

命 令 書

申 立 人 神戸ワーカーズユニオン

被申立人 酒見物産株式会社

上記当事者間の兵庫県地労委平成 16 年(不)第 4 号酒見物産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 2 月 2 日第 1259 回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員小嶋罵明、同釜本貞男、同島本健二、同下崎千代子、同春名一典、同正木靖子出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人酒見物産株式会社は、平成 16 年 10 月 25 日付けで申立人神戸ワーカーズユニオン酒見物産分会の前分会委員長である X1 に対して行った班長職務解任処分がなかったものとし、処分の日から平成 17 年 6 月 30 日までの間に同人が受けるはずであった職務手当相当額に、各支払期日の翌日から支払済みに至るまで年 5 分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人酒見物産株式会社は、本命令書写し交付の日から 7 日以内に、申立人神戸ワーカーズユニオンに対して下記文書を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

神戸ワーカーズユニオン

代表者 委員長 X2 様

酒見物産株式会社

代表者 代表取締役 Y1

酒見物産株式会社が、神戸ワーカーズユニオンに対して行った下記の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号又は第 3 号の不当労働行為に該当すると、兵庫県労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

記

- 1 平成 16 年夏季及び年末一時金が減額された理由、実際の労働条件(基本給、労働時間、資格手当)が求人票と相違している理由、基本給の増額、通勤手当

支給基準の現状維持、有給休暇制度の適法性並びに平成 16 年 11 月 2 日付け提案に係る協定の締結に関する団体交渉において十分な説明をせず、不誠実な態度で交渉に臨んだこと。

- 2 平成 16 年 9 月から 10 月にかけて、X3 氏、X4 氏、X5 氏、X6 氏、X7 氏、X8 氏に個別面談を行うなどして組合からの脱退又は別組合の結成を勧奨し、同年 12 月 30 日に全従業員の前で組合を誹謗中傷し、平成 17 年 2 月ころに X5 氏、X7 氏、X9 氏に対してハリマ環境エンジニアリングへの転籍と引換えに組合からの脱退を勧奨し、また、同年 3 月 11 日に X4 氏に対して利益誘導により組合脱退を強く勧奨して、支配介入したこと。
- 3 平成 16 年 10 月 25 日、X1 氏に対して班長職務を解任する処分をしたこと。
- 3 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の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、①申立人神戸ワーカーズユニオン(以下「組合」という。)の酒見物産分会(以下「分会」という。)の分会員に係る労働条件や一時金支給等に関する団体交渉における被申立人酒見物産株式会社(以下「会社」という。)の対応が、労働組合法第 7 条第 2 号にいう団体交渉拒否(不誠実団交)に該当するとして、②会社が自ら又は第三者を介して分会員に個別面談等を行った際の言動や、非組合員を申立外ハリマ環境エンジニアリング(以下「ハリマ環境」という。)に転籍させたことが、同条第 3 号にいう支配介入に該当するとして、また、③会社が組合の分会委員長 X1(以下「X1 分会長」という。)に対して行った班長職務解任処分(以下「本件処分」という。)が、同条第 1 号にいう不利益取扱いに該当するとして、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、①平成 16 年夏季及び年末一時金を減額した理由、②55 歳で定期昇給を停止する理由、③定年延長を実施しない理由、④求人票の記載内容と実際の労働条件が相違している理由、⑤有給休暇制度が適法であると主張する理由、⑥基本給の増額及び各種手当の支給等、⑦退職金制度の創設、⑧平成 16 年 11 月 2 日付けで提案した協定の締結に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならぬ。
- (2) 会社は、分会員に個別面談を行うなどして組合否認及び脱退勧奨をしたり、別組合の結成を勧奨したり、組合から脱退すれば分会員の要求を受け入れると

利益誘導したり、ハリマ環境に非組合員だけを転籍させたりして、組合の組織運営に支配介入してはならない。

(3) 会社は、本件処分を撤回し、X1 分会長を原職に復帰させ、職務手当相当額に年 6 分の割合による金員を加算して支払い、併せて同人に対して謝罪しなければならない。

(4) 謝罪文の掲示

第 2 本件の争点

- 1 会社は、団体交渉に誠実に対応したか。(争点 1)
- 2 会社は、自ら又は第三者を介して分会員に対する脱退勧奨その他の支配介入を行ったか。(争点 2)
- 3 本件処分は、不利益取扱いに該当するか。(争点 3)
- 4 審問終結時点で全分会員が会社を解雇されていることにより、本件申立てに関する救済利益は失われたか。(争点 4)

第 3 当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 不誠実な団体交渉

ア 会社の Y1 社長(以下「Y1 社長」という。)は、第 1 回団体交渉で組合本部役員を交渉相手として認めず、会社を解散すると述べ、第 2 回団体交渉でも会社解散の話に終始し、実質的な交渉を行わなかった。また、第 3 回団体交渉では会社の解散をいったん撤回したが、その後も分会交渉の席で会社を解散すると述べ、X1 分会長との協議にも応じず、さらに、組合を脱退することを条件に、会社従業員である Y2(以下「Y2」という。)に設立させたハリマ環境へ従業員を転籍させて組合員の排除を図ろうとするなど、団体交渉において組合に圧力をかけ続けた。

イ 会社は、平成 16 年夏季及び年末一時金を減額した理由、55 歳で昇給停止とする理由、定年延長を実施しない理由、分会員の労働条件と求人票との相違点、基本給の増額や各種手当の支給等、有給休暇制度の適法性、退職金制度の創設及び平成 16 年 11 月 2 日付けで提案した協定の締結に関する組合の要求事項について、十分に協議に応じず、又は組合が納得できるような十分な説明をしなかった。

ウ 以上のとおり、会社は、強圧的な態度で団体交渉に臨み、組合の要求に対して説明を尽くさなかったのであるから、団体交渉拒否(不誠実団交)に該当する。

(2) 脱退勧奨等

- ア Y1 社長は、平成 16 年 9 月から 10 月にかけて、分会員 X7(以下「X7」という。)、同 X8(以下「X8」という。)及び同 X6(以下「X6」という。)を本社(加西市北条町東高室 901 番地の 1 にある事実上の本社をいう。以下同じ。)に呼び出すなどして組合に加入しないよう又は組合から脱退するよう強要し、分会副委員長 X3(以下「X3 副分会長」という。)に電話して組合を認めないと述べた。さらに、同年 12 月 30 日には、全従業員の前で組合を誹謗中傷した。
- イ Y1 社長は、平成 16 年 10 月 27 日、Y2 に指示して分会員 X5(以下「X5」という。)、X7 及び X8 を本社に呼び出し、会社外の第三者である Y3(以下「Y3」という。)を介して企業内組合の結成を勧奨した。また、同月 29 日、X3 副分会長及び分会書記長 X4(以下「X4 書記長」という。)に対して、企業内組合を結成するよう勧奨した。
- ウ 本件不当労働行為救済申立て事件における会社側代理人弁護士 Y4(以下「Y4 弁護士」という。)は、平成 17 年 3 月 5 日及び 8 日に行われた分会員との交渉において、組合を脱退すれば組合の要求が認められると利益誘導した。また、Y2 は、同月 11 日、X4 書記長に対して、先に組合から脱退すれば分会員の要求を認めるよう Y1 社長を説得すると利益誘導した。さらに、Y1 社長は、当委員会の第 7 回調査において、分会員が組合から脱退することを条件として賞与を年 1 箇月分保障すると利益誘導した。
- エ Y1 社長は、Y2 にハリマ環境を設立させて非組合員を転籍させ、会社を解散して組合員を解雇しようとした。そして、Y1 社長と Y2 は、平成 17 年 2 月から分会員 X9(以下「X9」という。)、X5 及び X7 に組合脱退とハリマ環境への転籍を勧奨し、同年 4 月 1 日、組合脱退者を含む非組合員 3 名をハリマ環境へ転籍させて、組合を弱体化させた。
- オ 以上のとおり、会社は、自ら又は第三者を介して組合の弱体化を企図して脱退勧奨などの行為を繰り返したのであるから、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(3) 本件処分

Y1 社長は、合同労働組合である組合が会社において団体交渉等の組合活動を行うことを嫌悪し、その弱体化を図るため、本件処分を行った。これにより、X1 分会長は、班長職を解任され、職務手当の支給が停止されるという不利益を受けた。

よって、本件処分は組合活動を理由とした不利益取扱いに該当する。

(4) 救済利益

分会員が会社から解雇された後であっても、組合自体が団結権を侵害された

ことに変わりはないから、本件申立てには救済利益がある。

2 被申立人の主張

(1) 不誠実な団体交渉

ア 組合は、唐突に本社を訪れ組合結成通知や要求書を提出するなど社会常識を逸脱した行為をしたのであるから、Y1 社長が感情的に反発したことには組合にも責任があるというべきところ、会社は、団体交渉を一切拒否することなく、組合の本部役員が交渉に同席することも認めて、誠実に対応した。さらに、第3回団体交渉で会社の解散を撤回し、少なくともこれ以降は、Y4 弁護士の指導に従い、誠実な態度で団体交渉に応じた。

イ 組合は、抽象的な要求を繰り返すのみで、会社が指摘しても具体的な説明をしなかった。それにもかかわらず、会社は、組合の要求事項について誠実に検討し、それが実施できない場合には、その根拠を具体的に示しながら説明したのであるから、組合の要求に対して十分に説明をしたものといえる。

ウ 以上のとおり、会社は、少なくとも第3回団体交渉以降は誠実な態度で交渉に臨み、組合の要求に対して説明を尽くしたのであるから、不誠実な団体交渉には該当しない。

(2) 脱退勧奨等

ア Y1 社長は、X7、X8 に対して、会社の労働条件を十分に理解してもらうため、その説明をしようとしただけである。また、X3 副分会長に対して、組合を認めないとは述べていないし、X6 に対して、脱退勧奨の趣旨で発言したこともない。加えて、Y1 社長が全従業員の前で組合を誹謗した事実もない。

イ 企業内組合の結成に関しては、Y2 が独自の判断で Y3 に依頼したものであり、Y1 社長は全く関与していなかった。また、X3 副分会長らに対し、Y1 社長が企業内組合の結成を勧めたことはない。

ウ Y4 弁護士は、労使紛争を円満に解決するために分会員の真意を打診したにすぎないから、脱退勧奨ではない。また、Y2 が組合脱退に言及したのは、組合を脱退しても不利益を与えないという趣旨であって利益誘導ではない。加えて、Y1 社長は、分会員自らが組合脱退を正式に決定していたことを踏まえ、これを前提として賞与に関する提案をしたものであるから、違法ではない。

エ Y2 は、労使紛争を円満に解決するため、独自の判断で、組合脱退とハリマ環境への転籍を分会員に打診したところ、一部の分会員が任意にこれに応じたものである。

オ 以上のとおり、申立人の主張はいずれも理由がないから、Y1 社長、Y2、Y3 及び Y4 弁護士のこれらの行為は、支配介入には該当しない。

(3) 本件処分

本件処分は、①X1 分会長が、本社へ出向くよう伝えた Y2 に対して、申立外住重環境エンジニアリング株式会社(以下「SKE」という。)の社員のいる前で、「本社へ来いと言うなら時間外勤務手当を出せ」と暴言を吐いてこれを拒絶したこと、②会社の就業規則に違反して、SKE のコピー機を無断で使用したこと、X1 分会長が本社との連絡係として適任ではないと判断して行ったものである。

よって、本件処分は、X1 分会長の組合活動を理由とする不利益取扱いには該当しない。

(4) 救済利益

会社は、事業縮小を余儀なくされたため、平成 17 年 6 月末日で関係従業員全員を解雇しており、審問終結時点では会社と分会員との間には雇用関係はない。

よって、本件申立てには救済利益がないから、棄却されるべきである。

第 4 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、ごみ焼却場設備の運転管理及び石材販売を主たる業務とする株式会社であり、加西市が入札により SKE に発注した加西市クリーンセンター(ごみ焼却場)における設備管理業務の一部を SKE から受注し、クレーン設備等の運転管理業務(以下「クリーンセンター業務」という。)を行っていたが、平成 17 年 5 月以降、クリーンセンター業務を受注できなくなり、同業務に従事していた従業員全員(分会員を含む)を解雇した。その結果、審問終結時点では、従業員 3 名(すべて非組合員)で石材販売業のみを行っている。

(2) 組合は、昭和 63 年 5 月 1 日に結成された個人加盟方式の合同労働組合であり、審問終結時の組合員数は 236 名である。

分会は、クリーンセンター業務に従事する従業員 8 名により結成されたが、審問終結時点の分会員は 2 名であり、いずれも会社の従業員としての地位を喪失している。

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 団体交渉の経過

ア 平成 16 年 9 月、会社のクリーンセンター業務部門の従業員 8 名が、基本給等の労働条件が求人票と相違していること、平成 16 年夏季一時金が大幅に減額されたこと等に不満を持ち、組合に加入して分会を結成した。

イ 同月 15 日、組合の副委員長 X10(以下「X10 副委員長」という。)、X1 分会長らが、事前に連絡を取らずに会社の本社に赴き、組合結成通知書及び団体

交渉申入書を Y1 社長に手交したところ、同社長は、会社の従業員が事前の相談もなく会社外の労働組合に加入して、唐突に分会の結成を通知してきたとして強く異議を唱えた。

なお、この組合結成通知書には、組合の組織内容の説明及び分会結成の経緯等が記載され、団体交渉申入書には、①求人票と分会員の実際の労働条件との相違点(基本給、労働時間、一時金等)に関する説明要求、②平成 16 年夏季一時金の減額理由の説明要求、③分会員の労働条件に関する協議・同意条項等を内容とする協定書の締結要求が記載されていた。

ウ 同月 30 日、会社の石材販売部門で営業を担当していた Y2 は、X1 分会長の自宅に赴き、上記の団体交渉申入書に対する会社の回答書を同人に手交した。その内容は、①分会員の労働条件は就業規則のとおりであり、求人票との相違点があれば具体的に指摘願いたい、②一時金の減額理由は、会社の減収によるものである、③分会員の労働条件について組合に協議又は同意を求めると否かは、個別の事項ごとに検討したいなどというものであった。

なお、その後、Y2 は、同年 10 月から、X1 分会長の班長業務の一部を引き継いで、本社と同センターとの連絡役も兼ねるようになった。

エ 同年 10 月 18 日、第 1 回団体交渉が午前 9 時 40 分ころから加西市福社会館で行われ、会社側は Y1 社長と Y2 が、組合側は X10 副委員長と、X1 分会長ら 6 名の分会員が出席した。

Y1 社長は、交渉の冒頭、X10 副委員長に「何や、おまえ、関係あるんか。」と述べ、要求内容については、分会員それぞれから説明するよう求めた。そこで、分会員らは、①平成 16 年夏季一時金の減額理由、②55 歳昇給停止の理由、③定年年齢(60 歳)の延長、④求人票と実際の労働条件(基本給、資格手当等)との相違点について説明と回答を求めたところ、Y1 社長は、①SKE からの発注額が減額されたため会社の人件費を抑制する必要があった、②加西市内の他企業と同様に 55 歳で昇給停止する、③定年延長はしない、④分会員の労働条件については、改めて求人票を確認すると回答した。

これに対して、X10 副委員長が、組合との団体交渉により問題を解決することや、会社の決算書等を提示して一時金の説明をすることを求めたところ、Y1 社長は、労働条件に不満があるのであれば会社を解散する旨述べて、午前 10 時 25 分ころ、団体交渉の会場から退席した。

オ 同月 25 日、組合は、組合員との個別面談〔後記(2)ア、イ〕をやめ、早期に誠実な団体交渉を行うことを求める申入書を会社にファックスで送信したところ、会社は、同月 28 日付けで、組合の要求事項は抽象的であり、具体的

な説明を求める旨の通知書を X1 分会長に送付した。

これに対して、組合は、同年 11 月 2 日付けで、①組合の要求事項は、第 1 回団体交渉で未解決の内容及び同年 10 月 25 日付け申入書記載のとおりである、②組合との同意条項を削除し、協議条項のみを定めた協定書の締結を求めるという内容の回答書を会社に送付した。

(2) 組合員に対する会社の働きかけ

ア Y1 社長は、組合結成通知が行われた翌日の平成 16 年 9 月 16 日、本社で、組合加入を秘匿していた X7 に対して組合への加入について質し、同月 18 日には、同様にこれを秘匿していた X8 に対しても組合への加入について質した。

なお、このころ、Y1 社長と Y2 は、分会員に組合を脱退させ、企業内組合を結成させることを相談していた。

イ、同年 10 月 23 日、Y1 社長は、本社で、X6 に対して、平成 17 年 5 月に会社を解散する、まじめな者だけ SKE へ再就職をあっせんする旨述べた。また、同日、X3 副分会長の自宅に電話して、組合の存在を認めない旨述べた。

ウ 同月 27 日、Y2 は、X5、X7 及び X8 を本社に呼び出し、元加西市議会議員で労働組合役員の実験もある Y3 が、X5 ら 3 名に対して、組合に加入すべきではなかった旨述べ、企業内組合を結成するよう勧めた。

なお、Y1 社長は、以上の Y2 及び Y3 の動きを事前に承知しており、その事実経過についても、翌 28 日、Y2 から報告を受けていた。

エ 同月 29 日、Y1 社長は、Y2 に指示して X3 副分会長及び X4 書記長を本社に呼び出し、企業内組合なら構わないが外部の労働組合に加入して唐突に結成通知されても困る、平成 17 年 5 月末で会社を解散する旨述べた。そこで、X4 書記長らは、改めて分会の結成経緯や組合の要求事項について説明を行った。

(3) 本件処分の経過及び内容

ア 平成 16 年 10 月 22 日、Y2 は、X1 分会長による企業内組合の結成を企図した Y1 社長の指示により、加西市クリーンセンターに赴き、夜勤明けの X1 分会長に対し本社に行くよう伝えた。これに対して、X1 分会長は、Y2 に呼出しの趣旨を質問したが、答えがなかったため、会社が個別面談により、組合からの脱退勧奨をしようとしているものと考え、SKE の職員がいる前で、業務命令であるならば時間外勤務手当を支給するよう大声で主張して、そのまま帰宅した。そこで、Y2 は、以上の事実経過を Y1 社長に報告した。

イ 同月 25 日、会社は、X1 分会長に対して、①同月 22 日に本社への入社要請を拒否して Y2 に暴言を吐いたこと、②就業規則第 25 条(サービスの基本)及び第 26 条(サービス規律)に違反して職務以外の目的で SKE のコピー機等を無断で使用

したことを理由に、班長職の解任と職務手当月額 1 万円の支給停止を内容とする本件処分を行い、「X1 分会長」を処分の名宛人とする文書によりこれを通知した。

ウ Y1 社長は、SKE から、X1 分会長が無断でコピーをしているとは聞いていたが、会社として、X1 分会長に事実確認をしたり、注意を与えたりしたことはなかった。

(4) 本件申立て

平成 16 年 11 月 8 日、組合は、①誠実な団体交渉の応諾、②脱退勧奨等の禁止、③謝罪文の掲示を求めて当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行い、同月 26 日、本件処分の撤回及びこれに係る謝罪文の掲示について追加申立てを行った。

3 本件申立て後の労使関係

(1) 団体交渉及び分会交渉の経過

ア 平成 16 年 12 月 9 日、組合は、平成 16 年年末一時金として 1.4 箇月分の支給を求める要求書を提出した。同月 23 日、会社は、財政上の理由により組合の要求には応じられない旨の回答書をいったんは X1 分会長に送付したが、同月 27 日、当委員会の第 3 回調査の席で、平成 16 年年末一時金の支給については再検討すると約束した。

イ 同月 30 日、会社は、全従業員を本社に集めて平成 16 年年末一時金を一人 5 万円ずつ支給した。

その際、Y1 社長は、全従業員の前で約 1 時間、会社の解散については他の役員の承諾を得ている、若い人は SKE へ再就職できるよう頼んでいる、組合との話合いに応じているのは Y4 弁護士の顔を立てるためで本意ではない、組合本部の役員は「人の血を吸うて生きとる奴」「馬鹿な人間」であるなどと発言した。

ウ 平成 17 年 1 月 22 日、第 2 回団体交渉が、加西市コミュニティーセンターで約 1 時間行われた。しかし、Y1 社長は会社を解散すると繰り返し述べただけで、要求事項に関する協議は進展しなかった。

そこで、組合は、同年 2 月 2 日、Y4 弁護士に対して、会社を適切に指導するよう電話で要請したところ、同弁護士はこれを了承した。

エ 同月 8 日、第 3 回団体交渉が、加西市コミュニティーセンターで行われ、Y4 弁護士もこれに出席した。

会社は、Y4 弁護士の指導を受けて、①会社を解散するという話は撤回する、②今後もクリーンセンター業務の受注に努め、仮に受注に失敗しても従業員

の雇用は確保すると組合に説明した。

これに対して、組合は、①平成 16 年年末一時金の支給額には不満がある、②会社が赤字経営であるという根拠が不明であると主張した。

オ 同月 26 日、第 4 回団体交渉が、加西市コミュニティーセンターで行われ、Y4 弁護士もこれに出席した。

会社は、SKE との契約書を組合に閲覧させ、平成 14 年から同 16 年におけるクリーンセンター業務の受注額、事務所経費(受注額の 15%)及び従業員の人件費を記載したメモを手交して、これまで会社の石材販売部門の収益でクリーンセンター業務部門の赤字を補いながら一時金を支給してきたが、SKE からの受注額も石材販売部門の収益も減少したので、平成 16 年は、一時金を減額したと説明した。

この説明に対して、組合は、石材販売部門も含めた会社全体の決算書を提出するよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

なお、団体交渉の最後に、Y4 弁護士が会社と分会員との交渉を提案し、組合はこれを了承した。

カ 同年 3 月 5 日、Y4 弁護士と X1 分会長ら 5 名の分会員が、同弁護士の事務所で交渉を行った。

分会員は、①入社後 4 年目の従業員の基本給を月額 24 万円に増額すること、②資格手当を SKE に準拠して月額 1 万円を限度として支給すること、家族手当を住宅手当に変更して全員に月額 5 千円支給すること、通勤手当を改善すること、③賞与を年 2 箇月分支給すること、④中小企業退職金共済へ加入すること、⑤有給休暇の付与日数が法令の基準に達するよう就業規則を是正することを求める要求書を提出した。

これに対して、Y4 弁護士は、分会員らの要求事項について Y1 社長に検討させることを約束する一方で、組合の本部と団体交渉をしても進展が見込めない旨述べたところ、X4 書記長も、「我々は組合を作るのが主たる目的ではないし、ユニオンを継続することが目的ではない。」と述べた。

その後、Y1 社長が交渉に加わり、本来は平成 17 年 5 月で会社を解散する予定であった旨述べた。

キ 同年 3 月 8 日、Y4 弁護士は、分会員の要求事項〔上記カ〕に対して、今後は分会員との交渉に率直に応じること、Y1 社長が第三者の介入には強い抵抗感を持っていることを記載した送付文を添付して、会社の回答書を X1 分会長に送付した。

なお、その回答書には、①入社後 4 年目以降は各人の能力実績に応じて基

本給を昇給させる、②資格手当は支給しない、組合の要求どおり住宅手当を支給する、通勤手当の支給基準を変更する(対象者により金額が増減)、③賞与は利益が上がれば支給する、④中小企業退職金共済への加入を検討中である、⑤有給休暇制度は適法に運用していると記載されていた。

ク 同月9日、Y2がX4書記長に対して、組合を脱退するなら元の状態に戻すようY1社長を説得する旨述べたのに対し、X4書記長は、組合の要求を先に認めること、及び分会を結成したことで報復措置を取らないことを求めた。

さらに、Y2は、同月11日、X4書記長に対して、先に組合を脱退すればY1社長は適切に対処するはずである旨述べ、これらの経過をY1社長に報告した。

ケ 同月19日、分会員は、分会会議を開いて今後の対応について協議し、同月23日付けで、①入社後4年目の従業員の基本給を一律24万円に増額すること、②家族手当の支給、③通勤手当支給基準の現状維持、④年2箇月分の賞与の支給、⑤中小企業退職金共済への加入を内容とするX1分会長名の申入書を、円満解決となれば組合に脱退届を提出することを付記して、Y4弁護士へファックスで送信した。

コ 同月29日、X1分会長は、上記申入書と分会員全員の組合脱退届を持って本社に赴き、Y1社長と直接協議を行おうとしたが、Y1社長は、組合結成によって会社が多大な迷惑を被ったとして、要求事項に関する協議を行うことを拒んだ。

サ 同年4月8日、当委員会の第7回調査において、Y1社長は、中小企業退職金共済への加入手続きに着手した旨及び「分会員が組合から脱退するのであれば賞与を年1箇月分保障する。」と述べ、これを受けて、Y4弁護士と組合側とが交渉を行ったが、合意には至らなかった。

(2) ハリマ環境への転籍

ア 平成17年1月ころ、Y2は、Y1社長の会社解散発言〔第4の2(1)エ〕を受けて、会社の従業員のうちクリーンセンター業務に従事する非組合員の雇用を確保するため、ごみ焼却設備の運転管理業務を自ら行う目的で、ハリマ環境を設立した。

ハリマ環境の設立資金1,000万円は、Y1社長の親族が経営し、吉川町でごみ焼却場の設備管理業務を行っている申立外有限会社ハリマ建材(以下「ハリマ建材」という。)が全額出捐した。なお、ハリマ環境の所在地は、会社の本社と同じであり、SKEからクリーンセンター業務を受注できなくなった場合にも、ハリマ建材の下請けに入ることができるようY1社長が同社に依頼していた。

イ 同年1月ころ、X8が会社を退職したので、ハリマ環境は、Z1(非組合員。以下「Z1」という。)を採用し、同年2月1日からX8の後任としてクリーンセンター業務に従事させた。なお、X8は、同年3月上旬までに組合を脱退した。

ウ 同年2月上旬ころ、Y2は、X5に対して、労働条件の交渉をするのであれば、組合を脱退して個人で交渉した方がよいと述べ、また、同月9日には、本社でX7と会い、ハリマ環境への転籍を打診し、会社と組合がまとまることはないのだから、家族のことも考えるようにと諭した。

同日夜、Y1社長は、X9に対して、会社がクリーンセンター業務を受注できない可能性もあること、X5がハリマ環境に転籍することになったことを電話で伝えた。

エ 同月17日、当委員会の第4回調査において、Y1社長は、ハリマ環境からの出向はZ1一人だけとし、当面は増員させないと陳述した。

オ その後、同年2月上旬にはX5が、2月下旬にはX7が、それぞれ組合を脱退し、非組合員であるX11とともに、同年4月1日、会社からハリマ環境へ転籍した。

(3) 追加申立て

平成17年4月19日、組合は、①会社が本件申立て以降も誠実な団体交渉を行わず、②組合を脱退すれば分会員の要求を受け入れると利益誘導したり、ハリマ環境を使うなどにより脱退勧奨を行ったとして、当委員会に対して、再度、不当労働行為の追加申立てを行った。

4 平成17年4月19日追加申立て以後の労使関係

(1) 平成17年5月1日、会社及びハリマ環境は、Y4弁護士の指導を受けて、X5、X7、X11及びZ1を、ハリマ環境から会社へ復帰させた。

(2) 同月24日、SKEは、加西市クリーンセンターの業務を落札することができず、その一部を下請していた会社もクリーンセンター業務を受注できなくなった。

翌25日、Y1社長は、クリーンセンター業務を落札した企業に赴き、ハリマ環境を下請業者にしてもらうよう交渉して、会社のクリーンセンター部門の全従業員をハリマ環境に移して雇用を確保しようと努めたが、同企業は応諾しなかった。

そこで、会社は、同年6月末で、クリーンセンター業務に従事していた従業員9名全員(分会員5名を含む。)を解雇した。なお、これにより、中小企業退職金共済への加入手続きは未了に終わることになった。

その後、会社は、従業員3名により、石材販売業のみを行っている。

(3) 平成17年4月、X1は分会長を辞任し、X4が分会長に就任した。さらに、同

年9月ころには、X3副分会長、X9及びX6が組合を脱退したので、審問終結時点での分会員は、X1及びX4の2名となった。

第5 判 断

1 不誠実な団体交渉(争点1)

(1) 会社の交渉態度

ア 組合は、第1回及び第2回団体交渉において、Y1社長が組合の存在を無視し、会社を解散すると述べるなど不誠実な対応をしたと主張し、会社はこれを争うので、以下判断する。

Y1社長が、第1回団体交渉において、組合の本部役員が部外者であるとしてこれを嫌悪し、分会員それぞれと協議することを要求し、また、組合が実質的な交渉に入ろうとしたところ、会社を解散すると述べて退席したこと〔第4の2(1)エ〕、また、第2回団体交渉において、同社長が会社を解散すると繰り返し述べ、要求事項に関する協議が進まなかったこと〔第4の3(1)ウ〕からすれば、会社の交渉態度は組合を著しく軽視するもので、到底誠実な交渉態度とはいえない。

イ 組合は、会社が第3回団体交渉以降も不誠実な態度をとり続けたと主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

確かに、会社は、第3回団体交渉で会社を解散するという方針を撤回し、第3回及び第4回団体交渉においては、組合本部役員と平成16年一時金に関する交渉を行ったが〔第4の3(1)エ、オ〕、他方で、Y1社長とY2は、後記2(4)で判断するとおり、この時期から分会員に対して組合脱退を条件にハリマ環境へ転籍するよう勧奨し、さらに、会社は、平成17年3月に提出された分会要求に文書で回答するにとどまり、X1分会長が組合からの脱退を含みとする要求書を事前に提出して協議に臨んでも、分会員の組合活動を非難して協議に応じなかったのであるから〔第4の3(1)キ、ケ、コ〕、会社の交渉態度は誠実であったとはいえない。

ウ 会社は、団体交渉におけるY1社長の交渉態度について、組合が社会常識を逸脱する行動をとったため、同社長の感情的な反発を招いたなどと主張するが、分会結成後、組合の役員らが会社を突然訪問して結成通知等を手交するなど〔第4の2(1)イ〕、やや配慮に欠ける面があるにしても、それだけでは上記の交渉態度を正当化する理由にはならない。

(2) 要求事項に関する協議の状況

組合は、要求事項について、会社が十分な説明をしなかったなどと主張するので、以下判断する。

ア 平成 16 年夏季及び年末一時金について

会社は、第 4 回団体交渉において、クリーンセンター業務部門の経営情報のみを開示して、SKE からの受注額と石材販売部門の収益が悪化したので、平成 16 年夏季及び年末一時金を減額したと説明した事実が認められるが〔第 4 の 3(1)オ〕、そうだとすれば、石材販売部門の経営状態についても十分な説明を行い、組合の理解を得るように努力する必要があるというべきである。

しかし、会社は、その後の分会交渉においても、利益が出れば一時金を支給するとの結論を文書で示したのみであり〔第 4 の 3(1)オ、キ、コ〕、組合への説明を尽くしたとはいえない。

イ 労働条件の内容説明について

組合は、第 1 回団体交渉及びその申入書で、求人票と分会員の実際の労働条件との相違点(基本給、労働時間、資格手当)について説明するよう求めた。

これに対して、会社は、改めて求人票を確認すると回答したにもかかわらず、その後の団体交渉等の場で具体的な説明をした事実が認められないのであるから〔第 4 の 2(1)エ、3(1)ウ、オ、キ、コ〕、組合への説明を尽くしたとはいえない。

ウ 基本給の増額、通勤手当について

分会員は、分会交渉において、基本給を増額するよう要求したが、会社は、能力に応じた昇給を行うと文書で回答するとどまり〔第 4 の 3(1)カ、キ〕、また、通勤手当についても、会社は、支給基準を変更すると文書回答しただけで、X1 分会長からの再協議申入れにも応じなかったのであるから〔第 4 の 3(1)キ、ケ、コ〕、十分に協議に応じたとはいえない。

エ 有給休暇制度について

分会員は、分会交渉において、有給休暇の付与日数が法令違反であるとして是正を申し入れたのであるから〔第 4 の 3(1)カ〕、会社は、就業規則とその運用の適法性について具体的に説明し、組合の理解を得るよう努力する必要があるが、会社は、適法に運用していると文書で結論を示しただけであるから〔第 4 の 3(1)キ〕、組合への説明を尽くしたとはいえない。

オ 平成 16 年 11 月 2 日付け協定案について

組合は、平成 16 年 9 月 15 日、分会員の労働条件に関する協議・同意条項等を内容とする協定を締結するよう求めたが、会社はこれを拒否したので、組合は、同年 11 月 2 日、同意条項を削除した修正案を提示した〔第 4 の 2(1)イ、ウ、オ〕。

しかし、会社は、この修正案については、何ら回答を行っておらず、組合

との協議に十分に応じたとはいえない。

カ その余の要求事項について

昇給停止、定年延長及び資格手当に関する要求については、会社は組合の要望の程度に応じた説明をし、組合はそれ以上の要求を出さず〔第4の2(1)エ、3(1)カ、キ〕、また、家族手当及び退職金に関する要求については、会社がこれらを受け入れた事実が認められるので〔第4の3(1)カ、キ、サ〕、会社の対応が不十分であったとまではいえない。

(3) 不当労働行為の成否

以上によれば、団体交渉における会社の対応は、組合を著しく軽視し、分会員に継続雇用への不安を与え、団体交渉における組合の要求を躊躇又は断念させる態度に出たものといわざるをえず、また、平成16年夏季及び年末一時金が減額された理由、労働条件(基本給、労働時間、資格手当)が求人票と相違している理由、基本給の増額、通勤手当支給基準の現状維持、有給休暇制度の適法性及び協定の締結に関する組合の要求に関して、会社は、協議又は説明を尽くさなかったことが認められる。

よって、会社の団体交渉における対応は誠実なものであったとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。

2 脱退勧奨等(争点2)

(1) 個別面談等による脱退勧奨及び組合に対する誹謗中傷

組合は、会社が、分会員に対して組合脱退を強要したり、全従業員の前で組合を誹謗したと主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

ア Y1社長は、平成16年9月16日及び18日に、匿名で組合に加入していたX7及びX8に対して組合への加入について質したことが認められるが、このころ、分会員を組合から脱退させて企業内組合を結成させることをY2と相談していたことを併せ考えると〔第4の2(2)ア〕、これらの言動は、脱退勧奨又は組合加入への妨害に当たるといえる。会社は、両人に労働条件の説明をしようとしただけと主張するが、これを認めるに足りる疎明はない。

また、Y1社長は、同年10月23日に、X3副分会長に対して、組合の存在を認めない旨述べ、X6に対して、会社を解散してまじめな者だけ再就職をあっせんすると述べたことが認められる〔第4の2(2)イ〕。これらの言動は、第1回団体交渉で労使が対立したこと〔前記1(1)ア〕、同月22日に、Y1社長がX1分会長に企業内組合を結成させようとしたこと〔第4の2(3)ア〕を併せ考えれば、いずれも組合員に対して解雇等の不利益を与えることを示唆し、組合からの脱退を勧奨したものと解するのが相当である。

したがって、Y1 社長が X3 副分会長ら 4 人の分会員に対して行った言動は、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると判断する。

イ さらに、Y1 社長は、組合の要求を一部受け入れて平成 16 年年末一時金を支給した際、全従業員の前で、組合をあからさまに否認し誹謗中傷したことが認められる〔第 4 の 3(1)イ〕。

この発言は、組合を弱体化させることを企図した言動であるというほかはなく、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると判断する。

(2) 別組合結成の勧奨

ア 組合は、Y1 社長が Y3 や Y2 を介して別組合を結成するよう勧奨したと主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

Y2 が、平成 16 年 10 月 27 日、X5 ら 3 名の分会員を本社に呼び出し、Y3 は、同人らに対して組合から脱退して企業内組合を結成するよう勧め、Y1 社長がこれらを事前に了知していたこと、また、Y1 社長と Y2 が、組合結成直後に、分会員に企業内組合を結成させることを相談していたことが事実として認められ〔第 4 の 2(2)ア、ウ〕、これらの事実を総合すれば、Y1 社長は、Y2 及び Y3 に対して上記言動をするように依頼又は指示していたものと推認するのが相当である。

よって、Y2 及び Y3 の上記言動は、会社の組合に対する労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると判断する。

イ 組合は、Y1 社長が、X3 副分会長や X4 書記長に対して、組合を脱退して別組合を結成するよう勧奨したと主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

Y1 社長は、同月 29 日、X3 副分会長及び X4 書記長と組合に関して協議する中で、企業内組合ならよいが企業外部の労働組合は困る、会社を解散するなど述べたが〔第 4 の 2(2)エ〕、この発言が Y2 及び Y3 の上記一連の言動と同時期に行われたこと〔前記ア〕を勘案すると、その趣旨は、組合から脱退して別組合を結成するよう勧奨することにあつたと解するのが相当である。

よって、Y1 社長の上記発言は、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると判断する。

(3) 利益誘導による脱退勧奨

ア Y4 弁護士は、分会交渉の席で、組合との交渉によって要求事項を実現させることは困難であることを、また、分会要求に対する回答文書では、今後は分会員との交渉に率直に応じること、Y1 社長が組合に強い抵抗感情を持っていることを指摘したが〔第 4 の 3(1)カ、キ〕、組合は、この指摘が利益誘導の

脱退勧奨に該当すると主張するので、以下判断する。

Y4 弁護士が指摘した上記の内容は、分会員の要求事項の実現に関する見通しを率直に表明したものであるべきであり、同弁護士が、分会員らの意に反して組合から脱退するよう具体的に指示したものとまで解することはできず、また、同弁護士が、労使関係を正常化するために、会社の解散やハリマ環境への転籍の方針を撤回するよう Y1 社長を指導するなどしたこと〔第 4 の 3(1)エ、4(1)〕を併せ考えると、同弁護士の上記指摘は、組合を弱体化させることを企図したものと認めがたく、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入には該当しないと判断する。

イ 組合は、Y2 が、組合から脱退すれば、分会員の要求を認めるよう Y1 社長を説得すると利益誘導したと主張し、会社はこれを争うので、以下判断する。

Y2 は、平成 17 年 3 月 9 日と 11 日に、X4 書記長に対して、先に組合を脱退すれば Y1 社長を説得すると主張してこれに固執し、これを受けて、分会員らが、基本給の増額等の要求事項とともに、労使紛争が円満に解決すれば組合を脱退する旨を記載した文書を Y4 弁護士に送付したことが認められる〔第 4 の 3(1)ク、ケ〕。

会社は、上記の Y2 の言動について、組合を脱退しても不利益を与えない趣旨であったと主張するが、Y2 に、Y1 社長を説得できる具体的な見込みがあったとは認めがたく、結果的には、Y1 社長が上記要求事項に関する協議を拒否したこと〔第 4 の 3(1)コ〕、また、後記(4)で判断するとおり、同じ時期に、Y2 が Y1 社長とともに、分会員に対して、組合脱退を条件としてハリマ環境への転籍を勧めていたことを併せ考えると、Y2 は、Y1 社長の意を受けて、分会員の意に反して組合脱退を強要したものと判断せざるを得ない。

よって、Y2 の上記言動は、会社の組合に対する労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると判断する。

ウ 組合は、Y1 社長が、組合脱退を条件に賞与を年 1 箇月分支給する旨提案したことは利益誘導の脱退勧奨に該当すると主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

会社の上記提案は、分会員が分会会議を開いて年 2 箇月分の賞与を要求し、労使紛争が円満解決となれば組合を脱退してもよいと正式決定したことを受けて、最大の懸案事項である賞与問題の決着を図るべく提案された妥協案と解するのが相当であり〔第 4 の 3(1)ケ、サ〕、組合もこれに応じ、労使双方が平穏に協議を始めたのであるから〔第 4 の 3(1)サ〕、会社の上記提案をもって、利益誘導の脱退勧奨であるとまでいうことはできない。

(4) ハリマ環境への転籍と組合脱退の勧奨

組合は、Y1 社長と Y2 が、組合員を排除する目的でハリマ環境を設立し、分会員に組合脱退とハリマ環境への転籍を勧奨して、組合を弱体化させたと主張するので、以下判断する。

Y2 が、平成 17 年 2 月上旬に、X5 に対して、組合を脱退してから個人的に労働条件の交渉をしたほうがよい旨述べ、X7 に対しても、ハリマ環境への転籍を打診するとともに、会社と組合がまとまることはないなどと述べたこと、また、Y1 社長自らも、同年 2 月 9 日、X9 に対して、会社がクリーンセンター業務を受注できない可能性があり、X5 がハリマ環境に転籍することになったことを伝えたことが認められる〔第 4 の 3(2)ウ〕。

Y2 と Y1 社長の上記言動の後、X5 と X7 が実際に組合を脱退してハリマ環境に転籍したことに加え、ハリマ環境については、Y1 社長と Y2 が設立資金や業務の確保などについて密接に連携をとっていたこと、また、Y2 は、会社が解散されることを前提として、非組合員だけをハリマ環境へ転籍させるつもりであったこと〔第 4 の 3(2)ア、オ〕を総合すれば、Y1 社長と Y2 の上記言動は、X5 らに対し、ハリマ環境への転籍と引換えに組合脱退を勧奨したものとみるのが相当である。

したがって、Y1 社長及び Y2 の上記言動は、会社による労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると判断する。

3 本件処分(争点 3)

組合は、会社が組合の弱体化を企図して本件処分を行ったと主張し、会社は、X1 分会長が班長として不適任であるから解任したと主張するので、以下判断する。

(1) 本件処分の理由

本件処分の理由の第 1 は、X1 分会長が、会社の本社への出社要請を拒否して Y2 に暴言を吐いたというものであるが〔第 4 の 2(3)イ〕、当該出社要請は、その理由を告げずに行われたものであり、また、X1 分会長の発言は、SKE の職員がいる前で大声でなされたものの〔第 4 の 2(3)ア〕、これを暴言とまでいうことはできない。

次に、本件処分の第 2 の理由として、X1 分会長が、職務以外の目的で SKE のコピー機等を無断使用したことが就業規則に違反するとされているが、そのような事実があったと認めるに足りる十分な疎明はない〔第 4 の 2(3)イ〕。

(2) 不当労働行為の成否

以上のとおり、本件処分には合理的な理由はなく、加えて、会社は、本件処分が行われた時期に、分会員に対して脱退勧奨等を行うなど〔前記 2(1)ア〕、

X1 分会長らが組合に加入したことを嫌悪していたこと、本件処分通知書の宛名が「分会長」であったこと〔第 4 の 2(3)イ〕を併せ考えると、本件処分は、会社が主張する処分理由に籍口して、組合を弱体化させるために行われたものであると判断せざるをえない。

そして、本件処分により、X1 分会長は、班長職を解任され、職務手当の支給が停止される不利益を受けたのであるから〔第 4 の 2(3)イ〕、本件処分は、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当すると判断する。

4 救済利益及び救済方法

(1) 救済利益(争点 4)

本件においては、審問終結時点では全分会員が会社の従業員の地位を喪失していることから〔第 4 の 4(2)〕、会社は、本件申立てには救済利益がないと主張し、組合はこれを争うので、以下判断する。

ア 不誠実団体交渉及び支配介入について

組合は、会社の団体交渉拒否(不誠実団体交渉)及び脱退勧奨等による支配介入について、誠実な団体交渉の実施及び支配介入の禁止を求めているが、前記のとおり審問終結時点で、全分会員が会社の従業員の地位を失っていることからすれば、上記請求のとおり命令しても救済の実効性があるとはいえず、救済利益は失われていると判断せざるをえない。

よって、本件申立てのうち、誠実な団体交渉の実施及び支配介入の禁止を求める組合の請求は棄却する。

イ 本件処分について

組合は、本件処分について、X1 分会長の原職への復帰と職務手当相当額の支払いを求めているが、同人は、審問終結時点では会社の従業員ではなく、班長復帰を命じることはもはや不可能であるから、救済利益は失われていると判断せざるをえない。

よって、本件申立てのうち、X1 分会長の原職への復帰を求める請求は棄却する。

ウ その他の救済申立てについて

組合は、上記請求に加え、①X1 分会長に対する職務手当相当額の支払いと謝罪、②団体交渉拒否(不誠実団体交渉)、支配介入と本件処分に関する謝罪文の掲示を請求するものであるが、これらの請求については、なお救済利益は失われていないものと考えられる。

よって、救済利益のないことを前提とする会社の主張は認められない。

(2) 救済方法

ア 本件処分について

前記 3(2) で不当労働行為に該当すると判断した本件処分については、その発令から X1 分会長が解雇されるまでの間に、同人が受けるはずであった職務手当相当額を会社に支払わせることとし、主文第 1 項のとおり命じるのが相当である。

なお、申立人は、職務手当相当額に年 6 分の割合による金員を付加するよう求めているが、年 5 分の割合による金員を付加して支払うよう命じるのが相当であると判断する。

イ 謝罪文の掲示等について

組合は、各申立事項について、組合に対する謝罪文の掲示を求めている。そして、前記 1 から 3 で判断したとおり、会社は、組合の団結権を意図的に侵害したうえ、その是正措置を講じていないことが認められ、会社の一連の行為が、労働組合法の趣旨にもとめることは明らかというべきである。

しかし、会社は、一方で、平成 17 年 5 月にハリマ環境への転籍を撤回し、クリーンセンター業務を受注できなくなってからは、従業員の雇用確保にも努めており〔第 4 の 4(1)、(2)〕、組合にも、会社に結成を通知する際、唐突に訪問するなど、若干配慮に欠ける点があったこと〔第 4 の 2(1)イ〕などを総合的に勘案すれば、主文第 2 項のとおり誓約文の交付を命じるのが相当である。

なお、組合は、本件処分に関する救済申立てにおいて X1 分会長への謝罪をも求めているが、上記の文書交付を命じることをもって足りると判断する。

第 6 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 条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 18 年 2 月 2 日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟