

命 令 書

申立人 連帯労働者組合

申立人 X 1

被申立人 有限会社大道測量設計社

主 文

- 1 被申立人有限会社大道測量設計社は、平成9年1月10日付で申立人 X 1 に対して行った、所定の就労日のうち週2日(月曜日及び火曜日)を休業とする旨の通知がなかったものとして取り扱わなければならない。
また、被申立人会社は、申立人 X 1 が就労を求めた場合に、「業務上の指導」などと称して威迫的言動をとってはならない。
- 2 被申立人会社は、9年1月13日以降、前記通知により休業とした日について、また、同年3月26日以降の所定の就労日について、申立人 X 1 が全日就労したものとして、就労が保障されるまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。但し、本命令交付の日迄の分については、その4割を控除して支払うこと。
- 3 被申立人会社は、申立人連帯労働者組合が申し入れた「9年4月要求」のうち、第4項ないし第10項について、「議題の整理」を理由として団体交渉を拒否してはならず、申立人組合との団体交渉を誠実に行わなければならない。
- 4 被申立人会社は、団体交渉等において、申立人組合や同 X 1 を誹謗中傷あるいは威嚇するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人会社は、前第2項及び第3項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 請求する救済内容

- 1 被申立人会社は、申立人 X 1 の就労日について
 - (1) 平成9年1月10日付「通知書」を撤回し、従前どおり週4日(月、火、水、金)の就労を保障しなければならない。
 - (2) 9年1月13日以降本件解決までの間、週4日就労したのとして賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、「9年4月要求」に関わる申立人組合との団体交

渉に誠実に応じなければならない。

- 3 被申立人会社は、申立人組合と合意に至った事項について、速やかに労働協約を締結しなければならない。
- 4 被申立人会社は、職場や団体交渉の席上で申立人らを誹謗中傷するなど、組合活動に支配介入してはならない。
- 5 被申立人会社は、9年3月26日の申立人X 1のストライキ通告に際して行った、暴行・監禁をはじめとした組合活動に関わる一連の人権侵害行為について謝罪し、今後これを行ってはならない。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人有限会社大道測量設計社(以下「会社」という。)は、肩書地に事務所を置き、平成4年6月に設立された土地測量等を業とする有限会社である。本件申立て当時、会社には、社長のY 1のほか、取締役のY 2、取締役で測量士のY 3(以下、それぞれ「Y 1社長」、「Y 2取締役」、「Y 3取締役」といい、あるいは、「役員ら」という場合がある。)のほか、主として測量業務を補助する、1週間の所定労働時間の短い「短時間労働者」(以下「アルバイト」という。)、後記X 1及び外国人留学生Kがいた。
- (2) 申立人連帯労働者組合(以下「組合」あるいは「連帯労組」という。)は、個人加盟の労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は110名であり、その下部組織として連帯労働者組合・大道測量(8年7月22日結成。以下「連帯労組・大道測量」といい、連帯労組とあわせて「組合」という場合がある。)がある。
- (3) 申立人X 1(以下「X 1」といい、上記組合とあわせて「申立人ら」という場合がある。)は、大学在学中の6年8月1日に会社に採用されたアルバイトであり、後に解雇されたX 2(以下「X 2」という。)とともに結成した、連帯労組・大道測量の代表者である。

2 組合結成に至る経緯

(1) X 1の会社への就職

X 1は、上記のとおり、測量業務の補助を行うアルバイトとして、会社に採用されたが、7年2月以降は週2日勤務(主に水曜日及び金曜日)、日給は8,000円とする労働条件を、会社役員らと口頭で合意していた。その後X 1の就労日は、大学卒業間近の8年2月から月曜日と火曜日も追加され、週4日(月、火、水、金の各曜日)勤務となった(以下、X 1の週4日の就労日を「所定の就労日」という場合がある。)

X 1の主たる業務は、測量士であるY 3取締役の補助である

が、9年3月頃まで同人が単独で現場の測量業務に携わることはなく、また、同人は測量士や測量士補の資格を有していない。

ちなみに、X 1 は、7年の夏以降、会社から卒業後は正社員として働くよう勧められ、同人がこれを断ることがあった。

(2) X 2 の解雇問題及び就業規則の制定

- ① X 1 とK及びX 2 のアルバイト3名は、8年4月2日、日給の引き上げや残業手当の計算方法の是正について相談し、これを会社に要求することにした。そして、同月上旬にX 1 とX 2 は会社に対して、測量現場から帰社に要する時間も、労働時間として残業手当の支給対象とするよう求めたところ、会社は5月からX 1 らが要求した取扱いに変更した。

またこの頃、会社からX 1 に、同人の日給を10,000円に引き上げる旨の提案があり、これに対して、X 1 がアルバイト全員の一律アップを会社に要求したところ、同人とKは9,000円に、X 2 は8,500円にそれぞれ引き上げられた。

- ② 6月4日、Y 3 取締役はX 2 に対し、遅刻が多いことなどを理由に同日付で解雇を通告した。

同日、X 1 は、会社事務所でX 2 の解雇を知ったが、Y 1 社長はX 1 に対して「ごちゃごちゃ言っていると、あなたも首になることがあるよ、バイトを首にするのに、いつまでに予告しなきゃならないという決まりはない。」と言った。

同月8日、X 1、X 2 及びY 1 社長がX 2 の解雇問題について話し合いをした際、会社の事実上のオーナーであるY 2 取締役も同席した。席上、X 1 らが解雇撤回か、解雇予告手当の支払いと謝罪を求めたのに対し、会社はX 2 の解雇通告を撤回したが、改めてその場で同人に対する解雇予告を行った。

なお、会社はX 2 に対し、6月4日付の解雇の撤回によって生じる3日分(4日、6日及び7日)の賃金補償について、会社都合による休業手当として、平均賃金の6割を支払った。

- ③ 6月21日ころ、会社は、X 1 らアルバイトに対して、就業時間や給料、残業手当の支払い等のほか、無断欠勤の場合の制裁等を定めた下記内容の「就業規則」を制定したとして、その写しを交付した。

「就業規則」

1. 就業時間

午前9時～午後5時(原則として休憩1時間、但し休憩時間内に車等で現場を移動する場合もある。)

2. 無断欠勤した場合はその日の賃金は当然無し。減給の制裁として労働基準法12条で定める1日分賃金の1/2をカットする。(但し賃金の総額1/10を越えることは無い。)

3. 9時迄に出勤しない場合は減給の制裁として上記2の範囲内で30分単位の賃金のカットをする。
 4. 給料の支払は時間給(1,286円)、日払いとする。
 5. 残業及び早出の手当は、30分単位で計算支払。(端数繰り上げ)
 6. 無断欠勤、遅刻、早退した場合は、所定の始末書を提出する。(提出しない場合は労働基準監督署に会社で報告する。)
- 上記事項は各人手元に受け取った日より施行する。

(3) 労働組合の結成と団体交渉の申し入れ

X 1ら3名のアルバイトは、8年7月1日、X 2の解雇事件や会社から就業規則が示されたことなどを契機に、大道測量設計社労働組合(以下「大道測量労組」という。)を結成した。

翌2日、X 1らは会社に対し、組合結成を通告するとともに、就業規則は制裁的な項目が多く、手続き的にも問題があるとして撤回を求め、X 2に対する6月8日の解雇予告も不当であるとして、その撤回と6月4日付の解雇の撤回に伴う3日分の賃金の全額補償を求めた。会社は、いずれの要求にも応じず、また、Y 3取締役は、「アルバイトの労働組合など断じて認めない。」と言った。

(4) X 1らの連帯労組加入

① その後X 1とX 2は、8年7月22日に至って、大道測量労組を解散のうえ、改めて連帯労組に個人加盟し、その下部組織として連帯労組・大道測量を結成した。

同月25日、組合は、アルバイトの労働条件に関する下記要求書(以下「8年7月要求」という。)を提出し、これを議題とする団体交渉を会社内で開催するよう要求した。

「8年7月要求」

1. 労働条件について

(1) 休業手当の支給

決められた就業日を会社都合で休業にする場合には、その日の賃金を全額支払うこと。

(2) 有給休暇の付与

労働基準法に定められている年次有給休暇を付与すること。

(3) 残業手当の割増支給

残業手当は通常の勤務時間内における時給の1.25倍とすること。

(4) 労災保険への加入

労災保険に速やかに加入すること。

(5) 夏季一時金の支給

8年夏季一時金として、1か月の賃金に相当する額を支払う

こと。

(6) 就業規則の撤回

会社が6月21日に提出した「就業規則」なる文書を撤回すること。

(7) 賃金明細の交付

賃金支給時に賃金明細を渡すこと。

2. X 2 に対する違法解雇について

(1) X 2 の違法解雇の謝罪等

8年6月4日付のX 2に対する違法な解雇を文書で謝罪し、未払い賃金の差額分を含む解決金を支払うこと。

3. 組合員の身分・活動の権利の保障について

(1) 人事約款の締結

組合と以下の人事約款を締結すること。

「会社は、解雇・会社閉鎖・移転・配転・出向など組合員の人事に関しては、組合及び本人と事前に協議し、その同意を得てから実施すること。」

(2) 組合掲示板の設置

会社内に組合掲示板を設置すること。

② しかし会社は、8月1日、多忙であることを理由に、改めて9月以降の団体交渉日時と社外の会場を提案する旨回答した。組合は、この回答を不満としたが、その後、第1回団体交渉を新宿労政事務所で9月上旬に開催することを了解した。

(5) X 1 に対する社長の弟の言動

8年8月26日、Y 1 社長の弟がY 3 取締役に伴われて会社事務所を訪れた。同人は、同取締役が呼んだX 1 に対して、「君を解雇する。」と言い、X 1 がこれに反発すると、「働き続けたいのなら、組合活動なんかやるんじゃない。」とも言った。Y 3 取締役はこの間立ち会ってメモをとっていた。

翌27日、Y 1 社長は、この件について、「組合のことで、ひとこと言ってもらつつもりだった。」と、自分が頼んだものであることを認めたとうえで、弟の言動は「出過ぎた」ものであったと弁解した。

3 組合結成後の団体交渉(第1回～第3回)等の経過

(1) 第1回から第3回団体交渉と会社の文書回答

① 組合結成後、8年9月11日(第1回)、10月9日(第2回)及び11月20日(第3回)に、団体交渉が新宿労政事務所を会場として行われ、交渉時間はいずれも午後6時頃から2時間程度であった。組合側はX 1 とX 2 及び連帯労組のX 3 書記長(当時。以下、「X 3 書記長」という。)ら6名前後が、会社側はY 1 社長ら役員3名が出席した(但し、Y 1 社長は第2回団体交渉を欠席)。そし

て団体交渉は、「8年7月要求」について、組合が要求の趣旨を説明し、Y2取締役らが回答や考え方を示しながら進められた。

第3回団体交渉では、開始直後、X3書記長がY2取締役に對して、「前回の団交の終わり方もそうなんだけど、もう少し冷静に話さねば。」と言ったところ、同取締役が「冷静に今までやってきたけど、あんた達が、くどくど、くどくど言うてくるから。」と言り返すなどのことがあった。さらに、同団体交渉で、Y2取締役は、第2回団体交渉に欠席したY1社長に關して、「こんなことやって一人ぶっ倒れたけど、…これで死にでもしたら…殺人罪だよ。」と、団体交渉への対応で同社長が疲れていることを示唆して組合を非難した。これに對して、X3書記長がY1社長の出席した団体交渉は2回に過ぎないではないかと反発した。

なお、団体交渉においては、X1あるいはX3書記長が進行を図っていたが、以下の「有給休暇の付与」、「残業手当の割増支給」、「夏季一時金の支給」、「就業規則の撤回」などについては、組合側出席者が入れ替わり立ち替わり発言する場面があった。

また、会社役員らが組合員の制止を振り切って退席するなどしたため、いずれの団体交渉も次回日程を決めることなく終わった。

- ② 会社は、同年10月9日に行われた第2回団体交渉後、「8年7月要求」に對して、11月1日に文書回答(以下「8年11月回答」という。)を行った。

「8年11月回答」において、会社は、「休業手当の支給」については、会社の都合で休業した場合は賃金の6割相当額を支払うこと、「有給休暇の付与」については、次回(第3回)団体交渉において付与日数を提示すること、「残業手当の割増支給」については、第2回団体交渉における組合確認のとおりであることを回答した。

しかし、「X2に對する違法解雇の謝罪等」については、未払い賃金はなく解決済みであるとして、また、「人事約款の締結」及び「組合掲示板の設置」については、理由を示すことなく要求を拒否した。

- (2) 組合要求に關する団体交渉の概要

- ① 「休業手当の支給」について

組合は、会社都合による休業について、原則として行わないことを前提に、休業手当として賃金全額を支払うよう求めた。

会社は、第1回団体交渉では、やむをえず休業にする場合には賃金を全額支払うかのような回答をしたこともあったが、第

2回団体交渉では労働基準法に基づき賃金の6割を支給すると回答した。

また、会社は、「8年11月回答」でも同様に回答し、第3回団体交渉では、Y2取締役が、原則として休業しないことを認める旨も言ったが、組合の賃金全額の支払い要求には応じなかった。

なお、3回の団体交渉によって、会社都合で休業した場合には賃金の6割を支給することについては合意に達した。

② 「有給休暇の付与」について

会社は、第2回団体交渉で、X1に対する年次有給休暇(以下「年休」と略する場合がある。)の付与日数に関し、同人の出勤実績を勘案したうえで、労働基準法を適用して年5日を付与すると回答した。組合はX1の出勤実績に異を唱え、付与日数の具体的な算定方法の説明を求めたが、会社の回答は要領を得たものではなかった。

第3回団体交渉において、会社は、X1に付与する8年度の休暇日数を5日から6日に変更したが、組合が、前回同様、算定根拠とされたX1の出勤実績についての認識の違いや、Kに付与する休暇日数が1日に過ぎなかったことから、年休付与の基準が不明であると質したところ、Y2取締役が、「もう人のことはいいから…(X1は)これだけ(6日)でやってくれ…」などと答えた。

また、このやりとりの中で、X1が、年休取得時の賃金支給額に関して、かつて、Y3取締役が残業手当との関連を言って、日給全額での支払いを疑問視していたことを指摘して、改めて日給全額での支給を求めたところ、Y2取締役は、「何でおめえが、残業が関係あるんだよ…。」とか「乞食野郎」と言ったことから交渉は紛糾した。さらに同取締役は、組合のこの発言の撤回要求にも、「裁判でも何でもやってみろ。」などと応じた。

なお、X1の8年度の有給休暇付与日数については、3回の団体交渉によって、6日とすることで合意がなった。

③ 「残業手当の割増支給」について

会社は、第2回団体交渉で、残業手当の支給に関し、午後6時以降の残業については、時給が1.25倍になることを確認し、「8年11月回答」でも同様に回答した。

しかし、第3回団体交渉では、1時間未満の残業の取扱いを巡って、X1が、遅刻の場合の「賃金カット」と残業の場合の取扱いが異なることなどを指摘したところ、Y2取締役は、「やることやらないで…ガタガタ、ガタガタ金よこせ、ふざけんじ

やねえつつんだよ。」と言い、これに対してX1は「やることやってないのはあんたの方なんだよ。」と反発するなど、労使で言い争いになった。

また、団体交渉で、X1は、かつて帰社に要する時間も残業手当の対象として是正がなされたにもかかわらず、異なる取扱いがあったことを理由に、改めて、組合要求として、残業手当の支給基準を現場を離れた時点ではなく、帰社した時点とするよう求めた。しかし、この際、Y2取締役がX1に対して、「しみつたれたことばかりいってやんの…ばかったれが。」と言ったことから、組合から抗議を受けた。

④ 「夏季一時金の支給」について

組合は、一時金は給与の後払いであり、労働省もパート・アルバイトの処遇改善の方針を出しているとして、X1についても週4日就労を前提に、正社員に準じた扱いとして1か月分の支給を要求した。

しかし、Y2取締役は、「金もなく、X1は会社に貢献していない。」と言い、また、仕事の受注量が減少していることや、X1の挨拶の仕方、出張先の取り違えなど、同人の勤務態度が良くないことなど理由に挙げて、「アルバイトには、一切、一銭も支払うつもりはありません。」と言って、一時金の支給を拒否した。

組合が、受注件数と売上げの一覧など経営資料の提示を要求したことに対しては、Y1社長が、「たかが、日雇いでしょ。」と言い、組合はこれに抗議した。さらに、Y2取締役が、X1に対し、「何でお前にいちいち(一時金を支払わない)根拠を知らせなきゃなんないのかな。…それだけの仕事してんのか、あんたは。」と言い、「素直にやってるでしょ。」と反発するX1と口論になることがあった。

一方、会社は、Y3取締役については、正社員であること、あるいは、残業手当を支給していないことから一時金を支給していると説明した。

⑤ 「就業規則の撤回」について

組合は、第1回団体交渉では、会社が、従業員の意見を聴かず一方的に就業規則を作成したことを抗議し、同規則中の制裁条項の制定理由や休暇、休日等の規定が欠けていることを問い質した。

第2回団体交渉以降、組合は、遅刻や欠勤にかかる制裁条項が労働条件を変更するものであるとして、この規則を一旦撤回したうえで、改めて休日、休暇や退職等にかかる規定を含む規則を提案するよう求めた。

会社は、従業員が10人以下なので意見を聴く必要もないし、届出義務もないと強調し、また制裁条項については、かつて遅刻の多い者がいて会社業務に悪影響を与えたことを就業規則制定の理由に挙げ、この規則は、当面の最小限度の事項について定めたものであるとも説明した。

また、無断欠勤等にかかる制裁条項の削除及び休日、休暇、退職に関する規定の追加などの組合提案に対しては、Y 2 取締役は「冗談じゃないよ。」と言って拒否した。

⑥ 「X 2 の違法解雇の謝罪等」について

組合は、X 2 に対する8年6月4日付の解雇に関し、それが撤回されるまでの3日分の賃金全額の支払いを求め、支払い済みの休業手当との差額の精算を要求した。

これに対して会社は、X 2 の勤務実績や身だしなみが悪いことなどの解雇理由を示しつつも、この解雇が違法であることは認めた。しかし、解雇問題そのものは、未払い賃金(上記「差額」のこと)も無く、解決済みであると主張して、組合の要求を拒否した。

また、会社は、X 2 に対する6割の補償は労働基準監督署に相談し、その指導によったものであるとの説明に終始した。組合はこれに納得せず、改めて、X 2 が、6月4日付解雇に関して賃金全額の補償と謝罪を求め、これに対してY 2 取締役が反発するなど労使は対立した。

なお、会社は「8年11月回答」でも、X 2 の未払い賃金はなく、解決済みである旨回答した。

⑦ 「人事約款の締結」について

組合は、8年8月26日にY 1 社長の弟がX 1 に対して解雇を通告したこと、また、会社では組合活動を理由としたり、Y 2 取締役の主観などによって解雇されかねないことを指摘して、解雇等にかかる事前協議と同意約款の締結の必要性を訴え、労使交渉によってその内容を詰めるよう提案した。

会社は、X 1 に対する解雇通告については、社長の弟がたまたま来社した際、心配して言ったまでだと説明した。

また、人事約款締結の要求に対しては、第2回団体交渉で、Y 2 取締役は、「何を考えて言ってんだ。そんなことできるわけねえだろう…会社を潰すつもりか。」とか、「なんで我々はあんた達と(人事約款を)交わさなきゃいけないの…」と言って拒否した。

第3回団体交渉では、組合が、今後、解雇問題が生じたとき、組合と事前協議を行うつもりはあるかと質したところ、Y 2 取締役は「分からない。」と答えた。

なお、会社は「8年11月回答」では、理由を示すことなく人事約款締結を拒否した。

⑧ 「組合掲示板の設置」について

組合掲示板については、第1回及び第3回団体交渉で協議したが、Y2取締役は、事務所が狭いこと及び顧客に組合の存在を知られたくないことを理由に拒否し、組合が顧客の目から見えない場所に設置することを提案しても、態度を変えることはなかった。

なお、会社は「8年11月回答」でも、理由を示すことなく組合掲示板の設置を拒否した。

⑨ 「賃金明細書の交付」及び「労災保険への加入」について

会社は、第1回団体交渉で、賃金明細書を交付すること、労災保険へ加入することについては、いずれも実施済みであると回答し、以降の交渉では議題となっていない。

⑩ 「確認書の締結」について

組合は、第3回団体交渉までに、「休業手当の支給」と「有給休暇の付与」について、労使で合意に達したとして、下記内容で確認書を締結するよう求めた。これに対して、Y2取締役は、組合印が捺されていないとか、「今する必要はない。」と言って調印に応じなかったが、検討はするとして書面は受け取った。

「確認書」

- 1 会社は、原則的には会社都合で休業にしない。
やむをえず、会社都合で休業にする場合は、その日の賃金の6割を支払う。
- 2 会社は、全ての労働者に年次有給休暇を8年11月20日以降付与する。付与日数、賃金額は以下のとおり。
X1 ……年6日、日額9,000円
- 4 年始の就労要求及び就労日の削減
 - (1) 「年始休み」にかかる要求等
 - ① 8年12月4日、組合は会社に対し、懸案事項の早期解決を図るために年内の団体交渉開催を強く要求し、同月12日に交渉事項となる具体的な要求として、「質問及び要求書」（以下「8年12月要求」という。）を提出した。

「8年12月要求」

- A これまでの団交の内容に関する補足的質問及び要求
 - 1 「夏季一時金の支給」
支給できない理由とする、X1の勤務態度や経営悪化を示す具体的な根拠を示すこと。
 - 2 「就業規則の撤回」

会社は、就業規則の不備を認めているのであるから、速やかに撤回すること。

3 「有給休暇の付与」

Kの有給休暇の日数等の説明を行うこと。

4 「X 2 の解雇撤回」

X 2 の違法解雇を撤回後、改めて解雇通告するまでの未就労期間を会社都合による休業扱いとした理由を明らかにすること。

5 「人事約款の締結」

X 2 の解雇やX 1 への解雇通告など組合員の身分は不安定な状態にあるのに、同約款を締結しない理由を明らかにすること。

6 「組合掲示板の設置」

「顧客に見られたくない」との会社の意向に、組合はこれに配慮するとしてもかかわらず、会社が拒否する理由を明らかにすること。

B 新たな要求

1 「冬期一時金の支給」

8年冬期一時金として、賃金の1か月分相当を支払うこと。

2 「合意事項の協約化」

前回団交において合意した休業手当、有給休暇に関する事項について速やかに協定を結ぶこと。

3 「年始の就労等」

9年1月6日～8日の就労、あるいは、休業手当を支払うこと。

② 会社は、この「8年12月要求」に対して、12月16日、団体交渉での回答のとおりであるとし、年内の団体交渉の実施については多忙を理由に拒み、翌年1月末頃の開催を希望する旨文書回答をした。

同月28日、組合は会社に対し、団体交渉での会社側の言動を非難するとともに、会社が年内の団体交渉に応じなかったことに抗議する文書を提出した。

③ これより先の8年12月9日、会社は、官庁の日程や仕事の予定を考慮して決めていた年末及び年始の休みを、同年12月27日から翌9年1月8日迄とする旨社内に掲示した。

なお、会社は、いわゆる「松の内」（概ね正月7日まで）は顧客等への挨拶回りに充てており、また、会社の9年年始休みの期間は過去の年始休みと比較して、一番短い休み期間であった。

④ X 1 は、9年1月6日（月）午前7時30分頃、会社を訪れたが、Y 1 社長に出直すよう言われ、改めて午前9時に出社した。

そして、事務所に居合わせたY 2 取締役が「今日は休みだ。」と言い、さらに、仕事もない旨言ったことから、X 1 は「8年12月要求」中の「年始の就労等」について団体交渉も行ってお

らず、労使で合意したものでないと抗議し、「就労させろ。もしそれができないのであれば、要求したとおりに休業手当は払ってくれ。」とか、「仕事がなければとってこい。…経営者の責任だ。」と反発した。

これに対してY2取締役は、改めて、この日は恒例の(年始の)休みである旨言い、「君たち(組合員)がこういうことをやるんだったら、我々もやるから。」とか、「今まで、良くしてやったのに、何で組合になんか入って要求するんだ…親に電話するぞ。」とも言った。

その後、X1が声を荒げたこともあり、Y1社長らは、会社事務所の1階で同社長と同居している母親の病気を気遣い、事務所近くの公園に移動して話合いが続けられた。

Y2取締役は、「(X1ら組合員は、)組合の名を借りて脅しをやっている。」などと非難したことから言い争いになり、さらに、X1がY2取締役らに顔をすり寄せて、年始の就労や団体交渉を求めて執拗に迫ったため、Y1社長とY2取締役は、これから逃れようとして、最寄りの野方警察署に駆け込んだ。X1も、同署に立ち入り、Y2取締役らに対し、大声で団体交渉を要求し、署員にも制止されるなどのことがあったが、その後、諦めて立ち去った。

(2) X1の就労日の削減

- ① 9年1月10日の業務終了後、Y3取締役は喫茶店において、X1に対して、仕事量が減少していることを理由に、同人の所定の就労日のうち、同月13日から月曜日と火曜日を休業とし、休業手当として賃金の6割を支払う旨の通知書を手渡した。これに対してX1は、団体交渉で話し合うべき問題であり、このような措置は認められないと反発したところ、Y3取締役は、組合と合意に至らない限り強行しないとの意向を示した。

そして、同月12日、Y3取締役はX1に電話で、翌13日(月)について、「仕事の都合で一人で動かなければならないので休んでくれ。」と言ったことから、X1は、上記通知の休業措置でなく、団体交渉で合意していた会社都合の休業であると理解して出社しなかった。

- ② さらに翌14日(火)、X1が通常通り出社したところ、Y1社長は「X1さんは、月、火は休みです。」と言って、休業を理由に入室を拒み、X1は就労できなかった。

X1は、会社から次の休業日とされた20日(月)と21日(火)も出社したが、「X1君は通知したとおりに、月、火は休業です。」と書かれた貼り紙があり、施錠もされていたことから同人は就労できず、出社した事実や抗議の趣旨を記載したメモを貼って

帰宅した。

(3) 9年1月の団体交渉の流会とあっせん申請等

- ① 1月10日と18日、組合は会社に対し、X 1に対する就労日の削減(月曜日と火曜日の休業化)が一方的な労働条件の不利益変更にあたると抗議するとともに、X 1の就労保障と団体交渉を申し入れた。

これに対して、会社は、11日と18日に、次回団体交渉を同月23日とする旨文書回答するとともに、同文書で業績の悪化や経費削減などを訴え、組合の協力を要請した。

- ② 会社は上記回答で、この1月23日の団体交渉について、交渉時間を1時間程度、出席人数を労使同数(各々3人)と提案したが、組合は約2時間、出席者7人程度と主張して合意に達しなかった。

当日、労使双方が会場の新宿労政事務所に集まったものの、Y 2取締役は、組合側に「(3人を超える出席者は)表に出る。」などと言って譲らず、組合がこれに応じなかったことから、会社側出席者が退席し、団体交渉は流会となった。

なおこの間に、Y 2取締役は、労使の仲立ちをしていた労政事務所の職員には、持参していた会社の経理資料を見せた。

- ③ その後会社は、1月31日、X 1に対して、就労日の削減に関して「…受注も半減している折り、貴殿に再就職先を探してもらう為にとった措置である。ご自分の将来をよく考えて頂くことを会社は希望します。」などと通知した。

これに対して組合は、2月3日と10日、会社が先の団体交渉で開催条件に固執した態度を非難するとともに、上記1月31日の通知は、「明らかに退職強要であり、労基法違反、組合員排除、組合つぶしのための休業化であると言わざるをえない。」などと抗議し、休業手当の支給ではなく、賃金全額の支払いを求めて、速やかに団体交渉に応ずるよう要求書を提出した。

また、X 1は会社から休業日とされた2月3日、4日も抗議行動と就労要求のため出社したが、事務所は施錠され、かつ就労日以外の敷地や事務所への立入禁止及び違反に対しては厳重処分を行う旨の警告文が掲示されていた。組合は、前記2月10日の文書でこれについても抗議した。

- ④ 2月10日、組合は、当委員会に対して、「退職強要」(就労日の削減問題)等に関する団体交渉促進を求めて、あっせん申請(9年都委争第9号事件)をしたが、会社は、自主交渉を行うとしてあっせんを拒否したため、同月13日、打切りとなった。

5 第4回団体交渉及びX 1にかかる「業務上の指導」問題

(1) 団体交渉の再開に至る経過

第3回団体交渉以降、会社が新宿労政事務所の都合がつかない

いことを理由に延期するなど、団体交渉が延び延びになっていたため、組合が9年2月下旬に、「何故に団交場所として労政事務所に固執しているのか全く理解できません…他の公共施設での開催も受け入れます。」と会社に申し入れたところ、次回の団体交渉は前回からほぼ4か月後の3月19日に、従来通り新宿労政事務所で開催されることで合意がなった。

(2) 第4回団体交渉の開催

9年3月19日夕方、第4回団体交渉が、新宿労政事務所で組合側はX 1・X 2・X 3書記長ら7名、会社側はY 1社長ら役員3名が出席して行われた。

冒頭、組合は、4か月もの長期にわたり団体交渉が開かれなかったことや、出席人数や開催時間について合意が成立しなかったことに関して、会社の姿勢を強く非難し、これに対してY 2取締役が「1時間でいいと思ってんの、こんな団交は。」とか、「大勢であっちからもこっちからも、わあわあ…やり込められる。」などと反論して紛糾した。

その後、組合の「8年12月要求」について、下記のように交渉がなされた。

① 「合意事項の協約化」

組合は、団体交渉によって確認済みの事項についての労働協約締結を求めた。しかし、Y 2取締役は、「全部まとまってからやりましょう。」と答え、「有給休暇の付与」については、実行しているから協約化の必要はないとか、「休業手当の支給」については、組合提示の確認書にある「原則的には会社都合で休業にしない」との約束はしていないと言って、協約化を拒んだ。

② 「夏季・冬季一時金の支給」

組合は、経営悪化についての説明資料を求めたが、Y 2取締役は、従前同様「なんで出さなきゃいけないの、あなたたちに。ふざけんじゃないよ。」などと言ってこれを拒否した。

③ 「就労日の削減問題」

X 1の就労日が削減された問題を巡っては、労使が激しく対立し、X 1やX 3書記長らは、この就労日の削減が、たった一枚の文書通告でなされた労働条件の一方的な不利益変更であり、かつ、団体交渉の申し入れもなかったと抗議した。しかし、Y 2取締役が「あなたたちに……相談しろとかなんとかって、言われる筋合いはないんだよ。」などと言ったため、ますます陰悪な状況になった。なおもY 2取締役は、「何が不利益なのか。」と反論し、この措置は経営上の都合によるものであり、また、X 1が再就職先を探す日にあてるためでもあるとも言っ

た。

また組合は、会社が労政事務所の職員には経理資料を見せながら、組合には見せなかった理由を質すとともに、就労日の削減通告を一旦撤回し、団体交渉で改めて根拠を示して説明するよう提案したが、Y2取締役は「見せる必要はない。」などと言って応じなかった。

④ 「年始の就労要求等」

X1は、年始(1月6日～8日)の休みの扱いについては団体交渉もしていないことから、1月6日に出勤したと説明し、会社が年始休みとした6日から8日の賃金の全額補償を求めたのに対して、Y2取締役は、このような補償は就業規則で決めていないし、年始の休みの扱いなどは団体交渉で決めることでもないとして反論して、これを拒否した。

結局、この団体交渉は、会社が交渉時間として主張していた1時間半程度経過した時点で、Y1社長ら3名が組合を振りきって退席した。

(3) X1に対する「業務上の指導」

9年3月、会社はX1に対して、このころのX1の業務上に生じたミスや勤務態度に関して、同月5日、26日及び28日の3回にわたって「業務上の指導」と称する行為を事務所において行った。

① 3月5日の「業務上の指導」

X1が測量作業を終えて午後4時頃帰社したとき、Y1社長、Y2及びY3両取締役は同人に対して、以下のような「業務上の指導」を行った。

ア Y2取締役は、「業務を一生懸命やっているととは思えない。」と切り出し、上司の運転中に業務車両で居眠りしているなどと指摘して「組合のことばかりやっていると眠くなっているのじゃないか。」と質した。また、顧客に対して挨拶をしない、態度が横柄であるとクレームが来ており(後記④のi)、会社でもろくに挨拶をしないなどとX1を叱責した。

また、Y2取締役は、X1が入社後2年半になるにもかかわらず、吉祥寺の現場における真北測量(太陽の動きを時間とともに測定する義務)で誤測し、顧客からの苦情を受けてY3取締役がやり直したこと(同ii)、また、中野区東中野の現場に関する登記所での調査で土地の実測図の確認を怠ったため(同iii)、顧客の信用を失い、何回もY3取締役らが謝罪したが測量の承諾書が得られず会社に損害や迷惑をかけたことを指摘した。

イ さらに、Y2取締役は「組合に入るのは勝手だけれども、

会社にマイナスになるようなことを何でこうやってるんだよ。」とか、「仕事ができない(のに)、金は一人前によこせ。よく、そんなことがいえるね。」などとも言った。

これに対して、X 1 は、「(会社の金銭的な)マイナスっていうけど、そんなのね、こっちにしてみれば、…関係ないんですよ…儲けたときなんか、何もないじゃないですか」とか、「ミスだって、仕事の一つですよ」と反発はしたが、指摘された測量作業にミスがあったことを認め、「以後、気をつけます。」と答えた。

ウ その後会社は、上記測量ミスについて具体的に反省文を書くよう指示したが、同人は、「以後、気をつけます。」としか書かなかった。会社はこれに納得しなかったものの、Y 2 取締役が「いいか、これからまたやるからな。」と言ってこの日の「業務上の指導」は終わった。

② 同年3月26日の「業務上の指導」

この日、X 1 が大田区役所から午後2時半頃に帰社すると、Y 1 社長ら役員3名は、X 1 を取り囲むようにして、以下のような「業務上の指導」を行った。

ア Y 2 取締役らは、この日X 1 の帰社が遅れたこと、業務上のミスが多いことを再び指摘したのに対し、X 1 は電車が止まっていたと言い、また、会社の指摘する業務上のミスについては具体的にその内容や損害などの説明を求めた。

しかし、Y 2 取締役は、遅刻についてX 1 から報告がないことが問題だと言い、また、具体的なミスの内容や損害については、答えなかった。

イ また、同取締役は、「ミスをする人間はうちはいらぬ。」とか、「組合のやつはバカッたらばかりで、やったこともわかんねえ。」と言い、X 1 に対して「バカ、…お前は組合員だろう、だからバカだって言ったんだ。」などと言った。

X 1 は、このようなY 2 取締役らの言動に対して、「業務上の話じゃないですよ、こんなの。…いやがらせもいいところです。」と抗議し、同人は常々組合が、使用者の威迫的行為により、組合員個人に身の危険が生じたような場合は、これを避けるための緊急避難として、ストライキを通告するようにと指導していたことから、Y 2 取締役らに「ストライキを打ちます。」と言って帰宅しようとした。

これに対して、Y 2 取締役は、「ストライキはね、そんな勝手にできないの。…うちは、全部休業にするよ。あなたが帰るんだったら。」とか、「おめえらはおめえらでガーガー、ガーガーやるからだ。」と言い、X 1 の胸ぐらを掴んで何度

も椅子に押さえつけるなどしてもみ合い状態になった。

ウ その後、Y 2 及び Y 3 両取締役は、武蔵野市吉祥寺本町と高田馬場における真北測量(同 ii)での X 1 の測量ミスをとりにあげ、X 1 の観測器具の覗き方が悪いと指摘したが、それ以上の技術的な指導はしなかった。

X 1 は、午後3時頃、出入り口を塞いでいた Y 1 社長が席を立った隙に、再度ストライキを通告して事務所を出た。

③ 同年3月28日の「業務上の指導」

この日午前9時頃、役員らは出勤直後の X 1 に対し、以下のような「業務上の指導」を行った。

ア Y 2 及び Y 3 両取締役は、再び真北測量(同 ii)での X 1 のミスを取り上げ、会社は X 1 のミスをその都度指摘はしなかったけれども、そのミスは会社がカバーしているなどと話し始めた。

そして Y 2 取締役は、「(X 1 は、)技術も、姿勢も、態度も悪い。」と、Y 3 取締役も、前回同様に観測器について覗き方に問題があると各々指摘し、また、両取締役は、「現場では走れ、やる気をみせろ。」などと言った。

これに対して X 1 は、「指導」なら現場で具体的に測量機器の取扱いなどについて行うべきであり、このような「業務上の指導」は、単なる「吊し上げ」であると反論した。

イ また、X 1 が、労使間で紛争の種になっていた「就労日の削減問題」に言及すると、Y 2 取締役は、同人の休業化された日の就労要求行動に触れ、「あなたが、もっと金が欲しいんだったら、もっとそれ(就労要求)以外のことをやればいいんじゃないかよ。」と言って、職探しなど転職の努力をするよう示唆した。

そして、同取締役らは、X 1 が土地の権利関係の要約書を失念し、後日取りに行くなど、無駄な時間を費やしたこと(同 iv)を指摘し、また、X 1 のミスによって顧客からのクレームや仕事のキャンセルが3件あったと言ったが、具体的なミスやクレームの内容については説明しなかった。さらに同取締役らは、会社への忠誠を求めて、業務上のミスについての始末書ないし謝罪文の提出を要求したが、X 1 がこれを拒んだことから言い争いになった。

ウ その後、X 1 が、会社に指摘された車中での居眠りについて、休憩時間の代替だといいわけしたことから、Y 2 取締役が「人間として最低だよ。」と言い、Y 1 社長も「労働者じゃない。」などと言って同人を非難した。

Y 2 取締役は、X 1 が理解するまで何度でもこのような

「業務指導を続ける」と言い、一方、X 1 は、「こういった吊し上げを続けるのだったら…、(組合としては)断固として抗議します。」などと反論した。

X 1 は、午前11時頃「ストライキ」を通告して事務所を出た。

④ 上記一連の「業務上の指導」において、X 1 の勤務態度や業務上のミスに関して指摘された事例(i ~ iv)は、具体的には以下のようなものであった。

i 9年2月頃の境界測量業務の際、取引先のT社部長に対しX 1 が挨拶をしなかったことから、会社に注意と指導を促す文書が同月21日頃寄せられた。

ii 武蔵野市吉祥寺本町(同年2月14日)及び新宿区高田馬場(同年3月5日)において、X 1 一人で行った真北測量で誤測し、吉祥寺の現場に関しては、会社は再測量せざるを得なかった。

iii 同年1月10日に中野区東中野の測量に関して、X 1 は登記所における関係近隣地の地積測量図(実測図)の取り寄せを怠り、それを入手していた近隣地主の不信を買い、測量の承諾を得ることができなかった。

iv 同年3月12日に北区神谷の現場に関し、X 1 は土地登記簿の要約書の取り寄せを失念し、その結果、測量の立ち会いに支障が生じた。

⑤ 組合は、3月26日、Y 2 取締役がX 1 に対して「業務上の指導」と称して、組合を誹謗したうえで組合員に暴力をふるったと抗議し、早急に団体交渉を開催するように求めた。これに対して会社は、同月28日、X 1 に対して、「業務上の指導」は組合とは無関係で、上記ミスの弁明など業務上の必要性からなされたものであるにもかかわらず、同人は26日と28日に勝手に職場放棄をしたもので許されるものでないと通告したが、組合に対しては団体交渉に応じると回答した。

6 就労日削減の撤回と団体交渉要求

(1) X 1 の就労日削減の撤回と同人の不就労

① X 1 と組合員数名は、9年3月31日(月)、X 1 の休業措置の撤回を求めて会社に赴き、Y 3 取締役と就労問題や団体交渉について話し合っていたところ、Y 2 取締役がX 1 に対して、「話をするから(事務所に)上がってこい。」と言って、「業務上の指導」を示唆した。X 1 は、通常就労を保障するように求めたが、会社がこれに応じなかったため、同人らは引き上げた。

翌4月1日(火)、X 1 に対応したY 3 取締役は、やはりX 1 の就労要求に応じなかった。

会社は、3月31日にX 1 の就労日の削減(月曜日と火曜日の休

業化)を撤回し、以後、従来の週4日を所定の就労日として復活させることを決定したが、就労日削減の撤回を明確に伝えたのは、後記のように4月14日(月)のことであった。

なお、会社は、X 1の勤怠に関して、9年3月26日、28日のストライキ(前記5(3)②③)を「職場放棄」、3月31日は「サボタージュ」、4月1日は「休業」として取り扱っており、また、後記②ないし④の4月2日以降の所定の就労日については、4月2日から15日の間は「ストライキ」、4月16日から5月21日の間は「サボタージュ」、5月23日から9月29日の間は「無断欠勤」としている(別紙「就労日削減(月・火)後の会社の勤怠処理」参照)。

- ② 4月2日(水)、X 1が出社したところ、Y 2取締役は、「話をするのなら中に入れ、話をする気がないのなら帰りなさい。」と言い、X 1が「普通の仕事をさせろ。」と要求しても応じなかったため、同人はやむなくストライキを通告して帰宅した。

その後、同月4日(金)から11日(金)の間のX 1の就労日(休業とされていた日を含む)にも、X 1は通常の就労を求めて出社したが、上記同様の経過で就労できなかったため、休業日と認識していた7日(月)と8日(火)を除き、4日(金)、9日(水)、11日(金)の3日間は、ストライキを通告した(会社は7日、8日も勤怠上はストライキ扱い。)

なお、4月2日(水)以降同月11日(金)までの4回のストライキ通告は、X 1と組合の連名による文書で行っており、一方、会社は少なくとも4月7日まで事務所出入り口に「X 1殿は月・火は休業です」と掲示していた。

- ③ 4月14日(月)、Y 1社長はX 1に対して、「休業を撤回する。」と明言したものの、就労の前提条件として、「話をする。」と言ったため、X 1はストライキを通告して就労しなかった。また、翌15日(火)も、X 1は一旦入室したものの、役員らがX 1に対して「業務上の指導」を始めたため、これに抗議し、ストライキを通告して帰宅した。

この後、X 1は、出社して、直接役員らに対して就労要求はしていないと認められるが、後記のように就労要求等を議題とする団体交渉を求め続けている。

- ④ 以上のとおり、X 1の就労日削減(週2日)は撤回されたものの、4月2日以降、X 1は、週4日の所定の就労日に就労しなかったことから、無収入の状態に陥った。

一方会社は、X 1のストライキ通告による不就労について、前記勤怠処理とは別に、3月26日以降、「職場放棄」あるいは「サボタージュ」として、4月2日及び15日に文書で注意した。

また、会社は、4月16日以降、X 1 が就労要求等を団体交渉や本件申立てに委ね、会社で就労していない事態について、勤怠上、少なくとも9年9月29日まで「サボタージュ」ないし「無断欠勤」として処理している。(前記①)

(2) 「9年4月要求」と団体交渉の不成立

① 9年4月1日、組合は、X 1 に対する就労日の削減が「労働条件の一方的な不利益変更」であり、3月26日及び28日の業務上の指導も単なる「吊し上げ」であると抗議し、4月8日及び17日にも「『仕事の話』に名を借りた吊し上げは、決して認めない。」などと通常就労保障と団体交渉を要求した。

② これに対し会社は、4月21日、「『就労日の削減』と『業務上の指導』等はX 1 個人の問題である。」としながらも、4月22日に「議題の整理の場として」、小人数での団体交渉には応ずると回答した。

しかし、この団体交渉は、場所と議題について明確に合意がされていなかったため、同日、会社は中野サンプラザ内の喫茶店に、組合は中野区民会議室でそれぞれ待機した。その後、組合は、会社役員らに同区民会議室において交渉するよう説得したが、会社は喫茶店で議題の整理の協議を行うことを主張して譲らなかったため、団体交渉は行われなかった。

③ 翌23日、会社は、前日の組合の行動について、団体交渉議題を整理せず退席したと非難するとともに、「8年7月要求」について交渉する意思があるが、この他に要求があるなら具体的に項目を提示するよう求め、次回の団体交渉予定日を提案した。

これを受けて組合は、同月24日、会社が先の団体交渉予定日に、議題の整理を求め、喫茶店での小人数での協議に固執したことの方が問題であると反論した。

同日、組合は、4回行われた団体交渉の経緯を踏まえて、「8年7月要求」と「8年12月要求」を修正のうえ、その後に発生したX 1 に関する就労日の削減問題及び業務上の指導問題等を議題として追加した、以下のような要求(以下「9年4月要求」という。)を掲げて団体交渉を申し入れた。

「9年4月要求」

1 就労日保障と賃金支払い

9年1月10日付「通知書」による「月・火休業」を正式に撤回し、従前通り週4日(月、火、水、金)の就労を保障すること。

また、1月13日以降、「休業」の措置が撤回されるまでの間も、週4日はたらいだしたものとして賃金を全額支払うこと。

2 暴行・監禁の謝罪

3月26日、X 1 組合員に対して行なった暴行・監禁を謝罪するこ

と。

3 「業務上の指導」の禁止

3月5、26、28日と、X 1 組合員に対して行った「業務上の指導」に名を借りての吊し上げを謝罪し、今後行わないことを確約すること。

また、会社は、X 1 組合員が吊し上げを拒否していることを理由に、一方的に就労の機会を奪っている。速やかに通常の就労を保障すること。

4 合意事項の労働協約化

「8年7月要求」のうち、双方で合意に達している項目について、以下の労働協約を締結すること。

a 休業手当の支給

会社は、原則的には会社都合で休業しない。やむを得ず会社都合で休業にする場合は、その日の賃金の6割を支払う。

b 有給休暇の付与

会社は、全ての労働者に法定通り年次有給休暇を付与する。

c 残業手当の割増支給

会社は、一日の労働時間が8時間を超えた場合、その後の賃金は通常の1.25倍を支払う。

5 一時金の支給

8年度夏季、冬季一時金を各1か月分支払うこと。

6 年始休みの補償

「8年12月要求」を無視し、団交を開くことなく強行した9年1月6、7、8日の会社「休業」時の賃金を全額支払うこと。

7 就業規則の撤回

8年6月21日に出した「就業規則」を撤回すること。

8 X 2 の解雇についての謝罪等

8年6月4日付のX 2 組合員に対する即時解雇が違法であることを認め謝罪すること。

また、同月8日解雇が撤回されるまでの間の賃金全額と既に支払い済みの「休業手当(6割)分」との差額を含む解決金を支払うこと。

9 人事約款の締結

組合と以下の人事約款を締結すること。締結しないのであれば、理由を明らかにすること。

「会社は、解雇・会社閉鎖・移転・配転・出向などの連帯労組の組合員の人事に関しては、組合及び本人と事前に協議し、その同意を得てから実施すること」

10 組合掲示板の設置

会社内に組合掲示板を設置すること。拒否するのであれば、理由を明らかにすること。

- ④ 会社はこの「9年4月要求」を受けて、4月28日、以下のよう
に文書で回答(以下「9年4月回答」という。)した。

「9年4月回答」

1 就労日保障と賃金支給

X 1 はサボタージュをして業務に悪影響を与えている。サボタージュしている限り賃金は発生しない。

2 暴行・監禁の謝罪

3月26日ストライキの通告を受けた覚えは無い。まして、暴行、監禁は存在しない。本人がサボタージュした事態を謝罪すべきである。

3 「業務上の指導」の禁止

言いがかりと言うほかなく、今後とも業務上の指導、監督を厳重にしていく。

4 合意事項の労働協約化

会社は労働法規を遵守する所存である。法律で定められている事柄に労働協約を締結する必要はないと考える。

5 一時金の支給

X 1 は、アルバイトであり賞与を支給するという約定はない。今後とも支払うつもりはない。

6 年始休みの補償

恒例の年末年始休暇である。

7 就業規則の撤回

撤回するつもりはない。

8 X 2 の解雇についての謝罪等

X 2 の件は解決済みである。組合の要望には応じられない。

9 人事約款の締結

要求のような人事約款を締結する考えはなく、理由もない。

10 組合掲示板の設置

組合の掲示板の設置の必要性は全くない。

また、会社は、この「9年4月回答」で「上記のとおり回答したので次期団交の議題は何なのか」と組合に問い、5月9日には文書で、X 1 に対する「業務上の指導」は団体交渉事項にはならず、X 1 のサボタージュが続いている状況では、団体交渉も無意味である旨組合に通告した。

- ⑤ これに対して、組合とX 1 は書面で、同年5月9日及び11日に、「議題は言うまでもなく、4月24日に示した10項目(「9年4月要求」)である。」とか、「(業務上の指導に)名を借りた吊し上げが議題なのである。」と反発することがあったが、団体交渉は5月14日に開催することで合意がなった。

なお、この団体交渉について会社は、4月22日に不成立に終

わった団体交渉と同様、議題を整理する目的で応じたものであった。

ところが、団体交渉予定日の5月14日午後4時頃、会社は、組合事務所に「緊急の事態が発生したため、…全員が緊急事態に対応せざるをえない。」として、欠席する旨をファクシミリで送付した。しかし、組合員とは連絡が取れず、組合員は、会場の新宿労政事務所で同所職員から会社の欠席を知らされた。

- ⑥ 翌15日、組合は会社に対し、「約2か月ぶりの団交開催の約束を当日になって反故にし、…緊急に解決すべき問題を山積させておきながら、このような対応をとった貴社の組合軽視の姿勢に嚴重に抗議」し、「緊急事態」の内容すら組合に明示しないのは、団体交渉拒否にあたりと文書で警告した。

同日、会社は、文書でこの団体交渉に欠席したことについて謝罪したが、「団体交渉の議題中『吊し上げ云々』は…一体何を指しているのか。」とあって、議題の整理を要求し、あらためて中野サンプラザ内の喫茶店で小人数(双方3名)の協議を申し入れた。

さらに同日、会社はX1に対して、就労意思の有無を確認するとともに、同人の業務上のミスに関する始末書の提出を命じた。

7 本件不当労働行為救済申立て及びその後の状況

- (1) 9年5月20日、組合とX1は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

申立て後、当委員会において9年9月に2度、立会団交が行われたが、X1が就労していない事態について、双方が見解を主張しあう状況に止まり、組合の「9年4月要求」に関する具体的な話し合いにはならなかった。

- (2) 5月21日、X1は会社に対して、「就労日の保障と賃金の支払い」等を求める「9年4月要求」にかかる団体交渉を要求し、団体交渉で解決しなければ、安心して仕事ができないと訴えた。

一方、会社はX1に対して、5月31日、「(5月23日から30日の間)無断欠勤しているが、如何なる理由なのか。」と報告を求め、これに対して組合は6月4日と20日に、「安全に就労できる状態を保障しないで、無断欠勤と決めつけている…居直りをやめ団交に応ぜよ。」などと抗議した。

- (3) その後組合は、団体交渉の要求を含む抗議行動を会社及びY2取締役の自宅付近で、11年7月頃まで月1回程度行っており、同年1月4日には、X1ら組合員が要求書を提出する際、これを拒む会社役員らと揉み合いとなり、この巻き添えで、外出しようとしていた社長の母親が打撲傷を負うことがあった。

他方、会社は、従来と同様に事前に議題の整理をする必要があるとの理由で団体交渉には応じず、10年4月23日には、「1年余にわたり会社の任務を放棄しているX1君は、現在は退職したものとみなします。」との見解を文書で示し、組合は、5月6日に「安心して働ける職場環境を整備して職場に戻すことを要求している…(これを)貴社が知らない訳はないだろう。いうまでもなく、X1組合員は退職する意思はない。」と抗議文を提出した。

なお、Kは留学期間が終了し、9年5月末に帰国している。また、会社は、同年5月から7月の間は週3日就労、日給9,000円の条件で、その後も週4日就労、日給同額の条件でアルバイト1名を雇用している。

第3 判断

1 X1の就労日の削減及び不就労の問題について

(請求する救済内容第1項目関連)

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

会社は、平成9年1月、X1の就労日(週4日)のうち月曜日と火曜日を、同人はもとより組合にも何ら協議することなく、突然、休業化した。

そして、会社は、同年3月26日以降は、X1に対する業務上の指導に名を借りて、暴力等の威迫的行為を伴う、吊し上げを行い、同人がこれを避けるためやむなく実施した「ストライキ」等による不就労を単なるサボタージュなどと決めつけ、また、このような吊し上げを示唆して、X1の就労を拒んでいる。

これら、X1の就労日を休業化した措置、その後、通常の就労を妨害した会社の行為は、いずれも、組合やX1の組合加入とその組合活動を嫌悪して行ったものであって、X1を会社から放逐するためになされた不利益取扱いであり、かつ、組合に対する支配介入でもある。

② 被申立人の主張

会社は、受注量の激減もあって経営の縮小を図るため、やむをえずX1の所定の就労日のうち、2日間を休業するに至ったものであって、不当労働行為にあたらず、何ら非難されるべきものではない。

また、X1は、会社が業務上の指導を行った9年3月26日及び28日には、「ストライキ」と称して勝手に職場を放棄し、さらに、3月31日に会社が上記休業措置を撤回したにもかかわらず、X1はやはり、「ストライキ」を通告するなど就労せず、その後も就労命令に応じず無断欠勤しているのであるから、同人に

は就労の意思がないといわざるを得ず、会社が就労を拒んでいるとの申立人らの主張は根拠がない。

(2) 当委員会の判断

① X 1 の就労日の削減問題について

会社は、X 1 に対する就労日の削減は、受注の激減など経営上やむをえない措置であって、何ら不当労働行為にあたるものではないという。

ア 前記(第2の4(2)①②)で認定のとおり、9年1月10日、会社はX 1 に対して、単に仕事量が減ったという理由で月曜日と火曜日の休業を通知したもので、X 1 はもとより、組合に対しても何の相談や協議もなくなされたものであった。

そして、会社は、同月14日にはY 1 社長がX 1 の入室さえ拒み、その後、X 1 は月曜日と火曜日が休業である旨の張り紙を掲示したうえで、事務所に施錠をして入室ができないようにした。

イ また、同4(3)で認定のとおり、会社は、組合がこの問題を含む団体交渉を申し入れると、同年1月23日に団体交渉の場を設けたものの、交渉員の人数に拘泥したため、流会にさせてしまい、その後、組合が申請した本件就労日の削減問題にかかるあっせんに対して、自主交渉を行うとしてこれを拒否した。そして、ようやく団体交渉(第4回)が開催されたのは3月19日のことであった(同5(2))。

組合に対する上記のような会社の対応は、アルバイトの収入が就労日数に直結するものであるだけに、組合やX 1 が緊急課題として重要視する中で、組合との協議を尽くさないなど、X 1 の就労や団体交渉の要求をなかば無視するものであったといえ、このような労働条件の従業員を雇用する使用者として真摯な態度であったとは到底言えない。

しかも、会社は、この就労日の削減を、たかだか3か月を経ずに撤回を決定し、かつ、申立人らに直ちに明示しなかったこと(同6(1)①)、また、この問題に限らず、組合が要求する業務量の推移等について、具体的な回答を拒否していること(同3(2)④、5(2)②③)、さらには、X 1 が就労しなくなった直後から、アルバイトを週3日ないし4日、日給9,000円という同人とそれ程変わらない条件で雇用し続けていたこと(同7(3))を勘案すると、受注量の激減など経営上の都合によるものとする会社の主張は、直ちには信用し難いものがある。

ウ さらに、3月19日の第4回団体交渉(同5(2)③)において、会社は就労日削減の抗議に対して、「相談しろとかなんとかかって、言われる筋合いはないんだよ。」などと居直り、また、

組合が求める就労日削減の理由も具体的に答えず、かえって「何が不利益なのか。」とか、X 1 が就職探しにあてるための日でもあると言って、同人に退職を迫るような姿勢であったことが認められる。

エ 他方、X 1 の就労日の削減は、組合が「年始の就労問題」を巡って団体交渉を要求し、X 1 自ら会社に執拗に食い下がったため、Y 2 取締役が「君たち(組合員)がこういうことをやるんだったら、我々もやるから。」とあって対抗措置を示唆した(同4(1)④)直後に実施されたものである。

加えて、X 1 らが大道測量労組の結成から連帯労組加盟に至る時期に、Y 3 取締役が、「アルバイトの労働組合など断じて認めない。」と言い、またY 1 社長の弟が、同取締役同席で「働き続けたいのなら、組合活動なんかやるんじゃない。」などと言ったこと(同2(3)(5))、あるいは、その後の団体交渉において、組合要求を説明するX 1 に対して、Y 2 取締役が、「乞食野郎」とか「しみったれたことばかり言ってやんの…ばかったれが。」などと同人を中傷する言動をとったこと(同3(2)②③)が認められ、会社が、X 1 らの組合結成後、一貫して組合及びX 1 の組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

オ したがって、会社がX 1 の所定の就労日のうち月曜日及び火曜日を休業とした措置は、経営上の施策を理由とするものではなく、X 1 の就労日を削減して賃金面で打撃を与え、かつ、同人に退職を迫ったものとみて差し支えなく、会社から組合員であるX 1 を排除する意図で行われた不利益取扱いであるとともに、組合の組織運営に対する支配介入にもあたると認められる。

② X 1 の不就労問題について

会社は、X 1 が9年3月26日と28日の業務上の指導を行った際、「ストライキ」と称して職場を勝手に離脱し、また、就労日の削減撤回後も同様に「ストライキ」と称して業務を放棄したり、無断欠勤を続けているのであるから、会社には、何ら責任はないという。

ア X 1 は、9年3月5日、26日及び28日の3日間の一連の「業務上の指導」(第2の5(3)①～③)において会社が指摘した、顧客に対して挨拶をせず苦情があったこと、真北測量においてミスがあったこと、要約書の取り寄せを失念して測量に支障が生じたこと等が認められ(同5(3)④)、同人も、概ねそのこと自体否定せず、業務上のミス等を認めているのであるから、会社がX 1 に対して、注意や指導を行う必要性があったこと

自体は首肯できる。

イ しかしながら、その「業務上の指導」の実態をみると、3月26日については、一部に真北測量にかかる技術的指導も認められるが、役員3人が取り囲み、Y2取締役は、「お前は組合員だろう、だからバカだって言ったんだ。」などと組合とX1を罵り、X1がこれらの言動にたまりかねて退出しようとするのを、「おめえらはおめえらで、ガーガー、ガーガーやるからだ。」と繰り返し、なかば暴力的に阻止したこと(同5(3)②イ)が認められるのであるから、このような言動を伴う「業務上の指導」が、業務を適正に行うための指導であったとは到底認められない。

この3月26日の「業務上の指導」の実態は、上記言動からみて、X1の業務に関して必要な技術的な指導を行うというよりも、会社が「業務上の指導」に名を借りて、組合及びX1の組合活動を嫌悪して行った威嚇あるいは恫喝というべき言動であるとみざるを得ない。

また、同月28日の「業務上の指導」も、26日とほぼ同様であって、具体的な技術指導というには抽象的であり、真北測量に関するミス等を難詰しているに過ぎず(同5(3)③ア)、かつ、同人に転職を勧めるなど、本来の「業務上の指導」とするには納得し難い内容である。

そして、前記(第2の5(3)②ウ、③ウ)で認定のとおり、X1は、3月26日と28日の業務上の指導に耐えられず、各々「ストライキ」を通告して帰宅しているのであるが、X1が3月26日に通告した「ストライキ」は、上記のような「業務上の指導」の実態からみれば、組合がかねて同人に指導していた、使用者側の威迫的言動、行為により、組合員の身に生じた危険を避けるため、本来の同盟罷業ではなくて、緊急避難的にその場を離脱する意味で「ストライキ」を宣言したとの申立人らの主張は肯認することができる。

また、同月28日にX1が通告した「ストライキ」も、この日の「業務上の指導」が、26日と同様、実際には指導とみなし難い内容でなされたものであって、しかも、Y2取締役が「(何度でもこのような)業務指導を続ける」と、なかば脅しともいえる言動をとっていることから、26日の「業務上の指導」に近似した会社側の威迫的な言動のある状況においてなされたものと認められる。

したがって、会社は、「業務上の指導」と称して、9年3月26日と28日の両日において、X1に対して、威嚇あるいは恫喝といった威迫的な言動をとったものといえ、この言動に起

因するX1の「ストライキ」を、同人の勝手な職場離脱に過ぎないとして自らの責任を否定する会社の態度を容認することはできない。

ウ さらに、前記(第2の6(1)①～③)で認定のとおり、会社が就労日削減を撤回したと主張する9年3月31日当日においても、会社は「話をするから上がってこい。」と「業務上の指導」をX1に示唆し、4月2日にはY2取締役が「話をするのなら中に入れ、話をする気がないのなら帰りなさい。」と言い、その後、ようやく、X1に休業措置の撤回を明言した同月14日にもY1社長が「話をする。」と言ったため、いずれもX1は就労することができなかった。

そして、翌4月15日には、「業務上の指導」が現に始まる事態が生じたため、X1はいずれの日も、通常の就労は不可能として、「ストライキ」を通告して帰宅せざるを得なかった。

これらの日において、X1が「ストライキ」を宣言した状況は、必ずしも、現実「身の危険」が差し迫っていたとは言えないものの、会社は、少なくとも3月31日に週2日の休業措置の撤回を決めていたにもかかわらず、4月14日に至るまで、X1や組合に対して、これを明確に通告せず、あえて、同人の勤務体系を不安定な状態で放置し、かつ、X1の就労を受け入れる条件として、「話をする。」などと言って、3月26日及び28日のような威迫的言動を伴う「業務上の指導」を示唆し、それが受け入れられなければ就労させないとの底意であったということが出来る。

このことは、会社が上記のとおり休業措置の撤回を決めていたにもかかわらず、少なくとも4月7日まで、X1宛てに「月・火は休業です。」と掲示していた事実(同6(1)②)からも窺える。

したがって、4月2日から15日までの間、会社は、「業務上の指導」に応じなければX1を就労させるつもりはなかったものとみざるをえず、これを知ったX1が、就労しようとするれば、3月26日などのような威迫的言動がなされるのではないかとの虞を抱き、就労する意思はあるが、身に危険が迫ることを避けるための緊急避難的な措置として「ストライキ」を宣言したものと認められ、この間の不就労は、その原因が会社にあるものと認められる。

なお、X1は、4月2日から11日の間は、組合と連名の書面で「ストライキ」を通告しているが、いずれも、日々就労を求めたうえで、それに対する会社の前記同様の対応をみて行

っているものと解されるから、やはり、上記の趣旨の「ストライキ」であることに変わりはない。

エ また、9年4月16日以降、X 1 が入社して、就労要求しなくなると、会社はこの事態をとらえて、同人に対して「サボタージュ」あるいは「無断欠勤」の取扱いをしているが(同6(1)③④)、就労保障等について組合及びX 1 自ら団体交渉等の実現を目指して、会社に申し入れを重ねていたことが認められ、その結果5月14日に「就労日の保障」や「業務上の指導」等を議題とする団体交渉も設定された経緯(同6(2)①～⑤)がある。これらことから、X 1 は、週4日の所定の就労日を保障することを求める本件申立て(9年5月20日)後はもとより、この前後を通じて一貫して、就労の意思をもち、かつ、前記で判断した「業務上の指導」による妨害のない正常な就労を会社に訴え続けていたものと解される。

よって、会社が4月16日以降、X 1 に対し、「サボタージュ」とか「無断欠勤」として取り扱っていることは、X 1 の就労の意思をあえて無視してなされたものであるといえ、妥当性を欠く措置と言わざるをえない。

オ 結局、会社が、9年3月26日と28日に威迫的な言動を伴う「業務上の指導」を行い、X 1 に通常の就労をさせなかったこと、また、X 1 の就労日削減の撤回を決定した3月31日から4月15日までの間、同様の「業務上の指導」を示唆してX 1 が就労できない環境を作り出して、同人の就労を事実上拒んだこと、その後、X 1 らの団体交渉申し入れによって就労の意思のあることを知りながら、通常の就労保障しないまま、同人を就労させていないことは、いわば、適法な労務提供に対する「受領拒否」にあたるともいふべき不当な取扱いであることは論を待たない。

そして、前記(第3の1(2)①ウ、エ)で判断したとおり、組合及び組合員X 1 に対する会社の嫌悪の情が顕著に認められ、かつ、同人の退職をも促す言動があったことを併せ考えると、会社が、このようにX 1 を就労させていないことは、組合及びX 1 の組合活動を嫌悪し、同人を企業外へ放逐することを企図したものとみるのが相当であって、不利益取扱いであると同時に、組合の組織運営に対する支配介入にもあたるといふべきである。

(3) 救済方法について

X 1 にかかる就労日の削減問題と不就労問題については、前記のように会社の不当労働行為によるものと認められるから、主文第1項のとおり命ずることとする。

しかしながら、賃金相当額の支払いについては、以下のような事情を考慮することが相当と思料する。

すなわち、X 1 は、会社の年始休みについての事情を知りうる立場にあったと思われるにもかかわらず、あえて、年始休みと周知されていた9年1月6日に出社して、性急かつ強引に、会社役員らに対して、「仕事がなければとってこい。…」などと、言葉激しく執拗に年始の就労等を迫ったこと(第2の4(1)④)が直接の契機になって、会社の就労日の削減措置を招来し、また、同年1月から3月にかけて発生した、X 1 の勤務態度や業務上のミスが同年3月26日及び28日の威迫的な言動を伴う「業務上の指導」を招来したこと(同5(3)②～④)、さらに、組合は、本件申立て後、X 1 を筆頭にして、月1回程度、会社はもとよりY 2 取締役の自宅付近にまで押し掛け、ビラ撒き等の抗議行動を行い、11年1月4日には外出しようとしていた社長の母親まで巻き添えにするまでに至ったこと(同7(3))が認められる。

したがって、これらを総合的に勘案して、賃金相当額の支払いを命ずるにあたり、本命令交付の日迄の分については、支払い額の4割を減ずることが相当と思料し、主文第2項のとおり命じるものとする(但し、既に休業手当として支給済みの金員を、支払いに際してこれを充当することができる。)

2 9年4月要求に関する団体交渉及び「合意事項の協約化」について (請求する救済内容第2項及び第3項関連)

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

ア 会社は、組合結成後の諸要求に関する団体交渉には応じたものの、誠実に対応していないことは明らかであり、「9年4月要求」に関しても、「議題の整理」が必要であるとして、無用な事前の協議に固執し、団体交渉そのものを拒んでいる。

イ また、会社は、「休業手当の支給」、「有給休暇の付与」、「残業手当の割増支給」の3項目については、団体交渉において合意に達したにもかかわらず、組合との労働協約の締結を拒んでおり、これは、団体交渉の労使合意を軽視した不当労働行為にあたる。

② 被申立人の主張

ア 会社は、団体交渉を拒否したことは形式的にも、実質的にもなく、かえって組合は、会社が「議題の整理」を申し入れたにもかかわらず、これに応じず、また、組合の要求する「一時金の支給」といった労働条件に関する議題は、X 1 が無断欠勤を続けている状況においては陳腐化し、団体交渉を行う意味もなく、やはり「議題の整理」が必要であるところ、組

合はこれに応じていない。したがって、会社が団体交渉を拒否したものではない。

イ 組合が団体交渉において合意したとして、労働協約化を求める事項については、その内容に齟齬があり、また、全ての要求事項について交渉が終了した時点で締結のつもりであったし、法律で決まっているものについては協約化の必要はない。

(2) 当委員会の判断

① 就労日の削減問題等にかかる「議題の整理」の要否と団体交渉拒否について

会社は、団体交渉を拒否したことはなく、「議題の整理」を申し入れたにもかかわらず、組合がこれに応じなかったため、団体交渉が実施されなかったに過ぎないと主張する。

ア 確かに、申立人らの要求は、組合結成時の「8年7月要求」(第2の2(4)①)、「8年12月要求」(同4(1)①)及び「9年4月要求」(同6(2)③)など、要求項目は多岐にわたり、解決した要求事項もあるので、一見、会社のいう「議題の整理」が必要であるとみられなくもない。

しかしながら、組合は、「9年4月要求」にあたって、「8年7月要求」及び「8年12月要求」のうち、「労災保険への加入」と「賃金明細の交付」は実施済みとして議題から削除し、また、「休業手当の支給」、「有給休暇の付与」及び「残業手当の割増支給」の3項目は合意済みであるとの認識で、「合意事項の労働協約化」と議題を整理、要求している。

そして、この「9年4月要求」では、いまだ解決に至らない「一時金の支給」等の労働条件に加えて、「8年12月要求」後に発生した「就労日保障と賃金支払い」、「『業務上の指導』の禁止」及び「暴行・監禁の謝罪」を追加しており、団体交渉の議題として要求項目が整理されていないとは認められない。

イ また、会社は、「9年4月要求」の中で、組合が、X 1の就労日の削減問題(同4(2))から、業務上の指導問題(同5(3))、就労日削減撤回後の不就労問題(同6(1))に至る一連の事態は会社に責任があるとして団体交渉を求めている「就労日の保障と賃金支払い」、「『業務上の指導』の禁止」及び「暴行・監禁の謝罪」といった議題について、「9年4月回答」(同6(2)④)などで、X 1は単にサボタージュしているだけであり、業務上の指導における暴行・監禁など組合のいう吊し上げの事実はなく、団体交渉事項にもあたらないと主張している。

そうすると、会社の主張する「議題の整理」とは、本件「9年4月要求」に関して言えば、「就労日の保障と賃金の支払い」など第1項ないし第3項の3項目は、X 1の個人的な問題であるとか、X 1の不就労は単なるサボタージュであるとの理由で団体交渉議題にはあたらないから削除すべきであるとの主張とみなしうる。

ウ しかしながら、会社のX 1に対する就労日の削減や業務上の指導等の問題が、組合員としてのX 1の労働条件に係わる内容であることは明らかであり、この点、会社が交渉事項にあたらないとして「議題の整理」を求めていることは到底是認できるものではない。また、会社は、9年4月22日に予定されていた団体交渉に関し、議題整理の場として、あえて喫茶店での小人数での開催を譲らず、団体交渉そのものを不成立に終わらせてしまったこと(同6(2)②)を併せ考えると、会社は、この時から、「議題の整理」を口実に、団体交渉そのものを拒む意図があったものと疑わざるをえない。

したがって、「9年4月要求」においては、組合が改めて団体交渉の「議題の整理」を行っており、かつ、上記3項目が、まさしく組合員の労働条件として団体交渉の議題たり得ると認められるにもかかわらず、会社が前記のような意味による「議題の整理」を構え、いまだこれに固執するのは、就労日の削減問題や業務上の指導問題について、団体交渉の場で組合から追及を受けることを避けんがためであると認められ、結局、会社は「議題の整理」を口実にして、団体交渉そのものを拒否していると判断するのが相当である。

エ 以上のとおり、「就労日の保障と賃金支払い」等の3項目に関し、会社が団体交渉を拒否していることは不当労働行為に該当する。しかしながら、前記(第3の1(2)①②)で判断のとおり、X 1の就労日が削減された以降の同人の就労を巡っては、就労日の削減問題あるいは不就労問題として、それぞれ会社の行為が不当労働行為にあたると判断し、主文第1項及び第2項のとおり救済を命じたのであるから、これら「9年4月要求」の第1項ないし第3項について、改めて団体交渉を命ずるまでの必要性はないと思料する。

もっとも、このことは、組合が、これら3項目に係る上記命令主文の履行を議題として、改めて団体交渉を求めることを不相当とするものでないことはいうまでもない。

② 労働条件等の要求事項に関する交渉の要否と団体交渉拒否について

会社は、X 1が無断欠勤し続け、組合員が会社にいない状況

において、アルバイトの労働条件等を団体交渉の議題とすることは、陳腐であり、意味もないとし、この面から「議題の整理」が必要であると主張する。

ア そこで、以下、組合の「9年4月要求」のうち、上記の①で判断した以外の労働条件及び便宜供与等の議題に関して、団体交渉の必要性を判断する。

i 「一時金の支給」について

会社は、「9年4月回答」で「支給する約定はない。今後とも支払うつもりはない。」とし、団体交渉でも、一貫してアルバイトには一時金を支払わないと主張したうえで、その理由として、会社の業績の悪化やX1の勤務成績をあげている(第2の3(2)④)。

しかし、これに対して、組合が団体交渉において、会社が支払えない理由とする受注減やX1の勤務態度に関し、具体的な根拠や説明を求めても、「たかが日雇いでしょう。」(同所)とか、「なんで(説明資料を)出さなきゃいけないの、あなたたちに。ふざけんじゃないよ。」などと言って(同5(2)②)、これを拒み続けている。

このように、団体交渉で会社側が、X1に一時金を支払わない具体的根拠について、誠意ある説明がなされていないことからすれば、いまだ、協議すべき必要性が認められる。

ii 「年始休みの補償」について

会社は、「9年4月回答」において、「年始休み」は恒例の年末年始休暇の一環であると主張しており、そのこと自体、何ら問題とするに及ばず、過去、会社においては、9年正月と同様1月8日頃まで年始の休みであったことも認められる。

しかし、この「年始休み」という休日を、会社が年によって変動させていたことも明らかであるから、「日給制」である会社のアルバイトにとっては、自分の就労日が休日とされるか否かは賃金に直接影響を及ぼすこと、また、会社がこの議題について団体交渉に応じたのは、「8年12月要求」による申し入れから3か月以上経過した、第4回団体交渉だけであり、Y2取締役が議題にはなりえない旨回答していることも認められる(同5(2)④)。

このような事実に徴すれば、組合は、団体交渉を行うことなく、年始休みを強行したとして、会社に賃金支払いを求めているのであるから、X1の性急かつ強引な就労要求等の問題があるにせよ(第3の1(3))、団体交渉を経ないで

年始休みと決定した経緯及び賃金補償の問題などについて、組合が具体的に回答を求めていることは頷けるのであって、いまだ交渉すべき余地があると言える。

iii 「就業規則の撤回」について

会社が制定したという就業規則には、アルバイトの遅刻、欠勤等に関するペナルティー条項があり(第2の2(2)③)、組合は、この規則は制裁条項に偏っていると指摘して、改めて、会社が休日、休暇等の労働条件を追加するなどの改定案を提示したうえで協議を行うよう求めている。

これに対して、会社は、「冗談じゃないよ」などと言って、にべもなくこれを一蹴している(同3(2)⑤)のであるから、協議が尽くされたとは到底言えず、会社として、組合の要求に対する考え方等、具体的に回答することが必要であり、いまだ、交渉の余地が残されているというべきは当然である。

iv 「X 2 の解雇についての謝罪等」について

会社は、「9年4月回答」において、X 2 に対する8年6月4日付解雇の撤回後に生じた、「未払い賃金」の問題に関して、賃金の6割を補償したことで解決済みというが、団体交渉においては、前記(同3(2)⑥)認定のように、労働基準監督署の指導を理由にするだけであって、形式的な回答に止まっており、何故6割の補償で足りるのか、指導の内容など具体的に説明していないことからすれば、今なお、協議が尽くされているとはいえない。

v 「人事約款の締結」について

第3回までの団体交渉(同3(2)⑦)において、組合は、社長の弟によるX 1 に対する「解雇通告」があったこと、あるいは、組合活動を理由とした解雇の危険性を指摘するなど、会社におけるアルバイトの身分が不安定であるとして、人事約款の必要性を訴え、同約款の内容を労使で詰めることを提案した。

このような組合の提案に対して、会社は、Y 2 取締役が「何を考えて言ってんだ。そんなことできるわけねえだろう…」とか、「なんで我々はあんた達と(人事約款を)交わさなきゃいけないの…」と言い、かつ、「9年4月回答」でも同様の回答を行うなど、理由を明らかにしないまま、全く取り合おうとしない態度をとり続けているのであって、到底、協議を尽くしたといえる状況にないことは明白である。

vi 「組合掲示板の設置」について

会社は、前記(同3(2)⑧)認定のとおり、団体交渉において、事務所の手狭さや顧客が組合の存在を知ることへの不安を指摘した。

これに対して組合は、設置場所等につき、顧客への配慮を含めて会社の都合を考慮すると言い、「9年4月要求」では、会社に対して、このような組合の提案にもかかわらず、なおこの要求を拒否する理由を具体的に明らかにするよう求めているところ、会社は、「9年4月回答」のように「組合の掲示板の設置の必要性は全くない。」との一方的な主張に止まっており(同6(2)④)、協議が尽くされたものと認めることは困難である。

今後、組合の掲示板設置の必要性と会社の物理的条件などを勘案するなど、交渉の余地は残されているものといえる。

vii 「合意事項の労働協約化」について

組合は、会社都合の休業の場合に手当を支給することなど、3項目(「休業手当の支給」、「残業手当の割増支給」及び「有給休暇の付与」)については合意がなかったものとして、各々「9年4月要求」記載の内容での労働協約化を議題に団体交渉を求め(同6(2)③)、一方、会社は、法定事項については必要性はないとか、組合のいう合意事項には齟齬があり、全体の合意がなければ協約化するつもりはないと主張する。

確かに、組合が労使間で合意が成立したとする上記3項目のうち、「休業手当の支給」に関しては、会社都合の休業の場合には、休業手当として賃金の6割を補償することは合意に至った(同3(2)①)ものと認められるが、前記(同5(2)①)認定のとおり、会社は、第4回団体交渉において、組合提示の確認書(同3(2)⑩)にある「原則的には会社都合で休業にしない。」と約束はしていないと明言していることから、「9年4月要求」における同旨の要求については、なお会社の同意は得られていないと解すべきである。

また、「残業手当の割増支給」については、残業手当を午後6時以降割増支給することは第3回団体交渉までに合意に達した(同3(2)③)ものの、現場から帰社した場合の残業代支給の起算点すら、労使に共通の認識があるとは認め難い。したがって、現場作業が主たる業務である会社における労働時間の捉え方等、いまだ基本的な点で双方合意に達してないことは明らかである。

さらに、「有給休暇の付与」については、X1の8年度

の有給休暇を6日とすることだけは、第3回団体交渉迄に合意に達した(同3(2)②)ものであるが、会社の年休付与日数の算定方法そのものも判然とせず、かつ、X1の就労実績についても組合から異論が出たことが認められ、会社のアルバイトの年休についての付与日数の取扱いについての組合の指摘した疑問が解消されていないと言わざるをえない。

したがって、組合は、上記3項目について、ほぼ法における最低基準での労働協約の締結を議題として団体交渉を要求しているが、上記のように、各項目とも合意事項について協議が尽くされていないと言わざるをえないから、今後、労使は、各項目とも、労働協約化した後の適正な運用を念頭において、同協約の内容の検討など交渉を行う必要があると判断する。

イ なお、付言すれば、上記7項目の団体交渉議題については、いずれも組合員の労働条件や組合活動に関する交渉事項であることに相違はなく、組合要求に対する会社の回答や説明等団体交渉における態度及び団体交渉の回数と交渉期間などを総合的に勘案すると、話し合いが尽くされて、今後の進展が明白に見込まれないという平行線の状況に陥ったものとも認められないから、なお団体交渉を行う必要性はあると思料する。

ウ 以上、「9年4月要求」のうち上記組合員の労働条件等の交渉議題については、いずれも、今なお交渉の余地が認められるところ、会社は、組合員が同社において就労していないことを奇貨として、組合に対して、団体交渉議題としては陳腐で、無意味であるとの独自の見解を表明し、「議題の整理」を求め、これに固執しているのであるから、合理的な理由のない団体交渉の拒否にあたると言わざるをえない。

③ 「合意事項の労働協約化」の拒否について

組合は、会社都合による休業手当の支給など3項目については、合意がなつたとして、「9年4月要求」記載の内容で労働協約を締結するよう求めている。

しかしながら、上記(②アvii)のとおり、組合が労使間で合意が成立したと主張する「休業手当の支給」、「残業手当の割増支給」及び「有給休暇の付与」の3項目については、いまだ各項目とも交渉の余地が残っているものと認められ、結局、現段階においては、締結すべき労働協約の内容自体が確定していないと言わざるをえないから、既に判断のように(同所)、同協約に盛り込むべき内容を労使で詰めることなど、団体交渉の実施

を命ずることをもって足りると思料する。

3 申立人らに対する誹謗中傷等の言動及び暴行・監禁等について
(請求する救済内容第4項及び第5項関連)

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

組合の結成直後の社長の弟の言動、第3回団体交渉や年始の就労要求時のY2取締役など会社役員らの言動、さらに会社が業務上の指導と称してX1に対して行った3度におよぶ「吊し上げ」等は、いずれも会社が組合及びX1の組合活動を嫌悪し、暴力的な報復、威嚇を伴ってなされた反組合的言論、行為であって、組合に対する支配介入である。

このうち、3月26日の「吊し上げ」は、X1を監禁状態に置き、かつ、暴力行為を伴ってなされたものであって、会社は、上記一連の会社役員らの言動とともに、申立人らに対して人権侵害行為を繰り返しており、これは支配介入にもあたる。

② 被申立人の主張

申立人らの主張は、社長の弟の言動を除き、全て捏造であって、事実と反すること甚だしく、団体交渉においても、罵声を繰り返すのは組合の方であった。また社長の弟は会社を心配して言ったに過ぎず、会社は後日この発言を撤回している。さらに、会社はX1に対して「業務上の指導」を行ったのは事実であるが、同人はストライキと称して、勝手に職場を放棄したものである。したがって、いずれの場合も、会社の行為が不当労働行為といわれる筋合いはない。

(2) 当委員会の判断

① 組合及びX1に対する誹謗中傷等の言動について

申立人らは、組合結成時及び団体交渉における会社役員らの言動や、会社の「業務上の指導」における言動をそれぞれ不当労働行為と主張するので、以下、判断する。

ア 組合結成直後の社長の弟の言動

前記(第2の2(5))認定のとおり、8年8月26日になされた、X1に対するY1社長の弟の「君を解雇する。」とか、「働き続けたいのなら、組合活動なんかやるんじゃない。」との発言は、同社長が「組合のことで、ひとこと言ってもらってもりだった。」と自ら認めたように、会社の意図に基いてなされたものであって、Y3取締役の監視の下で行われたことを斟酌するまでもなく、会社による組合に対する支配介入とみるのが当然である。

後日、Y1社長が、この弟の言動を撤回したかのように言ったこともあるが、その後のX1に対する一方的な就労日の

削減に始まる会社の態度や言動(第3の1(2))を勘案すると、真実会社がこの言動を撤回したとはみなし得ないから、見過ごすわけにはいかない。

イ 第3回団体交渉におけるY2取締役の言動

前記(第2の3(2)②③)認定のとおり、Y2取締役は、第3回団体交渉(8年11月20日)において、年休取得の際の賃金支給額や残業手当の起算点を巡るやりとりの中で、X1に対して、「乞食野郎」とか、「しみったれたことばかりいってやんの…ばかったれが。」などと言った。

これらの言動は、Y2取締役が、会社の意見が容易に組合に受け入れられず、苛立ってなされた発言と思われるが、団体交渉においてアルバイトの労働条件の改善を求めるX1の言動を嫌悪してなされた誹謗中傷であることに相違はなく、ひいては組合及びX1の組合活動に対する嫌悪感の発露とみるのが相当である。

ウ 9年の「年始休み」におけるY2取締役の言動

前記(同4(1)①～④)認定のとおり、X1は、組合が「8年12月要求」において、年始(9年1月6日～8日)の就労あるいは休業手当の支給を要求し、年内の団体交渉を申し入れていたにもかかわらず、会社が9年1月末頃まで応じられないと回答したことに不満を持ち、同年1月6日、この日の就労等を求めて出社した。

そして、これを認めない会社側とX1がこの問題を巡って言い争う中、Y2取締役は、X1に対して、「今まで、良くしてやったのに、何で組合になんか入って要求するんだ…」と言い、「君たちがこういうことをやるんだったら、我々もやるから。」とか、「組合の名を借りて脅しをやっている。」などと、組合やX1ら組合員を誹謗中傷したのであって、この際のX1の就労要求等が性急かつ強引で、問題であると認められる(第3の1(3))にせよ、会社は、組合の諸要求に対する嫌悪の情を露わにし、X1らによる団体交渉等による要求行動に対して、報復することを示唆したものと認められる。

エ X1の就労要求に対する会社の対抗措置

9年1月10日にX1の就労日の削減が通告され、その後の同月23日に予定されていた団体交渉も出席人数で折り合わず流会する(第2の4(2)①、(3)①②)など、労使関係が悪化する中で、X1は、前記(同4(3)③)のとおり、会社から休業日とされた2月3日や4日に、抗議行動とともに就労を求めて出社した。

これに対して、会社は、事務所を施錠するとともに、X1

宛てに就労日以外の立入を禁止、処分もありうる旨の警告文を掲示したものであって、これらの措置は、X 1 の抗議行動に対抗すると同時に、就労日を削減された X 1 の就労要求に対し、物理的、威嚇的に拒否したものであって、組合や X 1 の組合活動を嫌悪してなされた、過剰な対応であるといわざるをえない。

オ 「業務上の指導」における Y 2 らの言動

前記(同5(3)①～③)認定のとおり、9年3月5日、26日及び28日に、会社の Y 2 取締役らが X 1 に対して、「業務上の指導」を行っている。

しかし、前記(第3の1(2)②イ)で判断したとおり、この一連の「業務上の指導」については、同年3月26日及び28日の「業務上の指導」は、役員らの威嚇、恫喝といった威迫的な言動によって X 1 を就労させなかったもので、同人の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであり、かつ、組合に対する支配介入であると判断し、主文第1項後段のとおり救済しているのであるから、ここで、改めて、不当労働行為を云々する必要はないと思料する。

また、同年3月5日の「業務上の指導」に関しては、上記両日のような威迫的な言動が会社役員らに認められず、X 1 の勤務態度や測量ミスについて指摘し、反省を求めるに止まっているので、不当労働行為にあたりとまではいえない。

カ 申立人らは、この他、9年1月10日に Y 3 取締役が X 1 の就労日の削減を通知した際、団体交渉を求める X 1 に対して、「組合を通じてではなく、X 1 君自身の判断ではできないのか。」と言って組合員を誹謗中傷したと主張するが、このような発言があったとするに足る事実が認められないので、申立人らの主張は採用できない。

以上、申立人らが指摘する会社役員らの言動等は、上記オのうち9年3月5日の業務上の指導における言動及び同カを除き、組合や X 1 の組合活動を嫌悪してなされた措置あるいは威迫的な言動であり、組合運営に対して支配介入するものである。

なお、救済方法としては、主文第4項のとおり、団体交渉などにおいて組合や X 1 を誹謗中傷したり威迫するなどの言動をとらないよう命ずることで足りると判断する。

② X 1 に対する暴行・監禁などの人権侵害について

申立人らは、上記①で指摘した組合あるいは X 1 に対する誹謗中傷などのうち、9年3月26日の「業務上の指導」は、X 1 を監禁状態におき、なかば暴力的になされた人権侵害行為であり、

その他の会社の行為も同様であるとして謝罪等を求めている。
しかしながら、「業務上の指導」におけるY2取締役の言動などX1及び組合に対してなされた誹謗中傷等については、不当労働行為に該当すると判断した行為に関して、その救済として主文第1項後段及び第4項のとおり命じているのであるから、申立人らの主張は採用しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、(1)会社が、X1の所定の就労日のうち週2日を休業化して削減したこと及びX1に対して威迫的な言動を伴う「業務上の指導」を行い、あるいは示唆して就労を拒んだことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に、(2)会社が、「9年4月要求」に関する団体交渉の申し入れに対して、「議題の整理」が必要であるとの理由で拒否したことは、同法同条第2号に、また、(3)会社の役員らが、組合やX1に対して「乞食野郎」などと言って誹謗中傷あるいは威嚇する言動をとったことは、同法同条第3号にそれぞれ該当する。

しかし、9年3月5日の「業務上の指導」における会社役員らの言動は、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条及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13年1月9日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威

「別紙 略」