

# 命 令 書

札幌市中央区北4条西12丁目

ほくろうビル2階 連合北海道札幌地区連合会内

申立人 桜間工業労働組合  
執行委員長 A

札幌市手稲区曙11条2丁目3番50号

被申立人 株式会社 桜間工業  
代表取締役 B

上記当事者間における平成23年道委不第6号桜間工業不当労働行為事件について、当委員会は、平成24年5月11日開催の第1710回公益委員会議、同年6月11日開催の第1712回公益委員会議及び同月22日開催の第1713回公益委員会議において、会長公益委員道幸哲也、公益委員樋川恒一、同成田教子、同亘理 格、同浅水 正、同加藤智章及び同野口幹夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員Aを相当な理由なく、除雪、資材積み込み及び清掃等の業務に従事させるなどして、同人を不利益に取り扱ってはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員Aの解雇がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、平成23年2月28日付け解雇の翌日から原職に復帰する日まで同人が受けるはずであった賃金相当額から既に解雇予告手当として支払った額を差し引いた金員を、同人に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の組合員Aの解雇問題について、団体交渉の必要はないなどとして、団体交渉を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、申立人組合の組合員Aの解雇問題につき、組合の団体交渉の要求を無視して同人を解雇するなどして、団体交渉を形骸化し、申立人組合の運営に支配

介入してはならない。

- 5 被申立人は、次の内容の文書を縦1.5メートル、横1メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、会社事務所の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当社が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 当社が、貴組合の組合員Aを相当な理由なく、除雪、資材積込み及び清掃等の業務に従事させるなどして、同人を不利益に取り扱ったこと。
- 2 当社が、貴組合の組合員Aを、平成23年2月28日付けで解雇したこと。
- 3 当社が、貴組合の組合員Aの解雇問題について、団体交渉の必要はないなどとして、団体交渉を拒否したこと。
- 4 当社が、貴組合の組合員Aの解雇問題につき、貴組合の団体交渉の要求を無視して同人を解雇するなどして、団体交渉を形骸化し、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

桜間工業労働組合

執行委員長 A 様

株式会社 桜間工業

代表取締役 B 

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

申立人桜間工業労働組合（以下「組合」という。）の組合員A（以下「A組合員」という。）は、平成22年12月7日（以下平成の元号を省略する。）に小樽築港岸壁で発生したクレーン作業中の事故（以下「本件事故」という。）に関して被申立人株式会社桜間工業（以下「会社」という。）から何度も末書の提出を求められたため、同月27日、組合を通して対応したいと申し出たところ、その当日から、会社は、A組合員をクレーン作業から外し、除雪、資材積み込み及び清掃等の業務に従事させ、その後、本件事故の発生原因等について団体交渉を継続していたにもかかわらず、23年2月28日、A組合員に即日解雇（以下「本件解雇」という。）を言い渡した。

また、会社は、その後に開催された団体交渉において、本件解雇については団体交渉で協議すべき事項ではないとしたことなどが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であ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

組合が請求する救済の内容は、次のとおりである。

- (1) 会社は、組合員を勤務時間中に個別に会社内応接室に呼びつけて、団体交渉で協議中であることを認識しながらも解雇を一方的に通知して、団体交渉を形骸化させてはならず、また組合の運営を阻害し支配介入をしてはならない。
- (2) 会社は、組合員の解雇を議題とする団体交渉において、同解雇は団体交渉において議論すべき内容ではないとして、組合からの要求書面を受理しながらも団体交渉を拒否してはならない。
- (3) 会社は、組合が組合員の解雇理由を求める団体交渉において、組合に対して、合理的説明をせず、会社に役員を派遣するZ社（以下「Z社」という。）の意向である、また、当該組合員の不安全行動を理由とするとの説明を繰り返す。

返して、不誠実な回答に固執しながら、不合理な解雇理由は当該組合員も理解したとの虚偽の発言をして当該組合員を即日解雇するなど不利益な取扱いをしてはならない。

- (4) 会社は、組合員に対して、組合員であることを理由として他の従業員から隔離を図り、組合員であることを公表する以前に従事していた本来業務に従事させず、また仕事をしないでほしいと命じて従業員詰所に待機させ、不利益な取扱いをしてはならない。
- (5) 会社は、組合から指摘される合理的理由がなく、また手続においても違法である組合員に対する解雇を速やかに撤回して同組合員を原職に復させるとともに、その間の賃金を支払わねばならない。
- (6) 陳謝文の掲示及び新聞広告の掲載

### 3 本件の争点

- (1) 会社が、A組合員をクレーン作業から外し、除雪、資材積み込み及び清掃等の業務に従事させた行為は、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。(争点1)
- (2) 本件解雇は、A組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか。(争点2)
- (3) 会社が、本件解雇に関する団体交渉において、同解雇については団体交渉の必要はないなどとした行為は、団体交渉拒否に当たるか。(争点3)
- (4) 組合と会社が本件事故について団体交渉中であるにもかかわらず、会社が本件解雇をしたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。(争点4)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張の要旨

#### (1) 争点1について

会社は、22年12月8日から同月27日にA組合員が会社B社長（以下「B社長」という。）に対し自らを組合員として会社に公表するまでは、本件事故に対する意見の相違はあるものの、A組合員の通常業務をほぼ認めていた。

にもかかわらず、同月27日にA組合員が本件事故について組合へ対応を依

頼したことを告げた後から、会社の対応はA組合員から仕事を奪い、他の従業員から隔離し孤立させ、精神的苦痛を負わせることを目的とするいじめ・嫌がらせの行動になっており、これらの会社の行為は、A組合員が申立組合員であることを理由とする不利益措置であり、明らかな不当労働行為である。

また、23年2月10日に会社C専務（以下「C専務」という。）が、A組合員が参加する朝礼において、会社敷地内での組合活動を禁止するとし、これに反する者には制裁処置を執ると発言したことは、従業員が組合と接触することそのものを強く阻害する行為である。この会社の行為により、組合員や組合親派の精神的動揺は明らかであり、組合活動そのものにも重大な障害を及ぼすことも明白である。

## (2) 争点2について

会社は、本件解雇につき、その理由を、Z<sub>1</sub>社との提携に支障が生じてくること、他の通信関係の客先にも対応ができないとZ<sub>1</sub>社から言われていること、及び不安全行動を許すわけにはいかないこととしているが、これらが解雇を可能とする合理的な内容ではないことは明らかである。

また、23年3月8日の団体交渉において、組合から解雇理由を説明するように求められた会社は、組合に対してA組合員の不安全行動であるとしか説明しないばかりか、A組合員もこの解雇理由を理解していると強弁している。その上で、組合からこの理由は合理性がないと指摘されながらも、Z<sub>1</sub>社の意向もあるなどの不合理な理由を繰り返している。

これらの会社の行為は、A組合員を社外に追放することを目的とし、合理性の有無に関係なく即日解雇を強行したもので、これはA組合員が申立組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、明らかな不当労働行為である。

## (3) 争点3について

会社は、23年1月14日付けの通知書及び同年3月8日のA組合員の解雇をめぐる団体交渉において、同通知書に記載するA組合員の作業に関する事実確認が必要であるとの組合の主張に対して、当初からの主張どおり同通知書に記載するA組合員の作業の件は団体交渉の必要はないとする一方、なぜ必要ないのかの説明も無く、A組合員が同通知書に記載する内容に同意したかどうかの確認もしていない。

これは、同通知書に関する団体交渉やA組合員の解雇に関する団体交渉は開催するものの、実質的に協議を拒否するもので、明らかな不当労働行為である。

(4) 争点4について

会社は、23年2月28日に、A組合員に対して団体交渉で調査するとしていた事故の調査について問いただした上、Z1社との提携への支障、不安全行動などを述べ、同日付けで即日解雇を通知したが、これは、本件事故の原因について団体交渉で協議中であり、また協議未了であることを認識した上での解雇通知であり、継続中である団体交渉を形骸化させると同時に、団体交渉により組合員の利益を確保し組合の正常運営を図る組合固有の権利を侵害し、組合運営を阻害する支配介入行為であり、明らかな不当労働行為である。

2 会社の主張の要旨

(1) 争点1について

会社は、Z1社から聴取する前まで、A組合員の報告により、本件事故がA組合員にも原因があるもののZ1社のスタッフの介錯ロープの引き過ぎにあると考えたため、また、A組合員が本件事故を発生させたことを反省して再発の防止への意識を持っているものと考え、3日間の自宅待機の後、クレーン作業にも従事させていた。会社としては、22年12月以降、A組合員の本件事故発生についてZ1社の社員に責任があるという認識が改善されるのか待っていたものの、ついに認識を改めることがなかったため、危険作業とされているクレーン作業をさせられないとの判断をし、本人の意識改善がなされるまでの間、A組合員の乗車勤務を停止し、除雪、資材積込み、清掃等の業務をさせたものであり、A組合員が組合員であることをもって不利益に取り扱ったものではない。

また、会社敷地内において、組合活動を禁止するというのは、業務上支障が出る形での組合活動を禁止するものであり、A組合員に対する嫌がらせであるとする組合の主張は、事実と異なる。

(2) 争点2について

A組合員の行為は、クレーンオペレーターとして巻数を増やすという基本的な作業を怠り事故の原因を生じさせたのみならず、労働災害をも生じさせる危

険性の高い行為であることから、安全性の実績を積み重ねることで顧客の信頼を得てきた会社としては、到底容認できないものであった。

以前にもA組合員は不安全行動を行ったことがあったものの、会社の指導により反省、改善が見られたこともあったが、本件事故においては、22年12月以降、改善がなされないままに2か月以上が経過したものであり、組合の要請に応じて事実関係の調査のための時間的猶予を与えていたものの一向に回答がなされず、これ以上の本人の意識改善が図れないのであれば、やむを得ないものとして、解雇したものであり、A組合員が組合員であることをもって不利益に取り扱ったものではない。

(3) 争点3について

会社は、関係者から事情を聴取して、十分な事実確認の上、本件事故がA組合員の安全意識の欠如により発生したものと判断しており、一方A組合員は、本件事故の原因について自身に非がないことを前提としていることから、事実認識に違いがあり、そのような事実認識の違いがある事柄について、協議交渉して解決を図るという性質の問題ではないものであって、団体交渉拒否には当たらない。

また、会社としては、A組合員の意識改善がなされるか否かが問題であって、協議交渉して問題の解決を図る団体交渉にはなじまないと考えていたものの、A組合員への対応としては、組合に通知を送り、また話し合いの場を設け、時間的猶予も与えたものであり、団体交渉を拒絶していたものではない。

(4) 争点4について

会社としては、22年12月以降、A組合員の本件事故に対する認識が改善されるのか待っていたものの、ついに認識を改めることがなかったものである。

事故から既に2か月以上が経過し、A組合員の意識改善が全く見られないこと、事実関係については、十分に確認済みでありながら組合の要請に応じて時間的猶予を取っていたものの一向に回答がなされなかったことから、本件解雇に至ったものである。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 会社は昭和41年10月6日に設立され、肩書地において資本金1,000万円、23年4月現在、従業員21名をもって建設産業機械の賃貸、建設産業機械を使用して行う土木・建築の施工・管理並びに請負業及び一般貨物自動車運送事業を営んでいる。

(2) 組合は、会社に勤務する従業員及び退職従業員をもって22年8月18日に結成され、24年4月現在、組合員2名で、連合北海道札幌地区連合会及び札幌地区ユニオンに加盟している。

なお、A組合員は、クレーンオペレーターとして、3年4月に採用され、同年6月からは正規職員となっている。

また、23年10月28日に、組合の執行委員長がDからAに交代している。

## 2 組合結成の経緯について

(1) 22年8月9日、組合の前執行委員長D（以下「D前委員長」という。）は、連合北海道札幌地区連合会のE（以下「連合E」という。）に、同人が同年7月30日に解雇無効の労働審判を受けたにもかかわらず、会社に就労拒否されていることや同年4月に提示された労働条件の不利益変更への対応について相談した。 (甲12)

(2) 同年8月18日、会社の人事管理の改善と減額となった賃金の回復を動機として組合が結成された。

(甲11、A証言・第1回審問調書5頁、E証言・第2回審問調書6頁以下)

(3) 同年9月6日、連合Eと札幌地区ユニオンのF（以下「連合F」という。）は、会社を訪問し、組合結成を会社に通知した。この時点で組合役員名として氏名を明らかにしたのは、退職しているD前委員長とGのみであった。

(甲11、12、A証言・第1回審問調書5頁、E証言・第2回審問調書2頁)

## 3 本件事故の経過について

(1) 22年12月6日、会社H常務は、A組合員に対し、翌日の作業の概要として、Z<sub>1</sub>社が依頼者であり、午前9時から小樽築港でクレーンの吊り上げ作業があること、Z<sub>1</sub>社からは60トン級のクレーンを寄こしてくれとの依頼があったことを伝えた。



(B陳述・第2回審問調書47頁、A証言・第1回審問調書5頁以下)

- (2) 翌同月7日朝、A組合員とZ<sub>1</sub>社のスタッフは、作業前のミーティングを行い、A組合員は、Z<sub>1</sub>社のスタッフから、当日の作業は、11トンくらいと20トンくらいの二隻の小型船舶の吊り上げ作業であるとの説明を受けた。

(争いのない事実)

- (3) A組合員は、同日午前9時10分頃から、11トンくらいと言われた船舶から吊り上げ作業を開始し、同船舶については無事に吊り上げ作業が行われ、移動用トレーラーに積み込まれた。

(争いのない事実)

- (4) 引き続いて、同日午前10時15分頃、もう一隻の20トンくらいと言われた小型船舶の吊り上げ作業が行われたが、移動用トレーラーに積み込む作業中、吊り上げた状態の小型船舶がクレーンの運転室に衝突し、破損する事故が発生した。この際、A組合員は、クレーンのワイヤーロープの掛数を4本のまま作業したが、ワイヤーロープ1本当当たりの荷重は4.6トンを限度とされており、4本掛けの荷重は18.4トンが上限であった。

ただし、上記小型船舶が実際20トンあったかどうか会社は確認しておらず、結局この船舶の重量が何トンであったか必ずしも明らかではない。

(乙1、12、A証言・第1回審問調書18頁、B陳述・第2回審問調書30頁以下、46頁、54頁)

- (5) A組合員は、会社に連絡を取り、B社長に、Z<sub>1</sub>社の作業員が吊り荷の介錯ロープを引っ張りすぎて、吊り荷が回って運転室にぶつかった旨の報告をした。A組合員は、B社長の指示に従いC専務にも連絡を取ったところ、C専務から、破損したクレーンを修理工場へ入庫するよう指示を受けた。

(争いのない事実、乙12、B陳述・第2回審問調書26頁)

- (6) A組合員は、事故後、クレーンが稼働可能な状態であったことから、Z<sub>1</sub>社スタッフと作業を再開し、同日午前11時頃、作業を終了した。作業後、A組合員は、クレーン重機をZ<sub>2</sub>社の修理工場に入庫し修理を依頼した。

(争いのない事実、甲11)

- (7) A組合員は、Z<sub>2</sub>社に到着したZ<sub>1</sub>社のI常務から、今回は申し訳ないことをしたと謝罪をうけ、B社長も、同常務から、大変ご迷惑をおかけしたとの連絡をうけた。

(甲11、乙12、A証言・第1回審問調書21頁、B陳述・第2回審問調書47頁)

#### 4 本件事故から本件解雇に至るまでの経過について

- (1) 22年12月14日、B社長は、Z<sub>1</sub>社の社長から連絡をうけ、事故を調査した結果、A組合員に不安全行動があったと伝えられた。

(乙12、B陳述・第2回審問調書40頁)

- (2) 翌同月15日、B社長は、A組合員を応接室に呼び入れ、「今週一杯出勤停止」を命じ、同月20日までに、今後どのように会社で勤務するか、クレーン作業を含めた作業にどのように取り組んでいくかを文書にして提出するよう求めた。(争いのない事実、甲11、A証言・第1回審問調書27頁以下)

なお、会社は、16年6月3日及び同月23日に、A組合員が事故を起こした際にも、その改善策を事故報告書に記載させていた。

また、会社は、22年10月に、A組合員が、歩道の通行規制完了前に、クレーン作業を開始してしまったという事案においても、嚴重に注意をし、しばらくクレーンの運転をさせなかったが、その後の仕事ぶりから反省の態度と真摯に取り組む作業態度が見られたことから、再びクレーン運転をさせることとした。

(乙10ないし12、A証言・第1回審問調書16頁以下、B陳述・第2回審問調書23頁以下、49頁)

- (3) 22年12月20日頃から24日頃にかけて、A組合員は、同月15日のB社長の指示に基づき、「顛末書」と題する文書(以下「てん末書」という。甲6、乙4)を作成し、会社に3度提出したものの、B社長の名前の誤字を指摘されたり、B社長から、Z<sub>1</sub>社の社員にのみ責任があるような記載である点を指摘されるなどして、その都度再提出を求められ、結局、同月27日に再度提出することとなった。(甲11、乙12)

- (4) 同月21日、B社長は、Z<sub>1</sub>社に行き、本件事故について話をしたが、Z<sub>1</sub>社は、同社としても強く指示しなかったというところもあるが、A組合員の責任も大きいとの意見であった。(乙12、B陳述・第2回審問調書41頁以下)

- (5) 同月27日、A組合員は、B社長の「事故についてどう考えるか」との発言に対し、てん末書の件について、今後の対応は労働組合に一任したいと申し出、

質問に対しては回答しなかった。その際、同席していたC専務はA組合員に対して、「Dに食わせてもらえ」と発言した。

なお、会社が、A組合員を組合員であると認識したのは、このA組合員からの申出があった時点であった。

(甲11、乙12、A証言・第1回審問調書8頁、B陳述・第2回審問調書27、43頁)

- (6) 同日以降、A組合員は、クレーン作業から外され、除雪、資材積み込み及び清掃等の業務とされた。同人の22年12月8日から23年2月28日までの作業内容は次表のとおりである。

(争いのない事実、甲11、A証言・第1回審問調書8頁)

日付	作業内容
12月8日(水)	クレーン作業 石狩地区8時着 10 t 石狩地区13時着 10 t
12月9日(木)	白石地区でクレーン作業 9時着 20 t
12月10日(金)	厚別町山本でクレーン作業 50 t
12月11日(土)	Z <sub>2</sub> 社より65 t修理完了 引き取り
12月13日(月)	65 tをZ <sub>3</sub> 社に持ち込みオイル交換、修理等
12月14日(火)	丘珠地区9時着 クレーン作業25 t
12月16日(木)	出勤停止
12月17日(金)	出勤停止
12月18日(土)	出勤停止
12月21日(火)	北22条西6丁目8時着 クレーン作業 20 t
12月22日(水)	石狩地区8時着 クレーン作業 25 t
12月27日(月)	場内作業
12月28日(火)	場内作業
1月5日(水)	場内作業
1月6日(木)	場内作業
1月7日(金)	場内作業
1月11日(火)	場内作業
1月12日(水)	場内作業
1月13日(木)	場内作業、除雪

1月14日(金)	個人宅除排雪
1月15日(土)	場内作業、除雪
1月17日(月)	場内作業、除雪
1月18日(火)	場内作業、除雪、個人宅除排雪
1月19日(水)	場内作業、除雪
1月20日(木)	場内作業、除雪
1月21日(金)	個人宅除排雪
1月24日(月)	個人宅除排雪
1月25日(火)	場内作業、除雪
1月26日(水)	場内作業、除雪
1月27日(木)	千歳市内と里塚地区の高所作業車を用いた作業。A組合員は付近の除雪。
1月28日(金)	場内作業
1月29日(土)	場内作業
1月31日(月)	中沼地区除排雪
2月1日(火)	場内作業、除雪
2月2日(水)	場内作業、除雪
2月3日(木)	場内作業、除雪
2月4日(金)	場内作業、除雪
2月5日(土)	中沼地区でクレーン車を用いた鉄板施設作業。A組合員は施設作業員。
2月7日(月)	個人宅除排雪
2月8日(火)	場内作業、除雪
2月9日(水)	場内作業、除雪
2月10日(木)	場内作業、除雪
2月14日(月)	場内作業、除雪
2月15日(火)	場内作業、除雪
2月16日(水)	場内作業、除雪
2月17日(木)	場内作業、除雪
2月18日(金)	場内作業、除雪
2月19日(土)	場内作業、除雪
2月21日(月)	場内作業、除雪

2月22日(火)	場内作業、除雪
2月23日(水)	場内作業、除雪
2月24日(木)	場内作業、除雪
2月25日(金)	場内作業、除雪
2月28日(月)	詰所待機、解雇

- (7) 22年12月27日、連合Eは、会社代理人弁護士に、①A組合員が、会社から本件事故に関する反省文を何度も求められているばかりでなく、乗車勤務も禁じられ他の社員から隔離されているが、これらの具体的理由を提示すること、②組合として、これらの措置に対する協議のため団体交渉を会社に申し入れるので、それまでの間会社は混乱を来たす様な行動はしないことを電話で申し入れ、同日中に、同内容を記載した同日付け書面(甲2、乙6)を会社代理人弁護士に手交した。

同書面には、会社から本人に対する直接の問い合わせは、労働組合法に反する場合があり、交渉事項を協議する妨げになるので、遠慮願う旨の記載があった。(争いのない事実、甲2、12、E証言・第2回審問調書3頁)

- (8) 23年1月14日、連合Eは、会社代理人弁護士に対して22年12月27日付け書面で申し入れた団体交渉の早期開催を求めたところ、同弁護士は同日付けで回答書面を郵送したので内容を検討してほしいとした。また、A組合員の事案に関しては、団体交渉において協議すべき事案ではなく、異議があるのであればその旨を書面で主張してほしいとした。

これに対し、連合Eは、異議の主張は団体交渉において行うとし早急に団体交渉を開催するよう求め、同弁護士が郵送したとする同日付け回答書面をファックスで送付してほしいとしたところ、同弁護士は同日付け回答書面をファックスで送付するとし団体交渉については検討するとした。

(争いのない事実、E証言・第2回審問調書3頁以下)

- (9) 組合は、ファックス及び郵送によって会社から23年1月14日付け通知書(以下「通知書」という。甲3、乙7)を受領した。通知書には、A組合員の事案については、団体交渉を行う必要はないと考えていること、A組合員へのてん末書の提出及びクレーン作業からの除外については、本件事故がA組合員の過失によるものであり、安全意識の改善もされていないためであるとされて

いた。 (争いのない事実、甲3、乙7)

- (10) 同年1月21日、組合は、「貴社発2011年1月14日付通知書に関する団体交渉開催要求書」(甲3、乙8)と題する書面をもって、会社に団体交渉の早期開催を求めたところ、同月31日、会社代理人弁護士は、これを応諾し、組合と日程調整した結果、2月9日18時30分から会社代理人弁護士の事務所で開催することとなった。 (争いのない事実)

- (11) 同年2月9日18時30分から、組合と会社は会社代理人弁護士の事務所内で団体交渉を開催した。出席者は、会社側、B社長、C専務及び代理人2名、組合側、D前委員長、A組合員、J組合員及び連合Eであった。

同団体交渉の中で、組合は、本件事故とA組合員の作業の因果関係について、会社はA組合員の主張を全く検証していないとし、更に事故内容について検証すべきであると主張したのに対し、会社は、本件事故の件についてA組合員の主張が食い違うことは認めながらも、事故の調査の必要性は認めなかった。このため、最後は、組合がZ<sub>1</sub>社への問い合わせも含めて本件事故に関する調査を行い会社に報告するので1週間程度時間を頂きたいと申し出、会社はこれを了解し、本団体交渉は閉会となった。

(争いのない事実、甲12、A証言・第1回審問調書11頁以下、E証言・第2回審問調書4頁以下、B陳述・第2回審問調書43頁)

- (12) 同年2月10日、A組合員が参加している朝礼において、会社C専務は、会社敷地内での組合活動を禁止するとし、これに反する者には制裁処置を執ると発言した。

(甲11、A証言・第1回審問調書9頁、B陳述・第2回審問調書44、53頁)

- (13) 同年2月25日、会社は、会社代理人弁護士を通じて連合Eに対して、同年2月9日開催の団体交渉において組合が本件事故について調査するとしていた報告書(以下「組合報告書」という。)が送付されていないと指摘し、早期に提出するよう求め、連合Eは現在作成中であると回答した。(争いのない事実)

- (14) 同年2月27日夜、組合は、ファックス及び特定記録郵便をもって会社代理人弁護士へ組合報告書(甲4)を送付した。

組合報告書の内容は、本件事故において生じた事故は2種類であり、一つ目の事故であるクレーン運転室破損の原因はZ<sub>1</sub>社社員の作業不具合によるもの

であり、二つ目の事故であるクレーン重機の電気系統不具合については、原因は不明であるもののA組合員は従前からそれを把握していたことから、二つ目の事故に関する報告義務を怠った事に対するA組合員への処分は受けざるを得ないが、A組合員のクレーン作業と報告義務を怠った事のいずれも本件事故との因果関係はないとするものであった。ただし、Z<sub>1</sub>社への調査は行われていなかった。

なお、23年2月27日は日曜日であり、会社代理人弁護士が組合報告書を確認したのは、翌28日であった。

(争いのない事実、乙5、A証言・第1回審問調書11頁、E証言・第2回審問調書18頁)

- (15) 同年2月28日朝、A組合員は、B社長及びC専務に応接室に呼び出され、C専務から組合報告書の提出について聞かれたので、未了であると返答すると、そのことについて非難された。

その後、B社長は、A組合員に、「僕に対して言うことはないのか」と聞いたところ、「ありません」との回答だったので、本人の不安全行動に対する意識の欠如がはっきりしたと考え、その場で判断した上で、今日をもって解雇する旨口頭で通知した。

さらにB社長は、A組合員に対して、本件事故の損害状況についてZ<sub>1</sub>社と協議し事故比率が明確になり次第、会社負担分をA組合員に請求するとし、請求書を受領後は速やかに支払うようにとA組合員に命じ、最後に、解雇であるからもう来なくてよい、帰って結構であるとA組合員に告げたことから、A組合員はそのまま帰宅した。

(甲11、A証言・第1回審問調書10頁以下、E証言・第2回審問調書5頁、B陳述・第2回審問調書44頁以下)

## 5 本件解雇後の経緯について

- (1) 23年3月1日、組合は会社に対して「Aに対する貴社発2011年2月28日付即日解雇撤回に関する団体交渉開催要求書」(以下「3月1日付け要求書」という。甲5)と題する書面を送付し、早急に団体交渉を開催するよう求めた。(争いのない事実、甲11、E証言・第2回審問調書5頁)

(2) 同年3月8日18時30分から、組合と会社は、3月1日付け要求書に関する団体交渉を会社代理人弁護士の事務所内で開催した。出席者は、会社側、B社長、C専務及び代理人2名、組合側、D前委員長、A組合員、連合F及び連合Eであった。

組合は、3月1日付け要求書の内容を会社に説明し、本件解雇は、合理的理由がないこと、解雇通知に至る一連の行為が、団体交渉協議中の事項について、組合を通さず組合員に対し直接会社への回答を強いるものであり、不当労働行為に当たることなどを説明し、速やかに撤回するよう求めた。

これに対して、会社は、本人と会社が認めている本件事故の事実関係について団体交渉で逐次確認するのは膨大な時間を要するものでできるものではないとし、当初から会社が主張するとおりA組合員の件については、そもそも団体交渉で協議すべき事項ではないとした。

また、組合は、B社長に対して、A組合員を直接呼びつけて即日解雇を通知したのかと聞いたところ、そのとおりであるとの答えであったことから、速やかに撤回するよう求めたが、会社は翻意せず、概ね40分程度で団体交渉は閉会となった。

(甲11、12、A証言・第1回審問調書13頁以下、E証言・第2回審問調書5頁以下、B陳述・第2回審問調書43、50頁)

(3) 同年3月17日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として不当労働行為の救済申立てを行った。

(4) 同年3月22日から30日の間に、組合及び会社は、Z<sub>1</sub>社から本件事故についての事故報告書(甲7、乙3)をそれぞれ入手した。同報告書には、A組合員が会社に提出したてん末書の記載が事実とは異なるとの指摘がなされていた。(E証言・第2回審問調書6頁、B陳述・第2回審問調書42頁)

(5) 同年4月15日、会社は、A組合員に対し、解雇予告手当を支払い、それを同人は受け取っている。(A証言・第1回審問調書24頁以下)

## 第4 判 断

### 1 争点1及び2について

(1) 会社がA組合員をクレーン作業から外し、除雪、資材積込み及び清掃等に従



事させた行為が、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか（争点1）、さらに、本件解雇が、A組合員が組合員であることを理由とする解雇であるか（争点2）を併せて検討する。

- (2) 争点1について、会社は、A組合員が本件事故を発生させたことを反省して再発の防止への意識を持っているものと考え、3日間の自宅待機の後、クレーン作業にも従事させ、A組合員の本件事故発生についてZ<sub>1</sub>社の社員に責任があるという認識が改善されるのを待っていたが、A組合員は、認識を改めることがなかったため、危険作業であるクレーン作業から外し、除雪、資材積み込み及び清掃等の業務をさせたものであり、A組合員が組合員であることをもって不利益に取り扱ったものではないと主張する。

しかしながら、前記第3の4(5)及び(6)で認定のとおり、会社が、A組合員が組合員であることを知ったのは、22年12月27日に、A組合員が、てん末書の件について今後の対応は労働組合に一任したいとB社長に申し出た時点であり、A組合員は、この日を境にクレーン作業から外され、除雪、資材積み込み及び清掃等の業務に従事させられている。A組合員が、てん末書の対応を労働組合に一任したいとB社長に申し出たのは、本件事故に対する認識についての回答をしたものではないから、そのことをもってA組合員の本件事故に対する認識が変わりがないとして作業内容を変更する等の処分を行う理由となり得るものではなく、会社が、A組合員の作業内容を変更したのは、まさにA組合員が今後の対応は労働組合に一任したいとB社長に申し出たこと自体が契機になっていると考えざるを得ない。

- (3) また、争点2について、会社は、A組合員が、本件事故発生から既に2か月以上経過したにもかかわらず、意識改善が全く見られないこと、及び組合の要請に応じて事実関係の調査のための時間的猶予を与えていたもの一向に回答がなされなかったことから、本件解雇に至ったと主張する。

しかしながら、前記第3の4(5)及び(7)で認定のとおり、A組合員が本件事故のてん末書の提示について組合に一任した後は、組合が対応の窓口となったのであるから、A組合員個人が組合を無視して直接会社に謝罪等の意思を表明することは考えられず、会社もてん末書の提出に係る団体交渉に応じている以上、そのことを承知していたといわざるを得ない。しかも、会社は、前記第3

の4(11)及び(13)で認定のとおり、本件事故についてA組合員と会社の主張が食い違っており、組合が本件事故について調査中であることを認識していたものである。それにもかかわらず、その調査結果を検討することなく、A組合員個人から調査報告書を未だ提出していない旨を聞いたのみでA組合員の意識改善が見られないとして決定した本件即日解雇には、相当な理由があったとは言えない。

また、会社は組合の調査の遅延も問題視するが、組合は、提出期限を1週間ほど過ぎた2月25日に、会社代理人から組合報告書提出の督促を受け、2日後の27日に提出をしており、調査の遅延は解雇を正当化するほどの重大な非違行為とはいえないし、前記第3の4(14)で認定のとおり、本件解雇の当日に、会社代理人弁護士の下に調査報告書が届いていたことが明らかになった後にも、結局解雇は撤回しなかった。

このような会社の対応は、会社が、A組合員が組合に本件の対応を委ねたことに反感を持ち、調査報告書の提出が遅れていることを奇貨として解雇したと考えざるを得ない。

- (4) 以上の事実を総合的に判断すると、A組合員をクレーン作業から外し、除雪、資材積み込み及び清掃等に従事させ本件解雇に至った一連の会社の行為は、A組合員が自らを組合員であることを明かして、てん末書の件について今後の対応は労働組合に一任したいと申し出、組合の支援を受けて争う姿勢を示したことによるもので、A組合員が組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いに当たり、労働組合法（以下「法」という。）第7条第1号の不当労働行為に該当する。

## 2 争点3について

- (1) 会社は、関係者から事情を聴取して、十分な事実確認の上、本件事故がA組合員の安全意識の欠如により発生したものと判断しているのに対して、A組合員は、本件事故の原因について自身に非がないことを前提としており、事実認識に違いがあるとし、そのような事実認識の違いがある事柄は、協議交渉して解決を図るという性質の問題ではないから、団体交渉にはなじまないから、本件団体交渉拒否は、法第7条第2号の団体交渉拒否には当たらないと主張する。

しかしながら、前記第3の5(4)で認定のとおり、会社が書面の形でZ<sub>1</sub>社から報告書を入手したのは、本件救済申立後のことであり、しかも、同報告書(甲7、乙3)に対するA組合員の反論(甲8)は、詳細であり、十分に団体交渉での検討に値する内容であることに鑑みると、会社が団体交渉を拒絶した当時、十分な事実確認が既に行われていたとの会社の主張は採用できない。

- (2) しかも、本件事故原因について組合が調査中であった経緯を踏まえれば、会社には、組合に対し、A組合員の解雇問題における団体交渉に際して、本件事故原因と解雇との関連性にかかる事項についても事実認識に違いがあるとして団体交渉を拒否することは許されず、真摯に団体交渉に応じる義務があり、団体交渉を拒否する正当な理由はないというべきである。したがって、本件団体交渉拒否は、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 争点4について

上記1で検討したとおり、本件解雇は、組合を軽視ないし無視することにより、継続中の団体交渉を形骸化させるとともに、組合員の組合に対する信頼を失わせる組合運営に対する支配介入であり、法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

### 4 救済方法について

以上のとおりであるから、組合が求める救済内容については、主文の救済方法が相当であると判断する。

### 5 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成24年6月22日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 (印)