

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 支 部

 執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成25年不第18号事件について、当委員会は、平成28年1月19日第1650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、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同菊池馨実、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 Y 1 会 社 は、申立人 X 1
組合 及び同 X 2
支部 に対し、経営状況が厳しいことを説明する場合は、
財務諸表等必要な資料を提示し、又は具体的な数値を示すなどしなければならない。
- 2 被申立人会社は、平成25年6月25日付社内定期便利用禁止の通知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 2 に対する25年7月8日付配

置転換命令をなかったものとして取り扱い、同人を原職若しくは原職相当職に復帰させなければならない。

- 4 被申立人会社は、申立人組合らの組合員に対し、組合からの脱退を勧奨してはならない。
- 5 被申立人会社は、申立人組合らの組合員 A 2 に対し、25年冬季一時金について、0.7か月分の支給率で計算した額に是正し、是正した額と既支払済額との差額を支払わなければならない。
- 6 被申立人会社は、申立人組合らに対し、26年夏季一時金の平均支給率を開示しなければならない。
- 7 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、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社の本社及び各営業所の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

X 2 支部

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合及び貴支部に対して平成24年5月以降、財務諸表を一切提示していないこと、同年12月28日及び25年1月4日に残業代清算について従業員の同意を取り付けたこと、24年12月28日に「お年玉」を従業員に支払ったこと、貴組合からの25年1月18日及び22日付けの車両貸出申請を拒否したこと、同年2月1日からタイムカードを廃止したこと、同年1月30日に従業員協議会代表者選挙を実施したこと、同年6月25日付けで社内定期便の利用の禁止を通知したこと、貴組合の組合員 A 3 氏に対して同年7月以降の給与支給停止を通

知し、7月分給与から勤怠控除したこと、同年7月1日付けで A3 氏に対して団体交渉を経ないで人事異動を通知したこと、同年7月8日付けで同 A2 氏に対して配置転換したこと、同 A4 氏に対して組合からの脱退を勧奨したこと、A2 氏に対して25年冬季一時金を0.23か月分の支給率で支払ったこと、並びに26年7月23日に開催された団体交渉において、正社員に対する夏季一時金の平均支給率について具体的な数字を開示しなかったことは、いずれも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。)

- 8 被申立人会社は、第2項、第3項、第5項、第6項及び第7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。
- 9 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、申立人 X1 組合 (以下「X1 組合」という。) 及び同 X2 支部 (以下「支部」又は「組合」といい、X1 組合と併せて「組合」ともいうことがある。) と、被申立人 Y1 会社 (以下「会社」という。) との間において、以下の点が不当労働行為に該当するか否かについて争われた事案である。

- ① 平成24年5月以降、会社が組合に対して財務諸表を提示していないこと。
- ② 24年12月5日の団体交渉で、会社が団体交渉への参加人数に異議を唱えたこと。
- ③ 24年12月14日の会食時における代表取締役専務 B2 (以下「B2 専務」という。) の言動
- ④ 24年12月28日及び25年1月4日に、会社が残業代清算について従業員の同意を取り付けたこと。

- ⑤ 24年12月28日に、会社が「お年玉」を従業員に支払ったこと。
- ⑥ 25年1月18日及び22日付けで組合の提出した車両貸出申請を会社が拒否したこと。
- ⑦ 25年2月1日から、会社がタイムカードを廃止したこと。
- ⑧ 25年1月30日に、会社が従業員協議会代表者選挙を実施したこと、並びにその際、支部副執行委員長 A5（以下「A5副委員長」という。）の所属する川崎営業所で選挙をしなかったこと、及び支部書記長 A3（以下「A3書記長」という。）が東京事業部で立候補できなかったこと。
- ⑨ 25年2月に開催された三六協定締結のための従業員過半数代表者選挙説明会における、B2専務の組合員 A2（以下「A2」という。）に対する言動、並びに本社及び物流センターでの当該選挙においてA3書記長及び支部執行委員長 A6（当時。以下「A6委員長」という。）が落選したこと。
- ⑩ 25年6月25日付けで、会社が集会及び社内定期便の利用の禁止を通知したこと。
- ⑪ 会社がA3書記長に対して25年7月以降の給与支給停止を通知したこと、及び7月分給与から勤怠控除したこと。
- ⑫ 25年7月1日付けで、会社がA3書記長に対して団体交渉を経ないで人事異動を通知したこと。
- ⑬ 25年7月8日付けで、会社がA2に対して配置転換したこと。
- ⑭ 会社が組合員 A7（以下「A7」という。）の復職を認めなかったこと。
- ⑮ 会社による、組合員 A4（当時。以下「A4」という。）及び同A8（当時。以下「A8」という。）に対する組合脱退勧奨の有無
- ⑯ A6委員長、A3書記長、A2、組合員 A9（以下「A9」という。）、同 A10（以下「A10」という。）、同 A11（以下「A11」という。）及び同 A12（以下「A12」という。）に対する25年冬季一時金の支払
- ⑰ 26年1月14日に、会社がA2に対して残業を禁止したこと。
- ⑱ 25年10月以降、会社がA5副委員長及びA2に対して残業代を支払っていないこと。

⑱ 26年7月23日に開催された団体交渉において、会社が正社員に対する26年夏季一時金の平均支給率について具体的な数字を開示しなかったこと。

2 請求する救済の内容の要旨等

組合は、25年3月1日付けの本件申立時、請求する救済の内容を下記①ないし⑫としていたが、5月29日付けで同⑬を、6月27日付けで同⑭及び⑮を、7月29日付けで同⑯を、12月26日付けで同⑰を、26年1月24日付けで同⑱及び⑲を、3月20日付けで同⑳及び㉑を、7月28日付けで同㉒を、それぞれ追加した。

なお、組合は、11月4日付けで下記⑬の申立てを取り下げた。

- ① 組合員らの残業代請求の提訴を断念するよう干渉しないこと。
- ② 営業部未払残業代について組合と協議すること。
- ③ タイムカードによる労働時間管理を再開すること。
- ④ 従業員協議会の代表者選挙のやり直しを行うこと（26年1月24日付けで一部変更）。
- ⑤ 三六協定締結のための従業員過半数代表者選挙のやり直しを行うこと。
- ⑥ A7のリハビリ勤務を拒否しないこと。
- ⑦ 「お年玉」と称して従業員に一時金を支払わないこと。
- ⑧ 会社の財務諸表を開示すること。
- ⑨ 組合からの車両貸出申請を拒否しないこと。
- ⑩ 団体交渉の参加人数に制限を加えないこと。
- ⑪ 団体交渉の日程の変更を明確な理由なく行わないこと。
- ⑫ 謝罪文の交付等
- ⑬ A10の雇用を継続すること（25年7月29日付けで一部変更）。
- ⑭ A3書記長の25年7月分以降の給与の支払を停止しないこと（7月29日付けで一部変更）。
- ⑮ A3書記長の配属先や労働条件について誠実に団体交渉を行うこと（7月29日付けで一部変更）。
- ⑯ 集会及び社内定期便の利用を禁止しないこと。
- ⑰ 組合員に対して脱退勧奨をしないこと。
- ⑱ A2に対する直販課への配置転換を撤回すること。

- ⑱ A 2 に対して25年冬季一時金を0.7か月分以上支給すること(26年3月18日付けで対象者等を変更)。
- ⑳ A 2 の残業への従事を認めること。
- ㉑ A 5 副委員長及びA 2 に対して残業代を支払うこと。
- ㉒ 組合に対して26年夏季一時金の平均支給率を回答すること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人 X 1 組合は、昭和43年に結成され、首都圏の事業所の従業員を中心に組織された、いわゆる地域合同労組であり、本件申立時の組合員数は約850名である。
- (2) 申立人支部は、会社に勤務する従業員らにより、53年に結成された労働組合であり、X 1 組合の支部を構成しており、本件申立時の組合員数は約55名であったが、平成27年2月時点で十数名となっている。

【甲193】

- (3) 被申立人会社は、昭和36年に設立され、本社を肩書地に置き、関東地区に13の営業所を有し、ユニフォームやテーブルクロス等の繊維製品の貸与、洗濯サービスを行うリネンサービス業を主たる業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約230名である。

2 会社の経営陣が交代するまでの経緯

- (1) 平成23年4月7日、当時、大森に存在した会社の本社及び工場(以下「大森本社及び工場」という。)の耐震問題による閉鎖等を巡る不当労働行為救済申立て(都労委平成22年不第65号)について、組合と会社との間で以下のとおり和解協定書(以下「23年4月7日付協定書」という。)が締結された。

「1 会社は、本社大森工場の閉鎖、縮小、移転、建物・設備の耐震対策又は道路拡張に伴う土地・建物の形状変更等で支部組合員の労働条件に重大な影響を及ぼすと予想されることについては、その方針を決めるに当たり、必要な情報を提供した上で、支部と事前に協議するものとする。

2 会社は、支部が本社大森工場の食堂の使用を希望した場合、食堂本来の利用を阻害しない時間帯で、会社の業務に支障がない態様であれば、

その使用を承認するものとする。

3 会社は、支部との間で締結した協定書（1991年3月27日付）を遵守する。

4 （略）」

なお、上記第3項記載の「1991年3月27日付協定書」には、以下の記載があった。

「1 会社は、その合併、分割、譲渡、売却、解散、事業場の拡大、縮小及び休廃止等で組合員に重大な影響を及ぼす事項については、組合と事前に協議決定するものとする。

2 会社の財産（資産・機械等）の処分については組合の承認が必要である。」

【甲1の2・4、194】

(2) 23年12月1日、会社は、専門家から大森本社及び工場の耐震調査結果の報告を受けた。

そして、12月7日、会社は、支部に対し、耐震調査を受けての対策案として、①現建造物を基盤として補強する、②建替え新設、③他所での賃借、④現建造物及び製造部門を閉鎖するという4案を示した上で、費用等の面で会社が経営的に耐え得るのは④以外にはないとし、④の案を採用した場合、相当数の方に退職してもらわざるを得ないと考えていることを表明した。

これに対し、組合は、反対の意見を表明し、翌年4月にかけて十数回の団体交渉を重ね、23年12月27日の署名活動や24年3月17日のストライキなどを行った。また、組合は、協議が尽くされていないなどとして、23年12月27日、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成23年不第115号）。

【甲120～126、191、194、乙25、26、当委員会に顕著な事実】

(3) 24年6月6日、大田労働基準監督署の労働基準監督官（以下「監督官」という。）は、会社に対し、営業職労働者の法定労働時間を超過した時間につき時間外割増賃金を支払っていないことなどを違反事項と指摘し、申告者であるA2に対して22年5月分まで遡及して支払うことなどの是正

勧告を行った。

【甲163】

- (4) 6月29日、組合は、会社に対し、組合員17名の過去2年間の未払残業代として、約3,500万円を請求した。

【甲4】

- (5) 8月24日、前記都労委平成23年不第115号事件について、組合と会社との間で以下のとおり和解協定書（以下「24年8月24日付協定書」という。）が締結された。

「第1 （組合員17名の）雇用保障について（略）

第2 大森事業所の閉鎖について

会社は、2012年9月末日を目途として、大森事業所を閉鎖し、組合は、これに同意する。

第3 組合事務所について

1 会社は、組合に対し、2012年10月末日までに、・・・移転先の内部に広さ約15平方メートルの部屋を設置してこれを組合事務所として供与する。

2 及び 3 （略）

第4 今後の労使関係について

1 会社は、大森事業所及び移転先において、労働基準法・労働安全衛生法その他の労働法規を遵守し、良好な職場環境を確保し、これを維持するものとする。

2 会社は、組合の正当な組合活動を保障し、誠実に団体交渉を行うことを約する。会社と組合とは、労使の諸問題については、団体交渉等を通じて自主的に解決を図るよう努めるものとする。

3 会社と組合とは、これまで、会社と組合との間に、1991年3月27日付協定書、1999年6月14日付確認書、同日付協定書及び2011年4月7日付和解協定書を締結してきたことを尊重し、本和解協定書と抵触しない限り、労働組合法に従い、これら約定を誠実に遵守する。

以下の事項については、上記各確認書等に従い解決するものとする。

(1) 上記組合員の配属先、業務内容その他の労働条件につき変更する

必要が生じた場合

- (2) 本社営業部のルート編成の変更（別事業所への統合を含む。）を行うことによって営業部の組合員・・・の勤務及び労働条件に不利益が生じる場合

（以下略）」

なお、上記第4の3項記載の「1999年6月14日付確認書」には、以下の記載があった。

「 Y1会社 と〇〇〇〇〇〇労働組合は、99年春季賃金交渉において、下記の5項について確認する。

- 1 会社は今回の賃金カット分について、『現在の経営危機を乗り越り累積赤字を解消する為の従業員からの借り入れ』とみなし、累積赤字を解消後には別紙協定書の通り、従業員に返済する。
- 2 今回の賃金カット率については、今後の経営状況の推移にともない、カット率の引き下げが可能と判断された場合には、労使間で随時『カット率見直し』の機会をもうける。具体的には、2カ月に一度の割合で検討の機会を持つ。
- 3 会社は、1日も早く『経営の健全化』を実現する為、具体的経営方針および営業戦略については、随時〇〇〇〇〇〇労働組合に提出し、その了承のもとで実行する。
- 4 会社は、各職場ミーティングにおいて、毎月の損益状況を全従業員に公開すること。
- 5 今回の会社再建案にともなう営業部組織変更（線引き・ルート調整・SK課解体）について、事前に会社より組合に報告がないままに実施に移された事は、現経営陣が本来の手続きを怠った事により、従業員に不安と動揺を与えた。

このことに対して経営陣は謝罪するとともに、改めてこの組織変更の必要性と趣旨について説明する。

また、今後新たな組織変更等がある場合には、必ず〇〇〇〇〇〇組合に事前に報告し、その了承の後に実施に移すこと。」

【甲1の1・3】

- (6) 会社の損益は、22年6月期について約9,000万円の営業損失、約1億円の経常損失、約1億3,000万円の純損失であり、23年6月期について約3,700万円の営業損失、約3,800万円の経常損失及び純損失であり、24年6月期について約1億7,000万円の営業損失及び経常損失、約23億円の純損失であった。

【乙3～5】

3 会社の経営陣が交代してから24年末頃までの経緯

- (1) 24年9月24日、会社の株主総会において、当時の社長代行、代表取締役専務、常務取締役及び取締役が退任し、代表取締役専務にB2専務が、常務取締役にB3（以下「B3常務」という。）が就任することが決定した。また、人事担当として、10月1日、総務部長にB4（以下「B4部長」という。）が、同月16日、総務部総務課長にB5（以下「B5課長」という。）が就任した。

なお、B2専務は、就任後、人件費が会社の赤字の原因であり、また、人事異動や昇格等全て組合の許可を得なければならないような慣行となっていることを聞き、これらのことが会社の経営にとって負の部分となっていると認識した。

【乙44、2審p146】

- (2) 10月19日、新しい経営体制となって初めての団体交渉が開催され、組合からは、A6委員長、A3書記長、A2ら計6名ないし7名、会社からは、B2専務、B3常務、B4部長、B5課長の計4名が出席した。席上、組合員の未払残業代が3,000万円超になると組合が主張したことに対し、会社は、精査して回答すると述べたところ、組合は、回答が延びた場合は裁判所に提訴する考えを表明した。また、組合は、過去の労使協定を遵守するよう求めた。

【甲5、乙42】

- (3) 11月20日、B4部長は、A10に対し、業務遂行に問題があるとして次年度の契約の更新が難しいことを伝えた。その際、B4部長は、「(A10が)色々問題を起こして組合を呼ぶ。」と発言した。

【甲38、39】

- (4) 12月5日の団体交渉開催に当たっての事務折衝において、B4部長は、A3書記長に対し、労使対等にするために団体交渉の参加人数を労使同数にしてほしいと伝えたところ、A3書記長は、組合からは4、5名か、もう少し多くなるかもしれないと述べた。

そして、12月5日、汚物手当の廃止、冬季一時金、シフト制の導入等についての団体交渉が開催され、組合からは、A6委員長、A3書記長、A2、A13組合員（以下「A13」という。）ら計6名、会社からは、B2専務、B3常務、B4部長ら計3名ないし4名が出席した。

冒頭、B2専務は、組合からの出席者は4名と聞いていたのにそれより多く出席していることについて異議を唱え、組合が汚物手当の廃止について話を進めたところ、席を立って退出しようとした。組合は、汚物手当の件が終わればA13が退席すると述べ、また、B3常務がB2専務の退席を制止し、引き続き団体交渉が行われた。

席上、組合は、冬季一時金要求書を提出したが、会社は、経営状況が悪いため、支給できる状況にはないと述べた。

【甲96、193、乙43、2審p119～121】

- (5) 12月6日、会社は、従業員に対し、汚物手当の同月16日付けでの廃止を通知した。

【甲2】

- (6) 12月10日、組合は、労使交渉途上にあるにもかかわらず会社が汚物手当の廃止を通知したこと等が組合無視であり、労働条件の変更を組合との団体交渉で決定していた労使慣行の一方的な破壊であるとし、このような姿勢を改めなければ組合として今後の態度を考えなければならない旨の抗議文を会社に提出した。併せて、組合は、会社に対し、1991年3月27日付協定書、1999年6月14日付確認書、23年4月7日付協定書及び24年8月24日付協定書の写しを交付し、熟読するよう申し入れた。

【甲2、3、191】

- (7) 12月14日、組合は、会社に対し、10月及び11月の月次損益報告書、決算報告書等の開示を請求した。しかし、会社は、この請求に応じなかった。

なお、会社は、組合に対し、従前、厳しい経営状況の説明等のために、

決算報告書や事業報告書、計算関係書類等の財務諸表を開示してきたが、B 2 専務らが就任してから開示していない。

【甲32、128、144～152、193、2 審 p 7、8】

(8) 12月14日、ファミリーレストランにおいて、組合のA 6 委員長、A 3 書記長と会社のB 2 専務、B 3 常務とが会食した。

席上、B 2 専務らは、会社の経営状況から現実的に残業代の支払原資を確保することが困難であるが、大森工場の機械設備の売却代金を原資として支払いたい旨述べ、残業代の裁判はどう考えているのか尋ねると、A 3 書記長は、組合で決めると答えた。また、話の中で、B 2 専務は、学生運動の経験があり、警察に捕まったことがある、組合のことはよく知っている旨発言した。さらに、B 2 専務らが経営の再建に協力してほしいと述べ、A 3 書記長は、協力できることはできるが、できないことはできないと応じた。その他、B 2 専務は、賞与を一律支給とするのではなく、能力評価により支給すべきではないかと述べた。

なお、組合は、会食の際の会社の発言について抗議しなかった。

【甲191、乙44、1 審 p 11、40～44、2 審 p 121～125、139】

(9) 12月20日、営業部の残業代、汚物手当の廃止、冬季一時金等についての団体交渉が開催され、組合からは、A 6 委員長、A 3 書記長ら計4名、会社からは、B 2 専務、B 3 常務、B 4 部長、B 5 課長の計4名が出席した。

席上、会社は、営業部の残業代について、管理が不十分で、一部の営業部員が早朝出勤等を自主的に行っている現状があり、今後は作業効率性を考慮したシフト制を採用し、勤務時間内にて営業が終了するよう考えているとし、過去2年分の管理不足による残業代等の対価として1人138,480円を支払って清算すると表明した。これに対し、組合は、持ち帰って組合員に諮って回答すると応じた。

また、汚物手当が廃止されたことについて、組合は、労使が合意していないと抗議した。

さらに、冬季一時金の要求について、会社は、経営状況が悪いため、支給できる状況にはないと述べた。組合は、経営状況の分かる資料の提出を

求めたが、会社は、情報漏洩のリスクがあるし、法的に提出する義務はないとして応じなかった。

その他、会社では、組合との合意の下、会社が2年6月から組合専従者に対して給与を支給しており、A3書記長は23年2月から組合専従者となって、年間400万円強の給与の支給を会社から受けていたが、このことについて、会社は、労働組合法（以下「労組法」という。）で禁止されている経費援助に当たる虞があると指摘し、組合に調査するよう求めた。

【甲6、66～71、119、153、1審p56、57、2審p10、125、126】

- (10) 24年12月27日、組合は、会社に対し、上記営業部の残業代の回答について、組合の要求した期間、金額とかけ離れたものであり、過去の残業代を全て清算することに異論があることから、今回の会社からの回答は、本来支払うべき残業代の一部としての支払であるとする見解を表明した。

【乙6】

- (11) 12月28日、A5副委員長、A3書記長、A9及びA2は、会社を被告として、東京地方裁判所に残業代請求の訴えを提起した（平成24年（ワ）第37052号。以下「残業代請求訴訟」という。）。

【甲167、乙44】

- (12) 12月28日、会社は、従業員に対し、上半期実績及び個人別能力評価を基準として、翌年1月4日に「お年玉」を振込んで支払うことを通知した。また、会社は、24年12月28日に各従業員に対する「お年玉」の銀行振込を行うとともに、組合に対し、同日17時頃、ファクシミリにより上記通知を行った。

【甲193、乙20、2審p67】

- (13) 24年12月末頃から、会社は、各営業所において、22年12月から24年11月までの間の未払残業代等について清算を行い、当該金員の受領をもって会社との間に一切の債権債務関係がないことを確認する旨の合意書を締結するために、営業部に所属する従業員と個人面談を行った。この面談は、東京事業部では12月28日、川崎営業所では25年1月4日に行われた。そして、前記残業代請求訴訟を提起したA5副委員長、A3書記長、A9、A

2以外の、組合員を含む面談の対象となった従業員は、会社との間で合意書を締結した。

【甲194、乙7、45】

4 25年初めから2月頃までの経緯

(1) 25年1月16日、団体交渉が開催された。

会社が、代理打刻があること、打刻漏れが多いこと、上司と癒着して残業代を稼いでいることなどの問題があるとして、タイムカードを廃止して従業員の労働時間管理を出勤簿に切り替える方針であることを説明したところ、組合は、これを受け入れず、会社の指導の問題であり、問題となっている具体的部署を明らかにすることを求めた。

【乙46、1審p12、13、2審p97】

(2) 1月18日、会社は、従業員に対し、今後の勤務体系について、タイムカードによる労働時間管理は会社の業務実態からすると向いていないとし、2月1日から、タイムカードを廃止して出勤時に出勤簿に自署又は押印することや、時間外労働については上司の命令、申告・許可・承認とすること、営業についてはシフト制を敷くことなどを提案した。

【乙11】

(3) 1月18日、組合は、会社に対し、組合活動を目的に、同月19日の社有車両貸出許可を申請したが、会社は許可しなかった。

なお、24年において、組合は、会社に対し、1月23日、2月7日、3月13日及び5月18日に社有車両の貸出許可を申請の上、車両を使用し、また、3月16日、同月19日、5月11日、同月16日、6月5日、同月22日、7月28日、8月8日、同月15日、同月22日、9月10日及び10月27日にも社有車両の貸出許可を申請した。そして、これら16回の申請に対し、会社は、3月16日を除き、不許可としなかった。

【甲33、130】

(4) 25年1月22日、組合は、会社に対し、組合活動を目的に、同月26日の社有車両貸出許可を申請したが、会社は許可しなかった。

【甲34】

(5) 1月23日、団体交渉が開催された。

席上、会社は、タイムカードによる労働時間管理では、管理職の目が行き届かず、打刻漏れや代理打刻が多いとし、2月1日からタイムカードを廃止すると述べた。

また、会社が、業務以外の社有車両の貸出中止を表明したことに対し、組合は、昔から組合活動で社有車両を利用しており、労使慣行であると主張した。これに対し、会社は、新しい経営陣となって新たなルールを決めていくという方針の下、過去の利用状況の調査をするなどして労使慣行の存否を確認することはなかった。

【甲30、193、乙45、2審p68、69】

- (6) 1月25日、会社は、従業員に対し、社有車両の貸出しについては、業務上会社が必要と認めて許可したもの以外は禁止とし、許可なく使用したものは懲戒の対象となることを通知した。

【乙36】

- (7) 1月28日、会社は、従業員に対し、今後の勤務体系について、タイムカードによる労働時間管理は会社の業務実態からすると向いていないとし、2月1日から、タイムカードを廃止して出勤時に出勤簿に自署又は押印することや、時間外労働については上司の命令、申告・許可・承認とすること、営業についてはシフト制を敷くことなどを通知した。

【甲7】

- (8) 2月1日、会社は、タイムカードを廃止し、出勤簿を導入した。

出勤簿には、勤務時間を記入する欄がなく、数日後、大田労働基準監督署監督官からの指導により勤務時間を記入するものに変更された。

【甲10、11、乙46、2審p113】

- (9) 2月4日、組合は、会社に対し、タイムカード廃止等についての団体交渉の開催を申し入れ、同月6日、団体交渉が開催された。

席上、会社は、タイムカードの廃止の理由に、打刻漏れが多すぎることに、代理打刻があること、上司と癒着して残業代を稼いでいることを挙げた。

また、会社は、組合専従であるA3書記長への給与の会社負担を見直すべきではないかと申し入れた。

【甲9、193、1審p57】

(10) 2月上旬の出勤簿には、3時半前後を勤務開始時間と記載した者がいたが、会社は、この記載を見て、5時より前については出勤しないように指導した。

なお、会社では、その当時、営業部に所属する従業員には外勤手当等が残業代見合いとして支給されているとして、営業部従業員の時間外労働について残業代を支払うことはなかった。

【甲11、2審 p 113、116、152】

5 従業員協議会代表者選挙を巡る経緯

(1) 25年1月18日、会社の課長級以上の従業員が出席する連絡会議（以下「連絡会議」という。）で、会社は、従業員協議会という全従業員を対象とした組織を立ち上げるとして、その代表者の具体的な選挙方法について各営業所で周知徹底するよう連絡した。

【乙45】

(2) 1月30日、会社は、各事業部から1名選出する従業員協議会代表者選挙を、一部の営業所を除いて実施した。

【乙45】

(3) 川崎営業所の説明責任者が病欠であったため、1月30日、同所に B 5 課長が赴き、従業員に対し、従業員協議会代表者選挙を行うので翌日までに自薦、他薦を決めてほしい旨説明した。これを受け、A 5 副委員長が立候補する意思を固めた。

【甲15、2審 p 99、100】

(4) 横浜営業所では、1月30日に従業員協議会代表者選挙が行われ、A 14 組合員（以下「A 14」という。）の得票が、川崎営業所及び横浜営業所の属する神奈川事業部の過半数の票数となった。その結果、神奈川事業部の代表者には、A 14 が選出され、会社は、川崎営業所で選挙を実施しなかった。ちなみに、当時、川崎営業所の従業員11名中、9名が組合員であった。

なお、埼玉事業部の埼玉北営業所、千葉事業部のつくば営業所においても、他の営業所の選挙結果により当該事業部の過半数の支持を獲得することが判明したため、会社は選挙を実施しなかった。

【甲16、184、2審p99、100】

- (5) 東京事業部で従業員協議会代表者選挙を実施する掲示が出されたのは、1月30日の選挙当日であった。

選挙があることを知ったA3書記長は、B4部長に抗議した上で、立候補の意向を示したところ、B4部長は、A3書記長が総務部所属なので、本社が投票場所になると述べた。A3書記長は、予定があったため、選挙の延期を求めたが、認められず、結局本社での投票ができずに落選した。

なお、総務部人事課庶務係は本社に所属するものであるが、A3書記長は、組合専従者として東京事業部内の組合事務所に常駐していた。もっとも、23年2月の会社組織図、24年度の休暇届等の書類、前記4(3)の組合が提出した25年1月18日付車両貸出申請では、A3書記長の所属が総務部人事課庶務係と記載されていた。

【甲25、33、52、193、1審p18、19、2審p73】

- (6) 2月1日、組合は、会社に対し、従業員協議会代表者選挙について、選挙告示が選挙当日にあり、何のための選挙であるかの説明も直前であったこと、川崎営業所ではA5副委員長が立候補の意思があったのに選挙がなされなかったこと、選挙管理委員会が設置されておらず、開票方法、得票数、順位が不明であること、投票用紙に記名が求められていることなどから、会社の意に沿わせるための恣意的な選挙方法であり、選挙を無効としてやり直しを求める旨の抗議文を提出した。

【甲12】

- (7) 従業員協議会規程には、以下のような記載がある。

「第一条 目的

本会は、〇〇〇〇〇〇従業員協議会（以下「本会」と表記）と称し、会社及び従業員相互の発展及び職場環境の向上を図ることを目的とする。

第二条 会員資格

本会は、 Y 1 会社 の従業員により構成される。

第三条 加入及び脱会

本会への加入は、原則として入社当日とし、退会については、当社役員に就任した日、もしくは退職日とする。

第四条 役員

本会は、次の役員を置く。

1. 会長・・・一名
2. 役員・・・各事業部より一名

第五条 会長及び役員業務

会長及び役員は、会社及び従業員との間で生ずる、業務上の諸問題について、定期的に会合を開き協議する。

会合にて協議した議案について、会社代表者または会社代表者代理人と協議を行う。

第六条 会長の選出

会長の選出は、役員相互により選出する。

第七条 役員選出

役員選出は、立候補または会員の推薦に基づいて行い、会員の過半数の同意を受けなければならない。

第八条 会長及び役員任期

会長及び役員任期は、毎年2月1日とし、翌々年1月31日までの2カ年とする。

但し、再選を妨げないが、任期については、最大2期4年を超えてはならない。

第九条 改訂（略）

（附則）

この会則は2013年2月1日付けをもって施行する。」

【乙12】

(8) 従業員協議会は、選挙直後に2回ほど開催された。

なお、25年1月30日に選挙された代表者の任期が切れる27年1月末時点において、次の従業員協議会代表者選挙は行われていない。

【2審 p 91、92】

6 三六協定過半数代表者選挙を巡る経緯

- (1) 会社では、従前、三六協定が締結されておらず、大田労働基準監督署監督官から締結するよう指導を受けていたところ、25年2月に三六協定過半数代表者選挙を実施することとなった。

【2審 p 41】

(2) 本社における選挙

- ① 2月2日、会社は、組合及びA3書記長に対し、過半数代表者選挙に当たり、同人が本社総務部に所属していることから、同人が選挙を行う事業場は本社であるとしたが、組合専従として会社業務に従事していないことから、本社に立ち入る際には事前に訪問先等を連絡の上、許可を得て立ち入るようにすることを通知した。

【甲27】

- ② 2月4日、本社において、過半数代表者選挙が記名投票で行われ、立候補したA3書記長は0票の得票数で落選した。

【甲24、1審 p 21】

(3) 物流センターにおける選挙

- 2月4日、物流センターにおいて、過半数代表者選挙が記名投票で行われ、立候補したA6委員長は6票の得票数で落選した。

なお、その数は物流センターの組合員数と同数であった。

【甲191、1審 p 21】

(4) 東京事業部における選挙

- ① 2月4日、東京事業部における過半数代表者選挙の説明会が開催され、会社が、選挙を説明会直後に記名投票で行う旨表明したところ、A2が抗議し、選挙は延期された。

【甲194】

- ② 2月6日、再度、過半数代表者選挙の説明会が開催された。会社の説明の途中で、A2が、会社主導の選挙であり、また、記名投票であることに抗議し、説明者であるB2専務及びB4部長との間で言い争いとなった。

【甲19、194、乙44、1審 p 98、99】

- ③ 2月6日、選挙管理委員会が発足し、三六協定過半数代表者選挙規約

が制定された。そして、2月8日、選挙が無記名投票で行われ、立候補したA9が当選した。

【甲21、22、1審p99】

7 本件不当労働行為救済申立て

25年3月1日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

8 25年3月から5月頃までの経緯

(1) 25年2月28日、A3書記長が、従業員の早朝出勤の調査のために、5分程度、会社のコピー機で出勤簿を複写したところ、その場にいたB4部長がその行為を注意した。

【甲193】

(2) 3月2日、組合は、会社に対し、タイムカードの廃止が、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に反する反社会的行為であり、未解決である営業部の残業代の誤魔化しで、労働者をこき使おうとする醜い経営姿勢であるとして抗議し、一方的に廃止したことに対する謝罪及びタイムカードの即時復活を求めた。

これに対し、3月19日、会社は、出勤簿であっても時間管理を行うことは十分に可能であり、組合の非難や謝罪要求は受け入れられず、タイムカードの復活の予定もないと回答した。

【甲62、65】

(3) 3月14日、会社は、A10に対し、4月15日付けで雇止めとなることを通知した。

【甲41】

(4) 4月3日、団体交渉が開催された。

席上、A10の雇止めについて、組合が、A10は20年以上も1年ごとの契約を更新されており、パート社員（以下「パート」という。）の定年である68歳まで働けるはずであると抗議したところ、会社は、A10の勤務態度に問題があるし、就業規則上、パートの定年が68歳までとなっていないと反論した。

また、組合がタイムカードの復活を求めたところ、会社は拒否した。

その他、会社は、組合員のいない営業所にある組合事務所や、組合専従であるA3書記長の給与の会社負担について問題視したが、組合は、今までどおり取り扱うべきであると主張した。

【甲43、2審p20、21】

- (5) 4月5日、会社は、組合に対し、A10の雇用を3か月間延長するが、その後は契約更新しない旨通知した。これに対し、組合は、4月11日、3か月後の契約更新がないことは承服できず、別途協議することとなると回答した。

【甲44】

- (6) 4月22日、団体交渉が開催された。

冒頭、組合からの賃上げ要求について、会社は、厳しい経営状況のため応じられず、組合も会社の経営状況を考えて要求すべきであると発言した。組合が、会社の経営状況を開示するよう求めると、会社は、組合の機関紙に嘘だらけの誤った決算の数字が掲載されたことがあり、開示することはできないと回答した。

A10の雇用契約について、組合は、1年契約にすべきであると主張した。

B2専務は、2月28日にA3書記長が会社のコピー機を私的に無断で使用したことは横領罪に当たると発言したところ、A3書記長は、業務として使用したと反論し、さらに、労働基準法を守らない会社の方が悪いと主張し、双方が言い争いとなった。

また、B2専務は、各営業所と工場との間で、商品や書類の輸送を行う社内定期便を、組合の機関紙を輸送するなど業務外で利用しないように求めた。組合が、機関紙の輸送は労使慣行であると主張すると、B2専務は、労使慣行なんて一切認めないと発言し、さらに、労使協定を見直したいが、引っ越しや移転で所有していないので、提示してほしいと述べた。

なお、会社は、長年、組合が、機関紙を社内定期便で輸送してきたことを認識しており、組合に使用の許可申請を求めたことはなく、社内定期便に組合機関紙が入ることにより、書類を紛失したなどの業務上の支障は、少なくとも現経営陣が就任してからなかった。

【甲45、208、乙45、1審p22～24、2審p77、141～144】

(7) 4月24日、A10と会社とは、4月16日から7月15日までを契約期間とするパート雇用契約書を締結した。なお、A10及び組合は、団体交渉等の経緯を踏まえ、3か月間の雇用契約を認めたわけではない旨異議をとどめた。

【甲46、47】

(8) 5月3日、組合は、会社に対し、労使慣行であった組合機関紙の定期便利用は従来どおり行うなどと連絡した。

【甲48】

(9) 5月20日、会社は、組合の上記連絡に対し、組合機関紙や書類等の定期便利用については、会社が認めていないところで利用されており、労使慣行とは受け止めていない、また、業務上の商品や伝票等を運搬している定期便なので、業務外の利用は認められないと回答した。

【甲49】

(10) 5月24日、組合は、機関紙に、24年6月期の会社のレンタル売上高や大森工場の経費等の明細を記載したが、レンタル売上高について、3,507,772,005円であるところ、委託売上高1,081,684,080円と合計した金額の4,589,456,085円と誤って記載していた。

また、25年10月22日、組合は、機関紙に、組合員2名の2月から6月までの残業代の未払対象時間について、それぞれ、720分、945分であるところ、720時間、945時間と誤って記載していた。

【乙5、33～35】

(11) 5月29日、組合は、当委員会に対し、A10に対する雇止めをしないことを求めて、審査の実効確保の措置申立てを行った。

9 25年6月から8月頃までの経緯

(1) 25年6月6日、団体交渉が開催された。

席上、会社が、組合員のいない営業所にある組合事務所の明渡しと電話の解約を要求したが、組合は、これを拒否した。

また、会社は、組合専従であるA3書記長に対し、年間400万円もの給与を会社が支給していることは、労組法第7条第3号との関係から、また、会社の経営状況から問題であり、7月以降の給与は支払えないと表明した。これに対し、組合は、認めることができないと述べ、組合と協力して経営

を立て直す気はないのか尋ねると、B2専務は、組合と協力した結果、組合の管理の下に二十何億円もの赤字を出した、都労委でも何でも訴えて構わない、我々はいくらでも闘うと発言した。

さらに、2月28日にA3書記長が会社のコピー機を無断で使用したことについて、会社が、同人を処分すると伝えると、組合は、労働者を違法に働かせていることは問題ではないのか、その原因を作ったのは会社であると反論し、会社は、裁判でも何でも訴えていただければと述べた。

最後に、タイムカードの廃止について、組合は、問題のある部署だけ廃止すればよいと主張した。

【甲74、2審p145、146】

- (2) 6月11日、組合は、会社に対し、24年7月から25年5月までの損益計算書、貸借対照表等の開示を請求した。

これに対し、会社は、6月14日、当該資料は経営上の情報であり、漏洩した場合には会社の信用を損ないかねないところ、請求する具体的理由が不明であることから応じられないと回答した。

6月15日、組合は、赤字解消のため経営状況の把握が必要であるからと回答したが、会社は、開示しなかった。

【甲73、104、105、2審p7、8】

- (3) 6月12日、組合は、会社に対し、5月末時点での入社歴2年以内の正社員、パートの一覧の提示を依頼した。

これに対し、会社は、6月14日、当該資料は個人情報であるところ、依頼する具体的理由が不明であることから応じられないと回答した。

6月15日、組合は、新入社員に対する組合教育を行うために使用すると回答したが、会社は、提示しなかった。このため、組合は、新入社員を把握することができず、組合教育ができなかった。

なお、組合と会社との間で、昭和60年4月24日付けで、「新入社員の就業時間内の組合教育時間の協定書」が締結されており、そこには以下の記載がある。

「新入社員の就業時間内の組合教育時間に対しては昭和53年10月12日付協定の『就業時間内の組合活動』の協定書の精神を尊重し、赤字から黒

字転換を計り、又組合の理解を深めるため、労使双方合意に達したので下記の通り協定する。

記

会社は下記に該当する場合に限り就業時間内の新入社員の組合教育時間を承認する。但し、組合は各事項を遵守し、事前に届出なければならない。

- 1 新入社員の組合教育時間は2日間で1日＝1回1時間半迄の時間とし組合教育担当者は事前に届出ること。但し営業所は1回1日で3時間以内とする。
- 2 新入社員の組合教育日は原則として組合教育担当者が、その業務に支障のない時が前提であり、生産部に対しては金曜日、営業部に対しては土曜日・・・とするも業務に支障がなければこの限りではない。
- 3 この協定の取扱いは社員又はパートとして新たに採用される者に対して適用する。
- 4 会社経営が黒字転換を安定的に継続出来ると労使双方が認めた時改めて協議する。
- 5 実施年月日・・・昭和60年4月1日以降」

【甲105、107～109、2審p71、72】

- (4) 平成25年6月14日、組合は、当委員会に対し、組合と合意せずに、A3書記長に対する7月分以降の給与の支払を停止しないことを求めて、審査の実効確保の措置申立てを行った。
- (5) 6月14日、会社は、組合に対し、組合専従であるA3書記長に年間400万円超の給与を支給することは労組法第7条第3号但書の必要最小限度の利益供与を逸脱するものであるし、組合員が減少している上に会社の経営状況が悪化しているから、経営改善のために業務に従事していない組合専従者の給与を削減すべきであると考えており、7月支給分以降の組合専従者への給与を支給することはできないというのが会社の方針であると連絡した。

【甲118】

- (6) 6月21日、団体交渉が開催された。

席上、組合が、A10の契約を1年間にすべきであると主張したことに対し、会社は、3か月間の勤務状況を評価すると述べた。

組合専従であるA3書記長への給与を7月支給分以降支給することができないという会社の方針について、組合は、合意していないと述べ、経営改善のためならば経営状況の分かる資料を提示すべきであると主張したが、会社は、組合に示すと三流雑誌のように間違った数字が機関紙に掲載されてしまうと述べて拒否した。

組合員のいない営業所にある組合事務所について、会社が明渡しを要求したが、組合は、組合員がいなくても使うことがあるとしてこれを拒否したところ、会社は、全従業員にアンケートをとってみると述べ、組合が反発した。

前記(3)の入社歴2年以内の正社員、パートの一覧の請求について、組合は、昭和60年4月24日に会社との間で締結した「新入社員の就業時間内の組合教育時間の協定書」に基づくものであると説明したところ、会社は、現経営陣が締結したものではなく、間違った労使協定、労使慣行は改める、また、粛々と3か月の事前通告によって協定の見直しを図ろうとしている旨述べた。そして、組合が、上記協定には赤字を解消するために組合と協力すると規定されていると説明したところ、B2専務は、「赤字を作ったのは組合である。」、「今、すごく経営が良くなっている。皆さん以外のお蔭で良くなっている。組合が足を引っ張っている。」と発言した。

平成25年6月20日に組合が社内集会を行ったことに対し、会社は、業務妨害や近隣への迷惑等になるので、会社敷地内での集会は、今後一切禁ずると述べた。

【甲101、2審p134、148】

- (7) 6月24日、組合は、会社に対し、組合専従者への給与支給は会社との合意の下になされており、また、組合の自主性を害する虞がないものは労組法第7条第3号に禁止された経費援助には当たらないとの観点から、今後も協議を進めたいと考えており、給与支給を停止すべきであるという会社の方針を認めるものではないものの、会社の提案を真摯に検討した結果、現在も欠員状態であり、A3書記長の以前の所属である東京事業部営業三

課が、同人の復帰職場として妥当であると考えて回答した。併せて、組合は、会社が経営状況の改善を図ることが組合専従者への給与支給停止の理由の一つとしていることから、経営資料の提出を引き続き求めると連絡した。

6月25日、会社は、組合の上記連絡に対し、A3書記長の過去の営業経験を活用できる復帰職場として、物流センターにある商品部商品課における、商品の在庫、配送、数量管理を含む商品管理部門を考えており、同職場で7月1日から就労して構わないとし、組合専従者への給与負担については困難であると回答した。

【甲76、77】

- (8) 6月25日、会社は、従業員に対する回覧で、①会社敷地内及び施設内で会社の許可なく集会を開催したり、業務上の必要もなく大声を発したり、拡声器等を使用する行為等は、会社業務に支障を来し、近隣への迷惑行為になるため、原則禁止とし、会社の許可なく上記行為等を行った場合は懲戒の対象となること、また、②社内定期便は、会社業務に使用するものであることから、業務外での使用を禁止し、会社の許可なく使用した場合は懲戒の対象となることを通知した。

【甲92、93】

- (9) 6月26日、会社は、A10に対し、7月16日から26年4月15日までを期間として雇用契約を更新する用意があると通知した。

【甲78】

- (10) 25年6月27日、前記(4)の6月14日付実効確保の措置勧告申立書について、当委員会は、組合及び会社に対し、労使双方は、紛争の拡大を防止すべく、真摯に協議することを文書で要望した。

そして、6月27日、組合は、会社に対し、A3書記長の7月1日以降の処遇等についての団体交渉を、組合専従への給与問題が合意に至っておらず、また、同人の配属先、賃金、休暇の取決めがされていないことから、6月28日又は29日に開催することを申し入れた。

これに対し、6月28日、会社は、組合の申し入れた日程は予定がつかず、別の日程にしてほしい、なお、A3書記長の所属は物流センターとし、賃

金は組合専従以前に戻した上で外勤手当は支給しないと、休暇については就業規則によって付与すると回答した。

【甲80の1・2、当委員会に顕著な事実】

- (11) 6月28日、組合は、会社の上記回答に対し、A3書記長の配属先は組合と会社との協議事項であり、会社の回答は一方的であり、承服できないと抗議した上で、7月3日又は5日に団体交渉を開催することを申し入れた。

【甲81、82】

- (12) 6月29日、会社は、組合に対し、7月1日及び8日付けの人事異動告知を交付した。告知では、A3書記長が7月1日付けで商品本部商品部商品課係長に異動となっていた。また、7年の入社以来、ルート営業を行ってきたA2が、25年7月8日付けで営業本部営業部東京事業部直販課係長に異動となっていた。

これに対し、組合は、人事異動や昇進には労働条件の変更が伴うことから、必ず、組合に報告し、その了承後に実施することとなっているが、今回の人事異動、組織変更は、A3書記長の異動以外、組合は一切関知していないし、同人の異動も組合との合意がないと抗議した。

また、7月1日、A2は、B6 東京事業部次長（以下「B6次長」という。）に呼ばれて異動の話聞いた際、納得できないと述べた。

なお、会社では、新規の顧客開拓のための部署として、従来、大口顧客開拓のために大口チェーン課が設置されていたが、このとき新たに、小口の新規顧客開拓のための直販課が、A2の異動先を含む四つの営業所に設置された。そして、A2の所属する東京事業部直販課には、A2のほかにB7 直販課長（以下「B7課長」という。）が営業二課の課長と兼務で所属するのみであった。

ちなみに、会社の就業規則では、異動に関して以下のように規定されている。

「第9条 会社は業務の都合により、従業員の就業の場所及び仕事の内容を^変^更することがある。

- 2 配転は業務の必要性と本人の意思を考慮して適材適所、公平に行う。」

【甲83の1・2、194、乙2、1審p105、2審p24～26、47】

- (13) 7月10日、A3書記長の処遇やA2の異動等について、団体交渉が開催された。

席上、組合は、A3書記長への給与は全額支払われるべきであると主張したが、会社は、6月16日以降の分は就労していないことから支払わないと説明した。また、組合が、A3書記長の物流センターへの異動理由を問うと、会社は、欠員があるからと回答した。

A2の異動について、組合は、異動前の営業四課に欠員があり、同課の仕事が回らなくなると指摘すると、会社は、現実的に異動ができない状態なので、引継ぎの期間が必要だと考えたと回答した。

その後、A2は、12月まで営業四課と直販課の業務を兼務することとなり、10月に同人の座席が直販課に移動し、同人に対する直販課への異動の再辞令は、12月2日付けで発出された。もっとも、会社は、A2に対し、直販課としての具体的な業務についての指示をすることはなく、目標を課すこともなかった。

【甲115、140の1、1審p106、2審p31、32、44～48】

- (14) 7月23日、会社は、A3書記長に対し、6月16日から30日までの分の156,540円を勤怠控除して、7月分の給与を支給した。

なお、会社の給与は、毎月15日締めで当月23日払いとなっている。

【甲91、193】

- (15) 8月、A2は、B2専務に対し、今回の異動は不当配転であるとする抗議文を提出した。

【甲140の1】

10 過去の人事を巡るやり取り

- (1) 17年1月31日、会社は、組合に対し、2名の昇進手続が遅延したことについて謝罪し、今後同様なことがないように改善を図りたいと通知した。

【甲84】

- (2) 18年3月8日、会社は、組合に対し、2月の昇進及び職場移動を行うに当たり、これまでの経営責任、管理職の管理・教育の不徹底、明確な基準のない昇進等、従業員感情を全く考えず、従業員の理解を得られなかった

ことは会社の責任であると通知した。

【甲85】

- (3) 20年6月26日、会社は、組合に対し、昇進人事選考過程において労使協定事項の確認が不十分であったことを反省し、謝罪すると通知した。

【甲86】

- (4) 過去、組合専従者が職場に復帰する際、組合と会社とが協議して配属先を決定していた。

【1審 p 83、84】

11 組合員の脱退

- (1) 25年10月から11月にかけて、東京北営業所の組合員 A15（当時）が10月15日付組合脱退届を、東京事業部のA8及び組合員 A16（当時。以下「A16」という。）が10月31日付組合脱退届を、川崎営業所の A17組合員（当時。以下「A17」という。）及びA4が11月30日付組合脱退届をそれぞれ提出した。

A8及びA16の脱退届と、A17及びA4の脱退届は、それぞれほぼ同じ書式であった。A8は、組合を辞めたいと上司に伝えたところ、その上司から脱退届の用紙を受領して必要事項を記載し、10月24日に会社に提出し、翌日、会社は、その脱退届を組合に送付した。

【甲131～135、193、乙38】

- (2) 11月28日、A4の上司で、神奈川地区のエリアマネージャーである B8次長（以下「B8次長」という。）は、A4、B9商品部次長（以下「B9次長」という。）及びその部下である A18組合員（以下「A18」という。）との間の会話で、「やっとA4さんが組合辞めてくれたよ。」と発言し、B9次長は、「A18も組合辞めるか。」と発言した。

【甲136、137、193】

12 25年冬季一時金

- (1) 25年12月20日、会社は、従業員に対し、冬季一時金（冬季慰労金）として、正社員は平均0.7か月相当額、嘱託社員（以下「嘱託」という。）は正社員の70%相当額（基本給額にて計算）、パート、アルバイト社員（以下「アルバイト」という。）は正社員の50%相当額（過去6か月の平均賃金

にて計算)を基準に、複数の評価者による個人別人事評価を行い、支給率を決定すると通知した。

【甲168】

- (2) 12月25日、会社は、従業員に対し、冬季一時金を支給した。なお、A6 委員長、A3 書記長、A2、A9、A10 (パート)、A11 (パート)、A12 (嘱託) に対する支給額と基本給額に対する支給率は、下表のとおりである。

組合員名	支給額 (円)	支給率 (月)	基本給額 (円)
A6 委員長	不詳	不詳	385,430
A3 書記長	62,981	0.23	273,830
A2	59,255	0.23	257,630
A9	120,315	0.5	240,630
A10	不詳	不詳	不詳
A11	23,149	不詳	不詳
A12	24,027	0.15	160,182

【甲185の1～5、186の1・4～6】

- (3) 冬季一時金の支給額は、評価表を用いて、6月から11月までの会社業績 (経常利益、売上)、個人業績 (新規契約、売上) 及び能力評価 (会社協調姿勢、業務の質・知識、積極性・行動力、報告・連絡・相談の徹底、人間性・誠実・マナー) を総合的に評価して決定される。評価表では、能力評価の占める割合は50%となっている。能力評価を行うに当たり、係長級以下については、課長による一次評価、次長による二次評価があり、その評価ランクと内容は、以下のとおりである。

さらに、部長会による最終評価があるが、その評価には具体的な基準はなく、業績に加え、他の従業員との協調性や勤務態度等も総合考慮して、相対的、総合的に決定するとされている。

なお、会社では、評価結果について各従業員に対して説明することはない。

評価ランク	内容
S	現在の職位として最高レベルで上位職でも十分に通用する
A	現在の職位・勤務年数と比べ、標準より上回る
B	現在の職位・勤務年数と比べ、標準的
C	現在の職位・勤務年数と比べ、標準より少し劣る
D	現在の職位・勤務年数と比べ、標準よりかなり劣る

【甲140の2、159、乙45、2審p60】

- (4) A2が営業四課と直販課の業務を兼務する中で、営業四課の業務として、7月から11月までの「レンタル契約金額」の目標達成率は約220%で、係長級以上の全従業員53名中4位の契約金額であり、また、「お勧め売却金額」の目標達成率は約183%で、係長級以上の全従業員53名中5位の売却金額であった。さらに、A2は、25年の営業ルート販売個人部門第2位として、会社から表彰を受けた。ちなみに、営業ルート販売個人部門の対象となる従業員は、150名程度であった。

【甲140の1、154～158、1審p112】

- (5) 冬季一時金の支給に当たってのA2に対する能力評価者は、一次評価者はB7課長、二次評価者はB6次長、最終評価者はB2専務、B3常務、B10 営業本部長（以下「B10本部長」という。）及びB11副本部長であった。そして、会社は、A2の直販課における新規顧客開拓の成績が今一つであり、また、上司や部下、同僚との協調性に欠けていたとして、同人を低評価とした。

なお、会社は、A2からの評価内容の開示要求に対し、個人情報であるとして開示する予定はないとしている。

【2審p30、57～60】

13 A5副委員長及びA2の残業代を巡る問題等

- (1) 25年2月から、会社は、休憩時間を1時間30分とし、勤務時間を細分化するなどのシフト制を導入し、従業員に対して個別に同意を求めたが、A5副委員長及びA2は同意しなかった。

【甲194、2審p33、52、53】

- (2) 10月から、会社は、コミッション制度（歩合給）や外勤手当を廃止し、

固定残業制を導入し、従業員との個人面談で同意を求めたが、当時、組合はその制度変更に対抗しており、A 5 副委員長及びA 2 は同意しなかった。

【2 審 p 32、33、48～50】

- (4) 会社では、従業員に対し、不必要な残業を行わないように呼びかけていたところ、26年1月14日、B 6 次長は、A 2 に対し、残業をしてはならないと伝えた。これに対し、A 2 が、文書で通知してほしいと述べると、B 6 次長は、文書はないと応じ、A 2 は、文書で示すように会社に伝えてほしいと要望した。

【甲194、1 審 p 109、2 審 p 30～32、51、52】

- (4) 5月2日、A 5 副委員長は、会社に対し、25年10月からシフト制で勤務していることを通知した。

【乙41】

- (5) 26年5月9日、25年10月から26年2月までの残業代について、会社は、A 2 に対して合計217,996円を、A 5 副委員長に対して合計26,344円を支払う予定であると通知した。

【甲172、173】

- (6) 5月30日、東京地方裁判所において、残業代請求訴訟について、25年1月までの残業代を巡る紛争についての解決金の支払、適正な労働時間管理のためにタイムカード等の客観的方法による出勤管理の実行等を内容とする和解が成立した。

【甲167、181】

- (7) 26年8月11日、会社は、A 2 に対し、25年2月から9月までの残業代について合計885,808円を、25年10月から26年6月までの残業代について合計107,835円を支払う予定であると通知した。

【乙39】

- (8) 8月11日、会社は、A 5 副委員長に対し、25年2月から9月までの残業代について合計56,114円を、25年10月から26年6月までの残業代について合計40,935円を支払う予定であると通知した。

【乙40】

- (9) 9月2日、会社は、A 2 に対し、25年10月から26年6月までの残業代に

ついて、合計336,815円を支払う予定であると通知した。

【甲174】

- (10) 10月、組合は、固定残業制への移行に同意した。また、会社が就業規則を変更してシフト制について規定することとなり、A2は、シフト制の導入に同意した。

【甲194、2審p33】

- (11) 11月16日、会社は、タイムカードを設置した。

【甲194】

- (12) 12月、A5副委員長は、残業代の支払について、会社と合意した。

【甲194】

- (13) なお、A5副委員長及びA2の残業代の計算を巡り、7月10日、同月23日、8月8日、同月27日などの団体交渉において、組合と会社との間で協議が重ねられていた。

【甲188～190、194】

14 26年夏季一時金

- (1) 26年7月10日の団体交渉において、会社は、夏季一時金（夏季慰労金）について、同月30日を支給日とし、25年冬季一時金の平均支給率を上回る方向で支給を検討していると述べた。

【甲188】

- (2) 7月22日、会社は、組合に対し、夏季一時金として、正社員は業務、能力評価を総合的に勘案し、平均支給額は前回は上回る予定、嘱託は正社員の70%相当額（基本給額にて計算）、パート、アルバイトは正社員の50%相当額（過去6か月の平均賃金にて計算）を支給基準として支給するとし、同月23日に開催を予定していた団体交渉の議題について上記をもって回答とし、それ以外の議題があれば再度団体交渉の申入れをお願いしたいと回答した。

【甲170】

- (3) 7月23日の団体交渉において、会社は、夏季一時金について、上記回答と同様の説明を行い、会社の方針としてこれ以上の説明はないと述べた。組合は、正社員の平均支給率が分からないと労使交渉ができないとして平

均支給率を開示するよう求めたが、会社は、組合が労働委員会に申し立てるからこのような回答になった面もあり、これが会社の考え方であると述べた。

【甲189】

- (4) 8月8日の団体交渉において、組合が、平均支給率を開示しないのか尋ねると、会社は、組合が数字を外部に出すから開示しないと述べた。組合が、不誠実団体交渉になると抗議すると、会社は、そのように受け止められてもやむを得ないと応じた。

【甲190】

- (5) 組合と会社との間では、23年冬季及び24年夏季一時金に関し、支給率等について協定書を締結している。なお、その支給率は、基本的に、勤続年数に応じた一律の数字であった。

【甲58、61】

15 A7の処遇

- (1) A7は、8年9月から10年11月までの間と、12年11月から組合専従者であったが、22年9月25日、脳出血を起こし、同月27日から、会社を休職することとなった。

【甲180、乙18】

- (2) A7の健康保険傷病手当金支給申請書には、24年6月25日付けで、「症状経過からみて従来職種について労務不能と認められた医学的な所見」欄に、「左片麻痺により、自立生活と業務は不能である。」とする医師の記載があった。

また、7月23日付けの産業医意見書には、A7の状態について、「使えるのは右手だけなので業務効率悪いが(パソコン)入力できないことは無い」、「現在行っているリハビリは継続する必要あり」、「疲れやすいであろうため長時間の勤務は不可能と考える」、「階段昇降不可能なので勤務する場所も限られる」、「周りの職員の協力が不可欠である」、「医学的には全く仕事ができない状態ではないと判断します。しかし、以前に比べ業務効率はかなり低下することが考えられます。」という記載があった。

【甲54、乙16】

(3) 12月5日の団体交渉において、A7ができる職務について、会社は、組合が提案するよう呼びかけ、後日、組合から提案することとなった。

【甲96】

(4) 12月29日、組合は、会社に対し、A7の復職時の職務内容として、①車両付属品の手配や車検のスケジュール連絡等の車両に関する雑多な職務、②営業部ユニフォームの手配、交換という総務関係の雑務、③営業部の解約集計を提示し、試用期間を3か月間とし、その期間中は短時間勤務として様子を見ることを提案した。

【甲29】

(5) 25年1月16日の団体交渉において、会社は、組合からの上記提案について、①はリース会社が行う、②③は営業推進部が行うことから応じられないと回答した。

【甲30の2】

(6) 6月21日、組合は、会社に対し、A7の復職時の職務内容について、マーキング補助業務を提示し、当初は1日2時間の週2回勤務とし、組合と協議しながら徐々に勤務時間を増やすなどの措置を行うことを提案したが、会社は、職がないなどと回答した。

【甲99、100、180】

(7) 26年3月19日、会社は、組合に対し、A7の処遇について、4月30日付退職とし、パート又はアルバイトとして、適性検査を行って勤務地及び職務内容を提示すると連絡した。A7は、これを受け入れ、4月30日付けで退職届を提出し、組合と会社とが調整の上、6月から7月にかけて複数回、健全者の8割程度を目標とする適性検査を受けた。

しかし、A7は、その目標を達成することができず、組合は、再度の自主的な練習期間を確保し、その後、検査を行ってほしいと要望し、年内を期限として組合が検査の申入れをすることとなったが、結局、組合は検査を申し入れなかった。

【甲178、180、188、2審p104、105】

(8) 会社の就業規則では、A7のような勤続10年以上の者の業務外の傷病による休職期間は2年とされ、休職事由が消滅した場合に原則として原職へ

の復職を認めるが、原職に復職することができないこともあると規定されている。

【乙2】

16 会社による幹部職員への指示等

- (1) B12（以下「B12」という。）は、25年8月、会社の営業企画室室長という部長職に1年契約で採用された。採用の際の7月23日の最終面接において、B2専務は、B12に対し、組合活動の経験と、組合に対する考え方を尋ねた上で、会社では組合の力が強いとため営業の数字が伸びない、大森本社及び工場を閉鎖する際、組合員をかなり整理したなどと発言した。

【1審 p 156、157、167】

- (2) 9月から11月にかけてのエリアマネージャー会議及び課長以上の連絡会議において、B2専務らは、組合員が所属している営業所の場長に対し、組合をやめさせるような方向で教育指導するよう指示した。

【1審 p 157～160、175】

- (3) 11月8日、B12は、A2の所属する東京事業部直販課に異動となった。その際、B10本部長は、B12に対し、組合の中心的な存在であり、会社経営の阻害要因であるA2を退職させるように話を進めてほしい旨伝えた。

【1審 p 161】

- (4) 12月初めに、会社が労働基準監督署監督官から捜査を受けたことについて、その後のエリアマネージャー会議で報告があり、B2専務は、組合が労働基準監督署監督官に働きかけたためである旨述べた。

【1審 p 162】

- (5) 12月28日、B10本部長は、B12に対し、A2は会社に要求ばかりしてくるので、A2が会社を退職するように話をしてほしい旨依頼した。

【甲179、1審 p 163、164】

- (6) 26年1月7日、B10本部長は、B12に対し、雇用契約があと半年程度で終了するので、更新したければA2を退職させて会社から認められるようにすべき旨述べた。

【甲179、1審 p 164】

- (7) 2月18日、会社は、B12に対し、今後の会社のエリアマネージャー会議

及び連絡会議に出席する必要はないとし、戸田営業所の配送担当への異動を命じた。

【甲177、1審p165】

第3 判断

1 財務諸表の提示について

(1) 申立人組合の主張

過去、決算書・月次売上・月次損益などの財務諸表は、赤字経営を訴える会社から組合に対し、ほぼ毎月提示されていたが、平成24年の5月頃から提示されなくなった。12月14日にも組合は提示を要求しているが、会社は、団体交渉で「組合に提出する義務はない。」と発言し、今までの労使慣行を一方向的に破棄し、組合に対する敵意を表明している。

労働組合は、企業の経営を分析して賃金交渉などをするものであり、経営の思わしくない会社については、なおさらそうした分析をし、組合員全員で議論することが必要であり、組合機関紙に財務情報が掲載されることは何ら懸念するような問題ではない。会社には、組合の提出要求に応じない合理的理由は認められず、会社が財務諸表を提示しないことは、組合無視による支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、非上場会社であるところ、そもそも財務諸表等の資料は企業秘密であり、本来、外部に公開されるものではない。会社の財務情報が機関紙に掲載されることにより、組合の関係団体等に流出する虞があり、経営再建中の財務状況の外部への流出が会社の信用に影響を及ぼすことは明らかである。以前、組合に対して経営に関する資料を提示した際、組合が、誤った数字を機関紙に掲載して誤解を与え、社会的信用を失墜させる行為を行った。したがって、会社が組合からの資料開示要求に応じないことに合理的な理由がある。

(3) 当委員会の判断

① B2専務らが就任するまでは、会社は、組合に対し、厳しい経営状況の説明等のために、決算報告書や事業報告書、計算関係書類等の財務諸表を開示してきたが、同専務らが就任してからは、これらの資料を開示

していない（第2. 3(7)）。そして、会社は、団体交渉において、経営状況を理由に、24年冬季一時金を支給できる状況にはないと説明した際や、賃上げ要求に応じられないと回答した際、組合専従者への給与の支給を停止する方針を表明した際に、組合が財務諸表等の経営状況の分かる資料の開示を要求しても、一切これに応じていないこと（第2. 3(9)、8(6)、9(6)）が認められる。

しかし、団体交渉において、使用者は、自らの主張の根拠を具体的に説明し、それを裏付ける資料の提出をするなど、組合の理解を得るべく誠実に応ずる必要があるというべきである。そして、組合と会社とが締結した「1999年6月14日付確認書」の第3項には、「会社は、1日も早く『経営の健全化』を実現する為、具体的経営方針および営業戦略については、随時〇〇〇〇〇〇労働組合に提出し、その了承のもとで実行する。」とあり、また、第4項には、「会社は、各職場ミーティングにおいて、毎月の損益状況を全従業員に公開すること。」ともあり、24年8月24日付協定書の第4の3項で、「これら約定を誠実に遵守する。」とある（第2. 2(5)）以上、会社は、組合に対しても、従前どおり、必要に応じ、経営状況の分かる資料を公開すべきであるといえる。

- ② この点、会社は、財務状況の外部への流出の虞があり、実際、組合が誤った数字を機関紙に掲載して誤解を与え、社会的信用を失墜させる行為を行ったことがあることから、資料を開示しないことに合理的な理由があると主張する。

しかしながら、そもそも、会社から、24年12月14日の組合からの開示請求に対して拒否した（第2. 3(7)）以前に、誤った数字が機関紙に掲載された事実を裏付けるに足りる疎明がない。このことを措くとしても、誤った数字が機関紙に掲載されたこと（第2. 8(10)）により、いかなる会社の経営上の問題が生じたのか判然としない。さらに、25年4月22日の団体交渉において、組合からの開示請求に対して、会社は、誤った数字が機関紙に掲載されたことがあるから開示しないと応じているが、会社が、組合も経営状況を考えて賃上げ要求すべきであるとも発言している（第2. 8(6)）以上、組合が賃上げ要求を検討するに当たっての情報

を提供すべきであるといえる。そして、仮に、会社が、誤った数字の機関紙への掲載を危惧していたとしても、機関紙への掲載を慎重に取り扱うことを求めるなどの方策も考えられるところであり、一切資料を開示しないという会社の対応が適切なものであったということとはできない。

したがって、資料を開示しないことに合理的な理由があるという会社の主張は採用することができない。

③ 前記①のとおり、組合と会社とが締結した「1999年6月14日付確認書」の第3項には、「会社は、1日も早く『経営の健全化』を実現する為、具体的経営方針および営業戦略については、随時〇〇〇〇〇〇労働組合に提出し、その了承のもとで実行する。」とあった。しかし、B2専務は、人事異動や昇格等全て組合の許可を得なければならないような慣行となっていることなどが会社の経営にとって負の部分となっていると認識しており（第2.3(1)）、会社は、新しい経営陣となって新たなルールを決めていくという方針の下（同4(5)）、労使協定を見直したい、間違った労使協定、労使慣行は改める、組合と協力した結果、組合の管理の下に二十何億円もの赤字を出した、会社では組合の力が強い営業の数字が伸びないと発言するなど（同8(6)、9(1)(6)、16(1)）、組合の力が強かった過去の労使関係が経営の障害であり、見直すべきであると考えていたことが認められる。

④ 以上のことからすると、会社は、経営陣が交代して以降、組合の力が強かった過去の労使関係が経営の障害であり、見直すべきであるという方針の下に、誤った数字が機関紙に掲載されたとして、これを殊更に取り上げ、組合に対し、財務諸表等の経営状況の分かる資料を一切開示しないことによって組合の交渉力の弱体化を企図していたといわざるを得ず、このことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

2 24年12月5日の団体交渉の参加人数について

(1) 申立人組合の主張

24年12月5日の団体交渉開催に当たり、事前に会社が参加人数の要望を述べたが、組合は、これに同意をしていない。団体交渉当日、B2専務は、労使同人数でないことを理由に、席を立とうとした。このような会社の対

応は、今まで人数に関係なく、団体交渉を行ってきたことを否定する支配介入行為である。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、事前に、参加人数は労使双方いずれも4名の同人数とする旨の主張をしていたところ、団体交渉当日の組合の出席者が7、8名であったため、その場で抗議を行ったが、団体交渉を拒否することはなかった。

(3) 当委員会の判断

12月5日の団体交渉への参加人数について、事務折衝において、B4部長からの労使同数の要望に対し、A3書記長は、4、5名か、もう少し多くなるかもしれないと述べており（第2.3(4)）、会社と組合との間で合意した事実は認められない。そして、団体交渉の冒頭、B2専務が組合からの参加人数について異議を唱え、席を立って退出しようとした経緯が認められる。

しかしながら、B3常務がB2専務の退席を制止し、引き続き団体交渉が行われており（第2.3(4)）、また、その後の団体交渉において、会社が参加人数に固執して、交渉が進まなかった事実も認められない。

したがって、12月5日の団体交渉で、会社が団体交渉への参加人数に異議を唱えたことが適切でなかったとしても、このことが組合の運営に対する支配介入に該当するとまではいえない。

3 24年12月14日のB2専務の言動について

(1) 申立人組合の主張

24年12月14日のA6委員長らとB2専務らとの会食の際、組合が提訴を準備中であった営業部の残業代のことが話題となり、B2専務は、「残業代を支払ったら会社が立ち行かなくなる。」と発言し、「俺は、豚箱に入ったことがある。」などと脅して裁判所への提訴を阻止しようとし、組合の運営に対する支配介入を行った。

(2) 被申立人会社の主張

会食の際、B2専務は、同人自身が以前、警察に捕まったことがある旨の発言をしたことがあったが、これは、組合側の立場にも一定の理解を示すために、学生時代、学生運動に参加したという経験について話した際の

一部にすぎない。B 2 専務は、警察に捕まったという経験までさらけ出して、互いの考えを包み隠すことなく、労使間での意見交換をしようとしたものであり、同人の上記発言は、裁判所への提訴の阻止や脅迫のためになされたものではない。

(3) 当委員会の判断

組合は、会食の際、B 2 専務がA 6 委員長らを脅して提訴を阻止しようとして組合の運営に対する支配介入を行ったと主張する。

しかし、12月14日の会食の経緯をみると、B 2 専務らが、会社の経営状況から残業代の支払原資を確保することが困難であるが、大森工場の機械設備の売却代金を原資として支払いたい、残業代の裁判はどう考えているのか、学生運動の経験で警察に捕まったことがあり、組合のことはよく知っている、経営の再建に協力してほしいなどと述べている。これに対し、A 3 書記長は、裁判は組合で決める、再建に協力できることはできるが、できないことはできないと応じている。そして、会社の発言に組合が抗議した事実はない（第2. 3(8)）。

また、当時、会社の経営が厳しい中で（第2. 2(6)）、B 2 専務らが就任して早々、組合は、未払残業代が3,000万円超となり、裁判所に提訴も検討していることを主張していた事情（同3(2)）が認められる。

以上のことを勘案すると、B 2 専務の発言の趣旨は、経営危機の打開のために、組合と率直な意見交換をするために自身の学生運動の経験を話すなどして組合活動に理解を示そうとした上で、組合から提訴の検討状況を聴取し、組合に経営の再建に向けて協力を求めたものであるとみるのが相当であり、組合を威嚇したり、動揺させようとしたものとはみられない。したがって、B 2 専務がA 6 委員長らを脅して提訴を阻止しようとして働きかけをしたとはいえ、組合の運営に対する支配介入を行ったという組合の主張は採用することができない。

4 従業員との残業代清算の同意について

(1) 申立人組合の主張

会社は、24年12月20日の団体交渉で残業代の未払を認め、営業部従業員に原則として1人138,480円を支払うとした。ところが、12月28日に東京

事業部にて、会社は、組合員を含む多くの従業員に、B 2 専務が面談して、138,480円を支払う代わりに残余の残業代を請求しないとの「同意書」を書かせた。この「同意書」を書かせる行為は、川崎営業所では、翌年1月4日に行われた。

このように、会社は、従業員から同意を取り付けることによって組合員の切崩し、残業代請求訴訟の阻止を画策し、組合の運営に対する支配介入を行った。

(2) 被申立人会社の主張

会社としては、一貫して、未払残業代は存在しないと主張してきたが、いつまでも労使関係の対立を長引かせることは会社経営の影響等の面から適切でないと考えるに至り、現在の経営状況に支障を来さない限度において、一定の解決金を支払うこととし、12月20日に行われた団体交渉で説明を行った。その際、組合からの反対はなかった。そして、会社は、団体交渉における説明を経た上で、各従業員と面談し、同意する者が自己の意思で同意書に署名、押印した。組合員に対しても、同意するか否かは自由意思による判断に委ねており、同意しない4名が訴訟を選択していることから、組合の主張には理由がない。

(3) 当委員会の判断

前記3(3)のとおり、B 2 専務らが就任した直後の団体交渉において、組合は、未払残業代が3,000万円超となり、裁判所に提訴も検討していることを主張しており、12月14日に、組合幹部と会社幹部との間で話合いの機会が設けられていた。その際、B 2 専務は、会社の経営状況から現実的に残業代の支払原資を確保することが困難であるが、大森工場の機械設備の売却代金を原資として支払いたいとし、経営の再建に協力を求めたが、A 3 書記長は、協力できることはできるが、できないことはできないと応じている(第2. 3(8))。そして、12月20日の団体交渉において、会社が、営業部の残業代について、管理が不十分で、一部の営業部員が早朝出勤等を自主的に行っている現状があり、今後は作業効率性を考慮したシフト制を採用し、勤務時間内にて営業が終了するよう考えているとし、過去2年分の管理不足による残業代等の対価として1人138,480円を支払って清算

すると表明したことに対し、組合は、持ち帰って組合員に諮って回答すると応じた（第2. 3(9)）。その後、組合は、12月27日、要求した期間、金額とかけ離れたものであり、過去の残業代を全て清算することに異論があることから、今回の会社からの回答は、本来支払うべき残業代の一部としての支払であると考えるところの見解を表明しており（第2. 3(10)）、過去の残業代を清算するという会社の提案に対し、組合が異議を唱えていたことが認められる。

上記のとおり、交渉途中の段階であったにもかかわらず、組合が異議を唱えた直後に、会社は、各営業所において、22年12月から24年11月までの間の未払残業代等について清算を行い、当該金員の受領をもって会社との間に一切の債権債務関係がないことを確認する旨の合意書を締結するために、営業部に所属する従業員と個人面談を行った。そして、残業代請求訴訟を提起した者以外の面談の対象となった組合員を含む従業員は、会社との間で合意書を締結した（第2. 3(13)）。

このように、残業代について交渉中であり、組合が会社の方針に異論を唱えている中で、個別に組合員を含む従業員の同意を取り付けようとする会社の行為は、組合の存在を殊更に無視したものであり、組合の運営に対する支配介入であるといわざるを得ない。したがって、24年12月28日及び25年1月4日に、会社が残業代清算について従業員の同意を取り付けたことは、支配介入に該当する。

5 「お年玉」の支払について

(1) 申立人組合の主張

会社は、24年12月5日及び20日の団体交渉で、冬季一時金についてゼロ回答を行ったにもかかわらず、突然、実績及び能力評価を基準として「お年玉」を支給しており、組合無視の支配介入を行った。

(2) 被申立人会社の主張

会社の経営状況が不良であり、資金繰りの目途が立たなかったことから、団体交渉では組合からの要求に対し、ゼロ回答となった。しかし、年末ぎりぎりに資金繰りの目途が立ったため、「お年玉」として支払うに至ったものであり、組合無視の支配介入として非難されるものではない。

(3) 当委員会の判断

会社は、経営状況が悪く、団体交渉では組合からの要求に対し、ゼロ回答となったが、年末ぎりぎりに資金繰りの目途が立ったため、「お年玉」として支払うことができるようになったと主張する。したがって、会社も、「お年玉」が実質的に冬季一時金に当たることを認めていたものといえる。そして、直近の一時金に関し、組合と会社との間で支給率等について協定書を締結していること（第2. 14(5)）から、24年冬季一時金について、会社がゼロ回答を行ったまま（同3(4)(9)）、労使が合意せずに交渉中であつたとみるべきであることを考えると、振込当日の17時頃に、組合に対して「お年玉」を支払うことを一方的にファクシミリで通知する会社の対応（同12）は、組合と交渉中の一時金について、組合の同意なく額を決定して支給したものであつて、組合との団体交渉の経緯を軽視するものであるといわざるを得ない。

また、会社では、従来、基本的に、勤続年数に応じた一律の支給率で一時金を支給していた（第2. 14(5)）ものの、「お年玉」の支給に際し、会社は、上半期実績及び個人別能力評価を基準としている（同3(12)）。従来とは異なる基準で支給するに当たっては、その準備に一定の期間が必要であると考えられ、特に200名を超える従業員（第2. 1(3)）の個人別能力評価は相当な期間を要するものであるといえるが、会社が12月20日に組合に支給できないと回答した約1週間後に、「お年玉」の従業員への振込手続が完了していること（同3(9)(12)）が認められる。したがって、評価に要する期間を考慮すると、年末ぎりぎりに資金繰りの目途が立ったという会社の主張は不自然である。

B2専務は、人事異動や昇格等全て組合の許可を得なければならないような慣行となっていることなどが会社の経営にとって負の部分となつていと認識していた（第2. 3(1)）。そして、会社が、経営状況が悪いから一時金を支給できる状況にないと回答したことに対し、組合からの経営状況の分かる資料の提出要求に応じなかったことが組合の交渉力の弱体化を企図した支配介入であることは、前記1(3)のとおりであり、また、同時期に会社が残業代清算について従業員の同意を取り付けたことが、組合

の存在を殊更に見做した支配介入であることは、前記4(3)のとおりである。

これらのことを併せ考えると、会社は、組合の存在を見做し、一時金について、組合の関与を排除して決定、支給しようとして、組合からの一時金の要求を拒否した上で「お年玉」を支給したものであると評価するのが相当である。したがって、12月28日に、会社が「お年玉」を従業員に支払ったことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

6 車両貸出拒否について

(1) 申立人組合の主張

過去、会社は、組合からの車両貸出申請について、業務上問題がなければ了承していた。しかし、組合による25年1月18日及び22日付車両貸出申請を会社は断り、団体交渉を経ずに一方的に車両貸出禁止の通知を出した。このような会社の対応は、組合見做、敵視の不当労働行為意思の下での労使慣行の一方的破棄であって、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

過去、組合からの車両貸出しの申請を承認しなかったこともあり、組合活動のための業務車両の利用が慣行化していたとはいえない。そして、会社は、車両の利用により事故等を生じさせた場合のリスク管理の一環として、また、燃料代等の経費削減のために、従業員全員に対して一律に業務外目的での車両貸出しを禁止したのであり、決して組合員であるという理由で貸出しを禁止した訳ではない。

会社は、車両の貸出しを中止することについて、1月23日の団体交渉の席上で組合と協議をしたが、その後、組合からの団体交渉や要求の申し入れはなかった。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、組合による車両の利用が慣行化していたとはいえないと主張する。

しかし、組合からの社有車両貸出許可の申請に対する会社の対応をみると、24年において、組合は、会社に対し、16回、申請したが、会社が許可しなかったのは1度だけであり(第2.4(3))、一定の便宜供与として、会社が組合の社有車両の利用を認めてきたことが認められる。そし

て、団体交渉において、会社が組合に対して貸出しの中止を表明していること（第2.4(5)）、自体、過去は貸出しを認めてきたことを自認するものであるといえることから、会社の主張は採用することができない。

- ② 会社は、リスク管理の一環、また、経費削減のために、従業員全員に対して一律に禁止したのであり、組合員であるという理由で禁止した訳ではなく、また、団体交渉で協議したと主張する。

確かに、会社の経営状況が厳しい中で（第2.2(6)）、会社の主張するリスク管理又は経費削減は、組合への貸出しを認めない理由として、合理的な理由ではないとはいえない。

しかし、使用者が、慣行として定着している便宜供与の廃止をするに当たっては、その旨を組合に提案し、交渉を尽くした上で行うべきであるところ、本件において、会社は、1月18日及び22日に申請のあった組合からの社有車両貸出しを許可せず（第2.4(3)(4)）、同月23日の団体交渉で車両貸出中止を表明し、組合からの労使慣行であるとの主張に対して、新しい経営陣となって新たなルールを決めていくという方針の下、過去の組合による社有車両の利用状況の調査をすることはなく（同(5)）、さらに、2日後の同月25日に、従業員に対し、業務上会社が必要と認めて許可したもの以外は禁止とし、許可なく使用したものは懲戒の対象となることを通知している（同(6)）。このような経緯をみると、会社は、組合との間で真摯に協議して合意形成を図る意思もなく、無許可で使用すると懲戒の対象となることを示唆して一方的に貸出しを禁止したと評価せざるを得ず、前記4(3)の残業代清算についての従業員の同意の取付けや、前記5(3)の「お年玉」の支払を巡る一連の経緯を勘案すると、会社は、組合を弱体化させることを企図して、組合の車両貸出申請を拒否したとみるのが相当である。

- ③ したがって、1月18日及び22日付けで組合の提出した車両貸出申請を会社が拒否したことは、組合の運営に対する支配介入に該当する。

7 タイムカードの廃止について

(1) 申立人組合の主張

会社は、労使交渉を経ずに一方的にタイムカードの廃止を実施した。そ

の結果、導入された出勤簿は、当初、出退勤時間欄がなかったことから、タイムカードの廃止が残業隠しを意図して行われたといえ、組合無視、不誠実な対応による支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社がタイムカードを廃止すると考えるに至ったのは、打刻漏れや代理打刻が横行している事実を憂慮し、新しいシステムの導入によって適切に労務管理を行うためである。この点について、会社は、25年1月16日及び23日に行われた団体交渉の席上等で組合に伝えるとともに、全従業員に対しても周知しており、従業員の労働時間を正確に把握するために試行錯誤して真摯に対応した。

(3) 当委員会の判断

団体交渉において、使用者は、組合の要求や主張を入れたり、組合に譲歩する義務までではないものの、組合の要求や主張に対して論拠を示すなどして具体的に説明し、合意達成の可能性を模索する義務があるといえる。

しかし、タイムカードについて、会社は、組合に対し、1月16日の団体交渉において、代理打刻があること、打刻漏れが多いこと、上司と癒着して残業代を稼いでいることなどの問題があるとして、廃止を提案したところ、組合は、これを受け入れず、問題となっている具体的部署を明らかにすることを求めたが、会社は、その回答をしないまま、同月23日の団体交渉で2月1日から廃止することを表明している（第2.4(1)(5)）。このような会社の対応は、前記6(3)と同様、組合との間で真摯に協議して合意形成を図る意思もなく、一方的にタイムカードを廃止したものと評価せざるを得ない。

この間の経緯をみると、A5副委員長ら組合員4名は、24年12月28日に、残業代請求訴訟を提起している（第2.3(11)）。そして、前記4(3)のとおり、組合と会社が残業代について交渉中であり、組合が会社の方針に異論を唱えている中で、会社は、個別に組合員を含む従業員から残業代清算の同意を取り付けようとする支配介入行為を行っている。また、B2専務は、人件費が会社の赤字の原因であり、人事異動や昇格等全て組合の許可を得なければならないような慣行となっていることが会社の経営にとって負

の部分となっていると認識している（第2. 3(1)）。そして、当時、営業部に所属する従業員には外勤手当等が残業代見合いとして支給されていたとして、会社は、営業部従業員の時間外労働について残業代を支払うことはなかった（第2. 4(10)）。また、タイムカード廃止を受けて導入された出勤簿には、当初、勤務時間を記入する欄がなかったし、数日後、労働基準監督署監督官からの指導により勤務時間を記入するものに変更されたものの（第2. 4(8)）、3時半前後を勤務開始時間と記載した者に対し、5時より前については出勤しないように指導するなど（同(10)）、時間外労働が行われる勤務実態であったにもかかわらず、会社は、残業代が発生しないように労務管理しようとしていたことが窺われる。

以上のことから、会社は、残業代の支払を求める組合の要求を排除し、残業代の抑制を実現するために、組合と十分な協議をせずに、一方的にタイムカードを廃止したものと評価するのが相当である。したがって、25年2月1日から、会社がタイムカードを廃止したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

8 従業員協議会代表者選挙について

(1) 申立人組合の主張

① 会社は、組合への断りもなく、突然、従業員協議会代表者選挙を行った。その趣旨は「従業員の意見を吸い上げるため」とのことであり、組合を無用にする不当労働行為意思に基づくものにほかならない。実際、25年3月6日以降、従業員協議会は開催されておらず、組合壊滅のために実施した支配介入に当たる。

② 組合員が多数を占めている川崎営業所では、A5副委員長が自薦の意思表示をしているにもかかわらず、選挙が行われなかった。したがって、会社は、川崎営業所の組合員の選挙権、被選挙権を排除し、不利益取扱いを行った。

なお、選出されたA14は支部役員ではないし、横浜営業所において組合員は少数であることから、組合の意向を従業員代表者協議会に反映させることは實際上困難である。

③ A3書記長は、常駐する組合事務所が東京事業部内にあることから、

東京事業部での立候補の意思表示を行った。しかし、B4部長から、所属が総務部であるから本社で立候補、投票を行うよう指示があった。A3書記長は、1月30日は既に予定が入っているため投票できない旨を伝え、選挙の延期を求めたが、同日、選挙が強行された。そのため、A3書記長は投票すらできずに落選した。このことは、A3書記長に対する不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 現状、営業所により組合組織率が大きく異なっており、組合活動に幅広く従業員の声が反映されているか疑問であるところ、各事業部の代表者からなる従業員協議会は、組合加入の有無を問わず、従業員らの意見を多角的に吸い上げてより良い職場環境を整えていくことが目的であり、労働組合と設立目的が異なる。

なお、会社再建に伴う各部署の業務過多により、協議会の開催頻度は低下している。

- ② 川崎営業所で十分な選挙手続が行われなかったとしても、それは、川崎営業所の管理職が欠勤していたことによるものであり、他意があったわけではない。代表をどのような方法で選出するかは会社の裁量であり、横浜営業所での選挙結果により川崎営業所を併せた神奈川事業部全体の過半数の従業員の支持が確認できていたことに鑑みれば、川崎営業所で選挙を行わなかった点は問題になるものではない。

なお、選出されたA14は、組合員である。

- ③ A3書記長は、組合専従者であり、会社の通常業務に関与しておらず、同人の所属を総務部とした。1月30日の選挙実施日は、あらかじめ決められており、A3書記長の都合によって変更しなければならないものではない。A3書記長が落選したのは、同人が人望を得ていなかったからにすぎない。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、組合活動に幅広く従業員の声が反映されているか疑問であり、組合加入の有無を問わず、従業員らの意見を多角的に吸い上げてより良い職場環境を整えていくことが従業員協議会の設立目的であり、労働組

合と設立目的が異なると主張する。

労働組合は、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とし、団体交渉を通じてその実現を図るものである。一方、従業員協議会は、会社及び従業員相互の発展、職場環境の向上を図ることを目的とし、役員以外の従業員を会員として、その代表者が、会社及び従業員との間で生ずる業務上の諸問題について定期的に会合を開いて協議した上で、協議した議案について会社代表者又は会社代表者代理人と協議を行うこととされている(第2.5(7))。

したがって、従業員協議会は、労働組合が果たす役割と近似する機能を有するといわざるを得ない。

- ② 従業員協議会代表者の選挙過程をみると、選挙を実施することが、1月18日に課長級以上に連絡されたが(第2.5(1))、東京事業部では、選挙実施の周知がなされたのは1月30日の選挙当日であったり(同(5))、川崎営業所でも、選挙実施の周知は1月30日であり(同(3))、その上、他の営業所の選挙結果により当該事業部の過半数の支持を獲得することが判明したために選挙が実施されなかったり、埼玉事業部の埼玉北営業所、千葉事業部のつくば営業所も同様に選挙が実施されなかったりするなど(同(4))、選挙手続が拙速で、ずさんなものであったことは否めない。

また、従業員協議会は、選挙直後に2回ほど開催されただけであり、25年1月30日に選挙された者の任期の切れる27年1月末時点において、次の従業員協議会代表者選挙は行われていないのが実態であること(第2.5(8))から、必要性に乏しいものであるといわざるを得ない。

そして、従業員協議会の設立は、残業代の支払や「お年玉」の支給、社有車両の貸出し、タイムカードの廃止を巡って組合と会社との対立が深まっている中で行われたものであり、B2専務が、人事異動や昇格等全て組合の許可を得なければならないような慣行となっていることなどが会社の経営にとって負の部分となっていると認識し、会社は、新しい経営陣となって新たなルールを決めていくという方針を有し、また、会社が、残業代清算について従業員の同意を取り付けたこと、「お年玉」を

従業員に支払ったこと、車両貸出申請を拒否したこと及びタイムカードを廃止したことが支配介入に当たることは前記のとおりである。

- ③ 以上を総合的に勘案すれば、会社は、必要性が乏しいにもかかわらず、組合の機能を代替する従業員協議会を早期に設立することで、組合との団体交渉を形骸化させ、組合の弱体化を図ったとみることができ、25年1月30日に実施された従業員協議会代表者選挙は、組合の運営に対する支配介入に当たる。
- ④ なお、組合は、組合員が多数を占める川崎営業所で選挙が行われなかったことが不利益取扱いに当たると主張するが、A5副委員長は、立候補する意思を固めていた（第2.5(3)）のみであり、会社が同人の意思について認識していたとまではいえないし、前記のとおり選挙手続が拙速で、ずさんであったとはいえず、結局、川崎営業所の属する神奈川事業部の代表者には、組合員であるA14が選出されていること（同(4)）から、不利益取扱いに当たるとまではいえない。

また、組合は、A3書記長が、常駐する組合事務所のある東京事業部で立候補できなかったこと、及び同人の予定のあった1月30日に選挙を実施したことが不利益取扱いに当たるとも主張する。しかし、A3書記長の所属する総務部人事課庶務係は本社に属するものであり、休暇届や車両貸出申請等で同人自身も庶務係に所属していると認識していたこと（第2.5(5)）から、会社が本社を同人の投票場所として指示することが特段の不利益とはいえない。また、会社がA3書記長の予定を考慮して選挙を実施しなければならないということはできず、同人は、自身の都合で選挙に参加することができなかった（第2.5(5)）にすぎないことから、不利益取扱いに当たるものではなく、組合の主張は採用することができない。

9 従業員過半数代表者選挙について

(1) 申立人組合の主張

- ① 会社は、三六協定締結のための従業員過半数代表者選挙を25年2月6日に強行しようとし、当日の説明会で、A2が、急な通知や記名投票等、選挙方法の不当性を訴えた。これに対し、B2専務は激高し、A2に対

して「おまえは嘘つきだ!」、「ごきぶり!」、「タコ、出て行け!」などと暴言を吐き、A 2を敵視する支配介入行為を行った。

- ② 本社での選挙は、2月6日に記名投票で行われ、A 3書記長が立候補したが落選した。また、物流センターでの選挙は、2月4日に記名投票で行われ、A 6委員長が立候補したが落選した。記名投票のため、投票先が会社に知られることを恐れた従業員は、会社の意に沿った投票を行わざるを得ず、A 3書記長及びA 6委員長が落選したことは不利益取扱い及び支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 三六協定の締結について労働基準監督署監督官から指導があり、会社としては早急に対応する必要があった。そこで、公平な方法により事業場の代表者を選出するために、適正な手続を踏まえて慎重に選挙が行われており、組合に対する妨害という意図は全くなかった。そして、B 2専務がA 2に対して暴言を吐いた事実はない。

- ② 労働基準監督署は、挙手による選出も認めている。記名投票としたのは、提出漏れや重複を避け、従業員の意志をより正確に反映して選挙を実施するためであり、記名投票したことと組合員が選出されなかったこととの因果関係はない。そして、会社は、特定人に投票するように、又はしないように働きかけたことはない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、選挙の説明会において、B 2専務がA 2の発言に対して「おまえは嘘つきだ!」、「ごきぶり!」、「タコ、出て行け!」などと暴言を吐き、A 2を敵視する支配介入行為を行ったと主張する。

確かに、2月4日の説明会において、会社が、選挙を説明会直後に記名投票で行おうとしたところ、A 2が抗議して選挙が延期され、その後、2月6日に再度説明会が開催され、会社の説明の途中で、A 2が、会社主導の選挙であり、また、記名投票であることに抗議し、説明者であるB 2専務及びB 4部長との間で言い争いとなったこと(第2.6(4)①②)が認められる。

しかし、その際に、B 2専務が支配介入と評価され得る発言を行った

事実を認めるに足りる疎明はないことから、組合の主張は採用することができない。

- ② 組合は、本社及び物流センターでの選挙は、記名投票により行われたことから、従業員は会社の意に沿った投票を行わざるを得ず、A 3 書記長及びA 6 委員長が落選したことが不利益取扱い及び支配介入に当たると主張する。

確かに、組合と会社とが、時間外労働や労働時間の管理方法を巡って対立する中で（第 2. 3 (2)(10)(11)、4 (1)）、会社が、三六協定締結のための従業員過半数代表者選挙において、記名投票を求めることは不自然であるといえる。

しかし、組合から、会社が従業員に対し、特定の候補者に投票するように、又は投票しないように働きかけた事実を認めるに足りる疎明はなく、会社が、従業員に対し、A 3 書記長及びA 6 委員長に投票しないように働きかけた事実は認められない。そして、東京事業部での選挙は無記名投票で行われており（第 2. 6 (4)③）、会社が必ずしも記名投票に固執していたわけではないといえる。したがって、記名投票を行ったことのみをもって、会社が組合員の選出を阻止しようとしたとまでいうことはできず、組合の主張は採用することができない。

- ③ したがって、25年2月に開催された三六協定締結のための従業員過半数代表者選挙説明会で、B 2 専務が、A 2 に対して支配介入発言を行ったとはいえ、また、本社及び物流センターでの当該選挙においてA 3 書記長及びA 6 委員長が落選したことが、不利益取扱い又は支配介入に当たるともいえない。

10 集会及び社内定期便利用の禁止について

(1) 申立人組合の主張

- ① 従来、組合は、休み時間や勤務時間外、ストライキ等の争議行為の際、会社敷地内、施設内において集会を開催し、拡声器等を使用してきており、労使慣行上認められてきた。集会を禁止する通知を従業員に対して直接回覧して、踏絵のように捺印させる行為は、組合無視の支配介入に当たる。

② 組合が機関紙を各営業所等に送付するために社内定期便を利用してきたことは、長年の労使慣行として認められてきたものである。また、機関紙の送付は数十枚程度であり、重量もそれほどないため、会社に特段の負担があるわけではなく、禁止することに合理性はない。むしろ、組合の広報活動を妨害する不当労働行為意思によるものであることは明らかである。会社が団体交渉で話し合わずに、従業員に対して直接回覧して踏絵のように捺印させた行為も、組合無視の支配介入行為にほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

① 無許可での職場離脱や、業務で使用するものの業務外での使用を禁止することは、一般的な禁止事項であり、組合の活動を侵害するための通知ではない。

② 労使慣行が契約的効力を有するためには、当該事項について決定権限を有する管理者が、当該慣行を規範として意識し、それに従ってきたことを要するところ、そもそも、会社の敷地及び施設の利用や騒音の原因となる拡声器の利用について、会社がその利用を明示的に許可したことはない。仮に、過去、組合が利用することがあったとしても、それは一方的に使用している状態であり、一方的に事実行為を行っていたというにすぎず、会社が当該慣行を規範として意識し、それに従ってきたということではない。会社敷地及び施設等は、会社に管理権限があるため、会社がその利用を受忍しなければならない義務を負うものではないところ、本件において、組合の自由な利用を認めると、会社の業務に支障を生じさせることとなり、また、拡声器の使用等により近隣に多大な迷惑をかけることになることから、会社として当該行為を中止させる高度の必要性があった。

③ また、組合は、会社のあずかり知らないところで、事実上、社内定期便で機関紙を配送していたにすぎない。したがって、社内定期便の利用が契約的効力を有するものでなく、労使慣行であったとはいえないことは明らかである。

④ 会社は、25年4月22日の団体交渉の席上で、会社として上記事実状態

を継続させることは困難であること、及びその理由について説明し、組合に対して理解を求めてきた。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、争議行為の際に、会社敷地内、施設内において集会を開催することが、労使慣行上認められてきたことから、集会を禁止する通知を従業員に対し、直接回覧して捺印させる行為は、組合無視の支配介入に当たると主張する。

確かに、会社は、6月25日に集会の開催等を禁止する通知を従業員に回覧している(第2.9(8))ものの、争議行為の際の会社敷地内、施設内の組合集会の開催が労使慣行上認められてきたことについて、組合からの具体的な疎明がないことから、組合の主張は採用することができない。

- ② 会社は、組合が、会社の知らないところで、社内定期便で機関紙を配送していたにすぎず、労使慣行であったとはいえないと主張する。

しかし、会社は、長年、組合が機関紙を社内定期便で輸送してきたことを認識していた上で、組合から機関紙の輸送について許可申請を求めたことがなかったのであるから(第2.8(6))、会社の了解のもとに組合による社内定期便の利用が認められていたというべきであり、会社の主張は採用することができない。

- ③ また、会社は、業務で使用するものの業務外での使用を禁止することは、一般的な禁止事項であり、組合の活動を侵害するための通知ではないし、4月22日の団体交渉の席上で、会社として上記事実状態を継続させることは困難であること、及びその理由について説明し、組合に対して理解を求めてきたと主張する。

しかしながら、前記6(3)のとおり、使用者が、慣行として定着している便宜供与の廃止をするに当たっては、その旨を組合に提案し、交渉を尽くした上で行うべきであるところ、本件において、会社は、4月22日の団体交渉で、社内定期便を組合の機関紙を輸送するなど業務外で利用しないように求めたにすぎず、これに対して組合が、機関紙の輸送は労使慣行であると主張すると、B2専務は、労使慣行なんて一切認めない

と発言しており（第2. 8(6)）、組合に対して理解を求める姿勢であったとは到底認められない。また、社内定期便に組合機関紙が入ることにより、書類を紛失したなどの業務上の支障はなかった（第2. 8(6)）。

したがって、会社は、特段の支障が生じたわけでもないにもかかわらず、組合との間で真摯に協議して合意形成を図ることもなく、一方的に利用の禁止を強行したといわざるを得ない。

- ④ 前記のとおり、新経営陣が就任して以降、残業代の支払、「お年玉」の支給、社有車両の貸出し、タイムカードの廃止及び従業員協議会・過半数代表者の選挙や汚物手当の廃止（第2. 3(6)(9)）などを巡って組合と会社との対立が深まっている中で、本件不当労働行為救済申立てがあった（同7）。その後も、組合は、会社に対し、タイムカードを廃止したことを強く非難し、謝罪やタイムカードの復活を求めたり（第2. 8(2)(4)、9(1)）、A10の雇止めについて抗議し、当委員会に審査の実効確保の措置申立てをするなどした（同8(4)ないし(7)(11)）。また、会社が組合に対して、A3書記長による会社コピー機の使用や同人の給与の会社負担について問題視したり、労使協定の見直しや組合員のいない営業所の組合事務所の明渡しと電話の解約を求めたことについて、組合は、ことごとくに抗議や反対をするなどしている（第2. 8(1)(4)(6)、9(1)）。そして、団体交渉では、A3書記長によるコピー機の使用を巡って双方が言い争いとなったほか（第2. 8(6)）、会社が、組合と協力した結果、赤字を出した、都労委でも何でも訴えて構わない、我々はいくらでも闘うと発言したり（同9(1)）、経営状況の分かる資料を組合に提示すると三流雑誌のように間違った数字が機関紙に掲載されてしまうと述べたり、赤字を作ったのは組合であり、組合が経営の足を引っ張っているなどと発言しており（同9(6)）、会社が強い言辞で組合を非難していることが認められる。したがって、会社は、会社の方針にことごとくに抗議、反対する組合を嫌い、強い対決姿勢を示していたものとみざるを得ない。

これらのことを考慮すると、会社は、組合活動を妨害し、組合を弱体化させることを企図して社内定期便の利用を禁止したとみるのが相当である。

- ⑤ したがって、会社が25年6月25日付けで集会の禁止を通知したことは、支配介入とはいえないものの、同日付けで社内定期便の利用の禁止を通知したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

11 組合専従への給与支給停止について

(1) 申立人組合の主張

- ① A3書記長は、会社と合意の上、A7の後任として23年2月から組合専従となっていたが、会社は、25年6月6日の団体交渉で7月以降の同人への給与支払いを停止すると一方的に通知した。会社は、24年8月の和解後も数々の組合無視、労使慣行の一方的破棄という不当労働行為を行っているため、本件申立てを行ったが、その審査手続中に上記通知を行ったのである。本件申立てや訴訟によりA3書記長の活動も多忙になっているにもかかわらず、会社は、同人への給与支給を停止することで、同人の活動を困難なものとし、支部財政に打撃を与えようとしており、このことは、組合活動に打撃を与える目的でされた支配介入であり、労働委員会への申立てを理由とした不利益取扱いであるともいえる。
- ② 会社の組合に対する経理上の援助が、形式的には経費援助に当たる場合であっても、それが労働者の団結権を害する虞のないものである場合には、不当労働行為としての経費援助には当たらないといえる。

組合専従制度の発足経緯をみると、2年4月に、組合と会社との間で制度について合意しており、以降、組合専従者の労働条件については会社との合意で決定されてきた。このように、組合専従者への給与支給は、組合が会社から勝ち取った便宜供与というべきであり、会社も、円滑な労使関係の形成・維持のために必要と判断し、労使関係が対立していたときも制度は維持されており、実質的にみて組合の自主性を害する虞はない。組合専従者が会社から給与を得ることで活動を十分に行えたことが、正常で円滑な労使関係を構築するために極めて有益であった実績からしても、A3書記長への給与支給は社会的に相当な範囲での援助であったといえる。

(2) 被申立人会社の主張

従前、会社が組合専従者に対して給与を支払ってきた原因は、法的知識

に関する認識不足にある。しかし、昨今の経営状況の悪化によりコスト削減の必要性に迫られた際、そもそも会社のために労務を提供していない者に対して給与を支払う義務はないこと、組合に対して金銭を提供すれば労組法第7条第3号に抵触する行為であることを認識するに至った。そこで、組合専従者に対する給与支給を停止することを決定したのである。経営状況の悪化や組合員数の減少など、組合専従制度合意当時と現在とでは、状況が大きく異なっている。

労組法が経費援助の例外として認めるのは、正常で円滑な労使関係を構築するためにやむを得ないと考えられる社会的に相当な範囲での援助であり、年間で約400万円にも上る会社からA3書記長への金銭援助はその範囲を大きく逸脱しているといわざるを得ない。そして、会社は、慢性的な赤字経営であり、業務に従事していない者に対して給与を支給する財政的な余裕はない。したがって、組合専従者への給与支給を停止せざるを得ないと判断し、団体交渉で組合に理解を得るべく説明を行っている。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、組合に対して金銭を提供すれば労組法第7条第3号に抵触する行為であることを認識するに至ったこと、経営状況の悪化や組合員数の減少など、組合専従制度合意当時と現在とでは、状況が大きく異なっていることなどを主張する。

これらの主張は、組合専従者への給与支給を停止する理由として、一概に不合理であるということとはできない。しかしながら、会社における組合専従制度は、組合と会社との合意の下、会社が2年6月から組合専従者に対して給与を支給しており（第2.3(9)）、相当期間、継続されてきたものであることから、その廃止に当たっては、労使間の十分な協議を行う必要があるといえる。

この点、会社は、24年12月20日、25年2月6日及び4月3日の団体交渉において、A3書記長への給与の支給について問題視していた（第2.3(9)、4(9)、8(4)）ものの、これらは一方的かつ抽象的な申入れにすぎず、組合との間で具体的に協議がなされた事実は認められない。そして、会社は、6月6日の団体交渉において、7月以降の支給はできないと表

明した上で（第2.9(1)）、6月14日に7月支給分以降の支給はできないと連絡しており（同(5)）、6月になってから初めて具体的な支給停止時期を組合に提示している。これについて、組合が反対する中で、会社は、経営状況を支給停止の理由として挙げている（第2.9(1)）にもかかわらず、組合からの資料の提示要求を拒否した（同(2)(6)）。また、6月6日の団体交渉において、組合が会社に対し、支給停止を容認できないと表明し、組合と協力して経営を立て直す気はないのか尋ねると、B2専務は、組合と協力した結果、組合の管理の下に二十何億円もの赤字を出した、都労委でも何でも訴えて構わない、我々はいくらでも闘うと発言している（第2.9(1)）。このような会社の対応は、組合に対して十分に説明し、理解を求め、協議しようとするものであったとは到底認められない。

もっとも、給与支給を停止する会社の方針を受けて、組合が、6月24日、今後も協議したいとし、会社の方針を認めるものではないものの、真摯に検討してA3書記長の復帰職場を東京事業部営業三課として提案したことに対し、会社は、6月25日に組合に対し、同人が商品部商品課で7月1日から就労して構わないと連絡し（第2.9(7)）、同人は7月1日から就労することとなった（同(12)）。しかし、7月23日に、会社は、A3書記長に対し、会社が上記連絡により提示した就労日である7月1日より遡って、6月16日から30日までの分の156,540円を勤怠控除して給与を支給しており（第2.9(14)）、会社があまりにも性急に勤怠控除したものとわざるを得ない。また、後記12(3)③のとおり、過去、組合専従者が職場に復帰する際、組合と会社とが協議して配属先を決定していたにもかかわらず、A3書記長については、団体交渉を経ないで会社が人事異動を通知している。

このように、6月に入ってから、A3書記長への給与支給停止を巡る会社の対応は、労使の合意により相当期間継続してきた制度を変更するに当たり、性急かつ一方的で、結論ありきのものであったといわざるを得ず、組合との間で十分な協議を踏まえたものとはいえない。

② 当時の労使関係をみると、会社が団体交渉において、経営状況を理由

に、24年冬季一時金を支給できる状況にはないと説明した際や、賃上げ要求に応じられないと回答した際、また、組合専従者への給与を削減すべきであるとする方針を表明した際に、組合が財務諸表等の経営状況の分かる資料の開示を要求しても、一切これに応じていないことが認められ、このことが支配介入に当たるのは前記1(3)のとおりである。そして、会社は、前記10(3)④のとおり、会社の方針にことごとくに抗議、反対する組合を嫌い、強い対決姿勢を示していたものといえ、前記1(3)③のとおり、組合の力が強かった過去の労使関係が経営の障害であり、見直すべきであると考えていたことが認められる。さらに、会社は、新入社員の就業時間内の組合教育時間の協定書があるにもかかわらず、組合からの資料提示要求を拒否したことから、組合による組合教育ができなかった事実(第2.9(3))が認められる。

また、A3書記長は、12月14日の会食の際、B2専務らが経営の再建に協力してほしいと述べたことに対し、協力できることはできるが、できないことはできないと応じたり(第2.3(8))、残業代請求訴訟を提起したり(同3(11))、従業員協議会代表者選挙の実施に抗議したほか(同5(5))、従業員の早朝出勤の調査のために出勤簿を複写するなど(同8(1))、活発な組合活動を行っていたことが認められる。

- ③ これらのことを総合すると、会社は、組合に対する嫌悪の念から、組合専従として活発な組合活動を行うA3書記長の活動に大きな打撃を与えて組合を弱体化させることを企図し、労使の合意により相当期間継続してきた制度を、労使間での十分な協議もなく性急に変更して、同人への給与支給を停止したといえる。したがって、会社がA3書記長に対して25年7月以降の給与支給停止を通知したこと、及び7月分給与から勤怠控除したことは、組合の組織、運営に対する支配介入に当たるといえるべきである。

12 A3書記長の異動について

(1) 申立人組合の主張

- ① A3書記長の配属については、組合活動の侵害とならないよう会社は組合と誠実に協議すべきである。そこで、組合は、25年6月27日に、同

月28日又は29日を開催日として団体交渉を申し入れたが、同月28日、会社は、予定がつかないとして組合が提案した期日の団体交渉開催を拒否した。本来、会社は7月1日よりA3書記長を物流センターへ異動させると主張していた以上、それ以前にA3書記長の異動についての団体交渉を行うことが必要であり、東京都労働委員会からの要望書も出されていたことから、予定を調整する努力を行うべきであったが、7月1日以前に団体交渉を行わず、その理由も「予定がつかない。」などという具体性を欠いたものであり、このことは、正当な理由のない団体交渉拒否であるといえる。

② 組合は、6月28日、会社の上記の不誠実な態度に抗議し、7月3日又は5日を開催日として団体交渉を申し入れたが、会社は、6月29日に、突然、7月1日付けのA3書記長への人事異動通知を行い、組合無視の支配介入を行った。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、A3書記長の就労場所について、6月24日の組合からの提案に対し、同月25日に回答している。会社としては、団体交渉で協議を行うことはやぶさかではなく、日程調整を行っていたにすぎない。事実、7月10日には、A3書記長の就業場所に関する団体交渉を行っているのである。

(3) 当委員会の判断

① A3書記長の復帰職場を巡るやり取りをみると、7月支給分以降は同人への給与を支給することができないという会社の方針（第2.9(5)）を受けて、6月24日、組合が会社に対し、同人の以前の所属である東京事業部営業三課を復帰職場として提案したところ、同月25日、会社は、同人の過去の営業経験を活用できる物流センター内の商品部商品課を考えており、同職場で7月1日から就労して構わないと回答した（同(7)）。そして、A3書記長の処遇等について、組合は、6月27日に、同月28日又は29日を開催期日とした団体交渉を申し入れたが、会社の予定がつかず、7月10日に団体交渉が開催されていることが認められる（第2.9(10)(13)）。一方で、会社は、6月29日、組合に対し、A3書記長を7月1日付けで商品本部商品部商品課係長とする人事異動告知を交付したことが

認められる（第2. 9(12)）。

- ② 組合は、会社が7月1日よりA3書記長を物流センターへ異動させる
と主張していた以上、それ以前に同人の異動についての団体交渉を行う
ことが必要であり、会社が予定を調整する努力を行うべきであるにもか
かわらず、予定がつかないとして組合が提案した期日の団体交渉開催を
拒否したことが、正当な理由のない団体交渉拒否であると主張する。

しかし、組合からの団体交渉申入れは6月27日に行われており、期日
に余裕がなかったものといわざるを得ず、これに対して会社は、その翌
日に別の日程にしてほしいと申し出ており（第2. 9(10)）、7月10日にA
3書記長の処遇等について団体交渉が開催されている以上（同(13)）、会社
が不当に団体交渉開催の引き延ばしを図ったとみることはできない。ま
た、会社は、組合からの団体交渉申入れにおける確認事項について、6
月28日、A3書記長の所属は物流センターとし、賃金は組合専従以前に
戻した上で外勤手当は支給しないとし、休暇については就業規則によっ
て付与するとも回答し、同人の処遇に一定の配慮は示している（第2.
9(10)）。

したがって、会社が、組合の提案した期日の団体交渉開催を応諾しな
かったことをもって、直ちに正当な理由のない団体交渉拒否に当たると
まではいえず、組合の上記主張は採用することができない。

- ③ もっとも、過去、組合専従者が職場に復帰する際、組合と会社とが協
議して配属先を決定しているが（第2. 10(4)）、会社は、6月25日、A3
書記長が商品部商品課で7月1日から就労して構わないと回答し、7月
1日からの就労開始を積極的に要求していた訳でもないにもかかわらず、
組合と会社との間の協議がない中で、同人の人事異動の通知をしており、
このことは、異例の取扱いであったといえる。しかも、会社がA3書記
長の職場復帰日を7月1日とする必要性は明らかではなく、また、前記
11(3)のとおり、会社が、同人に対して、7月以降の給与支給停止を通知
したこと、及び7月分給与から勤怠控除したことが支配介入であること、
さらに、会社は、新しい経営陣となって新たなルールを決めていくとい
う方針であったこと（第2. 4(5)）、労使協定を見直したいと考えていた

こと（同 8 (6)、9 (6)）などを考慮すると、会社は、過去の組合専従者が職場に復帰する際とは異なり、一方的に人事異動を通知して組合の存在を軽視するとともに組合の弱体化を企図した支配介入行為を行ったと評価するのが相当である。

- ④ したがって、7月1日付けで、会社がA3書記長に対し、団体交渉を経ないで人事異動を通知したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとする。

13 A2の配置転換について

(1) 申立人組合の主張

会社では、事前に話し合い、本人の了解を得て配置転換されることが常であり、過去に事前了解のない配置転換は一度もなかったところ、会社は、25年7月1日に、突如、同月8日付けでA2に対する配置転換の辞令を出すという不当な行為を行った。労働基準法を守って残業代を支払うよう会社に求め、残業代請求訴訟を提起するなどの活動を組合の支援の下で行っているA2に対する配置転換は、不利益取扱いにほかならない。

会社では、一部の課長らが兼任で直販課を名乗らされているだけで、直販課専属の従業員はA2一名であり、同人には部下もおらず、直販課は、同人を追い込み、会社を辞めさせるためだけに作られた部署なのである。しかも、A2は、発令後、しばらくの間、異動前の職と兼務となり、12月に直販課専属となった。現在、新規顧客の開拓は非常に難しく、かつ、手間がかかることとなるが、会社は、A2が今まで開拓してきた顧客を取り上げ、新規顧客の開拓を命じており、成績が上がらないようにして同人が無能な人間であるように見せようとしている。

(2) 被申立人会社の主張

会社が異動を命ずるに当たり、事前に対象従業員に対して異動の説明及び打診を行うことがあり、結果として当該従業員がその打診に応じているという状況があるにすぎず、配置転換を合意の下に行っているわけではない。会社は、業績の改善を図る必要性が高かったが、従来の営業体制においては既存顧客の対応に追われ、新規顧客の開拓が難しく、業績を上げにくい状況があり、直販課という新規開拓営業に特化した組織を設けた。そ

して、A 2 は、長年、ルート配送の業務に加えてセールス業務に従事してきており、同人の経験と能力をより活かすために、説明及び打診を踏まえて直販課に異動を命じた。したがって、A 2 の配置転換には、必要性、合理性が認められる。

A 2 の異動時期が変更されたのは、ルートマンの人数を確保する必要があるとの異動前の職場からの要請に配慮したためである。また、一般的に、従業員が部署を異動した場合、業務の引継ぎ等の目的で、従前の部署と異動後の部署の業務を一定期間兼任するということは特段珍しいことでもなく、会社においても、業務の引継ぎ及び業務効率化の観点から、複数の部署を兼任するということは珍しくない。

なお、本社や東京北営業所にも直販課所属の従業員が、新規取引先の開拓を主要な業務として勤務している事実がある。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、異動の対象となる従業員について、会社からの事前の打診に結果として応じているという状況があるにすぎず、合意の下に配置転換を行っているわけではないと主張する。

この点につき、会社の就業規則第 9 条では、「配転は業務の必要性和本人の意思を考慮して適材適所、公平に行う。」と規定されており(第 2. 9(12))、配置転換に当たっては、対象となる従業員の意思も考慮されることとなっているところ、B 2 専務は、会社では、人事異動や昇格等全て組合の許可を得なければならないような慣行となっており、人件費とともに経営の負の部分となっていると認識していた(第 2. 3(1))。そして、組合と会社とが締結した「1999年 6 月 14 日付確認書」の第 5 項には、「今回の会社再建案にともなう営業部組織変更(線引き・ルート調整・S K 課解体)について、事前に会社より組合に報告がないままに実施された事は、現経営陣が本来の手続きを怠った事により、従業員に不安と動揺を与えた。このことに対して経営陣は謝罪するとともに、改めてこの組織変更の必要性和趣旨について説明する。また、今後新たな組織変更等がある場合には、必ず〇〇〇〇〇〇労働組合に事前に報告し、その了承の後に実施に移すこと。」とあり、24年 8 月 24 日付協定書の第 4 の 3 項で、

「これら約定を誠実に遵守する。」と規定されていること（第2. 2(5))からすると、本件のように、新たに新規顧客開拓のための直販課を設置し、組合員が配属対象となる場合には、当該組合員の意思を考慮するとともに、事前に組合の了承を得る必要があるといえる。

会社は、説明及び打診を踏まえて異動を命じたと主張するが、25年7月8日付けのA2に対する人事異動告知については、会社と組合及び同人との間で協議等がなされずに行われており（第2. 9(12)、本件配置転換命令は、上記慣行や協定に反したものであったといわざるを得ない。

- ② また、会社は、業績の改善を図るために直販課という新規開拓営業に特化した組織を設け、長年、ルート配送の業務に加えてセールス業務に従事してきたA2の経験と能力をより活かすために異動を命じており、必要性、合理性があったし、異動時期が変更されたのは、異動前の職場からの要請に配慮したためであり、異動前後の部署を一定期間兼任するということは特段珍しいことでもないと主張する。

確かに、会社の経営状況が厳しい中で（第2. 2(6))、小口の新規顧客開拓のために、四つの営業所に直販課を設置すること（同9(12))は、経営判断として合理性がないとはいえない。

しかしながら、会社は、入社以来、ルート営業に従事してきたA2に対し、同僚や部下のいない職場に7月8日付けで異動を命じた（第2. 9(12)）。そして、A2の異動前の営業四課に欠員があり、同課の仕事が回らなくなるという組合からの指摘を受け入れ、同人は、12月まで、営業四課と直販課の業務を兼務し、直販課への異動の再辞令が12月2日付けで発出されたことや、会社が同人に対して直販課としての具体的な業務についての指示をすることがなかったこと（第2. 9(13))が認められる。

このように、当初の配置転換命令から半年近く経過して改めて配置転換命令がなされたことや、会社が実際に異動後の業務を命ずることもなく、異動前の業務を行わせていたことからすると、入社以来、一貫してルート営業に従事してきたA2に対する7月8日付配置転換命令に、業務上の必要性があったのか疑いを持たざるを得ない。

- ③ 本件配置転換命令に至るまでの労使関係については、前記10(3)④のと

おり、会社は、会社の方針にことごとくに抗議、反対する組合を嫌い、強い対決姿勢を示していたものといえる。そして、会社は、新しい経営陣となって新たなルールを決めていくという方針であったこと（第2. 4(5)）、労使協定を見直したいと考えていたこと（同8(6)、9(6)）などが認められる。

また、A 2が、時間外割増賃金の未払いがあるとして大田労働基準監督署長に対して申告した結果、同監督署監督官は会社に対して是正勧告を行ったこと（第2. 2(3)）が認められる。さらに、A 2は、残業代請求訴訟を提起した組合員のうちの一名であるし（第2. 3(11)）、三六協定過半数代表者選挙の説明会において、選挙方法について会社に対して抗議した結果、選挙が延期され、その後の説明会でも、A 2は、B 2専務、B 4部長との間で言い争いとなり（同6(4)①②）、会社も、A 2が組合の中心的存在であると認識し、会社経営の阻害要因であるとしてA 2を退職させようとしていたことなど（同16(3)(5)(6)）が認められる。その他、A 2に対する、本件配置転換命令前後の6月から11月までを評価期間とする25年冬季一時金の支払が不利益取扱いであることは、後記16(3)のとおりである。

- ④ 以上を総合的に勘案すると、会社は、人事異動等について組合との合意が必要であったことを経営の支障と考え、組合の存在を軽視して組合の関与を排除することを企図し、その上で、組合の中心的存在として会社の方針に異を唱えるなどしていたA 2に対する嫌悪の念から、入社以来従事してきたルート営業を外して同人の評価を下げるとともに、職場内で孤立させることを企図して本件配置転換を実施したものとみざるを得ず、このことは、組合の弱体化及び組合活動の萎縮効果をもたらすものであるといえる。

したがって、7月8日付けで、会社がA 2に対して配置転換したことは、同人に対する不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入に当たる。

14 A 7の復職拒否について

(1) 申立人組合の主張

会社は、医学的に全く仕事ができない状態ではないと診断されているA7の職場復帰要求を拒否しており、このことは、同人が組合員であり、組合専従者であったことを理由とした不利益取扱いであり、組合員を排除して支部を潰すことを企図した支配介入にほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

A7は、重度の障害が残り、一人で日常生活を送ることもままならず労務は不可能であると診断されている。そもそも、会社には不完全な業務を受領する義務、リハビリ業務の機会を提供する義務もない。したがって、何ら組合嫌悪、敵視といわれるような対応をしているわけではない。

なお、会社は、A7の休職期間終了後も組合と交渉しており、26年12月末時点で会社の課す課題を達成できる能力を有するか否かにより、同人を雇用するか否かを判断することになっていた。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、会社が医学的に全く仕事のできない状態ではないと診断されているA7の職場復帰要求を拒否していることが、不利益取扱いであり、支配介入であると主張する。

② そこで、A7の病状をみると、22年9月25日に脳出血を起こし(第2.15(1))、24年6月25日付健康保険傷病手当金支給申請書には、「左片麻痺により、自立生活と業務は不能である。」とする医師の記載があり、また、7月23日付産業医意見書には、「使えるのは右手だけなので業務効率悪いが(パソコン)入力できないことは無い」、「現在行っているリハビリは継続する必要あり」、「疲れやすいであろうため長時間の勤務は不可能と考える」、「階段昇降不可能なので勤務する場所も限られる」、「周りの職員の協力が不可欠である」、「医学的には全く仕事ができない状態ではないと判断します。しかし、以前に比べ業務効率はかなり低下することが考えられます。」という記載があった(同(2))。したがって、A7は、会社において、正社員としての通常の業務を行うことが難しい状態であったといわざるを得ない。

③ そして、A7の復職を巡る組合と会社との交渉の経緯をみると、12月5日、会社が、A7のできる職務を組合が提案するよう呼びかけたこと

を受け（第2．15(3)）、12月29日に組合が提案したところ（同(4)）、25年1月16日、会社は、他の者が行うことから応じられないと回答し（同(5)）、また、6月21日に組合が提案した業務についても、会社は、職がないとして応じていない（同(6)）。このように、会社は、A7の可能な業務を呼びかけており、復職を拒否する姿勢はみられず、結果として提案には応じられないとしているものの、そのことは、一定の理由に基づいたものと評価することができる。

また、26年3月19日に、会社が組合に対し、A7を4月30日付退職とし、パート又はアルバイトとして、適性検査を行って勤務地及び職務内容を提示すると連絡したことについて、同人は、これを受け入れ、組合と会社とが調整の上、6月から7月にかけて複数回、健常者の8割程度を目標とする適性検査を受けたものの、目標を達成することができなかった。そして、組合は、再度の自主的な練習期間を確保し、その後、検査を行ってほしいと要望し、年内を期限として組合が検査の申入れをすることとなったが、結局、組合が検査を申し入れることはなかった（第2．15(7)）。

このように、会社は、組合と協議しながらA7の復職に向けての検査を実施し、同人が目標水準を満たさなかったことを受けて、組合が、再度、練習して検査の申入れをすることになっていたにもかかわらず、組合が検査の申入れをしていない経緯からすると、会社が同人の復職を認めないことはやむを得ないものといわざるを得ない。

- ④ したがって、会社がA7の復職を認めなかったことは、不利益取扱い又は支配介入に当たるとはいえない。

15 A4及びA8の組合脱退について

(1) 申立人組合の主張

- ① 25年10月から11月にかけて、5名の組合員が組合脱退届を提出した。A3書記長は、脱退したA8に対し、脱退届はどうやって用意したのか尋ねたところ、A8は、上司に組合を辞めたいと伝えると交付されたとのことであった。A16も、A8と同様の書式の組合脱退届を使用している。このため、組合の脱退を会社が勧めたという支配介入行為を疑わざ

るを得ない。

- ② 11月28日、B8次長は「いやあー、やっとA4さんが組合辞めてくれたよ。」「何度言っても断られた。やっと折れてくれた。なあーA4さん。」と発言した。そして、B9次長は、同席していたA18組合員に対し、「A18も組合辞めるか。」と発言したことをA3書記長は聞いている。これは、管理職が職場の上下関係を利用して脱退工作をしたことを示す発言であり、明白な支配介入行為を示すものである。また、A4と同じ様式の退会届をA17が使用している。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 組合から、会社が、いつ、いかなる態様において、A4、A8の脱退を勧奨したかの具体的主張、立証がないというべきである。近接した時期に複数組合員が脱退したことは、組合員同士が相談の上、一緒に脱退したということも考えられ、会社による勧奨があったなどと結びつけることは許されない。脱退の相談をした組合員同士が同様の書式の脱退届を用いることは何ら不自然ではなく、A17とA4、A8とA16は、それぞれ同じ営業所で勤務し、日常的に接する関係にあり、それぞれが同様の書式を用いたことをもって会社による脱退勧奨があったとはいえない。そして、組合が主張するA8の脱退届受領方法があったとしても、A8が上司に対して脱退の意思を伝えたというのにすぎず、脱退を働きかけたとは認められない。
- ② B8次長は、一緒に仕事をする機会の多かったA4と雑談等をする際に、A4から組合に関する相談を受けることがあり、A4が組合を脱退することになったことについても報告を受けており、11月28日の会話では、組合の脱退について悩んでいたA4が組合を脱退したという事実について話をしたにすぎない。

(3) 当委員会の判断

- ① 10月から11月にかけて、5名の組合員が、組合脱退届を提出しているが(第2.11(1))、その時期に近接する9月から11月にかけてのエリアマネージャー会議及び課長以上の連絡会議において、B2専務らは、組合員が所属している営業所の場長に対し、組合をやめさせるような方向で

教育指導するよう指示しており（同16(2)）、脱退届の提出は、会社の上記指示を受けて、場長が組合員に対して脱退勧奨を行ったことによるものであったとの疑念を抱かざるを得ない。

そして、A 4については、11月28日に、上司であるB 8次長が、「やっとA 4さんが組合辞めてくれたよ。」と発言しており、また、その場にいるB 9次長は、部下のA18に対し、「A18も組合辞めるか。」と発言していることから（第2．11(2)）、A 4が脱退届を提出したのは、B 8次長が会社の指示を受けてA 4に対して脱退勧奨したことによるものとみざるを得ない。

- ② A 8については、A 8及びA16の脱退届がほぼ同じ書式であり、A 8は、組合を辞めたいと上司に伝えたところ、その上司から脱退届の用紙を受領して必要事項を記載して提出した経緯（第2．11(1)）が認められる。

確かに、会社が、組合員に対し、組合脱退届の用紙を交付することは、問題なしとしない。しかしながら、上記経緯からすると、A 8自身が組合脱退の意思を有して上司に相談したことにより、脱退届の用紙が交付されたのであるから、A 8の上司が脱退届の用紙を交付したことをもって、直ちに、会社がA 8に対し、組合からの脱退を勧奨したということとはできない。また、それ以前に、会社がA 8に対し、組合からの脱退を勧奨したことについての組合からの具体的な疎明はない。

- ③ したがって、会社は、A 4に対し、組合からの脱退を勧奨して支配介入を行ったといえる一方、A 8に対し、組合からの脱退を勧奨して支配介入を行ったとはいえない。

16 25年冬季一時金の支払について

(1) 申立人組合の主張

- ① 冬季一時金について、会社は、25年12月20日に、正社員0.7か月、嘱託0.49か月、パート0.35か月の平均支給率と発表した。しかし、ほとんどの組合員は平均支給率に達しておらず、とりわけ、組合三役については0.23か月程度の支給率であり、このことは、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

② A 2 の期首からの売上げは、管理職を含む全社員53名の中で4番目の成績である。しかも、11月時点で年間予算の98.93%を達成しており、半期にすると191%の達成率である。しかし、実際にA 2に支給されたのは正社員平均を大きく下回る0.23か月であり、協調性や勤務態度等といった基準のない恣意的な評価による不利益取扱いと考えるほかない。

なお、A 2は、残業するなどの業務指示について、このような業務指示は明確になされる必要があることから、文書で指示してほしいと伝えたことはあるが、正当な要求であり、協調性がないことの理由とはならない。

(2) 被申立人会社の主張

① 会社が発表した数字は、厳密には、五段階評価のうち、真ん中の評価であれば、正社員については0.7か月、嘱託については0.49か月、パートについては0.35か月と回答したのであって、支給平均ではない。組合員の中でも、その数値以上の支給率の者もいるし、非組合員の中でも、その数値以下の支給率の者もいる。

② A 2は、7月以降は直販課と営業四課の兼務、10月以降は直販課の専任として業務に従事していたため、それぞれの業務の実績に応じて、冬季一時金を支給されるということになる。

評価表は、あくまでも一時金査定の参考資料の一つとして用いているにすぎず、その他、日頃の勤務態度や、他の従業員との協調性等も参考資料として勘案した上で、支給額を最終決定しているのである。この点について、A 2は他の従業員とのコミュニケーションを十分に図らない等の協調性に欠け、業務指示について文書によらなければ従わないとするなど、勤務態度が良好ではなかったことから、一時金査定の評価が芳しくなかったのである。

(3) 当委員会の判断

① A 6 委員長、A 10及びA 11について

組合は、ほとんどの組合員が平均支給率に達していないと主張する。しかし、A 6 委員長、A 10及びA 11については、組合から、各人の冬季一時金の支給率について何ら疎明されておらず(第2.12(2))、組合の主

張は失当であるといわざるを得ない。したがって、A 6 委員長、A 10 及び A 11 への冬季一時金の支払が、不利益取扱い又は支配介入に当たるといふことはできない。

② A 3 書記長、A 9 及び A 12 について

A 3 書記長、A 9 及び A 12 については、各人の支給率は会社のいう基準よりも低いとはいえるものの（第 2. 12(1)(2)）、組合から、評価対象期間である 6 月から 11 月までの期間における各人の具体的な勤務状況、成績等についての具体的な疎明がない。したがって、A 3 書記長、A 9 及び A 12 への冬季一時金の支払についても、不利益取扱い又は支配介入に当たるといふことはできない。

③ A 2 について

ア 冬季一時金の支給額の決定方法は、6 月から 11 月までの会社業績（経常利益、売上）、個人業績（新規契約、売上）及び能力評価（会社協調姿勢、業務の質・知識、積極性・行動力、報告・連絡・相談の徹底、人間性・誠実・マナー）を総合的に評価することとなっており、能力評価の占める割合は 50% となっている。そして、能力評価を行うに当たり、A 2 係長級については、一次評価者として課長が、二次評価者として次長が、それぞれ五段階で評価を行う。さらに、部長会による最終評価があるが、その評価には具体的な基準はなく、業績に加え、他の従業員との協調性や勤務態度等も総合考慮して、相対的、総合的に決定するとされている（第 2. 12(3)）。

このような決定方法では、各人の支給額は、個人業績及び能力評価の要素により差が出るものであると解されるが、個人業績はある程度数値化されて客観的なものであるといえるものの、会社協調姿勢、業務の質・知識、積極性・行動力、報告・連絡・相談の徹底、人間性・誠実・マナーを踏まえる能力評価は、上記のとおり、具体的な基準はなく、業績に加え、他の従業員との協調性や勤務態度等も総合考慮して決定されるものであることから、評価者の主観ないし恣意が相当程度入り込む余地があるとみるのが相当である。そして、会社では、評価結果について各従業員に対して説明することはないことから（第 2.

12(3))、評価手続において公平性、透明性を欠く制度であるといわざるを得ない。

イ 25年冬季一時金の評価対象期間である同年6月から11月までの期間のA2の業績をみると、同人は、7月8日付けで直販課係長への異動が発令されたが(第2.9(12))、12月2日までに異動前の営業四課と直販課の業務を兼務する中で(同9(13))、営業四課の業務として、7月から11月までの「レンタル契約金額」の目標達成率は約220%で、係長級以上の全従業員53名中4位の契約金額であり、また、「お勧め売却金額」の目標達成率は約183%で、係長級以上の全従業員53名中5位の売却金額であった上に、25年の営業ルート販売個人部門約150名中第2位として、会社から表彰を受けており(同12(4))、それなりに良好な勤務成績を上げていたことが認められる。そして、会社は、A2に対し、直販課の業務として目標を課すことはなかった(第2.9(13))。

ウ しかしながら、A2の冬季一時金の支給率は0.23か月であり、会社のいう基準の0.7か月よりも低く(第2.12(1)(2))、低評価であったといえる。会社は、A2が他の従業員とのコミュニケーションを十分に図らない等の協調性に欠け、業務指示について文書によらなければ従わないとするなど、勤務態度が良好ではなかったと主張するが、このような低評価を裏付けるに足りる事実の疎明は、何らなされていない。しかも、A2からの評価内容の開示要求に対し、会社は、個人情報であるとして開示する予定はないとしている(第2.12(5))。

したがって、A2に対する評価が適正に行われていたかは疑わしいといわざるを得ない。

エ この間の労使関係については、前記10(3)④のとおり、会社は、会社の方針にことごとくに抗議、反対する組合を嫌い、強い対決姿勢を示していたものといえる。そして、前記1(3)③のとおり、会社は、組合の力が強かった過去の労使関係が経営の障害であり、見直すべきであると考えていたことが認められる。

また、A2は、残業代請求訴訟を提起した組合員のうちの一人であるし、三六協定過半数代表者選挙の説明会において、選挙方法につい

て会社に対して抗議した結果、選挙が延期され、その後の説明会でも、A 2 は、B 2 専務、B 4 部長との間で言い争いとなり、会社も、A 2 が組合の中心的な存在であると認識し、会社経営の阻害要因であるとしてA 2 を退職させようとしていたことなどが認められ、A 2 に対する7月8日付配置転換が不利益取扱い及び支配介入に当たることは前記13(3)のとおりである。

オ 以上を総合的に勘案すると、会社は、組合及び組合の中心的な存在として会社の方針に異を唱えていたA 2 を嫌悪し、同人を会社から排除すべく、同人が異動前の業務も兼務する中でそれなりに良好な勤務成績を上げていたにもかかわらず、恣意的な評価基準により、協調性に欠けることなどを理由に同人の評価を下げたものとみざるを得ず、同人に対する25年冬季一時金の支払は、同人の組合活動を理由とした不利益取扱いに当たる。

17 残業禁止について

(1) 申立人組合の主張

26年1月14日、B 6 次長は、A 2 に対し、「朝出勤したら17時15分に帰ることを仕事にせよ。」と会社から残業を一切させないよう指示が出ていると伝えた。しかし、A 2 は、顧客からの要望や顧客との面会等で残業をほぼ毎日せざるを得ない実情にあり、このような状況の中で、同人にだけ残業をさせるなどの指示がなされた。会社では、残業しない従業員よりも、残業している従業員の方が営業成績は良い。会社の指示は、A 2 が積極的に支部の支援の下に残業代を請求するなどの活動を行ってきたことを嫌悪し、同人の営業成績が上がらないようにする不利益取扱いである。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、A 2 に対し、効率よく業務を行い、必要以上に残業しないように指示を行ったにすぎない。営業に必要な交渉は電話等でもできるし、普段からコミュニケーションが取れていれば顧客から急な要望がなされることもなく、あくまでも業務の成果は労働時間に比例するものではない。会社としては、一切残業を認めていないのではなく、やむを得ず残業を行う場合があることは十分理解しているが、A 2 以外の営業及び直販部門の

従業員に対しても、同人と同じように効率よく業務を行い、必要以上に残業しないように指導している。

(3) 当委員会の判断

組合は、A 2 が顧客からの要望や顧客との面会等で残業をほぼ毎日せざるを得ない実情にあり、このような状況の中で、同人にだけ残業をさせるなどの指示がなされたと主張する。

しかし、会社では、時間外労働を上司の承認制とすることの従業員への徹底や（第 2 . 4 (7)）、シフト制の導入（同13(1)）、不必要な残業を行わないようにすることの従業員への呼びかけ（同(3)）など、時間外労働の削減に向けて全社的な取組を行ってきたことが認められる。確かに、1月14日に、B 6 次長がA 2 に対して残業をしてはならないと伝えているが（第 2 . 13(3)）、上記の会社の取組を考慮すると、B 6 次長の発言の趣旨は、不必要な時間外労働を行わないように伝えたものと評価すべきである。そして、その発言当時、A 2 は直販課で勤務していたが（第 2 . 9 (13)）、同人が時間外労働をせざるを得ない勤務内容、状況、業務量であったことについての組合からの具体的な疎明はなく、また、他の従業員に対しても会社が同様な呼びかけをしていることからすると、会社は、A 2 を殊更不利益に取り扱ったということとはできず、組合の主張は採用することができない。

したがって、1月14日に、会社がA 2 に対して残業を禁止して不利益取扱いを行ったとはいえない。

18 残業代不払について

(1) 申立人組合の主張

会社は、25年10月より、営業部従業員と個別に合意して、コミッション制度を廃止し、固定残業制度の導入を始めた。導入に合意していないA 5 副委員長及びA 2 に対しては、従来どおり残業代が支払わなければならない。会社が、他の営業部従業員に対しては固定残業代を支払っているにもかかわらず、A 5 副委員長及びA 2 に対しては残業代を支払わないというのは、同人らの組合活動を嫌悪した不利益取扱いにほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

固定残業制度について、A 5 副委員長及びA 2 からは同意が得られなかったため、従前の制度に従って残業代を支払う方針で検討している旨、団体交渉の席上で伝えており、A 5 副委員長及びA 2 の残業代の金額及び計算の根拠について、組合に提示し、団体交渉で協議している。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、他の営業部従業員に対しては固定残業代を支払っているにもかかわらず、A 5 副委員長及びA 2 に対し、会社が残業代を支払わないというのは、同人らの組合活動を嫌悪した不利益取扱いにほかならないと主張する。
- ② まず、A 5 副委員長については、残業代の計算を巡り、26年5月9日及び8月11日に会社が金額を提示し（第2. 13(5)(8)）、7月10日、同月23日、8月8日、同月27日などの団体交渉において、組合と会社とが協議した上で（同13）、12月に、同人が、残業代の支払について会社と合意しており（同12）、組合の主張はその前提を欠くといわざるを得ない。
- ③ 次に、A 2 についても、残業代の計算を巡り、5月9日、8月11日及び9月2日に会社が金額を提示し（第2. 13(5)(7)(9)）、7月10日、同月23日、8月8日、同月27日などの団体交渉において、組合と会社とが協議しており（第2. 13(13)）、会社がいたずらに協議を遅延させている形跡も窺われないことから、会社と協議中であったものと評価することができ、会社が同人に残業代を支払っていないことをもって、不利益取扱いに当たるとはいいい難い。

19 26年夏季一時金平均支給率の回答について

(1) 申立人組合の主張

26年7月10日、夏季一時金に関して団体交渉を行い、正社員に対する25年冬季一時金の平均支給率は0.7か月であることを確認したが、夏季一時金については、それを上回る予定であると回答するのみで、具体的な平均支給率についての回答はなかった。26年7月23日の団体交渉で、組合は、平均支給率の開示を要求したが、会社は、方針が変わったとして回答しなかった。従来、一時金の平均支給率については、団体交渉を経て決定してきたのであり、会社の対応は、組合無視の意図による支配介入にほかなら

ない。それとともに、一時金について具体的な交渉ができないことから、団体交渉拒否であるし、少なくとも、誠実交渉義務を果たしたものとはいえず、不誠実団体交渉に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

従前より、組合は、虚偽の数字を組合機関紙に掲載して自分たちの要求がさも正当であるかのような恣意的な主張を行うことや、裁判での和解内容について一方的に機関紙に掲載することなどの事情があったため、組合に具体的な数字等を提示すると、外部へ流出することが懸念された。そのため、会社は、夏季一時金の平均支給率についての具体的な数字を開示しなかったのである。

(3) 当委員会の判断

① 7月23日の団体交渉で、会社は、組合に対し、夏季一時金の支給率は25年冬季一時金の平均支給率を上回る予定と説明し、会社の方針としてこれ以上の説明はないと述べ、組合が、正社員の平均支給率が分からないと労使交渉ができないとして平均支給率を開示するよう求めたが、会社は、労働委員会に申し立てるからこのような回答になった面もあると回答し（第2. 14(3)）、具体的な数字を示さなかったことが認められる。

② この点、会社は、組合が、虚偽の数字や裁判での和解内容について一方的に組合機関紙に掲載するなどの事情があったため、組合に具体的な数字等を提示すると、外部へ流出することが懸念されたため、具体的な数字を開示しなかったと主張する。

しかしながら、組合の情報管理については、慎重に取り扱うことを求めるなどの方策も考えられるところであり、一切資料を開示しないという会社の対応が適切なものであったということとはできず、会社が、組合の力が強かった過去の労使関係が経営の障害であり、見直すべきであるという方針の下に、誤った数字が機関紙に掲載されたとして、これを殊更に取り上げ、組合に対し、経営状況を一切開示しないことによって組合の交渉力の弱体化を企図して、組合からの財務諸表等の開示請求を拒否していたことは前記1(3)のとおりである。

一時金の支給率は、組合にとって具体的な交渉を行うに当たって必要

な情報であるといえ、組合と会社との間では、23年冬季及び24年夏季の一時金に関し、支給率等について協定書を締結していた（第2. 14(5)）にもかかわらず、26年夏季一時金の交渉においてその情報を開示しようとしなかった会社の姿勢は（同(2)(3)）、組合と団体交渉で妥結しようとする意思を欠いたものであり、一時金の交渉における従来の慣行を一方的に変更して団体交渉を無力化することにより、組合の弱体化を企図したものであるとみざるを得ない。

③ そして、B2専務は、人事異動や昇格等全て組合の許可を得なければならぬような慣行となっていることが会社の経営にとって負の部分となっていると認識しており（第2. 3(1)）、組合からの開示要求に対し、会社は、労働委員会に申し立てるからこのような回答になった面もある、不誠実団体交渉として受け止められてもやむを得ないと述べるなど（同14(3)(4)）、組合からの要求に真摯に対応しておらず、組合との合意達成の可能性を模索する姿勢がみられないことから、会社の対応は、極めて不誠実であったといわざるを得ない。

④ したがって、7月23日に開催された団体交渉において、会社が正社員に対する夏季一時金の平均支給率について具体的な数字を開示しなかったことは、組合の運営に対する支配介入及び不誠実団体交渉に当たる。

20 救済方法について

- (1) 前記4の救済については、残業代の清算について、会社と従業員とが合意していること（第2. 3(13)）を考慮し、主文第7項のとおり命ずるのが相当である。
- (2) 前記5の救済については、「お年玉」が支払われていること（第2. 3(12)）を考慮し、主文第7項のとおり命ずるのが相当である。
- (3) 前記6及び11の救済については、会社の経営状況（第2. 2(6)）その他一切の事情を考慮し、主文第7項のとおり命ずるのが相当である。
- (4) 前記7の救済については、タイムカードが再設置されていること（第2. 13(11)）を考慮し、主文第7項のとおり命ずるのが相当である。
- (5) 前記8の救済については、従業員協議会の役員等の任期が切れ、その後の選挙が実施されていないこと（第2. 5(8)）を考慮し、主文第7項のと

おり命ずるのが相当である。

(6) 前記12の救済については、その後、A3書記長の処遇を巡って団体交渉が実施されていること（第2.9(13)）を考慮し、主文第7項のとおり命ずるのが相当である。

(7) 前記16の救済については、A2の勤務成績がそれなりに良好であったこと（第2.12(4)）を考慮し、主文第5項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、A2に対して平成25年冬季一時金を0.23か月分の支給率で支払ったことは、労働組合法第7条第1号に、組合に対して24年5月以降、財務諸表を一切提示していないこと、同年12月28日及び25年1月4日に残業代清算について従業員の同意を取り付けたこと、24年12月28日に「お年玉」を従業員に支払ったこと、25年1月18日及び22日付けで組合の提出した車両貸出申請を拒否したこと、同年2月1日からタイムカードを廃止したこと、同年1月30日に従業員協議会代表者選挙を実施したこと、同年6月25日付けで社内定期便の利用の禁止を通知したこと、A3書記長に対して同年7月以降の給与支給停止を通知し、7月分給与から勤怠控除したこと、同年7月1日付けでA3書記長に対し、団体交渉を経ないで人事異動の通知をしたこと、並びにA4に対して組合からの脱退を勧奨したことは、同法同条第3号に、同年7月8日付けでA2に対して配置転換したことは、同法同条第1号及び第3号に、26年7月23日に開催された団体交渉において、正社員に対する夏季一時金の平均支給率について具体的な数字を開示しなかったことは、同法同条第2号及び第3号に、それぞれ該当するが、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28年1月19日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一