

命 令 書

申立人 東京東部労働組合

申立人 東京東部労働組合セントラルエンジニアリング支部

被申立人 セントラルエンジニアリング株式会社

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 52 号及び同年不第 78 号事件について、当委員会は、平成 16 年 8 月 24 日第 1376 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、同小幡純子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人セントラルエンジニアリング株式会社は、申立人東京東部労働組合セントラルエンジニアリング支部副委員長 X1 に対する平成 15 年 3 月 20 日付配置転換、同月 31 日付自宅待機及び同年 5 月 31 日付雇止め(解雇)を、いずれもなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させ、同人に対して、雇止め(解雇)から原職復帰までの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合らからの 15 年 8 月 28 日付団体交渉申入れを、支部が会社と関係のある組織であるか否かが明らかでないとして拒否してはならず、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 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 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の要旨

1 事案の概要

被申立人セントラルエンジニアリング株式会社(以下「会社」という。)代表取締役 Y1(以下「Y1 社長」という。)は、平成 15 年 3 月 20 日、申立人東京東部労働組合セントラルエンジニアリング支部(以下「支部」という。)の副執行委員長 X1(以下「X1 支部副委員長」又は「X1」という。)に対し、会社の受託する独立行政法人放射線医学総合研究所(以下「放医研」という。)のボイラー室の業務への派遣による勤務(以下「放医研ボイラー室への派遣勤務」という。)から、本社への配置転換を通告した。その後、会社は、3 月 31 日、上記配置転換を自宅待機命令に切り替えた。申立人東京東部労働組合及び支部は、4 月 9 日、同月 23 日及び同月 28 日の 3 回の団体交渉において X1 支部副委員長を放医研ボイラー室への派遣勤務に戻すよう要求したが、会社は、これを受け入れず、5 月

1 日以降は団体交渉に応じていない。

その後、会社は、5月31日付けでX1を雇止め(解雇)した。

また、会社は、その他の事項を議題とする8月28日付団体交渉申入れに対しても、支部が会社と関係のある組織であるか否かが明らかでないとして、応じていない。

本件は、①上記の会社のX1に対する一連の対応が同人に対する不利益取扱いに当たるか否か、また、②会社が、5月1日以降、組合の申し入れたX1問題に係る団体交渉に応じなくなったこと、及び8月28日付けで組合の申し入れた年次有給休暇(以下「年休」という。)の取得方法について等の事項に係る団体交渉に応じていないことがそれぞれ団体交渉拒否に当たるか否か、さらに、③会社が、支部組合員からの年休取得の申出に対してこれを認めなかったこと等が組合員であることを理由とする不利益取扱い及び申立人組合らの組織・運営に対する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の要旨

- (1) 会社は、X1 支部副委員長に対する配置転換・自宅待機命令・解雇を撤回し、同人を原職に復帰させること。
- (2) 会社は、組合が15年5月1日、同月23日及び同年6月3日に申し入れた、X1 支部副委員長の解雇問題を議題とする団体交渉を拒否しないこと。
- (3) 会社は、組合が15年8月28日に申し入れた、年休の取得方法について等を議題とする団体交渉を拒否しないこと。
- (4) 会社は、支部組合員に対し、年休取得に関して、賃金カット等の不利益取扱い、及び組合活動に伴う年休取得を妨害する等の組合の組織・運営に対する支配介入をしないこと。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和44年に設立され、肩書地に本社を有し、主にビルメンテナンス事業を営む株式会社であり、従業員数は約120名(本件申立時)である。
- (2) 申立人東京東部労働組合(以下「東部労組」又は「組合」という。なお、支部を含めて「組合」ということもある。)は、昭和43年に結成され、主に首都圏に事業所を有する企業の従業員の個人加盟をもって組織される合同労組である。

支部は、平成14年12月20日に結成され、会社に勤務する者等によって組織される、東部労組の下部組織である。

2 本件申立ての対象行為と申立日

- (1) 都労委平成15年不第52号事件は、会社が、15年3月20日、X1 支部副委員長に対し、放医研ボイラー室への派遣勤務から本社への配置転換を通告し、同月31日、同配置転換を自宅待機命令に切り替えたこと

が不当労働行為であるとして同年5月1日に申し立てられ、その後、同月31日付雇止め(解雇)が行われたため、その撤回・原職復帰が請求する救済の内容に追加された。

- (2) 都労委平成15年不第78号事件は、会社が、支部組合員に対し、年休取得に関して賃金カット等を行ったこと、また、組合活動に伴う年休取得に関して通達により制限したこと、及び組合が15年5月1日、同月23日及び同年6月3日に申し入れた、X1支部副委員長の解雇問題を議題とする団体交渉を拒否したこと等が不当労働行為であるとして、同年7月31日に申し立てられた。
- (3) 当委員会は、15年8月27日付けで、両事件を併合して審査することを決定した。
- (4) その後、会社が、組合の15年8月28日に申し入れた、年休取得方法について等を議題とする団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、16年2月13日付けで、団体交渉に関する請求する救済の内容等の整理・追加が行われた。

3 本件申立てに至る労使関係の経緯

(1) 支部の結成と第1回団体交渉

支部は、会社の受託する放医研の施設管理業務等に従事する従業員の有志によって、14年12月20日に結成された。

15年3月11日、組合は、会社にX1支部副委員長を含む支部三役の氏名を付記して支部の結成を通告するとともに、年休を取得する権利の確認等9項目の要求書を提出し、会社と団体交渉を行った。その結果、9項目の要求のうち、年休について法定どおり権利を確認すること等6項目について確認書が作成され、Y1社長と支部執行委員長X2(以下「X2支部委員長」又は「X2」という。)が署名した。

なお、Y1社長は、確認書に署名する際、具体的なもの、金銭的なものは何もないから「確認」する旨述べ、また、組合員から「判子を押すか。」と尋ねられ、「自筆のサインになる。」と述べた。

(2) X1に対する本社への配置転換の通告

- ① 会社は、定年を満66歳としており、この定年後の勤務については、体力的に不都合がなく勤務できる場合には、嘱託勤務として1年毎に契約延長することを従来から行っていた。その理由として会社は、会社の業務請負先あるいは従業員の派遣先が主に官公庁であり、それらとの契約が1年単位で取り交わされることから、業務請負先あるいは従業員の派遣先との契約期間を超えての雇用継続の期待を生じさせないように当該職場での嘱託も1年単位としていたものとしている。

放医研に勤務する他の嘱託勤務の従業員についてみると、15年4月28日時点において、その年齢は、72歳が1名、70歳が1名、66歳が1名であった。また、同時点から遡って、概ね1年以内に退職した者が3

名いたが、その年齢は、いずれも70歳前後であった。

- ② X1 は、会社に入社するまで N 社に勤務し、放医研の施設関係の仕事をしてきた。10 年 5 月 1 日に会社が放医研の派遣業務を請け負ったことから、X1 は、N 社を退職して、会社に入社し、引き続き以前と同じ放医研の施設関係の仕事に従事することとなった。

なお、X1 は、昭和 11 年 8 月 17 日生まれであり、会社に入社した当時満 61 歳であった。

会社に入社後、X1 は、平成 14 年 4 月から放医研ボイラー室勤務となった。その際、会社は、X1 が 14 年 8 月の誕生日で満 66 歳の定年となることから、同人を一旦退職させ、1 年を単位とする嘱託勤務とした。

- ③ 15 年 3 月 20 日、Y1 社長は、X1 支部副委員長を本社に呼び、話し合いを行う中で「ぼつぼつ引退してもらいたい。」「来年は、67 になるわけだから。」「全体の枠の放医研からの要望の面もあるんで。」と述べ、X1 が、「趣旨としてはわかります。」と言うと、「放医研ということだけでなく、なにか社内で仕事をやってもらうしかないんだよな。」と言って、X1 に対し、放医研ボイラー室への派遣勤務から本社への配置転換を通告した。

これに対し、X1 が「ちょっと返事を保留させてください。」と言うと、Y1 社長は、「強制じゃないけどね。4 月 1 日からはこっち、給与関係の問題もあるけれども、それもふくめて新しい要望については取っておきます。」と言い、X1 が「その話しも返事を保留してもらいます。」と言うと、同社長は、「ならいらんないんだよ、お前。」と言った。

また、X1 が、「私はですね、昔は労働組合はきらいで参加しなかった。」と言うと Y1 社長は、「身分のない人がなんで労働組合に入れるの。だからあえて言わないんだよ。年齢も 66 で切れてる人がね、あの名簿にあなたの名前がのっててね心外なんだよ。」「当社の憲法である、66 歳というのをオーバーしている。嘱託の身分ですよあなたの場合。労働組合という場に出られないはずだ。」と言った。

さらに、Y1 社長は、「ここであなたが、他に相談しなきゃというのは違う、あなたそのものの問題なんだ。もし考えさせてくれというのはならいいんだけど、あなたに対して組合がバックアップするのなら、私は認めません。」「あなたも悲惨だけど、継続などしてるあいだにさ、あんな会社と相対峙する組合に名を連ねるなんてさ。あんたが組合をバックアップすることに関知しないけど、ただそれはすべて撥ねます。そうでなきゃもういられなくなっちゃうよ。」等と言った。

なお、3 月 20 日の時点で会社には、4 月 1 日以降、X1 の 1 年間の嘱託勤務の契約期間を更に同程度の期間更新する意思がなかった。

- ④ 3月28日、組合は、Y1社長の発言に抗議し、X1への配置転換の通告の撤回を要求する抗議文を会社に提出した。
- (3) 3月31日、会社は、X1が本社勤務に応じなかったため、同人に自宅待機を通告した。
- (4) 第2回団体交渉
4月9日、組合は、会社にX1を放医研ボイラー室への派遣勤務に戻すよう要求し、会社と団体交渉を行った。会社は、内容を検討する旨回答した。
また、会社は、X1の問題以外では、3月11日の9項目の要求書に対する回答を「尚3月11日付確認書での合意事項は除きます。」と付記した書面で行った。
- (5) 4月10日、会社は、X1に対し、同月16日に本社に来るよう電話をした。
4月16日、X1は、組合員数名とともに本社に行き、組合は、X1の問題は団体交渉で行うべき旨を伝えた。
- (6) 第3回団体交渉
4月23日、組合は、会社にX1を放医研ボイラー室への派遣勤務に戻すよう要求し、会社と団体交渉を行った。会社は、X1が昨年の嘱託契約への切替え時に1年間という期間で区切って嘱託となったこと、同人が危険な作業に対する認識も薄く、同僚従業員からもその旨の指摘が会社になされていること、及び同人が高齢で会社の定年も過ぎており、同僚従業員はいずれも同人より若年であること等から、X1の配置転換の必要性を説明し、その撤回はできない旨回答した。
- (7) 4月26日、会社は、X1に5月31日までの再雇用契約書を送付し、同封の通知書において、返答なき場合は、5月31日をもって雇用期間満了となり退職の取扱いとする旨予告した。
- (8) 第4回団体交渉
4月28日、組合は、会社にX1を放医研ボイラー室への派遣勤務に戻すよう要求し、会社と団体交渉を行った。会社は、前回の団体交渉で説明したのと同様の理由を述べ、本件については、X1に文書で通知したとおりであると回答した。
これに対し、組合は、納得のできる説明がないとして、X1を放医研ボイラー室への派遣勤務に戻すよう、重ねて要求した。
- (9) 5月1日、組合は、当委員会に都労委平成15年不第52号事件の申立てを行った。
- (10) 会社は、上記(7)の通知の取消し等を行うことはなく、5月31日、X1を雇止め(解雇)した。
- 4 X1問題に関するその後の団体交渉の申入れ
(1) 5月1日、組合は、会社に対し、X1支部副委員長の解雇問題を議題とする団体交渉を申し入れた。組合は、同様の申入れを同月23日及び

6月3日にも行った。

- (2) 6月9日、会社は、X2 支部委員長及び X1 に対し、両名との交渉を申し入れた。X2 は、同月 10 日、会社の申しれに応じる旨回答し、日程は後日連絡することとしたが、同月 16 日、今回の交渉を中止すると会社に伝えた。ちなみに、この間、北海道に在住していた、X1 の母が死亡した。

その後、この交渉については、双方とも連絡を取り合っていない。

5 支部組合員の年休取得問題

(1) 支部結成前の年休取得の状況

- ① 会社は、放医研の放射線防護・安全部放射線安全課(以下「安全課」という。)の業務に従事する従業員 4 名に年休取得者が生じたときの代務要員として従前から 1 名を確保し、これにより対応していた。

なお、同時期に数名の年休取得者が生じることは、ほとんどなかった。

- ② 支部結成前に、安全課の業務に従事する従業員が、年休取得の申出をしたところ、2、3 日前になって代務要員の都合がつかなくなったと連絡があり、年休取得の申出を取り下げたことが何回かあった。

(2) 5月23日の年休取得について

- ① 5月22日、Y2 業務部次長(以下「Y2 次長」という。)は、安全課の業務に従事する従業員である X2 支部委員長、支部書記長 X3(以下「X3 支部書記長」又は「X3」という。)、支部副執行委員長 X4(以下「X4」という。)の 3 名に対し、事前に申し出ていた同月 23 日の年休取得を認めない旨伝えた。この 3 名が、同年休取得の申出を取り下げなかったところ、5月23日、同 3 名のそれぞれの自宅に Y1 社長名の「すぐしゅっきんせよ」との記載のある電報が届いた。

なお、代務要員として従前から 1 名が確保されていたが、3月に退職し、代務要員は欠員となっていた。そして、この状態は、新たに代務要員として予定されていた Y2 次長が業務遂行上必要とされる研修を終了し、放医研に登録された 5 月末頃まで続いた。

- ② 5月27日、会社は、上記 3 名に警告書を手渡し、欠勤分の賃金を給与から控除する旨通告し、6月12日支給の給与から控除した。

なお、この控除については、後に撤回され、8月に控除分が同人らに返還された。

- ③ 7月1日、会社は、「同一職場内で年休を同時に複数名取得する場合は、業務の正常運営を妨げないよう 2 名以内とする。」という内容を含む通達を支部組合員に渡した。

(3) 9月18日及び同月19日の年休取得について

- 9月8日、X3 は、同月 18 日、同月 19 日及び同月 22 日の年休取得を申し出た。会社は、9月18日及び同月 19 日の年休取得申出について、

X2 が先に年休を取得することが決まっていた日と重なるとして、これを認めない旨伝えた。X3 は、その両日について年休取得の申出を取り下げた。

(4) 9月22日の年休取得について

会社は、9月16日、X4 に対し、また、同月17日、支部執行委員 X5(以下「X5」という。)に対し、それぞれ当委員会における本件調査期日出席のためとして同月12日に申出のあった同月22日の年休取得について、X3 が先に年休を取得することが決まっていた日と重なるので認めない旨伝えた。X4 と X5 は、9月22日の年休取得について申出を取り下げた。

(5) 10月15日の年休取得について

9月22日、会社は、当委員会における本件調査期日終了後、10月15日の本件審問期日出席のためとして支部組合員が申し出た年休取得について、その場での受取りを拒否し、改めて9月24日に提出された X3、X4 及び X5 の年休取得申出について、X4 と X5 に対して認めない旨伝えた。

なお、10月8日、Y2 次長は、X4 の前で、同人の同月15日の年休取得申出の文書である「休暇等願出書」を破り捨てた。

X4 と X5 は、年休取得について申出を取り下げず、10月15日には出勤しなかったが、会社は、年休取得として処理した。

6 年休取得方法等を議題とする団体交渉の申入れ

(1) 8月28日、組合は、会社に対し、①年休の取得方法について、②就業規則作成時の労働者代表について、③給与規定における休日出勤割増率について、④「36 協定」について、の4項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

(2) 9月2日、8月28日付団体交渉申入れに対し、会社は、「申し入れ」と題する文書を組合に提出した。その要旨は、支部の組織の実態が不明であり、組合員の構成も明確になっていないこと、組合員全員について組合員であることの客観的な証明及び名簿の提出を要求すること、及びその文書での回答を待って団体交渉申入れに対する検討を行うこと、であった。

(3) 9月18日、同月2日付会社「申し入れ」に対し、組合は、東部労組執行委員長名で押印のある抗議文とともに支部組合員の名簿を提出した。同抗議文は、その第4項に、「9月18日、貴社に対してセントラルエンジニアリング支部の組合員名簿を提出した以上、(後略)」と記載されている。

(4) 9月22日、会社は、同日付けで「2003年9月19日付文書返却の件」を組合に提出した。その要旨は、提出された支部組合員の名簿では、なお、組織の実態が不明であり、支部組合員全員が会社の従業員であることの客観的な証明がなされたとは認められず、支部は直接的にも間接

的にも会社と関係ある組織として認知できないため、抗議文、支部組合員の名簿等 4 通の組合から提出された文書を返却するというものであった。

7 その他の労使関係事情

(1) X3 支部書記長の 7 月 4 日の言動に対する会社の対応

- ① 7 月 4 日、放医研事務所における巡回業務中の Y2 次長に対して、X3 が、団体交渉の件をもち出したところ、同次長は、今は業務中であるから後にして欲しいと答えた。これに対し、X3 は、「出て行け。」と言った。
- ② 7 月 22 日、X3 は、会社に上記①の同人の発言に関する始末書を提出したところ、会社は、その文面に謝罪の文言がないとして、Y3 専務が再考を指示した。7 月 24 日、X3 は、文面を書き直さないと回答した。
- ③ 7 月 25 日、会社は、X3 に対し、「給料総額 10 分の 1、減給 1 ヶ月」の「処分」を行った。

(2) X3 支部書記長の 8 月 27 日の「無断欠勤」に対する会社の対応

- ① X3 は、8 月 19 日付けで同月 27 日午前の年休取得を申し出た。この申出について、Y2 次長は、午前とは何時までのことかと尋ねた。これに対し、X3 は、時間に遅れた時は改めて休暇届を提出しますと返事をした。Y2 次長が 13 時 15 分までとすることを提案し、その時間に帰社できるか確認したところ、X3 はその時間に戻れる旨答えた。Y2 次長は、休暇届も直すことを確認した。
- ② 8 月 29 日、会社は、同月 27 日に X3 が無断で 13 時 15 分以降勤務に就かなかつたとして、同人に対し、「給料総額 10 分の 1、減給 2 ヶ月」の「処分」を行った。

(3) 16 年 2 月 9 日の Y2 次長の言動

16 年 2 月 9 日の昼休みの時間、Y2 次長は、支部組合員 4 名に対して、「私が 1 人の社会人として言わせてもらおうと、若い X5 さんと X4 さんは組合活動からほかの人の力で抜けさせてあげたらと思います。大人の 2 人が判断してください。」「執行委員長とか、書記長とか肩書が付いては動けないのがあたりまえでしょ。でも若い人はこれからの人生をいきていかなければならない。まだ 30 年定年まであるよね。」「一般の大人としてアドバイスしますと、今の活動を抜けないと放管(放射線管理)の仕事は続けられない。この業界は狭いですから情報は流れますから。この間も本社に公安からテロ警備の調査がきました。やめろと絶対いえないけどそれが社会一般の常識です。」等と言った。

第 3 判断

1 X1 支部副委員長に対する雇止め(解雇)等

(1) 被申立人の主張

- ① 15 年 3 月 20 日、X1 を本社事務所に呼び出したときの話し合いは、

放医研における業務から本社勤務への配置転換に関する話合いであり、退職を強要したものではない。

X1 は、定年の満 66 歳となる 14 年 8 月を前に同年 4 月 25 日付で退職した。これは、高齢を理由とするもので、放医研からも高齢者についてはできるだけ若返りの人事を希望するとの要請があったため、X1 との間で話し合っ合意に至ったものである。ただし、後任人事の都合、X1 のその後の就職等の身の振り方もあるので 1 年間だけ嘱託の地位についてもらい、その間は、従前の業務を継続することとし、そのことを本社の放医研担当であった Y4 から X1 に提案し、その後 X1 は、会社に退職届を提出し、同時に嘱託勤務として勤務することになったのである。

そして、期間満了となる 15 年 4 月 25 日の 1 か月以上前の日である、同年 3 月には、会社は、X1 を期間満了により、雇止めとする予定であった。そのため Y1 社長は、3 月 20 日に X1 と話合いを行い、1 年の嘱託雇用期間満了も近いので引継ぎやその後のことをどうするかを決める必要もあるので、放医研との契約上区切りのよい 4 月 1 日から本社勤務とする旨通告した。

これに対し、X1 は、回答を保留すると答えたが、Y1 社長は、本社勤務を命じた。

以上のとおり、X1 に対する本社への配置転換は、雇止めの準備行為として行ったものであり、合理的理由がある。

- ② 会社は、X1 が本社勤務に応じなかったため、3 月 31 日、X1 に対し、4 月 1 日以降自宅待機するよう命令した。

会社の就業規則第 11 条では、「会社は業務上必要がある場合、社員に配置転換等の異動を命ずることがある。」と規定し、第 2 項で「前項の場合に社員は、正当な理由のない限り、これに従わなければならない。」と規定している。

X1 は、会社が行った正当な配置転換の命令に従わず、これを拒否する旨会社に回答し業務命令に違反したのだから、会社は、一般的業務命令の権限として同人に自宅待機を命ずることができる。

- ③ その後、X1 は、この件を組合の団体交渉事項として組合と会社の交渉に委ね、4 月 9 日、同月 23 日と団体交渉が行われたが合意に至らず、同月 25 日に会社は、X1 に 5 月 31 日までの再雇用契約書を送付した。その通知には、X1 が同契約書に記名・押印の上返送しない場合には 5 月 31 日をもって雇用期間満了となり退職の取扱いをする旨付記してあったが、X1 は、再雇用契約書を返送しなかった。このため、5 月 31 日をもって X1 の嘱託契約は、満了したものである。
- ④ X1 を雇止めとした理由は、放医研からも高齢者についてはできるだけ若返りの人事を希望するとの要請があったこと、14 年の夏頃、放医研の現場の責任者である Y5 から放医研担当の Y4 に対して X1 の

勤務状況の報告があり、X1 は、仕事熱心なあまり、率先して高所作業を行い、その際、足元がふらつくので危険であるから止めるようにとの Y5 の注意も聞かず、危険な行動を取ったとの申告があったことによるものである。

会社は、その後、15年3月までの間に、現場の従業員に X1 の勤務状況を聞いたり、Y4 と X1 と面談したりして、X1 が高齢のため体力・気力・注意力・理解力が低下していることを把握した。

(2) 申立人の主張

- ① 15年3月20日、会社が、X1 を本社に呼び出したときの話し合いは、Y1 社長が、表向き X1 の年齢を理由として、放医研への派遣ができず、引退を勧誘する形をとっているが、その実質は、X1 の組合加入を理由とする不利益取扱いというしかないものであった。

録音テープに録音されてはいないが、Y1 社長は、最後に、「X1 さん、あなたが組合に入ったのが決定的過ちだよ。これであなたは終わりなんだよ。」との発言によりこの日の話し合いの真意を明らかにした。

- ② 会社が主張する、X1 の体力・気力・注意力・理解力が低下しているという問題は、これが具体的にどのようなものであるかの指摘が全くなく抽象的な指摘にとどまるものであり、X1 自身はそのような注意や指摘を受けたことはない。

さらに、会社が主張する高所作業についても、X1 が勤務する放医研のボイラー室には、とりわけ危険度の高い高所作業があるとの事実は疎明されていない。

(3) 当委員会の判断

- ① 配置転換の通告及び自宅待機命令への切り替えと雇止め(解雇)との関連性

会社は、X1 に対する本社への配置転換は雇止めの準備行為であったと主張する。

この点について、会社には X1 の1年間の嘱託勤務の契約期間を更に同程度の期間更新する意思がなかったと認められる(第2.3(2)③)ことから、15年3月20日、Y1 社長が X1 を本社事務所に呼び、話し合いを行う中で行われた、X1 に対する放医研ボイラー室への派遣勤務から本社への配置転換の通告は、雇止め(解雇)の準備行為であったといえる。

また、会社は、X1 が、会社の行った正当な配置転換の命令に従わず、これを拒否する旨会社に回答し業務命令に違反したため、3月31日、同人に対し、4月1日以降自宅待機するよう命令したと主張する。

この自宅待機命令は、雇止め(解雇)の準備行為であった配置転換の通告を事実上変更し、これに替わるものとしてなされたものであつ

たとみるのが相当であるから、この自宅待機命令もまた雇止め(解雇)の準備行為であったといえる。

そうすると、配置転換の通告及び同配置転換を自宅待機命令へ切り替えた行為は、雇止め(解雇)という目的を達成するために執られた手段であり、雇止め(解雇)と一連にして一体の行為として判断するのが相当である。

そこで、上記の一連にして一体の行為を雇止め(解雇)等として、以下判断する。

② 雇止め(解雇)等の合理性

会社は、14年4月にX1をそれまでの施設管理から、ボイラー室の勤務としたとき(第2.3(2)②)に、それが危険度を増すものとは考えていなかったと認められる。なぜならば、もし、会社が危険度を増すものと考えていたならば、あえて、そのような配置換えを行ったこととなるが、会社は、この点について何らの主張もしていないからである。

次に、会社は、14年の夏頃、放医研の現場の責任者であるY5から放医研担当のY4に対してX1の勤務状況の報告があり、X1は、仕事熱心なあまり、率先して高所作業を行い、その際、足元がふらつくので危険であるから止めるようにとのY5の注意も聞かず、危険な行動を取ったという申告があったと主張する。

しかし、仮に、そのようなことがあり、会社が、X1の行動が危険であると感じ、雇止め(解雇)等の事由に当たるほど重大なものであると考えたのであれば、改めて、本人に危険な行動を取らないよう十分伝えるはずであるが、その後、雇止め(解雇)等に至るまで半年ほどの時間があつたにもかかわらず、会社がそのような措置を執った事実は認められない。また、X1について、職務の分担等において配慮したとの事実も認められないこと、前記報告の後同様の報告があつたとの疎明もないことからすると、会社がX1の行動を危険であると感じ、雇止め(解雇)等の事由に当たるほど重大なものであると考えていたと認めることはできない。

また、嘱託勤務となった者は、概ね70歳前後まで勤務しており(第2.3(2)①)、X1の他には「若返り」の必要性について具体的な疎明がなされていないことからすると、X1の場合にのみ「若返り」の必要性を理由としたことには、合理性を認めることができない。

③ 雇止め(解雇)等は、組合所属を理由とするものか否か

15年3月20日、本社でのX1との話合いの中におけるY1社長の「嘱託の身分ですよあなたの場合。労働組合という場に出られないはずだ。」「あなたに対して組合がバックアップするのなら、私は認めません。」「あなたも悲惨だけど、継続などしてるあいだにさ、あんな会社と相対峙する組合に名を連ねるなんてさ。あんたが組合をバツ

クアップすることに関知しないけど、ただそれはすべて撥ねます。そうでなきゃもういられなくなっちゃうよ。」等の発言(第 2.3(2)③)からは、X1 が会社と相対峙する組合に加入し、支部副委員長に就任したことに対する嫌悪の情が明確に認められる。そして、この話合いが行われた時期が、3 月 11 日に組合が支部の結成通告を行った直後であったことと併せ考えると、会社は、X1 の嘱託勤務の期間が 1 年の区切りとなることを奇貨として、X1 の雇止め(解雇)等を図ったものであると認められ、その雇止め(解雇)等は、組合所属を理由とするものといわざるを得ない。

したがって、X1 支部副委員長に対する雇止め(解雇)等は、組合員であるが故の同人に対する不利益取扱いに該当する。

2 15 年 5 月 1 日以降の X1 問題に関する団体交渉申入れに応じなかったことが、団体交渉の拒否に該当するか。

(1) 申立人の主張

X1 に対する解雇を撤回し、同人を放医研ボイラー室への派遣勤務に戻すことについてを議題とする団体交渉の申入れを 15 年 5 月 1 日、同月 23 日及び 6 月 3 日に行ったが、会社は、これらに応じなかった。

また、会社は、7 月 2 日の調査期日において、東京都地方労働委員会の立会いによる団体交渉(以下「立会団交」という。)を行うことが決定していたにもかかわらず、一方的に拒否し、三者委員連名の要望にも従おうとしなかった。

(2) 被申立人の主張

15 年 4 月 9 日、同月 23 日及び同月 28 日の 3 回の団体交渉を行い、誠実に対応した。その結果、交渉が行き詰まり、それ以上の交渉が無意味となったため 5 月 1 日付以降の団体交渉申入れに応じなかったものである。

その後、6 月 3 日に申入れが行なわれたが、会社は、同月 9 日、X2、X1 との交渉を提案し、同月 10 日、X2 から提案に応じる旨連絡があり、そのときに、日程は後日連絡するとのことであった。ところが、6 月 16 日に至り、X2 から今回の交渉を中止するとの連絡があり、以後、この件については連絡がなく、そのまま交渉はもたれないこととなったのであるから、団体交渉を拒否したものではない。

(3) 当委員会の判断

① まず、3 回の団体交渉について、会社が、誠実に対応したとの主張については、15 年 4 月 9 日、同月 23 日及び同月 28 日の 3 回の団体交渉の経過(第 2.3(4)同(6)及び同(8))からすれば、会社は、X1 の配置転換の必要性をある程度具体的に説明し、その撤回はできない旨回答している。しかしながら、会社の挙げる個別の理由は、客観的に合理性を認めることができない(第 3.1(3)②)ものであるばかりでなく、組合もこれに納得していなかった(第 2.3(8))ことが明らかである。

そのため、組合は、X1 を放医研ボイラー室への派遣勤務に戻すよう、重ねて要求していた(同(8))ものである。それにもかかわらず、会社は、それ以上組合を説得するため、資料を示すこと等を行ったとの疎明のないことからすれば、会社が、十分に説明し、組合を説得する方策を尽くしたものとはいえないから、上記 3 回の団体交渉における会社の態度は不誠実であったと判断せざるを得ない。

- ② 次に、会社が、5 月 1 日以降の X1 問題に関する団体交渉申入れに応じなかったことについて、正当な理由があるか否かについて判断する。

この点について、会社は、交渉が行き詰まり、それ以上の交渉が無意味となったためであると主張する。しかしながら、上記①のとおり、4 月 9 日、同月 23 日及び同月 28 日の 3 回の団体交渉における会社の態度は不誠実であったのであるから、交渉が行き詰まり、それ以上の交渉が無意味となったため、その後の団体交渉申入れに応じなかったとする会社の主張は、採用できない。

- ③ ところで、6 月 3 日の組合からの申入れに対し、会社が、同月 9 日、X2、X1 との交渉を提案し、同月 10 日、X2 から提案に応じる旨連絡があり、そのときに、日程は後日連絡するとのことであったが、同月 16 日に至り、同人から今回の交渉を中止するとの連絡があり、以後、この件については連絡がなく、そのまま交渉はもたれないこととなったものであり、団体交渉を拒否したのではないと会社は主張しており、概ねそのような経過が認定できる(第 2.4)。しかしながら、このことをもって、組合の団体交渉の申入れに応じたとまでみることはできず、その代替案として会社の提案した交渉が中止となった以上、会社は、組合の申し入れた団体交渉に応ずべきであったところ、これに応じていないことは、5 月 1 日以降の団体交渉の申入れに対し、正当な理由なく団体交渉を拒否したものといわざるを得ない。

なお、組合は、会社が、7 月 2 日の調査期日において、立会団交を行うことが決定していたにもかかわらず、一方的に拒否し、三者委員連名の要望にも従おうとしなかったと主張する。しかしながら、立会団交は、審査手続の中で、早期に事件を解決することを目指して行われるものであって、本来の団体交渉そのものとはいえない。したがって、立会団交が行われたことにより、本来の団体交渉を行ったと同視し得る結果が得られたことにより、さらに重ねて本来の団体交渉を行う実益が失われる場合があり得ることは別として、仮に、会社がこれを拒否したとしても、直ちに本来の団体交渉拒否に該当するとまではいえない。

- 3 15 年 8 月 28 日付団体交渉申入れに応じなかったことが、団体交渉の拒否に該当するか。

(1) 被申立人の主張

会社は、支部の実態が不明であり、組合員の構成も明確でないことか

ら、組合員全員の組合員としての客観的な証明及び名簿の提出を要求した。これに対し、支部は、支部名簿を提出したが、支部の押印も代表者の押印もないものであり、以前からの組合の関係文書と対比して正式のものとは認められなかった。そのため、会社は、15年9月22日付けで「2003年9月19日付文書返却の件」を組合に提出した。これは、支部が会社に関係のある組織であるかどうか明らかでないので、組合が要求する団体交渉の議題が会社と関係するか否かを確認するために、それを明らかにして欲しいと組合に要求したものである。

8月28日付団体交渉申入れによる交渉事項は、労働条件についての一般的事項であり、組合員が誰であるかが明らかになっても交渉を行うことは可能である。しかし、労働条件についての一般的事項であっても労務管理や給与に関する事項は、他社との競争上重要な意味を有し、交渉の進展によっては、営業上の秘密に属する事項も議論の対象となることが予測された。この利害関係の有無を判断するためには、支部組合員に外部の者が含まれているかどうか正規に証明するものが必要であった。この点に関し、組合は会社に一切明らかにしていないので、団体交渉に応じないことには、正当な理由がある。

(2) 申立人の主張

組合の支部結成通告書によって、会社の雇用する者が組合員となっていることが明らかになっているのであるから、使用者として組合員名簿の提出がなされなければ団体交渉に応じられないとの会社の対応は、明らかに不当労働行為である。このため組合は、15年9月18日に抗議するとともに、団体交渉の促進を第一義として組合員の名簿を明らかにした。これに対し、会社は、組合が会社に関連する組織ではないとして、団体交渉を行わないのみならず、組合の存在そのものを否定した。

(3) 当委員会の判断

15年3月11日、組合は、会社に支部三役の氏名を付記して支部の結成を通告した(第2.3(1))。このことにより、会社の雇用する者が組合員となっていることが明らかになっているのであるから、会社は、団体交渉に応じなければならないといえる。

この点に関し、会社は、労務管理や給与に関する事項は他社との競争上重要な意味を有し、交渉の進展によっては営業上の秘密に属する事項も議論の対象となることが予測され、この利害関係の有無を判断するためには、支部組合員に外部の者が含まれているかどうか正規に証明するものが必要であったと主張する。

しかしながら、営業上の秘密を守るための事項等は、団体交渉を行う中で必要に応じて協議し、取決めを行えば足りることであるから、団体交渉を開始すること自体を拒否する理由となるものではない。

したがって、会社が8月28日付団体交渉申入れに応じなかったことには、正当な理由がない。

4 支部組合員の年休取得問題

(1) 申立人の主張

15年5月23日の年休取得は、X2、X4、X3の3名が、「労基署・職安交渉」を行うため申し出たものであるところ、同月1日にも3名が年休を取得し、団体交渉の申入れを会社に行ったことから、同様の組合活動を行うであろうことを阻止しようとしたものである。また、9月22日及び10月15日の年休取得は、当委員会における本件調査及び同審問期日出席のためとして申し出たものである。

この問題は、会社が従業員の年休取得のための要員を確保していないことによる人員配置の問題であり、それを理由として正常な業務の運営を阻害するとして時季変更権を行使することは許されない。

また、7月1日、会社は、年休取得を違法・不当に制限する通達を支部組合員に渡し、その結果、組合員1名が同月10日の向島労働基準監督署(以下「向島労基署」という。)との「交渉」に参加できなかった。

以上のとおり、会社は、組合活動のための年休取得を制限し、組合の組織・運営に対する支配介入を行った。

(2) 被申立人の主張

会社は、安全課の業務に従事する従業員4名に年休取得者が生じたときの代務要員として従前から1名を確保し、これにより対応していた。

そして、従前には同時期に数名の年休取得者が生じることは、ほとんどなかった。

15年5月23日に年休を取得することの申出については、3名が休むことは、事業の正常な運営を阻害するとして時季変更権を行使し、当日の勤務を指示したものである。なお、年休取得の理由は3名とも私用とされており、組合活動のためであるとの認識は、まったくなかった。

9月22日に年休を取得することの申出については、X3が先に年休を取得することが決まっていた日と重なるので遠慮してもらえないかと打診し、X4とX5から承諾を得られ、両名が申出を取り下げたものである。

10月15日に年休を取得することの申出については、事業の正常な運営を阻害するとしてX4とX5に対し時季変更権を行使した。両名は、これを無視し欠勤したが、欠勤として扱わず、年休取得として処理したものである。

(3) 当委員会の判断

支部結成前に、安全課の業務に従事する従業員が、年休取得の申出をしたところ、2、3日前になって代務要員の都合がつかなくなったと連絡があり、年休取得の申出を取り下げたことが何回かあった(第2.5(1)②)こと、会社は、放医研の安全課の業務に従事する従業員4名に年休取得者が生じたときの代務要員として従前から1名を確保し、これにより対応していた(同①)ことからすると、同時期に数名の年休取得者

が生じることは、ほとんどなかった(同①)としてもそれは結果に過ぎず、支部結成前においても会社は、同時期に数名の年休取得者に対応し得る態勢になかったと認められる。

すなわち、組合も主張しているとおり、この問題は、会社が従業員の年休取得に対応するための人員配置の問題に帰着するといえる。15年5月23日の年休取得の問題は、代務要員として従前から確保されていた1名の退職に伴い、新たに代務要員としてY2次長が予定されていたが、この時点では、業務遂行上必要とされる研修が終了しておらず、代務要員は欠員となっていた(同(2)①)ことによるものである。また、9月22日及び10月15日の年休取得の問題は、従前から同様に代務要員として1名を確保し、これにより対応していた(同①)ことによるものである。

したがって、会社が従業員の年休取得に対応するための人員配置及びこれと表裏一体の関係にある会社の時季変更権行使等の当否の問題は別論として、支部結成の前後において会社の対応に基本的な変化は認められないから、会社が、組合活動のための年休取得を制限し、組合の組織・運営に対する支配介入を行ったとはいえない。

なお、7月1日、会社が「同一職場内で年休を同時に複数名取得する場合は、業務の正常運営を妨げないよう2名以内とする。」という内容を含む通達を支部組合員に渡した(第2.5(2)③)事実は認められるものの、その結果、組合員1名が向島労基署との「交渉」に参加できず、そのことが、組合の組織・運営に対する支配介入に当たるとの組合の主張については、具体的な疎明がなされておらず、これを採用することはできない。

5 救済方法について

X1問題に関しては、主文第1項で救済を命じているから、団体交渉についての本件救済としては、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、X1を雇止め(解雇)等したことは、労働組合法第7条第1号に、また、15年5月1日以降のX1問題に関する団体交渉申入れ及び同年8月28日付団体交渉申入れに応じなかったことは、同法同条第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16年8月24日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三