

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27年不第44号事件について、当委員会は、平成29年6月20日第1684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 の組合員 A 2 に対する平成27年2月支給分以降の給与において、月額3万2,000円の役職手当の廃止及び交通費名目での月額2万1,000円の支給の取りやめをなかつたものとして取り扱い、同人に対し、27年2月支給分以降の上記各相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が行うチラシの配布を非難するなどして、申立人組合の組合活動に支配介入してはならない。
- 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、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

委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の組合員 A 2 氏に対し、平成27年2月支給分以降の給与において月額3万2,000円の役職手当を廃止し、同年1月20日以降社有車貸与、ガソリン代の負担及び交通費2万1,000円の支給を取りやめた上、電車通勤を前提とする交通実費相当額のみを支払うこととしたこと、当社代表取締役が27年3月5日の団体交渉において貴組合が行うチラシの配布を非難するなどしたこと並びに4月13日に当社代表取締役がA 2氏に対して有形力の行使をしたことは、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に留意します。

(注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、第1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。

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) 平成26年12月28日、被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)の代表取締役 B 1 (以下「B 1 社長」という。)は、会社の従業員である A 2 (以下「A 2」という。)に対し、転職活動を行っているか否かを尋ね、退職するのであれば年明けに退職届を提出するよう促す

発言をした（以下「本件発言」という。）。

A 2 は、B 1 社長の本件発言は退職勧奨であると受け止め、27年1月9日、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入した。同日、A 2 は、会社に対し、退職の意思がないことを通知し、また、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れた。

1月16日、組合と会社との第1回団体交渉において、B 1 社長は、本件発言を撤回する一方、A 2 に対する特別待遇を廃止する旨を述べた。

従前、会社は、A 2 に対し、特別待遇と称して、役職手当として月額3万2,000円（以下「本件役職手当」という。）、交通費として月額2万1,000円（以下「本件交通費」という。）を支給するとともに、通勤手段として社有車を貸与し、そのガソリン代を負担していたところ、2月支給分給与から本件役職手当を廃止し、1月20日に社有車貸与、ガソリン代の負担及び本件交通費の支給を取りやめた上、電車通勤を命じ、A 2 が電車で通勤することを前提とする交通実費相当額の月額2万7,480円のみを支払うこととした。

3月2日、A 2 は、会社において、休憩時間中、組合への加入を呼び掛けるチラシ（以下「組合チラシ」という。）や東京都産業労働局発行の「ポケット労働法」を配布した（以下「本件配布行為」という。）。3月5日に行われた第2回団体交渉の席上、B 1 社長は、A 2 が会社内にて組合チラシを配布したことについて「会社を潰す、潰すの。」などと発言をした。

4月13日、A 2 と B 1 社長とは、組合と会社とが協議していた協定書案を巡って口論となった。

- (2) 本件は、会社がA 2 に対する特別待遇を廃止したこと（本件役職手当を廃止したこと並びに社有車貸与、ガソリン代の負担及び本件交通費の支給を取りやめた上、A 2 が電車で通勤することを前提とする交通実費相当額のみを支払うこととしたこと）が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）、B 1 社長が第2回団体交渉において組合のチラシ配布に関して発言したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）、4月13日にB 1 社長がA

2の左手を蹴った事実があったか否か、このような事実があったとすれば、この行為が組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、本件申立て後、請求する救済の内容を修正し、最終的に要旨以下の救済を求めている。

- (1) A2に本件役職手当を支給し、27年2月から現在に至るまでの本件役職手当相当額に利息を付して支払うこと。
- (2) 4月13日のA2のけがに対し、傷病補償をするとともに謝罪し、今後は暴力を振るわないことを誓約すること。
- (3) 勤務時間外に組合のチラシを配布することを妨害しないこと。
- (4) 本件交通費を支給し、27年2月から現在に至るまでの本件交通費相当額に利息を付して支払うこと。
- (5) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 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する個人加入のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員は約200名である。
- (2) 被申立人会社は、昭和63年11月7日に設立された、肩書地に本社を置き、テフロン製品の製造加工を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約40名である。会社は、申立外 C1会社（以下「C1会社」という。）の町田工場の敷地の一部を借りて事業を行っており、主に、同社から受注した業務を営んでいる。

2 A2の組合加入までの経緯

- (1) 平成元年、A2は、会社に入社した。A2は、入社後、5年頃から6年頃にかけて取締役を務め、10年8月からは工場長の役職にあった。
18年8月、A2は、会社を退職した。

【甲48、乙5、1審p69～71】

- (2) 19年7月、A2は、C1会社からの下請業務をしている会社の競合

他社の採用面接を受けた。B 1 社長は、A 2 が上記競合他社の採用面接を受けたことを知り、A 2 が会社で修得した技術や情報が外部に流出することによる経営への影響を強く懸念した。そこでB 1 社長は、A 2 に会社への再入社を働きかけたところ、A 2 はこれに応じ、会社に再入社した。

再入社に当たり、A 2 と会社とは、同人に、基本給30万円及び家族手当5万円を支給することで合意した。基本給の金額は、当時、競合他社がA 2 に提示していた労働条件を踏まえて決められた。また、この当時、会社の給与規程には、家族手当の支給基準の定めはなく、B 1 社長が支給の有無及び金額について判断していたところ、A 2 の上記家族手当の金額は、A 2 の手取り金額を増額するための配慮からB 1 社長が自ら決定した。

また、会社は、A 2 に対し、本件交通費 2 万1,000円を支給するとともに、通勤のための交通用具として社有車を貸与し、そのガソリン代を会社が負担することとした。社有車貸与及びガソリン代の会社負担は、A 2 の自宅から会社まで距離があり、自動車通勤する場合には整備維持費がかさむとの配慮から、B 1 社長が自ら決定した。なお、A 2 を除き、会社が社有車を貸与し、そのガソリン代を負担している従業員は存在しない。

A 2 の19年7月分給与支払明細書の所得控除欄には、「交通^マ△16,100 (円)」、支給欄には「交通費4,900 (円)」と記載されている。また、A 2 の21年4月分給与支給明細書の所得控除欄には、「交通費△21,000 (円)」と記載されている。

【甲43・45・48、乙5、1審p23～24・57・74～75】

- (3) 22年4月、会社は、従業員の賃金体系を見直し、それまで支給基準のなかった家族手当について支給基準を定め、この支給基準に従い、A 2 の家族手当を2万円に減額改定した。他方、会社は、A 2 に対し、新たに役職手当として3万7,000円を支給することとした。

【乙5】

- (4) 25年4月頃、会社で不良品が量産されるという出来事があった。これを受け、5月21日、会社は、従業員に対し、安全及び品質に関する意識を向上させ、製造と検査との連携強化及び報告・連絡・相談を徹底することなどを求める通達を發した。

【乙4】

- (5) 6月1日、B1社長、 B2 本部長（以下「B2本部長」という。）ら役員及び従業員ら7名は、「幹部会」と称し、神奈川県厚木市内の寿司店にて会食した。その席上、従業員から、A2の働きぶりについて、会社を批判している、ルールを無視したことにより不良品を発生させた、上司とのコミュニケーションが不足している、慰労の席にて申立外 C2会社（C1会社の海外子会社）の指導教育を批判したなどの趣旨の発言がなされた。なお、「幹部会」は、その後、開催されていない。

【甲27の1～27の3、乙3、1審p103】

- (6) 26年7月19日、会社は、出勤日扱いで社員旅行を実施した。A2は、有給休暇を取得してこれに参加しなかった。

【甲4の1・4の2】

- (7) 会社は、8月1日以降、A2の役職手当を3万7,000円から3万2,000円（本件役職手当）に減額した。

A2の8月分給与支払明細書のコメント欄には、「8月1日より組織変更で役職手当（5,000円）が無くなります。7月中の手当を日割り計算で計上（2,059円）してあります。なお、社長特別支給額3万2,000円はそのまま役職手当に加算しています。」との記載がある。なお、会社給与規程によれば、「チームリーダーA級」の役職者には、役職手当として5,000円を支給することとなっている。

【甲21・26】

- (8) 9月1日、会社は、A2のチームリーダーの職を解く旨を発表した。

【甲48、1審p27～29・94～95】

- (9) 12月頃、B1社長は、従業員からA2が転職活動をしている旨を伝え聞いた。

12月28日、B1社長は、A2を自宅に呼び、B2本部長同席の下、転職活動を行っているか否かを尋ねた。A2が、他の会社を探している旨を答えると、B1社長は、退職するのであれば年明けに退職届を提出するよう本件発言をした。A2は、B1社長の本件発言は退職勧奨であると受け止めた。

【甲48、乙5、1審p30～31・57～61・78～79】

- (10) 27年1月9日、A2は、退職勧奨撤回を求め、組合に加入した。同日、A2は、会社に対し、退職の意思がないことを通知した。また、組合は、会社に対し、同日付内容証明郵便にて、A2に対する退職勧奨を撤回すること等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲2・3】

3 第1回団体交渉

- (1) 1月16日、第1回団体交渉が行われた。組合側は、A3書記長（以下「A3書記長」という。）とA2が、会社側は、B1社長とB2本部長が出席した。

なお、第2回及び第4回団体交渉（後記6及び9(1)）の出席者は、第1回団体交渉と同様である。

B1社長とB2本部長は、26年12月28日にB1社長がA2を呼んだ（前記2(9)）のは、A2の退職による仕事への支障を避けるべく、退職意向の有無を確かめるためであったこと、B1社長による本件発言は退職勧奨ではないことを述べた。その上で、B1社長とB2本部長は、A2が他の従業員との折り合いが悪いこと、B1社長はA2が以前退職したこと（前記2(1)）にショックを受け、就職活動をしていたA2を会社に連れ戻しに行くほどA2をかわいがっていたこと、それにもかかわらずA2が再び転職活動をしていることを知ったために本件発言に至ったことを述べた。また、A2が退職する意思がないのであれば、転職活動をしている理由や仕事上の支障などについて話し合えたはずである、にもかかわらず、なぜ会社やB1社長に直接相談せず、組合に行き、内容証明郵便を送ったのか（前記2(10)）と繰り返し非難した。

A2は、26年12月28日には退職するつもりがない旨を言えるような雰囲気ではなかったと述べるとともに、改めて、退職するつもりはないと表明した。これに対し、B1社長は、そういうことであれば、特別待遇は廃止すると述べた。A3書記長が特別待遇とは何かと尋ねたところ、B1社長とA2は、通勤用に社有車を貸与し、そのガソリン代を会社が負担するとともに、通勤手当（本件交通費のことを指す。）を支給していることであ

ると答えた。また、B 1 社長は、「通勤手当はダブルで払っています。」「特別待遇の内容は大体そういうもんだけど、皆と比べると、まあ2万円くらいかな。月その程度の違いだけ。」と述べた。

その後、職場の問題について話が及び、B 1 社長は、問題があるなら直接自分に話しに来ればいいじゃないかと述べ、A 2 は、今はそれができる状況になっていないと返答した。

団体交渉の終盤、B 1 社長は、A 2 に対する本件発言を撤回する旨を表明するとともに、改めて、A 2 に対する特別待遇を廃止する旨を述べた。B 2 本部長が廃止時期を尋ねたところ、B 1 社長は、「20日」、「21日からは特別待遇」を廃止すると答えた。なお、会社における給与締切日は、毎月20日である。

A 3 書記長は、特別待遇の廃止に同意するか否かを、後ほど回答する旨返答した。B 1 社長は、「これも別に、俺、口約束だけでやっているやつであってね。ちゃんと給与明細も特別待遇って扱いじゃないですよ。違う形でやっているから、その部分はちゃんとまあ後で説明してやるから。」「正規のやつはこうだ、今まではこうだったってやつ出すから。」「賃金的な部分なんだからね。」と述べた。

今後について、組合は、第1回団体交渉議事録を作成するとともに、会社に対し、退職勧奨の撤回について協定書案を提案することとなった。

【甲4の1・4の2】

- (2) 27年2月16日、組合は、会社に対し、第1回団体交渉議事録案（以下「議事録案」という。）及び協定書案をファクシミリにより送付した。この協定書案には、要旨、①A 2 組合員は職場の仲間との親睦を大切にする、②会社は、A 2 組合員に対する退職勧奨を撤回する、③A 2 組合員が今後退職を予定する場合には、事前に会社と相談協議するとの条項が記載されていた。

【甲5の1～5の4】

- (3) 2月24日、B 1 社長は、会社の品質会議において、組合の言い分は、事実無根であり許し難い旨を発言した。

【甲35、1審p110】

4 「特別待遇」の廃止

- (1) 1月20日、会社は、A2に対する社有車貸与及びガソリン代の負担を取りやめた上、同人に対し、会社への通勤には電車を利用するよう通知した。その後、A2は、電車を利用して会社に通勤している。

【争いのない事実】

- (2) 2月25日、会社は、A2に対する同月分給与について、本件役職手当を廃止するとともに、本件交通費の支給を取りやめ、A2が電車で通勤することを前提とした交通実費相当額の2万7,480円を支払うこととした。

【甲7】

5 組合チラシ等の配布

3月2日、休憩時間中であったA2は、会社敷地内において、同じく休憩時間中であった従業員7名に対し、組合が作成した組合チラシや東京都産業労働局発行の「ポケット労働法」を手渡すという本件配布行為を行った。

なお、組合チラシは、「パートも派遣も正社員も泣き寝入りはやめよう!」、「職場の悩み相談口 相談無料・秘密厳守」、「組合で交渉して解決しています!」といった表現により、広く労働者一般に向けて、職場の悩みを組合に相談するよう呼び掛け、組合への加入を促すものであり、会社に関する記述はなされていなかった。

【甲8・42・48】

6 第2回団体交渉

3月5日、第2回団体交渉が行われた。

A3書記長が組合の協定書案（前記3(2)）について説明した後、B1社長は、納得はしていないが、これでよい旨を述べた。

B1社長は、組合チラシを取り出し、本件配布行為について誰かに断ったか否かを尋ねた。A3書記長は、休憩時間中に配布したこと、社内であっても休憩時間中の組合チラシの配布は自由な組合活動として行える旨を述べたところ、B1社長は、「こんなことをしてね、会社に何をしろっちゅうの、あんたは。こうやって回してるけど、どういうこと。会社を潰す、潰すの。」と発言した。

A3書記長は、会社が潰れることにはならないと発言した上で、会社にお

いては休憩時間中に社内で組合チラシ等を他の従業員に渡してはいけないのかと質問したところ、B 1 社長は、演説、集会、掲示等を行う時は、あらかじめ会社に届け出ることになっていると答えた。なお、会社の社員就業規則第 6 条第 1 項には、「社員は、職場の秩序を保持し、誠実にその職務を遂行していくために、次の事項を守らなければならない。」「(二) 演説、集会、掲示等を行う時は、あらかじめ会社に届け出ること。」との規定がある。

これに対し、A 3 書記長は、休憩時間中の組合活動は労働組合法により認められていることや、労働組合と会社との交渉が良好な労使関係の構築に寄与する旨を述べた。

すると、B 1 社長は、「30人そこそこの会社で組合活動してる会社ってどれくらいありますか。」「ないわけじゃないと思うけど、どうなんです、何社くらいありますか。」「このちっちゃい会社が一人のおかげでここまで騒ぎ立ててね、じゃ、我々は、あんたに対して、だから、その、退職勧奨は撤回したけどね、そうやって、なんかまだ問題を起こ、こういうやつをやって何かを引き出そうとしてるのか。何なの、何のためにやってるの。」と発言した。

また、B 1 社長は、A 2 が組合チラシを配布したことについて、「こういうものはしないでください、できるだけ。何かあるって言ったら、そりゃあ、こういうのありますよって教えてやりゃあよいし。自らそういうことしないでください。」「会社嫌なのかなって思っちゃう。」と述べた。A 3 書記長が「会社が嫌で組合活動するわけじゃないですから、働き続けるためにするもんです。」と応じると、B 1 社長は「良くしたいのかどうかは分からないけどね。」と述べた。

そして、B 1 社長は、A 2 が就職活動を行ったこと、申立外 C 2 会社に関する A 2 の発言を伝え聞いたこと、A 2 の勤務態度に問題があると思っていることなどを述べた後、「こういうようなチラシまくときね、配るとき、一言あってほしいな。」と述べた。A 3 書記長が「じゃあ、それは一応社長の方に、これ、まきますから、っていうことで言って。」と述べると、B 1 社長は「駄目っっちゃうかもしんないよ。」と述べたので、A 3 書記長は、「ただ、駄目って言われても、あの、はい分かりました、っていうのはちょっと

ならない部分がありますが。」と応じた。

団体交渉の終盤、B 2 本部長は、A 2 から組合のチラシを受け取って困っている従業員がいた旨を述べ、従業員全員が組合のチラシが不要であるということであれば、従業員全員の署名を添えて、組合に対し、今後はチラシ等を配布しないよう申し入れても構わないかと組合に尋ねた。A 3 書記長は、会社がそのような行為をすれば組合に対する支配介入になる旨及びA 2 がチラシを配布する際に各従業員がそれぞれ不要であると言え渡さない旨を述べた。

【甲 9 の 1 ・ 9 の 2 、 乙 1】

7 協定書についてのやり取り

- (1) 3月24日、A 2 は、会社に対し、組合が作成し押印した協定書を手渡し、協定書の締結を求めた。この協定書の内容は、前記 3 (2) の協定書案と同様であった。

その後、B 1 社長は、組合の協定書案のままでは締結に応じられないと考え、組合に対し、協定書の文言修正を求めるため、組合事務所に 2 回電話したものの、連絡はつかなかった。

【甲 36 ・ 49】

- (2) 4月7日、A 2 が、B 1 社長に対し、協定書の締結について尋ねたところ、B 1 社長は、協定書案の文言の修正が必要であると考え、組合に電話したものの連絡がつかなかった旨を述べて、組合の協定書案のままでは締結に応ずることはできない旨を述べた。

【甲 12 ・ 36 ・ 49】

- (3) 4月13日午後 1 時30分頃、就業時間中であった A 2 は、B 1 社長に対し、会社が協定書締結を拒否したことに抗議するとともに、会社が考える協定書の問題点を明らかにすることなどを求める同月11日付「抗議並びに申入書」（以下「抗議申入書」という。）を手渡すため、会社事務所を訪れた。

事務所には、B 1 社長、B 2 本部長ら数名がいた。A 2 は、自席に着席していた B 1 社長に対し、抗議申入書を手渡そうとした。B 1 社長は、協定書の文言が間違っているため締結はできないこと、記載を訂正すれば協定書を締結する旨を答えた。これに対し、A 2 が、どこが間違っ

いるのか分からないとして、間違っている部分を文書で指摘するよう求めるなどした後、同人とB1社長とは、口論となった。

口論の最中、B1社長は、以前にA2がICレコーダーを所持していたことから、同人に対し、ICレコーダーを持っているのかと尋ねた。これを受けて、A2は、左胸ポケットに入れていたICレコーダーを取り出した。B1社長は、A2がICレコーダーを持っていたことを見て怒り、自席から急に立ち上がって、自らの足を蹴り上げた。そうしたところ、B1社長の足は、A2の手又は手に持っていたICレコーダーに当たり、ICレコーダーは床に落ちた（以下、B1社長の一連の行為を「本件行為」という。）。

その後、A2とB1社長とは、立ちながら胸を突き合わせた。B1社長は、A2に対し、「何だこの野郎。」、「当たり前だと思っているのか。」などと怒鳴り、B2本部長は、「やめなよ社長。」、「やめなやめな。」と同社長をいさめた。A2は、「今、暴力振るいましたよね。」、「今、蹴っ飛ばしましたよね。」と発言した。B2本部長は、「ちゃんと紙出すから。うん、分かった。」、「やめな社長。もうこれでいいね。分かった、分かった、受けたから。」と発言したが、B1社長は、「こんなやつ、お前、テープレコーダー持って歩く馬鹿いるか、お前。」と発言した。

A2が再度「今、蹴っ飛ばした、蹴っ飛ばしましたよね、今ね。」と発言すると、B1社長は、「何、お前に当たってるのか。お前に当たってるわけねえだろ、お前。」と発言した。

これらのやり取りの後、A2は、B2本部長に抗議申入書を手渡し、事務所を退出した。

【甲13・14の1・14の2・48・49、乙5、1審p36～40・47～55・80
～83】

- (4) 4月13日の上記(3)の経過の後、A2は、組合のA1委員長宛て電子メールで、抗議申入書の受取りを拒否されて左手を蹴飛ばされた旨を報告した。同日、A2は、会社を早退して整形外科病院で診察を受け、通院加療2週間の左第2指挫傷との診断を受けた。

翌14日、A2は、手に包帯を巻いた状態で出勤した。

【甲16・19、審査の全趣旨】

- (5) 4月15日、会社は、組合に対し、「抗議文書及び協定項目追記について」を郵送した。

この書面には、会社が協定書締結を保留している理由として、組合から第2回団体交渉の議事録が提出されていないため協議内容が不明確であること及び組合が作成した協定書案の文言の修正を申し出たのに組合から連絡がないことが記載されていた。また、協定書案の修正について、A2は「(株)Y1会社 社員であり、敢えてA2“組合員”との表記」は不要であることや、A2の有給休暇申請や役員らへの挨拶に関する項目を追加してほしい旨等が記載されていた。

【甲12】

8 本件申立て

27年5月22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。

9 本件申立て後の事情

- (1) 9月2日、第4回団体交渉が行われた。

【甲49】

- (2) 9月14日、組合と会社とは、要旨、①会社は、A2に対する退職勧奨を撤回すること、②A2は、全従業員との親睦を大切にすること、③A2が会社を退職する場合、事前に会社と相談協議すること、④A2と会社役員らは相互に気持ち良く挨拶を行うこと等を内容とする協定書を締結した。

【甲31】

- (3) 10月11日、A2は、会社敷地内において、組合ニュースを配布した。この組合ニュースには、要旨、①5月22日に本件申立てを行ったこと、②9月14日にA2に対する退職勧奨撤回の協定書が締結されたこと、③昇給やボーナスについて会社と交渉中であり、組合員を募集していることが記載されていた。

【甲33】

- (4) 11月12日、第5回団体交渉が行われた。

【甲50】

- (5) 11月18日、会社は、組合に対し、代理人弁護士を通じて、組合チラシの配布について、就業時間の内外を問わず、会社の賃借部分を含む C 1 会社 の敷地内で行わないよう通知した。

【甲32】

第3 判 断

- 1 会社が A 2 に対する特別待遇を廃止したこと（本件役職手当を廃止したこと並びに社有車貸与、ガソリン代の負担及び本件交通費の支給を取りやめた上、A 2 が電車で通勤することを前提とする交通実費相当額のみを支払うこととしたこと）が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

ア A 2 の同意なく一方的に本件役職手当が廃止されたこと、第1回団体交渉終了時に突然会社から特別待遇の廃止の提案が行われたこと、第1回団体交渉における B 1 社長の、同社長に相談なく組合加入の内容証明郵便が送付されたことが許せないなどの言動と併せると、本件役職手当の廃止は、A 2 が B 1 社長の許可なく組合に加入し、組合が団体交渉を申し入れたことを理由とする不利益取扱い及び支配介入にほかならない。

また、会社は、A 2 に対し、通勤のために社有車を貸与し、そのガソリン代を負担していた。そのため、月額2万1,000円の本件交通費は、A 2 の通勤のために支出する必要のない手当であり、実際には基本給の上乗せであった。A 2 に対する特別待遇には本件交通費の支給が含まれているところ、上述のとおり、会社は、A 2 の組合加入を理由として特別待遇を廃止しているから、A 2 に対する社有車貸与を取りやめた上で、本件交通費の支給を取りやめ、電車通勤を前提とする交通実費相当額を支払うこととしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に該当する。

イ 会社は、特別待遇を廃止することの決断は、団体交渉申入れ前には既になされていたと主張する。しかし、B 1 社長は、第1回団体交渉

中に「まあちょっと俺、強引かも知れないけど、特別待遇はなくなるから」と唐突に言い出したのであり、B2本部長が「それは、ええっ、えー、いつから」と述べたことから分かるように、特別待遇の廃止は団体交渉申入れ前に決定されてはいなかった。特別待遇の廃止は、A2が組合に相談した結果、退職勧奨を拒否することとし、B1社長に相談することなく、組合の団体交渉申入書を内容証明郵便にて送付したこと及び第1回団体交渉において退職勧奨等の問題を追及されたことに対する報復として、B1社長が突如として思い立ち実行したものである。

② 被申立人会社の主張

ア B1社長は、A2の転職する意向を聞き、B1社長の期待や信頼が再び裏切られ、特別待遇を許容する理由がなくなったことや、A2の協調性を欠く仕事ぶりによって、特別待遇に対する他の従業員の不満が高まり、その維持が困難となったことから、会社の経営判断として特別待遇の廃止を決めたのであり、A2の組合加入や団体交渉申入れとは全く無関係である。平成25年頃には、A2に対する特別待遇は、他の従業員との公平等の観点から維持するのが困難な状況となっていたところ、26年12月、B1社長がA2の転職の意向を確認したことによって、もはや特別待遇を維持できないことが決定的となった。特別待遇廃止の契機をあえて挙げるとすれば、A2の転職意向を確認したことであり、特別待遇を廃止することの決断は、団体交渉申入れ前に、既にされていた。

仮に、A2の組合加入を理由として特別待遇を廃止するのだとすれば、組合の反発が明らかに予見される団体交渉の席上で、あえて特別待遇の廃止を告げるはずはない。

イ A2の本件交通費は、従前月額2万1,000円であったところ、27年2月に公共交通機関等の利用を前提として金額を見直し、月額2万7,480円となり、合計6,480円増額された。本件交通費を増額改定したことが、不当労働行為に該当することはあり得ない。

(2) 当委員会の判断

①ア 本件役職手当を廃止したことが、A 2にとって不利益な取扱いに当たるとは明らかである。

イ 会社は、2万1,000円の本件交通費を2万7,480円に増額改定したのだから、不利益取扱いには当たらないと主張する。

しかし、本件は、単に本件交通費を交通実費相当額に改定したのではなく、会社が、A 2に対し、ガソリン代の負担を含む社有車貸与を行い、かつ、本件交通費2万1,000円も支給していた取扱いを、交通実費相当額2万7,480円のみを支給する取扱いにした(第2、4)ものであるから、A 2にとって不利益な取扱いであることは明らかである。

②ア 第1回団体交渉の主要議題は本件発言の撤回であったところ、B 1社長は、本件発言を撤回するとともに、A 2に対する特別待遇は廃止する旨を発言した(第2、3(1))。この団体交渉において、B 1社長は、A 2が同社長に直接相談することなく、組合に加入して交渉しようとしたことについて、繰り返し不満を表明していた(第2、3(1))。

また、第1回団体交渉において、B 2本部長は、B 1社長に特別待遇の廃止時期について尋ねていることから(第2、3(1))、同本部長は、この団体交渉における同社長の発言があるまで、特別待遇の廃止時期を知らなかったものと認められる。

イ 特別待遇の廃止が通告されたのは、A 2の組合加入から間もない第1回の団体交渉であったこと(第2、3(1))、この団体交渉においてB 1社長は、A 2が同社長に直接相談することなく組合に加入したことを繰り返し非難していること(同)、同社長は、A 2に退職する意思がないのであれば、仕事上の支障などについて話し合えたはずであるなどと述べているにもかかわらず、A 2が組合に加入した第1回団体交渉時点においては、話し合いを行う意向を全く示さないまま、特別待遇を廃止する旨を述べていること(同)を併せ考えれば、B 1社長は、A 2が組合に加入し、組合が申し入れた団体交渉において本件発言を撤回することとなったことによって、特別待遇を廃止するとの具体的な意欲を持つに至ったものとみざるを得ない。

③ア 会社は、特別待遇を廃止した理由は、A 2 が転職する意向であることを聞いたことにより B 1 社長の信頼が裏切られ、また、A 2 の協調性を欠く仕事ぶりから特別待遇を維持するのが困難となったためであり、A 2 の組合加入や団体交渉申入れとは無関係であると主張する。

確かに、B 1 社長は、過去に一旦退職したことがある A 2 の転職活動を知ったために本件発言を行ったことが認められ（第 2、2 (1) (2) (9)）、また、25年頃、A 2 の働きぶりについて不満を抱いていた会社従業員がいたことがうかがわれるところ（同 2 (5)）、B 1 社長としても A 2 は他の従業員との折り合いが悪いという認識を有していた（同 3 (1)）のであり、これらのことが、B 1 社長が特別待遇の廃止を決定した動機の一部となっていることは否定できない。

しかし、A 2 が再入社して以降、組織変更があったとして 5,000 円の手当が廃止されたこと（第 2、2 (7)）を除き、特別待遇の廃止又は切下げが行われたことはなく、会社からそのような意向が示されたこともないこと（同 2）、上記②アで判断したとおり、第 1 回団体交渉に至るまでの間、団体交渉に同席していた B 2 本部長が特別待遇の廃止時期を知らなかったこと、「幹部会」にて A 2 の働きぶりについて不満が出されたことがあるとしても、それはいささか古い出来事であり、少なくとも特別待遇が廃止されるまでの直近 1 年半は、会社が同人の仕事ぶりに注意や指導を行ったなどの事情が見当たらないことからすると、A 2 が組合に加入するより前に、同人の協調性を欠く仕事ぶりを理由として特別待遇を廃止するとの動きが会社内であったと認めることはできない。

以上の判断に加え、前記②で判断したところも併せ考えれば、会社として、A 2 が組合に加入しなかったとしても、会社の主張するような理由によって特別待遇を廃止したはずであると認めることはできない。したがって、会社の主張は採用することができない。

イ また、会社は、A 2 の組合加入を理由として特別待遇を廃止するのであれば、組合からの反発を受けることが明らかに予想されるにもかかわらず、特別待遇の廃止を団体交渉の席上で通知するのは不自然で

あり、特別待遇の廃止は組合加入を理由とするものではないと主張する。

しかし、第1回団体交渉において、B1社長は、組合が団体交渉申入れをしたことについて不満を述べるなど、他にも組合の反発を招きかねないような発言をしており（第2、3(1)）、同社長は、第1回団体交渉において特別待遇の廃止を通知することについて、組合から反発を招くことを特段気にしていなかったものと認められるから、会社の主張は採用することができない。

- ④ 以上のとおり、B1社長は、A2が同社長に直接相談せずに組合に加入したことに不満を抱き、第1回団体交渉において、本件発言を撤回するのに併せて特別待遇の廃止を通告したものであって、A2が組合に加入し、組合が申し入れた団体交渉において本件発言を撤回することとなったことによって、特別待遇を廃止するとの具体的な意欲を持つに至ったものと認められる一方、特別待遇の廃止はA2の組合加入や団体交渉申入れとは無関係であるとする会社の主張はいずれも認められないのであるから、会社がA2に対する特別待遇を廃止したこと（本件役職手当を廃止したこと並びに社有車貸与、ガソリン代の負担及び本件交通費の支給を取りやめた上、A2が電車で通勤することを前提とする交通実費相当額のみを支払うこととしたこと）は、A2が組合に加入したこと故の不利益取扱いに当たるとともに、会社従業員に組合加入を躊躇させる支配介入にも当たる。

2 B1社長が第2回団体交渉において組合のチラシ配布に関して発言したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

A2は、組合に加入して会社と団体交渉を開催していることについての理解を職場内で求めるため、組合チラシを配布したところ、B1社長は、第2回団体交渉において「認められない」と発言し、組合に対し組合チラシの配布を禁止した。第2回団体交渉におけるB1社長の組合チラシの配布に関する発言は、組合チラシの配布を「会社を潰すもの」と

決めつけ、それが故に休憩時間中であっても認めないと発言しているの
であるから、支配介入にはかならない。

② 被申立人会社の主張

確かに、B 1 社長は、第 2 回団体交渉の席上で、組合チラシを社内で
配布することについて、否定的な意見を述べている。しかし、B 2 本部長が、組合の配布物を渡されて「どうしたらよいか分からない」と困惑
していた従業員がいたことを述べていることから明らかなように、団
体交渉の席上における会社の発言は、組合チラシを渡されて現に困惑し
ている従業員がいることを伝える趣旨のものにすぎない。

また、使用者は、組合活動のための企業施設の利用を受忍しなければ
ならない義務を負っておらず、企業施設内での組合チラシの配布を許諾
するか否かは、使用者が自由に決定できる。仮に、B 1 社長が、社内で
の組合チラシの配布を禁止する旨の発言をしていたとしても、組合チラ
シ配布のための施設利用は認めない旨の使用者としての判断であって、
支配介入に該当しない。

会社は、C 1 会社 から、その所有・管理に係る施設の一部を間借
りしているのであり、当該事業場について施設管理権を有していないの
であるから、組合チラシの配布を許可できる立場になく、これを認めな
いことが支配介入に該当する余地はない。なお、C 1 会社 に確認し
たところ、同社敷地内全てにおいて、チラシ等の配布や同社指示以外の
掲示物の掲示等は禁止であるとの回答を得ている。

(2) 当委員会の判断

① 27年3月2日にA 2が行った本件配布行為は、組合チラシや「ポケッ
ト労働法」を従業員に手渡したものであり、組合チラシは、労働者一般
に組合への加入を促す内容であった（第2、5）。

そして、配布の場所は、会社占有の敷地内であったものの、組合チラ
シを配布したA 2も、それを受け取る従業員も休憩時間中であって（第
2、5）、会社の業務遂行に具体的な支障が生じたとの事実も認められ
ない態様であったといえる。しかも、会社の就業規則の規定（第2、6）
を見ても、組合チラシの配布を直接禁じたものということとはできない。

したがって、A 2が行った本件配布行為は、正当な組合活動の範囲内のものというべきである。

- ② これに対して、B 1社長は、第2回団体交渉において、本件配布行為に関連して、「会社を潰す、潰すの。」「こういうやつをやって何かを引き出そうとしているのか。何なの、何のためにやってるの。」「会社嫌なのかなって思っちゃう。」と述べたり、働き続けるために組合活動をしているとのA 3書記長の発言に対し、「良くしたいのかどうかは分からないけどね。」などと述べたりした（第2、6）。

こうした発言内容からみれば、B 1社長の発言は、単に組合チラシの配布に当たって許可を取るよう求めたものとはいえ、組合加入の勧誘を強い調子で非難したものであり、組合の組織拡大を嫌い、これをけん制することを意図したものであるといわざるを得ない。

よって、第2回団体交渉における、組合チラシの配布に関するB 1社長の発言は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

- 3 4月13日にB 1社長がA 2の左手を蹴った事実があったか否か、このような事実があったとすれば、この行為が組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

ア B 1社長は、A 2に対し、「今、テープに吹き込んでやるから出してみろ。」と言い出した。A 2は、左手に持っていたクリアファイルを左脇に挟み、右手で左の胸ポケットからICレコーダーを出し、左手に持ち替えた上で、右手で電源スイッチを入れて録音可能な状態にした。A 2は、ICレコーダーを持った左手を下げ、B 1社長の方を見たところ、B 1社長は、左手をデスクにつき、右足でA 2の左手を蹴飛ばした。録音が、何かにぶつかるような音から始まっているのは、録音が可能となった直後にB 1社長がA 2の手を蹴り、それと同時にICレコーダーが床に落下したためである。

A 2は、B 1社長の行動に恐怖し、このまま会社で業務に従事していると更に何をされるか分からないという恐怖もあり、また負傷した

左手の痛みが出てきたので早退し、病院で受診したところ、全治2週間の診断を受けた。

イ B1社長によるA2に対する本件行為は、A2の組合活動を暴力をもって断念させようとするものにほかならず、組合活動に対する支配介入に当たる。

また、B1社長による本件行為は、他の従業員がA2に賛同し、組合に加入することを妨げる支配介入にほかならない。

② 被申立人会社の主張

ア 組合の主張する暴力行為なる事実は、存在しない。

A2は、B1社長が着席している机まで行き、協定書の締結を迫った。これに対して、B1社長は、記載が間違っているため捺印はできない、記載を訂正すれば捺印する旨を答えた。A2が、どこが間違っているか分からないと言って、間違っている部分を教えるよう求めたところ、B1社長は、なぜ分からないのかと答え、そのまま、両者が言い合う状態となった。

言い合いが続いた後、B1社長は、またICレコーダーを持ってきているのかと尋ねたところ、A2は、胸ポケットからICレコーダーを取り出した。B1社長は、A2の一連の態度や言動に憤り、思わず立ち上がったところ、椅子のすぐ脇に立っていたA2は後ずさりをし、その拍子に、ICレコーダーを落とした。A2は、屈んでそのICレコーダーを拾い、突如、蹴られたなどと騒ぎ立て始めた。

B1社長がICレコーダーを払いのけることを意図したのであれば、手で行うのが普通であり、わざわざ蹴り上げるという状況そのものが不自然、不合理である。また、B1社長の年齢や体力を考慮すれば、同社長がA2の手を蹴り上げることは困難である。

A2は、病院に行くとして、蹴られたと主張する部位を他の従業員に確認させるようなこともせず、そのまま早退した。

イ 暴力行為自体が存在しない以上、支配介入を基礎づける事実は存在しない。

(2) 当委員会の判断

① 会社は、A 2 が I C レコーダーを自ら落としたと主張する。

しかし、B 1 社長は、A 2 が I C レコーダーを所持していることについて怒っていたこと、蹴られたと述べた A 2 に対し、同社長は、「お前に当たってるわけねえだろ、お前。」と発言していることから（第 2、7 (3)）、同社長が何らかの有形力を行使したことがうかがえる。また、A 2 は、事務所を退出した後、B 1 社長に蹴られたことをメールで報告し、病院にて左第 2 指挫傷の診断を受けている（第 2、7 (4)）。

このような前後の事実関係や、B 1 社長が本件行為を行うことが困難であるとの事情は見当たらないことからすると、同社長は、A 2 が I C レコーダーを所持していたことに怒り、自席から立ち上がり、自らの足を蹴り上げたところ、その足は A 2 の手又は同人が手に持っていた I C レコーダーに当たったものと認められる。

② そこで、本件行為が支配介入に当たるか否かについて検討する。

A 2 は、就業時間中に B 1 社長に抗議申入書を渡そうとした（第 2、7 (3)）ところ、B 1 社長が A 2 に対して怒り、口論となった。そして、本件行為（第 2、7 (3)）は、口論の最中に、A 2 が I C レコーダーを所持していることに逆上した B 1 社長が、感情に突き動かされて思わず行ってしまったものとみる余地もあり、A 2 の組合活動の抑制を企図して行ったものとまではいい難い。

また、本件行為以前に会社が組合に協定書の文言修正要求を電話で試みていること（第 2、7 (1)）、本件行為直後に協定書の修正を求める書面を出していること（同 7 (5)）からすると、本件行為が行われた当時、B 1 社長としては、協定書を締結するために組合との協議を進める意向であったことが認められ、その後、実際に協定書が締結されている（同 9 (2)）のであるから、本件行為が協定書の締結を巡る労使関係に大きく悪影響を与えたということもできない。

しかし、本件行為は、協定書の締結を巡る口論に端を発するものであるから、就業時間中のことではあっても、A 2 の組合活動に対して行われたものである。そして、会社の代表者である B 1 社長が有形力の行使を行ったのであるから、組合活動に対する抑止効果が全くなかったとい

うことはできない。このことに加えて、組合活動については労働組合法第1条第2項において、「いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。」と定められていることも踏まえると、B1社長によるA2に対する本件行為は、組合の運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

4 救済方法について（争点1）

前記1のとおり、会社がA2に対する特別待遇を廃止したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たることから、主文第1項のとおり命ずることとする。

しかし、会社においてA2以外に社有車貸与を受けている一般従業員がいないこと（第2、2(2)）や、A2は電車通勤が可能であること（同4(1)）からすると、会社が、これまで、A2に対し、社有車貸与とガソリン代の負担に加えて、本件交通費も支給していたことには、B1社長の裁量的判断によるA2に対する恩恵的な扱いという側面が認められる。

このように、従前の本件交通費の支給には、B1社長のA2に対する期待の現れとしての恩恵的な側面が認められるところ、一方で、B1社長が、A2の仕事ぶりが協調性を欠いているとの認識を有していたこと（第2、3(1)）や、A2が転職の意向を示したことについて不満を持っていたこと（同）も認められるのであるから、本件交通費に係る恩恵的取扱いは、本件不当労働行為がなかったとしても、いずれ見直しが検討された可能性がないとはいえないところであり、今後、将来にわたって当然に長期的に継続されるべきものとまではいえない。

以上のような本件における諸事情を考慮すると、本件交通費相当額の支給を含めた今後の特別待遇のあり方については、労使が誠実に協議して決定することが望ましい旨を付言する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA2に対する特別待遇を廃止したこと（本件役職手当を廃止したこと並びに社有車貸与、ガソリン代の負担及び本件交通費の支給を取りやめた上、A2が電車で通勤することを前提とする交通実費相当額のみを支払うこととしたこと）は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号

に、第2回団体交渉におけるB1社長の組合のチラシ配布に関する発言及び平成27年4月13日のB1社長による本件行為は、同法同条第3号にそれぞれ該当する。

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6月20日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一

別紙 A 2 の労働条件等一覧表

給与支給月	家族手当	本件役職手当	本件交通費	社有車	ガソリン代
19年 7 月	50,000円	—	21,000円	貸与	会社負担
22年 4 月	20,000円	37,000円	〃	〃	〃
26年 8 月	〃	34,059円	〃	〃	〃
26年 9 月	〃	32,000円	〃	〃	〃
27年 2 月	〃	—	— ※	不貸与	—

※会社は、電車通勤を前提とする交通実費相当額の27,480円を支払った。

【甲 7 ・ 21 ・ 22 ・ 30 ・ 43】