

広島、平7不2、平8.7.10

## 命 令 書

申立人 日本労働組合統一評議会  
申立人 X 1

被申立人 有限会社 松岡クリーナー

## 主 文

被申立人は、平成7年3月31日に雇用継続を打ち切った申立人X 1を原職に復帰させ、雇用継続打切り後原職復帰までの間に受けるはずであった諸給与相当額を申立人X 1に支払わなければならない。

## 理 由

### 第1 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容は、次のとおりである。

被申立人は、平成7年3月31日に解雇した申立人X 1を原職に復帰させ、解雇後原職復帰までの間に受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 被申立人側

被申立人有限会社松岡クリーナー（以下「会社」という。）は、本社を肩書地に置き、本社、広島市西区所在の広島市西部資源選別センター（以下「商工センター事業所」という。）及び広島市安佐北区所在の広島市北部資源選別センターの事業所において、一般廃棄物及び産業廃棄物の収集運搬処理業並びに資源ゴミの選別事業を行っている。

会社の代表者は、代表取締役社長Y 1（以下「Y 1オーナー」という。）及び代表取締役社長Y 2（以下「Y 2社長」という。）の2人であり、従業員数は本件申立時において132名である。

##### (2) 申立人側

ア 申立人日本労働組合統一評議会（以下「組合」という。）は、昭和54年3月11日に主として中小企業に働く労働者で組織された合同労組で、本部を肩書地に置き、組員数は本件申立時において約300名である。

イ 申立人X 1（以下「X 1」という。）は会社の従業員として商工センター事業所で資源ゴミの選別作業に従事していたが、平成7年3月31日に雇用継続を打ち切られた。

また、X 1は、当時組合の下部組織であって、会社の従業員で組織する日本労働組合統一評議会松岡クリーナー分会（以下「分会」とい

う。)の分会長として活動していた。

## 2 X 1の採用

(1) 商工センター事業所は、広島市が資源ゴミの選別のため昭和55年4月に設置したものであり、会社は、当該施設における選別業務を昭和58年4月以降、毎年度落札し、受託している。

(2) 平成6年7月15日頃、X 1は、商工センター事業所においてY 2社長の面接を受けた後、7月25日、会社に採用され、商工センター事業所において資源ゴミの選別作業に従事していた。

Y 1オーナーは、X 1の勤務態度が良好である旨を当委員会での審問において認めている。

(3) Y 2社長は、X 1の面接において、雇用期間についての具体的な説明はしていない。

なお、平成6年7月8日、会社が、公共職業安定所に提出した求人票の雇用期間欄には、雇用期間は明示されていなかった。

## 3 X 1の雇用継続打切りに至るまでの労使関係

(1) X 1は、会社においては、労働基準法に定める年次有給休暇が与えられていないこと、週44時間であるべき労働時間が週45時間であったこと、就業規則が明示されていないこと、忌引が与えられていないことなどから、労働条件をよくするためには、労働組合をつくるしかないと考え、平成7年1月2日、組合に加盟した。

(2) 1月23日、商工センター事業所において、組合のX 2中央副委員長とY 2社長との間で交渉がもたれ、組合は、①X 1の組合加盟の通知、②労働基準法違反事項の是正及び賃金に関する要求書の説明、③1月27日の団体交渉開催の要求を行った。

また、X 1が、同月23日の昼休みに、商工センター事業所の従業員に対し組合加盟を呼びかけたところ7名が組合に加盟した。

(3) 翌1月24日の昼休みに、X 1が、Y 2社長に対し、「組合と協調・協力してやってほしい」と話したところ、Y 2社長は、「非常にわしは憤慨しとる」と発言した。

(4) 1月25日の朝礼で、Y 2社長は、組合が、労働基準法違反である週45時間労働制の短縮方法を交渉議題としていたにもかかわらず、一方的に作業終了時刻を10分間早め、週44時間労働制に変更する旨を報告した。

これに対して、X 1は、「会社は組合と協調してやっていく気はないのか」と質問をしたところ、Y 2社長は、「協調はしない。あんただけが従業員を代表しているわけではないんだから」と回答した。

(5) 1月27日の第1回団体交渉において、会社は、有給休暇など労働基準法違反については是正する旨を約束し、また、賃金要求については、平成7年度の選別業務の落札後、検討すると回答した。

(6) 2月4日、X 1は、分会の分会長に選任され、分会の中心として、また、事実上唯一の活動家として、会社との団体交渉などに対応していた。

- (7) 2月8日、X1は、分会が行った労働時間に関するアンケート調査の結果、最も多かった「休憩時間を短縮してでも、月1回の土曜休日がほしい」との回答に基づき、Y2社長と事務折衝を行ったところ、Y2社長は、「不平不満があるならよその会社に行ってくれ。あんたの希望にあった職場を探した方がいい」と発言し、翌9日の朝礼でも同趣旨の発言をした。
- (8) 2月16日、Y1オーナーが、商工センター事業所に来て、分会のビラを取りあげながら「とにかくこんなものがまかれるようになったから、うちもこんな面倒臭いことをやらなきゃならないようになった」と発言し、翌年度の雇用継続の意思を確認するための文書を従業員に配付した。この文書には、「95年度、選別業務落札後、再雇用希望者と面談をし決定させて戴きます」と記載されていた。
- (9) 3月17日、会社は、平成7年度も引き続き、商工センター事業所の選別業務を落札し、翌18日の朝礼で、Y2社長は、この旨を報告した。
- (10) 3月23日、組合は、賃金などに関する団体交渉を3月29日の午後5時30分から開催するよう申し入れた。これに対して、会社は、Y1オーナーの都合により同月31日の開催を希望し、組合もこれを了承した。団体交渉の時間については、双方午後5時30分からということを確認した。

#### 4 X1の雇用継続打ち切り

- (1) 会社は、平成7年3月31日午後1時から、同年2月16日に配布した文書に基づき、商工センター事業所の従業員と個別面談を行った。  
X1以外の従業員の個別面談終了後、会社とX1との交渉が行われ、X1は、まず、月額2万円の賃金引上げを要求したが、Y1オーナーがこれを拒否したため、会社の経理を公開するよう求めた。これに対して、Y1オーナーは、「あんたは株主か。みせる必要なんかない」、「わしは腹を決めた。あんたには辞めてもらおう。解雇手当は払いますけ」と発言し、退席した。
- (2) 同日終業後、X1は、Y2社長のところへ行き、解雇理由を聞いたが、「オーナーが決めたことで、私は聞いていなかった」ということであった。

#### 5 X1の雇用継続打ち切り後の状況

- (1) 平成7年4月3日、組合が、X1の解雇理由を文書で提示するよう要求書を提出したところ、同日、Y1オーナーが、X1に「解雇通知書」を手交した。  
この文書には、「期間満了につき本年度は雇用しません(H7年4月1日よりH8年3月31日)」、理由として「賃金その他条件が折り合わず」と記載してあった。
- (2) 4月5日、会社は、解雇予告手当をX1に支払おうとしたが、X1が受取りを拒否したため、翌6日に法務局に供託した。
- (3) 4月12日、X1は、広島地方裁判所に、その雇用契約上の地位の保全

及び賃金の仮払いを求めて仮処分命令の申立てを行った。同地裁は、7月28日、賃金の仮払いを命ずる決定を行った。

#### 6 平成6年度以前の雇用継続の状況

- (1) 会社が、商工センター事業所の従業員に対し、翌年度の雇用継続についての個別面談を行ったのは、平成7年3月31日が初めてである。
- (2) 平成6年度以前の雇用継続の確認方法は、例えば朝礼において、会社が、「落札できましたから、来年もよろしくお願ひします」と報告し、これに対して、従業員が拍手するというようなもので、会社は、個別に雇用継続の意思を聴取あるいは確認することはなく、商工センター事業所の選別業務落札後も継続して従業員を雇用していた。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 申立人の主張

- (1) X1は、採用面接の際、雇用期間の話も雇用が入札に関係するという話も聞いていない。仮に、雇用と入札との関係が否定できないとしても、雇用期間と業務期間が一致しなければならないということはない。商工センター事業所の従業員の雇用契約は、1年単位ではなく、落札すれば当然に雇用が継続され、落札できなかった場合には打ち切られるというものである。
- (2) 会社は、組合から、労働時間、有給休暇に関する労働基準法違反を指摘されて初めてそれらを改めたが、それまでは、労働基準法違反をしても平然としているような企業であった。それゆえに、会社は、組合の結成を快くおもっていなかった。

Y2社長は、X1らが、組合の結成通知を行った平成7年1月23日の翌日、X1に対し、「非常にわしは憤慨しとる」と告げ、また、同月25日、X1が、作業終了時刻を組合と団体交渉も行うことなく、一方的に10分間早めたことに抗議したとき、解雇予告手当を払えばいつでも辞めてもらうことができるという趣旨の発言をしている。

そして、2月9日、Y2社長は、朝礼の際、「始末書3枚で、即刻首だ」などと労働者を威嚇し、組合活動を牽制する言動を繰り返した。

また、会社の団体交渉における対応は、形式的に応じているが、あまり実質的な内容がないものである。

これらのことから、会社の組合に対する敵視、軽視の実態は明らかというべきである。

- (3) 3月31日、X1とY1オーナーとの間で、急遽、3月23日付け「団体交渉申し入れ書」に基づく団体交渉が行われた際、Y1オーナーは、月額2万円の賃金の引上げ要求を拒否した。そこで、X1は、その根拠を質すために、会社の経理を大まかでもよいから公開するよう求めたが、Y1オーナーは、それには応じず、いきなり激怒して、「わしは腹を決めた。あんたには辞めてもらう。解雇手当は寸志の分も含めて払いますけ」と発言した。まさに、団体交渉の真っ最中に解雇をつげたものである。

このY1オーナーの行為は、X1の組合活動に起因した不利益取扱いの最たるものであり、組合つぶしをねらった露骨な不当労働行為である。

## 2 被申立人の主張

(1) 商工センター事業所の選別業務は、広島市の業務を落札することが前提として成りたっている。入札は一年毎であり、落札できなければ仕事はなく、したがって、従業員の雇用期間は、1年毎の雇用とならざるを得ない。X1についても、平成7年3月31日までの期間の定めのある雇用契約であり、採用面接の際、その旨を説明している。

(2) 組合を敵視したり、不当労働行為を行う意思はなかった。Y2社長が、組合の結成通知に対し、「非常にわしは憤慨しとる」と発言したのは、「わしが社長なんだから、もっと相談してくれりゃいいのに」という思いもあって発言したものである。

また、1月25日、Y2社長が、X1に対し、「協調はせんよ。組合員でない人もいるんだから」と発言したのも、X1だけではなく、他の従業員からもいろいろ聞いて話を進めていきたいということである。

(3) 3月31日の個別面談は、来期の雇用について各従業員と話し合い、条件が折り合えば雇用するための手続きである。

X1についても、条件が折りあえば来期も雇用するつもりであったことは、X1自身も、「組合ニュース」において認めているところである。

当日は、団体交渉が、午後5時30分から予定されており、X1との個別面談の際、本来団体交渉など予定されていなかったが、X1が、これは団体交渉かと聞いたことを受け、Y1オーナーがそうだと答えたために、突如団体交渉となってしまった。団体交渉では、月額2万円の賃金引き上げについて交渉が行われたが、この点で団体交渉は決裂した。

団体交渉終了後、X1との個別面談の際、同人は、組合の中心のかつほとんど唯一の活動家であることから、個人としても、組合の要求と同様の月額2万円の賃金引き上げを要求し、それが達成できなければ就労できない旨の意思を示したため、賃金の条件が折り合わず、雇用期間満了後、雇止めに至ったものがある。

したがって、本件は雇止めの問題であり、解雇の問題ではない。解雇でない以上、不当労働行為にはならず、また、雇止めが有効か否かを審理判断する権限は裁判所にあり、地方労働委員会にはない。

## 3 当委員会の判断

(1) X1の雇用について、被申立人は、期間の定めがあるもので、平成7年3月31日の個別面談において、賃金での折り合いがつかず、雇用期間満了につき雇止めとしたと主張し、また、雇止めが有効か否かを審理判断する権限は裁判所にあり、地方労働委員会にはないと主張している。

しかし、地方労働委員会には、労働組合法第27条により、使用者の行為が不当労働行為に該当するか否かについて判断し、不当労働行為があったと認める場合は、これを是正し、正常な労使関係秩序の維持・回復・

実現を図るために救済命令を発する権限が付与されている。

本件において、当委員会が、X 1 に対する被申立人の行為に付いて審理判断するのも、この権限に基づくものにほかならず、その判断は、専ら不当労働行為該当性に関しなされるものである。

以下、被申立人の行為が不当労働行為に該当するか否かについて検討する。

- (2) 前記第 2 の 3 の(3)及び(4)で認定したとおり、Y 2 社長は、平成 7 年 1 月 24 日、組合との協調・協力を要請した X 1 に対して、「非常にわしは憤慨しとる」と発言し、翌 25 日の朝礼においては、週労働時間の短縮方法が組合との交渉議題となっていたにもかかわらず、一方的に週労働時間を 44 時間に変更する旨を報告している。そして一方的変更抗議した X 1 に対して、「協調はしない。あんただけが従業員を代表しているわけではないんだから」と発言している。

また、前記第 2 の 3 の(7)で認定したとおり、2 月 8 日、分会が実施した労働時間に関するアンケート調査の結果に基づき、X 1 が Y 2 社長と事務折衝を行った際、Y 2 社長は、「不平不満があるならよその会社に行ってくれ。あんたの希望にあった職場を探した方がいい」と発言している。

さらに、前記第 2 の 4 の(1)で認定したとおり、被申立人は、3 月 31 日の X 1 との交渉において、賃金の引上げが議題の 1 つになっていたにもかかわらず、会社の経営状況に関する資料などにより、賃金引上げが困難である旨の説明を一切していない。

これらのことから、被申立人には、組合及びその中心人物である X 1 に対し、その存在を軽視するといった対応が認められるとともに、反組合的意思が推認できる。

- (3) さらに、前記第 2 の 4 の(1)で認定したとおり、3 月 31 日、Y 1 オーナーは X 1 との交渉中、十分な協議をすることなく一方的に雇用継続打切りを言い渡している。この言渡しが、団体交渉の途中でなされたものであるか、個別面談の途中でなされたものであるかは、必ずしも判然としないが、いずれにしても、被申立人が主張するような、単に賃金が折り合わないために雇用継続打切りに至ったものとは認め難い。

むしろ、前記第 2 の 2 の(2)で認定したとおり、被申立人は、X 1 個人の勤務態度については良好と評価していながらも雇用継続を打ち切っていること、さらに、X 1 が分会の中心として、また、事実上唯一の活動家であることを認識していたことから、本件 X 1 の雇用継続打切りは、労働時間の是正、有給休暇の付与、賃金の引上げなど、新たな労働条件の改善要求を行った X 1 を社外に排除し、同時に、組合を弱体化ないしは消滅させることを企図して、なされたものと解される。

- (4) なお、本件雇用継続打切りに関し、その前提となる X 1 の雇用契約の性質について、申立人及び被申立人との間には、前記第 3 の 1 及び 2 の

とおりに争いがある。この点について、当委員会は、本件では雇用契約の性質の如何にかかわらず、不当労働行為が成立するものとする。

すなわち、X 1 の雇用契約に期間の定めがない場合はもちろん、仮に被申立人主張のように期間の定めがある契約であったとしても、前記第 2 の 2 の(3)で認定したとおり、そもそも期間雇用であること自体明白になっていたとはいえず、加えて、前記第 2 の 6 の(2)で認定したとおり、商工センター事業所における選別業務落札後の雇用継続手続きは、厳格なものとはいえず、結局、本件においては、選別業務落札後は、期間の定めの有無に関係なく、継続して雇用されることが予定されていたものと認められる。

そうである以上、被申立人が主張する雇用継続打切り事由は、いずれにしても十分な事由とは認め難く、むしろ、前記(2)及び(3)で説示したように、被申立人の反組合的意思及びこれに基づく行為が決定的事由と判断せざるを得ない。

以上、被申立人が行った本件 X 1 の雇用継続打切りは、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る。

#### 4 救済方法

X 1 の原職復帰に伴う諸給与相当額の支払いの履行に当たっては、これに対応する広島地方裁判所の仮処分の決定に従い、既に被申立人が X 1 に支払っている金員があれば、それをこの支払いに充当することができる。

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 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 8 年 7 月 10 日

広島県地方労働委員会  
会長 山根 志賀彦 ㊟