

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人                      株式会社マイスターエンジニアリング

再 審 査 被 申 立 人                      全日本港湾労働組合関西地方建設支部

## 主    文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理    由

### 第 1 事案の概要

- 1 本件は、株式会社マイスターエンジニアリング（以下「会社」という。）が、ファシリティ事業部西日本営業部営業課長 Y1（以下「Y1 課長」という。）をして、全日本港湾労働組合関西地方建設支部（以下「組合」という。）に所属する組合員 X1（以下「X1 組合員」という。）に対し、組合から脱退しないと仕事がしにくくなる等の発

言をさせ、組合からの脱退を強要したことが不当労働行為であるとして、会社及び株式会社マイスターファシリティ（以下「MF社」という。）を被申立人として、平成16年7月12日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てがあった事件である。

2 組合が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 組合脱退強要発言等による支配介入の禁止

(2) 上記(1)に関する文書手交及び文書掲示

3 初審大阪府労委は、本件にかかる会社の行為は労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、平成17年12月22日付けで、①会社に対し、脱退勧奨発言を繰り返さない旨の文書手交を命じ、②MF社に対する申立ては棄却した。

平成18年1月6日、会社はこれを不服として、上記初審命令の救済部分の取消しを求めて再審査を申し立てた。

## 第2 争点

Y1 課長のX1組合員に対する言動が、会社の組合に対する支配介入となるか。

## 第3 再審査申立人（会社）の主張の要旨

1 Y1 課長のX1組合員に対する発言内容について

(1) 本件では、Y1 課長がX1組合員に対し、賞与や昇給での差別的取扱いがあることを明示して脱退を働きかけたと主張されている。しかし、昇給及び賞与の判断は、例年公開される基準に基づいて行われており、恣意的な扱いができないことは職員にも明らかであって、Y1 課長がX1組合員に不利益を明示する発言をしたとは考えられない。

(2) 初審命令は、Y1 課長が「やめると言うてくれへんと、これからもの

すごく仕事しにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん」と発言したと認定するが（初審命令理由第3の3(17)（15頁））、誤りである。仮に初審命令の事実認定を前提としても、上記発言は、今後ぎくしゃくして仕事がしにくくなるという個人的な心情から発せられたものと解するのが自然である。

## 2 Y1 課長の言動に対する会社の関与について

(1) 本件の争点は、元組合役員であるY1 課長がX1組合員に組合脱退を勧めたことが、会社の指示に基づくものか否かという点である。この点、会社がY1 課長をして組合員に対する組織的な脱退工作を行ったと主張しているのは組合であり、かつ、会社側において、Y1 課長の行為に関与していないという事実の不存在の立証はおよそ困難であることから、Y1 課長の行為に会社の関与があったことについての立証責任は組合が負うものである。会社としては、Y1 課長本人が応じないため、Y1 課長を証人として申請しなかったに過ぎないのであって、会社がY1 課長を証人として申請しなかったことを、ことさら会社の不利益に考慮することは許されない。

(2) 本件において、Y1 課長以外の者が組合員に対して脱退を勧めたという事実は認められない。真に会社による組織的工作であれば、脱退の働きかけが複数あってしかるべきところ、本件では、会社の管理職の中で、組合を脱退したY1 課長のみが組合員に話をしたに過ぎず、会社による組織的な脱退工作であったなどと考えることはできない。

また、Y1 課長とX1組合員は、もともと同じ組合員であったものであり、Y1 課長が組合を脱退後、職場の仲間であるX1組合員に対して個人的なアドバイスを行うことは至って自然な行動というべきである。Y1 課長が、X1組合員に組合の脱退を勧めたことがあっても、それは個人的に行ったものと考えられるのであり、これを会社の指示によるも

のと解することはできない。

なお、組合は、会社による組織的な脱退の働きかけがあったことの根拠として、13名の組合員が短期間に脱退した事実を主張している。しかし、これは、組合の活動が何ら具体的な成果を上げていない中で、組合活動に失望したり不満を抱いたりする者等がいたためであると考えられる。よって、脱退者13名が生じたことを会社の関与によるものだとする組合の上記主張は、根拠を欠くものと言わざるを得ない。

(3) 上記のほかに、Y1 課長が会社の指示を受けて組合脱退を勧めたという根拠として、初審命令は、①会社の社内通達、組合文書の回収、②青雲会の会則改訂・役員選挙の過程、③従業員の過半数代表者の選出過程、④組合の不当労働行為調査申入れに対する会社の対応を挙げる。しかし、いずれも本件争点との関連性がない事実であるほか、次のとおり、これらの点に関する会社の対応は正当なものである。よって、上記①ないし④を理由に会社がY1 課長に脱退工作の指示をしたと判断することはできない。

ア 会社の社内通達・組合文書の回収について

(ア) 会社の社内通達

「職務遂行の厳正について」は、役職者による就業時間中の勧誘行為に対し複数の苦情が寄せられたという経緯から、役職者に限定して配布されたものであり、しかも内容的にも役職者として当然遵守すべき服務について指示したものであって、何ら問題とし得ないものである。

「部外者の事業所内への立ち入り対応について」は、管理職が他の事業所に立ち入って話し込むという苦情があったため、部外者の立ち入り禁止を指示したものである。客先である事業所に常駐者以外の部外者が立ち入れば、業務が中断し顧客の不信を招くことは当然

であって、業務上の必要性に基づいて発せられたものである。

(イ) 組合文書の回収

組合が従業員宅に郵送した配布物の回収についても、個人情報の無断使用があったことに対する緊急的な対応として、実際に無断利用があった範囲を把握するために行われたものに過ぎない。

イ 青雲会の会則改訂と役員選挙の過程について

(ア) 会則改訂は、法の要請から、青雲会の役員と従業員の過半数代表者を切り離すためのものであり、組合も改訂すべき旨を主張していたのであって、何ら反組合的と評価されるものではない。また、青雲会役員の立候補要件の変更は、青雲会内部の自治に関する事項であり、形式的に組合員の立候補を阻害し、組合員を不利益に扱うものではない以上、問題とされるべきものではない。

(イ) 役員選挙の時点において、青雲会の役員と従業員の過半数代表者は切り離されることが予定されていたものであるから、青雲会役員が、従業員の親睦団体の役員以上の意味を有しないものとなることは確実な情勢にあったのであり、会社が組合員の役員当選を阻まなければならない理由はなかった。

ところで、青雲会は会社業務とは全く関係のない親睦会であって、青雲会と会社を同視することはできない。初審命令は、青雲会＝従業員の過半数代表という誤った理解の下、取締役の社内メールは組合員の役員当選を妨害したものであるという誤った理解をしている。

ウ 従業員の過半数代表者の選出過程について

過半数代表者の選挙において、第1得票者が投票数の圧倒的多数を得ながら、全従業員の過半数には満たなかった状況において、第1得票者が全従業員の約半数にあたる不投票者からさらなる信任を得てくるということは何ら不自然な点はない。本件において選挙の得票数と

追加の信任者をあわせれば、従業員の過半数が第1得票者を信任していることを確認でき、第1得票者を過半数代表者として扱っても問題のないことは、労働基準監督署にも確認をしている。しかも、当時36協定の有効期間が過ぎていたため、早急に36協定を締結する必要があったことから、上記の経緯により第1得票者を過半数代表者として扱ったものである。

エ 組合の不当労働行為調査申入れに対する会社の対応について

組合の調査要請は漠然としたもので、形だけの調査要請に対して、会社が応じなかったとしても何ら非難を受けるいわれはない。会社は、組合の申入れを考慮して、不当労働行為と疑われるような行為のないよう配慮する旨を回答するなど、極めて真摯に対応していたものである。

#### 第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第3「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「ME社」を「会社」と、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(3)の「会社」を「会社及びMF社」に、「分会」(初審命令書9頁以下、「初審命令書」との記載を省略する)を「全日本港湾労働組合関西地方建設支部マイスターエンジニアリング分会(以下「分会」という。)」に改める。
- 2 3の(8)「平成16年2月23日、青雲会は、会員あてに同会会則の一部改訂及び役員選任について通知し、」(11頁)の後に「同年3月8日を投票期限として、」を加える。

3 3の(13)「平成16年3月10日付けで、」(14頁)の後に「分会の結成当時から組合員であり、」を加える。

4 3の(17)「なお、」から「業務内容を指示したりする場合があった。」(15頁)を削除し、末尾に次の段落を加える。

「なお、会社ファシリティ事業部西日本の組織は組織図(別添資料)のとおりである。これによれば、ファシリティ事業部西日本の中には営業部、エンジニアリング部、メンテナンス部及び資材室があり、Y1課長は営業部の営業課長であって、X1組合員はエンジニアリング部の工事課の主任であるから、X1組合員にとってY1課長は直属の上司には当たらない。また、Y1課長とX1組合員の業務内容をみると、Y1課長は、営業課において工事関係の受注や見積など営業活動に携わっており、他方、X1組合員は、工事課において主として設備改修工事を担当していた。さらに、Y1課長とX1組合員との業務上の関係をみると、例えばY1課長が自分の受注した仕事の担当にX1組合員を指名するといった形で、X1組合員はY1課長から仕事の指示を受けることがあった。」

5 3の(17)の次に(18)として次のとおり加える。

「(18)ところで、平成16年3月26日当時、X1組合員が所属する工事課は課長以下4人の部署であって、課長を含め全員が組合員であったが、X1組合員を除く3名は平成16年3月31日付の脱退届を組合に提出した。この結果、工事課の組合員はX1組合員のみとなった。

また、平成16年夏季一時金の支給に際し、工事課の職員のうち、X1組合員以外の者には特別加算が支給されたが、X1組合員には特別加算は支給されなかった。

なお、会社の総務・人事部から全社あてに発せられた社内通達(平成16年6月7日付「平成16年夏季賞与の支給について」)によれ

ば、平成16年夏季一時金は、平均支給月数を1.2か月とされ、その内訳は基準カ月（1か月）、事業部ファンド（0.1か月）及び全体ファンド（0.1か月）であった。特別加算はこのうち事業部ファンドまたは全体ファンドに基づき、事業部または会社全体の業績に対する貢献度を勘案して支給されるものとされた。これについて、組合は夏季一時金交渉の過程で、特別加算の算定根拠を明確にすることを求め、会社に対し、①事業部加算ファンドの事業部ごとの総額、支給対象人数とその最高支給額、②全体ファンドの総額、事業部ごとの支給対象人数とその最高支給額、③夏季一時金支給にあたっての各事業部ごとの考課結果人数一覧の資料等の提出を求めたが、会社は組合に対し上記①ないし③の資料を開示しなかった。」

6 4の（8）を次のとおり改める。

「（8）平成16年10月1日付けで、Y1 課長は営業部長に昇任した。なお、会社は前記のY1 課長のX1組合員への発言について、平成16年秋まで調査しなかった。

平成16年秋に、会社の総務・人事部長はY1 課長に対し、X1組合員への発言について確認したところ、同課長は同組合員と個人的に組合に関する話をした旨述べた。」

## 第5 当委員会の判断

会社は、初審命令が、Y1 課長によるX1組合員に対する脱退工作は、会社の意を体して行われたものとして会社に帰責されるとみるのが相当であり、会社による支配介入があったといわざるを得ず、かかる会社の行為は、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判断したことを不服として、前記第3のとおり主張する。よって、以下判断する。

## 1 本件言動の内容について

まず、平成16年3月26日のY1 課長のX1組合員に対する一連の言動（以下「本件言動」という。）は、その内容からみて組合に対する支配介入に当たるか否かについて検討する。

- (1) 本件言動について、当委員会が認定した事実は、前記第4でその一部を改めて引用した初審命令理由第3（以下「初審命令理由第3」という。）の3（17）のとおりである。初審で提出されたX1組合員の陳述書は本件言動について具体的に記載したものであり、初審において同組合員はこの陳述書に基づいて証言しているところ、これらの証拠に格別不自然な箇所はないこと、また、再審査において付加したとおり、本件言動に関して、会社の総務・人事部長は、Y1 課長がX1組合員と個人的に組合に関する話をした旨確認していること（初審命令理由第3の4（8））も併せ考えると、Y1 課長の発言の認定を誤りであるとする会社の主張（前記第3の1(2)）は採用できない。

そこで、本件言動の内容をみると、平成16年3月26日午後2時頃、Y1 課長はX1組合員に対し、自分が組合を脱退した旨を伝え、「組合活動を頑張ったところで何にもならへんぞ」、「会社は絶対組合を認めへんねん」、「とりあえずやめてやり直そうや、新しい組合も作るし」と述べ、組合を脱退するよう返事を求めたほか、さらに、「やめると言うてくれへんと、これからものすごく仕事しにくくなるし、嫌がらせしてしまふかもしれん」、「今ならぎりぎり昇給も間に合うから今日返事くれ」、などと述べたものである（初審命令理由第3の3(17)）。これらの発言は、会社は労働組合を絶対認めないこと、組合に加入していると仕事上、賃金処遇上の不利益を被ること、反対に組合を脱退すれば昇給の面で利益を受けることを示唆するものであるといえる。よって、上記のY1 課長の本件言動は、仕事上・賃金上の報復ないしは利益誘導を示唆

して組合からの脱退を勧奨したものであることは明らかである。

- (2) これに対して、会社は、①昇給及び賞与の判断は、例年公開される基準に基づいて行われており、恣意的な扱いができないことは職員にも明らかであって、Y1 課長がX1組合員に対する不利益を明示する発言をしたとは考えられない旨、②仮に、初審命令の事実認定を前提としても、「やめると言うてくれへんと、これからものすごく仕事しにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん」との発言は、個人的な心情から発せられたものと解される旨主張する（前記第3の1(1), (2)）ので、この点について検討する。

まず、平成16年夏季一時金の特別加算は業績に対する貢献度を勘案して支給されるものとされており、これについて、組合は特別加算の算定根拠を明確にすることを求め、会社に対し、資料の提示を求めたが、会社は組合が要求する資料を開示していないことが認められる（初審命令理由第3の3(18)）。特別加算は、「業績に対する貢献度」という会社の裁量的な判断要素を含み、かつ、その評価基準等について会社は組合に明らかにしていないことからすると、少なくとも賞与の判断にあたって恣意的な扱いができないことが職員にとっても明らかであったとはいえない。よって、会社の上記①の主張を採用することはできない。

次に、(7) Y1 課長はX1組合員の直属の上司には当たらないとしても、同組合員は同課長から仕事の担当に指名されることをとおして、業務遂行上、同課長の指示を受ける立場であった、また、(イ) 本件言動はX1組合員に対し、組合をやめないと仕事がしにくくなるし、嫌がらせをしてしまうかもしれないなどと、同組合員が組合を脱退しない場合に受けるであろう仕事上の不利益に言及するもので、X1組合員の会社における業務遂行と関連づけてなされた発言であること（同(17)）からすると、これを個人的心情から発せられたとする会社の上記②の主張を採用する

ことはできない。

## 2 会社の不当労働行為責任について

そこで、本件言動を会社の行為と評価できるか否か、換言すれば、本件言動について会社は不当労働行為責任を負うか否かについて検討する。

### (1) 本件言動の態様について

前記認定によれば、平成16年3月26日午後2時頃、Y1 課長は、会社ファシリティ事業部西日本エンジニアリング部工事課を訪れ、同課の主任であるX1組合員に対し、仕事の打合せがあると言って、職場近くの喫茶店へ呼び出し、同課長と同組合員との会話は午後5時頃まで続いたことが認められる（初審命令理由第3の3(17)）。

このように、本件言動は、仕事の打合せを口実にしてX1組合員を呼び出し、就業時間中に約3時間にわたって行われたものである。また、X1組合員からすると、同組合員は同課長から仕事の担当に指名されることをとおして、業務遂行上、同課長の指示を受ける立場であったため、「仕事の打合せ」を理由とする同課長の呼び出しに応じないことは困難であったものといえる。よって、上記の本件言動は、就業時間中、課長としての職務上の地位を利用して行われたものというべきである。

### (2) 分会活動等に対する会社の対応について

#### ア 分会の活動に対する会社の対応について

(ア) 分会結成後の活動状況をみると、平成16年1月21日に組合加入通知書が会社に提出された後（初審命令理由第3の3(2)）、同年2月2日に第1回団交が開催され（同(4)）、同月中旬頃、営業課の課長職にある分会書記長が、会社の管理職に配付されている社員名簿を使用して、従業員の自宅あてに「第1回団交における会社回答と組合の見解」と題する文書を郵送している（同(7)）。また、会社が発した「職務遂行の厳正について」と題する社内通達（2.6社内通

達)には「役職者が労働組合への勧誘活動を行った」との記載があること(同(5))をみると、管理職が組合加入への勧誘活動を行っていたことが窺われる。さらに、Y1 課長が分会結成当時から組合に加入しており、会計を担当していたことも認められる(同(13))。

以上の点を併せ考えると、分会が結成された当初、会社の管理職の中には、組合に加入し、組合活動に積極的な者が少なからず存在していたことが認められる。

- (イ) これに対して、上記の分会の活動に対する会社の対応をみると、
- ①平成16年2月6日、役職者に対し、就業時間の内外に関わらず、職務上の立場を利用して部下に労働組合への勧誘を行うことを禁じる旨の2.6社内通達を発していること(初審命令理由第3の3(5))、②組合が会社従業員の自宅あてに郵送した「第1回団交における会社回答と組合の見解」と題する文書を回収し、同月24日には、課長職にある分会書記長に対し、管理職に配付されている緊急連絡用の社員名簿を無断で使用したとの理由で、顛末書を提出させたこと(同(7))が認められる。

上記①に関して、会社は、役職者による就業時間中の勧誘行為に対し複数の苦情が寄せられたという経緯から発したものであって、内容的にも役職者として当然遵守すべきサービスについて指示したものである旨主張する(前記第3の2(3)ア(ア))。しかし、2.6社内通達は、特に組合員たる役職者に対し就業時間内のみならず就業時間外においても、従業員に労働組合への加入を呼びかけることを広く禁じたものである。そうすると、2.6社内通達は、役職者である組合員の勧誘行為、ひいては分会の組合活動に対し規制的効果を与えることを狙いとしたものといえることができる。

また、上記②に関して、会社は、個人情報の無断利用があった範

圏を把握するために行われたものに過ぎない旨主張する（前記第3の2(3)ア(イ)）。しかし、個人情報が無断利用があった範囲を把握するという会社が主張する目的からすると、会社は、必ずしも組合文書の回収までする必要はなく、分会の情宣活動に対するより制限的でない手段によって上記の目的を達することも可能であり、会社が組合文書の回収にまで及んだことは、分会の情宣活動をより直接的に過度に規制するものということができる。

(ウ) これらの事実から、会社は、分会の組合活動を意識し、結成後間もない分会の影響力の拡大・浸透を阻止することを意図して上記(イ)の各対応をとり、これによって組合活動を規制しようとしたものと推認できる。

#### イ 組合の調査申入れに対する会社の対応について

前記認定によれば、平成16年4月22日、組合は会社に対し、会社の管理職が組合員に対し脱退勧奨を行っているとして調査及び関係者の処分等を申し入れているが、会社は組合から指摘のあった会社の管理職による組合脱退の働きかけに係る事実関係について調査しなかったことが認められる（初審命令理由第3の4(1)）。

この点に関して、会社は、組合の調査要請は漠然としたものであったが、真摯に対応した旨主張する（前記第3の2(3)エ）。

確かに、組合は会社に対し、上記の調査申入れに際して、脱退勧奨を行った管理職及び脱退勧奨を受けた組合員の氏名を明らかにしていない（初審命令理由第3の4(1)）。しかし、本件救済申立て（平成16年7月12日）以降、組合が問題としているのはY1 課長の本件言動であることが明らかとなっている。それにもかかわらず、会社はこの件に関し平成16年秋まで調査することはせず（同4(8)）、会社が同課長に対し注意、指導など適切な対応措置を講じた形跡もない。このよう

な会社の対応は、本件言動が、仕事の打合せを口実にしてX1組合員を呼び出し、課長としての職務上の地位を利用して就業時間内に約3時間にもわたって行われたものであること（同3(17)）からすると、2.6社内通達において役職者に対し就業時間中は職務に専念することを求めた会社自らの姿勢（同3(5)）と矛盾したものといわざるを得ない。加えて、会社は平成16年10月1日付けでY1 課長を営業部長に昇任させている（同4(8)）。

以上からすれば、組合が会社に対し不当労働行為と疑われる行為について調査等を申し入れ、本件救済申立て以降、その行為者等は特定されたのであるから、会社は、本件言動について調査等の対応をとるべきであったといえる。それにもかかわらず、会社は何らの対応もしなかったものである。このような会社の対応をみると、会社は組合の調査申入れに対して適切に対応したものとはいえず、このことは、組合を軽視する会社の姿勢の現れであるといえることができる。

### (3) その他の会社主張について

会社は、その他の点（①青雲会の会則改訂・役員選挙の過程、②組合員13名の脱退）について、Y1 課長が会社の指示を受けて組合脱退を勧めたとする根拠とはならない旨主張する（前記第3の2(2)及び同(3)イ）。

これらの点のうち、上記①については、平成16年3月4日、会社の取締役が従業員に対し、特定の従業員の氏名を明示した上で、業務に直接関係のない人の場合は直ちに引取りを申し渡すよう指示するとともに、併せて青雲会会長候補の推薦状に捺印しないよう指示したことが認められる（初審命令理由第3の3(10)）。このように会社の取締役が青雲会の役員選挙に介入して同会の役員から特定の者を排除するよう指示したことは問題があったといわざるを得ない。また、上記②については、同年3月10日付けでY1 課長が組合脱退届を提出した（同(13)）直後の同年3

月19日ないし25日に13名もの組合員が脱退届を提出したことが認められる（同(16)）のであり、同月26日に本件言動が行われた（同(17)）ことを併せ考えると、ほぼ同時期に、かつ短期間に大量の組合脱退者が発生したことは不自然の感を否めない。

このように、上記①及び②については、本件言動に関する会社の直接の関与をこれらの点から認めることまではできないとしても、会社が分会の影響力の拡大・浸透を阻止することを意図したものであるとの疑いを否定することはできない。

#### （4）小括

ア 上記判断のとおり、①Y1 課長の本件言動は、就業時間中に課長としての職務上の地位を利用して行われたものということができ、②分会結成後、会社は分会の影響力の拡大・浸透を阻止することを意図して、組合活動を規制しようとしたものと推認でき、③会社管理職による脱退勧奨に関する組合の調査申入れに対して会社は適切に対応すべきところ、会社が何らの対応もしなかったことは、組合を軽視する会社の姿勢の現れであるということができる。

これらの点を総合的に勘案すると、本件言動は、会社が組合活動に対する規制を強めている状況の下で、会社の意を体して行われたものというを妨げない。よって、本件言動について、会社は不当労働行為責任を免れない。

イ なお、会社は、本件言動に会社の関与があったことについての立証責任は組合が負うものであり、Y1 課長を証人として申請しなかったことをことさら会社の不利益に考慮することは許されないと主張するが（前記第3の2(1)）、上記アの判断は、本件審査手続における全ての証拠に基づくものであって、会社がY1 課長を証人申請しなかったことをことさら不利益に考慮したことによるものではない。

### 3 結論

以上のとおり、本件言動は、X1組合員に対し組合脱退を勧奨したものであり、会社の意を体して行われたものであるから、会社の組合に対する支配介入であると判断される。

したがって、本件言動を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年12月6日

中央労働委員会

第一部会長 渡辺 章 ㊟