

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
 代表社員 B 1

上記当事者間の都労委令和5年不第14号事件について、当委員会は、令和6年12月17日第1855回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合が令和5年2月21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。
- 2 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
代表社員 B 1

令和5年2月21日付けの貴組合からの団体交渉申入れに対する同月28日の当社の対応は、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した日を記載すること。)

- 3 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 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

令和4年12月29日、申立人X1組合（以下「組合」という。）は、被申立人Y1会社（以下「会社」という。）に対し、会社が経営する店舗で働いていたA2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」といい、A2及びA3と併せて「組合員ら」という。）の組合加入を通知するとともに、組合員らの未払賃金の支払等を求めて団体交渉を申し入れた。

5年2月21日、組合と会社との間で第1回団体交渉が行われ、組合員らの労働時間及び未払賃金の計算に必要な資料の提出等について議論された。団体交渉の終盤、組合が、会社に対し、第1回団体交渉中に会社が確認すると述べた資料の有無等を確認し、確認結果を事前に文書で組合に送付した上で次の団体交渉を開催するよう申し入れた（以下、この申し入れを「本件団体交渉申し入れ」という。）。これに対し、会社の代表社員B1（以下「B1代表」という。）は、確認結果を事前送付した上での団体交渉の開催に応じる旨を述べた。

2月28日、B1代表は、組合に電話を掛け、組合のA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）に対し、団体交渉に応じない、資料も提出しないなどと述べ、その後、組合と会社との間で団体交渉は開催されていない。

本件は、本件団体交渉申し入れに対する2月28日の会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否及び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

- (1) 団体交渉に速やかに誠実に応ずること。
- (2) 団体交渉の拒否によって組合の運営を阻害しないこと。
- (3) 謝罪文の掲示、手交及び全国紙での掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成24年4月に結成され、雇用形態に関わらず、主に中小企業に勤務する労働者が企業の枠を超えて個人で加盟するいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は300名程度である。
- (2) 被申立人会社は、令和2年7月8日に設立された飲食店業及びイベント事業等を目的とする合同会社であり、本件申立時の従業員数は5名程度である。

会社は、本件申立時、肩書地において「B2」という名称の店舗（以下「本件店舗」という。）を経営していた。

2 組合員らの就労状況等

- (1) A2は、会社と雇用契約を締結し、2年7月から本件店舗の店長として勤務していた。A2は、4年10月及び11月分の賃金の支払を会社から受けておらず、12月1日、B1代表に対し、有給休暇を取得する旨を連絡した後は、本件店舗に出勤していない。
- (2) A3は、詳細は不明であるが、A2の紹介で3年9月から本件店舗のキッチンスタッフとして働き始めた。4年9月頃、A3とB1代表とは、A3が本件店舗で働いた日には帰りに1日1万円を支払う旨を約束し、その後、B1代表は、A3が本件店舗に来た日には、A3に対し、領収書と引き換えに1万円を支払っていた。

なお、B1代表は、第1回団体交渉において、A3が働いた日には帰りに1万円を支払うことになっていた旨を述べる一方で、A3がキッチン内で何をしているか把握しておらず、A3は日本語が話せないためB1代表と打合せができず、A3がいつ本件店舗に来るかもB1代表は分からないことなどから、会社がA3と雇用契約を締結しているとは思っていない旨を発言している（後記4(5)(6)）。

(3) A 4 は、4 年 2 月から、会社と雇用契約を締結してアルバイトとして本件店舗で働き始め、3 月 31 日に正社員となった。A 4 は、5 月に、賃金から 10 万円程度を会社から控除されており、9 月分の賃金は支払われていない。また、A 4 は、9 月 29 日、B 1 代表から会社にもう来なくてよい旨を伝えられて以降、本件店舗に出勤していない。

なお、会社が A 4 を解雇したか否か及びその時期については争いがある。

3 第 1 回団体交渉の申入れ

4 年 12 月 29 日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書兼労働組合加入通告」（以下「4 年 12 月 29 日付申入書」という。）を送付し、組合員らの加入を通知するとともに、要求事項を以下の(1)から(7)までとする団体交渉を申し入れた。

- (1) 組合及び組合員らに対し、不当労働行為を行わないこと。
- (2) 組合員らの未払賃金を過去に遡って全額支払うこと。
- (3) A 2 の 11 月及び 12 月支給分の賃金並びに A 4 の解雇予告手当を速やかに支払うこと。
- (4) 組合に対し、組合員らの労働条件に関わる就業規則、賃金規程、退職金規程、36 協定、賃金控除協定及び雇用契約書の写しを提出し、組合員らに対し、4 年就労分の源泉徴収票を発行すること。
- (5) 組合員らの労働時間及び未払賃金の計算に必要な根拠資料である 2 年 7 月から 4 年 12 月までの指紋認証のデータ、給与明細、タイムカード、業務日報及び賃金台帳の写しを提出すること。
- (6) 賃金を 1 分単位で支払うなど、労働法を守った労務管理を行うこと。
- (7) 上記に付帯する事項

4 第 1 回団体交渉

5 年 2 月 21 日、組合の事務所において、約 1 時間 14 分にわたり、第 1 回団体交渉が行われ、組合からは A 1 委員長、A 5 書記長（以下「A 5 書記長」という。）、A 2 及び A 4 が、会社からは B 1 代表が出席した。第 1 回団体交渉では、主に、組合員らの労働時間及び未払賃金の計算に必要な資料の提出、会社が A 3 を雇用していたか否か、会社が A 4 の賃金の一部を控除したこと並びに会社が A 4 を解雇したか否かに関するやり取りが行われた。

その内容は、要旨以下(1)から(9)までのとおりである。

(1) タイムカードの提出について

団体交渉の冒頭、組合が、4年12月29日付申入書で要求した資料（前記3(4)(5)）の提出を求めると、会社は、会社では指紋認証を利用したタイムカードで労働時間を管理しているが、A2はこのタイムカードを打刻していないため組合に提出するタイムカードの記録がない、本件店舗の入口にカメラが設置してあり、同年11月分のカメラのデータを保存しているので、同月にA2が毎日仕事で本件店舗に来ていたかはカメラのデータで分かる旨を述べた。組合がカメラのデータの開示を求めると、会社は、組合に開示するかは弁護士と相談して検討する旨を回答した。

また、組合が、A4について指紋認証を利用した労働時間の記録があるなら出してもらう必要がある旨を述べると、会社は、1週間後までに提出すると述べた。

(2) 就業規則の提出等について

組合は、会社に対し、会社が就業規則、賃金規程、賃金台帳、退職金規程、36協定、賃金控除協定、A2とA4の雇用契約書及び4年就労分の源泉徴収票を作成しているかと尋ね、作成している書類を提出するよう求めた。これに対し、会社は、就業規則、賃金台帳、A2とA4の雇用契約書及び4年就労分の源泉徴収票を作成しており、これらの提出に応じる、賃金規程及び退職金規程は存在せず、36協定及び賃金控除協定は締結していない旨を述べた。

就業規則の提出に関するやり取りの際、会社が、組合に対し、4年12月29日付申入書について、組合員らだけから聞いて提出していますよねなどと尋ねると、組合は、可能な範囲で確認できた資料は見たが、基本的には組合員らからの聞き取りを前提にした認識を記載していると回答した。

団体交渉の終盤、会社が、支払うべきお金は支払う、ただ、会社として損害を受けた分は請求する、これは刑事事件である、組合員らのうち1名が本件店舗の客に不適切な行為をした映像が残っている旨を述べた。これに対し、組合が、そのことについて当該組合員に懲戒の手続をしたのか、就業規則に懲戒に関する根拠規定はあるのか、就業規則を開示する際に、

就業規則を本件店舗のどこに置いているか教えてください、どこに置いているかによって法的な有効性に関わる旨を述べると、会社は、就業規則を置いている場所の確認に応じる旨を述べた。

(3) 給与明細の提出について

組合が、給与明細を発行して毎月組合員らに渡していたのかと尋ねると、会社は、給与明細は発行していたが、B 1 代表自身が本件店舗に居るわけではなく、毎月渡していたかは分からない、本件店舗の責任者が電子メールで送られた給与明細のデータを印刷して渡すという流れである旨を回答した。組合が、組合員らからは一度も給与明細をもらったことがないと聞いている旨を述べると、会社は、そんなことはないと思うと述べた。組合が、その見解はともかく、会社の話的前提にすると給与明細は存在しているはずであるとして、1 週間以内に組合員らに開示するよう求めると、会社は、開示に応じる旨を述べた。

その後、他の要求事項に議論が移ったが、団体交渉の後半、再び給与明細に関するやり取りが行われ、組合が、A 2 及び A 4 に対し、「二人とも全く給与明細なんてもらったことないですよね。」と問い掛けると、A 2 が「1 回だけ写真、私もらった。」と述べた。A 2 の発言を受けて、組合が、現場で対応している従業員の実態を B 1 代表自身が管理できていない可能性があるのを確認してもらいたい旨を述べると、会社は、広島からデータを送って、それをプリントアウトして従業員に渡すと何度も言っている旨を述べた。組合が、本当に渡していたかと尋ねると、会社は、渡していたかの確認はしていない旨を述べた。

組合が、確認してください、実際は全く渡されていなかったと述べると、会社は、A 2 が 1 回もらったと発言したことを指摘した。組合が、A 2 は写真で見せてもらったと言っており、紙で手渡した実態が 1 回もない旨を述べると、会社は、「いやあるけどね。俺は見てるけどね、数回。」と応じた。組合が、見たというのは具体的にいつのことか、見たと言えばそれが証拠になるわけではないと述べると、会社は、意見を今言っている、渡しているのを見たことがある、だから 1 回ももらっていないというのはもう虚偽だと述べた。組合が、毎月必ず渡していましたか、なぜそう言えるの

ですか、確認してくださいと述べると、会社は、本件店舗の責任者が渡せない理由がない、今は根拠がないので渡したと思いますと言っている、確認すると述べた。

(4) 業務日報の提出について

組合が、会社の業務日報の提出を求めると、会社は、業務日報には売上金額等が書いてあり、組合には関係ないから提出できないと述べた。

これに対し、組合は、業務日報の売上げや顧客の個人情報がある部分はマスキングしてもよい、知りたいのは、この日はどういうイベントがあって、誰が何時まで居てというようなことである、売上げが知りたいのではなくて、根拠資料を見て掘り下げて検討したいだけであり、A2がタイムカードを打刻していないのだとすると、労働の実態をお互いに推し量っていくしかない、実態に基づいて話し合いをして、合意をして解決したいので、労働時間の根拠資料の一環として出してもらいたい旨を述べた。

会社が、出せるものは出せます、売上日報というものが業務日報であり、何月何日、イベントの名前、いくらという記載しかなく、数字を消すと何も残らない旨を述べると、組合が、日時とイベントの名前だけでよいですと述べ、会社は、それは出せないと述べた。

組合が、業務日報の提出は1週間程度でできるかと尋ねると、会社は、マスキング等の手間があるが、2週間あれば提出できる旨を述べた。

組合が、要求内容は飽くまで組合員らから聞き取った内容を基にしており、会社に残っている根拠資料を見ながら、実態がどうだったのかを送ってもらえれば、組合でも分析をして、こういう未払があるという数字を出せる、その具体的な数字を見て、弁護士を付けるなら弁護士と一緒に支払について検討してもらいたいと述べると、会社は、「支払うべきものがあるのであれば。」「資料を出しますので、先ほど要求された資料を基にあなたたちが検証してください。それを見た方が早いですよね。」と述べた。

(5) A3に関する資料の提出について

組合が、4年12月29日付申入書で要求した資料のうちA3に関するものの提出を求めると、会社は、A3に関する資料は何もない、雇用契約を締結していないので雇用契約書もないと述べた。

組合が、それではA3はなぜ本件店舗で働いていたのかと尋ねると、会社は、A3は日払いであり雇用契約は結んでいなかった、A3が働いた日には帰りに1万円を渡す約束だった、領収書があるので見てみる旨を述べた。組合が、その領収書の提出を求めると、会社は、「分かりました。」と応じた。

(6) 会社がA3を雇用していたか否かについて

会社が、A3について、キッチンで何をやっているか分からず、日本語をしゃべれないから打合せもなく、会社としては雇用とは思っていない旨を述べると、組合は、雇用ですと述べた。会社が、雇用か否かは組合が決めることではない旨を述べると、組合が、雇用か否かは実態による旨を述べた。

会社が、領収書があったとしてもA3の雇用の実態は分からない旨を述べると、組合は、A3がキッチンで働いていたこと自体は会社も認識しているのだから、他の資料と突き合わせることで、話をしながら突き詰めていくこと、掘り下げて分析していくことはできる旨を述べ、会社は、「じゃあ全部出しますよ。」と述べた。

組合が、キッチンでA3が働いているということは本件店舗の一部として機能しているので、業務委託か、それとも雇用になっているかどちらか一方しか基本的にあり得ない旨を述べると、会社は、「雇用はしてないんだけどね。」「お手伝いはどうなります?」と述べた。これに対し、組合は、「それは労働基準法上の労働者です。」「雇用をしてないということにはならないです。」と述べた。会社が、出前を持って行ったお礼に5,000円を払うというのは雇用になるのかと尋ねると、組合は、約束の内容による旨を述べた。

会社が、組合は労働基準監督署ではない、労働基準監督署から指示や指導を受けたりしたら、弁護士と話して改善しないといけない旨を述べると、組合が、労働基準監督署に言われたら対応するが組合から言われたら対応しないというのはおかしい、是正勧告があったら弁護士への相談とは関係なく対応しなければならない旨を述べた。会社が、「法律をあなたに言われる筋合いはない。」と述べると、組合は、「経営者は法律が分かって法律に

のっとして運営する必要があるんです。」「法律どおりになってないことを指摘しているんです。」と述べた。

その後、再び会社がA3を雇用していたか否かの議論となり、組合が、A3について、組合が知っている実態からすると、恒常的にキッチンで働いており、いつ来てもいいが、例えば週に二、三回来て、キッチンという本件店舗のオペレーションに係る業務をしていることから、業務委託か雇用以外にはあり得ない旨を述べると、会社は、「何言ってるのかよく分かんない。」「時間の無駄ですよ。」と述べた。

組合が、「社長の先ほどのおっしゃりようだとこれはさすがに、社長はちょっと労働基準法の一部が分かってらっしゃらないなっていうふうに、我々にとっては受け止める御説明や例え話をされているので、なので、もうちょっと詳しい説明が必要だと考えて説明をしたところなんです。」「労働法に関してはしっかり理解をしていただきたい。」と述べると、会社は、「ええ。ええ。理解してますよ。」と述べた。

(7) 会社がA4の賃金の一部を控除したことについて

組合が、A4の賃金について、会社がペナルティだと言って大幅に控除した理由は何であるか、おそらく10万円程度の金額がペナルティとして引かれている旨を述べると、会社は、控除の理由は酒を飲む、本件店舗に宿泊する、機材を壊すなどである、その裏付けとして、今は手元にないが資料を提出する、金額について今は覚えていないので資料を出してからにしたい、ペナルティではなくて相殺である、賃金から控除したときより前に解雇しており、既に雇用はないので払い過ぎていると思っている旨を述べた。組合が、相殺の合意があったというならその証拠を示してほしい旨を述べると、会社は、そのような証拠はない旨を述べた。

組合が、A4は相殺に同意していない、賃金控除協定も存在していないのになぜ相殺できるのか、相殺したら違法である旨を述べると、会社は、「あなた大きい声出さないでよ。」「じゃあ、違法で訴えてください。相殺してるんで。」「お互い合意のまま。」と述べた。

これに対し、A4が、相殺の合意をしたことはない旨を述べると、会社は、「じゃあなんか言ってきたかということです。」と述べた。組合が、文

句を言わないのが合意にはなりませんと述べると、会社は、「違う違う、これでOKと。」「僕は払い過ぎてると思ってます。もうその時点でもう雇用はないので。」と述べた。組合が、B1代表の心の中の評価と、法律上認められるかどうかは別である旨を述べると、会社は、そもそもA4が働く必要がないので賃金が発生していない旨を述べた。組合が、この会社の発言がA4に賃金を支払っていたことと矛盾する旨を指摘すると、会社は、「払うべきお金じゃなかったですね。」「気持ちです。」と述べた。組合が、「気持ちってなんですか。」「なんで気持ちから相殺するんですか。よく分かりません。」と述べると、会社は、「私の気持ちです。」「私の気持ちだから私が決めればいいじゃん。」「相殺も私が決めればいいじゃん。」「私が決めて、何かあれば相手が言ってくる。これで協議する。」と述べた。

その後、会社がA4を解雇したか否かについて議論され(下記(8))、組合が、相殺の根拠と中身及び内訳を1週間以内に提出するよう求めると、会社は、「はい、はい。あなたたちが求めているもの全部出してあげましょう。」と述べた。

(8) 会社がA4を解雇したか否かについて

組合が、会社がA4を解雇したという証拠はあるのか、解雇予告手当を払ったのかと尋ねると、会社は、解雇は書面ではやっていない、解雇予告手当は払っていない旨を述べた。組合が、A4は解雇されておらず、継続的に働いて賃金を得ており、組合の認識では会社に来るなど言われたのは9月である旨を述べると、会社は、「もう、いいわ。もうね、あなたね、もうこれだったら話できないよ。」と述べた。これに対し、組合が、「ちょっと黙ってください。」と述べると、会社が「黙るじゃない、なんで黙るの俺が。」と述べるなど、議論が紛糾した。組合が、「今説明してるんです。」「根拠立てて、感情を吐露するんじゃなくて、ちゃんと根拠に基づいて話してください。」と述べると、会社は、「あなたね、理論詰めしようと思ったから大間違いで、あなたね、ここであなたが聞いていることは、事実と違うことがたくさんある。」と述べた。

会社が、「来るなって言われたら解雇じゃないですか。」と述べると、組合は、「解雇だと言わなければ、雇用契約を打ち切ってなければ別に解雇じ

やないですよ。」と述べた。会社が、A 4 と会う度に B 1 代表が「なんで店に居るんだ。」と言っていた旨を述べると、組合が、なぜ解雇を通告しないのかと尋ね、会社は、解雇通告はしたことがない旨を回答した。これに対し、組合が、「そしたら、分かんないですよ。そして、なんで居るんだっていう、いびられているようにしか感じないですよ。そんなこと言われたら。」と述べると、会社は、「あなた笑ってるけど。笑っちゃだめだよ。いびられて。」と述べ、組合が、「ちゃんちゃらおかしいってことだよ。」と述べると、会社は、「ああ、じゃあ、じゃあ、いいよ。」と応じた。

組合が、4年9月分の賃金は払われなかったのに、8月分までのA 4の賃金が払われていたのはなぜかと尋ねると、会社は、気持ちですと何回も言っている旨を述べた。組合が、「9月の気持ちはどうなったんですか。」、「8月と9月で契約上何が変わったんですか。」と述べると、会社は、「気持ちはないです。」、「だからあまりにひどいから。」、「あなた大きい声出して。」、「詰め寄っても何もならないからね。」と述べ、組合は、「詰め寄っていません。私この場から変わってませんよ。」と応じた。

組合が、「あなたの気持ちが変わったから払わなくなったっていうのは、契約上全くどこにも正当性がないんですよ。」と述べると、会社は、「今言ってるじゃない、何回も繰り返し。」、「めちゃでかい声出してますね。めちゃくちゃでかい声。」と述べ、組合は、「合理的な理由を説明してください。」と述べた。

会社が、「気持ちというのは支払ったのが気持ちということです。やめろって言ってから、なぜ払ってきたのかっていうから、これは給料じゃなくて私の気持ちです。」と述べ、これに対し、組合が、その間会社の組織に組み込まれて、管理職の指揮命令に基づいて従来どおりの仕事をして、それは雇用が継続している以外の何物でもなく、ずっと賃金も支払われていた旨を述べると、会社は、「分かりました、分かりました。」と応じた。

その後、組合が、「労働組合があって、交渉を申し入れたら誠実に答えないといけない。」と述べると、会社は、「何か、どこ見て言ってんですか、あなた。どこ見て話してんの。」と述べ、組合が「なんでそうやって話そらそうとするんですか。」と述べるなど、議論が紛糾する場面があった。組合

が、「経営者だったら、気持ちで判断するのも大事だけど気持ちだけじゃなくて、法律を守ってやってください。」と述べると、会社は、「もういい、これ水掛け論だったら、もういい。」と述べた。

(9) 本件団体交渉申入れ

第1回団体交渉の終盤、組合は、3週間後を目途に次回の団体交渉を開催することを申し入れた（本件団体交渉申入れ）。

組合が、団体交渉の継続性から、次回の団体交渉にもB1代表が出席するとともに、今回の団体交渉で確認すると言ったことは確認し、可能な範囲で事前に確認した結果を文書で教えてもらいたいと求めると、会社は、「もちろん。」「それをもって、今度交渉するんじゃないの、また。」と述べた。組合が、「事前にこういう結果でしたよと送っていただいて団交した方が、お互いに合理的な話ができる。」「話が早いということです。」と述べると、会社は、「もちろん、2週間以内で。」「分かりました。分かりました。」「ああ。弁護士が言ってた意味が分かったね。このユニオンっていうのは。いろいろと分かりました。」と述べ、第1回団体交渉は終了した。

5 5年2月28日の組合と会社とのやり取り

5年2月28日、A1委員長とB1代表との間で、電話により、要旨以下(1)から(3)までのやり取りがあった。

(1) 会社は、第1回団体交渉において、会社として損害を受けた分は損害賠償を請求する、刑事事件であると述べていたことに関連して（前記4(2)）、組合に対し、被害届を提出する旨を述べた。これに対し、組合は、団体交渉で求めているのは未払賃金である、誰かにけがをさせたというのは会社が主張していることであり、未払賃金とは別の問題である、組合は労働時間の根拠資料の提出を求めているなどと述べた。

(2) 会社は、タイムカードが打刻されていないため労働時間を管理できない旨を述べた。これに対し、組合が、B1代表には労働時間を管理する責任があるとして、業務日報を含む労働時間の根拠資料や必要な資料を約束どおり提出するよう求めると、会社は、「出しません。」と述べて、これらの資料の提出を拒否した。また、組合が、「団体交渉に誠実に応じなさい。」「団体交渉を拒否するんですか。」と述べると、会社は、「いや、あなたとは

応じません。」「拒否します。」と述べた。

会社は、タイムカードを本人が打刻すれば労働時間は明確になっているはずなのに、加えて業務日報を出せと言われる、給与明細をもらっていないというのもうそである旨を述べた。組合が、団体交渉で証拠を見せながらおっしゃりたいことを言えばいい、団体交渉に応じてくださいと述べると、会社は、証拠は裁判所には送るが組合には送らない旨を述べ、組合は、「(組合に)送ってください。そんな裁判は、今はしてないでしょう。」と述べた。

会社が、タイムカードを打刻するのは社員の義務である、タイムカードを打刻しない社員の労働時間をどうやって管理するのかと述べると、組合は、会社には労働時間を把握して管理する義務がある、タイムカードを打刻しないことを就労中に注意したかと述べた。これに対し、会社が、タイムカードを打刻しているものだと思っていた旨を述べ、組合が、会社が管理していないってことじゃないですか、語るに落ちているでしょうなどと述べると、会社は、揚げ足取りである旨を述べた。

- (3) 会社が、今までの組合のやり方を見ました、いろいろ調べました、うそをついているなどと述べると、組合が、何をうそだと言うのか、誹謗中傷はやめてくださいなどと述べ、会社は、組合員らが給与明細をもらったことがないという点について、給与明細を渡しているところを周囲の職員が見ている旨を述べた。組合が、組合員らは給与明細をもらったことがない、渡せるのだとしたら改めて組合に出したところでどんな不都合があるのかと述べると、会社は、「いやいや、もう出さない。」と述べた。

組合が、裁判はしてないでしょう、裁判の有無にかかわらず団体交渉には誠実に応じる義務があると述べると、会社は、「いや、する必要ないです。」「裁判するんだったらいいじゃない。」「もうそっちで争います。」「提訴しますよ。待っててください。」と述べた。これに対し、組合が、会社が提訴したところで、未払賃金の問題からは逃れられないと述べると、会社が、「あなたと話してもしょうがない」、「しょうがないです。うそをつくようなね。」と述べた。組合が、会社が労働組合法に違反して団体交渉を拒否しているから抗議していると述べると、会社が、団体交渉の拒否につ

いて抗議して構わないと述べて、通話は終了した。

6 本件申立て

3月8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。

7 本件申立て後の状況

- (1) 5月23日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書兼要請書」を送付し、会社に裁判を行う意思があり、実際に訴訟が始まったとしても、そのことをもって団体交渉を拒否する正当な理由にはなり得ない旨を伝えるとともに、第1回団体交渉において会社が提出を約束した資料を送付した上で団体交渉を行うよう申し入れた。
- (2) 5月29日、B1代表とA5書記長との間で電話によるやり取りが行われた。このやり取りにおいて、B1代表は、A5書記長に対し、本件店舗の経営について、債権債務は引き継がないこととして事業譲渡し、第三者が代表を務める別の会社が経営を行い、会社は解散する、組合がビラを配布したこと及び街宣活動を行ったことにより周囲の店から苦情が寄せられたと述べた。これに対し、A5書記長は、会社には団体交渉応諾義務がある、組合と問題解決のために団体交渉をしませんかと述べると、B1代表は、もう会社を解散するのだから問題の解決なんか一切しない、団体交渉は行わないと述べた。
- (3) 5月29日、組合は、会社に対し、「嚴重抗議兼団体交渉の応諾について」と題する文書を送付し、上記(2)の電話のやり取りの中で、B1代表が、組合や組合役員を誹謗中傷しながら会社を解散する旨の発言をしたが、この行為は、威圧的な言動や会社を潰すなどと脅かし、組合活動を萎縮させることを画策するものであるとして抗議するとともに、同日時点で会社が存在する以上、会社には団体交渉に応じる義務があるとして団体交渉の応諾を求めるとともに、会社存続の意向や解散の具体的時期について書面で回答することを求めた。
- (4) その後、組合は、会社に対し、10月31日、11月3日、同月10日、同月16日及び同月21日、文書で団体交渉を申し入れたが、本件団体交渉申入れ後、本件調査手続が終結するまでの間に、組合と会社との間で団体交渉は開催

されていない。

8 本件審査手続の経緯

当委員会は、6月14日から6年4月9日までの間に事情聴取期日を1回、調査期日を5回実施した。

会社は、当委員会が郵送した申立書副本を受領し、答弁書を提出するとともに、B1代表が6年2月15日の第4回調査期日に出席した。同期日において、B1代表は、本件審査手続において今後、主張書面等を提出する予定はなく、今後の期日にも出席しない意向である旨を述べた。

当委員会は、第4回調査期日において、当事者双方の意見を聴いた上で本件の争点を前記第1.1のとおり確定するとともに、最終陳述書の提出期限を3月29日と定め、組合及び会社に提出を求めたが、会社から最終陳述書は提出されなかった。

会社は、4月9日の第5回調査期日を欠席し、当委員会は、同期日において、本件について審問を経ないで命令を発することとし、調査手続を終結した。

第3 判断

1 本件団体交渉申入れに対する令和5年2月28日の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

5年2月21日に開催された第1回団体交渉において、会社は、必要な資料を組合に提示した上で速やかに第2回団体交渉を行うことに同意した。しかし、2月28日、会社は、組合に対し、この件は裁判で争うなどとして、第1回団体交渉で約束した資料の提出を拒否し、本件団体交渉申入れを拒否した。組合は、その後、幾度となく団体交渉を申し入れたが、会社は、申入れに応諾しないばかりか、書面での回答も一切行っていない。また、会社は、組合との電話のやり取りの中で、組合嫌悪の情をあらわにし、団体交渉はやりたくないからやらないのだという趣旨の発言を繰り返した。このような状況において、会社に団体交渉を拒否する正当な理由は存在し得ず、会社の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

この団体交渉拒否により、団体交渉によって労働条件の維持向上、雇用・

労働問題の解決のための協議ができないという諦めの感情を組合員らに抱かせ、組合員らの組合活動意思を萎縮させ、従業員の組合への加入を妨げ、労働組合の団結権を侵害することになる。これは、労働組合法を遵守して運営している組合の存在を否定し、組合の運営を制約、阻害する行為であり、組合の組織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、2月21日、組合の事務所において、A1委員長及びA5書記長と初めて会い、第1回団体交渉を行ったが、全てに頭ごなしで、会社の言うことを聞こうともしない態度に驚きを覚え、交渉をできる状態ではないと思った。組合は、「とにかく、あなたは法律違反をしている、法律をもっと勉強しろ。」などと発言し、会社の話をもっと最初から聞く気もないような感じで、団体交渉をできる状態ではなかったためであり、会社が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

上記理由で団体交渉を拒否したが、諦めの感情を抱かせたり、組合活動を萎縮させたりしておらず、まして組合加入を妨害するようなことは一切していないので、支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 第1回団体交渉において、組合が、4年12月29日付申入書に沿って、組合員らの未払賃金の計算や組合員らの労働条件に関する根拠資料の提出等を求めたところ、会社は、①A2が本件店舗に来ていたかを確認するためにカメラのデータを組合に提出するかは弁護士と相談して検討し、A4について指紋認証を利用した労働時間の記録は1週間後までに提出する（第2.4(1)）、②就業規則、賃金台帳、A2

とA4の雇用契約書及び4年就労分の源泉徴収票を提出し、就業規則を本件店舗のどこに置いているかを確認する（同(2)）、③A2及びA4の給与明細を1週間以内に開示し、同人らに給与明細を毎月渡していたかを確認する（同(3)）、④業務日報は、日時とイベントの名前が分かるものを2週間で提出する（同(4)）、⑤A3が本件店舗で働いた日の帰りに1万円を渡した際の領収書を提出する（同(5)）、⑥会社がA4

の賃金の一部を控除した理由の裏付けとなる資料（相殺の根拠と中身

及び内訳)を1週間以内に提出する(同(7))旨を回答している。

そして、第1回団体交渉の終盤、会社は、組合からの本件団体交渉申入れに対し、第1回団体交渉において会社が確認すると言ったことを確認し、確認結果を事前に文書で組合に送付した上で次回の団体交渉を開催することに応じる旨を回答していた(第2.4(9))。

しかし、5年2月28日、会社は、組合に対し、業務日報を含む労働時間の根拠資料の提出を拒否し、団体交渉を拒否する旨を伝えている(第2.5(2)(3))。

イ 会社は、本件団体交渉申入れに対する2月28日の会社の対応について、同月21日、組合のA1委員長及びA5書記長と初めて会い、第1回団体交渉を行ったが、第1回団体交渉における組合の交渉態度や発言から、団体交渉を開催できる状態ではなかったと主張するので、以下検討する。

(ア) 会社は、第1回団体交渉において、全てに頭ごなしで、会社の言うことを聴こうともしない組合の態度に驚きを覚え、交渉をできる状態ではないと思ったと主張している。

確かに、第1回団体交渉における組合と会社とのやり取りをみると、「あなた大きい声出さないでよ。」(第2.4(7))、「あなた大きい声出して。」、「めちゃでかい声出してますね。めちゃくちゃでかい声。」(同(8))などと、会社が組合側の発言者の声が大きいことを指摘する場面や、やり取りが水掛け論になっていると指摘する場面(同(8))があるが、団体交渉は、これらの発言によって中断することはなく、継続して行われている。

また、第1回団体交渉において、組合が、「ちょっと黙ってください。」と述べたところ、会社が「黙るじゃない、なんで黙るの俺が。」と述べて議論が紛糾した場面や、会社が、組合に対して「あなた笑ってるけど。笑っちゃだめだよ。いびられて。」と述べたところ、組合が、「ちゃんちゃらおかしいってことだよ。」と述べた場面が見られる(第2.4(8))。会社は、これらの組合の発言を不適切なものと受け止めていたことがうかがわれるところ、確かに、これらの組合の発言は、会社の発言を制し、又は会社をやゆする趣旨を含むものといえる。

しかし、上記発言の前後のやり取りをみると、組合の「ちょっと黙ってください。」との発言は、会社が、A4の解雇は書面では行っていない、解雇予告手当は払っていないなどと述べたことを受けて、組合が、会社はA4を解雇していなかったのではないかという点を追及し始めた場面での発言であり、組合は、上記発言の直後には、今は組合側が説明している旨を述べている（第2.4(8)）。

また、組合の「ちゃんちゃらおかしいってことだよ。」との発言は、A4と会う度にB1代表が「なんで店に居るんだ。」と言っていたが、解雇通告はしたことがない旨を述べたことを受けて、組合が、それではA4は、B1代表から「なんで居るんだ。」と言われてもいびられているようにしか感じない旨を述べたという経過の中での発言である（第2.4(8)）。この経過からすると、組合の発言は、嘲笑的な表現となっている点はやや適切さを欠くとしても、その趣旨は、A4に会う度にB1代表が「なんで店に居るんだ。」と言っていたが、A4に対する解雇通告をしていなかった旨の会社の発言について、会社の対応が不合理であることを指摘するものと解される。

したがって、組合の「ちょっと黙ってください。」「ちゃんちゃらおかしいってことだよ。」といった発言についても、その発言の前後のやり取りを含めてみると、組合の交渉態度や発言が、団体交渉の継続を不可能にさせるほどのものであったとまでは認められない。

一方で、組合は、第1回団体交渉において、会社がA2のタイムカードの記録がない旨を述べると、代替として本件店舗に設置されたカメラのデータを要求し（第2.4(1)）、また、会社が、売上げが記載されているため提出ができないと述べた業務日報については、日時とイベントの名前だけでよいですと述べている（同(4)）。第1回団体交渉の終盤においても、組合は、会社に対し、今回の団体交渉で確認すると言ったことは確認し、可能な範囲で事前に確認した結果を文書で教えてもらいたいと求めている（第2.4(9)）。これらのやり取りからは、第1回団体交渉において、組合は、資料に関する会社の回答を踏まえ、会社が提出可能な資料を提出することを求めていたと認められる。

さらに、組合は、A 3 について資料が何もない旨を述べる会社に対し、会社が保有していると述べた領収書の提出を求めるとともに（第 2. 4(5)）、A 3 がキッチンで働いていたこと自体は認識しているのがあるから、他の資料と突き合わせることで、話をしながら突き詰めていくこと、掘り下げて分析していくことはできる旨を述べており（同(6)）、提出を要求した資料について、なぜその資料が必要であるかということの説明し、会社の納得を得ようとする組合の姿勢がうかがわれる場面も見受けられる。

以上を踏まえると、第 1 回団体交渉における組合の交渉態度が、会社の主張するように、全てに頭ごなしで、会社の言うことを聞こうともしないものであり、その後の団体交渉に応じることができないほどのものであったとは認められない。

- (イ) 会社は、第 1 回団体交渉において、組合が、「とにかく、あなたは法律違反をしている、法律をもっと勉強しろ。」などと発言し、会社の話をも最初から聞く気もないように感じられたとも主張している。

第 1 回団体交渉における組合と会社とのやり取りをみると、会社が A 3 を雇用していたか否かが議論された際に、組合は、「経営者は法律が分かって法律にのっとって運営する必要があるんです。」、「法律どおりになってないことを指摘しているんです。」、「社長はちょっと労働基準法の一部が分かってらっしゃらないなっていうふうに、我々にとっては受け止める御説明や例え話をされている」と発言している（第 2. 4(6)）。しかし、発言の前後のやり取りをみると、組合のこれらの発言は、組合は労働基準監督署ではない、労働基準監督署から指示や指導を受けたりしたら弁護士と話して改善しないといけない旨の会社の発言や、A 3 がキッチンで働いていることは認識しているが、A 3 とは雇用契約を締結していないとの会社の回答に対し、A 3 のような就労形態であっても労働基準法上の労働者に該当する場合があることについて、組合の主張を説明する過程における発言であったと認められる（第 2. 4(5)(6)）。

また、会社が A 4 の賃金の一部を控除したことについて議論された

際に、組合は、A 4 が同意しておらず、賃金控除協定が存在していない状況での相殺が違法である旨の発言をしているところ（第 2. 4(7)）、この発言は、それまでの団体交渉において、会社が、賃金控除協定を締結していないと述べ（同(2)）、A 4 が相殺の合意をしたという証拠はない旨を述べていたこと（同(7)）を踏まえて、賃金控除協定や労働者との合意がないまま賃金を差し引くことは違法であることを指摘する趣旨であったと認められる。

さらに、会社が A 4 を解雇したか否かが議論された際に、組合は、「経営者だったら、気持ちで判断するのも大事だけど気持ちだけじゃなくて、法律を守ってやってください。」と発言しているところ、この発言は、会社が A 4 に 4 年 9 月分の賃金を支払わなかった理由として、会社が、A 4 を解雇していたが 8 月分までは気持ちで払っていた旨を回答したことについて、組合が、A 4 は従来どおり本件店舗で仕事をしており、雇用が継続していたのではないかと、会社の回答内容の問題点を追及しようとする中での発言と認められる（第 2. 4(8)）。

このように、組合が、会社に対し、第 1 回団体交渉において、会社が法律違反をしている旨の発言をしたことは上記のとおり認められるが、上記の発言は、組合が、それまでの団体交渉の経過を踏まえて、会社に対し、自らの主張を説明し、会社の回答に対する組合の見解を表明し、又は会社の回答内容の問題点を追及しようとする中での発言であると評価できるから、上記の発言があったことをもって、直ちに、組合の交渉態度が会社の話をもっと最初から聞く気もないように感じられるものであったとは認められない。

(ウ) 以上のとおり、第 1 回団体交渉における組合の交渉態度や発言から、団体交渉を開催できる状態ではなかったとの会社の主張は認められない。

ウ 会社は、2 月 28 日に本件団体交渉申入れを拒否する旨を述べた際、組合は組合員らが給与明細を受け取っていないとうそをついているなどと繰り返し述べている（第 2. 5(2)(3)）。

確かに、第 1 回団体交渉において、A 2 が、給与明細について「1 回

だけ写真、私もらった。」と述べていることからすると（第2. 4(3)）、会社が、組合員らは一度も給与明細を受け取っていないとの組合の主張について、事実と異なる主張をしているのではないかとの疑義を呈することには、理由がないとはいえない。

しかし、このA2の発言だけでは、第1回団体交渉の時点において、組合員らが給与明細を毎月受け取っていたか否かは不明であるし、会社は、第1回団体交渉において、4年12月29日付申入書や組合の要求内容について、組合員らからの聞き取りを前提にしたものであることを組合から聞いている（第2. 4(2)(4)）。その上で、会社は、組合から、給与明細を毎月組合員らに渡していたかを確認するよう求められると、本件店舗の責任者が給与明細を渡さない理由がない旨を述べつつも、今は根拠がないので確認する旨を回答している（第2. 4(3)）。そして、第1回団体交渉の終盤、会社は、組合からの本件団体交渉申入れに対し、第1回団体交渉において会社が確認すると言ったことを確認し、確認結果を事前に文書で組合に送付した上で次回の団体交渉を開催することに応じる旨を回答していた（第2. 4(9)）。

以上の経過を踏まえると、5年2月28日における会社の発言（第2. 5(3)）のとおり、会社において、組合員らに給与明細を渡している場面を会社の従業員が見ていたことを確認したのであれば、会社は、団体交渉に応じた上で、給与明細に関する確認結果を組合に回答すべきであった。それにもかかわらず、会社は、「あなたと話してもしょうがない。」、「しょうがないです。うそをつくようなね。」と述べて団体交渉に応じていない（第2. 5(3)）。このような会社の対応は、確認結果を事前に文書で組合に送付した上で次回の団体交渉を開催するという、第1回団体交渉における合意事項を反故にするものであり、団体交渉を通じて組合との合意形成を模索する姿勢に欠けるものといわざるを得ず、特に、うそをつくような組合と団体交渉をしても仕方がない旨の発言は、組合との団体交渉を軽視し、組合の存在そのものを否認する言動であると評価せざるを得ない。

エ 以上のように、第1回団体交渉の終盤時点において、団体交渉の要求

事項である未払賃金等の問題が未解決のまま残されていたのであるから、会社は本件団体交渉申入れに応ずべき立場にあったところ、2月28日、会社は、組合に対し、本件団体交渉申入れに応じない旨を述べ、その後も本件団体交渉申入れに応じておらず（第2.7）、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由は認められない。

そして、会社が、第1回団体交渉において本件団体交渉申入れに一度は応じる意向を回答していたにもかかわらず（第2.4(9)）、その1週間後は一転して団体交渉に応じない旨を組合に明言し、その際、第1回団体交渉における合意事項を反故にする発言やうそをついている組合との団体交渉に応じても仕方がない旨の発言をしていたこと、本件申立て後も、会社が、組合からの7回に及ぶ文書による団体交渉の申入れに一切応じていないこと（同7(1)(3)(4)）をも併せて考慮すれば、本件団体交渉申入れに対する2月28日の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、組合の組織運営に対する支配介入にも当たるといふべきである。

2 救済方法について

組合は、謝罪文の掲示及び全国紙での掲載を請求しているが、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 付言

なお、本件申立てに係る組合執行委員長の代表権限について付言する。

当委員会は、本件審査手続係属中の令和6年3月、申立外Z1が原告となり、申立人組合が被告となっている総会決議不存在確認等請求事件（東京地方裁判所令和2年（ワ）第〇〇号）について、2月28日、東京地方裁判所が、組合執行委員長の選任に係る平成27年9月から令和5年9月までの組合の総会決議が不存在であることを確認する旨の判決（以下「東京地裁判決」という。）を言い渡したことを知った。その後、当委員会が把握したところによれば、組合は、東京地裁判決について東京高等裁判所に控訴し、6年11月13日、同裁判所は、組合の控訴を棄却し、組合は、これに対し最高裁判所に上告しており、上記の裁判所の判断は、本件合議が行われた同年12月17日時点においていまだ確定していない。

上記の裁判所の判断が未確定であること等に鑑みると、少なくとも本件合議時点において、直ちにA1委員長を代表者としてなされた本件申立てを救済申立権限がないものとして却下することは相当でない。

第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉申入れに対する令和5年2月28日の会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第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6年12月17日

東京都労働委員会
会 長 團 藤 丈 士