

命 令 書

申 立 人 富山県地域合同労働組合

被 申 立 人 サンエツ金属株式会社

上記当事者間の富労委平成 17 年(不)第 2 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 1 月 19 日第 611 回公益委員会議において、会長公益委員松居秀雄、公益委員林原助雄、同千々岩力、同杉木正幹、同米田育代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人サンエツ金属株式会社は、申立人富山県地域合同労働組合から平成 17 年 4 月 30 日、同 5 月 7 日、同 5 月 10 日付けで申し入れのあった、申立人組合の組合員 X1 の解雇問題に関する団体交渉に対して、申立人組合に被申立人会社の従業員が 1 人しか加入していないことを理由に、団体交渉を拒否してはならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人サンエツ金属株式会社(以下「会社」という。)が、申立人富山県地域合同労働組合(以下「組合」という。)が求めた組合員の解雇についての団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第 7 条第 2 号に違反するとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が求める団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 陳謝文の手交及び新聞紙上への掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、富山県内で働く労働者で昭和60年2月に組織された個人加入の労働組合で、本件申立時の組合員数は43名である。会社は、組合が求める団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 会社は、昭和12年に設立し、主に黄銅棒・線などの製造加工・販売を営んでおり、本件申立時の従業員数は約320名である。

2 本件申立てと団体交渉拒否に至る経過

- (1) 平成17年4月19日、会社の砺波工場で働く従業員X1(以下「X1」という。)は、Y1工場長から関連会社のシーケー金属株式会社に出向するよう内示を受けた。これに対して、X1は、同日、出向について考えたいとして8日間の有給休暇届をY2課長に提出した。
- (2) 4月23日、X1は、Y3副工場長に対し、出向に応じ、5月の連休明けから出向先へ行きたい旨を述べた。これに対して、Y3副工場長は4月25日に砺波工場へ出勤するよう言った。
- (3) 4月25日、X1は、砺波工場に出勤した際、Y4管理本部次長(以下「Y4次長」という。)から、出向に係るこの数日間の言動を問責されたうえ、退職してはどうかと強く求められた。
- (4) 4月30日、X1は、組合に赴き退職勧奨問題について相談し、この問題の処理を組合に委ねるため組合に加入した。これを受けて、組合は会社に対し、同日付けで「組合加入通知並びに団体交渉申し入れ」と題する文書を送付し、X1が組合に加入したことを通知するとともに、X1の退職勧奨問題に関して、5月10日午前10時から会社会議室において団体交渉を持つよう申し入れた。
- (5) 5月6日、X1が出勤した際、Y4次長から退職届を出さないのであれば、解雇せざるを得ないような趣旨のことを言われた。

そこで、組合は、会社に対し、この解雇問題についての話し合いを、すでに申し入れてあった5月10日の団体交渉の場において、円満に話し合いで解決したい旨の「ご通知」と題する文書を翌7日付けで送付した。

- (6) 5月7日、Y4次長は、X1に解雇通知書を手交した。

同日、会社は、組合に対し、組合に加入している会社の従業員がいることを確認できないので、組合を団体交渉の当事者とは認めることができず、団体交渉には応じられないこと、及び、X1に対し7日付けで解雇通告を行っていることから、X1はすでに会社の従業員ではないことを内容とする回答書を同日付け

で送付した。

- (7) 5月10日、組合の役員であるX2執行委員長、X3書記長、X4執行委員の3名が会社に出向き、団体交渉を持つよう申し入れたが、Y4次長は、5月7日付けの回答書のとおりであるとして、組合の要求を拒否した。

そこで、役員らは、持参していたX1の解雇が無効であることの確認、及び、この解雇問題について団体交渉を持つよう要求する内容の「通告」と題する文書をY4次長に手渡した。

- (8) その後、組合は、会社からの上記文書に対する回答が無かったため、5月12日、当委員会に団体交渉の開催を求めるあっせんの申請をした。

しかし、会社がこれに応じなかったため、5月18日、あっせんは不開始となった。

- (9) 組合は、以上の経過から5月31日、本件救済申立てを行った。

第3 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人組合は、次のとおり主張する。

申立人組合は、個人加入できるいわゆる合同労組であって、申立て時点において、20数社の従業員が個人加入しており、組合員数は40数名である。

被申立人会社は、被申立人会社に所属する申立人組合の組合員が1名であることを理由に団体交渉を拒否するが、合同労組が、労働組合法第2条の要件を満たしていれば、当該企業に所属する組合員が1名であっても、同法第6条の規定に基づき団体交渉権を有するのであるから、被申立人会社が、このことを理由に団体交渉を拒否する行為は、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

- (2) 被申立人会社は、次のとおり主張する。

労働組合とは、労働組合法第2条によれば、労働者が主体となって、自主的に労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として活動する労働者の団体又はその連合体であることを要すると規定されているところであり、ここでいう団体とは、2名以上の複数人の存在を必要としていると解すべきである。

ところが、申立人組合には、X1以外に被申立人会社の従業員はいないのであるから団体性の要件を満たしておらず、いわば、申立人組合は、X1の代理人的存在にすぎない。従って、申立人組合には、労働組合法に基づく団体交渉の資格がないのであるから、本件申立ては労働組合法第5条に基づき、却下される

べきである。

2 当委員会の判断

申立人組合のようないわゆる「合同労組」は、一定地域における労働者が企業の枠を越えて、原則として個人加入の方式で結成する労働組合であり、当該企業の組合員が1名しか加入していない場合でも、合同労組自体は団体交渉の当事者適格を有する。また、労働者が解雇された後に合同労組に加入する場合も同様である。

X1 が被申立人会社の従業員であったことは当事者間に争いがないのであるから、被申立人会社が申立人組合との団体交渉に応ずべきは当然である。

被申立人会社は、労働組合の「団体性」の要件から、申立人組合に被申立人会社の従業員が2人以上加入していなければ団体交渉資格を有せず、よって、不当労働行為救済申立資格も有しないと主張する。

確かに、本件では、申立人組合に被申立人会社の従業員である組合員はX1 1人であるが、申立人組合はX1 以外にも複数の組合員で構成されていること、規約・財政及び運営組織を有していることからみて、労働組合法上の労働組合の「団体性」は確保されている。

当委員会は平成17年12月15日開催の第610回公益委員会議において、申立人組合の組合資格審査を行い、資格を有することを認めている。

したがって、申立人組合の組合員が被申立人会社に1名しか存在しない場合でも、申立人組合の不当労働行為の救済申立資格が云々される余地はなく、結局、被申立人会社の主張は、独自の見解というほかない。

なお、本件の調査及び審問の過程で、当委員会から被申立人会社にいわゆる合同労組の趣旨を示唆し、再三にわたり和解を勧めたが、被申立人会社は、かたくなに自己の主張を貫くのみで、理解が得られなかったところである。

第4 結論

以上のことから、被申立人会社が申立人組合の申し入れたX1の解雇に関する団体交渉に応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

なお、申立人組合は陳謝文の手交及び新聞紙上への掲載を求めているが、諸般の事情を考慮して、本件では、主文の救済で足りるものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12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 18 年 1 月 19 日

富山県労働委員会
会長 松居 秀雄 ⑩