

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 宇佐見産業株式会社

再 審 査 被 申 立 人 日本労働評議会

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第16号事件（初審東京都労委平成22年（不）第57号事件）について、当委員会は、平成27年2月18日、第207回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 本件救済申立てのうち、再審査申立人宇佐見産業株式会社が、再審査被申立人日本労働評議会の組合員であったA1に対して、平成22年4月12日から退職するまでの間、早出出勤（同社の就業規則で定められた始業時刻前に出勤することをいう。以下同じ。）、休日出勤及び深夜業務（深夜労働のうち、午前0時をまたぐ深夜労働をいう。以下同じ。）をさせず、又は減らしたことに係る申立てを却下する。

2 再審査申立人宇佐見産業株式会社は、再審査被申立人日本労働評議会の組合員であるA2、A3、A4、A5、A6、A7及びA8（以下「A2ら7名」という。）のそれぞれに対して、下記(1)ないし(3)により算出した金額の合計額を支払わなければならない。

(1) 平成22年4月12日から同年7月4日までの間において、再審査申立人宇佐見産業株式会社が、本社の早出出勤に係る業務のうち、深夜残業手当の対象となる午前0時から午前5時までの業務について、同業他社に外注した延べ人員数に係る延べ時間数及び他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じた延べ人員数に係る延べ時間数の合計時間数の9分の1の時間数を算出した上で、A2ら7名がそれぞれ同時間数の午前0時から午前5時までの業務に従事したものとして、同7名の各算定基礎額に応じて算出した深夜残業手当の額。

(2)ア 平成22年4月12日から同年9月20日までの間において、再審査申立人宇佐見産業株式会社が、本社の休日出勤に係る業務について、同業他社に外注した延べ人員数に係る延べ日数及び他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じた延べ人員数に係る延べ日数の合計日数の9分の1の日数を算出した上で、A2ら7名がそれぞれ同日数の休日出勤をしたものとして算出した休日出勤手当の額。

イ 平成22年9月21日から、それぞれ①同年12月1日までの間、②同23年8月5日までの間、③同年9月5日までの間、④同年10月28日までの間において、本社の作業員及び事務兼作業員（ただし、主に現場の業務に従事した事務兼作業員）の平均休日出勤日数を算出した上で、A4は①までの間の同日数について、A2、A3及びA6は②までの間の同日数について、A5は③までの間の同日数について、A7及びA8は④までの間の同日数について、それぞれ休日出勤をしたものとして算出した休日出勤手当の額。

(3)ア 平成22年4月12日から同年9月20日までの間において、再審査申立人宇佐見産業株式会社が、本社の深夜業務について、同業他社に外注した延べ人員数に係る延べ日数及び他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じた延べ人員数に係る延べ日数の合計日数の9分の1の日数を算出した上で、A2ら7名がそれぞれ同日数の深夜業務に従事したものととして算出した徹夜作業手当の額。

イ 平成22年9月21日から、それぞれ①同年12月1日までの間、②同23年8月5日までの間、③同年9月5日までの間、④同年10月28日までの間において、本社の作業員及び事務兼作業員（ただし、主に現場の業務に従事した事務兼作業員）の平均深夜業務日数を算出した上で、A4は①までの間の同日数について、A2、A3及びA6は②までの間の同日数について、A5は③までの間の同日数について、A7及びA8は④までの間の同日数について、それぞれ深夜業務に従事したものととして算出した徹夜作業手当の額。

3 再審査申立人宇佐見産業株式会社は、本命令書受領の日から2週間以内に、再審査被申立人日本労働評議会に下記内容の文書を手交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 殿

宇佐見産業株式会社

代表取締役社長 Y ㊟

当社が、①平成22年3月23日、同年6月28日及び同年11月15日のそれぞれに貴労働組合からされた組合員に対する過去2年間の未払割増賃金の支払要求等に関する各団体交渉の申入れに応じなかったこと（労働組合法第7条第2号該当）、②貴労働組合の組合員であるA2、A3、A4、A5、A6、A7

及びA8の7名に対して、i 同年4月12日から同年7月4日までの間、早出勤を命じなかったこと、ii 同年4月12日から退職するまでの間、休日出勤及び深夜業務を命じなかったこと（労働組合法第7条第1号及び第3号該当）は、中央労働委員会において、不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないように致します。

4 その余の本件救済申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

1 本件は、再審査被申立人日本労働評議会（以下「組合」という。）が、再審査申立人宇佐見産業株式会社（以下「会社」という。）による以下の各行為は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条所定の不当労働行為に当たると主張して、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済を申し立てた事案である（以下に特記するもの以外は、平成22年6月11日〔以下、「平成」の元号を省略する。〕に申し立てられたものである。）。

(1) 組合からされた、日本労働評議会東京都本部（以下「組合都本部」という。）宇佐見産業分会（以下「分会」といい、組合都本部と併せて「組合都本部ら」という。）の組合員に対する過去2年間の未払割増賃金（残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当）の支払要求等に関する22年3月23日付け団体交渉申入れ（以下「本件第1回団交申入れ」という。）、今後の早出勤（会社の就業規則で定められた始業時刻前に出勤することをいう。以下同じ。）に伴う労働時間の取扱い等に関する同年6月28日付け団体交渉申入れ（以下「本件第2回団交申入れ」という。）及び同年冬期一時金の要求に関する同年11月15日付け団体交渉申入れ（以下「本件第3回団交申入れ」といい、本件第1回ないし第3回団交申入れを併

せて「本件団交申入れ」という。)にそれぞれ応じなかったこと(なお、本件第2回及び第3回団交申入れに係る申立ては、同年12月16日に申し立てられたものである。労組法第7条第2号)。

- (2) 組合による22年4月6日から同月11日までの早出出勤及び休日出勤の拒否(以下「本件早出・休日出勤拒否行動」という。)が終了した同月12日以降、分会長であるA2を含む分会所属の組合員9名(後記第3の1(2)イ参照。以下「A2ら9名」という。)のうち、同月5日に退職したA9組合を除く8名(以下「A2ら8名」という。)に対し、早出出勤、休日出勤及び深夜業務(深夜労働のうち、午前0時をまたぐ深夜労働をいう。以下同じ。)をさせず、又は減らしたこと(以下「本件早出出勤等外し」という。)なお、本件早出出勤等外しに係る申立てのうち休日出勤に係る部分は、前記(1)の本件第2回及び第3回団交申入れに係る同年12月16日の申立時に併せて申し立てられたものである。労組法第7条第1号及び第3号)。
- (3) 本件救済申立て前の2年間にわたって、A2ら9名に対し、割増賃金(残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当)の一部を支払わなかったこと(以下「本件割増賃金不払」という。労組法第7条第1号及び第3号)。
- (4) A9組合員に対し、退職金を支払わなかったこと(以下「本件退職金不払」という。労組法第7条第1号及び第3号)。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) 本件団交申入れに係る団体交渉応諾
- (2) A2ら8名に対する本件早出出勤等外しのなかったものとしての取扱い、本件早出出勤等外しの禁止及びバックペイ
- (3) A2ら9名に対する本件割増賃金不払に係る割増賃金の支払
- (4) A9組合員に対する本件退職金不払に係る退職金の支払
- (5) 前記(1)ないし(4)に係る文書揭示及び文書手交

3 都労委は、24年2月7日付けで、会社が本件団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に、A2ら8名に対する本件早出出勤等外しは同条第1号及び第3号の不当労働行為に、それぞれ当たると判断した上で、会社に対し、①本件団交申入れに係る団体交渉に誠実かつ速やかに応じること（下記②に係る事項を除く。）、②A2ら8名に係る22年4月12日から各組合員の退職時までの間における早出出勤、休日出勤及び深夜業務について、同月5日（組合の本件早出・休日出勤拒否行動の開始前日）までと同様であったものとして取り扱い、同8名に対して残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当を支払うこと、③上記①及び②に係る文書交付及び掲示を命じ、その余の申立てを棄却する旨の命令を発し、24年3月8日、各当事者に命令書を交付した。

4 会社は、24年3月21日、前記初審命令を不服として再審査を申し立てたが、組合は、再審査を申し立てなかったため、再審査の対象となる申立事実は、前記1(1)及び(2)であったが、再審査申立て後、組合は、同(2)について、A1組合員に係る救済申立てを維持する意思を放棄した（以下、A2ら8名のうちA1組合員を除く7名を「A2ら7名」という。）。

また、組合は、前記2(1)について、A2ら9名全員が本件初審結審（23年8月2日）前後を通じて退職したこと等から、本件第1回団交申入れに係る議題のうち、A2ら9名に対する20年6月支給分から22年4月支給分までの給与に係る未払割増賃金（残業手当及び深夜残業手当。なお、休日出勤手当及び徹夜作業手当は含まない。）の支払要求に関する部分に限り団体交渉の応諾を求め、その余の部分の応諾は求めない旨変更し、前記2(2)について、A2ら7名に係るバックペイとして別表1のとおり金額を求める旨変更した。

5 本件の争点は、次のとおりである。

- (1) 組合は、本件不当労働行為救済申立人適格を有するか（争点1）。
- (2) 会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当

労働行為に当たるか（争点2）。

(3) A2ら7名に対する本件早出出勤等外しは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。

(4) 前記(2)及び(3)に係る救済利益の存否及び救済方法（争点4）。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1（本件不当労働行為救済申立人適格）について

#### (1) 会社

ア 労組法第2条にいう「労働者」とは、使用者との間に雇用関係ないし使用従属関係が存する者を意味し、労組法上の法適合組合というためには、特定の使用者との間において、雇用関係ないし使用従属関係のある「労働者」が構成主体となっていなければならない。しかるに、組合の構成員は約400名であるところ、会社と雇用関係ないし使用従属関係のある組合の組合員は本件救済申立て時点でA2ら7名にすぎず、その他の大多数の構成員と会社との間には、全部であると一部であるとを問わず、形式的にも実質的にも雇用関係ないし使用従属関係がない。組合が、一部の構成員と雇用関係ないし使用従属関係のある特定企業との間の労使関係に干渉することは、政治運動あるいは社会運動とでも評価するほかない。したがって、組合は、会社との関係においては労組法上の法適合組合には当たらない。

イ また、本件団交申入れをしたのは組合都本部らであり、団体交渉申入れの主体ではない組合が本件救済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。

ウ よって、本件救済申立ては、却下されるべきである。

#### (2) 組合

争う。会社の主張は、憲法及び労組法上の常識的見解から逸脱した独自の

見解であり、いわゆる合同労組である組合が労組法に定める「労働組合」であることは明らかである。

## 2 争点2（本件団交申入れに係る労組法第7条第2号該当性）について

### (1) 組合

ア 組合都本部らは、22年3月23日付けで、分会所属の組合員8名の氏名や分会における役職、組合がいわゆる合同労組であり、団体交渉権及び妥結権は組合都本部が有していること等を明らかにした分会結成通知と併せて本件第1回団交申入れを行い、会社が、予定されていた団体交渉の延期と回答猶予を求めてきた後も、同年4月8日付けで、合同労組は主に中小企業の労働者で組織されていること、分会所属の組合員は組合に加入しており、会社と組合の組合員との間に雇用関係があること、組合は組合都本部にいわゆる三権委譲していることなどを明らかにし、本件第2回及び第3回団交申入れを含めて再三にわたって団体交渉を行うよう求めた。これらによって、会社は、組合が労組法上の労働組合であることを認識することができたはずである。

それにもかかわらず、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。」という紋切り型の回答や、「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。」という釈明要求を繰り返し、団体交渉申入れは一切応じなかったものである。

こうした会社の行為は、団体交渉の拒否に当たり正当な理由はないのであるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 会社は、組合都本部らが代表取締役Y及び専務取締役B1（以下、Y社長と併せて「Y社長ら」ということがある。）に対して面談強要、強談威迫行為に及んだなどと主張するが、Y社長らは、本社事務所に出社せず、

Y社長宅に郵便物などを届けさせ、Y社長宅を本社事務所として使用していたことから、組合はY社長宅に赴くしかなかったものであり、組合の行動は、不当労働行為を繰り返す会社に対する正当な労働組合活動である。

(2) 会社

ア 労働組合としての実体（独自の規約、組織、財政基盤）をもたない団体は、それ自身労組法上の団体交渉権をもたないところ、組合都本部らは独自の規約をもたず、労組法の要求する労働組合としての実体を有しないから、組合都本部らによる団体交渉の申入れは、法適合組合による労組法の保護を受ける団体交渉の申入れとはいえない。この点、組合都本部らの22年4月8日付け通知書には、組合は組合都本部に団体交渉権、妥結権及び争議権を委譲しているなどという記載がある。しかしながら、労組法の本質に照らせば、使用者との間の団体交渉権は労働組合にのみ専属するものであり、労働組合が、労働組合として独立性のない下部組織にその権能等を委譲することは、労働組合の本質と相容れず、何らの法的意味を有さないというべきである。また、真実、組合が組合都本部らに権限を委譲したのであれば、その説明ないし通知は、本来、権限を委譲したとする組合がすべき事柄であり、組合都本部らからの通知では、真実、組合の権限が委譲されたのかどうか判然としない。しかるに、組合側の証人の供述によっても、真実、組合から組合都本部らに対し権限が委譲されたのか疑義がある上、仮に、権限委譲がされていたとしても、組合から会社に対しそれを信じるに足りる説明、通知やこれを証する資料の提示もなかったのであるから、組合都本部らによる団体交渉の申入れは、労組法上の団体交渉の申入れとはいえない。

以上によれば、会社には本件団交申入れに応諾する義務はなく、したがって、会社が団体交渉を拒否した事実はない。

イ 組合都本部らからの本件第1回団交申入れを受けて、会社は、組合都本

部らの名前を聞くのは初めてであり、その組織、活動等について全く知る  
ところがなく、法適合性についての説明も受けていないことから、組合都  
本部らが労組法上の法適合組合であるか否かについて疑義が生じたところ、  
後記ウ(ア)のとおり組合の組合員による暴力的言動に接し、ますます疑義  
を強めた。そこで、会社は、組合都本部らに対し、団体交渉を申し入れる  
ことのできる事実的及び法律的根拠について釈明を求め、誠実かつ確な  
釈明が得られれば団体交渉を行う用意をしていたにもかかわらず、組合都  
本部らからは誠実かつ確な釈明がされなかったため、団体交渉の開催に  
至らなかったものである。

このように、組合都本部らから法適合組合であることの説明がなく、ま  
た、組合の組合員による暴力的言動等があった本件においては、会社が組  
合都本部らの法適合性に疑義を抱いたことには合理的理由があり、これに  
対し、組合都本部らは誠実かつ確な釈明をしなかったのであるから、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り、労組法第  
7条第2号の不当労働行為には該当しない。

ウ 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を前提と  
して、労使双方が冷静に話し合うことが必要であるところ、以下のような  
組合の組合員による一連の言動は、明らかに労働組合活動としての正当な  
範囲を逸脱した違法、不当な行為であり、会社との信頼関係を破壊し、冷  
静な話合いの可能性を否定するものである。このような状況においては、  
実りある団体交渉を行うことができないことは明らかであるから、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り、労組法第7条  
第2号の不当労働行為には該当しない。

(ア) 22年3月27日、A2分会長ら数名が、勤務中であったY社長らを  
取り囲み、強談威迫の行為に及んだ。そのため、会社は、予定していた  
団体交渉の延期と回答猶予を求め、併せて、直接の面談や電話連絡を断

り、今後のやり取りは、意思の正確性と慎重性を期すため、当面、書面でのやり取りとしたい旨申し入れた。それにもかかわらず、A2分会長らは、その後も同月29日、同月30日及び同年4月1日とほぼ毎日のように、Y社長らを取り囲み、強談威迫の行為に及び、特に同1日には、机を何度も叩き、様々な罵詈雑言を浴びせ、侮辱、恫喝するなどした。

- (イ) 同年4月23日、組合の組合員20ないし30名は、本社前やY社長宅最寄駅周辺等において、大声で叫び、事実反し当を得ないビラを撒いた上、Y社長ら宅の近隣住民ポストに同ビラを投函する等し、同月26日、A2ら8名は、Y社長宅に押し掛け、近隣に車を無断駐車した上で、インターホンも何度も鳴らし、大声で叫ぶ等したため、警察官4名及び警備員2名が急きょ駆け付ける事態となり、同月27日には、組合の組合員は、事実反し当を得ないビラを会社の顧客及び取引先に送り付けた。
- (ウ) 会社は、このような不当、違法な行為がなされる都度、組合都本部らに対して抗議するとともに、書面による謝罪及び今後このような行為を行わないことの誓約を求めたが、組合は、会社の要求に応ずることなく、同年6月18日、同月29日、同年9月17日、同年10月1日、同月8日、同月29日、同年12月18日、23年2月3日、同月10日等にも、事実反し当を得ない上、「悪徳な経営者」、「宇佐見産業社長一族の蛮行」などとY社長らや会社経営とは全く関係のない者の人格をおとしめ、誹謗中傷する内容のビラを撒いたり、Y社長ら宅の近隣住民ポストに投函するなど、同様の不当、違法な行為を繰り返した。

### 3 争点3（本件早出出勤等外しの労組法第7条第1号及び第3号該当性）について

#### (1) 組合

ア 会社は、組合が本件早出・休日出勤拒否行動を行ったことに対する報復

措置として、同拒否行動が終了した22年4月12日以降、分会所属の組合員に対し、早出出勤及び休日出勤のほか、深夜業務についてもさせなくなり、同組合員に対してさせなくなった早出出勤、休日出勤及び深夜業務に係る業務を外注に出したり、他の従業員（非組合員）にさせるようになった。その後、新社屋で本社が操業を開始した同年7月5日以降、会社は、同組合員に対し、早出出勤をさせるようになったが、休日出勤及び深夜業務については、同組合員が退職するまでさせなかった。

このような差別的取扱いによって、同組合員はそれぞれ毎月約10万円の減給となり、経済的に困窮し、退職に追い込まれた。

イ 会社が始業・終業時刻を指定するようになったのは22年9月9日以降であって、同種の行為又は事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われていたとはいえないこと、また、会社は、10年9月頃から、現場の仕事が早く終わり帰社した作業員に対し、終業時刻前であっても退社するようにという業務命令を出すようになったが、その後、組合に加入し分会に所属した組合員は、同命令に従わないことで一時金を減額されるなどの報復措置をとられた者もいたため、やむなく同命令に従っていたのであって、労使双方の規範意識によって支えられているともいえないことから、会社が主張する始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの指定の労使慣行が成立する余地はない。

また、会社は、組合が早出出勤及び休日出勤のみ拒否し、「おいしい業務」である深夜業務を拒否しないのは身勝手である旨主張し、22年4月8日付け「通知書」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。」との記載や、同「通知書」に深夜業務の拒否を解除する旨の記載がないことを捉えて、組合が休日出勤及び深夜業務を拒否する行動を継続していると曲解している。しかし、組合は、もともと深夜業務を拒否していない上に、同「通知書」により「休日出勤の拒否について、4

月11日をもって終了」すると通知しており、会社が分会所属の組合員に対して休日出勤及び深夜業務をさせなかったことに合理的な理由は存在しない。

ウ 以上のとおり、本件早出出勤等外しは、組合に加入し分会に所属した組合員に対して経済的な不利益を与え、経済的に困窮させて退職に追い込むことによって、組合の弱体化を企図した不当労働行為に該当する。

## (2) 会社

ア 初審都労委において、争点3は、組合が申し立てた「請求する救済の内容」とされておらず、実質的には何ら審理されていない事項であったにもかかわらず、都労委がバックペイ等を命ずる救済命令を発したことから、再審査において争点となり、審理されるに至ったものである。こうした経緯の下で都労委が上記救済命令を発することは、会社に不意打ちを与えるものであり、適正手続に違背するものとして労働委員会の裁量の範囲を逸脱する違法があり、また、再審査においてこの点を審査の対象として取り上げることは、2審制を保障した趣旨にもとるものである。組合が、争点3について、現実に初めて請求する意思を明らかにしたのは行為の日から1年以上を経過した後であることも考慮すると、争点3は、そもそも再審査における審理、判断の対象とはならないというべきである。

イ 以下のとおり、早出出勤、休日出勤及び深夜業務をさせず、又は減らしたことは、いずれも労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

### (ア) 早出出勤について

そもそも、早出出勤をさせず、又は減らしたことが不利益取扱いや支配介入となるというためには、早出出勤に対して割増賃金が支払われるということが前提となる。しかるに、会社の就業規則上、本社においては、始業時刻は午前8時、終業時刻は午後5時とされているところ、本

社における業務の特殊性から、会社は、20年以上にわたり、就業規則第11条に基づき、実労働時間が所定労働時間である8時間を超えないように始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げを指定し、この業界では終業時刻前に業務を終えることが多いことから、その場合には8時間に満たなくとも帰宅させていたが、割増賃金は、1日の実労働時間が8時間以内であれば支払わず、結果的に8時間を超えた場合にのみ支払っていたのであって、早出出勤それ自体は時間外労働ではない。これは、既に労使慣行となっており、組合員・非組合員の区別なく行われていることである。

また、組合都本部らは、分会結成当初から、1日の実労働時間にかかわらず早出出勤に対しては割増賃金を支払うよう要求していたことから、「早出残業拒否を解除」するという22年4月8日付け通知は割増賃金が支払われなくても早出出勤に応じるというものではなく、同通知後においても組合の組合員は割増賃金が支払われない早出出勤をなお拒否し続けていたものである。

したがって、同組合員に早出出勤をさせず、又は減らしたことは、不利益取扱いや支配介入には該当しない。

なお、会社は、組合の本件早出・休日出勤拒否行動に対応するために、同通知を受ける前に既に同業他社との間で同組合員の早出出勤等に係る業務について外注の契約を締結しており、契約を破棄すれば損害賠償請求を受けることになることから、同月12日から同年7月4日まで、組合員に早出出勤をさせることができなかった。

#### (イ) 休日出勤及び深夜業務について

組合都本部らは、22年4月3日付け及び同月5日付け各通知書において、「4月6日から早出出勤と休日出勤を拒否します」などと通告してきた。各通知書には深夜業務についての記載はなかったが、組合の組

合員が早出出勤及び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、会社は、同組合員が深夜業務も拒否するものと理解した。その後、組合都本部らは、同月 8 日付け通知書において「早出残業・休日出勤の拒否について、4 月 1 1 日をもって終了し、4 月 1 2 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。「1)」において明確に「解除」と記載されているのに、「2)」においてはこれがなく、かえって「当然休みとする」と記載され、また、深夜業務について何らの記載もないことから、上記記載の理解としては、早出残業の拒否については解除するが、休日出勤及び深夜業務については、引き続き拒否するものと解するのが相当である。このように、組合の組合員は、同月 1 2 日以降も休日出勤及び深夜業務を拒否しているのであって、会社が休日出勤及び深夜業務を意図的に与えなかったわけではない。

仮に、組合の組合員が深夜業務については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ものというべきである。なぜならば、深夜業務は、その翌日に代休が付与され、また、1 回につき 3、4 時間程度の作業で一律 1 万円の手当が支給されるため、従業員からすれば魅力的な業務であるところ、早出出勤及び休日出勤は拒否する一方で深夜業務のみは拒否しないというのは、余りに身勝手な態度であるし、他の従業員との関係で不公平となり、納得が得られないからである。会社におけるいわゆる三六協定は無効であるという組合都本部らの立場からすれば、会社の時間外労働の指示は違法であるから拒否すべきことになり、そうであるならば、会社が深夜業務をさせないことは、むしろ組合都本部らの立場に従ったことになる。この点からも、組合の組合員に休日出勤及び深夜業務をさせなかったことが不利益取扱いや支配介入に

当たらないことは明らかである。

- (ウ) そもそも、会社が外注を活用するなどして従業員に時間外労働をさせないようにしたのは、組合の組合員による申告を発端として22年8月にD1労働基準監督署からなされた、時間外労働を可能な限り削減するようにという指導を真摯に受け止め、労働基準法（以下「労基法」という。）を遵守した結果である。こうした取扱いは、全従業員に対して、また、会社において、同組合員が全員退職した後も継続して行っていることであって、反組合的な意図ないし動機に基づくものではない。

#### 4 争点4（救済利益及び救済方法）について

##### (1) 会社

##### ア 争点2（本件団交申入れ）に係る救済利益及び救済方法

組合は、争点2に係る救済利益を就業期間中における未払割増賃金（残業手当及び深夜残業手当）の存在に求めている。しかしながら、本件団交申入れにおいては同未払割増賃金を議題とする旨明示されておらず、議題として明示されている事項は、いずれも会社と組合の組合員との間に労使関係が存在していることを前提とするものであるところ、A2ら9名は、会社を既に退職しており、会社との間に労使関係ないし使用従属関係は存在しない。仮に、同未払割増賃金が議題となっていたとしても、A2ら9名は、同未払割増賃金について訴訟を提起しており、この問題については裁判手続に委ねるとというのが組合の意思であり、その中で解決を図ることが相当でもある。これらの事情に照らせば、争点2に係る救済利益はないし、仮に救済利益があったとしても、文書交付は救済方法として適切でない。

##### イ 争点3（本件早出出勤等外し）に係る救済利益及び救済方法

争点3について、初審命令は、会社に対し、組合の組合員各個人に対してバックペイを支払うよう命じ、かつ、これについては団体交渉を命じて

いないところ、これに対し、組合は、再審査を申し立てていない上、会社に対して団体交渉を申し入れた事実もない。そうであるならば、争点3について、組合には固有の利益がなく、再審査において審査、判断することはできないというべきである。

組合は、請求の「基準額」として21年11月支給分から22年4月支給分までの6か月間の給与における各手当の月平均額を主張している。

しかしながら、既に主張したとおり、会社は、D1労基署の指導に従い、外注を活用するなどして休日出勤や時間外労働を少なくする努力をしてきた。また、企業の業務量は社会の経済状況によって変わるものであるところ、22年度と23年度とを比較すると、23年度の方が業務量は減少しており、組合は、22年3月以前と同様の業務量であったことを推認せしめる事実を何ら主張立証していない。

そもそも得べかりし利益の存否及び額の認定は極めて高度な法的判断、法的評価を伴うところ、上記のような事情の下で、労働委員会が認定を行うことは、労働委員会における審査能力を超えるものであり、むしろ裁判手続の中で解決を図ることが公正かつ適切である。したがって、争点3の救済方法として、組合の組合員が得られたであろう収入の具体的金額を算定し、その支払を命じるのは適切でない。

## (2) 組合

### ア 争点2（本件団交申入れ）に係る救済利益及び救済方法

A2ら9名は、22年12月24日、会社に対し、20年6月支給分から22年4月支給分までの給与に係る未払割増賃金（残業手当及び深夜残業手当）を請求する訴えを東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提起し、同訴訟は本件再審査結審日現在係属中である。A2ら9名は、本件第1回団交申入れ時の「要求書」と同趣旨により同訴訟を提起したものであり、同未払割増賃金の問題が解決していない以上、組合は同未払割

増賃金の支払要求に関して会社と団体交渉を行う必要がある。

#### イ 争点3（本件早出出勤等外し）に係る救済利益及び救済方法

A2ら7名に対する本件早出出勤等外しの不当労働行為がなかったならば、同7名の22年5月支給分以降の給与（残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当）は、本件早出・休日出勤拒否行動開始（22年4月6日）前（22年4月支給給与以前）の給与（残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当）と同程度の額であったと推定される。

したがって、組合は、会社に対し、別表1のとおり、A2ら7名の請求対象期間（「①請求対象期間（月数）」欄）に係る会社が本来支払うべき給与（残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当）の合計額（1106万475円）（「④支払うべき金額（③×①）」欄）から、既に同7名に支払われた同7名全員の給与（残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当）の合計額（158万8523円〔「②既支払額」欄〕）を控除した金額（947万1952円〔「⑤請求額（④－②）」欄〕）を請求する（なお、別表1の「③基準額」は、21年11月支給分から22年4月支給分までの6か月〔ただし、組合員により、給与明細書が紛失している場合には、給与明細書がある直近6か月〕の給与〔残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当〕の月平均額である。）ものであり、これが未払である以上、組合はその支払を受ける必要がある。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 会社

会社は、昭和30年12月に設立された、汚水雑排水処理、浄化槽清掃等

を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、D2県D3市、D4市及びD5市にそれぞれ支店を有している。会社の資本金は5000万円で、本件初審申立時における全従業員は、約75名であった。

本社には事務部門、営業部門及び現場部門があるところ、本社従業員は、事務員（事務部門のみに従事する。）、営業担当者（営業のほか、必要に応じて現場部門を補助する。）、事務兼作業員（事務部門及び現場部門に従事する。なお、後記3(3)ウのとおり22年9月24日付け及び同年10月1日付けで各1名を採用するまでは、事務兼作業員はいなかった。）及び作業員（現場部門のみに従事する。）からなり、22年10月1日現在、16名であった。

本社の主な現場業務は、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、処理場へ搬送するというものである。本社は、作業の際に独特の臭気が発生するため、通勤時間帯や食事時間帯に作業を行うと近隣から苦情が出ること、作業時にバキューム車を路上に停車させるため、安全の確保を図る必要があること、顧客から作業時間を営業時間終了後の時間帯に指定される場合があること等から、業務を早朝のほか、深夜、休日の時間帯に多く行っていた。

なお、本社の深夜業務は、東京都交通局地下鉄プラットホーム内の汚水槽等の清掃が約半分を占めている。

## (2) 組合

ア 組合は、「労働者の団結の拡充を促し、階級利益を守り、経済的、政治的、文化的力を向上させる」こと等を目的として、中小零細企業の労働者を中心に昭和54年3月に結成された労働組合であり、肩書地に主たる事務所を置き、24年1月29日現在における組合員は、373名であった。

組合都本部は、組合の「日本労働評議会組合規約」（以下「組合規約」という。）第14条で定める地区本部の一つであり、独自の規約を有して

いない。組合都本部は、組合の主たる事務所の所在地と同一場所に置かれ、同日現在における組合員は、114名であった。

組合規約では、組合と地区本部等との関係について、①組合への加入は、地区本部に申請し、地区本部が承認の上、組合の中央執行委員会に届け出ること（第7条）、②「民主集中制の組織原則のもと、統一的、有機的活動をつくりあげるために」、中央本部（中央執行委員会及び書記局）、地区本部及び支部・分会を設けること（第12条）、③中央本部の下に、所轄の組合運動及び組合員を掌握し、指導するため地区本部を設置し、地区本部は、中央本部の決定及び指導の下で支部・分会及び労働者相互の団結・連帯行動を組織すること（第14条）、④運動方針・年度計画、予算決算、役員選挙、ストライキ権の確立、規約の制定・改廃、組合員の除名、「各級機関の懲罰決議に対する抗告」等は大会決議事項とすること（第24条）、⑤中央執行委員会は、「組合活動の司令部」であり、「組合活動は執行部がすべてを決定すると言っても過言ではない」こと（第27条）、⑥各年度において、中央執行委員会の給付比率の決定により、中央本部、地区本部及び支部・分会に組合費の一定額を給付すること（第38条）、⑦中央執行委員会の決議により、臨時に組合費を徴収することができること（第38条）等を定めている。

なお、後記3記載の組合による会社あての各団体交渉申入れ（本件団交申入れ及び第4回団交申入れ）に係る申入書については、いずれも組合都本部らの名称（「日本労働評議会東京都本部」及び「同宇佐見産業分会」の連名）をもって、「日本労働評議会之印」とする組合の印章が押印されていた。また、同申入れに係る要求、通知等の書面のいずれについても、同申入書と同様に、組合都本部らの名称をもって、組合の印章が押印されていた（ただし、後記3(1)ウの22年3月30日付け通知は組合都本部のみの名称でなされ印章の押印はなく、また、同(3)アの本案第2回団交申入

れの際の要求に係る書面には印章はなかった。 ) 。

以上からすると、組合都本部及び分会はそれ自体独立性を有せず、組合内部の組織にすぎないものであるから、組合都本部及び分会の名称をもってした会社宛ての要求、申入れ、通知等にあつては組合が行つたものであり、会社から組合都本部及び分会宛ての通知等は組合に対して行つたものと認められる。

イ 本社作業員であつたA2分会長、A3組合員、A4組合員、A5組合員、A6組合員、A7組合員、A1組合員及びA9組合員の8名は、22年3月21日に組合に加入し、組合の内部組織である分会に所属した。その後、遅くとも同年4月3日までに、本社作業員であつたA8組合員が組合に加入したことにより、当時の本社作業員9名全員（A2ら9名）が分会に所属する組合員となつた。

A2ら9名のうち、A9組合員が同年4月5日に、A1組合員が同年6月5日に、それぞれ自己都合により会社を退職するとともに、両組合員は、遅くとも同月11日の本件救済申立て時までには組合を脱退した。また、本件救済申立て後、A4組合員が23年2月28日に、A6組合員が同年8月31日に、A2分会長及びA3組合員が同年9月5日に、A5組合員が同月30日に、A8組合員及びA7組合員が同年12月5日に、それぞれ自己都合により退職したことにより、同月6日以降、会社内における組合の組合員は存在しなくなった。

## 2 会社における労働時間・賃金制度

### (1) 就業規則について

ア 19年10月1日に施行された会社の就業規則（以下「旧就業規則」という。）は、①本社従業員（全部門）の始業時刻は午前8時、終業時刻は午後5時、休憩時間は正午から午後1時までであること（第9条）、②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臨時の必要がある場合、予告の上、全部又は一部の従業員について、始業・終業・休憩時刻を変更することがあること（第11条）、③業務上の必要がある場合、所定時間外に労働を命ずることがあること（第13条第1項）、④従業員の休日は、日曜日、国民の祝日、年末年始（12月30日～1月3日）、夏季休暇（8月6日～9月5日の間に、選択により3日間）、公休日（8月・1月を除き月3日間）及び「その他会社が指定する日」であること（第14条）、⑤業務上の必要がある場合、予告して休日を他の日に振り替えることがあること（第15条）、⑥業務上の必要がある場合、休日に労働を命ずることがあること（第16条第1項）等を定めていた。

イ 会社は、23年4月6日、旧就業規則を改正して施行した。

改正後の就業規則（以下「新就業規則」という。）は、新たに「1日の労働時間は、始業から終業時刻までの時間から休憩時間等の不就労時間を差し引いた時間で、会社の指揮命令のもとに実際に会社の業務に従事する時間」であること、「始業時刻とは会社の指揮命令下による実作業の開始時刻」であり、「終業時刻とはその実作業を終了した時刻」であること、タイムカードの「記録が実際の労働時間帯を正確に反映していないと認められるときは、個別に勤務状況の実態を確認し、労働時間を算定」すること等（第19条）を明記した上で、前記ア①ないし⑥のうち、①について、本社従業員の始業時刻は事務部門が午前9時、営業部門が午前8時、現場部門が午前7時とし、終業時刻は事務部門が午後5時、営業部門が午後5時、現場部門が午後4時とし、休憩時間は全部門60分とすること（第21条第1項）と改め、同ア②ないし⑥は従前と同様であった（第21条第2項、第22条、第23条、第26条、第29条）。

(2) 賃金規程について

ア 10年4月6日に施行された会社の賃金規程（以下「旧賃金規程」とい

う。)は、①毎月の給与は、基本給、諸手当（役職手当、技能手当、無事故手当、皆勤手当、通勤手当等）及び割増賃金からなり、前月6日から当月5日までを支給対象期間として、当月25日に支給すること（第2条、第3条）、②割増賃金は、「時間外労働割増賃金」、「休日労働割増賃金」、「深夜労働割増賃金」及び「徹夜労働割増賃金」（給与明細書では、それぞれ「残業手当」、「休日出勤手当」、「深夜残業手当」、「徹夜作業手当」と表記されていた。）とし、上記各手当の算出方法は、次表のとおりであること（第9条）等を定めていた。

割増賃金の算出方法

残業手当	算定基礎額×1.25×時間外労働時間数
休日出勤手当	1万円×休日労働日数
深夜残業手当	算定基礎額×0.25×深夜労働（午後10時～午前5時）時間数
徹夜作業手当	残業手当及び深夜残業手当に替えて、1万円×深夜業務（深夜労働のうち、午前0時をまたぐ深夜労働）日数
算定基礎額＝所定月給額÷月平均所定労働時間 所定月給額＝基本給＋諸手当（通勤手当を除く。）	

イ 会社は、23年4月6日、旧賃金規程を改正して施行したが、改正後の賃金規程（以下「新賃金規程」という。）における毎月の給与の構成、支給対象期間、支給日及び割増賃金の算出方法は、従前と同様であった。

(3) 時間外労働に関する取扱いについて

本社の現場作業は、午前7時あるいはその前から開始し、昼前には終了することが多く、従前、会社は、作業を終えて帰社した作業員に対し、日報の作成、車輛の整備、翌日の準備等必要な作業が終われば、所定終業時刻前あるいは1日の労働時間が所定労働時間（8時間）に達しない場合であっても帰宅することを勧めていた。しかし、遅くとも19年10月頃以降、会社は、

必要な作業が終わった作業員に対し、帰宅することを指示するようになった。

従前から、会社は、所定始業時刻前に就労した場合であっても、1日の労働時間が8時間を超えなければ所定始業時刻前の労働時間分について時間外労働として扱わず、その日の労働時間が8時間を超えた場合に、その超えた労働時間分についてのみ時間外労働として扱っている。

### 3 本件紛争経過

#### (1) 本件第1回団交申入れとこれをめぐるやり取り

ア 組合は、本社作業員であったA8組合員を除くA2ら9名が、22年3月21日、組合に加入して組合の内部組織である分会に所属した後（前記1(2)イ）、同月23日、組合都本部の委員長であるA10や顧問弁護士ら3名とともに本社へ赴き、会社に対し、同8名が組合に加入して分会に所属したことを通知するとともに、「会社と労働組合は相互の立場を重んじ、労使対等の原則の下、健全な労使関係を築くことに尽力する。」等を内容とする労働協約締結の要求のほか、別紙「本件第1回団交申入れに係る要求事項」に関する団体交渉を同月30日又は同月31日の午後5時15分から2時間程度で行うよう同月23日付け書面で申し入れ、同8名が組合に加入し分会に所属した経緯や要求事項について説明した（本件第1回団交申入れ）。このとき組合が会社に交付した、同8名が組合に加入し分会に所属した旨の同月23日付け「組合結成通知書」には、同8名の氏名や分会における役職、組合はいわゆる合同労組であり、団体交渉権及び妥結権は組合都本部が有している旨記載されていた。

当時、会社は、本社社屋が建替え工事中であったため仮設事務所で操業していたところ、上記申入れの際、Y社長らは、同事務所2階の5畳ほどの部屋で取引先関係者と商談中であったが、商談を打ち切って取引先関係者を帰らせた上、約30分にわたって上記申入れに対応した。

イ 組合は、22年3月24日付けで、会社に対し、所定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基法上の休業手当が発生すること等を書面で通知した。

また、同日、会社は、組合に対し、本件第1回団交申入れに係る団体交渉を同月31日に行うことを検討している旨を電話で伝えたところ、組合は、同月25日付けで、団体交渉の日時（同月31日午後6時）や場所（東京都板橋区の集会施設）、出席者等のほか、就業規則を変更したようだが変更に係る労働者代表の選出等が正しく行われていない旨、新旧の就業規則を提示願いたい旨などを書面で通知した。

ウ 会社は、22年3月29日付けで、組合に対し、①業務上の支障が生じたため、同月31日の団体交渉について延期願いたい旨、②業務が多忙のため、組合の要求に対する回答を同年4月7日まで猶予してほしい旨、③B1専務を担当とするので、今後は同人宛てに連絡してほしい旨、④組合からの電話や面談による申入れについては、会社の就業時間内外及び施設内外を問わず、当面一切断る旨を書面で通知した。

これに対し、組合は、同年3月29日付けで、同年4月7日までに団体交渉を行うよう日程を調整し、同月2日までに回答するよう求める旨、基本的には文書でやり取りするが、必要があれば電話や面談で交渉することがある旨を書面で通知し、同年3月30日付けで重ねて、同年4月7日までの回答猶予は了解できないので、同年3月30日中に返答すること、連絡がなければ会社に出向くことを書面で通知した。すると、会社は、同日付けで、組合に対し、会社の見解は上記通知のとおりである旨、同年4月7日まで回答を猶予するよう再度申し入れる旨を書面で通知した。

そのため、組合は、同年3月31日付けで、①改めて、同年4月7日までに団体交渉を行うよう日程を調整し、同月2日までに回答するよう求める旨、②A9組合員が同月5日をもって退職することを受けて、就業規則

を提示し、同組合員の退職金の有無、額等を示すよう要求する旨を書面で通知したが、会社は、同月 2 日付けで、会社の見解は既に述べたとおりであり、「貴殿らのご主張は当を得ない」ものと思料する旨を書面で回答し、団体交渉の日程については何ら回答せず、就業規則の提示要求については、「企業秘に属しますので、当を得ない」としてこれに応じなかった。

エ 前記ウのとおり、組合は、22年3月29日付け、同月30日付け及び同月31日付け文書をもって団体交渉の開催を求めるとともに、会社の応答がなければ会社に出向く旨通知した。

組合の組合員数名は、同月27日、同月29日、同月30日及び同年4月1日に、本社へ赴き、Y社長らに対し、団体交渉の開催のほか、仮設事務所内に手洗い場やシャワー設備等を設置すること等を繰り返し要求した。上記のとおり同1日に本社へ赴いた際、A2分会長は、Y社長に対し「水道の設置工事はまだか、見積もりは二、三日で上がるはずだ」、「俺たちは組合だぞ」などと詰め寄り、机を叩くなどした。

オ 組合は、会社に対し、22年4月3日付けで、①新たにA8組合員が組合に加入した旨、②団体交渉の開催を再三要請しているにもかかわらず、いまだに団体交渉の日程を回答しない会社の態度は不誠実であり、不当労働行為である、③会社が残業や休日出勤を命じるためには、労基法第36条所定の手続を経なければならないところ、会社は就業規則を周知しておらず、いわゆる三六協定が存在しているのかも明らかではない、組合の組合員がこれまで早出出勤や休日出勤に応じていたのは、団体交渉によって労働条件を一つ一つ整理すればよいと考えていたからであるが、組合に対する会社の姿勢が余りにも不誠実であることから、A2ら8名は同月6日から早出出勤及び休日出勤を拒否する旨（同拒否の期限は明確に示されていないもの、「団体交渉の開催日時が適切な時期に決まった段階で、早出出勤、休日出勤について会社に協力するかどうか決定します。」と記

載されていた。)、④A9組合員の退職に係る請求(就業規則の提示、退職金の有無や額の明示)を再度請求する旨を書面で通知し、また、同月5日付けで、同日までに団体交渉の日程について回答がなかったため、上記通知のとおり同月6日からA2ら8名は早出出勤及び休日出勤を拒否する旨(同拒否の期限は示されていなかった。)、これは労働組合の争議権の行使であり、会社は同8名に対して民事上の責任を問うことはできない旨を書面で通知した(以下、両通知を併せて「本件早出・休日出勤拒否行動開始通知」という。))。

カ 本件早出・休日出勤拒否行動開始通知を受け、会社は、22年4月6日以降、A2ら8名に対して、早出出勤、休日出勤及び深夜業務を命じなくなった。

キ 会社は、22年4月6日付けで、組合に対し、①「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」などとして、i 本件第1回団交申入れにおいて、組合が会社に対して分会の結成を通知し、当該要求を行い、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明らかにするよう求める旨、ii 業務上の支障があるので、団体交渉日時及び場所について、別の日時及び場所を検討してほしい旨、②組合の組合員は、同年3月27日、29日、30日及び同年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棄損を生じさせ」たなどとして、書面による謝罪及び今後このような行為を行わないことの誓約を求める旨などを書面で通知した。

これに対し、組合は、同月8日付けで、①合同労組とは、主に中小企業の労働者で組織され、職種や雇用形態を問わず、一人でも加入できる労働組合であること、②分会所属の組合員は組合に加入しており、会社と組合の組合員との間に雇用関係があることは明らかであること、③組合は組合

都本部に団体交渉権、妥結権及び争議権を委譲していることなどから、会社が本件第1回団交申入れに応じられない理由はなく、早急に団体交渉の日程を回答するよう求める旨を書面で通知した。

ク 組合は、22年4月8日付けで、会社に対し、本件早出・休日出勤拒否行動の終了について、次のとおり通知した（以下「本件早出・休日出勤拒否行動終了通知」という。）。

「当組合が4月3日付け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。」

(2) 本件早出・休日出勤拒否行動終了後、本件救済申立てまでの経緯

ア 会社は、22年4月13日付けで、組合の本件早出・休日出勤拒否行動終了通知については何も触れないまま、前記(1)キの同月8日付け組合の通知に関して、①「貴殿らのご主張は事実に反し、当を得ない」旨、②同年3月27日、29日、30日及び同年4月1日の組合員の言動について、改めて、同月6日付け通知のとおり書面による謝罪及び誓約を求める旨を書面で通知した。

イ 22年4月12日以降、会社は、A2ら8名に対して早出出勤、休日出勤及び深夜業務を命じず、命じなかった早出出勤、休日出勤及び深夜業務に係る業務を、同業他社に外注するか、あるいは他の従業員（非組合員である本社及び支店の従業員）に命じた。そのため、A2ら8名は、多いときで週に2、3回現場に出るほかは、社内で待機させられたり、車輛の清掃、洗車、整備などの業務を命じられたりすることもあった。

そこで、A10委員長及びA3組合員らは、同月13日又は14日の早朝、本社へ赴き、当時総務課長であったB2に対し、いつになれば「通常業務

に戻すのか」質したところ、同課長は、同月21日まで外注に出している  
ので仕事はない旨など答えた。

ウ 組合は、22年4月19日付けで、会社に対し、「必ず就労日については  
当日の業務を指示して下さい」、「早出出勤、深夜勤務を意図的に与え  
ず、組合員を業務から排除することは不当労働行為にあたりますので、止  
めて下さい」、「課長を通じて、4月21日までは外注に回していると聞  
いていますが、4月22日以降の業務については、通常業務体制に戻して  
下さい」などと書面で申し入れた。

これに対し、会社は、同月20日付けで、「お申し越しの件は、事実  
に反し、当を得ない」などと書面で回答した。

エ 22年4月23日午後5時30分頃、組合の組合員20数名は、本社前  
で、「会社は何も是正しない。」などと大声を出し、その後、本社及びY  
社長宅の各地下鉄最寄駅周辺において、「宇佐見産業は不当労働行為を止  
めよ!」、「Y社長は団体交渉にすみやかに応じよ」、「組合員への差別  
をやめよ」などと記載されたビラを配布した。

また、同月26日午後5時30分頃、A2ら8名は、Y社長宅の玄関前  
で、「Y社長、出てこい」、「有休を勝手にカットするな」などと大声を  
出した。Y社長宅を訪問していたB1専務は、警察及び警備会社に通報し、  
警察官4名及び警備員2名が駆けつけると、騒ぎは収まった（その後のA  
2ら8名に対する警察の対応は明らかでない。）。

なお、会社は、同年7月5日に本社が新社屋で操業を開始するまでの間、  
決算関係資料等の重要書類や機密書類、印章等をY社長宅に保管していた。

オ 会社は、22年4月27日付けで、組合に対し、①同月23日、「大人  
数で突如会社前に現れ、赤いハチマキをして公然と大きな奇声を発する等、  
叫喚行為に及び」、「会社社長宅の最寄駅である『D7駅』周辺等におい  
て、事実上反し当を得ないビラを撒き」、②同月26日、A2ら8名は、

「社長宅のインターホンを何度も鳴らし、近隣住民の迷惑も省みず」、  
「事実反し当を得ない叫喚行為に及び」、「警察官4名及び警備員2名  
が急遽駆けつけるという事件を勃発させ」、③「よって、会社の信用を毀  
損し、名誉を侵害して、公然と会社業務を妨害した」などとして、これら  
の行動に抗議するとともに、書面による謝罪及び今後このような行動を行  
わないことの誓約を書面で求めた。

カ 22年5月11日、組合は、都労委に対し、会社が団体交渉を拒否する  
とともに、組合の組合員に対して早出出勤及び深夜業務をさせないこと  
により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。

また、組合は、同年6月5日付けで、会社に対し、①どのような条件で  
あれば団体交渉に応じるのか、具体的な条件を提示すること、②早出出勤  
及び深夜業務に係る業務を外注に出すことを止め、同組合員に従来どおり  
与えることを書面で申し入れたところ、会社は、同月8日付けで、「当該  
書面にてお申し越しの件は、当を得ません」などと書面で回答した。

その後、同月9日のあっせん期日において、あっせん員は、団体交渉の  
開催に絞って調整を行ったがまとまらず、あっせんは打ち切りとなった。

キ 22年6月11日、組合は、都労委に対し、会社が本件第1回団交申入  
れに応じていないこと並びに同年4月12日以降組合員に対して早出出勤  
及び深夜業務をさせていないことのほか、本件割増賃金不払及び本件退職  
金不払は労組法第7条の不当労働行為に当たる旨主張して、本件救済を申  
し立てた。

### (3) 本件第2回団交申入れとその後の経過

ア 22年6月中旬頃、会社は、本社及び各事業所を一括し、B2総務課長  
を労働者代表として労働時間に関する協定（労基法第36条）及び変形労  
働時間制に関する協定をそれぞれ締結し、各協定書をD1労基署へ届け出

た。

これを知った組合は、組合員個人名でD1労基署へ労基法違反を申告するとともに、同月28日付けで、会社に対し、①労働時間について、始業時刻を午前7時30分、終業時刻を午後4時30分に変更すること、②今後の早出出勤に伴う労働時間の取扱いを実情に応じて取り決めること、③三六協定等は組合の組合員に代表選挙を周知していないなど無効なものであるから、改めて労働者代表を選出すること、④公休取得についての制度が定まっておらず、月3日の公休をどのように取得すれば良いのか明らかにすることなどを要求し、これらを議題とする団体交渉を同月30日又は同年7月1日の午後5時15分から2時間程度で行うよう書面で申し入れた（本件第2回団交申入れ）。

これに対し、会社は、同年6月29日付けで、「日本労働評議会東京都本部なる団体と会社との間には、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せず」などとして、①組合が会社に対し当該要求を行い、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明らかにするよう求める旨、②業務上の支障があるので、団体交渉日時及び場所について、別の日時及び場所を検討してほしい旨を書面で通知した。

イ 会社は、22年7月1日付けで、A2ら7名を含む本社関係従業員に対し、同月5日に本社が新社屋で操業を開始することを契機に、「従来の労使慣行に基づ」くものであるとして、同日以降の現場部門における始業時刻を午前7時、終業時刻を午後4時、休憩時間を勤務の途中に60分間とする旨を書面で指示するとともに、組合に対し、上記のとおりA2ら7名に対して指示した旨を書面で通知した。

これに伴い、同月5日以降、A2ら7名は、旧就業規則（23年4月6日改正後は新就業規則）で定められた始業時刻（午前8時〔同改正後は午

前7時] ) 前の就業に従事するようになったが、休日出勤及び深夜業務については、会社は、同7名がそれぞれ退職するまで命じず、命じなかった休日出勤及び深夜業務に係る業務を同業他社に外注するか、あるいは他の従業員（非組合員である本社及び支店の従業員）に命じた。

ウ 会社は、前記アのとおり組合の組合員による申告を受けたD1労基署から呼出しを受け、22年7月29日及び同年8月18日の両日、B1専務が会社の顧問社会保険労務士と共に同署へ赴いた。このとき、B1専務は、D1労基署から、会社と三六協定等を締結した従業員代表がB2総務課長であったことに関して同協定等の有効性に疑問があるとして、同協定等を締結し直して届け出るか、あるいは時間外・休日・深夜労働を命じないようにすること、同協定等を締結し直した場合であってもできる限り時間外・休日・深夜労働を命じない方向で検討することなどを指導された。

これを踏まえて、会社は、同年9月21日までには、勤務体制について検討した結果、①原則として、時間外・休日・深夜労働を禁止する、②各従業員の始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの指定を徹底して、時間外労働が生じないようにする、③早帰りを減らした上で、1日に二つの現場に行っても8時間以内で作業を終了できるよう業務シフトを組み直す、④事前に本人の了解を得て振替休日を定め、休日労働をさせない、⑤深夜業務を含めて外注を活用するという方針（以下「時間外労働等ゼロ方針」という。）を決定した。また、会社は、契約期間が満了する予定であった派遣社員1名（事務員）及び退職者2名（A9組合員、A1組合員）の補充を行うため、同日までに、同月24日付けで事務員1名及び事務兼作業員1名を、翌月1日付けで事務兼作業員1名をそれぞれ採用することを決定した。

その上で、会社は、同年9月21日付けで、本社全従業員に対し、①旧就業規則に基づき、業務の都合により、全部又は一部の従業員に対し、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの指定を行うことがある旨、②旧就業規

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、事前に予告した上で、休日を振り替えることがある旨、③原則として時間外・休日・深夜労働を禁止する旨、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旨、⑤従業員が会社の指示に従わなかった時間については、賃金は発生しない旨を書面で通知した。

なお、会社は、従前、本社事務所の黒板に掲示された月間及び週間予定表により、現場作業を行う従業員の作業日程（現場への「出発」時刻、現場名、使用車輛等）を指示していたが、同月9日以降は、新たに「退社」時刻も記載した「業務指示書」により、作業日程を指示するようになった。

エ 22年10月1日、本社において、労働時間に関する協定及び変形労働時間制に関する協定に係る労働者代表の選出手続が行われ、本社営業課長代理であるB3が労働者代表に選出された（なお、当時の本社従業員は、組合員7名〔A2ら7名〕、非組合員9名であった。）。これを受けて、組合は、同月4日付けで、会社に対し、①労働者代表を選出するのであれば、参加人数や選出方法を明示して執行するよう要求する旨、②始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの指定を頻繁に行うこと、同年9月9日以降、残業を発生させないために早出残業を通常業務のように変えることは違法であり、即刻中止するよう要求する旨を 書面で通告した。

これに対し、会社は、同年10月5日、B3営業課長代理を労働者代表として、①現場部門の時間外労働は1日2時間、1か月15時間、1年160時間、休日労働は4週を通じて1回とする旨、②有効期間は同月6日から23年4月5日までとする旨などを内容とする三六協定及び1年単位の変形労働時間制に関する協定を締結し、22年10月6日、各協定書をD1労基署へ届け出た上、同月7日付けで、組合の上記通告に対し、「事実を反し、当を得ません」などと書面で回答した。

オ 前記アないしエの間、会社は、組合に対し、①22年6月21日付けで、同月18日にY社長宅近隣住民のポストに「『宇佐見産業の労働組合潰しをやめさせましょう!』と題する、事実を反し当を得ないビラを投函し、よって、会社の信用を毀損し、名誉を侵害し」たなどとして、②同年7月1日付けで、同年6月25日に会社関係者1名の自宅近隣住民のポストに同趣旨のビラを投函したなどとして、③同年9月21日付けで、同月17日に会社前で「近隣の迷惑を顧みずメガホンを使用して、事実を反し当を得ない叫喚行為に及」び、「警備員1名及び警察官4名が急遽駆け付ける騒ぎを起こし」たなどとして、④同年10月7日付けで、同月1日に会社前で同様の叫喚行為に及び、「『おいそこの女、おまえが常務か!』などと恫喝し」たなどとして、それぞれ抗議するとともに、書面による謝罪及び今後このような行為を行わないことの誓約を求めた。

その後、会社は、組合に対し、同月20日付けで、同月8日に会社前で「近隣の迷惑を顧みず拡声器を使用して事実を反し当を得ない叫喚行為に及」び、「不特定多数の通行人に」上記と同趣旨のビラを撒き、「会社の信用を毀損し、名誉を侵害し」たなどとして、また、同年11月9日付けで、同年10月29日に許可なく会社D6支店及びD5支店に立ち入り、従業員に同趣旨のビラを撒いたなどとして、それぞれ抗議するとともに、書面による謝罪及び今後このような行為を行わないことの誓約を求めた。

組合は、これより前の同年10月29日付けで、会社D6支店及びD5支店で配布したビラにおいて、「労働組合ができてから変わったこと」と題して、「今までは休日出勤が多く、突然会社の都合で休めと言われるなど、まともに休みが取れませんでした。今は日曜と祝日、月3回の公休が与えられるようになりました。」等と、また、「組合員に対する卑劣な不当労働行為」と題して、「就業規則を突然変更し、出勤時間を午前7時に変更する。残業代を支払わない為に、始業・終業時間を勝手に変更する。組

合員に深夜勤務・休日出勤を与えない状態を続けている。」等と記載していた。

なお、上記ビラにおいて、「就業規則を突然変更」と記載されているが、前記イのとおり、会社が同年7月1日付けでA2ら7名に対して始業時刻を午前7時とすることを書面で指示したことは認められるものの、会社が旧就業規則を改定し、新就業規則で本社従業員の現場部門に係る始業時刻を午前7時としたのは、前記2(1)イのとおり23年4月6日であった。

#### (4) 本件第3回団交申入れとその後の経緯

ア 組合は、22年11月15日付けで、会社に対し、同年冬期一時金について、昨年の実績に加えて、同年夏期一時金で減額された金額を上積みして支給することなどを要求し、これらを議題とする団体交渉を同月24日から同月26日までのいずれかの日に、午後5時から午後7時までの時間で行うよう書面で申し入れた（本件第3回団交申入れ）。

これに対し、会社は、同月19日付けで、組合に対し、同年6月29日付け通知（前記(3)ア）と同趣旨を書面で通知した。

イ A4組合員は、22年11月22日付けで、会社に対し、同月17日に現場出入口にヘルメットを忘れてきた旨の事故発生状況報告書を提出した。同組合員は、同報告書の「事故の原因」欄に「当日、作業終了後、頭痛が少し有り」などと記載していた。

会社は、上記報告書を受領するとともに、A4組合員が精神に関わる重大な疾病に罹患し、医師から投薬を受けているとの報に接したなどとして、同組合員に対し、同年12月1日に口頭で、同月2日からの自宅待機を命じ、また、同日付け書面で、同旨を通知するとともに、病状、療養の経過及び就労の可否に関する医師の診断書を提出するよう指示した（なお、同組合員に対する自宅待機命令は、同組合員が23年2月28日に退職するまで続いた。）。

そこで、組合は、22年12月20日付けで、A4組合員に対する自宅待機命令等を議題とする団体交渉を同月24日又は同月27日の午後5時15分から2時間程度で行うよう書面で申し入れた（第4回団交申入れ）ところ、会社は、同月22日付けで、従前と同趣旨（前記(3)ア）を書面で通知した。

ウ 22年12月16日、組合は、会社が本件第2回及び第3回団交申入れに応じていないこと並びに同年4月12日以降組合員に対して休日出勤をさせていないことについて、本件救済を申し立てた（前記イのとおり会社が第4回団交申入れに応じていないことについては、本件救済を申し立てていない。）。

エ 22年12月24日、A2ら9名は、前記2(3)のとおり の時間外労働に関する取扱いは違法であるなどと主張して、会社に対し、20年6月支給分から22年4月支給分までの給与に係る未払割増賃金（残業手当及び深夜残業手当）を請求する訴えを東京地裁に提起した（以下「別件訴訟」という。）。

なお、同訴訟は、本件再審査結審（26年8月26日）後の27年1月13日、和解が成立し、終結した。

オ 組合は、23年3月24日付けで、会社に対し、本件早出・休日出勤拒否行動終了通知について、「就業規則上で休日とされている日曜日と国民の祝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良いことであり、休日出勤を拒否しているという」会社の主張には根拠がないなどとして、組合の組合員に対して休日出勤及び深夜業務をさせるよう求める旨を書面で通知した。

#### 4 22年9月21日以降における本社従業員の時間外労働等の状況

- (1) 会社は、本社において、22年9月21日以降、前記3(3)ウの時間外労働等ゼロ方針及び同日付け本社全従業員に対する通知に基づき、原則として、時間外・休日・深夜労働を禁止するとして、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの指定、業務シフトの組み直し、休日振替、外注の活用等を行った（時間外・休日・深夜労働時間は一定の範囲内とし、それを超える分の業務について外注した。）結果、従業員の時間外・休日・深夜労働時間は徐々に減少した。
- (2) なお、分会所属の組合員全員が退職した後の24年1月現在の本社従業員は、事務員4名、営業担当者2名、事務兼作業員2名（前記3(3)ウのとおり22年9月24日付け及び同年10月1日付けで各1名採用）、作業員4名（同年10月2日以降採用）の12名であり、そのうち、作業員4名の24年1年間の時間外労働時間は、最も多い作業員で月で14時間弱であり、同4名の月平均時間は1時間30分ないし2時間30分程度であった。また、遅くとも25年9月までに、本社従業員の休日労働はなくなった。

## 5 A2ら7名の退職直前の出勤状況

A2ら7名の退職直前の出勤状況（年次有給休暇取得状況その他）は、次表のとおりであった。

A2ら7名の退職直前の出勤状況（年次有給休暇取得状況その他）

氏名	退職年月日	年次有給休暇取得状況その他
A2 分会長	23年 9月 5日	23年8月24日、25日、26日、27日、29日、30日、31日、9月1日、2日、3日、5日に年休取得。
A3 組合員	23年 9月 5日	23年8月26日、27日、29日、30日、31日、9月1日、2日、3日、5日に年休取得。
A4 組合員	23年 2月28日	22年12月2日から23年2月28日まで自宅待機。
A5 組合員	23年 9月30日	23年9月13日、14日、20日、21日、22日、24日、26日、27日、28日、30日に年休取得。

A6 組合員	23年 8月31日	23年8月11日、25日、27日、29日、30日、31日に年休取得。
A7 組合員	23年12月 5日	23年10月29日、31日、11月1日、2日、5日、7日、8日、9日、10日、11日、12日、14日、15日、16日、17日、18日、19日、21日、22日、24日、25日、26日、28日、29日に年休取得。
A8 組合員	23年12月 5日	23年10月29日、31日、11月1日、2日、5日、7日、8日、9日、10日、11日、12日、14日、15日、16日、17日、18日、19日、21日、22日、24日、25日、26日、28日、29日、30日、12月1日に年休取得。

## 6 組合の本件早出・休日出勤拒否行動前後におけるA2ら7名の給与

- (1) 組合の本件早出・休日出勤拒否行動前後におけるA2ら7名の給与（総額）の支給実績は、別表2及び同3のとおりであった。これらによれば、同拒否行動前の1年間（21年5月支給分から22年4月支給分までの給与）の月平均給与総額は、最も少なかったA7組合員が36万4564円、最も多かったA8組合員が55万1788円であった。同拒否行動後の22年5月支給分以降各組合員の請求対象期間（別表1）の月平均給与総額は、最も少なかったA7組合員が28万2880円（8万1684円の減額）、最も多かったA8組合員が45万1759円（10万29円の減額）であった。
- (2) 組合の本件早出・休日出勤拒否行動前後におけるA2ら7名の給与のうち、残業手当、休日出勤手当、深夜残業手当及び徹夜作業手当の支給実績は、別表4及び同5のとおりであった。

なお、同7名に係る残業手当及び深夜残業手当の同7名それぞれの算定基礎額は、同拒否行動前後を通じて、ほぼ同額で変わらなかった。

## 第4 当委員会の判断

### 1 争点1（本件不当労働行為救済申立人適格）について

- (1) 会社が組合の申立人適格を争うので検討するに、本件においては、①前記

第3の1(2)ア及び審査の全趣旨によれば、組合は、中小零細企業の労働者を中心に組織されている、いわゆる合同労組であり、構成員中その大部分を占めている「労働者」（労組法第3条）が組織する団体であること、②組合に会社の利益代表者が参加していることや、会社から組合運営のための経費援助を受けていることなど自主性を欠くものではないこと、③同1(2)ア及び同3のとおり、組合は会社に対し、時間外労働等に関する取扱いや未払割増賃金の支払等に関する団体交渉を求め、本件早出・休日出勤拒否行動を行うなどといった、組合員の労働条件の維持改善等の経済的地位の向上を図ることを主たる目的として活動しており、組合が主として政治運動又は社会運動を目的とするものではないことがそれぞれ認められる。そこで、当委員会は、27年1月28日、労働組合資格審査において、組合が労組法第2条及び第5条第2項の要件に適合する労働組合であることを決定したところであり、組合は、本件について申立人適格を有するものと認められる。

なお、労働組合は、企業の範囲を超える労働者によっても組織し得るのであって、これと異なり、労働組合の構成員の大部分は特定の企業との関係で雇用関係ないし使用従属関係がなければならぬとする会社の主張は、独自の見解であり採用できない。

- (2) 会社は、本件団交申入れの主体となっていない組合が救済申立てをすることは、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から、本件救済申立ては却下されるべきであるとも主張する。

しかしながら、前記第3の1(2)アのとおり、組合都本部は、それ自体独立性を有せず、組合内部の組織にすぎないものであり、こうした単一組織としての実体を有する組合は、その組合員ないし内部組織に対する団結権、団体交渉権及び団体行動権を侵害する使用者の行為に対しては、これが不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てる当然の権利を有するものといえる。そして、本件救済申立ては、前記第1の1のとおり、組合の組合員及び内部

組織の組合活動に対する侵害と目される行為に対し救済を申し立てたものであるといえるから、組合が本件救済申立てを行うことは不適法とはいえない。また、前記第3の1(2)ア及び同3(1)アのとおり、組合の22年3月23日付け本件第1回団交申入れでは、「日本労働評議会東京都本部」及び「同宇佐見産業分会」名をもって、「日本労働評議会之印」とする組合の印章を押印して会社に団体交渉を申し入れていること、これに対して、同3(3)アのとおり会社も同年6月29日付け書面で「日本労働評議会東京都本部なる団体」として、「日本労働評議会」名を認識していることに加え、本件救済申立ての内容からすれば、同救済申立てを行うことが会社にとって不意打ちであるとか、労使関係における信義則に反するとかいうことはできない。

よって、会社の上記主張は採用できない。

## 2 争点2(本件団交申入れに係る労組法第7条第2号該当性)について

- (1) 前記第3の3(1)ア、同(3)ア及び同(4)アのとおり、組合は、会社に対し、①22年3月23日付けで、i労働協約の締結、ii就業規則等の提示、iii時間外労働等に関する取扱いの是正と過去2年間の未払割増賃金の支払、iv年次有給休暇、v洗い場等の設置等、vi業務上必要な備品(長靴等)の半額補助等、vii昇給等を議題とする本件第1回団交申入れを、②同年6月28日付けで、i労働時間の変更、ii早出出勤に伴う労働時間の取扱い、iii三六協定等の締結、iv公休の取扱い等を議題とする本件第2回団交申入れを、そして③同年11月15日付けで、同年冬期一時金の支給を議題とする本件第3回団交申入れをそれぞれ行ったものであるところ、これらは、組合の組合員の労働条件その他の待遇に関する事項を議題とするものであることは明らかであるから、会社は、これに対して誠実に交渉すべき義務を負う。

しかるに、会社は、前記第3の3(1)キ、同(3)ア及び同(4)アのとおり、22年4月6日付け、同年6月29日付け及び同年11月19日付け各通知で、「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」などとして、組合が会社に対し当該要求を行い、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明らかにするよう求めるのみで、結局、組合との間で団体交渉を全く開催していない。こうした会社の対応は、本件団交申入れを拒否したものと解するのが相当である。

この点、会社は、組合都本部らは労働組合としての実体をもたず、労組法上の労働組合とはいえないから、会社には本件団交申入れに応ずる義務はないなどと主張する。

しかしながら、組合都本部は前記1(2)のとおりであって、組合都本部らの名称で行われた3回にわたる本件団交申入れは、組合内部の組織がその名称をもって行ったものであり、組合による団体交渉申入れそのものであると認められる。組合が、本件第1回団交申入れ時に会社に対し、団体交渉権及び妥結権は組合都本部が有している旨を説明したのは、組合において、本件第1回団交申入れに係る団体交渉について会社の地区を管轄する組合都本部が担当する旨を、上記のとおり表現し説明したものと認めるのが相当である。会社は、使用者との間の団体交渉権は労働組合のみに専属し、労働組合が、労働組合として独立性のない下部組織にその権能等を委譲することは何ら法的意味を有さない旨主張するが、本件団交申入れにあつては、組合自体が、その地区担当の内部組織である組合都本部及び分会を通じて申し入れたものであるとみるのが相当であり、組合は、前記1の(2)及び審査の全趣旨からして、労組法上の労働組合としての実体を有していることが認められるから、会社の上記主張は失当である。

- (2) 次に、会社は、本件団交申入れを拒否した理由として、①会社が組合都本部らの法適合性に疑義を抱いたことに合理的理由があり、これに対し、組合都本部らが誠実かつ的確に釈明しなかったこと、②22年3月27日以降における組合の組合員の一連の言動が、明らかに労働組合活動としての正当な

範囲を逸脱した違法、不当なものであり、会社との信頼関係を破壊し、冷静な話合いの可能性を否定するものであることを挙げて、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り、不当労働行為に当たらない旨主張するので、以下、検討する。

ア ①（組合の法適合性の疑義に係る主張）について

組合は、前記第3の3(1)ア及びオのとおり、会社に対し、A8組合員を除くA2ら9名が組合に加入して組合の内部組織である分会に所属したことに加え、同8名の氏名や分会における役職、組合はいわゆる合同労組であり、組合都本部が団体交渉権及び妥結権を有していることを説明した上で本件第1回団交申入れをし（後に、新たにA8組合員が組合に加入し分会に所属したことも通知している。）、また、同3(1)キのとおり、会社から、組合都本部らが会社に対して団体交渉を申し入れること等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等を求められたのに対しても、組合は、合同労組について説明した上、分会所属の組合員は組合に加入しており、会社と組合の組合員との間に雇用関係があることは明らかであることや、前記(1)のとおり、組合と組合都本部との関係等組合の実体について説明している。そして、その他、組合が労働組合であることを疑わせる事情はうかがえないのであるから、本件団交申入れに当たって必要な説明は尽くされており、さらに会社が釈明を求めることの理由は乏しいから、組合の法適合性等の疑義をもって、会社が本件団交申入れを拒否する正当な理由とすることはできない。この点、会社は、疑義を抱くのに合理的な理由として後記イの組合の組合員の言動も挙げているが、前記第3の3(1)エ、同(2)エ及び同(3)オのとおり、これらの言動は、会社が、組合の団交申入れに応じていないことや同組合員の労働条件に関する要求に回答していないことに対して、その対応を非難するものであり、労働組合の活動そのものであるから、このことが組合に疑義を抱く合理的な理由となるもので

はない。

イ ②（組合の一連の言動により本件団交申入れ拒否には正当な理由がある旨の主張）について

団体交渉は、労使間の関係確立及び安定化を図り、労使関係に関する合意形成とその運用を図る労使自治の手段であるほか、労使間の意思疎通を図るための手段であって、労働組合にとって重要な意味をもつ交渉手段である。このことからすれば、使用者が労働組合の行為を理由として団体交渉を拒否することが許されるのは、当該団体交渉に関わって、団体交渉が正常に開催できないほどに、当該労働組合が正当な行為を逸脱し、粗暴な言動を行ったり、虚偽の内容を宣伝し、これらを改める姿勢を示さないなどの事情が存する場合でなければならない。

このような観点から本件について検討すると、前記第3の3(1)アのとおり、22年3月23日、組合が事前に連絡することなく本社仮設事務所を訪れ、本件第1回団交申入れ等をしたため、Y社長らは、商談を打ち切ってこれに対応せざるを得なかったことや、これまでにY社長らが労働組合に対応した経験がないことがうかがわれ、5畳ほどの狭い部屋に11名もの組合の組合員らが入ってきたことから、Y社長らが同組合員らの行動等に威圧感を感じたということも理解できないではなく、そうした組合の態度には配慮に欠けるところがあったものといわざるを得ない。しかしながら、上記申入れ等の際、組合は、約30分にわたり、A8組合員を除くA2ら9名が組合に加入し分会に所属した経緯や要求事項について説明しているところ、その間、組合が正常な団体交渉の開催を阻害するような言動をとったなどといった事実は認められない。また、同3(1)エのとおり、組合の組合員は、22年3月27日、同月29日及び同月30日に、本社へ赴いてY社長らに対し、仮設事務所内に手洗い場やシャワー設備等を設置すること等を繰り返し要求したことが認められるものの、これらの言動をも

って、直ちに正常な団体交渉の開催を阻害するほどのものとまで評価することはできない。

他方、同年4月1日には、同3(1)エのとおり、A2分会長が、Y社長に対し、「水道の設置工事はまだか」、「俺たちは組合だぞ」などと述べて詰め寄り、机を叩くなどの言動に及んだことが認められるが、これは、上記設置に関する組合の要求に対して会社が何らの対応もしない上、同3(1)ウのとおり、いったんは応じる旨回答していた同年3月31日の団体交渉について、同月29日に至って、一方的に延期しただけでなく、組合からの電話や面談による申入れについて会社の就業時間内外及び施設内外を問わず当面一切断る旨を通知し、組合が同月29日、30日、31日に、団体交渉の日程を回答するよう繰り返し求めたのに対しても全く応じなかったことに起因するものである。

また、前記第3の3(2)エ及び同(3)オのとおり、組合の組合員が、22年4月23日に本社前で「Y社長は団体交渉にすみやかに応じよ」などとビラ配布等を行ったこと、A2ら8名が、同月26日にY社長宅の玄関前で「Y社長、出てこい」などと大声を出し、B1専務の通報により警察官や警備員が駆けつける騒ぎとなったこと、組合の組合員は、同年6月以降も同様の行動に及んだことがうかがわれる。これらの言動の中にはおよそ行き過ぎがなかったとまではいえないとしても、これらの言動は、同3(1)ウ、キ及び同3(2)アのとおり、会社が組合の要求に何ら対応せず、いったんは応じる旨回答していた本件第1回団交申入れに係る団体交渉に対しても一方的に延期した上、組合が繰り返し日程調整を求めると、「当を得ない」などと真摯に応答せず、組合からの電話や面談による申入れに対しても会社が一切断る旨対応をした後のことで、かつ、同3(2)イのとおり、会社が同8名に早出出勤、休日出勤及び深夜業務を一切命じなくなった後の言動であり、会社による団体交渉拒否等の対応に誘発された行為であるという

ことができる。

このような上記各言動に至る経緯や内容、態様等に照らせば、組合による上記各言動に多少の行き過ぎがなくはなかったとしても、組合都本部らの上記各言動をもって、直ちに団体交渉が開催できないほどのものであったとは認められない。

ウ 以上に加えて、前記第3の3(1)ウ、キ、同(2)ア、同(3)ア及び同(4)ア、イのとおり、会社は、自らは具体的な事実を示すことなく、組合の法適合性を疑い、組合都本部らが会社に対して各種の要求をすることができる事実的及び法的根拠についての説明や、組合の情宣活動等に対する書面による謝罪等を繰り返し求め、これに対し組合が説明等をしても具体的な反論を行うことなく、ただ「当を得ない」などと一蹴することを繰り返しているほか、団体交渉の日時及び場所についても、業務上の支障を理由に組合側の再検討を促すのみで自らは代替日時等の具体的な提案を何らしていない。

こうした会社の姿勢は、団体交渉の開催の環境を整えるためのものというよりは、組合を殊更に無視し、理由のいかんを問わず、組合の求める団体交渉の開催を一切拒むものであったというほかない。

(3) 以上によれば、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なく、会社の上記行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 争点3(本件早出出勤等外しの労組法第7条第1号及び第3号該当性)について

(1) 争点3に係る会社の主張について

争点3について、会社は、争点3は本件救済申立てにおける「請求する救済の内容」とされておらず、都労委において実質的に審理されなかった事項であるから、当委員会における審理、判断の対象とはならないなどと主張しているため、まずこの点について検討する。

会社の上記主張は、不当労働行為審査手続における審査対象が「請求する

救済の内容」であることを前提に、初審命令が、本件救済申立てにおいて「請求する救済の内容」とされていなかった、A2ら8名に対して22年4月12日から各退職時までの間の残業手当等の支払につき、これを命じたことは、適正な手続に違背し、裁量の範囲を逸脱する違法があり、2審制を保障した労働委員会制度の趣旨や申立期間を定めた労組法第27条第2項の趣旨に鑑みれば、争点3は再審査の審理、判断の対象とはならない旨主張するものと思われる。

しかしながら、不当労働行為審査手続における審査対象は、「請求する救済の内容」（労働委員会規則第32条第2項第4号）ではなく、「不当労働行為を構成する具体的事実」（同第32条第2項第3号）であり、組合は、行為の日から1年以内に、会社によるA2ら8名に対する本件早出出勤等外しを申立ての具体的な事実として本件救済を申し立てており（前記第3の3(2)キ、同(4)ウ）、初審においてこれが主な争点として整理されていること、組合が、初審における22年7月12日付け準備書面(1)や23年6月2日付け準備書面(5)において、会社による不利益取扱いによって生じたとする賃金の減額状況を具体的に主張し、これに対しては会社が反論するなど、この点に関する主張立証が実質的になされていることが認められる。

以上によれば、上記残業手当等の支払を命じた初審手続に違法なところがないことはもとより、当委員会が争点3を審査、救済の対象とすることにも問題はなから、会社の上記主張は採用できない。

(2) A1組合員に係る本件救済申立てについて

前記第1の4のとおり、組合は、当審において、A2ら8名に対する本件早出出勤等外しに係る救済申立てのうち、A1組合員に係る部分を維持する意思を放棄した。

よって、同部分に係る救済申立ては、労働委員会規則第33条第1項第7号に基づき却下する。

(3) A2ら7名に対する本件早出出勤等外しの労組法第7条第1号該当性

ア 早出出勤について

(7) 前記第3の3(2)イ及び同(3)イのとおり、会社は、A2ら7名に対し、22年4月12日以降、作業員の始業時刻を1時間繰り上げ午前7時とした同年7月5日の前日である同月4日までの間、早出出勤、すなわち旧就業規則上の始業時刻である午前8時より前の勤務を命じなかったものであるところ、まず、これが労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に当たるか否かについて検討する。

前記第3の2(3)のとおり、会社における早出出勤の取扱いをみると、早出出勤それ自体は割増賃金の支給対象でなく、早出出勤の場合であっても、1日の労働時間が所定労働時間（8時間）を超えれば、その超えた労働時間分についてのみ時間外労働として扱われ、残業手当が支給されるというのであるから、仮に、同年4月12日以降の早出出勤による残業手当額が同月11日以前の額より減少したとしても、これが早出出勤を命じなかったことによるものであると直ちに認めることはできない（別表4及び同5からも明かではない。）。しかしながら、同2(2)のとおり、会社においては、午後10時から午前5時までの間に就労した場合は割増賃金として深夜残業手当が支給されるのであり、午前5時より前の時刻から早出出勤を命じる業務上の必要があったのに、会社があえて組合の組合員にのみこれを命じなかった場合は、深夜残業手当の支給において、不利益な取扱いが行われたことになる。この点について、同年4月12日以降同年7月4日までの間に、それより前とは異なり当該必要がなかったという事情はうかがえないから、A2ら7名は、会社が早出出勤を命じなかったことにより不利益を被ったものと認められる。また、同7名は、前記第3の3(2)イのとおり、同年4月12日以降、週に2、3回は現場に出ることがあったものの、その他は、社内で待機さ

せられたり、車輛の清掃、洗車、整備など本来の現場作業とは異なる業務を命じられたりすることもあったというのであるから、同7名は、会社が早出出勤を命じなかったことにより従前どおりには業務に従事することができず、精神上的の不利益も被ったものであると認められる。

なお、会社は、前記第3の3(1)クの本件早出・休日出勤拒否行動終了通知について、A2ら7名は割増賃金が支払われなくても早出出勤に応じるというものではなく、割増賃金が支払われない早出出勤をなお拒否し続けていた旨主張する。

しかしながら、同通知にはそのような限定はなされていないのであり、割増賃金が支払われるか否かを問わず、組合が早出出勤の拒否の行動を終了したことは明らかであるから、会社の上記主張は失当である。

(イ) 次に、早出出勤を命じなかったことが、A2ら7名が組合の組合員であること又は同7名の組合活動を理由として行われたものであるか否かについて検討する。

a 前記第3の3(1)ウ、オ及びカのとおり、組合は、22年4月3日付けで、会社に対し、本件第1回団交申入れに対して団体交渉の日程を回答しない会社の態度は不誠実であり、不当労働行為である、会社が残業や休日出勤を命じるためには、労基法第36条所定の手続を経なければならないところ、会社は就業規則を周知しておらず、三六協定が存在しているのかも明らかではないなどとした上で（なお、会社は、組合の就業規則の提示要求に対して、同月2日付けで「企業秘に属しますので、当を得ない」としてこれに応じなかった。）、A2ら7名が同月6日から早出出勤及び休日出勤を拒否する旨通知した。また、組合は、同月5日までに会社から団体交渉の日程について回答がないことから、上記通知のとおり同7名は早出出勤及び休日出勤を拒否する旨などを同日付けで改めて会社に通知（本件早出・休日出勤拒否行

動開始通知) し、同 7 名は、同月 6 日以降、早出出勤及び休日出勤に従事しなかった。そうすると、本件早出・休日出勤拒否行動は、組合が会社に対し、団体交渉の開催を求めて行った抗議行動であると認められる。

その後、組合が、前記第 3 の 3 (1)クのとおり、同月 8 日付けで、会社に対し、「当組合が 4 月 3 日付け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 1 1 日をもって終了し、4 月 1 2 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(本件早出・休日出勤拒否行動終了通知)したところ、会社は、同 3 (2)イのとおり、同月 1 2 日以降、A2ら 7 名に対し、早出出勤、休日出勤及び深夜業務をどれも命じなくなり(本件早出出勤等外し)、これらに係る業務を同業他社に外注するか、あるいは他の従業員(非組合員である本社及び支店の従業員)に命じるようになった。

- b このうち、22 年 4 月 1 2 日以降も A2ら 7 名に対して早出出勤を命じなかった理由について、会社は、早出出勤等に係る業務について外注の契約を締結していたことを挙げ、B1 専務も初審第 4 回審問(53 頁以下)において、これに沿う供述をしている。

確かに、前記第 3 の 3 (2)イのとおり、組合による本件早出・休日出勤拒否行動後、会社が早出出勤等に係る業務を同業他社に外注したことは認められる。しかしながら、B1 専務は、上記審問において、組合の本件早出・休日出勤拒否行動開始通知を受けて、同拒否行動が 2、3 年は続くだろうと考え、同業他社に対し早出出勤等に係る業務を 2 年から 5 年くらいお願いしますという話をして、4 社と無期限の契約を口約束で締結し、口約束とはいえ契約を解除すれば損害賠償を受け

ることになると思ったなどと述べているが、同供述は、同3(1)オのとおり、同拒否行動開始通知において、同拒否行動の具体的な期限は示されていないかつもの、「団体交渉の開催日時が適切な時期に決まった段階で、早出出勤、休日出勤について会社に協力するかどうか決定します。」という近い将来終了することを予想させる文言が記されていたのであるから、同拒否行動に対応してそのような長期間にわたり契約したとすることはいかにも不自然である。また、上記供述は、同3(2)イのとおり、同拒否行動終了翌日又は翌々日の同月13日又は14日に、A10委員長らがいつになれば通常業務に戻すのか質したのに対し、B2総務課長が同月21日まで外注に出しているので仕事はない旨答えたこととは整合しない。さらに、同3(3)イのとおり、会社は同年7月1日付けで始業時刻を1時間繰り上げ午前7時とする旨の指示を行い、その後の同月5日以降は、A2ら7名も就業規則上の始業時刻より前の時間帯における業務に従事するようになったが、なぜこのようなことが可能になったのか、会社の具体的な説明はない。他に上記供述内容の裏付けとなる証拠がないことを考慮すると、B1専務の上記供述内容を採ることはできない。そして、上記B2総務課長発言に鑑みると、会社は同年4月21日まで外注することを予定していたことはいかえすが、組合が既に同月8日付けで、本件早出・休日出勤拒否行動を同月11日をもって終了することを通知しているにもかかわらず、会社が、その通知を受けて、外注の中止や縮小について何らかの対応策を講じもしくは検討した形跡はない。そうすると、早出出勤等に係る業務について外注の契約を締結していたことを理由として、本件早出・休日出勤拒否行動終了後に、A2ら7名に早出出勤を命じることができなかつたものとはいえない（同様に、後記イの休日出勤及びウの深夜業務についても、外注化を理由としてこれらを

命じることができなかつたものとみることはできない。 ) 。

- c 前記 2 (2)ウで判断したとおり、会社は、組合を殊更に無視し、理由のいかんを問わず、組合の求める本件団交申入れに係る団体交渉を一切拒んだ。そして、前記 a のとおり、組合は、会社が本件第 1 回団交申入れに応じないことに対し、抗議行動として本件早出・休日出勤拒否行動を開始したものであるところ、同拒否行動によつても、団体交渉の実現には至らず、組合が同拒否行動を終了させると、会社は、従前の取扱いとは一転して組合の組合員に対しては、早出出勤、休日出勤及び深夜業務をどれも命じなくなつた。

このような一連の会社の対応、及び前記 b のとおり会社が早出出勤を命じなかつたことに合理的な理由が認められないことからすると、会社は、組合の存在を嫌い、労働条件の改善等を求める組合及び組合の組合員の活動を嫌悪し、同組合員に不利益を与えることを企図して、同組合員に早出出勤を命じなかつたものと認めるのが相当であり、会社が、A2ら 7 名に対して、22 年 4 月 12 日から同年 7 月 4 日までの間、早出出勤を命じなかつたことは、同 7 名が組合の組合員であること又は同 7 名の組合活動を理由とする不利益な取扱いに当たる。

#### イ 休日出勤について

- (ア) 前記第 3 の 3 (2)イ及び同(3)イのとおり、会社は、A2ら 7 名に対して、22 年 4 月 12 日から退職するまでの間、休日出勤を命じなかつたものであるところ、同 2 (2)のとおり、会社においては、休日出勤をした場合、1 日につき一律 1 万円の休日出勤手当が支給されるものとされているのであるから、A2ら 7 名は、休日出勤を命じられなかつたことにより、別表 5 のとおり、休日出勤手当が支給されず、経済上の不利益を被つたものと認められる。
- (イ) 会社は、前記第 3 の 3 (1)クのとおり、組合が、22 年 4 月 8 日付け本

件早出・休日出勤拒否行動終了通知において、「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。」と通知しているから、同通知後も、組合の組合員は、休日出勤を引き続き拒否していたものと解するのが相当である旨主張する。

しかしながら、①同通知においては、「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」と明記されていること、②前記第3の3(1)ア(別紙「本件第1回団交申入れに係る要求事項」)のとおり、組合は、これよりわずか2週間前の同年3月23日の本件第1回団交申入れにおいては、書面で、i 年間休日カレンダーを作成し、休日をあらかじめ明確に指定して周知するよう求めるとともに、ii 月3日の公休日が通常出勤日として取り扱われているのは違法である、仕事が半日で終わると残りの半日分を公休日労働分にあてて公休日を消滅させることはできず、当該「相殺」については正しく計算し直し不足分が生じる場合は支給する必要がある、iii 法定休日である日曜日に出勤した場合、現在1万円の手当が支給されているが、実態に即して不足分が生じるときは未払分を支給する必要がある、などとして具体的な計算例まで示して、これを是正すること等を求めて団体交渉を申し入れていること、③組合は、会社がこれら組合の要求ないし団交申入れに応じようとしないこと等に抗議して、同年4月6日以降同月11日まで、本件早出・休日出勤拒否行動を行ったものであることからすると、組合が同拒否行動終了通知で「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。」としたことは、日曜日、国民の祝日及び月3日の公休日(前記第3の2(1)アの④参照)は休日として取り扱い、これら休日に出勤した場合は、法定の割増賃金を支払うよう求める趣旨であり、休日出勤自体を

拒否することを意味するものであったとは解されない。

上記のとおり、会社は、本件早出・休日出勤拒否行動終了通知の内容について独自の解釈をもって、休日出勤を命じなかったことを正当化しようとするが、仮に、同通知の内容が明確でないと考えたのであれば、組合にその内容を問い合わせれば足り、問い合わせることに支障はなかったのに、そのような行為を取った形跡はうかがえない（このことは、後記ウの深夜業務を命じなかったことについても同様のことがいえる。）。

なお、前記第3の3(2)ウ、カ、キ及び同(3)オのとおり、組合は、同年10月29日頃まで、会社が組合の組合員に休日出勤を命じていないことを積極的に問題とした形跡はうかがわれないが、組合の休日出勤拒否は同年4月8日付け本件早出・休日出勤拒否行動終了通知をもって終了したことは明らかであり、同組合員が当該拒否行動をし続けた証拠はないのであるから、組合が上記のような対応をとったとしても、会社が同組合員に対して意図的に休日出勤を命じないことが正当化されるものでもない。

よって、本件早出・休日出勤拒否行動終了通知後も組合の組合員は、休日出勤の拒否行動を続けたものであるとする会社の主張は採用できない。

- (7) 以上及び前記ア(イ)cで述べた一連の会社の対応を併せて考慮すれば、会社は、組合の存在を嫌い、労働条件の改善等を求める組合及び組合の組合員の活動を嫌悪し、同組合員に不利益を与えることを企図して、同組合員に休日出勤を命じなかったものと認めるのが相当であり、会社が、A2ら7名に対して、22年4月12日から退職するまでの間、休日出勤を命じなかったことは、同7名が組合の組合員であること又は同7名の組合活動を理由とする不利益な取扱いに当たる。

## ウ 深夜業務について

(ア) 前記第3の3(2)イ及び同(3)イのとおり、会社は、A2ら7名に対して、22年4月12日から退職するまでの間、深夜業務を命じなかったものであるところ、同2(2)のとおり、会社においては、深夜業務を行った場合、残業手当及び深夜残業手当に替えて1日につき一律1万円の徹夜作業手当が支給されるものとされており、同7名は、深夜業務を命じられなかったことにより、別表5のとおり徹夜作業手当は支給されなかった。また、前記ア(ア)のとおり、同日以降、同7名は、週に2、3回は現場に出ることがあったものの、その他は、社内で待機させられたり、車輛の清掃、洗車、整備など本来の現場作業とは異なる業務を命じられたりすることもあったというのであるから、会社が深夜業務を命じなかったことは、経済上、あるいは従前どおりの業務に従事できないという精神上の不利益を与えるものであったと認められる。

これに対し、会社は、組合は本件早出・休日出勤拒否行動において深夜業務も拒否していたものであるところ、同拒否行動終了通知には深夜業務について何らの記載もなかったことから、同日以降も深夜業務を引き続き拒否していたものと解するのが相当である旨主張する。

しかしながら、組合は、本件早出・休日出勤拒否行動開始通知においても、業務拒否の内容として深夜業務の拒否には何一つ言及しておらず、これに呼応して、同拒否行動終了通知においては、「早出残業」、「休日出勤」についてしか言及していないのであるから、深夜業務を同拒否行動の内容としていたとは認められない。このことに加え、前記第3の3(2)イ及びウのとおり、A10委員長らが、本件早出・休日出勤拒否行動終了翌日又は翌々日の同月13日又は14日に、B2総務課長にいつになれば通常業務に戻すのか質していること、組合が、同月19日付けで、会社に対し、「通常業務体制に戻して下さい」などと書面で申し入れて

いることからすれば、組合は、本件早出・休日出勤拒否行動中とその後も深夜業務を拒否し続けていたものと認めることはできないし、会社もこのことを了知していたものと認められる。

会社は、組合は会社における三六協定を違法であるとしていたのであるから、会社が組合の組合員に対し深夜業務をさせないことはむしろ組合の立場に従ったことになる旨主張する。

しかしながら、同月6日からの本件早出・休日出勤拒否行動前に組合は、前記第3の3(1)ア（別紙「本件第1回団交申入れに係る要求事項」第1項）のとおり、同年3月23日付け要求において、会社における三六協定の提示を求めているが、同拒否行動中、同協定を違法であるとして問題としていることはうかがえない。また、同3(3)アのとおり、組合は、同年6月中旬に至り、会社の三六協定は無効であるなどと主張しているが、これは三六協定締結についての適正化を求めていたものであって、これが直ちに組合ないし組合の組合員が深夜業務を拒否する意思を有していたことを示すものでもない。よって、会社の上記主張は失当である。

- (4) 会社は、本件早出・休日出勤拒否行動開始通知において、深夜業務を拒否する旨の記載はなかったが、早出出勤及び休日出勤のみ拒否し、深夜業務を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とか、同拒否行動終了通知には深夜業務について何らの記載もないことから、深夜業務については引き続き拒否するものと解したなどと主張し、B1専務もこれに沿う供述をしている。しかしながら、前記(7)で挙げた諸事情に加え、B1専務は、本件早出・休日出勤拒否行動終了通知における「早出残業」を「早出」と「残業」という別々の形で理解したとか、深夜業務も「残業」であるなどと供述しており、当該会社の理解を前提とすれば、「早出残業拒否を解除し、これまでの

通常業務に復帰する。」という記載は、むしろ早出出勤の拒否だけでなく深夜業務の拒否の行動も解除するという意味であることになるのであるから、B1専務の上記供述内容は採用できず、会社は、少なくとも22年4月12日以降、組合の組合員が深夜業務は拒否していないことを認識していたものと認められる。

また、会社は、A2ら7名に対して深夜業務を命じなかった理由として、同7名の勤務態度が悪く、顧客から多くの苦情があったことも挙げているが、これらは、初審において主張されておらず、再審査になって初めて主張されたものであることなどからすると、会社が深夜業務を命じなかった真の理由であったとは認められない。

- (ウ) 以上及び前記ア(イ)cで述べた一連の会社の対応を併せて考慮すれば、会社は、組合の存在を嫌い、労働条件の改善等を求める組合及び組合の組合員の活動を嫌悪し、同組合員に不利益を与えることを企図して、同組合員に深夜業務を命じなかったものと認めるのが相当であり、会社が、A2ら7名に対して、22年4月12日から退職するまでの間、深夜業務を命じなかったことは、同7名が組合の組合員であること又は同7名の組合活動を理由とする不利益な取扱いに当たる。

(4) 本件早出出勤等外しの労組法第7条第3号該当性

会社が、A2ら7名に対して、22年4月12日から同年7月4日までの間、早出出勤を命じなかったこと、及び同年4月12日から退職するまでの間、休日出勤及び深夜業務を命じなかったことは、前記判断のとおり、同7名が組合の組合員であること又は同7名の組合活動を理由とする不利益な取扱いである。このように会社が組合の組合員に対して不利益な取扱いをすることは、他の従業員に対しても、組合に加入することにより不利益な取扱いがなされるおそれを感じさせ、組合への加入を抑制することになり、また、同組合員に対しては、同組合員であることないし同組合員の組合活動を抑制

ないしけん制するものとなることは明らかである。現に、前記第3の1(2)イのとおり、遅くとも、会社従業員が初めて組合に加入し分会に所属した2週間後の同月3日までは、本社作業員全員が組合の組合員となったのに、23年12月6日以降は同組合員は会社から一人もいなくなった。このことは、本件早出出勤等外しや、同3(3)オのとおり、組合が、22年10月29日に会社D6支店及びD5支店において、会社の本件団交申入れ拒否ないし本件早出出勤等外し等に抗議して行ったビラ配布活動に対して、会社が、謝罪及び今後同様の行為を行わないことの誓約を求め、新たに他の従業員が組合に加入することないし組合の組合員の組合活動に対してけん制したこと等とも相まって、生じたものと思われる。さらに、前記(3)ア(イ)cで述べた一連の会社の対応に鑑みると、本件早出出勤等外しは、会社が組合への加入及び組合の組合員の組合活動に対する抑制ないしけん制を意図して行ったものといえるから、同早出出勤等外しは労組法第7条第3号の組合の運営に対する支配介入にも該当する。

#### (5) 結論

以上によれば、会社が、A2ら7名に対して、①22年4月12日から同年7月4日までの間、早出出勤を命じなかったこと、②同年4月12日から退職するまでの間、休日出勤及び深夜業務を命じなかったことは、同7名が組合の組合員であること又は同7名の組合活動を理由とする不利益な取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入であると認められ、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

### 4 争点4（救済利益及び救済方法）について

#### (1) 本件団交申入れに係る団体交渉拒否に関する救済利益及び救済方法

ア 会社は、A2ら9名が会社を既に退職し、会社と雇用関係ないし使用従属関係のある組合員が存在しなくなったとして、又は同9名が未払割増賃金（残業手当及び深夜残業手当）について別件訴訟を提起しているとして、

本件団交申入れに係る団体交渉拒否に関する救済利益はなく、これらの部分に係る本件救済申立ては棄却されるべきである旨主張する。

しかしながら、本件において、会社が本件団交申入れに応じるに至ったとか、議題とされた各事項について組合の要求どおりに実現されたなど、会社の団体交渉拒否により生じた被害が回復されたものと認めることはできないし、会社による団体交渉拒否が再発するおそれがなくなったものと認めることもできない。さらに、前記第3の3(4)エのとおり、A2ら9名の別件訴訟は27年1月13日に和解により終結しているが、このことをもって、直ちに組合の救済利益が失われたものということとはできない。

イ 本件団交申入れに係る議題のうち、A2ら9名に対する20年6月支給分から22年4月支給分までの給与に係る未払割増賃金（残業手当及び深夜残業手当。前記第1の4参照）の支払要求という議題については、前記和解により解決したことにより、団体交渉応諾を命ずる必要性はないが、会社には同様の行為を繰り返すおそれがあり、現在、会社には組合の組合員である従業員は存在しないものの、今後、会社従業員が組合に加入する可能性を否定できないから、これに対する救済方法としては、主文のとおり文書手交を命じるのが相当である。

それ以外の議題については、A2ら9名が会社を退職したことにより団体交渉応諾を命ずる必要性がなくなったか、あるいは適切でなくなったものが含まれており、前記第1の4のとおり、組合自体も団体交渉応諾を求めているが、このことについても上記と同様に考えられるから、これに対する救済方法として、文書手交を命じるのが相当である。

(2) 本件早出出勤等外しに関する救済利益及び救済方法

ア 会社は、本件早出出勤等外しに関する救済利益の存否についても争っている。しかし、本件全証拠によっても、会社が組合の求めている賃金相当額を支払うなど会社の本件早出出勤等外しにより生じた被害が完全に回復

された事実は認められないのであるから、本件早出出勤等外しについて、救済利益が失われたものと認めることはできない。

イ 会社の本件早出出勤等外しによってA2ら7名は経済的な不利益を受けたものと認められるから、これを金銭的に救済するとともに（なお、その計算方法は、別添「本件早出出勤等外しの救済における支払額の計算方法」のとおりである。）、前記(1)イと同様の観点から、併せて、文書手交を命じるのが相当である。

これに対し、会社は、得べかりし利益の存否及び額の認定は極めて高度な法的判断、法的評価を伴うところ、社会の経済状況によって会社の業績、業務量が減少し、また、会社が労働基準監督署の指導に従い休日出勤や時間外労働を少なくするよう努めてきたという事情の下では、救済方法として、組合の組合員が得られたであろう収入の支払を命じるのは相当でない旨主張する。

しかしながら、労働委員会は、原則として、使用者による不当労働行為によって生じた状態を当該不当労働行為がなかったと同様の状態となるよう救済措置を命じるのが適切といえるから、使用者の不当労働行為によって労働組合の組合員に経済的な不利益が生じている場合は、特段の事情がない限り、当該不利益に相応する支払を命じるのが可能かつ必要といふべきである。

よって、本件救済措置のうち、金銭上の救済については、本件の事情に鑑み、別添「本件早出出勤等外しの救済における支払額の計算方法」のとおりとすることが相当である。

以上のとおりであるから、申立てを維持する意思を放棄したと認められるA1組合員に対する本件早出出勤等外しに係る本件救済申立てを却下し、また、初審命令後の事情の変更等に鑑み、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条、第56条及び第33条第1項第7号の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年2月18日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟

本件早出出勤等外しの救済における支払額の計算方法

本件再審査において、当委員会は、会社に対し、22年4月11日以前と同月12日以降に分けて、組合員を含む本社全従業員の職種及び月間時間外労働時間数を明らかにするよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

そこで、本件早出出勤等外しに関し、組合が救済を請求した同日以降A2ら7名の退職日までの間について、次のとおり救済することが相当である。

1 会社が、A2ら7名に対して、22年4月12日から同年7月4日（本件命令理由第3の3(3)イのとおり、同人らが所定始業時刻前の就業に従事するようになった日の前日）までの間、早出出勤を命じなかったことについて

①会社は、A2ら7名に対して命じなかった早出出勤に係る業務について、同業他社に外注するか、あるいは他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じたことにより、組合の組合員に係る早出出勤に係る業務が減少し、不利益が生じていること（本件命令理由第3の3(2)イ及び同第4の3(3)ア(7)）、②本社において、遅くとも22年4月3日までに、当時の作業員9名全員（A2ら7名のほか、同年4月5日に退職したA9組合員及び同年6月5日に退職したA1組合員）が分会所属の組合員となっていたこと（なお、同年9月23日まで事務兼作業員はいなかったこと。同第3の1(1)及び同(2)イ）、③会社が同年7月4日までに作業員2名（A9・A1両組合員）の欠員補充を行ったことを認めるに足りる証拠はなく、営業担当者（同第3の1(1)のとおり、営業のほか、必要に応じて現場部門を補助する。）が現場部門を補助する可能性があったことを否定できないことを考慮すると、会社による不当労働行為がなかったならば、主文2(1)のとおり、同年4月12日から同年7月4日までの間において、会社が、本社の早出出勤に係る業務のうち、深夜残業手当の対象となる午前0時から午前5時までの

業務について、同業他社に外注した延べ人員数に係る延べ時間数及び他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じた延べ人員数に係る延べ時間数の合計時間数の9分の1の時間数を算出した上で、A2ら7名がそれぞれ同時間数の午前0時から午前5時までの業務に従事したものとして、同7名の各算定基礎額に応じて算出した深夜残業手当の額の支払を会社に対して命じることが相当である。なお、会社は、組合が本件早出・休日出勤拒否行動を行ったため一部業務を外注化したが、当該外注化は会社の本件団交申入れ等のかたくな拒否に抗議するためにした組合の行動に起因するものであること、同拒否行動終了後も会社は業務外注化を継続していたこと等に鑑み、救済に当たっては当該外注化による影響を考慮しないこととする。

2 会社が、A2ら7名に対し、22年4月12日から退職するまでの間、休日出勤を命じなかったことについて

(1) 22年4月12日から同年9月20日（本件命令理由第3の3(3)ウのとおり、会社が、時間外労働等ゼロ方針に基づき、本社全従業員に対して、原則として時間外・休日・深夜労働を禁止する旨等を通知した日の前日）までの間については、①会社は、A2ら7名に対して命じなかった休日出勤に係る業務について、同業他社に外注するか、あるいは他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じたことにより、組合の組合員に係る休日出勤が減少し、不利益が生じていること（本件命令理由第3の3(2)イ及び同第4の3(3)イ(7)）、②前記1の②のとおり、本社において、遅くとも同年4月3日までに、当時の作業員9名全員が分会所属の組合員となっていたこと（なお、同年9月23日まで事務兼作業員はいなかったこと。）、③会社が同年9月20日までに作業員2名（A9・A1両組合員）の欠員補充を行ったことを認めるに足りる証拠はなく、営業担当者が現場部門を補助する可能性があったことを否定できないこと、④同年9月20日までの間において、本社従業員の時間外・休日・深夜労働時間が減少したことを認めるに足りる証拠はないことを考慮すると、会社による

不当労働行為がなかったならば、主文2(2)アのとおり、同年4月12日から同年9月20日までの間において、会社が、本社の休日出勤に係る業務について、同業他社に外注した延べ人員数に係る延べ日数及び他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じた延べ人員数に係る延べ日数の合計日数の9分の1の日数を算出した上で、A2ら7名がそれぞれ同日数の休日出勤をしたものとして算出した休日出勤手当の額の支払を会社に対して命じることが相当である。なお、会社は、組合が本件早出・休日出勤拒否行動を行ったため一部業務を外注化したが、当該外注化は会社の本件団交申入れ等のかたくな拒否に抗議するためにした組合の行動に起因するものであること、同拒否行動終了後も会社は業務外注化を継続していたこと等に鑑み、救済に当たっては当該外注化による影響を考慮しないこととする。

- (2) 22年9月21日以降については、前記(1)の①に加え、②会社は、本社において、作業員2名（A9・A1両組合員）の欠員補充を行うため、同年9月24日付け及び翌月1日付けで、それぞれ事務兼作業員各1名を採用し、その後も、A2ら7名の退職に伴い、作業員を採用し、同7名全員が退職するに至った直後の24年1月現在では、現場部門に作業員4名及び事務兼作業員2名が配置されていたこと（本件命令理由第3の1(1)、同(2)イ、同3(3)ウ、同4(2)）、③会社は、時間外労働等ゼロ方針及び22年9月21日付け本社全従業員に対する通知に基づき、原則として、時間外・休日・深夜労働を禁止するとして、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの指定、業務シフトの組み直し、休日振替、外注の活用等を行った（時間外・休日・深夜労働時間は一定の範囲内とし、それを超える分の業務について外注した。）結果、従業員の時間外・休日・深夜労働時間は徐々に減少したこと（同第3の3(3)ウ及び同4(1)）を考慮すると、会社による不当労働行為がなかったならば、主文2(2)イのとおり、後記(3)によるA2ら7名のそれぞれの救済対象期間において、本社の作業員及び事務兼作業員（ただし、主に現場の業務に従事した事務兼作業員）（なお、この期間に

において、支店従業員が本社における現場業務に恒常的に従事したことはうかがえないから、支店従業員は含めない。)の平均休日出勤日数を算出した上で、同7名がそれぞれ同日数の休日出勤をしたものとして算出した休日出勤手当の額の支払を会社に対して命じることが相当である。

(3) A2ら7名の救済対象期間について

①組合のA2ら7名に係る請求対象期間(本件命令別表1の「①請求対象期間(月数)」欄参照)は、22年4月12日(同年5月給与)以降、A4組合員にあっては同年12月給与(本件命令理由第3の2(2)のとおり、会社における給与は前月6日から当月5日までを支給対象期間として当月25日に支給される。)まで(同3(4)イのとおり、同組合員は、同年12月2日から23年2月28日に退職するまでの間自宅待機となっているが、組合はこの期間の本件早出出勤等外しに係る救済は求めている。)、A2分会長、A3組合員及びA6組合員にあっては23年8月給与まで、A5組合員にあっては同年9月給与まで、A7組合員及びA8組合員にあっては同年11月給与までであること。②本件命令理由第3の5のとおり、A4組合員を除くA2ら7名については、退職直前に続けて年次有給休暇を取得しているが、この期間の本件早出出勤等外しに係る救済を認めることは相当でないこと。上記①及び②から、A2ら7名の救済対象期間は、22年4月12日以降、A4組合員にあっては同年12月1日までの間、A2分会長、A3組合員及びA6組合員にあっては23年8月5日までの間、A5組合員にあっては同年9月5日までの間、A7組合員及びA8組合員にあっては同年10月28日までの間とするのが相当である。なお、後記3の深夜業務に係る救済対象期間もこれと同様とする。

3 会社が、A2ら7名に対し、22年4月12日から退職するまでの間、深夜業務を命じなかったことについて

(1) 22年4月12日から同年9月20日までの間については、①会社は、A2ら7名に対して命じなかった深夜業務について、同業他社に外注するか、ある

いは他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じたことにより、組合の組合員に係る深夜業務が減少し、不利益が生じていること（本件命令理由第3の3(2)イ及び同第4の3(3)ウ(7)）に加え、前記2(1)の②ないし④を考慮すると、会社による不当労働行為がなかったならば、主文2(3)アのとおり、同年4月12日から同年9月20日までの間において、会社が、本社の深夜業務について、同業他社に外注した延べ人員数に係る延べ日数及び他の従業員（非組合員である本社及び支店従業員）に命じた延べ人員数に係る延べ日数の合計日数の9分の1の日数を算出した上で、A2ら7名がそれぞれ同日数の深夜業務に従事したものとして算出した徹夜作業手当の額の支払を会社に対して命じることが相当である。なお、会社は、組合が本件早出・休日出勤拒否行動を行ったため一部業務を外注化したが、当該外注化は会社の本件団交申入れ等のかたくな拒否に抗議するためにした組合の行動に起因するものであること、同拒否行動終了後も会社は業務外注化を継続していたこと等に鑑み、救済に当たっては当該外注化による影響を考慮しないこととする。

- (2) 22年9月21日以降については、前記(1)の①に加え、前記2(2)の②及び③を考慮すると、会社による不当労働行為がなかったならば、主文2(3)イのとおり、前記2(3)によるA2ら7名のそれぞれの救済対象期間において、本社の作業員及び事務兼作業員（ただし、主に現場の業務に従事した事務兼作業員）（なお、この期間において、支店従業員が本社における現場業務に恒常的に従事したことはうかがえないから、支店従業員は含めない。）の平均深夜業務日数を算出した上で、同7名がそれぞれ同日数の深夜業務に従事したものとして算出した徹夜作業手当の額の支払を会社に対して命じることが相当である。

## 本件第1回団交申入れに係る要求事項

以下に、甲第1号証の5（組合の2010年3月23日付け「要求書」）の記載うち、要求事項の記載部分について転載（一部省略）する。

### 「1. 就業規則等の提示

（略）今後、労使交渉を行なう上で、就業規則や36協定書などは必ず提示してもらわなければなりませんので、提示して下さい。（略）

### 2. 労働時間の管理、休日出勤、残業の取扱など

#### 1) 労働時間について

貴社は労働時間について勝手に引いたり足したりしていますが、一日の労働時間は午前8時から午後5時までと契約されており、労使が合意した労働契約を会社の都合で一方的に変更することはできません。（略）仕事が半日で終わると残りの半日に就労することができず、帰らざるを得ません。会社が自らの都合で業務を与えられない場合は、会社は残りの半日を休業手当を支払う形で処理しなければなりません。（略）残りの半日分を公休日労働分にあてて、公休日を消滅させることはできません。（略）

#### 2) 年間休日について

一年間の休日カレンダーを作成し、休日をあらかじめ明確に指定して周知するようにして下さい。（略）

#### 3) 休日の取扱い

休日は日曜、祝日、3日の公休日とされています。しかし、半日労働日から半日分として差引かれ、その半日分を公休日に勤務した分と見なされ、公休日が通常出勤日とされています。これは1)で述べたように違法であります。公休日及び国民の祝日に出勤した場合は、25%の割増賃金を支払わねばなりません。（略）現実には公休日はほとんどない状態で、上記のように操作され、出勤日にされています。公休日と半日出勤の相殺の関係については、正しく計算しなおしてもらいます。組

合で試算した例を提示しますが、正確さに欠けますので後日会社側と照らし合わせて計算したいと思います。

【例】 基準内賃金 27 万円で 6 日の半日分が引かれて公休 3 日分が引かれた場合

$$27 \text{ 万} \div (8 \text{ 時間} \times 22 \text{ 日}) = 1534 \text{ 円 (時給)}$$

$$\text{公休 3 日分の請求} \quad 1534 \text{ 円} \times 1.25 \times 8 \text{ 時間} = 15340 \text{ 円}$$

$$15340 \text{ 円} \times 3 \text{ 日分} = 46020 \text{ 円}$$

※ 8 時間働いた場合

$$\text{返済する分} \quad 4 \text{ 時間} \times 6 \text{ 日分} \times 1534 \text{ 円} \times 40\% = 17180 \text{ 円}$$

$$\text{差し引き} \quad 46020 \text{ 円} - 17180 \text{ 円} = 28840 \text{ 円}$$

法定休日である日曜日に出勤した場合、現在 1 万円の手当が支給されていますが、実態に即して、不足分が生じる場合は未払い分を支給する必要があります。(略)

#### 4) 残業の取扱い

現在、残業時間から早く帰った場合の労働時間を相殺しています。(略) 残業時間は残業時間として 25% の割増賃金を支払わなければなりません。(略) 過去の未払い分も相当な額に達すると思われるので、法律上過去二年間に遡って請求する権利の行使についても、団体交渉の中で協議したいと思います。(略)

#### 4. 年次有給休暇について

(略)

#### 5. 安全衛生管理など

(略) 最低二口の蛇口を供えて仮設の洗い場を早急に設けて下さい。(略) 仮設シャワー設備を作ってください。(略)

#### 6. 使用者負担及び車輛関係について

①長靴、手袋など自己負担にさせるのではなく、業務上必要な備品であり、会社の半額補助など負担してもらいたいと思います。(略)

#### 7. 賃金、退職金について

(略) ここ 10 年も昇給がないということは労働契約に違反しているので、今年度は昇給するようにして下さい。(略) 」