

命 令 書 ②

申 立 人 静岡県富士宮市外神 1826
全日本建設運輸連帯労働組合
静岡県セメント生コン支部
執行委員長 X 1

被申立人 岐阜県岐阜市鶴田町 3-24
安田株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の静労委平成 21 年（不）第 6 号事件について、当委員会は、平成 22 年 1 月 28 日第 1369 回公益委員会議において、会長公益委員橋本裕子、公益委員杉本喜三郎、同原川かず江、同鈴木孝裕及び同畑隆が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、被申立人の大富士生コン工場閉鎖に伴う申立人の組合員 X 2 の解雇に関し、申立人が申し入れる団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人の大富士生コン工場閉鎖に伴う申立人の組合員 X 2（以下「X 2」という。）の雇用に関し、①被申立人が、平成 20 年 3 月 12 日の団体交渉における労使間の合意を翻して、X 2 を解雇したこと、②申立人が同年 4 月 5 日以降再三にわたり団体交渉を申し入れたにもかかわらず、被申立人の担当者が居留守を使ったり、既に決着済みの問題であるなどとして、被申立人が団体交渉を拒

否したことが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に規定する不当労働行為に該当するとして、申立人が、平成21年3月30日、当委員会に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、X2に対する平成20年3月31日付け解雇の意思表示を取り消し、同年4月1日以降、同人が得られるはずだった平均賃金を支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、大富士生コン工場閉鎖に伴うX2の雇用確保措置に関し、申立人が申し入れる団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (3) 謝罪文の掲示

第2 争点及び当事者の主張の要旨

被申立人は、調査・審問に全く出頭せず、何らの主張・立証もしなかったため、以下は、すべて申立人の主張である。

1 被申立人は、団体交渉を拒否したのか。

- (1) 平成20年3月12日の団体交渉において、申立人は、工場閉鎖に伴うX2の雇用問題は、同人を同業他社の工場に勤務させる方法で解決することが可能であると被申立人に提案した。この提案に対し、被申立人のY2（以下「Y2」という。なお、Y2は、平成20年4月に総務部長に昇格した。）は、「目からウロコが落ちた」との表現で賛意を示し、①その方向で解決するよう本社で検討する、②雇用問題が解決するまでの間は、大富士生コン工場閉鎖後もX2を解雇しない、と約束した（以下「3.12合意」という。）。
- (2) 平成20年3月12日の団体交渉ののち、申立人がA（以下「A」という。）に申入れを行ったところ、「安田側から申入れがあれば具体的に検討したい。」との回答を得たので、申立人は、すぐさまY2に電話連絡を入れ、次回の団体交渉開催を申し入れようとした。しかし、Y2は、居留守を使って団体交渉の日程調整に応じなかった。同年3月中旬以降、申立人は、再三にわたりY2に電話で連絡を取ろうとしたり、被申立人大富士生コン工場長のY3（以下「Y3」という。）にも伝言したが、Y2はその都度居留守を使うなどして返答せず、被申立人は団体交渉を拒否し続けた。
- (3) 平成20年4月5日、申立人は、「抗議及び団体交渉申入書」（甲5）を被申立人本社にあてて郵送し、同月7日の週で労使双方が合意可能な日時を調整して、X2の雇用確保措置等に関する団体交渉を開くよう申し入れたが、被申立人は回答せず、これを無視した。同月12日、申立人は、「団体交渉催告書」

(甲6)を被申立人本社にあてて郵送し、同月15日までに回答するよう申し入れたが、被申立人は回答せず、これを無視した。

(4)平成20年5月8日、申立人は、被申立人本社を訪問し、同月19日の週で労使双方が合意可能な日時を調整して団体交渉を開くよう申し入れた。そして、同月15日までに書面で諾否を回答するよう求める「団交催告書」(甲7)をY2に手渡したが、被申立人は、回答しなかった。

(5)平成20年5月20日、申立人は、改めて被申立人本社に出かけ、団体交渉開催を申し入れ、翌日朝までに回答するよう、「申し入れ事項」(甲8)と題する書面で申し入れたが、被申立人は回答を示さず、団体交渉の日程についても返答しなかった。

(6)平成20年10月31日、申立人は、「最終催告書」(甲13)を郵送したが、被申立人は回答を示さず、団体交渉を引き続き拒否した。

2 仮に被申立人が団体交渉を拒否したとして、被申立人には団体交渉を拒否する正当な理由があったのか。

平成20年3月、被申立人代表取締役のY1(以下「Y1」という。)は、組合無視の退職勧奨についての謝罪や雇用確保についての申立人提案の検討を約束して戻ったY2を一喝した。そして、申立人の要求や提案がどうあれ、当初方針どおり工場閉鎖に伴ってX2を含む従業員を無条件で解雇する方針を貫くよう指示した。それ以後、被申立人は、申立人が団体交渉を申し入れても拒否するようになったのであって、被申立人には団体交渉を拒否する正当な理由はない。

3 被申立人のX2に対する解雇は、不当労働行為に該当するか。

「3.12合意」の成立を前提とする限り、団体交渉における労使間の合意を一方的に覆して強行されたこの解雇通告が、X2と申立人を職場から排除することを目的としたものであることは明白である。したがって、本件解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号違反の不当労働行為として無効である。

仮に、「3.12合意」の有効性に疑義があると仮定しても、本件解雇は整理解雇法理に照らして無効である。

4 健康保険の任意継続の手続をX2が自ら行ったことについて

X2は、本件解雇を承諾したのではなく、その配偶者が平成20年4月1日から入院することになっていたため、社会保険事務所で健康保険の任意継続の手続をとって引き続き利用できるようにしただけである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、昭和47年以前に結成された個人加盟の労働組合で、主に、セメント、生コン、トラック産業で働く労働者で組織されており、組合員は約50人である。富士宮市に事務所を置く。

当初は、全国自動車運輸労働組合（昭和52年10月30日、全日本運輸一般労働組合と名称変更）に加盟していたが、昭和59年に全日本建設運輸連帯労働組合に組織移行した。

申立人の傘下には、昭和47年、被申立人の大富士生コン工場で働く組合員により結成された大富士生コン分会がある。同分会の結成当時は、20人以上の分会員がいたが、年を追って定年退職者が続き、平成20年3月当時の分会員は、X2、1人であった。

(2) 被申立人

被申立人は、上下水道の管工事の機材やセメントの販売を主な業務とする年商約380億円の中堅商社である。本社の所在地は岐阜市で、名古屋、大阪、静岡、横浜、東京など23か所に支店を置いている。

なお、被申立人は、平成20年3月当時、セメント販売のほかに、静岡県富士市の大富士生コン工場をはじめ、浜松市、岐阜市の3か所で生コン工場を持っていた。

2 経緯

(1) 昭和42年、被申立人の安倍川生コン工場で安倍川生コン分会が、また、昭和47年、被申立人の大富士生コン工場で大富士生コン分会が結成されたが、分会の結成当初から労使間の紛争が絶えなかった。申立人及び被申立人を当事者として当委員会に係属した事件には、昭和50年（不）第8号事件、昭和50年（不）第12号事件、昭和53年（調）第3号事件などがある。また、申立人の組合員が、被申立人を被告として静岡地方裁判所に雇用関係存在確認等請求訴訟などを提起しているが、昭和53年及び昭和54年に協定書（甲1、甲2）が締結されてから、労使の紛争は収まった。

(2) X2は、生コンクリートを運搬する大型ミキサー車の運転手として、昭和49年4月から34年間、被申立人の大富士生コン工場に勤務してきた。平成20年8月8日で60歳の定年に達する予定であったが（甲18の1頁）、被申立人の就業規則（甲16-1）には再雇用制度に関する規定があり、定年後も引き続き嘱託社員として働ける可能性があった。

- (3) 平成 20 年 2 月、被申立人は大富士生コン工場を同年 3 月末で閉鎖することを決定し、同月 14 日、Y 3 が X 2 に対し、他の支店に転勤し一般貨物トラックの運転手として勤務するか、又は会社都合による解雇を受け入れるか、どちらかを選択するよう求めた。その後、Y 3 は、X 2 に対し、2 月末までに返事をするよう催促した（甲 18 の 2 頁）。同工場に勤務する X 2 以外の社員には、同年 3 月 31 日付けで解雇する旨の解雇通知書が、2 月 12 日に手交されている（X 2 審問調書 41 頁）。
- (4) X 2 には、一般貨物トラックの運転手の経験はなかった。また、腰痛の持病があったため、手積み手卸し作業を伴う一般貨物トラックの運転手を務めることを懸念し、家族とも相談した結果、いったんは、解雇を受け入れる方向に気持ちが傾いた（甲 18 の 2 頁）。
- (5) しかし、その後、X 2 は、申立人に相談し、雇用の確保を求めて闘うことを決意し（甲 18 の 2 頁）、同年 2 月 25 日、申立人は、X 2 の雇用確保を求めて被申立人に団体交渉を申し入れた（甲 4）。
- (6) 同年 3 月 12 日、申立人と被申立人との団体交渉が大富士生コン工場において開催され、申立人側からは X 3（以下「X 3」という。）らが、被申立人側からは Y 2 らが出席した（甲 5、甲 17 の 5 頁）。
- (7) その後、申立人は、A に、X 2 の雇用について申入れを行い、A からの回答を得たので、Y 2 に電話で連絡をとろうとしたが、Y 2 は電話に出なかったし、Y 3 に伝言を依頼しても、Y 2 から連絡はなかった（甲 5、甲 17 の 5 頁）。
- (8) 同年 3 月 31 日、X 2 が出勤すると、Y 3 は X 2 に本日付けで解雇である旨を口頭で告げた。その際、Y 3 からは、解雇の理由や就業規則上の根拠を示す書面は示されなかった（甲 18 の 3 頁）。
- (9) X 2 は、直ちに申立人の X 4（以下「X 4」という。）に連絡し、X 4 が被申立人本社に電話したが、Y 2 は電話に出なかった。その後、Y 3 から連絡があり、X 4 が Y 3 と話をしたが、Y 3 は、X 2 を解雇するよう本社から言われただけであり、それ以上のことはわからないと繰り返すだけであった。
- そこで、申立人は、同年 3 月 31 日の夕方から団体交渉の開催及び X 2 の雇用の確保を要求して工場内の組合事務所で泊り込み闘争を開始した（甲 17 の 5 頁）。
- (10) 同年 4 月 1 日から X 2 の妻が入院することになっていたため、X 2 は、同日、X 3 と一緒に社会保険事務所に赴き、健康保険の任意継続の手続を行った（X 2 審問調書 35 頁、40 頁、甲 18 の 4 頁）。
- (11) 申立人は、被申立人あてに X 2 の雇用確保措置等を交渉事項とする団体交渉の開催を求める同年 4 月 5 日付け「抗議及び団体交渉申入れ書」（甲 5）を送

付したが、被申立人から回答がなかったため、同月 12 日付け「団体交渉催告書」(甲 6) を被申立人に送り、回答を催促したが、被申立人から返事はなかった。また、同年 5 月 8 日付け「団交催告書」(甲 7) を Y 2 に手渡したが、被申立人から回答はなかった。

その後も、申立人は、被申立人に対し、同年 5 月 20 日付け「申入れ事項」(甲 8) により、同年 7 月 26 日付け「抗議及び団交催告書」(甲 9) により、同年 10 月 27 日付け「抗議及び団交催告書」(甲 11) により、同月 31 日付け「最終催告書」(甲 13) により、それぞれ団体交渉の開催申入れやその回答の催促を行ったが、被申立人は、団体交渉に応じなかった。

(12) 同年 11 月 5 日、申立人は、当委員会に対し、団体交渉の開催をあっせん事項とするあっせん申請を行ったが、被申立人から、あっせんには応じられないとの返事が当委員会にあったため、平成 21 年 2 月 20 日、あっせんは打ち切られた(甲 14、甲 15)。

第 4 当委員会の判断

1 健康保険の任意継続の手続を X 2 が自ら行ったこと等について

平成 20 年 4 月 1 日、X 2 は、X 3 と一緒に最寄りの社会保険事務所を訪れ、健康保険の任意継続の手続を行っているが、この手続は、退職したことを前提とする手続である。

また、X 2 は、平成 20 年 3 月 31 日を離職日とする離職票(甲 19) をハローワークに提出し、失業給付を受給している(審問調書 39 頁)。改めていうまでもなく、失業給付は退職したことを前提としているものである。

解雇を告げられた際に X 2 の取った対応について、申立書(6 頁) には「いったんは会社都合の解雇を受け入れると工場長に返事をした」との記載があり、申立人の最終陳述書(3 頁) にも、「いったんは会社の言いなりで解雇を受け入れる方向に傾いた」との記載がある。X 2 は、平成 20 年 8 月 8 日に 60 歳に達し被申立人を定年退職となることが予定されており、定年後も被申立人において嘱託社員として働ける可能性はあったものの、従前の職種であるミキサー車の運転手として働くことができる可能性はほとんどなかった。

申立人は、X 2 は解雇を受け入れなかったから 4 月以降も出勤していたというが、それを疎明するのに十分な証拠は提出されていない。

以上の諸事情を勘案すると、X 2 は、平成 20 年 3 月 31 日 Y 3 から解雇を告知され、解雇を受け入れたと解する余地も十分にあり、証拠上、申立人が主張しているように X 2 が解雇を受け入れなかったと判断することはできない。

2 被申立人は、団体交渉を拒否したのか。

申立人の組合員であるX2の解雇に関することは、いうまでもなく、申立人及び被申立人間における義務的団体交渉事項である。

それにもかかわらず、上記第3の2(6)において認定したように、申立人と被申立人の間における団体交渉は、平成20年3月12日に一度だけ開催されただけであり、その後も団体交渉を継続することが必要と認められる状況であったにもかかわらず、X2が被申立人から解雇を告げられた同年3月31日以降は、上記第3の2(11)において認定したように、被申立人が、団体交渉に全く応じていないことは明らかである。

よって、被申立人は、申立人との団体交渉を拒否したものと判断する。

3 被申立人が団体交渉を拒否したとして、被申立人には団体交渉を拒否する正当な理由があったのか。

被申立人は、X2が任意で健康保険証を返却したのだから、X2は、解雇を受け入れており、申立人と交渉すべき事項はないとして団体交渉の開催に応じなかったのではないかと推測される(甲10)。

しかし、被申立人はX2に対し口頭で解雇を告知したのみで他の従業員には交付した解雇通知書も交付しておらず、X2が加入する申立人が、X2は解雇を受け入れていないとして団体交渉を申し入れているのであるから、被申立人は、少なくとも一度は団体交渉に応じるべきであった。また、仮に、X2が解雇を受け入れたとしても、解雇に当たっての条件について、まだ決まっていない事項もあったものと推測され、この事項については団体交渉に応じる義務があったのである。

よって、被申立人には、申立人との団体交渉を拒否する正当な理由はなかったものと判断せざるを得ない。

4 被申立人の申立人組合員X2に対する解雇は、不当労働行為に該当するか。

(1) X2の解雇は、申立人に対する不利益取扱いに該当するか。

申立人は、X2の解雇は、X2と申立人を職場から排除することを目的としたものであり不利益取扱いに当たると主張する。しかし、解雇されたのはX2だけではなく、被申立人の大富士生コン工場に勤務する他の従業員も全員解雇されているのであって、X2と申立人を職場から排除することを目的とするものではないものと認められる。

よって、X2の解雇は、申立人に対する不利益取扱いに該当しない。

(2) X2の解雇は、申立人に対する支配介入に該当するか。

申立人は、団体交渉における労使間の合意である「3.12合意」を一方的に覆して強行されたX2の解雇は、支配介入に当たると主張する。しかし、被申立人は、Y1の怒りを買うと総務部長までが簡単に解任されるような、Y1のいわゆるワンマン会社であるから（X4審問調書8頁、14頁）、Y2がY1の了承なく、平成20年3月12日の団体交渉の場で直ちに「3.12合意」をすることは考えにくい。Y2は、申立人からあった提案を持ち帰り、Y1に相談したいという対応をとったと考える方が合理的である。

また、Y1がすでに被申立人の社長であった昭和50年当時、申立人と被申立人は緊迫した労使関係にあったため、申立人やその組合員は、被申立人を相手に静岡地方裁判所に訴訟を提起したり、当委員会に不当労働行為の救済申立てをするなどしていたのであるから、申立人は、被申立人がY1のワンマン会社であることを十分承知していたはずである。とすると、申立人も、3月12日の団体交渉の席上において、Y2との間で確定的な合意ができるとは考えていなかったものと推察される。

以上のとおり、申立人と被申立人の間には、「3.12合意」は成立していなかったものと判断するほうが合理的である。

したがって、そもそも合意は成立していなかったのであるから、被申立人が「3.12合意」なるものに従わなかったとしても、申立人に対する支配介入ということとはできない。

第5 救済の内容

以上のとおり、被申立人が団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為（団体交渉拒否）に該当する。

したがって、その救済内容は、次の理由により、主文のとおりとすることが相当であると判断する。

1 X2に対する賃金相当額の支払い

上記で述べたように、提出された証拠によっては、X2が解雇を受け入れなかったと判断することができないのであり、また、X2の解雇は、前記第4の4(1)及び(2)のとおり、申立人に対する不当労働行為に該当しないのであるから、X2に対するバックペイの支払を被申立人に命じることはできない。

2 団体交渉の応諾

Y3が平成20年3月31日にX2に対し解雇の告知をした後、被申立人は、申立人が申し入れた団体交渉に全く応じていないが、申立人がX2は解雇に応じて

いないとしてX2の雇用確保措置に関し何度も団体交渉を申し入れているのであるから、X2の解雇問題が未解決であることは被申立人も十分に認識していたはずである。X2の解雇に関することは申立人及び被申立人間における義務的団体交渉事項であるから、「3.12合意」が成立していないとしても、被申立人は、少なくとも、X2の解雇に関し、申立人が申し入れる団体交渉に応じる義務がある。したがって、主文1のとおり、X2の解雇に関し、申立人と誠実に団体交渉をするよう、被申立人に命ずることが相当である。

3 ポスト・ノーティス

被申立人には、申立人に対する不利益取扱い及び支配介入の事実はないので、これを理由とするポスト・ノーティスを命ずる必要はない。

また、団体交渉拒否を理由とするポスト・ノーティスについては、X2が解雇を受け入れたものと被申立人が判断しても無理からぬ状況にあったことなどを考慮し、命ずる必要はないものと判断した。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成22年1月28日

静岡県労働委員会

会長 橋本 裕子 ㊟