

東京、平12不123、平14.7.16

命 令 書

申立人 全労協全国一般東京労働組合

被申立人 株式会社睦機工

主 文

- 1 被申立人株式会社睦機工は、申立人全労協全国一般東京労働組合が(1)申立人組合の組合員X 1及び同X 2の解雇問題、(2)深夜労働手当・休日労働手当・時間外手当等の未払い問題、(3)会社の解散に係る問題に関する団体交渉を申し入れたときは、会社の交渉窓口である代理人あての申入れでないことや組合規約・組合員名簿の提出がないことを理由に拒否してはならず、就業規則、賃金・休暇に関する規程、タイムカード・就業時間を記載した書面等の資料を提示し、それらについての具体的な説明をするなどして、誠実に交渉しなければならない。
- 2 被申立人会社は、(1)申立人組合の組合員X 3に対する平成13年7月27日付出勤停止処分及び同X 4に対する同月28日付懲戒解雇処分をなかつたものとして取扱い、(2)上記出勤停止処分及び懲戒解雇処分並びに特定日導入等によって減額された賃金に相当する額として、X 3に対し金276,975円を、X 4に対し金439,000円を支払わなければならない。
- 3 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

全労協全国一般東京労働組合  
執行委員長 X 5 殿

株式会社睦機工  
清算人 Y 1

当社が貴組合から提出された団体交渉申入書等の文書を受理せず、組合規約及び組合員名簿の提出を前提条件とするなどして団体交渉に応じなかつたこと、貴組合の組合員に対して特定日や待機業務等において差別的取扱いを行ったこと、平成13年7月27日付で貴組合員X 3氏らを出勤停止処分としたこと、及び同月28日付で同X 4氏を懲戒解雇処分としたことは、東京都地方労働委員会においていずれも不当労働行為であると認定されました。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。)

- 4 被申立人会社は、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。
- 5 その余の申立てを棄却する。

#### 理 由

### 第1 事件の概要及び請求する救済の内容等

#### 1 事件の概要

本件は、被申立人株式会社睦機工(以下「会社」という。)が申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」という。)に対し、①交渉窓口である代理人弁護士あての申入れでないとの理由で団体交渉申入書等の文書を受理せず、組合規約及び組合員名簿の提出を前提条件とするなどして団体交渉に応じなかったこと、②「警告書」等において損害賠償請求や刑事告訴を匂わせたり、営業妨害や面会強要の禁止等を求めて裁判所に申立て等を行ったこと、③特定日(会社が指定する休日)を導入し、非組合員には特定日にも仕事を配分しながら、組合員には特定日に仕事をさせなかったこと、④組合員に待機業務等をさせたこと、⑤ストライキ等を理由に組合員を出勤停止処分又は懲戒解雇処分としたこと等が不当労働行為であるとして争われた事件である。

#### 2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、組合の12年6月13日付、13年2月6日付、同月28日付、5月24日付、8月1日付及び同月18日付の以下の要求に関する団体交渉申入れに応ずること。
  - ① 組合員X1及び同X2の解雇撤回・職場復帰を行うこと。
  - ② 就業規則を組合に提出すること。
  - ③ タイムカード及び勤務時間を記載した書面を組合に提出すること。
  - ④ 深夜労働手当を労働基準法どおりに支払うこと。
  - ⑤ 休日労働手当を労働基準法どおりに支払うこと。
  - ⑥ 時間外手当を就業規則及び労働基準法どおりに支払うこと。
  - ⑦ 昇給規程、賃金表を明らかにすること。
  - ⑧ 有給休暇を労働基準法どおりの方法で付与すること。
  - ⑨ 特定日による不利益分を支払うこと。
  - ⑩ 組合員に対する懲戒処分を撤回すること。
  - ⑪ 会社解散を撤回すること。
- (2) 会社は、事実無根の提訴及び刑事告訴を匂わす「警告書」等により、組合活動を規制する支配介入を行わないこと。
- (3) 会社は、一方的に「会社との直接交渉及び会社に対する直接の団体交渉申入れをしない」との団体交渉ルールを押し付けな

いこと。

- (4) 会社は、十分な理由なく、組合規約及び組合員名簿の提出を強制しないこと。
- (5) 会社は、組合員 X 4、同 X 3 及び同 X 6 に対して、強制的休業及び休日出勤拒否、通常勤務拒否により発生した不利益金額を支払うこと。
- (6) 会社は、13年7月28日付の組合員 X 4 に対する懲戒解雇を撤回すること。
- (7) 会社は、組合員 X 4 に対して、13年8月18日の会社解散までの賃金を支払うこと。
- (8) 会社は、13年7月27日付の組合員 X 3 及び同 X 6 に対する出勤停止処分を撤回し、賃金相当を支払うこと。
- (9) 謝罪文の交付・掲示

### 3 本件審査手続における会社の対応

当委員会は、12年12月26日の本件申立て以降、調査を4回行い、審問に入った。

13年7月13日、第3回審問期日において、会社側出席者らは、傍聴席が騒然としていて尋問できない旨主張し、審問を途中退席した。

第4回審問期日である9月13日、会社は、同日の審問に出頭せず、当委員会は、会社代理人弁護士の「解任届」をファックスにより受信した。

9月13日の後、当委員会は、調査を2回、審問を3回行った。当委員会は、会社に対し、その都度文書により期日を通知し、必要な書面を提出するよう審査手続への参加を促したが、会社は、これに一切応答せず、書面等も提出せず、いずれの期日にも出頭しなかった。また、会社は、「答弁書」及び「準備書面(乙準第1号から4号まで)」を提出したが、13年7月10日以降は、当委員会の送付した組合の書面に対し、認否、反論等を行わず、最終陳述書も提出しなかった。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人会社は、レッカー車及びクレーン車による建設関連の業務請負等を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約30名である。会社は、Y 1 代表取締役社長(以下「Y 1 社長」という。)が昭和42年に個人の事業として開業したものであるが、44年に有限会社となり、平成3年に株式会社となった。

なお、本件申立後の13年8月18日に会社は解散し、本件結審時は清算手続中である。

- (2) 申立人組合は、東京都区内をはじめ首都圏の労働組合及び労働者が組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。

組合には三多摩地域支部(以下「支部」という。)があり、支部の下部組織として陸機工分会(以下「分会」という。なお、組合、支部及び分会を総称して「組合」ということもある。)がある。

分会は、12年6月6日に組合員2名で結成され、13年2月4日に会社従業員の半数近くが加入したが、その後減少し、本件結審時の組合員数は5名である。

## 2 X 1 及び X 2 の解雇と分会結成当初の労使関係

### (1) X 1 及び X 2 の解雇と分会結成

平成12年5月24日、会社の人事担当である Y 2 (Y 1 社長の次男。以下「Y 2 取締役」という。)は、クレーン車運転手の班長らを集めて時間外手当の引下げ等を提案し、班長から各班員に伝えるよう依頼した。しかし、X 1 及び X 2 (両名を併せて、以下「X 1 兄弟」という。)がこのことに対し意見を述べ、班長らは、Y 2 取締役から直接運転手全員に話をして欲しいと要望した。

5月31日、Y 2 取締役が運転手らに時間外手当引下げ等の話をしたが、運転手らは反対した。

6月1日、Y 2 取締役は、X 1 兄弟に対し、「会社に言っただけでならないことを言ったので、謹慎処分にする。」と言い、自宅待機を通告した。

6月3日、前日に電話で呼出しを受けた X 1 兄弟が出社すると、Y 1 社長は、X 1 兄弟に2日付即日解雇を通知し、解雇予告手当を支給した。

6月6日、X 1 兄弟は、組合に加入し、分会を結成するとともに、会社に対し、解雇は認められないから解雇予告手当は賃金の一部として受領する旨書面で通知した。

### (2) 6月19日の第1回団体交渉

#### ① 6月13日の団体交渉申入れ

6月13日、組合の X 7 支部委員長(以下「X 7 委員長」という。)及び X 1 兄弟ら組合員5名は、会社を訪問し、会社の Y 3 取締役(Y 1 社長の妻。以下「Y 3 取締役」という。)に「分会結成通知並びに申入書」を渡した。上記文書により組合は、⑦就業規則を組合に提出すること、⑧組合員のタイムカード及び勤務時間を記載した書面を組合に提出すること、⑨ X 1 兄弟の解雇を撤回し職場復帰させること等を議題とする団体交渉を申し入れた。

② 第1回団体交渉

6月19日、会社事務所において第1回団体交渉が開催された。Y 1 社長は、X 1 兄弟の解雇理由として、鹿島建設株式会社から X 1 の業務に関する注意を受けたこと、これを本人に注意した際、X 2 が兄を擁護したこと等を挙げた。組合は、解雇理由確認のために就業規則の提出を求めたが、Y 1 社長は、「社会保険労務士の先生に聞いて確認してからにします。」と答えた。

6月22日、会社と組合は、第2回団体交渉を7月18日に行うこととした。

(3) 会社の代理人弁護士選任と6月26日付「通知書」

6月26日、会社は、組合に対し、同日付「通知書」を発送した。

上記通知書において会社は、代理人として、Y 4 弁護士(以下「Y 4 弁護士」という。)及びY 5 弁護士(以下「Y 5 弁護士」という。)が組合との団体交渉の任に当たると通知するとともに、上記両弁護士名で「本件に関しては、当職らが通知人(会社)より全権を委任されました。」「貴組合らにおかれては、通知人の役職員に対し、電話・文書面接等によって、直接交渉を要求することは絶対にしないで下さい。」と述べ、「通知人に対する連絡その他一切は、当職らを介するよう」求めた。

また、会社は、上記通知書において、「団体交渉の前提条件として」、組合規約及び組合員名簿の提出を求めるとともに、団体交渉は「交渉事項等に関する基本ルールを予め取り決めた上で開催すべきもの」として、団体交渉ルールを提案して書面による返答を求め、7月18日に開催予定の団体交渉は留保すると通知した。

(4) 組合の6月30日付「抗議並びに回答書」

6月30日、X 7 委員長、X 1 兄弟ら組合員5名は、同日付「抗議並びに回答書」を持参して会社を訪問した。組合員らは、受付カウンターにいた配車担当のX 8 (以下「X 8」という。)に取次ぎを求めた。X 8 が「受け取らないように弁護士に言われていますから受け取れません。」と答えたため、組合員らはカウンターの前で上記文書を読み上げた上で、カウンターに置いて立ち去った。

上記文書において組合は、「貴社が代理人を付けることは、貴社の自由」だが、「当組合が交渉相手とするのはあくまでも貴社」であるから、「従来どおり電話・文書面接などを行う。」と述べるとともに、7月18日に予定されていた団体交渉の開催を求め、団体交渉の中で会社が団体交渉ルールを議題とするこ

とは異存がないと通知した。また、組合規約と組合員名簿を提出する代わりに、労働組合法適合組合であることの証明として、当委員会がかつて発行した資格審査決定書の写しを添付した。

(5) 会社の6月30日付「通知書」

6月30日、会社は、組合に同日付「通知書」を送付した。

上記通知書において会社は、組合員らが会社の6月26日付「通知書」を「無視し、本日、通知人の事務所に直接押しかけ、業務を停廃させた」として、「貴組合らの無秩序かつ暴力的な行動」に「猛省を促」し、会社の役職員に対する組合の直接交渉については、「貴組合ら及びその関係者は民事・刑事上の重大な責任を負うこととなります。」と「警告」した。

また、組合規則及び組合員名簿に関しては、「貴組合らが団体交渉の当事者となり得る団体かどうか、団体交渉の担当者に交渉権限はあるのか、妥結権限や協約締結権限の配分はどうなっているかなどの諸点については、貴組合らの規約・名簿を拝見することが必要不可欠」であるとし、7月18日の団体交渉開催に関しては、基本ルールを予め取り決める必要があるとして、組合規約及び組合員名簿の提出と基本ルールの提案に対する回答を求めた。

(6) 当委員会のあっせん

7月4日、会社は、当委員会に団体交渉促進のあっせんで申請した(平成12年都委争第95号事件)。

8月7日のあっせん期日において、団体交渉ルール等についてのあっせんが行われたが、当事者の主張は一致せず、あっせんは打切りとなった。

(7) 11月16日の団体交渉申入れ

11月16日、X 7 委員長、X 9 支部書記長(以下「X 9 書記長」という。)及びX 1 兄弟ら組合員5名は、「団体交渉申入書」を持参して会社を訪問し、受付カウンターにいたX 8 に同申入書を渡した。

11月16日、会社は、上記申入書を「返却のご通知」とともに、組合に返送した。「返却のご通知」には、「事件に付いては全て両弁護士(Y 4 弁護士ら)に委任しておりますので、弊社では受領しかねます。」「御返送致しますので、上記両弁護士宛再返送して頂きたくお願い申し上げます。」との記載がある。

(8) 仮処分申立て及び本件不当労働行為救済申立て等

① 賃金仮払処分申立て

12年11月、X 1 兄弟は、東京地方裁判所八王子支部(以下「東京地裁八王子支部」という。)に対し、会社を債務者と

して、賃金仮払いの仮処分を申し立てた。

13年3月、東京地裁八王子支部は、会社に対し、13年2月1日から14年1月31日までの毎月、X1兄弟に賃金の仮払いを命ずる決定を下した。

② 組合の要請行動

12年11月16日、組合は、会社が理事として加入している東京建設重機協同組合及び会社の取引先である鹿島建設株式会社に「要請書」を提出し、X1兄弟の解雇問題解決に向け会社を指導するよう要請した。

12月19日、組合は、会社の元請けである鹿島・間・清水建設共同企業体に上記と同様の「要請書」を提出した。

③ 本件不当労働行為救済申立て

12月26日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

④ 営業妨害禁止仮処分申立て

13年1月24日、会社は、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に対し、組合を債務者として、営業妨害禁止の仮処分を申し立て、㊸会社の取引先に会社を指導するよう要請すること、㊹会社役員等に電話・文書・面接等により直接交渉することの禁止等を求めた。

13年5月9日、東京地裁は上記申立てを却下した。

3 分会大会以降の労使関係

(1) 13年2月4日の分会大会

13年2月4日、組合事務所において、会社従業員の半数近くが組合に加入して分会大会が開催され、役員改選等が行われた。

(2) 2月6日の団体交渉申入れ

2月6日、昼休みの時間帯に、X7委員長、X9書記長、X1兄弟、X10副分会長(以下「X10副分会長」又は「X10」という。同人は、本件結審時には組合を脱退している。)ら組合員6名は、同日付「分会役員改選通知」及び「団体交渉申入書」を持参して会社を訪問した。受付カウンターにいたX8は、「役員は誰もいないのでお帰りください。」と言ったが、組合員らはY6部長がいることから、文書を持って部長席に行った。すると、奥の経理室から出てきたY3取締役が「X8君、警察を呼びなさい。」と言った。組合員らはY3取締役に8分間程趣旨を説明し、その間、組合員1名が申入れの様子を写真に撮った。組合員らが帰って10分間程してから、警察官が到着した。

上記申入書において組合は、㊺深夜労働手当・休日労働手当を労働基準法どおりに支払うこと、㊻時間外手当を就業規則及び労働基準法どおりに支払うこと、㊼昇給規程、賃金表を明らかにすること、㊽有給休暇を労働基準法どおりの方法で付与す

ること等の要求に基づく団体交渉を求めた。

2月6日、会社は、上記改選通知及び申入書を「返却のご通知」とともに、組合に返送した。

(3) 会社の2月7日付「警告書」

2月7日、会社は、組合に対し、同日付「警告書」を発送した。

上記警告書において会社は、「貴組合は、平成13年2月6日、組合員多数を煽動し、通知人の事務所に突如押しかけ、従業員らによる制止を振り切って無理矢理に文書を差し置き、もって、通知人の業務を妨害し、警察が出動するまでの騒動を引き起こし」と述べ、また、会社が「交渉窓口を一元化した」のに、組合が「直接交渉を執拗に強要」するのは「法軽視」であり、「貴組合は、民事上の損害賠償責任だけでなく」、「刑事上の責任をも負担するおそれがかかなり高い」と警告した。

(4) 2月28日の組合の申入れ

会社は、賃金仮払仮処分申立事件に関し、東京地裁八王子支部に書証として就業規則を提出した。同規則には、「この規則は、平成12年4月1日から全面改定する。」「この就業規則を改廃する場合には、従業員代表の意見を聞いて行う。」との記載がある。

2月28日、会社事務所において、X10副分会長がY2取締役に対し、同日付文書を渡そうとしたが、Y2取締役は、「弁護士さんが窓口になっている」と言って受け取らなかった。

上記文書において組合は、会社の2月7日付「警告書」に対し、「当組合が不法行為を働いているかのごとく捏造し、『刑事告訴』をにおわせて恫喝し」と述べ、また、就業規則改定に関し、分会員は誰も意見を聞かれておらず、従業員代表が選出された事実も認識していないとして、従業員代表選出及び2月6日付要求を議題とする団体交渉を申し入れている。

3月2日、組合は、会社に上記文書を郵送したが、会社は「受領できませんので拒否します。」と記載した文書とともに、組合に返送した。

(5) 従業員代表選出をめぐるやり取り

3月2日、X1兄弟は、青梅労働基準監督署(以下「労基署」という。)に対し、会社が労働基準法第36条及び同法第90条に規定された従業員代表に関する手続等に違反していると申告した。

3月27日、労基署は、会社に是正勧告を行った。

3月29日、X10副分会長が「団体交渉申入書」を会社に渡そうとしたが、会社は受け取らず、同日、組合は、同申入書をファックスにより会社に送信したが、会社は、同申入書に「Y4

弁護士へ送信してください」等と記載してファックスにより差し戻した。翌30日、組合は上記申入書を会社に郵送したが、会社は受取りを拒否した。

3月31日、Y2取締役は、X10に対し、従業員代表選出に当たり、従業員の過半数が分会に加入してるかを確認するため「名簿を提出して欲しい。」と言った。X10は、「組合に聞いてみます。」と答えた。

4月2日、X10は、「当分会が過半数を占めている証拠となる組合員名簿を当組合として団体交渉の場でお渡ししたい」と記載した「団体交渉申入書」を会社に渡そうとし、組合は、同申入書を郵送したが、会社は受け取らなかった。また、組合は、上記申入書をファックスにより会社に送信したが、会社はファックスにより差し戻した。

#### (6) 団体交渉申入れとストライキ

4月27日、組合は、「団体交渉申入書」を会社に渡そうとし、また、郵送したが、会社は受け取らなかった。

5月9日、組合は、「団体交渉申入書」及び「ストライキ通知書」を会社に渡そうとしたが、会社は受け取らず、組合は、同申入書及び通知書を郵送したが、会社は返送した。また、組合は、上記申入書及び通知書をファックスにより送信したが、会社はファックスにより差し戻した。

上記「ストライキ通知書」において組合は、5月16日から同月19日までの20時から翌朝5時まで時限ストライキを行うと通知し、「速やかな団体交渉開催によりストライキを解除します。」と通告している。

5月13日、組合は、「抗議並びに警告書」を会社に提出し、ストライキ決行を通知した。会社は、後日、上記文書を組合に返送した。

5月15日、組合は、「ストライキ通知書」を会社に提出し、ストライキに入ると通知した。

組合は、上記各通知書のとおりストライキを決行した。

### 4 会社の「特定日」導入と労使対立の激化

#### (1) 会社の勤務時間・休日及び賃金制度

会社の勤務時間については、就業規則第6条に、「1か月単位の変形労働時間制(起算日毎月16日)を採用し1週間あたり40時間とする。」と規定され、「従業員の休日」については、同規則第9条に、「(1)毎日曜日(2)会社が指定する日(各人ごと起算日前までに決定する)」と規定されている。

賃金の支払日等については、賃金規程第3条に、「賃金は前月16日から起算し当月15日に締切り、25日(支払日が休日の場

合はその前日)支払う。」との規定がある。賃金のうち、通勤手当及び皆勤手当は月額で支給され、基本給、家族手当、住宅手当及び無事故手当は日額が決められて勤務日数に応じて支給され、その他の各手当は、勤務実績に応じて支給されている。

(2) 休日及び有給休暇に係る労基署の勧告

13年4月13日、組合員X11(本件結審時には組合を脱退している。)は、労基署に対し、会社の休日及び有給休暇の運用が労働基準法第39条に違反していると申告した。申告書には、会社において、休日のうち「会社が指定する日」が起算日前までに決定されておらず、従業員にも通知がなく、また、従業員が有給休暇を申請したとき、「1か月あたり22日以下の出勤でなければ認めない」との理由で受理されないことがある旨の記載がある。

5月15日、労基署は、休日等に関し会社に是正勧告を行った。

5月17日、Y2取締役は、X10に対し、労基署から勧告のあった休日等の扱いについて提案した。X10が組合から労基署に申告した内容なので組合に話をして欲しいと言うと、Y2取締役は、団体交渉は開けないので従業員全員に文書を配布すると答えた。

5月21日、組合は、「抗議並びに団体交渉申入書」をファックスにより会社に送信した。上記文書において組合は、13年2月6日付で組合が要求し、また、組合員が労基署に申告した有給休暇及び休日の問題について、会社が「一方的変更を決定し、組合を無視して、従業員への告知を行った」と抗議し、2月6日付要求等に関する団体交渉を申し入れた。

5月21日、会社は、上記文書をファックスにより組合に差し戻した。

(3) 「特定日」の導入

① 5月22日の「特定日」導入

5月22日、会社は、従業員各人に対し、「6月分休暇予定表」とともに、同日付「会社の休日及び年次有給休暇の取得方法」を配布した。上記文書には、休日に関しては、「毎月15日までに所属長より指示を受けなかった場合には、各人ごとに確認を忘れずに行うこと。」と記載され、有給休暇に関しては、「22日/月を超えて出勤した場合にも有給休暇を取得することが出来るようになります。」と記載されている。X10副分会長が上記文書を配布したX8に対し、所属長とは誰のことかと聞くと、X8は自分のことだと答えた。

「6月分休暇予定表」には、6月分(5月16日から6月15日まで)の休日の予定として、日曜日以外に「特定日」というも

のが5日指定され、1か月の勤務日は22日とされている。

「特定日」とは、上記(1)の就業規則に規定された「従業員の休日」の「(2)会社が指定する日」に相当するものである。

② 「特定日」をめぐるやり取り

特定日の導入に前後して、以下のやり取りがあった。

ア 特定日導入前日の5月21日、X 8 は、X 12(以下「X 12」という。同人は、後記会社解散後に組合に加入した。)に対し、特定日導入について、「現実問題、22日出勤だと稼げないから、特定日の日は『私は休日に出勤することを了承します』という紙を書けば仕事は普通にできるから。」と言った。

イ 特定日導入直後、Y 2 取締役は、分会のX 4 書記長(以下「X 4 書記長」又は「X 4」という。)に対し、特定日について、「こうなったのもお前らが悪いんだろ。余計なことばかりしやがって。お前らのせいで、ほかのみんなはいい迷惑だ。」と言った。

ウ 5月24日の団体交渉申入れ

5月24日、組合は、同日付「有給休暇・休日に関する未妥結先行実施(労組法違反)及び労働基準法違反に対する抗議並びに申入書」及び「指名ストライキ通告書」をファックスにより会社へ送信した。上記申入書において組合は、会社の5月22日付文書に関する問題点を指摘し、文書回答と団体交渉を求めた。

上記通告書において組合は、団体交渉開催についての回答がないとして、翌25日8時から17時までのストライキを通告し、また、「時間に余裕を持ってストライキ予告を行ってききましたが、会社の対応を鑑み、必要のない予告は今後致しません。」と通告した。

5月24日、会社は、上記申入書及び通告書をファックスにより組合に差し戻した。

組合は、上記通告書のとおりストライキを執行した。

エ 5月28日の夜、X 8 は、組合員X 3 (以下「X 3」という。)に電話をかけ、「特定日の件なんだけど、このままだったらX 3 君はもう辞めざるを得ないでしょ。」「あえて言えば、組合の方を考えてくれれば、俺の方でどうにか生活できるようにするよ。」と言った。

オ 5月29日、X 3ら組合員3名が最初の特定日に指定されていたが、3名は出勤してタイムレコーダーを押した。

5月29日、X 10副分会長及びX 3ら3名とY 2 取締役とが

話し合った。Y 2 取締役は、特定日について、労基署から休日の取扱いがおかしいと言われたので就業規則どおりに実施したと説明し、「組合が法を守れと言うからそのどおりにしたらこういう結果になったんだよ。」と言った。

カ 5月29日、X 3ら3名は、会社に「就労通知書」を提出し、  
㊶一方的に特定日とされたが、休日とは認識していないこと、  
㊷業務のため待機すること、  
㊸本日分の賃金支払を求めると等を通知した。これに対しY 2 取締役は、「出勤しても賃金は払わないよ。」と言った。

5月29日以降も組合員は、特定日と指定された日に出勤し、会社に対して「就労通知書」を提出し続けた。

キ 6月上旬、X 3は、X 8に対し、特定日に勤務している従業員もいることから、「特定日に出勤したいんですけど」、「どうすればいいですか。」と尋ねた。X 8は、「何でもいから紙に書いて出してくればいいよ。」「みんな、紙に書いて出しているよ。」と答えた。

ク 組合員らは、6月分として指定された特定日には出勤し、「就労通知書」を提出していたが、会社は、賃金支給において組合員の特定日を出勤扱いとはしなかった。

会社は、非組合員に対しては、特定日にも仕事を配分し、その間の賃金を支払っていた。例えばX 12は、6月に特定日と指定された5日のうち4日は勤務し、7月に特定日(7月以降は「会社の指定する休日」との名称に変わったが、以下7月以降の場合も「特定日」という。)と指定された4日は全て勤務している。

#### (4) 会社によるクレーン車の売却等

5月26日、会社は、組合員X 13(以下「X 13」という。)が乗務を担当する100トンクレーン車を売却した。

6月5日、X 13は退職した。

6月8日、会社は、組合員X 14(以下「X 14」という。)に対し、X 14が乗務を担当する25トンクレーン車を6月11日に売却すると話した。

6月9日、X 14は組合を脱退した。

6月15日、配車担当のX 8は、25トンクレーン車の乗務を担当していた組合員X 6(以下「X 6」という。)に対し、「6月16日の配車を7トンクレーン車にする。」と通告した。

それ以降の会社の配車スケジュールにおいて、X 6は7トンクレーン車に配車指定され、X 6が担当していた25トンクレーン車は、組合を脱退したX 14に配車指定された。

なお、会社においては、乗務したクレーン車のトン数及び乗

務回数に応じてトン数手当が支給されるが、25トン未満のクレーン車に乗務した場合には、トン数手当の支給はない。

(5) 組合のストライキ及び要請行動

① 6月、組合は、執行委員会において分会所属の組合員に対する解雇又は担当車両からの配車変更があった場合には即刻ストライキを行うこと、組合員に対するそれ以外の不利益取扱いに対してもストライキを対抗することを決定した。

② 6月21日、組合は、会社の取引先である前田建設工業株式会社(以下「前田建設」という。)の作業所長らに「要請書」を提出し、会社と組合との争議に関し、会社を指導するよう要請した。

③ 6月24日、組合は、Y2取締役の自宅周辺において、「睦機工はクレーンオペレーターの不当解雇を撤回せよ!」との見出しがあるビラを配布した。上記ビラには、「下記抗議先に抗議の電話をお寄せ下さい。」として、会社の住所・電話番号、Y1社長及びY2取締役の自宅の住所・電話番号等が記載されている。

6月25日、会社は、組合に「警告書」を提出し、前日の組合によるビラ配布は、損害賠償責任及び刑事責任の追及に発展するものだと警告した。

④ 6月25日、会社は、深夜労働手当を減額して6月分賃金を支給した。

6月27日、組合は、会社に対し、「抗議並びに団体交渉申入書」を提出し、会社の6月分賃金において深夜労働手当が減額されていること等に抗議するとともに、団体交渉開催を申し入れた。

⑤ 6月28日、X4書記長は、前田建設の作業事務所において、作業を終えて伝票にサインをもらった後、作業事務所の主任に対し、翌日伺いたいと言った。主任に用件を問われたX4は、「今、会社で夜勤の分の支払がされなくなっているのので、取引先からも指導してくれませんか、という内容の要請に来たいのですが。」と答えた。

6月29日、X7委員長とX4書記長とは、前田建設の作業所長を訪問し、要請を行った。この日、X4は特定日に指定されていた。

⑥ 7月4日、午前11時頃、組合は、ファックスにより会社に「ストライキ通知書」を送信し、同日以降、深夜労働手当の変更が撤回されるまでの毎日20時から翌朝5時までストライキを行うと通告した。

上記通告の30分後、Y2取締役がX4を事務所に呼びだし、

6月28日の前田建設の主任とのやり取りについて、「就業時間内に組合のことをやってる。」「何で仕事に関係ないことをするんだ。」と非難し、「25トンに乗せてゼネコンの現場に行かせるわけにはいかない。」「今日私物を入れ替えて、明日から7トンに乗ってください。」と言った。

7月4日22時頃、組合は、ファックスにより会社に「ストライキ通知書」を送信し、X4が「25トンクレーン車からの降車を一方的に宣言され」たことに対し、翌5日の5時から17時までのストライキを行うと通知した。

7月5日、組合は、ストライキを執行するとともに、会社に対し、「抗議並びに申入書」を提出した。上記申入書において組合は、X4に対する措置に抗議し、X4の担当車を25トンクレーン車に戻すよう申し入れたが、7月6日、会社は同申入書を返送した。

7月8日、組合は、ファックスにより会社に「抗議並びに団体交渉申入書」を送信し、X4に対する措置に抗議し、13年2月6日付要求等を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、同申入書に「いつも申し上げていますようにY4弁護士へ依頼してあります。Y4弁護士へ申し出下さい。」と記載して、ファックスにより組合に差し戻した。

(6) 職場における組合員らの処遇

13年7月頃から、会社は、組合員らに対してはクレーン車の配車を行わなくなった。非組合員だけでは業務をこなせない場合には、業務を下請けに出す「代車」が行われた。組合員らは、会社に待機するよう命じられ、炎天下の屋外において、地盤保護のために敷き詰められた鉄板の上で車両の整備やワックスがけを行ったり、草むしりを行ったりしていた。

同じ頃、会社は、従来クレーン車の出入口として開放されていた会社門扉を閉鎖するようになった。また、会社には休憩時間に従業員が使用する待機室があったが、会社は、「待機室を使用禁止とします。」との貼り紙をして、組合員の待機室使用を禁じた。非組合員らは、エアコンを入れた屋内で休憩していたが、組合員らは、屋内には入れず、社外にも出られず、社屋軒下の日陰で暑さをしのいでいた。

5 懲戒処分と会社の解散

(1) 懲戒処分の予告通知をめぐるやり取り

① 7月9日付懲戒処分の予告通知

7月9日、会社は、組合員らに対し、7月5日のストライキについて「当日のストライキ通知は違法、無効であり、貴殿らは就労に関する就業規則違反を犯しておりますので、その旨

警告し、追って懲戒処分をすることをここに通知します。また、損害賠償請求をすることも考えております。」と記載した同日付文書を配布し、弁明の文書を7月10日から同月13日までの間にY2取締役提出するように求めた。

なお、X4に対する文書には、就業時間内に取引先に対する要請活動(組合活動)をしたことも就業規則違反として記載されている。

7月10日、組合は、会社に「ストライキ通知書」を提出し、9日付会社文書は「当組合の正当なストライキ権行使に対し、処分の脅しをし、ストライキ権の行使を制限しようとしている」と抗議し、同日5時から17時までストライキを行うと通告し、通告どおり実施した。

会社は、後日、上記通知書を組合に返送した。

7月13日、組合員らは、会社に対し、ストライキもストライキ通知も適正で正当な組合活動であるから7月9日付懲戒処分の予告通知の内容は認めない旨記載した文書を提出した。

② 7月19日付懲戒処分の予告通知

7月19日、会社は、組合員らに対し、同日付「懲戒処分等について」を配達証明郵便により送付し、X4に対しては懲戒解雇処分を、他の組合員に対しては出勤停止処分を予定している旨通知した。また、「最終的な弁明の機会」として、7月25日午後1時までにY2取締役に弁明の文書を提出するように求めた。

7月23日、組合は、「抗議並びに団体交渉申入書」を会社に渡そうとしたが、会社は受け取らず、組合は、同申入書をファックスにより送信したが、会社はファックスにより差し戻した。また、組合は、上記申入書をY2取締役の自宅ポストに投函したが、同人は組合に返送した。

7月25日、組合員らは、会社あての「通知書」をY2取締役の自宅ポストに投函し、懲戒処分の予定の撤回を求めた。

(2) X4の懲戒解雇処分とX3ら組合員の出勤停止処分

① X4の懲戒解雇処分

7月27日、会社は、X4に対し、「13年7月28日をもって、あなたを懲戒解雇します。」と記載した同日付「懲戒解雇通知書」を郵送した。

② X3ら組合員の出勤停止処分

7月27日、会社は、X4以外の組合員(X3ら)に対し、「13年7月30日より同年8月1日までの間出勤停止処分とします。」と記載した同日付「懲戒処分通知書」を郵送した。

③ 8月1日の団体交渉申入れ

8月1日、組合は、会社を訪れ、同日付「抗議並びに団体交渉申入書」を提出しようとしたが、会社が門扉を閉ざしたまま対応しなかったため、同申入書を会社ポストに投函した。上記申入書において組合は、13年2月6日付要求及び組合員らに対する懲戒処分の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた。会社は、上記申入書を組合に返送した。

8月2日、組合は、同日付「抗議並びに団体交渉申入書」（8月1日付申入書と同一内容）を持参してY1社長及びY2取締役の自宅を訪れ、同申入書をポストに投函した。

8月5日、組合は、Y2取締役の自宅を訪れ、同日付「抗議並びに団体交渉申入書」（8月1日付申入書と同一内容）をY2取締役の妻に渡したが、同人は同申入書をその場で破った。

(3) 会社の解散

① 会社解散の通知

8月15日、会社は、従業員に対し、「(弊社は、)本日をもって解散のやむなきに至りました。」「解散後清算段階に入り営業活動を停止する関係上、本日付けにて従業員である皆様方を全員解雇することになりました。」と記載した「お知らせ(会社解散と解雇について)」を配付し、翌日から出勤しなくてよいと伝えた。

8月16日、会社は、従業員に「お知らせ(諸手続に関する説明会について)」を発送し、会社解散の説明会開催を通知した。

② 8月18日の説明会

8月18日、午前11時から立川勤労福社会館において、会社解散に関する説明会が開催された。会社側は、Y2取締役、Y4弁護士、Y5弁護士ら5名が出席した。Y4弁護士は、会社の経営が苦しく解散に至ったこと、雇用保険の手続はハローワークで、健康保険の手続は社会保険事務所で行うこと、退職金については厚生年金基金から書類が届くこと等を説明した。組合が質問している最中に、X8が「じゃあ、もう帰っていいですか。」と言い、非組合員らが一斉に席を立ち、説明会は終了となった。説明会の時間は概ね20分程度だった。

なお、会社の解散について、登記簿には、「平成13年8月18日、株主総会の決議により解散」と記載されている。

③ 8月18日の団体交渉申入れ

8月18日、説明会の前に会場を訪れたX7委員長は、同日付「睦機工分会組合員の解雇撤回並びに団体交渉申入書」をX8に渡そうとしたが、X8は取り合わなかった。

上記申入書において組合は、会社解散は組合をつぶす意図をもって行われた偽装解散であると抗議し、会社の再開と分会員全員の解雇撤回及び職場復帰等を議題とする団体交渉を申し入れている。

説明会において、組合がY4弁護士に対し、「団体交渉申入書は受け取れないんですか。」と質問すると、Y4弁護士は、「受け取れません。先ほど、X7さんにお会いしましたが、団体交渉申入書は受け取れません。内容証明郵便で送って下さい。」と言い、続いてY5弁護士が「代理人に送って下さい。」と言った。

#### (4) 会社解散後の労使関係

##### ① 団体交渉申入れ

8月18日の会社解散以降、以下のとおり、組合は会社に団体交渉を申し入れているが、団体交渉は開催されていない。

ア 8月31日、組合は、同日付「抗議並びに団体交渉申入書」をY1社長の自宅ポストに投函し、解散に至った経過の説明や組合員の解雇撤回、未払い賃金の支払い等を議題とする団体交渉を申し入れた。

後日、会社は、上記申入書を組合に返送した。

イ 9月22日、組合は、同日付「抗議並びに団体交渉申入書」(8月31日付申入書と同一内容)をY1社長の自宅ポストに投函した。

ウ 10月20日、組合は、「抗議並びに団体交渉申入書」を配達証明郵便により会社に送付したが、会社は同申入書の受取りを拒否した。

なお、登記簿上の会社住所は会社社屋のあった瑞穂町であるが、当時、同所は既に社屋が撤去され、更地となっていた。

上記申入書は、会社住所あてに出されたものがY1社長の自宅住所に転送され、それにY1社長が「受取拒否」と自署し、組合に返送された。

##### ② 労基署への告訴

9月14日、X3は、労基署に対し、会社が時間外労働、有給休暇、就業規則改定等に関して労働基準法に違反した事実があるとして、会社、Y1社長及びY2取締役を被告とする「告訴状」を提出した。

##### ③ 面会強要等禁止等請求事件等

10月10日、Y1社長及びY2取締役は、東京地裁に対し、組合及び組合員9名(うち分会員7名)を被告として、面会強要等禁止等を請求内容とする訴を提起するとともに、翌11日、

同提訴と同一内容の仮処分を申し立てた。

上記2事件に関し、分会員2名は、組合を脱退して会社と個別に和解した。

(5) X 3 及び X 4 の勤務状況等

本件結審時の分会所属組合員は、X 1 兄弟、X 3、X 4、X 12の5名であるが、X 12は会社解散後に組合に加入した。特定日導入からの組合員であり、本件懲戒処分の対象となった者は、X 3 及び X 4 の2名である。

X 3 及び X 4 の勤務状況及び賃金については、以下のとおりである。

① 13年3月分から同年5月分までの賃金

特定日導入の直近である13年3月分から同年5月分までのX 3 及び X 4 の賃金、勤務日数及び1日当たりの平均賃金は、下表のとおりである。

	X 3			X 4		
	勤務日数	賃金額	1日平均賃金額	勤務日数	賃金額	1日平均賃金額
3月分	24日	460,340円	19,181円	22日	368,171円	16,735円
4月分	25日	466,415円	18,657円	23日	411,778円	17,903円
5月分	22日	384,265円	17,467円	22日	396,555円	18,025円
合計	71日	1,311,020円	18,465円	67日	1,176,504円	17,560円

注)「勤務日数」は、賃金の支給明細書における「勤務日数」と「休日出勤日数」とを合算したものである

② 特定日

X 3 に適用された特定日は、13年6月分(「〇月分」とは、前月16日から当月15日までのこと。以下同じ。)が5日、7月分が4日、8月分が4日の合計13日であるが、うち7月分の1日(6月16日)、X 3 は休日出勤扱いで勤務しているので、賃金支給において出勤日に算定されなかった特定日は12日である。

X 4 に適用された特定日は、6月分が5日、7月分が4日、8月分が1日の合計10日である。なお、これ以外に、8月分として、8月13日から15日までの3日が特定日に指定されていたが、それが適用される前にX 4 は解雇された。

③ 出勤停止処分及び懲戒解雇処分により出勤できなかった日数

X 3は、出勤停止処分により、7月30日から8月1日までの3日間、出勤できなかった。

X 4は、懲戒解雇処分により、8月分は、7月29日以降、日曜日及び国民の休日を除く15日間、出勤できなかった。

④ ストライキ及び有給休暇

X 3は、6月分には、5月16日から19日までの20時以降翌朝5時までの間、ストライキに参加した。7月分には、有給休暇を7日取得し、7月5日(4日20時から5日17時まで)及び同月10日にストライキに参加した。8月分には、有給休暇を11日取得し、ストライキに8日参加し、1日も出勤していない。

X 4は、6月分には、5月16日から19日までの20時以降翌朝5時までの間及び5月25日(8時から17時まで)にストライキに参加した。7月分には、有給休暇を5日取得し、6月18日、7月5日(4日20時から5日17時まで)、同月10日及び13日にストライキに参加した。8月分には、有給休暇を8日取得し、出勤したのは2日(7月23日及び同月28日)であり、両日とも12時に退社している。

### 第3 判断

#### 1 団体交渉申入れ等をめぐるやり取りについて

##### (1) 申立人の主張

会社は、平成12年6月に「会社代理人に対し団体交渉申入れを行わなければならない」との団体交渉ルールを一方的に通知して以降、この一方的団体交渉ルールに固執し、組合の団体交渉申入書の受取りを一切拒絶し、組合に返送し続けている。また、会社は、必然性のない組合規約及び組合員名簿の提出に固執し、それを団体交渉開催の条件とした。このような行為は、団体交渉拒否であるとともに、団体交渉申入れという基本的な組合活動に対する支配介入でもある。

##### (2) 被申立人の主張

弁護士倫理第49条は、当事者双方に弁護士が就いたときは直接に相手方本人と交渉してはならない旨明記しているから、会社が弁護士に団体交渉事務を委任したことにより、組合は、会社に対する直接交渉を禁止され、Y 4 弁護士らを交渉窓口とするよう義務づけられたというべきである。

組合は、団体交渉ルールに係る予備折衝の申出に全く応答しないまま、担当者であるY 4 弁護士らの存在を無視し、直接、会社の事務所を訪問して威迫を加えた。この直接交渉により、①営業時間中に組合員多数が事務所に滞留し業務を停廃させた、②会社が施設管理権者として組合員を構内から排除しようとしたが、最終的に警察に頼るしかなかった、③組合員が無理

矢理に書類を会社の事務室に差し置いた際、無断で会社の役員等を写真撮影し肖像権を侵害した、など様々な損害が発生した。これらの損害は法的に保護されるべき実質を有するから、直接交渉の禁止は法的効力を帯び、組合の会社に対する直接交渉は違法なものとなる。

更に、組合は、会社の元請業者に対する示威行動を敢行し、会社の営業を妨げた。会社のような下請業者にとって、元請業者を標的にした示威行動は営業上最も手痛い攻撃であり、企業の存続基盤を脅かす組合の行動には、組合活動としての正当性が全く認められない。

また、団体交渉における当事者と担当者とは截然と区別されるべきであり、そのために、会社が組合に対し、組合規約及び組合員名簿の提出を求めたことは、団体交渉拒否にも支配介入にも当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 団体交渉拒否について

ア 会社は、組合に対し、平成12年6月26日付「通知書」により、Y4弁護士らを代理人に選任した旨通知し、以後は、会社との直接交渉をせずY4弁護士らを介するよう求め(前記第2.2(3))、会社に直接提出された団体交渉申入書を受け取らなかったり、組合に返送するなどして、一度も団体交渉に応じていない。

イ 会社は、弁護士倫理規定を根拠として、組合が直接会社に申入れを行うことは禁止されると主張し、団体交渉申入書の受取りを拒んだ。しかしながら、会社が団体交渉担当者として代理人弁護士を選任したとしても、会社が団体交渉の当事者であることに何ら変りはないのであるから、組合が会社に対して行った団体交渉申入れを拒否する理由とはなり得ないことはいうまでもなく、会社の上記主張は採用できない。

ウ 会社は、団体交渉に応じない理由として、組合の「直接交渉」は、会社に様々な損害を発生させた違法なものであると主張している。

しかしながら、12年6月30日(第2.2(4))は、組合員ら5名が会社を訪れ、受付カウンター前で持参した文書を読み上げ、同文書をカウンターに置いて立ち去ったものに過ぎず、13年2月6日(同3(2))は、組合員ら6名が昼休みの時間帯に会社を訪れ、部長席付近で8分間程説明して帰ったものに過ぎず、「業務を停廃させた」り、「最終的に警察に頼る」ような事実があったとは認められない。2月6日の組合員に

よる写真撮影は、申入れ状況を記録したものに過ぎない。  
エ 会社は、組合が会社の元請業者に示威行動を行い、会社の営業を妨害したとして、組合の活動に正当性がないとも主張している。

しかしながら、組合が会社の取引先等に「要請書」を提出した(第2.2(8)②、同4(5)②・⑤)際に「示威行動」をした形跡はなく、その他、組合の要請行動が「会社の営業を妨げた」り、「企業の存続基盤を脅か」したと認めるに足りる疎明はない。

オ 会社は、団体交渉の前提条件として組合規約及び組合員名簿の提出を求めた(第2.2(3))が、労働組合は団体交渉に先だって組合規約や組合員名簿を使用者に提出する必要はなく、本件における第1回団体交渉等においても、組合規約や組合員名簿の提出を必要とする事情が生じたとは認められない(同2(2)②)。

会社は、組合の交渉担当者の交渉権限や妥結権限の配分等を明らかにする必要があるとも主張している(第2.2(5))。一般に、労働組合の交渉担当者の交渉権限等が不明な場合には、使用者は委任の有無やその内容等を明らかにするよう求めることができるが、その場合でも、労働組合は、委任状を提示するか、あるいは、受任者を明示して交渉権限を委任した旨通知すれば足りるのであるから、組合規約及び組合員名簿の提出は、団体交渉の前提条件とはならない。

カ 以上のとおり、組合が当事者である会社に対して団体交渉を申し入れているにもかかわらず、12年6月26日以降、会社は、これに一切応じておらず、会社が応じない理由にはいずれも正当性が認められないのであるから、会社の行為は団体交渉拒否に該当する。

## ② 支配介入について

会社は、12年6月26日付「通知書」において、組合との電話・文書面接等による接触を一切遮断しようとし(第2.2(3))、それ以降本件結審時まで、組合からの再三の団体交渉申入書等を一切受け取ろうとせず、返送し続けた。その結果、組合の会社に対する抗議、要求、提案など様々な申入れは、全て黙殺されることとなった。

このような対応について、会社は、団体交渉の前提条件を提示していることや代理人弁護士が交渉窓口であること等を理由としている。しかしながら、団体交渉は開けないとのY2取締役の発言(第2.4(2))やY4弁護士自身が団体交渉

申入書を受け取らなかったこと(同5(3)③)等からすれば、そもそも会社には組合を交渉相手とする意思がなかったものと推認される。更に、組合の要求した労働条件に係る問題に関し、会社が組合を通さずに直接従業員に提案を持ちかけていたこと(同4(2))等も考え合わせれば、会社の上記対応は、組合の存在を殊更に無視することにより、組合活動の弱体化を図る目的でなされたものであるといえる。

以上のとおり、会社が組合から提出された団体交渉申入書等の文書を一切受理せず、組合規約及び組合員名簿の提出お前提条件とするなどして団体交渉に全く応じなかったことは、組合を無視し、組合活動の弱体化を図ったものであるから、団体交渉拒否であるだけでなく、支配介入にも該当する。

## 2 組合に対する「警告書」等及び裁判所に対する申立て・提訴について

### (1) 申立人の主張

会社は、「警告書」等において、常に民事刑事事件に発展させることを匂わせ、その威嚇をもって組合を自らの意向に従わせようとした。これは、脅しによって組合活動を規制しようとする支配介入である。

会社の裁判所に対する申立てや提訴は、虚偽の事実で構成されたものであり、裁判による解決を目的とした本来の提訴ではなく、相次ぐ訴訟によって組合員を疲弊させ、組合活動を断念させることを目的とした濫訴である。このような濫訴は、正当な組合活動の停滞及び組合員の脱退につながるものであるから、支配介入である。

### (2) 被申立人の主張

組合が社会的相当性を逸脱した活動をすれば、労働組合活動であることをもって正当化できず、民事刑事免責を受けられないのは当然であり、会社は、「警告書」により、かかる当然の理を注意したにすぎない。

会社は、組合のいわゆる「要請行動」によって営業権を侵害され、著しい損害を被ると判断し、やむを得ず、営業妨害禁止仮処分を申請した。これは、会社の正当な行為であり、支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 組合に対する「警告書」等について

組合は、会社の組合に対する「警告書」等の内容が組合活動を規制しようとする支配介入に当たると主張する。

しかし、使用者にも、組合の活動に対し自らの意見を表明することは許されるのであり、会社として、組合の活動が損

害賠償や刑事事件に該当するものと考え、その旨文書で警告しても(第2.2(5)、同3(3)、同4(5)③、同5(1)①)、この程度の表現をもって、文書の記載それ自体が直ちに支配介入に当たるとまでみることはできない。

② 裁判所に対する申立て・提訴について

組合は、会社の申立てや提訴が虚偽の事実で構成されており、組合活動を断念させることを目的とした濫訴であると主張する。

しかし、組合は、取引先に対する要請や会社役員の自宅訪問等の行為は現に行っており、会社の提訴等が、全く虚偽の事実に基づくとまではいい切れず、一概に組合活動に打撃を与えようとする濫訴であるとまで認めることはできないから、支配介入に当たるとはいえない。

3 特定日、待機業務及び懲戒処分について

(1) 申立人の主張

会社は、13年6月分から特定日を設け、組合員のみを強制的に休業させた。更に、組合員からクレーン車の業務を取り上げて待機業務につかせ、炎天下の屋外にて軟禁状態で作業をさせる嫌がらせを行い、組合が抗議のストライキを敢行すると、ストライキを理由とした懲戒処分を行った。これらの行為は、組合員に対する不利益取扱いであると同時に、組合の弱体化を企図した支配介入である。

会社の特定日導入による強制的休業や待機業務、懲戒処分等により、組合員は、賃金の減額という実質的不利益も受けたのであるから、会社は、懲戒処分を取り消し、組合員の賃金の減額分を是正して支払わなければならない。ただし、会社の賃金は、定められた日給以外の時間外手当等の占める割合が高く、また、クレーン車の乗車回数やそのトン数などにより変動するため、組合員の受けた不利益について、単純に給与規程に定められた金額と不利益の発生した日数とから算定することは困難である。したがって、減額された賃金に相当する額は、組合員に対する不利益が発生しなければ得ていたであろう賃金との差額と考え、組合員の13年6月分から同年8月分までの賃金額と、不利益取扱い発生前の平均賃金3か月分との差額を支払うべきである。

(2) 被申立人の主張

組合は、13年7月4日22時頃、会社にファックスを送信し、翌5日午前5時からの日勤業務を放棄すると通知したが、受信当時、会社の事務所はすでに閉鎖しており、会社は、ファックスの存在を全く知らなかった。

組合のストライキは、予告を経ない抜き打ち的な違法怠業であり、労使関係における信義則に反し、到底正当性が認められない。会社は、当然に民事上、刑事上及び懲戒上の責任をストライキ参加者本人及び煽動者たる組合に追及できる立場にある。

(3) 当委員会の判断

① 特定日及び待機業務等について

ア 会社は、13年5月22日に特定日を導入したが、非組合員に対しては、特定日にも仕事を配分し、その間の賃金を支払う一方、組合員に対しては、特定日に出勤して「就労通知書」を提出していたにもかかわらず、特定日を出勤扱いとせず、その間の賃金を支給しなかった(第2.4(3)①、同(3)②ク)。

また、会社は、13年7月頃から、組合員にクレーン車の配車をせず、会社に待機させ、炎天下の屋外で作業させた。更に、会社は、会社門扉を閉鎖し、非組合員にはエアコンを入れた屋内での休憩を認めながら、組合員には待機室の使用を禁じたため、屋内には入れず社外にも出られない組合員は、社屋軒下の日陰で暑さをしのいでいた(第2.4(6))。

これらの事実からは、組合員と非組合員との間に、明らかな取扱いの差異が認められる。

イ 特定日導入の発端は、組合員が会社の休日及び有給休暇の運用に労働基準法違反があると労基署に申告し、労基署が会社に是正勧告を行ったこと(第2.4(2))であり、Y2取締役の発言(同(3)②イ・オ)からすれば、会社は組合員の労基署への申告に強い嫌悪感を抱いていたといえる。

また、会社のX8の発言(第2.4(3)②ア・エ)からすれば、会社は、特定日の導入により、従業員の賃金が減額となり、生活に影響を与えることを十分認識した上で、非組合員にのみ、特定日にも仕事を配分したものといえる。

ウ 以上要するに、会社の特定日導入は、労基署への申告等により組合及び組合員を嫌悪した会社が、組合の休日及び有給休暇に関する要求を逆手にとって、報復的な意図も込めて行ったものである。特定日導入に併せて、会社は、組合員を押さえつけ、組合を弱体化させるため、組合員に対し、特定日の運用において差別的に取り扱い、待機業務を命ずるなどして、賃金支給における不利益を与え、職場の処遇においても差別的な取扱いをしたものというべきである。

② 懲戒処分について

ア 会社は、13年6月28日の前田建設の主任とのやり取り及び7月5日のストライキを理由として、7月27日付「懲戒解雇通知書」により、X 4 を翌28日付懲戒解雇処分とした(第2.5(1)①、同(2)①)。

また、会社は、上記ストライキを理由として、7月27日付「懲戒処分通知書」により、X 4 以外の組合員(X 3ら)を7月30日から8月1日までの3日間の出勤停止処分とした(第2.5(1)①、同(2)②)。

イ 6月28日のやり取りについて、会社は、就業時間内の組合活動であることを問題としている(第2.5(1)①)が、X 4 と主任とのやり取り(同4(5)⑤)は、作業を終えて伝票にサインをもらった後のことであり、業務に支障が生じたとの疎明はない。やり取りの内容も、X 4 が翌日訪問することを一言挨拶し、用件を問われてごく簡単に説明したに過ぎない。X 4 の行為が会社の信用や会社と前田建設との取引関係に何らかの傷害を与えたとの疎明もない。

ウ 会社は、組合の予告なしのストライキは違法であり、労使関係における信義則にも反すると主張する。しかしながら、組合には争議行為の予告をしなければならない法律上の義務はなく、会社と組合の間には争議予告に関する協約や慣行も存在しない。更に、組合は、5月24日に「時間に余裕を持ってストライキ予告を行ってきましたが、会社の対応を鑑み、必要のない予告は今後致しません。」と通告しており(第2.4(3)②ウ)、7月4日には、深夜とはいえ事前にファックスによりストライキを通知している(同(5)⑥)。

エ 既に判断したとおり、会社は、特定日や待機業務等において組合員に差別的な取扱いを行っていた。これに対し組合は、6月29日にX 4 とX 7 委員長が前田建設に要請を行う(第2.4(5)⑤)など組合活動を展開していた。

オ 以上要するに、会社がX 4 の6月28日のやり取りを問題としたのは、特定日や待機業務等における組合員差別と同じ組合嫌悪の意思に基づくものであるとともに、分会書記長として活発な組合活動を行っているX 4 を特に会社が嫌悪し、6月29日の要請の前日、X 4 が勤務の終わりに、前田建設の主任に翌日の訪問の挨拶をしたことを捉えて、これを理由に処分を行い不利益を与えようとしたものといえる。

当初、会社は、X 4 の担当するクレーン車を7トン車に変更する措置をとったが、組合がこれに抗議してストライ

キを執行したことから、ストライキに参加した組合員(X 3ら)を出勤停止処分とし、分会書記長であるX 4に対しては、特に重い懲戒解雇処分を行ったものというべきである。

- ③ 以上のとおりであるから、会社が特定日や待機業務等において組合員に差別的取扱いを行ったこと、X 3らを出勤停止処分としたこと、及びX 4を懲戒解雇処分としたことは、いずれも組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を図る支配介入にも該当する。

#### 4 救済方法について

##### (1) 団体交渉について

会社は、組合の再三の団体交渉申入れを正当な理由もなく一切拒否してきたのであるから、労働条件に係る交渉事項については、誠実に団体交渉に応じなければならない。

組合が団体交渉議題とする11項目の要求(第1.2(1)①～⑪)のうち、「会社解散を撤回すること。」(同⑩)については、求める団体交渉の内容は、会社が解散に至った経緯の説明や解散に伴う組合員の労働条件等に係る問題であると判断できる。その他の10項目の要求も全て労働条件に係る交渉事項であるから、会社は誠実に応ずる必要がある。

ただし、「特定日による不利益分を支払うこと。」(第1.2(1)⑨)及び「組合員に対する懲戒処分を撤回すること。」(同⑩)については、主文第2項において救済を命じていることから、団体交渉議題として命ずることは相当ではない。

以上のとおりであるから、主文第1項のとおり命ずることとする。

##### (2) 不利益取扱いについて

- ① X 3に対する出勤停止処分及びX 4に対する懲戒解雇処分については、処分をなかったものとし、上記処分によって減額された賃金相当額及び特定日が導入された13年6月分以降の特定日・待機業務等によって減額された賃金相当額を両名に支払うよう命ずることとする。

- ② 出勤停止処分又は懲戒解雇処分、特定日導入、待機業務等により減額された賃金相当額について、組合は、単純に給与規程に定められた金額と不利益の発生した日数とから算定することは困難であるとし、13年6月分から同年8月分までの賃金額と、不利益取扱い発生前の平均賃金額3か月分との差額を支払うよう求めている。

しかしながら、13年6月分から同年8月分までの期間には、会社による特定日や待機業務等の不利益取扱いがあったも

の、X 3 及び X 4 も、会社に対抗してストライキや有給休暇の取得を行っていた(第2.5(5)④)ことから、この3か月間に X 3 及び X 4 が本来受けるべき賃金額を、過去の平均賃金額の3か月分と同一にみることはできない。

③ そこで、以下の算出をもって相当であると判断する。

ア 不利益取扱いにより減額された賃金に相当する金額は、特定日が導入される直近3か月分の平均賃金を算出し、その平均賃金に、会社の特定日及び出勤停止処分又は懲戒解雇処分により、X 3 及び X 4 が出勤できなかつた日数を乗じた額とする。

イ X 3 の平均賃金は18,465円である。また、X 3 の特定日は12日、出勤停止処分は3日であるから、X 3 が会社の不利益取扱いにより勤務できなかつたのは合計15日となる(第2.5(5)①～③)。したがって、X 3 の減額された賃金に相当する金額は276,975円である。

ウ X 4 の平均賃金は17,560円である。また、X 4 の特定日は10日、懲戒解雇処分により出勤できなかつた日は15日であるから、X 4 が会社の不利益取扱いにより勤務できなかつたのは合計25日となる(第2.5(5)①～③)。したがって、X 4 の減額された賃金に相当する金額は439,000円である。

④ 以上のとおりであるから、主文第2項のとおり命ずることとする。

⑤ なお、当初、組合は、組合員 X 6 に関し、「強制的休業及び休日出勤拒否、通常勤務拒否により発生した不利益金額を支払うこと。」(第1.2(5))及び「出勤停止処分を撤回し、賃金相当額を支払うこと。」(同(8))を求めていたが、同人は本件結審時には組合を脱退しており、組合は最終陳述書においては同人に関し何らの主張も述べていないことから、X 6 個人に関する救済を命ずる必要は失われたと判断する。

(3) 組合は、「一方的に『会社との直接交渉及び会社に対する直接の団体交渉申入れをしない』との団体交渉ルールを押しつけないこと」(第1.2(3))、「十分な理由なく、組合規約及び組合員名簿の提出を強制しないこと」(同(4))、謝罪文の掲示(同(9))等を求めているが、本件の救済方法としては、主文の程度をもって足りると判断する。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合から提出された団体交渉申入書等の文書を受理せず、組合規約及び組合員名簿の提出を前提条件とするなどして団体交渉に応じなかつたことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当し、組合員に対して特定日や待機業務

等において差別的取扱いを行ったこと、X 3らを出勤停止処分としたこと、及びX 4を懲戒解雇処分としたことは、同法同条第1号及び第3号に該当するが、その余の事実は同法同条に該当しない。

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14年7月16日

東京都地方労働委員会  
会長 藤田 耕三