

## 命 令 書

申立人 連帯労働者組合

申立人 X1

被申立人 渡辺工業株式会社

上記当事者間の都労委平成 11 年不第 70 号事件について、当委員会は、平成 16 年 7 月 6 日第 1373 回及び同月 20 日第 1374 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、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 被申立人渡辺工業株式会社は、平成 10 年 7 月 14 日付解雇通知書による申立人 X1 の解雇をなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させ、解雇の翌月以降同人が原職に復帰するまでの間、同人に支払われるべき賃金相当額と既に支払われている金員との差額を支払わなければならない。
- 2 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連帯労働者組合に交付しなければならない。

### 記

年 月 日

連帯労働者組合  
執行委員長 X2 殿

渡辺工業株式会社  
代表取締役 Y1

当社が、貴組合員 X1 氏を平成 10 年 7 月 14 日付けで解雇したこと、及び 10 年 12 月 26 日以降貴組合から申入れのあった同氏の解雇に関する団体交渉について、団体交渉を開催しても解決の見込みがないとして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。

### 理 由

- 第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨
- 1 事案の概要

本件は、被申立人渡辺工業株式会社が、申立人連帯労働者組合に加入した申立人 X1 を、被申立人会社の下請業者にリベートを要求したことなどを理由に解雇したこと、及び同人の解雇に関する団体交渉を第 10 回をもって打ち切り、以後は団体交渉を再開しても解決の見込みがないとして、団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当た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) 被申立人会社は、申立人 X1 に対する平成 10 年 7 月 14 日付解雇通告を撤回し、原職に復帰させること。
- (2) 被申立人会社は、申立人 X1 に、10 年 7 月 21 日から原職に復帰するまでの間に支払われるべき賃金相当額を支払うこと。
- (3) 被申立人会社は、申立人組合との団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 謝罪文の掲示

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人渡辺工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、土木建築工事等を業とする株式会社である。本件申立時の従業員数は 11 名であり、事業所を主取引先である東京大学構内に置き、同大学からの依頼を受け、下請会社に工事を発注するなどしていた。
- (2) 申立人連帯労働者組合(以下「組合」という。)は、平成元年 6 月 29 日に結成された地域を基礎とするいわゆる合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は 112 名であった。
- (3) 申立人 X1(以下「X1」という。)は、4 年 2 月に会社に入社し、配管工事などを自ら行うほか下請会社の監督に携わっていたが、10 年 7 月 14 日付けで会社から解雇された。また、X1 は、後記の経緯を経て同年 6 月 26 日に組合に加入していた。

### 2 X1 に対する退職勧奨、X1 の組合加入

- (1) 会社の Y1 社長(以下「Y1 社長」という。)は、X1 の入社 2 年後頃から、X1 が賃上げ要求をしたことなどに問題があると考えていた。そして、10 年 6 月 2 日、X1 が、会社への電話で飲酒運転を疑わせる発言をしたことから、6 月 18 日、Y1 社長は、X1 に、①嘘が多い、②会社の信用を著しく傷つけた、③酒気帯び運転をした、④会社の車の私的使用をした、⑤会社の車に女性を乗せて就業時間中に走っているのを見た人がある、の 5 点を挙げ、就業規則違反であるとした上、懲戒だと退職金が 1 円も出ないので自分で退職届を出したほうがいいなどと退職を勧めた。

これに対し X1 は、③は、事実と違う、⑤は、妻が足をけがしたときに病院へ運んだことだと思ふなどと説明したが、Y1 社長は、本当は懲戒なのだから、とにかく退職届を出して円満に辞めるよう繰り返し説得した。

その後、会社は、連日のように X1 に退職届の提出を迫った。

(2) 6月26日、X1は、会社に退職する意思がない旨の通知を提出したが、会社が退職届を出さないのであれば解雇するなど述べたため、同日、組合に加入した。

(3) 6月29日、組合は、会社に、X1が組合に加入したことを通告するとともに、X1に対する退職強要等を議題とした団体交渉の開催を要求する団交開催要求書を提出した。

同日、会社は、組合に対し早急に検討して結果を出すので、団体交渉開催まで X1 を自宅待機とし、その間の給与は保証すると回答し、また、翌30日、弁護士を探しているので団体交渉開催は待つて欲しいと述べた。

(4) 会社は、Y2 弁護士(以下「Y2 弁護士」という。)と Y3 弁護士及び Y4 弁護士(以下「Y3 弁護士ら」という。)とに、それぞれ別に相談をしたが、双方の弁護士に、他の弁護士と相談していることは告げていなかった。そして、Y2 弁護士が、会社の述べる理由で X1 を解雇するには無理があると考えていたことから、会社は、Y3 弁護士らに組合との交渉を依頼し、7月9日に団体交渉を開催することとなった。

### 3 第1回団体交渉とその後の経緯

#### (1) 第1回団体交渉

① 7月9日、第1回団体交渉が開催され、Y3 弁護士らが出席した。

Y1 社長は、6月18日付けで X1 に解雇通告を行った旨発言し、解雇理由として、ア 重要書類(日誌ノート)の持出し、イ 下請業者への金品の要求及び授受(テレビ・ビデオ等、宿泊費2万円のほか、1~2万円を十数回)、ウ 会社の車の私的使用・飲酒運転、エ ガソリン使用量が多い、オ 会社の車の無断使用、カ 業務指示に従わない(日報提出等)、キ 協調性がない(同僚への嫌がらせ)、ク 業務内容を同業者に漏らした(機密漏洩)、の8点を挙げた。

② これに対し組合は、6月18日は退職強要であって正式な解雇通告とはいえないし、仮にそれが解雇通告であったとしても6月29日に X1 を自宅待機とすると回答したのであるから、矛盾すると指摘した。また、X1 は、私用で車を使用した飲酒はしていない、テレビ等は受け取ったが要求はしていないなどと反論し、以前から車の燃費が悪いと会社に訴えていたことを述べた。

なお、X1 は、当委員会に提出した11年11月16日付準備書面等において、下請業者の T(個人事業者)から、要求したわけではないがテレビやビデオを受け取ったこと、及び出張時に宿泊費2万円を借り、返そうとしたが T が受け取らなかったことを認めている。

③ そして、Y3 弁護士は、この団体交渉において、会社のいう X1 に対する6月18日付「解雇」通告を撤回し、今後は X1 の就労再開に向けて話し合う旨発言し、次回団体交渉を7月17日に行うこととなっ

た。

(2) 第1回団体交渉後の経緯

- ① 7月13日、会社は、Y3 弁護士らが上記「解雇」通告を撤回したことから、弁護士の交代を考え、Y2 弁護士に、第1回団体交渉の経緯を説明し、今後の対応について相談したが、Y3 弁護士らが出席したことは話さなかった。

同日、Y2 弁護士は、T に陳述書を作成させた。陳述書には X1 に金品を要求され、会社に提出する見積書にその金額を上乗せするように指示されたこと及び実際には行っていない架空の工事の請求書を会社に出すように要求されたこと並びに上乗せ見積の実例として東京大学の池之端宿舎工事が記載されていた。

- ② 7月14日、Y2 弁護士は、T の陳述書を基に、X1 を7月14日付けで即日解雇する旨の同日付解雇通知書を作成し同人に送付した。同通知書には、ア 会社の下請業者に対し、反復継続して多額のリベートを要求し、かつ受領して、もって会社の名誉及び信用を著しく毀損したこと、イ 会社の下請業者に対し、反復継続してリベート相当額を下請工事の見積額に上乗せして見積書及び請求書を作成するように要求し、会社に上記見積書を提出させて、会社を欺罔したこと、ウ 会社の下請業者に対し、反復継続して実際には工事を行っていないにもかかわらず、工事を完了したかのように装って、架空の請求書を会社に出すように要求し、もって会社を欺罔しようとしたこと、これらは会社の就業規則の懲戒免職事由(職務に関し、不当に金品その他を授受して私利を得ようとしたとき及び故意または重大な過失により会社の名誉信用を毀損し、または会社に重大な損害を与えたとき)に相当するが、諸般の事情を考慮し、X1 を通常解雇に処する旨記載されていた。

また、Y2 弁護士は、組合にも、X1 を解雇すること及び本件に関する窓口は自分であることを内容とする7月14日付通知書を送付した。

なお、7月14日以前に会社がTの見積書や請求書の改ざんなどについて、X1 に質したことはなく、また、その後も会社が東京大学に上乗せ請求による損害を賠償したとか、あるいはTへの発注を打ち切るなどの措置をとったことはない。

- ③ 組合は、通知書が面識のない弁護士からであり、また次の団体交渉を予定していることから、Y2 弁護士及びY3 弁護士らに電話で問い合わせた。Y2 弁護士は、組合からの電話により第1回団体交渉にY3 弁護士らが出席していたことを知り、7月16日、会社の代理人を辞任した。また、同日、Y3 弁護士らも会社の代理人を辞任した。

そして、組合は、団体交渉予定日であった翌17日に会社に赴いたが、結局団体交渉は行われなかった。

- ④ 7月21日、組合は、会社に抗議並びに要求書を提出し、第1回団

体交渉では6月18日付解雇通告は撤回するとの結論だったのにもかかわらず、7月14日付解雇通知書を送り、約束した団体交渉を中止したことなどについて抗議するとともに、早急に団体交渉を開き、X1の解雇を撤回して原職に復帰させることを要求した。

- ⑤ 会社の給与は20日締めであり、X1は7月14日付で解雇となったが、会社は、7月22日、7月分給与全額と解雇予告手当をX1の金融機関口座に振り込んだ。組合は、解雇予告手当について、「8月分給与として仮に受領し、本争議が解決した時点で精算いたします。」との通知を会社に送付した。また、7月23日付けで、健康保険組合からX1に、7月15日に健康保険の資格を喪失しているとの通知が届いた。

#### 4 第2回以降の団体交渉

##### (1) 第2回ないし第5回団体交渉

- ① 7月24日、Y5弁護士(以下「Y5弁護士」という。)は、組合に会社と組合との間の一切の件について代理することになった旨の同日付通知書を送付し、以後の団体交渉に出席した。

組合は、改めて7月31日付けで会社に対して、7月14日付解雇通告及び第1回団体交渉以降の経過を議題とする団交開催要求書を提出し、同時に、次回団体交渉までに、解雇通知書にある解雇理由の具体的事実を明らかにすること及び就業規則の送付を求めた。会社は、8月3日に就業規則を組合に送付したが、解雇理由の具体的事実には触れなかった。

- ② 第2回ないし第4回団体交渉は、8月5日、28日、9月8日に開催された。この3回の団体交渉では、解雇手続と解雇理由について話し合われたが、会社は、組合が求めた解雇理由に関する証拠書類を組合に提示することはなかった。
- ③ 9月27日、第5回団体交渉が開催され、組合は、「抗議並びに要求書(2)」を会社に提出した。同文書で組合は、改めて解雇理由に関する証拠書類の開示を求めた。

##### (2) 第6回ないし第8回団体交渉

- ① 10月9日、第6回団体交渉が開催され、会社は、上乘せ請求について実例としてTが作成した池之端宿舎工事の会社への見積書及び請求書の金額等をホワイトボードに記入し説明した。これに対し、組合は、10月15日付けで、上記見積書の上乗せとされる金額や架空工事の要求について求釈明書を会社に提出した。

- ② 10月19日、第7回団体交渉が開催され、会社は、組合の求釈明に対する回答書を組合に提出した。組合は、10月28日付けで、池之端宿舎工事の東京大学への請求書やTの見積書の内訳等を明らかにするよう再求釈明書を会社に提出した。

- ③ 11月4日、第8回団体交渉が開催され、会社は、工事の日程と下

請業者への発注額を記載した回答書と、T の見積書及び請求書を提出した。これらの書類は手書きで、修正があったり、計算やメモが書き込んであったりするものもあった。

また、会社が上乘せと主張していた金額は、この数回の団体交渉の中で何度か変更された。そして、組合は、再三 T の団体交渉への出席を求めていたが、会社はこれに応じなかった。

(3) 第 9 回及び第 10 回団体交渉

① 11 月 27 日、第 9 回団体交渉が開催され、会社は、池之端宿舍工事の東京大学への請求書等を組合に示し説明したが、請求書を東京大学の要求によって分割していることが判明したり、会社が X1 の人件費の計上方法が安すぎると逆の主張をしたこともあり、金額や根拠をめぐる紛糾し、結局会社が上乘せと主張する金額すら明らかにならないまま推移した。

そして、会社は、団体交渉において提示することはなかった T の陳述書の信用性を主張し、次回に結論を出すと述べ、組合は、立証不十分だ、後から解雇理由を探してくるから辻褃が合わないのだ、などと反論した。

② 12 月 8 日、第 10 回団体交渉が行われた。当初、それまで団体交渉に出席していなかった会社の非常勤顧問の出席について、組合と会社でやりとりがあったが、Y5 弁護士が同顧問を退席させた。そして、会社は、「最終決定として、組合に解雇手続の不備があったことを縷々指摘されたが、不当労働行為には当たるものではないと考えるので、解雇撤回はしない、解雇理由は解雇通知書のとおり」などと述べ、団体交渉を打ち切った。組合は、さらに解雇撤回を求めていくと述べ、Y5 弁護士に今後も窓口となって貰いたいので辞任しないよう要請した。

12 月 21 日、Y5 弁護士は、16 日に契約の終了により代理権が消滅したことを組合に通知した。

5 本件不当労働行為救済申立て

(1) 組合は、会社に、10 年 12 月 26 日付けで、X1 の解雇に関する団体交渉の開催を要求した。会社が回答しなかったため、さらに組合は、11 年 2 月 27 日付けで団体交渉の開催を要求した。

これに対し会社は、3 月 2 日付けで、「その後何らの事情の変化もなく、団体交渉を再開しても問題の解決の見込みはありませんので、当社としては団体交渉を再開する意思はありません。本件の早期円満解決のため、X1 氏の退職を前提とした話し合いには応ずる用意があることを申し添えます。」と回答した。

そして、組合の 3 月 19 日付抗議並びに団体交渉開催要求書、会社の同月 24 日付回答書でも同様のやりとりが行われた。

(2) 組合は、11 年 7 月 13 日、当委員会に本件不当労働行為救済申立て

を行った。

そして、その後も、組合と会社との団体交渉は開催されていない。

なお、会社は、当委員会の審査において、池之端宿舎工事以外に、X1 が T に上乗せを要求した実例として、東京大学の乗鞍観測所のタンク据付工事及び工学部消火栓工事についても主張している。

### 第3 判断

#### 1 X1 の解雇について

##### (1) 申立人らの主張

会社は、従前は X1 に任意退職を求めていたが、X1 が組合に加入して以降、X1 の解雇を強行する方向に転換し、第 1 回団体交渉において、解雇撤回と就労再開を確認しながら、数日後に解雇理由を捏造した解雇通知書を送付した。これは、組合や組合員である X1 を嫌悪して行った不当労働行為である。

##### (2) 被申立人の主張

会社が 7 月 14 日付けで X1 を解雇したことは、X1 に就業規則違反の不正行為があったことを理由とする正当なものである。また、会社は、組合が本件に最初に関与した 6 月 26 日以前の 6 月 18 日に X1 に自主退職を求めており、本件解雇は、組合加入を契機に行われたものではなく、不当労働行為には当たらない。

##### (3) 当委員会の判断

①ア 7 月 9 日に会社は、X1 に 6 月 18 日付けで「解雇」通告したとして解雇理由を 8 点挙げているが、このうち X1 は、T からテレビ等を受け取り、宿泊費として借りた 2 万円を返していないことを認めている(第 2, 3(1)①②)。そして、X1 はこれらを要求したことがなく、宿泊費については返そうとしたものの受け取らなかったという。しかし、X1 と T は、元請けの監督者と下請業者の関係にあり、これらテレビや金銭等が、いわゆる賄賂の性質を帯びることから、会社が X1 の不正行為を疑うことには無理からぬ点がある。したがって、X1 自身は、職業人として厳に自らを戒めるべきであり、また、会社が同人の行為は就業規則上何らかの懲戒事由に当たると考えたとしても、一概に否定できるものではない。

イ しかし、会社が示した解雇理由のうち、上記を除く 7 点については、いずれについても事実が明らかでなく、解雇理由に相当することが疑わしいものもあり、そして、会社は 7 月 9 日の団体交渉において上記 6 月 18 日付「解雇」通告を撤回すると発言し(第 2, 3(1)②③)、結局、会社は、7 月 14 日までは X1 の解雇は困難であるとして、同人に退職勧奨を行っていたものと認められる。

②ア 次に、会社が 7 月 14 日付けの解雇の理由として挙げている、X1 が T に上乗せ等の不正を要求した点については、会社が提示した見積書等は、手書きで修正や書込みが見られる上(第 2, 4(2)③)、

東京大学の要求により請求書を分割した(第2, 4(3)①)ことなどにより X1 の不正の確たる証拠とはいえない。そして、組合と会社との団体交渉においては、会社が上乗せと主張していた金額は何度か変更され(第2, 4(2)③)、会社は上乗せの金額すら明確にすることができなかった(第2, 4(3)①)ことが認められる。

さらに、会社は、当委員会の審査において、X1 の上乗せ要求の実例として池之端宿舎工事以外の工事についても主張したが(第2, 5(2))、結局、X1 に不正があったことを認めるに足りる事実を疎明するには至っていない。

イ そして、会社は、7月14日付けの突然の解雇通告まで、X1 に対して不正の事実を質したとは認められず、また、東京大学や T への対応策を講じた事実も認められない(第2, 3(2)②)。

③ア 会社は、X1 の組合加入以前に退職勧奨を行っていたことが認められる。しかしながら会社は、組合に加入したことを知った後、X1 の解雇を進めることを目的として弁護士を選任し(第2, 2(4))、それまでの退職勧奨を解雇通告であったと主張した(第2, 3(1)①)ものの、これを Y3 弁護士らが撤回すると、弁護士を Y2 弁護士に替えて、わずか1か月足らずの間にそれまで主張していなかった見積書や請求書の改ざんや架空の請求書の捏造を反復継続していたことに解雇理由を変更して解雇を通告し(第2, 3(2)①②)、解雇予告手当の支払いや健康保険の資格喪失手続を迅速に進めるなど(第2, 3(2)⑤)、いわば手段を選ばず X1 の解雇を強行したことが窺われる。そして、会社は、前記のとおり、団体交渉及び当委員会の審査においても、解雇理由の正当性について十分な説明や疎明を行っていない。

イ 結局、会社は、まず組合に加入した X1 の解雇を先に決め、その後解雇理由を付したものと認めざるを得ず、本件解雇が X1 の組合加入を契機に行ったものではないという会社の主張は採用できない。

④ 以上要するに、会社は、かねてから X1 に退職を勧奨していたものの、同人がこれに応ぜず、かえって6月18日付「解雇」通告の撤回に追い込まれた事態を打開すべく、翌月14日には突然、具体的な事実の裏付けのない理由を列挙して強引に解雇を強行したものと認められるところ、この会社の X1 に対する対応の変化は、同人が組合に加入し、組合とともに会社に対抗するに至ったことが主たる原因であると解するのが相当であり、後記の会社の組合との団体交渉における対応を併せ考慮すると、本件解雇は、会社が X1 の組合加入及び同人の組合活動を理由として行った不利益取扱いに当たるといふべきである。

## 2 団体交渉について

(1) 申立人の主張

組合と会社との団体交渉は 10 回まで行われたが、団体交渉が回を重ねることになったのは、専ら会社の対応が原因となっているものである。会社は、団体交渉で、解雇理由や解雇手続について、明確な説明をしていない。とりわけ、会社が上乗せ見積の実例としてあげた池之端宿舎工事についても十分説明されておらず、第 8 回団体交渉までは会社主張の裏付けとなる資料についても提出されなかった。

しかし、会社は第 10 回団体交渉において「解雇は撤回しない」という結論のみを告げ、団体交渉を打ち切り、以後の組合の団体交渉の申入れを正当な理由なく拒否している。

(2) 被申立人の主張

組合と会社とは、10 回にわたり長時間の団体交渉を行い、第 10 回団体交渉において、会社は、解雇撤回はしないとの結論を出し、団体交渉を打ち切る旨述べ、組合もこれを是認した。

その後、組合からの団体交渉開催要求に対し、会社は、X1 の退職を前提とするならば、話し合いに応じる用意があるとの姿勢を示したが、組合は X1 の職場復帰を主張し、状況に変化がなく、団体交渉を開催しても全く解決の見込みがないことから応じなかったものであり、不当な団体交渉拒否とされるいわれはない。

(3) 当委員会の判断

① まず、会社は、第 10 回団体交渉での団体交渉の打ち切りを組合も是認したというが、組合は、Y5 弁護士に今後も窓口となって貰いたいので辞任しないよう要請し(第 2, 4(3)②)、その後、団体交渉を申し入れているので(第 2, 5(1))、打ち切りを是認したとはいえず、会社の主張は失当である。

②ア 次に、組合と会社の交渉の経緯を見ると、第 1 回団体交渉後に会社が二重に依頼したことから弁護士が辞任する(第 2, 3(2)③)事態となり、第 10 回団体交渉においてそれまで団体交渉に出席していなかった会社の非常勤顧問が出席する(第 2, 4(3)②)など、会社側の責任で混乱が生じたことが認められる。

イ また、会社は、組合が再三要求した解雇理由に関する証拠書類として、第 8 回団体交渉に至ってようやく見積書及び請求書を提出したものの(第 2, 4(2)③)、X1 が上乗せしたとする金額すら明らかにしていないことが認められる。そうすると、会社は、X1 の解雇理由について、団体交渉において組合が理解できるよう十分な資料の提示と説明を行ったものとはいえない。

ウ そして、会社は、第 10 回団体交渉の直後に、団体交渉の経緯を知る弁護士との契約を終了させ(第 2, 4(3)②)、以降の団体交渉に応じていない(第 2, 5(1))。

③ 以上を総合すると、会社は、X1 を解雇としながら、二重依頼によ

る弁護士の辞任などによって団体交渉を混乱させ、証拠となる書類を組合に容易に提示せず、解雇理由を十分説明することができないまま交渉の回数のみを重ね、団体交渉を開催しても解決の見込みがないとして団体交渉を打ち切り、その後組合の要求する団体交渉に応じていないのであるから、会社の上記対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

### 3 救済方法について

#### (1) 不利益取扱いについて

組合及び X1 は、10 年 7 月 21 日以降の賃金相当額の支払いを求めているが、前記認定のとおり X1 には 10 年 7 月分の賃金が既に全額支給されていること及び解雇予告手当が支給されていることから、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

#### (2) 団体交渉について

組合は、X1 の解雇について団体交渉の開催を求めているが、既に主文第 1 項において、X1 の解雇をなかつたものとする事及び賃金相当額の支払いを命じており、さらに団体交渉の開催を命ずるのは相当ではないので、主文第 2 項のとおり文書交付を命ずることとする。

なお、組合が X1 の原職復帰後の労働条件について、団体交渉を申し入れた場合には、会社は、これに誠意をもって応じる必要があることを付言する。

### 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成 10 年 7 月 14 日付けで X1 を解雇したことは、労働組合法第 7 条第 1 号に、同年 12 月 26 日以降組合の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 16 年 7 月 20 日

東京都地方労働委員会  
会長 藤田耕三