

命 令 書

愛知県豊橋市石巻平野町字二ツ塚 2 番 3 番合併地

申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部
執行委員長 A

愛知県豊橋市下地町字境田51番地

被 申 立 人 小嶋工業株式会社
代表取締役 B

上記当事者間の愛労委平成 17 年(不)第 8 号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 11 月 26 日第 1335 回公益委員会議において、会長公益委員葛西榮二、公益委員篠田四郎、同浦部和子、同野首武、同森宏、同山本和子、同山本一道出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から 7 日以内に交付しなければならない。

記

平成 17 年 6 月 20 日の団体交渉における当社の対応が、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と愛知県労働委員会により認定されました。このことを当社は真摯に受け止めるものです。

年 月 日

全日本建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部

執行委員長 A 様

小嶋工業株式会社

代表取締役 B

- 2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、申立人全日本建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部（以下「申立人」という。）の組合員が平成 16 年 2 月 15 日に定年退職したのに伴い、欠員補充について定めた平成 9 年 3 月 18 日付け確認書に基づき、申立人の推薦する者を雇用するよう申立人が求めたのに対し、被申立人小嶋工業株式会社（以下「被申立人」という。）が応じなかったこと、

平成 17 年 6 月 20 日の団体交渉で、被申立人が交渉を一方的に打ち切ったこと、同確認書について、被申立人が平成 17 年 8 月 11 日付け書面で解約を通知したこと、申立人が平

成 18 年 1 月 15 日付けで定年退職となる組合員の再雇用を求めたのに対し、被申立人が応じなかったことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人は、主として愛知県内の建設業、運輸業等に従事する労働者で組織される労働組合であり、組合員数は本件結審時 39 名である。

なお、昭和 63 年 12 月 16 日には、被申立人の従業員により、申立人の小嶋工業分会（以下「分会」という。）が結成されている。

- (2) 被申立人は、生コンクリートの製造・販売を業とする株式会社であり、従業員数は本件結審時 3 名である。

2 優先雇用協定の締結

- (1) 平成 9 年 3 月 18 日、申立人と被申立人との間で春闘要求を議題とする団体交渉が開催され、被申立人の C 常務取締役（以下「C 常務」という。）と申立人の D 書記長（以下「D 書記長」という。）及び分会の E 分会長（以下「E 分会長」という。）との間で、この団体交渉で合意されたことについての確認書が取り交わされた。

この確認書には、次の団体交渉において被申立人が賃上げ等についての回答をすることのほか、「雇用の確保について」という表題のもとに「会社は職場に欠員が生じた時にはただちに正社員の補充を図り、採用に当たっては当組合の推薦する労働者を優先雇用する」ことが合意事項（以下、この欠員の補充に関する条項を「優先雇用協定」という。）として記載されていた。

なお、確認書において、優先雇用協定の有効期間に関する記載はなかった。（甲 1）

- (2) 3 月 18 日の団体交渉に同席していた被申立人の F 工場長（以下「F 工場長」という。）は、後日、取引先の建設会社に営業情報の交換に出向いた際に、その担当者に対して、C 常務が優先雇用協定を結んだ旨及び同協定は 3 年間有効であるため 3 年間我慢しなければならない旨話した。（乙 14、第 4 回審問調書 35 p）

- (3) 平成 9 年 11 月、被申立人は、優先雇用協定に基づくものとして、申立人が推薦した D 書記長を運転手として 1 年間の契約期間で雇用した。この契約は、その後、2 度更新された。

また、被申立人は、D 書記長以外にも、申立人が推薦した運転手 3 名を日々雇用等の形態で雇用した。

なお、被申立人においては、この当時から現在に至るまで、日々雇用等の形態で相当数の運転手を雇用している。（第 1 回審問調書 19 - 23 p、第 2 回審問調書 28 p）

3 優先雇用協定を巡る労使の交渉

- (1) 平成 12 年 12 月 13 日、団体交渉が開催され、申立人は、被申立人に対し、雇用期間満了前の同年 10 月に退職した D 書記長に係る欠員補充を行うよう要求した。その際、F 工場長は、優先雇用協定は 3 年で失効した旨発言した。

被申立人は、同年 12 月 22 日付け文書で、生コンクリートの出荷量が大幅に減少し採用はおろかりストラを行いたい現状にあるなどとして、申立人の要求には応じられない旨回答した。（甲 9、乙 1、第 1 回審問調書 22 - 24 p、第 4 回審問調書 37 p）

- (2) 平成 13 年 1 月 15 日、団体交渉が開催され、申立人は、再度欠員補充を要求したが、被

申立人はこれに応じなかった。

以後行われた団体交渉においては、優先雇用協定の効力が交渉の議題となった。

(甲 9)

- (3) 同年 9 月 20 日、団体交渉が開催されて優先雇用協定についての協議がなされ、同協定についての双方の主張を記録した議事録が、申立人の G 執行委員長(以下「G 執行委員長」という。)と F 工場長の確認のもと、次のとおり作成された。

議事録

2001 年 9 月 20 日 小嶋工業議事録

優先雇用協定は、3 年間の有効期限が過ぎているから無効である。(会社側)

優先雇用協定もアルバイト雇用も有効である。なぜなら春闘時、中央統一要求書を毎年読みあげ、確認をとっている。(組合)

毎年、中央統一要求書を組合が読み上げ、口頭であるが確認をとっている事は、私(F)も認めます。(会社)

1997 年 3 月 18 日に交わした確認書には 3 年と言う有効期限は記入していない。(組合)

2000 年 3 月 30 日、本議題について、C 常務と口頭にて確認済みである。(組合)

なお、議事録にある中央統一要求書とは、申立人の上部団体である全日本建設運輸連帯労働組合(以下「連帯労組」という。)が作成した組織としての統一的な要求項目が記載された文書であり、その要求項目には、賃金、労働時間などに関する項目のほかに「雇用の確保について」と題する項目があり、そこには「職場の必要定数人員について組合と協議し、欠員が生じたときは、ただちに正社員の人員補充をはかれること。この場合、採用にあたっては当組合の推薦する労働者を優先雇用されること」などと記されていた。(甲 8、18、第 1 回審問調書 27 p、第 2 回審問調書 37 - 38 p)

4 H 組合員の定年退職に係る欠員補充要求等

- (1) 平成 16 年 2 月 15 日、申立人の H 組合員が、被申立人を定年退職した。

(第 1 回審問調書 34 p)

- (2) 同年 3 月 18 日、申立人は、春闘要求を議題とする団体交渉において、優先雇用協定に基づくものとして、上記 H 組合員の定年退職に係る欠員補充(以下「H の欠員補充」という。)を要求したが、被申立人は、優先雇用協定は締結後 3 年を経過したことにより失効したとして、これに応じなかった。

申立人は、その後、団体交渉において、あるいは文書により、引き続き H の欠員補充を要求したが、被申立人は応じなかった。(甲 9、16、乙 22、第 1 回審問調書 36 p)

- (3) 同年 8 月 25 日、被申立人は、当委員会に優先雇用協定の効力を調整事項とするあっせんを申請した。

同年 11 月 5 日に開かれたあっせんの場においては、雇用形態は別にして、被申立人において新たな雇用ができるかどうかを中心に調整が行われたが、合意には至らず、あっせんは打ち切られた。

(甲 2、9、第 1 回審問調書 73 - 74 p、第 4 回審問調書 55 - 56 p)

5 あっせん後の H の欠員補充に係る団体交渉等

- (1) 平成 16 年 12 月 6 日の朝、被申立人工場に出向いた申立人組合員らは、被申立人が過積載運送を行っているとして抗議行動を実施するとともに H の欠員補充を要求した。

これに対応した被申立人の I 取締役 (以下「 I 取締役」という。) は、要求については社長に確認の上、後日、回答する旨述べた。

(第 1 回審問調書 75 - 77 p、第 3 回審問調書 34 p)

- (2) 同月 13 日及び 21 日、名古屋市内で、申立人側は G 執行委員長及び連帯労組の J 書記次長 (以下「 J 書記次長」という。) が、被申立人側は B 社長 (以下「 B 社長」という。) 及び I 取締役が出席して H の欠員補充についての話し合いが行われた。

この話し合いにおいて、申立人側は、申立人の推薦する者を正社員として雇用することなどを求めたが、被申立人側は、応じられない旨回答した。

(第 1 回審問調書 104 - 105 p、第 3 回審問調書 32 - 33 p)

- (3) 平成 17 年 6 月 20 日、豊橋市内のホテルで、 J 書記次長、E 分会長ら申立人組合員と B 社長及び I 取締役が出席して団体交渉が行われた。

この団体交渉では、申立人側は、優先雇用協定が 3 年で失効するとの被申立人の考えは誤りであると述べる一方、正社員にはこだわらないので、何らかの形で欠員補充をして、事態を軟着陸させてはどうかとの提案をするなどしたが、交渉開始後 15 分程度経過した時点で、I 取締役が B 社長に「話にならないのでご無礼しましょう」と退席を促し、B 社長も「ワシの目の黒いうちは、人員補充はしない」と発言して、B 社長と I 取締役は席を立ったため、交渉は終了した。

(第 1 回審問調書 105 - 106 p、第 3 回審問調書 37 - 38 p)

6 優先雇用協定の解約通知

- (1) 被申立人は、申立人に対し、代表取締役の記名押印のある平成 17 年 8 月 11 日付け文書で、優先雇用協定を解約する旨通知した。

なお、この通知には、この通知の到達から 90 日経過した時点で優先雇用協定は終了する旨記載されていた。(乙 2)

- (2) 申立人は、被申立人に対し、平成 17 年 8 月 17 日付け文書で、団体交渉を経ない一方的な解約通知は脱法行為であり、優先雇用協定は現在も有効であるとして、被申立人が同協定の解約を通知したことについて抗議した。(甲 14)

7 E 分会長の再雇用の要求

- (1) 平成 17 年 10 月 26 日に開催された団体交渉において、申立人が、平成 18 年 1 月 15 日に定年退職する E 分会長の再雇用を求めたところ、被申立人は、再雇用は予定していない旨回答し、これに応じなかった。

なお、被申立人の就業規則第 54 条は、「従業員の定年は満 60 歳とし、定年に達した日の属する賃金締切日を退職の日とする。ただし、定年に達した者でも会社が必要と認めた場合には、定年を延長し、又は嘱託として再雇用することがある。定年延長は又は嘱託雇用する場合は、1 年以内の期間を定めて雇用契約をする。」と定めていたが、被申立人において、定年退職者を再雇用したことはなかった。

(甲 9、乙 15、18、第 3 回審問調書 38 - 39 p)

(2) E 分会長の定年退職前の平成 17 年当時、被申立人は、コンクリートミキサー車等 17 台の車両を保有し、これらの車両による生コンクリート等の運搬を、被申立人の正社員である E 分会長及び日々雇用等の雇用形態の運転手、並びに、いずれも B 社長が代表取締役を務める有限会社エイ・ティー・アイ及び株式会社ケイ・ディ・ケイの運転手に当たらせていた。

なお、上記運搬業務に当たっていた有限会社エイ・ティー・アイの運転手のうち 3 名は、いずれも E 分会長が定年退職した当時、60 歳以上の年齢であった。また、日々雇用等の形態で雇用される運転手のほとんどの者は 60 歳以上の年齢であった。

(甲 4、12、13、第 1 回審問調書 46 - 48 p)

第 3 判断及び法律上の根拠

1 H の欠員補充及び優先雇用協定の解約通知について

(1) 申立人の主張要旨

ア 優先雇用協定は、期間の定めのない協定であることは、同協定に期限が定められていないことから明らかである。被申立人の優先雇用協定の有効期間は 3 年であり、その後、失効するという主張は、失当である。仮に優先雇用協定に期限があったとしても、春闘交渉において同協定の継続について申立人が口頭で確認しており、その際被申立人は異議を唱えていないので、同協定は継続的に毎年更新されている。

被申立人は、申立人を嫌悪し、職場における申立人の影響力を排除することを目的として、申立人がなした欠員補充の申入れを拒否したものであり、これは労働組合法第 7 条第 3 号に該当する支配介入であることは明らかである。

イ 優先雇用協定の解約が、職場における申立人の存在を嫌悪し、弱体化し、ついには排除することを意図した協約不履行劇の締めくくりに当たる行為であることは明らかである。

したがって、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する支配介入である。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 優先雇用協定は、法律上 3 年の定めがあることから、締結後、3 年の経過により失効していることは明らかである。

春闘の団体交渉で協定が有効であることを被申立人が認めているとの主張については、一方的に要求したからといって、被申立人が認めたことにならないのは自明の理であり、申立人の主張は杜撰としか言いようがない。

したがって、平成 16 年 2 月の組合員の定年退職に係る欠員補充の要求時点では、優先雇用協定は失効しており、欠員補充の要求に応じなかったことについては何一つ問題なく、支配介入には該当しない。

イ 優先雇用協定は、3 年の経過により失効しているので、念のため解約を伝えても何ら問題はない。仮に、期間の定めがない労働協約であったとしても、権利行使として解約するのは、至極当たり前のことであり、支配介入には当たらない。

(3) 判断

ア 平成 16 年 3 月 18 日の団体交渉において、申立人が、優先雇用協定に基づくものとして、H の欠員補充を要求したのに対し、被申立人が、同協定は締結後 3 年を経過したことにより失効したとして、これに応じなかったこと、その後も団体交渉等で申

立人が要求したのに対し被申立人が応じなかったことは、第2、4(2)、5(1)及び(2)で認定したとおりであり、また、被申立人が、申立人に対し、代表取締役の記名押印のある平成17年8月11日付け文書で優先雇用協定を解約する旨通知したことは第2、6(1)で認定したとおりであるが、当事者間で優先雇用協定の有効期間について争いがあるので、まず、この点について検討する。

イ 平成9年3月18日の団体交渉で申立人と被申立人との間で優先雇用協定が結ばれ、同協定が記された確認書においてその有効期間に関する記載がなかったことは、第2、2(1)で認定したとおりであるが、同協定が結ばれた後に F 工場長が取引先で同協定は3年間有効である旨発言したこと、平成12年12月13日の団体交渉で申立人が D 書記長の欠員補充を要求した際に同工場長が同協定は3年で失効した旨発言したこと、平成13年9月20日の団体交渉において作成された同協定についての双方の主張が記録された議事録に同協定は3年の有効期限が経過したので無効である旨の被申立人の主張が記載されていることは第2、2(2)、3(1)及び(3)で認定したとおりであり、申立人による H の欠員補充の要求について応じられないとした平成16年3月18日の団体交渉に至るまで、同協定の有効期間は3年であるとの被申立人の認識は一貫しているといえる。

他方、申立人については、前記議事録に確認書には3年という有効期限は記入されていない旨の主張、優先雇用協定の有効性を春闘時に確認している旨の主張の記載があることは第2、3(3)で認定したとおりであり、その主張から、優先雇用協定は期間の定めのない労働協約であるが、仮に期限があるとしても、春闘時の確認で同協定は更新されているとの認識をしていたものといえる。

以上みたとおり、被申立人が H の欠員補充の要求について応じられないとした平成16年3月18日の団体交渉の相当以前から、優先雇用協定の有効期間についての双方の認識は相違していたということができるが、このことと、同協定が結ばれた平成9年3月18日の団体交渉においては有効期間に関し自己が認識するところにより、即ち、申立人については有効期間を定めない、被申立人については3年の有効期間ということで合意がなされているとの主張を双方がしあったというような事情は認められず、また、本件審査においても、双方がその趣旨での主張をしていないことからすると、平成9年3月18日の団体交渉において、有効期間についての合意はなかったものと推認され、また、そもそも有効期間について意識的な協議がなされたかどうかも疑わしいと言わざるを得ない。

ウ 被申立人が H の欠員補充の要求について応じられないとしたことについては、優先雇用協定の有効期間について法律上どのように解するかは別にして、イでみたことと H 組合員の定年退職後に被申立人において正社員が採用された事実もないことから、被申立人が、優先雇用協定は有効期間の経過により失効したとの認識に基づいて申立人の要求に応じなかったものとみるのが相当であり、これが申立人を嫌悪するが故になされたものと認めるに足る疎明はない。

エ 被申立人が優先雇用協定の解約を通知したことについては、申立人が同協定について期間の定めのない労働協約であるとの認識を示していることとの関係で、念のため行ったものとみるのが相当であり、これが申立人を嫌悪するが故になされたものと認

めるに足る疎明はない。

オ 以上のとおりであるので、H の欠員補充に応じなかったこと及び優先雇用協定の解約を通知したことをもって被申立人の不当労働行為とする申立人の主張は採用できない。

2 平成 17 年 6 月 20 日の団体交渉について

(1) 申立人の主張要旨

被申立人は、組合の主張を吟味したり、自らの主張の根拠を示して相手方を説得する姿勢など全く持ち合わせず、交渉テーブルを自らけたことを認めている。

被申立人が誠実な団体交渉を通じて問題解決を図る意思を全く持ち合わせず、形式的に団体交渉に応じたのにすぎない以上、被申立人の行為が労働組合法第 7 条第 2 号の不誠実団交に当たることは明白である。

(2) 被申立人の主張要旨

申立人が一方的に従前と同様な要求をまくしたてるのみで、そもそもまともな団体交渉をする意思がなく、主張内容が平行線をたどったため短時間で終了したのであって、何ら不誠実な団体交渉にあたらない。

(3) 判断

平成 17 年 6 月 20 日の団体交渉で、B 社長が人員補充はしない旨発言し、同社長らが席を立ったため交渉が 15 分程度で終了したことは、第 2、5 (3) で認定したとおりである。

これについて被申立人は、申立人が一方的に従前と同様な要求をまくしたてるのみで、主張内容が平行線をたどったため短時間で終了したと主張するが、同じく第 2、5 (3) で認定したとおり、申立人側が、正社員にはこだわらないので、何らかの形で欠員補充をして、事態を軟着陸させてはどうかとの提案をし、譲歩の姿勢をみせていることを考慮すれば、人員補充はしない旨発言して、15 分程度で交渉の席を立って団体交渉を終了させるという性急な態度は、誠実に交渉しようという姿勢に欠けるものと言わざるを得ず、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と判断するのが相当である。

3 E 分会長の再雇用について

(1) 申立人の主張要旨

被申立人は多くの日雇い運転手を雇用しており、組合員の再雇用に応えられる状況であつたにもかかわらず、再雇用に応じなかった。

有限会社エイ・ティー・アイ等の形式上別会社の運転手であれ、被申立人が雇用する日雇い運転手であれ、いずれもほぼすべてが 60 歳以上の労働者であることからみても、被申立人が組合員だけを再雇用しない合理的理由は全くない。

したがって、組合員の再雇用を求めたのに対し、被申立人が応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当することについて争う余地は全くない。

(2) 被申立人の主張要旨

被申立人において再雇用された者は存在しない。したがって、再雇用しないことをとらえて、不利益取扱いということはできない。

(3) 判断

平成 17 年 10 月 26 日に開催された団体交渉において、申立人が、翌年 1 月 15 日に定

年退職する E 分会長の再雇用を求めたのに対し、被申立人が応じなかったこと及び被申立人の就業規則第 54 条に定年退職者の再雇用についての定めがあることは、第 2、7（１）で認定したとおりである。

しかしながら、この再雇用について定める就業規則第 54 条においては会社が必要と認めた場合に再雇用する旨定められていること及び被申立人において、定年退職者を再雇用したことはなかったことは、同じく第 2、7（１）で認定したとおりであり、これらのことからすれば、被申立人が E 分会長の再雇用に応じなかったことをもって、同分会長が特に不利益な取扱いを受けたものとは判断できず、その他、これが申立人を嫌悪するが故になされたと認めるに足る疎明もない。

申立人は、関連会社の運転手及び被申立人が雇用する日雇い運転手のほぼすべてが 60 歳以上の年齢であることを挙げ、第 2、7（２）で認定したとおり、これに沿うような事実も認められるが、本件は被申立人における再雇用が問題となっているものであるもので、これらのことは上記判断に影響を及ぼす事情とはいえない。

よって、E 分会長の再雇用の要求に被申立人が応じないことをもって不当労働行為とする申立人の主張は採用できない。

4 救済方法について

申立人は、平成 17 年 6 月 20 日の団体交渉についての救済方法として、優先雇用協定に基づく欠員補充に関する団体交渉の応諾命令を求めているが、優先雇用協定は、仮に期間の定めのない労働協約と解しても、平成 17 年 8 月 11 日付け文書で解約されたものとみざるを得ないので、これを命じない。

また、申立人は、文書の掲示を求めているが、本件の救済方法としては、主文第 1 項のとおり、文書の交付を命じることをもって相当と判断する。

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 条により、主文のとおり命令する。

平成 19 年 11 月 26 日

愛知県労働委員会

会長 葛 西 榮 二