

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

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 1

上記当事者間の都労委平成27年不第28号事件の一部、同年不第53号事件の一部及び同28年不第31号事件の一部について、当委員会は、平成29年7月18日第1686回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、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

- 1 被申立人Y1会社、申立人X1組合の組合員に対し、元従業員を介するなどして、申立人組合からの脱退を勧奨してはならない。

- 2 被申立人 Y 2 会社は、申立人組合が、平成28年 2 月23日付け、同月24日付け、同月25日付け及び 3 月16日付けで申し入れた団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人 Y 1 会社、同 Y 2 会社及び同 Y 3 会社は、本命令書受領の日以降に発行する直近の社内報「ありさんファミリー」に下記と同一の内容を読みやすいように印刷掲載し、被申立人会社らの全従業員の自宅に送付しなければならない。

記

「ありさんファミリー2015年 8 月号」に、 X 1 組合 組合員 A 2 氏を懲戒解雇（なお、この懲戒解雇は後日撤回されています。）したことと、同氏の懲戒解雇理由を「罪状」などと記載した記事を掲載したこと、同ユニオン組合員 A 3 氏の組合加入の勧誘を断るよう勧める内容の記事を掲載したことは、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。

以上、東京都労働委員会の命令により掲載します。

- 4 被申立人 Y 1 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、会社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

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、①元従業員を介して、貴組合の組合員に対し、貴組合からの脱退を勧奨したこと、②貴組合の組合員A 2氏の懲戒解雇の理由を「罪状」などと記載した書面を各支店に貼り出したことは、いずれも東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 5 被申立人Y 2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、会社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

執行委員長 A 1 殿

Y 2 会社

代表取締役 B 1

当社が、①貴組合の組合員A 2氏に対し、平成27年6月29日にシュレッダー係への配転を命じたこと、②貴組合の組合員A 2氏の懲戒解雇の理由を「罪状」などと記載した書面を各支店に貼り出したこと、③平成28年2月23日付け、同月24日付け、同月25日付け及び3月16日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、いずれも東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 6 被申立人Y 3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、会社内の従業

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

執行委員長 A 1 殿

Y 3 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の組合員 A 2 氏の懲戒解雇の理由を「罪状」などと記載した書面を各支店に貼り出したことは、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記載すること。)

- 7 被申立人 Y 1 会社は、第 3 項及び第 4 項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 8 被申立人 Y 2 会社は、第 3 項及び第 5 項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 9 被申立人 Y 3 会社は、第 3 項及び第 6 項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 平成27年 3 月12日、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）は、被申立人 Y 1 会社（以下「Y 1 会社」という。）に対し、同社の従業員で既に退職した A 3（以下「A 3」という。）ら16名及び現職の従業員 3 名の組合加入と、申立外 A 4 支部（以下「A 4 支

部」という。)の結成を通知し、給料から控除した引越作業中の荷物破損の弁償金や車両事故の弁償金の返還等を求めて団体交渉を文書で申し入れた。

3月から4月にかけて、A5(以下「A5」という。)、A6(以下「A6」という。)及びA7(以下「A7」という。)ら13名の組合員が組合を脱退した。Y1会社は、A6に対し3月18日に、A5に対し同月22日に、A7に対し4月1日に、それぞれ和解金を支払っていた。

- (2) 27年1月12日、被申立人Y2会社(以下「Y2会社」という。)の従業員A2(以下「A2」という。)は、営業車を運転中、前方の車両に追突した。Y2会社は、A2に対し、車両事故により生じた損害の一部として48万円を負担するよう求めた。

A2は、組合に加入し、3月3日、組合は、Y2会社に対し、A2の組合加入を通知するとともに、同人の賃金から控除した車両事故の弁償金を返還すること等を求めて、団体交渉を申し入れた。

5月4日、Y2会社は、A2に対し、本部のアポイント部への配転を通告した。A2は、アポイント部勤務となり、同人の賃金は減額となった。

6月29日、Y2会社は、A2に対し、シュレッダー系の業務に従事するよう命じ、翌30日から、同人は同系の業務に従事した。

8月11日、Y2会社は、A2を即日懲戒解雇処分とした。

8月11日付けで、Y1会社、Y2会社及び被申立人Y3会社(以下「Y3会社」といい、Y1会社及びY2会社と併せて「会社ら」という。)は、A2の懲戒解雇処分について、懲戒解雇理由を「罪状」などと記載した同人の顔写真入りの通知を会社らの社内に掲示(以下「本件掲示物」という。)した。

同日、組合は、Y2会社に対し、A2に対する懲戒解雇の撤回等を求めて団体交渉を申し入れた。

その後、Y2会社は、A2に対する懲戒解雇を撤回し、同人は、10月1日に復職して、シュレッダー系の業務に従事している。

- (3) 組合は、Y2会社に対し、次々と同社の元従業員の組合加入を通知するとともに、新規加入組合員に係る未払賃金の支払や車両事故の弁償金の返

還等を求めて団体交渉を申し入れた。

28年2月23日、組合は、Y2会社に対し、27年7月5日以降の各団体交渉申入れについて、A2の件以外応じていないことに抗議し、これらの件及びA2の継続協議事項について団体交渉に応ずるよう申し入れた。28年2月24日、組合は、Y2会社に対し、同月23日付団体交渉申入れに、A2の賃金について営業専任職の業務との差額分を支払うこと等の要求を追加した。2月25日及び3月16日、組合は、Y2会社に対し、それぞれ組合員1名の加入を通知し、同組合員に係る車両事故の弁償金の返還等を求めて団体交渉を申し入れた。また、3月16日、組合は、Y2会社に対し、改めて、27年7月5日以降の各団体交渉申入れにA2の件以外応じていないことに抗議し、団体交渉に応ずるよう申し入れた（以下、28年2月23日、同月24日、同月25日及び3月16日に申し入れた団体交渉を併せて「本件団体交渉申入れ」という。）。

なお、組合とY2会社とは、27年4月22日、6月1日、7月7日、同月13日、11月10日、12月14日及び28年5月26日に団体交渉を行っている。

(4) 27年8月、会社らは、会社らの社内報である「ありさんファミリー2015年8月号」（以下「本件社内報」という。）に、A2を懲戒解雇処分としたことを同人の顔写真入りで記載し、懲戒解雇理由を「罪状」などと記載した記事及びA3がA4支部の現支部長であることを明示した上で、A3が退職者を中心に組合への勧誘行為を行っているが、悪徳マルチ商法への勧誘が本当の目的であるなどと記載した記事を掲載し、会社らの全従業員の自宅に送付した。

(5) 28年5月10日、当委員会は、Y1会社を被申立人とする都労委平成27年不第28号事件（以下「Y1会社事件」という。）、Y2会社を被申立人とする同年不第53号事件（以下「Y2会社事件」という。）及びY3会社を被申立人とする都労委平成28年不第31号事件（以下「Y3会社事件」という。）を併合して審査することとした。

7月11日、当委員会は、Y1会社事件及びY2会社事件の申立ての一部並びにY3会社事件を分離した。

(6) 本件分離事件は、①27年3月から4月に、Y1会社が、組合員に対し、

元従業員を介して、金銭の支払を条件として組合脱退を働きかけたという事実があったか否か、また、上記事実があった場合、支配介入に当たるか否か、② Y 2 会社が、27年6月30日以降、A 2 に対し、シュレッダー系の業務に就かせたことが不利益取扱い又は支配介入に当たるか否か、③ 会社らが、8月11日付けで、本件掲示物を会社らの社内に掲示したことが支配介入に当たるか否か、④ 本件団体交渉申入れに対する Y 2 会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か、⑤ 会社らが、本件社内報に A 2 及び A 3 についての記事を掲載し、会社らの全従業員の自宅に送付したことが支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件分離事件の請求する救済内容の要旨は、以下のとおりである。

(1) Y 1 会社事件

- ① 組合員に対し、組合脱退を条件に金銭の支払をするなどして、組合員を脱退させ、組合の運営に支配介入してはならず、脱退工作により組合が被った損害を賠償すること。
- ② 組合及び組合員の名誉・信用を毀損する内容の言動をしてはならず、かかる言動を、役員及び従業員らにさせてはならない。
- ③ 本件社内報を回収し、本命令発令後に発行する直近の社内報に1頁を割いて、文書を掲載すること。
- ④ 陳謝文の掲示、手交及び新聞掲載

(2) Y 2 会社事件

- ① 組合員 A 2 をシュレッダー系の業務に就かせないこと。
- ② 組合及び組合員の名誉・信用を毀損する内容の言動をしてはならず、かかる言動を、役員及び同従業員らにさせてはならない。
- ③ 本件社内報を回収し、本命令発令後に発行する直近の社内報に1頁を割いて、文書を掲載し、本件社内報の送付先と同じ宛先に送付すること。
- ④ 組合員の労働条件や未払賃金等についての団体交渉の申入れがあったときは、誠実に応ずること。
- ⑤ 陳謝文の掲示、手交及び新聞掲載

(3) Y 3 会社事件

- ① 組合及び組合員の名誉・信用を毀損する内容の言動をしてはならず、かかる言動を、役員及び同従業員らにさせてはならない。
- ② 本件社内報を回収し、本命令発令後に発行する直近の社内報に1頁を割いて、文書を掲載すること。
- ③ 陳謝文の掲示、手交及び新聞掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、平成24年4月に結成された、中小零細企業労働者及び非正規雇用労働者を主たる組織対象とした個人加盟のいわゆる地域合同労組である。本件申立時の組合員数は、約160名である。
- (2) 被申立人Y1会社は、肩書地に本社を置き、引越業務を主たる業とする株式会社である。本件申立時の従業員数は、約900名である。
- (3) 被申立人Y2会社は、肩書地に本社を置き、引越業務を主たる業とする株式会社である。本件申立時の従業員数は、約1,500名ないし2,000名である。
- (4) 被申立人Y3会社は、肩書地に本社を置き、引越業務を主たる業とする株式会社である。本件申立時の従業員数は、約900名である。
- (5) 会社らは、会社らのほか、申立外C1会社などのグループ会社で事業を行っており、グループ会社全体の従業員数は、3,965名（26年5月末現在）である。

また、会社らは、会社らのホームページで、会社らを「アリさんマークのY1会社」と称している。

【甲B1・53】

- (6) 会社らの代表取締役は、同一人物である。

26年12月以降、Y1会社、Y2会社及びY3会社の副社長は、B2（以下「B2副社長」という。）が兼務している。なお、B2副社長は、25年1月から26年11月までは、Y1会社、Y2会社及びY3会社の専務を兼務していた。

また、B3（以下「B3本部長」という。）は、25年1月から26年4月までは、Y3会社の関西本部人事部本部長、26年5月から27年4月までは、

Y 1 会社の中部本部人事部本部長、27年 5 月以降は、Y 2 会社の関東本部人事部本部長と、会社らの人事部本部長を歴任している。

会社らは、会社らの代表取締役ら役員のほか、B 2 副社長、部長 3 名及び会社らの全国のブロック長13名全員が出席して、会社ら全体の重要な意思決定をする会議を、月 2 回ほど開催している。

なお、B 3 本部長は、ブロック長の一人としてこの会議に出席している。

【甲B55、乙A6、2審p50～54】

2 Y 1 会社に対する組合加入通告等

- (1) A 3 は、17年11月に Y 1 会社に入社し、運転業務及び営業等に従事し、25年 9 月に退職した。

27年 3 月12日、組合は、Y 1 会社に対し、「労働組合加入通告・支部結成通知書兼団体交渉申入書」（以下「27年 3 月12日付申入書」という。）を交付し、Y 1 会社の従業員であった A 3、A 8（以下「A 8」という。）、A 9（以下「A 9」という。）、A 6 及び A10（以下「A10」という。）外 11名の16名並びに Y 1 会社の従業員である A11（以下「A11」という。）及び A12（以下「A12」という。）外 1 名の 3 名（以下、これら計19名を併せて「A 3 ら19名」という。）の組合加入並びに A 4 支部の結成を通知するとともに、下記①及び②のとおり、組合の認識している事実及び要求事項を提示し、団体交渉を申し入れた。

① 組合の認識する A 3 の労働条件について

ア 引越中に荷物を破損すると、損害額の全額を作業に当たった従業員で負担させられ、賃金から天引きされる。A 3 も、100万円単位の弁償をさせられ、賃金から弁償金名目で天引きされた。

イ 車両事故を起こすとドライバーが修理代などを弁償させられる。

ウ 帰社後即タイムカードに退勤の打刻をするよう命じられ、残業代が支払われないことが常態化していた。

エ 21年 6 月以降、支店の業績不振を理由として賃金が減額され、月間労働時間が400時間を超えていたが、手取りが20万円を下っていた、等。

② 要求事項

- ア 不当労働行為を行わず、健全な労使関係を築くこと。
- イ A 3ら19名の未払賃金の支払
- ウ 就業規則等の写しの提出
- エ A 3ら19名の就労期間中のタイムカードの写しの提出
- オ A 3ら19名の賃金から控除した破損品や工具紛失などの弁償金の内訳と合計額を報告し、全額返還すること。
- カ A 3ら19名の賃金から控除した、車両事故の弁償金の内訳と合計額を報告し、全額返還すること。
- キ 荷物破損や車両事故の弁償金制度を廃止すること。
- ク A 3ら19名の賃金から、組織的、継続的に、弁償金を違法に天引きしたことについて、一人当たり50万円の慰謝料を支払うこと。
- ケ A 3に対し、21年6月以降、少なくとも1年間、管理監督者としての要件を満たしていないにもかかわらず、残業代を支払わず、長時間過重労働を強いたことにより、家庭生活に深刻な打撃を与えたことについて、慰謝料を支払うこと、等。
- なお、27年3月12日付申入書には、A 3がA 4支部の支部長であることが記載されていた。

【甲A2・59】

- (2) 3月16日、A11が帰社すると、北支店内の机上に、業界紙である「物流タイムズ第188号」のコピーが置かれていた。「物流タイムズ第188号」には、「労働者救済名目で業界巢食う外部ユニオン」、「加入すれば抗議行動への参加必須」という見出しで、一般的な外部ユニオン（合同労組）についての記載があり、さらに、その具体例として、組合について記載されていた。

同日、Y 1会社は、組合に対し、団体交渉に応ずる旨を回答した。

【甲A3・8・9、2審p76】

- (3) 3月21日、Y 1会社の元従業員であるA 7及びA 5並びにY 1会社の従業員である2名が、組合に加入した。

翌22日、Y 1会社の元従業員1名が、組合に加入した。

【甲A55～58・91】

- (4) 3月23日、組合は、Y1会社に対し、「不当労働行為に対する警告書と是正要求」と題する文書を交付した。同文書には、「物流タイムズ第188号」のコピーを直ちに撤去し、陳謝文の掲示及び従業員へ配付をするよう求める旨等が記載されていた。

同日、組合は、当委員会に対し、Y1会社を被申立人として、「物流タイムズ第188号」に掲載された組合に関する記事の掲示及び配付等が、不当労働行為に当たるとして、本件不当労働行為救済申立て（Y1会社事件）を行った。

【甲A12】

3 Y1会社における組合員の脱退

- (1) 3月24日から同月28日にかけて、A5とA9とは、携帯電話のLINEでやり取りをした。その中で、A5は、A9に対し、「ユニオン積極的にやっています?」、「裁判になってもやってくんすか?」、「おれもいろいろながかったから元アリの幹部とか仲良くて、今回は非常にやばいみたいですよ!」、「アリさんは徹底的に負けてもいいけど、二三年かけて裁判やるみたいですよ!証拠もなさすぎるし、あっちも強い弁護士ついていますからね!働きながら裁判は無理ですもん!」、「二三年戦えばぜ^マ勝てますよ!」、「友の会の借金ありますか?」、「分け前はA9君は10で!あとは8、2でいきますよ!僕が2でいいですよ!」、「A10くんとA8さんはA9君が分け前決めていいですよ」、「本部長がうるさくて!!」、「示談書は俺が持っているんで、一回会って書いてもらえば、アリさんから振り込まれ次第お金ははらいますよ。」、「ばれちゃうと俺とか俺がぬいたやつらも金がもらえなくなるもんで!」、「ユニオンとか、組合メンバーに!けっこうぬけたメンバーいて、ユニオンにばれるとみんな金もらえんからかなりもめる要素になるもんで!」などの文章を送った。

また、A9が、「抜けたメンバーって何人ぐらいいます? 僕の知っている人いますかね? A8さんとA10さん以外に見せるつもりはないですよ。」とメッセージを送ると、A5は、「誰とは言えないですけど、俺ともう一人が動いていて、これからユニオンはいるってやつあわせたら、20人近く!組合の人は10ぐらいです!」との文章を送った。

【甲A17、1審p51～53】

- (2) 3月26日、B2副社長は、会社らの各支店宛てに、「物流タイムズ第188号」の組合の記事を直ちに撤去しシュレッダーにかけるよう緊急にメールで指示を出した。

【乙A1の1～5・5】

- (3) 4月6日、Y2会社の代理人は、組合宛てに、(ア)3月26日午前中に、本部から全支店に対し、「物流タイムズ」を備え置きしている場合には撤去するよう指示したこと、(イ)3月29日、「この度、本支店内にて、外部ユニオンに関する記事の記載された物流タイムズを、従業員が皆閲覧出来る状態としていました。このことで、会社が外部ユニオンを批判したり、加入を妨げようとしているかのような誤解が生じていたようですが、会社には、そのような意図・目的は一切ありません。従業員が外部ユニオンに加入することをもって会社が当該従業員に不利益な取り扱いをすることは一切ありません。また、外部ユニオンに対しても、労働組合法等に則り、誠実に対応しています。」と記載した人事部名の書面をグループ全体の本部・全支店に掲示したことを連絡した。

【甲A15】

- (4) 3月29日から4月13日までの間に、Y1会社の従業員であるA11など4名及び元従業員であるA6、A5、A7など9名の計13名（以下「A11ら13名」という。）が、組合に対し脱退届を提出した。

これにより、Y1会社の現役従業員である組合員5名のうち、4名が組合を脱退した。残る1名であるA12は、アルバイト従業員であったが、27年度中に雇用期間が満了し、その後、Y1会社は、同人との雇用契約の更新をしなかった。

なお、Y1会社は、3月18日にA6に3万円を、同月22日にA5に10万円を、4月1日にA7に10万円を、和解金として支払っている。また、A11ら13名のうち、A6、A5及びA7を除く10名も、それぞれ、Y1会社との間で和解をしている。

【甲A25～38・40、乙A6、1審p51～54、2審p24～25】

4 Y1会社と組合との団体交渉等のやり取り

- (1) 4月20日、Y1会社は、組合に対し、同月29日の団体交渉に必要な書類を用意するため、同月20日現在のA4支部の全員の氏名を明らかにするよう求めた。

同日、組合は、Y1会社に対し、「根拠資料の提出について」と題する文書を提出し、27年3月12日付申入書で提出を要求したA3ら19名の組合員のタイムカードの写し等について、Y1会社は、書面等を送付すると回答したが、ほとんど送付されていない、公然化した組合員への対応が不十分なのに全員の氏名を明らかにする主旨が不明であるとして、27年3月12日付申入書で提出を要求した資料を4月27日の正午必着で送付するよう求めた。

【甲A18・19】

- (2) 4月21日、Y1会社は、組合に対し、Y1会社事件の申立書に組合員の加入が相次いでおり、その都度団体交渉申入れを行っているとの記載があるにもかかわらず、申入れがなかったため、団体交渉を円滑に行えるよう過不足なく資料を準備するために問合せをした、加入者氏名の連絡に協力を求めると回答した。

同日、組合は、Y1会社に対し、Y1会社は資料を過不足なく準備するために全組合員の氏名を教えるよう求めているが、そもそも通告済みの組合員の根拠資料のほとんどを送付しないまま「加入者全員の氏名」を求める合理的な理由はないとして、改めて、27年3月12日付申入書で通告したA3ら19名に係る資料提出を求めた。

【甲A20・21】

- (3) 4月29日、27年3月12日付申入書の要求事項等について組合とY1会社との団体交渉が開催された。組合側出席者は、A1書記長（当時。以下「A1書記長」という。）、A3、A8、A9及びA12外組合員3名並びに弁護士1名、Y1会社側出席者は、B3本部長外1名及び弁護士3名だった。

Y1会社は、2年分の給与明細とタイムカードについては提出したと聞いていると回答し、2年より前の給与明細とタイムカードの提出をどうするかなどについて話合いが行われた。また、Y1会社は、未払賃金については未払残業代を含めて支払っているという認識である、車両事故の弁償金等の負担は一定割合について合意した上で行ったことなので返金する

ことは難しい、団体交渉を踏まえて検討はする、最近弁済額の負担割合を変更した、賃金控除の内訳と合計額については確認中である、などと回答した。就業規則や賃金規程に記載された事項についても協議がなされた。

【甲A24・51】

(4) 5月9日、Y1会社は、組合に対し、27年3月12日付申入書の要求事項のうち、団体交渉で回答できなかった事項について、下記①ないし⑥のとおり、回答した。

① 個別の弁償金について各従業員の自由意思に基づく合意により、給料との合意相殺を行っており、違法とは考えていない。これについての慰謝料を支払う意向はない。

② A3について、残業代の不払及び長時間労働の具体的内容を明らかにした上、請求する慰謝料の金額を明示してほしい。

③ 社内で検討した結果、荷物破損や車両事故の弁償金制度の廃止について、社内規定の変更を実施している。

④ 25年以前の賃金規定を添付する。

⑤ 弁償金の内訳を集計し、開示する。なお、Y1会社が把握している脱退者を除く分とする。

⑥ 社内預金の退職時の清算方法、金額を集計して次回団体交渉までに連絡する予定である。なお、Y1会社が把握している脱退者を除く分とする、等。

【甲A22】

(5) 7月16日、組合とY1会社との団体交渉が開催された。Y1会社は、組合に、A6らに対し和解金を支払った旨を伝えた。

【争いのない事実】

(6) 7月18日、組合は、Y1会社に対し、文書を交付し、Y1会社の元従業員1名の組合加入を通告するとともに、未払賃金等の根拠資料の提出を求めた。

【甲A42、乙A6～7】

(7) 7月31日、A3、A10、A8、A9及びA12外7名の組合員らは、Y1会社及びY3会社を被告として、名古屋地方裁判所に対し、賃金から控除された、引っ越し作業中に破損した荷物の弁償金や車両事故の弁償金の支

払等を請求する訴えを提起した。

【甲A43】

- (8) 8月21日、組合は、Y1会社に対し、同社の元従業員1名の組合加入を通告するとともに団体交渉を申し入れた。

【甲A45】

- (9) 28年9月2日から12日までの間に、27年3月12日付申入書で組合加入を通告した元従業員である4名（A8、A9及びA10外1名）が、組合に対し脱退届を提出した。

なお、上記4名とY1会社との間には、それぞれ和解が成立している。

【甲A63・74～76、1審p51、2審p24～25】

- (10) 9月15日、組合は、(ア)27年7月16日の団体交渉で明らかになった事実（Y1会社が、A6らと個別交渉を行い和解金を支払ったこと。）、(イ)27年3月24日から4月7日までの間に脱退工作を行ったこと等が、それぞれ不当労働行為に当たるとして、Y1会社事件の追加申立てを行った。

5 A2の組合加入に至る経緯

- (1) Y2会社では、査定により基本給や定額残業代が増減する仕組みとなっており、増額となる場合はランクアップ、減額となる場合はランクダウンと称していた。

【甲B1、乙B15の1】

- (2) Y2会社では、引っ越し作業中に荷物を破損すると、作業に当たった従業員が損害額を負担させられ、賃金から控除されるという運用が行われており、一括弁償が難しい場合には、従業員は「Y1会社友の会」（以下「友の会」という。）という組織から借入れをしてY2会社に支払っていた。また、友の会への借入金の返還は、賃金から「友の会」名目で控除する方法で行われていた。

また、車両事故を起こすと、ドライバーが修理代などを弁償することとなっていた。

ほかにも、従業員が工具を紛失した場合は、本人の了解を得て賃金から紛失した工具代を天引きしていた。

【甲A53、甲B2・68～69、乙A6・7、1審p7】

- (3) A 2 は、23年1月4日に、Y 2 会社に入社し、正社員として世田谷支店で引越車両のドライバーとして勤務を開始した。A 2 は、入社後半年は2トン車を運転し、その後3トン車を運転し、入社1年後には4トン車を運転し、引越作業に従事した。

25年9月以降、A 2 は、世田谷支店で配車事務を担当していた。

26年6月頃には、A 2 は、羽田支店勤務となり、引越の現場作業を行わず、営業活動を行う営業専任職となった。営業専任職は、営業管理職とも称され、勤務する支店の営業職などの模範となって従業員の指導や教育に当たることも業務に含まれていた。

26年11月からは、A 2 は、営業専任職として大田支店で、27年1月からは、営業専任職として八王子支店で勤務した。

【甲A53、乙A6】

- (4) 27年1月12日、A 2 は、営業車を運転中に、前方の車両に追突した。

同日、八王子支店の副支店長は、A 2 に対し、事故により生じた147万1,705円の損害の一部として48万円を負担するよう求めた。

A 2 は、48万円をY 2 会社に支払うことを了承し、同社に支払うため、2月に友の会から48万円を借り入れたものの、支払に疑問を感じ、後日、既に賃金から控除されていた1万円を差し引いた47万円を友の会に返還した。

なお、A 2 は、事故後も、運転業務を行っていたが、4月14日の1日間、免許停止の行政処分を受けた。

A 2 以外の従業員で、事故を起こして免許停止の行政処分を受けた者もいたが、同人は、処分後も運転業務に従事していた。

【甲A53・54、甲B68、乙A6・7、乙B2～6、1審p7～8・21～34、2審p43～46・50～55】

- (5) 27年3月3日、A 2 は、組合に加入し、組合は、同日付けで、Y 2 会社に対し、「労働組合加入通告兼団体交渉申入書」（以下「27年3月3日付申入書」という。）を交付し、A 2 の組合加入を通知するとともに、下記①及び②のとおり、組合の認識する事実及び要求事項を提示し、団体交渉を申し入れた。

27年3月3日付申入書は、組合が、会社らの現役従業員の処遇改善を求めた初めてのケースであった。

① 組合の認識するA2の労働条件について

ア 1回遅刻をすると、1ランクダウンして賃金が減額される。

イ 休憩を取れないことが多かった。10分以上停車した場合は休憩とタコチャート用紙に書くよう先輩社員から指示された。

ウ 引越中に荷物を破損すると、損害額の全額を作業に当たった従業員で負担させられ、賃金から天引きされる。A2は、少なくとも24万6,990円の弁償をさせられた。

エ 車両事故を起こすとドライバーが修理代などを弁償させられる。27年1月12日にA2が営業車を運転中、前方の車両に追突した際には、48万円の弁償を求められ、Y2会社の友の会から借金をして返済するための借用書にサインをさせられ、2月には賃金から1万円が控除された。

オ 帰庫後即タイムカードに退勤の打刻をするよう命じられていたが、その後1時間程度残業をすることが常態化していた。しかし、その分の賃金は支払われていない。

カ 25年9月から26年5月までの配車事務を担当していた間、月100時間を超える残業をしていたが、残業手当は3万円程度しか支払われなかった。

キ 営業専任職となってから、残業時間を正確に管理されておらず、月30時間のみが残業時間として記録された、等。

② 要求事項

ア 不当労働行為を行わず、健全な労使関係を築くこと。

イ A2の未払賃金の支払

ウ 就業規則等の写しの提出

エ 基本給の算出方法を説明すること。

オ 24年1月から27年2月までのタイムカード及びタイムシート（月ごとに集計している労務管理表と名付けられたエクセルファイル）の写しの提出

- カ 賃金から控除した破損品の弁償金の内訳と合計額を報告し、全額（少なくとも24万6,990円）返還すること。
- キ 27年2月支給の賃金から控除した、車両事故の弁償金1万円を返還すること。
- ク 車両事故の弁償金をA2に負担させるため友の会からA2の口座に振り込んだ48万円について協議すること。
- ケ A2に対する27年1月12日の車両事故の弁償金の請求を放棄すること。
- コ 荷物破損や車両事故の弁償金制度を廃止すること。
- サ A2の社内預金を全額払い戻すこと、等。

【甲B1、1審p8～9・57～58】

- (6) 27年4月22日に、組合とY2会社との団体交渉が開催された。組合側出席者は、A2とA1書記長外組合員1名であり、Y2会社側出席者は、弁護士3名外1名だった。

Y2会社は、27年3月3日付申入書に記載された要求事項に沿って要旨以下①ないし⑤等を内容とする回答をし、組合と質疑応答をした。

- ① 不当労働行為を行わず健全な労使関係を築くことについて、当然のことなので了解したい。
- ② 未払賃金については、支給をしたいので、勤務時間などを精査している。

Y2会社が、残業の実態について質問したところ、組合は、(ア)世田谷支店では平均少なくとも1時間以上残業があった、(イ)タイムカードは運転して帰社した時に打刻し、次の日の準備等の仕事を管理職が帰るまで行っていた等と述べた。

- ③ 基本給の算出方法

ア 別途資料を提出

イ 残業時間数・単価・深夜割増部分等の詳細は組合員に説明はしていない。今後交渉の場では示すことになる。

ウ 70時間のみなし残業代が含まれている。

エ 全社的な賃金カットは、業績悪化が理由だが、その詳細は次回説明

する。本人が同意せず、申し出れば賃金カットしないとの文書があるが、申し出た者はいない。現在は賃金カットしていない。

④ 24年1月から27年2月までのA2のタイムカードとタイムシートの写しを提出することを約束する。

⑤ 弁償金について

ア A2の荷物を破損した際の弁償金の総計及び内訳並びにその他の弁償金について提示した。

イ 役員会で、弁償金について、本人負担を0ないし3割とする決議をした。具体的運用については、今後決めていく予定である。

組合は、一定の改善であると評価しつつも、上限3割であると年収と同等な額となるケースも想定されるとして、問題点を指摘し更なる検討を求め、会社は、運用の詳細については検討していきたいと回答した。

ウ 友の会からの借入金を未払分と相殺できないかとの組合の要請については、友の会と会社は別組織なので相殺できる関係にない。

エ 社内預金は返金手続を取った。

組合とY2会社とは、次回の団体交渉を、27年6月1日に行うことを確認した。

【甲B8、1審p57～58】

6 A2のアポイント部への配転

(1) Y2会社における入札制度

Y2会社においては、営業専任職の配属先は、4か月ごとに、各支店の支店長による「入札」と称する社内の制度により決まる仕組みとなっている。

各支店長は、自店の業績向上に必要と判断する営業専任職について、自店への配属を求めるが、その際、金額を提示する必要がある。支店による指名が重複した場合には、高い金額を提示した支店に配属されることになる。もっとも、各支店が提示できる金額には上限があり（1,000万円から1,500万円）、入札の際に提示した金額が大きいほど、各支店の業績評価の際に不利に働くシステムとなっている。入札前には、入札対象となる各営

業専任職の営業成績やクレーム、交通事故や違反の有無及びプライベートな問題等の情報提供がなされ、各支店長は、入札金額がもたらすデメリットを上回るだけのメリットをもたらすか否かを慎重に判断して「入札」に臨むものとされている。

【甲B31、2審p3～7】

(2) アポイント部への配転

① 27年4月29日、A2を含む営業専任職等の配属先を決める入札が行われた。25名が入札の対象であったが、A2については、入札した支店長がいなかったため、配属支店が決まらなかった。入札に当たって、A2が事故により生じた損害の一部である48万円を支払っていないことも、支店長らに情報提供されていた。

これまで、入札する支店長がいなかった場合、別途、Y2会社が人事権を行使して配属支店を決めることはなかった。入札されなかった従業員が、アポイント部に配属となったり、営繕部、営業職から現場へ、また、現場から営業職に配属となった例がある。

【甲A53、甲B3、乙A6・7、2審p3～11・55～59・79】

② 4月末、B4人事部次長（以下「B4次長」という。なお、B4次長は、25年1月から26年4月まではY3会社の関西本部人事部次長、26年5月から27年4月まではY2会社の関東本部人事部次長、27年5月から27年7月まではY2会社の関東本部人事副部長、27年8月から28年1月まではY2会社の関東本部人事部次長、28年2月以降はY2会社の関東副部長である。）は、A2に対し、入札がなかったので来期からA2が本部勤務になる旨を通告した。

【甲A50・53、1審p10・58～60、2審p7～14】

③ 27年5月4日、A2が本部に出社した際、B4次長は、A2に対し、顧客からの電話での引越しの問合せ、見積依頼の対応を行う部署であるアポイント部に配属が決まった旨を通告し、A2は、アポイント部に勤務することとなった。アポイント部で、A2は、顧客からの見積りの問合せに回答する電話業務に従事した。

A2の賃金総支給額は、26年6月度から27年4月度までの間は28万

5,000円から38万円までの間を推移していたが、27年5月度から28年5月度までの間は18万1,930円から20万6,744円までの間となった。

【甲A49・53、甲B2、乙A6・7、1審p13】

(3) A2の勤務状況

① A2のY2会社における営業成績は、以下のとおりである。

ア 26年6月は4位（営業専任職35名中）

イ 7月は13位（営業専任職35名中）

ウ 8月は3位（営業専任職36名中）

エ 9月は8位（営業専任職32名中）

オ 10月は12位（営業専任職32名中）

カ 11月は11位（営業専任職31名中）

キ 12月は1位（営業専任職31名中）

ク 27年1月は21位（営業専任職28名中）

ケ 2月は21位（営業専任職27名中）

コ 3月は12位（営業専任職26名中）

サ 4月は11位（営業専任職27名中）

【甲A53、甲B4・31、乙B35の1～39の2、1審p6～7】

② A2の遅刻について

ア 世田谷支店で配車事務を担当していた時期

25年9月3日、12月10日及び26年1月13日、A2は、遅刻し、Y2会社に始末書を提出した。

【乙B9～11、2審p15～16】

イ 八王子支店で営業専任職であった時期

27年3月11日、A2は、2時間の遅刻し、Y2会社に始末書を提出した。

【乙B1・12・31、2審p15～16】

ウ アポイント部に配転となった時期

5月31日に8分、6月27日に55分、A2は、遅刻し、Y2会社に始末書を提出した。

遅刻の理由について、5月31日の始末書には、日曜日出勤時のバス

の時刻表を確認せず出勤したため等と記載され、6月27日の始末書には、目覚ましのアラームが聞こえずなどと記載されていた。

【甲A53、乙A6・7、乙B7・8、1審p34～40】

- (4) 6月1日、団体交渉が開催された。組合側出席者は、A2とA1書記長外組合員1名であり、Y2会社側出席者は、弁護士3名外2名だった。

組合は、Y2会社に対し、A2に本部勤務を命じたことについて抗議したが、Y2会社は、本部勤務への配転を撤回しなかった。

【甲B8、1審p60】

- (5) 6月19日、組合は、当委員会に対し、Y2会社が、A2を営業専任職から外したことが不当労働行為に当たるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った（Y2会社事件）。

7 A2のシュレッダー係への配転

- (1) 6月29日、A2が出社したところ、B4次長は、A2に対し、一日中廃棄書類をシュレッダーに入れる作業を行うシュレッダー係の業務に従事するように通告した。A2は、業務の変更について態度を留保した。

翌30日、B3本部長、B4次長らとA2とは、面談をした。

B3本部長は、A2に対し、「これがまた、あの一よくある不当労働行為とかって言いたいんか。」「団体交渉ちゃんと誠実に対応しとるやないか。」「組合入ったら遅刻しようが何しようが自分が好きな仕事、自分がやりたい仕事で好きなだけ給料がもらえと思っとるんか?」「命令やないか会社からの人事からの、何をごちゃごちゃ言うてるんじゃ。」「団体交渉言うたらこと済む思うなコラ。」「人事権って会社側にはあんねん。」「会社は「全く何も理由無しにやってるの違うやろ。」「月に2回も遅刻してくる従業員に対してどない言うねん、今まで管理職をやってたら分かるやろお前。」などと述べた。

また、B3本部長は、A2に対し、「会社として業務命令を出しとるわけや。」「これをはなから受け付けませんって言うたら、もう君はすることがないわけや。」と述べると、A2は、「これ拒否したら、辞めろっていうことですか?」と尋ね、B3本部長が、「辞めろ、とこっちは一言も言ってへん、会社の業務命令としてこれを、やれと。」「頑張ってください

い。」と述べると、A2は、「はい。」と答えた。

Y2会社は、A2に対し、シュレッダー系の業務に従事する際はオレンジ色のシャツを着るよう指示し、同人は、オレンジ色のシャツを着用してこの日からシュレッダー系の業務に従事した。

なお、これまで、Y2会社において、正社員でシュレッダー係に配属された従業員は、A2以外にはいない。

【甲A52・53・89、甲B28・29・85、乙A6・7、1審p14～16・43・61～62、
2審p15～19・59～61・63～66・79】

- (2) 7月7日に、A2のシュレッダー係への配転について、組合とY2会社との団体交渉が開催された。

【甲B17】

- (3) 7月9日、Y2会社は、A2に対し、勤務態度が優秀であるとして、27年8月1日から基本給を5,000円上げる旨を通知した。

【甲B66】

- (4) 7月10日、Y2会社は、組合に対し、7月7日の団体交渉における質問に対し、下記①ないし⑤のとおり回答した。

- ① A2の配転の理由

業務との適性で判断した。

- ② 判断根拠

アポイント部は顧客に対するファーストコンタクトを図り、受注につなげていく重要な部署であり、皆が「会社の心臓部」という高いモチベーションをもって業務に励んでいる中、A2は配属早々2度も遅刻をしており、部署全体の士気に悪影響があると判断し、遅刻をしても業績や士気に悪影響が出にくいシュレッダー係に配転した。

- ③ シュレッダー係に配属される者

障害者雇用で雇用した者及び勤怠不良等で従前の業務への適性がないとして配転された者となる。

- ④ 過去1年間で、A2と同じ遅刻状況でシュレッダー係に配転された者の有無

A2と同じような遅刻状況の者はアポイント部にはいなかった。団体

交渉で指摘のあった当日欠勤した者は、体調不良による欠勤（事前に相談あり）なので、A 2 の遅刻とは全く意味合いが異なる。本日、A 2 も体調不良で休んでいるが、これに対して処分等はしない。

⑤ 遅刻した者への対応

始末書の提出、ランクダウン等ペナルティという対応が大半である。

【甲B17】

- (5) 7月13日、組合とY 2 会社との団体交渉が開催された。組合側出席者はA 1 書記長及びA 2 外組合員 2 名であり、Y 2 会社側出席者は、B 3 本部長及びB 4 次長外 1 名だった。

A 2 のシュレッダー係への配転に関し、組合は、1 か月に 2 回遅刻して、シュレッダー係に配転になった例が過去にあるかと尋ね、Y 2 会社は、1 か月に 2 回も遅刻しているような者はいないだろうと述べた。

組合は、過去 3 年間に 1 か月に 1 回ずつ、若しくは 30 日間に 2 回遅刻した人はいるかと尋ね、Y 2 会社は、存在すると答えたが、組合が、何人いるのかと尋ねると、Y 2 会社は、会社の情報だから開示する必要はないなどと述べた。Y 2 会社は、現業管理職、営業管理職、支店管理職で、26 年 9 月から 27 年 6 月までの間で、8 回遅刻する人は見たことがない、A 2 が初めてであると述べ、これに対し組合は、同人が組合員であるが故の差別ではないと同社が主張するなら、他の従業員と比較してどうであるか等の根拠資料を出すよう求めた。Y 2 会社は、資料が膨大な数になり時間がかかるなどと述べたが、最終的には、過去 1 年間の社内の遅刻の状況とそれに対する対応についての資料を 3 週間で提出することを了承した。

Y 2 会社は、A 2 に対し、遅刻についての認識を尋ね、同人は、5 月 31 日の遅刻について、アポイント部に配転後初の日曜出勤であり、始発のバスでも間に合わないと事前に Y 2 会社に伝え、同社から大丈夫だろうと言われたが、結局遅刻となった、申し訳なかったと思うなどと答えた。A 2 は、6 月 27 日の遅刻については、風邪を引いていたため前日に風邪薬を飲み、その影響で目覚まし時計の音が聞こえず遅刻したと述べた。

Y 2 会社は、A 2 の配転については、5 月と 6 月の遅刻だけではなくて、それ以前の遅刻、勤怠不良が続いた上で 2 か月続けての遅刻をしたという

判断があると述べた。これに対し、組合は、根拠を示さないで話をしても仕方がない、根拠を示して話をするほかないと述べ、Y2会社は、時間を頂いて提出する旨を述べた。

なお、Y2会社は、29年3月2日の本件分離事件の結審（以下「本件結審」という。）時においても、上記の、過去1年間の社内の遅刻の状況とそれに対する対応の資料を組合に提出していない。

【甲A54、1審p62～67、2審p61～63】

- (6) 27年7月21日、Y2会社は、A2に対し、7月10日の当日欠勤があったため、昇給を見送り、今後遅刻、当日欠勤があった場合は賃金を下げる旨通知した。

【甲B67】

- (7) 7月31日、A2は、東京地方裁判所に対し、Y2会社を被告として、営業部からアポイント部への異動及びその後のシュレッダー係への異動命令は会社の人事権を濫用するものであり無効であるとして、労働契約上の義務不存在確認を請求する訴えを提起した（平成27年（ワ）第21379号。以下「別件訴訟」という。）。

同日、A2は、上記訴訟提起について、組合活動として記者会見を行った。

【甲B18・19、1審p16・67、2審p59】

8 A2の懲戒解雇と本件掲示物及び本件社内報

(1) A2の懲戒解雇

27年8月11日、Y2会社は、前記7(7)記載の訴訟の訴状に、A2が業務を遂行しているシュレッダー設置場所を撮影した写真などが添付されていたこと、アポイント部及びシュレッダー係への配転について訴えを起こしたこと、アポイント部で2回遅刻をしたこと並びに弁償金の負担を拒否していることから、就業規則（服務心得）第60条第4号「会社の業務上の機密事項および会社の不利益となる事項を他に漏らさないこと」に違反し、同（懲戒）第65条第17号「労働時間中に私物を作成し又は会社の物品を消費し、もしくは他人をしてこれをなさしめたとき。」等に該当するとして、「会社との対決姿勢を取るA2の非違行為に対しては、毅然とした態度を

示す。」というY2会社の方針に従って、A2を懲戒解雇することとし、朝礼で、A2に対し、同日付けで懲戒解雇する旨を通告した。

なお、A2が懲戒解雇された当時、Y2会社における現役の正社員である組合員は、A2のみであった。

また、前記7(7)のとおり、A2が組合活動として記者会見を行ったことなどから、A2が懲戒解雇された当時、会社らは、会社らの従業員の多くが、A2が組合員であることを知っていた、と認識していた。

【甲A52・53、甲B21・90、乙A6・7、乙B13・18、1審p16～17・67、
2審p19～21・59・67～74・78】

(2) 本件掲示物

8月11日付けで、会社らは、各支店に、本件掲示物を掲示した。本件掲示物は、Y1会社グループ人事部名義で管理職及び従業員宛てに作成されており、「要掲示」と記載され、A2の氏名と顔写真が掲載されていた。本件掲示物には、A2を27年8月11日付けで懲戒解雇処分としたこと及び懲戒解雇の場合は退職金が支払われないことが記載されるとともに「罪状①会社の業務上の機密事項及び不利益となる事項を他に漏らした。②会社の職制を中傷又は誹謗し職制に反抗。③短期間において遅刻が複数回あった。④自己の利益を主張し、職責を果たしていない。」、「数多くの項目で就業規則に抵触する為、厳しい処分が決定されております。」、「『懲戒解雇』になった場合、再就職先があると思いますか？ 家族を誰が養うのですか？『一生を棒にふることになりますよ。』」などと記載されていた。

【甲A46・47・52・53、甲B26・62、乙A6・7、乙B18、1審p43・67・69、
2審p19～21・67～74】

(3) 8月11日、組合は、Y2会社に対し、「違法な懲戒解雇に対する抗議及び要求書」を提出し、人事担当者が朝礼でA2を懲戒解雇処分とすると発言したが、懲戒権の根拠と懲戒解雇の具体的理由を明らかにせず、A2に弁明の機会を与えておらず、懲戒解雇は違法・無効であるとして嚴重に抗議し、懲戒解雇を撤回すること及び本件掲示物を掲示しないこと等を求めるとともに、懲罰規定等の写しや朝礼で読み上げたA2に対する懲戒解雇通知書等の提出及び本件掲示物を掲示する理由の文書による回答等を求め、

団体交渉を申し入れた。

【甲B20】

(4) 本件社内報

8月頃、会社らは、会社らの全従業員の自宅に、本件社内報を送付した。本件社内報には、前記(2)の本件掲示物の記載内容と同様のA2に関する記事や、顔写真入りでA3がA4支部の現支部長であることを明示した上でA3が退職者を中心に組合への勧誘行為を行っているが悪徳マルチ商法への勧誘が本当の目的である、この人物の言葉に耳を貸してはいけません、A3はマルチ商法の子を作ろうと言葉巧みに近づいてくる、借金だらけになりたいですか、勧誘されても絶対に断ってください、一生を棒に振るうことになってもよいですかなどと記載した記事が掲載されていた。

【甲A47・52・53、甲B39・63、甲C1、乙A3・4・6・7、1審p18～19・43・69～71・83～84・93～96、2審p23～24・73～74】

- (5) 8月12日、Y2会社は、A2と同人の父親に対し、内容証明郵便により、A2が、1月12日に自分に10割の過失がある事故を起こしたにもかかわらず、被害者に一切の謝罪も行わず、「労働組合に加入する事により『通常の注意を払って起きた事故のリスクは会社が負うべきである』とまるで会社が誘発した事故の様に他人事の様な事を主張されています。この行為は、社会人というより一人の人間として常識を疑う」、同社は被害額（現時点で物損だけでも200万円以上）をA2と同人の保証人である同人の父親に損害賠償請求する準備をしている、早期和解に向け真摯に対応するよう願う旨を記載した文書を送付した。

【甲B22・23、乙A6・7、乙B4～6、1審p42、2審p43～49】

- (6) 8月17日、A2は、東京地方裁判所に対し、Y2会社を債務者として、訴訟提起が同社への誹謗中傷である等の理由で懲戒解雇されたとして、労働契約上の仮の地位確認及び仮の賃金支払を求める地位保全等仮処分を申し立てた（平成27年（ヨ）第21069号。以下「仮処分申立て」という。）。

【甲B27】

- (7) 8月26日、組合は、当委員会に対し、Y2会社が、27年8月11日付でA2を懲戒解雇したこと等が不当労働行為に当たるとして、Y2会社事

件の追加申立てを行った。

- (8) 9月5日、A2は、東京地方裁判所に対し、Y2会社を被告として、未払時間外手当等を請求する訴えを提起した。

【甲B33】

- (9) 懲戒解雇の従業員への通知の事例等

会社らの従業員が懲戒解雇された際等に、会社らは、Y1会社グループ人事部名義で、会社らの管理職及び従業員に、以下の文書により通知をしたことがあった。

- ① 22年8月5日付文書

「通達」、「リサイクル家電の横領による懲戒解雇」、懲戒解雇になった者の氏名、「今回の手口 家電リサイクル置き場にある家電品を回収業者が引き取りにきたにも関わらず、本部が取りに来ると嘘をつき本人にて回収。その家電品を知り合いに渡し、謝礼をもらった。今回の件は、同ブロック内で複数名による犯行も・・・。」と記載されていたが、「罪状」という表記はなく、顔写真は添付されていなかった。

- ② 22年10月18日付文書

「通達」、「ご祝儀横領による懲戒解雇」、懲戒解雇になった者の氏名、「内容 ある現場で、お客様からご祝儀として、一人2,000円ずつ袋に入ったものを5人分をまとめて頂きました。しかし、ご祝儀をそのまま助手に渡さず、一人1,000円ずつ袋から抜いて渡していました・・・ご祝儀は、そのお客様を担当した従業員で平等に分けるのがルールです・・・ご祝儀の分け方についても、決して軽く考えず、ルールを守ってください。」と記載されていたが、「罪状」という表記はなく、顔写真は添付されていなかった。

- ③ 22年6月10日付文書

「要掲示」、「2名の者が懲戒解雇処分になっております。」、「営業で直帰する際に、自家用車の給油を会社の給油カードにて給油した・・・いずれも犯罪です。」と記載されていたが、「罪状」という表記や懲戒解雇となった者の氏名の記載はなく、顔写真の添付もなかった。

- ④ 22年9月24日付文書

「要掲示」、「通達」、「免停詐欺事件が発生しました。」、「免停になった従業員（社内免停でなく、運転免許の免停）がいたのですが、免許証を紛失したと言って警察に免許証を返さず、トラック・営業車に乗り続けた事件がありました。・・・本人が正直だったため逮捕はされませんが、本来は身柄を拘束されてもおかしくありません。」と記載されていたが、「罪状」という表記や従業員の氏名の記載はなく、顔写真の添付もなかった。

【甲B86～89、1審p43・67～69、2審p20～21・71～73】

9 A 2 の懲戒解雇の撤回とシュレッダー係への復職

- (1) 27年9月24日、Y 2 会社は、仮処分申立ての手續の中で同社の代理人弁護士から懲戒解雇ができる事案ではないと指摘されたことから、A 2 に対し、「本部勤務内容確認書（復職）」を内容証明郵便により送付し、懲戒解雇を撤回するとともに、10月1日からシュレッダー係の業務に復職するよう通知した。

【甲B41、2審p21～22・67～68】

- (2) 9月27日、組合は、Y 2 会社に対し、10月1日からA 2 にシュレッダー係の業務に勤務するよう命じているが、シュレッダー係の業務は遅刻を口実に不当に配転された業務であるから、同人を不利益取扱いを受ける前の営業専任職の業務、待遇に戻すこと、朝礼において懲戒解雇を撤回し復職に至った経緯を説明し、他の従業員の前でA 2 に謝罪し、A 2 の名誉を回復すること等を求めて9月29日を開催日とする団体交渉を申し入れた。

【甲B43】

- (3) 9月28日、Y 2 会社は、組合に対し、同月29日の団体交渉の開催は、要求事項に対する精査の時間が短すぎるため、候補日を追って連絡する旨通知した。

【甲B44】

- (4) 9月29日、A 2 は、Y 2 会社に対し、9月24日付「本部勤務内容確認書（復職）」のとおり、10月1日から出勤すること、8月11日の解雇日から9月末日までの賃金の支払を求めること等を通知した。

【甲B45】

(5) 10月1日、A2は、シュレッダー系の業務に復職した。同日、A2が出勤すると、タイムカードの横等に、本件掲示物が貼られていた。また、シュレッダーの背面の壁には、A2の写真と、「過激派の流れを汲むような怖い人は去れ！」等と書かれた紙が貼られていた。また、Y2会社は、シュレッダーの近くにテレビモニターを設置し、A2が行った記者会見の様子を放映した。

【甲A52・53・85、1審p19～20・71～72、2審p22・74～76・80～81】

(6) 10月1日、組合は、Y2会社に対し、「嚴重抗議と要求書」を提出し、A2に対する懲戒解雇を撤回しながら、謝罪も名誉回復の手続もとっておらず、不利益取扱いの状態であるシュレッダー系の業務を命じ、本件掲示物をわざわざタイムカードの右側面などに掲示し、同人の名誉を毀損し就労環境を悪化させている、また、復職前には掲示していなかった名誉毀損の掲示物を掲示するという悪質なパワーハラスメントを行っているなどとして、掲示物の撤去やA2の名誉回復等を求めた。

【甲A52、甲B50、1審p71～72】

10 Y3会社に対する組合員の加入通告及び団体交渉申入れ並びにY2会社に対する27年7月4日までの組合員の加入通告及び団体交渉申入れ等

(1) 組合は、Y3会社に対し、27年2月20日付け及び9月9日付けで、それぞれ、同社の元従業員1名について、組合加入を通告するとともに、未払賃金の支払、破損品の弁償金及び車両事故の弁償金の返還並びに就業規則等の写し及び各組合員のタイムカードの写しの提出等を求めて団体交渉を申し入れた。

9月22日、同月9日付けで加入通告し団体交渉を申し入れた上記組合員は、組合に対し、脱退届を提出した。なお、同人とY3会社との間には、和解が成立している。

【甲A64・84、甲B54・60、2審p24～25】

(2) 組合は、Y2会社に対し、5月30日付け及び6月7日付けで、それぞれ、同社の元従業員2名の組合加入を通告するとともに、未払賃金の支払、破損品の弁償金及び車両事故の弁償金の返還並びに既に提出済みのものを除く就業規則等の写し及び各組合員のタイムカードの写しの提出等を求

めて団体交渉を申し入れた。

【甲B9・10】

11 27年7月5日以降の組合とY2会社との団体交渉等を巡るやり取り

(1) 7月5日付けで、組合は、Y2会社に対し、同社の元従業員4名の組合加入を通告するとともに、未払賃金の支払、破損品の弁償金及び車両事故の弁償金の返還並びに既に提出済みのものを除く就業規則等の写し及び各組合員のタイムカードの写しの提出等を求めて団体交渉を申し入れた。

【甲B11】

(2) 前記7(2)のとおり、7月7日、組合とY2会社との団体交渉が開催された。

【甲B17】

(3) 7月11日付けで、組合は、Y2会社に対し、同社の元従業員1名の組合加入を通告するとともに団体交渉を申し入れた。

【甲B12】

(4) 7月13日、前記7(5)のとおり、組合とY2会社との団体交渉が開催され、組合は、Y2会社に対し、同月11日付けで申し入れた元従業員1名について、申入書を確認の上回答するよう求めた。

【甲A54】

(5) 8月6日付け及び同月14日付けで、組合は、Y2会社に対し、それぞれ、同社の元従業員1名の組合加入を通告するとともに団体交渉を申し入れた。

【甲B13・14】

(6) 8月14日、組合は、Y2会社に対し、文書を提出し、(ア)7月5日に4名についての加入通告と団体交渉を申し入れたところ、Y2会社は、根拠資料の提出と団体交渉開催の猶予を申し出て8月中の開催を希望すると回答したが、この4名の労働条件に関わる根拠資料を速やかに提出すること、(イ)7月11日付け、8月6日付け及び本日8月14日付けで、計3名について組合加入を通告し団体交渉を申し入れたが、同人らの労働条件に関わる根拠資料を速やかに提出することを要求した。

【甲B14・24】

- (7) 8月16日付け及び同月21日付けで、組合は、Y2会社に対し、それぞれ、同社の元従業員1名の組合加入を通告するとともに団体交渉を申し入れた。

【甲B15・16】

- (8) 8月21日、組合は、Y2会社に対し、「団体交渉拒否に対する抗議と団体交渉申し入れ（再）」を提出し、(ア)8月11日付けA2に関する「違法な懲戒解雇に対する抗議及び要求書」（前記8(3)）に記載した要求事項についての団体交渉を改めて申し入れ、(イ)7月5日付け、同月11日付け、8月6日付け、同月14日付け及び同月16日付けの8名についての団体交渉の申し入れに回答がないことを抗議し、改めて団体交渉を申し入れるとともに、既に要求している書類の提出を求めた。

【甲B25】

- (9) 9月9日付けで、組合は、Y2会社に対し、同社の元従業員2名の組合加入を通告するとともに団体交渉を申し入れた。

【甲B34】

- (10) 9月27日、組合は、Y2会社に対し、組合及びA2を始めとする組合員らに慰謝料を支払うこと等を求めて同月29日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

9月28日、Y2会社は、組合に対し、同月29日の団体交渉の開催は、要求事項に対する精査の時間が短すぎるため、候補日を追って連絡する旨を通知した。

【甲B43・44】

- (11) 10月1日、前記9(5)のとおり、A2は、シュレッダー係に復職した。

同日、組合は、Y2会社に対し、「嚴重抗議と団体交渉申入書」を提出し、朝礼において懲戒解雇を撤回し復職に至った経緯を説明し、他の従業員の前でA2に謝罪しA2の名誉を回復すること、本件掲示物を撤去したかを回答すること、本件社内報を回収し、次号の社内報にA2の懲戒解雇の撤回や謝罪等を掲載すること等を求め、10月2日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

同日、Y 2 会社は、組合に対し、10月2日の団体交渉の開催は、要求事項に対する精査の時間が短すぎるため、候補日を迫って連絡する旨を通知した。

【甲B46・47、1審p71～72】

- (12) 11月10日、組合とY 2 会社との団体交渉が開催され、A 2 についての話し合いが行われた。A 2 が復職した初日の状況、懲戒解雇を撤回した理由や名誉回復の具体的措置、復職後の環境改善、事故により生じた損害の一部の負担を同人に求めた経過等について話し合いがなされた。

【乙A15】

- (13) 12月14日、組合とY 2 会社との団体交渉が開催され、A 2 の配属先、懲戒解雇理由や懲戒解雇撤回理由、Y 2 会社における遅刻の取扱い、事故当日の状況等について話し合いがなされた。

また、組合は、Y 2 会社に対し、同社の従業員であるA13（以下「A13」という。）が、支店長からプライベートで食事に誘われ、遠回しに組合脱退を促されたと述べ、不当労働行為を慎むよう求めた。

【乙A16、1審p108】

- (14) 28年2月2日付けで、Y 2 会社は、組合に対し、「争議活動に対する嚴重抗議」（以下「2月2日付書面」という。）を内容証明郵便で提出した。上記文書には、組合が1月23日にY 2 会社の二つの支店の前で「ボイコットキャンペーン」なる争議活動を行い、副執行委員長と組合員2名が敷地内に無許可で侵入する違法行為を行ったこと、及び組合にこの文書の到着後3日以内に謝罪と再発防止を誓約する旨の書面の提出を求めることが記載されていた。

【甲B95、1審p108～110、2審p80】

- (15) 2月10日、Y 2 会社は、組合に対し、「ご通知」（以下「2月10日付書面」という。）を提出した。上記文書には、同日午前6時30分頃、A 2 から体調不良による欠勤の報告があった、体調不良はやむを得ないところだが、在職組合員であり、書記次長という立場で、3連休明け2日目の出来事であり、昨年2回に合わせ当日欠勤が続いている、昨年の団体交渉で組合から指導改善していただけるとのことだったので、迅速に状況及び改善につ

いて回答するよう求める旨の記載があった。

【甲B96】

12 本件団体交渉申入れ及びその後の状況

- (1) 2月23日、組合は、Y2会社に対し、「団体交渉拒否に対する嚴重抗議兼団体交渉申入れ 組合員の労働条件に関する根拠資料の要求」（以下「2月23日付書面」という。）を提出し、27年7月5日付けで4名について組合加入を通告して申し入れて以降の団体交渉に、Y2会社は、A2の件を除き、応じていないとして嚴重に抗議するとともに、7月5日以降に申し入れたにもかかわらず団体交渉が開催されていない件及びA2に係る継続協議事項についての団体交渉を申し入れ、応諾について28年2月29日までに回答するよう求めるとともに、同日までに下記①ないし③の事項について回答するよう求めた。

また、組合は、27年8月6日付けで加入を通告した組合員が組合を脱退したため、同人に関する団体交渉の申入れは取り下げる旨を通知した。

- ① Y2会社の元従業員2名及び同社の従業員であるA13について、既に団体交渉を申し入れ、労働条件に関する根拠資料を要求しているにもかかわらず、資料が交付されていない。至急、提出済みのものを除く就業規則等の写し及びタイムカードの写しの提出等を求める。
- ② A13の就労中の事故について組合との協議により解決し、A13及び同人の保証人に損害賠償を請求しないこと。また、A13に対して組合脱退工作をしないこと。
- ③ A2の懲戒解雇と労働条件について

A2の懲戒解雇を撤回したこと及び同人の名誉を毀損したことに對する謝罪を、「ありさんファミリー」に掲載すること。また、上記の内容をグループ会社全支店に掲示をすること。また、朝礼で、A2の懲戒解雇を撤回したことを説明し謝罪すること。

A2を従来の営業専任職として勤務させ、月額賃金38万円を支給すること。

Y2会社が主張するA2の遅刻の事実や根拠の説明を求める。営業車で通勤する際、道路の混雑などで多少遅刻をしても通常は遅刻として責

任を問われることはなかった。27年3月11日は疲労により遅刻をしているが、26年9月10日、同月22日、10月9日、27年1月17日、同月27日、2月6日、3月7日及び同月24日は始末書も書いていない。営業から外したことについて、まるで遅刻を繰り返していたかのように主張してA2の名誉を毀損しないよう求める、等。

【甲B91、1審p72～73】

(2) 28年2月24日、組合は、Y2会社に対し、「2016年2月23日付団体交渉申入書の追加要求」（以下「2月24日付書面」という。）を交付し、下記①ないし③について追加要求し、文書で回答するよう求めた。

① A2のどのような具体的な行為が就業規則のどの条文に抵触すると判断してA2を懲戒解雇したのか、また、何故懲戒解雇を撤回することに至ったのかを文書で回答した上で、根拠を示して詳細を説明すること。抵触するとした就業規則の写しを交付すること。

② 27年8月11日以降、A2について、営業専任職の業務と同水準で、不利益取扱いにより減額された賃金の差額分を支払うこと。

③ A2の未払賃金を過去に遡って全額支払うこと、等。

【甲B92、1審p73】

(3) 28年2月25日、組合は、Y2会社に対し、同社の従業員であったA14（以下「A14」という。）の組合加入を通告するとともに、未払賃金の支払、破損品の弁償金及び車両事故の弁償金の返還並びに就業規則等の写し及び各組合員のタイムカードの写しの提出等を求めて団体交渉を申し入れ、団体交渉の応諾について2月29日までに回答するよう求めた。

【甲B93、1審p73】

(4) 3月1日、Y2会社は、組合に対し、「未回答に対する嚴重抗議と団体交渉日程について」（以下「3月1日付書面」という。）を交付した。上記文書には、2月2日付書面及び同月10日付書面に組合から一切回答がない、前回の団体交渉において組合から話のあった内容に触れている点もあるので誠意ある回答を求める、回答をもって団体交渉日程を検討する旨記載されていた。

【甲B94、1審p73～74】

(5) 28年3月16日、組合は、Y2会社に対し、「労働組合加入通告兼団体交渉申し入れ書」を交付し、同社の従業員であったA15（以下「A15」という。）の組合加入を通告するとともに、未払賃金の支払、破損品の弁償金及び車両事故の弁償金の返還並びに就業規則等の写し及び各組合員のタイムカード（又はタイムシート）の写しの提出等を求めて団体交渉を申し入れ、団体交渉の応諾について3月23日までに回答するよう求めた。

また、同日、組合は、Y2会社に対し、「団体交渉拒否に対する抗議と警告」と題する書面を交付し、同社は、27年7月5日の団体交渉申入れ以降、A2に関する件を除き団体交渉に応じていないと抗議し、27年7月5日以降に申し入れた団体交渉について、28年3月23日までに文書で候補日を含めて回答すること及び提出済みのものを除く就業規則やタイムカードの写し等の根拠資料を提出することを求めた。この書面には、Y2会社の対応や同社への要求に関する以下①ないし⑥の記載がある。

- ① 28年2月23日付書面及び同月24日付書面で改めて団体交渉を申し入れたが、回答期限を過ぎても回答せず団体交渉を拒否している。
- ② 2月25日にはA14について団体交渉を申し入れたが、回答期限を過ぎても回答せず団体交渉を拒否している。
- ③ 本日3月16日にもA15について団体交渉を申し入れたので、回答期限までに必ず応諾の回答をするよう求める。
- ④ 2月2日付書面及び同月10日付書面に組合が回答するかにかかわらず、Y2会社には団体交渉応諾義務があり、団体交渉拒否は不当労働行為である。
- ⑤ 2月2日付書面でY2会社が組合に謝罪を求める法的根拠を文書で回答するよう求める、また、副執行委員長らが無許可で侵入したとする場所を特定するよう求める。
- ⑥ 2月10日付書面は、Y2会社の正式な見解であるのか、また、A2がインフルエンザB型に罹患し、同社に届け出て有給休暇を取得したことを承知の上で2月10日付書面を組合に送付し回答を求めているのか等について回答を求める。

【甲B97・98、1審p74】

- (6) 3月23日、Y2会社は、組合に対し、「3月16日付けの文書に対する回答及び貴組合の未回答に対する再抗議」(以下「3月23日付書面」という。)を交付した。上記文書には、組合は、28年3月16日付けの文書において、27年7月5日付けで4名について組合加入を通告して以降に組合加入を通告した組合員についての団体交渉を一切拒否していると述べているが、Y2会社としては拒否は一切していない、昨年開催しているのでよく内容を確認するよう求める、12月14日の団体交渉で組合と一定の信頼関係を築けたものと思っていた、Y2会社の求めた回答をいまだ組合からもらえていない、組合も今回の団体交渉は有意義であったと述べていただけに労使の良好な関係を再び白紙に戻すようなことは避けてほしい、改めて今月中に組合からの誠意ある回答を求める、その内容次第で団体交渉の日程等を検討したい旨が記載されていた。

28年3月23日、組合は、Y2会社に対し、「団体交渉拒否に対する抗議と警告(再)」を提出した。上記書面には、Y2会社は、団体交渉は昨年開催しており一切拒否していないと主張するが、27年7月5日の申入れ以降、Y2会社はA2に関する件を除き団体交渉に応じていない、会社の主張する組合の誠意ある回答の有無は団体交渉拒否の理由にはならず内容次第で今後の団体交渉の日程等を検討するという対応は団体交渉の引き延ばしに当たる、早急に団体交渉を応諾し日程を回答するよう求める、28年1月19日に開催された東京都労働委員会の調査で和解が成立しなかったにもかかわらず、27年7月5日付けで4名について組合加入を通告して以降に組合加入を通告した組合員についての団体交渉を一切拒否していることに改めて抗議する、Y2会社の行為は不当労働行為であることを警告する等と記載されていた。

【甲B99・100・1審p74～75・108】

- (7) 28年3月25日、組合は、当委員会に対し、後記13(2)のとおり、本件団体交渉申入れに対するY2会社の対応等について、Y2会社事件の追加申立てを行った。3月31日及び5月10日に、Y2会社事件の調査が行われた。

(8) 5月26日、組合とY2会社との団体交渉が開催され、A2についての話し合いが行われた。

Y2会社は、A2に対する懲戒解雇撤回後の名誉回復について、持ち帰り確認すると述べた。

組合が、昨年の団体交渉で、Y2会社が、A2以外の遅刻した者のデータを二、三週間で提出すると回答していたにもかかわらず、いまだ回答がないと述べると、Y2会社は、調査し、次回までに回答すると答えた。

また、組合が、A13について、Y2会社が賃金からの天引きをやめないため、同人は、生活が困窮し、退職せざるを得なかった、天引きを止めなかった理由は何かと尋ねたところ、Y2会社は、持ち帰り確認する旨述べた。

そのほか、団体交渉開催場所や団体交渉出席者についても話題になった。

【乙A17】

(9) 7月22日、A14とY2会社とは、要旨以下①ないし⑦の内容の示談書を締結した。

① 本示談書にて、Y2会社は、A14の就労期間に発生した労働問題に対し、一切の問題解決金として、金27万1,848円を支払う。

② 支払方法（略）

③ Y2会社の支払完了をもってA14・Y2会社間の労働問題は解決したものとし、A14は以後何らの請求をしない。

④ A14は、組合を脱退し、以後関係を断絶する。

⑤ A14及びY2会社は、本示談条項の内容を口外しない。

⑥ 個人情報の取扱いについて、今回の使用目的以外には使用しない。

⑦ 本示談書に定める以外、互いに債権債務のないことを確認し、裁判上又は裁判外において一切異議、請求の申立てをしないことを誓約する。

同日、A14は、組合に対し、脱退届を提出した。

【甲A67・90の1・2、2審p24～25・29～42】

(10) 28年7月28日から8月4日までの間に、27年5月30日付け及び6月7日付けで加入通告をした4名が、組合に対し、脱退届を提出した。

上記4名と、Y2会社との間には、それぞれ、和解が成立している。

【甲A66・68～73・87・88、1審p54～56、2審p24～27】

(11) 28年8月6日、A15とY2会社とは、要旨以下①ないし⑦の内容の示談書を締結した。

- ① 本示談書にて、Y2会社は、A15の就労期間に発生した労働問題に対し、一切の問題解決金として、金35万円を支払う。
- ② 支払方法（略）
- ③ Y2会社の支払完了をもってA15・Y2会社間の労働問題は解決したものとし、A15は以後何らの請求をしない。
- ④ A15は、組合を脱退し、以後関係を断絶する。
- ⑤ A15及びY2会社は、本示談条項の内容を口外しない。
- ⑥ 個人情報の取扱いについて、今回の使用目的以外には使用しない。
- ⑦ 本示談書に定める以外、互いに債権債務のないことを確認し、裁判上又は裁判外において一切異議、請求の申立てをしないことを誓約する。同日、A15は、組合に対し、脱退届を提出した。

【甲A65・82の1・2、乙A12、1審p56～57、2審p24～42】

(12) 10月14日、A15は、組合に対し、8月6日に組合に提出した脱退届を撤回したい旨を記載した書面を提出した。

【甲A82の3、1審p57】

(13) 11月10日、B2副社長は、B3本部長を含む会社らのブロック長や和解をする権限のある関西本部や中部本部を含むカスタマー担当らに、在職者及び退職者からの相談や交渉等をしている際に、労働組合員であると判明した場合は一切の相談及び交渉を取りやめ役員に報告するようメールで通知した。

【乙A13、2審p27・42～43・53】

(14) 11月12日、A14は、組合に対し、7月22日に組合を脱退したが、脱退を取り消し、団体交渉を依頼する旨を記載した書面を提出した。

【甲A90の3】

(15) 28年夏頃に1回ないし2回、9月と10月に各1回、Y2会社と組合との団体交渉が行われ、主に、A2の件について話し合われた。

【乙A6・7、1審p96、2審p27～28・77～78】

13 本件不当労働行為救済申立て等

(1) Y 1 会社事件について

27年3月23日、組合は、Y 1 会社を被申立人として、当委員会に対し、(ア)「物流タイムズ第188号」に掲載された組合に関する記事の掲示及び配付等について、本件不当労働行為救済申立てを行った。

9月15日、組合は、(イ)27年7月16日の団体交渉で明らかになった、Y 1 会社が組合員 A 6 らと個別交渉を行い金銭を支払ったこと、(ウ)27年3月24日から4月7日までの間に Y 1 会社が脱退工作を行ったこと等について、追加申立てを行った。

28年3月25日、組合は、(エ)本件社内報に A 2 と A 3 に関する記事を掲載し会社らの全従業員の自宅に送付したことについて、追加申立てを行った。

(2) Y 2 会社事件について

27年6月19日、組合は、Y 2 会社を被申立人として、当委員会に対し、(ア)組合員 A 2 が営業専任職から外れたことについて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

8月26日、組合は、(イ)27年8月11日付けで A 2 を懲戒解雇したこと等について、追加申立てを行った。

28年3月25日、組合は、(ウ)27年6月30日以降、A 2 をシュレッダー係の業務に就かせたこと、(エ)27年8月11日付けで A 2 を懲戒解雇した理由を「罪状」などとして記載した書面を会社らの各支店に貼り出したこと、(オ)本件社内報に A 2 と A 3 に関する記事を掲載し会社らの全従業員の自宅に送付したこと、(カ)本件団体交渉申入れに対する Y 2 会社の対応について、追加申立てを行った。

(3) Y 3 会社事件について

28年3月31日、組合は、Y 3 会社を被申立人として、当委員会に対し、本件社内報に A 2 と A 3 に関する記事を掲載し会社らの全従業員の自宅に送付したことについて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(4) 事件の併合

5月10日の調査期日において、当委員会は、Y 1 会社事件、Y 2 会社事

件及びY 3 会社事件を併合して審査することを決定した。

(5) 事件の分離

7月11日の調査期日において、当委員会は、上記(1)(ウ)27年3月24日から4月7日の間に、Y 1 会社が脱退工作を行ったこと、同(1)(エ)、(2)(オ)及び(3)会社らが本件社内報にA 2 と A 3 に関する記事を掲載し会社らの全従業員の自宅に送付したこと、同(2)(カ)本件団体交渉申入れに対するY 2 会社の対応、同(2)(ウ)27年6月30日以降、A 2 をシュレッダー系の業務に就かせたこと、同(2)(エ)27年8月11日付けでA 2 を懲戒解雇した理由を「罪状」などとして記載した書面を会社らの各支店に貼り出したこと、に関する申立てを分離し、先行して審査することとした。

同日の調査において、組合が、上記(2)(エ)についての申立てを、Y 1 会社事件及びY 3 会社事件にも追加する旨を表明し、28年8月2日、表明した内容のとおり、追加申立てを行った。

(6) 28年10月31日、組合は、Y 1 会社事件、Y 2 会社事件及びY 3 会社事件に、A 14外14名の組合員が28年7月から10月にかけて組合を脱退したことに関して、追加申立てを行った。

(7) 29年5月24日、東京地方裁判所において、別件訴訟について、A 2 と Y 2 会社との間で、(ア) Y 2 会社が、同人を29年6月1日付けで営業専任職に復職させること、(イ) Y 2 会社が、同人に対し、同人をアポイント部及びシュレッダー係に配転したことについて、謝罪すること、(ウ) Y 2 会社が、同人に対し、同人を懲戒解雇し、本件掲示物を会社らの各支店に貼り出し、本件掲示物と同じ内容を社内報に掲載し会社らの従業員の自宅へ送付したことについて、謝罪すること、(エ) Y 2 会社は、(イ)及び(ウ)の各謝罪（以下「本件謝罪」という。）について、本件謝罪と同内容を記載した謝罪文を、本件掲示物が掲示されていた場所に掲示するとともにY 2 会社の従業員に送付する社内報に掲載することなどを条項とする和解（以下「本件和解」という。）が成立した。

なお、別件訴訟では、組合が当事者とはなっていないこともあり、本件の取扱いに関する条項はなく、組合に対する謝罪については触れていない。また、上記謝罪文にA 2 が組合員であることなどへの言及はない。

6月1日、A2は、営業専任職に復職した。

なお、本件和解は、本件分離事件を29年3月2日に一旦結審した後に成立したものであったため、当委員会は、6月21日に審問を再開し、上記事実を組合及び会社らに確認した。また、再開した審問において、会社らは、上記(エ)の履行状況について、謝罪文の掲示はY2会社のみでなく会社らの社内に掲示したこと及び謝罪文を掲載する社内報はY2会社のみでなく会社らの従業員に配布する予定である旨を述べた。

同日、当委員会は、本件審査を結審した。

【甲A95の1・2】

第3 判断

1 組合員の脱退について

(1) 申立人組合の主張

Y1会社は、脱退した組合員からの情報で組合加入者を特定し、脱退工作を行った。A5ともう1名は、脱退勧誘を行っている。A5は、B3本部長の指示の下、A5が仲介して金銭を支払って組合を脱退させ、見返りに金銭をY1会社から受け取った。

使用者が、金銭を支払って組合員に脱退を促したり、加入しようとする者を阻止したりすることは、典型的な支配介入である。

(2) 被申立人Y1会社の主張

Y1会社は、元組合員であるA5、A6及びA7に対し和解金を支払ったが、組合からの脱退を促していない。彼らは、組合活動が面倒であると述べるなど、Y1会社との個別の和解に積極的だった者であり、これらの者との和解により、組合の結成・運営に対する支配介入をしたことにはならない。元組合員であるA5が、A9に対し、脱退したら金銭が支払われるなどと述べたとのことだが、Y1会社が脱退工作を依頼したことなどない。

(3) 当委員会の判断

① 平成27年3月当時の労使関係

ア Y1会社、Y2会社及びY3会社は、別法人であるが、会社らは、(7)代表取締役や副社長が同一であること、(イ)会社ら全体の重要な意思決定をする会議が開催されていること(第2、1(6))、(ウ)副社長が

会社らの各支店やカスタマー担当に宛てて一斉メールで組合に関する指示をしていること（同3(2)、12(13)）、(エ)組合が「物流タイムズ第188号」のコピーの撤去をY1会社に求めたところ、Y2会社の代理人が組合宛てに物流タイムズの撤去を各支店に指示した旨を連絡していること（同2(4)、3(3)）などから、会社らの労務施策は、多少の違いはあるにしても、おおむね同一の方針で行われていたと認められる。

イ 27年2月20日、組合は、Y3会社に対し、退職した従業員1名の組合加入通告と団体交渉申入れを行った（第2、10(1)）。

3月3日には、組合は、Y2会社に対し、現役従業員であるA2の組合加入を通知し、未払賃金の支払、破損品及び車両事故の弁償金の返還等を求めて団体交渉を申し入れた（第2、5(5)）。

同月12日には、組合は、Y1会社に対し、現役従業員3名を含むA3ら19名の組合加入を通知し、未払賃金の支払、破損品及び車両事故の弁償金の返還等を求めて団体交渉を申し入れ（第2、2(1)）、同月23日には、組合が、Y1会社を被申立人として、業界紙に掲載された組合に関する記事の掲示及び配付等について本件不当労働行為救済申立てを行った（同(4)）。

ウ このように、27年3月頃は、組合が次々に会社らの現ないし元従業員が組合加入したとして団体交渉を申し入れた時期であり、また、団体交渉申入事項には、退職した従業員の未清算の労働条件についてのみならず、現役従業員の労働条件が含まれていることから、団体交渉の経過が会社らの全従業員の労働条件に波及する可能性のある事態ともなっていた。

こうしたことから、27年3月当時、会社らにとって、組合に対する対応は、緊急かつ重要な課題であったといえる。

② A5は、27年3月21日に、組合に加入しているが、その翌日、Y1会社は、同人に対し和解金を支払い、その後、同人は、組合を脱退している（第2、2(3)、3(4)）。

この間の、3月24日から同月28日にかけて、A5は、A9に対し、携

携帯電話を利用して、「ユニオン積極的にやっています?」、「裁判になってもやってくんすか?」、「おれも・・・元アリの幹部とか仲良くて、今回は非常にやばい」、「友の会の借金ありますか?」、「分け前はA9君は10で!あとは8、2でいきますよ!僕が2でいいですよ!」、「A10さんとA8さんはA9君が分け前決めていいですよ」、「本部長がうるさくて!!」、「示談書は俺が持ってるんで、一回会って書いてもらえば、アリさんから振り込まれ次第お金ははらいますよ。」、「ばれちゃうと俺とか俺がぬいたやつらも金がもらえなくなるもんで!」、抜けたメンバーについて「これからユニオンはいるってやつあわせたら、20人近く!組合の人は10ぐらいです!」などの文章を送っている(第2、3(1))。

これらのA5がA9に携帯電話で送った文章からは、(ア)A5が、B3本部長と連絡をとっていること、(イ)A5がY1会社と組合員との示談書のひな型を持っており、複数名の組合員のY1会社との示談について、Y1会社からある程度の裁量を持って任されていたと考えられること、(ウ)A5は、組合脱退を組合員に働きかける役目を担い、組合脱退を働きかけたことが明らかになるとY1会社から和解金は支払われないと言われており、そのことにより脱退工作在秘密裏に行われるような仕組みとなっていることがうかがえる。

- ③ A5がA9に携帯電話で文章を送った直後の3月29日から4月13日までの間に、A11ら13名が、組合に対し脱退届を提出した(第2、3(4))。また、A11ら13名のうち3名は、組合脱退とほぼ同時期に、Y1会社から和解金を受領しており、その他の10名も、時期は不明であるが、Y1会社とそれぞれ和解が成立している(第2、3(4))。
- ④ Y1会社は、組合脱退を促しておらず、A5に脱退工作进行を依頼していないと主張する。しかし、27年3月24日から4月7日までという短期間の間に13名もの組合員が脱退していることと上記①ないし③とを考え併せると、Y1会社が、組合の会社らに対する影響力の拡大を危惧し、元従業員であるA5を介するなどの方策をとって、組合員に対して、金銭を支払って和解することと引換えに、組合を脱退するよう働きかけたものとみざるを得ず、このようなY1会社の行為は、組合の弱体化を企

図した支配介入に当たる。

2 A2をシュレッダー係の業務に就かせたことについて

(1) 申立人組合の主張

シュレッダー係への配転についての面談の際のB3本部長の発言は、遅刻の事実を責めている点はほとんどなく、団体交渉や組合活動を例に出してA2を責めている。正社員として採用されたドライバーや営業専任職の経験者をシュレッダー係に配転すること自体が通常では考えられないものであり、こうした配転を行ったのは、組合活動故に行ったものであり、組合活動を理由とした不利益取扱いである。また、A2にだけ「見せしめ」としてオレンジ色のシャツを着せて作業させたり、シュレッダー係への配転後、不当な懲戒解雇、懲戒解雇理由を「罪状」として貼り出した名誉毀損行為などを行ったことに鑑みれば、Y2会社が不当労働行為意思を有し、組合に加入したA2を排除するためにシュレッダー係へ配転を命じたことは明らかである。

このような異常な配転により、Y2会社の従業員が組合へ加入することをためらうことは想像に難くない。したがって、A2に対する配転は、団結権を侵害するものとして支配介入にも該当する。

(2) 被申立人Y2会社の主張

A2がシュレッダー係へ配転したことにより、賃金や労働時間を含めた勤務条件に変更がなく、シュレッダー係への配転は、不利益取扱いではない。

A2は、アポイント部に配転された後、約1か月の間に2回遅刻している。遅刻は、職場規律や秩序を乱すだけでなく、アポイント部における遅刻は業績にも悪影響を及ぼす。

シュレッダー係への異動は、遅刻を理由としたもので、Y2会社に不当労働行為意思はない。配転についての面談時のB3本部長の発言は、Y2会社と対決姿勢を示すA2の態度に向けられたもので、反組合的意思などない。

Y2会社は、遅刻が理由であると明言しているし、シュレッダー係はオレンジ色のシャツの着用を義務づけており、反組合的意思などない。A2

に対する懲戒解雇処分は、非違行為に対し毅然とした態度を示すというY2会社の方針に沿ったものであり、組合加入とは関係がない。また、本件掲示物は、懲戒解雇理由等を記載したものであり、A2が組合員であることなどは一切記載されておらず、不当労働行為意思を推認させるものではない。

また、A2がシュレッダー係に配転となったのは、同人の遅刻が理由と従業員も認識しているから、配転により、Y2会社の従業員が組合加入をちゅうちょする等の影響は生じないので、団結権を侵害することなどなく、支配介入に該当しない。

(3) 当委員会の判断

① Y2会社は、シュレッダー係へ配転しても、A2の賃金や労働時間を含めた勤務条件に変更がなく、同人の配転は、不利益取扱いではないと主張する。

しかし、シュレッダー係の業務は、一日中廃棄書類をシュレッダーに入れる作業を行うものであり（第2、7(1)）、Y2会社は、団体交渉での組合の質問に対し、後日、シュレッダー係の業務に配属される者は、障害者雇用で雇用した者及び勤怠不良等で従前の業務への適性がないとして配転された者であると回答していること（同7(4)③）、正社員でシュレッダー係の業務に配属された従業員はA2以外にはいないこと（同7(1)）などを考慮すると、中位以上の成績の月が多く、また、一時期は、営業専任職としてY2会社の中で1位の成績を挙げていたA2（同6(3)①）が、正社員としてただ一人、単純業務であり、勤怠不良等とされた従業員が配転されているシュレッダー係に配属されたことは、不利益な取扱いであるといえる。

② Y2会社は、A2のシュレッダー係への配転理由は同人の遅刻であり、同社に不当労働行為意思はないと主張する。

ア しかし、A2は、配車事務を担当していた25年9月から26年1月にかけて、3回遅刻をし、始末書を提出しているものの（第2、6(3)②ア）、それ以外に、遅刻に対して何らかのペナルティが課されていた事実は見受けられず、その後、同人は、従業員の指導や教育に当たる

ことも業務に含まれている営業管理職とも称される営業専任職となっている（同5(3)）のであるから、Y2会社では、遅刻について、始末書を提出すること以上の処分は予定されていなかったと考えられる。

イ A2は、アポイント部に配転後の27年5月から6月にかけて2回遅刻しているが（第2、6(3)②ウ）、その後、シュレッダー係に配属となった直後である7月9日、Y2会社は、同人に対し、勤務態度優秀により昇給する旨を通知している（同7(3)）。Y2会社は、この昇給について、後日見送る旨を通知したが、その理由は、当日欠勤があったことであり（第2、7(6)）、遅刻を理由とするものではない。そうすると、A2は、当日欠勤がなければ、勤務態度優秀により昇給という取扱いのままであったと考えられ、上記アと併せ考えれば、Y2会社では、業績の評価において、遅刻は、余り重視されていなかったといえることができる。

ウ 27年7月13日の団体交渉において、組合が、配転が組合差別なのか判断するために、遅刻した他の事例についての根拠資料の提出を求めたのに対し、Y2会社は、提出するとの約束をした（第2、7(5)）。しかし、Y2会社は、その後10か月が経過しても提出せず、28年5月26日の団体交渉においても、組合の催促に対し、調査し、次回までに回答すると答えているものの（第2、12(8)）、結局、その資料を提出しておらず（同7(5)）、A2以外の従業員の遅刻の状況やそれに対する同社の対応等は、27年7月13日の団体交渉において断片的な説明が行われた以外には、何ら明らかにされていない。

エ 上記アないしウを考え併せると、A2をシュレッダー係に配転させた真の理由が遅刻であるとのY2会社の主張は、にわかには措信し難い。

③ そして、時期的にみると、27年の上半期は、組合が、2月20日付けで、Y3会社に対し、元従業員の組合加入を通告して団体交渉を申し入れ（第2、10(1)）、3月3日付け、5月30日付け及び6月7日付けで、Y2会社に対し、A2や元従業員の組合加入を通告して団体交渉を申し入

れ（同5(5)、10(2)）、3月12日付けで、Y1会社に対し、元従業員や現役従業員の組合加入を通告して団体交渉を申し入れる（同2(1)）など、会社らの従業員や元従業員が次々に組合に加入し、会社らに対する組合活動が、活発化した時期であった。

- ④ さらに、A2についての27年3月3日付団体交渉申入れは、組合が、会社らの現役従業員の処遇改善を求めた初めてのケースであり（第2、5(5)）、同人に係る交渉の影響が他の従業員にも及び得る状況となっていた。

A2についての団体交渉申入れの直後である3月12日に、組合は、Y1会社に対しても、現役従業員3名を含む組合員らの処遇改善を求めて団体交渉を申し入れ（第2、2(1)）、同月21日に、現役従業員2名が組合に加入した（同2(3)）が、3月29日から4月13日までの間に現役従業員4名は組合を脱退し、残る現役従業員1名は、アルバイトであるが、契約更新をしなかった（同3(4)）ことから、シュレッダー係への配転命令があった6月29日の時点では、A2は、組合員で唯一の正社員の現役従業員であった。

- ⑤ 6月30日の面談で、B3本部長は、A2に対し、組合に入っていたら遅刻をしてもやりたい仕事で好きなだけ給料がもらえると思っているのか、団体交渉といえばことが済むと思うななどといった趣旨の発言をしており（第2、7(1)）、Y2会社が、組合や組合との団体交渉を嫌悪していたことがうかがえる。

また、A2がシュレッダー係の業務に従事するようになって40日程経過した時点で、同人は懲戒解雇されている（第2、8(1)）が、その翌日、Y2会社がA2と同人の父親に送付した文書には、「労働組合に加入する事により『通常の注意を払って起きた事故のリスクは会社が負うべきである』とまるで会社が誘発した事故の様に他人の様な事を主張されています。この行為は、社会人というより一人の人間として常識を疑う」と記載されている（同(5)）ことから、同社が、A2が組合に加入したために、事故により生じた損害の負担を同社が負うべきであるなどと主張するようになったと認識し、そのことについて強い嫌悪感を持っていた

ことが認められる。

- ⑥ 以上の点を総合的に勘案すると、Y2会社がシュレッダー係にA2を配転した真の狙いは、同人の組合加入により現役従業員の処遇改善を初めて求められた同社が、組合の会社らに対する影響力が強まることを懸念し、これを抑制することを狙って、同人に不利益な取扱いをすることにより、組合の会社らにおける組織拡大を抑止することにあつたとみざるを得ない。

このようなY2会社の行為は、A2が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を企図した支配介入にも当たる。

3 本件掲示物について

(1) 申立人組合の主張

27年8月11日付懲戒解雇自体が不当労働行為意思の発現したものであるが、懲戒解雇の理由が余りにお粗末であったことから、Y2会社は、A2から仮処分申立てをされると即座に撤回している。しかし、会社らは、これまでの懲戒解雇の例とは異なり、懲戒解雇理由を「罪状」などと記載し顔写真を添付した本件掲示物を会社らの各支店に貼り出し、懲戒解雇撤回後も貼り続けた。A2がY2会社から敵視される理由は、同人が組合に加入しているからであることは、シュレッダー係への配転の際のB3本部長の罵倒などから明らかである。また、解雇直後にA2の父親に送付した書面からも、A2や組合に対する敵意は明確である。懲戒解雇撤回の際、A2に対してY2会社から謝罪もされていない。このような会社の異常な対応により、A2の名誉は毀損されたままである。A2が組合員であることは周知の事実となっているため、本件掲示物の内容は、組合に加入した者が会社らから受けた仕打ちとして、他の従業員に強いインパクトを与え、他の従業員が組合加入をちゅうちょする結果をもたらしている。このような会社らの対応は、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

本件掲示物は、懲戒解雇理由などを記載したものであり、組合のことは一切言及しておらず、組合加入をためらわせるものではないから支配介入

には当たらない。

A 2 の懲戒解雇は、同人の組合加入とは関係がない。A 2 を懲戒解雇としたことは、非違行為に対する毅然とした態度を示すという Y 2 会社の方針によるものであり、不当労働行為意思の表れでない。A 2 と同人の連帯保証人である父親に損害賠償を請求した文書は、全体としてみれば、組合に加入後、事故について自らの責任を一切否定するようになったという意味であり、不当労働行為意思の表れではない。

(3) 当委員会の判断

① 本件掲示物は、A 2 の氏名と顔写真とを掲載した上で、同人の懲戒解雇理由を「罪状」と記載するなど、同人が犯罪者であるかのように扱い、また、「一生を棒にふることになりますよ」などと記載して（第 2、8(2)）、同人をおとしめるとともに、従業員に対し、同人と同じ轍を踏まないよう注意を喚起する内容の掲示物であるといえる。

過去に会社らの従業員が懲戒解雇された際等に管理職及び従業員に通知した文書には、いずれも懲戒解雇された者の顔写真は添付されておらず、「罪状」との記載もなかったこと（第 2、8(9)）、A 2 の懲戒解雇は、後日撤回された（同 9(1)）ものの、Y 2 会社は、同人の名誉回復の措置をしないまま、復職当日にも依然、本件掲示物を掲示していたこと（同 9(5)）などからすると、同人に係る本件掲示物の扱いは異例のことであり、Y 2 会社を始めとする会社らの同人に対する強い嫌悪の情がうかがわれる。

なお、本件掲示物は、A 2 と雇用関係にある Y 2 会社のみならず、Y 1 会社及び Y 3 会社の各支店にも掲示されている（第 2、8(2)）。前記 2(3)③のとおり、27 年上半期は、会社らに対する組合活動が活発化した時期であった。そして、Y 1 会社、Y 2 会社及び Y 3 会社は、別法人であるが、おおむね同一の方針で会社らの労務施策が行われていたと認められることは、前記 1(3)①アのとおりであるから、本件掲示物の掲示は、Y 1 会社と Y 3 会社も、Y 2 会社と同一の方針の下で行ったというべきである。

② 会社らは、本件掲示物は、組合には一切言及しておらず、組合加入を

ためらわせるものではないと主張する。しかし、A 2 が懲戒解雇された当時、会社らは、会社らの従業員の多くが、A 2 が組合員であることを知っていたと認識しており（第 2、8(1)）、その組合員である A 2 について、上記のとおり、従来とは違う異例の取扱いがなされているのであるから、本件掲示物を見た従業員が、これを組合員に対する見せしめと捉え、組合への加入をちゅうちょすることを、会社らが企図して、本件掲示物を社内に掲示したものと判断せざるを得ない。

- ③ 会社らは、A 2 の懲戒解雇は非違行為に対する毅然とした態度を示すという方針によるものであり、不当労働行為意思は存在しないと主張する。しかし、非違行為に対する毅然とした態度というだけでは、顔写真を出し、「罪状」と記載し、懲戒解雇撤回後も掲示していたという異例の取扱いを説明するのは困難である。

27年3月3日付団体交渉申入れは、組合が、会社らの現役従業員の処遇改善を求めた初めてのケースであり（第 2、5(5)）、A 2 が懲戒解雇された当時、Y 2 会社における現役の正社員である組合員は、A 2 のみであった（同 8(1)）。また、A 2 自身も、団体交渉に出席していた（第 2、5(6)）。そして、8月12日に Y 2 会社が A 2 と同人の父親に送付した文書には、同人が組合に加入したことにより、自分の起こした事故について、Y 2 会社が誘発した他人事であるような主張をしており常識を疑うなどと記載されており（第 2、8(5)）、Y 2 会社が同人の組合活動を嫌悪していたことがうかがわれる。このような状況を考慮すれば、会社らは、正社員である A 2 が組合に加入したことや、現役従業員の処遇改善を求めたり、団体交渉に出席するなどの同人の組合活動を嫌悪するとともに、その影響が他の正社員である現役従業員に波及することを危惧して、本件掲示物に係る異例の取扱いに及んだとみざるを得ない。

- ④ 以上のとおり、会社らが、本件掲示物を会社らの社内に掲示したのは、組合の会社らに対する影響力が強まることを懸念し、現役の正社員であり、団体交渉にも出席している A 2 が犯罪者であり一生を棒にふることになったかのように思わせることで、会社らの従業員の組合加入を抑制

し、組合の会社らにおける影響力を減殺することを狙ったものといわざるを得ない。

このような会社らの行為は、組合の弱体化を企図した支配介入に当たる。

4 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

28年2月2日付書面及び同月10日付書面に対する回答は、団体交渉を開催するに当たり必要なものではなく、団体交渉の中で回答すれば済む内容である。にもかかわらず、これらに対する回答を団体交渉の開催条件とし、回答がなければ団体交渉を開催しようとしないう2会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人Y2会社の主張

Y2会社は、28年2月23日、同月24日、同月25日及び3月16日の本件団体交渉申入れに対し、5月26日に団体交渉に応じており、団体交渉拒否は存在しない。

(3) 当委員会の判断

① 5月26日まで団体交渉が開催されなかったことについて

ア 本件団体交渉申入れに対し、Y2会社は、5月26日に団体交渉が開催されるまで、団体交渉に応じていなかった(第2、12(1)ないし(8))。

Y2会社は、5月26日に団体交渉に応じているから、団体交渉拒否は存在しないと主張するが、正当な理由なく3か月も日程調整にさえ応じていないことに問題があることは明らかである。この点について、Y2会社は、3月1日付書面及び3月23日付書面において、組合に対し、2月2日付書面及び2月10日付書面に組合から一切回答がないとして、その回答をもって団体交渉日程を検討する旨を述べており(第2、12(4)(6))、組合が、Y2会社の2月2日付書面及び2月10日付書面に回答しないことが、本件団体交渉申入れに対し、応じなかった理由であると考えられるので、それが団体交渉を拒否する正当な理由といえるかについて、以下検討する。

イ 2月2日付書面は、組合が1月23日にY2会社の二つの支店の前

で「ボイコットキャンペーン」なる争議活動を行い、副執行委員長と組合員2名が敷地内に無許可で侵入する違法行為を行ったことについて、謝罪と再発防止を誓約する旨の書面提出を求めたものである（第2、11(14)）。

2月10日付書面は、同日、体調不良により欠勤したA2について、在職組合員であり、書記次長という立場で、3連休明け2日目の欠勤であり、昨年2回に合わせ当日欠勤が続いていることから、状況及び改善についての回答を求めたものである（第2、11(15)）。

ウ 2月2日付書面及び同月10日付書面でY2会社が求めた上記回答は、いずれも、回答がなければ団体交渉の開催に支障を来すといった事情はうかがわれず、Y2会社は、団体交渉を開催した上で、組合に対し、説明や回答を求めることもできたのであるから、Y2会社が、2月2日付書面及び同月10日付書面の回答を待つて日程を検討するとして、本件団体交渉申入れに対し、日程調整を行わず、本件団体交渉申入れについての追加申立てがあり、Y2会社事件の調査が行われた（第2、12(7)）後の5月26日に至るまで、団体交渉に応じなかったことに、正当な理由を認めることはできず、本件団体交渉に対するY2会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

② 救済利益の有無について

Y2会社は、組合が本件団体交渉申入れについて追加申立てを行った後の5月26日に団体交渉に応じており（第2、12(8)）、このことから、団体交渉拒否は存在しないと主張する。これは、5月26日に団体交渉に応じたことにより、救済利益が失われたという主張とも解される。そこで、本件追加申立て後の事情により、前記①で判断した団体交渉拒否の状態が既に是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されて救済利益が失われていると認められるか否かについて検討する。

ア 本件団体交渉申入れにおける交渉事項は、(ア)27年7月5日に組合加入を通告し団体交渉を申し入れて以降の組合加入通告等に係る団体交渉が開催されていない件及び(イ)A2についての継続協議事項についてである（第2、12(1)ないし(3)(5)）。

イ 組合は、Y2会社に対し、27年7月5日以降、次々と同社の元従業員の組合加入を通知するとともに、未払賃金の支払や車両事故の弁償金の返還等を求めて団体交渉を申し入れた（第2、11(1)(3)(5)(7)ないし(9)、12(3)(5)）。

28年5月26日の団体交渉において、27年7月5日以降の組合加入通告等に係る議題について、A13の賃金からの天引きについての組合の質問に対し、Y2会社が持ち帰り確認すると述べたことが認められるが（第2、12(8)）、それ以外の組合員に係る交渉は行われていない。また、28年5月26日以降の団体交渉で、A2以外の組合員についての交渉が行われた事実も認められない。

ウ A2についての継続協議事項に係る団体交渉については、5月26日の団体交渉において、Y2会社が、同人に対する懲戒解雇撤回後の名誉回復について、持ち帰り確認すると述べ、同人以外の遅刻した者のデータについては、調査し次回までに回答すると答えたことが認められるが（第2、12(8)）、その後、同社は、上記回答に反し、本件結審時においても上記資料を提出していない（同7(5)）。

また、5月26日以降、Y2会社と組合との間で、28年夏頃に1回ないし2回、9月と10月に各1回、団体交渉が行われ、主に、A2の件について話し合われた（第2、12(15)）ことが認められるが、その具体的な交渉内容は不明であり、会社が団体交渉に誠実に応ずる方針に転換したと認めるに足りる事実は認められない。

エ 以上のとおりであるから、本件追加申立て後の28年5月26日に団体交渉が行われたことや、その後の本件結審時までの団体交渉の状況等を考慮しても、前記①の団体交渉拒否によって生じた状態が既に是正され、正常な集団的労使関係秩序が回復されているとは認められず、本件団体交渉申入れに係る救済利益が失われたということはできない。

5 本件社内報について

(1) 申立人組合の主張

A2の懲戒解雇理由を「罪状」などと記載して全支店に貼り出された本

件揭示物と同じ内容の本件社内報を、グループ全従業員の自宅に送付することで、グループの従業員らが組合に団結することをためらうのは明白である。

A 3 について、組合支部長と記載の上、「この人物の言葉に耳を貸してはいけません！！」と事実無根のことを記載して、続けて根拠なく組合活動と根拠不明な「悪徳マルチ商法」を記載しているが、これは組合活動に対する攻撃そのものである。

A 3 は、掲載時期の 2 年以上前に退職しており、本来注意喚起をする必要はないが、組合活動と絡めることでこの時期に掲載する意味を会社らが見いだしたものであり、不当労働行為性は明らかである。

以上のとおり、本件社内報を見た従業員らが組合に団結するのをためらうのは明白であり、会社らが本件社内報を全従業員の自宅に送付したことは、組合の団結権を侵害する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

① 本件社内報に本件揭示物と同様の記事を記載した行為は、本件揭示物が支配介入に該当しないのと同様、支配介入に該当しない。

② Y 1 会社は、A 3 の在職中、従業員から、マルチ商法の説明会への出席を断っても A 3 から誘われ困っている、との相談を受けていた。

27年4月に、Y 1 会社は、退職した従業員から連絡を受け、A 3 が、組合に加入すれば弁償金が返ってくる、マルチ商法の講演会に出席すれば組合の登録会に参加させてもよいとの話をしたとの情報を得て、A 3 が退職後もマルチ商法の勧誘をしていたことが分かった。

本件社内報には、組合の記載はあるものの、マルチ商法の勧誘に対し注意喚起する内容にとどまっており、不当労働行為意思に基づくものではなく、支配介入ではない。

Y 1 会社が、組合への加入と絡めた A 3 のマルチ商法への勧誘行為を把握したのは27年4月であり、掲載時期は何ら不自然ではなく、掲載時期をもって不当労働行為意思の推認はできない。

本件社内報に掲載した行為は支配介入に該当しない。

(3) 当委員会の判断

- ① 本件社内報は、本件掲示物の記載内容と同様のA2に関する記事とA3に関する記事が掲載されており、会社らの全従業員の自宅に送付され(第2、8(4))、本件社内報の内容は、従業員のみならず、その同居人にも広く知られる可能性がある。
- ② 前記3(3)で判断したとおり、本件掲示物を会社らの社内に掲示したことは、組合の弱体化を企図した支配介入に当たる。
- ③ 会社らは、A3についての記載は、組合の記載はあるものの、マルチ商法の勧誘に対し注意喚起する内容にとどまっており、不当労働行為意思に基づくものではなく、支配介入ではないと主張する。
- しかし、本件社内報には、A3が組合の支部長であることを明示した上で、同人がユニオンへの勧誘行為を行っているが、悪徳マルチ商法への勧誘が本当の目的である、勧誘されても絶対に断ってください、一生を棒に振るうことになってもよいか等と記載されており(第2、8(4))、組合への勧誘行為と悪徳マルチ商法への勧誘を一体のものとして示し、同人の勧誘を断るよう会社らが勧奨するものとなっており、これを読んだ者に対し、労働組合への加入をちゅうちょさせる内容となっている。
- ④ 本件社内報によれば、A3が退職者を中心に勧誘活動をしていることになるが(第2、8(4))、同人は25年9月に既に退職しており(同2(1))、退職した同人が、退職者を中心に行っているとする勧誘活動について、注意を促す目的であれば、退職者に対して、別の方法で行うのが効果的であるというべきであり、会社らの従業員及びその同居人が読者であると想定される社内報に、A3の退職後約2年間経過した時期に掲載する必要性は見いだし難い。
- ⑤ 組合は、27年3月12日に、A3が支部長であることや同人の労働実態を記載した上で、A3ら19名についてY1会社に団体交渉を申し入れており(第2、2(1))、その後、Y1会社の従業員又は元従業員が、次々組合に加入した(同2(3)、4(6))。また、A3を含む組合員ら12名は、7月31日に、Y1会社及びY3会社を被告として、車両事故の弁償金の支払等を請求する訴えを提起した(第2、4(7))。
- ⑥ 前記1(3)①アのとおり、会社らの労務施策は、おおむね同一の方針で

行われていたと認められる。

- ⑦ 上記②のとおり、支配介入に当たる内容と同様の記事や、上記③④のとおり、掲載の必要性が見いだし難い、組合加入をちゅうちょさせる内容の記事を掲載し、上記①のとおり、会社らの全従業員の自宅に送付し同居人にも広く知られる状況にしたのは、前記2(3)③や上記⑤のような当時の労使関係を考慮すると、会社らが、組合の会社らに対する影響力が高まることを懸念し、会社らの従業員の組合加入を抑制し、組合の会社らにおける影響力を減殺することを狙ったものとみざるを得ない。

このような会社らの行為は、組合の弱体化を企図した支配介入に当たる。

6 救済方法について

- (1) A2をシュレッダー係の業務に就かせたことについて

Y2会社が、A2をシュレッダー係の業務に就かせたことについては、不利益取扱い及び支配介入であると認められるが、同人とY2会社との間では、Y2会社が同人に対して謝罪することを含む本件和解が成立し、既に同人は、営業専任職に復職している（第2、13(7)）。

しかしながら、本件の証拠に表れているだけでも、27年3月29日から4月13日までの間に13名（第2、3(4)）、9月22日に1名（同10(1)）、28年7月22日に1名（同12(9)）、7月28日から8月4日までの間に4名（同12(10)）、8月6日に1名（同12(11)）、9月2日から12日までの間に4名（同4(9)）の組合員が組合を脱退しており、組合が大きな打撃を受けていることが認められる。こうした視点からみれば、本件和解が成立したことによっても、組合員に対するシュレッダー係への配転という不利益な取扱いによって損なわれた組合の団結権の回復措置は何らなされておらず、この点の救済の利益が消滅したとはいえないことから、本件の救済としては、主文第5項のとおり、Y2会社に文書交付及び掲示を命ずるのが相当と考える。

- (2) 本件掲示物について

会社らが本件掲示物を会社らの社内に掲示したことについては、支配介入に当たるところ、A2とY2会社との間では、Y2会社が同人に謝罪し、本件掲示物が掲示された場所に謝罪文を掲示することを内容とする本件

和解が成立している（第2、13(7)）。

しかし、本件和解における謝罪文には、A2が組合員であることについての言及もないなど、本件掲示物が組合の活動に対して及ぼした悪影響を取り除くような記載はないので、本件和解が成立したことによっても、本件掲示物の掲示についての組合に対する救済の利益が消滅したとはいえないことから、本件の救済としては、主文第4項ないし第6項のとおり、会社らに文書交付及び掲示を命ずるのが相当と考える。

(3) 本件団体交渉について

本件団体交渉申入れでは、A2を営業専任職として勤務させることなどを求めていたところ（第2、12(1)③）、A2とY2会社との間では、A2が営業専任職に復職することなどを含む本件和解が成立し、本件団体交渉申入れの交渉事項の一部について解決が図られている（同13(7)）。しかし、交渉事項のうち、A2の未払賃金についてはいまだ解決しておらず、また、A2の件以外の交渉事項についても解決されていないことから、主文第2項及び第5項のとおり、Y2会社に対し、団体交渉に誠実に応ずること並びに文書交付及び掲示を命ずるのが相当と考える。

(4) 本件社内報について

会社らが本件社内報にA2及びA3についての記事を掲載し会社らの全従業員の自宅に送付したことについては、支配介入に当たるところ、A2とY2会社との間では、Y2会社がA2に謝罪し、謝罪文をY2会社の従業員に送付する社内報に掲載することを内容とする本件和解が成立している（第2、13(7)）。

しかし、本件和解が成立しても、本件和解における社内報に掲載する謝罪文には、A3についての言及がないことから本件社内報のA3についての記事に係る救済の利益は失われていない。また、本件社内報のA2に係る記事についても、本件和解における社内報に掲載する謝罪文には、本件掲示物についての謝罪文と同様に、A2が組合員であることについての言及がないことなどから、本件社内報への掲載と会社らの全従業員への送付についての組合に対する救済の利益が消滅したとはいえないことから、本件の救済としては、主文第3項のとおり、社内報へ掲載し、会社らの従業

員の自宅に送付することを命ずるのが相当と考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、①Y1会社が元従業員を介するなどの方策をとって、組合員に対して、金銭を支払い和解することと引換えに、組合を脱退するよう働きかけたことは、労働組合法第7条第3号に、②Y2会社が平成27年6月30日以降、A2をシュレッダー系の業務に就かせたことは、同法同条第1号及び第3号に、③会社らが、本件掲示物を会社らの社内に掲示したことは、同法同条第3号に、④本件団体交渉申入れに対するY2会社の対応は、同法同条第2号に、⑤会社らが、本件社内報を会社らの全従業員の自宅に送付したことは、同法同条第3号に該当する。

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29年7月18日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一