

命 令 書

再審査申立人 株式会社柄谷工務店

再審査被申立人 全日自労建設一般労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人株式会社柄谷工務店（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、兵庫県内各地及び大阪府などに営業所、出張所を有し、建設工事の請負を主たる業務とする会社であり、その従業員は本件初審結審時約330人である。
- (2) 再審査被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、失対労働者及び一般の中小企業労働者等で構成する労働組合であり、その組合員は本件初審結審時約10万人である。
- (3) A1（以下「A1」という。）は、昭和54年8月組合に加入したが、昭和56年3月26日、後記2の(3)認定の理由で解雇された。組合は、A1が解雇された数日後、会社従業員らで組織する組合兵庫県本部尼崎支部柄谷分会の存在を明らかにした。そして、同分会は会社従業員に分会ニュースを配布するなどの活動を行った。

2 本件団体交渉拒否に至るまでの労使事情

- (1) 昭和54年8月頃、A1外、数人が中心となって労働組合結成の準備を始め、同年9月初旬には会社従業員約30人で労働組合結成準備委員会（以下「準備委員会」という。）を結成した。その後、準備委員会は、昭和56年3月頃まで数回同委員会への加入要請ビラを配布したり、組合活動についての研究会を行う等の活動をした。
- (2) 昭和56年1月23日、会社は、準備委員会の上記行動に対応して、「従業員の皆様へ」と題する文書を従業員に配布した。同文書には、会社の責任のある人が中心になり労働組合の結成を呼びかけているが、その呼びかけに共鳴したり、参加しないようお願いする旨記載されていた。また、同年3月25日、会社は「従業員の皆様へ」と題する上記と同趣旨の文書を従業員に配布した。
- (3) 昭和56年3月26日、会社は、A1に対し解雇を通知した。同通知書には、A1は会社の管理職であり、労働者の待遇に責任を負う立場にある、その管理職が自ら労働者の待遇に異議を主張することは、会社への背信行為であり、したがって、A1は会社従業員であり続けることは許されないから解雇する、との趣旨が記載されていた。
- (4) 昭和56年4月7日、組合及び全日自労建設一般労働組合兵庫県本部尼崎支部（以下「支部」という。）は、会社に対し、団体交渉の開催日時を同年4月17日午前10時と指定し、

①A1の解雇撤回、職場復帰、②賃上げ3万円以上、③月収（平均）13万円以上、④組合活動の保障、⑤不当労働行為の中止、⑥就業規則の明示と交付、⑦社内の民主化等を議題として団体交渉を申し入れた。

(5) 昭和56年4月17日、支部副委員長A2及びA1らが会社を訪れたところ、会社のB1管理部長が応対し、その際、同部長はこれは団体交渉ではないと述べ、A1の解雇理由について説明後、「説明書」と題する文書を組合に交付し、団体交渉には応じなかった。同文書には、管理職であったA1の解雇撤回を組合が要求事項とすることは会社が同人を管理職に任用した人事が不当違法であると非難されていることになり、会社として承服できない旨記載されていた。

(6) 昭和56年4月21日、A1は、同人の従業員としての地位を仮に定め、同年4月以降毎月金21万5,389円を仮に支払えとの仮処分申請を神戸地方裁判所尼崎支部に行った。同年7月22日、神戸地方裁判所尼崎支部は同申請を認容する旨決定した。同年7月23日及び24日の両日、組合とA1は、会社に対し仮処分決定の履行を要求した。これに対し会社は、賃金については支払い、復職については拒否した。

3 本件団体交渉拒否について

(1) 昭和56年5月15日、組合及び支部は、会社に対し、団体交渉の開催日時を同年5月19日午後1時と指定し、①A1の解雇撤回、原職復帰、②賃上げ3万円以上、③月収（最低）13万円以上、④組合活動の保障、⑤不当労働行為の中止、⑥就業規則の明示と交付、⑦社内の民主化を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し、同年5月19日、会社は「口上書」と題する文書を支部に交付したのみで、団体交渉には応じなかった。同文書には、会社の元管理職であった者が主導結成した集団は自主的なものとは理解し難く、また、一部少数者のために会社が交渉に応じることは、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背することになるから、会社は今後を含めて一切応対できない旨記載されていた。

(2) 組合及び支部は、その後も数回にわたり、会社に対し、上記(1)と同様の議題で団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は上記「口上書」と同趣旨の文書を支部に交付したのみで、団体交渉には応じなかった。

(3) 昭和56年9月16日、組合は、兵庫県地方労働委員会に対し、同年5月15日付けで申入れたA1の解雇撤回、原職復帰、賃上げ、就業規則の配布等に関する団体交渉の応諾を求める救済申立てを行った。

(4) 昭和56年11月14日、組合は、会社が就業規則を配布したことから、請求する救済内容のうち「就業規則の配布」について団体交渉を求めた部分を取下げた。

4 会社の人事組織

会社の人事組織としては、昭和45年11月20日までは、役員、部長、部次長、課長、係長、主任の職制を採用していたが、同月21日からは従業員資格制度を採用し、数回の変遷後、昭和54年3月20日から、職位は事務系、技術系ともに部長のみとし、資格は、事務系では参事、主幹、主席主事、主任主事、主事、主任、技術系では参事、主幹、主席技師、主任技師、技師、主任とした。

5 A1の経歴と担当職務

(1) A1の経歴について

A 1 は、昭和32年2月21日会社に入社し、その後、昭和37年11月21日資材部資材課主任、昭和44年8月21日資材部資材課係長、昭和45年11月21日資材部機材担当主事、昭和47年10月5日安全管理部主任主事、昭和54年10月1日技術管理室安全衛生管理担当兼廃棄物処理担当主席主事にそれぞれ発令され、昭和55年12月22日から解雇通知を受けた昭和56年3月26日までは、管理部開発室主席主事であった。

(2) A 1 の担当職務について

イ A 1 が安全管理部主任主事及び技術管理室安全衛生管理担当兼廃棄物処理担当主席主事として行った業務は、①安全用品の購入案、労働災害特別補償費査定案、安全衛生管理活動基本5ヶ年計画案、防じんマスク管理方針案、現場パトロール車の購入案、安全衛生企画委員会開催案、危険予知訓練トレーナー研修会の開催案、作業計画書作成指導通知文書案、引金付工具取扱通知文書案及び労働者災害補償保険取扱通知文書案等の起案、②安全衛生活動基本方針計画案及び安全衛生管理費予算案の作成、③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、④経営安全衛生会議に出席し、議事録の作成、⑤一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、⑥各種会議の設営、⑦現場パトロールの実施と注意事項の指摘及び是正報告書の決裁、⑧下請業者の現場パトロール同行と記録の作成、⑨建設工事計画届事前審査報告書の検討、⑩クレーン関係検査依頼書の集中管理、⑪廃棄物処理の現場作業とその事務処理等であった。

ロ A 1 が昭和55年12月22日以後、管理部開発室主席主事として行った業務は、①栗山駐車場の企画と取締役会への報告及び官庁への提出資料の作成、②小松単身者用住宅計画に関する調査、③国道緑地帯設置に伴う会社の敷地調査、④営業会議への列席等であった。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が組合の昭和56年5月15日付けで申し入れた団体交渉事項のうち、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不当労働行為であると判断したことを不服として、再審査を申し立てているので以下判断する。

1 A 1 の組合員資格について

会社は、元従業員A 1 は安全業務運営上の総括的立場で稟議書類始め、その他文書を相当多数自ら作成し、指導的、監督的地位にあった者であり、また、こと安全業務に関しては従業員間でも会社の最高責任者と評価されていたことからみても、A 1 は、会社の利益代表者としての立場にあった者であり、このような者の加入を許す組合の行為が法的に許容されることは是認できないと主張する。

A 1 は、前記第1の5の(1)認定のとおり、昭和56年3月26日会社から解雇通知を受けた当時、管理部開発室主席主事であったことは明らかであるが、同人が昭和47年10月5日安全管理部に配属後、会社から解雇通知を受けるまで同人が担当した職務内容は、前記第1の5の(2)認定のとおり、いずれの職務も主任主事、主席主事として上司である部長あるいは主幹を補佐するものである。仮に、同人が従業員間で、こと安全業務に関しては、安全担当の責任者と評価されていたとしても、その職務内容は、安全衛生に関連する部分にすぎず、また、管理部開発室における業務にしても、資料の作成、新規業務の敷地調査等にすぎないのであるから、このことをもって、同人が労働組合法第2条ただし書第1号にい

う、「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者」に該当するとみることはできない。また、会社における人事組織中、主任主事、主席主事はいずれも資格にすぎず、職位は部長のみとしているから、結局、主席主事以下の者は、部長あるいは主幹の指揮命令に従い、それを補佐する立場にあった者とみることができる。以上のとおり、A1は、労働組合法第2条ただし書第1号に規定する者とは認められないから、会社の主張は採用できない。

2 本件団体交渉拒否と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、初審命令は、いわゆる少数組合に対しても保護が与えられるべきであり、また、少数者の集団の要求事項について団体交渉に応じることは他の従業員の自主性を阻害するものではないと判断しているが、団体行動権の行使は、企業内における従業員の全員、あるいは、少なくとも過半数をもって行われなければならない、本件のように少数の従業員がその他の従業員とは無関係に団体交渉の申し入れ等を行うことは、多数の従業員の地位、利益を全く度外視することになり、会社が企業内の従業員の過半数に達していない者が加入する集団の団体交渉に応じることは、適当ではないと主張する。

しかしながら、労働組合法は、特定企業内の労働者の過半数の加入を労働組合結成の要件としておらず、いわゆる少数組合に対しても労働組合としての権利の保護が与えられるべきことは当然である。また、企業内の一部の従業員が加入する集団の団体交渉に応じることが適当でないとする会社の主張は失当であり、採用できない。

(2) さらに、会社は、本件組合の構成員中には、A1以外に会社に在籍し就労している者はなく、組合が主張するように、仮に会社の従業員中に組合員が存在していたとしても、その氏名等を会社に明らかにしていないのであるから、会社が組合の団体交渉申入れを受ける余地はないとも主張する。

しかしながら、前記第1の1の(2)及び(3)認定のとおり、A1らが組合に加入し、労働組合としての活動を行っていることが認められるから、上記会社の主張は採用できない。

(3) 上記のとおり、会社が組合の要求する団体交渉を拒否する正当な理由がなく、また、前記第1の3認定のとおり、会社が組合の団体交渉申入れに対し、これを拒否していることは明らかであるから、初審命令が組合の本件団体交渉申入れに対し、会社が応じていないことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした判断は相当である。

3 本件不当労働行為の救済について

会社は、初審命令は、会社に対して即時、無条件且つ誠意ある団体交渉を命じているが、その内容は事業主に団体交渉の行為提供を命じたもので、行為の禁止のみを規定する労働組合法第7条各号の範囲を超えた内容の命令主文であるから違法であり、取り消すべきであると主張する。

労働組合法第7条の規定が行為の禁止のみを規定しているから、労働委員会の救済命令も禁止のみを命ずるいわゆる不作為命令に限られるべきであり、作為を命ずることは違法であるとの上記会社主張は独自の見解というべきである。すなわち、救済命令制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実上の状態を救済命令によって是正し、正常な労使関

係秩序を回復させることを目的としており、その目的のために不作為のみならず、作為も命じうることは、労働組合法第32条の規定からも明らかであり、作為命令をもって違法とすることはできない。したがって、本件の場合、会社が組合の団体交渉申入れに応じていないことが不当労働行為と判断しているのであるから、会社に対して団体交渉応諾を命ずることは相当である。よって、作為命令であることを理由に初審命令主文を取り消すべきであるとする会社の主張は採用しがたい。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和59年2月1日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎