

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部
執行委員長 X 1

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部
エムズワーカーズ分会
分会長 X 2

被申立人 エムズワーカーズ株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成21年不第9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 被申立人エムズワーカーズ株式会社は、申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部及び同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部エムズワーカーズ分会が、平成21年1月22日付け及び2月27日付けで申し入れた団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人分会の分会長X 2 について、同人が平成21年1月19日から同年3月31日まで就労したものとして取り扱い、同人に対し、同期間中の不就労を理由に支給しなかった賃金相当額（役職手当を含む。）を支払

わなければならない。

- 3 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

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部

執行委員長 X 1 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部

エムズワーカーズ分会

分会長 X 2 殿

エムズワーカーズ株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴支部及び貴分会から平成21年1月22日付け及び2月27日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと並びに分会長X 2 殿に対して行った就労拒否は、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した日を記載すること。)

- 4 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。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成20年9月、被申立人エムズワーカーズ株式会社(以下「会社」という。)に申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部(以下「支部」という。)のエムズワーカーズ分会(以下「分会」という。また、支部と併せて「組合」ともいう。)が結成された。組合と会社との間で、20年10

月20日及び11月13日に年末一時金及び未払残業代等を議題とする2回の団体交渉が開催されたが、その後、会社は、12月9日に開催される予定であった第3回団体交渉を拒否した。

分会のX2 分会長（以下「X2分会長」又は「X2」という。）は、21年1月3日から同月16日まで病気療養で入院したため就労することができず、退院後、主治医が発行した診断書を会社に提出して、同月19日から出勤しようとしたところ、会社は、会社指定医による面談及び診断を経なければ原職復帰を認めないとの業務命令を発し、この問題や前年に行われた団体交渉の議題について、組合が同月22日付けで申し入れた団体交渉の開催にも応じなかった。

2月25日、会社は、会社の主たる業務の発注者からの業務委託契約が今年度をもって終了することから、就業規則の規定に基づき、3月31日付けをもって組合員らを含め従業員全員を解雇する旨の解雇予告通知を、組合及び組合員らに発送した。2月27日、組合は、業務受託及び解雇等の問題を議題とする団体交渉の開催を会社に申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

そして、3月28日、会社は、同月31日付けをもって解雇する旨の解雇通知書を組合員らに送付した。

本件は、21年1月22日付け及び2月27日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に、21年1月に会社がX2に対して行った就労拒否が、組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に、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（要旨）

組合は、21年1月30日の本件申立時、下記(1)、(3)及び(4)を請求する救済の内容としていたが、後記第2.6記載のとおり組合員が解雇されたため、同年5月28日、下記(2)を請求する救済の内容に追加した。

(1) 会社は、21年1月22日付団体交渉申入事項（年末一時金の支給、残業代支払い、重機オペレータ不足解消及びX2の就業）について、団体交渉を拒否しないこと。

(2) 会社は、21年2月27日付団体交渉申入事項（業務受託及び全従業員の解

雇問題、雇用継続並びにX2分会長の就労拒否及び賃金不払い)について、
団体交渉を拒否しないこと。

(3) 会社は、X2分会長の就労を認め、21年1月以降月額36万3,000円の賃
金を支払うこと。

(4) 陳謝文の交付

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、産業廃棄物分別作業等を業務と
して平成19年10月2日に設立された株式会社であり、申立外エコスタッフ
株式会社(以下「エコスタッフ」という。)から受託する産業廃棄物の選
別作業を、申立外財団法人東京都環境整備公社(以下「公社」という。)
が運営する東京都大田区城南島所在の城南島エコプラント(以下「エコプ
ラント」という。)において行っていた。20年9月時点の会社の従業員数
は、15名であった。

なお、会社の代表取締役Y1 (以下「Y1社長」という。)は、17
年4月にエコスタッフの事業部長に就任した後、19年10月に自ら資本金10
万円を出資して被申立人会社を設立し、本件申立時、同人はエコスタッフ
事業部長と会社社長とを兼任していた。

(2) 申立人支部は、金属、機械、情報機器関連産業の産業別労働組合である
申立外全日本金属情報機器労働組合(以下「JMIU」という。)の地域
支部であり、本件申立時の組合員数は、約120名である。

(3) 申立人分会は、会社の従業員によって組織され、支部の規約に基づき、
支部に所属する組合員のうち、会社の従業員によって構成され、本件申立
時の分会員数は、13名である。

(4) 支部及び分会は、いずれも、労働条件の維持改善や労働協約の締結等を
目的として組織され、規約を有し、規約上も運営上も、大会、委員会、執
行委員会などの意思決定機関及び役員を有し、構成員からの加入金・組合
費及び執行委員会の承認ある寄付金で運営されていることが認められる。

2 労働条件に関する団体交渉の経緯

(1) 分会結成及び団体交渉申入れ

分会結成及び団体交渉申入れ

X 2 は、20年 9 月15日、12名の従業員とともに支部に加入して分会を結成し、分会長に選任された。9月16日、分会と支部は、会社に、「この度、貴社従業員が、暮らしと雇用、労働条件の向上を目指すために、当労働組合の全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部に加盟し、エムズワーカーズ分会を結成しましたので御通知いたします。」と分会結成を通告し、同日付「要求書」を提出して団体交渉を申し入れた。

9月16日付「要求書」に記載された要求事項は、組合掲示板の設置等の「基本的要求事項」及び20年年末一時金の支給、未払残業代の支払い、重機オペレータ不足解消等の「労働条件の要求事項」であり、同要求書には、支部長名と分会長としてX 2の氏名が表示されていた。

9月19日、Y 1社長は、団体交渉は10月20日に開催することとしたいと組合に電話で連絡したが、組合は、団体交渉の引き延ばしであると抗議したほか、エコスタッフの代表取締役にも抗議文を送付して、エコスタッフ代表取締役の団体交渉への出席を要請した。

会社は、支部に対する9月29日付文書により、団体交渉について10月20日の日程で開催を検討するよう再度要請し、10月8日付文書により開催会場等について連絡した。結局、団体交渉は10月20日に開催されることになった。

J M I Uのホームページ

20年10月、J M I Uは、そのホームページに「東京・大田地域支部 エムズワーカーズ分会結成」の見出しで、「組合づくりの始まりは、残業代の不支給問題からでした。X 2さん(分会長)は8年前から残業をやってきましたが、一切残業代が付いていません。クビを覚悟で残業代の請⁽⁷⁾のため、三人が動き出しました。」と掲載した。

【 につき 甲2、甲3、甲4、甲10、甲11、甲35、乙11、1審4・17頁】

(2) 第1回団体交渉

10月20日、組合の「基本的要求事項」及び年末一時金、残業代の支払い等に関する「労働条件の要求事項」を議題とする第1回団体交渉が開催さ

れた。出席者は、組合側はX3 JMIU南部地協議長、支部のX4 執行委員長（当時。本件結審時は副執行委員長。以下「X4委員長」という。）X1 書記長（当時。本件結審時は執行委員長）X5 副執行委員長（当時。本件結審時は書記長。以下「X5副委員長」という。）及びX2分会長ら分会組合員、会社側はY1社長、社会保険労務士、弁護士（当時の会社代理人で、同人は20年12月中旬に会社との委任契約を終了。本件不当労働行為救済申立時の会社代理人は別の弁護士）であった。この交渉で、情報の開示、年末一時金、残業時間の計算方法、人員不足の解消について、継続的に交渉することが確認され、「会社の業績・決算書について、組合に提示する事については次回の団交で回答する。」「残業代の計算について、組合の意見については検討して提示し、今後については双方で話しあって決めていく。」こと等を記載した10月20日付「団交議事録」が作成され、Y1社長、X4委員長及びX2分会長が署名した。

また、組合と会社とは、「会社は企業閉鎖、出向、配転などの身分の重要な問題や労働条件の変更については労働組合と協議し合意の上を実施する。」との条項のある労働協約を締結し、10月20日付「合意書」にY1社長、X4委員長及びX2分会長が署名押印した。

この団体交渉の結果、分会結成前の7月からX2らが会社に請求していた未払残業代が、10月末ころ同人らに支払われた。

【甲15、甲19、甲26、甲35、甲36、乙1、乙12、乙13、乙105】

(3) 第2回団体交渉

組合と会社とは、引き続き、年末一時金、残業代の支払い等に関して、11月13日に第2回団体交渉を行った。X2らは、11月12日付けで残業代を新たに請求していたが、会社は、これに対し、有給休暇使用日の残業代は支払わない、残業単価の算定基礎に役職手当・免許手当・業務手当は算入するが、精勤手当は算入しない等の回答を行った。

また、組合は、前記(1)記載の「基本的要求事項」のひとつとして、就業場所であるエコプラント内に組合掲示板を設置することを要求していたが、Y1社長が、掲示板設置については施設管理者である公社の承諾が得られなかった旨を文書及び口頭で回答した。組合が、「あんたの言い方

が悪いからだ。私たちが公社に話しに行く。」と発言したところ、同社長は「そうですか。」と答えた。

この団体交渉では、「基本的要求事項(4) (エコプラント内組合掲示板設置)については、公社が了解していないというので、公社とも話しあうことを会社は認める。」、「年末一時金の支給については厳しいが、検討する。」、「残業の計算方法については、役職手当、免許手当、業務手当については算入する。その他の点について今後、検討していく。実施は2008年11月より行なう。」、「オペレータ不足の件については検討課題とする。」等と記載された「団交議事録」が作成され、Y 1 社長、X 4 委員長及びX 2 分会長が署名した。

また、組合と会社とは、次回団体交渉の日程を12月9日とすることを確認した。

【甲4、甲17、甲18、甲35、乙1～乙19、乙44、乙105、2審44頁】

(4) 団体交渉申入れ及び会社回答

組合は、12月3日、年末一時金の支払いを求めて団体交渉を申し入れ、上記(3)のとおり第3回団体交渉は同月9日に予定されていたところ、同月6日、会社は、業務上の支障を理由として、団体交渉の延期と同月22日まで回答を猶予してほしい旨を組合に文書で申し入れた。

【甲20、甲21、乙21】

(5) 公社及びエコスタッフに対する組合の要請行動と会社の対応

公社に対する要請

X 4 委員長、X 5 副委員長、X 2 分会長ら 4 名ないし 5 名の組合員は、12月4日、組合活動での会社施設使用に関して、公社のエコプラント事務所を訪問した。組合は、この訪問について公社にあらかじめ連絡しておらず、エコプラント所長は不在であったので、受付窓口のカウンター付近で対応したエコプラントの係長に、エコプラント所長あての「要請書」を渡し、組合員らは5分ないし10分ほどで帰った。この要請書には、「(組合は)労働組合の活動である、話合いや事務処理の場所や、報告や通達の掲示、電話やFAXなどの利用を認めて欲しいことを(会社に)要求しています。しかし、11月13日の会社回答は、・・・『会社施設の利

用については公社に確認しましたが、他社と共同使用という点もあり、了解をいただけませんでしたので、組合活動での使用はみとめられません。』となっています。この点について、公社の見解をお聞きしたいと経営者（Y1社長）に言いますと、会社も了解し、本日の訪問となりました。」「どのような規定でそうなっているのかお聞きしたいと思います。本日、返答が出来ない場合には、後日、文書回答をいただきたいと思われましたので、よろしく願います。」等と記載されていた。

このことを知った会社は、12月19日、「貴殿らは、・・・エコプラント事務所に突然赴き、面会強要及び強談威迫に及んだ。」「上記行動は、会社が誠実に貴殿らとの団体交渉に応じているにもかかわらず、白昼堂々行われた会社の業務妨害行為であり、よって、会社は、貴殿らに対し、文書にて、貴殿らの上記行動に対する謝罪及び今後このような行動に出ないことの誓約を求める。」として組合の謝罪を求め、また、()12月4日のエコプラント事務所訪問は支部名でなされたのか、それとも分会名でなされたのか明らかにされたい、()JMIUと分会との関係はどのようなものか明らかにされたい、()支部と分会の関係や両団体の目的・資産・構成はどのようになっているのか明らかにされたい、また上記2つの団体に規約があるのか明らかにされたい、などと記載した同日付「抗議文及び通知書」を支部に送付した。

エコスタッフに対する要請

組合は、12月24日付けで、エコスタッフの代表取締役にあて、「貴殿が関連会社（親会社）として、労使関係が正常に行われるよう指導をお願いする。」などと記載した同日付「要請書」に、それまで会社や公社にあてて提出した要請書の写しを添えて交付した。しかし、これら「要請書」等は、後日、「(これらの文書が)エコスタッフ株式会社より送付されてきました。同社によれば、当該文書を受け取る謂れはないとのことですので、お返しいたします。」と記載された21年1月9日付Y1社長名の文書とともに、会社から組合に返送された。

【甲22、甲27、乙22、乙29、1審7-9・21-22頁、2審6-8頁】

- (6) 組合の回答及び団体交渉申入れとこれらに対する会社の対応

支部は、会社に対し、12月24日付「要請書」を提出した。同「要請書」は、()前回の団体交渉で、組合活動での会社施設利用について公社が認めてくれないとの会社回答があり、組合が公社に見解を聞きに行くことを会社も了解しているもので、公社への訪問は面会強要ではなく、当日は責任者が不在ということで窓口になった職員に要請書を渡すようお願いしてきただけである、()JMIUは産別労働組合であり、各地方に地方本部があり、地方本部各支部に企業や地域で組織している組合員が所属しており、大田地域支部の組合員は各企業や職場ごとに分会を作り支部執行委員会と分会で協議して活動している、()労働組合の目的等は、既に会社に提出した労働組合の結成通知書に記載されている、()労働組合の活動や規約、活動を支える財政などは労働組合員によって決定されて運営されているなど、会社の20年12月19日付「抗議文及び通知書」の質問項目に対して回答するものであり、加えて、12月17日に弁護士から会社との委任契約を終了したとの通知があり、会社との連絡がとれない状況になっているが、会社が一方的に団体交渉を延期してその後の開催時期を明らかにしていないのは問題であり、年内に団体交渉を開催し、年末一時金について合意できるよう要請するものであった。

会社は、上記の「要請書」に対する12月25日付「回答書」で、()支部の主張は「事実を反し、当を得ないものと思料」する、()会社の12月19日付「抗議文及び通知書」において求めた釈明事項に対する誠実かつ的確な回答ではない、()同釈明事項は、「単なる『労働組合の有り様』ではなく、組合の法適格性にかかわる重大事であり、円滑に団体交渉を実施するための前提となるべき事項であるので、団体交渉の場において説明すべきものではないと思料」するなどと回答した。

また、支部と分会は、会社に対し、12月24日付「団体交渉申入書」で、9月16日の要求事項について、12月26日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

会社は、上記の「団体交渉申入書」に対する12月25日付「回答書」で、()「(組合の)主張は事実を反し、当を得ないものと思料」する、()「年末一時金についての見解は既に申し述べたとおり」である、()

公社への訪問に関して12月19日付けで組合に対して文書による謝罪と誓約を求めたが未だになされていないので、改めてこれを求める、と回答した。

21年1月15日、組合は、会社に「(20年)11月13日の団体交渉で次回の団体交渉を12月9日に実施することを双方で確認しました。」「団交が延期されてしまいました。貴殿は、その後、いつ開催するかも明らかにせず、」「(その後も)貴殿は団交に応じるのではなく12月15日付『回答書』を送付するだけでした。」として、1月20日に団体交渉を行うよう再度申し入れたが、会社は、1月17日付「回答書」で、この申入れは「当を得ないものと思料いたします。なお、会社の見解は、平成20年12月25日付け『回答書』で申し述べたとおりです。」と回答し、結局、団体交渉は開催されなかった。

【 から につき 甲5、甲26、甲28、乙25、乙26、乙30、乙31】

3 X2分会長の私傷病休業及び就労に関する団体交渉申入れ

(1) X2分会長の私傷病休業と会社の対応

21年1月3日、X2は、腸閉塞と診断されて森下記念病院に入院したが、会社が正月休み中であったため、翌4日の日曜日、エコプラントの現場監督であるY2監督に私傷病を理由に欠勤することを電話で連絡し、同月5日から欠勤した。

1月7日、X2は、診断書の提出を会社から求められたので、同日付けで森下記念病院が発行した診断書を提出した。入院加療の結果、病状が回復し、X2は1月16日に退院し、翌17日の土曜日、Y2監督に、19日の月曜日から出勤する旨を連絡した。1月19日、就労が可能であることを証する診断書を提出するよう会社からの指示があったので、X2は、同日からの就労が可能であることを証する森下記念病院が発行した診断書を直ちにファクシミリで会社に提出した。同日の夕方、X2は、Y2監督から電話で、「(Y1社長からY2監督にメールがあり、それによるとX2は)明日から会社に出勤しなくてよい。」と告げられたので、その理由を尋ねたところ、同監督の返答は、分からないというものであった。

1月20日、会社は、X2に対し、「貴殿は、1月5日から16日までの2

週間にわたり、私傷病を理由に会社を欠勤しましたが、このたび就労可能である旨が記載された主治医による診断書が会社に提出されました。については、貴殿を原職に復帰させるに当たり、会社は主治医での面談及び会社指定医による診断を求めます・・・」として、同月23日までに「受診同意書」と「医療情報開示同意書」の提出を命ずる内容の「業務命令書」を発送した。その際、会社は、だれが会社指定医なのか、どこで受診すべきなのかについて、X2に対して具体的に示していなかった。

1月23日、X2は、会社に対し、Y1社長が森下記念病院の主治医からX2に関する医療情報について説明を受けることに同意する趣旨の「医療情報開示同意書」を提出した。しかし、X2は、会社の指定医の診断を受けることに同意する「受診同意書」は提出しなかった。

X2は、1月19日に会社から出社を控えるように命じられたため、1月中は就労できなかった。また、X2は、1月分の賃金を一切支給されなかった。ちなみに、会社は、X2から「医療情報開示同意書」の提出を受けた後に、森下記念病院に対しX2の診断結果を確かめることはなかった。

【甲1、甲6、甲8、甲9、乙33、乙34、1審12-14頁】

(2) X2分会長の就労に係る団体交渉申入れ及び会社の回答

組合は、1月15日付「団体交渉申入書」で、1月20日に団体交渉を開催して、前年11月まで組合と会社とで行われていた交渉の議題について継続して協議するよう、申入れを行っていた。

さらに、組合は、1月22日付けで会社に対し、「貴殿は、この間、一方的に団体交渉の開催を延期したまま、開催を申し入れても団交拒否を続けています。これは、自ら約束した労使の合意事項を守らず、労働組合法に違反する不当労働行為です。」「(X2分会長の就労を認めない)貴殿の対応は理解できません。」「当労働組合は、貴殿がなぜX2分会長の就労を認めず拒否したのか、何故このようなことをするのか明らかにするよう団体交渉を申し入れます。」として、「2008年9月16日提出の要求事項」及び「X2分会長の就労を認めない問題について」を議題とする団体交渉を同月27日に開催するよう申し入れた。

また、1月23日、組合は、既にX2が森下記念病院の診断書を提出し

ているので会社指定医の受診は必要ない、会社がX2の就労を拒否する理由はないとする抗議文を会社に送付し、あわせて、同日、X4委員長名でY1社長にあててX2への賃金支払いを求める書面も送付した。

しかし、会社は、1月24日、「1月22日付け団体交渉申入れ及び同年1月23日付け抗議文は、いずれも当を得ないものだと思料します。なお、会社の見解は、平成20年12月25日付け『回答書』で申し述べたとおりであり、貴殿らに自重あるよう求めます。」と記した同日付回答書を組合に出し、団体交渉は開催されなかった。

【甲5、甲6、甲9、乙35、乙36、乙37、乙38、乙39、乙40、1審12-14頁】

4 本件不当労働行為救済申立て

21年1月30日、組合は、当委員会に対し、会社が団体交渉申入れを拒否したこと及びX2分会長の就労を拒否したことがいずれも不当労働行為に当たるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件申立て後の労使関係の推移

(1) 会社のX2に対する退出命令

会社は、X2に対し、21年2月1日付けで、「貴殿には会社施設内への立ち入り及び操業を許可しておりませんので、会社施設内への立ち入りを禁じます。なお、会社の見解は、既に申し述べたとおりです。」とする「通知書」を、さらに同月3日付けで、「貴殿には会社施設内への立ち入り及び操業を許可しておりませんので、直ちに退去するよう命じます。」とする「退去通知」を交付した。

X2は、2月以降、4ないし5回、会社に行ったが、Y2監督から、会社の業務命令が出ているので申し訳ないけれど帰るように、と言われ、3月末まで就労することはできなかった。そして、会社は、X2に対し、2月分及び3月分の賃金も一切支払わなかった。

【乙41、乙42、1審15頁】

(2) 組合の抗議行動等に対する会社の抗議

10月20日付「合意書」の解約

21年2月12日、会社は、組合に対し、「大田地域支部のホームページに事実に反し当を得ない記載を行って会社の信用を毀損し、名誉を侵害

して業務を妨害した。」、「度重なる不当違法な言動によって従前の労使関係の維持が著しく困難又は不可能になった。」として、本書面到達後90日を経過後に20年10月20日付「合意書」は失効する旨の記載とY1社長の記名押印のある「抗議及び通告書」を内容証明郵便で送付した。

組合の抗議行動

2月12日、組合は、エコスタッフの取締役らに対し、団体交渉や会社への指導を求める書面を送付した。

2月13日、組合は、会社に抗議する内容のビラを東京モノレール羽田線流通センター駅付近の公道で配布した。ビラには、「昨年12月、会社は3回目の団体交渉を9日に行うことに合意しておきながら一方的に延期し、その後も、団体交渉に応じようとしない不誠実な対応を取り続けています。」、「1月には、X2分会長が腸閉塞の病気で入院して完治したので、1月19日から職場復帰の連絡をすると、出社や構内への立ち入りも認めず、さらに、月給者のX2さんには、給料日の1月23日には、賃金が1円も支給されないという兵糧攻めを行ってきました。このような労務政策をしている、親会社のエコスタッフ城南島事業部長であり、エムズワーカーズ社長のY1氏の責任は重大です。私たち労働組合はこのような、公序良俗に反する会社の姿勢は許すわけには行きません。」等の記載があった。

会社の抗議

会社は、組合に対し、2月13日付「抗議文」で、「(組合員の)事実を反し当を得ないビラを撒き、公然と会社の信用を毀損し、名誉を侵害する行為・・・」、「上記行動は、白昼堂々と行われた会社への業務妨害行為であり、よって、会社は、貴殿らに対し、上記行動に対する書面による謝罪及び今後このような行為に及ばない旨の誓約を求める。」と抗議した。

【 ないし につき 乙43、乙45、乙46】

6 従業員の解雇及び本件追加申立て

(1) 解雇予告通知

21年2月25日、会社は、3月31日付けをもって組合員らを含め従業員全

員を解雇する旨の解雇予告通知を、組合及び従業員らに発送し、当該通知は順次従業員らに到達した。この通知には、「今般、当社の主たる業務である『城南島エコプラント選別他業務』につきまして、来年度より、財団法人東京都環境整備公社とエコスタッフ株式会社との業務委託契約が行われないことになり、これに伴い、エコスタッフ株式会社から当社への業務委託も今年度をもって終了し、新たな契約は行われないこととなりました。つきましては、当社は、就業規則第41条第1項第10号に基づき、平成21年3月31日をもって全従業員（組合員ら個人あての文書には「貴殿」と記載されている。）を解雇」するとの記載があった。

【甲32、乙52、乙53、乙54】

(2) 団体交渉申入れ及び会社の対応

2月27日付団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、2月27日付けで、「来期の業務委託ができないので、全従業員の解雇を通告する通知がきましたが、何故そのようなになったのか真相を明らかにし、雇用を継続することを要求し、ここに団体交渉を申し入れます。」として、「業務委託に関して」、「全従業員の解雇問題について」、「雇用継続について」及び「X2分会長の就労拒否、賃金不払いについて」を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。

3月2日付会社回答

会社は、3月2日、支部及び分会の当事者適格が明らかでないこと、ホームページやビラの記載内容が事実と反すること、公社への訪問は面会強要であること、会社に対する謝罪がないこと、組合員らの言動が団体交渉開催の障害となっていること、全従業員の解雇予告は「来季の業務委託契約ができなくなったことによるのが真相」であり、組合はそのことを理解しているはずであること等を主張する同日付「回答書」を組合に送付し、結局、団体交渉は開催されなかった。

【 につき、甲7、乙56、乙57、乙68、乙76、乙77、乙83】

(3) 組合の言動

要請行動

組合は、3月13日及び24日に公社の本社を、また、同月17日に産業廃

棄物行政を所管する東京都環境局を、それぞれ訪ね、組合員の解雇問題に係る会社への指導を要請した。

支部のホームページ

3月3日の支部ホームページには、「エムズワーカーズ分会 会社との契約なく全員解雇の組合つぶし！」との見出しで、「何故、来年度の契約ができなかったのか不思議でなりません。」「会社の組合に対する対応が変化したのは、会社側の代理人である弁護士が経営法曹会議幹事の番町総合法律事務所のY3 弁護士に代わってからでした。」「12月には、一方的に団体交渉の拒否、1月には、病気が完治したX2分会長の就労をさせず、賃金を支払わない、そして今回の全員解雇事件です。」等と記載されていた。

3月24日の支部ホームページには、「エムズワーカーズ ヤミ給与か」との見出しで、「(会社には)架空の給与明細が存在していました。組合が入手した明細には、エムズ社長との関係の深いといわれているZ1氏の名前が記してあります。」等と記載されていた。

【 につき 乙58、乙84、乙97、2審10-13頁】

(4) 全従業員に対する解雇通知

会社は、3月28日、同月31日付けをもって解雇する旨の解雇通知書を組合員ら全従業員に送付し、当該通知書は順次組合員らに到達した。この通知書には、「本年2月25日に予告しましたように、当社の主たる業務である『城南島エコプラント選別他業務』に係る業務委託契約が今年度をもって終了することに伴い、誠に遺憾ではありますが、就業規則第41条第1項第10号に基づき、貴殿を本年3月31日限り解雇いたします。」との記載があった。

【乙85、乙86】

(5) 解雇に対する従業員の対応

21年3月26日、X2ら従業員は、会社の同年3月31日付解雇が無効であることを理由とし、雇用契約に基づく賃金請求権を被保全権利として、未払賃金の仮払いを命ずる仮処分を東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に申し立て(平成21年(ヨ)第21056号)、東京地裁は、同年10月23日、

会社に賃金仮払いを命じたが、その後、解雇問題は訴訟に移行し、本件結審時現在、東京地裁に係属中である（平成21年（ワ）第41883号）。

(6) 本件追加申立て

21年5月28日、組合は、当委員会に対し、2月27日付けの団体交渉申入れに会社が応じないことは不当労働行為であるとして、これを本件の請求する救済内容の追加事項として申し立てた。

【乙102】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

団体交渉について

組合が平成21年1月22日及び2月27日に申し入れた団体交渉の交渉事項は、明らかに義務的団体交渉事項である。

会社の団体交渉拒否の理由は、いずれも内容のない抽象的な主張であって、何ら正当な理由となるものではない。

よって、上記の団体交渉拒否は不当労働行為である。

X2分会長の就労拒否について

就業規則には、病気を理由とする欠勤の後の出勤について、診断書の提示を求める規定はなく、また、会社指定医の受診を命ずる旨の規定もない。会社のX2に対する会社指定医による受診命令は、就業規則の規定上の根拠も、実質的理由もなく、かつ、医師も医療機関も指定していないものであって、会社の受診命令は無効であり、このような無効の命令を拒否したことをもって就労を拒否できない。

会社は、X2に対し、森下記念病院に問い合わせをするための「医療情報開示同意書」の提出を求め、X2はその同意書を提出しており、会社が森下記念病院に問い合わせるには何ら差し支えのない状況になっているにもかかわらず、会社はこれをしようとしていない。会社はX2の健康状態について確認する意思など当初からなかったのである。

会社がX2の就労を拒否した21年1月ころは、会社が団体交渉を拒否していたまさにその時期であり、団体交渉拒否の理由も全く荒唐無稽な

理由であって、この時期、会社は、いったんは応じた団体交渉について何が何でも拒否を続けるという、明白な組合嫌悪の姿勢を示していたのである。このことと、上記のとおり理由のない就労拒否をみるならば、その動機はおのずと明らかなものである。会社が、X2の就労を拒否したのは、専らX2がエムズワーカーズ分会の分会長であり、主導して組合活動を行っているからであって、X2に対する就労拒否と賃金の不払いは、不利益取扱い及び支配介入に当たる不当労働行為である。

なお、X2の賃金は年俸制であって、欠勤の控除はされない賃金体系であり、会社は21年1月分賃金についても年俸の12分の1である31万円と役職手当5万3,000円の合計月額36万3,000円の支払義務を負っている。

(2) 被申立人会社の主張

申立人組合の適格性について

団体交渉の当事者たる資格を有するというためには、労働組合法（以下「労組法」という。）上の法適合組合であることが必要である。本件において、組合が労組法の保護を受ける労働組合というためには、組合と会社との間にそもそも労働契約関係が存在しなければならない。ところが、支部と会社との間には、労働契約はもとより、実質的にも形式的にも使用従属関係は存在せず、組合は会社との間で労働条件を決定し得る立場にない。また、支部は「支部」名を冠し、これに対する「本部」の存在が想定されるところ、支部と本部の関係が不明であるだけでなく、会社と本部間にはやはり労働契約はもとより、実質的にも形式的にも使用従属関係は存在しない。さらに、分会と支部との関係も不明であるだけでなく、分会が会社との関係で労働組合としての要件を具備するかについても不分明であり、独自に申立適格を有する実体を備えていると認められる根拠がない。

また、分会は、その行動からして政治団体、社会団体というべきであって、労働組合としての目的の要件を欠いている。

以上のように、支部及び分会は労組法の定める労働組合の資格要件を欠き、法適合組合でないことは明らかであり、本件申立ては不適法であ

るから、却下すべきである。

団体交渉について

ア 会社は、組合に対し、団体交渉の前提ともなるべき、組合の労働組合としての法適合性、支部と分会の関係、組合と会社との関係といった事項について、釈明を求めたが、組合は、それに対し一切釈明することはなかった。特に、会社は、会社が労働契約はもとより実質的にも形式的にも使用従属関係のない支部と団体交渉を行うべき事実上及び法律上の根拠について釈明を求めたが、支部は、これに対しても釈明することはなかった。会社は、組合が誠実かつ的確に会社の釈明に応じれば、団体交渉に応ずる用意はあった。

よって、団体交渉の不開催は、組合の不誠実な対応に起因するものであり、会社が団体交渉を拒否した事実はない。

イ 12月4日、組合は、公社のエコプラントに赴き、面会強要及び強談威迫の行為に及んだ。このことに関し、エコスタッフの役員は公社に呼び出されて謝罪を余儀なくされ、それに伴い、Y1社長もエコスタッフから強く叱責された。組合は、駅頭等において、度々、事実を反し、当を得ない記事を記載したビラをまき、また、JM IUや支部は、そのホームページにおいて、会社に関する、事実を反し、当を得ない記事を掲載するなどした。会社は、組合による会社の名誉、信用を害し、会社の業務を妨害する上記各行為に対し、その都度、抗議とともに謝罪等を求めたが、組合の行為は止むことがなかった。

団体交渉の不開催は、専ら組合の違法かつ不当な言動に起因するものであり、会社が理由なく団体交渉を拒否した事実はない。仮に会社が団体交渉を拒否したものとしても、それは正当な理由に基づくものである。

ウ 既述のとおり、支部及び分会は労組法上の法適合組合たる要件を具備していないところ、20年10月20日付「合意書」は、そもそもかかる合意書を締結する適格を欠く者が締結当事者となっており、無効である。また、仮に本「合意書」が有効であるとしても、本件21年3月31日付解雇は、会社の唯一の業務が不可抗力により失われるという会社

の存続が不可能な事態に立ち至ったことによるものであり、そもそも、本「合意書」が予定するところの事態ではないというべきである。

さらに、組合は、会社の信用、名誉を毀損する言動を繰り返し行い、会社が協議を行うことを著しく困難ないし不可能な状況に至らしめたのであり、組合が本「合意書」を根拠に団体交渉の不開催を不当労働行為であると主張するのは、権利の濫用であり、信義則に反するから許されない。

エ 以上のとおり、団体交渉の不開催は、組合が、会社の求釈明に対し、的確かつ誠実に釈明をしないこと及び組合の違法かつ不当な言動に起因するものであって、正当な理由のない団体交渉拒否にも、組合の運営に対する支配介入にも該当しない。

× 2 分会長の就労拒否について

会社には、使用者としての安全配慮義務があり、主治医の診断書に就労可能との記載があっても、労働者本人が自己の業務内容について正確に述べているかなど、客観的信用性が担保されているとはいえないことから、× 2 の主治医の診断書だけでは不十分であり、× 2 を職場復帰させるに当たって、会社の指定医の受診を命ずる旨の措置をとったものである。会社は、慎重の上にも慎重を期して、腸閉塞という重大な病に罹患したという× 2 が就労に耐え得るかどうか、すなわち、従前の職務を通常の内容で行える健康状態に復したかどうかを確認するため指定医の受診を命じたのであり、産業保健健康センターに依頼すれば、職場復帰が可能かどうか診断してくれる医師を紹介してもらうことができる。

このように、会社が× 2 の就労を禁止し、その間の給与を支給しないのは、安全配慮義務を負う会社にとって当然の措置である。また、× 2 が指定医の受診に応じて就労可能と診断されれば、会社も同人の就労を認めることになるのであるから、同人に指定医の受診を命ずる措置は、あくまで同人の健康に配慮し、かつ、安全配慮義務を果たす見地から行った措置であり、同人の組合活動を理由とする不利益取扱いでもなければ組合活動に対する支配介入でもない。

2 当委員会の判断

(1) 申立人組合の適格性に係る会社の主張について

会社は、組合が、労組法にいう労働組合の資格要件を欠き、法適合組合でないので本件申立てを却下すべきであると主張するので、以下、この点について判断する。

会社の従業員である分会員は、支部に所属し、かつ、同支部規約に基づき、分会を構成している（第2.1(3)）。

支部及び分会のいずれも、その構成員は労働者であり、自主性が認められ、それぞれ規約を有している。規約の記載から、支部及び分会の主たる目的は「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図る」ものであると認められ（第2.1(4)）、現に、組合は、年末一時金、残業代の支払い等を会社に要求し、それらを協議するために、支部及び分会は共同して団体交渉の申入れを行っている（同2(1)）。また、支部及び分会は、いずれも大会、委員会、執行委員会等の意思決定機関及び役員を有している（第2.1(4)）。

したがって、支部及び分会は、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」（労組法第2条）に該当すると認められる。

以上のとおり、支部及び分会は、労組法上の労働組合として、いずれも本件救済申立適格を有することが明らかであり、組合が労組法にいう労働組合の資格要件を欠くので却下すべきであるとする会社の主張は、独自の見解というべく、採用の限りでない。

(2) 団体交渉について

労使関係の経緯について

会社は、20年10月20日及び11月13日の2回にわたって組合と団体交渉を行い（第2.2(2)(3)）、労働協約を締結し、組合員が残業代として請求した金額を支払う（同(2)）など、同年12月半ばころまでは、誠実な対応をしていたといえる。

しかし、会社と組合とは、11月13日の団体交渉で、次回予定として12月9日の日程を確認した（第2.2(3)）にもかかわらず、会社は、組合が12月4日に公社を訪問した事実を知ってからは、組合への態度を一気に

硬化させた。そして、会社は、文書で組合員らの言動に抗議し、文書での謝罪を求め、20年12月19日付文書で組合の法適格性等について質問する(第2.2(5))などし、これらに回答がない限りは団体交渉の申入れには一切応じないという態度をとり続けた(同2(6)、3(2))。さらに、会社は、21年3月末で従業員全員を解雇する事態(第2.6(1)(4))に至っても、組合員らとの話合いの場を設けることはなく、専ら文書による通知に終始していた(同(2))。

21年1月22日付申入れの団体交渉事項(第2.3(2))は、20年9月16日付けで組合が会社に要求し(同2(1))、第1回団体交渉(10月20日開催)(同2(2))及び第2回団体交渉(11月13日開催)(同2(3))を経て、その後も継続して協議することを労使で確認した問題(20年年末一時金の支給、残業代支払いに係る計算の基礎金額及びその支払い、重機オペレータ不足解消等)(同2(3))と、21年1月に退院したX2分会長に対する就労拒否の問題(同3(2))である。

また、組合が2月27日付けで会社に申し入れた団体交渉事項は、会社の業務委託契約の打切りに係る経緯、全従業員の解雇問題、雇用継続、X2分会長の就労拒否及び賃金不払いの問題(第2.6(2))であり、2月25日に、会社が、3月31日付けをもって従業員全員を解雇する旨の予告通知を行ったこと(同6(1))に対する申入れが中心となっている。

上記のとおり、21年1月22日付け及び2月27日付けで申し入れた団体交渉事項(第2.3(2)、6(2))は、いずれも組合員の労働条件に係るものであるが、会社はこれらの申入れに応じていないことが認められる。

会社の団体交渉拒否理由について

会社は、組合の21年1月22日付け(第2.3(2))及び2月27日付けの団体交渉申入れ(同6(2))に対して、それぞれ1月24日付け及び3月2日付けで回答している(同3(2)、6(2))が、いずれも、組合の当事者適格が明らかでないから応じられないとした20年12月25日付けの会社回答(同2(6))を繰り返していることが認められる。

また、会社は、団体交渉自体を拒否する意思はなかったのであり、かえって、組合の対応こそが誠実性に欠け、団体交渉の不開催は、専ら組

合の違法かつ不当な言動によるものであると主張する。

そこで、以下、組合の対応について検討する。

ア 会社の求釈明に対する組合の対応について

会社は、労働組合としての法適合性、支部と分会の関係、組合と会社との関係といった事項について、組合に対して釈明を求めたが、組合は、これらに対して一切釈明することがなかったと主張する。

しかし、支部は、会社あての20年12月24日付「要請書」(第2.2(6))において、会社からの12月19日付「抗議文及び通知書」(同(5))によって求められた、支部と分会の関係、両団体の目的・資産・構成に関する説明として、産業別労働組合であるJMIUは企業や地域で組合員を組織して各支部としていること、大田地域支部の組合員も各企業や職場ごとに分会を作り、支部執行委員会と分会で協議して活動していること(同(6)())、労働組合の目的等は会社に提出済みの結成通知書に記載されていること(同())、労働組合の活動や規約、活動を支える財政などは労働組合員によって決定され運営されていること(同())、などを回答している。また、組合は、支部の上記回答以前にも、会社の従業員が分会を結成したことを会社に通知(第2.2(1)())し、支部と分会との関係を説明し、会社が組合との団体交渉に応ずるべき立場にあることを明らかにしている。一方、会社は、12月25日の回答書(第2.2(6)())で「(支部の主張は)事実と反し」等と述べながら、何ら具体的な事実の摘示もしていない。

したがって、組合が会社から求められた釈明に一切答えなかったとする会社の上記主張は、到底採用することができない。

イ 組合の言動について

会社は、組合が公社のエコプラントに赴き、面会強要及び強談威迫の行為に及び、また、事実と反する記事を記載したピラをまく、あるいはホームページに掲載するなどし、これら組合員らの言動により信頼関係が破壊され、団体交渉を拒否してもやむを得ない事情があったとも主張する。

しかし、組合の行動は、会社、会社の取引先であり業務上の関係が

密接なエコスタッフが業務を受注していた公社及び一般市民に対して、組合員らが認識するところの実情及び生活の窮状などを訴えて支持を呼びかけるもので、その手段も、公社に赴いての面談（第2.2(5)、6(3)）、公道でのビラ配り（同5(2)）、組合のホームページへの記事掲載（同2(1)、6(3)）などであり、会社が主張するような、威迫、強要に当たる事実を裏付けるに足る疎明もない。

また、ホームページやビラの内容も、一部には「エムズワークスにはヤミ給与が存在する」（21年3月24日支部ホームページ）（第2.6(3)）などの根拠不明な記事も存在するものの、その内容や文脈を全体的にみれば、「残業代が付いていません。」（20年10月JMIUホームページ）（同2(1)）、「団体交渉に応じようとしない不誠実な対応を取り続け」、「賃金が1円も支給されないという兵糧攻め」（21年2月13日ビラ）（同5(2)）、「公社との契約なく全員解雇の組合つぶし」、「12月には、一方的に団体交渉の拒否、1月には、病気が完治したX2分会長の就労をさせず、賃金を支払わない、そして今回の全員解雇事件」（21年3月3日支部ホームページ）（同6(3)）など、事実の経緯に沿った意見や批判が主たるものであり、組合活動としての正当性を逸脱するものということとはできない。

したがって、組合の上記言動は、通常の商品活動の範囲を逸脱するものとは認められず、これらをもって団体交渉を拒否した正当な理由とする会社の主張は採用できない。

なお、会社は、支部と分会が単なる政治的・社会的運動体というべきであると主張するが、組合員らが支部及び分会を通じて一貫して残業代等の労働条件に関する要求をし、2回の団体交渉で労働条件についての協議を行った経緯をみても、その主たる目的が単なる政治的・社会的活動にすぎないと疑う合理性はなく、会社の当該主張は認めることができない。

ウ 「合意書」との関係について

会社は、支部及び分会は法適合組合の要件を満たしていないところ、その組合が当事者となった20年10月20日付「合意書」は無効であると

主張する。しかし、支部及び分会が法に適合する組合であることは既に前記(1)で判断したとおりであり、会社の上記主張は、前提を欠き、失当である。

また、会社は、仮に「合意書」が有効であったとしても、本件従業員の全員解雇は「合意書」が予定する事態ではないと主張し、全員解雇について、「合意書」の適用がなく、団体交渉の議題として不相当であると主張するようである。しかし、解雇をめぐる問題は、当然に団体交渉事項であると解せられるから、「合意書」に係る会社の上記主張も採用の限りでない。ちなみに、同「合意書」には、「会社は企業閉鎖、出向、配転などの身分の重要な問題や労働条件の変更については労働組合と協議し合意の上を実施する。」と明記され(第2.2(2))、まさに本件の事態が想定されていたと認めることができる。

エ 一方、組合が、例えば会社が解雇の方針を改めない限りは協議に応じないとする態度に固執したなどの、労使の協議を期待することができないような特別な事情があったとは認められない。

よって、上記アないしエのとおり、団体交渉不開催の理由は、組合の違法かつ不当な言動によるとする会社の主張は、いずれも採用することができない。

不当労働行為の成否について

ア 会社は、当初団体交渉に応じていたにもかかわらず、支部及び分会の存在自体を否定する態度に変化し、その理由として組合の違法かつ不当な言動を挙げている。しかし、組合が申し入れた団体交渉事項はいずれも組合員の労働条件に係るものであり、会社に団体交渉応諾義務があることは明らかであるところ、会社が団体交渉に応じない正当な理由があるとする主張はいずれも採用することができず、本件団体交渉拒否は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ また、会社は、文書をもって、組合の謝罪や誓約を求め、あるいは組合に関する釈明を求めることに終始して団体交渉を拒否し続け、従業員の全員解雇という重大な事態に立ち至っても「合意書」(労働協約)を遵守せず、団体交渉に全く応ずることなく、殊更に組合の団体

交渉権を無視してきたことを考慮すれば、本件団体交渉拒否は、支部及び分会の運営に対する支配介入にも該当する。

(3) X 2 分会長の就労拒否について

X 2 は、分会結成の際、分会長に就任し、支部とともに会社に対する団体交渉申入れを行い、団体交渉の交渉員となり、要請行動を行う（第 2.2 (1)ないし(3)、(5)）など、分会活動の中心メンバーであった。

X 2 は、21年 1 月16日に退院した後、同月19日から出勤するに当たり、会社から就労が可能であることを証する診断書の提出を求められ、即日これに応じたが、会社は、1 月19日、同人に対し20日から出勤しなくてよい旨を指示した（第 2.3 (1)）。

そして1 月20日に、X 2 は、会社から、「医療情報開示同意書」と会社指定医の「受診同意書」とを提出するよう命じられたため、「医療情報開示同意書」を提出したが、会社指定医の「受診同意書」は提出しなかった（第 2.3 (1)）。組合は、X 2 が既に診断書を提出しているので会社指定医の受診は必要なく、就労拒否の理由はないと会社に抗議した（第 2.3 (2)）。これに対し、会社は、X 2 が提出した診断書によっては職場復帰を認めることはできない理由を説明していない。

また、会社は、X 2 の就労を禁止したのは、安全配慮義務を負う会社にとって当然の措置であると主張するが、X 2 から提出された森下記念病院の「医療情報開示同意書」を受領しているにもかかわらず、同病院に同人の診断結果を確かめることはせず、また、会社指定医を特定して同人に受診を求めるなどの具体的な指示も全く行わなかった（第 2.3 (1)）。

すなわち、会社のとった上記対応は、安全配慮の見地からしても、極めて不自然であり、上記主張もためにする議論といわざるを得ない。

会社は、X 2 の出社を拒否し、同人の会社施設内への立入りを禁ずる（第 2.5 (1)）など、厳しい措置をとり続けたが、その一方で、前記(2)のとおり、同人の就労問題を含む21年 1 月22日及び2 月27日付団体交渉の申入れに応じておらず、会社が団体交渉の申入れを拒否する正当な理由が認められないのは、前記(2) 判断のとおりである。そうすると、会

社は、正当な理由なく団体交渉を拒み続けて、X2の就労を拒絶したものとみるべきであり、さらに、前記のとおり、X2が分会活動の中心メンバーであったことを併せ考慮すると、上記の会社の対応は、会社がX2の組合活動を嫌悪している表れということができる。

そうであるとすれば、会社は、X2の組合活動の故をもって、同人が復職するに当たり会社指定医の受診同意書を提出しなかったことを口実に就労を認めず、かつ、賃金を支払わないという不利益を課したものと認めざるを得ない。

また、X2が分会長として会社における組合活動の中心的役割を果たしてきたことから、会社は、同人を職場から排除し、組合活動の減殺を図ったものと推認せざるを得ない。

したがって、会社が、X2が就業可能な健康状態となった1月19日以降も同人の就労を認めず、1月分以降3月分までの賃金を支払わなかったことは、同人の組合活動を理由とした不利益取扱いに該当し、また、同人を職場から排除したことは、組合に対する支配介入にも該当する。

3 救済の方法

会社は、本件申立て以降、現在に至るまで団体交渉を一切拒否していることから、組合の申し入れた団体交渉に誠実に応ずるよう主文第1項のとおり命ずることとする。

また、X2分会長に対する取扱いについて、組合は、同人の欠勤日についても賃金の支払いを求めている。しかし、会社において、私傷病欠勤に対する賃金控除をしないという労使の合意があったとは認められない。したがって、X2に対する取扱いは、私傷病欠勤が終了し、同人の職場復帰が可能となった21年1月19日から3月31日までの期間を就労したのものとして取り扱うのが相当であるから、主文第2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、組合が平成21年1月22日付け及び2月27日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に、また、X2分会長に対し、21年1月19日からの就労を拒否し、同期間中の不就労を理由に賃金を支給しなかったことは、同法第1号及び第3号

に該当する。

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