

写

命 令 書

大阪市西区

申立人 X

代表者 執行委員長 A

大阪府高槻市

被申立人 Y

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成18年(不)第2号事件について、当委員会は、平成19年5月23日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 被申立人は、申立人組合員 C に対する平成17年12月19日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 被申立人は、平成17年12月5日付けで申立人から申入れのあった団体交渉に応じなければならない。
- 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X

執行委員長 A 様

Y

代表取締役 B

当社が、平成17年12月19日付けで貴組合員 C 氏を解雇したこと及び貴組合の同月5日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

4 申立人のその他の申立ては、棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 C に対する懲戒解雇処分の撤回
- 2 団体交渉応諾
- 3 組合員 C に対する未払所定時間外賃金の支払
- 4 誓約文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人従業員の組合加入を受けて、申立人が、被申立人に対し、同人の組合加入を通知するとともに、団体交渉の開催を要求したところ、被申立人が、①同人を懲戒解雇に処したこと、②一旦は開催が予定されていた団体交渉に応じなかつたこと、また、③同人に対し、所定時間外賃金の支払をしていないこと、が不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。) は、肩書地に事務所を置き、各種建築資材の販売、生コンクリート (以下「生コン」という。) の製造及び販売を目的とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時 5 名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。) は、肩書地に事務所を置き、主として近畿 2 府 4 県においてセメント・生コン製造、道路貨物運送業等で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約 1,800 名である。なお、会社には、組合の下部組織である分会として、 P 分会があり、 P 分会の組合員数は、本件審問終結時 1 名である。

ウ 申立外 Q (以下「 Q 」という。) は、平成 13 年 10 月に会社の運送部門を分社化して設立された、会社の専属輸送を業とする有限会社であって、京都市伏見区を登記簿上の所在地としている。

Q には、組合の下部組織である分会として、 Q 分会があり、 Q 分会の組合員数は、本件審問終結時 3 名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成 16 年 8 月 26 日、 C (以下、組合加入前後にかかわらず、同人を「

C組合員」という。)は、会社に入社した。

(証人 D 、証人 C)

イ 平成17年12月5日、組合の執行委員 E (以下「 E 執行委員」という。) 及び組合員 F (以下「 F 組合員」という。) は、会社の事務所において、会社取締役 D 以下「 D 取締役」という。) に対し、「労働組合加入通知書」、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」の3通の文書を手交し、C 組合員が組合に加入し P 分会が結成されたこと、C 組合員が分会長に就任したことを通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)の開催を申し入れた。

(甲1～3、証人 E)

ウ 会社は、平成17年12月12日付で、C 組合員に対し、出勤停止を命ずる「懲戒処分通知」を送付した。

(甲5)

エ 会社は、平成17年12月19日付で、C 組合員に対し、解雇予告手当を支払い、同日付で解雇する旨の「解雇予告通知書」を送付した。

(甲7)

オ 平成18年1月12日、組合は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立て(平成18年(不)第2号)を行った。

カ 組合と会社の団交は、平成17年12月14日に開催されることになっていたが、本件審問終結時まで開催されていない。

(証人 E 、証人 D)

第3 争 点

1 会社が、C 組合員を解雇したのは、組合員であるがゆえの不利益取扱いか。また、それにより組合の弱体化を企図したものか。

(1) 申立人の主張

平成17年12月5日に、C 組合員が組合に加入して P 分会が結成され、会社にその旨通知したところ、C 組合員は、同月10日に会社の取引先である申立外 R (以下「 R 」という。) の代表取締役である G (以下「 G 社長」という。) 及び D 取締役から組合脱退を強要され、同月13日到着の書面で出勤停止の懲戒処分を受け、同月19日に懲戒解雇されたのであるから、C 組合員の解雇は、C 組合員が組合に加入したことを理由とした不利益取扱いであるとともに、会社から組合を消滅させることを意図したものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。なお、会社は、C 組合員が、同月10日に、職場離脱し、他の組合員らとともに、

会社代表取締役の B (以下「 B 代表取締役」という。) の監禁行為、業務妨害等を行ったことを契機とし、さらに C 組合員の従前からの勤務態度、勤怠状況、適格性欠如等にも鑑み、雇用関係を終了させた旨主張する。

しかし、 C 組合員は、誰よりも責任感を持って働いており、勤務態度のこととで注意を受けたことはなかった。また、会社で、生コンの不良品の発生があったものの、生コンの不良品の発生は、 C 組合員だけの責任ではなく、コンピューターの制御不能、質の悪い原材料、不適切な指示など会社全体の体質によるものである。さらに、同月10日、組合は、 B 代表取締役の監禁行為や会社への業務妨害等などを行っていないし、同日、 C 組合員は、業務指示があればいつでも動けるように待機場所で待機をしていたのであり、結果的に業務に従事できなかつたにすぎない。

(2) 被申立人の主張

C 組合員は、責任感がなく、協調性が欠けるという勤務態度が顕著であり、また隠れてゲームやメールをしたりして勤務を怠ることもよくあった。さらに、 C 組合員は、従前から業務上再三注意及び指導されたにもかかわらず、向上が見られず、生コンの不良品を多々作るなどの出荷ミスを起こし、会社に多額の損害を与えるなどしていた。

また、 C 組合員は、平成17年12月10日に、他の組合員らとともに、業務時間中にもかかわらず、正当な理由なく、自己の職務を放棄し、職場離脱し、 B 代表取締役に対する暴言、監禁行為を帮助し、抗議に加わり、会社と顧客との連絡や、従業員や運転手との業務連絡を妨げ、会社のトラック運送による出荷を妨げるなど業務妨害を行った。これらの行為は、重大な秩序違反行為、規律違反行為である。

会社は、 C 組合員を、同月19日付で解雇したが、これは、上記の同月10日の C 組合員の職場離脱、監禁行為、業務妨害等を契機とし、さらに C 組合員の従前からの勤務態度、勤怠状況、適格性欠如等にも鑑み、やむを得ず雇用関係を終了させたものであつて、 C 組合員が組合員であることを理由としたものではない。

2 組合の団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。そうであるとすれば、正当な理由があるのか。

(1) 申立人の主張

組合と会社とは、平成17年12月14日に団交を開催することが決定されていた。それにもかかわらず、同月12日に E 執行委員が会社事務所前で、 D 取締役に「14日の団交を行うのか」と尋ねたところ、 D 取締役は、「おまえらと話はできん」と述べ、また同月13日頃には、会社が労務管理を委ねていた申立外 S (以下「 S 」という。) から、組合に対し、団交を開催しない旨の連絡があ

り、結局、団交は開催されなかった。

会社は、組合との団交を拒否したものではなく、団交を延期する趣旨であった旨主張するが、会社は、団交を延期する旨の明確な言動は取らなかった。

このような会社の対応は、組合との団交を正当な理由なく一方的に中止したものであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

平成17年12月10日に、組合が、会社において、B 代表取締役に対する暴言・監禁行為、会社に対する業務妨害などの違法行為ないし不誠実な行為を行ったため、会社は、同月14日に開催予定の団交に応じることができるような状況ではなかった。そのため、会社は、組合に対し、同月14日の団交を延期する旨の申入れを行つただけであり、会社にはいずれ団交を開催する意思はあった。

また、その後、組合から再度の団交申入れは一切ないのであるから、組合こそ、会社と話し合う意思がないというべきである。

3 会社が、C 組合員に対して未払所定時間外賃金を支払わなかったのは、組合員であるがゆえの不利益取扱いか。

(1) 申立人の主張

C 組合員は、業務によりほとんど昼の休憩をとることができなかつたのであるから、時間外労働を行つていたことになるにもかかわらず、会社は所定時間外賃金を支払つていなかつた。そのため、組合が会社に対し労働基準法に従つてC 組合員の未払所定時間外賃金の支給を要求しているにもかかわらず、会社がこれを支払わないので、C 組合員が組合に加入していることを理由とする不利益取扱いであつて、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。

(2) 被申立人の主張

会社では、平成17年10月から、C 組合員を含む全従業員に対し、業務開始前の早朝の清掃や昼の休憩が十分に与えられなかつた場合を見込み残業として、見込み所定時間外賃金を支払つており、これ以外には、組合員であるかどうかにかかわらず見込み所定時間外賃金を支払つたことはない。また、C 組合員が、見込み残業以外の残業を行つた場合には、会社は、他の従業員と同様に、所定時間外賃金を支払つてきた。したがつて、C 組合員に対する未払の所定時間外賃金はない。

第4 爭点に対する判断

1 爭点1 (会社が、C 組合員を解雇したのは、組合員であるがゆえの不利益取扱いか。また、それにより組合の弱体化を企図したものか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア C 組合員の業務等について

(ア) 会社は、試験課、製造課及び業務課の3つの部門に分かれている。

製造課では、生コンの品質管理の資格を持つ品質管理者である試験課の試験担当者の指示に従い、生コンの製造を行っている。

(乙29)

(イ) 生コンの製造及び出荷については、概ね次のaからcまでの順序で行われる。

- a セメント、水、骨材と呼ばれる砂や砂利、混和材等の各材料の決められた分量を、ミキサーに入れる。
- b 前記aの材料を一定時間ミキサーで練り混ぜる。
- c 前記bで練られた生コンを、ミキサー車に入れて、生コンを打ち込む現場まで運ぶ。

(甲35、甲41、証人 H)

(ウ) C組合員は、前記第2. 2(2)アのとおり平成16年8月26日に会社に入社し、3か月の試用期間を経て正社員となり、製造課の従業員として生コンの製造業務に従事していた。

C組合員の業務内容は、バッチャーラー室（生コンを練るための作業機械がある部屋）で、配送票に記載されている配合や出荷数量を入力し、試験課課長で会社の品質管理者である J（以下「J課長」という。）の指示に従い、水の量を加減しながら、作業機械を使用して生コンを練ることであった。なお、

C組合員は、生コンを練っている最中に、作業機械上のモニターを用いて、スランプ（生コンの硬さ、軟らかさを表す指標であって、水分量の多い軟らかいコンクリートはスランプが大きく、水分量の少ない堅いコンクリートはスランプが小さくなる。）の目視チェックを行うことになっていた。

(甲35、甲42、乙5、乙30、証人 H 、証人 D 、証人 C)

イ 会社における生コンの不良品発生等について

(ア) 会社が出荷した生コンが不良品であることにより、会社に取引先への補償などの損害が発生したのは、平成16年11月から同17年10月までの間においては、少なくとも次のとおりである。（乙6）

	施工者（取引先）
平成16年11月10日	Z 1
平成17年1月18日	Z 2
平成17年2月9日	Z 3
平成17年2月18日	Z 3
平成17年3月18日	Z 4

平成17年5月30日	Z 5
平成17年5月30日	Z 6
平成17年6月9日	Z 7
平成17年6月10日	Z 8
平成17年6月14日	Z 9
平成17年6月27日	Z 10
平成17年7月13日	Z 7
平成17年7月15日	Z 11
平成17年7月29日	Z 10
平成17年9月24日	Z 11
平成17年10月26日	Z 12

(イ) 生コンの不良品発生の主な原因は、スランプの目視チェックミス、材料の配合ミス、生コンをミキサー車に入れて生コンを打ち込む現場まで輸送するまでの時間の経過により堅くなったりこと、機械の操作プログラムのソフトが不適切だったこと、などである。会社において、生コンの不良品が発生した際に、会社がその処理を依頼する廃棄処分業者の一つである R は、前記(ア)認定の生コンの不良品が発生した際に、不良品である生コンなどを廃棄処分した費用として処分費を9回、また、硬くなったりした生コンを使用したためポンプが詰まってしまったことなどにより故障した機械の補修費を2回、会社に請求した。

(乙9、乙14、乙18、乙20、乙22、乙24、乙26、乙28、乙29、証人 D 、
証人 K 、証人 G)

(ウ) 前記(ア)認定の生コンの不良品が発生したことにより損害が発生した際、
B 代表取締役、 D 取締役又は J 課長は、 C 組合員にスランプの目視チェックミス、作業機械への数値の入力間違いによる材料の配合ミスなどの生コンの不良品発生の原因があるとして、「以後気をつけるよう」、「目視がずれているので注意するように」などと述べたことがあった。

(乙29)

ウ C 組合員の勤務態度等について

平成17年8月ないし9月頃、 C 組合員は、就業時間中に、携帯電話のゲームを行い、一度、 J 課長に口頭で注意されたことがあった。

(証人 C)

エ 平成17年12月10日の組合と会社とのトラブル等について

(ア) 会社と Q の関係について

a 前記第2. 2(1)ウのとおり会社の専属輸送を行っている Q の登記簿上の所在地は京都府下にあるが、当該所在地で勤務する Q の分会員はない。Q の分会員は、会社の輸送業務を行っており、会社に直行し、会社から直帰している。

(甲33、乙29、証人 E 、証人 K)

b Q の設立時の代表取締役は、会社の取締役でもある D 取締役であった。また、平成17年12月7日以前は、B 代表取締役、D 取締役、会社代表取締役（当時）である L 及び会社取締役（当時）である M が、会社及び Q の役員を兼任していた。

(甲18、乙2、乙29)

c 平成17年3月28日、組合と Q は、①労働関係法の厳守、②組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議し、円満解決に努める、などを内容とする協定を締結した。

(甲22)

d 平成17年12月13日、同月7日付で D 取締役が Q の代表取締役を退任し、会社の取引先である R の代表取締役である G 社長が、Q の取締役に就任した旨の登記がなされた。この際、G 社長は、Q に関する全ての権利を譲り受けることで Q の役員らと合意し、Q の事業の全部の譲渡を受けて300万円を支払った（Q の資本金は300万円）。なお、同日以降、会社役員と Q の役員を兼任している者はおらず、Q の役員は G 社長1名である。

(乙2、証人 G)

e 平成17年12月8日、G 社長は、Q の従業員に対し、取引先である会社に免許証を提示するように指示したが、同日ないし同月9日の時点では、会社に免許証を提示しない従業員もあり、その中には Q 分会の組合員も含まれていた。なお、この時点での Q の従業員は、Q 分会の3名とアルバイトの3名であった。

(証人 D 、証人 G)

f 平成17年12月9日、G 社長は、組合に対し、電話で、平成17年12月13日午前9時に R にて、Q の年末一時金についての話と Q の社長交代の挨拶を行い、その時に団交の日時を決定する旨伝えた。

(証人 E 、証人 D)

g 平成17年12月9日、G 社長は、同月10日午前7時40分から、会社におい

て、 Q の従業員の朝礼を行うとして、 Q 従業員に連絡した。

(甲43、証人 K)

(イ) 平成17年12月10日のトラブルとその後の経過について

a 平成17年12月10日に、会社の事務所及び敷地の中で発生した組合と会社とのトラブルについては、概ね次のとおりである。

(a) 午前7時20分頃から30分頃までの間に、 E 執行委員、 F 組合員ほか複数の組合員が、会社の事務所に赴いた。 E 執行委員らは、事務所にいた B 代表取締役に対して、 Q の年末一時金の件であるとして、 D 取締役（平成17年12月7日 Q 代表取締役辞任、同月13日同辞任登記）と連絡をとるよう要請した。 B 代表取締役は、 D 取締役に何度か電話をかけたが、この時点では、 D 取締役に連絡はつかなかつた。

(証人 E 、証人 D 、証人 F 、証人 B)

(b) その後、 G 社長、 E 執行委員らが、事務所を出たり入ったりした。

G 社長が事務所の外に出た後、事務所のドアの鍵が内側から閉められた。鍵が閉められた事務所内には、 B 代表取締役のほか、 E 執行委員、 F 組合員及び3名の Q 分会の組合員がいた。事務所内にいた5名の組合員は、 B 代表取締役に対し、 D 取締役を呼び出すよう要請した。なお、事務所の鍵が閉められていた間、 G 社長が、事務所の外側から、事務所の扉を叩いていた。

しばらくした後、事務所のドアの鍵が会社側により、事務所の外側から開けられ、 G 社長や J 課長が事務所内に入り、事務所内にいた5名の組合員は事務所の外に出た。

(甲15、甲33、証人 E 、証人 F 、証人 B)

(c) 前記(b)の後、事務所の外で、 G 社長は、「出荷するけど邪魔すんなよー」、「埃舞うから水撒くぞー。出入口ウロウロすんなよー。水かかるぞー」などと述べ、道に水を撒くとともに、車の出入口付近にいた組合員にホースで水をかけた。

(甲16、証人 E 、証人 G)

(d) 午前8時頃から午前8時30分頃までの間に、会社から通報を受けた警察が会社に到着した。

(証人 E 、証人 B)

(e) 午前9時頃から午前10時頃までの間に、組合は、会社の事務所及び敷地から引き上げた。

(乙29、証人 F)

(f) 組合と会社とのトラブルが起こっている間、会社では、生コン製造などの業務は行われなかった。また、その間、 B 代表取締役は、 C 組合員を目撃したことはなかった。

(証人 B)

b 平成17年12月10日の C 組合員の行動、 C 組合員に対する会社の対応等は、概ね次のとおりである。

(a) 午前7時15分頃に出勤した C 組合員は、事務所に入ってタイムカードを打刻した後、事務所の外に出た。組合と会社との間でトラブルが起こっている間、 C 組合員も生コン製造の業務を行うことはできなかった。

(甲33、甲42、乙29、証人 C)

(b) 午後1時30分頃、 Q 分会の組合員や他の組合員が会社から引き上げた後、事務所の前で、 G 社長、 D 取締役、 J 課長及び会社従業員の N は、 C 組合員に対し、トラブルの際に組合が B 代表取締役を監禁・恫喝し業務妨害したとして、また、 C 組合員が監禁を帮助し業務妨害に荷担したとして、非難し抗議するとともに、組合の行為に対して刑事責任を問うが C 組合員も組合員である以上連帶して責任を負うので、今後どうするのか考えておくようになどと述べた。

(乙29、証人 D 、証人 C 、証人 B 、証人 G)

(c) 午後5時30分頃、 D 取締役は、同人の許可を受けて退社していた C 組合員に対し、電話で、「(トラブルの際の)組合の行為について刑事告訴するつもりだが(C 組合員は)どうするつもりか」などと尋ねたところ、 C 組合員は、「組合の側でやります」などと答えた。これに対し、 D 取締役は、「それではしかるべき対応をとる」などと述べた。

(乙29、証人 D 、証人 C)

オ C 組合員の解雇等について

(ア) 平成17年12月12日の朝、 C 組合員が、有給休暇申請のため会社に電話したところ、応対した D 取締役は、組合に対する刑事告訴を考えている旨、及び C 組合員を解雇する旨述べた。

(乙29、証人 B)

(イ) 平成17年12月12日付けで、会社は、前記第2. 2(2)ウのとおり、 C 組合員に対し、出勤停止を命ずる「懲戒処分通知」を送付した。「懲戒処分通知」には、次のとおり記載されていた。

「貴殿は平成17年12月10日早朝、仕入れ先会社(有) Q の従業員及び連帶

労組が行った監禁、脅迫行為に荷担し監視行為を行った行為により、弊社の役員の危機を招いた。よって、刑事告訴準備中である。（略）貴殿を告訴まで出勤停止の懲戒処分と決定したので、その旨通知するものである。」

（甲5）

（ウ）平成17年12月19日付で、会社は、前記第2. 2(2)エのとおり、C組合員に対し、「解雇予告通知書」を送付した。「解雇予告通知書」には、次のとおり記載されていた。なお、C組合員が解雇された当時、会社には就業規則が存在しなかった。

「（略）当社懲戒会議で慎重に協議した結果、あなたを下記の事由により解雇致しますので、ここに通知致します。なお、今後許可なくY及び関連施設、法人施設ないに立ち入ることを禁止します（原文ママ）。つきましては、労働基準法第20条の定めにより、30日分の解雇予告手当を支払い、平成17年12月19日付で解雇します。（略）

記

1. 解雇事由

（1）あなたは、業務上の再三の注意、指導にもかかわらず向上が見られませんでした。平成17年12月10日（土） X

執行委員及び組合員（約15名）と共に労働組合運動と称して、業務上にもかかわらず役員のBを監禁、恫喝行為の監視行為を行ったことは、労働組合の正当な行為とは到底考えられず、解雇の処分と判断します。」

（甲7、証人 D）

力 Q 分会の3名の組合員の解雇等について

（ア）平成17年12月12日付で、Qは、Q分会の3名の組合員に対し、出勤停止を命ずる「懲戒処分通知」を送付した。「懲戒処分通知」には、平成17年12月10日の業務妨害及び会社役員に対する監禁、脅迫行為を行ったことにより、刑事・民事事件として告訴準備中であり、告訴判決まで出勤停止とする旨記載されていた。

（甲30）

（イ）Qは、平成17年12月19日付で、Q分会の3名の組合員それぞれに対し、「解雇予告通知書」を送付した。「解雇予告通知書」には、平成17年12月10日に会社を無断欠勤し、労働組合運動と称して、会社の事務所に立入り、業務を妨害し、恫喝行為を行い、会社役員を事務所内に閉じ込めたことなどを解雇理由として、30日分の解雇予告手当を支払い、平成17年12月19日

付けで解雇する旨記載されていた。

(甲31)

(2) 会社が、C組合員を解雇したのは、組合員であるがゆえの不利益取扱いか、また、それにより組合の弱体化を企図したものか、について、以下検討する。

ア 会社は、C組合員を解雇したのは、平成17年12月10日のC組合員の職場離脱、監禁行為、業務妨害等を契機とし、さらにC組合員の従前からの勤務態度、勤怠状況、適格性欠如等にも鑑み、やむを得ず雇用関係を終了させたものであつて、C組合員が組合員であることを理由としたものではない旨主張するので以下、検討する。

イ まず、C組合員の、勤務態度、勤怠状況、適格性等についてみる。

(ア) 前記(1)ア(ウ)及びイ(ア)から(ウ)までの事実からすると、① C組合員は3か月の試用期間を経て正社員となり、担当する業務の内容は、製造課の従業員として試験課課長であるJ課長の指示に従い、生コンを練ることであつて、生コンを練っている最中に、スランプの目視チェックを行うことになっていたこと、② C組合員の会社在籍中である平成16年11月から同17年10月までの間に、会社において少なくとも16回の生コンの不良品の発生があり、会社に損害が生じたこと、③上記②の不良品の発生があった際に、B代表取締役、D取締役又はJ課長が、C組合員にスランプの目視チェックミス、材料の配合ミスなどの生コンの不良品の発生の原因があるとして、「以後気をつけるよう」、「目視がずれているので注意するように」などと述べたことがあったこと、④同16年10月以前及び同17年11月以降の会社における生コンの不良品の発生の有無については疎明がないこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社は、生コンの不良品の発生があった際にC組合員に生コンの不良品発生の原因があるとして口頭で注意をしたことがあることは認められるものの、会社がこれらの不良品発生に関してC組合員に書面で注意を行ったり、処分を行ったりしたことは認められない上、平成16年11月から同17年10月までの会社における生コンの不良品発生が全てC組合員のみの責任によるとまで認めるに足る疎明もない。したがって、C組合員は、解雇をもって対処するほど向上が見られず適格性が欠如していたとまでみることはできない。

(イ) また、前記(1)ウの事実からすると、C組合員は、就業時間中に携帯電話のゲームを行い、一度、J課長に口頭で注意されたことが認められるものの、これ以外にC組合員が勤務を怠ったと認めるに足る疎明はない。

ウ 次に、平成17年12月10日のトラブルの際のC組合員の行動についてみる。

前記(1)エ(イ)a(a)、(b)及び(f)並びにb(a)の事実からすると、①午前7時20分頃から30分頃までの間に、複数の組合員が会社に赴き、Qの年末一時金の件であるとして、会社事務所にいたB代表取締役に対して、D取締役と連絡をとるよう要請したこと、②同日、組合と会社とのトラブルが起っていた最中に、B代表取締役と組合員5名が、鍵がかけられた状態の会社の事務所内にしばらくいたこと、③同日、組合と会社とのトラブルが起っている間、会社では、生コン製造などの業務は行われなかつたこと、④C組合員は、同日午前7時15分頃に出勤したが、トラブルが起っている間は、C組合員も生コン製造の業務を行うことはできなかつたこと、⑤B代表取締役は、トラブルの最中にC組合員を目撃していないこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、確かに、B代表取締役と組合員5名がしばらくの間鍵がかけられた状態で事務所内にいたことが認められるものの、B代表取締役はC組合員を目撃しておらずその他C組合員がこれに関与していたとの疎明もないであるから、会社のC組合員がB代表取締役の監禁行為を帮助したとする主張は採用できない。

また、組合と会社との間でトラブルが起っていた間、C組合員は生コン製造の業務を行つていなかつたことは認められるものの、同時間帯には会社全体として業務が行えない状態にあつたのであり、かつC組合員が業務妨害に荷担していたと認めるに足る疎明はないのであるから、C組合員が職場離脱をした、ないし会社の業務を妨害したと認めるることはできず、この点に関する会社の主張も採用できない。

エ さらに、会社が、C組合員を解雇するまでの経緯についてみると、前提事実並びに前記(1)エ(イ)a(a)から(c)まで、b(b)及び(c)並びにオ(ア)から(ウ)までの事実からすると、①平成17年12月10日、Qの年末一時金の件であるとして会社の事務所に赴いた組合と会社との間にトラブルが起きた際に、G社長が、組合員にホースで水をかけたこと、②同日午後1時30分頃、G社長、D取締役、J課長及びNは、C組合員に対し、トラブルの際に組合がB代表取締役を監禁・恫喝し業務妨害したとして、また、C組合員が監禁を帮助し業務妨害に荷担したとして、同人を非難したこと、③同日午後5時30分頃、D取締役は、C組合員に対し、電話で、「(トラブルの際の)組合の行為について組合を刑事告訴するつもりだが(C組合員は)どうするつもりか」などと尋ね、C組合員が「組合の側でやります」などと答えたところ、「それではしかるべき対応をとる」などと述べたこと、④同月12日、D取締役は、C組合員に対し、電話でC組合員を解雇する旨述べるとともに、「Qの

従業員及び連帯労組が行った監禁、脅迫行為に荷担し監視行為を行った行為により、弊社の役員の危機を招いた」として同日付けで出勤停止を命ずる「懲戒処分通知書」を送付したこと、⑤同月19日付けで、会社は、C組合員に対し、同日付けで解雇する旨の「解雇予告通知書」を送付したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社の複数の者が組合の言動及びC組合員の態度について、同人を非難し、帰宅後の同人に電話で意思確認を行い、同人が「組合の側でやります」と答えたのを受けて、しかるべき対応をとるなどと述べるなど、会社が組合を好ましからざる存在と認識していたと言わざるを得ない。また、会社はトラブルのあった翌々日にC組合員に懲戒処分を通知し、その1週間後には解雇予告を通知しており、解雇という重い処分を行うに際し、十分な検討を行ったとはいえない。

オ 上記イからエまでを総合すると、会社は、平成17年12月10日の組合とのトラブルを契機として、組合を好ましからざる存在と認識して、会社における唯一の組合員であるC組合員を解雇したとみるべきであって、会社によるC組合員の解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（組合の団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。そうであるとすれば、正当な理由があるのか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成17年12月5日、組合は、会社に対し、前記第2.2(2)イの「団体交渉申入書」により、①労働関係諸法律の遵守、②分会事務所と掲示板の貸与等、③労働条件等の変更についての事前協議と合意の上の実施、④就業時間内の組合活動の容認、を団交事項として、同月12日までに団交を開催するよう申入れ（以下「12.5団交開催申入れ」という。）を行った。これに対し、会社は、第1回団交開催期日を後日連絡する旨回答した。

（甲2）

イ 平成17年12月7日又は同月8日、会社から労働保険事務を含む会社の労務管理を委ねられているSは、会社の依頼を受けて、組合に対し、会社と組合との団交を同月14日午後6時頃から開催したい旨、電話で連絡した。

（甲40、証人E、証人D）

ウ 平成17年12月10日、複数の組合員が関わって会社敷地内で起きたトラブルに関しては、前記1(1)エ(イ)a(a)から(e)までの認定のとおりである。

エ 平成17年12月12日、組合が、C組合員の処遇の件で会社事務所を訪れた際に、D取締役に、同月14日の団交を行うのかどうかを尋ねたところ、D取締役は、「おまえらとは話ができない」と述べた。

(証人 E 、証人 F)

オ 平成17年12月13日、 S から組合に対し、同月14日開催予定の団交は行わない旨の連絡があり、同日の団交は開催されなかった。また、組合は、その後、会社に団交申入れを行っていない。

(証人 E)

(2) 組合の団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか、そうであるとすれば、正当な理由があるのか、について、以下検討する。

ア 会社は、平成17年12月10日に、組合が、会社において、 B 代表取締役に対する暴言・監禁行為、会社に対する業務妨害などの違法行為ないし不誠実な行為を行ったため、組合に対し、同月14日の団交を延期する旨の申入れを行った旨主張する。

イ 前提事実及び前記1(1)エ(イ)a(a)から(f)まで及び上記(1)アからオまでの事実からすると、①会社は、組合の12.5団交申入れに対し、平成17年12月7日又は8日に、同月14日に団交を開催する旨連絡したこと、②同月10日、複数の組合員が Q の年末一時金の件であるとして会社事務所を訪れ、トラブルが起きたこと、③同月12日、 C 組合員の処遇の件で組合が会社を訪れた際に、D取締役は、同月14日の団交を行うのかどうかと組合が問い合わせたところ、「おまえらとは話はできん」と述べたこと、④同月13日、 S が組合に、同月14日開催予定の会社と組合との団交を行わない旨連絡し、結局団交が行われなかつたこと、⑤その後、会社が組合に対して改めて団交開催の日程調整を求めていないこと、がそれぞれ認められる。

ウ これらの事実からすると、会社が、組合に対し、一時的に団交を延期する旨申し入れたとは認められず、会社が、一旦は開催が決定していた組合との団交を拒否したものとみるのが相当である。

また、確かに平成17年12月10日に、複数の組合員が、会社事務所を訪れ、トラブルが起きたことは認められるものの、これによって B 代表取締役に対する監禁行為又は会社に対する業務妨害があったといえるかどうかはともかくとして、このトラブルが Q の年末一時金のことが発端である以上、この一回の出来事のみで、会社に、同月14日に開催することが決定していた組合との団交を拒否する正当理由があったということはできない。

エ 以上のことからすると、会社は、組合の12.5団交申入れを正当な理由なく拒否したとみるのが相当であって、このような会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 爭点3 (会社が、 C 組合員に対して未払所定時間外賃金を支払わなかつたのは、

組合員であるがゆえの不利益取扱いか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社が C 組合員に対して手交した平成16年11月分から同17年10月分までの間の給料支払明細書に記載された所定時間外労働時間数及び所定時間外賃金額は、次のとおりである。なお、会社の賃金は前月26日から当月25日分を月末に支払う制度となっている。 (甲10)

	所定時間外労働時間数	所定時間外賃金額
平成16年11月分	10.5時間	10,500円
平成16年12月分	6.75時間	6,750円
平成17年1月分	8.5時間	8,500円
平成17年2月分	13.75時間	13,750円
平成17年3月分	10.5時間	10,500円
平成17年4月分	14.0時間	14,000円
平成17年5月分	7.25時間	7,250円
平成17年6月分	13.75時間	13,750円
平成17年7月分	13.75時間	13,750円
平成17年8月分	15.5時間	15,500円
平成17年9月分	20.25時間	20,250円
平成17年10月分	15.75時間	15,750円

イ 平成17年10月頃、会社は、始業時間より前に出勤して働いている者や十分に昼休みをとれない者を考慮するとして、実際に行った普通残業（午後5時半以降に実際に行った残業。以下同じ。）とは別に、一定時間の残業をしたものとみなす見込み残業の制度を創設し、全従業員に対し、見込み残業制度を含む賃金改定に関する資料を配付した。なお、会社が C 組合員に支払った同16年11月分から同17年10月分までの間の所定時間外賃金額は、普通残業としての所定時間外賃金であり、普通残業としての所定時間外賃金は、他の従業員にも支払われていた。

(甲11、乙4、証人 D)

ウ 平成17年12月5日、組合は、会社に対し、前記第2. 2(2)イの「分会要求書」により、 C 組合員に「法律（週40時間制）に基づき過去の未払い賃金を支払うこと」を要求した。

(甲3)

(2) 会社が、 C 組合員に対して未払所定時間外賃金を支払わなかったのは、組合員

であるがゆえの不利益取扱いか、について、以下検討する。

ア 組合は、C 組合員は業務によりほとんど昼の休憩をとることができなかつたのであるから、その分の時間外労働を行っていたことになるにもかかわらず、会社が所定時間外賃金を支払っていなかつたために組合がその支給を要求しているのに、会社がこれを支払わないのは、C 組合員が組合に加入していることを理由とする不利益取扱いである旨主張する。

イ 前提事実及び上記(1)アからウまでの事実からすると、①会社は、平成16年11月分から同17年10月分の給料において、C 組合員に対して普通残業としての所定時間外賃金を支払ったこと、②同17年10月頃、会社は、始業時間より前に出勤して働いている者や十分に昼休みをとれない者を考慮するとして、普通残業とは別に一定の残業をしたものとみなす見込み残業の制度を創設したこと、③同年12月5日、組合は会社に対して C 組合員の組合加入を通知し、未払の所定時間外賃金があるとしてその支払を求める分会要求書を会社に手交したこと、④同月19日、会社は、C 組合員を解雇したこと、がそれぞれ認められる。

ウ これらの事実からすると、会社は、平成16年11月分から同17年10月分までの給料において、C 組合員に普通残業に係る所定時間外賃金を支払ったことが認められるものの、これに対応する労働時間以外に、C 組合員が時間外労働を行つたと認めるに足る疎明はない。また、同16年11月分から同17年10月分までの給料に対応する期間において、たとえ C 組合員に未払の所定時間外労働があったとしても、組合が、会社にその支給を要求したのは C 組合員の組合加入通知日の同年12月5日であるのに加え、C 組合員の組合加入以降に、会社が他の従業員に対しては当該期間に係る未払所定時間外賃金を支給する一方で C 組合員にのみ支給していないなどとも認められないであるから、会社が C 組合員が組合員であることを理由に他の従業員と差別的に未払時間外手当を支払わなかつたとまでは言うことはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 救済方法

組合は、誓約文の掲示をも求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成19年6月12日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸印