

命 令 書

申立人 茨城県笠間市

X

被申立人 茨城県笠間市

株式会社 Y

代表取締役 B 1

上記当事者間の茨労委平成25年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年8月21日第828回、同年9月2日第829回、同月18日第830回、同年10月16日第831回、同月29日第832回及び同年11月20日第833回公益委員会議において、会長公益委員小泉尚義、公益委員山本圭子、同石濱孝、同大場敏彦及び同木島千華夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社 Y は、平成24年7月19日付けの申立人Xに対する就労拒否の意思表示がなかったものとして、同人を製造部長またはこれに相当する職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人株式会社 Y は、申立人Xが復帰するまでの間に同人が受け取るはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社 Y（以下「被申立人」という。）が、平成 24（以下「平成」の年号は省略する。）年 7 月 20 日以降、申立人 X（以下「申立人」という。）の就労を拒否したことが、同人が所属する申立外 C 労働組合（以下単に「組合」ともいう。）の弱体化等を企図した不当労働行為（労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号及び同条第 3 号）に当たるとして、25 年 4 月 16 日に申し立てられた事件である。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 被申立人は、申立人に対する 24 年 7 月 19 日付け解雇処分を取り消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

3 争点

(1) 争点 1

申立人は、労組法上の労働者に当たるか。

(2) 争点 2

争点 1 について肯定された場合、被申立人は、申立人が労働組合の組合員であること等を理由として、不当に解雇したか。

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人は、肩書地に居住し、昭和 61 年 2 月から申立外 D 株式会社（以下「D」という。）の従業員であったが、23 年 1 月に同社を解雇され、同月

から被申立人の取締役役に就任していた。

本件申立て当時、同人は組合の執行委員を務めており、また、被申立人からは、就労等を拒否されていた。

- (2) 被申立人は、23年1月14日に設立され、登記事項証明書によると、肩書地に本店を置いている。また、同社は、Dから事業用資産の一部を賃借するなどして、石材の採掘、設計、加工及び販売等を営んでいる。

2 被申立人が設立されるまで

- (1) 昭和61年2月、申立人がDに雇用された。以降、同人は、同社において、6年4月に採掘部事務所社員となり、7年4月に採掘部係長、12年に採掘部課長（工場長）、22年9月に製造部部长の職にそれぞれ就任した。

また、6年7月には、茨城県石材業協会から同人に対し、「石材業務管理者手帳」が交付された。

【甲64の1, 64の2, 80, 109, 145, X証言】

- (2) 21年頃から、Dで従業員の給与の遅配や欠配が目立つようになった。

22年6月頃、Dの代表取締役社長であったE（以下「申立外E社長」という。）らは、経営不振に陥った同社の再建について、B1（後の被申立人の代表取締役社長、以下「B1社長」という。）に助言等を依頼した。

依頼を受けたB1社長は、同年8月頃から、経営陣や従業員と面接をしたり、全体集会を開催したりするなど、同社の経営に関与するようになった。

【甲51, 80, 81, 109, 乙6, X証言, B1証言】

- (3) 22年10月18日、B1社長は、申立外E社長に対し、申立人、申立外F製造本部長、申立外B2取締役（後の被申立人の東京事務所長、以下「B2所長」という。）、申立外B3取締役本社営業部長、B4相談役（以下「B4相談役」という。）らを「賛同者」として、同年8月分の未払給与の支払やB1社長の指示に従うことなどを求める「申入書」（以下「申入書」という。）を渡した。

翌19日、申立外 E 社長は、B1社長らに宛て「申し入書に対する件」と題するメールで申入書の内容を受け入れることを表明した。

これらのやり取りにより、以降のDの実質的な経営は、B1社長が掌握するようになった。

【甲 61, 62, 64 の 1, 64 の 2, 80, 81, 109, 乙 1, X証言, F 証言, B 2 証言】

- (4) 22年11月頃、Dの2千数百万円の売掛金が水戸税務署により差し押さえられたのを契機として、B1社長は、Dとしての事業継続を断念し、新会社（後の被申立人）を設立して、Dが行ってきた石材業を行うことを決意するに至った。

【甲 9, 81, 109, 乙 6, B 1 証言】

- (5) 22年12月13日、Dにおいて、B1社長名義の「説明会開催のお知らせ」と題する文書により従業員が集められ、説明会が開催された。

席上、申立外 E 社長名の「整理解雇について（お知らせ）」と題する文書が配付され、「新会社を設立しこれまでの業務一切を経営」すること、23年1月19日付で「雇用者全員」を解雇すること、「未払賃金の取扱」については、「全額新会社で保証、ただし分割払いとする。」こと、「退職金の取扱」については、「全額新会社が継承して支払う。」こと、新会社における成果給の基本的な考え方などが説明された。

また、同月20日、Dにおいて「解雇予告通知書」が配布され、上記のとおり、翌月19日付けの解雇が通告された。

【甲 9, 10, 63, 80, 81, 109, 乙 6, X証言, B 1 証言】

- (6) 22年12月30日、Dにおいて、申立人と製造課 G 班長（後の組合執行 G 委員長、以下「G 班長」または「G 委員長」という。）は、B1社長に対し、Dの未払賃金の早期の支払を強く要求した。

【甲 81, 138, 乙 1, 6, 11, X証言, B 1 証言】

- (7) 23年1月初め、B1社長は、前年末の出来事(前記(6))を踏まえ、B2

所長及びB 4 相談役に対し、申立人を新会社に受け入れない旨の意向を明かしたところ、両名は、新会社において申立人が必要な人材であること、同人を新会社の取締役就任に就任させれば会社の方針に従うようになると思われること、B 2 所長が申立人に対する取締役就任の説得に当たるつもりであることを述べ、B 1 社長も両名の助言を受け入れた。

その後、B 2 所長は自宅に申立人を招いて取締役就任について話合いの機会を持ち、申立人とB 1 社長との話合いを経て、申立人が被申立人の取締役に就任することとなった。

【乙 6, 11, 12, X 証言, B 1 証言, B 2 証言】

- (8) 23年1月12日、B 1 社長は、Dの全従業員を対象とする新会社の説明会を開催した。席上、Dにおける未払賃金及び退職金（以下「未払賃金等」という。）の額が記載された書面が参加者に配付され、B 1 社長は、これらの未払賃金等については、新会社で保証、負担していく考えであることを説明した。

【甲 11, 80, 81, 109, X 証言, H 証言】

3 被申立人が設立されてから申立人が取締役に辞任するまで

- (1) 23年1月14日、被申立人が設立され、代表取締役にB 1 社長が、取締役に申立人とDの F 製造本部長（以下「F 取締役」という。）が、それぞれ就任した。

同月19日、Dの従業員は、申立人を含め全て解雇された。

翌20日、被申立人は、D等との間で「採石権設定契約書」、 「事業の賃貸借契約書」を取り交わすとともに、就業規則を施行し、Dの元従業員の一部と雇用契約を締結するなどし、事業活動を開始した。

なお、被申立人が業務を開始するに当たり、申立人と被申立人の間では雇用契約書も委任契約書も取り交わされることはなく、同人は「取締役製造部長」の肩書きで、D時代に引き続き、採掘課及び製造課（以下両課を

併せて「製造部門」という。)の現場の業務全般((a)原石の採石量,採石方法,採石計画(日程,工程,採石場所,人員配置等)の策定及び決定,(b)採石場の土地の境界の決定,(c)原石の販売(販売先,販売価格,販売量,納品)に関する決定,(d)石材加工(工場)事業における生産量,生産方法,生産計画,人員配置の策定及び決定,等)を行い,出社及び退社の際には備え付けのタイムカードに打刻していた。

また,同人の報酬は,B1社長との話合いで月額35万円と決められ,後日,報酬決定に関する取締役会議事録が持ち回りで作成された。

【甲1,2,3,12,55,57の2ないし57の4,58,81,105,109,134,乙6,9,X証言,H証言,F証言,B1証言,争いのない事実】

(2) 23年1月以降,B1社長と申立外E社長らは,被申立人が事業を継承したことを内容とする書面を取引先に送った。

【甲4,5,6,66,81,109】

(3) 23年2月25日,Dと被申立人は「出資金譲渡契約書」,「採石災害防止保証金に関わる契約書」を取り交わすとともに,同年3月1日,稲田石材商工業協同組合に対し,Dの同協同組合への出資金の一部(1,596口中1,000口)を被申立人に譲渡することを承認するように求めた。

また,同年3月1日,被申立人は,同協同組合に対し,「持分譲受けによる加入申込書」を提出した。

【甲67ないし70】

(4) 23年3月20日,Dは,申立外株式会社I(被申立人の株式を所有する会社で,B1社長と同社長の親族が役員を務めていた。以下「I」という。)に対し,所有する重機等29台を総額965万円で売却した。

なお,Iに売却された重機については,売却後も,少なくとも本件申立ての時点までは,機体に「D」や「(株)D」などのペイントが施されていた。

【甲 71, 79, 81, 98, 109】

- (5) 23年4月1日、被申立人の従業員であったB3が、被申立人の取締役就任した（以下「B3取締役」という。）。役員報酬は月額36万円で、同人が取締役に就任する以前の月額賃金と同額であった。また、同人は、取締役就任以前、雇用保険に加入し、出退勤の際はタイムカードを打刻していたが、それらの取扱いについては、取締役就任後も、しばらくの間変わることがなかった。

【甲 1, 109, 乙 11, B3証言】

- (6) 23年5月初め、申立人と被申立人の採掘課の従業員は、被申立人設立以降の成果給（成果給は、採掘部門は均等割りで、加工部門は全体の70パーセントが均等割りで残りの30パーセントは成績のランクに応じて配分されることになっていた。）の支払について、B1社長らと話合いの機会を設けたが、合意には至らなかった。

同月17日、申立人ら23名は、Dの未払賃金等、被申立人の「賃金未払い分」の支払を求めるB1社長あての「御請求書」を作成した。

なお、当該「御請求書」については、持参した申立人に対し、B1社長が「X君、預かっておいて」と述べ、これを受け取らなかったため、その後は申立人が保管していた。

【甲 14, 80, 81, 109, 乙 11, X証言, B1証言】

- (7) 23年7月5日、申立人は被申立人に対し、同年6月20日の拡大役員会議（被申立人の取締役及び幹部職員による会議で、取締役会の機能を有する会議）「に於ける意見に付いて申し述べ」として、Dの経営不振に関し、その経理担当役員であったB3取締役の責任追及（同取締役の辞職）やDの未払賃金、同年4月以降の「成果給」の早期支払などを求めることなどを内容とする「意見書」を提出した。

また、同月14日には、申立人外6名により上記意見書と同趣旨の「社内

に於ける不正不振に付いての申入書」が被申立人に提出された。

【甲 15, 16, X証言, B 3証言】

- (8) 23年7月15日、申立人は、得意先からの大型受注を目指していた被申立人に対し、B1社長の指示に基づき作成した「新規墓園受注に関する計画書」を提出した。

当該計画書は、B1社長の指示により「受注予想規模」を「20,000基」、「最終発送までの期間」を「2年」として作成されたものであるが、その結論の要旨は、増産体制に対応する人材育成には期間を要する、一部を外注に出す必要がある、増産のための仮の「予想投資額」が「209,850,000円」に達するというものであった。

【甲 134, 137, X証言, F証言, B1証言】

- (9) 23年8月1日から同年10月31日まで、被申立人において増産計画策定を目的とした「Y・サバイバル・プラン（以下「YSP」という。）」が実施された。

また、YSPの実施に当たっては、「調査・企画・準備」のための報告書の作成が、100万円で外部委託された。

【甲 134, 136, 142, F証言, B1証言】

- (10) 24年1月、増産のため自動丸鋸機の導入を検討していたB1社長は、B2所長らとともに中国を訪問し、自動丸鋸機が稼働している現場を視察した。

視察に先立つ23年の終わり頃、B1社長は申立人にも中国への視察に同行するよう求めたが、同人は、自動丸鋸機の導入に反対であることを理由に同行しなかった（以下「中国同行拒否」という。）。

【甲 109, 乙5の3, 6, X証言, B1証言, B2証言】

- (11) 24年3月か4月頃、被申立人の従業員の親類1名が、当時多忙であった被申立人の加工部門にアルバイト従業員として雇用された。

当該アルバイト従業員の雇用にあたっては、同人の住所・氏名が記載され

た書面が、申立人からB3取締役提出された。

【乙11, X証言, B3証言】

(12) 24年3月15日付けの「文字彫刻機（サンドブラスト）に付いて」と題する書面で、申立人は同機械の導入には反対であること、同年度の墓園の追加工事については、外注併用で対応する方針であることなどを表明した。

【甲157】

(13) 24年3月19日、F取締役はB1社長に呼び出され、同取締役の担当する業務の進捗状況について指摘を受けた。席上、両名の意見が対立し、同取締役は辞意を表明するに至った。

その後、同取締役は辞表を提出し、翌20日に取締役を辞任し、その登記が同月22日になされた。

【甲1, 134, 乙6, F証言】

(14) 24年4月3日、申立人からDの未払賃金等に関する相談を受けていた弁護士法人 N（本件申立ての申立人代理人弁護士の事務所。以下、「申立人代理人」ともいう。）は、「Dの従業員の皆様へ」、「弁護士の考え方」と題する文書を作成し、申立人の自宅で説明を行った。

席上、申立人代理人のX1弁護士（以下「X1弁護士」という。）は、申立人、G班長、申立外H、申立外Jなど、後に組合の役員となる者数名に対し、未払賃金等に関する労働基準法（以下「労基法」という。）の趣旨を説明し、問題解決のために労働組合を結成することを助言した。

【甲17, 139ないし141, X証言】

(15) 24年4月10日、申立人がB1社長に対し、口頭で取締役辞任の意向を伝えたところ、B1社長は、考え直すよう求めた。

【乙6, X証言, B1証言】

(16) 24年4月14日、G班長を執行委員長とするC労働組合が結成された。

同組合の結成大会は笠間公民館で行われ、当日の司会は、同組合の執行委

員となった申立人が務めた。

【甲 17,46, X 証言】

(17) 24年4月17日、組合は、D及び被申立人に対して、同月14日に労働組合が結成されたこと、G委員長、H副執行委員長（以下「H副委員長」という。）、申立人ら10名が役員となっていることなどを通知した。

また、組合は、同日付の「要求書（以下「4月17日付け要求書」という。）」で未払賃金等の支払、組合に対する便宜供与、労働条件の改善等に関し同月25日までに回答を求めるとともに、団体交渉申入書（以下4月17日付け要求書と併せて「4月17日付け要求書等」という。）で、4月17日付け要求書の記載事項をテーマとする団体交渉を翌5月1日に行うよう申し入れた。

【甲 17 ないし 20】

(18) 24年4月18日、申立人は、同人の息子で組合の執行委員であったK（以下「K執行委員」という。）とともに、被申立人の東京事務所を訪れ、組合結成の事実等をB2所長らに告知した。

この訪問の際、申立人は、「D時代の未払金を支払うと約束したのに一向に支払わない、B1社長は詐欺師だ、犯罪者だ、そのような人間が会社を経営しているのはおかしいのでB1社長に出ていってもらおう」などと発言し（以下「東京事務所における発言」という。）、誰が会社を経営するのかというB2所長の問い掛けに対し、申立外E社長だなどと答えた。

【甲 109, 乙 6, 12, X 証言, B 1 証言, B 2 証言】

(19) 24年4月23日、被申立人はB3取締役名義の「回答書（以下「4月23日付け回答書」という。）」で、4月17日付け要求書等に関し、取締役である申立人の組合参加資格についての疑義があることや業務多忙であることを理由に、回答や団体交渉の応諾は困難であるとの立場を表明するとともに、以後の組合からの申入れについては、口頭や電話によらず、全て書面に

することを要望した。

また、同月25日、Dと被申立人は、それぞれ組合あてB3取締役名義の文書で、組合からの両社に対する団体交渉の申入れについては、B5弁護士（本件申立ての被申立人代理人弁護士。以下「B5弁護士」または「被申立人代理人」という。）に対応を委任した旨を連絡した。

【甲 20, 22, 23】

(20) 24年4月25日、申立人は被申立人に対して、「一身上の都合により平成24年4月26日をもって」、「取締役を辞任」する旨を記載した「辞任届（以下「本件辞任届」という。）」を提出した。

なお、同人の取締役の地位については、「平成24年4月27日辞任」が同年7月20日に登記された。

【甲 1, 21, 51, 109, 乙 6, 11, X証言, B 1 証言】

4 申立人が本件辞任届を提出した以降について

(1) 24年5月1日、組合は、D及び被申立人に対し「回答書についての要求書」（以下「5月1日付け要求書」という。）と題する文書で、4月23日付け回答書について、4月17日付け要求書等はB1社長及び申立外E社長あてだったにもかかわらず、B3取締役名義で出されている、多忙を理由として代替日程を示さず団体交渉の延期を求めることは不当労働行為に当たる、申立人については、4月26日付けで取締役を辞任しており、また組合員の範囲をどうするかについては組合が自主的に判断すべき事項であるなどとして抗議するとともに、再度、回答と団体交渉の実施を要求した。

また、組合は、当該「回答書についての要求書」に併せて、Dに対しては、労働組合の結成を再度通知する旨の書面、被申立人に対しては、自動丸鋸機の稼働作業を組合員に行わせないように求める書面、Dと被申立人の両者あてには、団体交渉申入書と賃金台帳の開示等を求める書面をそれぞれ送付した。

さらに組合は、翌5月2日付けの「文字掘り機（サンドブラスト）の導入について」と題する書面で、同機械の導入の検討にあたっては、「労働者と共に綿密な協議の上で導入すべきである」と申し入れた。

【甲 24 ないし 28, 30】

(2) 24年5月1日、Dは、組合に対しB5弁護士名義の「質問書兼申入書」で、4月17日付け要求書に記載された要求事項のあて先等について明らかにすることを求めるとともに、団体交渉の日時、場所、出席者、記録方法等についての申入れを行った。

【甲 29, 34】

(3) 24年5月5日、被申立人は組合からの5月1日付け要求書に対し、B5弁護士名義の書面で、申立人に関しては、本件辞任届提出後も新たな取締役が選任されるまでは引き続き取締役としての権利義務があるため、申立人の組合参加資格には依然として疑義があるとして、この問題が解決するまでは、組合からの要求に対する回答及び団体交渉応諾は差し控えると回答した。

併せて、被申立人は、同月5日付けのB5弁護士名義の文書で、組合に対し、組合員が就業時間中にB3取締役に対して組合関係の書面等を交付し、または交付しようとした行為や、被申立人の備品であるファクシミリを使用してB5弁護士に送信した行為が就業規則に違反する行為であること、就業時間中の組合活動、被申立人事業所内の組合活動、被申立人の備品を組合のために使用することは一切許可しないことなどを通知した。

【甲 32, 33】

(4) 24年5月7日、組合は、D及び被申立人に対し「質問書兼申入書にたいする要求書兼回答書」で、4月17日付け要求書の記載は、「事業実態の観点からD及びYの両社に関連性がある」として、「両社の代表者にたいし」団体交渉に応じることを求めるとともに、団体交渉の日時と場所については「質問書兼回答書」（前記(2)）の提案を了承するなど回答した。

なお、同月5日、9日及び10日にも、組合と使用者俱ルの間で、交渉参加人数等に関するやり取りがなされたが、組合側の書面は、申立外 E 社長と B 1 社長あてで作成されていたのに対し、使用者側の書面は、Dの代理人 B 5 弁護士名義で作成されていた。

【甲 31, 34 ないし 36】

(5) 24年5月11日、組合と使用者側の第1回団体交渉（被申立人の主張等からすると、被申立人はこのときの使用者側の当事者になっていないことになるが、Dも被申立人も団体交渉に関し同一の代理人を選任していることや、交渉テーマに被申立人によるDの未払賃金等の支払など、両社に関連するものもあることを考慮し、便宜上このようにいう。）が、笠間市内のホテルで実施された。

なお、団体交渉は本事件の結審までの間に10数回開催されたが、B 1 社長が出席をすることはなかった。

また、同年5月30日に第2回団体交渉が行われたが、交渉に先立つ当日の午後1時頃、B 1 社長の息子である被申立人の従業員が、K 執行委員から暴行を受けて負傷したとして、翌31日に笠間警察署に被害を申告した。

（K 執行委員は、その後25年1月に不起訴処分となった。）

【甲 29, 31, 34, 35, 40, 47 ないし 53, 60, B 1 証言】

(6) 24年6月5日、組合員約20名は申立人代理人の弁護士2名を伴い、申立外 E 社長宅、B 3 取締役宅、B 4 相談役宅を訪問した。その際、組合は、未払賃金に関する要求事項を記載した書面を申立外 E 社長及びB 4 相談役の前で読み上げるとともに、プラカードや横断幕を掲げ、通りがかりの家屋のポストにビラを投函するなどの街宣活動を行った。

翌6日、D代理人のB 5 弁護士は、書面で組合の街宣活動等に抗議するとともに、水戸地方裁判所（以下「水戸地裁」という。）に対し、申立外 E 社長及びB 3 取締役を債権者、組合を債務者とする「立入禁止等仮処分命

令」を出すよう申し立てた。（その後、同年7月25日、水戸地裁は、申立てどおり、申立外 E 社長宅周辺等における街宣活動の禁止などを内容とする仮処分命令を発出した。）

【甲 41, 46, 乙 11, B 1 証言, B 2 証言】

(7) 24年7月19日、被申立人の臨時株主総会において、B 6が新たな取締役（以下「B 6取締役」という。）に選任された。

申立人は、本件辞任届提出(前記3(20))後も、それまでと同様に被申立人で就労し、月額35万円の金員を支給されていたが、B 1社長は、同日の夕刻、B 6取締役が新たに選任されたため申立人の「取締役としての一切の義務及び権利が必然的に無効となり」、被申立人との「一切の関係が消滅した」とする「通知書」（以下「7月19日付け通知書」といい、翌20日以降少なくとも本事件の結審時まで、被申立人が申立人の就労を拒否したことを「本件就労拒否」という。）を、B 3取締役を介して申立人宅に届けた。

【甲 1, 42 ないし 45, 59, 91, 109, 乙 6, X 証言, B 1 証言, B 3 証言, 審査の全趣旨】

(8) 24年7月20日午前7時半頃、被申立人に出向いた申立人に対し、B 1社長は、「昨日書類を渡したはずだ。読んでくれたかな。」「今後、会社との関係は一切ないから、会社の敷地に入るときは許可をもらってくれ。」などと述べて、私物整理を行った後は退出するよう求めた。

また、同日、被申立人は、事務所入り口に「関係者以外許可なく立入禁止」の貼り紙をした。

【甲 44, 45, 91, 94, 109, 乙 6, X 証言, H 証言, B 1 証言】

(9) 24年7月20日、午前8時半頃から、B 1社長は従業員を対象として、新たにB 6取締役が就任したこと、被申立人の今後の方針などを内容とする説明会を開催し、説明会終了後には、B 2所長とともに、従業員と面談を行い、「今後は会社の方針に従い、就業規則を遵守するとともに業務命令に従い就業していく事をお約束いたします。」などと記載された誓約書（以下

「誓約書」という。)に署名・押印をして提出するよう求めた。当該面談において、G 委員長らから申立人に対する本件就労拒否に関する異論が出たのに対し、B 1 社長は、申立人は取締役辞任により関係がなくなったとの立場を述べるとともに、同人が被申立人の増産の方針に反対したなどとして批判した。

翌 21 日には、誓約書未提出の G 委員長、H 副委員長らに対し、「誓約書提出命令兼通知書」により、同月 23 日までの提出を命じるとともに、「従業員の業務命令違反・就業規則違反について、就業規則に則り厳正に対処していくことを」通知した。

【甲 91, 106, 107, 109, 143, 144, 147, 149, 151, X 証言, H 証言, B 1 証言, B 3 証言, B 2 証言】

(10) 24 年 7 月 23 日、申立人代理人は、被申立人あての質問書で、本件就労拒否の法的根拠とその理由を明らかにするよう求めた。

これに対し、同年 8 月 6 日、B 5 弁護士は、X 1 弁護士あての書面で、申立人の被申立人に関する権利義務は、同年 4 月 27 日の同人の取締役辞任と同年 7 月 19 日の B 6 取締役の就任により消滅した、申立人とは「過去及び現在いずれにおいても、雇用契約関係にな」いなどと回答した。

【甲 44, 45】

(11) 24 年 8 月 13 日付けと同月 21 日付けで、申立人及び G 委員長外 19 名は、被申立人に対し、申立人代理人名義の「請求書」及び「第 2 次請求書」で、同年 7 月分の未払賃金を請求した。

また、申立人ら 22 名は、D 及び被申立人を被告として、D の未払賃金等の支払を求める訴訟を水戸地裁に提起した。同事件の訴状は、同年 8 月 20 日に D に送達され、翌 9 月 19 日には、D に対して、請求どおり、総額 2 千万円余りの支払を命ずる判決が言い渡された。

【甲 8, 80 ないし 85】

(12) 24年8月17日、申立人は、被申立人を相手方として、水戸地裁に対し地位確認の労働審判を申し立てた。

当該審判の中で、被申立人は、申立人とは雇用関係が存在しなかったと主張するとともに、仮に申立人との間に雇用関係が認められたとしても、中国同行拒否、東京事務所における発言を理由として同人を懲戒解雇するとの意思表示を行った。

なお、当該労働審判は、申立人の取下げにより終了した。

【甲109, 乙6, 審査の全趣旨】

(13) 25年4月16日、本件不当労働行為救済申立てがなされた。

同日、G委員長外16名が、被申立人を被告とする「平成23年度採掘課給与（4月分～6月分）」総額290万円余の支払を求める訴訟を、K執行委員が、同人から暴行を受けたとして笠間署に被害申告（前記(5)）をしたB1社長の息子を被告とする慰謝料等200万円の支払を求める訴訟を、いずれも水戸地裁に提起した。

【甲13, 47ないし53, 乙4, 審査の全趣旨】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 申立人の労働者性について

(ア) 被申立人は、かねてから経営不振に陥っていたDが、国税の差し押さえを受けたのを契機に、さらなる差し押さえ等を免れるために設立されたものであるが、Dの資産の賃借による事業の実施、全労働者がDの元労働者であるなど、両者は実質的に一体の会社である。

Dにおいて、申立人は製造部長の職にあったが、取締役にはなっておらず、製造部長としての業務は、被申立人になった以降もD時代と同一

であった。

(イ) 申立人は、被申立人との間に雇用契約書を交わしていないが、委任契約書も交わしておらず、取締役就任に関して、その具体的な任務を提示されていない。同人は役員報酬の名目で、月額35万円を受けていたが、当該役員報酬決定の手續にも問題があり、実質的に労働の対価と見るべきである。

申立人の取締役としての業務は空疎なもので、被申立人が書証として提出した取締役会議事録についても、取締役の記名・押印はなされておらず、同人が24年4月25日に取締役の辞任届を提出以降、拡大役員会議を欠席しているにもかかわらず出席命令等がなされた事実はない。

(ウ) 被申立人が主張しているアルバイトの採用については、申立人が該当者の住所・氏名をB3取締役に提出し、最終的にはB1社長が行ったものである。成果給の配分は、採掘課は均等割りにしており裁量の余地はないし、工場は70パーセントを均等割りとし、残り30パーセントを班長であるG委員長の意見を聞いてランク付けし配分しているが、当該ランク付けは、製造部長として行ったもので、最終的にはB1社長の承認を受けているものである。

(エ) 申立人は、採掘や製造に関する技術や経験、リーダーシップなどを評価されて労働に従事していたものであって、同人の取締役は「名ばかり」で、労働者であったことは明白である。

イ 本件就労拒否が不当労働行為であることについて

(ア) 24年4月17日の組合結成通知後の労使関係は、極めて緊張した状態にあった。申立人らが水戸地裁に対し、被申立人とDを被告として、未払賃金、退職金請求事件を提訴して、同年9月19日には、Dへの判決が言い渡されている。同年6月11日に、申立外E社長とB3取締役の提訴した接近禁止等の仮処分については、同年7月25日に決定が

出されている。

24年6月29日、笠間警察署からK執行委員に対し、傷害被疑事件の被疑者としての呼び出しが来ており申立人代理人が弁護人になって、活動を開始している状態であった。

(イ) 24年7月20日は、入り口に貼られた立入禁止の貼り紙により、申立人に対する解雇の衝撃が伝わる中、B1社長は、従業員に対する個別面接を行い、申立人に対する悪い印象の発言を行い、「誓約書」の作成・提出を命じた。また個別面談の席上、G委員長に対しては、個人とやら話をするなどと発言する一方で、B1社長自身は、組合からの再三の要求にもかかわらず、一度も団体交渉に出席しないなど、組合を無視する対応をしている。

(ウ) 24年4月25日に申立人は取締役の辞任届を提出したのに対し、被申立人は後任の取締役を探そうとしないまま引き延ばし、取締役としての職務の継続を主張した。

その後、新たにB6取締役が選任されると、本件就労拒否が解雇であるにもかかわらず、7月19日付け通知により、申立人からの取締役の辞任届を了承した形式をとり、その後の申立人代理人からの解雇理由を明らかにせよとの要求に対しても、一切説明していない。

(エ) 被申立人は、自動丸鋸機の導入に際して、中国視察に同行しなかったことや申立人の東京事務所における発言を理由とする懲戒解雇についても主張するが、当該主張には理由がない。

すなわち、自動丸鋸機は生産性・安全性に問題があるため、反対の立場を表明し、B1社長も最終的には同行しないことについて了承しているし、東京事務所における発言も、被申立人設立時にB1社長が約束した未払賃金を支払おうとしないことについて法的評価を述べたにすぎない。被申立人はそもそもD再建のために設立された会社であるから、申

立外 E 社長を再起させようと主張することは、被申立人の秩序を乱すことではないし、そもそも、申立人は被申立人の株式を一切所有しておらず、B 1 社長を辞任させる権限がないことも明らかである。

(ケ) 被申立人にとって申立人は、未払賃金等の請求の先頭に立って要求を繰り返し、さらに労働組合を結成した中心人物であり、同人を職場から排除することが、同人に対する不利益取扱であると同時に、C 労働組合を大きく弱体化することは明白である。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人が労働者でないことについて

(ア) 被申立人は、23年1月14日に、新たに採石及び石材加工業を主な事業目的として、Dとは別に新たに設立された会社で、申立人も、設立時から、取締役就任した。24年辞任まで被申立人取締役の地位にあつて、取締役会に参加して意見を述べるなどして、経営に深く関与していた。

同人は、取締役の地位に付随して、採石及び石材加工に関する部門を統括する業務執行権限を付与され、これに基づき業務を執行するとともに、採石及び石材加工の部門を統括し、企画立案及び計画実行について委ねられ、その裁量に基づき業務を執行していた。

また、申立人に対する取締役の報酬は月額35万円ということが、取締役会で決定された。

雇用契約とは、被用者が労務を提供し、これに対する対価としての賃金を支払うことを約束する双務契約であるところ、申立人には賃金の支払の約束も実際に賃金を支払っていたこともなく、同人に対し支払ったものは、月額35万円の取締役報酬のみである。

(イ) 申立人は、B 1 社長に対し、24年4月10日に口頭で、同月25日には辞任届をもって、辞任の意思を表示したが、被申立人は取締役会設

置会社で取締役の人数が3名以上必要であったところ、当時、取締役は同人を含めて合計3名のみであったことから、新しい取締役が就任するまでの間、同人は会社法第346条第1項の規定に基づき、取締役としての権利義務を有していた。

24年7月19日、B6取締役の就任によって最低限の定員に達し、申立人の取締役としての権利義務は消滅し、申立人は被申立人に対する関係で法的地位を全て失ったものである。

(ウ) 被申立人が申立人を雇用した事実がないことは、雇用契約に関する書面を一切交わしていないことによって、明確かつ確実に裏付けられている。

被申立人は、雇用契約を締結した従業員との間では、労働条件を明示した契約書を取り交わしている。被申立人が申立人との間で雇用契約を締結していたとするならば、他の労働者らと同様、申立人との間で雇用契約書を作成したはずである。

申立人は被申立人が雇用契約を締結した従業員との間で、雇用契約書を作成していた事実を知っていた。仮に、申立人が、雇用契約を締結していたと認識していたならば、雇用契約書を作成しようと働きかけを行うのが通常に対応である。しかし、申立人が、自らについての雇用契約書を作成するように、B1社長やB3取締役に対して働きかけた形跡は全くない。

イ 本件就労拒否が不当労働行為に当たらないことについて

(ア) 申立人が被申立人において業務執行の権利と義務を失ったのは、業務執行権限が取締役の地位に付随するものとして被申立人から付与されていたものであったところ、申立人が自らの意思で取締役を辞任したためである。

被申立人が申立人から就労させるよう求められたのに対してこれを拒

絶するのは、至極当然の対応であって、同人が労働組合に加入していようがいまいが、また、労働組合に関する活動を行ったか否かとは、全く関係ない対応である。

- (イ) もともと、被申立人の笠間市稲田にある事業場の門扉には、無断立入を禁じる表示がなされているものの、無断で事業所内に入る部外者がおり、門扉の表示を見逃している可能性があることから、目に付きやすい事務所扉に同じ趣旨の掲示をし、その趣旨をあらためて明確にしたにすぎない。その掲示の表記も、日本全国の事業場や官公署その他のあらゆる場所で、普通に目にする内容のものである。

24年7月20日、稲田事務所に従業員を集め説明会を開催したのは、新たに就任したB6取締役らの紹介や、その当時被申立人が置かれている現状を説明し、従業員に対して被申立人の維持発展に対する協力を求めるためであった。また、当時、タイムカードの代理打ちをB1社長が実際に目撃するなど、労働契約の本旨に従った労務の提供がなされない事態や就業規則に違反する行動があったため、就業規則及び業務命令を遵守することの認識を、あらためて喚起してもらう目的で、誓約書の提出を求めた。

- (ウ) 仮に申立人が労働者であるとしても、同人が、労組法第2条但書第1号所定の「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者」に該当することが明らかである。

同人は、採石及び製造の部門を統括する立場にあり、特に、製造部Fの従業員の成果給について、その金額を最終的に決定する立場にあり、また、成果給の枠組みについても決定していた。

また、同人は製造部門の従業員をその判断で雇い入れており、「雇入

解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」にも該当する。

不当労働行為救済命令申立ては、労組法第7条及び第27条1項に基づくものであり、いずれも、労組法第2条本文の「労働組合」に対する不当労働行為があることが要件であるが、C労働組合は、労組法第2条本文の労働組合ではなく、したがって、被申立人の申立人に対する行為は労組法第27条第1項所定の要件を満たさない。

(エ) また、仮に申立人に従業員の状態があったとしても、被申立人は、中国同行拒否や東京事務所における発言を理由に、24年10月3日、労働審判において、申立人を懲戒解雇する意思を表示しており、申立人の従業員の状態の確認や解雇の効力が発生した日以降の賃金の支払については、救済命令の内容に含まれるべきではない。

2 当委員会の判断

(1) 申立人の労働者性について（争点1）

ア 被申立人は、申立人が取締役であり、取締役としてのみ被申立人との間で権利義務が存在したにすぎない、雇用契約書は存在せず、労務の対価である賃金の支払の約束も支払った事実もないなどとして、雇用関係は存在しなかったと主張し、申立人の労働者性を否定している。

しかしながら、当委員会は、以下のとおり、申立人は、被申立人との間で実質的な雇用関係にもあったと判断する。

イ 両当事者から提出された「株式会社 Y 社内構成図」（甲第65号証、乙第2号証）によると、申立人は、B1社長のすぐ下、F取締役とともに製造部門のラインの最上位にあったが、社内構成図において同様の位置にあったものは、B2所長やL営業設計部長（以下「L部長」という。）ら被申立人の従業員であることに争いが無い者も数名存在した。

また、申立人は、被申立人において取締役会の機能を担っている拡大役

員会議（第2・3(7)）に同部門の責任者として、F取締役とともに出席していたが、同会議には被申立人の従業員であることに争いが無いB2所長やL部長も出席していた。

ウ 申立人は「取締役製造部長」の肩書きを付与されていたが、製造部長としての業務内容に関しては、同人が従業員として勤務していたDの頃と大きく変わっていないことについて当事者間で主張の隔たりは見受けられない。

また、被申立人から申立人に対する業務遂行上の具体的指示がされていたとの疎明はないものの、B1社長が採石業務に関する知識を有してはいなかったこと、本件審査手続においてB1社長が「現場では、Xさん大変立派な指揮命令をやられたと思いますので（第3回審問）」、「非常に工場と山に対してのリーダーシップはあります。（第4回審問）」と証言していることなどからすると、B1社長は申立人の知識・経験を信頼して現場を委ねていたため、具体的な指示をする状況がほとんどなかったものと考えられる。

エ 被申立人が準備し申立人が打刻していたタイムカード（甲第59号証）や同人が記録者となっていた採石業務日誌（甲第102号証ないし甲第104号証）などから、申立人の仕事時間の状況を推認すると、被申立人の始業が午前8時、終業が午後4時50分である（就業規則第31条、乙7号証）ところ、同人は月曜日から金曜日の午前7時30分前後に出社し、早い日には午前8時30分頃、遅い日でも午前11時頃に採石作業場を巡回点検し、午後5時頃から午後6時過ぎ頃にかけて退社するのが通常であったと考えられる。また、F取締役は、第2回審問において、申立人については「土曜日は、必ず出勤したと聞いております。」とも証言している。

B3取締役は役員就任後に弁護士の指導によりタイムカード打刻をやめ

ていたが、申立人に打刻の必要がないことを言う者はいなかったこと、申立人のタイムカードを被申立人が毎月準備していたことからすれば、被申立人には申立人の労働時間を管理あるいは把握する意図があったものと考えるのが自然である。

オ さらに、申立人が毎月被申立人から支給されていた月額35万円は、明細書上は「基本給」として記載され（甲第57号証）、他の従業員の賃金（例えばL部長の基本給と成果給の合計額、甲第56号証、乙第3号証の1ないし6）と比較して必ずしも高額とは言えないし、D時代に同人がD及び申立外有限会社Mから得ていた月額賃金の合計額35万5千円（甲第100号証及び101号証）やB3取締役の取締役就任前後の賃金・報酬（第2・3(5)）と比較してもやや低い水準であった。

カ 上記イからオの事情を勘案すると、申立人は、事業遂行に不可欠な労働力として被申立人の事業組織に組み込まれ、製造部門の業務に従事し、タイムカード打刻により労働時間を管理あるいは把握され、労務の対価としての報酬を受けていたものと評価できる。

そうすると、申立人は被申立人との間で実質的な雇用関係にもあったものと考えるのが相当である。

キ 被申立人は、①申立人との間に雇用契約書を取り交わしていないこと、②申立人が雇用保険に加入していないこと、③申立人には、他の従業員のように成果給が支給されていなかったことを雇用関係の不存在の根拠として挙げているが、（幻雇用契約においては、契約書の取り交わしは必ずしも必要ではないこと、（b）雇用保険制度上の労働者概念と労組法上のそれとは必ずしも同一ではないこと、B3取締役が被申立人の取締役に就任した後も一定期間雇用保険の加入が継続されるなど、同社の雇用保険に関する取扱いには混乱が見受けられること、（c）賃金が固定されていること自体は、一般の雇用契約においても見受けられることなどを考えると、上記

判断を覆すに足るものではない。

(2) 本件就労拒否が不当労働行為に当たるか否かについて（争点2）

ア 被申立人は、仮に申立人に労働者性が認められたとしても、本件申立てはなお棄却されるべきであると主張し、①被申立人が申立人を解雇した事実はなく、同人自らの取締役辞任により被申立人との関係を終了させたものであること、②C労働組合は労組法第2条の要件を欠くものであって、本件申立ては不当労働行為の救済申立ての対象となり得ないこと、などをその理由としている。

しかしながら、当委員会は、以下のとおり、被申立人のこれらの主張はいずれも理由のないものであると判断する。

イ 申立人が自ら取締役を辞任したことにより、被申立人との関係を終了させたとの主張について

申立人は、被申立人において、取締役であるとともに製造部長として、被申立人との間で実質的な雇用関係にもあったことは、前記（1）で認定したとおりである。

また、申立人が本件辞任届により自らの意思で取締役を辞任（24年4月27日付け辞任、同年7月20日付け登記（第2・3（20））したことについては、両当事者間に争いはないが、本件辞任届を提出した以降の被申立人における申立人の立場に関しては、新たな取締役が選任されるまでは、引き続き取締役としての権利義務が残存することを被申立人が組合に対する通知等で伝えていたこと（第2・4（3））以外、両当事者間で意思の疎通や確認がなされた事実は認定できない。

しかし、申立人が本件辞任届提出後も、拡大役員会議の欠席を除けば、従来通りの勤務を続け、被申立人もこれを受け入れていたこと、申立人のような製造部長という重要な役職にある者がその職を離れる事態が生じたにも関わらず、退職を前提とする業務の引継ぎ等は行っておらず、またB

1 社長からも、業務の引継ぎに関する指示等はなかったこと（第2回審問におけるX証言）、これに、申立人が本件辞任届を提出したのは、取締役である同人の組合員資格に関して被申立人から疑義が示された直後であったこと（第2・3(19)(20)などを考えると、本件辞任届は、その文言どおり、専ら取締役のみを辞任するとの意思表示に過ぎず、被申立人との実質的な雇用関係まで解消する意は含まれておらず、被申立人もそのことについては認識していたものと考えるのが相当である。

そうすると、本件辞任届により申立人が自らの意思で被申立人との関係を絶ったとする被申立人の主張は採用しがたく、本件就労拒否は、被申立人が申立人の意思に反して実質的な雇用関係を終了させたものであり、解雇に相当すると評価せざるを得ない。

ウ C労働組合は労組法第2条の要件を欠くから、本件申立ては棄却されるべきとの主張について

(ア) 被申立人は、申立人が取締役であったこと、また労組法第2条但書第1号所定の「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」（以下「利益代表者」という。）に該当することから、申立人が参加するC労働組合は労組法第2条の要件を満たさず、本件申立てに関しては、同法第27条の不当労働行為救済申立ての対象にならないと主張する。

(イ) 労組法第7条第1号所定の「労働組合」とは、原則として、同法第2条の要件を満たす労働組合のことであるが、同条但書第1号は、労働組合には「役員」や利益代表者の参加を許さない旨規定しており、また、この「役員」には株式会社の取締役も形式的には含まれると解される。

しかし、当該労働者が労組法第2条但書第1号所定の「役員」や利益代表者に該当するか否かは、問題とされた組合員の職制上の名称から形式的に決せられるべきではない。同法第2条但書第1号の趣旨は、労働組合の自主性を確保するために、使用者側の利益に連なる一定範囲の労働者を例示して、これを排除するというものであって、組合員の範囲は組合自身が決定するという原則をある程度犠牲にしても、これら労働者の参加を否定するというものであるから、同条但書第1号に該当するか否かの判定に当たっては、当該労働者の担当職務の実質的内容や当該労働者が労働組合に加入することにより運営に与える影響等を個別的、具体的に判断すべきものである。

(ウ) 被申立人は、申立人が拡大役員会に出席して意見を述べるなど経営に深く関与していたと主張するが、拡大役員会の議事録（乙第5証の1ないし4，乙第10号証）によれば、取締役の地位にないB2所長やL部長も経営に関して積極的な発言をしていることが窺えることから、申立人が同会議において述べた意見が、取締役の地位に基づくものであったとまでは判断できない。

まして、申立人は24年4月26日付けで取締役を辞任して以降、辞任の登記がなされる同年7月20日までの間は、拡大役員会議を欠席（第2回審問におけるX証言，第3回審問におけるB1証言）するなどしており、専ら製造部長としての業務のみを行っていたものであって、取締役としての実際の業務を行っていた事実は認定できないことからすると、本件辞任届以降、辞任に関する登記がなされるまでの間の申立人の取締役としての権利義務は、新たな取締役が選任されなかったために、会社法第346条第1項の規定により、およそ法律上抽象的に課されていたものに過ぎないと考えるのが相当である。

(エ) 申立人は製造部長として、同部門の他の従業員に対し監督的地位には

あったことは確かであるが、従業員の雇用に関与したと認められるのはアルバイト従業員1名に関するわずか1件の例があるのみであって、かつ、それが申立人の権限に基づき同人が専決したとの疎明も十分にはなされていない。成果給についても、その基本的な考え方については、被申立人設立以前に従業員に示されており（第2・2(5)）、採掘部門は均等配分、加工部門も70パーセントを均等配分した残りをランクに応じて配分したというものに過ぎず（第2・3(6)）、しかも成果給の総額については、最終的にB1社長が決定していた（そのため、後日これを不服とする組合員との間で紛争が発生した（第2・4(13)））というものであるから、申立人が成果給の決定に関わったといっても、その役割は極めて限定的なものに過ぎなかったと考えられる。

したがって、このような事情があるからと言って、申立人が労組法第2条但書第1号にいう「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」ていた、あるいは「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持」っていたとする被申立人の主張は認めることはできない。

(オ) 前記(イ)(ウ)(エ)に加えて、申立人が被申立人の意を受けて組合に加入した事実や、申立人の加入により組合の運営等に関して、使用者の意向等が反映されたと思われるような事実については、一切認められないことを勘案すると、申立人は労組法第2条但書第1号により、労働組合への参加が制限される「役員」や利益代表者に当たるとまでは言えず、C労働組合も、労組法第2条の要件を欠くものではなく、申立人は労組法第7条の保護を受ける労働者であると判断するのが相当である。

エ 前記イからウのとおり、被申立人の主張はいずれも認めることができない。

当委員会は、以下のような理由から、本件就労拒否は、組合を嫌悪した

被申立人が、本件辞任届を奇貨として組合の中心人物である申立人を職場から排除することにより、組合の弱体化等を企図したものであると判断する。

(ア) B 1 社長はDの未払賃金等に関し、強く要求されることを一貫して嫌悪していた。

2 3 年 1 月の初め、同社長はB 4 相談役及びB 2 所長に対し、申立人を新会社（被申立人）には入れない考えを示したが、そのような考えに至った理由は、2 2 年末に申立人と G 班長（後の組合執行委員長）から、強い口調で未払賃金の支払を求められたためであった（第 2 ・ 2 (6) (7)）。

その後、B 1 社長は、B 4 相談役やB 2 所長の説得を受け入れて、申立人を被申立人の取締役として迎え入れることに同意したが、その理由は、取締役であれば被申立人の方針に従うようになる、換言すれば、未払賃金問題について従来のような要求をしなくなることを期待されたからであるとも考えられる。

また、B 1 社長は、第 3 回、第 4 回審問において、申立人が大声を出すなど「ひょう変」することがあったことを、同人の「デメリット」として問題としているが、一方で、同人がそのような態度になるのは「今思い出しますと、全部未払給与、その他金に関する、給与に関することですね。」とも証言している。

そして、この未払賃金等の問題こそが、4 月 1 7 日付け要求書の具体的な要求事項の第 1 番目に記載されるなど、組合活動の中でも最も中心的な事項であった。

(イ) 組合結成直後から本件就労拒否までの間、使用者と組合が極めて緊張した状態にあったものと推認させる出来事があった。

H 4 年 4 月 1 8 日の申立人の東京事務所における発言（第 2 ・ 3 (18)）

については、下記カ(ウ)のとおり不穏当な部分もあり、当時被申立人がこれを咎め立てしなかったとしても、B1社長に組合の強硬な姿勢を印象づけたであろうことは否定できない。

- b 同年5月1日、組合は被申立人に対し、作業の安全が確保できないとして、B1社長が導入を進める自動丸鋸機の稼働作業に、「労働者が携わることを拒否」するとの意思表示をしている(第2・4(1))。
- c 同年5月30日の第2回団体交渉の当日、申立人の息子であるK執行委員とB1社長の息子との間で、後に警察署への被害申告や慰謝料請求訴訟にまで発展するトラブルが発生した(第2・4(5)(13))。
- d 同年6月5日、組合は申立外E社長宅やB4相談役宅の周辺などで、未払賃金等の支払を求める街宣活動を行い、同月6日、Dから文書による抗議を受けるとともに、同年7月25日には水戸地裁から仮処分命令を受けた(第2・4(6))。
- e 同年7月19日、B6が新たに取締役役に選任されたが、新取締役選出の事実は、申立人に対する本件就労拒否の意思表示とともに、7月19日付け通知書でその日のうちに申立人に伝えられた(第2・4(7))。

翌20日の午前7時半頃、申立人が被申立人に出向くと、B1社長は、申立人に対し、口頭で前記通知書の内容を伝えるとともに、私物整理のための入場のみを許し、以後は許可なくして被申立人の敷地内に入らないように述べた。また、同日、被申立人は、事務所入り口に「関係者以外許可なく立入禁止」の貼り紙をした(第2・4(8))。

本件就労拒否に関する被申立人のこのような対応は、被申立人設立から1年半、D時代から通算すると20数年間在籍した申立人に対するものとしては、唐突、性急で、不自然なものであるとの感は否めない。

f 同7月20日、午前8時30分頃から、被申立人は、従業員を対象に、B6取締役の紹介や被申立人のおかれている状況についての説明等を内容とする集会を行った(第2・4(9))が、当該集会の開催についても、当日の朝まで従業員に知らされていなかった。

B1社長は、申立人に関しては「よからぬうわさ」があり、「証拠隠滅を行われて困るからと思ったから」、前記eの立入禁止を含め、このような対応になったと証言(第2回、第3回審問)しているが、「よからぬうわさ」の具体的な内容については明らかにされておらず、被申立人においてこのような不自然と思える対応をせざるを得なかった事情があったと認めることができない。

g 同7月20日、B1社長はB2所長とともに、従業員に対する個別面接を行い、その際、「今後は会社の方針に従い、就業規則を遵守するとともに業務命令に従い就業していく事をお約束いたします。」などと記した誓約書の提出を求めた。翌21日には、誓約書未提出の従業員に対し、誓約書提出命令兼通知書を発出し、同月23日までに誓約書の提出を命じるとともに、「従業員の業務命令違反・就業規則違反について、就業規則に則り厳正に対処していく」との方針を示した(第2・4(9))。

誓約書の内容は、従業員の一般的な義務を記載したものに過ぎないが、他の取締役等の退任の際には、こうした誓約書の提出を求めた事実は認められず、本件就労拒否に合わせて提出を求めたことは、個別面接におけるB1社長の申立人批判発言と相まって、敵対的な姿勢を示す組合の構成員に対する圧力にしようとする狙いがあったものと推認される。

B1社長は、誓約書を提出させた理由について、タイムカードの代理打ちや定刻前の休憩取得等、就業規則違反の行為が見受けられたた

めであると証言（第2回審問）しているが、だとすれば、そのような違反の状況を見掛けた時点で注意喚起を行えば済むことであるとも考えられるのであり、当該B1社長の証言は説得力に欠けるものと言わざるを得ない。

(ウ) 申立人は、C労働組合の中心的人物であった。

申立人の組合における役職は執行委員であり、執行委員長、副執行委員長、書記長などのいわゆる「三役」にはなっていないものの、申立人は、組合結成に際して最も主導的な役割を果たしており(第2・3(14)(16))、同人は、組合において中心的、主導的な役割を果たしていた人物であった。

このことについては、被申立人も、組合の結成前から申立人が従業員を代表する立場で使用者に要求をしてきたこと(第2・2(6)、同・3(6))、組合が自動丸鋸機やサンドブラストに対する申立人の批判的立場を踏襲すると見られる要求をしていること(第2・3(10)(12)、同・4(1))や、本件審査手続においてB1社長が「非常に工場と山に対してのリーダーシップはあります。(第4回審問)」と証言していることなどからすると、当然理解していたものと思われる。

(エ) B1社長は、組合との団体交渉を嫌悪または軽視していると思われる。

B1社長は、24年7月20日の個別面接(第2・4(9))において、「直接コミュニケーション、1対1のコミュニケーションをこっちはやりたかった」(甲第151号証6頁)などと発言し、従業員個人との間では積極的に意思の疎通を図りたいとの姿勢を示している。

その一方で、組合と被申立人の団体交渉は、Dのみが使用者として応じた組合結成当初の回を含めると10回以上に及んでおり、この間に組合からは、再三にわたりB1社長に対し交渉出席を求められたにも関わらず、同社長は一度も出席していない(第2・4(5))。また、B1社長

は、本件審査手続においても、第3回審問において、団体交渉に自ら出席し組合に対し合意や妥協を求める意思はあるかとの質問に対して、「合意や妥結の方法が見えてくるまで」は自ら出席せず、「現在のところ、その仕事は弁護士に一任しております。」と答えるなど団体交渉を通じての問題解決に消極的な姿勢を変えていない。

オ 前記(1)及び前記アからエのとおり、本件就労拒否は、未払賃金等や成果給、自動丸鋸機の問題などで敵対的な態度を見せるC労働組合を嫌悪した被申立人が、中心人物である申立人を職場から排除することによって、組合の組織や活動を弱体化することを企図した解雇であったと考えざるを得ないことから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たると判断する。

カ 被申立人が24年10月の労働審判において懲戒解雇の意思表示をしているとの主張について

(ア) 被申立人は、仮に申立人に従業員としての地位があつたとしても、中国同行拒否や東京事務所における発言を理由に、24年10月に懲戒解雇の意思表示をし、同人を有効に解雇したものであるから、従業員の地位確認や賃金の支払については救済命令の対象となり得ないと主張する。しかしながら当委員会は、次のような理由から、被申立人の当該主張は採用することができない。

(イ) 中国視察については、B1社長が当時導入を検討していた自動丸鋸機の稼働状況を視察するためであったこと、申立人が同行しなかったのは、同人が自動丸鋸機の導入に反対であったためであることについては、両当事者の主張に争いはない。申立人は、製造部長として同部門の採石や加工に関する十分な知識を有していたことから、中国同行拒否は、自動丸鋸機の導入の可否を検討する上で、少なからぬ障害となった可能性も考えられないではない。

しかしながら、中国同行拒否に関しては、その後1年近く経過した24年10月の労働審判において初めて指摘されるようになるまでは、特に問題とされたような状況は認められず、また、申立人の反対にもかかわらず結局自動丸鋸機は導入されていることなどを考えると、中国同行拒否による被申立人の業務への実際の影響は必ずしも大きいものではなかったと考えられる。

- (ウ) 24年4月18日に、申立人が東京事務所で行った「B1社長は詐欺師だ、犯罪者だ、そのような人間が会社を経営しているのはおかしいのでB1社長に出ていってもらおう。」との発言は、未払賃金等がなかなか支払われない労働者の苦衷や当該発言が組合活動の中で行われたものであるという事情を考慮したとしても、不穏当で不適切なものであったことについては、当委員会としても否定することはできない。

しかしながら、中国同行拒否と同様に、労働審判において初めて問題とされるまでは、申立人に対する注意指導や事実確認が行われた事実は認められず、また発言を行った相手方も、未払賃金等の問題の経緯を知っている被申立人の従業員に限定され、外部に対して発信したものではないこと、申立人も当該発言を聞いたB2所長を初めとする東京事務所の従業員も、被申立人の株式を保有するなどのB1社長を辞任させる権限を有していないこと、組合活動に関して、申立人によるB1社長の進退に関する言動があったのは、東京事務所における発言だけであったこと、当該発言により業務運営に具体的な支障が及んだとまでは認められないことなどを考慮すると、被申立人の社内秩序等に影響があったとしてもそれは限定的なもので、被申立人が主張するような「B1を被申立人経営陣から追放する行動を主導」（被申立人「準備書面(3)」・「第4」・「2」・「(4)」)などというものではなかったと考えられる。

- (エ) 被申立人の就業規則（乙第7号証）上、申立人の中国同行拒否が「担

当の業務および指示された業務は責任を持って行うこととする服務規律違反（同規則第28条第12号）に、東京事務所における発言が「会社又は会社に属する個人を中傷・誹謗し、その名誉・信用を」損なう行為として、同規則第28条第21号及び第76条第11号の服務規律違反及び懲戒事由に、それぞれ該当するおそれはある。しかし、前記(イ)(ウ)のとおり、これらの非違行為としての程度は、懲戒解雇に相当するほど大きなものであったとは認め難い。

なお、被申立人は、中国同行拒否に関し、就業規則上の他の懲戒事由（「再三の注意にもかかわらず、業務上の指示命令に違反し、又は怠ったとき（同規則第76条第4号）」及び「正当な理由なく、業務内容の変更、転勤及び出向等を拒否したとき（同条第5号）」）にも当たると主張しているが、当時の状況は「再三の注意」に背いたとまでは認められないし、中国出張自体は数日間の一時的な業務であることから、「業務内容の変更、転勤及び出向等」とは同視することはできない。

また、被申立人は、事前に許可を取得せずに東京事務所内で組合活動を行ったことに関しても就業規則違反であるとしているが、当日、申立人が同事務所を訪れたのは、被申立人の主張（被申立人「準備書面(3)」・「第4」・「2」・「(3)」）によった場合でも終業（午後4時50分）後の午後5時30分頃であり、通常業務の妨げになったとは考えられないこと、B2所長が申立人に「どうぞ説明して下さい」などと述べたと思われること（甲第151号証8ページ）などを考慮すると、当該被申立人の主張は認めることができない。

(オ) 被申立人は、労働審判において申立人を懲戒解雇する意思表示をした24年10月3日以降の賃金の支払等については、救済命令の内容に含まれるべきではないと主張するが、被申立人が主張する解雇の理由に相当性・妥当性がないことは前記(イ)(ウ)(エ)のとおりであって、申立人に

対する労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である本件就労拒否が、同日以降も継続しているとの当委員会の判断に影響を及ぼすものではない。

キ なお、申立人は第2回審問において、本件就労拒否（24年7月20日）以降、同年「9月か10月ぐらい」から、月額「5万から10万の間ぐらいの」収入を得ていたと証言している。

しかし、当該収入は、申立人が生活維持のためにやむを得ず従事した臨時的なアルバイトによるものであって、日当により支給額が月によって不安定であること、申立人が被申立人において就労した場合と比較するとわずかな額であること、申立人は本件申立手続等に関して負担を要したこと、本件就労拒否が組合の中心人物である申立人を解雇したものであって、本件審問の都度多数の組合員が傍聴に訪れていることは、組合員らに少なからぬ影響を及ぼしていることの表れであったとも思われることなどを総合考慮すると、当該収入については、主文第2項の金額から控除しないことが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、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26年11月20日

茨城県労働委員会

会長 小泉 尚義