

東京、平 9 不26、平 9 不66、平12. 6. 6

命 令 書

申立人 東京管理職ユニオン

被申立人 ワインハウスゲアハルト株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 請求する救済内容

1 都労委平成 9 年不第26号事件

(1) 被申立人ワインハウスゲアハルト株式会社は、申立人東京管理職ユニオンが平成 9 年 1 月16日付で申し入れた組合員 X 1 の解雇を議題とする団体交渉について、誠意をもって応じること。

(2) 陳謝文の交付・掲示

2 都労委平成 9 年不第66号事件

(1) 被申立人ワインハウスゲアハルト株式会社は、申立人東京管理職ユニオンが平成 9 年 7 月17日付で申し入れた組合員 X 2 の解雇を議題とする団体交渉について、誠意をもって応じること。

(2) 被申立人ワインハウスゲアハルト株式会社は、団体交渉申入れ等の正当な組合活動に対する妨害等によって組合運営に対して支配・介入をしないこと。

(3) 陳謝文の交付・掲示

第 2 事案の要旨

本件は、①被申立人ワインハウスゲアハルト株式会社（以下「会社」という。）が、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）からの X 1（以下「X 1」という。）の解雇を交渉事項とする団体交渉申入れに対し、X 1 の離職が解雇ではなく自主退職であることおよび組合の激しい情宣活動等を理由に（しかし、そのことを組合に対して示すことなく）拒否したこと、②会社が、組合からの X 2（以下「X 2」という。）の解雇を交渉事項とする団体交渉申入れに対し、交渉予定日を組合の申し入れた団体交渉期日の 1 か月以上先とし、また、団体交渉を行うまでの間情宣活動を行わないことを団体交渉応諾条件としたこと、③救済申立後の団体交渉応諾および当委員会における和解の試み等と救済の必要性との関係、④組合の申立人適格等が問題となった事案である。

第 3 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、平成元年12月18日に設立され、肩書地に本社を置き、横浜、名古屋、札幌、大阪に出張所に相当するオフィスを、また、渋谷区千駄ヶ谷に販売店を設け、ワインの輸入・販売を業とする株式会社である。その従業員数は本件申立時45名である。

(2) 組合は、5年12月に結成された、企業の枠を超えて組織されるいわゆる合同労組であり、各企業において管理職と称される者を主たる組織対象としている。その組合員数は本件申立時約640名である。

なお、組合は、10年11月28日付で、「全労協全国一般東京労働組合管理職ユニオン」から現在の「東京管理職ユニオン」へと「名称の変更」を行った。

2 X 1の離職に至る経緯

(1) X 1は、5年4月1日付で会社に入社し、営業担当として営業一課に配属され、6年9月に横浜オフィス勤務となった。

(2) 7年12月、会社は、X 1に対し、売上成績の不振を理由に、8年1月から、減給（月例給与22%減額、減給後の月例給与は200,000円）を受け入れて本社に勤務するか退職するかを選択を求めた。これに対してX 1は、減給・本社勤務を選び、8年1月に本社営業二課に配属された。

なお、会社のほとんどの従業員には月給制（基本給+諸手当）が採用されており、基本給の昇給額は売上実績に応じて変動している。

上記減給以前のX 1の給与月額は、入社時（5年4月）から5年8月まで220,000円、5年9月から7年3月まで250,000円、7年4月から7年12月まで255,000円であった。

(3) 8年12月20日、会社は、X 1の売上成績（7年12月から8年11月まで）が非常に悪く、改善されないとして、同人に対し、「平成9年1月1日以降、歩合制でやっていただくか、もしくは、平成9年1月21日以降退社していただくことを通知致します。歩合制でやっていただく場合は、別途契約書を作ります。内容は、入金済売上に対しての20%…仕事は御自宅で行い、経費は、自分持ちです。」との「通知」を手交した。

なお、上記「通知」中、「入金済売上に対しての20%」というのは、X 1の賃金を意味すると解される。

(4) 12月26日、会社の代表取締役Y 1（以下「Y 1社長」という。）は、X 1と面談し、前記同月20日付「通知」に対する同人の意見を聞いた。これに対し、X 1は「歩合制は承知できない。」「辞める。」と言った。

(5) 12月27日、会社の忘年会からの帰路、Y 1社長は、ワインの仕事が好きだとX 1が言うのを聞き、同人に対し、前記同月20日付「通知」について再度話しをするため、明朝10時に出社するよう指示した。しかし、翌28日、X 1は出社しなかった。

(6) 9年1月6日、X 1は、上司の営業二課Y 2課長（以下「Y 2課長」という。）から同月20日付での退職を確認され、「間違いありません。」と答えた。また、同日、X 1は、Y 2課長や従業員EおよびSらに退職

の挨拶を行った。

- (7) 1月9日、Y2課長は、同月10日以降の有給休暇取得を申し出たX1に対し、退職日の1月20日に出勤して1月分の営業経費の精算を行うよう指示した。しかし、翌10日以降、X1は出勤しなかった。

3 X1の離職をめぐる団体交渉拒否と情宣活動

- (1) 9年1月16日頃、X1は組合に同人の離職問題を相談した。
(2) 1月16日、組合は、会社に対し、X1の組合加入通知書、およびX1に対する「不当解雇の撤回及び名誉回復」を交渉事項とする団体交渉申入書を郵送した。

なお、同申入書は、交渉期日を同月31日までの間とし、回答期限を同月22日としていた。

- (3) Y1社長は、労働基準監督署に前記(2)の団体交渉申入れへの対応を相談した。
(4) 1月17日、X1は、会社に対し、「平成8年12月20日、貴社より解雇通告を受けました。しかし、通知人(X1)は解雇通告を不服とし、承服する事は出来ません。又、解雇通告に記載されている歩合制も承服出来ません。そこで、通知人の不当解雇の撤回及び名誉回復につきまして話し合いの機会をもちたいと存じます。」と記載した書面を内容証明郵便で送付した。

この書面の「話し合いの機会」として、Y1社長は、Y2課長がX1に出勤するよう指示した1月20日に話し合う心積もりであった。しかし、前記2(7)のとおり、X1は出勤せず、話し合いは行われなかった。

- (5) 1月27日、組合は、会社に対し、「警告書」をファクシミリで送付した。この書面には、前記(2)の団体交渉申入れに対する早期回答の督促とあわせて、回答がない場合には労働委員会への不当労働行為救済申立てや抗議行動等の強硬手段をとる旨が記載されていた。
(6) 1月29日、会社は、渋谷公共職業安定所に対し、X1の離職年月日を同月20日とし、離職理由を自己都合とする雇用保険被保険者離職証明書を提出した。
(7) 1月30日、組合のX3書記長(以下「X3書記長」という。)は、Y1社長に団体交渉を行うよう電話で督促した。しかし、Y1社長は「話し合う必要はない。」と言って団体交渉を拒否した。

これに対し、組合は、①直接Y1社長と面談し団体交渉を申し入れること、②会社の従業員および会社周辺の住民に情宣活動を行うことを決定した。

- (8) 2月5日午前10時頃、組合員10数名が会社の前で「ワインハウスゲアハルト(株)Y1社長はX1氏への不当解雇を撤回、謝罪せよ!!」と標記したビラを通行人に配布し、また、ビル入居者の郵便受けに入れた。このビラには、「・・・Y1社長は自分の意にそぐわない社員をいとも簡単に減給、ボーナスカット、解雇をしてきました。・・・Y1社長のこ

の様な行為はあまりにも非人道的であり、反社会的である・・・会社はX1氏の受注に対し、出荷を止めるなどお客様へも迷惑をかけ、信じがたい嫌がらせ、社員いじめを繰り返してきました。・・・」などの記載があった。この配布時にX3書記長は、出社途上のY1社長と出会い、同社長に「是非交渉に応じてほしい。」と言った。これに対し、Y1社長は「今、忙しい。仕事をするのだから帰れ。」と答え、何ら取り合わなかった。

その後、X3書記長ら組合員数名は、Y1社長の制止を押し切って会社事務所に立ち入った。

そこでの経緯は以下のとおりである。

- ① X3書記長はY1社長に「X1さんの首を切ったまま放置するのはまずいですよ。話し合いに応じてもらいたい。」「今日が駄目なら、会える日を示してほしい。」などと言った。
 - ② Y1社長は「これから業務が始まる前に、お前と話し合う必要はない。出ていけ。警察を呼ぶぞ。」と答えた。
 - ③ これを聞いた組合員のひとりが、Y1社長に「警察なんか呼んで解決すると思っているのか、貴様。」と言った。
 - ④ Y1社長は受話器を上げて警察に通報し始めた。
 - ⑤ X3書記長は「そんなことをやって、何の解決にもならないでしょう。やめなさい。」と言って、電話器のボタンを押して送信を断った。
 - ⑥ このような両名の行為が3回ほど繰り返された後、警察から問い合わせの電話が入った。その電話には社員が対応した。
 - ⑦ 組合員が引き上げた後、代々木警察署員が会社を訪れた。
- (9) 2月22日午後6時30分頃、X3書記長ら組合員8名ほどは、Y1社長の私宅を訪れた。X3書記長は、留守番をしていたY1社長の娘に対し、これから情宣活動を行うと言い置き、約15分間演説を行った。X3書記長は、演説に拡声器を使用し、Y1社長が不当解雇をしたなどと弁じた。その後、組合員らは、Y1社長宅前の駐車場にとめてあった車約20台のバンパーに同社長を非難するビラを挟んで引き上げた。
- (10) その後、X3書記長は、Y1社長に対し、数度、電話で団体交渉応諾を求めた。その際、Y1社長が「団体交渉を行うことはいいが暴力的な発言や行動は困る。」と言った。これに対し、X3書記長が「条件を付けるな。条件を付けるのは間違いだ。」と反論し、結局、団体交渉は行われなかった。
- (11) 3月20日、組合（執行委員長とX1との連名）は、会社に対し、離職理由を会社都合とする離職票をX1に交付するよう督促した。
- (12) 4月8日、組合はX1の離職をめぐる団体交渉拒否の救済申立て（都労委9年不第26号事件、以下「X1問題」という。）を行った。
- (13) 4月20日、会社は、離職理由を事業主の勧奨による退職に改めた離職票をX1に交付した。

(14) 7月9日午後4時頃、X1ら組合員8名ほどは、会社の販売店（千駄ヶ谷のYビル1階を賃借）に赴き、営業中の店頭で拡声器を使用して数分間Y1社長を非難した。さらに、組合員2名ほどが店内に立ち入り、Y1社長は前店長を辞めさせたなど同社長を非難する言動を行った。その後、組合員は、Yビルの入居者の郵便受け全部にY1社長を非難するビラを入れて引き上げた。

4 X2の解雇をめぐる団体交渉応諾問題と情宣活動

(1) X2は、3年6月、課長代理として会社に入社し、4年7月に営業二課の課長となり、8年12月から部下のいない営業三課の課長となった。

なお、営業三課長の職務は、セールスマネジャーとセールストレーナーを兼ね、業績不振の営業所への出張指導を行うことであった。

(2) 9年7月16日、X2はY1社長から口頭で即時解雇を言い渡された。翌17日、X2がY1社長に解雇理由を問いただしたが、Y1社長は「自分の胸に聞いてみる。」と言うのみであった。

ちなみに、X2が、その後、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に申し立てた賃金仮払仮処分事件において、会社は、X2が社内手続きを無視してワインを仕入れたことなど5項目にわたる同人の行為が就業規則上の懲戒事由に該当するため、同規則第50条第3項所定の諭旨解雇を行ったと主張した。

(3) 7月17日、組合は、会社に対し、X2の組合加入通知書、および「X2氏の解雇に関する件」を交渉事項とする団体交渉申入書を郵送した。

なお、同申入書は、交渉期日を同月30日までの間とし、回答期限を同月23日としていた。

(4) 7月23日、X3書記長は、Y1社長に対し、電話で、7月17日付団体交渉申入れへの回答を督促した。その際、同社長が申入書を見ていないと言ったため、組合は団体交渉申入書を改めて郵送した。

なお、同申入書は、交渉期日が7月31日までの間に、また、回答期限が7月25日に変更されたこと以外は、7月17日付申入書と同じ内容であった。

(5) 組合が郵送した7月17日付団体交渉申入書は、その名宛人であるY1社長の不在を理由に代々木郵便局に保管されていたが、保管期間経過により同月26日、組合に返送された。この申入書が代々木郵便局に保管されたのは、会社の従業員が封筒の発信人を見て、Y1社長が不在なので受け取らない方がよいと判断したためであった。

(6) 7月29日午前11時頃、組合のX4副委員長（以下「X4副委員長」という。）ら組合員10数名が会社を訪れ、会社事務所で、会社の従業員にY1社長を非難する内容のビラを配布した。

その間、X4副委員長、X1およびX2の3名は、Y1社長に対し、X2の解雇を議題とする団体交渉を書面で申し入れるとともに、団体交渉に応じていない理由を尋ねた。これに対してY1社長が「話はしたく

- ない。」と言って、Y 1 社長と X 4 副委員長らとの間で、押問答が繰り返された。その後、同社長は、代々木警察署に通報した。
- (7) 8 月 1 日、組合は、会社に対し、X 2 の解雇についての 7 月 17 日付団体交渉申入書が返送されたことを抗議する「申入書」をファクシミリで送付した。
- (8) 組合が郵送した 7 月 23 日付自体交渉申入書も、7 月 17 日付団体交渉申入書と同様、Y 1 社長不在を理由に代々木郵便局に保管されていたが、8 月 5 日に保管期間経過により組合に返送された。
- (9) Y 1 社長は、X 2 の解雇をめぐる前記のような団体交渉申入れについて、その対応を労働基準監督署に相談し、団体交渉に応じた方がよいと判断した。そこで、会社は、8 月 5 日、組合に対し、「9 月 7 日までは予定が入っているため」団体交渉を 9 月 10 日に行いたいとファクシミリで回答した。この文面には、団体交渉に応じる「条件」として「1 団体交渉までの間、一切の営業妨害行為、嫌がらせ行為を行わない。2 団体交渉までの間、一切、顧客に営業妨害行為、嫌がらせ行為を行わない。」との記載、および「会社が休みに入るため色々な段取りがあり、多忙を極めております、連絡が付かない事が多いでしょうが、ファックス等で連絡して下さい。」との記載があった。
- (10) 8 月 6 日、組合は、会社に対し、「抗議書及び要求書」を送付した。この書面で組合は、会社の 8 月 5 日付回答について、その遅れを抗議した上で、会社回答の問題点を指摘し、「貴社よりの回答は当組合では、団交受諾の回答とは認められない。改めて、貴社の誠意ある対応と、早急な回答をもとめる。」とした。組合の挙げる問題点とは次の 3 つである。
- ① 団体交渉の日時は、組合の要求日時を不当に無視し、いたずらに交渉を延ばすものである。
 - ② 団体交渉受諾に際し条件を付し、条件が破られた場合は団体交渉に応じられないとするのは不当労働行為である。
 - ③ 営業妨害行為、嫌がらせ行為を組合として行ったことはない。この組合の書面に対する回答を会社は行わず、結局、X 2 の解雇をめぐる団体交渉は実現しなかった。
- (11) 11 月 18 日、組合は、X 2 の解雇をめぐる団体交渉拒否等について救済申立て（都労委 9 年不第 66 号事件、以下「X 2 問題」という。）を行った。
- 5 X 1 問題および X 2 問題についての救済申立後の事情
- (1) 当委員会における調査概要および団体交渉の実施
- ① 9 年 5 月 12 日、当委員会は、X 1 問題について第 1 回調査を行った。この席上、当事者双方は X 1 問題について和解による解決を図るため、当委員会事務局職員の立会いによる団体交渉を 6 月 3 日に行うことを合意した。

- ② 6月3日の団体交渉では、会社がX1の原職復帰を拒否した後、当事者双方は金銭による解決の方向で認識が一致した。
 - ③ 6月4日の第2回調査から11月20日の第5回調査まで、当委員会は、6月3日の団体交渉の結果を受けて、金銭による解決を進めたが、結局、解決金の折り合いが付かなかった。
 - ④ 10年4月15日、当委員会は、X2問題とX1問題とを併合して審問を開始した。
 - ⑤ 6月2日の第6回調査において、会社は、X1問題とX2問題とを一括して団体交渉に応じる旨を表明し、当事者双方は、同月22日に団体交渉を行うことを合意した。
 - ⑥ 6月22日の団体交渉においても、解決金の折り合いが付かず、交渉は物別れに終わった。
 - ⑦ 当委員会は、7月30日の第7回調査において、審問を続行することとなり、9月29日から12月17日まで3回審問を行った。
 - ⑧ 11年2月15日から7月2日まで、当委員会は、X1問題とX2問題とを一括して解決するため、調査期日を4回設けて和解を試みた。この過程で当事者双方は具体的な解決金を提示するなどしたが、金額の開きが大きく、折り合いが付かなかった。そのため、結局、当委員会は和解を打ち切った。
- (2) X2の仮処分事件について
- ① 10年5月7日、東京地裁は、X2の仮処分事件（前記4(2)）について、会社に対し、10年5月から11年4月までX2に賃金相当額を毎月支払うことを命じる決定を行った。その理由は、X2の行為は懲戒解雇事由には該当せず、X2の解雇は正当な事由を欠き、解雇権の濫用にあたり無効であるというものである。
 - ② 7月22日、会社は、東京地裁に対し、前記①の仮処分決定の取消しおよび仮処分命令申立ての却下を求める保全異議申立てを行った。
 - ③ 11月6日、東京地裁は、前記②の保全異議申立ての決定において、前記①の仮処分決定を取り消し、仮処分命令申立てを却下した。その理由は、X2の懲戒事由該当行為を総合考慮すると、会社がX2に対して解雇権を行使したことには合理的な理由があり、社会通念上相当であるというものである。

第4 判断

1 組合の申立人適格について

(1) 被申立人の主張

以下の理由により、組合は不当労働行為の救済を享受する資格を充足していない疑いが極めて強いから、本件申立ては却下されるべきである。

- ① 組合は、その名の示すとおり、企業内における「管理職」を組織対象として結成・組織された団体である。この「管理職」こそ使用者の利益を代表する者の典型であるから、組合が使用者の利益を代表する

者（労働組合法第2条但書第1号所定）の参加を許容している蓋然性が極めて高い。

- ② 組合の規約上は、「使用者および使用者側の利益を代表する者」は組合員としない旨が規定されていることが推測される。しかし、組合の発行する「東京管理職ユニオンガイドブック」によれば、組合への加入を希望する「管理職」等が使用者の利益を代表する者に該当するか否かにかかわらず加入希望者の組合加入を認めており、現組合員中にも使用者の利益を代表する者と評価されるべき者が現存する可能性が極めて高いことが推測される。
- ③ 労働組合法第2条但書第1号にいう「役員」には、株式会社等法人の取締役が包含される。組合がこの「役員」の参加を許容していることは、上記「ガイドブック」に、「取締役だからといっても、親会社では課長クラスの人が、関連会社の取締役に就任しているような場合や、役員の解任が不当な場合は、当然争えますし、現に管理職ユニオンでは、そのようなケースを処理した実績があります。また、中小企業などで、役員といっても名目的な場合にはケースバイケースで争える場合もあります。」との記載があることから明らかである。

(2) 申立人の主張

組合には、使用者の利益を代表する者は参加していない。

なお、取締役であった者が解任降格されて参加したこと、また、労働者の身分のまま取締役に任命された後、退職・解任された者が参加したことはあるが、いずれも、使用者の利益を代表する者とはいえない。

(3) 当委員会の判断

- ① 労働組合法第2条但書第1号の趣旨は、使用者の利益を代表する者の労働組合への参加によって、労働組合が自主性を失い、いわゆる御用組合化することを防止することにある。そして、労働組合の資格審査を行う労働委員会は、企業における雇入解雇昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が組合に参加しているか、あるいは、人事事項等労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接し、そのために職務上の義務・責任と労働組合の組合員としての誠意・責任との板挟みにより、意思決定や行動を抑制されることになる者がいるかなど、使用者からの独立性を損なうおそれがあるか否かを調査し、当該組合の自主性の有無を判断している。

そして、上記法条の趣旨から、不当労働行為の救済申立てを行った組合の自主性は、いわゆる企業別組合であると合同労組であるとを問わず、申立人組合とその組合員が在籍しまたは在籍していた被申立人企業との間に確保されれば十分である。したがって、労働委員会は、申立人組合の自主性の有無を判断するにあたって、使用者の利益を代表する者の参加の有無について、組合員が在籍しまたは在籍していたすべての企業を調査する必要はなく、具体的な紛争の発生している労

使関係にある被申立人企業に関してのみ調査すれば足りると解することが相当である。

- ② 本件の場合、会社は、X 1 と X 2 以外の会社関係者が現に組合に参加している旨を主張していない。

そして、会社の従業員であった X 1 と X 2 が、会社在职当時、使用者の利益を代表する者であったか否かをみると以下のとおりである。

ア X 1 は管理職になったことがない。

イ X 2 が解雇当時就いていた営業三課長は、前記認定(第 3. 4 (1)) のとおり部下のいない役職であり、また、その職務は業績不振の営業所への出張指導である。したがって、X 2 は人事管理・労務管理を行う立場および人事事項について監督的権限を行使する立場になく、人事事項等労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接する立場にあったともいい難い。

ウ 上記アおよびイにより、X 1 と X 2 は在职当時、いずれも労働組合法第 2 条但書第 1 号の「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」等の使用者の利益を代表する者ではなかったと認められる。

- ③ したがって、本件組合が労働組合法第 2 条の資格を充足していないとして本件申立ての却下を求める会社の主張は採用できない。

2 団体交渉について

(1) 申立人の主張

- ① X 1 問題に関する団体交渉について

会社は、組合からの X 1 の解雇に関する 9 年 1 月 16 日付団体交渉申入書を受け取ったがこれを無視し、同月 27 日付「警告書」をも無視した。そして、同月 30 日に組合が Y 1 社長に団体交渉に応じるよう求めたが、Y 1 社長は明確に交渉を拒否した。

同年 2 月 5 日、組合が Y 1 社長に団体交渉に応じるよう求めた際、同社長は繰り返し警察に電話するなど会社から組合を排除した。これは組合を忌避する意図の現れである。

- ② X 2 問題に関する団体交渉について

会社は、組合からの X 2 の解雇に関する 9 年 7 月 17 日付および同月 23 日付団体交渉申入書を受け取らず返送した。これは、申立人組合を否認し団体交渉を拒否したものである。また、同年 8 月 5 日付会社回答は、組合の申し入れた団体交渉期日をはるかに先延ばしした 9 月 10 日を団体交渉日に指定している。これは、緊急性を有する団体交渉への対応としては誠実さに欠ける。

(2) 被申立人の主張

- ① X 1 問題に関する団体交渉について

ア X 1 は自ら退職したのであり、会社が X 1 を解雇した事実はない。

イ Y 1 社長は、組合からの団体交渉申入れへの対応に困惑し、労働

基準監督署に相談した。その際、労働基準監督署から解雇であれば団体交渉もありうるが、本件は解雇ではないから団体交渉の必要はなく、X 1 本人と話し合えばよいと助言された。そこで、Y 1 社長は団体交渉に応ずる必要はないと判断し、X 1 本人と話し合う予定であった。

ウ 会社は組合からこれまで経験したことの無い以下のような激しい情宣活動にさらされ、団体交渉に応じる意思を減退させた。

(ア) 9年2月5日、会社事務所に侵入したX 3書記長以下組合員数名は、Y 1社長の退去要求に応じず、また、警察に電話しようとした同社長の腕をつかみ受話器をおろさせ、同社長に罵声を浴びせた。また、その際、組合員が会社前で通行人に配布したビラには、Y 1社長がX 1を不当に解雇した等の事実無根の記述があった。

(イ) 同月22日、組合員数名は、Y 1社長の私宅に押し掛け、私宅前で拡声器を用いてY 1社長がX 1を不当解雇した等のY 1社長を不当に貶める演説を行うとともに、同月5日と同じビラを配布した。

エ 結局、いずれの点からも、会社の団体交渉拒否には正当な理由があったというべきである。

② X 2問題に関する団体交渉について

会社が組合からの団体交渉申入書を受領しなかったのは、X 1に関する従前と同様の文書と判断したからである。しかしながら、その後、組合からの9年7月29日付および8月1日付申入書によってX 2に関する団体交渉の申入れであることがわかった。そのため、会社は組合に対し、団体交渉を9月10日に行いたい旨の文書を送付した。9月10日とした理由は、Y 1社長に同月7日までドイツ出張等の予定が入っていてそれまでの間団体交渉に応じることが困難だったためであり、組合が主張するようにいたずらに交渉を延ばすなどというものではない。

(3) 当委員会の判断

① X 1問題に関する団体交渉について

ア 本件救済申立てまでの会社の対応

前記認定(第3. 3(7))のとおり、会社が当初何ら理由を示すことなく団体交渉に応じなかったことは明らかである。この点について、その後、Y 1社長が、団体交渉応諾を求めるX 3書記長に対し、「団体交渉を行うことはいいが・・・。」と答えたこと(第3. 3(10))が団体交渉応諾の意思表示であるか否かが問題となるが、この答えについては団体交渉開催の具体的提示が含まれているわけではないから、同社長が団体交渉に応じる意思を明確に示したものであるとまで認めることはできない。

なお、会社は、団体交渉拒否の正当な理由として、前記(2)①のとおり主張するので、以下判断する。

(ア) まず、会社は、X 1 の離職は自主退職であり解雇ではないと主張する。

8年12月26日にX 1 がY 1 社長に対して「辞める。」と言ったこと(第3. 2(4))、および9年1月6日に上司から同月20日付での退職を確認されたX 1 が「間違いありません。」と答え、また、上司および同僚に退職する旨を述べたこと(第3. 2(6))などからすれば、会社がX 1 は自主的に退職したと理解するのも無理からぬものがある。

しかしながら、前記認定(第3. 3(4))によれば、会社は、9年1月17日付のX 1 からの書面により、会社とX 1 との間にはX 1 の離職に関して理解の相違があることを知ったと認められる。したがって、会社は、団体交渉に応じて、会社がX 1 の離職を自主退職と認識する経緯を説明する必要があったものと解されるが、会社はこれを行っていない。よって、会社の上記主張は採用することができない。

(イ) また、会社は、労働基準監督署から、X 1 の場合は、解雇ではないから、団体交渉の必要はなく、X 1 本人と話し合えばよいと助言されたと主張する。

しかしながら、会社がX 1 の離職について理解するところを団体交渉において説明する必要があったことは、前記(ア)のとおりであり、会社の上記主張には根拠がない。

(ウ) さらに、会社は、組合の激しい情宣活動にさらされ、団体交渉に応じる意思を減退させたと主張する。

a まず、9年2月5日に、X 3 書記長ら組合員数名がY 1 社長の制止を押し切って会社事務所内へ立ち入った行為(第3. 3(8))は、労使関係上好ましいことではない。また、その際、組合員のひとりが同社長に対して「貴様」と言ったことは穏当を欠く。しかしながら、これら組合員らの行為は、全体としてみれば、以下((a)~(d))の理由により正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるとまでいうことはできない。

(a) 当該情宣活動以前には、会社は、団体交渉に応ずる態度を全く示していない。

(b) X 3 書記長らが会社事務所内に立ち入ったのは、出社途上のY 1 社長が組合からの団体交渉応諾要求に全く取り合わずに会社事務所に向かったことに起因する。

(c) X 3 書記長らの行為に対するY 1 社長の言動は、終始高姿勢であった。

(d) X 3 書記長らの会社事務所内立入りによって業務上どのよ

うな支障が生じたかについては格別の疎明がない。

したがって、会社またはY1社長がこのような組合の行動に直面したのは初めてであったということも考慮しても、会社の上記主張は採用することができない。

- b 次に、組合の行った9年2月22日のY1社長宅付近での同社長を非難する演説やビラ配布行為（第3.3(9)）は、いかに団体交渉の実現を図るためとはいえ、同社長宅付近の住民に同社長の社会的評価を低下させるような影響を与え、かつ、同社長の家族をも労使の紛争に巻き込み、同社長とその家族の生活の平穩を害する性格を有するものであるから、正当な組合活動の範囲を逸脱しているというべきである。そして、このような組合の行為が、Y1社長に、組合に対する強い警戒心ないし不信感を生じさせたことは容易に推測できる。しかしながら、上記組合の行為は、組合からの団体交渉申入れに全く応じようとしない会社の態度に誘発された面があるといわざるを得ないから、この組合の行為のみをとらえて、組合に一切の責任を帰し、団体交渉を拒否する正当な理由とすることはできない。

イ 本件救済申立後の事情

前記認定（第3.5(1)）によれば、会社は和解による解決を図るため、X1問題の救済申立後の9年6月3日にX1問題について、また、X2問題の救済申立後の10年6月22日にX1問題およびX2問題について組合と団体交渉を行った。これにより、対立する当事者間に話し合い解決の途が開かれることとなったと解される。

そして、上記団体交渉および当委員会の調査における和解の試みを通じて、組合と会社とは、X1問題およびX2問題を金銭により解決することで認識を一致させ、それぞれ具体的に解決金を示し合うまでに至った。このことは、解決の枠組みが事実上合意されたものとして評価することができる。結局、金額の折り合いが付かなかったため、最終的な合意には達しなかったが、これ以上交渉や和解を重ねたとしても、現状では進展が期待できる余地はみられない。

- ウ 以上を総合すれば、もはや当委員会が、会社に対し、会社の過去の対応をとらえて問責し、団体交渉に応じるよう命令を発する必要性は解消したといえる。

② X2問題に関する団体交渉について

会社は、当初、X2に関する団体交渉申入書をX1に関する団体交渉申入書と誤認したことおよびY1社長の出張等の予定があったことから、X2に関する団体交渉を9年9月10日に行いたいと回答したのであり、いたずらに団体交渉期日を遅らせたものではないと主張する。

まず、「誤認」の点については、Y1社長は、組合から送付された郵便物が代々木郵便局に保管されていること自体は知っていたと解さ

れ、同郵便局に受領に赴きさえすれば、その内容を容易に知ることができたのに、あえてこれをしなかったものである。したがって、会社には、X2に関する団体交渉申入れに対する回答が遅れたことについて責められるべき点が認められる。

次に、Y1社長が回答した団体交渉開催期日の点については、組合にとっては不満な期日設定であったとしても、前記認定（第3.4(9)）によれば、会社はそれまでの態度を変えて団体交渉に応じる意思を示し、また、期日を延期する理由としては若干抽象的ではあるが、「9月7日までは、予定が入っているため」という理由および「会社が休みに入るため色々な段取りがあり、多忙を極めております、連絡が付かない事が多いでしょうが・・・」との会社の現況を記しており、殊更に開催期日を引き延ばしたとは認め難い。したがって、この点について、あえて会社を非難するにはあたらない。

以上を総合すれば、会社にはX2に関する団体交渉申入れに対する回答が遅れたことについて責められるべき点が認められるものの、会社が団体交渉を拒否したとまではいえず、結局、組合の主張は採用できない。

3 条件付団体交渉応諾回答について

(1) 申立人の主張

9年8月5日付会社回答は、組合の正当な活動である抗議行動などを一律に「営業妨害」とし、それを行わないことを団体交渉応諾の条件とするものであるから、組合の運営に対する支配介入行為にあたる。

(2) 被申立人の主張

会社が9年8月5日付回答に条件を付記したのは、組合員らが情宣活動あるいは組合活動と称してY1社長の制止にもかかわらず会社事務所に押し入り、退去要求にも応じず、この間Y1社長が電話しようとする受話器を取り上げるとその腕をつかんで受話器を戻させるなどの暴行を働き、また会社前の路上等でY1社長に対する事実無根の事柄を記載したビラを配布するなどしたためである。したがって、会社が団体交渉までの間これらの違法行為を行わないよう要求するのは当然のことである。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社の回答は正当な組合活動である抗議行動等を一律に「営業妨害」とし、それを行わないことを団体交渉応諾の条件としているものであるから、組合に対する支配介入にあたると主張する。

しかしながら、団体交渉を実現するために構えた組合の行動を、会社が「営業妨害行為」とか「嫌がらせ行為」ととらえ、これをそのまま回答文書に記載したことは組合の立場からすれば承服できないとしても、その趣旨は、団体交渉に応じるのであるから、それまでの間Y1社長を非難するような情宣活動を是非とも自粛してほしいということであると解される。Y1社長が組合に対してこのような条件を示したことは、9

年2月5日に組合員らがY1社長の制止を押し切って会社事務所内に立ち入ったこと（第3.3(8)）、同月22日に組合がY1社長宅付近で同社長を非難する演説やビラ配布を行ったこと（第3.3.(9)）および同年7月9日に組合員らが営業中の会社の販売店内にまで立ち入ってY1社長を非難し、販売店があるビルの入居者の郵便受けに同社長を非難するビラを入れたこと（第3.3(14)）を受けてのものであると推測されるから、組合に殊更に無理を強いたとまではいえない。そして、この回答は、Y1社長が団体交渉に応じようと従来の変えたことを示しているというべきである。したがって、組合としてはその文言を承服できなかったとしても、「団交受諾の回答とは認められない。」などと決めつけることなく、懸案の団体交渉を現実に実現するため、組合に対する同社長の警戒心ないし不信感を和らげるよう事前の折衝を試みるような姿勢が必要であったと解される。

したがって、会社の条件付回答は組合運営に対する支配介入にあたるとはいえず、結局、組合の主張は採用できない。

なお、組合は、Y1社長が、自らまたは同人の知人を介して、X1やその家族らに対し、X1の組合活動を非難する電話をかけたと主張する。しかしながら、当委員会に提出されたX1やX3書記長ら作成名義の書面のみにより直ちにその事実を認定することはできず、他にその事実を認定するに足る証拠もないから、組合の主張は採用できない。

第5 結論

以上の次第であるから、X1問題に関しては、当初、会社が団体交渉に応じなかったとしても、前記判断（第4.2.(3)①）のとおり、結局、会社に対して団体交渉に応じるよう命令を発する必要性はなくなっている。また、X2問題に関しては、前記判断（第4.2.(3)②および3(3)）のとおり、団体交渉拒否にも支配介入にもあたらない。

なお、X1の離職およびX2の解雇については、今後、組合が交渉の行き詰まりを打開するための踏み込んだ提案を行い、会社がその提案を鋭意検討することにより、早期に解決されることが期待される。

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12年6月6日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威