

平成25年3月28日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成23年(行ウ)第756号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成25年2月4日

判 決

原 告 株式会社石原産業

被 告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成22年(不再)第49号事件について平成23年10月19日付けでした命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

第2 事案の概要

補助参加人(労働組合)は、平成20年5月、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対して、①原告が、平成19年12月上旬頃から、組合員中心の作業ローテーションを作成し、組合員に対し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと、②平成19年12月、組合員に対し、洗車の指示やワックス掛けの指示を行ったこと、③原告の準社員である組合員で、平成19年12月31日に出勤した者に対し、お年玉としての5000円を支給しなかったこと、④平成19年10月に補助参加人が実施したストライキの後、組合員に対し、ストライキを理由に冬期賞与を減額して支給したこと等合計19個の行為について、労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号又は3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てをしたところ(大阪府労委平成20年(不)第30号)、府労委は、平成22年9月7日、19個の行為のうち、8個の行為について、労組法7条1号又は3号に該当する不当労働行為であるとして、平成19年冬期賞与の減額がなければ得られたであろう賞与相当額と支払済額との差額支払、平成19年12月30日又は同月31日に出勤した準社員である組合員に対するお年玉としての5000円の支給及び文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した(以下「初審命令」という。)

原告は、初審命令の救済部分の取消し等を、補助参加人は、初審命令の棄却部分の取消し等を求めて、それぞれ中労委に再審査を申立て(中労委平成22年(不再)第49号事件、同第50号事件)、中労委は、平成23年10月19日、上記各再審査申立てを棄却した(本件命令)。

本件は、原告が本件命令を不服として、その取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実(争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨による認定事実。)

(1) 当事者等

ア 原告は、肩書地に本社を、大阪府豊中市に営業所を置き、大阪府から「廃

棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づく許可を受けて、店舗及び事業所からゴミを収集し、焼却場に運搬する業務（以下「許可業務」という。）、大阪府吹田市及び豊中市からの委託を受けて、一般家庭から出るゴミの収集・運搬業務（以下「委託業務」という。）を行う株式会社であり、その従業員数は平成22年当時約80名である。

イ 補助参加人は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント、生コンクリート産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は平成22年当時約1800名である。

なお、補助参加人の下部組織として、会社従業員で組織する石原産業分会（以下「分会」という。）があり、分会員数は、平成22年当時22名である。

(2) 分会の結成から平成19年10月のストライキ（以下「19.10スト」という。）に至る経過

ア 平成19年4月10日、原告は、従業員X1（以下、組合加入前後を通じて「X1組合員」という。）に対し、書面で同年5月15日付けの解雇を予告した。同年4月10日、X1組合員は、補助参加人に加入し、分会が結成された。その後、同年10月までの間に、約30名の原告の従業員が補助参加人に加入した。

イ その後、原告と会社は、平成19年5月16日、同年6月1日、同月25日、同年7月12日、同月23日、同年8月6日に、第1回ないし第6回団体交渉を行った。これらの団体交渉では、X1組合員の解雇撤回や、準社員に対する正社員と同等の賃金の支給及び組合事務所と掲示板の貸与等について交渉が行われたが、原告は、平成19年7月23日の第5回団交の時点において、X1組合員の解雇は撤回しない、準社員に対する正社員と同等の賃金の支給及び組合事務所と掲示板の貸与については拒否する等と回答した。なお、この間、平成19年5月18日付けでX2（以下「X2組合員」という。）ら2名が、同年7月12日付けでX3（以下「X3組合員」という。）ら5名が、それぞれ組合に加入し、その旨原告に通知された。

ウ 第6回団体交渉が行われる前の平成19年7月31日、原告は、淀川労働基準監督署に対し、労働者代表の意見書を添付して就業規則を改訂する旨の届出を行い、同年8月1日、就業規則を改訂した。

エ 平成19年8月24日、補助参加人は、原告に対し、組合員に対する一方的な不利益変更になるとして就業規則の改訂に強く抗議し、その撤回を求めるとともに、早急に団交の開催を求める旨通知した。

オ 平成19年8月27日、補助参加人は、大阪府労委及び大阪府知事に対し、労働関係調整法37条に基づく争議予告通知を行った。同通知には、①原告が、同年4月20日の公然化以降、組合要求に基づく「解雇撤回・未払い残業賃金」を始めとする労働基準法（以下「労基法」という。）及び労組法の実効確保と法令遵守を行わず、同年8月25日の団交を拒否するなどしたことについて、その一連の問題解決と要求解決を目的とし、②時期は「2007

年9月7日から解決するまで」、③行為の内容は「ストライキを含む合法的権利の行使」と記載されていた。また、補助参加人は、原告に対し、同年8月27日付け「申入書」により、原告の取締役Y1（以下「Y1常務」という。）の補助参加人に対する挑発的とも取れる言動に抗議するとして、原告が早急に今回の不当労働行為を謝罪し、協議に応じない場合は団体行動権を行使する旨申し入れ、さらに、口頭で争議予告を行った。

カ 平成19年9月6日付けで、原告は、補助参加人に対し、補助参加人が円満な話し合いを継続する条件としていたことを確認するとして、①補助参加人に対し不当労働行為をしないほか、各種労働関係法規を遵守することを確約する、②組合員の賃金の変更については補助参加人と合意の上行が必要であるという認識であることを確認する旨の「団体交渉の開催と確認」と題する文書を提出した。

キ 平成19年9月7日、補助参加人、分会及び原告は、①原告は、労基法・労組法等の諸法律を遵守する、②原告は、組合員の身分・賃金・労働条件の変更については、補助参加人と事前に協議し同意の上、決定する旨の協定書（以下「19.9.7協定書」）を締結した。

ク 平成19年9月21日、補助参加人と原告は、ホテルの会議室において、第7回団交を行った。

第7回団交では、未払残業手当について、原告が計算中であり提示できない旨述べたり、これに対し、補助参加人は、未払残業手当の支給については4か月以上継続して求めており、原告の姿勢は問題を先送りしているものであると述べる等した。

また、補助参加人は、原告に対し、同年8月27日付け争議予告通知を撤回したわけではない旨、原告が臨時職員等を集めていることはスキップ行為に当たる旨、原告のこれらの行為は19.9.7協定書等を反故にする行為になる旨等を述べた。原告は、臨時職員の募集は従業員が有給休暇を取得できるようにするための対策である旨述べた。次回団交は同年10月12日と予定された。

ケ 平成19年9月26日、補助参加人は、原告に対し、①Y1常務は第7回団交で未払残業手当の問題に回答せず、補助参加人を挑発することにより、団交を形骸化させ、このような姿勢については何度も抗議しているが改善されておらず、原告が団交をこれ以上形骸化し、補助参加人への誹謗を繰り返すのであれば話し合いを断念しなければならない旨、②原告が補助参加人の申入れを無視し現在の状態を続けるのであれば、補助参加人は会社の反社会的行為を社会に暴露し、法律で保障された手段で対抗する旨の通知書を内容証明郵便で送付した。

(3) 19.10スト実施、19.10スト期間中就労した従業員に対する特別報酬支給、組合員に対する賞与の減額支給及び19年年末の「お年玉」の支給

ア 補助参加人の19.10ストの実施及び補助参加人の活動

(ア) 平成19年9月27日、補助参加人は、同日付け通知書により、原告の

業務委託元である吹田市及び豊中市に対し、同年10月7日からストライキを含むあらゆる合法的権利行使を行う旨通知した。

同通知書には、同年8月27日の争議予告通知後、原告と補助参加人は19.9.7協定書を締結し、補助参加人は、一旦、合法的権利行使を保留したが、同年9月21日の団交においても原告の不誠実極まりない経営姿勢は一向に改善されず、補助参加人に対して不当労働行為を繰り返す等労使間の紛争が絶えず、委託事業部門において合法的権利行使を行う選択を余儀なくされた旨記載されていた。

- (イ) 平成19年10月1日付けで、補助参加人は、原告に対し、「労働組合加入通知・団体交渉申入書」によりX4ら4名の補助参加人への加入を通知するとともに、団交申入れを行った。同申入書には、分会要求事項として、①原告代表取締役Y2（以下「Y2社長」という。）の団交出席、②準社員の身分・労働条件の正社員との同等化、③未払残業手当の早急な支払、④法律に基づく労働者・労働組合の諸権利を認めること、⑤その他関連事項の5項目が記載されていた。

また、同日、補助参加人は、ゴミ収集運搬の際に過積載しないなど交通法規の遵守、残業命令の拒否等の活動を開始した。

- (ウ) 平成19年10月3日、原告は、大阪府労委に対し、補助参加人との間の団交事項の法律関係について整理を行い争点を絞り込んで妥当な解決を図りたいとして、①労基法に基づく残業代の計算方法、②法定内残業についての考え方、③現時点での所定労働時間についての考え方を調整事項とするあっせんの申請を行った。

- (エ) 平成19年10月4日以降、連日にわたり、補助参加人は、原告に対し、同月1日付け団交申入書と同内容の団交申入れを行ったが、原告は上記(ウ)のあっせん申請を行っていることを理由としてこれに応じなかった。

- (オ) 平成19年10月6日午前2時45分、補助参加人は、原告が補助参加人の団交申入れを拒否したためとして、原告に対し、19.10ストの実施を通告し、午前3時から許可業務を行う正社員である組合員がストライキを開始した。補助参加人は、翌7日も許可業務についてストライキを行ったが、原告の団交に応じない姿勢が変わらないためとして、さらに、同月8日朝、原告に対し、委託業務についてもストライキを行う旨通告し、同日から連日団交申入れを行うとともに組合員全員が参加する全面ストライキを実施した。

- (カ) 平成19年10月16日早朝、補助参加人は19.10ストを終了した。

イ 19.10スト後本件団交申入れまでの補助参加人と原告との労使関係

- (ク) 補助参加人は、19.10ストの期間中、日曜日を除く日中の小一時間程度、Y2社長の自宅の周辺で街宣車を走行させ、拡声器を用いて「石原産業は法律を守れ、未払賃金を支払え」などと大声を上げ、抗議のビラを周辺住民に配布するなどした。さらに、平成19年10月23日から同月26日までの間、補助参加人は、Y2社長の自宅周辺で、上記と同様の街

宣活動を行い、同月31日までの間、街宣車を走行させた。

Y2社長は、同年10月31日、大阪地方裁判所に対し、補助参加人の街宣行為禁止仮処分申立てを行い、平成20年3月28日、大阪地方裁判所は、補助参加人による同社長の自宅前での街宣活動によって今後も住居の平穩、地域社会における名誉・信用を侵害される蓋然性があるとして、補助参加人の街宣活動を禁止する旨の決定を行った。

- (イ) 平成19年11月16日、補助参加人は、大阪府労委に対し、X1組合員の解雇撤回、上記(ア)の仮処分申立事件の取下げ等を調整事項とするあつせんの申請を行った。
- (ウ) 平成19年12月3日、補助参加人は、原告に対し、組合員であるX5（以下「X5組合員」という。）に対する同年10月31日の休憩時間変更指示に抗議し、その撤回と残業手当の支払を要求する旨の通知書を内容証明郵便により送付した。
- (エ) 平成20年1月1日、約50名の組合員らが、Y2社長の自宅前に集合し、インターホンを通じて団交開催を求めた後、「Y2社長は法律を守れ」、「労基法を守れ」等の内容を拡声器を使用するなどして繰り返すというシュプレヒコールを行った。同月7日も組合員らは、同社長の自宅前で午後1時20分から35分間程度、同月1日と同様のシュプレヒコールを行った。
- (オ) 平成20年1月10日、補助参加人は、原告に対し、平成19年12月19日に補助参加人が団交申入れを行った際、Y1常務が車を発進させ組合員の右足に怪我を負わせたとして、同組合員の治療費と負傷欠勤による給料のカット分等の実損回復及び謝罪を要求する旨の通知書を内容証明郵便により送付した。

ウ 19.10スト実施後に行った19.10スト期間中就労した従業員のみに対する特別報酬支給及び組合員に対する賞与減額

(ア) 公益事業に関する争議予告の通知に関する規定

労働関係調整法8条では、①運輸事業、②郵便、信書便又は電気通信の事業、③水道、電気又はガスの供給の事業、④医療又は公衆衛生の事業を公益事業として規定しており、同法37条では、「公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも十日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければならない。」と規定されている。

(イ) 19.10スト中の原告における勤務状況について

① 正社員の収集コースにおける勤務人数

当時、原告の正社員数は32名で、そのうち現場作業をしない管理職3名と営業職5名を除く24名がゴミ収集の通常の要員であった。19.10スト前の平成19年10月1日から同月5日の間の正社員の収集コースにおける勤務人数は、21名ないし23名で、19.10スト期間中の勤務人数は、日曜日が3名ないし4名、それ以外の曜日は13名な

いし14名であった。なお、19.10ストに参加した正社員である分会員は11名であった。

② 準社員の収集コースにおける勤務人数

当時、原告の準社員数は31名で、ほかにアルバイトが11名いた。19.10スト前の平成19年10月1日ないし同月5日の間の準社員の収集コースにおける勤務人数は、30名ないし35名で、19.10スト期間中の勤務人数は、土曜日が18名、それ以外の曜日は25名ないし29名であった。なお、19.10ストに参加した準社員である分会員は13名であった。

③ 19.10スト期間中、原告は、担当コースの収集作業が終了した従業員に対し、ほかのコースの応援に行くよう無線で指示を行い、そのため、正社員の収集コースを担当する従業員に通常行われているやりじまいの慣行（後記(4)ア(ア)③a）は行われなかった。また、通常はゴミ収集に従事しないY1常務や課長級の者も全員体制でゴミ収集作業を行ったほか、原告は、19.10ストの初日には公休であった者を電話で呼び出すなどして対応した。なお、19.10スト期間中、残業は発生していなかった。

(ウ) 特別報酬の支給について

① 原告は、19.10スト終了後の初の賃金支払日である平成19年10月25日、19.10スト期間中に就労した従業員に対し、特別報酬として5万円を支給した。

なお、原告における正社員の月収は約33万円、準社員の月収は約25万円であった。

② Y1常務は、平成20年2月13日の第8回団交において、5万円の特別報酬について、「非組合員の職務は通常の業務を超える負担を頂いたということに関して、会社の感謝の意を示すものとして支給した」旨述べた。

(エ) 平成19年冬期賞与の支給について

① 平成19年8月1日に施行された就業規則43条1項には、賞与は、原則として毎年7月15日及び12月15日に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して7月15日及び12月15日に支給する旨、同条2項には、賞与の額は会社の業績及び正社員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する旨、同条3項には、同条は準社員には適用しない旨、準社員には賞与の支給はない旨規定されていた。

② 原告は、賞与額決定の基準としてプラスポイントとマイナスポイントの率を定めた「ポイント制度点数率表（スライド式）」と題する表を作成し、従業員に公表していた。賞与額決定の基準のマイナスポイントには、「保険内事故」、「保険外事故」、「緊急公休」、「緊急公休（前日）」、「苦情・未集」、「遅刻」の項目があり、各項目ごとにマイナス率が定められており、「緊急公休」は1回目が20%減、2回目が25%減で合計4

5%減、3回目が25%減で合計70%減と、「緊急公休（前日）」は1回目は適用なし、2回目が10%減、3回目が10%減で合計20%減と定められていた。

ここで、「緊急公休」とは、従業員が当日の始業時刻の直前に会社に休暇の連絡をした場合に適用される項目であり、通常、「緊急公休」を適用する場合、有給休暇の扱いであり、賃金は減額されない。

原告は、賞与支給対象期間中、正社員全員について、賞与決定の基準のプラスポイント、マイナスポイントのどの項目に該当する事実がいつ発生し、どれだけ増額若しくは減額されるのかを記載した「事故、遅刻、緊急公休、状況表」と題する表を、小曾根にある営業所内に掲示していた。

なお、平成19年10月当時、原告において、ストライキの場合に「緊急公休」を適用することとなっていたか否かについては、当事者間に争いがある。

- ③ 平成19年12月14日、原告は、組合員らの冬期賞与の支給に当たり、19.10スト開始日の欠勤分を減額査定して支給した。

平成19年冬期賞与の支給にかかる「事故、遅刻、緊急公休、状況表」には、19.10スト開始日の平成19年10月6日につき、組合員であるX6（以下「X6組合員」という。）、X7（以下「X7組合員」という。）及びX8については同日以前に緊急公休に当たる休みがあったとして2回目の緊急公休に当たり、組合員であるX4、X9（以下「X9組合員」という。）、X10（以下「X10組合員」という。）、X11（以下「X11組合員」という。）、X12（以下「X12組合員」という。）、X5（以下「X5組合員」という。）、X4及びX3組合員については1回目の緊急公休に当たると記載されていた。

また、原告は、19.10ストを行った組合員の平成19年10月の賃金を19.10スト期間中の欠勤分について減額して支給した。

エ 平成19年年末の「お年玉」等の支給

- (ア) 平成19年12月30日は、委託業務に従事する多くの準社員の同年の最後の勤務日であり、事務所コースを担当する準社員は同月31日も出勤していた。

原告は、同日頃に出勤した準社員に対し、「お年玉」として5000円を支給した（ただし、原告が、同年12月30日又は同月31日、いずれかの日が同年の最後の勤務日となる準社員に対し、「お年玉」として5000円を支給したのか、又は同月30日及び31日に出勤した準社員に対し支給したのかについては、当事者間に争いがある。）。

原告は、同月30日に出勤せず、同月31日に出勤した組合員である準社員に対してはお年玉を支給しなかった。

- (イ) 原告は、平成19年12月30日及び同月31日に出勤していない準社員に対しては、5000円を支給していない。

なお、同月30日には、組合員である準社員は勤務を行っていない。

(ウ) 原告は、以前は「お年玉」を全員に支給していたが、正社員については賞与の制度があるため、数年前から、準社員のみを支給していた。なお、原告は、平成20年以降、「お年玉」の支給をしていない。

(エ) 平成19年12月31日、原告は、同日、終日就労（夜勤を行った後、仮眠を取り、夕方から再度勤務を行う）をした正社員である従業員及び営業担当の従業員に対し、弁当代として1000円を支給した。同日は、7名の組合員が出勤しており、いずれも終日就労は行っていないが、うち準社員である組合員1名に対して弁当代が支給された。

(4) 組合員らに対する休憩時間や業務内容の変更等の業務指示及び原告の取締役の発言

ア 組合員らに対する休憩時間や業務内容の変更等の業務指示

(ア) 原告の就業規則、業務指示等について

① 原告の就業規則の労働時間及び休憩時間に関する規定

原告は、平成19年8月1日施行の就業規則及び同年12月16日施行の就業規則（以下、両就業規則を併せて「H19就業規則」という。）のいずれにおいても、13条で従業員を正社員と準社員に区分することとした上、次のとおり従業員の労働時間及び休憩時間に関する規定を定めている。

a 就業時間を1日当たり6時間40分とすること。

b ①正社員でゴミ収集作業に従事する者の始業時刻は午前3時、終業時刻は午前10時25分、休憩時間は45分とし、②準社員でゴミ収集作業に従事する者のうち、早出勤務の始業時刻は午前5時30分、終業時刻は午後1時10分、遅出勤務の始業時刻は午前8時、終業時刻は午後3時40分とし、休憩時間はいずれも60分とすること。

c 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがあり、業務の都合による場合は、事業場の長が前日までに通知すること。

② 原告における従業員の担当業務について

a 正社員の担当業務について

正社員は、主に許可業務を行っており、担当する収集コースにはおおむね13種類のコースがある。

上記業務以外に、①待機コース、②事務所コース、③応援コースがある。

①待機コースは、欠員が出た場合、その欠員の出たコースでゴミ収集作業を行うもので、欠員がない場合は、原告が必要に応じて指示した作業を行う。待機コースの始業時刻は、H19就業規則の規定どおりの午前3時とこれ以外の午前5時30分の2つがある。平成20年1月、2月ころには午前4時の場合もあった。

②事務所コースは、主に当日に顧客から依頼された臨時のゴミなど

の収集作業を行うコースで、これらの作業がないときは、原告が当日指示した作業を行う。事務所コースの始業時刻は、午前8時である。

③応援コースは、原告が日曜日を休日としていることにより月曜日のゴミ収集量が増えるため、大口のゴミや収集しきれないゴミの一部を収集する作業を行うコースである。原告は、応援コースを担当する従業員に対し、当日乗るゴミ収集車の番号、得意先、回収する順番や取り扱いにくいゴミの扱い方等を記載した指示書を渡していた。

b 準社員の担当業務について

準社員は、主に委託業務を行っており、担当する収集コースにはおおむね6種類のコースがあり、許可業務を行うコースには4種類のコースがある。

準社員にも上記a②記載の正社員の事務所コースと同内容の事務所コースがある。また、19.10スト以降、半年程度、上記a①の正社員の待機コースと同内容の待機コースがあり、待機コースの始業時刻は午前5時30分であった。

準社員には、第3倉庫においてリサイクル品を選別・仕分けする業務もあった。

c 上記a、bのとおり、原則として正社員と準社員の業務は分かれているが、原告の指示により、正社員が準社員の業務を担当することもある。

また、原告が顧客から突然依頼を受けて当日実施する業務として、「臨時仕事」がある。臨時仕事は、午前8時以降に発生する業務である。

③ 原告の業務指示の方法、従業員の就労実態等について

a 勤務時間について

上記①のとおり、会社では、始業時刻及び終業時刻がH19就業規則上定められているものの、正社員で許可業務の収集コースを担当する者は、休憩時間の取得について各自の判断に委ねられており、決められた作業が終われば就業規則上の終業時刻にかかわらず退社してよいとする、やりじまいと称する慣行があった。

なお、待機コース及び事務所コースに従事する正社員には、やりじまいの慣行はなかった。

b 原告の業務指示の方法等について

(a) 平成19年当時、Y1常務と原告の業務課長Y3（以下「Y3業務課長」という。）が業務全体の監督指導を行っており、Y4業務課長（以下「Y4業務課長」という。）は許可業務の責任者、Y3業務課長は委託業務の責任者であった。

また、原告の係長Y5は、委託業務の委託元の地方自治体との調整・交渉を担当していた。従業員の労務管理は、4名の主任が行っており、そのうち、原告の主任Y6（以下「Y6主任」という。）

とほか1名の主任が正社員を担当していた。

(b) 正社員及び準社員の担当コースは固定されているわけではなく、不定期ではあるが変更されていた。担当コースの決定及び変更は、正社員については主任が、準社員についてはY1常務が行っていた。原告は、変更の指示を、従前は概ね1週間前に行っていたが、本件申立てにかかる事実の発生当時は、概ね前日に行っており、その方法は、口頭による場合もあるが、事務所の白板に、コース名と名札を掲示することにより行っていた。

c Y1常務は、労働組合対応の担当をしていた。

(イ) 組合員らに対する洗車と車両点検の作業指示について

① 組合員中心の作業ローテーションについて

a 通常、原告では、ゴミ収集車に乗務した従業員が、その車両の洗車、車両点検、ワックス掛け等を行っている。

b 平成19年10月1日から同年12月3日までの、正社員の事務所コースの担当は、大半がY4業務課長及びY6主任であり、同年11月13日から同月17日にX12組合員が、同月29日及び同月30日にX10組合員が担当した以外に、同年10月1日から同年12月3日までの間に組合員が担当となった日はなかった。

準社員の事務所コースについては、同年10月及び同年11月、X13分会長が15回程度担当となった。

c 平成19年12月上旬ころから、原告は、正社員で組合員であるX3組合員、X7組合員、X9組合員、X12組合員、X6組合員、X10組合員、X5組合員、X11組合員、準社員で組合員であるX2組合員、X14らを事務所コースに配置し、洗車や車両点検の業務のみを行わせた。

同年12月の正社員の事務所コースは、毎日3名程度の担当者のうち、同月5日は3名の組合員が、同月6日、同月7日、同月8日及び同月10日は1名の組合員が担当となり、同月11日以降同月29日までの間は、日曜日を除きほぼ毎日、3名若しくは4名の組合員が担当となった。

また、準社員の事務所コースは、同月1日から同月15日までは毎日4名程度、同月17日以降同月27日までは6名から8名程度の担当者のうち、同年12月1日から同月8日までの間、組合員は担当となっておらず、同月11日、同月15日はX2組合員が、同月17日以降同月27日までは、3名若しくは4名の組合員が担当となった。

d 平成20年1月及び同年2月の正社員の事務所コースは、同年1月7日から同月19日までの間は日曜日を除いて2名から4名の組合員が、同月22日以降同月31日までの間は日曜日を除いて1名若しくは2名の組合員が、同年2月1日から同月29日までの間は日曜日を除いて2名から4名の組合員が担当となった。なお、上記期間におい

て事務所コースの担当となった非組合員はほとんどいなかった。

② X2組合員に対する作業指示について

a 平成19年12月8日、原告は、事務所コースの担当で舞洲ピットから帰社したX2組合員に対し、使用したゴミ収集車を洗車してダンボール収集に行くよう指示した。

同日午後、X2組合員は、ダンボール収集の後、別のゴミ収集車で新大阪構内のゴミ収集を行い、車庫に戻って洗車した。

b 原告では、ダンボールの収集は、通常のゴミ収集とは異なり、車は清掃された状態でなければならなかった。なお、同日、X2組合員が洗車を指示された際、ほかの車庫にダンボール収集用の車が駐車されていた。

③ X12組合員に対する作業指示について

平成19年12月20日木曜日、原告は、正社員で事務所コース担当のX12組合員に対し、ワックス掛けを行うよう指示した。

④ X6組合員に対する作業指示について

平成20年2月29日、正社員で午前4時始業の待機コース担当のX6組合員が、ゴミ収集及びゴミ焼却場への搬入作業を終えて午前7時ころ帰社したところ、原告は、同組合員に対し、洗車とワックス掛けを行うよう指示した。

イ 平成19年12月7日及び同月20日の原告の取締役の発言について

(ア) 平成19年12月7日のY1常務のX3組合員に対する発言について

① 平成19年12月7日午前4時ころ、X3組合員は、無線番をしていたところY1常務に呼ばれ、食堂で話をした。Y1常務は、X3組合員に対し、「連帯は儲かってるんか。どう考えてもそんなに儲かってるように思われへんねんけどなー。」と述べ、同組合員は、「連帯は、労働組合であり、金儲けでやってるんじゃないですよ。」と述べた。これに対し、Y1常務は、「ふーん、そうなんかー、儲からんのに、あんなんして、あほみたいやなー。」と述べた。X3組合員が、「儲かる、儲からんの問題じゃないですよ。」と述べると、さらに、Y1常務は、「だいたいやなー、わしの家まで街宣車できやがって、自分がそんなんされたら嫌やろ、自分、そう思わんか。」と述べた。これに対し、X3組合員は、「そりゃー嫌ですわ、でも、僕は、家に街宣車来られるようなことしてないし、常務はしてるから来られたんでしょ。」と述べた。

また、Y1常務は、「だいたいあの、執行委員ってなんやねん、えらそうに、もの言いやがって、自分も知ってるやろ、Y4業務課長がぼろくそ言われとったん。あんなん言われて自分らも嫌な気持ちになれへんかったかー。」等と述べ、X3組合員は「そんなん言われるんも常務が悪いとちやいますのー。」と述べた。

ここで、Y1常務が「あれだれやー、言うとったやつ、眼鏡かけたー。」と述べ、X3組合員が「X15さんですわ。」と述べると、Y1常務が「X15

いうんか、あの眼鏡チビは一。あいつにおうたら言うとき、眼鏡チビいつでもかかって来い、なんやったら後ろから刺したろかってな。」と述べたか否かについて、当事者間に争いがある。

② 平成19年12月7日午前7時半ころ、Y1常務は、食堂で休憩を取っていたX3組合員に対し、「ストライキするような組合は信用でけへん。これからは、夜中の仕事には行かせへんからな。」と述べた。

(イ) 平成19年12月20日のY1常務のX10組合員に対する発言について
平成19年12月20日、Y1常務は、食堂にいたX10組合員に対し、午前3時半ころから一時間程度話をした。Y1常務は、X10組合員に対し、補助参加人のストライキや補助参加人への加入理由などについて尋ね、同組合員が、補助参加人への加入理由について、昔は仕事の時間も短く、楽であった旨述べたところ、Y1常務は、「ストライキで自宅の周りまできておかしいと思わんか。俺はどん底の気持ちになった。組合は絶対に許さん。」「最初は少人数でやっていて、今より売上げもよかった。しかし、今は、焼却費も上がってるし委託事業もそんなに儲けがない。縮小して昔のようにする。来年見とってみい。」「組合員が足を踏まれたいうのも、俺は踏んでない。」「自分でトンカチで足たたいて、組合に関係のある病院で診断書出してもうてんのや。」「連帯の奴らは散弾銃で撃ってやる。後ろから刺してやる。覚えとけ。」などと述べた。

(5) 本件団交申入れに対する原告の対応

ア 平成20年1月21日、大阪府労委におけるあっせんの期日において、原告は団交に応じる旨述べ、補助参加人は、原告に対し、同日付け団交申入書により団交申入れを行った。同申入書には、協議事項として、①準社員を正社員にするに当たっての条件整備の協議をすること、②平成19年夏期一時金及び冬期一時金について差別的な取扱いを廃止し全従業員に応分の支払をすること、③この間の不当労働行為等について謝罪することが記載されていた。

イ 原告は、上記団交申入書に対し、平成20年1月23日付け回答書により回答を行った。同回答書には、原告は、あっせんの存在の故に団交を拒否しようなどとは考えておらず、あっせん申請している事項は既に決裂し補助参加人が争議を構えている事項と認識しており、それ以外について、議題を明示された団交要求には、それが団交で交渉すべき内容であるときは当然団交に応じる旨記載されていた。

また、同回答書には、追加説明を求めるとして、上記アの①について、従前の団交において準社員を正社員にすることには応じられない旨回答済みであり、これ以上の交渉は無意味であるとする旨、補助参加人の文面は準社員を正社員にすることを前提としての条件交渉の趣旨とも読めるが、それならば、その前提を原告は了解していない旨、同②について、「差別的な取扱い」が正社員と準社員の労働条件の相違であるとすれば上に述べたとおりである旨、同③について、不当労働行為を理由として謝罪する理由があると考えて

いない等と記載されていた。

ウ 平成20年1月30日、補助参加人は、原告に対し、①原告は、補助参加人の団交申入書に対し、同月23日付け回答書で一方的な見解を述べ、団交に誠実に応じようとし、②原告は補助参加人を脱退した2名の準社員を正社員化するなどの差別を行っており、正社員への採用が団交の協議事項に挙がるのは当然である旨、③原告が団交拒否をしている姿勢に抗議し、直ちに団交を開催するよう強く申し入れる旨の通知書を内容証明郵便で送付した。

エ 平成20年1月31日付けで、補助参加人は、原告に対し、①19.9.7協定書の遵守、②組合事務所の貸与、③組合員に対する特別報酬の支給、④19年12月末日に勤務した組合員以外の従業員に支給した弁当代相当分の組合員への支給、⑤19年9月26日付け内容証明郵便の早期履行と謝罪を要求項目とする団交申入れを行った。

オ 平成20年2月13日、午後4時から午後5時半まで、補助参加人と原告は、ホテルの会議室において、補助参加人側は組合役員3名、分会役員4名及び分会員数名が、原告側はY1常務及び業務課長2名が出席して、第8回団交を行った。

カ 平成20年2月26日、原告が平成19年10月3日付けで大阪府労委に申請したあっせん及び補助参加人が同年11月16日付けで申請したあっせんの期日が開催されたが、不調に終わった。

キ 平成20年2月28日付けで、補助参加人は、原告に対し、「抗議文」と題する文書を提出した。同抗議文には、①原告は、準社員の正社員化を認めるわけにはいかないことをあっせん決裂の理由としていたにもかかわらず、同日、非組合員の準社員1名を正社員として採用することを発表する一方、順番からすれば既に正社員になるべき組合員が準社員のままであることは明らかな不当労働行為である旨、②これまでの団交は形式的に開催されているだけで、中身のない団交となっており、原告が一方的に通告してきた同年3月7日の団交の実施は、補助参加人の意見を無視したもので受け入れることはできない旨、③原告の数々の不当労働行為に強く抗議すると同時に、同日の団交は延期する旨記載されていた。

ク 平成20年3月3日付けで、補助参加人及び分会は、「2008年春闘 連帯労組統一要求書」を、補助参加人の上部団体と連名で原告に対し提出した。

同要求書には、中央統一要求として、①大幅賃上げの実現、②業種別労働条件の確立、③雇用の確保、④男女雇用機会均等待遇の実施、⑤福利厚生の実施、⑥労使の共通課題と組合活動保障の要求項目及びその細目が、地本・支部統一要求として、①賃金引上げ、②一時金及び夏期・冬期手当、③総合福利等全部で26項目の要求事項が記載されていたほか、同日、生コン会館において、補助参加人の集団交渉を開催し主旨説明を行う旨記載されていた。

なお、同要求書には、補助参加人と原告との間における団交の継続協議事項など具体的な要求事項等については記載されていなかった。

ケ 平成20年3月7日付けで、補助参加人は、中立外大阪ユニオンネットワークと連名で、原告に対し、「抗議申入書」を提出した。

同申入書には、①原告の同日の団交開催通告に対し、補助参加人が時間の変更を要求したところ原告はこれを拒否したが、本来団交の日時・場所は労使双方の合意で行われるべきであり、原告の通告は不誠実そのもので受け入れられない旨、②原告は、これまでの8回の団交で誠意ある回答を示さないだけでなく、補助参加人に対する支配介入や人権を無視した行為を行っており、労使正常化を図るため補助参加人はY2社長の団交への出席を要求しているが、同社長は出席を拒否し続けている旨、③原告が法律を無視する姿勢を改め、補助参加人と誠実に団交を行い問題解決を図ることを申し入れる旨記載されていた。

同日、約50名から60名の組合員が、また、同月10日及び同月11日、約20名から30名の組合員が、Y2社長の自宅前で大声でシュプレヒコールを行った。

コ 補助参加人は、平成20年3月12日付け「団体交渉申入書」により、①Y2社長の団交への出席、②X1組合員の解雇撤回、③春闘要求への回答、④組合算出額の未払賃金の支払、⑤これまでの不当労働行為に対する謝罪、⑥Y1常務が組合員を負傷させたことに対する謝罪及び補償、⑦その他を要求事項として、団交を申し入れた。同申入書には、団交開催場所をユニオン会館とする旨、同月19日までに日程調整の連絡がない場合は労組法7条2号の団交拒否に当たることを警告する旨記載されていた。

サ 原告は、上記コの団交申入書に対し、平成20年3月13日付け「回答書」により、①同月7日に開催が予定されていた団交は補助参加人からの一方的通告により流会となったのであって、補助参加人は今回突然申入れを行った趣旨について説明をされるべき旨、②団交の開催場所については、原告の負担で第三の場所（ホテル等）で行うことは既に実績があり、原告の代表者の自宅等に多人数で実力行使に訴えるような補助参加人の事務所では交渉は成り立たないと考えられ、これまでどおりの場所・方法によるのであれば、すぐにでも日程調整に入る旨、③「春闘要求」については意味の分かるものを出されるべき旨、④団交に応じるにして交渉メンバーは従前のおりと考える旨回答した。

シ 平成20年3月14日付けで、補助参加人は、原告に対し、①使用者が交渉権限や交渉対象について自己の見解に固執して交渉のテーブルに就こうとしないことは不当労働行為である旨、②再度団交申入れを行う旨、③連絡のない場合は団交拒否として不当労働行為になることを警告する旨の「通告書」を提出した。

ス 平成20年3月21日付けで、補助参加人は、原告に対し、①上記シの団交申入れに対し、調整期日を過ぎても何ら連絡してこない原告の行為は労組法7条2号の団交拒否に当たる旨、②同月20日の組合員X16に対する口頭での解雇通告は、19.9.7協定書を無視したもので無効であることを通

告する旨の「抗議申入書」を提出した。

セ 平成20年3月31日、補助参加人は、原告に対し、①補助参加人の団交申入れに対し未だ返答しない原告の不誠実な対応に強く抗議する旨、上記スの組合員の解雇通告は撤回されたが、組合員の受けた屈辱は多大なものであり、Y2社長とY1常務の謝罪文の提出と団交開催を求める旨の通知書を内容証明郵便で送付した。

ソ 補助参加人は、平成20年4月5日付け「団体交渉申入書」により、上記コの同年3月12日付け「団体交渉申入書」と同内容の要求事項に、組合員への解雇通告に対する謝罪を加え、同年4月11日までの日時の調整及び団交開催場所をユニオン会館とすることを求めて、団交を申し入れた。

タ 原告は、平成20年4月8日付け「回答書」により、①団交開催についてはやぶさかではないが、交渉担当者が同15日まで海外出張のため、同月11日までの日程調整は不可能である旨、②交渉メンバーは従前のおりとする旨、③団交の場所について第三の場所で行うことは既に実績があり、原告の代表者の自宅等に多人数を集結させ実力行使に訴えるような補助参加人の事務所において交渉は成り立たないと考える旨、③補助参加人の要求事項は既に回答済みかつ補助参加人との調整不可が確認済みのものなど、現段階で交渉が成り立ち難いものが含まれている旨回答した。

チ 平成20年4月9日、補助参加人は、原告に対し、①原告は不誠実な対応を見直そうとしていない旨、②これまでの団交で組合差別発言や暴言を発するなどして交渉成立を阻害してきたのは原告である旨、③団交の日程や会場は補助参加人と事前に調整すれば済むことであり、要求事項に対する回答は団交で誠意を持ち根拠を示しながら行うことが原告の義務である旨、④原告の上記タの回答書は団交を拒否するための手段にすぎず、労組法7条2号の不当労働行為に当たるものであり、補助参加人の団交申入れを誠実に受け入れ同月16日までに回答するよう求める旨の通知書を内容証明郵便で送付した。

ツ 平成20年5月29日、補助参加人は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

テ その後、初審命令に係る審問終結時に至るまで、補助参加人と原告の間では本件団交申入れに係る団交は実施されていない。

2 争点

原告が、組合員らに対し、下記の業務指示等を行ったことは、不当労働行為（下記①から⑥までは労組法7条1号、⑦及び⑧は同条3号）に該当するか。

- ① 平成19年12月14日以降、組合員中心の作業ローテーションを作成し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと（以下「本件作業指示①」という。）。
- ② 平成19年12月8日、X2組合員に対し、1日2回の洗車の作業指示を行ったこと（以下「本件作業指示②」という。）
- ③ 平成19年12月20日、X12組合員に対し、ワックス掛けの指示を行った

こと（以下「本件作業指示③」という。）

- ④ 平成20年2月29日、X6組合員に対し、洗車とワックス掛けの指示を行ったこと（以下「本件作業指示④」という。）
- ⑤ 平成19年12月31日に出勤した準社員である組合員に対し、「お年玉」としての5000円を支給しなかったこと
- ⑥ 平成19年冬期賞与の支給にあたり、同年10月6日のストライキ開始日の欠勤分を緊急公休にあたるとして減額して支給したこと
- ⑦ 平成19年12月7日、Y1常務が、X3組合員に対し、補助参加人を誹謗中傷し、同組合員を威嚇する内容の発言を行ったこと
- ⑧ 平成19年12月20日、Y1常務が、X10組合員に対し、脅迫的発言を行ったこと

3 争点に対する当事者の主張

（原告の主張）

(1) 争点の事実①について

ア 本件命令は、本件作業指示①が不当労働行為であると判断するが誤っている。

イ 補助参加人が、平成19年12月の繁忙期にストライキを行うことが合理的に予想され、組合員に対し、本件作業指示①を行う必要性があったこと

(ア) 平成19年10月6日から同月16日まで、補助参加人の分会員は、業務開始の直前に通告のうえ、ストライキを実施した。

(イ) 原告は、毎年12月30日は、何曜日であっても、自治体から委託を受けている市民ゴミの当該年の最終収集を行うこととなっている。原告は、例年、補助参加人に対し、12月30日は全員出勤すること等の業務協力の要請を行っており、平成19年12月30日についても、日曜日であったが、同月初め頃、Y1常務がX13分会長に業務協力を申し出た。

しかしながらX13分会長は、12月30日は組合員全員に公休を取得させる旨、休日を返上しての業務協力はしない旨を原告に伝え、また、いつでもストライキを実施するという姿勢を崩さなかった。

(ウ) 原告は、かかる状況を受け、補助参加人が、原告の業務協力の要請を拒否したと理解し、また、別の争議行為の方法を検討していると合理的に予想し、これに対応すべく、本件作業指示①をしたものである。

以上のとおり、組合員に対し、本件作業指示①をしたことには合理的理由がある。原告の業務は、毎年12月が最繁忙期であり、かかる時期に、原告が合理的理由もなく通常の業務から組合員を除外することなどあり得ないものである。

なお補助参加人は、Y1常務が、パッカー車に乗務している最中にストライキに入るなど実際にはあり得ないと証言していること等を指摘するが、Y1常務の認識によって、ストライキの可能性が左右されるものではない。

ウ 洗車や車両点検のみの業務指示が特異な職務ではなく、職務上又は精神上

の不利益な取扱いはないこと。

(ア) 洗車、車両点検等という作業は、原告の業務内容としてもともと存在した業務であること

原告が、本件作業指示①を行ったという事実は、他面からみれば、補助参加人組合員に通常の収集コースの業務を指示しなかったということであるが、原告では、ゴミ収集を担当する正社員、準社員が通常の業務で必ず収集コースに従事していた訳ではない。

原告での業務には、①深夜帯でも昼間帯でも、予め決まっているゴミ収集先からゴミを収集、運搬し処理場所に持ち込む業務（収集コース）と、②臨時に必要なに応じてゴミを収集、運搬し処理場所に持ち込む業務（事務所コース）とがあるが、収集コースに従事する者の数は、予め決まっているため、収集コース以外の者は、必然的に事務所コースに従事することとなる。なお、事務所コースに従事する場合は、臨時の出動の必要がないと思われる時には、適宜、原告が、洗車、車両点検、ワックス掛けを指示することになっている。

(イ) 原告では、平成19年12月当時、正社員、準社員ともに、収集コースに従事する人数よりも、実際の正社員、準社員の人数の方が多かったため、正社員、準社員ともに、事務所コースに従事する者は当然いたものである。

本件命令が認定した本件作業指示①は、収集コースには優先的に非組合員を配置し、事務所コースには組合員を多く配置したことを意味するが、収集コースと事務所コースは、従前から原告の業務としてあるもので、等価値である。原告は、平成19年12月、正社員である組合員を、事務所コースに優先的に配置したが、何ら特殊な業務指示ではない。なお、本件作業指示①は、全組合員に対してしたものではなく、実際には、他の非組合員と同じく、収集コースに従事していた組合員もいた。

(ウ) また、洗車や車両点検等のみの作業は、12月の繁忙期で殆どの車が営業所を出て稼働している中、営業所に残る僅かな台数の車両について、短時間で作業するもので、その負担は軽く、洗車や車両点検等を指示されることによる職務上の不利益はない。

(エ) 本件作業指示①には、精神上的の不利益もない。また、平成19年12月当時、原告と補助参加人は厳しい対立関係にあったから、精神的緊張があったとしても、受忍限度の範囲である。

(2) 争点の事実②について

ア 本件命令は、本件作業指示②が不利益取扱いにあたりと判断する。

イ しかし、ゴミ収集を行った後は、乗務員は、そのゴミ収集車を洗車しなければならないのは当然のことである。同日、X2組合員は、臨時のゴミを収集する担当で、その結果、一般ゴミの収集を1日に2回行うこととなったが、これは臨時のゴミ収集の場合にはよくあることであり、その結果1日に2回洗車することも通常あり得ることである。本件作業指示②は不利益取扱いではない。

(3) 争点の事実③について

ア 本件作業指示③は、本件命令が認定するように、事務所コースといわれる勤務であるが、同勤務の内容は、臨時のゴミ収集依頼があった場合に対応する他、時間が空いた場合にはワックス掛け等の様々な仕事を行っていた。そして、ワックス掛けについては、許可業務のうち夜間のゴミ収集業務に使用する車両のワックス掛けは確かに土曜日に決まっていたが、許可業務のうち昼間のゴミ収集業務（臨時のものが中心）に使用する車両のワックス掛けの曜日は決まっておらず、事務所コースの者が、臨時のゴミ収集の仕事が無ければ、適宜、ワックス掛けを含む車両点検等を行うこととなっていた。

イ 木曜日にワックス掛けをすることは通常ないことを前提とする本件命令の判断は誤っている。

(4) 争点の事実④について

ア 本件命令は、平成20年2月29日にX6組合員が担当していた午前4時からの「待機コース」について、休憩時間が午前7時から午前8時までであったと判断するが誤っている。待機コースの休憩時間は、業務の状況を見て、個別に指定されていたものである。確かに、待機コースの者が、早朝のうち1回仕事をすれば、営業所に帰って午前7時から午前8時まで休憩をすることが多くなるが、必ずそうだというわけではない。

イ そして、午前4時からの待機の場合、臨時のゴミ収集依頼等がない場合には、車の洗車、ワックス掛けを指示することは通常であった。

(5) 争点の事実⑤について

ア 原告による「お年玉」支給の趣旨は、年末の最後まで、原告の最繁忙期に協力した従業員に対し原告の謝意を示すことにある。原告では、12月30日は準社員全員が出勤することとなっており、同月31日は、委託業務に従事している準社員は休みであったが、委託業務に従事していない準社員は全員出勤することとなっており、これら出勤すべき日に出勤し、勤務した者にお年玉が支給されることとなる。

そして、特に、12月30日は、毎年、何曜日であっても、当該年の市民ゴミの最終収集日であり、普段よりも広い範囲で、かつ通常よりも多量のゴミ収集を行うこととなるから、お年玉支給による謝意の対象の中核は、12月30日の業務協力にあった。

イ 補助参加人は、原告に対し、平成19年12月30日及び31日について、準社員である組合員は休むと通告し、実際に同月30日に就労しなかった。

このように、組合員らは、原告がお年玉をもって報いなければならないと考える業務をしない旨通告し、実際に就労しなかったのであり、これを受けて原告としては、組合員らに対するお年玉を用意せず、支給しなかったにすぎない。

ウ なお、委託業務に従事している準社員である組合員2名が、平成19年12月31日に勤務していた事実は、原告は認識していなかった。もっとも、上記2名も、12月30日には休んでおり、結局は、繁忙期に例年通り協力

した者と同じように勤務したとはいえず、お年玉を支給しなかったことには合理的な理由がある。

(6) 争点の事実⑥について

ア 原告では、事故を有責に起こした場合には賞与の減額がある（事故）、遅刻をすれば賞与の減額がある（遅刻）という単純なルールと並んで、急に休む場合には原告への連絡の時期によって減額の程度に差異はあるが、賞与の減額があることとしており、これが緊急公休である。

イ 本件命令は、ストライキの場合はルールはなく、緊急公休に含まれないと判断しているが、誤っている。確かに、原告の上記緊急公休の定めは、労働組合が無かった時代からのルールであるので、ストライキを想定したものではないが、原告会社のルールは、上記アのとおり単純なものであり、ストライキの場合も包摂し得るものである。

(7) 争点の事実⑦について

ア 本件命令が認定した、Y1常務のX3組合員に対する発言は、否認する。本件命令は、X3組合員の主張について、陳述書、報告書、証言を通じ、明確で具体的であるとする。

しかし、X3組合員の述べる内容は、いずれも、原告のみに不利な事実であり、かかる証言等のみから、真実性を認めることはできない。

本件命令は、証拠の評価を過っている。

イ また、仮に、本件命令が認定したY1常務のX3組合員に対する発言を前提にしても、これらの発言は、Y1常務の自宅において補助参加人が街宣車による抗議行動を行ったり、補助参加人が原告関係者に対して様々な攻撃的言動を繰り返していたという事情を背景としており、「好意的態度をとり続けよ」ということがそもそも無理であった。そして、Y1常務の発言は、極めて私的な状況でなされ、Y1常務が激高したり、攻撃的な態度をとったということはない。

(8) 争点の事実⑧について

ア Y1常務は、X10組合員に対し、Y1常務の自宅への街宣行為、顧客に対する宣伝活動に対する怒りを「散弾銃があったら撃ってやりたいくらいだ」という表現を用いて述べたことは認める。

事実として認定されるべきはかかる範囲に留まるべきである。

イ 本件命令は、上記言動以外にも認定しているが、証拠の評価を誤っている。

(被告の主張)

(1) 争点の事実①について

ア(ア) 原告は、本件作業指示①を行った理由として、平成19年12月に補助参加人がストライキを行うことが合理的に予想されたと主張するが、否認しないし争う。

平成19年12月に、Y1常務がX13分会長に対し、業務協力を依頼した事実や、これに対しX13分会長が業務協力はしないと原告に伝えた事実はないし、補助参加人がいつでもストライキをするという姿勢を崩さなか

ったという事実もない。

(イ) また、平成19年10月に補助参加人がストライキを行った際の経緯をみると、同年9月27日の団体交渉において、同年10月7日からストライキを含む合法的権利行使を行う旨通告し、その後、連日にわたり団体交渉を申し入れたが、原告がこれに応じず、同月6日からストライキを開始したと認められる。他方、平成19年11月、12月頃の労使関係についてみると、団体交渉は行われておらず、補助参加人が争議予告を行ったり、ストライキの実施を予告したことはなく、ストライキを予測する状況にはなかった。

(ウ) したがって、本件作業指示①に合理的理由はない。

イ 洗車や車両点検のみの業務指示が特異なもので、組合員らに対する職務上又は精神上的の不利益な取扱いにあたること

(ア) 洗車や車両点検の作業は、通常、ゴミ収集車に乗った従業員がその車について行っていることからすると、原告が最繁忙期と自認する12月に洗車と車両点検のみに従事させることに業務上の必要性があるとばい難く、合理的な理由はない。

(イ) 原告は、組合員に指示した業務内容は、もともと原告にあった業務であるし、洗車や車両点検を一日中させたものでもないと主張するが争う。

ここで重要なのは、平成19年12月頃から、組合員らは、それぞれ、本来従事していたゴミ収集業務から外され、通常はゴミ収集車に乗務した従業員が行う洗車や車両点検という、本来業務に付随する単純作業のみに従事させられたという点である。

(ウ) 実際に、①正社員の事務所コースへの配置状況をみると、平成19年10月1日から同年12月3日まではその大半が原告のY4課長及びY6主任の担当であったものが、同年12月5日以降は補助参加人の組合員が配置されることが多くなり、同月11日から同月29日までの日曜日を除くほぼ毎日、3名若しくは4名の組合員が担当となったこと、②準社員の事務所コースについてみると、平成19年10月1日から同年12月15日までは1名の組合員が担当となった日が数日あるほかは担当となっていなかったものが、同月17日から同月27日までは3名若しくは4名の組合員が担当となったことが認められ、平成19年12月中旬以降、事務所コースの担当に組合員が配置される割合が極端に高くなっていると認められる。原告も、組合員を優先的に「事務所コース」「待機」としたと主張するとおり、この格差は、組合所属に由来するものであると認められる。

ウ 上記のとおり、本件作業指示①は、分会結成以降、労使対立が続く中で、原告が補助参加人によるストライキを嫌悪し、必要性のない業務指示を差別的に行ったものと認められ、不当労働行為（労組法7条1号）に該当すると判断した本件命令に誤りはない。

(2) 争点の事実②について

ア 原告は、1日に2回の一般ゴミの収集や2回の洗車は通常あることである

から、本件作業指示②が不当労働行為であるとの本件命令の判断は誤りであると主張する。

イ しかしながら、X2組合員がこれまで洗車を行ったのは1日に1度であり、1日に2度行うよう指示されたことはなかった。そして、平成19年12月8日、原告は、舞洲ピットから帰社したX2組合員に対し、使用したゴミ収集車を洗車してダンボール収集に行くよう指示したが、この際、車庫にダンボール収集用の車が駐車されていたことからすると、あえて上記ゴミ収集車を洗車してダンボール収集に行くことの必要性について疑問があるといわざるを得ず、本件作業指示②に合理的理由はない。

ウ したがって、本件作業指示②が不当労働行為（労組法7条1号）に当たると判断した本件命令に誤りはない。

(3) 争点の事実③について

ア 原告は、許可業務のうち、昼間のゴミ収集業務に使用する車のワックス掛けを行う曜日は決まっていなかったと主張する。

イ しかしながら、通常、正社員の収集コースの担当者はワックス掛けを毎週土曜日に行っていたとの本件命令の認定に誤りはなく、木曜日に敢えてワックス掛けを指示した本件作業指示③は、その必要性に疑問がある。

ウ したがって、本件作業指示③は、補助参加人のストライキを嫌悪し、差別的に行ったものと認められ、不当労働行為（労組法7条1号）に当たるとした本件命令の判断に誤りはない。

(4) 争点の事実④について

ア 原告は、「待機コース」の休憩時間は決まっていたわけではなく、本件命令は誤った前提に立った判断であると主張する。

イ しかしながら、原告では、午前7時頃に帰社すると、午前8時の朝礼があるまでの1時間休憩をとることが通例であるところ、平成20年2月29日、X6組合員は、休憩なしでそのまま継続してワックス掛けをするよう指示され、かかる指示は同日が初めてであることからすると、通常休憩をとる時間帯に洗車とワックス掛けを行うことの必要性に疑問があるといわざるを得ず、原告の上記業務指示に合理的理由は認められない。

ウ したがって、本件作業指示④は、補助参加人のストライキを嫌悪し、差別的に行ったものと認められ、不当労働行為（労組法7条1号）に当たるとした本件命令の判断に誤りはない。

(5) 争点の事実⑤について

ア 原告は、Y1常務がX13分会長に平成19年12月の業務協力をしたところ、補助参加人から、準社員である組合員は同月30日及び31日の両日休むと事前に通告されたと主張するが、否認する。

労働委員会の審問手続におけるY1常務やX13分会長の証言からすれば、原告主張の上記事実は認められない。

かえって、平成19年12月30日に組合員が就労しなかったのは、Y1常務が、組合員に対し、同日を公休とする旨伝えたからに他ならない。

イ 原告は、12月30日及び31日に出勤した準社員にお年玉を支給していた、あるいはお年玉による謝意の中核は12月30日の業務協力にある等と主張するが、「平成19年12月30日又は同月31日のいずれかの日が最後の勤務日となる準社員に対し、お年玉を支給した」との本件命令の認定に誤りはない。

ウ 原告はさらに、準社員である組合員2名が平成19年12月31日に業務に協力した事実は知らなかった、同日に協力した準社員も、12月30日は休んでおり、例年通りに協力した者と同じように勤務したとはいえないと主張する。

しかしながら、原告は、雇用主として、12月30日及び同月31日の準社員の勤務状況を把握しているはずであり、また12月31日に協力した上記組合員のうち少なくとも1名は当日弁当代を支給されたのであるから、知らなかったとの上記主張は不自然である。

また、たとえ原告が主張する勤務態勢であったとしても、12月31日に出勤した補助参加人の組合員2名はいずれも委託業務に従事していた準社員であったことからすると、12月31日は本来、休日であったところ出勤したものである。そこで、「お年玉」が支給された非組合員と比較すると、委託業務に従事している非組合員には12月30日にお年玉が支給され、同月31日は休んでおり、同月31日に出勤した組合員2名と比較するとは、いずれも委託業務に従事する準社員であり、本来休日である日に1日出勤したという点において、同様の勤務態勢であったといえる。したがって、非組合員にお年玉を支給する一方、組合員に対しては、お年玉を支給しなかったことに合理的な理由があるとはいえない。

エ したがって、組合員である準社員が、平成19年12月31日に出勤したにもかかわらず、お年玉を支給されなかったことに合理的理由はなく、組合員のみ不利益な取扱いをしたもので、不当労働行為（労組法7条1号）に当たるとした本件命令の判断に誤りはない。

(6) 争点の事実⑥について

ア 原告は、本件命令の、ストライキの場合は「緊急公休」に含まれないとの判断は誤りであると主張する。

イ しかしながら、本件命令は、原告の賞与計算についてのルールの当否を判断したものではない。本件命令は、通常、「緊急公休」を適用する場合は有給休暇の扱いであり、賃金は減額されないが、原告は、組合員の平成19年10月の賃金をストライキ期間中の欠勤分について減額して支給しており、通常の「緊急公休」とは異なる取扱いをしたものであることに着目して、原告が通常と異なる取扱いをしたことに合理的な理由があるか否かを判断したものである。そして、緊急公休は、事故の次に減額率が高いが、ストライキによる欠勤を、かかる緊急公休として扱うとの定めや取決めもなく、また、補助参加人と原告との間においてかかる合意や慣行がないにもかかわらず、原告が、組合員のストライキ開始日につき「緊急公休」を適用して冬期賞与を

20%及び45%減額して支給したことに合理的な理由はなく、不当労働行為（労組法7条1号）に該当すると判断した本件命令に誤りはない。

(7) 争点の事実⑦について

ア 原告は、Y1常務はX3組合員に対し、補助参加人が主張するようなことを言っておらず、本件命令の認定は誤っていると主張する。

イ しかしながら、平成19年12月7日、Y1常務がX3組合員に対し、「連帯は儲かってるんか。どう考えてもそんなに儲かってるよに思われへんねんけどなー。」「儲からんのに、あんなんして、あほみたいやなー。」「だいたいあの、執行委員ってなんやねん。えらそうに、ものいいやがって。」「X15いうんか、あの眼鏡チビはー、あいつにおうたら言うとき、眼鏡チビいつでもかかってこい、なんやったら後ろから刺したろかってな、」「ストライキするような組合は信用でけへん。これからは、夜中の仕事には行かせへんからな。」と述べたことは、証拠（乙48・1、2頁、乙66・2頁、乙89・33頁）により認められ、本件命令の事実認定に誤りはない。

ウ 上記イのY1常務の発言は、補助参加人の活動を非難しかつ攻撃的趣旨を含むもので、補助参加人に対し誹謗中傷し、不利益を示唆することによって組合員を威圧するものといえる。したがって、平成19年12月7日のY1常務のX3組合員に対する発言は、補助参加人の弱体化を企図した支配介入であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たるとした本件命令の判断に誤りはない。

(8) 争点の事実⑧について

ア 原告は、Y1常務のX10組合員に対する発言について、「散弾銃があったら撃ってやりたいくらいだ。」という表現を用いて述べたもので、事実認定されるべきはかかる範囲に留まるはずであると主張する。

イ しかしながら、平成19年12月20日、Y1常務がX10組合員に対し、「連帯の奴らは散弾銃で撃ってやる。後ろから刺してやる。覚えとけ。」と述べたことは、証拠（乙69等）に記載のとおりであり、本件命令の事実認定に誤りはない。

加えて、Y1常務は、「組合員が足を踏まれたいうのも、俺は踏んでない。」「自分でトンカチで足たたいて、組合に関係のある病院で診断書だしてもうてるんや。」「縮小して昔のようにする。来年見とってみい。」とも発言しており、これらの発言は補助参加人を非難するものであり、暴力的発言といわざるを得ないものであって、業務全体の監督指導を行う常務取締役を一従業員という関係の下で、組合員を威圧し、組合活動を萎縮させる意図をもって行われたものといえる。

ウ したがって、平成19年12月20日のY1常務のX10組合員に対する発言は、補助参加人の弱体化を企図した支配介入であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たるとした本件命令の判断に誤りはない。

(補助参加人の主張)

(1) 争点の事実①について

ア 原告は、平成19年12月に補助参加人がストライキを実施する虞があり、これに対処するために本件作業指示①を行ったと主張する。

しかしながら、Y1常務は、中労委における審問で、仮に12月にストライキを実施されても要員は確保されていた、パッカー車に乗務している最中にストライキに入る事など実際にはありえないことも承知していると証言しており、原告の上記主張は失当である。

イ 原告は、洗車や車両点検の業務は軽作業である等と主張するが、冬の寒い時期に冷たい水を使う洗車業務が軽作業であるわけがないこと等からすれば、上記主張は失当である。

ウ 原告は、平成19年12月当時の人員は余剰状態となっており、このため原告は仕事の総量を増やし、車に乗ったまま組合員が争議行為に入る可能性を考慮して、組合員らに対し、洗車・車両点検等のゴミ収集作業以外の仕事を指示したとしても、それを不当労働行為であるとするのはおかしいと主張する。

確かに、人員が過剰な場合に、本来業務以外に臨時業務を作出し、余剰人員をこれに振り向けること自体は、使用者の労務指揮権ないし労働力処分権の問題である。

しかしながら、問題は、従業員のうち誰を本来業務に就かせ、誰を臨時業務に就かせるかという人選の基準にある。人選の基準を「労働組合の組合員であること」あるいは「労働組合の正当な行為をしたこと」(労組法7条1号)に置き、そのことの故に本来業務ではなく臨時業務に就かせたというのであれば、不当労働行為に該当し違法となるものである。

(2) 争点の事実②について

本件作業指示②において、原告は、X2組合員に対し、ダンボール収集ができる洗車済みの車両は他に数台あったにもかかわらず、わざわざ一般ゴミ収集後の汚れた車両を洗車してダンボール収集を行わせており、不当労働行為に該当する。

(3) 争点の事実③について

原告は、許可業務のうち昼間のゴミ収集に使用する車両のワックス掛けを行う曜日は決まっていなかった旨主張するが、Y6主任は、ワックス掛けは毎日行うものではなく、許可業務の場合は毎週土曜日と決まっている旨証言していることに照らせば、原告の上記主張は失当である。

(4) 争点の事実④について

原告は、待機コースについては、午前7時から午前8時までが休憩時間と決められていたわけではない旨主張するが、休憩時間の定めを問題にしているのではなく、通常、午前7時ころに帰社すれば午前8時の朝礼までは休憩するにもかかわらず、本件作業指示④は休憩する時間帯にワックス掛けを命じたものである点を問題にしているのであるから、原告の上記主張は失当である。

(5) 争点の事実⑤について

ア 組合員は、平成19年12月30日は全員出勤せず、同月31日は2名出

勤したので、お年玉の支給対象者は2名ということになる。

イ 原告は、委託業務に従事していた準社員である組合員2名が、平成19年12月31日に仕事を手伝った事実を知らなかったと主張したり、かかる2名も12月30日は休んでいるのであって、結局は、原告の繁忙期の業務に、例年通りに協力したとはいえないと主張し、上記2名に対するお年玉の不支給を正当化しようとした。

また、原告は、平成19年12月30日に、原告が準社員たる組合員をことさら休ませた事実はなく、同日の業務協力を要請したと主張する。

ウ しかしながら、X13分会長の報告書にあるとおり、12月30日の就労については、Y1常務が組合員らに対し「ストライキをする組合は信用できない」から「日曜日については段取りができているので、組合員は休んでくれ」と告げたというのが事実であり、Y1常務自身もあえてその事実を否定しなかった。原告も、「組合員2名が12月31日に仕事を手伝ったのは、原告会社としても想定外のことであり」と述べ、組合員らを12月30日及び同月31日の勤務から外す予定であった事実を認めているのである。

エ よって、原告の上記主張は失当であり、原告会社が上記組合員2名に対してお年玉を支給しなかったことが不当労働行為（労組法7条1号）に該当することは明らかである。

(6) 争点の事実⑥について

ア 平成19年当時、原告と補助参加人の間では、組合員の身分、賃金、労働条件の変更については、補助参加人と事前に協議し同意の上決定するとの労働協約が締結されていた。

イ ストライキについて緊急公休と同視し、賞与減額の対象にできるか否かについては、それまで取り決めがなかったのであるから、上記労働協約の趣旨からしても、当然補助参加人と協議して決定すべき事項であったにもかかわらず、これをせず、ストライキに参加したことを緊急公休と同視し、冬期賞与を減額して支給したことは、不当労働行為に該当する。

(7) 争点の事実⑦及び同⑧について

原告は、Y1常務のX3組合員に対する発言を否定するが、Y1常務は、中労委における審問で曖昧な証言に終始し、上記発言を否定することができなかった。他方で、X3組合員の証言が具体的であること等からすれば、優にY1常務の発言を認めることができる。

Y1常務のX10組合員に対する発言については、原告もその存在を否定できないのであり、その趣旨内容からすれば、かかる発言が補助参加人の弱体化を狙った不当労働行為に該当することは明らかである。

第3 当裁判所の判断

1 争点の事実①（平成19年12月14日以降、組合員中心の作業ローテーションを作成し、先車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと（本件作業指示①））について

(1) 前記前提事実のとおり、①正社員の事務所コースへの配置状況をみると、平

成19年10月1日から同年12月3日まではその大半が原告のY4課長及びY6主任の担当であったものが、平成19年12月5日以降は組合員が配置されることが多くなり、同月11日から同月29日までの日曜日を除くほぼ毎日、3名若しくは4名の組合員が担当したこと、②準社員の事務所コースについてみると、平成19年10月1日から同年12月15日までは1名の組合員が担当となった日が数日あるほかは担当となっていなかったものが、同月17日から同月27日までは3名若しくは4名の組合員が担当したことが認められる。
(前提事実(4)ア(イ))

このように、正社員の組合員、準社員の組合員ともに、平成19年12月中旬から下旬にかけて、事務所コースに配置される割合が明らかに高くなっている。ここで、原告も組合員を優先的に事務所コースあるいは待機とした事実については認めているところ、事務所コースは、臨時のゴミ収集依頼がない限り、本来的な業務というべきゴミ収集を行うことなく、収集コースであればゴミ収集後にこれに付随する業務として行われる洗車、車両点検等のみを行うもので、かかる事務所コースに高い割合で配置されること自体、不利益であると認められる。加えて、当時、組合員の事務所コースの割合を高くしなければならなかった状況は特段見当たらないことからすれば、本件作業指示①は、合理的理由がないにもかかわらず組合員であることを理由に行ったものと認められ、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

(2) 原告の主張について

ア(ア) 原告は、補助参加人が、平成19年12月にストライキを行うことが合理的に予測され、本件作業指示①を行う必要があったと主張し、その根拠として、Y1常務が平成19年12月初め、X13分会長に、同月30日の業務協力を依頼したが、X13分会長は協力しない旨伝え、また組合関係者が、いつでもストライキをするという姿勢を崩さなかったと主張する。

(イ) しかしながら、Y1常務は、平成19年12月下旬の業務協力について、Y1常務からX13分会長に言ったかどうかについて「だから、言うたら、気軽に、「今年も頼むで」と言うたようなことは随時あります。」と述べるにとどまり、平成19年12月下旬の協力に関してX13分会長に述べたかどうかについては、「記憶にありませんね。」と供述しており（乙103・34頁）、そもそも、Y1常務が、平成19年12月下旬の業務協力を要請した事実について、これを認めるに足りない。

また、Y1常務がX13分会長に対し、12月前後に、12月の業務協力を依頼した際のX13分会長の返答として、「そのときは、どうこういうような感じじゃなかったような感じします。「ふーん」という感じのニュアンスだと思います。」（乙103・31頁）と述べるにとどまり、X13分会長が平成19年12月の業務協力について否定的な回答をした事実についても、これを認めるに足りない。

さらに、Y1常務は、ストライキはいつでも行使できる旨聞いていたと証言するが（乙102・8頁）、その一方で、「いろんな方から聞いており

ましたね、組合員からも。」「何人かに聞いておりましたね。」「X13さんからもありましたね。」「それは、いつか定かじゃありません。」(X13分会長が言ったのか、他の三役が言ったのか)「私もわかりませんけども」等と供述するなど(乙103・28～32頁)、発言の具体的な日時や発言者について曖昧で、これを直ちに信用することはできない、この点、Y6証人も、ストライキに関して、「実際。僕が聞いたんじゃないんですけど、そういう闘争みたいなのはまだ続いてますよみたいなことを、連帯のほう言ってたんで。」(証人Y6・25頁)と述べるにとどまり、上記のY1常務の証言を直ちに信用することはできない。

他に、X13分会長や補助参加人側の者が、平成19年12月にストライキを行うことを伝えたり、業務に協力しない旨述べたことを認めるに足りる証拠はない。

(ウ) そして、①原告が、平成19年12月にストライキを行うかどうかについて、原告から補助参加人に対して確認をしようとした事情もうかがわれないこと、②平成19年10月に補助参加人がストライキを行った際の状況は、前月に団体交渉を行い、ストライキを含む合法的権利行使を行う旨通知したこと等が認められる一方、平成19年11月、12月頃には、団体交渉や、ストライキの予告等は行われておらず、結局、平成19年12月にストライキを実施される可能性があるとの原告の予測は、必ずしも具体的な根拠のないものといわざるを得ず、かかる予測を理由とする本件業務指示①に、合理的理由はないといわなければならない。

イ(ア) 原告は、他にも、洗車、車両点検という作業は、従前からある業務であって何ら特異ではない、組合員の中には、非組合員と同じく収集コースに従事する者もいた、収集コースと事務所コース(結果的に、洗車、車両点検のみの業務となる可能性がある。)とは等価値である、洗車、車両点検の作業の負担は軽い等と主張する。

(イ) しかしながら、付随的な業務のみを行うことがあり得る事務所コースに高い割合で配置されること自体不利益であるといわざるを得ないし、原告の上記主張は、組合員に対して本件作業指示①を行い、その結果、事務所コースに占める組合員の割合が高くなっている理由を合理的に説明するものとはいえず、上記判断を左右するものではない。

2 争点の事実②(平成19年12月8日、X2組合員に対し、1日2回の洗車の作業指示を行ったこと(本件作業指示②))について

(1) 原告は、1日に2回の一般ゴミの収集があるのはよくあることで、したがって洗車が2回になることも通常ある旨主張する。

(2) しかしながら、①X2組合員がこれまで洗車を行った頻度は1日1回であり、1日2回の洗車を指示されたのは平成19年12月8日が初めてであったこと、②原告は、回収されたゴミの投棄のみを指示されて舞洲ピットから帰社したX2組合員に対して、使用したゴミ収集車を洗車した上でダンボール収集に行くよう指示したこと、③ダンボールの収集は、清掃された状態の車両を用いなければ

ばならないところ、普段であれば、空いている車両を使用して収集しており、同日も、車庫に清掃されたダンボール収集用の車両が駐車していたこと、④X2組合員はダンボールを収集した後、当該収集車を洗車したが、当該収集車は同日午後のゴミ収集に用いられたこと（乙68, 91・9～12頁）等からすると、本件作業指示②は、通常とは異なる必要性の乏しい作業を命じる不利益な内容の指示であったと認められ、かつ、かかる指示を行う特段の必要性はうかがわれない。

したがって、本件作業指示②は、合理的理由のないものといわざるを得ず、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

3 争点の事実③（平成19年12月20日、X12組合員に対し、ワックス掛けの指示を行ったこと（本件作業指示③））について

(1) 本件作業指示③は、平成19年12月20日木曜日に、正社員で事務所コース担当であったX12組合員に対し、ワックス掛けを指示するものであるが、通常、収集コースの担当者は、使用した車両について、使用后必ず洗車はするが、ワックス掛けは毎週土曜日に行っていたと認められ（乙101・38頁）、ワックス掛けは、洗車の後に必ず行うものではなく、臨時のゴミ収集を行う事務所コースの車両につきワックス掛けを行う頻度は低いものであるところ（証人Y6・36頁）、正社員でありながら事務所コースを担当させられたX12組合員に対して、付随的な作業というべきワックス掛けを木曜日に行うように指示する必要性は明らかではなく、本件作業指示③は、通常行われる指示とはいいい難い、必要性の乏しい作業を命じる不利益なものというべきであり、合理的理由がなく、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

(2) 原告は、事務所コース、待機コースの者は、臨時のゴミ収集依頼がなければ、適宜、ワックス掛けを含む車両点検等を行うことは通常のことであり、ワックス掛けを行う曜日は決まっていなかった旨主張する。この点、証拠（証人Y6・15, 16頁）によれば、ワックス掛けは、事務所コースの者については洗車等と同様に、適宜指示することがあり得ると認められるものの、上記(1)記載のとおり、事務所コースにおいてワックス掛けを行う頻度は低いものであり、正社員でありながら事務所コースを担当させられたX12組合員に対して付随的な作業を指示する必要性があったとはいいい難い以上、原告の主張をもって、なお、本件作業指示③は不自然な指示であるといわざるを得ず、上記の原告の主張を採用することはできない。

4 争点の事実④（平成20年2月29日、X6組合員に対し、洗車とワックス掛けの指示を行ったこと（本件作業指示④））について

(1) 本件作業指示④は、平成20年2月29日午前7時頃にX6組合員が帰社した際、継続して洗車とワックス掛けを行うよう指示するものであったところ、午前4時に出勤する待機コースについては、午前7時頃に帰社した後は、午前8時の朝礼までの間、休憩をとることが通例であったと認められること（乙90・40, 41頁）、上記指示は、同日が初めてであったが（乙90・40, 41頁）、かかる指示をしなければならぬ特段の事情もあつたことがわれないこと

等からすれば、本件作業指示④は、通常とは異なる必要性の乏しい不利益な内容の指示を、合理的理由もなく行うもので、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

(2) 原告は、待機コースの休憩時間は決まっていたわけではないと主張するが、仮に、原告主張のとおり、休憩時間について明確な取決めがなかったとしても、午前7時から午前8時まで休憩することが通例であったことに争いはなく、かかる状況下で本件作業指示④がなされたことは、不自然であるといわざるを得ず、原告の上記主張は、上記判断を左右しない。

5 争点の事実⑤(平成19年12月31日に出勤した準社員である組合員に対し、「お年玉」としての5000円を支給しなかったこと)について

(1) 原告は、平成19年12月31日に出勤した組合員である準社員に対し、お年玉として5000円を支給しなかった。この点、同日に出勤した組合員以外の者には5000円が支結されたこと(乙63・6頁)、同月30日に出勤した準社員(同日がその年の最終出勤日となる者。)に対して5000円が支給されたこと(乙100・11頁, 乙101・15~17頁)等からすれば、原告による上記行為は、組合員にのみ合理的理由なくお年玉を不支給とするもので、不当労働行為(労組法7条1号)に該当する。

(2) ア 原告は、お年玉の謝意の中核は、12月30日に出勤したことに対する謝意にある、お年玉の支給対象は、委託業務に従事していない準社員については、同月30日及び同月31日の両日出勤した者である等と主張する。

しかしながら、Y6主任の府労委の審問手続における証言(乙101・16, 17, 31, 32頁)は、この点曖昧な供述であり、直ちに信用することはできず、他に、上記の原告の主張を認めるに足りる証拠はない。

イ 原告は、さらに、補助参加人から、平成19年12月30日及び同月31日は勤務しない旨事前に通告されていたため、組合員についてお年玉を用意しなかったと主張する。

しかしながら、補助参加人から上記事前の通告があったか否かについては、Y1常務も「ちょっと記憶的に定かじゃなかったんですよ。X13さんが言うたかどうかいうのも、また定かでないですわ。」(乙102・6頁)と述べるにとどまり、他に、かかる事実を認めるに足りる証拠はない。

かえって、X13分会長は、補助参加人が平成19年10月にストライキを行った後、Y1常務は「ストライキを行った組合員は信用できない」「日曜については段取りができていますので、組合員は休んでくれ。」と述べ、原告が、組合員10名について30日を公休としたことが認められる。(乙72, 乙103・35, 36頁)

そうすると、平成19年年末のお年玉について、原告は、一方的に組合員のみ12月30日を公休とし、同日に出勤しなかったことを理由にお年玉を支給しなかったものと認められるのであり、仮に12月30日の出勤がお年玉支給には必要であったとの前提に立ったとしても、原告によるかかる行為を全体としてみた場合、組合員のみ、お年玉支給のために出勤が必要な12

月30日を公休にすることで、お年玉を支給しないこととしたものと認められ、やはり組合員であることを理由とした不利益取扱い（労組法7条1号）であると認められる。

ウ 原告は、組合員が12月31日に仕事を手伝ったことは知らなかったとも主張する。

しかしながら、12月31日出勤した組合員のうち1名について、原告が弁当代1000円を支給している事実からすれば、かえって、同日に組合員が出勤したことを原告が認識していたと推認できるのであり、原告の上記主張は採用できない。

エ 以上によれば、組合員が平成19年12月31日出勤したにもかかわらず、非組合員に支給されたお年玉を支給されなかったことは、不合理であるというべきであり、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

6 争点の事実⑥（平成19年冬期賞与の支給にあたり、同年10月6日のストライキ開始日の欠勤分を緊急公休にあたるとして減額して支給したこと）について

(1) 原告は、ストライキは緊急公休に該当し、平成19年冬期賞与について、減額支給されることについて合理的理由がある旨主張する。

(2) しかしながら、緊急公休が、これを定めた当時、ストライキを想定していなかったことについては、原告も認めているところである。そして、緊急公休が、賞与の減額という経済的不利益をもたらすものである以上、ストライキが緊急公休に該当するというためには、かかる取決めや合意等があったことが必要であるというべきところ、かかる取決めや合意等を認めるに足りる証拠はない。かえって、Y6主任は、初審の審問手続において、単なる欠勤として扱っていたと述べていること（乙100・10頁、乙101・13～15頁）や、仮に緊急公休（有給休暇）として扱われたならば、賃金の減額は無いはずであるのに、19.10ストに関しては、平成19年10月の賃金を減額していることからすれば、ストライキの場合の取扱いについては明確に定められていなかったものといわざるを得ない。

(3) そうすると、原告が組合員の平成19年冬期賞与を減額したことは、ストライキの場合の取扱いが明確に定められておらず、したがって減額の明確な根拠がないにもかかわらず賞与を減額したものといわざるを得ず、かかる減額は、合理的理由のないものとして、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

7 争点の事実⑦（平成19年12月7日、Y1常務が、X3組合員に対し、補助参加人を誹謗中傷し、同組合員を威嚇する内容の発言を行ったこと）について

(1) 原告は、Y1常務がX3組合員に対し、補助参加人主張の発言をしていないと主張する。

(2) しかしながら、平成19年12月7日、Y1常務は、X3組合員に対し、「連帯は儲かってるんか。どう考えてもそんなに儲かってるよに思われへんねんけどなー。」「儲からんのに、あんなんして、あほみたいやなー。」「だいたいあの、執行委員ってなんやねん、えらそうに、もの言いやがって。」「X15いうんか、あの眼鏡チビは一、あいつにおうたら言うとき、眼鏡チビいつでもかかっ

て来い、なんやったら後ろから刺したろかってな。」「ストライキするような組合は信用でけへん。これからは、夜中の仕事には行かせへんからな。」と述べたことが認められる。(乙48・1, 2頁, 乙66・2頁, 乙89・33頁)

(3) そして、上記発言は、組合活動を非難し、攻撃的趣旨を含むもので、補助参加人に対する誹謗中傷であり、不利益を示唆することで組合員を威圧するものというべきであり、不当労働行為(労組法7条3号)に該当する。

8 争点の事実⑧(平成19年12月20日、Y1常務が、X10組合員に対し、脅迫的発言を行ったこと)について

(1) 平成19年12月20日、Y1常務は、X10組合員に対し、「組合員が足を踏まれたいうのも、俺は踏んでない。」「自分でトンカチで足たたいて、組合に關係のある病院で診断書出してもうてるんや。」「連帯の奴らは散弾銃で撃ってやる。後ろから刺してやる。覚えとけ。」と発言した。

(2) これらの発言は、補助参加人を非難するもので、暴力的発言といわざるを得ないものであり、業務全体の監督指導を行う常務取締役と一従業員という關係の下で、組合員を威圧し、組合活動を萎縮させる意図をもって行われたものといえ、不当労働行為(労組法7条3号)に該当する。

第4 結論

以上によれば、本件命令に原告主張の違法はなく、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部