

中労委、平元不再58、平6不再9・10、平10.11.18

命 令 書

平成元年（不再）第58号事件 再 審 査 申 立 人	
平成6年（不再）第9号事件 再 審 査 申 立 人	有限会社 西沢生コン
平成6年（不再）第10号事件 再 審 査 申 立 人	
平成6年（不再）第10号事件 再 審 査 被 申 立 人	有限会社 西沢建材店
同	有限会社 給油センター西沢
同	有限会社 西沢建材センター
同	大洋石産工業株式会社
同	ゲンテン株式会社
同	海部郡資源再利用協業組合
同	徳島県海部生コンクリート協同 組合
平成元年（不再）第58号事件 再 審 査 被 申 立 人	
平成6年（不再）第9号事件 再 審 査 被 申 立 人	全日本建設運輸連帯労働組合
平成6年（不再）第10号事件 再 審 査 申 立 人	関西地区生コン支部

主 文

- A I 中労委平成元年(不再)第58号事件に係る初審命令主文第1項を取消し、同項についての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。)の救済申立を棄却する。
- II 同事件に係る初審命令主文第2項を次のとおり変更し、同項についてのその余の組合の救済申立てを棄却する。
- 2 有限会社西沢生コン(以下「会社」という。)は、組合員X1に対して、昭和62年7月分から同63年4月分(同月分については同人がストライキを行うまでの間に相当する額)までの間の手当相当額(月額2万円)を支払わなければならない。
- III 会社のその余の再審査申立てを棄却する。
- B I 中労委平成6年(不再)第9号及び第10号事件に係る初審命令主文第1項を取消し、同項についての組合の救済申立を棄却する。

II 組合の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 中労委平成元年（不再）第58号事件（以下「第1事件」という。）について

(1) 本件は、有限会社西沢生コン（以下「会社」という。）が、①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。）の昭和62年4月2日付け、同月30日付け及び同年6月13日付けの組合事務所貸与等の便宜供与並びに同年の賃上げ及び年間一時金の支給等の要求事項に関する団体交渉申し入れに対して、誠意をもって応じなかったこと、②会社の牟岐工場閉鎖に際して、会社と組合間でいわゆる事前協議約款を締結していたにもかかわらず、同工場の工場長であった組合西沢生コン分会（以下「分会」という。）書記長のX1（以下「X1」という。）の処遇等に関し、組合と協議することなく、放置していたことが不当労働行為であるとして、同年7月20日、徳島県地方労働委員会（以下「徳島地労委」という。）に対して救済申立てのあった事件である。

(2) 初審徳島地労委は、会社に対し、①組合の昭和62年4月2日付け、同月30日付け及び同年6月13日付けの要求事項に関する団体交渉申し入れについて、誠意を持って応じること、②X1を牟岐工場閉鎖後も、同人が同工場長の職にあった時と同様の職務に就かせ、かつ、工場長手当の名称で同人に支給されていた月額2万円の手当を支給することを命じ、その余の組合の救済申立てを棄却した。

これに対し、会社は、平成元年6月5日、再審査の申立てを行った。

2 中労委平成6年（不再）第9号及び第10号事件（以下「第2事件」という。）について

(1) 本件は、会社が、組合を壊滅する意図をもって会社を解散し、分会員を解雇したことが不当労働行為であるとして、会社並びに有限会社西沢建材店（以下「西沢建材店」という。）、有限会社給油センター（以下「給油センター西沢」という。）、有限会社西沢建材センター（以下「西沢建材センター」という。）、大洋石産工業株式会社（以下「大洋石産工業」という。）、ゲンテン株式会社（以下「ゲンテン」という。）、海部郡資源再利用協業組合（以下「協業組合」という。）及び徳島海部生コンクリート協同組合（以下「協同組合」という。）を被申立人として、平成元年9月21日、大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に対して救済申立てのあった事件である。

(2) 初審大阪地労委は、会社に対し、分会員らに対する平成元年9月18日付け解雇がなかったものとして取扱い、同日以降、同人らが従業員としての身分を失うまでの間、受けるはずであった賃金相当額の60%に相当する額を支払うことを命じ、会社以外の各被申立人に対する申立ては却

下し、その余の組合の救済申立てを棄却した。

これに対し、組合は、平成6年3月2日、会社は同月3日、それぞれ再審査の申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和41年9月22日に資本金100万円をもって設立され、肩書地に南海工場を、高知県安芸郡東洋町に東洋工場を、徳島県海部郡牟岐町に牟岐工場（下記12のとおり、同工場は同62年6月8日に閉鎖された。）をそれぞれ有し、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造・販売を営んでおり、その従業員数は同年12月現在34名であったが、平成元年9月15日に解散し、現在精算手続中である。
- (2) 西沢建材店は、昭和34年5月4日に設立され、肩書地において、建築及び左官材料の販売を営んでおり、その従業員数は本件初審審問終結時現在10名である。
- (3) 給油センター西沢は、昭和55年5月14日に設立され、肩書地において、石油製品の販売等を営んでおり、その従業員数は本件初審審問終結時現在4名である。
- (4) 西沢建材センターは、昭和46年12月14日に設立され、肩書地において、各種建材の販売等を営んでおり、その従業員数は本件初審審問終結時現在42名である。
- (5) 大洋石産工業は、昭和49年4月22日に設立され、肩書地において、碎石及び砂利の採取・販売を営んでおり、その従業員数は本件初審審問終結時現在3名である。
- (6) ゲンテンは、昭和54年8月10日に設立され、肩書地において、防水接着剤の製造・加工・販売等を営んでおり、その従業員数は本件初審審問終結時現在3名である。
- (7) 協業組合は、昭和59年3月13日に設立され、肩書地に事務所を有し、再生資源の卸売・鉄スクラップ加工処理等を営んでおり、その従業員数は本件初審審問終結時現在5名である。
- (8) 協同組合は、昭和56年3月16日に設立され、肩書地に事務所を有し、加盟各社のために必要な共同事業を行い、もって加盟各社の自主的な経済活動を促進し、かつ、経済的地位向上を図ることを目的としており、設立時の同組合の組合員は、会社、有限会社橋口生コン、多田工業株式会社、穴喰建設工業株式会社及び有限会社平野組であった。
- (9) 組合は、関西地域において主としてセメント、生コンクリート産業等に従事する労働者で組織された個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件再審査審問終結時現在約1,700名である。

なお、会社には、組合の下部組織として、同社の従業員で組織されている分会があり、その分会員数は分会結成時26名、本件再審査審問終結時現在24名である。

- 2 会社と西沢建材、給油センター西沢、西沢建材センター、大洋石産工業、ゲンテン及び協業組合との関係
- (1) 会社、西沢建材、給油センター西沢、西沢建材センター、大洋石産工業、ゲンテン及び協業組合（以下会社を除く6社を「西沢建材店等6社」という。）は、いずれもY1（以下「社長」という。）が代表取締役又は代表理事に就いており、役員についてもほとんど社長の親族が就任していた。
 - (2) 西沢建材店等6社のうち協業組合を除く5社と会社は、西沢グループと称され、社長は自ら西沢グループ代表者と称していた。
 - (3) 社長の息子であり、会社の総務担当取締役のY2（以下「Y2」という。）は、昭和48年に会社に入社し、西沢建材店、西沢建材センター、大洋石産工業、ゲンテン及び協業組合に従業員として一時出向していたが、この間の給与はすべて会社が支払っていた。
 - (4) 会社の経理事務の一部は、会社の従業員ではない社長の弟の妻が行っていた。
 - (5) 会社の従業員のうちZ1が西沢建材店に、X2（以下「X2」という。）、Z2が協業組合に出向したことがあったが、出向期間中の給与は会社が支払っていた。
 - (6) 会社の従業員が応援と称して西沢グループ各社の作業に従事したことがあったが、この間の給与は会社が支払っていた。また、協業組合の繁忙期にも、会社の従業員が同組合に応援に行くことがあったが、この間の給与も会社が支払っていた。
 - (7) 本件初審審問終結時現在、会社所有の数筆の土地が会社と西沢建材センターを債務者とする共同根抵当の担保となっていた。平成元年1月まで西沢建材センター所有の数筆の土地が会社と西沢建材センターを債務者とする共同根抵当の担保となっていた。また、西沢建材センターの肩書地の土地は、下記10の(3)のトのとおり、平成元年1月まで会社が所有していたものであった。
 - (8) 会社は、西沢建材センターをとおしてセメントを購入していた。また、西沢建材店及び西沢建材センターは、会社が製造した建築用ブロック等を購入して販売していた。
 - (9) 大洋石産工業は、会社の海南工場に隣接しており、砂利の90%以上を会社に納入していた。
 - (10) 会社は、給油センター西沢でミキサー車のガソリン等を購入していた。
 - (11) 会社の従業員の採用は、社長や統括工場長が面接して会社独自で決定していた。また、会社の就業規則は、会社が独自に作成したものであった。
 - (12) 会社の従業員に対する業務命令は、会社の職制により行われており、西沢グループ各社の職制が会社の従業員に対して行うことはなかった。
- 3 会社と協同組合との関係

- (1) 協同組合の主な事業内容は、①生コンの共同販売、②取扱品の共同購入、③生コンの共同輸送、④生コンの共同試験研究調査等となっていた。
- (2) 協同組合においては、同組合の組合員である上記1の(8)の生コン各社のそれぞれのシェアに基づき、月間の売上げがこのシェアを越える場合を黒と呼び、満たない場合を赤と呼んでおり、同組合は赤の企業に対して、その企業のシェアに満たない分について、1立方メートル当たり約700円の調整金を支払っていた。そして、このことを赤黒調整と呼んでいた。

なお、同組合内での会社のシェアは、海南工場、東洋工場及び牟岐工場が稼働していたときは約36%であり、牟岐工場の閉鎖後は30%となったが、同組合中最も大きいシェアを有していた。

- (3) 社長は、昭和61年5月20日から同63年4月24日まで協同組合の理事長に就任していた。

4 工場の設備、人員等

- (1) 会社は、会社全体の管理業務と一般事務を行う事業所（以下「会社事務所」という。）を海南工場構内に置き、同所にはY2、統括工場長のY3（なお、同人は海南工場長も兼ねていた。以下「Y3工場長」という。）及び事務員2名を勤務させていた。

また、会社は、生コンを運搬するミキサー車運転手全員を同工場の休憩室で待機させ、生コン出荷の際は会社事務所において配車の指示を行い、同工場又は東洋工場（牟岐工場閉鎖前は同工場を含む。）から生コンをミキサー車に積載して、取引先の工事現場に運搬させていた。

なお、昭和62年12月当時のミキサー車の運転手は17名であり、ミキサー車は25台であった。

- (2) 海南工場は、会社の主力工場で、バッチャープラント（セメント、骨材（砂、砂利）、水、混和剤をバッチャーミキサーで練り混ぜて生コンを製造する工場の中核施設。以下「プラント」という。）、配車室、試験室、休憩室、修理工場等の施設があった。

昭和62年12月当時、Y3工場長の外、ブロック係2名、プラント係3名（プラント操作は1名で行っており、プラント操作をしない他の者はミキサー車の運転業務に従事していた。）、技術係3名、配車係1名が配置されていた。

なお、会社は、同63年9月に臨時職員1名を採用して数カ月勤務させたことがあり、また、同年12月下旬には生コン製造の技術管理を強化する必要からZ3を採用した。

- (3) 東洋工場には、プラント及び事務所があり、昭和62年12月当時、工場長1名、プラント係1名、技術係1名、配車係1名、プラント係兼ミキサー車運転手1名が配置されていた。
- (4) 下記12のとおり、昭和62年6月8日に閉鎖された牟岐工場には、プラント、倉庫、事務所があり、工場長のX1と技術課長（試験室を担当）

1名が配置されていた。

5 分会結成経過等

- (1) 昭和58年ころから公共事業の減少等により、会社では生コンの出荷量が年々減少し、同61年度には約5万5900立方メートルと同58年の出荷量の約3分の2まで落ち込んでいた。そこで、会社は、同62年3月25日、余剰人員対策として、同年4月から従業員のうち22名を2班に分け、3か月交替で一旦解雇し、就業しない期間は雇用保険を受給させるという一時帰休の実施を発表した。

さらに、同年3月31日、会社は、従業員のうち66歳の高齢者であったZ4、病気による長期欠勤者であったX3（以下「X3」という。）、持病があり僧侶を兼職し欠勤の多かったX4（以下「X4」という。）の3名を解雇した。

- (2) 会社の一時帰休の発表や一部従業員の解雇により、従業員らは雇用に対する危機感を抱き、組合結成の気運が高まった。X5（以下「X5分会長」という。）は、徳島県労働組合評議会（以下「県評」という。）のX6組織部長（以下「X6」という。）に組合結成について相談したところ、X6から組合に加入するよう指導され、昭和62年4月2日、組合に加入し、分会を結成した。

6 分会結成直後の団体交渉の経過等

- (1) 昭和62年4月2日、組合のX7副執行委員長（以下「X7」という。）外数名の組合役員及びX5分会長は、社長に対して口頭で分会の結成を通告するとともに、①組合事務所及び掲示板を貸与し、組合活動に必要な会社施設の利用を認めること、②組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件の変更）については、事前に組合と協議して、労使合意のうえ円満に行うこと、③団体交渉への出席等の組合活動については就業時間内でもこれを認め、平均賃金を保障することを要求し、団体交渉の開催を申し入れた。

- (2) 昭和62年4月3日、社長宅で団体交渉が行われ、社長とX7外組合役員数名が出席した。席上、組合は、同年4月2日付けの要求について回答を求めるとともに、一時帰休及び同年3月31日付けの従業員3名の解雇の撤回を申し入れたが、社長は具体的な回答を行わなかった。

- (3) 昭和62年4月13日、社長宅で団体交渉が行われ、社長とX6、X7外数名の組合役員、X5分会長が出席した。席上、会社は、①一時帰休は撤回する、②X4の解雇は撤回する、③X3の解雇については医師と相談の上協議する旨回答した。さらに、社長と組合は、④会社は経営及び労働者の雇用・労働諸条件に関わる問題については事前に組合と協議し、合意のうえ円満に行うものとする（以下のことを「事前協議約款」という）を確認した。

- (4) 昭和62年4月30日、会社事務所において団体交渉が行われ、社長、Y2、Y3工場長とX6、X7外数名の組合役員、X5分会長、書記長のX1

ら出席した。席上、会社と組合は、上記(3)の①ないし④の事項についての確認書（④について有効期間の定めはなかった。）に調印した。

また、会社は、上記(1)の同日2日付け要求事項のうち、①及び③については応じられない旨回答した。

なお、席上、組合は、①賃金体系の明確化及び簡素化、②退職金制度の確立、③日曜、祝祭日の休日化、④週休二日制等休日の増加、⑤協業組合で勤務中の組合員X2の生コン部門への配置転換を内容とする要求書を提出した。

これに対し会社は、①賃金体系の明確化及び簡素化については、原資の増加を伴わない形であれば可能であること、②退職金については、将来の検討課題としたいこと、③日曜日は、同年4月以降協同組合との関係で休みとなっているが、祝祭日の休日化については、現状ではできないこと、④週休二日制については、地域的に例がないのでできない旨回答した。

- (5) 昭和62年5月5日、社長は、会社従業員と西沢グループの従業員を西沢建材センターに集めて訓示を行った。そのなかで社長は、会社の3工場を処分する、従業員は売却先へ責任を持って横滑りさせる旨発言した。なお、会社は、翌日以降も平常どおり業務を行っていた。

- (6) 昭和62年5月19日、会社事務所において団体交渉が行われ、Y2、Y3工場長とX7、X5分会長、X1らが出席した。席上、会社は上記(4)の同年4月30日付け要求事項に対し、①賃金体系については、早急に検討したい、②X2については、5月中を目途に社長と相談し実行する。③就業時間内の組合活動等は認めない、④就業時間内の団体交渉における賃金保障には応じられない旨回答するとともに、事前協議約款の撤回を申し入れた。しかし、組合が同約款の撤回の申し入れを拒否したため、この点については合意しなかった。

また、この団体交渉において、会社が従業員に対して労働基準法どおりの有給休暇を付与していないことが問題となった。

なお、会社は、従来の就業規則には賃金についての規定がない等の不備な点があり、団体交渉等において組合からも賃金体系の明確化等について指摘を受けたことから、賃金規定を含む新たな就業規則を作成することとしていたが、同63年2月ころ、会社は賃金規定を含む新たな就業規則を作成して、組合に意見を求めていた。

- (7) 昭和62年6月13日、会社事務所において団体交渉が行われ、社長、Y2、Y3工場長、会社の顧問弁護士とX7、X5分会長、X1らが出席した。席上、会社は、有給休暇の付与については労働基準法に定められた有給休暇を付与する旨回答した。しかしながら、上記(1)の①及び③並びに(4)の①ないし④については、従前の回答を繰り返した。

なお、組合は、団体交渉の終了直前に、①同年の賃金引上げを1万円とすること、②年間一時金については100万円を支給することを内容とす

る要求書を提出した。

- (8) 組合は会社に対し、昭和62年6月20日、同月22日、同月23日、同月24日に文書で、それぞれ5日ないし6日後を指定した団体交渉の開催を申し入れたが、会社は弁護士の都合がつかない等として応じなかった。
- (9) 昭和62年7月18日、会社事務所において団体交渉が行われ、社長、Y2、Y3工場長、会社の顧問弁護士とX7、X5分会長、X1らが出席した。席上、会社は、賃上げと一時金の要求について、「ゼロや」等と答え、その理由の説明や資料を提示することもなかった。また、上記(1)の①及び③並びに(4)の①ないし④については、従前の回答を繰り返した。

これに対しX7は、会社の回答に遺憾の意を表明し、団体交渉の決裂を通告し、今後組合はいろいろな活動をするが、そこで発生する総ての問題については全面的に会社側に責任がある、非公式会談も時と場所によっては受ける旨述べた。

この日以降、組合は、会社の不誠実な団体交渉に対する抗議と称して、いわゆる減トン闘争（10トンミキサ車に法定積載量の約4立方メートル以上の生コンを積載しないという闘争で、通常は約6立方メートルの生コンを積載していた。）を開始した。減トン闘争は、下記(10)の徳島地労委のあっせん期間中を除き、会社が解散するまで行われた。

- (10) 昭和62年7月20日、組合は、徳島地労委に対して、第1事件に係る救済申立てを行うとともに、団体交渉促進のあっせんを申請した。徳島地労委は、同年8月1日及び同月14日、主に賃上げ及び一時金についてあっせんを行った。席上、会社は同地労委に対して経営資料を提出して会社の経営状況が悪く、賃上げ及び一時金の実施はできない旨主張したところ、同地労委は組合に対して会社の経営状態について説明したが、双方の主張はまとまらず、あっせんは打ち切りとなった。
- (11) 昭和62年8月22日及び24日の両日、組合は会社に対し、主に賃上げ及び一時金についての団体交渉を申し入れたが、会社は、徳島地労委のあっせんでも決着がつかず、組合の提示する要求が全て変わらない状態では団体交渉をやっても無意味であるとして、これに応じなかった。

7 組合のストライキの状況等

- (1) 昭和62年8月27日の状況

イ 昭和62年8月27日午前8時15分、組合は、会社の団体交渉拒否に抗議するとして、会社に対して海南工場プラント系の副分会長X8（以下「X8」という。）を同時刻から同日午前10時15分までストライキに入らせる旨通告した。同人は、始業時の同日午前8時からプラント操作室で就業していたが、ストライキに入ると同時にプラント操作を止め、操作室の外ドアと内ドアを施錠し、プラント操作室を占拠した。

ロ 会社事務所にいたY2は、プラント操作室に向かってX8に出てくるよう叫んだり、会社事務所から構内電話で呼び出したが、同人はこれを無視してプラント操作室を占拠し続けた。このためY2は会社事

務所の前にいたX7に対して、X8を出すよう申し入れたが、X7は応じなかった。

ハ Y2は、ハンマーで外ドアのノブ部分を壊させ、X8に内ドアの鍵を開けるように命じたが、同人はこれに応じなかった。これに対し、Y2は、自らハンマーでドアのガラスを割り、鍵を開けてプラント操作室に入り、X8に退去するよう命じたが、同人はこれに応じなかった。

そこで、Y2は、プラント係のX9（以下「X9」という。）に対して、X8に代わってプラントを操作するよう命じたが、X9はこれに応じなかった。

ニ ストライキ終了後、組合員10数名が会社事務所に押しかけ、Y2にガラスを割ったことに対する謝罪を要求する等したため、会社事務所内は、約1時間にわたり喧騒状態になった。

ホ 生コンは、納入先の工事現場で打設が始まると、予定量を連続的に納入する必要があるため、納入が中断すると不連続面が生じて強度等に影響が出る。このため、会社は、組合のストライキ開始直後に、他の生コンメーカーに対して、会社の納入先へ会社に代わっての納入（以下「代納」という。）を依頼した。

なお、生コンメーカーを打設の途中で変えることはコンクリートの品質が変化することになり、原則として行われぬ。

(2) 昭和62年8月29日の状況

イ 昭和62年8月29日午前7時45分ころ、会社事務所に組合員10数名が押しかけ、Y2とY3工場長を囲み、「ガラスを割ったのは暴力行為だ、謝罪文を書け。」、「お前がおったら危なくて仕事ができん、出て行け。」等と約30分間にわたり大声で騒ぎ立てた。

ロ 同日午後1時、組合は、会社の団体交渉拒否に抗議するとして、会社に対して海南工場のプラント係のX10（以下「X10」という。）を同時刻から同日午後3時までストライキに入らせる旨通告した。同人は、ストライキに入ると同時にプラント操作を止め、プラント操作室を占拠した。

ハ Y2は、操作室のドアを合鍵で開けようとしたが開かないので、操作室に向かってX10に出てくるよう叫んだが、同人からの応答がなかった。そこで、Y2は、構内電話でX10を呼び出したところ、同人は「出ていかない、処分されても構わない。」旨述べて電話を切り、ストライキが終わるまでプラント操作室を占拠し続けた。

ニ ストライキの終了時刻の同日午後3時、組合は、会社に対して再び、X10を指名して同時刻から同日午後4時までストライキに入らせる旨通告し、同人をストライキに入らせた。

会社は、同日のストライキのたびに、他の生コンメーカーに対して、代納を依頼した。

(3) 昭和62年9月2日の状況

イ 昭和62年9月2日午前9時、組合は、会社の団体交渉拒否に抗議するとして、会社に対して海南工場のプラント係のX9を同時刻から無期限のストライキに入らせる旨通告した。X9は、始業前の同日午前8時からプラント操作室で就業していたが、ストライキと同時にプラント操作を止め、プラント操作室から出た。

Y2は、プラント係のX10とX8に対して、X9に代わってプラントを操作するよう命じたが、同人らはこれに応じなかった。その際、同人らの脇にいたX7は、「スト破りになるから、やらさん。」旨述べた。

同日午前11時55分、組合は会社に対し、X9のストライキの解除を通告した。

ロ 同日午後2時45分、組合は、会社に対して再びX9を無期限のストライキに入らせる旨通告し、同人をストライキに入らせたが、同日午後4時15分、会社に対して同人のストライキの解除を通告した。また、通告書を持参したX7はY2に対し、「注文を取ればストをやる、会社がつぶれるまでやる。」旨述べた。

なお、会社は、この日も他の生コンメーカーに対して、代納を依頼した。

(4) 昭和62年9月3日の状況

イ 昭和62年9月3日午前8時10分、組合は、会社の団体交渉拒否に抗議するとして、会社に対して前日と同様プラント係のX9を同時刻から無期限のストライキに入らせる旨通告した。同人は、始業時の同日午前8時からプラント操作室で就業していたが、ストライキに入ると同時にプラント操作を止め、プラント操作室から出た。

同日午前9時55分、組合は、会社に対して同人のストライキの解除を通告した。

ロ 同日午前10時35分、組合は、会社に対して再びX9を無期限のストライキに入らせる旨通告し、同人をストライキに入らせたが、同日午前11時50分、会社に対して同人のストライキの解除を通告した。さらに、同日午後1時15分、組合は、会社に対して三たび同人を無期限のストライキに入らせる旨通告し、同人をストライキに入らせたが、同日午後2時15分、会社に対してストライキの解除を通告した。

同人は、これらのストライキの間、プラント操作室から出ていた。

また、会社は、前日の組合の対応から他のプラント係員にプラント操作を命じても拒否されると考え、同日のストライキに際しては、他のプラント係員にプラントの操作を命じなかった。

なお、会社は、この日も他の生コンメーカーに対して、代納を依頼した。

(5) ストライキ前後の海南工場の出荷量と会社の対応

イ 海南工場の昭和61年8月の1日平均の出荷量は、約80立方メートルであったが、ストライキ当日の同62年8月27日は約60立方メートル、同月29日は21立方メートル、9月2日は約5立方メートル、同月3日は0立方メートルであった。

ロ 組合のストライキ期間中、会社は、ストライキのたびに出荷が止まることに対して、取引先からクレームを受けたことがあった。

こうしたことから会社は、生コンの安定した出荷ができなければ、取引先の工事に支障を来すとともに、会社の信用にかかわるとして、正常な出荷の見通しがつくまで、海南工場の操業を一時停止することを決定し、同月4日から同工場の操業を停止した。

会社は、その後同63年7月11日まで約10か月間、同工場の操業を停止した。

ハ なお、会社は、同工場の操業停止後、東洋工場の生コン運搬業務に対処するため、生コン運転手を海南工場で待機させ、東洋工場での運搬業務が必要になる都度、10名程度の運転手を指名して、同工場からの生コン運搬業務に従事させていた。また、同年4月11日から、会社は、ミキサ車運転手を二班に分けて、一週間交代で海南工場と東洋工場で就労させていた。

8 海南工場の操業停止期間中の労使関係等

(1) 海南工場の操業停止後、組合はX6に対して会社との話し合いを依頼し、会社も同人との話し合いに同意したことから、昭和62年9月10日から同年12月4日まで、計11回にわたり争議解決に向けての非公式の話し合いが行われたが、合意には至らなかった。

(2) 団体交渉再開までの組合の行為

イ 組合は、下記(4)のトの昭和62年4月以降、海南工場構内の休憩室等を会社の許可なく組合事務所として使用していたが、同年9月4日以降、Y2やY3工場長が会社事務所に出勤しているとみるや、休憩室に常駐していた組合員らが就業時間中に数名から十数名で会社事務所に押しかけ、数時間あるいは一日中、同人らを取り囲んだりして、Y2が同年8月27日のストライキに当たってプラント操作室のガラスを割ったことの謝罪、賃上げ、一時金の支給等を求め、「謝罪文を書け。」、「賃上げせよ。」、「ボーナスを出せ。」等と大声で騒いだ。そして、組合員らは、Y2らの退出要求にも応じず、会社の業務を妨害した。

ロ 同年9月21日ころから同年10月3日までの間、社長の自宅や西沢建材店等に、組合員らから無言電話が掛かってくるようになった。その態様は、朝からほとんど一日中連続的に掛けられ、その回数是一日数百回に及び、家の者や西沢建材店等の従業員が電話に出ると無言のままか、「抗議の電話です。」と言って電話を切るというものであった。

なお、このような無言電話は、同年11月中旬から12月上旬までと同月下旬にもあった。

ハ 同年11月17日から同年12月上旬ころまで、組合員らは、4個の拡声器をつけた宣伝カーで連日のように社長の自宅に赴き、拡声器を使って「社長出てこい。」「組合つぶしをやめろ。」等と連呼した。

ニ 同年11月21日午後2時ころ、社長とY2が会社事務所に赴くと、10数名の組合員らが同人らを取り囲み、大声で賃上げや一時金を要求し、社長らの体をつつく等して騒いだ。

また、同月28日には会社事務所で就労していたY3工場長を、同年12月1日には会社事務所に入ろうとしたY2を取り囲み、「ボーナスを出せ。」等と騒ぎ立てた。両日とも同人らが車で構内から出ようとすると、車体とドアの間に身体を割り込ませたり、車の前後に立ちふさがって妨害した。

殊に、同月1日は、Y2がやむなく徒歩で構内から出ようとすると、組合員らはそれを追いかけて、同人を取り囲み、肩でつついたり、体をぶつけガードレールに押しついたりしたため、同人は約2メートル下の草地に落ちそうになった。

会社は、このような組合員らの会社幹部に対する行為があったため、当分の間、海南工場への立入りを断念することを決定した。

(3) 団体交渉再開後の団体交渉の経過等

イ 組合は、上記(1)の会社とX6の話し合いが不調に終わったことから会社と直接団体交渉を行うことを決定し、昭和62年11月13日及び同年12月1日付けの文書で、団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し会社は、同月15日に団体交渉に応ずる旨回答した。

ロ 同月15日、海南工場から約15キロメートル離れた海部総合センターにおいて団体交渉が行われ、社長、Y2、Y3工場長とX7、X5分会長、X1らが出席した。この団体交渉では、組合が解決条件として、①関係者に対する謝罪、②組合の受けた実損の補填、③事前協議約款を再確認すること、④組合事務所の設置、就業時間内の組合活動を認めること、⑤賃金体系の明確化、⑥賃上げ、一時金の支給等を要求したが、実質的な話し合いは行われなかった。

ハ 同月21日、海部総合センターにおいて団体交渉が行われ、社長、Y2、Y3工場長とX7、X1らが出席した。席上、会社は、①賃上げは実施しない、②一時金は出荷業務の正常化を前提に、一人当たり年間10万円を支払うと回答した。

また、会社は、①業務妨害及び会社幹部への暴力行為を行わないこと、②会社施設に貼付しているビラ、掲示している赤旗等を撤去すること、③休憩室を目的外で使用しないことを申し入れるとともに、事前協議約款を同63年3月25日をもって解約する旨文書で通告した。

ニ 同63年1月23日、海部総合センターにおいて団体交渉が行われた。席上、団体交渉の内容をテープレコーダーに録音するか否かで紛糾し、実質的な話し合いは行われなかった。

なお、この日以前の団体交渉では、組合は会社の了解を得ることなく一方的に団体交渉の内容をテープレコーダーに録音しながら団体交渉が行われていた。また、この日以降の団体交渉においても、従前と同様に会社の了解を得ることなしにテープレコーダーに録音しながら団体交渉が行われていたが、会社はこのことを問題として団体交渉を拒否することはなかった。

ホ 同年2月1日及び同月24日、海部総合センターにおいて団体交渉が行われた。席上、会社は、賃上げについてはできないこと、一時金は10万円を支給するとの従前の回答を繰り返した。これに対し組合は、会社の経営資料等の提示を求めたが、会社は、現在の会社の状況を見ればわかる等と述べ、話し合いは平行線のまま終了した。

なお、同月1日の団体交渉では、就業時間中の組合活動についても話し合いが行われ、会社は、組合員らが会社事務所に押しかけて会社の業務を妨害する行為は就業時間中の組合活動に当たり、認められない等と述べていた。

ヘ 同年4月12日及び同年6月22日、海部総合センターにおいて団体交渉が行われた。両日の団体交渉においては、①就業時間中の団体交渉及び組合活動について、②組合事務所の貸与について、③下記(4)のりのX5分会長及びX1に対する懲戒処分等について話し合いが行われた。席上、会社は、①については、就業時間中の団体交渉の賃金保障はしない、就業時間中の組合活動は認めていないし、組合員らが集団で押しかけ会社業務を妨害する行為は下記(4)のへの仮処分決定に違反する行為である、②については、休憩室の入り口に無断で闘争本部との貼り紙をして休憩室を使用することは認めない、③については、処分は撤回しない等とし、話し合いは平行線のまま終了した。

ト なお、同年4月以降、組合は、会社に対して就業時間中の団体交渉に出席した分会員について賃金カットの対象となり、また、海部総合センターは海南工場から遠距離にあること等から、就業時間外に海南工場で行うよう繰り返し申し入れていたが、会社は、就業時間中の団体交渉の開催は組合から申し入れがあったもので、会社はそれに応じるが賃金保障はできないと回答し組合も応諾していること、就業時間外に同工場で行った団体交渉の際、多数の組合員らが集まり騒ぎ立てた経緯があることを理由に、受け入れることはできない旨の回答を繰り返していた。

(4) 団体交渉再開後の組合の行為と会社の対応

イ 昭和62年12月22日、Y2とY3工場長が同月2日以来20日ぶりに会社事務所に出勤したところ、組合員ら10数名が同人らを取り囲み、上記(3)のハの会社の一時金の回答等に対して、「10万円とはどういうことだ。」「ふざけるな。」等と騒ぎ立てた。そこで、会社事務所に入るのを断念したY2とY3工場長が車で構内から出ようとする、組合

員らは、車体とドアの間に身体を入れたり、車の前に立ちふさがって妨害した。

さらに、組合員らは、同月30日及び同63年1月8日にも、会社事務所に出勤したY2及びY3工場長を取り囲み、耳元で大声を出す等して騒ぎ立てた。

ロ 同62年12月22日、組合員ら数名は、妻とともに墓参りに行った社長を墓地で待ち伏せして面会を要求した。

社長が、断って帰宅しようとする、組合員らは宣伝カーで追いかけて、拡声器を使って「Y1社長逃げるな。」「皆さん、西沢生コンの社長が前の車に乗って逃げております。」等と連呼した。

ハ 同月24日、会社は、徳島地方裁判所（以下「徳島地裁」という。）に対し、組合及び分会を相手方として、業務妨害禁止等仮処分命令の申請を行った。

ニ 同月31日、社長が西沢建材センターの事務所にいたところ、X5分会長ら組合員10数名が押しかけ、「団交をやれ。」「組合の要求に応じよ。」等と大声を出して騒いだ。そして、社長が事務所を出ようとする、肩に手を掛けたりして妨害し、更に車で帰ろうとする社長を宣伝カーで追いかけて、拡声器を使って「Y1社長逃げるな。」等と連呼した。

ホ 同63年1月1日午前8時50分ころ、組合員ら約20名が宣伝カーと自家用車数台に分乗して社長の自宅前に赴き、拡声器を使って「社長出てこい。」「Y1は組合つぶしをやめろ。」等と連呼した。

なお、同日、組合員らは、Y2及びY3工場長の自宅においても、同様の行為を行った。

ヘ 同年3月17日、徳島地裁は、上記のハの会社の仮処分申請について、組合及び分会に対し、①会社幹部の海南工場構内への出入りを妨害してはならないこと、②会社幹部の会社事務所における執務を妨害してはならないこと、③社長に対する個人攻撃をしてはならないことを内容とする仮処分の決定をした。

ト 会社は、同月21日及び同月22日付け各文書で、組合に対し、裁判所の仮処分決定に従い、①今後会社の業務を妨害したり社長個人を攻撃する等の行為を繰り返さないこと、②海南工場内のビラ、旗、垂れ幕等を同月24日までに撤去すること、③同工場の休憩室を組合事務所として使用してはならないことを通告した。これに対し組合は、この期間内にビラ等の撤去を行わなかった。

なお、組合は、海南工場の構内の休憩室等を組合結成後の同62年4月以降、会社の許可なく、組合事務所あるいは闘争本部と称して使用し続けており、休憩室の壁面には、組合旗や組合ビラ等を貼り付けていた。

チ 同63年3月27日、会社は、休憩室にあったビラ、旗等の組合の所有

物を撤去した。また、同月30日、会社は、休憩室に置いてあった組合所有のテレビを撤去通告後、撤去した。

なお、同年4月23日、会社は、撤去した組合所有物を一部返還した。

リ 同月2日、Y2及びY3工場長が会社事務所を出て帰宅しようとしたところ、組合員ら10数名が同人らの車を取り囲んで進行を妨害し、更に駆けつけた社長の車を取り囲んで騒ぎ立てた。

同月4日、会社は、これらの行為が徳島地裁の仮処分決定に違反する行為に当たるとして、X5分会長及びX1を出勤停止4日間の懲戒処分に付した。

ヌ 同月6日、Y2が上記懲戒処分発令書等を会社掲示板に掲示しようとしたところ、組合オルグのX11及びX12がY2の肩を突いたり、カメラを奪い取ったりした。その際、Y2は、右手中指に負傷した。

なお、両名は起訴され、徳島地裁において罰金3万円の有罪判決を受けたが、本件再審査審問終結時現在、控訴審に係属中である。

ル 会社は、海南工場の操業停止により同工場の従業員を待機させていた間も、従業員に対して賃金を支払っていたが、同年6月1日、会社は、同月3日からミキサー車運転手については東洋工場で就労する日以外は海南工場に出社する必要はなく、出社しない日の賃金は基本給の6割を支給すること、ミキサー車運転手以外の従業員についても、同工場に出社する必要はなく、その場合の賃金は基本給の6割を支給する旨それぞれの従業員に対して通告した。

なお、会社は、上記措置をとった理由として、組合が上記への徳島地裁の仮処分決定にも従わず、会社の業務を妨害し、会社幹部等に暴行、傷害を加えたこと等としていた。

ヲ 同月3日、会社は、X5分会長を、違法な組合活動を指導したこと等を理由に解雇した。

9 海南工場の操業再開後の労使関係等

(1) 昭和63年7月12日、会社は、海南工場の操業を再開した。

(2) 海南工場の操業再開後の組合の行為と会社の対応

イ 昭和63年7月18日、X1は、徳島県の出先機関である日和佐土木事務所を訪れ、同所所長に対し、「納入先から会社の生コンが固まらないという苦情が出ている。」旨申告した。これに対し会社は、同人の申告内容は全くの虚偽であり、会社の対外的信用を傷つける悪質な不法行為であるが、処分は留保する旨警告した。

ロ 同年9月7日、組合員X13は、会社の主要な取引先である中島組の幹部に対し、「いつストをするか分からないところから生コンをとるのか。」旨述べた。

これに対し会社は、この行為は会社の業務を妨害するものである旨警告した。

なお、中島組は、その後、会社との取引を停止し、会社の取引の要

請に対しても再開することはなかった。

ハ 同月14日、会社は、組合による多数のビラ貼付や会社施設の無断使用行為等はX 8が副会長として指揮して行ったものである等として、同人を出勤停止3日間の懲戒処分に付した。

ニ なお、この間、組合員らは、会社施設に無断で約200枚のビラを貼付し、更に首切り反対等と書いたゼッケンを着けて就労し、ミキサー車のフロント前部に組合つぶしをやめろ等と記載した横断幕をつけて取引先に赴く等の行為を継続して行っていた。

10 会社の業績と会社の対策等

(1) 生コンの出荷状況

会社における組合結成前1年間の生コンの出荷状況は、海南工場が約37,000立方メートル(月平均約3,000立方メートル)、東洋工場が約11,000立方メートル(月平均約900立方メートル)であり、会社全体では約48,000立方メートル(月平均約4,000立方メートル)であった。

また、組合が結成された昭和62年4月から海南工場の操業が再開された同63年7月前月までの15か月間の出荷量は、海南工場が約7,600立方メートル(月平均約500立方メートル)、東洋工場が約10,600立方メートル(月平均約700立方メートル)であり、会社全体では約18,300立方メートル(月平均1,200立方メートル)であった。

さらに、海南工場が操業再開した同年7月から会社解散直前の平成元年7月までの13か月間の出荷量は、海南工場が約3,700立方メートル(月平均約280立方メートル)、東洋工場が約10,200立方メートル(月平均約780立方メートル)、会社全体では約13,900立方メートル(月平均約1,070立方メートル)であった。

(2) 会社の経理状況

昭和61年6月期(同60年7月1日～同61年6月30日)以降の会社の売上高と経常損益は下表のとおりであるが、海南工場の操業停止前の同62年6月期(同61年7月1日～同62年6月30日)の決算は、約1,160万円の経常損失があり、同工場が操業を停止した同63年6月期(同62年7月1日～同63年6月30日)の決算は、協同組合のいわゆる赤黒調整が行われ、会社に対して同調整金が約2,300万円支払われたが、それを含めた経常損失は約3,700万円であった。

また、元年6月期(同63年7月1日～平成元年6月30日)の決算は、下記(3)のトの土地売却益約7,500万円及び牟岐工場の営業権の売却益約3,900万円を含めても、約4,400万円の経常損失となった。

年次	売上高	経常損益
昭和61年6月期	7億3436万円	1954万円
昭和62年6月期	6億1354万円	-1157万円
昭和63年6月期	2億6423万円	-3747万円

平成元年 6 月期	1 億8781万円	- 4412万円
-----------	-----------	----------

注) 1. 昭和63年 6 月期の経常損失は、協同組合からの赤黒調整金約 2,300万円を計上した金額である。

2. 平成元年 6 月期の経常損失は、土地売却益の約7,500万円及び牟岐工場の営業権売却益の約3,900万円をそれぞれ計上した金額である。

(3) 会社の会社再建への対策等

イ 会社では、上記 7 の(5)のハのとおり、ミキサー車の運転手を 2 班に分け、1 週間交代で海南工場と東洋工場に就労させていたが、会社は、昭和63年 7 月12日からの海南工場の操業再開に先立つ同月 7 日、ミキサー車の運転手を含む全従業員29名を 2 班に分け、同月12日からそれぞれ海南工場と東洋工場に就労させる新たな配番制を発表した。

ロ 同年10月26日及び同年11月11日、会社は組合に対し、取引先の需要に応じた早出、休日出勤の就労形態をとることを目的として、時間外労働、休日労働に関する協定(いわゆる36協定)の締結を申し入れた。また、同日、会社は、出荷量の減少により一日中待機状態にある従業員を営業活動に従事させることを組合に申し入れた。さらに、会社は、同日及び同月16日付けの各文書で、上記各申し入れの件について団体交渉の開催を申し入れたが、組合は労使紛争の解決が先決である等として、これに応じなかった。

ハ 同月23日、会社は組合に対し、同年12月 1 日から 4 週間、運転部門で 5 名、その他の部門で 3 名の計 8 名の希望退職者を募集する旨通知した(第 1 次募集)。

なお、会社は、希望退職者募集の理由について、海南工場の長期間の操業停止によって主要な取引先を失い、早期に出荷量を回復することが困難であり、人員削減によって会社の再建を図らざるを得ない等としていた。

また、この間の同月12日、同月20日、同月26日、会社は、従業員らを個別に海南工場及び東洋工場の食堂等に呼び、希望退職に応じるよう説得した。

ニ 同年11月23日、同月26日、同月28日、同年12月12日、会社は組合に対し、希望退職者の募集等を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、組合は徳島地労委に係属中の不当労働行為救済申立事件の和解の場で解決するのが筋である等として、これに応じなかった。

ホ 同月29日、会社は、上記の希望退職者募集に応募する者がいなかったことから、同月から 3 週間、再度希望退職者の募集を行った(第 2 次募集)。

ヘ 平成元年 1 月10日、同月24日、同年 2 月16日、同月25日、いずれも会社の申し入れにより、会社事務所において(同月16日についての場所は不明。)希望退職者の募集、会社再建等を議題として団体交渉が

行われた。

この最後の同月25日の団体交渉において、会社は、昭和61年6月期、同62年6月期及び同63年12月までの半期の各決算並びに平成元年6月期の予想決算についての貸借対照表及び損益計算書を組合に提示して、会社の経営状況について説明し、希望退職者募集等について理解を求めた。これに対し組合は、今までの要求を解決することが先決問題であり、これが受け入れられなければ会社の再建には協力できない旨述べ、交渉は平行線のまま終了した。

なお、会社が組合に提示した昭和63年12月までの半期（同63年7月1日～同年12月31日）の決算では、下記トの土地売却益約7,500万円及び牟岐工場の営業権の売却益約4,000万円を含めても、約3,800万円の経常損失となっており、また、平成元年6月期（昭和63年7月1日～平成元年6月30日）の予想決算では、約7,500万円の経常損失が見込まれていた。

ト 平成元年1月21日、会社は、西沢建材センターに貸していた土地を約7,500万円で同センターに売却し、牟岐工場の営業権を約3,900万円で売却した。

チ 同年2月1日、会社は、海南工場及び東洋工場の人員体制をそれぞれ工場長以下11名と10名とし、それによって生ずる余剰人員を削減するとの再建計画案を組合に提示した。

また、同日、会社は、希望退職者の募集条件を、在籍年数に関係なく退職一時金として一律100万円支給するとした希望退職者の最終募集を行った（第3次募集）。

なお、これらの希望退職者の募集に応じたのは、女子事務員1名のみであった。

リ 会社は、希望退職者募集に応じる者が必要な人数に達しなかったこと等から、6名の人員整理を行うこととした。そして、会社は、組合に対して同年2月28日付けの文書で、その人選基準（「高齢者」、「欠勤等勤怠不良者」、「独身者」、「他に職を有する者」、「勤務不良者」）を示し、意見を求めたが、組合は労使紛争の解決が先決であり、人員整理は合理化に名を借りた労働組合つぶしであるとの抗議文を提出した。

ヌ 同年3月7日、会社は、上記人選基準により、高齢者3名、独身者2名及び他に職を有する者1名の計6名の分会員を人選し、解雇した。

組合員らは、同日から10日間、会社事務所等でY2及びY3工場長を取り囲み、「首切りを撤回しろ。」等と大声で騒ぎ立てたり、宣伝カーで社長の自宅に押しかけ、拡声器を使って「社長出てこい。」、「組合つぶしをやめろ。」等と騒ぎ立てた。

同年4月20日、会社は、組合員らの業務妨害行為等はX8が副分会長として組合員らを指揮して行ったものである等として、同人を出勤

停止4日間の懲戒処分が付した。

11 会社解雇までの労使関係等

(1) 平成元年5月25日及び同年6月30日、海南工場において、それぞれ午後3時と同2時から、社長、Y2、Y3工場長と組合副委員長のX14、X1外分会員数名が出席した団体交渉が行われた。両日とも、会社が就業時間内の団体交渉については賃金保障を行わないとして、団体交渉に出席した分会員にタイムカードの打刻をするよう主張し、組合がこれを拒否したため、実質的な協議は行われなかった。

(2) 平成元年7月21日及び同月24日、社長は、海南工場の休憩室に従業員を集め、会社の再建について徹底的に対話したいとした上で、下記のような話をした。

イ 同月21日、社長は、「再建とは何かということには、問題点として首切りのことも、組合の問題をどうするかも出てくる。」「X8が再建するなら2年前に戻らなければいかんと言ったが、それは素晴らしいことだ。2年前に戻るとはどういうことかと私から言わせてもらえば、組合を解散してもらいたい。皆が西沢生コンの社員として、ほんとに前向きになって、今度は皆と話し合いをしながら、この会社を運営していきたい。もうこの組合がある以上は、私は再建はできません。」「大阪連帯に入って、何か得があったか、無いんだったらこの辺りでやめたらどうか。」旨述べた。

ロ 同月24日、社長は、「組合の指令の下に分会があるからいかん。下部から盛り上がったもので社長に言ってくれるのだったら、そんなに難しいことはないと思う。」「私は皆の組合だけであつたらいつでも前を向きます、そういう横から入ってくるものが、私、好かんよ。」旨述べた。

(3) 平成元年8月5日、同月31日、同年9月7日、いずれも会社の申し入れにより、同年8月5日は会社事務所において、同月31日及び同年9月7日の両日は海部総合センターにおいて、それぞれ団体交渉が行われた。その内容は、下記のとおりである。

イ 同年8月5日は、会社の再建の件を議題として行われた。席上、会社は、会社再建についていろいろ検討してきたが、顧客離れや銀行との関係等を総合して判断すると、これ以上会社を続けていくことは不可能であり、会社としては本日をもって会社の営業を停止するので、明日から出社する必要はない旨通告した。

これに対し組合は、再建と称して閉鎖を行うことは、一切認めるわけにはいかない、明日から組合が会社を自主的に再建する旨述べた。

なお、会社は、同日付け文書で、全従業員に対し、会社の営業停止について通知した。また、会社は、同月7日付け文言で、取引先に対しても、「会社を8月5日に休業し、残務処理が出来次第閉鎖いたします。」旨通知した。

ロ 同月31日は、会社の閉鎖の件を議題として行われた。席上、会社は、会社の解散及び事業の廃止に至った経過について説明するとともに、同年9月中に会社の解散手続をとり、会社の従業員を同月中に解雇する旨通告した。

これに対し組合は、会社の経営形態を分析する必要があるので、会社の経営資料とともに、西沢グループ各社の資産についての資料を提出するよう要求した。

ハ 同月7日は、従業員の解雇の件を議題として行われた。席上、会社は経営資料として会社の同年6月期（昭和63年7月1日～平成元年6月30日）の貸借対照表と損益計算書を提出するとともに、同年9月15日に会社を解散し、同月18日をもって全従業員を解雇する旨通告した。

これに対し組合は、西沢グループ全体の決算報告書の提出を要求したが、会社は会社だけの問題であるとして、これを拒否した。

(4) 平成元年9月15日、会社は、臨時社員総会を開催し、会社の解散を決議した。

同月18日、会社は、残務整理及び清算担当者の2名を除く全従業員を解雇した。同月19日、会社は、通産省に対し事業廃止届出書を提出するとともに、会社解散登記を行った。

また、会社は、会社解散公告を同月30日、同年10月3日、同月5日の計3回官報に掲載した。同月16日、会社は、徳島地裁に会社解散届を提出した。

12 牟岐工場閉鎖とX1に対する処遇等

(1) 会社の牟岐工場は、昭和56年春ころ、生コンの製造・販売を営んでいた平野組の倒産に際して同社から買受けたものであったが、もともと施設が老朽化していたこともあり、会社が買受けて以降も採算性が悪く、同58年以降は、生コンの出荷量が年々減少していた。

(2) X1は、昭和54年11月に会社に入社し、同60年6月1日から牟岐工場の工場長として勤務することになった。

同人の業務内容は、ミキサー車の配車、プラント操作、生コン原料の受入れ、営業等であった。

なお、同人の出退勤の管理は、会社事務所において行われており、例えば、同人の同工場への出退勤は、会社事務所でタイムカードを打刻後出勤し、同工場での勤務後会社事務所に戻り、帰宅するというものであった。

(3) 昭和61年9月ころ、X1は、社長に対して、牟岐工場の施設の老朽化が相当進み修理費等が増加しているとして、全面修理か部分修理とするかについての検討を上申したところ、社長は来年の2月ころには結論を出す旨答えていた。

その後、会社は、同工場の操業方法について検討し、同62年3月ころには、同年4月から同工場を閉鎖することを決定していたが、取引先の

工事が遅れていた関係で、同月以降も操業を続け、同人も同工場において勤務していた。

- (4) 昭和62年6月8日、会社は、組合と上記6の(4)の事前協議約款を締結していたが、牟岐工場の閉鎖やそれに伴うX1の処遇等に関して、組合と協議することなく、同工場を閉鎖した。

なお、同人は、同工場の閉鎖に際し、その後の業務等について会社から何らかの指示を受けることはなかった。そこで、同人は、同日以降、毎朝会社事務所に出勤し、そのまま海南工場で待機していた。

- (5) 昭和62年6月27日、会社はX1に対し、同年7月分の給与から、工場長手当として同人に支払っていた2万円をカットする旨通告した。

- (6) 昭和62年6月ころ、会社は、X1に対して海南工場の生コン機械の清掃を命じたことがあった（この業務は2日間位で終了）が、その後は具体的な業務を命じることはなかった。

なお、会社は、同年9月4日付け文書で、X1に対して、「海南工場に正常に勤務し、とりあえず、生コン運転に従事するよう指示致します。」旨の業務命令を行った。

- (7) 組合は、上記6の(9)の昭和62年7月18日の団体交渉において、牟岐工場の閉鎖とX1の処遇等について事前協議約款による組合との協議を行っていないとして、会社の対応を追求したが、会社は、同工場の閉鎖は組合結成以前から決まっていた等と回答した。

なお、上記6の(10)のとおり、同月20日、組合は、徳島地労委に対して第1事件についての救済申立てを行った。

- (8) 昭和62年12月28日、会社は、同63年1月6日以降、X1を東洋工場においてプラント係兼運転手とする配置転換を行った。

さらに、会社は、同年4月4日、同人がいまだ同工場に赴任していないとして、同人に対し改めて上記同様の業務命令を行った。

- (9) 昭和63年4月13日、組合は、会社の不当労働行為に抗議する等として、X1を同日より無期限のストライキに入らせ、会社の解散後も継続中としている。

第3 当委員会の判断

1 会社の解散及び分会員の解雇について

- (1) 会社及び組合は、第2事件に係るこの点について、次のとおり主張する。

イ 会社は、次のとおり主張する。

(イ) 会社の業績は、組合結成以前から悪化していたところ、分会結成後の労働争議により、会社の主力工場である海南工場が昭和62年9月以降同63年7月11日まで操業停止を余儀なくされ、その結果顧客離れをもたらし、同工場の操業再開後も生コンの出荷量は従前の一割程度にとどまり、会社の経常損失は逐年増大していった。

(ロ) そこで、会社は、資産の売却、顧客に対する取引の要請等の営業

方策を尽くし、また、余剰人員対策として3次にわたる希望退職者を募集するとともに、平成元年3月には6名の従業員を整理解雇した。このように会社として会社再建に向けた努力をしていたなかで、組合は、海南工場の構内の施設にビラを貼付したり、赤旗等を掲揚し、生コンの出荷に際してはミキサ車のフロント前部に、組合つぶしをやめろ等と書いた横断幕を取り付けて就労する等し、更に連日のように10数名の組合員を会社事務所に押しかけさせて会社の業務を混乱させるとともに、社長の自宅にも押しかけ、「社長出てこい。」等と騒ぎ立て、会社の対外的信用を低下させたのである。

このような状況の中で、生コンの出荷量は、低水準で推移し、このままの状況が続けば会社の財務内容は著しく悪化し、会社の経営が破綻することは明らかであった。

(ハ) 会社は、海南工場の操業再開以降の出荷の状況、会社の取引先との関係、労使関係の現状、著しく悪化した財務状況等から業績の改善は困難と判断し、会社を解散することを決断したことは経営者としてやむを得ない判断であった。そして、会社は、会社解散決議に先立ち、組合と同年8月5日から3回にわたり団体交渉を実施したうえで、従業員全員を解雇したのである。

ロ 組合は、次のとおり主張する。

(イ) 初審命令は、未払賃金の60%に相当する額の支払を命じるのみで、会社解散決議が無効であることを確認し、正常な企業運営を行うこと等の申立てを棄却するが、会社解散が組合潰しを目的としたことは明らかである。したがって、不当労働行為を目的とした会社解散決議は無効であり、本件解雇も無効の会社解散決議を理由とするもので無効である。

(ロ) 会社の不当労働行為を全体として正しく見据え、会社解散により分会員の受けている打撃を理解するならば、会社に対し未払賃金の全額の支払を命じ、会社の再開を命じるとともに、謝罪文の掲示を命じることは、労働委員会の職責である。

(2) よって、以下判断する。

イ 会社における労使関係について

(イ) 前期第2の6の(2)ないし(4)認定のとおり、会社と組合は、分会結成直後の昭和62年4月3日から数回にわたり団体交渉を行い、分会結成の契機となった一時帰休の撤回に関する事項等について一定の合意をみる等労使関係は円滑に推移するかにみえた。ところが、同6の(4)、(6)、(7)及び(9)並びに同7の(1)ないし(4)認定のとおり、会社が組合事務所の貸与等を拒否し、殊に賃上げと一時金要求に対してゼロ回答をしたところ、組合は直ちに交渉の決裂を宣言するとともに、同年8月27日から9月3日まで継続的に4日間、それぞれ組合員1名を指名しての時限ストライキ等を繰り返す等したことによ

- り、労使関係は一挙に対立した状況となったことが認められる。
- (ロ) これら一連のストライキの方法及び態様をみると、同7の(1)ないし(4)認定のとおり、組合は、いずれのストライキもその突入時になってストライキの実施を通告し、生コンの製造と出荷の中核施設に当たるプラントの操作を担当する組合員を指名して実施している。しかも、組合は、指名した組合員にプラントの操作室を長時間にわたり占拠させ、会社が他の操作員にプラント操作を命じてもこれを拒否させたり、更に組合幹部の「注文を取ればストをやる、会社がつぶれるまでやる。」との発言にあるように、組合は時限ストライキの終了後に会社が操業を再開しようとするたびに再度ストライキに入らせるといったことを繰り返し、会社による生コンの出荷予定を混乱させたり、出荷を不能とさせる等、会社の事業の運営を著しく阻害するものであった。
- (ハ) このような組合の行為に対して、会社は、同7の(5)のイ及びロ認定のとおり、同年9月4日から海南工場の操業を停止したのであるが、同年8月27日から同年9月3日までの間は、組合のストライキにより、同工場の生コンの出荷がほとんどできなただけでなく、ストライキのたびに出荷が止まることに対して取引先からクレームを受けていた事情が認められ、これ以降も組合のストライキが行われれば、生コンの出荷が実質的にできなくなることが予想された状況のなかで、会社が同工場の操業を停止せざるを得なくなったことによるものと思料される。
- (ニ) さらに、会社は、その後約10か月間にわたり海南工場の操業を停止したのであるが、これは、同8の(2)のイ及びニ認定のとおり、同工場の操業停止期間中、組合は同工場の休憩室等を組合事務所と称して無断で使用し、そこに組合員を常駐させ、会社幹部が会社事務所に出勤すると、就業時間中に組合員らが集団で押しかけ、会社幹部を取り囲み、「賃上げせよ。」「ボーナスを出せ。」等と騒ぎ立て、耳元で大声を張り上げたり、体をぶつかけたり、腕をつかんだり、更には追いかけ回す等して、会社の業務を妨害したりしたため、会社幹部らは同工場構内への立ち入りを一時断念せざるを得ない状況となり、その後も同8の(4)のイ、リ及びヌ認定のとおり、組合による妨害行為等の状況が続くなかで、同工場の操業再開の見通しが立たなかったことによるものと思料される。
- (ホ) また、同8の(2)のハ並びに同(4)のロ、ニ及びホ認定のとおり、組合は、社長個人の自宅等へ押しかけ、「社長出てこい。」等と大声で騒ぎ立てたり、社長の外出先へ宣伝カーに乗って押しかけ、社長が車で帰ろうとするとそれを宣伝カーで執拗に追いかけまわし、拡声器を使用して「Y1社長逃げるな。」等と叫び、社長に対する暴言を繰り返しており、このような組合の行為は昭和62年の大晦日や翌

年の元日にも行われていた。

しかも、同8の(2)のロ認定のとおり、組合は、社長の自宅等に1日数百回にも及ぶ無言電話等を掛け、個人の私生活の平穩を害する行為を繰り返していたのである。

(ハ) 加えて、同9の(2)のイ、ロ及びニ認定のとおり、海南工場再開後、組合は、取引先に対して「いつストをするか分からないところから生コンをとるのか。」等と発言し、会社の業務を積極的に妨害する行為を行ったり、会社施設に約200枚のビラを無断で貼付したり、ミキサー車のフロント前部に、組合つぶしをやめろ等と記載した横断幕をつけて走行し、取引先に赴く行為等を継続して繰り返していた。しかも、組合は、下記ハ判断のとおり、会社が会社の再建に向けて努力していると認められるなかで、同10の(3)のヌ認定のとおり、社長の自宅に押しかけたり、会社幹部を会社事務所内で取り囲み、「社長出てこい。」等と大声で騒ぎ立て、従前と同様の行為を行っていたのである。

(ト) 以上のとおり、組合の会社に対する団体交渉等の申し入れの態様はおよそ平和的な申し入れであるとはいえないものであり、また、会社に対する抗議の態様も会社の業務を不当に混乱させ、妨害するものであったり、取引先に対する会社の信用を故意に失墜させるものであった。しかも、組合が個人の私生活の平穩を不当に乱す行為をも行っていたことを考えると、組合のこのような行為はその態様及び程度からして、到底正当な組合活動とはいえず、許されるものではないことは明らかである。

ロ 会社における生コン出荷状況及び経理状況について

(イ) 組合の争議期間中の会社における生コンの出荷状況については、同10の(1)認定のとおり、争議前の昭和61年度に比べ会社全体で約4分の1に減少していることが認められ、海南工場の出荷量については、争議前の約37,000立方メートルから約3,700立方メートルと極端に減少していることが認められる。そして、その原因は、組合の争議行為前からの生コン出荷量の低迷があったとしても、同8及び同9認定のとおり事情を考えると、結局組合の正当な組合活動とはいえない行為に起因した海南工場の長期間にわたる操業停止やその後の組合による意図的な信用棄損行為により、会社が生コンの出荷等に関して取引先の不信を買い、取引先を同業他社に奪われる等したことにあつたものと思料される。

(ロ) 次に、会社の経理状況をみると、同10の(2)認定のとおり、会社は争議前から経理内容が悪く、同62年6月期に約1,160万円の経常損失があつたが、同63年6月期には、協同組合から海南工場が操業を停止している間のいわゆる赤黒調整が行われ、同調整金が約2,300万円支払われていたものの、それを含めても会社の経常損失が約

3,700万円となっていたことが認められ、また、同10の(3)のへ認定のとおり、会社が組合に希望退職者の募集について協力を求めている平成元年2月には、昭和63年12月期の半期の経常損失が前期1年間の経常損失とほぼ同額となり、平成元年6月期には、経常損失が約7,500万円に増加するものと予想されていたことが認められる。

(ハ) 以上のように、会社においては、生コン出荷量の極端な減少と2期連続して多額の経常損失を計上し、さらには経常損失が前期に比して倍増することが予想されていた事情を併せ考えれば、当時の会社の経営状況は相当程度に逼迫していたものと判断される。

ハ 会社の再建の努力について

(イ) 上記判断のとおり状況の下で、会社は、同10の(3)のロないしへ及びチ認定のとおり、取引先の需要に対応した就労形態をとるための方策や一日中待機状態にある従業員の活用方法を考えたり、出荷量とそれに見合う人員体制を敷き、それによって生じる余剰人員を削減するため、3次にわたる希望退職者の募集や会社再建計画案を策定するとともに、同10の(3)のト認定のとおり、物的資産についても西沢建材センターに貸与していた土地や閉鎖された牟岐工場の営業権を売却する等の方策を講じていたことが認められる。

(ロ) そして、同10の(3)のロ、ニ及びへ認定のとおり、会社は、これらの方策を実現するために自ら組合に対して団体交渉の開催を求め、そのなかで組合に会社の現状について説明し、会社再建のための方策等について理解と協力を求めていたが、組合は今までの要求を解決することが先決問題である等と主張し、話し合いは平行線のまま推移し、結局これらの会社の提案について合意を見なかったことが認められる。

(ハ) これらのことからすると、会社は、会社再建に向けて相当の努力をしており、しかも、上記イ及びロ判断の状況を併せ考えれば、会社が会社経営に対して危機感を抱くとともに、その最終的な判断を迫られていた状況にあったものと思料される。

ニ 不当労働行為の成否について

以上のとおりであるから、会社が会社の解散を決定したのは、ストライキ以降の組合による到底正当な組合活動とはいえない難い行為や海南工場の操業再開後に会社の取引先等に対して組合が行った意図的な信用棄損行為等によって、会社が取引先からの信用を喪失し、その結果生コン出荷量が継続的に低迷し、平成元年6月期の決算では経常損失が前年を上回る等会社の業績が極端に悪化したことに加え、会社の会社再建の努力も組合の協力が得られず、しかも組合による正当な組合活動とはいえない行為が続くなかで、もはや事業の継続が事実上不可能な状態にまで追い込まれたことに主な原因があったとみるのが相当である。

なお、同11の(2)のイ及びロ認定のとおり、社長は、会社解散の直前の同年7月下旬に2回にわたり従業員を集めた話し合いのなかで、分会の組合からの脱退を勧奨する趣旨の発言等を行っており、この発言自体をみれば組合を嫌悪するものであって問題ではあるが、会社解散に至る経緯を総合してみると、このような発言があったとしても、なお、その原因は上記判断のとおりとみざるを得ない。

したがって、会社が会社を解散し、分会員を解雇したことを不当労働行為に当たるとした初審命令は取消を免れない。

2 団体交渉について

(1) 会社は、第1事件に係るこの点について、次のとおり主張する。

イ 会社と組合は、昭和62年4月3日から同年7月18日までの間6回にわたり団体交渉を行ったが、組合の同年4月2日及び同月30日の要求事項については、会社は譲るところは譲り、一定の合意をみる等、誠心誠意対応してきたものである。

ロ 組合の賃上げ1万円と年間一時金100万円の要求事項については、同年6月13日の団体交渉の席上申し入れがあったものであり、会社が同年7月18日の団体交渉において断ったところ、組合は交渉の決裂を宣言して無軌道な争議行為と違法な業務妨害行為等の実力行使を繰り返し、その結果同年9月4日以降同63年7月までの間、会社の主力工場である海南工場の操業の停止を余儀なくされたのである。

ハ 会社は、同62年8月1日及び同月14日の徳島地労委のあっせん手続において、会社の経営資料を示して経営の実情を説明した。また、あっせんが不調に終わった以降は、同年9月から同年12月4日まで社長と県評のX6との間で11回に及ぶ折衝を続け、団体交渉も同月に2回、同63年1月23日、同年2月1日にそれぞれ行っていた。殊に、同62年12月21日の団体交渉においては、会社は経営状況を勘案して、一時金について1人当たり10万円を提示して譲歩したのであるが、組合は当初の要求に固執して譲らなかったのである。

ニ したがって、初審命令は、組合の違法・無法な業務妨害行為の事実を目をつむり、会社の態度を非難するもので誤りである。

(2) よって、以下判断する。

イ 前期第1の1のとおり、組合は、昭和62年4月2日付け、同月30日付け及び同年6月13日付けの各要求事項について、会社が誠意をもって団体交渉に応じていないとして、不当労働行為の救済を申し立てている。

ロ そこで、組合の団体交渉における会社の対応を上記各要求事項についてみると、同第2の6の(1)ないし(4)、(6)及び(7)認定のとおり、会社は、同年4月2日付け要求事項中第2項のいわゆる事前協議約款、同月30日付けの要求事項中第6項のX2の配置転換、更に団体交渉の都度問題として取り上げられた一時帰休、X4らの解雇、有給休暇の付

与の各問題については、団体交渉により、会社と組合間で合意が成立していることが認められる。また、同6の(4)及び(6)認定のとおり、同月30日付け要求事項中の賃金体系、退職金制度、休日等に関する事項については、会社は団体交渉の席上、それなりの説明を行っていることが認められ、特に賃金体系の問題については、当時会社の就業規則には具体的な賃金に関する規定がなかったことから、会社は団体交渉等における組合の指摘を踏まえ、同63年2月に賃金規定を含む新たな就業規則を作成し、組合に意見を求める等の措置をとっていたことが認められることからすれば、これらの交渉事項についての団体交渉における会社の対応が、誠実でなかったとまではいえない。

ハ 次に、同62年4月2日付けの組合事務所等の貸与や就業時間中の組合活動等の便宜供与に関する事項についてみると、会社は、同6の(4)、(6)、(7)及び(9)認定のとおり、当初の団体交渉以来、繰り返し認めない等として拒否する意向を表明し、また、同8の(3)のホ及びへ認定のとおり、団体交渉再開後の団体交渉のなかでもたびたび同様の意向を表明していたのである。これに対し組合は、同6の(4)並びに同8の(2)のイ及び(4)のト認定のとおり、会社から分会事務所の貸与等の便宜供与を拒否されると、会社の許可なく実力をもって海南工場構内の休憩室等を組合事務所等として使用するとともに、その壁面に組合旗や組合ビラ等を貼付していたことが認められる。

また、同工場の操業停止以降の組合活動については、上記1の(2)のイの(ニ)判断のとおりであり、組合員らが就業時間中に会社幹部の業務を妨害する行為を行っていたことが認められる。

このことからすれば、組合は、自らこれらの事項に関して団体交渉を申し入れておきながら、会社からこれを拒否されるや団体交渉のなかで解決しようとするのではなく、実力でその実現を図るとともに、会社の休憩室からの退去要求にも従わず、また、就業時間中に会社幹部を取り囲み大声で騒いだり、追いかけて回す等して会社業務を妨害する行為を継続して行っていたのであり、到底正当な組合活動とはいえず、許されるものではないことは明らかである以上、これらの交渉事項についての団体交渉における会社の態度のみを不誠実なものとするのはできない。

ニ 他方、同年6月13日付けの要求事項に係る同年の賃上げ及び年間一時金の支給に関する事項についてみると、同6の(7)ないし(9)認定のとおり、組合が同日の団体交渉の終了直前に会社に提出したものであったが、組合は同月20日、22日、23日及び24日に相次いで上記事項等に関して団体交渉を申し入れていたにもかかわらず、会社は弁護士の都合がつかない等としてこれに応じず、ようやく1か月後の同年7月18日に団体交渉に応じたのであった。そして、会社は、その席上、「ゼロや」等と回答したにすぎず、その理由の説明や資料の提示をするこ

ともなかった。しかも、同6の(10)及び同8の(3)のハ認定のとおり、会社は徳島地労委のあっせんにおいて同地労委に対しては経営資料を提出し、賃上げ及び一時金の実施はできない旨の説明をしたり、団体交渉再開後に行われた同年12月21日の団体交渉において、会社が一時金については一定の譲歩をしていることが認められるものの、この間、会社は組合の要求していたその根拠となる資料を組合に対して直接提示していたわけではなかった。さらに、同8の(3)のホ認定のとおり、同63年2月1日及び同月24日に行われた団体交渉においても、会社は現在の会社の状況を見ればわかる旨述べるにとどまり、従前の回答を繰り返すのみであったことが認められる。

以上のことからすれば、同62年6月13日付けの要求事項に係る同年の賃上げ及び年間一時金に関する団体交渉における会社の態度については、組合のそれまでの行為を考慮に入れたとしても、誠実なものとするには困難なものがあると思料される。

ホ 以上のとおり、同年4月2日、同月30日及び同年6月13日付けの各要求事項のうち、同年4月2日及び同月30日付けの要求事項に関しては、会社が誠意をもって団体交渉を行っていなかったとは認められない。他方、同年6月13日付け要求事項については、上記ニ判断のとおり団体交渉に臨んだ会社の態度が誠実であったとは認められないものの、同10の(3)のロ、ニ及びへ認定のとおり、同63年11月以降、会社は組合に対して希望退職者の募集等の会社再建策について重ねて団体交渉の開催を申し入れ、そのうちの平成元年2月25日に行われた団体交渉のなかでは、会社は昭和61年から当時までの会社の経営資料を組合に示して、会社の経営状況について十分説明し、結局双方の主張が平行線のまま終了していたことが認められ、しかも、すでに会社が解散し、現在清算手続中であり、会社は従来 of 業務を全く行っておらず、その再開の見通しもないことを併せ考えると、もはや救済する必要がなくなったものと判断せざるを得ない。

3 X1の処遇について

(1) 会社は、第1事件に係るこの点について、次のとおり主張する。

イ 牟岐工場は、昭和62年3月には同年4月からの閉鎖が決定されていたのであり、同年6月に至って閉鎖されたのは、単に既定方針となっていた閉鎖の時期が他社との関係で延びたにすぎないのである。したがって、会社は、同年4月30日付けで組合と締結した事前協議約款に拘束されるものではない。

また、同工場の閉鎖は、同工場の経営不振に基づくものであって、このような場合にまで事前協議約款が適用されるものではない。

ロ 同工場は、すでに閉鎖されているのであるから、X1を同工場長として取り扱うことは困難であり、また、工場長手当も管理職手当としての性格を有するものである。

(2) よって、以下判断する。

イ 牟岐工場の閉鎖について

前記第2の12の(1)ないし(3)認定のとおり、会社が牟岐工場を取得して以降、同工場の出荷量は年々減少していたうえ、同工場の施設の維持のための修理費等が増加していたことから、昭和61年9月ころ、同工場の工場長であるX1が同工場の操業方法について社長に対して検討を上申したところ、会社もこの点について検討し、同62年3月ころには、会社が同年4月から同工場の閉鎖を決定していたことが認められる。

しかしながら、同12の(4)認定のとおり、同工場の実質的な閉鎖は、取引先の事情等から結局同年6月8日になったもので、それまでの間、同人は同工場の工場長としての職務に従事していたことが認められる。

ロ 組合との協議について

同6の(4)及び同12の(4)認定のとおり、会社と組合は、同年4月30日の団体交渉において、「今後、会社は経営及び労働者の雇用・労働条件に関わる問題については事前に組合と協議し、合意のうえ円満に行うものとする。」とのいわゆる事前協議約款を締結していたのであるが、会社は、同年6月8日の牟岐工場の実質的な閉鎖に当たって、同工場で就労していた組合員であるX1の工場閉鎖に伴うその後の処遇等の取扱いについて、組合と協議しなかったものであり、また、同12の(7)認定のとおり、団体交渉においても組合がこの点について会社の対応を追求すると、同工場の閉鎖は組合結成以前から決まっていたこと等を理由に明確な回答をすることはなかったことが認められる。

ハ X1に対する業務指示について

同12の(4)及び(5)認定のとおり、会社は、牟岐工場の閉鎖時にX1に対して同人の閉鎖後の業務及び処遇に関して具体的な指示、命令を何ら行っておらず、同月27日に至って同人に支給されていた2万円の工場長手当を7月分の給料からカットすることを通告しただけであった。しかも、同12の(6)認定のとおり、会社は、同人に対して生コン機械の清掃をという雑務を命じたことがあったものの、これ以降同人に対して具体的な業務を指示したことはなく、ようやく同年9月4日に至って一方的に業務指示がなされ、その内容も「とりあえず、生コン運転に従事するよう指示します。」という暫定的なものであったのであり、会社は、この間、同人の処遇等に関して不確定な状態のまま放置していたことが認められる。

ニ X1の業務内容との関連について

同6の(4)、(6)、(7)、及び(9)認定のとおり、X1は、分会の書記長に就任していたのであり、しかも、同年4月30日の第3回団体交渉から組合側の交渉員として度々会社との団体交渉に出席しており、会社も同人が組合員であることを知悉していたことが認められる。にもかか

わらず、会社は団体交渉の席等で同人の組合員資格等を問議することもなく、これを認めていたのであるから、会社と組合間で上記のような事前協議約款を締結している事情の下においては、牟岐工場の閉鎖に伴う同人の処遇等の事項については、組合との協議の対象となることは明らかであるから、会社の主張は採用できない。

ホ 不当労働行為の成否について

以上のことからすると、会社が同年6月8日の牟岐工場の閉鎖に伴うX1の処遇等に関して、組合と協議することなく、長期間にわたり不確定のまま放置していたことは、同人を不利益に取扱い、組合の弱体化を企図したものとみるのが相当であり、これを不当労働行為であるとした初審命令は相当である。

ヘ 救済方法について

上記1判断のとおり、会社の解散及び分会員の解雇が不当労働行為とは認められないことからすれば、会社がX1を解雇するまでの間、同人を牟岐工場の工場長に相当する職務に就かせたものとして取扱い、その間の工場長手当を支給することが相当と思料されるところであるが、同12の(9)認定のとおり、同人は同63年4月13日から解雇に至るまで無期限ストライキを行っているのであるから、この間の手当相当額を差し引いた額の支払を命じるのが相当である。

4 西沢建材店等6社の使用者性について

(1) 組合は、第2事件に係るこの点について、次のとおり主張する。

イ 会社を含む西沢グループ各社間においては、資産、経理を混同し、取引関係の実態も密接な関係にあったのであるから、同グループ全体として一個の企業体として存在しているとみるべきである。

ロ 会社の人事面は「西沢グループ代表者」Y1のもとで一体として行われており、また、会社以外の同グループの職制が分会員に対して指揮命令権を有していたのであるから、同グループが分会員との間に使用従属関係を有していたことは明らかであり、初審命令が同グループに使用者性を認めなかったのは誤りである。

(2) よって、以下判断する。

前記第2の2の(1)ないし(10)認定のとおり、会社と西沢建材店等6社のうち協業組合を除く5社は、いわゆる西沢グループとして代表者、役員、従業員の交流、資産、取引関係等において、極めて密接な関係にあったことが認められる。

しかしながら、同1の(1)ないし(7)及び同2の(8)ないし(10)認定のとおり会社と西沢建材店等6社はそれぞれ独立した法人格を有し、その事業内容も各社それぞれに行われていることが認められ、経理や資産が混同しているとの疎明もない。

さらに、同2の(3)、(5)、(6)、(11)及び(12)認定のとおり、人事関係についても、会社の従業員の採用は会社独自に決定され、また、西沢建材店等

6社に出向または応援として従事していた従業員についての給与は会社から支給されていた。しかも、西沢建材店等6社の職制が会社の従業員に対して直接指揮命令していた等と認めるべき疎明もない。

したがって、同グループが全体として一個の企業体として存しているとは認められず、また、同グループないしは西沢建材店等6社が分会員との関係で使用者性を有するとは認められないから、これらグループないしは各社を分会員との関係において、使用者には当たらないとした初審命令は相当である。

5 協同組合の使用者性について

(1) 組合は、第2事件に係るこの点について、次のとおり主張する。

協同組合は、生コンの共同受注及び共同販売等を行っており、しかも、共同受注した出荷量を加盟各社に振り分け、生コンの製造、配送、単価等の会社の業務内容に関わることも同組合によって決定されていたのであるから、同組合は雇主と同視しうる程度に労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないしは支配力を及ぼし得る地位にあったというべきである。

(2) よって、以下判断する。

前記第2の1の(8)及び同3の(1)認定のとおり、協同組合は生コンの共同販売等加盟各社のために必要な共同事業を行っており、それらのことをとおして加盟各社の業務内容に一定の影響力を持つことは否定できない。

しかしながら、同組合が加盟各社の労働者の労働関係上の諸利益に関することについて、直接の影響力ないし支配力を及ぼし得るような地位にあったとの疎明はなく、また、同組合が会社の従業員である組合員に対して指示、命令があったとの疎明もないのであるから、同組合を分会員との関係において、使用者には当たらないとした初審命令は相当である。

以上のとおりであるので、第1事件に関する初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、会社の再審査申立てには理由がなく、第2事件に関する組合の再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び同第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。

平成10年11月18日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ㊟