

報道関係者 各位

令和2年7月29日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

室長 片倉 和弘

(直通電話) 03-5403-2172

木村建設不当労働行為再審査事件 (平成30年(不再)第20号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 畠山 稔)は、令和2年7月28日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

～分会の結成が公然化した翌日等に組合員に配車を指示しなかったこと、その後の解雇等は、いずれも不当労働行為に当たるとされた事案～

分会の結成が公然化した翌日等に組合員に配車を指示しなかったこと、その後、解雇したことは、会社が組合を嫌悪し、同人らが組合員であることや分会結成及び組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を企図ないし会社から組合員を排除するために行ったもので組合の運営に対する支配介入に当たり、不当労働行為に該当する。

I 当事者

再審査申立人：株式会社木村建設(以下「会社」)(東京都羽村市)
従業員 80名(令和元年10月1日現在)

再審査被申立人：全国一般三多摩労働組合(以下「組合」)(東京都国立市)
組合員 200名(令和2年1月28日現在)

II 事案の概要

- 本件は、会社が、分会の組合員であるA1ら3名に対し、①分会結成の公然化の翌日等に配車を指示しなかったこと、②夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給したこと、③解雇したこと等が不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事案である。
- 初審東京都労委は、申立ての一部について不当行為の成立を認め、会社に対し、配車を指示しなかった日の賃金相当額の支払、夏季賞与未払分相当額の支払、解雇の撤回、原職復帰、バックペイ、文書の交付及び掲示等を命じたところ、会社は、これを不服として、再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文要旨

初審命令主文を変更する。(※救済の内容としては初審とほぼ同旨である。)

2 判断の要旨

- (1) **本件配車不指示は労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号の不当労働行為に当たるか**
配車の不指示による会社都合休みは日給額の6割が支払われるにとどまるところ、会社は、平成27年（以下、平成27年を略）7月31日及び8月17日、A1ら3名に対して配車不指示による会社都合休みとしたもので、このことは就業上及び経済的待遇上の不利益取扱いに当たる。
社長は、7月30日の団交申入れの際、「組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪い」などと繰り返し述べ、8月17日の組合書記長との電話では、「分会結成通知時から気分が悪い、何で怒らせることをするんだ」などと怒鳴っているなど、配車不指示は、会社が組合を嫌悪し、A1ら3名が組合員であることや分会結成及び組合活動を理由として行ったものであることが推認されることから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。
- (2) **27年度夏季賞与の半額支給は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか**
社長は、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与が支払われないかもしれない旨の発言をし、また、A3に対し、分会結成を非難する発言をした上で、組合からの脱退を勧奨し、さらに、「ボーナス出すのも俺の腹一つだから、利益あって出すわけじゃないから。」などと発言していることからすると、夏季賞与の半額支給は、会社が組合を嫌悪し、A1ら3名が組合員であることや正当な組合活動を理由としてされたものであると推認される。また、組合のせいで夏季賞与が半額支給されたとの印象を与えて、組合の弱体化を企図して行ったものであることが推認される。したがって、27年度夏季賞与の半額支給は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。
- (3) **本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか**
- ア(ア) **解雇事由1（組合が団交申入れ時に無許可ビデオ撮影をしたこと）について**
組合は、団体交渉申入れの際は動画を撮影する方針で臨んでおり、これは言った言わないという争いになる事態を避けるとともに、組合員の行動に規制をかけるために組合の内部資料として撮影しているとされるものであり、この方針の目的に一定の合理性がないとまではいえない。撮影時の状況からは、組合に会社を挑発したり業務を妨害する意図はうかがえず、撮影により、会社の機密情報が外部に漏えいするなどの会社の業務に悪影響を及ぼした事実も認められない。
- (イ) **解雇事由2（組合員らの秘密録音行為）について**
組合員らが社員や社長とのやり取りを録音した際、挑発した形跡やトラブルを発生させた事実も認められない。同人らは、会社による不当労働行為が度重なっている状況においてこれを警戒し、自らの身を守ろうと考えて会話の秘密録音を行ったものであり、緊急避難的な対応としてやむを得ないものであったといえる。秘密録音は、会社の業務上の秘密を漏えいさせることを目的としたものではなく、実際に漏えいの事実はなく、そのおそれがあったともいえない。したがって、当該秘密録音行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱するものとまではいえない。
- (ロ) **解雇事由3（会社のダンプの鍵を返却しなかったこと）について**
会社がA2及びA3にダンプの鍵の返却を求めたのに対し、それを拒否した同人らの行為は正当とはいえないが、鍵を返却することにより担当車両を売却され、運転手としての仕事を失うことを危惧したことによるものであり、同危惧に対して会社が十分な説明をした形跡がないことも考慮すると、鍵を返却しなかったことを解雇事由とするのは相当でないというべきである。
- (ハ) **解雇事由4（無断欠勤したということ）について**
会社は、A3がストライキ名目で休暇を取得するという違法なストライキ権の行使により無断欠勤した、というが、この期間の不就労は、ストライキ権を行使して行われたものであって、これをもって無断欠勤というのは相当でない。
- (ニ) **解雇事由5（他の従業員との間でトラブルを発生させていること）**
会社は、組合員らと他の従業員及び会社との間の信頼関係が崩壊し、トラブルを発生させているというが、信頼関係が崩壊したとしても、それは社長の反組合的な言動に起因するものであるといえるから、当該解雇事由に合理性はない。
- イ 組合が分会結成を公然化して団体交渉を申し入れた以降の社長の発言から、会社が組合を嫌悪していたことは明らかであり、正当な争議行為を解雇事由とし、秘密録音をしていない者にもこの行

為了解雇事由としているなど、会社の挙げる解雇事由は、合理性を欠いているだけでなく、極めてずさんであった。本件解雇は、会社が組合を嫌悪し、組合員であることや、正当な組合活動を理由として行ったものであると推認される。

ウ 以上のとおり、本件解雇は合理的な理由がなく、会社が組合を嫌悪し、組合員であることや、正当な組合活動を理由として行ったものであるとともに、会社から組合員らを排除するためにされたものであるから、本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

【参考】

初 審 救 済 申 立 日 平成27年8月24日（東京都労委平成27年(不)第80号)

初 審 命 令 交 付 日 平成30年3月22日

再 審 査 申 立 日 平成30年4月2日