

命 令 書

申 立 人 女性ユニオン東京
 執行委員長 X 1

被申立人 合同酒精株式会社
 代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第6号事件について、当委員会は、平成21年4月7日第1487回公益委員会議において、会長代理公益委員大辻正寛、公益委員小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人合同酒精株式会社は、労働基準法所定の労働者の過半数を代表する者を選出する選挙において、申立人女性ユニオン東京の組合員である立候補者の当選を妨げるような言動をとることにより申立人組合の組織・運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が組合員の労働条件等について団体交渉を申し入れたときは、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対し、業務上不要な面談や書面作成の強要、業務に必要な電話回線の切断、防犯カメラによる監視及び職場内での孤立化等を行い、また、同人が業務命令違反をしたとの書面を作成し他の従業員に署名させる等の不利益な取扱いを行ってはならない。
- 4 被申立人会社は、平成19年11月13日に当委員会の審査手続において交わした覚書で確認した申立人組合の組合員の業務を一方的に変更することにより、申立人組合の組合員を不利益に取り扱い、また、そのことによって、申立人組合

の組織・運営に支配介入してはならない。

- 5 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、会社の銀座本社及びフードサービス事業部シャトーカミヤカンパニー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

女性ユニオン東京

執行委員長 X 1 殿

合同酒精株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った以下(1)ないし(5)の行為は、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いたします。

- (1) 平成20年1月の牛久事業所における従業員代表選挙において、Z 1 氏を貴組合の組合員 X 2 氏の対立候補に擁立し、X 2 氏の選挙活動を威圧する文書を貴組合に送信し、また、同文書を当社掲示板に掲示したこと。
- (2) 20年2月6日に開催予定であった貴組合との団体交渉を、既に説明を尽くしており今後平行線をたどることは明白であるなどとして一方的に中止したこと。
- (3) X 2 氏に対し、業務上不要な面談や書面作成の強要、業務に必要な電話回線の切断及び防犯カメラでの監視を行い、また、X 2 氏が業務命令違反をしたとの書面を作成し他の従業員に署名させたこと。
- (4) 20年2月1日付けで貴組合の組合員 X 3 氏を牛久事業所総務課長から環境チームマネージャーに配置転換することにより、X 2 氏を職場内で孤立化させたこと。

- (5) 19年11月13日に東京都労働委員会の審査手続において交わした覚書による
X 2 氏の業務を、20年2月以降一方的に変更したこと。

(注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 6 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

平成16年11月、X 2 (以下「X 2」という。)は、申立外株式会社牛久シャトーガーデンに臨時従業員として採用された。同社は、18年10月1日、被申立人合同酒精株式会社(以下「会社」という。)に吸収合併され、会社における「フードサービス事業部シャトーカミヤカンパニー」(以下、合併の前後を通して「牛久事業所」という。)と組織変更された。

18年12月26日、X 2 は、申立人女性ユニオン東京(以下「組合」という。)に加入し、組合は、19年1月以降、牛久事業所における民主的な従業員代表選挙の実施等を求めて会社と団体交渉を行い、同年2月にはX 2 外1名が立候補して従業員代表選挙(以下「第1回選挙」という。)が行われたが、双方とも過半数を得票するに至らなかった。

19年6月5日、会社は、X 2 の労働条件を一方的に不利益変更する雇用契約書を提示した。組合は、これに抗議するとともに、6月8日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成19年不第55号事件。以下「前件事件」という。)。前件事件については、11月13日、当委員会の調査期日において和解協定を締結し、その際、X 2 の業務分担についても覚書を取り交わして終結した。

20年1月には、X 2 及び牛久事業所企画部所属の正社員である Z 1 (以下「Z 1」という。)が立候補して、再度、従業員代表選挙が行われた(以下「選挙」又は「第2回選挙」という。))が、この選挙においても、双方とも過半数を得票するに至らなかった。

また、組合と会社とは、X 2 の次回契約更新日（20年 2 月21日）以降の労働条件について19年12月21日に団体交渉を行い、さらに継続協議することを合意していたが、会社は、20年 2 月 1 日、組合に対し、2 月 6 日開催予定の団体交渉を見送ると通告した。

同日、会社では人事異動が行われ、X 2 と 2 人で経理業務を行ってきた総務課長の X 3 （以下「X 3」という。）が、施設管理や庭園の整備を行う環境整備チームに異動となった。これに先立つ19年12月には、会社は、元管理部長でX 2 の上司であった X 4 （以下「X 4」という。）に対し、不正経理を行ったなどとして、退職を勧奨した。

また、20年 2 月 1 日以降、X 2 は、出勤するたびに複数の管理職から呼び出され、面談や書面の作成を命ぜられるようになった。

本件は、20年 1 月に実施した従業員代表選挙に際し、組合に対する支配介入があったか否か、会社が 2 月 6 日開催予定の団体交渉を見送ったことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か、会社の行った、(ア) X 2 に対する面談や書面による報告の要求、外線電話の切断工事及び防犯カメラの設置等の行為、(イ) X 3 に対する配置転換等により、X 2 を職場内で孤立させたこと、(ウ)前件事件で締結した「和解協定書」の覚書による X 2 の業務分担を一方的に変更した行為が、それぞれ X 2 に対する不利益取扱い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、本件申立時、以下(1)、(2)及び(4)を請求していたが、後記（第 2、6 (9)）のとおり、平成20年 3 月 4 日、下記(3)を追加した。

- (1) 会社は、従業員代表選挙への支配介入、不当労働行為を認め、組合員 X 2 が従業員代表選挙に勝利したことを確認し、今後も従業員代表選挙に介入しないこと。
- (2) 会社は、組合員 X 2 の契約更新に際しての19年12月10日付団体交渉申入れに誠実に応ずること。
- (3) 会社は、東京都労働委員会における19年11月13日付けの和解協定書の記載事項を誠実に守ること。
- (4) 誓約書の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、平成7年3月に結成された、個人加入を原則とするいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約250名である。
- (2) 被申立人会社は、15年7月1日に設立され、肩書地に本社を置き、酒類、酒精及びその他の飲料品の製造、輸出入及び売買並びに飲食店及び博物館の経営などの事業を行う株式会社であり、本件申立時の従業員数は約560名である。会社の前身である旧合同酒精株式会社は、大正9年に設立され、平成15年7月1日にオエノンホールディングスと名称変更し、同日付けで、オエノンホールディングスが100パーセント株式を所有する現在の会社が設立された。

会社の牛久事業所は、茨城県牛久市に立地し、25,000坪の敷地内にレストラン5店舗、売店3店舗、ブライダル施設などを有する観光施設である。敷地内の旧ワイン醸造場事務室、同発酵室及び貯蔵室の3棟は、明治36年に完成した日本初の本格的ワイン醸造施設であり、平成20年6月9日、国の重要文化財に指定された。

なお、会社には申立人組合のほか、申立外合同酒精労働組合（以下「社内組合」という。）が組織されていた。

【甲1、乙26・30・31・47・52】

2 X2の入社から前件事件の和解に至る経緯

- (1) 平成16年11月、X2は、牛久事業所パン工場のパート販売員として採用された後、17年2月、簿記検定2級の資格を評価されて管理部（その後、総務部と組織名を変更した。）へ異動となり、同年8月から、総務部会計担当に就任した。

【甲70p1】

- (2) 18年11月14日、X2は、当時担当していた経理業務から、意に反して営業推進部の団体客案内業務に配置転換を命ぜられたため、同月16日、龍ヶ崎労働基準監督署及び本社人事労務相談窓口に相談した。会社は、牛久事業所にて従業員にヒアリングを行うなどした結果、12月8日、X2の異動を撤回した。しかし、X2は、当時の牛久事業所の最高責任者である Y

２ シャトーカミヤマネーシングディレクター兼本社フードサービス事業部長（以下、20年１月31日までの記述に係る部分では「Ｙ２事業部長」、20年２月１日以降の記述に係る部分では「Ｙ２顧問」という。）が「Ｘ２さんとは次回契約更新しないかも。」と発言したと伝え聞いたことから、雇用の不安を感じ、12月26日、組合に加入した。

【甲70p 2～3】

- (3) 組合は、会社に対し、Ｘ２の加入を通知するとともに団体交渉を申し入れ、就業規則の開示、民主的な従業員代表選挙の実施などを要求した。19年１月17日、第１回団体交渉が行われ、同月24日、会社は、組合の要求に概ね応ずる旨文書で回答した。

なお、第１回団体交渉以降、会社側からは一貫して本社人事担当部門の交渉担当者が交渉に出席していた。

【甲70p 3】

- (4) ２月16日、牛久事業所で従業員代表を選出するための第１回選挙が実施された。この選挙には、Ｘ２の外に１名が立候補していた。開票の結果は、Ｘ２が136票中43票を、別候補は63票を獲得し、棄権が30票あった。いずれの得票も過半数に達せず、決選投票も行われなかったため、その後も、従業員代表が決定されないままの状態が続いた。ちなみに、選挙に先立ち１月11日に会社が龍ヶ崎労働基準監督署長に届出をした就業規則には、上記別候補であった者が、従業員代表として署名していた。

【甲70p 3・71p 1】

- (5) その後、組合と会社とが、Ｘ２の労働条件などを巡り団体交渉を継続する中、５月23日、本社経理兼務のＹ３ マネージャー（以下「Ｙ３マネージャー」という。）からＸ２に「総務部業務分担変更表」が手渡された。この分担表では、Ｘ２の主要業務のほとんどが、同月29日入社予定の派遣社員の業務に変更されていた。６月５日、会社は、Ｘ２の業務を経理からホールサービスへ変更し、時給を950円から730円に減給するなどと記載された雇用契約書を組合に提示した。組合は、これに抗議し団体交渉を申し入れるとともに、６月８日、職務内容変更と減給の通告を撤回することなどを求めて当委員会に対し前件事件の申立てを行った。

- (6) 7月初旬、会社は、当委員会における前件事件第1回調査期日前に、X 3、X 4、Z 1らを「ヒアリング」と称して個別に本社に呼び出した。この席で、X 3及びX 4は、X 2を擁護する発言をしていた。

- (7) 11月13日、当委員会の調査期日において、組合と会社との間で、以下
ないし の条項を含んだ和解協定が成立し、前件事件は終結した。

組合と会社は、X 2の雇用条件が従前のとおりであることを相互に確認する。

会社は、合理的理由なく、会社幹部等の言動が、X 2に、雇用上の不安や職場内での対人関係上の負担を与えることのないよう、今後十分に注意するとともに、団体交渉に当たる本社人事グループが職場の円滑な人間関係を構築するための協力をする。

会社は、今後、X 2を含む従業員の分担を定める場合、働きやすい職場環境の形成に配慮して定めるものとし、現在のX 2の職務分担は、別紙覚書のとおりであることを確認する。

組合と会社は別紙覚書に基づき、従業員代表選挙について速やかに実施するものとする。

3 第2回選挙の実施

- (1) 組合と会社との間では、選挙用ビラの掲示及び配布について前件事件申立て前から検討してきた経緯があった。前件事件の和解後の19年11月27日、会社は、組合に書面をファクシミリ送信（以下「送信」という。）し、6項目（従業員代表選出手順（日程）、立候補資格、投票資格、選挙管理委員会の設置、投開票立会人、ビラの掲示）の選挙ルール案を提示した。このうち、ビラの掲示については、「選挙管理委員が事前承認のうえ立候補者公示日に掲示開始とする。」との提案であった。その後、日程等についての組合とのやり取りを経て、会社は、12月25日付書面で再び組合あてに選挙ルールを提案した。この書面では、ビラの掲示について「女性ユニオンとの合意事項」との見出しに続けて「選挙管理委員が事前承認のう

え、立候補者公示日に掲示開始とする。」と記載されていた。

【甲5～7・9・10・13・16～18・31～33、乙11】

- (2) 12月28日、牛久事業所に、会社が指名した Z2（以下「Z2」という。）組合推薦の Z3（以下「Z3」という。）の2名の委員から成る選挙管理委員会が設置された。この場で、選挙の日程や、投票用紙、投票箱及びビラの扱いなどの詳細が確認され、Z2及びZ3はこれら確認事項を記載した議事録に署名捺印した。この議事録では、ビラについて「選挙管理委員が事前承認のうえ、立候補者公示日に掲示開始とする。」と明記されていた。

【乙6の1】

- (3) 同日、X2は、選挙が実施されることを知らないはずの従業員から、「従業員代表選挙があるんですね。Y2部長たちとZ1さんが立候補することを話してました。X2さんも立候補するんですか。」と尋ねられたとしている。

【審1 p11、甲70 p6】

- (4) 20年1月4日に開かれた選挙管理委員会は、当選者の確定について「1月22日の開票の結果、最高得票数が有権者数の過半数に達しなかった場合、^(ママ)決戦投票を行うこととする。それでも決しないときは、別途協議とする。」ことを確認し、Z2及びZ3が署名捺印した議事録を作成した。同日、会社は、組合にこの議事録を送信した。

【甲35の1・2、乙6の2】

- (5) 1月7日、選挙管理委員会は、選挙を公示した。この文書には、従業員代表選出手順、立候補資格及び立候補者受付方法などが記載されていたが、ビラの掲示については何ら記載がなかった。また、当選者の確定については、1月4日付けの選挙管理委員会議事録と同じく、「最高得票数が有権者数の過半数に達しなかった場合、決選投票を行うこととする。それでも決しないときは、別途協議とする。」と記載されていた。

【乙7の1】

- (6) 前記公示を受け、まずX2が、続いて、1月9日、Z1が立候補を届け出た（X2が立候補を届け出た日付は不明である。）。

Z 1 は、立候補の理由について、当時、三六協定や就業規則に対して具体的にこうすべきだという意見を持っていたわけではなく、桜祭りなどのイベントの後の打上げに参加しない従業員が多かったので、コミュニケーションの不足ではないかと思うようになり、コミュニケーションがとれるような場を設けたいと考えたためであるとしている。

【甲74、乙54、審3 p27・p36】

- (7) 立候補者公示日の1月11日午前中、X 2 は、Z 2 のところへ掲示用のビラを持参した。その場には、Z 1 も同席していた。X 2 が、「ビラ」の意味で「ポスターを貼りたい。」と言ったところ、Z 2 は、「ポスターの貼出しは選挙管理委員会では認めていない。」などと述べ、両者の間で口論となった。Z 2 は、本社に電話し、本社人事グループ Y 4 マネージャー（以下「Y 4 マネージャー」という。）及び Y 5 人事グループリーダー補佐（以下「Y 5 補佐」という。）と、ビラとポスターの定義などについて話していたが、最終的にはY 4 マネージャーは「選挙管理委員の判断に任せます。」と回答した。Z 2 はさらに、当日出勤していなかったZ 3 にも電話し相談した。その結果、Z 2 は、ビラの掲示は認めるが、Z 1 がビラの掲示ができることを知らされておらず、13日から掲示開始とする旨をX 2 及びZ 1 に告げた。

しかし、X 2 は、これに納得せず、昼休みを利用しビラを掲示した。また、X 2 は、組合書記長 X 5 （以下「X 5 書記長」という。）に連絡し、本社人事グループ担当者にビラについての合意事項の確認をするよう依頼した。午後3時頃、X 5 書記長がY 4 マネージャーに電話したところ、Y 4 マネージャーは、「選挙管理委員の連絡ミスでもう一人の候補者であるZ 1 さんにはビラの掲示が許可されていることが告げられていない。・・・掲示期間について差があると公平性に欠けるので、ここは組合が譲歩して、13日まで延期してくれないだろうか。」と提案した。

午後3時20分、本社より組合あてに、「選挙管理委員会の公示文書に不足があったと考えますので、両候補者の公平を期すために、両選挙管理委員の提案に即して、掲示開始日を2008年1月13日（日）としたいと考えます。」との文書が送信された。

午後4時頃、X5書記長は、X2に、「Y4マネージャーがZ1への連絡ミスを認め謝ってきたので、ポスターをいったんはがしてください。」と指示した。X2は、この指示に従い、事務所前に掲示したビラをすぐにはがし、事務所から離れているパン工房と駅ビル売店については勤務終了後はがすこととした。

午後4時43分、X5書記長は、本社に、「ビラ掲示の件につきましては、ご配慮いただきありがとうございます。なお、1月13日に掲示開始日を変更する件につきましては、1月11日の公示日に間に合うよう大至急準備したため残念ではありますが、了解いたします。」との書面を送信した。

午後5時頃、Z2がX2にビラをはがしたか尋ね、X2は、「本社からポスター掲示の行違いを謝ってこられたのではがしました。パン工房、駅ビルは退社後行きます。」と答えた。するとZ2が「じゃあ私がはがすわ。」と言ったため、X2は、パン工房と駅ビル売店に掲示したビラをZ2にはがしてもらうこととした。

ところが、午後6時37分、本社 Y6 総務部長（以下「Y6総務部長」という。）は、X2が既にビラをはがしたことを知りつつ、組合に「ビラの掲示に関するX2氏の行動への抗議について」と題する文書を送信した。内容は、「X2氏が、『組合と本社人事でビラの掲示について合意した』と選挙管理委員のZ2氏に事実とは異なる発言をし、ビラの掲示を強行したとの連絡が入りました。再三再四、速やかな実施を労使双方にて確認しているにもかかわらず、今般このような行動があったことは至極残念です。また、会社側と貴組合が今日までの団体交渉及び東京都^(ママ)地方労働委員会での協議、和解を経て、ようやく実施にこぎつけた従業員代表選挙において、このような行為がなされたことに対し、厳重に抗議いたします。」などというものであった（以下、上記の一連の経緯を「ビラ掲示問題」という。）。

【審1 p 8～10、審4 p 6～7、甲20・21・39・40・71 p 4～5】

- (8) 1月14日及び15日の2日間にわたり、立候補者の立会演説会が行われた。この演説会には、本社人事グループのY5補佐が立ち会っていたが、立会

いのことは事前に組合には知らされていなかった。

この演説会で、X 2 は、従業員代表の役割について説明し、就業規則の非開示や有給休暇の付与日数の不足など過去に会社に違法状態があったと指摘した。また、有給休暇を取得しやすくすることや牛久事業所と本社との給与格差を減らすことを会社に求めている旨を表明し、「労働条件の改善向上に向け、交渉します。」「不利益変更には断固応じません。・・・働きやすい職場を目指して、きちんと意見を言っていきたいと思います。」などと演説した。

また、第1日目の演説会で、X 2 は、生理休暇について「申請があれば会社は有給休暇を与えなければなりません。」と発言し、さらに、会社では毎月30時間までは残業しても時間外手当が払われず「ただ働き」になっているとも述べた。

なお、会社では、時間外手当の支給について、給与規程第15条（役職手当・業務手当）で、「年間360時間を限度とし、時間外手当を役職手当または業務手当として支給する。」と規定している。

一方、対立候補のZ 1 は、従業員代表は労働組合とは違って意見を述べるだけであり、賃金アップなど要求をしていく立場ではなく、今はまず、要求を会社に上げていくための土台作りとして、会社側と従業員側とのコミュニケーションの場が必要である旨主張し、具体的には、会社に対し、施設内レストランの食事券の贈呈、従業員のクラブ活動への支援、従業員全員での宴会のような慰労の場を設けることなど、すべての従業員に平等な特典を要求していきたいと演説した。

Z 1 の演説が終了したところで、X 3 が「今のシャトーで三六協定は有効ですか。」と質問すると、Z 1 は、「私の中でも全部は・・・昨日今日ですべての文章を作ったので。」「細かいことまでは・・・。」「無効になっている部分もある。」「基本的にサービス業という部分で見たら、どこまでそれを主張するのかということになる。」などと答えた。

また、X 2 が「組合作りに力を合わせて2人でやっていけないかと思うんですけど・・・。」と呼びかけると、Z 1 は、「そういうものがいらなくなっている部分があるんです。」「組合がなくても意見を述べる

ことは誰しもできる。」「会社にああしてくれ、こうしてくれと権利を述べることはいいことだと思うけど、結局、義務が発生してくる。その中でどうやって会社と従業員との中和関係を保っていくことの方が先決。」などと述べた。

【審4 p 8、甲74・75、乙49】

- (9) 1月15日、会社は、Y 5 補佐より前日のX 2の演説内容について報告を受け、組合に対し、書面で、生理休暇については、労働基準法上、労働しなかった日は無給であり、また、時間外手当については月30時間分のみなし残業代を支払っている、と指摘し、「誤った主張は慎んでいただきますようお願い致します。」と抗議した。

組合は、事実と確認できないことは演説の中に盛りこまないようX 2に指示し、その旨を文書で会社に伝えた。X 2はこれを受け、立会演説会第2日目に、前日の演説内容を訂正し、聴衆の前で謝罪の言葉を述べた（以下、(8) 及び(9)の経緯を「演説内容問題」という。）。

【甲41・75、乙10の1～2】

- (10) 1月17日から21日にかけて投票が行われ、同月22日開票の結果、有権者158人のうち、X 2は77票を、Z 1は71票を獲得したが、どちらも過半数には至らなかった。会社が龍ヶ崎労働基準監督署長に届け出ていた三六協定の有効期限は2月末日であり、3月以降、会社が従業員に残業を命ずるためには、速やかに従業員代表を選出し、新たに届出をする必要があった。前記(4)及び(5)のとおり、議事録及び選挙公示では、決選投票を行うこととされていたが、その後、決選投票が行われることはなかった。

Z 2は、本件審問で、決選投票を実施しなかった理由について、「どうしてしなかったかとか、そういうことについての意識がないです。」「そのことに関しては、どうしてしなかったのかというのは、どう答えていいんでしょうか。」などと陳述し、また、もう一人の選挙管理委員であるZ 3と相談したか、との尋問に対しても、「した記憶もないです。」と答えた。

【甲70 p 7・71 p 5、審4 p 41、p 48～49、乙準2 p 2】

- (11) 1月28日、組合は、会社あてに「従業員代表選出における抗議申入れ及び要求書」を送信した。この書面で、組合は、19年12月25日に、牛久事

業所内レストラン個室でＹ２事業部長、Ｚ１、Ｚ２らが一堂に会し、対立候補としてＺ１を擁立し、管理職が部下にＺ１への投票を促した、20年1月14日の立会演説会の際、Ｘ２がＺ１に質問したところ、終了後、Ｚ２が「誰が質問していいって言った？」とＸ２に詰め寄り威嚇した、などとして会社に抗議し、このような選挙妨害を受けながらも得票数１位となったＸ２を従業員代表として確定するよう要求した。ちなみに、組合は、この書面で、ビラ掲示問題についても、Ｘ２の演説内容問題についても触れていなかった。

【甲44】

- (12) これに対し、会社は、2月1日午前10時54分、「従業員代表選出における抗議について」と題する書面を組合あてに送信し、以下 及び のとおり、ビラ掲示問題及びＸ２の演説内容問題について抗議した。

Ｘ２は、第１回立会演説会で時間外手当及び生理休暇について事実とは反する演説を行い、傾聴していた48名の投票を不当に誘導した上、会社の名誉を著しく傷つけた。その後、Ｘ２は、会社の抗議を受けて第２回目で訂正したものの、第１回目を傾聴していた有権者には訂正を行っていないため、48票はＸ２の票とは認められず、改めて有権者全員に対して訂正書面を作成し周知すること。

Ｘ２は、選挙管理委員の許可なくビラを掲示し、会社から抗議を受けた後撤去するなど、勝手な判断による選挙活動を実施した。今後二度と同様の事をしないよう厳重に抗議するとともに、候補者として適正な選挙の運営実施に協力することを強く要請する。

また、会社は、この書面で、組合の抗議した選挙違反の事実はないとして、(ア)19年12月25日に一堂に会したと証しているのは誰か、仮に一堂に会した場合、どうしてその内容が選挙に関するものであったと断言できるのか回答されたい、(イ)Ｚ２が詰め寄った、威嚇したなどの行為はないので表現に注意されたい、などと反論した。

さらに、会社は、Ｙ６総務部長の指示に基づき、上記書面を牛久事業所の掲示板に掲示した。この書面は、少なくとも20年2月16日まで掲示されていた。また、後記４(8)のとおり、会社は、この書面とほぼ同時に、「Ｘ２

氏の契約更新と団体交渉開催の見送りについて」と題する書面を組合あてに送信した。

【甲22・79、審4 p10】

4 X2の労働条件に関する団体交渉

- (1) 19年12月4日、組合は、会社に、就業規則その他について団体交渉の開催を要求した。これに対し、会社は、要求・協議事項の詳細を連絡するよう求めた。その後の調整の結果、交渉日時は12月21日と決定された。

なお、この団体交渉以前に、組合と会社との間で1月17日をはじめとして6回の団体交渉が行われており、組合が、X2の昇給及び雇用契約の期間延長を要求し、会社が検討した結果、直近の契約更新時には昇給を行わず、また、契約期間は現状どおり半年契約とすると回答した経緯があるが、これらの件を除いて後記(2)の事項について交渉が行われたことはなかった。

【甲8・11・12・70p3、乙11・14・16】

- (2) 12月10日、組合は、以下の内容で、要求事項を具体的に提示した。

20年4月1日施行の改正パート労働法（注：平成5年6月18日法律第76号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を指す。）に基づいて就業規則を変更すること。

臨時従業員の処遇について、7項目の要求（慶弔休暇の付与、休職期間の設置、雇用契約の期間を半年から1年とすること、正社員と同等の研修を受けさせること、正社員への転換制度の導入、ボーナス・退職金制度の導入、X2の時給の200円昇給）を実現すること。

職場環境の改善

【甲14】

- (3) 12月14日、会社は、前記要求に対し、概要以下の回答書を送信した。

改正パート労働法への対応については、現在検討中であり、現時点では具体的な変更点を示すことはできない。法律の趣旨を踏まえ、20年4月の施行に向けて、他事業所も含めた全社的な対応が必要となっており、相当の時間を要する。

要求項目のうち、臨時従業員全体の雇用条件に関わるものについては、従業員代表選挙に基づき選出される従業員代表者に意見を聞いた上で改

めて検討する。

X 2 の時給の200円昇給については、第 6 回団体交渉の席上で組合より要求があり、5月28日付けの文書で既に回答済みである。今日までの団体交渉を踏まえた前件事件の和解協定書の中で、X 2 の雇用条件は従前のとおりであると双方で確認したにもかかわらず、再度同一の要求を受けたことについて、驚きの念を禁じ得ない。このような行為は和解協定書をないがしろにするものであることを強く認識されたい。

職場環境については、前件事件の和解協定書に則り、職場の円滑な人間関係を構築するため引き続き改善していく。

【甲15】

- (4) 12月21日、第 7 回団体交渉が行われた。この席で、組合は、12月10日付要求事項への回答を求めたが、会社は、具体的な回答を用意しておらず、「検討にどれくらい時間がかかるのか。」という組合からの質問に対し、「今は具体的に言えない。」「見通しが立たない。」と返答した。

また、X 2 の昇給について、組合が、「2008年（平成20年）2月からの雇用契約に対する要求であり、東京都労働委員会での和解協定書の中でのものとは違う。次の契約に関するものである。」と説明すると、会社は、「2月からという認識がなかった。用意をしていなかった。それについてはまた検討する。」「現時点では回答できない。」「我々から申し入れる。」などと発言した。さらに、組合が、詳細な要求書を送っているが一つも検討していないのかと尋ねると、会社は、「現状では。すべて回答書のとおり。」と答えた。組合は、パート労働法や労働契約法に沿った要求なのできちんと検討すること、また、X 2 の時給と、X 2 と同じく牛久事業所の臨時従業員である Z 4 （以下「Z 4」という。）との時給の差について明確に説明することを要求した。

この日は、組合が12月10日付けで要求した事項について具体的な回答がないまま団体交渉は終了し、これらの要求事項については継続協議とすること、20年2月6日に次回団体交渉を行うことで両者が合意した。

【甲76】

- (5) 1月9日、会社は、組合に「X 2 氏の時給決定につき考慮した事項につ

いて」と題する書面を送信した。この書面には、Z 4 の時給や人事評価については個人情報であるという理由で記載がなかったが、Z 4 と X 2 の担当職務や経験年数などを比較した上で、X 2 については、「一定以上の評価がなされており、その結果として、他の従業員と比較して早期に昇給がなされている。・・・事業所内の平均時給を大きく上回っている。」「担当業務、経験、業績評価・勤務態度を総合的に評価して、入社 2 年超で 950 円まで昇給している。・・・X 2 氏に対して十分な評価がなされてきた結果である。ただし、更なる昇給については、総合判断の評価要素の中でも、長期勤続のウェイトが高くなる為、引き続き業績評価・勤務態度が良好であっても、直ちに昇給するものではないことをご理解いただきたい。」などと記載されていた。

【甲 36 の 1 ・ 2】

- (6) 1 月 21 日、会社は、「X 2 氏の契約更新について」と題する書面を組合に送信した。これによれば、X 2 の契約期間は 2 月 21 日から 8 月 20 日、時給は 950 円、その他は現契約と同様とする、というものであった。昇給については、「担当職務、勤務状況、経験（勤続年数）等を総合的に判断した結果、今回の昇給は見送ることとする。」「1 月 9 日付会社側発信文書でも記載させていただいたとおり、現在の X 2 氏の時給は、シャトーカミヤ牛久事業所臨時従業員の中でも高額に位置し、十分な評価がなされてきた結果である。」などと記載されていた。

【甲 43】

- (7) 1 月 28 日、組合は、前述した「従業員代表選出における抗議申入れ及び要求書」を会社に送信し、契約を更新することについては異存がないが、内容に納得がいけない部分があるとして継続協議を要求した。

【甲 44】

- (8) 2 月 1 日午前 10 時 52 分、会社は、組合に「X 2 氏の契約更新と団体交渉開催の見送りについて」と題する書面を送信し、「契約の更新については、弊社提示の契約内容が前提であり、内容にご納得いただけない場合は、契約の更新はしないこととする。」「そもそも X 2 氏の労働条件は、過去 7 回を数える団体交渉及び東京都地方労働委員会^(ママ)において充分説明を尽くして

おり、ご納得いただけないのであれば見解の相違と言わざるを得ず、今後平行線を辿ることは明白であると同時に、先般実施された従業員代表選出選挙においては、何度となく協議した内容を無駄にするような言動をとった上、一方の候補者側があたかも選挙違反を行ったかのごとく抗議してくるなど、当社に対し敵意をもっているとしか考えられない。またパート労働法に関する事項についても、就業規則上で反映させるべき問題であり、X2氏個人の労働条件については上記のとおり、十分に説明を尽くしている。」として、2月6日に予定していた団体交渉を見送ると通知した。

また、前記3(12)のとおり、会社は、本書面の送信とほぼ同時に、「従業員代表選出における抗議について」と題する書面を組合に送信し、かつ、牛久事業所に掲示した。

【甲22・23】

5 組合の抗議申入れと本件救済申立て

- (1) 組合は、2月1日に会社が上記2通の書面を送信してきたことに対し、同日、「抗議申入書」を送信し、概要以下 及び のとおり抗議した。

前件事件の和解協定は、今後、X2の労働条件の改善を一切行わないというものではなく、会社の解釈は故意に事実を歪曲している。X2の2月からの労働条件については、19年12月10日付要求書にて初めて要求したものであり、会社は十分説明を尽くしていない。

「従業員代表選出における抗議について」なる書面は、従業員の自主的選挙に対する不当労働行為そのものである。

- (2) 2月4日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (3) 翌2月5日、会社は、組合からの抗議に対し、「貴組合発信『抗議申入書』に対する当社の見解」と題する書面を送信した。この書面には、「今までの交渉の経緯から議論が平行線を辿ることは明白であった為、今般の開催については、あくまでも見送るという結論に至っただけである。」、「今後、団体交渉を円滑に進めていく為には、先ず今回の弊社の要請事項である有権者全員に対しての訂正書面を作成の上、周知することを実施した上で、事実反する言動は慎むことを弊社に対して誓約すべきである。」等と記載

されていた。

【甲24・46】

6 請求する救済内容の追加に至る経緯

(1) X3の人事異動

X3は、18年2月、牛久事業所の前身である株式会社牛久シャトーガーデンに入社し、バーベキューガーデン接客係、ジェラートショップ店長、企画部兼特命課長などを経て、同年8月21日より牛久事業所総務課長となり、X2とともに経理業務及び庶務業務に従事していた。また、X3は、コンピュータの知識を有し、請求書発行システム及びコンサートチケット予約販売データベース等の構築を行った実績がある。

【甲72p1】

20年1月29日、休暇中のX3に会社より電話があり、2月1日付けでの環境チームマネージャーへの異動が告げられた。環境チームとは、総務部内に編成された、牛久事業所の建造物及び庭園の維持・管理を行う部署であり、具体的には、草刈り、樹木の剪定、池の清掃、建物の修繕などを行っている。環境チームマネージャーは新設のポストでX3の前任に該当する者はおらず、また、X3は、建物の修繕や造園等の知識・経験は特段有していなかった。

この異動の内示に将来の不安を感じたX3は、同日、組合に相談し、その後組合に加入した。

【申立書、甲49の1・72p4、審1p41～42、審4p29】

1月30日、X3に異動が発令された。X3は、翌31日が公休日であったため、2月1日出勤したところ、事務所内にあったX3の席がなくなっており、机に保管していた書類の綴りなどが段ボール2箱に移し替えられていた。異動の理由については、2月1日から顧問となったY2前事業部長より、X3に対して、「シャトーカミヤが本年重要文化財の指定を受けるので、環境整備が一層重要なものになる。」などと説明があった。X3は、会社から命ぜられ、剪定、除草など庭園の維持管理に必要な事業の実施予定や予算（概算）等を記載した2枚綴りの「環境整備計画書」を作成した。また、X3は、2月1日に牛久事業所に着任した Y

7 事業部長（以下「Y7部長」という。）から、ワインの古樽が60樽届くから磨いておくよう指示を受けた。しかし、これ以外に、会社からX3に対する具体的業務の指示、打合せ等を行われておらず、重要文化財指定についても具体的な話はなかった。また、後日、組合から申入れを行うまで、X3にはパソコン、名刺も与えられなかった。

また、前記3(12)及び4(8)のとおり、この日、会社は、組合に対し「従業員代表選出における抗議について」及び「X2氏の契約更新と団体交渉開催の見送りについて」と題する2通の書面を送信した。これに対し組合は、同日、会社で書面で抗議するとともに、X3の異動についても、「東京都労働委員会での和解を反故にするものであり、人事権の濫用であって、配転命令の白紙撤回を求める。」と抗議した。

【甲72p4～5・24、乙48・57p10、審1p40～41・p43】

2月4日、組合は、X3の組合加入を通知し、(ア)配転後の労働条件の明示、(イ)配転の業務上の必要性の説明、(ウ)人選の理由の説明などを求め、団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、2月8日、書面で回答した。この書面には、上記(ア)について、「環境チームマネージャーは課長職であり従前と変更はない。」、(イ)について、「牛久事業所は歴史的建造物としての指定を受けるという計画があり、・・・環境チームの果たす重要性が大きくなる為、今般の人事異動によりマネジメントを含めた強化を実施することとなった。」、(ウ)について、「バーベキューガーデンやブライダルサロン等の現場での業務と総務課長として管理部門でのマネジメント業務の双方を経験しており、・・・環境チームにおいて、マネジメントを含めた業務を遂行するに相応しい人材^(ママ)と判断した為である。」等と記載されていた。

【甲45・48】

2月18日、上記申入れに基づく団体交渉が行われた。

組合は、X3に会社から何らの業務指示もなく、指示系統もはっきりしない、また、名刺も作成されず、パソコンも貸与されていないのはおかしい、と指摘し、重要文化財の指定と環境チームにおけるX3の業務内容との関連について説明を求めたが、会社は、「内容については確認し

て連絡する。」と述べるにとどまった。組合が「把握していないんですか。」と尋ねると、会社は、「現状では。」と発言した。組合が「業務上の必要性というんだったら、きちんと、もうちょっと、職務内容について明確にしてくださいよ。」と批判すると、会社は、「分かりました。」と返答した。また、組合が「労働条件について何も決まっていないところで、ただ人だけ動かしてみたっていうことなんですか。」「確定しないうちに動かしちゃったってことですよね。」と追及すると、会社は、「配置転換を先にやりました。定期異動ですからね。」と答えた。

結局、この日の団体交渉では、会社から、X 3 の具体的業務内容や権限等についての説明はなかった。

【乙57】

2月21日、会社は、上記団体交渉で「確認する。」としていた指示系統、名刺の作成、パソコンの貸与などの事項について、文書で組合に回答した。この文書には、X 3 の具体的な役割について以下アないしオのとおり記載されていた。

ア 重要文化財指定を受けるため、対象施設の設備保全及び拡充を重点的に実施するとともに、その管理監督を行う。

イ 年間設備計画に則り、日常業務の管理監督をする。

ウ 業務遂行状況について、必要事項を上司へ報告する。

エ 部下に対して、日々の業務分担を調整する。

オ 部下に対して、労務管理を行う。

【甲49の1・2】

(2) X 4 への退職勧奨

X 4 は、15年8月から19年1月まで牛久事業所管理部長として経理業務を含む管理全般を担当しており、17年8月から19年1月までX 2 の上司であった。

【乙21】

18年9月1日、X 4 は、Y 2 事業部長から本社で総務系の業務を担当するよう指示されたが、これに従わず、19年1月末日まで牛久事業所に出勤し続け、2月1日から本社総務部経理グループへ異動となった。

Y2事業部長は、19年2月13日付けで、X4が不正経理を行っていたとする報告書を取りまとめた。その内容は、以下アないしエのとおりである。

ア 1月8日、X4は、業務上の必要がないのに、X2の自家用車にレギュラーガソリン41.51リットル（5,271円相当）を給油する便宜を図った。

イ X4、X3及びX2は、業務上の必要がないのに、会社の経費で飲食を行った。

ウ 上記支出の際、不正にY2事業部長の印鑑が使用され承認印が押されている。

エ X4は、本社勤務の業務指示に従わず、牛久事業所勤務を続けた。また、その際、通勤手段として自家用車を使用し、会社の経費でハイオクガソリンを給油しているが、コストマインドが欠如しており、公私の区別が極めてあいまいである。

なお、上記アについては、X4が、1月8日にX2の自家用車に会社の経費で給油したことを示す、署名入りのガソリンスタンドの伝票が存在している。

6月、X4は、不正経理の嫌疑がかけられているとして、社内組合に相談し、以後、8月まで3度にわたり、社内組合と面談を行った。

12月7日、会社は、X4に対し事情聴取を行った。その席で、会社は、X4が、時間外手当、タクシー代及びガソリン代など、明らかに不正と認められる金額だけでも837,049円を不正受給し、他に不正受給と疑われる金額は飲食代及び通勤手当の合計2,581,341円に上ると説明し、不正は懲戒解雇に当たると判断しているが、これからの再就職への影響や退職金が不支給となることを考慮したとして、X4に諭旨解雇を通告した。これに対し、X4は、「ご指摘賜ったことから、趣旨としては外れていないというふうに、自分でも認識します。」と発言した。会社は、X4に対

し、諭旨解雇に応ずるか否か、週明けに返答するように求めた。

【甲53、乙20～22】

12月11日、X4は、会社に「(諭旨解雇は)到底お受けできない。」と回答した。その後、X4は、申立外労働組合ネットワークユニオン東京(以下「ネットワークユニオン」という。)に加入し、団体交渉を通じて諭旨解雇の不当性を訴えた。また、20年1月25日、ネットワークユニオンは当委員会にあっせんを申請したが、当事者の主張不一致により打ち切りとなった(平成20年都委争第10号事件)。

【甲53・54】

(3) X2に対する書面作成要求

20年2月1日は会社における全国一斉の定期異動日であり、牛久事業所では、前記(1)のX3の異動のほか、Y2事業部長が顧問となり、その後任にY7部長が、新設された牛久事業所長にY8(以下「Y8所長」という。)が就任し、銀座本社兼務だったY3マネージャーが常駐となるなどの異動があった。

同日午後2時50分頃、X2は、Y2顧問に、牛久事業所内のレストランの個室に呼び出された。そこには、Y7部長、Y8所長、Z2も同席していた。Y7部長は、X2に「X2さんに対して被害届が出ております。内容は、Z2さんに対しX2さんが『殺してやる。』と言ったということです。」と言い、X2が「言っていない。」と否定したところ、「言っていないのなら、ここにその旨一筆書いてください。」と命じた。X2は、これを拒否したが、Y7部長が書面の作成をさらに迫ったため、断りきれず、Y7部長の言う文章をそのままレポート用紙に記載した。

【甲26・27・70p8】

本件救済申立日の翌日の2月5日午前11時頃、X2は、Y2顧問より再びレストランの個室に呼び出され、Y7部長、Y8所長、Y3マネージャー同席の下で再び面談が行われた。

この席で、Y8所長は、X2の休暇の届け方に問題があると指摘した。X2は、前日の朝、会社へ電話し、電話を受けたY9マネージャー(以下「Y9マネージャー」という。)に、「本日は急用で休みますので、

Ｙ３マネージャーにお伝えください。」と依頼していた旨述べた。しかし、Ｙ８所長は、Ｙ３マネージャーに前日Ｘ２から直接連絡を受けたかを確認し、さらに、Ｘ２に、昨日休んだことを今日Ｙ３マネージャーに報告したかと問い質した。Ｘ２は、それまで休暇の届け方について注意も指導も受けたことはなかったため、「従来、突発的な休みの届けについては、その日に電話で連絡することで承認を得ていましたし、翌日報告するよという指導も注意も一度も受けたことはありませんでした。」と述べると、Ｙ８所長は、「今までのやり方は関係ありません。」と言い、Ｘ２に「このやり取りを一筆書くように。」と命じた。

Ｘ２が「なぜいつも書かなければならないのですか。」と尋ねると、Ｙ７部長は「業務命令です。」と答えた。Ｘ２は「これはパワーハラスメントですよ。私は書きません。」と抵抗したが、Ｙ７部長がなおも書面作成を求めたので、結局、Ｘ２は、書面を作成し提出した。

【甲70p 8～9、審1 p 15】

同日午後２時15分、Ｙ７部長、Ｙ２顧問、Ｙ８所長の３名は、打合せスペースにＸ２を呼び、Ｙ７部長がＸ２に「Ｘ２さんの通勤手当はどうなっていますか。」と尋ねた。Ｘ２が「車通勤ですので１キロ10円支給されています。」と答えると、Ｙ７部長は、「自分の車に会社契約のガソリンスタンドで給油したことはありますか。」とさらに尋ねた。Ｘ２は、「ケーキの配達やその他業務上の買出しの際に自分の車を使ったので、上司に了解を得てその分給油してもらいました。」と答えた。

Ｘ２の回答を受け、Ｙ７部長は、Ｘ２に「その旨一筆書くように。」と命じた。Ｘ２がこれを断り、組合を通すよう述べたところ、Ｙ７部長は、「外部の組合など関係ない。」と言い、なおも書面作成を迫った。Ｘ２は、その場で組合の Ｘ６ 執行委員に電話連絡し、Ｙ７部長を電話口に出させたが、Ｙ７部長は、「おっしゃっている意味が分かりませんが。ちょっと聞こえませんか。切りますよ。」と言って電話を切った。

Ｙ７部長は、なおもＸ２に書面作成を迫り、Ｘ２がこれを拒否し続けると、仕事をしている従業員に向けて、大声で「業務命令違反。いいですか、皆さんちょっと聞いてください。今私がＸ２さんに業務報告を求

めました。なぜかX 2さんは拒否しています。これに対してX 2さんは外部の女性ユニオン東京と連絡を取り、断りました。業務命令違反です。さあ皆さん、今の時間を記録してください。2時43分です。ここにいる皆さんが証人です。これをY 9さんワープロ打って文書にしてくれますか。今の事実を報告書として複数の証言とします。よろしいですね。X 2さん。」と言った。Y 7部長は、Y 9マネージャーに「業務報告依頼に対する業務命令違反」と題する書面を作らせ、居合わせた従業員9名に署名をさせた。この書面には、以下の項目・内容が記載されていた。

「・日時 平成20年2月5日(火)14時43分

・場所 牛久事務所

・対象者 X 2

・事務所在籍者 Y 7、Y 2、Y 8（以下略。合計12名）

・内容 業務報告をお願いしたにも関わらず、報告を拒否。

再三のお願いにも関わらず、答えてくれなかった。

上記の事実には相違ありません事を認め、署名いたします。」

同日以降、X 2が出勤するたびに、Y 7部長、Y 2顧問及びY 8所長は、X 2に書面作成を迫り、X 2が拒否すると、他の部署の従業員が事務所へ入ってくるたびにY 7部長が「X 2さん、あなたが会社の経費で自分の車にガソリン入れたこと一筆書いてくれませんか。」と大声で言う、ということが続いた。

【甲29・70p 9～10、乙23の2～5】

(4) 外線電話切断工事

2月5日、会社は、外線通話ができないようX 2の席の電話の工事を行った。X 2は、事前にこのことを知らされていなかったため、Y 7部長に問い合わせると、Y 7部長は、「X 2さんの業務に外線電話は必要ないということですねえ。」と答え、X 2が「銀行とのやり取りなど業務上必要ですが。」と反論すると、Y 7部長は、「業務分担は見直しますのでこれからは必要ありません。」と述べた。

なお、この日、牛久事業所の電話のうち外線通話ができないよう工事が行われた電話は、X 2の席の1台のみであった。

(5) 防犯カメラの設置

2月7日及び8日、会社は、牛久事業所掲示板にY 8 所長名で防犯対策に関する書面を掲示した。

7日に掲示された書面には、19年11月28日頃に牛久事業所の駐車場でY 2 事業部長の車が傷つけられる事件があり、牛久警察署にて捜査を進めているが有力な手掛かりがなく、従業員に情報提供を求める旨が、また、8日に掲示された書面には、最近、何者かによって牛久事業所内で合鍵が大量に作られている模様なので、今後、鍵の管理方法を変更し、防犯上必要と判断した箇所に監視カメラを設置する旨が記載されていた。

【乙28・29】

20年2月11日、会社は、事務所内のX 2 の席の正面に防犯カメラを取り付けた。この防犯カメラでは、事務所内及び執務中の従業員の姿を広角で捉えることはできるものの、金庫室の出入口は死角になっていた。

その後、事務所内に2台、事務所の外廊下の掲示板の上に1台の防犯カメラが設置された。

【甲30の2・67・81、乙55】

(6) 事務分担の変更

2月7日、Y 7 部長及びY 8 所長は、業務の内容についての打合せと称してX 2 を事務所内打合せスペースに呼び出した。Y 7 部長は、前件事件の和解協定書覚書別紙の「業務分担表」を見ながら、「この分担表は見直しさせていただきます。」と、Y 8 所長は、「現在Y 3 マネージャーの方で業務の棚卸しをお願いしています。」と述べた。

X 2 は、「それでは和解協定違反です。」と反論したが、Y 7 部長は、話題を変え、「シャトーカミヤで不正が行われているという情報があったので確認させてください。」「X 2 さんに先日のガソリンの給油について一筆書いていただけませんかね。」と、再び、ガソリンの件についてX 2 に書面作成を求めてきた。

その後、会社は、覚書別紙の「業務分担表」で、X 2 が「主担当」と決められていた両替、小口現金等の業務について、一方的に「従担当」

に変更した。

2月以降、それまでX2に回付されてきた売上日報が回付されなくなった。売上日報が回付されないと、X2の売掛金処理等の業務に大幅な支障が生ずるため、X2がY3マネージャーに苦情を申し出たところ、Y3マネージャーは、「何のために必要なのか文書で出すように。」「私は知らない。」などと述べた。その場にはY4マネージャーが居合わせていたので、X2は、「組合との協議もなしに無断で業務分担の変更をすることは労働委員会での和解協定違反ですよ。」と問い質したが、Y4マネージャーは、「業務分担を変えたのではありません。業務のやり方を変えただけです。X2さんは売掛金をやってるんだからそれでいいでしょう。」と答えた。X2が「売掛金管理に売上日報は必要です。和解協定違反です。日報を回していただけるんですか。いただけないんですか。」と問い詰めると、Y3マネージャーは、再度「だから何に必要な文書で出せと言ってるんです。」と述べた。

【甲70p10・p14】

(7) 審査の実効確保の措置申立て

2月以降、X2は、出勤するたびに面談や書面の作成を求められる状況が続く中で体調を崩し、2月8日、心療内科で自律神経失調症と診断された。X2は、本件結審時においても通院加療中である。

2月13日、組合は、会社が、X2に業務命令と称して始末書や面談を強要したり、新たな処分をしたり、さらに重大な処分をするなどと言って、X2の本件調査・審問への出頭を妨害しないよう、当委員会に対して、労働委員会規則第40条に基づく審査の実効確保の措置申立てを行った。しかし、この申立て後の2月15日にも、Y4マネージャー立会いの下、Y7部長は、X2にガソリン給油の件について書面を作成するよう再度迫り、X2が「不当労働行為です。」と言うと、「不当労働行為かどうかはX2さんが決めることではない。労働委員会が決めることです。」と発言した。

このような状況の中で、X2は、心身の不調が続き、2月後半から3月後半までの1か月の間に、本来出勤することとなっていた日のうち5日間欠勤し、また、出勤した日のうち、遅刻及び早退がそれぞれ2回あった。

(8) 外線電話の原状回復等に関する団体交渉申入れ

3月3日、組合は、以下アないしカの事項を要求し団体交渉を申し入れた。

ア 牛久事業所内に組合事務所及び掲示板を設置するなど社内組合と同等に便宜供与すること。

イ X2の机の外線電話がつながるように工事し、元に戻すこと。

ウ X2の正面に設置されたカメラを早急に撤去すること。

エ 牛久事業所タイムカード左側壁面に貼り出された、組合活動を嫌悪し誹謗・中傷する書面を早急に撤去すること。

オ X2の業務内容の変更については組合と協議の上行うこと。

カ X3に対する不当な目的による配置転換を白紙撤回し、総務課長に戻すこと。

【甲56】

3月10日、会社は、この申入れに対し、過去の交渉経緯からも冷静な協議ができるとは考えにくいので文書による協議で対応すること、また、要求内容には一切応じられないことを回答した。会社は、この書面で、X2の業務分担の変更の理由を「前回和解で業務分担を確認後、退職者が出たこと、2月1日付定期人事異動での新体制への移行があり、業務分担の変更が発生せざるを得ない状況が生じた。」と説明した。

【甲59の2】

これに対し組合は、同日付けの書面で、速やかに団体交渉に応ずるよう求めるとともに、X2の業務分担の変更やX3の配置転換問題に関する会社の姿勢は、労使の円満な人間関係の構築を前提とするものとはいえず、労働委員会における和解協定違反である旨、及び掲示板貼付のX2の写真（後記7(2)）を撤去するよう抗議した。

【甲61の2】

(9) 請求する救済の内容の追加

3月4日、当委員会において本件第1回調査が行われ、X2及びX3も

出席した。この席で、2月13日に組合からなされた審査の実効確保の措置申立てについて、公労使三者委員は、会社に対し、「紛争の拡大を招くことのないよう留意すること。」と口頭で要望した。

同日、組合は、X2に対する面談や書面の作成要求、外線電話切断及び防犯カメラ設置は「円滑な人間関係の構築をする」との前件事件の和解協定書第2項に反し、また、X4の退職勧奨及びX3の配置転換はX2を孤立化することを目的としたもので、働きやすい職場環境どころか故意に村八分状態を作出している等と主張して、請求する救済の内容として前記(第1、2(3))の1項を追加した。

【当委員会に顕著な事実】

7 その後の事態の推移

(1) 会社の署名集め

当委員会で本件第1回調査が行われていた3月4日、会社では、「私は、このたびの時間外労働・休日労働に関する労使協定（三六協定）の締結にあたり、Z1氏を当事業所の従業員代表として信任致します。」と書かれた「信任状」と題する書面をY7部長、Y8所長ら管理職が持ち回り、従業員一人ひとりに署名捺印をさせていた。

翌3月5日、会社は、労働者の過半数を代表する者としてZ1の氏名が記載され、かつ、同人が捺印した「時間外労働・休日労働に関する協定届」を龍ヶ崎労働基準監督署長に届け出た。

【甲28・66】

(2) X2の写真掲示

3月1日、牛久事業所の事務所タイムカード置き場側面の壁に、組合とネットワークユニオンによる会社を批判する内容のビラが掲示され、それぞれのビラの下に銀座本社勤務の従業員にあてた「誹謗中傷ビラに対する会社の見解及び経緯説明について」と題する書面が貼り出されていた。

これらのビラは、組合及びネットワークユニオンが銀座本社入口付近で配布したものであり、組合のビラには、組合が本件申立てを行ったことや、会社がX2に書面作成を強要し人権侵害を行っているとの主張が、

また、ネットワークユニオンのビラには、X 4 が退職強要をされているとの主張が記載されていた。

これに対し、会社の上記書面には、「ビラに記載されている内容は事実と相違しているうえ、会社に対する誹謗、中傷であり、従業員の皆様におかれましては、今後も安心して職務に励んでいただきたくお願い申し上げます。」「ビラに記載されている不正嫌疑に対する調査については、事実関係の確認に過ぎないものであり、決して人権侵害ではありません。」などと記載されていた。

3月2日、X 2 は、いったんこれをはがしてコピーを取った後で掲示板に貼り直した。

【甲30の1・50～55、審1 p16・p44】

3月10日、牛久事業所の掲示板に、X 2 が掲示物をはがしている場面を撮影した写真が掲示され、その上方に、Y 8 所長名で従業員にあてた「掲示板掲示物の取り扱いについて」と題する書面が掲示された。写真は、会社が廊下の掲示板上方に設置した防犯カメラによって撮影されたもので、顔のみが塗りつぶされていた。この書面には、「シャトーカミヤの掲示板の掲示物については会社が管理しており、無断で掲示物をはがしたりコピーすることや許可なく掲示物を貼ったりすることは禁止しております。しかしながら3月2日（日）4時過ぎ、従業員によって掲示物をはがしてコピーをとってゆく行為がなされました。『掲示物をはがさないでください！』『コピーをしないでください！』と注意したにもかかわらず、このような行為が強行されたことは大変遺憾であり、会社として厳重に抗議致します。」と記載されていた。

これに対し、同日、組合は、カメラの設置は防犯目的ではなくX 2 を監視することが目的であったとして、即刻、掲示板に貼り出した写真を撤去するよう書面で抗議した（6(8)）。

【甲30の1・2・61】

(3) X 2 の業務取上げ

3月26日、X 2 が出勤すると、同人の担当業務である事務用品の発注・管理を別の従業員が行っていた。X 2 がこの業務をやっていると、派遣社

員から「こちらでやりますので。」と言われ仕事を取り上げられた。

【甲70 p 14】

(4) X 2 及び X 4 の懲戒解雇

3月31日、会社は、「業務命令拒否」、「不正な方法で会社の金品を私消」、「他の従業員に対し『殺してやる。』と脅迫」などの懲戒理由があるとして、X 2 に対し、懲戒処分が決定するまで就業を禁止する処分を発し、6月20日、同人を懲戒解雇とした。また、7月、会社は、X 4 を懲戒解雇とした。これらの解雇については、X 2、X 4 がそれぞれ東京地方裁判所に従業員であることの地位確認等を求めて訴訟を提起し係争中である。

【乙準2 p 7～12、乙52 p 14、争いのない事実】

第3 判 断

1 従業員代表選挙における不当労働行為の有無について

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合員であるX 2 が従業員代表選挙に立候補したことを嫌悪し、組合との合意事項である選挙用ビラの掲示の件を選挙管理委員に伝えなかった。また、対立候補を擁立したり、組合あて書面で立会演説会でのX 2 の演説内容を批判するなどして、不当に従業員代表選挙に介入した。これらの行為は、X 2 に対する不利益取扱いであるとともに組合活動に対する支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

従業員代表選挙は、会社の従業員による選挙であり、申立人組合の選挙ではないから、「労働組合を運営すること」に該当しない。

選挙管理委員会は労働委員会における合意により設置された中立公平な機関であり、会社は、合意に基づき中立公平な選挙管理委員会の設置及び委員の選任に向けて協力をしただけである。組合は選挙管理委員会及び委員の行為を問題とするが、その行為は、選挙の中立公平にとって適正であるのみならず、会社は、これに何ら介入していない。

また、会社がZ 1 を擁立し従業員代表選挙に立候補させたこともないし、会社がX 2 の立会演説会での演説内容に抗議したのは、X 2 が虚偽の演説を行ったためであるから、会社が、不当に従業員代表選挙に介入した事実

はない。

(3) 当委員会の判断

従業員代表選挙への立候補と組合活動

会社は、従業員代表選挙は会社の従業員による選挙であり、組合の選挙ではないから、「労働組合を運営すること」に該当しないと主張する。

本件において、組合は、X 2 の組合加入直後から会社に対し民主的な従業員代表選挙の実施を要求しており（第 2、2 (3)）、同人の立候補はこの組合の方針に沿ったものである。そして、労働組合が自らの運動方針を実現するために、所属組合員が従業員代表に選出されるよう活動することは、当然に正当な組合活動であり、「労働組合を運営すること」に当たる。したがって、会社の主張は、採用することができない。

会社による対立候補擁立の有無

ア X 2 は、19年12月28日、選挙があることを知らないはずの従業員から、Y 2 部長らとZ 1 が立候補することを話していたと聞かされたとしている（第 2、3 (3)）。しかし、本件審問手続において発言者本人は証言しておらず、また、組合は、発言者が会社から不利益な取扱いを受ける虞があるとして、その氏名を明かしていない。したがって、X 2 が上記のとおり聞かされたとしていることのみをもって、直ちに、会社がZ 1 を擁立したとまで断定することはできない。そこで、本件選挙の一連の経緯をさらに検討する。

イ 立会演説会におけるZ 1 の演説内容は、そのほとんどが、従業員全員の慰労の機会であるとか、クラブ活動に対する支援を会社に求めている、会社と従業員とのコミュニケーションを図りたい、ということに費やされている。

また、この演説会において、「会社にああしてくれ、こうしてくれと権利を述べることはいいことだと思うけど、結局、義務が発生してくる。」とか、X 2 からの「組合作りに力を合わせて2人でやっていけないかと思うんですけど・・・。」との呼びかけに対し「そういうものがいらなくなっている部分があるんです。」「組合がなくても意見を述べることは誰しもできる。」と述べるなど、Z 1 の発言には労働者の

権利行使や労働組合一般に対して消極的なものが目立つ上、「今のシャトーで三六協定は有効ですか。」とX3から質問され、「細かいことまでは・・・。」などと答えに窮する場面もあった（第2、3(8)）。

さらに、Z1は、三六協定や就業規則に対して具体的にこうすべきだという意見を持っていたわけではない旨述べている（第2、3(6)）。

牛久事業所の三六協定の有効期限は20年2月末であって、この選挙に当選した者は、選挙後早々に会社と三六協定を締結する立場となるが、Z1の演説内容及び証言からは、自らがそのような重責を担うこととなる認識が希薄であったことが窺われ、選挙に自ら立候補し三六協定を締結しようとしていた者の演説及び証言としては不自然な感を否めない。

ウ 開票の結果、X2もZ1も過半数の票を得ることができず、事前の選挙ルールでは決選投票を行うことになっていたが、その後、決選投票は行われず、三六協定の有効期限が2月末で切れるにもかかわらず、従業員代表が選出されないままになっていた。選挙管理委員であったZ2は、本件審問で、議事録及び選挙公示で実施すると記載されていた決選投票を実施しなかった理由を尋ねられたところ、答えに窮し、「どうしてしなかったかとか、そういうことについての意識がないです。」「そのことに関しては、どうしてしなかったのかというのは、どう答えていいんでしょうか。」などとあいまいな陳述を行っている。また、もう1人の選挙管理委員であったZ3と相談したか、との尋問についても、「した記憶もないです。」と陳述している（第2、3(10)）。これらZ2の証言は極めて不自然であって、会社が決選投票を実施しないよう選挙管理委員に指示した疑いすら生じさせるものである。

エ また、牛久事業所では、X2及びX3が本件の調査期日に出席するため不在であった20年3月4日、Y7部長、Y8所長ら管理職が、「私は・・・ Z1 氏を当事業所の従業員代表として信任致します。」と書かれた「信任状」と題する書面を持ち回り、従業員一人ひとりに署名させ、翌日、Z1を従業員代表とした「時間外労働・休日労働に関する協定届」を龍ヶ崎労働基準監督署長に届け出た（第2、7(1)）。X

2 が得票数で上回っていたにもかかわらず、会社が上記届出を行ったことは、会社が、X 2 が従業員代表に選出される事態を阻止しようとしていたことの証左であるといえる。

オ 上記アないしエの状況を総合的に考慮すれば、会社は、20年1月の従業員代表選挙に際し、X 2 の当選を阻止すべく、Z 1 を立候補させたものとみるのが自然である。

ビラ掲示問題についての会社の書面掲示等

ア 組合と会社とは、前件事件申立て前から、従業員代表選挙の実施を議題とし、その過程でビラの掲示についても交渉してきた経緯があった。第2回選挙実施に当たっても、19年11月27日、会社は、自ら選挙ルールの1項目として、ビラの掲示は立候補者公示日からとすることを提案し、その後12月25日付けの組合あての書面にも、「女性ユニオンとの合意事項」との見出しに続けてこれとほぼ同じ文言を記載している。さらに、ビラ掲示開始日を含む選挙ルールについては、12月28日の選挙管理委員会でも確認され、選挙管理委員であるZ 2 及びZ 3 が議事録に署名しているのであるから（第2、3(1)(2)）、会社、選挙管理委員及び組合との間で、ビラの掲示については立候補者公示日からとすることが合意されていたのは明らかである。

イ しかし、上記合意にもかかわらず、選挙公示の書面には、ビラの掲示について何ら記載がなかった上（第2、3(5)）、20年1月11日の立候補者公示日には、上記議事録に署名している選挙管理委員のZ 2 が、ビラを持参したX 2 に対し「ポスターの貼出しは選挙管理委員会では認めていない。」と述べるなど（第2、3(7)）、選挙管理委員にはビラの掲示についての認識が希薄であったことが窺われる。そのため、X 2 とZ 2 との間に口論となり、Z 2 は、本社人事グループY 4 マネージャーに確認したものの、選挙管理委員に任せると言われ、最終的に、もう一方の候補者であるZ 1 との公平を期して、ビラの掲示は13日からとすると両候補者に告げたものである（第2、3(7)）。このことは、選挙管理委員も本社も事前の取決めを明確に認識していなかったがために起こったトラブルであって、Y 4 マネージャー自らも選挙

管理委員の選挙公示文書に不足があったことを認めているところであり（第2、3(7)）、組合に責められるべき点は認められない。

ウ また、X2は、いったんビラを掲示したものの、X5書記長がY4マネージャーと電話でやり取りした結果、Y4マネージャーの意向に従って、これらを撤去している。また、X5書記長も、本社に「ビラ掲示の件につきましては、ご配慮いただきありがとうございました。なお、1月13日に掲示開始日を変更する件につきましては、1月11日の公示日に間に合うよう大至急準備したため残念ではありますが、了解いたします。」との書面を送信し（第2、3(7)）、そもそも選挙管理委員の認識不足で発生したこの問題について、組合が譲歩することで収拾を図ったとみることができる。

エ ところが、Y6総務部長は、X2が既にビラを撤去したことを知りつつ、あえて「ビラの掲示に関するX2氏の行動への抗議について」と題する文書を組合に送信し、「X2氏が、『組合と本社人事でビラの掲示について合意した』と選挙管理委員のZ2氏に事実とは異なる発言をし、ビラの掲示を強行したとの連絡が入りました。」とか「嚴重に抗議いたします。」との強い表現で、あたかも一方的にX2に非があるかのようにX2及び組合を非難する文書を組合に送信したのである（第2、3(7)）。

上記のとおり、そもそもビラの掲示の開始を立候補者公示日からとすることが、会社、選挙管理委員及び組合の間で書面で合意されていたことは明白であり、また、選挙管理委員の公示に不足があったことはY4マネージャーも認めているところであるのに、Y6総務部長は、これらの事実を無視し、上記文書で、ビラの掲示についての合意などなかったかのように記載し、また、X2がZ2の指示に納得せずビラを掲示した事実のみを殊更に取り上げて非難したものとみざるを得ない。

オ さらに、会社は、組合が1月28日付書面でX2の当選確定を求めると、2月1日、「従業員代表選出における抗議について」と題する書面を組合に送信し、ビラ掲示問題について、「X2は、選挙管理委員の許

可なくビラを掲示し、・・・勝手な判断による選挙活動を実施した。」、「嚴重に抗議するとともに、候補者として適正な選挙の運営実施に協力することを強く要請する。」などと強く非難した上、これを牛久事業所の掲示板に掲示した（第2、3(12)）。

カ 加えて、この時期は、選挙でX2、Z1双方の得票が過半数に達しなかったため、本来であれば事前に告示した選挙ルールにより決選投票が行われるべき時期であった（第2、3(4)）。この時期に会社が上記文書を掲示すれば、従業員に、X2及びその背後にある組合が選挙ルールを無視した選挙活動を行ったかのような印象を与え、決選投票が実施されたとすればX2に不利に働くことは明らかであった。

キ 結局、この書面掲示は、組合員であるX2が得票数でZ1を上回ったことに危機感を抱いた会社が、X2及び組合を非難する文書を牛久事業所の従業員全員の目にあえてさらし、X2らが一方的に不適切な選挙活動を行ったかのような印象を植え付けることで、牛久事業所における組合の影響力を弱め、組合活動を封じ込めることを意図したものとみられてもやむを得ない。

ク なお、組合は、会社はビラの掲示についての合意を選挙管理委員に伝えず、組合の選挙活動を妨害したとも主張しているが、前記アのとおり、Z2及びZ3はビラ掲示開始日を含めた選挙ルールについて議事録に署名して確認しているのであるから、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。

演説内容問題についての会社の書面掲示等

ア 1月14日に行われた立会演説会でのX2の演説内容について、会社は「誤った主張は慎んでいただきますようお願い致します。」と抗議した（第2、3(9)）。

イ X2は、1月15日の立会演説会では、前日の演説内容を改め、聴衆の前で前日の演説に誤りがあったことを認め謝罪の言葉を述べた。また、組合も、事実と確認できないことは演説の中に盛り込まないようX2に指示し、このことを会社に文書で連絡しており（第2、3(9)）、演説内容の問題については、組合が過ちを認めていたことが認められ

る。

ウ　ところが、会社は、２月１日、「従業員代表選出における抗議について」と題する書面を組合に送信した上、これを牛久事業所の掲示板に掲示し、ビラの掲示の件と併せ、X２の演説内容についても、X２は事実とは反する演説を行い会社の名誉を著しく傷つけたとか、48票はX２の票とは認められず、改めて有権者全員に対して訂正書面を作成し周知を求めるなど、強い表現でX２を非難した（第２、３⁽¹²⁾）。

エ　組合は、１月28日付書面で、X２の演説内容問題について全く触れていない（第２、３⁽¹¹⁾）にもかかわらず、会社は、上記書面で、ビラ掲示問題と同様、X２の演説内容問題についても蒸し返した上、牛久事業所の掲示板に掲示したのである。

結論

このように、会社がZ１を対立候補に擁立し、また、X２の選挙運動に不利益となるような言動をあえてとったことは、組合員であるX２が従業員代表に選出されることにより組合の影響力が拡大することを嫌って、その封じ込めを図ったものとみざるを得ず、したがって、これら一連の言動は、組合の組織・運営に対する支配介入に当たる。

２ 団体交渉の見送りについて

(1) 申立人組合の主張

パート労働法改正に伴う20年２月以降のX２の労働条件改善要求については、19年12月21日に団体交渉が実施され、継続協議となっていたにもかかわらず、会社が、20年２月１日付書面で２月６日開催予定の団体交渉の見送りを一方的に通告してきたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、X２の契約更新及び雇用条件については、第１回団体交渉時から、合意達成の可能性を模索した誠実な説明、回答を繰り返してきた。パート労働法改正を踏まえた組合からの７項目の要求については、第７回団体交渉の際に、現時点では就業規則の具体的な変更点、変更時期を示すことはできかねること及びその理由を回答するとともに、X２が特に要求し

ていたX 2との賃金格差に係る書面説明にも、後日誠実に応じている。20年2月1日の時点においても、いまだ就業規則の具体的な変更点、変更時期については検討中の段階にあって、見通しも立っておらず、その内容を示せる状況にはなかったので団体交渉を見送ることとした。

また、会社は、団体交渉以外でも、前件事件申立てから和解協定が締結されるまでの5か月間にわたって、労働委員会の席で協議を続けてきた。

一方、組合は、長期にわたる多数の団体交渉を経た上で前件事件の和解協定が成立した直後に、既に和解したのと同じの事項について再度協議を求め、また、これまでの団体交渉において会社が十分に回答しているにもかかわらず、他の従業員の賃金水準からみて合理性のない条件に固執した要求を繰り返した。

このような交渉の経緯からすれば、X 2の契約更新及び雇用条件に係る組合の要求事項については、客観的に、既に団体交渉は行き詰まっており、これ以上団体交渉を行っても、従来と同様の要求と説明、回答の繰り返しとなり、交渉が平行線をたどることは明白であった。

(3) 当委員会の判断

前件事件の和解協定書には、「組合と会社は、X 2の雇用条件が従前のとおりであることを相互に確認する。」との条項があるが(第2、2(7))、前件事件は、会社がX 2の職務内容変更と減給を通告したことに対する救済申立てであり(第2、2(5))、この項目は、X 2の職務内容は従前どおり経理担当であり、減給もないことを双方が確認するために記載されたとみるのが相当である。そして、19年12月21日の団体交渉当日、組合は、今回の要求はX 2の20年2月以降の契約条件に関するものであり、前件事件で和解した事項について重ねて申入れをしているのではない旨明言しており、会社もまた、これに対して「2月からという認識がなかった。」「それについてはまた検討する。」、あるいは「我々から申し入れる。」と回答しているのであるから(第2、4(4))、組合が和解協定成立直後に既に和解したのと同じの事項について再度協議を求めたとの会社の主張は、認めることができない。

会社はまた、X 2の労働条件については過去7回の団体交渉及び当委

員会において十分説明を尽くしているにもかかわらず、組合は、他の従業員の賃金水準からみて合理性のない条件に固執した要求を繰り返したのであり、今後団体交渉を行っても平行線をたどることは明白であった旨主張する。

しかし、12月10日に組合が申し入れた7項目の要求のうち、X2の昇給及び雇用契約の期間延長の要求については、前件事件申立ての前から交渉していた経緯があるものの(第2、4(1))他の5項目について交渉の議題となったのは12月21日の第7回団体交渉が最初であって、第1回から第6回までの団体交渉は、これらの要求とは無関係である。また、X2の次期契約更新(20年2月)に際し、組合がX2の昇給と雇用契約の期間延長を改めて要求したことも、組合の要求として当然に想定できるものであり、決着済みの事項について理不尽に要求を重ねたものとはいえない。

そして、7項目の要求についての双方のやり取りをみても、会社は、12月14日付文書で、改正パート労働法への対応については現在検討中であるとか、X2の時給の200円昇給については5月28日付けの文書で既に回答済みであると回答するにとどまり、また、第7回団体交渉でも、具体的な回答を用意していなかった上、組合が求めているのはX2の20年2月の契約更新時の昇給であるという認識もなかったため、何ら具体的な交渉は行われず、双方、継続協議とすることで合意していた(第2、4(3)(4))。その後、会社は、X2とZ4の賃金の格差について書面で若干説明し、また、X2の契約更新について書面で通知した際に一定の説明を付記しているものの(第2、4(5)(6))組合と会社との間で、これら7項目の要求について具体的な交渉が行われたとは認められない。

このように、7項目の要求については、そもそも双方が議論の緒に就いたともいえない状態であったから、組合が、1月28日付文書で納得のいかない点について再度交渉を求めたのは当然というべく、したがって、これまでの団体交渉において会社が十分に回答したとか、他の従業員の賃金水準からみて合理性のない条件に固執した要求を組合が繰り返したとか、客観的にみて話合いが行き詰っていたとの会社の主張は、採用す

ることができない。

上記 及び の経緯から判断すれば、会社が、2月1日の団体交渉見送り通告により、2月6日開催予定の団体交渉を一方的に中止したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

そして、本件救済申立て後に会社は、X 2 が、1月15日の立会演説会で前日の演説内容を訂正し聴衆の面前で謝罪するなど既に過ちを認めていたことを知りつつ（第2、3(9)）、また、従業員の誤解を解くために必要であれば会社として説明をする等、他にとり得る手段があるにもかかわらず、組合自身による訂正書面作成、従業員全員に対する周知及び会社への誓約をあえて団体交渉開催の条件として付してきている（第2、5(3)）。

しかし、就業規則の問題並びにX 2の契約更新及び雇用条件の問題と、演説内容問題はそもそも直接の関連がないのであり、会社が、演説内容問題を団体交渉開催の条件としたこと自体、適切とはいえない。また、会社が従業員代表選挙において、対立候補の擁立及びX 2の選挙運動に不利益となるような言動をとったことは前記判断のとおりであって（1(3)）、会社が、そのような対応を行ったにもかかわらず、X 2が従業員代表選挙においてZ 1を上回る票を獲得したことを目の当たりにして、組合の影響力の拡大を現実のものと考え、危機感を募らせたことは容易に推認することができる。

このように、会社が、本件申立て後も、団体交渉の開催条件として適切でなく、かつ、組合が同意しないことが容易に予測できる条件に固執していることをみれば、会社が2月1日に組合に団体交渉見送りを通知したことは、単なる団体交渉拒否にとどまらず、組合の影響力拡大の危機感から、会社が、組合を無視し、弱体化させ、組合の団体交渉要求自体を断念させることを意図して行ったものであることもまた容易に推認することができる。したがって、本件団体交渉拒否は、組合に対する支配介入にも該当する。

3 X 2に対する不利益取扱いの有無について

(1) 面談や書面作成の要求、外線電話切断及び防犯カメラの設置について

申立人組合の主張

会社がX2に対し面談や書面作成を強要したこと、X2の机の電話だけが外線使用できないよう工事を行ったこと、X2の席の正面に防犯カメラを設置したことは、同人に対する不利益取扱いである。これらのうち、外線電話切断、カメラ設置は、本件申立て以降に行われたもので、申立てに対する報復的な不利益取扱いに該当する。しかも、組合を誹謗中傷する文書やカメラで撮影したX2の写真を会社の掲示板に掲示するなどの行為は、X2を監視し精神的圧迫を与えるものである。

被申立人会社の主張

ア 面談及び書面作成の要求について

(ア) ガソリンの給油について

Y9マネージャーは、18年10月の牛久事業所合併後、同事業所の経理に疑問を抱き、同月28日から伝票類の調査を開始した。これに基づき、19年2月13日、牛久事業所は、X4による不正経理についての本社あてレポートを取りまとめた。これを受けて、本社においても、19年4月から、牛久事業所における経理処理の調査を開始し、慎重に進めた結果、17年4月から19年9月までの間、X4によって、数百万円に上る不正な経理処理が行われたことが発覚した。会社がさらに調査したところ、X2が会社の経費で自家用車にガソリンを給油していたことが判明した。X2は、X4が不正な経理処理をしていた全期間にわたってX4とともに経理業務を担当しており、一連の不正な経理処理に関与していた疑いが濃厚となったのであるから、本件事情聴取には高度の必要性及び相当性が認められる。

(イ) Z2に対する発言について

業務時間内に事業所内で従業員間において「殺してやる。」などという脅迫があったとの報告を受けた以上、会社が従業員から事情を聴くことは当然の対応である。また、会社は、X2の主張をそのまま書面に書くよう依頼しただけである上、Z2にも事情聴取を行って、その主張を記載した書面の交付を受けており、X2との平等性にも配慮している。

イ 外線電話切断

会社では、20年2月1日の定期人事異動に合わせて、牛久事業所内に設置された電話の大規模な工事を実施した。X2の電話の工事もこの一環であり、客観的にX2に不利益な措置ではない上、X2が組合員であることとは無関係であるから、不利益取扱いには当たらない。

ウ 防犯カメラの設置

牛久事業所では、合鍵が大量にコピーされる被害が生じ、Y2事業部長の車が執ように傷つけられるなど、体感治安が悪化したため、会社は、牛久事業所内の鍵の保管方法を変え、警備日誌をつけるようにし、防犯カメラを設置することとした。牛久事業所は、25,000坪にも及ぶ庭園となっており、正規の出入口以外からも容易に侵入できる構造となっているため、まず、金庫が設置されている建物内に防犯カメラを設置することとした。これらの防犯カメラは、一見して設置されていることが分からないものであり、防犯カメラが設置されていることにより心理的に圧迫される虞を生じさせるものではない。

組合は、X2の写真が掲示板に貼り出されたことを根拠に、防犯カメラの設置はX2を監視するためのものであったと主張するが、X2は上長の指示に公然と反して掲示物をはがしたのであり、会社は、行為者の如何にかかわらず同様の措置をとるのであるから、防犯カメラの設置や写真の掲示は、X2が組合員であることとは無関係である。

当委員会の判断

ア 面談及び書面作成の要求について

(ア) 2月1日の面談及び書面作成の要求について、会社は、X2が、Z2に「殺してやる。」と言ったとの報告を受けたので事情聴取を行う必要があったと主張するが、X2は、この発言を一貫して否定している。

(イ) そこで、この時期の労使関係についてみると、2月1日、会社は、「従業員代表選出における抗議について」及び「X2氏の契約更新と団体交渉開催の見送りについて」の2通の書面を組合に送信し、前者については牛久事業所の掲示板に掲示するなど、組合との対決姿

勢を明白に打ち出した時期であった（第 2、3 (12)、4 (8) ）。

(ウ) これに続き、2月5日午前、会社は、休暇の届け方に問題があるとして、X 2 と面談し書面作成を求めているが（第 2、6 (3) ） それまで一度も指導・注意をしたことがなかったにもかかわらず、この時期に突然指摘し始めたこと自体不自然である。X 2 の休暇の届け方について問題があるのであれば、会社は、まず口頭で説明又は指導すれば足りることであり、X 2 に「このやり取りを一筆書くように。」などとして、書面の作成を強いる必要性は見いだせない。

(I) さらに会社は、同日午後、X 2 に再度面談を求め、ガソリン給油の件についても書面作成を指示した。このことについて、会社は、不正経理を行った X 4 が管理部長であった期間、X 2 は一貫して経理業務を担当しており、X 4 の一連の不正経理に関与していた疑いが濃厚となったことから事情聴取を行ったものであると主張する。確かに、X 4 が X 2 の車に会社経費で給油し署名した不自然な伝票が 1 通見つかり、会社が X 2 にその点を尋ねるべき理由が皆無であったわけではない（第 2、6 (2) ）。

しかし、Y 7 部長は、X 2 が書面作成を拒否すると、居合わせた従業員に向かって、大声で「業務命令違反。いいですか、皆さんちょっと聞いてください。」「X 2 さんは外部の女性ユニオン東京と連絡を取り、断りました。」「さあ皆さん、今の時間を記録してください。」「ここにいる皆さんが証人です。」等と発言した上、Y 9 マネージャーに「業務報告依頼に対する業務命令違反」と題する書面を作成させ、居合わせた従業員に署名をさせている（第 2、6 (3) ）。

面談の目的が真にガソリン給油についての調査であれば、無関係な他の従業員に向かってわざわざ組合の名を挙げて、このように大声で言ったり、署名をさせる必要は全くない。また、同様の書面作成強要は、同日以降、X 2 が出勤するたびに行われ、X 2 が拒否すると、Y 7 部長が、大声で「X 2 さん、あなたが会社の経費で自分の車にガソリン入れたこと一筆書いてくれませんかね。」と言ったり、書面の作成を強要することが続いた中で（第 2、6 (3) ） X 2 は自

律神経失調症を発症し、2月後半から3月後半までの1か月の間に、本来出勤することとなっていた日のうち5日間欠勤し、また、出勤した日のうち、遅刻及び早退がそれぞれ2回あったなど、出勤に支障が出るようになった事実が認められる（第2、6(7)）。

(オ) 上記(イ)ないし(エ)のとおり、2月1日以降、会社は、組合敵視の態度をあらわにすると同時に、X2に様々な形で心理的圧力をかけ始めたことが認められる。これらの事情を併せ考えれば、会社が、2月1日にX2に「殺してやる。」との発言の件で書面作成を強要したことは、X2に精神的苦痛を与え、職場から排除することを意図して、そもそもX2が行ったのかどうか定かでない発言を殊更に重大視したものであり、同日以降顕著になった、X2に対する様々な嫌がらせの一環であったと評価せざるを得ない。そして、2月5日以降の休暇の届出及びガソリン給油に関する面談及び書面作成の強要並びにX2が業務命令違反をしたとの書面を作成し他の従業員に署名をさせたこともまた、これに続く一連の嫌がらせであったといえることができる。

イ 外線電話切断について

会社は、X2の席の外線電話切断工事について、2月1日の定期人事異動に伴い、事務所の電話回線の大規模工事を実施したと主張している。しかし、X2の席の電話以外に外線を切断する工事は行われておらず（第2、6(4)）、大規模工事を行った事実について会社から何らの疎明もない。また、外線電話切断工事を行うことはX2に事前に知らされておらず、会社がX2に対して業務で外線が必要か否か尋ねた事実も認められない上、Y7部長は、X2の抗議に対し、X2の仕事に外線電話は必要ないとか、業務分担の見直しをするのでこれからは必要ないと述べ、全く取り合わなかったのであって（第2、6(4)）、一方的かつ不自然である。そうすると、この外線電話切断工事も、面談及び書面作成強要と同様、会社のX2に対する嫌がらせの一環であったというほかはない。

ウ 防犯カメラ設置について

(ア) 会社は、防犯カメラを設置した理由として、合鍵の大量コピーや Y 2 事業部長の車が傷つけられるなど、牛久事業所の体感治安の悪化を挙げている。

確かに、会社では、防犯カメラ設置と同時期に、鍵の保管方法を変更するなどの防犯対策を講じたことが認められるものの、最初に設置された X 2 の席の正面の防犯カメラでは、金庫室の出入口は死角になっており（第 2、6 (5)）、あえてこの位置に設置する必要性には疑問が残る。

(イ) その上、会社は、本件係属中の 3 月 10 日、牛久事業所の掲示板に、X 2 が掲示物をはがしている場面の写真を掲示した。写真は、廊下の掲示板上方に設置した防犯カメラによって撮影されたもので、加工が施されていたが、顔のみが塗りつぶされていたのであるから、服装、体型等から他の従業員にも X 2 であることが容易に識別できたと推測することができる。

また、同時に掲示された Y 8 所長名の「掲示板掲示物の取り扱いについて」と題する書面には、「3 月 2 日（日）4 時過ぎ、従業員によって掲示物をはがしてコピーをとってゆく行為がなされました。『掲示物をはがさないでください！』『コピーをしないでください！』と注意したにもかかわらず、このような行為が強行されたことは大変遺憾であり、会社として厳重に抗議致します。」と記載されていた（第 2、7 (2)）。

(ウ) X 2 は、3 月 1 日、会社が組合のビラの内容を非難する書面を掲示したことから、翌日、これをコピーした後に掲示板に戻したものであるが（第 2、7 (2)）、そもそも、本件係属中に会社がこのような書面を従業員の目に触れる場所に掲示すること自体が、組合との対立を激化させ、紛争を拡大しかねないのであって、X 2 がこれをはがしコピーしたことを会社が書面で一方的に非難するのは妥当でなく、ましてや、その書面を一見して X 2 と分かる写真と並べて掲示する必要は見いだせない。要するに、会社の対応は、2 月 5 日の「業務命令違反」の署名集めに引き続き、ここでも他の従業員に向け

て、あたかもX2が一方的に会社の秩序を乱したかのような印象を意図的に植え付けようとしたものであり、X2の行動を防犯カメラで監視し、不都合な行動があれば、それによってX2を攻撃する材料となし得ることを同人に印象付けたものといえる。

(I) 以上の事実を総合すれば、会社の防犯カメラ設置の目的は、X2の監視を強め、同人に精神的圧力を加えることであったとみるのが相当である。

エ 結論

上記アないしウのとおり、会社が、20年2月1日以降X2に面談や書面作成を強要したこと、同人がこれを断ったところ、同人が業務命令違反をしたとの書面を作成し他の従業員に署名をさせたこと、同人の席の外線電話を切断したこと及び2月11日以降、同人の席の正面に防犯カメラを設置し同人を監視したことは、同人を精神的に追い詰め、職場から排除することをねらった不利益取扱いである。

(2) X3に対する配置転換等について

申立人組合の主張

20年2月1日のX3の環境整備チームへの配置転換は、業務上の必要性が著しく乏しく、X2に同調したX3に対し見せしめをねらった不当なものである。

また、会社は、X4については、身辺を調査し、「不正経理」をでっち上げ、19年12月7日、退職勧奨を行った。

これら配置転換及び退職勧奨は、X2を擁護するX3及びX4をX2から遠ざけ、X2を孤立化させることを目的とした不利益取扱いである。

被申立人会社の主張

会社では、牛久事業所の建物の重要文化財指定に向けて、さらに環境整備、美観保持が重要となることから、環境チームにマネージャーを置くこととし、現場と管理部門の双方を経験するX3が適任と考え配置転換したものである。組合は、上司からの指示を受けていないことを理由に、X3の配置転換がX2の孤立化を図ったものである旨主張するが、X3は、上長の指示の下に環境整備計画書を作成し、これに沿って庭園

整備等のマネジメントをするなどしており、組合の主張は事実と反する。

また、X 4 については、18年10月28日から Y 9 マネージャーが伝票類の調査を開始し、その後の慎重な調査の結果、17年4月から19年9月までの間、X 4 によって、通勤費、飲食費、時間外手当及びガソリン代の不正受給など、数百万円に上る不正な経理処理が行われていることが発覚した。このような経緯を経て、会社は、事案の重大性に鑑み、X 4 に対し不正受給、業務命令違反を理由として退職勧奨したもので、内容的にも、調査の開始時期からみても、X 2 が18年12月に組合に加入したこととは全く無関係である。

当委員会の判断

ア 環境チームマネージャーは新設のポストであり、前任者もいなかったものであるから（第2、6(1)）、会社は、X 3 に環境チームのマネジメントを任せるに当たっては、管理職としての分掌を具体的に示す必要があるというべきである。また、X 3 は、庭園の維持管理に必要な造園等の知識・経験は特に有しておらず（第2、6(1)）、いわば畑違いともいうべき部署への配置転換であったのだから、会社には、同職種での配置転換よりも、よりきめ細かい指示や配慮が求められるというべきである。しかし、会社は組合からの抗議を受けて、2月21日になりようやくX 3 の役割について書面で回答したものの、会社からX 3 に対し、具体的な指示があったのは、「環境整備計画書」の作成とワインの古樽磨きの2点だけであり、これ以外に具体的業務の指示、打合せ等が行われた事実は認められない（第2、6(1)）。

また、会社は、牛久事業所の建物の重要文化財指定に向けて、さらに環境整備、美観保持が重要となるから環境チームにマネージャーを置くこととしたと主張する。しかし、2月18日に行われた団体交渉でも、会社は、管理職としてのX 3 の役割と重要文化財指定との関係について「内容については確認して連絡する。」と述べるにとどまり、これに対して組合が「把握していないんですか。」と追及すると「現状では。」と述べたり、組合がさらに「労働条件について何も決まっていなくて、ただ人だけ動かしてみたっていうことなんですか。」等と

問い質すと、「配置転換を先にやりました。定期異動ですからね。」と答えるなど、自ら、X 3 の業務内容がまだ決まらないまま配置転換だけを先行させたことを認める発言をしている（第 2、6 (1)）。このように、会社は、環境整備等が重要になるからマネージャーを置いたと抽象的に主張するものの、実態としては、管理職としての X 3 の具体的業務内容について何ら定めないまま異動だけを先行させたものであるといわざるを得ない。

イ 前記のとおり、X 3 の配置転換が発令された 2 月 1 日、会社は、組合に対し団体交渉を見送ると通告し、また、「従業員代表選出における抗議について」と題する文書を組合に送信した上、これを牛久事業所の掲示板に掲示した（第 2、3 (12)、4 (8)）。また、この配置転換により事務所から X 3 の席がなくなって以降、会社は、X 2 を職場から排除すべく、同人に対し面談や書面作成の強要をはじめとする様々な不利益取扱いを行うようになった（(1) エ）。このように、X 3 の配置転換は、会社が、組合及び X 2 に対する嫌悪をあらわにした時期に行われたものであった。

ウ さらに、会社は、前件申立ての後、X 3、X 4 らを「ヒアリング」と称して個別に本社に呼び出したが、この席で、X 3 及び X 4 は、X 2 を擁護する発言をしていた事実が認められる（第 2、2 (6)）。

エ これらの事情から判断すると、会社が X 3 を配置転換したことは、以前から X 2 とともに経理業務に当たり、ヒアリングで X 2 を擁護する発言をしていた X 3 を X 2 から引き離し、事務所内で X 2 を孤立させることを意図した、X 2 に対する不利益取扱いとみるのが相当である。

なお、組合は、X 4 に対する 19 年 12 月 7 日の退職勧奨もまた、X 2 を孤立させる意図の下に行われた不当労働行為であると主張するが、X 4 は、19 年 2 月には、X 2 の勤務する牛久事業所から銀座本社へ異動となっており（第 2、6 (2)）、会社が同年 12 月にあえて X 2 から引き離す目的で X 4 に退職を迫ったというには無理があり、したがって、その余の事実について判断するまでもなく、組合の上記主張を認める

ことは困難である。

(3) 覚書による業務分担の変更について

申立人組合の主張

前件事件の和解協定書で、組合と会社とは、X 2 の業務分担について細かく定め、業務ごとに主たる従事者を確認したにもかかわらず、会社が、組合と協議することなく一方的に業務分担を変更したことは、和解協定違反であり、組合に対する支配介入である。

被申立人会社の主張

牛久事業所は、年間55万人が訪れる観光名所であり、各店舗でも営業に必要な両替対応、小口現金についても年中無休で対応できる体制をとる必要がある。しかし、X 2 は、20年2月後半から3月後半までの期間だけで、出勤すべき日に5日間欠勤し、業務を遂行していなかった。このため、業務分担は従来どおり変更はないが、X 2 が無断欠勤を繰り返すため、会社は、他の従業員が臨機応変にX 2 の業務をカバーできるよう体制を整えたものであって、X 2 が組合員であることとは無関係である。

当委員会の判断

会社は、X 2 が無断欠勤を繰り返したため、他の従業員がX 2 の業務をカバーできるように体制を整えたと主張する。

しかし、Y 7 部長が、業務分担の変更をX 2 に告げたのは、X 2 の欠勤が増え始める前の2月7日であるから(第2、6(6))、そもそも会社の主張には矛盾がある。

また、会社は、組合からの抗議に対し、「前回和解で業務分担を確認後、退職者が出たこと、2月1日付定期人事異動での新体制への移行があり、業務分担の変更が発生せざるを得ない状況が生じた。」と書面で回答しているが(第2、6(8))、退職者が出たこと及び新体制への移行が、X 2 の業務分担の変更とどう関連するのかは明らかにされていない。

さらに、会社は、それまでX 2 に回付していた売上日報を、2月以降回付しなくなり、これに抗議したX 2 に対し、Y 3 マネージャーが「だから何に必要な文書で出せと言ってるんです。」と発言するなど、X 2 に

対する嫌がらせとしかいえない言動を行っている上（第2、6(6)）、本件係属中の3月26日にも、X2の分担であった事務用品の発注・管理を他の従業員に行わせるなど（第2、7(3)）本件申立て以降、X2の業務を事実上取り上げるようになった。

これらの事情から判断すれば、会社が、前件事件の和解協定時に定めた業務分担を一方的に変更したことは、X2に対する一連の嫌がらせの一環とみざるを得ず、X2に対する不利益取扱いであるとともに、当委員会において締結した和解協定を無視し、その実効性を失わせることで組合を弱体化させようとする支配介入にも該当する。

4 救済方法について

会社は、20年6月20日、X2を懲戒解雇としたが、これについてはX2が訴訟を提起し、本件結審時において係争中であり（第2、7(4)）将来、同人が会社に復帰する可能性もある。また、組合員であるX3が本件結審時において会社に在籍していること、及びX2と同じ臨時従業員等が新たに組合に加入する可能性もあることから、会社の組合員に対する不利益取扱いや、組合に対する支配介入が再び現実が発生する虞がないとはいえない。さらに、上記のとおり、X2が会社に復帰する可能性もあり、現在でも組合員が会社に在籍している以上、組合員の労働条件等について組合が団体交渉を要求することも当然予想される。したがって、主文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、20年1月の従業員代表選挙実施に際し、対立候補を擁立し、また、組合員であるX2の選挙活動に不利益となるような言動をとったことは労働組合法第7条第3号に、2月6日開催予定の団体交渉を一方的に中止したことは同法同条第2号及び第3号に、2月1日以降X2に面談や書面作成を強要したこと、同人が業務命令違反をしたとの書面を作成し他の従業員に署名をさせたこと、同人の席の外線電話を切断したこと、2月11日以降同人の席の正面に防犯カメラを設置し監視したこと、及び2月1日付けでX3を環境チームマネージャーに配置転換しX2を孤立化させたことは同法同条第1号に、20年2月以降X2の業務分担を一方的に変更したことは同法同条第1号及び第3号にそれぞれ該当する。

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21年 4 月 7 日

東京都労働委員会

会長代理 大 辻 正 寛