

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

被申立人 Y 2 会 社
 代表取締役 B 1

被申立人 Y 3 会 社
 代表取締役 B 2

上記当事者間の都労委平成24年不第92号事件について、当委員会は、平成28年10月18日第1668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、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、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

本件申立てを棄却する。

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

- (1) 被申立人Y1会社（以下「Y1会社」という。）、同Y2会社（以下「Y2会社」といい、Y1会社と併せて「会社ら」という。）及び同Y3会社（以下「Y3会社」といい、Y1会社とY2会社と併せて「グループ三社」という。）は、本社所在地が同一であり、役員も親族で占められるなど、いわゆる同族経営のグループ会社として経営されていた。

会社らには、労働組合として、申立人X1組合（以下「本部組合」という。）を上部団体とする、X2支部（以下「支部」といい、本部組合と併せて「組合ら」という。）のみが存在していた。

支部は、Y1会社及びY2会社において、それぞれ過半数を占める組合であり、労使関係は比較的安定していたが、平成23年10月15日、十数名の組合員らが会社らの代表取締役の自宅を訪れて、Y2会社に勤務する幹部従業員であるB3（以下「B3」という。）による不正行為の疑惑への対処を要求した（以下「社長宅要請」という。）ことを契機に、組合らと会社らとの関係が悪化した。

- (2) 10月17日、Y2会社は、組合員A3（以下「A3」という。）と面談して給与減額を告げ、同人の給与は、12月支給分から減額となった。また、社長宅要請以降、会社らは、組合員A4（以下「A4」という。）を会議等と呼ばなくなったり、組合員A5（以下「A5」という。）の担当業務の書類を持ち出すなどした。

- (3) 24年1月19日の団体交渉にて、会社らの代理人弁護士が、出席した組合員に対して、「聞けや、ボケ。」と発言した。また、11月8日の団体交渉に

て、会社らは、組合らからの一時金支給の要求に対して、会社経費の詳細な内容を開示することなく、原資がないとの回答を繰り返すなどした。

- (4) 24年2月、Y1会社は、定年退職後に嘱託として再雇用した組合員A6（以下「A6」という。）に対し、組合らが覚書において定めたと認識していた基準額より低額の給与を支給した。また、同年6月、組合員A7（以下「A7」という。）が、業務中の骨折について、労災申請するようにY2会社に求めたところ、同社はそれに応じなかった。その結果、同人は自ら労働基準監督署（以下「労基署」という。）にて労災申請を行った。
- (5) 組合員A8（以下「A8」という。）は、23年5月、大型自動車運転免許（以下「大型免許」という。）を取得して、労使間で締結していた協定書に定められた「特別職能給」を請求したが、Y2会社は、実際に大型自動車（以下「大型車両」という。）に乗務して配送業務に従事できなければ支給しないとして、同人からの請求を拒否し、同人が大型車両に乗務して配送業務に従事した24年6月まで支給しなかった。
- (6) 24年11月9日、組合らがグループ三社の本社前で抗議行動を行うと、会社らは、同日及び同月15日、全従業員宛てに、申立外C1会社（以下「C1会社」という。）から受託している業務について、「緊急メッセージ」と題する文書を掲示した。
- (7) 25年4月以降、Y2会社は、組合員A9（以下「A9」という。）を、従来の担当業務である配送や車両整備の管理業務等から外し、その結果、同人の残業代は減少することとなった。また、Y2会社は、同人に対して、貸与していたノートパソコンを他の従業員と共用で使用する事等を指示した。
- (8) 病気で長期欠勤していたA6は、復職可能との診断書を提出して、Y1会社に対して復職を求めたが、同社は主治医との面談が実現していないとして、26年1月31日付けで同人を雇止めとした。その後、Y1会社は、主治医面談の実施を経て、同年5月から再びA6を雇用したが、同年2月から4月まで雇用期間に空白が生じたため、同人に支給される高年齢雇用継続給付の給付金が減額されることとなった。

(9) 本件は、下記①ないし⑩がそれぞれ争われた事案である。

- ① 会社らが24年11月9日及び同月15日に「緊急メッセージ」を掲示したことが、支配介入に当たるか否か。また、会社らが、C1会社に、東京工場の業務委託契約の解除を申し出たか。申し出たとすれば、そのことは組合に対する支配介入に当たるか否か。
- ② Y2会社がA3の給与を減額したことが、不利益取扱い又は支配介入に当たるか否か。
- ③ Y1会社 が、A6の定年後再雇用に当たり、労使で締結していた覚書に反した取扱いを行ったか否か。行ったとすれば、そのことは不利益取扱い又は支配介入に当たるか否か。
- ④ Y2会社が大型免許を取得したA8 に特別職能給を支給しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか否か。
- ⑤ 会社らは、A4及びA5を、従来から担当していた業務から外したか否か。外したとすれば、それは不利益取扱い又は支配介入に当たるか否か。
- ⑥ Y2会社は、A7の労災申請に協力しないこと等により、労基署の労災認定を妨害したか否か。妨害したとすれば、それは不利益取扱い又は支配介入に当たるか否か。
- ⑦ 24年1月19日及び11月8日の団体交渉における会社らの対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。
- ⑧ Y2会社は、A9に対して、配送管理者及び車両整備管理者の業務から外すとともに、会社備品の使用を制限したか、したとすれば、それは不利益取扱い又は支配介入に当たるか否か。
- ⑨ Y1会社 がA6を雇止めとしたことは、不利益取扱い又は支配介入に当たるか否か。
- ⑩ Y3会社 は上記①ないし⑨において、Y1会社 は上記②、④、⑥及び⑧において、Y2会社は上記③及び⑨において、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者として不当労働行為を行ったか否か。

2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、申立時は9項目であったが、その後、組合からは数回にわたり、一部取下げ、一部変更、追加を行い、最終的な本件の請求する救済の内容は、要旨以下(1)ないし(10)である。

- (1) 組合員が従事する出荷事務業務について不利益な変更をしないこと。
- (2) A 3 に対する給与減額をなかったものとして扱い、これまでの給与減額分等を支払うこと。
- (3) A 6 の再雇用以降の低額給与設定を是正し、これまでの給与差額分等を支払うこと。
- (4) 労働協約に反して、組合員に大型車両の資格手当を支払わなかったことを謝罪し、今後の支払を約束すること。
- (5) A 4 及びA 5 に対する仕事外しを是正し、組合を弱体化させたことを謝罪すること。
- (6) A 7 の労災事故について、不利益に取り扱ったことを謝罪し、慰謝料を支払うこと。
- (7) 団体交渉に誠実に応ずること。
- (8) A 9 について、25年2月以前どおりの業務に就業させること。
- (9) A 6 について、26年2月1日から4月30日まで雇用関係が継続していたことを確認すること。
- (10) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した前提事実

1 当事者等

- (1) 申立人本部組合は、昭和43年に結成され、肩書地に事務所を置き、主として首都圏に事業所を有する企業の労働者が個人で加盟することにより組織する、いわゆる地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は約850名である。
- (2) 申立人支部は、平成11年に本部組合の支部として結成され、肩書地に事務所を置き、グループ三社に雇用されている労働者により組織されている労働組合であり、本件申立時の組合員数は64名である。

本件申立時における支部の執行委員長は、Y 1 会社 に勤務するA 2 (以下「A 2」という。)であり、また、副執行委員長は、

Y 1 会社 〃 に勤務する A 4 並びに Y 2 会社に勤務する A 5 及び A 3 である。

なお、本件申立時までに、組合らは、Y 3 会社 〃 に所属する組合員の存在を明らかにしていなかったが、その後、後記 2 (5) のとおり、Y 3 会社 〃 に所属する 8 名について、組合員であると通知（以下「公然化」という。）している。

- (3) 被申立人 Y 1 会社 〃 は、肩書地に本社を置き、昭和 61 年に設立された株式会社であり、貨物運送取扱事業、各種乳製品の保管、管理、売買及び配送等を営んでいる。

なお、Y 1 会社 〃 が中心となり、Y 2 会社及び Y 3 会社を含めた三社にて、多摩ミルクグループを形成して事業を展開している。多摩ミルクグループでは、支部が唯一の労働組合であったが、後記 4 (4) ⑥エのとおり、平成 24 年 5 月末頃、支部を脱退した従業員らが申立外 C 2 組合 〃 を結成した。

- (4) 被申立人 Y 2 会社は、肩書地に本社を置き、昭和 28 年に設立された株式会社であり、61 年頃に、Y 1 会社 〃 の代表取締役である B 1 （以下「B 1 社長」という。）が買収し、一般貨物自動車運送事業、各種乳製品の保管、管理、売買及び配送等を営んでいる。

- (5) 被申立人 Y 3 会社 〃 は、肩書地に本社を置き、平成 14 年に設立された株式会社であり、第一種貨物利用運送事業、各種乳製品の保管、管理、売買及び配送等を営んでいる。

【甲共 1・共 10～12、争いのない事実】

2 多摩ミルクグループの形成と業務運営

(1) グループ三社の役員構成等

- ① グループ三社は、いずれも本社所在地を同一とし、役員構成は、会社らの代表取締役は B 1 社長、Y 3 会社 〃 の代表取締役は B 1 社長の娘である B 2 〃 であり、グループ三社のいずれの取締役にも B 2 の配偶者である B 4 〃 （以下「B 4 取締役」という。）が就任している。

- ② 会社らの決算期は 5 月で同一であり、Y 3 会社 〃 の決算期は

会社らとは異なるなどしていたが、グループ三社の経理業務については、後記(3)①の「経理部」と呼ばれる部署が統括し、その取りまとめ業務を行っていた。

【甲g1・g2、乙g1・g2、5審p66・104】

(2) 多摩ミルクグループの形成

- ① グループ三社は、いわゆるグループ会社を形成して、対外的には、多摩ミルクグループと称していた。
- ② グループ三社の従業員の名刺には、所属の会社に関わらず、グループ三社が連記され、どの会社にも所属しているのかの記載はなく、また、会社案内等には、各社が取り扱う業務が明確に区分されずに記載されていた。
- ③ グループ三社の受注形態は、Y 1 会社 が業務を受託し、その業務の一部ないし全部を Y 2 会社や Y 3 会社 に再委託して業務を行ったり、Y 3 会社 が受注した業務を Y 2 会社に再委託するなど、グループ三社のいずれかの会社が業務を受注し、貨物免許の有無等の社内事情に応じて、グループ内の三社で役割分担的に再委託して業務が行われていた。

【甲共1・共31、2審p6～7・10～11、5審p66・70・75】

(3) 多摩ミルクグループの組織

- ① 多摩ミルクグループにおいては、B 4 取締役が室長を務める経営企画室がグループ内の最上位組織として設置され、その下部にある、総務事務管理部、運行管理部、商品管理部及び経理部を統括していた。

また、各管理部の部長職に就いている者はおらず、「総務事務管理部課長」、「運行管理部課長」、「商品管理部課長」という職名の者が各管理部の責任者となっていた。

なお、「経理部」に課長職は設置されておらず、同部の責任者については明らかではない。

- ② 本件申立時においては、総務事務管理部課長は Y 1 会社の従業員である A 4、運行管理部課長及び商品管理部課長には Y 2 会社の従業員である B 3 が就いており、グループ三社を横断する形で組織が

形成、運営されていた。

【甲共30、5審p72・137、審査の全趣旨】

(4) 人的交流や労務管理

① グループ三社においては、Y 2 会社の従業員が、Y 3 会社 の業務を行うなど、業務上の必要性に応じて、グループ三社の各業務に適宜従業員を配置しており、特段の出向命令等を行わずに、多摩ミルクグループ内の他社が受注した業務に従事させることも行われていた。

② Y 3 会社 には、「総務」という名称の部署がなく、同社の従業員の労務管理は、現場の管理者である役職者が勤怠を管理して、それを経理部が集計するなどしていた。また、勤怠データの管理等は、会社らの従業員については総務事務管理部にて、Y 3 会社 の従業員については経理部が行う一方で、グループ三社の従業員への給与支給は経理部が一括して行うなど、その管理や事務処理は会社ごとに明確に区分されておらず、グループ三社内で混同的に行われていた。

【甲共30、5審p70～71・132～134・171、審査の全趣旨】

(5) 組合らによる団体交渉の申入れ先等

組合らは、従来、団体交渉の申入れや協定書の締結等は、会社らを相手方として行っていたが、25年5月16日、相手方にY 3 会社 を加えて、グループ三社に対して団体交渉を申し入れるとともに、同月28日、Y 3 会社 に所属する組合員8名を初めて公然化した。それ以後、組合らは、グループ三社を相手方として団体交渉を申し入れるようになった。

【甲共23・a1・a6・a10・a11、乙i5・i7、5審p32・69～70】

3 本件申立てに至る経緯等

(1) 本件申立前の労使関係等

会社らは、過去に数回にわたり経営難に陥ることがあったが、その際、組合らは、組合員の給与の支払時期を遅らせることや給与の一部の支払を猶予することに同意するなどして、経営の立て直しに協力することもあった。

しかし、会社らは、経営状況の悪化等を理由として、数年にわたり夏季

及び冬季の一時金を支給しておらず、組合らは、それに不満を覚えて、団体交渉にて、一時金の支給を継続的に要求する状況が続いていた。

【甲共35・g3、1審p26～27、審査の全趣旨】

(2) 課長3名体制への変更

Y2会社の従業員であるA3は、多摩ミルクグループにおいて、B1社長、B4取締役次に次ぐ役職である統括課長の職を務めていたが、後記第3.2(1)①のとおり、19年頃、A3が、業務の多忙を理由として、Y2会社に「進退伺い」を提出したこと等を契機として、グループ三社は、組織の整備を行い、19年ないし20年、多摩ミルクグループ内における課長職を1名から3名に増やす組織変更を行った。この際に、運行管理部課長にはA3が、総務事務管理部課長にはY1会社の従業員であるA4が、商品管理部課長にはY2会社の従業員であるB3がそれぞれ就任し、以後、3名の課長による業務運営が行われていた。

その後、後記第3.2(1)①③のとおり、22年6月頃、Y2会社は、A3を運行管理部の課長から主任に降格させ、商品管理部課長であったB3が、空席となった運行管理部課長を兼任して、A3が担当していた業務の一部を引き継いだ。

【2審p51～53、3審p13～14・16～18】

4 組合員らによる社長宅要請に至る経緯

(1) B3の勤務形態に対する組合員からの疑念等

① B3の経歴

B3は、9年9月にY2会社に入社し、支部には11年8月頃に加入した。

B3は、支部の書記長を務めた時期もあったが、遅くとも、21年頃までには書記長を退任し、それ以後、支部執行部の役員に就いてはいなかった。

19年ないし20年、B3は、組合員のまま、商品管理部課長に昇格して、22年6月頃、上記3(2)のとおり、運行管理部課長であったA3が同部の主任へ降格したことに伴い、同部同課長を兼務するとともに、新規顧客の開拓なども担当するようになった。

【甲共22、6審p4・46・49・54、7審p57】

② B3の勤務形態に対する組合員からの疑念

ア B 3 は、B 4 取締役から、夜間や早朝の時間帯の業務の受注に向けた新規顧客の開拓を命じられ、運行管理部課長を兼任した後の22年6月ないし10月頃から、受注を目指す顧客が稼働している夜間や早朝の時間帯に、稼働状況の現地調査や社外での営業活動等を行うようになった。

イ Y 2 会社の就業規則では、勤務時間は午前9時から午後6時までとされており、また、出社時と退社時にはタイムカードを打刻しなければならない旨が定められていたが、B 3 は、上記アの新規顧客の開拓のために夜間や早朝に業務を行うことに伴い、タイムカードを打刻せずに勤怠変更申請書と呼ばれる書類を提出して、勤務時間を変更する手続を行うようになった。

そして、B 3 は、新規顧客の開拓業務を行うに当たり、B 4 取締役に対して、事前に営業活動の計画書や企画書等を提出して説明や報告をしていたが、事前に勤怠変更申請書を提出しておらず、日々あるいは数日分をまとめて、事後に勤怠変更申請書を提出していた。

ウ B 3 のタイムカードは、打刻されずに、白紙状態のまま所定の位置に置かれており、タイムカードを打刻しに来た他の従業員が、B 3 のタイムカードが打刻されていない様子を容易に知り得る状況であり、そのような状態が数か月にわたり続いていた。

また、B 3 は、タイムカードが設置されている勤務地から徒歩5分程度の近接した場所に居住していた。

エ B 3 がタイムカードを打刻していないことを察知した一部の組合員は、B 3 が実際に勤務していないにもかかわらず、勤怠変更申請書に勤務時間を水増しして記載することで、不正に残業代等の支給を受けているのではないかと疑念を持つに至り、B 3 が勤務時間の変更を申請していた夜間や早朝の時間帯に自宅に在宅しているか等の調査を行った。

なお、Y 2 会社においては、課長職の者に対しても、所定の労働時間を超えて勤務を行う場合には、一般の従業員と同様に、残業代や深夜業務の手当が支払われていた。

オ 一部の組合員による上記の調査は、少なくとも、23年6月24日及び

7月8日に行われ、6月24日には、B3は、午前9時から午後6時までの所定の勤務時間を、業務上の都合を理由として、午後11時から翌日午前8時までに変更する申請をしていたが、同日の午前0時30分から午前8時55分頃までの間には、外出せずに在宅しており、午前9時38分頃に会社に出勤していた。

また、7月8日においては、同様に、業務上の都合を理由として、午前9時から午後6時までの所定の勤務時間を、午前4時から午後1時までに変更する申請をしていたが、午前3時から午前9時12分頃までは、外出せずに在宅しており、午前9時15分頃、会社に出勤していた。

なお、B3は、少なくとも、組合員らによる調査が行われた23年6月及び7月の2か月間においては、全ての勤務日の勤務時間を夜間や早朝に変更する手続きをしていた。

カ また、上記の調査は、支部執行部がB3の行動調査を行うと決定したり、B3本人に事情を聴いた上で実施されたものではなく、また、支部又は組合員が、B3の勤務形態や勤務時間管理について、会社側に説明を求めたこともなかった。

【甲共2・共27、乙共4の1、1審p70～71・93・96～97、5審p9～11・81～82、6審p56～59・65～67、7審p28・38】

(2) 支部執行部の交代

① A4、A5及びA3の支部加入

ア A4は、12年頃に支部に加入した後、副執行委員長を務めるなどしていたが、19年ないし20年、組合員のまま、総務事務管理部課長に昇格した。その後、22年4月ないし6月頃、当時、副執行委員長でもあったA4は、今後、自身が更に昇進することになるとして、支部を脱退した。なお、後任の副執行委員長には、C3（以下「C3」という。）が選出された。

A4は、支部脱退後、会社側の担当者として、団体交渉や労使で構成する委員会に出席するなどしていたが、23年9月頃、複数の組合員から、上記(1)②のB3の勤務形態に対する疑念を相談されたことを契

機として、再び支部に加入した。

ただし、A 4 は、組合員らが B 3 に疑念を抱いていることについて、上司である B 4 取締役や B 1 社長に報告したり、自分と同じ課長職でもあった B 3 本人に事実関係を確認することはなかった。

イ A 5 は、A 4 の部下として総務事務管理部に勤務しており、A 4 の組合再加入と同時期である23年9月頃、支部に加入した。

ウ A 3 は、後記第3．2(1)①イのとおり、22年6月頃、運行管理部課長から同部主任に降格していたが、23年6月、一部の組合員から、上記(1)②の B 3 への疑惑を知らされたことを契機に支部に加入し、同年6月ないし9月、B 4 取締役と共に取引先を訪問した際に、支部の組合員であることを B 4 取締役に伝えた。

エ A 4、A 5 及び A 3 が支部に加入したことについては、組合員に広く周知されておらず、当時、副執行委員長であった C 3 や、執行委員であった C 4 （以下「C 4 」という。）といった一部の支部執行部の役員にも知らされていなかった。

なお、A 4、A 5 及び A 3 は、23年9月頃までは、会社側の担当者として、労使で構成する委員会や団体交渉等に参加していた。

【乙共23、1審p32、2審p60～61・63～64、3審p4～5・14、5審p7・12～13、7審p6～7・35・49・64～65】

② 支部執行部役員の交代

ア 23年10月8日、支部は定期大会を開催して執行部役員の改選を行い、執行委員長に A 2 が、書記長に A 10 （以下「A 10」という。）が再任されたが、副執行委員長には、A 4、A 5 及び A 3 が新たに選出され、それまで副執行委員長であった C 3 や執行委員であった C 4 は支部執行部の役員を退任した。

なお、C 3、C 4 及び B 3 は、定期大会を欠席しており、また、定期大会の中で、B 3 の疑惑が議題とされたり、B 3 に関する何らかの議論がなされることはなかった。

イ 従前から、支部は、会社らに、支部執行部の役員の交代や新たな組合加入者の通知はしていなかった。ただし、支部執行部の役員が交代

した場合には、それを組合員に周知するために、その旨が記載された組合ニュース等を組合掲示板に掲示しており、会社らは、掲示された組合ニュースを見ることで、支部執行部の役員の交代を知ることは可能であった。

【乙共23、1審p33～34・74・91・98、6審p7・53・55、7審p6～9・28・30】

(3) 組合員らによる社長宅要請

① 社長宅要請の実行

ア 上記(2)②アの定期大会の一週間後である23年10月15日土曜日、会社らの従業員である、A 2、A 4、A 5、A 3、A 6、A 7、A 8、A 11、A 10など、少なくとも16名の組合員らが、B 3への疑惑についての会社による調査と対処を求めて、千葉県〇〇市にあるB 1社長の自宅（以下「社長宅」という。）を訪れた。参加者の中には、会社らに明確には公然化していなかったA 4とA 5や、既に退職していた者も含まれていた。

イ 10月15日午前9時頃、社長宅の前に、A 1 1、A 10、A 3の3名が到着したところで、A 11が玄関のインターホンを押して、モニターカメラに封筒を示し、お届けしたいものがある旨を述べた。B 1社長の妻が玄関扉を開けると、A 11は、B 1社長との面会を求めた。

B 1社長は、休日であったが在宅しており、程なくして玄関に現れた。その時点では、先に到着していた上記3名を含めて、少なくとも16名の組合員らが社長宅前に集まっていた。A 4が、玄関に現れたB 1社長に対して、話したいことがある旨を伝え、B 1社長は、社長宅前に集っていた組合員らを全て応接間に招き入れた。

なお、組合員らは、社長宅を訪れることについて、事前に、B 1社長と約束をしたり、予告するなどはしていなかった。

【乙共2・共4の1・共5、1審p56・75～77、3審p6】

② 社長宅内でのやり取り

ア 応接間では、B 1社長と向かい合う形で、A 2、A 4、A 3、A 10ら支部執行部の役員が椅子やソファに座り、その他10名程度の者は、その後ろや周辺の空いている場所の床に座ったが、3ないし4名が応

接間に入り切らずに玄関付近に座っていた。

また、A 8 は、B 1 社長から許可を得ずに、社長宅内における要請行動の一部始終を自らが所有するビデオカメラで撮影した。

イ 組合員らは、B 1 社長に対して、B 3 が勤務時間の不正行為を行っているとして、同人の勤務実態を調査して作成した資料を示し、その調査と対処を求めた。それに対して、B 1 社長は、会社として B 3 の調査をすることは必要であるという趣旨の回答を行った。

その後、B 1 社長は、一度応接間を退出し、B 4 取締役に電話して、社長宅に来るように指示した。

ウ B 4 取締役は、東京都葛飾区のグループ三社の本社社屋にて仕事をしていたが、B 1 社長から連絡を受けて社長宅に向かい、午前10時30分頃、社長宅に到着して組合員らがいる応接間に入った。そして、B 1 社長は、B 4 取締役と入れ替わる形で応接間から退室した。

エ 組合員らは、B 4 取締役に対しても、B 3 が勤務時間の不正行為を行っているとして、組合員らが調査した書類の一部を示して、会社による調査と対処を求めた。

B 4 取締役は、B 3 についての調査の必要はあるとの趣旨の回答をし、調査をするために必要であるとして、組合員らが示した調査資料を B 4 取締役に提供するよう求めたが、組合員らは、それを拒否した。

オ B 4 取締役は、組合員らに対して、今回の行動が組合活動なのか、従業員有志の活動であるのかと質問したところ、A 2 など、その場にいた複数名の組合員が、有志による活動であると答えた。

また、B 4 取締役は、組合員らに対して、複数回にわたり、社長宅ではなく、場所を変えて話をすることを求めた。その結果、組合員らは、グループ三社の本社社屋に移動して、B 3 の問題の話を続けることに同意し、午後 1 時30分頃、社長宅を退去して、グループ三社の本社社屋に向かった。

【1審p77～81・83～84・108～110、5審p5～8・59・77・80～81・83～85・87・

106、審査の全趣旨】

③ 本社社屋移動後の B 4 取締役と組合員らのやり取り

ア 同日午後３時頃、Ｂ４取締役及び社長宅要請に参加したほとんどの組合員らは、社長宅からグループ三社の本社社屋へ到着した。

イ 本社社屋では、組合員らは、Ｂ４取締役に対して、再び、Ｂ３の問題の調査と対処を求めるとともに、Ｂ３の勤怠資料等の勤務実態が分かる資料の開示を求めたが、Ｂ４取締役は、Ｂ１社長の了解を得ていないとして、それに応じなかった。一方で、Ｂ４取締役は、組合員らに対して、再び、組合員らが持参したＢ３の調査資料の提供を求めたが、組合員らは、それに応じなかった。その後、話合いが進展することではなく、本社でのやり取りは午後４時３０分頃に終了した。

【１審p85、５審p107～108】

④ 支部内部における社長宅要請の事前周知等

ア 社長宅要請に参加した組合員らは、社長宅要請の実施に当たり、事前に支部の会議に諮ったり、組合員に周知するなど、支部内部での手続等は行っておらず、Ｃ３やＣ４ など、社長宅要請を行うことを知らされていない組合員もいた。

また、組合員らは、事前に、本部組合に対して、社長宅要請についての相談や報告をしておらず、本部組合の書記長であるＡ１２（以下「Ａ１２」という。）は、社長宅要請が行われた後に、その事実を知った。

イ なお、社長宅要請が行われた時点では、Ｂ３は支部執行部の役員ではなかったが、組合員であった。

【乙共４の１、１審p10、６審p4・8、７審p28～29・66～67】

⑤ Ｂ４取締役からＢ３への確認

10月15日午前10時頃、Ｂ４取締役は、Ｂ３に電話して、従業員らがＢ３の件で社長宅を訪れているが、何か事情を知っているか等を確認した。それに対し、Ｂ３は、特に思い当たることはない旨を回答した。

なお、Ｂ３は、社長宅要請までの間に、会社らや組合員から、自分がタイムカードを打刻していないとか、変更した勤務時間中に自宅に滞在しているなどと指摘されたことはなかった。

【５審p86～87、６審p6～7・97～98】

(4) 社長宅要請行動後の会社の対応等

① A 3 の事情聴取

23年10月17日午前11時30分頃、B 1 社長及びB 4 取締役は、A 3 を本社に呼び出し、約30分間にわたり面談を行った。

面談の際、B 4 取締役は、社長宅要請に関して、参加者やビデオの撮影者等について聴取を行うとともに、社長宅要請は、組合の活動なのか、従業員有志の活動であるのかを質問すると、A 3 は、参加者の氏名等の質問に答えるとともに、社長宅要請は有志の活動であると述べた。

また、この面談にて、B 1 社長又はB 4 取締役は、A 3 に対して、後記第3. 2(1)⑤のとおり、主任降格後も課長職の給与を支給し続けていた同人の給与を、今後は主任職の額に減額変更する旨を告げた。

なお、上記面談が行われた約30分間のうち、社長宅要請についての事情聴取は20分程度であり、給与減額についての面談は10分程度であった。

【乙共2、3審p7・9・11～12・33～34・39～41・44、
5審p118～120・122】

② 社長宅要請参加者への注意書交付

10月17日、会社らは、社長宅要請に参加した従業員らに対して注意書を交付した。

注意書には、許可なく社長宅内をビデオカメラで撮影したことや、退去を求めたにもかかわらず、社長宅に4時間30分もの長時間にわたり居座り不満を述べ続けたとして、それらの行為を厳重に注意するとともに、特定の従業員の問題点を会社に上申するのであれば、直属の上司やしかるべき部署に適切に行うこと、今後、同様な行為が繰り返された場合は、しかるべき措置を講ずること等が記載されていた。

なお、会社らは、社長宅要請に参加した従業員に対して、懲戒処分は行っていない。

【乙共5、1審p105】

③ 社長宅撮影データの提出要求等

ア 10月18日、会社らは、社長宅要請に参加した従業員らに対し、社長宅内を許可なく撮影したことはB 1 社長及びその家族のプライバシー

一を侵害する行為であるとして、社長宅の撮影データを会社らに提出することを求める文書を交付した。

また、同文書には、社内の問題点を上申する場合には、適切な方法にて行うこと、今後、今回と同様の行為が行われた場合には直ちに公的機関に通報する旨が併せて記載されていた。

しかし、上記文書に対して、社長宅要請に参加した従業員らは、会社らに何ら応答しなかった。

イ 10月18日、B 1 社長夫妻及びB 4 取締役は、警察署に赴き社長宅要請について被害相談を行ったが、被害届は提出しなかった。

【乙共6、5審p78】

④ 10月22日の支部会議での議論

ア 10月22日、支部は支部会議を開催し、A 2 が、出席した組合員に対して、同月15日に社長宅要請を行った経緯等について説明を行った。

支部会議には、A 2、A 4、A10などの社長宅要請に参加した者のほかにも、本部組合のA12や、社長宅要請に参加していなかったC 3、C 5、B 3なども出席していた。

イ B 3 は、組合員らが自分の勤務時間の管理について疑念を持つのであれば、まず自分に対して事情を聴き、弁明の機会も与えるべきであるにもかかわらず、それもなく社長宅要請が行われ、しかも、組合員でもある自分が、同じ組合の組合員から、このように問責されているとして強く抗議した。

また、自分の勤務形態は、会社から、夜間や早朝の時間帯の業務を受注できる新規顧客の開拓を指示されており、タイムカードの管理を含めて、会社の指示で行っていることであると主張した。

ウ C 3ら数名の組合員は、社長宅要請について、事前に何も知らされていなかったことへの不満を唱えるとともに、社長宅要請は有志の活動であったと社長宅要請に参加した組合員の一部から聞いており、こうして支部会議という場で議論したり、社長宅要請が組合活動と位置づけられることに対して強く異論を唱えた。また、組合員であるB 3に関する問題は、まず、本人に確認すべきであったとして、一部の組

合員が、そのような手順を踏まずに社長宅要請を行ったことを強く批判した。

エ A12は、組合員らが、B3の言い分を何ら聴かずに、また、事前に、支部会議に諮ったり、本部組合にも伝えることもなく、独断で社長宅要請を実行したことは、組合内部の手続的に問題があるとして、それらの行動を注意した。

しかし、A12は、会社らから訴えられた場合には、社長宅要請が有志活動か組合活動かによって法的には全く意味が異なるため、組合活動としておかなければ社長宅要請に参加した組合員を守れないとして、会社に対しては、社長宅要請は組合活動であったとしておきたいなどと述べ、以後、組合らは、社長宅要請を組合活動と位置づけることとした。

【甲共36、乙共4の1・共24、1審p37・87、6審p8】

⑤ 社長宅要請後の労使間のやり取り等

ア 10月28日、会社らと組合らとの団体交渉が開催された。その際、後記第3.5(1)②イのA5の担当業務の書類の返却などについて協議されたが、同月15日の社長宅要請については、交渉議題とされなかった。

イ 11月3日、会社らは、社長宅要請に参加した従業員らに対し、再び、社長宅内の撮影データの提出を求めるとともに、撮影データが提出されない場合には、損害賠償を請求する民事訴訟を検討する旨を通知したところ、同月5日、組合らは、会社らに対して、社長宅要請に関して、個別に、組合員を呼び出したり、文書を交付することを中止するよう要求するとともに、社長宅要請等については団体交渉で協議することを求めた。

11月10日、会社らは、組合らに対して、社長宅要請の参加者への文書交付や呼出し等は、A2やA3などから、社長宅要請が従業員有志の活動であるとの回答を得たことを踏まえて、使用者として、従業員に対するしかるべき対応を行っているとの認識であり、組合らが、従業員に対する呼出し等の中止を求めるのであれば、社長宅要請を組合の活動であると認識しているのか否かを回答するように求めた。

11月16日、組合らは、会社らに、社長宅要請等を議題とした団体交渉を申し入れるとともに、争議行為の実施予告を行った。それに対して、11月17日、会社らは、組合らに、再び、社長宅要請が組合の活動であるのか否かの回答を求めるとともに、会社らの代理人として弁護士を選任した旨を通知した。

ウ 11月21日、組合らは、会社らに、「抗議及び団体交渉再申入」と題する書面を送付し、社長宅要請が組合活動であると明言した。また、11月25日、組合らは、会社らに、社長宅要請は組合活動であること、組合員の呼出しや文書交付を中止すること、社長宅要請に係る問題については、団体交渉にて協議する用意があることを通知した。

11月28日、団体交渉が開催され、会社らは、組合らに社長宅を撮影した録画データの提出を求めるとともに、今後、同様の行動を繰り返さないように要求した。12月12日、組合らは、社長宅要請において、組合員の一人が社長宅内を録画撮影したことは認めたものの、当日のやり取りから録画データを残す必要がないと判断して録画データは全て消去済みであると回答した。

会社らは、12月22日、24年1月12日、同月27日及び2月9日にわたり、録画データが流出した場合の責任の所在等について定める覚書の締結を繰り返し要求したが、組合らは回答しなかった。2月14日、組合らは、覚書を締結する特段の必要がないとして、会社らの締結要求を拒否する回答を行った。

【乙共7・共9～共19、争いのない事実】

⑥ B3の支部脱退と次長への昇進

ア 24年4月14日、組合らは、後記第3. 1(1)①エのとおり、一時金の支給等を求めて、グループ三社の本社前で抗議行動を行った。抗議行動の直前に行われた支部会議では、B3は、グループ三社の重要な顧客であるC1会社から見える場所で抗議行動を行うことに強く反対した。

なお、グループ三社の本社社屋は、最大の取引先であるC1会社東京工場に隣接した位置にあり、組合らが抗議行動を行えば、C1会社

から、容易にその様子を窺い知れる場所にあった。

そして、B 3 を含めた複数名は、組合らが行った 4 月 14 日の社前抗議行動には参加せず、同月 20 日、B 3 ほか 11 名が支部を脱退するに至った。

イ 4 月 23 日、組合らは、B 3 の脱退を受けて、「B 3 課長の不正疑惑と 10.15 の真実」と題するビラの配布及び掲示を行った。このビラには、B 3 が不正行為を行っていることや、23 年 10 月 15 日の社長宅要請の経緯等が記載されていた。

これに対し、24 年 4 月 25 日、会社らは、組合らに、ビラに記載された内容は事実と反するとして抗議するとともに、同日、従業員に対して、文書にて、社長宅要請の態様や会社らの立場を説明するとともに、B 3 の勤務形態は、多岐にわたる業務内容や同人の職責から、タイムカードによる労働時間管理には適さないものであり、4 月 23 日の組合ビラは事実と反する旨の説明を行った。

ウ 5 月 1 日、B 3 は、多摩ミルクグループの経営企画室の次長に昇進した。経営企画室は、商品管理部、運行管理部、総務事務管理部及び経理部の上位の組織であり、その次長は、経営企画室の室長である B 4 取締役次に次ぐ地位である。

エ 5 月末頃、B 3 を除く支部脱退者は、新たな労働組合である申立外 C 2 組合 を結成した。同組合の執行委員長には C 3、副執行委員長には C 5、書記長には C 4 が選出された。

なお、B 3 は、支部脱退後、いずれの組合にも加入していない。

【乙 a8・a9、1 審 p14～15、5 審 p72、6 審 p4・9・75～76、7 審 p9・49】

(5) 本件不当労働行為救済申立て

24 年 11 月 27 日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第 3 争点に関する認定した事実と判断

1 緊急メッセージの掲示及び C 1 会社への業務委託契約の解除申出について
(争点 1)

(1) 認定した事実

① 平成 24 年 4 月 14 日の社前抗議行動と C 1 会社からの懸念表明

ア 24年3月12日、組合らは、会社らに、後記7(1)①の1月19日の団体交渉にて、会社らの代理人弁護士が暴言を発したとして解任を求めるとともに、一時金の支給やパート社員の正社員化等を要求した。

3月16日、会社らは、弁護士の解任はしないこと、一時金の支給はしないこと、パート社員の正社員化については、組合らと協議したいこと等を回答した。

イ 4月9日、組合らは、会社らの回答に反発し、職場決起集会と社前抗議行動への参加を求めるビラを配布したところ、B4取締役は、組合らに、社前抗議行動を行わないように要請するとともに、労使間の懸案事項については話し合いにより妥協点を見付けたい旨を伝えた。

ウ しかし、4月11日、組合らは、会社らに、同月14日に社前抗議行動を決行する旨を予告するとともに、交渉にて合意を目指すことに異論はないが、社前抗議行動を決行するかどうかは、会社らの譲歩次第であるとして、会社らに、要求事項への回答を再び求めた。

同月12日、会社らは、組合らに回答を行ったが、その内容は、一時金の支給に向けて前向きに検討する旨を加えたほかは、上記アの3月16日の回答とほぼ同じであった。

エ 4月14日、組合らは、グループ三社の本社前で抗議行動（以下「4月抗議行動」という。）を実施した。4月抗議行動には数十名の組合員らが参加し、拡声器を用いて、組合らの主張や要求を述べたり、シュプレヒコール等が行われた。また、組合らは、会社らに、抗議及び要求書を交付して、再び、一時金の支給や弁護士の解任を求めた。

オ 4月抗議行動の後、C1会社は、B4取締役に、組合らが抗議行動を行ったことを指摘して、C1会社が委託している業務の履行に支障を生じさせることがないようにと要望した。

【乙a1・a3～a6・a11、1審p41・43、2審p80、5審p34】

② 11月9日の社前抗議行動とC1会社からの再びの懸念表明

ア 24年11月9日午前10時30分頃から約30分間、組合らは、パート社員への残業代未払等に抗議して、再び、グループ三社の本社前でビラ配りと抗議行動（以下「11月抗議行動」という。）を行った。抗議行動

には、約50名の組合員らが参加し、組合員らは、4月抗議行動の時と同様に、拡声器を用いて組合らの主張や要求を述べたり、シュプレヒコール等を行った。

なお、組合らは、4月抗議行動の時とは異なり、会社に対して、抗議行動を行う旨の事前予告等は行わなかった。

イ 11月抗議行動が終了して数十分のうちに、C 1 会社は、B 4 取締役に対して、組合らが再び抗議行動を行ったことを指摘して、同社が委託している業務の履行についての懸念を示すとともに、今後、会社らへの業務委託の形を見直す可能性に言及した。

なお、会社らがC 1 会社から受託している業務のうち、C 1 会社東京工場の出荷事務業務は、Y 1 会社と申立外C 6 会社（以下「C 6 会社」という。）の2社が受託していたが、以前より、C 1 会社は、業務の合理化のために、その委託先をC 6 会社の一社とし、会社らは、C 6 会社の下請けとなる計画（以下「業務一元化」という。）を検討していた。

そして、会社らは、C 1 会社から、業務一元化の計画について説明されていたが、その計画は、具体化の進展と立ち消えが繰り返されていた。

【乙a11、1審p44、2審p15・30・78～80・89、5審p33～35・96～98】

③ 24年11月9日の緊急メッセージの掲示と組合らの抗議

ア 24年11月9日正午頃、会社らは、C 1 会社東京工場内にある、会社らの従業員の休憩室内に、従業員宛ての「緊急メッセージ」と題した文書（以下「第1回緊急メッセージ」という。）を掲示した。

なお、会社らの従業員は、C 1 会社から受託した出荷事務や配送等の業務を履行するために、C 1 会社東京工場内の事務所や施設にて業務に従事しており、同工場内に、会社らの従業員の休憩室が設置されていた。

イ 第1回緊急メッセージには、「今般、荷主様との関係を考えると、業務委託形態につきまして会社としての考えを示さなければならない状況となり、この度何らかしらのお応えをさせていただく所存です。

厳しい環境下ですが、職場確保に向け全力を傾注致しますので引き続き全従業員のご理解とご協力を宜しくお願い致します。」と記載されていた。

ウ 11月9日、組合らは、「組合抗議文及び決意表明」とのビラを配布又は掲示した。このビラには、会社らが、組合らによる11月抗議行動に対して第1回緊急メッセージを掲示したとして、それに抗議する内容であり、緊急メッセージについては、「意味の分からない抽象的な内容であり、組合に対する圧力、嫌がらせ以外の何物でもない。」と記載されていた。

エ 11月9日以降、会社らは、C1会社に、現在の労使関係の状況等について、複数回にわたり説明を行った。その後、会社らは、C1会社に対して、検討が進められていた出荷事務の業務一元化の方針については、今後、C1会社の意向に従う旨を伝えた。

【甲a3・a4、乙a11、5審p36・97～98】

④ 11月15日の緊急メッセージの掲示と組合らの抗議

ア 11月15日、会社らは、前回と同様に、C1会社東京工場内の従業員休憩室に、従業員宛ての「緊急メッセージ」と題した文書（以下「第2回緊急メッセージ」という。）を掲示した。

イ 第2回緊急メッセージには、「先日、『緊急メッセージ』（平成24年11月9日付）を掲示し、全従業員の皆様に、現在の当社が置かれている状況をご説明しました。その後、荷主様との調整を踏まえ、現時点では、今後の業務委託形態について、荷主様のご意向を尊重する方針をとることとなりましたので、お知らせ致します。当社の業務遂行は厳しく見定められる状況に置かれることとなりますが、当社は、引き続き職場確保に向け全力を傾注致します。全従業員の皆様におかれましても、より一層業務に邁進していただくよう、ご協力のほど宜しくお願い致します。」と記載されていた。

ウ 11月19日、組合らは、会社らに対して、第1回緊急メッセージは、組合員を含む従業員の不安を殊更煽り立てることで、組合活動を委縮させるとともに組合敵視を従業員に植え付けるもので、組合の正当な

争議行為への報復であり、また、第2回緊急メッセージは、「業務委託形態」のあり方について何ら具体的に説明しておらず、一層、従業員の不安を高めているとして、これらの緊急メッセージに対して抗議して撤回を要求した。

【甲a5・a6、乙a11】

⑤ C1会社の元事務部長とA4との会食

ア 11月23日夜、A4は、C1会社東京工場の元事務部長であるC7と二人で会食をした。なお、会食時、C7は事務部長の職ではなく、当時の事務部長の前任者の立場にあった。

会食の席で、C7は、A4に、組合らが11月抗議行動を行ったことに言及した後、抗議行動が行われる前に、B4取締役から、組合らが何らかの行動を起こす可能性があり、そのことをC1会社へ伝えておくべきか等の相談を受けていたことを伝えた。

また、C7は、A4に、B4取締役から、会社らは、仮に、組合らがストライキを行っても、C1会社からの受託業務に支障を生じさせない体制をとっているが、A4らが勤務する出荷事務の部門だけは、その支障を生じさせない自信はなく、仮に、ストライキによる業務不履行が生じることで、出荷事務業務や現場業務などを含めて、全ての受託業務を失うような事態は何としても回避したいとして、C1会社には、「出荷事務業務を返す」、又は「C6会社の傘下に入る」ことを申し出ることも考えていると相談されたと述べた。

一方で、C7は、A4に、C1会社は、現在複数の会社に委託している出荷事務業務を、少なくとも「来期」から「一元化」する予定であると述べた。そして、C7は、その「一元化」の具体的な内容とは、C1会社が多摩ミルクグループとの委託契約を解除して、全ての出荷事務業務をC6会社に委託するが、C6会社は、「出荷事務業務を行うための人員として、多摩ミルクグループの従業員の一部を雇用する」、又は「出荷事務業務を多摩ミルクグループに再委託する」という形がC1会社で検討されている旨をA4に伝えた。なお、C7は、A4が支部執行部の役員であることを認識していた。

イ 11月27日、組合らは、会社らが、社前での抗議行動を契機に、組合らのストライキを恐れて、C 1 会社との出荷事務の業務委託契約を解除しようとしていること等を記載した、「会社掲示“緊急メッセージ”の正体は?!」との表題のビラの配布と掲示を行った。

なお、C 1 会社東京工場の出荷事務業務を取り扱う総務事務管理部には、A 4 のほか、A 2 や A 5 など、複数名の支部執行部の役員が在籍していた。

【甲 a7・a14 の 1、2 審 p21、5 審 p100】

⑥ 12月3日の緊急メッセージの掲示

ア 12月3日、会社らは、3回目となる従業員宛ての緊急メッセージを C 1 会社東京工場内にある会社らの従業員休憩室に掲示した。このメッセージには、「今後の業務委託をどのような形態とするのかについては、荷主様のご意向を踏まえて決定される事項となっています。当社は、皆様の雇用を維持できるだけの業務量を確保することを優先的に考え、荷主様のご意向を尊重すると伝えるとともに、引き続き業務に邁進したいと伝えています。」「引き続き当社に業務を委託していただけるよう、皆様には、各自の業務に誠心誠意励んでいただきたいと切に願っています。」等の記載があった。

イ 同日、会社らは、組合らに対し、11月27日に組合らが配ったビラの内容は、事実無根であるとして抗議をするとともに、速やかに訂正、撤回することを要求した。これに対し、組合らは、12月4日、ビラの内容は、全て事実と証拠に基づいていると反論して、これに応じず、また、会社らに、計3回の緊急メッセージの掲示が、いたずらに従業員の不安を煽り立てたとして、それらの撤回と記載内容の全容を明らかにするように要求した。

【甲 a8～a10、乙 a11】

⑦ 協定書の締結とその後の経緯

ア 12月12日、組合らと会社らとは、団体交渉を行い、①会社らは、計3回の緊急メッセージ等を撤回する、②会社らと組合らとは、C 1 会社に対し、現状の業務委託契約を維持するよう求める旨を申し入れる、

③会社らは、C 1 会社との会合を事前に組合らに報告し、できる限り A 4 を同席させる、④会社らは、出荷事務の業務委託契約が変更されて、組合員の労働条件を変更する場合には、組合らの同意を条件とする、⑤組合らは、11月27日付けのビラ等を撤去する、⑥会社らは、冬季一時金を支給すること等を内容とする協定書を締結した。

イ 12月14日、組合らと会社らとは、労使関係の円滑化に向けて努力すること、現在の業務委託契約の維持を要請すること等を記載した、労使連名の文書を作成し、同月26日、B 4 取締役が、C 1 会社を訪問して経緯を説明し、同文書を提出した。

C 1 会社の担当者は、同文書を受領しなかったものの、B 4 取締役に対して、現時点では業務委託契約は変更しない旨を明言した。

ウ 12月28日、会社らは、全従業員宛てに、現状を説明する文書をC 1 会社東京工場内にある会社らの従業員休憩室に掲示した。同文書には、「先日、荷主様への年末挨拶時に荷主様より『従業員の皆様のこれまでの協力に感謝しており現時点では当社との業務委託形態を変更せず、当社との取引を引き続き継続する。』というお話がありました。従業員の皆様のこれまでの働きぶりを、荷主様にご評価いただいた結果であると思いますが、今後も荷主様から変わらぬ信頼を受けるべく、皆様のご協力を引き続きよろしくお願い致します。」と記載されていた。

エ 当時、会社らは、売上げのうち7割ないし8割程度をC 1 会社に依存しているなど、同社は、会社らにとって最大の取引先であった。

また、C 1 会社との業務委託契約書には、契約解除についての定めが存在し、3 か月前の申出により契約解除ができるが、解除に伴い損害賠償責任が生じる旨が定められていた。

なお、C 1 会社との業務委託契約は、数年ごとに更新される契約であったが、本件結審時までに、業務委託契約の変更や解除は行われていない。

【甲a11～a13、乙a11、2審p13・28～29・54～56・111～112、5審p38・167】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

ア 第1回及び第2回緊急メッセージの掲示について

会社らが掲示した緊急メッセージは、組合らが実施した社前の抗議行動の直後に行われ、その内容には、委託業務について何らかの変更がある旨を示唆したり、業務委託形態の在り方についても何ら説明はなく、一方的に、「当社の業務はより厳しく見定められる状況におかれる」などと記載して、組合員を含む従業員の不安を煽り立てたものである。

これらは、組合らによる、憲法第28条の団体行動権に基づく適正な争議行為への報復措置であり、組合活動の委縮及び組合敵視の感情を従業員に植え付ける不当労働行為である。

イ C1会社への業務委託契約の返上について

会社らは、C1会社から受託している出荷事務業務の契約解除を申し出て、業務を返上する画策を行っており、このことは、A4とC1会社東京工場の元事務部長であるC7との会談において明らかにされている。

そして、出荷事務業務を行う部署は、A2やA4など、支部執行部の役員が主体である職場であり、労働組合がストライキを行うと、スト破りが極めて困難となる部署であることから、会社らは、この部署の業務の契約を解除して、そこに勤務する者を解雇する口実としようとしたことは明らかである。

よって、これらの画策は、出荷事務業務に従事する組合員の雇用と労働条件を不利益に陥れ、組合活動の委縮、減退を狙った不当労働行為にほかならない。

② 被申立人会社らの主張

ア 第1回及び第2回緊急メッセージの掲示について

緊急メッセージは、会社らが、C1会社から伝えられた事実を従業員に伝えるとともに、職場確保に向けて全力を尽くす旨を宣言し、業務委託形態に関するC1会社との調整結果を追加的に伝えつつ、更なる誠実な業務遂行を従業員に求めたにとどまるものであり、組合らの

抗議行動について特段触れてもいない。

また、緊急メッセージを掲示したのは、最大の取引先であるC1会社から、業務遂行への懸念が示されるとともに、今後の業務委託形態の変更を検討すると通告されたことから、かかる危機的状況を従業員と共有するとともに、C1会社からの信頼を早急に回復して職場を確保すべく、受託業務に誠実に従事してもらうために行ったものである。

さらに、その後の団体交渉では、組合らに対して、緊急メッセージ掲示の理由やC1会社との交渉内容を説明するとともに、会社に明らかに不利な内容での協定書締結に応じるなど、労使関係の安定化に向けた努力も行っている。

よって、緊急メッセージの内容を客観的に判断すれば、組合らに対する支配介入行為に当たるとはいえず、また、緊急メッセージを掲示した行為にも、何ら反組合的意思がないことは明らかである。

イ C1会社への業務委託契約の返上について

会社らが、出荷事務業務の契約解除を申し出た事実は一切ない。組合らが主張の根拠とする、C1会社の元事務部長であるC7がA4に語ったとする内容は、伝聞証拠にすぎず、C7の主観的認識も排除されておらず、その信用性は低い。

そもそも、当該緊急メッセージが掲示された場所は、C1会社から賃借している建物内であるのであるから、これがC1会社の目に触れることが当然に想定されるにもかかわらず、会社らがC1会社に行った回答と異なる虚偽の事実を記載することなどもあり得ない。

さらに、出荷事務業務の契約を解除すれば、売上げを失い経営に大打撃を与えるのであるから、これを積極的に申し出るのは余りに不自然であり、しかも、会社らは、組合らと協定書を締結した後に、C1会社に、現状の業務委託契約を維持するよう要請しているのであるから、自ら積極的に出荷事務業務の契約解除を申し出ることと全く整合しない。

よって、会社らが出荷事務業務の契約解除を申し出た事実はないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

① 第1回及び第2回緊急メッセージの掲示について

ア 11月抗議行動は、グループ三社の本社前で行われ、抗議行動の約1時間後に第1回緊急メッセージが掲示されており（(1)②ア、③ア）、従業員が緊急メッセージと11月抗議行動とを関連付けて捉えたであろうことは否定できない。

イ しかし、会社らは、売上げの7割ないし8割をC1会社に依存しており（(1)⑦エ）、C1会社からの受託業務がなければ、会社らの経営が困難な状況に陥ることは明らかであるところ、C1会社から、11月抗議行動の直後に、委託業務の不履行への懸念を再び表明されるとともに、業務委託契約の形を見直す可能性に言及された（同②イ）のであるから、C1会社からの通告は少なからず現実味を帯びたものであったというべきであり、これに対し、会社らが相当の危機感を抱き、そのような状況が生じていることを従業員に知らせようとしたとしても無理からぬところである。

ウ そして、第1回及び第2回緊急メッセージは、組合らによる社前抗議行動や組合活動について一切触れられておらず、その内容も多分に抽象的でもあったのであるから、会社らが、直接、組合らに対する批判や意見を表明したものとみることはできない。

また、組合らは、第1回及び第2回緊急メッセージに対して抗議を行っているが、これらの緊急メッセージが意味の分からない抽象的な内容であり、組合に対する圧力や嫌がらせであるとか、「業務委託形態」の在り方について何ら具体的に説明されておらず、一層、従業員の不安を高めている等の抽象的な抗議にとどまっている（(1)③ウ、④ウ）。

さらに、第1回及び第2回緊急メッセージを見た従業員が、組合らの抗議行動がC1会社との関係悪化を招いたなどとして、支部執行部や組合員らを批判した等の事実もなく、第1回及び第2回緊急メッセージの掲示が組合活動に具体的な影響を与えたともいい難い。

エ 加えて、会社らと組合らとは、労使関係が緊張化した事態の收拾を

図り、業務委託契約の維持に向けて労使で努力をすることに合意するとともに、会社らは緊急メッセージを撤回しており、そして、会社らと組合らとは、労使連名の文書にてC 1 会社に契約維持を要請するなどの結果、業務委託契約は現状が維持されるに至っている ((1)⑦)。

オ 以上から、第 1 回及び第 2 回緊急メッセージの掲示が、組合活動に具体的な影響を及ぼすものであったということはできず、また、会社らは、組合らと事態収拾を図るとともに、労使双方の合意により緊急メッセージを撤回していることも考え併せると、会社らが第 1 回及び第 2 回緊急メッセージを掲示したことが、組合運営に対する支配介入に当たるということはできない。

② C 1 会社への業務委託契約の返上について

ア C 7 が、会食の場にて A 4 に伝えた内容 ((1)⑤ア) からすれば、B 4 取締役が、C 1 会社が抱く、労使関係悪化による委託業務の不履行への懸念を払拭したり、C 1 会社から、会社らが置かれている現状への理解を得るべく、C 7 又は C 1 会社関係者に、何らかの釈明や相談をしていたことは窺えるところではある。

イ しかし、会社らが、ストライキ対策のために、出荷事務業務に係る委託契約の解除を図ったと組合らが主張する根拠は、会食の場にて C 7 が A 4 に語った内容のみであり、ほかに、C 7 が語った内容の正確性や真実性を裏付ける具体的な事実の疎明もない。

ウ また、当時、会社らは、その売上げの 7 割ないし 8 割を C 1 会社に依存しており ((1)⑦エ)、しかも、会社らの営業利益は赤字を計上していた (後記 7 (1)③イ (イ)) など、経営状況が必ずしも良好ではなかったことも認められるのであるから、仮に、委託契約を解除すれば、会社らは、経営上、多大な影響を受けていたということができる。

エ さらに、会社らと組合らとは、C 1 会社に対し、労使関係の安定化に向けて努力する旨の労使連名の文書を提出して、委託契約の維持を要請しており ((1)⑦)、会社らが、C 1 会社に委託契約の維持を要請する一方で、自ら契約解除を申し出ていたとも考え難い。

オ 以上から、会社らが、ストライキ対策のために、C 1 会社との業務

委託契約の解除を企図したとする事実を認めることはできず、組合らの主張は採用することができない。

2 A 3 の給与減額について（争点 2）

(1) 認定した事実

① A 3 の主任降格と課長職給与の維持

ア 19年頃、A 3 は、B 4 取締役仅次于ぐ職位である統括課長と呼ばれる課長職にあったが、担当する業務が多すぎることを理由に、Y 2 会社に「進退伺い」を提出して、課長職からの降格を申し出た。しかし、Y 2 会社が A 3 を慰留し、最終的に、同人は課長職にとどまった。

その後、19年ないし20年、前記第 2. 3 (2) のとおり、多摩ミルクグループは、それまで、課長職が A 3 のみであった組織体制を変更し、A 3 を運行管理部課長に就かせるとともに、A 4 を総務事務管理部課長に、B 3 を商品管理部課長に昇格させて、多摩ミルクグループ内の課長職を 3 名とする体制とした。

イ 22年 6 月頃、B 4 取締役は、A 3 と面談を行い、同人を運行管理部課長から同部主任に降格させることを告げた。

面談では、B 4 取締役は、A 3 に対し、本来であれば主任降格に伴い、同人の給与が Y 2 会社の給与規程に定める主任職の額に減額となるどころ、同人には今後も課長職の額を維持することを告げ、同人は、その際に、確認や質問をしたり、降格への異議等を述べることなく同意した。

また、この面談で、B 4 取締役は、A 3 に対し、今後、申立外 C 8 会社（以下「C 8 会社」という。）から新たな業務（以下「C 8 会社 新規事業」という。）を受注できる可能性があり、その場合には、同人に、その業務を担当させることを告げた。

なお、Y 2 会社の就業規則等においては、降格時に従前の給与額を維持したり、激変緩和措置をする等の定めはなかった。

ウ もっとも、A 3 が降格となる22年 6 月頃の前には、A 3 も会社側の担当者として出席していた諮問委員会と呼ばれる労使間の協議の場等にて、支部から、課長が 3 名もいるのは多すぎるので組織を簡素化

すべきとの意見が述べられたり、また、B 4 取締役のもとには、課長としての A 3 の仕事ぶりについて、複数の従業員から不満が寄せられたこともあった。

【甲共2、2審p52、3審p14～16・18・26～29・35～36、5審p11・114～117】

② C 8 会社 新規事業

ア A 3 が主任降格時に B 4 取締役から告げられた、C 8 会社 新規事業とは、グループ三社の取引先である C 8 会社 が計画していた、配送会社の一本化施策であり、22年 5 月14日、Y 3 会社 が、C 8 会社 に対して、具体的な業務内容を示して事業化提案を行うなど、Y 3 会社 が受注する前提で、事業化に向けた具体的な検討が進められていた。

その内容は、Y 3 会社 が、C 8 会社 から業務を一括受注し、複数の協力会社を一括管理しながら、製品の保管、仕分け、配送等を管理して、C 8 会社 の業務を効率的に遂行するというものであった。そして、Y 3 会社 が行う一括管理は、同社社員を運行管理者として常駐させ、運行管理、安全衛生管理、法令遵守体制の整備、安全対策、アルコールチェック等を行うとの多岐に及ぶものであった。

イ C 8 会社 新規事業は、22年 3 月頃から具体的に検討が始められていたが、同年12月に一時保留となった後、23年 3 月以降に、再度の検討が始まるなど、事業の実現が流動的な状況が継続しており、最終的には、23年 9 月頃に無期限延期とされて、事実上の中止となった。

なお、C 8 会社 新規事業は、その後も事業化に至っていない。

【乙b2、3審p31～32、5審p12・168、審査の全趣旨】

③ 主任降格後の A 3 の業務

22年 6 月頃に A 3 が主任降格した後は、営業活動等の運行管理部課長としての業務は、同課長を兼務した B 3 が行うこととなり、A 3 は、それ以外の担当業務であった C 8 会社 からの受託業務や C 1 会社の配送に係る管理業務等に引き続き従事することとなった。

また、A 3 は、C 8 会社 新規事業の事業化が検討され始めた時期に

は、その事業化に向けた立ち上げ業務に関与していたが、主任に降格した後は、新規事業の立ち上げに関する具体的な業務は行っていなかった。

【3審p15～17・20・30～31・36・42】

④ A 3 の支部加入と公然化

その後、前記第 2. 4 (2)①②のとおり、A 3 は、23 年 6 月に支部に加入し、同年 6 月ないし 9 月、B 4 取締役に対し、自分が組合員であることを伝えて公然化をした。そして、10 月 8 日の支部の定期大会にて副執行委員長に選出され、同月 15 日土曜日、組合員らによる社長宅要請に参加した。

【3審p4、5審p12～13、争いのない事実】

⑤ 10 月 17 日の A 3 と Y 2 会社の面談と給与減額

ア 10 月 17 日月曜日、A 3 は、B 4 取締役からグループ三社の本社社屋に呼び出され、同日 11 時 30 分頃から約 30 分間、B 1 社長及び B 4 取締役と面談を行った。

面談では、前記第 2. 4 (4)①のとおり、B 4 取締役は、A 3 に、社長宅要請について約 20 分間にわたり事情聴取を行った。それが終わると、B 1 社長又は B 4 取締役は、A 3 に対して、同人の給与を 11 月支給分までは現在の額を維持するが、12 月支給分以後は、課長職から主任職の給与額に減額変更する旨を告げた。それを聞いた A 3 は、給与減額について、特に質問や異議を述べることなく、「分かりました。」と述べて同意した。

また、この面談において、B 4 取締役は、A 3 に、C 8 会社 新規事業が無期限の延期となり頓挫した旨を伝えた。

イ A 3 の基本給は、それまでは課長職の額である 481,667 円であったが、12 月支給分の給与から、主任職の額である 417,083 円に減額変更されることとなり、12 月 22 日、Y 2 会社は、減額変更した額の給与を同人に支給した。

ウ なお、A 3 の給与減額については、団体交渉で協議されたが、初めて議題とされたのは、給与減額を告げられた面談の約 7 か月後の 24 年 5 月 29 日の団体交渉である。

【甲b1～b4、乙共2、3審p7・12・34～35・39～41・43～44、
5審p14・118・121～122】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

Y 2 会社は、A 3 が社長宅要請に参加した 2 日後に給与減額を言い渡しており、社長宅要請を理由に給与減額がなされたことは明らかである。

また、23年10月17日の面談において、C 8 会社 新規事業が延期となり特命を発する必要がなくなった等のやり取りはなく、給与減額への同意も、社長宅要請が解雇事由に匹敵すると言われて、やむなく同意の意思表示をしたにすぎない。

さらに、22年 6 月における A 3 の主任降格の際に、A 3 は降格理由や課長職給与の維持は一定期間に限るなどの説明は受けておらず、同人の主任降格は、組合らと Y 2 会社との話合いの経緯や、会社全体の人員配置上の理由にて、形式的に降格していたにすぎず、同人は、従前の課長職の給与を保証される立場であった。

以上から、主任降格から 1 年 4 か月後という中途半端な時期に給与減額がなされたのは不自然であり、また、社長宅要請の 2 日後に給与減額を通告されたことも考え併せれば、A 3 の給与減額は、同人が社長宅要請に参加したことに対する報復として行われたものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らに対する支配介入に当たることは明らかである。

② 被申立人 Y 2 会社の主張

A 3 は、本来であれば、課長から主任へ降格した際に給与が減額されるはずであったところ、C 8 会社 新規業務の立ち上げと当該業務の実施を担当する見返りとして、課長職給与を維持していたものであるが、23年 9 月頃に、当該業務が無期限延期となったことにより、他の従業員との公平性から、10月17日の面談にて A 3 に減額を提案し、同人の承諾を得た上で実施したものである。

また、A 3 の給与減額が、社長宅要請への報復であるのであれば、同人以外の従業員も等しく給与減額等の不利益を受けるのが自然である

ところ、会社らは、社長宅要請に参加した従業員には注意書を交付したのみであり、A 3 以外の参加者が給与減額や待遇等の不利益を受けた事実もなく、本件減額は、社長宅要請以外の理由により行われたものであることは明らかである。

よって、Y 2 会社が行った A 3 の給与減額は、同人の課長職の給与を維持する理由である C 8 会社 新規業務が、無期限延期となったことによるものであって、また、同人の承諾の上で実施されているものであるから、そこに不当労働行為意思を認めることはできず、不利益取扱い又は支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 主任降格に伴う課長職給与の維持について

ア Y 2 会社は、22年6月のA 3 との面談の際に、同人に、主任へ降格させるものの、給与は課長職を維持することを告げているが、併せて、C 8 会社 新規事業を受注した場合には、その業務を担当させることを告げており ((1)①イ)、当時、C 8 会社 新規事業は、受注に向けた具体的な検討が進んでいた (同②ア)。また、A 3 は、主任降格により、運行管理部課長の職や営業業務等を B 3 が担うこととされる ((1)③) など、職責と業務量を軽減されている。

そして、23年10月17日のA 3 との面談では、Y 2 会社は、同人に給与減額を告げるとともに、C 8 会社 新規事業が無期限延期となったことについても言及しており ((1)⑤ア)、それらに対して、A 3 は、課長職給与を維持されている理由についての自己の認識を主張したり、給与減額の理由を確認することもなく、「分かりました。」とのみ答えて同意している (同)。

イ そうすると、Y 2 会社は、A 3 の降格に当たり、近い将来に実現することが見込まれた C 8 会社 新規事業の立ち上げや受注後の業務という、本来であれば主任職が担うべき職責を超えた内容の業務を担当させることへの見返りとして、課長職の給与を維持していたと認識しており、一方で、A 3 は、少なくとも、主任職として本来支給されるべき金額以上の給与支給を受けていたとの認識を有していたとみ

るのが相当である。

ウ そして、A 3 は、C 8 会社 新規事業の事業化検討における初期段階では、事業の立ち上げの検討等に携わることはあったが、22年6月頃の主任降格後は、立ち上げ業務にほとんど関与していない((1)③)。一方で、C 8 会社 新規事業は、同年12月頃に事業化が一時保留となるなど、事業化の進展と保留が繰り返されるという流動的状况となっていた((1)②イ)ことからすれば、A 3 が担うはずであったC 8 会社新規事業の実現可能性が事後的に流動的となり、結果として、同人の給与は、担当すべき業務に従事させることができないまま課長職の給与が支給されるという、職責と給与の不一致状態が継続していたというべきである。

② A 3 の給与減額について

ア Y 2 会社は、23年10月17日の面談において、A 3 に給与減額を告げているが、同人が主任職でありながら課長職の給与を支給されるという特殊な処遇を受けていたことからすれば、同人の給与減額に当たり、その減額理由について詳細な説明をしてしかるべきところ、同社は、C 8 会社 新規事業が無期限延期となったことについては言及しているものの((1)⑤ア)、無期限延期に至った経緯などの詳細な説明をしていたとまでは認められない。

また、10月17日の面談において、Y 2 会社は、A 3 に対して、社長宅要請の事情聴取に引き続く形で給与減額を告げており((1)⑤ア)、さらに、同月17日の面談時が同人の給与を是正する合理的な時期であったと認めるに足る事実の疎明もないことから、同人が社長宅要請に参加したことを契機として、急遽、同人の給与減額を決定したことが疑われるところではある。

イ しかし、社長宅要請の参加者には、当時、明確に公然化しておらず、しかも、それまでは会社側の担当者として団体交渉等に出席していたA 4 とA 5 や、既に退職していた者なども含まれており(第2. 4(2)①エ、(3)①ア)、また、組合員らが社長宅要請においてB 1 社長及びB 4 取締役に要求したのは、当時、支部の組合員でもあったB 3 の間

題の調査と対処であり（同②）、その趣旨は、会社への批判や抗議が目的ではなく、B 3 に対する処分や制裁を求めたというべきものである。

そして、B 4 取締役は、社長宅要請が行われた際に、参加した組合員らに対して、社長宅要請は組合活動であるのか、従業員の有志活動であるのかを確認し、複数の者から有志による活動である旨の回答を得ており（第 2. 4 (3)②オ）、10月17日の面談において、A 3 から同様の回答がなされている（同(4)①）。

さらに、組合らが、社長宅要請が組合としての行動であるとの見解を示したのは、社長宅要請の約 1 か月後である（第 2. 4 (4)⑤ウ）。

以上のことから、Y 2 会社が A 3 に給与減額を告げた時点では、同社が社長宅要請を組合活動と認識していたとみることはできない。

ウ また、支部執行部は、役員の多くが社長宅要請の 1 週間前に交代している（第 2. 4 (2)②ア）が、交代前の支部執行部が会社らと激しく対立していた事実はないなど、当時の労使関係は必ずしも対立的ではなく、社長宅要請が行われたことが、会社らが抱く組合らへの敵意や嫌悪感情が現れる契機となったともいい難い。

エ さらに、A 3 が支部の副執行委員長に選出されたのは、社長宅要請の 1 週間前であり（第 2. 4 (2)②ア）、そのことを会社側が認識していたことを窺える事実は認められず、また、同人が、社長宅要請において中心的な役割や過激な言動を行ったり、会社らが特に問題視した、A 8 による社長宅内の撮影行為に直接関与していた事実もない。

そうすると、A 3 が、支部の中心人物又は社長宅要請の扇動者として、Y 2 会社から特に敵視や標的にされる存在であったともいえない。

オ 加えて、会社らは、A 3 を含めて、社長宅要請の全ての参加者に注意書を交付している（第 2. 4 (4)②）が、A 3 以外の参加者に対して、降格や給与減額などの処遇上の不利益変更を行った事実はなく、また、社長宅要請が組合活動ではないことを複数人に確認した（同(3)②オ、(4)①）上で、A 3 に給与減額を告げていることも併せ考えると、Y 2 会社が、組合らを嫌悪したり、その弱体化を図る等の反組合的意図に基づいて、A 3 の給与を減額したとみることは困難である。

カ 以上のことから、Y 2 会社が、仮に、A 3 が社長宅要請に参加したことを契機として同人の給与減額を行っていたとしても、同社が、社長宅要請を組合活動と認識し、反組合的意図をもって同人の給与減額を行ったと認めることはできず、同社が A 3 の給与を減額したことが、組合員であること若しくは正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱い、又は組合運営に対する支配介入に当たるということはできない。

3 A 6 の定年後再雇用における給与について（争点 3）

(1) 認定した事実

① A 6 の経歴と社長宅要請への参加

A 6 は、11年 6 月 7 日にパート社員として Y 1 会社 に入社し、14年 9 月に正社員となった。支部には、14年 8 月に加入し、23年 10月15日の社長宅要請に参加した。なお、23年10月に執行委員に選出されたが、それ以前に、支部執行部の役員に就いたことはなかった。

【3審p50・63～66】

② 定年後再雇用の覚書の締結

ア 22年11月12日、支部と会社らとは、定年後に再雇用する嘱託社員（以下「嘱託再雇用」という。）の再雇用基準とその労働条件を定めた覚書（以下「覚書」という。）を締結した。

もともと、労使がそれぞれ保管する覚書は、その内容の一部が異なるものであり、嘱託再雇用の 1 年目の給与月額について、会社らが保管する覚書には、「上限 ¥260,000（¥325,000の80%）」との記載の下部に「※定年退職時の給与が ¥325,000に達していない場合には、定年退職時の給与額の80%（2年目以降70%）とします。」との記載があった。

一方、組合らが保管する覚書の写しには、「上限 ¥260,000(¥325,000の80%)」とだけ記載されており、その下部には上記の記載はなかった。

イ 嘱託再雇用の給与については、就業規則検討委員会と呼ばれる労使での協議の場において議論が重ねられており、給与算出の基準額を残

業代等の変動給も含めた額で325,000円とすることについて、大筋の合意に至っていた。そのため、22年10月14日、会社らは、就業規則検討委員会での内容を取りまとめて、会社案として組合らに提案した。

次いで、10月29日、組合らと会社らで議論が行われたが、組合らは、提案された会社案に、定年退職時の給与が325,000円に達していない場合には定年退職時の給与額の80%とする旨の記載があったことから、将来的に、退職時の給与が基準額の325,000円を下回る者が生じた場合の取扱いと、高年齢雇用継続給付制度が廃止された場合の取扱いについて問題提起を行った。

なお、この時点で、変動給も含めた退職時の給与が325,000円を下回る者は生じておらず、また、その可能性がある者としても、具体的な氏名は挙げられていなかった。

ウ そして、11月10日、B 4 取締役は、支部の執行委員長である A 2 に、支部から問題提起されたような場合に該当する者はいないので、提案した会社案で覚書を締結するように求めたところ、A 2 は、そのような例が生じた時に労使で協議するとの条件で、会社案に同意する旨を伝え、同月12日、A 2 と B 4 取締役の二人がそれぞれ労使を代表して覚書の締結を行った。

エ A 6 は、24年1月に60歳を迎え、同月31日付けにて定年退職することとなっていたが、23年11月11日、上司である商品管理部の C 5 に対して、定年退職後は、嘱託再雇用として継続勤務する意向がないこと、定年退職に当たり退職届を提出すること、12月初旬から有給休暇を消化したい旨を伝え、Y 1 会社 に対して、24年1月31日付けで退職する旨を記載した23年11月11日付退職願を提出した。

しかし、その後、A 6 は、提出した退職願を撤回し、24年1月31日付けで定年退職した後、2月1日から嘱託再雇用として再雇用された。

オ A 6 の給与は、定年退職前までは、変動給も含めておおむね325,000円を超過していたが、定年退職時である24年1月の給与は、309,547円であった。そして、Y 1 会社 は、A 6 の嘱託再雇用1年目の基本給を、定年退職時の給与総額である309,547円の80%であ

る247,700円と決定して支給した。

覚書が締結されて以降、変動給も含めた定年退職時の給与額が325,000円に達しなかった従業員はA6が初めてであり、それまでに、定年退職時の給与が325,000円に達しない者の取扱いについて、労使間で協議されたことはなかった。また、A6の定年退職時の給与が325,000円に達しないことが確実となった24年1月の時点でも、労使ともに、A6の再雇用給与について協議の申入れを行わなかった。

カ なお、2月1日付けでA6が再雇用された後、同人の再雇用給与について、労使間で協議が行れたのは、5月29日の団体交渉が初めてである。

【甲c2・c3、乙c1・c4～c6、3審p89～90、5審p41～45・126～127・169、
7審p51～55・71～72・89～90、審査の全趣旨】

③ 本件審査手続における原本確認

本件第2回及び第3回審問期日において、当委員会は、組合ら及び会社らが証拠として提出した前記②アの覚書の原本確認を行った。その際、審査委員は、会社らが証拠提出した覚書については原本と同一であることを確認したが、組合らは、照合のための原本を提出しなかったため、組合らが当委員会に提出した当該証拠は写しとして取り扱う旨を確認した。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

本件覚書は、会社提案の内容で一度は合意に至ったが、その後、325,000円に達しない者の取扱いについて、支部執行部の三役が立ち話の中で議論した結果、執行委員長のA2が、会社らに対して、退職時の給与が325,000円に達しない者も325,000円を基準額とするように改めて申入れを行った。そして、それを会社らが受け入れた結果、退職時の給与が325,000円を超える者も、325,000円に達しない者も、325,000円を基準にして嘱託再雇用の給与を計算するとの内容で、同日中に覚書を結び直したのである。

しかし、Y 1 会社 は、合意された覚書が無視して、修正前の覚書を根拠に、A 6 の給与を、退職時の実際の給与額を基準として計算しており、このことは、同人への不利益取扱い及び組合らに対する支配介入にほかならない。

② 被申立人 Y 1 会社 の主張

Y 1 会社 による A 6 の給与決定は、支部との間で締結した覚書に従って客観的に決定したにすぎず、また、覚書を締結してから、定年退職時の給与が325,000円に達しない者は、A 6 が初めての例であり、同人を他の従業員と比べて特別に不利益に取り扱ったという事実もない。

また、Y 1 会社 が主張する覚書は、「原本」として証拠提出されて、原本確認にて、その内容に修正加工は認められなかったなど、信用性が高い一方で、組合らが主張する覚書は「写し」として証拠提出されているにとどまり、その内容が修正加工されたか否かは判然としないなど、証拠としての信用性が劣るものである。

さらに、覚書を締結した当時、実際に、325,000円に達しない者が見込まれていたわけではなく、しかも、今後、そのような者が出た場合には、労使で協議するとの共通認識があったことからすれば、当時の支部執行部が、これを殊更に危惧して、合意に至った正に直後に、内容を変更する要請をする動機は乏しく、しかも一度締結した覚書を同日のうちに再締結したという組合らの主張自体が極めて不自然である。

よって、Y 1 会社 による A 6 の給与決定は、支部との間で締結した覚書に従って客観的に決定されたものであり、Y 1 会社 には不当労働行為意思は認められず、組合員であることを理由とした不利益取扱い又は組合らに対する支配介入に該当しない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合らは、当委員会に証拠として提出した覚書について、原本の存在を明らかにせずに、その写しを提出している ((1)③) にとどまり、また、組合らが主張する再締結に至った経緯についても、事実と認めるに足りる疎明はない。したがって、組合らの主張する内容で覚書が再締結され

たとめることはできない。

- ② また、Y 1 会社 は、A 6 の退職時給与が325,000円に達しないことが確定した24年1月の時点で、同人の給与の取扱いについて、組合らに協議を申し入れていない（(1)②オ）が、覚書の締結時に、同社が協議申入れの義務を負うとの合意があったとまで認めることはできず、さらに、A 6 は、23年11月に退職届を提出して、定年後の継続雇用の希望がないことを表明しており、後日、提出した退職届を撤回している（同エ）のであるから、そのような状況においては、同社が組合らに協議を申し入れなかったとしても無理からぬところであり、同社が協議を申し入れなかったからといって、直ちに、Y 1 会社 にA 6 を不利益に取り扱う意図があったということとはできない。

- ③ 以上から、Y 1 会社 がA 6 の嘱託再雇用の給与を同人の定年退職時の実際の給与額を基準として決定したことは、同社が保管する覚書の内容に従って決定したものであり、労使で合意していた内容を隠蔽したり、同人を意図的に不利益に取り扱おうとしたとは認められず、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入であると認めることはできない。

4 A 8 に対する特別職能給の支給拒否について（争点4）

(1) 認定した事実

① 正社員の給与体系に関する協定書の締結

ア 20年11月25日以降、正社員の給与体系を変更するために、就業規則検討委員会にて、21回にわたり労使で検討が行われ、21年5月22日、会社らは、同委員会での検討結果を踏まえ、会社案を作成して組合らに提案した。5月26日、組合らは、会社案で合意する旨を伝え、同月31日付けで、組合らと会社らは、正社員の給与体系に係る協定書を締結した。

イ そして、本件協定書では、「職能給」として支給される給与のほかに「特別職能給」が設けられ、その支給要件として、「大型免許保持者：¥45,270」とのみ記載されていた。

また、本件協定書には、諸手当の一つとして「リフト手当」が定め

られており、その支給要件として、「フォークリフトの運転技術修了者で当運転業務につく従業員に支給」と記載されていた。

ウ 本件協定書が締結されて以降、会社らは、特別職能給について、大型免許を有し、大型車両に乗務して配送業務に従事できる状況ではあるが、配送する物量が少ない等の理由で、会社らが大型車両以外の車両による配送を指示した場合には特別職能給を支給していた。

また、リフト手当については、フォークリフトの運転資格を有していれば、実際のフォークリフトへの乗務の有無にかかわらず手当を支給していた。

エ なお、本件協定書を締結する以前は、正社員については「大型手当」との名称で、配送業務における大型車両への1回の乗務につき1,000円を支払うとの内容で協定が締結されていた。

ただし、パート社員については、大型車両への1回の乗務につき1,000円の大型手当が支払われていたが、本件協定書の締結時に、その取扱いに変更されていない。

オ また、正社員の給与規程では、「基本給」、「職務給」、「職能給」及び「調整給」から構成される「基準内給与」と、「リフト手当」や「無事故手当」等の諸手当から構成される「基準外給与」を合算した額を月額給与とする旨が定められていたが、「大型手当」や「特別職能給」については定められていなかった。

【甲共4・共8、4審p7、5審p52・54、7審p60・75、審査の全趣旨】

② A 8 の経歴と配置転換

22年12月、A 8 は、Y 2 会社にて配送業務に従事していたが、体調不良を訴え、〇〇症との診断書を同社に提出した。

そのため、Y 2 会社は、23年1月1日付けで、A 8 に対し、配送業務からフォークリフト業務への配置転換を命じたが、同人は配置転換に不満を抱き、同社を被告として、配転命令の取消等を求めて訴訟を提起した。その後、A 8 は、支部に加入し、23年10月15日の社長宅要請に参加した。

23年12月19日、Y 2 会社とA 8 との間で裁判上の和解が成立した。

その和解内容は、同年11月及び24年4月実施の健康診断と、その後に実施する主治医及び産業医の診断の結果、A8 が、従来の業務に従事可能な健康状態であることを確認した後、24年6月1日から従前の配送業務に従事させること等であった。

【乙d1、5審p55～56】

③ A8 の大型免許取得と特別職能給の支給拒否

ア 23年5月2日、A8 は、大型免許を取得し、特別職能給の支給をY2会社に求めたが、同社は、特別職能給は大型車両に乗務して配送業務に従事することにより支給する手当であり、上記②のとおり、同人は配送業務に従事できる健康状態ではなく、健康上の理由にてフォークリフト業務に従事しているとして、同人からの請求を拒否した。

イ また、本件協定書が締結されて以降、A8 の事例が生ずるまでの間に、健康上の理由等により大型車両に乗務して配送業務に従事することができなくとも、大型免許を有していることのみをもって、特別職能給が支給された例はなく、また、特別職能給の支給要件について、労使で確認や協議が行われたこともなかった。

【乙d2、4審p37、5審p55～56、7審p62】

④ A8 の配送業務への復帰と特別職能給の支給

A8 は前記②の和解条項に従い、Y2会社による健康状態の確認を経て、24年6月、配送業務に復帰して大型車両への乗務を開始し、それ以降、Y2会社は、同人に特別職能給を支給した。

【5審p56～57】

⑤ A8 の退職及び組合らからの脱退

A8 は、25年8月31日付けでY2会社を退職し、遅くとも、11月7日までには組合らを脱退した。

【4審p38、審査の全趣旨】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

これまでは、大型車両に乗務した場合には、1回の乗務につき1,000円の大型手当が支給されていたが、本件協定書では、これが資格手当に

なり、特別職能給として、大型免許を有する者に月額45,270円を支給することとされたものである。

なお、正社員に対しては、特別職能給の他にも各種の手当が支払われているが、例えば、リフト手当については、現実にはフォークリフトに乗務していなくても、免許保持者であれば手当が支払われている。

そして、本件協定書では、大型免許の保持者が現に乗務しなければ支給されないとは記されておらず、このことは協定書の文言からすれば明らかであるにもかかわらず、Y2会社は、大型免許を取得したA8から特別職能給の支給を請求されると、特別職能給は実績給であるなどと、後から都合よく解釈し、A8に対して手当を支給しなかったものであり、このことは、組合らに対する支配介入にほかならない。

② 被申立人Y2会社の主張

本件特別職能給の支給要件は、「大型免許保持者」に支給される旨が定められてはいるが、実際に大型車両に乗務して配送業務に従事していない者に特別職能給を支給したことは一度もなく、A8が大型免許を取得して、特別職能給の支給を請求した後、Y2会社は、支部執行三役に意見を求め、特別職能給を受給するのであれば大型車両に乗るのが当然である旨の回答を得ており、A8には不支給とすることについて、共通の認識も形成していた。

よって、特別職能給を定めた協定書の締結経緯と支給に関する運用実態からすれば、大型免許の保持者であり、かつ、実際に大型車両に乗務して配送業務に従事できることをもって、手当が支給されると解釈するのが、当時の労使の合理的意思に合致する解釈である。

そして、Y2会社がA8に対して特別職能給を不支給としたのは、23年5月時点で同人が大型免許を取得していたものの、配送業務そのものに従事できない健康状態であったことから、特別職能給の支給要件を満たしていなかったことを理由とするものであり、組合らに対する支配介入に該当することはあり得ない。

(3) 当委員会の判断

① 本件協定書には、特別職能給の支給要件として、「大型免許保持者：

¥45,270」とのみ記載され、実際の大型車両への乗務が支給要件として明示されているわけではない（(1)①イ）。

② そして、従来は乗務実績に応じて支払われていた大型手当が、本件協定書の締結により、特別職能給との名称に変更されており（(1)①）、また、Y2会社は、業務上の都合により、大型免許を保有する者に、大型車両以外の車両にて配送業務を行わせた場合には特別職能給を支給しており（同ウ）、リフト手当については、運転資格があれば、実際のフォークリフトへの乗務の有無にかかわらず支給していた（同ウ）のであるから、組合らが、特別職能給について、大型免許の保有をもって支給の要件を満たすと認識していた可能性は十分にあり得たといえることができる。

③ しかし一方で、本件協定書の締結に当たり、労使間で合計21回もの検討が重ねられていた（(1)①ア）ことからすれば、大型手当から特別職能給への変更に際して、大型車両による配送業務の乗務実績に応じて支給するとの従来の支給要件を、大型免許を保有していれば支給することに変更するのであれば、労使間で何らかの議論や確認等が行われてしかるべきところ、そのような議論や確認がなされた事実は認められない。

そうすると、上記のように、労使間で何ら確認や協議等が行われていない状況においては、会社らが、特別職能給について、大型免許を保有し、かつ、大型車両に乗務して配送業務に従事できることを支給の要件と理解したとしても、必ずしも不合理な解釈であったとはいえない。

そして、A8は、健康上の理由によりフォークリフト業務に配置転換されて、配送業務には従事していなかった（(1)②）のであるから、Y2会社が、支給要件についての上記の解釈に基づいてA8を取り扱ったとしても、それが直ちに不当な取扱いであるといえることはできない。

④ また、本件協定書締結の後、A8の事例が生じるまで、大型免許は保有するが、健康上の理由等により大型車両による配送業務に従事できないような事例は生じておらず、また、支給要件についても労使間で確認や協議が行われた事実もない（(1)③イ）のであるから、労使間で支給要件の解釈が一致していたと認めることはできず、Y2会社が、A8

の事例が生じたことにより、急遽その解釈を変更したとみることはできない。

⑤ さらに、Y 2 会社が A 8 からの特別職能給の支給請求を拒否したとき、当時の支部執行部が、同人への特別職能給の不支給について直ちに同社に抗議するなど、労使が激しく対立していたことが窺われる事実は認められず、また、裁判上の和解に基づき、同人が配送業務に復帰し、特別職能給の支給が開始されるまでの同社の対応に不自然な点も認められない。

⑥ 以上のことから、Y 2 会社が A 8 に特別職能給を支給しなかったことは、同人が健康上の理由により、大型車両に乗務して配送業務に従事することができず、フォークリフト業務に配置転換されていたことから、同社が理解していた支給要件に基づき同人を扱ったものであり、反組合的意図をもって、組合らと締結した協定書の解釈を事後的に曲解したり、急遽、特別職能給支給の運用を変更したとみることはできない。

よって、Y 2 会社が A 8 に特別職能給を支給しなかったことが組合運営に対する支配介入に当たるということはできない。

5 A 4 及び A 5 に対する会社らの取扱いについて（争点 5）

(1) 認定した事実

① A 4 について

ア A 4 の経歴と過去の組合脱退等

A 4 は、8 年 7 月 1 日、正社員として Y 1 会社に入社し、以後、主に C 1 会社の出荷事務の業務等に従事していた。支部が結成されて 1 年ほど経過した 12 年頃に支部に加入し、その後、支部の副執行委員長に就任した。そして、19 年ないし 20 年、A 4 は、当時、支部の副執行委員長の職に在籍したまま、総務事務管理部課長に昇格した。

22 年 4 月ないし 6 月頃、A 4 は、今後、自分の役職が更に上がることを理由に支部を脱退した。もっとも、その後、A 4 が更に昇進することはなく、引き続き、総務事務管理部課長の職にあった。

イ 支部への再加入と副執行委員長への選出

前記第2．4(2)のとおり、A4は、23年9月に支部に再加入し、同年10月8日の定期大会にて、再び副執行委員長に選出され、同月15日の社長宅要請に参加した。

ウ A4の業務の変化

A4が課長を務める総務事務管理部では、C1会社の商品出荷の指示や同社との連絡調整の窓口としての業務等が行われており、A4は、通常業務のほかにも、B4取締役から指示を受けて、受注拡大のための営業活動やクレーム処理等を行うこともあった。

また、A4は、B4取締役とともに、A4が作成した企画書等を持参して、C1会社に営業活動をすることもあったが、10月15日の社長宅要請以降、B4取締役に同行を求められなくなった。

なお、10月15日の社長宅要請の前後を問わず、A4は、東日本○○センター定例会議や品質会議と呼ばれる、C1会社との定例的な会議には出席をしていた。

エ 経営会議について

(ア) 従前、会社らでは、B1社長とB4取締役を中心に、A4、A3及びB3の3名の課長と顧問を加えて、売上情報の共有や新規顧客開拓に向けた営業方針等の様々な検討をする経営会議と呼ばれる会議が定期的に行われており、その招集は、開催の都度、その日時を参加者に通知する形で行われていた。また、A4が経営会議を欠席した場合には、経営会議で共有する類いの資料がA4のもとに届けられていた。

(イ) 10月15日の社長宅要請以降、Y1会社は、A4に、経営会議への参加を求める連絡をしておらず、また、経営会議で共有される類いの資料をA4のもとに送付や回覧をしていない。

(ウ) 10月22日の支部会議では、B3は経営会議について、「今、経営会議やってないからね、今後分からないけれども。」などと発言し、A4は「なんでやらないか分かる？」と問い、B3は「それは分かりません。俺も出てないから。」と答えるやり取りが行われた。

オ A4の待遇の変化

10月15日社長宅要請以降、A 4 の総務事務管理部課長の職や給与に変更はなく、同人の業務量や質などにも大きな変化は生じていない。

【乙共4の1・e3、2審p5・31・33・35・40・42～45・49～53・59～60・99・110～111、5審p146～151、6審p69～70、7審p35、審査の全趣旨】

② A 5 について

ア A 5 の経歴と業務内容等

(ア) A 5 は、9年9月1日にY 2 会社に正社員として入社し、以来、主に総務の業務に従事し、17年以降は主任の職に就いていた。支部には23年9月に加入し、同年10月の定期大会にて副執行委員長に選出され、同月15日の社長宅要請に参加した。

なお、A 5 は、25年10月に定年退職した後は、嘱託再雇用として雇用を継続され、主任の役職からは外れたが、総務事務管理部で、従来と同じ総務の業務を担当していた。

(イ) A 5 は、従業員の勤怠管理や給与計算等を主に担当しており、各従業員が打刻するタイムカード、有給休暇等の申請書、勤怠変更申請書等の情報をパソコンに入力して、各従業員に支給する給与のデータを正確なものとするための業務等を行っていた。これらの処理は、各従業員から各種書類が提出された都度、データの入力や修正を行っており、その作業は、翌月の給与支給に合わせて月末を期限として行われていた。

なお、勤怠変更申請書とは、各従業員が、あらかじめ定められた勤務時間や休日を、業務の都合等により変更する必要がある場合に、会社に提出する書類であり、各従業員から提出された勤怠変更申請書は、各職場からA 5 のもとに集約されていた。

【甲e14、4審p60～61・64～65・78・82】

イ B 4 取締役による勤怠変更申請書等の移動

(ア) 23年10月上旬、A 5 は、B 4 取締役から、労基署の調査のために、必要な書類を経理部に置いて準備したい旨の指示を受け、総務事務管理部が管理していた運転者台帳、従業員台帳、健康診断受診記録等の書類を経理部に持参した。

(イ) 10月17日ないし同月18日、B 4取締役は、A 5が公休で不在であったため、総務事務管理部のA 5の部下の従業員に指示をして、A 5が日々の業務で使用している勤怠変更申請書等の書類を経理部に移動させた。

10月19日、出勤したA 5は、勤怠変更申請書等が総務事務管理部から経理部に持ち出されていたことに気付いた。そして、同日午前8時35分頃、B 4取締役に対して、業務に支障が生じるため、移動させた書類を返却するように求めた。

それに対して、B 4取締役は、業務に必要な書類があるのであれば、その書類を返却すると答えたが、その際に、労基署の調査については言及しなかった。

同日午前10時46分頃、A 5は、B 4取締役宛てに、「10月分の勤怠変更申請書」、「10月分の欠勤・無勤・諸休暇願い」、「10月分の残業指示書」、「10月分の管理日報」、「従業員台帳」、「運転者台帳」を早く返却するように求める旨のファクシミリを送付した。

(ウ) 組合らは、23年10月28日及び同年11月18日の団体交渉において、会社らに対して、B 4取締役が移動させたA 5の担当業務に関する書類を返却するように求めた。その後、11月末までには、B 4取締役は、勤怠変更申請書等を先に総務事務管理部に返却し、その他の書類も労基署の調査終了後に全て返却した。

なお、労基署の調査は、23年12月ないし24年1月頃に実施され、A 5は、B 4取締役やB 3らと共に調査に同席した。

(エ) 23年10月17日ないし同月18日に、B 4取締役が勤怠変更申請書等の書類を移動させたことにより、A 5が、期限までに給与計算ができずに、従業員への給与支払が遅れるなどの事態が生ずることはなかった。

【甲e9・e14、4審p66～67・69・79、5審p23～25・134～135、
審査の全趣旨】

ウ 面接条件確認書の様式変更

従前、会社らの従業員の採用面接の際に用いられる面接条件確認書

の稟議欄には、「社長」、「業務」、「総務」及び「上長」の欄があり、稟議の際に、「総務」の欄には担当者であるA5が押印していた。しかし、遅くとも24年9月3日までに、商品管理部のC5が面接条件確認書の様式を変更し、その稟議欄を「社長」、「取締役」、「次長」及び「担当者」として、従来あった「総務」の欄を抹消した。

24年10月頃、C5は、総務事務管理部からの指摘を受けて、面接条件確認書の様式に「総務」の欄を加える変更を行った。

【甲e1・e2、乙e4・e5、5審p25～26】

エ A5を飛び越えた業務指示

A5は、23年10月15日の社長宅要請に参加したが、それ以降、B4取締役は、総務に関する業務上の指示を、A5ではなく、A5の部下であるC9に直接行うことが複数回あった。

なお、B4取締役が、C9に行った業務指示の具体的内容については明らかではない。

【甲e14、乙e3、審査の全趣旨】

オ A5の待遇の変化

A5が支部に加入して以降、A5の職位、勤務時間、給与等といった待遇の変更や変化は生じていない。

【4審p83】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

ア A4について

A4は、総務事務管理部課長として、C1会社東京工場からの受託業務を統括する立場であり、窓口役を任されるなど、同社との関係構築において重大な役割を担っており、C1会社との打合せ等の重要な席や経営会議には常に出席していた。しかし、A4が支部に再加入して社長宅要請に参加すると、B4取締役は、態度を一変させてA4を重要な席や経営会議に呼ばなくなるなど、A4の業務を一方的に変更し、また、従前は、A4に回覧されていた、会社の経営や売上げに係る資料等も回覧しなくなり、同人への情報を遮断した。

これらは、組合員らによる社長宅要請が行われたことにより、会社らがA4を重要な業務から排除しようとしたものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らに対する支配介入である。

イ A5について

A5は、総務担当の主任として、総務事務管理部課長であるA4の下で働いていたが、A5が支部に加入すると、B4取締役は、突如、A5の業務を妨害するために、A5が日々の業務で使用する書類を持ち出した。その結果、A5は、担当業務を行うことができず、他の従業員の信頼を少なからず失うことになった。また、B4取締役は、主任であるA5を飛び越して、A5の部下の従業員に直接、業務上の指示を行うようになったり、さらに、会社らは、面接条件確認書から、A5が押印する総務欄を抹消するなどした。

会社らによるこれらの取扱いは、A5が支部に加入したことに対する報復として、同人の仕事外しを行い、同人に精神的な嫌がらせをしたものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らに対する支配介入である。

② 被申立人会社らの主張

ア A4について

A4は、C1会社との定例会議や品質会議にも参加しており、同人がC1会社との打合せから外されたという実態が存在しておらず、C1会社との仕事の内容についても大きな変化はない。また、A4が支部へ再加入して以降も、同人の総務事務管理部課長の地位に変更はなく、給与や業務の質や量にも具体的な変化は生じていない。よって、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合らに対する支配介入に当たるということはできない。

イ A5について

A5が管理していた書類を移動させたのは、労基署の調査を受けるために必要な書類を準備するためであり、勤怠変更申請書等の給与計算の業務に必要な書類は、コピーした上で、23年11月末までにはA5に返却しており、書類の移動により、同人の給与計算業務に支障が生

じて従業員への給与支払が遅れた事実もなく、具体的な不利益が生じていない。

また、面接条件確認書の総務欄の抹消は、当時、支部の組合員であった商品管理部のC 5 が、総務の部署が存在しないY 3 会社にて使用するために作成したものを、Y 1 会社 及びY 2 会社にて気付かずに使っていたもので、その後、総務事務管理部からの指摘を受けて修正しており、そもそも、当時組合員であったC 5 が、社長宅要請とは無関係に行ったものである。

さらに、A 5 の業務の質や量、給与、勤務時間等にも変化は生じておらず、具体的な不利益が生じていないのであるから、これらが、A 5 に対する不利益取扱い又は組合らに対する支配介入に当たるとはいえない。

(3) 当委員会の判断

① A 4 について

ア 組合らは、A 4 が、23年10月15日の社長宅要請以降、C 1 会社との打合せ等の重要な席に呼ばれなくなるなど、同人の業務が一方的に変更されたと主張する。

イ しかし、A 4 は、従来、B 4 取締役と共に行っていた、C 1 会社への営業活動への同行を求められなくなったことは認められる（(1)①ウ）ものの、それらは、B 4 取締役の判断で、その都度、同取締役の業務の補佐を命じられていたにすぎないものであり、同行を求められなくなったことが、A 4 の権限や与えられた役割を剥奪ないし制限する等の不利益を与えたとはまで評価することはできない。

また、組合らは、上記以外に、A 4 がC 1 会社との重要な打合せから排除されたと認めるに足りる具体的な事実の疎明をしておらず、組合の主張は採用することができない。

ウ 組合らは、B 4 取締役が、A 4 を経営会議に呼ばなくなるとともに、売上げに関する資料等の経営等の情報も遮断したとも主張する。

しかし、少なくとも23年10月以降の経営会議には、A 4 と同じく、会議の出席メンバーであったB 3 も出席していないことが認められ

る（(1)①エ(ウ)）のであるから、A 4のみを排除したということとはできず、また、A 4に対して情報を遮断したことについても、これを認めるに足る具体的な事実の疎明がない。

エ 加えて、A 4は、支部再加入後も、総務事務管理部課長の職は変更されておらず（(1)①オ）、また、担当するC 1会社との定例的な会議には出席している（同ウ）など、日常業務における業務変更が行われた事実はなく、給与等の変化も生じていない（同オ）。

オ 以上から、A 4が、10月15日の社長宅要請以降、自らの権限や与えられた役割を剥奪や制限されたなど、具体的な不利益を受けたといえる事実を認めることはできず、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入があったと認めることはできない。

② A 5について

ア B 4取締役による勤怠変更申請書等の移動について

(ア) B 4取締役が、A 5が公休で不在である間に、勤怠変更申請書等の書類を経理部に移動させたことは認められる（(1)②イ(イ)）が、その直前の23年10月上旬頃には、B 4取締役は、A 5に対して、労基署の調査が入ると説明して、運転者台帳等の書類を経理部に持参させている（同(ア)）。

そうすると、B 4取締役が、労基署の調査に備えて準備すべき書類の確認を進めたことに伴い、追加的に、勤怠変更申請書等の書類が必要であると判断したとしても必ずしも不自然ではなく、そして、B 4取締役が、勤怠変更申請書等の書類を、明らかに労基署の調査に不必要であると認識していながら、あえて経理部に書類を移動させたと認めるに足る事実の疎明もない。

(イ) また、B 4取締役は、A 5に、業務に必要な書類があるのであれば返却する旨を告げて（(1)②イ(イ)）、勤怠変更申請書等の書類は、A 5及び組合らの求めに応じて、遅くとも11月末までには返却しており（同(ウ)）、勤怠変更申請書等の移動により、A 5の業務に支障が生じたとの具体的な事実の疎明もない。

(ウ) 以上から、B 4取締役が勤怠変更申請書等の書類を移動させたの

は、労基署の調査の準備のためであって、A 5 に不利益を与えるような意図を窺うことはできず、また、仮に、A 5 の日常業務に何らかの影響があったとしても、具体的に不利益を与えたとまで認めることはできない。

イ A 5 を飛び越えた業務指示について

B 4 取締役が A 5 の部下に直接業務指示を行ったことが複数回あったことは認められる ((1)②エ) が、組合らは、その業務指示の内容や日時といった具体的な事実を明らかにしておらず、B 4 取締役が A 5 の部下に直接業務指示を行ったことのみをもって、Y 2 会社が A 5 の仕事外しを行ったとまで認めることはできない。

ウ 面接条件確認書の様式変更について

商品管理部の C 5 が、面接条件確認書の様式を変更し、変更の際に総務欄を抹消したことは認められる ((1)②ウ)。

しかし、C 5 が、上司からの指示を受けて、面接条件確認書から総務欄を抹消したと認めるに足りる事実の疎明はなく、また、会社らは、総務事務管理部からの指摘を受けて、面接条件確認書に総務欄を加える修正を行っている ((1)②ウ) のであるから、会社らが、A 5 の業務に支障を与える意図をもって面接条件確認書の様式を変更したとは直ちに認め難い。

さらに、組合らは、面接条件確認書の総務欄の抹消による A 5 の業務への支障について、何ら具体的な事実を挙げて疎明をしておらず、総務欄が抹消されたことのみをもって、組合員であるが故の不利益取扱いがあったと認めることはできない。

エ 以上から、会社らが、A 5 が支部に加入したことに対する報復として、同人の仕事外しを行い、精神的な嫌がらせをしたとの組合主張を採用することはできず、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入があったと認めることはできない。

6 A 7 の骨折に対する会社の対応について（争点 6）

(1) 認定した事実

① A 7 の経歴と社長宅要請への参加

A 7 は、19年 3 月に Y 2 会社パート社員として入社し、以降、配送業務に従事していた。22年10月に支部に加入し、23年10月15日の社長宅要請行動に参加したが、支部執行部の役員に就任したことはなかった。

【甲 f9、4審 p9～10・23～24・26～27】

② 同僚との暴力トラブルの発生とパレット事故の申告

ア 24年 6 月18日午前11時ないし11時30分頃、A 7 は、勤務地である C 1 会社東京工場敷地内の駐車場にて、職場の同僚であり組合員でもある A 13 （以下「A 13」という。）と口論となり、A 7 が A 13 の顔面を拳で複数回殴るとともに、A 13 も A 7 を蹴るという従業員同士の暴力トラブルが発生した。

イ 同日昼頃、A 7 の上司である C 4 は、二人の暴力トラブルを知ると、配送業務の責任者である B 3 に連絡し、従業員同士の暴力トラブルが発生したこと、A 13 が負傷したので病院に行かせたこと等を報告するとともに、A 7 が少し興奮した状態だが、A 7 を配送に行かせてよいかの指示を仰いだ。

B 3 は、A 7 が配送業務を行える状況であれば配送に行かせるようにと答えたため、C 4 は、A 7 の状況を確認した上で、配送に行くように指示した。

ウ 同日午後 2 時頃、B 3 は、病院から戻った A 13 と面談を行い、A 7 との暴力トラブルについて事情聴取を行った。A 13 は、暴力トラブルに至る経緯を説明するとともに、A 7 から十数回にわたり、拳で側頭部を殴打され、殴られた箇所が痛く耳の聞こえが悪いことや、病院での診察結果を説明した。それに対して、B 3 は、A 13 に、6 月20日まで会社を休むこと、病院から診断書を取得して Y 2 会社に提出することを指示した。

そして、B 3 は、上記面談の内容をまとめた面談記録を作成して、6 月21日、B 4 取締役役に提出した。

エ 6 月18日午後 4 時頃、B 3 は、配送を終えて帰社した A 7 と面談を行い、A 13 との暴力トラブルについて事情聴取を行った。A 7 は、A 13 と口論となり、A 13 を殴ったことを認める一方で、同日の配送にて、

空のパレットとパレットの間に手を挟んでしまい、右手が痛い旨等を述べた。

そして、B 3 は、上記面談の内容をまとめた面談記録を作成して、6 月21日、B 4 取締役提出した。

なお、A 7 は、これまでに、パレットに手を挟むような事故を起こしたことも、労災事故により負傷して、労災申請をしたこともなく、また、A 7 の利き腕は右手であり、この面談で、A 7 は、自分のパレット事故を現認した者の存在に言及することはなかった。

オ パレットとは、乳飲料製品等を運搬するための強化プラスチック製のケースのことであり、大きさは、1.5メートル四方、厚さ15センチメートル、重量は1個20ないし40キログラム程度であり、通常は、5枚程度を重ねて運搬や保管されていた。

カ 6月18日、A 7 は、病院で診察を受けたところ、右手甲を骨折していると診断されて治療を受けた。そして、A 7 は、翌日から約50日間にわたり欠勤することとなった。

キ 6月19日、A13は、左耳の圧外傷による軽度感音難聴との診断書をY 2 会社に提出し、7月20日、警察署に赴き被害届を提出した。なお、被害届提出の際には、B 3 が同行した。

その後、A 7 は、刑事事件として起訴され、罰金刑に処せられた。

【乙f1・f3・f5、4審p11～16・21・41・49～50・56～57、5審p139～140、6審p18～21・24・124】

③ 会社による骨折原因の調査

ア A 7 は、右手の骨折を理由に、6月19日から欠勤した。6月20日、A 7 は、B 3 との電話で、同月18日の配送の際にパレットに右手を挟み骨折したとして、労災申請するように求めた。

それに対して、B 3 は、A 7 の骨折は、現時点では労災と認められない旨を答えたが、骨折の診断書と、労災事故が発生した際に会社に報告する書類である労働災害報告書を提出するように指示した。

そして、B 3 は、上記の電話での面談の内容をまとめた面談記録を作成して、6月21日、B 4 取締役に提出した。

イ 6月21日、B 3は、A13と面談を行い、暴力トラブルによる負傷の治療状況等についての聴取を行うとともに、今回のトラブルについては、細部まで確認した上で、何らかの懲戒処分を行う旨を告げた。

また、A13が警察に被害届を提出したい旨を述べたところ、B 3は、Y 2会社としては事実関係の確認に関する協力はする旨を回答した。

そして、B 3は、上記の面談の内容をまとめた面談記録を作成して、同日、B 4取締役提出した。

ウ 6月26日、B 3は、A 7と面談を行い、A 7に、再び、骨折の診断書と労働災害報告書を提出するように求めた。また、今後、A 7とA 13の二人に対して何らかの懲戒処分を行うことを告げた。

そして、B 3は、上記面談の内容をまとめた面談記録を作成して、同日、B 4取締役提出した。

エ 6月27日、A 7は、労働災害報告書及び同月26日付診断書をY 2会社に提出した。労働災害報告書には、事故の発生状況として、6月18日午後1時30分頃、配送を終えて、トラックの荷台にて空のパレットを重ねていた際に、その5枚目と6枚目との間に右手の甲を挟んだとあり、事故の現認者欄は空欄のままであった。

また、診断書には、右第3中手骨骨折、全治3週間である旨が記載されていた。

オ 6月28日、B 3は、A 7と面談を行い、主治医との面談を求めたところ、A 7は、それに応じて、病院に面談予約を入れることとした。また、B 3は、再び、A 7とA13に対して懲戒処分を行うことを告げた。

なお、B 3は、A 7に、A13と話し合いの場を持つように求めたが、A 7は、A13も組合員であるから、支部にて話し合いの場を設けると答えて、これに応じなかった。

そして、B 3は、上記面談の内容をまとめた面談記録を作成して、同月29日、B 4取締役に提出した。

カ 6月30日、B 4取締役、B 3、A 7及びA 4の4名と主治医との面談が行われた。主治医は、レントゲン写真を手元に置きながら、骨折状況の説明を行った。ただし、主治医は、どのような原因で、このよ

うな骨折になるかについては一概には言えない旨を述べた。そのため、B 4 取締役又は B 3 は、主治医に対して、レントゲン写真の借用を依頼したが、A 7 がそれに同意しなかったことから、主治医は、Y 2 会社にレントゲン写真を貸与しなかった。

キ その後、A 7 は、Y 2 会社に、7 月 25 日から就労可能である旨が記載された、同月 23 日付診断書を提出した。

【甲 f3・f8、乙 f2・f4・f6～f8、4 審 p45、5 審 p144、
6 審 p22～27・124】

④ A 7 本人による労災申請

ア 7 月 9 日、A 7 は、自ら労基署に赴き、療養期間を 6 月末までとする労災申請書を提出した。同申請書には、事故発生の状況として、トラックの荷台で空パレットに右手を挟み、右手の甲を骨折した旨が記載され、また、受診病院の証明印は押されていたが、事業主欄には押印がなかった。

なお、労災申請書を提出した際に、労基署の職員は、A 7 の問いに答える形で、労災決定等までの通常の処理期間として、おおむね 1 か月程度である旨を答えた。

イ 7 月 12 日、Y 2 会社は、労基署に、労災事故により A 7 が負傷したとする内容の「労働者死傷病報告」を提出した。同書類には、労働災害発生時の状況として、A 7 が、荷卸しを終えて、トラックの荷台にて空のパレットを重ねていた際に、5 枚目と 6 枚目のパレットの間に右手を挟み、右手甲を骨折したと記載されていた。

ウ 7 月 26 日、A 7 は、再び自ら労基署に赴き、療養期間を同月 23 日までとする労災申請書を追加提出した。なお、前回の申請と同様に、申請書の事業主欄に押印はなされていなかった。

エ B 3 は、上記②ウ、同エ、③ア、同イ、同ウ及び同オのとおり、6 月 18 日、同月 20 日、同月 21 日、同月 26 日及び同月 28 日に B 3 が A 7 又は A 13 から事情聴取して、その内容をまとめた面談記録を作成して B 4 取締役に報告していたが、その後、Y 2 会社は、労基署に対して、上記の各面談記録を提出した。

なお、上記の各面談記録には、面談者であるB 3がA 7又はA13とやり取りした内容が記載されていたが、B 3や会社の見解などは記載されていなかった。

オ 8月24日、労基署は、A 7に、6月18日から7月23日までを支給期間とする労災給付の決定通知書を交付するとともに、8月31日、振込手続が完了した旨の通知書を交付した。

カ Y 2会社は、A 7及びA13に懲戒処分を行っていない。

【甲f1・f2・f5～f6、4審p16・21・55・57、5審p170、6審p29】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

Y 2会社は、A 7の骨折はA13との喧嘩が原因であるとして、労災申請への協力を拒否したが、A 7は、喧嘩の後に配送業務に従事しており、骨折が喧嘩によるものでないことは明らかである。

また、Y 2会社は、24年7月になって、ようやくA 7のパレット事故の労働者死傷病報告を労基署に提出したが、一方で、「会社として右手甲の骨折についても労災としては現時点で認められない。」など記された書類を労基署に提出して労災認定を妨害し、その結果、A 7の労災決定は事故から約2か月も先延ばしになった。

本来であれば、Y 2会社は、労災申請及び認定に率先して協力すべきであるにもかかわらず、A 7が骨折した当日に喧嘩があったことを利用し、組合敵視の感情から、同人への嫌がらせとして労災申請に協力しなかったとともに、労基署による労災認定の妨害を行ったもので、これらは組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らに対する支配介入である。

② 被申立人Y 2会社の主張

Y 2会社によるA 7に対する労災申請に関する対応は、A 7のパレット事故に先んじて、同日に、同人が他の従業員への傷害事件を起こしており、発生した同人の右手骨折がいずれによって生じたのか判然とせず、診断書の提出、主治医面談、レントゲン写真の提供を求めるなど、迅速に原因究明を進めたが、主治医との面談にて、レントゲン写真の貸与を

受けて産業医等の意見を確認しようとしたところ、A 7に拒否されて、それ以上の原因究明を行うことができなかったものである。

そのため、Y 2 会社は、労災認定を行う労基署に指示を仰ぎ、その指示に従って、会社が事実関係を調査した際の資料を提出したものであるから、これをもって労災認定を妨害したと評することはできず、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合らに対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① A 7が右手を骨折した同日において、A 7とA13との暴力トラブルの発生とA 7によるパレット事故の報告がなされている（(1)②）が、A 7は、A13を負傷させるほどに、自らの拳でA13の顔面を複数回殴打している（同②アイ）一方で、パレット事故には事故発生時の状況を現認した者がおらず、いわば自己申告の形でY 2 会社に報告している（同②エ、③エ）。

そうすると、Y 2 会社が、A 7の右手の骨折をパレット事故によるものと直ちに認めるに至らず、同人の骨折がA13への暴力行為によるものとの疑念を抱いたとしても無理からぬところである。

- ② そして、Y 2 会社は、A 7に対し、事情聴取に加えて診断書提出及び主治医面談の要請をしている（(1)③アウオ）が、このような状況の下では、骨折の原因を特定するために、本人からの事情聴取のみではなく、診断書の提出や、診察を行った医師から意見を聞くことを求めたことが特段不自然であったとはいえない。

しかも、骨折後の10日ほどの間に、事情聴取、診断書提出の指示や主治医面談の要請が速やかに行われている（(1)②③）ことから、Y 2 会社が、それらをA 7に求めた目的は、真に骨折原因を特定するためのものであったとみるのが相当である。

- ③ また、A 7が報告したパレット事故には現認者がいない一方で、同日に、同人が相手を負傷させる暴力トラブルを発生している事実があり、さらに、Y 2 会社は、主治医面談にて、主治医から骨折の原因について明確な回答を得られず、レントゲン写真の借用もできなかった（(1)③カ）

のであるから、同社は、それ以上の原因特定の作業ができず、暴力行為と骨折との因果関係を否定できずにいたとみるほかなく、骨折の原因がパレット事故であると認識していたとは認め難い。

- ④ さらに、Y 2 会社は、労基署に、パレット事故の「労働者死傷病報告」を提出した後に、B 3 と A 7 又は A13 との面談記録を提出している（(1) ④ イエ）が、当該面談記録は、労基署からの求めに応じて提出したものであるかについては明らかではないものの、その内容は、両名から聴取した内容や両名に告げた内容を客観的にまとめた面談の記録であり、何らかの事実を隠蔽して同署の判断を誤らせる等の不当な意図をもって提出されたとみることはできない。

- ⑤ 以上のことから、Y 2 会社が、A 7 の骨折後に直ちに労災申請を行わなかったことには相応の理由が認められ、また、面談記録を労基署に提出したことが労災認定を妨害したものとみることはできず、これらが組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとすることはできない。

7 24年1月19日及び11月8日の団体交渉について（争点7）

(1) 認定した事実

① 1月19日の団体交渉

ア 24年1月19日、組合らと会社らとは、一時金の支給等を交渉議題として、組合らの事務所内の会議室にて団体交渉を行った。組合らは、本部組合及び支部執行部の役員を含めて、16名ないし20名程度が出席し、会社らは、B 4 取締役、B 5 弁護士（以下「B 5 弁護士」という。）、B 6 弁護士（以下「B 6 弁護士」という。）を含めた3名ないし4名が出席した。

団体交渉が行われた会議室は、20畳若しくは5メートル四方面程度の広さであり、中央の大きなテーブルの1辺に会社らが座り、組合らは残りの3辺とその後方に座っていた。

イ 当初は、団体交渉が円滑に進行していたが、組合らが、何年もパート社員として勤務している者を正社員化することを要求したところ、会社側のB 6 弁護士が、そもそも、パート社員の雇用が何年も続いた

からといって、当然に正社員化されるものではない旨を発言した。

ウ　すると、その場にいた多数の組合員が反発し、会社側出席者に対して、「正社員にすると言われて来たのに、10年間経っても正社員になっていない。」、「騙されて来たんだよ。」、「そういうことを勉強しろよ。」、「分かりもしないこと言ってんじゃないよ。」などと、一斉に不規則発言をしたり怒声を繰り返し発して、団体交渉の場が騒然となった。

その際に、組合員らが会社側出席者に向けて繰り返して発した怒声や抗議の声を制する形で、B 5 弁護士が、大声で「聞けや、ボケ。」と発言した。

B 5 弁護士の上記発言に対して、更に多数の組合員が大声をあげて反発し、会社側出席者に抗議や非難をする事態に至ったため団体交渉がしばらくの間中断した。

エ　数分後、団体交渉は再開されたが、その後の交渉の進行は、大きく滞ったり、紛糾することはなく、開始から2時間程度で団体交渉は終了した。

なお、この団体交渉における組合側の発言は、特定の交渉担当者が発言する形ではなく、少なくとも9名の組合員が発言して交渉が進行していた。

② その後の労使のやり取り

ア　2月24日、前回と同様に、組合らの事務所内の会議室にて団体交渉が行われた。組合側は15名程度が出席し、会社側は、B 4 取締役、B 5 弁護士及びB 6 弁護士が出席した。

組合らが、前回の団体交渉におけるB 5 弁護士の発言についての謝罪と同弁護士の解任を求めると、同弁護士は、「ボケ」という発言をしたのであれば謝罪する旨を述べ、B 4 取締役も、会社側の弁護士がそのような発言をしたことについて謝罪する旨を述べた。

3月12日、組合らは、会社らに、1月19日の団体交渉でB 5 弁護士が暴言を発したとして、再び、同弁護士の解任等を要求したが、3月16日、会社らは、これに応じない旨を回答した。

イ また、2月24日の団体交渉では、組合らが一時金の支給を要求したが、会社らは、厳しい経営状況であること等を理由として支給できない旨を回答した。すると、組合らは、団体交渉に弁護士が出席していることを挙げて、委任している弁護士の費用を開示するように求めたが、会社らは開示に応じなかった。

ウ その後、5月29日、弁護士解任や一時金支給等を議題として団体交渉が行われたが特段の進展はなかった。

【甲g3・g4、乙a1・a3、1審p57～61、5審p60～62】

③ 11月8日の団体交渉

ア 組合らによる財務状況の開示要求

9月27日、一時金支給等を議題として、再び団体交渉が行われ、組合らが、給与の1か月分の一時金支給を要求したところ、会社らは、経営状況が悪く、原資がないことを理由に、一時金支給はできない旨を回答した。それに対して、組合らは、一時金支給の原資がないのであれば、会社らの財務状況を開示するように要求した。

イ 団体交渉における財務諸表の開示

(ア) 11月8日、引き続き、一時金の支給等を議題として団体交渉が行われた。団体交渉の出席者は、組合側は、本部組合のA12、支部はA2、A4、A3、A10等を含めて、合計十数名であり、会社側は、B4取締役、B3、B5弁護士及びB6弁護士であった。

団体交渉では、組合らが、一時金は生活給であることや、C1会社の業務を受託している同業他社では一時金が支給されていること等を主張して、少額でも一時金を支給することを要求した。

それに対して、会社らは、両社の財務諸表を開示するとともに、一時金を支給するための原資がないことや、厳しい経営状況に置かれている現状等を挙げて、9月27日の団体交渉と同様に、一時金は支給しないとの回答を行った。

しかし、組合らは、会社らが厳しい経営状況にあるとしても、経営者として従業員への誠意を示すべきだと主張し、いくらかの一時金を支給することを要求したが、会社らは、再び、一時金の原資が

ないことや経営状況が厳しいこと等を挙げて、組合らの要求に応じられない旨を回答した。

(イ) 会社らが開示した財務諸表は、Y 1 会社 の損益計算書及び貸借対照表、並びに Y 2 会社の損益計算書及び貸借対照表であり、それぞれ、23年6月1日から24年5月31日までを期間として作成されていた。そして、損益計算書には、「売上総利益」、「営業利益」、「経常利益」とそれぞれを構成する科目及び計上金額が記載され、貸借対照表には、「資産」、「負債」、「資本」とそれぞれを構成する科目及び計上金額が記載されていた。

両社の損益計算書では、Y 1 会社 の営業利益は8,452,000円の赤字、経常利益は420,000円の黒字であり、また、Y 2 会社の営業利益は、19,269,000円の赤字、経常利益は、14,818,000円の赤字であること等が記載されていた。なお、上記書類の表紙には「残高試算表」と表記され、公認会計士や税理士等の証明印や監査済等の表示はなかった。

ウ ロータリークラブ会費の開示要求

団体交渉において、組合側出席者のA10が、会社らは「ロータリークラブ」と呼ばれる地域奉仕の団体に年間20万円の会費を支払っているとして、一時金原資の捻出のために脱会することを求める旨の発言を行うと、組合らは、会社らに、現在、ロータリークラブに支払っている会費の額を開示するように要求した。

それに対して、B 4取締役は、最初の回答では、大きな金額ではないとのみ答えたが、再び、組合らが金額の開示を求めると、同人は、年間で20万円程度であるとの回答をした。さらに、組合らが、一時金支給の原資を捻出するためとして、ロータリークラブからの脱会を要求したところ、会社らは、脱会の必要性は会社らが判断すると回答して、組合らの脱会要求に応じなかった。

エ 弁護士の解任要求と詳細な経費内容の開示要求

次いで、組合らは、一時金支給の原資がないとの会社らの回答に対して、会社らが団体交渉に出席させている弁護士を解任して、原資を

捻出することを要求すると、会社らは、弁護士解任の必要性は会社らが判断する事項であり、組合の要求には応じない旨を回答した。

すると、組合らは、「じゃあ、経費の細目、皆出してくださいよ。」、「ロータリークラブを含めてね、初めて知ったような話もあるから、ほんとにこれがね、会社にとって必要かどうかという議論やりましようよ。」、「ボーナスの原資に充てられないだろうかという議論やっていきましょうよ。」などと述べて、会社らの経費について、詳細な内容を開示することを要求した。

それに対して、会社らは、「いかに経費を掛けるかは、会社の判断なので必要ありません。」、「原資がないことについては既に財務諸表を開示しています。」と述べて、組合らの要求に応じなかった。

なお、団体交渉では、組合らは、上記の経費項目以外に、具体的な経費の名称を挙げて、その説明や金額の開示を求めたり、また、開示された財務諸表上の科目や計上金額等、財務諸表の内容に触れて説明を求めることはなく、11月8日の団体交渉以後も、会社経費の詳細な内容について、会社らに開示を求めてはいない。

【甲g1・g2・g5、乙g1～g3、1審p66～67、5審p62～64】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

ア 1月19日の団体交渉において、会社側の出席者であるB5弁護士は、いきなり立ち上がり、組合員らに対して「おとなしく聞けや、ボケ！」などと、およそ正常な団体交渉とは思えない暴言を吐き、恫喝を行った。

また、会社らは、その後の団体交渉でも、B5弁護士の解任という組合らの要求にも応じず、B5弁護士本人も、真摯に自分の発言を撤回して詫びたりしておらず、会社らから正式な書面で謝罪文が出されたわけでもない。よって、このような発言及び態度が不誠実な団体交渉に当たることは明らかである。

なお、団体交渉が行われた会議室は、相当程度の広さがあり、ひしめき合うほどの狭さではなく、また、組合員らが、B5弁護士の恫喝

発言に抗議の声を上げたり、立ち上がったことはあったが、会社らの交渉担当者に詰め寄ることもしておらず、団体交渉が騒々しく無秩序な場であったようなことはない。

イ 11月8日の団体交渉にて、組合らは、一時金の原資がないと繰り返す会社らに対して、会社らが入会しているロータリークラブの会費にいくら支出しているのか質問したが、会社らは、会費の詳細や内訳について明確に回答せず、また、弁護士への委任費用も繰り返し質問したが、弁護士への依頼問題にすり替えて回答を拒否した。

また、会社らは、損益計算書や貸借対照表を開示したが、開示された資料は、1ページ目に「残高試算表」と記載された決算前の内部検討資料であり、また、附属明細書の添付や会計事務所等の押印もなく、本来の財務資料といえるものではない。

そのため、組合らは、更に詳細な科目が分かる資料を追加で要求したが、会社らは、一切これらの要求に応じずに、一時金支給のために原資がないとの抽象的な説明を繰り返した。

このように、会社らが、支出の詳細も明らかにせずに、一方的に、原資がないと繰り返すなどしたことは、不誠実な団体交渉であるというほかない。

② 被申立人会社らの主張

ア 1月19日の団体交渉は、5メートル四方程度の会議室で20名以上の組合員が出席する状況であり、組合側出席者の各々が不規則発言を行い、立ち上がってテーブルに詰め寄り罵声を浴びせるなどし、交渉の場が騒然となる事態が繰り返されていた。

会社側代理人のB5弁護士は、度重なる不規則発言や罵声により繰り返される騒然とした状態を解消し、団体交渉を正常化するために、緊急避難的に、やむなく本件発言に及んだものである。また、会社らは、その後の団体交渉にて、本件発言に及んだ理由を説明して謝罪しており、当該発言のみをもって誠実交渉義務に反するとはいえない。

イ 会社らは、従前より、一時金の原資がない旨を説明しており、そのような財務状況である事実を説明すべく、速やかに、損益計算書及び

貸借対照表を開示している。かかる財務諸表を見れば、会社らの財務状況は一目瞭然であり、一時金を支払うための原資がないことは明らかである。

会社らは、ロータリークラブの年会費について、唐突に説明を求められたが、概算金額をその場で回答しており、また、一時金支給の原資とするために弁護士解任を求められた上で、弁護士への委任費用の開示を求められたが、当時の労使関係からすれば、弁護士解任を前提とした委任費用の開示要求には応じられず、それを回答する必要はないと答えたものであり、後日行われた団体交渉においても解任できない理由を説明している。

なお、組合らは、当該団体交渉においてロータリークラブの年会費及び弁護士費用の説明を求めたにとどまり、会社らが、それ以降に、損益計算書及び貸借対照表の細目について説明を求められたこともなく、会社らの対応が不誠実な団体交渉であるとはいえない。

(3) 当委員会の判断

① 1月19日の団体交渉について

ア 会社側のB5弁護士が、団体交渉において、「聞けや、ボケ。」と発言したことは認められる（(1)①ウ）が、交渉状況のいかににかかわらず、団体交渉における協議の中で用いる言葉として、決して適切であったとはいえない。

イ しかし、上記発言は、パート社員の正社員化を巡り会社側が行った回答を契機として、多数の組合員が一斉に大声で不規則発言を発する（(1)①ウ）など、団体交渉の場が急速に緊張、緊迫化する中で発せられたというべきものである。

また、このような発言は1回のみで、発言の数分後に団体交渉が再開されており、上記発言がその後の団体交渉の進行に大きな支障を生じさせたということもできず、さらに、会社らは、後日の団体交渉で謝罪もしている（(1)①エ、②ア）。

ウ 以上からすると、会社側のB5弁護士による上記発言は、団体交渉の場が騒然となる中で、突発的、偶発的に出た発言というべきであり、

団体交渉を紛糾させたり、組合員らを威嚇することを意図して発したとまでは認められず、その後、会社らが謝罪していることも考慮すると、この一言の発言のみをもって、誠実交渉義務に反するとまでいうことはできない。

② 11月8日の団体交渉について

ア ロータリークラブ会費の開示要求について

(ア) ロータリークラブの会費は、団体交渉にて、あらかじめ協議事項として予定されていたわけでも、会社らが一時金の不支給の理由として回答したものでもなく、組合らが一時金の不支給について追及する中で、急遽、A10が話題に上げたものである（(1)③ウ）。そして、そのような事項について、いささか唐突に金額の回答を求められた状況を考慮すれば、B4取締役が自らの記憶を頼りに概算で回答したとしても無理からぬところである。

(イ) また、A10は、会社らに、ロータリークラブに20万円の会費を支払っていると、自ら具体的な金額を述べており（(1)③ウ）、団体交渉におけるB4取締役の回答もこれに沿うものであった（同）。さらに、その後の団体交渉等にて、組合らが、改めてロータリークラブ会費の正確な金額の開示を求めた事実も認められない。

(ウ) 以上から、団体交渉にて、会社らが、いささか唐突に回答を求められたロータリークラブ会費について、詳細な金額や内訳を回答しなかったとしてもやむを得ないというべきであり、また、その後の団体交渉等において、組合らが改めて正確な金額の回答を求めた事実もないのであるから、会社らが、ロータリークラブ会費を概算で回答し、詳細な金額を回答しなかったことが不誠実な団体交渉に該当するということとはできない。

イ 弁護士費用及び詳細な経費項目の開示要求について

(ア) 組合らは、団体交渉にて、弁護士への委任費用を質問したが、会社らは、弁護士への依頼問題にすり替えて回答を拒否したと主張する。

(イ) 組合らは、一時金支給の原資を捻出するための弁護士解任の要求

に応じない旨の回答をした会社らに対して、「じゃあ、経費の細目、皆出してくださいよ。」などと要求し、それに対して、会社らが、「いかに経費を掛けるかは、会社の判断なので必要ありません。」「原資がないことについては既に財務諸表を開示しています。」と述べて、要求に応じていない（(1)③エ）が、このことをもって、会社らが弁護士費用の開示を拒否したと主張しているものと解される。

- (㉒) しかし、団体交渉にて、会社らは、弁護士費用が財務上の負担となることを理由に一時金が支給できないと説明していたわけでもなく、また、組合らは、団体交渉において、弁護士費用の開示が必要となる理由について特段の説明もしていない。

そして、会社らは、財務諸表を開示して、財務的な理由にて一時金を支給できないことを説明しているのであるから、会社らが弁護士費用を開示しなかったとしても、直ちに誠実交渉義務に反するということとはできない。

- (エ) また、組合らは、開示された損益計算書や貸借対照表には、附属明細書の添付や会計事務所等の押印がなく、本来の財務資料といえるものではなく、更に詳細な科目が分かる資料を要求したが、会社らは、一切これらの要求に応じずに、一時金支給のために原資がないとの抽象的な説明を繰り返したとも主張する。

- (㉓) しかし、会社らが開示した損益計算書及び貸借対照表の財務諸表は、簡略化や概算表示されたものではなく、各項目のそれぞれを構成する科目と計上数字が記載されており、組合らは、その数字を基に財務状況を確認できたというべきであり、また、会計事務所の証明印等がなかったからといって、直ちに、その真実性や正確性が疑われるともいえない。

そして、財務諸表上では、2社とも営業赤字を計上している（(1)③イ(イ)）など、現在以上の財務的負担には困難が伴うことは、開示された財務諸表から容易に窺い知れるものであり、それに対し、団体交渉では、組合らは、「じゃあ、経費の細目、皆出してくださいよ。」などと要求したにとどまり（同エ）、開示を求める「経費の

細目」が何を指すのかについても具体的に言及していない。

さらに、組合らは、開示された財務諸表の内容には何ら触れておらず（(1)③エ）、財務諸表上の具体的な科目や数字を挙げて問題視したり、会社らの赤字の原因や負債の状況等について、詳細な説明を求めた事実も認められない。

(カ) よって、会社らは、一時金を支給できる原資がないことについて具体的に説明するために、その根拠として必要な範囲の財務資料を開示していたというべきであり、一方、組合らが要求した「経費の細目」の具体的な内容やその開示の必要性が十分に説明されていたとはいえないのであるから、会社らの対応が不誠実な団体交渉に当たるということはできない。

8 A 9 の配置転換等について（争点 8）

(1) 認定した事実

① A 9 の経歴と業務内容

ア A 9 は、14年にY 2 会社にアルバイト社員として入社し、15年からは、同社の正社員となり、ドライバーとして配送業務に従事していた。その後、17年頃に班長と呼ばれる役職に就き、配送業務と併せて配車の管理業務等も行うようになった。そして、A 9 は、19年ないし20年頃、Y 2 会社に在籍したまま、Y 3 会社 がC 8 会社 から受託した業務に従事するように命じられ、Y 3 会社 の配送業務のほかに、班長として、23名程度のドライバーの配車や労務管理等、現場の管理業務を行っていた。

イ また、A 9 は、23年11月頃から、自動車整備士の資格を有する社員が担当していた車両整備や車両管理等の業務を補助する形で、修理及び整備の外注手配や簡易な修理等も行うようになった。

ただし、A 9 は自動車整備士の資格を有しておらず、同行が行っていた車両整備は、整備士資格がなくても行うことができるタイヤ交換や液類の補充等であった。

その後、自動車整備士の資格を有する社員が死亡したため、24年6月1日、Y 2 会社は、A 9 を、一定の整備実務経験を有するものとし

て、同社の「車両整備管理者」に選任して陸運局に届け出た。

ウ Y2会社は、A9に対して、配送の管理や車両整備に関する業務を行うために、専用のパソコンと携帯電話を貸与しており、同人は、それらを用いて、各ドライバーの勤怠管理、企画書の作成、取引先や整備の外注先等との連絡調整を行っていた。

エ Y2会社は、A9に対して、Y3会社 への出向辞令等は発してはおらず、同人の給与はY2会社が支払っていた。会社らは、A9と同様に、会社らに在籍しながら、Y3会社 の業務に従事する他の従業員についても、出向辞令等は発していなかった。

そして、25年3月上旬頃、A9は、上司である運行管理部主任のA3に誘われて支部に加入したが、直ちに公然化しておらず、後記④アのとおり、5月13日に公然化した。

【甲i1、乙i10・i13、4審p86～90・92～98・111、
5審p15～16・21・105・157】

② A9のフォークリフト事故

ア 25年2月21日、A9は、C8会社 の業務が行われている敷地において、同社からの受託業務中に、自らが運転するフォークリフトを後進させた際に、そこに立っていた他社の従業員と接触する事故を起こした。この事故の被害者である他社の従業員は、足の骨にひびが入る負傷を負い、同年5月末まで通院加療を要すると診断された。

その後、A9は、B4取締役と共に、被害者又は被害者の所属する会社に数度にわたり謝罪に赴くとともに、1か月程度、A9が被害者の代わりにドライバー業務を代替して行うなどした。

なお、その後、A9は、B4取締役から、上記フォークリフト事故は、Y2会社又はY3会社 が被害者に金銭を支払うことで解決した旨を伝えられた。

3月7日、Y3会社 は、C8会社 に対して、事故の状況や対策を記載した再発防止報告書を提出するとともに、同月19日、A9に、リスクアセスメント講習と呼ばれる事故発生の防止のための講習を行った。

イ 3月25日、A 9は、フォークリフト事故について、C 8会社 の担当者と面談を行ったが、C 8会社 の担当者は、A 9を強く叱責するなどした。面談終了後、A 9は、B 4取締役役に、面談内容を電話で報告した。

3月26日、C 8会社 の担当者は、B 4取締役役に対して、A 9との面談内容を伝えるとともに、A 9をC 8会社 の業務から外すように強く求めた。

その後、B 3は、A 9と面談を行い、A 9が上記のC 8会社 との面談において会社への不満を述べたり、責任転嫁をする言動をしたとして叱責するとともに、今後のA 9の業務内容等については、後日通知する旨を告げた。

ウ 3月27日、Y 3会社 は、C 8会社 に対し、再び、A 9の事故について謝罪し、同月31日まで同人を乗務禁止としたことを報告するとともに、今後の再発防止を誓約し、同人の業務復帰ができるように、寛大な処置を懇願する内容の文書を提出した。

しかし、C 8会社 は、再び、同社の委託業務からA 9を交代させることを要求した。

【乙i1～i4、4審p102～104・106・112・117、5審p17～19・155～156、
6審p113】

③ A 9に対する配置転換の通知

ア 4月9日ないし同月12日、B 4取締役役は、A 9と面談し、C 8会社の担当者から、同社の委託業務からA 9を外すことを求められたことから、これまで従事していたC 8会社の配送の管理等の業務から配置転換することを告げ、今後のA 9の業務は、暫定的に、Y 2会社の配送業務と車両管理の業務とすること、また、業務の変更に伴い、これまで月80時間程度とすることを指示していた残業時間を、今後は月50時間以内に抑えること等を指示した。

イ 以後、A 9が行っていたC 8会社の配送の管理業務は、他の従業員が行うこととなり、A 9は、Y 2会社の配送等に暫定的に従事した。

その結果、5月実績分（6月支給）から、A 9の残業手当が減少す

ることとなったが、班長の職位や基本給は変更されていない。

【4審p115、5審p19～20、6審p11～12、争いのない事実】

④ A 9 の公然化と公然化後の会社の対応

ア 5月13日、B 4取締役は、B 3から、A 9が業務変更について納得していない様子であるとの報告を受けたため、A 9を社長室に呼び面談を行ったところ、支部のA 2が面談に同席して、B 4取締役にA 9の組合加入を公然化した。

面談では、B 4取締役は、今後のA 9の業務について、既に4月9日ないし同月12日の面談で伝えていた内容を改めて確認した。併せて、A 9に貸与していたノートパソコンを配置転換後の職場で他の従業員と共用で使用するよう指示した。

また、7月頃、B 4取締役は、A 9に貸与していた携帯電話の返却を指示した。

イ 6月6日、団体交渉が開催され、会社らは、組合らに対し、A 9の今後の業務について説明した。その際に、「車両整備管理者」としての業務の変更内容が定かではないとの指摘を受けたことから、Y 2会社は、その点について、改めてA 9に説明することとした。

ウ 7月3日、Y 2会社は、A 9と面談し、同月に、Y 3会社へ整備士資格を有する従業員が入社することに伴い、今後、グループ三社における車両整備の業務は、Y 3会社にて一元管理すると告げた。そして、Y 2会社は、それに伴い、A 9の車両整備に関する業務は、修理車両の調整等とする旨の業務変更を告げた。

8月15日、Y 2会社は、組合らの立会いでA 9と面談し、同人の今後の業務内容について再び説明した。組合らが、変更後の業務内容を文書で示すように求めたため、8月20日、Y 2会社は、組合らに、①A 9の9月1日からの業務は、C 1会社東京工場内を勤務地とする配送業務とすること、②従来担当していた車両整備に関する業務は、Y 3会社に入社した整備士資格を有する従業員が行うこと等を通知した。

エ 8月24日、組合らは、今後のA 9の業務内容について、団体交渉に

て協議及び決定するまで変更しないように要求したところ、9月1日、Y2会社は、A9の業務内容の変更の実施を延期した。

9月6日、団体交渉が行われ、Y2会社は、A9の今後の業務内容について再び説明した。Y2会社は、配置転換や勤務時間帯の変更について、A9に再び説明する機会を設けることとし、その後、Y2会社は、9月13日、同月19日、同月26日、A9と面談を行い、今後の業務について説明を行った。

オ 上記面談の後、グループ三社の車両整備の業務は、Y3会社に入社した整備士資格を有する従業員が行うこととなり、A9がそれらの業務に関与することはなくなったが、Y2会社が陸運局に届け出ていたA9の「車両整備管理者」への選任は変更されていない。

【乙i8・i13、4審p100・102・108・115、5審p21・159、6審p12～15】

⑤ 本件追加申立て

組合らは、25年11月13日、前記第1．2の請求する救済の内容(8)を追加する申立てを行った。

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

ア Y2会社は、25年4月から、A9を、C8会社 の配送の管理者や車両整備の管理者としての業務から外すとともに、従来は月80時間程度とするように指示されていた残業時間を、月50時間以内に抑えるように指示するなどしており、また、同年7月上旬からは、車両整備に関する業務からも外した。

そして、これらの変更は、A9が公然化した時期と前後して行われており、また、25年2月頃には、A9は、申立外C2組合に所属する同僚から、支部への加入の有無を問われたり、A9が支部に情報を流していると、B4取締役及びB3が疑っている旨を伝えられており、Y2会社が、A9の公然化前に、同人の支部加入を察知していたことは明らかである。

よって、これらの変更は、Y2会社が、A9の支部加入を理由として、同人を殊更に不利益に扱ったものであり、組合員であることを理

由とした不利益取扱い及び組合らに対する支配介入である。

イ Y2会社は、A9に対して、業務用として同人に支給していたノートパソコンの社外持ち出しを禁止するとともに、携帯電話の返却を命じた。

しかし、A9以外の従業員には、業務用として支給されたノートパソコン及び携帯電話につき、そのような使用制限を設けられていない者が多数存在していることから、これらは、A9に対するいじめであり、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合らに対する支配介入である。

② 被申立人Y2会社の主張

ア Y2会社が、25年4月頃、A9に対して、Y3会社 において担当していたC8会社 の配送の管理業務から、Y2会社が受託するC1会社の配送業務に変更を指示したことは、同人がC8会社からの受託業務にてフォークリフト事故を起こし、同社担当者から、同人を同社の業務から外すよう強く求められたため、同業務から外さざるを得なくなったという必要性に基づくものである。

また、担当業務の変更に伴い、A9に対して残業時間を月50時間以内に抑えるように指示したのは、Y2会社に所属する他の役職者がいずれも基本的な残業時間を50時間以内に行っていたことから、それとの整合性をとるためである。

さらに、そもそもY2会社がA9の支部加入を知ったのは、25年5月13日であり、業務の変更を指示した時点で、同人の組合加入を認識していなかったから、不当労働行為意思があったとはいえない。しかも、Y2会社は、その後の業務変更の実施に当たり、組合らと誠実に協議を重ねている。

Y2会社が、25年7月頃、A9が担当していた車両整備に関する業務について変更を指示したのは、同時期に、自動車整備士資格を有する者がY3会社 に入社し、グループ三社の車両整備等は同人を中心に行うこととしたことで、従来A9が行っていた、整備の外注や簡易な整備等の業務が不要となったためである。

そして、Y2会社は、上記担当業務の変更に当たり、A2の立会いの下で、今後の業務内容の説明や確認を行った上で、組合らの求めに応じて、今後の業務内容を文書で説明し、さらに、団体交渉開催までの間は、当該業務変更の実施を差し控えるとともに、その後も、3回にわたり、A9との話合いの機会を設けている。

以上のとおり、上記のA9の業務変更は、業務上の必要性に基づくものであり、かかる措置を実施するに当たり、組合らと誠実に協議を重ねているのであるから、何ら、A9に対する不利益取扱い又は組合らに対する支配介入に該当するものではない。

イ Y2会社が、A9に対して、貸与ノートパソコンを他の班長と共用で使用することを指示したのは、同人が、企画書作成やドライバーの労務管理といったC8会社 に関する業務から外れたために、専用のパソコンを貸与する必要性がなくなったこと、及び他の班長職はパソコンを共用で使用しており、他の従業員と同じ扱いとする必要があったことによるものである。また、貸与した携帯電話の返却を指示したことについても、同人がC8会社 の業務から外れたために、同社との連絡調整などを行う必要もなくなり、専用の携帯電話を貸与する必要性が無くなった等の理由によるものである。

このように、いずれも、業務上の必要性に基づくものであって、しかも、かかる措置を実施するに当たり、組合らと誠実に協議を重ねていたのであるから、不当労働行為意思を認めることができず、何らA9に対する不利益取扱い又は組合らに対する支配介入に該当するものではない。

(3) 当委員会の判断

① A9の配置転換について

ア Y2会社は、25年4月9日ないし同月12日、A9に対して、配置転換を告げるとともに、暫定的に、同人の業務をY2会社の配送と車両管理の業務とすること、及び残業時間を月50時間以内とすることを指示しており（(1)③）、これらは、同人が公然化した同年5月13日より前の事実であることが認められる。

イ そして、組合らは、A 9 の公然化前に、申立外 C 2 組合

に所属する同人の同僚が、同人に支部加入の有無を質問したこと等を挙げて、Y 2 会社が、公然化前に同人の支部加入を察知していたと主張するが、これらを認めるに足る事実の疎明はない。

ウ また、Y 2 会社は、A 9 が取引先にて人身事故を発生させて、取引先から同人の交代を強く要求されたのである ((1)②) から、その要求を Y 2 会社が拒むことは、取引上の配慮から現実的に困難であり、同人の配置転換には相応の必要性があったというべきである。

エ さらに、車両整備については、自動車整備士資格を有する者が入社して、その者に車両整備業務を集約させており ((1)④ウ)、A 9 が行っていた車両整備の外注手配等は不要となったといえるのであるから、Y 2 会社が、車両整備に関して、自動車整備士資格を有しない同人に従来と同様の業務を行わせる必要性があったともいい難い。

オ 加えて、A 9 の公然化以後、Y 2 会社が同人に告げた正式な業務内容 ((1)④ウ) は、4 月 9 日ないし同月 12 日の面談で暫定的に告げられていた内容 (同③ア) と大きく変わるものではなく、公然化を契機として殊更に不利益な内容としたとみることはできない。また、Y 2 会社は、A 9 の業務内容の正式決定に当たり、同人や組合らと複数回にわたり話し合う ((1)④) とともに、組合らの要求を受けて、正式な業務変更を延期している (同エ) のであるから、Y 2 会社は、組合員である同人の処遇決定に際して、むしろ慎重に対応したとみるのが相当である。

カ 以上から、Y 2 会社は、A 9 の公然化前の事情に基づき、同人の公然化前に業務変更することを決定し、実行していたということができ、また、同人の公然化後に正式な業務変更を指示する際に、班長の職位や基本給も変更しておらず ((1)③イ)、さらに、公然化後の Y 2 会社の対応に不自然な点も認められないことから、公然化を契機として同人を殊更に不利益に扱ったと認めることはできない。

よって、A 9 の配置転換に伴う業務変更等が組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入であると認めることはで

きない。

② 会社備品の共用使用の指示等について

ア ノートパソコンや携帯電話は、配送ドライバーの勤怠管理や外部との連絡調整など、担当業務上の必要性により A 9 に貸与されていたことが認められる (1)①ウ)。

そして、A 9 は、担当業務が変更されて、これまでの管理業務から配送業務に変更することとされた (1)③イ) のであるから、Y 2 会社が、同人に対して、従前どおりにノートパソコンや携帯電話を貸与する業務上の必要性が存在していたとはいえず、Y 2 会社からのノートパソコンや携帯電話の共用使用や返却の指示について、同人と他の従業員との間に不合理な差異があったと認めるに足る具体的な事実の疎明もない。

イ また、ノートパソコンの共用使用の指示は、Y 2 会社が A 9 に今後の処遇を説明するための面談の際に行われ、同人は、その面談にて同社に支部加入の公然化をしており (1)④ア)、同社が、同人の公然化を理由として、その場で急遽、備品返却を命じたとも考え難い。

ウ 以上から、A 9 に対するノートパソコンの共用使用及び携帯電話の返却の指示は、配置転換により変更された業務における必要性に応じたものであり、他の従業員との不合理な差異が認められる事実も認められないのであるから、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入と認めることはできない。

9 A 6 の雇止めについて (争点 9)

(1) 認定した事実

① A 6 の長期欠勤

ア A 6 は、24年 1 月 31 日、Y 1 会社 を定年退職した後、2 月 1 日から嘱託として同社に再雇用され、C 1 会社東京工場の冷蔵庫内での業務に従事していた。なお、嘱託再雇用の雇用契約は雇用期間が 6 か月であり、65 歳を上限として更新できるとされていた。

イ 25 年 4 月頃、A 6 は、〇〇疾患を発症して医療機関を受診していたが、5 月 30 日、主治医から〇〇であることを告知され、以後、長期間

にわたり欠勤していた。

なお、Y 1 会社 の嘱託再雇用には、私傷病による休職やそれに類する制度はなく、同社が A 6 の私傷病欠勤を容認する形の事実上の休職状態となっていた。

【甲 j6、3 審 p75、5 審 p45～47】

② 雇止めに至る経緯

ア 25 年 7 月、Y 1 会社 が、事実上の休職状態であった A 6 に診断書の提出を求めたところ、同人は、診断書の作成には時間を要するとして、同月 22 日頃、同社に、主治医から交付されていた同月 17 日付「治療・検査の説明書」を提出した。この「治療・検査の説明書」には、〇〇の可能性があり摘出手術を行うのが妥当との所見が記載されていた。

そして、A 6 は依然として長期の欠勤状態であったが、Y 1 会社 は、8 月 1 日付けで、同人と期間 6 か月の雇用契約を更新した。

8 月 1 日、A 6 は、〇〇の手術を受け、同月 13 日まで入院し、退院後は、1 週間ないし 10 日ごとに、検査や診察のために主治医のもとに通院していた。

イ 10 月 2 日、会社らと組合らとは、事務折衝を行い、組合らが A 6 の雇用継続を要求したところ、会社らは、組合らに対して、復職のための手続として、主治医との面談を行うことを求めた。

10 月 4 日ないし同月 9 日、Y 1 会社 は、A 6 と面談を行い、現在の病状等について確認を行うとともに、主治医との面談を行うことを求めたところ、同人はそれに同意した。

また、この面談では、A 6 は、今後の主治医の診察として、10 月 30 日と 11 月 6 日頃が予定されている旨を述べた。そのため、Y 1 会社 は、10 月 30 日の診察の際に、同社が同席することを求めたが、A 6 は回答を保留した。

その後、A 6 又は組合らは、会社らに対して、主治医から Y 1 会社の同席を許可されなかったことを理由に、同人の診察の際に同社が同

席することに応じなかった。

ウ 10月25日、団体交渉が行われ、会社らは、組合らに対して、再び、A 6の主治医との面談を求めたが進展がなく、11月11日、会社らが、再び、同人と面談を行い、診断書の提出と主治医との面談を求めたところ、同人は、診断書は提出するが、主治医が多忙なので、面談が実現する時期は分からないと回答した。

エ A 6は、11月21日付けで、病院から診断書を取得し、2月上旬ないし中旬頃にY 1会社 に提出した。この診断書には、「2012年12月31日まで社会復帰の為にリハビリを要する。なお、2013年1月以降は業務復帰可能である。」との所見が記載されていた。

なお、Y 1会社 は、この診断書に記載された復帰可能時期等の「年」に誤記があったため、訂正した診断書の再提出をA 6に求めた。A 6は、26年1月上旬ないし中旬頃、「2012年12月31日」が「2013年12月31日」に、「2013年1月」が「2014年1月」に訂正された診断書をY 1会社 に再提出した。

オ 25年12月18日、組合らは、Y 1会社 に、A 6を26年1月から職場復帰させること等を要求したところ、25年12月24日、同社は、組合らに、同人の職場復帰には主治医との面談を要すると回答した。

26年1月16日、組合らは、団体交渉において、A 6の復職を求めたが、会社らは、同人の復職のためには、主治医及び産業医との面談を行うことが必要であるとして、再び、主治医との面談を要請した。

これに対して、組合らは、主治医が面談に応じてくれないと回答したところ、会社らは、組合らに、A 6の転院なども含めて、医師による健康状態の確認ができるように対応することを求めたが、特段の進展はなかった。

カ 1月24日、Y 1会社 は、組合らに、主治医面談の実現の進展状況を確認するとともに、再び、主治医との面談を要請したところ、同月28日、組合らは、主治医面談の手配を試みたが、2月及び3月の面談予約がとれなかったこと、2月12日に予定されている診察

の際に再度予約を試みることに、また、現在、A 6 は〇〇を併発しており、同月24日に、同病院の〇〇科にて初回受診の予定であること等を回答した。なお、A 6 が、これまで〇〇の治療を受けていたのは〇〇科であった。

また、組合らは、主治医との面談の実現は、主治医の予定に左右されるとして、Y 1 会社 に対して、A 6 の雇用を継続することを求めた。

キ 26年1月31日、Y 1 会社 は、組合らに対して、A 6 が就労できることを確認するために、主治医との面談を再三求めてきたが実現しておらず、また、同人が〇〇を併発していることから、直ちに職場復帰できる健康状態であるとは認められないとして、同日をもって雇止めとすることを通知した。また、併せて、A 6 本人に対しても、同趣旨の内容の文書にて、雇止めを通知し、同日、A 6 は雇止めとなった。

【甲j1・j2・j5・j6、乙j1～j8、3審p74～75・77～83・95、5審p131～132、6審p32～40、審査の全趣旨】

③ 雇止め後の会社の対応等

ア 2月19日、団体交渉が行われ、組合らはA 6 の雇用継続を要求したが、Y 1 会社 は、A 6 の雇用継続の判断には、主治医面談が必要であることを回答した。それに対して、組合らは、既に提出している復帰可能との診断書をもって復職を認めるように要求した。

イ 2月20日、A 6 は、病院にて、4月2日の主治医面談の予約を行い、2月22日、組合らは、会社らに対して、4月2日を面談日とする主治医面談の予約をしたことを通知して同人の雇用継続を求めた。

ウ 2月27日、Y 1 会社 は、組合らに、主治医面談の実現は数か月先であり、その後に行う産業医面談を経ると、職場復帰までには更に時間を要するとして、雇用継続には応じられないと回答した。

ただし、今後、主治医及び産業医との面談を経て、A 6 が就業可能との確認できた場合には、同人を改めて雇用をする考えはあること、また、それとは別に、健康保険の任意継続手続のために、1か月に限

り雇用継続する用意もあるので、そのような希望がある場合には、Y 1 会社 に連絡すべきこと等を回答した。

しかし、A 6 及び組合らは、健康保険の任意継続手続のための雇用継続を申し出なかった。

【甲 j3、乙 j9・j10、3 審 p57・86、6 審 p42】

④ 主治医面談の実施及び再度の雇用

4 月 2 日、Y 1 会社 は、A 6 の主治医と面談を行った。A 6 のほかに 1 名の組合員と、B 4 取締役と B 3 との合計 4 名にて、主治医と 10 分程度の面談を行い、A 6 の健康状態の説明を受けた。

その後、産業医との面談を経て、5 月 1 日、Y 1 会社 は、A 6 を嘱託再雇用として再び雇用した。

ただし、A 6 は、26 年 2 月から 4 月までは Y 1 会社 との雇用関係がないことから、同人が受け取る高年齢雇用継続給付の給付金が、雇止めされずに契約更新された場合と比べて少ない額となった。

【甲 j4 の 1～j4 の 5、3 審 p57～58・61・93、6 審 p141】

⑤ 本件追加申立て

組合らは、26 年 10 月 7 日、上記第 1. 2 の請求する救済の内容(9)を追加する申立てを行った。

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

Y 1 会社 は、A 6 が主治医から就業可能との診断を受けた診断書を提出したにもかかわらず、主治医との面談に固執して復職を認めなかったが、組合らは、そのような状況にあっても主治医面談が実現するように調整を行い、4 月 2 日に主治医との面談ができる旨を Y 1 会社 に通知した。

しかし、Y 1 会社 は、このような経緯を無視し、突如として A 6 の雇用を継続しない旨を通知する等の背信的行為を行い、その結果、A 6 は、雇用されていない空白期間が生じ、同人が受け取る高年齢雇用継続給付の給付金が減少することとなった。

したがって、Y 1 会社 が、A 6 の雇用を継続しない旨を

通知し、雇用期間に空白期間を生じさせたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合らに対する支配介入にほかならない。

② 被申立人 Y 1 会社 の主張

A 6 の雇止めは、同人が就労可能な状態となったと主張しながらも、Y 1 会社 が 4 か月以上も前から求め続けていた主治医面談の調整を怠り、契約更新時までには就労可能な健康状態であることの証明がなされなかったことによるものであり、客観的で合理的な理由が存在する。

また、Y 1 会社 は、A 6 を雇止めとした後にも主治医面談等を実施し、同人の健康状態を確認の上で、26年5月から改めて雇用をしており、また、組合らに対しても、同人の主治医との面談等、職場復帰に必要な手続について繰り返し説明している。

以上から、Y 1 会社 が A 6 を雇止めとしたことが、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当しないことはもとより、組合らに対する支配介入に該当することもない。

(3) 当委員会の判断

① A 6 は、〇〇により長期にわたり欠勤していた（(1)①イ、②ア）のであるから、Y 1 会社 が、同人の職場復帰に際して、診断書だけでは不十分であると考え、今後も労務提供できる健康状態であるかを判断したり、復帰させる業務を検討するために、直接治療をした主治医から、医学的見地に基づく意見を聴取することには、相応の理由が認められるところである。

② そして、Y 1 会社 は、A 6 に対して、雇用契約満了日の約 4 か月前から、再三にわたり診断書の提出と主治医面談を求めた（(1)②イウオカ）にもかかわらず、同人は雇用契約の更新時期までに、主治医面談の手配を行っていないのであるから、同社が、A 6 について労務提供が可能な健康状態であることを確認できなかったことを理由に同人を雇止めとしたこと自体には、合理的な理由を欠いていたということとはできない。

③ また、雇止め後に、A 6 は主治医面談の予約をしているが、同人が予

約した面談日は雇止め日から2か月先である4月2日であり（(1)③イ）、仮に復職するとしても、実際の復職は、雇止め日から数か月先となることが見込まれたのであるから、A6が主治医面談を予約したからといって、直ちに、Y1会社 が同人の雇止めを撤回して、契約更新をすべき事情が生じていたとみることもできない。

④ さらに、A6の雇止め後のY1会社 の対応をみると、同社は、4月2日の主治医面談と、その後の産業医面談を経て、同人が労務提供できる健康状態であることを確認した上で、5月1日付けで再雇用している（(1)④）。そうすると、主治医面談が実現しなかったことを口実に、同人を同社から排除しようとしたとは認め難い。

⑤ 以上から、Y1会社 がA6を雇止めとしたことは、雇用契約が満了するまでに、同人が労務提供が可能な健康状態であることを確認できなかったことを理由とするものであり、組合員であるが故の不利利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるということはできない。

10 雇用主以外の2社ないし1社の使用者性について（争点10）

(1) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

Y1会社 、Y2会社及びY3会社 の三社は、あらゆる観点から見ても強い一体性を有しており、三社いずれの会社に在籍する労働者であっても、グループ全体から労働条件について、支配・決定されている関係にある。形式的に別法人であることを理由に申立人組合らの使用者性を否定することは、実態をわきまえない形式的な対応である。

例えば、グループ三社の役員構成は、いずれも、B1社長を中心とする〇〇家の家族により、取締役や監査役等の役員が占められており、また、人的交流では、Y2会社に在籍している従業員らがY3会社の業務に従事しており、物的交流では、グループで使用する車両は全てY2会社が所有し、同社が自動車保険の契約当事者であること等が挙げられる。

以上より、三社は、実質的に一体のものとして経営されているものであるから、組合らとの関係において、いずれも労組法上の使用者に当たることは明らかである。

② 被申立人グループ三社の主張

そもそも、Y 1 会社、Y 2 会社及び Y 3 会社は、別法人であり、それぞれが意思決定機関を有し、別々の会社財産を有し、財務会計も別に取り扱われている。組合らは、役員構成、人的交流、物的交流等を挙げて、三社が一体である旨を主張するものの、三社が同族の役員により経営されているとしても、三社の意思決定機関が同一とはいえず、また、グループ会社において人的交流や物的交流は往々にして見受けられものであり、それをもって直ちに法人格が否認されるものではない。

よって、組織実態や財務管理状況からすれば、三社が一体であると評することはできないし、過去の団体交渉や労働協約締結の実情等からすれば、Y 3 会社が労組法上の使用者に該当することもない。

(2) 当委員会の判断

① 争点 1、3、5、7 及び 9 における Y 1 会社の行為、並びに争点 1、2、4、5、6、7 及び 8 における Y 2 会社の行為が不当労働行為に当たらないことは前記判断のとおりである。

② そうすると、争点 1 ないし 9 における雇用主の行為は、いずれも不当労働行為に当たらないのであるから、仮に、組合らの主張するとおり、Y 1 会社、Y 2 会社及び Y 3 会社の三社が実質的に一体であったと評価したとしても、争点 1 ないし 9 において、雇用主以外の 2 社ないし 1 社が雇用主と一体となって不当労働行為を行ったということとはできない。

③ したがって、本件各争点における雇用主以外の 2 社ないし 1 社の使用者性を判断するまでもなく、Y 1 会社が争点 2、4、6 及び 8 において、Y 2 会社が争点 3 及び 9 において、また、Y 3 会社が争点 1 ないし 9 において、それぞれ不当労働行為を行ったということとはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成28年10月18日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一