

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

上記当事者間の都労委平成30年不第84号事件について、当委員会は、令和2年4月7日第1751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、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、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、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 X 1 に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

当社が平成30年10月18日、貴組合の組合員に対し個別交渉をして貴組合を交渉から排除しようとしたことは、東京都労働委員会において不当労働行為と認

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記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)の従業員 A

2 (以下「A 2」という。)は、会社から解雇する旨の通知がなされたことから、平成30年10月13日、申立人 X 1 (以下「組合」という。)に加入した。同日、組合は、会社に対し、A 2の組合加入通知書及び団体交渉申入書を郵送した。

団体交渉の日時についての回答期限の前日である10月18日、会社のオフィス内で、代表取締役 B 1 (以下「B 1 社長」という。)、執行役員 B 2 (以下「B 2 執行役員」という。)及び執行役員 B 3 (以下「B 3 執行役員」といい、B 1 社長及びB 2 執行役員と併せて「B 1 社長ら」という。)とA 2とが面談し、B 1 社長らがA 2に対し「基本的にそのユニオンと交渉して、あの何かを決めるっていうことは我々考えていませんから。」などと発言した。

本件は、30年10月18日、会社オフィス内において、会社のB 1 社長らがA 2に対して行った上記の言動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

- (1) 会社は、30年10月18日、B 1 社長らがA 2に対して行った個別交渉と組合からの脱退を勧奨したことについて謝罪すること。
- (2) 陳謝文の掲示並びにホームページ及びフェイスブックへの掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、業種に関わりなく加盟できるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は650人である。

【争いのない事実】

- (2) 被申立人会社は、化粧品等の販売ビジネスを行う販売員向けのセミナー・イベントの企画・運営を業とする株式会社であり、ホテルの客室に会社のオフィスが所在する。B 1 社長が代表取締役を、B 2 執行役員やB 3 執行役員らが執行役員を務め、従業員はA 2のみである。

【審査の全趣旨】

2 A 2 の入社と労働条件

平成25年12月、A 2 は会社に入社した。A 2 の労働条件は、秘書業務を内容とし、勤務形態は週5日（午前10時から午後6時まで）で、試用期間後の賃金は月額27万円であった。会社とA 2 とは、A 2 の労働条件について雇用契約書を取り交わしていなかった。

【争いのない事実】

3 解雇通知に至る経緯

30年4月、B 1 社長とB 3 執行役員は、A 2 に対し、同人の雇用契約について書面を交わしたいと提案した。

4月11日及び同月13日、B 1 社長、B 3 執行役員及び執行役員B 4 とA 2 との間で、労働条件等について話し合いを行ったが、会社が提案した業務内容の変更について合意に至らず、雇用契約書は交わされなかった。

その後、9月28日、会社は、A 2 に対し、退職を勧奨する旨を通知するとともに、退職勧奨同意書を交付して署名を求めた。しかし、A 2 は同書面に署名しなかった。

10月6日、会社は、A 2 に対し、会社都合により11月15日付けで解雇する旨の解雇通知書を交付するとともに、解雇同意書を交付して署名を求めたが、A 2 は同書面に署名しなかった。

【争いのない事実、甲2～5】

4 A 2 の組合加入通知及び団体交渉申入れ

10月13日、A 2 は、組合に加入するとともに、会社に対し解雇理由証明書

を請求した。

同日、組合は、会社に対し、A 2 の組合加入通知書及び同人に対する解雇等を議題とする団体交渉申入書を郵送し、その後、郵送したものと同じ内容の文書をファクシミリで送信した。

この団体交渉申入書には、開催日時を10月23日から同月31日までの間とすること及び回答期限を同月19日正午までとすることが記載されている。

【争いのない事実、甲6～8・11】

5 10月18日の面談

10月18日、A 2 の勤務時間内に、会社のオフィスで、B 1 社長らは、A 2 と面談した（以下「本位面談」という。）。

この面談で、B 2 執行役員は、「どうしたいのかって聞けば、それに沿って俺たちも答えられるし、話合ができるんだよ。だけどほら、こういうところ（組合）に、あの、行っちゃうと今度ここと話しなきゃなんない。まあ、ここは1回でおしまいだろうけど、その次は今度交渉が決裂すると思うから、・・・そうなった場合には今度労働審判かそれになって、今度、それも決裂した場合は、最終的には裁判になるからね。そうなってくると面倒じゃない。だからA 2 ちゃんが俺たちのことをこう、Y 1 に対して何か希望があるんであれば、聞きますよって。裁判、最終的に裁判で半年も1年もかかるだろうから。まあ、最高裁まで行きゃ、もっとかかるわな。5年も6年もかかるよ、費用もかかるし。そうなっちゃうと大変だから、A 2 ちゃんの希望があれば、今ここで聞けるよっていうふうに俺たちは言っているわけ、だよね。」と発言した。

B 1 社長は、「彼らの落としどころっていうんですか。それは何か打合せはされているんですか。」と発言した。

また、B 2 執行役員は、「裁判に至るなっていうふうに今思っているから。ここ（組合）と会うってことはそういうことだから。」「そうなると、あの解雇通知に書いた、退職金云々ももう反故だよね。」と発言した。

B 3 執行役員は、「基本的にそのユニオンと交渉して、あの何かを決めるっていうことは我々考えていませんから。」と発言し、B 2 執行役員は、「A 2 ちゃんと話をしていくけども、ユニオンとは話をするつもりはないから、俺

たちは。ただ会わないといけないって脅されちゃったから、会うだけで、あの、話し合いするつもりはないから、端から。」と発言した。

【甲11、乙1】

6 10月19日以降の出来事

10月19日、会社は、A2に対し、同月20日ないし11月15日を出勤停止とする旨通知した。

10月19日、会社は、組合に対し、団体交渉の開催日時及び場所について、11月7日午後1時30分から、会社のオフィスで行うことを希望する旨をファクシミリ及び郵便で連絡した。

11月7日、組合及び会社の団体交渉出席者は、会社のオフィスに集まった。しかし、団体交渉の開始前に組合と会社との間でトラブルがあり、結局、名刺交換もせず、団体交渉をしないまま解散した。

【争いのない事実、甲9】

7 本件申立て

11月7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】

8 A2の労働審判申立てと和解

本件申立て後、A2は、会社を相手方として、東京地方裁判所に対し、労働審判を申し立てた。

令和元年9月9日、第2回労働審判手続期日において、和解が成立し、平成30年11月15日付けでA2は会社を退職した。

【審査の全趣旨】

第3 判断

1 申立人組合の主張

団体交渉申入れ後、平成30年10月18日、会社のB1社長らが、組合を嫌悪し、誹謗中傷する反組合的発言やA2に対する不利益取扱いを示唆する威嚇的発言を行いながら、A2に対して個別交渉を強いて、組合からの脱退を勧奨したことは、支配介入に当たる。

2 被申立人会社の主張

(1) 従業員が労働組合に加入したとしても、使用者が当該従業員と直接交渉

することが一切禁止されるものではないことから、会社は、まずはA 2に状況を確認し、円満な解決を図れないかと考え、話し合いに至ったのであり、不当労働行為の意思はない。

組合が列挙する会社の発言は、会社の代表者らがA 2との間で早期の紛争解決を図るため、希望を聴き取った趣旨が明らかであり、A 2が組合から脱退することを求める趣旨ではない。また、組合を嫌悪し、誹謗中傷する趣旨の発言ではなく、A 2について不利益を示唆する内容の発言でもない。会社が裁判を示唆したのは、団体交渉が決裂した場合、その後の手続の流れについて教示したものにすぎず、組合員を何ら威嚇するものではない。

- (2) 会社とA 2が労働審判手続において30年11月15日付けで退職する合意をした結果、会社には組合の組合員がいなくなり、今後組合が会社との関係で組合活動を行うことは一切ないことから、会社の言動を不当労働行為であると判断する実益が全くない。

3 当委員会の判断

- (1) B 1社長らの言動が会社による支配介入に当たるか

10月13日付けで、組合が、会社に対し、A 2に対する解雇等を議題とする団体交渉を申し入れたところ（第2. 4）、同月18日、A 2の勤務時間内に、会社のオフィス内で、会社のB 1社長らは、A 2との間で、本件面談を実施した（同5）。本件面談は、組合の団体交渉申入れ後、その開催前に行われたものであり、その面談の内容も、以下のとおり組合が申し入れたA 2に対する解雇等を議題とする団体交渉と同様の事柄に関するものであったことからすると、組合を通さず、組合員に対して個別交渉を求めたものであって、組合を交渉から排除することを企図したものといえる。

また、本件面談の際の会社側の発言内容を具体的にみると、B 2執行役員は、A 2に対し、「交渉が決裂すると思うから、・・・そうなった場合には今度労働審判かそれになって、今度、それも決裂した場合は、最終的には裁判になるからね。」と、また、「裁判に至るなっているふうにならないうから。ここ（組合）と会うってことはそういうことだから。」「そうになると、あの解雇通知に書いた、退職金云々ももう反故だよな。」と発言した

(第2.5)。これらの発言は、団体交渉を行うことによって、A2が経済的な不利益等を受けることを示唆するものである。

さらに、本件面談において、B1社長は、「彼らの落としどころっていいんですか。それは何か打合せはされているんですか。」と、B3執行役員は、「基本的にそのユニオンと交渉して、あの何かを決めるっていうことは我々考えていませんから。」と、B2執行役員は、「A2ちゃんと話をしていくけども、ユニオンとは話をするつもりはないから、俺たちは。ただ会わないといけないって脅されちゃったから、会うだけで、あの、話合いするつもりないから、端から。」と発言した(第2.5)。これらの発言は、全体としてみると、会社が、団体交渉等による組合との話合いによって解決するつもりはないことを明言するものである。

したがって、10月18日の本件面談におけるB1社長らのA2に対する言動は、A2に組合を通じた解決を断念させることによって組合との団体交渉を回避するとともに、A2と個別交渉を行い、A2の解雇に係る組合の関与を排除しようとするものであるといわざるを得ず、会社による組合の組織及び運営に対する支配介入に当たる。

(2) 救済利益

会社は、社内に組合員が存在しなくなったことによって会社の言動を不当労働行為であると判断する実益がなくなったと主張する。

しかし、社内に組合員が存在しなくなったとしても、団体交渉によって組合員の労働問題を解決しようとする組合の活動を会社が侵害した状態は解消されておらず、他に救済の必要性を失わせるような事情は特にうかがえないことから、救済利益は失われていない。

4 救済方法

上記3で判断したとおり、30年10月18日のB1社長らのA2に対する言動は、支配介入に当たるが、A2の退職に伴い会社における組合の組合員は存在しなくなったことなどを考慮し、主文第1項のとおり命ずるものとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成30年10月18日のB1社長らのA2に対する言動は、労働組合法第7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。

令和2年4月7日

東京都労働委員会
会 長 金 井 康 雄