

命 令 書

申立人 労働組合東京ユニオン

被申立人 株式会社シーケンス

主 文

- 1 被申立人株式会社シーケンスは、申立人労働組合東京ユニオンが、平成15年4月25日付「要求書」、5月8日付「申入書」、及び同月22日付「申入書」によって申入れた未払賃金の支払等に係る団体交渉を、団体交渉権の枠を超えたゆすり・たかり行為にほかならないなどとして拒否してはならず、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後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、会社事務所内に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

労働組合東京ユニオン
執行委員長 X1 殿

株式会社シーケンス
代表取締役 Y1

当社が、貴組合から平成15年4月25日付「要求書」、5月8日付「申入書」、及び同月22日付「申入書」により申入れのあった団体交渉に応じなかったこと、15年5月8日及び同月22日、団体交渉を申し入れようとした貴組合員を、有形力の行使により排除したことは、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 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。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

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

X2(以下「X2」という。)は、平成14年3月に、被申立人株式会社シーケンス(以下「会社」という。)と派遣労働契約を締結し、申立外株式会社コカ・コーラアジアパシフィック研究開発センター

(以下「派遣先」という。)で就労してきたが、会社は、X2を社会保険・雇用保険に加入させていなかった。X2は、申立人労働組合東京ユニオン(以下「組合」という。)へ加入し、組合は、X2の社会保険の加入等に関する団体交渉を申し入れるため、組合執行委員X3(以下「X3」という。)ら数名で2回にわたって会社を訪問したが、会社のスタッフ事業部長Y2(以下「Y2部長」という。)は、一貫して組合とは話をしないという態度をとり、2回目の訪問における団体交渉申入れの問答の過程でX3は負傷した。組合は、組合執行委員らに対するY2部長の上記行為に抗議し、謝罪を求める「抗議文」を郵送したが、会社は、これに一切回答せず、団体交渉にも応じていない。

本件は、会社の上記団体交渉拒否が、労働組合法第7条第2号所定の「正当な理由のない団体交渉の拒否」に当たるか否か、また、Y2部長の上記行為が、団体交渉拒否と相俟って、組合活動を理由とする同条第1号所定の「不利益取扱い」、及び会社から組合を排除しようとした同条第3号所定の「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

- (1) 会社は、組合活動を理由として組合員に暴行、傷害などの不利益な取扱いをしないこと。また、事実と反する被害届を出して組合員を被疑者とするなどの不利益な取扱いをしてはならず、事実と反する被害届を取り下げること。
- (2) 会社は、組合に対し、暴力行為等を用いて組合運営に支配介入しないこと。
- (3) 組合の申し入れた未払賃金の支払等の要求に関する団体交渉に誠意をもって応じること。
- (4) 謝罪文の交付・掲示

3 本件審査手続における会社の対応

当委員会は、15年6月10日の本件申立て以降、調査を3回行い、審問に移行した。

12月8日に予定していた第2回審問は、会社代表取締役Y1(以下「Y1社長」という。)から、自身と親族の病気を理由に出席できない旨の連絡があり、延期となった。

16年4月1日ないし同月2日に予定していた第3回審問は、証人のY2部長が体調不良で出席できないとの連絡があり、延期となった。

5月21日に予定していた第3回審問は、証人のY2部長が体調不良を理由として出頭せず、Y2部長の意見陳述書をY1社長が代読したのみで終了した。

7月2日、第4回調査期日は、当日の朝、Y1社長から、急用のため調査に出席できないとの電話連絡があり、会社欠席のまま調査を

行った。

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、人材派遣等を業とする株式会社である。
- (2) 組合は、昭和54年に結成され、主に東京都内の中小企業労働者を中心として組織する地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約900名である。

2 団体交渉申入れに至る経緯

(1) 派遣労働契約締結

X2は、求人情報誌を見て、会社が飲料メーカーでの研究開発業務のアシスタントを募集していることを知り、これに応募した。平成14年3月28日、X2は、会社と派遣労働契約を締結し、翌日から派遣先での就労を開始した。

(2) 労働条件をめぐるX2と会社とのやり取り

15年2月14日、X2は、年次有給休暇について、1か月に申請できる回数や日数を制限する会社の社則に疑問を持ち、ファクシミリによって、「有給休暇取得方法に関する社則改正願い」を会社に送付した。

2月20日、会社のチーフコーディネーターT(以下「T」という。)は、電話にて、X2に上記「有給休暇取得方法に関する社則改正願い」について面談を行うことを提案したが、X2はあくまで文書による回答を求め、提案を断った。

2月22日、TからX2に、電話にて、担当者をTからY2部長に変更する旨の連絡があった。X2は、「Y2と連絡を取りたい。」と伝えたが、Tは、「Y2は今いない。Y2以外と話をすることはできない。」と返答した。

2月24日、X2は、会社に対し、ファクシミリによって、「社会保険加入手続き申請の件」を送付した。

上記文書において、X2は、早急に社会保険加入手続きを行うこと、手続きに伴い遡及して請求される保険料を、会社が全額負担すること、保険の切替手続きが行われなかったことによって、X2個人が負担した国民健康保険及び国民年金の保険料について、会社が然るべき対応をすることを求めた。

2月28日、X2は、会社に対し、ファクシミリによって、「タイムシート」「社会保険加入手続き申請の件」「年次有給休暇届」「退職届」を送付した。

上記文書において、X2は、会社に対し、早急に社会保険加入手続きを行うことを再度要求し、3月19日から3月31日までのうち、X2の勤務日である8日間について、「年次有給休暇消化」のた

め、年次有給休暇を取得すること、3月31日で派遣先との契約が終了するのに伴い、契約の更新を希望せず、会社を退職したい旨を通知した。

3月3日、X2は、会社に対し、郵送で「タイムシート」「社会保険加入手続き申請の件」「年次有給休暇届」「退職届」「勤務状況報告書」を再送付した。

3月13日、X2は、会社に対し、郵送で「連絡書」を送付した。

上記文書において、X2は、会社に、年次有給休暇を届出どおり取得すること、変更は一切拒否すること、退職届を受理したものとみなし、3月31日以降の契約更新を行わないことを通知し、社会保険加入手続きを行うことを再度要求した。

3月16日、会社は、X2に対し、内容証明郵便で「通知書」を送付した。

上記文書において、会社は、再度話合いの機会を持つことを提案し、社会保険の加入については、手続きを進めており、資格を有した日に遡ってX2が負担すべき保険料を源泉徴収すること、また、当該保険料が不足し、万が一X2が不足額の請求に応じない場合は、「当該債権を任意の債権取立会社に譲渡する用意があることをご留意下さい。」と通知した。

3月18日、X2は、上記内容証明郵便を受領し、「債権取立会社に譲渡する」という文面に不安を感じ、初めて組合に電話をかけ、今後の対応について相談した。

3月19日、X2は、会社に対し、内容証明郵便で「通知書」を送付し、会社が指定した日時では都合がつかないので、別の日時に変更するよう求めた。

3月20日、X2の給与は、毎月月末締切で翌月20日に銀行振込によって支払われていたが、2月分の給与が、会社から支払われなかった。

3月21日、会社は、X2に対し、内容証明郵便で「通知書」を送付した。

上記文書において、会社は、X2に再々度話合いの機会を持つことを提案し、社会保険料について、X2が負担すべき金額を源泉徴収し、当該保険料が不足し、X2が不足額の請求に応じない場合は、「当該債権を任意の債権取立会社に譲渡する用意があることをご留意下さい。」と通知した。また、X2が、社会保険事務所等への相談を、契約就業時間内に行っているのか否かについての回答を求めた。

3月24日、X2は、組合に、2月分の給与が支払われなかったことについてEメールで相談した。

(3) X2の組合加入

15年3月25日、X2は、相談のために初めて組合事務所を訪れ、組合に加入した。

3 団体交渉申入れと会社の対応

(1) 団体交渉申入れに至る経緯

15年3月26日、X2は、文書にて、話し合いを行うために会社が指定した日時は都合がつかず、別の日時への変更を希望する旨を通知した。

3月31日、X2は、会社を退職した。

4月1日及び同月15日、X2は組合と打合せを重ねたが、会社の制裁を恐れ、会社への具体的な行動については躊躇していた。

4月20日、X2の3月分の給与が、会社から支払われなかった。

(2) 第1回団体交渉申入れ

15年4月25日、組合は、会社に、X2が組合員である旨の通知書と未払賃金の支払等に関する団体交渉の開催を求める要求書を郵送した。組合執行委員X4(以下「X4」という。)は、上記書類をファクシミリによって再度送付し、その直後、会社に電話をかけ、団体交渉の開催と未払賃金の支払いを求めた。Y2部長は、「社会保険事務所とも話をしておき、「社会保険料を賃金から差し引くことは、何ら問題がな」く、「おたくらと話し合うつもりはない」とし、「これ以上、話はしない。」と言って、電話を一方的に切った。その後、団体交渉開催に関する会社からの回答は一切なかった。

4月30日、会社は、X2に、社会保険料自己負担分を控除した3月分の賃金を銀行振込によって支払った。

(3) 第2回団体交渉申入れ

15年5月8日、X4とX3、X2の3名は、同日付「申入書」により、未払賃金や付加金の支払い等を交渉事項とする団体交渉を申し入れるため、事前連絡することなく会社を訪問した。

X4らが玄関で待っていると、Y2部長が現れた。X4らが来社目的を説明すると、Y2部長は、「話すことはない。」と言ってドアの外を指差し、「ゲット・アウト。」と言った。X4が、話し合いを求めると、Y2部長は、X4のネクタイやX3の襟首をつかむなどして、X4らを出口へ連れ出した。X4が、「申入書」をY2部長に手渡そうとすると、Y2部長は、「読めば聞くよ。」と言った。X4が、要求書を読み上げ、手渡そうとすると、Y2部長は「申入書」を手に取り、投げ捨てた。

X4らは、「申入書」を手渡すのを断念し、持ち帰って郵送したが、回答期限の5月12日を過ぎても、会社からの回答はなかった。

(4) 第3回団体交渉申入れ

15年5月22日、X4、X3、組合執行委員X5(以下「X5」という。)、同X6(以下「X6」という。)、同X7(以下「X7」という。)の5名は、同日付「申入書」により、未払賃金や付加金の支払い等を交渉事項とする団体交渉を申し入れるため、事前連絡することなく会社を訪問した。

X4らが到着した際、Y2部長とTは、会社事務所前のエレベーターホールでくつろいでいたが、X4らが、団体交渉を申入れに来た旨を伝え、Y2部長は、「時間がない、忙しい。」と言って、申入書の受取りを拒否し、事務所に入ろうとした。X4らが、なおも申入書をY2部長に手渡そうとすると、Y2部長は、組合員のネクタイを引っ張ったり、押し飛ばすなどの行為を始めた。X3が持っていたデジタルカメラで現場の撮影を始めると、Y2部長は、TにデジタルカメラとICレコーダーを持ってくるよう指示し、「イタイ、イタイ。」と言いながら自らを撮影した。そして、Y2部長は、撮影を続けていたX3の方へ向かっていき、右手をX3に向かって伸ばした。X3は鼻から出血し、寄りかかっていたダンボール箱には大量の血液が付着した。

X7が、入口付近でTと話していたところ、事務所内に戻ろうとしたY2部長が通りかかり、突然、X7の髪を引っ張った。Y2部長が、そのまま事務所に入ろうとしてドアを閉めたため、ドア付近に手をかけていたX7は、ドアに指を挟まれた。X7は、指に強い痛みを感じ、自力でドアから指を引き抜いたが、Y2部長は、事務所に入ったまま、出てこなかった。

同日、X3は、病院で鼻骨骨折により全治1か月間との診断を受け、代々木警察署に被害届を提出した。

なお、同日、組合が持参した、5月23日までに団体交渉の開催について回答を求める旨の「申入書」は、Y2部長が丸めて持っていったが、会社からの回答はなく、団体交渉は開催されなかった。

(5) 本件申立てと申立て前後の状況

15年5月26日、組合は、会社に、Y2部長による暴行に抗議し、組合への謝罪を求める旨の「抗議文」を郵送したが、会社からの回答はなかった。

5月27日、X3とX5は、代々木警察署において、傷害事件についての事情聴取を受け、引き続き会社において警察による現場検証が行われた。

6月6日、会社は、Y2部長の5月26日付けの診断書を添付し、X4を被疑者とする被害届を代々木警察署に提出した。

6月10日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6月16日、X2は、賃金未払いを理由として、池袋労働基準監

督署長に会社を告訴した。

第3 判断

1 申立人の主張

- (1) 会社は、加入要件を満たしていたX2を社会保険に加入させず、加入を求めるX2の要請に対し誠実に対応しなかったばかりか、労働基準法に反して一方的に賃金から社会保険料自己負担分を控除した。
- (2) 会社は、組合がX2の未払賃金の支払等についての交渉を申し入れたにもかかわらず、正当な理由なく一度も話し合いをしないのであるから、労働組合法第7条第2号に該当する。
- (3) 15年5月8日及び同月22日、Y2部長自ら組合役員らに対して行った暴行行為、特に、5月22日、組合役員に重傷を負わせた傷害行為は、労働組合を認めず、組合の要求を嫌悪した会社が、暴力によって組合を弾圧し、また、組合役員に重傷を負わせるという不利益を被らせるという不当労働行為意思に基づくものである。よって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。
- (4) 会社が、Y2部長の暴行に対して無抵抗であった組合員について、あたかもY2部長に対する暴行があったような事実を反する被害届を提出した行為は、組合を嫌悪する会社が、組合員を陥れる目的で行った不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する。

2 被申立人の主張

- (1) X2は、社会保険料の自己負担分や国民年金保険料を会社に支払わせるという理不尽かつ不当な要求を繰り返し、それが無理だと判断すると、会社からの話し合いの提案を意図的に引き延ばした。これらの経緯から、X2が社会保険料の徴収に同意したとみなすのが相当であり、また、社会保険料の自己負担分を源泉徴収することの正当性は、渋谷社会保険事務所に確認している。
さらに、X2から訴えられていた労働基準法違反事件については、平成16年4月23日付けで、東京地方検察庁から不起訴となったことが伝えられており、不当労働行為や賃金未払い等の違反はなかったと判断されている。
- (2) 組合から団体交渉の申入れがなされたことは認めるが、組合の送付した要求書・申入書は、悪意を持って、意図的に虚偽の事実を並べ立て、会社に、裁判所でしか命ずることのできない付加金まで要求するものである。事実関係を全く確認せず、団体交渉の名の下に付加金等の支払いを要求することは、団体交渉権の枠を超えたゆすり・たかり行為にほかならない。
- (3) 組合は、事前連絡もなく突然来社して強引に室内に入ろうと

するなどの不法侵入を犯し、当社の営業を妨害した。さらに、虚偽の事実を捏造するために、当社社員に対していきなりカメラを連写し、暴行行為を行った。このような行為を行う集団とは、到底正常な団体交渉を行うことはできない。組合の異常で卑劣な行為こそが、団体交渉を拒否する正当な理由である。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉について

① 会社は、15年4月25日、団体交渉を申し入れる組合からの電話を一方向的に切って以降、その後に申し入れがあった団体交渉についても一切回答を行わないなどして、団体交渉を一貫して拒否してきた(第2.3.(2)(3)(4))。

② この団体交渉を拒否した理由について、会社は、不法侵入や営業妨害、暴行行為を行うような集団とは、到底正常な団体交渉を行うことはできないと主張している(第3.2.(3))。

しかしながら、会社は、現在に至るまで一度として団体交渉に応じておらず、組合からの団体交渉申入れに対して一切回答しないなど、組合を無視する態度をとり続けているのであるから、そもそも会社には組合と交渉する意思が当初から全くなかったものと解するのが相当である。したがって、会社の上記主張は、団体交渉を拒否する口実の一つに過ぎないというべきである。

③ また、会社は、X2とのやりとりの経緯から、X2が社会保険料の徴収に同意したとみなすのが相当であること、社会保険料の自己負担分を源泉徴収することの正当性は、渋谷社会保険事務所に確認済みであること、X2から訴えられていた労働基準法違反事件については、平成16年4月23日付けで、東京地方検察庁から不起訴となったことが伝えられており、不当労働行為や賃金未払い等の違反はなかったと判断されるとも主張している(第3.2.(1))。

しかしながら、会社は、X2の給与から社会保険料を控除したことについて、X2に対しても組合に対しても、その具体的な内容を説明をしておらず、労働基準監督署長への告訴の結果や、東京地方検察庁の不起訴処分について、当委員会に対して何ら具体的な疎明をしていない。また、仮に、労働基準監督署長や東京地方検察庁の処分が、会社やY2部長の責任を問わないものであったとしても、それらは、不当労働行為制度とは趣旨や目的を異にするものであって、会社が、組合との団体交渉に応じる義務は、なお存在するというべきである。

④ 以上のとおり、組合が会社に対して団体交渉を申し入れているにもかかわらず、会社はこれに一切応じておらず、団体

交渉に応じない理由にはいずれも正当性が認められないのであるから、会社の行為は、労働組合法第7条第2号所定の「正当な理由のない団体交渉拒否」に当たるといわざるを得ない。

(2) 組合執行委員による団体交渉申入れに係る会社の対応について

会社は、一貫して団体交渉を拒否し、一度ならず二度までも、団体交渉申入れのために訪れた組合執行委員を社内から排除した。また、第3回団体交渉申入れの過程で、参加した組合執行委員らがY2部長から何らかの有形力の行使を受け、X3は負傷さえしている(第2.3.(3)(4))。

会社のこれらの行為は、労働組合の活動を嫌悪し、会社から組合の影響力を排除することを意図した不当労働行為意思に基づくものであると判断せざるを得ず、組合に対する支配介入に該当するというべきである。

(3) 組合のその余の主張請求について

組合は、会社に、事実に反する被害届を出して組合員を被疑者とするなどの不利益な取扱いをしてはならず、事実に反する被害届を取り下げを要求し、その趣旨の救済を求めている(第1.2.(1))。確かに、Y2部長が、TにデジタルカメラとICレコーダーを持ってくるよう指示して、「イタイ、イタイ。」と言いながら自らを撮影した事実(第2.3.(4))、Y2部長の診断書の日付が、5月26日付けと暴力行為があったとされる日から4日も経過していること(同(5))等からすれば、会社による被害届提出は、組合の被害届提出に対する報復的行為であり、組合活動を制約する意図をもったものと解する余地がないわけではない。しかしながら、被害届は、告訴と異なり事実の申告に止まり、犯人の処罰を求める意思表示までは含んでいないとされ、何らその提出を制約する明文の根拠規定のないこと、また、本件団体交渉申入れに係る物理的トラブルについて、会社側が自らの主張に基づいて組合側に対抗して被害届を提出したとしても、あながち不自然とはいえないことを併せ考慮すれば、会社による被害届提出を不当労働行為とまでいうことはできない。

なお、付言するに、被害届の取下げを命ずることは、労働委員会 の裁量の範囲を超えるものというべく、したがって、この点からも組合の請求は失当である。

(4) 救済方法について

会社は、組合の再三の団体交渉申入れを正当な理由もなく一貫して拒否してきたのであるから、本件にいての救済としては、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、平成5年4月25日付「要求書」、5月8日付「申入書」、及び同月22日付「申入書」により組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に、また、15年5月8日及び同月22日、団体交渉を申し入れようとした組合役員を排除したことは、同法同条第3号に該当するが、その余の事実については、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条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16年12月7日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三