

# 命 令 書

申 立 人 日本労働評議会  
中央執行委員長 X 1

被申立人 宇佐見産業株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第57号事件について、当委員会は、平成24年2月7日第1555回公益委員会議において、会長代理公益委員荒木尚志、同白井典子、公益委員篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人宇佐見産業株式会社は、申立人日本労働評議会の組合員X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8及び同X 9に対し、平成22年4月12日以降各組合員が退職する日までの間の各組合員の早出出勤、休日出勤及び深夜業務の取扱いについて、組合が争議を開始する以前である4月5日までと同様であったものとして、残業手当、徹夜作業手当、深夜残業手当及び休日出勤手当を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が申し入れた団体交渉について、前項に係る事項を除き、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。
- 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、被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

## 記

年 月 日

日本労働評議会

中央執行委員長 X 1 殿

宇佐見産業株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、(1)貴組合が申し入れた団体交渉に応じなかったこと、(2)貴組合の組合員らが、争議行為により早出出勤、休日出勤及び深夜業務を拒否しているとして、平成22年4月12日以降これら業務に就かせず、経済的困窮に至らしめたことは、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。)

- 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。
- 5 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

平成22年3月23日、被申立人宇佐見産業株式会社（以下「会社」という。）の従業員で現場業務を担当するX 2 （後記分会の分会長）ら8名は、申立人日本労働評議会（以下「組合」という。また、後記の「本部」及び「分会」と併せて「組合」ということもある。）顧問弁護士X 11

（以下「X 11弁護士」という。）及び日本労働評議会東京都本部（以下「本部」という。）委員長X 12 （以下「X 12委員長」という。）らと共に会

社に赴き、日本労働評議会東京都本部宇佐見産業分会（以下「分会」という。）の結成を通告し、団体交渉を申し入れたところ、翌24日、会社は、同月31日に団体交渉を行う旨電話で回答した。

ところが会社は、3月29日、予定していた団体交渉の延期と4月7日までの回答猶予を申し入れた。そして、4月6日、会社は、組合に「回答書」を送付し、組合と会社との間には、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ないしこれに類似する関係が一切ない、組合が会社に対し、所論団体交渉を申し入れることができるとする事実的及び法的根拠を具体的に明らかにすることなどと記載した上、組合員らが3月23日、27日、29日、30日及び4月1日に面会強要、強談威迫の言動を繰り返し、会社内に著しい秩序の混乱と対外的な会社信用の毀損を生じさせたとして、書面による謝罪と誓約を求め、その後、団体交渉は一度も行っていない。

本部及び分会は、団体交渉に応じようとしめない会社の対応に抗議して、4月3日、同月6日から早出出勤、休日出勤を拒否するとの「通知書」を送付し、争議行為を開始したが、4月8日、早出出勤、休日出勤拒否は同月11日をもって終了し、同月12日から、(1)早出出勤拒否を解除し、これまでの通常業務に復帰する、(2)日曜日、国民の祝日は労働者の公休日であり、当然休みとする、と通知した。しかし、会社は、4月12日以降も引き続き業務を同業の他社に外注するかあるいは事務所の従業員（非組合員）らを現場業務に就かせて、組合員らを早出出勤、休日出勤及び深夜業務に就かせなかった。

本件は、会社が、組合との団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に、4月12日以降、早出出勤、休日出勤及び深夜業務に組合員を就かせていない若しくは就かせる業務を減らしているとされていることが、労働組合の組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってした不利益取扱いに、それぞれ該当するか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、分会組合員に対する差別取扱いを取りやめ、速やかに通常の業務を与えること。
- (2) 会社は、組合との団体交渉に応ずること。

(3) 会社は、労働基準法に違反した不払賃金を支払うとともに、22年4月5日付けで退職した分会組合員の退職金を支払うこと。

(4) 謝罪文の掲示・交付

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人会社は、昭和30年に設立された、汚水雑排水処理、浄化槽清掃等を主たる業務とする株式会社である。会社の資本金は5,000万円であり、肩書地に本社を置くほか、埼玉県戸田市、さいたま市及び蓮田市に支店を置き、本件申立時の従業員数は約75名である。

(2) 申立人組合は、業種に関わりなく個人でも加入できるいわゆる合同労組であり、中小零細企業で働く労働者を中心に組織されており、組合員数は約400名である。

本部は、組合の都道府県単位の地区本部（以下「地本」という。）組織であり、地本内の団体交渉権限を組合から委任されている。組合員数は約100名である。

分会は、平成22年3月21日、会社本社で現場業務に従事する者（8名）を組織して結成された組合の下部組織である。各組合員は、直接組合に加入しており、分会は、本部と同じく、会社との団体交渉権限を組合から委任されている。本件申立時の組合員数は7名であり、組合員の勤続年数は、それぞれ24年から4年程である。

【甲12, 審査の全趣旨, 当委員会に顕著な事実】

### 2 分会結成と団体交渉申入れ

#### (1) 分会結成通知

本社で働く会社従業員のX2（以下「X2分会長」という。）、X3（以下「X3」という。）、X4（以下「X4」という。）、X5（以下「X5」という。）、X6（以下「X6」という。）、X7（以下「X7」という。）、X8（以下「X8」という。）、X10（以下「X10」という。）の8名（後にX9（以下「X9」という。）が加入し、現場業務に従事する者全員が組合員となった。）は、有給休暇取得の不透明さなど会社の対応に不満を持ち、22年3月21日、組合に加入

して分会を結成し、同月23日、X11弁護士、X12委員長らとともに会社へ赴き、Y1 社長（以下「社長」という。）とY2 専務（以下「専務」という。）に対し、「組合結成通知書」、「要求書」、「通知書」、「労働組合活動についての申入れ」、「不当労働行為禁止の申入れ」及び「団体交渉申入書」を交付し、分会の結成を通告した。「組合結成通知書」には、名称（日本労働評議会東京都本部宇佐見産業分会）のほか、役員及び組合員としてX2分会長以下8名の記載があった。また、合同労組の形態をとっているため、交渉権、妥結権は本部が有していること、交渉の窓口は、本部のX12委員長ら2名が担当する旨記載されていた。

この時、社長と専務は、取引先と商談中であつたがこれを中断して、X12委員長らを、当時、新社屋建設中であつたため、仮設事務所2階の事務室に入れ、それぞれソファに座って対面する形で対応した。組合は、分会結成に至る経緯や要求事項を述べ、会社は、検討する旨答えた。この申入れに要した時間はおよそ30分であつた。

【甲1-1～1-5, 乙189】

## (2) 結成通知後のやりとり

3月24日、組合は、会社へ「通知書」を送付し、始業時刻前の勤務は早出残業になること、終業時刻前に帰宅を命ずることにより労働基準法（以下「労基法」という。）上の休業手当が発生することなどを通知した。会社は、組合へ電話し、3月31日に団体交渉を行う旨回答した。

3月25日、組合は、会社へ「通知書」を送付して、団体交渉の場所、時間等について通知するとともに、今回の会場費は組合で負担するが、次回からは会社側で負担するよう、また、会社就業規則の変更につき、手続きが正しく行われていないなどと通知した。

3月29日、会社は、組合へ「通知書」を送付し、①3月31日の団体交渉を延期すること、②3月23日、24日及び25日付けの書面で組合が求めている事項については4月7日まで回答を猶予すること、③専務を担当するので、今後は同人宛に連絡すること、④組合からの架電や面談は、会社の就業時間内外と会社の施設内外とを問わず当面一切断る旨申し入れた。

これに対し組合は、3月29日、4月7日までの回答ではなく同日までの

日程で団体交渉を開催するよう調整し、4月2日までに回答すること、基本的には文書でやり取りするにしても必要があれば電話や面談で交渉をすることがある旨通知した。

3月30日、組合は、4月7日までの回答猶予は了解できないので本日中に返答すること、連絡がなければ会社に出向くこと、社長がX2分会長に「お前達に話す必要はない。本部と話せばよいのだ。」と述べたことについて、本部と協議するということであれば本部役員が会社に出向くので日程を指定するよう通知した。

これに対し、会社は、同日、会社の見解は3月29日付「通知書」のとおりであること、4月7日までの回答猶予を再度申し入れるとの回答書を送付した。

3月31日、組合は、要求書に対する回答ではなく、団体交渉をいつ開催するのかの回答を求めているのであるから、重ねて4月2日までに回答するよう求めることなどと記載した「通知書」を送付した。

4月2日、会社は、3月31日付「通知書」に対して回答書を送付し、会社の見解は既に述べたとおりであり、組合の主張は当を得ないものと思料するなど回答した。

【甲3～5, 7, 8, 乙7～14】

### (3) 組合員らの要請行動

① 3月27日、組合員8名は、社長と専務のもとへ赴き、洗濯機や夜間照明の設置はどうなっているのか、残業代が合わないなどと詰め寄った。

また、組合員らは、3月29日、社長と専務のもとへ赴き、水道の設置工事などについて要請し、同月30日にも、社長との面談を要求した。

4月1日、組合員らは、社長と専務のもとに赴き、大きな声で口々に「水道の設置工事はまだか。」などと問いかけ、X2分会長は、「俺たちは組合だぞ。」「早く答えを出せ。」などと言い、机を叩いた。

これに対し、会社は、4月6日、組合に対し、後記(4)⑨のとおり、同月12日までにこれら不当違法な言動についての書面による謝罪及び今後このような言動を行わない旨の書面による誓約を求めた。

② 4月以降、社長と専務は入社しなくなり、会社は、実質的な本社機能

を社長の自宅に移し、執務を行うようになった。この状況は、本社社屋が完成するまで約3か月間続いた。

- ③ 4月23日、組合員らは、会社へ赴き、「会社は何も是正しない。」などと情宣行動を行った後、最寄駅周辺などでビラを配布した。このビラには、「宇佐見産業は不当労働行為を止めよ！」との表題が付され、会社が団体交渉に応じない、組合員に満足な仕事を与えない、などと記載され、抗議先として会社名と所在地、連絡先として組合名と所在地が書かれていた。
- ④ 4月26日、組合員らは社長の自宅へ赴き、情宣行動を行った。このため、専務は警察に通報し、警察官4名と警備員2名が駆けつける事態となった。
- ⑤ 4月27日、会社は、同月23日及び26日の組合の行動に対し、事実に対し当を得ないビラを撒き、会社の信用を毀損し、名誉を侵害して、会社業務を妨害したなどとして、抗議するとともに、組合に対し、書面による謝罪及び今後このような言動に及ばない旨の書面による誓約を求めた。

【乙29, 189, 191, 審1p7, 審2p7～8, 13～14】

#### (4) 会社の回答

4月6日、会社は、組合の3月23日付「組合結成通知書」、「要求書」、「通知書」、「労働組合活動についての申入れ」、「不当労働行為禁止の申入れ」、「団体交渉申入書」、3月24日付「通知書」及び3月25日付「通知書」について一括して、以下の内容の「回答書」を送付した。

- ① 「組合結成通知書」について  
組合と会社との間には、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ないしこれに類似する関係が一切ない。組合が会社に対し、なぜこのような通知ができるのか、その事実的及び法的根拠を具体的に示すこと。
- ② 「要求書」について  
組合が会社に対し、就業規則を提示することなど所論要求ができるとする事実的及び法的根拠を明らかにすること。
- ③ 「通知書」について

組合が会社に対し、所論団体交渉を申し入れ、午後5時以前に帰宅を命じた場合に休業手当を支払うことなど所論即刻是正を要求できるとする事実的及び法的根拠を具体的に明らかにすること。

④ 「労働組合活動についての申入れ」について

組合が会社事業所において労働組合活動を行い、相互の取決めを必要とし、労働協約の締結を求めることができるとする事実的及び法的根拠を具体的に明らかにすること。

⑤ 「不当労働行為禁止の申入れ」について

組合が会社に対し、不当労働行為の禁止を申し入れることができるとする事実的及び法的根拠を具体的に明らかにすること。

⑥ 「団体交渉申入書」について

組合が会社に対し、所論団体交渉を申し入れることができるとする事実的及び法的根拠を具体的に明らかにすること。日時、場所は業務上の支障があるので再検討すること。出席者についてはあらかじめ氏名、役職を連絡すること。議題については所論議題を必要とする根拠を具体的に示すこと。

⑦ 3月24日付「通知書」について

組合が会社に対し、所論通知ができるとする事実的及び法的根拠を具体的に明らかにすること。

⑧ 3月25日付「通知書」について

会社が団体交渉の会場費を負担することは、経費援助に該当する虞があるので再考すること。就業規則の変更についての記載は、事実を反し当を得ない。就業規則は、企業秘なので組合には提示しない。

⑨ 抗議及び申入れ

組合員らは、3月23日、会社本社に押しかけ、その後も同月27日、29日、30日及び4月1日、度重ねて執拗に、面会強要、強談威迫の言動を繰り返し、会社内に著しい秩序の混乱と対外的な会社信用の毀損を生じさせた。よって、会社は組合に対し、4月12日までにこれら不当違法な言動について、書面による謝罪及び今後このような言動を行わない旨の書面による誓約を求める。

【乙1～8, 17】

(5) 回答後のやりとり

4月8日、組合は、会社の同月6日付「回答書」に対し、「通知書」を送付し、合同労組について「一人でも加入できる労働組合」であり、「宇佐見産業に働く労働者も日本労働評議会に加盟した組合員」であり、組合は、「地本組織に交渉権、妥結権、争議権を委譲しており、地本組織でその権限を行使する仕組み」になっていると説明した。そして、会社と組合員との間に雇用関係があることは明白なので、早急に団体交渉に応ずるよう求めた。

これに対し、会社は、4月13日付「回答書」を送付した。会社は、「貴殿らより会社宛の平成22年4月8日付『4月6日付けの貴社回答書に対して』で始まる『通知書』に対し、下記のとおり回答します。」として、「貴殿らのご主張は事実と反し、当を得ないものと思料いたします。理由は既に述べたとおりです。」と回答した。そして、改めて、組合に対し、書面による謝罪及び誓約を求めた。

【甲12, 13, 乙19, 20】

3 団体交渉申入れと会社の対応

(1) 労働時間の提案などを議題とする団体交渉申入れ

6月28日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」、「要求書」（①就業時間を7時30分から16時30分までとする提案、②早出出勤に伴う労働時間の扱い、③新社屋への移転に伴う具体的な説明、④就業規則の周知、⑤36協定の無効と本社の36協定の締結について、⑥公休について）を提出し、6月30日又は7月1日の17時15分から、会社会議室で団体交渉を行うよう、また、日時の都合がつかない場合は会社の都合を提案するよう申し入れた。

翌29日、会社は、「回答書」を送付し、組合が会社に対し、そのような要求を行うことができるとする事実的及び法的根拠を具体的に示すこと、提示された日時はいずれも業務上の支障があるので別日時を検討すること、会社の都合を提案すべきとする事実的及び法的根拠を具体的に示すこと、提示された場所は、業務上の支障があるので別場所を検討することなどと回答した。会社は、日時や場所等の対案を示すことはなかった。

【乙59, 60, 62】

(2) 冬期一時金を議題とする団体交渉申入れ

11月15日、組合は、「団体交渉申入書」、「要求書」（2010年冬期一時金）を提出し、11月24日から26日の17時から19時まで、会社会議室で団体交渉を行うよう申し入れた。

11月19日、会社は「回答書」を送付し、所論要求と団体交渉を申し入れることができるとする事実的及び法的根拠を具体的に示すこと、日時及び場所は業務上の支障があるので、別日時、別場所を検討することなどと回答した。しかし、会社は、日時、場所等の対案を示すことはなかった。

【甲23, 24, 乙153～155】

(3) X 4 に対する自宅待機命令などを議題とする団体交渉申入れ

会社は、X 4 が精神に関わる重大な疾病に罹り、医師から投薬を受けているとの情報を得たとして、口頭と書面（12月1日付「業務指示書」）により、12月2日から自宅待機を命じ、診断書の提出を求めた。組合は、12月20日、この件と10月29日にX 4 らが大宮支店で情宣活動を行った件などについて、12月24日又は25日の17時15分から2時間程度、会社会議室で団体交渉を行うよう申し入れた。

12月22日、会社は「回答書」を送付し、前記(2)と同様に回答した。しかし、会社は、日時、場所等についての対案を示すことはなかった。

【乙161, 165, 174-1, 174-2, 178】

4 組合の争議行為と会社の対応

(1) 会社業務と会社における時間外、休日労働の定め

会社本社の主な業務は、都心に多い地下貯水槽（ビルピット）内を清掃し、排出される廃棄物（汚泥）をバキューム車で吸引して、タンク内の汚泥を処理場へ搬送するというものである。作業の際には独特の臭気が発生するため、通勤時間帯や食事時間帯などにこうした作業を行うと近隣から苦情が出ることになる。また、作業時には、バキューム車を路上などに停車させるため、安全確保の観点からも、会社は、これら業務を人の移動などが少ない早朝、深夜、休日の時間帯に行うことが多い。

会社では、日曜、祝日の出勤については労働時間にかかわらず、休日出

勤手当として、一律1万円が支払われることとなっていた。

また、通常の出勤（日勤）とは別に、徹夜作業として就業時間後に開始される業務を行った場合も徹夜作業手当として一律1万円が支払われるとともに、その翌日は「明け休日」として日中の勤務が免除されることとなっていた。

【乙187, 189, 審査の全趣旨】

(2) 早出出勤、休日出勤拒否の開始

22年4月3日、組合は、会社に「通知書」を送付し、団体交渉に応じないなどの会社の不誠実な対応や、労基法上の手続を経ることなく早出出勤や休日出勤を行わせていることに抗議し、4月6日から、早出出勤と休日出勤に応じないことを通知した（以下「争議開始通知」という。）。組合は、これらの出勤拒否の期限について、団体交渉の開催が適切な時期に決まった段階で会社に協力するかどうか決定する、としていた。

4月5日、組合は、会社から団体交渉開催の通知がなかったため、同月3日に通告したとおり6日から早出出勤と休日出勤を拒否すること、これは労働組合の争議権の行使であると通知した。

【乙15, 16】

(3) 早出出勤、休日出勤拒否の終了

4月8日、組合は、会社に対し、「当組合が4月3日付通知書で行ってきた、早出残業、休日出勤の拒否について、4月11日をもって終了し、4月12日より次のように致します。」と通知した（以下「争議終了通知」という。）。

「① 早出残業拒否を解除し、これまでの通常業務に復帰する。

② 日曜日、国民の祝日は労働者の公休日であり、当然休みとする。」

会社は、「争議開始通知」及び「争議終了通知」について、文書あるいは口頭のいずれを問わず、文言の解釈や意味、内容に関する問い合わせや確認を行っていない。

【乙18】

(4) その後の早出出勤、休日出勤及び深夜業務の状況

4月12日以降、会社は、組合員らを早出出勤、休日出勤及び深夜業務に就かせることがなくなった。このため、組合員らは、週に2、3回現場に出れば多い方で、その他は会社で待機させられる状態が続いた。

そして、会社は、これらの業務を同業の他社へ外注、あるいは事務所の従業員（非組合員）らに行わせるようになった。

このことに関して、組合員らが、Y3課長（以下「Y3課長」という。）に、どうして組合員に仕事を与えないのかと抗議したところ、Y3課長は、「お前達がストライキなんかやるから社長が怒って与えないんだ。」と応えた。

4月13日、X12委員長が会社へ赴き、組合員らとともにY3課長に「いつになったら早朝勤務や深夜業務などを含めて通常勤務に戻すのか。」と質問したところ、Y3課長は、「4月20日までは外注に出しているので仕事がない。」と述べた。X12委員長が、「それでは4月20日以降は元通りの業務に戻すということではいいのか。」と確認すると、「それはわからない。」「自分が決めることではないのでわからない。」と言ってその場を立ち去った。

4月19日、組合は、会社へ「申入書」を送付し、組合員に対し、就労日に業務指示を行うことと、早出出勤、深夜業務を与えるよう求めた。これに対し、会社は、同月20日付「回答書」を送付し、組合が、4月19日付「申入書」で申し入れた件は、事実を反し当を得ないと回答した。

【甲14, 15, 45, 乙24, 25, 審2p8～9, 審4p22～23】

(5) 組合のあっせん申請と「話し合い」の申入れ

5月11日、組合は、当委員会に、会社は団体交渉を拒否する一方で、組合員を手当が支給される早出出勤、深夜業務から外して、経済的な不利益を与えているとして、団体交渉促進等を調整事項とするあっせんを申請した（平成22年都委争第59号）。

会社は、団体交渉に応じないわけではないが、そもそも議題の大半は、6月の新社屋竣工に伴って解決する問題であること、分会結成直後からの組合の暴力的な言動等についての謝罪が先決であること、早出出勤、深夜業務については組合から拒否を言い始めたことであって、現在、非組合員、

支店、下請会社の応援によって代替する手配も終わっていると主張した。

一方、組合員らは、組合に、事態を打開するために組合役員抜きで、社長と従業員（組合員）らが直接話し合う場がほしい旨相談した。これを受けて組合は、組合員らが社長と自主的に話し合うことを了解し、その結果決定したことについて最大限尊重することとし、5月26日、そのような話し合いの場をもつことについて社長に文書で申し入れた。

6月2日、会社は、「回答書」を送付し、上記5月26日付けの書面につき、「当該書面にてお申し越しの件は、当を得ません。会社は、貴殿らが申し立てたとされる東京都労働委員会のあっせんの場合において、誠実に協議する所存でおりますので、よろしくお願いたします。」と回答した。

6月5日、組合は「申入書」を会社へ送付し、①早出出勤、深夜業務を外注に出すのを止め、組合員らに従来どおりに与えること、②団体交渉開催について、どのような条件なら応ずるのか具体的に提示することの2点について、あっせんの場合で必ず回答するよう申し入れた。これに対し、6月8日、会社は、「回答書」を送付し、「当該書面にてお申し越しの件は、当を得ません。」と回答した。

6月9日のあっせん期日において、あっせん員は、団体交渉開催に絞って調整を行い、双方に対し、団体交渉のルールについて話し合ってはどうかと提案したがまとまらず、あっせんは打ち切りとなった。

**【乙46, 47, 49, 当委員会に顕著な事実】**

(6) 組合員らへの影響

22年1月分から3月分において、各組合員の賃金（差引支給額）は、月額平均334,449円である。このうち、徹夜作業手当、深夜残業手当、休日出勤手当の合計額は各月50,000円から123,796円の範囲で支給されていたが、会社が、組合員らを休日出勤、深夜業務に就かせなくなったことにより、4月分から6月分に至っては全く支給されていない。また、会社が、組合員らを早出出勤に就かせなくなったことにより、残業手当が減少した。

なお、会社の賃金は、翌月5日締め、同月25日支払いであるため、この場合の1月分とは、1月6日から2月5日までの労働分が2月25日に支払われたものである。

【甲55～61】

(7) 23年3月24日、組合は、会社に「通告書」を送付し、「争議開始通知」と「争議終了通知」について改めて説明した。

その中で組合は、「争議開始通知」の内容を再掲し、「この文書からしても明らかなように、休日出勤をしない理由は身勝手なものではなく、法的手続を行い、しかるべき協議の上行われるべきとの主張であることは明らかであります。」と述べた。

また、「争議終了通知」について、「就業規則上休日とされている日曜日と国民の休日に休むことを通知したのみであり、当然のことであります。この上に立って、貴社が業務上の必要性から休日出勤の業務上の命令を出せばよいことであり、休日出勤を拒否しているという貴社の主張には根拠がありません。」と述べた。そして、組合は、組合員らに対して休日出勤、深夜業務に就かせるよう要求した。

会社は、その後も本件結審に至るまで、組合員らに休日出勤、深夜業務を命じていない。

【甲54】

## 5 始業時刻、終業時刻の変更

### (1) 労基署への申告

22年6月中旬頃、会社は、全社（本社及び各事業所）を一括して、労基法第36条第1項の規定による労使協定（以下「36協定」という。）と変形労働時間制に関する労使協定を締結し、各協定書を池袋労働基準監督署長（以下「池袋労基署」という。）に届け出た。この36協定の労働者代表は、Y3課長であった。

組合員らはこのことを知り、不審に思って組合員個人名で池袋労基署に申告するとともに、6月28日、会社に対し、改めて労働者代表を選出するよう要求した。このとき、本社従業員のうち組合員は7名、非組合員は5名であった。

7月29日、専務は、池袋労基署からの呼出しに応じて赴き、36協定について質問を受けた。

8月18日、専務が池袋労基署に再度赴いたところ、監督官から、会社の

36協定書の有効性に疑問なしとしないこと、その対策として、新たに36協定を締結するか時間外労働をさせないようにとの指摘を受けた。

9月21日、会社は、従業員宛「業務指示書」を送付し、次のように指示した。

- ① 会社は、就業規則に基づき、業務の都合により、全部又は一部の従業員に対し、始業及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることがある。
- ② (略)
- ③ 会社は、原則として時間外及び休日労働を禁止する。
- ④ 業務終了後は、作業服の洗濯、シャワー室の利用などに要する最小限の時間を除き、社内に滞留することを禁止する。なお、作業服の洗濯及びシャワー室の利用は、タイムカードを打刻してから行うこととし、就業時間中については会社から事前の許可を受けた場合を除き、一切禁止する。
- ⑤ 従業員が会社の指示に従わなかった時間については、賃金は発生しないので、会社はその時間に対する賃金を支給しない。

なお、会社の就業規則では、始業時刻は午前8時、終業時刻は午後5時、交通スト、その他やむを得ない事情がある場合、又は業務上の臨時の必要がある場合、始業、終業時刻を変更することがある旨の規定がある。

【甲45, 46, 乙133, 189】

## (2) 新たな36協定の締結

10月1日、Y4 営業課長代理（以下「Y4課長代理」という。）は、従業員からの推薦を受けて労働者代表に立候補し、本社の過半数従業員の承認を得た。

10月5日、会社は、Y4課長代理を従業員代表として新たに36協定と変形労働時間制に関する労使協定を締結し、翌日、池袋労基署に届け出た。

なお、上記協定締結に先立って、会社は、9月21日に事務を行う女子1名、同月24日及び10月1日に現場業務及び事務を行う男子各1名、都合3名を採用していたので、本社従業員の構成は、組合員7名に対し、非組合員は8名となっていた。

【甲46, 乙189, 審1p22】

### (3) 始業時刻、終業時刻の変更

6月下旬頃、Y3課長から、X2分会長に、組合員らに早出出勤をさせるようにする代わりに出勤時間を早められないかとの申出があったことを受けて、組合は、話し合った結果、始業時刻7時30分、終業時刻16時30分とすることで一致し、6月28日、その他の事項とともに、前記3(1)のとおり、会社に団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、同月29日、「回答書」を送付し、組合が会社に対し、そのような要求を行うことができるとする事実的及び法的根拠を具体的に示すこと、提示された日時はいずれも業務上の支障があるので、別日時を検討することと記載し、会社の対案を示すことはなかった。

7月1日、会社は、「本社現場スタッフ一同」宛に「業務指示書」を送付した。そこには、「7月5日の新本社社屋における操業を契機に」、「始業時刻午前7時00分、終業時刻午後4時00分」とすることが記載されていた。

一方、会社は、7月5日に新社屋に移転してから、組合員らを早出出勤に就かせるようになり、賃金も一定程度回復した。

【甲45, 乙59, 60, 62, 64-1】

### (4) 始業時刻、終業時刻の指定

9月9日、会社は、全員が組合員である現場作業員のうち、当該日に早出出勤が必要な者に対し、「業務指示書」により、「5時出社、14時退社」との指示を行った。同月10日、組合は、「通告書」を送付し、この件について、専務が問い合わせに応じないので業務指示の意味がわからないが、組合としては早出出勤の意味と理解し、終業時刻は、会社が7月5日に変更した16時と理解して業務に従事する旨通知した。

9月21日、前記(1)のとおり会社は「業務指示書」を送付し、始業時刻、終業時刻を変更することがあるとし、従業員の時間外労働を原則禁止した。

以降、会社は、始業時刻、終業時刻をその都度命ずるようになった。これにより、従来、始業時刻より前に出社したときに早出出勤として発生していた時間外手当が支払われなくなった。

10月4日、組合は「通告書」を送付し、始業時刻、終業時刻を頻繁に繰

り上げ、繰り下げる行為は違法であるので即刻中止するように申し入れた。これに対し、会社は、10月7日、「回答書」を送付し、組合の10月4日付「通告書」につき、そのような申入れができるとする事実的及び法的根拠を具体的に示すよう述べた。

【甲18, 20, 21, 47, 乙128, 138, 141】

(5) 残業を巡るトラブル

10月8日、X6が、会社に電話して「残業になりそうだ。」と告げたところ、電話に出た嘱託社員は、「伝えておく。」と言った。

X6らが帰社して残業届の用紙を探したところ見当たらなかったため、事務所に通じるインターフォンで連絡したが誰も出なかった。X6は、2階の事務所に向かって「届出用紙を出してほしい。」と叫んだ。何度か呼びかけたが誰も出ないので、手近な紙片で「残業届」を作成し、運転作業日報に添付して会社に提出した。

10月20日、会社は、X6ら組合員5名に対し、「抗議文及び業務指示書」を送付し、同月8日、組合員らが、終業後も許可なく会社内に滞留し、会社敷地内において事実に反し当を得ない叫喚行為に及んだ上、何度も会社のインターフォンを鳴らすとともに、会社事務室への架電を繰り返し、よって、会社業務を妨害して、職場秩序を著しく乱したなどとして、同月27日までに書面による弁明を提出するよう求めた。また、組合に対しても、同日、同様の文書を送付して、組合の書面による速やかな謝罪と今後このような行為に及ばない旨の誓約を求めた。

【甲44, 47, 乙145, 147-1~5】

6 X10の退職

X10は、17年2月28日に入社、分会結成に際し組合員となったが、22年4月5日に退職した。

組合は、3月31日付「通知書」で、X10の退職について、就業規則を提示した上、退職金の有無、支給金額を4月2日までに回答するよう求めた。会社は、4月2日付「回答書」で、X10の退職金などについての主張はいずれも当を得ない、就業規則は企業秘であるので当を得ないと回答した。

会社は、本件審査手続において提出した8月27日付「準備書面(2)」におい

て、会社の退職金規程第10条③は、「昭和62年4月1日以降に本制度の加入者になった者については勤続満10年以上で定年到達前に死亡以外の事由により退職したとき、退職一時金を支給する。」と規定していると述べて、X10は、退職金支給の要件を満たさないために退職金は支給されないと主張した。会社がこれを裏付ける書証（昭和62年4月1日一部改訂「退職年金規程」＝乙第198号証）を提出したのは、本件結審日である平成23年8月2日である。

【甲7, 8, 乙198】

#### 7 22年一時金の支給

組合員らの22年夏期一時金と冬期一時金は、前年に比べ一律およそ20%減額されている。組合は、冬期一時金について、前記3(2)のとおり、会社に団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じなかった。組合員らに対しても説明はなされていない。また、他の従業員に対する支給状況について、会社からの疎明はない。

【甲23, 24, 乙153～155】

#### 8 組合員らの退職

前記6のとおり22年4月5日に退職したX10を除く、分会を構成する組合員8名（X2分会長、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9）は、本件が結審した後の23年12月末までに、会社を退職するに至った。

【当委員会に顕著な事実】

### 第3 判断

#### 1 却下ないし棄却を求める会社の主張について

(1) 会社は、労働組合法上の法適合組合というためには、使用者との関係において使用従属関係にある労働者が主体となっていなければならないところ、申立人組合の構成員の中で会社との間で使用従属関係にある者は数名にすぎず、その他の構成員と会社との間には使用従属関係がないので、申立人組合は労働組合法上の法適合組合ということとはできないから、本件は却下すべきであると主張する。

しかし、申立人組合自身が労働組合法上の労働者が主体となって構成されていれば、本件のように、当該使用者に雇用され、あるいは雇用されていた者が少数であったとしても、主体の点で法適合組合該当性が問題とな

ることではない。このことは、労働組合法が、産業別組合等、複数企業の労働者が加入する組合をも法適合組合として予定していることから明らかである。したがって、会社の上記主張は、独自の見解というべく、採用の限りでない。

- (2) 会社は、本部及び分会は、労働組合としての実体を持たず、労働組合法上の法適合組合とはいえないから、本部及び分会の団体交渉申入れに応ずる義務はないとし、加えて、仮に申立人組合から本部及び分会に対し権限委譲がなされていたとしても、会社にそれを信ずるに足る説明や通知もなく、資料の提示もなかったのであるから、本部及び分会の団体交渉申入れは、会社との関係において労働組合法上の団体交渉ということはできず、会社がこれに応じなかったとしても不当労働行為には当たらず、また、少なくとも、団体交渉申入れの主体となっていない組合が申立てを行うことは、会社にとって不意打ちであり、労使関係における信義則に反する、よって、本件は却下ないし棄却されるべきであるとも主張する。

しかしながら、組合は、平成22年4月8日、会社の同月6日付「回答書」に対して、「通知書」を送付し、合同労組について「一人でも加入できる労働組合」であり、「宇佐見産業に働く労働者も日本労働評議会に加盟した組合員」であり、組合は、「地本組織に交渉権、妥結権、争議権を委譲しており、地本組織でその権限を行使する仕組み」になっていると説明している（第2, 2(5)）。また、組合顧問弁護士が、組合から委任を受けた本部の委員長らとともに本件団体交渉申入れを行っており、その際、会社に交付した「組合結成通知書」には、交渉権、妥結権は本部が有していること、交渉の窓口は、本部のX12委員長ら2名が担当する旨記載されている（第2, 2(1)）。

以上の事実からすれば、団体交渉申入書に本部と分会のみが表示されているのは、本部及び分会が組合から独立して団体交渉申入れの主体となっているという意味ではなく、組合から妥結権、交渉権の委譲を受けた組合の内部組織という意味で表示されていると解すべきものであり、本件団体交渉申入れは組合が行ったものとみて何ら差し支えない。また、各組合員は、直接組合に加入しており（第2, 1(2)）、組合が本件申立てを行うこと

に何ら問題はない。

この点、会社が、3月23日付「組合結成通知書」や、4月8日付「通知書」の説明が不十分だと考えるのであれば、事務折衝等を行って更に具体的な説明を求めるとか、団体交渉を開催した上で、組合にこの点を質すなどすればよいことである。

したがって、会社の上記主張は、いずれも採用することができない。

## 2 会社が団体交渉に応じていないことについて

### (1) 申立人組合の主張

組合は22年3月23日、会社に対して分会の結成を通知するとともに団体交渉を申し入れた。会社は、一旦は応ずる姿勢を見せたものの、3月29日、同月31日に予定されていた団体交渉の延期と4月7日までの回答猶予を通知してきた。その後、再三団体交渉の開催を求めたが、会社は、「貴殿らと会社との間には、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ないしこれに類似する関係を一切有しません。」などという紋切り型の回答と、「貴殿らが会社に対し、何故にこのような通知をなし得るのかについての事実的及び法的根拠を具体的にお示してください。」などとする釈明要求を繰り返し、団体交渉に応じなかった。

会社と組合員との間に雇用関係があることは、「組合結成通知書」により、また、組合については4月8日付「通知書」において、合同労組などについて説明した時点で明確になっているはずである。

よって、会社が団体交渉に応じていないことには理由がなく、会社の行為は不当労働行為に当たる。

### (2) 被申立人会社の主張

① 会社は、回答書等において、一度も団体交渉を拒否していない。

会社は、組合が法適合組合なのか疑義が生じたので、組合に対し、会社に団体交渉を申し入れることができるとする事実的及び法的根拠について釈明を求めたにもかかわらず、組合からは、誠実な回答がなかった。

② 22年3月23日、組合は、アポイントもなく会社に押し付けてきた。このため、社長と専務は、大事な取引先との商談を打ち切って対応せざるを得ず、また、仮設事務所の狭い事務室で11名もの人数に取り囲まれた

ため、非常に威圧感を感じた。

組合員らは、3月27日、29日、30日、4月1日と、ほぼ毎日のように勤務中の社長と専務を取り囲み、大声で恫喝した。会社は、3月29日付「通知書」において、直接の架電や面談を断っているにもかかわらず、その後も組合活動としての正当な範囲を逸脱した不当違法な行為が継続されたのである。

③ 会社は、こうした不当違法な行為がなされる都度、組合に対して抗議するとともに、書面による謝罪と二度とこのような行為を行わないことを誓約する書面の提出を求めたが、組合は、会社の要求に応ずることなく、不当違法な行為を繰り返してきた。

④ 団体交渉を実りあるものとするためには、労使双方の信頼関係が前提であるところ、組合員らの言動は、会社との信頼関係を破壊し、冷静な話し合いの可能性を否定するものである。よって、会社が団体交渉の開催に応じなかったとしても正当な理由に基づくものであり、不当労働行為には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

① 会社が組合に対し、法適合性を明らかにするよう求めた点について

22年4月6日、会社は、組合の3月23日付「組合結成通知書」、「要求書」、「通知書」、「労働組合活動についての申入れ」、「不当労働行為禁止の申入れ」、「団体交渉申入書」、3月24日付「通知書」及び3月25日付「通知書」について一括して、「回答書」を送付した。会社は、ここで、組合と会社との間には、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ないしこれに類似する関係が一切ないという独自の見解に立ち、組合が会社に対し、このような要求、申入れや通知ができるとする事実的及び法的根拠を具体的に明らかにすることなどの記載を繰り返す(第2, 2(4))という対応に終始した。

そして、組合が、4月8日付「通知書」で、合同労組について「一人でも加入できる労働組合」などと説明し、会社に対して早急に団体交渉に応ずるよう求めたところ、同月13日、会社は、「貴殿らのご主張は事実に反し、当を得ないものと思料いたします。」と回答し、改めて、組

合に対し、書面による謝罪及び誓約を求めた。(第2, 2(5))

本件において、このような会社の組合に対する釈明要求には、組合の回答がなければ団体交渉の開催に支障が生ずるような特段の事情は認められず、また、会社が、組合員との間にではなく、組合との間に使用従属関係がなければ団体交渉義務を負わないという明らかに根拠のない主張以外に、組合の法適合性に何らかの具体的疑義を有していたのであれば、団体交渉を開催した上で、組合にこの点を質せばよいことである。しかるに、組合が会社の問いかけに答える形で合同労組について説明する書面を送付しても、「当を得ない。」という紋切り型の回答と書面による謝罪及び誓約を求めて、組合の団体交渉申入れに応じていないのである。

そして、組合が、6月28日、労働時間の提案などを議題とする団体交渉を申し入れたとき、11月15日、冬期一時金を議題とする団体交渉を申し入れたとき、12月20日、X4の自宅待機命令などを議題とする団体交渉を申し入れたときも、会社は、上記と同様の回答に終始し、団体交渉に応じていない(第2, 3(1)(2)(3))。

## ② 会社が不当違法と主張する組合の行為について

ア 会社は、4月6日付「回答書」において、組合の3月23日、27日、29日、30日及び4月1日の言動について、不当違法な言動として問題にし、書面による謝罪と誓約を行うことを要求している(第2, 2(4)⑨)。

3月23日、組合員らは、会社へ赴き、社長と専務に対し、「組合結成通知書」などを交付し、組合結成に至る経緯や要求事項を述べ、会社は、検討する旨答え、およそ30分で終了している(第2, 2(1))。これは、仮設事務所の事務室で行われており、社長や専務が威圧感を感じたということは理解できるとしても、おおむね集团的労使関係における常識の範囲内での行動とみられる。

3月27日、組合員8名は、社長と専務のもとへ赴き、洗濯機や夜間照明の設置はどうなっているのか、残業代が合わないなどと詰め寄った(第2, 2(3)①)。また、会社が、間近に迫った団体交渉の開催延期

と4月7日までの回答猶予を通知した3月29日には、社長と専務のもとへ赴き、水道の設置工事などについて要請し、同月30日にも、社長との面談を要求した。4月1日、組合員らは、社長と専務のもとに赴き、大きな声で口々に「水道の設置工事はまだか。」などと問いかけ、X2分会長は、「俺たちは組合だぞ。」「早く答えを出せ。」などと言い、机を叩いた（第2, 2(2)(3)①）。

このとき要請した事項は、いずれも「洗濯機や夜間照明の設置」、「残業代」、「水道の設置工事」など組合員らにとって切実かつ喫緊の課題ばかりであり、これらの要求に速やかに対応する姿勢をみせず、団体交渉を延期するなどした社長、専務と口論に至ったものとみられる。

以上の経緯をみると、組合員らが、会社との間で団体交渉が開催されないまま時間が経過するに従い、徐々にいらだちを深め、言動が激しくなっていった面を否定することはできないが、少なくとも会社が今後このような言動に及ばない旨の文書による謝罪と誓約を求めるのは、いささか過剰な反応であり、団体交渉を拒否する正当な理由と評価することはできない。

イ 4月23日、組合員らは、会社へ赴き、「会社は何も是正しない。」などと情宣行動を行った後、最寄駅周辺などでビラを配布し、4月26日には、組合員らは、社長の自宅へ赴き、情宣行動を行い、専務は警察に通報し、警察官4名と警備員2名が駆けつける事態となった（第2, 2(3)③④）。

会社は、これらの行動に抗議し、書面による謝罪と二度とこのような行為を行わないことを誓約する書面の提出を求めたが、組合はこれに応じなかったことから、団体交渉に応じない正当な理由があると主張する。

本来、労使関係の場で生じた問題は、職場領域で解決すべきであって、企業経営者といえども、個人として、住居の平穏や地域社会ないし私生活の領域における名誉、信用が保護、尊重されるべきであるから、特段の事情のない限り、労働組合の諸活動は、企業経営者の私生

活の領域を侵してはならないと解するのが相当である。

しかし、本件においては、分会結成を通知し、組合が団体交渉を申し入れた後、会社がこれに全く応じようとせず、一度も団体交渉が開かれずに1か月が経過して行われた行為であり、また、4月以降社長と専務は出社することなく、新社屋が完成するまで、実質的な本社機能を社長の自宅に移し、執務を行うようになっていたこと（第2, 2(3)②）から、社長と専務の不在により組合員らは職場で話し合いを求め、途を閉ざされていたことに加え、自宅とはいえ会社機能をも有していたとみられることから、やむなく社長の自宅への要請に赴いたものと認められる。

また、組合が4月23日に配布したビラの内容は、「宇佐見産業は不当労働行為を止めよ！」との表題が付され、会社が団体交渉に応じない、組合員に満足な仕事を与えないなどの記載と、抗議先として会社名と所在地、連絡先として組合名と所在地が書かれていた（第2, 2(3)③）ものであり、団体交渉に一切応じないなどの会社の対応の経緯に照らせば、組合が、会社の求めた謝罪と誓約に応じなかったことをもって、会社が団体交渉を拒否する正当な理由に当たると評価することはできない。

- ③ 以上のとおり、会社が組合の団体交渉申入れに応じない理由として挙げた事実は、いずれも正当な理由と認めることはできない。

したがって、組合が、22年3月23日以降、再三申し入れた団体交渉に会社が応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

- 3 会社が組合員らを早出出勤、休日出勤及び深夜業務に従事させないことについて

- (1) 申立人組合の主張

会社は、組合が22年4月6日より早出出勤と休日出勤拒否の争議行為を行ったことに対する報復措置として、4月12日以降、組合員に対して業務を与えず、差別的取扱いを行ってきた。

とりわけ会社は、争議行為以前に組合員に与えていた深夜業務、休日勤務を一切与えなくなった。その結果、組合員の賃金は組合結成以前と比

べ、約10万円減らされている。

会社は、組合が「争議終了通知」において、「日曜日、国民の祝日は労働者の公休日であり、当然休みとする。」と記載したことを捉え、休日出勤を拒否しているから深夜業務も拒否しているところじつけ、深夜業務を「おいしい業務」と位置付け、早出出勤や休日出勤を拒否しながら深夜業務を拒否しないとするのは身勝手だなどと主張している。しかし、組合は、もともと深夜業務を拒否していないし、休日出勤の拒否については「争議終了通知」により終了すると通知している。

会社が組合員に深夜業務、休日勤務を与えない合理的理由は存在せず、組合員に対して経済的困窮を強いる悪質な不当労働行為である。

会社は、7月上旬に新社屋ができてから、組合員に早出出勤を命じた際には午前7時以前の労働時間に対して残業代を支払ってきた。しかし、9月9日以降、始業時刻と終業時刻を指定するようになり、その結果、始業時刻以前に就労しても残業代を支払わなくなった。これは組合員の賃金を減らす目的で行っている行為である。

## (2) 被申立人会社の主張

組合は、22年4月5日付「通知書」において、「当組合は4月3日付けの通知書で通告したとおり4月6日から早出出勤と休日出勤を拒否しますので、重ねて通知します。」と通告してきた。この通知書には深夜勤務についての記載はないが、会社は、早出出勤と休日出勤のみ拒否し、深夜業務は拒否しないというのは不自然であることから、深夜業務も拒否するものと理解した。

組合は、「争議終了通知」により、「当組合が4月3日付通知書で行ってきた、早出残業、休日出勤の拒否について、4月11日をもって終了し、4月12日より次のように致します。1)早出残業拒否を解除し、これまでの通常業務に復帰する。2)日曜日、国民の祝日は労働者の公休日であり、当然休みとする。」と通知してきた。このことから、組合は、休日出勤は拒否するものであり、深夜業務については何の記載もない以上、引き続き拒否するものと解さざるを得ない。

組合は、休日出勤、深夜業務をストライキ権の行使として拒否している

のであって、会社が意図的に与えていないのではない。

仮に深夜業務について拒否していないとすれば、それは労使関係における信義則に反する。深夜業務の翌日は代休をとらせるため、昼間の業務に就かせることができない。また、3時間から4時間程度で終了することが多く、1万円の手当がつく。このため、従業員からすれば比較的魅力的な業務ということができる。だとすれば、早出出勤や休日出勤を拒否する一方で、深夜業務だけ拒否しないというのは身勝手な態度である。深夜業務だけは拒否しないというのであれば、他の従業員の納得は到底得られず、不公平になる。

会社の就業規則上は、始業時刻は午前8時、終業時刻は午後5時となっているが、本社の業務は人があまり活動していない早朝や深夜の時間帯にならざるを得ず、20年以上の長きにわたって始業時刻と終業時刻の繰上げと繰下げが行われており、もはや労使慣行になっており、このことについて、従業員からも不平、不満は出ていなかった。また、組合員に対してだけ行っているものではない。

早出出勤それ自体は時間外労働ではなく、したがって、時間外労働賃金は発生しない。会社は労使慣行に基づき、早出出勤を命じた日に所定労働時間を越えて時間外労働をさせれば、割増賃金を支払っている。組合は、会社が時間外労働割増賃金を支払わないようにするために始業時刻、終業時刻を頻繁に変更していると主張しているが、誤解である。

8月、専務が池袋労基署に赴いた際、監督官から、会社の36協定の有効性に疑問なしとしないことから、新たに36協定を締結するかあるいは時間外及び休日労働をさせないこと、新たに36協定を締結し直した場合であっても、なるべく時間外及び休日労働をさせないようにとの指摘を受けた。会社は、この指摘を踏まえ、9月9日からは業務指示書という形で始業時刻と終業時刻の繰上げと繰下げを徹底し、可能な限り時間外労働が生じないようにしたのである。

### (3) 当委員会の判断

① 会社は、業務の特殊性（臭気の発生、交通の安全確保）から、早朝、深夜、休日に業務を行うことが多く（第2, 4(1)）、その全員が組合員で

ある現場作業員がこれらの業務に就くことは、当然に予定されていたと認められる。

- ② 22年4月12日以降、会社は、組合員らに早出出勤、休日出勤及び深夜業務を行わせることがなくなった（第2,4(4)）が、会社において、これらの業務にかかる会社業務そのものが急激に減少したとの主張も疎明もなく、同業の他社への外注や、事務所の従業員（非組合員）らに行わせて対応していたこと（第2,4(4)）から、組合員らと事務所の従業員（非組合員）らの収入には相当程度の格差が生じていたとみることができると主張する。
- ③ 会社は、「争議終了通知」では、「日曜日、国民の祝日は労働者の公休日であり、当然休みとする。」と記載されており、深夜業務については何の記載もない以上、組合は、引き続き、休日出勤と深夜業務を拒否していると主張する。

しかし、上記の「日曜日、国民の祝日は労働者の公休日であり、当然休みとする。」との記載は、「争議終了通知」で「早出残業、休日出勤の拒否について、4月11日をもって終了」することを宣言した上でなされたものであること（第2,4(3)）を踏まえると、労働契約上、労働義務の設定されていない休日に該当すること、したがって、その日に出勤すれば休日出勤として扱われるべきことを通知したにすぎず、休日出勤を拒否したものではないと認められる。そして、「争議開始通知」には早出出勤、休日出勤の拒否しか記載がなく、「争議終了通知」に「早出残業、休日出勤の拒否について、4月11日をもって終了し」と記載されているのであるから、4月12日以降は、早出出勤、休日出勤、深夜業務のいずれの拒否も行われていないと解することができる。仮に、会社がこれと異なる解釈をしていたとしても、以下に述べるように、組合に対してその内容の確認を行わなかった会社の対応には疑念を感じさせるものがある。

- ④ 「争議終了通知」以降の会社の対応をみると、次の事実を指摘することができる。

ア 組合員らが、Y3課長に対し、どうして組合員に仕事を与えないの

かと抗議したところ、「お前達がストライキなんかやるから社長が怒って与えないんだ。」と応えた（第2, 4(4)）。

イ 4月13日、いつになったら通常業務に戻すのか、とのX12委員長の質問に対して、Y3課長は、「4月20日までは外注に出しているので仕事がない。」と述べた。また、X12委員長が、4月20日以降の業務について尋ねたところ、「自分が決めることではないのでわからない。」と述べた（第2, 4(4)）。

ウ 会社は、上記ア、イの組合とのやり取り、更には4月19日付「申入書」の送付（第2, 4(4)）があったにもかかわらず、「争議開始通知」と「争議終了通知」について、文書あるいは口頭のいずれを問わず、文言の解釈や意味、内容に関する問い合わせや確認を行っていない（第2, 4(3)）。

エ 会社は、「争議終了通知」によっても組合は休日出勤及び深夜業務を引続き拒否しているとの独自の見解に固執して組合員らを休日出勤、深夜業務に就かせず、23年3月24日になって、組合が「通告書」を送付して「争議開始通知」と「争議終了通知」についての説明を行うに至っても、態度を変えることはなかった（第2, 4(7)）。

- ⑤ これらの事実からみれば、会社は、「争議終了通知」によっても争議行為が続いているとの文理に外れた解釈をした上、遅くとも4月19日には会社の解釈と組合の解釈が異なっていることを知りながらそれについて組合に質そうともせず、同業の他社への外注が一旦は終了する4月20日を過ぎてもなお、組合員に早出出勤、休日出勤及び深夜業務を命じなかったものといえる。

したがって、組合の争議行為が継続していたと解したとの会社の主張は口実にすぎず、会社は、組合が深夜業務を争議の対象としていないこと、及び「争議終了通知」の時点からは休日出勤を拒否していないことを知りながら、組合員らをそれらの業務に就かせることを拒んでいたものとみざるを得ない。

- ⑥ 会社の組合に対する姿勢について

ア 会社は、組合が、22年3月23日に分会の結成を通知して団体交渉を

申し入れて以来、一度も応じておらず（第2, 2, 3）、これが不当労働行為に当たるのは前記判断（2(3)）のとおりである。

イ 会社は、組合が、組合員らからの相談を受けて、社長と組合員らが直接話合いの場をもつことについて、社長に文書で申し入れたところ、当を得ないとしてこれを拒否（第2, 4(5)）するなど、従業員である組合員らとの話合いでさえ全く応じていない。

ウ 池袋労基署の監督官は、会社の36協定の有効性に疑問なしとしないこと、その対策として、新たに36協定を締結するか時間外労働をさせないように、と指摘し（第2, 5(1)）、これを受けて、会社は、10月1日に新たに本社の過半数従業員の承認を得たY4課長代理を従業員代表として、同月5日、36協定と変形労働時間制に関する協定を締結し、翌日、池袋労基署に届け出た。会社は、労基法上、過半数組合であった分会を全く否認したまま、この直前の9月21日、24日及び10月1日、新たに従業員3名を採用した結果、本社従業員の構成は、従前の組合員7名、非組合員5名から、組合員7名、非組合員8名となったものであり（第2, 5(2)）、組合員が労働者代表に選出されることを避けるために、新たに従業員を採用したのではないかとの疑いを否定することができない。

エ 6月下旬、Y3課長から、X2分会長に、組合員らに早出出勤をさせるようにする代わりに出勤時間を早められないか、との申出があったことを受けて、組合は、始業時刻、終業時刻を早めることとし、6月28日、会社に団体交渉を申し入れたが、会社は、翌日、組合がそのような要求を行うことができるとする事実的及び法的根拠を具体的に示すこと、提示された日時はいずれも業務上の支障があるとして、対案を示すこともなく、これに応じなかった（第2, 5(3)）。一方で、会社は、7月1日、組合員の意向を無視して一方的に始業時刻、終業時刻を早めることとする「本社現場スタッフ一同」宛「業務指示書」を送付した（第2, 5(3)）。

オ 会社は、新社屋に移転してから、組合員を早出出勤に就かせるようになり、賃金が一定程度回復した（第2, 5(3)）が、9月9日以降、

全員が組合員である現場作業員のうち、当該日に早出出勤が必要な者に対し、始業時刻、終業時刻をその都度指定して命ずるようになり、従来、始業時刻より前に出社したときに早出出勤として発生していた時間外手当が支払われなくなった（第2, 5(4)）。

カ 10月8日、X6らが帰社して残業届の用紙を探したところ見当たらなかったため、事務所に通じるインターフォンで連絡したが誰も出ず、「届出用紙を出してほしい。」と何度も呼びかけたが誰も出ることがなかったにもかかわらず、10月20日、会社は、組合員らが、会社業務を妨害し、職場秩序を著しく乱したとして、一方的に弁明書の提出を求めた（第2, 5(5)）。

キ 組合員らの22年夏期一時金と冬期一時金は、前年に比べ、一律およそ20%減額されたが、それについての説明はなされていない（第2, 7）。

上記のAないしキの事実からは、組合を殊更に無視、否認し、組合員を嫌悪して差別し、組合員に対して殊更厳しい対応をとる会社の姿勢が窺われる。

⑦ 以上のことから、会社は、組合及び組合員の存在を嫌悪し、組合員に対して経済的な不利益を与えることによって、組合の弱体化を図ったとみることができる。

したがって、会社が、組合が争議を終了した22年4月12日以降、組合員らを早出出勤、休日出勤及び深夜業務に就かせなかったことは、労働者が組合に加入し、正当な組合活動をしたことの故をもってなされた不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

#### 4 その余の申立てについて

組合は、労基法に違反した不払賃金及び退職した分会組合員の退職金不払も不当労働行為として救済を求めている。

「労基法に違反した不払賃金」について、組合は、①出社時刻である8時以前に出社し、作業の準備等を行った時間分の賃金が支払われていない、あるいは当該時間分が公休日から差し引かれること、②午後5時以前に仕事が終わって強制的に退社させられた分の時間が、8時以前に出社し、業務を行

った時間から差し引かれること、によって割増賃金が支払われていないことについて、その支払いを求め、本件申立てを行ったとみられる。

しかしながら、本件においては組合からそれ以上の主張と疎明がない。

また、「22年4月5日付けで退職した分会組合員の退職金」について、組合は、22年3月31日付「通知書」で、会社に対し、X10の退職について、退職金の有無、支給金額についての回答を求めたところ、会社は、4月2日、組合の主張は当を得ない、就業規則は企業秘である、などと回答した。会社は、本件審査手続における8月27日付「準備書面(2)」において、X10は、退職金支給の要件を満たさないために退職金が支給されないと主張し、これを裏付ける書証を本件結審日である23年8月2日に提出した(第2,6)。

これら一連の会社の対応は、組合員の退職金の支給という重大な労働条件に関して、組合からの質問に一切対応しないという強硬な姿勢とみることができないわけではないが、組合から、組合員であるが故の不利益取扱いであると認めるに足りる疎明がなされていない。

したがって、以上の点については棄却せざるを得ない。

#### 5 救済方法について

- (1) 会社が、組合が争議を終了した22年4月12日以降、組合員らを早出出勤、休日出勤及び深夜業務に就かせなかったことは、前記3判断のとおり、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当たることが認められ、これを是正する必要があるので、主文第1項のとおり命ずることとする。
- (2) また、会社は、組合が申し入れた団体交渉に一度も応じておらず、前記2判断のとおり、会社が挙げた事実はいずれも団体交渉を拒否する正当な理由と認めることはできないのであるから、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、組合の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号に、組合が拒否しているとして、組合員を早出出勤、休日出勤及び深夜業務に就かせなかったことは、同法同条第1号及び第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24年 2 月 7 日

東京都労働委員会  
会長代理 荒木 尚志