

命 令 書

申 立 人 X1

被申立人 豊栄工業株式会社

上記当事者間の三労委平成 17 年(不)第 1 号の 1 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 3 月 10 日開催の第 539 回公益委員会議において、会長田畑宏、公益委員西澤博、同福井和男、同森美穂、同村田裕が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件申立てのうち、労働組合法第 7 条第 2 号に係る申立てを却下する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人豊栄工業株式会社(以下「被申立人」という。)が、①申立外豊栄工業労働組合(以下「組合」という。)を無視して、「会社のルール」「社有車管理規程」「私有車業務上使用規程」(以下、併せて「ルール等」という。)を一方的に実施しようとしたこと、②労使協議会において、勝手に組合出席者の頭数を数え、組合の賛否を判断したこと、③「生活向上委員会(仮)」名で署名を回覧させ、申立人 X1(以下「申立人」という。)の信用を失墜させるなど社会的評価を低下させたこと、④上記③の行為により、組合執行委員長であった申立人に対する不信感を募らせ組合の団結力を弱めたこと、⑤平成 16 年 11 月 25 日(以下、年については、平成 16 年である限り記載を省略する。)に申立人が送付した文書に対し、被申立人代表取締役社長 Y1(以下「Y1 社長」という。)が一切返事をしなかったことの各行為が、労働組合法第 7 条第 1・2・3 号の不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容(申立書原文のまま記載)

1) 第 7 条第 1 号関係

- ① 被申立人は、甲に対して行った、平成 16 年 10 月 28 日付の「会社のモラル」、「社有車管理規定」、「私有車業務上使用規定」を白紙にもどし、最初から、手順をふまえて、前向きに議論し、決めていかなければいけない。
- 2) 第 7 条第 2 号関係
 - ① 被申立人は豊栄工業労働組合の申し入れた「9/29 労使協議会議事録の相違」、「怪文書の件」についての団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 3) 第 7 条第 3 号関係
 - ① 被申立人は平成 16 年 9 月 29 日に行なった労使協議会での合意について組合三役の意見を聞き、勝手に多数決を取り、合意したと決めてはならない。
 - ② 被申立人は平成 16 年 10 月 1 日に「会社のルール」を実施しその日に延期した理由を甲がしたかのように、組合員に聞こえるようにしゃべって、申立人組合の運営に対する批判・組合委員長に対する名誉を煽動する等の行為を直ちにやめ、今後行なってはならない。

第 2 争 点

当委員会は、上記請求する救済の内容及び当事者双方の主張を総合し、次に掲げる事項を争点として、審査を行った。

- 1 被申立人が申立人に対し、労働組合法第 7 条第 1 号にいう、不利益取扱を行った事実があるか否か。
 - ① 申立人が、10 月 1 日午前 10 時頃、被申立人に対し、組合はルール等の導入に合意していない旨の発言をしたことが、組合の意思を代表して発言をしたものといえるか否か。
 - ② 被申立人が、「生活向上委員会(仮)」名で、甲第 24 号証の「豊栄工業『会社のルール』賛成署名」(以下「賛成署名」という。)を作成・回覧させた事実があるか否か。
 - ③ 上記②の行為は、申立人を組合の中で孤立させ、申立人の信用を失墜させるなど、申立人の社会的評価を低下させることを意図してなされたものか否か。
 - ④ 上記②及び③は、被申立人が申立人の組合活動を嫌悪したことに拠るものか否か。
- 2 労働組合法第 7 条第 2 号に係る不当労働行為救済申立てにつき、申立人に申立適格があるか否か。

また、組合が被申立人に団体交渉を申し入れ、被申立人がこれを拒否した事実があるか否か。

 - ① 申立人が、11 月 25 日、甲第 14 号証のとおり Y1 社長に対し面会を申し入れ

たことが、組合の団体交渉の申入れにあたるか否か。

② 上記①に対し同人が返事をしなかったことが、団体交渉拒否にあたるか否か。

3 被申立人が組合に対し、労働組合法第7条第3号にいう支配介入行為を行った事実があるか否か。

① 被申立人が、組合を無視し一方的にルール等を導入した事実があるか否か。

② 9月29日に開催された労使協議会(以下「労使協議会」という。)において、被申立人が、ルール等の導入について組合が合意したと勝手に判断した事実があるか否か。

③ 上記1①乃至③の行為は、被申立人が、申立人の信用を失墜させ、社会的評価を低下させることで、組合の内部統制をとれなくさせるなど、組合の弱体化を意図してなされたものか否か。

④ 上記③の行為の結果、組合内部での申立人に対する不信感を募らせ、団結力を弱めるなどの影響を与えた事実があるか否か。

4 上記1、2及び3について、申立人に救済利益があるか否か。

第3 不当労働行為を構成する具体的事実についての主張の要旨

1 労働組合法第7条第1号に係る申立てについて(争点1について)

(1) 申立人の主張

申立人は、10月1日午前10時頃会議室に呼ばれ、参与兼社長代行Y2(当時、以下「Y2 参与」という。)から、組合がルール等の実施に合意したかしていないか質問されことに対し、申立人が組合執行委員長として、9月18日の組合執行委員会で決めた、ルール等の導入に対して抗議の申入れをするという組合の方針に従い、ルール等の導入に組合は合意していない旨の発言をした。(争点1①)これに対し、被申立人は、被申立人がルール等の10月1日実施を延期したのは、社有車管理規程導入にあたり、必要な書類の整理がなされていなかったなど、実施のための条件が整っていなかったこと、及び、申立人が打合せにおいて、先に行われた労使協議会で組合はルール等の実施に合意していない旨を述べたことであつたにもかかわらず、申立人がルール等の導入に反対した所為であるという誤った情報を総務部の従業員に伝え、「生活向上委員会(仮)」名で賛成署名を作成・回覧させ(争点1②)、申立人を組合の中で孤立させ、申立人の信用を失墜させるなど、社会的評価を低下させたこと(争点1③)は、不利益取扱いにあたる。

(2) 被申立人の主張

次のとおり、申立人が労働組合の正当な行為をしたことを理由に、申立人を不利益に取り扱った事実は存在しないから、申立人に労働組合法第7条第1号

の不当労働行為が成立する余地はない。

ア 申立人が被申立人に対し、10月1日に、組合がルール等の導入に合意していない旨の発言をしたことは、①組合において、委員長の意見が組合の意見を代表するという取決めや慣行は存在しなかったこと、②組合の副委員長及び書記長が会社のルール等の導入に関し、賛成の意見を持っていたこと、③申立人が組合員から意見を聴取したことがなく、申立人の意見が組合員の意見とは異なっていたことからすれば、組合の意思を代表して発言したものと認められない。すなわち、申立人の発言は、労働組合の正当な行為とは認められないから、被申立人の行為が、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余地はない。(争点1①)

イ 賛成署名は、X2(以下「X2」という。)が、被申立人の管理職の指示を受けることもなく、自らの意思で作成することを決め、一人で作成したものであって、被申立人の管理職は、その作成に一切関与していない。また、10月1日の打合せにおいて申立人が述べた、組合としてはルール等に合意した覚えはない旨の意見が、その施行が延期された理由の一つであったことは紛れもない事実であり、何ら「誤った情報」にはあたらないから、被申立人が、誤った情報を流し、「生活向上委員会(仮)」名で、賛成署名を作成・回覧させたなどという事実は一切存在しない。(争点1②)

ウ 争点1③及び④は、被申立人が賛成署名を作成・回覧させたことが前提となっているが、上記で述べたとおり、そのような事実はないから、これらはもはや「争点」とはならない。(争点1③及び④)

2 労働組合法第7条第2号に係る申立てについて(争点2について)

(1) 申立人の主張

申立人が、組合執行委員長として、11月25日、Y1社長に電子メールで申し入れた団体交渉に対し、同人が一切返事をせず、拒否したことは団体交渉拒否にあたる。(争点2後段)

なお、申立人は組合の執行委員長であること、さらに、本来であれば組合として被申立人に対し、団体交渉を申し入れるのが筋であるが、被申立人が、個々の組合執行委員に対し、申立人が孤立するよう働きかけた結果、組合として団体で交渉をすることが不可能となったことから、個人で救済を申し立てたものである。(争点2前段)

(2) 被申立人の主張

ア ①団体交渉の主体は労働組合であって労働者ではなく、ゆえに、団体交渉を拒否されるのも労働組合であるから、団体交渉拒否があっても労働者各人

の権利が侵害されたわけではない。また、②同号違反の不当労働行為について被救済利益を有するのは、実質的には、団体交渉を拒否された労働組合のみであって、団体との交渉を拒否するという不当労働行為の態様からみて、労働者個人にまで申立権を認めても救済の実効性がない。これらの点を考慮すれば、仮に労働組合が団体交渉を拒否されたとしても、その労働組合を構成する組合員個人には、団体交渉拒否を理由とする不当労働行為救済について申立適格が認められないというべきである。

したがって、労働者個人である申立人には、労働組合法第7条第2号に係る申立てについての申立適格が認められないから、当該申立ては却下されるべきである。(争点2前段)

イ 仮に、何らかの理由により、当該申立てを却下しない判断が下されたとしても、申立人が11月25日に被申立人のY1社長に面会を申し入れたことは、組合の団体交渉の申入れにはあたらず、同申入れに対しY1社長が返事をしなかったことは団体交渉拒否に該当し得ない。

また、仮に、同申入れが組合による団体交渉の申入れに該当するとしても、Y1社長はそれまで申立人に対し、誠意を持って正当な見解を粘り強く重ねて説明してきた。

したがって、被申立人が団体交渉を拒否した事実はないから、申立人の申立ては棄却されるべきである。(争点2後段)

3 労働組合法第7条第3号に係る申立てについて(争点3について)

(1) 申立人の主張

以下の3点の被申立人の行為が支配介入にあたる。

ア 被申立人が、組合を無視して、一方的にルール等を導入したこと。(争点3①)

イ 労使協議会において、ルール等の導入に関し、被申立人が、組合側出席者である申立人、副執行委員長X3(以下「X3副委員長」という。)及び書記長X4(以下「X4書記長」という。)に対して、個別に意見を求め、申立人が反対、X3副委員長及びX4書記長の2名が賛成したことで、組合の合意があったものと勝手に判断したこと。(争点3②)

ウ 上記1(1)で主張した被申立人の行為により、被申立人が、申立人個人の信用を失墜させ、社会的評価を低下させることで、組合の内部統制をとれなくさせるなど、組合を弱体化させ、その結果、組合内部での組合執行委員長に対する不信感を募らせ、団結力を弱めるなどの影響を与えたこと。(争点3③及び④)

(2) 被申立人の主張

申立人の主張する3点の行為は、次のとおり、本件では、いかなる意味においても、被申立人に労働組合法第7条第3号にいう支配介入の不当労働行為が成立する余地はない。

ア 9月29日の労使協議会以降、被申立人は、組合との間で協議を重ね、最終的に組合の合意を得たうえで、「会社のモラル」「社有車管理規程」「私有車業務上使用規程」(以下、併せて「モラル等」という。)を施行しているのであり、このような経過に照らせば、被申立人の対応を組合無視や支配介入などと認める余地はないというべきである。(争点3①)

イ 9月29日の労使協議会において、組合のX3副委員長のみならずX4書記長も、ルール等の実施について賛成の意思を表明していた。そして、申立人自身も、ルール等の導入上の手続きについては問題があった旨を指摘したものの、その内容については異議を述べていなかったことから、被申立人は、会社のルール等の施行について本件組合が合意したと合理的に判断したもので、単に頭数から勝手に判断したものではない。したがって、被申立人が、ルール等の導入について組合が合意したと勝手に判断した事実はなく、被申立人に支配介入の不当労働行為が成立する余地がないことは、明らかである。(争点3②)

ウ 争点3③及び④については、いずれも、被申立人が賛成署名を作成・回覧させたことが前提となっているが、既に述べたように、そのような事実はないから、これらはもはや「争点」とはならない。(争点3③及び④)

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人は、肩書地に本社・工場を置き、愛知県名古屋市に名古屋営業所を有している、自動車等のアルミ部品の鍛造及び販売を主たる業務とする株式会社である。Y1社長は、6月に被申立人代表取締役社長に就任し、結審時においてもその職にあった。なお、結審時の被申立人のパート等を除く正規従業員数は77名であった。

(2) 申立人は、本件申立時は被申立人の営業部主任として、平成17年4月1日以降は工作部主任として業務に従事していた。また、本件申立時、被申立人の利益代表者を除く全従業員で組織された組合の執行委員長であった。その後、平成17年7月に行われた組合役員改選において、副執行委員長に選任され、結審時においてもその役職にあった。なお、結審時の組合員数は70名であった。

2 ルール等の実施及び延期の経緯

- (1) Y1 社長は、代表取締役社長就任後、会社で働くうえで必要なルールを作成し遵守を図っていく必要があると考え、幹部会において、8月から9月にかけて協議し話し合った結果を踏まえ、9月14日、ルール等を決定した。そして、翌15日、総務部主管 Y3(当時、現総務部長。以下「Y3 主管」という。)は電子メールで主任以上の職制に、Y1 社長名による「会社のルール作成の件」及び「会社のルール」と題する文書を配付し、従業員に周知徹底するよう指示した。さらに、同月17日、「社有車管理規程」及び「私有車業務上使用規程」を10月1日に実施するとして、同じく電子メールで主任以上の職制に配付した。

なお、「会社のルール作成の件」には、「会社のルール」導入の主旨が、「会社のルール」には、「1.喫煙のルール」「2.社有車の管理及び使用ルール」「2(ママ).私有車の業務上使用のルール」「3.会社が費用を負担する携帯電話の使用ルール」「4.その他マナー向上のルール」「5.残業時間管理の厳格化」の各項目及び内容が記載されており、また、「社有車管理規程」には、社有車の管理及び使用ルールに関する規定が、「私有車業務上使用規程」には、私有車の業務上使用のルールに関する規定が定められていた。

- (2) これに対し、組合は、同月18日、申立人、X3 副委員長、X4 書記長外数名が出席して執行委員会を開催し、被申立人がルール等の導入について、事前に組合の意見を聴取しておらず、労働基準法第90条の規定に基づく就業規則の作成手続きを経していないことについて抗議することを決定し、被申立人に労使協議を行うよう申し入れた。

- (3) 上記申入れの結果、同月29日午後、小会議室において、組合側出席者として申立人、X3 副委員長及びX4 書記長が、被申立人側出席者としてY2 参与、取締役営業部長兼総務部長 Y4(当時、現取締役営業部長。以下「Y4 取締役」という。)及びY3 主管が出席し、労使協議会が開催された。

労使協議会において、申立人は、被申立人に対し、労働基準法の規定に基づく就業規則の作成手続きにおける労働組合の意見聴取を経していないことについて抗議し、「社有車管理規程」及び「私有車業務上使用規程」を白紙に戻すか、10月1日の実施を延期するよう申し入れたが、被申立人は、Y1 社長が不在のため、それはできない旨回答した。

この席上、申立人は、ルール等を白紙に戻すか実施を延期するよう主張したが、内容については何ら異議を述べなかった。また、Y3 主管が X3 副委員長及び X4 書記長に対し、ルール等について意見を求めたところ、同人らも、内容について特に意見を述べなかった。

被申立人は、これらのことから、ルール等の導入について組合が合意したも

のと判断し、予定どおり 10 月 1 日に実施することを決定した。

- (4) 10 月 1 日のルール等の実施当日、工作部の従業員から被申立人に対し、社有車管理規程の運用にあたり書類に不備がある旨の指摘がなされたため、同日 11 時 30 分から 13 時 15 分にかけて、Y2 参与外 6 名が出席し、第 2 応接室において打合せが行われた(以下「打合せ」という。)

この席上、組合がルール等の導入に合意したかしていないかについて出席者の認識が分かれたことから、申立人が打合せに呼ばれ、Y2 参与から、組合がルール等の導入に合意したかしていないか質問され、申立人は、「労組としては認めた覚えはない、委員長に決定権がある」旨の発言をした。

そして、打合せの結果、Y2 参与は、ルール等の実施延期を決定した。

- (5) 打合せ終了後、直ちに総務部執務室内の自席に戻った Y3 主管は、自席の電話から名古屋営業所にいる Y4 取締役役電話をかけ、申立人がルール等の実施に反対したため実施が延期された旨を報告し、その後、総務部の従業員に対し、理由は告げず、ルール等の実施が延期されたことを伝えた。

なお、当該電話中、総務部の従業員である X2 及び X5(以下「X5」という。)は、各自席において執務中であった。

また、Y3 主管は、主任以上の職制に加え、X4 書記長及び X5 に対し、「実施上問題生じたため実施を一時延期」する旨、電子メールで送付した。

3 賛成署名の作成・回覧の経緯

- (1) Y3 主管が Y4 取締役に電話をしているのを自席で聞いていた X2 は、組合員の意見を聴かずに組合はルール等の実施に反対である旨主張し、実際にその実施を延期させた申立人の言動に疑念を持ち、ルール等の実施に賛成している組合員の意見を集め、申立人の真意を質そうと考え、署名用紙を作成し、回覧することを思い立った。そして、Y3 主管が電話している途中でサーバー室に移動し、同室内のパソコンを使い、インターネットで検索した署名用紙を参考に、「生活向上委員会(仮)」名で賛成署名を作成し、総務部執務室内の自席付近にいた X5 に見せながら小声で話し掛け、社内で配付し、署名を集めたい旨相談を持ち掛けた。

X5 はこれに賛同して協力を申し出、午後 3 時頃、賛成署名用紙を工作部へ 1 部持参し、X2 は鍛造部現場付近の休憩室へ 2 部持参し、同時に総務部内で回覧した。

- (2) 配付時、賛成署名用紙には、題名「豊栄工業『会社のルール』賛成署名」、発起人名「生活向上委員会(仮)」、日付「2004 年 10 月 1 日」、署名趣旨「豊栄工業で当たり前と言えるべき『会社のルール』が幹部会で決定されました。しか

しながら、一部人間により幹部会で一度決まった内容であるべきはずのものが幹部会でない話し合いにより延期になってしまいました。この一部の人間の意見が全社員の意見の様に取られてしまう事について反感を感じます。下記、意見に賛成の方署名を御願ひします。」、願意「・別紙、『会社のルール』について賛成します・社有車に『豊栄工業』のロゴを付ける事を早急に求めます・豊栄工業労働組合の代表が、全組合員の意見を聞いたかの様に会議で意見を言うことに反対します」及び署名欄が記載されていた。

- (3) また、Y1 社長は、後日、社内で賛成署名が配付・回覧されたことについて、X2 及び X5 から直接事情を聴取する方法で調査を行い、その結果、X5 を許可なく回覧物を配付し署名活動を行ったことは就業規則違反であるとして嚴重注意、Y3 主管を部下に対する監督不行き届きとして注意処分とした。

4 モラル等の実施に至る経緯

- (1) 10月6日、Y3 主管は、申立人に対し、改めて電子メールにルール等を添付し、10月12日に開催する労使懇談会(以下「労使懇談会」という。)において組合の意見を聴取したい旨を申し出た。さらに同日、Y3 主管は労使協議会議事録を申立人、Y4 取締役、Y2 参与及び Y1 社長に送付した。

なお、同議事録には、「4. 労使協議の結果」として、「会社のルールと二つの規程については労組と会社とで合意したので予定通り実施する」と記載されていた。

- (2) 同月7日、申立人は、Y3 主管に、労使協議会において組合はルール等の実施に合意はしていないとして、上記送付の労使協議会議事録は認められない旨を電子メールで送付した。これに対し、Y3 主管は、翌8日、「1. X1 委員長のメールの中に『労基法で事前に組合に説明しなければならない』とありますが労基法にそのようなことは書かれていません。意見を聴くことが書かれているだけです。2. 労基法では就業規則と関係ないものは意見を聴く必要はありません。3. 議事録は従来どおり送付しました。他の委員の方にも見ていただくようお願いいたします。」との返事を、同じく電子メールで送付した。
- (3) 同月11日、申立人は、Y3 主管に対し、ルール等については労使協議会議事録の見解に相違があるため、それがはっきりするまで議論できない旨、電子メールで申し入れた。
- (4) 同月12日、小会議室において、組合側出席者として申立人、X3 副委員長、X4 書記長外4名が、被申立人側出席者として Y1 社長、Y4 取締役及び Y3 主管が出席し、労使懇談会が開催された。

労使懇談会では、組合と被申立人の間で、ルール等及びその他の議題につい

て話し合いが行われ、その結果、ルール等の実施に関し、「(1)会社のルールから規程を除き、タイトルのルールをモラルに変更し、X1 委員長に送付する。(2)内容については問題ないが、会社は労組から 10 月 19 日(火)の団交時において意見を聴く。(3)会社は労組の意見を聴いた後、当日 10 月 19 日より実行する。」ことが合意された。翌 13 日、Y3 主管は、労使懇談会議事録を申立人、Y4 取締役、Y1 社長に送付した。

- (5) 同月 13 日、被申立人は、労使懇談会における合意に基づき、「会社のルール」から「社有車管理規程」及び「私有車業務上使用規程」に関する文言を除いたうえで、一部内容を変更して「会社のモラル」として再編し、Y3 主管が「社有車管理規程」及び「私有車業務上使用規程」と併せて、申立人に電子メールで送付した。

なお、「会社のモラル」には、「1.喫煙の件」「2.会社が費用を負担する携帯電話の使用の件」「3.その他」「4.残業時間管理の厳格化」の各項目及び内容が記載されていた。

- (6) 同月 19 日、組合と被申立人の間で団体交渉が開催され、モラル等の実施について話し合われたが、ルール等からモラル等へ変更された内容を、被申立人の幹部会に再度諮ったうえで、同月 27 日に開催する団体交渉で決定することが確認され、同日のモラル等の実施は先送りされた。

- (7) 同月 26 日、被申立人の幹部会が開催され、モラル等の内容及びその実施が承認された。

- (8) 同月 27 日、組合と被申立人の間で団体交渉が開催され、申立人はモラル等の実施に合意していないと主張したが、最終的に、組合と被申立人の間でモラル等を 11 月 1 日より実施することが合意された。

なお、同団体交渉の開催前、組合は執行委員会を開催し、申立人が、組合として会社に異議を申し立て、悪いところは正すよう被申立人に申し出ることを主張し、他の執行委員らを説得したが、執行委員らはそれに賛同せず、申立人の意向と組合の総意が異なることとなった。

- (9) 上記団体交渉の結果を受け、Y3 主管は、10 月 28 日、翌 29 日にモラル等の実施に関する説明会を開催する旨、電子メールで主任以上の職制に送付し、被申立人は、同日、小会議室において、課長及び主任を対象に、モラル等の実施についての説明会を開催したうえで、11 月 1 日より、モラル等を実施した。

5 申立人の Y1 社長に対する面談申し入れの経緯

- (1) モラル等の実施に納得できなかった申立人は、10 月 28 日、Y1 社長に対し、2 人きりでの面談を電子メールで申し入れ、Y1 社長は、11 月 1 日に申立人との面

談に応じた。

面談において、申立人は、改めて労使協議会議事録には見解の相違があること、賛成署名の作成・回覧の経緯について調査すること等について、Y1 社長に申し入れた。

その後、同月 8 日に至っても Y1 社長からこれに対する回答がなかったため、同日、申立人は、同人に対し早急に回答するよう書面で依頼した。

これに対し、Y1 社長は、同月 10 日、労使協議会における Y2 参与の認識、賛成署名の作成・回覧についての調査結果の概要等について、電子メールで申立人に回答したが、申立人はこれに納得せず、同月 16 日、再度、申立人と Y1 社長は面談した。

- (2) その後も申立人と Y1 社長は、11 月 22 日から 25 日にかけて、労使協議会議事録の見解の相違について、電子メールでやり取りを行ったが、同月 25 日、申立人が Y1 社長に「今回(会社のモラル、規定)の件について最初から整理する為にもお打ち合わせお願いします」と申し入れたメールに対し、以降、Y1 社長は返事をしなかった。
- (3) なお、通常、組合が被申立人に対して団体交渉を申し入れる際は、まず、執行委員会を開催し、被申立人に何を団体交渉として申し入れるか決定し、次に、被申立人に対して団体交渉を申し入れるといった手順を踏んだうえで、組合と被申立人との間で団体交渉が開催されていた。

第 5 当委員会の判断

1 労働組合法第 7 条第 1 号に係る申立てについて(争点 1 について)

- (1) 打合せにおける申立人の発言が労働組合の正当な行為か否かについて

ア 労働組合法第 7 条第 1 号は、労働者が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対し不利益な取扱いをすることが不当労働行為であるとして禁止する旨規定されており、当該労働者の行為が労働組合の正当な行為であることを前提としている。本件においては、打合せにおいて申立人が、「労組としては(ルール等の実施を)認めた覚えはない」旨の発言したことが労働組合の正当な行為であること、すなわち、組合の意思を代表して発言したものであることを前提とするので、まず、この点(争点 1①)について検討する。

イ 申立人は上記第 3 の 1(1) 中 3 行目乃至 6 行目のとおり主張し、被申立人は同(2)アのとおり主張する。

確かに、上記第 4 の 2(2) 及び(3) で認定したとおり、9 月 18 日に開催された組合執行委員会において、組合は、被申立人に対し、就業規則の作成手続

きにおける労働組合の意見聴取を経していないことについて抗議する方針を決定し、9月29日に開催された労使協議会において抗議し、ルール等の白紙撤回、もしくは実施の延期を申し入れたことは認められる。しかしながら、同労使協議会において、最終的に組合が10月1日のルール等の実施に合意していないとする具体的疎明がなく、また、10月1日にルール等が実施されるまで、組合は一切抗議する姿勢をみせていないこと、及び、申立人も打合せに呼ばれ、Y2 参加から質問を受けるまで何ら行動をおこしていないことからしても、労使協議会において、組合はルール等の実施に合意していないとする申立人の主張は採用できない。

さらに、申立人は、組合の執行委員長であった申立人に決定権があり、申立人の発言は、すなわち組合の意思であった旨主張するが、一般的に、労働組合の運営は、労働組合法により民主的になされるよう要請されているところであり、特段の事情がない限り、組合員の多数意思とは別に、執行委員長の独自の見解が組合の意思とみなすことはできず、また、申立人から、本件において、組合の意思決定の方法につき、執行委員長の意思が組合の意思を代表するものとする特段の取り決めや慣行があったとする具体的疎明がなく、この点についても、申立人の主張は採用できない。

(2) 結 論

したがって、当委員会は、申立人の行為、すなわち、打合せにおいて申立人が、「労組としては(ルール等の実施を)認めた覚えはない」旨の発言をしたことは、組合の意思を代表して発言したものと認めることはできず、申立人の個人的見解を主張したに過ぎなかったと判断せざるを得ないことから、同発言が労働組合の正当な行為ではないとする被申立人の主張を採用し、本号にかかる申立ては、その前提を欠くものとして、棄却すべきものと判断する。

そのうえ、下記3(3)で後述するように、被申立人が、直接、賛成署名を作成・回覧した、もしくは、総務部の従業員にこれを指示した事実も認められないことから、被申立人が申立人を不利益に取り扱った事実があったとする、申立人の主張も失当であり、本号に係る申立ては、いずれにしろ、棄却されるものである。

2 労働組合法第7条第2号に係る申立てについて(争点2について)

労働組合法第7条第2号に係る労働者個人の申立適格(争点2前段)について、申立人は上記第3の2(1)後段のとおり主張し、被申立人は同(2)アのとおり主張する。確かに、①団体交渉の主体は労働組合であって労働者ではなく、ゆえに、団体交渉を拒否されるのも労働組合であるから、団体交渉拒否があっても労働者

各人の権利が侵害されたわけではない。また、②同号違反の不当労働行為について被救済利益を有するのは、実質的には、団体交渉を拒否された労働組合のみであって、団体との交渉を拒否するという不当労働行為の態様からみて、労働者個人にまで申立権を認めても救済の実効性がない。これらの点を考慮すれば、仮に労働組合が団体交渉を拒否されたとしても、その労働組合を構成する組合員個人には、団体交渉拒否を理由とする不当労働行為救済について申立適格が認められないというべきである。

したがって、当委員会は、被申立人の主張を採用し、申立人は本号にかかる申立適格を有しないものと判断する。そのうえ、審査の全趣旨からすれば、組合が被申立人に対して団体交渉を申し入れた事実も認められない。よって、本号にかかる申立ては、いずれにしろ不適法なものであり、当委員会はこれを却下すべきものと判断する。

3 労働組合法第7条第3号に係る申立てについて(争点3及び4について)

(1) 争点3①について

申立人は上記第3の3(1)アのとおり主張し、被申立人は同(2)アのとおり主張する。

ルール等の実施の経緯は、上記第4の2(1)乃至(3)で認定したとおりであり、被申立人は、本件ルール等を、「会社で働く上での一般的なルール」であるとしたうえで、全職場の主任以上の職制に配付し、従業員に周知徹底するよう指示したことが認められる。そして、その中には、労働基準法第89条第10号に規定される「当該事業場の労働者のすべてに適用される定め」に該当する部分が含まれていると考えられることから、被申立人は、同法第90条の規定に基づき、組合の同意を得ること、もしくはこれと協議を行うことまでは要請されていないものの、安定した労使関係の維持、発展のため、ルール等の作成段階から、積極的に組合の意見を求め、組合に質すべきは質し、説明すべきは説明し、その意見の理解及び採用に十分な配慮と誠意を示すべきであったのに、被申立人にこれらの点が欠けていたことは認めざるを得ない。しかしながら、組合が申し入れをした結果であるとはいえ、労使協議会が開催され、ルール等の導入について話し合いが行われたことが認められる。そして、申立人から、その過程において、被申立人が組合の存在をことさら無視し、組合は不必要であるとの念を組合員に与えたとする具体的疎明がないことから、申立人の主張は採用できない。

また、被申立人は、モラル等の実施に際し、上記第4の4で認定したとおり、ルール等の実施を一旦延期したうえで、組合との間で一定の協議を経て、組合

の同意を得てから実施しており、現段階において、申立人には、「組合を無視して、一方的にルール等を導入したこと」について、救済を受ける利益は存在しないものと判断する。

(2) 争点 3②について

申立人は上記第 3 の 3(1)イのとおり主張し、被申立人は同(2)イのとおり主張するが、労使協議会において、Y3 主管が X3 副委員長及び X4 書記長に直接ルール等の内容について意見を聴いた経過については、上記第 4 の 2(3)で認定したとおりである。すなわち、組合が労働基準法第 90 条に規定される労働組合からの意見聴取の手続きの瑕疵についてのみを理由にルール等の実施の延期を主張し、内容について何ら意見を述べなかったことから、Y3 主管がルール等の内容について、X3 副委員長及び X4 書記長に個別に意見を求めたというものである。しかしながら、申立人から、この過程において Y3 主管が組合の意思や方針の決定に対して支配し、もしくは、介入し、これに影響を及ぼしたとする具体的疎明がなされていないことから、申立人の主張は採用できない。

また、X3 副委員長及び X4 書記長はルール等の内容について異議を述べておらず、申立人も同様に異議を述べなかったことから、被申立人が、組合はルール等の内容に合意したと判断したことには一定の合理性があったといえるものの、内容について、申立人、X3 副委員長及び X4 書記長の意見がはっきり示されていない段階で、積極的に反対の意見が表明されなかったからといって、組合がルール等の実施に合意したと判断したことは拙速であったとの批判を免れることはできない。しかし、このことをもって、支配介入行為があったとまでは認めることはできず、申立人の主張は採用できない。

さらに、前記(1)でも述べたが、被申立人は、モラル等の実施に際し、上記第 4 の 4 で認定したとおり、ルール等の実施を一旦延期したうえで、組合との間で一定の協議を経て、組合の合意を得てから実施しており、現段階において、申立人には、「組合の合意があったものと勝手に判断したこと」について、救済を受ける利益は存在しないものと判断する。

(3) 争点 3③及び④について

申立人は上記第 3 の 3(1)ウのとおり主張し、被申立人は同(2)ウのとおり主張するが、賛成署名の作成・回覧は、上記第 4 の 3(1)で認定したとおり、組合執行委員長である申立人の言動に疑念を持った、総務部の従業員であり、一組合員である X2 が、ルール等の実施に賛同している組合員の意見を集め、これを基に、申立人の真意を質すことを目的に作成・回覧したものであったことが認められ、被申立人が直接これを行った、もしくは、総務部の従業員にこれを指

示したとは認められないことから、この点につき、申立人の主張は失当である。

また、申立人は、仮に、被申立人が賛成署名を作成・回覧させた事実がなかったとしても、打合せにおいて、申立人がルール等の導入について「労組として認めた覚えはない」旨の発言をしたことを、Y3 主管が Y4 取締役と電話でルール等の実施延期を伝える際、申立人が「反対した」ためこの実施が延期されたと総務部の従業員に聞こえるよう話すことにより、賛成署名の作成・回覧を誘発したことが不当労働行為にあたりと主張する。確かに、申立人が打合せにおいて、「労組として認めた覚えはない」旨の発言をし、ルール等の実施の延期決定後、Y3 主管が Y4 取締役への電話で「申立人がルール等の実施に反対したため実施が延期された」旨を述べた事実があったことは認められるものの、Y3 主管が、意図的に、事実を曲げ、周囲にいた総務部の従業員に聞こえるよう電話で話をしたとする具体的疎明が申立人からなされていないことから、この点についても、申立人の主張は採用できない。

(4) その他

上記第3の2(1)の労働組合法第7条第2号にかかる申立人の主張のうち、「被申立人が、個々の組合執行委員に対し、申立人が孤立するよう働きかけた」と主張している部分に関しては、その主張の内容、性質に鑑み、本号に係る申立てとして判断すべきものであるところであるが、申立人から、被申立人がこれらの働きかけを行ったとする具体的疎明がないことから、この点についても、申立人の主張は採用できない。

(5) 結論

したがって、上記(1)乃至(4)のとおり、被申立人の行為は、いずれも労働組合法第7条第3号に禁止される行為に該当せず、かつ、現段階において申立人に救済を受ける利益が存在しないこと、及び、その他、被申立人の行為が支配介入行為にあたりとする具体的疎明がないことから、当委員会は、本号に係る申立てを棄却すべきものと判断する。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成18年3月10日

三重県労働委員会

会長 田 畑 宏 ㊞