

東京、平13不75、平15.12.16

命 令 書

申立人 三多摩合同労働組合  
申立人 X

被申立人 株式会社東海技研

主 文

- 1 被申立人株式会社東海技研は、次の措置を含め、申立人Xに対する平成13年2月28日付解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) Xを原職相当職に復帰させること。復帰する支店については、被申立人会社と申立人三多摩合同労働組合とで協議の上、決定すること。
  - (2) Xに対して解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、12年9月12日付要求書に記載されている15項目の議題のうち、8月27日の解雇通告に対する謝罪、憲法と労働諸法の遵守、就業規則の常備と閲覧の3項目を除いた12項目、及び立川支店閉鎖問題の計13項目につき、申立人組合との団体交渉に応じなければならない。
- 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するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に楷書で明瞭に墨書して、本社正面玄関入口脇の社員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

三多摩合同労働組合  
執行委員長 B 殿

株式会社東海技研  
代表取締役 C

当社が、平成13年2月28日付けで立川支店を閉鎖して貴組合員を解雇したこと、及び貴組合から申入れのあった団体交渉に、同年2月28日以降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又は掲示した日を記載すること。)

- 4 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。

#### 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人X(以下「X」という。)は、被申立人株式会社東海技研(以下「会社」という。)の立川支店工事部社員であった。

Xは、平成11年11月4日に申立人三多摩合同労働組合(以下「組合」という。)に加入し、12年9月12日に組合は会社に対して同人の組合加入を通知し、会社に有給休暇問題等15項目(第1.2(2)①)を議題とする団体交渉を申し入れ、同月21日から12月23日までの間に6回の団体交渉が行われた。

13年2月2日、会社は、2月28日付けで立川支店を閉鎖し、同支店に勤務する社員は全員解雇の方針である旨を明らかにした。これに対して組合は、立川支店閉鎖の撤回を求めて団体交渉を申し入れたが、会社は、2月27日の団体交渉には応じたものの、その後の団体交渉に応じず、2月28日をもって立川支店を閉鎖し、Xら組合員(複数)を解雇した。

本件は、会社が立川支店を閉鎖してXら組合員を解雇したことが組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか否か、また、会社が2月27日の団体交渉を最後にその後の団体交渉に応じなかったことに正当な理由はあるか否か、が争われた事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、Xに対する13年2月28日付解雇を撤回し、立川支店を再開し、Xを原職に復帰させ、解雇の翌日から原職復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (2) 会社は、次に掲げる項目を議題とする団体交渉に応ずること。
  - ① 12年9月12日付要求書に記載する項目
    - ア 入社以来の有給休暇の付与、イ 残業代未払分の支払い、ウ 8月27日の解雇通告に対する謝罪、エ 交通費の支給、オ 雨天時補償、カ 月例賃金の保証、キ 社会保険加入と労働者負担分の会社負担、ク 損害保険の受取人変更、ケ 憲法と労働諸法の遵守、コ 36協定の締結、サ 週休2日制の完全実施、シ 就業規則の常備と閲覧、ス 勤務時間管理、セ 重要事項の組合との事前協議、ソ 組合活動の自由と時間内組合活動の保障
  - ② 13年2月5日付団体交渉申入書に記載する項目
    - ア 立川支店閉鎖の撤回、イ Xの解雇撤回、職場復帰
- (3) 陳謝文の交付・掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 会社は、主として屋根瓦修理工事を目的として平成3年に設立され、全国に約20の支店を持つ。業務形態としては、営業社員がいわゆる飛込みの営業活動により顧客を獲得し、この顧客先に工事担当社員を派遣して作業を行うというもので、会社の資本金は1000万円、正社員は約500名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、昭和52年10月1日に結成された個人加盟の労働組合である。東京都西部地域を中心に組織化しており、本件申立時の組合員数は約200名である。
- (3) Xは、平成11年6月に会社の横浜支店の工事部社員として採用され、同年9月に本人の希望によって立川支店に異動となった。その後Xは11月4日に組合に加入し、翌12年9月には申立外三多摩合同労働組合東海技研分会(以下「分会」という。)を結成し、分会長となった。

Xら組合員は、13年2月28日、立川支店が閉鎖された際、他の社員とともに解雇された。

なお、分会は、立川支店の閉鎖直前には同支店工事部社員15名中12名を組織したが、同支店閉鎖に伴って組合員数が減少し、3月には5名となり、本件申立時にはX1名のみとなった。

### 2 立川支店の業務等

#### (1) 立川支店で1日の作業の流れ

立川支店工事部では、毎日7時半頃から8時頃までの間に係長から仕事の段取り等の指示があり、おおよそ8時頃から朝礼を行っていた。この朝礼では、1日1人10万円分の工事をするのが目標として掲げられていた。

朝礼終了後、倉庫で材料を積み込み、現場へ向かうのは8時20分から25分くらいであった。関東地方の支店においては、現場までの所要時間は1時間以内が普通であり、立川支店では、現場までは平均して30分から40分ほどで、1時間以上かかる現場はあまりなかった。

現場で作業を開始し、10時頃に15分くらいの休憩に入り、昼休みは12時から13時までであった。午後は15時頃に15分くらいの休憩を取り、16時半頃から後片付けに入った。冬場は日没が早く、屋根の上での作業は暗くなってからは危険であるため、後片付け作業に入る時間は早めであった。

会社に帰ってくるのは17時30分から40分くらいであり、係長・班長以外の班員はタイムカードに打刻して帰宅した。

#### (2) 就業時間

会社の就業規則第7条では、始業8時、終業17時、休憩時間は午

前・午後それぞれ30分ずつと12時から13時までの1時間と定められていたが、立川支店では11年9月頃より朝礼を7時30分から行っていた。その後、朝礼は、12年8月には7時45分からとなり、さらに第2回団体交渉(12年10月8日)の後、8時から行われるようになった。会社は、朝礼の時間を変更した理由について、第3回団体交渉(10月24日)で「規則通りやるということで」と回答している。

この点についてXは、始業時間を以前のように早めの時間に戻した方が渋滞に巻き込まれずにすみ、効率が良いと提案したことがあったが、会社が朝礼の時間を改めることはなかった。

なお、会社の給与規程第7条では、「所属長の指示により、時間外・休日または深夜に労働した場合は、勤務した時間数に応じて時間外労働手当、休日労働手当、深夜労働手当を支給する。」と定められていたが、立川支店では平成10年の開設から1年間ほどは時間外労働手当が支給されていたものの、その後は支給されなくなっていた。また、12年8月までは有給休暇制度はなかった。

### (3) 安全対策

立川支店には、安全衛生についての責任者はおらず、12年夏頃までの間に、安全衛生についての研修が行われたこともない。

## 3 Xの入社から組合加入公然化までの経緯

### (1) 入社から立川支店へ異動するまで

Xは、新聞の人材募集欄で会社を知り、11年6月2日に横浜支店において同支店責任者のD部長と面接をした。

その際、賃金は日給1万円であること、勤務時間は8時から17時までであること、残業は原則としてないこと、残業の場合には法定基準に従って支給すること、勤務場所は横浜支店であること等が説明された。

Xは、その説明を了解し、横浜支店工事部社員として採用され、翌6月3日から勤務することとなった。

Xは、当初会社の寮に入っていたが、入社から2か月半ほど経過した頃に自宅通勤を希望する旨を会社に伝え、通勤可能である立川支店への転勤を願い出た。そして9月1日から立川支店で勤務することになった。

### (2) 立川労働基準署への相談と申告

Xは、会社に対し、12年7月8日には有給休暇の導入を求めて、同月23日には就業時間の厳守と超過勤務について労働基準法を守るよう、それぞれ書面で申入れをした。

その後、Xは、立川労働基準署に相談に行き、同署のL労働基準監督官に対し、有給休暇に係る労働基準法違反事実について申

告を行った。

(3) 解雇通告から組合加入公然化まで

Xが上記申告を行った後、会社は、有給休暇を導入する旨朝礼で説明をした。

8月27日の朝礼時に、工事部のE係長(以下「E係長」という。)は、Xに対して9月いっぱい解雇すると通告した。その後、会社に対してL労働基準監督官からの指導があり、同月30日の朝礼で同通告を取り消した。

前記のとおり、Xは、11年11月4日に既に組合に加入していたが、しばらくの間は会社に参加を通知せず、12年9月12日に至って、組合は、書面でXの組合加入公然化の通知、15項目の要求及び団体交渉の申入れを行った。要求の大意は、以下①ないし⑮のとおりである。

①入社以来の有給休暇の付与、②残業代未払分の支払い、③8月27日の解雇通告に対する謝罪、④交通費の支給、⑤雨天時補償、⑥月例賃金の保証、⑦社会保険加入と労働者負担分の会社負担、⑧損害保険の受取人変更、⑨憲法と労働諸法の遵守、⑩36協定の締結、⑪週休2日制の完全実施、⑫就業規則の常備と閲覧、⑬勤務時間管理、⑭重要事項の組合との事前協議、⑮組合活動の自由と時間内組合活動の保障

4 団体交渉

12年9月21日から12月23日までの間に6回行われた団体交渉の内容は、以下(1)ないし(6)のとおりである。団体交渉には、組合側はF執行委員長(当時、以下「F委員長」という。)、Xほか2名ほどが出席し、会社側は統括本部長のG(以下「G本部長」という。)、名古屋支店長のH(以下「H名古屋支店長」という。)、立川支店長のI(以下「I支店長」という。)の3名が出席するのが常であった。

(1) 9月21日の団体交渉

9月12日の組合要求書に対し、会社から、以下①ないし⑩の回答があった。

- ① 有給休暇については、入社時に遡って付与する。
- ② 残業代のうち確認できるものについては、入社時に遡って支払う。
- ③ 8月27日にE係長がXに対して行った解雇予告については、I支店長が謝罪文を書く。
- ④ 交通費については、今後も支給しない。
- ⑤ 工事部社員は屋根の上で作業を行うため、雨天の場合は作業ができなかったが、会社では雨の日は休業扱いとし、賃金は日給の7分の1しか支払われておらず、組合が、この休業は労働基準法に定める「使用者の責に帰すべき事由による休業」であ

るとして、法に従って日給の6割を支給することを求めていた点については、本社に持ち帰って検討する。

- ⑥ 日給月給制として月例賃金を保証することはできない。
  - ⑦ 社会保険加入については、会社に持ち帰り検討して、次回回答する。
  - ⑧ 損害保険の受取人変更については、次回回答する。
  - ⑨ 憲法と労働諸法の遵守については、了承する。
  - ⑩ 36協定は持ち帰って検討し、次回回答する。
- その他の事項については次回に持ち越しとなった。

(2) 10月8日の団体交渉

この日は、前回持ち帰って検討するとされた雨天時の休業補償について、会社から「雨が降るのは会社の責任ではないから補償はできない。」との回答があった。これに対して組合は、労働基準法をよく調べて補償するよう要求し、会社は、再度持ち帰って検討するとした。

また、会社が就業規則を提示し、組合はそれをコピーした。

(3) 10月24日の団体交渉

会社は、残業代について、朝の早出については時間外勤務として認めるとした。また、雨天時休業補償については「検討する時間を下さい。」と回答し、その他損害保険などの事項について労使の話合いが行われた。

この日の団体交渉は、特にトラブルもなく平穩に推移し、次回期日の決定についても、労使が対立するということではなかった。

(4) 11月14日の団体交渉

雨天時の休業補償については、入社時に遡って「支払う方向で進めています。」、11月末までに「金額は提示できます。」、「提示できたら、そう時間をかけないようにという気持ちでおります。」との回答が会社からなされた。社会保険は、加入のための準備に入っている旨の説明がなされた。

また、今後の帰社時間の問題が話し合われ、H名古屋支店長が「実際に今は、引き上げてくる時間は平均どのくらいになっていますか。」とXに問い、Xが「平均はですね、8時に出かけて、遅くとも5時15分には皆帰社しています。」、「30分くらいの現場はあまりないけれど、平均45分かかります。」と答えている。

さらに、会社は、帰社するまでの残業時間について、会社の考えは「ある程度固まっている。それについては月末までに、はっきりと私共の時間の案を提示します。」と回答し、これに対して組合は、「では組合でも、その辺の帰社の部分については、案を考えてみます。」と述べるなど、互いの意見を踏まえ、穏やかに話合いが行われた。

(5) 12月9日の団体交渉

社会保険について、労使は、過去に遡って加入することで合意した。

(6) 12月23日の団体交渉

雨天時の日数確定と残業時間の突き合わせをするため、12月27日にXと組合執行委員ら3名が名古屋の本社に行き、事務折衝をすることで合意した。

また、立川支店閉鎖の噂が出ていることに関して組合が質問したところ、会社の回答は、支店を閉鎖する計画は一切ないというものであった。

5 立川支店閉鎖

(1) C社長との面会

12年12月27日、Xら3名は、雨天時の日数確定と残業時間の突き合わせをするために本社に赴き、C社長(以下「C社長」という。)、G本部長及びH名古屋支店長と面会した。

その場でC社長は、「組合がこれ以上グダグダ言うなら、立川支店は閉鎖だ。」と述べた。これに対し、Xらが同発言の撤回を求めたところ、C社長は、同発言の撤回は拒否したものの、同社長同席の団体交渉を開催する方向での話し合いをその場で行うことには応じた。

会社は、13年1月12日付けで、組合からの要求書に対する「回答書」を組合に送付した、この回答書には、組合からの15項目の要求について、これまでの団体交渉での話し合いの内容についての確認事項が「1について制度化して有給休暇を与えています。」などと、項目ごとに書かれていた。

1月14日、F委員長が本社へ電話し、団体交渉の件でC社長と連絡を取りたい旨述べたところ、J事務長は、社長と連絡が取れないと答えた。その後23日にF委員長がH支店長に連絡をした際、H名古屋支店長は、「2項目(残業代・雨天時補償)をクリアすれば他に要求はしないのか。」と聞いたが、F委員長は「とんでもない。」と否定した。

31日、E係長がXに「立川支店は2月いっぱい閉鎖になるらしい。」「本社から説明を受けただけで詳しいことはわからない。」と口頭で告げた。

(2) 立川支店閉鎖通知

2月1日、F委員長は、組合員数名と共に立川支店に赴き、I支店長に対し、立川支店の閉鎖について問い質した。I支店長は、「本社から支店閉鎖、全員解雇の会社決定を立川支店勤務の社員に知らせるよう指示されただけで、詳細はわからない。」と述べた。

さらに翌2日、G本部長が京都支店長らと立川支店に来て、閉店の知らせと書かれた一枚の紙を示した、そこには、2月28日をもって立川支店を閉鎖すること、及び①立地条件的効率、②売上不振、③先行き営業成績上昇見込みなし、④顧客の満足を得られる支店体制の確立困難といった支店閉鎖理由が記されていた。

その場でG本部長は、「立川支店の成績が他の支店と比べ悪い。」と説明したが、組合は、成績不振を支店閉鎖の理由にすることは理解できないと主張し、閉鎖した場合立川支店勤務の社員の処遇はどうなるか質問したところ、全員解雇の方針であることが明らかにされた。組合は、会社の方針を受け入れることはできない旨表明し、社長同席の団体交渉を開催するよう求めた。

### (3) 閉鎖通知後の経緯

2月5日、組合は、立川支店の閉鎖撤回と組合員の職場復帰を求め、会社に団体交渉を申し入れた。

14日、F委員長は、名古屋支店に電話をかけ、社長からの電話が欲しい旨を話した。

21日、Xが立川支店に出向いた際、会社は2月分の給料と解雇予告手当の支払いを用意していたが、同人は、「解雇予告手当としてではなく未払賃金の一部として受領したい。」と述べ、2月分の給料のみを受け取った。

22日、組合は、本社に団体交渉の申入れを行った。

27日、立川支店において団体交渉が行われたが、C社長は出席しなかった。このときは、支店閉鎖・全員解雇の理由が明らかにされることもなく、会社側の出席者は、「社長が全てを決定したため、我々が回答することはできない。」と発言した。その場で組合は、社長出席の団体交渉を開催するよう申し入れた。

28日、立川支店は閉鎖された。

立川支店の閉鎖により、同支店勤務の社員は全員解雇となったが、営業社員(非組合員)の中には他支店へ配転された者もいた。会社は、社員に対する再就職活動の手助けとして、新聞の人員募集の広告を社員に回覧させた。

2月上旬頃には、Xら組合員4、5名が、立川支店の中に入り、休憩するということがあった。このときは、XらはE係長の了解を得て入室したが、同係長は、Xらがさしたるトラブルもなく退去するまでの間に、一度「退去するように。」と要求している。

3月19日、組合は、内容証明郵便にて団体交渉申入書を送付したが、会社は、差出人戻しで受取りを拒否し、4月28日に組合が差し出した団体交渉申入書も受取辞退として受取りを拒否した。

また、組合は、4月28日に横浜支店に赴いて支店長に対してC社長が団体交渉要求に応じるよう要請をし、5月27日に千葉支店

にも同様の要請を行った。さらに組合は、6月24日には本社に赴き、団体交渉開催要求書を提出したが、2月27日以降団体交渉は行われていない。

## 6 立川支店の営業成績

### (1) 立川支店の業績

10年3月から13年10月までの、立川支店を含む会社支店の契約実績は別表1のとおり

(注)各支店のうち、開設間もないため立川支店と比較するのは適当でないと会社が主張する横浜・岡山・堺・姫路の4支店、及び立川支店よりも開設が遅いことがわかる和歌山支店他7支店は表から除外した。

また、出来高実績に占める工事経費の割合が小さいほど利益が多く、無駄の少ない工事をしているということになるが、立川支店の11年11月の出来高実績に占める工事経費の割合は、会社支店及び系列会社支店を合わせた19支店中5番目に小さく、12年10月では全25支店中2番目である(別表2)。

現場の効率については、工事部社員1名あたりの売上げを示す「一人工」の統計がある。一人工の数字が大きいほど1名あたりの売上げが良く、作業効率が良い、ということになる。立川支店の一人工の数字は、11年11月は会社支店及び系列支店を合わせた全19支店中12番目、12年10月は全25支店中14番目である。

会社が行う工事には、ラバー工事と漆喰工事とがあり、そのうちラバー工事の方が会社にとって効率の良い仕事である。同じ売上げであれば、ラバー使用数が多ければラバー工事の比率が高いということになる。立川支店においては、11年11月の出来高実績が25,158,235円、ラバー使用数が3,842であり、12年10月の出来高実績が29,090,000円、ラバー使用数が4,474である。これは、他の支店と比べて平均的な数字である。

ちなみに会社は、立川支店の「効率の悪さ」を裏付ける疎明を何ら行っておらず、かえってこの点については、具体的なデータもなく、調査したこともないとしている。

### (2) 他支店の営業活動

立川支店閉鎖後の14年10月26日、横浜支店は、多摩地区向けの新聞に屋根瓦の広告を掲載した。

## 7 組合の街頭宣伝活動

組合は、団体交渉が行われている間はビラ配布程度のものを行っていたが、13年1月末に、立川支店閉鎖・全員解雇を告げられてからは、スピーカー等を用いた街頭宣伝活動を行うようになり、2月末頃にはC社長の自宅付近で、ビラを配布した。このビラ配布について会社は、京都支店長のKをXの自宅に向かわせ、その真意を

質した。これに対してXは、立川支店の再開と団体交渉の開催が組合の要求であると説明した。

### 第3 判断

#### 1 立川支店閉鎖と組合員の解雇について

##### (1) 申立人の主張

- ① 会社は、立川支店の閉鎖理由について、立地条件的非効率、売上不振、先行き営業成績上昇見込みなし、顧客の満足を得られる支店体制の確立困難、の4点を挙げているが、C社長の立川支店閉鎖発言などからも明らかなように、組合要求拒否の姿勢を根本的に改めなかった。そして、その組合嫌悪、組合要求否認という姿勢の延長線上に、組合の存在そのものを解体するために立川支店閉鎖・全員解雇という行為に至ったのである。
- ② 当初、会社は、工事部社員については一切転勤はさせない、営業については希望があれば転勤を認める、という説明をしていた。

会社は、営業社員については大宮支店・千葉支店などへ配転させる等の措置を講じているのに、大半が組合員であるところの工事部社員については一切雇用の確保をしていない。

過去には会社の関連企業との間で人事交流があったようだが、今回は一切なかった。また、会社に迷惑をかけた者でも会社は受け入れてきているが、立川支店の社員だけ配転させないのは、組合員だったからである。

- ③ 以上のとおり、立川支店閉鎖と組合員の解雇は、組合を嫌悪した会社が、組合員を企業外に放逐しようとしてなした不当労働行為である。

##### (2) 被申立人の主張

- ① 立川支店は平成10年初め頃に開設したが、業績悪化の傾向が顕著になっていた。

その理由としては、営業社員の手腕不足も一因となって営業面での努力が効を奏さなかったこと、Xら工事部社員の勤務態度に問題があり顧客の不評を買ったこと、同業他社が同一地域に比較的多かったせいか顧客の獲得が困難であったこと、したがってようやく獲得した顧客先(作業現場)も立川支店からは時間的に遠方の地が多く、営業活動ないし作業活動の効率も非常に悪かったことが挙げられる。

工事部社員の勤務態度については、閉鎖の3、4か月前くらいから、現場に朝10時頃到着して3時頃には引き上げてしまうというクレームが来ており、その近所での営業活動の妨げになった。

立川支店閉鎖時の平成13年1月度の会社各支店の月平均売上

げについては、支店18店のうち立川支店は13位である。しかも立川支店より下位の5支店のうち横浜・堺・岡山・姫路の4支店は開店後2年足らずと歴史が浅く、平均売上げが立川支店を下回るのも仕方ない。また、残る静岡支店はコンスタントに売上げを重ねており、立川支店は実質的に最下位であったというべきである。

- ② 受注の仕方でも、ラバー工事の方が効率が良いのだが、効率の悪い漆喰工事の方がメインになっていたり、余計なサービスを付属させた採算の悪い受注をしていた。
- ③ 安全対策が徹底できず、そのまま営業していくわけにはいかなかったことも閉鎖理由の一つである。
- ④ 閉鎖の前年(12年)の年末にG本部長は、社長に対して「立川支店存続は難しいじゃないでしょうか。」という提案をした。この提案は、お客さんからのクレームや、情宣活動による近所からのクレーム、立川支店が入っていたビルの他の会社に対する迷惑などを含めて提案したものである。
- ⑤ 会社は、各支店ごとに支店長以下、工事部及び営業担当の社員のほとんどが現地採用かつ中途入社で占められており、支店間の人事異動はほとんど実施していない。

支店閉鎖が決まった後、工事部社員には同業他社への就職の紹介・斡旋をし、また、新聞の人員募集の広告を集め社員に回覧させ、再就職活動の手助けにした。しかし、これらが実らなかったため整理解雇の結果となったものである。

13年2月2日に支店閉鎖の説明をした際、関東以外の支店なら転勤できるんじゃないか、という話もしたが、組合は、その段階では「どうして閉鎖になるんだ。」という主張だけに終始した。

このように、会社は社員の解雇回避のために努力したのである。

### (3) 当委員会の判断

- ① 会社は、当初13年2月2日には、組合に対して立川支店閉鎖の理由として、立地条件的非効率、売上不振、先行き営業成績上昇見込みなし、顧客の満足を得られる支店体制の確立困難、という4点を挙げて説明しているが、当委員会での審査において、前記(2)①ないし④のように整理しているので、以下これに沿って、会社主張の可否を検討する。

#### ア 業績悪化の傾向

- i 会社は、立川支店の営業社員の手腕不足も一因となり、営業面での努力が効を奏さず、同支店の売上げは実質的に最下位であったと主張する。

まず、立川支店の営業成績であるが、契約実績は別表1のとおり、10年3月から13年10月までの契約実績の月平均(大阪支店は12年8月、立川支店は13年1月までの月平均)が立川支店よりも悪い支店は、会社が比較対象として適当でないと主張する立川よりも開設が遅い支店を除いても、大阪・静岡・浜松と3支店ある。

この3支店のうち大阪支店は既に12年8月に閉鎖されているが、静岡と浜松については延べ44か月のうち契約実績が1千万円に満たない月が2回ずつあり、静岡はうち1回が2百万円にも満たないにもかかわらず、現在も閉鎖されていない。立川支店は最も少ない月でも1千万円を超えている。

したがって、立川支店の契約実績が静岡・浜松両支店よりも悪かったとは認められず、会社が主張するように「実質的に最下位であった」とは認められない。

次に、営業社員の能力であるが、契約実績からは、立川支店の営業社員の能力が他支店と比べて特に劣っているとは断定し難い。

さらに、会社は業績悪化の理由の一つとして営業社員の手腕不足を挙げているにもかかわらず、営業社員の中には他支店へ配転された者もいるのである(第2.5.(3))。

以上のことから、立川支店の営業社員の能力は、会社が主張するほど他支店のそれと比べて劣っていたとまでいうことはできない。

- ii 会社は、工事部社員の勤務態度に問題があり顧客の不評を買ったと主張する。具体的には、閉鎖の3、4か月前くらいから、現場に朝10時頃到着して3時頃には引き上げてしまう、という苦情が来ており、その近所での営業活動の妨げになった、ということである。閉鎖の3、4か月前は、12年の11月頃になるが、会社は従来朝礼を7時30分から行っていたのを、12年10月頃からは8時から行うように変更した経緯があり(第2.2.(2))、これが現場到着が遅くなった一因であると思われる。

また、現場を早く引き上げるという点についても、11月14日に行われた第4回団体交渉で、H名古屋支店長が「実際に今は、引上げてくる時間は平均どのくらいになっていますか。」とXに問い、Xが「平均はですね、8時に出かけて、遅くとも5時15分には皆帰社しています。」、「30分くらいの現場はあまりないけれど、平均45分かかります。」と答えている(第2.4.(4))。この会話からすると、会社は工事部社員の帰社時間をこの時期には把握していなかった

のであり、また、実際に現場を離れる時間は16時30分頃であるとみられ、会社があったと主張する「10時頃に着いて3時頃には現場を離れる」というクレームとは一致しない。

以上のことから、顧客からのクレームの有無やその内容については不明であるものの、実際に工事部社員の勤務時間が極端に短かったとは認められず、現場付近での営業活動の妨げになるほど勤務態度に問題があったとはいえない上、会社が、この点について問題意識を持っていたとも見受けられない。

- iii 次に、同業他社が同一の地域に比較的多く顧客の獲得が困難であったという点のうち、「同一の地域に同業他社が多い」か否かについては、会社はその判断基準もデータも示しておらず、「顧客の獲得が困難である」と判断しうる事実の疎明がない。

かえって、横浜支店が旧立川支店営業区域に広告を出している(第2.6.(2))ことからすると、会社は、同区域において顧客を獲得できると考えていたと解するのが自然である。

- iv 会社は、作業現場が立川支店からは時間的に遠方の地が多く、営業活動ないし作業活動の効率が非常に悪かったと主張する。

関東の支店においては1時間以内で到着できれば普通であり、立川支店では、1時間以上かかる現場はあまりなく、平均して30分から40分ほどで到着した(第2.2.(1))のであるから、「時間的に遠方の地が多かった」ということはできない。

また、朝礼時間が遅くなったことについて、Xが、始業時間を以前のように早めの時間に戻した方が渋滞に巻き込まれずにすみ、効率が良いと提案したことがあった(第2.2.(2))。ところが、会社は朝礼時間を変更した理由について、第3回団体交渉で「規則通りやるということで」としか回答しておらず、Xの上記提案について検討した様子もない。これらの事実からすれば、会社が効率を良くすることに重点を置いていたとはいえないものがある。

作業活動の効率については、一人工の統計では、11年11月は会社支店及び系列会社支店を合わせた全19支店中12番目、12年10月は全25支店中14番目(第2.6.(1))となっており、現場の効率はほぼ平均であるといえる。

さらに、立川支店閉鎖後、横浜支店は旧立川支店の営業区域に広告を出している(第2.6.(2))が、受注する工事の

現場によっては、旧立川支店から行くよりもさらに現場到着までの時間がかかるかもしれず、会社が閉鎖理由として主張する立川支店での現場到着までの時間が長いということは矛盾する営業方法であり、現場到着時間が支店閉鎖の主要な理由ではないと考えざるを得ない。

以上iないしivのとおり、会社が主張する支店閉鎖理由の一つである業績悪化の傾向が顕著であったという点については、その事実は認められず、支店の閉鎖理由とはなり得ない。

#### イ 効率の悪い受注

会社は、効率の悪い漆喰工事がメインになっていたり、余計なサービスを付属させるなど採算の悪い受注をしていたと主張するが、効率が良いとされるラバー工事について、立川支店で特に他の支店に比べてラバー工事の量が少ない事実は窺えず(第2.6.(1))、会社の上記主張を裏付けるに足りる疎明はない。

また、いわゆるサービス工事が多いのであれば、現場効率は悪い、工事経費が多いなどの傾向が表れるはずであるが、現場効率は第2.6.(1)のとおりほぼ平均であり、工事経費をみると、11年11月の出来高実績に占める割合は、会社支店及び系列会社支店を合わせた19支店中5番目に少なく、12年10月では全25支部中2番目に少ない(第2.6.(1))など、サービス工事の多さを裏付ける事実は認められない。

さらに、「効率の悪さ」について、会社は具体的なデータもなく、調査したこともないとしているのである(第2.6.(1))。

以上のことから、実際に効率の悪い受注が多かったと認めることはできない。

#### ウ 安全対策の不徹底

立川支店においては、10年の開設から12年の夏頃までの間は安全衛生についての研修は一切行われていなかった(第2.2.(3))のであり、会社が従来から安全対策を重視し、その指導を徹底していたとするには疑問がある。

したがって、安全対策の不徹底を閉鎖理由として挙げるのは失当であるといわざるを得ない。

#### エ 情宣活動による顧客、近所からのクレーム等

会社は、組合の情宣活動による近所からのクレーム、立川支店が入っていたビルの他の会社に対する迷惑などを考えた結果、支店存続は難しいと考えたとしているが、組合がマイクを使った宣伝活動を行ったのは、13年1月末に支店閉

鎖・全員解雇を通告された以降であり、それ以前には、組合はビラ配布のみを行い、マイクを使った宣伝などはしていないのであるから、上記理由の信憑性を認めることはできない。

- ② 会社は、再就職活動の手助けをしたと主張するが、支店閉鎖の説明をした13年2月2日には、全員解雇の方針であることを既に明らかにしており(第2.5.(2))、再就職活動の手助けといっても新聞の人員募集の広告を集めて回覧させる程度のことしか行っておらず(第2.5.(3))、真剣に雇用確保に努めたとは到底いえない。

しかも、支店間の人事異動はほとんどみられないと主張する一方で、立川支店閉鎖後に、営業社員については他支店への配転を行っており、組合員が多かった工事部社員については、全く配転の可能性を探っていない(第2.5.(3))。

この点について会社は、「関東以外の支店なら転勤できるんじゃないか。」という話もしたと主張するが、上記のとおり、自ら支店間の人事異動はほとんどみられないと主張しているなどのことから、にわかに信じ難い。

- ③ Xは、12年7月8日には有給休暇の導入を求めて、23日には就業時間の厳守と超過勤務について労働基準法を守るよう、それぞれ書面での申入れをし、有給休暇に係る労働基準法違反事実について立川労働基準監督署に労働基準監督官に申告を行ったところ、会社は、Xに対して解雇通告を行ったが、後に同監督官からの指導により撤回した(第2.3.(2)(3))。

また、C社長は、12年12月27日に本社にてXら3名と面会した際、「組合がこれ以上グダグダ言うなら、立川支店は閉鎖だ。」と述べている(第2.5.(1))。

これらの事実からみると、会社は、労働条件の改善を目指すXらの活動を嫌い、したがって、そのために行動していた組合と組合員を嫌悪していたものと推認するのが相当である。

- ④ 以上①ないし③の事実を総合すれば、Xら組合員の解雇は、組合と組合員を嫌悪していた会社が、組合員が立川支店工事部に集中しているところから、立川支店を閉鎖した上で、配転などの解雇回避措置を講ずることなく、組合員を企業外に放逐するためにあえてなしたものとみざるを得ない。したがって、この解雇は、組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合の組織・運営に対する支配介入にも当たるといふべきである。

## 2 団体交渉の拒否

### (1) 申立人の主張

立川支店閉鎖通告前に6回行われた団体交渉の会社側出席者は、会社を代表して責任をもって回答できるという人達ではなかつ

た。

13年2月27日に行われた最後の団体交渉においても、会社側出席者は、支店再開・解雇撤回の要求について、「社長が全てを決定するので、我々が回答することはできない。」と、当事者能力を持たないことを自ら認めた無責任極まりない発言を行った。

団体交渉では合意された事項もあり、秩序ある話合いが行われていた。団体交渉の席上、会社側が法律を全て守っていたら会社が成り立たない等の発言をしたときに、組合員が大きな声を出すということはあっても、机を叩くようなことはなく、団体交渉は進展した。

組合が街頭宣伝活動を行ったのは立川支店閉鎖・全員解雇を通告された以降であり、団体交渉が実際に行われていた頃は、外に対しての活動はしていない。

支店閉鎖に至る会社の説明は、極めて抽象的な表現に止まっており、会社には支店閉鎖に伴う議題での団体交渉に応ずる義務がある。そして、未払い残業代、未払い休業補償、社会保険未加入による不利益の回復等を議題とする団体交渉は、たとえ支店閉鎖による解雇措置が行われ雇用関係が断絶したとしても、上記議題での団体交渉について組合から申入れがあれば会社は応ずる義務がある。

## (2) 被申立人の主張

- ① 本件では労使の主張が平行線を辿り、同じ議論が繰り返され、主張を出し尽くして、進展する可能性がなかったのであるから、団体交渉の打切りもやむを得なかった。会社が一度説明したことに対し、また質問が出たり、意見が出たりしていた。2回目から6回目の交渉まで、言っている内容は同じことばかりであった。
- ② 会社が団体交渉を拒否したのは、組合の不誠実な態度が原因である。団体交渉の席上、大声で会社側を罵倒したり、机を叩く等の威嚇的態度に出た(特に第2回目はかなり威圧的であった。)ために、秩序ある団体交渉が期待できなかった。
- ③ 団体交渉の都度、組合は支店前の路上で数時間にわたって大音量のスピーカーで会社を非難し中傷する街頭宣伝活動を行い、近隣住民から苦情が会社に殺到した。
- ④ 組合は、団体交渉が継続しているにもかかわらず、かかる話合いによる解決そのものを自ら否定するような行動、すなわち、何回にもわたって長時間、本社や立川支店前で大音量のスピーカーを用いて街頭宣伝活動を行い、「社長、G、Hは出て来い。」などと言い立て、立川支店を多人数で不法占拠するとい

う明白な違法行為に及んだため、会社は団体交渉申入書の受取りを拒否するに至ったのである。さらに組合は、会社を一方的に非難するビラを会社や社長の自宅付近で配布するなどもしたのである。

(3) 当委員会の判断

13年2月27日の団体交渉を最後に、その後組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否したことに正当な理由があるか否かについて、以下検討する。

① 団体交渉内容の進展

会社は、労使の主張が平行線を辿り、進展する可能性がなく、2回目から6回目まで言っている内容は同じことばかりであったと主張する。

しかし、各回の団体交渉における会社側の「検討する時間を下さい。」「月末までに、はっきりと私共の時間の案を提示します。」といった回答(第2.4.(3)(4))や、組合の「では組合でも、その辺の帰社の部分については、案を考えてみます。」との発言(第2.4.(4))をみると、同じ議題が繰り返し話し合われたのは、会社が毎回持ち帰って検討するという形をとっていたため、各議題の話合いが一度では終わらなかったからである。また、議題の中身については、朝の早出については時間外勤務として認めること、社会保険の加入の準備をすることなどが合意されており、雨天時の日数と残業時間については会社と組合とで突き合わせをするための日程を決めるなど、明らかに進展が見られる。さらに組合は対案を出す意思があることを示しており、一方的に会社の回答を拒否するだけではなかったことが認められたのであるから、話合いが進展する可能性がなかったとはいえない。

② 団体交渉での組合の態度

会社は、組合の不誠実な態度が原因で、秩序ある団体交渉が期待できなかったとも主張する。

しかし、第3回、第4回団体交渉では、会社が主張するような組合の威嚇的態度はみられず(第2.4.(3)(4))、第6回団体交渉では事務折衝の日程を決める(第2.4.(6))など、その後の交渉の継続を感じさせる内容となっている。また、会社は、第2回目はかなり威圧的であったと主張するが、その後3か月で4回の団体交渉が行われているところからも、秩序ある団体交渉が期待できないほどに申立人らが不穏当かつ不誠実な態度であったとは認め難い。

③ 会社は、組合が団体交渉の都度街頭宣伝活動を行い、近隣住民から苦情が殺到した、と主張しているが、「近隣住民から

の苦情」がどのようなものであったか、具体的な内容は何ら示しておらず、しかも、組合がスピーカー等を用いた街頭宣伝活動を行うようになったのは、立川支店閉鎖・全員解雇を通告されて以降である(第2.7)ことからすると、「団体交渉の都度苦情が殺到した」ものとは認められない。

- ④ 会社は、団体交渉が継続しているにもかかわらず、組合が話し合いによる解決を自ら否定する行動に出たため、申入書の受取りを拒否するに至ったと主張し、組合の具体的な行動として、ア 街頭宣伝活動、イ 立川支店占拠、ウ 会社や社長宅付近でのビラ配布行動の3点を挙げる。

ア 街頭宣伝活動

中山委員長は、12年12月23日の第6回団体交渉から、翌年2月27日の団体交渉までの間に、団体交渉の件で会社に電話をかけるなどしているが、団体交渉開催について会社の態度が明確にされないまま、1月31日に支店閉鎖が明らかにされた(第2.5)。

したがって、組合は、12年に行われた6回の団体交渉と同年12月27日の本社での話し合いを踏まえて、次回団体交渉の期日を設定しようとしていたのであり、専ら話し合いによる解決を目指していたとみることができる。

この組合の行動に対し、会社は事前の説明もないまま、突如として立川支店閉鎖を通告しており、これは、むしろ会社が話し合いによる解決を望まず、一方的に会社の決定を押し通そうとした結果であるとみざるを得ない。

なお、2月27日に立川支店において団体交渉が開催されているが、このときは支店閉鎖・全員解雇の理由も明らかにされず、会社側出席者は、社長が全て決定したため、自分達が回答することはできないと発言する(第2.5(3))など、ほとんど団体交渉としての実質を備えたものではなかった。

そもそも組合が街頭宣伝活動を始めた切っ掛けが立川支店閉鎖・全員解雇の通告であったことから、会社が当時、通告前に組合と話し合いの場をもっていたならば、組合が大規模な街頭宣伝活動を行うまでには至らなかったとも考えられるのであるから、組合の行動をもって話し合いによる解決を否定するものとみることができない。

イ 立川支店占拠

会社は、組合員が会社側の退去要求を無視して立川支店を半日近く不法に占拠したと主張する。

しかし、事実としては、Xら4、5人の組合員が休憩のためにE係長の了解を得た上で入室したというものであり、Xらが

平穩に退去するまでの間には同係長が一度退去を要求したのみである(第2.5.(3))。したがって、Xらの上記行為は、到底不法占拠などといえるものではない。

#### ウ 会社や社長宅付近でのビラ配布行動

13年2月末頃に、組合がC社長の自宅付近でビラを配布した事情について会社は、京都支店長をXの自宅に向かわせ、その真意を質している(第2.7)が、その後、ビラ配布に関して組合に対し何らかの要求をした事実は認められず、また、当委員会における審査において初めて、ビラ配布を団体交渉拒否の理由の一つとして主張したのである。

これらのことから、組合のビラ配布行動と会社の団体交渉拒否の事実との因果関係は、甚だ弱いというべく、そうすると、本件団体交渉拒否の時点で、組合のビラ配布行動を団体交渉拒否の理由として会社が意識していたと認めるには十分でない。

- ⑤ 以上①ないし④を総合して判断すると、会社の主張は、いづれも団体交渉申入れを拒否する正当な理由とはなり得ないから、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといふべきである。

### 3 救済方法について

- (1) 組合は、立川支店の再開とそこへのXの復帰を求めているが、現に同支店は閉鎖されており、本件における現実の救済としては、支店再開まで命ずるのは相当でないとする。

したがって、Xの原職も存在しないことになるが、本件においては、他に支店があり、立川支店以外でも同様の仕事を行うことができることから、勤務地については、会社と組合との協議の上決定するよう主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、会社工事部社員は日給制であるため、賃金相当額については、Xの解雇前3か月間の平均をもって計算することとする。

- (2) 団体交渉については、12年9月12日付要求書に記載されている15項目の議題のうち、8月27日の解雇通告に対する謝罪、憲法と労働諸法の遵守、就業規則の常備と閲覧は、既に履行済み若しくは会社が了承した議題であるため、団体交渉議題として命ずるのは相当ではない。また、13年2月5日付要求書のうち、Xの解雇撤回、職場復帰については主文第1項で救済を命じており、立川支店閉鎖の撤回については、閉鎖の撤回そのものについての団体交渉を命ずるのは相当でない。よって、主文第2項のとおり命ずることとする。

### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成13年2月28日付けで立川支店

を閉鎖して組合員を解雇したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、また、同年2月28日以降、組合が申し入れた団体交渉を拒否したことは、同法同条第2号に該当する。

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12月16日

東京都地方労働委員会  
会長 藤田 耕三

「別紙 略」