

命 令 書

申立人 全日自労建設一般労働組合

被申立人 株式会社柄谷工務店

主 文

被申立人会社は、申立人組合から昭和56年5月15日付けで申入れのあったA1の解雇撤回、賃上げなど（ただし、申入事項から就業規則の明示と交付を除く。）に関する団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全日自労建設一般労働組合（以下「組合」という。）は、建設労働者、建設資材労働者、木材労働者、清掃労働者、失対労働者、一般の中小企業労働者等で構成する労働組合であり、被申立人株式会社柄谷工務店（以下「会社」という。）の従業員中、約20名が加入して、全日自労建設一般労働組合兵庫県本部尼崎支部柄谷分会を組織している。A1（以下「A1」という。）は昭和54年8月頃組合に加盟した組合員であるが、昭和56年3月26日、会社から解雇を通告された。
- (2) 会社は、昭和22年に設立された株式会社で、建設工事の請負を主たる業務とし、従業員約330名を雇用している。

2 団体交渉の申入れと拒否

- (1) 組合は、昭和56年4月7日、会社に対し、4月17日午前10時を団体交渉開催の予定日時と指定して、A1の解雇撤回、職場復帰、賃上げ3万円以上、月収（平均）13万円以上、組合活動の保障、不当労働行為の中止、就業規則の明示と交付、社内の民主化等を議題とする団体交渉を申し入れた。会社はこれに対して、4月17日に至り、A1は会社の管理職の地位にあった者であって、同人の解雇撤回を求めることは、会社が同人を管理職に任用した人事を非難することになるので承服できない旨を記載した「説明書」と題する書面を組合に交付したのみで、団体交渉に応じなかった。
- (2) 次に組合は、昭和56年5月15日、会社に対し、5月19日午後1時を団体交渉開催の予定日時と指定して、A1の解雇撤回、職場復帰、賃上げ3万円以上、月収（最低）13万円以上、組合活動の保障、不当労働行為の中止、就業規則の明示と交付、社内の民主化を議題とする団体交渉を再度申し入れた。会社はこれに対して、5月19日、管理職が主導結成した集団は自主的なものとは認め難く、また、一部少数者のために会社が交渉に応ずることは、集団所属を理由に特別の取扱いをしたことになり、労働者の均等待遇の原則に違反することとなる旨の「口上書」と題する書面を組合に交付したのみで、団体交渉に応じなかった。

(3) 組合はその後も数次にわたり、同様な議題で会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じていない。ただ、議題のうち、就業規則については従業員に配布を終えている。

### 3 会社の人事組織

会社は昭和45年11月20日まで、役員、部長、部次長、課長、係長、主任の職制を採用していたが、同年11月21日から、従業員資格制度を採用し、数次の変遷を経て、昭和52年9月21日以降は、職位は事務系、技術系ともに部長のみとし、資格として、事務系においては、参事、主幹・主幹部員、主席主事・主席部員、主任主事・主任部員、主事、主任が、技術系においては、参事、主幹・主幹部員、主席技師・主席部員、主任技師・主任部員、技師、主任が置かれたが、昭和54年3月21日、上記のうち主幹部員、主席部員、主任部員は廃止された。

### 4 A 1の経歴と担当職務

(1) A 1は昭和32年2月会社に雇用され昭和37年11月主任に、昭和44年8月係長となり、昭和47年10月5日に安全管理部主任主事、昭和54年10月1日に技術管理室主席主事、昭和55年12月22日に管理部開発室主席主事に任ぜられて解雇通告を受けるまでその職にあった。

(2) 昭和47年10月5日に安全管理部へ配属されてから、昭和55年12月22日に管理部開発室へ転属するまでの間のA 1の担当職務は、現場パトロールの実施と注意事項の指摘、是正報告の決裁、下請業者のパトロール同行と記録の作成、安全用品の購入案起案、労働災害特別補償費査定案起案、安全衛生企画委員会開催起案、会議の設営、経営安全衛生会議に出席し議事録作成、建設業労働災害防止協会兵庫県支部研究会及び安全指導者会議への出席、安全衛生活動基本方針計画の作成、安全衛生管理活動基本5ヶ年計画の起案、安全衛生管理費予算案作成、防じんマスク管理方針案起案、作業計画書作成指導通知文書起案、引金付工具取扱通知文書起案、労働者災害補償保険取扱通知文書起案、クレーン関係検査依頼書集中管理、一般作業員及び下請作業員に対する労働安全衛生規則に関する事項の講義、危険予知訓練トレーナー研修会の開催、建設工事計画届事前審査報告書の検討、現場パトロール車の購入起案、廃棄物処理現場作業とその事務処理等であった。

(3) また、管理部開発室勤務当時のA 1の担当職務は、栗山駐車場の企画、及び取締役会への報告、並びに、官庁への提出資料の作成、小松単身者用住宅計画に関する調査、国道緑地帯設置に伴う会社の敷地調査、営業会議へ二、三回列席等であった。

## 第2 判断

### 1 会社の主張

会社は組合の団体交渉申入れに応じない理由を次のとおり主張する。

(1) 組合は、その主張に従っても会社の従業員中僅かに20名程度を加入させているにすぎず、会社が雇用する労働者250名が主体となって結成した団体ではないから、従業員を代表するものとは認められない。

(2) 会社が全従業員（主事、技師以上を除く。）の8パーセント（250名中20名）にすぎない者の利益のために団体交渉に応じることは、他の従業員の組合の結成、運営に対する支配介入となる。

(3) 組合には、解雇の日まで会社の利益を代表する業務に従事していたA 1が加入しているが、組合は同人の復職を目的として活動しており、管理職の利益のために集団活動をしているものと評価できるので団体交渉には応じられない。

## 2 会社の主張に対する判断

(1) わが国の労働組合法のもとにおいては、労働組合が労働組合としての権利を認められるために特定企業内の労働者の過半数の加入を要件としておらず、いわゆる少数組合に対しても保護が与えられるべきものと解されるので、会社の主張(1)は理由がない。

(2) また、従業員の一部が加入する労働組合と団体交渉を行うことが、他の従業員の自主的な労働組合の結成や、結成後の労働組合の運営を実質的に阻害するものとは到底解されないので、会社の主張(2)もまた理由がない。

(3) 次にA 1が昭和56年3月26日会社から解雇通告を受けた当時、主席主事の資格を有していたことは第1の4の(1)で認定したとおりであるが、同人が安全管理部へ配属されてから解雇通告を受けるまでに担当していた職務の内容は第1の4(2)及び(3)で認定したとおり補佐的なものにとどまっており、従業員の雇入れ、解雇、昇進または異動に関して直接の権限を有していたとか、社内の労働関係についての計画、方針に関する機密の事項に接していたとかを認めるにたりる証拠はなく、また、その職務の内容が、会社の利益を代表するものであったとも到底認められない。更に、組合の申し入れた団体交渉事項は、A 1の復職問題に限られているものでもない。よって、会社の主張(3)もまた失当である。

(4) 以上のとおりであるから、組合が昭和56年5月15日付けで申し入れた団体交渉事項のうち、その後実行された就業規則の明示と交付を除くその余の議題に関する交渉に会社が応じていないのは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 第3 法律上の根拠

よって当委員会は、労働組合法第27条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。

昭和58年2月18日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之