

兵庫、平10不4、平10不8、平12.5.9

命 令 書

申立人 関西合同労働組合  
X 1

被申立人 株式会社ナベシマ物流  
Y 1

被申立人 Y 2

主 文

- 1 被申立人株式会社ナベシマ物流及び同Y 2は、平成10年5月15日から平成11年8月31日までの間において、申立人関西合同労働組合組合員X 2に対して行った不利益取扱い(恣意的な配車及びA株式会社の専属業務からの排除)による歩合給の減額分として、当該期間中にX 2を除く他の従業員に支払われた歩合給の一人当たり平均額とX 2に支払われた歩合給との差額を改めて算定し、得られた額を連帯してX 2に支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社ナベシマ物流及び同Y 2は、申立人関西合同労働組合から、同組合員X 2の労働条件につき団体交渉の申入れがあった場合には、これに誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人株式会社ナベシマ物流及び同Y 2は、申立人関西合同労働組合の組合員X 2に対し、同組合からの脱退を勧奨するなどして同組合の自主的な運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人株式会社ナベシマ物流及び同Y 2は、本命令書写し交付の日から7日以内に、申立人関西合同労働組合に対して下記文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

関西合同労働組合

代表者 執行委員長 X 1 様

株式会社ナベシマ物流

代表者 代表取締役 Y 1

Y 2

株式会社ナベシマ物流（旧商号株式会社電装舎）及びY 2が、X 2氏の貴組合への加入をもって、恣意的な配車及びA株式会社の専属業務からの排除によって同氏の歩合給を減額したこと、同氏を使用開始後2年程度経過した車両から使用開始後9年以上経過した車両に乗り換えさせたこと、貴組合の団体交渉申入れに対して誠実に応じなかったこと、並びに同氏を貴組合から

脱退させようとしたことは、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると兵庫県地方労働委員会によって認定されました。

よって、かかる行為を行ったことについて謝罪するとともに、今後このような不当労働行為を繰り返さないこと及び誠意をもって貴組合との団体交渉に応じることを警約します。

5 その余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人関西合同労働組合（以下「組合」という。）は、個人加盟方式の労働組合であり、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は、171名である。

(2) 被申立人株式会社ナベシマ物流（以下「会社」という。）は、登記簿によれば、電気工事業、空調設備工事業、建築工事業、中古自動車の回収及び解体業、一般貨物運送事業等を主たる業務とする株式会社である。

本件申立て当時（平成10年5月28日〔平成10年（不）第4号事件〕及び同年6月29日〔同第8号事件〕）、会社は、株式会社電装舎と称しており、Y3（以下「Y3」という。）を代表取締役とし、本店を神戸市中央区に置き、事務員1名及び運転手17名を雇用し、海上コンテナの陸上運送等の業務を行っていた。

平成11年9月1日、会社は、本店の所在地を肩書地に移転し、同じころ、運送業務を有限会社B（以下「B」という。）に譲渡した。

また、同年10月1日、会社は、従業員X2（以下「X2」という。）に対し、肩書地への同月6日付け配転を命じた。

さらに、同月22日、会社は、商号を株式会社ケイ企画に、代表取締役をY4（以下「Y4」という。）にそれぞれ変更し、審問終結時には、肩書地において中古自動車のエンジン解体等のための作業場建設を行っていた。

なお、審問終結時における従業員はX2 1名である。

その後、平成12年3月25日、会社は、商号を株式会社ナベシマ物流に、代表取締役をY1にそれぞれ変更した。

(3) 被申立人Y2（以下「Y2」という。）は、Y3の配偶者であり、当初は会社の代表取締役であったが、平成5年11月30日、代表取締役を辞任、監査役に就任し、平成10年11月12日に退任するまで監査役の地位にあった。しかし、Y2の従業員への接し方、従業員のY2への接し方は、Y2の代表取締役辞任後も変わらず、従業員はY2を「社長」、Y3を「奥さん」と呼んでいた。

(4) 会社には、組合の職場別の活動単位として、組合の分会（以下「分会」

という。)があり、審問終結時、分会員はX 2 1名である。同人は、平成4年10月、会社に入社し、海上コンテナ・トレーラー(以下「車両」という。)の運転手として勤務していたが、平成11年10月6日以降、肩書地に配転されてからは、中古自動車のエンジン解体等のための作業場建設に従事していた。

- (5) 会社が電装舎と称していた当時、本店のあったC内には、同社を含め、D株式会社、株式会社E(以下「E」という。)及び有限会社F(以下「F」という。)の計4社があり、このうち、E及びFの代表取締役をY 2が務め、各社の役員の過半をY 2及びY 3の一族で占めるなど、以上4社は電装グループとして一体的に運営されていた。

また、C内の事務所には、Y 2、Y 5(F従業員。以下「Y 5」という。)及び事務員3名が机を置き、電装グループ各社の事務を共同で行っていた。

なお、本件申立て当時、会社車両の運行指示(配車)は、Y 2の指揮の下、Y 5によって行われていた。

- (6) 平成10年8月17日、組合は、Y 2を被申立人に追加する当事者追加の申立てを行い、当委員会は、同年9月22日、同人を被申立人に追加する決定を行った。

## 2 X 2の組合加入に至るまでの経緯

- (1) 平成6年4月、会社は、従業員の給与体系を改め、基本給を主体とするものから歩合給を主体とするものに変更し、その結果、月額、基本給(保証給)として出勤日数1日につき4,500円が、歩合給として個人月間売上金額の23%がそれぞれ支給されることとなった(その他、通勤費として一律10,000円、皆勤手当として10,000円を支給)。これに対して、X 2は、Y 2に給与体系の変更反対の旨を申し入れたが、Y 2は取り合わなかった。

- (2) 平成6年4月以降、会社は、「労働組合に加入又は、扇動活動をした時」を解雇事由として労働契約書に定めるとともに、同年10月には、労働契約をそれまでの期間の定めのない契約から期間1年の有期契約に変更し、X 2ほか1名(従業員)がこの有期契約についてY 2と話し合ったが、Y 2が形だけのものであると説明したので、X 2は結局、契約書にサインした。

- (3) 平成9年10月、労働契約を更新する際、X 2ほか2名(従業員)は、配車がY 5の意に沿う者を優先する形で不公平に行われており、これを見直すよう求めたが、Y 2は不公平とは思っていないと回答した。

なお、この時点において、労働契約に定める保証給の額は、勤続年数に基づき、出勤日数1日につき5,173円ないし5,373円に、歩合給(時間外深夜手当)の額は、個人月間売上金額の22%に、それぞれ変更されている。

- (4) 平成10年3月31日、Y 2は、会社の従業員を集め、受注金額及び仕事

量が減っていること等を理由に、歩合給単価を引き下げること、また、今後は会社の指示がない限り、有料道路を使用しないこと等を告げるとともに、これを文書でもって各乗務員に通知した。

当時、会社の大口取引先にA株式会社（以下「A」という。）があり、会社は同社からの受注金額の減少を特に問題視していた。

Aからの受注業務（以下「Aの専属業務」という。）は、従業員にとっても、歩合給が固定されていたため、他の業務に従事した場合と比べ給与が安定しており、希望者が多く、会社は、これに従事する従業員を順次指定し、一定期間経過すれば他の従業員に交替させる等の措置を講じていた。

なお、Aの専属業務の受注は、平成11年4月14日ころから途絶えている。

- (5) 平成10年4月16日、X2は、不公平な配車や労働条件の一方的変更等、会社のやり方には問題があるとして、これを解決するため、組合に加入し、分会を結成した。

### 3 X2の組合加入後の労使関係

- (1) 平成10年5月14日、組合書記長X3（以下「X3書記長」という。）は、会社に対し、X2が組合に加入したことを通告した。その直後、Y2は、X2に対し、翌15日以降、当時乗務していた使用開始後2年程度経過した車両から、振動が大きく乗務員の疲労や安全面からも短距離走行にしか向かない使用開始後9年以上経過した古い車両への乗換えを指示するとともに、Aの専属業務から外す旨を告げた。

こうした指示は、X2を歩合給の高い中・長距離走行や歩合給が安定した運送業務から排除することを意味していたが、X2がY2にその理由を問い質したところ、Y2は「心当たりがあるだろう」として、X2の組合加入に理由があることを示唆した。

同日、このようなやりとりを知ったX3書記長は、会社に電話をしたが、Y2が不在のため、応対した事務員に、組合加入の通告直後に車両の乗換えを指示したりするのは不当労働行為であるから、そのような行為を止め、組合との話合いに応じるよう伝言を依頼し、ファクシミリでも同様の申入れを行った。

- (2) 翌15日午前、X3書記長が会社に再度電話で話合いを申し入れたところ、Y2は、交渉の余地がなく、ファクシミリも見えない旨回答した。また、同日正午ころ、X3書記長が組合兵庫支部書記X4（以下「X4書記」という。）と会社に赴き、X2とともに、要求書及び申入書をY2に手渡そうとしたところ、Y2は受取を拒否し、そのまま外出した。その後、外出先から戻ったY2は、要求書及び申入書が事務所に置かれているのを見て、これをX2の自家用車のバンパーに挟み込み、その受領をあくまで拒否した。
- (3) 同月18日、X3書記長、組合の執行委員X5及びX4書記は会社へ赴

- き、X 2とともに団体交渉の申入書を提出した。申入書は、X 2が組合に加入したこと及び正当な組合活動を行ったことを理由として、一切の不利益取扱いをしないこと、すなわち、①Aの専属業務から外すとの指示を撤回し、従来どおりの勤務につかせること、②古い車両への乗換えの指示を撤回し、従来どおりの車両で勤務につかせること、③配車を公正に行い、他の従業員と差別なく業務につかせることを求めるとともに、配車、給与、安全管理等に係る事項について、団体交渉の開催を申し入れるものであったが、Y 2は、翌19日、申入書は破り捨てており、団体交渉には応じられないと、X 3書記長に対して電話で回答した。
- (4) 同月20日、組合は、団体交渉の促進及び組合加入を理由とした不利益取扱いの撤回を求めて、あっせん申請を当委員会に行った〔平成10年(調)第9号〕が、同月25日、当該あっせんは打切りとなった。
- (5) 同月28日、X 2は、Y 2に対して、組合加入の通告後、歩合給の高い早出勤務につかせてもらえない理由を問い質したところ、Y 2は「仕事が欲しければ組合を脱退すればよい」と回答した。同日、組合は、会社の行為を団交拒否に当たるとして、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った〔平成10年(不)第4号事件〕。
- (6) 同年6月4日、Y 2は、X 2に対し、Aに対し組合名で圧力をかけたこと及び他の得意先にも同様の圧力をかけると脅したことを理由として、同人を同日付けで懲戒解雇する旨通知した。これを受け、翌5日、X 2ほか組合員5名は、会社に赴き、X 2の解雇撤回を要求するとともに、合わせてその就労継続を求める就労申入書及び争議通告書を会社に提出したところ、同日、Y 3は、翌6日午前4時から30分間話し合いをしたいとの回答を電話で行った。
- (7) 同月6日午前4時から、Y 3とX 3書記長との間で交渉が行われ、X 3書記長が、解雇の撤回及び団体交渉を求める申入書をその場で読み上げY 3に手渡したのに対し、Y 3は、同月4日付けの解雇を撤回するとともに、改めて、会社の指示に従わないことが多いことを理由にX 2を同月5日付けで懲戒解雇する旨の通知書を手交した。X 3書記長が、これに抗議したところ、Y 3は、懲戒解雇を保留し、両人は、今後、団体交渉で話し合うことを確認した。
- (8) 同月8日、Y 3、X 3書記長及びX 2の出席する交渉の席で、X 3書記長が「6月5日付通知書にかんする見解」と題する書面を示し、X 2に対する不利益取扱いの撤回を求めたところ〔前記(3)①ないし③〕、同月10日、Y 3は、Y 2が不在であるがY 5が同意しないことを理由に、X 2に対する不利益取扱い撤回の要求を拒否する旨回答した。同月13日にも、Y 3は、Y 2とY 5の意見を尊重せざるを得ないので要求に応じられないとの回答を繰り返した。
- (9) 同月24日、組合は会社に対して、X 2に対する不利益取扱いの撤回を求めて再度団体交渉の開催を申し入れたが、会社がこれに応じなかった

ので、同月29日、組合は、会社の行為を不利益取扱い及び支配介入に当たるとして、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った〔平成10年（不）第8号事件〕。

#### 4 本件救済申立て後の労使関係

- (1) 平成10年7月22日以降、ほぼ1年にわたり、組合と会社との間では繰り返し団体交渉が行われたが、Y2はそのいずれにも出席せず、専らY3が交渉に当たった。

そのなかで、Y3は、X2に対して会社が行った不利益取扱いそのものを否認したこともあったが、基本的には、Y2及びY5の意向を理由に、不利益取扱いの撤回を拒否する姿勢を堅持した。こうしたなか、Y3は、早出勤務などについてX2を他の従業員と差別しないことをいったんは約束したこともあったが、X2に対し、これまでの行為についてY2とY5に謝罪することを条件としたために、結局、確認書の締結には至らなかった。

なお、X2の歩合給が減額されたとの組合の主張自体は、Y3も否定しておらず、X2の給与支給額が、組合加入通告直後から他の従業員の平均給与支給額と比べて低くなっていること並びに平成10年7月分、8月分及び9月分におけるその差額は、それぞれ、13万円、11万円及び8万5000円であったことを、Y3は、平成11年2月15日に開催された団体交渉において認めている。ただ、その際、関連資料の提示や説明までは行わなかった。

- (2) 平成11年2月15日、Y3は、一方で会社の営業を譲渡する方針を明らかにし、同年6月16日には、本店の移転及びこれに伴う勤務地の変更について、組合に団体交渉の開催を申し入れ、同年7月23日には、組合に対し、本店の所在地を肩書地に移転し、業務内容を中古自動車の解体等に変更する旨通告した。

その後、会社は、本店の所在地を同年9月1日付けで肩書地（京都本社。以下「本社」という。）に移転したが、そこは整地も完了しておらず、簡易建物が2棟設置されているだけであった。

- (3) 同年10月1日、会社は、X2に対し、本社への同月6日付け配転を命じたが、X2は、当該配転命令に異議を申し立て、その撤回を求めることを表明した上で、これに従った。その結果、X2ほか2名が、中古自動車のエンジンの解体等のための作業場建設に従事することになったが、作業についての指示は、Y2が電話で行っていた。

- (4) 同月22日、会社は、商号を株式会社ケイ企画に、代表者をY4にそれぞれ変更した。こうしたなか、同月28日には、会社の本社作業場建設現場において、X2が負傷する労災事故が発生し、同年11月19日に、所轄労働基準監督署の監督官が現地を調査した際、たまたま現地に居合わせたY2は、自ら作業の現場責任者の立場で対応した。なお、調査に際して、Y2は、会社の従業員は1名である、他の2名はアルバイト・臨時

であると監督官に説明した。

- (5) 同年11月5日、Y4は、Y3とともに初めて本社を訪れ、自分が会社を引き継いだとX2に述べた。その際、X2が、Y4に対し、団体交渉のことを話すと、同人は、組合のことは何もわからないとして、団体交渉には応じない姿勢を示し、X2が連絡先の電話番号を聞いても答えなかった。

また、同月5日から同月22日までの間、Y4は、本社へは4日しか現れず、同人が業務の指揮命令をしたり、事務、作業を行うことも一切なく、X2と30分程度話をして、すぐに帰るという状況であった。

なお、同月22日以降、本社での実際の作業は止まったままであり、その後も、X2は一人で本社事務所において電話の対応をしていたが、同年12月13日には電話も不通となった。

その後、平成12年3月25日、会社は、商号を株式会社ナベシマ物流に、代表者をY1にそれぞれ変更した。

#### 5 X2と他の従業員との歩合給格差等

会社従業員に対する平成10年7月分、8月分及び9月分の各人別歩合給の支給額について、X2が会社作成の「海上コンテナー貨物、手配予定表」を基に試算した結果によると、X2の歩合給支給額は、いずれの月も、同人を除く他の従業員一人当たりの歩合給の平均支給額より低く、その差額は、それぞれ、109,396円、138,323円及び105,026円となっており、これをY3が団体交渉において認めた給与支給額の差額〔前記4(1)〕と比較すると、次のようになる。

	10年7月分	10年8月分	10年9月分
X2	109,396円	138,323円	105,026円
Y3	130,000円	110,000円	85,000円

しかし、その後、無線機の故障をきっかけに、X2から無線機が取り上げられ、同人が無線機を通して各従業員の配車状況を把握することが不可能になった。また、従前、全従業員に配布されていた「海上コンテナー貨物、手配予定表」から、各従業員ごとの運送業務の内容を知ることができたが、平成10年11月5日以降、X2の予定表と他の従業員のそれとが別々に作成されることになり、翌11年6月以降、X2にはこの予定表（同年1月7日以降「配車予定表」）さえ配付されなくなった。

なお、この間、給与明細書（平成11年9月分、10月分及び11月分については、給料明細書）によると、X2に支給された歩合給の支給月額、次表にみるような形で推移した。

平成9年5月～10年4月 (平均)	293,050円
平成10年7月	93,880円
〃 8月	120,780円

平成11年 9月	111,390円
〃 10月	88,750円
〃 11月	48,000円

6 本件申立てに係る請求する救済の内容

- (1) 会社及びY 2（以下「被申立人ら」という。）は、X 2に対する次の①から③に掲げる不利益取扱いを撤回し、不利益取扱いの開始から撤回までの間、不利益取扱いのない場合支払われるはずであった賃金相当額と実際に支払われた賃金の額との差額を支払うこと。
- ① 早出勤務につかせないこと及び差別的な配車によって歩合給を著しく減額していること。
- ② Aの専属業務から排除し、歩合給を著しく減額していること。
- ③ 使用開始後2年程度経過した車両から、使用開始後9年以上経過した車両に乗り換えさせたこと。
- (2) 被申立人らは、X 2に対し、組合を脱退させようとして上記(1)の不利益取扱いをし、直接脱退を勧奨するなどして組合の自主的な運営に支配介入しないこと。
- (3) 被申立人らは、組合加入を理由とした不利益取扱いの撤回のほか、平成10年5月15日以降組合から申し入れた労働条件の変更、新たな専属業務への従事、公正な配車、高速道路の使用、歩合給の切下げの撤回、基本給を主体とした賃金制度への変更、安全運行その他労働契約の各条項に関する団体交渉開催の申入れに対し、Y 2の出席する識実な団体交渉に応じること。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 判 断

1 Y 2の当事者適格について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

Y 2は、会社の代表取締役を辞任してからも、一貫して事実上の社長として振る舞っており、X 2を含む従業員も形式上の代表取締役にすぎないY 3ではなく、Y 2を社長として認識してきた。このように、Y 2は、形式的には、本件において第三者の地位に立つかのように装っているが、Y 2が従業員との労使関係において、事実上の支配力、影響力を有していることは明らかであり、労働契約上の当事者たる雇主と同一視し得る程度の地位にあるといえるから、Y 2を労働組合法上の使用者と認めるべきである。

他方、電装グループ各社はそれぞれ別法人の形式をとっているとはいえ、その実態は一体のものであり、Y 2は電装グループの事実上の社長でもある。また、Y 2は、不当労働行為責任を回避するため、偽装倒産等の手段を行使するおそれがあり、Bに運送業務を譲渡した今、会社は企業としての実体を失っており、X 2を隔離するためにのみ存



在しているというのが実情である。

したがって、救済命令の実効を確保するためにも、電装グループの経営を現に支配しているY2に対して命令を発する必要がある。

イ 被申立人らは、次のとおり主張する。

Y2と会社との間には何ら法律関係はなく、Y2が会社に対して支配的、優越的な関係にあるということもない。また、会社は、代表取締役Y3の独自の判断で運営されていた株式会社であり、この意味でも、Y2は使用者としての地位にはない。

なお、Y2が会社の運営に関して抽象的なアドバイスをしていたことは事実であるが、それは、会社の代表取締役Y3がY2の配偶者であること、Y3に持病があり病弱であること、さらにはY2が昭和42年以来、同社の代表取締役を務めていた経緯もあって、その経営に関して知識や経験を有していたことによるものである。

したがって、Y2は、被申立人とはなり得ない。

## (2) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条にいう使用者は、原則として労働契約上の雇主を意味するが、それ以外にも労働者の労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有する者を含むと解される。

イ 被申立人らは、会社が代表取締役Y3の独自の判断で運営されていた株式会社であると主張するが、Y3が、従業員から「奥さん」と呼ばれていたこと〔第1の1(3)〕、従業員の労働条件を自ら決定していたとの疎明がないこと及び組合との団体交渉においてY2やY5の意向に従う態度を一貫して示したこと〔第1の4(1)〕からすれば、Y3が代表取締役としての実権を有していたとは認め難く、被申立人らの上記主張は採用できない。

ウ 他方、Y2は、会社の代表取締役を辞任した後も、従業員から「社長」と呼ばれていたこと〔第1の1(3)〕、会社車両の運行指示（配車）をY5を通じて行っていたこと〔第1の1(5)〕、従業員に対し、労働条件の変更を直接通告する等、実際にも労働契約の一方当事者であるかのごとく振る舞っていたこと〔第1の2(2)ないし(4)〕、X2が組合に加入した後は、組合からの団体交渉開催の申入れに対して、自ら積極的にこれを拒否する姿勢を示したこと〔第1の3(1)ないし(3)〕が認められる。

また、会社がその業務内容を変更し、商号をケイ企画に、代表取締役をY3からY4にそれぞれ変更した〔第1の1(2)〕後も、Y2は、自ら電話で作業について指示を行い〔第1の4(3)〕、X2の労災事故に関連して労働基準監督官が現地調査を行った際にも、作業の現場責任者の立場で対応していたこと〔第1の4(4)〕が認められる。

エ 以上のように、Y2は、Y2自身の地位及び会社の業務内容の如何にかかわらず、この間、一貫して、会社の従業員の労働条件につき、

現実的かつ具体的な支配力を有し、これを行行使してきたということができ、このことから、Y2は労働組合法第7条に規定する使用者とするのが妥当であると判断する。

オ なお、会社は、本店移転後しばらくすると、X2 1名を雇用するにすぎなくなり、その業務も作業場建設に限られ、審問終結時においては何の作業も行っておらず、電話も不通となっていること〔第1の4(3)ないし(5)〕、及び同社の代表取締役であったY4は、本社作業場にほとんど現れず、従業員に指揮命令をすることもなく、連絡先の電話番号すら教えようとしないうこと〔第1の4(5)〕からみて、同社は企業としての体をなしていないともいえる。このような状況の下においては、仮に救済命令を発するとした場合、当該命令の実効を確保するという観点からも、Y2を本件の被申立人とする必要性が大きいものと考えられる。

## 2 不利益取扱いの有無について

### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

被申立人らが、X2に対して平成10年5月15日以降に行った次の①から③に掲げる行為は、同人の組合加入を理由とした不利益取扱いであり、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。

- ① 早出勤務につかせないこと及び差別的な配車によって歩合給を著しく減額していること。
- ② Aの専属業務から排除し、歩合給を著しく減額していること。
- ③ 使用開始後2年程度経過した車両から、使用開始後9年以上経過した車両に乗り換えさせたこと。

イ 被申立人らは、次のとおり主張する。

(ア) 会社は、審問終結時において、Aの業務を受託しておらず、申立ては実現不可能なことを求めるものである。また、組合の主張するその他の不利益取扱いの事実も存在せず、組合の請求する救済には申立ての利益がない。

(イ) なお、組合は、X2への差額賃金の支払いを求めるが、不利益取扱いと差額賃金の発生との因果関係の存否の程度は極めて高度の専門的かつ法的な判断を必要とするから、労働委員会の判断にはなじまない。

### (2) 当委員会の判断

ア 被申立人らの行為について

組合の主張する被申立人らの行為〔前記(1)ア①ないし③〕について、以下検討する。

(ア) Y2は、平成10年5月14日、X3書記長がX2の組合加入を会社に通告した直後、X2に対し、翌15日以降、古い車両に乗り換えること、及びAの専属業務から外すことを指示した事実が認められる

〔第1の3(1)〕。これらの指示は、同年3月31日、Y2が従業員に運送業務に係る労働条件の変更を告げ、これを文書でもって通知した行為〔第1の2(4)〕と同じく、同人が会社の労務管理の一環として行った行為であると考えられるが、その後の組合に対する会社の対応〔第1の3〕も、Y2のこうした行為を否定せず、これを黙認したものとなっている。

(イ) また、これらの指示が、X2を、歩合給の高い中・長距離の走行業務や歩合給の安定した運送業務から排除することを意図していたのは明らかであり〔第1の3(1)〕、実際にも、これらの指示がなされた後、同人に支給された歩合給の額が大幅に減少していることが認められる〔第1の5〕。

さらに、X2の試算によると、平成10年7月から9月までにX2に支給された歩合給の額は、他の従業員に支給された額をかなり下回っており〔第1の5〕、Y3自身も、団体交渉の席でX2の給与支給額が組合加入通告直後から他の従業員に比べ低くなっていることを認めている。加えて、Y3のいう給与支給額には保証給等が含まれているものの、X2の試算した差額との間にそれほど大きな乖離はみられない。

なお、以上の点に関連して、会社が、X2が前記試算に用いた「海上コンテナ貨物、手配予定表」の作成方法を変更するなど、他の従業員への配車状況をX2に知らせないようにする措置をとり、X2の歩合給がどの程度減額されているかを隠すような取扱いを行ったこと〔第1の5〕は、X2の試算が実際の差額に近いものであったことを示しているとも考えられる。

(ウ) 他方、Y2は、前記(ア)の指示を行った際、会社における業務上の必要性や変更の理由について何ら合理的な説明をしていないばかりか、逆にその理由がX2の組合加入にあったことをX2への回答のなかで示唆している〔第1の3(1)〕。

また、X2が組合加入の通告後、歩合給の高い早出勤務から排出されている理由をY2に問い質したのに対して、Y2は、組合からの脱退勧奨とともとれる回答を行っている〔第1の3(5)〕。

さらに、組合が不利益取扱いに当たるとする事実について、その後、Y2又はY3が十分な説明を行ったとの疎明はない。

以上の事実からすれば、被申立人らに組合に対する強い嫌悪の意思があったことは明白である。

#### イ 不当労働行為の成否

被申立人らがX2に対して恣意的な配車をしたこと、Aの専属業務から同人を排除したこと及び同人を使用開始後2年程度経過した車両から使用開始後9年以上経過した車両に乗り換えさせたことは、X2の組合加入の通告直後に開始されたものであり、上記アでそれぞれ判

断したことを併せ考えると、労働組合法第7条第1号に定める不当労働行為に該当するものと判断する。

### 3 団交拒否の有無について

#### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

被申立人らは、組合がかねてから出席を求めるY2を同席させず、Y3のみが出席する形式的な団体交渉を行うのみで、実質的な団体交渉を行っておらず、組合とY3との間でいったん合意に達した事項についても、Y2らへの謝罪を条件に持ち出してこれを反故にするなど、誠意ある団体交渉を行っていない。よって、これらの行為は、不誠実団交として、労働組合法第7条第2号にいう団交拒否に該当するものである。

イ 被申立人らは、次のとおり主張する。

組合は、労働条件の変更等についての団交応諾を求めるが、審問でも明らかなどおり、会社は誠実に団体交渉に応じており、一時は団体交渉がまとまる状況にもあった。また、組合は、Y2の同席する団体交渉の開催を求めるが、同人は前記1(1)イで主張したとおり、X2に対して使用者の地位にある者ではない。よって、組合の申立ては理由がない。

#### (2) 当委員会の判断

ア 被申立人らの対応

(ア) 使用者は、団体交渉を行うに当たって、組合の要求に対して譲歩する義務はないが、自らの主張を相手方に理解ないし納得させるため、組合の要求に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示することにより、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。

(イ) そこで、本件における被申立人らの対応をみるに、まず、Y2が会社を事実上支配していることは前記1(2)ウ、エで判断したとおりであり、同人がこのように会社従業員の労働条件を決定し得る立場にあると認められる以上、従業員であるX2の労働条件に関する団体交渉開催の申入れに対しても、誠実に応ずべき立場にあることはいうまでもない。

しかるに、Y2は、組合からの団体交渉申入書を破り捨てる〔第1の3(3)〕など、団体交渉に応じることを頑強に拒否し、本件救済申立て後も、団体交渉には一度も出席せず、専らY3をして団体交渉に当たらせていたことが認められる〔第1の4(1)〕。

(ウ) また、団体交渉に応じたY3の対応をみると、X2に対する不利益取扱いの撤回を求める組合からの要求に対し、基本的にはY2及びその指揮下にあるY5の意向を理由に、これを拒否する姿勢を堅持したことが認められる〔第1の4(1)〕。

さらに、その後、Y 3は、組合に対し、X 2の給与支給額と他の従業員の平均給与支給額との間に差があることを認めながら、関連資料の提示や説明は行わず〔第1の4(1)〕、会社の商号変更に伴い、Y 3に代わって代表取締役役に就任したY 4に至っては、組合のことは何もわからないとして、団体交渉に応じないばかりか、ごく希にしか出社せず、連絡先の電話番号さえ、X 2には教えようとしなかったこと〔第1の4(5)〕が認められる。

(エ) 以上を総合して判断するに、組合に対する被申立人らの一連の対応には、合意達成の可能性を模索する姿勢が著しく欠けていたといわざるを得ない。

#### イ 不当労働行為の成否

以上のとおりであるから、被申立人らは、組合が最初に団体交渉を申し入れた平成10年5月15日以降、審問終結日である平成11年12月27日に至るまで、組合が申し入れたX 2の労働条件等に関する団体交渉において、誠実交渉義務を果たしていなかったことは明らかである。

よって、これら被申立人らの組合に対する対応は、労働組合法第7条第2号に定める不当労働行為に該当するものと判断する。

### 4 支配介入の有無について

#### (1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

被申立人らは、X 2の組合加入の通告直後に前記2の(1)アの不利益取扱いを開始し、X 2に対して、使用者としての立場から組合脱退を直接勧奨するなど、組合の運営に対する支配介入を繰り返してきた。これらの行為は、Y 5の言動を含め、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。

イ 被申立人らは、次のとおり主張する。

会社の代表取締役Y 3から支配介入に当たる言動はなされておらず、Y 2らの発言は、組合が主張するような支配介入の意思を示すような具体的なものではなく、また、使用者としての行動に当たるものでもない。

#### (2) 当委員会の判断

ア Y 2、Y 3及びY 5の言動等

(ア) Y 2については、同人がX 2の組合加入の通告直後にX 2に対してなした指示〔第1の3(1)〕が組合加入を理由とした不利益取扱いに当たることは前記2の(2)イで判断したとおりであるが、その理由を問い質したX 2に対して、Y 2が「心当たりがあるだろう」として、X 2の組合加入に理由があることを示唆したこと〔第1の3(1)〕、また、その後も、Y 2がX 2に対し「仕事が欲しければ組合を脱退すればよい」と述べたこと〔第1の3(5)〕がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、これらY 2の言動は、上記の不利益取扱

いととも、X2の組合加入を嫌悪し、同人を組合から脱退させる意図をもって行われたものであることは明らかである。

- (イ) Y3については、同人が組合からの不利益取扱いの撤回に関する要求に対して、不利益取扱いそれ自体を否認したこともあったが、基本的には、Y2及びY5の意向を理由に要求を拒否する姿勢を堅持したことが認められる〔第1の3(8)、4(1)〕。

これらの事実からすれば、Y3は、Y2がX2の組合加入を嫌悪し、その脱退を意図していたこと〔上記(ア)〕を知りつつ、これにあえて異を唱えず、同人の行為を追認する姿勢をとり続けたということができ、Y3の言動が自らの主体的判断に基づくものであったとはいいがたい。

このように、Y3の言動は、Y2の行為を終始追認したものであって、その意味で、X2の組合加入ないし組合活動に対する報復的性格を有していたことは明らかであり、その責任はY3が代表取締役であった会社に帰責されると考えるのが相当である。

- (ウ) なお、組合は、Y5の言動についても組合に対する支配介入に当たると主張する。確かに、Y5がY2の指揮の下で会社の車両の運行指示(配車)を行っていたこと〔第1の1(5)〕、及びY3が組合との団体交渉において、Y2とともにY5の意向に従わなければならないことを理由に、組合の要求を拒否し続けたこと〔第1の4(1)〕が認められ、Y5が会社の従業員の労働条件に一定の影響力を有していたことは否定できないが、その身分はFの従業員であり〔第1の1(5)〕、他に同人の言動をもって会社の行為であると認めるに足りる疎明はなく、この点に関する組合の主張は採用できない。

#### イ 不当労働行為の成否

以上のことからすると、被申立人らの上記の言動等は、いずれも組合に対する嫌悪の意思に基づき、X2の組合からの脱退を意図して行われたものであって、これが組合の結成及び運営に対する支配介入に当たるとは明らかである。

よって、被申立人らの行為は、労働組合法第7条第3号に定める不当労働行為に該当するものと判断する。

### 5 救済方法について

#### (1) 不利益取扱いに対する救済

組合は、被申立人らの不利益取扱いに対して、X2が当該不利益取扱いを受けた当時従事していた運送業務になお従事していることを前提とした救済を求めているが〔第1の6(1)〕、第1の1(2)で認定したとおり、会社は、その運送業務をBに譲渡し、審問終結時においては専ら中古自動車の解体等のための作業場建設を行っているにすぎず、運送業務には従事していないことを考慮すると、主文第1項及び第4項のとおり、被申立人らには、不利益取扱いが開始された平成10年5月15日から運送業

務がBに譲渡されたと目される平成11年9月の前月の月末である8月31日までの間におけるX2への歩合給の減額分の支払と、組合に対する謝罪文の手交を命ずるのが相当であると判断する。

なお、X2に対して支払われるべき歩合給の減額分の算定については、Aから会社への発注が途絶えていること〔第1の2(4)〕等の事情を勘案すると、上記期間中にX2を除く他の従業員に支払われた歩合給の一人当たり平均額と同人に支払われた歩合給との差額を改めて算定し、得られた額とするのが相当である。

(2) 団交拒否に対する救済

ア 組合が団体交渉を求める事項〔第1の3(3)、6(3)〕のうち、X2が運送業務に従事していることを前提とした事項、すなわち、不利益取扱いの撤回〔第1の3(3)①ないし③〕、新たな専属業務への従事、公正な配車、高速道路の使用、歩合給の切下げの撤回、基本給を主体とした賃金制度への変更及び安全運行に関する事項については、上記(1)と同様の事情により、団体交渉の対象事項とする実益が失われたものと考えられる。

イ しかし、その一方で、団体交渉の対象事項をその余りの部分、すなわち、「その他労働契約の各条項」に限定することもまた、上記(1)でみたこの間における事情の変化を勘案すると妥当ではない。

ウ 組合が救済を求める意図は、つまるところ、被申立人らをして、組合との間で、X2の労働条件につき誠実に団体交渉を行わしめることにあり、被申立人らがかかる団体交渉をこれまで一貫して拒否してきたこと、及び、今後とも組合がこうした団体交渉の申入れを行った場合に、被申立人らがこれを拒否する可能性が極めて高いと考えられることに鑑みれば、主文第2項及び第4項のとおり、X2の労働条件につき、組合から団体交渉の申入れがあった場合には、被申立人らがこれに応ずべきことと謝罪文の手交を命ずるのが相当である。

(3) 支配介入に対する救済

被申立人らが行った支配介入行為を是正するための方策としては、同人らに対して、主文第3項及び第4項のとおり、支配介入の禁止と謝罪文の手交を命ずるのが相当である。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成12年5月9日

兵庫県地方労働委員会  
会長 安藤 猪平次 ㊟