

東京、平10不78、平12.3.7

命 令 書

申立人 全労協全国一般東京労働組合  
申立人 全労協全国一般東京労働組合女性ユニオン東京  
  
被申立人 西谷商事株式会社

主 文

- 1 被申立人西谷商事株式会社は、部長、次長、課長および課長代理らを通じて、組合員X1に対し、組合加入を理由として、嫌がらせをしたり、本人の意に反する退職を強要・勧奨する言動をしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人全労協全国一般東京労働組合および同全労協全国一般東京労働組合女性ユニオン東京が申し入れた「組合員X1に対する退職強要、同人への解雇予告とその撤回までの経緯および営業第1部における就労に関する問題」を議題とする団体交渉を、申立人組合の組織関係や法適合性を問題としたり団体交渉議題が存在しないなどとして拒否してはならず、速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白色木板に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社東京支社の従業員の見やすい場所に20日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合  
執行委員長 X2 殿  
全労協全国一般東京労働組合女性ユニオン東京  
執行委員長 X3 殿

西谷商事株式会社  
代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、東京都地方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。

- (1) 当社の部長、次長、課長および課長代理らが、貴組合員X1氏に対し、組合加入を理由として、嫌がらせをしたり、本人の意に反する退職を強要・勧奨する言動をしたこと。
- (2) 貴組合が申し入れた「組合員X1に対する退職強要、同人への解雇予告とその撤回までの経緯および営業第1部における就労に関する問題」を議題とする団体交渉を拒否したこと。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前記第2項および第3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 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人全労協全国一般東京労働組合（以下「東京労組」という。）は、東京地方および首都圏に存在する労働組合および労働者で組織する労働組合で、本件申立時の組合員数は約3,500名である。
- (2) 申立人全労協全国一般東京労働組合女性ユニオン東京（以下「女性ユニオン」といい、東京労組と併せて「組合」ともいう。）は、平成7年3月19日に結成された個人加入を原則とする労働組合で、東京労組に加盟しているが、独自の規約・組織・財政を有し、独立した労働組合として活動している。本件申立時の組合員数は約250名である。なお、女性ユニオンには男性も在籍している。
- (3) 被申立人西谷商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置くほか、港区新橋に東京支社を置き、特殊金属、金属原材料等の販売を主たる業務とする株式会社で、本件申立時の従業員数は約80名である。

なお、東京支社は、総務部において損害保険の代理店業務も行っている。

#### 2 請求する救済内容

- (1) 会社は、営業業務における不当な取扱い等を手段としたX1（以下「X1」という。）に対する退職強要問題等に関する団体交渉に誠実に応じ、組合を対等なパートナーとして認めて健全な労使関係を築くこと。
- (2) 会社は、X1に対して暴言を吐いたり、組合員であることを誹謗するなどして不利益な取扱いをしないこと。
- (3) 陳謝文の交付および掲示

#### 3 X1の採用から営業職配転までの経緯

- (1) X1は、平成4年2月、会社に採用され、東京支社の総務部に配属となり、出勤簿管理、保険伝票処理、消耗品・備品管理等の事務を担当していた。

5年、X1は会社の指示により、損害保険代理店業務初級資格試験を受験し、合格した。

9年4月初旬の自己申告書に基づく個人面接で、Y4総務部次長は、X1が未処理のままであった3期分の保険関係の仮受け、仮払い等の処理をしたことを評価し、「これからも少しずつ保険関係の他の手伝いもして欲しい。」と言った。

- (2) 10年3月30日、X1は月末の本社報告のために3月分出勤簿と一度提

出されていた勤怠関係の届けのチェックをし、営業第1部の数名の早退・遅刻届が無くなっていることに気付いた。東京支社では、勤怠関係の届けは、当日支社長に報告し、月末に1か月分をまとめて本社に報告するシステムとなっていた。X1が、無くなった早退・遅刻届を提出していた者に内線電話で事情を聞いたところ、同人は「Y2部長（Y2営業第1部長、以下「Y2部長」という。）がいいと言ったので破棄した。」と答え、替わって電話に出たY2部長は「そのままでいいんだ。」と強い口調で言った。

翌31日、X1は、無くなった分の早退・遅刻届の日付と名前をメモして直属の上司であるY3総務部長（以下「Y3総務部長」という。）に渡し指示を仰いだ。明確な指示はなかった。

4月3日、X1が営業部を通りかかると、Y2部長が上記のメモを手には「おい、お前、何でこういうことをする。お前にはそんな権利はない。言うことが聞けないなら辞めてしまえ。」と怒鳴った。

同月6日、Y3総務部長はX1に対し「勤怠関係の当日のチェックは行わないでよいから月末のチェックのみ行うように。」と指示した。その後、X1は本社報告のための月末チェックの仕事をも外された。

- (3) 4月中旬、Y4総務部次長はX1に対し「総務でやっている保険の売上げが下がっているため、営業1部に行って欲しい。」

「仕事は営業の他の女性と同じ営業事務でしょう。」と言った。

X1はこの時、保険の売上げが下がっているとの認識がなかったため、返事を留保した。

- (4) 数日後、Y3総務部長は、X1を含む総務部のメンバーによりミーティングを行った。総務部のミーティングは、それまでも行われていたが、X1を入れたミーティングはこれが初めてであった。

席上、Y3総務部長が総務部員の二人に「おい、お前言え。」と発言を促すと、二人は「(X1には)仕事が頼みにくい。」「仕事を頼んだら断られた。」と言った。Y3総務部長はX1に対し「あなたは役に立たない。総務には必要ない。」と言って、ミーティングを終了した。

- (5) 4月27日、Y3総務部長は「5月1日付けで営業1部に行ってもらいます。会社の指示です、変えられません。」とX1に告げた。

X1は「今までもきちんと総務の仕事をしてきた。納得できない。」と言ったが、Y3総務部長は「仕事内容は4月30日に出張から戻るY5営業第1部課長（以下「Y5課長」という。）に聞ように。」と言い渡した。

- (6) 4月30日、Y5課長は食堂にX1を呼んで「あなたが営業に来るということで、我々は迷惑している。」「あなたが営業に来てやる仕事はない。あなたの年齢で営業をするのは経験もないし無理だ。力仕事もできないだろうし、あなたのプライドが許さないでしょう。今のうちに辞職願いを出せば社長は温情のある方だから3か月分の給料を出す。私は親切で言っている。あなたのことを考えているんだ。」と1時間ほどにわた

って言った。これに対し、X 1 は、辞職する意思はないと返答した。

また、X 1 は、Y 5 課長の話の内容は Y 4 総務部次長の「営業事務ではないか」との話と食い違っていたので、Y 4 総務部次長に確認すると、同次長は「(会社から) そんなこととは聞いていない。」と答えた。

4 X 1 の営業職配転と X 1 に対する解雇予告およびその撤回までの経緯

(1) 5月1日、X 1 は、営業第1部への配属発令を受け異動した。

Y 2 部長は X 1 に「とりあえずワープロ席に着くように。」と指示したが、そこには大きなワープロが置いてあって、仕事のできるスペースはなかった。この状態は1週間程続いた。

会社では従来、社員の異動時には、部署のレイアウトを変え、各人に机と電話が与えられていた。特に、外回りの営業部員には取引先や訪問先への連絡のための電話が例外なく机の上に備え付けられていたが、X 1 には与えられず、設置を求めても改善されなかった。

本件申立時も専用電話がないのは、東京支社では X 1 だけである。

(2) Y 2 部長は「仕事は Y 6 (Y 6 営業部課長代理、以下「Y 6」という。)さんの指示に従うように。」と言った。しかし、Y 6 は、X 1 を食堂に呼び出し、仕事の指示は行わずに「納得して営業に来たのだから営業の仕事をしてもらうけど、あんた本当に営業できるのか。」と述べた。

このようなことが何度かあった後、Y 6 は、X 1 に会社の取扱商品である「ネジシール」の効用を説明してあるチラシ1枚を渡し、「ネジシールを売ってもらう。」と言った。X 1 は、営業の経験が全くなく、製品についての知識もなかったので質問すると、Y 6 は「見たら分かるだろう。」「自分で勉強しろ。」と質問には答えずに「あとは S (先輩営業部員)さんに聞け。」と言った。

X 1 は S に製品について尋ねたが、同人の説明は専門用語が多く、理解できなかった。

「ネジシール」とは、水道等の配管接続部に水漏れ等を防ぐために巻き付けるテープ状のシールで、単価が低く附属的なものであるため、単独での成約が難しい商品であり、単品で取引されることはほとんどなかった。

(3) 通常会社は、社員を営業に配置すると、本社研修を数日間実施するとともに、上司が営業時に同行するなどの O J T を行っていた。取引先の新規開拓においては、他の部の社員が取引先への紹介をするなど、営業への支援体制を整えていた。

しかし、X 1 にはこれらの研修を行わず、商品に関する基本的な知識や販売方法、従来の取引先、価格関係等の基本的情報も与えなかった。また、X 1 が取引先の新規開拓をする際には、取引先への紹介をせず、飛び込み営業を命じた。さらに、X 1 が先輩の営業社員に同行させて欲しいと願い出ても、受け入れなかった。X 1 は営業用名刺の作成を依頼したが、Y 6 に「営業なんかできるかできないか分からないのに名刺な

んか作れるか。」と拒否されたので、X 1 はネジシールの宣伝用チラシの余白部分に自分の名前を記入し、名刺代わりに使用した。

- (4) 営業について独学していた X 1 に対し、Y 6 は「自分でこれからどのように営業するか報告書を出せ。」と言った。X 1 が営業についての疑問を書いて提出すると、Y 6 は「どのように営業するか自分の考えを出せ。」「分からないじゃ困る。」と書類を戻した。X 1 は報告書に研修の希望を書き加えて出し直した。

また、Y 5 課長と Y 6 は、代わる代わる X 1 を食堂に呼び出し、1 時間ほどにわたり「あなたが営業に来て仕事なんかない。我々は迷惑している。」「営業なんかできるわけない。」「今のうちに辞めろ。」「辞職するように。」などと繰り返し述べた。X 1 は、その都度「納得できない。」「理由が分からない。」「辞職するつもりはない。」などと応じた。

- (5) 5 月 11 日、X 1 は、古い資料から配管等を扱う業者の集まりである管機材組合なるものを見つけ出し、その加盟業者を対象とする営業計画を立て、Y 6 に営業計画先の報告書を提出した。

Y 6 がさらに詳しい報告書を求めたので、翌 12 日、X 1 は報告書を補充して Y 6 に提出した。

- (6) 5 月 20 日から 3 日間、X 1 は、外回りの営業に出たがネジシールは売れなかった。

- (7) 5 月 26 日、Y 3 総務部長と Y 2 部長は、X 1 を社長室に呼び、「6 月 25 日付けで解雇する。理由は業務成績不良。1 か月分の給料は出す。退職金・ボーナスも出す。今日はもう帰ってよい。明日から出勤しなくてよい。」と就業規則を示して言い渡した。X 1 が就業規則を見たのはこれが初めてであった。

X 1 は「言われたとおり営業で動いたし、納得できません。」と言ったが聞き入れられず、その日は帰宅した。

- (8) 5 月 27 日から 29 日までの間、X 1 が自宅待機をしていたところ、29 日、Y 2 部長から電話があり、午後 4 時に入社するようにと命じられた。

Y 2 部長と Y 3 総務部長は、入社した X 1 を社長室に呼び出し「辞職願を出せ。」と何回も言った。X 1 が「理由が分からないし書く気はありません。」と拒否すると、Y 2 部長は「このやろう。」と怒り出したので、Y 3 総務部長が止めに入った。

Y 3 総務部長は、同月 26 日に解雇を予告した時と同じ内容の発言を繰り返して、「机を空にして明け渡すように。もう出てこなくてよい。」と言いき、X 1 が納得できないと主張しても、「決まったことだ。」と言いつつ渡した。

X 1 は、机を整理し午後 6 時頃に退社した。

- (9) 6 月 3 日、X 1 は会社に電話をして「解雇予告を書面にして下さい。」と要求した。Y 3 総務部長は「書類は出せない。2 回も口頭でちゃんと伝えている。」と答えたが、なおも X 1 が要求すると、「ではすぐ入社し

ろ。」と指示した。

X 1 が入社すると、Y 3 総務部長と Y 2 部長は「辞職願を出せ。」と言った。X 1 はこれを拒否して押し問答が続いた後、Y 3 総務部長は「そんなにここで仕事をしたいなら、また社に戻ってよい。しかし営業だ。」と言った。X 1 が「営業だけで事務はないのか。」と尋ねると、Y 2 部長は「いや、事務も含む。どうするかすぐ返事しろ。」と言った。X 1 はこの時、今後の仕事上の嫌がらせや退職強要に不安を感じ、返事を留保した。

- (10) 6月4日、X 1 は入社し、Y 3 総務部長に就業規則の閲覧を求め、解雇理由部分をコピーしていると、Y 2 部長、Y 6、Y 7 営業第2部長（以下「Y 7 部長」という。）が取り囲み「お前、会社のものを勝手にコピーして持ち出しちゃいかん。どこに持っていくつもりか。泥棒だ。」と大声で言ったので、X 1 はコピーした文書を返し、一旦会社を出て、30分位してから会社に戻った。
- (11) X 1 は、自らの解雇予告とその撤回について納得できる説明もないまま、今後も退職の強要がされるのではないかとの危惧をいただき、女性ユニオンに相談することにした。

#### 5 X 1 の組合加入と団体交渉申入れ

- (1) 6月6日、X 1 は女性ユニオンに加入し、組合は同日付けで会社に対して「労働組合加入通知書」とともに、「X 1 に対する退職強要その他について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月10日、会社はこの申入れに対して、X 1 に対する解雇は既に撤回しており、同人は従来どおり営業第1部に就労し、退職強要は行っており、今後も行うつもりはないので、協議事項は存在せず、申入れの議題に関して団体交渉を行うつもりはない旨回答した。

組合は、この申入れを東京労組、女性ユニオンおよびX 1 の三者連名で行い、会社は、東京労組および女性ユニオンを名宛人として回答している。その後も双方は、この申入れおよび回答の方式を変えていない。

- (2) 6月8日月曜日に、X 1 が入社すると、営業へ配転された時と同様、机上にワープロが戻されていたので、Y 6 にこの状態が続くのかと尋ねると、Y 6 は「知らん。自分で考えろ。」「ゴチャゴチャ言うな。」などと怒鳴った。そして、ワープロは同月12日までX 1 の机上に置かれたままであった。

同月11日、X 1 は足を痛めたため会社を休んだ。翌12日、Y 8 営業第1部次長（以下「Y 8 次長」という。）はX 1 に「4軒位歩いて休まれちゃ困る。納得して営業しているのに甘すぎる。考え方がおかしいんじゃないか。」と言った。

- (3) 6月12日、組合は会社に対し、2回目の団体交渉申入れを行い、X 1 に対する退職強要、X 1 の解雇とその撤回の経緯、また、業務内容や指示等に多々不明な点があるので、団体交渉で協議し、今後の不要なトラ

ブルを防止するためにも協定書を交わす必要があるという考えを示した。

これに対し会社は、同月18日、解雇と退職強要については6月10日付回答のとおりであり、協議すべき問題はないとしたうえ、業務内容や業務指示は会社の人事権の内容であり、組合と協議して決定すべき事柄ではないので、組合のいう協定書を締結するための団体交渉を行うつもりはないと回答した。

- (4) 6月15日、Y4総務部次長はY9経理部長とY8次長同席のもと、X1に対し「総務の時に使っていたワープロフロッピーはどうした。」と聞いた。

X1は、営業への配転指示から異動までの時間がなかったうえ、月末処理の業務が多く事務引継ぎ時間を十分に取れなかったことなどもあって、フロッピーは自分のロッカーに保管していたと説明し、その場でフロッピーをY4総務部次長に手渡した。Y4総務部次長から他のフロッピーがあるのではないかと聞かれたので、X1は、他のフロッピーは古いワープロ機用のもので、必要な文書は全て新しいフロッピーに移してあると説明した。

Y4総務部次長は「分かりました。」と新しいフロッピーを受け取り、内容を確認して「ちゃんとありました。」と言ったが、同席していたY9経理部長は「古いフロッピーは捨てたということだがどうなんだ。」とさらに追及した。

X1は、古いフロッピーは1年半以上前から使用しない状態で保管していたが、5月29日に机の中を片づけるよう言われて、荷物をまとめてから後、見あたらなくなると説明した。すると、Y8次長は「フロッピーは会社の備品なのに勝手に捨てるとは何事だ。」と大声で言った。

翌16日、Y8次長はX1に「昨日フロッピーの件で説明したことをY2営業部長宛に書類で出せ。」と指示した。X1が、フロッピーは総務部のものだったのだから、Y4総務部次長宛ではないのかと質問すると、Y8次長は「あんたは今営業1部にいるのだからY2部長宛に出せ。業務命令だ。出さないなら業務命令違反だ。」と怒鳴った。

X1がフロッピーに関する始末書の提出を指示されたことについてメモしていると、Y6は「何でも書け、テープでも録音でも何でも取れ、おい聞いているのか。」と机を叩いて怒鳴ったり、「この野郎、お前ふざけんな、ぶっ飛ばすぞ。」と言い、X1が抗議すると、「そうだったらさっさと辞めろ。」と言った。

同月17日、X1は、Y2営業部長宛にフロッピーに関する始末書を提出した。

- (5) 6月20日、組合は、X1に対して退職強要を行ったことは明確であり、日々の業務における嫌がらせ等の「問題ある労働状況」は団体交渉の協議内容であるにもかかわらず、組合の団体交渉申入れに対する会社回答は労働問題に関する責任回避に他ならないと指摘し、3回目の団体交渉

申入れを行った。

これに対し会社は、同月24日、組合の文書には協議事項が記載されておらず、「問題ある労働状況」が協議内容であると主張しているかのようであるが、6月18日付回答と同様、退職強要の事実はなく、解雇は撤回済みであるので、協議すべき問題は存在しないと回答した。

- (6) 6月24日、Y2部長はX1に対し、前記フロッピーに関する始末書の中の「紛失」という文言を「捨てた」と書き直すよう命じ、強制ではないとしつつも、「お前はどこの社員なんだ。言ってみろ。」「明日まで始末書を書いてこい。業務命令だ。分かったな。馬鹿野郎。」と1時間以上、大きな声で言った。

翌25日、X1は始末書を書き直して提出した。

- (7) 6月24日、組合は団体交渉議題として、①X1に対する退職強要の事実関係の相互確認、②安全に就労できる勤務状況への改善、③6月24日の始末書の提出要求について、④就業規則の明示、⑤その他などを記載して、4回目の団体交渉申入れを行った。

会社は翌25日、①退職強要の事実がないことを組合が確認するというのなら「退職強要の事実がないことを確認する」旨を文書で通知してもらえばよい、②安全な勤務ができない事実はなく、上司の業務指示に従ってもらえばよい、③始末書は業務指示の一環であり、提出は本人の判断に委ねられているもので、組合との協議決定事項ではない、④就業規則は従業員が上長に申し出て閲覧できるもので、従業員以外の閲覧は予定していないと回答した。

- (8) 7月初旬、X1は訪問先の会社から、ネジシールは単品では売れにくいこと、古い付合いを大事にしているので従来の取引先以外からは仕入れづらいことなどの話を聞いた。

また、X1は訪問先からネジシール以外の商品について問い合わせを受けたので、その商品とネジシールを併せて売り込もうと考え、Sに問い合わせがあった商品について尋ねたところ、Sは「自分で（担当）するから会社を渡せ。」と言って、X1に扱わせなかった。

さらに、X1が訪問先から見積書を要求され、Y6に「見積書を出して下さい。」と頼むと、同人は「今時何ケースも買う所なんてあるわけない、訪問先の会社案内貰ってこい。」と指示した。X1が、訪問先にその旨を伝えたところ、取引を即刻断られたことなどがあった。

このような状況下で、X1は、Y2部長やY6に対し営業について相談に乗って欲しいと申し出たが、「とにかく売上げを上げろ。」「お前の給料分だけ働け。」「お前とは話したくない。」「お前のやり方が悪い。屁理屈だけ言っている。」などと言われ、助言や研修、営業についての具体的な指導は受けられなかった。

- (9) 7月1日、組合は5回目の団体交渉申入れにあたって、①一方的認識をもって団体交渉に応じないのは実質団体交渉拒否にあたる、②始末書



に懲戒的意味はない旨の説明が団体交渉席上で必要である、③就業規則は申出時に速やかに十分に閲覧させること、また同規則は、労働条件と密接不可分なものゆえ組合への提示が必要であると主張し、このような事態が続くと法的措置を取らざるを得ないと申し添えた。

これに対し会社は、翌2日、①退職強要や安全に勤務できない状態は存在せず、その存在を前提にした協議をする必要も予定もない、②始末書は業務指示の一環であり、懲戒処分として提出を求めているのではないので、不提出の際は提出がないものとして処理するだけである、③就業規則は労働条件と密接不可分であるか否かに関係なく、組合との協議決定事項ではないが、法律どおり当社従業員の閲覧（コピー不可）は可能であると回答した。

(10) 7月8日、X1が営業の売上実績の改善に向けて相談すると、Y6は「そんな問題ではない。いつも午後から営業に出るが午前中からさっさと出る。」と指示した。X1は、実際にはいつも午前11時頃には会社を出ていた。

(11) 7月10日、組合は、会社が「事実はない」として事実確認の団体交渉に応じようとしなないのは「一方的事実認識に過ぎない」と抗議するとともに、6月24日提出議題も含めた①未経験者のX1の営業配転経緯、営業研修プログラム、X1へのY6の対応、X1の担当顧客の過去の実績と今後の会社営業計画、②始末書の提出は業務指示の目的を果たしたか、始末書提出の指示内容および指示した際の上司発言に業務上の必要性はあるか、③退職を強要するような暴言をやめ職場の安全配慮義務を果たすこと、などの問題ある事実について団体交渉の席上で確認したいので、その用意を依頼する旨の6回目の団体交渉申入れを行った。

これに対し会社は、7月17日、団体交渉は事実確認の場ではなく、退職強要の存否についても組合とは事実認識を異にするので、協議や確認をする意思はないと回答した。また、会社は、組合が7月10日の団体交渉申入書において、差出人を「X1」と記載していたのに対し、本文中では「X1」と記載しているが、万が一にも誤りであるなら、人権擁護を標榜する組合が個人の尊重という点からあり得ないことと考えるので、いずれが正しいかを文書で明らかにするよう求めた。それに加え、会社は、①業務指示は使用者の専権であり、組合と協議決定する事項ではなく、営業計画や教育プログラムについても組合に説明するつもりはない、②始末書は業務指示の一環であり、従ったか従わなかったかの事実が残るだけである。③従業員への安全配慮義務は従来どおり遵守すると回答した。

(12) 7月13日、Y2部長、Y3総務部長およびY6は、X1に対し「お前はどこの人間か。どこから給料貰っているんだ。組合から貰え。」「組合に入っているのでは仕事の話もできない。」と1時間以上にわたって追及した。また、Y2部長は「営業は自分の給料分だけ働け。朝から回れ。」

あなたが営業に来て俺達は迷惑している。」と言った。

- (13) 7月24日、女性ユニオンは東京支社を被申請人として、当委員会に団体交渉促進のあっせん申請を行った（10年都委争第102号事件）。

このあっせんは、同月30日、会社のあっせん拒否により打切りとなった。

- (14) 8月4日、組合は、会社のあっせん拒否に抗議するとともに、「そのような（退職強要の）事実はない。」「団体交渉は事実確認の場ではない。」との理由で団体交渉を拒否する会社に対し、事実認識の一致を図るための団体交渉の申入れを行った。

会社は、同月7日、団体交渉については従前どおりであると回答し、再度、7月17日付文書でのX1姓の漢字表記について、明らかにするよう求めた。

#### 6 女性ユニオンの「抗議行動アクションデー」とその後の会社の対応

- (1) 8月10日午後5時頃、この日有給休暇を取得していたX1は、女性ユニオンの組合員8、9名と共に「申入書」を手渡すため、会社を訪れた。

同「申入書」は、同月4日の抗議申入れに何らの回答もないので再度の申入れを行うとともに、これまでの会社の対応に抗議し、団体交渉を拒否する態度を改め、X1に対する退職強要と問題ある職場環境・業務指示に関しての団体交渉日程を早期に回答するよう要求する内容であった。

なお組合は、同文書に、8月7日付会社文書に社印がなかったことと、X1の姓は正式には「X1」であるが「X1」と併用でよい旨を書き添えた。

通常、組合は、分会結成通知や組合員加入通知の段階で、企業に向いて説明を行っていたが、X1の組合加入時には文書を送付しただけであった。しかし、会社が団体交渉に応じない状態が続いていたため、この日組合は、抗議および団体交渉申入れに直接会社を訪れたものである。なお、当日は、女性ユニオンの「抗議行動アクションデー」の一環でもあり、組合員が記録のためにビデオ撮影を行った。

会社入口に対応に出たY9経理部長に、組合員が申入れの趣旨を説明し「申入書」を手渡そうとした際、社内で見えていた総務部のOは「皆が迷惑してるんだ、この女には。あんたら何も知らないだろ。」「警察を呼んでいる。」と大声で言った。

組合は、名刺交換を行い「申入書」を渡せば済むことだと話し、Y9経理部長と名刺交換をしようとした時、Y7部長が現れ「帰れ帰れ、ここはうちの会社だ。あんたたちは帰れ。」「あんたたち顔つきまで悪くなって。」「くそみたいな、あんた。」「偉そうに。」「(組合が撮影するビデオに対し)顔見せてやるよ。どこだ、写せ、写せよ。」と怒鳴り、「お前出るよ。」と組合員を押し出した。

こうしたやり取りはあったが、組合は、Y9経理部長と名刺交換する

とともに「申入書」を手渡した。そして、会社社屋から退去しようとした時、警察官が来たので、組合の申入行動である旨を説明したうえで引き上げた。

- (2) 8月11日、営業第2部のEは、X1に「何しに会社に来るんだよ、会社に来ることないんだ、お前の顔見ていると気分が悪くなるんだ、会社に来るなよ、お前バカじゃないの、西谷の社員だろ、頭おかしいんだよ。」と述べた。また、それを聞いていた営業第1部の女性社員たちは顔を合わせ笑った。

同月17日、Y3総務部長とY9経理部長は、X1に「あんた8月10日に朝急に休んで何で会社に来たんだ、休みは前もって出しておかなければだめだ、その理由もきちんと内容を書かないとだめだ。休んで会社に来るなんて何だ。」と言い、社員に向けて大声で「皆さん、X1さんは女性ユニオンに入りました。そしてこの間は沢山の人が会社に来てワーワー一悶着あったそうさ。絶対会社に入れないように。困った時は警察に連絡して良いから。ちゃんとこの間のことも話してきて警察は分かっているから。」と告げた。

- (3) 8月27日、X1は医師に第5腰椎分離症・足底腱膜炎等で当分の間治療を要するとの診断を受けた。

翌28日、X1は、足の痛みがひどく出社できない状態だったので、電話で有給休暇取得を申し出たところ、Y5課長は「だめだ、すぐに出社しろ。」と指示し、X1が痛みのため出社できないと言うと、診断書の提出を命じた。

X1は、同日有給休暇を取得した。

同月31日、X1がY5課長に診断書を提出すると、Y2部長、Y5課長、Y3総務部長、Y7部長らがX1を食堂に呼び出し、「ここでなかったらぶっころしてやる。」「(8月10日)休暇取って、何で会社に出て来るのか。」「(X1の足の痛みは)どこまで仕事との関連性があるか分からない。」などと2時間ほどにわたって追及した。

また、Y5課長は「もっと朝早くから、前もって用意しておいて出してもら。そうしたらもっと件数も回れるはずだ。と早朝出勤を命じた。

その後も会社管理職らは、8月10日の申入れの件で「お前はどこの社員だ、どこから給料貰ってるんだ。」「会社の仕事について組合は関係ない。」「お前は社員として不適格だ。」などとX1を繰り返し追及した。

- (4) 組合は会社に、8月31日のX1に対する部・課長らによる言動や同人らがX1を拘束したことに抗議するとともに、団体交渉を申し入れる同日付「抗議申入書」を送付した。同申入書には、①今回の言動をもっても安全に勤務できない事実はないとするのか、②8月10日の休暇の使い方の制限は組合活動の制限ではないか、③X1が加療に専念できるように業務への配慮を要求する、④8月10日を含めた組合活動を妨げるような言動は慎むべきである、⑤これらは不当労働行為の疑いが濃い、など

と記載されていた。

これに対し会社は、9月4日、従前どおりの回答を行い、団体交渉を拒否した。

- (5) 9月4日、Y3総務部長、Y7部長、Y2部長は、X1に「加療が必要なら会社に来るな。」「お前をクビにするようにするからな。」「お前に払う給料はない。給料は女性ユニオンから貰え。」と言った。

その後、X1が足の治療の通院のため、遅刻届を提出したうえで数分遅れで席に着いた時、Y2部長は「どこでウロウロしてた、嘘書くな、食事をしていたのを見た者がいるんだ。」と言った。

また、Y2部長とY3総務部長は「今度は保証人を呼び出す。」「保証人に会社に来るように言え。」とも言った。

- (6) 会社は、X1の身元保証人である同人の夫に、会社常務取締役名の9月7日付呼出状を送付した。同文書で会社は、「X1の現在の状況説明と今後の勤務について」の話合いをしたいので、9月18日10時に来社するよう求めた。

これに対し、X1の夫は、会社常務取締役宛に「勤務上貴社に損害を与える行為等を行ったことはなく、呼び出される理由が思いあたらない。」との話をX1から聞いているので、呼出しには応じない旨の9月14日付回答文書を出した。

- (7) 9月16日、社員29名は「お願い」と題して、「私は、X1さんと一緒に仕事をする気になれませんので、X1さんの処置について配慮して下さい」と記載してある文書に署名し、会社に提出した。

- (8) 9月19日、組合は、①X1への言動は不当労働行為の疑いが濃い、②X1の身元保証人に対して、X1の勤務状況を説明し、今後の勤務について話し合いたいと申し入れたことは、会社が話合いが必要であることを認識しているということであり、団体交渉事項が存在するとして、文書で団体交渉を申し入れた。

会社は9月25日付「回答書」で、①不当労働行為の成否の判断は労働委員会か裁判所が行うことである、②X1の身元保証人への通知は、X1の現状を通知する責務があると考えたからであるが、身元保証人の「説明は不要、会う必要はない。」との回答は、協議事項の不存在に帰結するものである、として団体交渉を拒否した。

- (9) 9月末、X1が健康保険証を紛失したため、再発行を求めたところ、通常は紛失届と再発行願書の提出で再発行しているにもかかわらず、Y2部長はX1に始末書の提出を要求するとともに「会社から給料貰って組合に会費納めて迷惑掛けてる。組合から給料貰え、組合から保険証を出してもらえ。」と言った。

- (10) 10月1日、組合は、当委員会に対し本件の申立てを行った。

## 第2 判断

### 1 却下を求める被申立人の主張について

(1) 女性ユニオンの申立人適格について

① 被申立人の主張

ア 東京労組傘下の分会や支部は、争議権・団体交渉権を有せず、必要な場合に、同分会や支部は争議権・団体交渉権の委譲を受けて権利を行使すると主張してきており、本件以外の事件では東京労組のみが申立人となってきた。したがって、東京労組の下部組織である女性ユニオンは申立資格を有さず、二者連名の申立ては却下されるべきである。また仮に、女性ユニオンが独自の申立権を有する組合なら、東京労組と女性ユニオンとの二重申立てとなり、却下されるべきである。

イ 女性ユニオンは、結成以来、規約に定める会計報告を行うにあたり、会計監査報告を行うに止め、職業的に資格のある会計監査人による証明を組合員に対し公表していないことを認めている。よって、女性ユニオンは、労働組合法（以下「労組法」という。）第5条第2項に定める要件を満たしていない組合であり、不当労働行為救済申立権を有しないことは明らかであり、本件申立ては却下されるべきである。

また、仮に労働委員会が女性ユニオンの申立人適格を認める場合には、こうした労組法および組合規約違反をする組合が、使用者に対して労組法上の違反があると主張すること自体が禁反言・信義則違反であるから、本件救済内容の如何にかかわらず本件申立ては棄却されるべきである。

さらに、この法外組合を構成員とする東京労組も法外組合となり、東京労組からの本件申立ても却下されるべきである。

② 申立人の主張

東京労組は、規約第6条で「労働組合および労働者で組織する」と規定しており、独立した労働組合が東京労組を上部団体として加盟することを認めている。女性ユニオンは、これに基づいて、東京労組に加盟する単位組合であり、独自の規約を持ち、独立した労働組合として活動し、争議権も独自に確立している。

したがって、両者はそれぞれに不当労働行為救済申立てをすることができるものであり、二者連名の申立てに何ら問題はない。

なお、東京労組の規約に基づき構成された支部や分会の中に、仮に独立した労働組合として独自に労働三権を行使できない組織があったとしても、女性ユニオンとは性格を異にするものである。

③ 当委員会の判断

ア 女性ユニオンは、東京労組に加盟し、同労組の下部組織ではあるが、独自の規約・組織・財政を持ち、独立した労働組合として活動していることが認められる。

不当労働行為救済制度において、上部の組合は、下部の組合およ

び加盟組合の組合員の不当労働行為にかかわる問題について固有の申立権を有し、上部の組合が単独で救済申立てを行うことも、上部の組合と下部の組合とが連名で同一内容の救済申立てを行うことも可能なのであるから、二重申立てであり却下すべきとの被申立人の主張は採用できない。

イ 組合規約についての資格要件は、規約の文言自体が労組法第5条第2項の要件を満たしていれば足りるのであるから、運用の実態を理由として却下すべしとする被申立人の主張は採用できない。

ウ 以上のことから、女性ユニオンの申立人適格に関する被申立人の主張は採用できない。

(2) 「請求する救済内容」について

① 被申立人の主張

ア 罪刑法定主義の観点から、労働委員会の命令は、使用者にとって公法上の義務となる主文の命ずるものが何であるかについて、命令書の記載そのものから一見して一義的なものでなくてはならない。

イ 請求する救済内容第1項に対し、労働委員会は、「団体交渉には誠実に応じなければならない」という一般的、抽象的命をすることは許されない。

また、主文は一義的に解釈できるものでなくてはならないが、「組合を対等なパートナーとして認めて健全な労使関係を築かなければならない。」とする内容は、使用者が何をすれば、それを履行したことになるのか、解釈も判断もできないから、このような命令を発することは許されない。

ウ 第2項も、「不利益な取扱いをしてはならない」との一般的命題を主文として求めることは、不当労働行為を構成する事実の有無を問わず、法文上の文言を主文とすれば足りることとなり、労働委員会の裁量権の逸脱である。

エ よって、本件申立ては不適法である。

② 申立人の主張

ア 複雑かつ流動的な労使関係を背景にした不当労働行為の救済命令の内容は、その主文において明らかにされるのが望ましいが、理由をも併せた救済命令全部をみて、その内容を理解すれば足りるものである。

イ 会社は組合の申し入れた団体交渉の一切を拒否しているものであり、請求する救済内容第1項における、「団体交渉に誠実に応じていないことは明らかで、組合はその是正を求めているのであり、不当労働行為を構成する具体的事実を併せ考慮すれば、その趣旨は明確である。

また、労働委員会の救済命令は、不当労働行為の成立を認定した時に初めて発するものであり、具体的な不当労働行為の成否と無関係

係に行うものではなく、被申立人の主張は暴論である。

さらに、組合が救済内容に「組合を対等なパートナーとして認めて健全な労使関係を築かなければならない」と明示したのは、誠実に団体交渉に応じることの内容をより具体的にするために記載したものである。会社が団体交渉を開催し、誠実に団体交渉に応じれば、命令違反にならないことは明らかであり、主文の内容は労働委員会の裁量の範囲である。

ウ 第2項において、組合が求めているのは一般的命題ではなく、組合加入や組合活動の関連でX1に暴言を吐いたり誹議したりすることを例示して具体的な救済を求めているものである。

### ③ 当委員会の判断

労働委員会規則第32条第2項第4号は、救済申立書に「請求する救済の内容」を記載しなければならないことを定めているが、それは、労働委員会が当該事案について不当労働行為が成立すると判断した場合、いかなる救済を与えることが妥当であるかを検討する際の一応の目安である。そして、労働委員会には、被申立人の防御権に配慮しつつも、個々の事案に応じた具体的妥当な救済方法を決定する広範な裁量権が与えられているところであり、また、救済に際して、不当労働行為が成立するとされた行為と同種の行為を被申立人が将来も反復するおそれがあると判断した場合は、将来にわたる命令を発することができることも疑いない。

よって、組合の「請求する救済内容」の文言のみをとらえて、本件申立てが不適法であると被申立人が主張するのは失当である。

## 2 不利益取扱いについて

### (1) 申立人の主張

- ① 「暴言」や「誹謗」も、それが職場において繰り返しなされ、それによってその者を職場で孤立させたり、安心して就労できないような状況を作り出している場合には、その者の職場環境を悪化させる不利益取扱いにあたる。
- ② X1の組合加入後も、会社はX1に対して、業務研修を行わず、単品では成約が困難なネジシールのみの営業を全くの飛び込みで営業させる業務指示を引き続きなした。また、会社管理職らが、X1をしばしば呼び出し取り囲み、X1の業務内容を一方的に非難したり、組合加入を誹謗したり、その他X1に対し様々な暴言や嫌がらせを繰り返すなど、一貫した退職強要を行ったのは、X1の組合活動を嫌忌し、攻撃しようとの意図によるものである。
- ③ 本件の不利益取扱いは、X1の組合加入前に行われた不当な配転、解雇予告の延長線にあるものである。

労働者が自らの労働条件に係わる問題について労働組合に加入して団体交渉を求め、労働条件の改善を図ることは、憲法・労組法に保障

されている権利であり、組合に加入したことに対して誹謗・中傷したり、組合員であるが故に退職強要、暴言等の不利益取扱いをしたりすることは許されない。

会社は、組合加入後、X 1 に対し、既に使用していない古いフロッピーの紛失をことさらに問題として始末書を書かせたり、他の社員には適用しない勤怠管理を行い、有給休暇に対し診断書を要求したり、保険証の再発行時に通常紛失届で足りるところを始末書を提出させたり、X 1 の身元保証人を呼び出そうとしたりするなどの嫌がらせをする退職強要を続けている。

(2) 被申立人の主張

- ① 「暴言を吐いてはいけない」、「他人の悪口を言ってはいけない」というレベルは単に世の中の常識レベルの問題であり、「暴言」、「誹謗」自体が不利益取扱いとはいえず、法的規範としての不当労働行為となり得ない。
- ② X 1 が営業担当を始めた10年5月1日以降今日に至るまで売上実績はゼロのままである。X 1 と同じ立場の営業社員も、飛び込み営業活動を中心に、ネジシール単品での売上実績を上げており、本営業は会社の教育を必要とする分野ではなく、S が X 1 の得意先を取り上げた事実もないにもかかわらず、弁明に終始する X 1 に対して、上司が「給料分くらい売り上げろ。」と注意するのは当然で不当労働行為と無関係である。
- ③ 組合は、X 1 の業績や勤務振りの悪さを隠蔽するため、上司が暴言や誹謗をしたとして責任転嫁を図る目的で本件申立てをしたもので、不当労働行為とは無縁であり、上司の暴言等の事実は存在しない。

(3) 当委員会の判断

- ① X 1 は、組合加入前、営業への配転のときから退職を迫られるようになり、一度は成績不良を理由に解雇予告を受けた。会社は辞職願の提出を拒否する X 1 に対し、「そんなにここで仕事をしたいなら、また社に戻ってよい。しかし営業だ。」と言い（第1、4(9)）、解雇予告を一旦は撤回したものの、引き続き営業での就労を指示した。
- ② これに対して X 1 は、不本意な退職の強要がなされることを危惧して組合に加入し、組合を通じて「退職強要」を防止しようとした。ところが、会社は、後記のとおり組合が X 1 に対する「退職強要等」を議題として何度団体交渉を申し入れても、一切拒否し続け、一方会社管理職らは、X 1 に対し「(給料は) 組合から貰え。」と言ったり、「組合に入っているのでは仕事の話もできない。」と言う（第1、5(12)）など組合加入と関連付けて、嫌がらせを行うようになった。

特に、女性ユニオンが X 1 を伴って初めて会社管理職らと対面し、団体交渉申入れ等を行った8月10日の「アクションデー」の後においては、次のような事実が認められる。



- ア 「アクションデー」の翌11日、出社したX 1に、営業第2部のEが「何しに会社に来るんだよ、会社に来ることないんだ、お前の顔見ていると気分が悪くなるんだ、会社に来るなよ、お前バカじゃないの、西谷の社員だろ、頭おかしいんだよ。」と述べた（第1、6(2)）。
- イ 8月17日、Y 3総務部長とY 9経理部長はX 1に「あんた8月10日に朝急に休んで何で会社に来たんだ、休みは前もって出しておかなければだめだ、その理由もきちんと内容を書かないとだめだ。休んで会社に来るなんて何だ。」と言ったり、「皆さん、X 1さんは女性ユニオンに入りました。そしてこの間は沢山の人が会社に来てワーワー悶着あったそうさ。絶対会社に入れないように。困った時は警察に連絡して良いから。ちゃんとこの間のことも話してきて警察は分かっているから。」と社員に向けて告げたり（第1、6(2)）、「お前はどこの社員だ、どこから給料貰ってるんだ。」「会社の仕事について組合は関係ない。」「お前は社員として不適格だ。」などと言ったり（第1、6(3)）して、「アクションデー」にX 1が参加したことを非難した。
- ウ 会社は、X 1が足の痛みを理由として有給休暇を申し出ても、すぐには認めようとせず、診断書の提出を求めたうえ、X 1がY 5課長に診断書を提出すると、「ここでなかったらぶっころしてやる。」「(8月10日)休暇取って、何で会社に出て来るのか。」「(X 1の足の痛みは)どこまで仕事との関連性があるか分からない。」「もっと朝早くから、前もって用意しておいて出してもらおう。そうしたらもっと件数も回れるはずだ。」(第1、6(3))、「加療が必要なら会社に来るな。」「お前をクビにするようにするからな。」「お前に払う給料はない。給料は女性ユニオンから貰え。」(第1、6(5))などと言った。
- その後、X 1が足の治療の通院のため、遅刻届を提出したうえで数分遅れで席に着いた時、Y 2部長が「どこでウロウロしてた、嘘書くな、食事をしていたのを見た者がいるんだ。」と言った(第1、6(5)) こともあった。
- エ 9月7日には身元保証人であるX 1の夫に対し「X 1の現在の状況説明と今後の勤務について」話し合いたいと呼出状を出した(第1、6(6))。
- オ X 1が健康保険証を紛失し、再発行を求めたところ、通常は紛失届と再発行願書の提出で再発行しているにもかかわらず、Y 2部長はX 1に始末書を要求するとともに「会社から給料貰って組合に会費納めて迷惑掛けてる。組合から給料貰え、組合から保険証を出してもらえ。」と言った(第1、6(9))。

このように会社は、X 1の組合加入をあからさまに非難しながら、

X 1 が周囲から孤立するような発言をことさらしたり、X 1 の通院に嫌がらせをしたり、X 1 の落度をことさらにとがめ立てするようになっていったものとみるのが相当である。

なお、これらのなかには会社の管理職ではない者の発言もあるが、その内容と時期に照らして、会社の誘導によってなされたものであると認めることが相当であり、したがって、会社はその責を負わなければならないものである。

- ③ こうした経過をみれば、会社は、もともと X 1 に対し、業務成績不良を理由として退職を迫る意図を持っていたところ、X 1 が組合に加入し「アクションデー」にも参加して、社員の面前で、会社の対応に抗議し、会社に団体交渉を求めるなど、退職に応じない姿勢を改めて明確にしたため、会社は同人に対する嫌悪感を募らせ、同人に対し、組合加入以前に行った退職強要とは質を異にするあからさまな嫌がらせをしたり、退職を強要・勧奨するようになったものと認められる。

したがって、会社の主張するように、会社上司らの言動は、X 1 の成績不良を注意したにすぎないものであるとか、X 1 が自らの成績や勤務振りの悪さを隠蔽するために上司の「暴言」を捏造しているものとは、認められない。

- ④ 上記判断のとおり、本件会社管理職らが嫌がらせをしたり、本人の意に反する退職を強要・勧奨する言動をしたりしたことは、X 1 の組合加入を理由としたものであり、そのことによって、X 1 だけが日常的に、平穏な就労を妨げられ、著しい精神的苦痛を受けているという意味において不利益な取扱いにあたる。

### 3 団体交渉拒否について

#### (1) 申立人の主張

##### ① 団体交渉申入当事者

東京労組と女性ユニオンとは、それぞれ固有の団体交渉権に基づいて、権限を統一して団体交渉申入れをしているのであるから、二重申入れの問題は起こらない。

なお、団体交渉申入書に X 1 の名前を記載したのは、会社の従業員中に組合員がいることを明確にするために記載したのである。

##### ② 団体交渉議題

会社は、X 1 の組合加入後も、営業について具体的な指導をしなかったり、怒鳴ったり、始末書を取るなどして退職を強要している。組合の団体交渉申入れは、こうした一連の会社の対応を団体交渉議題の内容とするものであり、「退職強要問題等」を議題とする団体交渉要求という記載で十分特定できるものと考ええる。

さらに、X 1 は退職強要を機に組合加入したものであり、退職強要問題等が雇用継続に係わる労働条件であり、団体交渉の義務的対象事項であることは明らかである。しかし、会社は、解雇は撤回されてお

り、退職強要の事実は存在しないとして団体交渉拒否を重ねるなど、労使間の事実認識が異なるからこそ、団体交渉での事情説明が必要であることはいうまでもない。

(2) 被申立人の主張

① 団体交渉申入当事者

団体交渉申入れは全て、東京労組、女性ユニオンおよびX1の三者が連名で記載されているが、これは二重交渉申入れにあたる。

また、団体交渉権は労働組合の権利であり、団体交渉権を有しない個人であるX1が団体交渉申入れの主体となることは、労組法上の団体交渉申入れと評価できず、団体交渉拒否は成立しない。

② 団体交渉議題

組合の申入議題である「退職強要」における強要とは、単なる組合の評価に過ぎず、この組合の評価について交渉することは無意味であり、評価は団体交渉議題たりえない。

また、X1の営業職配転は組合加入以前であり、組合加入後にはX1の労働条件は変更されていない。したがって、労働条件を変更することなく、自由意思による「退職を勧めた」としても、それは労働条件にかかわりのない事実行為にすぎないから、本人が退職の勧めを拒否すれば足りるものであり、協議の意味がなく、団体交渉議題たりえない。

なお、退職強要が刑法上の強要罪に該当すると主張するのであれば、刑法上の犯罪成立の有無を団体交渉協議する意味はなく、団体交渉議題にあたらない。

さらには、「等」を議題とする団体交渉は存在せず、団体交渉議題として不適法である。

(3) 当委員会の判断

① 団体交渉申入当事者

上部下部の関係に立つ東京労組と女性ユニオンとは、互いに、X1を巡る問題について放置することはできないと認識し、共同して解決にあたる必要があると考え、その結果、連名で会社に団体交渉を申し入れたものであると解されるから、両組合が何らの意思疎通もなく共同で団体交渉を申し入れた場合や両組合が別々に同一議題の団体交渉を申し入れた場合と異なり、団体交渉権の所在を巡る混乱が生じるとは考え難く、会社に対し、重複した交渉を強いることにはならない。

なお、組合は団体交渉申入れに際して、確かに差出人にX1の名前をも併記しているが、これによって組合が団体交渉の主体であることを不明確にしているとは認められない。

② 団体交渉議題

ア X1は、10年5月1日、突然の内示により営業へ配転された。配

転前日の4月30日、X1に仕事の内容を指示する役割のY5課長は、仕事の内容には何ら触れず、「あなたが営業に来てやる仕事はない。・・・今のうちに辞職願いを出せば・・・3か月分の給料を出す。」などと言った(第1、3(6))。

営業配転後、会社はX1に対し、1週間程、仕事をするスペースもないワープロ席に座らせ、電話や名刺も与えず、単独での成約が難しい商品であるネジシールの営業をさせた。また、通常、営業に配置されると実施される、本社研修や営業時の上司の同行等のOJTをX1には一切行わず、取引先への紹介もしないまま、飛び込み営業を命じた(第1、4(1)(2)(3))。

さらに、Y5課長とY6は、X1に対し「営業なんかできるわけではない。」「今のうちに辞めろ。」などと繰り返し述べた(第1、4(4))。そして、5月26日会社は、業務成績不良を理由としてX1に解雇予告するに至るのである(第1、4(7))。

その後、解雇予告は撤回されたとはいえ、X1は、以上述べた会社の対応から、今後も不本意な退職の強要がなされることを危惧し、組合に加入した。

イ 組合は、X1の組合加入当初、「退職強要その他について」という議題を掲げ、X1に対する退職強要、同人への解雇予告とその撤回までの経緯および営業第1部における就労に関する問題についての話し合いを求めたが、会社は「退職強要は行っておらず、今後行うつもりはないので協議事項は存在しない。」として団体交渉を拒否した(第1、5(1)(3)(5))。

ウ 上記経緯に照らしてみると、組合は当初、X1の不本意な退職を懸念し、そうした事態が起きないようにするための話し合いを求めていることは明らかであり、それがX1の労働条件についての団体交渉申入れに該当することもまた明らかである。

したがって、会社が、組合の団体交渉申入書に記載されている「退職強要」の文言をとらえ、この問題に対する会社の認識を団体交渉の席上で説明することもせず、退職強要にあたる事実は存在しないと一方的に決めつけたうえで、協議事項は存在しないとして団体交渉を拒否したことは正当な理由のない団体交渉拒否にあたる。

エ しかも会社は、解雇予告の撤回後も相変わらずX1に対して、電話も与えず、研修や営業についての具体的な指導も行わないまま、単独での成約が難しい商品の飛び込み営業を行わせ、「とにかく売上げを上げろ。」「給料分だけ働け。」などと繰り返し言った(第1、5(8))。また、会社は既に不要となっている古いフロッピーをX1が故意に「捨てた」かのように非難し、始末書の提出を求めたり(第1、5(4)(6))、前記のとおり女性ユニオンによる「アクションデー」の行動以降は、X1が周囲から孤立するような発言をことさらした

り、足の痛みによるX1の通院を理由に嫌がらせをしたり、X1の落度をことさらにとがめ立てしたりするなど、解雇予告以前よりも激しい嫌がらせや退職強要・勧奨を行った。

オ こうした会社の対応に組合は、会社の嫌がらせや退職強要・勧奨をやめさせるため、申入れを重ねる毎に、団体交渉議題内容に具体性を持たせ、「安全に就労できる勤務状況への改善、フロッピーを捨てたとする件に対しての始末書提出、就業規則の組合提示および会社の営業研修プログラムや営業計画の説明、休暇取得権や組合活動への制限、加療専念のための配慮要求」などについての団体交渉を求めていった。しかし会社は、これらについても「職場の安全配慮義務は従来どおり遵守するので協議の必要はない。始末書は会社の専権事項である業務指示の一環である。就業規則を組合に提示したり、営業研修プログラムや営業計画を組合に説明するつもりはない。」などと様々な理由を付して、団体交渉に一切応じなかった（第1、5(7)(9)(11)(14)、6(4)(8)）。

カ 上記のとおり、組合は、X1の組合加入後、会社のX1に対する嫌がらせや退職強要・勧奨が執拗になされていることから、これを防止するために、団体交渉議題をより具体化し、会社に対し、営業第1部における就労に関する問題についての団体交渉に応じるよう申し入れたものである。

したがって、組合が会社に対し、実際に平穏な就労を妨げられているX1の労働条件について申し入れていることは明らかであるから、この点からみても会社の行った団体交渉拒否は、正当な理由のない団体交渉拒否にあたる。

- ③ なお、会社は、退職強要問題について交渉することは単に組合の評価について交渉することになるとか、刑法上の犯罪成立の有無を協議することになるなどとして、退職強要問題は団体交渉議題にあたらないと主張しているが、上記判断のとおりであるから被申立人の主張は採用できない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X1の組合加入を理由として、嫌がらせをしたり、本人の意に反する退職を強要・勧奨する言動をしたことは、労働組合法第7条第1号に、また、組合が申し入れた「組合員X1に対する退職強要、同人への解雇予告とその撤回までの経緯および営業第1部における就労に関する問題」を議題とする団体交渉を拒否したことは、同法同条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条およ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12年3月7日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野 威