

大阪、平 8 不33、平10.8.11

命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

被申立人 京都ヤマト運輸株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人京都ヤマト運輸株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本店を、大阪府門真市に大阪支店（以下「支店」という）を置き、貨物運送を業とする株式会社で、本件審問終結時における会社の従業員数は約200名、このうち支店の従業員数は約100名である。

(2) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、関西地区において主にセメント、生コンクリートの製造及び運送に従事する労働者で組織されている労働組合で、本件審問終結時における組合員数は約1,800名である。

組合には、下部組織として京都ヤマト運輸分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時における分会員数はC（以下「C」という）1名である。

(3) 会社には、組合のほかに、京都ヤマト運輸労働組合（以下「運輸労組」という）があり、その組合員数は約180名である。

会社と運輸労組との間には、昭和47年3月1日に締結された労働協約（以下「労働協約」という）が存在し、その第6条には「会社の従業員はすべて組合員でなければならない。但し次の者は組合員より除く。(1)部長・課長・工場長・所長（職制による）、(2)秘書及び人事に関する機密に参与する者但し会社及組合が承認した者を除く、(3)臨時に雇用したる者、(4)前各項の外会社・組合との両者協議の上決定したる者」と規定されている（以下、この協約部分を「本件ユ・シ協定」という）。

なお、運輸労組は正社員をその構成員としているが、正社員の運輸労組への加入については、正社員自身において特に加入手続きをとることはなく、従業員が正社員となった時点で自動的に運輸労組組合員となるよう取り扱われていた。

2 会社の社員制度について

(1) 会社には、本件審問終結時において、正社員、副社員、アルバイト社

員等の雇用条件の異なる従業員が存在する。

正社員については会社就業規則（以下「就業規則」という）、副社員については会社副社員就業規則（以下「副社員就業規則」という）がそれぞれ定められているが、アルバイト社員については就業に関する規則は定められていない。また、就業規則は昭和47年6月1日に、副社員就業規則は平成6年4月21日に、それぞれ制定されている。

- (2) 正社員については、就業規則第2条において「この規則において社員とは、会社と雇用契約を締結し、正社員として雇用された者をいう」と規定され、同第9条において「新たに社員に採用された者は、次の書類を提出しなければならない。(1)履歴書（自筆の3か月以内に撮影の写真を貼付のもの）、(2)労働者名簿記人事項（労基法施行規則第53条）を証する書類、(3)誓約書（別に定める様式による）、(4)必要により免許証(写)、卒業証明書、学業成績証明書、(5)その他会社の指定する書類」、同第11条において「新たに雇用された者は原則として3か月をもって試用期間とし、その期間中に社員として採用するに不都合な事実が判明したときは採用を取り消すものとする。ただし必要に応じてこの期間を短縮することができる」とそれぞれ規定されている。
- (3) 副社員については、副社員就業規則第2条において「この規定による社員とは、副社員として副社員採用通知書（様式1）を締結し、雇入れられた次の社員を言う」とした上で、定義として「正社員登用を前提として1年以内の期間を設け、人物・職務遂行能力・勤務状況等を観察中の試雇社員」、職務遂行能力として「正社員の対象となる次のレベルの社員(1)担当業務を自発的に行うことができる。(2)将来職場の中心としてリーダーまたは専門的能力を発揮する可能性を有する」と規定されている。また、同第4条において「①会社は就業を希望する者の中より選考の上採用する、②選考は書類選考、面接試験及び身体検査により行う。ただし、必要に応じてその他の試験を行うことがある、③社員の採用は副社員採用通知書の交付によって行う」、同第5条において「前条により採用を内定した者は、次の書類を提出しなければならない」と規定されている。なお、「次の書類」とは、就業規則第9条に定めるものと同じである。

また、副社員採用通知書には、「正社員登用のための試雇期間として採用後1年以内の観察期間を設け、その間の勤務状況及び所定の事項を審査する」、「正社員登用不適格と判定した場合は、その判定内容により準社員に変更又は退社処理とする」と記載されている。

副社員の労働条件は、休日、労働時間、年次有給休暇及び特別休暇について正社員に準じているが、副社員採用から3か月間は歩合給である点及び賞与についての定めが正社員と異なっているほか、正社員には定めのある退職金の規定が副社員にはない。

なお、準社員は、比較的高齢の者を対象とし、雇用契約を1年ごとに

更新する従業員をいう。

- (4) 会社は、正社員を採用するに当たっては、従前は1か月ないし3か月の間アルバイト社員として採用し、その間の勤務状況を見た上で正社員として採用していたが、副社員就業規則を制定した後は、同規則に基づく正社員登用を行うこととし、アルバイト社員は副社員として勤務するに至らない短期間採用の者とする方針を採っていた。なお、副社員から正社員に登用された場合には、正社員としての試用期間の規定は適用されない。

また、Cがアルバイト社員として採用された当時、会社は、正社員及び副社員については社会保険及び労働保険を適用するが、アルバイト社員については社会保険及び労働保険を適用しないという取扱いをしていた。

3 本件申立てに至る経過について

- (1) 平成7年3月7日、Cは、支店の正社員募集の広告を見て応募し、面接を受けた。

面接において、支店営業課長D（以下「D課長」という）はCに対し、「3か月間はとりあえずアルバイトでやってもらうが、それから様子を見て正社員にする。その代わり、来月から厚生年金、健康保険、雇用保険をつける。大型車乗務については順番があるから、最初は小型車に乗ってほしい。半年ぐらい我慢したら、大型車に乗れるようになるから」と述べた。なお、会社では、大型車乗務は小型車乗務に比べて給与が高くなっている。

- (2) 平成7年3月22日、Cは会社へアルバイトの運転手として入社し、小型車乗務に就いた。なお、同人は、本件審問終了時にも小型車に乗務している。

- (3) 平成7年4月16日、会社は、Cに社会保険及び労働保険を適用した。しかし、会社はCに対し、同人の雇用上の地位の変更については何も告げず、また、正社員又は副社員の採用に当たって必要とされる書類の提出も求めなかった。

- (4) 平成7年5月下旬、D課長はCに対し、同人がかつて申立外大阪進和運輸株式会社（以下「進和運輸」という）に勤務していた当時、同人に関して発生した労使紛争を巡り、組合が会社の親会社である申立外ヤマト運輸株式会社の大坂主管支店に押し掛けてきたことがあったとして、同人を正社員には採用できないので、今すぐでなくてもよいが他に仕事を探すように述べた。

なお、Cは、上記の労使紛争当時組合に所属していたが、進和運輸退職時に組合を脱退し、アルバイト社員として会社へ採用された時には組合に加入していなかった。

- (5) Cは、前記(4)記載のD課長の話を実質的な解雇通告と受け取り、平成7年6月頃、会社のアルバイト社員E（以下「E」という）とともに、

組合に相談に行き、組合に加入した。

その後、会社がEに対して就労打切通知を発したことを契機として、同年8月28日、組合は会社に対し、両名の労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び分会要求書を提出し、組合活動を公然化した。

この分会要求書には、①現在の組合員の雇用上の地位を明らかにすること、②会社のいう正副社員の雇用上の地位の内容を明示すること、等が記載されていた。

なお、この頃までに、Cは、会社には雇用上の地位の明らかでない従業員がいることや、副社員という制度があるとのうわさを聞いていた。

- (6) 平成7年9月12日、会社取締役支店長F（以下「F支店長」という）はCに対し、同年6月16日付けで副社員の給与内容を変更したので同人の給与内容も変更したとして、「副社員として採用する」と記載された同日付けの副社員採用通知を手交しようとしたが、Cは、同通知書の日付が同年9月12日でないことを理由に受取を拒否した。
- (7) 平成7年12月6日、組合と会社は年末一時金についての団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）を行ったが、その際、Cの正社員登用についても議題になり、会社は組合に対し、副社員就業規則を示した。
- (8) 平成7年12月頃までに、組合は、会社と運輸労組との間で本件ユ・シ協定が締結されていることを知った。また、組合は、同月末頃、同協定を含む労働協約の写しを会社から入手した。
- (9) 運輸労組と会社は、平成8年春闘において、正社員以外の従業員の運輸労組加入について交渉を行っていたが、同年3月13日、運輸労組は会社に対し、会社における労働条件の交渉・決定当事者は今後とも会社と運輸労組であることの確認と労働協約を厳守するように求める申入書を提出した。
- (10) 平成8年3月15日、F支店長はCに対し、同人の正社員登用に関して、「本件ユ・シ協定を根拠に運輸労組から強い要望がある。運輸労組に加入してほしい。組合と運輸労組の両方に加入するという二足のわらじではいけない。運輸労組1本にしてほしい」と述べたが、Cはこれを拒否した。
- (11) 平成8年4月10日午後6時から同8時まで、組合と会社は、Cの正社員登用問題に関する第1回の団交を開催したその席上、会社取締役総務部長G（以下「G部長」という）は、Cを正社員にできない理由として、運輸労組との間で労働協約があり本件ユ・シ協定が締結されていること、運輸労組から労働協約を厳守するように申入れがあったことを説明した。
また、組合が、「Cの日常の勤務及び行動に問題があるのか」とただしたのに対し、会社は、「それはない」と回答した。
- (12) 平成8年4月23日、組合と会社は、Cの正社員登用問題に関する第2回の団交を開催した。
同団交において、G部長は、Cを正社員にできない理由について第1

回の団交時と同様の回答を行った。また、F支店長は、「同年3月15日に私とCが同人の正社員登用について話をした際、同人は他に相談する人がいると述べていたが、まだその返事を聞いていないから結論が出せない」と述べた。さらに、Cの日常の勤務及び行動については、第1回の団交時と同じ回答を行った。

4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Cを平成8年4月15日付けで正社員にすること。
- (2) Cの正社員登用に係る誠実団交応諾
- (3) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

ア Cの正社員登用について

- (ア) 副社員制度は、平成7年9月12日以前には存在しないか、若しくは、機能していないものである。

また、仮に、副社員制度が存在していたとしても、副社員の採用から1年が経過した時点におけるCの職務遂行能力は、副社員就業規則に規定するレベル以上で、日常業務や勤務態度その他の行動にも問題はなく、2回にわたる団交においても、会社はCの勤務成績を問題としていなかったのであるから、Cの正社員登用の審査が終わっていないため副社員として留め置くとする会社の主張には、正当性がない。

会社は、Cの組合加入、分会結成を理由に、副社員制度を濫用して同人の正社員登用を拒否し、不利益取扱いを行ったものである。

- (イ) 企業内に二つの労働組合が存在し、一方の労働組合との間でユニオン・ショップ協定が締結されている場合、その協定の効力が他の労働組合の組合員に及ぶとすると、そのことにより、憲法第28条がいずれの労働組合にも平等に保障している団結権の一方を侵害することになるから、ユニオン・ショップ協定の効力は他の労働組合の組合員に及ばないと解すべきであって、これは判例上も確立した見解である。

したがって、会社が運輸労組との間で本件ユ・シ協定を締結していることを理由にCの正社員登用を拒否することは、会社の誤った独自の見解に基づくもので違法である。

- (ウ) 会社は、運輸労組からの申入れを正社員登用拒否の理由の一つにあげ、運輸労組が承認すればCを正社員として登用すると主張する。しかし、Cを正社員として登用する人事権は会社にあり、運輸労組の意向にかかわらず、会社はCを正社員に登用することができる。

Cは、正社員になれば、通知も加入手続も必要とせずに自動的に

運輸労組の組合員になり、その結果、同人は二つの労働組合に二重加盟するだけのことである。

Cの二重加盟を拒み、組合からの脱退を勧奨したのは会社であり、会社が組合を嫌悪してCの正社員登用を拒否したことは明らかである。

(エ) 以上のとおり、Cを正社員に登用しないとする会社の対応は、同人が組合に加入していることを唯一の根拠とするものであって、何ら合理的理由はなく、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 団交応諾義務について

使用者には誠実に団交に応じる義務があり、労働組合の要求に対する回答を行う際には、論拠を具体的に説明し誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。また、使用者が労働組合の要求に応じられない場合においても、その理由を理解させ納得させるに足りる十分な説明を尽くす義務がある。

しかしながら、会社は、2回の団交において、Cの正社員登用を拒否する理由として、本件ユ・シ協定の存在と運輸労組から強い申入れがあることの2点を繰り返した上、第2回の団交において、会社は、Cが以前に相談する人がいる旨述べたことを蒸し返し、その返事を聞いていないから結論を出せないなどと理由にならない回答をしたのみである。

かかる会社の対応は、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。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア Cの正社員登用について

(ア) 会社は、平成7年4月16日、Cを副社員に採用した。

副社員は、副社員就業規則に明記されているとおり、「人物・職務遂行能力・勤務状況等を観察中の試雇社員」にすぎず、1年経過後必ず正社員として登用されるものではない。

また、副社員就業規則は、副社員の雇用期間を1年以内とし、同期間が満了し正社員に登用されないときは副社員の資格を失う旨規定しているが、当該副社員を正社員として登用できない場合で、かつ、同副社員がその後も勤務を希望する場合に、引き続き副社員としての就労を会社として認めることは可能である。

会社は、Cについて、雇用期間が満了する同8年4月15日の時点において、同人を正社員として登用することの結論には至らなかったが、同人が勤務の継続を希望していたことがわかれたため、副社員としての雇用契約更新を決定した。会社は契約更新の通知を行っていないが、同人が副社員として勤務を継続したことにより、契約は更新されている。

(イ) 会社は、運輸労組との間において、本件ユ・シ協定を締結しており、運輸労組から本件ユ・シ協定の厳守を強く求められている。

複数の労働組合が併存する企業において、労働組合法第7条第1号ただし書にいう従業員の過半数を組合員とする労働組合との間にユニオン・ショップ協定が締結されたとき、その労働組合が御用組合でない場合には、その協定の効力は他の労働組合の組合員にも及ぶものである。

したがって、会社は、本件ユ・シ協定に基づき、Cを正社員として登用する場合には、Cが運輸労組に加入することを雇用条件としなければならない、Cが運輸労組に加入しない場合には、Cを解雇しなければならない義務を負う。会社は、Cを解雇しなければならない状況になることを回避するために、副社員雇用契約を更新して、副社員の身分をもってCを雇用し、同人の身分を守っている。会社は、Cが組合から脱退することを要求しているわけではない。

(ウ) 以上のとおり、会社がCを正社員として登用しないのは、本件ユ・シ協定が存在すること及び運輸労組から同協定を厳守するよう申入れがあること、並びに正社員登用審査上の結論に至らないこと、がその理由であり、会社に不当労働行為はない。

イ 団交応諾義務について

会社は、2回の団交において正社員に登用しない理由を説明し、団交応諾義務を果している。

2 不当労働行為の成否

(1) Cの正社員登用について

ア まず、会社はCを平成7年4月16日に副社員として採用した旨主張するのに対し、組合は、当時副社員制度が存在していたかも疑わしく、会社が副社員制度を濫用してCを副社員の地位とした旨主張するので、以下、Cの副社員としての地位について検討する。

Cの採用に関する事実経過をみると、前記第1. 3(1)ないし(6)認定のとおり、①同年3月7日の面接において、D課長はCに対し、「3か月間のアルバイト勤務の後、様子を見て正社員にする。社会保険等は翌月から適用する」旨述べていること、②同月22日、Cはアルバイト社員として採用されたこと、③同年4月16日以降、Cは、会社がアルバイト社員には適用していない社会保険及び労働保険につき、その適用を受けることになったが、その際、会社は同人に対して同人の雇用上の地位の変動については何も告げていないこと、④同年5月下旬、D課長はCに対し、同人が進和運輸に勤務していた当時、組合が会社の親会社に対して行った行為を理由として正社員には採用できない旨告げていること、⑤同年8月28日、組合は会社に対し、Cが組合に加入したことを通知するとともに、同人の雇用上の地位を明らかにすること及び正副社員の雇用上の地位の内容を明示することを要求したこ

と、⑥その後、同年9月12日に至り、会社はCに同年6月16日付けの副社員採用通知書を手交しようとしたが、同人が受領を拒否したこと、がそれぞれ認められる。

また、前記第1. 2(2)、(3)及び3(3)認定のとおり、就業規則及び副社員就業規則によれば、正社員及び副社員の採用時には雇用契約を締結し、新たに従業員となった者は誓約書その他の書類を会社に提出することとなっているにもかかわらず、Cがこれまでそのような書類の提出を会社から要求された事実は認められない。

以上のことからすると、同年4月16日時点におけるCの雇用上の地位がどのようなものであったかは必ずしも明確でなく、Cは副社員制度の存在さえ知らされないまま、後日になって同年6月に遡る副社員採用通知書を提示されたもので、このような会社の採用手続及びその後の対応には少なからず不備があったというべきである。

しかしながら、Cは、同年4月16日時点で正社員として採用されていないことは明らかであり、また、前記第1. 2(1)認定のとおり、同6年4月21日に副社員就業規則が制定されていると認められるから、同人は社会保険等の適用を受けることになった同7年4月16日をもって同規則に基づき副社員に採用されていたと推認することが相当である。

イ 次に、正社員と副社員との関係についてみると、前記第1. 2(2)及び(3)認定のとおり、副社員就業規則によれば、副社員は、正社員登用を前提として1年以内の期間を設け、人物・職務遂行能力・勤務状況等を観察中の試雇社員であるとされており、正社員に適用される就業規則と副社員に適用される副社員就業規則がそれぞれ別に存在していることが認められる。

これらのことからすると、正社員と副社員の雇用上の地位はそれぞれ異なっており、副社員から正社員への登用時には就業規則上新たな採用に係る手続きが必要であり、副社員が正社員登用を前提としたもので副社員を正社員に登用する場合には試用期間がないからといって、副社員が期間の経過により自動的に正社員に登用されるものではないと認められる。したがって、副社員から正社員への登用手続において、会社は、通常企業が新たに従業員を採用する場合に準じて、一定の裁量の下に登用の可否を決定することができるものというべきである。

ウ 会社は、Cを正社員として登用しない理由として、正社員登用の審査上の結論に至っていないこと、本件ユ・シ協定が存在すること及び運輸労組から同協定を厳守するようとの申入れがあることを主張し、組合は、Cの正社員登用の審査上の結論に至っていないとの会社の主張には正当性がない、また、本件ユ・シ協定の存在はCの正社員登用拒否の理由とはなり得ないと主張する。

そこで、まず正社員登用審査の点について検討する。前記第1. 2

(3)認定のとおり、正社員登用の審査内容は人物・職務遂行能力・勤務状況等に関する評価であると認められるところ、前記第1. 3(11)及び(12)認定のとおり、会社は組合との本件団交において、Cの日常の勤務及び行動には問題がないことを認めており、長期間にわたり同人について人物評価の点から正社員として採否の結論を出せない事情もなく、既に合理的な考慮期間を経過しているというべきであって、同人を正社員として登用する審査上の結論が得られていないとする会社の主張は採用することができない。

次に、本件ユ・シ協定の存在及び運輸労組からの申入れの点について検討すると、前記第1. 1(3)並びに3(9)及び(10)認定のとおり、①会社と運輸労組との間には、正社員について本件ユ・シ協定が締結されていること、②運輸労組から会社に対し、会社における労働条件の交渉・決定当事者は会社と運輸労組であることを定めた労働協約を厳守するようとの申入れがなされていること、③運輸労組からの申入れを受けて、F支店長がCに対し、正社員となるには、組合と運輸労組の二重加盟は認められないから、運輸労組のみの加入してほしい旨を述べたこと、④これに対し、C及び組合は、Cが組合を脱退することを拒否したこと、が認められる。

ユニオン・ショップ協定はそれにより労働組合の団結の強化と組織の拡大を図ろうとするもので、労働組合法も一定の要件の下にその締結を認めているのであるから、運輸労組が組織を強化するため会社に対して上記の申入れをしたことは特段不当であるとはいえない。本件ユ・シ協定の方の当事者である会社が、上記申入れにもかかわらず、Cの所属労働組合が組合である状態で同人を正社員に登用した場合には、労働組合への二重加盟を認めない運輸労組との間で、本件ユ・シ協定の存在を理由として同人の解雇要求等のトラブルが発生するおそれがあると考えすることは会社として無理からところであり、会社が、Cを正社員に登用することにより発生するトラブルを回避しようとしたことはやむを得ないものと認められる。

エ 以上を総合すると、会社は、前記イ判断のとおり、副社員を正社員に登用するについて使用者として採用の場合に準じた一定の裁量権限を有するものであり、会社が、Cを正社員に登用しないことには前記のとおりやむを得ない理由があるから、会社はCの正社員登用に当たって裁量権を濫用したものとはいえない。

よって、Cを正社員に登用しなかったことについて、会社に不当労働行為を認めることはできない。

(2) 団交について

組合は、会社が団交において、Cの正社員登用を拒否したことについて、組合を理解、納得させるに足りる十分な説明を尽くしておらず、不誠実団交の不当労働行為に当たると主張するので、以下、検討する。

前記第1. 3 (11)及び(12)認定によると、2回の団交において、会社は組合に対し、Cを正社員に登用できない理由として、本件ユ・シ協定が存在すること及び運輸労組から労働協約を厳守するようとの申入れがあったことを根拠に示して説明したことが認められる。

会社が、本件ユ・シ協定の存在及び労働協約を厳守するようとの運輸労組からの申入れを理由としてCの正社員登用を拒否したことについては、前記(1)判断のとおり、不当労働行為に該当しないものであり、会社は団交においてこの点について明確に説明しているのであるから、会社と組合の見解が全く相反する本件において、組合が団交における会社の説明に納得しなかったとしても、会社の対応が必ずしも不誠実であったとはいえ、本件団交における会社の対応は不当労働行為に該当しない。

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10年8月11日

大阪府地方労働委員会
会長 川合 孝郎 ㊟