

# 命 令 書

再審査申立人 株 式 会 社 ナ ッ ク

再審査被申立人 全日本建設交運一般労働組合東京都本部

再審査被申立人 全日本建設交運一般労働組合東京都本部  
南部支部

再審査被申立人 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

## 主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人株式会社ナック（以下「会社」という。）は、会社から再審査被申立人全日本建設交運一般労働組合東京都本部、同南部支部及び同南部支部ナック分会（以下、三組合を併せて「組合」という。）を

排除することを表明し、従業員に対し組合に加入することを抑止し、組合の組合活動を抑制し、又は組合の組合員に対し組合からの脱退を慫慂するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

2 会社は、従業員会を組合への加入の抑止及び組合の排除のために利用することにより、組合の運営に支配介入してはならない。

3 会社は、組合に対し、本命令受領後、速やかに下記文書を手交するとともに、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、下記内容を明瞭に記載し、会社本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 X 1 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 X 2 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 X 3 殿

株式会社ナック

代表取締役 Y 1 ㊟

当社が、当社から貴組合を排除することを表明し、従業員に対し貴組合に加入することを抑止し、貴組合の組合活動を抑制し、貴組合の組合員に対し組合からの脱退を慫慂し、並びに従業員会を貴組合への加入の抑止及び貴組合の排除のために利用したことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する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：年月日は文書を手交又は掲示した日を記入すること。)

## Ⅱ その余の本件再審査申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

(1) 本件は、申立外全日本建設交運一般労働組合（以下「建交労」という。）を上部団体とする建交労東京都本部（以下「都本部」という。）、都本部南部支部（以下「南部支部」という。）及び南部支部ナック分会（以下「分会」という。）から会社に対し、①誠実に団体交渉に応じること及び②組合の組合員に対する脱退懲憑などの支配介入を行わないことを求めて、平成17年12月6日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てがなされたものである。

(2) 東京都労委は、同18年1月18日に上記(1)の①及び②に係る救済申立てを分離し、同②に係る申立てについて先行して審査することを決定した。組合は、同月31日付け「請求する救済の内容の変更申立書」により、同②に係る救済申立てについて、当初救済申立て以降の会社の行為を含め、求める救済の内容を下記2のとおり改めた。本件は、分離された上記(1)の②の支配介入に係る事件である。

##### 2 初審において組合が請求した救済の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、組合の組合員に対して、組合からの脱退を強要しないこと。
- (2) 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、分会は断固排除しなけ

ればならないなどと申し向けて、分会の壊滅を指示しないこと。

(3) 会社は、組合の活動を妨害し、分会を壊滅させる目的で、会社の従業員に従業員会を結成させたり、同会を存続させないこと。

(4) 謝罪文の交付及び掲示

3 東京都労委は、平成18年6月27日、会社に対し、①組合の存在を否定し、又は組合に加入することを牽制し、若しくは組合からの脱退懲憑を行うことの禁止、②従業員会を利用して、組合を排除し組合の弱体化を図ることの禁止、③文書交付及び掲示、及び④東京都労委への履行報告、を命じる救済命令を発したところ、会社はこれを不服として、同年7月10日、当委員会に再審査を申し立てた。

## 第2 会社の主張要旨

1 Y1 社長のX3 に対する発言について

初審命令は、①平成17年11月28日、会社の Y1 社長（以下「Y1 社長」という。）が、組合員 X3 （以下「X3」という。）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。」などと話したこと、及び②Y1 社長が、同年12月4日に、X3 及び X4 （以下「X4」という。）と会食した際、「X3 の意思で分会をなくすことができるか。」との趣旨を述べたことを認定しているが、以上についてはX3 の証言だけで認定されており、客観的証拠は存在しない上、X3 は再審査被申立人である分会の執行委員長であり再審査申立人に敵対する立場にあるから、かかるX3 の証言は信用できず、当該認定は事実誤認である。

2 平成17年12月5日の Y2 執行役員の発言について

初審命令は、平成17年12月5日に、 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。）がX3 及び組合員 X5 （以下「X5」という。）に対して、「なぜ建交労なの

か、・・・建交労はうちの会社にそぐわない。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。」「建交労だけはやめてくれ。」などと述べたと認定している。しかしながら、Y 2 支社長は、組合からの脱退勧奨をすることが不当労働行為に当たることは十分に認識しており、X 3 らに対して発言する際には注意して言葉を選んでいる。したがって、Y 2 支社長が組合を脱退することを強要するような発言をするはずがなく、事実誤認である。

3 平成17年12月5日、同月10日及び同月19日のY 1 社長の言動並びに同月10日の Y 3 会長の言動について

初審命令が認定した当該言動自体については、争うものではない。確かに、Y 1 社長の上記言動は、いずれも建交労に対する強い批判を内容とするものである。しかしながら、Y 1 社長は、平成17年7月1日に社長に就任した矢先に分会の結成通告を受け、しかもその分会は単なる社内の労働組合にとどまるものではなく、建交労という外部のトラック運送業等の従業員を中心とする合同労働組合であったのである。かかるY 1 社長の置かれた状況に照らせば、Y 1 社長が分会に対してある程度過剰に反応してしまうこともやむを得ないことである。そして、そのような状況を斟酌するならば、かかるY 1 社長の発言は、いずれも、企業の置かれた状況を顧みず一方的な要求ばかりしてい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過ぎず、また、Y 3 代表取締役会長（以下「Y 3 会長」という。）の発言も、同社長を支援する旨を述べたものに過ぎない。したがって、これら言動をもって建交労ないし分会の影響力の拡大を阻止し、或いはその縮減を意図した言動であると評価されるものではない。

4 平成17年12月23日及び同18年1月4日の会社取締役らとX 6 との会合について

初審命令は、これら会合について、会社は、正社員である組合員 X 6（以下「X 6」という。）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たものであると判断している。しかしながら、会社取締役らが、平成17年12月23日に X 6 との酒席を持つに至ったのは、同人と旧知の間柄である Y 4 取締役（以下「Y 4 取締役」という。）と同人が飲むことを知った Y 5 専務取締役（以下「Y 5 専務」という。）が、人事労務の責任者として人事管理や職場の実態を把握しておきたいと考えたためであり、同専務が Y 6 執行役員（総務人事室長。以下「Y 6 室長」という。）を誘い、同取締役に同酒席への参加を申し出たものである。また、同酒席は、午後 2 時半頃から始まって、組合に関係のない昔話等で盛り上がっていたが、偶然、同酒席の近くの店で別の忘年会に出席していた Y 1 社長が、午後 7 時過ぎになって飛び入り参加したものの、参加後まもなく終了している。このことから、同酒席は、X 6 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たものでないことは明らかである。また、同18年 1 月 4 日の新年会も、上記酒席の場で、Y 1 社長が酔った勢いで提案したことが実現したものにすぎない。初審命令は、東京証券取引所一部上場企業の社長が、専務とともに、横浜市戸塚区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としているが、会社は、Y 3 会長が一代で東京証券取引所一部上場企業にまで急成長させたものであり、つい数年前までは、社長と社員は家族のような間柄であったことから、当該行為は、あながち通常考えられない極めて異例のこととはいえないものである。

また、初審命令は、同月 7 日の午前中、X 6 は、X 3 に対し電話で、同月 4 日の X 6 宅で行われた新年会において Y 1 社長から「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旨認定している。しかし、当該認定は、上記新年会においてY 1 社長らは、終始なごやかな雰囲気の中で酒を飲みながら、ざっくばらんな話をしたに過ぎないとするX 6 本人及びY 5 専務の陳述書並びに同専務の証言に反するものである。この点、初審命令は、かかるX 6 本人及びY 5 専務の陳述書並びに同専務の証言を信用し難いとするが、その理由が全く挙げられておらず不当である。

#### 5 従業員会について

初審命令は、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、同会への加入を要請し、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い組合に加入しない従業員を優遇することによって、組合を会社から排除し、又はその弱体化を意図していたとみざるを得ないから、これらの行動は、組合の組織・運営に対する支配介入に該当すると判断している。しかしながら、平成17年12月10日の従業員会設立大会でのY 1 社長の発言はいずれも、企業の置かれた状況を顧みず一方的な要求ばかりしてい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に過ぎず、また、同会でのY 3 会長の発言も、同社長を支援する旨を述べたに過ぎないのであって、これらの言動により、会社が従業員会を利用して組合を会社から排除し、又はその弱体化を意図していたと評価されるものではない。

### 第3 当委員会の認定した事実

## 1 当事者

- (1) 再審査申立人会社は、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) 再審査被申立人本部は、申立外建交労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) 再審査被申立人南部支部は、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都本部の下部の労働組合である。
- (4) 再審査被申立人分会は、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、南部支部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5月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、その契約後に水の配送等を行うルートグループに16名という配置であった。ルートグループは2つのグループからなり、正社員であるグループ長の下それぞれ外務員6名とアルバイト1名で構成されていた。また、セールスグループは正社員であるチーフの下に正社員1名及び外務員2名が配置されていた。
- (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、新規顧客の開拓などである。

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、平成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。

ア 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同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、会社は外務員が配送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。

イ 外務員が業務を遂行するに当たって、会社は、① 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、② 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、③ 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。

ウ 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、同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、X 3の報酬は、同16年は月額21万円から63万円、年額510万円であり、同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、X 5の報酬は、同16年は月額37万円から64万円、年額608万円であり、同17年は月額で43万円から65万円、年額623万円であった。

エ 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X 3とX 5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X 6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、X 3、X 5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) 会社が平成17年11月10日に12月契約変更を指示したのを契機に、X 3らは、同月27日に分会を結成して、X 3が執行委員長に、X 6が副執行委員長に、またX 5が書記長に就任し、翌28日、会社にこれを通告した（以下、X 3を「X 3執行委員長」、X 6を「X 6副執行委員長」、X 5を「X 5書記長」ということがある。）。この結成通告には組合の組合員としてX 3執行委員長とX 5書記長のみを記載し、X 6副執行委員長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同

年12月2日に開催するよう文書で申し入れた。

- (3) 同年11月28日の午後7時半ころ、Y1社長は、X3執行委員長に電話で「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執行委員長は、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) 同年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案として同月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、同月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) 同月3日、X4（匿名組合員であり、以下「X4組合員」ということがある。）は、X3執行委員長に対して、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執行委員長がこれを了承して、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執行委員長は、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。

#### 4 Y2支社長とX3らとの面談

Y2支社長は、特別に重要な事柄等がなければ営業所を訪れることはなかったが、平成17年12月5日、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執行委員長及びX5書記長と面談した。

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執行委員長らに提示して説明した。これに対して、同人らは、契約内容の改善を要求し、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執行委員長ら

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、Y 2 支社長は、「建交労はうちの会社にそぐわない。どうせつくるんだったら違うところがいいんじゃないのか。」などと述べた。

## 5 首都圏店長会議における Y 1 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、Y 1 社長は下記の発言をした。上記会議には、匿名の組合員が出席していた。

Y 1 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、X 3 執行委員長、X 5 書記長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、Y 1 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ぬ。」、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、Y 1 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、Y 1 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同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、前倒しして同17年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 Y 7 （以下「Y 7 次長」という。）を紹介した。

- (2) Y 1 社長の紹介を受けた Y 7 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、そんな連中はどうに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 従業員会の設立と設立大会における Y 1 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、Y 7 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、その活動を

支援していくことを決定した旨を同日付けの社長名文書で通知した。

また、同日、Y7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) 同月10日、Y1社長及びY3会長は、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。上記大会には、匿名の組合員が出席していた。

ア Y1社長は、事の発端は同年11月28日に建交労が分会結成を本社に通告したことにあり、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、同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、Y7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。・  
・一方向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、出席した従業員に対し「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、どっち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か。これが私からの伏してのお願いであります。」と訴えた。

イ Y3会長は、従業員会設立の経緯について、Y7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、明るいに安定を加えて「4A協議会」としたことなどを説明した。

また、Y3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や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の敵は絶対許さない。建交労といえど許さない。命をかけて私はたたかいます。」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、Y3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、Y7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、Y7君に付いてくるなら、どうぞY7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) X 3 と X 5 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、Y 7 次長は、X 3 らと考え方が違うことを理由に、同所長を通じて同人らの大会参加を拒否した。
- (4) 平成17年12月19日、Y 1 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、同会の運営経費は会社が負担している。そして、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、従業員会が平成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5百円であり、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対する賞金として2万円から5万円の金券を支給することが記されていた。

## 7 本件救済申立て及び会社への団体交渉申入れ

平成17年12月6日、組合は、東京都労委へ第1の1の(1)の不当労働行為救済申立てを行った。翌7日、組合は、会社に対し、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及び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。

## 8 X 5 書記長と Y 1 社長の電話でのやり取り

X 5 書記長は、これまで Y 1 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、Y 1 社長から約 1 時間に及ぶ電話を受けた。その中で Y 1 社長は、組合加入の理由などを質し、X 5 書記長が、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。X 3 のことを人間として信用しているのか。」などと述べた。

## 9 X 6 副執行委員長の脱退

- (1) 平成17年12月17日、組合側は X 3 執行委員長、X 5 書記長、X 6 副執行委員長及び建交労全国建設・関連部会事務局長 X 7 (以下「X 7 事務局長」という。)ら上部団体の組合員 7、8 名、会社側は Y 5 専務及び Y 6 室長が出席して第 1 回団体交渉が開催された。

なお、組合は、正社員である X 6 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、X 6 副執行委員長は、以前より面識があった Y 1 社長及び元上司であった X 4 組合員と酒席を共にした。その際、Y 1 社長は、X 6 副執行委員長に対して、「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) 休日の平成17年12月23日、X 6 は、元上司であった Y 4 取締役及び X 4 と酒席を共にすることになっていた。同日午後 2 時半ころ、X 6 と X 4 がいる新宿の居酒屋に、Y 4 取締役が Y 5 専務とともに現れた。Y 5 専務は、Y 4 取締役が X 6 に会うと聞いて同取締役に参加を申し出たもので、X 6 と X 4 は Y 5 専務が現れるまで同専務が参加することを知らなかった。

午後 3 時ころ、Y 4 取締役に誘われていた Y 6 室長が合流した。なお、Y 6 室長は、上記(1)の同月17日に行われた第 1 回団体交渉以前には X

6 とほとんど面識がなかった。

この席では、業務上の思い出話や、管理職らの批評、X 6 の家族や引越し予定の新居の話などが話題となったが、Y 5 専務と Y 6 室長は、X 6 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 Y 1 社長がこの酒席に参加した。Y 1 社長は、X 6 に対して、「X 6 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、X 6 の自宅での新年会を提案し、同人はこれを承諾したため、同18年1月4日に Y 1 社長と Y 5 専務が X 6 宅を訪問することとし、午後9時過ぎに解散した。

なお、X 6 は神奈川県藤沢営業所で営業を担当し、自宅は横浜市戸塚区にあった。

- (4) 平成18年1月4日午後1時半ころ、X 6 副執行委員長は X 3 執行委員長に電話で、Y 1 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、Y 1 社長と Y 5 専務が X 6 宅を訪問し、X 6 副執行委員長及びその妻子と新年会を催した。

なお、Y 5 専務は、社員の自宅に新年会のために訪問するのは初めてであった。

- (5)ア 同月7日の午前中、X 6 副執行委員長は、X 3 執行委員長に電話で、同月4日に Y 1 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。

同月7日午後、X7事務局長、X3執行委員長及びX5書記長がX6宅を訪れ、X6副執行委員長と面談した。その際も、同人は、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。

イ 同月10日、X6副執行委員長は分会を脱退した。同日ころ、Y5専務は、X6副執行委員長が上司に分会を脱退したことを報告したとの報告を受けた。

ウ 同月11日ころ、X3執行委員長は、Y5専務とY6室長から誘われて、飲食を共にし、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執行委員長、X5書記長、X6副執行委員長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。

同月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、同月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、同月28日に行われた第3回団体交渉には、X6に代わって、同じく正社員の組合員 X8 (以下「X8組合員」という。) が出席した。

(2) 平成18年1月28日の団体交渉に出席したX8組合員は、その直後に同月31日をもって組合を脱退する旨の同年2月1日付脱退届を建交労に提出した。その後、同年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、同様に同月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)ア 平成18年1月29日、X3執行委員長は、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、同年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。

同月上旬、Y1社長は、X3執行委員長に電話で「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執行委員長は、今のままでいいですからなどとY1社長の申出を断った。

イ 同年3月13日、会社はX3執行委員長に対して、同人が同年1月16日に締結していたルート業務委託契約を同月30日以降履行せず、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、同年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4 当委員会の判断

##### 1 Y1社長、Y3会長及びY2支社長の言動について

(1) 会社は、①Y1社長が、X3執行委員長対し平成17年11月28日に、「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。」と発言し、同年12月4日には「X3の意思で分会をなくすことができるか」との趣旨を述べたこと、及びY2支社長が、同17年12月5日にX3執行委員長及びX5書記長に対し「建交労はうちの会社にそぐわない。どう

せつくるんだったら違うところがいいんじゃないのか。」「建交労だけはやめてくれ。」などと述べたことを初審命令は認定するが、これらの事実認定には誤りがあると主張する。また、②同年12月5日、同月10日及び同月19日のY1社長の言動並びに同月10日のY3会長の言動自体については争うものではないが、これらの機会におけるY1社長の発言は、建交労の姿勢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示したものに過ぎず、また、同会長の発言も、同社長を支援する旨述べたに過ぎないと主張する（前記第2の1ないし3及び5）。

- (2) まず、上記(1)の①の会社の主張についてみると、上記のY1社長の発言は会社が主張するとおりX3執行委員長の証言により認定されるものであるが、会社は、本件の初審及び再審査を通じてそのような発言はしていないと主張するのみで、その主張を裏付ける反証を行っていない。また、会社は、上記(1)の②のY1社長の言動については争っていないところ、それらの機会における同社長の発言内容に照らせば、後記(3)のとおり、Y1社長は分会結成当初から建交労を上部団体とする組合を強く嫌悪し、会社からこれを排除することを企図していたと認められるのであるから、上記(1)の①の発言は同社長の発言として格別不自然なものとは認め難い。これらの事実を併せ考えれば、前記第3の3の(3)及び(5)認定のとおり、Y1社長が、分会の結成通告が行われた平成17年11月28日の夜、分会長であるX3執行委員長に電話し、「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。」と分会の結成を非難したこと、及び同年12月4日、X3執行委員長との飲食の席で、「X3の意思で分会をなくすことができるか。」との趣旨を述べたことは、十分にこれを認定することができる。

また、同年12月5日、Y2支社長が「建交労はうちの会社にそぐわな

い。どうせつくるんだったら違うところがいいんじゃないのか。」などの発言をしたことについては、Y 2 支社長自身、本件初審における同支社長の陳述書及び審問において、そのような趣旨の発言をしたことは認めているのであるから、この点についても、同発言がなかったとする会社の主張は採用できず、かえって前記第 3 の 4 認定のとおり、特別に重要な事柄等がなければ営業所を訪れなかった Y 2 支社長が、分会結成ほぼ 1 週間後の同年 12 月 5 日、ことさら品川営業所に赴き、就業時間中に X 3 執行委員長らと面談し、同発言を行ったものと認められる。

なお、初審命令は、Y 2 支社長が同月 5 日に X 3 執行委員長及び X 5 書記長に対し上記の発言をした際に、「建交労だけはやめてくれ。」とも述べたと判断しているが、このような発言をしたと認めるに足りる証拠はない。

- (3) 次に、上記(1)の②の会社の主張についてみると、まず、会社自身が認める事実として、Y 1 社長及び Y 3 会長による以下の意見の表明が行われている。

ア 平成 17 年 12 月 5 日、Y 1 社長は、本社会議室で開催された首都圏店長会議において、「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。」、「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。」、「皆さんも、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。」などと発言した。

イ 同月 10 日、従業員会の設立大会において、Y 1 社長は、「建交労という組合は、私は絶対許さない。」などと述べた上で、出席者に、建交労を信用するのか、この Y 1 を信用するのかの問題であり、Y 1 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旨を述べ、Y3会長も「Y1の敵は絶対許さない。建交労といえど許さない。命をかけて私はたたかいます。」などと挨拶した。

ウ 同月19日、Y1社長は、ファクシミリで全従業員にあてて、「現在一部の人々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。

以上のうち、首都圏店長会議でのY1社長の発言は、招集された首都圏の店長等に対して会社の組合に対する対決姿勢を示し、組合の排除の意図を表明し、店長等にこのような会社の考えに呼応するよう求めたものとみるのが相当である。

また、従業員会の設立大会における発言は、会社のトップである会長及び社長が、出席した従業員全般に対して、会社の組合に対する嫌悪の情を示すとともに、組合員となり得る者に対しては組合に加入することの抑止について呼びかけたものというべきであり、それらによって組合を会社から排除する意図を表明したとみるのが相当である。

さらに、Y1社長がファクシミリで全従業員にあて上記ウのような文書をことさらに送付したことは、同社長が会社の組合に対する対決姿勢を全従業員に対しより一層明らかに示すことにより、組合を会社から排除するため重ねて攻撃を行ったものとみるのが相当である。

そうすると、上記アないしウにおける意見の表明は、会社が主張するように単に建交労に対して批判的な見解を述べその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ものとはいえず、会社の主張を認めることはできない。

(4) 以上により、分会結成通告後1か月足らずの間に相次いでなされた上

記の Y 1 社長、Y 3 会長及び Y 2 支社長の一連の言動は、組合への嫌悪の情から組合を会社から排除することを表明し、組合への従業員の新たな加入を抑止することにより、組合の運営に支配介入したものであるといわざるを得ない。よって、当該言動は労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

## 2 従業員会について

(1) 会社は、平成17年12月10日の従業員会設立大会における Y 1 社長の発言は、いずれも企業の置かれた状況を顧みず一方的な要求ばかりしてい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に過ぎず、同日の Y 3 会長の発言も、同社長を支援する旨を述べたに過ぎないのであって、会社が、従業員会を利用して組合を会社から排除し、又はその弱体化を意図していたと評価されるものではないと主張する（前記第 2 の 5）。

(2) 前記第 3 の 5、同 6 の (1) ないし (3) 及び (5) 認定のとおり、従業員会設立の経緯及びその内容については、以下の事実が認められる。

ア 平成17年11月28日の分会の結成通告 1 週間後の同年12月 5 日に開催された首都圏店長会議において、Y 1 社長は、分会が結成されたことに関して「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。」と述べるとともに、分会が結成されたことを機に、平成18年 4 月から実施しようとしていた従業員会の設立を前倒しすることを明らかにした。Y 1 社長は、続いて、「そういう会ならやらせてください」との意向を示した Y 7 次長を紹介し、同次長は「今回の件に関しては、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、そんな連中はどうに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。」として会社の意向に沿った挨拶を行った。

イ 会社は、全従業員に対し、同17年12月5日付けの社長名の文書によって、Y7次長の従業員会設立の申出を承認しその活動を支援していくことを表明した。

ウ Y7次長が発起人代表となり、同月10日に行われた従業員会設立大会においてはY1社長及びY3会長が出席し、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、Y3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。

エ X3執行委員長とX5書記長は、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、Y7次長は、X3執行委員長らと考え方が違うことを理由に入会を拒否するとともに、同人らの設立大会への出席も拒んだ。

オ 従業員会の会費は無料であり、同会の運営経費は、会社が負担しており、同会の設立大会に出席した従業員に対しては、会社が研修手当として2千円を支給した。

(3) 以上のとおり、従業員会は、分会が結成されたことを機に従業員会設立を前倒しするという会社の方針に呼応する形で、Y7次長が同会の発起人代表となり設立されたものであるが、上記1でみた分会結成直後から平成17年12月5日の首都圏店長会議におけるY1社長らの言動、同月10日の従業員会設立大会における同社長及びY3会長の言動、同月19日のY1社長による全従業員あてのファクシミリでの文書送付、並びに会社が同会の運営経費を負担するなどして同会を援助していること等から

すると、会社は、従業員会を利用して組合への加入を抑止し、究極的には組合を会社から排除することを企図して、Y 7 次長をして従業員会を前倒しで設立させ、同会を承認し、これを支援していくこととしたものと認めるのが相当である。以上のように、従業員会を前倒しで設立させて、これを組合排除のために利用した会社の行為は、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

### 3 Y 1 社長らと X 6 副執行委員長との会合について

(1) 会社は、①平成17年12月23日の Y 1 社長らが出席した酒席は、初審命令が判断しているように X 6 に対して精神的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たものではなく、②同18年1月4日の X 6 宅における同社長らの新年会への出席も、つい数年前までは社長と社員は家族のような間柄であったのであるから異例のこととはいえず、さらに、同日、社長が X 6 に対し「団体交渉には出ないでくれ。」と発言し、「組合員には誰がいるのか。」と尋ねた旨認定した初審命令は事実誤認である、と主張する（前記第 2 の 4）。

(2) まず、上記(1)の①の会社の主張についてみると、前記第 3 の 9 の(1)ないし(3)認定のとおり、以下の事実が認められる。

ア 平成17年12月17日に開催された会社と組合との第 1 回団体交渉に正社員である X 6 副執行委員長が出席したことから、同人が組合の組合員であることが会社に判明した。

イ その数日後、Y 1 社長は、X 6 と酒席を共にしたが、その際「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。

ウ さらに、休日であった同月23日には、Y 4 取締役は、当初 X 6 と持つはずであった酒席の場に、Y 5 専務を引き連れて臨み、加えて X 6 とはほとんど面識のない Y 6 室長も招き、この際、Y 5 専務と Y 6 室

長は、X 6 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。さらに同酒席には、別の会合に出席していたY 1 社長が後から加わり約2時間ほど同席し、「X 6 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。」と述べた。

- (3) 以上のとおり、Y 1 社長ら会社取締役らは、特段の事情があるとは認められないのに一社員に過ぎないX 6 と平成17年12月17日の団体交渉後の間もない時期に相次いで酒席を共にする会合を持っており、とりわけ同月23日の酒席では、ことさら休日にX 6 と会う機会を設け、同酒席にはY 1 社長及びY 5 専務をはじめとする会社取締役らが出席している。このような時期、状況においてこれら酒席が催されていること、また、上記1 のとおり、同月5日の首都圏店長会議、同月10日の従業員会設立大会、及び同月19日に全従業員にあててファクシミリで送付した文書において、Y 1 社長らは、建交労ないし分会結成を嫌悪する言動をなしていること、さらには、上記2 のとおり、従業員会を前倒しで設立させて組合排除のために利用したこと等を併せ考えると、これらの酒席で、Y 1 社長らが、分会の副執行委員長として団体交渉に参加したX 6 に対して、「何か悩み事があるのか、不満があるのなら、ざっくばらんに俺に言ってくれ。」、「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。」などと述べたことは、同人の組合加入と組合活動を好ましくないとする会社の意向を示すとともに同人が会社側の立場に立つことを促すことにより、組合からの脱退を慫慂したとみるのが相当であり、上記(1)の①の会社の主張は採ることができない。

- (4) 次に、上記(1)の②の会社の主張についてみると、会社取締役らが一社員宅で新年会を開催することが異例ではないと認めるに足りる会社の

立証はなく、かえって、前記第3の9の(4)認定のとおり、Y5専務が、社員の自宅に新年会のため訪問するのは今回が初めてであったことが認められる。

また、X3執行委員長は、X6副執行委員長から、平成18年1月4日の新年会においてY1社長らから「団体交渉には出ないでくれ。」「組合員には誰がいるのか。」と言われたとの報告を受けた旨証言しているところ、この証言は、上記(2)イ及びウのとおり、同新年会前も会社はX6副執行委員長に対して組合活動を抑制するなどの言動を行っていたこと、及び前記第3の9の(5)ア及びイ認定のとおり、同人は新年会の直後に組合幹部に対し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であるなどと報告し、同新年会の1週間後の10日には分会を脱退していることに照らせば不自然ではなく、虚偽のものとは認められない。

したがって、同新年会についての上記(1)の②の会社の主張も採ることはできず、Y1社長は同新年会でX6に対し、「団体交渉に出ないでくれ。」「組合員には誰がいるのか。」と発言したことが認められる。

これらの発言は、同人の組合活動を抑制するとともに、匿名とされている組合員に関する情報を得ようとするものであるので、いずれも組合の運営に介入したものと認めるのが相当である。

- (5) 以上のとおりであるから、平成17年12月17日の団体交渉後の2回の酒席及びX6宅での新年会の席でX6副執行委員長に対しY1社長ら会社取締役らが上記の発言を行ったことは、会社が、同人の組合活動を抑制し、同人に組合からの脱退を懲慥することによって、組合の運営に支配介入したものとして、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

なお、本件の救済としては、初審命令を主文のとおり変更するのが相当である。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年6月6日

中央労働委員会