理解するために、案文の提出を受けたにすぎない。第2回団体交渉では、冒頭、幹部会での話し合いの結果、申入れに応じられないと回答した上で、検討を続けることを了承したものであり、組合の作成した4.20協定案は、会社の検討のための資料として送付されてきたものにすぎない。また、会社は、組合活動、団体交渉についての知識が乏しいので、たった2回の団体交渉で具体的な内容について合意に至るとは考え難く、署名・押印のある協定書が作成されていないことは、合意に至らなかったことを示している。

そして、会社は、合意に達すれば、7年度夏期一時金協定のよう、申立人組合と労働協約を締結しているから、協定締結の当事者が申立人組合であることを協定締結拒否の理由であるとする組合主張は、客観的事実に反する。

(3) 当委員会の判断

① 第1回団体交渉における便宜供与に関する交渉の経過をみると、第1、2(2)①認定のとおり、当初会社は、掲示物や組合文書などを顧客に見られると困るなどとして、便宜供与については基本的に認められない旨を述べて一旦は拒否する意向を示したが、組合からの、業務に支障のない限り、常識の範囲内で認めてほしい旨の説明を受けて、便宜供与に関する具体的内容の交渉へと進んでいる。そして、その交渉では、電話・ファックスなどの使用、組合事務所や組合掲示板の設置、会社施設の利用およびチェック・オフについて、具体的個別的にやりとりがなされ、後日、組合が交渉の結果を踏まえて作成する案文について、会社が検討することとなった。

このようにして組合が作成した4.7協定案についてみると、第1、2(2)②認定のとおり、電話や施設などの使用は「業務優先を大前提に、業務に支障の無いかぎりにおいて、所属長の許可のもとに」行うこと、外部組合役員の参加は分会担当の組合役員に限定すること、あと片付け防火の責任者は分会長とすることなどが記載されていて、第1回団体交渉における内容、殊に会社の懸念、意向を踏まえたものとなっている。

従って、会社のいうように第1回団体交渉では、単に組合の申入れの説明を聞くことに終始し、組合の作成した4.7協定案は、組合の申入れ内容を理解するために、案文の提出を受けたにすぎないとの主張は認められない。

② 第2回団体交渉の経過をみると、第1、2(3)①認定のとおり、冒頭

会社は、幹部会の決定として、業務への影響や対外的に問題があることから、4.7協定案は認められない旨を述べたが、組合が協定の前文に、組合活動は就業時間外に行い、会社の信用を損なうことのないように実行する旨を補うことなどを説明した結果、便宜供与に関する交渉に入っている。そして、その内容は、「所属長の許可」の手続き、組合掲示板の掲示物についての会社の懸念と組合の回答および設置場所、チェック・オフの4月分からの実施やその具体的方法および組合費などをめぐる紛争の扱いなどについて話し合いがなされている。

また、組合の作成した4.20協定案についてみると、第1、2(3)②認定のとおり、第2回団体交渉における会社の意向を踏まえて、「正常なる労使慣行に関する協定書」前文に「組合は組合活動は原則として就業時間外に行うことを確認し、会社は例外として以下の事項を認める。組合は下記事項について信頼の原則にのっとり、会社の信用を損なうことの無いように実行することを確認する。」との文言の挿入、会社は組合費などをめぐる組合と組合員との争いにいっさいの責任が無いこと、重大な紛争があった場合の措置、組合掲示板の設置場所、その使用について常識的な組合活動に限定し、会社の信用にかかわるような掲示はしないことなどが記載されている。また、「正常なる労使慣行に関する覚書」では「許可の申請」に関する具体的方法とともに「施設使用に関して就業規則に抵触する行為があった場合には、組合は就業規則による処分に異議をとらえない。」と付記されている。

このように、4.20協定案は、2回の団体交渉で出された会社の意見も組み入れて交渉の結果を会社に提示したものと判断されるから、会社が4.20協定案は、会社の検討のための資料として送付されてきたものにすぎないとする主張は認められない。

- ③ そして、4月20日に社長が、X2書記次長との電話でのやりとりにおいて、4.20協定案について「会社としては協力するという立場を決めたのだから、協定書の字句のつめは遅れてもいいのではないかと述べ、「・・・おおむねこのような中味で会社と合意できた、と（同月22日の分会集会に）報告していいか」との問いに「結構です」と答えていること（第1、2(3)③）からみれば、社長は、内容を大筋において了解し発言をしていたとみざるをえない。

従って、このことと上記①②の諸事情を総合すれば、2回の団体交渉の結果、便宜供与に関して事実上大筋において了解点に達していたものとみるのが相当であるから、交渉の結果、合意に至らなかったもので、署名・押印のある協定書が作成されなかったものである旨の会社の主張は認められない。

- ④ また、会社は、7年度夏期一時金のように、合意に達すれば申立人組合と協定を締結しているのであるから、当事者が申立人組合であることが協定締結拒否の理由ではない旨主張する。

たしかに会社のいうとおり、7年度夏期一時金のほか同賃上げについても、申立人組合を相手として協定を締結している(第1、2(4)③)。

しかしながら、4月26日午後に社長は、X2書記次長との電話で「企業内の分会と協定するものと思っていた。社員とは長年の信頼関係があるが東京一般(申立人組合)とはそれが無い。会社としては協定は結ばないと正式決定した。」と述べていることは前段認定(第1、2(4)①)のとおりであり、さらに、同月28日に組合から会社へ送付した「抗議及び申入書」の記載内容(同②)について、会社は何らかの異議を唱えたとも認められず、その後の7月21日および8月8日の団体交渉においても、「東京一般(申立人組合)との協定は結ばない」などとして協定化を拒否している。このことからすれば、会社は、7年度夏期一時金協定などについては申立人組合と締結しているが、便宜供与を内容とする協定については分会のみを当事者とすべく申立人組合を当事者とするには出来ないとしていることは明らかである。

- ⑤ 以上節すれば、便宜供与に関して、会社と組合との間で2回の団体交渉を行った結果、事実上大筋において了解点に達しているのだから、細部の詰めを行う必要があるためその点が整うまで協定の締結を留保したいというのであれば格別、協定内容が事実上大筋において了解点に達している事実を否定のうえ、会社が会社の従業員のみで構成される分会とならともかく、申立人組合を当事者とする協定の締結を拒否し、将来も申立人組合と交渉を行わないとしていることには合理的理由があるとは認められず、このような会社の態度は、正当な理由のない団交拒否に該当し、かつ組合の運営に対する支配介入にも該当するものといえることができる。

2 Z1発言について

(1) 申立人の主張

組合加入以降の労使関係の実態・推移、Z1発言がなされた部課長会議の当日朝に、社長が組合結成と課長の組合加入をZ1に告げたこと、目的、タイミングおよび会社とZ1が従来から会社の研修講師をつとめていた関係などからみてZ1発言は会社の責めに帰すべきものである。そして、Z1発言の内容自体は、過激なもので極めて威圧的で、課長職からの辞任と手当の返上という不利益を強要するものであるばかりか、その矛先は本来労働組合が自主的に決定すべき組合員の範囲等の労働組合の内部問題に言反するもので、事の性質上特別の強制、威圧が伴わなくても不当、不公正な言動である。

(2) 被申立人の主張

会社は、2年に、課長以上の社員を対象に幹部研修を実施しており、G社のZ1による研修は、幹部教育の一環として、分会結成以前の6年6月から始められているのであるから、組合の分会結成とは無関係である。

また、Z 1 は、委託した研修の講師にすぎず、仮に、Z 1 の発言に不適切な部分があったとしても、それは個人的な判断で行われたものであり、会社の意思とは全く関係がない。

(3) 当委員会の判断

Z 1 発言の内容およびその状況は、第 1、3(1)①認定のとおりである。

同人の発言内容は、組合の結成を非難したり、課長職に在る者の組合加入を非難しており、このことは組合の組織運営に影響を与えるものといえる。

ところで、会社のいうように、その発言をした Z 1 は、会社が委託契約をした G 社から派遣された講師にすぎず、また、会社が Z 1 に対し、このような発言を依頼したとまで認めるに足る資料はないから、社長から組合結成や課長の組合加入を聞かされた Z 1 が、自ら進んで発言を行ったものとみるのが相当である。

しかし、社外の講師である Z 1 の発言に対し、9 月 9 日当日同席していた社長が即座にやめさせることはできなかったとしても、同月 13 日に組合から抗議を受けた（第 1、3(2)）会社がこれについて釈明したとの事実は認められない。このことからすれば、会社は、Z 1 発言をあえて放置していたものとみざるをえない。そして、同発言は、分会結成間もない 7 年 9 月 9 日に、会社の会議室において就業時間中に開催された部課長会議においてなされた事情を併せ考えれば、Z 1 は社外から起用された研修講師であるけれども、会社が Z 1 発言を放置したことは支配介入行為に該当する。

なお、会社は、本件審問において、課長の組合加入について問題がある旨述べている。しかし、組合員である課長 2 名のうち X 8 は、その職務内容（第 1、3(1)①）からして、労働組合法第 2 条但書第 1 号に規定する「使用者の利益を代表する者」に該当するとはみられず、また、X 9 については「使用者の利益を代表する者」に該当すると認めるに足る資料はない。

3 救済の方法

- (1) 協定書の作成拒否については、4.20 協定案について会社が「・・・協定書の字句のつめは遅れてもいいのではないか」と述べていること（第 1、2(3)③）、組合掲示板についてその大きさが決まっていないこと（第 1、2(3)①イ）から主文のとおり命ずることとする。
- (2) Z 1 発言については、G 社との契約が同社の倒産により終了したこともあって、その後同種の言動はみられないことから、主文のとおり、交付文書への記載を命じるにとどめる。
- (3) なお、組合は文書の掲示を求めているが、本件においては文書の交付をもって足りると思料する。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、(1)組合との便宜供与に関する協定締結に

応じないことにより団体交渉を拒否したことは労働組合法第7条第2号および第3号に、(2)組合の結成を非難して、課長職に在る者の組合加入を非難した研修講師の発言を放置したことは同法同条第3号に該当する。

よって、同法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成10年4月7日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ㊟