

命 令 書

申 立 人 スカイユニオン

被申立人 スカイコンクリートこと Y1

上記当事者間の和労委平成 16 年(不)第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 8 月 9 日第 519 回公益委員会議において、会長公益委員 水野八朗、公益委員 吉澤義則、同 羽山京子、同 高嶋雅明、同 島本隆生各出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

スカイユニオン 執行委員長

スカイコンクリート 代表者 印

平成 16 年 6 月 29 日に、私が経営するスカイコンクリートにおいて専務の肩書きを持つ Y2 が、部下の X1 に対して、貴組合に加入しないよう慫慂したことは、和歌山県労働委員会によって、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いたします。

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人は、平成 16 年 4 月 3 日、生コンクリートの製造、販売等を営む被申立人の従業員により結成された労働組合であるが、申立人が同年 4 月 5 日に組合結成通知書や要求書等を被申立人に提出して以後、数度にわたり団体交渉を申し入れるも明確な回答がなく、被申立人からは、「団交する気がない」等団体交渉を拒否する趣旨の発言があったこと、また、被申立人の従業員である X1 に対し、

専務の肩書きを持つ Y2 が、組合に加入しないことを昇格条件とした言動があったこと、そして、組合員と非組合員との間に労働時間等に関する差別の事実があるとして、当該被申立人側の行為がそれぞれ労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為であると主張し、同年 7 月 21 日に当委員会に救済申立てを行ったものである。

2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、組合員に対し、勤務日数の削減を行う等、不利益な取扱いをしないこと。
- (2) 被申立人は、申立人組合の申し入れた労働条件に関わる事項について、団体交渉に応じること。
- (3) 被申立人は、X1 に対し、労働組合に加入しないことを昇格条件としたことを撤回し、謝罪文を掲示すること。

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人等

ア 被申立人スカイコンクリートこと Y1(以下「Y1」という。)は、肩書き地にスカイコンクリートと称する事業所(以下「本件事業所」という。)を置き、生コンクリートの製造、販売等を営む個人事業主であり、本件事業所は、昭和 51 年 12 月に開業し、今日に至っている。

イ Y1 は、肩書き地において、採石を行う「有田川採石」及び砂利の採取を行う「花園砂利」と称する事業所を持ち、これらの事業所は、本件事業所の「砂利部」と位置付けられていた。

ウ 本件事業所は、救済申立て時、生コン部(部長 1 名、次長 1 名、従業員 6 名)、砂利部(部長 1 名、従業員 2 名)、運輸部(従業員 2 名)、経理(従業員 1 名)及び専務の肩書きを持つ Y2(以下「Y2」という。)から構成されていた。

エ Y2 と生コン部部長は月給制であり、当該 2 名を除く生コン部、砂利部、運輸部及び経理担当の従業員は日給月給制である。

オ Y1 は、本件事業所に不在であることが多いため、従業員に対する指示は主に Y2 が行っている。Y2 は、人事、経理には関わらないが、生コン部に関して指導的な立場にある。

(2) 申立人等

ア 申立人スカイユニオン(以下「組合」という。)は、本件事業所の従業員である X2(以下「X2」という。)、X3(以下「X3」という。)、X4(以下「X4」という。)、X5(以下「X5」という。)、X6(以下「X6」という。)、X7(以下「X7」

という。)、X8(以下「X8」という。)の7名により平成16年4月3日に結成された労働組合であり、X2、X3及びX4はそれぞれ、組合の執行委員長、副執行委員長及び書記長であった。

イ X2、X5、X6、X7及びX8は生コン部、X3及びX4は砂利部であったが、砂利部の廃止に伴い、平成17年2月1日付けで非組合員である砂利部の部長とともにX3及びX4は整理解雇された。また、X7は、平成16年12月14日付けで定年退職している。

2 団体交渉に係る経過

(1) 組合結成、団体交渉申入れ及びそれらに対するY1の対応

ア 組合は、平成16年4月5日、Y1あてに、回答指定日を同月14日とした要求書を提出した。要求書の内容は、労働協約の締結及び労働条件の明示と団体交渉又は労務委員会等による、交渉の開催について、文書をもっての回答を求めるものであった。

イ 平成16年4月28日、Y1は、組合あてに、「協約書に署名及び返答には時間を要する」こと、また、「労働基準法に定める、労働規定並びに賃金規定等、明確な確定を決めていないのが現状であり、貴組合に対して安易に返答出来ない」旨、文書にて回答した。

ウ 平成16年5月20日、組合は、Y1あてに、「団体交渉申し入れ書」(以下「5・20申入書」という。)を提出した。要求事項は「Ⅰ.就業規則の確立」「Ⅱ.賃金規程」であり、団体交渉の開催日については6月上旬とし、文書による回答を求めた。

エ 平成16年6月12日、同月24日及び7月5日にも、組合は、Y1あてに、5・20申入書の内容と同一(ただし、回答日は変更している。)の申入書を提出した。

オ 平成16年7月5日、Y1は、組合あてに、6月30日付の文書にて、就業時間内での組合活動は認めないこと、また、団体交渉を受けないつもりはないが、基本となる規定等を作成した後に話し合いの場を設けること等回答した。

カ 平成16年7月15日午後5時頃からY1が今後の方針を話し合うために労働者会議を開き、その場で過半数組合の執行委員長であるX2が労働者の代表に決定した。

また、同会議において、Y1から従業員に対し、就業規則の説明があった。

キ 平成16年8月4日、Y1は、作成した就業規則にX2の意見書を添付し、橋本労働基準監督署へ届け出た。

(2) 組合のあっせん申請

ア 平成 16 年 7 月 21 日、組合は、当委員会に、団体交渉の促進を調整事項とするあっせん申請を行った(和労委平成 16 年(調)第 2 号スカイコンクリート争議)。

イ 平成 16 年 8 月 11 日、「被申請人は、早期に、労働条件について申請人との団体交渉に応じること」を内容とする当委員会のあっせん案を労使双方が受諾し、交渉出席人員についても双方同意した。

(3) 団体交渉等

ア 平成 16 年 8 月 21 日、Y1 と組合は第 1 回団体交渉を行い、労使協定、就業規則等について話し合った。

イ その後も、同年 8 月 28 日、9 月 25 日、10 月 16 日、12 月 11 日及び平成 17 年 3 月 23 日に団体交渉が行われ、主に、労働条件について話し合われた。

3 勤務体制に係る経過

(1) 組合結成以前の勤務体制等

ア 従業員は、日曜日を除いて、基本的に毎日出勤していた。そして、出勤したのち、雨や雪、その他コンクリートの出荷のない時には、従業員個々の判断で本件事業所を退出するのが日常的であった。

イ 時には、朝、出勤してタイムカードを押し、5 分で、「仕事がないなあ」と言って帰るときや、何かすることがあれば 1 時間作業を行ってから帰るときもあった。

ウ 生コンの運転手が「もう今日は仕事ないから帰るぞ」と発言した場合、Y2 が「何かすることはないかい。することがあったらしておいてよ」と発言することは多々あった。

(2) 組合結成以後の勤務体制等

ア 平成 16 年 4 月、Y2 は Y1 から、公共事業が減少する 4 月ないし 6 月に、生コンの運転手が均等に働くことができるシフトを組むように指示され、Y2 は、生コン部の部長及び次長らとシフト制を組んだ。

イ 平成 16 年 4 月 15 日、Y2 は、X2、X8、X6、X5 及び X7 に対し、「社長から電話があって、仕事が無いので休んでください。電話が有った人だけ出社してください」と伝えた。それに対し、組合員らが「そんな勝手なことがあるか」と大声を出すと、Y2 は、「会社命令や」と述べた。

ウ 平成 16 年 4 月 15 日以降は、出勤日の前日又はそれ以前に、本件事業所から電話連絡があった者だけが出勤し、電話連絡のない者は出勤できないことになった。また、出勤した者は本件事業所内に備え付けられている黒板を見、名前があれば翌日も出勤し、なければ翌日は休みであった。

- エ 当初、出勤すべきかどうかに関して Y2 から従業員に対し電話連絡が入っていたが、日を迫うごとに連絡が入らなくなっていった。
- オ 平成 16 年 5 月 11 日、出勤に関して本件事業所から連絡がないので、X2 及び X8 が出勤したところ、Y2 から「電話連絡もないのに何をしにきたんな」と言われた。二人が「仕事に来ました」と言ったところ、Y2 は「仕事はない」と述べ、それを受け、二人は帰宅した。
- カ 平成 16 年 8 月 3 日、X2、X5、X6、X8 及び X7 は、Y1 に対し、文書にて、平成 16 年 4 月 16 日から同年 7 月 15 日までの間の休業手当の要求を行った。
- キ 平成 16 年 8 月 6 日、Y1 は、休業手当請求者に対し、仕事をしたいのに休まされたという根拠、証拠等を提出するよう求めた。
- ク 平成 16 年 9 月から、Y1 は、本件事業所が帰宅させているのか、又は従業員の意思により帰宅したのかを明確にするため、早退届及び欠勤届を提出させることにした。
- ケ 平成 16 年 9 月以降は、本件事業所の業務量も増え、同年 12 月においては、猫の手も借りたいほど忙しくなったので、組合員と非組合員との間に、出勤日数等に差異は見られなくなった。
- コ 生コン部の組合員、生コン部の非組合員及び砂利部の組合員の、平成 13 年から平成 16 年までの 5 月度ないし 7 月度(4 月 16 日から 7 月 15 日までをいう。以下同じ。)の 1 か月当たりの平均出勤日数はそれぞれ順に、平成 13 年が、21.9 日、24.3 日、23.2 日、平成 14 年が、21.9 日、25.0 日、20.5 日、平成 15 年が、23.6 日、25.3 日、23.8 日、平成 16 年が、15.3 日、24.0 日、22.0 日であり、生コン部の非組合員の平均出勤日数を 1 とすると、生コン部の組合員及び砂利部の組合員は、それぞれ順に、平成 13 年が、0.90、0.95、平成 14 年が、0.88、0.82、平成 15 年が、0.93、0.94、平成 16 年が、0.64、0.92 である。

4 X1 の組合加入と Y2 発言

(1) X1 と Y2 との関係等

ア X1(以下「X1」という。)と Y2 とは、従兄弟の関係である。

Y2 は、X1 の親から X1 の就職を依頼され、Y2 は Y1 に相談し、平成 11 年 4 月から X1 が雇用されることとなった。

イ X1 は、Y2 に対して自己の上司として接している。

ウ X1 は生コン車の運転経験がなかったので、生コンの試験室を担当することになった。そして、Y2 が試験室の経験者ということもあって、Y2 が X1 を指導するようになった。

エ X1 は仕事上のことでY2 からきつくしかられたり、頭を小突かれたりすることもあった。

(2) X1 の組合加入等

ア X1 は、以前勤務していたトヨタ自動車で労働組合に加入しており、X8 やX6 から組合に加入するようにとの勧誘を受けていた。

イ 平成16年6月28日、X1 は、組合に加入した。その際、X1 は、X2 に対し、自分が組合に入ったことは他の人に言わないでほしいと言っていた。

(3) Y2 発言及び組合員によるグリーンパークでの会合

ア 平成16年6月29日、X1 は、会社内で、Y2 から、組合に入っているかどうか尋ねられ、入っていないと答えた。

イ 同日午後9時頃、X1 はX2 の自宅に電話し、Y2 から、組合へは入るな、入らないで今の状態でいけば末は試験室長であり、会社側はX1 の対応を考えていると言われたことを伝えた。

X2 が、それは不当労働行為であるから、明日Y2 に伝える旨言おうと、X1 は、Y2 とは身内の関係であり、トラブルになるからやめてほしい旨X2 に伝えた。それを受け、X2 は、Y2 に対し不当労働行為である旨伝えるのをやめた。

ウ 平成16年7月15日午後5時頃から労働者会議があり、X2 が労働者の代表に決定したが、その際、X2 はY1 に対し、組合員名簿を示して当該組合が過半数組合であることを証明した。その名簿の中には、X1 の名前もあった。

エ 同日、労働者会議終了後、組合員らはグリーンパークへ行き、酒等を飲みながら食事をした。

その席で、「不当労働行為摘発メモ」を作成することになり、X1 は、6月29日にY2 から、組合に入っていないかと聞かれたことや、組合に入ってもよいが、入らなければ試験室長に格上げするなどと言われたことを組合員らに話し、X1 自身がその内容を「不当労働行為摘発メモ」に記載した。

(4) X1 の組合脱退等

ア 平成16年7月20日、X1 はX2 に対し、脱退届を提出したが、X2 はこれを受け取らず、組合員等は、X1 が脱退を思いとどまるよう説得した。

イ 平成16年7月22日、X1 は、脱退届を内容証明郵便にて、X2 宅へ送付した。

第3 判 断

1 不利益取扱いについて

(1) 申立人の主張

平成16年3月までの勤務日数は、1か月当たり20日以上あった。

組合を結成して以降、4~6月の勤務日数を見ると、組合員は非組合員の約半

数しか勤務していない。これは、本件事業所が組合員を休ませているからである。

また、生コンの配達が終了した時点で退社指示が出るため、早退扱いとなっ
てしまい、生活の安定が困難である。

これらは明らかに組合を蔑視した行為であり、組合員であるが故の不利益取
扱いである。

(2) 被申立人の主張

組合員でも、出勤日数や給料に差がない者もいる。組合員だからといって差
別しているのではなく、業務の差によるものである。

また、生コン専属の従業員の生計等に支障がないよう、砂利部への手伝い等
をお願いしてきたが、不満が出たこともあった。公共事業が減少している今日、
また、年度替わりで工事が無い時期に、生コンの運搬業務だけでは、満足のい
く労働時間を確保することや報酬を支払うことは困難である。

さらに、休まされたというが、当日の朝に、「休みます」といって休んだり、
運転業務が終了すると、「何か手伝うことはありませんか」等の労働意欲を示す
ことなく自由に退社時間を決めているのは労働者のほうではないか。

(3) 当委員会の判断

使用者の行為が、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いにあたるといえる
ためには、使用者が労働者の組合活動を嫌い、それ故に同人に対して不利益な
取扱いがなされたことが必要である。

ところで、申立人は、本件事業所が組合員を休ませたことにより当該組合員
の出勤日数が減少し、このことは組合蔑視に起因するものであると主張する。

確かに、前記第2・3・(2)・コで認定のとおり、生コン部の組合員と非組合
員の出勤日数を比較した場合、特に平成16年の5月度ないし7月度の平均出勤
日数の格差は過去3年に比べ大きく、組合員に対する差別的な取扱いを推測さ
せる。

もっとも、砂利部の組合員と生コン部の非組合員とを比較した場合、その格
差は、過去3か年と同程度である。また、前記第2・3・(2)・ケで認定のと
おり、平成16年9月以降においては業務量も増えてきたこともあり、生コン部
においても組合員と非組合員との間に出勤日数等の差異は見られなくなっ
ている。したがって、出勤日数等の増減は、業務量の多少との関連性があると解するこ
ともできる。

加えて、前記第2・3・(1)・イで認定のとおり、本件事業所においては、こ
の時期就業規則等も存在しておらず、休暇制度等も不十分・不明確であり、組

合結成以前から、労働者自らの判断で、労働時間を決める慣習のようなものが存在していた。

また、勤務日数等の減少の原因が被申立人の都合によるものであること、さらにそれが組合員を不利益に差別するために休ませたということを証明できる書証等はなく、申立人主張の疎明は十分でない。

以上のことから、被申立人の行為は不利益取扱いの不当労働行為とまでは認定できず、申立人の不利益取扱いに関する請求はこれを棄却する。

2 団体交渉拒否について

(1) 申立人の主張

平成16年4月3日に組合を結成して以降、組合は、幾度となく交渉の申し入れを行ったが、Y1は、同年7月15日、労働者会議の場で、団体交渉の場を持たないと発言した。これは、労働組合法第7条第2号を無視した発言であり、法に抵触するものである。

(2) 被申立人の主張

まず、「社内規則」を作成し、その上で交渉に臨もうと考えていたが、思うように作成が進まなかった。団体交渉を拒否していた訳ではない。

(3) 当委員会の判断

団体交渉とは、本来労働組合が組合員のために、使用者と、労働条件その他について交渉することをいい、これは、労働組合の最も重要な役割であって、労働組合が使用者に対し交渉を求めた場合、通常、使用者は、それに応ずる義務があることは言うまでもない。

ところで、被申立人は、団体交渉を拒否していた訳ではなく、基盤となる「社内規則」を作成したうえで、交渉に臨もうと考えていたと主張するが、交渉を行いながら平行して就業規則を作成することは可能であり、また、前記第2・2・(1)・オで認定のとおり、申し入れから約2か月経っても、被申立人の言う基本となる規定等の完成予定日等を明示することなく、ただ、交渉を受けないつもりはないと回答し、具体的な交渉予定日を明らかにしない使用者の態度は、徒に団体交渉を引き延ばしているにとられてもやむを得ないものである。

しかしながら、前記第2・2・(3)・ア及び同イで認定のとおり、救済申立て後、被申立人は団体交渉に応じており、現時点では救済すべき利益が失われていると考えられる。よって、団体交渉拒否の点については、その不当労働行為を構成する事実の存否を判断する理由がないので申立人の請求を棄却する。

3 Y2 発言について

(1) 申立人の主張

平成 16 年 6 月 29 日に X1 が Y2 に、組合には入るな、入らないなら、会社側はお前の先のことは考えている、試験室長なり何なりのポストを用意しているということと言われた。

これは、組合不加入を昇格条件としたものであり、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

この件については、全く知らなかったし、Y2 は人事に関して何一つ権限がなく、また、X1 に対しても、組合への加入、不加入の指示をするつもりは一切ない。

また、X1 自身も、平成 16 年 6 月 29 日の晩に、X2 に対して言ったことは事実と違うと言っている。

(3) 当委員会の判断

ア まず、Y2 が使用者の利益代表者、すなわち、Y2 の行為が使用者側の行為とみることができるか検討する。

前記第 2・1・(1)・オで認定のとおり、Y2 は、人事権は持たないものの、生コン部に対して指導的な立場にあり、専務の肩書きの名刺を使用し、他の従業員や取引先に対し、Y1 自身が Y2 を専務の呼称で仕事を行わせていたことは明白である。また、前記認定第 2・3・(1)・ウ及び同(2)・アにもあるとおり、早退しようとする従業員に対して、「何かすることはないかい。することがあったらしておいてよ」と発言したり、Y1 の指示を受け、従業員の出勤に関しシフトを組むなど、Y2 は、Y1 が不在であることが多い本件事業所内において、被用者の労働関係上の諸利益に影響力を及ぼし得る地位にあり、監督的地位にある労働者であるといえるから、いわゆる使用者の利益代表者に該当し、同人の X1 に対する言動は、Y1 に帰責するものと考えらる。

イ 次に、平成 16 年 6 月 29 日における、Y2 の X1 に対する発言が、労働組合の結成ないし運営に対する干渉行為といえるか検討する。

この点についての被申立人の主張の要旨は、乙第 1 号証、乙第 2 号証及び Y2、X1 の各証言から判断すると、「Y2 が X1 に言ったことは、組合に入る、入らないではなく、X1 に仕事を覚えて試験室長になれるように激励したにすぎないものだ」というのであると思われる。

確かに Y2、X1 の証言には、この趣旨に沿う供述があり、乙 2 号証はその旨の記述がある。

しかしながら、X1 は 6 月 29 日に注意を受けたのは、会社のどの場所かはっきり供述できず、Y2 からしかられた理由は、書類上のミスだと供述してい

るが、Y2 は注意をした理由は、業者からの仕事の注文を X1 が勝手に断ったというのである。

このように、6 月 29 日のやり取りの原因ですら、両者の供述は一致せず、Y2 及び X1 の供述は信用しがたい。

加えて、6 月 29 日午後 9 時頃、X1 は X2 に電話をかけているが、X1 は電話をした理由は、X2 が自分の組合に入ったという秘密を守ってくれるかどうか試そうとしたと述べている。しかし、6 月 28 日に組合に入り、その翌日に委員長を試そうとしたというのは、極めて不自然であり、ましてやその時の話が全く事実と違う話を伝えるというのは、到底理解できないことである。

また、7 月 15 日に X1 自身作成した文書は、X4 が勝手に作った話であるかのように X1 は供述するが、X4 が文案を考えたとしても、記載された内容は X1 自身が述べたからこそ作出されたものと判断するのが、合理的であると言える。X4 が全くありもしないことを勝手に作り、それを口述したと認めるに足りる証拠はない。

以上の点から考えると、Y2 の発言は、前記認定第 2・4・(3)・ア及び同イのとおりであって、たとえ、その発言内容の中に親戚に当たる X1 を激励するためのものがあつたとしても、全体としては Y2 は X1 が組合に入ることを嫌悪し、入らなければ試験室長にするなどと発言したものであると判断せざるを得ない。

ウ ところで、労働組合の結成、運営に対する干渉、すなわち、労働者の団結権、団体行動権の行使を侵害する行為は、労働組合法上、不当労働行為として禁止され、それは干渉の程度を問わず、労働者や労働組合の行動の自由を阻害する可能性があれば成立する。

本件についてみると、Y2 の発言は、前記認定のとおりであり、当該発言が組合活動に対する自由を阻害する可能性は十分に認められる。

エ 組合は、本件不当労働行為救済申立書において Y2 の発言を労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると主張しているが、Y2 の X1 に対する発言は、同条第 3 号に該当する不当労働行為であると判断するのが相当である。

なお、組合が求める謝罪文の掲示については、主文 1 のとおり文書の手交をもって足りると判断する。

第 4 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 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成 17 年 8 月 9 日

和歌山県労働委員会

会長 水 野 八 朗 ⑩