

命 令 書

申 立 人 労働組合東京ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社 M
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成 13 年不第 35 号事件について、当委員会は、平成 15 年 4 月 15 日第 1344 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同岩瀬孝、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同中島弘雅、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社 M は、申立人労働組合東京ユニオンが、組合員 X 2 の解雇に係る諸問題について団体交渉を申し入れたときは、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後 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

労働組合東京ユニオン
執行委員長 X 1 殿

株式会社 M

当社が、貴組合から平成 13 年 1 月 18 日付「要求書」、同月 22 日付「抗議申入書」、同月 29 日付「抗議申入書」及び 4 月 6 日付「抗議及び申入書」により申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、東京都地方労働委員会において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。)

- 3 被申立人会社は、前各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。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

X 2 (以下「X 2」という。)は、平成 12 年 12 月末、被申立人株式会社 M (以下「会社」という。)から解雇を通告され、その後 13 年 1 月 11 日には、1 月 5 日に解雇を通告された X 3 (以下「X 3」という。)と共に申立人労働組合東京ユニオン(以下「組合」という。)へ加入した。

1 月 18 日、組合執行委員 X 4 (以下「X 4」という。)と X 2、X 3 は、組合員の解雇撤回等に関する団体交渉を申し入れるため、会社を訪問した。

これに対し、会社代表取締役 Y 1 (以下「Y 1 社長」という。)は、書類は受け取るが帰って欲しいという態度をとり、その際の間答の過程で X 4 は負傷した。組合は、X 4 の負傷は Y 1 社長の暴力によるものであると主張し、さらに団体交渉を申し入れたが、会社は、暴行傷害事件を捏造するような者とは冷静な話し合いをすることができないなどとして団体交渉に応じていない。

本件は、会社の上記団体交渉拒否が労働組合法第7条第2号所定の「正当な理由のない団体交渉の拒否」に当たるか否か、また、Y1社長の上記行為が、団体交渉拒否と相俟って、会社から組合を排除しようとした同条第3号所定の「支配介入」に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

(1) 会社は、組合が平成13年1月18日付「要求書」、同月22日付「抗議申入書」、同月29日付「抗議申入書」及び4月6日付「抗議及び申入書」により申し入れた以下の事項についての団体交渉に誠意をもって応じること。

- ① 労働協約を締結すること。
- ② 就業規則等の会社規程を手渡すこと。
- ③ 組合員の解雇を撤回すること。
- ④ 労働条件について話し合うこと。
- ⑤ 13年1月18日の暴力行為に対する責任の所在を確認すること。
- ⑥ 組合活動に対する暴力行為について謝罪し、慰謝料を支払うこと。
- ⑦ X4に対する暴力行為について謝罪し、治療費・慰謝料を支払うこと。

(2) 会社は、X4に対し、13年1月18日に行った暴力行為を謝罪し、慰謝料を支払うこと。

(3) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、主に国内の理美容業者向けの鋏及び刃物の製造・販売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60名である。

(2) 組合は、昭和54年に結成され、主に東京都内の中小企業労働者を中心として組織する地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約900名である。

2 団体交渉申入れに至る経緯

(1) X2の会社への就職と担当業務

- ① X2は、職業安定所で会社が新製品開発のデザイナーを募集している

のを見てこれに応募し、平成12年4月13日、会社に就職した。

- ② X2の当初の担当業務は、開発部でのデザインであったが、12年5月後半からは、鉄の表面に社のマークや品番等をレーザーで刻印する仕事を行っていた。他に、鉄の部品の設計や発注、グラフィック系のソフトを用いた広告業務の手伝い等も行っていた。

(2) 会社の経営状況

12年10月頃、従業員の間で、資金繰りを巡る会社倒産の噂が流れていたが、現実には同年12月頃には、会社は、従業員用の弁当代を手形で支払ったり、残業手当を減額したりするようになった。

なお、12年9月以降会社が行っていた残業手当の計算方法は、1か月当たり50万円の総枠を定め、これを全従業員の残業時間の合計で割って単価を出し、一人当たりの残業手当に反映させるというものであった。

また、12年12月中旬、Y1社長は、朝礼で「今年から来年にかけてリストラしないとやっていけない。」と発言した。

(3) X2への解雇通告

12年12月28日の就業時間後、X2は、直属の上司であったY2課長に呼ばれ、解雇を告げられた。その理由について、Y2課長は、「X2がいつも昼休みに女子社員と楽しそうに笑いながら食事をしているのが社長の癪に障ったようだ。」とか、「レーザー刻印が社長の理想どおりいかないからだと思う。」などと述べたが、具体的な理由は示さなかった。X2が、考えてみるが何日付の解雇で、解雇予告手当は何か月分出るのかと聞くと、Y2課長は、会社都合による解雇だと助成金が出なくなり、会社が危なくなるし、これからの就職活動においてX2の品位が問われ不利になってしまうだろうと社長が言っているなどと述べ、X2に自主退職を促した。Y2課長とのやり取りを10分位した後、X2は、家族とも話し合い、明日結論を出すと述べて帰宅した。

12月29日、X2が、「会社都合で辞めさせていただきます。」と言ったところ、Y2課長は、「自主退職で呑めないのならNC要員で残ってもらうことになる。」と言った。NC要員とは、当時社内で導入を模索していた24時間2交代制の要員であり、賃金等の具体的な労働条件は何も決ま

っていなかった。X 2 と Y 2 課長との話し合いは平行線をたどったため、いったん話を持ち帰り、年明けに結論を出すこととなった。

13 年 1 月 5 日、X 2 は、休暇を取り、東京都新宿労政事務所（以下「新宿労政」という。）へ相談に赴いた。その結果、新宿労政の担当者があっせんを行うことになったが、同担当者は、経営者とも直接話し合いをすることを X 2 に勧めた。

1 月 9 日、X 2 は、会社へ赴き、Y 1 社長との面談を行ったが、同社長から解雇についての具体的な説明はなかった。

(4) X 2 の組合加入

13 年 1 月 11 日、X 2 は、1 月 5 日に解雇を通告された X 3 と共に組合へ加入した。

3 団体交渉申入れと会社の対応

(1) 第 1 回団体交渉申入れ

13 年 1 月 18 日、新宿労政の担当者からあっせんが不調に終わったとの連絡を受け、組合執行委員 X 4 と X 2、X 3 の 3 名は、同日付「要求書」により、組合 M 支部の結成を通知し、前記第 1. 2. (1)①ないし④に未払い残業手当の支払いを含めた 5 項目を交渉事項とする団体交渉を申し入れるため、事前連絡することなく会社を訪問した。

X 4 らは、Y 1 社長との面会を申し入れたが、Y 1 社長は、総務部マネージャーで人事担当の Y 3（以下「Y 3」という。）に対応を指示した。応接コーナーで、X 4 が Y 3 に組合の概要等を一通り説明した後、今後の話し合いの進め方等について質問したが、Y 3 は即答できず、その都度社長の指示を受けていた。

このようなやり取りが 7、8 度続いた後、Y 1 社長が、「要求書は受け取ったんだ。帰れ、お前ら帰れ。」と言いながら応接コーナーに近づいてきた。X 4 は、なおも就業規則の提出や交渉日程の設定等について Y 1 社長に質問したが、同社長は質問には答えず、X 4 を追い返そうとした。これに対し、X 4 は、話し合った内容を確認しようとして、帰り際に Y 1 社長の方へ行くと、同社長は X 4 の肩をつかんで出口へ連れ出そうとした。片手にメモ帳等を持っていた X 4 は、バランスを崩し、近くにあった鉢植

えの方へ倒れ込み、床には鉢植えからこぼれた土が散乱した。それを見た X 2 は警察へ通報し、数分後、警察官 5 人が到着した。

同日、X 4 は、病院で両上肢・左肩・腰部挫傷により全治 1 週間との診断を受け、練馬警察署に被害届を提出した。

なお、本事件は、後に東京地方検察庁に書類送検されたが、不起訴処分となった。

(2) 団体交渉申入れ等を巡るやり取り

13 年 1 月 22 日、組合は、郵送及びファクシミリによって前記同年 1 月 18 日付「要求書」記載事項 5 項目（未払い残業手当問題を含む。）に「暴力行為」についての謝罪等 3 項目（第 1. 2. (1)⑤ないし⑦）を加えた抗議申入書を会社に送付し、1 月 18 日の事件は、Y 1 社長による暴行傷害であると非難し、団体交渉を申し入れたが、会社からの回答はなかった。

1 月 23 日、当時の組合副委員長 X 1（以下「X 1 副委員長」という。）は、会社に電話をして、前日送付した抗議申入書について説明し、連絡を求めたが、社長は 24 日まで出張との回答であった。

1 月 25 日、X 1 副委員長は、再度会社へ電話したが、Y 3 が外出中とのことで、その後会社からの連絡はなかった。

1 月 29 日、組合は、会社に 2 月 1 日午後 5 時までに団体交渉の開催について回答するよう求める抗議申入書を送付したが、同日付で会社から X 2 の銀行口座に振込送金があったのみで、団体交渉の開催についての回答はなかった。

2 月 1 日、組合は、会社に対し、上記の金員について、給与以外の金額が含まれているようなのでその明細を明らかにするよう文書にて申し入れたが、これに対する回答もなかった。

2 月 2 日、組合は、当委員会に団体交渉促進のあっせんを申請した（平成 13 年都委争第 7 号事件）。また、同日、X 3 は組合を脱退した。

3 月 26 日、あっせんが行われたが、双方の主張が一致せず、打切りとなった。

4 月 6 日、組合は、会社に対し、団体交渉の開催について 1 週間以内に回答するよう文書にて申し入れたが、回答はなかった。

(3) 本件申立てと離職後の X 2 の状況

① 本件不当労働行為救済申立て

13 年 4 月 25 日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

② 未払い残業手当について

前記 2 (2) のような処理がなされたことによって生じた未払い残業手当については、池袋労働基準監督署の担当官及び会社が、X 2 に係る分について確認作業を行い、X 2 の同意を得た後、会社は、是正勧告書に署名捺印をし、5 月 25 日、同人の指定銀行口座に振込送金した。

③ X 2 の本件離職後の状況

X 2 が離職した日付は、会社の主張によると 13 年 1 月 15 日であったが、X 2 の離職事由については、会社は、自己都合であるとするのか会社都合であるとするのかを明確にしていなかった。

X 2 は、会社を離職した後、失業給付を受給しながら技術専門校へ通い、別会社に就職した。

第 3 判 断

1 申立人の主張

- (1) 本件における解雇は、いわゆる整理解雇であるかどうかとも判然としないものであり、仮に整理解雇であったとしても、いわゆる整理解雇の 4 要件を満たすものではないことは明らかである。実際、会社は、労働者を解雇しながら、一方で職業安定所を通して労働者募集を行っていた。そして、会社は、労働者からの質問にも誠実な回答をせず、雇用関係の打切りを強行しようとした。
- (2) 会社は、組合が解雇と労働条件などの交渉を申し入れたにもかかわらず、一度も話し合いをしないのであるから、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する。
- (3) Y 1 社長自ら組合役員に対して暴力を振って傷害を負わせ、団体交渉を拒否し続ける状況の中で、組合運営は困難を極め、実態として組合は会社から排除されてしまった。こうした一貫した団体交渉の拒否、さらに組合役員への暴行傷害は、労働組合の正当な活動を嫌悪し、組合活動をすれば弾圧を受けることを他の社員に示し、会社から組合の影響力を排除し組合

の運営を困難ならしめる悪質な不当労働行為意思に基づくものであることは明らかである。よって、労働組合法第7条第3号に該当する。

- (4) 組合は、本件のような悪質な不当労働行為からの救済の実をあげるべく、「会社は、X4に対し、13年1月18日に行った暴力行為を謝罪し、慰謝料を支払うこと。」を請求する救済内容に加えたものであり、本件の事案に即して、救済の実効性あらしめる判断を期待する。

2 被申立人の主張

- (1) X2は、会社の採用面接時に、デザイナーとしての経験をアピールし、会社へ入社したが、実際は、期待された能力を有しておらず、求められた労務提供を行うことができなかった。

さらに、会社は、売上高が前年を下回る状況が続いたため、社員との話し合いによる合意の上で残業代の削減を行うなど、会社代表者をはじめとする社員全員が一丸となって懸命に努力をしてきたが、限界に達し、人員整理を敢行せざるを得ない状況に追い込まれ、X2等の解雇を余儀なくされたものである。

- (2) 組合から団体交渉の申入れがなされたことは認めるが、組合の送付した抗議申入書は、会社を一方的に攻撃するものである上に、暴行傷害事件等虚偽の事実を並べ立てて、会社に謝罪、慰謝料の支払い等を要求するものである。

本件では、Y1社長による暴行傷害事件など全く存在しないし、その存否について、組合と会社の認識が全く異なっている以上、謝罪や慰謝料の支払い請求の判断は、最終的には、適正な証拠調べを経て裁判所が行うべきものである。

また、ありもしない事実にかこつけて、団体交渉の名の下に慰謝料等の支払いを要求することは、団体交渉権の濫用にほかならない。

- (3) 組合は、委員会におけるあっせん手続においても、本件不当労働行為審査手続においても、暴行傷害事件について会社の謝罪等を求める態度に固執し続けた。したがって、本件では、そもそも話し合い（譲歩）の余地が存在しない。

また、X2から要求されていた未払い賃金の問題は、労働基準監督署担

当官の仲介により、X 2 と被申立人との間で合意に達し、既にすべて清算され、解決済みである。さらに、組合は、団体交渉の議題として、「組合員の解雇を撤回すること」、「労働条件について話し合うこと」等を掲げているが、既に X 2 は別会社において就業中であり、X 2 本人からも会社において再び働くことを希望する旨の意思は全く表明されていない。

よって、現段階で会社と組合とが団体交渉を行うことは全く無意味である。

- (4) 暴行傷害事件を捏造するような者とは相対峙して冷静な話し合いをすることができないと会社が判断したことは、やむを得ないところである。迂闊に会って話をすれば、それこそ第 2、第 3 の暴行傷害事件が捏造される危険性もあるからである。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉拒否について

- ① 会社は、13 年 1 月 18 日、団体交渉の申入れのため訪問した X 4 らを追い返して以降、その後に申し入れられた団体交渉についても一切回答を行わないなどして、団体交渉を一貫して拒否してきた(第 2. 3. (2))。
- ② この団体交渉を拒否した理由について、会社は、本件では、そもそも話し合いの余地が存在せず、既に X 2 は別会社において就業中であり、X 2 本人からも会社において再び働くことを希望する旨の意思は表明されていないとして、現段階で会社と組合とが団体交渉を行うことは無意味であると主張している(第 3. 2. (3))。

しかしながら、会社は、現在に至るまで一度として団体交渉に応じておらず、X 2 の解雇について、当委員会における審査手続においては、X 2 の能力不足が会社の経営危機と相俟って生じた複合的なものであると主張しているが、X 2 に対しても組合に対しても、その具体的な理由を説明をしていない。のみならず、会社は、X 2 の銀行口座宛に一方的に同人の解雇に伴うものとみられる金員を振込送金するのみで、その明細について組合が問い合わせても、それに対してすら回答を行っていない(第 2. 3. (2))。したがって、現在 X 2 が別会社で就労しており、会社への復職の意思がないとしても、同人の解雇を巡る諸問題について

団体交渉を行う必要性はなお存在し、現段階で団体交渉を行うことが無意味であるとは、到底いえない。

- ③ また、会社は、暴行傷害事件を捏造するような者とは、冷静な話し合いをすることができないとも主張している（第3.2.(4)）。

しかしながら、会社は、最初から団体交渉に応じておらず、その後も組合からの団体交渉申入れに対して一切回答しないなど、組合を無視する態度をとり続けているのであるから、そもそも会社には組合と交渉する意思が当初から全くなかったものと解するのが相当である。したがって、会社の上記主張は、団体交渉を拒否する口実の一つに過ぎないというべきである。

- ④ 以上のとおり、組合が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、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、労働組合法第7条第2号所定の「正当な理由のない団体交渉拒否」に当たるといわざるを得ない。

(2) 支配介入について

組合は、会社の一貫した団体交渉の拒否、さらに組合役員へのいわゆる暴行傷害は、労働組合の正当な活動を嫌悪し、組合活動をすれば弾圧を受けることを他の社員に示し、会社から組合の影響力を排除し組合の運営を困難ならしめる悪質な不当労働行為意思に基づくものであることは明らかであり、支配介入に該当すると主張する（第3.1.(3)）。

確かに、会社が、組合からの団体交渉申入れに応じようとしなかったことは事実であり、また、13年1月18日、Y1社長がX4を追い出そうとした際の何らかのトラブルの中でX4が負傷した事実は認められるが、その負傷は、偶発的な事情により生じたものと解するのが相当であり、その際のY1社長の行為が、X4への暴行を意図してなされたものとは認め難い。ましてX4らは当日事前連絡もなく会社を訪れ、組合 M 支部 の結成を通告し、団体交渉を申し入れたのであり、その時点で初めて組合の存在を知ったY1社長が、組合に対し、その運営を支配し、若しくはこれに介入しようとして何らかの有形力を行使したと解するには無

理があるというべきである。

したがって、Y 1 社長の上記行為が、団体交渉拒否と相俟って支配介入を構成するという組合の主張は、前提を欠き、採用できない。

(3) その余の請求事項について

組合は、本件事案における救済の実をあげるためには、会社をして X 4 に対し、13 年 1 月 18 日の暴力行為の謝罪と慰謝料の支払いを行わせることが必要であると主張し（第 3. 1. (4)）、その趣旨の救済を求めているが（第 1. 2. (2)）、前記(2)のとおり、X 4 が負傷した際の Y 1 社長の行為は、不当労働行為とは認められないのであるから、その余について判断するまでもなく、組合の主張・請求は、前提を欠き、失当である。

(4) 救済方法について

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貫して拒否してきたのであるから、団体交渉に応ずべきことは当然であるが、X 3 は本件申立て前に組合を脱退し、X 2 も別会社に就労しているという事情に鑑みれば、その救済方法としては、主文第 1 項のとおり命ずるのが適切である。

なお、組合は、陳謝文の掲示をも求めているが、本件における救済としては、主文第 2 項の程度をもって足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合の申し入れた団体交渉を拒否し続けたことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当するが、その余の事実については、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 15 年 4 月 15 日

東京都地方労働委員会

会 長 藤 田 耕 三