

平成25年（不）第3号事件 一 命令の概要 一

1. 事件の概要

(1) 当事者

申立人 X組合

被申立人 Y1会社

(2) 申立日

平成25年4月30日

(3) 概要

平成23年に会社が一方的に賃金の支払方法を変更し、また、その後、賃金の遅配、未払が生じていたが、このような労使関係を背景に会社が行った、以下の一連の行為が、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、X組合が救済を申し立てたものである。

- ・ 組合支部長A3は平成23年2月に解雇されたことについて、平成24年1月に解雇無効の判決を得て3月に復職したが、その際、元職場である会社奈良工場ではなく本社に配置転換し、賃金を支払わなかったこと。
- ・ 組合員A4及び同A5に関連会社への出向人事を発令したこと。
- ・ ボイラー技士である組合員A7に「奈良工場勤務を解く」との人事発令をしたこと。
- ・ 裁判所に未払賃金請求訴訟を提起していた組合員に未払賃金の精算支払をしなかったこと。
- ・ 会社元課長B3に組合説得を依頼し、同人が一部の組合役員を排除して、組合員に切り崩し発言等を行ったこと。
- ・ 給与が未払となっていることなどから平成25年3月15日以降、会社工場が操業停止状態となっていた中、労使合意がないまま組合員以外の従業員で操業を一部再開したこと。
- ・ 組合との団体交渉に誠実に応じなかったこと。
- ・ 組合員A6に賃金を支払わず、さらに自宅待機を命じたこと。
- ・ 組合に対し組合活動のための会社施設使用を禁止したこと。

2. 命令の内容（要旨）

- (1) 会社は、組合員A3が平成25年2月以降就労した期間中の賃金未払分を遡って支払わなければならない。
- (2) 会社は、組合員A4及び組合員A5の人事異動を取り消し、奈良工場における異動前の職場に復帰させなければならない。
- (3) 会社は、未払賃金請求訴訟を提起した組合員のうち、平成25年5月の時点で会社に在籍していた13人に対し、同社のその他の従業員と同様に未払賃金精算分を支払わなければならない。
- (4) 会社は、未払賃金全額をできるだけ早期に支払うことを内容とする返済計画を組合に示し、組合との協議・合意に基づき、就労希望の組合員全員を就労させなければならない。
- (5) 会社は、組合からの団体交渉申入れに対し、会社社長が出席のうえ、速やかに、かつ、誠意をもって対応しなければならない。

同社長がやむを得ず出席できないときは、同人から交渉決定権限を与えられた者を出席させなければならない。

- (6) 会社は、組合員A6の自宅待機命令を取り消し、奈良工場総務部に復帰させ、平成25年2月以降の就労していた期間中及び自宅待機期間中の未払賃金相当額を支払わなければならない。
- (7) 会社は、組合の集会のための奈良工場食堂の利用を認めるとともに、同社施設の利用に関する許可手続ルール作成のための団体交渉に応じなければならない。
- (8) 会社は、これらの行為が不当労働行為と認められ、今後繰り返さない旨を記載した文書を、組合に対して、本件命令書の写し受領後速やかに手交するとともに、これを奈良工場に掲示しなければならない。
- (9) その余の申立てを棄却する。

3. 判断の要旨

(1) 組合員A3に対する配置転換及び賃金未払について

会社は、A3が平成24年1月に解雇無効の判決を得て復職する際、本社に配置転換（以下「配転」という。）したのは本人の意向に沿ったものであること、就業規則に出向命令についての規定があること等を主張する。しかし、本件配転は本人の意向であったとは認められず、また、会社が配転の権限を有しているとしても、不当な動機、目的のために行使されてはならないにもかかわらず、一連の経緯からすると、賃金未払を含め、A3が組合員であるため、又は組合の活動を行ったためになされたものと考えられ、不利益取扱いの不当労働行為にあたる。ただし、A3はすでに平成25年7月に会社を退職しており、救済命令として配転前の職場に戻すことを命じることは実益がない。

(2) 組合員A4及び組合員A5に対する出向人事発令について

会社は、就業規則に出向命令についての規定があること、また、本件出向人事は会社の業務上の必要性に基づくものであることを主張するが、出向先会社の状況、両名に業務内容すら明示されていないこと、賃金問題で対立状態にある労使関係下において両名が組合役員であること等を考慮すると、本件出向人事は両名の組合所属もしくは組合活動のためになされたもので、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為にあたる。

(3) 組合員A7に対する人事について

会社は、A7は同社の関連会社である別会社の従業員であり、本件人事には会社は関係がないこと、また、本件人事は、会社奈良工場の操業停止後の再稼働にあたってA7が再稼働を妨害する行為を行ったため、やむなく別会社が行ったものと主張する。しかし、別会社の従業員も会社奈良工場に派遣されて渾然一体となって勤務しており、またこの間の一連の経緯から、本件人事はA7の妨害行為を理由としたものではなく、賃金遅配等で対立状態にある労使関係下で同人が組合を代表して会社に賃金支払の督促の電話をしたことを契機に行われたものと推察されるので、会社の不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為である。ただし、A7はすでに平成25年8月に別会社を退職しており、救済命令と

して元の職場に戻すことを命じることは実益がない。

(4) 賃金請求の訴えを提起した組合員に対する賃金不払について

会社は、本件「未払賃金請求訴訟」は一部組合員の個人の行為で労働組合の正当な行為とはいえず、また、訴訟を提起した組合員以外にも支払われていない者があり、不利益取扱いにはあたらないと主張する。しかし、未払賃金の支払を求めることは、労働組合の最も重要な課題といえ、そのことは当然、組合員個人が訴えを提起するという形態をとる行動にも妥当する。したがって、本件「未払賃金請求訴訟」は、労働組合の正当な行為であり、その故をもって未払賃金の精算支払をしなかったことは、不利益取扱いの不当労働行為にあたる。

(5) 元課長B3による組合員に対する発言等について

元課長B3が会社奈良工場において組合支部役員に説得した際の発言等は、個人的なものではなく、会社の意を体したものであり、また組合役員と組合員を離反させ、また組合役員のなかにも分裂を持ち込もうとしたものであって、支配介入の不当労働行為にあたる。

(6) 会社が非組合員のみ業務を命じたことについて

会社奈良工場では、平成25年3月15日の原材料不足による臨時休業以降操業停止状態となっていた。これについて、会社は、3月16日以降組合はストライキを行っているとは主張する一方、組合は、会社の専務が休み明けの18日に「賃金が未払の状態です仕事をしてもらえない」として、従業員に自宅待機を命じたものであると主張する。こうした状況の中で、会社は4月に入って非組合員とパート従業員に声をかけ工場の操業を一部再開したが、この操業再開について、組合は全従業員への稼働要請や組合との労使協議もなく不当であると主張し、会社は組合がストライキ中であっても、会社には操業の自由が存すると主張する。

一連の経緯を見ると、3月18日以降の工場の状況は、組合のストライキによるものではなく会社の専務が命じた自宅待機によるものと認められ、その後、会社から従業員に対して明示的に自宅待機の終了が宣言されておらず、就労命令が出されたこともない。したがって、会社が組合員の自宅待機を継続しつつ、非組合員及びパートタイム従業員のみを個別に説得して業務にあたらせたことは、支配介入の不当労働行為にあたる。

(7) 団体交渉にかかる会社の対応について

団交に社長が出席しないことは常に会社の不誠実を意味するものではないが、会社で重要な決定権を掌握している社長が、未払賃金の支払という重要事項に関する4回の団体交渉に出席せずに、出席した役員らが、社長に聞かなければわからないという態度を取り続けたことは不誠実で、団体交渉拒否の不当労働行為にあたる。また、平成25年3月以降16回の団体交渉要求に会社が応じなかったことも、団体交渉拒否の不当労働行為にあたる。

(8) 組合員A6に対する賃金不払及び自宅待機命令について

会社は、A6に対する自宅待機命令は、同人に勤務上の非違行為があったためであると主張するが、非違行為の内容は具体的に明らかにされておらず、一連の経緯からすると、会社の行為は賃金不払も含め、同人の組合所属及び組合活動を理由とする不利益取扱いであると判断され、不当労働行為にあたる。

(9) 組合活動のための会社施設利用について

組合は、会社に対し、集会開催のために会社奈良工場の食堂の使用を何度も申し入れてきたが、会社はこれを認めず、組合は、会社の許可なくこれを使用することもあった。会社は使用を認めない理由として、業務上の支障があること、会社施設の使用許諾は使用者の自由な判断に委ねられていること等を主張する。

「組合活動のための企業施設の利用許諾については、使用者は原則としてその裁量によって許諾するかどうかを決定しうる」との判例の一般論を前提としたとしても、本件においては、長期にわたり賃金遅配、未払等の状況にあったこと等を考慮すると、組合が集会を開催する必要性は高く、一方の会社の態度は施設管理上の合理的な理由に基づくというよりも、組合を敵視しその弱体化を図る施策の一環と見られ、支配介入の不当労働行為にあたる。