

命 令 書

申 立 人 東京公務公共一般労働組合
中央執行委員長 1

被申立人 株式会社ゼンショー
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第39号事件について、当委員会は、平成21年10月6日第1499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、同中島弘雅、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 被申立人株式会社ゼンショーは、申立人東京公務公共一般労働組合が平成19年1月17日付けで申し入れたアルバイト従業員の未払時間外割増賃金等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 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しなければならない。

記

年 月 日

東京公務公共一般労働組合
中央執行委員長 1 殿

株式会社ゼンショー

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合から平成19年1月17日に申入れのあった団体交渉を、団体交渉事項等が明確でないこと、貴組合が「労働組合法上の労働組合」ではないこと及び貴組合員が当社の「雇用する労働者」ではないことなどを理由に拒否したことは、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した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社ゼンショー（以下「会社」という。）が、申立人東京公務公共一般労働組合（以下「組合」という。）とその下部組織である東京公務公共一般労働組合青年一般支部とが連名で、平成19年1月17日に申し入れたアルバイト従業員の未払時間外割増賃金等を議題とする団体交渉に、組合の申し入れた団体交渉事項等が明確でないこと、組合が「労働組合法上の労働組合」ではないこと、組合員が会社の「雇用する労働者」ではないことなどを理由に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、19年1月17日に組合が申し入れた事項について、誠実な団体交渉を行うこと。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、東京の地方公共団体関連の職場で勤務する非常勤職員などを中心に組織された、個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約3,000名である。

組合には、下部組織として、雇用形態を問わず、首都圏の青年層を中心に組織した東京公務公共一般労働組合青年一般支部があり、同支部は、「首都圏青年ユニオン」（以下「青年ユニオン」という。）という通称を使用している。

[甲24、1審p2]

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、直営の牛丼レストラン「すき家」を経営する株式会社であり、一括仕入れ、集中調理方式、統一メニューのいわゆるチェーン店の形態により、全国に約900店舗を展開している。平成18年3月現在の従業員数は6,536名で、その内訳は、正社員608名、パート・アルバイト従業員5,928名である。

[甲23]

2 会社におけるアルバイト従業員の働き方

会社には、すき家各店舗において安全衛生を確保し、均等な製品とサービスを提供することを目的としたマニュアルがあり、業務の具体的な遂行方法は、このマニュアルによって定められている。会社は、全店舗の原材料費及び労務費等の資金を支出するとともに、全国のアルバイト従業員の人事労務管理を行い、業務がマニュアルに従って遂行されているかを点検している。

すき家各店舗では、基本的にはアルバイト従業員が、マニュアルに従った各種メニューの調製と提供、その準備及び後片付け、代金精算並びに店舗清掃等の日常業務に従事している。

アルバイト従業員の勤務体制（以下「シフト」という。）は、各人の希望を考慮した上で、店舗の管理運営を担当するマネージャー（以下「担当マネージャー」という。）によりあらかじめ決定され、アルバイト従業員は、シフトに従って勤務し、有給休暇を取得する場合又は遅刻早退する場合には、期間、事由、代行者を「勤怠諸届（クルー用）」に記入して、前日までに担当マネージャーに提出しなくてはならない。ただし、有給休暇等を繁忙期に取得する際には、担当マネージャーから時季の変更を依頼されることがある。

会社は、アルバイト従業員に1か月単位の変形労働時間制を適用しており、各店舗では、アルバイト従業員各人が自らの勤務時間を日々記入し、当日の深夜勤務者が勤務明けにファクシミリにより会社に「デイリー勤怠報告書」を送付する。会社は、この報告書に基づいてアルバイト従業員の賃金を計算し支払っている。

組合員らの中には、いわゆる学生アルバイトや、主として会社で就労することで得られる収入によって生計を維持している者などがあり、これらアルバイト従業員の時給は、おおむね800円程度であった。

[組準2p5、会あっせん準1p2～4・6、会準4p2・4、乙12、1審p60、2審p38・79～80]

3 本件団体交渉申入れ以前の労使関係

(1) アルバイト従業員の組合加入と解雇問題の団体交渉申入れ

アルバイト従業員への退職勧奨と解雇

18年6月2日、会社では、すき家渋谷センター街店（以下「センター街店」という。）とすき家井の頭店（以下「井の頭店」という。）を、7月3日から約2か月間、それぞれリニューアルのため一時的に閉店するに当たって、両店舗で働くアルバイト従業員約30名に対し、担当マネージャーである Y2 ストアマネージャー（当時。以下「Y2」という。）が退職を勧奨した。この際会社は、退職勧奨に応じない場合はやむを得ず解雇せざるを得ないとの説明を行った。

[甲24、乙13、1審p4、2審p5]

解雇問題に関する団体交渉申入れ

会社による上記退職勧奨の後、退職勧奨に応じなかったアルバイト従業員に解雇が通告され、7月から8月にかけて、6名のアルバイト従業員が解雇の撤回を求めて順次組合に加入した。7月14日、組合と青年ユニオンは、アルバイト従業員である組合員の解雇問題等について、会社に団体交渉を申し入れた。

[甲1・24、乙13、1審p4～6、2審p3～5]

(2) 解雇問題に関する団体交渉等の状況と協定の成立

団体交渉等の開催状況

前記(1)の申入れにより、7月から9月にかけて、団体交渉6回、

事務折衝 1 回が開催されたが、組合が予告なく会社を訪問した際に会社本社 6 階会議室で行われた第 1 回団体交渉以外は、すべて会社の指定した本社以外の場所で開催された。この間の団体交渉を通じて、会社は、組合と青年ユニオンとの関係について説明を求めたことはなく、組合側の参加人数を制限したこともなかった。

なお、第 1 回団体交渉の冒頭、組合と会社の各出席者は名刺交換を行った。

各団体交渉には、組合側は、青年ユニオン書記長の 2（以下「2 書記長」という。）以下、前記(1) のアルバイト従業員 6 名中 1 ないし 3 名を含む組合員 10 名前後が毎回出席し、会社側は、中心となって交渉に当たった Y 3 常勤監査役（当時。本件申立時には既に退職。以下「Y 3 監査役」という。）、東京地区の経営の責任者であり、東京地区のアルバイト従業員の採用、配置等を担当する Y 4 ディストリクトマネージャー（当時）、組合が出席を要請した現場責任者である Y 5 ブロックマネージャー（当時）及び Y 2 の計 4 名のうち 2 ないし 4 名が出席した。

また、事務折衝は、2 書記長と Y 3 監査役の 2 名のみで 9 月 7 日に行われた。

団体交渉の主な交渉事項は、ア 解雇予告の方法と解雇の合理性、イ 組合員の解雇撤回と原職復帰、ウ 社会保険加入と休業補償、エ 未払時間外割増賃金（以下「未払残業代」という。）等についてであった。

[甲 24、乙 13、1 審 p28～32、2 審 p3～11・19～26・35]

「18 年協定」の締結

9 月 25 日、第 6 回団体交渉において、青年ユニオン及び前記(1) の組合員 6 名と会社との間で協定（以下「18 年協定」という。）が成立した。この 18 年協定には、上記 6 名の署名押印及び「青年ユニオン（東京公務公共一般労働組合青年一般支部）」との記載に組合印が押印され、会社の取締役グループ管理本部長 Y 6 との記載に会社人事部長印が押印されていたが、これらは、協定成立当日に団体交渉の場で行われたものではなく、それぞれが持ち帰って後日押印したものであった。

上記18年協定で合意された事項は、ア 上記6名の解雇撤回、イ 会社の謝罪意思表示、ウ 上記6名中5名の今後の勤務店舗、エ 組合員に対する生活が成り立つ勤務時間数の保障（18年協定第4条）、オ 上記6名に対する休業手当及び未払残業代の支払、カ 上記6名中3名の社会保険等への加入手続などであった。会社は、協定成立と相前後して上記オについて協定内容どおりの金額を組合に支払った。また、18年協定に先立って会社は、8月14日に上記6名とそれぞれ面接し、組合員らを他店舗に仮復帰させていたが、この6名の中には、18年協定成立後に会社と個別面談した結果、18年協定に定めた勤務店舗ではない店舗に復帰した者もいた。

[甲2・8・23、乙13、1審p19～22・34～36、2審p12～26・35～36、争いのない事実]

組合による18年協定の公表

11月9日、組合は、記者会見（以下「18年記者会見」という。）を行って18年協定の成立を公表した。その後、18年協定の締結を含む青年ユニオンの組合活動は、11月24日付毎日新聞及び12月16日付朝日新聞に掲載された。

会社のグループ管理本部人事部マネージャー代理の Y7 は、Y3 監査役の退職時に、同監査役から、18年協定当時に 2書記長と「（18年協定の内容について）公表しないよね。」という会話をしたと聞いたことがあったとしているが、18年協定では、協定内容について口外しない旨の取決めはなかった。

なお、11月から会社は、アルバイト従業員に対する時間外割増賃金の支払方法を変更しており、これ以降のアルバイト従業員の時間外割増賃金の額そのものについては、組合は争っていない。

[甲2・23、乙4・14、2審p54～56]

4 本件団体交渉申入れ等

(1) 新たなアルバイト従業員の組合加入と組合の申入れ等

新たなアルバイト従業員の組合加入

18年11月頃、組合は、18年記者会見の内容を知った会社のアルバイト従業員らから相談を受け、その後、相談者のうち、すき家仙台泉店（以

下「仙台泉店」という。)勤務のアルバイト従業員 3 (以下「3」という。)外 8 名とすき家金港町店勤務の 1 名の計 10 名(以下「仙台在住の組合員 10 名」という。)が新たに組合に加入した。これら組合員のうち、仙台泉店勤務の組合員には、3 の夫と娘(以下、3 を含めて「3 ら 3 名」という。)が含まれていた。

3 は、18 年 5 月までは仙台泉店でスウィングマネージャーの職にあった。スウィングマネージャーとは、契約社員であり、正社員が配属されていない店舗において、アルバイト従業員のシフトを決定して会社に報告することや、アルバイト従業員の採用面接を行うなどの業務を担っている。

なお、アルバイト従業員であった 18 年 6 月上旬に 3 は、会社に通常よりも長時間の労働をした旨の報告をしたことがあり、その報告について会社は、後日、仙台泉店に設置してある防犯カメラの V T R を確認し、シフト上、3 が 1 人で業務に従事しているはずの時間帯に、同人に代わって同人の夫が業務に従事している映像を発見したことがあったが、このシフトの交代は、事前にも事後にも会社には報告されていなかった。また、18 年 11 月に 3 は、日々行うべき店舗売上金の銀行への入金を怠ったり、店舗の金庫に入れておくべき両替金を自宅に持ち帰ったりしたことがあり、これら 3 の行為は、会社のマニュアルに反するものであった。

[会あっせん準 1p3、会準 4p6、甲 3～6・23、乙 14、2 審 p40～42]

未払残業代等の支払に関する組合の申入れ

18 年 11 月 13 日、組合は、会社に対し、仙台泉店勤務の 3 外 1 名の組合員について、18 年協定の組合員同様、法定どおりに支払われていない未払残業代があったとして、その支払の申入れを行うとともに、17 年 9 月に同店の売上金が紛失した際に、3 が会社から返済を求められて給与と相殺された件についても、その是正の申入れを行った。また、18 年 11 月 16 日、組合は、会社に対し、仙台在住の組合員 10 名のうち仙台泉店の 3 外 1 名を除く 8 名についても、組合員各人の氏名と勤務店舗名を明記した上で、同人らの従前の未払残業代等の支払について申入れを行

った。

これら一連の申入れは、ア 3に返済させた紛失売上金の返金、イ 組合員らの採用日以降の未払残業代支払、ウ 就業規則、給与規程及び組合員各人の賃金台帳のコピー等未払残業代算出に必要な資料送付を要求するとともに、エ 組合は、労働組合法（以下「労組法」という。）上の要件をすべて満たしており、オ 当事者間の直接的話し合いによる円満な解決を求め得る立場にあり、カ 団体交渉拒否等の不当労働行為を行った場合は法的措置や情報宣伝活動（以下「情宣活動」という。）を行う可能性があると通知する内容であった。

[甲3～6・23・24、乙14、2審p43～44]

(2) 組合の申入れに対する会社の対応と組合による情宣活動等

組合の申入れと会社の対応等

前記(1)の申入れに対し、11月21日、会社は、組合員ら各人の残業の事実及び金額等の請求原因が明らかではないことを理由に、請求には応じかねるとの回答を、人事部長 Y 8（以下「Y 8 人事部長」という。）の記名押印のある2通の文書により「首都圏青年ユニオン 2」にあてて行った。この回答書には、仙台在住の組合員10名全員の氏名が明記されていた。

12月1日、組合は、仙台在住の組合員10名及び18年協定の組合員6名中3名の氏名を明記して、会社に対して再度、ア 改めて未払残業代の支払を求める、イ 会社の不誠実な回答が続く場合は、労働基準監督署長への申告や告訴を検討する、ウ 18年協定の組合員中3名に対して差別的な勤務時間制限（以下「シフト差別」という。）があるので是正を求めると申し入れた。

上記ウのシフト差別は、18年協定第4条（前記3(2)）違反でもあったが、上記申入れ後、会社は、18年協定の組合員3名に対するシフト差別については是正した。

なお、組合のいうシフト差別とは、会社は、通常は当人の希望を考慮したシフトを組み、希望者には生計の維持が可能な程度の勤務を割り当てているところ、会社が組合員と他のアルバイト従業員とを差別して通

常とは異なるシフトを組み、特定の組合員の1日当たりの勤務時間が8時間を超えないように制限することを指していた。組合がシフト差別を問題とする背景には、会社で就労することによって生計を維持しているアルバイト従業員には、時給が低くとも生活が成り立つよう長時間労働をせざるを得ないという事情があった。

12月9日、組合は、会社に抗議文を提出して、新たに、仙台泉店における組合員に対するシフト差別について「当労働組合員に対する不利益な取り扱いについて抗議する。組合員への差別的な取り扱いをただちにやめよ。」と要求し、シフト差別の是正を含む今後の労使関係について、年内に会社の担当者と話し合いを持ちたいと申し入れた。さらに、12月15日にも組合は、会社に対して上記と同様の申入れを行った。これら組合の2通の抗議文には、組合員の氏名が記載されていないものの、「仙台泉店に勤務する当労働組合員」との記載があった。

12月25日、会社は、Y8部長名で青年ユニオンの執行委員長 4 に対し、ア 仙台泉店の組合員に対するシフト差別の事実はなく、イ シフト差別に関する組合の主張は、あたかも長時間労働を推奨するかのようであるため、この点について組合の見解を求める旨文書による回答を行った。しかし、会社は、組合と会社の担当者との話し合いについての申入れには応じなかった。

[甲2・7～9、乙15、1審p9～12・52・60]

組合の情宣活動等

19年1月9日、組合は、会社の未払残業代について厚生労働省内で記者会見（以下「19年記者会見」という。）を行ったが、この会見の内容は、1月10日付けの毎日新聞、朝日新聞及びしんぶん赤旗等に掲載された。

この記者会見の後、2書記長は、Y8部長に数回電話をして話し合いを持ちたい旨申し入れたところ、Y8部長は、口頭ではなく文書による申入れを要求した。

そこで、1月12日、組合は、会社に対し、今後の労使関係について意見交換を行いたいと文書で申し入れ、会社は、1月17日に組合に対し、

組合のいう意見交換の趣旨が明確ではないとして、組合が団体交渉の開催を希望するのであれば、ア 交渉の趣旨、イ 交渉事項、ウ 交渉希望日時と場所、エ 交渉出席者を明らかにして、書面による申入れを行うよう要請し、その内容を検討した上で回答を行うと書面で答えて、組合との話合いや意見交換は行わなかった。

[甲22・23、乙4・16、2審p46]

(3) 本件団体交渉申入れ

19年1月17日付団体交渉申入れ

前記(2)の1月17日付会社回答を受けて、同日、組合と青年ユニオンは、ア 開催希望日を1月29日又は30日、イ 開催場所を会社本社又は会社指定の場所あるいは組合事務所内会議室、ウ 出席予定者を組合の5 副執行委員長(以下「5副執行委員長」という。)及び2書記長の2名、エ 交渉事項は未払残業代の支払及び組合員へのシフト差別についての2点であると明記して、今後の労使協議の進め方について協議を行うための団体交渉を申し入れた。この申入書には、上記エの交渉事項について、交渉対象者である組合員の氏名及び未払残業代とシフト差別に係る金額や勤務時間などの具体的な記載はなかった。

組合と青年ユニオンは、上記申入書に「東京公務公共一般労働組合 中央執行委員長 6」、「同青年一般支部(首都圏青年ユニオン)執行委員長 4」と記名押印しており、この連名の記名押印は、会社のアルバイト従業員が組合に加入した18年7月から本件申立てに至るまでの間、組合が作成して会社に提出した全ての書面において同様であった。

[甲1・3～6・8～10]

団体交渉開催の決定

19年1月19日、会社は、組合の上記申入れに対して、ア 本件団体交渉には会社のアルバイト従業員である組合員の出席が不可欠であること、イ 会社のアルバイト従業員である組合員が出席しない場合は、交渉事項を「今後の労使協議の進行方法(議題及び日時場所)についての事前打合せ」とし、未払残業代の支払及び組合員へのシフト差別につい

ては協議しないことの2点を条件として、この条件であれば「団体交渉（予備折衝）」に応ずるとする「団体交渉条件回答書」を送付した。この回答書には、「仙台在住の組合員を交えての団交」との記載があり、会社が希望する交渉候補日時（2月2日ないし6日の午後1時から2時間）の提示及び会社側の交渉出席予定者であるY8人事部長及び顧問弁護士Y9の2名が記載されていた。

1月19日、組合は、会社に対し、団体交渉の開催を先延ばしする会社の姿勢は不当労働行為であると指摘するとともに、1月中に団体交渉を開催するよう、改めて1月17日付本件団体交渉申入れに引き続く2度目の団体交渉申入れを行った。そして、1月23日に組合は、会社に対し、ア 組合側出席者を5副執行委員長及び2書記長の2名として、当事者である組合員は出席しない、イ 会社が提示した交渉候補日時である2月5日の午後1時から、ウ 会社が希望する交渉事項である今後の労使協議の進行方法についての協議を行う旨を文書で通知した。

この通知に対して会社は、1月29日付「団体交渉条件回答書」により、交渉の場所及び会社側出席予定者2名の氏名を記載して2月5日の団体交渉開催を了承するとともに、団体交渉の条件について、ア 午後1時から2時間以内とする、イ 交渉事項は「今後の労使協議の進行方法（議題及び日時場所）」についての事前打合せである、ウ 事前打合せの具体的内容とは、組合の本件団体交渉申入書に記載のあった未払残業代の支払及び組合員へのシフト差別の各交渉事項について、それぞれの参加者、交渉日時、交渉場所を協議することであると確認する旨の回答を行った。

[甲11～14、乙14]

会社の回答要求等

ところが、2月2日、会社は、組合に対し、ア 「業務上の支障」が生じたために2月5日の団体交渉を中止する、イ 青年ユニオンが労組法上の保護適格のある労働組合であるか確認を行いたい、ウ 上記イの確認のために、組合側交渉担当者と会社との関係について明らかにするとともに、組合員名簿を開示して欲しい（イ及びウについて、以下「会

社の回答要求」という。)、エ 上記ウについての的確な回答があれば組合との団体交渉に応ずることはやぶさかでないという内容の「求釈明書」を送付した。

会社が上記アの業務上の支障を主張し始めたのは、会社が組合への対応を依頼した Y10 弁護士から、組合の法適格性をしっかりと確認すべきであるとのアドバイスがあったためであるが、会社は、この日までは組合及び青年ユニオンの労組法上の保護適格性について問題にしたことはなかった。この「求釈明書」及び会社による前記 の2通の団体交渉条件回答書は、いずれも青年ユニオンの 2書記長あてであった。

団体交渉開催予定日であった2月5日、組合は、会社に対して3度目の団体交渉申入れを行った。この申入れの中で、組合は、1月17日及び19日付申入れにより、2月5日に開催することが決定していた団体交渉が開催されなかったことに抗議し、一刻も早く改めて団体交渉を行うよう申し入れるとともに、会社が団体交渉に応じない場合、行政機関への申告及びマスメディアに向けた記者会見等の情宣活動を行うと警告した。

組合の上記団体交渉申入れに対し、会社は、2月6日付「回答書」により、会社の回答要求に対する的確な回答があれば団体交渉に応ずることはやぶさかでないと繰り返し、組合と青年ユニオン各々について、労組法第2条に定める労働組合の要件を具備しているかどうか再度説明を求めた。

2月8日、組合は、会社に対し、ア 会社のアルバイト従業員が組合員であることは明白であり、会社による組合員名簿の開示要求等には法的な根拠がない、イ 団体交渉が開催されれば、組合が労組法上の労働組合であることを証明する東京都労働委員会(以下「都労委」又は「当委員会」という。)発行の労働組合資格証明書(以下「資格証明書」という。)を持参するとして、団体交渉を行うよう4度目の申入れを行った。会社は、この申入れに対し、2月9日付「回答書2」により、義務的団体交渉事項たる交渉事項の明示及び資格証明書の事前開示を求めるとともに、会社の回答要求に対する的確な回答があれば、団体交渉に

応ずることはやぶさかでない」と再度繰り返した。

2月9日、組合は、会社に対し、組合の資格証明書のコピーを添付して、2月5日及び8日付けと同様の趣旨の5度目の団体交渉申入れを行ったが、会社は、2月12日付「回答書3」により、ア 資格証明書は、組合の労組法上の資格を認めたものであり、支部である青年ユニオンについても同様に提示すること、イ 組合及び支部の組合員に会社の利益代表者が存在するかを確認するため、組合員名簿を開示すること、ウ 交渉事項が義務的団体交渉事項であるか確認するため、どのアルバイト従業員のどのような労働条件について交渉を持ちたいのか明らかにすることを要求し、上記アないしウについて納得できれば、団体交渉に応ずる準備があると回答したのみで、結局、団体交渉には応じなかった。上記の2月6日ないし12日の会社による回答書3通のあて名は、いずれも組合とその支部である青年ユニオンとの連名となっていた。

[甲15～21、乙11・14、2審p67～68]

組合の情宣活動と会社の抗議申入れ

会社は、組合に対し、2月26日、3月2日及び5日付けの各抗議申入れ書により、組合が2月24日にセンター街店と井の頭店の店頭及び渋谷駅中央口西側のモヤイ像前で行った情宣活動、3月2日にすき家業平橋店外4店舗の店内でアルバイト従業員に対して行った、青年ユニオンに加入して過去の未払残業代を会社に支払わせようと呼びかける書面の手交及び同月3日にすき家代田橋店内で行った同様の書面手交が、それぞれ建造物侵入罪及び営業妨害行為であると指摘し、今後このような行為を行わないよう求めた。

また、組合は、全国労働組合総連合（以下「全労連」という。）の要請に応じ、その結果、全労連の機関紙である3月15日付全労連新聞の統一地方選挙に関する記事には、組合の了承した仙台泉店の3の写真と投票を呼びかけるコメントが掲載された。

[乙1～4・8、1審p45～46]

当委員会へのあっせん申請

3月1日に組合が、同月14日に会社が、それぞれ当委員会にあっせん

を申請（平成19年都委争第17号及び同第26号）した。4月4日に第1回あっせんが行われたが、当事者間の主張不一致によりあっせんは打ち切りとなった。

[甲23、当委員会に顕著な事実]

本件不当労働行為救済申立て

4月25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。

(4) 本件申立て後の経緯

組合による情宣活動等

11月2日、仙台泉店の 3ら3名は、仙台労働基準監督署長（以下「仙台労基署長」という。）に時間外割増賃金不払の是正申告を行い、同日、組合は、仙台労働基準監督署前で会社に対する未払残業代の支払要求に関する情宣活動を行った。この情宣活動は、11月3日の朝日新聞等で報道された。

また、本件が後記 のとおり、あっせんに移行していたころには、会社の「あっせん第1準備書面」の内容が20年2月16日及び3月8日発行の週刊誌に掲載されたことがあった。

さらに、20年4月8日に仙台泉店の 3ら3名は、本件団体交渉申入れの交渉事項でもある未払残業代について、会社社長を労働基準法違反の容疑で仙台労基署長に刑事告訴した。このことについても組合は、記者会見を行い、この記者会見の内容は同月9日付けの朝日新聞、毎日新聞、東京新聞及びしんぶん赤旗の各紙で報道された。

[甲26～27、会あっせん甲3]

あっせん事件への移行

本件係属中の19年11月27日、会社及び組合は、それぞれ当委員会に対して未払残業代及びシフト差別問題についてあっせんに申請（平成19年都委争第105号及び同第106号）し、当委員会は、本件審査をいったん中断してあっせんによる解決を試みたが、20年3月6日、当事者の主張不一致によりあっせんに打ち切った（なお、当委員会は、あっせん移行中に当事者双方から提出された準備書面及び書証について、本件審査にお

いて主張立証がなされたものとして取り扱うこととした。)。

[会あっせん準1、甲26の1、会あっせん甲1～4、当委員会に顕著な事実]

第3 判 断

1 却下を求める被申立人会社の主張について

(1) 被申立人会社の主張

組合のような、いわゆる合同労組は、企業に所属せず、横断的に一定地域における労働者を結集した団体であり、個別の企業とはかかわりがない。団体交渉の対象となる労働条件とは、当該企業とその従業員との労働契約を前提とするところ、組合の組合員と会社との間には、労働契約はもとより実質的にも形式的にも使用従属関係は存在しない。したがって、組合は、会社との関係において労組法第2条に定める労働組合の要件を具備していないので、本件は速やかに却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

合同労組であっても、当該企業が雇用する労働者を組合員として組織していれば、その企業との間で団体交渉を行い得る地位にあるというべきところ、本件においては、後記2(3) 判断のとおり、組合が会社と労働契約関係にあるアルバイト従業員等を組合員として組織しているのは明らかであるから、会社の上記主張は、独自の見解というべく、採用の限りでない。

2 本件団体交渉拒否に係る正当な理由の存否について

(1) 申立人組合の主張

会社は、団体交渉に応じない理由を多々主張しているが、それらは以下に述べるとおり、いずれも正当な理由たり得ない。

団体交渉事項等について

組合は、19年1月17日付団体交渉申入書に交渉事項を明記しており、これより前の18年11月13日及び16日の各申入れにおいて仙台在住の組合員10名を特定し、申入事項を記載していたのであり、団体交渉事項や対象組合員が特定されていないという会社の主張には何ら合理性がない。

組合の法適合性等について

本件団体交渉申入れ以前には、組合と会社は数次の団体交渉を経て18年協定を締結しており、青年ユニオンが組合の支部であることは、当初から組合と会社間の共通認識となっていたにもかかわらず、会社は、あえて青年ユニオン独自の労組法上の労働組合としての資格証明を求めるといふ無理を強いた。このように、会社は、組合が会社の回答要求に応じないという理由をでっち上げるなどして団体交渉を拒否している。

さらに、組合は、労働組合であって政治団体ではなく、組合の活動は常に労働組合としての正当なものであったのであるから、組合が政治活動や違法な情宣活動をしたとして団体交渉拒否を正当化する会社の主張は失当である。

なお、組合が組合員名簿の提出に応じなかったのは、組合には交渉事項とは関係のない組合員が会社からシフト差別などを受けないように配慮する必要もあったからである。

組合員の労働者性について

会社は、本件申立て後に、仙台泉店の 3ら3名についてのみ、会社と業務委託契約を結ぶ関係にあるという合理性のない主張を持ち出し、その主張に固執しているが、上記3名はいずれも、他の組合員と同様に会社が雇用する労働者である。

(2) 被申立人会社の主張

団体交渉拒否の不当労働行為が成立するためには、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。」(労組法第7条第2号)が必要であり、上記「労働者の代表者」とは労組法の定義規定(第2条)の要件を満たした労働組合を指す。

しかし、本件においては、下記のとおり、会社が「雇用する労働者」に関する団体交渉の申入れ自体がなく、会社が団体交渉を拒否した事実もないのであり、仮に、会社が団体交渉を拒否したものとしても、そのことに正当事由が認められるのであるから、団体交渉拒否の不当労働行為は成立しない。

団体交渉事項等について

組合は、本件団体交渉申入書において組合員の氏名を特定しなかった

ため、会社は、自ら雇用する者が組合員か否かの確認を求めた。しかし、組合は、会社のどの従業員に関する事項を団体交渉事項にするのか一切明らかにしなかったのであるから、本件においては「使用者が雇用する労働者」に関する団体交渉申入れ自体がなかったというべきである。

組合の法適合性等について

ア 労組法上の保護適格について

会社は、組合あるいは青年ユニオンが労組法上保護される労働組合か、その構成主体が会社と使用従属関係にあるか、目的の要件を具備しているか、規約の定めがあるか等について組合に説明を求めた。会社の回答要求はいずれも団体交渉を行うに当たり組合が明らかにすべきことであるが、組合は、自らの資格証明書を示したほかは会社の回答要求に何ら回答しなかった。したがって、組合員は会社と使用従属関係になく、組合は労組法第2条が要求する労働組合の要件を備えていないといわざるを得ず、会社との関係で労組法上の労働組合と認め得ないから、会社には組合との団体交渉に応ずる義務はない。

イ 青年ユニオンについて

本件において、実際に会社と接触を持ち、会社が交渉相手と認識していたのは組合ではなく青年ユニオンであったが、青年ユニオンには労組法上の労働組合たる資格が欠落していた。しかも、会社に対し組合は、一度も青年ユニオンとの関係を説明せず、会社が青年ユニオンについて労働委員会の資格審査を経ているかどうか照会しても全く回答しなかったのであるから、会社の団体交渉拒否には正当事由がある。

ウ 団体交渉拒否の不存在

会社は、組合に対し、会社の回答要求に回答があれば団体交渉に応ずることはやぶさかではないと主張し続けていたのであるから、会社が団体交渉を拒否した事実は存在しない。むしろ、会社の回答要求に何ら回答をしなかった組合が団体交渉開催を回避していたというべきである。

エ 組合の政治活動について

組合の支部を名乗る青年ユニオンの記事が日本共産党発行のしんぶん赤旗に掲載され、全労連の統一地方選挙のビラに 3 の写真とコメントが掲載された事実から、組合は、 3 らの問題を政治問題として自らの政治活動に利用していたというべきであり、組合の主たる目的は政治活動と評価せざるを得ない。よって、組合は、労組法第 2 条第 4 号の「主として政治運動又は社会運動を目的とするもの」に該当し、法適合組合とはいえないから、会社の団体交渉拒否には正当事由がある。

オ 組合の情宣活動について

19年 2 月 24 日以降、組合は、人が多く集まる場所で「牛丼『すき家』は残業代を法律どおり払え」との横断幕を掲げて行進したり、会社店舗でビラを配布するなどの業務妨害行為を行った。かかる行動は、組合活動としても争議行為としても違法と評価せざるを得ないのであるから、このような違法行為を繰り返す組合との団体交渉を拒否したことには正当事由がある。

組合員の労働者性について

ア 業務委託契約について

会社と 3 ら 3 名との契約は、請負契約に類似する業務委託契約と評価すべきであり、およそ労働契約とはいえないものである。

3 ら 3 名の勤務日、勤務時間帯、勤務時間数は、会社が指示することなく同人らが自由裁量によって作成する就業予定表に基づいて決定されており、また、同人らのシフトは、会社に報告することなく話合いの上交替することが多いようである。そのようなシフト変更は一切会社に報告されないため、会社にはシフト変更を拒絶する余地がなく、同人らはシフト変更に伴う報酬の減額もなされない。各種メニューの調製と提供その他の業務内容についても、会社がその都度業務指示をするわけではなく、また、 3 ら 3 名は、来店客が途絶える時間等の手待ち時間を随時休憩時間に充てているようである。さらに、

3 ら 3 名は、仙台泉店を家族で経営し、業務時間の 70% を家族でシフトさせ、会社が知らない間に家族を店舗スタッフとして採用してい

た。

以上のとおり、会社と 3ら3名との契約は労働契約といえるものではないので、同人らは、会社が「雇用する労働者」とはいえない。

イ 管理監督者について

仮に、会社と 3らとの契約が業務委託契約と評価することができないとしても、 3は労働基準法第41条第2号の管理監督者であるから、会社は、同人に対し未払残業代の支払義務を負わない。

3は、部下の採用、解雇、人事考課において唯一絶対の権限を有し、また、シフトを独断で決定しており、勤務時間について自由裁量を有している。さらに、 3は、店長として役職手当を支給され、時間単価も年収も明らかにパート・アルバイトの賃金を上回っているのであるから、多店舗展開する飲食業における管理監督者の職務の責任と権限を有し、労働基準法第41条第2号にいう管理監督者である。

(3) 当委員会の判断

会社は、組合の19年1月17日付団体交渉申入れに応じていないことについて、組合の申し入れた団体交渉事項等が明確でないこと、組合が「労組法上の労働組合」でないこと及び組合員が会社の「雇用する労働者」でないことなどを理由に、団体交渉申入れがなされていない、あるいは団体交渉拒否には正当な理由があるなどと主張するので、以下判断する。

団体交渉事項等について

会社は、組合が団体交渉事項の対象組合員を特定しなかったため、会社が「雇用する労働者」に係る団体交渉申入れ自体がなかったと主張する。

確かに、1月17日付本件団体交渉申入書には、交渉事項は未払残業代の支払及び組合員へのシフト差別についてと明記されているものの、交渉事項の対象となる組合員名は記載されていない(第2.4(3))。

しかし、組合は、本件団体交渉申入れに先立つ18年11月13日及び16日に、仙台在住の組合員10名を特定して未払残業代等の支払について申入れを行っており(第2.4(1))、これに対する会社の同月21日の回答書にも、仙台在住の組合員10名全員の氏名が明記されていた(同(2))。

同様に、組合は、会社に対し、12月1日に仙台在住の組合員10名の氏名を明記して、未払残業代の支払等を求める申入れを行った（第2.4(2)）。

また、組合員へのシフト差別について、組合は、12月9日及び15日に「仙台泉店に勤務する当労働組合員」へのシフト差別に抗議して会社と話合いを求めており、これに対し会社は、同月25日に仙台泉店の組合員に対するシフト差別の事実はないなどと回答した（第2.4(2)）。

そして、組合は、上記一連のやり取りを経て、会社の意向（第2.4(2)）を踏まえて本件団体交渉を申し入れたのであるから、19年1月17日付申入書に対象組合員名の記載がなくとも、対象組合員は、両当事者に自明のことであり、会社は、団体交渉事項は仙台在住の組合員10名に係る未払残業代の支払及び仙台泉店に勤務する組合員へのシフト差別であると十分認識していたものとみることができる。このことは、会社が19年1月19日付「団体交渉条件回答書」において「仙台在住の組合員を交えての団交」を求め、同月29日付「団体交渉条件回答書」では、2月5日の団体交渉開催を了承していたこと（第2.4(3)）からも明らかである。

したがって、対象組合員が特定されていないから会社の「雇用する労働者」に関する団体交渉の申入れ自体がなかったとする会社の主張は、採用することができない。

組合の法適合性等について

ア 労組法上の保護適格について

19年2月2日、会社は、同月5日に予定されていた団体交渉を中止するとともに、組合に対し労組法上の保護適格等に係る釈明を求め、以後、組合との書面のやり取りはあったものの、団体交渉には応じていない（第2.4(3)）。そして、会社は、団体交渉を行うに当たり組合が明らかにすべき会社の回答要求に組合が回答していないから、会社には組合との団体交渉に応ずる義務はないと主張する。

しかし、前記1(2)判断のとおり、組合は、会社と団体交渉を行い得る地位にあることは明らかであり、また、以下のとおり、会社の主張

は、いずれも理由がない。

本件において会社と組合とは、18年7月から9月にかけて団体交渉を6回行って9月25日に18年協定を締結している(第2.3(2))。そして、組合は、同年11月13日及び16日の申入れにおいて、組合が労組法上の要件を全て満たしていることを会社に通知しており(第2.4(1))、その後、組合と会社との書面等のやり取りが続いた結果(同(2))、本件団体交渉申入れに関して19年2月5日に団体交渉が開催されることになっていた(同(3))。この間、会社は、組合及び青年ユニオンの労組法上の保護適格を問題にしたことはなかったところ、突然2月2日になって「業務上の支障」が生じたとして同月5日の団体交渉を中止し、組合に対して労組法上の保護適格等に係る説明を求めたこと(第2.4(3))が認められる。

しかし、会社は、それまで団体交渉や書面のやり取りを行ってきた組合に対し、労組法上の保護適格を突然問題とした具体的な理由を明らかにしていない。そして、本件審査で明らかになった「業務上の支障」とは、組合の法適格性を確認すべき旨の弁護士のアドバイスがあったこと(第2.4(3))のみにとどまり、会社の回答要求は、単に労組法上の保護適格の確認を求めただけのものにすぎず、組合の労組法上の保護適格に関し、団体交渉開催の支障となるような疑義が生じたなどの特段の事情は認められない。

また、会社は、組合及び青年ユニオンについて、労組法上の保護適格と組合員に会社の利益代表者が存在するかを確認するためとして、組合に組合員名簿の開示を求めた(第2.4(3))が、上記で判断したとおり、本件団体交渉申入れにおいて交渉事項の対象となる組合員は特定されていたのであるから、組合員名簿の開示がなければ団体交渉を開催することができない合理的な理由があったとは認められない。

そして、会社が組合員名又は役職名等を特定するなどして、組合に加入できない者の存在を具体的に指摘していたのであればともかく、単に労組法上の保護適格を確認するというだけの目的で組合員名簿の

開示を求め、組合がこれに応ずることを団体交渉の開催条件としたこと自体に、不当労働行為の疑いを生ずる余地さえあると考えられる。

以上要するに、会社の回答要求には、組合の回答がなければ団体交渉の開催に支障が生ずるような特段の事情は認められないのであるから、会社が2月5日の団体交渉を中止して組合に説明を求め、これに対する回答がないとして、団体交渉を拒否し続けたことに正当な理由は認められない。

イ 青年ユニオンについて

会社は、青年ユニオンには労組法上の労働組合たる資格が欠落していた上、組合が青年ユニオンとの関係等を何ら説明しなかったのであるから、会社の団体交渉拒否には正当事由があると主張している。

確かに、青年ユニオンは、組合の下部組織であるが、通称を使用しており（第2.1(1)）、また、単独で本件団体交渉の当事者たる資格を有しているかは明らかではない。しかし、組合が会社と団体交渉を行い得る地位にあることが明らかである以上、その下部組織である青年ユニオンが仮に上記資格を欠くとしても、これをもって組合が青年ユニオンと連名で申し入れた団体交渉を会社が拒否する正当事由となり得ないことはいうまでもない。

そして、組合は、18年7月以降の会社に対する全ての申入れを組合と青年ユニオンとの連名で行っており（第2.4(3)）、組合と会社とは、18年協定の第1回団体交渉冒頭に出席者が名刺交換を行っている（同3(2)）。また、会社は、19年2月2日に「求釈明書」を出すまで、組合及び青年ユニオンの労組法上の保護適格を問題にしたことはなかった（同4(3)）ばかりか、青年ユニオンが組合の支部であることが明確に記載された18年協定を青年ユニオンと取り交わしている（同3(2)）のであるから、青年ユニオンが組合の下部組織であることを十分認識していたこともまた明らかである。

仮に、会社に組合と青年ユニオンとの関係に係る具体的な疑問等があったのであれば、それは、交渉事項を「今後の労使協議・・・についての事前打合せ」として2月5日に予定されていた団体交渉（第2.

4 (3)) の中で組合に確認すれば足りることであるから、会社が、自らがなした18年協定締結などの事実を否定するかのとき主張をあえて行い、わざわざ団体交渉を中止して説明を求めたことに何ら合理性は認められない。

したがって、青年ユニオンが労組法上の労働組合ではなく、組合は青年ユニオンとの関係等を説明しなかったとして、団体交渉拒否には正当事由があるとする会社の主張は、これを認めることができない。

ウ 団体交渉拒否の不存在との会社の主張について

会社は、19年2月2日の「求釈明書」並びに同月6日、9日及び12日の各回答書において、会社の回答要求への的確な回答があれば団体交渉に応ずる準備があると述べており（第2.4(3)）、このことを根拠に、会社が団体交渉を拒否した事実は存在しないと主張する。

会社は、既に決まっていた2月5日の団体交渉を中止した上、組合からの5日及び8日の団体交渉申入れに対し、6日付「回答書」により再度説明を求め、9日付「回答書2」により義務的団体交渉事項たる交渉事項の明示及び資格証明書の事前開示を求めた（第2.4(3)

）。さらに、9日の組合による、資格証明書のコピーを添付した5度目の団体交渉申入れに対して、会社は、12日付「回答書3」により、青年ユニオンの資格証明書の提示、組合及び支部に会社の利益代表者が存在するか確認するための組合員名簿の開示、どのアルバイト従業員のどのような労働条件について交渉を持ちたいのか明らかにすることを求め、結局、団体交渉に応じていない（第2.4(3)）。

既に判断したとおり、本件団体交渉申入れにおいて、団体交渉事項は特定されており、会社もそれを認識して、いったんは2月5日の団体交渉開催を了承していたところ、その後に至って交渉事項等について説明を繰り返し求めるのは、別の目的をもってするものであるといわざるを得ない。

以上のような会社の対応からすると、会社の回答要求は、不明な点を明らかにして団体交渉開催の環境を整えるためのものであったとは認めることができず、むしろ、殊更に回答要求を多用して組合を挑

発し、組合が回答しなければ、それを理由に団体交渉を拒否し、組合が回答すると、さらに回答要求を繰り返し、もって団体交渉開催を回避するための手段としていたとみるのが相当である。

したがって、会社の回答要求への的確な回答があれば団体交渉に応ずる準備があると述べていたのであるから会社が団体交渉を拒否した事実は存在しないという会社の主張は、到底採用することができない。

エ 組合の政治活動について

19年1月10日付しんぶん赤旗に19年記者会見の内容が掲載され（第2.4(2)）、また、3月15日付全労連機関紙の統一地方選挙への投票を呼びかける記事に3の写真とコメントが掲載された（同(3)）事実は認められるものの、本件における会社に対する組合の団体交渉申入れの経過等に関する認定事実に照らすと、組合が組合員の労働条件の維持改善等を目的として活動していることは明らかである。また、上記新聞記事等は、各紙の責任において編集発行されたものであって、組合がそれらの掲載に関与し決定しているとの疎明はない。

したがって、組合の活動の一部が政党機関紙などに取り上げられたことをもって、組合の主たる目的が政治活動であるとする会社の主張は、採用することができない。

オ 組合の情宣活動について

会社は、組合が19年2月24日に会社店舗の店頭及び街頭で行った情宣活動や、3月2日及び3日に会社店舗内でアルバイト従業員に行った書面の手交について、組合に抗議申入れを行っており（第2.4(3)）、違法行為を繰り返す組合との団体交渉を拒否したことには正当事由があると主張する。

組合の情宣活動があったと会社が指摘している2月24日、3月2日及び3日は、2月2日に会社がいったん決まっていた2月5日の団体交渉を中止して「求釈明書」を提出し、その後、同月12日まで組合の団体交渉申入れと会社の回答要求が繰り返されて（第2.4(3)）、結局、団体交渉の開催が暗礁に乗り上げた直後であり、組合の情宣活

動は、会社の団体交渉拒否に対応した行動であったと認められる。

このような事情があったのであるから、組合が団体交渉の開催を実現すべく、関係者や第三者に情宣活動を行うことは、組合活動として許容され得る行為であり、これをもって直ちに違法とされる理由はない。

確かに、組合が会社店舗内に立ち入って情宣活動を行ったことには行き過ぎの面があったとも考えられるが、1月17日の本件団体交渉申入れから1か月以上にわたって、会社がいたずらに説明を求めるなどして団体交渉に応じていないという事情に照らすならば、その責任を組合にのみ負わせることは相当ではないというべきである。

しかも、組合の上記情宣活動により、会社として本件団体交渉開催の具体的支障ないし開催が困難となるような事情が生じたとはいえず、このことについて、現に会社は何ら疎明していない。

したがって、会社が団体交渉を拒否した後に組合が行った情宣活動を理由に、さかのぼって、本件団体交渉拒否には正当事由があったとする会社の主張は、採用することができない。

組合員の労働者性について

ア 会社のアルバイト従業員について

会社は、3ら3名との契約が請負契約に類似する業務委託契約と評価すべきであり、およそ労働契約とはいえないから、同人らは会社が「雇用する労働者」ではないと主張する。

会社のアルバイト従業員は、会社が直営する一括仕入れ、集中調理方式、統一メニューのいわゆるチェーン店である「すき家」の各店舗において（第2.1(2)）、会社のマニュアルに従って業務に従事し、1か月単位の変形労働時間制を適用され、勤務は会社があらかじめ決定したシフトに従い、有給休暇等は事前の会社への届出によって取得し、賃金は勤務時間を日々記入して会社に提出する勤怠報告書に基づいて会社から時給で支払われていた（同2）。

上記勤務形態等からすれば、会社のアルバイト従業員は、会社の支配監督下に労務を提供し、その対価として賃金を得ているのであるか

ら、会社と労働契約関係にあることは明らかであり、したがって、労組法上の労働者に該当し、かつ、会社との関係で同法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に該当する。

ところで、会社は、本件団体交渉申入れの対象となる組合員のうち3ら3名のみが会社と業務委託契約を結ぶ関係にあり、会社が「雇用する労働者」とはいえないと主張しているので、以下、3ら3名の勤務形態等を検討する。

イ 3ら3名について

会社は、3ら3名が、勤務時間等を自由裁量で決定し、逐一会社の業務指示を受けずに業務を行い、手待ち時間に随時休憩をとり、シフトを自己決定し、話合いの上で自由に勤務シフトを変更していることから、同人らとの関係は請負契約類似の業務委託契約と評価すべきであると主張する。

しかし、会社は、仙台泉店の業務遂行において3ら3名が会社のマニュアルと異なる運用を行っているとは主張しているわけではなく、マニュアルに基づいて業務を遂行することはどの店舗においても同様であって、アルバイト従業員が業務遂行中には会社から直接個別の業務指示をその都度受けるものではないことが、店舗運営の原則となっていると考えられる。

3ら3名の労働条件や勤務の実態は、上記アの会社における他のアルバイト従業員と同様であって、そのシフトや休暇等については担当マネージャーを介して会社の支配監督下にあり、勤務実績については各店舗からの報告に基づいて会社が直接管理し、その勤務実績に応じて報酬を支払っていることが認められるのであるから、会社の定めた詳細なマニュアルに従って日常業務に従事している間に、来客が途絶えた際に休憩することなどが仮にあったとしても、それは会社に拘束された手待ち時間にすぎないと考えられる。

また、3がアルバイト従業員のシフトの決定や採用面接を行うスウィングマネージャーの職にあった(第2.4(1))時期には、仮に、会社の主張するような事実があり得たとしても、3は組合加入時に

は既にその職にはなく、会社は、その後も 3 がアルバイト従業員のシフトの決定や変更及び採用に携わっていたという事実を具体的に疎明していない。

さらに、 3ら3名は家族であることから、会社に報告せずに家族間でシフトを交替したことがあった(第2.4(1))が、このことは、直ちに同人らの労働者性を否定するものではない。

加えて、 3ら3名との契約が業務委託契約関係にあるとの主張は、本件審査手続において新たに提出されたものであって、本件申立て以前には、会社が団体交渉に応じられない理由として、これを組合に示した事実は認められない。

したがって、会社の支配監督下に労務を提供し、その対価として報酬を得ていた 3ら3名について、会社の「雇用する労働者」ではないから本件団体交渉拒否に正当事由があるとの会社の主張は、到底採用することができない。

ウ 管理監督者について

会社は、 3 が管理監督者であるとも主張するが、この主張も、上記イの主張と同様に、本件審査手続において新たに主張されたものである。

この主張は、 3 が18年5月まではスウィングマネージャーの職にあり、アルバイト従業員のシフトの決定や採用面接を行っていた(第2.4(1))ことに基づくと思われるが、同人が組合に加入した18年11月頃(同)には、同人はスウィングマネージャーの職にはなく、アルバイト従業員であったのであるから、仮に、スウィングマネージャーが会社の管理監督者であったとしても、組合が使用者の利益を代表する者の参加を許したことにはならず、主張自体失当である。

もっとも、会社も、組合が使用者の利益を代表する者の参加を許していたと主張しているわけではなく、組合が本件団体交渉申入れにおいて交渉事項とした未払残業代に関して、 3 は労基法上の管理監督者であったから未払残業代は発生しないと主張するもののようである。

しかし、組合が団体交渉事項として申し入れた組合員の未払残業代が会社の認識と違うのであれば、それは、正に団体交渉において、会社が組合に誠実に説明して理解を得るよう努力すべき事柄であり、会社が本件団体交渉を拒否する理由にはなり得ない。

不当労働行為の成否

以上のとおり、組合は、団体交渉事項等を明確にして適法に団体交渉を申し入れており、会社の主張は、いずれも団体交渉を拒否する正当な理由とは認められないから、会社が本件団体交渉申入れに応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

3 救済方法について

会社は、団体交渉開催の前提条件とはならない回答要求を繰り返して、団体交渉に全く応じていないのであるから、主文第1項のとおり、誠実に本件団体交渉に応ずるよう命ずることとする。

なお、組合は、陳謝文の掲示を求めているが、本件における救済としては、主文第2項の程度で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合から平成19年1月17日に申入れのあった団体交渉を、組合の申し入れた団体交渉事項等が明確でないこと、組合が「労組法上の労働組合」ではないこと及び組合員が会社の「雇用する労働者」ではないことなどを理由に拒否したことは、労働組合法第7条第2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21年10月6日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭