

平成25年2月7日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成24年（行コ）第349号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件
（原審・東京地方裁判所平成23年（行ウ）第522号）

口頭弁論終結日 平成24年12月13日

判 決

控訴人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
被控訴人 国
処分行政庁 中央労働委員会
被控訴人補助参加人 サミット樹脂工業株式会社

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、補助参加によって生じた費用を含め、控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が、中労委平成21年（不再）第45号事件について、平成23年3月16日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 控訴人（原告）は、平成20年5月13日、大阪府労働委員会（府労委）に対して、① 補助参加人が、控訴人の組合員であるX1（X1組合員）に対して自宅待機命令を発令し、同年4月28日、雇用契約期間満了日である同年5月5日をもって雇止めとする旨を通知したこと、② 補助参加人が、同年4月23日の控訴人によるX1組合員の翌24日からの出勤要求に対して、一旦合意したにもかかわらず、直後に白紙撤回するなどの不誠実な対応をとったことが、労働組合法（労組法）7条1号又は3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立て（大阪府労委平成20年（不）第26号事件）をしたが、府労委は、平成21年11月10日、控訴人の申立てをいずれも棄却した（初審命令）。これに対し、控訴人は、初審命令の取消しを求めて処分行政庁（中労委）に再審査申立て（中労委平成21年（不再）第45号事件）をしたが、中労委は、平成23年3月16日、控訴人の再審査申立てを棄却した（本件命令）。

本件は、控訴人が、被控訴人（被告）に対し、本件命令の取消しを求めた事案である。

2 前提事実は、次のとおりである。

- (1) 控訴人は、主として近畿地方においてセメント・生コンクリート産業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、控訴人の下部組織として、サミット樹脂工業分会（分会）があり、平成21年5月時点の分会の会員はX1組合員1名である。

補助参加人は、押出成型品の製造販売業を営む株式会社である。

- (2)ア 平成16年5月5日、補助参加人とX1組合員は、契約期間を1年

とする雇用契約を締結し、その後、平成17年、平成18年、平成19年の各5月に、雇用期間1年の内容で、契約が更新された。

イ X1組合員は、従来から、補助参加人代表取締役Y1（Y1社長）や補助参加人部長補佐Y2（Y2部長補佐）が、X1組合員を軽視・差別し、また補助参加人がX1組合員に対して様々な嫌がらせをしていると感じ、補助参加人の労務管理に対し強い不満を抱いていた。

ウ 補助参加人は、平成20年4月11日、X1組合員に対し、同人の所属する製造技術部物流資材・営繕課（物流資材・営繕課）から同部回転成型課（回転成型課）への配置転換（本件配転）に応じるよう求めた。同日におけるX1組合員と補助参加人の上司らとの間のやり取りは以下のとおりである。

(ア) 補助参加人製造技術部部長Y3（Y3部長）は、補助参加人の食堂において、X1組合員に対し、本件配転の命令（以下「本件配転命令」という。）に応じるよう求め、これに対し、X1組合員は「Y1社長やY2部長補佐の自分に対する偏見と差別扱いをどうするか、回転成型課のような将来性の無い職場に配置転換した後のことをどうしてくれるか、社長に聞いて返事を聞かせてほしい、それによって本件配転命令についての返事をする」旨述べた。Y3部長は、「そのようなことは社長に言えないし、今ここで受け入れなかったら、契約はできず、辞めてもらうしかない。」旨述べた。これに対し、X1組合員が、それは解雇ではないかと問うたところ、Y3部長は、「辞めるとすれば、解雇ではなく自己都合退職になる。」旨答えた。X1組合員は、これまで補助参加人の一方的なやり方で何人もの労働者が辞めていったと考えていたこともあって、自分自身も解雇同然の扱いを受けると感じた。同日以降、X1組合員は、補助参加人に対し、本件配転命令に応じる意思を明確に示すことはなかった。

(イ) 補助参加人製造技術部担当部長Y4（Y4部長）と補助参加人製造技術部課長代理Y5（Y5課長代理）は、喫煙所にいたX1組合員に対し、Y1社長から退職届を書かせるよう言われたとして、退職届の記入を求めたが、X1組合員はこれを拒否した。

(ロ) その後、X1組合員は、平成20年4月11日付けの休暇・欠勤願（届）と題する書面を補助参加人に提出し、有給休暇の取得を申し出た。同書面の期間には、始期を同月14日とする記載があるが、終期欄の「5月8日」の記載は訂正印を押して削除されている。同書面の理由欄には、「求職の為」と記載されていた。

(ハ) X1組合員は、補助参加人を退社する際、補助参加人から貸与されていたロッカーの鍵をY5課長代理に渡した。なお、X1組合員は、ロッカーの鍵を自ら管理しており、それまでは他人に預けて帰宅したことはなかった。

エ 平成20年4月14日及び同月15日、X1組合員は羽曳野労働基

準監督署に行った。

同月16日頃、X1組合員は補助参加人を訪れ、Y3部長、Y2部長補佐、Y4部長に面会したが、その際、Y3部長は、X1組合員に対し、「同月19日付けで自主退職することになっている」旨述べた。X1組合員は、「安全靴を交換してもらえなかった、意見を述べたら逆らっていると取られた」などと不満を述べ、第三者機関に相談に行ったと告げた。また、X1組合員は、物流資材・営繕課での就業を求めたが、補助参加人は、これを拒否した。

オ 平成20年4月17日、X1組合員は補助参加人を訪れ、事務所会議室で、Y2部長補佐やY4部長と話し、同人らから自主退職するように促された。途中でY2部長補佐と入れ替わりで入室したY1社長も本件配転について話し、これに応じるよう促すなどし、最後には「お前は今後会社出入禁止だ」と述べた（4.17出入禁止発言。なお、同日の面談の際の具体的発言内容等については争いがある。）。

カ 平成20年4月19日、X1組合員は、控訴人の事務所で、控訴人執行委員X2（X2執行委員）に対し、同月17日にY1社長から解雇を示す言動がされた旨報告した。また、労働基準監督署やハローワーク等に行って相談したが具体的解決策が見つからなかったので控訴人に來た旨述べた。

同月19日、X1組合員は控訴人に加入申込みをし、同月21日に加入金を支払った。

キ 平成20年4月23日、X2執行委員及び控訴人執行委員X3（X3執行委員）は、事前連絡なしに補助参加人を訪問した（4.23面談）。その際の主たるやりとりは次のとおりである。

(ア) X2執行委員及びX3執行委員は、X1組合員が控訴人に加入した旨の労働組合加入通知書、団交申入書（4.23団交申入書）及び分会要求書（4.23分会要求書）を補助参加人に手渡した。

(イ) X2執行委員は、補助参加人に、4.23団交申入書及び4.23分会要求書の趣旨説明をさせてもらいたいと申し入れ、対応するよう求めた。

Y2部長補佐は、X2執行委員及びX3執行委員を応接室に案内し、当初は1人で説明を受けていたが、Y4部長及びY3部長が、順次その場に加わった。

(ウ) X2執行委員が、補助参加人がX1組合員に退職勧奨を行っている旨述べたのに対し、Y2部長補佐は、部署が変わってくださいという話をした旨発言した。

これに対し、X2執行委員が、「今日は、X1組合員の組合加入を通知し、同組合員の言い分について要求を出しているだけだから、補助参加人の言い分については、交渉で言ってもらえばよい」旨述べた。また、X2執行委員は、X1組合員が補助参加人からのパワ

ーハラスメントにより精神的に追い詰められていると述べている旨説明した。

(エ) X2執行委員は、「急に寄せてもらったので、混乱されていると思うんですけど」と述べ、当日のやりとりの議事録確認を求めた。それに対し、Y2部長補佐は、「議事録確認までは・・・、今日はもらったということだけにしといてください」と述べた。

X2執行委員が「とりあえず、明日から、X1組合員に仕事に戻ってもらっていいですか」と質問したところ、Y2部長補佐は「はい」と述べた。

ク 4.23面談終了後、Y2部長補佐は、出張中であったY1社長に電話し、控訴人とのやりとりを報告した。それに対しY1社長は、Y2部長補佐が回答した内容は全て撤回することなどを指示した。

Y2部長補佐は、X2執行委員に対し、電話(4.23電話)で、4.23面談におけるやり取りを全て撤回すると告げ、X1組合員が出勤したら困ると述べた。(本件就労拒否発言)。

ケ 平成20年4月24日、X1組合員は、X2執行委員を伴い、補助参加人に出勤した。同組合員は、タイムカードを打刻した後、補助参加人の事務所で、同月11日に渡していたロッカーキーの返却を求めた。補助参加人は、ロッカーキーを返却せず、同組合員の就労を拒否した。

コ 平成20年4月25日、X1組合員が、X2執行委員を伴い、補助参加人に出勤したところ、同組合員のタイムカードは撤去されていた。同組合員は就労させるよう求めたが、補助参加人は同組合員の就労を拒否した(上記ケ記載の就労拒否と併せたものが本件就労拒否)。

サ 補助参加人は、平成20年4月28日、X1組合員に対し、雇止め通知書(4.28雇止め通知書)を送付した。4.28雇止め通知書には、補助参加人による同年5月5日の雇用契約期間満了後に雇用契約を更新しない旨の意思表示(本件雇止め)や、同年4月28日～同年5月2日の間自宅待機を命ずる旨などが記載されていた。

3 原審は、次のとおり判示して、控訴人の請求を棄却した。

(1)ア 本件雇止めはX1組合員が本件配転に応ぜず、また自主退職もしないことに起因して行われたものであって、殊更にX1組合員の組合加入を嫌悪して行ったものと推認することはできないというべきであって、補助参加人の不当労働行為に当たるとはいえない。

イ 4.17出入禁止発言及び本件雇止めの関係をみると、これらはいずれも、X1組合員が本件配転に応じることがないという状況を受けて、信頼関係をもって労務の提供を受けることは困難であるという同じ理由による対応であったといえ、4.17出入禁止発言は本件雇止めの前置措置として位置付けられるというべきであり、いずれにしても、これをもって不当労働行為に当たるとすることはできない。

ウ X 1 組合員が平成 2 0 年 4 月 1 7 日に組合加入意思を伝え、これを知った Y 1 社長が、労働組合嫌悪発言をし、この中で 4. 17 出入禁止発言をしたとは認められない。

仮に、同日に X 1 組合員が組合加入意思を伝えた事実が認められたとしても、Y 1 社長は、X 1 組合員との契約を継続しないという当初の意思を実現するために 4. 17 出入禁止発言に及んだとみることができる（なお、仮に、X 1 組合員が組合加入意思を伝えたことに対応して、Y 1 社長が、X 1 組合員が記載したメモにあるような「組合で来るんだったら来い。受けて立つ。」といった発言をしたとしても、これは組合加入の有無にかかわらず、当初の意思が変わらないことを示しているともみることができるのであり、これをもって 4. 17 出入禁止発言が組合嫌悪に基づいてされたものと推認することもできない。）。

(2)ア 4. 23 面談は、X 1 組合員の処遇に関する話合いや交渉の場ではなく、今後の交渉を前提とした控訴人側の要求事項等を伝達するものであったと認められ、同日に団交あるいは何らかの話合いが行われたものと認めることはできない。

イ X 2 執行委員が「明日から X 1 組合員に仕事に戻ってもらっていいですか」と聞いたのに対し、Y 2 部長補佐が「はい」と発言したのは、面談終了間際になされたやりとりにおいてであったこと、この発言の後、なお X 2 執行委員が、早い段階で交渉の日時を決めてほしい旨発言しており、最後まで話合いという形ではなかったと認められることや、4. 23 面談直後に Y 2 部長補佐が上記やりとりを撤回したことなどを総合すると、上記発言から、控訴人と補助参加人との間で何らかの合意が成立したものであるということは困難である。

(3) 4. 23 電話での本件就労拒否発言は、その直前の 4. 23 面談で何らかの合意が成立したとは認められない以上、4. 17 出入禁止発言によって表明された、もはや X 1 組合員は出社には及ばないとの補助参加人の意思を改めて確認する趣旨であったと考えるほかない。そして、4. 17 出入禁止発言については、殊更に組合加入を嫌悪してされたものとはいえないから、これを改めて確認する趣旨である本件就労拒否発言も、4. 17 出入禁止発言と同様に相応の理由が認められ、殊更に組合加入を嫌悪してされたものとも、また不誠実なものともいえない。

平成 2 0 年 4 月 2 4 日及び同月 2 5 日の本件就労拒否は、本件就労拒否発言の延長の対応として理解できるから、本件就労拒否発言と同じく相応の理由があるといえ、殊更に組合加入を嫌悪してされたものとはいえない。

(4) 本件雇止めは、補助参加人が平成 2 0 年 4 月 1 1 日から一貫して有していた、本件配転に応じないのであれば雇用契約を継続しないという意思の現れとして理解できるところ、この意思は、既に 4. 17 出入禁止発言という形で、雇止めの前置措置という形で現れていたといえる。そして、

同月 23 日の組合加入通知によって、本件配転に応じない X 1 組合員の意思が一層明らかになったことで、補助参加人は、当初の意思に基づき 4.28 雇止め通知書の送付に至ったものといえ、同通知書の送付には相応の理由があり、殊更に X 1 組合員の控訴人への加入を嫌悪してされたものとはいえず、控訴人に対する支配介入であったということとはできない。

また補助参加人は、同月 28 日、X 1 組合員の処遇に関する控訴人の団交申入れに応じる旨の回答と開催日時等の提案を行い、実際に同年 5 月 14 日に団交を行っているから、この点からも、到底、4.28 雇止め通知書の送付が、控訴人に対する支配介入であったとは認められない。

- 4 これに対し、控訴人が控訴した。
- 5 前提事実、争点及び争点に対する当事者の主張は、原判決 7 頁 25 行目の「本件不就労発言」を「本件就労拒否発言」と改め、当審における控訴人の主張を後記 6 のとおり付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の第 2 の 1～3 に記載のとおりであるから、これを引用する。
- 6 当審における控訴人の主張

- (1) Y 3 部長は、平成 20 年 4 月 11 日、X 1 組合員に対し、本件配転を打診したが、原審は、Y 3 部長の供述のみを根拠に、補助参加人は、同日の時点で、本件配転に応じない場合、X 1 組合員との雇用契約を継続しないという意思を有していた旨認定したが、誤りである。

同日、Y 3 部長が、「辞めてもらうしかない」と述べ、X 1 組合員が、「それは解雇ですね。」と尋ねると、Y 3 部長は、「解雇ではない。これは自主退職になる。」と答えたものである。同日時点では、補助参加人が X 1 組合員との雇用契約を継続しない意思を有していたのであれば、解雇又は雇止めに言及するのが自然であるのに、これをしていない。

また、Y 3 部長は、本件配転を X 1 組合員が断った場合に、解雇を含めて検討せざるを得ないと思ったが、この時点では本件配転に応じてもらいたいと思っていたので、あえて解雇に言及せず、断らないでほしいと説得した旨述べており（丙 17）、本件配転の打診の時点では、補助参加人の方針が定まっていなかったものである。

さらに、本件配転の打診の時点で補助参加人が既にこれを受け入れない場合には X 1 組合員との雇用契約を継続しない意思を有していたとすれば、同月 16 日及び同月 17 日に X 1 組合員が補助参加人を訪れた際に、本件配転を受け入れない場合は雇止めをすることになるなどと伝えるのが自然であるが、両日ともそのような話は一切出なかったものであり、同月 23 日に控訴人の執行委員らが補助参加人を訪れた際も、上記のような話は一切出ず、それどころか、翌日以降の X 1 組合員の出勤につき、これを認める発言をしたものである。

- (2) 原審は、平成 20 年 4 月 11 日に Y 3 部長から本件配転の打診があった後、本件配転に応じる意思を明確に示すことはなく、同日「求職の為」という理由を記載した休暇・欠勤届（願）を提出し、ロッカーの鍵等を

補助参加人に渡した上で、有給休暇を取得し、同月16日頃には安全靴の交換に関する不満を述べるばかりで、本件配転に応じる意向を示したことや自主退職の意向を示したことは一度もなく、本件配転に応じる姿勢がうかがえず、同月23日の組合加入通知等によってX1組合員が本件配転に応じず、また自主退職もしない意思であることが一層明らかに became とするが、誤りである。

X1組合員は、Y3部長から本件配転の打診を受けた際、「配転を受け入れて業務に就いた後で、職場を変えてほしいと相談したら、会社は相談に乗ってくれますか。」と尋ねたのであって、本件配転を拒否する旨を明確に述べたことは一度もない。X1組合員は、返答を留保した状態であった。原審は、応じる意思を明確に示さなかった事実を、応じなかったという事実によりすり替えて認定しており、偏頗である。

- (3) 原審は、① 平成20年4月17日の後にX1組合員が控訴人のX2執行委員と相談した際に、Y1社長による労働組合嫌悪発言等について相談したとわがわがわれないこと、② 4.23面談、その際に交付した4.23団交申入書及び4.23分会要求書並びに同年5月14日の団体交渉（5.14団交）でも、控訴人はY1社長の労働組合嫌悪発言について追求していないこと、③ X1組合員の証言等が、加入意思を伝えた相手が誰であったかという重要な部分等について変遷していること、④ 同年4月17日、その場にいたZ1の証言は曖昧であり、X1組合員の証言等を裏付けるとまではいえないこと、⑤ X1組合員の証言等は、X1組合員が第三者機関と言っていた旨のY2部長補佐の供述と齟齬していること、⑥ X1組合員は、ダイアリー（甲30。以下「本件ダイアリー」という。）のメモに、「4/17日の話し合いでは、あるところに相談してあるのでということ。そのあるところとは言われても答える必要ナシ」との記述があることを理由に、同日のY1社長の労働組合嫌悪発言を認定しなかったが、不当である。

X1組合員は、同月11日に引き続き同月16日にも自主退職を強要されたことから、電話番号案内で控訴人の電話番号を知って控訴人に電話をかけ、X4執行委員がすぐに控訴人に相談するよう助言した。X1組合員は、同月17日午前10時に補助参加人を訪れる予定であったが、同日午前7時頃補助参加人に電話をかけ、対応したY2部長代理に、面談を同日午後2時に変更してもらった。X1組合員は、同日9時頃、控訴人の事務所を訪れ、X3執行委員が対応し、X1組合員は、同日午後の補助参加人との話合いの結果をみて、加入するか否か決めることとなった。X1組合員は、同日午後2時頃、Z1と共に補助参加人を訪れ、Y2部長補佐及びY4部長と話し合ったが、更に自主退職を強要されたため、もう1人では対応できないと考え、「今後は組合を通してお話をさせていただきます」と述べて、労働組合に加入しようとしていることを伝えた。Y2部長補佐は、一旦部屋の外に出て、再び戻り、その5～1

0 分後、Y 1 社長が「何をお前ががたがた言ってるんだ。」と怒鳴りながら入室し、「組合で来るんだったらいくらでもかかってこい。相手をしてやる。」などと怒鳴り、労働組合嫌悪発言を繰り返した。

ア 原審は、平成 20 年 4 月 17 日、X 1 組合員が控訴人の事務所に相談に赴いた事実を認定しないし、その理由も明らかにしないが、不当である。

本件ダイアリーには、2 頁に、同月 16 日に X 4 執行委員から聞いた控訴人組合への行き方が記載され、3 頁に、X 3 執行委員から聞いた行き方が記載されている。23 頁の左側には、同月 17 日の X 3 執行委員との相談結果を踏まえて、「午後より、会社との話し合いを、その中で自主退職の意見が出たら→拒否する事を指示受」、「※私の今現在においては、1 と 2 を含めて労組でやって欲しいと伝える」などの記載がされている。同日午後、補助参加人を訪れた X 1 組合員は、Y 2 部長補佐や Y 4 部長から更なる自主退職の強要を受け、それならばと、「今後は組合を通してお話させていただきます。」と伝えることは、ごく自然な流れである。

イ 上記①については、X 2 執行委員は、平成 20 年 4 月 18 日に X 1 組合員に電話をかけた際、X 1 組合員から、同月 17 日に補助参加人を訪れ、Y 2 部長補佐らに対し労働組合加入をほのめかしたところ、Y 1 社長が労働組合嫌悪発言をした旨聞かされ、補助参加人が X 1 組合員に対し労働組合の脱退強要など強硬手段を採る可能性が高いと判断し、同月 19 日に X 1 組合員が控訴人に加入した後、同月 23 日に補助参加人に赴き、労働組合結成通知を行ったものである。

ウ 上記②については、控訴人には、団交申入書及び分会要求書に、使用者の発言内容等の具体的な事項まで記載する慣行はない。5.14 団交は、あくまで円満な解決に向けた話合いの場であったことから、あえて Y 1 社長の暴言等につき言及しなかったにすぎない。労働組合が当初から使用者と全面对決する方針の下に団交を申し入れる場合には、最初の団交申入書等に労働組合嫌悪発言の撤回等を掲げる場合もあるが、職場復帰を求めるような場合には、対立的な争点は掲げない。控訴人は、組合員の雇用を確保するために細心の注意を払っているものであって、当初から撤回等の争点を掲げることはない。

エ 上記③については、X 1 組合員が、加入意思を伝えた相手が誰であったのかという点につき、証言等を変遷させたことはない。X 1 組合員が結果的に証言等を変遷させたのは、平成 20 年 4 月 17 日に Y 2 部長補佐及び Y 4 部長に「今後は組合を通してお話させていただきます。」と述べた後、Y 2 部長補佐が退室し、その後、同人及び Y 1 社長が部屋に入ってきた順序についてのみである。

オ 上記⑤については、Y 2 部長補佐の供述に信用性がないものである。

X 1 組合員は、平成 20 年 4 月 14 日及び同月 15 日に羽曳野労働基

準監督署に相談に行っており、X 1 組合員が第三者機関と述べているのは、羽曳野労働基準監督署のことである。原審も、同月 16 日頃、X 1 組合員が第三者機関に相談に行ったと告げた旨認定している。Y 2 部長補佐は、同日に X 1 組合員と会ったことはない旨の虚偽を述べている。X 1 組合員は、同月 17 日、補助参加人との話合いの前に控訴人事務所を訪れて相談をし、控訴人に加入する意思を固めた状態であったこともあり、第三者機関という言葉は使わず、「今後は組合を通してお話しさせていただきます。」と述べたものである。Y 2 部長補佐の、同日に X 1 組合員が第三者機関に訴える旨述べたとの供述が、虚偽なのである。

カ 上記⑥については、本件ダイアリーの上記記載は、X 1 組合員の証言等と何ら矛盾しないものである。平成 20 年 4 月 17 日、Y 1 社長は、X 1 組合員に対し、「どこのなんという組合や。」と聞き、X 1 組合員は、「いずれ分かることです。」と答えて、控訴人の名称を答えなかったものである。上記記載は、このことを記載したにすぎない。本件ダイアリーには、Y 1 社長の発言内容として、「組合で来るんだったら来い。受けて立つ。」と記載し、「※組合の名称？と聞かれたが、その時になればわかるでしょうと返す。」、「労働組合に加入して会社との交渉に当たることに対して、社員の生活がおかしくなる、そうになったら責任は私にあると言われたが、論外である。」とも記載した。これらの記載は、補助参加人に対し労働組合に加入しようとする旨告知した、Y 1 社長が労働組合嫌悪発言をしたとする X 1 組合員の証言等と合致する。原審は、「あるところ」と記載し「労働組合」と記載しなかった部分についてのみこれを殊更取り上げて、X 1 組合員の供述が信用できない理由とするが、誤りである。

- (4) 原審は、平成 20 年 4 月 11 日の時点から、補助参加人は X 1 組合員が本件配転を受け入れない場合は同人との雇用契約を継続しない（雇止めとする）意思を有しており、X 1 組合員の労働組合加入にかかわらず、同意思に基づいて、X 1 組合員が本件配転に応じなかったことから本件雇止めをしたにすぎないから、不当労働行為に当たらない旨判示するが、不当である。

補助参加人が X 1 組合員に対し本件雇止めの意思表示をしたのは、同月 29 日であり、X 1 組合員が控訴人に加入したことを知った後である。労組法 7 条 1 号の「故をもって」に該当するか否かの判断をする際に、使用者の意思や意欲は過度に強調されるべきではない。使用者の意思や意欲は、外部に現れた様々な事実から総合的に推認するほかないから、仮に、補助参加人が内心において X 1 組合員が本件配転を受け入れない場合は同人との雇用契約を継続しない（雇止めとする）意思を有していたとしても、そのことを理由として不当労働行為該当性を判断するのは、著しく不当である。

- (5) そもそも、X 1 組合員に対する本件配転についての職務命令はされていなかった。X 1 組合員は、平成 20 年 4 月 11 日に Y 3 部長から回転成型課に移ってくれないかと口頭で言われたにすぎない。これは、本件配転の打診（要請）にとどまるものであり、業務指示としての配転命令があったとはいえない。このような打診（要請）を拒否したとしても、これを理由とする本件雇止めには合理的理由がない。

仮に、Y 3 部長の発言が配転命令であったとしても、X 1 組合員は、「配転を受け入れた後で、職場を変えてほしいと相談したら、会社は相談に乗ってくれますか。」と質問するなどし、回答を留保したのであって、本件配転を受け入れないと述べたことはない。したがって、本件配転命令の拒否を理由とする本件雇止めには合理的理由がない。

仮に、Y 3 部長の発言が配転命令であり、X 1 組合員がこれを拒否したとしても、本件配転命令は、有効とはいえず、本件雇止めは、手続的にも、実体的にも不当な配転命令を前提とするものであるから、客観的に合理的な理由はなく、社会通念上も相当性が認められない。

本件配転命令には、その存在や効力につき疑義があるのに、補助参加人が本件配転命令があったことを前提として、本件雇止めを強行したのは、X 1 組合員が控訴人に加入しようとしたこと、かつ加入したことの故をもって、X 1 組合員及び控訴人を補助参加人から排除しようとしたからにはほかならない。原審は本件雇止めが有効であるとの前提で不当労働行為を判断しており、考慮すべき事項を考慮せず、判例に違背する違法がある。

- (6) 原審は、① 人事権は Y 1 社長にあること、② 控訴人の執行委員らが事前連絡なしに補助参加人を訪れたこと、③ 控訴人の執行委員が、「今日は、X 1 組合員の組合加入を通知し、同組合の言い分について要求を出しているだけだから、補助参加人の言い分については、交渉で言ってもらえばよい」、「急に寄せてもらったので、混乱されてると思うんですけど」などと述べたこと、④ 議事録確認について、Y 2 部長補佐は「今日はもらったということだけにしといてください」と述べ、議事録確認に応じていないことから、4.23 面談において控訴人と補助参加人との間で何らかの合意が成立したものであることは困難であると判断し、4.23 面談において就労復帰合意が成立したのにこれを撤回したことの不当労働行為該当性を否定したが、誤りである。

Y 2 部長補佐は実質的に人事に関する決定権限を有していた。事前連絡がなかったことや控訴人の執行委員が上記のような発言をしたことをもって、「団交あるいは何らかの話し合いが行われたものと認めることができない」とはいえない。話し合いの後半部分では、補助参加人の役職者が複数出席する面談において、相当具体的な事項について話し合われたにもかかわらず、事実上の団体交渉といえないということとはできない。何らの合意もできないのであれば、「今ここでは答えられない」旨の回

答をすれば足りる。

原審は、① 4.23面談の客観的状況、② Y2部長補佐の「はい」との発言が面談終了間際にされたこと、③ この発言後も、X2執行委員が、早い段階での交渉の日時を決めてほしい旨発言していること、④ 4.23面談直後にY2部長補佐が撤回したことから、控訴人と補助参加人との間で何らかの合意が成立したものであることは困難であると判断したが、不当である。

上記①～④の各事情は、合意が成立したものであることは困難であるという理由にはならない。原審は、控訴人が事前連絡なしに補助参加人を訪れたこと、名刺をもらえないのであれば、親会社に行くと言ったこと、Y2部長補佐が、「落ち着いていません、足がぶるぶるしています。」と答えたことなどを挙げ、Y2部長補佐らが緊張状態にあったかのごとき判断をするが、同人は落ち着いており、誤りである。

- (7) 原審は、4.23電話による本件就労拒否発言につき、「4.17出入禁止発言によって表明された、もはやX1組合員は出社に及ばないとの補助参加人の意向を改めて確認する趣旨」であるとし、本件就労拒否につき、「本件就労拒否発言の延長の対応として理解できる」として、いずれも不当労働行為該当性を否定したが、不当である。

4.17出入禁止発言は、X1組合員が労働組合への加入意思を明らかにしたことを受けてされたものであり、平成20年4月23日の労働組合結成通告を受けてされた本件就労拒否発言及び本件就労拒否は、いずれもX1組合員が労働組合員であることを理由にされたものであるから、不当労働行為である。

- (8) 原審は、① 4.28雇止め通知書の送付には相応の理由があり、殊更にX1組合員の控訴人への加入を嫌悪してされたものとはいえないこと、② 補助参加人が、平成20年4月28日、団体交渉に応じる旨回答し、実際に5.14団交を行ったことから、本件雇止めの通知は、支配介入とは認められないと判示するが、不当である。

本件雇止めは、X1組合員が労働組合に加入したことを理由とする不利益取扱いである。

また、4.23面談において、補助参加人がX1組合員の翌日以降の出勤を一旦は認めた結果、X1組合員の身分等に関する問題については補助参加人と控訴人が交渉する端緒が成立しており、補助参加人は、信義則上、X1組合員の身分等に関する限り、控訴人と協議する義務があるというべきである。それにもかかわらず、補助参加人が、控訴人ではなく、X1組合員に対して直接本件雇止めの通知をしたことは、控訴人を補助参加人から排除する意思によりされたものであり、支配介入に当たる。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、本件命令は適法であり、控訴人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり改め、後記2のとおり付加するほか、

原判決の「事実及び理由」欄の第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決18頁23行目の「証言をするが」～同19頁3行目末尾を次のとおり改める

「陳述書等による供述をし（甲8，18，35，36），府労委，中労委及び原審で証言し（乙1，2，証人X1），本件ダイアリーに同様の記載をしている（甲30）。また，X2執行委員は，陳述書（甲37）により，同月18日のX1組合員との電話で，X1組合員から，同月17日にY1社長から「組合でも何でも入ったらええがな，相手になってやる。」というような言い方をされたと聞いたと述べ，X3執行委員は，4.23面談の際，同月17日にY1社長がX1組合員に対し「組合でも何でも作れ。」，「受けて立ったる。」と述べたと発言したものである（甲14，22）。さらに，X1組合員に頼まれて，同月17日の話合いに立ち会ったZ1も，陳述書等で，X1組合員がY2部長補佐及びY4部長に対し，労働組合に加入する旨伝えたところ，Y1社長が来て労働組合嫌悪発言をした旨供述し（甲9，31），中労委で，X1組合員が，Y1社長が話合いに加わる前に，Y2部長補佐らに対し，「組合」に加入する旨述べ，Y1社長の入室後もこれを述べ，Y1社長は，労働組合嫌悪発言をした旨証言をしている（乙6）。

しかし，X2執行委員及びX3執行委員は，同月17日の話合いに立ち会ったものではなく，X1組合員から伝聞した内容を述べているにすぎず，両名の供述等から，直ちに控訴人の主張事実を認定することはできない。Z1は，中労委で，X1組合員が，労働組合に加入することにつき，「最初，Y2氏と話をしているときにもちらっとそういうような話はしまして，その後Y1社長が普通に話をしているときにもちらっと言ったような。」と曖昧な証言をし，Y1社長の労働組合嫌悪発言については，本件ダイアリーを閲読した上で，その記載内容に沿う証言をしており（乙6），当時の状況が自身の記憶に基づくものなのか否か疑問が生じ，上記陳述書等の信用性にも疑問が生じるものである。また，X1組合員は，同日の話合いで，組合加入意思を伝えた相手方という重要な事実について，府労委においては，Y2部長補佐及びY4部長であり，Y1社長の入室前であると述べながら（乙1），中労委においては，Y1社長であったと述べており（乙6），Y2部長補佐が退室し，Y1社長が入室した経緯につき，退室したY2部長補佐が再び戻り，その後，Y1社長が入室した旨主張し，反論書（甲8）によりこれに沿う供述もするが，他方で，府労委及び中労委で，先にY1社長が入室し遅れてY2部長補佐が戻った旨証言し，（乙1，6），その後，陳述書（甲36）により，中労委では頭が混乱して間違った答えをしたと供述しており，X1組合員が労働組合に加入すると述べたのか否か，Y1社長が労働組合嫌悪発言をしたか否かという重要な場面であるにもかかわらず，その状況

につき、供述が変遷しており、これはX 1 組合員の供述の信用性に関わるものである（なお、この点につき、Y 2 部長補佐（甲 2 5，丙 1 8）及びY 1 社長（丙 1 6）は、Y 1 社長が入室した後にY 2 部長補佐が戻った旨陳述書により供述しているものである。Z 1 も同様である（乙 6）。）。さらに、本件ダイアリーには、「4 / 1 7 日の話し合いでは、あるところに相談してあるのでということ。そのあるところはと言われても答える必要ナシ」（甲 3 0・3 3 頁）との記載があり、Y 2 部長補佐は、X 1 組合員は、同日、第三者機関と述べた旨陳述書（甲 2 5，丙 1 8）で供述し、府労委でもそのように証言している（乙 3）。そうすると、X 1 組合員が、同日、補助参加人に対し、労働組合加入の意思がある旨伝えたこと及びY 1 社長が労働組合嫌悪発言をしたことに沿う上記供述等は直ちに採用できず、他にこれを認めるに足る証拠はない。」

(2) 同 2 0 頁 2 5 行目の「行って」を「言って」と改める。

2 当審における控訴人の主張について

(1) 控訴人は、原審は、Y 3 部長の供述のみを根拠に、補助参加人は、平成 2 0 年 4 月 1 1 日の時点で、本件配転に応じない場合、X 1 組合員との雇用契約を継続しないという意味を有していた旨認定したが、誤りであると主張する。

しかし、Y 3 部長は、X 1 組合員に対し、本件配転に応じでもらいたいと思って説得をしたと供述したものである（乙 3，丙 1 7）。X 1 組合員は、陳述書等（甲 8，1 8，3 6）により、X 1 組合員のY 1 社長に対する不満をY 3 部長から伝えるよう求めたところ、Y 3 部長は、そのようなことは社長に言えないし、X 1 組合員がそのような考えであれば次年度の更新もしないし（これは、雇止めを意味すると解される。）、辞めてもらうしかないと述べ、X 1 組合員が解雇の趣旨かと問うと、Y 3 部長は、解雇ではなく、自主退職になると答えた旨供述し、府労委の審問でも、これに沿う証言をしたものである（乙 1）。したがって、原審が、Y 3 部長の供述のみを事実認定の根拠にしたとはいえない。

控訴人は、同日時点で、補助参加人がX 1 組合員との雇用契約を継続しない意思を有していたのであれば、解雇又は雇止めに言及するのが自然であるのに、これをしていないと主張する。

しかし、上記のとおり、Y 3 部長は雇止めに言及したと認められる上、補助参加人は、X 1 組合員に対し、同日中に退職届を書くよう求めているものであり（乙 3，丙 1 8）、退職承認と解雇又は雇止めとは法的性質に違いがあるものの、雇用契約を継続しないという点では共通しており、補助参加人がX 1 組合員との雇用契約を継続しないという意思を有していたことを推認させる事実であるというべきである。

控訴人は、Y 3 部長は、同日の時点では本件配転に応じでもらいたいと思っていたことから、あえて解雇に言及せず、断らないでほしいと説得したから、補助参加人の方針が定まっていなかったものであると主張

する。

しかし、Y 6 部長が上記のような説得をしたのは、Y 1 社長に相談する前であって、相談した結果、X 1 組合員に自主退職してもらうという方針が決まったのであるから（丙 1 7）、控訴人の上記主張は採用できない。

控訴人は、同月 1 6 日及び同月 1 7 日に X 1 組合員が補助参加人を訪れた際に、本件配転を受け入れない場合は雇止めをすることになるなどと伝えるのが自然であるが、両日ともそのような話は一切でなかったものであり、同月 2 3 日に控訴人の執行委員らが補助参加人を訪れた際も、上記のような話は一切出ず、それどころか、翌日以降の X 1 組合員の出勤につき、これを認める発言をしたものであると主張する。

しかし、使用者が被用者との雇用契約を解消したいと考える場合に、解雇や雇止めという強硬な手段は避け、自主退職（合意解除）などの穏便な方法を探ろうとすることは一般的にみられるものであって、雇止めに言及しなかったからといって、不自然であるとはいえない。また、同月 2 3 日に Y 2 部長補佐が、翌日以降の X 1 組合員の出勤を認める発言をしたが、X 1 組合員の雇用契約の期間はまだ残っていたのであるから、この発言と本件雇止めが矛盾するものではない。

- (2) 控訴人は、原審は、平成 2 0 年 4 月 1 1 日に Y 3 部長から本件配転の打診があった後、本件配転に応じる意思を明確に示すことはなく、同月 1 6 日頃には、本件配転に応じる意向を示したことや自主退職の意向を示さず、同月 2 3 日の組合加入通知等によって X 1 組合員が本件配転に応じず、自主退職もしない意思であることが一層明らかになったとするが、応じる意思を明確に示さなかった事実を、応じなかったという事実にしすり替えて認定しており誤りであると主張する。

しかし、原審は、補助参加人は、X 1 組合員が応じないのであれば、雇用契約を継続しないこととした旨認定したものであり、X 1 組合員が本件配転命令に応じる意思を明確に示さなかったか、明示的に応じないとしたかはともかく、いずれの場合であっても、「応じない」に含まれると解されるから、原審が事実をすり替えたということとはできない。なお、控訴人は X 1 組合員は返答を留保していただけであるというが、X 1 組合員自身が本件ダイアリーに本件配転を拒否した旨を記載しており（甲 3 0 ・ 9 頁，2 5 頁）、「応じない」とした原審の判断に誤りはない。

- (3)ア 控訴人は、原審は、平成 2 0 年 4 月 1 7 日、X 1 組合員が控訴人の事務所に相談に赴いた事実を認定しないし、その理由も明らかにしないが、不当であると主張する。

しかし、同日、X 1 組合員が控訴人事務所に赴いたか否かにより、直ちに同日の補助参加人との話合いの席で X 1 組合員が労働組合に言及したか否か判断できるものではなく、この点についての判断は、前記のとおり訂正の上引用した原判決の判示するとおりであるから、原

審がこの点につき判断しなかったことが不当であるとはいえない。

イ 控訴人は、原審が、平成20年4月17日の後にX1組合員が控訴人のX2執行委員と相談した際に、Y1社長による労働組合嫌悪発言等について相談したとほうかがわれないと判断したが、誤りであると主張する。

確かに、X3執行委員が、4.23面談の際、Y1社長の労働組合嫌悪発言に言及していること（甲14・9頁）や、X2執行委員が陳述書（甲37）により、同月18日、X1組合員からこの点につき電話で話を聞いたと陳述していることからみて、X1組合員が、控訴人に対し、Y1社長が労働組合嫌悪発言をした旨話したことがうかがわれるから、原判決を引用するに際し、上記1(1)のとおり改めた。しかし、その話の内容が真実であるか否かは別の問題であり（これにより、直ちに労働組合嫌悪発言をしたとの事実が認められるものではないことは、前判示のとおりである。）、この点は、本件の結論を左右するものではない。

ウ 原審は、X1組合員の組合加入意思を伝えたこと等についての供述が信用できない根拠として、控訴人が、4.23面談、その際に交付した4.23団交申入書及び4.23分会要求書並びに5.14団交で、Y1社長の労働組合嫌悪発言について追求していないことを挙げるが、不当であると主張する。

確かに、X3執行委員が、4.23面談の際、Y1社長の労働組合嫌悪発言に言及しているのであるから、その際に交付した4.23団交申入書及び4.23分会要求書並びに5.14団交で、控訴人がY1社長の労働組合嫌悪発言について追求していないことを根拠とするのは相当でないので、原判決引用するに際し、上記1(1)のとおり改めたが、これは、本件の結論を左右するものではない。

エ 控訴人は、原審は、X1組合員の供述が、平成20年4月17日に労働組合加入意思を伝えた相手が誰であったかという重要な部分等について変遷していると判示するが、誤りであり、Y2部長補佐が退室した後、Y2部長補佐とY1社長のどちらが先に入室したかにつき、Y2部長補佐が先に入室したものであるが、中労委での審問の反対尋問の際、これに沿う反論書（甲8）に間違いがないかと問われ、間違いないと答えたつもりであったのに、間違いですと答えたことなどからパニック状態に陥り、その結果「Y1社長が先に入ってきています。」と答えてしまったと主張する。

この点に関する当裁判所の判断は上記1(1)のとおりであり、控訴人の主張は採用し得ない。そもそも、X1組合員は、府労委で、控訴人側の主尋問の際に上記のとおり答えていたものである（乙1）。

オ 控訴人は、原審は、X1組合員の供述は、X1組合員が第三者機関と言っていた旨のY2部長補佐の供述と齟齬していることを根拠に、

採用できないとするが、X 1 組合員は、平成 20 年 4 月 14 日及び同月 15 日に羽曳野労働基準監督署に相談に行っており、X 1 組合員が第三者機関と述べているのは、羽曳野労働基準監督署のことであって、同月 17 日、補助参加人との話合いの前に控訴人事務所を訪れて相談をし、控訴人に加入する意思を固めた状態であったこともあり、第三者機関という言葉は使わず、「今後は組合を通してお話しさせていただきます。」と述べたものであると主張する。

しかし、X 1 組合員の相談先が上記のとおりであることが、同月 17 日に第三者機関という言葉は使わず、「組合」という言葉を出した根拠となるものではない。

控訴人は、原審は、同月 16 日頃、X 1 組合員が補助参加人に対し第三者機関に相談に行ったと告げた旨認定しており、Y 2 部長補佐は、同日に X 1 組合員と会ったことはない旨の虚偽を述べているから、同人の供述は信用性が低いと主張する。

しかし、Y 2 部長補佐は、府労委の審問において、同月 11 日の後で同月 16 日より前に X 1 組合員と交渉したが、同日には会っていないと証言したもので（乙 4）、同月 11 日の後、同月 17 日より前に交渉があったことは認め、その日付が同月 16 日より前であると述べているにすぎず、本件ダイアリーにも「4 / 15 会社で言われた」との記述もあり（甲 30・36 頁）、この交渉が行われた日が同月 16 日であるとは断定できないから（原審も同日頃と認定している。）、Y 2 部長補佐が虚偽を述べたとはいえない。

カ 控訴人は、原審は、本件ダイアリーに「4 / 17 日の話し合いでは、あるところに相談してあるのでということ。そのあるところはと言われても答える必要ナシ」とのメモがあることを根拠に、X 1 組合員の労働組合に言及したとの供述を採用しないが、本件ダイアリーには、Y 1 社長の発言内容として、「どこのなんという組合や。」、「組合で来るんだったら来い。受けて立つ。」と記載し、「※組合の名称？と聞かれたが、その時になればわかるでしょうと返す。」、「労働組合に加入して会社との交渉に当たることに対して、社員の生活がおかしくなる、そうなったら責任は私にあると言われたが、論外である。」と答えた旨記載しており、不当であると主張する。

確かに、本件ダイアリーには、補助参加人側の発言の結論として、「1. 今後サミットへの出入り禁止 2 いかなる手段で来ても受けて立つ。 3 私の出方によっては会社がおかしくなる。しかしこの会社には従業員がおる。それら従業員の立場（生活）を考えろ。それらの責任は、お前にある。」と記載されており、これに続けて、帰り際に Y 1 社長から労働組合の名称を聞かれたが、その時になれば分かると答えた旨記載されている（甲 30・23 頁）。また、本件ダイアリーの別の場所には、Y 1 社長の発言として、「組合で来るんだっ

たら来い。受けて立つ。」と記載されている（甲 30・9 頁）。しかし、上記 1. ～ 3. の部分には、労働組合と関連付けた発言である旨の記載はない。控訴人は、事前に控訴人と打ち合わせをして（電話によるものか面談したものかはともかく）、「あるところに相談してあるのでと言うこと。そのあるところとは言われても答える必要ナシ」との指示を受けていたと認められ（甲 30 の 33 頁）、労働組合と相談していると言い、その名称は答える必要がないと指示されていたとは認め難く、Y 1 社長の発言の 1. ～ 3. の部分に労働組合との関連付けが記載されていないことも考慮すると、Y 1 社長が、どこに相談しているのかとの趣旨の質問をしたのを、労働組合の名称を聞かれたと記載し、いかなる手段で来ても受けて立つとの発言を、労働組合で来るんだったら受けて立つなどと記載した可能性も十分に考えられる。

- (4) 控訴人は、補助参加人が X 1 組合員に対し本件雇止めの意思表示をしたのは、平成 20 年 4 月 29 日であり、X 1 組合員が控訴人に加入したことを知った後であったところ、労組法 7 条 1 号の「故をもって」に該当するか否かの判断をする際に、使用者の意思や意欲は過度に強調されるべきではなく、使用者の意思や意欲は、外部に現れた様々な事実から総合的に推認すべきであると主張する。

しかし、補助参加人が、X 1 組合員の労働組合加入を知った後に本件雇止めの意思表示をしたことから、直ちに労組法 7 条 1 号の「故をもって」に該当すると推認することは相当でなく、本件においては、Y 3 部長は、同 11 日の時点で既に、X 1 組合員に対し、本件配転に応じないのであれば、契約の更新はできず、辞めてもらうしかない旨述べていたものであるから、本件雇止めが、労働組合に加入したことの故をもってしたと認められないことは、引用に係る原判決の判示するとおりである。

- (5) 控訴人は、X 1 組合員に対する本件配転についての職務命令はされておらず、仮に、Y 3 部長の発言が配転命令であったとしても、X 1 組合員は、回答を留保したのであって、本件配転を受け入れないと述べたことはないし、本件配転命令は有効とはいえないから、本件雇止めには合理的理由がなく、社会通念上も相当性が認められず、これを考慮しなかった原審の判断は違法であると主張する。

しかし、原審は、本件雇止めが有効であることを前提に判断しているものではなく、これが不当労働行為に当たるかどうかを判断しているものであり、本件雇止めが有効であるか否かにより本件の結論が左右されるものではないから、控訴人の主張は失当である。

- (6) 控訴人は、原審は、4.23 面談において控訴人と補助参加人との間で何らかの合意が成立したものであることは困難であると判断し、4.23 面談において就労復帰合意が成立したのにこれを撤回したことの不当労働行為該当性を否定したが、誤りであると主張する。

しかし、4.23 面談は、控訴人が、X 1 組合員が控訴人に加入したこと

を明らかにし、控訴人の要求事項等を伝達し、団体交渉を行うよう求めるためのものであるというべきであり（そのことは、X 3 執行委員が「その通知に今日は来ているだけであってね・・・そのための話し合いをするために・・・4月30日までに・・・御連絡等をいただけませんか」と述べている（甲14, 22）ことから、明らかである。）、その場で控訴人と補助参加人との間での合意を形成することを予定していたものとはいえない。また、Y 2 部長補佐は、突然訪れた控訴人の執行委員らから親会社に申し入れるなどの発言がされ、強い緊張状態にあったと認められる。X 2 執行委員が、X 1 組合員が翌日から仕事に戻ってよいかと尋ねたのに対し、Y 2 部長補佐が「はい」と発言したことについては、そもそも、Y 2 部長補佐にそのような合意をする権限があったことを認めるに足りる証拠はないし、4.23面談の直後にこれを撤回しているから、控訴人と補助参加人との間で就労復帰合意が成立したとはいえない。

控訴人は、4.23面談の話し合いの後半部分は事実上の団体交渉が行われた旨を主張するが、4.23面談の終盤頃になっても、平成20年4月17日におけるY 1 社長の発言について、X 1 組合員の説明とY 2 部長補佐の発言とが食い違った際に、X 2 執行委員は、「そこは交渉の中で・・・しましょうか」などと述べており（甲14, 22）、あくまで団体交渉は別に行うものとの態度に終始していたものと認められる。

- (7) 控訴人は、原審は、4.23電話による本件就労拒否発言につき、4.17出入禁止発言によって表明された、もはやX 1 組合員は出社に及ばないとの補助参加人の意向を改めて確認する趣旨であるとし、本件就労拒否につき、本件就労拒否発言の延長の対応として理解できるとして、いずれも不当労働行為該当性を否定したが、4.17出入禁止発言は、X 1 組合員が労働組合への加入意思を明らかにしたことを受けてされたものであるから、不当であると主張する。

しかし、4.17出入禁止発言が、X 1 組合員が労働組合加入の意思を告げたことの故をもってされたとは認められないことは、訂正の上引用した原判決の判示のとおりであるから、控訴人の上記主張は採用できない。

- (8) 控訴人は、本件雇止めの通知は、支配介入とは認められないと判示するが、本件雇止めは、X 1 組合員が労働組合に加入したことを理由とする不利益取扱いであるから、不当であると主張する。

しかし、本件雇止めがX 1 組合員が労働組合に加入したことを理由とするものとは認められないことは、引用に係る原判決の判示するとおりである。

また、控訴人は、4.23面談において、X 1 組合員の身分等に関する問題については補助参加人と控訴人が交渉する端緒が成立しており、補助参加人は、信義則上、X 1 組合員の身分等に関する限り、控訴人と協議する義務があるというべきであるから、4.28雇止め通知書をX 1 組合員に送付したことは、控訴人を補助参加人から排除する意思によりされた

ものであり、支配介入に当たると主張する。

しかし、補助参加人が本件雇止めの意思表示をX1組合員にすること自体から、これが支配介入に当たるとはいえないし、これが控訴人を補助参加人から排除する意思によりされたものといえないことは、既に判示したところから明らかである。

(9) 控訴人は、その他るる主張するが、本件の結論を左右するものとはいえない。

3 よって、本件命令が適法であるとする原審の判断は相当であり、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第2民事部