

報道関係者 各位

平成24年12月18日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

室長 瀬野 康夫

(直通電話) 03-5403-2172

ミトミ・ミトミ建材センター不当労働行為再審査事件 (平成23年(不再)第14号・第15号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 都築弘)は、平成24年12月17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】

～従業員の組合加入を知った直後に、会社取締役がその組合員に対し行った発言が不当労働行為に当たらないとした事案～

取締役は、従業員Aが強く批判していた組合に自ら加入したことから、自らの見聞に基づいて、Aの今後についての懸念を吐露する発言を行っているのであって、組合加入を直接非難したり、不利益を示唆するような発言は行っていない。また、組合及びAは、会社に対し抗議や団体交渉申入れ等の対応を一切とっておらず、発言による組合活動等への影響は生じていないと組合自身が受け止めていたと推認できることから、この発言をもって、不当労働行為に当たるとまではいえない。

I 当事者

14号再審査申立人・15号再審査被申立人

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「組合」)(大阪市西区)

(組合員数約1800名(22.9.13現在))

14号再審査被申立人・15号再審査申立人

株式会社ミトミ(以下「ミトミ」)(兵庫県尼崎市)

(従業員数5名(有限会社ミトミ建材への出向者3名を含む。22.9.13現在))

14号再審査被申立人

有限会社ミトミ建材(以下「ミトミ建材」)(兵庫県尼崎市)

(従業員数3名(ミトミからの出向者のみ。22.9.13現在))

II 事案の概要

1 本件は、ミトミ及びミトミ建材が、①組合に加入したミトミの従業員Aに対し、組合加入に関する発言を行ったこと(ミトミ及びミトミ建材の取締役であるBの発言並びにミトミの取締役であるCの発言)、②組合加入公然化直後からAの土曜日の就労を拒否したこと、③組合との事前協議を経ることなく就業規則の変更を行ったこと等が不当労働行為に当たるとして、救済申立てがあった事件である。

2 初審大阪府労委は、ミトミ建材はAの労組法上の使用者に当たらないとして、同社に対する申立てを却下した上で、本件B発言及び本件C発言は労組法7条3号の不当労働行為に、本件土曜日就労拒否は同条1号及び3号の不当労働行為にそれぞれ当たるとして、ミトミに対し、①本件土曜日就労拒否に係るバック・ペイ及び今後の土曜日就労拒否の禁止、②文書手交(本件B発言及び本件C発言並びに本件土曜日就労拒否に関して)を命じ、その余の申立てを棄却したところ、組合及びミトミは、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)

(1) 初審命令主文中、本件土曜日就労拒否並びに本件B発言及び本件C発言に係る救済申立てを認容

した部分の取消し並びに同救済申立ての棄却

(2) 組合の本件再審査申立ての棄却

2 判断 (要旨)

(1) ミトミ建材は、Aの労組法上の使用者に当たるか。

ミトミの役員3名がミトミ建材の役員を兼務し、ミトミからの出向者がミトミ建材の業務を行い、ミトミはミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務を行っているなど、両社は人的な面や業務執行の面で密接な関係にあるといえるが、これらは両社の出向契約や運送委託契約に基づくものであり、出向者はミトミの業務は行わないこと等からすれば、両社は独立して事業を営むものであり、組合が主張するように、実質的に一体の会社であったとまでいえない。また、Aは土木作業員としてミトミ入社後、一度もミトミ建材へ出向したことはなく、ミトミ建材が出向していないミトミの従業員(ミトミ建材の業務を兼務しない。)の労働条件等の決定に関与することはないこと等から、ミトミ建材がAの業務内容や労働条件を実質的に決定していたとはいえない。以上のことから、ミトミ建材がAの労組法上の使用者に当たるとすることはできない。

(2) 本件B発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

従前、組合に加入した知人から、組合に加入すると組合費を払い休日に自費で組合活動に参加せざるを得ない状況であるなどの旨を聞いていたBは、Aが、強く批判をしていた組合に自ら加入したことについて、Aは大丈夫であろうかと考えて、「大丈夫?」と声を掛け、「落ちるとこまで落ちたな」、自費で「活動にかりだされているみたい」などとAの今後への懸念を吐露する発言を行っているのであって、Aの組合加入を直接非難し、あるいは不利益を示唆したり、脱退を働き掛けるような発言は行っていない。また、組合及びAは、本件土曜日就労拒否等に関しては即時に、かつ、幾度もミトミに対し抗議した上、団体交渉において質すといった対応をとっているが、本件B発言に関してはこのような対応を一切とっていないことからすると、当時、同発言による組合活動等への影響はないものと受け止めていたと推認できる。以上のことから、本件B発言をもって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとまではいえない。

(3) 本件C発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

本件C発言(「自分から入った?」「誰かに誘われたん?」等)は、組合が主張するように、分会結成の経緯を調査して、組合員の拡大を阻止すべく発言したものと認められず、Aに執拗に詰問したものでもない。むしろ、Cは、Aが日ごろから子供の話など親しく日常的に会話をする中で、強く批判をしていた組合に自ら加入した動機は何か、ミトミに対して何か不満があるのかをAに確認しようとしたにすぎない。また、組合及びAは、本件B発言と同様に、ミトミに対する抗議等の対応を一切とっていないことから、当時、C発言による組合活動等への影響はないものと受け止めていたと推認できる。以上のことから、本件C発言をもって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとまではいえない。

(4) 本件土曜日就労拒否は、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。

ミトミは、Aを就労させなかった6日間の土曜日について、ミトミの経営悪化等に伴い、あらかじめAに対して土曜日には同人の業務はないので出勤の必要はない旨伝えていたのであり、Aと同様に公的資格(車両系建設機械運転技能講習修了証等)を有しない非組合員に対しても出勤を命じなかったとの事情によれば、ミトミがAに従事させるべき業務があるのに就労させなかったものではないから、本件土曜日就労拒否は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

(5) 本件就業規則変更は、労組法第7条第3号の不当労働行為にあたるか。

本件就業規則変更は、労働基準法所定の手続きを経て、また、従業員の意見聴取に参加しなかったAから個別に意見を聴き、別にない旨等の回答を得たうえで行われ、さらに、組合は本件就業規則変更の際してミトミに団体交渉の申入れ等を行ったような事情は認められないから、不当労働行為と目すべきところはない。

【参考】	初審救済申立日	平成21年10月 1日 (大阪府労委平成21年(不)65号) 平成21年11月25日 (大阪府労委平成21年(不)78号)
	初審命令交付日	平成23年 3月 2日
	再審査申立日	平成23年 3月14日 (組合)、15日 (ミトミ)