

命 令 書 (写)

沖縄県南城市玉城字百名509番地
申立人 沖縄(南部)一般合同労働組合
代表者 執行委員長 X₁

沖縄県那覇市
申立人 沖縄(南部)一般合同労働組合
アサヒアルミ工業・とよみメンテナンス分会
X₂

沖縄県糸満市
申立人 沖縄(南部)一般合同労働組合
アサヒアルミ工業・とよみメンテナンス分会
X₃

沖縄県豊見城市字高安930番地
被申立人 有限会社アサヒアルミ工業
代表者 代表取締役 Y₁

上記当事者間の沖労委平成18年(不)第1号(有)アサヒアルミ工業事件について、当委員会は、平成19年6月14日第281回公益委員会議において、会長比嘉正幸、公益委員大城光代、同新木順子、同春島美也富、同矢野昌浩が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社アサヒアルミ工業（以下「会社」という。）が、①申立人X₃（以下「X₃」という。）を、労働基準監督署に相談したことなどを理由に解雇したこと、②申立人沖縄(南部)一般合同労働組合（以下「組合」という。）/アサヒアルミ工業・とよみメンテナンス分会（以下「分会」という。）をX₃とともに結成した申立人X₂（以下「X₂」という。）を、X₃の解雇撤回を求める就労闘争を開始したことなどを理由に解雇したこと、③X₃とX₂（以下「両名」という。）の解雇と労働条件等を議題とする第2回団体交渉において、両名が加入する組合と第3回団体交渉の期日について合意したにもかかわらず、正当な理由なく団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、両名に対する解雇を撤回し、原職又は原職相当職に復帰させること。
- (2) 会社は、両名に対し、解雇の日の翌日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間に支払われるべき賃金相当額に年6分の割合による金員を加算して支払うこと。
- (3) 会社は、両名に損害金4千万円に年6分の割合による金員を加算して支払うこと。
- (4) 謝罪文の掲示
- (5) 会社は、両名の解雇問題について第3回団体交渉に誠意をもって応じること。

第2 本件の争点

本件の主な争点は、次のとおりである。

- 1 会社が、X₃を解雇したことは、不利益取扱いに当たるか否か。
- 2 会社が、X₂を解雇したことは、不利益取扱いに当たるか否か。
- 3 会社が、団体交渉を拒否したことには、正当な理由があるか否か。

第3 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

(1) X₃の解雇について (争点1)

ア 申立外有限会社とよみメンテナンス（以下「とよみメンテナンス」という。）は、平成17年10月5日に営業担当のAを解雇したので、両名は「次は自分たちだ」と、不当解雇が迫っていることを実感した。

そこでX₃は、同日組合への加盟を決意し、両名は、不当解雇に内部告発で対抗しようと考え、組合の行為として、同月13日に労働基準監督署へ就業規則について相談に行き、また、会社の社長Y₁（以下「社長」という。）の業務命令の下で同業他社名義の偽見積書が作成され、他社の会社印まで偽造して、それが行使されている（以下「印鑑偽造」という。）ことについて調査した。

同月14日に、X₃、X₂、P、Aの4名が集まり、X₃が印鑑偽造について内部告発をする予定であることを打ち明けたところ、Pは、同日夜社長へ電話して、印鑑偽造について内部告発の動きがあることを密告した。

イ X₃は、同月17日、社長から「労働基準監督署に就業規則に関して事実確認に行った。」「会社が潰れると言って若い従業員を脅した。」等となじられ、自主退職を迫られ、応じなければ解雇すると言われた。

ウ X₃は、翌18日、社長に対し「退職について」と題する書面を手渡しして自主退職を拒否し、同日夜組合に正式加入した。

エ 社長は、両名の労働基準監督署訪問を嫌悪しその報復として、また、Pの密告を受けて印鑑偽造の発覚を恐れたために、X₃を解雇した。

(2) X₂の解雇について (争点2)

ア X₂は、平成17年10月18日、X₃の解雇を受けて、同日開催の組合執行委員会において、X₃の組合加盟を申請し了承を得、また、分会結成の承認を受けた。

イ 両名は、翌19日午前7時40分頃、社長に対して「労働組合結成通知書」及び「団体交渉申入書」を手交したが、「誰が組合に入っているのか書かなければ認められない。」と受取を拒否された。

社長は、同日、X₂に対して「今日は休んでくれ。」と命じた。

なお、両名は、後日、上記書面を社長あて内容証明郵便で送った。

ウ X₂は、翌20日、X₃の解雇撤回を求める第1回就労闘争を会社入口

路上において始業時刻まで行った。就労闘争終了時に、X₂が社長に対して「就労しますよ。」と告げると、社長は「君に一言も解雇と言っていない。仕事していいんだ。」と返答した後、「今日は仕事しないでくれ。」と発言し、前言を翻した。

エ X₂は、翌 21 日、X₃の解雇に対する第 2 回就労闘争を始業時刻まで行った。社長は、就労闘争現場に赴き、団体交渉応諾の確認書をX₁執行委員長（以下「執行委員長」という。）に手渡し、続いて、就労闘争が終了した始業時に合わせて、X₂に「解雇だ。」と言いつつ放った。

オ 社長は、同月 26 日第 1 回団体交渉において、X₂が同月 20 日と翌 21 日の就労闘争に参加せず、おとなしくしておれば解雇はしなかった、就労闘争に参加したから同日に解雇を決断したと述べている。

X₂の解雇は、組合の決定に基づいて、X₃の解雇撤回を求める就労闘争を開始したことを嫌悪した社長によって為された不当労働行為である。

(3) 団体交渉拒否について（争点 3）

ア 会社と組合は、沖労委平成 17 年（不）第 2 号（有）アサヒアルミ工業事件において、平成 18 年 2 月 3 日、沖縄県労働委員会のもとで締結した和解協定に基づき、同月 24 日、第 2 回団体交渉を行い、その場で、第 3 回団体交渉の日程を 3 月 23 日と合意した。

しかし、社長は、2 月 28 日の朝、就労闘争終了後に、X₂に対して「X₁さんは会長として認められない。」「中核派だと聞いている。会社に嫌がらせをして、金を取っている。それで生活していると聞いている。」と述べ、団体交渉を拒否した。

イ 社長は、伝聞に基づく推測で、「執行委員長は革命的共産主義の思想信条に共鳴した恐喝まがいの暴力集団だ」と断言し、思想信条の理由により組合との団体交渉を拒否したのである。

また、中核派であることを理由として団体交渉を拒否することは、憲法及び労働法の根本原則に反するものであり、社長の団体交渉拒否の狙いは、不当解雇の撤回を遅延させることである。

ウ 本件解雇問題は、義務的団交事項であり、組合による解雇撤回を要求する就労闘争ないしビラ配布は、労働組合の正当な行為であることに争う余地がない。

2 被申立人の主張

(1) X₃の解雇について（争点1）

ア 社長は、両名の営業成績が余りに不良であることから、いろいろ助言、指導し、成績が上がらなければ解雇せざるを得なくなる可能性があることを告げていた。

両名を解雇した後、組合活動に関して、彼らが在職中にどういった活動をしていたかを知ったが、このことは解雇前に聞いたわけではなく、また、これらの活動を理由に解雇したわけでもない。

イ 社長は、平成17年10月17日、X₃に対し「もうこれでは会社も大変だから辞めてくれ。」と告げた。X₃は、「そうですか、分かりました。」と答えた。

ウ X₃は、翌18日、社長に対して「解雇通知書をください。」と言ったので、社長は同日付けの解雇通知書を交付した。

エ X₃を解雇したのは、X₃が試用期間中で、採用時に本人が話していただだけの能力を全く有しないことが明白になったからである。Pの密告や両名の労働基準監督署訪問を理由とするものであったなら、両名を解雇するはずである。

(2) X₂の解雇について（争点2）

ア 両名は、平成17年10月19日、社長に対し「労働組合結成通知書」と「団体交渉申入書」を手渡そうとしたが、社長は受取を拒否し、X₂に対し「今日は休んでくれ。」と言った。上記書面は、後日会社に内容証明郵便で送付された。

イ 社長は、翌20日、X₂に対して「組合というが何名の組合員がいるのか。」と確認したところ、15名と答えたので、名簿を見せるよう言ったが、X₂は「名簿は見せられない。何名だろうが自由だ。」等と反論したので、「あんた、そんな状態では仕事できないじゃないか。今いる従業員と一緒に仕事できないだろう。もう辞めなさい。」と解雇を言い渡した。

ウ 第1回団体交渉において、仮に、組合の指摘する発言があったとしても、X₂の解雇理由は組合活動を行ったことではなく、X₃の場合と同様に従前からの勤務成績、勤務態度によるものである。本件組合活動は解雇の言渡しのきっかけになったに過ぎない。

(3) 団体交渉拒否について（争点3）

ア 会社は、嫌がらせを止めてもらうため、平成18年2月3日に和解し、同月24日に第2回団体交渉を持ち、第3回団体交渉は3月23日と約束したにもかかわらず、執行委員長及び両名らは、赤ハチマキをして会社の前に立ち、嫌がらせをしていた。

社長は、2月28日頃、X₂に対し、会社関係者以外との間での団体交渉応諾義務がないとの認識から、執行委員長を団体交渉の相手方として認めない旨発言したが、決して、申立人が過激派であることを理由としたものではない。

イ 団体交渉を拒否したのは、会社前の道路を通行する車両や近隣アパートに対し、社長の名誉を毀損するような表記をしたビラを配布したり、取引先や役所等への不当な働きかけを行っているからである。このような行為が行われている限り、団体交渉の場に着けない。

また、組合のビラの内容やその配布態様・範囲によって、甚大な損害を被っている。事実を誇張したビラを取引先や近隣に配布されたことで、会社や社長の家族その他に甚大な損害が継続的に生じているため、団体交渉に応じる姿勢を持ってない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、平成15年11月23日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は35名である。

平成17年10月18日、X₃が組合に加入し、X₂と共に分会が結成された。本件申立時の分会員数は2名である。

(2) 会社は、昭和53年5月13日に設立され、登記簿上の所在地を那覇市古波蔵339番地に置き、肩書地に事務所を置くアルミサッシ製造、同取付工事などを業とする有限会社であり、本件申立時の従業員数は管理職2名、従業員5名である。

(3) とよみメンテナンスは、平成13年に設立され、住宅リフォームを業とする有限会社で、社長の長男であるQが平成16年1月から代表取締役を務めている。

会社は、とよみメンテナンスの下請けを行っており、会社の建物には、1階に工場、2階に事務所、3階にとよみメンテナンスの事務所と社長の

自宅がある。

【Y₁の第3回審問調書13～16頁。(以下「審③Y₁ P13～16」と略記。以下これに準じて表記。)】

2 X₃の解雇の経緯と組合加入について

(1) X₃の入社経緯と営業成績等

ア X₃は、平成17年7月、ハローワークの紹介で社長の面接を受け、同月19日に営業担当として入社した。当時62歳であったが、社長は、X₃が「役所関係や建築関係の仕事先を知っている。」と話したので、人脈を活かした営業活動ができると考え、3か月の試用期間中の営業成績が良ければ正式採用するという条件で採用した。X₃は、試用期間が3か月であることを知っていた。

【甲第44号証、乙第23号証、乙第25号証(以下「甲44、乙23、乙25」と略記。以下これに準じて表記。)、審①X₃ P15,16、審③Y₁ P23】

イ X₃の売上げについて、会社は、8月は6万円、9月は17万円、10月は19万円程度で合計約42万円程度であったと主張しているのに対し、X₃は、その外に那覇市真地団地の約49万円があり、試用期間中の売上げは合計約100万円であると主張している。

【甲44、乙23、乙31、審③Y₁ P7,8】

ウ 社長は、営業社員の売上げは、できれば月300万円程度、最低でも100万円は必要であるところから、8月及び9月に、X₃に対し「こんな成績ではどうていやっていけない。」と注意した。

さらに、社長は、10月初旬、営業担当の全社員に対し、売上成績について注意したうえ、特にA、X₂、X₃の3名に対しては個別に面談して注意した。

【甲11、審②X₂ P3、審③Y₁ P4,48】

エ X₃は、9月頃、X₂の紹介で執行委員長と会ったが、10月18日(解雇通知日)以前には、会社の同僚に「会社の労働条件などを見直さなければいけない。」と話したくらいで、特に組織立って行動することはなかった。

【審①X₃ P34,35】

オ 両名は、10月13日に、労働条件や勤務時間形態、従業員の解雇について労働基準監督署へ相談に行ったが、社長はこのことは知らなかった。

【甲 45、審①X： P7,8,22】

カ 社長は、同月 28 日、労働基準監督署に呼び出されて、会社の就業規則で労働時間が週 48 時間になっていることや年次有給休暇の取得等について指導を受け、その後、週 40 時間労働及び定期健康診断の実施、土曜日の隔週休日と 2 割 5 分増し賃金の支払い、年次有給休暇制度の明示などについて改善した。

兩名は、11 月 18 日に、労働基準監督官からその改善内容を聞いている。

【甲 7、甲 45、乙 14、乙 24、審①X： P23,24、審③Y： P48,49】

(2) X₃の解雇の経緯と組合加入

ア 社長は、平成 17 年 10 月 17 日夕方、X₃に対し「もうこれでは会社も大変だから辞めてくれ。」と言った。X₃は「そうですか、わかりました。」と答え、同日 X₂に相談した。

【甲 44、乙 23】

イ X₃は、翌 18 日、社長に対し「退職について」と題する書面を提出して、自主退職を拒否し、解雇通知書の発行を求めたので、社長は同日付けの解雇通知書を交付した。

X₃は、同日、10 月 1 日から 17 日までの給料を受け取った。この日は X₃の試用期間終了日であった。

X₃は、同日夜、組合に加入し、同時に X₂と共に分会を結成した。

【甲 1、甲 9、甲 44、乙 23、審①X： P15,32】

ウ X₃は、翌 19 日、社長に対し「私への解雇は不当で認められません。」と題する書面を提出した。

【甲 42、甲 44】

エ X₃は、同年 12 月 15 日頃、会社が 11 月 21 日に供託した解雇予告手当金（15 万 3,324 円）を受領した。

【審①X： P32,33】

3 X₂の組合加入と解雇の経緯について

(1) X₂の入社及び組合加入

X₂は、平成 15 年 6 月 2 日、とよみメンテナンスに営業社員として入社、同年 11 月に組合の結成に参加し、組合員となった。

【甲 45、乙 23】

(2) X₂の移籍及び業務状況

ア X₂は、平成17年4月、とよみメンテナンスの部長から会社へ移動することを指示された。

その際、とよみメンテナンスの課長から会社の係長となったが、営業費が上乘せされており、給与面で減収にはならなかった。

【乙23、審③Y₁ P32,49,52】

イ 社長は、同月に、那覇市の営業担当地区を東西に分け、X₂に那覇市西地区と同市小禄地区を担当させることを決めた。

【甲45】

ウ 同年6月頃から、会社ととよみメンテナンスの合同営業会議が週に1回午後6時から午後7時まで開かれることになった。同会議において、売上減少を防ぐために学校関係に加え一般住宅へも営業を行い、民間顧客を増やすことが話し合われた。

【乙3、審⑤R証人P30】

エ X₂は、とよみメンテナンスにおいて主に学校関係を担当、会社に移った後も学校関係の営業を担当していたが、これに加え、社長が紹介した建築会社等に営業に行った。しかし、契約は取れなかった。

【審②X₂ P15～17,24】

オ 社長は、同年7月1日に、雇用保険・労災保険などの関係から、X₂を正式に会社に移籍させた。

【乙23、審③Y₁ P26】

(3) X₂の営業成績及び社長からの改善注意

ア X₂は、平成16年には月平均75万円程度の売上げがあったが、平成17年に入ってから100万円を超える売上げがあったのは同年3月だけで、営業成績が極端に落ちた。X₂は、平成17年の月平均売上げは約53万円であったと述べているが、具体的な説明はない。仮にそのとおりであったとしても、会社が期待していた金額を著しく下回るものであった。

【甲45、乙11、乙12、乙23】

イ X₂の営業成績は、平成17年8月に入ってから極端に落ちて来たので、社長は、8月15日頃、「こんなだったら会社は潰れる。このままではいかんよ。」と注意したが、結局8月の売上げは25万4,000円であっ

た。

9月上旬にも、「もうこれでは会社やっていけないから今月一杯だよ。知らないよ。」と強く言ったが、9月の売上げは25万1,000円であった。

【乙 11、乙 23、乙 30、審③Y： P4,5】

ウ 社長は、10月8日頃、X₂を自分の席の近くに呼び「頑張らんと今月一杯だよ。私は知らんよ。」「今月一杯までは待つが、もうそれ以上は待てないよ。」と言った。しかし、10月は、X₂が見積りを出した顧客はあったものの、契約成立には至らなかった。X₂の10月の売上げは、8月と9月の成約によって入金された8万3,000円だけであった。

【乙 11、乙 23、乙 30、審②X₂ P20,26、審③Y： P4～6】

エ X₂は、社長から営業成績について注意され、また、10月初旬に共に注意を受けたAが解雇されたことから、次は自分達(X₃・X₂)だとの危機感を強め、これに対抗するため大竹と合意の上、労働基準監督署に相談に行き、会社の不正行為(印鑑偽造)について調査を始めた。

【申立書、甲 7、審②X₂ P6】

(4) X₂の分会結成、組合活動及び解雇

ア X₃から解雇について相談があり、X₂は、10月18日夜、X₃と共に分会を結成したが、分会結成前の組合活動については会社に知られないようにしていたので、10月に社長が両名を注意した時点では、社長はX₂が組合員であり分会を作ろうとしていたことは知らなかった。

【甲 45、審③Y： P22】

イ X₂、X₃、執行委員長を含む5名ほどは、翌19日、午前7時40分から午前8時30分頃まで、会社前で、X₃の解雇撤回などを叫んだ。X₂は、X₃と共に、社長に対し労働組合結成通知書と団体交渉申入書を手渡そうとしたが、社長が受取を拒否したので、後日、内容証明郵便で送った。社長は、その場のやり取りとして、X₂に対し「どうしてこんなことをするのか。」と聞くと、X₂は「同じ組合だから組合活動している。」と答えたので、「あんた、この状態では中で働いている連中がみんな憤慨しているから、合わないから、もう今日は休みなさい。」と言った。

【申立書、乙 23、審③Y： P41】

ウ X₂は、翌 20 日、X₃の解雇撤回を求める第 1 回就労闘争を、会社入口路上において始業時刻まで行った。就労闘争は、朝の従業員の出勤時間に組合作成ピラを渡し、全従業員の出勤が終了するまでの間、駐車場入口で立ち続けるものであった。

社長は、X₂に対して「組合というが何名の組合員がいるのか。」と確認したところ、X₂が「15 名」と回答したので、「15 名というのは本当か。名簿を見せなさい。」と言った。しかし、X₂は「名簿は見せられない。何名だろうが自由だ。」と答えた。そこで、社長は「あんた、そんな状態では仕事できないじゃないか。今いる従業員と一緒に仕事できないだろう。もう辞めなさい。」と解雇を言い渡した。

同日付けの解雇通知書は、同月 23 日に X₂の自宅に郵送された。

【申立書、甲 11、甲 15、甲 50、乙 23、審③ Y₁ P6】

エ X₂は、解雇の日は 10 月 21 日であると主張しているが、その説明によれば、「10 月 19 日に社長に対し労働組合結成通知、団体交渉申入書などを手渡そうとしたが受領を拒否され、『今日は休んでくれ』と言われた。20 日の X₃の解雇に対する第 1 回就労闘争後に社長に就労すると言ったら、『解雇とは言っていない、仕事していい』と言いながら、すぐに『今日は休んでくれ』と言った。社長は、21 日の、X₃の解雇に対する第 2 回就労闘争現場で X₁に団体交渉応諾書を手渡した後で、『解雇』と言った。」とのことである。

他方、X₂が貸与されていた営業車の点検については、「19 日に鍵を取り上げられ、20 日に点検した」と述べており、先に認定した 19 日、20 日の社長とのやり取りの内容からみても、社長が 2 日にわたり仕事を休むよう命じたというのは不自然で、19 日は休むように言い、20 日に解雇を言い渡したとする社長の説明の方が納得できる。

【申立書、甲 45】

オ X₂は、11 月 4 日、10 月分の給料 9 万 5,216 円を受領した。労働日数は、1 日から 18 日までの 14 日分として計算されていた。

【甲 48、審② X₂ P26】

カ 会社は、11 月 21 日、10 月 20 日付けの X₂の解雇に伴う解雇予告手当金として、30 日分の平均賃金である 17 万 3,152 円を那覇地方法務局に供託した。

4 両名解雇後の状況について

- (1) 会社と組合は、平成 17 年 10 月 26 日、両名の解雇問題について第 1 回団体交渉を行った。

社長は、X₃の解雇については「試用期間中に役に立たなかった（3 か月で 80 万円しかない）から解雇を決めた」と説明し、X₂の解雇については、執行委員長が「そういうこと（社長が、『鉢巻して立っている。これ自体で会社に相当迷惑をかけているんだから。これはもうこの辺の人もみんな、なんだろうこの会社はと、みんな見てますよ。道歩く人も。』と言ったことを指す。）をしなかったら解雇はしなかったわけですね。」と訊いたのに対し「そうですね。」と答え、続けて「解雇の理由は売上げの不良で、X₃の場合と同じです。」と述べている。

また、社長は、「働きのない人を入れて倒産に追い込まれたらどうする。それでもいいのか。会社建物は農協の担保に入っているし、住友金属から仮差押えされている。」と会社の実情を説明したうえ、「交渉はしてもいいが、朝は嫌がらせだけはして欲しくない。」と要望し、執行委員長は「ご迷惑をかけないような形でやっ払いこうと。期待に添えるかどうか。」と答えている。

第 2 回団体交渉は、11 月 11 日に行うことを合意した。

【甲 11、甲 45】

- (2) 組合は、10 月 28 日の朝、会社の従業員に対し、組合ビラ（サンジチャ一号外⑧）を配布した。その内容は、

X₃解雇は狙い撃ちだったことが判明した。

X₃の口封じで隠しておかなければならぬ不正事実があったかも知れない。

X₂解雇は組合結成・組合活動・ビラを撒いたことが理由で無効。

X₃が取引先へ挨拶回りをしたことが会社の信用を損ねる解雇理由。

というもので、第 1 回団体交渉の内容を正しく伝えるものではなかった。

【甲 50、乙 22 の 6】

- (3) 組合は、翌 29 日土曜日の朝、県道 11 号線に合流する T 字路角近くの道路に面し、通行人や通行車両が多い場所にある会社の建物の前に、「15 名の不当解雇撤回せよ」「沖縄合同労組/アサヒアルミ工業・とよみメンテ

ナンス分会」と大書した横断幕（以下「横断幕」という。）を掲げ、組合が作成した地域向けビラ（以下「地域ビラ」という。）2～300枚を周辺地域に配布した。

もともと団体交渉は両名の解雇に関わるものであるのに、横断幕の表示は、あたかも大量解雇が行われたかのように事実を反することを公表するものであった。組合は、審問終結まで15名の氏名さえ明らかにしていない。それどころか、組合が申請した証人Aは、「『このままの売上げではやっていけないから辞めてくれ』と言われ、社長がそう言うならいいよ、ということで受けた。」と述べ、解雇の効力は争わず、解雇予告手当の請求をして受領している。同じくBは、「試用期間中に『この仕事に向いていない』と言われ、次の仕事を探して自主退職した。」と述べている。

【甲50、甲54、乙22の19、審④A証人P15,16,18、審④B証人P30】

- (4) 組合は、1日において31日月曜日の朝、会社付近で、地域ビラ約300枚を、通行人や信号待ちをしている車両の運転者に配布した。

2回の地域ビラの配布により、15名もの従業員を不当に解雇したという誤った情報が名護にまで伝わり、会社は、銀行融資を受けられなくなるなど大きな痛手を被った。

【甲50、審③Y₁ P10,11,50,51】

- (5) 組合は、11月8日から14日まで、従業員の出勤時間帯（午前8時前後から同30分頃まで）に、赤ハチマキをし、「不当解雇許さないぞ！」と書いた文字板（B5版）を掲げて会社の前に立った。

【甲50、審①X₃ P6】

- (6) 組合は、11月14日の朝、会社近くの県道11号線にあるバス停「NHK入口」のT字路角の車道に面したガードレールと電柱に、横断幕を掲げた。

【甲39、甲45】

- (7) 組合は、同日午後、会社が同月11日の第2回団体交渉の開催を拒否したとして、当委員会に団体交渉応諾を求める救済申立てをした（沖労委平成17年（不）第2号事件。以下「前件」という。）

- (8) 組合は、平成18年1月10日に、平成17年10月29日の就労闘争として会社の建物前に掲げた横断幕の写真を掲載し、「寒風の就労闘争、70日目突入！2名の組合員の不当解雇撤回を勝ち取るために、木枯らし吹

く 毎朝、赤ハチマキで立ちんぼの就労闘争を続けています。」等と書かれた
た 地域ビラを配布した。

会社の従業員Y₂は、同日朝、X₂に対し、就労闘争をやめて欲しいと申し入れた。

【甲 45、乙 22 の 19】

- (9) 組合は、平成 18 年 1 月 17 日の朝、組合ビラ（サンジチャー号外⑫）を従業員に配布した。同ビラには、「会社は兩名の穴埋めに雇った見習いのY₂を矢面に立て泣き言を言い始めた。」「警察の力を借りて暴力的にやると脅し始めた。」等と書かれていた。

【乙 22 の 7】

- (10) 会社と組合は、平成 18 年 2 月 3 日、当労働委員会において

① 会社と組合は、X₃及びX₂の解雇の件並びに年次有給休暇について団体交渉を行う。なお、団体交渉の日時等については、双方で事前に協議して決める。

② 会社と組合は、対等な関係の下で上記①について今後とも誠実に団体交渉を行う。

という内容の和解協定書を締結し、前件は終結した。

- 5 前件終結後の状況について

- (1) 組合は、平成 18 年 2 月 7 日、9 日、14 日、16 日、21 日に組合ビラを従業員に配布した。21 日のサンジチャー号外⑰には「05 年 9 月～10 月の時期、会社では、4 日に一人の割合で解雇が強行された。」「労基署から行政指導された社長は私たちに逆恨みして解雇した。」等と書かれていた。

【甲 50、乙 22 の 8】

- (2) 会社と組合は、同月 24 日、前件の和解協定に基づき、① X₃、X₂の解雇について、② 労働条件 4 項目の改善について、を交渉事項として第 2 回団体交渉を行った。団体交渉には、組合側は執行委員長、X₃、X₂が、会社側は社長、Y₃工場長が出席し、Y₄事務員が記録をとり、他に P、Y₂が立ち会った。

この日は、相互に自分の主張を述べ、相手を非難するだけで協議の体をなさず、結局、労働基準監督署から指導された 4 点についての実施状況、見通しについて、

定期健康診断は来年度から実施する。

有給休暇は保留（力がついてからやる）。

時間外労働は解決する意思はあるが借金を抱えている間はできない。

週40時間労働についてもできるだけ近づける。女子から土曜日半ドン
を始めた。

ということを確認しただけに終わっている。

なお、この日の団体交渉で、第3回団体交渉を3月23日に行うことを
合意した。

【甲7、乙14】

- (3) X₂は、同月28日、会社付近で、出勤時間帯に、組合ビラ（サンジちゃ
一号外⑩）を従業員に配布した。同ビラには、「第2回団交、会社側は不正
を認め4つの労働条件改善を明言」「私たちの告発がなければアサヒア
ルミ工業に対して遠からず司直による強制捜査が入り、新聞報道、契約解
除、倒産に至っていたことに間違いない」「Y₂君が言うような、はした
金欲しさではない」「お天道様の下で大手を振って歩けるような会社を作
るため、従業員が人間として尊重される職場を作るため闘っている」等と
書かれていた。

社長は、同日午前8時半頃X₂を会社会議室に呼び、「X₁を執行委員長
として認めることはできない。」と述べた。その趣旨は、社長は「労働組
合は自分の会社で働いている者がやるもので、外から来てやるとは夢にも
思わなかった」からということである。

【甲5、甲8、甲50、乙22の9、審③Y₁ P52】

- (4) 組合は、3月1日、会社に対し、書面で、同月23日午後5時半から、
両名の解雇について、を議題とする団体交渉の申し入れをした。

【甲24】

- (5) 会社は、同月4日、X₂に対し「会社としては組合の嫌がらせを止めて
もらおうと和解した。2月24日話し合いを持ち、次の団体交渉は3月23
日と約束してあるのに、赤ハチマキをして会社の前に立ち、嫌がらせをす
るのは何故か。そういうことをするなら今後一切の話し合いはしない」旨、
書面で通知した。

【甲29】

- (6) 組合は、同月8日、再び同旨の申し入れをしたが、会社は回答しなかった。

【甲25】

(7) 組合は、同月 15 日、当委員会に本件不当労働行為救済申立てをした。

6 本件申立て後の状況について

(1) 組合は、本件申立ての翌日である 3 月 16 日に組合ビラを配布し、翌 17 日、会社に対し、書面で、同月 23 日午後 5 時半から、X₃及び X₂の解雇について、を議題とする団体交渉の申入れをした。会社は、20 日に、X₂に対し「今後一切会社前に立ったりビラ配りをしないなら交渉に応じる」旨、通知した。

【甲 26、甲 30、甲 50】

(2) 組合は、同月 23 日及び 28 日に組合ビラを配布したうえ、29 日に、同じく 4 月 8 日午後 5 時半からの団体交渉を申し入れた。

【甲 27、甲 50】

(3) 組合は、翌 30 日の朝、組合ビラ（サンジチャー号外㊟）を配布した。同ビラには、「1 年間で 15 名を雇用し 17 名を解雇・退職させたというのが、昨年社長がやった実績である。社長の雇用実績とは、使い捨て商品のように放り出された従業員と家族の屍の山で築かれているではないか。」等と書かれていた。

会社は、同日、上記団体交渉申入れに対し、「闘争及びビラ配り行為をしている間は応じない、刑務所に入ろうと死ぬまで闘うつもりである。」と通知した。

【甲 31、甲 50、乙 22 の 10】

(4) 組合は、4 月 4 日、7 日、13 日、18 日、20 日に組合ビラを配布しているが、13 日に配布したサンジチャー号外㊟には、「社長は平然と 15 名の従業員の生首を飛ばしました、社長がやっているような解雇の自由の横行を生み出している。」等と書かれていた。

【甲 50、乙 22 の 11】

(5) 組合は、同月 20 日、25 日、27 日に「労働者の誇りと働く権利を奪い返せ！ 4・30 団結ダッシュ集会」と記載された集会ビラ約 200 枚を、会社前の道路で信号待ちをしている車両の運転者に配布した。同ビラには、「首切りの連続、2 年で 15 人以上の解雇・退職強要の実績がある。ワンマン社長の一言でクビきりが通告され、労働者は路頭に迷わされることが日常茶飯事だった。」等と書かれていた。

【甲 33、甲 50】

- (6) 組合は、4月25日、27日、5月2日に組合ビラを配布しているが、4月25日のサンジチャー号外②には、「解雇の連鎖、ボッタクリ工事を止めさせるためには労働組合の闘いしかない。」等と書かれていた。

【甲50、乙22の12】

- (7) 組合は、5月2日に会社に対し、同月9日午後5時から7時まで、従来の要求の他に、未支払いの時間外労働賃金の遡及取扱いについて、という議題を加えて団体交渉の申入れをしたが、会社は同月8日、「団体交渉要求名下に会社及社長を誹謗・中傷するような者とはこれ以上話し合いを持つ気はない。会社は、誹謗・中傷によって外部から不信を買い、注文の取消しが生じている。」と通知した。

【甲28、甲32】

- (8) Y₂外数名の従業員は、6月8日の朝、会社隣の駐車場入口で就労闘争をしている兩名に対し、会社従業員一同が署名した同日付けの文書を読み上げたうえ、手渡した。

同書面には「貴方達が会社の前に立っているのがすごく嫌である」「僕達には家族と生活があるため、貴方達の営業妨害で会社が潰れるし大変困る」「絶対許せない」「僕達は貴方達と闘うしかない」等と書かれていた。組合は、この行動を就労闘争への妨害であると捉えていた。

【甲38の1、甲45、乙6、審⑤Y₂証人P26】

- (9) 組合は、以上に認定したものを含め、約50回の文字板を掲げる闘争、約70回の組合ビラ配布、約10回の地域ビラ配布を行った。その多くは事実と異なる事項の宣伝や社長個人を非難するものであり、そのため会社は信用失墜、減収などの不利益を被っている。

【甲50、乙22の6～12、乙22の19、審③Y₁P9～11,50,51、審③Y₃証人P55,56】

第5 当委員会の判断

1 X₃の解雇について（争点1）

第4の2で認定した事実によれば、X₃の解雇については、試用期間中の営業成績不良を理由として、試用期間終了時に正式採用せず解雇したものと認められる。X₃自身、3か月の試用期間があることを承知しており、同期間内の営業成績は、X₃が主張する金額からみても会社が期待する額には遠

く及ばなかったのであるから、解雇はやむを得ないところである。解雇通知書（甲第1号証）には「都合により解雇いたします」と書かれているが、第4の4(1)で認定したとおり、社長は、第1回団体交渉において試用期間の成績を見て解雇したと説明しており、「都合により」と表現したからといって上記認定が左右されるものではない。

X₃は、労働基準監督署に相談に行ったこと、印鑑偽造を告発しようとしたことによる不利益取扱いであると主張するが、組合への加入自体解雇の後であるし、社長が解雇の前にこれらの行動が組合の行為としてなされたことを知っていたと認めるに足りる証拠はない。

よって、X₃の解雇を労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする主張は理由がない。

2 X₂の解雇について（争点2）

第4の3(3)で認定したとおり、社長は、平成17年に入りX₂の営業成績が落ちてきたので、8月15日頃及び9月上旬に重ねて注意したうえ、10月上旬には「今月一杯までは待つがそれ以上は待てない」と警告している。社長は、X₂に対し注意を喚起することにより営業成績が改善されることを期待しながらも、一方、その改善がなされない場合には解雇することもやむを得ないと考えていたものと認められる。ところがX₂は、10月に入ってから1件の契約もとれなかったのであるから、10月末には営業成績不良を理由に解雇されても仕方のない状況であったといえることができる。

組合は、「X₂の解雇は組合の決定に基づいてX₃解雇の撤回闘争を開始したことを嫌悪した社長によってなされた不当労働行為である」と主張するが、営業成績の改善を求め繰り返し注意したにもかかわらず改善されなかったことから、社長はX₂に対する営業成績改善の期待が裏切られたと感じ、X₂の営業成績不良を理由とする解雇の意思を固めたと認められる。

そこへ、同(4)アないしウで認定したとおり、10月18日のX₃解雇を契機として、19日の分会結成通知、解雇撤回闘争となり、その際の社長とX₂とのやり取りの中で、「今日は休め」の発言、20日の「もう辞めなさい」の発言になったもので、社長が就労闘争現場でX₂に解雇を言い渡したことは、その組合活動を嫌悪したことによるものであったとしても、X₂解雇の決定的な理由であったとは認められない。

なお、X₂に対する解雇通知書（甲第15号証）には「会社に多大な迷惑を

掛けた為、雇い入れておく訳にはいきませんので解雇します」とあり、多大な迷惑の中に組合活動が入っているとしても、社長は、第1回団体交渉において「多大な迷惑という理由は一緒（営業成績不良の意）」と説明（甲第11号証12頁）しているし、10月20日（解雇日）の時点における会社の迷惑とは、主として数か月にわたり自分の給料分にも満たない売上げしか上げられなかったことを指すと解するのが相当である。

よって、X₂の解雇を、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する主張は理由がない。

ただし、10月分の給料は、18日までとして計算されており、19日の労働日1日分については追加して支払うことが必要である。

3 団体交渉拒否について（争点3）

(1) 第4の4で認定したとおり、会社と組合は、平成17年10月26日に第1回団体交渉を行った。社長は、会社の実情と両名の解雇理由を説明したうえ、「交渉は継続するが、朝の嫌がらせ（赤ハチマキをして会社前に立っていることを指す）だけはして欲しくない」と要望して、11月11日に第2回団体交渉を行うことを合意した。

ところが組合は、同月28日に組合の一方的な認識を記載した組合ビラを配布し、29日に事実と異なることを大書した横断幕を掲示し、同日及び31日に大量の地域ビラを配布したので、会社に不利益な情報が広く伝わる結果となり、会社は団体交渉に応じないことを通知した。

組合は、11月14日に前件申立てをしたが、その後も地域ビラや組合ビラの配布を続けており、会社が平成18年2月3日に前件和解に応じたのは、和解によってこれらの行動が収まり、対等な関係のもと誠実に団体交渉が行われることを期待したからであったと認められる。

(2) 第4の5(1)及び(2)で認定したとおり、組合は、和解成立後も会社を誹謗する内容の組合ビラの発行を続けていたが、会社と組合は、2月24日に第2回団体交渉を行い、3月23日に第3回団体交渉を行うことを合意した。

その後の当事者の行動は、同(3)ないし(7)で認定したとおりであるが、組合が3月1日に改めて第3回団体交渉の申入れをしたのに対し、会社が拒否して、本件申立てに至った。

(3) 本件申立後の団体交渉申入れ、拒否の経緯は、第4の6(1)ないし(9)で

認定したとおりで、前件和解後の会社の言い分は、「和解で会社と組合は対等な関係の下で今後とも誠実に団体交渉を行うと約束し、2月24日に第2回団体交渉をし、第3回団体交渉の期日も決めてあるのに、赤ハチマキをして会社の前に立ち、嫌がらせをしているから、そういうことを止めるまでは団体交渉に応じない」ということである。

一般に、組合が団体交渉事項に係わって示威行動やビラ配布などの組合活動を行っている場合に、それを止めなければ使用者が団体交渉に応じないとするのは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるものと解される。

しかしながら、本件においては、第1回団体交渉の際に、会社が平穏な状態で交渉を継続することを申し入れていたにもかかわらず、組合は、会社が15名もの大量解雇を行ったかのように事実を誇張した宣伝をして会社を窮地に追い込み、また、前件和解で誠実に団体交渉をすることを約束しておきながら、再びその直後から、事実と異なる宣伝、社長個人に対する執拗な追求をし続けた。特にサンジチャー号外⑦、同⑨は、事実とは異なることを書き、社長を名指しで非難するものであったし、集会ビラの配布は、このことを広く不特定多数人に知らしめるものであった。これらの行動が社長に心理的圧迫を加え、組合に対する強い警戒心ないし不信感を生じさせたものというべきである。

よって、前件和解を経た本件において、当事者間の信頼関係を阻害したのは組合側の信義に反する行為であると認めざるを得ず、これを理由に会社が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

なお、会社側にも、解雇通知書に記載された解雇理由の曖昧さ、合同労働組合に対する認識不足、組合の態度に触発されたとはいえ、やや感情的な対応が見られるが、これらの事情を考慮しても上記判断を左右するに足りない。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、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 6 月 14 日

沖縄県労働委員会

会 長 比 嘉 正 幸 ㊟