

命 令 書

申 立 人 映画演劇労働組合連合会
中央執行委員長 X 1

申 立 人 映演労連フリーユニオン・ラピュタ支部
執行委員長 X 2

被申立人 株式会社ラピュタ
代表取締役 Y 1

被申立人 株式会社ふゆうじょんぷろだくと
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第31号事件について、当委員会は、平成22年3月16日第1510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、同白井典子、同松尾正洋、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、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 被申立人株式会社ラピュタは、代表取締役による、申立人映画演劇労働組合連合会及び同映演労連フリーユニオン・ラピュタ支部並びに申立人組合らの組合員を「犯罪者」、「X 3を駄目にしたのは組合だ。」などと誹謗中傷する言動、また、申立人支部の組合員に対し、申立人支部からの脱退及び被申立人会

社からの退職を勧奨したり、他の従業員に対する申立人支部への加入の勧誘を妨害する言動などを通して、申立人組合らの組織及び運営に支配介入してはならない。

2 被申立人株式会社ラピュタは、申立人組合らが職場環境の改善、組合員の労働条件等に関する団体交渉を申し入れたときは、これに誠実に応じなければならない。

3 被申立人株式会社ラピュタは、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ら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）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、同社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

映画演劇労働組合連合会

中央執行委員長 X 1 殿

映演労連フリーユニオン・ラピュタ支部

執行委員長 X 2 殿

株式会社ラピュタ

代表取締役 Y 1

当社代表取締役 Y 1 が、貴組合及び貴組合員について「犯罪者」などと誹謗中傷したこと、貴支部の組合員に対し貴支部からの脱退及び当社からの退職を勧奨したり新入従業員に対する貴支部への加入の勧誘を妨害したりするなどしたこと、並びに当社が、貴組合が申し入れた職場環境の改善、組合員の労働条件等に関する団体交渉に応じなかったことは、いずれも不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

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。）

- 4 被申立人株式会社ふゆうじょんぷろだくとは、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ら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）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、同社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

映画演劇労働組合連合会

中央執行委員長 X 1 殿

映演労連フリーユニオン・ラピュタ支部

執行委員長 X 2 殿

株式会社ふゆうじょんぷろだくと

代表取締役 Y 1

当社代表取締役 Y 1 が、貴組合及び貴組合員について「X 3を駄目にしたのは組合だ。」などと誹謗中傷したこと、貴支部の組合員に対し貴支部からの脱退を勧奨したこと、並びに当社が、貴組合が申し入れた職場環境の改善、組合員の労働条件等に関する団体交渉に応じなかったことは、いずれも不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

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。）

- 5 被申立人会社らは、第3項及び第4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。
- 6 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

本件は、被申立人株式会社ラピュタ（以下「ラピュタ社」という。）及び被申立人株式会社ふゆうじょんぷるだくと（以下「ふゆうじょん社」という。また、両社を併せて「会社ら」という。）両社の代表取締役 Y1 こと Y1 （以下「Y1 社長」という。）が、社内会議や職場内において、又は申立人映画演劇労働組合連合会（以下「映演労連」という。）及び申立人映演労連フリーユニオン・ラピュタ支部（以下「支部」といい、また、映演労連と併せて「組合ら」という。）からの申入れに当たり、組合らや組合員について、「犯罪者」、「X3 を駄目にしたのは組合だ。」などと発言したこと、及び同社長が、組合員に対し、支部がラピュタ社かのいずれかを辞めるよう勧奨したり、新入従業員と共に作業していた組合員に、「彼（新入従業員）をもう組合に誘わないで。」などと発言したりするなどしたこと、会社らが、組合ら及び申立外映演労連フリーユニオン（以下「フリーユニオン」という。）が平成19年7月27日付け及び20年2月8日付けで申し入れた団体交渉の開催に応じなかったこと、ラピュタ社が、組合員を含む一部の従業員に対して、19年夏季一時金を支給しなかったことが、それぞれ不当労働行為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) 会社らは、代表取締役をして、組合ら及び組合らの組合員を誹謗中傷したり、支部の組合員に対し支部からの脱退を勧奨したりさせるなどして、組合らの組合員に精神的な苦痛を与えたり、組合らの組織運営に支配介入したりしないこと。
- (2) 会社らは、組合らが19年7月27日付けで申し入れた暴力行為及び不当労働行為の差止めを議題とする団体交渉、並びに20年2月8日付けで申し入れた労働審判の内容遵守及び今後の労使関係の正常化を議題とする団体交渉に誠実に応ずること。
- (3) ラピュタ社は、支部組合員 X2 （以下「X2」という。）、同 X4 （以下「X4」という。）、同 X5 （以下「X5」という。）、同 X6 （以下「X6」という。）及び同 X7 （旧姓 X7。以下、

× 7 姓であったときも含めて「× 7」という。) に対し、19年夏季一時金相当額の金員を支払うこと。

(4) 謝罪文の交付及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) ラピユタ社は、平成10年に設立され、肩書地で映画館ラピユタ阿佐ヶ谷(以下「映画館」という。)、小劇場ザムザ阿佐ヶ谷(以下「ザムザ」という。)及びレストラン山猫軒(以下「山猫軒」という。)を運営している株式会社で、本件申立時の従業員数は20名である。

(2) ふゆうじょん社は、昭和57年に設立され、肩書地に本社を置き、書籍の出版販売、経営・教育関係講座の企画運営等を業とする株式会社で、本件申立時の従業員数は19名である。

(3) ラピユタ社は、ふゆうじょん社の子会社であり、両社の代表取締役はいずれも Y 1 社長である。

なお、両社の登記簿には、Y 1 社長のほか、同社長の親族が取締役としてそれぞれ登記されているが、実際には経営に携わっていない。

(4) 映演労連は、映画演劇に関連する産業の労働者で組織された労働組合の連合体である。また、フリーユニオンは、映演労連の下部組織で、個人加盟方式の労働組合である。

(5) 支部は、フリーユニオンの組合員であるラピユタ社及びふゆうじょん社の従業員で組織された労働組合である。本件申立時において、支部の組合員数は6名であり、そのうち、X 2、X 4、X 5、X 6 及び X 7 はラピユタ社に、また、X 3 (以下「X 3」という。) はふゆうじょん社に、それぞれ雇用されていた。

なお、後記のとおり、本件結審時までに、X 5、X 6 及び X 7 は、ラピユタ社を退職したが支部には留まる一方、X 3 は、支部を脱退した。また、平成19年11月28日付けで支部を脱退した X 8 (以下「X 8」という。) は、本件申立時においてラピユタ社に雇用されていた。

2 支部結成の経緯

18年4月11日、映画館において、ふゆうじょん社の事業の宣伝チラシの取

扱いをめぐり、Y1社長が、受付にいたX5につかみかかるなどした。この事件を直接の契機として、ラピュタ社及びふゆうじょん社の従業員の一部がフリーユニオンに加盟した。

6月1日、ラピュタ社又はふゆうじょん社の従業員であるフリーユニオン組合員らは、支部を結成し、映画館の映写技師であるX2が執行委員長に就任した。

【甲9・22、審1p4～6】

3 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 支部結成通告及び団体交渉申入れに対するY1社長の発言

18年7月21日、組合ら及びフリーユニオンは、ふゆうじょん社事務所において、会社らに対し支部結成を通告するとともに、職場環境の改善などを求めて団体交渉を申し入れた。このとき、Y1社長は、支部執行委員長であるX2について、「前科者」、「犯罪者」、「(X2が執行委員長であることについて)こんな委員長でよいのか。」などと数度にわたり発言した。

【甲9・10・22、審1p6】

(2) 第1回団体交渉におけるY1社長の発言

8月31日、第1回団体交渉が開催された。この団体交渉で、組合らは、Y1社長が従業員に対する暴力及び暴言をやめるとともに過去の暴力について謝罪すること、就業規則の作成等職場のルールを確立すること、事業拡大を見直し、経営問題についても組合らと協議することなどを求めた。

席上、Y1社長は、X2について「前科者」、「犯罪者」などと繰り返し発言するとともに、組合らについて「薄汚い連中」、「会社を乗っ取るうとしている。」などと発言した。

【甲36、乙2、審1p13～14】

(3) 社内会議におけるY1社長の発言

19年5月18日、ふゆうじょん社社内で定例会議が開催された。この会議は、毎週金曜日に会社らが合同で開催するもので、この日は、Y1社長、映画館支配人X8、X2、ザムザ担当X7、ふゆうじょん社デザイナーX3ほか同社従業員2名が出席していた。なお、出席者7名のうち

組合員は、X 8、X 2、X 7及びX 3の4名であった。

会議の冒頭、Y 1社長は、前日の5月17日、一時的に取り外されてふゆうじょん社事務室に置かれていたザムザの看板の上にゴミが落ちていたという理由でX 3を殴ったと述べて、「僕は組合に逆団交を申し込む。そのために僕はX 3を殴った。」、「X 3を駄目にしたのはすべて組合の責任だ。」などと発言し続けた。このため、Y 1社長とX 3を除く出席者5名は退室したが、その後も、同社長は、1時間半にわたってX 3を叱責し続けた。

【甲21・22、審1 p 6～8・16・20】

5月25日、ふゆうじょん社社内で、Y 1社長、X 8、X 2などが出席して、定例会議が開催された。

会議の冒頭、Y 1社長は、「先週の会議を、ここにいる人間はボイコットした。」、「X 3を駄目にしたのは組合だ。X 3を組合から奪還するために、ラピユタの空間が腐っているため逆団交を申し込む。」などと発言したり、X 2に対して「犯罪者」などと、また、組合らについて「糞みたいな連中」などと発言したりした。このため、X 2を始め他の出席者が会議を進めるよう促したが、Y 1社長が更にX 2を挑発するような発言を続けたため、X 2は、同社長を含めた出席者全員の了解を得て会議を退席した。

【甲22、審1 p 8】

6月20日、山猫軒で、会社らが合同で行う月例会議が開催された。この会議は、Y 1社長、X 8、X 7ほか会社らの事業責任者及び当時会社らの経理事務を受託していた株式会社B A M C（以下「B A M C」という。）の代表でありラピユタ社の監査役であったZ 1を構成員とし、その月の会社らの経営状況の報告を行うものであった。

席上、Y 1社長は、その場にはいないX 2について「犯罪者」と発言したり、「X 3が僕の言うことを聞かなくなったのは組合のせいだ。」などと組合らに対する不満を述べたりした。

【審1 p 21】

- (4) 19年7月27日付団体交渉申入れ及びこれに対する会社らの対応

7月27日、組合ら及びフリーユニオンは、会社らに対し、Y1社長が従業員に対する暴力行為及び不当労働行為を行わないことを求めて、団体交渉を申し入れた。この日のうちに、Y1社長は、映演労連書記長X9（以下「X9」という。）に対し、支部執行委員長であるX2を除いた出席者と団体交渉を行いたい旨を電話で回答した。

8月10日、X9は、当該支部執行委員長が不在の団体交渉はあり得ない旨を電話で回答した。これに対して、Y1社長は、「（組合らは）会社を乗っ取ろうとしている。」、「組合は、うちの女性従業員をだまして会社の機密を持ち出させようとした。」などと発言した上、X9に対して「お前の汚い口で何を言ってやがる。」と発言して電話を切り、結局団体交渉の開催には応じなかった。

8月30日、組合ら及びフリーユニオンは、会社らに対し、同月10日におけるY1社長の対応等に対する抗議文を送付した。

【甲11・12、審1 p15～16】

(5) ラピュタ社従業員に対する19年夏季一時金の不支給

8月下旬ころ、Y1社長は、当時支部副委員長であったX8に対し、「僕はこれから従業員にボーナスを出す。でも、ラピュタには組合があるからボーナスは払わない。」と発言し、X8が支部を辞めれば一時金を支給する旨を述べた。

その後、ふゆうじょん社は、その従業員に19年夏季一時金を支給した。このとき、ふゆうじょん社従業員で当時組合員だったX3に対しても、19年夏季一時金として給料の概ね1か月分相当額が支給された。

一方、ラピュタ社は、その従業員のうち山猫軒に所属する者に対して19年夏季一時金を支給したが、映画館及びザムザに所属する従業員に対しては支給しなかった。

8月末ころ、X2が、BAMC従業員のZ2（以下「Z2」という。）に対し、「僕たちにはボーナスは出ないんでしょうか。」と尋ねたところ、Z2は「そう、本当は出せたんだけどね。（BAMC代表の）Z1さんにも相談したんですよ、ラピュタにも出したほうがいいんじゃないですか、と。でも、y1さん（Y1社長）に断られたんです

よ。」と述べた。

19年夏季一時金支給期において、ラピュタ社に一時金支給に関する就業規則等の規定は存在していなかった。

なお、会社らでは、以前にも従業員に対して一時金を支払った実績があり、正社員以外の契約社員及びアルバイトに対して一時金を支給したこともあった。

ラピュタ社は、本件審査において、19年夏季一時金支給期直前の同年3月から7月までの各部門における業績について、詳細は不明であるとしている。

【甲22・28～31・37、乙1・3、審1 p 9】

(6) Y 1 社長の X 7 に対する脱退勧奨等

9月初旬、映演労連は、「ラピュタ緊急支援集会」の開催を企画し、映演労連の組織内ほか関係する労働組合等に告知チラシを配布した。

10月4日、Y 1 社長は、映画館事務所で、X 8 と共に事務作業を行っていた X 7 に対し、支部の活動に関するチラシの存在を知ったとして、「君は、組合の活動を抑えるということで組合に入っていたが、それができないので、組合を辞めるか、会社を辞めるか、どちらかを選べ。」と迫った。

さらに、Y 1 社長は、その場にはいない、映写技師である X 4 もラピュタ社を辞めさせよう、と述べた。X 8 は、X 4 を辞めさせれば映画館の運営に支障が生ずると反論したが、Y 1 社長は、「映写技師なんて代わりはどのようにでもなる、だから辞めさせよう。」と述べた。

なお、上記チラシの配布とほぼ同時期に、ラピュタ社は、フィルム配給会社2社から、それまで後払いだったフィルム貸出料の支払方法を前払いに変更する旨の通告を受けていた。

【甲36～38、乙2・3】

10月4日、X 7 と新入従業員 Z 3 が映画館入口付近で作業していたところ、Y 1 社長は、X 7 に対し、「彼(Z 3)をもう組合に誘わないで。」などと発言した。

【甲13、審1 p 27～29】

(7) 社内会議における Y 1 社長の X 7 に対する脱退勧奨

10月19日にふゆうじょん社社内で開催された定例会議において、Y 1 社長は、組合活動により会社の経営が妨害されたと指摘し、「組合が戦争を仕掛けてきた。」と述べた。また、Y 1 社長は、その場で X 7 に対し、今後も組合活動にかかわるのであればラピユタ社を辞めるよう迫った。

【甲13】

(8) 映画館来場者及びアルバイト従業員に対する Y 1 社長の対応

11月21日午前10時過ぎ、Y 1 社長は、映画館に来場した男性客に対して入場を断り、二人は口論を始めた。X 2 と X 5 がその場をとりなそうとすると、Y 1 社長は、X 2 に対して「映写（技師）のお前にそんな権利はない。」、「犯罪者」と発言した上、男性客に対して、「この組合は共産党なんだ。」などと述べた。

その後、Y 1 社長は、映画館のアルバイト従業員に対して面談を行うとして、X 6 及び組合員ではない女性アルバイト従業員 1 名を山猫軒に連れて行った。そして、Y 1 社長は、X 6 らに対し、約 1 時間にわたって、組合活動により、会社の業務が中断されたり、フィルム貸出料の支払方法が変更されて会社経営が厳しくなったりしているなどと発言するとともに、支部副委員長である X 8 は組合らの情報を逐一自分に漏らしている、X 8 は組合員に匙を投じている、自分は組合らと話し合おうとしたが組合らから拒絶された、などと述べた。

【甲14・23、審1 p 9～12】

(9) Y 1 社長の組合らへの対抗措置予告及び X 7 に対する脱退勧奨

11月22日、映画館事務所において、Y 1 社長は、X 8 に対し、「赤狩り」を行う旨を宣言し、社会保険労務士 Z 4（以下「Z 4」という。）との相談の結果であるとして、組合員に対する即刻解雇は難しいが、退職勧奨や配置転換による給与減額等は可能であると認識している旨を述べた。

その後、映画館ロビーにおいて、Y 1 社長は、X 7 に対し、支部からラピユタ社のいずれかを辞めるよう迫った。X 7 がラピユタ社に勤め続ける意思があると告げると、Y 1 社長は「（ラピユタ社に勤め）続けるということは、組合を抜けるのと同じ語だから。あるいはこちらの二重スパイにな

ってもらおうということだから。」と告げた。さらに、Y 1 社長は、Z 4 との相談の結果であるとして、組合員に対する退職勧奨や配置転換による給与減額等を行うつもりであると述べた。

11月28日、X 8 は、支部を脱退した。

【甲14・37、審1 p18～19、審2 p57】

(10) 労働審判における Y 1 社長の対応

11月16日、X 2、X 5 及び X 6 は、Y 1 社長のラピュタ社従業員に対する暴力、暴言の禁止等を求めて、ラピュタ社を相手方として東京地方裁判所に労働審判を申し立てた。

12月25日の第1回労働審判手続期日に、Y 1 社長は、同月23日付けで作成した答弁書を提出した。Y 1 社長は、この答弁書において、組合員について「密通者」、「ナレナレしい態度」、「問題人物」、「共産党クズレ(類推)の人たち」などと記述するとともに、「X 2 委員長 団交での発言」として「てめえ！金払ってものいえ!!」と添書きした、X 2 を描写したと推測されるイラストを添付した。また、この期日において、Y 1 社長は、自ら、従業員に対して暴言や暴行を行った事実は認めだが、今後、暴言や暴行を繰り返さないと約束することはできないと述べた。

なお、Y 1 社長は、上記答弁書において、X 8、X 2、X 4、X 7 及び X 3 については「正社員契約」である旨を記載している。

20年1月22日の第2回労働審判手続期日に、Y 1 社長は、再び書面を提出した。Y 1 社長は、この書面において、組合らが日本共産党に関係していると記載するとともに、日本共産党及び組合らの行為について、「意地汚いやり方」、「陰険な手段」などと批判した。また、この期日においても、第1回期日と同様に、Y 1 社長は、自らの暴言や暴行は認めだが、今後、暴言や暴行を繰り返さないとの誓約はできないとした。

東京地方裁判所は、上記第2回労働審判手続期日に審理を終結し、ラピュタ社に対し、X 2 に対して「前科者」、「犯罪者」等 X 2 の名誉を毀損する発言をしないこと(主文第1項)、X 6 に対して暴力をふるわないこと(同第2項)、従業員に対する暴言、暴行、その他精神的圧迫を与える言動により X 2 及び X 6 の就業環境が害されることのないよう雇用管理上

必要な配慮を行うこと（同第3項）などを命ずる労働審判を行い、後日、同審判は確定した。

なお、X5及びX6は、それぞれ19年12月及び20年2月ころ、ラピユタ社を退職した。

【甲15～17・37、乙2、審1p16】

(11) 20年2月8日付団体交渉申入れ及びこれに対する会社らの対応

2月8日、組合ら及びフリーユニオンは、上記(10)の労働審判の内容の遵守及び労使関係の正常化を議題として、会社らに対して団体交渉を申し入れた。しかし、会社らは、この申入れに対して、回答期限である2月15日までに何ら回答しなかった。

このため、映演労連書記長のX9は、2月18日以降、数度にわたり、電話及びファクシミリによりY1社長に回答を促したが、会社らは回答しなかった。

2月21日、Y1社長は、X9からの電話を取り次いだ従業員に対し、自らが不在である旨を回答するよう指示し、「馬鹿はからかうに限る。」と発言した。

2月25日、組合ら及びフリーユニオンらは、会社らに対し、抗議文をファクシミリにより送付した。2月28日には、X2外5名がふゆうじょん社にいたY1社長を訪ね、改めて団体交渉の開催を申し入れた。この際、Y1社長は、文書により回答すると述べたが、その後も回答は行わなかった。

3月12日、組合らは、当委員会に対し、ラピユタ社を被申請者として、団体交渉促進をあっせん事項とするあっせん申請を行った（平成20年都委争第22号）。

4月4日午後2時過ぎ、組合らは、「争議の早期全面解決を求める申し入れ」と題する申入書をふゆうじょん社に持参したが、Y1社長は直接対応しようとはしなかった。その後、午後9時ころ、Y1社長は、映画館において、X4に対し、「昼過ぎに共産党のクズが来た。お前たちが俺の話を聞かないから、お前とX2某を訴えてやる。お前たちが共産党なら俺は公明党の弁護士を立ててやる。」と述べた。

【甲18～20・24】

(12) Y 1 社長の X 3 に対する脱退勧奨

3月4日、Y 1 社長は、一般の来場者もいた映画館ロビーで、ふゆうじょん社従業員である X 3 に対し、「君は組合を辞めるって言ったのに、辞めてないじゃないか。」と大声で問い質した。

【争いのない事実】

(13) X 7 の退職

X 7 は、3月31日付けでラピュタ社を退職した。

【甲28、乙2】

(14) 本件不当労働行為救済申立て

4月9日、組合らは、前記(11)のあっせん申請を取り下げるとともに、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 本件救済申立て後の経過

(1) X 3 の支部脱退

X 3 は、20年9月10日、支部を脱退した。

この結果、ふゆうじょん社従業員に組合員はいなくなった。

【甲28・36】

(2) 第2回団体交渉及びその後の交渉の状況

10月2日、第2回団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合らは、1月22日付労働審判主文第1項及び第3項(3(10))の遵守、ラピュタ社の就業規則の制定、労働条件の改善、労使間ルールの協定などを要求した。

これに対して、会社らの代理人は、労働審判の内容は遵守する、就業規則は作成作業を進める、労働条件の改善については精査した上で解決を図る、などと述べ、労使間ルールについては、組合らが案文を作り、労使で互いに検討することとした。

その後、交渉において会社ら側の主導的立場にあった代理人の体調不良による交渉の中断を挟み、事務折衝を経て、組合らは、会社らの代理人を通じるなどして、団体交渉の開催を数回申し入れた。しかし、Y 1 社長はこれらの申入れに回答せず、結局、本件結審に至るまで、団体交渉は開催されていない。

また、ラピュタ社は、組合らとの協議を経ないまま、第2回団体交渉の議題となっていた同社の就業規則を制定し施行している。

【甲17・30・31・37、当委員会に顕著な事実】

第3 判 断

1 Y1社長の組合ら及び組合員に関する言動について

(1) 申立人組合らの主張

Y1社長は、支部結成以降、機会あるごとに組合らに対する嫌悪の情を表明している。また、本件審査において、Y1社長自身も、組合らに対して嫌悪感を持っていることを認めている。

Y1社長は、支部の結成通告以降、組合ら及び支部執行委員長X2ほか組合員について、誹謗中傷や暴言を繰り返しているが、これらの言動が組合らに対する嫌悪の情に発するものであることは明らかであり、組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに組合活動を妨害する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

組合らの活動の影響で、フィルム配給会社に対するフィルム貸出料の支払方法が後払いから前払いに変更されて、映画館の資金繰りが悪化し上映企画も制約されるなど、会社らの業務が妨害され、運営に支障が生じている。

Y1社長は、企業を防衛し、映画館ラピュタの文化的上映活動を守るため、組合ら及び組合員に厳しく対応した場面もあるが、正常な労働組合活動についてはむしろ歓迎しており、組合らを嫌悪したことはない。

なお、Y1社長は、組合らの今までの言動その他から、組合らは日本共産党と一体の存在であると認識している。

Y1社長のX2に対する言動には、X2の勤務態度や同社長に対する態度についての個人的な嫌悪感が表れていることも否定しないが、同社長は、売り言葉に買い言葉で組合に応酬したにすぎないか、組合らに関する客観的事実を述べただけである。

(3) 当委員会の判断

Y1社長は、支部が結成を通告して以降、組合ら及びX2ほか組合員に

ついて、様々な言辞で非難し続けてきた事実が認められる。このうち、本件救済申立日の1年前である19年4月9日以降、Y1社長は以下のような言動を行っている。

19年5月18日及び同月25日の定例会議並びに6月20日の月例会議において、組合らについて「X3を駄目にしたのは組合だ。」、「糞みたいな連中」などと、また、X2について「犯罪者」などと発言した(第2・3(3))。また、10月19日の定例会議において、組合活動により会社の経営が妨害されたと指摘して、「組合が戦争を仕掛けてきた。」と述べた(第2・3(7))。

8月10日、X9と団体交渉について電話で話した際、「(組合らは)会社を乗っ取ろうとしている。」、「お前の汚い口で何を言ってやがる。」などと発言した(第2・3(4))。

11月21日、映画館に来場した男性客及びX5の面前で、X2に対して「犯罪者」などと発言した(第2・3(8))。

20年2月21日、X9からの電話を取り次いだ従業員に対し、「馬鹿はからかうに限る。」と発言した。また、4月4日、X4に対し、「昼過ぎに共産党のクズが来た。」などと発言した(第2・3(11))。

Y1社長については、支部結成以前に、従業員につかみかかるなどし(第2・2)、また、映画館に来場した男性客と口論した事実(同3(8))が認められる。これらのY1社長の行動を併せ考えると、上記 ないし の言動の背景には、同社長自身の気質やその時々感情もあることが推測される。さらに、Y1社長のX2に対する言動には、X2個人に対する強い嫌悪感も認められる。したがって、Y1社長の言動は、組合との関係を離れたこうした要素に基づくものとみる余地もないではない。

しかしながら、Y1社長の上記の言動は、支部結成及び組合活動を非難する内容で一貫しており、単に組合らに対する客観的な事実を述べたものにすぎないということもできないし、社内の公式の会議での発言であったりするなど、到底「売り言葉に買い言葉」の応酬などと評価できるものでもない。

Y1社長の上記の言動は、強烈な言辞で支部結成及び組合活動を非難し、

組合員を誹謗するものであって、職場においてこのような言動を行うことにより、円滑な業務遂行を妨げ、組合員に多大な不快感と精神的苦痛を与えるものであり、ひいては組合らの団結及びその活動にも重大な影響を及ぼすものである。

したがって、Y 1 社長の上記の言動は、組合員に対する不利益取扱いに当たると同時に、組合らの運営に対する支配介入に当たる。

2 組合員に対する脱退勧奨及び退職勧奨、新入従業員の支部への勧誘妨害等について

(1) 申立人組合らの主張

Y 1 社長は、組合員に対して、組合活動を行っていることを非難し、支部を、又は支部がラピュタ社かのいずれかを辞めるよう迫り、その場にはない組合員の解雇や、組合員を対象とした退職勧奨及び配置転換を示唆するなどした。また、組合員に対して、新入従業員に対する支部への勧誘を禁じたり、アルバイト従業員に対して、組合らについて虚偽の内容を伝えたりしている。これらの行為は、組合活動を妨害する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

Y 1 社長は、組合員に対して脱退を迫ったことはなく、X 8 と X 3 は、自発的に支部を脱退したものである。

また、X 7 に対しては、組合らの活動を通じて会社らに損害を与えるのなら、ラピュタ社を辞めてほしいと要請したにすぎない。

19年10月4日に、Y 1 社長が、X 7 に対して、新入従業員 Z 3 を支部に誘うなど発言したことについては、X 7 と Z 3 が2人で作業しているのを同社長が目撃したとき、Z 3 にはラピュタ社に損害を与える立場になってほしくないと思い、思わず発言したものである。

また、Y 1 社長は、11月21日の映画館アルバイト従業員2名に対する面談において、組合らに関する客観的事実を述べたにすぎない。

実際に、組合らが映画関係者にチラシを配布した直後に、ラピュタ社は、フィルム配給会社2社から、それまで後払いだったフィルム貸出料の支払方法を前払いに変更する旨の通告を受けた結果、資金繰りが悪化して経営が著しく困難となった事実がある。

(3) 当委員会の判断

Y1社長は、19年9月初旬、映演労連が「ラピュタ緊急支援集会」の開催を企画し、関係する労働組合等に告知チラシを配布して以降（第2・3(6)）、以下のような発言を行っている。

10月4日、X8と共に作業していたX7に対し、支部からラピュタ社かいずれかを辞めるよう迫るとともに、その場にはいないX4もラピュタ社を辞めさせよう、と述べた（第2・3(6)）。

10月4日、X7と新入従業員Z3が共に作業していたところ、X7に対して「彼（Z3）をもう組合に誘わないで。」などと発言した（第2・3(6)）。

10月19日の定例会議において、X7に対し、今後も組合活動にかかわるのであればラピュタ社を辞めるよう迫った（第2・3(7)）。

11月21日、X6及び他の組合員でないアルバイト従業員1名に対する面談において、会社の経営が組合活動の影響を受けて厳しくなっているなどと発言するとともに、支部副委員長であるX8は組合らの情報を逐一自分に漏らしている、X8は組合員に匙を投じている、自分は組合らと話し合おうとしたが組合らから拒絶された、などと述べた（第2・3(8)）。

11月22日、X8に対し、「赤狩り」を行う旨を宣言し、組合員に対する退職勧奨や配置転換による給与減額等は可能であると認識している旨を述べた後、X7に対し、支部からラピュタ社のいずれかを辞めるよう迫り、組合員に対する退職勧奨や配置転換による給与減額等を行うつもりであると述べた（第2・3(9)）。

20年3月4日、一般の来場者もいた映画館ロビーで、ふゆうじょん社従業員であるX3に対し、支部を辞めていないことを大声で問い質した（第2・3(12)）。

上記のうち、及びは、組合員に対して、直接又は間接に支部からの脱退を迫るものである。また、は、組合らの勧誘活動を妨害するとともに新入従業員の支部への加入をけん制するものであり、もまた、組合員の組合らに対する信頼を棄損するとともに従業員の支部への加入を

けん制するものであって、上記 ないし のいずれも、組合らの弱体化を意図した、組合らの組織及び運営に対する支配介入に当たることは明らかである。

なお、会社らは、組合らの活動がラピュタ社の経営に悪影響を与えた旨の主張をしているが、そのような事実があったと認めるに足りる疎明はない。

3 団体交渉の拒否について

(1) 申立人組合らの主張

会社らは、組合ら及びフリーユニオンが19年7月27日付けで申し入れた団体交渉の開催について、支部執行委員長であるX2を除いた出席者と団体交渉を行いたい旨を回答した。組合らは、この申出について検討し、後日、X9がY1社長に対してこの申出を拒否する旨を電話で連絡すると、同社長は、組合ら及び組合員を誹謗中傷した拳句に電話を切り、会社らは、結局団体交渉に応じなかった。

また、組合ら及びフリーユニオンが20年2月8日付けで申し入れた団体交渉の開催についても、会社らは、組合らに対して何ら回答しなかった。

これらはいずれも、明らかに正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

Y1社長が、組合ら及びフリーユニオンの19年7月27日付団体交渉申入れに応じなかったのは、X2が出席すると正常な団体交渉が行えないと考えたため、及び組合らの文化破壊から映画館ラピュタの上映活動を守るためである。

また、組合ら及びフリーユニオンの20年2月8日付団体交渉申入れに対しては、当時、会社の業務が極めて繁忙であったため、結局回答が準備できなかったにすぎない。

(3) 当委員会の判断

19年7月27日付団体交渉申入れに対する会社らの対応について

Y1社長は、組合ら及びフリーユニオンの19年7月27日付団体交渉申入れを受けて、同日、X9に対し、支部執行委員長X2を除いた出席者と団体交渉を行いたい旨を電話で回答した。これに対し、8月10日、X9が、

当該支部執行委員長が不在の団体交渉はあり得ない旨を電話で回答したところ、Y 1 社長は、「お前の汚い口で何を言ってやがる。」などと発言して電話を切り、結局団体交渉の開催には応じなかった(第2・3(4))。

会社らは、組合ら及びフリーユニオンの団体交渉申入れに応じなかったのは、X 2 が出席すると正常な団体交渉が行えないと考えたためであると主張する。

しかし、会社らは、X 2 が出席すると正常な交渉を行えないとする具体的な根拠を何ら示していないから、会社らの主張を採用することはできない。

また、会社らは、組合ら及びフリーユニオンの団体交渉申入れに応じなかったのは、組合らの文化破壊から映画館ラピュタの上映活動を守るためであったとも主張する。

この主張は、組合らの活動が正当な組合活動の範囲を逸脱している旨の主張であると一応解することができなくもないが、いずれにせよそのような事実を認めるに足りる疎明はないから、この点についても、会社らの主張を採用することはできない。

したがって、上記の会社らの対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるといわざるを得ない。

20年2月8日付団体交渉申入れに対する会社らの対応について

会社らは、組合ら及びフリーユニオンの20年2月8日付団体交渉申入れに対し、その後、数度にわたる組合らからの督促にもかかわらず、何ら回答しなかった。2月21日には、Y 1 社長は、X 9 からの電話を取り次いだ従業員に対し、自らが不在である旨を回答するよう指示した。2月28日に、組合員らが直接Y 1 社長に団体交渉の開催を申し入れた際、同社長は、文書により回答すると述べたが、その後も回答せず、4月4日、組合らが改めて団体交渉申入れに訪れた際にも、同社長自らが対応するなどの姿勢もみせなかった(第2・3(11))。

会社らは、この申入れ当時、業務が極めて繁忙であったため、結局回答が準備できなかったにすぎないと主張する。

しかし、会社らは、上記で述べたとおり、度重なる組合らの督促にも

かかわらず一切回答を行わなかったばかりか、回答が遅延している理由について組合らに説明しようとした事実も認められないことに加え、前記の判断を併せ考えれば、結局、業務多忙との理由は口実にすぎず、会社らの真の意図は、組合らとの交渉を回避することにあつたとみざるを得ない。

したがって、上記の会社らの対応についても、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるといわざるを得ない。

本件救済申立て後、20年10月2日に第2回団体交渉が開催された。この団体交渉において、組合らは、1月22日付労働審判の内容の遵守や就業規則の制定、労働条件の改善、労使間ルールの協定などを要求し、これに対して、会社らの代理人は、概ね前向きに対応する旨を回答し、今後、労使で互いに検討を続けることとした。しかし、交渉において会社ら側の主導的立場にあつた会社らの代理人の体調不良により、交渉が中断した後、組合らが数回にわたり団体交渉の開催を申し入れたにもかかわらず、Y1社長は、これらの申入れに回答せず、結局、本件結審に至るまで、団体交渉は開催されていない(第2・4(2))。

したがって、第2回団体交渉の開催をもって、ラピュタ社が従前の態度を改め、団体交渉が円滑に行われるようになったとみることはできないから、本件救済申立ての救済利益が失われたとはいえない。

4 ラピュタ社に所属していた組合員に対する19年夏季一時金の不支給について

(1) 申立人組合らの主張

会社らは、従来、グループ全体で統一された基準により一時金を支給していた。しかし、ラピュタ社は、19年夏季一時金について、Y1社長がX8に対して「ラピュタには組合があるからボーナスは払わない。」と述べた上で、映画館及びザムザ従業員に対して支給を行わなかった。これは、組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合活動に対する支配介入にも当たる。

なお、ラピュタ社は、本件審査において、不支給の理由について、組合員の雇用形態や各部門の業績などを挙げているが、説明の都度内容が二転

三転し、一貫していない。

(2) 被申立人会社らの主張

ふゆうじょん社においては、正社員に適用する一時金規定が存在する。一方、ラピュタ社においては一時金に関する規定は存在しない。

また、ラピュタ社で唯一の正社員であるX 8については、その努力に報いるため、ふゆうじょん社の正社員に準じて、原則として一時金を支給する取扱いとしてきたにすぎない。

X 2、X 4及びX 7は契約社員であった。会社らにおいては、過去に正社員以外の契約社員及びアルバイトに対しても一時金を支給した実績はあるが、本来、これらの従業員は一時金の支給対象者ではない。

19年夏季一時金支給期において、ふゆうじょん社の一部の事業部門は赤字であったが、会社全体としては業績を上げていたので、ふゆうじょん社においては、その正社員全員に同一時金を支給した。

一方、ラピュタ社においては、映画館、ザムザ及び山猫軒は、各部門で業務内容が全く異なり、各々独立採算で運営していることもあって、各部門の業績等の事情を個別に考慮して19年夏季一時金支給の有無を決定した。映画館は利益が出ず、業績が悪かったので、組合員であるか否かにかかわらずその従業員全員に19年夏季一時金を支給しないこととした。

なお、Y 1社長は、X 8に対し、「ラピュタには組合があるからボーナスは払わない。」などとは発言していない。

(3) 当委員会の判断

19年夏季一時金について、19年8月下旬ころ、Y 1社長が、X 8に対し、「ラピュタには組合があるからボーナスは払わない。」と述べ、その後、会社らは、ふゆうじょん社従業員及びラピュタ社従業員のうち山猫軒に所属する者に対して同一時金を支給したが、映画館及びザムザ従業員に対しては支給しなかった事実が認められる(第2・3(5))。

会社らは、19年夏季一時金支給期におけるラピュタ社の各部門の業績等の事情を個別に考慮して、同一時金支給の有無を決定したと主張する。

しかし、会社らは、本件審査において、19年3月から7月までのラピ

ユタ社の各部門における業績について、詳細は不明であるとしているため（第2・3(5)）、会社らの主張を直ちに採用することはできない。

また、会社らは、組合員であるX2、X4及びX7は契約社員であって、本来、一時金の支給対象者ではないと主張する。

しかし、Y1社長自身が、労働審判において提出した答弁書に、X2、X4及びX7について「正社員契約」である旨を記載している（第2・3(10)）ことから、会社らの主張を直ちに採用することはできない。

そして、Y1社長は、19年夏季一時金の支給に際して、支部副委員長であったX8に対し、「ラピユタには組合があるからボーナスは払わない。」と発言し、X8が支部を辞めれば同一時金を支給する旨を述べており（第2・3(5)）、また、X2が、「僕たちにはボーナスは出ないんでしょうか。」と尋ねたのに対し、当時会社らの経理事務を担当していたZ2は「そう、本当は出せたんだけどね。（中略）でも、y1さん（Y1社長）に断られたんですよ。」と述べている（同）。これらの発言と上記及びの事実を勘案すれば、ラピユタ社は、組合らを嫌悪したことを理由として、ラピユタ社所属の組合員に19年夏季一時金を支給しなかったのではないかと疑う余地がないわけではない。

しかしながら、少なくとも19年夏季一時金支給期において、ラピユタ社について、一時金支給に関する就業規則等の規定は存在しなかった（第2・3(5)）。また、X2、X4、X5、X6及びX7を含むラピユタ社従業員に対して、過去の支給期において一時金支給が慣行になっていたと認められるまでの疎明はなく、むしろ、X2らが一時金の支給を受けることは稀であったことが窺える。

一方、ラピユタ社はふゆうじょん社の子会社であり、Y1社長が両社の代表取締役を兼ねている（第2・1(3)）ことから、両社は密接な関係を有しているとみられるものの、両社のすべての部署の従業員が、常に同一の基準により一時金を支給されていたと認め得る証拠はなく、組合らの主張するように、会社らが、グループ全体で統一された基準により一時金を支給していたとまでは認められない。

しかも、19年夏季一時金は、映画館従業員には支部への加入の有無に

かかわらず支給されない一方、ふゆうじょん社に所属していた組合員X3には支給されている。これらの事実からすれば、ラピュタ社に所属していた組合員だけが、組合員であるが故に具体的な不利益を受けたとまで認めるのは困難である。

以上要するに、所述の事情をもって、少なくとも19年夏季一時金支給期において、X2らが、組合員でなかったらラピュタ社から同一時金を支給されていたであろうと認めるには足りないといわざるを得ない。

したがって、ラピュタ社が、同社に所属していた組合員に対して19年夏季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とは認められない。

5 救済方法について

(1) ラピュタ社について

Y1社長が組合ら及び組合員について行った言動、組合員に対して支部からの脱退及び退職を勧奨したこと、新入従業員を支部に勧誘することを妨害したことなどについては、主文第1項のとおり、今後、同様の行為を行わないよう命ずることとする。

ラピュタ社が組合らの申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したこと、及びその後の経過を勘案してもその救済利益が失われていないことは、前記判断のとおりであるが、その後ラピュタ社において就業規則が施行されているなど、労使間の懸案事項も変化しているものとみられるので、この点の救済として、主文第2項のとおり命ずることとする。

上記 及び に加え、本件の救済としては、主文第3項のとおり文書交付及び掲示を命ずるのが相当である。

(2) ふゆうじょん社について

20年9月10日にX3が支部を脱退したため、本件結審時において、ふゆうじょん社従業員に組合員はいない(第2・4(1))ことを勘案し、本件における救済としては、主文第4項のとおり文書交付及び掲示のみを命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、Y1社長の組合ら及び組合員に関する言動は、労働

組合法第7条第1号及び第3号に、同社長が組合員に対して支部からの脱退及び退職を勧奨し、また、新入従業員に対する支部への勧誘を妨害したこと、並びに従業員に対して支部への加入をけん制したことについては、同法同条第3号に、組合らが平成19年7月27日付け及び20年2月8日付けで申し入れた団体交渉に会社らが応じなかったことは、同法同条第2号にそれぞれ該当するが、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3月16日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭