



入れを拒否したこと（都労委の認定）ではなく、会社が救済申立時まで本件団交申入れに応じないことと解するのが相当である。）

## 2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件団交申入れに係る団体交渉に誠実に応じること
- (2) 本件団交申入れに係る団体交渉に誠実に応じることを誓約し、かつ不当労働行為を陳謝する旨記載した文書を本社玄関の見易い場所に掲示すること

## 3 初審命令の要旨

都労委は、21年10月6日、会社が本件団交申入れに応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとして、会社に対し、① 組合が19年1月17日付けで申し入れたアルバイト従業員の未払時間外割増賃金等を議題とする団体交渉に誠実に応じること、② 会社の団体交渉拒否が不当労働行為と認定されたこと及び今後このようなことを繰り返さない旨を記載した文書を組合に交付すること及び③ 履行報告を命じる旨の命令（以下「初審命令」）を発し、同命令の命令書は、21年11月4日、当事者に交付された。

## 4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服として、21年11月13日、都労委が救済を命じた部分の取消し及び同部分に係る救済申立ての棄却を求める再審査を申し立てた。

## 5 本件の主な争点

- (1) 組合の申立適格
- (2) 会社が本件団交申入れに応じないことは不当労働行為に当たるか
  - ア 本件団交申入れは「雇用する労働者」（労組法7条2号、以下同じ。）に関して申し入れられたものか
  - イ 会社が本件団交申入れに応じないことに「正当な理由」（同号、以

下同じ。) はあるか

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の申立適格 (争点(1))

#### (組合の主張)

組合は、労働委員会において何度も労組法2条及び5条2項の規定に適合する旨の決定を受けている。

組合は政治活動を目的とした組織ではない。会社が指摘する政党機関誌等は、作成者が独自に作成したもので、組合は関与していない。

#### (会社の主張)

組合は、労組法2条所定の要件を満たしておらず、申立適格を欠く。

すなわち、組合の構成員は、その大半が会社と使用従属関係にない者で、組合が会社の雇用する労働者であると主張する組合員も、後述するとおり、会社と労働契約関係にない者か、本件団交申入れの時点では会社を退職するなどして組合員としての活動が全く見受けられない者であった。

また、組合はいわゆる合同労組であり、大衆運動ないし一時的集団にすぎず、政治活動を主たる目的とする団体であるから、労組法2条の要件を具備する労働組合には当たらない。

### 2 労組法7条2号の不当労働行為の成否 (争点(2))

#### (1) 本件団交申入れは「雇用する労働者」に関する申入れか (争点(2)ア)

##### (組合の主張)

組合員が会社と労働契約関係にあったことは明らかである。組合員と会社との関係が業務委託契約関係であるとする証拠はない。

また、会社は、「雇用する労働者」が組合に所属していたか否か明らかでない旨を主張するが、組合は、18年11月13日及び同月16日、未払残業代の支払を求めるX1ら従業員10名の組合加入通知書を会社

に送付しているから、この点に関する会社の主張にも理由がない。

(会社の主張)

組合の組合員であるX1らと会社とは、業務委託契約関係にあり、労働契約関係にはないから、組合の組合員は「雇用する労働者」には当たらない。

また、本件団交申入れが行われた当時、会社と使用従属関係にある者が組合に所属していたか否かは明らかでない。

(2) 会社が本件団交申入れに応じないことに「正当な理由」はあるか（争点(2)イ)

(組合の主張)

ア 交渉事項が特定されていなかったとの点（会社が主張する不応諾理由1（後述））について

本件団交申入れは、組合が18年11月13日及び同月16日に組合員10名を特定して行った未払残業代の支払請求及びこれに関するその後の会社と組合とのやりとりの延長線上で行われたものであるから、本件団交申入れの交渉事項に利害を有する組合員が上記10名であったことは明らかであり、会社も、本件団交申入れが「仙台在住の組合員」である上記10名に関するものであることを認識していた。

また、会社は、本件団交申入れの前に組合との間で18年協定（後述）を締結した際、組合が未払残業代の金額や対象となる労働時間を特定しなかったにもかかわらず、自ら未払残業代の金額を特定し、当該金額を支払った。

会社は、本件団交申入れが行われた当初における回答及び組合に対する求釈明においても、交渉事項の特定に欠けるとの主張はしていない。

よって、この点に関する会社の主張は、団体交渉に応じないことの

「正当な理由」には当たらない。

イ 組合及び首都圏青年ユニオン（以下「青年ユニオン」）の法適合性が明らかでなかったとの点（会社が主張する不応諾理由 2（後述））について

組合は、労働委員会の審査において労組法 2 条及び 5 条 2 項の規定に適合する旨の決定を受けており、会社は、組合との間で 18 年協定を締結した際は、組合の法適合性を疑問視していなかった。

なお、組合が政治活動を目的とした組織でないことは前述したとおりである。

よって、この点に関する会社の主張は、団体交渉に応じないことの「正当な理由」には当たらない。

ウ 青年ユニオンは労組法上の労働組合たる資格を欠いていたとの点（会社が主張する不応諾理由 3（後述））について

組合は、18 年協定に関する 18 年 7 月 14 日の団交申入れ以来、会社に対し、一貫して組合と青年ユニオンの連名で作成した書面を送付しており、会社においても、組合と青年ユニオンが連名で記名、押印した 18 年協定の和解協定書に記名、押印し、本件団交申入れの後においても、組合及び青年ユニオンに宛てた回答書 1 ないし 3 を送付していた。

以上によれば、青年ユニオンのみを当事者と認識していたとする会社の主張には理由がなく、これを前提とした不応諾理由 3 の主張にも理由がない。

エ 組合が組合員名簿を開示しなかったとの点（会社が主張する不応諾理由 4（後述））について

組合は、本件団交申入れに関連する組合員を事前に明示していたから、組合員名簿を開示しないことが団体交渉の開催に支障を及ぼすも

のであったとはいえない。組合は、会社が組合員に更なる不利益を及ぼさないように配慮して組合員名簿を開示しなかったのであり、その対応はやむを得ないものであった。

よって、組合が組合員名簿を開示しなかったことは、団体交渉に応じないことの「正当な理由」には当たらない。

オ 組合が違法な活動を行ったとの点(会社が主張する不応諾理由 5 (後述)) について

本件に関する組合の活動はいずれも正当な組合活動である。会社の主張には理由がない。

カ 会社が組合の求める交渉事項(未払残業代の支払及びシフト差別の解消)に応じる理由はないとの点(会社が主張する不応諾理由 6 (後述)) について

(ア) 未払残業代は存在しないとの点について

使用者は、団交申入れにおいて協議すべき事項が示されている限り、団体交渉に応じるべきである。会社が未払残業代の支払義務を負うか否かは、本件における会社の団交応諾義務を左右するものではない。

(イ) シフト差別の主張に理由はないとの点について

X 1 らは、18 年 12 月以降、他の店舗の従業員と異なり、会社から週の労働時間を 40 時間に抑える措置をとられている。

X 1 らのようなフルタイムの就労者にとって、一定の長時間労働を確保できるか否かはその生計の維持に直結する問題であるから、団体交渉において長時間労働に関する差別の解消を求めることは正当である。

(会社の主張)

以下の理由により、会社が本件団交申入れに応じないことには「正当

な理由」がある。

ア 交渉事項が特定されていなかった（不応諾理由1）

組合は、本件団交申入れにおいて、未払残業代の支払及びシフト差別の解消を求める組合員の氏名、残業代を支払うべき労働の時間帯、金額及びその計算の根拠等を一切明らかにしなかった。

よって、会社が本件団交申入れに応じなかったことには「正当な理由」がある。

イ 組合及び青年ユニオンの法適合性が明らかでなかった（不応諾理由2）

組合及び青年ユニオンは、その構成、目的、組合員と会社との間の使用従属関係、規約の有無及び内容等、団体交渉の当事者としての法適合性（労組法2条）に関連する事実を明らかにしなかった。

よって、会社が本件団交申入れに応じなかったことには「正当な理由」がある。

ウ 青年ユニオンは労組法上の労働組合たる資格を欠いていた（不応諾理由3）

青年ユニオンは、組合から交渉権限を委譲されたと主張し、会社は本件団交申入れの主体を青年ユニオンであると認識していたところ、青年ユニオンは、自ら労組法2条の要件を具備する独立した労働組合でないことを自認している。

よって、会社が本件団交申入れに応じなかったことには「正当な理由」がある。

エ 組合が組合員名簿を開示しなかった（不応諾理由4）

会社は、組合の組合員とされる者が現在も会社との間で使用従属関係を有するか、組合に会社の利益代表者が含まれているかを確認するため、組合に組合員名簿の開示を求めた。それにもかかわらず、組合

は組合員名簿を開示しなかった。

以上のような状況の下では、会社において組合を団体交渉の当事者たり得るか否か判断することはできなかったから、会社が本件団交申入れに応じなかったことには「正当な理由」がある。

オ 組合が違法な活動を行った（不応諾理由5）

組合は、街頭で横断幕を掲げて行進し、営業中の会社の店舗内で従業員にビラを手渡し、本件に関する組合の活動状況を報道機関に報道させ、労働基準監督署の対応に関し虚偽の事実を主張するなどの営業妨害を行った。

組合によるこれらの活動は、組合活動としても争議行為としても違法と評価せざるを得ないものであり、組合は、自ら円満に交渉する機会を放棄したというべきである。したがって、会社が本件団交申入れに応じなかったことには「正当な理由」がある。

カ 会社が組合の求める交渉事項（未払残業代の支払及びシフト差別の解消）に応じる理由はない（不応諾理由6）

(ア) 未払残業代は存在しない

X1ら組合員は、労働基準法（以下「労基法」）41条2号の管理監督者であり、会社は同人らに対する時間外割増賃金の支払義務を負わないから、会社が未払残業代の支払等を交渉事項とする本件団交申入れを拒否したことには「正当な理由」がある。

(イ) シフト差別の主張に理由はない

組合が求めるシフト差別の解消は、組合員にも他の従業員と同様に時間外労働の機会を与えることを求めるというものであるが、組合員に対するシフト差別はなく、また、時間外労働を推奨するとき、組合が求める「シフト差別の解消」に応じる必要はない。

よって、会社が本件団交申入れに応じなかったことには「正当な



理由」がある。

ところで、会社は、組合に対し求釈明事項（不応諾理由1、2及び4各参照）を明らかにすれば団体交渉に応じる旨回答していたのであるから、会社が団体交渉を拒否した事実はないとも主張するが、会社の上記主張の趣旨は、組合が求釈明事項を明らかにしないため、やむを得ず団体交渉に応じられない旨をいうものと解されるから、その対応の当否は、争点(2)イ（会社が本件団交申入れに応じないことに「正当な理由」はあるか）の検討をもって足りるというべきである。

### 第3 当委員会の認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

#### 1 当事者及び関係者

##### (1) 組合及び青年ユニオン

組合は、東京の地方公共団体関連の職場で勤務する非常勤職員などを中心に組織された個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件救済申立時の組合員数は約3000名である。

青年ユニオンは、雇用形態を問わず首都圏の青年層を中心に組織した、組合の下部組織（支部）である。

##### (2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、直営の牛井レストラン「Z」を運営する株式会社であり、一括仕入れ、集中調理方式、統一メニューのいわゆるチェーン店の形態により全国に約900店舗を展開している。18年3月現在の従業員数は6536名で、その内訳は、正社員608名、パート・アルバイト従業員5928名である。

#### 2 会社のアルバイト従業員の解雇問題と18年協定の締結等

##### (1) 18年7月、店舗改装を機に解雇を通知された会社のアルバイト従業

員 2 名が組合に加入した。

組合及び青年ユニオンは、同月 14 日、会社に対し、会社のアルバイト従業員 2 名が組合に加入したことを通知するとともに、上記 2 名に対する解雇の撤回等を求める団体交渉を申し入れた。

- (2) その後、前記同様に会社から解雇を通知された会社のアルバイト従業員 4 名が新たに組合に加入し、18 年 7 月から同年 9 月までの間、組合と会社との間で、6 回の団体交渉及び 1 回の事務折衝が行われた。

組合からは、青年ユニオンの X2 書記長と上記アルバイト従業員 6 名の一部を含む組合員 10 名前後が出席し、会社からは、監査役のほか、採用、配置等を担当するマネージャー等が出席した。

- (3) 18 年 9 月 25 日、前記アルバイト従業員 6 名及び青年ユニオンと会社との間で、同 6 名に対する解雇の撤回、休業手当及び未払残業代の支払等を内容とする協定（以下「18 年協定」）が締結された。なお、会社は、協定の締結に相前後して、協定において上記休業手当及び未払残業代として示された金額の金銭を青年ユニオン名義の預金口座に振り込んだ。

### 3 18 年協定の締結から本件団交申入れに至るまでの経過

- (1) 18 年 11 月ころ、会社の仙台泉店（以下、店名は会社が経営する店舗の名称を指すものとする。）において勤務していた X1 から 9 名及び金港町店に勤務していた 1 名の合計 10 名（以下「X1 から 10 名」）が、組合に加入した。

組合及び青年ユニオンは、同月 13 日、会社に対し、連名で作成した書面で、X1 から 10 名のうち 2 名の未払残業代の支払等を求め、同月 16 日、X1 から 10 名のうち上記 2 名を除く 8 名の未払残業代の支払等を求めた。

会社は、首都圏青年ユニオン X2 宛の書面で、残業の事実を含めた請

求原因が明らかでないため、請求には応じかねる旨の回答をした。

- (2) 組合及び青年ユニオンは、18年12月1日、会社に対し、連名で作成した書面で、① X1ら10名に対する未払残業代の支払、② 18年協定の当事者である組合員6名のうち3名に関する差別的な勤務時間制限（シフト差別）の是正を求めた。

その後、18年協定の当事者である組合員6名のうち3名に対する勤務時間制限は解消された。

- (3) 組合及び青年ユニオンは、18年12月9日及び同月15日、会社に対し、連名で作成した書面で、仙台泉店の組合員に対するシフト差別をやめるよう求め、シフト差別の是正を含む今後の労使関係について、年内に会社担当者と話し合いを持ちたい旨申し入れた。

会社は、同月25日、青年ユニオン執行委員長X3宛の書面で、① 仙台泉店の組合員に対するシフト差別はない、② シフト差別に関する組合の主張は長時間労働を推奨するような内容であり、この点に関する組合の回答を求める、などと回答した。

- (4) 青年ユニオンは、19年1月9日、厚生労働省の庁舎内で記者会見を行い、会社がアルバイト従業員に対する残業代の不払を是正したこと、18年協定の当事者である前記組合員6名の行動が会社の上記対応を導く契機となったことなどを述べた。

同記者会見の内容は、同月10日付けの毎日新聞、朝日新聞及び日本共産党中央委員会が発行する「しんぶん赤旗」（以下「赤旗」）において報じられた。

#### 4 本件団交申入れ及び会社の対応

- (1) 本件団交申入れの直前におけるやりとり

組合側は、19年1月12日、会社に対し、今後の労使関係について意見交換を行いたい旨申し入れた。

会社は、同月 17 日、組合側に対し、交渉の趣旨、交渉事項、交渉を希望する日時及び場所、出席者を明らかにして書面で申し入れるよう要請した。

(2) 本件団交申入れ及び会社の対応

ア 組合及び青年ユニオンは、19 年 1 月 17 日、会社に対し、連名で作成した書面で団体交渉を申し入れた（本件団交申入れ）。

同書面には、同月 29 日又は 30 日の開催を希望すること、本社又は会社が指定する場所若しくは組合事務所での開催を希望すること、組合の副執行委員長である X4 及び X2 書記長の 2 名が出席することのほか、交渉事項として、「①未払いの時間外割増賃金の支払いについて」、「②組合員への差別的な勤務時間制限について」との記載がされ、連絡先として、青年ユニオンの所在地及び電話番号が、本件担当者として X4 副執行委員長及び X2 書記長の地位及び氏名が記載されていた。

なお、同書面に、交渉事項に利害関係を有する組合員の氏名、交渉事項にある「時間外割増賃金」、「差別的な勤務時間制限」の具体的な内容は記載されていなかった。

イ 会社は、19 年 1 月 19 日、青年ユニオン X2 書記長に宛てて「団体交渉条件回答書」と題する書面を送付し、① 18 年協定に関し、会社の従業員である組合員から同協定と異なる要望が出されているため、団体交渉には従業員である組合員の同席が不可欠であること、② 従業員である組合員が同席しないまま時間外割増賃金や差別的な勤務時間制限について協議を重ねることは、事態の混乱を招くこと、③ 従業員である組合員の同席を希望せず、その理由に合理性がある場合は、交渉事項を「今後の労使協議の進行方法（議題及び日時場所）についての事前打合せ」とすることを提案することなどを通知した。

(3) 再度の団交申入れ及び会社による求釈明等

ア 組合及び青年ユニオンは、19年1月19日、会社に対し、連絡先を青年ユニオン、本件担当者をX4副執行委員長及びX2書記長とする連名の書面で、再度団体交渉を申し入れた。

また、組合及び青年ユニオンは、同月23日、会社に対し、連絡先を青年ユニオン、本件担当者をX4副執行委員長及びX2書記長とする連名の書面で、従業員である組合員は団体交渉に出席しないこと等を通知した。

イ 会社は、19年1月29日、青年ユニオンX2書記長に宛てて「団体交渉条件回答書」と題する書面を送付し、交渉の日時（同年2月5日とすること）、場所、会社から出席する交渉担当者のほか、交渉事項が「今後の労使協議の進行方法（議題及び日時場所）についての事前打合せ」であることを通知した。

ウ 会社は、19年2月2日、青年ユニオンX2書記長に宛てて「求釈明書」と題する書面を送付し、① 業務上の支障が生じたため団体交渉を中止すること、② 青年ユニオンが労組法2条所定の要件、すなわち、労働者が主体となっていること、会社の利益代表者が加入していないこと、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を目的としていること及び労組法が定める規約を具備していることを満たしているか否かについて疑義があること、③ ②の適否を確認するため、X4副執行委員長及びX2書記長と会社との関係を明らかにし、組合員名簿を開示するよう求めること、④ ③について明確な回答があれば団体交渉に応じることはやぶさかではないこと等を通知した。

(4) その後の団交申入れ及び会社の対応

ア 組合及び青年ユニオンは、19年2月5日、会社に対し、連絡先を青年ユニオン、本件担当者をX4副執行委員長及びX2書記長とする

連名の書面で、再度団体交渉を申し入れた。

イ 会社は、19年2月6日、組合のX5中央執行委員長（当時）及び青年ユニオンのX3執行委員長に宛てて「回答書」と題する書面を送付し、組合及び青年ユニオンが作成した前記アの団交申入れに係る書面を受領したことのほか、① 組合及び青年ユニオンが労組法2条の要件を具備していることについて再度釈明を求めるとともに、組合の中央執行委員長、副執行委員長、青年ユニオンの執行委員長及び書記長と会社との関係を明らかにし、組合員名簿を開示するよう求めること、② ①について明快かつ的確な回答があれば団体交渉に応じることはやぶさかではないこと等を通知した。

ウ 組合及び青年ユニオンは、19年2月8日、会社に対し、連名の書面を送付し、① 会社との間で数度の団体交渉が行われ、会社の従業員が組合員であることは明白であり、組合員名簿の開示要求に法的根拠はないから、これを拒否する、② 労組法の要件を具備していることについては、団体交渉の場に都労委から交付された書面等を持参するので確認されたい、などと通知するとともに、改めて団体交渉を申し入れた。

エ 会社は、19年2月9日、組合のX5中央執行委員長及び青年ユニオンのX3執行委員長に宛てた「回答書2」と題する書面で、組合及び青年ユニオンに対し、組合及び青年ユニオンが作成した前記ウの団交申入れに係る書面を受領したことのほか、① 本件団交申入れについては会社の従業員が組合員であるか否かを確認できないため、組合員名簿の開示を求めるとともに、交渉事項の明示等を求めること、② 組合及び青年ユニオンが労組法2条の要件を具備していることについて再度釈明を求めること、③ 都労委から交付されたという書面を事前に開示するよう求めること、④ X4副執行委員長及びX2書記

長の団体交渉における地位及び交渉権限等を明らかにするよう求めること、⑤ 前記①ないし④について明快かつ的確な回答があれば団体交渉に応じることはやぶさかではないこと等を通知した。

オ 組合及び青年ユニオンは、19年2月9日、会社に対し、都労委が作成した組合の資格審査決定書の写しを添付して、連名の書面を送付し、改めて団体交渉を申し入れた。

カ 会社は、19年2月12日、組合のX5中央執行委員長及び青年ユニオンのX3執行委員長に宛てた「回答書3」と題する書面で、組合及び青年ユニオンが作成した前記オの団交申入れに係る書面を受領したことのほか、① 都労委が作成した資格審査決定書は、組合が労組法に適合することを認めたものにすぎないため、青年ユニオンが労組法に適合することを明らかにするよう求めること、② 組合及び青年ユニオンに会社の利益代表者が存在するか否かを確認するため、組合員名簿の開示を求めること、③ X4副執行委員長及びX2書記長の交渉権限を明らかにするよう求めること、④ どの従業員のいかなる労働条件について団体交渉を求めるのかを明らかにするよう求めること等を通知した。

5 その後の組合又は青年ユニオンの活動、本件救済申立て及び会社の対応等

(1) 組合又は青年ユニオンの組合員は、19年2月24日、渋谷センター街店、渋谷井の頭通り店及び渋谷駅のモヤイ像前で、「牛井『Z』は残業代を法律どおり払え」と記載された長さ約3メートルの横断幕を掲げて行進した。

会社は、同月26日、組合及び青年ユニオンに対し、上記行為は威力を用いて業務を妨害するものであるとして抗議した。

(2) 組合又は青年ユニオンの組合員は、19年3月2日、営業中の都内業

平橋店ほか4店舗の店舗内において、上記各店舗の従業員に対し、青年ユニオンへの加入及び過去の未払残業代の請求を呼びかけるビラを手渡し、同月3日、営業中の代田橋店の店舗内において、同店の従業員に対し、上記同様のビラを手渡した。

会社は、組合及び青年ユニオンに対し、上記各行為は建造物侵入罪に該当し、会社の営業を妨害するものであるとして抗議した。

(3) 組合は、19年4月25日、本件救済申立てをした。

(4)ア 組合及び青年ユニオンの組合員は、19年4月28日、渋谷センター街から渋谷センター街店まで、「牛井『Z』は残業代を法律どおり払え」と記載された長さ約3メートルの横断幕を掲げて行進し、営業中の同店の店舗内において、同店の従業員にビラを手渡した。

会社は、組合及び青年ユニオンに対し、上記行為は威力を用いて会社の業務を妨害するものであるとして抗議した。

イ ところで、会社は、前記アの抗議の中で、組合員が渋谷センター街店の入口を封鎖し、来客の入店を阻んだ旨を指摘しており、これに沿う証拠も存する。

上記会社の抗議の内容や、前記アの行動に複数の組合員が参加していたこと等に照らせば、組合員が渋谷センター街店を訪れた際、複数の組合員が店舗周辺に滞留するなどした結果、一時的に来客の入店が阻まれる状況になったものと推認される。

しかし、渋谷センター街店における組合員の行為がビラの交付にとどまっていること、直近におけるビラの交付（前記(2)）が、ビラの内容等からみて組合の組織拡大をその目的の一つとしていたと解されること等に照らすと、本件資料の下では、組合及び青年ユニオンが、同店の業務を妨害する目的で、同店の従業員を困惑させる認識を有しながら意図的に上記のような状況を作成したと認めることはできな



い。

- (5) X 1 ほか 2 名は、会社に労働基準法違反（時間外割増賃金の不払い）の疑いがあるとして、19 年 1 月 2 日、仙台労働基準監督署に対し是正申告を行い、20 年 4 月 8 日、会社を告訴した。

## 6 会社の店舗における従業員の勤務態様等

### (1) 業務の遂行

会社の店舗に勤務する従業員は、会社が安全衛生の確保、均等な製品とサービスの提供を目的として作成したマニュアルに沿って業務を遂行する。業務の内容は、各種メニューの調製と提供、準備、後片付け、代金精算、清掃等である。

### (2) 労務管理

ア 店舗ごとに、店舗の管理運営を担当するマネージャーが各アルバイト従業員の希望を考慮して勤務シフトを定め、アルバイト従業員は、同勤務シフトに従って勤務する。アルバイト従業員には、1 か月単位の変形労働時間制が適用されている。

アルバイト従業員が有給休暇を取得する場合は、休暇を取得する前日までに、担当マネージャーに「勤怠諸届（クルー用）」を提出しなければならない。有給休暇の取得希望日が繁忙期と重なる場合は、担当マネージャーが時季の変更を求めることがある。

イ 会社は、各店舗ごとに、売上げに応じて総労働時間の上限を定め、勤務シフトに基づく総労働時間が会社の定めた上記総労働時間を越えないように管理していた。

ウ 会社は、X 1 が、仙台泉店において自ら就労していない時間帯も就労したかのように申告し、会社から不正に報酬を得ていたとの疑いから、同店に設置された防犯カメラの映像等を用いて X 1 の就労状況を調査したことがあった。

会社は、X 1 に就業規則は適用されないとの認識の下、同人に就業規則に基づいた処分はせず、同人を刑事告訴した。

(3) X 1 の地位、仙台泉店の状況等

ア X 1 は、18年5月まで仙台泉店のスウィングマネージャーの地位にあったが、組合に加入した同年11月ころにはその地位になく、19年5月16日には、有給休暇を取得するため、前記の「勤怠諸届（クルー用）」を提出している。

なお、スウィングマネージャーとは、契約社員であり、正社員が配属されていない店舗において、アルバイト従業員の勤務シフトを定めて会社に報告したり、アルバイト従業員の採用面接を行うことを任務とする者である。会社は、X 1 がスウィングマネージャーであった当時から、スウィングマネージャーに対し残業手当を支払っている。

イ X 1 は、スウィングマネージャーの地位にあった当時、時給950円の計算で、また、仙台泉店の他の店員は、時給800ないし815円の計算で、それぞれ申告された就労時間帯に応じて会社から金銭の給付を受けていた。

7 会社が組合の目的に関連して主張する事実

前記3(4)のとおり、赤旗において青年ユニオンの記者会見の内容が報じられたほか、赤旗の19年の新年合併号（2006年12月31日、2007年1月7日）においては、X 1 及びX 2 書記長に対する取材に基づき、会社の経営する店舗の従業員が労働組合を結成したこと等が報じられた。

また、全国労働組合総連合が発行する19年3月15日の「全労連」第368号において、会社のユニフォームを着用したX 1 が同年4月の統一地方選挙に投票するよう呼びかける記事が掲載された。

## 第4 当委員会の判断

### 1 組合の申立適格（争点(1)）

- (1) 組合は、当委員会が実施した資格審査において労組法2条及び5条2項に規定する労働組合資格要件に適合するものと認められ、その旨決定された。

よって、組合は申立適格を有するものと認められる。

### (2) 会社の主張について

- ア 前記認定事実のとおり、組合には、少なくとも18年協定の当事者である会社のアルバイト従業員の他、18年11月にX1ら10名が加入していたのであり（第3の2(1)(2)、第3の3(1)）、これらの者が本件団交申入れの当時までに全員組合から脱退したことを認めるに足りる証拠はない。また、組合の他の組合員の大半が労組法上の労働者でないと疑うに足りる証拠もない。

労組法2条の労働組合が、企業別組合に限らず、いわゆる合同労組も含むことは、労組法の目的（同法1条）及び文言（同法2条等）に照らして明らかである。

よって、組合が労働者を主体とする団体（労組法2条柱書き）でないとする会社の主張には、理由がない。

- イ また、前記第3の7の認定事実を踏まえても、18年協定及び本件団交申入れに関する組合の活動（第3の1ないし4）からみて、組合が主として政治運動を目的とする団体でないことは明らかである。

よって、組合が主として政治運動又は社会運動を目的とする団体（労組法2条4号）であるとする会社の主張にも理由はない。

- ウ 以上のとおり、組合の申立適格（争点(1)）に関する会社の主張にはいずれも理由がない。

### 2 本件団交申入れは「雇用する労働者」に関する申入れか（争点(2)ア）

前記認定事実のとおり、X 1ら10名が18年11月に組合に加入しており（第3の3(1)）、これらの者が、本件団交申入れの時点において全員組合から脱退していたことを認めるに足りる証拠はない。したがって、少なくともX 1ら10名は、本件団交申入れの時点においても組合に加入していたものと推認される。

また、前述した会社の店舗における業務遂行の態様（第3の6(1)）、労務管理の状況（同(2)）、仙台泉店で就労していた者に対する金銭給付の態様（いわゆる時給制、同(3)イ）のほか、会社が、X 1ら10名との契約関係を示す証拠（契約書等）を提出しないこと、会社の本社人事部に所属していた証人Y 1が、仙台泉店のX 1ほか2名以外に業務委託契約を締結している者はいないと証言し、X 1についても、就労当初は業務委託契約を締結しておらず、途中で業務の実態が業務委託に転化した旨を証言するにとどまること等に照らすと、少なくともX 1ら10名が会社と労働契約関係にあったことは明らかである。

以上によれば、組合は、会社が雇用する労働者の代表者として本件団交申入れをしたものと認められる。

会社の主張は、以上の認定、判断に反するものであり、採用できない。

3 会社が本件団交申入れに応じないことに「正当な理由」はあるか（争点(2)イ）について

(1) 交渉事項が特定されていなかったとの点（不応諾理由1）について

ア 前記認定事実のとおり、組合が、本件団交申入れにおいて、交渉事項を「①未払いの時間外割増賃金の支払いについて」、「②組合員への差別的な勤務時間制限について」としていたこと（第3の4(2)ア）に加え、本件団交申入れの前月（18年12月）に、会社に対し仙台泉店及び金港町店に勤務する組合員10名に対する未払残業代の支払及び仙台泉店に勤務する組合員に対するシフト差別の是正を求めている

たこと（第3の3(1)ないし(3)）、これに対し、会社が、仙台泉店の組合員に対するシフト差別はない旨を回答していたこと（同(3)）などに照らすと、本件団交申入れが、仙台泉店及び金港町店に勤務する組合員に関するものであったことは、会社において容易に認識し得たというべきである。

また、実労働時間に関する客観的な資料は使用者側が保有していること等に照らせば、時間外勤務の具体的な内容は、団体交渉を通じて特定されれば足りるというべきであり、団体交渉を申し入れた時点において労働組合側がこれを具体的に特定できなかったとしても、団体交渉そのものを拒否することは許されないというべきである。

なお、会社が、18年協定の締結に際し、関係者の時間外手当に相当する金額を自ら計算したことがうかがわれること、組合に対し、本件団交申入れの後に示した回答及び求釈明において、交渉事項に関する利害関係人の氏名や残業の具体的な内容を特定することまでは求めていなかったこと（第3の4(2)ないし(4)ウ）に照らすと、会社が本件団交申入れにおいて時間外勤務の具体的な内容が特定されていなかったことを問題視するのは正当とはいえない。

よって、本件団交申入れにおいて、団体交渉に応じることを困難ならしめる程度に交渉事項が特定されていなかったということはできない。この点に関する会社の主張は、以上の認定、判断に反するものであり、採用できない。

イ よって、交渉事項が特定されていないとする会社の主張（不応諾理由1）は、本件団交申入れに応じない「正当な理由」には当たらない。

(2) 組合及び青年ユニオンの法適合性が明らかでなかったとの点（不応諾理由2）について

ア 前記1、2及び3(1)において説示したところによれば、会社にお

いて、本件団交申入れの時点で組合が労働者を主体とする団体であること及び主として政治運動を目的とする団体でないことは容易に認識し得たというべきである。また、組合は会社の要請に応じて都労委が作成した組合の資格審査決定書の写しを示した（第3の4(4)オ）のであるから、会社が組合の法適合性を疑問視し、本件団交申入れに応じなかったことに合理的な理由はない。

イ なお、会社は、組合のみならず青年ユニオンが法適合性を明らかにしなかったことをも本件団交申入れに応じないことの正当な理由として主張するが、本件は、会社が組合の申し入れた団体交渉に応じないことの当否を審査の対象とするものであり、前記アのとおり、会社が組合の法適合性を疑問視したことに合理的な理由はないのであるから、青年ユニオンの法適合性は本件に関する前記アの判断を左右するものではない。会社が本件団交申入れの主体を青年ユニオンであると理解していた旨の主張に理由がないことは、(3)において述べるとおりである。

ウ よって、組合及び青年ユニオンの法適合性が明らかでなかったとする会社の主張（不応諾理由2）は、本件団交申入れに応じない「正当な理由」には当たらない。

(3) 青年ユニオンは労組法上の労働組合たる資格を欠いていたとの点（不応諾理由3）について

ア 会社は、本件団交申入れの主体は青年ユニオンであると認識しており、青年ユニオンは労組法上の労働組合ではない以上、会社が本件団交申入れに応じないことには正当な理由がある旨主張し、証人Y1もこれに沿う証言をする。

確かに、18年協定に関する主なやりとりが会社とX2書記長との間でなされ、会社が青年ユニオン名義の預金口座を介して同協定に基

づく金銭の支払をしていたこと（第3の2(2)(3)）、会社が、19年1月17日の本件団交申入れから同年2月2日までの間、X2書記長宛に複数の文書を送付していたこと（第3の4(2)イ、同(3)イ及びウ）、同年2月2日に送付した「求釈明書」において、青年ユニオンの法適合性のみを疑問視していたこと（第3の4(3)ウ）に照らせば、会社が本件団交申入れの主体を青年ユニオンであると誤解していた可能性は否定できない。

しかし、組合及び青年ユニオンが、本件団交申入れに先立ち、いずれも連名で、仙台泉店及び金港町店に勤務する組合員10名に関する要求をし（第3の3(2)(3)）、本件団交申入れ及びその後の会社に対する要求ないし通知も一貫して連名で行っていたこと（第3の4(2)ア、同(3)ア、同(4)ア、ウ、オ）、組合が、本件団交申入れの担当者に組合のX4副執行委員長が含まれることを繰り返し明示していたこと（第3の4(2)ア、同(3)ア、同(4)ア）、会社が、19年2月6日以降の文書では、宛先を組合及び青年ユニオンの各代表者とし、青年ユニオンのみならず組合の法適合性をも明らかにするよう求めていたこと（第3の4(4)イ、エ、カ）等に照らすと、会社は、本件団交申入れの主体に組合が含まれていたことを容易に認識し得たというべきで、たとい会社が一時的に本件団交申入れの主体を青年ユニオンのみであると誤解していたとしても、そのことに合理的な理由は認め難い。

したがって、不応諾理由3に関する会社の主張は、青年ユニオンのみが本件団交申入れの主体であり、又はそのように認識していたとする前提において合理性を欠くものである。

イ よって、青年ユニオンが労組法上の労働組合たる資格を欠いていたとの会社の主張（不応諾理由3）は、本件団交申入れに応じない「正当な理由」には当たらない。

(4) 組合が組合員名簿を開示しなかったとの点（不応諾理由4）について

ア 前述したとおり、本件団交申入れの協議事項である時間外割増賃金の支払いや差別的な勤務時間制限の是正については、本件団交申入れの前月に組合がX1ら10名を特定して要求をしており（第3の3(1)ないし(3)）、会社においても、本件団交申入れがX1ら10名に関するものであったことを容易に認識し得たのであるから（第4の3(1)ア）、本件団交申入れに関し、会社が組合に加入する従業員を特定するために組合員名簿を閲覧する必要はなかったというべきである。

また、会社は、組合員名簿の開示を求める理由として、組合に会社の利益代表者が加入していないことを確認する必要がある旨繰り返し主張していたが（第3の4(3)ウ、同(4)イ、エ、カ）、会社が、組合とのやりとり及び本件に関する審査手続を通じ、組合に利益代表者が加入していることを疑うべき根拠を明らかにしないこと、組合が都労委の作成した資格審査決定書の写しを示した後においても、なお上記同様の主張を繰り返していたこと（第3の4(4)オ、カ）に照らすと、会社の上記対応に合理性を見出すことは困難である。

以上によれば、本件団交申入れに関し、会社が組合員名簿の開示を求めたことに正当な理由はないというべきである。

イ よって、組合が組合員名簿を開示しなかったとする会社の主張（不応諾理由5）は、本件団交申入れに応じない「正当な理由」には当たらない。

(5) 組合が違法な活動を行ったとの点（不応諾理由5）について

ア 労働組合の団体交渉外における種々の情報宣伝活動又は法的措置に違法と評価し得る点があるか否かは、団体交渉に応じないことの正当性を直ちに左右するものではない。

イ また、本件においては、以下に述べるとおり、組合の活動が違法で



あり、又は団体交渉の開催の支障となるものということとはできない。

- (ア) 会社が本件に関して違法性を指摘する組合又は青年ユニオンの行動のうち、「牛井『Z』は残業代を法律どおり払え」との横断幕を掲げるなどした街頭宣伝活動（第3の5(1)(4)）は、その内容、態様、行動に至った経緯等からみて、会社が本件団交申入れに応じないこと等に抗議する趣旨で行ったことが明らかであって、会社が適法に残業代を支払っていないとの認識に基づく上記宣伝の内容も、少なくとも、18年協定に関する事実及びX1ら10名の申告を根拠としていることは明らかであるから、正当な組合活動に当たるといふべきである。

以上によれば、街頭宣伝活動が違法であるとする会社の主張は当たらない。

- (イ) 組合又は青年ユニオンの組合員が営業中の会社の店舗内で従業員にビラを配布した行為（第3の5(2)(4)）についてみると、その態様は、会社の業務に大幅な支障を生じるものとはまではいえないし、目的及び必要性の観点からみても、前記のとおり会社が団体交渉に応じない状況の下で、その交渉力を高めるため、組合ないし青年ユニオンへの加入を直接働きかける目的で行われたことは配布されたビラの内容等から明らかであって、労働組合の組織、団結を擁護するという労組法の目的（同法1条）に反するところはない。また、配布されたビラの内容のうち、未払残業代の請求を呼びかける部分が相当な理由に基づくものであることは、前記(ア)と同様である。

以上によれば、営業中の店舗内におけるビラの配布が違法であるとする会社の主張は当たらない。

また、前述したとおり、上記のビラの配布等が、会社が団体交渉に応じないという経過の下で行われたものであり、その目的が労組

法に反するものとはいえないこと、宣伝の内容が、18年協定に関する事実及びX1ら10名の申告を根拠としていること、態様が実力行使により使用者の管理権を排除するほどの強度のものではないことに照らすと、上記のビラの配布等が一見明白に正当性を欠くとまではいえないから、本件において上記のビラの配布等が団体交渉の開催の支障となるものとはいえない。

よって、上記のビラの配布等を理由に本件団交申入れに一貫して応じないことは許されないというべきである。

(ウ) 組合又は青年ユニオンが記者会見を行い、又は報道機関の取材に応じたこと、労働基準監督署に申告等を行ったことが違法であると認めるに足りる証拠はない。

ウ よって、組合が違法な活動を行ったとする会社の主張（不応諾理由5）は、本件団交申入れに応じない「正当な理由」には当たらない。

(6) 会社が組合の求める交渉事項（未払残業代の支払及びシフト差別の解消）に応じる理由はないとの点（不応諾理由6）について

ア 労基法上の管理監督者である組合員に会社が支払うべき残業代を観念する余地はないとの主張について

使用者が労働組合の要求に応じる意思を有していないとしても、使用者は、団体交渉の場においてその意思及び根拠を説明し、労働組合の理解を得るよう努力すべきであって、要求に応じる意思がないことを理由に団体交渉そのものを拒否することは許されないというべきである。

したがって、会社の上記主張には理由がない。

なお、本件団交申入れに利害を有すると解されるX1ら10名（前記(1)ア参照）のうち、X1以外の9名が労基法上の管理監督者であったと認めるに足りる証拠はなく、X1についてみても、本件団交申

入れの時点ではスウィングマネージャーの地位になく、有給休暇の取得に際して他のアルバイト従業員と同様に「勤怠諸届（クルー用）」を提出していた（第3の6(2)ア、(3)ア）のであるから、同人が本件団交申入れの時点において労基法上の管理監督者に相当する地位にあったか否かは不分明であるといわざるを得ない。また、X1がかつてその地位にあったスウィングマネージャーは、会社において残業手当の支給対象となっている（第3の6(3)ア）。よって、本件団交申入れに関し会社が支払うべき未払残業代を観念する余地がないとはいえない。

イ 組合が求めるシフト差別の解消に応じる余地はないとの主張について

会社が残業を積極的に奨励する立場にないことは会社が指摘しておりであるが、会社の店舗においては、営業上特定の従業員に残業を命じることがあると考えられること、残業に対して支払われる割増賃金が従業員に経済的利益をもたらすこと等を勘案すると、本件のように組合が敢えて組合員に対し公平に残業を割り当てるよう求める場合にまで一切交渉に応じないとする態度は不当というほかない。

この点に関する会社の主張にも理由はない。

ウ よって、組合の求める交渉事項に応じる余地はないとする会社の主張（不応諾理由6）は、本件団交申入れに応じない「正当な理由」には当たらない。

(7) 小括

したがって、会社が本件団交申入れに応じないことに「正当な理由」はない。

4 まとめ

以上の次第であって、組合が申立適格に欠けるところはなく、会社が本

件団交申入れに応じないことは労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たると  
いうべきであるから、本件救済申立てには理由がある。

そして、上記不当労働行為の内容及び会社が審問終結時においてなお団  
体交渉に応じていないこと等にかんがみれば、本件においては、会社に対  
し、本件団交申入れに係る団体交渉に誠実に応じること及び文書手交並び  
に履行報告を命じるのが相当であり、これと同旨の救済を命じた初審命令  
は、これを維持するのが相当である。

## 第 5 結論

以上によれば、会社の再審査申立てには理由がないから、労組法第 2 5  
条、第 2 7 条の 1 7 及び第 2 7 条の 1 2 並びに労働委員会規則第 5 5 条の  
規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 2 年 7 月 2 1 日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ⑩