

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 2

上記当事者間の都労委平成31年不第24号事件について、当委員会は、令和2年1月21日第1746回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同稲葉康生、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、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 の組合員に対し、同組合に加入したことを非難するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人 Y 1 会 社 は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付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

平成31年1月21日に当社の部長が、同月22日に当社の代表取締役が、貴組合の組合員に対し、貴組合に加入したことを非難するなどしたことは、それぞれ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した日を掲載すること。)

3 被申立人 Y 1 会社 は、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。

4 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

平成27年7月1日、A 2 (以下「A 2」という。)は、被申立人 Y 1 会社 (以下「Y 1 会社」という。)に営業部の部長職として入社し、同時に、申立外 C 1 会社 (以下「C 1 会社」という。)に出向して取締役兼コンシューマー・ファイナンス事業部長に就いた。A 2 は、後に C 1 会社 の取締役兼第一営業部長兼債権管理部長に就任した。

30年6月11日、Y 1 会社 及び C 1 会社 は、A 2 に対し、同人が管理職として不適格であるため、C 1 会社 への出向解除及び取締役退任並びに Y 1 会社 の部長職から一般職へ降格することを伝えた。

6月13日、A 2 は、急性ストレス反応との診断を受け、有給休暇を取得し、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)に加入した。

7月18日、A 2 は、不安を伴う適応障害との診断を受け、休職した。

12月25日、A 2 は、Y 1 会社 に復職し、被申立人 Y

2 会社 (以下「 Y 2 会社 」といい、 Y 1 会社 と併せて「会社ら」という。)に一般職として出向した。

31年1月21日、A 2 と Y 1 会社 の B 3 部長 (以下「B 3」又は「B 3 部長」という。)とは、 Y 1 会社 の会議室で面談を実施し、B 3 部長は、A 2 に対し、「ユニオンを立てた時点で、もうこいつは、というふうに思われてるのよ、あなたは。あなたが上の経営者だったらどう思う。」などと述べた。

1月22日、A 2 と Y 1 会社 の B 1 代表取締役 (以下「B 1」又は「B 1 社長」という。)及びB 3 部長とは、社長室で面談を実施し、B 1 社長は、A 2 に対し、「ユニオンに頼むというのは、半分嫌がらせみたいなもんやんか。」などと述べた。

1月23日、A 2 と B 1 社長、B 3 部長及び Y 1 会社 の内部統括部社員2名とは、社長室で面談を実施した。

本件は、A 2 に対する、①1月21日の面談におけるB 3 部長の発言、②同月22日の面談におけるB 1 社長の発言及び③同月23日の面談におけるB 1 社長の発言が、それぞれ組合の運営に対する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

本件の請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 組合を排除して個別に解決を求めたり、組合を蔑んだり罵倒するなどして、組合の運営に支配介入しないこと。
- (2) 謝罪文の交付、掲示及び全国紙への掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、中小企業に働く労働者などを中心とするいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約900名である。
- (2) 被申立人 Y 1 会社 は、リース事業・貸金事業などの金融事業を行う株式会社であり、本件申立時の従業員数は約100名である。B 1 社長が代表取締役を務め、B 3 部長が部長職の地位にあり、同社長を補佐する立場にある。

- (3) 被申立人 Y 2 会社 は、 Y 1 会社 の完全子会社であり、 Y 1 会社 のグループ企業の債権回収を業とする株式会社である。本件申立時の従業員数は約50名であり、 B 3 部長が取締役を務めているが、 B 1 社長は Y 2 会社 の身分を有していない。
- (4) C 1 会社 は、 Y 1 会社 の完全子会社であり、 C 2 (以下「C 2 社長」という。) が代表取締役を務めている。

【審査の全趣旨】

2 A 2 の組合加入に至る経緯

- (1) 平成27年7月1日、 A 2 は、 Y 1 会社 に営業部の部長職として入社し、同時に、 C 1 会社 に出向して取締役兼コンシューマー・ファイナンス事業部長に就いた。 A 2 は、後に C 1 会社 の取締役兼第一営業部長兼債権管理部長に就任した。

【争いのない事実】

- (2) 30年5月下旬、 C 1 会社 営業推進課の従業員の退職に伴う引継ぎに関し、他の役員が、2週間から4週間あれば足りると判断したところを、 A 2 が、3か月程度なければリスクがあると繰り返し発言した。

6月11日、 B 1 社長、 B 3 部長及び C 2 社長は、 A 2 と面談し、同人に対し、上記発言をした A 2 は管理職として不適格であるため、同月26日付けでの C 1 会社 への出向解除及び同日付けでの任期満了による取締役退任並びに Y 1 会社 の部長職から一般職へ降格することを伝えた。

【甲10の2、審査の全趣旨】

- (3) 6月13日、 A 2 は、急性ストレス反応との診断を受け、有給休暇を取得するとともに、組合に加入した。

【甲1・5・8の1、審査の全趣旨】

- (4) 6月15日、組合は、 Y 1 会社 に対し、 A 2 の組合加入を通知するとともに、同人の C 1 会社 への出向解除の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲2・3・5・10の1】

- (5) 組合と Y 1 会社 とは、その後、団体交渉を2回開催した。

【争いのない事実】

3 A 2 の休職と復職に至る経緯

- (1) 7月18日、A 2 は、不安を伴う適応障害との診断を受け、休職した。

【甲9、争いのない事実】

- (2) 7月24日、Y 1 会社 は、A 2 に対し、部長職から一般職への降格に伴い、同人の給与を一般職相当の基本給及び調整金とする給与辞令を交付した。

【甲11・12】

- (3) 8月16日、Y 1 会社 は、A 2 に対し、同人が、C 1 会社 において、①貸金事業における新たな償却基準（償却除外運用）を決裁権限者であるC 2 社長の最終承認を得ないまま、28年4月から実務上で運用を開始したこと（以下「新基準の無断運用」という。）及び② Y 1 会社 のグループ企業全体の重要会議である月度結果報告会議の報告資料に関し、29年10月から30年5月までの間に8回にわたり、自らの担当分野である貸金の回収に関する実績値（解約発生率）を偽って報告していたこと（以下「実績値（解約発生率）の虚偽報告」という。）が疑われる旨を通知した。

併せて、Y 1 会社 は、A 2 に対し、就業規則の規定に準じ、8月29日に同社の大会議室で、その事実確認のための機会を設けるとした上で、出席が困難である場合は、同月28日までに答弁書を提出するよう通知した。

【甲13】

- (4) 8月24日、A 2 は、Y 1 会社 に対し、C 1 会社 において、C 2 社長の承認を得て、新基準を運用していたこと及び実績値（解約発生率）の虚偽報告をしていないことを記載した答弁書を提出した。

Y 1 会社 は、C 1 会社 における①新基準の無断運用及び②実績値（解約発生率）の虚偽報告について、A 2 の答弁書も踏まえて社内調査を行い、①及び②の事実があった旨を認定した。

その後、Y 1 会社 は、賞罰委員会において審議し、A 2 に対し、降級の懲戒処分とすること及び実績値（解約発生率）を修正して賞与

を減額した上で支払済賞与との差額の返還を求めることとした。

【甲15・17の1】

- (5) 9月19日、 Y 1 会社 は、 A 2 に対し、 C 1 会社 における①新基準の無断運用及び②実績値（解約発生率）の虚偽報告について、社内調査及び賞罰委員会の結果を通知し、異議又は新たに主張する事実がある場合には、10月1日までに書面で申し立てるか、事前に連絡した上で、来社して説明するよう通知した。

【甲17の1】

- (6) 10月1日、組合は、 Y 1 会社 に対し、 A 2 に代わり、上記(5)の9月19日付通知書を受領したこと及び同人の円滑な復職を優先するため、社内調査及び賞罰委員会の結果について、組合又は同人による現時点での書面の提出などを控えることを通知した。

【甲18】

- (7) 10月2日、 Y 1 会社 は、 A 2 に対し、同日付懲戒処分通知書を交付し、 C 1 会社 における①新基準の無断運用及び②実績値（解約発生率）の虚偽報告が、就業規則に規定する処分事由に該当すると認定したため、調整金を54,500円から0円に減額し、同人の給与を基本給のみとする降級の懲戒処分に処すると決定したことを通知した。

【甲19】

- (8) 10月24日、 Y 1 会社 は、組合に対し、同月2日付けで A 2 を降級の懲戒処分に処したこと及び実績値（解約発生率）を修正して賞与を減額した上で支払済賞与との差額の返還を同人に対し請求することを通知した。

【甲20】

- (9) 12月19日、 C 1 会社 は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、 A 2 を被告として、同人による新基準の無断運用により、損害が発生したとして、同人の取締役としての善管注意義務に違反したことを理由とする損害賠償請求訴訟を提起した（以下「損害賠償請求訴訟」という。）。

上記損害賠償請求訴訟は、本件結審日現在、東京地裁に係属中である。

【甲22、審査の全趣旨】

(10) 12月25日、A 2は、 Y 1 会社 に復職し、 Y 2 会社 に一般職として出向した。

【争いのない事実】

4 31年1月21日の面談におけるB 3部長の発言

31年1月21日、A 2はB 3部長の求めにより、 Y 1 会社 の会議室で、上記損害賠償請求訴訟について以下のとおり面談した。

B 3部長は、「本当に誠心誠意ね、わびて終わりにしたら。」「和解よ。」「あなたが直接（B 1）社長のところに自分が出向いて行って、出向いて行ってわびて、今回の件は、いろいろありましたけどね、自分が、本当に、やっぱりね、社長の思いと私の思いとこう何かね、ずれたところがあったかもしれないけど、許してくださいとね、誠心誠意ね、これから一生懸命また会社で働かさしてもらうんで、よろしく願いします、ということを行った方がいいと思うよ。それで終わると思うけど。」と述べた。A 2は、「ただ、私も今、組合に加入していますので、私の独断でっていうことは、返事をするなど言われていますんで、組合の方から。」と述べると、B 3部長は、「ユニオンを立てた時点で、もうこいつは、というふうに思われているのよ、あなたは。あなたが上の経営者だったらどう思う。」「それを、例えば、感情が高ぶってね、あいつは、みたいに思われているところに、それに輪を掛けたのが、その、第三者を入れたということだと思っよ、その、しかも、第三者も悪いと思うよ、私は、性質が。企業にとって。」と述べた。

A 2が、「さっき言った和解という部分については、請求されている部分がチャラになるということだけでしょうか。」と尋ねると、B 3部長は、「取りあえず、裁判は終わらせるということよ。」と述べた。

A 2が、「ちょっとお時間頂けませんか。」と尋ねると、B 3部長は、「（B 1社長に謝罪を）直接言える時間は、今週だとすると明日の午後からね」、「明後日1日しかありませんよ」などと述べた。A 2が、「謝罪するということになったとした場合は、電話では失礼ですよ、逆に。」と尋ねると、B 3部長は、「もちろんだね、その方がいいと思う。」と述べ、B 1社長との面談を勧めた。

【甲23の2・26、乙1】

5 1月22日の面談におけるB1社長の発言

1月22日、A2はB3部長の勧めに応じて、B3部長同席の下、B1社長と社長室で以下のとおり面談した。

A2が、「この度は、本当に、いろいろとお騒がせし、かつ、不快な思いをさせて申し訳ございませんでした。」と述べると、B1社長は、「はい。どうぞ。どうぞ座ってください。」と述べた。

B1社長は、「(組合に) いろんな相談乗ってもろうたという義理もあるんかもしれんけど。そんなものも含めてもさ。結局、何の得があった。」「ユニオンに駆け込んで、いろいろ相談乗っていただいて」、「何の得があった。」などと述べた。

また、B1社長は、「ユニオンからしてみたらさ、100万か200万か分捕って、分捕ってそこから2割か3割さ、上前はねてさ、成功報酬でさ。終わりにしたいわけですよ。ユニオンからしてみたら、思うよ、重荷やと思いますよ、銭にならへんねやから。」「ただ、毎月ね、いくらか金もろうてるわけやから、会費で、何もせんわけにいかんと。」「個人の感想から言うけど、こりゃ金になりそうやなというときはね、こうやって出てきてね、こりゃちよつと金にならへんぞ、となったらね、もう、そっちでうまいこと話してみたら1回、と、こんな感じでしょ。」と述べた。

さらに、B1社長は、「多分あなたはユニオンに頼んでるから、ユニオンの方がね、その話うまく進むぞと、半分嫌がらせも込めてさ」、「ユニオンに頼むというのは、半分嫌がらせみたいなものやんか。」などと述べ、A2がこれを否定すると、B1社長は、「いや結果は・・・、お前、逆の立場やってみい。」と述べた。

最後に、B1社長は、「まあまあ、ちゃんとあんたも謝罪してくれたんやから、な。それはそれとして、きちんと受け止めますな。もうあの会社に来て、こういうことせんでいいようにさ、それが一番いいよ。後の処理については、どうするかというのは、ちよつと俺もB3と相談してさ、決めるから。ね。みんなとも、わだかまりなくさ、やっていってくださいよ。」と述べた。

【甲24の2・27、乙2】

6 1月23日の面談におけるB1社長の発言

1月23日、A2とB1社長、B3部長及び Y1会社 の内部統括部社員2名とは、社長室で面談を実施した。

しかし、この面談におけるB1社長の発言内容は明らかでない。

【甲25】

7 本件申立て

3月25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。

第3 判断

1 平成31年1月21日のB3部長のA2に対する発言が、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて（争点1）

(1) 申立人組合の主張

面談時のB3部長の発言は、 Y2会社 の取締役及び同社を事実上支配・統括している Y1会社 の部長としての行為であり、組合に対する偏見・嫌悪を示し、今後の労使関係及び組合の自主的な運営に影響を及ぼす明確な支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

B3部長は、人事部との面談の際に憔悴しているように見えたA2を心配し、終局的解決のために和解をした方がA2のためになるのではないかなどと考え、A2の心境や考え・意見を確認するため、職位を離れ、友人として個人的に話をしたいという意味で面談を実施したものであり、支配介入の意思はなく、組合の運営や活動等に影響を与える可能性も存しないから、支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社らは、面談時のB3部長の発言について、職位を離れ、友人として個人的に話をしており、支配介入の意思はなく、組合の運営や活動等に影響を与える可能性も存しないと主張する。

しかし、B3部長は Y1会社 の部長職でB1社長を補佐する立場にあるところ、A2に、B1社長への謝罪と損害賠償請求訴訟の和解の必要性を説き、「ユニオンを立てた時点で、もうこいつは、というふうに思われてるのよ、あなたは。あなたが上の経営者だったらどう

思う。」「それを、例えば、感情が高ぶってね、あいつは、みたいに思われているところに、それに輪を掛けたのが、その、第三者を入れたということだと思うよ、その、しかも、第三者も悪いと思うよ、私は、性質が。企業にとって。」といった発言をしている（第2. 4）。

これらの発言は、組合加入や組合を介した交渉がA 2に悪影響を及ぼすことを示唆し、同人に対し、暗に組合からの脱退を迫るもので、これが、同人を Y 1 会社 の会議室に呼び出した上で行われていることをも踏まえれば、職位を離れた個人的な話であったとは認め難く、Y 1 会社 による組合の弱体化を図る支配介入行為に当たるといふべきである。

イ なお、組合は、B 3 部長の発言は Y 1 会社 のみならず、Y 2 会社 による支配介入でもあると主張する。

確かに、A 2 は、 Y 1 会社 に入社し、 Y 2 会社 に出向している（第2. 2(1)、同3(10)）から、 Y 1 会社 及びY 2 会社 は、いずれも同人の使用者に当たるといふことができるのであり、B 3 部長が、 Y 2 会社 の取締役を兼務している事実も認められる（第2. 1(3)）。しかし、1月21日の面談は、 Y 1 会社 の会議室で行われ、その発言の対象は、A 2 と Y 1 会社 の完全子会社である C 1 会社 との訴訟に関するものである（第2. 1(4)、同3(9)、同4）から、B 3 部長の発言は、 Y 1 会社 の部長としてなされたものとみるべきであり、 Y 2 会社 による支配介入とはいえない。

2 1月22日のB 1 社長のA 2に対する発言が、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて（争点2）

(1) 申立人組合の主張

面談時のB 1 社長の発言は、 Y 1 会社 の代表取締役及び同社の完全子会社である Y 2 会社 としての行為であり、組合に対する偏見・嫌悪を示し、今後の労使関係及び組合の自主的な運営に影響を及ぼす明確な支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

面談は、A 2 からの申入れにより実施されたものであり、会社らからの行為ではないから、支配介入の意思はなく、組合の運営や活動等に影響を与える可能性も存せず、支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社らは、B 1 社長の発言について、会社らが設けた面談ではないから、支配介入の意思はなく、組合の運営や活動等に影響を与える可能性も存しないと主張する。

しかし、1月22日の面談は、前日のB 3 部長との面談において、同部長が勧めて実現したものであり（第2. 4）、実質的に会社らが設定した面談である。

イ B 1 社長は、A 2 に対し、「(組合に) いろんな相談乗ってもらうたという義理もあるんかもしれんけど。そんなものも含めてもさ。結局、何の得があった。」、「ユニオンに駆け込んで、いろいろ相談乗っていただいて」、「何の得があった。」、「ユニオンからしてみたらさ、100万か200万か分捕って、分捕ってそこから2割か3割さ、上前はねてさ、成功報酬でさ。終わりにしたいわけですよ。ユニオンからしてみたら、思うよ、重荷やと思いますよ、銭にならへんねやから。」、「ただ、毎月ね、いくら金もろうてるわけやから、会費で、何もせんわけにいかんと。」、「個人の感想から言うけど、こりゃ金になりそうやなというときはね、こうやって出てきてね、こりゃちょっと金にならへんぞ、となったらね、もう、そっちでうまいこと話してみたら1回、と、こんな感じでしょ。」、「多分あなたはユニオンに頼んでるから、ユニオンの方がね、その話うまく進むぞと、半分嫌がらせも込めてさ」、「ユニオンに頼むというのは、半分嫌がらせみたいなものやんか。」などと述べている（第2. 5）。

これらの発言は、組合に加入し、組合に頼んで話を進めたA 2 の対応を半分嫌がらせみたいなものとし、同人に対し、暗に組合からの脱退を迫るもので、Y 1 会社 による組合の弱体化を図る支配介入行為に当たるといえるべきである。

ウ なお、組合は、B 1 社長の発言は Y 2 会社 による支配介入でもあると主張するが、同社長は、Y 1 会社 の代表取締役であ

って、 Y 2 会社 の身分を有しておらず（第 2. 1 (2)(3)）、その発言の対象は、 A 2 と Y 1 会社 の完全子会社である C 1 会社との訴訟に関するものである（第 2. 1 (4)、同 3 (9)、同 5）から、 Y 2 会社 による支配介入とはいえない。

3 1月23日の B 1 社長の A 2 に対する発言が、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて（争点 3）

(1) 申立人組合の主張

B 1 社長は、この面談において、 A 2 に対し、「そもそもお前の間違いはユニオンを使ったことだ。お前はユニオンに洗脳されている。ユニオンに加入してからお前の状況は悪化したんだぞ。」「お前が依頼した弁護士費用をユニオンに請求したらどうだ。ユニオンに責任を取ってもらえ。」などと述べ、組合に対する偏見・嫌悪を示した行為は、今後の労使関係及び組合の自主的な運営に影響を及ぼす明確な支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

B 1 社長は、組合の主張するような発言をしていない。 B 1 社長は、むしろ訴訟対応に係る弁護士費用等の負担に悩む A 2 に対し、「組合は労働者の味方であり、組合員から毎月会費を集めているのであるから、弁護士費用等を貸してもらおう等の対応をしてもらえるのではないか、一度相談してみたらどうか。」という趣旨の助言・提案を行ったにすぎず、支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

当日の面談の席において、 B 1 社長が、組合が主張するような内容の発言をしたと認定するまでの証拠はないから、支配介入に該当する行為があったとは認められない。

4 救済の方法について

組合は、謝罪文の交付、掲示及び全国紙への掲載を救済の内容として請求しているが、本件の救済としては、主文第 2 項のとおり命ずるのが相当である。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、 A 2 に対する、平成31年 1 月21日の B 3 部長の発言

及び同月22日のB 1社長の発言は、 Y 1 会社 の支配介入行為として、それぞれ労働組合法第7条第3号に該当するが、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。

令和2年1月21日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄