

# 命 令 書

埼玉県川口市大字道合89番地21  
申 立 人 野崎興業株式会社労働組合  
委員長 X<sub>1</sub>

埼玉県戸田市笹目北町15番地の1  
被 申 立 人 野崎興業株式会社  
代表取締役 Y<sub>1</sub>

上記当事者間の埼労委平成17年（不）第6号野崎興業不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年1月15日第831回公益委員会議及び同月25日第832回公益委員会議において、会長・公益委員遠藤順子、公益委員作山泰彦、同馬橋隆紀、同古川陽二出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、下記の文書を本命令受領の日から7日以内に、日本工業規格A列2番の用紙に明記して、被申立人の本社内及び建設汚泥再生資源循環センター内の従業員が見やすい場所に7日間掲示しなければならない（下記文書の中の年月日は、掲示する日を記載すること。）。

## 記

平成 年 月 日

野崎興業株式会社労働組合  
委員長 X<sub>1</sub> 様

野崎興業株式会社

代表取締役 Y<sub>1</sub>

野崎興業株式会社が、平成17年11月15日に「懇談会」と称して従業員を呼び出した際に、会社側から従業員に対して野崎興業株式会社労働組合に関する話題を持ち出した行為が、埼玉県労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

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

本件は、被申立人に雇用され、建設汚泥の運搬等に従事する運転手である申立人の組合員 X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>6</sub> 及び X<sub>7</sub>（以下「X<sub>1</sub>ら7名」といい、各人については姓のみで表示する。）に対し、被申立人が平成17年11月18日以降、夜間勤務、時間外労働勤務及び1か月の労働日数が22日を超える勤務を命じなかったことが労働組合法第7条第1号に、また、被申立人が平成17年11月15日に、「懇談会」と称して被申立人の従業員を少数に分けて呼び出し、その折、申立人に関する話題を持ち出したことなどが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして申立人から申し立てられたものである。

### 第2 申立人の請求する救済内容

1 被申立人は、申立人の組合員 X<sub>1</sub>ら7名に対してなした、平成17年11月18日以降の不利益取扱い（時間外労働を一切行わせないこと、1か月

の労働日数を22日以下に制限すること)を取り消して、取消しまでの間に同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

2 被申立人は、「会社が行った申立人の組合員 X<sub>1</sub>ら7名に対する、勤務日、勤務時間の削減による不利益取扱いは、埼玉県労働委員会において、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認定されました。今後は、このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。」旨の文書を申立人に手交するとともに、縦1メートル横1メートルの白紙一杯に明瞭に墨書して、会社の正面玄関の職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

3 被申立人は、申立人の組合員に対し申立人からの脱退を勧奨することもしくは非組合員に対し、申立人への不加入を勧奨すること、申立人の組合員を非組合員と差別することにより、申立人の組合運営に支配介入してはならない。

4 被申立人は、「会社が行った平成17年11月15日の従業員との懇談会は、埼玉県労働委員会において、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。今後は、このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。」旨の文書を申立人に手交するとともに、縦1メートル横1メートルの白紙一杯に明瞭に墨書して、会社の正面玄関の職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

### 第3 争いのない事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

申立人野崎興業株式会社労働組合(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を有し、被申立人に勤務する従業員により平成17年11月4日に結成された。本件申立時の組合員数は10名である(申立書記載)。

##### (2) 被申立人

被申立人野崎興業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和53年9月に設立され、建設工事に伴って発生する建設汚泥の収集運搬及び処理等の業を行っている。本件申立時の従業員数は76名である。

## 2 組合結成以前の事実

### (1) 賃金体系の変更

会社は、平成17年8月1日から賃金体系を変更し、基本給を廃止して、いわゆる日給月給により給料を支給することとした。会社は、同年5月に従業員に対し賃金体系変更の方針を示し、同年7月に新賃金体系の導入を全従業員に伝えている。

従前の退職金規程では、従業員の退職金は基本給を基に積算することとされていた。

（なお、会社は、本件申立後、平成18年1月1日から、会社の賃金体系を、平成17年8月1日以前と同様に基本給があるものに戻している。）

### (2) X<sub>1</sub>らに係る X<sub>9</sub> 弁護士からの通知

会社の従業員 X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>、X<sub>3</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>7</sub> 及び X<sub>8</sub>（以下、「X<sub>1</sub>ら6名」という。なお、申立人は X<sub>8</sub>（以下「X<sub>8</sub>」）という。）を本件不当労働行為救済申立事件での救済対象としていない。）は、会社との労働条件に関する交渉を、弁護士 X<sub>9</sub>（以下「X<sub>9</sub> 弁護士」という。）に依頼した。X<sub>9</sub> 弁護士は、平成17年8月16日付けで、会社に対し、「平成17年8月1日より『新賃金体系』を採用し、この基準に従って、従業員に対して賃料<sup>(ママ)</sup>を支払う方針であると聞きました。しかし、従業員に対する就業規則の一方的不利益変更は原則無効であり、本件の就業規則変更も法的に無効であることは明らかです。」「退職金規程がなくなっているということですが、この点についても賃金同様無効です。」「貴社に対し、未払い分の時間外賃金、正当な退職金の支払等請求訴訟の準備を進めているところです。」「当職と貴社代表取締役とで、今後のことについてご相談させ

ていただきたいと思います。」などと通知した。

( 3 ) 会社の反応

平成17年9月6日、会社は、従業員とのミーティングの際、従業員に対し、X<sub>1</sub>ら6名が賃金体系変更等の問題を直接会社と話し合うことなくX<sub>9</sub> 弁護士に交渉を依頼したことを問題視する発言を行った。

( 4 ) 証拠保全申立事件

X<sub>2</sub> は、X<sub>9</sub> 弁護士に委任し、平成17年9月30日、会社を相手方として、時間外賃金の未払分を立証する目的で、平成15年7月1日から平成17年8月31日までの間の、自身が乗車したトラックに設置されているタコグラフチャート紙の証拠保全を、さいたま地方裁判所に申し立てた。その後、申立ての一部取下げがなされたが、同年10月11日に、「平成15年8月1日から同年11月31日<sup>(ママ)</sup>まで」の間の対象物について証拠保全手続が実施された。

( 5 ) 仮処分申立事件

X<sub>1</sub>ら6名は、X<sub>9</sub> 弁護士に委任して、平成17年10月4日、会社を相手方として、就業規則の不利益変更の無効を主張する賃金仮払仮処分をさいたま地方裁判所に申し立てた。なお、同申立ては、平成18年1月13日に取り下げられている。

( 6 ) 組合結成以前の配車調整

会社は、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>、X<sub>3</sub>、X<sub>5</sub> 及びX<sub>7</sub> に対して、組合結成以前から夜勤明けの仕事を与えない配車調整を行った。この配車調整の始期については当事者双方の主張に混乱があるものの、組合は平成17年9月頃、会社は同年10月中旬と述べており、組合結成以前であることに争いはない。

( 7 ) X<sub>6</sub>、X<sub>4</sub> に係る X<sub>9</sub> 弁護士からの通知

X<sub>6</sub> は、X<sub>9</sub> 弁護士に会社との交渉を委任し、これを受けたX<sub>9</sub> 弁護士は、会社に対し、平成17年10月28日付けで、「X<sub>6</sub> から会社に対する残業代支払請求の交渉依頼を受けました」などと通知した。

X<sub>4</sub> は、X<sub>9</sub> 弁護士に会社との交渉を委任し、これを受けたX<sub>9</sub> 弁護士は、会社に対し、平成17年11月5日付けで、「X<sub>4</sub> から会社に対する残業代支払請求の交渉依頼を受けました」などと通知した。

### 3 組合結成以後の事実

#### (1) 組合の結成

X<sub>9</sub> 弁護士及び弁護士 X<sub>10</sub> は両人名義で、会社に対し、平成17年11月5日付けで、「平成17年11月4日、代表者を X<sub>1</sub> とする野崎興業株式会社労働組合を結成いたしました」などと通知した。同通知には、他の組合員の氏名は記載されていなかった。

なお、同通知は、X<sub>9</sub> 弁護士から、前述のX<sub>1</sub>ら6名からの労働条件交渉で会社側代理人を務めていた弁護士 Y<sub>2</sub> へ送られており、会社が現実に目にしたのは同月7日であった。また、X<sub>1</sub>あるいは他の組合員が会社に口頭で組合結成を告知することもなかったので、組合結成の際には、X<sub>1</sub>ら7名が組合員として会社と直接接触をすることはなかった。

その後、平成17年12月27日、組合は、会社に対し、「労働組合結成通知」と題する書面を送った。同書面には、平成17年11月4日、委員長 ( X<sub>1</sub> )、副委員長 ( X<sub>2</sub>、X<sub>3</sub> )、書記長 ( X<sub>6</sub> ) ほか6名で労働組合を結成したなどと記載されていた。

#### (2) 組合の活動

組合は、結成から本件申立てまでの間に、会社に対し文書又は口頭による要求、団体交渉の申入れを行ったことがない。また、X<sub>1</sub> が組合の委員長として、あるいは他の6名も組合員の立場として、会社と折衝をもつなどしたこともなかった。このことは、組合が準備書面に

において陳述し、X<sub>1</sub> が本人尋問でも述べており、争いのない事実である。なお、X<sub>1</sub> が配車制限が始まった翌日の平成17年11月19日に会社と話し合っているとの主張が申立人の準備書面中に認められたので求釈明を行ったところ、申立人は「審査対象となっている不利益取扱い以前の組合としての活動は『組合の結成通知及び結成通知行為』にとどまる。」と述べた。

### (3) 「懇談会」

平成17年11月15日、会社常務取締役 Y<sub>3</sub> (以下「Y<sub>3</sub> 常務」という。)は、運転手を帰社した順に2ないし4名ごとに小会議室又は大会議室に呼び入れた。小会議室ではY<sub>3</sub> 常務が、大会議室では総務部長 Y<sub>4</sub> (以下「Y<sub>4</sub> 部長」という。)がそれぞれ、運転手と「懇談会」と称する話合いを行った。その際、Y<sub>3</sub> 常務は、数名の運転手に対し、組合ができたことを知っているかなどと、組合に関する話を持ち出した。なお、Y<sub>3</sub> 常務が組合に関する話を持ち出したことは、Y<sub>3</sub> 常務が尋問で述べていることで争いのない事実である。

また、X<sub>1</sub> ら7名はいずれも「懇談会」には呼ばれなかった。

### (4) 夜勤中止の指示と翌日の話合い

平成17年11月18日、会社は、当日夜間勤務の予定だったX<sub>2</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>7</sub>の夜間勤務を中止した。X<sub>2</sub>からこの知らせを受けたX<sub>1</sub>は、会社専務取締役 Y<sub>5</sub> (以下「Y<sub>5</sub> 専務」という。)に電話して、会社との話合いを求めた。X<sub>1</sub>並びに当日に夜間勤務中止の指示を受けたX<sub>2</sub>及びX<sub>7</sub>らは、翌日の夕方、会社(Y<sub>5</sub> 専務、Y<sub>3</sub> 常務及びY<sub>4</sub> 部長)と話合いを行った。その際、会社は、作業現場に到着する時間を始期として労働時間を計算するということを確認してくれば通常のローテーションで働いてもらうという話をした。

### (5) 本件配車制限

会社は、平成17年11月18日以降、X<sub>1</sub> ら7名に対し、夜間勤務、時

間外労働勤務及び1か月の労働日数が22日を超える勤務を命じなかった。

なお、会社は、この措置を配車調整と称しているが、X<sub>1</sub>ら7名への配車を制限したこと、この措置によりX<sub>1</sub>ら7名が受け取る賃金が以前に比べ減ったことは認めている。

(6) 本件申立て

組合は、平成17年12月15日付けで、前記第2の1、2記載のとおり不当労働行為の救済を申し立てた。

組合は、平成18年1月25日に、申立人の組合員X<sub>11</sub>(以下「X<sub>11</sub>」という。)を救済対象者に加えるとの追加を行ったが、平成18年8月25日付け「申立の趣旨等の変更」で、X<sub>11</sub>についての請求を取り下げた。さらに、組合は、請求する救済内容を前記第2のとおりに整理した。

(7) 訴訟提起

X<sub>1</sub>ら7名にX<sub>8</sub>を加えた8名(以下「X<sub>1</sub>ら8名」という。)は、X<sub>9</sub>弁護士に委任し、平成18年2月17日付けで、さいたま地方裁判所に、約1億4千万円を請求する時間外等賃金支払請求訴訟を提起した。

会社が作業現場到着時間を始期として労働時間を計算し、賃金を支給しているのに対し、X<sub>1</sub>ら8名は、同訴訟の中で、自宅近くのトラック駐車場を出発してから作業現場到着までの往路時間ならびに作業現場からトラック駐車場までの帰路時間も当然に労働時間に含まれると主張している。

## 第4 争点

(請求する救済内容1、2関係)

- 1 X<sub>1</sub>ら7名に対する配車制限は不利益取扱いとしての不当労働行為に該当するか。



(請求する救済内容3、4関係)

- 2 懇談会を実施したことなどは支配介入としての不当労働行為に該当するか。

## 第5 判断

- 1 X<sub>1</sub>ら7名に対する配車制限は不利益取扱いとしての不当労働行為に該当するか。(争点1)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

(ア) 不当労働行為意思

組合結成通知を会社が認識した日から13日後に配車制限が行われており、配車制限は組合結成通知を契機になされたものである。

配車制限の3日前に懇談会が行われY<sub>3</sub>常務らにより支配介入がなされていることから、会社の不当労働行為意思が推認できる。

(イ) 配車制限の不当性

実労働時間の範囲等について労使間で見解の相違があったとしても、配車制限により組合員に対し全面的に時間外労働を禁じなければならない理由はない。

(ウ) 会社の組合員認知

懇談会に、X<sub>1</sub>ら7名は呼ばれていない。誰が組合員かわからなかったとすれば、組合員だけが呼ばれなかったことの説明がつかない。

組合結成以前に、X<sub>1</sub>ら7名は、就業規則不利益変更、時間外賃金支払請求、退職金支給額について、X<sub>9</sub>弁護士を介して労働組合結成の可能性にも言及しつつ会社と交渉していた。組合結成通知に従前の交渉事項を引き継ぐことを明記してあるのだから、会社側でX<sub>1</sub>以外の従前の交渉当事者がX<sub>1</sub>と別行動をとると考

える理由は存在せず、X<sub>1</sub>以外の6名が組合に加入していたであろうことは容易に想像できた。

(I) 損害額

配車制限によりX<sub>1</sub>ら7名が平成17年11月ないし平成18年1月に被った不利益は、X<sub>3</sub>を除く6名が281,480円、バキュームオペレーターを務めるX<sub>3</sub>が596,000円である。

(オ) 証拠保全請求がきっかけであるとする会社の主張の矛盾

会社は、証拠保全申立書において、X<sub>2</sub>が、駐車場から現場までの乗車時間を労働時間と主張をしたので、X<sub>1</sub>らも同様の主張をすることが確定的となったことが、会社が配車制限をなした直接のきっかけであると主張するが、同申立書には労働時間についての具体的な記載がなく矛盾するし、そもそも証拠保全と配車制限までの期間が開きすぎている。

また、会社は、X<sub>1</sub>らの月間労働日数を22日に制限することは、組合結成以前から検討していて、平成17年11月18日午前の役員会議で決定したと主張するが、このことにつき相談にあずかっていたとされる社会保険労務士からの報告書あるいは、役員会議議事録等が証拠として提出されておらず、また、同年10月31日に労働基準監督署に提出された就業規則とも矛盾する。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 配車調整の理由

配車調整は、時間外賃金請求への対応措置として行ったものである。X<sub>1</sub>らから、平成17年8月までの時間外賃金を請求する訴訟を起こされているが、今後、訴訟上、訴訟外で、平成17年9月以降も時間外賃金が存在するとして延々と追加請求される可能性があり、認容されるか否かは別としても請求額が途方もない額に膨らむことが考えられる。そこで、時間外賃金を請求している者に最低限度の保障はしつつも紛争の拡大を未然に防止すべく、配車調整を行ったのである。事実、Y<sub>6</sub>という元社員は、退職する

際に会社代表取締役 Y<sub>1</sub>（以下「Y<sub>1</sub>社長」という。）らに組合員だったことを自認したが、同人は時間外賃金請求をしていなかったため、会社は夜勤等の配車調整対象者とはしなかった。さらにX<sub>3</sub>については、時間外賃金等請求訴訟を取り下げたため、夜勤等の配車調整を解除している。

(イ) 不当労働行為意思

会社には不当労働行為意思は存在せず、組合を嫌悪し、ないしは弱体化を図る意図はない。

(ウ) 組合活動の不存在

組合は組合活動らしい活動を何もやっておらず、X<sub>1</sub>ら7名についても労働組合員としての行為が存在しないのであるから、それを原因とする不利益取扱いは前提事実を欠き成立する余地がない。

(I) 会社の組合員認知

会社は、平成17年11月18日時点でX<sub>1</sub>以外の組合員を把握していないから、前提事実を欠き、組合結成・加入を理由とする不利益取扱いは成り立たない。

組合結成通知書に、例えば、「X<sub>1</sub>ら個人の要求事項を申立人組合としての要求事項として改めて要求する」、「従前の8人は申立人組合所属の組合員でもあるのでそのことを前提に対応されたい」とでも記載されていれば、X<sub>1</sub>ら各個人と組合との「連続性」も認められようが、同書にはそれを仄めかす記載すらない。

(2) 当委員会の判断

労働組合法第7条第1号前段に定める不当労働行為が成立するための要件は、使用者が、「労働者が」、a「労働組合の組合員であること」、b「労働組合に加入し若しくはこれを結成しようとしたこと」、c「労働組合の正当な行為をしたこと」のいずれかの「故をもって」、「組合員に対して不利益な取扱いをしたこと」であって、この、及びをいずれも具備していることが必要であり、その主

張・立証責任は申立人にある。そこで本件における、及びの要件該当性を判断する。

については、組合の主張に必ずしも明確でないところがあり、この点は会社も指摘しているところである。しかしながら、組合の主張には、X<sub>1</sub>ら7名はいずれも組合結成時からの組合員であったとあることから、少なくともa「労働組合の組合員であること」の要件は備わっているとの主張であることは十分伺われるところである。この点、X<sub>1</sub>が組合の委員長であることについては当事者間に争いが無い。X<sub>1</sub>を除く6名についての会社の主張は配車制限を行った平成17年11月18日の時点で組合員であるか否かその事実を知らなかったというものである。

そこで、この点についてまず判断する。

組合が会社に対して組合員の氏名を明らかにした通知は、平成17年11月5日付け「労働組合結成通知書」、同年12月27日付け「労働組合結成通知」があるのみで、それ以外に口頭又は文書で通知した事実がないことは、当事者間に争いが無い。他方、組合結成以前(X<sub>4</sub>は組合結成日)に、X<sub>1</sub>ら7名が、X<sub>9</sub>弁護士に、就業規則変更、時間外賃金等に関する会社との交渉を委任していたこと、その交渉の折、X<sub>9</sub>弁護士が、Y<sub>1</sub>社長に対し、「組合とかつくられると面倒ですよ」、「組合を買い取るような気持ちでお金出したらいいじゃない」などと組合結成を意識させる発言をしていたことが認定できる。したがって、X<sub>9</sub>弁護士を代理人に立てたX<sub>1</sub>ら7名が時間外賃金等について共同して会社と争う意思を持っていたことを、会社が認識していたであろうことは十分伺われる。すなわち、X<sub>1</sub>ら7名が現実には労働組合活動を行っているか否かの評価は別としても、組合を結成する意思があり、組合を結成したと認識しえたといえる。会社が懇談会にX<sub>1</sub>ら7名をいずれも呼ばなかった事実をも併せ考えると、会社が、X<sub>1</sub>以外の6名が組合員であることを認識していたと認定することができ、これを覆すに足る会社からの反証はない。

次に、については、損害の程度等について主張が異なるものの、

X<sub>1</sub>ら7名にとって、配車制限が、受取賃金の減額に通じるものであり不利益な取扱いになることについてはおおむね当事者間に争いが無い。

しかしながら、不当労働行為が成立するためには、組合員であることと、不利益な取扱いをされたこととの間に因果関係があることが必要である。

そこで、の「故をもって」について判断する。

この点につき会社は、本件において組合は組合活動を何もやっていないので不利益取扱いは前提事実を欠き成立する余地がないと主張する。そこでこの主張の当否を判断する。本件において、組合は、確かに組合規約を整えるなどして労働組合としての外観を備えてはいるが、結成以来、会社に対して口頭を含め一度も要求等をしたことがなく、また、団体交渉の申入れを行ったこともないことは、組合自身が認めている。この点で組合の実態は全く形骸化しているものと評価せざるを得ず、これを覆すに足る組合からの主張・立証はない。加えて、X<sub>9</sub>弁護士は、Y<sub>1</sub>社長に対する本件の当事者尋問において、平成17年8月26日に行われたX<sub>9</sub>弁護士とY<sub>1</sub>社長間のX<sub>1</sub>らの退職金や時間外賃金に係る話合いに触れ、X<sub>9</sub>弁護士が「800万くらい出してね、出ていってもらったほうがいいんじゃないのという話をした」のを覚えているかと問い、Y<sub>1</sub>社長が覚えていると答えると、さらに「組合とかつくられると面倒ですよ」、「組合を買い取るような気持ちでお金出したらいいじゃないという話もしましたよね」と問いかけているにいたっては、本件の組合が「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組織」されたものなのか否かの疑念を禁じえない。もっとも、結成時の経緯、目的はともかくとしても、配車制限が行われるまでの間に、X<sub>1</sub>らが労働組合の実態を伴った活動を行っているのならまだしも、そのような事実が認められないことは前記のとおりである。したがって、結局、組合には、会社から見て、抑圧すべき組合活動も、弱体化すべき組合の実態も認められないと言わざるを得ず、これを覆す主張

・立証は組合からなされていない。

次に、不当労働行為意思についてであるが、会社は、配車制限は時間外賃金請求への対応措置として行ったものであるとして、不当労働行為意思（使用者の組合弱体化、壊滅を企図した意思）があったことを否認している。

この点につき組合は、「懇談会」の3日後に配車制限がなされた事実をあげ、「支配介入行為の直後の配車制限は、支配介入行為と一体、連続的關係にあり、支配介入行為と配車制限を全くの別の意図に出た行為と解するのは、あまりにも常識に反しよう。」と主張する。しかしながら、労働組合法第7条第1号の要件事実と、同条第3号の要件事実は、それぞれ別に定められているものであるから、一方が認容されれば、必ず他方も認容される関係にあるのではない。したがって、「懇談会」と配車制限の近接性があることのみをもって、不当労働行為意思は推認されない。

X<sub>1</sub>ら7名は、当委員会への申立てとは別に、さいたま地方裁判所に、会社から支払われた時間外賃金等に不足分があるとして、X<sub>8</sub>とともに、約1億4千万円を会社に請求する訴訟を提起している。当委員会は、この時間外賃金等請求の当否を判断すべき立場にないが、原告8名でなされている1億4千万円という請求額はいささか過大であるとの念を禁じえない。会社が行った配車制限が、はたして合理的な対応策であるのかについての疑問は持つものの、このような過大な請求がなされていることを前提に考えると、前記(1)イ(ア)の会社主張もあながち理解できなくもない。なお、訴訟提起は配車制限後の平成18年2月17日になされているが、仮処分申立てが平成17年10月4日にX<sub>1</sub>、X<sub>3</sub>、X<sub>2</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>7</sub>及びX<sub>8</sub>からなされていること、会社は遅くとも同年10月中旬には同人らに対し夜勤明けの仕事を与えない配車調整を始めていたことからすると、紛争の拡大を未然に防止しようとしたものであるとの会社の主張に整合性があることが認められる。

通常、不当労働行為意思の立証については、使用者の内面の意思を

組合が直接立証することはまず不可能であることから、外観上の事実を積み上げることにより行われるものである。そして、「不当労働行為に該当するか否かは、その行為自体の内容、程度、時期のみではなく、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、使用者、行為者、組合、労働者の認識等を総合して判断すべきである。」(東京高裁平成15年(行コ)第275号)ところ、本件においては、配車制限と前後して、組合が活発な情宣活動を行ったなどの事実もなく、組合の主張する外観上の事実は唯一、組合結成通知が配車制限の11日前に会社に到達していたことのみである。この組合結成通知一通をもって、X<sub>1</sub>ら7名が現実に組合活動をしていたと言えるかは疑問である。かえって、組合結成後、具体的な組合活動が行われていない事実、X<sub>9</sub>弁護士と言動等を総合的に斟酌すると、この組合は、訴訟提起の準備段階で訴訟を優位に進めるための方便として、体裁を整えたものとの疑念も禁じえないところである。以上から、X<sub>1</sub>ら7名の配車制限に当たり、会社に不当労働行為意思があったことにつき証明されたとは認められない。

以上のとおりであるから、組合の主張は失当と言わざるを得ない。

【甲第2号証ないし甲第4号証、甲第11号証、甲第13号証、甲第14号証、甲第16号証、甲第17号証、甲第41号証、乙第1号証、乙第6号証、乙第7号証、乙第9号証、乙第10号証、乙第16号証、第1回審問X<sub>1</sub>証言、第2回審問X<sub>4</sub>証言、第2回審問X<sub>12</sub>証言、第3回審問Y<sub>3</sub>常務証言、第3回及び第4回審問Y<sub>1</sub>社長証言】

## 2 「懇談会」を実施したことは支配介入としての不当労働行為に該当するか。(争点2)

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張要旨

懇談会に呼ばれた非組合員 X<sub>12</sub> (以下「X<sub>12</sub>」という。)は、Y<sub>3</sub>常務から「今社内で組合を作ろうとしている動きがあるだけ

ど、会社としては、できれば組合に入らないで欲しい。」と言われた。この行為は会社の組合結成に対する嫌悪の意思を他の従業員に対して明示するもので、組合への加入希望者を減少させ、組合の弱体化を図るものである。

また、平成17年12月28日には、Y<sub>3</sub> 常務が、X<sub>5</sub>、X<sub>4</sub> 及びX<sub>11</sub> に対して「今度、いいダンプ屋を紹介するからな。」などと言って、同人らに退職を迫った。

#### イ 被申立人の主張要旨

組合活動をしない労働組合は、使用者にとって何ら脅威でもなく、不当労働行為の誹りを受ける危険を冒してまで加入を阻止すべき存在ではない。

Y<sub>3</sub> 常務が懇談会を行った目的は、労使協定の労働者代表がY<sub>7</sub> という社員に決まり、他方、労働組合が作られたので、普段、話合いの場を設定しにくい運転手の意見を聞いて今後の労使関係の参考にしたい、社内の風通しがよくなればというものであった。Y<sub>3</sub> 常務は、懇談会に呼んだ運転手に、組合に入っているか否かを質問していないし、組合に入る、入らないは自由であると話をした。また、X<sub>12</sub> は、自分が呼び出された日の前後にも他の運転手が呼ばれたのを見たと言証するが懇談会を行ったのは1日だけであること、Y<sub>3</sub> 常務から「ゴルフとか一緒に行っているやつとかには、できれば入ってほしくないんだよね」と持ちかけられたと言証するがゴルフとは会社のコンペに過ぎずプライベートでコースを回ったことはないことなど不合理であり、X<sub>12</sub> の証言は信用できない。

平成17年12月28日のY<sub>3</sub> 常務の発言は、X<sub>5</sub> が社内ですれ違った際に挨拶ができていなかったり、X<sub>4</sub> とX<sub>11</sub> は、上司と言い争うなど会社幹部に対する話し方ではなかったもので注意をしたのである。

#### (2) 当委員会の判断

本来、使用者が従業員から意向を聴取する機会を設けることは、労



使間の意思疎通の向上に寄与するものである。

しかしながら、本件では、本来、営業を担当するY<sub>3</sub> 常務が、組合結成から間がない時期に、直接の部下ではない運転手の「懇談会」を行っていること、その際、わざわざ2ないし4名の少人数に分けて話をしていること、また、X<sub>12</sub> 証言の信頼性にはいささかの疑問はあるものの、Y<sub>3</sub> 常務が自ら組合に関する話題を持ち出したことは、「懇談会」の評価に当たり重視しなければならない。また、本件申立後の出来事ではあるが、Y<sub>3</sub> 常務が、平成17年12月28日の午後5時から午後6時30分の間という非常に接近した時間に、X<sub>5</sub>ら3名に対し退職を懲憑するかのよう疑いが持たれる発言をしているということを併せ考えると、会社の幹部であるY<sub>3</sub> 常務に組合への支配介入意思があったと認めることができ、それを覆すに足りる事情はない。

そこで、これらの行為により、組合の結成・運営について支配介入を受けた事実があったかについて判断する。

前述のとおり、組合は、会社に対し要求を行った事実もなく団体交渉を申し入れた事実もない。また、「懇談会」の開催が組合活動に直接・具体的な影響を及ぼしたことの立証もなされてはいない。しかしながら、この「懇談会」の開催についてみると、非組合員が、組合への加入を検討するに当たり、いささかなりとも組合加入の意思を萎縮させるなどの影響を与えなかったとまで言い切ることはできない。

よって、「懇談会」の実施は、労働組合法第7条第3号に抵触する行為と言わざるを得ない。

なお、ポストノティスについては、広く従業員に知らしめる履行方法を命じる必要があると判断し、掲示を選択したため、その場所を本社内及び運転手の勤務場所である建設汚泥再生資源循環センター内とした。

【第1回審問 X<sub>5</sub> 証言、第2回審問 X<sub>4</sub> 証言、第2回審問 X<sub>11</sub> 証言、第2回審問 X<sub>12</sub> 証言、第3回審問 Y<sub>3</sub> 常務証言、第4回審問 Y<sub>1</sub> 社長証言】

## 第6 法律上の根拠

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年1月25日

埼玉県労働委員会

会 長 遠 藤 順 子 ㊟