

命 令 書 (写)

平成23年（不再）第14号事件

再 審 査 申 立 人

全日本建設運輸連帯労働組合

平成23年（不再）第15号事件

関西地区生コン支部

再 審 査 被 申 立 人

平成23年（不再）第14号事件

再 審 査 被 申 立 人

株式会社ミトミ

平成23年（不再）第15号事件

再 審 査 申 立 人

平成23年（不再）第14号事件

再 審 査 被 申 立 人

有限会社ミトミ建材センター

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第14号及び同第15号併合事件（初審大阪府労委平成21年（不）第65号及び同第78号併合事件）について、当委員会は、平成24年11月21日、第158回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第2項及び第3項を取り消し、同部分に係る平成23年（不再）第14号事件再審査被申立人・同第15号事件再審査申立人株式会社ミトミに対する本件救済申立てを棄却する。
- 2 平成23年（不再）第14号事件再審査申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の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、平成23年（不再）第14号事件再審査被申立人・同第15号事件再審査申立人株式会社ミトミ（以下「ミトミ」という。）及び平成23年（不再）第14号事件再審査被申立人有限会社ミトミ建材センター（以下「ミトミ建材」という。）が平成23年（不再）第14号事件再審査申立人・同第15号事件再審査被申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という。）に対して行った下記（1）ないし（8）の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条所定の不当労働行為に当たるとして、組合が大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

本件救済申立てについては、下記（5）及び（7）に係る申立て（府労委平成21年（不）第65号）が平成21年10月1日（以下、「平成」の元号を省略する。）に、（1）ないし（4）及び（6）に係る申立て（府労委21年（不）第78号）が同年11月25日にそれぞれされ、これらが併合された後の22年1月20日に（8）が追加されたものである。

- (1) ミトミ及びミトミ建材（ミトミ及びミトミ建材の取締役である Y 3）が、ミトミの従業員で組合の組合員である X 1 に対して行った組合加入に関する 20 年 1 1 月 2 7 日の発言（以下「本件 Y 3 発言」という。）（労組法第 7 条第 3 号）。
- (2) ミトミ及びミトミ建材（ミトミの取締役である Y 4）が、X 1 に対して行った組合加入に関する 20 年 1 1 月 2 7 日の発言（以下「本件 Y 4 発言」という。）（労組法第 7 条第 3 号）。
- (3) ミトミ及びミトミ建材が、20 年 1 1 月 2 8 日以降に X 1 の担当業務を変更したこと（以下「本件担当業務変更」という。）（労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号）。
- (4) ミトミ及びミトミ建材が、20 年 1 1 月 2 9 日から X 1 に対して土曜日の就労を認めなかったこと（以下「本件土曜日就労拒否」という。）（労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号）。
- (5) 「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。」（「会社」はミトミ及びミトミ建材を指す。）等の要求に関して、20 年 1 1 月 2 7 日付けで組合及び組合の下部組織であるミトミ分会（以下「分会」という。）からされた団体交渉の申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に係る第 1 回（20 年 1 2 月 1 9 日）から第 4 回（21 年 4 月 2 2 日）までの団体交渉におけるミトミ及びミトミ建材の対応、すなわち、
 - ① X 1 の労働条件等に関して、まず同人に話をし、その後の組合による団体交渉の申入れには応じる旨の回答（以下「本件回答 A」という。）、
 - ② X 1 の担当業務の変更、土曜日の不就労、就業時間の変更、身分等労働条件に関する質問に対する回答（以下「本件回答 B」という。）（労組法第 7 条第 2 号又は第 3 号）。
- (6) ミトミ及びミトミ建材が、組合との事前協議を経ることなく、次の行為

を行ったこと（労組法第7条第3号）。

ア 21年1月21日に就業規則を変更したこと（①土曜日を所定休日とする、②始業時刻を30分繰り上げて午前7時30分とする、③新たに午前・午後各15分の小休憩を設ける等を内容とする。）（以下「本件就業規則変更」という。）。

イ 本件就業規則変更に基づき、X1を遅刻として扱ったこと（以下「本件遅刻扱い」という。）。

ウ X1に対して、21年1月20日に雇用契約書に署名押印するよう求めたこと（以下「本件雇用契約締結要求」という。）。

エ X1に対して、21年2月分賃金（対象期間は21年1月21日から翌月20日まで）以降、時間外労働手当の支給を停止したこと（以下「本件時間外労働手当支給停止」という。）。

オ X1に対して、21年4月13日に退職金共済加入申込書に署名押印するよう求めたこと（以下「本件退職金共済加入要求」という。）。

(7) 組合が21年5月26日以降6回にわたり団体交渉の申入れを行ったことに対して、ミトミ及びミトミ建材が文書による同申入れを求め、同申入れに応じなかったこと（以下「本件文書要求」という。）（労組法第7条第2号及び第3号）。

(8) ミトミ及びミトミ建材が21年12月に、当時、X1が待機場所としていた倉庫の中にカメラ（以下「本件カメラ」という。）を設置したこと（以下「本件カメラ設置」という。）（労組法第7条第1号、第3号及び第4号）。

2 請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

(1) 不利益取扱い（本件担当業務変更、本件土曜日就労拒否及び本件カメラ設置）の禁止

(2) 本件団交申入れに対する誠実対応（本件回答A及び本件回答Bに関して）

- (3) 支配介入（本件 Y 3 発言、本件 Y 4 発言、本件担当業務変更、本件土曜日就労拒否、本件回答 A、本件就業規則変更、本件遅刻扱い、本件雇用契約締結要求、本件時間外労働手当支給停止、本件退職金共済加入要求、本件文書要求及び本件カメラ設置）の禁止
- (4) 文書掲示（上記（1）ないし（3）に関して）

3 府労委は、23年1月26日、ミトミ建材は X 1 の労組法上の使用者に当たらないとして、同社に対する申立てを却下した上で、本件 Y 3 発言及び本件 Y 4 発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に、本件土曜日就労拒否は同条第1号及び第3号の不当労働行為にそれぞれ当たるとして、ミトミに対し、① X 1 に対し、20年11月29日から命令交付日までの間の土曜日について、他の従業員の平均出勤日数から同人が出勤した日数を差し引いた日数分の賃金相当額を支払うとともに、今後、他の従業員と同様に、土曜日に出勤する機会を与えなければならないこと、②文書手交（本件 Y 3 発言、本件 Y 4 発言及び本件土曜日就労拒否に関して）を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、23年3月2日、各当事者に同年2月28日付け命令書を交付した。

これを不服として、組合は同年3月14日、上記2のと通りの救済を求めて、ミトミは翌日、救済部分の取消し等を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

4 本件の争点は、次のとおりである。

- (1) ミトミ建材は、X 1 の労組法上の使用者に当たるか（争点1）。
- (2) ミトミ及びミトミ建材による本件 Y 3 発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（ミトミ建材に係る部分は、争点1が肯定された場合。以下同じ。）（争点2）。
- (3) ミトミ及びミトミ建材による本件 Y 4 発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。

- (4) ミトミ及びミトミ建材による本件担当業務変更は、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か（申立事実の有無を含む。）（争点4）。
- (5) ミトミ及びミトミ建材による本件土曜日就労拒否は、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か（争点5）。
- (6) 本件団交申入れに係る第1回から第4回までの団体交渉におけるミトミ及びミトミ建材の対応（本件回答A及び本件回答B）は、労組法第7条第2号又は第3号の不当労働行為に当たるか（争点6）。
- (7) ミトミ及びミトミ建材による組合との事前協議を経ない①本件就業規則変更、②本件就業規則変更に基づく本件遅刻扱い、③本件雇用契約締結要求、④本件時間外労働手当支給停止、⑤本件退職金共済加入要求は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点7）。
- (8) ミトミ及びミトミ建材による本件文書要求は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか（申立事実の有無を含む。）（争点8）。
- (9) ミトミ及びミトミ建材による本件カメラ設置は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか（争点9）。

第2 当事者の主張の要旨

次のとおり再審査審における主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第3のとおりであるから、これを引用する。

1 争点1（ミトミ建材は、X1の労組法上の使用者に当たるか）について

(1) 組合

ア 初審命令は、①ミトミ及びミトミ建材の本店所在地が同一であること、②Y1、Y2及びY3がミトミ及びミトミ建材の取締役を兼務していること、③ミトミ建材が自社で従業員を雇用していないこと、④ミトミからミトミ建材へ出向している従業員がミトミ建材の業務を行っている

こと、⑤ミトミ建材が製造した生コンクリート（以下「生コン」という。）製品の運送業務をミトミが行っていること等から、ミトミ及びミトミ建材は人的な面や業務執行の面で非常に密接な関係にあるとしながら、これらの関係は両社間の出向契約及び運送委託契約に基づくものであるから、両社は実質的に一体の会社であるとはいえない旨判断する。

しかしながら、①乙第15号証（出向契約書）は、出向者名等がわざわざ黒塗りされており、これがX1の組合加入公然化（20年11月27日）前から存在したものであるかどうか疑わしいこと、②出向契約及び運送委託契約は、そもそも、ミトミのY1代表取締役及びミトミ建材のY2代表取締役、すなわち、一体の関係にあるY1・Y2夫婦の間で締結されたものであること、③ミトミ建材の前身である生コン工場は、9年ころ、ミトミのY1代表取締役が大阪広域生コンクリート協同組合（以下「大阪広域生コン協同組合」という。）や生コン産業関連の労働組合の反対を押し切り、創設したものであること、④X1の組合加入公然化当時、ミトミのY1代表取締役がミトミ建材を代表して、同社の加入する大阪広域生コン協同組合の理事に就任していたこと、⑤ミトミ建材のY2代表取締役は、同社本社にほとんど出社せず、同社の業務執行にほとんど関与していないことから、上記初審判断は不当であり、ミトミのY1代表取締役はミトミ建材の実質的な代表者であり、ミトミ及びミトミ建材は実質的に一体の会社であるといえる。

イ 初審命令は、①X1が生コン製品の運送業務に従事していた事実を認めるものの、当該業務はミトミ建材から委託を受けたミトミの業務であり、X1はミトミの業務として生コン製品の運送業務を行っていた、②X1が日々の業務内容について記したとされる手帳（甲25、26）に「プラント準備」「プラント洗い」等の記載が認められるものの、その具体的内容は明確ではなく、X1がミトミ建材の業務である生コン製

造プラント関係業務に携わっていたと認めるに足りる疎明はないなどとして、X 1がミトミ建材の業務に携わっていたとみることはできず、ミトミ建材が X 1の業務内容や労働条件について具体的な支配力を有していたとはいえない旨判断する。

しかしながら、①ミトミは、ミトミ建材から生コン製品の運送業務の委託を受け、X 1にミキサー車乗務をさせていたのであるから、ミトミ建材から生コン製品の運送業務の委託がなくなれば、X 1のミキサー車乗務という業務自体がなくなる関係にある、② X 1が携わっていた生コン製造プラント関係業務のうち、「プラント準備」とは、事務所にあ
るパソコンを立ち上げ、同プラントの電源を入れたり、同プラント稼働前にミキサー内部に油（剥離剤）を塗布するなどの作業であり、「プラント洗い」とは、同プラント稼働終了後にミキサー内部に付着した生コンを洗い落とす作業であり、「メンテナンス」とは、同プラント内の清掃やベルトコンベアの回転軸部分に油を塗るなどの作業である、③ X 1がミトミ建材の業務である同プラント関係業務に従事していたことは、X 1が日々の業務内容について記した手帳（甲25、26）から明らかである。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、ミトミ建材は X 1の業務内容や労働条件に実質的な影響力を有していたといえる。

ウ 以上のとおりであるから、ミトミ建材が X 1の労組法上の使用者に当たらないとする初審判断は不当であり、ミトミ建材は X 1の労組法上の使用者に当たる。

（2）ミトミ建材

ア ①乙第15号証（出向契約書）の黒塗り部分については、ミトミの Y 4取締役が本件再審査第1回審問で証言したとおり、出向者名は Y 8（ミトミ建材工場長。以下「Y 8工場長」という。）、出向期間（始期）、

有効期間（始期）及び契約年月日は14年4月1日であり、同工場長を含む出向者の各出向契約書はX1の組合加入公然化前から存在する、②出向契約及び運送委託契約は一体の関係にあるY1・Y2夫婦の間で締結されたものであるとの組合の主張自体が不分明であることはさておき、両契約はミトミ及びミトミ建材との間の契約であり、Y1・Y2夫婦云々の問題でない、③ミトミ建材の前身である生コン工場は、9年ころ、Y2（現ミトミ建材代表取締役）が個人で事業を始めたものであり、ミトミのY1代表取締役が創設したものではない、④X1の組合加入公然化当時、ミトミ建材の取締役であるY1が大阪広域生コン協同組合理事に就任していたことは、本件とは無関係の事実である、⑤ミトミ建材のY2代表取締役は、週3日以上同社本社に出勤し、経営において、同社のY1取締役及びY3取締役の意向を踏まえ最終決定を行うほか、経理関係の業務を行っている。

上記のことから、組合の上記（1）アの主張は失当であり、初審判断のとおり、ミトミ及びミトミ建材が実質的に一体の会社であるとはいえない。

イ ①X1は、ミトミ入社（14年6月24日）以来、土木作業員であり、付随業務としてのミキサー車乗務（生コン製品の運送業務）は業務全体の1割程度にすぎなかったこと、②ミトミは、ミトミ建材との運送委託契約に基づき、ミトミ建材が製造する生コン製品を運送していただくだけでなく、ミトミ建材以外の会社が製造する生コン製品も販売のため運送していたこと、③ミトミは、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務については、従前、自社が所有するミキサー車と自社が手配する備車で行っていたが、21年2月6日に、当時1台のみ所有していたミキサー車を売却した後は、すべて備車で行っていること等から、「ミトミ建材から生コン製品の運送業務の委託がなくなれば、X1のミキサー車

乗務という業務自体がなくなる関係にある」とはいえない。

また、①ミトミからミトミ建材へ出向していない従業員（X 1）は、ミトミの業務のみ行い、ミトミ建材の業務を兼務しないこと、②生コン製品の製造業務及び品質管理業務（出荷管理システムのコンピュータ操作、生コン製造プラントの修理・メンテナンス等）については、ミトミは行わず、ミトミ建材が行っていること、③ X 1 が日々の業務内容について記したとされる手帳（甲 25～27、32）については、X 1 が出勤したとしている日であっても、実際には欠勤している日が多々あるなど客観的な矛盾点があり、信用できないこと（これほどまでに悪質な手帳を作成するなどは通常考えられず、明らかに証拠偽造であること）等から、X 1 が生コン製造プラント関係業務（「プラント準備」「プラント洗い」「メンテナンス」等）に従事していなかったことは明らかである。

上記のことから、組合の上記（1）イの主張は失当であり、初審判断のとおり、ミトミ建材が X 1 の業務内容や労働条件について具体的な支配力を有していたとはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、組合の上記（1）ウの主張は失当であり、初審判断のとおり、ミトミ建材は X 1 の労組法上の使用者に当たらない。

2 争点 2（本件 Y 3 発言は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか）について

（1）ミトミ

初審命令は、X 1 の組合加入公然化（20 年 1 1 月 27 日）当日に、ミトミの Y 3 取締役が X 1 に対し、「落ちるとこまで落ちたな。」「吸い取られるだけやで。」「みんな自分らの実費の交通費で労働運動にかりだされてるみたい。」などと発言を行ったとした上で、これらの発言は、X 1 に

対して直接的に脅迫や強制を示唆する発言であるとはいえないものの、組合活動を誹謗中傷し、組合加入が不利益であることを示唆するものであり、Y 3がミトミの取締役であること及び組合加入公然化当日の発言であることを考慮すると、X 1に与える影響は大きく、X 1が心理的な圧力を受けることは容易に推認できるとして、本件 Y 3発言は、X 1の組合活動を抑制するものであり、組合に対する支配介入に当たる旨判断する。

確かに、Y 3取締役は、X 1に対し、初審認定のとおり発言を行った。しかしながら、①同取締役は、発言の冒頭で「X 1さん、大丈夫？」と気遣っているとおり、組合に加入したX 1を心配して発言したものであり、組合を嫌悪していたというわけではない、②同取締役は、これまでX 1に対し、組合を辞めてはどうかなどと発言したことはなく、従業員が組合に加入しても問題ない旨も証言している（本件初審第2回審問34頁）、③X 1は、同取締役よりも年上（17歳上）であるし、同取締役が普通の日常会話の中で、X 1を心配して「吸い取られるだけやで。」などとさらっと発言しても、組合に対する誹謗中傷には当たらない、④X 1が同取締役と普通に会話に応じていることから、同取締役の発言はX 1に与える影響が大きいとはいえず、実際、X 1が心理的な圧力を受けることもなかった。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、本件 Y 3発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

（2）組合

①本件 Y 3発言は、Y 3取締役がX 1の組合加入を知って直ちにされたものである、②X 1が組合に加入したことを心配する者が、X 1に対し「落ちるところまで落ちたな。」などと発言するはずがなく、このような発言は、労働組合に加入するのは人として最低であるという誤った価値意識をX 1に投げつけたものであり、組合を誹謗中傷し、X 1を侮辱す

る発言であることは明らかである、③「吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。」「みんな自分らの実費の交通費で労働活動にかりだされてるみたい。」などという発言も、労働組合は労働者から金員を取り上げるのみの悪い存在であるという誤った評価を X 1 に投げつけたものであり、組合及び X 1 を誹謗中傷する発言であることは明らかである。

上記のことから、ミトミの上記(1)の主張は失当であり、本件 Y 3 発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

3 争点3 (本件 Y 4 発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) ミトミ

初審命令は、X 1 の組合加入公然化(20年11月27日)当日に、ミトミの Y 4 取締役が X 1 に対し組合加入の経緯について話を聞いたとした上で、同取締役が組合に対する誹謗中傷や脱退を強要するような内容の発言をしたものとは認められないものの、①ミトミは、同取締役は X 1 がミトミに対し何を求めているかを確認したかったこともあり、普段の会話の一環として発言した旨を主張するが、そのような不満を確認する会話はされていないこと、②同取締役が X 1 の乗車するミキサ一車の助手席に乗り込んだ上で発言していること等から、本件 Y 4 発言は、ミトミが X 1 の組合加入に対し不信感ないし不快感を有していることを示し、X 1 に心理的な圧力を与えるとともに今後の組合活動を抑制するものであって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である旨判断する。

確かに、Y 4 取締役は、X 1 に対し、初審認定のとおり発言を行った。しかしながら、①同取締役は、Y 3 取締役と同様、組合を嫌悪していない、②会話の内容自体からも明らかであるが、本件 Y 4 発言は、「しつこく問い詰めた」というようなたぐいのものではない、③ Y 4 取締役は、一般

的に「外部労組」に加入する場合は会社に対し不満があることが多いことから、元々組合を嫌っていた X 1 が組合に加入したと聞いて、X 1 がミトミに対して何を求めているのかを確認したいと思い、普段の会話として組合加入の経緯を尋ねたにすぎない、④同取締役は、組合員らが本件団交申入れの後、ミトミが下請で入っていた工事現場に街宣車で押し掛けたことを知り、組合員らの行動により同工事現場や周辺住民に迷惑がかかっていないかその状況を確認する必要があったところ、出荷のために X 1 が乗車するミキサー車の助手席に乗って同工事現場に向かったのは、同工事現場が行き止まりの場所にあり、駐車スペースが限られていたため、工事関係車両の通行等の妨げにならないよう配慮したことによるものである、⑤本件 Y 4 発言は、組合活動を抑制することにつながるものではなく、現に組合活動は全く抑制されていない。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、本件 Y 4 発言は労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たらない。

(2) 組合

①本件 Y 4 発言は、X 1 の組合加入を知った当日にされたものである、② Y 4 取締役は、ミトミが下請で入っていた工事現場に向かう複数台のミキサー車（備車を含む。）の中から、X 1 の乗車するミキサー車を選んで助手席に乗り込み、分会結成の経緯を調査して組合員の拡大を阻止すべく、X 1 に執拗に詰問したのであり、このような詰問は、X 1 に対し心理的圧力を加えて組合活動を抑制させるものである、④同取締役は、X 1 の乗車するミキサー車に乗り込む前に、既に乗用車でいったん同工事現場まで行ったものの、わざわざそこを離れてミトミに戻り、X 1 の乗車するミキサー車に乗り込んだのであり、このように同工事現場をいったん離れていることからすると、同取締役が、組合員らの行動により取引先等に迷惑がかかっていないかその状況を確認する必要があったとは考えられない。

上記のことから、ミトミの上記（１）の主張は失当であり、本件 Y 4 発言は労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たる。

4 争点 4（本件担当業務変更は、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か）について

（１）組合

X 1 は、ミトミ入社以来、ミキサー車による生コン製品の出荷業務のほか、生コン製造プラント関係業務（「プラント準備」「プラント洗い」「メンテナンス」等）に従事してきた。ところが、ミトミは X 1 に対し、組合加入公然化の翌日である 20 年 11 月 28 日以降、同プラント関係業務をさせなくなり、次いで 21 年 2 月 6 日に、X 1 が乗務していたミキサー車を売却し、生コン製品の出荷業務もさせなくなり、更に同月 10 日に、劣悪な環境にある倉庫の整理業務を命じた。そして、事務所で居場所（待機場所）を失った X 1 は、倉庫での待機を余儀なくされた。

初審命令は、① X 1 がミトミ建材の業務である同プラント関係業務に従事していたと認めるに足りる疎明はない、② X 1 がミキサー車を自分専用で使用していたとの疎明はないから、ミキサー車の売却は、ミキサー車に乗務していた他の従業員にも影響を与えるものであり、X 1 だけが乗務できなくなったとはいえない、③ 倉庫の整理業務の指示は、21 年 2 月 10 日 1 回限りのものであり、X 1 の業務が倉庫整理業務に変更されたとはいえない、④ X 1 が倉庫で待機するようになったのは、ミトミの指示によるものではなく、自らの意思で行っているものであるなどとして、X 1 の担当業務の一部（ミキサー車乗務）がなくなったことは確かであるが、それは組合加入を理由とするものとはいえず、X 1 が倉庫にいることを余儀なくされているともいえないことから、本件担当業務変更は労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たらない旨判断する。

しかしながら、① X 1 が同プラント関係業務に従事していたことは、

上記1(1)イのとおり、甲第25号証及び第26号証から明らかである、② X 1が乗務していたミキサー車は、X 1が専ら使用していたものであり、X 1が19年4月から約1年余り土木作業(武庫川堤防強化対策工事)に従事していた期間を除いて、他の従業員が乗務することはなかったのであるから、ミキサー車の売却はX 1のみから仕事を奪ったものである、③倉庫の整理業務の指示は21年2月10日1回限りのものであるといっても、X 1が同日以降、22年3月2日(翌日以降は病気で休み)までの間において、倉庫から出て業務に従事した日数は15日程度であるのに対し、倉庫待機を余儀なくされた日数は180日程度に及んでいる、④組合加入公然化以降、ミトミのY 1代表取締役、Y 3取締役、Y 4取締役らがX 1を敵視して暴言や不当労働行為発言を投げかけていたことから、事実上、X 1は事務所で待機することができず、倉庫のほかに居場所(待機場所)がなかった。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、本件担当業務変更は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) ミトミ

① X 1は、ミトミ入社以来、組合加入公然化後も同じ土木作業員であり、生コン製造プラント関係業務(「プラント準備」「プラント洗い」「メンテナンス」等)に従事していなかったことは、上記1(2)イのとおり明らかである、②ミキサー車乗務を誰が行うかは決まっておらず、全土木作業員が付随業務としてミキサー車乗務に携わっていたのであり、X 1専用のミキサー車は存在しない、③ミトミがX 1に対し倉庫の整理を命じたのは21年2月10日のみであり、ミトミは、1日で作業が終わることを前提に仕事を任せ、その後、倉庫業務を行うよう指示したことは一度もない、④ X 1は、22年3月2日まで土木作業員として業務を行ってきており、「倉庫から出て業務に従事した日数は15日程度である」と

いう事実もない、⑤ X 1 は従前、仕事の合間は事務所のいすに座って、他の従業員と親しく雑談などしていたが、組合加入公然化後は態度が変わり、事務所に入るよう何度も声を掛けられても、自ら倉庫で待機するようになった。

上記のことから、組合の上記（１）の主張は失当であり、初審判断のとおり、本件担当業務変更は不当労働行為に当たらない（ミトミは、X 1 の担当業務を変更していない。）。

5 争点 5（本件土曜日就労拒否は、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か）について

（１）ミトミ

初審命令は、①ミトミは X 1 に対し、組合加入公然化（20 年 1 1 月 2 7 日）前はかなりの頻度で土曜日に出勤をさせていたにもかかわらず、組合加入公然化後は土曜日に出勤を指示しておらず、かかるミトミの対応は不自然といわざるを得ない、②業務量の減少により、土曜日に出勤させる必要性が減じられることは一応首肯できるが、業務量減少に係る具体的な事実の疎明はなく、組合加入公然化後に土曜日の業務が一切なくなったとはにわかには措信できない、③ X 1 の勤務態度が、業務指示に従わないなど業務遂行に支障を及ぼすと考えられるほどの状況であったと認めるに足りる疎明はない、④ X 1 の賃金は日給月給制であり、出勤日数が減れば賃金も減収となることから、出勤日数が減ることによる不利益は否めない、⑤当時、ミトミと組合との間には、裁判所において係争中の事件があったことから、両者の関係は決して良好であるとはいえない状態であったと推測できるなどとして、本件土曜日就労拒否は、X 1 の組合加入を嫌悪し、X 1 を不利益に取り扱うことにより組合活動への圧力を加えたこととみることができるのであり、かかる行為は労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たる旨判断する。

しかしながら、①ミトミは、従前から就業規則（17年5月1日施行）に明記していなかったものの、土曜日は休日として運用しており、工期等の関係により現場で土曜日に業務を行う必要が生じた場合は、現場の責任者が従業員の公的資格（労働安全衛生法第61条第1項及び第76条に基づく「車両系建設機械運転技能講習」又は「型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習」の修了証）の保有状況等を考慮して人選した上で、必要な従業員に出勤を指示していたこと、②ミトミは、経営状況の悪化から20年2月に数回の経営会議を開催し、「(株)ミトミ土木再建計画案」について協議した結果、同月以降、土曜日出勤を完全になくす方向で行くことを確認しており、本件土曜日就労拒否はそのことに基づくものであったこと、③ミトミは、組合加入公然化のころまでは仕事がそれなりにあったため、X1に土曜日の出勤を指示していたこともあったが、組合加入公然化後は仕事が更に減り、いずれの公的資格も保有していないX1に対し土曜日出勤を指示する必要性がほとんどなくなったこと、④ミトミの業績悪化を裏付ける事実として、21年3月末日に当時在籍していた土木作業員10名のうち9名（管理職3名を含む。）が辞めていることも挙げられること、⑤組合加入公然化後、X1の就業態度が極端に悪化したこと（組合加入公然化の翌日、組合の組合員らが街宣車でミトミ本社に乗り付けた上、門前にたむろしていたが、この日、この街宣車で出勤したX1は終日組合員らと私語を交わし、携帯電話で話をするなどして全く仕事をしなかったこと等）、⑥ミトミは、X1同様いずれの公的資格も保有していない土木作業員のY9（非組合員）に対しても、組合加入公然化以降一度も土曜日の出勤を指示していないことから、本件土曜日就労拒否には合理性がある。

また、初審命令が、ミトミと組合との間に別件訴訟事件が係属していることを理由に、ミトミの不当労働行為意思を認定することは極めて短絡的

な認定であり、誤っている。加えて、仮に本件土曜日就労拒否が不当労働行為に当たるとしても、初審命令主文第2項（ミトミに対し、20年11月29日から命令交付日までの間の土曜日について、他の従業員の平均出勤日数からX1が出勤した日数を差し引いた日数分の賃金相当額の支払等を命じる旨）は、21年4月1日以降、X1と同一職種（土木作業員）である従業員はX1以外にいないこと、X1は22年3月3日以降、平日も土曜日も体調不良を理由に一度も出勤していないこと等から、支払金額の算定方法（比較対象者及び支払対象期間）において誤っている。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、本件土曜日就労拒否は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

（2）組合

①従業員の資格の有無等を考慮して人選したというが、乙第23号証（保有する公的資格の有無等を明記したとされる21年1月現在の「労働者名簿」）の記載内容は信用できない、②ミトミが初めて本件土曜日就労拒否をした20年11月29日は、20年度に属するが、乙第90号証（Y4陳述書）によれば、ミトミの売上高については、20年度（4億9019万3000円）は21年度（4億3114万3000円）及び22年度（1億2535万7000円）よりも大きく、組合加入公然化当時におけるミトミの業績はむしろ好調であったといえるから、土曜日の就労の必要がなくなっていたとはいえない、③「(株)ミトミ土木再建計画案」について協議したとされる20年2月は19年度に属し、19年度は20年度よりも更に業績は好調であったはずであるから、同再建計画案が同月に作成されたものとは信じ難く、同再建計画案は本件救済申立て後に作成されたものである、④上記①のとおり、20年度の業績は好調であったのであるから、20年度に属する21年3月末日に土木作業員9名が辞めていたとしても、それはミトミの業績悪化を裏付ける事情とはいえない、⑤業績の好

調であった20年度において、20年11月29日を境に、突如としてX1のみ土曜日に与える仕事なくなるはずがない。

上記のことから、ミトミの上記(1)の主張は失当であり、本件土曜日就労拒否は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

6 争点6 (本件団交申入れに係る第1回から第4回までの団体交渉におけるミトミ及びミトミ建材の対応、すなわち、本件回答A及び本件回答Bは、労組法第7条第2号又は第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 組合

ア 本件回答A (X1の労働条件等に関して、まず同人に話をし、その後の組合による団体交渉の申入れには応じる旨の回答) について

初審命令は、①本件回答Aは、組合との事前協議約款を事実上認めるような交渉はできない旨主張したものであり、この回答のみをもって、X1の労働条件に係る団体交渉をすべて拒否しているとみることはできない、②現にミトミはX1の業務内容、土曜日の就業、雇用契約の形態などについて具体的な説明をし、組合との実質的な交渉が行われているなどとして、本件回答Aは事前協議のルール化に応じる意思はない旨の回答ではあるものの、これをもって団体交渉を拒否する不誠実な対応とまではいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない旨判断する。

また、初審命令は、①ミトミは、組合に対し書面により「事前協議約款・事前同意約款は締結いたしません。」と回答している、②15年8月18日にミトミ及び組合との間で交わされた「協定書」(「会社は、組合員の身分、賃金、労働条件を決定する場合、組合と事前に協議する。」等)(以下「15.8.18協定」という。)については、16年1月ころ、同協定締結時の組合員が近酸運輸株式会社(以下「近酸運輸」という。)に移籍した以降、ミトミには約5年間組合員である従業員がいないこと、

組合が本件団交申入れにおいて「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）」について事前協議を要求しており、組合自身も本件団交申入時に必ずしも同協定の効力が存続しているとの前提で臨んでいたものとみることもできないこと等から、本件団交申入れ時に有効に存続していたと認めることはできない、③上記①及び②から、ミトミは組合との事前協議に応じる義務はない、④上記のとおり、本件回答Aは事前協議約款の締結には応じられない旨の回答であって、現にミトミはX1の業務内容、土曜日の就業などについて組合との協議に応じているなどとして、本件回答Aは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない旨判断する。

しかしながら、組合が交渉を求めているX1の賃金や労働条件等について、組合との協議を経ないでX1と直接話をするというミトミの回答が団体交渉拒否に当たることは明白である。しかも、ミトミは、事前協議約款の締結について、第1回団体交渉の最初の回答時から検討する姿勢を全く示さず、一貫して拒否しているのであり、同約款を締結する意思がないとする基本方針を堅持しながら交渉を続けたことは形式的団体交渉であり、誠意ある団体交渉とはいえない。

また、15.8.18協定については、①確かに同協定締結後にミトミの従業員に組合員がいなくなったことはあったが、同協定が解約されたわけでもないし、組合が消滅したわけでもなく、単に同協定の効力が及ぶ組合員がいなくなったというにすぎないこと、②組合は産業別労働組合であり、ミトミの従業員がその後も組合に加入することはあり得るのであるから、新たに加入した組合員(X1)に同協定の効力が及ぶと解することは当事者の認識にも合致するものであること、③本件団交申入れにおける事前協議の要求は、組合加入公然化後、X1に対し配置転換や業務変更などの不利益処分がされることを防止するために要求したもので

あり、これを要求したからといって、同協定が無効となるものではないこと等から、同協定は有効に存続していたといえる。したがって、ミトミは、「組合員の身分、賃金、労働条件を決定する場合、組合と事前に協議する。」義務がある。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、本件回答Aは労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。

イ 本件回答B（X 1の担当業務の変更、土曜日の不就労、就業時間の変更、身分等労働条件に関する質問に対する回答）について

初審命令は、① X 1の業務の変更に関して、Y 3取締役は、団体交渉において組合に対し、X 1の業務は変更しておらず、ミキサー車乗務はX 1に指示した業務の一つにすぎない旨のミトミとしての認識を示していることから、業務を変更されたとの組合の見解と異なる回答であったとしても、そのことをもってミトミが業務変更に関する説明をしていないとはいえない、② X 1の土曜日の不就労に関して、同取締役は、団体交渉において組合に対し、就業規則（21年1月21日施行）では土曜日が休日になっていることや土曜日にX 1に与える仕事が無くなったことなどを説明しており、ミトミは上記就業規則施行前も土曜日を指定休日としていたことを併せ考えると、ミトミはX 1に土曜日の就労をさせなくなったことについて、ミトミの主張を説明していたとみることができる、③ X 1の就業時間の変更に関して、同取締役は、団体交渉において組合に対し、上記就業規則の施行に際してX 1に意見を聞く機会を設けていたことを説明したことが認められ、一方的に行ったものではないことを説明しているものとみることができる、④ X 1の身分に関して、同取締役は、団体交渉において組合に対し、X 1が非正規の有期契約社員であり、現在の雇用契約があいまいな状態であることから、再度確認のため21年1月からの雇用契約を改めて行う旨述べて

おり、X 1の身分及び今後の対応方針を説明しているなどとして、本件回答Bは不誠実であったとはいえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない旨判断する。

しかしながら、① X 1は、組合加入公然化前はミキサー車乗務及び生コン製造プラント関係業務（「プラント準備」「プラント洗い」「メンテナンス」等）に従事していたが、組合加入公然化後はこれらの業務に従事できなくなったのであり、このような担当業務の変更について、ミトミは合理的な説明をしていない、②ミトミが X 1に対し組合加入公然化前は土曜日に就労させていたにもかかわらず、組合加入公然化直後の土曜日（20年11月29日）から就労させなくなったのは、上記就業規則施行（21年1月21日）前のことである、③土曜日の就労が拒否されたのは X 1のみであり、他の従業員は土曜日に就労していたことについて、ミトミは具体的かつ合理的な説明をしていない、④「再度確認のため21年1月からの雇用契約を改めて行う」ということは、組合に契約内容を示すことなく、X 1と契約するということであり、組合を無視する不誠実な対応である、⑤ミトミは、X 1に対し毎月一律1万5000円支給していた時間外労働手当を21年2月分（対象期間は21年1月21日から同年2月20日まで）から一方的にカットしたことについて、「変えたつもりも事実もないですから。」などと虚偽の説明に終始しており、その対応は不誠実というほかない。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、本件回答Bは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

（2）ミトミ

ア 本件回答Aについて

15.8.18協定が失効していないのであれば、組合がミトミに対し、改めて事前協議約款の締結を求める必要はないが、組合は何度も団体交渉にお

いて同約款の締結を求めていることから、同協定が失効していたことは明らかである。一方、組合は、ミトミが組合と同約款を締結しないと X 1 の労働条件等の話はしない旨言い続けるなど同約款の締結に固執していた。

また、本件回答 A について、組合は、執行委員の X 5（以下「X 5 執行委員」という。）が初審第 3 回審問において、「不誠実団交」であるといいながら、すぐに撤回し「支配介入」であると言い直す（22 頁）など、違法であるとする根拠が薄弱である。

上記のことから、組合の上記（1）アの主張は失当であり、初審判断のとおり、本件回答 A は労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に当たらない。

イ 本件回答 B について

初審判断のとおり、ミトミは各項目（X 1 の担当業務の変更、土曜日の不就業、就業時間の変更、身分等）に関して、組合との協議に応じて誠実に説明及び回答を行っており、組合の上記（1）イの主張は失当であり、初審判断のとおり、本件回答 B は労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たらない。

7 争点 7（組合との事前協議を経ない①本件就業規則変更、②本件就業規則変更に基づく本件遅刻扱い、③本件雇用契約締結要求、④本件時間外労働手当支給停止、⑤本件退職金共済加入要求は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか）について

（1）本件就業規則変更

ア 組合

初審命令は、事前協議条項を含む 15. 8. 18 協定が有効に存続していたとは認めることはできないことから、組合との事前協議を経ない本件就業規則変更（21 年 1 月 21 日施行）は労組法第 7 条第 3 号の不当労働

行為に当たらない旨判断する。

しかしながら、①同協定が有効に存続していたといえることは、上記6（1）アのとおりである、② X 1の労働条件の変更を伴う本件就業規則変更について、ミトミはその内容を組合に事前に提示することができたにもかかわらず、これをせず一方的に施行したものであり、かかるミトミの行為は同協定に違反するだけでなく、本件団交申入れにおいて「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。」を要求する組合をことさら無視ないし軽視することによって、X 1に動揺を与えようと企図したものである。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、組合との事前協議を経ない本件就業規則変更は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

イ ミトミ

15.8.18協定が失効していたことは、上記6（2）アのとおりである。また、ミトミは21年1月上旬、本件就業規則変更に係る案内文書を本社事務所の掲示板に掲示した上で、同月20日までに従業員の意見聴取の場を設け、出席を拒否した X 1を除く全従業員の同意を得るとともに、この場において選出された労働者代表から「特に意見なし」との意見を聴取した。しかも、組合は遅くとも同月13日の時点、すなわち、初審第3回審問における X 5執行委員の証言によれば、X 1が上記案内文書の内容を組合に連絡したとされる同日の時点で就業規則の変更予定を知りながら、団体交渉の申入れを行うことなく、本件救済申立てにおいて、就業規則の変更前に協議がなく不当だと主張しているにすぎないのであり、ミトミに手続的に不当な点はない。

上記のことから、組合の上記アの主張は失当であり、初審判断のとおり、本件就業規則変更は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

い。

(2) 本件就業規則変更に基づく本件遅刻扱い

ア 組合

初審命令は、①本件就業規則変更により、始業時刻が午前8時から午前7時30分に変更されたこと、②X1は、本件就業規則変更後も午前7時30分までに出勤しなかったこと、③ミトミはX1に対し、始業時刻を厳守するよう10数回書面で通知していることから、本件遅刻扱いは組合への支配介入を意図したものとはいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない旨判断する。

しかしながら、組合との事前協議を経ない本件就業規則変更が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たることは上記(1)アのとおりであるから、本件就業規則変更後の就業規則を適用して、X1を遅刻として取り扱うことは許されない。ミトミがX1に対し、遅刻のペナルティとして賃金カットしたことは、組合に打撃を与えることを企図したものである。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、本件遅刻扱いは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

イ ミトミ

本件就業規則変更が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらないことは上記(1)イのとおりであるから、組合の上記アの主張は失当であり、初審判断のとおり、本件遅刻扱いは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

(3) 本件雇用契約締結要求及び本件退職金共済加入要求

ア 組合

初審命令は、①確かにミトミは本件団交申入れに係る団体交渉が継続中に、労働条件に係る説明をX1本人に行っている(すなわち、Y3

取締役が X 1 に対し、21 年 1 月 20 日に雇用契約書を提示して雇用契約の話をし、同年 4 月 13 日に退職金共済加入の話をした。)、②しかし、ミトミは組合との事前協議を行う義務はなく、事前協議のルール化には応じないが団体交渉の申入れがあれば受ける旨も説明しているのであるから、ミトミが組合との協議を無視ないし軽視して、組合員に個別に働きかけたとはいえず、本件雇用契約締結要求及び本件退職金共済加入要求は労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たらない旨判断する。

しかしながら、初審命令は、15. 8. 18 協定が有効に存続していたと認められないことを前提に判断しており、同協定が有効に存続していたといえることは上記 6 (1) アのとおりであるから不当であり、本件雇用契約締結要求及び本件退職金共済加入要求は、賃金や労働条件の変更について事前の協議を求める組合をことさら無視ないし軽視することにより、X 1 に動揺を与えようと企図したものであり、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たる。

イ ミトミ

15. 8. 18 協定が失効していたことは上記 6 (2) アのとおりであるから、組合の上記アの主張は失当であり、初審判断のとおり、本件雇用契約締結要求及び本件退職金共済加入要求は労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たらない。

(4) 本件時間外労働手当支給停止

ア 組合

ミトミは、X 1 に対し、毎月一律 1 万 5 0 0 0 円支給していた時間外労働手当を 21 年 2 月分 (対象期間は 21 年 1 月 21 日から同年 2 月 20 日まで) から一方的にカットした。これは、明らかに X 1 の賃金を減額するものであるから、ミトミは組合に対し、その内容を事前に提示

して協議すべき義務があったといわなければならない。ところが、ミトミは組合には何らの提示も行うことなく、X 1 の時間外労働手当の支給を停止した。

本件時間外労働手当支給停止は、組合をことさら無視ないし軽視することによって、X 1 に動揺を与えようと企図したものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

イ ミトミ

ミトミは、時間外労働手当を含め X 1 の労働条件について、他の土木作業員に比べて一切不利に扱ったことはない。ミトミは、時間外労働手当について、他の土木作業員も同じ扱いをしており（従来、ミトミは、全土木作業員共通の取扱いとして、実績の有無や多寡にかかわらず毎月一律1万5000円を支給していたが、21年2月分以降は実績に応じて支給するようになった。）、X 1 だけ不利益に扱ったことはない。むしろ、基本給については、新たに労働条件契約書を交わさなかった X 1 のみが、新たに同契約書を交わした他の土木作業員（これまで日額1万1500円であったが、21年2月分から日額1万円に減額された。）に比べて有利な扱い（従来どおり日額1万1500円）になっている。

上記のことから、組合の上記アの主張は失当であり、本件時間外労働手当支給停止は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

8 争点8（本件文書要求は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

（1）組合

初審命令は、①本件団交申入れに係る第4回団体交渉（21年4月22日）後、5回（21年5月29日、6月5日、8日、10日、12日）にわたって、社会保険料の支払に関する団体交渉の日程について、X 1 と Y 3 取締役又は Y 4 取締役との間で口頭のやり取りがあったとした上で、

その内容からすれば、ミトミは、具体的な日程を組合から書面で提示するよう求めたのであって、書面でなければ団体交渉自体を拒否するとの意思であったとまではいえず、本件文書要求は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない旨判断する。

しかしながら、甲第27号証（X1が日々の業務内容について記した手帳）に記載されているとおり、X1は第4回団体交渉後、5回ではなく6回（21年5月26日、5月29日、6月5日、8日、10日、12日）にわたって、ミトミに対し団体交渉の申入れを行い、これに対し、ミトミは、団体交渉希望日程を組合から書面で提出させることに固執し、交渉日程の調整すら行わずに、団体交渉の申入れを拒否したのであるから、上記初審判断は不当であり、本件文書要求は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

（2）ミトミ

21年5月26日以降、本件救済申立て（21年10月1日）までの間、組合からミトミに対し、口頭又は書面により、日時、場所、交渉事項等が明示された団体交渉の申入れが一切されなかったことは、初審第3回審問において、組合のX5執行委員が証言したとおりである。また、甲第27号証が信用できないことは、上記1（2）イのとおりである。

上記のことから、組合の上記（1）の主張は失当であり、本件文書要求は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない（6回にわたる団体交渉の申入れに係る事実はない。）。

9 争点9（本件カメラ設置は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか）について

（1）組合

初審命令は、①ミトミは、本件救済申立て（21年10月1日、11月25日）後の近接した時期（21年12月）に本件カメラを設置したとみ

ることができる、②本件カメラの設置時期に X 1 は倉庫を待機場所としており、そのことはミトミも把握していたのであるから、ミトミは、本件カメラに必然的に X 1 が映る状況となることを認識していた、③しかし、他方で、倉庫には高額な工事用の機材が保管されており、21年夏に盗難（発電機）の被害を受けたことがあったことから、ミトミが防犯のため本件カメラを設置したことに合理性がなかったとはいえない、④ X 1 の倉庫での待機は、ミトミの指示によるものではなく、自らの意思で行っていると認められることから、本件カメラに対し X 1 が不快に感じたのであるならば、自らの意思で倉庫での待機をやめられる状況にあったと考えられるなどとして、本件カメラ設置は労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たらない旨判断する。

しかしながら、①本件カメラは、外部からの侵入者を把握しやすい倉庫出入口のシャッター付近ではなく、倉庫内全体を監視できるような場所（1階奥）に設置され、倉庫内で X 1 が移動すると、本件カメラも X 1 の動きを追って動き、X 1 は一挙手一投足を監視された、②21年夏に発電機の盗難に遭ったというが、半年以上も具体的な措置を取らずに放置し、同年12月になって、突如として防犯のため本件カメラを設置するというのはいかにも不自然であり、警察に盗難届も出していないことから、盗難の事実があったとは考えられない、③生コン製造プラント関係業務及びミキサー車乗務を奪われた X 1 の居場所は倉庫しかなく、また、X 1 が倉庫整理を命じられた時点で、事務所は入室できないようオートロックがかけられた上、組合加入公然化以降、X 1 を敵視して暴言や不当労働行為発言を投げかけてくる Y 1 代表取締役、Y 3 取締役、Y 4 取締役らがいたことから、X 1 が事務所に入ることは事実上不可能であった。

上記のことから、上記初審判断は不当であり、本件カメラ設置は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たる。

(2) ミトミ

①ミトミは、倉庫に貴重な資産があり、防犯のため本件カメラを設置したのであり、X 1を監視するため設置したわけではない、②倉庫出入口のシャッターと正反対側（1階奥）の床から90センチメートルの位置に窓があり、外部から簡単に人が侵入できたので、倉庫1階奥（倉庫1階内部全体を見渡せる場所）にカメラを設置する必要があった、③ミトミは、21年の夏ころまでに、倉庫に保管していた発電機（定価50万円から60万円）が盗まれたり、ガスボンベの缶が倉庫の裏に20個ほど捨てられるという不審な出来事があったこと等から、同年末に本件カメラを設置した。

上記のことから、組合の上記（1）の主張は失当であり、初審判断のとおり、本件カメラ設置は労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、関西地区の「セメント・生コン産業及び運輸・一般産業に関連する労働者」の「経済的、政治的地位の向上をはかること」を目的として、昭和40年10月17日に結成された労働組合であり、肩書地が主たる事務所所在地である。組合員数は、約1800名（22年9月13日本件初審結審時）である。

なお、組合の下部組織として、ミトミの従業員により20年11月に結成された分会がある。分会員は、結成時より本件再審査結審時（24年4月24日）まで、X 1（分会長）のみであった。

(2) ミトミは、「土木工事及び建築工事の請負並びに設計施工」等を目的として、昭和61年7月30日に設立された株式会社であり、肩書地が本店所在地である。従業員数は、5名（ミトミ建材への出向者3名を含む。）

(本件初審結審時)である。

- (3) ミトミ建材は、「生コンクリートの製造及び販売」等を目的として、12年3月8日に設立された有限会社(その前身は、9年ころ、同社の現代代表取締役であるY2が個人で事業を始めたものである。)であり、肩書地が本店所在地(ミトミと同一)である。ミトミ建材が雇用する従業員はいない(本件初審結審時)。

なお、ミトミ本社事務所の事務室及びミトミ建材本社事務所の事務室は、同じ建物の一室を使用しているが、別々に色分けされている。

2 ミトミ及びミトミ建材の関係

(1) 役員の関係

ミトミ及びミトミ建材の役員は、別表1のとおりであり、Y1、Y2及びY3が両社の取締役を兼務している。

なお、ミトミ建材の全株式を保有する同社のY2代表取締役は、週3日以上同社本社に出社し、経営において、同社のY1取締役及びY3取締役の意向を踏まえ最終決定を行うほか、経理関係の業務を行っている。

(2) 従業員の関係

ア ミトミ及びミトミ建材は、ミトミ建材の経費削減等のため、少なくとも12年以降、次の条項(ミトミは「甲」、ミトミ建材は「乙」、出向者は「丙」と表記されている。)を含む出向契約書を交わし、これに基づき、ミトミからミトミ建材へ出向している従業員がミトミ建材の業務を行っている。

「第1条(出向者名、期間)

1. 出向者名 (丙) ○○○○

2. 出向期間は、平成○年○月○日より原則として2年間とする。

但し、具体的な期間については甲乙協議の上決定する。」

「第2条(就業、服務に関する事項)

丙は甲と乙の指揮命令により、乙の作業に従事するものとする。
労働時間、休日及び福利厚生等の丙の就業、サービスおよび労働条件に関する事項は甲の就業規則および甲の定めを適用する。丙の年次有給休暇および慶弔休暇等は甲の定めるところによりその行使を認める。なお、年次有給休暇および慶弔休暇等は、甲において管理する。」

「第5条（給与等）

給与は甲の定めるところにより計算し、甲が丙に直接支給する。」

「第16条（有効期限）

この契約の有効期間は、平成〇年〇月〇日より2ヶ年とする。」

イ ミトミからミトミ建材へ出向していない従業員は、ミトミの業務のみ行い、ミトミ建材の業務を兼務していない。また、ミトミからミトミ建材へ出向している従業員は、ミトミ建材の業務のみ行い、ミトミの業務を兼務していない。

(3) 業務内容の関係

ア ミトミは、土木工事（元請、下請）及び生コン製品（他社に製造発注）の販売を行うほか、ミトミ建材と運送委託契約書を交わし、これに基づき、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務を行っている。

ミトミは、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務については、従前、自社が所有するミキサー車と自社が手配する備車で行っていたが、下記3（37）のとおり、21年2月6日に、当時1台のみ所有していたミキサー車（4トン車）を売却した後は、すべて備車で行っている。

なお、ミトミにおいては、従前から、ミキサー車乗務のみに従事する従業員はおらず、同ミキサー車を売却するまでは、X1を含む全土木作業員が付随業務として、生コン製品やミトミの土木工事現場で必要な水を運搬するため、ミキサー車乗務を行っていた。

イ ミトミ建材は、生コン製品の製造業務及び品質管理業務を行っており、

販売業務については、大阪生コン協同組合及びミトミその他の会社からの注文販売のみ行っている。

ウ ミトミは、生コン製品の製造をミトミ建材にのみ発注するのではなく、ミトミ建材以外の会社にも発注しており、その比率は、ミトミ建材が2割程度で、ミトミ建材以外の会社が8割程度となっていた（22年6月15日、本件初審第2回審問期日時点）。

エ ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務はミトミが行う一方、生コン製品の製造業務及び品質管理業務（出荷管理システムのコンピュータ操作、生コン製造プラントの修理・メンテナンス等）はミトミ建材が行っている。

なお、生コン製造プラントの修理・メンテナンスは、Y8工場長（常駐）が同プラントの設備業者である日工株式会社に依頼し、同社担当者と打合せや修理日程の調整等を行った上で、同社の担当者が実施している。

（4）業務指示、労働条件等の関係

ア ミトミにおいては、ミトミ建材から受託した生コン製品の運送業務はY4取締役の下で管理運営されており、ミトミ建材へ出向していない従業員が同取締役から直接指示を受け、その業務を行っている。

イ ミトミ建材においては、生コン製品の製造業務及び品質管理業務はY8工場長の下で管理運営されており、ミトミからミトミ建材へ出向している従業員が同工場長から直接指示を受け、その業務を行っている。

ウ ミトミ建材が、ミトミからミトミ建材へ出向していない従業員の労働条件や処遇の決定に関与することはない。

3 本件救済申立てに至る経緯

（1）14年6月24日、X1が土木作業員としてミトミに入社した。同人は、入社後一度もミトミ建材へ出向することなく、ミトミにおいて、現場での

土木作業（例えば、19年4月から1年余りの間は武庫川堤防強化対策工事に携わっていたほか、付随業務としてミキサー車の運転に従事した。

- (2) 15年3月25日、組合は、執行委員のX6（以下「X6執行委員」という。）らがミトミ本社に赴き、Y1代表取締役に対し、X8（同人は、13年3月にミトミに入社した後、同年12月3日に同社に秘匿して組合に加入していた。）を分会長としてミトミ分会（以下「旧分会」という。）が結成されたことを通知した上で、①「労基法・労組法などの遵守」、②「分会事務所・分会掲示板の貸与及び会社施設の利用」、③「事前協議・合意約款」、④「組合活動の賃金保障」等の要求に関して、団体交渉を申し入れた（以下「15.3.25団交申入れ」という。）。
- (3) 15年4月21日から同年7月9日までに、15.3.25団交申入れ等に関して、ミトミ及び組合との間で5回の団体交渉が行われた。これらの団体交渉には、ミトミからY1代表取締役が、組合から執行委員長のX2（以下「X2執行委員長」という。）、書記長のX4（以下「X4書記長」という。）又はX6執行委員を含む組合員らが出席した。
- (4) 15年7月28日、組合はミトミに対し、ミトミの従業員であったX9（12年6月入社）の組合加入を通知した上、団体交渉を申し入れた。
- (5) 15年8月18日、ミトミ及び組合は、「誠意ある団体交渉を行った結果、双方合意に達した事項について、次の通り協定書を締結する。」として、次の条項（全5条。ミトミは「会社」、組合は「全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部」又は「組合」と表記されている。）により、15.8.18協定を締結した。

「第1条 会社は、労働基準法・労働組合法など諸法令を遵守する。

第2条 会社は不当労働行為を行わない。

第3条 会社は、組合員の身分、賃金、労働条件を決定する場合、組合と事前に協議する。又、身分、賃金、労働条件等の変更しようとする

する場合、会社の経営状況、世間相場等を十分に鑑み、著しい変更を起こさないよう努めるとともに、変更の生じる場合は、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部執行委員長との協議説明の上、理解を求めるものとする。

第4条 会社と組合は、今後円満なる労使関係確立に努めるものとする。

第5条 本協定は、平成15年8月6日より効力を発する。」

(6) 15年9月24日、ミトミは、15.8.18協定第3条に基づき、組合に対し、組合員(上記(2)のX8及び上記(4)のX9)の移籍等について提案し、以後数回にわたって組合と協議した。

(7) 15年12月16日、ミトミ及び組合は、上記(6)の組合員2名の移籍等について、次の条項(全4条。ミトミは「会社」、組合は「支部」と表記されている。)により協定(以下「15.12.16協定」という。)を締結した。

「第1条 会社は、全ての輸送権を近酸運輸株式会社に移行することを確認する。但し、ミキサー2トン車、4トン車、計2台を除く。

第2条 支部は、労働者が近酸運輸株式会社に移籍することを確認する。

第3条 会社は、近酸運輸株式会社との輸送契約を誠実に履行する義務があることを確認する。

第4条 会社は、支部の推進する生コン業界の産業政策を理解し、政策活動については可能な限り協力することを確認する。」

なお、近酸運輸は、本店所在地が組合の主たる事務所所在地と同一であり、全従業員が組合に加入していた。

(8) 15年12月29日、X8及びX9がミトミを自己都合退職し、旧分会の組合員は存在しなくなった。

(9) 15年12月31日、ミトミ及び近酸運輸は、次の条項(ミトミは「甲」、近酸運輸は「乙」と表記されている。)を含む運送委託契約(以下「15.1

2.31運送委託契約」という。)を締結した。

「第2条(業務)

- ① 甲は乙に対し生コンの製品の輸送を委託し、乙は製品の運送につき、関係諸法令の遵守はもとより事故の未然防止対策並びに自動車保険(自賠責、任意共)の加入等万全の措置を講じて、甲の委託業務を受託する。」

同日、ミトミは、2トン車1台及び4トン車1台を除き、当時所有していたミキサー車の全部(大型車等3台)を近酸運輸に売却した。

- (10) 16年1月、X8及びX9は、近酸運輸に雇用された。また、同月、ミトミの従業員で非組合員であったX10及びX11も、本人承諾の上、近酸運輸に移籍し、その後組合に加入した(以下、X8、X9、X10及びX11を「近酸運輸移籍組合員4名」という。)
- (11) 16年1月以降、ミトミは、15.12.31運送委託契約に基づき、近酸運輸に対し、生コン製品の運送業務の全部(当時所有していたミキサー車2台による同運送業務を除く。)を委託した。
- (12) 19年4月初旬、ミトミは、近酸運輸が袋洗い(ミキサー車のシュートの口に袋を付けて、洗浄水を回収しながらシュートを洗浄する作業)を行わないこと等を理由に、同社に対し、15.12.31運送委託契約に基づく取引を打ち切る旨通知し、以後、生コン製品の運送業務を同社以外の会社に委託した。
- なお、従前、生コン製品の運送業者は、大半の工事現場において、生コン製品を引き渡した後、袋洗いを行っていた。
- (13) 19年4月10日、大阪広域生コン協同組合は、理事会を開催し、①袋洗いを翌月1日をもって廃止する、②ただし、顧客から袋洗いの要請があった場合、現地で現場洗浄が不可能であることが確認されれば、袋洗いによって対応する旨等を決定した。

なお、20年11月25日現在、ミトミ建材（同協同組合加入）のY1取締役は、同協同組合の理事に就任していた

(14) 19年5月8日、組合は、組合員10数名が街宣車でミトミの取引先（豊建商事株式会社）の工事現場に押し掛け、同工事現場内にミキサー車のシュート洗浄場を設置することを要求し、ミトミ建材の生コン製品の納入を阻止しようとした（以下「19.5.8生コン製品引渡阻止行為」という。）。そのため、同工事現場では、打設（建築の基礎となる生コン製品を枠の中に流し込む作業）が30分程度中断した。

(15) 19年11月5日、ミトミ及びミトミ建材は、大阪地方裁判所において、組合に対する損害賠償請求訴訟（19年（ワ）第13726号）（以下「別件損害賠償請求訴訟」という。）を提起した。同訴訟は、両社が、同年5月15日に同地方裁判所において仮処分の申立てを行ったところ、同地方裁判所により、同年9月14日に仮処分の決定がされ、翌月31日に起訴命令が出されたことを受け、提起されたものである。

同訴訟について、同地方裁判所は、22年3月26日、組合のミトミ及びミトミ建材に対する下記の行為が「平穩に営業活動を営む権利を侵害する不法行為」（下記ア、イ及びエ）又は「名誉・信用を毀損する不法行為」（下記ウ）に該当するとして、両社の請求を一部認容し、組合に対して、ミトミに110万円及び年5分の金員、ミトミ建材に220万円及び年5分の金員の各支払を命じる判決を言い渡した。

その後、同判決は、控訴審（大阪高等裁判所22年（ネ）第1412号。23年5月12日判決）及び上告審（23年（オ）第1397号・同年（受）第1575号。24年2月28日、組合の上告棄却及び不受理決定）を経て確定した。

ア 組合員らが19年3月23日に、工事現場内でのシュート洗浄場設置要求等のため、ミトミ及びミトミ建材両本社敷地内に立ち入り、無断で

ミトミ建材の生コン製造プラントに組合旗（赤地に白抜きで「連帯」「日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部ミトミ建材分会」と記載されていた。）を掲揚したこと（以下「別件組合旗掲揚」という。）。

イ 組合員らが19年5月7日（約10名）、8日（約40名）の両日に、街宣車でミトミ本社に押し掛け、同社に対し、近酸運輸への運送委託の再開等を要求して団体交渉を申し入れた際、同社がこれを拒否したため、同社本社前及びその付近で、団体交渉に応じること等を大声で求めるシュプレヒコールを繰り返したこと（以下「別件シュプレヒコール」という。）。

ウ 組合員らが19年5月10日から同年6月28日までの間に、ミトミの取引関係者等不特定多数の者に対して、同社に関するビラ4件（「私たちは、ミトミ社・Y1社長の『安全よりも効率優先主義』に反対です。」「会社ではワシが国王やから会社の法律はワシが決めるんや！」「異常な企業体質の実態」「JIS規格外品になる加水した生コンクリートを公共工事に使用した」等）を配布したこと（以下「別件ビラ配布」という。）。

エ 組合員らが19年5月18日から同年6月25日までの間に、ミトミ本社及び同社取引先の周辺において、街宣車を用いて「Y1社長は法律を守れ」などと言って街宣活動を行ったこと（以下「別件街宣活動」という。）。

(16) 20年2月、ミトミは、経営状況が悪化していたため、数回にわたって経営会議（幹部社員出席）を開催し、「(株)ミトミ土木再建計画案」について検討を行った。

同再建計画案には、①「意識改革の徹底」と題して、「全社員の雇用維持（土木存続）が第一という考えを、全員で共有させること。」「現在や今後の社会・市場状況における建設産業の衰退の事実を各自受け入れ、危

機能的状況を踏ん張り、維持するため全員が危機感を常に持ち、一致団結し仕事に取り組むこと。」が挙げられ、②「再建具体策」と題して、「重機・ダンプ・工具のメンテナンスの徹底、清掃し雑に扱わず、大切に扱い、現状維持の継続。」「建設資材・材料の現保有数を正確に把握し、ムダ買いを無くし、最後まで使い切るため、保管方法にも気を使うこと。」「年内、工事を請負うにあたり、会社側からの配分経費内で工事を行い、納める体制で運営すること。」「土曜出勤についても減らしていかなければならない。」「今後、給与体制も見直さなければならぬ。」等が挙げられていた。

そして、ミトミは、上記会議での検討の結果、上記②中「土曜出勤についても減らしていかなければならない。」について、経営状況の悪化も踏まえ、同月以降、土曜日出勤を完全になくす方向で行くことを確認した。

なお、ミトミは、15年当時から土曜日は休日として運用していた（ただし、17年5月1日施行の就業規則に明記していなかった。）。しかし、工期等の関係により、現場において土曜日に業務を行う必要が生じた場合には、現場の責任者が従業員の公的資格（労働安全衛生法第61条第1項及び第76条に基づく「車両系建設機械運転技能講習」又は「型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習」の修了証）の保有状況等を考慮して人選した上で、必要な従業員に出勤を指示していた。

(17) 20年6月、ミトミは、土曜日を指定休日とする年間休日カレンダー（対象期間は20年6月1日から21年5月31日まで）を作成した上、これを本社事務所の給湯室にある掲示板に掲示して、全従業員に周知した。

(18) 20年9月ころ、X1は、飲食店で組合関係者から声をかけられ、その後も何回か同人と飲食店で話をするうちに、組合に加入した。同年11月、X1を分会長として分会が結成された。

なお、従前、X1は、Y4取締役やY3取締役らに対し、ミトミ入社前はトラックの運転手をしており、日本全国を回っていたとか、江の島は

よかったとか、あるいは子供の話など親しく日常的に会話をする中で、組合の組合活動について、「あんなしとったらあかんで」「仕事もせんと組合活動ばかりしとったらあかんで」などと批判していた。

(19) 20年11月12日、ミトミは、尼崎労働基準監督署長に対して、上記(17)の年間休日カレンダーを提出し、受理された。

(20) 20年11月27日、組合は、X5執行委員及びX7執行委員（以下「X7執行委員」という。）を含む組合員8名が街宣車でミトミ及びミトミ建材両本社に赴き、両社に対し、分会との連名により、以下のとおり、X1の「労働組合加入通知書」（以下「本件組合加入通知書」という。）、「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）及び「分会要求書」（以下「本件分会要求書」という。）を提出した（本件団交申入れ）。この日、組合員らは、本件団交申入れの後、ミトミが下請で入っていた工事現場へ街宣車で押し掛け、また、X1が退社するまで、両本社の門前に街宣車を停めた上、複数のビデオカメラを回していた。

ア 本件組合加入通知書

その内容は、「貴社の従業員（X1）が全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部に加入し、当組合に所属されましたので、ここにご通知申し上げます。」「尚、当組合は、労働組合法上、貴社との交渉当事者にあたり貴社内には日常の活動単位として全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部・ミトミ分会が結成されていますのでご通知いたします。」などというものであった。

イ 本件団交申入書

要求事項は、次のとおりであった。

- 「① 会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること。
- ② 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。

- ③ 組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。
- ④ 会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること。
- ア 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の正規の機関会議^{ママ}柄への出席
 - イ 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の結集する教育諸集会、労使協議会が主催する会議・懇談会・研修会等への出席
 - ウ 団体交渉への出席
 - エ 労使共同要求・制度的要求・国民的諸要求など、政府・自治体・業者団体との交渉への出席
 - オ 緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動

以上」

ウ 本件分会要求書

要求事項は、次のとおりであった。

- 「1、会社は、X 1 組合員の『労働契約』を明らかにされること。
- 2、会社は、法律に基づく就業規則・賃金規定・退職金規定等を組合に提示し、周知義務を果たされること。
- 3、会社は、X 1 組合員に対して週 40 時間制に基づく時間外賃金と過去 2 年間に遡る未払い賃金を支払われること。
- 4、会社は、法律に基づく有給休暇日数を付与され、個人の希望する日程で消化出来る体制を早急に確立されること。
- 5、その他、関連事項について。

以上」

(21) 20年11月27日、初めてX1の組合加入を知ったY3取締役は、従前、知人が組合に加入した後、その知人から「組合費を払うだけ払って休日にもかかわらず半強制的に労働組合活動に出ざるを得えへんような感じなんや」などと聞かされていたため、X1は組合に加入して大丈夫であろうかと考えた。なお、上記(18)のとおり、同取締役は、X1が日ごろから組合の組合活動について批判するのを耳にしていた。

そこで、同取締役は、生コン製品の出荷のためにミキサー車でミトミが下請で入っていた工事現場へ向かう準備をしていたX1のところに行き、同人と二人で以下のとおり話をした(本件Y3発言)。その際、録音機を携帯していたX1は、その会話の全部を録音した。

「Y3取締役；X1さん、大丈夫？」

X1；大丈夫です。

Y3取締役；X1さん、落ちるとこまで落ちたな。ほんま、吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。

X1；はい。

Y3取締役；実際、俺ら見てきてるけど、みんな自分らの実費の交通費で労働活動にかりだされてるみたい。

X1；ああ。

Y3取締役；まあ、それだけ気をつけて。

X1；はい。」

なお、当時、同取締役は、これまでの組合によるミトミの取引先周辺における頻繁な街宣活動等により、取引先から「もう取引できひんわ」「仕事出されへんわ」などという取引打切りの話が来ていたこと、組合の街宣活動等についてミトミ本社の近隣住民からも頻繁に苦情が来ていたこと等から、組合の活動がミトミの経営悪化の一因であるとも考えていた。

(22) 20年11月27日、Y4取締役は、組合の組合員らが本件団交申入れの後、ミトミが下請で入っていた工事現場に街宣車で押し掛けたことを知り、これまで組合の19.5.8生コン製品引渡阻止行為等により取引先の現場作業が妨害されたり、組合の街宣活動（別件シュプレヒコール等）について近隣住民から頻繁に苦情が来ていたこと等から、組合員らの行動により同工事現場や周辺住民に迷惑がかかっているかその状況を確認するため、乗用車で同工事現場へ向かった。

ところが、同取締役は、同工事現場に着くと、そこは行き止まりの場所で駐車スペースが限られており、乗用車を駐車しておく、工事関係車両の通行等の妨げになると考え、現場の状況を確認しないまま、いったんミトミ本社に引き返した。本社では、ミキサー車が出荷のために同工事現場へ向かうところであったため、同取締役はその助手席に乗り込んだ。このミキサー車にはX1が乗車していた。同取締役は、X1の運転するミキサー車で再び同工事現場の状況の確認に向かった。

同取締役は、上記(18)のとおり、X1が日ごろから組合の組合活動について批判するのを耳にしていたことから、初めてX1の組合加入を知り、「何でなんだろうって不思議」に思い、「社内に対して何か不満があるのであれば、それを聞いておきたい」と考えていた。

そこで、同取締役は、X1の運転で同工事現場へ向かう車中で、同人と二人で以下のとおり話をした（本件Y4発言）。その際、録音機を携帯していたX1は、その会話の全部を録音した。

「Y4取締役；X1さん、自分から入った？」

X1；はい？

Y4取締役；自分から入ったん？誰かに誘われたん？

X1；飲み屋で声かけられて。

Y4取締役；誰に声かけられたん？

X 1 ; あのお、X 1 2 さんっていう方に。

Y 4 取締役 ; X 1 2 さん？

X 1 ; はい。

Y 4 取締役 ; 知っている人じゃなかったん？なんか声かけられたん？

X 1 ; はい。

Y 4 取締役 ; ほんで？

X 1 ; それからちょちょ飲みに行って

Y 4 取締役 ; ふうーん。X 1 2 さんっていうんや。え！ミキサの運転
手してはんのかな？

X 1 ; と思うんですけどね。

Y 4 取締役 ; ふうん。どこの会社とか聞いてへんの？

X 1 ; はい。

Y 4 取締役 ; ふうん。あんま親しくないんやね。それ、いつごろ知り合
ったん？

X 1 ; あれは、9月ごろですかね。

Y 4 取締役 ; 今年の？

X 1 ; はい？

Y 4 取締役 ; 今年の？

X 1 組合員 ; はい。

Y 4 取締役 ; ふうーん。分からんな」

そして、同工事現場に到着した同取締役がその状況を確認すると、組合員らは街宣車で同工事現場の入口まで入り込んだ上、元請の現場管理者の目の前で複数のビデオカメラを回すなどしていた。

なお、組合は、本件 Y 4 発言（20年11月27日）及び上記（21）の
本件 Y 3 発言（20年11月27日）からほぼ1年経過後に本件救済申立て
（21年11月25日）を行ったが、それまでの間、組合及び X

1 は、これらの発言について、ミトミに対し抗議をしたり、団体交渉で取り上げたりすることは一切行っていない。

(23) 20年11月28日(金)、組合の組合員らが街宣車でミトミ本社の門前に乗り付けた上、そこに集まっていた。この日、この街宣車で出勤したX1は、組合員らと私語をしたり、携帯電話で話をするなどして、終日仕事をしなかった。Y4取締役は、X1が終日仕事をしなかったことやX1に与える仕事がなかったことから、同日午後5時ころ、X1に対し、翌日(土曜日)は出勤しなくてよい旨伝えた(本件土曜日就労拒否)。

(24) 20年11月28日以降、X1は、毎日のように街宣車で出勤し、その街宣車は、X1の退社時刻まで、ミトミ本社の門前に駐車していた。

(25) 20年11月29日(土)、組合のX5・X7両執行委員及びX1を含む組合員8名が街宣車等でミトミ本社に赴き、これに対し、同社のY1代表取締役及びY3取締役が門前で対応した。X5執行委員が「本人(X1)仕事しに来てはんねから中入れてあげてください。」などと要求すると、Y3取締役は「ここではっきり言っときます。仕事は土曜日ございません」「彼には仕事ないんですわ、会社から与える。他の社員は出てるんでね、それは仕事があるからでございます。」などと答えた。この間、X1は何も言わず、他の組合員らの後ろに立っていた。

そして、同取締役が、話しかけながら近寄ってきた組合員2名のうち1名に蹴られて転倒し、肘を負傷するなどしたため、ミトミは警察に通報し、警察官が駆けつけると、組合員らは警察官の制止を振り切り、街宣車等で立ち去った。

その後、ミトミは、警察に被害届を提出し、同取締役を蹴った組合員を告訴すると、同組合員はミトミに姿を現わさなくなった。

(26) 20年12月5日(金)、Y3取締役がX1に対し「(翌日の)土曜日は休みです。仕事ありません。」と言うと、X1は出勤する旨答えた。

同取締役が「来られても日当は出ないですが、それでもいいんですか。」
と言うと、X 1は「はい。分かりました。」と答えた。

(27) 20年12月6日(土)、組合のX 5・X 7両執行委員及びX 1を含む
組合員6名が街宣車でミトミ本社に赴いた。

Y 3取締役は、ビデオカメラを回しながら敷地内に入ってきた組合員ら
に対し、出て行くよう何度も求めた上、X 1に対して「昨日、明日は休み
ですといったら、X 1さんは『はい』といたしましたよね。」と質すと、X
5・X 7両執行委員が大声で何か言い始め、何を言っているのか聞き取れ
ない状態になった。そして、組合員らは門前付近で、「出勤の妨害はやめ
て」と書かれたプラカードを掲げて抗議した。

(28) 20年12月13日(土)、組合のX 5・X 7両執行委員及びX 1(同
人は、前日にY 3取締役から翌日(土曜日)は休みである旨伝えられて
いた。)を含む組合員7名が街宣車でミトミ本社に赴いた。

Y 3取締役は、敷地内に入ってきた組合員らに対し出て行くよう何度も
求めたが、組合員らは上記(27)と同様のプラカードを掲げて抗議した。

(29) 20年12月19日、ミトミ及び組合との間で、本件団交申入れに係る
第1回団体交渉が、尼崎市内の賃貸施設である尼崎リサーチ・インキュベ
ーションセンター(通称「ARIC」)の会議室で午後7時00分から午
後7時40分まで行われた。ミトミからY 3取締役、Y 6部長及びY 7
統括課長が、組合から副執行委員長のX 3(以下「X 3副執行委員長」
という。)、X 5執行委員及びX 1が出席した。

この団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

ア 冒頭、X 3副執行委員長が「もともと労使関係があったということは
理解できてますか。」「5年前」などと尋ねると、Y 3取締役は「もう終
わってるやつですね。」と答えた。これに対し、同副執行委員長は「い
や終わってないんで。ここで確認をしているのは、きちっと法律は守り

ますというね、不当労働行為はしないということと、組合員の身分に影響あたえることは事前に協議をしますっていうのが、過去のルールとしてあるんですね。」と反論した。

イ Y 3 取締役は、本件団交申入書による要求事項に関して、ミトミの20年12月19日付け分会あて「回答書」（以下「20.12.19回答書」という。）を組合に手渡した。

その回答内容は、次のとおりであった。

「下記のように、回答します。

- ① 会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守しております。
- ② 『会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。』については、応じられません。
- ③ 『組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。』について。

いわゆる事前協議約款・事前同意約款は締結いたしません。但し、団体交渉の申入れがあれば、これに応じます。

- ④ 『会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること。』については、いずれも応じられません。但し、緊急の時の電話取次ぎはいたします。

以上」

ウ Y 3 取締役は、20.12.19回答書の回答事項③に関して、「例えばね、賃金とか雇用条件を X 1 さんと話をするじゃないですか。X 1 さんは組合に話をもちかけると思うんです。それで団交を申し入れて来られたら応じさせてもらいます。」と説明した（本件回答A）。

これに対し、X 3 副執行委員長は「違うやん。身分・賃金の話を勝手

にしてもうたら、ダメだって言うてんの、業務指示はいいとしても。」

「あなたが意識ないかも知れんけど、2003年、実はそういう形でやってんのよ。」などと反論し、同取締役が「(15.8.18協定については)終わった話ですね。」と言うと、同副執行委員長は「終わった話でもいい。」とした上で、本件団交申入書による要求事項③「組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。」を求めた。これに対し、同取締役は「交渉の場をね、要求されたら設けますから。賃金とか雇用条件とかね、労働条件等の変更については当事者のX1さんと話をさせていただきます。」と答えた(本件回答A)。

エ X5執行委員が本件分会要求書の要求事項「1、会社は、X1組合員の『労働契約』を明らかにされること。」について質すと、Y3取締役は、「非正規社員です。俗に言う、契約社員みたいな感じですかね。」と回答した上で、「雇用契約を明らかにしてくれっておっしゃっているのに、あいまいです。」「有期社員としてちゃんと雇用契約をね、来年1月から有期社員の人もそうですし、正社員の人もそうですけど、しっかりと会社として再度確認のため」などとして、21年1月に全従業員の雇用契約を改めて行う旨述べた(本件回答B)。

(30) 20年12月20日(土)、X1(同人は、前日にY3取締役から翌日(土曜日)は休みである旨伝えられていた。)はミトミ本社事務所に出向き、同取締役に対し「今日、広域(大阪広域生コン協同組合)の稼働日やから。」と伝えた。これに対し、同取締役は「休みやで。仕事ないから。」「毎週、土曜日は休みであると言っているけど。」などと話した。

(31) 20年12月27日(土)、X1(同人は、前日にY3取締役から翌日(土曜日)には出勤するよう指示を受けていた。)は出勤し、現場で土木作業を行った。

なお、ミトミは、この土曜日について、下記7のとおり、X 1と同様に公的資格を保有していない土木作業員の Y 9（非組合員）に対して、出勤を指示しなかった。

- (32) 21年1月上旬、ミトミは、就業規則の変更（①土曜日を所定休日とする、②始業時刻を30分繰り上げて午前7時30分とする、③新たに午前・午後各15分の小休憩を設ける等）に関して、従業員に対して、新しい就業規則を閲覧し、確認の上で同意の有無を同月16日までに明らかにするよう求める案内文書を本社事務所の掲示板に掲示して周知した。

その後、ミトミは、遅くとも同月20日までに、上記就業規則の変更に関して従業員の意見聴取の場を設け、出席を拒否した X 1を除く全従業員の同意を得た上で、挙手により労働者代表選挙を行い、労働者代表に選出された Y 10から「特に意見なし」との意見を聴取した。

なお、組合は、同月13日に X 1から上記案内文書について連絡を受けたが、上記就業規則の変更に関して、ミトミに対し団体交渉の申入れ等は行わなかった。

- (33) 21年1月10日（土）、組合の X 5執行委員及び X 1（同人は、前日に Y 4取締役から翌日（土曜日）は休みである旨伝えられていた。）を含む組合員5名がミトミ本社に赴き、敷地内に入った上、同取締役に対し「仕事させてちょうだいよ。40時間働かしてよ。」などと要求した。これに対し、同取締役は「許可なき者、立ち入り禁止と書いてあります。」「お帰り下さい。」と何度も言ったが、組合員らは、同執行委員が「許可なんかいらん。」などと言って、帰ろうとしなかった。

- (34) 21年1月17日（土）、組合の X 5執行委員及び X 1がミトミ本社事務所の事務室に入り、Y 3取締役に対し「今日も仕事ないの。」と話した。これに対し、Y 5取締役が「X 1さん、昨日、土曜日休みって言ったら『はい。分かりました。』と言いましたよね。」と質すと、同執行委員は「『は

い』って言っただけや」と答えた。同取締役が「何の『はい』なんですか。」と聞き返すと、同執行委員は「ほな今日も仕事ないんやね。分かりました。」と言い、X 1 とともに同事務所を出て行った。

- (35) 21年1月20日、Y 3取締役は、X 1 に対し、上記(32)の就業規則の変更について、X 1 を除く全従業員の同意が得られた旨を伝えた。その際、同取締役は、他の従業員とも雇用契約の確認を進めていたことから、X 1 に対し、他の土木作業員に提示したものと同一内容の「労働条件契約書」を提示した上で、「内容を読んで考えて下さい。その上で団体交渉の申入れがあれば言って下さい。」と述べた（本件雇用契約締結要求）。

同契約書によれば、期間の定めは「有」、契約期間は「平成21年〇月21日～平成22年〇月20日まで」、仕事の内容は「土木作業および会社が指示する業務およびその他付帯業務」、就業の時間は「午前7時30分～午後5時00分まで」、休日は「日曜日、土曜日および祝祭日、指定休日」、賃金は「日額10,000円（ただし、残業手当1時間分を含むものとする。）」などとなっていた。

土木作業員の賃金（日給月給制）のうち、基本給の日額については、21年1月分（対象期間は20年12月21日から21年1月20日まで）までは、X 1 を含む全土木作業員が1万1500円であったが、21年2月分（対象期間は21年1月21日から同年2月20日まで）からは、X 1 を除く全土木作業員は、同契約書をミトミと交わしたことにより1万円（「ただし、残業手当1時間分を含むものとする。」）に減額となった。しかし、X 1 は、同契約書を交わさなかったことから、基本給の日額は従来どおり1万1500円であった。

また、時間外労働手当については、21年1月分までは、全土木作業員共通の取扱いとして、実績の有無や多寡にかかわらず、毎月一律1万5000円が支給されていたが、同年2月分以降は、全土木作業員について実

績に応じて支給されるようになった。X 1以外の土木作業員は残業をすることがあったが、X 1は入社以来、残業をしたことがなく、同年1月21日以降も残業をしなかったため、時間外労働手当は支給されなかった（本件時間外労働手当支給停止）。

- (36) 21年1月21日、ミトミは、本件就業規則変更（①土曜日を所定休日とする、②始業時刻を30分繰り上げて午前7時30分とする、③新たに午前・午後各15分の小休憩を設ける等）を行って、同日、変更後の就業規則を施行したが、X 1は、同日以降毎日、従前どおり午前7時45分か50分ころに出勤した。

ミトミにおいては、X 1に対し、Y 3取締役や Y 4取締役が「遅刻ですよ。気を付けて下さい。」などと口頭で何度も注意し（本件遅刻扱い）、また、Y 1代表取締役が、例えば「当社の始業時間は午前7時30分であるにも関わらず、貴殿は遅刻を繰り返し、再三の注意・指導にも関わらず、改善されていません。再度、始業時間午前7時30分を厳守されたく、本書をもって通知いたします。」（21年2月6日付け「通知書2回目」）などと10数回にわたって書面を交付した（本件遅刻扱い）。これに対し、X 1は「組合と話して下さい。」「今まで8時からでしたでしょ。それを7時30分に就業時間を変更するのは、組合と話してもらってしないと駄目なんですよ。組合のほうで言ってます。」などと答え、態度を改めなかった。

- (37) 21年2月6日、ミトミは、当時1台のみ所有していたミキサー車（4トン車）について、稼働率が低く、今後も使用頻度が増える見込みがないことから、これを売却した。売却に先立って、Y 1代表取締役は全土木作業員に対し、ミキサー車から私物を取り除くよう指示した。

すると、午後に入って、組合の X 5執行委員ほか組合員3名がミトミ本社の敷地内に入り、同執行委員が、現場へ材料を運搬しようとしていた X

1 に対し「いかんでええ。」と阻止した上、ミキサー車の売却に抗議するため、事務所向かって「社長！社長！」「社長呼べ！」と大声で怒鳴った。そして、事務室で怒鳴り声を聞いて怖くなった Y 4 取締役らは、組合員らに対し出て行くように何度も求めたが、組合員らは聞き入れなかった。このため、ミトミは警察に通報し、警察官が駆けつけると、組合員らは出て行った。

なお、ミトミは、この日と同時期に、経営状況を勘案した上で、上記ミキサー車以外の合計 8 台の車両（8 トンユニックダンプ 1 台、4 トンダンプ 1 台、3 トンダンプ 3 台、軽トラック 1 台、ダブルキャブ 1 台、乗用車 1 台）を売却した。

(38) 21 年 2 月 6 日（金）、上記（37）のとおり、ミトミ本社に警察官が駆けつけ、組合員らが出て行った後、X 1 は業務を怠り、腕章を着用して倉庫（事務所に隣接する。）に引きこもっていた。これに対し、同社の Y 7 統括課長が、倉庫から出て働くよう指示したが、X 1 は従わなかった。

翌週 9 日（月）以降も同年 3 月 12 日ころまで、X 1 は、毎日勤務時間中に腕章を着用していたため、Y 3 取締役や Y 4 取締役が毎日「職務に専念していただきたいので腕章を外して下さい。」と言いつけたが、X 1 は「（組合の）役員に言って下さい。」と言いつ、腕章を外さなかった。

その間、ミトミは、X 1 の腕章着用に関して取引先等（特にミトミが下請で入っている土木工事現場の関係者）からの苦情を避けるため、X 1 に対し、腕章を着用していても問題が生じない業務（例えば、土木工事現場への材料運搬のみの業務）のほかは仕事を与えることができなかった。

(39) 21 年 2 月 7 日（土）、X 1（同人は、前日に Y 4 取締役から「明日も休みです。」と伝えられていた。）は、出勤しようとミトミ本社に出向いたが、同社は休みのため門が閉ざされていた。

(40) 21 年 2 月 9 日午前 8 時ころ、組合の X 5・X 7 両執行委員及び X 1

を含む組合員6名が街宣車等でミトミ本社に赴いた。そして、事務室に入ったX7執行委員が「ミキサー車をどこにやったんや。」「X1さんが乗っていたミキサー車を勝手に売るな。」などと言うと、Y3取締役は「それを答える必要はない。」と答えた。また、組合員らが大声で「訳の分からん土木作業させるな。」と言うと、同取締役は「X1さんは土木の人です。」と答えた。

(41) 21年2月9日、ミトミは、X1に対し「21年2月6日に統括課長が出した業務指示・命令に従わず、業務を遂行しなかったことに対し、就業規則第49条（サービスの遵守事項）違反に該当することを通知します。」との文書を交付した。

(42) 21年2月10日、X1は、街宣車で出勤した後、腕章を着用して倉庫に引きこもっていた。これに対し、Y3取締役が「材料をパーツごとに並べ換えて取り出しやすいようにして、一日かけてもいいから倉庫2階を整理整頓しといて下さい。」「一日あったらできる？」などと言うと、X1は「はい。」と答えた。

ミトミ本社においては、従業員の待機や休憩のための専用室は特に設けられていなかったが、事務所内のテーブルといすの置かれた場所が待機・休憩場所として利用されていた。組合加入公然化前はX1も仕事の合間にここを利用し、他の従業員らと親しく雑談などしていた。

しかし、同日以降、ミトミがX1に対し倉庫作業を命じたことはないが、同人は出勤すると毎日、自らの意思により、一人で倉庫に待機するようになった。

(43) 21年2月14日（土）、21日（土）のそれぞれに、X1は、出勤しようとミトミ本社に出向いたが、同社は休みのため門が閉ざされていた。

(44) 21年2月23日、ミトミは、尼崎労働基準監督署長に対して、同年1月21日施行の就業規則及び労働者代表（Y10）の同月23日付け意見

書（「特に意見なし」）を添付して、就業規則変更届を提出し、受理された。

(45) 21年2月23日、本件団交申入れに係る第2回団体交渉が、ARIC会議室で午後7時00分から9時30分まで行われた。ミトミからY3取締役、Y6部長及びY7統括課長が、組合からX5執行委員、X7執行委員及びX1が出席した。

この団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合が本件団交申入書による要求事項③を求めたのに対し、Y3取締役は「X1さんとの契約なのでX1さんに会社で働いてもらう、うちの業務をやっていただく、やっていただいてももらうことなんで、X1さんにまず最初に話すというのがうちの見解です。そのあとX1さんは組合とお話して、組合がなんか会社と交渉を持ちたいというのでしたら、うちは受けます。」と答えた（本件回答A）。

これに対し、X5執行委員は「そこは何回も言いますが、うちはX1さんが加盟されて自分の身分・賃金・労働条件の問題を全権握って組合に託しますと、窓口を持って話をしてくれということを受けて、そちらに要請しているんですよ、元々がね。だから、ずっと噛み合いません、そのスタンスでは。」と述べた。

イ X5執行委員が、組合加入公然化後のX1に対して、「(ミトミは)身分の変更であるとか、業務の変更であるとか、一方的にやってますやんか、今でも」と質すと、Y3取締役は「何もやってません。」「(組合加入公然化前は)土木作業員・その他もろもろ」「一向に土木作業員であってミトミの業務に従事されている。何の変わりもない。」などと答えた（本件回答B）。

また、同取締役が「X1さん、土曜日だけですか、業務が変わったの、今確認しときたいんやけど。」と尋ねると、X1は「あとは、今までミ

キサ業務やりましたよね。業務指示があつてミキサ乗りましたよね、僕が入社した当時から。」と答え、これに対し、同取締役が「一緒に現場出てました、土木の。」と言うと、X 1は「最初だけですやん、大型免許取ってから、ほとんどミキサ業務です。」と述べた。

同取締役は、「ちょっとおかしな話ですよ。」「ミキサ業務が自分の仕事だという見解は持たないでいただきたい。ミキサ業務だけを指示した覚えはないですし、あれはミトミの業務の一つであります。」「ミキサ業務に専念してという辞令、事実ないんで、そういうことを言われても認められない。」などと反論した（本件回答B）。

ウ X 1が「組合に入って（組合加入公然化後）一番変わったのは、出勤日数ですね。今までは毎週土曜日出てましたよね、部長も統括もよくご存じやと思うんです。それが全くなくなりました。」と指摘したことに対し、Y 3取締役は「土曜日は休みです、今の就業規則。」「今の就業規則というよりそれ以前に労働基準法守らなあかん、なんかすごく思って、まあ僕も無知なほうなんで、勉強してみたらダメだと。」などと答えた（本件回答B）。

X 5執行委員が「それは事前協議された？ X 1さんに。」と尋ねると、同取締役は「意見交換等求めるために、うちの部長のほうから招集かけでも X 1さんは集まってくれなかったですね。」と答えた（本件回答B）。

その後、同取締役は、従業員の水曜日の就労について、「会社で与えられる業務、適材適所って言葉があるんで。それで業務を与えさせていただきます。」と述べた（本件回答B）。

(46) 21年2月28（土）、3月7日（土）のそれぞれに、X 1は、出勤しようとしてミトミ本社に出向いたが、同本社は休みのため門が閉ざされていた。

(47) 21年3月11日、Y 3取締役は X 1に対し、雇用契約について、「みんなと契約書の再確認が取れています。X 1さんだけ話が前へ進めない。

どうするのか。」と尋ねる（本件雇用契約締結要求）と、X 1が「僕には何の権利も有りません。組合にしか権利はありません。」と言うのに対し、同取締役は「組合から何の音沙汰もないよ。」と答えた。

(48) 21年3月14日（土）、21日（土）、28日（土）のそれぞれに、X 1は、出勤しようとしてミトミ本社に出向いたが、同社は休みのため門が閉ざされていた。

(49) 21年3月16日、17日、19日、23日、25日、26日、27日、31日のそれぞれに、X 1は、現場での土木作業に従事した。

(50) 21年3月31日、ミトミにおいては、経営悪化に伴い、当時在籍していた土木作業員10名のうち9名（管理職3名を含む。）が退職し、土木作業員はX 1のみとなった。

(51) 21年4月、Y 3取締役は、尼崎労働基準監督署の労働基準監督官の立会いの下で、X 1に対し、就業規則が変更されたこと及びその内容を伝え、同人の意見を求めたところ、同人は、別にない旨等回答した。

(52) 21年4月以降、X 1が行く先々のミトミが下請で入っている工事現場に、組合の組合員らが街宣車で押し掛け、同工事現場の関係者からミトミに対し「(X 1を)連れて来るな」「ちょっと住民からクレーム来とんや」などと苦情が入るようになったため、ミトミはX 1に対し、ミトミが自ら采配できる元請の工事現場での業務のほかは仕事を与えることができなくなった。

(53) 21年4月4日（土）、X 1は、出勤しようとしてミトミ本社に出向いたが、同社は休みのため門が閉ざされていた。

(54) 21年4月10日、本件団交申入れに係る第3回団体交渉が、ARIC会議室で午後7時00分から午後8時00分まで行われた。ミトミからY 3取締役及びY 4取締役が、組合からX 5執行委員、X 7執行委員及びX 1が出席した。

この団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合は、本件団交申入書による要求事項③を求め、X 7 執行委員が「以前にお宅さんのほうで労組（旧分会）が結成されましたよね。」「その時に事前協議制を組合と交わして、その時のスタンスと今回と何が違うんですか。」などと尋ねた。

これに対し、Y 3 取締役が「過去の話です。時代は変わってますから。」「交渉代表者は僕ですしね。」などと答えると、同執行委員は「そういった答えをずっと続けるんじゃ、我々として本題（X 1 の労働条件等の問題）に入れませんか。」などと述べた。

イ X 5 執行委員が「組合（分会）できる以前、X 1 さんは土曜日に仕事をしましたよね。」と質すと、Y 3 取締役は「土曜日にね、彼に与える仕事がなくなったんです。」「会社は適材適所でね、能力のある人間はその能力に準じた仕事を与える。それは会社が決めることですし、組合から何ら言われる筋合いのものでもないと思うんです。だから、X 1 さんに与える仕事もないですし、実際ウイークデーの中でもほとんどないんですよ。」「段々この業界も厳しくなると思うんでね。仕事としても全体的にゼロになる可能性もあるしね。」などと説明した（本件回答 B）。

(55) 21 年 4 月 11 日（土）、18 日（土）のそれぞれに、X 1 は、出勤しようとしてミトミ本社に出向いたが、同本社は休みのため門が閉ざされていた。

(56) 21 年 4 月 13 日、Y 3 取締役は X 1 に対し、「尼崎商工会議所の退職金共済に加入しようと思うので、良いなら申込書にサインと押印してくれる。」と言う（本件退職金共済加入要求）と、X 1 は「できると思います。」と答えた。なお、X 1 以外の従業員は、既に上記退職金共済の加入手続を行っていた。

翌日、同取締役が、上記退職金共済に加入するか否かを X 1 に確認す

る（本件退職金共済加入要求）と、X 1 は、その問題は組合との事前協議事項であると考えて、「サインしません。」と答えた。

(57) 21年4月22日、本件団交申入れに係る第4回団体交渉が、A R I C 会議室で午後7時20分から午後8時10分まで行われた。ミトミから Y 3 取締役及び Y 4 取締役が、組合から X 5 執行委員、X 7 執行委員及び X 1 が出席した。

この団体交渉の主な内容は、次のとおりであった。

ア X 5 執行委員が、本件団交申入書による要求事項③について、「双方お持ち帰りということでした。その後、どうなったのかな。」「その考え（本件回答A）は変わらない？」と尋ねると、Y 3 取締役は「そうですね。」と答えた。

イ X 1 が「今まで土曜日出勤してましたよね。」「仕事がなくとも出勤はしてましたよね。」などと質すと、Y 3 取締役は「それは実際、使用者側が判断する部分だと思います。それは経営に携わることなので、能力ある人間、必要な仕事のできる者は出勤してもらいます。采配はこちら経営者側が、うちの会社だと思います。能力ある人間は出てもらう、能力あってもその仕事が無かったら出てもらわない。あくまでも土曜日ですからね。X 1 さんは申し訳ないけど、土曜日仕事なくとも出てましたって言ったけど、仕事してなかったの土曜日？」などと述べた（本件回答B）。これに対し、X 1 は「業務がなかったも、プラントの点検や修理をしてましたよ。」と答え、同取締役が「自主的に？」と尋ねると、X 1 は「はい。」と答えた。

ウ X 1 が「就業規則での就業時間の変更もありますよね。8時から7時30分に一方的に変えたでしょう。」と指摘すると、Y 3 取締役は「その就業規則を見てもらったじゃないですか。監督署の方が来られた時に、監督官の前で僕聞きましたよね。何かご意見ございますかと。そうした

ら、別にないと。守ってもらいますかと言ったら、守れませんとおっしゃいましたね。」と述べ（本件回答B）、これに対し、X 1は「僕は就業規則を見ても、組合（分会）結成した後、一方的に時間の変更されているので僕は認めない。ちゃんと団体交渉の中で協議して決めないと僕は従わないと、基準局の担当の方にちゃんと言ってある。」と反論した。

また、同取締役が「実際の話、うちのほうから話、招集かかったと思うんですけど、就業規則ができあがる、完成する前に、それは実際 X 1さんのほうに電話で出席できないかと Y 6のほうに聞いたら、不当労働行為になるので出席しないと、話合いには出席しないと。」などと述べる（本件回答B）と、X 1は「不当労働行為になるので出ないと言っていない。」「出席できないと言うと、Y 6部長がそういうことは別にして、出席して話だけでも聞いといたらと言ったので、そういうことを言うと不当労働行為になりますよ。それ以上言うと不当労働行為になるのでこれ以上言わないで下さいと言った。」などと反論した。

これに対し、同取締役は「話合いの場に出席されず、皆さん待っとくわけいかないので、Y 6さんも Y 7さんも X 1さんのことをね。だから、他の人間は話し合って異議なしという話でこれは会社の就業規則になりますよという形で署名と捺印をもらったんです。だから、それに則って今会社運営してますんで、それに則って、うちも X 1さんに対してやって行こうと。」などと説明した（本件回答B）。

エ X 1が「時間外労働手当は時間外労働が1か月なくても付いていたでしょ。」「それをなくすのは会社も事情があるやろけど、交渉してからのことでしょ。組合（分会）ができたから一方的に残業していないからなしってというのは。」などと質すと、Y 3取締役は「皆さんもそうします。組合（分会）ができたからじゃなく、X 1さんだけじゃない。」「実際、X 1さんは働いた時間外労働がないのにかかわらず時間外労働付い

ていたから、何でなくすなんていうように僕らをまくし立てるという話になりますね。」「ノーワーク・ノーペイの社会で成り立っていると思うんです。」「働いていない分のお給料なり賃金なりを支払う会社、どこにあるんですか。」などと反論した（本件回答B）。

オ なお、この日以降、組合はミトミに対し、本件団交申入れに係る団体交渉を行うよう申入れをしていない。

(58) 21年4月25日（土）、X1は、出勤しようとミトミ本社に出向いたが、同社は休みのため門が閉ざされていた。

(59) 21年6月12日、ミトミは、尼崎労働基準監督署長に対して、土曜日を所定休日とする年間休日カレンダー（対象期間は21年6月1日から22年6月30日まで）を提出し、受理された。

(60) 21年8月上旬以降、X1は、出勤しようとするとう頭痛、動悸、吐き気などの症状が出るようになり、毎週2、3日程度休むようになった。

(61) 21年10月1日、組合は、本件救済申立て（府労委平成21年（不）第65号事件）を行った。

(62) 21年11月25日、組合は、本件救済申立て（府労委平成21年（不）第78号事件）を行った。

(63) 21年12月初め、ミトミは、倉庫1階奥に内部全体を監視できる本件カメラを設置した（本件カメラ設置）。ミトミは、以前から本社敷地内の2箇所（敷地出入口1箇所を含む。）に防犯カメラを設置していたが、倉庫には防犯カメラを設置していなかった。倉庫内には、発電機（定価50万円から60万円）、土木工事用機械（展圧機械、カッター等電動工具。高額なもので定価70万円から80万円）、スコップ、配管、材料等が保管されていたが、倉庫出入口のシャッターと正反対側（1階奥）の床から90センチメートルの位置に窓（縦97センチメートル、横172センチメートル）があり、外部から人が侵入できる状態であった。

なお、ミトミは、同年2月16日にガスボンベの缶が倉庫の裏に20個ほど捨てられるという不審な出来事があり、警察に通報し、また、同年夏ころに、倉庫に保管していた発電機が盗まれ、さらに、同年にミトミの同業者がいわゆる会社荒らしに遭ったなどと聞いていた。

(64) 21年12月10日、その前日に倉庫で本件カメラに気が付いたX1は、Y3取締役に対し「倉庫に付けたカメラを防犯以外には使わないで下さい。」と言い、同取締役が「防犯以外に何に使うの?」と聞き返すと、X1は無言になった。そして、同取締役は「別に倉庫にいなくてもいいんじゃないの。X1さんも知っているとおりに、会社には防犯カメラをいろいろ付けている。倉庫に居るようにとも言ってないし、事務所に入ったらいんじゃないの。」と伝えた。

(65) 22年1月20日、組合は、府労委に「準備書面(2)」を提出し、申立事実(本件カメラ設置)を追加した。

4 本件救済申立て後の経緯

(1) 22年1月22日、近酸運輸移籍組合員4名は、神戸地方裁判所尼崎支部において、ミトミに対する従業員地位確認等請求訴訟(22年(ワ)第106号)を提起した。

その内容は、要旨、同4名が、組合がミトミの15.12.16協定違反(上記3(12)のとおり、ミトミが19年4月初旬、近酸運輸に対し、15.12.31運送委託契約に基づく取引を打ち切る旨通知したこと等)を理由として同協定を法定解除したことによって生じた原状回復義務の結果として、同4名の労働者としての地位がミトミに復帰した等と主張して、ミトミに対して、労働者としての地位確認と賃金の支払(22年1月以降毎月25日限り、少なくとも月額35万円)を求めるというものであった。

同支部は、23年7月7日、同4名の請求をいずれも棄却する旨の判決を言い渡し、その後、同判決は控訴審(大阪高等裁判所23年(ネ)第2

390号。23年12月21日判決)で維持され、確定した。

- (2) 22年2月18日、19日のそれぞれに、ミトミは、X1に対し工事現場での土木作業を指示したが、同人はこれに従わず、倉庫にこもっていた。
- (3) 22年2月19日、ミトミはX1に対し、「貴殿は、会社の平成22年2月18日の業務指示・命令に従わず、業務を遂行しませんでした。貴殿の業務指示・命令違反行為は、就業規則第49条(サービスの遵守事項)第4号、第16号、第38号に違反し、第64条(懲戒の事由)第1号、第5号、第6号、第11号、第16号、第38号に該当することを通知いたします。」との文書を交付した。
- (4) 22年2月22日、ミトミはX1に対し、「貴殿は、会社の平成22年2月18日の業務指示・命令に従わず、業務を遂行せず、さらに、会社の平成22年2月19日の業務指示・命令にも従わず、業務を遂行しませんでした。貴殿の業務指示・命令違反行為は、就業規則第49条(サービスの遵守事項)第4号、第16号、第38号に違反し、第64条(懲戒の事由)第1号、第5号、第6号、第11号、第16号、第38号に該当することを通知いたします。」との文書を交付した。
- (5) 22年3月3日以降、本件再審査結審(24年4月24日)時まで、X1は、体調不良を理由に出勤しなかった。
- (6) 22年5月20日、組合はミトミに対し、「2010年春闘要求」及び「(X1の)職場復帰に向けた会社の受け入れ体制」に関して、文書で団体交渉を申し入れた。その後、同年5月27日、7月9日のそれぞれに、同団体交渉申入れに係る団体交渉が行われた。

なお、本件団交申入れに係る第4回団体交渉(21年4月22日)以降、上記団体交渉申入れ時までには、組合はミトミに対し団体交渉の申入れをしていない。
- (7) 22年9月1日、X1は、適応障害として申請していた労災について、

不認定とされた。

(8) 23年9月6日、組合はミトミに対し、「X 1組合員の現場復帰」に関して、文書で団体交渉を申し入れた。その後、同月27日に、同団体交渉申入れに係る団体交渉が行われた。

(9) 23年10月25日、組合はミトミに対し、「X 1組合員の現場復帰」に関して、文書で団体交渉を申し入れた。その後、翌月15日に、同団体交渉申入れに係る団体交渉が行われた。

(10) 23年12月ころから24年3月14日までに、X 1は、ミトミの提案を受け、いわゆるリハビリ出勤を10日間ほど行った。

(11) 24年3月24日、組合はミトミに対し、「X 1組合員の現場復帰」に関して、文書で団体交渉を申し入れた。その後、同月30日に、同団体交渉申入れに係る団体交渉が行われた。

5 ミトミの経営状況（売上高）の推移
別表2のとおりである。

6 ミトミの従業員数（内訳含む。）の推移
別表3のとおりである。

7 ミトミの土木作業員の公的資格の保有状況（21年1月現在）
別表4のとおりである。

8 ミトミにおける土曜日の稼働日数並びにX 1及びY 9の出勤日数
別表5のとおりである。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（ミトミ建材は、X 1の労組法上の使用者に当たるか）について
- (1) 組合は、①ミトミのY 1代表取締役は、ミトミ建材の実質的な代表者であり、ミトミ及びミトミ建材は実質的に一体の会社であったといえること、②ミトミ建材は、X 1の業務内容や労働条件に実質的な影響力を有し

ていたといえることから、ミトミ建材が X 1 の労組法上の使用者に当たらないとする初審判断は不当であり、ミトミ建材は X 1 の労組法上の使用者に当たる旨主張する。

(2) そこで、組合の主張の順序に従って、まず、ミトミ及びミトミ建材が実質的に一体の会社であったといえるか否かを検討する。

ア 確かに、ミトミ及びミトミ建材の役員、従業員、業務内容等の関係を見ると、①前記第3の2(1)ア認定のとおり、Y 1、Y 2及びY 3がミトミ及びミトミ建材の取締役を兼務し、②同1(3)及び同2(2)ア認定のとおり、ミトミ建材が雇用する従業員はおらず、ミトミからミトミ建材へ出向している従業員がミトミ建材の業務を行い、③同2(3)ア認定のとおり、ミトミは、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務を行い、④同1(2)及び(3)認定のとおり、ミトミ及びミトミ建材の本店所在地が同一であるので、ミトミ及びミトミ建材は人的な面や業務執行の面で密接な関係にあるといえることができる。

イ しかしながら、以下の事実が認められる。

(ア) 同1(3)認定のとおり、ミトミ建材の前身は、9年ころ、同社の現代表取締役であるY 2が個人で事業を始めたものであり、ミトミが創設したものではない。

(イ) 同2(1)認定のとおり、ミトミ建材の全株式を同社のY 2代表取締役が保有している。

(ウ) 同2(2)ア認定のとおり、ミトミからミトミ建材へ従業員が出向しているのは、両社の出向契約に基づくものである。

(エ) 同2(2)イ認定のとおり、ミトミからミトミ建材へ出向していない従業員はミトミの業務のみ行い、ミトミ建材の業務を兼務せず、ミトミからミトミ建材へ出向している従業員はミトミ建材の業務のみ行い、ミトミの業務を兼務していない。

(オ) 同 2 (3) エ認定のとおり、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務はミトミが行い、生コン製品の製造業務及び品質管理業務（出荷管理システムのコンピュータ操作、生コン製造プラントの修理・メンテナンス等）はミトミ建材が行っている。

(カ) 同 2 (3) ア認定のとおり、ミトミ建材の製造する生コン製品の運送業務をミトミが行っているのは、両社の運送委託契約に基づくものである。

(キ) 同 1 (3) 認定のとおり、ミトミ本社事務所の事務室及びミトミ建材本社事務所の事務室は、同じ建物の一室を使用しているが、別々に色分けされている。

ウ 上記イの事実によれば、ミトミ及びミトミ建材は、それぞれ独立して事業を営むものであり、両社が実質的に一体の会社であったとまでいうことはできない。

エ なお、組合は、①乙第 15 号証（出向契約書）は、出向者名等がわざわざ黒塗りされており、これが X 1 の組合加入公然化（20 年 11 月 27 日）前から存在したものであるかどうか疑わしい、②出向契約及び運送委託契約は、一体の関係にある Y 1・Y 2 夫婦の間で締結されたものである、③ミトミ建材の前身の生コン工場は、9 年ころ、ミトミの Y 1 代表取締役が創設したものである、④ X 1 の組合加入公然化当時、ミトミの Y 1 代表取締役がミトミ建材を代表して、大阪広域生コン協同組合の理事に就任していた、⑤ミトミ建材の Y 2 代表取締役は、同社本社事務所にほとんど出社せず、同社の業務執行にほとんど関与していないなどとして、ミトミの Y 1 代表取締役がミトミ建材の実質的な代表者であり、ミトミ及びミトミ建材は実質的に一体の会社である旨主張する。

しかしながら、組合の上記各主張は、①同 2 (2) ア認定のとおり、

ミトミ及びミトミ建材は、少なくとも12年以降、出向契約を締結していること、②同2(2)ア及び同2(3)ア認定のとおり、出向契約及び運送委託契約は、ミトミ及びミトミ建材が締結したものであり、Y1・Y2夫婦が個人として締結したものではないこと、③同1(3)認定のとおり、ミトミ建材の前身は、9年ころ、同社の現代表取締役であるY2が個人で事業を始めたものであり、ミトミのY1代表取締役が創設したものであること、④同3(13)認定のとおり、Y1は、20年11月25日現在、ミトミの代表取締役としてではなく、ミトミ建材の取締役として、大阪広域生コン協同組合の理事に就任していたこと、⑤同2(1)認定のとおり、ミトミ建材のY2代表取締役は、週3日以上同社本社に出勤し、経営において最終決定を行うほか、経理関係の業務を行っていることの各事実が認められるのであるから、いずれも前提を欠き失当である。

(3) 次に、組合が主張する、ミトミ建材がX1の業務内容や労働条件を実質的に決定していた、あるいは実質的な影響力を有していたといえるか否かを検討する。

ア X1の職歴並びにミトミ及びミトミ建材の関係（従業員、業務内容、業務指示、労働条件等）をみると、以下の事実が認められる。

(ア) 前記第3の3(1)認定のとおり、X1は、土木作業員としてミトミに入社後、一度もミトミ建材へ出向することなく、ミトミにおいて、現場での土木作業に携わっていたほか、付随業務としてミキサー車の運転に従事した。

(イ) 同2(2)イ認定のとおり、ミトミからミトミ建材へ出向していない従業員は、ミトミの業務のみ行い、ミトミ建材の業務を兼務していない。

(ウ) 同2(3)エ認定のとおり、ミトミ建材が製造する生コン製品の運

送業務はミトミが行い、生コン製品の製造業務及び品質管理業務（出荷管理システムのコンピュータ操作、生コン製造プラントの修理・メンテナンス等）はミトミ建材が行っている。

(エ) 同 2 (4) ア認定のとおり、ミトミにおいては、ミトミ建材から受託した生コン製品の運送業務は Y 4 取締役の下で管理運営されており、ミトミ建材へ出向していない従業員は同取締役から直接指示を受け、業務を行っている。

(オ) 同 2 (4) ウ認定のとおり、ミトミ建材が、ミトミからミトミ建材へ出向していない従業員の労働条件や処遇の決定に関与することはない。

これらの事実からすると、ミトミ建材が、ミトミの従業員であって、ミトミ建材へ出向していない X 1 の業務内容や労働条件を実質的に決定していた、あるいは実質的な影響力を有していたとはいえない。

イ なお、組合は、(i) ミトミは、ミトミ建材から生コン製品の運送業務の委託を受け、X 1 にミキサー車乗務をさせていたのであるから、ミトミ建材から生コン製品の運送業務の委託がなくなれば、X 1 のミキサー車乗務という業務自体がなくなる関係にある、(ii) X 1 がミトミ建材の業務である生コン製造プラント関係業務（「プラント準備」「プラント洗い」「メンテナンス」等）に従事していたことは、X 1 が日々の業務内容について記した手帳（甲 25、26）から明らかであるなどとして、ミトミ建材が X 1 の業務内容や労働条件に実質的な影響力を有していた旨主張する。

しかしながら、次のとおり、組合の上記主張は採用できない。

(ア) 上記 (i) の主張について

①同 2 (3) ア認定のとおり、ミトミは、土木工事（元請、下請）及び生コン製品（他社に製造発注）の販売を行うほか、ミトミ建材と

運送委託契約を締結し、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務を行っている（なお、ミトミは、ミトミ建材が製造する生コン製品を運送してだけでなく、ミトミ建材以外の会社が製造する生コン製品も販売のため運送している。）、②同 2（3）ア認定のとおり、ミトミにおいては、従前から、ミキサー車乗務のみに従事する従業員はおらず、X 1 を含む全土木作業員が付随業務として、生コン製品やミトミの土木工事現場で必要な水を運搬するため、ミキサー車乗務を行っていた、③同 3（1）認定のとおり、X 1 は、土木作業員としてミトミに入社後、一度もミトミ建材に出向することなく、ミトミにおいて、現場での土木作業に携わっていたほか、付随業務としてミキサー車の運転に従事していた、④同 2（3）ア認定のとおり、ミトミは、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務については、従前、自社が所有するミキサー車と自社が手配する備車で行っていたが、21年2月6日に、当時1台のみ所有していたミキサー車を売却した後は、すべて備車で行っているのである。

そうすると、ミトミにおける X 1 の業務は土木作業が中心であり、ミキサー車乗務は付随的な業務にすぎないのであり、また、ミトミはミトミ建材以外からの生コン製品の運送も行っているのであるから、ミトミ建材からの生コン製品の運送業務の委託がなくなったとしても、ミトミにおける生コン製品の運送業務がなくなることを意味するものではなく、X 1 のミキサー車乗務がなくなったのは、ミトミがミキサー車を売却したことも原因の一つであるというべきであるから、組合の上記（i）の主張は理由がない。

（イ）上記（ii）の主張について

- a. X 1 が日々の業務内容について記したとされる手帳（甲 25～27、32）については、次のとおり、その記載内容が多く、点で X

1 の出勤簿、給与明細書、現場写真等の内容と矛盾している。

なお、手帳の対象期間は、甲第25号証が20年9月23日から同年12月14日まで、甲第26号証が同年12月15日から21年5月10日まで、甲第27号証が同年5月11日から同年7月6日まで、甲第32号証が同年8月1日から22年3月2日までとなっている。

- ① 20年9月29日について、手帳（甲25）には、午前7時20分に出社し、「プラント準備」を行った旨等が記されているが、X1の出勤簿（乙13）では、その日は欠勤扱いとなっている。そして、同出勤簿による10月分（9月21日～10月20日）の出勤日数は20日と半日（10月10日）であり、これは同月分給与明細書（甲22の4）の内容（「基本給20日 230000（円）」「半日手当1日 5750（円）」）と符合している。
 - ② 21年8月6日、10日、12日、9月24日、25日、29日、30日、10月1日、6日、9日、14日のいずれについても、手帳（甲32）には、出社後、「倉庫整理」等を行った旨が記されているが、X1の出勤簿（乙20、21）では、すべて欠勤扱いとなっている。
 - ③ 21年8月17日について、手帳（甲32）には、午前7時50分に出社後、「倉庫整理」等を行った旨が記されているが、その日は、ミトミの休日（盆休み）であった。
 - ④ 22年2月25日について、手帳（甲32）には、午前7時50分に出社後、終日「倉庫整理」等を行った旨が記されているが、その日、ミトミは、工事現場で土木作業を行うX1を写真（乙22）に撮っていた。
- また、X1は、手帳（甲25～27、32）について、仕事から

帰宅後、自らが毎日書いていたもので、日にちをまとめて書くことはなかった旨証言する（初審第4回審問3頁、再審査第1回審問44頁）一方で、上記①ないし④のとおり、手帳の記載内容が出勤簿、給与明細書、現場写真等の内容と矛盾していることについて、「それは分かりません。」「この前からずれてたら、ずっとずれてくるでしょう。」「一応仕事行くつもりで仕事着着て出てますんでね、それで気分悪くなって休んでますんで、自分自身仕事着着てるから仕事行ったかなという感覚で、このころはもう書いてたんもあります。」「この当時もう病気のあれで頭が混乱してて、日にちがずれてるあれもあるんですけども。」「書くのを間違ってるんだと思います。」（初審第4回審問3～8頁、再審査第1回審問30～31頁）などと証言している。

上記のことから、手帳（甲25～27、32）については、その内容に矛盾があり、措信できない。

b. また、X1は、陳述書（甲31）においても、同人がミトミ建材の業務である生コン製造プラント関係業務（「プラント準備」「プラント洗い」「メンテナンス」等）に従事していた旨陳述している。

しかし、X1は、同陳述書（1頁）において、「ミトミに入社して以来、私の労働条件は、非常に劣悪なものでした。」「定時を過ぎて何時間残業しようとも残業代は定額で月1万5000円」であったなどと陳述する一方で、本件再審査審第1回審問において、X1以外の従業員は残業をすることがあったが、X1は入社以来、残業をしたことがない旨証言していること（16頁）等から、同陳述書についても、その内容に齟齬があり、措信できない。

c. そうすると、X1が生コン製造プラント関係業務に従事していたとする組合の上記（ii）の主張を認めるに足る証拠はないことに

帰するから、同主張は採用できない。

- (4) 上記(2)及び(3)のとおり、組合の上記(1)の主張は採用できず、ミトミ建材がX1の労組法上の使用者に当たるということはできない。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

- 2 争点2(本件Y3発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか)について

- (1) 前記第3の3(21)認定のとおり、20年11月27日、初めてX1の組合加入を知ったミトミのY3取締役は、生コン製品の出荷のためにミキサー車でミトミが下請で入っていた工事現場へ向かう準備をしていたX1のところに行き、同人と二人のみになった際に、「X1さん、大丈夫？」と声を掛けた上、「X1さん、落ちるとこまで落ちたな。ほんま、吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。」「実際、俺ら見てきてるけど、みんな自分らの実費の交通費で労働活動にかりだされてるみたい。」「まあ、それだけ気をつけて」と発言している。

- (2) 上記発言に至る経緯等に関しては、以下の事実が認められる。

ア 前記第3の3(14)認定のとおり、19年5月8日、組合は、組合員10数名が街宣車でミトミの取引先の工事現場に押し掛け、19.5.8生コン製品引渡阻止行為を行い、同工事現場の作業(打設)を30分程度中断させた。

イ 同3(15)認定のとおり、ミトミ及びミトミ建材が19年11月5日に提起した別件損害賠償請求訴訟事件の確定判決(24年2月28日、最高裁判所23年(オ)第1397号・同年(受)第1575号、組合の上告棄却及び不受理決定)により、組合は、19年3月23日から同年6月25日までの間に別件組合旗掲揚、別件シュプレヒコール、別件ビラ配布及び別件街宣活動を行ったことに関して、両社に対し損害賠償

を命じられており、同判決では、組合の上記各行為は「平穩に營業活動を営む権利を侵害する不法行為」又は「名誉・信用を毀損する不法行為」に該当する旨判断されている。

なお、同認定のとおり、同訴訟は、両社が、同年5月15日に大阪地方裁判所において仮処分の申立てを行ったところ、同地方裁判所により、同年9月14日に仮処分の決定がされ、翌月31日に起訴命令が出されたことを受け、提起されたものである。

ウ 同3(21)認定のとおり、上記発言当時、Y3取締役は、これまでの組合の組合員らによるミトミの取引先周辺における頻繁な街宣活動等により、取引先から「もう取引できひんわ」「仕事出されへんわ」などという取引打切りの話が来ていたこと、組合の街宣活動等について近隣住民からも頻繁に苦情が来ていたこと等から、組合の活動がミトミの経営悪化の一因であるとも考えていた。

エ 同認定のとおり、同取締役は、X1が日ごろから、子供の話など親しく日常的に会話をする中で、組合の組合活動について、「あんなしとったらあかんで」「仕事もせんと組合活動ばかりしとったらあかんで」などと批判するのを耳にしていた。

オ 同認定のとおり、同取締役は、従前、知人が組合に加入した後、その知人から「組合費を払うだけ払って休日にもかかわらず半強制的に労働組合活動に出ざるを得えへんような感じなんや」などと聞かされていたため、X1は組合に加入して大丈夫であろうかと考えた。現に、同取締役は、上記発言の冒頭には「X1さん、大丈夫?」、終わりには「それだけ気をつけて」と発言している。

(3) 上記(1)及び(2)の事実からすれば、かねてから、組合がミトミの取引先の工事現場の作業を中断させたり、ミトミに対して「平穩に營業活動を営む権利を侵害する不法行為」や「名誉・信用を毀損する不法行為」

を行っていたこと、組合の活動により取引先から取引打切りの話や近隣住民からも頻繁に苦情が来ていたこと等の事情がある中で、Y 3 取締役は、従前、知人から組合について、組合費を払うだけ払って休日に半強制的に組合活動に出ざるを得ない状況である旨聞かされていたため、X 1 が組合費を徴収された上、更に自らの負担で組合活動に参加することになる可能性があることなどを懸念した上、X 1 が日ごろから、子供の話など親しく日常的に会話をする中で、仕事もしないで組合活動ばかりしている旨など述べて強く批判をしていた組合に自らが加入したことについて、素朴な疑問を持ち、X 1 は大丈夫であろうかと考えて、「X 1 さん、大丈夫？」と声を掛けるに至ったとみるのが相当である。そして、発言の内容を具体的にみると、同取締役は、X 1 の今後について懸念を吐露する発言を行っているのであって、X 1 の組合加入を直接非難し、あるいは不利益を示唆したり、脱退を働き掛けるような発言などは行っていない。そうすると、この発言が組合を否認し、あるいは X 1 を組合から脱退させる意図の下に行われたものとみることはできない。

- (4) ここで、本件 Y 3 発言に対する組合及び X 1 の対応についてみると、前記第 3 の 3 (22) 認定のとおり、同発言 (20 年 1 1 月 2 7 日) 以降本件救済申立て (21 年 1 1 月 2 5 日) までの間、組合及び X 1 は、同発言について、ミトミに対し抗議をしたり、団体交渉で取り上げたりすることは一切行っていない。

他方、ミトミの X 1 に対する本件担当業務変更や本件土曜日就労拒否に対する組合及び X 1 の対応についてみると、本件担当業務変更に関しては、同 3 (37)、(40) 及び (45) イ 認定のとおり、組合は、ミトミが当時 1 台のみ所有していたミキサ車を売却したその日 (21 年 2 月 6 日) の午後に、これに抗議するため、X 5 執行委員ほか組合員 3 名がミトミ本社の敷地内に入り、事務所に向かって「社長呼べ！」と大声で怒鳴り、3

日後の2月9日には、X 5・X 7両執行委員及びX 1を含む組合員6名が街宣車等で同本社に赴き、Y 3取締役に対し「X 1さんが乗っていたミキサー車を勝手に売るな。」「訳の分からん土木作業させるな。」などと抗議し、さらに、組合は、第2回団体交渉（21年2月23日）において、X 5執行委員が同取締役に対し、組合加入公然化後のX 1に対しミトミが一方的に業務の変更を行っている旨質すなどした。また、本件土曜日就労拒否に関しても、同3（25）、（27）、（28）、（30）、（33）、（34）、（45）ウ、（54）イ及び（57）イ認定のとおり、組合は、X 5・X 7両執行委員及びX 1を含む組合員らが、ミトミがX 1の就労を拒否した6回の土曜日のすべてについて、いずれもその当日にミトミ本社に赴き、「出勤の妨害はやめて」と書かれたプラカードを掲げて抗議し、X 1の土曜日の就労を要求し、さらに、組合は、第2回、第3回及び第4回の各団体交渉において、X 1が同取締役に対し、組合加入公然化前にはX 1は土曜日に仕事がなくとも出勤していた旨質すなどした。

上記のとおり、組合及びX 1は、本件担当業務変更や本件土曜日就労拒否に関しては、即時に、かつ、幾度もミトミに対し抗議した上、団体交渉において問題を質すといった対応をとっているのに対して、本件Y 3発言に関しては、このような対応を一切とっていないことからすると、当時、同発言に関して、ミトミに対して抗議等を行い、問題の解決を図らなければならぬ必要性がないもの、すなわち、同発言による組合の運営及びX 1の組合活動への影響は生じていないものと受け止めていたと推認できる。

（5）上記（3）及び（4）を併せ考慮するならば、本件Y 3発言をもって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとまでいうことはできない。

したがって、これを不当労働行為に当たるとした初審判断は相当でなく、初審命令主文第3項中本件Y 3発言に係る部分は取消しを免れない。

3 争点3（本件 Y 4 発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 前記第3の3（22）認定のとおり、本件 Y 4 発言については、次の事情が認められる。

ア 20年11月27日、Y 4 取締役は、組合員らが本件団交申入れの後、ミトミが下請で入っていた工事現場に街宣車で押し掛けたことを知り、これまで組合の19.5.8生コン製品引渡阻止行為等により取引先の現場作業が妨害されたり、組合の街宣活動（別件シュプレヒコール等）について近隣住民から頻繁に苦情が来ていたこと等から、組合員らの行動により同工事現場や周辺住民に迷惑がかかっていないかその状況を確認するため、出荷のために同工事現場へ向かうところであった X 1 が乗車するミキサー車の助手席に乗り、同人の運転で同工事現場に向かった。本件 Y 4 発言は、その車中で行われたものである。

なお、同認定のとおり、同工事現場に到着した同取締役がその状況を確認すると、組合員らは街宣車で同工事現場の入口まで入り込んだ上、元請の現場管理者の目の前で複数のビデオカメラを回すなどしていた。

イ 同取締役は、「X 1 さん、自分から入った?」「誰かに誘われたん?」「誰に声かけられたん?」「いつごろ知り合ったん?」などと話したが、同取締役の発言自体には、組合の組合活動を批判したり、X 1 の組合からの脱退を直接示唆するような内容は含まれていない。

ウ 同取締役は、X 1 が日ごろから、子供の話など親しく日常的に会話をする中で、組合の組合活動について、「あんなしとったらあかんで」「仕事もせんと組合活動ばかりしとったらあかんで」などと批判するのを耳にしていたことから、初めて X 1 の組合加入を知って、不思議に思い、ミトミに対して「何か不満があるのであれば、それを聞いておきたい」と考えていた。現に、同取締役は、発言の冒頭に「X 1 さん、

自分から入った?」「誰かに誘われたん?」などと話を切り出し、X 1 が自ら強く批判していた組合に、ミトミに対する何らかの不満を理由に加入したのかどうかを尋ねようとしたが、結局、分からないままであったことから、終わりに「分からんな」と発言したのであり、X 1 の組合加入を非難するような発言は行っていない。

- (2) 組合は、上記(1)アに関して、Y 4 取締役は、X 1 の乗車するミキサー車に乗り込む前に、既に乗用車でいったん工事現場まで行ったにもかかわらず、わざわざそこを離れてミトミに戻り、X 1 の乗車するミキサー車に敢えて乗り込んだものである旨、また、同取締役がいったん行った工事現場を離れているのであるから、同取締役が、組合員らの行動により工事現場や周辺住民に迷惑がかかっていないかその状況を確認する必要があるとは考えられず、この旨をいうミトミの主張は虚偽である旨主張する。

しかしながら、前記第3の3(22)認定のとおり、同取締役は、組合員らの行動により工事現場や周辺住民に迷惑がかかっていないかその状況を確認するため、当初乗用車で工事現場へ向かったのであるが、工事現場に着くと、そこは行き止まりの場所で駐車スペースが限られており、乗用車を駐車しておく、工事関係車両の通行等の妨げになると考え、現場の状況を確認しないまま、いったんミトミ本社に引き返した。本社では、ミキサー車が出荷のために同工事現場へ向かうところであったため、同取締役はその助手席に乗り込むと、X 1 が乗車しており、同取締役は X 1 の運転するミキサー車で再び工事現場の状況の確認に向かったにすぎず、殊更 X 1 と話をするために同人の乗車するミキサー車に乗り込んだものではないから、組合の上記主張は採用できない。

- (3) 上記(1)のような本件 Y 4 発言が行われた状況並びに発言の内容及び発言の趣旨・目的に照らせば、Y 4 取締役は、組合が主張するように、分会結成の経緯を調査して、組合員の拡大を阻止すべく発言したものと

認められず、また、X 1に執拗に詰問したものでもない。むしろ、同取締役は、ミトミが下請で入っていた工事現場に組合員らが街宣車で押し掛けた状況を確認するため、出荷のために工事現場へ向かうところであったX 1が乗車するミキサー車に乗り合わせたことから、X 1が日ごろから、子供の話など親しく日常的に会話をする中で、仕事もしないで組合活動ばかりしている旨など強く批判をしていた組合に自らが加入した動機は何か、ミトミに対して何か不満があるのかをX 1に確認しようとしたにすぎないものとみるのが相当である。

(4) 上記2(4)のとおり、組合及びX 1は、本件担当業務変更や本件土曜日就労拒否に関しては、即時に、かつ、幾度もミトミに対し抗議した上、団体交渉において問題を質すといった対応をとっているのに対して、前記第3の3(22)認定のとおり、本件Y 4発言に関しては、このような対応を一切とっていないことからすると、当時、組合及びX 1は、同発言に関して、ミトミに対して抗議等を行い、問題の解決を図らなければならない必要性がないもの、すなわち、同発言による組合の運営及びX 1の組合活動への影響は生じていないものと受け止めていたと推認できる。

(5) 上記(3)及び(4)を併せ考慮するならば、本件Y 4発言をもって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとまでいうことはできない。

したがって、これを不当労働行為に当たるとした初審判断は相当でなく、初審命令主文第3項中本件Y 4発言に係る部分は取消しを免れない。

4 争点4(本件担当業務変更は、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か)について

(1) 組合は、① X 1は、ミトミ入社以来、ミキサー車による生コン製品の出荷業務のほか、生コン製造プラント関係業務(「プラント準備」「プラント洗い」「メンテナンス」等)に従事してきた、②ところが、ミトミはX 1に対し、組合加入公然化の翌日である20年11月28日以降、同プラ

ント関係業務をさせなくなり、③次いで21年2月6日に、X1が乗務していたミキサー車を売却し、生コン製品の出荷業務もさせなくなり、④さらに同月10日に、劣悪な環境にある倉庫の整理業務を命じ、⑤ミトミ本社事務所で居場所を失ったX1は、倉庫での待機を余儀なくされた旨主張する。

(2) しかしながら、

ア ①前記第3の3(1)認定のとおり、X1は、土木作業員としてミトミに入社後、一度もミトミ建材に出向することなく、ミトミにおいて、現場での土木作業に携わっていたほか、付随業務としてミキサー車の運転に従事していた、②同2(3)エ認定のとおり、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務はミトミが行い、生コン製品の製造業務及び品質管理業務(出荷管理システムのコンピュータ操作、生コン製造プラントの修理・メンテナンス等)はミトミ建材が行っている、③同2(2)イ認定のとおり、ミトミからミトミ建材へ出向していない従業員(X1)はミトミの業務のみ行い、ミトミ建材の業務を兼務していない。

上記のことからすれば、X1が生コン製造プラント関係業務(「プラント準備」「プラント洗い」「メンテナンス」等)に従事していたとは認められないから、組合の上記(1)の①及び②の主張は採用できない。

なお、組合は、X1が同プラント関係業務に従事していたことは、X1が日々の業務内容について記した手帳(甲25、26)から明らかである旨主張するが、その主張が採用できないことは上記1(3)イ(イ)のとおりである。

イ ①同2(3)ア認定のとおり、ミトミにおいては、従前から、ミキサー車乗務のみに従事する従業員はおらず、X1を含む全土木作業員が付随業務として、生コン製品やミトミの土木工事現場で必要な水を運搬するため、ミキサー車乗務を行っていた、②同3(37)認定のとおり、ミ

トミが21年2月6日に、当時1台のみ所有していたミキサー車を売却したのは、稼働率が低く、今後も使用頻度が増える見込みがないことによるものである。

そうすると、ミキサー車にX1のみが乗務していたのではなく、全土木作業員が乗務していたのであり、全土木作業員のミキサー車乗務がなくなったのであるから、組合の上記(1)の③の主張は採用できない。

ウ ①同3(42)認定のとおり、ミトミが21年2月10日にX1に対し倉庫作業を命じたのは、同日中に作業が終わることを同人に確認した上でのものであった、②同認定のとおり、ミトミは同日以降、X1に対し倉庫作業を命じたことはないが、同人は出勤すると毎日、自らの意思により、一人で倉庫で待機するようになった。

上記によれば、組合の上記(1)の④及び⑤の主張は前提を欠き失当である。

なお、組合は、組合加入公然化以降、ミトミのY1代表取締役、Y3取締役、Y4取締役らがX1を敵視して暴言や不当労働行為発言を投げかけていたこと等から、事実上、X1はミトミ本社事務所で待機することができず、倉庫のほかに居場所(待機場所)がなかった旨も主張するが、そのことを認めるに足りる証拠はない。

(3) 上記(2)のとおり、組合の上記(1)の主張はいずれも採用できず、X1の本来的担当業務自体に変更はないが、付随業務であったミキサー車乗務が21年2月6日以降なくなったのは、ミトミの経営判断により、ミキサー車を売却したからであり、X1を含む全土木作業員に共通することである。

そうすると、本件担当業務変更が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立

ては棄却を免れない。

5 争点5（本件土曜日就労拒否は、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か）について

(1) 前記第3の3(23)、(25)、(26)、(27)、(28)、(30)、(33)、(34)及び(62)並びに同8認定のとおり、20年8月21日以降、同年11月27日(X1の組合加入公然化当日)までの間においては、ミトミが稼働していた土曜日(15日間)のうち、12日間についてX1は出勤していたのに対し、同月28日以降、21年12月20日までの間(21年11月25日本件救済申立時までの間を含む。)においては、ミトミが稼働していた土曜日(8日間)のうち、20年11月29日、12月6日、13日、20日、21年1月10日、17日の6日間について、ミトミはX1の就労を拒否した。

以下、上記6日間について、本件土曜日就労拒否が労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか否かを判断する。

(2) ミトミは、①組合加入公然化のころまでは仕事がそれなりにあったため、X1に土曜日出勤を指示していたこともあったが、組合加入公然化後は仕事が更に減り、いずれの公的資格も保有していないX1に対し、土曜日出勤を指示する必要性がほとんどなくなったこと、②組合加入公然化後、X1の就業態度が極端に悪化したこと、③ミトミは、X1同様いずれの公的資格も保有していない土木作業員のY9(非組合員)に対しても、組合加入公然化以降一度も土曜日出勤を指示していないこと等から、本件土曜日就労拒否には合理性があり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない旨主張する。

(3) そこで、①ミトミにおける土曜日の取扱い、②ミトミの経営状況、③X1を含む土木作業員の公的資格の保有状況、④組合加入公然化後のX1の勤務態度、⑤ミトミのX1に対する対応、⑥X1以外の土木作業員の

土曜日出勤状況等をみると、以下のとおりである。

ア ミトミにおける土曜日の取扱い

(ア) 前記第3の3(16)認定のとおり、ミトミは、15年当時から土曜日は休日として運用していた(ただし、17年5月1日施行の就業規則に明記していなかった。)が、工期等の関係により、現場において土曜日に業務を行う必要が生じた場合には、現場の責任者が従業員の公的資格(労働安全衛生法第61条第1項及び第76条に基づく「車両系建設機械運転技能講習」又は「型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習」の修了証)の保有状況等を考慮して人選した上で、必要な従業員に出勤を指示していた。

(イ) 同3(16)認定のとおり、ミトミは、20年2月の経営会議で「(株)ミトミ土木再建計画案」について検討した結果、経営状況の悪化も踏まえ、同月以降、土曜日出勤を完全になくす方向で行くことを確認した。その後、同3(17)及び(19)認定のとおり、ミトミは、同年6月に土曜日を指定休日とする年間休日カレンダー(対象期間は20年6月1日から21年5月31日まで)を作成し、これを本社事務所の掲示板に掲示して全従業員に周知するとともに、X1の組合加入公然化前の20年11月12日に、同年間休日カレンダーを尼崎労働基準監督署長に提出し、受理された。

イ ミトミの経営状況

(ア) 同5認定のとおり、ミトミの売上高は、20年度(対象期間は19年6月から20年5月まで)に4億9019万3000円であったが、21年度(対象期間は20年6月から21年5月まで)は4億3114万3000円に減少し、22年度(対象期間は21年6月から22年5月まで)は1億2535万7000円と前年度の3割に満たない状況となった。

(イ) 同 3 (37) 認定のとおり、ミトミは、21年2月6日、当時1台のみ所有していたミキサー車について、稼働率が低く、今後も使用頻度が増える見込みがないことから、これを売却したほか、これと同時期に、経営状況を勘案した上で、同ミキサー車以外の合計8台の車両(8トンユニックダンプ1台、4トンダンプ1台等)を売却した。

(ウ) 同 3 (50) 認定のとおり、同年3月31日、ミトミは、経営悪化に伴い、当時在籍していた土木作業員10名のうち9名が退職し、土木作業員はX1のみとなった。

ウ X1を含む土木作業員の公的資格の保有状況

同6及び7認定のとおり、20年11月27日から21年3月31日までの間におけるミトミの土木作業員は10名であり、X1及びY9(非組合員)を除く8名(非組合員)の土木作業員は公的資格(労働安全衛生法第61条第1項及び第76条に基づく「車両系建設機械運転技能講習」又は「型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習」の修了証)を有していたが、X1及びY9はいずれの公的資格も有していなかった。

エ 組合加入公然化後のX1の勤務態度

同3(23)認定のとおり、X1は、20年11月28日に組合の街宣車で出勤した後、ミトミ本社の門前に集まっていた組合員らと私語をしたり、携帯電話で話をするなどして、終日仕事をしなかった。そして、同3(24)認定のとおり、同日以降、X1は毎日のように街宣車で出勤し、その街宣車は、X1の退社時刻まで、同本社の門前に駐車していた。

オ ミトミのX1に対する対応

同3(23)認定のとおり、20年11月28日(金)、X1が組合の街宣車で出勤した後、ミトミ本社の門前に集まっていた組合員らと私語をしたり、携帯電話で話をするなどして終日仕事をしなかったことや、X

1 に与える仕事がなかったことから、同日午後 5 時ころ、Y 4 取締役は X 1 に対し、翌日（土曜日）は出勤しなくてよい旨伝えた。

また、同 3（25）認定のとおり、同月 29 日、組合の X 5・X 7 両執行委員及び X 1 を含む組合員らが街宣車等でミトミ本社に赴き、X 1 に仕事をさせるよう求めた際、門前で Y 1 代表取締役とともに対応した Y 3 取締役は、土曜日にミトミが X 1 に与える仕事はない旨等を説明した。

さらに、同 3（26）、（28）、（30）、（33）及び（34）認定のとおり、同年 12 月 6 日、13 日、20 日、21 年 1 月 10 日、17 日の各土曜日についても、ミトミはその前日に、X 1 に対し、翌日（土曜日）は休みである旨伝えた。これに対し、組合は、同 3（27）、（28）、（30）（33）及び（34）認定のとおり、執行委員や X 1 らが上記各土曜日にミトミ本社に赴き、X 1 に仕事を与えるよう求めた。

カ X 1 以外の土木作業員の土曜日出勤状況等

同 8 認定のとおり、非組合員の Y 9（同人は、X 1 と同様、公的資格を保有していない。）は 20 年 11 月 28 日以降、21 年 3 月 31 日（退社）までの間において、ミトミが稼働していた土曜日（7 日間）について一度も出勤していない。

また、同 3（31）及び同 8 認定のとおり、ミトミは、20 年 12 月 27 日の土曜日について、Y 9 には出勤を指示することなく、X 1 に対し出勤するよう指示し、同人は出勤して土木作業に従事したほか、21 年 11 月 21 日から同年 12 月 20 日までの間にミトミが稼働していた土曜日（1 日のみ）についても、X 1 はミトミの指示により出勤した。

上記によれば、ミトミは、X 1 の就労を拒否した 6 日間の土曜日（休日であったが、業務の関係上稼働していた。）について、X 1 の勤務態度（組合加入公然化翌日に街宣車で出勤した後、ミトミ本社の門前に集まってい

た組合員らと私語をしたり、携帯電話で話をするなどして、終日仕事をせず、その後も毎日のように街宣車で出勤していたこと等) や経営悪化に伴い、公的資格を有しない X 1 が従事すべき業務はなかったことから、それぞれの前日に X 1 に対して休みであることを伝えていた。しかるところ、組合は、執行委員や X 1 らがそれらの日にミトミ本社に赴き、X 1 に就労させるよう求めたものである。

そうすると、ミトミは、あらかじめ X 1 に対して土曜日には同人の業務はないので出勤の必要はない旨伝えていたのであり、X 1 と同様に公的資格を有しない非組合員 (Y 9) に対しても出勤を命じなかったとの事情によれば、X 1 はミトミの指示に反して出勤して就労させるよう求めたのであって、ミトミが X 1 に従事させるべき業務があるのに就労させなかったものではない (ミトミが X 1 に対し、従事させるべき業務があった土曜日には出勤を指示し、就労させていることは上記のとおりである。) から、ミトミが、出勤する必要がある旨通知され休日とされていた土曜日に出勤してきた X 1 を就労させなかったことについて、不当労働行為と目すべき事情はないというべきである。

- (4) 組合は、(i) 乙第 23 号証 (保有する資格の有無等を明記したとされる 21 年 1 月現在の「労働者名簿」) の記載内容は信用できない、(ii) ①ミトミが初めて本件土曜日就労拒否をした 20 年 11 月 29 日は 20 年度に属するが、ミトミの 20 年度の売上高は 21 年度及び 22 年度よりも大きく、組合加入公然化当時におけるミトミの業績はむしろ好調であったといえる、②「(株) ミトミ土木再建計画案」について協議したとされる 20 年 2 月は 19 年度に属し、19 年度は 20 年度よりも更に業績は好調であったはずであるから、同再建計画案が 20 年 2 月に作成されたものとは信じ難い、③上記①のとおり 20 年度の業績は好調であったのであるから、20 年度に属する 21 年 3 月末日に土木作業員 9 名が辞めていたとし

ても、それはミトミの業績悪化を裏付ける事情とはいえないなどとして、業績の好調であった20年度において、20年11月29日を境に突如としてX1にだけ土曜日に与える仕事がなくなるはずがない旨主張する。

しかしながら、(i) 乙第23号証が信用できないとする弾劾証拠はなく、(ii) 前記第3の5認定のとおり、ミトミにおける20年度の対象期間は19年6月から20年5月までであり、21年度の対象期間は20年6月から21年5月までであるから、20年11月29日は20年度ではなく21年度に属し、20年2月は19年度ではなく20年度に属し、21年3月末日は20年度ではなく21年度に属するものであることから、組合加入公然化当時におけるミトミの業績はむしろ好調であった旨等をいう組合の上記主張は、前提を欠き失当というほかない。

(5) 以上のとおりであるから、本件土曜日就労拒否は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらないと判断するのが相当である。

したがって、これを不当労働行為に当たるとした初審判断は相当でなく、初審命令主文第2項及び第3項中本件土曜日就労拒否に係る部分は取消しを免れない。

6 争点6 (本件団交申入れに係る第1回から第4回までの団体交渉におけるミトミの対応、すなわち、本件回答A及び本件回答Bは、労組法第7条第2号又は第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 本件回答A (X1の労働条件等に関して、まず同人に話をし、その後の組合による団体交渉の申入れには応じる旨の回答) は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。

ア 第1回 (20年12月19日) から第4回 (21年4月22日) までの団体交渉の状況をみると、次のとおりである。

なお、これらの団体交渉は、前記第3の3 (25) 認定のとおり、組合の組合員らが20年11月29日、街宣車等でミトミ本社に赴き、これ

に対し、門前で対応した Y 3 取締役が、話しかけながら近寄ってきた組合員 2 名のうち 1 名に蹴られて転倒し、肘を負傷するなどの被害を受けたという状況がある中で行われたものである。

(ア) 第 1 回団体交渉

同 3 (20) イ並びに (29) イ及びウ認定のとおり、ミトミは、組合に対し、本件団体交渉申入書による要求事項③「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。」（事前協議のルール化）に関して、20. 12. 19 回答書で「いわゆる事前協議約款・事前同意約款は締結いたしません。但し、団体交渉の申入れがあれば、これに応じます。」（回答事項③）と回答した上で、その説明として、Y 3 取締役が「例えばね、賃金とか雇用条件を X 1 さんと話をするじゃないですか。X 1 さんは組合に話を持ちかけると言うんです。それで団交を申し入れて来られたら応じさせてもらいます。」と本件回答 A を行うとともに、組合の反論に応じて「(15. 8. 18 協定については) 終わった話ですね。」と述べた。

これに対し、同 3 (29) ウ認定のとおり、X 3 副執行委員長が「終わった話でもいい。」とした上で、同要求事項③を求めると、同取締役は「交渉の場をね、要求されたら設けますから。賃金とか雇用条件とかね、労働条件等の変更については当事者の X 1 さんと話しさせていただきます。」と本件回答 A を行った。

(イ) 第 2 回団体交渉

同 3 (45) ア認定のとおり、組合が同要求事項③を求めたのに対し、Y 3 取締役は、X 1 との契約なので、まず最初に X 1 に話すというのがミトミの見解である、そのあと X 1 が組合と話して、組合が交渉を持ちたいというのであれば、受ける旨の本件回答 A を行った。

これに対し、同認定のとおり、X 5 執行委員は、その姿勢では双方は噛み合わない旨述べた。

(ウ) 第 3 回団体交渉

同 3 (54) ア認定のとおり、組合は、同要求事項③を求め、X 7 執行委員が、以前に旧分会が結成された時に事前協議制を組合と締結している、その時のスタンスと何が違うのかとの旨尋ね、これに対し、Y 3 取締役が「過去の話です。時代は変わってますから。」「交渉代表者は僕ですしね。」などと答えると、同執行委員は、そのような回答を続けるのであれば、組合として「本題」(X 1 の労働条件等の問題)に入れたい旨述べた。

(エ) 第 4 回団体交渉

同 3 (57) ア認定のとおり、X 5 執行委員が同要求事項③について、「双方お持ち帰りということでした。その後、どうなったのかな。」「その考え(本件回答A)は変わらない?」と尋ねると、Y 3 取締役は「そうですね。」と答えた。

(オ) なお、同 3 (57) オ認定のとおり、第 4 回団体交渉以降、組合はミトミに対し、本件団交申入れに係る団体交渉を行うよう申入れをしていない。

イ 上記団体交渉の経緯に徴すると、ミトミは、第 1 回団体交渉で、本件団交申入れに係る要求事項③(事前協議のルール化)に関して、文書で応じられない旨回答した上で、その説明として本件回答Aを行ったが、組合はこれに応じず、ミトミが組合の要求を受け入れない限り、「本題」(X 1 の労働条件等の問題)に入れたい旨表明し、双方とも互いの見解を譲らず、交渉は平行線のままとなったものである。

また、本件回答Aは、同要求事項③に応じる意思はない旨の回答ではあるものの、ミトミの基本的立場を述べたものであって、ミトミが組合

の要求に対して譲歩しなかったことをもって、団体交渉を拒否する不誠実な対応とまではいえない。

ウ そうすると、本件回答Aについては、組合が主張するように、形式的団体交渉であるということはできず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないと判断するのが相当である。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

(2) 本件回答Aは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか否か。

ア 前記第3の3(5)認定のとおり、ミトミ及び組合は、15年8月18日、「会社は、組合員の身分、賃金、労働条件を決定する場合、組合と事前に協議する。」との条項（いわゆる事前協議条項）を含む15.8.18協定を締結しており、組合は、同協定が本件団交申入れ（20年11月27日）時においても有効であることを前提として、本件回答Aは同協定に違反するものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張する。

イ そこで、15.8.18協定締結から本件団交申入れまでの経緯をみると、以下の事実が認められる。

(ア) 同3(2)ないし(5)認定のとおり、組合は15年3月25日、ミトミに対し、旧分会が結成されたことを通知した上、15.3.25団交申入れを行い、同団交申入れ等に関して団体交渉が行われた結果、同年8月18日、ミトミ及び組合との間で15.8.18協定が締結された。そして、同認定のとおり、同協定には有効期間の定めはなく、また、同協定締結時、旧分会の組合員は、X8及びX9の2名であった。

(イ) 同3(6)及び(7)認定のとおり、ミトミは同年9月24日、15.8.18協定第3条（事前協議条項）に基づき、組合に対し上記組合員2名の移籍等について提案し、以後数回にわたって組合と協議した結果、

同年12月16日、ミトミ及び組合は「会社は、全ての輸送権を近酸運輸株式会社に移行することを確認する。但し、ミキサー2トン車、4トン車、計2台を除く。」「支部は、労働者が近酸運輸株式会社に移籍することを確認する。」との条項を含む15.12.16協定を締結した。そして、同3（8）認定のとおり、同月29日、X8及びX9がミトミを自己都合退職し、旧分会の組合員は存在しなくなった。なお、同3（7）認定のとおり、近酸運輸は、本店所在地が組合の主たる事務所所在地と同一であり、全従業員が組合に加入していた。

(ウ) 同3（9）認定のとおり、ミトミ及び近酸運輸は同年12月31日、15.12.31運送委託契約を締結し、同日、ミトミは当時所有していたミキサー車の全部（2トン車1台及び4トン車1台を除く。）を近酸運輸に売却した。同3（10）認定のとおり、16年1月、組合員のX8及びX9が近酸運輸に雇用されるとともに、ミトミの従業員で非組合員であったX10及びX11も本人承諾の上、近酸運輸に移籍し、その後組合に加入した。同3（11）認定のとおり、ミトミは同月以降、近酸運輸に対し、生コン製品の運送業務の全部（当時所有していたミキサー車2台による同運送業務を除く。）を委託した。

(エ) 同3（8）及び（20）認定のとおり、旧分会の組合員が存在しなくなった日（15年12月29日）から本件団交申入れ（20年11月27日）まで、ほぼ4年11か月が経過していた。

ウ 上記のとおり、組合及びミトミは、事前協議条項を含む15.8.18協定締結後、わずか4か月余りのうちに、ミトミから近酸運輸に対する生コン製品の運送業務の委託を前提として、組合員であるミトミの従業員の近酸運輸への移籍に合意したことによって、ミトミの従業員である組合員が存在しなくなり、その状態が本件団交申入れ時まで4年11か月にわたって継続したことに加えて、同3（2）及び（20）イ認定のとおり、

本件団交申入書による要求事項（①から④まで）が、旧分会結成時の15.3.25団交申入れに係る要求事項（「労基法・労組法などの遵守」「分会事務所・分会掲示板の貸与及び会社施設の利用」「事前協議・合意約款」「組合活動の賃金保障」）と同一の内容であること、また、本件団交申入書においては、事前協議条項を含め同協定に関して、一切言及していないことの事情も認められ、これによれば、組合も同協定にミトミが従うべきであるとは考えていなかったとみることができるとの経緯を併せ考慮するならば、ミトミが組合との同協定に基づく事前協議を行わないことをとらえて、不当労働行為ということとはできず、本件回答Aが労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨の組合の上記アの主張は採用できない。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

（3）本件回答B（X 1の担当業務の変更、土曜日の不就労、就業時間の変更、身分等労働条件に関する質問に対する回答）は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。

ア 業務の変更に関する質問に対する回答

前記第3の3（45）イ認定のとおり、第2回団体交渉において、X 5執行委員が、組合加入公然化後のX 1に対しミトミが一方的に身分の変更や業務の変更を行っている旨を質したのに対し、Y 3取締役は、X 1は土木作業員であり、土木作業その他（ミキサー車乗務等）のミトミの業務に従事しており、変更はない旨回答し、X 1が、大型免許を取得してからは同人の業務はミキサー車乗務がほとんどであった旨述べたところ、同取締役は、ミキサー車乗務だけを指示しておらず、X 1の従事していた業務は上記土木作業その他ミトミの業務であり、X 1をミキサー車乗務に専念させた事実はない旨反論した。

上記のとおり、ミトミは、X 1の業務が変更されたのかと質問する組合に対して、ミトミの見解（X 1は、組合加入公然化前後を通じて、ミトミの土木作業員であること等）を回答し、また、ミキサー車乗務はあくまでもミトミの業務である旨を説明しており、X 1とミトミとの間に見解の相違はあるものの、ミトミが組合の質問に対して説明を行わなかったと認めるべき事実は存しない。

イ 土曜日の不就労に関する質問に対する回答

(ア) 同3 (45) ウ認定のとおり、第2回団体交渉において、X 1が、組合加入公然化後、土曜日の出勤が全くなくなった旨指摘したのに対し、Y 3取締役は、ミトミでは土曜日は休日であり、そのことは新しい就業規則で明記されている旨や労働基準法でも休日に出勤させることはできないとされており、これまでのミトミの土曜日の取扱いに問題があった旨回答し、また、X 1に事前協議したのかとのX 5執行委員の質問には、意見を聴くため従業員を招集したが、X 1は参加しなかった旨回答し、さらに、従業員の土曜日の就労については、適材適所で業務を与えている旨述べた。

(イ) 同3 (54) イ認定のとおり、第3回団体交渉において、X 5執行委員が、X 1は組合加入公然化前には土曜日に仕事をしていた旨質したのに対して、Y 3取締役は、土曜日にX 1に与える仕事なくなったこと、ミトミは適材適所で仕事を与えており、仕事の内容や仕事を与えるかどうかはミトミが決めることであって、組合から言われる筋合いのものではないこと、平日であってもほとんどX 1に担当させる仕事がない状況であること、業界も厳しくなっており、ミトミの仕事がなくなる可能性もあることなどの旨説明した。

(ウ) 同3 (57) イ認定のとおり、第4回団体交渉において、X 1が、組合加入公然化前には同人は土曜日に仕事がなくとも出勤していた旨質

したのに対し、Y 3取締役は、土曜日に出勤させるかどうかは経営にかかわることであるので、使用者側が判断する部分であると思う旨回答した上で、X 1は土曜日に仕事がなくとも出勤していたとのことであるが、出勤して仕事をしていなかったのか問い掛け、これに対し、X 1は、仕事がなくとも自主的に生コン製造プラントの点検や修理を行っていた旨答えた。

(エ) 上記のとおり、従前には X 1は土曜日に出勤していたにもかかわらず、組合加入公然化後、ミトミは X 1の土曜日の出勤を認めなくなった旨主張する組合に対して、ミトミは、新しい就業規則では土曜日は休日となっていることや、就業規則変更の際して意見交換の機会を設けたが、X 1は出席しなかった旨等を説明し、また、土曜日に X 1の従事すべき仕事なくなっていること、従業員の担当する業務はミトミが決定するものであるとの旨の方針や、経営環境が厳しくなっており、平日であっても X 1の従事すべき仕事が少なくなってきたことなどを説明している。さらに、X 1が、組合加入公然化前には土曜日に仕事がなくとも出勤して自主的に仕事をしていた旨を述べていることを勘案するならば、これらミトミの説明が不十分なものであったということとはできない。

ウ 就業時間の変更に関する質問に対する回答

同3(57)ウ認定のとおり、第4回団体交渉において、X 1が、就業規則で就業時間が一方的に変更され、始業時間が午前8時から午前7時30分に変更されたとしたのに対して、Y 3取締役は、就業規則については、来社した労働基準監督官の立会いの下で、同取締役が X 1に意見を聴いたところ、X 1は別はない旨回答した上で、しかし守れない旨述べたことを指摘するとともに、団体交渉の中で協議して決めないと従えない旨の X 1の反論について、X 1は就業規則に関する従業員の意

見聴取の場に出席せず、ミトミは他の従業員から意見を聴取した上で、異議はないとして署名押印を得たものであることや、ミトミは就業規則に則って運営しており、X 1 に例外を認めることはできない旨説明した。

上記のとおり、ミトミは、ミトミが就業時間を一方的に変更したとの組合の主張に対して、従業員の意見聴取の場を設けたが X 1 は出席せず、ミトミは他の従業員の意見を聴いた上で、署名押印を得たこと、労働基準監督官立会いの下で X 1 に意見を求めたことなど、就業規則の変更に伴う就業時間の変更に至る経緯について具体的に説明している一方、X 1 は、組合との団体交渉における協議を経て決めたものでなければ従えないと自説に固執するのみで、協議の進展はみられなかった。

エ 身分に関する質問に対する回答

同 3 (20) ウ及び (29) エ認定のとおり、第 1 回団体交渉において、X 5 執行委員が、本件分会要求書の要求事項「1、会社は、X 1 組合員の『労働契約』を明らかにされること。」について質したのに対し、Y 3 取締役は、非正規の有期契約社員である旨回答した上で、現在の雇用契約はあいまいなので、全従業員（有期契約社員、正社員）の雇用契約について、ミトミとして確認し、21年1月に改めて締結する旨述べた。

上記のとおり、ミトミは、X 1 の労働契約の内容を明らかにするようにとの組合の求めに対して、非正規の有期契約社員であることを明らかにし、さらに、全従業員について、21年1月に雇用契約を改めて締結する旨説明しており、組合の質問に対して必要な回答を行っている。

オ 時間外労働手当に関する質問に対する回答

同 3 (57) エ認定のとおり、X 1 が、時間外労働手当は時間外労働がなくても支給されていた、それをなくすのであれば組合との交渉を経なければならない、組合に加入したから、一方的に、残業していないから支給しないというのは問題があるとの旨を質すと、Y 3 取締役は、X 1

が組合に加入したからではなく、全従業員同じ扱いであり、労働していない分の賃金を支払う会社はない旨反論した。

上記のとおり、ミトミは、X 1に時間外労働手当が支給されなくなったことに関して組合が質したのに対して、他の従業員も同じ扱いである旨説明し、X 1を含め従業員が時間外労働をしていないのに、時間外労働手当を払うことはできないとのミトミの方針を説明しており、これらの説明が不十分なものであったとはいえない。

カ 以上のとおり、ミトミは、各団体交渉における組合の質問について、それぞれ根拠を示すなどして具体的に説明を行っており、誠実に対応しなかったと認めるべき事情はないから、本件回答Bは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないと判断するのが相当である。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

(4) なお、ミトミは、上記のとおり、本件団交申入れに対して団体交渉を行った後も、前記第3の4(6)、(8)、(9)及び(11)認定のとおり、22年5月20日から24年3月24日までに4回にわたって組合からされた「2010年春闘要求」及び「(X 1の)職場復帰に向けた会社の受け入れ体制」に関する団体交渉の申入れ又は「X 1組合員の現場復帰」に関する団体交渉の申入れに対し、それぞれ団体交渉に応じている。

7 争点7(組合との事前協議を経ない①本件就業規則変更、②本件就業規則変更に基づく本件遅刻扱い、③本件雇用契約締結要求、④本件時間外手当支給停止、⑤本件退職金共済加入要求は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか)について

以下においては、上記各行為ごとに検討を行う。

(1) 本件就業規則変更について

ア 本件就業規則変更に係る手続の経過は、以下のとおりである。

- (ア) 前記第3の3(32)認定のとおり、ミトミは、21年1月上旬、就業規則の変更(土曜日を所定休日とする、始業時刻を30分繰り上げて午前7時30分とする、新たに午前・午後各15分の小休憩を設ける等)に関して、従業員に対して、新しい就業規則について閲覧し、確認の上で、同意の有無を同月16日までに明らかにするよう求める案内文書を本社事務所の掲示板に掲示して周知し、その後、遅くとも同月20日までに、上記就業規則の変更に関して従業員の意見聴取の場を設け、出席を拒否したX1を除く全従業員の同意を得た上で、労働者代表選挙を行い、労働者代表に選出されたY10から「特に意見なし」との意見を聴取した。
- (イ) 同認定のとおり、組合は、X1から同月13日に上記案内文書の内容について連絡を受けたが、上記就業規則の変更に関して、ミトミに対し団体交渉の申入れ等を行わなかった。
- (ウ) 同3(35)認定のとおり、Y3取締役は同月20日、X1に対し、上記就業規則の変更について、同人を除く全従業員の同意が得られた旨を伝えた。
- (エ) 同3(36)及び(44)認定のとおり、ミトミは、同月21日、本件就業規則変更を行って、同日、変更後の就業規則を施行し、さらに、同年2月23日、尼崎労働基準監督署長に対し、変更後の就業規則及び労働者代表(Y10)の意見書(「特に意見なし」)を添付して、就業規則変更届を提出し、受理された。
- (オ) 同3(51)認定のとおり、Y3取締役は同年4月、尼崎労働基準監督署の労働基準監督官立会いの下で、X1に対し、就業規則が変更されたこと及びその内容を伝えた上で、同人の意見を求めたところ、同人は別にない旨等回答した。
- イ そして、本件団交申入れ時においては、ミトミが組合との15.8.18協

定に基づく事前協議を行わなくても、そのことの責めを問われることはないとは解されることは上記6（2）ウのとおりであるから、ミトミが本件就業規則変更に際して、組合との事前協議を行いその同意を得なかったことについて、非難されるべきいわれはない。

ウ 上記アのとおり、ミトミが組合との事前協議を経ないで本件就業規則変更を行ったことについては、ミトミは従業員の意見を聴いた上で就業規則の変更を行っており、X 1はこの意見聴取の場への出席を拒否し、組合も就業規則の変更に関する従業員への案内文書の内容について X 1から連絡を受けながら、団体交渉の申入れをするなどの対応をとっていないなどの事情が認められ、また、就業規則の変更について他の従業員全員の同意を得た旨 X 1が伝えられた後にも、労働基準監督署長への届出までの約1か月の間に、組合がミトミに何らかの申入れを行った事情は認められない。さらに、X 1は、労働基準監督官立会いの下で、本件就業規則変更について、Y 3取締役から意見を求められた際に、別のない旨等回答しているのであるから、本件就業規則変更に係る手続は適正に行われたものといえることができ、これに上記イでみたところを加えれば、本件就業規則変更について、不当労働行為と目すべきところはないといわざるを得ない。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

（2）本件就業規則変更に基づく本件遅刻扱いについて

ア 前記第3の3（36）認定のとおり、ミトミは、21年1月21日、始業時刻を30分繰り上げて午前7時30分とするなどの本件就業規則変更を行い、同日、変更後の就業規則を施行したが、X 1は同日以降毎日、本件就業規則変更前と同じように午前7時45分か50分ころに出勤した。これについて、同認定のとおり、ミトミにおいては、X 1に対し、Y

3取締役又は Y 4取締役が遅刻である旨何度も口頭で注意を行い、また、Y 1代表取締役から、始業時刻を厳守するよう10数回にわたって書面による注意を行ったが、X 1は、組合と話してほしい、就業時間の変更は組合と話してからでなければできない旨を答えるのみで、態度を改めなかった。

イ 上記の事情に徴すると、本件遅刻扱いは、21年1月21日に施行された本件就業規則変更後の就業規則に X 1が従わないことに対して行われたものであり、本件就業規則変更が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しないことは上記(1)ウのとおりであることを併せ考えると、ミトミの上記取扱いを組合の運営に支配介入するものということではできず、本件遅刻扱いは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

(3) 本件雇用契約締結要求について

ア 本件雇用契約締結要求の態様をみると、前記第3の3(35)認定のとおり、Y 3取締役は21年1月20日、X 1に対し、就業規則の変更について X 1を除く全従業員の同意が得られた旨を伝えた際に、他の従業員とも雇用契約の確認を進めていたことから、他の土木作業員に提示したものと同一内容の「労働条件契約書」を提示した上で、検討を求め、団体交渉の申入れがあれば言うてほしい旨述べ、その後、同3(47)認定のとおり、同取締役は同年3月11日、X 1に対し、雇用契約について、他の従業員について契約書の確認が終了しているのに X 1のみまだである、どうするのかとの旨尋ねると、これに対し、X 1は、自分では結論は出せない、組合が決める旨を回答し、これを受けて、同取締役は、組合から連絡はない旨述べたものである。

そして、本件団交申入れ時においては、ミトミが組合との15.8.18協定に基づく事前協議を行わなくても、そのことの責めを問われることはないと解されることは上記6（2）ウのとおりであるから、ミトミがX1の雇用契約締結に際して組合との事前協議を行いその同意を得なかったことについて、非難されるべきいわれはない。

イ そうすると、本件雇用契約締結要求は、ミトミが他の土木作業員と同一の契約内容を示して検討を求め、また、団体交渉の申入れがあれば言うてほしい旨を告げ、さらにその確認を求めたにすぎないものであって、これに対しX1は、自分では判断できず、組合でなければ判断できない旨を述べるのみであり、組合が団体交渉の申入れを行った事実は認められないのであるから、ミトミの上記対応を組合の運営に支配介入するものということとはできず、本件雇用契約締結要求は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

（4）本件時間外労働手当支給停止について

ア 前記第3の3（35）認定のとおり、①土木作業員の賃金（日給月給制）のうち時間外労働手当については、21年1月分（対象期間は20年12月21日から21年1月20日まで）までは、全土木作業員共通の取扱いとして、実績の有無や多寡にかかわらず、毎月一律1万5000円が支給されていたが、21年2月分（対象期間は21年1月21日から同年2月20日まで）以降は、全土木作業員について、実績に応じて支給されるようになった、②X1以外の土木作業員は残業をすることがあったが、X1は入社以来残業をしたことがなく、同年1月21日以降も残業をしなかったため、時間外労働手当は支給されなかった。

そして、本件団交申入れ時においては、ミトミが組合との15.8.18協

定に基づく事前協議を行わなくても、そのことの責めを問われることはないと解されることは上記6（2）ウのとおりであるから、ミトミがX 1の時間外労働手当の支給に関して組合との事前協議を行いその同意を得なかったことについて、非難されるべきいわれはない。

イ そうすると、ミトミは、時間外労働手当の支給に関してX 1を含む全土木作業員を共通に取り扱っており、X 1に対し同年1月21日以降の時間外労働手当が支給されなかったのは、X 1が残業をしなかったことによるのであって、ミトミの上記取扱いを組合の運営に支配介入するものということとはできず、本件時間外労働手当支給停止は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

なお、同認定のとおり、基本給の日額については、同年1月分までは、X 1を含む全土木作業員が1万1500円であったが、同年2月分からは、X 1を除く全土木作業員は、新たな「労働条件契約書」をミトミと交わしたことにより1万円（「ただし、残業手当1時間分を含むものとする。」）に減額となる一方で、X 1は、同契約書を交わさなかったことから従来どおり1万1500円であったことから、X 1が時間外労働手当算出の基礎となる基本給の取扱いにおいて、不利益を受けているとは認められず、このことから、本件時間外労働手当支給停止を不当労働行為ということとはできない。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

（5）本件退職金共済加入要求について

ア 本件退職金共済加入要求の態様をみると、前記第3の3（56）認定のとおり、Y 3取締役が21年4月13日、X 1に対し、退職金共済の加入に同意するのであればとして、申込書に署名・押印を求めたのに対し、X 1は同意の意向を示したが、翌日、同取締役が退職金共済に加入する

か否かを X 1 に確認したところ、X 1 は、その問題は組合との事前協議事項であると考えて、署名しない旨回答した。一方、同認定のとおり、X 1 以外の従業員は、既に退職金共済の加入手続を行っていた。

そして、本件団交申入れ時においては、ミトミが組合との15.8.18協定に基づく事前協議を行わなくても、そのことの責めを問われることはないと解されることは上記6（2）ウのとおりであるから、ミトミが X 1 の退職金共済加入に際して組合との事前協議を行いその同意を得なかったことについて、非難されるべきいわれはない。

イ そうすると、本件退職金共済加入要求は、ミトミが会社として退職金共済に加入するに際して、X 1 に加入の意思を確認したものにすぎず、ミトミの上記対応を組合の運営に支配介入するものということとはできず、本件退職金共済加入要求は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

したがって、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

8 争点8（本件文書要求は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合は、21年5月26日、29日、6月5日、8日、10日、12日の6回にわたり、ミトミに対し団体交渉の申入れを行った旨主張する。

しかしながら、前記第3の4（6）認定のとおり、本件団交申入れに係る第4回団体交渉（21年4月22日）以降、本件救済申立て後の22年5月20日の団体交渉申入れ時までには、組合がミトミに対し団体交渉の申入れをした事実は認められないから、組合の上記主張は採用できない。

なお、組合は、6回にわたりミトミに対し団体交渉の申入れを行ったとする主張の根拠として甲第27号証（X 1 が日々の業務内容について記したとされる手帳）を挙げるが、同証拠が措信できないことは上記1（3）

イ（イ） a . のとおりであるから、同証拠によって、上記団体交渉の申入れの事実の存在を根拠付けることはできない。

- (2) そうすると、本件文書要求については、そもそも団体交渉の申入れの事実そのものが認められないので、組合の主張は前提を欠き失当であり、本件文書要求は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

したがって、この点に関する初審判断は結論として相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

- 9 争点9（本件カメラ設置は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか）について

- (1) 組合は、前記第3の3（42）及び（63）認定のとおり、ミトミが21年12月初めに、X1が21年2月10日以降待機場所としていた倉庫の1階奥に内部全体を監視できる本件カメラを設置したことに関して、本件カメラは外部からの侵入者を把握しやすい倉庫出入口のシャッター付近ではなく、倉庫内全体を監視できるような場所に設置され、倉庫内でX1が移動すると本件カメラもX1の動きを追って動き、X1は一挙手一投足を監視された旨など主張する。

- (2) 確かに、前記第3の2（61）ないし（63）認定のとおり、ミトミは、本件救済申立て（21年10月1日、11月25日）後の近接した時期（21年12月初め）に本件カメラを設置した。

しかしながら、①同3（63）認定のとおり、ミトミは、以前から本社敷地内の2箇所（敷地出入口1箇所を含む。）に防犯カメラを設置していたが、倉庫内には防犯カメラを設置していなかった、②同認定のとおり、倉庫には、発電機（定価50万円から60万円）、土木工事用機械（高額なもので定価70万円から80万円）等が保管されていたが、倉庫出入口のシャッターと正反対側（1階奥）の床から90センチメートルの位置に窓

があり、外部から人が侵入できる状態であった、③同認定のとおり、ミトミは、同年2月16日にガスボンベの缶が倉庫の裏に20個ほど捨てられるという不審な出来事があり、警察に通報し、また、同年夏ころに、倉庫に保管していた発電機が盗まれ、さらに、同年にミトミの同業者がいわゆる会社荒らしに遭ったなどと聞いていた。加えて、④同3(42)認定のとおり、X1の倉庫での待機は、ミトミの指示によるものではなく、自らの意思によるものであり、⑤同3(64)認定のとおり、Y3取締役は同年12月10日、X1に対し「別に倉庫にいなくてもいいんじゃないの。X1さんも知っているとおおり、会社には防犯カメラをいろいろ付けている。倉庫に居るようにとも言ってないし、事務所に入ったらいいいんじゃないの。」と伝えていた。

このような事情に徴すると、本件カメラ設置は、防犯を目的としたものであるとみるのが相当であり、組合主張の如く、X1を監視するためのものであったとは認められないから、組合の主張は前提を欠き失当である。

したがって、本件カメラ設置を労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるとすることはできず、この点に関する初審判断は相当であり、組合の再審査申立ては棄却を免れない。

以上のとおり、ミトミの本件再審査申立ては理由があるが、組合の本件再審査申立ては理由がない。よって、労組法第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24年11月21日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ㊟

[別表 1 ~ 5 (略)]