

命 令 書

申 立 人 S R L 契約社員労働組合
執行委員会議長 X 1

被 申 立 人 株式会社エスアールエル
代 表 取 締 役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第49号事件について、当委員会は、平成22年6月1日第1515回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同松尾正洋、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同中窪裕也、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 被申立人株式会社エスアールエルは、申立人S R L 契約社員労働組合の執行委員会議長X 1、組合員X 2 及び同X 3 に対して行った平成20年7月1日付懲戒処分（譴責）をなかったものとして取り扱い、その旨を被申立人会社の社内電子掲示板に7日間掲載しなければならない。
- 2 被申立人会社は、本件命令受領後10日以内に、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、業務部検体受付課が所在する事業場内で従業員が見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

S R L 契約社員労働組合

執行委員会議長 X 1 殿

株式会社エスアールエル

代表取締役 Y 1

当社が、①平成20年3月21日に貴組合が実施したストライキに参加した貴組合の組合員のうち10名を無断欠勤として扱い、その無断欠勤扱いを理由として、20年4月の契約更新に当たり6名の組合員の雇用契約期間を短縮したこと、②ストライキに参加した貴組合の組合員を、3月24日から25日にかけて、個別に呼び出し、貴組合の行為に係る面談を行ったこと、③貴組合のストライキに関連するビラ配布及び取引先への文書送付を理由に、貴組合の執行委員会議長X 1 氏、組合員X 2 氏及び同X 3 氏に対して7月1日付けで懲戒処分（譴責）を行ったこと、並びに④3月19日の朝、会社管理職が貴組合に対してストライキに対する損害賠償請求をすると発言したこと、及び3月19日から20日にかけて、非番であった元組合役員を出勤扱いとしつつ、これらの者が職務を離脱して貴組合の組合員に対し、ストライキに参加せず、貴組合から脱退するように働きかけることを積極的に支援したことは、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。

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

被申立人株式会社エスアールエル（以下「会社」という。）は、平成20年2月から4月にかけて、会社と最長1年間の有期雇用契約を締結する社員（以下「スタッフ社員」という。）の労働条件の変更（就業規則の変更）や

スタッフ社員の雇止めを行った。それらのことを議題として、申立人SRL契約社員労働組合（以下「組合」という。）は、会社と団体交渉を行い、また、3月に、労働条件の変更に関して、ビラ配布やストライキの予告及び実施をした。これらのことに対し、会社が行った下記(1)ないし(4)のことが、組合及び組合員に対する不当労働行為に該当するの否か、また、同じころ、下記(5)及び(6)の行為があったの否か、あったとすればそれらのことが不当労働行為に該当するの否かが争われた事案である。

- (1) 20年3月21日に組合が行ったストライキに参加した組合員を、会社が無断欠勤扱いとし、無断欠勤があったことを理由として、当該組合員の同年4月以降の雇用契約期間を短縮したこと。
- (2) 3月19日に、組合が、会社の取引先にストライキの実施を予告する文書を送付したこと及び会社の事業場内（構内）でビラ配布を行ったことを理由として、会社が、組合役員3名に対して7月1日付けで懲戒処分を行ったこと。
- (3) 3月及び4月に行われた団体交渉に会社役員が出席しなかったこと。
- (4) 3月24日に、会社管理職らが、3月21日のストライキに参加した組合員に対して「ストライキに関する面談」を行ったこと。
- (5) 会社が、雇止め通告をしたスタッフ社員5名（非組合員を含む。）の継続雇用を組合に対して約束し、その後、その約束を反故にしたこと。
- (6) 3月19日から20日にかけて、会社管理職が組合を嫌悪・威かくする言動をしたこと、また、会社管理職が特定のスタッフ社員（元組合役員）を使ってストライキへの不参加や組合からの脱退の働きかけを行わせたこと。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立時は、組合のほかに、当時組合員であったX4（以下「X4」という。）も申立人であった。その後、後記第2.11(5)のとおり、追加申立て及び申立ての一部取下げが行われ、最終的に請求する救済の内容は、要旨以下のとおりとなった。

- (1) 会社は、20年3月21日に組合が実施したストライキに参加した組合員の同年4月1日からの雇用契約期間を3か月としたことを撤回し、従来どおり契約期間を1年とすること。

- (2) 会社は、団体交渉に決定権限を有する取締役を参加させ、誠実に対応すること。
- (3) 会社は、組合員の脱退、組合の信用失墜など、組合の受けた被害に対し、金員を支払うこと。
- (4) 会社は、組合役員3名に対し、20年7月1日付けで行った懲戒処分（譴責）を撤回すること。また、会社の社内電子掲示板に掲載された3名の懲戒処分に関するすべての記事を削除すること。
- (5) 会社は、管理職に、組合活動に対する妨害行為（支配介入）と組合活動に対する制裁（不利益取扱い）を行わせないこと。
- (6) 会社は、管理職が行った不当労働行為について組合に謝罪すること。
- (7) 謝罪文の掲示等（文書掲示、社内電子掲示板・会社ホームページ・持株会社ホームページへの掲載、職場における朝礼での説明）

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、昭和45年6月に設立され、肩書地に本社を、全国の主要都市に事業所を置き、病院を主要な顧客とし、血液や尿等の検体検査を基幹事業とする受託臨床検査業を営んでいる。本件申立時の従業員数は約4,300名である。

会社には、本件申立時、約1,800名のスタッフ社員が在籍しており、そのうち約200名が、業務部検体受付課（以下「検体受付課」という。）の深夜勤務に従事していた。スタッフ社員は、1年以下の有期雇用契約を締結する者であるが、雇用契約の更新により、勤続10年以上の者もいた。

平成20年3月時点で、検体受付課は、東京都日野市にある会社の事業場日野ラボラトリー（以下「日野ラボ」という。）に置かれていたが、同年5月ないし6月ころに日野ラボに近接するMUQS（マックス）ラボラトリー（以下「Mラボ」という。）に移転した。

【1審3-5・17・51頁、2審63頁】

- (2) 申立人組合は、10年3月に結成された労働組合で、検体受付課に所属する、深夜勤務に従事するスタッフ社員で構成されている。20年3月中旬の組合員数は34名、21年9月ころの組合員数は12名である。従前から、組合

は、執行委員以外の組合員を公然化していなかった。

なお、組合は、申立外八王子ユニオンと協力関係にあり、同ユニオンの
X 5 書記長（以下「X 5」という。）と X 6 副委員長（以下「X
6 」という。）が組合の顧問となっている。

【申立人準備書面(5)、甲19、乙15、1審4・7・25-26頁、2審8-9頁】

(3) 会社には、組合のほか、申立外エスアールエルユニオンがある。

【3審8頁】

2 本件申立て前の労使関係

(1) 組合によるビラ配布と会社の対応

① 検体受付課のビラ配布への対応方針

会社は、明文の規定はないものの、会社の敷地内又は従業員の勤務時間内における組合の活動を認めない方針で、検体受付課には、組合への対処を内容とした「日常業務での行動（対応）指針」（平成10年7月21日付検体受付課名義文書）と題する正社員あての文書が存在していた。

上記文書には、「組合員の行動チェック（活動の制止と注意）」として、「敷地内または勤務時間内」において、組合が「ビラ配り」、「掲示板へのポスター」、「演説・集会」を行った場合、（組合の）「活動を制止してよい」とあり、注意点として「判断がつきにくい場合は、軽率に行動しないこと→『不当労働行為』に抵触するため。」という記載もあった。

会社から組合に対し、この文書の内容は通知されてはいなかったものの、組合は、この文書の写しを11年ころ組合ビラに掲載するなどしており、その内容を認識していた。

② 12年4月の嚴重注意

12年4月10日、日野ラボ内の会議室において、当時の組合執行委員会議長 X 7 （以下「X 7」という。）が勤務時間中に他のスタッフ社員に組合ビラを配布したことに対し、会社は、当時の財務人事部長名で、今後同様の行為があった場合は懲戒処分の対象とする旨の4月27日付嚴重注意書を X 7 に交付した。

③ 12年4月の嚴重注意の後のビラ配布への対応

上記②の注意があった以降19年12月までの間に、組合は、日野ラボに

において年に数回のビラ配布を行っていた。

16年9月13日、組合は、日野ラボ1階のエレベーターホール及び日野ラボに隣接する食堂棟（食堂、喫煙室、ロッカー、トイレがある。）の通路の2か所でビラ配布を行った。この時、検体受付課のY2課長（以下「Y2課長」という。）がエレベーターホールでのビラ配布を直接確認し、組合に対し、この場所でビラ配布をしないように口頭で注意をしたが、食堂棟での配布については注意しなかった。

そのほか、会社は、組合が食堂や喫煙室に置いたビラを発見した際に、組合の執行委員に対し、個別に、口頭で注意喚起をすることはあったが、20年2月までは、会社の事業場内（以下「構内」という。）での組合によるビラ配布行為について、懲戒処分の対象としたことはなかった。

【甲63、甲67、甲77、乙2、乙9の1、乙10、1審13-17頁、3審13-15頁、
4審21-23・54-55頁、被申立人釈明書】

(2) 12年5月のストライキと会社の対応

組合は、労働条件の改善等を目的に掲げ、12年5月2日にストライキを予定し、それに先立ち、同年4月21日付けで、会社の取引先に、「SRL 契約社員労働組合ストライキのお⁽⁷⁷⁾報⁽⁷⁷⁾せ」と題するはがきを送付した。

このはがきには、「5月2日夜臨床検査会社エスアールエルの受付部門におきまして私共組合がストライキに入る可能性がある事をお⁽⁷⁷⁾報⁽⁷⁷⁾せいたします。」「ストライキは、深夜業務における労働日の改善と、度重なる賃下げに抗するものであり、より高い質の医療サービスのため契約社員の健康と生活を確保しようとするものです。」「この点ご配慮の上、何とぞ争議への御理解を⁽⁷⁷⁾給⁽⁷⁷⁾わりたく存じます。」という記載があった。会社は、組合が会社の取引先に上記のはがきを送付したこと及びその記載内容について、格別、組合への注意や組合員に対する懲戒処分を行わなかった。

なお、ストライキは5月2日に行われ、その参加組合員は5名であった。

【乙1、乙11、1審20頁、4審36・55頁】

(3) 19年までの組合と会社との交渉状況

11年5月以降、組合と会社との団体交渉は、年に数回、組合からの賞与要求や職場環境に関する議題で行われていた。団体交渉には、会社側交渉

担当者として、本社の副部長、課長ら及び会社の代理人であるY3 弁護士（以下「Y3 弁護士」という。）が出席し、また、15年1月以降は、会社側交渉代表者は人事関連の部長となったが、取締役は出席していなかった。

【甲85-88、乙8、1審39頁、2審39-41頁】

3 検体受付課の業務、勤務形態

(1) 検体受付課の夜間業務

検体受付課では、主にスタッフ社員が日野ラボ等の検査機関へ深夜に搬入される血液や尿等の検体を受付け、取引先から依頼された情報と検体の照合・確認、検体の仕分け・分類及び検査前の処理を行い、各検査部署へ引き渡している。

【甲64、甲65、1審5頁】

(2) スタッフ社員の深夜勤務形態

検体受付課でのスタッフ社員の深夜勤務の勤務時間は、午後11時から翌日の午前7時30分まで、午前零時から8時30分まで及び午後11時から翌日の午前8時30分までの3通りある。勤務する曜日の捉え方は、始業時刻の属する日である（午前零時は「前日の24時」とする。）。また、スタッフ社員は、1週間の中で出勤日数及び出勤曜日を、例えば、4日の場合は「月、火、木、金」というように、特定して勤務する。勤務しない曜日を非番と称している。

【甲25、甲26、甲43-45、甲74、甲75、乙6、乙7、乙10、1審6頁、3審8・15-16頁】

4 新スタッフ社員制度

(1) 新スタッフ社員制度の内容

平成18年4月、会社は、臨床検査を行っていたグループ会社9社と合併したが、その後も、スタッフ社員の勤務条件、給与等は、合併前の各会社の条件等が適用されていた。そこで、会社は、スタッフ社員に係る就業規則や関連諸規程を整備し、労働条件等を統一した新制度（以下「新スタッフ社員制度」という。）を20年4月から実施する予定とした。

新スタッフ社員制度では、スタッフ社員の賃金（時給、手当、賞与）が全社的に統一され、それまで5つの事業場で支給されていた退職慰労金は

廃止となった。新スタッフ社員制度の導入で、20年4月以降に賃金が低くなるが見込まれる者については、経過措置や代替措置が設けられ、前年の収入額が維持されることとなっていた。また、退職慰労金についても経過措置（確定分の精算や将来発生分の分割支払い）が設けられた。

【甲25、甲26、甲28、乙9の1、4審58-60頁】

(2) 新スタッフ社員制度の説明と組合の対応

① 19年12月27日、会社は、日野ラボにおけるスタッフ社員への説明に先立ち、組合に対して新スタッフ社員制度の説明を行った。この日の説明は、会社の（本社）人事部門からY4 人事管理部部長（当時。以下「Y4部長」という。）、Y5 人事企画部部長（当時。以下「Y5部長」という。）ら3名が、組合からはX1 執行委員会議長兼書記長（以下「X1議長」という。）、会計のX2 （以下「X2」という。）及び書記次長X3 （以下「X3」という。）の3名（以下「組合役員3名」ともいう。）が出席し、約2時間行われた。

組合は、会社の説明を受け、20年1月23日、今後昇給の余地がなくなる、退職慰労金がなくなる等の理由を挙げ、新スタッフ社員制度には全面的に反対する旨を記した同日付「声明文」、及び賃金等試算例や詳細な手引きを示すことを求める同日付「新スタッフ社員制度に関する要求」（後記5(2)の2月26日付とは別の文書である。）を会社に提出した。

② 1月30日、会社は、組合に対する2回目の説明を約2時間行った。組合からはX1議長及び執行委員（当時）のX8 （以下「X8」という。）が出席した。この日の説明で、会社は、新スタッフ社員制度の目的は全国各事業場の制度を統一することであり、労働条件の不利益変更が目的ではなく、また、既に雇用されているスタッフ社員については、（4月以降は）調整時給や調整賞与によって減額分を補てんする旨を述べた。

なお、会社は、業務部全体のスタッフ社員に対する新スタッフ社員制度の説明を、2月25日及び26日に日野ラボで行った。

【甲1、甲2、甲63、乙9の1、3審45頁、4審57頁】

(3) 就業規則の変更

会社は、それまでのスタッフ社員就業規則（以下「旧規則」という。）を変更し、20年2月1日から変更後のスタッフ社員就業規則（以下「新規則」という。）を適用することとしたが、経過措置として、19年12月現在で雇用されているスタッフ社員については、20年3月末までは旧規則を適用し、4月以降に新規則を適用することとした。これにより、新スタッフ社員制度は、既に雇用されていた者については4月1日から適用された。

【甲25、甲26、甲28、甲42、甲56、甲57、甲92、乙9の1】

(4) 2月5日の新スタッフ社員制度に係る予備折衝

2月5日、午前9時ころから11時ころまで、日野ラボ内で、予備折衝が行われた。この日の折衝で、会社は、改めて、新スタッフ社員制度には経過措置や代替措置（前記(1)）があるので、既に雇用されているスタッフ社員については不利益にならないと説明したが、組合は、現行の労働条件の不利益変更となるから反対であると述べた。

【甲63、乙10、3審4・44頁】

5 新スタッフ社員制度を巡る折衝と組合のストライキ権確立

(1) 2月12日の組合ビラ配布

組合は、平成20年2月12日午後9時ころから11時ころまでの間に、同日付「新スタッフ社員制度 団体交渉参加者募集」と題するビラを、日野ラボで配布した。このビラには、3月上旬に団体交渉を行い、不調に終わった場合、3月21日にストライキを行う旨の記載があった。ちなみに、組合がストライキ権を確立したのは、後記(3)②のとおり3月5日であった。

会社のY6 業務部部長（以下「Y6部長」という。）は、食堂等に上記ビラが落ちていたことから、2月13日午前8時30分ころ、X1議長に対し、構内でのビラ配布は禁止しているのでやめるように注意した。しかし、組合は、同日午後10時ころから、再度同じビラを配布した。

【甲3、甲63、甲103、2審34・42-44頁】

(2) 要求書の提出

20年2月26日、組合は、「新スタッフ社員制度に関する要求」、「補償金支給要求書」及び「マックスラボラトリーに関する部署別要求」を会社に提出した。「新スタッフ社員制度に関する要求」には、新スタッフ社員制度

でも従来の時給とすること、勤続5年以上で、昇給が頭打ちとなっている者は、新たに上限を設定して昇給させること、新スタッフ社員制度でも従来の賞与支給制度とすること、新スタッフ社員制度における精勤手当の支給条件を強化しないこと、ベースアップ交渉にも積極的に応じること、検体受付課での業務支援手当を存続させること、退職慰労金制度を存続させること、新スタッフ社員制度でスタッフ社員から正規社員への登用制度を導入すること、永年勤続表彰制度を存続させることなど13項目の要求が記載されていた。「補償金支給要求書」は、新スタッフ社員制度導入に際し、組合員に対して勤務年数に応じた補償金の支給を要求するものであった。「マックスラボラトリーに関する部署別要求」は、検体受付課の深夜勤務がMラボに移行しても、夜食の支給を存続させることなど3点を要望するものであった。

【甲4-6、甲63】

(3) ストライキ通告とストライキ権確立

① 組合は、会社に対し、20年3月4日付「スト通告書」により、「新スタッフ社員制度は・・・組合の取り組みに、まっこうから対立するもの」として、「本年3月12日の団体交渉、あるいは3月21日午後11時までに行われる交渉において、合意に達せられなかった時、本年3月21日午後11時よりストライキ権を行使する。」「ストライキ権の行使にあたり、貴社の主要な顧客である医療機関には、ストライキ権行使の旨を本年3月18日までに書簡をもって通知する。」と通告した。

また、同じく3月4日付けで「本年第1回団体交渉に関する要求」も送付し、3月12日の団体交渉に取締役とMラボの事情に詳しい部長級以上の管理職の出席を求めた。

② 組合は、ストライキ権投票を3月3日から5日にかけて行い、3月5日に開票し、同日、ストライキ権を確立した。

【甲7、甲8、甲103、乙9の1、2審34・42-44頁】

(4) 新スタッフ社員制度等に関する予備折衝

① 20年3月4日午前9時ころから11時ころまで、日野ラボ内で、新スタッフ社員制度等に関する予備折衝が行われた。組合からは組合役員3名、

組合員 X 9（以下「X 9」という。）及び X 8 が、会社からは Y 7 業務部門副部門長（当時。以下「Y 7 副部門長」という。）、Y 6 部長、Y 4 部長及び Y 5 部長が出席した。

この日の折衝で、3月31日で雇止めとなる5名のスタッフ社員のことが初めて議題となった。組合は、5名の雇用を継続するよう求める3月4日付「雇用継続要求」書を提出しようとしたが、会社は、同書ではスタッフ社員が特定（記載）されておらず、対象者が不明であるとして、同書を受け取らなかった。

なお、X 4 は、2月27日に会社から、4月以降は契約を更新しないことを告げられ、退職願を提出するように要請されており、同様の者が他に4名いた。組合が3月4日付「雇用継続要求」の対象と考えていたのは、このX 4 から5名であった。

X 4 は、3月6日に組合に加入した。

- ② 新スタッフ社員制度等に関する予備折衝が3月8日及び3月11日にも行われた。3月11日の折衝で、組合は、上記①の「雇用継続要求」書にX 4 から5名（そのうち、この時点で組合員であったのはX 4 とX 10の2名である。）の署名と押印を加えたものを会社に提出した。また、この日、折衝に出席したX 4 が、会社に対し、雇用の継続を希望すると述べたが、会社は、雇用契約期間が20年3月31日までであることは該当する5名との間の合意なので、雇用の継続は難しいと回答した。

【甲9、甲10、甲45、甲63、乙9の1、乙10、1審8-9頁、4審2-3・11-12頁】

(5) 組合員（団体交渉参加者）の募集

組合は、20年3月12日の団体交渉（下記6(1)）が近づいた3月上旬に、団体交渉参加者を募集するビラを作成し、配布した。組合は、団体交渉参加者には組合から参加費（5,000円）を支給すること、また、団体交渉に参加するには組合員となって加盟費（100円）を組合に払う必要があることを説明し、組合加入の勧誘を行った。このころ、組合員は10数名増加したが、この中には、前記(3)②のストライキ権投票後に加入した者もいた。

【2審4-5・48-50頁、3審22-23頁、4審37-38頁】

6 第1回団体交渉とその後の予備折衝及びY 6 部長の言動

(1) 3月12日の団体交渉

① 平成20年3月12日午前10時15分ころから午後零時15分ころまで、立川市にある三多摩労働会館で、20年の第1回団体交渉が行われた。組合からは組合役員3名、X8、執行委員会副議長（当時）のX11（以下「X11」という。）、組合員X12（以下「X12」という。）、X4ら28名の組合員のほかX5及びX6が、会社からはY4部長、Y5部長、Y6部長らのほかY3弁護士が出席したが、会社の取締役は出席しなかった。この日、組合は、出席した組合員の名簿を会社に提出していた。

② この日の団体交渉で、会社は、2月26日に組合が提出した3つの要求書（前記5(2)）に対する回答を口頭で行った。

会社は、新スタッフ社員制度の変更は行わないことを述べ、「新スタッフ社員制度に関する要求」について、時給上限に達しない者に対する移行措置を検討するが、時給、昇給、賞与、精勤手当の支給条件は新スタッフ社員制度のとおりで、廃止や変更はしない、団体交渉には従来誠実に対応しており、今後も誠実に対応する、業務支援手当は存続する、退職慰労金制度は廃止するが19年12月までに在籍していた者について過去分は精算、将来分は年2回の賞与時に分割払いとする、優秀なスタッフ社員は嘱託社員に登用し、さらに嘱託社員から正社員に登用することで対応する、次年度以降の永年勤続制度の存続は検討中であるなど、組合が要求した事項について回答した。

③ 会社は、時給設定やその上限についての考え方等の見解を示したほか、新スタッフ社員制度はスタッフ社員の意見を聞いて作ったものではないことを述べ、組合は、そのような制度設計に当たっての会社の姿勢を含め、新スタッフ社員制度全般に対する不満を述べた。

会社は、「補償金支給要求書」に対し、応じられないと回答し、また、「マックスラボラトリーに関する部署別要求」に対し、Mラボでの夜食は、手当化も含めて、現時点では検討中であると回答した。この回答に対し、組合が不満を述べ、交渉が紛糾した。

【甲4-6、甲10、甲53、甲63、甲76、乙9の1、乙10、乙15、1審25頁、

(2) 3月13日及び14日の予備折衝等

- ① 20年3月13日午前9時ころから11時ころまで、日野ラボ内で、予備折衝が行われた。会社は、前日の団体交渉を受け、スタッフ社員から嘱託社員、正社員への登用制度を設ける、永年勤続表彰は一括精算する、退職慰労金の将来分を賞与時に支払うことによって発生する税金及び社会保険料を会社負担とする、Mラボで、夜食が取れる環境を整備し、環境が整備されるまでの期間は、現状の食堂にて対応する、という譲歩提案を行った。

【甲63、乙9の1、乙10、3審5-6頁、4審59-62頁】

- ② 3月14日午前9時ころから10時ころまで、日野ラボ内で、予備折衝が行われた。この日の折衝で、X8 が、3月31日で雇止めとなる5名について、7月1日まで雇用することはできないかと質したところ、Y6部長は、「検討はしてみる。」と回答した。
- ③ Y6部長は、事前にX1議長から了承を得た上で、3月14日午後11時及び翌15日の午前零時の2回の朝礼（夜間勤務の始業前に行われる場合でもこのように称する。）で、スタッフ社員に対し、夜食の存続等、これまでの予備折衝で会社から組合に提示した内容を説明した。
- ④ 3月14日午後11時20分ころ、X2がY6部長に対し、団体交渉を開催するように口頭で申し入れたが、Y6部長は（団体交渉の）窓口である人事（部門）に話をするようにと答えた。
- ⑤ なお、3月17日午後7時ころに、Y4部長から依頼を受けたY6部長は、X1議長に電話で、（組合から申入れのあった）3月20日又は21日の団体交渉は受けられないと連絡した。

【甲63、乙10、3審16頁】

(3) 3月18日の予備折衝

20年3月18日午前9時30分ころから11時30分ころまで、会社の第2物流センターで、組合から組合役員3名、X9、X11及びX8 が、会社からY7副部門長、Y6部長、Y5部長ほか1名が出席して、予備折衝が行われた。

会社は、「新スタッフ社員制度に関する要求」、「マックスラボラトリーに関する部署別要求」に対する回答として、3月12日の団体交渉及び13日の予備折衝での譲歩提案（前記(1)②及び(2)①）を改めて示すとともに、「補償金支給要求書」に対する回答として、20年度下期賞与時に報奨金を支払うという追加提案を行った。この追加提案を受けた上で、X1議長が「これ以上の譲歩はありませんか。」と質問したところ、Y7副部門長は、これ以上の譲歩はないことを回答し、これらの要求事項に係る交渉には区切りがついた。

また、Y7副部門長が、別途組合から要求のあった3月31日で雇止めとなる5名の雇用の問題について、Y6部長に裁量権があるので検討させると発言したことを受けて、Y6部長は、5名を個別に面談した上で、雇用の継続を検討すると述べた。

さらに、Y6部長は、「今日までの決定事項を、組合がまず要求書として提出してほしい。その上で会社が書面で回答します。」と述べたが、X1議長が、「書簡のやりとりをしていると3月21日のストライキ実施までに間に合わないのではないか。明日（3月19日）までに、今日の予備折衝までの決定事項に関する回答書をいただけないか。」と組合の要求項目に対する会社からの回答書の交付を要請した。これに対し、Y6部長は、「わかりました。明日、回答書を手渡ししましょう。」と回答した。この回答を受けて、X1議長は「今日（3月18日）発送する予定であった顧客への（ストライキの）通知は見送りましょう。」と発言した。

なお、この日の折衝において、後記7(2)のとおり、「組合のスト権行使を中止すること」も議題となっていて、上記のX1議長の発言のほか、X11が「ストライキは延期だよ。」と述べるなどして、組合が3月21日のストライキの中止又は延期を示唆しており、会社側は、それを前提に回答していた。

【甲12、甲41、甲63、甲65、乙9の1、乙10、乙11の1、1審27-28頁、2審14-17頁、
3審8-9・11頁、4審13-16頁】

(4) 3月18日の予備折衝後の組合員の行動

① 20年3月18日の予備折衝が終了した後、組合執行部の数名が話を

行った上、X 1 議長は、顧問の X 5 に予備折衝の状況等について報告した。

- ② X 1 議長と X 2 は、3 月 18 日の勤務について休暇を取得して、食堂棟において、同日午後 10 時 30 分ころから翌 19 日の午前 9 時ころまで、食堂に來た組合員に対し、ストライキに参加するか否かの確認を行うとともに、3 月 19 日午前 9 時 30 分から、ストライキ権の行使を議題とする臨時総会を開催することを記載した 3 月 18 日付「臨時総会の招集」と題する書面を手渡した。

- ③ 3 月 18 日午後 11 時以降、X 8 は、勤務中に職場で顔を合わせた組合員に対し、3 月 21 日のストライキは延期になったと話した。

また、3 月 19 日午前零時ころ、日野ラボ内で、X 11 は、X 1 議長に対し、「ストライキをやるなら、もう X 1 君にはついていけない。俺は組合を辞める。」と告げ、さらに、その約 30 分後に、X 8 に対して、X 1 議長らが勝手にストライキ実施を決め、組合員に参加を呼びかけているが、ストライキが実施されるのであれば、(X 11 は) 組合を辞めると述べた。

同日午前 3 時 30 分ころ、食堂で、X 2 と X 8 とが話をした際、ストライキに関する詳細な会話はされなかった。

- ④ 組合は、規約に（統制）処分の規定がないことから、X 8 や X 11 の発言等に対する注意や処分を行わなかった。

【甲 11、甲 63、甲 65、甲 104、乙 11 の 1、2 審 22・25・29-30・52-53 頁、3 審 26-27 頁】

- (5) 3 月 19 日の組合と会社との対立及び Y 6 部長の言動等

- ① 20 年 3 月 19 日午前 8 時ころ、Y 6 部長は、日野ラボ 1 階で、X 1 議長及び X 2（上記(4)②のとおり、両名は休暇中）に会った。その際、Y 6 部長は、X 1 議長に（3 月 21 日の）ストライキ実施の意向を確認したところ、X 1 議長は、ストライキを実施すると告げた。Y 6 部長は、組合がストライキを実施するなら、昨日までの予備折衝での取決事項は白紙撤回すると述べた。また、この時の両者の会話は、途中から大声で怒鳴り合うようになり、Y 6 部長が、ストライキで業務が遅延したり、取引先にストライキ通知を送って会社の信用を失墜させたりしたら、組合

員に損害賠償を請求すると述べたことに対し、X 1 議長は、「ストライキは労働者の権利だ。会社は約束を守れ。」と言った。

② 3月19日午前8時30分ころ、Y 6 部長は、日野ラボ2階で、X 4 に対し、「組合がストライキ決行（実施）を決めたので、落ち着いてから再度お話をしましょう。」と述べ、雇用の継続の検討について白紙となったことを伝えた。

③ 3月19日午前8時40分ころ、日野ラボ3階で、X 11とX 8 は、Y 7 副部門長とY 6 部長に対し、ストライキはX 1 議長らが勝手に決めたことであると説明した上、会社に対して「本当に申し訳ない。」と謝罪し、両名が組合を脱退したと告げた。

④ 上記③の後、X 11とX 8 は、組合による会社取引先への通知送付やストライキによって、会社が組合員に損害賠償請求を行うこともあり得ると考え、両名とも3月19日の勤務は非番であったが、職場に行き、組合員に対してストライキについて事情を説明することを相談して決めた。

⑤ 3月19日午前9時ころ、X 1 議長とX 2 は、日野ラボ3階にいたY 6 部長に、3月18日付けの会社あて2通の文書（後記7(2)）を提出しようとしたが、Y 6 部長はこれらの文書を受け取らなかった。

⑥ なお、組合がストライキ実施を決めたことから、会社としては、19日に用意していた回答書を組合に渡さず、また、5名の雇用の継続をしないことを決めた。

ちなみに、Y 6 部長は、3月19日午前7時30分ころから雇止めとなるスタッフ社員Z 1（非組合員）と面談を行い、4月以降の雇用の継続に関する意向を確認したところ、Z 1 は、4月以降の雇用を希望しない旨をY 6 部長に述べ、さらに、午前9時15分ころ組合員（当時）X 10が、Y 6 部長のところに出向き、予定どおり3月で退職すると述べた。

【甲12、甲13、甲63、甲65、甲72、乙10、乙11の1、乙14、1審28-29頁、3審10-11頁、

4審12-15頁】

7 ストライキ実施の確認と情報宣伝活動等

(1) 3月19日の組合臨時総会

平成20年3月19日午前9時30分ころ、組合は、事業場外で臨時総会を開催し、3月21日にストライキを実施することを決議した。

この臨時総会には組合員15名のほか、X5とX6が参加した。X1議長とX2が、前日までの交渉等の経緯を説明し、また、X5は、組合の交渉の本筋は新スタッフ社員制度に係ることであるが、会社が組合の要求のほとんどを拒絶している旨発言をした。

【甲11、甲63、甲65、甲72、2審30-33・53-55頁】

(2) 会社へのストライキ通告

20年3月19日午後1時15分ころ、X1議長、X3、X4及びX6は、会社の本社に行き、Y8 人事部門副部門長（当時。以下「Y8副部門長」という。）とY5部長に対し、3月18日付「3月21日スト権行使についての通告書」及び同日付「新スタッフ社員制度に関する最終要求」（3月19日午前にY6部長に渡そうとした2通の文書）を提出した。

「3月21日スト権行使についての通告書」には、「3月18日の予備折衝において、3月21日の本組合によるスト権行使を中止する旨の件が議題となりましたが、その件の重要性から、本組合臨時総会に持ち帰って審議する事に決しました。」「現時点では3月21日の本組合によるスト権行使は既定方針通り決行することに、いささかの変更もございません。」との記載があり、通告内容として「新スタッフ社員制度の全面白紙撤回が成就されない限り、本組合はストライキを決行する。」「3月19日付で、貴社の重要な顧客である医療機関並びに、貴社の全国の営業所に本組合のスト権行使の旨を、書簡をもって通知する。」「3月21日のストライキは、終日とする。」ことが挙げられていた。また、「新スタッフ社員制度に関する最終要求」には、「新スタッフ社員制度の全面白紙撤回」という要求事項の記載があった。

これに対し、Y8副部門長らは、名簿の提示等によりストライキ参加組合員を明らかにするよう求めたが、組合は拒否した。

【甲12、甲13、甲63、甲72、乙9の1、1審32-33頁、3審45-49頁】

(3) 組合による会社取引先へのストライキ通知

20年3月19日の午後、組合は、3月18日付「SRL検体受付課終日スト

ライキのお知らせ」と題する文書（以下「取引先への通知」という。）を、会社の取引先である約50件の病院等に郵送した。取引先への通知には、「2008年3月21日（金）S R L業務部検体受付課において契約社員の終日ストライキが行われる予定であり、検査業務の遅延のおそれがありますのでご連絡させていただきます。」、「今回S R L経営陣は検体受付課従業員の約97%をしめる『契約社員』に対し、『本年4月1日から施行予定の新スタッフ社員（＝契約社員）制度』と称して、契約社員の利益を著しく損ねる変更（不利益変更）を制度変更の約一ヶ月前に、たった一回の説明会を行ったのみで施行しようとする強硬姿勢を示しました。」、「そのため、2008年3月12日（水）S R L契約社員労働組合は団体交渉に臨みましたが、経営者側は本組合の要求の大半を退け、さらに組合員の質問にすら誠意をもって答えず、最終的には組合員の声はことごとく黙殺されました。」、「本組合は経営側のこのような不誠実な対応に失望し、新スタッフ社員制度の全面白紙撤回を求め、・・・終日ストライキを決行することといたしました。」、「なお経営と組合側が妥結した際にはストライキは中止する予定であります。」という記載のほか、3月21日の午後11時から終日、検体受付課でストライキが行われる旨が記されていた。

【甲17、甲63、甲72、1審17・19頁、2審34-35頁】

（4） 組合によるビラ配布

- ① 20年3月19日午後10時30分ころから、組合役員3名が、食堂棟内の食堂前の通路（以下「食堂前通路」という。）で、通行する従業員に対し、組合ビラを配布した。19日の勤務について、X1議長とX2は有給休暇を取得しており、X3は非番であった。組合役員3名が配布したビラは、3月21日午後9時30分からストライキを行う旨を記した「S R L契約社員労働組合スト突入」と題する文書と不当労働行為に該当すると思われる発言を受けた場合には、組合執行部に連絡するように依頼する文書の2種類であった。
- ② 3月19日午後10時40分ころ、食堂前通路でビラを配布していた組合役員3名に対し、Y7副部門長が、「やめたほうがいいよ。」と注意し、Y6部長は、構内でのビラ配布は（懲戒）処分の対象となると述べた。そ

のしばらく後、Y 6 部長が、再度、食堂前通路でビラを配布していた組合役員 3 名に対し、「先ほどやめろと言っただろ。」と強く注意したところ、X 1 議長が、「(ビラ配布は) 組合の正当な活動で、組合の(顧問) 弁護士も問題ないと言っている。」と答えた。また、Y 6 部長は、(ビラ配布の様子について) 写真撮影することを組合役員 3 名に告げた上で、部下である検体受付課の Y 9 (以下「Y 9 社員」という。) に命じて、午後 11 時 45 分ころから、3 名のビラ配布の様子を写真撮影させた。その際、X 1 議長はカメラに向けて指で「V サイン」を示すなど、この撮影を巡って、組合役員 3 名と Y 6 部長らが格別争うことはなかった。

【甲 14、甲 15、甲 63、甲 65、甲 67、甲 72、乙 10、乙 12 の 1 - 3、1 審 10 - 12 頁、4 審 20 頁】

(5) 3 月 19 日からの深夜勤務における X 11 と X 8 の働きかけ

① X 11 と X 8 は、20 年 3 月 19 日午後 10 時以降に、勤務日の振替を検体受付課に申し出た上で、3 月 20 日の午前零時近くに出勤した。両名の出勤は、会社における「休日振替出勤」という扱いであった。「休日振替出勤」とは、本来勤務する曜日が休日に当たる場合、会社の業務が行われず、勤務日数(勤務時間)が減少するので、それに伴う時給(収入)の減少を避けるため、希望すれば他の出勤日に振り替えることができるというものである。当時、X 11 と X 8 は、ともに水曜日は非番、木曜日は勤務する曜日であり、3 月 19 日は水曜日、3 月 20 日は木曜日で、休日でもあった。

② 3 月 20 日午前零時過ぎから、X 11 と X 8 は、食堂棟にある喫煙室で、組合員 X 13 と組合員(当時) X 14 に対し、(違法な) ストライキ後に会社が損害賠償請求をしてきた場合に備え、今から組合と関わりがないことにしておくよう、「仮の退会届」を作成しておくべきだと言話をした。X 13 と X 14 は「仮の退会届」を書き、X 8 に渡した。

同日午前 1 時ころ、X 8 は、喫煙室で、組合員(当時) X 15 に対して同様の話をしたところ、X 15 も「仮の退会届」を書き、X 8 に渡した。同じころ、喫煙室で、X 11 は、ストライキのことで話しかけてきた X 3 に対して「可哀想な奴だな。」などと言った。

③ その後、3 月 20 日の午前 8 時ころまで、X 11 と X 8 は、日野ラ

ボや食堂棟にいた組合員 X 16（以下「X 16」という。）ら数人に対し、違法なストライキに参加すれば、会社から損害賠償請求をされる旨を話し、ストライキに参加しないよう働きかけたり、「仮の退会届」を受領したり、当日勤務していなかった組合員に対しても、電話をかけて同様の話をしたりしていたが、業務には従事していなかった。

なお、会社は、X 11と X 8 を振替出勤扱いとしたにもかかわらず、両名がこの日の業務に従事していなかったことについては、注意や懲戒処分等を行っていない。

【甲 63、甲 64、甲 67、甲 72、甲 74、甲 75、甲 102、乙 6、乙 7、乙 10、乙 11の 1、
1 審 34-36・47-50 頁、3 審 15-16・30 頁、4 審 26-28・43-48 頁】

(6) 会社内の連絡

会社は、組合からのストライキ通告（前記(2)）を受け、20年 3 月 20 日午前 1 時 39 分、Y 5 部長が、会社内の全管理者あてに電子メールで、3 月 19 日に組合が取引先への通知を送る（と通告してきた）こと、会社は人員を確保し、業務に支障がないよう万全の体制をとったこと、及び取引先から問合せがあっても、会社は通常の検査業務体制を維持しているので、取引先にその旨を説明して安心させることを記した、ストライキへの対応に関する緊急連絡を行った。

【乙 9 の 1、3 審 53 頁】

8 ストライキの実施と会社の対応

(1) 組合による抗議文の提出

平成 20 年 3 月 21 日午前 9 時ころ、X 1 議長、X 4 らと X 5 及び X 6 が、本社に行き、Y 8 副部門長らに対し、「新スタッフ社員制度は、・・・悪法であります。本組合は・・・強く抗議致します。」との記載がある 3 月 21 日付「抗議声明」文を提出した。また、X 4 は、既に提出していた退職願に関して、「退職願の撤回届」を提出した。

【甲 16、甲 63、甲 64、甲 73 の 1】

(2) 取引先からの問合せ等への会社の対応

20 年 3 月 21 日午前、取引先への通知を受け取った病院等から、会社の営業所などに対し、当日の業務について問合せがあった。会社は、この問合

せで、初めて取引先への通知の内容を知ったが、当日は通常どおり検体の受付を行った。

【乙 9 の 1、3 審52-54頁】

(3) ストライキの実施

- ① 20年3月21日午後9時30分ころから、日野ラボの前（敷地外）で、組合がストライキ集会を行った。集会には、組合役員3名、X 9、X 4、X 16、組合員X 17（以下「X 17」という。）、同（当時）X 18及び同（当時）X 19の9名が参加したほか、X 5、X 6らを始めとした、ストライキを支援する他の労働組合の関係者が参加していた。

【甲63-65、乙 9 の 1、乙10、1 審7・43頁】

- ② 3月21日午後11時から翌22日の午前8時30分までの間、組合は、新スタッフ社員制度の全面白紙撤回を求めてストライキを実施した。ストライキに参加したのは、上記①の集会に参加していた9名と、当日その場にいなかったX 12ら7名の合計16名の組合員であった。ただし、X 1議長だけは、3月21日の勤務が非番であった。

会社側は、Y 7 副部門長、Y 5 部長、Y 6 部長、Y 3 弁護士のほか、約30名の従業員が日野ラボ前（敷地内）にいた。

組合は、上記①の集会において演説等を行った後、3月22日午前零時過ぎ、日野ラボ前（敷地内）にいた上記会社側関係者に口頭で団体交渉を申し入れたが、Y 5 部長が、こんな（遅い）時間であり、今からの団体交渉には応じられない旨回答した。その後、組合は、用意していた団体交渉申入書を会社に渡し、組合員らはその場から解散した。（以下、上記①の集会から団体交渉申入れまでの間にあった、日野ラボ前での組合員らの行動を、「社前行動」という。）

ちなみに、組合は、ストライキ実施の際、会社に対してストライキ参加組合員を通知しなかった。

【甲19、甲63-65、甲72、甲73の1、乙 9 の 1、乙10、1 審7・21・43頁、

2 審35-37・64-65頁、3 審17頁、4 審22頁】

(4) ストライキ参加組合員の3月21日の勤務の扱い

会社は、非番であったX 1 議長を除き、20年3月21日に勤務しなかった

15名のストライキ参加組合員を無断欠勤として扱い、該当者のタイムカードに記した。

3月24日午後11時ころ、X 1 議長は、X 9 とともに、検体受付課の労務担当である Y 10 係長（以下「Y 10 係長」という。）に対し、3月21日を無断欠勤とされた組合員に関して、修正を求めて抗議したが、Y 10 係長は、修正に応じなかった。

なお、検体受付課においては、事前に休暇等の届けをすることから、勤務予定日に無断で出勤しない者はまれであった。

【甲18、甲63、甲64、甲72、甲73の1、乙9の1、乙10、1審23・43頁、4審23頁】

(5) 3月24日の会社によるストライキ参加組合員に対する面談

20年3月24日午後11時15分ころから翌25日午前2時ころまで、日野ラボ内で、Y 11 人事管理部副部長（当時。以下「Y 11 副部長」という。）ら4名の（本社）人事部門の担当者が、3月21日にストライキに参加した組合員のうち、社前行動に参加した9名と個別に面談をした。Y 11 副部長らは、面談の中で、3月21日が出勤すべき日であったかどうか、ストライキ参加の有無、ストライキの参加人数などを質問し、また、会社が入手した取引先への通知の写しを見せ、その作成者や発送者が誰であるかという質問も行った。さらに、組合役員3名に対しては、3月19日にY 9 社員が撮影した写真（前記7(4)②）を示し、写っているのが組合役員3名であり、ビラを配布したことが間違いないかという確認を行った。

なお、会社は、取引先への通知の問題は、組合問題であるという考えで、この日の面談を人事部門の担当者に行わせた。

【甲17、甲63-65、甲72、甲73の1・2、乙12の1-3、1審43頁、被申立人釈明書】

(6) 組合の抗議と会社の対応

20年3月25日午前10時ころ、X 1 議長は、電話で、Y 4 部長に対し、上記(5)のY 11 副部長らが行った個別面談について抗議をした。その際、Y 4 部長は、事実確認のための面談であると答えた。

3月26日午後4時ころ、組合役員3名が本社に行き、組合員の無断欠勤扱いや個別面談に対する抗議文書を提出した。その際、Y 4 部長らが、ストライキ参加組合員について、事前に届出がなかったから（3月21日を）

無断欠勤扱いとしたと述べた。

【甲18、甲63、甲72、乙9の1】

(7) 一部のストライキ参加組合員に対する取扱いの変更

20年3月27日午後11時45分ころ、日野ラボの3階で、Y2課長が、X3に対し、「3月21日のストライキ時に社前行動に参加した者に限り、無断欠勤を取り消す。」と告げた。

しかし、会社が、社前行動への参加を確認していたとして、この後実際に無断欠勤扱いを取り消したのは、X2、X3、X16、X17（以下「X2ら4名」という。）及びX9の5名であり、残る3名は変更されなかった。

【甲63、乙10、被申立人釈明書】

(8) 組合によるストライキ参加組合員名簿の提出

20年3月28日午後5時30分ころ、組合役員3名、X5及びX6が、本社にて、3月21日のストライキに参加した16名（非番であったX1議長を含む。）の組合員名を記した「スト参加指名者名簿」を提出した。

【甲19、甲63、甲72、乙9の1、1審23-24頁、3審49頁】

9 ストライキ参加組合員の雇用契約更新

(1) 検体受付課での「3か月契約ルール」

① 会社において、就業規則第4条第1項（旧規則・新規則とも）で、「スタッフ社員の雇用契約期間は1年以下とし、雇用契約により個別に定める。」と規定されているが、スタッフ社員は、通常は、1年間の雇用契約を締結し、更新していた。

② 検体受付課では独自のルールとして、平成16年9月から、「3ヶ月契約対象者 説明資料」を根拠として、以下のように、無断欠勤等があった「勤怠不良者」に対し、次期雇用契約の期間を短縮する運用（以下「3か月契約ルール」という。）があった。

すなわち、次期雇用契約期間が短縮される対象者は、当該契約期間中に、始業開始前に連絡がない無断欠勤が1回以上、無断遅刻が5回以上、当日に連絡する有給休暇、欠勤、遅刻、早退の累計が一定数以上の者又は有給休暇を（すべて）消化し、欠勤が発生している者、のいずれかである（以下、これらのことに該当することを「無断欠勤等」という。）。

また、短縮される次期雇用契約期間においては、無断欠勤等の回数について更に厳しい制約が付加されること並びに通常の１年間契約に戻るための条件及び契約期間を更に短縮する条件についても定められていた。

- ③ ３か月契約ルールが適用されたスタッフ社員の数は、19年４月で18名、20年４月で25名（うち、後記(4)①のとおり、本件ストライキに参加した組合員は10名。）、21年４月で23名である。

【甲22、甲63、乙10、１審5・21・44頁、３審49-50頁、４審3・67頁、被申立人釈明書】

(2) ４月１日付けの雇用契約更新状況

- ① 20年３月28日から４月４日にかけて、日野ラボにおいて、同年４月１日以降のスタッフ社員の雇用契約締結（更新）が行われた。この時、３月31日で雇止めとなったX４を除く、３月21日に無断欠勤扱いとなった14名（X２ら４名を含む。）のストライキ参加組合員が４月１日からの雇用契約期間を３か月とされた。

該当していた組合員のうち数名が、手続を担当していたY９社員に理由を聞いたところ、同人は、ストライキに参加した者は、会社の方針で無断欠勤扱いなので、雇用契約期間が３か月となると答えた。また、これら14名の契約書を示す際に、Y９社員は、「スト」という記載のあるファイルから取り出した。

- ② 組合は、組合員の雇用契約期間が３か月とされたことにつき、４月３日付けの抗議文及び団体交渉開催申入書を、４月４日に会社に提出した。ただし、この申入書には、取締役の出席を求める記載はなかった。

【甲21、甲24、甲63-65、甲72、甲73の１、甲105、乙10、１審21-22・26-27・45-46頁】

(3) X４らの雇止めと組合員の雇用契約期間に関する団体交渉

- ① 20年４月17日午前10時15分ころから約２時間、立川市の三多摩労働会館で、第２回団体交渉が行われ、組合から組合役員３名、X４らのほか、X５及びX６が、会社からY８副部門長、Y７副部門長、Y４部長、Y５部長らのほかY３弁護士が出席した。この日の団体交渉の議題は、３月末で雇止めとなったX４ら２名の組合員の雇用の問題、雇用契約期間が３か月となった組合員の問題であった。

② 組合は、2名の組合員の雇用の問題に関し、3月18日の予備折衝（前記6(3)）において、X4ら2名の雇用を継続するとY6部長が発言したから組合はストライキ（の実施）について揺らいだ、取引先への通知の発送を見送ると述べたが、ストライキを延期するとは言っていないと主張した。一方、会社は、3月18日の予備折衝において、Y6部長が5名に面談するという話は出たが、雇用を継続すると明言していない、組合はストライキを延期するといったのに、翌日にストライキ実施をいきなり通告してきたと主張した。

また、組合は、雇用契約期間を3か月とされた組合員の問題（前記(2)①）について抗議し、その理由の説明を求めた。会社は、事前にストライキ参加組合員名簿が提出されておらず、事前連絡がないから（3月21日の勤務を）無断欠勤として扱い、その結果3か月契約ルール適用となったと回答し、社前行動に参加していたことを確認できた者、3月24日の面談で聞き取りができた者は3月21日をストライキによる欠勤として扱い、確認できていないそれ以外の者は無断欠勤扱いのままであると説明した。これに対し、組合は、ストライキ参加組合員の名簿を3月28日に提出しているので、4月からの雇用契約更新までには会社がストライキ参加組合員を把握していたはずなのに、なぜ3か月契約となるのかと質した。

そして、交渉の最後に、X5が、ストライキ参加組合員の3か月契約を撤回すること及びX4の雇用を継続することについて、文書回答をするように会社に要求した。

③ 4月21日、会社は、上記②の要求に対し、ストライキ参加が確認された者のうち、19年10月1日から20年3月31日までの間に無断欠勤等がなかった者は（4月1日から）1年契約とすること及びX4の再雇用要求には応じられないことを文書で回答した。

【甲41、甲63、甲105】

(4) X2ら4名の契約変更

① 会社は、20年4月21日から24日にかけて、3月21日の無断欠勤扱いを変更した5名（前記8(7)）のうち、X2ら4名に対しては、雇用契約

書を新たに作成するように指示し、同人らの雇用契約期間を20年4月1日から1年間の契約としたが、X9は3月21日以外に無断欠勤等があったため、3か月契約ルールを適用し、雇用契約期間を3か月のままとした。また、会社は、他の9名のストライキ参加組合員の雇用契約期間を3か月のままとした。(以下、雇用契約期間が3か月となったX9外9名のストライキ参加組合員を「3か月契約の10名」という。)

- ② なお、3か月契約の10名のうち、その後、7名は組合を脱退し、1名は退職した。残る2名はX9とX12で、両名は、21年4月時点で組合員であり、21年4月1日からは1年間の雇用契約を会社との間で締結している。

【申立人準備書面(5)、甲63-65、甲72、甲73の1、乙9の1、乙10、1審21-23・43頁、
4審23頁、被申立人釈明書】

(5) 本件救済申立て

20年5月30日、組合及びX4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。請求する救済の内容は、①X4の雇止めの撤回、バックペイ、②3か月契約の撤回、③団体交渉への取締役の参加、④損害賠償金の支払い、⑤陳謝文の掲示であった。

10 第3回団体交渉（6月12日）

平成20年6月12日午前10時15分ころから午後零時15分ころまで、立川市の三多摩労働会館で、第3回団体交渉が行われた。組合からX1議長ら組合員のほかX5及びX6が、会社からY8副部門長らのほかY3弁護士が出席して、新スタッフ社員制度やX4の雇用等に関する交渉を行った。

【甲42】

11 組合役員3名に対する懲戒処分

(1) 懲戒処分の根拠

会社の旧規則第51条では、「懲戒の種類は、その程度により譴責、減給、諭旨退職、懲戒解雇の4種とする。」とあり、同条第1号で「譴責は始末書を取り、将来を戒める。」と規定され、第52条では、懲戒の事由として「スタッフ社員が次の各号の一つに該当するときは、第51条に定める懲戒処分を行うことがある。」とあり、同条第2号で「会社または職場の風紀

や秩序を乱したとき」、第11号で「職務の内外を問わず、会社の名誉や信用を傷つける行為のあったとき」、第15号で「前各号のほか、会社にとって不都合な行為をしたとき、または本規則、その他遵守すべき会社の諸規則・諸規程に違反したとき」など15項目を掲げていた。

平成20年2月1日（既に雇用されていたスタッフ社員は同年4月1日）から適用された新規則では、第62条で「懲戒処分の種類は、その程度により訓戒、譴責、減給、停職、諭旨退職、懲戒解雇の6種とする。」とあり、同条第1号で「訓戒は始末書を取り、将来を戒める。」と、第2号で「譴責は始末書を取り、将来を戒める。（社内展開あり）」と規定され、第63条では訓戒・譴責に該当する懲戒事由を10項目掲げている。

【甲25、甲26】

(2) 人事委員会

会社では、「人事評価に関する事項」、「表彰に関する事項」、「懲戒に関する事項」の調整及び審議を行うため、人事委員会規程（19年9月18日施行）を定めて設置・運営している。同規程第2条では人事委員会の任務を規定していて、それらの中の一つである「懲戒に関する事項」として、就業規則における「懲戒」に該当すると疑われる事実に関して、事実発生の有無、懲戒事由の該当条項、懲戒該当者の情状、懲戒の程度について調査、確認、審議を行うこととされている。

【乙4、乙9の1、4審67-68頁】

(3) 組合役員3名の人事委員会における弁明

① 20年3月29日、組合役員3名は、「人事委員会（懲罰審議）開催通知」を受領した。この通知には、要旨以下のとおり記されていた。

人事委員会（懲罰審議）を、3月31日午後2時から4時までの間に、本社で行う。審議事項は、組合役員3名が「勤務日以外に構内に立入りビラ配りを行った件」と「会社信用失墜となる書簡を送付した件」である。弁明したい点があれば出席すること。出席しない場合は、提出された資料で審議を実施する。

② 3月31日、X1議長が午後2時45分ころから20分程度、X2が3時5分ころから10分程度、X3が3時15分ころから10分程度、本社において、

Y 8 副部門長が議長となっていた人事委員会（懲罰審議）による聴取を受けた。

組合役員 3 名は、それぞれ、3 月 19 日のビラ配布の件（前記 7 (4)）と 3 月 19 日に取引先への通知を送付した件（前記 7 (3)）について弁明を求められたので、ビラ配布は、正当な組合活動であり、就業時間外に行い、業務を妨害していないこと、及び取引先への通知は、3 月 4 日に組合から会社へ予告をしており、業務が遅延した場合を想定し、取引先（病院）に迷惑をかけないように配慮した組合からの通知であることを述べた。Y 8 副部門長は、3 名それぞれの聴取の終りに、懲戒処分が正式決定したら知らせる旨を告げた。

【甲 20、甲 63、甲 65、甲 72、乙 4、乙 9 の 1】

(4) 組合役員 3 名への懲戒処分発令

① 20 年 6 月 27 日から 29 日にかけて、組合役員 3 名は、人事委員会事務局から「人事委員会（懲罰審議）審議結果の通知に伴う召集通知」をそれぞれ受領した。同通知は、人事委員会（懲罰審議）の審議結果を本社で通知するので、7 月 1 日の午前に、それぞれ 30 分ずつずれた時間帯で出席するように通知するものであった。

② 7 月 1 日午前 9 時 30 分ころ、組合役員 3 名は揃って本社に行ったが、会社は、一人ずつ会議室に呼び入れ、それぞれ Y 8 副部門長が「懲戒」と題する文書 2 通を渡した上で、人事委員会（懲罰審議）の審議結果を告げた。

「懲戒」と題する文書のうち 1 通（以下「懲戒通知」という。）には、（組合役員 3 名が）「勤務日以外に構内に立入りビラ配りを行った件」及び「会社信用失墜となる書簡を送付した件」が、スタッフ社員就業規則第 52 条第 2 号、第 11 号及び第 15 号に該当するので、就業規則第 51 条第 1 号を適用し、懲戒処分にすること、懲戒の種類は譴責で、発令日は 20 年 7 月 1 日であること及び始末書の提出を求めることが記載されていた。また、もう 1 通は、懲戒通知の記載と同じではあるが、その続きとして、処分内容を承諾する旨を示す署名欄が設けられていた（以下「承諾書」という。）。

③ Y 8 副部門長は、人事委員会（懲罰審議）の審議結果として、懲戒通知の記載内容を口頭で説明するとともに、「3 名が、始末書の提出を含む、会社の懲戒処分（譴責）を承諾し、承諾書に署名すること。また、承諾書への署名を拒否する場合は、承諾書を20年7月4日までに返却すること。」「社内電子掲示板にて、3名の処分内容を掲載すること。」を通知した。

④ 組合役員3名は、検討したいと述べて承諾書を持ち帰ったが、後日、署名することを拒否し、会社に対し、7月4日付けの組合名の「抗議文」を同封し、承諾書を会社に郵送した。

⑤ 組合役員3名の懲戒処分（譴責）に係る記事は、会社の社内電子掲示板に7日間掲示された。

なお、スタッフ社員は、権限がないため、社内電子掲示板を閲覧することができなかった。

【甲29-38、甲63、甲72、1審9-10頁、被申立人釈明書】

(5) 追加申立て及び申立ての一部取下げ

① 20年8月1日、組合は、組合役員3名に対する7月1日付懲戒処分が不当労働行為に当たるとして、当委員会に追加の救済申立てを行った。

② 10月15日、X 4 から当委員会に、10月14日付けで同人に係る申立てを取り下げる旨の文書が送達された。また、10月28日、組合は、本件申立ての請求する救済の内容のうち、X 4 の雇止めの撤回とバックペイを取り下げる申立ての一部取下書を当委員会に提出した。

③ 11月20日、組合は、本件審査の過程で組合が主張した、Y 6 部長の3月19日の行為が不当労働行為に当たるとして、当委員会に2回目の追加の救済申立てを行った。

第3 判 断

1 申立人組合の主張

(1) ストライキに参加した組合員に対する3か月契約について

平成20年3月19日から、Y 6 部長らの「反ストライキ活動」が本格化したために、組合は、会社への事前のストライキ参加者名簿の提出が事実上不可能となったが、3月28日に同名簿を提出した。したがって、会社は、

4月1日付けの雇用契約更新に当たって、ストライキ参加組合員を確定することができたにもかかわらず、ストライキ参加組合員を無断欠勤として扱い、勤怠不良者を対象とした3か月契約ルールを適用して3か月契約とし、このことによって、組合員に、処分を受けた、組合に関わって損をしたなどの認識が生じ、脱退する組合員も増えたのであるから、会社のこれらの行為は、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する。

(2) 組合役員3名に対する譴責処分について

① ビラ配布について

組合は、12年4月に、X7が会社から嚴重注意を受けた以降は、ビラ配布を、就業時間外、業務の妨げにならない場所で行っており、この間、会社は、組合による構内でのビラ配布について書面で注意をしたことはなく、一度、16年9月にY2課長が口頭で注意したにすぎない。

組合役員3名は、20年3月19日の夜、会社から勤務日以外の構内への立入りを制止されることもなく、勤務時間外に、業務が行われる場所ではない食堂前通路でビラを配布したのであるから、その行為は懲戒処分の事由に該当しない。

② 取引先への通知について

組合は、12年4月にも、本件と同様の通知を会社の取引先に送付したが、当時、懲戒処分を受けた組合員はいない。

ストライキによる業務の遅延、取引先への影響を想定するのは当然のことであり、「業務遅延のおそれ」は何ら事実反するものではない。組合が、会社の取引先の理解を求めることも組合の正当な宣伝活動であるから、取引先への通知を送付したことも懲戒処分の事由に該当しない。

③ 人事委員会について

人事委員会は、就業規則上、その設置根拠が定かではない。また、人事委員会の審議結果を受けた懲戒通知では旧規則第51条第1号を適用するとしながら、会社は、実際には、新規則第62条第2号（社内展開あり）を適用し、社内電子掲示板に懲戒処分内容を掲載した。社内電子掲示板への掲載は、会社が組合役員3名を「晒し者」にして、組合の権威

失墜を図ったものである。

- ④ 会社が、20年7月1日付けで行った、X1議長、X2及びX3に対する懲戒処分（譴責）は、上記のとおり、懲戒事由に該当しない、就業規則上の正式な手続を経ていない不当な処分であって、同人らに対する不利益取扱いであり、かつ、組合に対する支配介入にも該当する。

(3) 会社の不誠実交渉について

- ① 組合と会社とは、20年3月から4月までの間に、2回の団体交渉と6回の予備折衝を開催したが、決定権をもった会社取締役の出席はなく、新スタッフ社員制度の表面的な説明に終始するなど、会社が既に決定した条件の通知、説明の場にすぎなかった。また、3月12日の団体交渉における、「スタッフ社員の正社員化」について、会社側交渉担当者は何らの見通しも示せず、持ち帰って、翌13日の予備折衝で組合要求に応じる回答をしたように、会社交渉員は、決定権限を持っていない。
- ② Y6部長が、3月14日、従前の慣習に反して、組合の口頭による団体交渉申入れに応じなかったほか、3月17日には、「3月20日、21日の団体交渉には応じられません。」と電話連絡するなど、会社は、3月12日以降ストライキまでの間、組合との団体交渉を避けた。
- ③ よって、3月から4月の間に行われた団体交渉及び予備折衝における会社の対応は、団体交渉拒否（不誠実交渉）に該当する。

(4) ストライキに参加した組合員に対する事情聴取について

20年3月24日から25日にかけて、密室に一人ずつ組合員を呼び出し、組合員の心情に立ち入る質問や、3月19日に撮影した写真を見せた上で、それが組合役員3名で間違いないかという質問をしたY11副部長らによる事情聴取は、ストライキ参加組合員に精神的苦痛を与え、X1議長らに対する不信感を誘い、組合の分断を図るという会社の意図が見て取れるのであるから、支配介入に該当する。

(5) X4らの雇用の継続に係る約束について

20年3月18日の予備折衝で、Y6部長は、X4らの継続雇用を約束し、会社回答文書を、翌19日に組合に渡すと言った。これを受けて、組合は、取引先への通知の送付を見送ると述べたのである。しかし、3月19日、Y

6 部長は組合に文書を交付せず、X 4 らを呼び出し、組合がストライキをやるから、継続雇用は白紙撤回する旨の通告をした。

3 月19日朝に Y 6 部長が行った、前日の予備折衝における約束（回答書の交付、X 4 らの継続雇用）の破棄は、組合のストライキ決行宣言を理由としており、支配介入に該当する。

(6) Y 6 部長らの「反組合活動」について

Y 6 部長は、20年 3 月19日の朝、X 1 議長がストライキを実施する旨を述べたことに対し、「損害賠償請求してやるぞ。」と威圧し、また、同日の夜、ビラ配布中の組合役員 3 名を罵倒したあげく、3 名に無断で、部下に写真を撮影させた。また、Y 6 部長は、3 月19日の勤務において、本来非番であった X 11 と X 8 に、職場内で、組合員に対するストライキ不参加の説得工作等を行わせた。その間、両名は業務についていなかったが、会社は、これを注意もせず、両名を出勤扱いとし、「反ストライキ活動」に報酬を与えていた。

これら Y 6 部長の行動は、組合の影響力を減退させるものであり、明らかに組合の弱体化を企図した行為であり、支配介入に該当する。

2 被申立人会社の主張

(1) 3 か月契約について

① 会社は、平成20年 4 月からの雇用契約更新で、最終的に検体受付課のスタッフ社員25名と 3 か月間の雇用契約を締結した。この25名の中には、組合員10名が含まれていたが、そのうち 4 名は、3 月21日以外にも無断欠勤等があった。

会社は、組合員に限らず、3 か月契約ルールを適用しているので、該当する組合員の契約期間を 3 か月としても、それは正当な扱いである。

ちなみに、会社は、社前行動参加者は、ストライキ参加者である可能性が高いと考え、3 月21日の無断欠勤の取扱いを変更し、かつ、3 月21日以外に無断欠勤等がなかった X 2 ら 4 名については、20年 4 月からの雇用契約期間を 1 年に変更した。

② 組合が、ストライキとして民事免責等の法的保護を得ようとするのであれば、その欠勤がストライキによるものであることを使用者側に明ら

かにすべきである。

会社による3月21日の出欠管理業務が既に完了した後の28日に組合から名簿が提出されたが、会社は、21日のストライキ参加・不参加を確認する術がないため、無断欠勤の取扱いを変更しなかったものである。

- ③ 組合が、事前にストライキ参加組合員を明らかにしなかった以上、3月21日を無断欠勤として扱い、3か月契約ルールに基づき、契約期間を短縮した会社の取扱いは正当であり、不利益取扱い、支配介入に当たるものではない。

なお、3月19日の組合臨時総会は、組合規約上の総会の定足数を満たさず、ストライキ権確立のための無記名投票も適正に実施されたとはいえず、本件ストライキは、組合が自ら定める規約に反して実施された、違法なものであった。

(2) 譴責処分について

① ビラ配布について

会社は、従前から勤務日以外の構内への勝手な立入り及び構内でのビラ配布を認めていない。12年には、会社は、当時の組合議長X7に対し、勤務時間中に構内でビラ配布を行ったことを文書で嚴重注意している。また、16年にも、Y2課長が、日野ラボのエレベーターホールでのビラ配布について、その場で組合員に注意している。

20年3月19日、組合役員3名は、勤務日でないのにビラ配布の目的で構内に立ち入り、食堂前通路でビラを配布し、Y6部長からの制止に一度は応じたが、すぐに再開し、Y6部長による再度の制止を無視して、ビラ配布を継続しており、上記3名の行為は悪質である。

② 取引先への通知について

組合は、取引先への通知に、「検体受付課従業員の約97%をしめる『契約社員』と記載し、「SRL業務部検体受付課において終日ストライキが行われる予定であり、検査業務の遅延のおそれがあります」との文に下線を引き、強調していた。これは、組合が、取引先に対し、「契約社員」のすべてがストライキを行うという誤解を与えることを意図していたというべきである。

会社は、3月21日の検体受付業務を支障なく終えたが、通知を受け取った取引先から問合せへの対応を強いられた会社の担当部署は混乱し、また、取引先の中には委託先の変更を考えたところもあり、会社に与えた悪影響は相当大きなものであった。

③ 人事委員会について

会社では、従前から懲罰案件の審議を人事委員会内で行っており、就業規則にある「懲罰委員会」とは人事委員会内に位置付けられる「懲戒に関する人事委員会」を指している。会社の担当者が事実確認を行った後、人事委員会で懲戒処分の可否を検討し発令されたものであって、その手続にも何ら不備は存在しない。

④ 以上のとおり、会社が、X 1 議長、X 2 及び X 3 に対して本件懲戒処分（譴責）を行ったことには、正当な理由があり、手続の不備もないことから、不利益取扱いではなく、組合への支配介入にも該当しない。

(3) 団体交渉出席者について

組合は、20年当時、唐突に団体交渉への取締役の出席を求めるようになったが、これまでも、会社は、交渉担当者に、交渉事項について権限を委任しており、交渉に支障が生じたこともなかったのであるから、会社の対応が不誠実団交に該当することはあり得ない。

(4) Y 11副部長らによる事実確認について

20年3月24日から25日にかけて、Y 11副部長らが行った面談は、取引先への通知の件、3月19日の組合役員の3名によるビラ配布に関する事実確認であり、ストライキに参加した理由や感想などについての質問は一切行っていない。そのため、組合の主張は前提を欠くものである。

Y 11副部長らが行ったのは、組合役員3名に対する懲戒処分の可否を決定するための使用者による事実確認であり、支配介入には該当しない。

(5) X 4 らの雇用の継続に係る約束について

20年3月18日の予備折衝では、組合からストライキ中止の宣言を受けて、Y 6 部長が、5名の社員に個別の面談を行い、その結果を踏まえて、継続雇用を検討すると返答したものであり、X 4 ら2名の組合員の雇用を継続するとの確約は一切していない。

会社が、雇用の継続を約束した事実がない以上、X 4 らの雇用契約を更新しなかったことが支配介入に当たることはあり得ない。

(6) Y 6 部長らの言動について

① Y 6 部長の言動について

20年3月19日の朝は、組合のストライキ決行宣言を受けて、会社回答書は渡せない、雇用の継続の検討についても白紙にするとX 1 議長らに回答したものであり、同日の夜は、禁止されている構内でのビラ配布を制止しようとしたものであり、また、写真撮影も、X 1 議長らの非違行為の証拠保全を目的としたものであり、いずれも正当な行為であるから、支配介入には該当しない。

② X 11とX 8 の言動について

X 11とX 8 の3月20日午前零時ころからの行動は、「休日振替制度」により、正当な手続を踏んで出勤し、ストライキについて事情を知らない一般組合員に伝える目的で、両名の自主的な判断で行われたものであり、Y 6 部長の意を受けて行われたものではなく、支配介入に該当しない。

3 当委員会の判断

(1) ストライキ参加組合員の無断欠勤扱い及び雇用契約期間の短縮について

① 3か月契約ルール適用について

会社が、無断欠勤等があるスタッフ社員に3か月契約ルールを適用すると、該当者の次期雇用契約期間が短縮されるほか、雇用期間を1年に戻すための更なる条件を付加される（第2. 9 (1) ②）という不利益が課されることになる。

平成20年3月21日のストライキに参加し、一度は無断欠勤扱いとされたものの、後にその扱いが変更された組合員が5名いて、そのうちX 2 4名は他に無断欠勤等がないことから、4月下旬に、4月1日から1年間の雇用契約に戻された（第2. 9 (3) ③、同(4) ①）。3月21日の欠勤がストライキによる欠勤であれば、X 2 4名と同様、ストライキ参加組合員には3か月契約ルールが適用されないはずである。それにもかかわらず、会社は、3月21日のストライキ参加組合員のうち、当日非番

であったX 1 議長以外の15名を無断欠勤として扱い（第2． 8 (4)）、また、同月末で雇止めとなったX 4（同9 (2)①）及びその後無断欠勤扱いが変更されて4月下旬に1年間の契約となったX 2ら4名を除く10名に対し、20年4月からの雇用契約期間を3か月とした（同(4)①）。会社は、3か月契約の10名のうち4名は3月21日が無断欠勤でなくても3か月契約ルールが適用されると主張するが、少なくともそれ以外の6名の組合員は、3月21日の無断欠勤扱いが原因で3か月契約ルールが適用されていることとなり、結果的にストライキ参加を理由として不利益な取扱いがなされたといえることができる。

② 本件ストライキの正当性について

組合は、ストライキ権投票により、3月5日にストライキ権を確立した（第2． 5 (3)②）上で、その行使を19日の臨時総会で決議した（同7 (1)）と認めることができるから、3月21日のストライキは組合規約に基づいて行われたものといってよい。よって、本件ストライキが組合規約に反し、正当性がなかったという会社の主張は採用しない。

なお、会社は、本件ストライキ決議に瑕疵があり、正当なストライキではないから、参加した組合員に対する無断欠勤扱い及びそれに起因する次期雇用契約期間の短縮が不当労働行為に該当しないと主張するものと解される。しかし、会社がストライキ参加組合員に対する無断欠勤扱いを維持し3か月契約としたのは、正当性のないストライキに参加したことによるものではなく、会社自身認めるように、ストライキへの参加が確認できなかったことを理由とするものである（第2． 8 (6)、同9 (3)②）。実際、Y 2 課長は「社前行動に参加した者に限り、無断欠勤を取り消す。」と発言し（第2． 8 (7)）、会社は、X 2ら4名及びX 9の無断欠勤扱いを取り消し（同）、X 2ら4名の契約を期間1年に変更する（同9 (4)①）に際して、本件ストライキ決議の瑕疵や正当性を一切問題としていない。したがって、会社の上記主張も採り得ないところである。

③ ストライキ参加組合員の無断欠勤扱いについて

会社は、事前に名簿の提出がなかったため、3月21日のストライキ参

加組合員を確認することができず、勤務に就かなかった者を無断欠勤扱いとしたと主張する。確かに、組合は、事前にもストライキ実施時にも、参加組合員を会社に通知していない（第2．7(2)、同8(3)②）。

しかし、会社は、3月12日の団体交渉で、組合から同団体交渉に出席した組合員の名簿の提供を受けており（第2．6(1)①）、3月21日には、Y7副部門長ら従業員及びY3弁護士が日野ラボ前で組合の社前行動を確認していたことが認められる（第2．8(3)②、同(7)）ことから、組合が組合員を公然化していなかった（第2．1(2)）としても、会社は相当の精度で組合員を認識することが可能であったと考えられる。また、会社は、3月21日の社前行動に参加していた組合員を3月24日に個別に呼び出して、ストライキ参加に係る質問を行ったり（第2．8(5)）、契約更新に当たり、組合員の雇用契約書を、「スト」と記載のあるファイルにまとめていたり（同9(2)①）したのであるから、ストライキ参加組合員を相当程度正確に把握していたことが推認される。

これらの事情及び検体受付課において勤務予定日に無断で出勤しない者はまれであったこと（第2．8(4)）を考慮すると、3月21日に事前連絡がなく勤務に就かない検体受付課のスタッフ社員が十数名いたとしても、それらの者がストライキに参加した組合員である可能性が高いことを会社は承知していたと考えられる。

さらに、組合は、3月28日にストライキ参加組合員16名の名簿を会社に提出した（第2．8(8)）のであるから、会社は遅くとも、この時点でストライキ参加組合員を確定することができたといえる。

- ④ 以上のとおり、会社は、3月21日に組合が実施したストライキにつき、社前行動への参加を確認した者については、ストライキの正当性を問題とすることなく無断欠勤扱いを変更したが、その余の10名のストライキ参加組合員については、3月28日に組合からストライキ参加組合員の名簿が提出されたにもかかわらず、無断欠勤扱いを変更せずに維持したものである。そうすると、会社が、上記10名のうち、3月21日以外の無断欠勤等により3か月契約ルールが適用される4名を除く6名の組合員に対し、不利益を伴う3か月契約ルールを適用したことは、ストライキ

に参加したことを理由とする不利益取扱いであり、かつ、組合の組織及び運営に対する支配介入にも該当する。

(2) 組合役員 3 名への譴責処分について

① 3 月 19 日のビラ配布について

ア 会社は、組合役員 3 名が、勤務日以外に構内に勝手に立ち入り、食堂前通路でビラ配布を行ったことを懲戒処分の事由としたことは正当であると主張する。

会社では構内でのビラ配布について、明文の規定はなかったにしても、これを認めない方針であったこと及び組合がそのことを認識していたことは認められる（第 2. 2 (1) ①）が、20 年 3 月 19 日以外にも組合は、年に数回、また、2 月 12 日にも構内でのビラ配布を行っており（同 2 (1) ②③、同 5 (1)）、これらについて会社は、書面による注意を 1 回、口頭による注意を 1 回、置かれていたビラを発見した際の注意喚起を数回行った程度であり、懲戒処分の対象としたことがないこと（同）からすれば、組合と会社との間では、構内でのビラ配布についてルールが十分に定まっていなかったと考えられる。

ところで、3 月 19 日に配布されたビラは、ストライキ実施の日時と場所を記したものと、不当労働行為に該当すると思われる発言を受けた場合には、組合執行部に連絡するように依頼するものであり（第 2. 7 (4) ①）、組合は、ストライキに対する理解を求めることを目的としてビラを配布したものと考えられる。また、当日に休暇や非番である組合役員 3 名（第 2. 7 (4) ①）が、検体受付課の深夜勤務開始前（同 3 (2)、同 7 (4) ①②）に、同課とは離れた食堂前通路（同 2 (1) ③、同 7 (4) ①）でビラ配布を行っており、組合は、行為者、時間、場所等について一定の配慮をした上で本件ビラ配布を行ったことが窺える。さらに、組合役員 3 名のビラ配布行為により具体的に会社の業務に支障が発生した事実も認められない。

これらのことからすれば、3 月 19 日に組合役員 3 名が行ったビラ配布は、組合の正当な行為として許容される範囲内にあるといえる。他方、会社が、従前、勤務時間中に構内で行われたビラ配布

でさえ嚴重注意で済ませ（第2. 2 (1)②）、構内でのビラ配布を直接確認した場合でも口頭注意で済ませており（同③）、懲戒処分の対象としなかったのであるから、組合が上記配慮の上で行った、3月19日のビラ配布行為に対して懲戒処分を行うことは、従前の対応に比しても均衡を欠くものである。

イ 勤務日以外の構内への立入りについて、X 1 議長と X 2 が 3 月 18 日の休暇中に食堂棟で、組合員へのストライキ参加の確認を行う等（第2. 6 (4)②）のストライキの準備を行い、翌19日の朝には、組合と会社との交渉事項について、日野ラボ 1 階で、Y 6 部長と会話をしている（同(5)①）。これら X 1 議長らの行為について、会社が、勤務日以外の構内への立入りとして注意した事実が窺えない上、懲戒処分の事由としていないことと比較すると、会社が、組合役員 3 名による 3 月 19 日のビラ配布の際の構内立入りのみを、勤務日以外の構内への立入りとして懲戒処分の事由とするのは、明らかに均衡を欠いており、恣意的であるというほかない。

② 取引先への通知の送付について

ア 会社は、取引先への通知には、意図的に誤解を与える記載があり、結果として、会社に悪影響を及ぼしたと主張する。

確かに、取引先への通知には、「契約社員の終日ストライキが行われる予定であり、検査業務の遅延のおそれがあります」、「検体受付課従業員約97%をしめる『契約社員』という記載があり（第2. 7 (3)）、受け取った取引先が、検体受付課全体がストライキを行うかのように誤解する虞はある。その他にも、「契約社員の利益を著しく損ねる変更（不利益変更）を制度変更の約一ヶ月前に、たった一回の説明会を行ったのみで施行しようとする強硬姿勢を示し」、「最終的には組合員の声はことごとく黙殺され」という記載があったことや当時の検体受付課のスタッフ社員に占める組合員の割合が2割未満（第2. 1 (1) (2)）であったことなどからすれば、取引先への通知の記載は、誇張や説明不足の点があるといえなくもない。

イ 他方、会社は、組合からのストライキ通告（第2. 7 (2)）を受け

て、3月20日の午前に、社内連絡により、取引先に対する対応を指示した（同7(6)）上で、実際に3月21日の検体受付業務は通常どおり行っていた（同8(2)）のであるから、取引先からの問合せへの対応（同）はともかく、ストライキによる検体受付業務自体への影響は、ほとんどなかったということがいえる。

しかし、このような結果としての業務への影響が軽微だったとしても、ストライキは労務不提供により使用者側に経済的圧力をかけることを目的とする行為であること、組合員は全員検体受付課に所属していること（第2. 1(2)）を併せ考えれば、事前に「業務遅延のおそれ」が全くなかったともいい切れず、取引先への通知の記載内容が虚偽であるとまではいえない。また、本件における取引先への通知は、いわばストライキに付随する行為として、組合が会社の取引先に対してストライキの正当性を訴え、組合の認識を表明して理解を求めたものと解されるから、組合の正当な行為としての範囲を逸脱しているともいえない。

ウ よって、本件において、組合が取引先への通知を送付したことは、組合の正当な行為と評価することができるのであるから、このことを懲戒処分の事由とすることは相当ではない。

- ③ 以上のとおり、3月19日に構内に立ち入り、ビラを配布したこと及び取引先への通知を送付したことを理由に、会社が、X1議長、X2及びX3の3名に対して7月1日付けで懲戒処分（譴責）を行い、その結果、組合役員3名は、自らは閲覧できない社内電子掲示板に同人らの懲戒処分（譴責）の記事を掲示され（第2. 11(4)⑤）、精神的な負担を強いられるなどの不利益をも受けることとなった。しかも、組合役員3名に対する懲戒処分（譴責）は、従前の会社の取扱いとも異なり、組合の正当な行為を懲戒処分の事由とするものであり、組合員が組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。

また、上記処分は、組合役員3名が、新スタッフ社員制度を巡る紛議において、その中心となって行動していたことを考えれば、組合役員3名を見せしめにすることによって、組合活動を萎縮させることを企図し

たものといわざるを得ないから、組合の組織及び運営に対する支配介入にも該当する。

(3) 団体交渉の出席者（交渉員）について

- ① 組合は、団体交渉や予備折衝に決定権を持つ取締役の出席がないことから、これらは実質的な交渉の場でなく、既に決定している事項の伝達の場合にすぎない旨を主張する。

20年3月12日の団体交渉で、組合が要求していた夜食の支給の存続（第2.5(2)）については、会社が、手当化も含めて検討中と回答した（同6(1)③）ものの、翌13日の予備折衝では、会社は、より詳しく前進した内容で回答をしていること（同(2)①）が認められる。また、組合が2月26日付けで提出した「新スタッフ社員制度に関する要求」ほか2件の要求（第2.5(2)）に対し、会社は、複数の項目について応ずる（譲歩する）回答をしていた（同6(1)ないし(3)）上、3月18日の予備折衝では、組合の「これ以上の譲歩はありませんか。」という発言、会社の「回答書を手渡ししましょう。」という発言があるなど（第2.6(3)）、団体交渉に接近した予備折衝において、事実上の交渉を進展させ、両当事者間に一定の合意があったことも認められる。

このように、3月12日の団体交渉では、会社が当初回答を上回るような譲歩案を示したことは認められないものの、翌日以降の予備折衝で団体交渉の内容を補充する詳しい回答をしたこと、18日の予備折衝で一定の合意もあったことからすれば、20年3月に行われた各予備折衝や団体交渉に取締役が出席しないことによる支障が生じたとは認められない。

また、組合は、3月ころの交渉に支障が生じていたこと、及び3月4日付文書以外に団体交渉に取締役の出席を求めたことを、具体的に主張・立証していないほか、組合が4月17日の団体交渉に会社取締役の出席を求めた事実も窺われない（第2.9(2)②）。

以上のとおり、20年2月から4月の間に行われた組合と会社との交渉が、会社取締役が出席していないことによって実質のないものであったとまではいうことができず、また、交渉に具体的な支障も発生していないということからすれば、この間の交渉において会社が取締役を出席さ

せなかったとしても、その対応が不誠実であったとはいえないから、組合の上記主張は、採用することができない。

- ② なお、組合は、会社が3月14日から21日まで団体交渉申入れを拒否したとも主張するが、組合と会社とは、3月14日及び18日に予備折衝を開催し、具体的な交渉を行っていることが認められる（第2．6(2)②、同(3)）から、交渉そのものを拒否したとまではいえず、組合のこの主張も、採用することができない。

(4) 3月24日の会社管理職らによる面談について

- ① 20年3月24日にY11副部長ら4名が、社前行動に参加した組合員9名と面談し、それぞれ3月21日が出勤すべき日であったかどうか、ストライキに参加したかどうかということにとどまらず、ストライキの参加人数、取引先への通知の作成者・発送者といった、ストライキの状況やそれに付随する組合の行為についての質問も行っている（第2．8(5)）。これらの会社の質問には、組合運営そのものに関する事項を含み、この面談は、ストライキに参加した組合員を特定するための3月21日の勤怠の確認の域を超えており、しかも、会社は、組合問題と考えて、検体受付課の勤怠確認を行うべき業務部ではなく、（本社）人事部門に属するY11副部長ら4名の担当者をしてこの面談を行わせている。このような面談をされた組合員らがストライキへの参加や組合活動に不安や躊躇の念を抱くであろうことは容易に考えられ、そこには明らかに組合の運営に対する打撃を与えようとする会社の意図が認められる。
- ② したがって、3月24日にY11副部長らが行った組合員との個別面談は、会社が、これを通じて組合及び組合員に動揺を与えることを企図した、組合の組織及び運営に対する支配介入であると判断せざるを得ない。

(5) 雇用の継続に係る「約束」について

- ① 20年3月18日の予備折衝において、会社が、X4らの雇用の継続を約束したのか否かについて、4月17日の団体交渉でのやりとり（第2．9(3)②）や前記1(5)及び2(5)のとおり、発言の順序を含めた両当事者の主張は細部において対立している。しかし、3月18日の予備折衝では、ストライキを背景とした交渉事項について区切りがつき、組合がストラ

イキ回避を意識して3月19日までの回答書の交付を会社に要請したこと、会社が合意事項に係る回答書の交付や5名の雇用の継続の検討を約束したこと、組合がストライキの延期又は中止を示唆する発言をしたことが認められ（第2. 6(3)）、組合が3月19日に会社に提出した文書に「3月18日の予備折衝において、・・・スト権行使を中止する旨の件が議題となりました」という記載もあり（同7(2)）、3月18日の予備折衝の時点では、組合と会社との間では3月21日のストライキは回避され得ることが前提となっていたといえる。

- ② このような状況であったにもかかわらず、3月19日の朝、X1議長が、その実施を機関決定する（第2. 7(1)）前にストライキ実施を宣言したこと（同6(5)①）からすると、Y6部長が、前日（3月18日）までの予備折衝での取決事項を白紙撤回すると述べたこと（同）、すなわち、会社が約束した回答書の交付を留保したとしても、それを会社が理由なく前言を撤回したものとして非難することはできない。

また、会社は、3月18日の予備折衝で、ストライキを背景とした交渉事項（新スタッフ社員制度関連）について区切りがついた後に、X4ら5名の雇用の継続を検討することを約束しており、ストライキの中止又は延期を前提としていたものとみることができるから、組合がストライキを実施することになり、その前提が崩れたため、白紙撤回すると述べたものとみることができる。

- ③ 以上要するに、組合がストライキを実施するという対応の変化により、3月18日の予備折衝でのストライキ回避という前提が崩れたのであるから、会社が、結果的に、用意していた回答書を組合に交付しなかったとしても、一方的に前言を撤回したとはいえない。また、会社が5名の雇用の継続を検討することより進んで、5名の雇用の継続を約束したとの事実は認められないのであるから、X4らの雇用の継続しなかったとしても、合意を撤回したとまではいえず、X4らの雇用継続の約束があったことを前提とする組合の主張は、採用することができない。

(6) Y6部長らの言動について

- ① Y6部長の言動について

ア 3月19日午前8時ころの発言

20年3月19日の朝のやりとりで、Y6部長が、X1議長に対し、ストライキで業務が遅延したり、取引先への通知で会社の信用を失墜させたりしたら、組合員に損害賠償請求をすると発言したこと（第2.6(5)①）は、X1議長からストライキ実施を告げられた直後で、怒鳴り合う状況であったこと（同）からすれば、その発言は、いわゆる売言葉に買言葉といえなくもない。

しかし、直後に組合がストライキの実施を控えていて、労使関係が極度の緊張状態にある中で、Y6部長が、組合のストライキの正当性の如何を問題とすることもなく、ストライキによる業務の遅延と取引先への通知によって見込まれる会社の信用失墜を理由に、会社が損害賠償請求する旨を述べたことは、組合が実施しようとするストライキ自体を否定し、その実施をけん制しようとしたものといえることができる。

イ 3月19日午後10時40分以降の言動

3月19日午後10時40分ころ、食堂前通路でビラ配布を行っていた組合役員3名に対し、Y6部長は、構内でのビラ配布は（懲戒）処分の対象となると注意し（第2.7(4)②）、その後、再度ビラ配布を行っていた組合役員3名に対し、「先ほどやめろと言っただろ。」と二度目の注意をし、写真撮影することを告げた上で、午後11時45分ころから、ビラ配布の様子を、部下に写真撮影させたが、その際、X1議長はカメラに向けて指で「Vサイン」を示すなど、撮影を巡って、格別争うことはなかった（同）ほか、会社が、ビラ配布を行う組合役員3名を強制的に排除しようとした様子も窺われない。

これらの経緯及び前記(2)①アのとおり、会社では、構内でのビラ配布について、正式ではなかったにしても、認めない方針が採られていたことからすれば、Y6部長が二度目の注意に当たってある程度強い口調となったとしても、これを直ちに、組合を威かくしたものとまではいうことができない。また、Y6部長は、一度目の注意の際、組合役員3名に対して処分の対象となると述べていた（第2.7(4)②）

ことからすると、二度目の注意の際、同人が部下に写真撮影させたとしても、その行為が組合ないし組合役員3名を威かくするためのものとまではいうことができない。

ウ 以上のとおり、3月19日の朝、Y6部長がX1議長らに対し、組合員に損害賠償請求すると発言したことは、組合のストライキやそれに付随する行為をけん制し、組合を威かくするものであり、組合の運営に対する支配介入に該当するといわざるを得ない。他方、Y6部長が3月19日の夜、組合役員3名によるビラ配布を注意し、その様子を部下に写真撮影させたことは、支配介入とまではいうことができない。

② X11とX8 の言動について

ア 3月18日の予備折衝においてストライキの中止又は延期を示唆する発言が組合からなされた（第2.6(3)）が、予備折衝直後に組合執行部の数名が話し合いを行ったこと（同(4)）以外に組合が方針を決定する執行委員会等を開いた様子もなく、同日の夜までに、ストライキの中止又は延期を示唆したことを覆す事実の存在は認められない。

このため、当時、組合の執行委員として、3月18日の予備折衝に出席していたX11とX8 が、ストライキが延期になったと思い込んでいても何ら不思議ではなく、実際に、X8 は3月18日午後11時以降の勤務で他の組合員にストライキは延期になったと話している（第2.6(4)③）が、一方で、3月18日午後11時以降に、X1議長とX2が、ストライキを実施することを前提として、組合員に対してストライキへの参加を確認する行動をとっている（同(4)②）。これらの状況に加え、X11が、3月19日の午前零時ころ、X1議長に対し、「ストライキをやるなら・・・俺は組合を辞める。」と言ったこと（第2.6(4)③）に続き30分後くらいに、X8 に対し、X1議長らが勝手にストライキ実施を決め、組合員に参加を呼びかけると述べたこと（同）などから、X11及びX8 がX1議長らと異なる対応をとっていることが認められる。そうすると、少なくとも、3月18日午後11時以降に、ストライキの実施を巡って組合内部に何らかの食違いが生じていたものと推測することができる。この限りにお

いては、組合の方針に従うことができなかったX11とX8が、ストライキに関してX1議長らと違う行動をとったとみることができ、元組合役員がとった独自の行動と考える余地がある。

イ しかしながら、X11とX8が、組合に対して会社から損害賠償請求が行われることもあり得ると考え、また、3月19日を振替出勤とし、組合員にストライキについて事情を説明することを相談して決めた（第2．6(5)④）のは、両名がY6部長らにストライキについて謝罪し、組合脱退を告げた（同③）直後である。このことから、3月19日の朝、X11とX8が相談した場にY6部長がいなかったとしても、同日の午前8時ころにY6部長が損害賠償請求について発言し（第2．6(5)①）、そのおよそ40分後にX11とX8が同様の考えをもって相談していたことや次の勤務日に損害賠償請求に言及して他の組合員にストライキ不参加や組合脱退の働きかけをした（同7(5)）という両名の行動は、Y6部長の意を受けたものという疑いを排除しきれない。

ウ X11とX8は、3月19日が非番であった（第2．7(5)①）ところ、出勤日を振り替えて、19日に職場へ行こうと相談して決めたのは同日の朝であり（同6(5)④）、両名が実際に会社へ出勤日の振替を申し出たのは、勤務開始直前である同日の午後10時以降である（同7(5)①）。本人の希望とはいえ、当日の勤務時間帯の直前に会社がこのようなことを了承することはいかにも不自然である。加えて、X11とX8は、3月19日夜からの勤務で、他の組合員に対し、ストライキ不参加の説得や「仮の脱退届」を作成させるなど組合からの脱退の働きかけのみを行っていたものであり、両名は本来の業務には従事していなかった（第2．7(5)②③）。会社が出勤日扱いを了承しておきながら、X11とX8を業務に従事させることなく、両名が職務を離脱していることを注意すらしていない（同③）のは極めて不自然である。かかる会社の対応は、両名を出勤日扱いとしつつ、両名が業務に従事せず、ストライキ不参加の説得活動に当たることにつき会社が容認し、積極的に支援したものであるといわざるを得ない。

エ したがって、3月19日夜からの勤務時間帯における、X11と X 8 による、組合員へのストライキ不参加や組合からの脱退の働きかけ（第2．7(5)②③）は、業務部の所属長であるY6部長の意を受けて行われたものであるか、仮にそうでないとしても、少なくとも会社が、本来非番であったX11とX8 を出勤扱いとした上で、職務を離脱することを容認し、両名のストライキ不参加や組合からの脱退の働きかけを積極的に支援したものといえることができる。

このような会社の行為は、組合に対する支配介入に該当するといわざるを得ない。

4 救済方法について

- (1) 組合役員3名の懲戒処分（譴責）は、その記事が会社の社内電子掲示板に7日間掲示された（第2．11(4)⑤）ことを勘案すれば、主文第1項のとおり同処分をなかったものとする記事を同じ期間電子掲示板に掲示するよう命ずるのが相当である。
- (2) 平成20年3月21日のストライキ参加で無断欠勤とされた組合員14名（X4を除く。）のうち、X2ら4名は既に20年4月下旬に1年間の雇用契約に戻っており（第2．9(4)①）、3か月契約の10名については、その後の組合脱退者と退職者を除いて、21年4月から1年間の雇用契約を締結している（同②）ことから、現組合員について20年4月に遡って契約期間を1年間とする必要ではなく、主文第2項のとおり命ずることをもって足りると思う。
- (3) 組合は、組合員の脱退や組合の信用失墜といった、組合への支配介入の結果生じた被害に対する金員の支払を求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり命ずることをもって足りると思う。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成20年3月21日のストライキに参加した組合員を無断欠勤扱いとし、そのことのみを理由として、同年4月からの雇用契約期間を短縮したこと及び組合役員3名に対して20年7月1日付けで懲戒処分を行ったことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、3月24日にY11副部長らをしてストライキ参加組合員に対して個別面談を実施させたこ

と、３月19日にＹ６部長をして組合員に対して損害賠償請求すると述べさせたこと、及び３月19日から20日にかけて元組合役員が組合員に対してストライキ不参加や組合からの脱退を働きかけることを容認し積極的に支援したことは、同法同条第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、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６月１日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭