

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  委 員 長     A 1

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26年不第80号事件について、当委員会は、平成28年12月6日第1671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、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人           Y 1 会 社                   は、申立人           X 1 組 合           が  
休憩時間等に配布し、又は郵送した組合ニュースについて、これを回収するなどの妨害をしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の A 2 分会 の分会長 A 3 及び同副分会長 A 4 に対して行った平成26年9月16日付配置転換命令をなかったものとして取り扱い、A 3 に対し、同日から原職に復帰するまでの間、原職に従事した場合に得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 3 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、就業規則を備え置いている場所など被申立人会社の各工場内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

委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合が休憩時間等に組合ニュースを配布し、又は郵送することを一切認めずこれらを回収したこと、貴組合 A 2 分会 の A 3 分会長をマネージャーの職から、A 4 副分会長を工場長の職から、それぞれ解く配置転換をしたこと、A 3 分会長及び A 4 副分会長の組合員資格について疑義をただし、見解を求めたこと並びに開店準備及び閉店後作業が労働時間に当たるか否かが団体交渉で議題となっていたにもかかわらず、平成26年8月26日付「業務時間の厳守について」を店舗に対し発出したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を掲載すること。)

- 4 被申立人会社は、第2項及び前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

X 1 組合 A 2 分会 (以下「分会」という。)は、申立人  
X 1 組合 (以下「組合」といい、分会と併せて単に「組合」  
ということもある。)の組合員のうち被申立人 Y 1 会社

(以下「会社」という。)に勤務する組合員により結成された。組合は、平成26年7月9日、会社はその旨を通知するとともに、就業規則の提出、雇用

契約書の締結等の要求事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

7月9日及び同月10日、組合員が、会社の工場及び店舗で組合ニュースを配布したところ、会社は、組合ニュースの配布や郵送されてきた組合ニュースの受領を認めない旨を通告するなどしたが、それでも組合が組合ニュースの配布等を続けたため、会社はこれを回収するようになった。

7月30日に実施された第1回団体交渉において、開店準備及び閉店後作業の時間を労働時間に算入し、その分の賃金を支払うよう組合が求めて協議がなされ、その後も継続して協議することとされたが、8月26日、会社は、「業務時間の厳守について」を発出し、店舗の従業員に対し、開店時刻である9時に入店すること及び閉店時刻20時に退店することの厳守を求めた。

8月16日、会社は、組合に対して質問書を送付し、分会長 A3（以下「A3」という。）がマネージャー職に、副分会長 A4（以下「A4」という。）が工場長職にそれぞれ就いていることから、同人らの組合加入が労働組合法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者の参加」に当たるものと考えられるとし、同人らの組合員資格について、組合の見解を書面で回答するよう求めた。これに対し、8月27日、組合は、会社に抗議申入書を送付した。

組合が、8月20日の第2回団体交渉で当委員会に対する不当労働行為救済申立てを行う意思を示し、9月1日に同申立てを行ったところ、会社は、同月9日、同月16日付けで、A3につき東大和工場管轄店舗マネージャーの職を解き、西所沢店受付担当を命じ、また、A4につき東大和工場長の職を解き、瑞穂工場の工場内作業担当職を命ずる配置転換を通告した（以下「本件配置転換」ともいう。）。組合は、9月13日及び同月16日に B1 専務取締役（当時。以下「B1 専務」という。27年7月27日に B2 代表取締役（以下「B2 社長」という。）が死去したことに伴い代表取締役となった。本件結審時において専務取締役は不在である。）を訪ね、本件配置転換に抗議するとともに、発令前の団体交渉の開催を口頭で要求したが、B1 専務は、9月18日の第3回団体交渉で話をするなどと述べ、これに応じなかった。直後の第3回団体交渉では、本件配置転換についても議論されたが、労使間の主張の隔たりは埋まらなかった。

本件は、①組合が組合ニュースを工場内で配布し、又は店舗に郵送したことに対し、会社が施設管理権を理由として、これを認めず回収したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）。② B3 マネージャー（以下「B3 マネージャー」という。）又は B4 マネージャー（以下「B4 マネージャー」という。）が、26年8月1日に組合員 A5（以下「A5」という。）に対し、組合の活動等に係る発言を行ったか否か。行ったとすれば、その発言が組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）。③ A3 をマネージャーの職から、A4 を工場長の職から、それぞれ解く配置転換が、組合員であること若しくは労働委員会に対して不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とした不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。④会社が組合に対し、A3 及びA4 の組合員資格について、疑義をただし、見解を求めたことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点4）。⑤ A3 及びA4 の配置転換について、会社が配置転換後の9月18日の団体交渉で交渉を行うとしたことが正当な理由のない団体交渉拒否に、団体交渉に代表取締役が出席しないことが不誠実な団体交渉に、それぞれ当たるか否か（争点5）。⑥開店準備及び閉店後作業が労働時間に当たるか否かが団体交渉で議題となっていたにもかかわらず、会社が26年8月26日付「業務時間の厳守について」を店舗に対し発出したことが、不誠実な団体交渉又は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点6）が争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容は、要旨以下のとおりである。

- (1) 組合による組合ニュース配布を、受取拒否、回収等により妨害しないこと。
- (2) 嫌がらせをすることを示唆するなどして、組合加入を妨害しないこと。
- (3) 分会長及び副分会長の組合員資格について異議を唱え、不必要な質問を行うなど、組合活動に対する支配介入を行わないこと。
- (4) 交渉中である開店前閉店後の労働時間を労働時間として取り扱わない旨の一方的な「通達」を強行しないこと。
- (5) 団体交渉に代表取締役を出席させること。

- (6) 団体交渉に誠実に応ずること。
- (7) 分会長及び副分会長に対する26年9月16日付配置転換を撤回し、原職復帰させ、A3については、減額となった賃金分を支払うとともに、従前どおり、水曜日を定休とすること。
- (8) 陳謝文の交付及び掲示

組合の請求する救済の内容及び主張は多岐にわたっており、当委員会は、28年2月8日の第10回調査期日において、当事者双方に特段の異議がないことを確認した上で前記1の争点1ないし6を明示した審査計画を定めた。

なお、上記(7)は、26年9月24日付けで追加されたものである。また、組合は、請求する救済の内容のうち、27年5月27日付けで、労働時間記録簿及び就業規則一式を提出すること、団体交渉議題である労働時間につき組合員との直接交渉を行わないこと及びA5のシフト数を減らしてはならずシフト数の減少による実損額を支払うことの3点を、28年8月5日付けで、第2回団体交渉において合意に達した今後の残業代の支払に係る協定書締結を拒否しないことをそれぞれ取り下げた。

## 第2 認定した前提事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、昭和41年に品川で創業し、52年に肩書地に移転した後、平成元年に有限会社 Y1 会社 を設立するに至り、18年には株式会社となった。会社は、クリーニング業及び不動産賃貸業を営み、山口工場、瑞穂工場、日高工場、松郷工場及び東大和工場の各工場並びに各工場の下に計117の営業店舗を有している。26年9月20日現在の従業員数は、正社員20名、配送の契約社員8名、パート社員428名である。
- (2) 申立人組合は、業種を問わず東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成されるいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員は約200名であり、そのうち、会社で勤務する組合員が分会を結成した。

### 2 会社の組織について

会社には、前記1(1)のとおり、東大和工場など計5工場があり、それぞれに工場長のポストが、また、各工場の管轄ごとに店舗の管理、指導等を行うマネージャーのポストがある。工場長及びマネージャーは、代表取締役及び

専務取締役に次ぐポストであったが、そのほかには係長などの管理的立場にある役職はなかった。

店舗では、パート社員がシフトに従い受付業務に従事していたが、受付業務を1名で行う店舗がほとんどであり、また、仕上がりの時刻を守るため、業務量が多く人手が足りない場合は、他のパート社員が応援に入ることもあった。従業員が1名で勤務する店舗でその所定労働時間が6時間を超える場合、会社は、来店客のいない時間帯に随時休憩を取得するよう指示していた。

【甲41、乙1・172】

### 3 A3及びA4について

(1) A3は、12年6月に入社し、工場内スタッフとして勤務し、店舗受付スタッフを兼務した後、19年頃から東大和工場が管轄する店舗のマネージャーとなった。A3は、入社時から引き続きパート社員である。

【甲133】

(2) A4は、18年3月に正社員として入社し、工場の作業担当職として勤務した後、同年9月から東大和工場の工場長となった。その後、新たに稼働を始めた日高工場の指導に出向き、また、前任の工場長が退職した瑞穂工場の工場長に就くなどして、26年6月、再び東大和工場の工場長となった。

【甲129】

### 4 分会結成の通知及び団体交渉の申入れまでの経緯

(1) 26年3月下旬、A3がB1専務に対し賃金の増額を求め、やり取りがあった。

(2) 26年7月初め、A3が、B2社長に「7月9日に会って話がしたい。」と申し入れ、東大和工場の応接室で同日14時に会うこととなった。

【甲128・133、乙172】

(3) 7月9日、組合のA6書記長（以下「A6書記長」という。）、A3ら数名が、会社の東大和工場の応接室を訪れ、B2社長に対し、「分会結成通知並びに団体交渉申入書」を手渡し、併せて、組合ニュースを配布する旨を通告した。A3は、上記(2)のB2社長との面会の約束を取り付けた際、A3以外の組合員と共に訪れることを告げてはいなかった。

組合が申し入れた団体交渉の議題は、⑦雇用契約書を締結すること、⑧

労働基準法どおりの残業代を過去2年間の未払分も含めて支払うこと、㊦業務遂行のための移動の時間、開店準備及び閉店後作業、一人勤務への応援、新人の研修時の応援は労働時間としてカウントし、対価を支払うこと、㊧苦情窓口専任者を任用し、苦情時の対応マニュアルの確立に向けて協議すること、㊨電話及びファクシミリの使用及び取次ぎ並びに郵便物の取次ぎを行い、組合掲示板及び組合事務所の設置を行うことなど計25項目にわたるものであった。

【甲1・2、1審p96】

## 5 第1回団体交渉申入れ以後の労使関係

後記第3の各争点について認定した事実のほか、本件の労使関係については、以下のような事実が認められる。

### (1) 組合旗の掲揚

後記第3の3(1)及び4(1)のとおり、26年8月20日の第2回団体交渉に先立ち、同月16日、会社は、マネージャーであるA3及び工場長であるA4の組合員資格について「質問書」を發し、同月27日、組合がこの質問書に対する抗議申入書を發したが、結局、9月9日、会社は、同月16日付けでA3をマネージャー職から、A4を工場長の職から解く配置轉換を通告した。組合は、これに抗議し、会社に通告した上で東大和工場に併設されている店舗の真横で組合旗を掲揚したが、施設管理権を理由にこれを認めない旨を既に通告していた会社は、組合旗を撤去した。その後、会社は組合旗を返還したが、組合が12月21日に再び組合旗を掲揚したため、会社はこれを撤去した。会社が組合旗を撤去する度に、組合が引き取りに行くのか、会社が引き渡しに行くのかで労使は対立した。

【甲27・36・56・59、乙24・51・53】

### (2) 組合による動画撮影とインターネット上での公開

組合は、7月9日にB2社長に「分会結成通知並びに団体交渉申入書」を手渡した際の状況（前記4(3)、後記第3.1(1)）や、組合旗の掲揚の状況、9月13日にA3及びA4の配置轉換に抗議しB1専務を訪ねた時の状況（後記第3.5(1)③オ）を撮影した。組合は、9月13日にB1専務を訪ねた時の動画をYouTubeやFacebookによってインターネット上に公開した。

【甲1、乙19・135・175】

(3) ストライキ

組合は、A3及びA4が本件配置転換を通告された後、度々ストライキを実施した。実施日は、当委員会の調査等期日と重なるものも多かった。ほとんどの店舗が1名のパート社員で対応している状況であったため、会社は休業による信用失墜を避けるべく予告期間を置いてほしいと要請したが、組合はこれを聞き入れず、会社への通告は前日の夜になされていた。

【甲57・60・63、乙29・83・89・107・119・128・148・153の1・156、1審p116】

(4) ハローワーク等への通知

組合は、ハローワークや職業紹介事業者が会社の求人を受け付けないようにするため、これらに対し、当委員会に不当労働行為救済申立てを行っている旨を通知していた。

【1審p118、2審p71】

(5) 署名活動

組合は、A3及びA4の配置転換の辞令の撤回を求めるためとして9月10日以降、工場及び店舗で従業員の署名を集めた。これに対し、9月11日、会社は、各店舗に対し、業務時間中に業務に関係のないことをしないよう指示した。

【甲64・68、乙76～78・79の1】

### 第3 争点に関する認定した事実と判断

- 1 組合が組合ニュースを工場内で配布し、又は店舗に郵送したことに對し、会社が施設管理権を理由として、これを認めず回収したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）について

(1) 認定した事実

- ① 前記第2の4(3)のとおり、平成26年7月9日、A6書記長、A3ら数名が、会社の東大和工場の応接室を訪れ、分会の結成を通知し、団体交渉を申し入れた。その際、組合が組合ニュース第1号を配布する旨を通告すると、B2社長はこれを明示的に許可することはなかったが、同日、A3及び分会員2名は、東大和工場内で組合ニュースを配布し、続いて、一番町店、昭島店など5店舗でも配布した。翌日にはA3及び分会員1



名が松郷工場を訪れ、 B 5 工場長（以下「B 5 工場長」という。）に組合ニュースを配布する旨を述べた上で配布を行い、引き続いて日高工場及び瑞穂工場でも配布を行った。この際、B 5 工場長は、A 3 に対して「頑張ってるね。」と述べた。これら以外の工場や店舗については、7月12日に、組合から組合ニュースが郵送された。

【甲25・73の1・73の2・144、乙172】

- ② 組合ニュース第1号の配布は、各工場では5ないし10分程度、A 3 ら分会員により、昼休憩やクリーニング作業の終了後等に手渡しにより行われた。店舗のうち9店舗については2ないし5分程度、来店客が不在の時に手渡ししたが、他の大多数の店舗には郵送した。店舗では全ての従業員が同時に休憩を取ることができないこと、1名で受付業務を行う店舗が多かったこと等から、配布した者は勤務時間外であったが、受領した者は勤務時間内であった。当時、店舗では休憩時刻が定められておらず、手渡しによる店舗での配布は、来店客の不在時に行っていた。

【甲144】

- ③ 8月16日、会社は、組合に対し、他の従業員の労働時間中の会社施設内における組合ニュースの配布について、施設管理権の侵害を理由に認めない旨を通告した。また、会社は、組合に対し、8月20日の団体交渉等でも、業務に関係がないと判断される郵便物等を受領しない旨を通告した。

【甲26、乙2】

- ④ 8月27日、組合が、組合ニュース第2号を組合員のいる工場又は店舗ではタイムカードの打刻機を置いている机等に置くなどし、組合員のいないところには郵送したのに対し、会社は、工場と店舗とを往来する配送担当者がこれを回収するよう、マネージャーを通じて各店舗に命じた。その後も、組合が組合ニュースを郵送したため、同様に、9月1日、B 1 専務が店舗への郵便物のうち、業務に関連しないものの回収を命じた。9月12日、組合は、組合ニュース第3号を発行し、店舗等に対し郵送するなどした。これに対し、9月20日には、B 5 工場長が、業務に関係のない郵便物及び配布物の回収を指示した。店舗には、電話連絡を受けた

際、その内容を記録するための「緊急連絡メモ」というノート等が備え付けられており、その内容の多くは客から預かった洗濯物の搜索の指示等であったが、その中に、B6 マネージャーからの連絡として、「先日届いた X1 組合 からの手紙（ピンク） 封筒をそえて 次の便で戻して下さい。最後 B6 さんへ」、「先日、ピンクの用紙とふうとうを（A2 分会） 次の便で戻して下さい。※封筒が無かったので見<sup>(ママ)</sup>かり次第配送さんに渡して下さい。」、「 X1 組合 から届いているピンク色の用紙の空いているらん<sup>(ママ)</sup>に店<sup>(ママ)</sup>ぼ名を記入し本日 2 便で配送に渡して下さい。まだ到着してない店<sup>(ママ)</sup>ぼは到着次第渡して下さい。」との記録が残されていた。

【甲118・119・122、1 審p80・101、2 審p11】

- ⑤ 組合は、その後も、組合ニュース第 4 号を11月11日に、同第 5 号を27年 2 月27日にそれぞれ 4 店舗のみ机上配布したが、他の多数の店舗及び工場については郵送した。店舗に宛てた郵便の宛先には、「〇〇店 スタッフの皆様」と記載されていた。

【甲144・150・151】

## (2) 当事者の主張

### ① 申立人組合の主張

組合は、26年 7 月 9 日に会社を訪れた際、組合ニュースを配布する旨を告げたが、B2 社長は異論を挟まなかった。松郷工場の B5 工場長の許可も得ており、B5 工場長は、「頑張っ<sup>(ママ)</sup>てね。」と述べた。その他の工場の工場長の許可も得た。一方で、B5 工場長は、7 月 9 日及び同月 10 日に配布した組合ニュースについて、集配担当を通じて、回収を指示した。そして、会社は、その後も組合ニュースの回収を続けた。

会社は複数の工場と多数の店舗により構成されるため、組合活動においては組合ニュースの配布が不可欠であるし、会社の事業運営を阻害するものではなかったにもかかわらず、会社が組合ニュースを回収したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

### ② 被申立人会社の主張

会社は、従業員の労働時間中の組合ニュース配布を認めておらず、ま

た、業務に関係のない郵便物等を受領しないこととしており、B 2 社長が組合ニュースの配布を明示的に許可した事実はない。B 5 工場長が「頑張ってるね。」と述べはしたが、これは、組合ニュースの配布についてではなく、会社をよくしていきたいという趣旨のA 3の発言を受けてのものにすぎず、各工場長が配布を許可したこともない。また、会社は、組合が7月9日及び同月10日に配布した組合ニュースの回収を指示していない。

組合ニュースは、営業中の店舗スタッフ又は就労中の工場従業員に対して配布され、これら社員の業務を阻害し、高温の機械が稼働する工場においては危険性も大きいものであり、業務上の支障が生ずるものであった。そのため、会社は、組合に対し、他の従業員の労働時間中の会社施設内での組合ニュースの配布が認められないことや、業務に関係のないと判断される郵便物等を受領しないことを通告してきた。その上で、8月27日以後、会社は組合ニュースの回収を行ったのであり、これは支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 7月9日及び同月10日に配布された組合ニュースの回収の指示について

組合は、B 5 工場長が集配担当を通じて、7月9日及び同月10日に配布した組合ニュースの回収を指示したと主張するが、会社は、かかる指示はなされていない旨を主張する。

この点、組合の主張する事実を認めるに足る具体的な疎明がないことから、B 5 工場長が7月9日及び同月10日に配布された組合ニュースの回収を命じたとはいえない。

#### ② 組合ニュースの配布等に係る会社の対応について

組合ニュースの配布は、高温で危険な機械等がある工場や、1名ないし少人数の従業員で営業している店舗で営業時間内に行われていたことが認められる。また、組合は、7月9日ないし同月10日に、B 2 社長やB 5 工場長に組合ニュースを配布する旨を通告したが、少なくとも、会社が組合ニュースの配布を積極的に認めた事実は認められない。この

際、B 5 工場長が「頑張ってるね。」という言葉が発してはいるが、B 5 工場長のこの発言が、組合ニュースの配布を許可する真意から出たものであるとは必ずしも認めることができないし、組合の主張するとおり B 5 工場長が組合ニュースの配布を許可したのであれば、同人が、それらを回収するよう命じたとする組合の主張は不自然である。

このように、組合ニュースの配布は、会社の許可を得ずに行われたものであるが、その発行は、約 7 か月の間に 5 号までという程度の頻度であったこと、工場での配布については、休憩時間や作業終了後にごく短時間で行うよう配慮し、また、工場での業務に従事した経験のある A 3（第 2.3(1)）を含む分会員によりなされたこと、店舗では、従業員が顧客対応をしていないのを確認した上で短時間に手渡しされ、又は郵送されていたことからすると、実質的にみて、業務上の支障が生ずるおそれがあったとまではいえない。

一方で、会社は、業務上の支障を理由に組合ニュースの配布を認められないとして、スタッフに宛てて郵送されてきた組合ニュースを受領しないよう指示するにとどまらず、あえて回収まで行うよう指示した。また、会社は、従業員が 1 名で勤務する店舗でその所定労働時間が 6 時間を超える場合、来店客のいない時間帯に随時休憩を取得するよう指示している（第 2.2）が、法定された休憩時間の取得についてかかる指導をしておきながら、来店客のいない時間に組合ニュースを手交することをとりわけ問題視するのも一貫性を欠くものといえる。

以上のことに鑑みると、会社が、実質的にみて、業務上の支障が生ずるおそれがないにもかかわらず、組合ニュースの配布や郵送を一切認めずこれらの回収を行ったことは、組合ニュースが従業員の手に渡ることを妨害する意図で行ったものとみざるを得ず、これは組合の運営に対する支配介入に当たる。

2 B 3 マネージャー又は B 4 マネージャーが、26 年 8 月 1 日に A 5 に対し、組合の活動等に係る発言を行ったか否か。行ったとすれば、その発言が組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点 2）について

(1) 認定した事実

A 5 は、25年5月にパート社員として入社し、新所沢駅前店でクリーニングの受付業務に従事していたが、26年7月5日からは、新所沢駅前店のほか、緑町店及び新所沢店でも受付業務に従事するようになった。

8月1日15時30分過ぎ、B 3 マネージャーは、新所沢店のシフトを確認するため、同店に赴いた。その際、B 3 マネージャーは、A 5 に対し、組合ニュースに目を通してどう思ったかと聞いた。この時点で、A 5 は組合に加入していたが、公然化はしていなかった。

また、同日18時過ぎ、B 4 マネージャー（当時はマネージャーであったが、8月5日に退職した。）も新所沢店を訪れ、A 5 がB 4 マネージャーに対し、残業代が支払われていないことへの不満を述べるなどのやり取りがあった。B 4 マネージャーが8月8日に会社に提出した報告書には、同月1日に同人が新所沢店を訪れた目的は記載されていない。

【甲41、乙22・23】

## (2) 当事者の主張

### ① 申立人組合の主張

26年8月1日、A 5 に対し、B 3 マネージャーから、「あの封書（組合ニュース）に目を通してどう思ったか。」、「他の人は誘ってほしくない。」、「旦那さんがいる人たちは絶対に入らないと思う。」などと、また、B 4 マネージャーから「会社がみんなに残業代を支払うように動いたら、あなただけ組合にお金を支払うのは損じゃないか。」、「会社がなくなると困るのよ。」などと発言があった。

これらの発言は、A 5 の組合加入を妨害しようとするものであり、組合活動に対する支配介入に当たる。

### ② 被申立人会社の主張

B 3 マネージャーが、A 5 に対して、組合ニュースに目を通してどう思ったかと聞いたのは事実であるが、他に組合の主張するような発言はしておらず、「仕事中には、仕事以外の話はしないように。」、「旦那さんがいる人で反対された人がいるみたいだけど。」、「入る入らないは、個人の自由だから。」と話したのであり、B 4 マネージャーは、A 5 から「7月分の給料を見たら残業代が付いていなかったが、おかしくないで

すか。」と聞かれたので、残業代に関しては、今会社で検討中であるが、それを支払う時は全員に払うはずだと返したのである。また、B 3 マネージャーにも B 4 マネージャーにも支配介入の意思はない。

### (3) 当委員会の判断

B 3 マネージャーと B 4 マネージャーが A 5 のいた新所沢店を訪れた 8 月 1 日が 7 月 30 日に行われた第 1 回団体交渉の直後であること、B 4 マネージャーが同店を訪れた目的が明らかでないことを併せ考えると、B 3 マネージャー及び B 4 マネージャーが同じ日の午後に立て続けに同店を訪れたことには、やや不自然な感が否めない。

しかし、B 3 マネージャーが A 5 に対し、組合ニュースに目を通してどう思ったかと聞いたことについては当事者間に争いが無いが、組合の主張するその余の発言については、その事実を認めるに足る疎明がないことから、組合が主張するような B 3 マネージャー又は B 4 マネージャーの発言があったとは認めることができない。そして、第 1 回団体交渉の直後であるこの日に B 3 マネージャーと B 4 マネージャーが立て続けに A 5 を訪ねたという事情を踏まえても、B 3 マネージャーが組合ニュースに目を通してどう思ったかを聞いたことのみをもって、B 3 マネージャーが A 5 に対し組合に加入しないよう働きかけたとまではいえないし、この発言が会社の意を体したものであるということもできない。

したがって、B 3 マネージャー及び B 4 マネージャーが、8 月 1 日に A 5 に対して支配介入に当たる発言をしたとはいえない。

## 3 A 3 をマネージャーの職から、A 4 を工場長の職から、それぞれ解く配置転換が、組合員であること若しくは労働委員会に対して不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とした不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点 3）について

### (1) 認定した事実

#### ① A 3 及び A 4 の配置転換に至る経緯

ア 7 月 30 日、第 1 回団体交渉が行われた。この中で、組合が求めた就業規則の提出を会社が拒否し、閲覧のみを認めるとしたことに対し、組合は労働委員会で争う旨を発言した。また、未払の時間外割増賃金

の問題が議論された際、組合が労働時間の管理簿とタイムカードの提出を求めたのに対し、会社は、未払の時間外割増賃金があると主張するのであれば、まず組合が未払の金額を提示し、これを会社が検証し、議論するという形でよい、刑事訴追のおそれや民事訴訟で争うおそれがあるのに会社が証拠を提出する義務があるはずがないなどとして、組合の要求を拒否した。このやり取りに関連して、組合から、業務のために休憩時間を取れなかった時間をタイムカードに打刻し、又は手書きで記録することを認められなかったなどとしてこれを問題視する発言があり、組合は、これから労働時間について自分たちで記録を残していく、タイムカードを打刻した時刻は控え、組合の主張する休憩時間とタイムカードとで不一致が生じないように、タイムカードにも休憩時間を記録しなければならないなどと述べた。さらに、労働時間や休憩時間について、労働基準監督署に労働基準法違反を申告する旨の発言もあった。

【乙1】

イ 8月1日、組合は、会社に対し、実際の始業時刻、終業時刻及び休憩時間をタイムカードに打刻する旨を通知した。これに対し、8月16日、会社は、組合に対し、タイムカードの打刻のルールは会社が決定すべき事項であり、これを組合が一方的に変更することは認められないとする回答書を送付した。

また、8月5日、組合は、会社に対して「不当労働行為に対する抗議申入書」を送付した。この中で、組合は、組合ニュース第1号がB5工場長により回収されたとして、また、B3マネージャーがA5に対して組合加入をやめさせようとする発言をしたとして会社に謝罪を求め、誠意ある謝罪がなければ、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行う用意があると述べた。

【甲7・10・24】

ウ 会社は、8月5日付けの抗議申入書に対し、同月16日付回答書を送付した。この回答書で、会社は、組合の主張するような不当労働行為に該当する事実はなく、謝罪の必要はないと主張した。

会社は、同じく8月16日付けで複数の書面を組合に送付したが、その中の一つに「質問書」があった。この中で、会社は、工場長であるA4及びマネージャーであるA3が、工場又は店舗に関し、会社の経営に密接に関与するマネジメント業務等を行うとともに、会社従業員の大多数を占めるパート社員の採用に関する決定権限を有していることから、同人らの組合への加入が、労働組合法第2条ただし書第1号が定める「使用者の利益を代表する者の参加」に該当すると考えられるとして、この点に係る組合の見解を8月20日の第2回団体交渉までに書面で回答するよう求めた。組合は、第2回団体交渉までに書面による回答を行わなかったが、8月27日、会社に対し、A3及びA4が使用者の利益代表者には当たらず、また、この質問書の内容及び送付が会社の不当労働行為意思の表れであり、組合活動に対する支配介入に当たるとして、抗議申入書を送付した。

【甲25・27】

エ 8月20日の第2回団体交渉は、18時から2時間の開催が予定されていたところ、組合のA1委員長（以下「A1委員長」という。）が約30分、A6書記長が約50分遅刻したこともあって、他の議題の交渉で団体交渉終了予定時刻となり、会社がA3及びA4の組合員資格につき質問書を送付したことについての議論はなされなかった。団体交渉の最後に、組合は、8月16日付けで会社が組合に対して送付した複数の書面につき、「全てにわたって不当労働行為がありありですので、私たちの方で団交を継続しつつも、労働委員会に申立てをしたいと思えます。」と、不当労働行為救済申立てを行う意思を明確に表した。

【乙2、2審p131】

オ 会社は、8月27日付けで組合が申し入れた第3回団体交渉について、同月29日付回答書をもって、組合の提示した三つの候補日から9月18日の実施を応諾した。

【甲44、乙6】

カ 9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。

【当委員会に顕著な事実】

キ 9月9日、B1専務は、瑞穂工場にA3及びA4を呼び出し、同月16日付けで、A3につき東大和工場管轄店舗マネージャーの職を解き、西所沢店受付担当を命ずる旨の辞令を、A4につき東大和工場長の職を解き、瑞穂工場の工場内作業担当職を命ずる旨の辞令をそれぞれ手交した。また、会社は、9月9日付けで、組合に対して二人の配置転換について説明した書面を送付した。この書面において、会社は、二人について、「労組法第2条1項但し書き1号の要件を満たすかはさておき、パート社員の採用決定権限を有することは間違いのない事実であって、会社の利益代表者と誤解されるような職務を担うことは適切ではない」との考えを示した。

【甲50・51・53・92の2】

ク 9月10日、会社は、8月29日付回答書で応諾した第3回団体交渉の開催日時及び場所について、組合から可否の連絡を受けていないとして、これを督促する書面を送付したところ、翌11日、組合は、会社に対し、会社からの9月18日の実施を応諾する旨の回答を受け取り了解した旨の文書をファクシミリで送信した。

【乙9・10】

ケ 9月24日、組合は、当委員会に対し、本件配置転換の撤回等を請求する救済の内容とする追加申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

② A3及びA4の配置転換について

ア A3について

A3は、9月16日付けで、本社管理部付東大和工場管轄店舗マネージャー（東大和工場管轄の18店舗の管理、指導等を行う。）から西所沢店受付担当に異動となった。

会社は、配置転換後もA3の時給を950円のまま据え置いたが、それまで1日8時間の所定労働時間におおむね3時間の時間外労働を加えた11時間の勤務、週休1日だった勤務状況が、配置転換後は1日

8時間勤務、週休2日となり、これにより、A3の月収は約11万円の減となった。この点、会社は、他の従業員について、A3と同様の労働時間の見直しは行っていない。

なお、B2社長は、本件配置転換の発令前である8月26日、残業を減らすようA3に電話を入れ、指示をしたことがあった。

【1審p93・110、2審p113、当事者間に争いのない事実】

イ A4について

A4は、9月16日付けで、東大和工場長から瑞穂工場内作業担当職に異動となった。その後、肩のけがのため、12月11日以降、私傷病を理由に休職していたが、27年11月24日に復職した。

会社は、A4に対し、基本給25万円のほか、工場長としての職務を遂行するに当たり必然的に時間外労働時間が生ずるとして、固定残業代10万5,000円を支給していたが、この配置転換後も当面の生活に配慮するためとして、引き続き同額の給与を支給した。

【甲129、当事者間に争いのない事実】

③ 工場長及びマネージャーの職務権限等について

ア 工場長について

(ア) 工場長の職務権限について

会社には、工場長の職務権限を定めた規程等は存在せず、慣行として運用がなされていた。

工場長は、自らがクリーニング作業に従事しながら、併せて、工場における始業及び終業時刻の決定、休憩時間の決定、物品の購入（高額な予算措置が必要な機械等については、購入の権限を与えられていなかった。）、機械の修理等を行っていた。従業員の採用権限については、工場長は、自らの工場に勤務するパート社員（主としてクリーニング作業従事者）及び契約社員（主として配送ドライバー）の退職等により欠員が生じると、瑞穂工場に求人広告を出すよう依頼していたが、面接及び採用の決定には、B2社長やB1専務の関与は必要とはされていなかった。パート社員の時給については、最低賃金と決められており、工場長には裁量がなかった。正社員の

採用については、一次面接は工場長が行うものの、二次面接はB 1専務が同席し、採否が決定されていた。パート社員や契約社員を正社員化することも工場長には認められていなかった。また、会社では、人事考課そのものがないため、工場長がこれを行うことはなく、解雇についても近年ほとんど行われていない。

【甲129、1審p131~132・139、2審p48・112】

(イ) 工場長会議について

工場長会議は、B 2社長、B 1専務及び各工場長が出席し、週1回行われていたが、同会議の議事に係る記録は取られていない。会議では、1日の洗濯物の量を工場の労働時間総数で除した「生産点数」が報告されるほか、毎月の工場ごとの光熱費、材料費等も報告された。また、クリーニング洗剤の試験結果等について検討することもあった。この会議では、工場長に対し、売上げ、人件費、経費、利益等の情報が資料として示されることがあったが、損益計算書や貸借対照表が示されたことはほとんどない。

【乙102、1審p140・144~145・161、2審p75、審査の全趣旨】

イ マネージャーについて

(ア) マネージャーの職務権限について

マネージャーは、担当するエリアの店舗の運営管理等を行うこととされているが、併せて、店舗や工場での人手が不足した際に応援として作業に従事していた。そして、工場長と同様に、会社にはその職務権限を定めた規程は存在せず、慣行として運用がなされていた。

マネージャーは、担当エリアの店舗の受付業務を行うパート社員の採用を行っていた。具体的には、退職等により担当店舗のパート社員に欠員が生じると、瑞穂工場の経理・総務担当者に求人を依頼し、応募があったとの連絡を受けると面接を行っていたが、時給については会社から一律に決められていた額を伝えていた。

なお、マネージャーは、パート社員である店舗の受付スタッフの採用には関与していたが、正社員及び契約社員の採用には関与して

いない。また、会社では、人事考課そのものがないため、マネージャーがこれを行うことはなく、解雇についても近年ほとんど行われていない。

【甲40・133、乙173、1審p67・91・128・131~132、2審p112】

(イ) マネージャー会議について

マネージャー会議は、B2社長、B1専務及び各マネージャーが出席して行われていたが、B2社長は欠席することもあった。同会議は月1回行われていたが、議事に係る記録は取られていない。会議では、各店舗の売上状況等を踏まえ、B1専務からマネージャーが営業面での改善点の指示を受けるなどしていた。この会議では、マネージャーに対し、店舗別売上高の情報が資料として示されることがあった。また、新店の出店や店舗の閉鎖など大きな経営上の問題についても取り上げられることがあったが、例えば、新規の出店については、この会議で検討するというのではなく、B2社長とB1専務とが開店の時期まで決めた上で、これをマネージャーに伝えていた。

【甲133、乙103、1審p67~69・94・128、2審p51、審査の全趣旨】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

ア 工場長及びマネージャーの職務権限等について

会社の経営権は、社長一族が掌握しており、一族以外の者が経営上の数字等を知ることはない。工場長会議及びマネージャー会議は、一族が決定した経営方針や経営政策を工場長及びマネージャーに徹底させ、同人らの業務点検を行う場であった。

工場長にはパート社員又は契約社員については採用権限があるが、それもパート社員に欠員が生じた場合に限られ、賃金の決定、雇用身分の変更等の権限は一切ない。工場長の権限で購入可能なものは、消耗品のみである。工場長会議では、工場別の月々の人件費、光熱費等が開示されていたにすぎず、経常利益などの資料は一切示されなかった。

マネージャーにはパート社員の採用の権限があるといっても、面接が任せられていたにすぎない。マネージャーには、店舗の運営のマネジメントをする余地はなく、会社の意向を各店舗に伝達し、担当エリアの店舗や工場に欠員が生じた場合には、自らが当該店舗の受付業務や工場の作業に従事する。A 3の時給は、会社の東京都地域のパート社員の時給890円を60円上回る950円にすぎず、会社の利益代表者とはいえない額である。マネージャー会議では、経費に係る資料の配布もなく、専務が店舗ごとの売上げを読み上げるにすぎず、出店や閉鎖もB 2社長又はB 1専務が決定した内容が伝えられるだけである。

イ A 3及びA 4の配置転換について

A 3の収入は、配置転換により月10ないし12万円の減収となった。A 4は、経験の浅い年下の社員の指揮命令の下で業務を行うこととなった。

また、配置転換後の職場は、A 3はかつて担当していた店舗、A 4はかつて工場長を務めていた工場であり、精神的不利益は甚大である。

ウ A 3及びA 4の配置転換は、両人が組合員であり、また、分会長又は副分会長を務めていたこと及び組合が本件申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いであって、かつ、組合潰しを画策する支配介入である。

② 被申立人会社の主張

ア 工場長及びマネージャーの職務権限等について

会社には、職務権限規程はないが、工場長及びマネージャーは、専務取締役に次ぐ立場であり、事業運営の中核をなす。工場長会議やマネージャー会議で共有する情報は重要かつ高度なものであり、このような情報に係る資料は配布せず、B 1専務が用意したものを皆で見るなどしており、他の従業員や外部には開示されていない。会社には、工場長会議及びマネージャー会議のほかに、経営方針や経営政策を討議する会議体はない。

工場長は、工場の運営の管理者であり、パート社員や契約社員の採用について、社長等の決裁を経ることなく、自らの判断で決定できる。

正社員の採用に当たっては、その決定にB 1 専務も加わるものの、工場長が一義的に権限と責任を負う。高額のクリーニング機械など格段の予算措置が必要なものを除き、物品の購入、機械の修理等は自らの判断で行うことができ、週に一度の工場長会議では、売上げ、人件費等の経営に不可欠な機密情報を共有し、事業戦略の討議、人員配置等の検討、決定等を行っている。

マネージャーは、担当エリアの店舗の長であり、シフト調整や苦情の取りまとめなど、各店舗の運営をマネジメントし、必要なパート社員の採用について、社長等の決裁を経ることなく自らの判断で行うことができ、A 3 の時給は、パート社員の中で最も高い。マネージャー会議では、売上げ、人件費等の経営に不可欠な機密情報を共有し、事業戦略の討議、新店の出店計画、不採算店舗の閉鎖の検討、決定等を行っている。

そして、工場長もマネージャーも、会社の従業員のほとんどを占めるパート社員の採用権限を有するのであり、この点を重視すべきである。

#### イ A 3 及びA 4 の配置転換について

A 3 及びA 4 の配置転換は、他のパート社員や受付スタッフから、両人が会社の利益代表者と誤解されるような職務を担うことが適切ではないという業務上の必要性に基づく人事権の行使によるものである。

A 3 の手取り賃金が減ったのは、時間外労働時間の減少によるものであり、それは、マネージャーの職務内容や業務量により恒常的に発生していた時間外労働が減ったことによるものであり、健康被害が生じかねない異常な水準であった労働時間が適正な水準に是正された結果にすぎない。A 3 の時給は、パート社員の中でも最も高い950円を維持した。A 4 についても、当面の生活も考え、しばらくの間、固定残業代10万5,000円をそのまま支給することとした。また、A 4 の賃金は、正社員の中で2 番目に高い。

よって、いずれも不利益は生じていない。

ウ A 3 及び A 4 の本件配置転換は、両人が会社の利益代表者に該当するとの認識の下、やむを得ず実施したものであり、不当労働行為意思は存せず、不利益も生じさせておらず、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 争点 3 に係る会社の主張について

ア 会社は、A 3 及び A 4 の配置転換について、両人が会社の利益代表者と誤解されるような職務を担うことは適切でないと考え、業務上の必要性に基づき、両人をパート社員の採用決定権限を有しない職務への転換を図ることとしたのであって、不当労働行為意思は存せず、不利益取扱いにも支配介入にも当たらないと主張する。会社は、正に A 3 及び A 4 が組合員であることを理由として、同人らをマネージャーないしは工場長の職から解いたといえるのであるが、以下、会社の主張する本件配置転換の理由が合理性を有するものか否かを検討する。

イ 工場長及びマネージャーの職務権限については、当事者間で争いがあるが、そもそも、会社にはこれらの職務権限について定めた規程が存在せず、慣行によっていた。

工場長の職務権限としては、工場における始業及び終業時刻の決定、休憩時間の決定等があったとされているが、これらは、所定の期限までに仕上げなければならないクリーニングの受注量によって実質的には決まっていたものといえ、また、物品の購入や機械の修理についても、高額な予算措置が必要なもの以外のいわば日常の業務の運営に伴う程度のものであった。従業員の採用についても、自らが勤める工場のパート社員及び契約社員の採用については一定の権限があるが、それはこれらの社員に欠員が生じた際に、会社で決まっていた最低賃金の条件で補充するだけのものであった。また、正社員の採用については、B 1 専務が工場長と同席して最終面接を行っていたことからすると、最終的な採否は B 1 専務が決定していたとみるべきである。

マネージャーの職務権限としては、担当エリアの店舗の運営管理等を行うこととされていたが、マネージャーに認められていたパート社

員の採用権限についても、認められているのは従業員に欠員が出た時の面接の責任者という程度のものであり、例えば、経営の拡大等に伴い、従業員の数を増やすなどといった広い意味での雇入れについて権限を有し、行使していたというような事情は認められない。

そして、会社には人事考課がないため、工場長やマネージャーがこれを行うことはなく、解雇も近年はほとんど行われていない。

この点、会社は、従業員のほとんどを占めるパート社員の採用権限を有していたことを重視すべきであると主張するが、むしろ、採用面接を行っていたとはいえ、従業員のほとんどを占めるパート社員について、半ば機械的に欠員を補充する程度の権限しか有していなかったとみるべきである。

また、会社は、両人がそれぞれ出席している工場長会議やマネージャー会議では、一般従業員が見ることのできない売上げや経費などの機密情報も共有され、事業戦略の討議、新店の出店計画、不採算店舗の閉鎖の決定、検討等を行っていると主張する。しかし、㊶その資料は、工場ごとの人件費、経費等をまとめた資料や、店舗ごとの売上げをまとめた資料であって、これらに一定の機密性が認められるとしても、そもそも、工場長及びマネージャーは、上記の程度の職務権限しか有していなかったのであり、また、㊷これらの会議は、主として、工場の生産点数や店舗の売上げの報告等、クリーニング洗剤の試験結果の検討等、既にB 2社長らが決めた新規の出店についての伝達などがなされる場であったことが窺われ、かえって、㊸社内におけるこれらの会議の位置付けを定めたものも会議の内容を記録した議事録等もないなど、会社が主張するような高度な経営方針等に係る実質的な協議がなされていたことを窺わせる事情は認められないのである。

両人の給与についてみると、A 4には固定残業代が支給され、A 3の時給は他のパート社員より高額とはいえ、950円であった。

これらの事情に照らすと、工場長やマネージャーがある程度の監督的権限を有していることは否定できないとしても、上記の程度の職務権限や工場長会議及びマネージャー会議の実態をもってしては、これ



らの職務が組合員資格と両立し得ないものとはいえないのであるから、A 3 及び A 4 が労働組合法第 2 条ただし書第 1 号に定める「使用者の利益を代表する者」に当たるとはいえず、会社が主張する本件配置転換の理由に合理性を認めることはできない。

ウ 会社は、A 3 の時給が本件配置転換後も据え置かれたものの、本件配置転換と併せて実労働時間が11時間から8時間に減じられたことについて、本件配置転換によりマネージャーの職務内容や業務量により恒常的に発生していた時間外労働が減ったことによるものであり、また、A 3 の労働時間が異常であり、健康被害すら生じかねない水準であった労働時間が適正な水準に是正された結果にすぎないとも主張する。

しかしながら、会社は、前記(2)②イのとおり、A 3 の減収が本件配置転換によって生じたものであることを自認しているといえるのであるから、本件配置転換によって直接的な経済的不利益があったといわざるを得ない。そして、マネージャーとしての職を剥奪され、一店舗の従業員とされたこと自体も不利益な取扱いに当たることは明らかである。

また、会社は、A 4 に対し、本件配置転換により工場長の職務を解いた後も、基本給に加え、工場長としての職務遂行に必然的に生ずる時間外労働に対するものとして支給していた固定残業代を引き続き支払い続けているのだから不利益はないと主張する。

しかしながら、経済的な不利益がないとしても、工場長としての職を剥奪され、工場の一作業担当職となったこと自体が不利益な取扱いに当たることは明らかである。

エ 以上のとおり、いずれの会社の主張にも合理性は認めることができない。

## ② 当時の労使関係について

労使間では、26年7月30日の第1回団体交渉において、組合が会社に対し労働基準監督署に労働基準法違反の申告を行う旨を、また、当委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨を述べたこと、8月20日の第2回

団体交渉までの間にも、組合が会社に対して組合員のタイムカードの打刻方法を変更する旨を通告したのに対し、会社がこれを認めない旨を回答したこと、組合がB5工場長らによる不当労働行為に該当する事実があったとしてこれに謝罪するよう要求し、これに応じない場合は不当労働行為救済申立てを行う用意がある旨を通告したのに対し、会社が組合の主張は事実誤認に基づくものであるとして謝罪を拒否したこと等のやり取りがあった。そして、第2回団体交渉の最後には、組合が、団体交渉を継続しつつも不当労働行為救済申立てを行う旨を宣言し、そして、9月1日、組合は本件申立てを行った。

さらに、会社施設内における組合ニュースの配布についても、会社が8月16日にこれを認めない旨を組合に対し通告し、第2回団体交渉においても同様の姿勢を示した(1(1))。

このほか、前記第2の5に認定した当時の労使関係も併せ考えると、組合の公然化から2か月足らずの間に、労使間の対立は急速に先鋭化していたことが窺える。

そして、会社は、本件申立ての直後、分会長であるA3及び副分会長であるA4がマネージャー又は工場長の職務を担うことを問題として、本件配置転換を実施した。

### ③ 結 論

上記①及び②からすると、本件配置転換については、労使間の対立が先鋭化する中で、不当労働行為救済申立てを行うという組合の意思が書面や団体交渉の中で示されるようになり、実際に申立てがなされたことが決定的な契機となって、会社が、分会の中枢メンバーである分会長のA3からマネージャーの職を、副分会長のA4から工場長の職をそれぞれ剥奪することとし、これを強行したとみるのが相当である。

したがって、会社がA3及びA4に配置転換を命じたことは、A3及びA4が組合員であること及び本件申立てがなされたことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、分会長及び副分会長の配置転換により、組合の活動等に萎縮効果をもたらす支配介入にも当たる。

4 会社が組合に対し、A3及びA4の組合員資格について、疑義をただし、

見解を求めたことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点4）について

(1) 認定した事実

① 前記3(1)①ウのとおり、会社は、組合に対し、26年8月16日付「質問書」を送付し、この中で、A3がマネージャー職に、A4が工場長職にあるが、いずれも経営に密接に関与する業務であり、また、パート社員の採用権限も有することから、同人らの組合加入が労働組合法第2条ただし書第1号の「使用者の利益を代表する者の参加」に当たるものと考えられるとし、同人らの組合員資格について、組合の見解を同月20日の第2回団体交渉までに書面で回答するよう求めたが、組合はそれまでに回答をしなかった。

【甲27】

② 8月20日の第2回団体交渉では、A3及びA4の組合員資格について会社が組合に問うた件については協議がなされなかったが、団体交渉の最後に、組合が、同月16日付けで会社から送付された複数の文書について、「全てにわたって不当労働行為がありありますので、私たちの方で団交を継続しつつも、労働委員会に申立てをしたいと思います。」と、当委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨を宣言した。

【乙2】

③ 8月27日、組合は、会社に対し、A3及びA4が使用者の利益代表者には当たらず、また、この質問書の内容及び送付が会社の不当労働行為意思の表れであり、組合活動に対する支配介入に当たるとして、抗議申入書を送付した。また、同日、組合は、前記1(1)④のとおり、組合ニュース第2号を発行し、この中で、第2回団体交渉の結果として「8月分から残業代が支払われる事になりました。正しく支払われるかどうか、チェックしましょう！」と、また、今後の問題として「店舗の実労働時間（開店前準備時間、閉店後作業時間）の記入を認めてもらおう。」などと訴えた。

【甲37・69】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

A 3 及び A 4 が組合に加入していることで、組合が会社に支配され、自主性を失っているということはないにもかかわらず、会社がかような文書を組合に対して送付したことは、組合に対する嫌がらせによるものにほかならない。会社は、本件配置転換に当たり組合に発した書面において、「労組法第 2 条 1 項但し書き 1 号の要件を満たすかはさておき、」としてその実行に及んだのであり、このことは、組合がいかなる回答をしたとしても、A 3 及び A 4 を配置転換するという会社の方針に変わりが無いことを示すものであるのだから、会社にとっては、質問をすること自体が目的だった。

よって、会社が A 3 及び A 4 の組合員資格に係る質問の文書を組合に送付したことは、組合活動に対する支配介入に当たる。

② 被申立人会社の主張

会社は、組合員である A 3 及び A 4 が使用者の利益代表者であると誤解されるような職務を担うことは適切でないと考え、組合にその見解を求めたにすぎず、支配介入には当たらない。組合の主張が認められるとすれば、会社が組合に対して質問や見解を問うことは、およそ不当労働行為となってしまう。

(3) 当委員会の判断

会社は、8月16日付けの質問書を組合に送付し、組合から同月27日付けの会社の見解を否定する旨の回答を受けた後、この点について、特に組合と協議することもなく、時を置かずに9月9日、本件配置転換を命じた(3(1)①キ)ことが認められる。

前記3(3)で検討したとおり、A 3 及び A 4 の職務は労働組合法第 2 条ただし書第 1 号に定める「使用者の利益を代表する者」に当たるとはいえないものであるところ、会社は、A 3 及び A 4 が会社の利益代表者と誤解されるような職務を担うことが適切でないと考え、この質問書により、両人の組合員資格について、組合の見解を単に求めたものにすぎないと主張する。

しかし、労働組合の組合員の範囲は、本来、労働組合が自主的に決定す

る事柄であることからすれば、会社には、一層慎重な対応が求められるというべきである。

それにもかかわらず、会社は、組合からの8月27日付けの回答を受けた後、組合と特に意見交換等をすることもなく、組合員が工場長やマネージャーの地位に就くべきではないという自己の見解を本件配置転換によって直ちに形に表した。

そうすると、この質問書は、単に組合の見解を求めたものではなく、会社が、組合の回答のいかんによらず、本件配置転換を行う前提で、A3及びA4の組合員資格に係る自己の見解を実質的に押し付けたものといえ、暗に、A3及びA4の組合脱退を求めたものとみられてもやむを得ないものであった。

したがって、会社が、組合に対し、A3及びA4の組合員資格について、疑義をただし、見解を求めたことは支配介入に当たる。

5 A3及びA4の配置転換について、会社が配置転換後の9月18日の団体交渉で交渉を行うとしたことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。また、団体交渉に代表取締役が出席しないことが、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点5）について

(1) 認定した事実

① 第1回団体交渉について

ア 26年7月9日、組合は、東大和工場を訪れ、B2社長に対し、分会結成を通知するとともに、団体交渉を申し入れ、同月15日、会社は、これに応ずる旨を回答した。

【甲1・3の2】

イ 7月30日19時から約2時間、第1回団体交渉が行われた。組合からは、A1委員長、A6書記長、A3、A4らが、会社からは、B1専務、B5工場長、B7社会保険労務士（以下「B7社労士」という。）らが出席した。

この団体交渉では、組合が要求する事項のうち、パート社員の雇用契約書の締結、時間外割増賃金の支払、組合員の社会保険への加入、客からの苦情に対応する窓口専任者の設置等について協議がなされ

た。

パート社員については、正社員と異なり、雇用契約書が締結されていないことが議題となり、組合が、まず雇用契約書のひな形を提示するよう求めたところ、会社は、次回団体交渉で提示できるかどうかをB2社長らと検討したいと述べ、確答しなかった。また、組合は、有給休暇の届出用紙がないことから、この様式も併せて提示するよう会社に求めた。

時間外割増賃金の支払については、組合は、正社員の工場勤務の者に支払われている固定残業代を超える時間外割増賃金が支払われていないこと、休憩時間を取ることができていないにもかかわらず、タイムカードで自動的に1時間が差し引かれてしまうこと等の点を問題とし、タイムカード及び出勤簿の提出を会社に求めたが、会社は、刑事訴追のおそれがある、民事訴訟で争うことも考えられるなどとしてタイムカード及び出勤簿の提出には応じなかった。そこで、組合は、以後、労働時間の記録を残すため、タイムカードを打刻した時刻を控え、併せて休憩時間もタイムカードに打刻するので、会社がこれを妨げることはないようにと要求したが、会社は、休憩時間をタイムカードに打刻することは認めないと述べた。

この日の団体交渉の最後に、組合は、要求事項の説明や交渉が終わっていないとして、交渉の継続を求めたところ、会社もこれに応じ、次回の団体交渉の日程については、組合が会社に対して候補日を申し入れることになった。

【甲4、乙1】

## ② 第2回団体交渉について

8月20日18時から第2回団体交渉が行われた。組合からは、A1委員長、A6書記長、A3、A4らが、会社からは、B1専務、B5工場長、B7社労士らが出席したが、第1回団体交渉と同様に、B2社長は出席しなかった。

この団体交渉では、第1回団体交渉から引き続くものも含め、パート社員の雇用契約書の締結、組合員の社会保険への加入、時間外割増賃金

の支払、苦情対応窓口専任者の設置等が議題となったほか、組合活動のための電話やファクシミリの使用及び取次ぎ、郵便物の取次ぎ等についても交渉がなされた。

冒頭、会社は、第1回団体交渉で組合が要求した雇用契約書のひな形と有給休暇の届出用紙の原案を示し、質問事項があれば、また尋ねてほしいなどと述べた。

組合は、固定残業代が支給される正社員と時給で給与が支払われるパート社員の2名を抽出し、同人らについて未払であるとする時間外割増賃金に係る請求額を算出し、これを会社に提示し、支払うか否かの回答を求めたところ、会社は、2名の請求に係る計算の根拠の提示を求めたが、組合は、会社としての計算結果が組合の請求額と異なった場合に互いに明細を出し、突き合せるということになれば提出すると述べた。組合が、その際にはタイムカードを見せてもらえるのか尋ねたのに対し、会社が、社長や役員と検討する必要があると答えたことから、組合が、団体交渉にB2社長が出席しない理由を問うと、会社は「我々が交渉権限を委任されているからです。」と述べ、組合が「妥結権はないんですね。」と述べると、会社は「妥結権に関しては、あるものあればないものもあります。例えば、専務さんに関して、専務さんの裁量でやれる範囲内であればやれるということもあるやもしれません。」と答えた。また、会社は、時間外割増賃金の未払があるのであれば支払う意思はあると述べつつも、計算及び検討に時間を要するとも述べた。これらの発言は、後記⑤のとおり、いずれもB7社労士によるものであった。

さらに、組合は、これまでの未払の割増賃金の件とは別として、今後の正社員の固定残業代を超える時間外割増賃金及び時間給の従業員の8時間を超えた勤務時間に関する割増賃金について、8月31日から支給するよう求めたところ、会社がこれを受け入れたことから、組合は、このことで労使が合意したとして、協定書の締結を提案した。しかし、会社は、労働基準法は強行法規であり、割増賃金の支払については、同法を守ると回答しているのであるから協定書の締結は不要であるとして、組合の提案を拒否した。

【甲32、乙2】

③ 第2回団体交渉後から第3回団体交渉までの経緯

ア その後、会社は、8月27日付けで組合が申し入れた第3回団体交渉について、同月29日付回答書をもって、9月18日の実施を応諾した。

【甲44、乙6】

イ 9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。

【当委員会に顕著な事実】

ウ 9月9日、B1専務が、A3及びA4を呼び出し、同月16日付けで、A3につき東大和工場管轄店舗マネージャーの職を解き、西所沢店受付担当を命ずる旨の辞令を、A4につき東大和工場長の職を解き、瑞穂工場の工場内作業担当職を命ずる旨の辞令をそれぞれ手交した。また、同日付けで、会社は、組合に対し、両人の配置転換について説明した書面を送付した。

【甲50・51・53】

エ 9月11日、組合は、会社の8月29日付回答書に対し、第3回団体交渉の日時及び会場を確認する書面をファクシミリで送付した。この書面には、第3回団体交渉の日時及び会場の確認以外の内容は何ら含まれていなかった。

【乙10】

オ 9月13日、10名以上の組合員が、瑞穂工場のB1専務を訪ね、A3及びA4の配置転換に抗議するとともに、その撤回を要求する申入書を手交し、その際、組合員らは、A3及びA4の配置転換について、団体交渉を開催するよう口頭で要求した。組合は、会社の許可を得ることなく、この時の状況を撮影し、動画をインターネット上に公開した。続いて、組合は、9月16日にも瑞穂工場のB1専務を訪ね、同月13日と同様に本件配置転換に対し抗議するとともに、同日付「抗議申入書」を手交し、団体交渉の開催を口頭で要求した。しかし、B1専務は、9月18日の団体交渉の時に話をするなどと答え、会社が組合との話合いに応じなかったことから、配置転換が行われた同月16日まで



に労使間で話し合い等が行われることはなかった。

【甲55・63、乙19・25・175、当事者間に争いのない事実】

④ 第3回団体交渉について

9月18日19時から約2時間、第3回団体交渉が行われた。組合からは、A1委員長、A6書記長、A3、A4らが、会社からは、B1専務、B5工場長、B7社労士が出席した。

組合は、A3及びA4の配置転換が緊急性の高い問題であり、9月13日及び同月16日に組合がこの件について撤回を求めたのに対し、B1専務が団体交渉で話をすると述べたとして、7月9日に組合が要求した事項に先んじて、両人の配置転換を議題とする旨を述べ、団体交渉が行われた。

この中で、会社は、A3及びA4の労働条件は変わらないとしつつ、A3について、休日が従前毎週水曜日だったところ、シフトに組み込まれることになるために休日が週によって変わること、従前の勤務時間が11時間ほどだったところ、労働基準法にのっとり1日8時間の勤務とすることなどを述べたのに対し、組合は、定まった曜日を休日としないことや勤務時間を減らすことにより減収となることが不利益取扱いに当たると主張した。これに対し、会社は、不当労働行為の意思はなく、この配置転換は会社の正当な人事権に基づくものであると主張した。

また、組合が、本件配置転換に係る9月13日及び同月16日のB1専務とのやり取りについて、「とにかく話し合いをしないで9月16日を迎えるのは困るんだって言ったんですよ。」と述べたところ、会社は、「それだったら、団体交渉の申入れをなされればいいじゃないですか。」「話じゃなくて団体交渉の申入れがあれば、それは我々としても受けますよ。」などと述べ、組合が「私はそのつもりで言ったんですよ。団体交渉で話してもいいですよ。」と述べると、会社は「団体交渉申入れを頂ければ、そういう話はしますよ。ただ、日程的に合うかどうかは別ですけどね。」と述べた。そして、組合が、9月13日にB1専務に対して団体交渉をしましよと口頭で述べたと主張すると、会社は、同月13日には組合から団体交渉の開催の要求はなく、話し合いを求められたのであって、

両者は異なるものであるとし、また、口頭での団体交渉の申入れはルールとして認められず、書面で議題を明らかにして申し入れられないと受けることができないなどと述べた。

【乙25】

- ⑤ 各回の団体交渉において、会社側の発言は、そのほとんどがB7社労士によるものであり、組合がB1専務に対して発言を求めても、B7社労士が、「私の方で回答はしますから。」と自ら回答していた。また、B1専務は、B7社労士から「そのとおりですね。」「よろしいですよ。」などと掛けられる言葉に「はい。」などとだけ答える場面が多かった。

【乙1・2・25】

- ⑥ その後の団体交渉について

26年11月12日の第4回団体交渉からは、会社の代理人として弁護士も出席するようになり、以後、およそ1か月に1回の頻度で団体交渉が実施され、28年6月23日時点で、既に25回を重ねている。この間、労使間では、売上金盗難に伴う組合員の保険金の補てんに関する協定書（26年12月19日付け）、A4の傷病休職からの復職に係る協定書兼確認書（27年11月23日付け）及び同協定書兼確認書で取り決めたりハビリ期間の延長に係る覚書（28年2月22日付け）が取り交わされた。28年8月5日付けで組合が請求する救済の内容の一部を取り下げた（前記第1.2）のも、労使間で、時間外割増、深夜割増及び休日割増賃金を含む組合員の未払割増賃金に関する一切の件に係る「割増賃金支払に関する協定書」が締結されたことによるものである。

【乙65・145・159・176・203の1・203の2】

## (2) 当事者の主張

### ① 申立人組合の主張

ア A3及びA4の配置転換に係る団体交渉の申入れについて

第3回団体交渉が26年9月18日に予定されていたところ、会社は、同月9日、A3及びA4に対し、辞令を交付し、同月16日付けの配置転換を強行しようとした。組合は、9月13日及び同月16日に団体交渉の開催を求めたが、会社はこれを拒否し、同月18日の団体交渉で回答

すると述べて譲らなかった。

これは、実質的な団体交渉拒否に当たる。

#### イ 代表取締役の出席について

団体交渉には、専務取締役、社会保険労務士、工場長、マネージャー、事務員など妥結権限を有しない者が出席し、会社の代表取締役が出席していないため、団体交渉が空転した。団体交渉では、妥結権限は移譲されていないと述べるB7社労士がほとんどの受け答えをしていた。

第2回団体交渉では、組合員2名の時間外割増賃金の計算に関し、B7社労士から計算の根拠を尋ねられた組合が、労使双方が明細を出し合って、突き合わせることになれば出すと答えたところ、B7社労士は、B2社長と相談しないといけないと述べ、出すか否か明確に答えなかった。

団体交渉における会社のこのような対応は、誠実交渉義務に違反する。

### ② 被申立人会社の主張

#### ア A3及びA4の配置転換に係る団体交渉の申入れについて

26年9月13日及び同月16日に、組合員らが瑞穂工場を訪れ、B1専務を取り囲み、威迫し、業務を妨害しつつ、口頭で団体交渉の開催を要求した。会社は、9月18日の後も継続して誠実に団体交渉を行っている。

#### イ 代表取締役の出席について

組合は、本件申立時、わずか2回の実施をもって、団体交渉が空転したと主張しているが、この2回だけでも着実に前進した。年次有給休暇届や雇用契約書のひな形を組合に交付したほか、社会保険加入や組合が主張する未払の時間外割増賃金についても議論し、議論し切れなかった事項につき、引き続き団体交渉を行うこととしていた。

誰を交渉担当者とするかは、会社が決定するものであるし、最終的に交渉事項について妥結するか否かの判断は、代表取締役を含む取締役が議論した上で法人として決定するものである。

(3) 当委員会の判断

① A 3 及び A 4 の配置転換に係る団体交渉の申入れについて

組合が A 3 及び A 4 の配置転換の撤回を求め、B 1 専務に団体交渉を口頭で申し入れたのは、両人が配置転換の辞令を受けてから 4 日後の 9 月 13 日及び同月 16 日であった。また、本件配置転換に係る辞令が交付された後、9 月 11 日に組合から会社に対し、次回第 3 回団体交渉の日程調整に係る書面がファクシミリで送付されたが、その内容は日時及び会場の確認のみで、本件配置転換については何ら触れられておらず、第 3 回団体交渉に先立つ団体交渉の実施を申し入れていたわけでもない。

9 月 13 日及び同月 16 日に組合が団体交渉の開催を求めたことについて、第 3 回団体交渉において、会社が、話合いの申入れは受けたが団体交渉の申入れは受けていないと回答するなど、その対応に問題がないとはいえないが、B 1 専務は、組合が団体交渉の開催を求めた時点で、既に第 3 回団体交渉の予定日である 9 月 18 日が目前に迫っている状況において、その団体交渉で話をすると答えているのであるから、本件配置転換が不当労働行為に当たるか否かはともかく、会社が、組合の求めに応ぜず第 3 回団体交渉で協議をするよう回答したことをもって、正当な理由のない団体交渉の拒否であるということとはできない。

② 代表取締役の出席について

団体交渉には、必ずしも代表権限を有する者の出席を要せず、実質的な話合いがなされる限り、交渉権限の委任を受けた者が出席すれば足りる。

本件についてみると、少なくとも第 3 回までの団体交渉では、会社側の発言は、そのほとんどが B 7 社労士によるものであり、B 7 社労士は、第 2 回団体交渉において、自らについて、交渉権限は与えられているが妥結権はあるものもないものもある、B 1 専務についていえば、B 1 専務の裁量の範囲内でやれることもあるかもしれないなどと述べたほか、組合が、未払であるとする時間外割増賃金の支払に関してタイムカードを示すよう要求したのに対し、B 2 社長ら会社役員と相談する必要があるなどと回答している。

しかし、B 2 社長が団体交渉に出席していなかったとはいえ、会社は、第 2 回団体交渉では、冒頭で第 1 回団体交渉の際に組合から要求のあった雇用契約書等のひな形を提示し、また、8 月分からは毎月末日に時間外割増賃金を支払う旨を約し、労使間で一定の合意形成ができたのであって、組合としては会社の回答内容等が満足し得る、あるいは納得し得るものではなかったとしても、会社側の交渉員に交渉権限が与えられていなかったとみることはできない。

したがって、本件団体交渉に代表取締役が出席していなかったことは、不誠実な団体交渉には当たらない。

6 開店準備及び閉店後作業が労働時間に当たるか否かが団体交渉で議題となっていたにもかかわらず、会社が26年8月26日付「業務時間の厳守について」を店舗に対し発出したことが、不誠実な団体交渉又は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点6）について

(1) 認定した事実

① 会社の店舗の営業時間は、9時から20時までとなっていた。会社は、26年5月、「業務時間について」と題する書面を各店舗に送付し、受付従業員の業務時間が開店から閉店までであるため、閉店の20時までに帰ることができるように準備し、業務を終了するよう通達した。しかし、実態としては、店舗の従業員は、開店時刻前に店舗に入って開店の準備を行い、また、20時の閉店時刻を過ぎてから閉店後の作業を行っていた。

【乙1・3・25】

② 7月30日、第1回団体交渉が実施され、議題の一つとして、組合は、会社に対し、開店準備及び閉店後作業の時間を労働時間に算入し、その分の賃金を支払うよう求めた。組合の要求に対し、会社側で出席していたB 4 マネージャーは、従業員が開店時刻前に開店準備を、閉店時刻後に閉店後の作業をしていることを認識している旨を述べ、また、「それが普通だと思ってます。」とも述べた。また、会社は、開店準備、閉店後作業に関しては事実関係を確認したい、その時間が何分くらいあったのかが問題であるなどと答えた。そして、組合は、「私どもの方でも、何時間見合い、何分見合いというのを後ほど出しますので、それは会社

側の方もね、マネージャーの方いらっしゃるんで、大体どのくらい時間がかかるってお分かりになると思いますから、まあ、次回団体交渉で突き合わせをしたいと思います。」と述べた。

8月1日、組合は、会社に対し、休憩時間も含め、労働時間の始まりと終わりにタイムカードの打刻及び労働時間の記録を行う旨を通知した。これに対し、会社は、8月16日付回答書で、団体交渉で継続して話し合いをすることについてはやぶさかではないが、労働時間の管理は会社の権限と責務であり、会社が定めたタイムカードの打刻に係るルールに従うよう通告した。

【甲1・4・7・24、乙1】

- ③ 8月20日の第2回団体交渉は、前記3(1)①エのとおり、2時間で予定されていたところ、A6書記長らが遅刻したことにより、協議の時間が短くなった。組合員の社会保険への加入、時間外割増賃金の支払、苦情対応窓口専任者の設置並びに電話及びファクシミリの使用、郵便物の取次ぎ等の便宜供与について協議がなされたが、第1回団体交渉で持ち越しとなった、開店準備及び閉店後作業の時間の労働時間への算入とその分の賃金の支払の件について協議するには至らなかった。

その後、会社は、26年5月に発した「業務時間について」の再徹底を図るとして、同年8月26日付「業務時間の厳守について」を店舗に送付した。この中で、会社は、店舗の従業員に対し、開店時刻である9時に入店し、それから開店準備等の業務を開始すること、閉店時刻である20時の5分程度前から閉店準備を行い、閉店時刻には退店を済ませることの厳守を求めた。

これに対し、8月27日、組合は、「業務時間に関する抗議並びに通知書」を会社に宛てて発し、店舗の開店時刻及び閉店時刻と開店準備及び閉店後作業の労働時間の問題について団体交渉で交渉している中で、会社が8月26日付「業務時間の厳守について」を発したことに抗議した。8月29日、会社は、組合に対して「回答書」を発し、同月26日付けの文書は、会社の正当な指揮命令権に属する事項であり、何ら問題がないと主張した。

- ④ 9月18日の第3回団体交渉において、組合がこの問題を取り上げると、会社は、「それに関しては意見を承りましたので、団交事項とは直接関係のない事項ですから、もうそれは結構です。」「とにかく通達にあるとおりにやっただけであれば、それで結構です。」などと述べた。組合が、「私服で出勤してきて、で、お客、9時でいます、で、着替えはどうするんですか。」「9時開店で9時に従業員出勤しろってそちらの業務命令だから、そうすると、お客さんには9時、ね、開店で、お客は9時開店だと思っているのに、待っててください、9時開店ですとはもう言えないじゃない。」などと述べると、会社は、「いや、言えますよ。」「ごめんなさいですけど、待っててくださいということでお願いしてください。」と述べるなど、双方の意見は対立したままであった。

【乙25】

- ⑤ 11月18日、閉店時刻と業務終了時刻とを同じくすることによる客の苦情等について会社に対し不安を示していた組合は、会社の対応が「CLOSED」と書かれた札を各店舗に配布したのみであるとして、組合員のいる店舗及び組合員のいない店舗でも希望する店舗があればその店舗において、現場での混乱を回避するため、組合が作成した来店客への説明用のポスターを掲示し、文書を配布する旨を通知した。これに対し会社は、11月20日、事前許可のない文書の配布や掲示を一切認めない旨を通告したが、同月22日、組合はラーレ東村山店のカウンターにチラシを設置した。「お客様各位」と題するこのチラシには、「会社より9時ちょうどに出勤した上で開店準備をし20時には全ての作業を終えて退店するようにと業務命令が出されました。」「お客様が9時にお越しただいてもお待ちいただいたり、20時前にお越しただいても受付・引き渡しができなかったりする場合がございますが御容赦いただきたくお願い申し上げます。」「私どもとしましても、とても心苦しく思いますが業務命令のため、逆らうわけにもまいりません」などの記載があった。11月29日、会社は、抗議兼通告書をもって組合に抗議するとともに、同月20日付けの通知にもかかわらず行われたチラシの設置は到底容認

できるものではなく、再度同種の行為が発見された場合は厳正に処分する旨を通告した。

【乙37の2・39・41】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

組合と会社とが、開店準備及び閉店後作業が労働時間に当たるかについて、交渉中であるにもかかわらず、各店舗に対し、開店前及び閉店後の労働時間を労働時間として取り扱わない旨の通知を一方向的に送付したことは、団体交渉を無視すると同時に、組合を無視するものである。

よって、会社の行為は、誠実交渉義務に違反し、かつ、組合活動に対する支配介入に当たる。

② 被申立人会社の主張

会社は、分会結成の通知がなされる前である26年5月にも同趣旨の書面を配布し、従業員に対し通知を行っていた。その後も帰宅が遅くなる者が見受けられたため、業務時間の徹底を求めたもので、業務上の指揮命令権に基づく連絡にすぎない。組合との間で事前協議する取決めもない。時間外労働を命ずるか否か、どのように業務遂行を指示するかは、会社の労務指揮権に基づく事項である。

よって、誠実交渉義務違反にも支配介入にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

会社は、その主張のとおり、分会が結成される前の26年5月に、閉店時刻である20時までに業務を終了するよう通達している。

しかし、8月26日付けの通知は、閉店時刻での業務終了及び退店を命ずるものであった点は、5月の通知と同様であったものの、開店時刻での入店及び開店準備等作業の開始についても特記したものであった。また、組合は、開店時刻前若しくは開店時刻直後又は閉店時刻直前に来店した客への対応ができないこと等から、会社の示す考えに従うことが困難であるとの認識の下、第1回団体交渉において、開店時刻前の開店準備及び閉店時刻後の閉店後作業についての業務を認めること及びその賃金を支払うことを求め、会社も事実関係を確認すると答え、第2回団体交渉で引き続き



協議することとなっていた。そうすると、この議題については、組合の出席者の遅刻であったとはいえ時間の制約があり、第2回団体交渉では議題に上らなかったのであるが、依然として、労使間の議論、交渉が尽くされたとはいえないものであったのだから、8月26日付けで会社が通知を発出した段階で引き続き労使間での協議が求められるものだったというべきである。

しかも、8月26日付けの通知の後に行われた9月18日の第3回団体交渉において、組合がこの問題を取り上げると、会社は、「もうそれは結構です。」「とにかく通達どおりにやっていただければ、それで結構です。」などと述べ、既に議論が決着したかのように対応している。

以上からすれば、会社が8月26日付「業務時間の厳守について」を発出したことは、組合との議論、交渉が十分に尽くされるのを待たずに、会社の方針に沿った運用を強行しようとするものだったといえるのであり、組合との交渉を軽視し、又は無視するものであるといわざるを得ず、よって、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たる。

## 7 救済の方法について

- (1) 前記3(3)に判断したとおり、会社がA3及びA4に配置転換を命じたことは不当労働行為に当たるが、本件配置転換の発令日である26年9月16日から原職に復帰するまでの間の、原職に従事した場合に得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額のA3に対する支払は、原職に従事した場合の賃金相当額を同人の配置転換前3か月の平均賃金により算出するものとする。
- (2) 前記4(3)に判断したとおり、会社がA3及びA4の組合員資格について疑義をただし、見解を求めたことは不当労働行為に当たるが、本命令の主文第2項において、A3及びA4の配置転換をなかったものとして取り扱うよう命ずることとしたことなど本件の事情に鑑み、主文第3項のとおり文書の交付及び掲示を命ずるにとどめるのが相当である。
- (3) 前記6(3)に判断したとおり、会社が26年8月26日付「業務時間の厳守について」を店舗に発出したことは不当労働行為に当たるが、前記5(1)⑥のとおり、団体交渉が月1回ほどの頻度で継続して行われてきていることや、

労使間の合意が積み重ねられていること等を踏まえ、主文第3項のとおり文書の交付及び掲示を命ずるにとどめるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合が組合ニュースを工場内で配布し、又は店舗に郵送したことに対し、施設管理権を理由として、これを認めず回収したことは労働組合法第7条第3号に、A3をマネージャーの職から、A4を工場長の職から、それぞれ解く配置転換をしたことは同法同条第1号、第3号及び第4号に、A3及びA4の組合員資格について疑義をただし、見解を求めたことは同法同条第3号に、開店前及び閉店後作業が労働時間に当たるか否かが団体交渉で議題となっていたにもかかわらず、26年8月26日付「業務時間の厳守について」を店舗に対し発出し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12月6日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一