

東京、平7不57、平11.3.16

命 令 書

申立人 連帯労働者組合
申立人 X 1

被申立人 矢吹会計事務所こと Y 1

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人連帯労働者組合（以下「組合」という。）は、平成元年6月に結成された個人加盟の労働組合であり、本件申立て時（7年10月6日）の組合員数は約110名である。

(2) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、被申立人矢吹会計事務所ことY 1に、5年12月21日からパートタイム職員（以下「パート職員」という。）として雇用され、組合には後記経緯により6年11月に加入した。

なお、本件申立て当時、X 1の給与は時給1,200円、1日の労働時間は6時間で週5日勤務である。

(3) 被申立人矢吹会計事務所ことY 1（以下「Y 1所長」という。）は税理士であって、昭和62年6月に世田谷区千歳鳥山に会計事務所を開設し、その後、肩書地に事務所を移転した。

本件申立て時の矢吹会計事務所（以下「事務所」という。）には、正職員のY 2（以下「Y 2」という。）、Y 3（以下「Y 3」という。）およびK Jと、パート職員のZ 1（以下「Z 1」という。）、T Nおよび本件申立人X 1が在職していた。

Y 1所長は、事務所の意思決定の全てを自ら行っており、外出中の出来事は職員個々人から適時報告を受けていた。事務所の仕事は、顧問先を訪問し資料の説明や税務相談を受ける監査業務、顧問先の経理資料のチェックをする事務担当、コンピューター入力を行う入力担当に分かれ、監査業務はY 1所長とY 2、事務担当はY 3とK J、入力担当はX 1らパート職員が受け持っていた。

事務所において税理士資格を有するのはY 1所長ひとりで、所内では「先生」と呼ばれ、他の者は「さん」づけで呼ばれていた。なお、Y 1所長は、Y 2に対外用の呼称として「監査室長」を名乗らせていたことがある。

2 X 1 の解雇から組合加入までの経緯

(1) X 1 の解雇とその撤回

- ① 平成6年8月31日、Y 1 所長は、X 1 およびパート職員 I N を即日懲戒解雇した。I N の解雇理由は、事務所の顧客4社に対して、事務所との顧問契約を解消するように働きかけ、I N 自身が顧問となる計画をしていたことが判明したというものであった。

X 1 についての理由は、I N は顧問となる予定の会社に X 1 を採用するよう勧めており、X 1 もその話を知っているはずなのに Y 1 所長に知らせなかったことからみて、I N の計画に加担している疑いが非常に強いというものであった。

- ② X 1 と I N は、解雇理由が事実無根であることなどを理由に、仲介者を立て、解雇撤回を求めて Y 1 所長と数度の交渉をもった。

X 1 は、復職を骨子とする A 案と退職を前提に解決金（約115万円）の支払いを骨子とする B 案を提示した。Y 1 所長は、X 1 に対する懲戒解雇は「行きすぎた推測」に基づくものであったと認め、6年10月31日、A 案を選択する旨を X 1 に通知して同人に対する懲戒解雇を撤回し、後日、解雇期間中の給与を支払った。しかし、I N に対する懲戒解雇については、確証があるとして撤回しなかった。

なお、組合は、X 1 と I N に対する解雇がなされた直後の9月末頃から、両名の相談に乗っていた。

(2) X 1 の出勤拒否と職場組織結成通知

- ①ア 前記の経緯で X 1 は復職することとなり、6年11月4日、当時世田谷区千歳鳥山所在の事務所に出勤した。

イ 当日に備えて、Y 1 所長は職員に、自分の判断が誤っており X 1 に対する懲戒解雇は撤回したことなど、同人が復職するに至ったいきさつを説明し、X 1 を変な目でみたり、冷たくしたりしないようにと話した。特に、I N と折り合いの悪かった Y 2 には、「(X 1 の復職日は)都合で出かけなければならないので気をつけてくれ。その気がなくても受け取る方は傷つくことがあるから言葉に気をつけて」などと注意した。

ウ Y 1 所長は、本件審問において、Y 2 は従来から同僚に対して小言の多い人物で、短気なところがあり、他の職員との喧嘩もあったと証言している。

エ また、X 1 は、Y 2 との人間関係について、解雇される以前は普通の関係で Y 2 が I N の悪口を自分に告げることはあってもうまくやっていた、いじめも嫌がらせもなかったとしている。

- ② 11月4日復職当日、X 1 と Y 2 との間で次の会話があった。

ア Y 2 は、X 1 の夫が解雇のことで Y 1 所長や顧客に直接抗議したことについて批判し、X 1 が自ら行うべきだと言ったり、I N は仕事にだらしなかった、遅刻が多かったなどと I N を非難し、「I N

がX 1さんの就職をZ 2さん（事務所の顧客）に紹介したのを知っていたのではないかと問い質した。X 1は、事務所が新宿に移転するので、I Nに「私は、この近くで働きたい」と言ったところ、I NがZ 2さんに「こういう人がいるのだけれど」と話したようなどと答えた。

また、X 1が食事に行こうとすると、Y 2は、「まだ、12時になっていないよ、あの時計は進んでいるんだ」と12時1分前を示している別の時計をX 1の前に置くなどしたり、X 1が法人税の科目は仮払金か、租税公課かと質問すると、Y 2は、「会計事務所に勤めているのに、そんなこともわからないの」と応じたりした。

イ なお、この日、X 1はテープレコーダーを隠し持って、Y 2との会話を録音していた。

- ③ こうしてX 1は、11月4日一日だけ出勤したが、翌日から出勤を拒否し、その後、X 1とY 1所長との間で以下の文書のやり取りがあった。

ア X 1の11月7日、同月13日付内容証明郵便文書の概要

「早期解決が貴殿のためと思い、……A案を提出した。それに対する貴殿の態度が、……経営者としてまた人道的にも全く誠意が感じられない。」「出社するなりY 2氏よりネチネチと嫌みを言われ続け仕事になりませんでした。」「貴殿の監督不行き届きと言わざるを得ません。……11月4日のような嫌がらせがある以上、出社したくともできません。」

イ Y 1所長の11月8日、同月22日付文書の概要

「貴殿指摘の事実は、やはり確認できませんでした。」「全職員に対し、いらぬ誤解を招くような言動は注意するように伝えてありますが、最終的にはやはり貴殿とY 2氏の間で円満な人間関係を築かれていくしかないと考えております。……一日も早く復職されることを希望します。」

- ④ X 1からの内容証明郵便を受けて、Y 1所長がY 2に事実関係を確認したところ、Y 2は、仕事のことで指導的なことを言ったがひどいことは言っていない、X 1の夫が事務所や顧客先に来たときの態度が許せなかったなどと答えた。

Y 1所長は、Y 2に「言葉が同じでも、受ける側を著しく傷つけることがあるのだから、自重するように。（X 1復職の）前日、あれだけ気をつけるように言ったではないか」と注意した。

- ⑤ X 1は、6年11月25日、解雇されたままのI Nと共に申立人組合に加入し、組合は、X 1とI Nを構成員とする組合の職場組織、連帯労働者組合矢吹会計（以下「組合矢吹会計」といい、申立人組合と併せて「組合」ということもある。）を結成した。

そして、同月29日に、組合と組合矢吹会計は連名でY 1所長宛に「組

合結成通知並びに団体交渉開催要求書」を提出した。同書では、団体交渉議題として、8月31日付け懲戒解雇問題と関連事項を挙げている。

3 X 1 の職場復帰に至る交渉経緯と協定締結

(1) 交渉の経緯

- ① 第1回団体交渉は、6年12月14日、事務所近くで開かれた。組合側出席者は、X 2 副執行委員長（以下「X 2 副委員長」という。）、X 1、I N、矢吹闘争支援対策会議（以下「支援対策会議」という。）のメンバーら計9名、事務所側は、Y 1 所長、Y 1 所長の妻（以下「Y 4 夫人」という。）、Y 2、Y 3、弁護士2名が出席し、Y 1 所長は、Y 2 を「副所長格」と紹介した。

組合は、事務所側の出席者について、「これでは労働者対労働者になってしまう」、「事務所側団交出席者は、事務所を代表しうる者とし、一般職員は遠慮して欲しい」と申し入れた。

- ② 第2回団体交渉は翌7年1月18日に開かれ、事務所側は第1回目出席者の内からY 3を除き、第3回（2月15日）にはY 2も除外し、東京都渋谷労政事務所において行った。

なお、第2回団体交渉において組合は、X 1 が6年11月4日に録音したテープの反訳文書を事務所側に手渡した。

(2) 協定締結とX 1 の髪の色問題

- ① 以上の団体交渉および組合と事務所弁護士との交渉を経て、7年4月24日、組合とY 1 所長との間で協定書が締結された。

協定要旨は次のとおりである。ア 事務所は、I N、X 1 への懲戒解雇が法的に瑕疵があるまたは違法なものであったことを認め、撤回し謝罪の意を表す。イ X 1 は7年5月8日に就労し、従来どおり原則としてコンピューター入力作業を行う。ウ 事務所は、所員に対し解雇の撤回を改めて告知し、X 1 に十分な発言の機会を与える。エ I Nは6年9月末日をもって自主退職したことを確認する。オ 事務所は、組合に対し解決金120万円を支払う。カ 事務所は、所員の労働条件の向上に努めるほか、労働組合の意義を十分認識して対応する。

- ② この日、Y 1 所長は、X 1 の髪の色がそれまでの様子とは異なり、驚くような明るい茶色であったとして、X 1 に「会計事務所にふさわしくないから、その茶色を直してもらえないか」と申し入れた。また、X 1 が隠れてテープ録音したことについて、会計事務所には守秘義務があること、そうした姿勢では事務所内の融和は図れないこと等を話し、二度と行わないようにと注意した。

X 1 の髪の色についてX 2 副委員長らは、「常識の範囲内、黒くすることはできない」、「個人の自由だ」などと反論し、X 1 は、「職種を考えて欲しい」とのY 1 所長の再申入れに対して、「できない」と答えた。

X 1 は、事務所に就職する以前から同一の染色剤を使って2か月に

一度位の間隔で髪を染めていたが、Y 1 所長から苦情を言われたのは、この時が初めてであった。

4 X 1 がストライキを行うに至るまでの事情

(1) X 1 の職場復帰

- ① Y 1 所長は、7 年 5 月 8 日の X 1 の職場復帰に先だって職員に対して、これまでの経過を説明し、懲戒解雇は誤りであったので謝罪して撤回したこと、組合活動は労働者の当然の権利であること、労働組合を差別的な目で見えてはいけないこと、X 1 に対して悪い印象を持たずにうまくやってほしいこと等を話し聞かせた。

また、それまで Y 2 の隣にあった X 1 の机を自分の隣に移動させるなどして、X 1 を受け入れる準備をした。そして X 1 復帰当日の朝礼では、「X 1 さんが今日から復帰することになったので、みんな仲良くやっていくように」と話し、今回の事件の顛末を説明して、新たに入所した職員らに X 1 を紹介した。

X 1 は、4 月 24 日付協定書を職員に見せた後、「これから組合活動もやっていく」旨の文書を読み上げた。

- ② 5 月 8 日当日、X 1 の出勤時刻は午前 10 時であったが、9 時頃から、組合員ら数名と共に事務所前で 4 月 24 日付協定内容を記載したビラを配布した。そして組合は、出勤してきた Y 1 所長に「団体交渉開催要求書」（議題、ア 労働条件の整備・向上について、イ 組合活動の権利について、ウ その他）を手渡してた。

(2) 事務所移転までの出来事と団体交渉経緯

① 5 月 11 日、X 1 と Y 1 所長との会話

Y 1 所長が「うちのお客様はお年寄りの方もいらっしゃるので、髪の色何とかしてくれないだろうか」と頼んだところ、X 1 は「個人の自由ですから」と応じた。そして Y 1 所長が「銀行や区役所の人たちは、そういう髪の色をしていないのではないか」と言うと、X 1 は、「F 銀行でこういう髪の色をしている人がいます」と答え、Y 1 所長の「それはお客様からみえるの」との問いには、「私が見えているのだから、見えます」と返答した。

② 5 月 17 日、X 1 と出張先の Y 2 との電話でのやり取り

X 1 が電話に出たところ、Y 2 は、「なんで、あんたが電話に出るの」と尋ねた。X 1 が、「K J さんが電話中だからです」と答え、K J に電話を代わるようにとの指示に対して、「まだ電話中です」といったやり取りのあった後、Y 2 は電話を切った。

なお、Y 1 所長は X 1 が電話の対応を苦手に行っているとみて、同人を採用した 2、3 か月後に、コンピューター入力等に専念し電話は取らないでよいと話していた。X 1 もこれを了解していたが、他の職員が電話に出ることができない時などには取り次ぐこともあった。

③ 5 月 22 日、X 1 と Y 2 とのやり取り

X 1 が新聞と郵便をポストから持ってくると、Y 2 は、「あんたは郵便の仕分けをする必要はない」、「重要なものが入っていると困るから」と言った。

当時、ほとんどの場合、Y 3 が郵便物を出し仕分けをしていたが、その仕事をする者が特定されていたわけではなかった。

④ 6月2日、団体交渉

ア X 1 職場復帰の日に組合が申し入れていた団体交渉が事務所で行われ、事務所側はY 1 所長が出席した。組合は、年次有給休暇の付与と各人別休暇日数の確定・職員への周知、生理休暇および健康診断の有給実施、人事協議約款の締結などを求めた要求書を提出し説明を加えた。

人事協議約款の締結要求について、組合は当初同意約款を求める方針であったが、Y 1 所長は労働組合についての知識をあまり持っていないことを知り、協議約款締結要求に変更していた。そして当日は、要求書についての組合の説明で終わり、事務所側の回答は次回（予定日7月4日。）ということになった。

なお、当時、事務所のパート職員には、年次有給休暇、生理休暇の制度はなく、健康診断も未実施であった。

イ X 1 の髪の色の問題については、X 1 自身が話を持ち出した。このことについては、Y 1 所長は黒く染めて欲しいと言い、組合は個人の自由と言って結論が出ず、継続議題とすることを双方が確認した。

⑤ 6月5日、X 1 とY 4 夫人、Y 2 らとの会話

ア 午前、Y 1 所長夫妻がそろって出勤した。Y 4 夫人がX 1 に「その髪の色だと20歳位にしか見えない」と言ったところ、X 1 は、「よく若く見えるって言われるんです」と返事をした。

イ 午後、X 1 とY 2、Y 3 との間で以下のやり取りがあった。

Y 2 がX 1 に、「その髪何とかならないの、会計事務所でそういう髪の色してると思う」、「みんなも気にしているよ」などと言ったところ、X 1 は、「同じ髪の色会計事務所職員を知っています」、「そう言っているのはY 2 さんだけです」などと答えた。そして、Y 2 がZ 1、TN、K Jを呼び集め「この髪の色どう思う」と言ったとき、X 1 は「これは団交で話し合いますから、戻って下さい」と話を止め、三人は各自の席に戻った。

その後、Y 2 とY 3 はこもごも、「私も組合に入れるの」、「ご主人はどういう職場で組合に入っているの」、「X 2 さんは組合から給料をもらっているの」などと言い、また、Y 2 は、「あんたばかり勝手な要求されるとかなわないから、私たちも組合つくろうか」、「こんなちっちゃな所で組合を作らないで、大きな会社で組合活動をやればいいじゃないか」などと発言した。

ウ 事務所を出た後、X 1 はファクシミリで組合に「Y 2 がみんなを集めて『X 1 さんの髪の色どう思う』と、私をつるし上げにした。もうガマンできません。明日、組合としてどうか入って下さい。」との文書を送った。

⑥ 6 月 6 日、組合の抗議と Y 1 所長の対応、Y 2 の発言等

ア 朝、組合は、「抗議並びに緊急団交開催の要求書」をファクシミリによって事務所に送付した。この文書で組合は、Y 2、Y 3 および Y 4 夫人によって、X 1 に対し髪の色のことによって長時間にわたって嫌がらせがあったと抗議し、嫌がらせ行為をやめ謝罪すること、緊急の団体交渉を行うことを求めた。

イ Y 2 は、上記組合からの文書を見て X 1 に対し、事務所内のことを外部の人に話す人は信頼できない、信頼できない人には仕事をしてもらいたくない旨の発言をした。なおこの時、Y 1 所長は外出中であつた。

ウ 午後、X 1 は Y 1 所長に、前日とこの日の午前中、Y 2 や Y 3 から嫌がらせを受けたと訴えた。

Y 1 所長は、その場で仕事を中断して Y 2 や Y 3 に事情を確かめ、Y 2 には「言われた側はこう受け取っている。同じ言葉でも傷つくことがある、せつかく復帰してうまく行きかけているのだから、君の方も短気を起こさないで、長い目で接してくれ」、X 1 には「Y 2 は若干短期なところのある人間だが、根は悪い人ではないから、何かつらいことがあったらまず真っ先に僕に言ってくれ。Y 2 は君が受けとったような意図で言ったのではないそうだ」などと話した。

その上で、X 1 を含め Y 2、Y 3 の四人でテーブルを囲み話し合いを持ち、Y 1 所長は、Y 2 と Y 3 に「髪ことは団交で決めるから黙っていて欲しい」、「X 1 さんに仕事はしてもらおう」、「X 1 さんとうまくやっていくように」などと言い、Y 2 と Y 3 に謝るように促し、二人は X 1 に謝った。

エ こうして Y 2 は一度は謝ったが、Y 1 所長が外出した後、組合からのファクシミリ文書を手にして X 1 に対し、「ごたごたして、また金を取ろうという魂胆だろう」、「ゴキブリ」などと発言した。

⑦ 6 月 8 日、緊急団交

ア 組合が 6 月 6 日申し入れた「緊急団交開催の要求」に基づき、この日急遽、団体交渉が行われ、組合は、Y 2 の発言内容などを質し、人事協議約款の早期締結を要求した。

Y 1 所長は、Y 2 の発言を直接には聞いていないこと、X 1 の訴えを受けて調査し、Y 2 らに、X 1 の髪の色ことは団体交渉で解決するから口を出さないように、X 1 には仕事をもらおうと言い渡したこと等の経過を報告し、人事協議約款の締結については承諾しなかった。

イ X 1 の髪の色の問題は、議論にはなったが結論は出なかった。

⑧ 6月30日、Y 2 の発言

Y 2 は、X 1 に「Z 2 さんに電話をしたでしょう。なんで報告しないんだ」と言い、続けて「私たちはあんたが組合をやめない限り態度を変えないよ」と言った。

⑨ 7月4日、Y 1 所長の発言、団体交渉

ア 午前中、Y 1 所長は隣の席の X 1 に、「こんなにもお願いしても髪の色を変えてくれないのか」と話しかけた。X 1 は、「団交で話し合うことですから。黒く染めなければどうなるのですか」と答え、問い直した。これに対して Y 1 所長が「協力してくれないならば、業務命令を出すしかないのか」と言ったところ、X 1 は、「業務命令に反したらどうなるか」とさらに質問した。そこで Y 1 所長は、「立場上、始末書を書いてもらわねばまずいだろう」と発言した。

イ この日夕刻から行われた団体交渉において、組合は、Y 1 所長が人事協議約款の締結を受け入れないことから、これに代わって、「1 事務所は組合員であることを理由に不利益な取扱いはしない。2 事務所は団交を正当な理由なく拒まない。」との案を提示した。Y 1 所長は承諾し、双方は協定を締結した。

続いて組合は、パート職員に年次有給休暇がない、健康診断を実施していないなど労働基準法違反や労働安全衛生法違反があると指摘しているにもかかわらず回答がないことを問題にして、労働基準監督署への告発も辞さないと通告し、7月7日を期限に回答を求め、さらに、夏季一時金（月収相当）についての要求書を提出した。

⑩ 7月6日、Y 2 の発言

Y 2 は、X 1 に対して「お前なんかとは仕事できない」、「仕事ができないのに有休の要求だけはするのか」、「髪の色、経営者から注意されたら直すんじゃないの」、「よく事務所にいられるよ、恥ずかしくないのか」などと発言した。

(3) 事務所の移転

① 7月12、13日、事務所の新宿移転

ア 7年7月12、13日の両日、事務所は、世田谷区千歳鳥山から新宿区新宿二丁目に移転するための作業を行った。

事務所移転を二日後に控えた7月10日朝、X 1 は、「腰痛のため今日、明日は休みたい」との断りをファクシミリによって通知し、10、11日の2日間事務所を休んだ。

イ 12日、X 1 がトイレ掃除を行い、トイレの前に立っていた時、Y 2 はX 1 に、「邪魔だ、どけ」と言った。

ウ 翌13日、Y 1 所長を除く職員全員が新事務所に移動する際、Y 3 は、X 1 以外の者には新宿までの電車の切符を買い与えておきながら、X 1 の分は買わなかった。このことについてY 3 は、X 1 がフ

アクシミリで休みを告げてきたりしたので多分に感情的になっていたとしている。

② 事務所移転直後のX 1とZ 1らとの話し合い

X 1とZ 1、TNの三人は、夕食を共にしながら以下のような話をした。

X 1は、解雇事件の顛末や組合活動のこと、Y 2とうまくいっていないこと、本当は復職したくなかったが、組合から復職できた例がないのだから頑張れと言われていていること、7月10日朝は、いつもどおり出勤の用意はしたがどうしても足が動かなかったため休んだこと、自分のつらさを誰もわかってくれないとの思いなどを泣きながら話した。

Z 1は、自身もY 2との関係がうまくいかない時期があったが、直接Y 2に自分の気持ちを訴えたり他の職員に相談したりして解決できた、本当に解決したいなら組合を通す前にもっと職員同士で話すべきだ、事務所を辞めるのは負けることになるのではないか、辞めようが続けようがどちらでも応援するなどと話した。

(4) X 1のストライキと前後の事情

① 7月20日、団体交渉

ア 夕方5時過ぎから事務所において団体交渉が行われ、組合は、7月4日に申し入れた年次有給休暇、生理休暇、健康診断等に関する要求に回答がないこと、Y 2らによる嫌がらせが続いていることを抗議し、事務所側の対応によっては、あらゆる手段を使って反撃するつもりであること等を記載した「抗議並びに申入書」を提出した。

Y 1所長は、健康診断は事務所の負担により行い、当日の給与は無給とする、X 1の年次有給休暇は7日（拘束時間8時間の正職員の年次有給休暇日数を8日とし、パート職員は拘束7時間であるから、8日の8分の7として算出。）と回答した。

この回答に対して組合は、生理休暇についての回答がないこと、年次有給休暇日数の算定が労働基準法違反であることを指摘して再回答を求め、併せて、パート職員に賞与を支給しない理由を文書で示すよう要求した。

Y 1所長は、募集や採用面接の際、パート職員には賞与はないと説明していた。しかし、正職員に賞与（「算定基準」がある。）を支給する時期に、小遣い程度との趣旨でパート職員に金員を支給したことがあり、X 1には6年3月に5万円、同年7月に8万円を給与明細書に「賞与」と記して支給したことがあった。

イ 次いで組合は、Y 2の言動を問題にして、同人が出席する団体交渉の開催を要求し、Y 1所長は、交渉が円満な話し合いの場であって、Y 2本人が出席を同意するならば、との条件付きで組合要求を受け入れた。

② 7月21日（金曜日）午後、職員間の口論

ア この日午後、Y 1 所長と Y 2 の出張中に、X 1 と Y 3、Z 1 ら職員 4 人との間で口論があった。

職員らは、組合の行動に関連して、帰ってきて団交があると仕事ができない、Y 2 を許せないと大勢で押しかけてくる組合はやくざと一緒にだ、すぐに組合と言う X 1 は仲間同士でうまくやっていけるはずはないなどと言い、X 1 は、組合に入るのは当然の権利です、やくざではない、組合ですなどと返答した。

Y 2 の言動について X 1 が「前は I N さん、K J さんだっですごくいじめられた時があった」、「辞めろという感じのことも言う」、「嫌がらせは何とか阻止したい」などと言うと、職員らは、先生が嫌がらせをしているわけではない、Y 2 は経営者ではない、Y 2 に直接話をすべきだなどと言い、Y 3 は、「おせじを使うことではないが、Y 2 さんとうまくやっていかなかったらこの事務所にいられるわけではないでしょ」と発言した。

Z 1 が、T N と一緒に X 1 から聞かされた話に関連して「辞めたいと言っていたから、しこりが残らないようにしてあげようと思っていた」と言ったのに対して、X 1 は、「私もすごく感謝していた、Z 1 さんと T N さんに」と答えたが、Z 1 らは、感謝をあだで返した、人を馬鹿にしている、いやな所なら辞めてちがう所へ行けばいいなどと言り返した。

イ 職員間の口論は 1 時間半近く続き、X 1 は 2 時半頃早退した。この間 X 1 は、小型のテープレコーダーを隠し持って会話を録音していた。その理由を X 1 は、いわば密室の中で起こる嫌がらせに対抗するためだとしている。そして、隠れての録音は毎日というわけではないが頻繁に行っており、テープレコーダーを服の下に隠して行い、テープが終わるとトイレの中などでカセットを交換していたとしている。

③ Y 2 の団体交渉出席問題と組合の抗議

7 月 21 日夜、X 2 副委員長は、Y 1 所長に電話をして団体交渉に Y 2 が出席する件についての返事を求めた。Y 1 所長は、「Y 2 と話をしたが、同人は赤ちゃんが生まれたばかりなので団体交渉には出席できないと言っている」と答えた。なお、Y 2 は Y 1 所長に、団体交渉には出たくないと話していた。

次いで X 2 副委員長は、この日午後、X 1 に対して事務所総ぐるみでの嫌がらせがあったと伝え、このことと Y 2 を団体交渉に出席させないことへの対応のため「組合としては力で反撃する」と通告した。

④ 7 月 22 日、ストライキ決定

組合は、第 7 回定期大会において X 1 のストライキを決定した。

⑤ 7 月 24 日（月曜日）、ストライキ通告

ア 組合員 3 名が事務所を訪れ、「抗議並びにスト通告書」を提出し

た。この文書には、「職制 Y 2 氏同席の団交開催の約束を果たさないばかりか、職場では、当組合員 X 1 をイジメ・嫌がらせによって排除しようとする悪質極まりない動きが激しくなっている。……本日以降、これらの事態が改善されるまでの間、ストライキに入ることを通告する。」と記載されている。

イ 同日、組合は、東京都新宿労政事務所（以下「新宿労政事務所」という。）に団体交渉促進のためのあっせんを申請した。

ウ 同日夜、Y 1 所長は、X 1 の自宅に電話をして、X 1 も他の職員も興奮しているのだから、職員全員が冷静さを取り戻すまでの間、お客の所に行ってみないか、その間に X 1 をみんなが受け入れるようにするから、と話した。X 1 は、組合と相談して返事をする旨答えた。

5 ストライキ後、本件申立てに至るまでの経緯

(1) 新宿労政事務所での立会団交とその前後の状況

① 組合の団体交渉申入れと情宣活動

ア 7月27日朝、組合は、事務所前でビラを配布するとともに、ハンドマイクを使って情宣活動を行った。

8月1日朝には、組合員や支援者ら25、6名が事務所前でビラを配布した。このビラには「矢吹会計事務所は、組合員排除のイジメをやめろ！労働基準法違反を是正しろ！イジメの根源・Y 2は団交に出てこい！」の見出しがあり、X 1の手記の形で「背任行為の共犯という会社のデッチ上げにより、懲戒・即日解雇されました。……会社が非を認め復職することができましたが、……私を待っていたのは、毎日、豪雨のごとく私に降り注ぐ、嫌がらせの雨でした。」「Y 2の言動は越権行為であり、それを制止できないのが所長矢吹であります。」「女帝・Y 3が……私にだけは切符をくれませんでした。こうしたネチネチとした職制・Y 2を先頭とした従業員全員によるいじめの中で頑張っています。」との記述がある。

また、同日組合は、回答日を8月3日と指定した「団体交渉早期開催の申入書」を事務所に提出した。

イ 8月2日朝、X 2副委員長ら数名は、事務所前で前日と同じビラを配布していた。そこに来合わせたY 2との間で若干のもみあいがあり、Y 2はX 2副委員長に、「X 2殿、業務中に事務所内（ビル内）に無断で入って来た場合、ただちに警察に通報します。Y 2」との文面のメモ（以下「Y 2メモ」という。）を書き渡した。

ウ 組合は、8月3日、5日、8日、10日に情宣活動を行った。

このうち8月5日には、組合は、Y 1所長の自宅とY 2の自宅周辺でビラを配布した。これらのビラには、「Y 1（住所記載）は直ちに団交に応じろ！」「Y 2（住所記載）はイジメをやめろ！団交に応じろ！」の見出しがある。

また同日、組合はY 1 所長の自宅を訪れ、「抗議並びに団交開催の要求書」を提出した。要求書で組合は、交渉議題として、X 1 へのいじめによる退職強要に関する事実の究明、8 月2 日付「Y 2 メモ」、団体交渉遅延問題等を掲げ、事務所側出席者として、Y 1 所長とY 2 を指定した。

なお、この要求書の差出人は、組合執行委員長、組合矢吹会計X 1 および支援対策会議となっており、それまでのY 1 所長宛組本文書の差出人が前二者であったことに比べ差異がある。支援対策会議のメンバーは交渉には出席していたが、団体交渉の申入書に連署したことはなかった。

エ なお、この頃、K J がビデオカメラを事務所に持ち込み、同人他職員らが事務所に来る組合員や事務所ビル前で行われた組合の情宣活動の様子を撮影したことがあった。

② 新宿労政事務所における立合団交

ア 8 月11日、新宿労政事務所において、同事務所職員立合いのもと団体交渉が行われた。

組合側は、X 2 副委員長、X 1 のほか組合執行委員や支援対策会議のメンバーなど11、2 名が出席し、下記「要求書」と「不当労働行為・人権侵害の概要」と題する資料を提出した。

事務所側は、Y 1 所長、新たに専任したY 5 弁護士（以下、「Y 5 弁護士」という。）とほかに弁護士1 名が出席した。

団体交渉は、Y 5 弁護士が組合出席者の氏名および勤務先を明らかにするように求めたこと、組合が交渉内容をテープ録音しようとしたことや次回期日などの問題で一時紛糾したが、組合側出席者については、組合が氏名だけを告げ、録音テープは、のちに組合がコピーを事務所側に渡すことで交渉は進行した。

X 1 に対する「嫌がらせ」問題については、組合はY 2 を管理職と規定し、管理職の不当労働行為の問題として一定の議論がなされ、事務所側が事実関係を調査することとなった。

そして、事務所側は、「要求書」については次回期日に文書回答するとし、Y 2 の出席は断った。

<< 8 月11日付組合要求書 >>

I 労働基準法・労働安全衛生法違反を早急に是正すること。

a パート労働者を含む全労働者に年次有給休暇を付与。b 有給で生理休暇を付与。c 有給で健康診断を実施すること。

II パート労働者の労働条件改善について

a 夏季一時金を支給すること。b パート職員の賃金について、社員と均等待遇を図る方向で改善の努力をすること。

III 組合排除のイジメ・退職強要・弾圧策動を直ちにやめ、組合およびX 1 に謝罪すること。

a 事務所並びに Y 1 所長の謝罪。 b 職制 Y 2 の謝罪。 c 全社員に「労働組合の意義」並びに労働者の権利の周知徹底、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務を果たすこと。 d 人事同意約款の締結も含め組合活動の権利を保障すること。 e 7 月 24 日以降の X 1 の賃金を支払うこと。事務所と Y 2 は各自連帯して慰謝料を支払うこと。

イ 8 月 28 日、新宿労政事務所において 2 回目の団体交渉が行われた。 Y 1 所長は前回約束した「回答書」を提出し、回答内容をめぐって議論がなされた。 Y 1 所長は、年次有給休暇については法定の日数を付与すると回答したが具体的な日数を示すことはできなかった。生理休暇に付いては小規模な事務所なので有給にすることはできない、健康診断日の有給化は現状では考えていないと答えた。さらに Y 1 所長は、パート職員の一時金については、正職員との均等待遇上問題がありパート職員故に支給しないのは差別ではないかとの組合の指摘に対して、採用時に示してある、正職員とは仕事内容が異なるなどと説明した。

当日の主たる議題は、組合指摘の X 1 に対する「嫌がらせ」問題であったが、これに対する事務所側の事実確認の説明は、組合指摘の事実はない、もしくは指摘のような趣旨ではないというものであった。

組合は、再度 Y 2 を団体交渉に出席させるよう求めたが、 Y 1 所長はこれを断り、そして、 Y 5 弁護士の「これから都労委にあっせんを申請する」との表明により団体交渉は終了した。

Y 1 所長らは、その足で当委員会に「労働条件、労働環境改善についての紛争処理」を申請事項とするあっせんを申請（平成 7 年都委争第 63 号）した。

<< 8 月 28 日付 Y 1 所長「回答書」 >>

- I a パート労働者を含む全ての労働者に年次有給休暇を労働基準法に従って付与する。 b 無給で生理休暇を付与する。 c 年 1 回無給で健康診断を実施する。
- II a パート労働者には、夏季一時金は支給しない。 b 仕事内容に応じて、均等待遇を図るよう努力する。
- III a 謝罪するつもりはない。 b 謝罪するつもりはない。 c 法的に求められる使用者の義務を果たす。 d 事務所は、組合員であることを理由に、不利益な扱いをしない。 e 7 月 24 日以降、賃金は支払わない。慰謝料を支払うつもりはない。

(2) 当委員会でのあっせんと事務所の訴訟提起

① あっせんの状況

事務所側の申請により 9 月 12 日および同月 28 日、当委員会において、あっせんが行われた。組合は 1 回目に、あっせん員立会いの団体交渉

開催を提起し、Y 2 の交渉出席と組合指摘の人権侵害の事実について Y 1 所長が釈明書を提出するよう要求した。2 回目は、あっせん員立ち合いの団体交渉を行うとの予定で進行したが、出席者数の問題等で双方の主張が対立し折り合いがつかず、あっせんは打切となった。

なお、Y 1 所長は組合が求めた釈明書は提出した。同書は、総論と各論に分かれ、総論では、要旨「事務所は環境整備の努力をしてきたが、X 1 氏は適応しようとする努力をしていない。ビラでいじめを受けていると述べているが、そのような行為はなく、意図や状況が全く異なる。」などと述べ、各論では、「8 月 11 日付団交用資料『不当労働行為、人権侵害』に対する反論」と題し、組合指摘の一々に対し、事実の存在を否定もしくは趣旨が異なる旨の反論を述べている。

② 組合の情宣行動

新宿労政事務所での団体交渉から、当委員会でのあっせんの間、組合は、事務所前、Y 1 所長や Y 2 の自宅近辺で次の情宣行動等を行った。ア 8 月 18 日、Y 2 の自宅近辺でビラ配布。イ 同月 22 日、事務所前で約 1 時間の集会とビラ配布。ウ 同月 24 日、事務所前でビラ配布。エ 同月 26 日、Y 1 所長の自宅付近でビラ配布。オ 9 月 1 日、12 日、13 日、事務所前でビラ配布。カ 同月 23 日、Y 1 所長の自宅付近でビラ配布。キ 同月 26 日、事務所前で約 1 時間の集会とビラ配布。

③ Y 1 所長らによる債務不存在確認請求訴訟提起

7 年 10 月 2 日、Y 1 所長と Y 2 は、X 1、組合および支援対策会議を被告として、「原告らは被告らに対し、一切の金銭債務を負担していないことを確認する。」との判決を求める訴訟を東京地方裁判所に提起した（現在係属中）。

6 本件申立て

(1) 本件申立て

7 年 10 月 6 日、組合と X 1 は、下記 4 項目を「請求する救済の内容」とする本件不当労働行為救済申立てを行った。

- ① 被申立人は、申立人 X 1 に対する人権侵害行為を自ら行い、または従業員その他の第三者をしてなさしめまたは従業員その他の第三者がこれを行うことを放置してはならない。
- ② 被申立人は、被申立人およびその被用者である Y 2 が従前申立人 X 1 に対して行った人権侵害行為について、ア 自ら謝罪し、かつ Y 2 をして謝罪させなければいけない、イ 申立人らに対し、相応の慰謝料を支払わなければならない。
- ③ 被申立人は、申立人 X 1 に対し、7 年 7 月 24 日以降、本件解決までの間、毎月末日限り 1 か月当たり金 151,200 円の割合による金員を支払わなければならない。
- ④ 被申立人は、労働基準法・労働安全衛生法違反の是正およびパート労働者の労働条件の改善を内容とする申立人連帯労働者組合との団体

交渉に誠実に応じなければならない。

(2) 「請求する救済内容」の変更

次いで組合は、8年1月17日、上記「請求する救済内容」の①、②、④を以下のように変更した。

すなわち、①については、「X1千織に対する人権侵害行為」を「X1に対する頭髮の色に関する干渉、日常的な罵詈雑言・嫌がらせ、組合活動についての批判・中傷その他の人権侵害行為」に変更した。

②イについては、「相応の慰謝料」を「相応の金員」に変更し、その具体的内容は、被申立人の不当労働行為によって、組合が行わざるを得なかった金銭的および労力の出費に対する補償と、被申立人の人権侵害によりX1が被った精神的損害に対する補填であるとしている。

④については、「労働基準法・労働安全衛生法違反の是正およびパート労働者の労働条件の改善を内容とする」を「別紙要求書記載の各事項を内容とする」に変更し、「別紙」として、7年8月11日、組合が提出した「要求書」と、本件申立て後の7年12月25日、組合がY1所長に申し入れた「抗議並びに団交開催の要求書」（議題、ア冬季一時金について、イX1への人権侵害・不当労働行為の事実の究明、ウ労基法違反是正・夏季一時金支給に付いて）を添付した。

7 本件申立て後の状況

(1) 組合の団体交渉申入れ等と事務所側の対応

① 組合は、7年10月19日、「抗議並びに団交開催の要求書」をY1所長不在のためY2に渡した。同要求書は、組合、組合矢吹会計、支援対策会議連名のもので、「自主的に団体交渉に応じ問題の解決を図るよう」にと申し入れ、議題として、X1への人権侵害・不当労働行為事実の究明、労基法違反是正、夏季一時金問題等を挙げ、場所は事務所、日時は10月25日と指定している。

なお、X2副委員長らが事務所内に入ると、Y2に言われたKJが警察に通報して、パトカーが来るなどのことがあった。

② 10月24日、Y1所長は、上記「要求書」に対する「回答書」を提出した。同書には、「a日時、10月25日指定の団交は組合の救済申立てへの準備等のため時間がとれません。b場所、都労委に拝借願えないものかと存じます。c議題、貴組合が救済申立てしている事項は都労委で解決したいと思います。d出席者、支援対策会議に関しては出席をお断りします。人数は話し合いに合理的な数で、氏名、住所、所属等が明確にされることを願ひ上げます。eその他、都労委の指導を待っての事項については、必要があれば団交に応じます。」旨の記載がある。

③ 組合は上記回答に対して、12月1日、実質的な団体交渉拒否であると批判して「抗議並びに再回答の要求書」を、12月25日には、前記本件申立ての変更に関わる「抗議並びに団交開催の要求書」を提出した。

これら要求に対して、Y 1 所長は回答はせず、以後、9 年 3 月まで団体交渉は行われなかった。

- ④ その後 8 年 1 月 17 日、前記のとおり組合は、本件申立てについて「請求する救済内容」の変更を行った。

(2) 団体交渉の再開

当委員会においては、本件審問が終盤にさしかかった 9 年 1 月、当事者双方の意向により、本件を和解により解決するための一環として団体交渉を再開することとなった。

団体交渉は、当委員会事務局職員の立会いにより、3 月 19 日から 10 月 20 日までの間に 9 回行われた。交渉事項としては、かつて当事者間で議論された年次有給休暇、生理休暇、健康診断、一時金等の労働条件問題や職場環境問題が取り上げられ、組合指摘のいじめ等の問題に関しては事務所側のコメントが示されたほか、時間内組合活動や組合掲示板貸与の問題も協議され、当委員会は本件調査の場において、双方から交渉経過の報告を受けた。

しかし結局のところ、当事者の主張は一致せず、本件を和解によって解決することはできずに終わった。

(3) X 1 のアルバイト

X 1 は、7 年 11 月から法律事務所で事務のアルバイトを行っている。勤務は週 3 日であるが、賃金については、明らかにしていない。

また、本件審問終了時点において、X 1 のストライキは継続している。

(4) 事務所の状況、Y 2 らの退職、年次有給休暇の実施等

Y 2 は 8 年 3 月事務所を退職し、K J も 8 年年末に退職している。

事務所は、パート職員に対する年次有給休暇制度を 8 年 4 月から導入し、その後 9 年中頃には、無給ではあるが生理休暇と健康診断も実施されることになった。

第 2 判 断

1 却下を求める被申立人の主張について

(1) 被申立人の主張

- ① 申立人らの主張する「不当労働行為を構成する具体的事実」はない。

また仮に、申立人主張の具体的事実があったとしても、それらの行為が不当労働行為に該当しないことは明白である。よって、本件申立ては労働委員会規則第 34 条第 1 項第 5 号により却下されるべきである。

- ② 申立人組合は労働組合法第 5 条による労働組合法の規定に適合する旨の立証をしていない。これが速やかになされなければ労働委員会規則第 34 条第 1 項第 2 号により却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

- ① 被申立人は、申立人らの主張する事実は労働委員会規則第 34 条第 1 項第 5 号に該り却下すべきとしているが、同時に、「答弁書」および「準備書面」によって、申立人主張の「不当労働行為を構成する具体

的事実」に対し認否を行い、申立人主張の事実自体の存在もしくは「似て非なる行為」の存在の多くを認めている。

したがって、申立人主張の事実が全く存在しないとはいえず、労働委員会としては、当事者双方の主張する事実の存否を認定し、それらの事実が不当労働行為に該当するか否かについての判断をする必要があり、このことは実体審査を経なければなし得ないことである。よって、被申立人の主張は採用できない。

- ② 申立人組合は、当委員会に対して本件不当労働行為救済申立てを行うと同時に資格審査のための資料を提出し、当委員会は、資格審査を行い、申立人組合は労働組合法の規定に適合する旨を決定しているから、被申立人の主張は採用できない。

2 本件不当労働行為について

(1) 申立人らの主張

① 被申立人及びY 2ら職員の言動について

ア 被申立人は事務所ぐるみでX 1に対し嫌がらせ等を行っていたが、その不当労働行為の具体的内容は、(イ) 7年5月11日のY 1所長の言動、(ロ) 5月17日のY 2の言動、(ハ) 5月22日のY 2の言動、(ニ) 6月5日のY 4夫人、Y 2、Y 3の言動、(ホ) 6月6日のY 2の言動、(ヘ) 6月から7月、X 1に対し顧客の手みやげをおすそ分けしないなど「職場八分」の状態、(ト) 6月30日のY 2の言動、(チ) 7月4日のY 1所長の言動、(リ) 7月6日のY 2の言動、(ス) 7月12、13日のY 2、Y 3の言動、(ル) 7月21日のY 3、Z 1らの言動である。

イ とりわけY 2は職制であり、「Y 2メモ」を交付する、警察に通報させるなど対組合対策の権限を行使しており、自らが行った反組合的行為の責任を免れることはできない。また、使用者は職制の行為について責任を負わなければならない、Y 2の行為がY 1所長に帰責されることは当然である。

ウ また、Y 2以外の職員の行為については、Y 1所長には職員の行う組合敵対行為を利用する意思、もしくは積極的に利用する意思がなかったとしても、職員が就業時間中に組合活動を撮影することを制止しなかったことにみられるように、これを放任していた。この放任行為は、不当労働行為の使用者への帰責事由として充分である。

② 団体交渉拒否について

ア 申立人組合が、7年6月2日の団体交渉において、パート職員に年次有給休暇を付与していないなど労働基準法違反等の是正を要求したにもかかわらず、7年8月28日の時点でも改善していないこと、パート労働者への一時金要求に対して、従来小額であれ支給していた慣行を逆に取り止めたことおよびその理由を文書で示すよう要求したが回答しないこと、Y 2の反組合的言動を究明するために同人出席の交渉開催に同意しておきながら出席させなかったことなどに

典型的にみられるように、被申立人の交渉に対する態度はいずれも不誠実なものであって、団体交渉拒否に該当する。

イ また、被申立人は、7年10月24日以降、組合の団体交渉申入れに応じず、9年3月19日までの間、団体交渉を拒否し続けた。

③ X1のストライキについて

X1は、7年7月24日以降、被申立人はじめ事務所全員による嫌がらせ等の人権侵害行為によって就労を続けることが不可能となったのであり、X1の不就労は形式的にはストライキであるが、実質は被申立人の違法なロックアウトによるものである。したがって、原状回復のためにはバックペイが必要である。

(2) 被申立人の主張

① 被申立人および職員の言動について

ア 被申立人が自らまたは職員をしてX1に嫌がらせをし、もしくは職員をして職場から排除しようと画策した事実はない。被申立人がX1の髪の色に関して発言したのは、被申立人には事務所を管理運営し、適正に仕事を処理していく責務があり、その責務の一環としてX1を穏当に指導したものである。

イ 申立人らは職員の行為を取り上げて不当労働行為の問題としているが失当である。不当労働行為の主体は使用者であり、事務所において使用者はY1所長ひとりであって、どの職員にも使用者性はない。また、職員らが被申立人から何らかの指示を受けてX1に対し行為をした事実もないのであるから、これら職員の行為が被申立人の行為とみなされることもない。

② 団体交渉について

ア 被申立人は、団体交渉の回数を重ね、全て誠実に応じており、組合から指摘を受けた年次有給休暇、生理休暇、健康診断については、労働基準法等の違反を是正した。

イ しばらくの間団体交渉が開かれなかったのは、団体交渉が行き詰まったことや、組合側出席者に、氏名、住所を明らかにしない者が多く、支援対策会議なる団体の出席を求めたり、多人数の出席にこだわり威圧しようとしたためである。しかし、9年3月19日からは再開しており、団体交渉拒否の事実はない。

③ X1ストライキ中の賃金請求について

X1のストライキは7年7月21日の出来事を契機に同月24日からなされたもので、被申立人には話し合の機会すらないまま、「事態改善まで」という事実上無期限のストライキを通告し、それ以降X1は労務を提供せず、7年11月からは他の就職先に勤務している。このように、本件ストライキは被申立人によるロックアウトによるものではなく、ノーワーク・ノーペイの原則からして被申立人に賃金支払い義務はない。

(3) 当委員会の判断

① Y 1 所長の言動について

ア 申立人らは、Y 1 所長の 7 年 5 月 11 日および 7 月 4 日の発言は不当労働行為にあたると主張している。

これらの発言は X 1 の髪の色に関係するものであるが、この問題に関連する Y 1 所長の言動としては、(ア)協定を締結した 7 年 4 月 24 日、X 1 に対しての「会計事務所にふさわしくないから、その茶色を直してもらえないか」との発言、(イ)上記 5 月 11 日の「うちのお客様はお年寄りの方もいらっしゃるので、髪の色何とかしてくれないだろうか」との発言、(ウ)6 月 2 日の団体交渉において、継続議題とする旨の確認をしたこと、(エ)6 月 6 日、X 1 の訴えを受けた Y 1 所長が、Y 2 と Y 3 に注意して X 1 に謝らせたこと、(オ)6 月 8 日の団体交渉においても結論が出なかったこと、(カ)上記 7 月 4 日の「こんなにもお願いしても髪の色を変えてくれないのか」、「協力してくれないならば、業務命令を出すしかないのか」、「立場上、始末書を書いてもらわねばまずいだろう」等が認められる。なお、上記(カ)発言以後、Y 1 所長が X 1 の髪の色について言及した事実は認められない。

イ Y 1 所長の一連の発言のうち(ア)と(イ)は、会計事務所を経営する上で同人が思うところの必要から、髪の色を何とかしてくれないかと依頼したものであり、これに対して X 1 と組合は、反論して依頼を拒否し、以後もその姿勢を堅持している。これら Y 1 所長と X 1 らのやり取りは、事務所職員の身だしなみについて、双方互いに自己の見解を述べ、それに反論し合ったに過ぎないものであり、Y 1 所長の発言は、X 1 の組合所属や組合活動並びに組合の自主性や運営とは何らの関わりがない。

また、組合は、Y 4 夫人の 6 月 5 日の発言も嫌がらせであり、不当労働行為にあたるとしている。しかし、これらは、「その髪の色だと 20 歳位にしか見えない」との Y 4 夫人の発言に対して、X 1 も「よく若く見えるって言われるんです」との言葉でやり返している程度の事柄であって、Y 4 夫人の発言だけを殊更取り上げて、嫌がらせとするほどのことではない。

ウ 7 月 4 日の(カ)発言は、上記の事情とは異なっている。すなわち、X 1 の髪の色問題は、6 月 2 日の団体交渉において話し合われたが結論が出ず、継続議題とする旨双方が確認した経緯がある。Y 1 所長が当該問題を議題とする団体交渉の継続中に、X 1 に髪の色を変えるように働きかけたことは、せつかくの確認を軽んじた行為であった。しかし、「業務命令……」、「始末書……」との言葉は、黒く染めなければどうなるのか、業務命令に反したらどうなるのかとの X 1 の反問に、その場でつられて答えたとの面があり、X 1 の組合

活動を嫌悪し同人に不利益を与えることを意図したとするまでのものではない。また、この発言は言葉遣いに穏当を欠く面があるものの、「こんなにもお願いしても……」との問いかけから始まったものであり、その後同様の発言を繰り返すことはなかったことからみて、組合の運営に介入し、組合を支配する行為であると評価すべき程度の内容でもない。

このように、Y1所長の7月4日の発言は、不当労働行為責任を問う程度のものではない。ただし、Y1所長は、交渉で一定の結論が出るまでの間は、X1に対する働きかけを自制すべきであったことは上記のとおりである。また、自ら、Y2とY3に「髪の話は団交で決めるから黙っていて欲しい」と言い、X1に謝らせているのであるから、そのことも踏まえて行動すべきであった。

② Y2の言動について

ア X1は、Y2との人間関係について「解雇される以前は普通の関係で、……うまくやっていた、いじめも嫌がらせもなかった」が、復職日（6年11月4日）には「ネチネチと嫌みを言われ続け、……出社したくともできない」状態に陥らされたとし、その一方で、それまでは「普通の関係」であったY2とのやり取りを密かに録音していた。以後、Y2の「嫌がらせ」行為が続くわけであるが、X1がただ一日出勤し翌日からの出勤を拒否するほどのY2の行為は、X1が組合に加入する以前から始まっていたことになる。また、X1自身も「前はINさん、KJさんだっけすごくいじめられた時があった」としている（7年7月21日）のであるから、Y2の「嫌がらせ」の全てが、X1の組合活動と関わる行為であるとする事はできない。

イ しかしながら、Y2の「こんなちっちゃな所で組合を作らないで、大きな会社で組合活動をやればいいじゃないか」（6月5日）、「事務所内のことを外部の人に話す人は信頼できない」、「ごたごたして、また金を取ろうという魂胆だろう」（6月6日）、「私たちはあんたが組合をやめない限り態度を変えないよ」（6月30日）、「仕事ができないのに有休の要求だけはするのか」（7月6日）等々の発言は、この他の同人の言動を評価するまでもなく、組合およびX1の組合活動を嫌悪し、あからさまに非難した嫌がらせであると評価せざるを得ない。

ウ ところで、Y1所長は、Y2に対外用の呼称として「監査室長」を名乗らせていたことがあり、組合との第1回団体交渉に出席させて「副所長格」と紹介している。また、Y3の「Y2さんとうまくやっていかなかったら、この事務所にいられるわけないでしょ」との発言（7月21日）は、言葉どおりではないにしても事務所内の人間関係の一端を表している。

しかし、Y 2は税理士ではなく、「監査室長」とはいつても、あくまで過去に用いられた対外用の呼称であって、事務所内ではそのような敬称は付けられておらず、業務はY 1所長に報告し、その指示の下に行っていた。また、Y 1所長は、第1回団体交渉（6年12月14日）において組合から「団交出席者は事務所を代表しうる者とし、一般職員は遠慮して欲しい」との申入れを受け、第3回団体交渉（7年2月15日）以後は、Y 2を出席させていないことなども認められる。

さらに、Y 1所長は、6年11月7日、X 1から「Y 2に嫌がらせをされた」旨の文書を受け取ると、Y 2にも事情を聞いた上で、同人に「自重するように」と注意し、X 1の職場復帰（7年5月8日）にあたっては、Y 2を含む職員全員に、組合活動は労働者の当然の権利である、X 1とうまくやってほしいなどと話し聞かせ、Y 2の隣にあったX 1の机を自分の隣に移動させた。そして、X 1から直接の訴えがあった際（6月6日）には、仕事を中断して事情を聴取し、Y 2に「髪のはきはきは団交で決めるから黙っていて欲しい」などと告げて、Y 2に対してX 1に謝らせた事実がある。

エ これらの事実からすれば、Y 2は他の職員よりも一段格上の扱いを受けて本人もそのように振る舞ってはいたが、同時に、同人が使用者であるY 1所長の利益代表者として労務管理上の指揮権限を与えられていたとか、その権限を独立して行使することができるまでの地位にあったとは認められない。

また、Y 2は、Y 1所長から注意を受けその場ではX 1に謝ったが、Y 1所長のいない所で注意を受ける前と同様の発言を繰り返したのである。Y 1所長の注意の効果は一時的なものであったといわざるを得ないがY 2の言動を放置していたわけではなく、Y 2は、Y 1所長の注意を一応は聞くものの、むしろその意向に反し、同人独自の判断によって組合およびX 1非難の言動を行っていたとするのが相当である。

したがって、Y 2が組合およびX 1に対して、その活動を非難し嫌がらせを行った事実は認められるが、このことの不当労働行為救済制度上の使用者責任をY 1所長に負わせることはできない。

③ Y 3、Z 1ら職員の言動について

ア 申立人らは、Y 3、Z 1ら職員の言動にも不当労働行為があると主張している。

組合が指摘する事実の中には、ささいな言葉の行き違いや「職場八分」というほどではないことも含まれているが、Y 3がX 1の切符だけを買わなかったことや職員間の口論（7月21日）のなかのY 3、Z 1らの発言には、ファクシミリで欠勤を通知するX 1に対する反発や、食事をしながら聞いた話と比べての不信、申立人組合の行動

に対する反感を示す内容が多分にある。

他方、X 1 の側も、つい10日ほど前に泣きながら自己の真情を吐露して「私もすごく感謝していた」とする同僚との会話を密かに録音したり、組合ビラに「女帝・Y 3 が……従業員全員によるいじめ」との手記を載せている（8月1日）ことからみて、同僚に対して不信や反感を抱いていたものと推認できる。

イ 以上のとおり、X 1 と Y 3 ら職員間の口論等は、会話を録音していた X 1 の発言はやや控えめであるにしても、相互に不信と反感を持った職員同士が互いに言いたいことを言い合った出来事とみるべきである。Y 3、Z 1 らの言動には組合と組合員 X 1 を非難する部分もあるが、Y 1 所長が非組合員である Y 3 らに指示し、同人らがそれに従ったとの事実は認められない。

したがって、相互に不信を持った職員同士のいさかいの中での Y 3、Z 1 ら職員の言動について、その不当労働行為救済制度上の使用者責任を Y 1 所長に負わせることはできない。

④ 団体交渉について

ア 組合は、Y 1 所長の年次有給休暇問題への対応や一時金支給の慣行を取り止めたことおよびその理由を文書で示さないこと、Y 2 を団体交渉に出席させなかったことは、不誠実な団体交渉であり、また、7年10月24日以降の対応は団体交渉拒否であるとして、団体交渉応諾命令を求めている。

イ 確かに、Y 1 所長は年次有給休暇日数を適正に算定することに遅れ、X 1 の7年「賞与」を支給しない理由を文書では示さず、本件申立て後の組合の団体交渉申し入れに対しては、当日は時間がとれないとするのみで代替日を示さず、以後組合からの申し入れには返事をしなかった。年次有給休暇や一時金の問題は労働者の労働条件の根幹をなすものであるし、紛争が労働委員会に係属することによって当事者間の交渉による解決の余地が無くなるということでもない。

Y 1 所長は、年次有給休暇等の問題については事の性格上速やかに適切な処理をすべきであったし、組合からの日程調整の提案などには応じて自己の考える交渉ルールや交渉議題についても協議すべきであった。このように、同所長の対応には遺漏があったといわざるを得ない。

ウ しかしながら、年次有給休暇の問題については、Y 1 所長は日数計算にまごつき回答は遅れたが8年4月からは制度を実施した。そして、その後生理休暇と健康診断も実施した結果、生理休暇日や健康診断時間を有給とするか否かの差はあるものの組合が7年8月11日付で行った労働基準法・労働安全衛生法違反の是正要求は大筋で実現されたことになる。

また、パート職員への「賞与」問題については、Y 1 所長はパー

ト職員採用時に「賞与」はないと説明し、事務所には正職員に適用する賞与の「算定基準」に対応するパート職員用の基準は存在せず、8月28日の団体交渉ではパート職員には夏季一時金を支給しないと文書で回答し、正職員とパート職員では仕事の内容が異なる旨の説明を加えていることからすれば、X 1 に対する6年中2度の「賞与」支給実績をもって、パート職員への「賞与」支給慣行が成立していたとすることには無理がある。また、不支給の理由を文書で回答することはしなかったが、「社員と均等待遇を図る方向で改善の努力をすること」との組合要求はこれをほぼ受け入れ、仕事内容に応じて努力する旨を文書で回答していることも認められる。

組合が最も強く指摘していたY 2の「嫌がらせ」問題についてY 1所長は、X 1の訴えには即座に対応してY 2に注意し、Y 2にX 1へ謝るようにと指導し、組合からの「緊急団交」の申入れ（6月6日）には、速やかに応諾して申入れの翌々日には交渉を持ち、その間の調査結果や自身が行う対処の経緯を組合に明らかにしている。この後、Y 2の交渉への出席問題をめぐって双方の意向は異なることになり平行線のまま推移して、組合はY 1所長とY 2に対し抗議行動を強めた。しかし、Y 1所長以外の事務所側出席者を誰にするかは同所長が判断すべき事柄であり、Y 2出席に関するY 1所長の回答は「本人が同意するならば」との条件付きであって、Y 2自身は出席を拒んでいたとの事実が認められる。

組合とY 1所長の団体交渉は、当初はX 1の復職を協定するなど順調に推移していた時期もあったが、その後円滑に進まなくなり、組合は本件申立てを行うとともに、10月19日、自主的な団体交渉の開催を求めた。これに対してY 1所長は、10月24日付回答では組合が指定する日は時間がとれないとした上で交渉ルールや交渉議題について新たな提案を行ったが、一方では組合からの12月1日付「抗議並びに再回答」の要求、12月25日付「抗議並びに団交開催」要求には回答せず、以後団体交渉は1年4か月間中断した。しかし、その後団体交渉は9年3月に再開され、同年10月までの7か月間に合計9回、多くの事項について交渉が重ねられて、団体交渉中断の事態は解消されている。

エ 以上のとおりであって、Y 1所長の団体交渉への対応には、回答の遅れやいくつかの遺漏もあった。ただし、Y 1所長は、組合の労働基準法等違反是正要求は概ね受け入れていること、パート職員への「賞与」支給は慣行とまでは認められず、X 1の7年夏季「賞与」を支給しない理由を文書では回答しなかったが口頭では説明していること、Y 2の交渉出席は本人の同意が条件であって、Y 2はY 1所長からの出席の打診を拒否していることなどの事実が認められ、また、再開された団体交渉においても、これら諸問題に関して協議

がなされたこと等の事情も考慮に加えれば、Y 1 所長の団体交渉への対応は、誠実性を欠く対応であったとするものではない。

また、団体交渉中断の原因はY 1 所長の側にあったといわざるを得ないが、後には団体交渉を再開して、組合の申し入れた議題等について9回に及ぶ協議を行っている。このことに加えて、合意にはいたらなかったとはいえ再開した団体交渉におけるY 1 所長の対応に、誠実性を欠くものがあったと判定するに足る具体的事実は疎明されていないのであるから、過去の中断の事態を捉えて不当労働行為と断じ、重ねての団体交渉を命じることは相当でない。

⑤ X 1 のストライキについて

組合はX 1 のストライキはY 1 所長の実質的ロックアウトによるものであると主張し、ストライキ期間中の賃金支払いを求めている。しかし、Y 1 所長には不当労働行為救済制度上の責任がないことは、前記判断のとおりである。また、X 1 のストライキは、7年7月21日、X 2 副委員長がY 1 所長に「力で反撃する」と通告し、翌22日、組合大会において決定し、以後組合が「イジメの根源」とするY 2 が退職（8年3月）した後も解除されず、本件審査の終了時点においても継続中である。この間、X 1 が具体的に労務の提供を申し入れた事実は認められず、Y 1 所長が労務の受領を拒否した事実も当然ない。

したがって、X 1 の不就労はY 1 所長のロックアウトによる主張は採用できず、組合の意思と判断に基づきストライキを決定し継続していると判断せざるを得ない。よって、組合の賃金支払い請求も認めることはできない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てにかかる事実はいずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第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11年 3 月16日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ⑩