

命 令 書

申立人 岩手中小一般労働組合

被申立人 株式会社岩手牛乳

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の存在を認め、平成9年度及び10年度の基本給の引上げ並びに退職金支給規定に定める退職金の支給率の改定について、申立人組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の岩手牛乳支部組合員に対し、「組合を辞める気があるか。」「組合を辞めるのか残るのかはっきりしろ。」などと発言して、申立人組合からの脱退を勧奨してはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合の存在を否認したり、申立人組合の岩手牛乳支部組合員に対し、「会社が解散すれば申立人組合も解散になる。」などと発言して、申立人組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合の岩手牛乳支部組合員Cを、被申立人会社における平成10年4月11日付けの出向前の原職又は原職相当職に復帰させなければならない。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人会社は、申立人組合の平成9年度及び10年度の基本給の引上げ並びに退職金支給規定に定める支給率の改定について、誠意を持って団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の岩手牛乳支部組合員に対し、申立人組合からの脱退を強要してはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合の岩手牛乳支部組合員Cに対し、申立人組合に加入していることをもって不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合の岩手牛乳支部組合員Cの株式会社Xへの出向を取り消して、被申立人会社に復帰させなければならない。
- 5 被申立人会社は、申立人組合の岩手牛乳支部組合員について、申立人組合への加入を認めない、労働者の過半数を割る組合は全労働者を代表するものとは認め得ないとして、申立人組合の活動について支配介入してはならない。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人岩手中小一般労働組合（以下「申立人組合」という。）は、個

人加入の労働組合であり、本件救済申立時の組合員数は226名であった。また、組合員が就労している職場等に20支部を設置していた。

本件救済申立時、申立人組合には被申立人株式会社岩手牛乳（以下「会社」という。）の従業員26名が加入し、岩手中小一般労働組合岩手牛乳支部（以下「支部」という。）を組織していた。

- (2) 会社は、牛乳等の販売を主な事業目的とする株式会社で、肩書地に本社を置き、本件救済申立時の従業員数は約50名であった。

また、会社の運送部門を関連会社である株式会社X（以下「X社」という。）が担当している。

なお、会社の代表取締役B（以下「B会長」という。）は「会長」と呼ばれており、取締役D（以下「D社長」という。）は「社長」と呼ばれている。D社長は、本件救済申立時、代表取締役であったが、平成10年6月に辞任し、代表権のない取締役となった。

2 本件発生前の労使関係

- (1) 申立人組合に加入した経緯

会社には昭和26年に結成された岩手牛乳労働組合（以下「旧組合」という。）という名称の企業内の労働組合があった。旧組合の組合員（以下「旧組合員」という。）全員は、平成3年10月の定期大会において、申立人組合に加入することを決定し、平成4年1月1日付けで申立人組合に加入すると同時に、支部を組織した。

- (2) 申立人組合加入及び支部結成の通知等

ア 平成4年1月8日、申立人組合は、あて名を「株式会社岩手牛乳 代表取締役社長 D」、差出人名を「岩手中小一般労働組合 執行委員長 A」及び「岩手中小一般労働組合岩手牛乳支部 支部長 E」の連名とし、申立人組合印及び支部印を押印した同日付通知書（以下「4.1.8通知書」という。）により、旧組合員の申立人組合加入及び支部結成の事実について会社に通知した。

イ なお、申立人組合加入後に、申立人組合と会社との間でやり取りされた文書には、別紙のものがある。

- (3) 申立人組合加入後の労使関係

申立人組合加入後、労働条件にかかわる事項については、当時会社の常務取締役であったF（以下「F常務」という。）を通して、書面又は口頭で団体交渉を申し入れ、労使とも複数の出席者により団体交渉が行われていた。

しかし、平成5年、B会長が経営に参画して以降、労働条件にかかわる事項については、支部の代表者である支部長のE（以下「E支部長」という。）がB会長に呼び出されて、一方的に話をされるようになった。

3 本件の具体的事実

- (1) 平成9年度春闘における賃上げ交渉の状況

ア 平成9年3月4日、申立人組合は、基本給の引上げ、週40時間制に

向けた休日の固定化等を内容とする要求書を、会社の総務課長であるG（以下「G総務課長」という。）を通して会社に提出した。

イ これに対し、同年4月1日、B会長はE支部長を呼び出し、昇給額を基本給ではなく住宅手当に算入すると回答するとともに、退職金支給規定に定める退職金支給基準を引き下げることが内容とした、申立人組合の要求にはない新たな提案を行った。

ウ 同年5月7日、申立人組合は、G総務課長を通して、会社に改めて申入書を提出し、会社が提案した退職金支給基準の引下げの具体的な理由を、裏付けとなる資料を提示して説明するとともに、当該提案内容を実施するに当たっては、誠意を持って十分に労使協議を行い、労使双方合意の上で決定、実施するよう求めた。

また、賃金の改定に関しても、会社が定期昇給を行わずに、一方的に住宅手当のみの引上げを実施したことは、会社の給与規定第16条に違反した行為であるとして抗議するとともに、平成9年度の基本給の引上げを給与規定に従って行うように求めた。

しかし、その後、申入書に対する会社の具体的な回答が提示されることはなかった。

(2) 平成10年度春闘における賃上げ交渉の状況

ア 平成10年3月6日、E支部長及び支部の書記長であるHは、会社に対して、平成10年度の基本給を引き上げること、退職金支給規定に定める退職金支給基準を引き下げないこと、平成9年度の定期昇給を実施すること等を内容とする要求書をG総務課長に提出した。B会長は、G総務課長から当該要求書を受け取った。

イ 同月8日、E支部長は、B会長から電話で「要求書とは何事だ。お願いするのが筋だろう。」と言われた。

ウ 同月20日、B会長は会社の総合本部室にE支部長を呼び、「会社の外部の人間が入っている組合とは交渉しない。従業員の過半数を割っている組合は交渉相手ではない。」と言った。

また、同月31日にも、B会長からE支部長に対して同様の発言があった。

エ 同年4月6日、申立人組合は支部との連名で、「団体交渉申入書」及び「申入書」の両書面をもって、同月14日午後5時を交渉期日とし、申立人組合役員1名及び支部役員3名以内の出席による団体交渉を申し入れるとともに、交渉権限が申立人組合の本部にあることを通知し、前記ウ及び後記第2の3(3)ウのB会長の発言に対する抗議を申し入れた。

交渉事項は次のとおりであった。

(ア) 1998年度の基本給引上げについて

(イ) 退職金規定の支給率の改定について

(ウ) 1997年度の基本給引上げについて

(エ) E支部長に対して行った行為（発言）について

なお、当該書面は、会社、B会長宅及びD社長宅に書留郵便（以下「10.4.6郵便」という。）で送付されている。申立人組合が郵送の手段を取ったのは、同年3月31日に、申立人組合の名称の入った文書は、B会長の指示により受け取らない旨G総務課長から話されていたためであった。

また、以前、B会長が旧組合員が申立人組合に加入したことを知らないと話していたので、申立人組合は、申立人組合加入及び支部結成の事実を再度会社に通知するため、4.1.8通知書の写しを10.4.6郵便に同封した。

これに対して、B会長は10.4.6郵便を受け取ったが、D社長は受取を拒否して返送している。

それ以降、申立人組合が会社に郵送した文書は、B会長が会社の受付の事務員に対して、申立人組合から届いた文書はすべて返送するように命じていたため、いずれも受取を拒否されて返送された。

オ 同年4月7日午後2時30分ころ、B会長はE支部長に対し、電話で「定昇の規定はなしにしたはずだ。退職金含めて裁判で争うと言ってあるだろ。」と言った。

カ 同月8日午前10時ころ、D社長は、会社の小会議室にE支部長を呼び、G総務課長同席の下、「申し入れに対する回答」と題する書面を渡した。同書面には申立人組合の申し入れ内容である平成10年度の定期昇給と退職金支給基準の改定に関する回答とともに、「岩手中小一般労加入について、会社はこれを認めていない（当時の担当常務確認）。労働者の過半数を割る組合は、全労働者を代表するものと認め得ない。」と記載されていた。

同書面を渡す際に、D社長からは、会社の業績悪化のため、基本給の引上げはできないが、その代わりに、定期昇給の要求に対しては、基準外給与として諸手当を新設し、定昇相当額を算入する旨の説明があった。また、4.1.8通知書について、当時の担当常務に確認してみたが、受け取った覚えはない旨の説明があった。

これに対し、E支部長は、定期昇給に関しては規定がある以上実施すべきである旨及び申立人組合加入当時に行った会社に対する通知は、組合側の善意によるものであるにもかかわらず、加入を認めないのはおかしい旨主張した。

キ 同日午前11時ころには、B会長が同会議室にやってきて、E支部長に対して、「何回言ったら分かるんだ。裁判でやれ。帰れ。」と発言した。

その後も、申立人組合は会社に団体交渉を申し入れたが、申立人組合の要求した団体交渉は行われなかった。

ク ちなみに、前記カにおいてD社長がE支部長に提示した回答中、定

期昇給に関する内容は、申立人組合の要求する団体交渉を経ないままに、同年4月に実施された。

(3) 組合員に対するB会長等の言動

ア 平成10年の始めころから、B会長は、朝礼の場で数回にわたり、「中小一般なんかに入っていたら会社を解散することもあり得る。会社が無くなれば組合も無くなる。」と発言していた。

イ 会社の営業担当の主任I（以下「I主任」という。）は、前記アのB会長の発言内容と同旨の話を、朝礼以外の場でも、B会長から聞かされていた。

同年3月中旬、I主任は会社の商談室に、支部組合員C（以下「C」という。）、同J（以下「J」という。）及び同K（以下「K」という。）を呼び、組合を辞めた方がいい旨話した。

ウ 同月20、前記第2の3(2)ウにおいて、B会長がE支部長に対して発言した際、B会長は、「組合には施設の使用を許可しない。会社が解散すれば組合も解散になる。」とも言った。

なお、従前、申立人組合は、勤務時間外に集会や会議を行う場合、会社の社員食堂を借りて行っていた。その際、会社の総務課に対して使用許可を求め、許可を得た上で、これを使用していた。また、施設使用後に会社に届け出ることもあった。

ところが、前述のとおり、B会長がE支部長に対し、組合には施設の使用を許可しないなどと発言して以降、申立人組合は会社施設の使用許可を求めても、被申立人の許可を得られないため、集会等に会社施設を使用できず、代わりに公民館等の他の施設を利用しているという状況にある。

エ 同月31日にも、B会長からE支部長に対して前記ウと同様の発言があったが、その際、E支部長は、B会長から「組合員の中には組合費も払わず名前だけ貸している組合員がいるそうだな。」と言われたので、「きちんと組合費はもらっており、そういう認識はない。」と答えた。

オ また、同年4月7日午後7時半ころ、Cは、D社長から電話で「組合辞める気があるか。」と言われた。

これに対し、Cは「E支部長と相談してから返事します。」と答えた。

カ さらに、同月8日午前6時ころ、Cは、D社長から電話で「組合辞めるのか残るのかはっきりしろ。」と言われたので、再度「E支部長と相談の上、返事します。」と答えた。

キ これと時を前後して、D社長から支部組合員L（以下「L」という。）に対して、電話で「組合を辞めるように。」との話があったが、Lは、同日中にB会長に対して、申立人組合を辞めない旨答えた。

ク 同日の朝、I主任は会社の商談室において、JとKに対して、「組

合加入をやめなさい。会長に報告しなければならない。やめなければ、いづらくなるよ。」と話した。

この際、Jは8月いっぱいまで申立人組合を抜ける旨回答したものの、その後も同組合員としてとどまっている。

また、Kは支部執行部の再三の慰留にもかかわらず、D社長に8月いっぱいまで申立人組合から脱退することを約束したとして、同年8月31日付けで申立人組合を脱退している。

ケ 同年4月8日午前10時ころ、E支部長は、前記第2の3(2)カの小会議室におけるD社長とのやり取りの中で、D社長に対して、Cら支部組合員に対する脱退強要は不当労働行為なのでやめるように要求した。

コ 同日午後0時ころ、事務所にいたCは、B会長から会社の総合本部室に呼ばれ、D社長も同席の下で、「組合辞める気持ちがあるのか。事務員の中で組合員がいてもらっては困る。辞めないのであればX社に戻す。9日中に辞めるか辞めないか返事をくれ。」と言われた。

サ 同月9日、Cは会社の事務所の中で、G総務課長に対し、申立人組合を辞める意思はない旨伝えた。

そうしたところ、G総務課長はその場からB会長の自宅へ電話をした。

シ 同月10日午後2時ころ、Cは再度B会長から総合本部室に呼ばれ、「組合を辞める気持ちはないんだな。どうなんだ。」「どちらにするのかはっきりしろ。」と言われたため、申立人組合を辞める意思のない旨を伝えた。

これに対し、B会長は、「事務所に組合員を置きたくない。あしたからX社に行ってもらおう。」と発言した。

(4) Cの出向

ア 平成10年4月11日、Cは会社に籍を置いたまま、X社へ出向となり（以下「本件出向」という。）、運転手として配送業務に従事している。

イ Cは、平成2年2月に会社に入社し、一般事務に従事していた。その後、平成7年9月にX社に出向し、運転手として配送業務に従事していたが、平成9年11月からは会社に戻り、営業部業務課係長として勤務していた。営業部業務課におけるCの職務内容は、量販店からの注文受注、伝票の発行、製造の依頼等の一般事務であった。

なお、Cは、本件出向前は、3人の部下を有していたが、本件出向後は役職も無く、部下もいない状態にある。

ウ 本件出向に伴い、Cの給与は、会社勤務時と同額の役付手当に加えて、配送業務に伴う積載手当が支給されているため、会社勤務時に比して増額となった反面、会社にある退職金制度は、X社にはなかった。

エ Cは、以前から、糖尿病及び高血圧症であり、平成9年11月に会社に戻った後、G総務課長に対し、ストレスがたまって糖尿病に悪いし、賃金も安くなったと不満を言ったことがあった。

(5) 会社に対する申立人組合の抗議文等の提出

申立人組合はB会長宅及びD社長宅に、平成10年4月15日付けで申立人組合脱退強要等に対する抗議文とともに、同月21日午後5時を交渉期日とし、申立人組合役員1名及び支部役員3名以内の出席等を条件とした団体交渉申入書を配達証明付郵便で送付した。

しかし、それらはいずれも受取を拒否されて返送された。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張要旨

申立人組合は次のとおり主張する。

ア 申立人組合加入に対する会社の認識

E支部長らが申立人組合に加入していることを知ったのは、B会長に対する10.4.6郵便によって初めてであるという会社の主張は、次の理由により、到底信用できない。百歩譲って、仮に、加入したことを知ったのが同日ころであったとしても、その後の団体交渉を拒否した正当な理由には到底なり得ない。

(ア) 申立人組合では、E支部長らが平成4年1月8日に、D社長に直接面談し、4.1.8通知書を手渡しており、その後も、申立人組合と支部の連名による要求書を提出したり、平成9年5月29日付けで、会社と支部が一時金に関する協定を締結した等の経緯がある。

(イ) 会社は、支部組合員が申立人組合に加入したことを認めず、申立人組合の存在を嫌悪し、支部に対し、あくまで旧組合の名称を使用するように固執し、支部が要求書等を提出すると、申立人組合名を旧組合名に書き替えるよう要求した。そのため、支部では交渉を進めるために仕方なく、旧組合の名称で要求書等を提出し直してきたのである。

(ウ) また、会社が、平成4年4月1日付けで旧組合と締結したと主張する労働協約については、会社が旧組合の名称で協約案を記載してきたため、申立人組合は締結しなかったのである。労使関係の基本たる労働協約に申立人組合の記名押印がなされず、労働協約が成立していないことを、会社が知らないことは到底あり得ない。

イ 平成10年度春闘における賃上げ交渉

(ア) 平成10年3月6日、申立人組合は、支部との連名で、会社に、平成10年度の基本給引上げ、退職金規定の支給率の改定等を内容とする春闘要求書を提出したが、これに対し、B会長は、同月8日、電話でE支部長に「要求書とは何事だ。お願いするのが筋だろう。退職金については裁判で来いと以前から言っているだろう。」と発言し、退職金について、団体交渉を拒否したのである。

(イ) 同月20日及び31日には、B会長はE支部長に対して、「過半数を割っている組合は交渉相手ではない、もうおまえたちと話すつもりは

ない。」「これから一切会社の施設を使わせない。」「会社として組合に解散命令できるんだぞ。」と述べて、事前に団体交渉を拒否する発言をしていたのである。

- (ウ) 同年4月6日、申立人組合は、支部との連名で、会社に、同月14日午後5時を期日とする団体交渉申入書及び平成10年度基本給の引上げ、退職金規定の支給率の改定等を内容とする申入書を提出した。
- (エ) これに対して、B会長は、同月7日午後2時30分ころ、E支部長に対し、「定昇の規定は無しにしたはずだ。退職金含めて裁判で争うと言ってあるだろ。」と言ってきたのである。
- (オ) 前記(ウ)の申入書に対して、同月8日、会社は同日付けの「申し入れに対する回答」と題する書面で一部回答したが、同時に「岩手中小一般労加入について、会社はこれを認めていない。労働者の過半数を割る組合は、全労働者を代表するものと認め得ない。」として、団体交渉を拒否したのである。また、同日午前11時ころには、B会長も来て、「何回言ったら分かるんだ。裁判でやれ。帰れ。」と言って取り合わなかったのである。
- (カ) それ以後、会社は、申立人組合からの同月15日付けの団体交渉申入書を始め、書面の受領さえ拒否し、団体交渉を行わなかったのである。
- (キ) 会社は、団体交渉はB会長とE支部長の間で行われていると主張するが、それはE支部長が呼びつけられて、一方的に話されるだけであり、団体交渉と呼べるものでは到底ないのである。
これらの点からも、本件団体交渉拒否について何ら正当な理由がないことは明らかである。

ウ 組合員に対するB会長等の言動

- (ア) 平成10年4月7日、CはD社長から、電話で「組合辞める気があるのか。」と言われ、翌8日朝にも電話で、「組合辞めるのか残るのか。」と言われたのであり、組合費を納めていないこと及び組合を辞めたいことの確認を受けたのではない。そして、同日午後0時20分ころ、CはB会長に呼ばれ、「組合辞める気があるのか。」と言われ、翌9日に返事をするように言われたのである。会社が主張する「上部団体加入をやめるように」ということは、申立人組合への加入をやめるようにということであり、脱退強要以外の何ものでもない。
- (イ) 同月10日、Cは、B会長から呼ばれ、B会長に対し「組合を辞めるつもりはありません。」と答えたのである。これに対して、B会長は、「事務所には組合員を置きたくない。あしたにでもすぐにX社に行ってもらおう。」と言ったのだが、この発言について、B会長自身が、「それに似たようなことを言っています。」と証言し、その後「組合じゃないんだ。上部、一般中小から抜けなさいと言った。」と証言している。

いずれにしてもCが申立人組合の組合員であることを知っている
のであるから、脱退強要であることに何ら変わりはない。

(ウ) 同月8日朝、D社長は、Lに対し、電話で申立人組合を脱退する
よう言ったのである。

(エ) I主任は、同年3月中旬にはC、J及びKに対して申立人組合を
脱退するように言い、同年4月8日朝には、J及びKに対して、申
立人組合を脱退するように話していたのである。

会社は、I主任は上部団体加入をやめるように求めたものであり、
申立人組合からの脱退を強要したものではないと主張するが、仮に
「上部団体への加入をやめるように言った」ということであれば、
それは申立人組合への加入をやめるようにということであり、いず
れにしても申立人組合脱退の強要に変わりはない。

また、I主任は、これらの発言を「個人的に話した。」と証言して
いるが主任である同人が、当時係長であったCら3名に、個人的に
かつ同時期に話すことは到底考えられず、直属の上司であるB会長
の指示を受けてなされた発言であると思料される。その結果、Kは
同年8月31日付けで申立人組合を脱退したのである。

エ 本件出向

(ア) 前記第3の1(1)ウ(イ)で述べたように、Cは、平成10年4月10日に、
最終的に申立人組合を脱退しないと述べたところ、翌11日からX社
へ出向させられたのである。

会社は、本件出向はCの健康や能力を考慮したものであり、また
給与も上がるため不利益取扱いではないと主張する。

しかし、Cは会社に採用されたのであり、同社で稼働することが
本来の姿である。

また、Cが会社で勤務していた当時、業務課係長として3人の部
下があり、仕事も順調にこなし、何も問題はなかった。会社で稼働
していて健康面で問題があったこともなく、仕事面でも、I主任が
Cに対し、事務員として会社に残るよう要望していたほどであり、
パソコンの操作についても何ら問題はなかった。

(イ) Cは、平成9年11月に会社に戻った当初から、G総務課長に対し、
給与面での対処を要望していたのである。これに加えて、会社には
退職金制度があるが、X社には同制度がないことから、収入面でも
会社で稼働することが有利である。

(ウ) 本件出向は、その時間的な経過から考えても、Cが申立人組合の
組合員であることを理由として、会社が同人に対して与えた不利益
取扱いであり、会社が組合員を総務部及び業務部がある事務所から
排除しようとしたものである。

オ 組合活動に対するB会長等の言動

会社がE支部長らの申立人組合への加入を認めないというのは、申

立人組合及びE支部長らの団結権を侵害し、さらに、組合活動の自由を侵害するものである。

また、会社は、申立人組合が全従業員の過半数を割いているということを主張しているが、支部組合員は全従業員の過半数であり、しかも仮に過半数に至らなくても、労働組合としての活動は認められるのであり、全労働者を代表するものではないとしているのは申立人組合に対する団結権の侵害である。

会社側のこれらの言動は、いずれも申立人組合の組合活動を否定するものであり、支配介入として不当労働行為に該当する。

カ 会社の不当労働行為意思

B会長は、証言の中で、申立人組合を解散させたいとか組合活動で会社施設を使わせないとか、労働組合の組合活動について否定的な見解を述べており、組合活動を嫌悪していることがうかがわれるのである。さらに、申立人組合についても露骨に上部団体という言い方でその活動を嫌悪しているのである。

会社は不当労働行為を平然と行い、しかも、本件救済申立ての調査手続並びに第1回及び第2回の審問手続を欠席し、地方労働委員会の活動を軽視しているのであり、明白な不当労働行為意思が存するのである。

(2) 会社の主張要旨

会社は次のとおり主張する。

ア 申立人組合加入に対する会社の認識

(ア) 会社が、従業員の申立人組合加入の事実を初めて知ったのは、B会長が申立人組合の10.4.6郵便を平成10年4月7日ころに受領したことによってであり、それまで会社は、支部を旧組合と理解していたのである。申立人組合が主張する、D社長が4.1.8通知書を受領したという事実はない。当時、会社には、F常務及び総務部長のMがいたため、労働組合の書類を直接D社長が受領することはなかった。

(イ) 平成9年5月29日付けの「協定書」は、G総務課長が押印したものであり、B会長、D社長とも知らなかったものである。

(ウ) 会社は、申立人組合に、旧組合の名称を使うことを強要したことはない。申立人組合加入後に申立人組合から提出された「要求書」、「御願い書」等には、旧組合の記名の上に、支部の印を押印したものがあがるが、このようなことは常識では理解できないことであり、会社としては気が付かなかったことである。

(エ) 現在の労働協約は、平成4年4月1日に、D社長と旧組合の執行委員長であったE支部長の間で結成されたが、その時点で会社は申立人組合加入の事実を知らず、E支部長も旧組合として協約を締結したのである。

イ 平成10年度春闘における賃上げ交渉

(ア) 平成10年3月20日、31日、B会長とE支部長との話し合いが行われたことは認めるが、B会長は、団体交渉を拒否したのではなく、会社の外部の人間とは交渉しない、外部の人間の会社施設への立入りを認めないと述べたものであって、会社従業員である労働組合員との交渉を拒否したのではない。

(イ) 同年4月7日に、B会長がE支部長に対して、「定昇の規定は無しにしたはずだ。退職金含めて裁判で争うと言ってあるだろ。」と発言したことは認める。また、同月8日に、D社長がE支部長に対し、「申し入れに対する回答」と題する書面を手渡したこと及び同日午前11時ころB会長が「何回言ったら分かるんだ。裁判でやれ。帰れ。」と言ったことは認める。

ただし、従来、会社の団体交渉は、B会長と組合代表者であるE支部長との間においてなされてきており、会社としては、団体交渉を拒否したことはなく、今後もその考えはない。

(ウ) 申立人組合が、「岩手牛乳労働組合」か「岩手中小一般労働組合」かについて、労使に若干認識の相違があったとしても、それは申立人組合側の説明不足によるものと考えられ、会社としては申立人組合との団体交渉を拒否する意思はないので、救済申立ての対象とはならない。

ウ 組合員に対するB会長等の言動

(ア) 平成10年4月7日及び8日に、B会長及びD社長とCの間で問答がなされたことは認める。しかし、これは、B会長及びD社長が、Cは組合費を納めておらず、また、申立人組合を辞めたいと話しているということを第三者から聞いたために、直接Cに確認したものである。

(イ) 会社は、従業員に対し、旧組合を脱退するように強要したことはない。要は、会社は申立人組合を旧組合の上部団体として理解していたことにより、上部団体加入は好ましくない旨の意見表明をしたものである。

(ウ) 同月8日におけるJに対するI主任の発言は、上部団体加入をやめるように求めたものであり、申立人組合脱退を強要したのではない。

また、I主任は会社を代表する役職にはなく、従業員として職場を大切に思う立場から意見を述べているに過ぎないのである。もともと労働組合に加入するか否かは労働者が自由意思によって決定して差し支えないことであるから、I主任が同僚に対して、「上部団体加入をやめるように」と述べたところで会社の不当労働行為とはなり得ない。

エ 本件出向

平成10年4月10日に、B会長とCの間で問答があったことは認める

が、本件出向は、Cには事務の仕事が無理だと判断して行ったものであり、また、C自身が、自分が糖尿病であるため事務職よりも体を動かす運転手の仕事が適していること等の理由から、X社勤務を希望していたのである。

さらに、本件出向は、次の理由からC本人の利益になることである。

(ア) Cは本来運転手として勤務してきたものであり、今日のコンピューター操作を必要とする事務職についての適格性がないと考えられる。

(イ) 同人には糖尿病、高血圧症の持病があるため、事務職よりも、よく体を動かす運転手の仕事の方が健康に良い。

(ウ) 給与面においては、X社の方がより高額である。

したがって、会社は、申立人組合に加入していることをもって、従業員を不利益に取り扱ったことはないものであり、このことを理由とする救済申立ては不相当である。

オ 組合活動に対するB会長等の言動

(ア) B会長が申立人組合の解散を命令できると述べたことはない。本件において、申立人組合が指摘しているB会長の発言は、会社経営の困難な今日の経済情勢下において、労使が一体となって協力しなければ、会社の存続は困難であり、会社が倒産して消滅すれば申立人組合の存在も無くなるという趣旨である。

(イ) 本件において、B会長及びD社長は、企業内組織を否定しているのではなく、申立人組合を旧組合の上部団体と理解していたため、旧組合員の上部団体加入により、外部の人間が会社に入出入りすることは好ましくないとしていたのである。

(ウ) 労働者の過半数以下の人数を構成員とする労働組合は、全労働者を代表する立場にないことは計数上明らかである。

(エ) 労働組合も経営者もそれぞれの所信を表明することは、公序良俗に反しない限り何ら差し支えないことであり、B会長及びD社長の発言は、言論の自由の範囲に属し、申立人組合においても、これら発言により、何らかの拘束を受けた事実も認められない。

したがって、支配介入に該当する事実は存在しない。

2 当委員会の判断

(1) 申立人組合加入に対する会社の姿勢

ア 申立人組合加入についての会社の認識

申立人組合加入について、申立人組合は、前記第3の1(1)ア(ア)のとおり、平成4年1月8日にD社長に直接面談し、4.1.8通知書を手渡していると主張するのに対し、会社は、前記第3の1(2)ア(ア)のとおり、従業員の申立人組合加入の事実を初めて知ったのは、10.4.6郵便によってであると主張するので、以下判断する。

(ア) 前記第2の2(2)アで認定したとおり、申立人組合は、申立人組合

加入及び支部結成の事実を会社に通知していることが認められる。

さらに、前記第2の2(2)イで認定したとおり、平成9年及び10年の申立人組合から会社に提出された文書には、申立人組合と支部の連名による文書が多数あり、平成9年3月4日付けの要求書に対しては、同年4月1日付けで会社が回答していることから、会社が申立人組合のこれらの文書を受領し、その内容も確認していたものと認められる。

- (イ) 会社は、前記第3の1(2)ア(ウ)のとおり、申立人組合加入後に申立人組合から提出された「要求書」、「御願い書」等には旧組合の記名の上に支部の印を押印したのものがあるが、これを常識では理解できないこととして非難している。

確かに、前記第2の2(2)イで認定したとおり、平成5年及び6年の申立人組合から会社に提出された文書には、旧組合名を記載しながら支部の押印がなされているものがある。

しかし、旧組合名を記載した文書が提出されたことについては、あえて、申立人組合が、旧組合名を使う必要性のないことにかんがみれば、前記第3の1(1)ア(イ)で申立人組合が主張するように、旧組合の名称を使用することに固執した会社の要求に、申立人組合がやむを得ず応じた結果ではないかと推認される。

- (ウ) 会社は、前記第3の1(2)ア(イ)のとおり、平成9年5月29日付けで会社と支部が締結した平成9年度の一時金に関する協定書については、G総務課長が押印したものであり、B会長、D社長ともに知らなかったと主張する。

しかし、一時金の協定書であるにもかかわらず、会社の代表者がその内容を確認することもなく、自分には金銭上の権限がない旨証言するG総務課長が独断で押印したものは考えられない。

- (エ) また、会社は、前記第3の1(2)ア(エ)のとおり、現在の労働協約は、平成4年4月1日に旧組合の執行委員長であったE支部長との間で締結されていると主張するが、これに対して、申立人組合は、会社が主張する労働協約なる書面に記名押印をしていないとして労働協約の成立を否定しており、この点について、会社からは労働協約の締結を裏付ける事実の疎明がなされていないことにかんがみれば、会社の主張を採用することはできない。

以上の諸点を勘案して判断すれば、従業員の申立人組合加入の事実を初めて知ったのが10.4.6郵便によってである等の会社の主張は、到底信用できない。

イ 申立人組合加入の否認

前記第2の3(2)エで認定したとおり、会社は、自らが申立人組合加入の事実を知ったと主張する10.4.6郵便を受領した後においても、申立人組合からの郵送文書を受領を拒否したり、前記第2の3(2)カで認

定したとおり、平成10年4月8日の「申し入れに対する回答」と題する書面の中でも、申立人組合への加入を認めていないとして、旧組合員の申立人組合への加入を否認する態度を取り続けてきた。

会社のこのような態度には、従業員以外の者が入った労働組合との交渉を拒否したいとの意思が明らかに認められる。

しかしながら、わが国では、労働者の団結する権利を保障しており、労働者が同じ職場の従業員と労働組合を作る場合はもとより、職場外の労働者と労働組合を作ること、あるいは労働組合に加入し、又は脱退することも労働者の自由な選択に委ねられているのである。この法理は、本件のように、既存の労働組合の組合員が、別の労働組合に一括して加入する場合においても、当然に当てはまるものと言える。

以上の諸点を勘案して判断すれば、会社が、申立人組合の提出した文書の受領を拒否したこと等の一連の行為は、会社の団結権保障についての無知ないし無理解に基づくものにほかならず、申立人組合の存在を明らかに無視ないし否定するものであって、申立人組合の自主的な組織や運営に対する不当な干渉として、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

(2) 平成10年度春闘における賃上げ交渉

平成10年度春闘における賃上げ交渉について、申立人組合は、前記第3の1(1)イのとおり、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否した旨主張する。これに対し、会社は、前記第3の1(2)イのとおり、団体交渉を拒否したことはない旨主張するので、以下判断する。

ア 前記第2の2(3)で認定したとおり、会社における団体交渉は、平成5年にB会長が経営に参画するまでは、労使双方、複数の出席者により行われていたが、B会長の経営参画後は、B会長がE支部長を呼び出し、一方的に話をするという態様に変化したことが認められる。

これに対して、会社は、前記第3の1(2)イ(イ)のとおり、従来、団体交渉はB会長と組合代表者であるE支部長との間においてなされてきた旨主張する。

しかし、もとより使用者は、労働組合に対して、誠意のある団体交渉を行う義務を負っているのであり、交渉の場においては、労使が十分に意見を交換し、互いに譲歩し歩み寄るなどの対応が求められることは言うまでもない。加えて、前記第2の3(2)エ及び(5)で認定したとおり、申立人組合は、いずれの団体交渉申し入れにおいても、申立人組合役員1名及び支部役員3名以内の出席を申し入れており、これらの点にかんがみれば、E支部長一人に対するB会長の一方的な説明をもって、会社が誠意ある団体交渉を尽くしたものと解することはできない。

イ 前記第2の3(2)ウで認定したとおり、平成10年3月20日及び31日にB会長は、E支部長に対して、会社の外部の人間が入っている組合と

は交渉しないなどと発言しているが、これについて会社は、前記第3の1(2)イ(ア)のとおり、B会長の発言は、会社従業員以外の人間とは交渉しないこと及び外部の人間には会社施設への立入りを認めないことを述べたにすぎず、会社従業員である労働組合員との交渉を拒否したものであると主張する。

しかし、前記第3の2(1)イで判断したとおり、労働組合が、どのような組織を選択するかは労働者の自由として認められており、申立人組合が、その組織原理に基づいて、旧組合員の加入を容認した以上、自らの組織の一員である組合員にとっての雇用関係ないし労働条件について利害を有する会社との間で団体交渉をすることは、申立人組合の固有の権利を行使するものにほかならず、交渉に当たる者が会社の従業員であるか否かを問われるものではないことから、会社の主張は失当と言うべきである。

ウ また、前記第2の3(2)オ及びキで認定したとおり、B会長は、10.4.6郵便による申立人組合の団体交渉申入れに対して、平成10年4月7日に「定昇の規定はなしにしたはずだ。退職金含めて裁判で争うと言っているのだろ。」と発言し、翌8日にはE支部長に対し「何回言ったら分かるんだ。裁判でやれ。帰れ。」と発言したことが認められる。さらに、前記第2の3(2)ウ及びカで認定したとおり、同年3月20日及び31日には、B会長がE支部長に対し、「会社の外部の人間が入っている組合とは交渉しない」、「従業員の過半数を割っている組合は交渉相手ではない」と発言し、同年4月8日には、D社長が、申立人組合に対し、書面で「岩手中小一般労加入について、会社はこれを認めていない」との意向を示しているが、これらB会長及びD社長の言動は、団体交渉の前提である申立人組合の存在それ自体を否認する態度を表すものであり、いずれも団体交渉拒否の正当な理由と認めることができない。

以上の諸点を勘案して判断すれば、これら一連のB会長らの言動は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

(3) B会長等による申立人組合脱退強要の有無

申立人組合は、前記第3の1(1)ウのとおり、B会長、D社長及びI主任によるCらに対する申立人組合からの脱退の強要があったと主張する。

ア 前記第2の3(3)オないしキ、コ及びシで認定したとおり、D社長が平成10年4月7日及び8日にCに対して、申立人組合からの脱退意思の有無を尋ねていること、並びに同月8日にLに対し、申立人組合から脱退するように求めていること、また、B会長が同月8日及び10日にCに対し、申立人組合からの脱退意思の有無を確認し、「事務員の中で組合員がいてもらっては困る。」「事務所に組合員を置きたくない。」として、申立人組合を辞めるように求めていることが認められる。

これについて、会社は、前記第3の1(2)ウ(ア)のとおり、Cに対する発言については、Cが組合費を納めておらず、申立人組合を辞めたい旨話しているということを経第三者から聞いたため、本人に確認したものであると主張する。

しかし、組合費の納入の有無や組合脱退意思の有無の確認は、申立人組合の組織内部の事柄であって、B会長らによるこれらの言動は不自然であるし、また、組合脱退意思の有無の確認のために、自宅に繰り返し電話をかけるなど、その執ようさは異常と言うべきである。また、前記第3の2(1)アで判断したとおり、会社は、旧組合員の申立人組合加入について10.4.6郵便を受領する以前に認識していたと言わざるを得ないが、仮に、会社が、前記第3の1(2)ウ(イ)で主張するように申立人組合を旧組合の上部団体と理解し、上部団体加入は好ましくない旨の意見表明をしたものだったとしても、上部団体を辞めるよう求めること自体、申立人組合の運営に対する支配介入であることは言うまでもない。

結局、B会長らの言動は、Cらに対する申立人組合からの脱退強要の意図の下になされたものと判断するのが相当であり、申立人組合の自主的運営に対する不当な干渉に当たると言わざるを得ない。

イ 次に、I主任によるCらに対する言動が、会社による申立人組合からの脱退強要としての不当労働行為に該当するか否かの点であるが、前記第2の3(3)イ及びクで認定したとおり、I主任は、平成10年3月中旬にC、J及びKに対し、同年4年8日にJ及びKに対し、会社の商談室においてそれぞれ脱退勧奨(以下「I主任の脱退勧奨」という。)を行っている。

I主任の脱退勧奨について、申立人組合は、前記第3の1(1)ウ(エ)のとおり、直属の上司であるB会長の指示を受けてなされた発言であると主張し、会社は、前記第3の1(2)ウ(ウ)のとおり、I主任の発言は、従業員として職場を大切に思う立場から意見を述べたに過ぎず、また、I主任は会社を代表する役職にはなく、会社の不当労働行為には該当しないと主張する。

I主任に対するB会長の指示の存在については、申立人組合からの疎明が十分になされていないことから、申立人組合の主張を直ちに採用することはできないものの、I主任自身は、平成10年の初めころから、中小一般なんかに入っていたら会社を解散することもあり得るとのB会長の話を朝礼等の場で何度も聞かされて、働く場が無くなることを危ぐしたため当該行為に及んだ旨証言していることから、同人が、B会長の申立人組合に対する日ごろの言動を踏まえ、B会長の意をくんで、脱退勧奨を行ったことが認められる。このことは、B会長がI主任の脱退勧奨に対する自身の指図の有無を問われたのに対し、「間接的にはそうなるかもしれませんがね。」とし、自らの朝礼等における

言動が I 主任の脱退勧奨のきっかけとなったことを認めるような証言を行っていることから明らかである。

また、I 主任は、直接の上司は B 会長及び D 社長であり、その指図に基づいて動いていたと証言し、「営業の仕事をしているため、朝礼以外の場においても B 会長と話をすることがあった」としていることから、日ごろから B 会長と I 主任の接する機会が多かったことがうかがわれ、B 会長が同人の行動を十分知り得る状況にあったことは推認するに難くない。

さらに、B 会長は「間接的に私が朝礼で言ったことを I はそのように感じ取ったんじゃないかなと。そういう危機感を持ったんじゃないですか。会社が無くなったら自分たちが困るんだと。」と証言しており、I 主任の脱退勧奨を評価している節がうかがわれることにかんがみれば、B 会長が I 主任の脱退勧奨の事実を十分知り得たにもかかわらず、これを阻止することもなく、むしろ容認し、当該行為の効果を享受せんとしていたものと言わざるを得ない。この点において、会社は、I 主任の脱退勧奨を会社の代表者の行為でないとし、その責任を免れることはできないと解するのが相当である。

以上の諸点を勘案して判断すれば、B 会長、D 社長及び I 主任の言動は、一貫した申立人組合否認の意図の下、組合員への脱退強要及び脱退勧奨により、申立人組合の弱体化を図った行為であり、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言わざるを得ない。

(4) 本件 C の出向

本件出向について、申立人組合は、前記第 3 の 1 (1)エのとおり、組合員であることを理由とした会社の C に対する不利益取扱いであると主張する。

これに対し、会社は、前記第 3 の 1 (2)エのとおり、本件出向は、C には事務の仕事が無理だと判断して行ったものであり、また、C 自身も、自分が糖尿病であるため事務職よりも体を動かす運転手の仕事が適していること等の理由から、X 社勤務を希望していたと主張するので、以下判断する。

ア 平成 9 年 11 月以降の会社における C の勤務状況について、申立人組合は、前記第 3 の 1 (1)エ(ア)のとおり、C は会社に採用されたのであり、同社で稼働することが本来の姿であるとし、仕事も順調にこなしていたと主張するのに対し、会社は、前記第 3 の 1 (2)エ(ア)のとおり、C は本来運転手として勤務してきたのであって、事務職としての適格性がない旨主張する。

まず、C の本来業務についてであるが、前記第 2 の 3 (4)イで認定したとおり、C が、経歴中の一時期において、X 社で運転手として従事していたことは認められるものの、C は会社に採用され、会社における事務職としての経験年数も X 社における運転手の経験年数の 2 倍以

上に及ぶことにかんがみれば、Cが本来運転手として勤務してきたとする会社の主張は採用できない。

また、Cの事務職としての適格性については、前記第2の3(4)イで認定したとおり、Cには5年以上の事務職の経験があったことや、平成9年11月にCが会社に復帰した理由は、パートの女性が急に辞めたため、D社長の進言により、事務員としての経験を見込んでCを起用したというB会長の証言を併せ考えれば、Cに事務職としての適格性がなかったという会社の主張は信ぴょう性に欠けるものと言わざるを得ない。

イ 次に、Cの健康状態に関してであるが、申立人組合は、前記第3の1(1)エ(ア)のとおり、Cが会社で稼働していて、健康面で問題があったことはないと主張する。一方、会社は、前記第3の1(2)エ(イ)のとおり、Cは糖尿病等の持病があるため、事務職よりも体を動かす運転手の仕事の方がCにとって利益となると主張する。

この点については、前記第2の3(4)エで認定したとおり、Cが糖尿病及び高血圧症であることが認められ、また、C自身も配送業務が健康面に良い旨証言していることから、会社の主張にも一応の理由があるようにも考えられないではない。

しかしながら、前記第2の3(4)イで認定したとおり、会社は、平成9年11月にCを会社に復帰させているが、その当時から、会社は当然にCの健康状態について把握し得る立場にあったにもかかわらず、あえて復帰させたのであり、本件出向の理由として、ことさらに健康面の配慮を主張することは不自然である。

また、Cが会社において事務職に従事している期間中においても、何らかの健康上の配慮をすることによって、事務職を継続させることも十分可能であったと考えられる。

以上のような会社のCへの対応から判断すれば、Cの健康面に対する配慮を本件出向の理由とする会社の主張は信用できない。

さらに、会社は、前記第3の1(2)エのとおり、C自身も健康面の理由等から、X社への出向を希望していたと主張するが、会社からは、この点についての疎明が十分なされていない。

ウ 会社は、前記第3の1(2)エ(ウ)のとおり、本件出向後のCの給与について、X社の方がより高額であると主張する。

これに対し、申立人組合は、前記第3の1(1)エ(イ)のとおり、会社には退職金制度があるが、X社には同制度がないことから、会社で稼働することが収入面で有利であると主張する。

この点については、前記第2の3(4)ウで認定したとおり、本件出向に伴い、Cに積載手当が支給されることとなり、給与が増加していることが認められる。

しかしながら、Cの給与が積載手当分だけ増加したとしても、それ

は事務職と配送職という業務の違いに応じて、当然に給付されている手当であり、そのことのみをもって、本件出向が、Cにとって、給与面で利益のある処遇と言うことはできない。

また、前記第2の3(4)ウで認定したとおり、X社には退職金制度がないが、そもそも、退職金制度は、通常の給与とは別に、退職時に永年の勤務に対して支給される手当であり、毎月給付される給与とは趣旨、性格も異なることから、これらを単純に比較し、その有利不利を一概に判断することは相当ではなく、収入面においてX社勤務の方が不利であるという申立人組合の主張についても、直ちに採用することはできない。

エ 前記第3の2(3)アで判断したとおり、B会長及びD社長は、Cに対し、平成10年4月7日から10日までの間の短期間において、執ようなまでに脱退勧奨を行い、同月8日にはB会長がCに対し、「事務員の中で組合員がいてもらっては困る。」と伝えている。

さらに、前記第2の3(3)シ及び(4)アで認定したとおり、同月10日にはB会長がCに対して、同人に申立人組合からの脱退意思がないことを確認した直後、「事務所に組合員を置きたくない。」と発言して出向を命じ、その翌日には実際に出向させている。

そもそも、会社の代表者自らが、突如として、従業員に対し、組合員が事務所にいては困る旨を告げ、一方的に出向を命じ、翌日から出向させること自体、出向の合理性を疑わせるものがある。

Cにしてみれば、B会長及びD社長の両者からの執ような脱退勧奨を拒否した直後にB会長から直接出向を命じられたことは、組合活動に対する意欲を萎縮させられ、精神的な打撃、動揺を与えられたものであったことは推認するに難くない。

加えて、Cの場合は、係長として会社の事務職に復帰して半年もたたないうちに、その意に反して、役職もなく、部下職員もいない職場に出向させられたのであり、本件出向により、職務上の不利益をも受けたものと言わざるを得ない。

以上の諸点を勘案して判断すれば、本件出向は、会社が、申立人組合を嫌悪し、組合員であることを理由として、Cに対し嫌がらせとも言うべき不利益取扱いをしたものであって、通常従業員が当然に甘受すべき範囲を超えた不当なものと言わざるを得ず労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(5) 組合活動に対するB会長等の言動

申立人組合は、前記第3の1(1)オのとおり、E支部長らが申立人組合へ加入したことを認めない等のB会長及びD社長の言動は申立人組合の団結権及び組合活動の自由を侵害し、組合活動を否定するものであると主張するのに対し、会社は、前記第3の1(2)オのとおり、B会長等の言動により、申立人組合が何らかの拘束を受けた事実も認められないとし

ており、これらの言動は言論の自由の範囲に属することであると主張するので、以下判断する。

ア 前記第2の3(2)ウ、(3)ア及びウで認定したとおり、B会長が「会社の外部の人間が入っている組合とは交渉しない。従業員の過半数を割っている組合は交渉相手ではない。」「中小一般なんかに入っていたら会社を解散することもあり得る。」「組合には施設の使用を許可しない。会社が解散すれば組合も解散になる。」と発言していることが認められる。

また、前記第2の3(2)カで認定したとおり、D社長が、申立人組合の申入れに対する回答において、「岩手中小一般労加入について、会社はこれを認めていない。労働者の過半数を割る組合は、全労働者を代表するものと認め得ない。」との会社側の見解を文書で示していることが認められる。

B会長等のこれらの言動は、その内容及び時期を勘案すると、会社が申立人組合を嫌悪し、申立人組合への加入による不利益の招来を繰り返し示唆することによって支部組合員に動揺を与え、ひいては申立人組合を社内から排除せんとする意図でなされたものであったとみるのが相当である。

イ これについて、会社は、前記第3の1(2)オ(エ)のとおり、経営者がその所信を表明することは、公序良俗に反しない限り何ら差し支えないことであり、これらの発言は言論の自由の範囲に属すると主張する。

しかし、憲法の保障する言論の自由は、無制限に認められるというものではなく、他の基本的権利との調和の上で認められるべきものであり、労働者の団結権を不当に侵害するような行使が許されないことは言うまでもない。

以上の諸点を勘案して判断すれば、本件において、B会長及びD社長の一連の言動は、労働者の団結権を侵害するものであることは明らかであり、申立人組合の弱体化を図った支配介入行為と認められ、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言わざるを得ない。

なお、本件審査手続において、会社は、当委員会の再三の出頭要請を拒み、第1回調査から第2回審問まですべて欠席していたが、結審を予定していた第3回審問から突然出頭する意向を示し、同審問以降は出頭するという対応をとった。

会社が、このような対応を取ったことは、労働委員会に対する不信感の表れであると言わざるを得ず、このことは、当委員会の審査手続の軽視にほかならない。

第4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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12年 2 月 21 日

岩手県地方労働委員会
会長 藤原 博 ㊟

「別紙 略」