

命 令 書

申 立 人 全日本建設交運一般労働組合東京都本部

申 立 人 全日本建設交運一般労働組合東京都本部南部支部

申 立 人 全日本建設交運一般労働組合東京都本部南部支部ナック分会

被申立人 株式会社ナック

上記当事者間の都労委平成 17 年不第 92 号事件の一部について、当委員会は、平成 18 年 6 月 6 日第 1419 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、同大平恵吾、同北村忠彦、同永井紀昭、同小土有治、同松尾正洋、同梶村太市、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ナックは、代表取締役 Y1 ら役員が管理職及び外務員を含む従業員に対して「建交労という組合を認めるわけにはいきません。」「この組合は断固排除しなければならない。」「Y1 の敵は許さない。建交労といえど許さない。」などと述べ、あるいは組合員に対して「建交労だけはやめてくれ。」「団体交渉には出ないでくれ。」などと述べ、又は「組合員には誰がいるのか。」と尋ねることなどによって、申立人組合らの存在を否定し、又は申立人組合らに加入することを牽制し、若しくは組合からの脱退を慫慂してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立外従業員会を利用して、被申立人会社から申立人組合らを排除し、申立人組合らの弱体化を図ってはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、代表取締役の記名捺印した下記内容の文書を申立人組合らに交付するとともに、55 センチメートル×80 センチメートル(新聞紙 2 頁大)の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社内の従業員の見やすい場所に 20 日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合東京都本部

執行委員長 X1 殿

全日本建設交運一般労働組合東京都本部南部支部

執行委員長 X2 殿

全日本建設交運一般労働組合東京都本部南部支部ナック分会

執行委員長 X3 殿

株式会社ナック

代表取締役 Y1

当社代表取締役 Y1 ら役員が管理職及び外務員を含む従業員に対して「建交労という組合を認めるわけにはいきません。」「この組合は断固排除しなければならない。」「Y1 の敵は許さない。建交労といえど許さない。」などと述べ、あるいは貴組合の組合員に対して、「建交労だけはやめてくれ。」「団体交渉には出ないでくれ。」などと述べ、又は「組合員には誰がいるのか。」と尋ねるなどしたこと、及び当社が従業員会を利用することによって、貴組合らを当社から排除し、貴組合らの弱体化を図ったことは、東京都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の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 本件は、被申立人会社が誠実に団体交渉に応じること及び申立人組合らに対する支配介入を行わないことを求めて救済申立てがなされたが、当委員会は、平成18年1月18日に支配介入に関する部分を分離し、これを先行して審査することを決定した。
- (2) 本件は、申立人組合員が17年11月27日に申立人分会を結成し、翌28日、被申立人会社にこれを通告したところ、同社の12月5日の首都圏店長会議で代表取締役が「建交労という組合を認めるわけにはいきません。」「この組合は断固排除しなければならない。」などと述べるとともに、親睦団体としての従業員会の設立を明らかにし、12月10日に行われた従業員会設立大会で代表取締役

らが「建交労という組合は絶対に許さない。」「Y1 の敵は許さない。建交労といえど許さない。」などと述べると同時に、申立人組合らを信用するのか、従業員会を信用するのかを質し、従業員会への加入を迫ったことが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

申立人組合らは、上記1(1)の分離決定後、平成18年1月31日付けで支配介入に関する部分について、下記のとおり請求する救済の内容を整理した。

- (1) 被申立人会社は、申立人組合らの組合員に対して、組合からの脱退を強要しないこと。
- (2) 被申立人会社は、取締役、執行役員、支社長、マネージャー、支店長、店長、営業所長及び外務員を含む一般従業員に対して、申立人ナック分会は断固排除しなければならないなどと申し向けて、同分会の壊滅を指示しないこと。
- (3) 被申立人会社は、申立人組合らの活動を妨害し、申立人ナック分会を壊滅する目的で、被申立人会社の従業員に従業員会を結成させたり、同従業員会を存続させないこと。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社ナック(以下「会社」という。)は、昭和46年5月20日に設立され、清掃用品のレンタルや飲料水の製造販売などを業とする株式会社であり、肩書地に本社を置いている。会社の従業員は、平成17年4月現在1,455名である。
- (2) 申立人全日本建設交運一般労働組合東京都本部(以下「都本部」という。)は、申立外全日本建設交運一般労働組合(以下「建交労」という。)に加入している東京都内の労働者で構成する建交労の下部の労働組合である。
- (3) 申立人全日本建設交運一般労働組合東京都本部南部支部(以下「南部支部」という。)は、建交労に加入している主に東京南部地域の労働者で構成する建交労の下部の労働組合である。
- (4) 申立人全日本建設交運一般労働組合東京都本部南部支部ナック分会(以下「分会」という。また、都本部、南部支部及び分会を合わせて「組合」ということがある。)は、建交労に加入した会社の従業員が平成17年11月27日に結成した建交労の下部の労働組合である。分会は、会社に対し数名の組合員を除き、他の組合員を匿名にしている。

2 会社のボトルウォーター事業部門における外務員

- (1) 平成 17 年ころのボトルウォーター事業部門の品川営業所には、従業員が 23 名おり、その内訳は、正社員の所長ら 3 名のほか、営業活動によって新規契約の締結を業務とするセールスグループに 4 名、及びその契約後に水の配送等を行うルートグループに 16 名が配置されており、実際にこれらの業務を行うのは、多くの場合、外務員と呼ばれる契約社員であった。両グループ 20 名中、正社員 4 名、アルバイト 2 名のほか 14 名は外務員であった。
- (2) 会社には外務員が 200 名から 300 名程度おり、ルートグループの外務員が行う業務は、会社が販売する「ボトルウォーター」という水を顧客に配達し、その代金を会社に納入すること、顧客先にある会社所有の「サーバー」を維持管理することのほか、新規顧客の開発などである。

外務員は、会社との間で上記業務等に係る業務請負契約書を取り交わしていた。しかし、会社は外務員に対し、17 年 11 月 10 日、同年 12 月 1 日から業務請負契約に換えてルート業務委託契約とし、同時に外務員が使用する車輛のリース料を外務員が負担することを内容とする車輛賃貸借契約書の締結を指示した(以下「12 月契約変更」という。)。また、外務員の業務等の実態は、12 月契約変更の前後を通じて以下のとおりである。

- ① 外務員は正社員と同じく、勤務時間は午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分まで、休日は日曜日、祝日、会社が指定する土曜日などと定められ、分会が結成された後の 18 年 1 月 16 日までは、タイムカードの打刻を義務づけられていた。また、会社は外務員が配達先から直帰することは認めていたが、午後 5 時 30 分まで就業するよう指示していた。そして、外務員が遅刻又は欠勤をする場合、事前の届出と会社の承認が必要であった。
- ② 外務員が業務を遂行するに当たって、会社は、i 毎週木曜日に翌週分の配送内容を記した顧客伝票によってボトルウォーターの配送を指示するとともに、ii 毎週 1 回(品川営業所では金曜日の朝)の外務員全体によるミーティングにおいて、営業日報の提出など業務上の指示等を行うほか、iii 外務員が携帯する携帯電話へのメール及び顧客からのクレームを受け付けるコールセンターからのメールによっても業務上の指示を行っている。そして、外務員は、配送指示があると、顧客に確認の上で配達日をずらすことはあっても、上司の許可を得た場合などを除き、指示を受けた配送を断わることはできなかった。
- また、会社は、外務員に当日の売上げ、処理した伝票、納品できなかった顧客、解約等を記載する営業日報を毎日記入するよう指示している。
- ③ 外務員の報酬は、会社が作成する営業実績を算出するコミッション規定に基づいて決まることとなるが、18 年 1 月当時の外務員の求人募集によれば、

歩合給とされており、毎月 25 日に前月分の実績に応じて支払われている。例えば、組合員 X3(以下「X3」という。)の報酬は、16 年は月額 21 万円から 63 万円、年額 510 万円であり、17 年は月額で 35 万円から 71 万円、年額 598 万円であった。また、同 X4(以下「X4」という。)の報酬は、16 年は月額 37 万円から 64 万円、年額 608 万円であり、17 年は月額で 43 万円から 65 万円、年額 623 万円であった。

- ④ そのほかに、外務員は、外務員であることを示すものではなく、会社のロゴ入りの名刺を使用し、着用する半袖シャツ及びブルゾンが会社が指定したものであった。また、外務員は、会社の共済会及び従業員持株制度への加入も正社員と同じ扱いであった。

3 分会の結成と団体交渉申入れ等

- (1) 会社のボトルウォーター事業部門(品川営業所)で外務員として勤務する X3 と X4 は、契約条件が一方的に変更される状況に不満を抱き、平成 17 年 5 月、建交労に加入した。また、会社の藤沢営業所で営業業務を担当する正社員 X5(以下「X5」という。)も、給与体系等に不満を抱き、同年 9 月ころには建交労に加入し、X3、X4 とともに会社への要求事項の整理や組合員の拡大を図るようになった。
- (2) 12 月契約変更を契機に、X3 らは、11 月 27 日に分会を結成して、X3 が執行委員長に、X5 が副執行委員長に、また X4 が書記長に就任し、翌 28 日、会社にこれを通告した。この結成通告には X3 と X4 のみを記載し、X5 はいわゆる匿名組合員とした。また、同日、組合は会社に対し、12 月契約変更の撤回等を要求するとともに、この要求に関する団体交渉を 12 月 2 日に開催するよう文書で申し入れた。
- (3) 17 年 11 月 28 日の午後 7 時半ころ、会社の Y1 代表取締役(以下「Y1 社長」という。)は、X3 に電話で「君はとんでもないことをしてくれたね、何でこんなことをしたんだ。」などと話し、分会結成の理由等を質した。これに対して X3 は、再三にわたり協議の場を設定するよう要求していたにもかかわらず、全く受け入れてもらえなかったためであるなどと答えた。
- (4) 12 月 1 日、組合は、会社から上記団体交渉申入れに対する応諾の回答がなかったため、団体交渉の日程について、第 2 案として 12 月 7 日に団体交渉を開催するよう会社に文書で申し入れた。しかし、会社は、12 月 15 日以降でなければ団体交渉に応じられないと回答した。
- (5) 12 月 3 日、X6(以下「X6」という。)は、X3 に対して、Y1 社長から 3 人で酒を飲まないかとの誘いを受けていることを伝え、X3 がこれを了承して、翌 4 日

の日曜日、新宿センタービル内の料理店で3人が会食をした。その際、Y1 社長は、X3 の意思で「分会をなくすことができるか。」との趣旨を述べ、これに対して X3 は、要求が通らない限りそのようなことは考えられないなどと述べた。

なお、X6 は、匿名組合員であり、本件の審問に至るまで会社はその事実を知らなかった。

4 Y2 支社長と X3 らとの面談

平成 17 年 12 月 5 日、特別に重要な事柄等がなければ営業所を訪れない Y2 執行役員(ボトルウォーター事業部門を担当する第 4 支社長。以下「Y2 支社長」という。)は、品川営業所を訪れ、午前 8 時 30 分ころから午前 10 時ころまでの間、X3 及び X4 と面談した。

Y2 支社長は、まず 12 月契約変更に伴い新たに締結するルート業務委託契約書等を X3 らに提示して説明した。これに対して、X3 らは、内容は良くなったと評価する発言をする一方、さらに改善を要求し、その場では契約を締結しなかった。

その後、Y2 支社長が分会を結成した理由を質すと、X3 らは、会社が同人らの不満を聞く態度を示さなかったためである旨を述べた。また、Y2 支社長は、「なぜ建交労なのか、共産党系でネチネチしつこい団体だ、君達は赤旗なんかを買わされているんじゃないか、建交労は左派で、ダンプとかの労働組合で会社とは内容が異なる、会社にそぐわない、どうせ労働組合をつくるのなら違うところの方がいいんじゃないか。」などと述べた(なお、組合は、Y2 支社長は上記発言に加えて「建交労だけはやめてくれ。」と述べたと主張している。)

5 首都圏店長会議における Y1 社長らの発言

(1) 平成 17 年 12 月 5 日午後 1 時から約 45 分間、会社の取締役、支社長、マネージャー、支店長、店長、営業所長が出席して、本社会議室で開催した首都圏店長会議において Y1 社長は、下記の発言をした。ちなみに、上記会議には、匿名の組合員が出席していた。

Y1 社長は、発言の冒頭に「ナックが始まって以来の大変な問題が発生しました。」と述べ、X3、X4 が建交労に加入して分会を結成したことを説明し、建交労について「これは共産党系の、ばりばりの共産党系」です、「たちの悪さで言うと、上から 5 段階に分けると、専門家に言わせると上から 2 番目ですね。」とか、「決して組合が悪いとは言いません。でも、これはどうしてもナックにはそぐわない組合です。」と述べた。

また、Y1 社長は、会社の現状に未整備な面があることを述べた上で、「ですが、どんなことを言われようが、どんなことがあろうが、この建交労という組合を認めるわけにはいきません。…話合いのできない一方的な組合を認めるわ

けにはいかない。…この組合は断固排除しなければならない。」、建交労の目的は「勢力の拡大と組合費の稼ぎなんです。」「命に代えたってこれは認められない。それぐらい大変な問題です。」と述べた。そして、同社長は、突然、要求を突きつけ、会社に考える暇も、時間も与えず、翌日からビラ配りをするのはパールハーバーと同じであり、「そんな組合は絶対に認められない。私は断固この組合は排除します。どんなことがあっても中に入れることはしません。」と述べた。

そして、Y1 社長は、建交労を「会社から利益をむしりとることしか考えていない。」と批判し、また、組合の団体交渉申入れについて「基本的に時間を稼ぎながら内部を固めていきたい…そういう雰囲気(不穏な動き)を排除していきたい。」「皆様も、もしボトルウォーターの従業員に知り合いがいたら、おまえ馬鹿なことをするなよ、余計なことをするなよ、そういうことを声をかけていただいて、全員、今は会社を守っていくしかない。」などと述べるとともに、これは癌のようなものだから、早期発見、早期解決が必要である旨を述べた。

さらに、Y1 社長は、現場の意見を汲み上げる方法として、労働組合ではなく、親睦団体である従業員会を 18 年 4 月から設立しようと考えていたが、分会結成の問題が発生したことを機に、前倒しして 12 月から始めたいと述べ、「そういう会ならやらせてください。」と言った会社のチェーン本部次長 Y3(以下「Y3 次長」という。)を紹介した。

- (2) Y1 社長の紹介を受けた Y3 次長は、「今回の件に関しましては、個人的にも社長のお考えと温度差が無く、たかだか 1 人、2 人の立ち上げた労働組合であって」、会社の一部分を取り上げてぎゃあぎゃあ言っているような、そんな連中はどうかしてやると思っていたところ、従業員会を立ち上げて、風通しのいい会社にしたいという会社の意向を知り、「それは是非僕の方でやらせてください、こういうふうに申し上げました。」などと挨拶した。

6 本件申立て

平成 17 年 12 月 6 日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。翌 7 日、組合は、早急に団体交渉に応じること、組合員に対する脱退勧奨を直ちにやめること、12 月契約変更を撤回することなどを内容とする抗議の申入れを書面で行った。

7 従業員会の設立と設立大会における Y1 社長らの発言

- (1) 平成 17 年 12 月 5 日、会社は、全従業員に対し、Y3 次長ら有志から従業員会設立の申出があったため、会社としてこれを承認し、支援していくことを決定した旨を通知した。

また、同日、Y3 次長は、ナックグループ従業員間の親睦と社内交流の促進を目的とする従業員会設立発起人代表として、全従業員に対し、「安心・安全・安定・明るい未来を作る協議会(4A 協議会)」の設立を会社が承認したので、同月 10 日に東京、同月 17 日に大阪で設立大会を開催する旨を通知した。

(2) 17 年 12 月 10 日、Y1 社長及び Y4 代表取締役会長(以下「Y4 会長」という。)は、虎ノ門パストラルホテルで開催された従業員会の設立大会において、以下の挨拶を行った。ちなみに、上記大会には、匿名の組合員が出席していた。

① Y1 社長は、事の発端は 11 月 28 日に建交労が分会結成を本社に通告したこととあり、建交労は建設業の作業員、ダンプ及びトラックの運転手などが中心的な組合であり、共産党系の組合であると説明し、個人的には健全に話し合える組合であれば、あった方がいいが、建交労は、いきなり会社の拠点でビラをまき始め、真珠湾の奇襲攻撃みたいだと述べた。

また、Y1 社長は、会社は一部上場したとはいえ完璧とは言い難いから、組織を守りながらも、現場の意見を聞ける風通しのいい会社にするために、18 年 4 月から従業員会を設立しようと考えていたところ、今回、こういう問題も起きたため、急遽、Y3 次長が前倒しで従業員会を立ち上げたことを説明し、「今回、2 人が立ち上げたこの建交労という組合は、私は絶対許さない。この団体の言ってることは、企業が儲けたら、その儲けを従業員に還元させようというのです。…一方的な自分たちだけの利益だけしか考えない団体は、私は断固許さない。」と述べた。そして、同社長は、こういう団体に会社が乗っ取られたり、占領されたりすると、ナックの自由な経営、自由闊達な活動ができなくなると述べ、「私は、一命を賭しても、この団体と闘うつもりでございます。…皆さんがこの Y1 を信用してもらえれば、この建交労という団体を信用するのか、どちらかの選択であると思います。私は、皆さんを信用します。…皆さんも、この Y1 を信用していただけませんでしょうか。これが私からの伏してのお願いであります。」と訴えた。

② Y4 会長は、従業員会設立の経緯について、Y3 次長が「建交労というなんかガラの悪い労働組合が出来たそうですね。…僕にまとめさせてください。」と述べたことが契機となり、2 人で労働組合というのは良くないから、従業員会の名称を安心、安全、明らかに安定を加えて「4A 協議会」とした経緯などを説明した。

また、Y4 会長は、会社創業の経緯、創業後の苦労などを述べた上で、Y1 社長は建交労が会社を攻撃してくるということに対して、心情的に許せないと言っていることを紹介し、「私は、不条理なことには命がけで闘います。」「Y1

の敵は許さない。建交労といえど許さない。」などと述べた。そして、組合について、「代表者に社員が参加しない労働組合なんていうのは、成立するわけがない…4000円の会費(組合費)をつくるという腹なわけですよ。それは全部上部団体に吸い上げられるんですよ。」、この設立大会と違って会社が認めないので、仕事が終わってから大会を開き、原資がないから皆さん自費で動かなければならないなどと話し、日本教職員組合の例を挙げて「労働組合がいろいろなことやっても意味をなさない時代になってきた。」と述べた。

そして、Y4 会長は、「この会社を潰したいなら建交労にどうぞ入ってください。」、「私は、Y3 君たちを支持します。」、「入りたいならどうぞ建交労に入ってください、Y3 君に付いてくるなら、どうぞ Y3 君に付いてきてください。」、また、Y1 社長にも言うつもりだがとして、「会社が(従業員会を)支援してもらいたい。…しかし、建交労に入った人には一銭の援助も出しません。」と述べた。

- (3) X3 と X4 は、品川営業所長を通じて従業員会設立大会への参加を申し込んだが、Y3 次長は、X3 らと考え方が違うことを理由に、同会への入会を拒否するとともに、同所長を通じて同人らの大会参加を拒否した。
- (4) 17年12月19日、Y1 社長は、ファクシミリで全従業員にあてて、従業員会設立大会の後に多くの従業員から激励を受けていることを知らせると同時に、「現在一部の人がナックらしくない考えで行動していますが、私は自分たちの利益しか考えない団体とは一命を賭けても戦います。…一致団結しましょう。他人に会社をかき回されるより自分たちで会社を守り、より働きやすい環境を作りましょう。」との文書を送付した。
- (5) 従業員会の会費は無料であり、従業員会の運営経費は、会社が負担しており、従業員会の設立大会の参加者には、会社の研修手当として2千円が支給された。また、従業員会が18年1月21日に親睦事業としてフットサル大会を予定し、実際には延期されたものの、その開催要領には、その参加者の負担は1名当たり500円であり、会社のバックアップにより5会場の会場費及び上位チームに2万円から5万円の金券を賞品として支給することを記していた。

8 X4 と Y1 社長の電話でのやり取り

X4 は、これまで Y1 社長から電話を受けたことはなかったが、平成17年12月14日午後7時半ころ、Y1 社長から約1時間に及ぶ電話を受けた。その中で Y1 社長は、組合加入の理由などを質し、X4 が、おかしいことはおかしいと言えるようにするためであるなどと答えたところ、同社長は、「おかしいところがあって気に食わないのなら辞めればよい、X3 のことを人間として信用しているのか。」な

どと述べた。

9 X5の脱退

- (1) 平成17年12月17日、組合側は、X3、X4、X5及び建交労全国建設・関連部会事務局長X7(以下「X7事務局長」という。)ら上部団体の組合員7、8名、会社側は、Y5専務取締役(以下「Y5専務」という)及びY6執行役員(総務人事室長。以下「Y6室長」という。)が出席して第1回団体交渉が開催された。

なお、組合側は、正社員であるX5が副執行委員長であることを明らかにしていなかった。

- (2) 第1回団体交渉から数日後、X5は、Y1社長及びX6と酒席を共にした。その際、Y1社長は、X5に対して、「何か悩み事はあるのか、不満があるのなら、ざっくばらんに俺に言ってくれ。」などと述べた。

- (3) その後、X5は、元上司であったY7取締役(以下「Y7取締役」という。)とX6に相談し、休日の17年12月23日に酒席を共にすることとした。

当日、新宿の居酒屋で先にX5とX6が飲んでいたところ、午後2時半ころにY7取締役に誘われていたY6室長が合流した。ちなみに、この酒席は、掘りごたつ形式の座席が一つの長方形のテーブルを取り囲む形となっていた。この席では、業務上の思い出話や、管理職らの批評、X5の家族や引越し予定の新居の話などが話題となったが、Y5専務とY6室長は、X5に対して、「悩みがあるのなら相談してほしい、困ったことがあれば周りの人が助けてくれるはずだ。」「せっかく10年もいる会社なのだから一緒に会社を盛り立てていこう。」などと述べた。

そして、午後7時ころ、近くで別の忘年会に出席していたY1社長がこの酒席に参加した。Y1社長は、X5に対して、「X5の暗い顔は見たくない、悩みがあるのなら遠慮しないで打ち明けてほしい。」などと述べた後、X5の自宅での新年会を提案し、X5はこれを承諾したため、18年1月4日にY1社長とY5専務がX5宅を訪問することになった。

なお、X5は神奈川県藤沢営業所で営業を担当し、自宅は横浜市にあった。

- (4) 18年1月4日午後1時半ころ、X5はX3に電話で、Y1社長らが自宅を訪れるのでどのように対応すべきかを相談した。

同日午後2時ころから4時ころまで、Y1社長とY5専務がX5宅を訪問し、X5及びその妻子と新年会を催した。

- (5)① 18年1月7日の午前中、X5は、X3に電話で、1月4日にY1社長らから「団体交渉には出ないでくれ。」と言われたこと、「組合員には誰がいるのか。」としきりに尋ねられたが、それには答えなかったことなどを伝え、自分に代わ

る人を公然化させてほしい、今後、組合の活動をするのは厳しいなどと話した。

同日午後、X7 事務局長、X3 及び X4 が X5 宅を訪れ、X5 と面談した。その際も、X5 は、自分一人で公然化しているのはきついで他の人を公然化させてほしい、精神的にいっぱいいっぱいなど述べた。

② 1月10日、X5は分会を脱退した。

③ 1月11日ころ、X3は、Y5専務とY6室長から誘われて、飲食をともにし、Y6室長とは二次会にも同行したが、飲食代は同室長が支払った。

10 第2回及び第3回団体交渉とその後の経過

(1) 第2回団体交渉は、平成18年1月7日に組合側はX3、X4、X5及び上部団体の組合員7、8名が、会社側はY5専務及びY6室長が出席して行われた。

18年1月11日付けで組合は会社に対して、12月契約変更等を交渉議題とし、1月21日を予定日とする第3回団体交渉の開催を申し入れた。そして、1月28日に行われた第3回団体交渉には、X5に代わって、同じく正社員のX8(以下「X8」という。)が出席した。

(2) 1月28日の団体交渉に出席したX8は、その直後に1月31日をもって組合を脱退する旨の2月1日付脱退届を建交労に提出した。その後、18年3月2日付けで分会の会計監査にあった組合員が同日をもって分会を脱退する旨の届けを、同様に3月9日に1名の組合員が同月8日をもって脱退する旨を、そして同月10日には、町田営業所のファクシミリを利用して、同営業所の組合員11名が連名で同月8日をもって脱退する旨の文書をそれぞれ組合に提出した。

(3)① 1月29日、X3は、スキー中の事故により負傷し、翌30日から休業した。そのため、組合は、2月18日に予定されていた第4回団体交渉の延期を会社に申し入れた。

2月上旬、Y1社長は、X3に電話で「そろそろこの辺で終結しないか。怪我をしたことだし、お見舞金としてお金を渡すことも可能だし、ここらでひとつ手を打たないか。」などと話したが、X3は、今のままでいいですからなどとY1社長の申出を断った。

② 1月16日、X3は、ルート業務委託契約等を締結していたが、3月13日、会社は、X3に対して、同人が1月30日以降、ルート業務委託契約に基づく業務を履行せず、業務への復帰時期も不明であることを理由に、同契約の解除事由である「本件業務を履行しないとき、または履行が困難と認められるとき」に該当するとして、同契約を解除する旨を文書で通知した。これに対して、組合は、3月16日付文書により、第4回団体交渉でX3の復職の件を議題とす

ることに同意していた経緯を無視して、X3 を解雇したのは分会の壊滅を狙った不当労働行為であるとして、会社に解雇の撤回を要求するとともに、抗議を行った。

第3 判断

1 申立人組合らの主張

(1) 外務員の労働者性について

外務員は、形式的には、会社と業務請負契約を締結しているが、その契約の内容が一方的に決定され、業務の発注に対し諾否の自由がなく、しかも、外務員は、事業遂行に不可欠な労働力として、企業組織に組み込まれており、業務遂行の日時、場所、方法につき指揮監督を受けることからすれば、労働組合法上の労働者に当たることは明らかである。

(2) 組合壊滅工作と脱退工作について

① 会社は、分会壊滅の目的をもって迅速に従業員会結成に着手し、平成 17 年 12 月 5 日には従業員会設立の支援を決定し、同日に開催した首都圏店長会議で Y1 社長は、「この組合は断固排除しなければならない。」「私は断固、この組合は排除します。」などと述べた。また、12 月 10 日の従業員会設立大会においても、Y1 社長は、「この建交労という組合は、私は絶対に許さない。」「私は一命を賭しても、この団体とたたかう。」と挨拶し、Y4 会長も「Y1 の敵は絶対許さない。建交労と言えど許さない。」などと述べて、分会の壊滅を指示した。

これらの事実は、Y1 社長及び Y4 会長が分会を壊滅するため従業員会を設立し、設立大会の挨拶を通して、組合壊滅を指示したものである。そして、17 年 12 月 19 日付けの全従業員あて文書で、「自分たちの利益しか考えない団体とは、一命を賭けても戦います。」と述べて、分会壊滅の指示の徹底を図った。

② Y1 社長は X3 に対し、17 年 11 月 28 日の夕方の電話で「君はとんでもないことをしてくれたね。」、12 月 5 日に Y2 支社長が X4 に対して「建交労だけはやめてくれ。」、12 月 23 日には Y1 社長らが X5 に対して「組合をやめろ。」、18 年 1 月 4 日には「組合員は誰がいるんだ。」などと、また、Y1 社長が X3 に対し、同年 2 月初旬に「ここらで手を打たないか。建交労と手を切らないか。」などと述べたことなどは、会社が分会の壊滅を指示する中で、同時に行われた組合員に対する組合からの脱退を勧奨するものである。

(3) 組合の壊滅を企図して設立運営する従業員会について

Y1 社長が首都圏店長会議で述べたとおり、分会結成が契機となって、前倒し

して従業員会の設立大会を17年12月10日に開くことになったのであり、会社が分会壊滅のため従業員会を急遽設立したのである。そして会社は、設立総会の参加者に研修手当を支払い、また、会社の費用負担で従業員会設立の準備を進めるなど、分会壊滅を企図して、従業員会を設立運営しているのである。

- (4) 以上のとおり、会社は、分会が結成されたことを嫌悪して、建交労を誹謗中傷し、分会壊滅を指示するとともに、組合加入を妨害し、組合からの脱退を強要している。また、組合壊滅のために従業員会を設立、存続させている。これは、極めて悪質かつ露骨な支配介入である。

なお、18年3月、会社は、X3との業務委託契約を解除し、解雇するに至っており、会社の不当労働行為はますます激しくなっている。

2 被申立人会社の主張

(1) Y1社長らの言動について

- ① Y1社長らの挨拶の反訳については、多少の誤記や発言者の言い間違い等はあるものの、その内容の正確性を争うつもりはない。しかし、Y1社長の発言はいずれも、会社のことを顧みず一方的な要求ばかりする建交労に対して批判的な見解を述べ、不当な要求に対しては徹底的に抗戦するという意気込みを述べたものにすぎず、それをもって分会壊滅を指示したものと評価されるものではない。また、Y4会長の発言も、Y1社長を支援する旨を述べたにすぎず、分会壊滅を指示したものと評価されるものではない。

- ② Y2支社長の言動について、X4自身が「建交労だけはやめてくれ。」との発言があったことを明確にしていないこと、また、Y1社長のX4に対する「気にくわねえところがあるんだったら辞めればいだろう。」という発言が脱退強要とどう関連するのか全く不明であること、そして、X5の脱退については、本人が乙第2号証の陳述書を提出し、Y1社長らから「組合をやめろ。」などといわれた事実はなく、自主的な判断により分会を脱退した旨を陳述しているとおおり、会社からの強要はなく、本人の意思に基づくものであり、また、平成17年12月23日及び18年1月4日に会社が「組合員は誰がいるのか。」との発言をしたことは一切ない。このように会社が組合員に対して、組合から脱退を勧奨した事実はない。

(2) 従業員会の設立の経緯と目的について

Y1社長は、従業員の会等の親睦団体を作って、従業員の不平不満や意見をくみ上げる必要があると考えていたところ、風通しのよい会社を作りたいと考えていたY3次長が、従業員会を設立することを提案したため、Y1社長が全面的なバックアップを約束して、同人が発起人代表となり、従業員会が設立された

ものである。このように、従業員会は、Y3 次長が自己の意思により設立した協議会であって、会社が分会を壊滅する目的で設立したものではない。

3 当委員会の判断

(1) X3 ら外務員の労働者性について

会社は、外務員の労働者性について積極的な主張を行っていないが、念のため、検討する。

① X3 ら外務員の業務の実態をみると、外務員の業務は、1 週間単位で顧客伝票により次週の業務が会社から指示され、外務員は、これに基づいて配送業務を行うが、顧客の了解を得て配送日を変更することはできても、配送すること自体はほとんど断れなかった(第 2.2(2)②)ことを認めることができ、外務員が業務を受けるか否かの選択の余地はほとんどないといえることができる。

また、外務員が業務を遂行するに当たって、会社は、正社員と同じ勤務時間や休日等を定め、メールによる随時の業務指示がなされ、さらに、日々の営業日報の作成を命じている(第 2.2(2)①、②)ことも認めることができる。そうすると、会社は外務員に対し、正社員におけると同様の厳格な職務遂行上の指揮監督を実施して、管理することによって、事実上、外務員が他の業務に従事することを困難ならしめているといえることができ、外務員は会社からの受託業務の遂行に拘束され、当該業務に専属していると考えられる。そして、これを覆すに足りる疎明はない。

② X3 ら外務員の報酬についてみると、X3 及び X4 の報酬は、月額では 30 万円から 60 万円程度であり、年収でも 500 万円台から 600 万円台であり、報酬が前月の実績によって支払われている(第 2.2(2)③)ことが認められる。このことは、契約の形式が業務委託とはなっているものの、実質的には外務員の労務提供に対する対価としての実質的な賃金とみるのが妥当であって、その報酬額も賃金として相当な額であるといえることができる。

③ 結局、外務員は、ボトルウォーター事業部門の営業所の人的構成からも、業務を遂行する上でも(第 2.2(1))、欠くことのできない存在となっており、会社の組織及び業務運営に組み込まれているといえる。しかも、外務員は、業務の受諾を断ることはほとんどできず、業務遂行に当たって厳格な管理を受け、会社の受託業務に専属的に従事しており、その結果受領する報酬は労務提供に対する対価とみざるを得ないのであるから、労働組合法上の労働者と認めることができる。

(2) 平成 17 年 12 月 4 日、5 日、10 日及び 19 日の Y1 社長らの言動並びに同月 5 日の Y2 支社長の言動について

- ① Y1 社長は、17 年 12 月 4 日、X3 に対し、自分の意思で「分会をなくすことができるか。」と尋ね(第 2.3(5))たり、翌 5 日には第 2.5(1)認定のとおり、首都圏店長会議で建交労について「どうしてもナックにはそぐわない組合です。」「どんなことを言われようが、どんなことがあろうが、この建交労という組合を認めるわけにはいきません。…この組合は断固排除しなければならない。」、ボトルウォーター事業部門の従業員に知り合いがいたら「おまえ馬鹿なことをするなよ、余計なことをするなよ、そういうことを声をかけていただいて、全員、今は会社を守っていくしかない。」などと建交労による組織化を認めない旨の発言を行い、さらに、12 月 10 日、従業員会の設立大会でも、建交労のビラまきなどを批判し、「今回、2 人が立ち上げたこの建交労という組合は、私は絶対許さない。」などと挨拶(第 2.7(2)①)し、さらに、12 月 19 日には改めて「自分たちの利益しか考えない団体とは一命を賭けても戦います。」との文書を送付している(同(4))ことが認められる。
- ② また、12 月 10 日、Y4 会長も、「Y1 の敵は許さない。建交労といえど許さない。」「代表者に社員が参加しない労働組合なんていうのは、成立するわけがない…4000 円の会費(組合費)をつくるという腹なわけですよ。」「私は、Y3 君たちを支持します。」「入りたいならどうぞ建交労に入っていていただき、Y3 君に付いてくるなら、どうぞ Y3 君に付いてきてください。」などと挨拶し(第 2.7(2)②)、従業員会と建交労とを対象として、従業員会への加入を勧めたことが認められる。
- ③ さらに、12 月 5 日には会社の役員である Y2 支社長が X3 及び X4 との面談で「どうせ労働組合をつくるのなら違うところの方がいいんじゃないか。」(第 2.4)とか、「建交労だけはやめてくれ。」などと述べて、建交労の組織化を拒絶する旨の発言をしたことが認められる。
- Y2 支社長の発言について、会社は、「建交労だけはやめてくれ。」とは言っていないとする同人の陳述書を提出し、また、同人は審問での証言でも、「建交労だけはやめてくれ。」とは言っていないとしている。しかし、この場に X4 とともに同席した X3 は、Y2 支社長の発言内容を明らかにする陳述書を提出するとともに、審問でも「建交労だけはやめてくれと、今まで見たことがない表情で頼んできました。」と具体的に証言している。Y2 支社長は、組合員であることが明らかな X3 らと面談する目的でわざわざ品川営業所に出向いているのであって、同人らに向かって建交労を批判した言動自体は認めておきながら、「建交労だけはやめてくれ。」と言ったことを否定するのは、Y1 社長らがこの前後に同趣旨の発言を行っていることからみても、不自然とい

うほかないので、「建交労だけはやめてくれ。」とは言っていないとの同人の陳述書及び審問での証言は信用することができず、したがって、この証拠に依拠する会社の主張は採用することができない。

④ア 上記言動は、組合が分会の組合員の多くを匿名にするなどして組織防衛を図ろうとするなど、いまだ組織的に脆弱な段階で、17年11月28日の組合からの結成通告を受けてからわずか1週間を経過した時点以降、会社のトップであるY1社長及びY4会長らが短期間に集中的に行ったものである。そして、会社の役員であるY2支社長のX3らに対する「建交労だけはやめてくれ。」との言動も、特別に重要な事柄等がなければ営業所に来ることのないY2支社長が、わざわざX3及びX4に面談するために品川営業所を訪れて行ったものであり(第2.4)、当該言動がY1社長らと同じ時期に行われたこと、Y1社長らの言動と同趣旨の内容のものであることを考え合わせると、Y1社長らの意を体して行われたものであると推認することができる。

イ 上記Y1社長らによる言動の内容は、「分会をなくすことができるか。」、「組合を認めるわけにはいきません。」、「建交労といえど許さない。」、「建交労だけはやめてくれ。」などというものであって、建交労に対する批判的な見解や不当な要求に対しては徹底的に抗戦するという意気込みを述べたにとどまるという会社主張のようなものと評価することは到底できず、いずれも建交労ないしその下部機関としての分会の存在自体を認めない趣旨の発言であることは明らかである。首都圏店長会議において出席者に対してY1社長が行った「おまえ馬鹿なことをするなよ、余計なことをするなよ。」とボトルウォーター事業部門の従業員に声をかけるようにとの教唆も、分会の中心メンバーであったX3及びX4がボトルウォーター事業部門の従業員であったことに照らせば、組合への加入の牽制、脱退の意図に基づくものであるとみることができる。加えて、「断固排除しなければならない。」とのY1社長の発言が端的に現しているように、これらの発言は、会社から組合組織の排除を意図したものであることを容易に推認することができる。そして、Y1社長らの上記言動は、その対象及び内容を併せ考えると、組合員ないし組合に加入しようとする者に対して、組合からの脱退や組合への加入を思いとどまらせる直接又は間接的な効果を十分に持つものと評価することができる。

ウ したがって、17年12月4日、5日、10日及び19日のY1社長らの言動並びに同月5日のY2支社長の言動は、いずれも会社内に建交労ないし分会が存在すること自体を認めようとせず、会社から建交労ないし分会を放逐し

て、建交労ないし分会の影響力を遮断する意図に基づいて行った言動であると同時に、建交労ないし分会への従業員の新たな加入を牽制し、又は既に加入した組合員に対する組合からの脱退の慫慂の趣旨を含むものというべきである。そうすると、建交労ないし分会の影響力の拡大を阻止し、あるいはその縮減を意図した言動であると評価することができるのであるから、上記言動はいずれも組合の組織・運営に対する支配介入に該当する。

(3) 17年12月23日及び18年1月4日のY1社長らとX5との会合について

① 17年12月17日の第1回団体交渉で、正社員であるX5は組合員であることが会社に判明し(第2.9(1))、その数日後にY1社長は、正社員とはいえ営業所で営業業務を担当するにすぎないX5とわざわざ酒席を共にしている(同(2))。さらに、第1回団体交渉のわずか6日後の12月23日には、X5がY7取締役と持つはずであった酒席の場に、休日であるにもかかわらず、同取締役はY5専務を引き連れて臨み、加えてY6室長も招いており、そして、その場には別の会合に出席していたY1社長までもが後から参加している(第2.9(3))。

② これらの酒席の場で、Y1社長はX5に対して、「何か悩み事はあるのか、不満があるのなら、ざっくばらんに俺に言ってくれ。」「X5の暗い顔は見たくない、悩みがあるのなら遠慮しないで打ち明けてほしい。」(第2.9(2)(3))などと述べ、また、Y5専務とY6室長も「悩みがあるのなら相談してほしい、困ったことがあれば周りの人が助けてくれるはずだ。」(同(3))と述べている。これらの発言は、X5が組合員であることが判明した直後に、社長、専務及び総務人事室長という会社の最高幹部が、一社員にすぎないX5とわざわざ会う機会を持って行ったものであることに鑑みると、Y1社長らは、互いに意を通じて、X5の組合加入の動機が会社に対する不満であろうとの推測の下に、組合を通さなくても直接不満等を自分たちに述べることをX5に示唆したものと評価することができる。同時に、酒席の場とはいえ、一社員が会社の最高幹部達とほぼ単独で対面するという状況であったことを考えると、Y1社長らは、X5が組合員であることが判明して間もない時期に、そろってX5と顔を合わせる場を持つことによって、組合に加入した同人に対して精神的な圧力を加え、同人が組合を脱退せざるを得ない状況に追い込むことを企図したものと推認するのが相当である。

なお、組合は、この17年12月23日の酒席の場で、Y1社長らがX5に対し、「組合をやめろ。」と言ったと主張し、この主張に沿うX3の陳述書がある。一方、こうした発言がなかったとするY5専務、Y6室長の陳述書及び同人らの審問での証言には、酒席で各人が一つのテーブルを囲んで着席していたこ

と、その距離に照らして、にわかには信用し難く、同旨の X5 の陳述書も、同人が組合を脱退した後に作成されたものである上、17 年 12 月 23 日及び 18 年 1 月 4 日の酒席や新年会なるものを経ての同人の組合脱退の経緯に照らすと、これを直ちに信用することはできない。しかし、X3 の陳述書が述べる酒席の場での発言内容は、X6 からの伝聞であるところ、審問において X3 の証言による裏付けがなされていないので、同陳述書の当該部分を取り上げることは相当ではなく、したがって、この点についての組合の主張は採用することができない。

③ア 18 年 1 月 4 日に X5 宅で持たれた Y1 社長、Y5 専務及び X5 との新年会なるものは、前記 17 年 12 月 23 日の酒席の席上で Y1 社長から提案があり、X5 が承諾することによって持たれたものである(第 2.9(3))。しかし、酒席の場とはいえ、社長、専務、取締役及び総務人事室長が揃う前で、社長から提案された事柄を一社員が断るのが至難であることは容易に推認されるから、Y1 社長は X5 が自宅での新年会を断れないことを見越して、提案したものと認めるのが相当である。加えて、会社のような東京証券取引所一部上場企業の社長が、専務と共に、横浜市にある一社員の自宅に正月の休みにわざわざ新年会のために赴くというのは、通常考えられない、極めて異例のことといわざるを得ない。

イ この X5 の自宅での新年会で、Y1 社長らは X5 に対して、「団体交渉には出ないでくれ。」と言ったり、「組合員には誰がいるのか。」と尋ねたことは、前記 X3 の陳述書及び同人の審問での証言から認めることができる。この点につき、会社は、Y5 専務、X5 の陳述書及び同専務の審問での証言に依拠して、こうした発言はないと主張する。しかし、Y1 社長らが上記のような発言を行ったと X5 が話したとする X3 の陳述書及び審問での証言は、X5 の自宅での会合と時間的に極めて接近し、かつ、X5 が分会から脱退する前の 1 月 7 日の午前中の電話の中での X5 発言に基づくものであることに照らすと十分信用することができる。これと反する Y5 専務、X5 の陳述書及び同専務の証言は信用し難く、したがって、会社の前記主張は採用することができない。

ウ そして、新年会後の 1 月 7 日に X3 及び X4 が X5 宅を訪れたときには、X5 は自分一人で公然化しているのはきついで他の人を公然化させてほしい、精神的にいっぱいいっぱいだと述べている(第 2.9(5)①)。

X5 が断り難い状況で同人宅での新年会なるものを Y1 社長が提案していること、郊外の一社員の自宅までわざわざ社長と専務が正月休み中に訪れ

ていること、会合において団体交渉への出席をやめることを求めたり、匿名組合員を明らかにするよう求めていること、会合の後に X5 が精神的に追いつめられた状態となったことに照らすと、Y1 社長らは、自宅で家族が同席している場で、会社が X5 の組合活動を嫌悪していることを明らかにし、匿名組合員を明かすよう求めることによって、同人に対して強い精神的な圧力をかけ、それによって同人を組合から脱退せざるを得ない状況に追い込むことを意図して、18 年 1 月 4 日の X5 宅での新年会なるものに臨んだものと認めるのが相当である。

- ④ 以上によれば、会社は、正社員である X5 が組合員であることを嫌悪し、同人に対して精神的な圧力をかけることによって、組合から脱退せざるを得ない状況に追い込むことを企図して、17 年 12 月 23 日及び 18 年 1 月 4 日の各会合を持ったものと評価するのが相当であり、このことは、建交労ないし分会の影響力の拡大を阻止し、あるいはその縮減を意図したものとわなければならない。加えて、Y1 社長らが X5 に対して、「団体交渉には出ないでくれ。」と述べ、「組合員には誰がいるのか。」と尋ねたことも、上記判断と合わせて考えれば、組合からの脱退を慫慂することを企図したものとみざるを得ないから、組合の組織・運営に対する支配介入に該当する。

なお、X5 の脱退後の 1 月 11 日ころ、X3 は、Y5 専務と Y6 室長と飲食し、Y6 室長が飲食代を支払った(第 2.9(5)③)ことを認めることができるが、このことは上記判断を左右するものではない。

(4) 従業員会設立と組合の関係について

- ① 組合は、組合の壊滅のために従業員会を設立し、様々な経費援助を行って、その存続を図っている旨主張するが、会社が、Y3 次長らが発起人となって、従業員間の親睦と社内交流の促進を目指す従業員会の設立を支持し、これに協力し、種々の援助を与えること自体を不当ということはできない。

しかしながら、本件においては、以下の事実が認められる。すなわち、a 会社では従業員会の設立が真に計画されていたとしても、首都圏店長会議において Y1 社長は、建交労を会社から排除する意向を明らかにすると同時に、18 年 4 月から実施しようと考えていた従業員会の設立を分会が結成されたことを機に、前倒しする(第 2.5(1))ことを明らかにしている。b 従業員会の設立大会において Y1 社長は、「私は、一命を賭しても、この団体と闘うつもりでございます。」などと述べた上で、出席者に建交労を信用するのか、この Y1 を信用するのかの問題であり、Y1 を信用してほしい、これが私からの伏してのお願いである(第 2.7(2)①)旨を述べている。c 同じ設立大会で Y4 会長は、

「この会社を潰したいなら建交労にどうぞ入ってください。」「会社が(従業員会を)支援をしてもらいたい。…しかし、建交労に入った人には一銭の援助も出しません。」(第 2.7(2)②)と述べている。d 従業員会は、考え方が違うとの理由に基づき、X3 及び X4 の入会を拒否し、したがって、同人らの設立大会への出席も拒んでいる(第 2.7(3))。e 従業員会の設立大会に出席した従業員に対して、会社が手当を支給している(第 2.7(5))。

- ② 上記 Y1 社長の建交労を信用するのか、この Y1 を信用するのかとの発言は、建交労と従業員会の二者択一を迫るものであって、従業員会が明らかに組合の対抗勢力ないし対抗組織たることを企図して設立されたものと容易に推認することができる。また、Y4 会長の「この会社を潰したいなら建交労にどうぞ入ってください。」などの発言もまた Y1 社長の発言と同趣旨であることは疑いない。そうすると、会社は、従業員会が設立の趣旨とした従業員間の親睦と社内交流の促進を逸脱して、従業員会に組合の対抗勢力としての役割を担わせ、これへの加入を要請し、さらには、入会を拒まれた組合員以外の従業員で設立大会を開催し、これに出席した者に手当を支払って、組合に加入しない従業員を優遇することによって、建交労を会社から排除し、又はその弱体化を意図していたとみざるを得ないから、Y1 社長らの言動は、組合の組織・運営に対する支配介入に該当する。

なお、組合は、会社が従業員会を存続させないことも求めているが、親睦団体である従業員会が X3 から組合員の入会を拒否することなく、本来の従業員間の親睦と社内交流の促進を目指す趣旨に沿って運営されるならば、分会と共存できる団体と考えられるから、主文の救済の程度をもって足りると考える。

(5) 救済の方法について

組合の結成通告から間もない時期に、集中的に、かつ、社長、会長及び専務など会社の最高幹部によって、会社からの組合の排除、組合の弱体化及び組合員に対する脱退に向けた圧力等の行為が行われたことに加えて、組合員の脱退が相次ぎ、しかも町田営業所では営業所のファクシミリを利用して、組合員 11 名が集団で脱退するなどの事態が生じていること等に鑑み、主文のとおり命ずるのが相当である。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、Y1 社長、Y4 会長及び Y2 支社長らが平成 17 年 12 月 5 日、10 日、19 日及び 18 年 1 月 4 日に組合の存在を否定する言動等を行ったこと、また、会社が従業員会を利用して会社から組合を排除しようとしたことは、労働組合法第

7条第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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18年6月6日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ⑩