

北海道、平13不7、平14.2.22

命 令 書

申立人 佐川急便岩見沢労働組合

被申立人 北海道急便株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた労働環境の改善などに関する団体交渉に速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の執行委員長に組合解散を強要したり、申立人の組合員に組合脱退を強要するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人本店の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当社が、佐川急便岩見沢労働組合からの労働環境改善などに関する団体交渉の申入れを拒否したこと、執行委員長に組合解散を強要したこと、また、組合員に組合脱退を強要したことについて、この度、北海道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定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日(掲示する初日を記載すること。)

佐川急便岩見沢労働組合 様

北海道急便株式会社

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人北海道急便株式会社(以下「会社」という。)は、昭和43年9月に設立され、肩書地において資本金7,350万円、従業員507名をもって貨物自動車運送業を営んでおり、本店のほか道内に23店の事業所を有している。

なお、会社のA代表取締役社長(以下「A社長」という。)は、会社の発行済株式の全てを保有する佐川急便株式会社の北海道支

社長(以下「支社長」という。)を兼任しており、北海道支社(以下「支社」という。)と会社の本店とは同一場所にある。

- (2) 申立人佐川急便岩見沢労働組合(以下「組合」という。)は、平成13年2月12日、会社岩見沢店(以下「岩見沢店」という。)に勤務する従業員16名によって結成され、連合北海道札幌地区連合会(以下「地区連」という。)及び札幌地区ユニオン(以下「ユニオン」という。)に加盟している。

なお、岩見沢店の従業員は59名である。

2 本件申立てに至る経緯

- (1) 平成13年2月12日、三笠市の三笠地区連合会館2階大会議室において、岩見沢店に勤務する従業員16名、地区連副事務局長B及びユニオン副代表Cほか3名が出席し、組合結成大会が開催された。

結成大会では、組合規約、組合役員選出及び運動方針が全会一致で可決された。

- (2) 同月26日、組合は地区連及びユニオンとの連名で、佐川急便株式会社及び会社あての、組合役員の氏名等を記載した「組合結成通知」、「『労働組合法』についてのお願い」及び労働環境の改善等について団体交渉開催を求める「要求書」を会社に提出し、A社長に面会を求めたが、不在とのことであった。また、地区連及びユニオンは、上記記載の各文書を佐川急便株式会社に送付した。

同日、地区連は、「佐川急便岩見沢労働組合結成に関するお知らせについて」と題する文書をA社長あてに送信し、早期に団体交渉を開催することを要求した。

- (3) 同月28日、Bは会社に電話し、A社長及び支社のD総務課長(以下「支社D総務課長」という。)に対応を求めたが、不在とのことであった。

- (4) 同日午後2時から午後4時まで、E執行委員長(以下「E委員長」という。)は、岩見沢店F店長(以下「F店長」という。)の指示により、支社D総務課長ほか2名と同店2階営業部で面談した。

支社D総務課長等は、「E本人とであれば、いかなる話合いにも応じるが、労働組合の執行委員長とは一切話合いに応じない。」、「労働組合が存在するということは、会社の意思決定に遅滞が生じ、業務に多大な影響が生ずる。ひいては、会社が立ち行かなくなる。」、「組合はなくてもよい。」と述べた。これに対して、E委員長が「連合のBと早急に団体交渉の場を設けて協議を始めてほしい。」と述べたところ、支社D総務課長等は、「団体交渉に応じる気はない。組合結成、組合という部分は我々は認めることはできない。」と述べた。

(5) 2月28日午後5時頃から、会社は、岩見沢整備管理責任者G(以下「G責任者」という。)、同店営業1課2係主任H(以下「H主任」という。)、同店営業1課3係主任I(以下「I主任」という。)、及び同店業務主任J(以下「J主任」という。))を用いて、各ドライバーに電話で組合加入の有無を問い質すとともに、「組合があると会社の方は業務がうまくいかないし、潰れるかしらん。」、「場合によっては支社が会社を潰すかしらん。」、「もし、会社の方にずっといたいのであれば、組合は辞めるべきだ。」と、組合からの脱退を勧奨した。

(6) 3月1日夕方から翌2日にかけて、G責任者、H主任、I主任及びJ主任は、各ドライバーの営業車に乗り込んで、組合加入の有無を問い質した。そして、組合員であることがわかると、形式・内容を示して脱退届を書くよう執拗に迫り、これを17名の組合員に書かせ、回収した。

その間、組合員からE委員長に「会社の者が脱退届を書けと来ている。このままへばりつかれたのでは困る。業務に支障を来すので、どうしたらいいのでしょうか。」という電話があった。E委員長はBに相談のうえ、「業務に支障を来すのであれば脱退届を書きなさい。」と答えた。また、E委員長は、こうした会社の組合脱退工作によって業務に支障を来す組合員が多数出ることを予想し、組合員全員に脱退届を書くよう指示した。

(2) 同月2日、組合は本件不当労働行為救済申立書を提出した。

3 本件申立て後の経過

(1) K書記長に対する組合脱退の強要及びE委員長に対する組合解散の強要

ア 3月2日、岩見沢店2階営業部で、支社D総務課長等は、K書記長に、「組合があれば会社は岩見沢店を潰す。」などと、組合を脱退するよう迫った。

K書記長は思い悩んだ末、F店長に辞表を提出した。F店長は辞表を受理した後、K書記長に組合を脱退するのであれば辞表は撤回扱いにすると述べ、脱退届を書けと命じた。K書記長は、左上に「佐川急便」という文字が印刷されたA判縦型の用紙(以下「会社用箋」という。))に、「脱退届」の表題と「私は佐川急便岩見沢労働組合を脱退いたします。」と記載し、署名・捺印をしてF店長に提出した。

イ 3月2日、岩見沢店2階営業部で、支社D総務課長等は、帰社したE委員長に「会社の中に組合ができてしまうと、組合も通していかねばならない。直ちに決めなければならない部分までもそういうふうにかかると時間がかかることによって、支障を来してしまう。そういうものは会社にあってはならない。」、「あ

あなたが組合の執行委員長としてであれば、会社側は一切応じるつもりはない、いかなる手段を講じてでも組合は潰していく。あなたのプライベートなこと全て調べて、します。」、「組合をなくせ、もう君一人なんだ。」と、組合を解散するよう迫った。

ウ 同月3日、E委員長は、出社して間もなくF店長の命令で、岩見沢店2階営業部に上がり、そこでF支店長等から組合を辞めるよう説得された。E委員長は耐えられなくなり、Bに電話し救出を依頼した。

エ 同日、Bが岩見沢店を訪問し、E委員長に面会したところ、E委員長はソファーに深く埋もれ、目の焦点が定まらないような状態であった。E委員長がBに、「体力的にも精神的にも限界であるので、店外に出たい。」と述べたので、BはそばにいたF店長に断りを入れて店外に出た。E委員長が、F店長に病院に行きたいと申し出て、会社への診断書提出を約束したことから、F店長は病院に行くことを認めた。BもF店長に断りを入れてE委員長を病院に連れていった。

オ 同日、E委員長が岩見沢市内の得地内科医院で診察を受けたところ、急性胃潰瘍のため2週間の加療を要すると診断された。その後、E委員長はF店長に診断書を提出し、年次有給休暇を取った。

カ 3月9日、E委員長が支社D総務課長からの呼び出しで岩見沢店に出社したところ、支社D総務課長は、18名の組合員から集めた脱退届18通をE委員長に手渡した。これらの脱退届には全て会社用が用いられ、宛先は「連合北海道札幌地区連合会・札幌地区ユニオン御中、佐川急便岩見沢労働組合御中」、文面は「私は、佐川急便岩見沢労働組合を脱退いたします。」という同一形式・内容のものであり、日付けは3月1日のものが6通、3月2日のものが12通で、K書記長の脱退届以外のものには、業務用の携帯印が押印されていた。

このとき、E委員長は、支社D総務課長から組合員数を聞かれて、「現在、自分一人だけです。」と答えた。

(2) 組合員に対する再度の組合脱退の強要

ア 5月18日本事件の審問において、E委員長は、組合員が2名以上いると証言し、会社に脱退届を提出していたLの名前を挙げたところ、6月8日、Lは佐川急便株式会社札幌店営業課への出向命令を受けた。

出向中の同月23日、Lは再び脱退届を提出し、7月17日に岩見沢店に復帰することができたが、この脱退届には、「今後二度と組合に関与しない事を誓います。」との文言が付記されてい

た。

イ 6月19日、組合は、会社に脱退届を提出していたM及びNが組合員であることを会社に通知した。

同月22日、支社D総務課長はF店長ほか1名とともに、Mと午後3時から約5時間にわたり面談し、「佐川急便(株)北海道支社支社長A」にあてた、組合を脱退することを決意した旨を記載した自認書を作成させ、提出させた。

第2 判断

1 組合の申立人適格について

(1) 被申立人の主張

ア 組合は一人組合であって、組織要件としての団体性に欠け、団体そのものが存続するということもなく、労働組合ではないことは明らかであるから、不当労働行為救済申立資格を有しない。

イ 組合の設立総会が開催された事実はなく、仮に総会が開催されたとしても、組合規約の審議が行われておらず、労働組合法上の役員選出についての直接無記名投票が行われていない。

ウ また、申立て後、E委員長は破産宣告を受けているが、労働組合とその代表者とは委任関係にあるから、会社の取締役に関する商法等の規定の適用または準用により、代表者の破産によって委任関係は終了するので、破産宣告を受けたE委員長は組合の代表者としての地位を喪失している。

これらのことから、組合は不当労働行為救済申立資格を有しない。よって、組合の本件申立てを却下あるいは棄却するとの命令を求める。

(2) 申立人の主張

ア 会社は、組合脱退工作を行ったうえで、組合員がE委員長一人であると主張している。しかし、組合員数については、審問の場で、E委員長のほかに1名の名前を明らかにし、さらに、その後、別の組合員2名の名前を会社に通知しており、複数の組合員が存在している。

イ 組合は、岩見沢店従業員16名の出席のもと、結成大会を開催し、組合員全員の賛成により組合規約を定め、役員を選出している。これらの設立手続きに関する事項は、組合内部の組織・運営の問題として組合の自主的決定に委ねられているものである。

ウ また、E委員長の債務問題は、あくまで個人的な問題であり、同委員長の破産が組合代表者の資格・権限に影響を及ぼすことはない。

(3) 当委員会の判断

ア 被申立人は、「組合は一人組合であって、組織要件としての団体性に欠け、団体そのものが存続するというものもなく、労働組合ではないことは明らかであるから、不当労働行為救済申立資格を有しない。」と主張しているので、この点についてまず判断する。

組合結成通知書が会社に提出されて間もなく、支社D総務課長等がE委員長と面談した際、「労働組合が存在するということは、会社の意思決定に遅滞が生じ、業務に多大な影響が生ずる。ひいては、会社が立ち行かなくなる。」、「組合はなくてもよい。」などと、組合を否定する発言をしたことは、前記第1の2の(4)で認定したとおりである。その後、前記第1の2の(5)で認定したとおり、会社は、G責任者、H主任、I主任及びJ主任を通じて各ドライバーに組合加入の有無を電話で問い質すとともに、「組合があると会社の方は業務がうまくいかないし、潰れるかもしれない。」、「もし、会社の方にずっといたいのであれば、組合は辞めるべきだ。」などとして、組合からの脱退を勧奨した。

さらに、前記第1の2の(6)で認定したとおり、3月1日から翌2日にかけて、G責任者、H主任、I主任及びJ主任が、各ドライバーの営業車に乗り込むなどして組合脱退工作を行い、その結果、17名の組合員が脱退届を書いた。また、こうした会社の組織的な脱退工作に対して、組合がやむを得ず脱退届を書くことを組合員に指示したこともあり、組合からの脱退者が続出し、組合員数が激減したことが認められる。

被申立人は、E委員長が、支社D総務課長との3月9日の面談の際に組合員数を聞かれて、「現在、自分一人だけです。」と答えたことをもって、組合がE委員長一人だけであると断定し、団体性の要件を満たしていないと主張する。しかし、組合が、組合員に対して、会社の執拗な脱退工作のなかでやむを得ず脱退届を書くよう指示したことなどを斟酌するならば、脱退届が組合員の自由意思によってのみ作成されたとは認め難く、また、組合活動が完全に消滅したとも認められない。さらに、たとえ組合員が一人になったとしても、脱落組合員の復帰あるいは新規組合員の獲得の可能性が全く消滅したとは認められないから、労働組合が存続しているものと判断することが相当である。

現に、前記第1の3の(2)のアで認定したとおり、E委員長は、組合員が2名以上いると証言し、その一人として脱退届を会社に提出していたLの名前を明らかにした。また、前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、組合は、同じく脱退届を会社に提出していたM及びNの両名が組合員であることを、あらためて会

社に通知している。その後、Lについては、前記第1の3の(2)のアで認定したとおり、会社から再度脱退届の提出を強要され、Mについては、前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、会社から組合を脱退する旨の自認書の提出を強要されている。したがって、組合員数は流動的な状況ではあるが、審問終結時点において、最低でもE委員長とNの2名の組合員がいることが認められる。

イ 次に、被申立人は、「組合の設立総会が開催された事実はなく、仮に総会が開催されたとしても、組合規約の審議が行われておらず、労働組合法上の役員選出についての直接無記名投票が行われていない。」と主張するので、この点について判断する。

組合は、前記第1の2の(1)で認定したとおり、平成13年2月12日に三笠市の三笠地区連合会館において、組合結成大会を開催し、組合規約、組合役員の選出及び運動方針を全会一致で決定しており、採択された組合規約も労働組合法第5条第2項の要件に欠けるところがあるとは認められない。

なお、組合規約の審議や組合役員の選出がどのようになされたのかということは、いずれも組合内部の組織・運営に関する問題であって、組合の自主的な決定に委ねられるべき事柄であり、組合と対向関係にある会社の容喙する事柄ではない。

ウ さらに、被申立人は、「労働組合とその代表者とは委任関係にあるから、会社の取締役に関する商法等の規定の適用又は準用により、代表者の破産によって委任関係は終了するので、破産宣告を受けたE委員長は組合の代表者としての地位を喪失している。」と主張する。

しかし、労働組合は、労働組合法第2条に基づいて組織された団体又はその連合団体であって、会社の取締役に関する商法等の規定を組合役員に適用又は準用する余地はないと解されるばかりでなく、組合の役員が破産したことで組合の代表者としての地位を失うか否かは、組合内部の決定に委ねられるべき事柄でもある。

よって、被申立人の主張は、いずれも採用することができない。

2 団体交渉拒否について

(1) 申立人の主張

組合は、2月26日、会社に「要求書」を提出し、労働環境の改善等に関する団体交渉を申し入れたが、会社からの回答はなかった。その後も、支社D総務課長とE委員長との面談の際に、同委員長が団体交渉の開催を求めたが、会社は団体交渉に応じな

かった。

以上のとおり、会社は合理的な理由なく団体交渉を拒否しており、この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。

よって、団体交渉の応諾と陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

労働組合法に適合した組合であることが明らかにされない限り、つまり、実質上どのような組織、規約、財源を有しているか、どのような役員選出手続きを行ったのか、どのような運営を行っている組織であるのかが明らかにされない限り、会社には団体交渉応諾義務が発生しない。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

(3) 当委員会の判断

既に判断したとおり、組合規約や役員選出手続き等に関する事柄は、いずれも組合内部の組織・運営に関する問題であって、組合の自主的な決定に委ねられるべきものであるから、その運用実態などを理由として、団体交渉を拒否することはもとより許されるものではない。

しかるに、前記第1の2の(2)及び(3)で認定したとおり、会社は、A社長が不在であるとして、団体交渉の申入れに対する回答を一切行っていない。その一方、前記第1の2の(4)で認定したとおり、会社は、支社D総務課長等を通じてE委員長と面談した際、「労働組合の執行委員長とは一切話合いに応じない。」、「組合はなくてもよい。」などと発言している。これらを考え合わせると、会社が組合を嫌悪し、組合の存在すら否定していることは明らかであり、会社が団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否にあたる。

よって、以上の会社の行為は、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と判断する。

3 支配介入について

(1) E委員長に対する組合解散の強要

ア 申立人の主張

会社が、E委員長を勤務時間中に社内に呼び出し、会社の管理職等を通じて同委員長に解散を強く迫ったことは、組合の運営に対する支配介入である。

このような行為は、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ので、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

イ 被申立人の主張

申立人の主張は争う。

ウ 当委員会の判断

会社は、前記第1の2の(4)で認定したとおり、勤務時間中にE委員長を呼び出し、「E本人とであれば、いかなる話合いにも応じるが、労働組合の執行委員長とは一切話合いに応じない。」「組合はなくてもよい。」として、同委員長に組合の解散を強要したことが認められる。

さらに、会社は、前記第1の3の(1)のイ及びウで認定したとおり、3月2日と3日の両日にわたって支社D総務課長等を通じて、E委員長に対して集中的な脱退工作を続け、「会社の中に組合ができてしまうと、組合も通していかなければならない。直ちに決めなければならない部分までもそういうふうに時間がかかることによって、支障を来してしまう。そういうものは会社にあってはならない。」「あなたが組合の執行委員長としてであれば、会社側は一切応じるつもりはない。いかなる手段を講じてでも組合は潰していく。あなたのプライベートなこと全て調べて、します。」などと発言し、組合の解散を求めたことが認められる。

こうした執拗な脱退工作のなかで、E委員長が急性胃潰瘍を発病し、2週間の加療が必要との医師の診断によって、年次有給休暇を取得したことは、前記第1の3の(1)のオで認定したとおりである。

よって、以上の会社の行為は、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と判断する。

(2) 組合員に対する組合脱退の強要

ア 申立人の主張

会社は、2月28日から3月2日にかけて、F店長等を通じて各ドライバーに組合加入の有無を問い質し、組合員に対しては組合加入の不利益を強調し、脱退届の記載を強要したり、本件申立て後においても、組合員に組合脱退を強要していることは、組合の運営に対する支配介入である。

このような行為は、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ので、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

イ 被申立人の主張

① 会社が従業員に組合加入の有無を確認することは、何ら違法行為ではなく、不当労働行為に該当することはない。また、本件の脱退届の提出は、本人の意思に基づくものであることはもとより、E委員長の指示によるものである。労働組合からの脱退は個人の自由であって、脱退届の提出が錯誤であった、あるいは詐欺によるものであった等の特別な事情がない限り、適法、かつ、有効なものであり、本件では特別な事情があったとの疎明はない。

- ② 組合は、脱退強要を行った者として、支社D総務課長を挙げているが、不当労働行為の前提としての使用者の行為というためには、被申立人の取締役の行為でなければならず、被申立人と法人格上無関係な佐川急便株式会社の社員の行為が、被申立人の行為にならないことは明らかである。また、F店長は取締役ではない。

よって、申立人の請求を棄却するとの命令を求める。

ウ 当委員会の判断

- ① 会社は、前記第1の2の(4)及び(5)で認定したとおり、2月28日にE委員長に対して組合解散を強く迫った後、G責任者、H主任、I主任及びJ主任を通じて各ドライバーに電話をかけ、組合加入の有無を問い質すとともに、組合脱退を勧奨したことが認められる。また、会社は、前記第1の2の(6)で認定したとおり、翌3月1日から2日にかけて、G責任者、H主任、I主任及びJ主任を組合員の運転する営業車に乗り込ませて、組合からの脱退を迫り、脱退届の記載を強要したことが認められる。さらに、前記第1の3の(1)のアで認定したとおり、会社は、同月2日に岩見沢店2階営業部でK書記長に対して、「組合があれば会社は岩見沢店を潰す。」などと迫り、同様に組合からの脱退を強要したことが認められる。

会社に提出され、その後支社D総務課長からE委員長に手渡された18通の脱退届は、前記第1の3の(1)の力で認定したとおり、全て左上に「佐川急便」という文字が印刷された会社用箋が用いられており、宛先が「連合北海道札幌地区連合会・札幌地区ユニオン御中、佐川急便岩見沢労働組合御中」と書かれ、文面も「私は、佐川急便岩見沢労働組合を脱退いたします。」と、ほぼ同一の内容であった。また、日付けは3月1日のものが6通、3月2日のものが12通あり、K書記長の脱退届以外は、各ドライバーが営業中携帯している業務用の印鑑が押印されていた。

したがって、これら会社に提出された脱退届は、組合員の自由意思によってのみ作成されたものとは認め難く、会社が組合員に対して脱退届のひな型を示すなどして組合脱退工作を行った結果、作成されたものと判断するのが相当である。

よって、以上の会社の行為は、組合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と判断する。

- ② また、被申立人は、「組合は、脱退強要を行った者として、支社D総務課長を挙げているが、不当労働行為の前提としての使用者の行為というためには、被申立人の取締役の行為で

なければならず、被申立人と法人格上無関係な佐川急便株式会社の社員の行為が、被申立人の行為にならないことは明らかである。また、F店長は取締役ではない。」と主張するが採用できない。

すなわち、支社と会社との関係は、親会社と子会社の緊密な関係にあり、支社長が会社の代表取締役社長を兼任していることは、前記第1の1の(1)で認定したとおりであるが、このことから推して、親会社である支社が子会社である会社の運営に深く関わり、従業員の労務管理の面においても支社主導で行ってきたものと認められる。現に、前記第1の2の(4)並びに前記第1の3の(1)のア、イ及びカで認定したとおり、E委員長が業務命令を受けて支社D総務課長と面談をしていること、会社が支社D総務課長の行為を何らとがめることなく容認していること、さらに本審問の場に支社D総務課長が被申立人である会社の補佐人として出頭していることなどを総合すれば、支社D総務課長は、会社の労務管理等を監督する立場にある者と推認できる。したがって、支社D総務課長の行為は、被申立人である会社に帰責されるべき使用者の行為と解するのが相当である。

次に、前記第1の3の(1)のア及びウで認定したとおりF店長の行為は、会社の監督的立場にある者として会社の意を体して使用者のために行動していると解される。したがって、F店長の行為も会社に帰責されるべき使用者の行為と解するのが相当である。

よって、被申立人の主張は採用することができない。

第3 結論

以上のとおり、申立人の本件救済申立てについては、当委員会が前記第2で不当労働行為に該当すると判断したものについては、主文記載の救済を命ずるのが相当である。

よって、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14年2月22日

北海道地方労働委員会
会長 藤本昭夫 ㊞