



命 令 書

大阪市港区

申立人 X
代表者 支部執行委員長 A

大阪府四條畷市

被申立人 株式会社 Y
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成18年(不)第22号事件について、当委員会は、平成19年8月8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、同片山久江、同中川修、同西村捷三、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

被申立人株式会社 Y は、申立人 X 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

支部執行委員長 A 様

株式会社 Y

代表取締役 B

当社が、貴組合員 C 氏及び同 D 氏に当社との専属下請契約の締結を働きかけたことは労働組合法第7条第3号に、平成18年3月15日付けで同氏らを解雇したことは労働組合法第7条第1号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると、大阪府労働委員会において認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員2名の原職復帰
- 2 陳謝文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、会社が、産業廃棄物の収集運搬業務に従事する従業員2名が組合に加入していることを嫌悪し、組合の影響を排除した状況の下で、同人らに雇用契約から専属下請契約への変更を強要しようとしたこと、及び同人らがこれを受け入れなかったため、同人らを解雇し、同人らの解雇により会社から組合を排除しようとしたこと、が不当労働行為に当た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 被申立人株式会社 Y （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、奈良県生駒市に中間処理場（以下「生駒工場」という。）を、京都府綾部市に最終処分場を置き、産業廃棄物の収集運搬と処分を業とする株式会社であり、本件審問終了時の従業員数は、会社と専属下請契約を締結して産業廃棄物の収集運搬業務を行っている者約30名を含め、約50名である。

イ 申立人 X （以下「組合」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、主に関西地方の建設関連労働者によって組織された労働組合であり、その組合員数は、本件審問終了時約860名である。

ウ 会社には、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された Y 分会（以下「分会」という。）がある。本件審問終了時、分会の組合員は、組合員 C（以下、組合加入の前を含めて「C 組合員」という。）、同 D（以下、組合加入の前を含めて「D 組合員」という。）及び同 E（以下、組合加入の前を含めて「E 組合員」という。）の3名である。

C 組合員は平成4年に、D 組合員は同5年に、それぞれ会社に従業員として採用され、2トントラックの運転手として、産業廃棄物の収集運搬業務に従事していた。

E 組合員は、会社の従業員であって、従前は運転手として会社の産業廃棄物の収集運搬業務に従事していたが、同16年に生駒工場に配置転換され、本件審問終了時、事務職としての業務に従事している。

(2) 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯について

ア 平成11年、会社は、産業廃棄物の収集運搬業務に従事していた従業員の全員（約30名）に対し、会社との専属下請契約を締結するよう働きかけを行った。未だ組

会員ではなかった C 組合員、D 組合員及び E 組合員は、この会社の働きかけがあった後に、組合に加入した。

(証人 C)

イ 前記アの会社の働きかけを受けた従業員は、当時の分会の組合員 4 名（分会長であった F (平成12年に定年退職)並びに組合に加入した C 組合員、D 組合員及び E 組合員(前記(1)ウのとおり、同16年に事務職に配置転換))を除き、会社と専属下請契約を締結した。組合員 4 名は、その後も、従業員として、産業廃棄物の収集運搬業務に従事することとなった。

(証人 C)

ウ 会社は、E 組合員の配置転換に関する当委員会でのあっせん手続において、平成16年 8 月23日付けで「地労委の斡旋に対し弊社の主張 別会社設立の理由と予定」という書面を提出した。この書面には、「収集運搬業・中間処理業・リサイクル業・埋め立て処分業の一環事業を、弊社は収集運搬業自体の独立事業を計画しております。すでに大手と言われている同業他社では実施しており、弊社も遅れてはいますが実施に移したいと考えています」との記載があった。

なお、同年11月 9 日、組合と会社は、E 組合員の配置転換に関して、「労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図る」ことを含む当委員会のあっせん案を受諾した。

(甲 8、乙 1、証人 G)

エ 平成17年 9 月、会社の顧問として労務管理を担当している G (以下「G顧問」という。)は、C 組合員及びD 組合員に対し、会社と専属下請契約を締結するよう働きかけを行った。なお、当時、会社の従業員として産業廃棄物の収集運搬業務に従事していたのは、C 組合員及びD 組合員の 2 名のみであった。

(証人 C 、証人 G)

オ 平成18年 3 月15日、会社は、C 組合員及びD 組合員を解雇した。なお、その後、会社では、専属下請契約者 2 名を採用した。

(甲 4 の 1、甲 4 の 2)

カ 平成18年 4 月17日、組合は、① C 組合員及びD 組合員の解雇撤回及び原職復帰並びにバック・ペイ、②陳謝文の手交及び掲示、を求めて、当委員会に本件不当労働行為救済申立て(平成18年(不)第22号)を行った。

(3) 請求する救済内容の変更等について

ア 平成18年 3 月27日、C 組合員及びD 組合員は、会社を被告として、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に訴え(大阪地裁平成18年(ワ)第3042号。以下「本件地位確

認訴訟」という。)を提起した。

本件地位確認訴訟における請求の趣旨は、次のとおりである。

「1 原告（C組員及びD組員）が、被告（会社）に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

2 被告は、原告 C に対し、平成18年3月16日から本判決確定の日まで、毎月27日限り月額48万682円、毎年8月末日限り8万7,500円、及び12月末日限り8万7,500円、並びにこれらに対するそれぞれの支払い期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告 D に対し、平成18年3月16日から本判決確定の日まで、毎月27日限り月額42万8,958円、毎年8月末日限り8万7,500円、及び12月末日限り8万7,500円、並びにこれらに対するそれぞれの支払い期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

4及び5 (略) 」

(乙5)

イ 平成18年11月24日、大阪地裁において行われた本件地位確認訴訟の第5回口頭弁論において、会社は、C組員及びD組員の請求を認諾し、C組員及びD組員が雇用契約上の権利を有する地位にあることを認めた。

(乙5)

ウ 平成18年11月29日、会社は、前記イの認諾に基づき、C組員及びD組員に対し、同年3月16日から同年11月24日までの間の賃金及び一時金にそれらに対する遅延損害金を加えた金員を支払うとともに、「①追って指示あるまで、自宅待機すること、②また、(同年)11月25日以降は、上記期間中(自宅待機期間中)に、昨年(同17年)の年収額の12分の1を支給すること」を伝えた。

その後、会社は、後記オのC組員及びD組員の会社の業務への復帰までの間、前記イの認諾時の両名の請求に係る賃金を毎月支給していた。

(乙6、乙7、乙8)

エ 平成19年1月24日、組合は、当委員会に対し、同月23日付けの「救済内容の変更申立書」を提出し、請求する救済内容を、①C組員及びD組員の原職復帰、②陳謝文の手交及び掲示、に変更した。

オ 平成19年5月16日、C組員は2トントラックの運転手として、D組員は3トンユニック車(トラックの荷台に小型クレーンの付いている車両をいう。以下同じ。)の運転手として、それぞれ会社の業務に復帰し、本件審問終結時、会社の業務に従事している。

(甲13、乙8)

第3 争 点

1 会社が、組合員に専属下請契約に応じるよう働きかけたことは、支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

会社で労務管理を担当している G 顧問は、平成17年9月に従業員である C 組合員及びD組合員を呼び出し、会社と専属下請契約を締結するよう働きかけを行うとともに、C 組合員に対し、「組合を脱退するなら2008年3月までは正社員でいさせてやる」などと述べ、その後も、C 組合員及びD組合員を個人的に呼び出して、専属下請契約に応じるよう迫った。

このような行為は、組合員に組合からの脱退を促すことになるのに加え、組合の影響が及ばない状況下で組合員個人に、専属下請契約者への身分の変更を迫ったものであって、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社では、平成11年より、産業廃棄物の収集運搬事業と処分事業を分離して、収集運搬事業の独立化を計画し、その下準備として、会社で収集運搬業務に従事していた従業員との専属下請契約の締結を進めてきており、C 組合員及びD組合員を除く従業員は、既にこれに応じていたところである。

D組合員が業務に使用していた2トントラックは、排出ガス規制により、同17年12月の車検切れ以降は登録ができないものであった。会社は、これを契機として、同年9月に、従業員であった C 組合員及びD組合員に、会社との専属下請契約に応じるよう勧めたものである。

また、C 組合員及びD組合員の解雇前には、専属下請契約に関して組合と会社との間で団体交渉（以下「団交」という。）が行われており、会社が、会社から組合を排除しようとしたり、組合の影響が及ばない状況の下で組合員に専属下請契約に応じるよう迫ったものではないことは明らかである。

2 会社が、専属下請契約に応じなかった組合員を解雇したことは、組合員であるがゆえのものであるとともに、会社から組合を排除しようとする支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

平成17年9月の G 顧問からの専属下請契約に応じるようにとの働きかけ以降、組合と会社との間で、C 組合員及びD組合員の専属下請契約に関して団交が複数回行われ、これらの団交において、G 顧問が、「社長は犬と組合は大嫌いだ」と発言したり、「最終的な契約について組合との協定は考えていない」、「既存の会社を買収・合併」する話を進めているが「組合があったら支障がある」などと述べたりして、会社は、その組合嫌悪や組合排除の意図を明確にしていた。そして、同

18年3月、組合を嫌悪した会社は、C組合員及びD組合員に専属下請契約に応じるよう強要したが、これが受け入れられなかったため、解雇をもって会社から組合を排除しようとしたものであって、C組合員及びD組合員の解雇は、組合員であるがゆえのものであるとともに、支配介入に該当する。

なお、本件審問終結時、C組合員及びD組合員ともに、それぞれ会社の業務に従事しており、請求する救済内容は実現されているようにもみえる。しかしながら、C組合員の業務量は従前と比較して大幅に減少し、それに伴い賃金も減っており、D組合員も従前とは異なる業務についているのであって、両組合員の原職復帰は果たされていない。

(2) 被申立人の主張

前記1(2)のとおり、会社は、産業廃棄物の収集運搬事業の独立化を計画し、従業員との専属下請契約の締結を進めてきており、C組合員及びD組合員を除く従業員は既に専属下請契約に応じていたところ、D組合員が業務に使用していた車の車検切れを契機として、C組合員及びD組合員に専属下請契約に応じるよう勧めたのであるが、C組合員及びD組合員はこれに応じなかった。そのため、会社は、平成18年3月、会社の経営合理化のために、C組合員及びD組合員を解雇したものであって、組合を嫌悪して解雇したのも、会社から組合を排除するために解雇したのもでもない。

なお、会社は、本件地位確認訴訟において、原告であったC組合員及びD組合員の請求を認諾し、C組合員及びD組合員が雇用契約上の権利を有する地位にあることを認めたが、これは、会社として産業廃棄物の収集運搬を行っている以上は、解雇は無理であると判断したために認諾したものである。

また、本件審問終結時、C組合員は従前と同じ2トントラックの運転手として、D組合員も従前の業務に相当するものと考えられる3トンユニック車の運転手として、それぞれ会社の業務に従事しており、両組合員の原職復帰は果たされている。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、組合員に専属下請契約に応じるよう働きかけたことは、支配介入に該当するか。）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8月以前、組合との団交において、会社は、収集運搬業務を行う従業員に専属下請契約の締結に応じてほしい旨の発言を度々行っていた。

(証人 C)

イ 平成17年9月下旬、G顧問は、会社の近くのファミリーレストランで、C組合員及びD組合員と面談を行った。

この面談において、G 顧問が、D組合員に対し、D組合員が乗務している2トントラックが排出ガス規制により同年12月の車検切れ以降新たな登録ができなくなるため、これを機に、専属下請契約に応じてほしい旨述べたところ、D組合員は、その場合にD組合員が負担する金額、又は会社から得られる報酬なども知りたいので、考えさせてほしい旨述べた。G 顧問が、C 組合員に対し、C 組合員の乗務している車が同20年の車検切れ以降登録ができなくなるが、これを待たずにD組合員とともに専属下請契約に応じてほしい旨述べたところ、C 組合員は、現在乗務している車に同20年まで乗れるのであるから、今、専属下請契約に応じる必要はない旨述べた。

この面談は、G 顧問が、C 組合員及びD組合員に対し、専属下請契約に応じるための条件があれば、C 組合員及びD組合員から出すように述べて終了した。

(証人 C)

ウ 平成17年10月5日、組合と会社との間で、団交（以下「10.5団交」という。）が開催された。10.5団交の当初の議題は、同年9月20日及び同月26日に会社の処分場の破砕機内で発生した爆発事故についてであった。10.5団交において、組合が前記ア認定の同年9月下旬に行われたG 顧問によるC 組合員及びD組合員に対する専属下請契約に応じるようにとの働きかけについて協議しようとしたところ、会社から出席していたG 顧問は、正式な交渉であれば応じない旨述べた。

なお、G 顧問は、同14年の団交において「社長は犬と組合が大嫌いだ」という旨の発言をしたことがあった。10.5団交において、G 顧問は、「社長は犬と組合が大嫌いだ」という発言の趣旨は、社長は団交のような席に出席することは嫌いであるが、労働組合ができた以上は相手をしなければならないということである旨説明した。

(証人 H 、証人 G)

エ 平成17年10月5日、10.5団交終了後、G 顧問は、会社の近くのファミリーレストランで、C 組合員及びD組合員と面談を行った。

G 顧問は、同11年に他の従業員が専属下請契約に応じたときに会社がしたこと（供与）と同じようなことをしてやるという趣旨の発言をするとともに、専属下請契約に応じるための条件については、通るものと通らないものがあるが、社長に聞いてみる旨述べた。

D組合員とG 顧問は、専属下請契約に応じた場合に、①会社は、同11年の他の従業員が専属下請契約に応じたときと同様に、100万円出してくれるのか、②D組合員の残有給休暇の取扱い、③会社が車を買ってくれるのか、などについて協

議した。また、C組員は、前記イ認定の同年9月の面談の際と同様に、同20年までは専属下請契約に応じない旨述べた。

なお、その後、C組員及びD組員は、G顧問に対し、10.5面談でのG顧問の回答内容を書面にしてほしい旨要望し、G顧問は、これを了承した。

(乙4、証人 C、証人 G)

オ 平成17年10月24日、組合は、会社に対し、「貴社より廃棄物収集運搬業務に従事する当組員に対し、使用車両の都合により一方的に身分変更(専属下請契約者になること)の提案がなされており、10月5日のG事業本部長(G顧問)と当組合との協議を経てもなお不明な点が多い」として、同年11月2日又は同月9日に団交を開催するよう申入れ(以下「10.24団交申入れ」という。)を行った。10.24団交申入れに係る団交の議題は次のとおりであった。

「①組員が使用している車両の車検や排ガス規制への対応、今後の車両更新計画ないし収集運搬業務の全容について

②組員の業務配置および従業員身分についての貴社提案と就労条件について

③ (略)

(甲2)

カ 平成17年11月上旬、C組員は、G顧問と面談し、専属下請契約の件については、組合に一任する旨述べた。

(証人 C)

キ 平成17年11月9日、組合と会社との間で、前記オ認定の申入れに係る団交(以下「11.9団交」という。)が開催された。11.9団交において、会社から出席していたG顧問は、C組員及びD組員が退職するまでの条件等については、合意事項について組合と協定を締結する旨述べたが、専属下請契約については組合と協定を締結することは考えていない旨述べた。

(証人 H、証人 G)

ク 11.9団交の数日後、G顧問が同席して、D組員と会社社長との間で、専属下請契約に関する話合いが行われた。この話合いは、11.9団交において、G顧問が提案し、組合も了承した上で行われたものであった。この話合いにおいて、会社は、D組員に対し、専属下請契約書などの書類を手渡した。

D組員は、この話合いにおいて、専属下請契約に応じるかどうかについて、後で返事をする旨述べ、後日、会社に対し、これを断る旨回答した。

(甲9、証人 H)

ケ G顧問は、組合と話をした際に、会社では、産業廃棄物の収集運搬事業について、既に許可を受けている既存会社の買収又は合併を考えている旨、組合があ

った場合どうするかは相手方が決めることである旨、述べたことがある。

(証人 G)

(2) 会社が、組合員に専属下請契約に応じるよう働きかけたことは、支配介入に該当するかについて、以下判断する。

ア 組合は、G 顧問が、C 組合員及びD組合員に専属下請契約に応じるよう働きかけを行う際、C 組合員に対して、「組合を脱退するなら2008年3月までは正社員でいさせてやる」などと述べたことが、組合員に組合からの脱退を促すことになる旨主張する。しかしながら、G 顧問が、C 組合員及びD組合員に専属下請契約に応じるよう働きかけた際に、「組合を脱退するなら2008年3月までは正社員でいさせてやる」旨の発言その他組合員に組合から脱退することを促すような発言を行ったと認めるに足る疎明はないのであるから、組合の主張は採用できない。

イ 会社は、D組合員が業務に使用していた2トントラックが排出ガス規制により車検切れ以降は登録ができないことを契機として、従業員であったC 組合員及びD組合員に、会社との専属下請契約に応じるよう勧めたものであって、専属下請契約に関して組合と会社との間で団交も行われており、会社が、会社から組合を排除しようとしたり、組合の影響が及ばない状況の下で組合員に専属下請契約に応じるよう迫ったものではない旨主張する。

(ア) 前提事実並びに前記(1)アないしエ、カ、キ及びケの事実によれば、①会社では、平成11年に収集運搬業務に従事していた全従業員に対し専属下請契約締結の働きかけを行い、当時の分会の組合員4名(この働きかけの後に組合に加入したC 組合員及びD組合員を含む。)を除く全員がこれに応じたこと、②同17年8月以前、組合との団交において、会社は、収集運搬業務に従事する従業員に専属下請契約に応じてほしい旨の発言を度々行っていたこと、③同年9月、会社で労務管理を担当しているG 顧問が、C 組合員及びD組合員と面談し、D組合員の乗務している車両が使用できなくなるのでこれを機に会社の専属下請契約に応じるよう働きかけを行ったこと、④会社の処分場の破碎機内で発生した爆発事故を議題とする10.5団交において、組合が、上記③の働きかけについて協議しようとしたところ、会社から出席していたG 顧問は、正式な交渉であれば応じない旨述べたこと、⑤10.5団交終了後、G 顧問は、C 組合員及びD組合員と面談し、専属下請契約に応じるための条件について協議などをしたこと、⑥同年11月上旬、C 組合員は、G 顧問と面談し、専属下請契約の件については、組合に一任する旨述べたこと、⑦11.9団交において、G 顧問は、C 組合員及びD組合員が退職するまでの条件等については、合

意事項について組合と協定を締結する旨述べたが、専属下請契約については組合と協定を締結することは考えていない旨述べたこと、⑧ G 顧問は、組合と話をした際に、会社では、産業廃棄物の収集運搬事業について、既に許可を受けている既存会社の買収又は合併を考えている旨、組合があった場合どうするかは相手方が決めることである旨述べたことがあること、が認められる。

これらの事実からすると、会社は、10.5団交においては、専属下請契約に関する議題については組合との団交には応じない旨述べ、11.9団交においても、専属下請契約については組合との協定を締結することは考えていない旨の発言を行うなどしたのに対し、他方で、労務管理担当である G 顧問をして、従業員の重大な身分変更に関することである専属下請契約について、組合との団交の場とは異なる場で C 組合員及びD組合員と面談させ、個人的に働きかけを行わせたことが認められ、会社は、できる限り組合の影響力の及ばない状況の下で、C 組合員及びD組合員と専属下請契約の交渉を進めようとしていたとみるのが相当である。

(イ) 前提事実によれば、組合と会社との間には、「労働条件の変更については、労使協議を尊重して解決を図る」旨の合意があることが認められ、これに、前記(ア)判断を総合すると、G 顧問が C 組合員及びD組合員に、団交以外の場で専属下請契約に応じるよう働きかけたことは、会社がその経営方針を完全に実現するために、組合との合意を無視し、組合の影響が及ばない状況の下で組合員の身分の変更という重大な労働条件の変更を行い、ひいては会社から組合の影響力を排除することを企図して行ったものとみるのが相当であって、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。

2 争点2 (会社が、専属下請契約に応じなかった組合員を解雇したことは、組合員であるがゆえのものであるとともに、会社から組合を排除しようとする支配介入に該当するか。)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13日、組合と会社との間で、冬季一時金に関する団交が開催されたが、会社は、その終了間際、組合に対し、C 組合員及びD組合員に当てた「告知」と題する文書(以下「12.13告知」という。)を手渡した。この文書には、次のとおり記載されており、「専属下請契約書」、「2 t・4 t 単価表」、「高速代支給区域」及び「遠距離手当表(契約車両用)」が別紙として添付されていた。

「数年前から弊社の事業方針を実施に移す為に、弊社従業員による収集運搬業務を廃止する事になりました。今後収集運搬業務は、請負契約者に完全委託することになります。現在弊社乗務員として C 君、D君の2名が在籍していま

すが、平成18年1月15日迄に下記の中より選択し、弊社に解答(マ)くださるよう告知いたします。

記

(1) 平成18年1月15日付けで退職。(給与は2月15日迄保証)
(告知は平成17年12月13日)

(2) 請負契約者として契約する。(詳細は別紙添付) 」
(甲3)

イ 平成18年1月13日、組合と会社との間で団交(以下「1.13団交」という。)が開催された。

1.13団交において、組合は、12.13告知に対し、退職するか専属下請契約に応じるかの選択は受け入れられない旨回答するとともに、D組合員については、条件次第で専属下請契約に応じる意思もあるので、交渉していきたい旨述べた。これに対して、G顧問は、交渉しても、専属下請契約については組合との協定締結は考えていない旨述べた。

また、1.13団交において、組合は、専属下請契約に応じた場合のD組合員の業務が、廃棄物の処理及び清掃に関する法律(以下「廃棄物処理法」という。)が禁止している「名義貸し」に当たり、問題になるのではないかと述べた。

(甲7、乙4)

ウ 平成18年2月3日、G顧問が組合事務所を訪れ、組合と協議(以下「2.3協議」という。)を行った。2.3協議は、G顧問が、12.13告知によって給与を保証することとしていた同年2月15日の期限を1か月間延ばすこととして、組合に協議を申し入れたことにより行われたものであった。

2.3協議において、組合は、G顧問に対し、廃棄物処理法上の疑義(収集運搬業務の下請けが名義貸しに当たるかどうか)について「一緒に府庁に行って、聞いてこよう」と誘ったが、G顧問は、「大丈夫である」として、これに応じなかった。

(証人 H、証人 G)

エ 平成18年2月6日、組合と会社との間で団交(以下「2.6団交」という。)が開催された。2.6団交においても、組合と会社は、C組合員及びD組合員の専属下請契約に関して、合意することはなかった。なお、この団交において、組合は、会社に対し、再度、専属下請契約に応じた場合の廃棄物処理法上の疑義を指摘した。

(甲7)

オ 平成18年2月28日夕刻、C組合員は、G顧問から、同年3月15日まで待つ

が、それまでに専属下請契約に応じないのなら解雇である、それまでの賃金は保証する旨、告げられた。その際、C組合員は、D組合員も同様の措置がとられることを確認した。会社は、解雇の文書は、いずれ組合に送る旨述べた。

(証人 H)

カ 平成18年3月9日、組合事務所に、C組合員及びD組合員にあてた同年2月28日付けの解雇通知書(以下「2.28解雇通知書」という。)が郵送された。この解雇通知書には、次のとおり記載されていた。

「平成17年12月13日付けの告知に基づき、弊社乗務員による収集運搬業務を廃止する事につき、回答を要求しましたが、交渉をもった結果請負契約の締結にいたりませんでしたので、平成18年3月15日をもって解雇いたします。」

(甲4の1、甲4の2、甲5、証人 H)

キ 平成18年3月10日付けで、組合は、会社に対し、2.28解雇通知書が不当・不法なものとして抗議し、C組合員及びD組合員の解雇を撤回することを求めるとともに、早急に団交を開催するよう求める抗議申入書を郵送した。

(甲6、証人 H)

ク 平成18年3月14日、組合と会社との間で団交(以下「3.14団交」という。)が開催された。3.14団交において、組合はC組合員及びD組合員の解雇撤回を求めたが、会社は、解雇は撤回しない旨述べた。また、組合は、会社に対し、廃棄物処理法上の疑義について、未だ晴らされていない旨指摘した。

(証人 G)

(2) 会社が、専属下請契約に応じなかった組合員を解雇したことは、組合員であるがゆえのものであるとともに、会社から組合を排除しようとする支配加入に該当するかについて、以下判断する。

ア 前提事実によれば、本件地位確認訴訟において、会社は、C組合員及びD組合員の請求を認諾し、C組合員及びD組合員が雇用契約上の権利を有する地位にあることを認めている。しかしながら、この事実のみからでは、会社が、組合又は組合員を嫌悪してC組合員及びD組合員を解雇し、又はこの解雇により会社から組合を排除しようとした旨認めたとすることはできないので、以下、具体的に検討する。

イ 会社は、会社の経営合理化のために、C組合員及びD組合員を解雇したものであって、組合を嫌悪してC組合員及びD組合員を解雇したものでも、会社から組合を排除するために解雇したものでもない旨主張する。

ウ 確かに、前記2(1)アないしクの事実によれば、①平成17年12月13日、会社は、組合に、12.13告知を手渡し、会社従業員による収集運搬業務を廃止し、「請負契

約者に完全委託する」ことになったとして、C組合員及びD組合員に対し、同18年1月15日までに、同日付けで退職するか、専属下請契約に応じるかを選択するよう告知したこと、②同年1月13日に行われた1.13団交において、組合は、12.13告知に対し、退職するか、専属下請契約に応じるかの選択は受け入れられない旨回答したこと、③同年2月3日、12.13告知によって給与を保証することとしていた同月15日の期限を1か月間延ばすとして、G顧問が組合に協議を申し入れたことにより、G顧問が組合事務所を訪れ、2.3協議が行われたこと、④同月6日に行われた2.6団交において、組合員の専属下請契約について、組合と会社が合意することはなかったこと、⑤同月28日、C組合員は、G顧問から、同年3月15日まで待つが、それまでに専属下請契約に応じないのなら解雇である旨告げられたこと、⑥同月9日、組合事務所に、C組合員及びD組合員にあてて、「交渉をもった結果請負契約の締結にいたらなかった」として、同月15日をもって解雇する旨の2.28解雇通知書が、会社から郵送されたこと、⑦同月10日付けで、組合は、会社に対し、2.28解雇通知書が不当・不法なものとして抗議し、C組合員及びD組合員の解雇を撤回することを求めるとともに、早急に団交を開催するよう求める抗議申入書を郵送したこと、⑧同月14日、組合と会社との間の3.14団交で、組合はC組合員及びD組合員の解雇撤回を求めたが、会社は、解雇を撤回しない旨述べたこと、が認められ、これらの事実からすると、会社には、組合と交渉を行う意思がまったくないとまでは言い切れない。

エ 前記1(1)ウの事実によれば、G顧問は、平成14年の団交において「社長は犬と組合が大嫌いだ」という旨の発言をしたことがあり、10.5団交においては、「社長は犬と組合が大嫌いだ」というのは、社長は団交のような席に出席することは嫌いであるということであるが、労働組合ができた以上相手をしなければならぬという趣旨である旨説明したことが認められるが、そのような発言を団交の場で行うこと自体、会社が会社内に組合が存在することを好ましいものと思っていないことをうかがわせるに難くない。

また、前記2(1)イないしエの事実によれば、1.13団交、2.3協議及び2.6団交において、組合は、専属下請契約を締結した場合の組合員の業務が、廃棄物処理法が禁止している「名義貸し」に当たり、問題になるのではないかと述べたが、会社はこれに取り合わなかったことが認められる。組合員が合法的に働くことができるかどうかについて、組合が疑義をもち、団交においてその回答を求めている以上、会社は、誠実に応じるべきであるにもかかわらず、これに応じていないのであって、このような会社の態度は、組合員のために交渉を続けようとする組合を無視しているに等しいものである。

さらに、前記1(1)キの事実によれば、G顧問は、11.9団交において専属下請契約については組合と協定を締結することは考えていない旨述べたこと、が認められるが、このようなG顧問の発言からしても、会社は、今後の会社の経営に組合が影響を及ぼすおそれがあるとして、会社から組合を排除しようとしたと推認せざるを得ない。

オ 前記ウ及びエに、前記1(2)イ(イ)判断のとおりG顧問によるC組合員及びD組合員に対する専属下請契約締結の働きかけが支配介入に該当することを併せ考えると、C組合員及びD組合員の解雇は、もともと組合を好ましからざるものと考えていた会社が、C組合員及びD組合員がG顧問の働きかけに応じなかったために会社の経営方針を完全に実現できなかったことから、会社から組合を排除することによりこれを実現することを企図して行ったものとみるのが相当であって、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。

3 救済方法

組合は、C組合員及びD組合員の原職復帰並びに陳謝文の手交及び掲示をも求めるが、前提事実によれば、本件審問終結時、C組合員は2トントラックの運転手として、D組合員は3トンユニック車の運転手として復帰し、それぞれ会社の業務に従事していることが明らかであるから、主文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8月27日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印