

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 分 会  
分 会 長 A 2

被申立人 有限会社 Y 1  
取 締 役 B 1

上記当事者間の都労委平成21年不第116号事件及び同23年不第55号事件について、当委員会は、平成27年7月7日第1637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、同水町勇一郎、同後藤邦春、同澤井憲子、同光前幸一、同平沢郁子、同野田博、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

1 被申立人有限会社 Y 1 は、申立人 X 1 組合 及び  
同 X 2 分会 の組合員 A

3 に対する平成21年11月10日付雇止めをなかったものとし、翌日から23年8月16日まで、従前と同様の雇用契約を同人と締結したものとして取り扱い、同人の相続人に対して、この間の賃金相当額を支払わなければならない。

ただし、この間に A 3 が他において得た賃金があれば、相当する期間の賃

金相当額の4割を限度にこれを控除するものとする。

- 2 被申立人会社は、申立人組合らの組合員 A 1 及び同 A 2 に対する21年10月6日付けの各戒告処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合らの組合員 A 1 に対する22年10月8日付けの戒告処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合らの組合員 A 1 及び同 A 2 に対する23年10月13日付け、同 A 4 に対する同月17日付け、同 A 5 及び同 A 6 に対する同月26日付けの各出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、同処分がなければ同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 5 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らに交付するとともに、同内容の文書を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、契約社員を含む会社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

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

X 2 分会

分会長 A 2 殿

有限会社 Y 1

取締役 B 1

当社が、貴組合の組合員 A 3 氏について平成21年11月10日付けで雇止めを行ったこと、同 A 1 氏及び同 A 2 氏らに対して同年10月6日付けで戒告処分を行ったこと、A 1 氏に対して22年10月8日付けで戒告処分を行ったこと、A 1 氏及び A 2 氏に対して23年10月13日付けで、同 A 4 氏に対して同月17日付けで、同 A 5 氏及び同 A 6 氏に対して同月26日付けで出勤停止処分を行ったこと、並びに24年1月11日付団体交渉申

入れに対する当社の対応は、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。)

- 6 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。
- 7 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21年7月、被申立人有限会社 Y 1 (以下「会社」という。)の従業員10名によって、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。また、後記分会と併せて「組合」ということがある。)の下部組織として、申立人 X 2 分会

(以下「分会」という。)が結成された。

組合は、会社に対して、職場環境の改善等を求めて団体交渉申入れを行い、8月末までに団体交渉が2回開催されたが、9月、会社は、組合による3回目の団体交渉開催申入れについて、出席人数を8名以下に限定することを開催条件とする旨の回答を行った。

また、会社は、同月、A 5 組合員(以下「A 5」という。)が暴言を述べたとして、翌10月には、A 1 組合執行委員長(以下「A 1 委員長」という。)及びA 2 組合員(以下、分会長就任前も含め「A 2 分会長」という。)ら組合員5名(当時)が組合によるストライキに参加したとして、戒告処分を各人に行い、更にはA 3 組合員(以下「A 3」という。)に11月10日付雇止めを通知するなどした。

12月22日、組合は、当委員会に対し、上記一連の会社の行為が不当労働行為に当たるとして、都労委平成21年不第116号事件(以下「21年事件」という。)の救済申立てを行った。

さらに、会社が、22年8月にA2分会長が業務の円滑な遂行を妨げたとして、また、10月にA1委員長が就業時間中に組合活動をしたとして、戒告処分を各人に行うなどしたところ、組合は、当委員会に対して、同月に追加申立てを行うとともに、23年5月26日、都労委平成23年不第55号事件（以下「23年事件」という。）の救済申立てを行った。このため、当委員会は、翌6月、上記両事件を併合して審査することとした。

その後も、会社が、23年10月、組合によるストライキに参加したA1委員長、A2分会長、A4組合員（以下「A4」という。）、A5及びA6組合員（以下「A6」という。）の5名に対して出勤停止処分を行い、11月にA7組合員（以下「A7」という。）を解雇し、12月にはA1委員長、A2分会長及びA4（併せて、以下「A1委員長ら3名」という。）に雇止めを通知するなどしたところ、組合はこれらの処分あるいはその後に実施された団体交渉等が不当労働行為であるとして、その都度追加申立てを行った。

なお、上記のA1委員長ら3名の雇止めについては、同人らが会社を被告として、地位確認等を求めて東京地方裁判所に出訴したところ、その控訴審において、同人らが雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認及び未払賃金の支払などを内容とする和解が成立した。

これらの経緯を経た上で、本件は、会社による以下の各行為が、不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。

- (1) 21年9月及び10月になされた団体交渉申入れに係る対応及びその後の団体交渉における対応
- (2) A3に対する21年11月10日付雇止め
- (3) A5に対する21年9月30日付戒告処分
- (4) 組合が実施したストライキに関する、A1委員長、A2分会長ら組合員5名（当時）に対する21年10月6日付戒告処分
- (5) 21年11月頃の会社社長らによる組合活動に関する言動
- (6) A2分会長に対する22年8月31日付戒告処分
- (7) A1委員長に対する22年10月8日付戒告処分
- (8) 残業時間等に関する組合員と非組合員との取扱いの相違

- (9) 安全靴貸与に関する労働協約締結要求の拒否
- (10) 組合が実施したストライキに関する、A 1 委員長及びA 2 分会長に対する23年10月13日付出勤停止処分（7日間）、A 4 に対する同年10月17日付出勤停止処分（3日間）、A 5 及び A 6 に対する同年10月26日付出勤停止処分（2日間）
- (11) A 7 に対する23年11月14日付解雇
- (12) A 7 に対する23年10月15日付自宅待機命令
- (13) 24年1月11日付団体交渉申入れに対する会社の対応
- (14) 24年3月8日及び7月10日に実施された団体交渉における会社の対応

## 2 請求する救済の内容の要旨

組合は、本件において、(1) 会社が22年3月10日に組合員に対して行った皆勤手当・精勤手当（以下「精皆勤手当」という。）に関する説明、(2) 同月に行われた36協定締結に係る従業員代表選出に関する会社の行為、(3) 23年9月に会社が行った精皆勤手当の廃止、(4) 23年12月に行われたA 1 委員長ら3名に対する雇止め（併せて、以下「本件取下事項」という。）についても、不当労働行為であるとして救済を求めていたが、後記経緯を経て、その救済申立てを取り下げた。

本件結審時における請求する救済の内容は、以下のとおりである。

- (1) 21年9月及び10月の団体交渉申入れに誠実に応ずること。
- (2) A 3 の21年11月10日付雇止めを撤回し、賃金相当額等を支払うこと。
- (3) A 5 に対する21年9月30日付戒告処分を撤回すること。
- (4) 組合員5名に対する21年10月6日付戒告処分を撤回すること。
- (5) 組合員に対する脱退勧奨及び組合への誹謗中傷等を行わないこと。
- (6) A 2 分会長に対する22年8月31日付戒告処分を撤回すること。
- (7) A 1 委員長に対する22年10月8日付戒告処分を撤回すること。
- (8) 組合員に対する出勤時間の遅出強制、残業時間等の差別的扱いを行わず、不利益分を補償すること。
- (9) 安全靴貸与に関する労働協約締結を拒否しないこと。
- (10) 組合員5名に対して23年10月に行った出勤停止処分を撤回し、出勤したものであるものとして取り扱い、賃金相当額を支払うこと。

- (11) A 7 に対する23年10月15日付解雇予告通知及び同日付自宅待機命令を撤回し、原職に復帰したものととして取り扱い、賃金相当額を支払うこと。
- (12) 24年1月以降の団体交渉申入れに誠実に応ずること。
- (13) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1)① 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、建築用資材の運送等を業とする有限会社で、会社肩書地と同一の場所に本店を置く申立外 C 1 株式会社（以下「C 1」という。）の関連会社として昭和60年に設立された。

21年事件申立時における会社の従業員数は、正社員10名、契約社員18名、再雇用嘱託契約社員1名の計29名である。

会社は、C 1 が製造した生コンクリートをミキサー車に積載して工事現場に運搬する業務を行っており、東京都〇〇区〇〇に所在する C 1 〇〇工場（以下「工場」という。）を拠点として事業を行っている。

また、分会が結成された平成21年7月時点において、分会員が会社と締結していた「臨時労働契約書」と題する有期雇用契約の契約書の雇用者欄には、会社と C 1 の両社が連名で記載されていた。

- ② 会社取締役である B 1 （以下「B 1 社長」という。）は、19年5月1日に次男である B 2 （以下「B 2 前社長」という。）の後を受けて会社の取締役社長に就任し、24年4月からは C 1 代表取締役会長も務めている。

また、B 1 社長は、会社の基本方針や重要事項の決定を行うものの、会社の管理業務については、同人の長男で会社営業部社員であり、かつ、C 1 取締役（後に同社代表取締役社長に就任）でもあった B 3 （以下「B 3」という。）に執り行わせていた。

- ③ 当委員会は、会社設立の前年である昭和59年、当時 C 1 取締役板橋工場長であった B 1 社長及び同人の夫である B 4 同社代表取締役（当時。以下「B 4」という。）の両名が、社会保険労

務士による組合加入有無の詮索及び組合加入妨害に関する言動を黙認した等として、 C 1 に対して、組合の運営に支配介入しないことを命ずる一部救済命令（都労委昭和57年不第96号事件）を交付している。

【甲1・7・222、乙27・46・47、当委員会に顕著な事実】

(2) 申立人組合は、主に東京西部地区に就業場所をもつ労働者により結成されたいわゆる合同労組であり、21年事件申立時の組合員数は約60名である。

申立人分会は、平成21年7月5日、会社の契約社員10名によって組合の下部組織として結成され、21年事件申立時の分会員数は6名である。

## 2 分会結成に至る経緯など

(1) 組合員らの就労について

A 1 委員長は15年4月に、A 2 分会長は18年9月に、A 4 は遅くとも14年頃に、それぞれ会社に入社し、雇用期間を3か月、賃金を日給1万円、休日を原則として日曜日・祝祭日、業務内容を生コンクリートの運搬等とする有期雇用契約を会社と締結し、ミキサー車運転手として生コンクリートの運搬業務に従事してきた。

なお、会社が作成した給与明細書には、同人らについて、「有限会社 Y 1 アルバイト」と表記されていた。

【甲1・84・103・146・229】

(2) A 3 の就労状況及び同人の賃金に係る B 1 社長の発言について

① A 3 は、19年4月に会社に入社し、21年11月に後記経緯により雇止めとなるまでの間、雇用期間3か月（採用時のみ1か月）、賃金日給1万円等とする有期雇用契約を少なくとも10回更新し、ミキサー車運転手として生コンクリートの運搬業務に従事した。

② 19年9月4日、A 3 が〇〇区の現場において荷卸作業を行った際、生コンクリートの量が多いなどとして激高し掴みかかってきた現場職人とけんかとなり、もみ合いの中、A 3 が投げつけたスクレーパー（木片）が職人の左腕下部に当たり打撲傷を負わせ、また、A 3 も膝を蹴られる等してけがを負うという現場トラブルが発生した。

この件で、会社は、相手方及び関係会社から慰謝料あるいはこれに類

する金員の支払を打診された。これに対して、会社は、A3もけがをしていること等を述べるとともに、双方に非があるのだからいわゆる自損自弁で処理したい旨を主張するなどして、相手方等と交渉を行った。その後、会社は、トラブル解決のため相手方に対して金員を支払うとともに、A3を出勤停止処分（2日間）とした。

また、21年4月23日、A3が業務中に交通事故を発生させたため、会社は、後日、同人を出勤停止処分（1日間）とした。なお、この事故の際にA3が乗車していた車両の保有者は、C1であった。

翌5月、会社は、A3との雇用契約を更新した。

- ③ 6月末、B1社長はA3を呼び出して、同人に対して、8月で満60歳を迎えることから賃金の25パーセントカットを認めるよう求めるとともに、その理由として、「就業規則第26条」により60歳が定年とされている旨を述べた（以下「B1社長賃金発言」という。）。

その後、A3は、契約社員に賃金カットはないのではないかとB1社長に尋ねたところ、B1社長は、継続雇用制度の導入に伴う再雇用基準の協定が存在するとして、協定書のコピーをA3へ手交した。

なお、会社においては、正社員就業規則には60歳が定年である旨の規定があるが、後記23に係る契約社員就業規則（以下「就業規則」という。）には、そのような規定はない。

【甲98・223、乙4～7・20、1審p50】

- (3) 分会結成及び団体交渉申入れについて

会社による就業規則の非開示、生コンクリートの過積載指示、契約社員に係る厚生年金保険及び健康保険への非加入、特定従業員のみに対する不明朗な手当の支給、健康診断不実施、正社員の賃金引下げなどにより、入社以降、契約社員の労働条件について不安を抱いていたA1委員長らは、B1社長賃金発言等を契機として、労働組合の結成を図り、7月5日、契約社員10名により分会が結成された。なお、A3は、分会員のなかで最年長者であった。

7月7日、組合は、同日付「団体交渉申入書」により、A1委員長及び

Z 1 分会長（当時。以下「Z 1 分会長」又は「 Z 1 」という。）の2名が組合の組合員であること及び分会が結成されたことを会社に通知し、団体交渉の開催を申し入れるとともに、同日付「要求書」により、①会社指定休日を厳守し、出勤日の仕事を保障し、土曜代休について休業補償を行うこと、②就業規則を従業員に開示し、組合に提供すること、③A 3 の60歳以降の雇用を現行どおり保障することの3点を要求した。

なお、7月7日付けの上記両文書の名宛人は、 C 1 代表取締役である B 4 であった。

これに対して、 C 1 は、取締役営業部長 B 3 の名義で、組合に対して、団交開催日を7月24日にされたいとの回答を行った。

【甲2・3・4・84】

### 3 第1回及び第2回団体交渉並びにA 3組合員の契約更新について

(1) 7月24日、組合と会社とは、初めての団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA 1 委員長ら16名、会社側からB 1 社長、B 3 、B 2 前社長ら5名がそれぞれ出席して約1時間半実施され、土曜代休の扱い、就業規則の提示及びA 3 の契約更新などについて交渉が行われた。この際、組合は、会社に対して、「組合員及び役員構成」と題する文書を提出して、A 3 を含む分会員12名の氏名及び役職名を通知した。

この交渉において、会社は、土曜代休の扱いについて、今後は土曜日を休日として指定し、出勤を求める場合は事前に休日の振替をして対処したい旨を述べたが、組合は、土曜日を休日として指定せず、組合と協議すべき旨を求めるとともに、土曜日を休日とする内容を含む契約の締結を求められた組合員が既に存在するが、そのような契約の締結は組合として拒否する旨などを述べた。これに対して、会社は検討する旨を述べた。

また、組合が、労働基準監督署へ提出された就業規則に係る従業員代表が誰であったのかを尋ねたところ、会社はA組合員であると回答したが、同席していたA組合員は自分が関与していない旨をその場で述べたため、会社は、確認した上で後日回答する旨を述べた。

さらに、会社は、6月末のB 1 社長賃金発言について、「ご本人のおっ

しゃるとおり、アルバイトであるため定年退職制度の適用というものはありません。これは私どもの誤解で、一般の社員の定年退職と誤解をしておりました。ですから、60歳定年による再雇用嘱託職員としての賃金減額制度は適用いたしません。」等と述べた。

その後、会社は、「2009年(平成21年)7月7日付『要求書』に対する回答書」と題する8月5日付文書を組合に提出した。

この回答書には、A3の雇用について、A3に定年退職制度の適用はなく、一般社員の定年退職と誤解していた旨、60歳定年による再雇用嘱託社員としての賃金減額制度は適用しない旨、A3の雇用継続の確約はできない旨等が記載されるとともに、「契約更新時に、契約の更新を最後とするか否か、日給や出勤日数などの労働条件を提示させていただきます。」と記載されていた。また、土曜代休の扱いについては、「振替日の指定をしていない為、これまでの土曜代休については労働基準法26条の休業手当が必要になります。今後関連法規なども精査して適法に対処するつもりです。」等と、就業規則については、「従業員の請求があればいつでも閲覧して貰います。」、「就業規則は企業秘密でもある為、貴組合への提供には応じられません。」等と記載されていた。

【甲6・12・52・223、乙1】

- (2) 7月30日、組合は、第1回団体交渉直後に会社が組合員2名に対して、土曜日を休日とする内容を含む雇用契約の締結を求めたとして、その撤回と謝罪を求める「抗議」と題する同日付文書を会社へ提出した。

これに対して、会社は、8月20日、土曜日の休日指定について、今後の協議・検討事項であることを了承しており、撤回はしないが保留扱いとする旨などを記載した、同日付回答書を組合へ提出した。

【甲8・13・84】

- (3) 7月31日、組合は、同日付「団体交渉申入書」により、2回目の団体交渉の開催を求めるとともに、同日付「第2次要求書」を提出した。同要求書には以下の7点が要求事項(要旨)として記載されていた。

- ① 就業規則を従業員全員に書面で交付すること。
- ② 出退勤時のタイムカード打刻、白紙への打刻の意味を説明すること。

- ③ 残業代の計算方法を明らかにすること。
- ④ 休憩時間が、仕事の待機状態とされ「拘束」されているため、時給支払をなすべきこと。
- ⑤ 始業時間について、各人均等なローテーションとすること。
- ⑥ 残業に関する「36協定」を提出すること。
- ⑦ その他

【甲9・10】

- (4) 8月9日、A3の有期雇用契約が終了日を迎えた。また、同月10日はA3の60歳の誕生日であったところ、会社は、翌11日、A3と3か月の有期雇用契約を締結した。なお、この契約締結から、契約書の雇用者欄の記載が会社のみとなった。

その際、会社は、A3に対して、契約更新が最後である旨の通告は行わなかった。また、会社は、A3に係る19年9月の現場トラブル及び21年4月の交通事故について、この契約締結以前に把握をしていた。

【甲98・223、乙8】

- (5) 8月28日、組合と会社とは、第2回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA1委員長、組合書記長、分会員12名ら計17名、会社側からB1社長、B3、B2前社長ら6名がそれぞれ出席して約1時間半実施され、土曜代休の扱い、精皆勤手当及び割増賃金等の支払、就業規則の内容及びA3の契約更新などについて交渉が行われた。

この交渉において、会社は、60歳を過ぎた契約社員の賃金について減額を要請する意思がある旨を述べるとともに、A3の賃金について継続審議とすることを求めて、組合もこれを了承した。

また、組合は、B1社長賃金発言の謝罪、分会員の現行の雇用契約書の即時交付、団交内容の確認書の作成などを求めたが、会社はこれに応じなかった。

この席上、B1社長は、交渉前日にA2分会長が4トン車への乗換えを拒否した事実に触れて、「拒むってことはね、あの、業務命令に従わないということなんですよ。皆さんが協力してくれないと困るわけ、会社が。」と述べ、B3も、「就業規則にあるんですよ。」、「理由も

なく断るのはだめですよってこと。」等と述べた。これに対して、組合は、就業規則の周知方法や乗換指示に疑義がある旨を述べ、その後、A1委員長は、組合として協力しないとの回答を行った。

この交渉では、双方の出席者がそれぞれの主張を応酬し、複数の出席者が同時に発言するなどして発言内容が聞き取れない状況が多数発生し、組合員が机をたたく場面もあった。また、組合側出席者が、会社側出席者に対して、「ばかか。」あるいは「ぼけてんじゃないか、この親父。」と発言したり、B1社長に対して、「おばさん、自分で何言ってるか分かってんの。」あるいは「たいがいにしるよ、ばばあ。」等と発言したことがあった。

この交渉の終盤において、組合は、会社の一連の対応が不誠実である等として、翌日より分会員全員が道路交通法を遵守して働くこととする旨を述べるとともに、「通知」と題する当日付文書を会社に手交して、翌日から分会員全員が、昼休み休憩1時間を厳守すること、法令を厳守した「定量積み」と右側通行を行うこと、定時に上がること（残業拒否）、車両点検等を定時から実施すること、更には、ミキサー車の「当日乗換え」（会社が、運転手に対して、事前予定と異なるミキサー車に乗り換えて運転業務を行うことを、当日に指示すること。）を拒否することを会社に通告した。

翌29日、組合は、「順法闘争」を実施するとして、分会員に上記5点の実施を指示した。

なお、組合は、28日付け及び9月4日付けで、新たに3名の従業員が分会員であることを会社に通知した。また、組合は、9月14日に会社が分会員に係る雇用契約書の写し15通を提出したとして、同日付けの「通告」と題する文書により、上記のうち、定時に上がること（残業拒否）については、その解除を会社へ通告した。

【甲15・17・18・21・28・53、乙3・19、1審p14】

- (6) 会社は、第2回団体交渉実施時までは、組合対応について、社会保険労務士及び顧問弁護士に相談していたが、同交渉終了後、新たに S 法律事務所の B5 弁護士（以下「B5 弁護士」という。）らに相談するこ

とした。

【2審p4・26】

4 ストライキの実施及び参加者に対する21年10月6日付戒告処分について

- (1) 9月9日午前10時頃、会社の配車担当者は、Z2 組合員（当時。以下「Z2」という。）が7トンのミキサー車で担当する予定であった現場から、生コンクリート出荷キャンセルの連絡があったため、Z2 に対して、4トンのミキサー車に乗り換えるよう指示した。この際、配車担当者は、Z2 に対して乗換えを指示した事情に関する説明を行わなかった。

これに対して、Z2 が、組合からの指令に基づき、当日乗換えであるため拒否する旨を述べたところ、配車担当者は、乗換えを拒否するのならば仕事がないとして帰宅するようZ2 へ伝えた。その後、Z2 がA1 委員長らへ状況を携帯電話で連絡したところ、A1 委員長はZ2 に対して、自分が会社へ戻るの、それまでは帰宅せずにその場にとどまるよう伝えた。

その後、会社に戻ってきたA1 委員長が、B3 に対して、Z2 の本日分の賃金支給の扱いについて尋ねたところ、B3 は、Z2 による乗換え拒否は業務命令を単に拒否しているだけなのか、あるいは争議行為としてやっているのか、どちらなのかと述べた。これに対して、A1 委員長は、「じゃあ争議でいいです。今から争議に切り替えます。」と述べた。

- (2) そして、組合は、組合員5名による指名ストライキを実施することとし、同日正午頃、A1 委員長、A2 分会長、Z3 副分会長（当時。以下「Z3 副分会長」又は「Z3」という。）、Z4 分会書記長（当時。以下「Z4 分会書記長」又は「Z4」という。）、Z2 の5名が同日正午より勤務終了時までストライキに入る旨を記載した「スト通告」と題する9月9日付文書を会社へ手交してストライキを実施し、工場前において組合員がシュプレヒコールを行うなどした（以下「本件ストライキI」という。）。

さらに、組合は、「第2回団体交渉で組合は、当日の車の乗り換えはしないと強く主張した。しかし、会社はそのことを無視して強固におよんだので、組合はそのことに対してストライキを<sup>(ママ)</sup>実行した。」などと記載された「通告書」と題する同日付文書を会社へ手交した。

なお、組合は、20年9月に実施された定期大会において、組合規約に基づき組合員の投票を実施し、1年間のストライキ権を確立している。

【甲25・26・42・100・105、乙27、1審p47～48、3審p21、4審p19】

- (3) 10月6日、会社は、A1委員長、A2分会長、Z3副分会長、Z4分会書記長及びZ2の5名に対して、同人らの行為が就業規則第47条、第50条第12号、第36号及び第37号に違反するとして、同第61条第1号、第62条第5号、第8号及び第12号に基づき、戒告処分（以下「21年スト戒告処分」という。）を行った。

この処分を通告した「戒告」と題する同日付文書には、処分理由として、本件ストライキIについて「労働組合における正規の手続で決定したものは認められず、尚且つストライキの理由も明示せず、当日突然ストライキを実施することは明らかに違法である。」と記載されており、「時限ストライキを行うと称して業務命令を拒否し仕事を放棄致しました。これにより会社に迷惑をお掛けしたことをここに深くお詫びし今後二度とこのような行為をしないことを誓約致します。」等とする始末書の提出を求める旨も記載されていた。

これに対して、組合は、「5名の組合員への『戒告』処分の撤回を求める」と題する10月9日付文書を会社へ送付し、21年スト戒告処分の撤回を求めた。

【甲40・41・42】

- 5 給与支払に係る抗議行動及び A5 に対する21年9月30日付戒告処分について

- (1) A5 は、給与支払について週払いが可能である旨が記載された求人広告を見て、19年4月に会社に入社し、その後給与の週払いを受けていたところ、会社は、事務負担が重いとして、週払いを月払いに切り替えることとした。

分会結成前である21年4月、B1社長は、A5 に対して、給与支払を月払いに切り替えた上でやむを得ない場合は「非常時払い」としてその前借りを行う扱いとする旨を伝えた。その後、会社は、本人の申出に基づき、給与前借りを複数回実施した。

(2) 21年9月頃、A5 が、家族の医療費支払のため必要である旨を述べた上で、給与前借りを求めたところ、会社は、B5 弁護士に相談した上で、A5 に対して、今回は前借りができないと回答した。

このため、9月29日、A1 委員長及び A5 から組合員5名は、会社へ赴き、上記回答への抗議活動を行った。

この際に、B3 が前借りについて重ねて拒絶する旨などを述べたところ、A5 は、B3 に対して、前借りの措置を継続しないならば、「組合なんか関係なく、おまえ等ぶっ殺してやる。」と発言した。

(3) 翌30日、会社は、A5 に対して、同人の行為が就業規則第47条、第50条第8号及び第40号に違反するとして、同第61条第1号、第62条第5号及び第12号に基づき、戒告処分（以下「A5 戒告処分」という。）を行った。

この処分を通告した「戒告」と題する同日付文書には、処分理由として、A5 が「非常時払いを除いて今後前借りは認めない旨の説明に激昂し、もし前借り措置を継続しないならば『おまえ等ぶっ殺してやる』との暴言を吐き営業部・B3 に対して脅迫を行った。」等と記載されていた。

これに対して、組合は、「A5 組合員への不当処分の撤回を求める」と題する10月7日付文書を会社へ送付し、問題とされる発言は正当な組合活動上のものであり、組合活動に対する不当弾圧である等として、A5 戒告処分の撤回を求めた。

【甲37・38・97・99、乙27、1審p16・49、2審p33】

6 21年9月及び10月になされた団体交渉申入れと会社の対応について

(1) 9月4日、組合は、「団体交渉申入れ」及び「会社回答書に対する求釈明及び反論」と題する同日付各文書を会社へ渡し、第2回団体交渉における未解決事項、8月20日付会社回答書の内容等を議題とする団体交渉を9月12日に実施するよう申し入れるとともに、同回答書の内容等について釈明を求めた。

【甲19・20】

(2) これに対して、会社は、組合の申し入れた期日では都合がつかない旨を

9月8日に口頭で回答した上で、14日、B2前社長が、第2回団体交渉が混乱したとして団体交渉の出席人数を8名以下に制限するよう組合に要請した。

この要請に対して、組合が分会員全員の出席を希望すると述べたところ、翌15日、会社は、「正式な弊社の方針」として、出席人数を8名以下とすることが団体交渉応諾の条件である旨を通告した。

さらに、会社は、9月28日に「第3回団体交渉について」と題する9月25日付文書を組合に送付した。

この文書には、15日の上記通告について、組合は持ち帰って検討すると返答したにもかかわらずいまだ回答がない等とした上で、「当社としては、貴分会と誠意をもって交渉するためには、貴分会の代表する者と協議をする必要があると考えており、組合員全員の立ち会いは却って交渉が混乱する要因であるので、誠意をもってご回答ください。」、「団体交渉を行うための前提条件についての当社の要請に何ら回答しないまま、『抗議』されることは極めて不誠実と言わざるを得ません。」等と記載されていた。

なお、9月において、組合は、団体交渉申入れに対する会社回答あるいは9月18日支給の給与等に関して、「抗議」と題する6通の文書を会社に提出した。

【甲22・23・27・29～31・35・85】

(3) 10月1日、組合は、「再団体交渉申入れ」と題する同日付文書を会社に送付した。

この文書には、出席人数を8名以下にするとの会社方針は不当労働行為である等として16日までの団体交渉開催を求めること、9月18日に支給された9月度給与について、遅刻や早退が一切ないにもかかわらず、「遅早回」、「遅早時間」、「不就労計」として差し引かれて計算されているとして、その計算方法も交渉議題に加えることが記載されるとともに、「これは、貴社に『詳細を全契約社員に説明を求める』もので、内容は重大な『義務的団交事項』であり、直接に組合員が貴社から説明を聞く必要があります。従って交渉への参加人数はもともと『双方が自主的に決定する』ものですが、なおさら全組合員の参加が必要となります。」等と記載され

ていた。

【甲31・36】

- (4) 10月13日、会社は、「2009年10月1日付け『再団体交渉申入れ』に対する回答」と題する同日付文書を組合へ送付した。

この文書には、前回団体交渉において個別に発言したり騒然とした雰囲気を作出した組合員がいたために協議を進められなかったことが人数制限の理由であること、団体交渉は組合員全員に対して会社が直接説明する場ではなく、全組合員の参加が必要との組合主張は到底容認できないこと、当社申出に譲歩するつもりがないのであればしかるべき手続をとることを検討することなどが記載されていた。

これに対して、組合は、「会社回答書に対する反論」と題する10月16日付文書を会社へ送付した。

この文書には、前回団体交渉において混乱しあるいは騒然とした雰囲気が作出されたとする会社主張が事実と反する旨の記載がされるとともに、「団体交渉権とは、団結権、団体行動権とならび、労働者、労働組合に保障された基本的権利である。団体交渉に当事者である組合員（会社従業員）が直接参加し、普段全く顔も見ない使用者に直接質問することが『禁止』などはされてはならない。」として、会社主張が不当である旨などが記載されていた。

【甲45・46】

7 A3に対する21年11月10日付雇止めについて

- (1) 9月7日、会社は、「2009年8月28日付「会社回答書に対する反論」に対する回答書」と題する同日付文書を組合に送付した。

この文書には、B1社長賃金発言について、「会社としては、急務であるコスト削減策の一環として役員報酬の削減、正社員の給与削減、諸コスト削減と併せて契約社員の給与削減をお願いした次第であります。会社存続と雇用維持の為に、定年制がないとはいえ契約社員の方に60歳を超えた時点での労働条件見直しをお願いしたことが経営政策上間違っていたとは考えておりません。」等と記載されていた。

【甲24】

(2) 会社は、「臨時労働契約終了予告通知書」と題する10月8日付文書をA3に郵送し、8月11日に締結した同人の有期雇用契約を11月10日をもって終了させる旨を通告した。

また、この文書には、「期限終了後の扱いについて検討致しました結果、一般社員の定年制度に倣い、60歳を超えての再契約は致しませんことと決定しましたので、労働基準法第20条及び契約社員就業規則第18条に基づき通知致します。」等と記載されていた。

これに対して、組合は、「A3 組合員の雇用継続を求める」と題する10月13日付文書及び「平成21年10月8日付、会社社長文書『臨時労働契約終了通知書、A3 殿』の全面撤回を求める」と題する10月28日付文書をそれぞれ会社に提出し、A3の契約終了の撤回を求めた。

【甲43・44・49・98】

(3) 10月16日、組合は、当委員会に対し、A3の雇用継続、団体交渉の応諾、A5戒告処分及び21年スト戒告処分の撤回を調整事項とするあっせん申請（平成21年都委争第164号）を行った。

その後、当委員会は、あっせんに1回実施したが、10月30日にあっせんは不調となった。

(4) 11月10日、A3に係る雇用契約が終了した（以下「本件A3雇止め」ということがある。）。

## 8 分会長の除名、組合員の脱退等について

(1) 11月4日、A1委員長ら組合本部役員2名が欠席して、分会の全体会が開催されたところ、その終了後、Z1分会長（当時）はA1委員長に対して、分会員2名を除く全員が分会を脱退することに決定したとの報告を行った。

その後、A1委員長及び組合役員が、Z1分会長及びZ3副分会長に脱退理由等を尋ねた上で、11月7日、組合は、Z1分会長及びZ3副分会長がB1社長と1か月以上前から意を通じて分会破壊を行ったとして、両名の除名を決定した。

また、11月9日、組合は、「会社の手先になりさがり、労働組合破壊を策した裏切り者・ Z1、Z3 を絶対許さない！

X 2 分会 は仲間を守り、A 3 さん解雇撤回、労働委員会闘争を断固として闘う！ 分会員の皆さん、裏切り者を許さず、団結して闘おう！」と題する同日付文書を発表した。

この文書には、「11月6日に、A 1 委員長が、Z 1 ・Z 3 を問い詰めると、2人は決定的な言葉を吐いた。一度出た言葉はもう戻らない。」「2人は、すべて会社のさしがねで動いていることをハッキリ認めた。」「労働組合の役員という立場を利用し、自分だけを会社に高く売るために使った最悪の裏切りである。この犯罪は永久に消えない。」「2人の思うようにいくものか。我々が粉碎してやる。」等と記載されていた。

【甲50・84】

- (2) 9月から11月にかけて、Z 2 を含めて少なくとも6名の分会員が、組合を脱退した。また、会社は、自らが脱退したことを口頭で申し出た分会員に対して、後日組合員であるか否かについてトラブルが生じることを防止するためとして、脱退したことを書面で明らかにするよう要請した。これについて、9月中旬に2名の元分会員が、11月上旬から中旬にかけて4名の元分会員が、自らが組合を脱退した旨を記載した「脱退届出書」若しくは「通知」と題する文書又は表題のない手書きのメモをそれぞれ会社に提出した。

また、会社は、組合が昼休み休憩の1時間厳守を分会員に指示していたため、分会員に対しては業務上の理由による休憩時間変更を指示しない場合があった。

【甲84、乙12の1～6、1審p51】

- (3) 11月20日、分会は、分会長をA 2 分会長、分会書記長をA 1 委員長などとする役員人事を決定した上で、12月22日、組合及び分会は、当委員会に対し、21年事件に係る本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、上記申立時点における分会員は、A 1 委員長、A 2 分会長、A 3、A 5、A 6 及び A 4 の6名であった。

## 9 第3回団体交渉の開催等について

22年2月4日の本件調査期日において、両当事者は団体交渉の参加人数を

10名以下とすることで了解し、これに基づき、2月25日、組合と会社とは、第3回団体交渉を実施した。この団体交渉にB1社長は出席せず、組合側からA1委員長、A2分会長ら10名が、会社側から B3、B2前社長、B5弁護士ら7名がそれぞれ出席して約1時間半実施され、B1社長の欠席、本件A3雇止め、精勤手当の扱いなどについて交渉が行われた。

また、4月23日に第4回、5月31日に第5回の団体交渉がそれぞれ実施されたが、いずれも会社側からは、B3、B2前社長、B5弁護士ら6名が出席し、B1社長は出席しなかった。

なお、当委員会は、7月に後記第3.1ないし7の争点に係る審査計画を策定した。

【甲192・193・235、乙13】

#### 10 精皆勤手当の支給及び組合への説明について

(1) 会社においては、13年頃から契約社員の勤労意欲向上を目的として、1か月間欠勤せずに勤務した場合には皆勤手当8,000円（一部の月を除く。）を、欠勤・遅刻・早退があった場合には都度2,000円ずつ減じた精勤手当を支給していたが、この手当支給について、雇用契約あるいは賃金規程に根拠規定はなかった。

(2) 22年2月26日、A1委員長及びA2分会長は、B3に対して、A5ら分会員の精勤手当が会社説明のとおりには支払われていないとして、分会に説明を行うよう申し入れた。これに対して、B3は、A5に個人的に説明したい旨を述べたが、A1委員長らは個人的問題ではないとしてこれを拒否した。

また、組合は、「要求書」と題する3月9日付文書において、労働条件について、組合を通さずに、組合員個人と話を行わないよう求めた。

3月10日、B1社長は、A5を呼び出して、同人に精皆勤手当に係る説明を行った。

【甲59、乙27・46、3審p15～17・30】

#### 11 36協定締結に係る従業員代表選出及び労働基準監督署の指導について

(1) 3月18日、組合は「要求書」と題する同日付文書において、同月31日に期限を迎える36協定について、従業員代表選出は従業員のみにより自

主的に行うべきものである旨、組合からA2分会長が立候補する予定である旨を伝えるとともに、本選出に関わり得る従業員（有権者）を特定するため、会社及びC1の各従業員の役職及び氏名を記載した名簿を組合に提出することなどを会社に要求した。

さらに、組合は、3月23日、A2分会長が「36協定代表者候補」に立候補する旨等が記載された「立候補宣言」と題するA2分会長名義の同日付文書を従業員に配布した。

【甲63・72】

- (2) 3月25日、会社は、Z5が従業員代表に選出されたとして、同人を従業員代表とする36協定に係る協定書を池袋労働基準監督署長へ提出した。一方、組合は、3月26日、従業員代表選出を選挙によって行うことについて、従業員の過半数の署名を集めた。

【甲69、乙27、6審p15】

- (3) 3月29日、上記協定書の提出を知った組合は、会社が選挙妨害を行って一方的に従業員代表を指名し署名させたとして、「抗議申入書」と題する同日付文書を会社に提出した。

さらに、4月9日、組合は、「有限会社Y1 36協定書については正勧告を求める要請書」と題する同日付文書を池袋労働基準監督署（以下「池袋労基署」という。）に提出し、Z5の署名が錯誤によるもので無効である、あるいは、組合が提案した無記名投票による選出について従業員の大多数が賛同しているなどとして、是正勧告の実施を求めた。

その後、池袋労基署の労働基準監督官（以下「労働基準監督官」という。）は、会社に対して、従業員代表について、選挙手続を経て選出されるように配慮すべきとする指導（以下「本件労基署指導I」という。）を行った。

【甲66・69・102・223・229、3審p37～39、5審p14】

- (4) 組合は、上記要請のほかに、精皆勤手当について労働基準法違反が存在する旨の申告も池袋労基署に行っていた。

これについて、労働基準監督官は、6月16日に会社に赴いて調査を行った上で、精皆勤手当の支給状況が明確となっていないため、これを明らか

にすることとする指導票を7月2日に交付（以下「本件労基署指導Ⅱ」という。）するなどした。

これに対して、会社は、精皆勤手当を今後廃止し賞与支給の際に考慮する方向で是正することを検討するとして報告書を労働基準監督官に提出した。

【甲220・223、乙41・46、10審p9】

12 A2分会長に対する22年8月31日付戒告処分について

- (1) 8月30日午後、都内の建設現場において生コンクリート搬入作業を終えたZ5は、後続車両として別の場所で待機していたA2分会長に対して、現場に向かうよう業務無線を用いて連絡した。

これに対して、A2分会長が声を発して応答することなく、送信ボタンを2回押すのみの対応を行ったため、Z5が、業務であるのだから好き嫌いは別として返事を行うようA2分会長へ無線で告げたところ、A2分会長は、「うそつきとは話したくない。」と返答した。

これらのやり取りは、会社事務所に設置されてある無線受信機を通じて、会社従業員も把握していた。

なお、会社においては、建設現場等で搬入作業を終えた先発車両の運転手が、後発車両の運転手に対して、現場に向かうよう無線で連絡を行う場合があるが、会社は従前からそのような場合には、後発車両の運転手は口頭での応答を行うよう指示していた。

また、このやり取りについて、建設現場からの苦情は特段なかった。

【甲236、乙28】

- (2) 翌31日、会社は、A2分会長に対して、同人の行為が就業規則第47条、第50条第3号、第4号、第8号及び第40号に違反するとして、同第61条第1号、第62条第1号、第3号、第5号、第8号、第9号及び第12号に基づき、戒告処分（以下「A2戒告処分」という。）を行った。

この処分を通告した「戒告」と題する同日付文書には、処分理由として、A2分会長が「Z5より無線連絡を受けながら何ら応答せず、業務の円滑な遂行を妨げた。さらに無線に応答するように呼びかけたZ5氏に対し『うそつきとは話したくない』等と不当な中傷行為を行った。」等と記載

されていた。

これに対して、組合は、同日、 B 3 に対して、上記処分について抗議するとともに、9月1日、処分撤回を求めて団体交渉開催を申し入れた。

【甲86・87、乙28】

13 A 1 委員長に対する22年10月8日付戒告処分について

- (1) 10月4日、組合は、JR浮間舟渡駅前において、本件A 3雇止めの撤回を求めて、情宣物の配布、街頭署名活動等を実施した。

翌5日午前8時53分過ぎ、工場に出勤したA 1委員長は、知り合いであり、かつ、申立外労働組合から C 1 へ労働者供給をされている2名の運転手が、道路上で車両を駐車し待機していたため、同人らのところへ行って挨拶をした。その際、A 1委員長は、前日に組合がJR浮間舟渡駅前において実施した上記活動について話をするとともに、組合が関係する労働者の全国集会のチケットを手交した。

同日午前9時過ぎ、自家用車で出社する途中であった B 3 は、工場の向かいにある駐車場に駐車して、工場に徒歩で向かう際、A 1委員長がこの運転手2名に話しかけていることを現認した。さらに、B 3 は、100メートルほど先にある会社の事務所に行き、タイムカードに打刻したところ、その時刻は午前9時4分であった。

その後、B 3 は、会社従業員に対して、上記運転手らから事情を聴くよう指示し、A 1委員長がチケット購入の勧誘をしていたとの報告を同日午前中に受けた。さらに、B 3 は、自身も上記運転手らから事情を聴取した。

【甲89・107、乙28、5審p22～28・38～40、6審p18～20・34～36】

- (2) 同日午後4時頃、B 3 は、A 1委員長を呼び出して、A 1委員長の就業開始時刻が9時であるところ、就業時間内における物品販売及び組合活動は就業規則に違反するとして、注意を行った。その後、B 3 は、B 5弁護士に一連の経緯を説明し、処分について相談した上で、A 1委員長を戒告処分とすることにした。

10月8日、会社は、A 1委員長に対して、同人の行為が就業規則第47条、

第50条第5号、第13号、第36号及び第37号に違反するとして、同第61条第1号、第62条第3号、第5号、第7号及び第12号に基づき、戒告処分（以下「A1戒告処分」という。）を行った。

この処分を通告した「戒告」と題する同日付文書には、処分理由として、A1委員長が「10月5日、始業時刻である午前9時を過ぎ就業時間中であるにもかかわらず、当社の他の従業員に対し組合活動の一環として労働組合関係の集会への参加を勧誘し、チケットを販売した。」等と記載されていた。

【甲88、乙28】

14 C2会 の結成について

第2回団体交渉後における定時上がり（残業拒否）等の組合の対応について、一部幹部組合員の独断で実施された等と以前から認識していたZ5は、組合を脱退した Z1、Z3 及びZ4らとともに、「あくまで従業員のための組織として、外部の労働組合には所属せず、従業員が働きやすい職場を目指して活動」することを結成目的として、11月1日、C2会（以下「C2会」という。）を結成し、Z5が代表に、Z1 が代表代理に就任した。

結成時におけるC2会の構成員は、Y1 従業員11名及び C1 従業員1名の合計12名であった。

【甲224、乙48、11審p6・23】

15 安全靴貸与に関する会社の対応等について

(1) 組合は、組合員を含む従業員が業務で使用する安全靴について、会社が購入代金のおよそ半額に当たる約2,000円を自己負担させていたことを問題視し、「申入書」と題する22年5月24日付文書により、安全靴を会社支給とすることを要求した。

その後、組合が、31日に実施された第5回団体交渉において、安全靴の会社支給を改めて要求したところ、会社は、これを拒絶した上で、会社としても履いていない従業員がいるのは困るとして、安全靴の貸与については検討を行う旨を回答した。

【甲77・196・235】

(2) 組合は、「申し入れ並びに要求書」と題する7月2日付文書により、安全靴貸与についての書面回答を求めたが、会社による回答はなかった。このため、組合は、「要求書」と題する8月19日付文書により、第5回団体交渉において検討するとしたにもかかわらず何ら回答を行わないことは不誠実であるとして、書面回答及び安全靴貸与の即時実施を要求した。

【甲83・91】

(3) 組合は、23年1月21日に実施された第8回団体交渉において、安全靴貸与について、「組合は提起してるのに、お応えします、お応えしますって1か月2か月じゃないですよ。」「今、返答してくださいよ。」などとしてその実施を強く求めたが、会社は、検討中であり現時点では実施できない旨を回答した。

その後、組合は、「抗議及び申入書」と題する2月10日付文書により、安全靴貸与の検討を含む、会社が検討及び事実確認するとした7項目についていまだ回答がないとして、これらの事項の書面回答を求めた。

【甲113・213の2】

(4) 4月22日に実施された第9回団体交渉において、組合が安全靴貸与について質問したところ、B3は、先月から安全靴貸与を実施していると回答した。

これに対して、組合が、安全靴貸与について合意ができたとして、合意書の作成を求めたところ、会社は、貸与を既に実施したこと、組合の要求のみで決定したものではなく、他の従業員の声などの諸要素を総合的に勘案して決定している旨、組合との団体交渉を経て精力的に取りまとめたというものではない旨などを述べて、安全靴貸与に係る書面作成を行わないと回答した。

その後、組合は、「申入書」と題する5月1日付文書により、4月22日の団体交渉において、組合と会社との間で「安全靴貸与について合意に達した」として、この合意について協定書を締結するよう会社に求めたが、会社は、5月9日付文書により、「申入れの協定書締結の件につきましては、弊社が先般4月22日の団体交渉において貴組合に対して回答した通りです。」として、協定書締結に応じない旨を重ねて表明した。

なお、組合が作成し当委員会に提出した第9回団体交渉における議事録には、B5弁護士の発言として、「口頭で合意しているから、・・・書面にする必要はないと思いますよ。」との記載がある。

【甲114・200・201】

- (5) 5月26日、組合及び分会は、当委員会に対し、23年事件に係る本件不当労働行為救済申立てを行った。

16 組合員の残業時間等について

- (1)① 22年5月から23年6月までの間において、当時の組合員5名の1か月当たりの平均残業時間は約16時間であったのに対して、非組合員である従業員の平均残業時間は約29時間であった。
- ② 22年において、会社都合休み（天候不順や工事進捗の遅れにより生コンクリート注水量が少なかった場合に会社が指示する休み）の割当て回数は、組合員に対しては延べ33回、非組合員に対しては延べ22回であった。また、会社は、会社都合休みを指示した契約社員に対しては日当6,000円を支給していた。
- ③ 21年1月から9月までの間においてA2分会長は計22回、また、6月から9月までの間においてA4は計14回、それぞれジャスター業務（水洗い場の後片付けや工場戸締まりの業務）を行っていたところ、10月以降は組合員5名に対して、ジャスター業務が指示されることはなかった。なお、ジャスター業務を行うと残業時間が多くなる傾向があるところ、組合員の中にはジャスター業務には応じない旨をあらかじめ明言していた者がいた。
- ④ 組合員の中には、会社による日曜・祭日出勤の要請には応じない旨をあらかじめ明言していた者がいた。

【甲112・205、乙41、8審p13、10審p23・27】

- (2) 会社は、契約社員に対して、勤務評定を実施の上、毎年8月に夏季一時金を、12月に冬季一時金をそれぞれ支給しているところ、21年及び22年の組合員及び非組合員に対する一時金の支給実績は以下のとおりであった。

	21年夏季	21年冬季	22年夏季	22年冬季
組合員の平均値	32,900円	28,880円	26,720円	26,200円
非組合員の平均値	36,123円	30,769円	29,404円	29,630円

【乙30・41】

17 A3の死去、精皆勤手当の廃止及びストライキの実施について

(1) 23年8月16日、A3が病気により死去した。

なお、A3は、23年3月22日以降、申立外 I社 において、アルバイトの運転手として46日間就労していた。また、組合は、22年9月以降、JR浮間舟渡駅前において本件A3雇止めの撤回等を求めて街頭署名活動を行うとともに、全国の関係労働組合に署名要請を行っていた。

【甲117、乙45】

(2) 会社は、精皆勤手当の支給について、22年7月2日に本件労基署指導Ⅱを受けたため、その後、同手当の扱いについて検討を行っていた。

そして、会社は、23年3月、C2会に対して、同手当について組合が池袋労基署に申告し、その結果本件労基署指導Ⅱを受けたことなどについて説明を行った。さらに、会社は、9月6日、精皆勤手当を廃止すること及び同手当の内容を夏季及び冬季一時金に盛り込んで支給することについて、C2会の了解を得て、同日付「合意書」（以下「C2会合意書」という。）をC2会と締結した。

【乙31・41・46・48】

(3) 会社は、9月6日以降、工場の事務所前に文書掲示をするなどして、精皆勤手当を廃止して夏季及び冬季一時金の査定時に勤務評定の一環として計算すること、10月支払分の賃金からこれを実施すること、これらについて従業員の過半数を代表する者と協議して合意したことを従業員に周知した。

なお、会社は、精皆勤手当の廃止及びC2会合意書の存在について、事前に組合には知らせていなかった。

これに対して、組合は、「精勤・皆勤廃止に伴う一方的賃下げへの抗議」と題する9月14日付文書により、精皆勤手当廃止の即時撤回と会社による釈明を要求したが、会社は、「平成23年9月14日付抗議に対する通知

書」と題する9月22日付文書により、組合の撤回要求を拒否した。

【甲119・120・151、7審p7】

- (4) 組合は、9月16日から、「分会声明 故 A 3 組合員の無念の遺志を継ぎ、あくまでも分会はA 3 不当解雇の全面撤回を絶対にかちとります。」と題する情宣ビラを会社従業員に配布し、9月20日には、A 1 委員長及びA 2 分会長ら組合員4名が、会社において、 B 3 ーらと面談した。

この面談において、A 1 委員長らが、A 3 が死去したことを伝えるとともに、今後もA 3 の解雇撤回を求めていく旨を述べたところ、 B 3 は、「争うのは結構だけど、撤回はしません。」と述べた。

さらに、A 1 委員長が、A 3 の家族への謝罪を求めたところ、 B 3 が何に対する謝罪かを問い返したため、「精神的苦痛を受けたと言ったでしょう。第2回団体交渉でも。」と述べたところ、 B 3 は、「そのことを今謝罪するつもりはありません。」「この場で謝罪するつもりはありません。団体交渉をするつもりもありません。」と述べた。

【甲116・121・217】

- (5) 9月24日、組合は、「ストライキ通告書」と題する同日付文書を会社に提出した。

この文書には、①会社が本件A 3 雇止め撤回及び遺族への謝罪の要求を拒否したこと、②精皆勤手当廃止の即時撤回及び会社釈明の要求に対する回答を行わないこと、③「度重なる組合無視及び不当労働行為を行った」ことの3点に対して抗議する旨が記載されるとともに、9月26日までに、上記①の要求について受け入れるとの回答を行わない場合、又は上記②の要求について真摯で誠意ある回答がない場合には、組合が、9月27日の就業開始時刻から終了時刻までの間、組合員5名によるストライキを実施する旨が記載されていた。

これに対して、会社は、「平成23年9月24日付ストライキ通告書に対する通知書」と題する9月26日付文書を組合に提出した。

この文書には、A 3 の死去は会社対応と全く関係がなく謝罪要求には応じない旨、9月20日の B 3 ーの発言は「今、この場で団体交渉するつ

もりはありません。」と述べたにすぎない旨、組合が正当性のないストライキを敢行するなどした場合はしかるべき措置を採る旨などが記載されていた。

これに対して、組合は、「スト通告」と題する同日付文書を会社に提出し、9月24日付ストライキ通告書記載のとおり、団体行動権を行使する旨を通知した。

【甲118・122・123】

- (6) 9月27日、組合は、A1委員長、A2分会長、A4、A5及びA6の5名によるストライキを実施した（以下「本件ストライキⅡ」という。）。

当日、組合は、JR浮間舟渡駅前において、午前7時30分頃から「故A3組合員の解雇を撤回し謝罪しろ！！本日（9.27）一日スト決行！！！」と題するビラを配布する等の情宣活動を行うとともに、午前8時頃から約30分間にわたり、工場前において、街宣車2台とともに、A1委員長外10数名によるシュプレヒコール等の情宣活動を行った。

【甲150・156、乙32】

- (7) 組合は、上記(6)を含め、10月14、15、17、18、19及び20日の合計7回にわたり、JR浮間舟渡駅前又は工場前において、拡声器を使用するなどして情宣活動を行った。

また、組合は、「通知書」及び「催告書」と題する10月7日付文書をいずれも内容証明郵便により会社へ送付し、精皆勤手当等の支払を会社に要求するとともに、応じられない場合は法的手続を採る旨を通告した。

【甲124・125・150・156～161・163、乙32】

#### 18 ストライキに参加した組合員5名に対する出勤停止処分について

- (1) 会社は、本件ストライキⅡに参加した5名の行為が就業規則第47条、第50条第6号及び第36号に違反し、同第61条第3号、第62条第5号、第8号、第12号、第63条第1号、第10号及び第66条に抵触するとして、A1委員長及びA2分会長に対して10月13日付けで7日間の、A4に対して17日付けで3日間の、A5及びA6に対して26日付けで2日間の出勤停止処分（併せて、以下「23年スト出勤停止処分」という。）をそ

れぞれ行った。

この処分を通告した「出勤停止処分」と題する各文書には、処分理由として、「正当な理由がないのに、平成23年9月27日終日欠勤した。」、「なお、貴殿らから、上記期日にストライキを行う旨の通告書を事前に受理しているが、同ストライキには正当性がなく、もしストライキを行う場合には、しかるべき措置を行うことを回答している。貴殿らは当社の回答を何ら意に介することなく、欠勤したものであるため、今回の処分に及ぶものである。」と記載されており、また、始末書の速やかな提出を求める旨の記載もされていた。

- (2) これに対して、10月14日、A1委員長及びA2分会長は、出勤停止処分を認めない旨を記載した文書を会社に提出した。また、組合は同日、工場前で情宣活動を実施して、上記兩名に対する出勤停止処分の撤回を求めた。さらに、組合は、関係する全国の労働団体に対して出勤停止処分及び本件A3雇止めへの抗議のファックスを会社宛てに送付することを要請し、同日以降、9通の抗議文書が会社に送付された。

【甲128の1及び2・129・137～139・155の1～9】

#### 19 A7に対する自宅待機命令及び解雇について

- (1) 23年7月13日、A7が契約社員として入社することとなり、1か月の試用期間を経て、8月13日、同日から11月12日までを雇用期間とする有期雇用契約を会社と締結し、ミキサー車運転手として生コンクリートの運搬業務に従事した。

なお、A7は、会社入社前は他の運輸会社に内勤として勤務しており、トラック運転の経験は浅かった。

8月27日、A7は、不注意により生コンクリートを誤った現場に降ろした。これについて、A7は、9月6日付けで会社に始末書を提出した。

【甲131、乙33・41、10審p14】

- (2) 9月20日、A7は、「契約社員の精勤・皆勤廃止は私は合意しておりません。9月14日会社に張り出された書面には納得しておりません。」等と記載された、表題及び作成名義人の記載のない同日付書面（以下「A7署名文書」という。）に署名捺印を行い、30日に組合に加入した。

なお、この書面には、A 1 委員長ら組合員 5 名のほかに、A 7 を含む 4 名の非組合員が署名捺印を行っていた。また、4 名の非組合員のうち 2 名は、分会を脱退した元組合員であった。

【甲 126、7 審 p8・25】

- (3) 10月上旬、会社は、A 7 が担当した現場から、同月 3 日に同人がガードマンをひきそうになったとして、抗議を受けた。

また、10月 6 日、B 1 社長の夫である B 4 が死去した。

その後、組合は、10月 12 日、A 7 署名文書を会社に提出し、さらに翌 13 日、A 7 を含む 9 名が精皆勤手当廃止に合意していない旨、精皆勤手当を一方的にカットした場合法的手段に出る旨が記載された「通知書」と題する作成名義人の記載のない同日付文書を会社に提出した。

さらに、10月 15 日午前、A 7 は、操作を誤ってミキサー車に積載すべき生コンクリートを工場内にこぼした。

【甲 127・215、乙 41】

- (4) 10月 15 日夕刻、会社は、「解雇予告通知書」と題する同日付文書を A 7 に手交した。

この文書には、「貴殿が弊社に採用されてから約 3 カ月が経過しましたが、現場顧客より度重なる注意・クレーム等が有り、又他の従業員と比較しても仕事の能率が低く改善の兆しが見られません。残念ながら貴殿の弊社運転手としての資質に疑義を認めざるを得ません。」「貴殿を平成 23 年 11 月 14 日付で解雇します。」等と記載されていた。

なお、上記文書の手交に際して、A 7 が、月曜日である 17 日以降についてどうすればいいかと尋ねたところ、B 3 は、働きながら新しい仕事を見付けるべき旨、17 日については通常どおり出勤すべき旨を述べた（以下「10月 15 日発言」という。）。

【甲 132、乙 41、8 審 p44】

- (5) これに対して、組合は、10月 16 日、「解雇撤回要求書」と題する同日付文書を会社に送付して、A 7 が組合員であることを明らかにするとともに、同人に対する解雇予告通知を撤回するよう求めた。

翌 17 日、会社は、入社した A 7 に対して、「自宅待機命令書」と題する

10月15日付文書を手交した（以下「本件A 7待機命令」という。）。

この文書には、「このたび、平成23年10月15日に貴殿に対し平成23年11月14日付での解雇予告通知を致しましたが、運転業務従事の継続による不測の事態発生等を避ける為に貴殿については別途連絡するまでの間、自宅待機を命じます。なお、この期間中の賃金については、所定労働日1日につき平均賃金の6割を支給致します。」と記載されていた。

11月14日、会社はA 7を解雇した（以下「本件A 7解雇」という。）。

【甲133・134】

(6) 11月24日、組合と会社とは、第10回団体交渉を開催した。

この団体交渉は、組合側からA 1委員長ら14名、会社側から B 3、B 5弁護士ら7名がそれぞれ出席して約2時間実施され、B 1社長の欠席、本件A 7待機命令、本件A 7解雇、本件A 3雇止め、23年スト出勤停止処分などについて交渉が行われた。

この交渉において、組合が本件A 7解雇及び10月15日発言の理由等について尋ねたところ、B 3は、雇止めではなく11月14日付解雇とした理由について、B 4の死去により「葬儀でバタバタしているうちに、1か月前の通告期限を過ぎてしまった」ためであること、また、10月15日発言の理由について、その時点では個人的には1日だけ様子を見たいと考えていたこと、15日夜にB 1社長に対して経緯を報告したところ、B 1社長からA 7を就労させてはいけないとの指示を受けたこと、その段階で社長指示についてA 7に連絡する手段がなかったため、17日当日に通知を行うこととしたこと等を回答した。

【甲215、11審p30】

20 A 1委員長ら3名の雇止め、第11回団体交渉の実施等について

(1) 10月の給与支給に際して精皆勤手当が支払われなかったため、11月1日、組合員5名は、東京簡易裁判所に対して、同手当の支払を求めて調停を申し立てた。

なお、この調停は、翌24年に不成立となった。

【7審p11】

(2) 11月4日、会社は、「臨時労働契約終了予告通知書」と題する同日付文

書をA2分会長に手交した。

この文書には、11月8日付けで締結する契約を12月7日をもって終了すること、及び契約終了理由として「貴殿の行為が就業規則（条号省略）に抵触していることを踏まえ、本来懲戒処分とすべきところではありますが、永年の功労を以って情状酌量し、懲戒処分を留保して次回の再契約を致しませんことと決定しました」等の記載がなされていた。

【甲140】

- (3) 11月7日、会社は、「臨時労働契約終了予告通知書」と題する同日付文書をA4に送付した。

この文書には、会社が9月13日付けで締結した契約を12月12日をもって終了すること及び上記(2)と同一の契約終了理由が記載されていた。

【甲141】

- (4) 11月14日、会社は、「臨時労働契約終了予告通知書」と題する同日付文書をA1委員長に手交した。

この文書には、会社が11月19日付けで締結する契約を12月18日をもって終了すること及び上記(2)と同一の契約終了理由が記載されていた。

【甲142】

- (5) 11月14日、組合は、上記(2)及び(3)記載の通知に対して、「抗議及び回答書」と題する同日付文書により、A2分会長及びA4に係る会社の主張する「就業規則に抵触する行為」が何であるかについて、具体的事実を明らかにするよう求めた。

これに対して、会社は、11月21日、「回答書」と題する同日付文書を組合に提出し、上記両名が「10月15日から20日までの間の街宣活動において、会社及び他の従業員の名誉・信用を著しく毀損する発言をした」ことが就業規則違反の具体的事実である旨を回答した。

さらに、会社は、11月24日に実施された第10回団体交渉において、上記街宣活動の日付について「9月27日及び10月14日から20日までの間」が正しいため修正したいと述べて、当該部分を修正した「回答書」と題する11月21日付文書を改めて組合に提出した。

【甲143～145・215】

(6) 上記(2)ないし(4)の各通知について、11月末、A 1 委員長ら 3 名は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対して、解雇予告効力を停止する旨の仮処分申立てを行った。

【甲149】

(7) 12月21日、組合と会社とは、第11回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側から A 1 委員長ら 9 名、会社側から B 3 、 B 5 弁護士ら 7 名がそれぞれ出席して約 2 時間実施され、有給休暇の日数、本件 A 7 待機命令、本件 A 7 解雇、本件 A 3 雇止め、A 1 委員長ら 3 名の契約終了などについて交渉が行われた。

【甲216】

21 第12回団体交渉開催の申入れ、仮処分決定等について

(1) 24年1月11日、組合は、同日付団体交渉申入書により、B 1 社長出席の下、同月中に団体交渉を開催することを求めるとともに、同日付要求書により、① A 1 委員長ら 3 名、A 3 及び A 7 の解雇を撤回すること、② 組合員を期限の定めのない雇用とすること、③ 60歳を過ぎた契約社員について同一雇用を維持すること、④ 1日10,000円とされている組合員の賃金を12,000円とすること及び土曜日について割増賃金等を支払うこと、⑤ 全従業員に対して過積載をさせず、また、ヘルメット着用等の徹底を行うこと、⑥ 3 6 協定更新に当たり組合と協議すること、出勤時間及び残業時間を全従業員平等に割り振ること並びに当日乗換えを指示しないこと等の 8 項目を会社に要求した。

これに対して、会社は、「団体交渉について」と題する1月16日付文書において、「現在東京地方裁判所にて貴組合員 3 名に対する雇止めに関する仮処分申請の審尋が進行中であることを踏まえ、当申請の結果を受けて改めて次回団体交渉の日程を検討・調整致したく存じます。」等とする回答を行った。

1月20日、東京地裁における A 1 委員長ら 3 名に係る仮処分申立ての審理が終了した。その際、担当裁判官は、2月末までに仮処分の是非について判断する旨を述べた。

【甲174～176】

- (2) 上記会社回答について、組合は、「団体交渉再申入書」と題する1月24日付文書において、「裁判の経緯がどうであっても団体交渉を拒否することはできません。また、団体交渉議題は、春闘要求、36協定問題等を含むもの」であるとして、団体交渉開催を重ねて求めた。

これに対して、会社は、「団体交渉について」と題する2月1日付文書において、「現在東京地方裁判所にて進行中の仮処分手続が会社・組合間の重要課題であり、その決定・終結を踏まえて次回団体交渉の日程について、調整するというのが弊社の考え方です。団体交渉を拒否する意図によるものではありませんので、悪しからずご了承ください。」等とする回答を行った。

【甲177・178】

- (3) その後、組合が2月3日付団体交渉申入書により、13日、16日、17日のいずれかに団体交渉を実施するよう求めたのに対して、会社は、「団体交渉について」と題する2月13日付文書を組合に送付した。

この文書には、組合の提示日がいずれも都合がつかないとして、「2月29日（水）の開催をご検討下さい。」と記載されていたため、その後組合は、29日の開催に応ずるとの回答を行った。

2月24日、B1社長は、A5及びA6に対して、「たくさんの賛同が得られたので、36協定を労基署に提出してきます。」と述べて、36協定更新に係る池袋労基署への手続を完了させた。

【甲179～181・208】

- (4) 2月29日、東京地裁は、A1委員長ら3名の雇止めについて客観的に合理的な理由を認めることができず、同人らに係る賃金支払請求権の存在を一応認めることができるとして、会社が3名に対して同年3月から翌25年2月までの間、金員を仮に支払え等とする仮処分を決定した（東京地裁平成23年（ヨ）第21210号）。

また、会社は、同日、降雪により交通機関が乱れたとして、同日に実施が予定されていた団体交渉の延期を組合に申し入れた。

なお、会社は、上記仮処分決定について異議を申し立てたが、東京地裁は、10月3日に原決定が相当である等とする決定を行った（東京地裁平成

24年（モ）第40034号）。

【甲149・173、乙41】

(5) 3月8日、組合と会社とは、第12回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA1委員長ら11名、会社側からB3、B5弁護士ら6名がそれぞれ出席して約2時間実施され、精皆勤手当廃止、36協定締結経緯、勤務評定基準の開示、過積載、健康診断などについて交渉が行われた。

この交渉において、組合が36協定の更新について尋ねたところ、会社は、C2会と協議を行った上で、池袋労基署への手続を既に完了した旨を回答した。また、組合がA1委員長ら3名の雇止めについて、東京地裁が仮処分決定をしたことに触れつつ、即時撤回の意思があるかについて尋ねたところ、会社は、その意思がないことを回答した。

なお、この交渉において、B5弁護士は、「ここで物事を決定しないと何回も申し上げてますよ。」、「決定しないですよ。交渉するんですよ。」等と発言した。

【甲190】

(6) 5月16日、A1委員長ら3名は、会社を被告として、地位確認請求訴訟（以下「別件訴訟」という。）を東京地裁に提起し、後に、年次有給休暇の取得を理由とする精皆勤手当の減額は無効であるとして、同手当減額分の支払請求についても提起した。

22 第13回団体交渉の実施、別件訴訟の経緯等について

(1) 組合は、①決定権者が団体交渉へ出席しない理由、②団体交渉継続議題、③本件A3雇止め、④A1委員長ら3名の契約終了、⑤社員及び契約社員の賃上げ、⑥契約社員を期限の定めのない雇用とすること、⑦出勤時間及び残業時間の差別解消、⑧安全及びコンプライアンス、⑨その他の9項目を交渉議題とする、5月1日付団体交渉申入書を会社に提出した。

【甲183】

(2) 7月10日、組合と会社とは、第13回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA1委員長ら11名、会社側からB3、B5弁護士ら4名がそれぞれ出席して約2時間実施され、精皆勤手当廃止、

36 協定締結経緯、過積載などについて交渉が行われた。

この交渉において、会社は、5月1日付団体交渉申入書に記載された各交渉議題について、要求に応じられない旨又は趣旨が不明である旨等を回答した。

また、組合が、団体交渉へのB1社長の出席を重ねて求めたところ、会社は、組合と直接話し合うべき議題があったり、重大な問題が解決するような場面があれば、B1社長が出席する可能性がある旨を回答した。

さらに、B5弁護士は、第12回団体交渉における自らの発言について、「会社の意思決定をする場じゃないということを示し上げた。」、「ここは交渉をする場であって、物事を決める場で必ずしもないですよ。妥結する場合ももちろんあるでしょうけども。」、「妥結というのは意思表示が合致することを妥結というんでしょう。その会社の意思を決めるのは会社のなかで決めるんですよ。」、「会社としての意思決定は会社内部ですることです。」等と発言した。

加えて、B5弁護士が、団体交渉について「組合の意見をお聞きする場でしょう。」と発言したところ、組合が、お聞きする場でなく議論する場であると述べたため、「交渉になればね。質問が出てくるのが多いじゃないですか。」、「組合が何を話しているかは、全部反訳にして社長に上がってます。」等と発言した。

【甲191】

(3) 25年12月11日、別件訴訟の第11回口頭弁論においてB1社長の本人尋問が行われた。

この尋問において、B5弁護士が、B1社長賃金発言時点において、A3を再雇用するか否かについて決めていたかどうかを尋ねたところ、B1社長は、「はい。再雇用するつもりでございました。」と陳述した。

しかし、B5弁護士が、上記発言時点において、再雇用するかどうかは確定的に決まっていなかったということかと尋ねると、B1社長は、「はい。決まっていませんで、いろいろ検討しまして、よくよく調べたところ、そういうのがあって、再発したら嫌だになってというのが本音です。」と述べ、続けて、B5弁護士が、「だから、一応A3さんに打診はしたけども、そ

れは検討の過程で聞いたことにすぎなくて、最終的な判断は、再雇用しないということで決めたということですか。」と尋ねたところ、B1社長は、「はい、そうです。」と陳述した。

さらに、同日行われた反対尋問において、原告代理人が、B1社長賃金発言について、「6月の末にA3さんに、25パーセントカットだということを行った。つまり会社は、25パーセントカットなら、60歳になっても雇おうと思っていたと、そういうことですか。」と尋ねたところ、B1社長は、「そうですね。そういう提示はしました。」と陳述した。

【甲222】

- (4) 26年4月16日、東京地裁は、会社が厚生年金保険及び健康保険に従業員を加入させておらず、3、4年前までは従業員に対する定期健康診断も実施していなかったこと、生コンクリートの過積載を少なからず行っていたこと等を認定した上で、A1委員長ら3名について、被告が問題とした各発言をもって、直ちに雇止めに至ることが社会通念上相当とは認められない等として、上記3名が会社に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること、精皆勤手当不支給分支払に係る同人らの請求を棄却すること等を内容とする、別件訴訟の判決を言い渡した（東京地裁平成24年（ワ）第13789号）。

この判決について、会社は、東京高等裁判所に控訴した。

また、会社は、上記判決が出た旨、その内容はA1委員長ら3名の行為について必ずしも正しかったと認めたものではない旨等を記載した「従業員の皆さんへ」と題する同月17日付文書を事務所に掲示した。

【甲229・230】

- (5) 9月30日、上記判決に係る控訴審において、A1委員長ら3名、利害関係人組合及び同分会と会社との間で、以下の内容（要旨）を含む和解が成立した。
- ① 会社は、A1委員長ら3名に行った各雇止めの意思表示を撤回し、同人らが会社に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認すること。
  - ② 会社は、A1委員長ら3名に対して、未払賃金を支払うこと。

- ③ 会社とA1委員長ら3名とは、雇用期間を11月17日から27年2月16日までとし、雇用条件を従前と同一とする各雇用契約を改めて締結し、11月17日から同人らが会社において現に就労すること。
- ④ 会社とA1委員長ら3名とは、両者間で締結される各雇用契約について、同人らにおいて各雇用契約の期間満了後に更新を期待することにつき合理的理由がある状態に至っている旨裁判所に認定されたものであることを互いに確認の上、了解すること。
- ⑤ A1委員長ら3名は、精皆勤手当に係る請求を放棄し、有給休暇の取得に伴い精皆勤手当を減額させる会社の取扱いの法的有効性を認めること。
- ⑥ 21年事件及び23年事件申立てのうち、本件取下事項に係る申立てを取り下げること。

【甲234】

## 23 会社の契約社員就業規則について

### (1) 雇止め及び解雇に係る規定

会社の就業規則第18条（雇用契約の更新及び雇い止め）は、「契約更新を行なうにあたり、次期更新については、業務の見通し、法令通達の変更等や経営状況、需要の内容、本人の勤務成績、業務遂行状況、健康状態等を総合的に勘案して、期間満了30日前に更新の可否及び更新の場合には労働条件を通知する。」と規定している。

また、就業規則第19条（解雇）は、「契約社員が次の各号に該当する場合は30日前に予告するか又は労働基準法に規定する平均賃金の30日分の予告手当を支給して解雇する。」と規定した上で、下記を含む5つの条号を列挙している。

「3. 職務能力、勤務成績又は能率が会社が期待したものに達しないと認められた場合。

（中略）

5. その他、前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたとき。」

【乙39】

### (2) 服務規律に係る規定

① 就業規則第47条（サービスの基本原則）は、「契約社員は、この規則のほか、会社の諸規則及び業務上の指揮命令を遵守し、風紀、秩序の維持ならびに自己の職務に専念し能率の向上に努め、互いに協力して誠実に勤務しなければならない。」ことを規定している。

② 就業規則第50条（遵守事項）は、「契約社員は次の事項を守り、職務に精励しなければならない。」と規定した上で、下記を含む46の条号を列挙している。

「3. 職務の遂行にあたっては、会社が決定した方針を尊重し、職務上の指示、命令に従わなければならない。

4. 自己の職務は、正確且つ迅速に処理し、会社の業務向上に貢献すること。

5. 始業時刻及び休憩終了時刻にはすぐに業務に取り掛かれるようにしておくこと。

6. 無断欠勤、無断遅刻など周囲の信頼を失う行動をしないこと。

（中略）

8. 従業員は、相互に人格を尊重し、秩序と品位の保持に努め、相協力して職務の遂行をはからなければならない。

（中略）

12. 上司を尊重し、上司の命令に従うとともに、業務上の有益な意見を積極的に自分の上司に述べ、上司はこれを充分取り入れて相互協力のもと効率化を図ること。

13. 勤務中に宗教活動、募金活動、業務に関係のない物品販売等の営業活動を行わないこと。

（中略）

36. 勤務中は、定められた業務に専念しなければならない。又、許可なく<sup>(ママ)</sup>にみだりに職場を離れ、もしくは業務に関係のない集会を開催・参加し、その他職場の風紀秩序を乱してはならない。

37. 従業員は会社が許可した場合のほか、勤務時間中又は会社施設内で組合活動を行なってはならない。

（中略）

40. 会社内において賭博行為、けんか口論、脅迫のような言動をとらないこと。」

【乙39】

(3) 懲戒に係る規定

① 就業規則第61条（懲戒区分）は、「懲戒は次の6区分とする。」として、「戒告」、「減給」、「出勤停止」、「降格」、「諭旨解雇」及び「懲戒解雇」の6区分を定めており、同条1号は、「戒告」として「始末書を取り将来を戒める。」ことを、同条3号は、「出勤停止」として「始末書を取り、2週間以内の出勤停止を命じ賃金を支給しない。」ことを規定している。

② 就業規則第62条（戒告）は、「契約社員が次の各号の一に該当するときは始末書を取り戒告処分とする。」と規定した上で、下記を含む12の条号を列挙している。

「1. 職務に関する手続き、届出を偽り、又は怠ったとき。

（中略）

3. 業務に熱心でなく、職務怠慢と認められるとき。

（中略）

5. 会社の風紀秩序を乱したとき（セクシュアルハラスメントのケースも含む）

（中略）

7. 就業時間中に許可なく私用を行ったり、外来者と面談したとき。

8. 所属長又は関連上長の業務上の指揮命令に従わないとき。

9. 著しく協調性に欠け不当に人を中傷するなど、他の従業員と全くそりの合わないとき。

（中略）

12. その他、会社規則、服務規律、通達、通知等に違反し、前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。」

③ 就業規則第63条（減給、出勤停止）は、「契約社員が次の各号の一に該当するときは始末書を取り、減給又は出勤停止処分とする。」と規定した上で、下記を含む10の条号を列挙している。

「1. 前条の違反が再度に及ぶとき、又は情状重大と認められたとき。

(中略)

10. その他、会社規則、服務規律、通達、通知等に違反し、前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき。」

- ④ 就業規則第66条（職務外の行為）は、「契約社員はその行為が懲戒に該当する場合は、当該行為が勤務時間外、会社外であっても、その責任を免れないことがある。」と規定している。

【乙39】

### 第3 判 断

1 21年9月及び10月になされた団体交渉申入れに係る対応及びその後の団体交渉における対応について

(1) 申立人組合の主張

- ① 会社は、人数制限を理由として第3回団体交渉の開催を拒否し、交渉窓口を閉ざした上で、A5戒告処分、21年スト戒告処分、本件A3雇止め、組合破壊の支配介入等の一連の不当労働行為を行った。会社によるこの団交拒否は、一連の懲戒処分攻撃、雇止め攻撃、組合破壊攻撃と一体のものとして、また、その要として行われたものである。
- ② 会社は、第2回団体交渉について、組合員の個別発言、騒然とした雰囲気によって目的事項の協議を進めることができなかつた等とするが、全てねつ造・虚偽であり、議事は混乱などしていない。会社は、組合員が大声で怒鳴ったり、ヤジを述べたり、侮辱的あるいは威嚇的な言動をしたと主張するが、組合を最大限に侮辱したのは会社及びB1社長であるし、組合員が怒り、机をたたいて糾弾したことについても、その原因は、B1社長が非を認めず開き直る態度を示したことにある。

また、組合が団体交渉に誰を出席させるかは、組合が自主的に決めることであり、17名という組合側出席者は、使用者が問題にするほど多数ではない。団体交渉の手續やルールは義務的団交事項であり、使用者が交渉ルールを決めたいのであればそのための団体交渉を申し入れてこれを開催しなければならないにもかかわらず、会社は、団体交渉の開催自体を拒否した。

- ③ 会社は、弁護士らに相談した結果、第3回以降の団体交渉に社長が出席しないこととした旨を明言しているが、これは明白に労働組合法第6条に違反する。同条は、会社側については代理や委任でよいとはしていない。団体交渉には「使用者」が出席しなければならず、「使用者」が出席しない団体交渉は団体交渉ではない。会社の場合、「使用者」はB1社長ただ一人であり、「一従業員」を標榜する B3 や、いわんや弁護士が「使用者」を代行することなど許されない。

さらに、会社は、組合からの書面による質問について、組合が指定した期日までに書面で回答する義務はないとしているが、これは、「万やむを得ず回答できない理由がある」ということではなく、「最初から、組合指定期日などは無視してよい」との主張であり、誠実交渉義務に明白に違反する。

## (2) 被申立人会社の主張

- ① 会社は、第2回団体交渉において、怒号けん噪がうず巻くなど著しく混乱が生じたとの認識の下に、組合との団体交渉を行う上では、その前提として一定の人数制限等を行うことが望ましいものと判断し、その協議を申し入れた。

しかし、組合が代替案等についての提案を何らすることなく、単に組合員全員の参加に拘泥したため、協議が進展しなかったものであり、一方的に会社側が非難されるべき問題ではない。

また、会社は、その後継続的に団体交渉を行っており、26年10月までに16回の団体交渉を重ねていること、この問題については申立てがされてから5年以上が経過していることから、既に救済命令の必要性が消滅しているというべきである。

- ② B1社長が団体交渉に出席しなければ不誠実であるとの主張は、組合独自の見解である。使用者側として団体交渉に参加する弁護士や会社社員は、B1社長の委任を受け、事前に打合せの上交渉に臨んでいるので、何ら支障は生じない。

## (3) 当委員会の判断

- ① 21年9月及び10月になされた団体交渉申入れに係る会社の対応につい

て

ア 21年8月28日に実施された第2回団体交渉後における両当事者間の折衝の経緯をみると、未解決事項等に係る9月4日付団体交渉申入れに対して、会社は、上記団体交渉が混乱したとして出席人数を8名以下に制限するよう14日に要請したこと、翌15日に「正式な弊社の方針」として8名以下とすることが団交応諾の条件である旨を通告したこと、25日付文書及び10月13日付文書においても同旨通告をしたことが認められ、一方、組合は、14日の上記要請の際に組合員全員の出席を希望する旨を回答したこと、10月1日付文書において、人数制限が不当労働行為であると主張し、全組合員の参加を求めたこと、10月16日付文書においても会社主張が不当である旨を回答したことなどが認められる（第2.6）。

イ そこで、まず、第2回団体交渉の態様について検討すると、出席人数は組合側が分会員12名を含む17名、会社側が6名であったこと、複数の出席者が同時に発言し、発言内容が聞き取れない状況が多数発生したこと、組合員が机をたたく場面があったこと、組合側出席者が、会社側出席者に対して、「ばかか。」、「ぼけてんじゃないか、この親父。」と発言したり、B1社長に対して、「おばさん、自分で何言ってるか分かってんの。」、「たいがいにしろよ、ばばあ。」等と発言したこと（第2.3(5)）、また、上記(1)②のとおり、組合は、組合員が会社発言に怒り、机をたたいて糾弾したことを自認していることが認められる。

このため、分会結成に至る経緯及び交渉における会社側出席者の発言等を考慮しても、上記団体交渉が平穩に実施されたとは認め難く、混乱が生じた等とする会社主張は一応首肯することができることから、本件においては、人数を8名以下とするよう求めた会社要請について、合理性を欠くものとまでいうことはできない。

ウ 組合は、使用者が交渉ルールを決めたいのであれば、団体交渉を開催しなければならない旨を主張する。

確かに、交渉ルールについて労使間に主張の対立がある場合は、こ

れを理由に交渉自体を拒否することは直ちには許されず、労使間で折衝を行いその解決を図るべきものである。

しかしながら、本件においては、組合が、出席人数に係る会社要請の当初から、分会員全員の団体交渉への出席を一貫して求めていたこと、後に実施された第3回団体交渉においても、結果的には分会員全員を参加させていることが認められる。

また、組合は、全員参加を求める理由として、10月1日付文書において、9月度給与の計算方法の詳細について全契約社員に説明を求めるものであり、直接に組合員が会社から説明を聞く必要があること、10月16日付文書において、団体交渉権が基本的権利であり「団体交渉に当事者である組合員（会社従業員）が直接参加し、普段全く顔も見ない使用者に直接質問することが『禁止』などはされてはならない」ことをそれぞれ挙げているところ、対象従業員全員が団体交渉に直接参加しないと労使間の交渉が進展しないといい得る事情は認められず、上記理由により分会員全員の団体交渉出席を要求することに合理性があるとは認められない。

このため、本件においては、組合が分会員全員の団体交渉への出席に固執していたと認められるところ、その理由について合理性があるということとはできない。

加えて、上記イのとおり、第2回団体交渉は平穩に実施されたとは認められず、また、両当事者間の団体交渉は2回しか実施されていないことから、分会員の全員参加について、相当長期間にわたって反復継続され、労使慣行となっていたといえる事情も認められない。

エ 以上のことから、会社が、組合が会社要請に応じないことを理由に団体交渉を行わなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当しない。

② その後の団体交渉における会社の対応について

ア 組合は、会社が第3回以降の団体交渉に社長が出席しない旨を明言したことが誠実交渉義務に反する旨などを主張する。

しかしながら、そもそも、使用者側の交渉担当者として出席する者

には、会社の立場や見解を説明しつつ自己の裁量によって交渉を行う権限が付与されていれば足りるものであり、必ずしも会社代表者が出席しなければ、誠実な団体交渉と認められないものではない。

本件においては、第3回団体交渉以降、本争点に係る審査計画策定前に実施された第5回団体交渉までの間において、B1社長は出席しておらず、B3、B2前社長及びB5弁護士らが出席したことが認められるところ（第2.9）、第5回団体交渉において、会社側出席者は、組合による安全靴支給要求に対して、これを拒絶した上で貸与については検討を行う旨を回答しており（第2.15(1)）、その他これらの団体交渉において会社側出席者が交渉権限を有していなかったといえる事情は認められない。

加えて、そもそも、B1社長は第1回及び第2回団体交渉に出席していたところ、第2回団体交渉については、上記①のとおり平穩に実施されたとは認め難いことも併せ考慮すると、第3回以降の団体交渉にB1社長が出席しなかったことが誠実交渉義務に反するということはできない。

なお、組合は、労働組合法第6条により、会社側については代理や委任でよいとはされていないとして、本件団体交渉にはただ一人の「使用者」であるB1社長が出席しなければならない旨を主張するようであるが、独自の見解であり、採用の限りでない。

イ また、組合は、指定期日までに書面で回答する義務はないとする会社の姿勢が、最初から組合指定期日は無視してよいとするものであり、誠実交渉義務に違反する旨を主張する。

しかしながら、そもそも、組合の質問に対して、会社が組合の定める期限までに書面による回答をする義務があるとまでいうことはできない。また、組合指定の期限までに回答を行わない、あるいは書面による回答を行わないという対応を会社が行った場合、これが不当労働行為に該当するか否かは、会社の当該対応に合理性があるかなどについて、具体的な事情を総合的に考慮しつつ判断すべきものであるところ、本件において、会社の対応が不誠実であると認めるに足りる具体

的事実の疎明はない。

ウ 以上のことから、組合が主張する団体交渉に関する会社の対応について、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するということとはできない。

## 2 A 3 に対する21年11月10日付雇止めについて

### (1) 申立人組合の主張

① 会社は、21年8月11日、A 3が60歳になった直後に労働条件を変更することなく契約を更新した。にもかかわらず、組合が、同月28日に実施された団体交渉を経て、順法闘争突入を通告すると、組合に対する嫌悪から、組合員の中で最年長者であり重鎮であるA 3を見せしめとして雇止めとし、他の組合員に最大限の動揺を与えようとした。

② 会社は、本件A 3雇止めの理由として、トラブルや事故があったことを挙げているが、トラブル発生の責任は会社にある上、トラブル発生後に10回、事故についても発生後に2回、契約更新がなされている。会社の主張する理由は、いずれも後付けで考えられたものである。

### (2) 被申立人会社の主張

① 本件A 3雇止めを行った理由は、同人が取引先において些細なことから暴力を振るう事件を起こしていたこと、見込発進により交通事故を惹起して、運転手としての適性にも問題があったこと等、従業員としての適格性に問題があると判断したためであり、組合員であることを理由とするものではない。

なお、会社には、他にも60歳に達した契約社員がいるが、各人との合意により再契約を締結している。

② 会社は、正社員については60歳の定年後に嘱託社員として再雇用することとしており、契約社員についても同様の扱いをすることを想定し、その観点からA 3の再契約をすることを検討していたが、その根拠について厳密に検討したことはなかった。会社は、第2回団体交渉後に、契約社員が60歳に達した際に従前と同様の雇用契約を再度締結しないことには合理性があるものと判断し、正社員と同様に、60歳を超えて契約を再度締結するかどうかは社員の事情を個別に判断して行うべきものと判

断した。

(3) 当委員会の判断

① 本件労使関係について

ア 本件では、会社による生コンクリートの過積載指示、契約社員に係る厚生年金保険及び健康保険への非加入、健康診断不実施、正社員の賃金引下げなどにより、契約社員の労働条件にかねてから不安を抱いていた契約社員によって分会が結成され、9月上旬の時点で会社従業員の約半数を構成していたこと（第2.2(3)、3(5)）が認められる。

また、21年7月の分会結成通知から10月の本件A3雇止めに係る通知までの約3か月間において、組合は、7月7日付要求書及び同月31日付第2次要求書などにより、契約社員の労働条件について多数の要求を行ったこと（第2.2(3)、3(3)）、第2回団体交渉実施後に順法闘争を行ったこと、「抗議」と題する文書を少なくとも7回会社に提出したこと、9月9日に本件ストライキIを実施したこと、9月29日にA1委員長ら組合員5名による給与支払に関する抗議活動を行ったこと、一方、会社は、これらの要求や抗議等について対応を行うとともに、9月30日にA5戒告処分を行ったこと、10月6日に21年スト戒告処分を行ったこと、組合対応についてB5弁護士らに相談した後、団体交渉開催条件について組合と主張を応酬し、その見解が対立していたこと（第2.3～6）などが認められる。

これらの事情を考慮すると、分会結成以降の活発な組合活動に伴い、組合と会社とが厳しく対立していたと推認することができる。

イ また、本件においては、A3に対するB1社長賃金発言が分会結成の契機の一つであったこと、組合は、分会結成通知時からA3の雇用継続の要求をしていたこと（第2.2(3)）、第2回団体交渉において、会社はA3の賃金について継続審議とすることを求め、組合もこれを了承していたこと（第2.3(5)）、A3は、雇止めにより収入が途絶され甚大な経済的不利益を被っていること、雇止め段階において、会社は同人が組合員であると認識していたことなどが認められる。

ウ 以上によれば、本件A3雇止めは、分会の結成及び活発な活動を嫌

悪した会社が、同人が組合員であることを理由に行ったものではないかと強く推認される。

これに対して、会社は、本件A3雇止めについて、同人の従業員としての適格性に問題があると判断したためである旨を主張するので、その当否について以下検討する。

② 雇止めに係る会社主張について

ア 雇止めの事由について

(ア) 会社は、雇止めの事由として、同人が取引先において些細なことから暴力を振るう事件を起こしていたこと、見込発進により交通事故を惹起して、運転手としての適性にも問題があったことを主張する。

(イ) 確かに、A3については、19年9月に中野区の現場においてトラブルが発生したこと、21年4月に交通事故を発生させたこと（第2.2(2)）が認められる。

しかしながら、19年9月の現場トラブルについては、その端緒は相手方が激高し掴みかかってきたことにあり、A3もけがをしていること、会社は相手方及び関係会社に対して双方に非がある旨を主張していることなどが認められる上、会社は、このトラブルを認識した上で、契約更新を複数回実施していたこと、21年4月の事故についても、これを認識した上で契約更新を行っていたことが認められる。

そして、会社は、これらの事由を把握した上で、8月11日のA3との契約締結を行ったことが認められることから、会社が、自らが主張する二つの事由について、雇止めの理由とする程度に重大視していたか否かは疑問であるといわざるを得ない。

(ウ) さらに、会社は、A3に郵送された臨時労働契約終了予告通知書において、本件A3雇止めについて「一般社員の定年制度に倣い」決定した旨を記載しており（第2.7(2)）、上記二つの事由が理由である旨を一切記載していない。

(エ) このため、本件A3雇止めに係る会社主張の事由については、不

自然かつ不合理なものといわざるを得ない。

イ 雇止め決定の経緯について

(ア) 会社は、組合に提出した8月5日付文書において、「契約更新時に、契約の更新を最後とするか否か、日給や出勤日数などの労働条件を提示させていただきます。」としていたところ（第2.3(1)）、同月11日のA3との契約締結の際に、同人に対して、この更新が最後である旨の通告は行っていない。

(イ) また、会社は、A3との再契約について、第2回団体交渉後に社員の事情を個別判断して行うべきものと判断した旨を主張していること等から、本件A3雇止めは、8月28日以降の組合による活発な活動により組合と会社とが厳しく対立する過程において決定されたものであることが認められる。

(ウ) さらに、分会結成前である6月末段階で、B1社長は、A3に対して、8月に満60歳となった後には賃金を25パーセントカットする旨の労働条件変更を打診するB1社長賃金発言をしており（第2.2(2)）、会社も、9月7日付文書において、コスト削減策の一環として契約社員の給与削減をお願いした旨、会社存続と雇用維持のため、労働条件見直しをお願いしたことが経営政策上間違っていたとは考えていない旨を通知している（第2.7(1)）にもかかわらず、会社は、その後はこのような労働条件変更に係る折衝ないし打診を、A3にも組合にも何ら行わないまま、突如として本件A3雇止めを行ったことが認められる。

ウ A3の雇止め理由について

以上のことから、A3の雇止めに係る会社の主張については、総じて不自然であり、合理性を欠くものといわざるを得ない。

③ 本件A3雇止めについて

このため、上記①及び②を総合して考慮すると、本件A3雇止めについては、分会結成以降の活発な活動により組合と厳しく対立していた会社が、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱いに該当するとともに、組合が分会結成当初からその雇用保障を要求していた同

人を会社から放逐することにより、社内における組合の影響力を減殺させようとした支配介入にも該当するものと認められる。

### 3 A 5 に対する21年9月30日付戒告処分について

#### (1) 申立人組合の主張

① 会社は、入社時の契約条件であり、その後も2年6か月間続けてきたA 5 に対する週払いについて、本人の合意無く、かつ組合の抗議に対して一切取り合わないまま、月払いへの変更を強行した。週払いで生活していた者にとって、月払いへの変更は直ちに生死に関わる死活問題であり、会社の団体交渉拒否により撤回の交渉も不可能であったことなどから、同人の発言に関する責任は全て会社にある。

② 戒告処分の理由となった9月30日のA 5 による発言の後に、同人が「給与前払い」を求めたところ、会社は、「組合から抗議文がきているから、組合員のあなたには貸さない。始末書を書けば貸す。」と述べて、これを拒否した。このことは、組合を脱退させることが目的であったことを示すものであり、A 5 戒告処分は、組合員にとどまった故に同人を嫌悪してなされたものである。

#### (2) 被申立人会社の主張

会社がA 5 戒告処分を行った理由は、同人がB 3 に対して、「おまえ等ぶっ殺してやる。」などと、人の生命に対する害悪を告知する脅迫行為を行ったことによるものである。これは明白な犯罪行為であり、かつ、就業規則に違反する行為であって、同処分を不当労働行為と認める余地はない。

#### (3) 当委員会の判断

① 21年9月29日、A 1 委員長及びA 5 から組合員5名が会社に赴いた際、A 5 は、B 3 に対して、前借りの措置を継続しないならば、「組合なんか関係なく、おまえ等ぶっ殺してやる。」と発言したこと、翌30日、会社がこの発言について、A 5 戒告処分を行ったことが認められるところ（第2.5）、この発言は、組合員としての発言あるいは組合活動の一環としてなされたものとは認められず、加えて、就業規則第50条第40号の「脅迫のような言動」及び同第62条第5号の「会

社の風紀秩序を乱したとき」にも該当する不穏当なものといわざるを得ない。

- ② 組合は、A5 の入社以降における給与前借りの経緯等について主張するが、これらの事情を考慮しても、会社が、同人の上記発言について処分を行うことが不自然あるいは不合理であるとはいえず、同人が組合員であることを理由になされたもの、あるいは、同人を組合から脱退させる目的でなされたものとみることは到底できない。

したがって、会社によるA5戒告処分について、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入であるということとはできない。

#### 4 本件ストライキ I に係る21年10月6日付戒告処分について

##### (1) 申立人組合の主張

会社は、就業拒否として戒告処分を行った理由として、団体交渉で乗換えについて協議したことがない旨、この問題でスト権を確立したとの話を聞いていない旨を主張するが、スト実施当時は既に順法闘争に突入して労使間是对立状態にあり、スト権も確立されていた。

組合の行ったストには何らの違法性もないにもかかわらず、会社は、その参加者に対して戒告処分を行ったものである。

##### (2) 被申立人会社の主張

- ① 会社において、出荷当日になって車両の乗換えを指示することは、これまでも行われていたことであり、指示を受ける従業員に対して不合理な負担を負わせるものではない。それにもかかわらず、Z2は会社の業務命令に従わず、運転業務に従事しなかった。

- ② 組合の行ったストライキは、以下の3点から、正当な同盟罷業には当たらず、単に会社の業務命令を拒絶して、勤務に従事しなかったものすぎない。

第一に、乗換えの問題はそれまでの2回の団体交渉において、協議の対象となっていなかった。

また、団体交渉を行っていない事項について組合がスト権の協議をしたとは考えられず、組合内において直接無記名投票によるスト権確立が

なされたとは考えられない。

第二に、当日の就業拒否は、突然、Z2が言い出したことであって、組合側の通告文書にはストライキの理由が記載されていない。ストライキの理由について、組合から会社に連絡があったのは、就業時間終了後のことである。

第三に、就業しなかったのは5名だけであり、組合員のほとんどが当該行為に同調しておらず、組合としての活動とは認められない。

### (3) 当委員会の判断

- ① 本件ストライキIについては、第2回団体交渉において、組合が当日乗換えの拒否を通告したにもかかわらず、その約10日後に会社がZ2に対して当日乗換えを指示したため、組合がこの指示に対して抗議するとともに、当日乗換え指示を実施しない旨の組合要求を貫徹する目的で実施されたものと認められる。

また、組合は、事前に確立されたストライキ権に基づき、組合員5名による指名ストライキの実施を通告しており、その態様も指名された組合員による労務不提供にとどまるもので、それ以上の業務阻害を伴うものであったとの事情は認められない。さらに、ストライキ通告は、ストライキ実施の直前になされたことが認められるが、第2回団体交渉及びスト当日の経緯から、組合が意図的に直前に行ったものとは認められず、加えて、直前に行われたことにより会社業務に麻痺をもたらすような業務阻害が生じたとの事情は認められない（第2.3(5)、4(1)(2)）。

したがって、本件ストライキIは、その目的・手続・態様に照らして正当なものであったといえることができる。

- ②ア これに対して、会社は、本件ストライキIが正当な同盟罷業に当たらない理由として、乗換え問題が団体交渉において協議の対象となっていなかった旨を主張する。

しかしながら、そもそも、当日乗換えについては、第2回団体交渉において会社側から取り上げられたものであり、同交渉において組合はその拒否を通告していることから、乗換え問題が団体交渉において協議されていなかったとみることはできない。

なお、本件においては、第2回団体交渉以前において、ミキサー車の当日乗換えについて、組合が会社に交渉を申し入れた事実は認められないが、上記のとおり、当日乗換えについては会社側が取り上げたものであることが認められる。したがって、組合が当日乗換えについて会社に交渉を申し入れた事実がないことをもって、本件ストライキⅠが労使関係における信義則に反する不公正なものであるということはいくつかできない。

イ また、会社は、組合内において直接無記名投票によるスト権確立がなされたとは考えられない旨、組合員のほとんどがストライキに同調しておらず、組合としての活動とは認められない旨も主張する。

しかしながら、そもそも、同盟罷業開始に係る直接無記名投票の実施等について規定する労働組合法第5条第2項第8号は、適格組合の要件を定めたものにすぎず、組合員の争議意思をどのように確認するかは組合の自治に委ねられている事柄であること、規約に定める手続を経ないで開始された争議行為であったとしても、当該行為が事実上組合員の統一的な意思に支えられていると認められる場合には、内部的に執行部等の責任問題が生じ得ることは格別、使用者に対する関係では正当性を失わないと解するのが相当であること、加えて、ストライキ参加者が5名であることは組合が指名ストを選択した結果にすぎず、その他、スト権確立がなされていない、若しくは組合員のほとんどがストライキに同調していないと認めるに足る具体的事実の疎明もないことから、組合の内部手続ないしは事情を理由として本件ストライキⅠが正当な同盟罷業に当たらないとする会社の主張は、採用することができない。

ウ さらに、会社は、就業拒否は突然Z2が言い出したことである旨、ストライキの理由について組合から連絡があったのが就業時間終了後である旨を主張する。

しかしながら、組合は第2回団体交渉において当日乗換え拒否を通告していること、Z2による当日乗換え拒否は組合の指示に基づきなされたものであることから、同人が個人的に行った行為とは認められない。

また、ストライキの理由については、第2回団体交渉等における労使間のやり取りに加えて、ストライキ当日、B3は乗換拒否を争議行為としてやっているか否かを組合に確認していること、これに呼応してA1委員長がストライキを実施する旨をB3に告げていることから、会社が、ストライキが実施された段階においてその理由を認識していなかったとは認められない。このため、書面による理由の伝達が就業時間終了後になされたか否かにかかわらず、理由伝達に係る組合の対応が、労使関係における信義則に反する不公正なものであるということとはできない。

エ したがって、正当な同盟罷業に当たらない理由として会社が挙げる主張は、いずれも採用することができない。

- ③ 以上のことから、21年スト戒告処分は、A1委員長ら組合員5名がストライキに参加したことを理由とする不利益取扱いであり、また、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

## 5 21年11月頃の会社社長らによる組合活動に関する言動について

### (1) 申立人組合の主張

- ① 21年11月6日、当時副分会長であったZ3は、分会に対して、1か月以上前にB1社長から電話があり、「X1組合でさえなければいい、X1組合とは話ができない。A1がいる限りダメだ。」と言われたと打ち明けるとともに、「A1さんは社長に相当嫌われてる。」と発言した。

また、同日、当時分会長であったZ1も、分会に対して、「社長と話をした。社長は話せば分かる人だ。内輪のことは内輪の組合でやればいい。」等と打ち明けた。

B1社長が、当時の分会長及び副分会長に対して、「X1組合でなければいい。」「内輪の組合ならいい。」と組合からの離脱を促したことは明白である。

- ② 11月5日頃より、Z1らの組合破壊行為で混乱する分会員を会社従業員が呼び出し、脱退の確約を迫り、「脱退誓約書」を書いて提出させるといった支配介入が行われた。会社は、脱退した組合員に脱退した

旨の書面を作成し署名させた事実を認めているし、署名の求めは脱退が起きた直後である同日に集中している。これは一部元組合役員と会社の組合破壊の連動を示すものである。

組合員が脱退意思を表明しても、それだけでは脱退したことにはならず、執行委員会の承認を受けなければならない。会社が一部組合員の脱退意思の表明直後に、組合に手を突っ込み、組合から脱退した旨を署名させ脱退を確定させることは、組合破壊行為にほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

会社が、組合員に対して、脱退勧奨や組合に対する誹謗中傷等をしたり、あるいは、組合に加入しないことを誓約させる書面を作成させたりしたことはない。

11月頃に、会社は、従業員の中から組合を脱退する者があることを知ったが、組合から「誰が組合を脱退したのか」についての連絡はなかった。その当時、組合が順法闘争や残業拒否なる行動をとっていたため、会社は、組合員の休憩時間変更指示等について配慮をしており、組合員が誰であるかを把握する必要があり、組合を既に脱退した者に書面作成を依頼したことはあった。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、B 1 社長が当時の分会長及び副分会長に対して、組合からの離脱を促す発言を行った旨を主張する。

しかしながら、組合の主張する B 1 社長による各発言については、いずれも日時その他の発言時の具体的態様や状況が明らかでなく、また、B 1 社長が当委員会の審査においてそのような発言をしていない旨を証言しているところ、これを覆すに足りる具体的事実の疎明はない。

したがって、B 1 社長が組合主張の発言を行ったと認めることはできず、同人の発言について不当労働行為であるということとはできない。

- ② 組合は、会社が分会員を呼び出して脱退の確約を迫り、「脱退誓約書」を提出させた旨などを主張する。

しかしながら、本件においては、会社が、分会員に脱退の確約を迫ったことを認めるに足りる疎明はなく、また、「脱退誓約書」を提出させ

たとの事実や、会社による「署名の求め」が「11月5日」に集中していたとの事実も認められない。

なお、会社は、自らが脱退したことを口頭で申し出た分会員に対して、その旨を書面で明らかにするよう要請したこと、これについて、9月中旬に2名の元分会員が、11月上旬から中旬にかけて4名の元分会員が、自らが組合を脱退した旨を記載した「脱退届出書」若しくは「通知」と題する文書又は表題のない手書きのメモを会社にそれぞれ提出したこと（第2.8(2)）が認められる。

しかしながら、8月28日に実施された第2回団体交渉において、組合が昼休み休憩の1時間厳守あるいは当日乗換拒否等の順法闘争を会社に通告するとともに、その実施を分会員に指示していたこと、分会員に対する当日乗換指示を契機に本件ストライキIが9月9日に発生していたこと等の事情を考慮すると、本件においては、会社には、組合方針と抵触するような業務指示を分会員に対して行うことによって、組合との間に無用な摩擦が生ずることを避けるため、組合員が誰であるかについて確実に把握する必要性が生じていたと認められ、会社は、その把握を目的として上記要請を行ったものと解するのが相当である。

したがって、この要請に応じて提出された文書あるいはメモは、元分会員が組合を脱退した事実を会社が把握するためのものというべきであり、会社による上記要請が、組合弱体化を企図してなされたものであると評価することはできない。

③ 以上のことから、組合が主張する会社の上記行為について、組合の運営に対する支配介入に該当するということとはできない。

## 6 A2分会長に対する22年8月31日付戒告処分について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、A2分会長が無線連絡に応答せず、業務の円滑な遂行を妨げたとするが、同人は2度応答しているし、当日の業務も妨げられていない。また、A2分会長が、うそつきとは話したくないと述べて不当な中傷行為を行ったとするが、Z5がうそつきであることは事実であり、中傷行為は全くない。さらに、会社は処分に当たり、A2分会長からは一切事情を

聞いておらず、一方、Z5の「会社をやめてしまえ。」との暴言については不問に付している。

会社は、22年3月に行われた36協定締結に係る従業員代表選出について、Z5が正当に選出された従業員代表であるとして同人を擁護し続ける一方、同代表選出が不適切であったとの池袋労基署の指導等により、組合を嫌悪していた。

会社の主張する処分理由は、全く事実に反するものであり、この戒告処分は、8月下旬の一連の抗議申入れ等を嫌悪した会社による、分会代表者への恣意的処分である。

## (2) 被申立人会社の主張

A2分会長は、Z5の無線連絡に対して、口頭で応答すべき業務上の義務があるのに応答せず、また、Z5に対して「うそつき」と不当な中傷をした。これにより、A2分会長は業務の円滑な遂行に支障を来すおそれを惹起させたのであるから、A2戒告処分は正当である。

なお、会社は、事務所に設置されている無線受信機を通じて、Z5とA2分会長とのやり取りを十分把握しており、改めて同分会長から事情聴取をする必要を認めなかった。

## (3) 当委員会の判断

- ① 会社においては、先発車両の運転手が後発車両の運転手に現場に向かうよう無線連絡を行う場合、後発車両の運転手は口頭での応答を行うよう指示されていたこと、8月30日、A2分会長は、Z5からの無線連絡に対して会社指示に反する方法で応答したこと、Z5に対して「うそつきとは話したくない。」と無線で述べたこと（第2.12）が認められる。
- ② 本件において、A2分会長の上記言動により、会社業務に具体的支障が発生した事実は認められない。

しかしながら、A2分会長の上記言動は、いずれもZ5に対する個人的な感情に基づいて、業務遂行の過程において、故意になされたものと認められる。

このため、A2戒告処分は、上記言動を現認した会社が、故意に会社指示に反する方法によって応答したこと及び業務中に同僚を非難する発

言をしたことを問題視し、職場秩序を維持する観点から行ったものと認められ、同人が組合員であることを理由になされたものとみることはできない。

したがって、会社が、A 2 分会長の上記言動について、就業規則第62条第5号の「会社の風紀秩序を乱したとき」及び同第8号の「所属長又は関連上長の業務上の指揮命令に従わないとき」に該当するとして同人を処分をしたことが、同人が組合員であるが故になされた、あるいは組合弱体化を企図して行われたものとみることはできない。

- ③ 以上のことから、A 2 戒告処分について、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に該当するということとはできない。

## 7 A 1 委員長に対する22年10月8日付戒告処分について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、A 1 委員長が22年10月5日就業時間中に集会参加勧誘やチケット販売をしたとするが、全くの事実誤認である。また、B 3 が、勧誘及び販売について当日午前9時過ぎに現認していないことは明白である。

A 1 戒告処分は、同人が組合員であること、組合活動として組合の話を他の従業員に行ったこと、さらには、10月4日に組合がJR浮間舟渡駅前で情宣活動を行ったこと等を嫌悪してなされたものである。

### (2) 被申立人会社の主張

10月5日午前9時過ぎ、入社途中のB 3 は、A 1 委員長が派遣従業員2名に話しかけている場面を目撃した。B 3 は、そのまま急いで100メートルほど先の事務所に行き、タイムカードに打刻したところ、午前9時4分であった。B 3 は、A 1 委員長が就業時間内に派遣従業員と何を話していたのか不審に思い、派遣従業員から事情を聴くように社員に指示し、A 1 委員長が全国労働者決起集会のチケット購入を勧誘していた事実を確認した。

会社としては、A 1 委員長が素直に反省の態度を見せれば厳重注意にとどめる意向であったが、同人に対して事情聴取を行ったところ、同人は一向に反省の態度を示さなかった。

このため、会社は、就業時間内に組合活動の一環としてチケット販売をしたことを理由にA1戒告処分を行ったものであり、同処分は正当である。

(3) 当委員会の判断

① A1戒告処分当時、A1委員長は組合委員長と分会書記長を兼務しており、組合の活動の中心人物であったこと、10月5日の就業時間前から知り合いの運転手と話をしていたこと、B3は同日午前9時過ぎにこの様子を目撃したこと、会社は就業時間中に組合活動を行ったことを理由としてA1戒告処分を行ったこと（第2.13）が認められる。

② 会社は、処分理由として、A1委員長が就業時間内に集会勧誘及びチケット販売を行ったことを主張する。

しかしながら、A1委員長は集会勧誘及びチケット販売について午前9時以前に行ったとしているところ、B3が午前9時過ぎにA1委員長が運転手らと話をしていることを現認したことは認められるものの、午前9時以前のA1委員長と運転手らとのやり取り及び就業時間内外を問わずチケットの手交自体についてB3は現認しておらず、その他、本件において、A1委員長による集会勧誘及びチケット販売が就業時間内である午前9時以降になされたと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

したがって、会社は、確かな根拠がないままに、A1委員長が時間内組合活動を行ったとして同人を処分したものといわざるを得ない。

③ また、本件労使間においては、上記2(3)①記載のとおり、分会結成通知以降組合と会社とが厳しく対立しており、21年事件申立て後においても、36協定締結に係る従業員代表の選出について労使が対立していたこと、組合による池袋労基署への要請等に伴い、本件労基署指導I及び同IIがなされていたこと（第2.11）、問題とされたA1委員長の行為の前日にはJR浮間舟渡駅前で情宣物の配布及び街頭署名活動等が実施されていたこと（第2.13(1)）などが認められる。

④ このため、上記②及び③を総合して考慮すると、A1戒告処分は、組合と厳しく対立していた会社が、同人が組合の活動の中心人物であることを理由として行った不利益取扱いに該当するとともに、組合の運営に

対する支配介入にも該当するものと認められる。

## 8 残業時間等に関する組合員と非組合員との取扱いの相違について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、組合員に対してのみ極めて多数回、雇用契約書に明示された始業時間より遅い時間での始業を一方的に強要し、あるいは、組合員の勤務終了時間を他の従業員よりも意図的に早めることにより、組合員に残業を行わせないようにしている。さらに、会社は、組合員に対して、会社都合休みを多く割り当て、日曜・祭日出勤の打診を行わず、ジャスター勤務からも外している。

会社は、順法闘争で3立方メートルを積む組合員より、過積載である4立方メートルを積むことを強要できる非組合員に仕事を多く与えて、残業手当等の支給について非組合員と差別している。これは、過積載拒否の順法闘争を行っているが故の組合員に対する不利益扱いである。

また、会社は、一時金についても非組合員に比べて1年間換算で組合員一人当たり5,613円少なく支給している。これらは組合員であるが故の不利益扱いである。

### (2) 被申立人会社の主張

出勤時間については、雇用契約書に「始業8時・終業17時を原則とする。」と記載されており、これが例示であることは明らかであること、取引先の需要等に応じて会社の自由裁量により定めることができることから、著しく不合理な決定でない限り、不当労働行為に当たる余地はない。

会社が、意図的に組合員に残業をさせなかった事実はない。組合員の中には残業を嫌がる者やミキサー車の手入れを拒否する者がいるなど、平均的残業時間が短くなる要因が存していた。一時金の支給額についても、本人の勤務成績や会社の業績、経営環境などを考慮して決定しており、組合員に対して恣意的に減額した事実はない。

### (3) 当委員会の判断

- ① 組合は、会社が組合員に残業を行わせないようにし、会社都合休み、日曜・祭日出勤、ジャスター業務の割当て等を意図的に操作することに

より、残業手当等の支給について非組合員と差別している旨を主張する。

確かに、22年5月から23年6月までの間において、1か月当たりの平均残業時間について、組合員が約16時間、非組合員が約29時間と差異があり、これに伴い組合員は残業手当を少なく支給されていたものと認められる。

しかしながら、組合員と非組合員との平均残業時間の差異は1日当たりに換算すると1時間に満たないものである上、そもそも分会結成後の比較であって、分会結成前後の比較において、組合員に対する会社の取扱いに差異が発生しているか否かは明らかとはいえない。

加えて、会社は、勤務開始時刻や終了時刻の指示あるいは出勤日の割当てについて、取引先の需要等に応じて決定しているところ、これは経営施策に係る一般論として殊更不自然なものとはいえない。また、会社は、会社都合休みを指示した場合でもその従業員に対しては6,000円の日当を支給していたこと、組合員のなかには日曜・祭日出勤には応じない旨を明言していた者がいたこと、工場戸締まり等のジャスター業務を行うと残業時間が多くなる傾向があるところ、組合員の中にはジャスター業務には応じない旨を明言していた者もいたことなどが認められる（第2.16(1)）。

その他、残業手当の支給に関する組合員と非組合員との差異について、不当労働行為意思に基づくものと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

- ② また、組合は、会社が一時金について非組合員より少なく支給している旨を主張する。

しかしながら、確かに一時金の支給額について、組合員の平均値と非組合員の平均値との間で差異があるといえるが、この差異は、分会結成前の勤務評定を反映している21年夏季一時金の段階から一貫して生じているものと認められることから、組合員らが分会を結成したが故に生じたものとみることはできず、その他、差異の存在について不当労働行為意思に基づくものと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

- ③ 以上のことから、会社による残業手当や一時金支給の取扱い等につい

て、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に該当するということとはできない。

## 9 安全靴貸与に関する労働協約締結要求の拒否について

### (1) 申立人組合の主張

組合が団体交渉において安全靴の支給を求めた際、会社は検討すると回答した。しかし、会社は、その後1年間で4回行われた団体交渉で一切回答をせずに、23年3月、他の従業員の要望を口実として、組合には何の通知もなく、突然に安全靴の貸与を行った。

そして、第9回団体交渉において、会社は、「口頭で合意しているから」と述べており、安全靴貸与について労使間で合意ができていたにもかかわらず、労働協約の締結を拒否した。

この行為は、組合との団体交渉における誠実交渉義務違反であるだけでなく、他の従業員からの要望を理由とする安全靴貸与であるとするのは、労働組合を無視し、労働組合の弱体化を狙う支配介入でもある。

### (2) 被申立人会社の主張

第8回及び第9回団体交渉の各経緯を見れば明らかなおり、会社と組合との間で、安全靴貸与に関して合意に至った事実はない。

また、安全靴貸与が実施された直後の第9回団体交渉において、組合は会社に労働協約を締結するように申し出てはおらず、組合も労働協約締結の必要性を認識していなかった。

### (3) 当委員会の判断

① 安全靴については、組合が22年5月に実施された団体交渉等においてその支給を会社に要求したところ、会社は、要求を拒絶した上で貸与については検討する旨を回答したこと、その後組合が貸与の即時実施を要求したのに対し、会社は検討中である旨の回答を行ったこと、会社は23年3月に安全靴貸与を実施したこと、その後実施された団体交渉において、組合が労使間で合意ができたとして合意書作成を求めたところ、会社は、他の従業員の声などを総合的に勘案して決定したなどと述べたことが認められる（第2.15）。

② そもそも、組合は、安全靴については貸与ではなく支給を要求してい

た上、会社が貸与を検討する過程において、貸与の具体的な条件あるいは内容などについて、組合が団体交渉等において要求あるいは主張を行った事実や、これに基づいて労使間でやり取りが行われた事実は認められない。

さらには、組合が労使間の合意が成立したと主張する第9回団体交渉時点において、安全靴貸与は既に実施されていたことが認められる。

これらの事実を考慮すると、本件においては、安全靴貸与に関して労使間においてその具体的内容について交渉がなされ、その結果何らかの意思の合意があったと認めることはできず、このため、合意内容の労働協約締結を拒否することが誠実交渉義務に反するとする組合の主張は、採用することができない。

- ③ なお、組合は、団体交渉において安全靴貸与の合意ができていた旨を主張する。

確かに、第9回団体交渉において、B5弁護士が「口頭で合意しているから、・・・」と発言したことは認められるが、上記のとおり、この団体交渉時点において、安全靴貸与は既に実施されていた上、同人を含む会社側出席者による団体交渉におけるその余の発言を検討すると、この団体交渉で安全靴貸与について労使間で合意が成立したと評価するに足りる事実は認められない。

- ④ また、組合は、他の従業員からの要望を理由として安全靴貸与を行うのは支配介入である旨を主張する。

確かに、会社における安全靴貸与の実現は、組合が22年5月に実施された団体交渉等においてその支給を会社に要求したことが契機の一つとなっていると推認される。

しかしながら、本件においては、組合による上記要求から実際の安全靴貸与開始までは1年近い期間を経ていること、会社は他の従業員の声などの諸要素を総合的に勘案して決定した旨を第9回団体交渉において説明しているところ、その説明が殊更不自然であるとは認められないことから、他の従業員の要望を理由として貸与することが支配介入であるとする組合の主張は、採用することができない。

⑤ 以上のことから、安全靴貸与に係る労働協約締結要求を拒否したことが、正当な理由のない団体交渉又は組合の運営に対する支配介入に該当するということとはできない。

10 本件ストライキⅡに係る組合員5名に対する出勤停止処分について

(1) 申立人組合の主張

A3の死去は、従前から持病のため通院して投薬治療を受けていたにもかかわらず、雇止めによって金銭的余裕がなくなり、病院に行けなくなったこと等が原因であり、会社にもその責任がある。

23年9月20日に組合が本件A3雇止めの撤回と遺族への謝罪を申し入れた際、B3は、謝罪するつもりはないこと、謝罪の件で団体交渉をするつもりもないことを述べているし、本件A3雇止めの撤回も明確に拒絶している。また、ストライキ通告書には、スト突入条件として、精皆勤手当廃止即時撤回要求に真摯で誠意ある回答を会社が行わない場合である旨も記載したが、会社はこれも完全に無視した。

このため、組合は、スト通告を行った上でストライキを実施したものであり、組合員は社前行動等の後に当委員会の調査に出席したところである。

組合のストライキは、正当な争議行為であり、23年スト出勤停止処分は、組合活動を理由とした不利益扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

① 23年スト出勤停止処分に係るストライキは正当な争議行為ではなく、違法な支援ストである。

本件において組合員らは、A3の死去につき会社の謝罪を求めてストライキを行ったが、本件A3雇止めについては、第3回団体交渉の段階で交渉が決裂しているにもかかわらず、組合として何ら対応はしていない。また、A3の死去は、被申立人とは別の会社での勤務中に起きたものであったことなどから、A3の死去に関して会社の責任を追及するのは、全くの言い掛かりにすぎない。会社の警告を無視して行われたストライキに、何ら合理的な理由はなく、会社に対する嫌がらせ以外のものではない。

なお、ストライキ当日に当委員会で調査が行われたが、組合員らは、

ストライキと称して欠勤した上で出頭し、翌日以降はストライキを一切行っていないのであるから、単なる欠勤目的であったことは明らかである。

- ② 精皆勤手当は賃金規定等に基づくものではなく、恩恵的に支給してきたものであって、その廃止は労働条件変更に当たらず義務的団交事項にも当たらない。

また、精皆勤手当廃止がストライキの主たる目的とは認められず、これについてストライキ前に団体交渉が行われた事実もない。組合は、同手当に関する団体交渉申入れを行わずにストライキを実施しており、スト権の濫用である。

(3) 当委員会の判断

- ① 本件ストライキⅡについては、9月20日、組合がA3の死去等を伝えたのに対して、B3は、本件A3雇止め撤回要求の拒否や、A3の家族への謝罪意思のないこと等を回答したこと、9月24日、組合がストライキ通告書により、会社が本件A3雇止め撤回及び遺族への謝罪の要求を拒否する場合、又は精皆勤手当廃止の即時撤回及び会社釈明の要求について誠意ある回答がない場合、ストライキを実施すると通告したこと、これに対して、会社は9月26日付文書で謝罪要求に応じないこと等を回答したこと、本件ストライキⅡへの参加を理由として23年スト出勤停止処分がなされたことが認められる（第2.17、18）。

- ② 会社は、A3の死去への謝罪を求めてストライキがなされたこと、第3回団体交渉の段階で、本件A3雇止めに関する交渉が決裂し、その後組合として何ら対応をしていないこと、A3の死去に関して会社責任を追及するのは言い掛かりであることなどから、本件ストライキⅡが嫌がらせである旨を主張する。

しかしながら、組合は、事前に本件A3雇止めの撤回に応じない場合ストライキを実施する旨を通告している上に、本件A3雇止めが不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行い、その後も本件A3雇止め撤回を求めて、情宣物の配布、街頭署名活動等を実施していること（第2.13(1)）などから、組合としてその撤回を一貫して要求し続けて

いたことは明らかである。さらに、組合は、遺族への謝罪も要求しているが、これは、本件A3雇止めが不当であるとしてその撤回を要求していたところ、同人の死去という状況を踏まえて、その延長上のものとして要求したと認められること、併せて精皆勤手当廃止の即時撤回も要求していることから、本件ストライキⅡは、これらの事項に係る会社対応に抗議するとともに、その要求の実現を図る目的で行われたものと認められる。

したがって、本件ストライキⅡについて、支援ストあるいは会社への嫌がらせを目的に実施されたものなどとする会社の主張は、採用することができない。

- ③ 会社は、精皆勤手当は恩恵的なものであり、その廃止は労働条件の変更には当たらない旨を主張するが、根拠規定の有無にかかわらず、従前支給されていた手当を廃止し、一時金の査定において計算する取扱いとすることが、労働条件の変更に当たらないとは認め難い。
- ④ また、会社は、精皆勤手当についてストライキ前に団体交渉が行われた事実はなく、申入れもないため、スト権の濫用である旨を主張する。

確かに、会社が精皆勤手当の廃止を社内に発表してから本件ストライキⅡまでの間において、組合がこれを議題とする団体交渉申入れを行った事実は認められない。

しかしながら、組合は、第2回団体交渉において精皆勤手当について言及していること（第2.3(5)）、その後会社説明のとおり支払われていないとして、分会に説明を行うよう申し入れていること（第2.10）、組合が同手当について池袋労働基準監督署に申立てを行い、これを契機に本件労基署指導Ⅱがなされていること（第2.11）、同手当の廃止について、会社は事前に組合に知らせることなくC2会と合意書を作成していること、同手当廃止の実施時期は10月とされたところ、その従業員への発表は9月6日以降になされていること、組合が9月14日付文書で精皆勤手当の廃止撤回を要求したのに対して、会社は9月22日付文書で拒否回答を既に行っていたこと（第2.17）から、本件においては、精皆勤手当について、組合が分会結成当初から一貫して問題視

し、労使間の懸案事項の一つとなっていたと認められる。

加えて、会社は本件ストライキⅡ以前に同手当廃止撤回要求の拒否を回答済みであったこと、手当廃止の実施が10月であり時期的に切迫していたこと、本件ストライキⅡの後に実施された第12回及び第13回団体交渉において精皆勤手当廃止に関する交渉がなされていること（第2.21(5)、22(2)）も考慮すると、組合が精皆勤手当廃止撤回について団体交渉申入れを行わないまま、これを理由の一つとするストライキ実施を通告したことについて、労使関係における信義則に反する不公正なものであると評価することはできず、このため、団体交渉手続を経ない争議行為であるためスト権濫用だとする会社主張は、採用することができない。

なお、会社は、組合員らがストライキ当日に当委員会に出頭しており、単なる欠勤目的であった旨を主張するが、労働委員会の調査期日への出席が本件ストライキⅡの理由の一端を占めていたとしても、上記判断を左右するものではない。

- ⑤ したがって、本件ストライキⅡは、目的や手続において正当なものというべきであり、また、その態様も労務の不提供にとどまり、それ以上の業務阻害をもたらすものであったとの事情も認められないことから、態様の面においても正当であり、全体として正当な争議行為に当たるものというべきである。

以上のことから、23年スト出勤停止処分は、A 1 委員長ら組合員5名がストライキに参加したことを理由とする不利益取扱いに該当するとともに、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

#### 11 A 7 に対する23年11月14日付解雇について

##### (1) 申立人組合の主張

組合は、雇止め通知前である10月12日に、A 7 も署名を行った精皆勤手当廃止撤回を求める書類を会社に提出している。さらに、組合は、精皆勤手当が一方的にカットされた場合、上記署名者が法的手段に出る旨を記載した書類も、翌13日に会社に提出している。

会社は、A 7 が組合と主張や行動を共にしており、既に組合員であるか、すぐにでも組合に加入するであろうことを知ったため、本件A 7 解雇を行

ったのであり、会社の主張する解雇事由は同人の解雇を正当化するための取って付けた理由である。

(2) 被申立人会社の主張

会社が本件A7解雇をした理由は、同人にミキサー車の運転手としての適性が欠けていたことによるものである。

そもそも、解雇通知をA7に手渡した時点において、会社は、同人が組合員である事実を知らなかった。10月16日に組合から届いたファックスにより、A7が組合員である事実を知ったのであるから、同人を組合員であるとの理由で解雇したのではない。

(3) 当委員会の判断

① 本件においては、会社がA7に対して解雇通告を行ったのは23年10月15日であるところ、組合が会社に対して同人が組合員であるとの通告を行ったのは、翌16日であったことが認められる（第2.19(4)(5)）。

② これについて、組合は、解雇通告前の10月12日にA7署名文書を、翌13日に同日付通知書を会社に提出したことにより、A7が既に組合員であるか、すぐにでも組合に加入するであろうことを知っていた旨を主張する。

しかしながら、組合が提出した両書類には、署名捺印しあるいは氏名が記載された者について、組合員であるか否かあるいは組合加入意思があるか否かを示す記載は一切ないこと、書面自体の作成名義人の記載もないこと、A7以外にも3名の非組合員について、署名捺印がなされあるいはその氏名が記載されているところ、そのうち2名は、当時既に分会を脱退していた元組合員であったことが認められる（第2.19(2)(3)）。

このため、これらの書類を提出したのが組合であることを考慮しても、同書類の受領によりA7が組合員であると会社が認識したとは到底認められない。また、同書類を提出したことのみをもって、A7を含む4名の非組合員について、組合に加入しようとしていたと会社が認識したとまでいうことはできず、その他、A7が組合に加入しようとしていたと会社が認識していたと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

したがって、会社が、A7の解雇を決定した段階において、同人が組

会員であると認識していた、あるいは組合に加入しようとしていたと認識していたとは認められない。

- ③ 加えて、A 7 の就労状況等については、トラック運転の経験が浅かったこと、入社翌月に不注意により生コンクリートを誤った現場に降ろしたため、会社に始末書を提出したこと、10月にはガードマンをひきそうになったとして会社が抗議を受け、あるいは工場内で操作を誤り、ミキサー車に積載すべき生コンクリートをこぼしたこと、解雇通告の段階で会社において3か月間しか就労しておらず、試用期間を除けば最初の契約更新の機会であったことなどが認められる（第2.19）。

これらの事情を考慮すれば、A 7 の運転手としての資質に疑義を認めざるを得ない等とする会社の解雇理由は一応首肯することができ、合理性を欠くとまではいえない。

- ④ 以上のことから、本件A 7 解雇は、同人が組合員である、あるいは、労働組合に加入しようとしたが故になされたとみることはできず、会社による組合弱体化を企図した行為であるとみることもできない。

したがって、本件A 7 解雇について、組合員であること若しくは労働組合に加入しようとしたことを理由とする不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に該当するということとはできない。

## 12 A 7 に対する23年10月15日付自宅待機命令について

### (1) 申立人組合の主張

本件A 7 待機命令の通知文書は、10月15日付けとなっているが、これは偽造である。組合による解雇撤回要求を16日にファックスで受け取った会社は、A 7 が確実に組合員であると知り、組合員である同人が1か月間仕事し続けることを嫌悪して、慌てて16日に通知文書を作ったものである。

会社が、解雇予告期間である1か月間について、継続勤務を自宅待機に変更し、賃金の6割しか支給しないこととしたのは、A 7 が組合員であることが理由であり、また、組合員が増えることにより組合の影響力が拡大することを防ぐためである。

### (2) 被申立人会社の主張

会社が本件A 7 解雇をした理由は、同人にミキサー車の運転手としての

適性が欠けていたことによるものであり、会社としては、本来であれば、重大な運転ミスに関する報告を受けた10月上旬の時点でA7を解雇すべきであった。

しかし、10月6日に C1 代表取締役である B4 が死去したことで社内が慌ただしく、しばらく判断を留保していたところ、やはりA7を運転業務に従事させることは適切でないと判断して、本件A7待機命令を行ったものである。

### (3) 当委員会の判断

- ① 本件においては、会社が、A7が組合員であることを認識した後に、本件A7待機命令を発したこと、A7に「解雇予告通知書」を手交した際、 B3 が、10月15日発言を行ったことが認められる（第2.19）。
- ② しかしながら、上記11のとおり、本件A7解雇の理由について合理性を欠くものとは認められず、このため、会社が同人を解雇の日までの間、自宅待機としたことが不自然であるとはいえない。
- ③ 組合は、A7が組合員であることを知った後に10月15日発言がなされた旨を主張する。

確かに、 B3 は、10月15日発言を行った事実は認められるものの、これについては本件A7解雇直後に実施された団体交渉において、個人的に1日だけ様子を見たいと考えていたが、B1社長に報告した際に同人から就労させないよう指示を受けたためである等と説明しているところ、A7の就労状況並びにB1社長及び B3 の親族である B4 の死去という当時の状況（A7の雇用期間終期が11月12日であるにもかかわらず、同日付雇止めではなく14日付解雇となった事情も、これに起因するものと認められる。）も併せ考慮すると、この説明が不自然かつ不合理とまでいうことはできない。

- ④ 以上のことから、本件A7待機命令が、A7が組合員であるが故になされた、あるいは、組合弱体化を企図して行われたとみることはできない。

したがって、本件A7待機命令について、組合員であることを理由と

する不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に該当するという  
ことはできない。

### 13 24年1月11日付団体交渉申入れに対する会社の対応について

#### (1) 申立人組合の主張

24年1月11日、組合は、「36協定の更新に当たり、当組合と協議すること」等を議題として、団体交渉の1月中の開催を会社に申し入れた。

しかし、会社は、東京地裁における仮処分の審理を理由に団体交渉の開催を拒否した。その後も組合は団体交渉開催を要求したが、会社はこれを拒否し、3度目の団体交渉開催申入れを行ったところ、会社が2月29日開催を提案してきたため、組合はこれに同意した。

しかるに会社は、組合要求を無視して何ら協議を行わないまま、24日に36協定を池袋労基署に提出した。このような行為は、組合との団体交渉を拒否した不当労働行為である。

#### (2) 被申立人会社の主張

1月20日、A1委員長ら3名に係る仮処分申立ての審理が終了したが、その際、担当裁判官は2月末までに仮処分の是非の判断をすると述べた。そこで、会社は組合に対して、2月末までに出される予定の裁判所の判断を待って団体交渉を実施したいと回答し、裁判所の判断がなされた直後の3月8日に団体交渉を実施した。

実際、会社は、組合に対する回答書においても、会社には団体交渉の実施をいたずらに引き延ばす意図がないことを明確に伝えている。

#### (3) 当委員会の判断

- ① 第12回団体交渉開催に至る経緯として、組合は、24年1月11日に、ア. A1委員長ら3名、A3及びA7の解雇撤回、イ. 組合員を期限の定めのない雇用とすること、ウ. 組合員の賃金引上げ、エ. 36協定更新に当たり組合と協議すること、オ. 出勤時間及び残業時間を全従業員平等に割り振ることなどを求めて、団体交渉開催を会社に申し入れたこと、これに対して会社は、1月16日付文書において、仮処分申請の結果を受けて次回日程を調整したい旨を回答したことが認められる。

そして、1月20日に担当裁判官が仮処分の是非を2月末までに判断す

る旨を述べ、その後組合が、交渉議題には春闘要求あるいは36協定問題等も含まれるとして重ねて団交開催を求めた後においても、会社は、2月1日付文書において、同旨回答を行ったことが認められる（第2.21(1)(2)）。

② さらに、会社は、組合が2月17日までの団体交渉実施を2月3日付申入書で求めたことに対して、2月29日開催を逆提案したこと、一方、2月29日より前に36協定更新に係る池袋労基署への手続を完了させたことが認められる（第2.21(3)）。

③ そもそも、裁判手続と団体交渉とは、それぞれ目的・機能を異にするものであり、そのどちらかを選択することによって他を選択し得なくなるものではない。このため、裁判所においてA1委員長ら3名に係る仮処分手続に係争中であることは、団体交渉を拒む正当な理由とは認められない。

また、組合は、上記①のとおり、春闘要求等、裁判所で係争中である事項以外に関する事項についても団体交渉を求めているところ、会社の主張する理由は、これらの事項についての団体交渉を拒む正当な理由とはなり得ない。

④ したがって、24年1月11日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

14 24年3月8日及び7月10日に実施された団体交渉における会社の対応について

(1) 申立人組合の主張

組合は、第12回及び第13回団体交渉において、会社においてただ一人の使用者であるB1社長の出席を求めたが、会社はこれを拒否し、使用者不在の団体交渉を行った。

会社側の出席者は常に、一社員にすぎないとする B3 やB5弁護士らであり、これらの者は、決定権は持っていないとし、団体交渉は交渉の場であり組合の意見を聞く場であり、物事を決める場ではないと断言し続け、合意に至る交渉を進める場とすることを拒否し、一方的に会社で決定してきたとする回答を組合に押し付けるための場としてきた。

会社は、労働委員会で争っている問題については団体交渉では解決できないとして、本件A3雇止めやA1委員長ら3名解雇についての交渉を拒否し、その他組合が議題とした要求は全て拒否している。このような団体交渉は団体交渉と呼ぶに値せず、会社の対応は誠実交渉義務違反である。

(2) 被申立人会社の主張

B1社長が団交に出席しなければ誠実対応義務に違反するというのは組合独自の見解である。

組合は、会社が交渉拒否や回答拒否をした等とするが、会社は、A1委員長ら3名の解雇撤回要求について、拒否回答した上で、この問題について団体交渉での解決が不可能との趣旨を述べたにすぎず、議題とすることを拒否したとの組合の批判は当たらないし、他の要求事項についても見解の相違により拒否したにすぎず、十分な説明をしている。組合の主張は、理由の有無を問わず、会社が組合側の要求をのまなければ全て不誠実であると主張するものである。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、第12回及び第13回団体交渉において、会社がB1社長の出席を拒否して、使用者不在の団体交渉を行った旨を主張する。

しかしながら、必ずしも会社代表者が出席しなければ誠実な団体交渉と認められないものではないところ、会社は、第13回団体交渉において、組合と直接話し合うべき議題があったり、重大な問題が解決するような場面があれば、B1社長が出席する可能性がある旨を回答していること（第2.22(2)）、上記交渉において、B1社長が出席しなければ交渉が進展しなかったといえる事情も認められないことから、これらの団体交渉においてB1社長が出席しなかったことが不誠実な対応であるとまでいうことはできない。

② また、組合は、会社が団体交渉は組合の意見を聞く場であって物事を決める場ではないとして、決定を組合に押し付ける場としてきた旨を主張する。

確かに、B5弁護士は、第12回団体交渉において、「ここで物事を決定しないと何回も申し上げてますよ。」等と発言し（第2.21(5)）、第

13回団体交渉において、団体交渉について「組合の意見をお聞きする場でしょう。」とも発言したことが認められる（第2.22(2)）。

しかしながら、B5弁護士は、第12回団体交渉における自らの発言は会社の意思決定をする場でないという趣旨の発言であること、団体交渉において妥結する場合はあり得ること、会社としての意思決定は会社内部で行うこと等を発言し、また、第13回団体交渉における「組合の意見をお聞きする場」との発言については、その後組合が、お聞きする場でなく議論する場である旨を述べたところ、「交渉になればね。質問が出てくるのが多いじゃないですか。」、「組合が何を話しているかは、全部反訳にして社長に上がってます。」等と発言している。

このため、組合の指摘するB5弁護士の発言については、断片的に評価すれば誤解を招きやすい表現が含まれるともいい得るが、そもそも使用者側の交渉担当者が最終的な妥結権限を有さなければならないとまではいえないこと、また、B5弁護士は、交渉を行う旨や妥結可能性がある旨は述べており、同人の発言により会社が交渉自体を否定したとまでは評価できないことから、これらの発言をもって会社の対応が不誠実であるということとはできない。

- ③ さらに、組合は、会社が本件A3雇止めやA1委員長ら3名解雇についての交渉を拒否し、その他組合が議題とした要求は全て拒否している旨を主張する。

確かに、会社は、組合が5月1日付団体交渉申入書に記載した各交渉議題について、要求に応じられないとの回答をしているが（第2.22(2)）、そもそも、会社は、組合の要求に対して、譲歩や合意まで強制されるものではない。

加えて、本件においては、本件A3雇止めについては、従前の団体交渉や社外における情宣活動等も含めて、組合がその全面撤回を雇止め当初から一貫して要求し続けていたこと、A1委員長ら3名解雇については、第12回団体交渉時点において仮処分決定がなされていた経緯もあり、組合も会社の立場を確認する程度で、子細なやり取りを行っていないことが認められ、詰まるところ、交渉を拒否した旨の組合の主張は、会社

が要求を受け入れないことを非難するに帰するものというべきである。

なお、上記2のとおり、本件A3雇止めは不当労働行為であることが認められるが、本件A3雇止めが不当労働行為であることと、会社がこれに係る組合要求に応じなかったこと等が正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否かとは、別個の問題である。

したがって、会社が交渉あるいは要求を拒否したことが不誠実であるなどとする組合の主張は、採用することができない。

- ④ 以上のことから、第12回及び第13回団体交渉における会社の対応について、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するということはできない。

#### 15 救済方法について

- (1) 前記2の救済については、A3の死去、21年8月11日付雇用契約の締結経緯、就業規則には契約社員について定年の規定がないこと、第1回及び第2回団体交渉の内容その他一切の事情を考慮して、主文第1項及び第5項のとおり命ずるのが相当である。
- (2) 前記4の救済については、A2分会長及びA1委員長以外の者が組合を脱退し、あるいは除名されていることなどを踏まえ、主文第2項及び第5項のとおり命ずるのが相当である。
- (3) 前記13の救済については、24年3月8日に団体交渉が実施されたことから、主文第5項のとおり命ずるのが相当である。
- (4) なお、主文第5項に係る掲示は、会社による精皆勤手当廃止及び別件訴訟判決に係る掲示等の事例（第2.17(3)、22(4)）を踏まえつつ、契約社員を含む会社従業員の見やすい場所を確保して、これを行うべきものとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、21年11月10日付けのA3の雇止め、A1委員長及びA2分会長らに対する同年10月6日付戒告処分、A1委員長に対する22年10月8日付戒告処分、A1委員長及びA2分会長に対する23年10月13日付出勤停止処分、A4に対する同月17日付出勤停止処分並びにA5及びA6に対する同月26日付出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に、24年1月11日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、同法同条第2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27年7月7日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一