

滋賀、昭54不2、昭55不2、昭55.6.3

命 令 書

申立人 全国一般労働組合滋賀地方本部
申立人 全国一般労働組合滋賀地方本部
彦根コンクリート工業所運転手支部
被申立人 B 1
被申立人 B 2

主 文

- 1 被申立人は、申立人支部の組合員に対して、次の措置を含め解雇がなかったと同様の状態を回復しなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 解雇の日から原職復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人支部の組合員A 1 およびA 2 に対して、主任手当の廃止がなかったものとして取り扱い、昭和54年6月分以降受けるはずであった主任手当相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、昭和54年6月11日付要求書について、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領後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）の白紙に、下記文言を明瞭に記載し、彦根コンクリート工業所正面入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全国一般労働組合滋賀地方本部彦根コンクリート工業所運転手支部

支部長 A 3 殿

B 1

B 2

私達がこれまで彦根コンクリート工業所において、貴組合および貴組合の組合員に対して行なった支配介入の言動、仕事上の差別、主任手当の廃止、団体交渉の拒否および企業閉鎖による全員解雇の各行為は、今般滋賀県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ことを誓約いたします。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全国一般労働組合滋賀地方本部（以下「地本」といい、「地本」と後記「支部」とを併せて「組合」という。）は、滋賀県下の一般産業および中小企業に働く労働者が組織する労働組合であり、その組合員数は現在約1,500名である。

申立人全国一般労働組合滋賀地方本部彦根コンクリート工業所運転手支部（以下「支部」という。）は、彦根コンクリート工業所に働く運転手により組織されている労働組合であり、その組合員数は本件企業閉鎖時11名であった。

(2) 彦根コンクリート工業所（以下「工業所」という。）は、土木工事請負を業とする株式会社中幸組（以下「中幸組」という。）の代表取締役社長である被申立人B 1が、昭和43年に彦根市において設立した生コンの製造および販売を業とする個人企業であり、B 1は、工業所内においても社長と呼ばれているが、その事業主は、昭和52年に保険関係を除き、妻である被申立人B 2に変更されている。

なお、工業所の従業員数は本件企業閉鎖時26名であった。

2 支部結成に至るまでの事情

- (1) 就業規則や有給休暇もないという前近代的な労働条件のもとで働いてきた工業所の運転手は、昭和54年2月頃、親睦団体である友和会を結成し、有給休暇の付与および賃上げ等を求めて、3月10日、初の要求書を工業所に提出した。
- (2) これに対し、回答指定日の同月20日を2、3日過ぎた頃、B1は、友和会の会員の中で唯一の労働組合経験者であり、中心的な存在であったA4（以下「A4」という。）を中幸組に呼び出し、A4を含め5人程を中幸組に回す考えのあることを伝えた。その後もB1は、友和会の会員であったA2（以下「A2」という。）に対し、「組合作ったら、1か月や2か月閉鎖してもかまへんのか。1千万円や2千万円損をしてもええ。」と脅している。
- (3) このようなB1の動きに対し、不安を感じた友和会の会員は、4月10日、地本に加盟し、支部を結成した。

3 A4に対する仕事上の差別

- (1) 昭和54年5月、A4の乗っていた車が廃車になった際、工業所は、予備の車にA4を乗車させず、中幸組からC1という運転手を出向させて乗車させた。そのため、A4は、予備の運転手として、他の運転手が休んだ時乗車する以外は、特にこれといった仕事もなく雑役に従事していた。

なお、このように運転手を予備においたのは、工業所設立以来初めてのことで、車検期間中においても、運転手は予備の車に乗車するのが常であった。

- (2) これに対し、支部は、工業所工場長B3（以下「B3工場長」という。）および同営業部長B4（以下「B4部長」という。）に抗議を行なったが、B3工場長およびB4部長は、「これは社長の経営方針でわしはタッチできん。社長命令や。」と繰り返すだけであった。
- (3) この状態は約1か月間続き、その後8月14日付けで、A4は工業所を退職した。

4 主任手当の廃止

- (1) 昭和54年6月末、B3工場長およびB4部長は、支部の組合員A1（以下「A1」と

いう。)を呼び、6月分賃金より主任手当を廃止することを通告した。

これに対し、A1および支部役員らは、直ちにその説明を求めたが、B3工場長およびB4部長は、「社長がどうしてもひけというから。」「社長のすることやで我々にはどうもできん。」と言うだけであった。

- (2) 主任手当は、昭和50年1月より、A1に月額5,000円、A2および非組合員である運転手C2に同3,000円が支給されていたが、6月分賃金より上記の経緯によって一方的に廃止された。

なお、支部の組合員は、6月2日に行なわれた当委員会のあっせんにより、5月分賃金より組合員1人平均8,250円の賃上げを獲得し、その後の配分交渉において初めて年功を加味した結果、5月分賃金は、A1は平均より1,750円多い10,000円増、A2は1,250円多い9,500円増となっていた。

5 夏季一時金についての団体交渉拒否

- (1) 組合は、昭和54年6月11日、夏季一時金外3項目の附帯要求からなる要求書を工業所に提出した。

団体交渉は、工業所からは主に中幸組のB5総務部長、B3工場長およびB4部長が出席し、3、4回行なわれたが、B5総務部長らは例年どおりの方法で支払う旨回答するだけで、全く進展しなかった。この間、組合は、実権を握るB1の出席を求めたが、B1は、出席を約束しながら病気を理由に一度も出席しなかった。

- (2) このため、組合は、支部名で7月28日、当委員会にあっせんを申請した。当委員会は、B1と連絡をとり、8月11日、同月13日にあっせんを行なう予定をし、あっせんにはB1自らが出席することとなっていたが、事前に何の連絡もないまま、両日ともB1およびB1に代る権限のある者は出席せず、あっせんは中止された。

- (3) 翌14日、工業所は、支部の組合員に対し、御酒料として1人一律10,000円を支給した。

これに対し、組合は、支部名で、御酒料は、話し合いが不十分な段階で一方的に支給されたものであるため、夏季一時金の一部として受け取り、妥結後精算する旨の書面を工業所に提出し、その後も団体交渉の申し入れを続けていたが、工業所は一切応じな

った。

- (4) なお、前年までは、夏季一時金は、金額等について何ら話し合いをせずに、寸志という形で平均70,000円程度支給されていた。

6 工業所の閉鎖による組合員の解雇

- (1) 仕事始めの日であった昭和55年1月7日午後4時半頃、B1は、工業所の全従業員を運転手控室に集めて、「セメントが入荷出来ないので、明日から工場を閉鎖する。みんなの賃金は計算してあるから持って帰ってくれ。ご苦労さん。」と口頭で通告した。これに対し、支部は、年末は12月29日まで操業しており、このような事態は全く予期せぬことであったため、詳しい事情を聞くため、直ちに、B1に対し団体交渉を申し入れたが、B1は、「閉鎖は閉鎖や。」と言うだけで全く受け付けなかった。支部の組合員は、当日、用意された金を受け取らなかったが、その後各家庭に1月7日の賃金と解雇予告手当が郵送されてきた。
- (2) 閉鎖後も、工業所は、組合員となっている湖東生コン協同組合に対し脱退の手続きをとっておらず、工業所には、解雇されたはずの営業等の事務員および試験室の従業員4、5名が毎日出勤し、営業関係等の事務および生コンの強度の測定等の仕事の外、プラントの整備点検、表門のレールの取り替えおよび計量台の屋根の修理等を行なっている。
- (3) また、B1は、非組合員の運転手3名に対し、中幸組に来るよう誘いをかけている。
- (4) なお、昭和54年11月頃から自前で生コンを製造し、生コン業界からセメント納入に圧力がかった疑いのある、土建業者の集まりである坂浅土木工業会のプラントも操業を続けており、その他同業他社において、セメントが入荷困難になり操業を停止した例はない。

第2 判断および法律上の根拠

1 B1の被申立人適格

被申立人は、工業所の事業主はB2であるからB1には被申立人適格がないと主張するが、前記第1の1の(2)および認定した事実全般から明らかなように、B1は、工業所の設立者で、社長と呼ばれ実質的な権限を握る経営者であって、一部分名義が変更されたから

とって被申立人適格を失なうものではない。

2 支部結成前における支配介入の言動

前記第1の2の(2)において認定したB1の言動は、その時期および内容から推して、明らかに、被申立人B1が要求書提出という友和会による活動を嫌悪し、このような活動が組合結成、組合活動へと発展していくのを恐れ、阻止しようとする意図にもとづくものであると認められる。

3 A4に対する仕事上の差別

前記第1の3の(1)において認定したA4に対する仕事上の差別について、被申立人は、A4は無断欠勤が多いため、やむなく現場管理者の判断で予備の運転手にしたと主張するが、A4に無断欠勤が多かったことの疎明はなく、また、前記第1の3の(2)において認定した事実より明らかなように、A4を予備の運転手にすることは、被申立人B1の指示によってなされたことであり、被申立人の主張は認めることができず、差別の行なわれた時期、内容および前記第1の2の(2)で認定した事実から明らかなように、A4は支部の中心人物の1人であったと考えられることから推して、A4に対する仕事上の差別は、A4が組合員であるが故の差別行為であり、組合の切り崩しを意図したものであると認めざるを得ない。

4 主任手当の廃止

前記第1の4により認定した主任手当の廃止について、被申立人は、主任手当は勤続年数の長い人を少しでも優遇し、従業員の定着を図るため設けたものであったが、昭和54年春の賃上げにより、年功を加味した賃金に改められ、主任手当を設けた意味がなくなったので、これを機会に廃止したものであると主張する。しかしながら、前記第1の4の(1)において認定したとおり、廃止通告時、B3工場長およびB4部長は、支部役員らが主任手当廃止の説明を求めたのに対し、このような説明は何ら行なっていないこと、前記第1の4の(2)により認定した事実から明らかなように、賃上げ時期と主任手当の廃止時期は一致していないことおよび年功を加味した結果賃金が増えたのは、A1が1,750円、A2が1,250円で、主任手当の廃止分を補てんするに至らないことならびに年功を加味した賃金配分は、

当委員会のあっせんにより決まった賃上げ額の中で行なわれたものであり、賃上げ額を決定する際に主任手当を廃止することが考慮されておればともかく、賃上げと主任手当の廃止は別問題であると考えられること等から、被申立人の主任手当の廃止理由は正当なものとは認められず、主任手当の廃止は、その時期、内容および経過から推して、組合を嫌悪し行なわれたものと判断せざるを得ない。

5 夏季一時金についての団体交渉拒否

前記第1の5において認定したとおり、被申立人は、組合との交渉が進まないうちに、支部の組合員に対し一方的に御酒料を支給している。このことについて、被申立人は、団体交渉は、被申立人B1は病気のため出席できなかったものの、代理人が出席し行なわれていたと主張するが、被申立人B1が当時病気であったとの疎明はなく、団体交渉には他の人物が出席したものの、例年どおり寸志という形で支払う旨回答するのみで、実質的に組合と夏季一時金についての団体交渉が行なわれたと判断することはできない。また、被申立人は、御酒料の一方的支給は、例年どおりのことであり、団体交渉の中においてもその旨回答しており、不当な行為ではないと主張するが、組合が夏季一時金の要求をしている以上、団体交渉によりその額および支払い方法等を決定するのが、法の要求する近代的労使関係の正常な姿であり、このような主張は認められるものではない。

前段の判断および前記第1の5の(2)において認定した被申立人の当委員会のあっせんに対する対応から、被申立人が当初から夏季一時金について組合との交渉に応じる意思を持っていなかったことは明白であり、例年の7分の1という低い金額を御酒料として一方的に支給し、以後の団体交渉を拒否するという被申立人の態度は、単なる団体交渉拒否にとどまらず、組合の存在を無視し、団体交渉の機能そのものを失なわしめようとした行為であるといわざるを得ない。

6 工業所の閉鎖による全組合員の解雇

前記第1の6の(1)において認定した工業所の閉鎖による全組合員の解雇について、被申立人は、売主側の一方的な理由によりセメントの入荷ができなくなったため、やむなく行なったものであると主張し、入荷できなくなった理由として、中幸組が坂浅土木工業会の

一員であるため、工業所が坂浅土木工業会と生コン業界との争いにまき込まれたことをあげているが、このような主張を裏付ける疎明資料は何もなく、また、前記第1の6の(4)において認定したとおり、坂浅土木工業会のプラントは操業を続けており、その他同業他社においてもセメントが入荷困難になり操業を停止した例はないことから、被申立人のあげる理由により閉鎖せざるを得なくなったとは考えられない。

前段の判断から明らかなように、閉鎖しなければならないような客観的事実のないこと、前記第1の6の(1)において認定したとおり、被申立人B1は、一方的に全員解雇を通告するだけで、具体的説明を拒否していること、前記第1の6の(2)において認定したとおり、工業所は閉鎖後も、解雇されたはずの前従業員が出入りし、操業可能な状態にあること、前記第1の6の(3)において認定したとおり、被申立人B1が非組合員の運転手には中幸組に来るよう誘っていることおよび前記第2の2から5において判断してきたように、被申立人は、組合を嫌悪し、支部結成前後から種々の方法で組合の切り崩しを計ってきたこと等の諸事情を勘案すれば、被申立人は、支部を壊滅せんとしてさまざまな行為を行ってきたものの依然として存続しているため、最終的手段として、工業所の閉鎖を装うことにより全組合員を解雇し、支部の壊滅を計ろうとしたものと認めざるを得ない。

7 結論

以上の次第で、支部結成前の支配介入の言動から工業所の閉鎖による全組合員の解雇に至るまでの一連の行為は、組合を嫌悪し、支部を壊滅しようとする被申立人の明確な不当労働行為意思にもとづいて惹起されたものであることは明らかであり、支部結成前における支配介入の言動は労働組合法第7条第3号に、夏季一時金についての団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に、A4に対する仕事上の差別、主任手当の廃止および工業所の閉鎖による全組合員の解雇は労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和55年6月3日

滋賀県地方労働委員会

会 長 玉 置 保