

命 令 書

申 立 人 自治労・公共サービス清掃労働組合
執行委員長 X 1

申 立 人 自治労・公共サービス清掃労働組合高嶺支部
支 部 長 X 2

被申立人 高嶺清掃株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第39号事件について、当委員会は、平成22年7月6日第1517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、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、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 被申立人高嶺清掃株式会社は、申立人自治労・公共サービス清掃労働組合及び同自治労・公共サービス清掃労働組合高嶺支部の組合員 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 7 及び同 X 8 に対し、平成19年12月ないし20年3月の間の各週について、それぞれ就労した労働日のほか1労働日（8時間）を就労したものとして取り扱い、その結果、労働時間が40時間を超えていない週は1労働日の賃金相当額を、40時間を超えている週は1労働日の賃金相当額に時間外割増賃金相当額を加算した額を支払わなければならない。

- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合及び同支部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、会社内の社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

自治労・公共サービス清掃労働組合

執行委員長 X 1 殿

自治労・公共サービス清掃労働組合高嶺支部

支 部 長 X 2 殿

高嶺清掃株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合と協議することなく、貴組合の組合員であるアルバイト社員の週当たりの労働日を6日から5日に削減し、何ら代償措置を講ずることなく、同人らの賃金を減少させたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付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 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

本件は、被申立人高嶺清掃株式会社（以下「会社」という。）が、申立人自治労・公共サービス清掃労働組合（以下「本部」という。）及び同自治労・公共サービス清掃労働組合高嶺支部（以下「支部」という。また、本部と併

せて「組合」ともいう。)との平成19年5月以降に組合に加入したアルバイト社員ら(以下「アルバイト組合員」という。)の労働条件等を巡る交渉の過程において、団体交渉でいったん合意し、それを次回の団体交渉で翻したことが不誠実な団体交渉に、組合側の都合で予定時刻どおりに団体交渉を開始できないため中止とするとして、会社側団体交渉出席者を引き上げさせたことが団体交渉の拒否に、週40時間労働制を求めた組合要求に対して、アルバイト社員の週当たりの労働日を削減し、同人らの減収を招いたことが不利益取扱い及び支配介入に、一部のアルバイト組合員との雇用関係を打ち切るなどしたこと、及びそれまで不定期に行っていた雇用契約書の作成を、アルバイト社員全員について一斉に行ったことが支配介入に、それぞれ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) 団体交渉で合意した事項を破棄することなく、合意事項を前提とした誠実な団体交渉を行うこと。
- (2) 開始予定時刻の遅延を理由に開催を中止するなどの団体交渉拒否を行わないこと。
- (3) 組合員に対し、退職勧奨、解雇及び契約期間満了による雇止めを行わないこと。
- (4) アルバイト組合員に対し、1週間につき6労働日を与えること。
- (5) アルバイト組合員5名に対し、19年12月分以降の労働日削減による不利益を補てんすること。
- (6) 陳謝文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人本部は、昭和53年に結成された運輸労連東京清掃労働組合を前身とし、平成5年の全日本自治団体労働組合(自治労)加盟時に現在の名称に変更した個人加盟のいわゆる地域合同労組であり、本件申立時において12支部約230名を組織している。

申立人支部は、昭和54年の結成と同時に本部に加盟しており、平成19年4月までは正社員のみで構成されていた。本件申立時の組合員数は28名で

あり、その内訳は、正社員17名、アルバイト社員11名である。

- (2) 被申立人会社は、一般及び産業廃棄物処理業等を営む株式会社である。会社の従業員数は、20年2月時点で、正社員34名（運転手21名、事務職13名）、嘱託社員6名（すべて運転手）、アルバイト社員43名（運転手22名、作業員20名、事務職1名）であり、会社では、このほかに派遣社員29名（運転手19名、作業員10名）、労働者供給事業による運転手5名を含む、合計117名が働いていた。

会社の業務には、財団法人東京都環境整備公社（以下「公社」という。）からの委託を受けて廃棄物の収集及び清掃工場の水質検査関連業務を行っている部門（以下「公社部門」という。）、民間企業等から委託を受けて産業廃棄物の収集運搬及び中間処理業務を行う部門（以下「産廃部門」という。）並びに東京二十三区清掃協議会からの委託を受けて一般廃棄物回収車の運転を行う部門（以下「傭上部門」という。）の3部門があったが、このうち、公社部門は20年3月31日付けで廃止となった。

[甲15]

2 従前の労使関係とアルバイト社員の労働条件等について

(1) アルバイト社員の組合加入前の労使関係等

支部は、19年4月までは会社の正社員のみで構成された労働組合であり、正社員組合員は無断欠勤や遅刻がなく、支部と会社との労使関係も良好であった。午前4時からの早出残業が必要となる公社部門の業務においては、法定どおりの割増賃金が支払われていなかったが、長年会社に勤務する正社員組合員らは、公社からの委託料が低いため、持出しをして支払っているという会社の事情説明を受け入れていた。

一方、アルバイト社員の中には、定められた作業着を着用しない者や、無断欠勤や遅刻が多い者がいた。このような事情から、Y1代表取締役（以下「Y1社長」という。）は、19年5月ころ、「組合に加入したアルバイト社員も、勤怠や勤務態度が良い正社員を見習って、勤務態度をしっかりとってくれるとよい。」と発言したことがあった。

また、組合と会社との従前の団体交渉では、業務の関係上、組合側団体交渉出席者の帰社時刻がまちまちであるために、交渉開始時刻が厳密に守

られていなかった。19年5月から役員となった労務管理担当のY2常務取締役（以下「Y2常務」という。）は、組合が交渉開始時刻にルーズであるとして、組合に対して交渉開始時刻を厳守するよう要請した。しかし、19年10月までは、この交渉開始時刻の遅れによって団体交渉の開催自体が特に問題となることはなかった。

[答p3-4, 会4準p2, 乙30]

(2) 組合加入前のアルバイト社員の労働条件等

会社の就業規則第5条第2項には、アルバイト社員に関して「臨時従業員」との規定があり、「業務上の臨時の必要により、期間を定めて雇用するもの」と定められているが、会社では、正社員数を上回る人数のアルバイト社員が恒常的に就労し、正社員と同様の業務を行っていた。このアルバイト社員の採用や雇用契約更新に当たって、会社には、「労働条件通知書（雇入通知書）」や「雇用契約書」を必ず作成するという習慣がなく、これらをまれに作成した場合でも、会社は、アルバイト社員に対して契約期間について特に説明をしたことはなかった。しかし、このように不定期に作成された雇用契約書の雇用期間及び特記事項の欄には、「期間の定めあり。（平成 年 月 日～平成 年 月 日）」との記載があった。

アルバイト社員の労働条件は、以下のとおりであった。

労働時間は1日8時間であり、休日は日曜日と国民の祝日のみで、19年7月までは有給休暇（以下「有休」という。）が付与されず、日曜日に勤務した場合でも休日割増賃金は支給されていなかった。また、加入している社会保険は雇用保険のみで、賃金はいわゆる日給月給制であり、担当業務によって10,000円ないし13,000円程度の日給に各月の出勤日数を乗じた基本給及び無事故、通勤、残業の各手当が、さらに、慣行により年間6万円程度の賞与が支給されていた。そして、月当たり25日程度勤務していたので、残業手当を除いた平均的な賃金は27万円ないし32万円程度であった。

会社には、所定労働時間にかかわらず、「早上がり」という古くからの慣行が若干残っており、1日の予定業務が終了した時点で終業とする

ことがあった。会社の就業規則第21条には、労働基準法（以下「労基法」という。）第36条に規定されているいわゆる三六協定に関する規定があるが、本件申立時点で、会社は、三六協定の締結・届出を行っておらず、組合もこのことについて会社に申入れを行ったことはなかった。

また、就業規則には、アルバイト社員にも準用される解雇基準として、「第55条の懲戒解雇の事由に該当したとき」（第40条第3項）、「事業の縮小その他のやむを得ない業務の都合による時」（同条第6項）との定めがある。懲戒処分には、訓戒、減給、出勤停止、懲戒解雇の4種類があり、懲戒解雇以外の懲戒処分の事由として「正当な理由がなく無届け欠勤またはみだりに遅刻早退、私用外出が多いとき」（第55条第1項）、懲戒解雇事由として「数回の訓戒減給出勤停止を受けたにもかかわらず、改悛の情が全く見られないとき」（第56条第11項）などの定めがある。これらの規定に基づいて、会社が17年11月14日ないし20年4月8日の間に行った懲戒処分は、会社の記録に残っているものだけで、正社員分を含めて訓戒67件、減給1件、出勤停止1件、懲戒解雇1件であった。

なお、会社では、懲戒に先立って、口頭による再三にわたる注意にもかかわらず是正されない場合に、社員に始末書の提出を求めていた。

[甲4・10の1-21・11の1-30・12の1-25・13の1-22・17・18,

乙1・2・11・13の1-3・15・38の1-2・39の1-2・40,1審p2-5]

3 アルバイト社員の組合加入と団体交渉の経過等

(1) アルバイト社員の組合加入と労働条件に関する要求

アルバイト社員の組合加入

支部は、19年4月ころからアルバイト社員の組織化を始め、5月30日までに、数年勤めても賃金が上がらず、有休が認められないなど労働条件に不満のあった23名のアルバイト社員が組合に加入した。このうち、当時産廃部門の運転手であった10年5月入社 of X3（以下「X3」という。）と、同じく産廃部門運転手のX9（以下「X9」という。）の両名は、ほぼ毎回団体交渉に出席するなどアルバイト組合員のまとめ役となり、19年10月27日に行われた支部の定期大会において、X3は副

支部長に、X 9 は支部委員に選出された。また、10月10日支給分の賃金から、アルバイト組合員の組合費のチェックオフが開始された。

アルバイト組合員の労働条件に関する組合の要求

19年5月30日、組合は、アルバイト組合員の労働条件について、ア 休日出勤手当の支払、イ 早出、残業手当の支払、ウ 有休制度の確立、エ 重機場内運転手当の設立、オ 一時金の査定廃止の5項目の要求を行った。

[甲1・15,乙7・30,1審p30-32,2審p43-45]

(2) 5項目の要求に関する7回の団体交渉

組合と会社とは、5月30日付けのアルバイト組合員に関する5項目の要求等について、19年6月13日、27日、7月26日、8月21日、10月23日、11月28日及び12月12日の計7回団体交渉を行った。これらの団体交渉は、平均開催時間は1時間50分程度、出席者は組合側が7名ないし11名、会社側が3名ないし8名であり、アルバイト組合員のX 3とY 2 常務及び総務部で採用、勤怠、給与等を担当するY 3（以下「Y 3」という。）は、すべての団体交渉に出席していた。

上記団体交渉のうち、10月23日及び11月28日の団体交渉では、それぞれ前回の団体交渉での合意事項を巡って紛糾した。

8月21日の団体交渉

8月21日の団体交渉は、組合側が本部のX 10副執行委員長（以下「X 10」という。）、X 2 支部長（以下「X 2 支部長」という。）及びX 3ら計8名、会社側がY 1 社長、Y 2 常務、運行管理担当のY 4 取締役営業部長（以下「Y 4 営業部長」という。）、Y 5 業務部作業課長（以下「Y 5 作業課長」という。）及びY 3ら計8名が出席し、17時25分から19時5分まで行われた。

議題となったアルバイト社員の有休については、これに先立つ6月13日の団体交渉において、組合が正社員と同じく法定どおりの付与を要求し、会社は、現状では難しいところがある、徐々にやっていると答えていた。このやり取りを踏まえて、会社は、19年8月から12月までは取りあえず2日与えると提案し、組合が各月1日として5日を要求するなど

した後、会社は、当初提案に1日プラスして、年内3日との譲歩案を示した。この交渉の際、組合は、正社員組合員らが自らの有休の一部を出し合い、それをアルバイト組合員に充当することで、アルバイト組合員の有休を暫定的に5日とすることができないかと提案した。

10月23日の団体交渉

10月23日の団体交渉は、アルバイト社員の有休制度や組合員2名の解雇（後記6(1)）等が議題となり、組合側がX10、X2支部長、X3及びX9ら計10名、会社側がY2常務、Y4営業部長、Y5作業課長及びY3ら計6名が出席して、17時40分から19時45分まで行われた。

アルバイト社員の有休制度について、組合は、8月21日の団体交渉において、正社員組合員が出し合った有休をアルバイト組合員に充当することで、アルバイト組合員の12月までの有休を5日とするという合意が成立していたと主張し、団体交渉に先立って、有休を出し合える正社員組合員を募った結果を会社に示すなどしていた。しかし、会社は、そのような合意はなかったと主張して、5日与えるのは無理であると回答したため、団体交渉は紛糾した。結局、組合と会社とは、口頭による約束のみでは水掛け論となるとして、「平成19年8月1日から12月まで暫定的にアルバイト社員の有休を3日与える。」との10月23日付協定書を取り交わした。

また、当日の交渉議題とはなっていなかったが、組合員X11（以下「X11」という。）とX12（以下「X12」という。）について、組合は、10月16日付けで両名が解雇となったことを確認し、解雇予告手当の支払いを求めた。これに対して、Y4営業部長は、X11とX12は「普通解雇だった。」と発言し、さらに、Y2常務が「解雇予告手当を支払う。」と発言した。

X11の退職届とX12の解雇通知書及び会社側の発言

ア X11の退職届

上記の団体交渉に先立つ10月16日、Y4営業部長は、10月13日に無断欠勤したX11に対し、無断欠勤と遅刻について何度も注意したにもかかわらず全く改善されず、このままでは解雇せざるを得ないと告

げて退職を勧奨し、会社の用意した退職届を手渡した。そして、X 11は、無断欠勤により19年10月16日付けをもって退職する旨の退職届に署名捺印し、Y 3に提出した。

イ X 12の解雇通知書

10月15日の夕方、Y 2常務は、同月13日に無断欠勤したX 12に電話で退職を勧奨し、一度会社に来るよう指示したが、X 12は11月9日の給与支給日まで出社しなかった。11月9日、Y 2常務は、X 12に対し、10月13日の無断欠勤を理由に解雇を通知し、10月16日付けの解雇予告通知書を手渡した。この解雇予告通知書には、退職年月日は19年10月16日との記載があり、X 12は、同意の署名捺印をして会社に提出した。

ウ 会社側の発言

10月23日の団体交渉の席上、Y 4部長とY 2常務は、X 11とX 12について上記のとおり発言した。また、11月5日、Y 1社長は、X 2支部長に対し、X 11とX 12のいずれかを特定することなく、「解雇予告手当は団体交渉では認めたようであるが、私は認めていないから支払わない。」と発言した。

11月28日の団体交渉

後記(3)のとおり、11月22日に予定されていた団体交渉が中止されて、同月28日に実施された団体交渉では、前回に引き続きアルバイト社員の有休制度やX 11とX 12の解雇等が議題となり、組合側が本部のX 1執行委員長、X 2支部長、X 3、X 9及びX 4(以下「X 4」という。)ら計10名、会社側がY 2常務、Y 5作業課長及びY 3ら計4名が出席し、17時40分から19時45分まで行われた。

そして、アルバイト社員の有休制度について、組合は、8月21日の団体交渉において、アルバイト組合員の12月までの有休を5日間とするという合意が成立していたと主張したが、会社は、そのような合意はなかったと主張し、団体交渉は再度紛糾した。

また、X 11とX 12の解雇について、会社がX 11の10月16日付退職届を組合に示し、依願退職なので解雇予告手当は支払わないと述べ、X

12については懲戒解雇であるとして、「解雇予告手当を支払わない。労働基準監督署が払えと言えば払う。」と述べた。

アルバイト社員の有休とX12の解雇予告手当

20年5月以降、会社は、アルバイト社員に法定どおりの有休を付与している。また、会社は、向島労働基準監督署長から、X12の解雇予告手当については是正勧告を受け、20年6月5日、X12に対し、解雇予告手当を支払った。

[会準2p9-10, 甲19, 乙2・3・4・15・30, 1審p33-37, 2審p39-43, 3審p4-7, 4審p15-18]

(3) 中止となった団体交渉

19年11月22日開催予定の団体交渉

19年11月22日には17時30分から団体交渉が開始される予定であったが、副支部長のX3が水質検査の検体回収業務（以下「水質検査業務」という。）のため帰社しておらず、組合は、交渉開始時刻を30分遅らせてほしいと会社に要請した。会社は、その時点でX2支部長の外に副支部長が2名そろっていたため、取りあえず始めようと組合に提案したが、組合はこれに応じなかった。そこで、会社は、組合に対し、翌日早朝出勤する組合員の体調や健康面から業務に支障が出ることなどを説明し、開始時刻の遅れを理由に、18時ころに交渉出席者全員を引き上げさせた。18時45分ころになって組合側の出席者がそろったため、X10は、Y1社長とY2常務に対し、団体交渉を始めようと提案したが、両名は、幹部がもう帰ってしまったと回答して、これに応じなかった。

なお、11月22日に代わる団体交渉は、同月28日に開催された。

20年3月13日開催予定の団体交渉

20年3月13日17時30分から団体交渉が開始される予定であったが、組合は、交渉前に組合内で若干打合せを行う必要があったために、会社に対し、交渉開始時刻を少し遅らせてほしいと要請した。しかし、会社は、組合の交渉出席者が予定時刻にそろっていたにもかかわらず、打合せを理由に組合が交渉を開始せず、いつまで待てばよいのかも分からない状況で開始時刻を遅らせるわけにはいかないと、18時ころに交渉出席者全員を引き上げさせた。

なお、3月13日に代わる団体交渉は、同月17日に開催された。

[甲6・7,乙30]

4 アルバイト社員の週当たりの労働日の削減について

(1) 組合の週40時間労働制の要求

アルバイト組合員の労働条件に関する組合要求と団体交渉

19年6月13日、アルバイト組合員への休日出勤手当や早出、残業手当の支払など、5月30日付けの組合の5項目の要求（前記3(1)）を議題とする団体交渉が行われ、この交渉の中で、組合は、会社に対し、アルバイト社員の所定労働時間が週48時間であるのは労基法違反であるから、正社員と同じく週40時間労働制とするよう要求した。

X3らの労働条件の変更と団体交渉

ア 後記5(1)のとおり、X3は、9月1日付けで公社部門の水質検査業務に異動となったが、この業務は土曜日が休みであったため、土曜日には産廃部門の仕事を行っていた。9月28日、会社は、X3に対し、産廃部門の仕事を行わなくてよいと通知し、X3は10月1日から週休2日制となった。また、X3の公社部門での就業時間は、7時30分から16時30分までであったため、X3は7時20分に会社を出なければ公社での就業に間に合わなかったにもかかわらず、会社は、10月1日以降、X3の会社での就業時間を7時45分から16時45分までに変更した。10月4日、組合は、会社がX3個人に就業時間及び休日の変更を通知したことは、組合を無視するものであり、アルバイト組合員の労働条件の変更については、団体交渉によって解決するよう申し入れた。

イ 13年に入社し19年5月に組合に加入したX4は、趣味のため、事前に申請して月曜日に仕事を休むことが多かった。そのことを理由に、10月16日、会社は、X4に対し、月曜日は出勤しなくてよいと通知し、X4は11月1日から週休2日制となった。

ウ 11月28日の団体交渉において、組合は、会社に対し、X3とX4が週休2日制となったことについて、両名だけを週40時間労働制にするのはおかしいと申し入れた。これに対し、会社は、週40時間労働制は

徐々にやっていくと説明した。また、組合が20年度以降の有休は法定どおりとするよう要求したところ、会社は、組合と協議しまとめていきたいと回答した。

アルバイト社員全員に対する週当たりの労働日削減の実施

会社は、組合が前記の要求を行うまでは、アルバイト社員が週当たり6日働くことを希望していることから、週48時間労働制を採用していた。しかし、組合の要求を受けて、会社は、向島労働基準監督署（以下「向島労基署」という。）に相談した上で、アルバイト社員全員に週休2日制（週40時間労働制）を実施することを決めた。19年11月30日、Y2常務は、アルバイト社員全員を集め、12月1日から週休2日制を実施すると告げ、その経過を説明した。その際、Y2常務は、週40時間労働制を実施するのであればアルバイト社員全員に対して実施しなければ不公平であると組合から要請があったため、会社はその要請を受けて週40時間労働制を実施すると発言した。

週休2日制実施後の組合要求と団体交渉

12月3日、組合は、会社に対し、現在、アルバイトの労働条件は団体交渉で話し合いの最中であること、週40時間労働制イコール週休2日制ではなく、実質賃金が下がるのは問題であること、週休2日制について考え直し、団体交渉で話し合うこと、有休と時間外割増賃金の要求について法定どおりの実施を引き延ばしていること、の4点について抗議及び要求をし、団体交渉を申し入れた。

12月12日の団体交渉において、組合は、これまで会社で週当たり6日（週48時間）働くことにより生活を維持していたアルバイト組合員らが減収となることを危惧して、週当たり8時間の残業を保証するよう申し入れたが、会社は、この要求に応じなかった。

[答p8, 会4準p12, 甲2・7, 乙12・30, 2審40-41・47-51, 4審p26-29]

(2) 週当たりの労働日削減後のアルバイト社員の移籍等

会社における派遣社員の就労状況

会社では、従前より申立外有限会社タブレット（以下「タブレット」という。）など5社の派遣会社から派遣社員を受け入れていたが、タブ

レットからの派遣社員は9名ないし13名と多数を占めていたのに対し、他社からの派遣社員は1名ないし2名であった。会社は、派遣社員1名につき1日当たり15,400円程度の派遣料を派遣会社に支払っており、派遣社員本人が受け取る額は、社会保険料等を差し引くと12,500円程度であった。タブレットから会社に派遣されている派遣社員は、週当たり6日働いている者が多かった。

派遣会社への移籍によるアルバイト社員の減少

非組合員であったZ1は、20年1月16日までは運転手として会社で働いていたが、その後、会社を退職してタブレットに移籍し、会社に派遣されて運転業務に従事していた。また、他の非組合員1名も、同様にタブレットに移籍後、会社に派遣されていた。

組合員であったZ2は、20年2月16日までは作業員として会社で働いていたが、会社を退職して組合を脱退した後、タブレットに移籍し、会社に派遣されて作業業務に従事していた。また、同じく組合員であったZ3は、20年3月ころ、Y5作業課長にアルバイトを辞めて派遣会社に移りたい旨の相談をし、会社を退職して組合を脱退した後、タブレットに移籍し、会社に派遣されて作業業務に従事していた。このほか、組合員3名が同様に会社を退職して組合を脱退し、タブレットに移籍後、会社に派遣されていた。

[甲8-9・18,乙30・32-34・35,2審40-45・4審p29-33]

(3) 週当たりの労働日削減前後のアルバイト組合員の出勤日数と基本給

会社がアルバイト社員に週休2日制を実施し、労働日を1週間につき5日としたことにより、以下のとおり、アルバイト組合員の月当たりの基本給は、約16,000円ないし46,000円減額となった。

X3の出勤日数と基本給

X3の月当たりの出勤日数と基本給は、17年10月から19年9月まで平均24.6日、320,667円であったが、土曜日に産廃部門の仕事を行わなくてよいとされた19年10月は21日、286,000円となった。

X4の出勤日数と基本給

X4の月当たりの出勤日数と基本給は、18年1月から19年9月まで平

均24.3日、295,810円であったが、月曜日は出勤しなくてよいとされた19年10月は19日、286,000円となった。

X 5 の出勤日数と基本給

X 5 の月当たりの出勤日数と基本給は、19年1月から19年11月まで平均25.3日、292,727円であったが、会社がアルバイト社員全員に週休2日制を実施した後の19年12月から21年5月までは平均20.8日、246,611円となった。

X 6 の出勤日数と基本給

X 6 の月当たりの出勤日数と基本給は、18年11月から19年11月まで平均25.7日、270,577円であったが、会社がアルバイト社員全員に週休2日制を実施した後の19年12月から20年7月までは平均21.8日、229,688円となった。

[甲10の1-21・11の1-30・12の1-25・13の1-22]

5 公社業務からの撤退について

会社の公社部門では、20年2月時点で正社員5名、アルバイト社員9名及び派遣社員3名の計17名が働いており、このうち、正社員全員とアルバイト社員5名が組合員であった。20年3月31日、以下の経過により、正社員2名及びアルバイト社員9名と会社との雇用関係は打切りとなり、派遣社員3名の派遣契約も契約期間満了に伴い終了した。

(1) X 3 と X 9 の公社部門への配転等

X 3 は、入社後、最初の半年間は公社部門、その後は産廃部門で勤務していた。また、X 3 は、出勤状況が良く、17年から19年にかけて会社が行ったアルバイト社員の賞与の査定において、高い評価を受けていた。

公社部門の水質検査業務は、正社員で非組合員のZ 4 と、非組合員のアルバイト社員で12年4月の入社以来この業務に従事しているX 13 (以下「X 13」という。20年3月に組合加入。) が担当しており、代替要員はいなかった。また、公社は、水質検査業務には、出勤状況が良く、清掃工場を熟知していて、他の従業員と調和の取れる人を配置してほしいと会社に要請していた。

19年8月21日の団体交渉において、X 3 は、「産廃職場(産廃部門)

で運転手が休んでも、ルートを知っている代わり的人がいないので、フリーの人にルートを覚えてもらわないといけないのではないか。」と発言した。翌22日、X 3は、Y 4 営業部長から、「(水質検査業務は) 2名体制でやっているが、休みが出たときに代わりを立てないといけないので、X 3君に行ってもらうことにした。」と言われ、公社部門への異動を命じられ、9月1日付けで、水質検査業務に従事することになった。

なお、11月1日、Z 4は産廃部門に異動となった。

10月18日、X 9は、Y 4 営業部長から、10月22日付けで公社部門に配転するとの辞令を受けた。この配転によって、X 9の出勤時刻は午前4時30分となった。

[甲15,乙30,1審p5-7・37-39]

(2) 会社の経営状況と公社部門の廃止決定

会社の公社部門は、公社による13年度から16年度にかけての契約料金の相次ぐ引下げにより、減収が続いていた。

公社部門の経営状況

会社の公社部門の経常利益は、17年度には約624万円の黒字であったが、18年度は約433万円、19年度は約2,773万円の赤字となった。また、会社は、仮に、公社部門を継続した場合、20年度以降毎年度約4,196万円の赤字になると予測していた。

会社全体の経営状況

会社全体の経常利益は、17年度には約2,233万円の赤字であったが、18年度は約4,390万円、19年度は約4,593万円の黒字となった。そして、会社は、仮に、公社部門を継続した場合、20年度の黒字は約1,877万円に減少し、21年度には約160万円の赤字になると予測していた。

公社部門の廃止決定

会社は、19年11月から20年2月にかけて、契約料金の値上げを求めて公社と複数回交渉したが合意に達することができず、20年2月28日、20年度からは公社との業務委託(請負)契約を更新せず、19年度末をもって公社部門を廃止すると決めた。

[乙7・8・31,3審p16-18・27-49]

(3) 会社とX 3及びX 13との雇用関係の終了の経緯

2月28日、Y 2常務は、X 3とX 13に対し、会社が公社部門を廃止すること、また、公社が兩名ともよく仕事をしてくれるので継続して水質検査業務に就いてもらいたいと考えている旨を伝えた。しかし、翌29日、X 3とX 13は、上記Y 2常務の話について、公社が契約する派遣会社に移籍して、そこから公社に派遣されて水質検査業務を行うもので、減収を伴う内容であることを公社に確認した。

3月5日、会社は、不採算を理由に19年度末をもって公社部門を廃止することを正式に公表した。3月5日から15日にかけて、会社は、公社部門の正社員5名（すべて組合員）及びアルバイト社員9名を対象に、公社部門の廃止について説明を行った。対象となったアルバイト社員9名のうち5名はアルバイト組合員であったことから、組合と会社とは、3月17日及び26日にこの件について団体交渉を行った。

3月17日から21日まで、会社は、公社部門の正社員5名、アルバイト社員9名に対し、希望退職募集と再就職先のあっせんを行った。この希望退職に応じた場合、会社は、直近3か月の平均給与の1.5か月分を支給するとしていた。

3月18日から25日にかけて、Y 2常務とY 5作業課長は、X 3とX 13に対し、再就職先のあっせんとして、具体的には、公社の水質検査業務又は回収業務の運転手又は作業員の業務の仕事に就くつもりがないかの打診を行った。X 3とX 13は、前記のとおり、この再就職は減収を伴うものであることを公社に確認済みであったため、会社のあっせんを断った。Y 2常務は、兩名及び組合に対し、「再就職のあっせんも拒否し、希望退職にも応じないのであれば、解雇とならざるを得ない。」と伝えた。この間の3月21日、X 13は、組合に加入した。

3月22日から31日にかけて、X 9を含む3名のアルバイト組合員と4名のアルバイト社員は、希望退職募集と再就職先のあっせんに応じて、退職日を20年3月31日とする退職届を会社に提出した。

3月31日、会社は、公社部門の3名の派遣契約を契約期間満了に伴い終了するとともに、希望退職に応じなかったX 3及びX 13との雇用関係

を打ち切り、解雇予告手当として直近3か月の平均日額30日分を両名に支払った。

なお、X3とX13は、会社による雇用関係の終了は解雇であり権利の濫用に当たるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金の支払いを求める訴えを東京地方裁判所に提起（東京地方裁判所平成20年（ワ）第20209号）しており、本件結審時、同裁判所に係属中であった。

公社部門の正社員5名のうち2名は希望退職募集に応じ、これに応じなかった3名は産廃部門に配転され、同人らの雇用は継続された。

なお、上記正社員5名は全員組合員であったが、雇用が継続された3名のうち2名は、1月と3月にそれぞれ組合を脱退した。

[甲21,乙8,1審p1,2審p1-11]

6 アルバイト組合員に対する退職勧奨、解雇、雇止め等について

(1) アルバイト組合員の組合脱退の経過

アルバイト組合員は、当初23名が組合に加入したが、主に以下の経過により、組合からの脱退、退職若しくは退職後に派遣会社へ移籍するなどして、本件結審時には、会社との雇用関係について係争中の2名（X3とX13）と、X4、X5、X6、X7及びX8ら5名を合わせて計7名となった。

19年7月26日付けの2名の脱退

アルバイト社員の組合加入後、3回目の団体交渉が行われた19年7月26日、アルバイト組合員のX14（以下「X14」という。）とX15（以下「X15」という。）が組合を脱退した。その後、X14は持病悪化のため8月31日付けで、X15は就職先が見つかったため11月10日付けで、それぞれ会社を依願退職した。

なお、X14とX15は親族関係にあり、X3は、X15から、Y4営業部長に若い人たちを引っ張って組合を辞めるように言われたと聞いたことがあった。

19年10月16日付けの2名の雇用関係の終了

会社は、欠勤や遅刻が多いという理由で、X11とX12に退職を勧奨し、最終的に、前記3(2)及びのとおり、X11は10月16日付けの依

願退職、X12は同日付けの懲戒解雇となった。

X11は、退職前1年間に無断欠勤が5回、遅刻が30回あり、会社は、18年12月15日付けで無断欠勤等に関する始末書の提出を命じたことがあった。また、X12は、懲戒解雇前1年間に無断欠勤が3回、遅刻が19回、当日朝の電話連絡による欠勤が13回あったが、会社からは口頭注意を受けたのみであった。

他の社員については、18年12月から21年4月までの間、無断欠勤や遅刻による始末書の提出が会社の記録に残っているものだけで11件あり、そのうち、アルバイト組合員のZ2は3件、同じくZ5は2件であったが、この両名は懲戒解雇されなかった。また、Z2は、始末書3件のうち2件について減給処分を受けていた。もっとも、すべての始末書のうち、X11のものにだけは決裁欄に所属長らの押印がなかった。

20年3月31日付けの3名の希望退職

20年3月31日、X9を含む公社部門のアルバイト組合員3名は、前記5(3)のとおり、非組合員のアルバイト社員4名とともに、同日付公社部門の廃止に伴う希望退職の募集に応じて会社を退職した。

20年3月31日付けの2名の雇用関係の終了等

前記5(3)のとおり、20年3月31日、会社は、同日付公社部門の廃止に伴い、同部門のアルバイト組合員であるX3及びX13との雇用関係を打ち切った。

アルバイト組合員5名のタブレットへの移籍

会社では、タブレットから9名ないし13名程度の派遣社員を受け入れていたが、19年5月から20年3月にかけて、前記4(2)のとおり、アルバイト組合員5名が会社を退職し、タブレットに移籍した。

[甲8の1-2・18の1-2,乙30・35,3審p15-16,4審p29-33]

- (2) 20年3月26日、会社は、従前はほとんど取り交わしていなかったアルバイト社員との雇用契約書を全員分一斉に作成し、アルバイト社員に署名捺印を求めた。この雇用契約書の雇用期間は、20年4月1日から21年3月31日までであった。一部のアルバイト組合員は、署名捺印するに当たって、従前は1年に1回雇用契約書に署名する習慣がなかったこと及び雇用期

間が1年となっていることについて会社に質問し、会社は、署名捺印しない場合は辞めてもらうしかなく、雇用期間が満了しても解雇とならない旨の説明を行った。結局、アルバイト社員らは、雇用契約書に署名捺印して会社に提出した。

なお、上記雇用契約書に署名捺印したアルバイト社員のうち、21年3月31日をもって本人の意に反して雇止めとなったアルバイト社員はいなかった。

[甲7・52,乙30・35,1審p9-11・51-5,2審p55-56]

- (3) 20年3月18日及び19日の2日間、従業員代表選挙が行われ、4月25日、会社は、向島労働基準監督署長に三六協定の届出を行った。

[3審p44-45,4審p17-18]

7 本件不当労働行為救済申立て

20年4月28日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 団体交渉について

不誠実な団体交渉について

会社が以下のように、前回の団体交渉で決まった事項を、次の団体交渉で一方的に破棄したことは、団体交渉を無意味なものとする交渉態度であり、不誠実な団体交渉である。

19年8月21日の団体交渉での議論は、正社員組合員が出し合った有休の充当を、アルバイト組合員のみにするのか、それともアルバイト社員全員にするのかというものであり、暫定的に有休を5日間付与するという合意が前提の議論であった。それにもかかわらず、会社は、10月23日の団体交渉でこの合意がなかったと主張した。また、会社は、10月23日の団体交渉でY2常務、Y4営業部長らが出席し、X11とX12は普通解雇であることを確認し、解雇予告手当を支払うと合意しながら、11月28日の団体交渉では、前回は組合の勢いに押されて約束させられたという理由にもならない理由を持ち出して、解雇予告手当を支給しないと表

明した。

団体交渉の拒否について

19年11月22日及び20年3月13日には団体交渉が予定されていたが、それぞれ副支部長であるX3の帰庫の遅れ及び組合内の若干の打合せのために、組合が開始時刻を少し遅らせるよう申し入れたところ、会社は、今日の団体交渉は中止するとして交渉出席者全員を引き上げさせ、一方的に団体交渉を拒否した。これらの団体交渉の所要時間は2時間程度を想定しており、開始時刻が30分程度遅れたとしても翌朝の業務に支障が出る心配はなく、会社の主張は、団体交渉拒否の正当な理由にはならない。

(2) 週当たりの労働日の削減について

組合がアルバイト組合員の週40時間を超える勤務について割増賃金の支払いを求めたことを契機に、会社が、まず組合員2名の週当たりの労働日を5日に減らし、その後、派遣社員で補ってまでアルバイト社員全員の週当たりの労働日を6日から5日に削減したことは、日給制であるアルバイト組合員の減収を目的とする不利益取扱いである。

週当たりの労働日の削減と同時期に、会社がアルバイト組合員に対して派遣会社に移籍すれば週6日働けるなどと申し向けたことは、これによってアルバイト組合員5名が会社を退職して組合を脱退し、また、派遣会社に移籍した元アルバイト組合員らが引き続き会社の業務に従事している事実をみても、組合の弱体化を意図した支配介入である。

(3) アルバイト組合員に対する退職勧奨、解雇、雇止め等について

組合がアルバイト組合員を組織してその労働条件の改善を求めたことを契機に、会社は、アルバイト組合員に対し、組合から脱退するよう働きかけ、欠勤や遅刻が多いという理由で退職勧奨や懲戒解雇を行い、何ら経営合理性のない公社部門廃止を決定して、これを理由に雇用関係を終了させた。また、この過程で、会社がアルバイト社員全員の雇用契約書を一斉に作成したことは、本来期間の定めなかったアルバイト組合員について、契約期間を1年で区切ることが目的である。これらは、いずれも組合の弱体化を意図した支配介入である。

2 被申立人会社の主張

(1) 不誠実な団体交渉について

団体交渉の過程において、いったんは歩み寄ったとみえる場合に、次の交渉でやはり無理であったとすることは一般にもよくある話であり、話し合いを反故にしたとか不誠実であるという組合の主張は筋違いである。

アルバイト社員の有休について

19年8月21日の団体交渉において、アルバイト社員に有休を同年12月まで取りあえず3日付与すると口頭で合意し、組合は満足していなくとも10月23日には協定書を交わしている。10月23日の交渉において、会社は5日付与することは無理であると回答したが、検討した結果として組合の提案を断ったとしても何ら不誠実な対応ではない。

X11の退職とX12の解雇について

10月23日の団体交渉において、組合は、事前に2名の退職・解雇問題を議題として特定していなかった。この時点で会社側の団体交渉出席者は、X11の退職届提出及びX12の懲戒解雇の事実を知らなかったため、組合に強くたたみかけられて反論できず、「普通解雇だった。」、「解雇予告手当を支払う。」という発言をする事態となってしまった。

なお、X12には20年6月5日に解雇予告手当を支払った。

(2) 団体交渉の拒否について

会社は、団体交渉の開始時刻について、組合に時間厳守を常に要求していたが、組合は、いつもその点がルーズであった。会社は、終了時刻が遅くなれば早朝から勤務する組合員の健康に好ましくない影響が出ると考え、団体交渉を延期しようとして判断した。中止となった2回の団体交渉は、いずれも別の日に行われており、このような会社の行為がなぜ団体交渉拒否になるのか理解し難い。

また、会社は、本件団体交渉前後も、組合の団体交渉申入れに何度も応じている。

(3) 週当たりの労働日の削減について

会社は、組合から1週間の所定労働時間が48時間であるのは労基法違反であると指摘されて、アルバイト社員全員を週40時間労働制に是正した。

この結果、日給制であるアルバイト社員の給与月額が減少したのは事実であるが、組合員のみを特に不利益としたわけではない。また、組合から三六協定の締結を求められたことはなく、会社は、アルバイト社員に、減収となった責任が組合にあるかのごとき説明も行っていない。

(4) アルバイト組合員に対する退職勧奨、解雇、雇止め等について

会社は、19年10月に組合費のチェックオフを開始するまで、誰が組合員であるかを知らなかった。また、X11とX12は極めて勤怠が不良であった。さらに、何人かのアルバイト組合員がタブレットに採用されて派遣社員として会社で就労していたが、タブレットに行けば週6日働けるわけではなく、それは派遣元のタブレットが決めることである。

公社部門の採算は極めて悪く、公社部門を廃止するとの会社の経営判断は合理的なものであり、また、正社員とアルバイト社員との間には長年の実績や貢献度に差異があることから、会社は、再就職のあっせんにも希望退職にも応じなかった正社員3名とアルバイト組合員のX3及びX13のうち、正社員3名の雇用のみを確保するとの判断をしたものである。

そもそもアルバイト社員は臨時従業員であり、一時、事務処理上契約の更新手続を失念していた時期があったが、原則に戻って、期間を1年とする雇用契約書を作成したものである。

3 当委員会の判断

(1) 不誠実な団体交渉について

有休について

ア 会社では、正社員数を上回る人数のアルバイト社員が恒常的に就労し、正社員と同様の業務を行っていたが(第2.2(2))、アルバイト社員には、有休が付与されていなかった(同)。また、会社には、昭和54年から正社員の支部があり、組合と会社との間で従前から団体交渉が行われ、両者の関係は良好であった(第2.1(1)、2(1))ところ、平成19年4月ころから、組合が労働条件に不満のあったアルバイト社員を組織化した後、同年6月以降アルバイト組合員の労働条件について、会社と団体交渉を行っていた(第2.3(1)(2))ことが認められる。

イ 組合は、アルバイト社員を組織して5項目の要求を行い(第2.3(1))、19年8月21日の団体交渉において、組合と会社とは、19年8月から12月までの間取りあえず有休を3日与えるなどの議論を行った(同3(2))。そもそも会社がアルバイト社員に法定の有休を与えていなかったことに問題があることは明らかであるが、組合は、当初法定日数の付与を求めたものの、この要求に固執せず、会社の徐々にやっていくとの提案に応ずる(第2.3(2))など、組合にも会社にも、この問題を交渉によって解決しようという姿勢を窺うことができる。一方で、8月21日の段階で、暫定的に5日とする旨の組合提案に会社が同意したと認めるに足りる疎明はない。

確かに、組合は、アルバイト組合員に正社員組合員が出し合った有休を与えることを提案し、その後、実際に有休を出せる正社員組合員を募ってその結果を会社に示していた(第2.3(2))ことから、自らの提案の実現を図ろうと努力していたことが認められる。しかし、10月23日の交渉において、会社は、5日与えるのは無理であると回答して組合の提案を受け入れず、結局、組合と会社とは同日付けで3日の有休付与を定めた協定書を取り交わしている(第2.3(2))。

ウ 以上のことから、アルバイト組合員の有休を議題とする団体交渉では、組合が年末までの間に有休を5日間付与するよう強く要求し、会社との間で提案や議論はあったものの、5日間の付与を会社がいったん合意し、それを翻したとまでは認めることができず、したがって、会社が団体交渉で合意した事項を一方的に破棄し、団体交渉を無意味なものとしたとする組合の主張は、採用することができない。

X11とX12の退職について

ア X11とX12の退職に関して、会社の対応には以下の事実が認められる。

10月23日の団体交渉において、Y4営業部長とY2常務は、組合に対し、普通解雇であったとして解雇予告手当を支払うと発言した(第2.3(2))。しかし、11月5日にY1社長は、X2支部長にX11ともX12とも特定せずに解雇予告手当を支払わない旨を述べ(第2.3

(2) ウ) また、11月28日の団体交渉で会社は、X11は依願退職であり、X12は懲戒解雇であったと組合に説明し、解雇予告手当は支払わないと述べており(同)、10月23日の団体交渉での発言内容と一致しないことは明らかである。

このことについて、会社は、10月23日時点で会社側団体交渉出席者が事実を知らず、組合に強くたたみかけられて反論できなかったと主張する。X11とX12の退職については、当日の団体交渉議題ではなかった(第2.3(2))ものの、この団体交渉には、10月16日にX11に退職勧奨を行ったY4 営業部長とX11から10月16日付けの退職届を受け取ったY3が出席している(同)ことからすれば、会社がX11の退職の事実を知らなかったと主張することには疑問が残る。

イ) しかし、会社は、11月28日の団体交渉において、X11の退職届を示し(第2.3(2))、X11は依願退職であったことを明らかにしている。10月23日の団体交渉における会社側担当者の発言は不用意であったといわざるを得ないが、本件の状況に照らせば、会社がその後事実関係を確認し、次回の団体交渉でこれに基づく立場を主張したことは必ずしも不当とはいえず、X11について前回の団体交渉での発言内容を訂正する結果になったとしても、やむを得ないというべきである。

また、会社は、11月28日の団体交渉において、X12について、解雇予告手当を支払わないとしながらも、労働基準監督署が支払えといえは支払う旨を述べている(第2.3(2))のであるから、就業規則に基づく懲戒解雇を想定し、その場合であれば解雇予告手当を支払うことなく即時解雇することも可能との趣旨で、上記発言を行ったものとみることができる。

ウ) 結局、10月23日と11月28日の団体交渉における会社の発言内容には差異があるものの、この間に会社がX11とX12に関する退職や懲戒解雇の状況を精査した結果、より明確な態度を示したものとみることができ、これに関する会社の説明が必ずしも十分ではなかったことは否定することができないとしても、不誠実な対応とまではいうことができない。

以上のとおり、会社が前回の団体交渉で合意した事項について、次の団体交渉でこれを一方的に破棄したとの組合の主張は採用することができず、会社が10月23日の団体交渉において、有休を5日付与するのは無理である旨を答えたこと、及び11月28日の団体交渉において、解雇予告手当を支払わないと述べたことは、不誠実な交渉態度であるとまでいうことはできない。

(2) 団体交渉の拒否について

組合は、開始時刻の遅れを理由に会社が団体交渉を中止したのは、団体交渉拒否であると主張する。

団体交渉予定日であった19年11月22日、組合は、X3の業務を理由に開始時刻を30分遅らせてほしいと会社に要請し(第2.3(3))、同じく20年3月13日、組合は、組合内の打合せが必要との理由で開始を待つてほしいと会社に申し入れた(同)。これらの申入れに対し、会社は、両日とも開始予定時刻の約30分後に出席予定者を引き上げさせて、事実上団体交渉の開催に応じなかった(第2.3(3))。組合がアルバイト社員を組織化するまでは、団体交渉開始時刻について厳守するよう要請することはあっても、開催自体が問題となることはなかった(第2.2(1))のであるから、会社は、このころから団体交渉開始時刻につき厳しく対応するようになったことがみてとれる。

他方で、会社は、19年11月22日の代わりに同月28日に、20年3月13日の代わりに同月17日に、それぞれ予定されていた議題で団体交渉を実施している(第2.3(3))。

上記のように、組合と会社とは、いずれも中止となった団体交渉の1週間以内に代替の団体交渉を開催しているものであり、中止された団体交渉により、組合活動に支障が生じたとの具体的な主張も疎明もない。本来、労使間で約束した開始時刻が守られるべきであることはいうまでもなく、本件では、会社は、いずれも開始予定時刻から約30分間待機していたものであること、代替の団体交渉を直近の時期に設定していること、及び本件団体交渉以前にも組合に対し開始時刻の厳守を要請していたことを併せ考えれば、会社が19年11月22日及び20年3月13日の団体交渉開催に応じな

かったことをもって、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとい
はできない。

(3) 週当たりの労働日の削減について

従前、アルバイト社員は、労働時間が1日8時間であり、休日は日曜
日と国民の祝日のみとなっていた(第2.2(2))ことから、1週間に
6日、48時間勤務することが基本とされていたのであり、現にアルバイ
ト組合員らは月平均25日前後の勤務をしていた(同4(3))ことが認め
られる。そして、会社においては三六協定の締結・届出を行っておらず
(第2.2(2))、また、アルバイト社員の週40時間を超える労働に対
して割増賃金を支払っていたとも認められない。

このような状況を改善すべく、組合が会社に対し、19年6月13日の団
体交渉で労基法違反を理由に週40時間労働制の要求をした(第2.4(1)
)のは、組合として当然の要求であったといえる。

他方、会社が組合の要求を受け、向島労基署にも相談の上、19年12月
1日から週休2日制(週40時間労働制)を実施した(第2.4(1))こ
と自体は、責められるものではない。

一方、アルバイト社員は、上記就労状態からすれば、主に会社からの
賃金によって生計を維持していたとみることができるところ、同人らの
賃金がいわゆる日給月給制であった(第2.2(2))ことから、勤務日
数の削減は、賃金の減少を意味することになる。そこで、組合は、会
社が週休2日制を実施した直後には、週当たり8時間の残業を保障するよ
う申し入れている(第2.4(1))。アルバイト組合員の収入の維持を
図ろうとした組合の上記対応は、決して週40時間労働制の要求と矛盾す
るものとはいえず、むしろ従前の賃金水準を守るためのやむを得ないも
のであったと考えられる。

しかるに、会社においては、組合が19年6月13日に週40時間労働制の
要求を行って以降、週休2日制への移行方法、アルバイト組合員の賃金
減額への対応等について、組合との間で具体的に協議した事実は認めら
れず、むしろ、会社は、一方的に、違法状態を解消するためとして、向
島労基署に相談して週休2日制の実施を決定し、アルバイト組合員の労

働条件の変更については、団体交渉によって解決するよう申し入れていた（第2.4(1)ア）組合の頭越しに、11月30日に至って組合員を含むアルバイト社員に対して、12月1日からの実施を直接通知した（同）のであるから、この会社の対応は、組合を無視するものとのそしりを免れ得ない。しかも、その内容は、何ら代償措置を講ずることなくアルバイト社員の勤務日数を削減したのみであり、組合員を含むアルバイト社員に対して週当たり1労働日（8時間）分の賃金の減少をもたらす結果となった。

そもそも、会社が三六協定を締結せずに週48時間労働をさせていたことに非があったのであり、組合の要求も、違法状態を解消した上で、法所定の割増賃金を支払うことを求める趣旨であったとみられ、19年12月時点で業務自体が減少したわけでもないのであるから、その是正としては、速やかに三六協定を締結した上で、時間外労働分に対して割増賃金を支払うのが自然な対応ともいえる。

ところが、会社は、アルバイト組合員に賃金上の不利益が発生することを承知しながら、週40時間労働制の実施と並行して当然に考慮されるべき三六協定の締結を後回しにし、しかも、この不利益の解消ないし緩和のための検討も、組合との協議もすることなく、組合の週40時間労働制の要求のみを奇貨として、あえて一方的に週40時間労働制、すなわちアルバイト社員の賃金減少を伴う週休2日制を実施したものとみることができるといえる。

結局、組合がアルバイト社員を組織化し、アルバイト組合員に関する種々の要求を行うようになったという経緯の中でみれば、会社がこのような形でアルバイト社員の週当たりの労働日数を削減し、賃金を減少させたことは、アルバイト組合員及び組合に打撃を与えることによって、組合の影響力を減殺し、もって組合の弱体化を企図した支配介入に当たるといわざるを得ない。

(4) アルバイト組合員に対する退職勧奨、解雇、雇止め等について

組合は、組合がアルバイト社員を組織してその労働条件の改善を求めたことを契機に、会社が脱退勧奨、退職勧奨、懲戒解雇、公社部門廃止を行

ってアルバイト組合員との雇用関係を終了し、さらには、アルバイト社員全員の雇用契約書を一齐に作成して本来期間の定めなかったアルバイト組合員の契約期間を1年とし、組合の弱体化を図ったと主張するので、以下判断する。

19年7月26日付けの組合員2名の組合脱退

X14とX15は、19年7月26日に同時に組合を脱退しており（第2.6(1)）、親族関係にあった2名と一緒に脱退していることから（同）、その背後に何らかの働きかけがあったのではないかと組合が考えることも理解できなくはない。しかし、Y4営業部長が若い人たちを引っ張って組合を辞めるように言ったというのは伝聞にすぎず（第2.6(1)）、ほかにこれを裏付けるに足る事実の疎明もない以上、Y4営業部長による脱退勧奨があったとはいえず、X14とX15の組合脱退が支配介入によるものとは認められない。

19年10月16日付けの組合員2名の雇用関係打切り

X11とX12とは、欠勤や遅刻が多いという理由で退職勧奨を受け、最終的に、X11は依願退職、X12は懲戒解雇となった（第2.3(2)、6(1)）。このX11とX12に対する会社の対応は、両名のほかにも無断欠勤や遅刻の多いアルバイト組合員がいたこと（第2.6(1)）を勘案すると、いささか重いものであったといえることができる。しかし、欠勤や遅刻に対してそのような対応をとることが当然に不合理ということではできず、これに関して、ほかに組合又はアルバイト組合員に対する敵意等の存在を窺わせる事実の疎明もない。また、組合は、10月23日の団体交渉で両名が会社を辞めること自体を問題にしておらず、普通解雇として扱うべきであること及び解雇予告手当を支払うことのみについて確認している（第2.3(2)）のであって、両名が会社を辞めること自体は争っていなかったものとみることができる。これらの事情に照らせば、X11とX12の雇用関係の打切りを支配介入に当たるとはいうことはできない。

20年3月31日付けの組合員3名の希望退職

20年3月31日、X9を含む公社部門のアルバイト組合員3名は、同日

付けの公社部門の廃止に伴う希望退職の募集と再就職先のあっせんに応じて会社を退職した(第2.5(3))のであり、希望退職への応募は、同人ら自身の意思に基づく行動であったとみざるを得ず、会社がアルバイト組合員らの自由な意思決定を殊更にゆがめたとの事実も認められないのであるから、支配介入には当たらない。

20年3月31日付けのX3とX13の雇用関係打ち切り等

ア X3は、会社内でも高い評価を受けており(第2.5(1))、また、X3とX13は、公社からもよく仕事をしてくれると評価されていた(同(3))ことから、会社は、両名に対し、公社が両名に継続して水質検査業務に就いてもらいたいと考えている旨を伝えると同時に、希望退職募集に応じないときは解雇となる旨も伝えた(同(3))。

これに対してX3らは、派遣会社から派遣されて公社で就労するという労働条件に納得せず、会社の再就職あっせんを断り、希望退職募集にも応じなかった(第2.5(3))ことが認められる。

他方、アルバイト社員にも、正社員の就業規則が準用され、解雇基準に差異はなく、その一つとして「事業の縮小その他のやむを得ない業務の都合による」との定めがある(第2.2(2))にもかかわらず、公社部門に就労していて、希望退職募集に応じなかった正社員3名は、解雇されることなく産廃部門に配転され(同5(3))、X3らとは異なる処遇を受けている。

イ 19年9月にX3が産廃部門から公社部門に、正社員のZ4が公社部門から産廃部門に異動し(第2.5(1))、公社部門廃止に当たっては正社員3名が産廃部門に異動しているのであるから(同(3))、公社部門から別部門へ異動することに業務上の支障があるとは考えられず、また、会社では、アルバイト社員も正社員と同様の業務を行っていた(第2.2(2))。会社は、公社部門の廃止に当たり、同部門に従事していた14名のみを対象に希望退職募集を実施しているが(第2.5(3))、上記事情を考慮すれば、全社的な希望退職募集も可能であったといえることができる。それにもかかわらず、会社が公社部門の14名のみ限定して希望退職募集を行ったことは、果たして適正な

対応であったかどうか疑問がないわけではない。

また、会社は、X3らに対し、希望退職に応じないときは解雇する旨を予告し、正社員とアルバイト組合員とを別異に取り扱うことを予定していたといえることができるが、X3は10年5月に入社、X13は12年4月に入社し（第2.5(1)）、以来、正社員と同様の業務に就いていたのであるから、事業の縮小に伴う就業規則の解雇基準適用に当たり、組合が正社員との取扱いが異なることを問題視したのはむしろ当然といえる。

ウ 殊に、X3は、もともと産廃部門にいたのを会社の都合で公社部門に異動したものであり（第2.5(1)）、会社が公社の業務から撤退したからといって直ちに希望退職か解雇かの選択を迫ることに、疑問を抱かざるを得ない。そして、X3がアルバイト組合員のまとめ役であり（第2.3(1)）、同人の組合活動が活発であったことを考えれば、同人と行動を共にしたX13を含めて、アルバイト組合員の数が増えたことは、組合の組織運営に対する支配介入の結果ではないかとみられてもやむを得ない部分もある。

エ しかし、上記事情からすれば、会社が公社部門を廃止するに当たり、正社員を有利に処遇し、アルバイト社員を不利に処遇して解雇したことは、アルバイト社員をいわゆる雇用の調整弁と考えていたとのそしりは免れないものの、会社が公社部門を廃止することとした経営状況と今後の見通し（第2.5(2)）からすれば、この決定には相応の理由があると考えられ、その結果、会社に余剰人員が発生することは容易に想定することができる。このような状況下において、会社は、X3及びX13に対し、希望退職募集と再就職先のあっせんに応じないときは解雇になることをあらかじめ告げていること（第2.5(3)）、両名に対する解雇が就業規則に反する措置ともいえないことに加えて、組合員を含む7名のアルバイト社員が希望退職に応じて会社を退職していること等を併せ考えれば、両名にとって納得できる解雇であったか否か、あるいは、労働契約法第16条の規定に照らして有効な解雇といえるか否かはともかく、会社が意図的にアルバイト組合員である

X 3 及び X 13 を解雇することによって、組合の影響力の減殺、弱体化を企図したものとまでは断定することができない。したがって、会社が X 3 及び X 13 を解雇したことは、組合に対する支配介入に当たるとまでは認めることができない。

アルバイト組合員のタブレットへの移籍

アルバイト社員への週休 2 日制導入後、実際に、5 名のアルバイト組合員がタブレットに移籍して組合から脱退する（第 2 . 4 (2) ）という事態が生じており、組合員を含む複数のアルバイト社員がわざわざ会社を退職してまで派遣会社に移籍し、再び会社で就労している（同）。しかし、これらアルバイト社員の移籍は、基本的には本人の自由意思に基づく行動であったとみることができ、これに関し、ほかに会社の不当な働きかけがあったとの疎明もないのであるから、上記移籍は、支配介入によるものとはいえない。

20 年 4 月 1 日ないし 21 年 3 月 31 日を雇用期間とする雇用契約書の作成
組合は、アルバイト社員全員の雇用契約書を一齐に作成して、本来期間の定めのないアルバイト組合員の契約期間を 1 年に不利益変更したと主張する。しかし、就業規則では、アルバイト社員は「期間を定めて雇用するもの」とされ（第 2 . 2 (2) ）、不定期とはいえず、かつて雇用契約書を取り交わしたことがあったこと（同）からすれば、事務処理上の契約更新手続を原則に戻したとする会社の主張に、理由が認められないわけではない。上記契約に基づいて 21 年 3 月 31 日付けで雇止めとなったアルバイト社員はいなかったこと（第 2 . 6 (2) ）も考慮すれば、これを直ちに支配介入と認めることはできない。

以上要するに、会社によるアルバイト組合員に対する退職勧奨、解雇、雇止め等は、上記認定事実に照らし、いずれも組合に対する支配介入に当たるといえることはできない。

(5) 救済方法について

週当たりの労働日の削減に対する救済については、会社が組合と協議することなく、また、何ら代償措置を講ずることなく、一方的に、組合員であるアルバイト社員の週当たりの労働日を 6 日から 5 日に削減し、同人ら

の賃金を減少させたことが支配介入に該当するのであるから、このことに対する回復措置としては、本来、少なくとも当面の間は週当たり6日の勤務を認めた上で、週40時間を上回る労働に割増賃金相当額を支払うべきところ、日給月給制という本件賃金の支払い方法を勘案して、週休2日制実施時点で組合員であったアルバイト組合員の労働日削減以降から翌年3月末までの間について措置するのが相当と考える。したがって、主文第1項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、会社が週休2日制を実施するとしてアルバイト組合員の労働日を削減したことは、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7月6日

東京都労働委員会
会 長 永 井 紀 昭