

命 令 書

申 立 人 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

被申立人 株式会社柳井商店

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員 X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12 及び X13 に対する解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、平成 2 年 6 月 1 日以降、原職に復帰するまでの間に支払われるはずであった賃金相当額を各人に支払わねばならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員 X14 に対する解雇を取り消し、平成 2 年 6 月 1 日から同年 8 月 30 日までの間に支払われるはずであった賃金相当額を同人に支払わねばならない。
- 3 被申立人会社は、Y1 に対し、申立人組合の組合員 X15 に対する解雇を取り消し、原職に復帰させるよう命ずるとともに、X15 に対し、平成 2 年 6 月 1 日以降、原職に復帰するまでの間に支払われるはずであった賃金相当額を Y1 と連帯して支払わねばならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合の組合員に組合脱退を勧奨するなどして、申立人組合の自主的運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人会社は、命令書受領の日から 7 日以内に縦 1 メートル、横 1.5 メートル以上の木板に下記のとおり楷書で墨書して、本社及び西宮浜工場正門の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

全日本運輸一般労働組合
関西地区生コン支部
執行委員長 X17 殿

株式会社柳井商店

代表者代表取締役 Y2

当社が行った下記の行為は、いずれも労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であったことを認め、今後、このような行為を繰り返さない

ことを誓約します。

- (1) 貴組合員 X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X14、X12 及び X13 各氏を解雇したこと。
 - (2) 貴組合員 X15 氏を Y1 をして解雇させたこと。
 - (3) 貴組合員に対し貴組合からの脱退を勧奨したこと。
- 6 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社柳井商店(以下「会社」という。)は、生コンクリート(以下「生コン」という。)の製造、販売及び土木建築を業とする株式会社で、肩書地に本社を置き、西宮市に西宮浜工場(以下「浜工場」という。)を有している。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部(以下「支部」という。)は、肩書地に事務所を有し、近畿一円の生コン関連事業の労働者を中心として組織された労働組合で、94 分会を有し、その組合員数は、本件審問終結時約 920 名である。

なお、会社には、支部の下部組織として、浜工場で就労していた生コンミキサー車(以下「ミキサー車」という。)運転手で組織された柳井分会(以下「分会」という。)があり、本件審問終結時の分会員数は、別表一覧表のとおり 15 名である。

2 分会の結成

平成 2 年 3 月末ころから労働組合の結成を準備していた会社のミキサー車運転手らは、同年 5 月 22 日分会を結成し、同日、分会長 X6 及び支部副執行委員長が、会社社長 Y2(以下「社長」という。)及び常務に対して分会結成通知書を手渡すとともに、団体交渉を申し入れた。

その際、社長は、労働組合を作ったからといって不当な差別や解雇はしない、1 週間以内に団体交渉を持つと発言した。

3 分会員に対する脱退勧奨等

- (2) 平成 2 年 5 月 24 日午後 4 時ころ、浜工場次長 Y3(以下「Y3」という。)は、同工場の安全運転管理者 Y4(以下「Y4」という。)を通じて分会員 X10(以下「X10」という。)を同工場の事務所に呼び出し、同人に対し「組合を脱退してくれないか。」「脱退用紙はいつでも用意できるから。」「別に組合を作るから、運輸一般を脱退して、そちらの方に来ないか。」等と述べた。

その日の夕方、Y3は、分会員X2(以下「X2」という。)が勤務を終えて帰宅した後、同人の自宅に電話をして、「すぐ会社に出てきてくれないか、話したいことがある。」、「君が組合に入るのはおかしい、組合員に脅されたのではないか。」等と述べ、また、午後7時ころ、分会員X12(以下「X12」という。)の自宅に電話をして、「君が組合に入るとは思わなかった。」と述べた。

- (2) 分会結成直後、社長及び常務が分会員X5(以下「X5」という。)を呼び、「君も組合ができたことは知っているな。」、「君も組合に入っているのと違うか。」と尋ね、同人が、「僕は、ああいうふうな組合は興味がないから入ってません。」と答えたところ、常務は、「いや、俺は全員入っているとみなす。お前も入っているのに間違いない。」と述べた。
- (3) 会社は、分会結成前に申立外X18を同年6月1日から運転手として採用することに内定していたが、同人の紹介者のX14が分会員になったので、その友人である同人もいずれ分会に加入するであろうということを理由に、同年5月23日、その内定を取り消した。

4 分会員全員の解雇に至る経過

(1) 5月18日の件

平成2年5月18日午後3時ころ、浜工場周辺路上にミキサー車を駐車させて待機中の分会員X9(以下「X9」という。)、X5及び分会員X15(以下「X15」という。)が、同工場近くの西宮浜岸壁に駐車していた軽乗用車の二人連れの女性に話しかけていた。そこへ、分会員X1(以下「X1」という。)、分会員X3(以下「X3」という。)、及びY1(以下「Y1」という。)に雇用されているX16もミキサー車を横付けし、合計4台のミキサー車が周囲に駐車した。2人の女性は間もなく軽乗用車を発進させ走り去ったが、その後、嫌がらせをされたと感じたこの女性らから会社に連絡があった。

(2) 分会員5名に対する解雇予告通知

ア 分会は、前記2の団体交渉の申入れ後、1週間経過しても、会社から団体交渉についての連絡がなかったので、平成2年5月29日再度団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。

イ 同月30日、会社は、X1、X2、X3、分会員X4(以下「X4」という。)及びX5(以下「X1外4名」という。)に対して、同年6月30日付けで雇用契約を破棄する旨の通知書を浜工場長Y5(以下「Y5」という。)を通じて交付した。同通知書には、契約破棄の理由として、「臨時雇用期間経過の従業員について、当会社の生コン及びその他部門について臨時雇用いたしました。公的事業内容のため貴方をこれ以上雇用することが不可能です。」と記載されていた。

ウ X1 外 4 名の採用年月日は、X1 が同年 1 月 16 日、X2 が同年 2 月 7 日、X3 が同月 21 日、X4 が同年 4 月 2 日、X5 が同月 5 日で、同人らを含め分会員らは、採用時の面接の際、会社から 3 か月の試用期間を経過すれば正社員となる旨の説明を受けており、臨時雇用をされていた者はいなかった。

(3) 分会員らに対する会社の就労拒否

ア 分会は、平成 2 年 5 月 31 日の始業時、Y5 に上記(2)イの通知の白紙撤回を求めたが、具体的な回答がないので、同人に対し同日午前 8 時 45 分からストライキに入る旨を口頭で通告し、同日終業時までのストライキを行った。

イ 同年 6 月 1 日、分会員らが通常どおり出勤したところ、会社は、浜工場の表門及び裏門を閉ざして分会員らの入場を阻止し、その就労を拒否した。

ウ そこで分会は、Y5 に就労させるよう要求したが、同人は、ストライキにより信頼関係及び正常な労使関係が持てなくなったと述べ、同月 5 日まで閉門して分会員らの入場を拒み、就労を拒否した。

エ 同月 5 日、分会は、会社に対し、同年 5 月 31 日にはストライキを行ったが、同年 6 月 1 日からはストライキをしていない旨を通知した。

オ 分会は、同年 6 月 1 日以降引き続き、就労させるよう要求を繰り返し、浜工場の門は、同月 6 日から開かれたが、会社は、それ以降も分会員らをミキサー車に乗務させず、その就労を拒否し続けている。

カ 同月 11 日、分会が、Y5 に対し上記エと同内容の通知をしたところ、同人は、「同月 1 日と 2 日は会社が自主的に出荷を止めた、同月 4 日と 5 日はロックアウトした。」と述べた。

キ 同月 14 日、分会は、分会結成直後の事実経過及び上記アないしカの事実を記載し、労使関係の正常化を求める旨の書面を郵送したが、会社は、その受領を拒否した。

(4) X1 外 4 名に対する解雇通知

平成 2 年 6 月 7 日、会社は、同年 5 月 30 日の解雇予告通知に引き続き、前記 5 月 18 日の件を含めた勤務状況、業績、技能及び健康状態等を審査した結果、X1 外 4 名を本採用しないことに決定したとして、X1 及び X2 に対し、同年 6 月 7 日付けで臨時従業員雇用契約を解消する旨を、X3、X4 及び X5 に対しては、同月 30 日付けで試用期間を終了させる旨を通知した。

(5) 分会員 9 名の解雇

会社は、平成 2 年 7 月 11 日、分会長 X6、副分会長 X7、分会書記長 X8、分会員 X9、X10、X11、X14、X12 及び X13(以下「X6 外 8 名」という。)に対し、同日付けで懲戒解雇する旨の通知書を送付した。同通知書には、「貴殿は、平成 2

年5月31日から本日に至るまで正当な理由なく就労しないのは、当社の就業規則第9章第2節第59条(1)61条(4)1に該当し、又、当社の従業員の地位にあるにもかかわらず当社の取引先へ行って当社の生コンを購入しないように申し入れる等、当社の営業を故意に妨害している行為は同就業規則同章同節第59条(3)、及び第61条(4)10、11に該当するのでそれぞれ第60条(5)を適用して本日付で懲戒解雇とします。」と記載されていた。

(6) X15の解雇

ア Y1は、昭和63年9月1日、自己所有のミキサー車を1台持ち込んで入社し、その後ミキサー車を2台増やした。

同人が会社に持ち込んでいるミキサー車は、車色が会社のミキサー車と同じクリーム色で、会社のミキサー車とともに通しの号車番号がつけられており、9、10、13号車となっている。

イ 浜工場には、試験室、出荷及び運搬の3部門があり、会社のミキサー車運転手の所属する運搬部門には、Y4の下に正副各1名の班長がおり、分会長X6が正班長、Y1が副班長であった。

ウ Y1は、会社の他の運転手と同じように浜工場の配車係の指示でミキサー車に乗務している。

エ X15は、会社の運転手の紹介でY1と会い、平成元年5月10日、同人に運転手として雇用された。

オ X15は、Y1から賃金は会社に合わせる、勤務時間も会社と同じであると言われ、浜工場の組織に編入されて、同工場のY5、Y3、Y4らから安全事項についての指示を受け、配車担当のY6課長の指示の下でY1所有のミキサー車に乗務していたが、Y1がX15に仕事上の指示をすることはなかった。

カ X15は、会社の運転手と全く同じ仕事に従事し、毎月曜日の朝礼も会社の運転手と一緒に受けていた。

また、制服は、当初の1着目は会社名の入ったものを支給され、会社の親睦会にも加入し、会費として月1,000円を給料から控除されていた。

キ Y1は、分会結成通知の直後、X15に対し「もし組合に入ったら首や。よく覚えとけ。」と警告したうえ、会社の指示に服従を誓う旨の社長あての誓約書を書かせようとしたが、同人はこれを断った。

ク X15は、分会員らと親しくしており、待機の時間にはX9のミキサー車に乗っていることが多かったが、分会結成後には、Y1からX9のミキサー車に乗らないよう再々言われていた。

ケ 平成2年6月6日、X15は、Y1から前記5月18日の件にかかわったことを

理由に解雇する旨、口頭で通告された。

コ 上記の解雇通告後、X15は直ちに分会に加入し、支部執行委員が同人の解雇撤回の交渉をY1と行っていたが、同年6月13日、Y1は、X15に対し「二、三日考えたが、組合やめて帰ってくるのやったらいいが、腕章はめたからクビを撤回できない。」と述べた。

5 分会員らの解雇後の状況

X1外4名及びX6外8名は、解雇通告の後、神戸地方裁判所尼崎支部に従業員としての地位保全を求める仮処分申請をし、平成2年9月4日、同人らの申請を相当と認める旨の決定がなされた。

なお、X14は、同年8月31日付けで会社を退職した。

6 本件審査手続

会社は、本件の審査において、当委員会の適式の通知を受けながら答弁書その他の書類を一切提出せず、また、調査期日(平成2年10月4日)及び審問期日(同年11月8日及び12月7日)に一度も出頭しなかった。

第2 判 断

1 支部の主張

支部は、会社が支部を敵視し、その弱体化を図るため、分会員に対して脱退勧奨をしたり、正当な理由なく就労を拒否し、さらには分会員全員を解雇したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、またY1が、同人の雇用するX15を解雇したことにつき、Y1自身が浜工場の副班長として同工場の組織の一員であり、会社は、Y1の労務政策を全面的に支配していたものであるからX15に対しても使用者としての責任を免れないと主張する。

以下、支部の主張について判断する。

2 分会員に対する脱退勧奨等

前記第1の3(1)及び(2)で認定したとおり、会社は、分会結成直後から分会員に対する脱退勧奨あるいは分会加入を非難する言動を行っているが、前記第1の3(3)並びに4(6)キ及びクで認定したとおり、会社は、従業員が分会へ加入したり、分会員と接触するのを警戒しており、会社が分会の結成を嫌悪し、分会を敵視していたことは明らかであるから、分会結成直後、会社が分会員に支部からの脱退を勧奨したり、分会への加入を非難する言動を行ったことは、分会の結成並びに運営に対する支配介入であり、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。

3 分会員らの解雇

(1) X1外4名の解雇

会社は、前記第 1 の 4(4)で認定したとおり、平成 2 年 6 月 7 日に、5 月 18 日の件を含めた勤務状況等を理由として、X1 及び X2 に対して臨時従業員雇用契約を解消する旨、X3、X4 及び X5 に対して試用期間を終了させる旨をそれぞれ通知している。しかしながら、前記第 1 の 4(2)ウで認定したとおり、会社の X3、X4、X5 の採用は、それぞれ平成 2 年 2 月 21 日、4 月 2 日、4 月 5 日であるところ、会社の試用期間は 3 か月であったのであるから、前記通知日においては、X3 は正社員となっており、X4、X5 はなお試用期間中であったものと認められる。

よって、同人らに対する通知は、いずれも雇用契約中の解雇通知であったものと判断される。

そこで考えてみるに、前記第 1 の 4(2)ア及びイで認定したとおり、X1 外 4 名に対する解雇予告が、分会が会社に再度団体交渉を申し入れた翌日に突然なされていること、前記第 1 の 4(2)ウで認定したとおり、分会員らのうち、臨時雇用をされていた者はいなかったこと、分会員らは、採用の際、試用期間は 3 か月と会社から聞かされていたのであるから、X3 は既に正社員となり、X4、X5 は試用期間中であったにもかかわらず、いずれも試用期間の終了を理由とされていること、前記第 1 の 4(1)で認定したとおり、X2 及び X4 の 2 名は 5 月 18 日の件に関与していないにもかかわらず、会社は、解雇の理由に同日の件への関与を挙げていること、X1、X3 及び X5 については、同日の件につき、女性の連絡内容について同人らから何ら弁明を聞くことなく解雇していること、また、X1 外 4 名の解雇通知に記載のある業績、技能及び健康状態等について、具体的な内容が記載されていないこと等を総合すれば、分会を嫌悪し、敵視した会社が、解雇の口実として 5 月 18 日の件を利用したものと認めるのが相当であるから、X1 外 4 名の解雇は、分会員に対する不利益取扱いであるとともに、分会の弱体化を狙った支配介入であって、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) X6 外 8 名の解雇

前記第 1 の 4(5)で認定したとおり、会社は、X6 外 8 名に対し平成 2 年 5 月 31 日以降正当な理由なく就労しないこと及び会社の営業を妨害したことが就業規則所定の懲戒事由に該当するとして解雇を通告しているが、分会員らは、平成 2 年 5 月 31 日はストライキを実施したものの、前記第 1 の 4(3)で認定したとおり、同年 6 月 1 日以降、会社に対し就労の意思を明らかにして、就労させるよう要求を続けており、むしろ会社の就労拒否により就労ができなかったとみるべきである。

また、分会が会社の取引先に対して会社の生コンを購入しないように申し入れる等、会社の営業を妨害した事実もこれを認めるに足る資料もない。

よって、X6 外 8 名の解雇も、会社の分会への嫌悪、敵視からなされたもので、分会員らに対する不利益取扱いであり、分会の弱体化を狙った支配介入であって、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

(3) X15 の解雇

ア 会社の X15 に対する使用者性

会社と Y1 との関係についてみるに、前記第 1 の 4(6)ア及びイで認定したとおり、Y1 は、浜工場の組織の一員として会社に従属している事実が認められ、同人は会社の実質的な管理下にあつて、会社の支配力あるいは影響力を受けているものと言うべきである。

従って、前記第 1 の 4(6)キ及びクで認定したとおり、分会結成後、Y1 が X15 に対し、分会に加入しないよう警告したこと、会社の指示に服従を誓う旨の社長あての誓約書を書かせようとしたこと、待機の際に X9 のミキサー車に乗らないように再々注意していたこと等の事実も、すべて会社の意向を受けてなされたものと推認するに難くない。

これらの事実、前記第 1 の 4(6)オ及びカで認定したとおり、X15 は、他の運転手と同じように仕事上の指示をすべて会社から受け、Y1 から受けることはなかったことを併せ考えると、形式上の雇用契約が Y1 と X15 との間に存在していたとしても、会社は X15 に対しても、Y1 と共に労働組合法第 7 条の使用人たる地位にあつたものと認められる。

イ 不当労働行為の成否

X15 は、前記第 1 の 4(6)ケで認定したとおり、5 月 18 日の件に関与したことを理由に Y1 から解雇されたが、X15 と同じく Y1 に雇用されている X16 は、前記第 1 の 4(1)で認定したとおり、同日の件に関与していたにもかかわらず、解雇されたと認めるべき証拠はない。

この事実、前記第 1 の 4(6)キ及びクで認定したとおり、X15 が会社の指示に服従を誓う旨の社長あての誓約書を書かなかつたり、分会員らと親しくしていたことを併せ考えると、会社は、X15 が将来分会に加入することを警戒して、Y1 に X15 を解雇させたものと推認できるから、X15 の解雇も、他の分会員らの解雇と同様、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

4 救済の方法

支部は、分会員全員の解雇取消、原職復帰並びに原職復帰までのバックペイを

求めているが、前記第1の5で認定したとおり、X14は、平成2年8月31日付けで会社を退職しているので、同人に対するバックペイは、退職の日の前日までに留めるのが相当であるから、同人のバックペイに関するその余の申立ては、これを棄却する。

また、X15については、Y1が雇用契約上の当事者であった事実を考慮して、主文第3項に記載する内容の救済をするのが相当と考える。

第3 法律上の根拠

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条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成3年4月26日

兵庫県地方労働委員会

会長 元 原 利 文 ⑩