

命 令 書

申 立 人 全国一般東京一般労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 ココリサーチ株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第45号事件について、当委員会は、平成21年3月17日第1486回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人ココリサーチ株式会社は、平成19年3月1日に申立人全国一般東京一般労働組合が提出した「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」記載事項のうち、便宜供与に関する事項を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

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

申立人全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）は、平成19年3月1日、被申立人ココリサーチ株式会社（以下「会社」という。）に

対し、会社従業員が組合に加入して申立外全国一般東京一般労働組合ココリサーチ分会（以下「分会」という。）を結成したことを通知し、併せて団体交渉を申し入れた。

組合と会社とは、第1回ないし第3回団体交渉において、3月支給一時金等について合意に達したが、3月1日に組合の提出した「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」に記載された便宜供与に関する事項について、会社は、経営状態が非常に悪いことなどを理由に認められない旨の回答を行った。

また、6月12日、会社の技術1課及び技術2課の合同ミーティング（以下「課内ミーティング」という。）において、技術1課の課長が、会社の就業時間内及び施設内で業務に関係のないことをしてはならない、組合活動も業務とは関係のないことであり行ってはならない、会社内で組合の封筒を渡しているところを見たが会社の施設外で行ってほしい等の発言を行った。

本件は、上記団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるか否か、また、上記課内ミーティングにおける課長の発言が組合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

組合は、19年5月21日の本件申立時、下記(1)及び(3)を請求する救済の内容としていたが、後記第2、6(4)のとおり、6月27日、下記(2)を請求する救済の内容に追加した。

- (1) 会社は、19年3月1日付「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」記載事項を議題とする団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 会社は、課内ミーティングなどを利用して組合員らを威圧するなどしないこと。
- (3) 上記(1)に関する謝罪文の交付・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、通信機器及び計測機器等の製造販売を業とする株式会社であり、昭和45年8月に設立された。平成19年4月時

点の従業員は、約30名である。

【乙1】

- (2) 組合は、関東一円にある中小企業で働く労働者で組織された合同労組であり、本件申立時の組合員は、約5,200名である。

19年2月28日、会社従業員15名により組合の下部組織として分会が結成された。

【申立書、審1p3～5】

2 第1回団体交渉までの経過

- (1) 会社は、設立者であるY1 代表取締役（以下「Y1社長」という。）が開発した、周波数計測の技術であるペリオマチック方式でアメリカ合衆国の特許を取得したことを契機に、成長を続けてきた。

平成2年にペリオマチック方式の基本特許が切れたが、会社は、24期（平成5年7月から6年6月まで）以降、黒字経営を続けた。

また、会社は、6年頃から課長以上の職にある従業員で構成されたマネジメントチームにより運営されるようになった。しかし、マネジメントチームの構成員とY1社長との間で、会社の経営について意見が対立することがあった。

【乙1・2・27、審3p7～8】

- (2) 当時マネジメントチームの一員であった営業部次長、技術1課の課長ら従業員数名は、会社を退職し、17年10月、計測器・制御機器・各種センサーのメーカー（以下「競業会社」という。）を設立した。

会社の当期純利益は、競業会社が設立される以前の34期（15年7月から16年6月まで）は約2,270万円、35期（16年7月から17年6月まで）は約690万円、競業会社が設立された36期（17年7月から18年6月まで）は約740万円であったが、37期（18年7月から19年6月まで）には約4,850万円の赤字となった。

【乙3・9・10・18・19・27、審3p8～9】

- (3) 会社の業績が悪化し始めて以降、Y1社長から売上げの低下等の説明を受けた従業員らは、会社の現状や将来の経営方針について不安を感じるようになった。

後に分会長となるX2（以下「X2分会長」という。）ら従業員数は、会社から今後の経営方針について具体的な説明がないことから、雇用問題にも影響するのではないかと不安を持ち、従業員有志でこれらの点についてY1社長に質問状を出すこと等を検討し、19年2月初旬以降、数回にわたって組合に相談した。

その後、2月28日、会社従業員15名は、分会を結成した。

【甲16・18、審1p4～6・p30～31、審2p38～39】

- (4) 3月1日午後2時頃、組合のX3副執行委員長（以下「X3副委員長」という。）、分会を担当するオルグであるX4（以下「X4オルグ」という。）ら3名が会社を訪れ、Y1社長が一人で対応した。その際、X3副委員長らは分会員の同席を求め、X2分会長、副分会長のX5、X6及びX7並びに分会書記長のX8（以下「X8書記長」という。）の分会役員5名がその場に同席した。

X3副委員長らは、会社従業員が組合に加入したことを通知して組合員の労働条件等に関して組合と事前協議するよう申し入れる「通知書」、分会結成並びに組合及び分会の役員を通知する「通知書」、団体交渉を申し入れる「申入書」、主に便宜供与を要求する「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」の4文書を読み上げ、Y1社長に手渡した。

組合は、上記「申入書」及び「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」において、要旨以下の内容を議題として3月7日に会社内で団体交渉を開催するよう要求した。

「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」記載の以下の事項を実現すること。

ア 組合事務所及び組合掲示板を設置すること。

イ 組合役員の組合用務のための面会及び外出を認めること。

ウ 郵便物の取次ぎ並びに電話、ファックス、コピー及び電子メールの使用及び取次ぎを認めること。

エ 組合会議等のための会社施設の使用を認めること。

オ 大会等機関会議への参加を有給で保障すること。

カ 就業時間内に団体交渉を開催すること。

キ 労使双方の交渉窓口担当者を明らかにすること。

ク その他

3月支給一時金について、人事考課制度の内容及び評価者を明示すること。

就業規則等を提示すること。

生理休暇を有給とすること等、労働条件を改善すること。

財務諸表等の資料の提示、現在の経営状況の説明及び今後の経営方針を明らかにすること。

サービス残業の実態調査並びに各部門の業務量及び人員配置等に関する協議を行うこと。

この面談は20分から30分かけて行われ、Y1社長は、何でも正しければいい、組合が結成されて窓口が一本化されていい、組合掲示板については、社内で自由に閲覧できるホームページを持っているのでそこに載せることも考えられる、ファックスぐらいだったら買って付けていい、ファックスの通信回線が同じでは情報漏洩の心配があるが、会社の業務と混合しなければいい、といった趣旨の発言を行った。

【甲1の1～4・9、乙29の1、審1p3～10、審2p20～25、審3p15～18、審4p13～14】

- (5) Y1社長は、団体交渉を開催するに当たって、Y2 弁護士（以下「Y2 弁護士」という。）らと打合せを行った際、同弁護士から、便宜供与を一部でも認めると組合の要求はエスカレートしていった取返しのつかないことになる虞がある旨のアドバイスを受けた。また、競業会社設立に参加した元従業員の妻が分会の執行委員であること等から、Y1社長は、分会結成と競業会社の設立とに何らかの関係があるのではないかと考え、分会との信頼関係を持つことは難しいと判断するに至った。

これらのことから、会社は、組合の便宜供与要求に対して全く応じないという方針を決めたが、第1回ないし第3回団体交渉においてこうした方針決定の動機について、組合に対して説明することはなかった。

【乙27、審3p27～30、審4p12～21】

3 第1回団体交渉

- (1) 19年3月26日午後7時から、第1回団体交渉が行われた。組合は、X

3 副委員長、X 4 オルグ及び分会役員 5 名が出席し、会社は、Y 1 社長、Y 2 弁護士、Y 3 社会保険労務士（以下「Y 3 社労士」という。）及び Y 4 税理士（以下「Y 4 税理士」という。）が出席した。

なお、第 1 回ないし第 3 回団体交渉は社外の会議室で行われ、組合は主に X 3 副委員長が、会社は主に Y 2 弁護士が発言を行った。

会社は、組合に対して 3 月 1 日付「申入書」記載の議題について趣旨説明を求めたが、組合は、3 月 1 日に Y 1 社長に説明済みであるとして会社回答を求めた。

会社は、「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」記載事項について、要旨以下のとおり回答した。

ア 組合事務所及び組合掲示板の設置については、会社施設が非常に狭く、会社業務のために最大限有効活用する必要があり、応じられない。

イ 組合役員の組合用務のための面会及び外出については、会社の経営基盤がぜい弱で赤字決算という状況にあり、会社の業務に専念してもらう必要があるため、応じられない。

ウ 郵便物の取次ぎ並びに電話、ファックス、コピー及び電子メールの使用及び取次ぎについては、会社の業務に支障を来すような便宜を図ることを認めることはできない。

エ 組合会議等のための会社施設の使用については、そのために貸すことのできるスペースがなく、また、光熱費負担等の問題も生ずるため、応じられない。

オ 大会等機関会議への参加を有給で保障することについては、会社の経営状態から会社業務に従事していない者に賃金を支払う余裕は全くなく、応じられない。

カ 就業時間内の団体交渉開催については、所定労働時間は会社業務に専念してもらう必要があるため、団体交渉に時間を割く余裕はないため、応じられない。

キ 会社の交渉担当の窓口は、Y 5 総務課長とする。

3 月支給一時金について、会社は、人事考課は本人による一次評価、

課長職による二次評価を経てY1社長による三次評価が行われること、従業員は配付された評価基準参考シートに基づいて一次評価を行うこと、支給原資は総額200万円であること等を説明した。また、会社は、組合の要求に応じて、評価基準参考シートを組合に交付すること及び支給対象者を明らかにして次回団体交渉を開催することを約束した。

就業規則等の提示要求について、会社は、組合に交付することを約束した。

生理休暇を有給とすることについて、会社は、月次決算赤字という状態の中で生理休暇を有給とするだけの余裕がないとして、応じられない旨を回答した。

財務諸表等の資料の提示、現在の経営状況の説明及び今後の経営方針を明示すること等の要求に対して、会社は、同資料を提示する考えはないとして口頭で説明しようとした。

しかし、組合は、便宜供与についての話を進めたいとして、3月支給一時金の交渉の際に資料を用意した上で説明するよう求めた。

サービス残業の実態調査並びに各部門の業務量及び人員配置等に関する協議の要求について、会社は、時間外労働はタイムレコーダーによって適切に管理して超過勤務手当を支払っており、サービス残業が横行している事実はないとの認識を示した。

組合は、休日に出勤して仕事をしてタイムカードを打刻していない従業員がいることを指摘し、会社に対し、サービス残業の実態及び適正な業務分担が行われているかどうかを調査するよう要求した。

【甲9、乙29の1】

- (2) 会社が組合要求に一通り回答した後、組合と会社とは、引き続き主に便宜供与に関する議論を行った。

組合は、電話の取次ぎを例に挙げ、組合としても業務に支障のない限りと考えていること、会社に金銭的な負担がかからないこと等を述べ、家族からの電話は通常取り次いでいるにもかかわらず、組合からの電話の取次ぎを拒否するのは非常識であり、組合否認ではないかと述べた。

これに対して、会社は、経営状態が非常に悪く、生き残りをかけて一

生懸命やっていきたいところであり、全く余裕がないことを繰り返し述べ、経費がかからないとはいっても、電話の取次ぎ等を行えば作業が中断し業務に支障が出ることは明らかである、組合のいう昼休みや休み時間の電話の取次ぎについての協議も行うつもりはない、組合の連絡は基本的に会社施設外で行ってほしい等と述べた。

組合が、便宜供与を提供するかどうかは、会社が組合を労使対等のパートナーとして扱っているかどうかのメルクマールであると述べたところ、会社は、組合と会社とは考え方が異なっており、労働組合法に便宜供与を行う義務があるとは書かれておらず、便宜供与を行ってもかまわないと書いてあるだけだと述べた。

また、組合は、Y1社長が3月1日の面談において、組合専用ファックスの設置が可能であることや、組合掲示板を社内のホームページに掲載することも考えられると述べた点を指摘したが、会社は、面談の際の回答は正式なものではないと思っていると回答した。

組合は、会社が、組合の要求する便宜供与について具体的な中味の質問をせず、検討する姿勢も見せないまま拒否していると述べ、会社が決裂宣言をしているのだと主張した。会社は、意見が違ってもそれが即対立となるわけではないと述べたが、組合の便宜供与要求に関して今日はゼロ回答である旨を回答した。

組合と会社とは、次回の団体交渉で3月支給一時金について議論することを確認し、第1回団体交渉を終了した。

【甲9、乙29の1】

4 第2回団体交渉

- (1) 第1回団体交渉の翌日である19年3月27日、会社は、組合に対し、就業規則等一式、評価基準参考シート及び3月支給一時金の支給対象者リストを交付した。

組合は、会社に対し、4月2日付「申入書」で、職務等級基準書及び評価表の結果が一時金の配分にどうつながるかを説明する規程等の交付を求め、併せて第2回団体交渉の期日を設定するよう申し入れた。

会社は、組合に対し、4月9日付「回答書」で、評価表の結果と一時

金の配分の関係を示す規程等は存在しないことを説明して同月11日に団体交渉を設定したことを通知し、併せて職務等級基準書を交付した。

【甲2・3、乙12・13】

- (2) 4月11日午後7時から、第2回団体交渉が行われた。組合は、X3副委員長、X2分会長、副分会長3名及びX9執行委員が出席し、会社は、Y1社長、Y2弁護士、Y3社労士及びY4税理士が出席した。

会社は、修正した支給対象者リストを組合に交付し、3月支給一時金に係る人事考課について、本人による一次評価からY1社長による三次評価までの評価方法を詳細に説明し、組合からの質問に答えた。

組合と会社とは、フィードバック面接の実施、支給対象者及び定額支給とするか査定分支給とするか等について議論を行い、人事考課に関する協議を継続することを前提に3月支給一時金について合意し、協定書を締結した。

また、会社は、経営状況について18年7月から8か月間の売上高及び経常損失を口頭で説明した。

引き続き、組合は、第1回団体交渉での議論を踏まえ、会社に対して「正常なる労使慣行確立に関する再申入れ」を提出した。

この再申入れにおいて、組合は、労働組合の活動は労働協約を締結すべく団体交渉を開催し、従業員の労働条件について労使合意を図ることが目的であること、したがって、労働組合の活動は一方的に組合員のための活動ではなく、一定の便宜供与は不当労働行為には当たらないという労働組合法の基本的な精神があること、しかし、職場における組合活動が無限定に認められるべきであるなどとは考えていないこと、企業活動に支障のない限りという前提で交渉に臨むつもりであることを表明した上で、3月1日付「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」と同一の8項目を要求した。

さらに、組合は、上記書面に記載した要求事項の全部が可能であるとは考えていないこと、要求事項のうち業務に支障のない限りで可能なものから実施してもらいたいこと、組合活動は会社の中で行うことであり最低限の便宜供与は認めてもらいたいこと等を述べた。

会社は、（経営上の）数字が非常に厳しいこと、したがって、就業時間中は会社の業務に全力で集中してもらいたいこと、こうした回答は決して組合を敵視した故ではないこと等を説明し、検討すると述べた。

【甲4・10、乙15・29の2】

5 第3回団体交渉及びそれ以降の経過

- (1) 19年4月27日午後7時から、第3回団体交渉が行われた。組合は、X3副委員長、X4オルグ及び分会役員5名が出席し、会社は、Y1社長、Y2弁護士、Y3社労士及びY6 税理士が出席した。

組合が4月11日付「正常なる労使慣行確立に関する再申入れ」に対する会社回答を求めたところ、会社は、創業以来の売上高減の状況にあり、従業員には業務に集中して業績向上のために頑張ってもらいたいので、会社に便宜供与を行う余裕はなく、現状では組合活動は会社の就業時間外に施設外で行ってもらいたい旨を回答した。さらに、会社は、組合の確認に対して、ゼロ回答であると述べた。

組合は、会社の業績を上げるための根本は労使の信頼関係にある、組合掲示板の設置及び電話の取次ぎ程度のことを認めないのは組合を認めていないのと同じことではないかと述べた。さらに、組合は、団体交渉の目的は労働協約の締結であり、それに付随して組合活動を行うのだから、団体交渉を行うための最低限の伝達や意思統一に必要な便宜供与を認めないのは組合活動を認めないのと同じことではないかと述べた。

これに対して会社は、組合に団体交渉権があることは当然だと述べた上で、便宜供与はそれとは別の問題であり、組合員同士の連絡等は携帯電話を使用するなどして会社施設外で行ってもらいたいと述べた。

組合が、組合掲示板を設置した場合に会社のどういう業務に弊害が出るのか等と質したところ、会社は、社屋のスペースが狭く、会社業務のために既に掲示板を利用しており、業績回復のために更に掲示物を増やす必要があると述べた。

また、会社は、現状では会社として手一杯の状態であり、業績をアップして回復しなくてはならず、組合掲示板を含めて便宜供与は行えないことを繰り返し述べた。組合は、組合掲示板の設置すら認めないのはお

かしく、会社の述べる理由は詭弁にすぎないと追及した。

議論は平行線をたどり、組合が「決裂させ^(ママ)んのは、あなた方ですからね。」と述べ、会社が「そんなことないです。わたしたちは団体交渉の要求があれば応じます。」と述べて、第3回団体交渉は20分余で終了した。

【甲11、乙27・29の3】

(2) 5月21日、組合は、当委員会に対し、3月1日付「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」記載事項を議題とする団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 組合と会社とは、第1回団体交渉を行った19年3月26日から20年2月18日までの間に11回の団体交渉を行ったが、組合は、本件申立て後の第4回団体交渉以降、便宜供与を団体交渉の議題として取り上げたことはなかった。

【乙27、審4p11～12】

6 課内ミーティングにおける課長発言

(1) 会社では、課長以上の職にある者が出席して主に各課の業務の進ちょく状況報告を行う連絡会議が月2回程度開催されていた。

19年6月11日、連絡会議が開催され、Y2弁護士から本件を引き継いだY7 弁護士及びY8 弁護士が同席し、会社が認めていない場合は就業時間内に業務以外のことを行ってはならないこと、組合活動は業務以外のことに当たること、及び会社には施設管理権があり、会社施設内で会社が認めていないことを行ってはならないこと等を説明した。

連絡会議では、就業時間内に会社の施設及び設備を利用して業務以外のことが行われていた場合は注意しようという結論となったが、前もって課員に注意を促すかどうかは各課長の判断に委ねられた。

【乙28、審3p2～4、審4p1～6】

(2) 6月12日、技術1課のY9 課長（以下「Y9課長」という。）、同課の課員3名及び技術2課の課員3名が出席し、課内ミーティングが行われた。

ちなみに、技術2課の課長は、Y1社長が兼務していたものであり、技術1課の課員は、X8書記長、X10分会執行委員及びX11分会執行委員の3名であり、組合及び分会の役員を通知した3月1日付「通知書」により会社もそのことを承知していた。

Y9課長は、前日の連絡会議の内容を受けて、あらかじめ課員に注意を促しておく方がよいと考え、この課内ミーティングにおいて、会社と従業員とは労働契約を締結しているので従業員には業務に専念する義務があり、会社の就業時間内及び施設内で業務に関係のないことをしてはならない旨、組合活動も業務とは関係のないことであり行ってはならない旨を説明し、「電話・ファックスもダメです。これは労働法だったか何か法律にあるそうです。」、「この前、社内で組合に納めるための封筒を出しているのを見ましたが、そのような封筒を渡すのも会社の外でやってください。」、「何回注意してもやめない場合は、業務に取り組む態度を改善しないと認められるので懲戒の対象となる場合もあります。」等と述べ、加えて、就業時間外の例えば昼休みに会社施設外で組合活動を行うことは問題ない旨を説明した（以下、課内ミーティングにおけるY9課長の発言全体について「Y9課長発言」という。）。

Y9課長発言に対し、X8書記長が、組合員は他課にもいるが他課でも同じような話がされるのかと確認したところ、Y9課長は、他の課長が何時そういう話をするかは知らないが話をするのではないかと回答した。

なお、会社の就業規則第19条は「社員は、会社の方針諸規則ならびに所属上長の指示を誠実に守り、自己業務能率の向上に努め、その業務に専念し、職場秩序の保持につとめなければならない。」、第20条第10項は「社員は定められた職務に専従し会社の機密を守り、業務、身上、勤務に関し会社を欺かないこと。」と定め、第54条は「社員が次の各号の一つに該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし、情状により降職、訓戒、出勤停止または減給にとどめることがある。」とし、その第2号で「本規則他全ての規定にしばしば違反するとき。」と定めていた。

【甲1の2・8・17、乙11・13・28、審1p27～29、審2p32～35、審3p3～6、審4p6～7】

- (3) 組合は、会社に対し、6月15日付「抗議及び申入書」で、就業時間内の組合活動を禁止する法律はないにもかかわらず違法行為であるかのごとく装い威圧したこと及び休憩時間中における個人対個人の物品等の受渡しまで禁止できるかのような不当な内容であったことの2点において、Y9課長発言は不当労働行為に当たるとして抗議した。

会社は、組合に対し、6月23日付「反論及び要求書」で、会社と労働契約を締結した従業員は、就業時間中は職務に専念し他の私的活動を差し控える義務を有していること及び会社が組合活動による会社施設利用を受忍する義務はないと判示する最高裁判決が出ていることを述べ、Y9課長発言は管理職としての当然かつ適切な発言である旨反論した。

【甲5・6、乙17】

- (4) 6月27日、組合は、Y9課長発言が組合に対する支配介入であるとして、請求する救済の内容に、会社は課内ミーティングなどを利用して組合員らを威圧するなどしないことを追加した。
- (5) 組合は、会社に対し、7月6日付「申入書」で、Y9課長発言は、組合が3月1日付けで要求している便宜供与そのものを否認する内容であり、課長としての職責を背景に、団体交渉中である組合要求が非合法であると発言したことは、組合員に要求を断念させるための圧力であって、支配介入に当たること、会社の就業時間内及び施設内での組合活動が法律で禁止されているとする発言は全くの虚偽であり、組合員を威圧するものであること、会社の6月23日付「反論及び要求書」は、Y9課長が会社の意思に基づいて団体交渉で組合が要求している便宜供与を団体交渉以外の場で威圧する行為をしたと認めた証しであること、組合として休憩時間中の物品の受渡しは、休憩時間の自由使用の原則に則り常識的に行うが、これは施設管理権を侵すような行為ではないと認識していること等を通知した。

【甲7】

第3 判 断

1 当事者の主張

- (1) 申立人組合の主張

団体交渉について

第1回及び第3回団体交渉において、会社は、経営危機の折り業務最優先のために組合の要求する便宜供与は一切認めないとし、また、労働組合法に便宜供与をしなければならないという規定はないと主張する等、不合理な弁解に終始し、組合活動は会社の就業時間外に施設外で行うべきであるとして、合意形成に向けて具体的な検討を行う姿勢を全く見せなかった。

また、組合が、郵便物及び電話の取次ぎ並びに組合掲示板の設置が何故職務に専念することを阻害するのかと質問しても、会社は、一切回答していない。

第1回団体交渉前の打合せで、組合の要求する便宜供与を一部容認する姿勢であったY1社長に対し、Y2弁護士らが組合不信を説き、会社をつぶしたくないなら等と脅した結果、会社が組合の便宜供与要求についてゼロ回答とする方針に転換したことは明らかである。

これらのことから、会社には組合の要求を誠実かつ実質的に検討する意思はなく、組合対策としてゼロ回答に固執するという交渉態度を取っていたのであり、会社には、最初から譲歩意図がなかったと解される。

Y9課長発言について

会社は、課内ミーティングという会社の機構を使い、Y9課長に、会社には社内での一切の組合活動を禁止する権利があると殊更に吹聴させ、それを侵せば懲戒処分の対象となると威圧させ、組合の要求内容を非難する発言を行わせることで、組合員の組合活動への参加を妨害し、組合を壊滅せんとする悪質な不当労働行為を行った。

(2) 被申立人会社の主張

団体交渉について

組合は、主に便宜供与に関する団体交渉において会社の対応が不誠実であったと主張している。しかし、会社にはそもそも便宜供与を行う義務はなく、一方で従業員は就業時間中について職務専念義務を負っている。会社は、これらのことを前提に、組合の便宜供与要求に応

じられない会社施設上の問題及び経営上の問題等の理由を真摯かつ誠実に回答している。

しかし、組合は、会社の説明には一切耳を傾けず、便宜供与を認めないのは事実上組合を認めないのと同じだといった誤った理解に基づく主張を行い、第3回団体交渉において一方的に交渉を打ち切ってしまった。

また、会社は、19年3月1日付「申入書」に記載された、便宜供与以外の5項目の要求について応諾し、あるいは組合の理解を得ている。

さらに、会社を退職して17年10月に競業会社を設立した元従業員の妻が会社に残留して分会の執行委員を務めていることから、彼らは競業会社に対して会社の情報を漏洩していると疑われてもやむを得ない状況にあり、組合にはその危険性を払拭することにより会社との信頼関係を構築しようという姿勢がなかったにもかかわらず、会社は、組合に対して経営状況等を可能な限り明らかにするなど、会社の交渉態度は極めて誠実であった。

これらのことから、会社は、組合との団体交渉に極めて真摯かつ誠実に対応したといえる。

Y9課長発言について

組合は、Y9課長発言の以前から就業時間中及び会社施設を利用した組合活動は行っていなかったとしており、仮にY9課長が職務専念義務の観点から就業時間中の組合活動を禁止し、かつ、会社の施設管理権の観点から組合活動による会社施設の利用を制限したとしても、組合にとって特に不利益は生じなかったといえる。

まして、Y9課長は、就業時間外における組合活動は全く問題がないとの説明を行っている。

Y9課長発言は、何ら組合活動に影響をもたらすものではなく、組合員らを威圧するものであったということはできず、同発言が支配介入に当たるという組合の主張は失当である。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉について

会社は、第1回及び第3回団体交渉において、組合の19年3月1日付「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」記載事項のうち便宜供与要求について応じられない旨の回答を行い、その理由としては主に、会社の経営状態が非常に悪く、全く余裕がない、従業員には会社の業務に専念してもらう必要がある旨を述べている（第2、3(1)(2)・同5(1)）。

本件団体交渉が、会社の決算が赤字となった37期（18年7月から19年6月まで）に行われた（第2、2(2)）ことを考えると、会社が便宜供与を行わない理由として主に会社の経営状態を挙げたことには一定の理由があるといえることができる。

さらに、会社は、組合事務所について会社施設が非常に狭く会社業務のために最大限有効活用する必要があること、経費を要しない電話の取次ぎについて作業が中断することで会社業務に支障が出ること、組合掲示板を設置した場合の支障について業績回復のために更に業務上の掲示物を増やす必要があること等を述べており（第2、3(1)(2)・同5(1)）、組合の質問に対して一定の説明を行ったものと認められる。

一方で、組合は、第3回団体交渉において、「決裂させ^(ママ)んのは、あなた方ですからね。」と発言し、会社が団体交渉の要求があれば応ずる旨を回答したにもかかわらず、その後、便宜供与を団体交渉の議題として取り上げていないことが認められる（第2、5(1)(3)）。本件申立て後、便宜供与以外の事項を議題とする団体交渉が複数回行われている（第2、5(3)）ことを考えると、組合の対応には拙速な面があったといえなくもない。

Y1社長は、19年3月1日にX3副委員長らと面談を行った際、組合掲示板を社内のホームページに載せることやファックスの貸与について了承したとも受け取れる発言をしたことが認められ（第2、2(4)）、その時点では、会社の経営状態の悪化を認識した上で、一定の便宜供与を行う考えを持っていたとみることができる。

会社は、第1回及び第3回団体交渉において、約1か月前に行われた上記面談の際のY1社長の発言内容から一転し、組合の便宜供与要

求に一切応じられない旨を回答し、その理由として、経営状態が悪く、会社施設を最大限有効活用する必要があり、従業員には業務に専念してもらい必要があることを強調したのであり、組合が会社の対応に疑問を感じたとしても無理からぬ面がある。

組合は、第2回団体交渉において、「正常なる労使慣行確立に関する再申入れ」を提出した上で、第1回団体交渉での交渉経過を踏まえ、上記書面に記載した要求事項の全部が可能であるとは考えていないこと、要求事項のうち業務に支障のない限りで可能なものから実施してもらいたいこと等を述べて譲歩の姿勢を示し、会社も検討すると回答した(第2、4(2))。

しかし、第3回団体交渉において、会社は、従業員には業務に集中して業績向上のために頑張ってもらいたいので会社に便宜供与を行う余裕はない等と繰り返し述べ(第2、5(1))、3月1日付「申入書」で組合が要求した団体交渉事項のうち、第1回団体交渉の翌日に就業規則等を提示し、第2回団体交渉において3月支給一時金について合意し、18年7月から8か月間の売上高及び経常損失を口頭で説明する等、組合と会社との団体交渉が一定程度の成果を上げているにもかかわらず(同4(1)(2))、便宜供与に関する事項を議題とする団体交渉には全く進展がみられなかった(同5(1))ことが認められる。

こうした経緯に照らすと、会社が、前記のとおり、組合との面談におけるY1社長の対応から一転して、第1回団体交渉で組合の便宜供与要求に応じられない旨の回答を行い、また、前記のとおり、第2回団体交渉において組合が譲歩の姿勢を示し、会社も検討すると述べたにもかかわらず、第3回団体交渉で再び便宜供与は一切認められない旨の回答を行った最大の理由は、団体交渉に先立つ打合せで、あらかじめ組合の便宜供与要求に一切応じない方針を決め、団体交渉に臨んだ(第2、2(5))ことにあるとみるのが相当である。

そして、会社が便宜供与を一切認めないとする方針を決めた主な動機は、便宜供与を一部でも認めると組合の要求はエスカレートして取返しのつかないことになる虞があると考え、また、競業会社設立に参

加した元従業員の妻が分会の執行委員であること等から、分会との信頼関係を持つことは難しいと判断したことにある（第2、2(5)）と考えられる。

したがって、会社が、団体交渉において、便宜供与を一切認めないと決めた主な動機を組合に説明しない中で、会社の挙げる「会社の経営状態が非常に悪く、従業員には会社の業務に専念してもらう必要がある」という理由を巡って更に議論を行ったとしても、交渉の実を上げる余地はなかったといえる。

以上を総合すると、会社は、便宜供与を議題とする団体交渉において、あらかじめ定めていた方針に従い、組合の意見に何ら耳を傾けることなく、便宜供与を一切認めないという対応に終始したものであって、真摯な議論により組合の納得を得るべく努めていたということとはできず、その対応は不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

なお、本件申立て後の第4回団体交渉以降、組合が便宜供与を議題として取り上げていないことは前記のとおりであるが、会社に全く譲歩する姿勢がみられない状況の中で、やむを得ざる対応として本件申立てを行ったともいえ、このことをもって組合が便宜供与について団体交渉で解決する意思を放棄したものとみるのは相当ではない。

付言するに、分会の執行委員を通じた競業会社への情報の漏洩を懸念する会社の心情は理解できないわけではないが、会社が本件団体交渉においてこうした理由を説明した事実はなく（第2、2(5)）、上記判断を左右するものではない。

(2) Y9課長発言について

19年6月12日の課内ミーティングにおいて、Y9課長は、分会の書記長及び執行委員2名を含む技術1課及び技術2課の課員に対し、会社と従業員とは労働契約を締結しているので従業員には業務に専念する義務があり、会社の就業時間内及び施設内で業務に関係のないことをしてはいけない、組合活動も業務と関係のないことである旨を説明し、「この前、社内で組合に納めるための封筒を出しているのを見ましたが、そのような封筒を渡すのも会社の外でやってください。」、「何回注意して

もやめない場合は、業務に取り組む態度を改善しないと認められるので懲戒の対象となる場合もあります。」等と説明した(第2、6(2))。

上記Y9課長発言は、会社が団体交渉において組合の便宜供与要求に全く応じない中で行われ、また、同課長は、本件審問において、組合のものと思われる封筒の受渡しが見たが、それが就業時間内であったかどうか定かではない旨を証言しており、会社の就業時間内及び施設内において組合活動が行われたかどうか確証がないままに発言したものと認められる。

しかし、上記事情を考え合わせてもなお、Y9課長発言の内容は、概ね一般論にとどまっており、併せて就業時間外の例えば昼休みに会社施設外で組合活動を行うことは問題ないと説明していることから、格別不当な内容のものであったとはいえず、また、懲戒処分に係る説明は就業規則に定められた内容であり、殊更に組合員を威圧する発言であったとまではいい難く、全体として、Y9課長発言が組合に対する支配介入に当たるとまで認めることはできない。

3 救済の方法について

組合は、謝罪文の交付及び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1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、第1回ないし第3回団体交渉における「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」記載事項のうち便宜供与に関する事項に係る会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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21年3月17日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭