

命 令 書

申 立 人 全国一般東京一般労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 大豊電設株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第99号事件について、当委員会は、平成22年1月26日第1506回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同馬越恵美子、同平沢郁子、同中窪裕也、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人大豊電設株式会社は、申立人全国一般東京一般労働組合の組合員に対して、同社工事グループのグループ長らをして、組合活動をけん制する発言を行わせるなどして、申立人組合の組織及び運営に支配介入してはならない。
- 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

全国一般東京一般労働組合
執行委員長 X 1 殿

大豊電設株式会社
代表取締役 Y 1

平成19年5月8日、当社工事グループのグループ長が、貴組合員に対して「法律うんぬんなんていうことはどうでもいいのだ。こんな個人経営の会社でそんなこと言っていたら成り立たない。社長が会社潰して、できる人間だけ引き連れて別の会社を作るかもしれない。」「活動ばかりで仕事をやらないやつは、子会社みたいなもの作って行かされるかもしれない。」等と述べたことは、組合活動をけん制する発言であるとして、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 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人大豊電設株式会社（以下「会社」という。）の従業員X2（以下「X2」という。）らは、申立人全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）に加入して大豊電設分会（以下「分会」という。）を結成し、平成19年3月8日に公然化した。

本件は、X2らの組合加入及び分会結成公然化以降、脱退勧奨等の支配介入が行われたか否か、X2の業務量を減少させるという不利益取扱いが行われたか否か、組合員にのみ19年冬期一時金を支払わないという不利益取扱いが行われたか否かが、それぞれ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、当初の救済申立ての内容として下記(1)及び(4)を求めていたものであるが、20年3月19日付けで下記(2)を、6月6日付けで下記(3)を追加した。

- (1) 会社は、X2に対し、分会結成以前と同量のCADオペレーター業務を指示すること。

- (2) 会社は、組合に対し、分会結成を非難・中傷したり、組合からの脱退を懲憑するなどして申立人組合の組織・運営に介入しないこと。
- (3) 会社は、19年12月18日に非組合員に支払った金員と同一基準で計算した金員を組合員に支払うこと。
- (4) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、電気工事の請負を主な業とする株式会社であり、本件申立時の従業員は、約20名である。

【乙16、申立書】

- (2) 組合は、東京、千葉、埼玉、茨城等の中小企業で働く労働者で組織された、いわゆる合同労組であり、昭和35年12月に結成された。本件申立時の組合員は、約5,200名である。

会社には、組合の下部組織として分会があり、本件申立時の分会員は、2名である。

【甲47、審1p2～3】

2 分会公然化と会社の対応

- (1) 平成14年よりCADオペレーターとして会社に勤務していたX2は、時間外労働等を行った場合の割増賃金（以下「割増賃金」という。）が支払われなかったり、他の従業員から「休みが取れない」等の不満を聞いたことから、職場の状況を変えなければならないと考え、18年2月ころ、約1年前に行った休日労働の代休を申請した。Y1 代表取締役（以下「Y1社長」という。）は、1年前の休日労働の代休は認められないので、有給休暇を申請するよう回答した。

2月22日、X2が割増賃金の支払を求めたところ、Y1社長は、休日労働や時間外労働に対する割増賃金を含めて基本給を決めていること、その旨は採用面接の際に伝えたこと、また、基本給に割増賃金が含まれているので代休を取る場合には基本給を減額することになること等を回答した。

その後、X2は、18年夏期一時金が前年の約30万円から約20万円に減額されたことは、代休や割増賃金支払の件をY1社長に訴えたためであると

感じ、こうした状況では会社で安心して働くことはできないと考えて、同様の意見を持っていた他の従業員らと話し合い、組合に相談した。

【甲48、乙16、審1p24～25・31～33】

- (2) 19年3月、会社の従業員10名は、組合に加入して分会を結成し、X2が分会長に就任した。

3月8日、X2ら組合員は、Y1社長を訪ね、会社従業員の組合加入を通知する「通知書」、組合及び分会の役員を通知する「通知書」（以下「役員通知書」という。）、労働基準法の遵守、就業規則等諸規程の明示、賃金引上げ等を議題とする団体交渉を申し入れる「申入書」、組合事務所及び組合掲示板の設置等を求める「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」の4文書を手渡し、組合加入を公然化した。

なお、分会員全員が分会で何らかの役職に就いていたため、役員通知書には、結果として分会員全員の氏名が記載されていた。

組合は、上記4文書を手渡した際、Y1社長に対し、組合員に組合に入った理由等を詮索しないでほしい旨の発言を行った。

【甲1～4・48、審1p31～36、審3p3】

- (3) 前記(2)の面談で会社従業員の組合加入及び分会結成を知ったY1社長は、役員通知書に工事グループに所属する従業員の氏名が載っていたことから、その日のうちに工事グループの各グループ長に電話し、状況を把握しているかどうか質問し、また、従業員の組合加入の有無を確認するよう指示した。

なお、会社には、「業務グループ」と「工事グループ（以下「工事部」という。）」があり、さらに、工事部には、A、B、Cの3グループがあった。Aグループ長のY2（以下「Y2グループ長」という。）、Bグループ長のY3（以下「Y3グループ長」という。）及びCグループ長のY4（以下「Y4グループ長」という。）は、いずれも部長職であり、Y2グループ長は、19年7月に取締役就任した。

各グループには工事部従業員が数名ずつ所属し、グループ長は、他の従業員と同様に工事現場を受け持つとともに、グループに所属する従業員から仕事の進捗状況の報告を受ける等の統括業務も行っていた。

【甲1・2・5・45、乙8・16、審3p3～4、審4p4・7～15・20】

- (4) Y 1 社長から電話を受けた Y 2 グループ長は、従業員が組合に加入したことを知らなかったため、当時副分会長であった Z 1 ら 2 名に電話をかけて組合加入の有無及び経緯を確認した。

また、Y 4 グループ長も、C グループ従業員が組合に加入したことを知らなかったため、C グループ従業員 4 名のうち、Y 1 社長からの電話を受けたときに同じ現場にいた、当時副分会長であった Z 2 及び分会書記補佐であった Z 3 に対し、組合加入の有無及び経緯を確認した。

しかし、Y 3 グループ長は、従業員に対する確認を行わなかった。

【甲5、乙16・18・19、審1p36、審3p14～15・23～24、審4p7～15・37・49～50】

- (5) Z 2 は、組合加入及び分会結成を公然化した 3 月 8 日に、Y 1 社長の電話を受けた Y 4 グループ長から組合に関する質問があったことから、会社が騒がしい雰囲気になったと不安を覚え、組合に加入した際にためらいを感じていたこともあって、組合を辞めようと思うようになった。Z 2 は、Z 3 及び当時分会書記補佐であり工事部から営業部に異動した Z 4 に相談し、同じ考えであることを確認した。

4 月 6 日、Z 2、Z 3 及び Z 4（以下「Z 2 ら 3 名」という。）は、連名の脱退届を組合にファクシミリで送信した。

4 月 9 日、Z 2 ら 3 名は、会社で労務管理を担当し、団体交渉にも出席していた Y 5 取締役（以下「Y 5 取締役」という。）に組合を脱退したことをそれぞれ電話で連絡した。

【乙17・19、審3p10・22～23、審4p2・33～34・46～52】

- (6) 第 1 回団体交渉が 3 月 22 日に、第 2 回団体交渉が 4 月 2 日に行われた後、同月 9 日、第 3 回団体交渉が行われた。組合からは、X 2、Z 1、分会書記の X 3（以下「X 3」という。）、当時分会財務担当であった Z 5、組合副執行委員長の X 4（以下「X 4」という。）及び X 5 オルグ（以下「X 5」という。）が出席し、会社からは、Y 5 取締役、Y 6 弁護士（以下「Y 6 弁護士」という。）及び会計士 1 名が出席した。

組合は、3 月 8 日にグループ長が従業員に組合に関する個別質問を行った件の調査結果を質した。会社は、2 名のグループ長が個人として組合員

に対して分会結成について質問した事実があったこと、この行為が不当労働行為に当たることは知らなかったことを述べ、さらに、Y 6 弁護士から指導を受けた3月22日以降はこのような行為は行われていない旨を述べた。

なお、3月22日に開催された第1回団体交渉ないし20年6月23日に開催された第24回団体交渉において、組合からは、分会員数名とX 4及びX 5らが出席し、会社からは、Y 5取締役及びY 6 弁護士が毎回出席していたほか、数人の弁護士及び上記会計士が出席したことがあった。

【甲2・45、審1p1～3】

- (7) 19年4月18日、X 5は、Z 2ら3名の脱退届がファクシミリで送られてきていたことから、本人が脱退届を出したのかどうか確認するため、組合事務所でZ 4と面談を行った。

Z 4は、X 5に対して、4月6日にZ 3に呼ばれて脱退届を見せられ、その場で自ら署名したこと、同月9日にY 5取締役から組合を脱退したのかと質問されて、同取締役がそのようなことを知っていることに非常に驚いたことを述べた。

【甲47、審1p19、審2p1～2】

- (8) 5月9日、第5回団体交渉が開催された。

会社は、4月17日に開催された第4回団体交渉で組合が示した「確認書」案を了承する旨を述べ、双方は、同日付「確認書」に押印した。

上記「確認書」には、「(2) 会社は第2回団体交渉翌日の本年4月3日に、当該役職者たちから聞き取り調査をした。その結果『組合結成通知を受けた3月8日、社長はびっくりし、「どうして組合に入ったのか」ということで、グループ長3名に電話をした。その電話を受けたグループ長のうち2名が、組合員各3名に、組合加入のいきさつなどを確認した』という事実が判明した。」、「(3) 会社はそうした事実確認にふまえ、『やってはいけないことをしてしまった。組合員の方々にとっては、申し訳ないことをしてしまった。しかしその後は仕事上のことだけで、組合に関連したやり取りは一切やっていない』と謝罪した。」、「(4) 会社代理人Y 6 弁護士も『会社は故意にしたことではない。私は会社に対し、組合活動は

法律で保障されたこと、決して不当労働行為に当たるようなことをしてはいけない、と言っている。私に関与した3月22日以降は、会社は一切不当労働行為にあたるようなことはしていないと確信している』と言明された。」と記載されていた。

さらに、組合は、4月18日にZ4とX5が面談した内容に関連して、Z4が同月9日にY5取締役から組合を辞めたのかと尋ねられ、(Z2及びZ3が、Z4が組合を辞めたことをY5取締役に)話してしまったのかと不快な感じを持ったと言っていた点について質した。Y5取締役は、4月9日にZ2ら3名から個別に組合を辞めたと電話で報告があったが、Z4にそのような質問をした記憶はないことを回答した。

【甲5・45、審1p19～20】

- (9) その後、分会職場委員であったZ6及びZ7は、19年6月1日付脱退届を提出した。

また、分会財務補佐であったZ8は、工事部で同じグループに配属されていた上記2名が組合を脱退したこともあり、9月25日に組合を脱退した。

Z5は、19年夏期一時金が支払われなかったこと等から将来に不安を抱き、11月30日に退職した。

Z1は、12月15日、組合を脱退した。

この結果、分会員は、X2及びX3の2名のみとなった。

【甲2・48、審1p37～39、審2p5～8】

3 Y4グループ長とX2のやりとり

- (1) 19年5月8日の昼休み、X2は、会社の図面室でY4グループ長と2人になった際、数日前にY4グループ長が副分会長のZ1に対して仕事に関して強く叱責しているのを見かけたこと等から、組合活動についてどう思っているのか尋ねてみようと思ひ立ち、分会結成の理由や最近の組合活動について話をした上で、会社にルールがなく無法状態のようにしているのでルールを作ってちゃんとしなくてははいけない等と述べた。

Y4グループ長は、X2に対して、「俺は法律のことはよく分からないよ。あくまで個人的意見として述べるけれども。」と前置きし、「法律うんぬんなんていうことはどうでもいいのだ。こんな個人経営の会社でそん

なこと言っていたら成り立たない。社長が会社潰して、できる人間だけ引き連れて別の会社を作るかもしれない。」「活動ばかりで仕事をやらないやつは、子会社みたいなもの作って行かされるかもしれない。」等と述べた。

【甲6、乙18、審1p39～40、審2p20～21、審3p16～17】

- (2) 6月15日に開催された第7回団体交渉で、組合は、Y4グループ長のX2に対する発言について調査及び報告を要求する申入書を提出した。

【甲45】

- (3) 6月28日、第8回団体交渉が開催された。

会社は、「2007年06月15日申し入れのY4の発言について」と題する文書を組合に示した。上記文書には、5月8日の図面室におけるY4グループ長の発言は個人的に一般論を述べたにすぎないこと、「活動ばかりで仕事をやらないやつは、・・・。」という発言の「活動」とは労働組合活動ではなく一般的に仕事ができない者に対してという意味であったこと、上記発言はグループ長としての立場で労働組合活動を否定するものではなかったことが記載されていた。

組合が、Y4グループ長は部長職であるので、同人の発言は会社の発言としてとらえられると述べると、会社は、Y4グループ長は会社を心配して発言したのであって、会社が言わせたわけではないこと、個人の勝手な発言を会社が管理することはできないことを述べた。また、Y6弁護士は、今後、Y4グループ長と同種の行動をしてしまう人が出ないように、会社の管理者側の人を集めて不当労働行為を行ってはいけないことを自分が説明すると述べた。

Y6弁護士は、7月11日までの間に、Y1社長、Y5取締役及び工事部グループ長3名に対して、不当労働行為について30分程度の説明を行った。

【甲6・45】

- (4) 組合は、後記4(10)のとおり、12月27日に本件救済申立てをしたが、20年3月19日、請求する救済の内容に、「会社は、組合に対し、分会結成を非難・中傷したり、組合からの脱退を懲遷するなどして申立人組合の組織・運営に介入しないこと。」を追加した。

4 X2の業務量減少

- (1) X2は、入社以降、工事部従業員から個別に依頼を受け、手書きで書かれた図面をCADのソフトウェアを使用してデータ化し、図面を作成する仕事（以下「CAD業務」という。）を担当し、19年6月から、積算・設計部に所属し、X3に作業日報を提出するようになっていた。

なお、分会の結成前後を通じて、工事部従業員がX2にCAD業務を依頼する際、特にグループ長に相談することはなく、CAD業務の仕事の進め方や締切日は各工事部従業員とX2との調整で決められていた。また、この過程で、X2が締切りを延ばすよう依頼したり、他の工事部従業員が依頼した別のCAD業務と調整を行ったり、施工主の都合で締切りが延びたりしたことがあった。

【甲20・48・49、乙8・16・18、審1p24～25・46～47、審2p9～10、審3p18・25～26】

- (2) 19年5月30日、第6回団体交渉が開催された。

組合と会社とは、前回団体交渉に引き続いて従業員が時間外労働を行った場合の時間管理や割増賃金の支払について交渉を行った。

会社は、工事の現場監督を行う従業員の時間管理を行うことは難しいため月例給与に割増賃金が含まれていることを入社時に説明し、従業員から承諾も得ていることを述べ、組合は、給与明細等にみなし分が明記されていないのでみなし労働時間制を導入しているとはいえないと指摘し、また、工事の現場監督を行う従業員についても労働時間を管理することは可能であると述べた。

さらに、組合は、三六協定を締結していないにもかかわらず会社が従業員に時間外労働をさせていることは違法であると述べ、内勤者の時間外及び休日労働時間は会社が把握できているはずであるとして、これまで未払となっている割増賃金額を示すよう要求した。これに対して、会社は、時間外及び休日労働を行わないよう会社方針として従業員に示すと回答した。

【甲45】

- (3) 6月15日、第7回団体交渉が開催された。

組合は、時間外及び休日出勤についての対案を示し、同案に対する質疑

等が行われた。

また、組合は、前回の団体交渉後、会社が時間外及び休日労働を行わないよう、また、終業時刻と休日の厳守を徹底するよう周知したことから、その指示に従うよう協力していることを述べた。

【甲45】

- (4) 7月、X2は、複数の工事部従業員からCAD業務の依頼を受けたため、時間外労働を行わなければ締切りを守れないと考え、Y5取締役に対して時間外労働をしてもいいかと尋ねた。

Y5取締役は、会社では三六協定を締結しておらず、組合から団体交渉でその点の指摘を受けて従業員に時間外労働を行わせるためのルール作りをしている最中であったため、X2に時間外労働を命ずることで問題が生ずるのではないかと考えた。

Y5取締役は、X2にCAD業務を依頼したY2グループ長に、その仕事が急ぎのものであるのか、納期を延ばすことができないか等を確認した。Y2グループ長は、Y5取締役に対し、建設会社に依頼すれば問題ないと回答し、X2にも同様の内容を伝えた。その後、Y2グループ長は、知り合いの図面制作会社に相談し、結局、上記CAD業務の仕事は、同社が無償で請け負うことになった。

なお、8年に制定された会社の就業規則は、時間外勤務について以下のとおり定めていた。

「第28条 業務の都合により所定時間外に労働させることがある。

- ② 法定の労働時間を超える時間外労働は、所轄労働基準監督署長に届け出た従業員代表との時間外労働協定の範囲内とする。」

【甲48、乙15・17、審1p44～45、審3p11～12、審4p29～32】

- (5) 19年7月11日、第9回団体交渉が開催された。

組合は、会社がCAD業務を外注に出しているのではないかと指摘し、X2が時間外労働を行って仕事をこなすと協力を申し出、また、外注に出すとコストがかかるにもかかわらず、組合員に割増賃金を支払いたくないので外注に出すというのは理解できないと述べた。会社は、現在、CAD業務が忙しいことは知っているが、外注に出したかどうかは知らない旨を

回答した。

なお、組合は、後記(8)のとおり12月3日に開催された第16回団体交渉において質すまで、X2の就業時間内の業務量について団体交渉で取り上げたことはなかった。

【甲45】

(6) 7月18日、第10回団体交渉が開催された。

組合は、前回団体交渉に引き続いて、組合員が時間外労働を行うと申し出ているにもかかわらず、外注に出してコストを増やすような会社のやり方は納得できないと抗議し、会社は、「まだ、ルールが決まってないからしょうがないですよ。」と述べた。

【甲45】

(7) 8月、X2は、CAD業務を自ら行うことのできないY4グループ長やZ2以外の工事部従業員からのCAD業務依頼が減少していたことから、溜まっていた代休を取得しようと考え、同月6日ないし10日及び30日に振替休暇等の休暇を取得し、14日及び15日に各3時間程度並びに25日に半日の休暇を取得した。

Z2は、X2が机に張り出しておいたスケジュール表で8月中に休暇を予定していることを知り、また、X2に別のCAD業務を既に依頼していたことから、X2に締切りが迫っていたCAD業務を依頼しても間に合わないと考え、外注に出すことにした。

なお、19年中に、会社がCAD業務を外注に出したのは、このとき1回だけであった。

【甲48、乙6・16・19、審1p43～44】

(8) 12月3日、第16回団体交渉が開催された。

組合が、ある時期を境にX2の仕事が激減したのは会社が同人への業務指示を変えたのではないかと質問したところ、会社は、労働基準監督署から三六協定を結ばなければ従業員に時間外労働をさせてはいけないと指導されているので、そのためかもしれないと述べた。さらに、組合が、会社は4か月くらい前の団体交渉でルールがまだ決まっていないので時間外労働をさせることはできないと述べており、この間に何もしなかったの

かと抗議したところ、会社は、三六協定締結の準備を早急に進めていると回答した。

また、組合は、三六協定を締結せずに時間外労働をさせるのはおかしいが、会社は非組合員には時間外労働を行わせており、組合員にだけ時間外労働を行わせないのは差別ではないかと述べた。これに対して、会社は、会社として非組合員の従業員に時間外労働を行わせている事実はなく、仮に会社内に残って仕事をしている従業員がいたとしてもそれは個々人が自主的にやっていることであり、これら従業員に対して割増賃金を支払っていないと述べた。また、会社は、組合の質問に答えて、業務グループの工事管理部及び経理・総務部に所属する2名の女性従業員（以下「女性従業員2名」という。）には、従前から時間外労働を指示し、割増賃金を支払っている旨を述べた。

再度、組合が、会社はX2に仕事をさせないようにして同人の仕事を外注に出しているのではないかと、また、他の従業員に時間外労働を命じて行わせたりしているにもかかわらず、X2には就業時間内であっても仕事を与えないのは嫌がらせなのではないかと追及したところ、会社は、そういった事実があるかどうか調査すると述べた。

なお、19年11月までに提出されたX2の作業日報には必ず何らかの仕事内容が記載されていた。

一方、X2は、19年3月以降、10ないし20回、工事管理部所属の女性従業員がCAD業務を行っているところを見かけたことがあった。

第16回団体交渉の翌日である12月4日、X2にCAD業務を依頼した者はいなかった。

【甲16・45、乙16・17、審2p14～16】

(9) 12月10日、第17回団体交渉が開催された。

冒頭、組合は、12月10日付「抗議文」を提出し、会社がCAD業務を外注に出す等、X2に仕事をさせないという嫌がらせを続けていること、会社が第10回団体交渉で時間外労働のルールが決まっていないのでX2に時間外労働を指示できないと説明したにもかかわらず、他の従業員に対しては時間外労働を命じ続けていることに抗議し、X2の業務量を従前どお

りに戻すよう要求した。

会社は、上記「抗議文」に対し、19年中にCAD業務を外注に出したのは8月の1回だけであること、工事部従業員に確認したところ、CAD業務ができる工事部従業員は、仕事に余裕があるときは自ら行うこともあること、X2の仕事が減少したのは、工事部従業員がX2に仕事を依頼しても期限に間に合わないと考えて自分でやっているからであること等を説明した。組合が、いつからそのようなことになったのかと質したところ、会社は、「おそらく7月の小仲台の件の後だと思います。」（「小仲台」とは、前記(4)の、X2の時間外労働を避けるためにY2グループ長が同人に一度依頼したCAD業務を図面制作会社に依頼することになったことを指す。）と回答し、X2は仕事仲間として信頼できず仕事を頼みたくないと言っていると説明した。

組合は、事実関係をきちんと調査するよう要求し、また、冬期一時金の問題を含めて、今後は団体交渉の場で進めて行くのか別の場所で進めるのかも含めて検討すると述べ、団体交渉は終了した。

【甲15・45、乙16・17、審2p17】

- (10) 19年12月27日、組合は、会社がX2に対し分会結成以前と同量のCAD業務を指示すること等を求め、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (11) X2及びX3の、19年1月ないし11月の平日の時間外労働時間は、表1のとおりである。

表1

月	X2	X3	月	X2	X3
1月	25時間55分	8時間15分	7月	8時間12分	3時間45分
2月	47時間52分	10時間15分	8月	1時間30分	2時間
3月	35時間37分	10時間15分	9月	1時間41分	3時間45分
4月	25時間12分	11時間15分	10月	1時間29分	4時間
5月	20時間27分	6時間	11月	3時間37分	5時間
6月	18時間05分	6時間45分			

【甲17】

- (12) 会社が15年1月ないし19年12月に受注した物件数の半年毎の推移は、表

2のとおりである。

表 2

期間	受注件数	期間	受注件数
15年 1月ないし 6月	10件	17年 7月ないし 12月	14件
15年 7月ないし 12月	17件	18年 1月ないし 6月	13件
16年 1月ないし 6月	15件	18年 7月ないし 12月	6件
16年 7月ないし 12月	13件	19年 1月ないし 6月	10件
17年 1月ないし 6月	11件	19年 7月ないし 12月	6件

なお、19年 6月20日に改正建築基準法が施行され、建築確認及び検査が厳格化された。この結果、19年の東京都における新設住宅着工戸数について、改正建築基準法の施行直前の6月に対前年同月比22パーセント増と急増したが、7月に入って激減し、以降、前年同月比で5割前後の水準が続き、対前年比26.3パーセント減と大幅に減少するなど、建築着工は低迷していた。

【乙5・7・16】

5 非組合員に対する19年12月18日付支給金

- (1) 組合は、会社に対し、19年 6月13日付「申入書」で、夏期一時金について基本給の2か月分を要求し、併せて団体交渉を申し入れた。

会社は、6月28日に開催された第8回団体交渉で、決算書の作成が7月10日までかかるので、それを見なければ回答できないと述べ、7月10日付「回答書」で、第40期決算は赤字であるので夏期一時金を支給することができないと回答した。

その後、組合と会社とは、7月11日、18日及び24日に開催された団体交渉で夏期一時金について交渉を重ね、組合は、赤字決算に関する会社説明に一貫性がないことに抗議し、赤字決算となった理由や社長の経営方針についてY1社長が団体交渉に出席して説明するよう要求した。

8月8日に開催された第12回団体交渉で、会社は、「夏だせない分、冬はみんなでがんばって出せるようにしたいとの事です。」、「会社としては、これで夏の一時金については、今後話を致しません。」と発言し、その後、夏期一時金を議題とする団体交渉は開催されなかった。

なお、8年に制定された会社の賃金規程は、一時金（賞与）について、以下のとおり定めていた。

「第17条 賞与は、毎年5月及び12月の賞与支給日に在籍する従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して支給する。ただし、営業成績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。」

【甲7～9・45、乙15】

(2) 19年8月29日、第13回団体交渉が開催された。

組合は、8月29日付「申入書」を提出し、「本年4月1日より（遡及して）2年以内における、時間外労働、休日労働に相当する賃金額を支払われたい。」と要求し、併せて同事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

また、組合は、時間外及び休日労働に対する割増賃金の計算と労働基準監督署及び裁判所に提出するため、タイムカードを提供するよう要求し、また、会社も未払割増賃金額を計算するよう要求した。

【甲13・45】

(3) 9月14日、第14回団体交渉が開催された。

会社は、前記8月29日付「申入書」については9月10日付「回答書」で回答済みであるとした上で、割増賃金を支払うつもりはないと述べた。組合が、「今後、法的手段をとっても良いと受け取って宜しいですね。」と確認したところ、会社は、「そうは言ってませんが、正式に提出があれば会社として対応します。」と回答し、組合員のタイムカードのコピーを提出すると述べた。また、会社は、組合の質問に対し、「（女性従業員2名については）入社時に、タイムカードにて残業代を支払うと契約しましたし、男性社員には、月約50時間位の残業代を含んで契約しました。」と回答した。

その後、会社は、組合の要求に応じて、8月29日付「申入書」に対する回答の内容を、9月26日付「回答書」に記載して組合に交付した。

【甲14・45】

(4) X2、X3及びZ1の組合員3名（以下「X2ら3名」という。）は、10月25日付「通知書」で、会社に対し、「平成17年4月から平成19年3月

ま（でに）行った時間外勤務に関する手当が支払われておりません。」として、割増賃金の支払を要求した。X 2 の要求金額は、2,417,468円であり、X 3 の要求金額は、2,008,714円であった。

会社は、11月6日付「回答書」で、X 2ら3名に対し、同人らの割増賃金の支払要求を正当と認めることはできない旨を回答した。

【乙9の1～10の2・16】

- (5) 11月9日、向島労働基準監督署のZ 9 労働基準監督官から、会社に対し、是正勧告がなされた。是正勧告書には、違反事項として「労働者X 2 、X 3 、Z 1 に対して行わせた法定時間外労働及び深夜労働について、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないこと。かつ、労働者X 2 、X 3 、Z 1 に対して行わせた休日労働について、3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないこと。（平成17年11月25日支払期日分の賃金に遡及して再計算の上、支払うこと。）」、「時間外労働に関する協定がないにもかかわらず、法定労働時間を超えて時間外労働を行わせていること。」と記載され、是正期日として前者は「H19.12.28」、後者は「即時」と記載されていた。

【乙11】

- (6) 会社は、19年11月30日付「割増賃金の支払について」と題する文書で、X 2ら3名に対し、「会社は労働基準監督署から、貴殿に対して平成17年11月25日期日分以降の割増賃金を支払うよう是正勧告を受けました。つきましては、会社は貴殿に対し会社が計算した下記の額を支払う所存です。」として、X 2 に対して758,558円、X 3 に対して436,958円を提示し、この金額の計算方法については労働基準法に準拠している旨を併せて通知し、署名捺印を求めたが、同意を得ることはできなかった。

【乙12の1～2・16、被準2】

- (7) 会社は、19年12月3日に開催された第16回団体交渉において、「労働基準監督署から不払いの残業代や休日出勤分の賃金を払いなさいと指導を受けたので、法的にも払わないといけないし、その総額がおよそ2000万円ぐらいになります。それを払うと一時金を支払う原資がないんですよ。」等として、19年冬期一時金を支払えない旨を組合に告げた。

12月10日、第17回団体交渉が開催された。

会社は、建築基準法改正の問題等があるため41期下期の業績がどうなるか分からないこと、未払割増賃金を支払わなければならないことから、冬期一時金は支払えないことを述べ、資料として「第41期試算表」を提示した。組合は、従業員の生活を補う一時金と未払割増賃金とは性格が全く異なるものであると抗議したが、会社は、原資がないため支払えないと繰り返し、さらに、組合の質問に答えて、本件についてY1社長が個々に従業員を社長室に呼んで説明すると述べた。

組合は、冬期一時金についてこのまま妥結することはできない、団体交渉があるいは別の場で話し合いを進めて行くのかを検討すると述べ、次回期日を決めないまま団体交渉を終了させた。

なお、X2らに対する未払割増賃金の支払は、第16回及び第17回団体交渉においては、議題とされなかった。

【甲45】

- (8) 12月13日、Y1社長は、非組合員である従業員を個別に呼び、「割増賃金の支払について」と題する文書を示して未払割増賃金の支払について説明し、併せて、19年冬期一時金は支払えない旨を伝えた。

上記文書には、以下の内容が記載され、別紙として個別に「割増賃金等計算書」が添付されていた。

- ① 会社は、月30時間程度の時間外労働を含むものとして給与を決定していたこと。
- ② 一部の社員が割増賃金不払を労働基準監督署に申告したこと。
- ③ 労働基準監督署が、申告した3名に対する過去2年分の未払割増賃金の支払を会社に命じ、会社は、この命令に従うこと。
- ④ 労働基準監督署に申告した社員とその他の社員との間に不公平が生じないように、その他の社員についても過去2年分の未払割増賃金を支払うこと。
- ⑤ しかし未払割増賃金全額を支払うには原資が足りないため、今回はまず18年1月ないし8月分について月30時間の時間外労働を行ったとみなして支払うこと。

⑥ そのため19年冬期一時金の支払財源がなくなるので不支給とすること。

⑦ 源泉所得税及び社会保険料は実務上の都合で一時金に準じて控除すること。

【甲25、乙16・18・19】

(9) 12月18日、会社は、未払割増賃金のある従業員のうち非組合員（7月に取締役就任したY2グループ長及び12月15日に組合を脱退したZ1を除く。）8名に対して、金員（以下「12月18日付支給金」という。）を支払ったが、組合員に対しては、12月18日付支給金を支払わなかった。

会社は、女性従業員2名の基本給に時間外及び休日労働分を含めておらず、実際に行った時間外及び休日労働時間に応じて割増賃金を支払っていたため、両名については未払割増賃金が生じていなかった。

会社が上記8名に対して12月13日に示した割増賃金計算額、同計算額と12月18日付支給金の支払額とを比較した減額率、12月18日付支給金及び18年冬期一時金の支払額は表3のとおりである。ちなみに、18年冬期一時金の支払日は、12月15日であった。

会社は、12月13日の段階で支払原資として400万円を用意できると考えていたが、資金繰りの都合から330万円しか用意できなかったため、12月18日付支給金として割増賃金計算額から減額した額を支払った。

表3

対象者	割増賃金計算額	減額率	12月18日付支給金	18年冬期一時金
A	655,417円	16.1%	550,000円	450,000円
B	633,750円	13.2%	550,000円	450,000円
C	541,667円	63.1%	200,000円	190,000円
D	435,000円	0%	435,000円	425,000円
E	359,167円	0%	359,000円	375,000円
F	468,542円	8.2%	430,000円	365,000円
G	436,875円	1.6%	430,000円	375,000円
H	357,292円	10.4%	320,000円	250,000円

合計	3,887,710円		3,274,000円	2,880,000円
----	------------	--	------------	------------

20年6月23日に開催された第24回団体交渉において、会社は、組合の「何故、12月の時期に一時金の代わりに様な支払い方をしたのですか。」との質問に対して、「従業員の生活を考えないといけないので、この様な支払い方になりました。」と回答した。

【甲40・45、乙16、審4p20】

- (10) 19年12月28日、X 2 及び X 3 は、17年4月ないし19年11月の未払割増賃金の支払を求めて、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に労働審判の申立てを行った（東京地裁平成19年（労）第476号。以下「労働審判」という。）。労働審判におけるX 2 の請求金額は、2,455,049円であり、X 3 の請求金額は、2,230,584円であった。

20年2月12日、会社は、労働審判の答弁書を東京地裁に提出した。

上記答弁書において、会社は、会社がX 2 らに対して時間外労働を命令したことはないこと、1か月当たり最大50時間の時間外及び休日労働を見込んでその分の賃金を含んだ基本給を算出して支払っており、雇用する際、X 2 らにその旨を説明していたこと等を主張した。

2月25日、労働審判手続の第2回期日において、会社が解決金としてX 2 に対して1,810,000円、X 3 に対して1,680,000円支払う内容で調停が成立した。

【甲17・19・44】

- (11) 3月25日、第18回団体交渉が開催された。

組合が「一時金が支払えない理由が、従業員全員に未払賃金を支払うと莫大な金額になるので支払えないとの事だったので、他の従業員にも支払ったのか聞いているんですが。」と質したところ、会社は、「いや私は分かりませんが、全く支払っていないとは思いませんね。」と回答し、組合が、さらに「本当にその様な物を支払っていないんですか。」と質問すると、会社は、「一時金に代わる物ですか。それは支払ってないです。」と回答した。

【甲45】

- (12) 4月7日、第19回団体交渉が開催された。

組合は、「残業不指示に対する抗議文」と題する文書を会社に提出し、第18回団体交渉における会社発言について、「組合は『それでは過去の未払賃金については清算したのか』と質問した。すると会社は『未払い賃金の支払いはしていない』と明確に回答した。」、「会社は昨年12月組合からの年末一時金要求に対して、未払賃金の支払いを『理由』に支給しなかった。ところが今回の会社説明によれば『未払賃金は払っていない』と言うのだ。会社主張は明らかに矛盾している。」、「未払い賃金の支払いがないということは、組合員以外には年末一時金が支給されたということになる。」と抗議した。

会社は、4月17日付「意見書」で、組合に対し、第18回団体交渉において非組合員に対して未払割増賃金の支払をしていないと発言した事実はないと述べ、「当社は組合員に解決金を支払うこととの関係で、非組合員が組合員と比較して不利益にならないように、非組合員に対しても時間外労働及び休日労働に相当する解決金を分割払いで支払うこととし、その一部を支払っています。」と説明した。

組合は、4月17日に開催された第20回団体交渉で、会社に対し、一時金の支払や賃上げを行えない理由として未払割増賃金の支払を挙げているのだから同支払額を資料として提出するよう求めた。

さらに、組合は、4月30日付「解決金支払詳細提示の申入書」で、会社が同月17日付「意見書」で支払ったと説明した「解決金」の支払日時、対象者、支払額、支払予定額、計算根拠、支払主体を明らかにするよう要求した。

【甲22～24・45】

(13) 5月7日、第21回団体交渉が開催された。

冒頭、会社は、4月30日付「解決金支払詳細提示の申入書」に対して、以下の内容が記載された「回答書」を提示した。

- ① 支払日は、19年12月18日であること。
- ② 支払対象者は、非組合員のうち割増賃金を支払っていなかった従業員計8名であること。
- ③ 支払額対象期間の18年1月ないし8月に在籍していなかった従業員

2名と19年12月に組合を脱退した従業員1名は今後の支払対象となること。

④ 支払総額は、3,274,000円であること。

また、上記「回答書」には、資料として以下の5文書が添付されていた。

ア 支払総額3,274,000円の従業員別の内訳を記載した「非組合員に対する過去の未払い割増賃金解決金の支払い額」と題する文書

イ 匿名の従業員1名に支払った金額の計算方法を記載した「既支払い分の個別計算事例」と題する文書

ウ 計算方法改定の内容を記載した「非組合員に対する解決金総額の概算額」と題する文書

エ 非組合員に対する支払を決めた経過及び考え方を記載した「非組合員に対する割増賃金の清算について」と題する文書

オ 19年12月13日に非組合員に説明した際に交付した「割増賃金の支払について」と題する文書

組合は、「12月に支払っていたと書いてありますが、12月の時点では、まだ労働審判も行われていないのに、どのような理由でお支払いになられたのですか。一時金の額に非常に似通っている額だし、支払った日も一時金の支払い時期に非常に近い時期にお支払いになっているのですが、これは一時金ではありませんか。」と質問し、会社は、「11月に労働基準監督署から是正勧告を受けた為、支払額を計算して支払いました。」と回答した。また、組合が「支払額の割合に差があるのは何故ですか。一時金として支払ったからではないですか。」と質すと、会社は、「違います、・・・そんなに残業していないと言って放棄した人もいる為に差があるんですよ。」と回答した。

【甲25・45】

(14) 20年6月6日、組合は、本件救済申立ての請求する救済の内容に、「会社は19年12月18日に非組合員に支払った金員と同一基準の金員、すなわち組合員X2 に金200,000円、X3 に金361,000円を支払うこと。」を追加した。

(15) 21年3月の時点において、会社は、表4のとおり、未払割増賃金がある

従業員に対し、時間外及び休日労働に相当する「解決金」の一部を19年12月、20年8月及び12月に支払ったとし、21年4月、8月及び12月に残額の支払を予定しているとしていた。また、会社は、上記「解決金」を支払う必要があったため、全従業員に対して、19年冬期一時金、20年夏期一時金及び同冬期一時金を支払わなかったとしていた。

表 4 (21年3月現在 ■ は支払予定分)

対象者	19年12月	20年8月	20年12月	21年4月	21年8月	21年12月
A	550,000円	598,854円	598,854円	598,854円	598,854円	598,852円
B	550,000円	575,745円	575,745円	575,745円	575,745円	575,744円
C	200,000円	200,000円	220,195円	220,195円	0円	0円
D	435,000円	384,723円	384,723円	384,723円	384,723円	384,724円
E	359,000円	323,774円	323,774円	323,774円	323,774円	323,776円
F	430,000円	420,438円	420,438円	420,438円	420,438円	420,440円
G	430,000円	386,472円	386,472円	386,472円	386,472円	386,472円
H	320,000円	327,373円	327,373円	327,373円	327,373円	327,372円
I	0円	126,890円	126,890円	126,890円	126,890円	126,892円
J	0円	85,135円	85,135円	85,135円	85,135円	85,134円
K	0円	443,872円	443,872円	443,872円	443,872円	443,872円

会社は、女性従業員2名に対してはいずれの際にも上記「解決金」を支払っていない。

また、会社は、Y2グループ長に「解決金」を支払っていない理由を、本人からの申出によるものであるとしていた。

なお、会社では、取締役に対して一時金の支払をしていなかった。

【甲41・45、乙16・20・25・26、審4p20～21】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

① 分会公然化以降の会社の対応について

19年3月8日、組合が会社に対して会社従業員の組合加入と分会結成

を通知し、組合役員と分会役員を併記した通知書を交付したところ、同日、Y 1 社長の指示により、Y 4 グループ長らが分会員を個別に呼びつけて組合加入の有無及び加入の理由を詰問し、被申立人会社のような小規模の会社では組合は不必要であり、有害無益であるとして分会結成を非難し、暗に分会の解散及び組合からの脱退を要求した。

5月8日には、Y 4 グループ長は、分会結成の中心的存在であるX 2 に対して、あたかも組合活動ばかりして仕事をしていないかのごとく非難・中傷した上、子会社に追いやられるかのように暗に脅迫した。

これらの会社の脱退工作により、当初、10名で発足した分会は、本件申立時において2名にまで減少した。

なお、会社は、Y 4 グループ長の言動は個人的なものであると主張しているが、3月8日にY 4 グループ長が分会員と接触したのはY 1 社長の指示によるものであると会社が認めていること、グループ長3名のうちY 2 グループ長は取締役、Y 4 グループ長ら2名は部長職であって会社の利益代表者といえること等から、Y 4 グループ長の言動は、Y 1 社長以下会社が一体となって組織的に関与したか、あるいは、Y 4 グループ長が会社の意を体して行ったと評価できる。

② X 2 の業務量が減少したことについて

会社は、X 2 に対して時間外労働を指示しない理由は法律に則った措置であると主張し、また、X 2 の業務量が19年7月ころから減少したことを認めている。会社は、X 2 に協調性及び信頼性がないために工事部従業員が仕事を依頼しなくなったのであり、X 2 の業務量減少に会社に関与した事実はないと主張しているが、この主張は、その場限りの言い逃れにすぎない。X 2 の業務量減少は、Y 1 社長からの指示に基づいて、Y 4 グループ長らがX 2 に対して仕事を依頼しないよう工事部従業員に命じた結果である。

また、12月3日の団体交渉において、組合がX 2 の業務量を戻すよう要求したその翌日、会社は、あろうことか社長の指示によりX 2 に対するCAD業務の指示を全く行わなかった。

これらの事実から、会社が、分会長であり組合活動の一環として割増

賃金の請求を行ったX2に対して報復的に業務量をコントロールして差別するという不利益取扱いを行ったことは明らかである。

③ 非組合員に対する12月18日付支給金について

会社は、12月18日、非組合員8名に未払割増賃金にかかる解決金と称して総額3,274,000円を支払った。しかし、会社が支払を行った12月18日は、例年の一時金支給時期と重なっており、また、X2らが労働審判を申し立てた12月28日ないし同審判で調停が成立した20年2月25日よりも前である。さらに、一部の従業員に対する支払金額は、18年冬期一時金支給実績を基にしたと推定し得る金額となっていた。

会社は、未払割増賃金の支払は法律上の義務であると主張するが、それは詭弁に他ならない。会社が、組合の未払割増賃金の支払要求に対して、基本給に割増賃金が含まれており、非組合員はその点を納得していると繰り返し主張してきたことから、その点は明らかである。

また、Y2グループ長は、19年7月に取締役就任したのであり、会社が12月18日付支給金を18年1月ないし8月の未払割増賃金分であると主張する以上は、同人に対しても支払われるべきである。したがって、会社がY2グループ長に12月18日付支給金を支払わなかった理由は、取締役には一時金を支給しないこととしていたからだと考えられ、このことは、会社が、非組合員に支払った12月18日付支給金を実質的には冬期一時金であると認識していたことの証左である。

さらに、会社は、女性従業員2名に対しては割増賃金を支払っているのに12月18日付支給金を支払っておらず、19年夏期一時金以降の一時金も支払っていないと主張している。しかし、会社が本件審査において提出した証拠は不自然であり、女性従業員2名に対しても、他の非組合員と同様に12月18日付支給金が支払われたという推測が成り立つのである。

したがって、12月18日付支給金は、会社が主張するような未払割増賃金にかかる解決金ではなく、19年冬期一時金であり、組合員に対してのみ19年冬期一時金を支給しなかったことは、組合員に対する不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

① 分会公然化以降の会社の対応について

3月8日に、Y1社長が、グループ長3名に対して各グループに所属していた従業員の組合加入の有無を確認するよう指示し、各グループ長がその指示に従ったことは認めるが、組合加入の有無を確認する際に詰問したり、組合加入の理由について聞いたり、暗に組合の解散及び組合からの脱退を要求したことはない。さらに、会社は、上記事実について団体交渉で謝罪した上、謝罪する旨が記載された確認書を組合と取り交わし、すべて解決済みである。

また、5月8日にY4グループ長がX2に対して行った発言は、あくまで一従業員として個人的に一般論を述べたものであり、同グループ長はその旨を明言している。また、Y4グループ長は、取締役ではなく従業員であり、グループ長は、利益代表者やこれに類する職制上の地位を有する者ではないし、配転等の人事権限は一切ない。

② X2の業務量が減少したことについて

7月ころから、X2に時間外労働を指示していないことは認めるが、それは、X2だけでなく全従業員に対する措置である。

19年夏以降にX2の業務量が減少した原因は、6月20日に改正建築基準法が施行され、着工件数が減少したため、X2が行う施工図及び完成図を作成するCAD業務自体の量が一時的に減少したためである。また、8月にCADの業務の一部を外注に出したのは、X2が同月に6日間と半日の休暇を取得し、納期に間に合わない可能性があったためであり、納期の変更は発注元の都合によるものである。

さらに、会社では、X2にCAD業務を依頼するかどうかを実質的に決定するのは個々の工事部従業員であり、会社の調査の結果、工事部従業員らがX2にCAD業務を依頼しなくなった理由は、上記のとおり、依頼すべき仕事が多かったことと、X2は休みが多く信用できない等と考えたことであることが判明した。X2への業務指示に会社は関与しておらず、同人の業務量を報復的にコントロールするようなことはしていない。

③ 非組合員に対する12月18日付支給金について

12月18日付支給金は、過去の時間外及び休日労働に相当する未払割増賃金の一部である。会社は、X 2ら3名から時間外及び休日労働に対する割増賃金の請求があり、11月9日に向島労働基準監督署から是正勧告を受けて組合員に対して未払割増賃金を支払わざるを得なくなった。会社は、X 2ら3名に未払割増賃金額を提示し、合意を得ることはできなかったが、組合員と非組合員との公平を保つため、非組合員に対しても未払割増賃金を支払うこととしたものである。

上記経過が10月ないし12月に進行したため、例年の冬期一時金支給時期と重なる12月18日に未払割増賃金を支払うこととなった。また、非組合員に未払割増賃金の支払について説明したところ、一部の従業員から全額の受領を辞退する旨の申出があったことからその意思を汲んで減額したため、計算額と異なる金額を支給することとなった。組合は、一部の従業員に対する支払は、過去の一時金支給実績を基に減額したと推定し得る金額であるとも主張するが、当該主張には何ら理由はない。

Y 2グループ長に対して未払割増賃金を支払っていないのは、取締役である同人に対する支払を後回しとすることで、会社経営陣全員が従業員の問題を優先して解決するよう努力していることを理解してもらえないのではないかと考え、本人との話合いの上で、従業員に対する未払割増賃金の支払が終了してから対処することとしたためである。

また、従業員2名については、他の従業員と異なり、基本給に割増賃金を含めていなかったため、実際に行った時間外及び休日労働に応じて割増賃金を支払ってきたことから、12月18日付支給金は支払っていない。

過去の時間外及び休日労働に相当する未払割増賃金について労働審判で調停が成立し、会社は、組合員X 2及びX 3に対して、非組合員より有利な計算により支払を行っている。したがって、組合の救済申立ては何らの理由のないものである。

2 当委員会の判断

(1) 分会公然化以降の会社の対応について

① 分会を公然化した19年3月8日の会社の対応について

ア 19年3月8日、組合から会社従業員の組合加入及び分会結成の通知を受けたY1社長は、提出された役員通知書に工事部従業員の氏名が載っていたことから、3名の工事部グループ長に従業員が組合に加入したかどうかを確認するよう電話で指示し、Y2グループ長及びY4グループ長が、数名の組合員に対し、組合加入の有無と経緯を確認したこと（第2、2(2)(3)(4)）が認められる。

役員通知書には、会社従業員である分会役員の氏名が記載されており、会社が従業員の組合加入の有無を改めて個別に確認する必要性は、必ずしも高くなかった。それにもかかわらず、会社は、従業員の組合加入の有無及び経緯を個別に確認しようとしており、現に一部の従業員につき確認を行っている（第2、2(3)(4)）。また、Y4グループ長から組合に関する質問を受けたZ2は、会社が騒がしい雰囲気になったと不安を覚え、組合に加入した際にためらいを感じていたこともあって、Z3及びZ4とともに組合を脱退している（第2、2(5)）。以上の事実の下で、Y4グループ長らの行為を、会社の組合に対する否定的な評価の表れであるとみる余地が全くないわけではない。

イ しかし、Y2グループ長は、電話で、Y4グループ長は、同じ現場にたまたま居合わせた従業員に対して、それぞれ組合加入の有無及び経緯を確認したにすぎない。また、Y4グループ長らと同様の指示を受けたY3グループ長は、そもそも従業員に対する確認を行っていない（第2、2(4)）。そうすると、Y4グループ長らが行った「確認」は、組合が主張するような、個別に呼びつけて詰問するといった態様のものであったとまでみることはできない。また、Y4グループ長らが組合加入の有無及び経緯を確認した際に、分会の結成を非難し、組合からの脱退を暗に要求するような、威圧的な言動があったという事実も認められない。

ウ 以上を併せ考えると、3月8日にY1社長の指示を受けた3名のグループ長のうち2名が会社従業員に対して組合加入の有無及び経緯を確認したことが、分会の結成等の組合の組織及び運営に対する支配介入に当たるとまでいうことはできない。

② Y 4 グループ長と X 2 のやりとりについて

ア 5月8日に行われたX 2とY 4グループ長とのやりとりは、昼休みにX 2から話しかけて始まったものであり（第2、3(1)）、Y 4グループ長がY 1社長らからX 2に対して組合脱退を働きかけるよう直接の指示を受けて行ったということは考え難い。

しかし、Y 4グループ長の「法律うんぬんなんていうことはどうでもいいのだ。こんな個人経営の会社でそんなこと言っていたら成り立たない。社長が会社潰して、できる人間だけ引き連れて別の会社を作るかもしれない。」「活動ばかりで仕事をやらないやつは、子会社みたいなもの作って行かされるかもしれない。」といった発言（第2、3(1)）は、その直前にX 2が分会結成の理由等について話しかけたという流れからすれば、組合活動を行っているとは解雇されたり報復的な出向をさせられたりする可能性がある」と述べたものとみることができる。そして、Y 4グループ長は、会社のような規模の企業では、法令をすべて遵守することは困難であるとの見解を述べるにとどまらず、法令の遵守を迫るような活動をしていると不利益な取扱いを受けることがあり得る旨をあえて付け加えているのであるから、同人の発言は、この機を捉えて、不利益を示唆してX 2らの組合活動をけん制する意図で行ったものとみざるを得ない。

イ 会社は、Y 4グループ長は取締役ではなく従業員であり、グループ長は、利益代表者やこれに類する職制上の地位を有する者ではなく、配転等の人事権限は一切ないと主張する。しかし、3月8日にY 1社長がグループ長3名に対して工事部従業員に組合加入の有無を確認するよう指示していること（第2、2(3)）、工事部グループ長3名のうちY 2グループ長は7月に取締役に就任し、Y 4グループ長ら2名は部長職であること（同）、6月28日に開催された第8回団体交渉において前記Y 4グループ長の発言について議論が行われた際、Y 6弁護士が会社の管理者側の人を集めて不当労働行為を行ってはいけないことを説明すると述べ、その後、Y 1社長、Y 5取締役及び工事部グループ長3名に対して説明を行ったこと（第2、3(3)）が認められ

る。そうすると、Y4グループ長は、会社において労務管理を分任する立場にあったとみることができ、そうした立場にある同人の発言は、たとえ、「俺は法律のことはよく分らないよ。あくまで個人的意見として述べるけれども。」という前置きがあったとしても、少なくとも会社の意を体して行われたものということができる。

ウ 以上の事情に加え、Y4グループ長の発言が、分会結成を働きかけ、中心となって組合活動を行っていたX2に対して直接行われたものであることを考慮すると、同グループ長の発言は、組合の組織及び運営に対する支配介入に当たると判断せざるを得ない。

(2) X2の業務量が減少したことについて

- ① 19年1月以降のX2の時間外労働時間は、X2らが組合加入及び分会結成を会社に通知した3月を挟み、5月までは月20時間を超えていたが、その後、6月に約18時間、7月に約8時間と減少し、8月から11月までは月に1ないし3時間余となったこと（第2、4(11)）が認められる。

組合は、5月30日に開催された第6回団体交渉以降、割増賃金の支払を要求し、また、三六協定を締結していないにもかかわらず会社が従業員に時間外労働をさせていることは違法であると主張していた（第2、4(2)）。会社は、組合の主張に応じて全従業員に対して時間外及び休日労働を行わないよう周知し、組合も、6月15日に開催された第7回団体交渉において、組合としても上記指示に従うよう協力していることを表明した（第2、4(3)）ことが認められる。

確かに、会社が、12月3日に開催された第16回団体交渉で、社内に残って仕事をしている従業員（非組合員）がいたとしてもそれは個々人が自主的にやっていることであると述べ、実際に割増賃金を支払っていないことが認められる（第2、4(8)）に全く問題がないということとはできない。

しかし、団体交渉で、三六協定を締結しないまま会社が従業員に時間外労働をさせていることは違法であると組合が抗議し、同協定の締結を求め始めた時期と、X2の時間外労働時間が減少した時期は一致している。また、X2ほどの顕著な差は出ていないが、X3の時間外労働時間についても、5月以降はそれまでの約半分に減少したことが認められる

(第2、4(11))。

これらのことから、X2の時間外労働時間が減少した主な理由は、会社が、組合の抗議に応じて従業員全員を対象に時間外労働を行わないよう周知した結果であるとみることができるのであって、報復的な意図をもってX2に時間外労働を行わせないようにしたためであるということとはできない。

- ② 7月に、複数の工事部従業員からCAD業務の依頼を受けたX2がY5取締役に対して時間外労働を申請した際に、同取締役がX2にCAD業務を依頼したY2グループ長に納期延長が可能かどうかを確認したことが認められる(第2、4(4))。Y5取締役が上記確認を行った理由は、三六協定締結及び割増賃金の支払が団体交渉における主要議題になっていることから、会社がこれ以上の紛争を回避しようと考えたためであるとみるのが自然であり、報復的にX2に時間外労働を行わせないようにするためであったという組合の主張は、採用することができない。
- ③ X2は、工事部従業員からのCAD業務依頼が減少したことから、8月に9日間にわたり、全日又は3時間程度の休暇を取得していた。X2のスケジュール表に書かれたその予定を見たZ2が、X2に重ねてCAD業務を依頼しても締切りまでに間に合わないと考えて外注に出したこと(第2、4(7))は、不自然であるとまではいえない。また、会社が19年中にCAD業務を外注に出したのはこの1回だけであり、CAD業務を費用のかかる外注に出してまで、X2に仕事を与えないという嫌がらせを行ったということとはできない。
- ④ 分会結成後、X2の業務量が減少したことについて、両当事者間に争いはない。しかし、前記①で判断した時間外労働時間の減少以外の点については、X2自身、業務量が減少した時期やその程度について定まった証言を行っておらず、その実態を把握することは困難である。

さらに、7月11日に開催された第9回団体交渉及び同月18日に開催された第10回団体交渉において、組合は、組合員に割増賃金を支払いたくないので外注に出すというのは理解できないと述べているが、就業時間内の業務量については言及していないことが認められる(第2、4(5))。

そうすると、この時点で組合が問題としていたのは、時間外労働のみであったとみることができる。

- ⑤ 12月3日に開催された第16回団体交渉で、組合が、X2に就業時間内であっても仕事を与えないのは嫌がらせなのではないかと追及したところ（第2、4(8)）、同月10日に開催された第17回団体交渉で、会社が、X2の業務量が減少したのは工事部従業員がX2に仕事を依頼しても期限に間に合わない、仕事仲間として信頼できず仕事を頼みたくないと言っている等と回答し、その後、組合が事実関係を調査するよう要求した（同(9)）にもかかわらず、会社は、特段の措置を講じた様子がみられない。

しかし、一方で、会社が19年7月ないし12月に受注した物件数は6件で、15年以降で最も少ない数字であることは明らかで（第2、4(12)）、6月20日に改正建築基準法が施行されたことにより新設住宅着工戸数等が減少し、CAD業務の量が一時的に減少したという会社の説明は、CAD業務ができる工事部従業員は、仕事に余裕があるときは自らCAD業務を行うこともあるという会社内の事情をも併せ考えると、格別不自然であるとまではいえない。

- ⑥ 以上を総合すると、会社が、工事部従業員がX2にCAD業務の依頼を行わないようにさせることで、X2の業務量を報復的に減少させたといえるだけの疎明はなく、同人の業務量減少は、会社が同人の組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いの結果であるとする組合の主張は、採用することができない。

(3) 非組合員に対する12月18日付支給金について

- ① 12月18日付支給金については、次のような事実が認められる。

ア 12月中旬は会社が例年一時金を支払っている時期であること（第2、5(9)）。

イ 一部の従業員に支払われた金額が前年の冬期一時金支給額に近い金額になっていること（第2、5(9)）。

ウ 12月13日に従業員に示された計算額と実際の支払額とを比較すると、従業員によって減額率に大きな差があること（第2、5(9)）。

エ 会社は、18年1月ないし8月分の未払割増賃金を支払ったとしているが、その当時は取締役就任しておらず、未払割増賃金の支払対象であったY2グループ長（取締役）が支払を受けていないこと、及び会社では取締役は一時金の支給対象でないこと（第2、5(15)）。

オ 会社は、19年9月14日に開催された第14回団体交渉等で、男性従業員については会社が1か月当たり約50時間の割増賃金を含んだ基本給を支払っている旨を回答し（第2、5(3)）、労働審判においても同様の主張を行う（第2、5(10)）など、未払割増賃金を支払うつもりはないとの姿勢を取っていたこと。

これらのことからすると、組合が、12月18日付支給金は、例年支払われていた冬期一時金と同種のものであると考えたことに理由がないとはいえない。

② また、12月3日に開催された第16回団体交渉及び同月10日に開催された第17回団体交渉において、会社が行った、未払割増賃金を支払う必要があるため冬期一時金を支払う原資はないという説明に対し、組合は、従業員の生活を補う一時金と未払割増賃金とは性格が全く異なるものであると抗議し、冬期一時金についてこのまま妥結することはできないと表明していたことが認められる（第2、5(7)）。こうした経過にもかかわらず、会社が、第16回及び第17回団体交渉で12月18日付支給金の支払に全く言及せず、20年3月25日に開催された第18回団体交渉においては、これに関する組合の質問に明確に答えず、4月7日に開催された第19回団体交渉において組合が質した後に初めて、非組合員に上記支給金を支払った事実を伝えたこと（第2、5(11)(12)）にも疑問が残らないわけではない。

③ しかしながら、会社は、19年11月9日、向島労働基準監督署の労働基準監督官から、法定時間外労働、深夜労働及び休日労働に対する割増賃金の支払がされていないこと等に関し、是正勧告を出され（第2、5(5)）、X2ら3名に対し、11月30日付「割増賃金の支払について」と題する文書で割増賃金の支払を申し出ており（同(6)）、また、非組合員である従業員に対しては12月13日に「割増賃金の支払について」と題する文書を

示して未払割増賃金の一部を支払う旨を説明し、併せて19年冬期一時金は支払えない旨を伝えていること（同(8)）が認められる。そして、例年の一時金支払時期に未払割増賃金を支払ったことの理由について、従業員の生活に配慮したという会社の説明（第2、5(9)）を一概に否定することはできないし、資金繰りの関係から分割払いにした（同(8)）ことについても一定の理があるといわざるを得ない。

- ④ また、会社は、組合員に対してのみ12月18日付支給金を支払わなかったのではなく、非組合員である女性従業員2名に対しても、基本給に割増賃金を含めておらず、実際に行った時間外及び休日労働時間に応じて割増賃金を支払っていたことから、12月18日付支給金を支払っていないことが認められる（第2、5(9)）。

この点に関して、組合は、女性従業員2名に対しても、他の非組合員と同様に12月18日付支給金が支払われたという推測が成り立つとしているが、推測を裏付けるに足りる疎明はなく、組合の主張は、採用することができない。

さらに、会社は、全従業員に対して19年冬期一時金並びに20年夏期一時金及び冬期一時金としての支払を行わず、12月18日付支給金のほか、20年8月及び12月に、未払割増賃金が生じていた非組合員（Y2グループ長を除く。）に対して未払割増賃金の一部を支払ったとしており、実際に、女性従業員2名に対してはいずれの際にもいかなる金員も支払われていないこと（第2、5(15)）が認められる。

そうすると、12月18日付支給金は、未払割増賃金が生じていた非組合員（Y2グループ長を除く。）に対してのみ支払われ、未払割増賃金が生じていなかった女性従業員2名及び会社が既に支払の意思表示を行ったものの金額について争いのあった組合員に対しては、支払われなかったものということができる。

- ⑤ 会社は、Y2グループ長に12月18日付支給金を支払わなかった理由について、会社は、経営陣全員が従業員の問題を優先して解決するよう努力していることを示すために、従業員に対する未払割増賃金の支払が終了してから対処することとしたと主張しており、この主張が不自然であ

るということはできない。

- ⑥ 組合は、会社が非組合員に対して未払割増賃金を支払った事実と、その後申し立てられた労働審判における会社答弁書の内容は矛盾すると主張する。しかし、労働審判手続における主張は、法的手続の場で自らの立場を根拠付けるために述べたものとみることができ、実際の処理として未払割増賃金の支払を全く検討していなかったことの証左であるとまでいうことはできない。

そもそも、未払割増賃金は存在しないとの姿勢を取っていた会社が、過去2年以内に行かせた時間外労働、深夜労働及び休日労働に対する割増賃金を支払うよう労働基準監督官から是正勧告を受けたことを契機に、申告を行った組合員3名のみを支払うのでは公平を欠くとして、その他の従業員に対しても同様に支払うと決定した（第2、5(7)(8)）ことは、違法状態を解消するための当然の対応であるとみることがもできる。

- ⑦ 前記③ないし⑥を勘案すれば、12月18日付支給金は、冬期一時金ではなく、未払割増賃金の一部であるとみるのが相当である。

したがって、会社が、非組合員に冬期一時金を支払っておきながら、組合員に対してのみ冬期一時金を支払わないという不利益取扱いを行ったという組合の主張は、採用することができない。

付言するに、19年12月時点では、X2及びX3と会社との間で未払割増賃金の額について合意に達せず、会社は、未払割増賃金を支払っていないが、X2及びX3が申し立てた労働審判において、会社が両名に対して解決金を支払う内容で20年2月25日に調停が成立しており（第2、5(10)）、結果的に、X2及びX3に経済的な不利益は発生していないとすることができる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、19年5月8日にY4グループ長がX2に対して行った発言は、労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成22年 1 月 26 日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭