

大阪、平元不19、平2.7.18

命 令 書

申 立 人 福智無線株式会社労働組合

被申立人 福智無線株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成元年4月4日付け及び同年6月13日付けで提出された要求書についての団体交渉に誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

福智無線株式会社労働組合  
執行委員長 A 1 殿

福智無線株式会社  
代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合から申入れのあった平成元年4月4日付け及び同年6月13日付け要求書についての団体交渉に誠意をもって応じなかったこと
- (2) 代表取締役B 1が平成元年3月26日従業員に対し「組合に入るな」と発言し、また同月30日には貴組合書記長A 2氏に対し脱退を勧めたこと並びに常務取締役B 2が同年5月6日貴組合執行委員長A 1氏に対し「できれば組合はやめてくれた方がよい」などと発言し、貴組合の運営について介入したこと

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人福智無線株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市内を中心に11店舗を置いて、家電製品の販売を業としており、その従業員は本件審問終結時約50名である。
- (2) 申立人福智無線株式会社労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員によって組織され、その組合員は本件審問終結時15名である。

## 2 組合結成後の会社の対応等について

- (1) 昭和63年10月29日、会社代表取締役B 1（以下「社長」という）が、摂津市正雀に別会社である株式会社福智無線（以下「新会社」という）のジョーシン正雀店を開設した。当時会社では社長と専務取締役B 4（以下「専務」という）の対立があったため、平成元年3月17日、店長3名を含む13名の従業員は、会社経営の先行きと自らの雇用条件に不安があるとして組合を結成し、会社放出店の店長A 1（以下「A 1店長」あるいは「A 1委員長」という）が執行委員長に就任した。
- (2) 平成元年3月17日、組合は会社に対し組合結成通告を行うとともに、次の内容の要求書を提出し同月20日までに誠意ある回答を文書で行うよう求めた。

### 「1、基本的要求

ジョーシン正雀店がオープンしたのを機に会社役員の意味不統合が見受けられ会社運営業務もスムーズに運んでいない現況がみられる。会社役員の意味統一がなされるのかどうかの確認を要求する。

- 2、基本的要求に関連して、会社が今後もその名称どおり運営されるのか、また上新電機株式会社とのフランチャイズ契約により運営されるのか会社側の正式な見解を要求する。回答が妥当で誠意あるものならば業務に精励することを約束するが、返答内容が納得できないものならば後日団体交渉も含めて徹底的に争議行動をおこすことも有り得る。」これに対し会社は何ら回答をしなかった。

- (3) 平成元年3月26日夜、東大阪市内の料亭で、社長は会社の8店舗約30名の従業員に対し、「専務が組合をやらせている。電話があっても組合に入るな」と発言した。
- (4) 平成元年3月27日、組合は会社の態度には誠意がみられないとして、同月29日午前10時から会社の放出、塚本及び江口橋の各店でストライキを実施する旨会社に通告した。同月28日、A 1委員長が社長と会い、「団体交渉に応じてほしい」、「応じない」のやりとりがあったが、同月29日のストライキは行われなかった。
- (5) 平成元年3月30日、社長は組合書記長A 2（以下「A 2」という）に対し、「君も知っているように今の組合は専務がつくらせたものだ。君は若くない。もし会社がつぶれたらどうするのだ。じっくり考えてみよ」との旨述べた。その直後にA 2は組合を脱退した。
- (6) 平成元年4月1日、組合は会社に対し、「一旦ストライキを停止し、検討の結果組合員の総意により組合執行部全員及び会社役員全員が出席しての団体交渉を3日以内に開催するよう要求する。4月2日までに文書で諾否を回答されたい。前回同様誠意ある回答がない場合は直ちにストライキを実行する」旨の要求書を提出した。
- (7) 平成元年4月3日、組合は、同月2日までに会社から前記(6)記載の要求書に関して何の回答もなかったため、会社の放出、塚本、江口橋の各

店でストライキを実施した。同日午前10時から約20分間、組合員8名が本社前に向き「団交に応じよ」、「会社を私物化するな」などとシュプレヒコールを行い、組合機関紙を配布したが、これに対し会社幹部は、呼び集めた会社寝屋川店の店長らとともに「敷地内から出て行け」と叫んで対立状態が続いた。

- (8) 平成元年4月4日、組合は会社に対し、「①会社業務運営について会社役員の意味統一がなされるのかどうかの確認、②会社が今後ともその名称どおり運営されるのか、上新電機株式会社とのフランチャイズ契約により運営されるのか会社の正式な見解、③労働組合法、労働基準法の厳守、④時間外労働について超過勤務手当の支給、⑤賃金、労働条件、解雇、配置転換については組合と事前に協議し双方納得のうえ行うこと、⑥組合事務所、組合掲示板の貸与、⑦労使の意見が対立したときは平和的に解決するため一方が大阪府地方労働委員会にあっせん申請したときは同委員会のあっせんに従うこと」等の内容の要求書を提出し、同月7日までに文書で回答するよう求めるとともに、同月7日午前10時に団体交渉を開くよう要求した。
- (9) 平成元年4月7日午前10時に、A1委員長ら3名が社長に会い団体交渉開催を要求したところ、社長は、「団体交渉はできない。いつできるかも言えない。拒否というならそうしておけ」との旨述べ、団体交渉に応じなかった。そこで組合は同日当委員会にあっせん申請及び本件申立てを行った。
- (10) 平成元年5月2日、株主総会が開催され会社経営陣に変更があり、専務は退陣した。
- (11) 平成元年5月6日午後、会社はA1委員長を本社に呼び、常務取締役B2（以下「常務」という）が社長同席のもとで「できたら組合には従業員全員が入るか、全員がやめるか、どちらかにしてくれ。できればやめてくれた方がよい」、「組合活動はあまりいいことないんじゃないか」等述べた。
- (12) 平成元年5月10日、当委員会は組合及び会社に対し「①労使双方は、信義誠実の原則に基づき交渉ルール等を定め速やかに団体交渉を行うこと、②会社は、新会社設立の件を含め今後経営方針に変更のある場合には誠意をもって組合に説明すること、③会社は、組合員の解雇、配置転換、労働条件の変更について組合と事前に協議すること」との内容のあっせん案を提示し、組合は即受諾したが、会社は5月12日に拒否回答を行ったためあっせんは不調に終わった。
- (13) 平成元年6月13日、組合は会社に対し、「①年次有給休暇の付与、②毎月の時間外手当の支給、③基本給の一律15,000円引き上げ、7月度から支給、④夏季一時金として基本給の2.5か月プラス一律5万円を7月17日に支給」を内容とする追加要求書を提出し、文書回答を求めた。

これについて6月18日、会社は組合に対し、「①については労働基準法

第39条に基づき施行している、②については本給の1/25×1/8×25時間で支給している、③及び④については役員会で検討する」旨回答した。

なお、会社では従業員は年次有給休暇はほとんど取れない状態であった。

(14) 組合は、前記(13)記載の会社の回答に誠意がないとして、平成元年4月4日付け及び6月13日付けの要求書について、同月26日、同月30日及び7月5日の団体交渉開催を順次申し入れたが、会社は検討中であるとして応じず、ようやく7月6日午後7時半から団体交渉に応じたが、前記(13)記載と同様の内容であった。

さらに組合は7月12日、同月14日及び同月17日の団体交渉開催を申し入れたが、会社は「都合がつかない」等の理由で応じなかった。

同月17日、会社は組合員に夏季一時金を支給したうえ、同月20日に団体交渉に応じる旨回答した。

7月20日、団体交渉が開催されたが、会社は、「年次有給休暇についてはとにかく今の代休（月1回の公休）を先に使ってほしい。時間外手当については営業手当として支給している。一時金及び賃上げについては既に支給済み、増額済みである」との回答をするだけであった。

その後、組合は7月31日、8月4日及び同月10日に元年4月4日付け及び同年6月13日付け要求書について団体交渉を会社に申し入れたが、会社は都合がつかないとして応じず、その後本件審問終結時に至るまで団体交渉は行われていない。

(15) 平成元年8月7日、会社は、全従業員に「時間外手当」を支給し、従来の「営業手当」を廃止した。

(16) 平成元年8月19日、会社は、部長をはじめ課長、係長、主任など管理職制度の新設を発表し、店長は部長、次長又は課長に格付けされ、管理職手当が支給されることとなった。しかし、店長の職務内容及び権限については従前と変わっていない。

### 3 店長の職務内容及び権限について

#### (1) 人的管理

##### ① 従業員に対する賃金、一時金等についての査定について

店長は、従業員の賃金、一時金等についての査定に関し、意見具申をすることはしない。

##### ② パートタイマーを含む従業員の雇入れ、解雇等について

店長は従業員の雇入れ、解雇等の権限を有していない。

パートタイマーの採用については、店長が面接し本人の条件希望を聞いて本社へ連絡、本社が勤務時間、賃金等を決定し採用する。

#### (2) 物的管理

##### ① 商品の仕入れについて

店長が扱っているのはほとんどが冷蔵庫、クーラーなどのいわゆる

大物商品を除く商品であり、他にカタログ注文販売の関係も扱っているが、それ以外は本社で一括して各メーカーに注文し、各店に振り分けている。

② 商品の売値の決定及び売上傳票等について

商品の売値については、本社が一括決定し各店に通知している。

店長は、ある程度任されている値引額以上に客から値引きを要求された場合、本社に連絡して承認を得たうえ値引きしている。

また、店長は売上傳票を本社に送付し、売上現金については夜間金庫に預け入れ、本社口座に振り込んでいる。

## 第2 判 断

### 1 申立人適格について

(1) 被申立人は次のように主張する。すなわち、①会社の店長は、物的管理、人的管理面において広範かつ重要な権限が与えられているばかりか、人事面でも一定の重要な権限が与えられ、また、会社の機密にも接し得る立場にあるから、明らかに管理職であって、組合の中心的人物が会社の管理職であるから、組合は実質的に「使用者の利益代表者の参加」を許すものである、②専務が管理職たるA1店長らを扇動して組合を結成させたものであって、申立人組合は到底「自主的に組織された団体」とは言えない、③組合は、結成当初会社の経営的事項のみを要求しており、「労働条件の改善その他経済的地位の向上を図ること」を目的とした団体であるとは到底言えない。したがって組合は労働組合法第2条及び第5条の資格要件を欠き、本件申立ては却下されるべきである。よって、以下判断する。

(2) 店長の職務上の権限、組合の結成経過等についてみるに、①前記第1. 2(16)及び3認定からすれば、店長は、各店の責任者であり、管理職手当が支給されてはいるものの、従業員の採用、雇入れ、解雇等についての権限を持たず、賃金、一時金の査定に関しても意見を述べる立場にはなく、また、商品の仕入れ販売においても極めて限られた範囲内の権限をもっているだけであること、②前記第1. 2(1)、(2)、(8)及び(13)認定によれば、組合は結成当初従業員として雇用条件等の不安から会社運営に関する要求を提出し、その後労働条件の改善等の要求を掲げて会社に団体交渉を求めていることが認められる。

これらからすれば、組合の結成に専務が関与していたか否かにかかわらず、組合は人事労務に直接の権限を持つ監督的地位にある労働者その他会社の利益を代表する者の参加を許すものではなく、労働条件の改善その他の経済的地位の向上を図ることを目的として活動している自主的な組織であると判断するのが相当である。

また、組合の団体交渉要求事項については後記判断2(2)のとおりである。

以上から、組合について本件申立人適格を有しないとする被申立人の

主張はいずれも失当である。

## 2 団体交渉について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、会社は、平成元年4月4日付け及び同年6月13日付け組合要求に対し誠意をもって対応せず実質的に団体交渉を拒否しているのは不当労働行為である、と主張する。

イ これに対して、被申立人は、①交渉事項の大部分は会社経営の根本にかかわる事項であり会社が交渉に応じる義務はない、②組合の要求する日時に会社の都合が悪くて交渉できない場合があるが、このときは変更を申し入れて団体交渉に応じており、理由なく団体交渉を拒否しているのではない、と主張する。

よって、以下判断する。

### (2) 不当労働行為の成否

ア 被申立人の主張①についてみるに、前記第1.2(8)及び(13)認定によれば、平成元年4月4日付け及び同年6月13日付け要求書の要求内容は、賃上げ、一時金支給、組合事務所の貸与等従業員の労働条件、組合活動の保障等に関するものが多いことが認められ、また、会社経営に関することであっても、組合員の身分、労働条件に関するものであれば、団体交渉事項となり得るものであるところ、本件の場合前記第1.2(1)認定のとおり従業員が自らの雇用条件等の不安から組合を結成したことが認められるので、本件要求事項について会社が一方的に「交渉事項の大部分は会社経営の根本にかかわる事項」として交渉に応じないことに合理性が認められず、会社の主張は採用できない。

イ 次に被申立人の主張②についてみるに、前記第1.2(9)及び(14)認定によれば、①社長が「団体交渉はできない。いつできるかも言えない。拒否というならそうしておけ」と述べていること、②会社は、平成元年度夏季一時金及び新賃金について、組合の再三にわたる団体交渉開催要求に対し「検討中である」と述べて具体的な回答の目途も示さないまま一方的に組合員に支給し、その後は「支給済み、増額済みである」とのみ述べていること、③会社は組合からの元年6月26日や同年7月12日等の団体交渉申入れに対して同月6日及び同月20日に団体交渉に応じているが、会社が申し入れられた日程での団体交渉に応じられないほど業務上繁忙であった等の事情が認められないこと、④会社は同年7月31日以降、都合がつかないとして組合からの同年4月4日付け及び同年6月13日付け要求書についての団体交渉に応じていないことが認められる。

これらのことから会社は誠意をもって交渉に応じていないのは明らかであり、会社の主張は採用できない。

ウ 以上、会社の主張はいずれも失当であり、会社は、正当な理由なく団体交渉に応じていないのであって、かかる会社の行為は労働組合法

第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 会社の脱退工作等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、会社は組合員に対し組合からの脱退を強要し3名を脱退させたりして組合破壊の不当労働行為を行っている、と主張する。

イ これに対して被申立人は、組合員3名は自主的に組合を脱退したもので、脱退を強要したものではない、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 2(3)、(5)、(7)及び(11)認定によれば、①平成元年3月26日、社長が従業員との会合の中で「専務が組合をやらせている。電話があっても組合に入るな」と発言していること、②同月30日、社長はA2に対し、「組合は専務がつくらせたものだ。君は若くない。もし会社がつぶれたらどうするのだ」等述べ、その直後にA2は組合を脱退していること、③同年5月6日、常務がA1委員長に対し、「できたら組合には従業員全員が入るか、全員がやめるか、どちらかにしてくれ。できればやめてくれた方がよい」、「組合活動はあまりいいことないんじゃないか」等の発言をしていること、④当時組合がストライキをするなど労使関係が激しく対立していたこと、がそれぞれ認められる。

以上を併せ考えれば、会社は組合結成及びその後の組合活動を嫌悪して従業員の組合加入妨害、組合員の脱退及びA1委員長の退任を勧める等の発言を行い組合運営に支配介入したとみるのが相当であって、かかる会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成2年7月18日

大阪府地方労働委員会  
会長 清木尚芳 ㊟