

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
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島崎製作所支部
執行委員長 X 2

被 申 立 人 株式会社島崎エンジニアリング
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第26号事件について、当委員会は、平成26年7月15日第1614回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同平沢郁子、同菊池馨実、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社島崎エンジニアリングは、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全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部島崎製作所支部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
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島崎製作所支部

執行委員長 X 2 殿

株式会社島崎エンジニアリング

代表取締役 Y 1

平成24年8月2日の面談で、貴組合の組合員である X 3 氏、 X 2 氏及び X 4 氏に対し、当社の取締役が、リーダーへの就任を受諾する場合は組合を脱退してほしいと発言したこと、並びに当社が、12月4日付回答書に、「今後、当社に対する申入れ、要求等については、島崎エンジニアリングにおける労働組合として行うよう求める。また、今後は当社として島崎製作所支部としての申入れに対しては回答義務のないものとし、回答をしない場合のあることを付言する。」と記載したことは、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した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前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。
- 3 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

平成24年2月22日、申立外株式会社島崎製作所（以下「製作所」という。）は、破産手続開始の申立てをするので全従業員を解雇すると発表し、同日付けで従業員らは、被申立人株式会社島崎エンジニアリングサービス（7月30日に「株式会社島崎エンジニアリング」に商号変更。以下「会社」という。）との間で臨時就労契約を締結した。その後、従業員らを組織する申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）及び同島崎

製作所支部（以下「支部」といい、支部、地本及びこれらの上部団体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。）と合わせて「組合」という。）は、会社に対して団体交渉を申し入れてきた。

7月30日、会社は、社名を現在の商号に変更するとともに、経営陣を一新した。8月上旬に会社は、従業員と面談を実施し、9月1日、従業員と正式な雇用契約を締結した。

本件は、①24年2月22日から12月4日までの間に、組合が申し入れた基本的な労使関係のルール作り、労働諸条件及び年末一時金に関する団体交渉について会社が誠実に対応したか否か、②8月6日に Y1 社長（以下「Y1社長」という。）が、9月24日に Y2 取締役（以下「Y2取締役」という。）が、それぞれ X3 支部執行委員長（当時。以下「X3委員長」という。）に対して組合からの脱退を強要したか否か、③8月2日に、Y2取締役が、X3委員長、X2 支部副執行委員長（当時。以下「X2副委員長」という。）及び X4 組合員（当時。以下「X4」という。）に対して組合からの脱退を強要したか否か（X3委員長及びX4に対する発言は、審査計画段階では争点としていなかったが、その後の審査で双方が攻撃防御を尽くし、最終的に争点とすべきものとした。）、④9月24日に、Y2取締役がX4に対して組合からの脱退を強要したか否か、並びに⑤12月4日付会社回答書記載の文言が支部の組織・運営に対する支配介入といえるか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合の存在を認め、基本的な労使関係のルール作り及び労働諸条件に関する事項について団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 組合活動に対する分断、誹謗など支配介入の言動を行わないこと。

第2 認定した事実及び判断

1 当事者等

- (1) 申立人地本は、JMIUに所属し、主に東京都内の労働組合で構成される地方本部であり、支部の上部組織である。本件申立時の組合員数は、約3,500名である。
- (2) 申立人支部は、地本に所属し、当初、製作所に雇用される労働者で組織

されていたが、製作所の破産に伴い、会社に雇用されることとなった労働者によって組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、18名である。

(3) 被申立人会社は、昭和61年10月に設立され、工業用機械設備の設計、企画、保守管理を行う株式会社であり、本件申立時の従業員数は、約30名である。平成24年7月30日に「株式会社島崎エンジニアリングサービス」から商号変更し、9月11日に水海道工場のある肩書地に本店を置いた。

(4) 申立外製作所は、昭和19年に設立され、かくはん機の設計、製造、販売を行っていた株式会社であり、平成24年2月27日に破産申立てを行い、破産手続の中で、営業権と水海道工場の資産を会社に事業譲渡した。破産申立時の従業員数は、約30名である。

2 団体交渉について

(1) 認定した事実

① 24年2月22日、製作所は、破産手続開始の申立てをするので全従業員を解雇すると発表し、同日付けで従業員は、会社との間で、製作所の残務処理の完了までの臨時就労契約を締結した。

【甲1、3、4、36、37】

② 2月24日、組合は、会社に対し、労働諸条件について団体交渉を申し入れたが、Y3 社長（当時。以下「Y3 前社長」という。）は、製作所の Z1 社長（以下「製作所社長」という。）及び製作所代理人 Z2 弁護士（以下「Z2 弁護士」という。）がやっていることだから、私は知らないので、交渉は製作所社長とやってくれと回答した。

【甲1、37】

③ 3月2日、組合は、会社及び製作所に対し、労働諸条件について団体交渉を申し入れた。

3月7日、第1回団体交渉が開催され、製作所側から、製作所社長及びZ2 弁護士が出席し、会社側は欠席した。

席上、組合は、Y3 前社長の出席を求めたが、Z2 弁護士は、Y3 前社長は一時的な社長であり、何も分からないので意味がない、私が責任を持ってやっているので雇用契約の労働条件について組合からの案があ

れば検討すると回答した。

【甲 2、30の 1】

- ④ 3月13日、組合は、会社及び製作所に対し、労使関係及び雇用に関するルール作りを求めて団体交渉を申し入れるとともに、臨時就労契約の内容には疑義があるが、2月22日から会社に雇用されている者は引き続き会社で働く意思があることを通知し、さらに、以下の内容の協定書案（以下「3月13日付協定書案」という。）を提出した。

ア 労働諸条件の制定及び変更は、事前に組合と十分に協議して合意を得るものとし、会社は一方的に行わない。

イ 解雇、事業所統廃合等の重要な経営施策については、組合と事前に十分に協議し、合意のもとで実施する。

ウ 臨時就労契約期間は残務処理完了までとし、それ以降は正社員とする。

エ 休日は土、日曜日及び祝日とし、祝日は有給とする。

オ 賃金は毎月末締め、10日払いとする。

【甲 3】

- ⑤ 3月22日、第2回団体交渉が開催され、製作所側から、製作所社長及びZ2弁護士外1名が出席し、会社側は欠席した。

席上、組合が、Y3前社長の出席を確認したところ、Z2弁護士は、組合員と会社との雇用関係がないから会社は交渉に応じられない、雇用契約を締結した上で労働組合を結成すれば交渉に応ずると述べた。これに対して組合は、2月22日から組合員が会社の従業員として働いていることから、会社には組合員がおり、支部が存在していると抗議した。

【甲30の 2】

- ⑥ 3月28日、組合は、会社に対し、労使関係及び雇用に関するルール作り、並びに3月13日付協定書案について団体交渉を申し入れたが、4月10日、Y3前社長は、一切知らないと回答し、団体交渉は開催されなかった。

【甲 4、1 審 p 9】

- ⑦ 4月16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。

- ⑧ 6月4日、組合は、会社に対し、以下を要求事項として団体交渉を申し入れた。

- ア 3月13日付協定書案の締結
- イ 受注、売上の月次実績と今後の見通しの明示
- ウ 各種社会保険及び労災保険への加入
- エ 正社員としての雇用及び労働諸条件の協議
- オ 製作所債権者集会（6月18日）出席時の有給扱い
- カ 上記要求事項について、団体交渉までに書面で回答すること
- キ 社長が団体交渉に出席すること

また、組合は、製作所と組合との間で交わされた協定書及び慣行・慣例を会社が引き継ぐことも別途要求した。

【甲5、6】

- ⑨ 6月12日、会社は、組合に対し、回答書（以下「6月12日付回答書」という。）を交付した。その内容は、以下のとおりであった。

- ア 3月13日付協定書案について
 - ア) 労働諸条件の制定及び変更については、法律上定められた手続に則って行うので、法律上必要とされる限りで事前協議に応ずる。
 - イ) 解雇については、法律上定められた手続に則って行うので、組合との事前協議及び合意の下での実施には応じられない。また、事業所統廃合については、経営上の必要性等に鑑みて迅速に行うので、組合との事前協議及び合意の下での実施には応じられない。
 - ウ) 現状の臨時就労契約の終了時に正社員として雇用することや今後の登用を約定することについては応じられない。
 - エ) 祝日を有給とすることについては応じられない。
 - オ) 賃金支払方法については協議に応ずる。
- イ 2月から5月にかけての会社の受注及び売上実績の開示（略）
- ウ 現状の臨時就労契約の性質に鑑みると社会保険への加入については応じられない。労災保険については加入済みである。
- エ 正社員として雇用することについては応じられない。

オ 製作所債権者集会への出席を有給とすることについては応じられない。

【甲 7】

⑩ 6月13日、第3回団体交渉が開催され、会社からは Y 4 弁護士（以下「Y 4 弁護士」という。）のみが出席した。

冒頭、組合は、Y 3 前社長の出席を求めたが、Y 4 弁護士は、自身が会社から委任を受け、交渉の決定権も有するし、事実上の経営責任を負っているのは会社の株主である申立外株式会社パシフィックソーワ（以下「パシフィックソーワ」という。）であり、Y 3 前社長は実質的には経営に関与していないので出席自体が適切でないと回答した。そして、Y 4 弁護士は、6月12日付回答書に沿って、次のとおり説明した。

ア 事前協議制について、製作所の事業運営の形態を承継するつもりはなく、組合との事前協議・合意制は考えていない。

イ 現在、製作所からの事業譲渡が完了しておらず、パシフィックソーワが撤退するかもしれない中で、正社員としての雇用を確約できない。そして、現状は臨時就労契約であり、各種社会保険手続については応じられない。

ウ 製作所債権者集会への有給での出席については、製作所は別法人であるので応じられない。

組合は、労働諸条件の変更は事前に組合と協議して決めてほしいと主張したが、Y 4 弁護士は、団体交渉での協議には応ずるが、合意しなければ実施しないとまでは考えていないとし、また、個々の労働条件が変わる場合は個々人の問題であるから、個々人と話をすると述べた。これに対し、組合は、労働条件を個々人と話すことは集团的労使関係を否定していると主張したところ、Y 4 弁護士は、個々人に対して必要な手続を踏むという趣旨であり、集团的労使関係を否定するものではないと述べた。

また、組合は、社会保険未加入は法令違反であり、再検討してほしい、債権者集会への有給での出席についても再検討してほしいと主張したところ、Y 4 弁護士は、社会保険については現状では応じられないが、債

権者集会の取扱いも合わせて次回までに検討すると述べた。

【甲30の3】

- ⑪ 6月22日、第4回団体交渉が開催され、会社からはY4弁護士のみが出席した。

冒頭、組合は、Y3前社長の出席を求めたが、Y4弁護士は、自身が会社の代理人として出席しているとして拒否した。前回団体交渉の回答の再検討について、Y4弁護士は、現状の臨時就労契約では社会保険の加入に応じられないが、早く正規雇用に移り替えたいと思っており、その際に加入できるようにしたい、また、債権者集会への有給での出席は、人数を減らせば検討できるかもしれないと考えたが、人によって異なる対応になり、不公平になるので認められないと述べた。組合が、いつ頃正規雇用に移り替わるのか尋ねたところ、Y4弁護士は、不動産の取得を7月に予定しており、8月を前提として考えていると回答し、組合が、確約できるか問うと、同弁護士は、確約できるわけではなく、8月を目的に頑張りたいと答えた。

【甲30の4】

- ⑫ 7月13日、組合は、会社に対し、継続協議事項、事業譲渡の進捗状況、事業譲渡完了に伴う労働諸条件等について団体交渉を申し入れた。そして、7月24日、第5回団体交渉が開催され、会社からはY4弁護士のみが出席した。

冒頭、組合は、Y3前社長の出席しない理由を聞くと、Y4弁護士は、以前に述べたとおりY3前社長は実質的に経営に関与していないと答えた。Y4弁護士は、工場を取得し、製作所からの事業譲渡も7月末に完了する予定であり、また、従業員の正規雇用としての具体的な労働条件は検討中で、それぞれ条件が違うのでまとめて組合に公表するつもりはなく、8月に個人面談を実施して正規雇用としての労働条件を提示すると述べた。組合が、個々の労働条件、賃金も団体交渉で確認したいと主張すると、Y4弁護士は、まず、個別に提示した上で、組合から申入れがあれば団体交渉に応ずると回答した。また、全員を雇用することは約束できないとのY4弁護士の説明に対し、組合が、雇用選別するのかと

尋ねると、同弁護士は、組合だからといって差別するつもりはないと答えた。

【甲 8、30の 5】

- ⑬ 7月30日、会社は、社名を現在の商号に変更するとともに、パシフィックソーワ出身のY 1 社長やY 2 取締役、 Y 5 取締役（以下「Y 5 取締役」という。）等が役員に就任して、経営体制を一新し、Y 3 前社長は退任した。

【乙 5、審査の全趣旨】

- ⑭ 7月30日、組合は、会社に対し、団体交渉の申入れとともに、新たな雇用契約に関する個人面談の前に、組合にその内容を明らかにすることを申し入れたところ、8月2日、会社は、個人面談で就業条件の提示を行うので開示には応じられないと回答した。

【甲 9、10】

- ⑮ 8月3日、第6回団体交渉が開催され、会社からはY 4 弁護士のみが出席した。

冒頭、Y 4 弁護士は、新しく就任したY 1 社長の都合がつかなかったもので本日は欠席であるが、次回は出席を調整すると述べた。組合は、8月2日の会社の回答は、組合の団体交渉権の否定であると主張したところ、Y 4 弁護士は、個別の条件を事前に団体交渉で組合に提示することは考えていないが、そのことが組合の団体交渉権を否定するものではなく、個別に就業時間、賃金、休日、就業場所、業務内容等の条件を説明するだけであり、交渉の場ではないので、提示後に条件に不満があり、組合から団体交渉の申入れがあれば会社は応ずると説明した。そして、その場で承諾しないと雇わないというものではないとも述べた。また、Y 4 弁護士は、個人面談は8月上旬に行い、同月中に雇用契約を締結することを予定していると述べた。そして、8月下旬に団体交渉を開催することとなった。

これを受けた組合の会社に対する8月6日付の申入書（以下「8月6日付申入書」という。）には、第6回団体交渉で、個人面談の内容は労働条件の提示・説明のみとし、提示条件で労働契約の承諾・押印するこ

とを強要せず、承諾・押印しないことを理由に雇用を拒否しないこと、団体交渉を8月22日、28日、29日、31日に予定し、精力的に交渉を行うことを確認した旨の記載があった。

【甲11、30の6】

- ⑩ 8月6日から10日にかけて、会社は、従業員と個人面談を実施し、賃金等の労働条件を提示した。その中で、54歳の X 5 支部書記長（以下「X 5 書記長」という。）の基本給は276,000円（製作所ときは333,200円）とされ、53歳の非組合員 Z の基本給は292,000円（製作所ときは311,000円）とされた。

【甲12、乙8】

- ⑪ 8月22日、第7回団体交渉が開催され、会社からは、Y 1 社長、Y 2 取締役、Y 5 取締役及びY 4 弁護士が出席した。

席上、組合は、X 5 書記長と Z の賃金額が、製作所時代に比べて逆転していることを問いただすと、会社は、Z の賃金額は誤って多く提示してしまったので是正できず、X 5 書記長の賃金額は評価で決まったと回答した。組合は、この件については会社の誤りであり、賃金額の是正を検討してほしいと要求した。そして、次回の8月28日の団体交渉は、X 5 書記長の件を中心に検討をお願いしたいと組合が発言して、団体交渉は終了した。

【甲30の7】

- ⑫ 8月24日、会社は、X 5 書記長に対し、Z より高い賃金額に是正した労働条件を提示した。

【甲37】

- ⑬ 8月28日、第8回団体交渉が開催され、会社からは、Y 2 取締役、Y 5 取締役及びY 4 弁護士が出席した。

席上、組合は、本日の団体交渉を待たずに X 5 書記長に個別に労働条件を提示したことに抗議したところ、会社は、前回も述べたとおり、個人の労働条件は個別に提示するという考えで、前回の交渉での検討結果を提示したものであるし、また、9月1日からの条件であるので、早期の提示が必要であったと説明し、個別に提示した後に、団体交渉で要求

されれば話し合うつもりであると述べた。

【甲30の8】

- ⑳ 9月1日、会社は、従業員と正規雇用契約を締結した。

【審査の全趣旨】

- ㉑ 9月19日、組合は、会社に対し、事前協議・同意協定を締結し、重要な経営施策について労使の共通の理解と合意に基づき協力して実行できる体制をつくることなどと記載された要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

【甲22】

- ㉒ 10月3日、会社は、組合に対し、上記要求書の要求内容の主旨は理解したが、事前協議・同意協定の締結については応じられず、また、経営施策について労使の共通理解が望ましい点是否定しないものの、あくまで経営施策は経営の専権事項と考えるため、合意に基づく実行体制の制定については応じられないなどと記載された回答書を提出した。

また、同日、第9回団体交渉が開催され、会社からは、Y2取締役及びY5取締役が出席し、会社は、経営施策について合意に基づく実行体制の制定には応じられないと述べた。

【甲15、30の10】

- ㉓ 10月24日、組合は、会社に対し、年末一時金の支給等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

【甲23】

- ㉔ 11月6日、会社は、組合に対し、年末一時金の支給は困難であり、予定していないなどと記載された回答書を提出した。

また、同日、第10回団体交渉が開催され、会社からは、Y1社長、Y2取締役、Y5取締役及びY4弁護士が出席し、会社は、経営状況が赤字なので一時金の支給は困難であると述べた。

【甲16、30の11】

- ㉕ 11月30日、Y1社長は、X2副委員長に対し、従業員に何らかの金員を、12月7日に支給できる見込みである旨述べた。

【甲36】

- ②⑥ 12月3日、組合は、会社に対し、年末一時金要求に有額回答すること、同月7日に支給しようとしている金銭の性格と金額を明らかにし、一方的に支給しないことを求め、同月6日の団体交渉の開催を申し入れた。

【甲17】

- ②⑦ 12月4日、会社は、組合に対し、10月24日に組合から年末一時金支給を要求されたときの会社に、支給能力がなかったことは既に回答済みのとおりであり、その状況には変わりがないが、12月7日に支給予定の金銭は、パシフィックソーワから会社従業員に対する謝礼金の支給の提案があり、会社も協力を願い出て、パシフィックソーワから借り入れて支給するものであり、あくまでも謝礼金であるため、社会通念上個別の開示は差し控えるとし、また、同月5日であれば団体交渉に応ずることが可能であるなどと記載された回答書を提出した。

【甲18】

- ②⑧ 25年2月12日の団体交渉の席上、会社は、業績が悪いので一時金を支給できる状況にはなかったが、事業譲渡に協力してもらった感謝の気持ちで、パシフィックソーワから借入れをして、謝礼金を支給したところ、組合との間で思いもよらない紛争となり、反省していると述べた。

【甲40】

(2) 申立人組合の主張

- ① 会社は、組合からの24年2月24日及び3月28日付団体交渉申入れに対して全く応ぜず、また、3月7日及び同月22日の交渉の場に欠席して団体交渉そのものを拒否しており、このような会社の対応は団体交渉拒否に当たる。
- ② 会社は、本件申立て以降は団体交渉に応ずるものの、組合が、基本的な労使関係のルールを構築するために「労働諸条件の制定及び変更は、事前に組合と十分に協議して合意を得るものとし、会社は一方的に行わない。」、「解雇、事業所統廃合等の重要な経営施策については、組合と事前に十分に協議し、合意のもとで実施する。」という内容の協定書の締結を求めたところ、会社は全く応ぜず、不誠実である。
- ③ 会社が従業員を正規雇用するに当たり、組合は、組合員の雇用・労働

条件に関して団体交渉において協議、交渉、解決を求めたが、会社は、団体交渉で取り上げることを一切拒否した。そして、X 5 書記長に提示された賃金額が Z より低かったことについて 8 月 22 日の第 7 回団体交渉で組合が問題点を指摘すると、同月 28 日の団体交渉で回答が予定されていたにもかかわらず、同月 24 日、X 5 書記長に賃金額を改定した労働条件を提示した。

さらに、組合が 24 年の年末一時金の支給を求めたところ、会社は、11 月 6 日の第 10 回団体交渉で支給が困難であると回答した。しかし、会社は、12 月に入って「謝礼金」名目で従業員に対して金員を交付した。

以上のような会社の対応は、組合との団体交渉をないがしろにするものであり、不誠実であるといわざるを得ない。

(3) 被申立人会社の主張

- ① 組合からの団体交渉申入れについて、当初、対応に遅れを取ったことは率直に認める。しかし、それは、事業譲渡が実行されたことによる会社運営上の混乱に起因するものであり、組合の排除を意図したものではない。そして、本件申立て後は、会社は、組合からの団体交渉の申入れ全てに応じている。
- ② 組合は、自身の求める協定の締結に会社が応じなかったことを問題としているが、これは、自己の意向が受け入れられない不満を述べたものでしかなく、会社の対応が不誠実であることの根拠とはなり得ない。
- ③ 組合員の労働条件を組合員に対して直接提示したのは、8 月に全従業員に対して労働条件を一斉に知らせる必要があり、その中で組合員である従業員に対しても労働条件を通知したにすぎず、その場で条件について交渉した訳ではない。その後、労働条件を議題として団体交渉に応じており、団体交渉を否定していない。

また、会社は、資金的に、24 年の年末一時金の支給が不可能であったために支給を予定していなかったところ、急きょ、親会社が謝礼金の趣旨で資金を提供した経緯があるし、組合からの団体交渉の申入れを拒否したわけではない。そして、組合と会社との間には、団体交渉で妥結しない限り一時金の支給ができないという協定は存在しない。

(4) 当委員会の判断

- ① 会社は、当初の対応が遅れたのは、事業譲渡が実行されたことによる会社運営上の混乱に起因するものであり、組合の排除を意図したものであると主張する。

確かに、会社から委任を受けたY 4 弁護士が出席した第3回団体交渉で、同弁護士は、事実上の経営責任を負っているのは会社の株主であるパシフィックソーワであり、Y 3 前社長は実質的には経営に関与していないので出席自体が適切でないと説明しており（(1)⑩）、会社が主張するように、製作所の破産手続開始申立ての発表直後に会社の運営上の混乱が生じていたことが窺える。しかしながら、24年2月24日、3月2日、同月13日及び同月28日付の組合からの団体交渉申入れに対し（(1)②③④⑥）、Y 3 前社長は、知らない、交渉は製作所社長とやってくれなどと回答し（同②⑥）、団体交渉が開催されても、製作所側から製作所社長及びZ 2 弁護士等が出席するのみであり、会社側は欠席しており（同③⑤）、結局、組合からの団体交渉申入れについて、会社は、一切応じていない。

したがって、上記団体交渉申入れに係る会社の対応は、会社に運営上の混乱が生じていたとしても、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると評価せざるを得ない。

- ② 組合は、本件申立て以降の団体交渉で、基本的な労使関係のルールを構築するために、「労働諸条件の制定及び変更は、事前に組合と十分に協議して合意を得るものとし、会社は一方的に行わない。」、「解雇、事業所統廃合等の重要な経営施策については、組合と事前に十分に協議し、合意のもとで実施する。」という内容の協定書の締結を要求したが、会社が全く応ぜず、不誠実であると主張する。

そこで、会社の対応をみると、会社は、6月12日付回答書において、「労働諸条件の制定及び変更については、法律上定められた手続に則って行うので、法律上必要とされる限りで事前協議に応ずる。」、「解雇については、法律上定められた手続に則って行うので、組合との事前協議及び合意の下での実施には応じられない。また、事業所統廃合につい

ては、経営上の必要性等に鑑みて迅速に行うので、組合との事前協議及び合意の下での実施には応じられない。」と回答している（(1)⑨）。そして、第3回団体交渉において、組合が、労働諸条件の変更は事前に組合と協議して決めてほしいと主張したが、会社は、団体交渉での協議には応ずるが、合意しなければ実施しないとまでは考えていないと述べている（(1)⑩）。さらに、9月19日に、組合は、再度、会社に対し、事前協議・同意協定を締結することを要求しているが（(1)⑪）、会社は、事前協議・同意協定の締結については応じられず、また、経営施策は経営の専権事項と考えるため、合意に基づく実行体制の制定については応じられないと書面で回答し、第9回団体交渉においても、経営施策について合意に基づく実行体制の制定には応じられないと述べた（同⑫）。

以上の経緯をみると、会社は、組合の要求には応じないものの、一応の論拠を示しつつ見解を表明しているといえるのであり、組合は、事前協議・同意協定の締結を再度求めているが、協定の締結を要求し続けるのみで、会社の回答を踏まえて更に反論しているわけではない。そして、団体交渉において、会社には、組合の要求を容れたり、譲歩する義務まではないことから、会社が組合の締結要求に応じていないことをもって不誠実な対応であると評価することはできない。

③ア 組合は、従業員を正規雇用するに当たり、会社が、組合員の雇用・労働条件に関して、団体交渉で取り上げることを一切拒否し、X5書記長に提示された賃金額がZより低かったことについて、8月28日の第8回団体交渉で回答が予定されていたにもかかわらず、同月24日、X5書記長に賃金額を改定した労働条件を提示したことが不誠実であると主張する。

イ 確かに、会社は、第5回団体交渉で、従業員の正規雇用としての具体的な労働条件は検討中で、それぞれ条件が違うのでまとめて組合に公表するつもりはなく、8月に個人面談を実施して正規雇用としての労働条件を提示すると述べており（(1)⑬）、個人面談の前に雇用契約の内容を明らかにしてほしいとの組合からの申入れについても、拒否している（同⑭）。

しかし、会社は、第6回団体交渉において、個人面談は交渉の場ではないので、労働条件を説明するだけであり、組合の団体交渉権を否定するものではなく、個別に条件を提示した上で、組合から申入れがあれば団体交渉に応ずると回答し、さらに、その場で承諾しないと雇わないというものではないとも述べており（(1)⑮）、会社は、あらかじめ個人面談で個々の労働条件を提示、説明した上で、問題が生じれば、組合員の労働条件や賃金等について団体交渉に応ずる姿勢をみせており、会社が、組合員の雇用・労働条件に関して団体交渉を拒否する姿勢はみられない。そして、このような会社の見解を受けて、組合自身が、8月6日付申入書において、個人面談の内容は労働条件の提示・説明のみとし、提示条件で労働契約の承諾・押印することを強要せず、承諾・押印しないことを理由に雇用を拒否しないこと、団体交渉を8月22日、28日、29日、31日に予定し、精力的に交渉を行うことを確認しているのであるから（(1)⑮）、会社が、組合員の雇用・労働条件に関して、団体交渉で取り上げることを一切拒否したとする組合の主張には理由がない。

ウ また、会社がX5書記長とZに提示した賃金額が、製作所時代に比べて逆転していることについて（(1)⑯）、8月22日の第7回団体交渉で、会社は、Zの賃金額は誤って多く提示してしまったので是正できず、X5書記長の賃金額は評価で決まったと説明したところ、組合は、この件については会社の誤りであり、賃金額の是正を検討してほしいと要求した（同⑰）。これを受けて会社は、8月24日、X5書記長に対し、Zより高い賃金額に是正した労働条件を提示している（(1)⑱）。

このことについて、8月28日の第8回団体交渉で、組合は、団体交渉を待たずにX5書記長に個別に労働条件を提示したことに抗議したところ、会社は、個人の労働条件は個別に提示するという考えで、前回の交渉での検討結果を提示したものであるし、また、9月1日からの条件であるので、早期の提示が必要であったと説明し、個別に提示した後に、団体交渉で要求されれば話し合うつもりであると述べた（(1)⑲）。

会社の、個別に労働条件を提示した上で、組合から申入れがあれば団体交渉に応ずるという姿勢は、第3回団体交渉から一貫しているし（(1)⑩⑫⑮）、雇用契約の始期が9月1日に差し迫っていたことから、会社が、第7回団体交渉の結果を受けてX5書記長に是正した賃金額を提示し、その後に団体交渉に応じたことは、それ相応の合理性があるといえる。また、第7回団体交渉は、次の団体交渉はX5書記長の件を中心に検討をお願いしたいと組合が発言して終了しており（(1)⑰）、必ずしも会社が、第8回団体交渉においてX5書記長の賃金は正の検討結果を回答することを確約したわけではなかった。以上のことからすれば、8月24日に、X5書記長に賃金額を改定した労働条件を提示した会社の対応も、不誠実であったとはいえない。

- ④ 組合は、24年の年末一時金の支給要求に対し、会社が、第10回団体交渉で支給が困難であると回答したものの、12月に入って「謝礼金」名目で従業員に対して金員を交付したことが不誠実であると主張する。

確かに、組合からの、10月24日の年末一時金の支給要求に対し、会社は、11月6日の第10回団体交渉で、経営状況が赤字なので一時金の支給は困難であると述べている（(1)⑳㉑）。その後、11月30日に、Y1社長がX2副委員長に対し、従業員に何らかの金員を支給できる見込みである旨述べたことを受けて、組合は、会社に対し、年末一時金要求に有額回答すること、支給しようとしている金銭の性格と金額を明らかにし、一方的に支給しないことを求めた（(1)㉕㉖）。

これに対し、12月4日、会社は、10月24日に年末一時金支給を要求されたときの会社に、支給能力がなかったことは既に回答済みのおりであるが、12月7日に支給予定の金銭は、パシフィックソーワから会社従業員に対する謝礼金の支給の提案があったために同社から借り入れて支給するものであると回答した上で、団体交渉に応ずる意向を示している（(1)㉗）。

このように、会社の経営状況を理由に、当初は年末一時金を支給できないとしていたものの、その後、従業員に対する謝礼金として親会社から借入れして支給できることとなったのは、組合の要求を受けて会社が

支給に努力した結果であると評価することができる。そして、会社は、組合にその事情を説明した上で、組合からの団体交渉の申入れに対して応ずる意向を示し、また、この件で組合との間で思いもよらない紛争となったことに反省の意を表していることから（(1)㉗㉘）、会社が組合との団体交渉をないがしろにしようとしたわけではない。以上のことからすれば、組合からの年末一時金支給要求に対する一連の会社の対応が不誠実であるとはいえない。

- ⑤ 前記①のとおり、2月24日ないし3月28日に申入れのあった団体交渉に係る会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといわざるを得ない。

しかしながら、会社も、対応に遅れを取ったことを率直に認めている（(3)①）。そして、7月30日に、Y3前社長は退任し、新たな役員が就任して会社の経営体制が一新されている（(1)⑬）。また、本件申立て後の第3回団体交渉以降、組合からの団体交渉申入れに対して、会社から委任を受けたY4弁護士や7月30日に就任した役員等の交渉権限を有する者が出席して、組合と会社との間で団体交渉が開催されており、組合からの要求に対し、会社は、一応の回答をして誠実に対応していることが認められる（(1)⑩⑪⑫⑮⑰⑲⑳㉑㉒㉓㉔）。さらに、前記②ないし④のとおり、会社に、組合の主張するような不誠実な対応はみられないといえる。

したがって、会社の上記団体交渉拒否については、現時点においては、もはや団体交渉を命ずる必要性は消滅しているし、この点についての文書交付を命ずる等の救済措置を講ずる必要性も認められないというべきである。

3 X3委員長らに対する脱退強要について

(1) 認定した事実

- ① 24年8月2日、会社は、X3委員長と面談し、管理職として品質保証チームのリーダーへの就任を依頼した。そして、Y2取締役は、受諾する場合は組合を脱退してほしいと伝えたところ、X3委員長は、リーダーへの就任を承諾した。その際、X3委員長は、本件申立てが一段落す

るまで組合活動が続けたいと申し出たところ、Y 1 社長は、これを了承し、X 3 委員長が支部執行委員長に留まったまま、リーダーになることを認めた。

また、同日、会社は、X 2 副委員長と面談し、管理職として品質保証チームのリーダーへの就任を依頼した。そして、Y 2 取締役は、X 3 委員長に話したときと同様に、受諾する場合は組合を脱退してほしいと伝えた。その際、Y 1 社長と Y 2 取締役との間で、組合員たる地位を有しながらリーダーへの就任はどうかという話がなされたが、X 2 副委員長は、今、組合を辞めることはできないと述べ、同副委員長がリーダーに就任することはなかった。

さらに、同日、会社は、X 4 と面談し、管理職として工程チームのリーダーへの就任を依頼した。そして、Y 2 取締役は、X 3 委員長に話したときと同様に、受諾する場合は組合を脱退してほしいと伝えたところ、X 4 は、リーダーへの就任を承諾した。

【甲37、乙6、8、1審p41・60、2審p8・20・23・27】

- ② 8月6日、会社は、X 3 委員長と面談して労働条件を提示した。その際、Y 2 取締役は、X 3 委員長に対し、支部執行委員長に留まったまま、管理職になることは大変だろうけど、よろしく頼む旨述べた。

同日、会社は、X 2 副委員長と面談し、管理職手当のない労働条件を提示したところ、同副委員長は異議を述べなかった。

【乙8、1審p73、2審p10】

- ③ 8月18日、組合の会議で、組合は、管理職でありながら支部執行委員長の任務を果たすのは難しいとして、X 3 委員長が委員長の職を降りるべきかについて話し合ったところ、同委員長は、引き続き委員長の任務を全うすると答えた。

【甲36、1審p27・28】

- ④ 9月1日、会社の新体制が発足した。新体制では、品質管理グループが新設され、その中に、品質保証チームと品質管理チームが設置され、X 3 委員長は、管理職として品質保証チームのリーダーに就任した。

なお、品質保証チームは、チームとはいうものの、メンバーはX 3 委

員長だけであった。

品質管理グループは、製造部門から独立した社長直轄の部署であり、自社の出荷する製品の品質等を検査し、外部に対して保証する役割を担う。そして、品質保証チームは、品質の確保に関する制度や社内規定を整備し、品質管理チームが、その制度や規定に従って製品の検査を行う。

また、同日、X 4 は、組合員のまま、管理職として製造グループ内の工程チームのリーダーに就任した。なお、工程チームは、X 4 を含めて2名のメンバーから構成されている。

ちなみに、チームのリーダーは、従業員の雇入れや解雇、昇進、異動についての権限を有さず、また、使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密事項に接する立場にない。

【乙2、8、2審p7・33】

- ⑤ 9月11日、組合の産別執行委員会で、JMIU東部地区協議会のX6議長は、X3委員長に対し、これから審問で会社と対峙することになるので、中途半端な気持ちで支部執行委員長をしてもらったら困る、今から秋闘の具体的な要求を討議するので退席してほしいと述べ、同委員長は退席した。

【甲37、乙6】

- ⑥ 9月13日、X7地本書記次長（以下「X7地本書記次長」という。）らは、X3委員長に対し、支部執行委員長の辞任を促した。

その後の組合の会議で、X3委員長は、9月11日の執行委員会で退席させられ、さらに、本日の会議前に組合を脱退するように言われたと発言した。そして、X4は、脱退するよう促した組合の態度は問題であると発言した。これに対し、X7地本書記次長は、組合を辞めろと言ったことはなく、今後も皆で力を合わせて行こうと述べたが、翌日、X3委員長は、支部執行委員長の辞任した。

【甲36、37、乙6、7、1審p68・69】

- ⑦ 9月24日、Y2取締役は、組合から提示された組合員名簿を確認したところ、X3委員長の名前があったことから、同委員長に対し、組合の会議から締め出された話を聞いたけどまだ名前が載っているねと声を掛

けた。同日、X 3 委員長は、組合に脱退届を提出した。

なお、X 3 委員長は、組合の中で、組合から脱退することが既定路線であるかのような状況が作られていることを感じ、組合活動が続けるのは情動的に無理と思い、組合から脱退することを決意し、Y 2 取締役から声を掛けられたのを機に脱退届を提出したと自身の陳述書で陳述している。

また、同日、X 4 は、組合に脱退届を提出した。

【乙 6 ～ 8】

(2) 申立人組合の主張

① X 3 委員長について

8 月 2 日の個人面談で、Y 1 社長は、X 3 委員長に対し、リーダーへの就任を依頼し、同委員長は、これに応諾した。会社が X 3 委員長に就任を要請したのは、製作所時代にはなかった新設の品質保証チームのリーダーであり、部下もいないことから、同委員長を管理職にするために設けた職とあってよい。

8 月 6 日の個人面談で、Y 1 社長は、X 3 委員長に対して「管理職は組合を抜けてもらおう。」と発言した。

9 月 24 日、組合から組合員名簿を入手した Y 2 取締役は、X 3 委員長に対し、すぐに組合を脱退するように指示し、直後に、同委員長は、組合を脱退した。

② X 2 副委員長について

8 月 2 日の個人面談で、Y 2 取締役は、X 2 副委員長に対し、リーダーになってもらいたい、組合を辞めてほしいと要請したが、同副委員長は、組合を辞めるつもりはないと回答したのみであり、リーダーへの就任を断った事実はない。しかし、その結果、X 2 副委員長は、リーダーに登用されなかった。

③ X 4 について

X 4 は、製造グループ内の工程チームのリーダーに登用されていたところ、9 月 24 日、Y 2 取締役からすぐに組合を脱退するよう指示され、同日、組合脱退届を提出するに至った。

④ まとめ

会社は、X 3 委員長ら 3 名の管理職登用の際、組合を辞めてもらうことを明言し、組合からの脱退を強要して組合弱体化を企図した支配介入行為を行った。

(3) 被申立人会社の主張

① X 3 委員長について

会社は、X 3 委員長の職務能力等を高く評価して、8 月 2 日に、リーダーへの登用を打診し、一般的に管理職になった従業員は労働組合を任意に脱退していることから、組合員としての立場をどうするつもりか確認したが、組合脱退を働きかけた事実はなく、同委員長は、リーダーへの就任を快諾している。そして、X 3 委員長は、組合員たる地位を有したまま、リーダーに就任している。X 3 委員長が組合から脱退を決意したのは、組合から排除されたことに起因するものであり、会社は何ら関係ない。

9 月 24 日の Y 2 取締役の発言は、組合員名簿に X 3 委員長の名があったため、組合から排除されたのにいつまで組合活動をやるつもりか尋ねただけであり、脱退を指示した事実はない。

一般的に、製造業を営む会社には、品質保証や品質管理という名称の部署を設置し、製造部門とは独立した立場から品質を確認している。自社内の品質確保体制が整っていない場合、取引業者からの信頼と継続的な受注を確保しにくく、ひいては、市場における信用性を獲得しにくくなる。この点、製作所では品質保証・管理体制が整っていなかったため、品質管理グループを新設することとなった。品質管理グループの業務には、製品発注者からの製品の出荷前検査の要望や立会い希望に対応するなどの対外的な業務もあるため、一定の肩書きを有した管理職の地位にあることが望ましいので、チームリーダー職を充てることとなった。そして、長年にわたって設計業務を担当し、製品全般に対して精通した X 3 委員長が適任と判断した。なお、品質保証チームに X 3 委員長以外の従業員が配置されていないのは、会社の人員不足のためである。

② X 2 副委員長について

X 2 副委員長に対してリーダーへの就任を要請したのは、X 3 委員長と同様、職務能力等によるものであり、組合活動とは何ら関係ない。実際、X 3 委員長は、組合員たる地位を有しながら、リーダーに登用されて、就任している。そして、X 2 副委員長に就任を要請した際、同副委員長は、今、自分が組合を脱退する訳にはいかないので、リーダーへの就任に応じられないと説明した。よって、会社がX 2 副委員長をリーダーに登用しなかったのではなく、同副委員長が会社の就任要請を断ったのである。仮に、組合が主張する事実があったとすれば、組合が抗議等を行うはずであるが、抗議文書の提出もなく、その後の団体交渉でも一切触れられなかった。

③ X 4 について

X 4 に対してリーダーへの就任を要請したのは、X 3 委員長やX 2 副委員長と同様、職務能力等によるものであり、組合活動とは何ら関係ない。X 4 は、従前より組合からの脱退を組合活動の場で公言しており、組合脱退が同人のリーダー就任とは一切関係ないことは、組合も十分に認識しているはずである。

④ まとめ

会社は、X 3 委員長ら 3 名に対し、組合からの脱退を強要したことはない。

(4) 当委員会の判断

① X 3 委員長について

ア 8 月 2 日、会社は、X 3 委員長と面談し、管理職として品質保証チームのリーダーへの就任を依頼し、Y 2 取締役は、受諾する場合は組合を脱退してほしいと伝えたところ、同委員長は、リーダーへの就任を承諾している（(1)①）。

イ まず、組合は、X 3 委員長を管理職にするために、製作所時代にはなかった新設の品質保証チームのリーダー職を設けたと主張するので、品質保証チームのリーダー職の必要性について、以下検討する。

この点、会社は、(ア)一般的に、製造業を営む会社では製造部門とは独立した部署を設置して品質を確認しているが、自社内の品質確保

体制が整っていない場合、取引業者からの信頼と継続的な受注を確保しにくく、ひいては、市場における信用性を獲得しにくくなるどころ、製作所では品質保証・管理体制が整っていなかったため、品質管理グループを新設することとなった、また、(イ)品質管理グループの業務には、製品発注者からの製品の出荷前検査の要望や立会い希望に対応するなどの対外的な業務もあるため、一定の肩書きを有した管理職の地位にあることが望ましいので、チームリーダー職を充てることとなったと主張している。

品質保証チームには、X 3 委員長以外のメンバーはいないことから (1)④)、組合が、同委員長を管理職にするために品質保証チームリーダーを設けたと疑念を抱くことにも無理からぬ事情がある。しかし、会社の主張するように、会社が新体制を発足して新たに事業を行うに当たって、品質管理グループを新設して品質保証チームを配置し、対外的な業務を行うことからチームリーダー職を設置することは、それ相応の経営の合理性を有しているといえる。そして、品質保証チームのリーダー職新設の必要性について、会社の主張を覆すに足りる組合からの疎明はないことから、X 3 委員長を管理職にするために、品質保証チームのリーダー職を設けたとする組合の主張は採用することができない。

ウ 次に、会社は、一般的に管理職になった従業員は労働組合を任意に脱退していることから、組合員としての立場をどうするつもりか確認したが、組合脱退を働きかけた事実はないと主張するので、Y 2 取締役の発言が、組合に対する支配介入といえるか否か検討する。

確かに、Y 2 取締役の発言の際、X 3 委員長が、本件申立てが一段落するまで組合活動が続けたいと申し出たところ、Y 1 社長は、これを了承し、会社は、X 3 委員長が支部執行委員長に留まったまま、リーダーになることを認めている (1)①)。また、8 月 6 日の面談で、Y 2 取締役が、X 3 委員長に対し、支部執行委員長に留まったまま、管理職になることは大変だろうけど、よろしく頼む旨述べている (1)②)。これらの事実を考慮すると、8 月 2 日の Y 2 取締役の発言は、

即座に組合からの脱退を求めるものではなく、支部執行委員長と管理職の併存をも認めるものであり、会社が組合からの脱退強要を企図して行ったものであるとまで評価することはできない。

しかしながら、組合を脱退してほしいというY2取締役の発言自体が、組合からの脱退を勧誘して組合活動に影響を及ぼすものであり、リーダーに就任することを理由として組合を脱退するよう求めて、本来、組合員の範囲という組合の自主的な決定に委ねられるべき事項に介入する行為として看過することはできず、支配介入に該当するといわざるを得ない。

エ 組合は、8月6日の面談で、Y1社長が、X3委員長に対して「管理職は組合を抜けてもらう。」と発言したと主張する。

しかし、上記ウのとおり、8月2日の面談で、X3委員長が、本件申立てが一段落するまで組合活動を続けたいと申し出たところ、Y1社長は、これを了承しているし(1)①)、同月6日の面談では、Y2取締役が、X3委員長に対し、支部執行委員長に留まったまま、管理職になることは大変だろうけど、よろしく頼む旨述べていること(同②)からすれば、Y1社長がX3委員長に対して組合からの脱退を強要する発言をした事実は認められない。

オ その後、確かに、X3委員長は、9月24日に、Y2取締役が、まだ名前が載っているねと声を掛けてきたことを機に組合の脱退届を提出している(1)⑦)。しかし、その発言は、Y2取締役が、組合から提示された組合員名簿を確認したところ、組合の会議から締め出されたと聞いていたX3委員長の名前があったために、声を掛けるに至ったものにすぎず(1)⑦)、発言内容自体が同委員長の組合加入を非難したり、不利益を示唆したり、脱退を働きかけたものであるとはいえない。

X3委員長が組合に脱退届を提出するに至る経緯をみると、8月18日の組合の会議で、同委員長自身が、引き続き支部執行委員長の任務を全うすると意思表示していた(1)③)にもかかわらず、9月11日の組合の産別執行委員会で、これから審問で会社と対峙することになる

ので、中途半端な気持ちで委員長をしてもらったら困る、今から秋闘の具体的な要求を討議するので退席してほしいと言われ（同⑤）、同月13日に、組合から委員長の辞任を促されている（同⑥）。このことを受けて、組合の中で、組合から脱退することが既定路線であるかのような状況が作られていることを感じ、組合活動を続けるのは心情的に無理と思い、組合から脱退することを決意し、Y2取締役が声を掛けてきたことを機に組合の脱退届を提出したとのX3委員長の陳述は（(1)⑦）、経緯として不自然とはいえず、信ずるに足りるというべきである。

したがって、X3委員長が組合の脱退届を提出したのは、同委員長の意思に基づくものであるといえ、会社が脱退強要したことによるものではない。

カ 以上のとおり、会社がX3委員長に対し、組合からの脱退を強要した事実は認められないものの、8月2日の面談におけるY2取締役の発言は、組合に対する支配介入に該当する。

② X2副委員長について

8月2日、会社は、X2副委員長と面談し、管理職として品質保証チームのリーダーへの就任を依頼し、Y2取締役は、受諾する場合は組合を脱退してほしいと伝えたところ、X2副委員長は、今、組合を辞めることはできないと述べ、同副委員長がリーダーに就任することはなかった（(1)①）。そこで、このY2取締役の発言が、組合に対する支配介入といえるか否か検討する。

確かに、8月2日の面談において、Y1社長とY2取締役との間で、組合員たる地位を有しながらリーダーへの就任はどうかという話がなされたが（(1)①）、X3委員長やX4については、組合員たる地位を有しながら、チームリーダーに登用されて、就任していること（同②④）からすると、X2副委員長に対しても、面談において、本人が希望すれば、組合員たる地位を有しながら、リーダーに登用され得たと考えるのが自然である。したがって、Y2取締役の発言は、会社が組合からの脱退強要を企図して行ったものであるとまで評価することはできない。

しかしながら、X 3 委員長の場合と同様に、組合を脱退してほしいという Y 2 取締役の発言自体が、組合からの脱退を勧誘して組合活動に影響を及ぼすものであり、リーダーに就任することを理由として組合を脱退するよう求めて、本来、組合員の範囲という組合の自主的な決定に委ねられるべき事項に介入する行為として看過することはできず、支配介入に該当するといわざるを得ない。

なお、会社は、仮に組合が主張する事実があったとすれば、組合が抗議等を行うはずであるが、抗議文書の提出もなく、その後の団体交渉でも一切触れられなかったと主張するが、上記のとおり組合を脱退してほしいという発言そのものが問題である以上、結論を左右するものではない。

③ X 4 について

ア 8月2日、会社は、X 4 と面談し、管理職として工程チームのリーダーへの就任を依頼し、Y 2 取締役は、受諾する場合は組合を脱退してほしいと伝えたところ、X 4 は、承諾している ((1)①)。そこで、この Y 2 取締役の発言が、組合に対する支配介入といえるか否か検討する。

確かに、X 4 は、組合員たる地位を有しながら、リーダーに登用されて、就任していることから ((1)④)、Y 2 取締役の発言は、会社が組合からの脱退強要を企図して行ったものであるとまで評価することはできない。

しかしながら、X 3 委員長及び X 2 副委員長の場合と同様に、組合を脱退してほしいという Y 2 取締役の発言自体が、組合からの脱退を勧誘して組合活動に影響を及ぼすものであり、リーダーに就任することを理由として組合を脱退するよう求めて、本来、組合員の範囲という組合の自主的な決定に委ねられるべき事項に介入する行為として看過することはできず、支配介入に該当するといわざるを得ない。

イ 組合は、9月24日に、X 4 が、Y 2 取締役からすぐに組合を脱退するよう指示されたと主張する。しかしながら、具体的にどのような指示をしたかについて、これを認めるに足る事実の疎明がなされたと

はいえないし、9月13日の組合の会議で、X4が組合のあり方を問題視していることからすれば(1)⑥)、同人が、自らの意思に反して組合の脱退届を提出したとは認めがたい。

ウ したがって、会社がX4に対し、組合からの脱退を強要した事実は認められないものの、8月2日の面談におけるY2取締役の発言は、組合に対する支配介入に該当する。

4 会社の12月4日付回答書記載の文言について

(1) 認定した事実

① 24年11月6日、会社は、組合に対し、組合からの年末一時金等の要求に対する回答書を提出した(前記2(1)④参照)。そこには、「今後、当社に対する申入れ、要求等については、島崎エンジニアリングにおける労働組合として行うよう求める。」という記載があった。

また、同日開催された第10回団体交渉において、Y1社長は、「組合の名前を変えてほしい。私はエンジの社長であって、今後は島崎エンジニアリングにおける労働組合として行うようにお願いします。いつまでなんですか。」と発言したところ、組合は、「そういうことを言うと違法行為、介入になりますよ。今は労使関係が正常でないため変えられないが、都労委の経過によっては、解決すればいずれかは考える。あまり深く考えないで欲しい。」と答えた。これに対し、Y1社長は、「分かりました。要望です。」と述べた。

【甲16、30の11】

② 12月4日、会社は、組合に対し、組合からの年末一時金等の要求に対する回答書を提出した(前記2(1)⑦参照)。そこには、「今後、当社に対する申入れ、要求等については、島崎エンジニアリングにおける労働組合として行うよう求める。また、今後は当社として島崎製作所支部としての申入れに対しては回答義務のないものとし、回答をしない場合のあることを付言する。」という記載があった。

【甲18】

③ 12月13日、組合は、会社に対し、上記②の記載は、組合の自主性に介入し、組合の名称に不当にこだわるものであるとして、抗議する書面を

提出した。

【甲26】

- ④ 12月14日、会社は、組合に対し、前記②の記載は、組合の名称にこだわるという形式的な理由ではなく、会社の従業員が雇用契約を締結した後に労働組合を結成した事実がなく、会社の従業員により結成された労働組合という実態を有した団体が存在していないことを理由として求めているものであるとの見解を示した。

【甲27】

- ⑤ その後、本件結審日まで、会社が、組合からの申入れや要求等に対し、回答を拒否したことはない。

【審査の全趣旨】

- ⑥ 支部の規約第2条には、「この支部は、・・・株式会社島崎製作所及びその関連会社に働く全日本金属情報機器労働組合の組合員で組織します。」という記載があった。なお、この条文は、25年12月3日に、「この支部は、・・・株式会社島崎エンジニアリング及びその関連会社で働く全日本金属情報機器労働組合の組合員で組織します。」に改正された。

【乙1、当委員会に顕著な事実】

- ⑦ 支部の組合員を含む会社従業員に対しては、24年2月22日より、会社から給与が支給されている。

【甲21の1・2、36】

(2) 申立人組合の主張

組合の名称は、組合が自主的に決めるものであり、会社は、労働組合法で認められた組合の自主的活動に介入し、名称を変えるように求めてきている。支部を構成する組合員は、全員、会社の従業員であることは明白な事実であるのに、労使交渉の相手でないとするのは、組合の存在自体を否定する支配介入行為である。

(3) 被申立人会社の主張

支部の規約では、その構成員を、製作所及び関連会社で勤務する者としているのであるから、その活動の目的は、製作所で勤務する者の労働環境や労働条件の改善等である。ところで、会社は、製作所から労働契約上の

地位を承継したわけではなく、製作所と会社とを同一視してはならない。また、かつては、会社は、製作所の関連会社ではあったが、それは、製作所が存在してこそその「関連会社」であるところ、製作所は破産しており、また、資本関係もなくなった以上、「関連会社」とはいえない。したがって、支部が会社との間で労使交渉を行うことは、その設立目的に反する行為であり、支部が会社との間で労使交渉をなし得る法的な資格を有しない。

(4) 当委員会の判断

会社は、支部の規約によれば、支部が会社との間で労使交渉を行うことは、その設立目的に反する行為であり、支部が会社との間で労使交渉をなし得る法的な資格を有しないと主張する。そして、会社は、12月14日に、組合に対し、同月4日の回答書の記載は、組合の名称にこだわるという形式的な理由ではなく、会社の従業員が雇用契約を締結した以後に労働組合を結成した事実がなく、会社の従業員により結成された労働組合という実態を有した団体が存在していないことを理由として求めているものであるとの見解を示している（(1)④）。

確かに、当時の支部の規約第2条には、「この支部は、・・・株式会社島崎製作所及びその関連会社に働く全日本金属情報機器労働組合の組合員で組織します。」という記載があり、島崎エンジニアリングの記載がないことから（(1)⑥）、誤解を生ずる虞がないとはいえない。

しかし、支部は、2月22日に製作所から解雇され、同日付けで会社との間で臨時就労契約を締結し、さらに、9月1日に正式な雇用契約を締結した、会社に雇用される労働者によって組織された労働組合であり（1(2)、2(1)①②⑩）、そのことにつき、会社が、組合との団体交渉や文書のやり取りを通じて（2(1)②ないし④、⑥、⑧ないし⑫、⑭⑮⑰⑱、㉑ないし㉔、㉖）認識し得たことは明らかである。また、支部の組合員に対しては、2月22日より、会社から給与が支給されている（(1)⑦）。そのため、当時の支部の規約第2条は形式上の問題にとどまるとみるべきであり、団体交渉の当事者となり得ないほどの不備であるとはいいい難く、会社の主張は、いわば、ためにする議論とみざるを得ない。

また、11月6日に開催された団体交渉において、Y1社長が、「組合の

名前を変えてほしい。」と発言し、その上で、会社の12月4日付回答書が提出されていることから（(1)①②）、会社は、支部の名称についても問題視していたものといえる。しかしながら、労働組合がその名称をいかに定めるかは、組合の自主的判断に基づいて自由に決定し得るものであることはいうまでもないことである。

したがって、会社の12月4日付回答書記載の文言は、支部からの団体交渉等の申入れに対しては回答義務のないものとする可能性を示唆して、本来、支部が自主的に決めるべき事項に不当に介入したものであって、組合の自由かつ自主的判断を侵害する支配介入であると評価するのが相当である。

5 救済方法について

組合は、組合活動に対する分断、誹謗など支配介入の言動を禁ずることを求めているが、会社が、組合員たる地位を有しながら、管理職に就任することを認めていること、本件申立て後は、実際に支部からの申入れや要求等に対し、回答を拒否したことはないことなどを考慮すると、本件における救済としては、主文のとおり文書交付を命ずることで足りると考える。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社のY2取締役が、平成24年8月2日のX3委員長、X2副委員長及びX4に対する面談で、リーダーへの就任を受諾する場合は組合を脱退してほしいと発言したこと、並びに会社が、12月4日付回答書に、「今後、当社に対する申入れ、要求等については、島崎エンジニアリングにおける労働組合として行うよう求める。また、今後は当社として島崎製作所支部としての申入れに対しては回答義務のないものとし、回答をしない場合のあることを付言する。」と記載したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する。また、2月24日ないし3月28日に組合から申入れのあった団体交渉に会社が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、救済を命ずる必要までは認められない。その余の事実は、労働組合法第7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26年 7 月15日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一