

平成26年9月17日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成25年(行ウ)第48号 不当労働行為救済申立棄却決定取消請求事件  
(口頭弁論終結の日 平成26年6月11日)

判決

原告 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部  
被告 大阪府  
同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会  
被告補助参加人 株式会社ダン生コン

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第1 請求

処分行政庁が、大阪府労働委員会平成22年(不)第76号及び平成23年(不)第11号併合事件について、平成24年8月24日付けでした命令を取り消す。

#### 第2 事案の概要

本件は、労働組合である原告が、被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)の①原告の組合員の休日の取扱いについて、原告を無視して直接組合員に通知文書を交付した行為、②これに対する原告の抗議活動を警察に通報し、出勤を要請した行為、③団体交渉を拒否する行為、④原告の組合員2名に対し、職場離脱を理由として欠勤控除をした行為、⑤従業員全員が原告の組合員であるセメント・生コンクリート(以下「生コン」という。)輸送業者に対して発注しない行為及び⑥原告の組合員2名を解雇した行為が、労働組合法(以下「労組法」という。)7条の不当労働行為に該当すると主張して、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し、救済命令の申立てをしたところ、いずれも棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を受けたことから、その取消しを求める事案である。

#### 1 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがないか、各項の末尾掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実である。

##### (1) 当事者等

ア 原告は、生コン産業及び運輸・一般産業の労働者の経済的・社会的地位向上等を目的とする労働組合である。

イ 補助参加人は、生コンの製造及び販売等を業とする会社であり、中小企業等協同組合法に準拠して設立された京都生コンクリート協同組合(以下「京都協組」という。)に加盟していた。京都協組は、生コンの共同販売等を目的に設立された協同組合であり、加盟各社に対し生コンの出荷量を割り当て、加盟各社は、京都協組以外の者に対し生コンを販売してはならない義務を負っていた。

ウ A 1（以下「A 1」という。）は、昭和61年、補助参加人に正社員として入社し、平成22年当時、技術課課長として生コンの品質管理や設備管理等の業務を担当していた。A 2（以下「A 2」という。）は、平成9年、補助参加人に入社し、平成22年当時、業務課課長代理として、備車の手配や出荷及び配車等の業務を担当していた。両名（以下「A 1ら」という。）は、平成22年11月初旬までに、原告に加入した。

(2) 本件訴訟に至る経緯

ア 組合加入通知

原告の組合員十数名が、平成22年11月10日、補助参加人を訪れ、うち4名程度が事務所に入り、同代表者に対し、A 1らが、原告に加入し、ダン生コン分会を結成した旨の労働組合加入通知書、同月17日までに原告の本部において団体交渉の開催を求める旨の団体交渉申入書及び原告の各種要求事項を記載した分会要求書を交付した。

イ A 2に対する通知書の交付

補助参加人は、平成22年3月8日、従業員に対し、年度方針管理計画表及び年度方針管理計画実施表を作成し、技術部門の品質目標として、「従業員でコンクリート主任技士対策の講習などを積極的に受け、小論文対策を社内・外部で行い、コンクリート主任技士を全員取得する」ことを示し、同年10月18日にも、「(上記目標を)会社方針上、徹底すること」と題する書面を社内に掲示した。同年度の「コンクリート技士・同主任技士受験対策講座」（以下「本件講習会」という。）は、同年7月10日から同年11月20日までの間に全10回が予定され、講習日は、全て土曜日であった。補助参加人では、第2及び第4土曜日が所定休日と定められており、講習日であった平成22年7月10日、同月24日、同年8月28日、同年9月11日、同月25日、同年10月9日、同月23日、同年11月13日が、第2又は第4土曜日であり、所定休日にあっていたことから、補助参加人は、上記各講習日について、それぞれに先立つ所定就労日を振替休日と指定していた。

A 2は、平成22年11月13日（第2土曜日）に開催される本件講習会（第9回。以下「11月13日の講習会」という。）に参加するため、所定就労日であった同月9日を振替休日と指定され、同日に就労していなかったところ、同月10日、補助参加人の工場長補佐B 1（以下「B 1」という。）に対し、「13日の休みは、公然化した以上、休みになるのではないですか。社長に聞いて下さい」と質問し、同日の本件講習会への出席の要否を原告に相談する意向を示し、同月12日にも、B 1に対し重ねて同様の質問をした。B 1から報告を受けた補助参加人代表者は、同日午前8時43分頃、A 2に対し、次の内容の通知書（以下「本件通知書」という。）を交付した。

「平成22年4月に年度目標として職制を含めた全員で質の向上、知識、資格重視を目指して取り組んで来たところです。しかも、会社は

平成22年10月18日にも会社の壁にその旨を貼り出し、重ねて徹底しているところです。ましてや貴殿は、平成22年11月13日、コンクリート主任技士の資格取得の講習会参加のために10月9日（注11月9日の誤記である。）を振替休日として、既に不就労にしているにもかかわらず、有給扱いの事後変更を直前に申し出ています。この事実は、全員で確認した会社方針を反古にすることとなり、看過できない。よって、振替休日の事後変更は認めません。また、会社方針の反古についてはこれまで会社が貴殿に要した費用の弁済の請求もあることを予告しておきます。」

A2は、補助参加人代表者から本件通知書を受け取るや、同代表者に対し、本件通知書の説明を求めるとともに、11月13日の講習会の参加が強制的なものであるかどうか質問した。これに対し、同代表者は、本件通知書をよく読むように述べて、上記質問には直接回答しなかった。A2は、直ちに原告に対し、補助参加人から本件通知書を交付された事実を報告した。

#### ウ 警察への通報

原告の組合員4名が、平成22年11月12日午前8時56分頃、補助参加人の事務所を訪れ、補助参加人代表者に対し、本件通知書について説明を求めたのに対し、同代表者は、「業務に関する問題であり、説明する必要はない」と答えて、敷地からの退去を求めた。しかし、原告の組合員らが退去に応じなかったため、同代表者は、午前9時19分頃、警察へ通報して警察官の出動を要請した（以下「本件通報」という。）。

#### エ 平成22年11月15日の京都協組会館におけるやりとり

補助参加人代表者は、同日午前10時頃、A1に対し、原告との団体交渉を同月29日又は同年12月3日に長岡京市の産業文化会館において応じる旨の回答書（以下「本件回答書」という。）を交付し、同日の午後2時から午後3時30分頃まで、京都市内の京都協組会館4階で行われた京都協組の理事会に出席した。

上記理事会終了後、原告の組合員十数名が、同会館1階において、補助参加人代表者に対し、同月17日までに団体交渉に応じるように要求して、両者は、約1時間にわたり押し問答をして、もみ合いとなった。

#### オ 団体交渉拒否の通告

補助参加人代表者は、同月17日、A1に対し、上記エの原告の組合員らの行為を理由として、本件回答書による団体交渉応諾を撤回する旨述べて、次の内容の通告書を交付した（以下「本件通告」という。）。

「貴労組、組合員らは2010年11月10日付にて、組合加入書、団体交渉申入書（要求事項等記載）、分会要求書（要求事項記載）を持参された。しかも団体交渉申入書、分会要求書の冒頭記載末尾に『円満解決』云々とされながら、同年同月10日、11日、12日に亘って数十人（10日約30名、11日約5名、12日約40名）が突然来社

し組合員それぞれが大声を發し抗議と称して、業務を妨害した。又、数名で、社長を取り囲み、蛮行（突き飛ばす、体当たりをする、顔に唾を吐きかける等）を加えながら、回答を強要するなど暴力行為を繰り返した。また、同年同月15日に至っては、同社長が生コン協組から退出するのを1Fロビーにて同生コン協組役員と待ち構え、団体交渉開始の日時等をすでに分会長に伝えているにもかかわらず、貴労組の指定する場所、日時を多数の組合員が大声で『受け入れろ』『17日までに団交』『21日の週に団交』『今話しよう、会議室入れ』等の条件を強要し、回答拒否するとA3を先頭に同会館（建物1F）内で蛮行に及んだ。同社長は、身の危険を感じ逃げようと4Fまで駆け上がると執拗に追いかけて、壁に突き飛ばし、身体に危害を加えられた。従って、当社としては、同年同月15日付団体交渉の申入を撤回し、これまでの強要蛮行に対する謝罪文の提出を求めると同時に、二度と同様の行為を行わない旨の誓約書の提出がない限り団体交渉の開催は拒否致します。」

これに対し、原告の組合員は、本件通告について話し合うため、補助参加人の事務所を訪れ、同代表者と面談したが、同代表者の要求である謝罪文や誓約書の提出を拒否し、団体交渉が実施されない状態が続いた。

#### カ 1回目の救済申立て

原告は、平成22年11月25日、処分行政庁に対し、補助参加人の本件通知書の交付行為、本件通報及び本件通告が労組法7条2号、3号の不当労働行為（団体交渉拒否、支配介入）に当たると主張して、救済申立て（府労委平成22年（不）第76号。以下、後記コの2回目の救済申立て（府労委平成23年（不）第11号）と併せて「本件各救済申立て」という。）を行った。原告が求めた救済内容は、次のとおりである。

- (ア) 補助参加人は、原告の組合員の労働条件に関わる事項について、ことさらに原告を無視して、原告の組合員に通知するなどして、支配介入してはならない。
- (イ) 補助参加人は、原告の労働組合としての活動について、警察に対して取締りや取調べを要請するなどして、支配介入してはならない。
- (ウ) 補助参加人は、平成22年11月10日付け団体交渉申入書及び分会要求書記載の団体交渉に関して、原告との間で、誠実に団体交渉しなければならない。
- (エ) 補助参加人は、命令受領後直ちに、正面入口付近の見やすい場所に、本件通知書の交付、本件通報、本件通告が不当労働行為に当たることを認めてこれを陳謝する内容の謝罪文を2週間掲示しなければならない。

#### キ 補助参加人の操業停止

平成10年3月30日、京都協組加盟各社の生コン運搬の効率化を図るため、京都協組の意向の下、株式会社ベスト・スタッフ（以下「ベ

ト・スタッフ」という。)が設立された。加盟各社は、自社保有のミキサー車では足りないとき、ベスト・スタッフに傭車を発注し、同社が、有限会社ベスト・ライナー(以下「ベスト・ライナー」という。)、株式会社集栄(以下「集栄」という。)、丸生運輸株式会社、関西リード工業、登興産等の複数の輸送業者に注文を割り振り、各輸送業者において生コン車を加盟各社に派遣していた。しかし、平成20年5月にベスト・スタッフが活動停止した以降、加盟各社は、上記各輸送業者に直接発注するようになった。補助参加人は、集栄との間で生コン運搬に関する保障契約(補助参加人が、出荷の有無にかかわらず、一定台数について最低保障金を支払う代わりに、集栄が、運送代金を割り引く内容の契約)を締結して、優先的に同社に傭車を発注した。

京都協組の参事C1らが、平成22年11月24日、補助参加人代表者に対し、優先的にベスト・ライナーに発注するように求めたが、補助参加人は、集栄との上記契約を理由にこれに難色を示した。そのため、京都協組は、補助参加人に対し、同月25日から生コン出荷を無期限停止させる措置をとった(以下「本件出荷停止措置」という。)。その結果、補助参加人は、操業停止に追い込まれた。

補助参加人は、同月26日、全従業員に対し、補助参加人が、京都協組の本件出荷停止措置の結果、当面の間、営業することが不可能であると判断し、同月29日から労働基準法26条に基づく休業とし、平均賃金の6割に当たる休業手当を支給する旨通知した。

#### ク 欠勤控除

補助参加人は、平成22年11月28日、A1に対しては2484円、A2に対しては2273円の欠勤控除をした賃金を支給し(以下「本件欠勤控除」という。)、翌日、A1らに対し、同月10日及び12日に少なくとも合計50分を超える業務離脱をしたことを理由に欠勤控除した旨の書面を交付した。

なお、補助参加人は、本件各救済申立てにおいては、A1らの業務離脱時間について、録音・録画より、A1は68分以上、A2は103分以上確認できたと主張した。

#### ケ 解雇

補助参加人は、京都協組に対し、平成22年11月30日到達の内容証明郵便をもって、本件出荷停止措置の理由を明らかにするように求めたが、京都協組はこれに回答しなかった。そこで、補助参加人は、A1らを含む全従業員5名に対し、同年12月14日到達の内容証明郵便をもって、「京都協組の出荷停止処分が解除され、正常なシェア割決に伴う出荷業務の見通しが確認出来る状態になれば、再雇用について各位に通知又は連絡致します」として、解雇する旨の通知をした(以下「本件解雇」という。)

#### コ 2回目の救済申立て

原告は、平成23年2月4日、府労委に対し、補助参加人の本件欠勤控除、ベスト・ライナーに輸送業務を発注しない行為及び本件解雇が労組法7条1号、3号の不当労働行為（不利益取扱い、支配介入）に当たると主張して、不当労働行為救済申立て（府労委平成23年（不）第11号）を行った。原告が求めた救済内容は、次のとおりである。

- (ア) 補助参加人は、その業務にあたって、自社のミキサー車以外のミキサー車を必要とする際には、ベスト・ライナーに対し、同社の運転手が原告に所属するかどうかによって差別することなく、優先的に生コン輸送業務を発注しなければならない。
- (イ) 補助参加人は、A1らに対する本件解雇はなかったものとして扱え。
- (ウ) 補助参加人は、A1らに対し、本件欠勤控除額をそれぞれ支払え。
- (エ) 補助参加人は、命令受領後直ちに、正面入口付近の見やすい場所に、本件欠勤控除、ベスト・ライナーに対して輸送業務を発注しない行為、本件解雇が不当労働行為に当たるとを認めてこれを陳謝する内容の謝罪文を2週間掲示しなければならない。

サ 補助参加人の仮処分申立てなど

補助参加人は、平成23年1月19日、京都地方裁判所に対し、京都協組を債務者として、出荷停止解除を求める仮処分の申立てを行った（同裁判所平成23年(ワ)第14号。以下、この事件を「本件仮処分事件」という。）。同事件は、京都地方裁判所において申立てが却下され、補助参加人が大阪高等裁判所に即時抗告したが、同年10月11日、即時抗告は棄却された。なお、補助参加人は、本件仮処分事件に先立つ平成22年11月26日付けで、同裁判所に対し、京都協組を被告として、本件出荷停止措置が、補助参加人と京都協組の合意に基づく補助参加人の生コン出荷割当権を侵害するとして、損害賠償請求訴訟を提起した（同裁判所平成22年(ワ)第4594号。以下「本件損害賠償請求事件」という。）。

シ 補助参加人の操業再開

補助参加人は、本件仮処分事件の結果を受けて、京都協組から脱退し、独自に営業活動を行っていくことに決め、平成23年10月17日、A1らを含む元従業員5名に対し、公共職業安定所を通じて有期雇用の従業員を募集する旨通知するので、雇用を希望する者は公共職業安定所を通じて応募するように連絡するとともに、同月14日、京都協組に対し、脱退通知を送付し、その後間もなくして、操業を再開した。ただ、上記募集人数は2名に止まり、賃金額も元従業員のそれと比較して大幅に低下したものであり、A1らは、補助参加人において本件解雇を撤回すべきであるとして上記応募をしなかった。

ス 本件各救済申立ての棄却及び本訴提起

処分行政庁は、本件各申立てを併合して審理し、平成24年8月24

日、本件各救済申立てをいずれも棄却する旨の命令をした。原告は、平成25年2月22日、本件訴訟を提起した。

- (3) A1ら及び原告の補助参加人に対する民事訴訟（以下「別件訴訟」という。）

①A1らが、補助参加人を被告として、主位的に本件解雇が無効であると主張して、労働契約上の権利を有する地位の確認及び解雇日以降の賃金の支払を求め、予備的に本件解雇が不当労働行為に当たると主張して、不法行為に基づき賃金相当額の損害賠償を求める訴訟を、②A1らが、補助参加人の代表者及び同取締役2名を被告として、不当労働行為意思に基づいて本件解雇を行ったと主張して、不法行為に基づき賃金相当額の損害賠償を求める訴訟を、③原告が、補助参加人を被告として、団体交渉拒否や本件解雇が不当労働行為に当たると主張して、不法行為に基づく損害賠償を求める訴訟を併せて京都地方裁判所に提起したが（同裁判所平成23年(ワ)第338号）、同裁判所は、平成24年10月30日、各請求をいずれも棄却する判決を言い渡した。これに対し、A1ら及び原告は、大阪高等裁判所に控訴を提起したが（同裁判所平成24年(ホ)第3447号）、同裁判所は、平成25年7月30日、各控訴をいずれも棄却する判決を言い渡した。さらに、A1ら及び原告は、最高裁判所に上告受理申立てを行ったが（同裁判所平成25年（受）第2269号）、同裁判所は、同年12月6日、上告不受理決定をし、上記一審判決が確定した。

## 2 争点及び争点に対する当事者の主張

- (1) 本件通知書の交付が支配介入に当たるか

（原告の主張）

A2は、平成22年11月10日及び同月12日、B1に対し、同月13日の取扱いと同日の講習会への参加が強制なのかどうかを尋ねたにすぎず、「有給扱いの事後変更」を申し出たものではない。しかるに、補助参加人代表者は、A2に対し、同人の質問には全く答えず、また、B1から、A2が原告に相談する意向であることを聞いていたにもかかわらず、A2に対し、原告に相談する暇を与えず、ことさらに原告を無視して、本件通知書を交付したものである。これは、原告の組合員に対し、あえて原告の存在を無視していることを示して、心理的動揺を与えようとする支配介入である。

なお、補助参加人代表者がA2に対し原告の存在を無視する姿勢を示そうとしていたことは、同代表者が、B1に対し、「越権行為っていうか、れん、えーと、意味も分かってない、みたいですね。あの一、会社方針と業務指示を、それを受けるんじゃないくて、他の、判断、自分の判断やそっちの判断に任すっていうことですよ」と述べたり、A2に対し、「指揮命令系統何で連帯にあるんですか」と述べたりしていることから明らかである。

なお、補助参加人においては、理由・趣旨を従業員に明らかにすることなく、一方的に休日が指示されており、そもそも、A2が同年11月9日を

振替休日と認識することは困難であった。

(被告の主張)

争う。

(補助参加人の主張)

争う。A 2 は、11月13日の講習会を受講するため、勤務日である同月9日に振替休日を取得して就労していなかったところ、同月10日、B 1 に対し、同月9日を有給休暇とするよう申し入れた。補助参加人は、同申入れが、従業員全員で確認した補助参加人の方針に反するものであることから、A 2 に対し、本件通知書を手渡し、その旨説明した。このように、本件通知書の交付は、業務上の指示ないし連絡であり、補助参加人がことさらに原告を無視して組合員に直接働きかけ、心理的動揺を与えるという支配介入ではない。

(2) 本件通報が支配介入に当たるか

(原告の主張)

補助参加人代表者は、原告の組合員が補助参加人の事務所を訪れてからわずか30分ほどで警察へ通報しているところ、原告の組合員らは、第2土曜日の取扱いと本件通知書の趣旨について平穩に問い質しているにすぎず、その来訪の態様は、平穩なものであり、違法行為のおそれもなかった。このように、直ちに警察を導入するほどの事情がないにもかかわらず、原告の組合員らの質問や申入れに全く対応することなく、警察に通報した補助参加人代表者の行為は、原告の団体行動を不当に制約しようとする支配介入である。

(被告の主張)

争う。

(補助参加人の主張)

補助参加人代表者は、平成22年11月12日午前8時42分頃、A 2 に対して本件通知書を交付し、有給休暇への事後変更を認めないと話したところ、原告の組合員4名が、同日午前8時54分頃、事前連絡なく補助参加人の事務所に来て、本件通知書についての説明を要求し、補助参加人代表者の説明に納得せず、「説明がないと帰れない」などと大声を上げて居座った。これにより業務に支障が生じ始めたため、同代表者は、午前9時20分頃、警察に通報して出動を要請した。このように、原告の組合員らの行動は、不退去罪や業務妨害罪に該当する違法行為であり、労働組合の団体行動権の行使として認められる範囲を逸脱しているところ、補助参加人代表者は、これに対する救助を求めるために警察に通報したのであり、このような警察への通報行為は、原告の団体行動を不当に制約する支配介入ではない。

(3) 本件通告が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか

(原告の主張)

補助参加人は、平成22年11月15日、原告の組合員らに暴行を受け

たことを理由として団体交渉を拒否しているが、補助参加人が主張する同日のやり取りの内容は、およそ事実と反し、これを謝罪しない限り一切の団体交渉を拒否するという態度には、正当な理由はない。

補助参加人代表者の主張ないし供述は、次のとおり変遷しており、信用性に乏しい。すなわち、同代表者は、原告の組合員らに暴行を受けて傷害を負ったと主張しているが、まず、暴行の現場について、本件通告の際は、京都協組会館4階のトイレとしていたにもかかわらず、府労委の審理において、同会館2階のトイレへと主張を変更し、次いで上記暴行の態様についても、府労委に提出した答弁書においては、「被申立人（注 補助参加人）代表者と申立人（注 原告）組合員とで個室のドアの押し合いになったが、申立人（注 原告）組合員が扉に体当たりし、そのはずみで、被申立人（注 補助参加人）代表者は、跳ね飛ばされて後方のコンクリートの壁で後頭部を激しく打ち付けた」と主張していたにもかかわらず、審問においては、「窓ガラスに叩きつけられたり、トイレで倒されたり」と供述し、内容が明らかに変遷している。このように、同代表者の供述の信用性が乏しいために、同代表者に告訴された原告の組合員らは、不起訴となった。

（被告の主張）

争う。

（補助参加人の主張）

原告の執行委員らは、平成22年11月10日、補助参加人の事務所を訪れ、同代表者に対し、約30分間にわたり、労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び分会要求書を示しながら、「聞けや、コラ！」、「回答があるまで帰らない」、「警察でも呼べ！」などと大声を上げた。

さらに、補助参加人代表者は、同月15日午後3時30分頃、京都協組会館4階で行われた理事会が終了して1階に降りたところ、原告の組合員らが多数集合しており、同組合員らは、同代表者を取り囲み、「平成22年11月17日までに団体交渉をせよ。どこへ行くねんや！」、「11月17日までにできない理由は何や？」、「動くな言うとするやろ。コラ！」などと口々に叫び、「C2さん（京都協組の理事）部屋貸して。はよせえや！入れや！」などと大声を上げて、同代表者の左上腕を掴み、会館の部屋に引きずり込んで、その場で団体交渉を行おうとした。同代表者は、身の危険を感じ、原告の組合員らに取り囲まれて40分ほどした頃、同人らの間をくぐり抜けるようにして階段を駆け上がったが、同人らに追跡され、2階のトイレ付近に追い詰められた。同代表者は、トイレの個室に逃げ込み、中から鍵をかけようとしたが、原告の組合員が個室の扉に体当たりしたため、跳ね飛ばされて、後方のコンクリート壁に後頭部を激しく打ち付け、1週間の通院加療を要する頭部外傷、頸椎捻挫の傷害を負った。

補助参加人は、このような状態では原告との団体交渉を安全に行うことはできないと考え、本件通告を行ったものである。同月10日以降の原告

の組合員らの行動に照らすと、団体交渉の席上での原告の組合員らによる暴力行為や、補助参加人代表者らの身の危険が予想され、このような状況の下で、補助参加人が団体交渉を拒否することには正当な理由がある。

(4) 本件欠勤控除が不利益取扱いに当たるか

(原告の主張)

本件欠勤控除は、実際に業務離脱があったから行われたものではなく、平成22年11月10日及び同月12日の原告の行動に対する報復として行われた、労働組合員であることを理由とする不利益取扱いである。同月12日におけるA1らの業務離脱の事実は判然としない。また、現場において、補助参加人代表者は、A1らに対し、職務専念義務があるという発言はしているものの、具体的に業務離脱を注意して業務に戻るよう指示してはいない。さらに、A2は、同日、同代表者に対し、組合活動というより第2土曜日の取扱いについての説明を求めているにすぎない。補助参加人は、本件欠勤控除の際、A1らについて、同月10日及び同月12日に少なくとも合計50分を超える業務離脱があったとしていたにもかかわらず、府労委の審理においては、同月12日に、A1について68分以上、A2について103分以上の業務離脱があったと述べて、その主張を変遷させていることからしても、本件欠勤控除は、実際に業務離脱があったから行われたものではなく、上記報復として行われたものといえる。

(被告の主張)

争う。

(補助参加人の主張)

A1らは、平成22年11月12日、原告の組合員らと行動をともにし、補助参加人代表者が就業時間中であることを指摘して業務に専念するよう促したにもかかわらず、業務離脱をした。A1については少なくとも合計58分間の、A2については少なくとも合計91分間の業務離脱がある。補助参加人は、上記業務離脱時間における不就労の事実に照らして欠勤控除を行ったのであり、原告の行動に対する報復措置ないし労働組合員であることを理由とする不利益取扱いではない。

(5) 補助参加人がベスト・ライナーに生コン輸送を発注しない行為が、不利益取扱いや支配介入に当たるか

(原告の主張)

ア ベスト・ライナーは、京都協組が加盟各社の生コンを共同輸送するために設立した会社であり、京都協組の加盟各社が唯一の取引先であり、加盟各社の指示に従って配車していた。したがって、加盟企業である補助参加人から原告の組合員を外して配車するように指示されれば、それに従うしかなかった。そして、ベスト・ライナーに雇用されているミキサ車の運転手は、加盟各社の作業秩序に完全に組み込まれ、加盟各社の従業員と共同して生コンの運搬作業に従事し、作業の日時・場所・内容を詳細に至るまで加盟各社に決定されている。したがって、

京都協組の加盟各社である補助参加人は、ベスト・ライナーに雇用されている運転手との間でも、労組法7条の使用者に当たる。

なお、ベスト・ライナーからの配車は形式的にはベスト・スタッフを介して行われていたが、ベスト・スタッフは実態のない書類上だけの企業である。

イ ベスト・ライナーにおいて、最初に運転手の原告加入が公然化されたのは、平成14年10月15日であったが、それ以降、補助参加人は、同社に対し、嫌悪する原告の組合員を避けて配車するように求めた。平成20年7月5日には、同社の運転手は、全員が原告の組合員となったが、それと同時に、補助参加人は、同社に傭車を発注しなくなった。そして、同社への発注が減れば、その分だけ売上高も減り、同社の運転手の賃金にも影響することから、補助参加人が、同社に対し、原告の組合員の存在を嫌悪して傭車を発注しないことは、原告の組合員に対する不利益取扱いに当たると同時に、原告の組合活動に対する支配介入に当たる。

（被告の主張）

争う。

（補助参加人の主張）

ア 補助参加人は、他の京都協組加盟各社と同様、生コンを打設する物件（現場）、日時、場所、注意事項、工程等について、京都協組から受けた指示を傭車運転手に伝達していたにすぎず、運転手を決定するのはベスト・スタッフから受注した各輸送業者である。したがって、補助参加人は、ベスト・ライナーの従業員の人員配置、作業の日時、場所、内容、使用車両等の決定に関与しておらず、ベスト・ライナーの従業員の労働条件を支配、決定していない。したがって、補助参加人は、同社の従業員である原告の組合員との関係で、労組法7条にいう使用者には当たらない。

イ 京都協組の加盟各社が傭車を発注していた相手は、ベスト・スタッフであり、ベスト・ライナーではない。ベスト・スタッフは、加盟各社から注文を受けた輸送業務を、ベスト・ライナーを含む複数の輸送業者に割り振る方法で履行していた。運転手と使用車両を決定するのは、各輸送業者であり、加盟各社の意思が反映される余地はない。京都協組は、加盟各社に対し、生コン輸送を発注する輸送業者を指定する権限はない。補助参加人は、平成17年頃から平成20年頃、ベスト・スタッフに対し傭車を発注し、その下請としてベスト・ライナーが運搬を行う日もあったが、補助参加人とベスト・ライナーが直接契約を締結したことはない。したがって、補助参加人が、原告の存在を嫌悪してベスト・ライナーとの契約を断ったことはない。

また、そもそも、生コンの製造販売会社がどの輸送業者に生コン輸送を発注するかは、当該会社の自由であり、経営判断に属する事項である。

(6) 本件解雇が不利益取扱いに当たるか  
(原告の主張)

本件解雇は、以下のとおり、補助参加人代表者が、原告を嫌悪し、本件出荷停止措置を奇貨として、休業開始からわずか2週間後に、原告の組合員であるA1らを排除するために行ったものであって、解雇権の濫用であり、労組法7条1号の不当労働行為（不利益取扱い）に当たる。

ア 本件解雇は、京都協組による本件出荷停止措置を原因とするものであるところ、同措置は、補助参加人が原告を嫌悪してベスト・ライナーに備車を発注しなかったことが原因であるから、補助参加人は、ベスト・ライナーに備車を発注することによって、京都協組から本件出荷停止措置の解除を受けて、操業を再開することが可能であったのであり、ベスト・ライナーに備車を発注しないという経営判断は、合理的ではない。さらに、補助参加人は、上記の選択をしない場合でも、京都協組を脱退して独自に営業することにより、本件解雇を避けることができた。

また、補助参加人は、本件出荷停止措置を受けても、本件仮処分事件や本件損害賠償請求事件を提起してそれを争う一方で、全従業員に休業による自宅待機を通知した上、その後特段の事情の変化がないのにわずか2週間で本件解雇を行い、その際、出荷業務の見通しが確認できる状態になれば、再雇用について従業員に連絡すると約束していたにもかかわらず、それを行わなかった。

イ しかも、生コン製造業者は、日本工業規格（以下「JIS」という。）に適合する旨の認証を得なければ、事実上営業不可能であり、また、全国生コン品質管理監査会議の定める判定基準に適合していると判断された工場に対して交付される識別標章である㊦マークを得なければ、公共工事に参入する機会を失う。そして、A1は、JISマーク及び㊦マークを取得する際に必要とされる品質管理責任者であること、A2が㊦マークで必要とされる品質管理者の代理者であることから、補助参加人が生コン製造業者として存続するためには、A1らを解雇してはならなかった。

ところが、補助参加人は、A1らを解雇し、平成23年3月19日、同代表者の縁故によりJISマーク及び㊦マークを取得する際に必要とされる有資格者を新たに雇用し、その後、京都協組を脱退して操業を再開している。

ウ 以上によれば、補助参加人においては、A1らが原告に加入し、平成22年11月10日から15日の原告の蛮行があり、それについて謝罪を求めても応じなかったことから、原告に対する嫌悪の情が極限に達していたところ、本件解雇時に従業員全員を入れ替えた上で操業を再開する意図を有していたとしか考えられない。つまり、これは、本件出荷停止措置を奇貨として、原告の組合員を排除するとともに、組合嫌悪の意思を隠蔽するために、従業員全員を解雇したものである。

エ 補助参加人は、当面操業し得なかったとしても、希望退職を募り、賃金を減額し、可能な範囲で雇用調整助成金を利用するなどの手段を用いれば、A 1 らの雇用を継続することは可能であった。実際、本件解雇後、全く生コン輸送を行っていない集栄に毎月 1 2 0 万円の支払を続けていた。

オ 補助参加人は、本件解雇に先立って、従業員に対し、本件解雇に関する説明や協議を行わなかった。

(被告の主張)

争う。

(補助参加人の主張)

ア 補助参加人は、平成 2 2 年 1 1 月 2 4 日、京都協組から本件出荷停止措置を通告され、同月 2 5 日から全面的な操業停止の状態に陥った。そして、補助参加人は、平成 2 0 年度以降、業績の悪化に伴い毎年欠損金を生じ、これが累積して、平成 2 2 年度には、6 0 0 0 万円を上回る欠損金を翌年に繰越控除する税務申告を余儀なくされ、1 億 7 9 3 7 万円の借入金、9 7 0 0 万円余の買掛債務を負担する状態に至っており、本件出荷停止措置が解除される見通しが無い中で、5 名の従業員に対し休業手当(月額 1 1 7 万 6 4 3 0 円)を支払い続けることはできなかった。このように、本件解雇は、補助参加人の経営悪化と全面的な操業停止の中で行われたやむを得ない措置であり、A 1 らの排除を狙ったものではない。

なお、補助参加人は、平成 2 3 年 1 0 月、操業を再開するにあたり、A 1 らを含む元従業員 5 名に対し、公共職業安定所を通じて求人募集する旨通知している。

イ 補助参加人に対する J I S 認証は、品質管理責任者を A 1 から補助参加人代表者へ変更することにより継続されている。また、㊟マークの使用承認には、2 名のコンクリート主任技士又はコンクリート技士が必要とされる所、補助参加人は、同代表者がコンクリート主任技士資格を有しており、また、コンクリート技士の資格を有している者との間で、業務再開があり次第、労働契約を締結する合意を締結していたので、㊟マークの使用承認に支障はなかった(ただし、補助参加人は、平成 2 3 年度の㊟マークの使用承認を不当に取り消された。)

ウ 京都協組からは、本件出荷停止措置の理由も示されなかったのであるから、ベスト・ライナーに傭車を発注しさえすれば、同措置が容易に解除されたであろうとはいえない。

### 第 3 当裁判所の判断

#### 1 争点(1)(本件通知書の交付が支配介入に当たるか)について

##### (1) 認定事実

前提事実(2)イ、証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア A 2 は、所定休日であった平成 2 2 年 7 月 1 0 日、同月 2 4 日、同年 8

月28日、同年9月11日、同月25日、同年10月9日、同月23日に開催された本件講習会に出席したが、補助参加人によって、予めそれぞれに先立つ所定就労日を振替休日と指定され、その指定日には就労していなかった。

イ A2は、平成22年11月10日、B1に対し、「(同月)13日の休みは、公然化した以上、休みになるのではないですか。社長に聞いて下さい」と質問し、同日の講習会への出席の可否を原告に相談する意向を示し、同月12日にも重ねて同様の質問をした。そして、B1が、補助参加人代表者に対し、「A2が組合に第2土曜日そういうふうに行っているかをちょっと聞くって言うてます」と報告したところ、同代表者は、B1に対し、「越権行為っていうか、れん、えーと、意味も分かってない、みたいですね。あの一、会社方針と業務指示を、それを受けるんじゃないくて、他の、判断、自分の判断やそっちの判断に任すっていうことですよね」、「業務指示、あ、『はい』じゃなくて、他に判断決めて。どこの会社に勤めてるんですか。以前からそういうこと、法律分かってなかったですけどね」などと述べて、A2には自らが対応する旨指示し、同日の午前8時43分頃、A2に対し、本件通知書を交付した。

ウ 本件通知書を受領したA2は、その内容について補助参加人代表者に説明を求め、「行かへんとはいっこもいうてないですけどね。強制ですかってこと僕は聞いたんです」、「用事があるときは休んでいいと。例えば家の用事があるとかいうことは休んでいいと、いうことは聞いてましたんで。だからその上で、そういうこと言わはるんやったら強制ですかってこと言うたんです」と述べた。同代表者が、「よう読んでください。振替のことも書いてますよ」と述べると、A2は、「振替やったら、当日有給出したらそれで有効やと思いますわ」、「そやったらあくまでも強制ってことですね」、「私に言わんと、そういうことは組合を通してくださいということ」などと述べた。これに対し、同代表者は、「指揮命令系統何で連帯にあるんですか。何を言っているんですか」と述べた。

## (2) 判断

ア 前提事実(2)イによれば、補助参加人においては、コンクリート主任技士を全員取得することが技術部門の品質目標とされ、本件講習会への出席は、業務として行われていた。そして、本件講習会は、所定休日であった第2及び第4土曜日に実施されることが多く、その場合、補助参加人は、その前の所定就労日を振替休日として指定していた。

この点について、原告は、補助参加人が説明することなく休日を指定するので、A2は平成22年11月9日が同月13日の振替休日であったとは認識していなかった旨主張し、A2もその旨の供述をしている。しかしながら、前提事実(2)イによれば、A2は、それまでにも、同年

7月10日,同月24日,同年8月28日,同年9月11日,同月25日,同年10月9日,同月23日の各講習日について,振替休日を指定され,これらの振替休日に就労していなかったのであるから,同年11月の所定就労日である9日に出勤していない以上,それが出席を命じられた本件講習会が行われる所定休日である同月13日の振替休日であることをも当然認識していたと推認できるのであって,この推認を左右するような証拠は見出せない。よって,原告の上記主張を採用することはできない。

そして,A2が,B1に対し,「13日の休みは,公然化した以上,休みになるのではないですか。社長に聞いて下さい」と質問し,同日の本件講習会への出席の要否を原告に相談する意向を示したことに加えて,本件通知書の内容に鑑みれば,本件通知書の交付は,補助参加人代表者において,A2が,原告への加入を公然化したことを契機として,コンクリート主任技士の資格を全員で取得するという補助参加人の方針に反し,11月13日の講習会を欠席しようとしていると認識し,このような同人の態度を注意し,本件講習会の欠席が業務命令違反になることを警告したものと認められる。

そうすると,補助参加人代表者がA2に対し本件通知書を交付した行為は,労働契約上の指揮命令権に基づき行われたものであるといえるから,原告に対し事前に通知したり,A2に対し原告に相談する機会を与えなければならないものではない。そうすると,同代表者の上記行為は,ことさらに原告の存在を無視したものと評価することはできない。

イ これに対し,原告は,補助参加人代表者が,A2に対し,「指揮命令系統何で連帯にあるんですか」と発言していることなどから,A2に対し原告の存在を無視する姿勢を示そうとしていたことは明らかであると主張する。

確かに,同代表者が,A2が原告に加入していたことを意識していたことは認められるが,労働契約上,A2に対する指揮命令権が補助参加人にあるという当然のことを述べているにすぎず,原告の存在を無視する姿勢を示そうとしたものとまで評価することはできない。

ウ なお,認定事実イによれば,A2は,必ずしも11月13日の講習会に欠席するとまでは断言しておらず,また,本件講習会が予定されていた同日について,休日が振り替えられていても有給休暇を申請すれば休むことができることを言及したにすぎず,振替休日の事後的変更を申し出たものとは認められないから,本件通知書には,前提事実の一部について事実誤認があるといえる。しかしながら,A2においても,B1に対し,「13日の休みは,公然化した以上,休みになるのではないですか」などと述べて,原告への加入の公然化を理由として11月13日の講習会の欠席を示唆し,同講習会の重要性についての認識を疑わ

せるような発言をしていることからすれば、補助参加人代表者がA2に対しこのような態度を注意することは、経営者として当然のことであり、同代表者の上記の事実誤認は、上記アの認定を左右するものではない。

エ よって、本件通知書の交付は、労組法7条3号の不当労働行為（支配介入）に当たるとはいえない。

## 2 争点(2)（本件通報が支配介入に当たるか）について

### (1) 認定事実

前提事実(2)イ、証拠及び弁論の全趣旨によれば、前記1で認定した事実の後、本件通報がなされた平成22年11月12日の事実経過について、次の事実が認められる。

ア 前記1の認定事実ウのとおり、補助参加人代表者から本件通知書の交付を受けたA2は、同代表者に対し、本件通知書の説明を求めるとともに、11月13日の講習会の参加が強制的なものであるかどうか質問したものの、同代表者は、本件通知書をよく読むように述べて、上記質問には直接回答しなかったため、A2は原告に携帯電話で連絡し、それを受けて、原告の組合員4名が、補助参加人の事務所を訪れ、A2から本件通知書について説明を受けた。

イ そして、午前8時56分頃、A2を含む原告の組合員らは、事前連絡をすることなく、補助参加人代表者との面談を求めて、同代表者がいた上記事務所2階の事務室兼応接室に立ち入り、同代表者に対し、写真撮影を行いながら、本件通知書について「組合に通せ言うたやろ」などと述べた。これに対し、同代表者は、会社の敷地内に勝手に入らないように注意し、氏名を確認するとともに、写真撮影をやめるように述べ、さらに、話し合いについては、今は就業時間中であり、多忙のため、おって団体交渉の場を設けて冷静に話をしたい、また、本件通知書は業務指示の問題であり、労働条件の変更には一切関係がないと述べて、会社の敷地から退去するように繰り返し要求したが、原告の組合員らは、氏名を明らかにしないまま、本件通知書を読み上げるなどして、前記1の認定事実ウのとおり、その内容が事実と異なると主張して、それについての説明を求め、説明がないと帰れない、逃げるな、本件通知書の交付は組合員に対する個人攻撃で、原告を通さなかったことは不当労働行為である、それをそのままにして、おって団体交渉をするというのは納得できない、それならば、この場で本件通知書を破棄しろ、そうすれば帰るなどと、同通知書を置いた机を叩いたり、口々に発言を繰り返して、やりとりが平行線になっていることを認めつつも、同代表者の要請に従って退去せず、同じ主張を繰り返して押し問答を続けた。

ウ 午前9時19分頃、補助参加人代表者は、警察へ通報して警察官の出勤を要請し、午前9時37分頃、到着した警察官の面前で、原告の組合員らに対し退去を要求した。原告の組合員らは、いったん事務所から

退出したものの、敷地内に留まり、原告の本部に、警察官が来た旨を電話で報告した。これを受け、更に原告の組合員8名が補助参加人を訪れ、正午前頃、原告の組合員らは、再び事務所に入ろうとして、それを阻止するため同代表者が閉めようとする引き戸を力づくで開けて入った上で、同代表者に対し、怒鳴るなどしながら本件通知書の交付や警察への通報が不当労働行為であるとして謝罪を要求し、これを拒否し、退去やA2に対して業務への復帰を求める同代表者との間で押し問答となった。そして、同代表者が、午後2時15分頃、再度警察へ通報したことにより、さらに約20名の警察官が出動してきた。原告の組合員らは、事務所から退出したものの、なおも敷地内に留まって警察官と対峙し、午後4時過ぎ、補助参加人の敷地から退去した。

(2) 判断

ア まず、原告の組合員らが、補助参加人代表者に対し、本件通知書の交付について不当労働行為であると主張して、説明を求めたり、抗議を行った行為の正当性について検討する。

この点、団体交渉の開始に当たっては、交渉の当事者、担当者及び交渉事項が明確にされることが最低限必要であると解されるところ、認定事実イのとおり、原告の組合員らは、補助参加人代表者から氏名を尋ねられても回答を拒否している。

しかも、団体交渉の日時・場所・時間の設定においては、当事者の交渉によって決定されるべきところ、認定事実のとおり、原告の組合員らは、補助参加人の従業員でないにもかかわらず、事前の連絡もないまま、補助参加人の就業中に多数で補助参加人の敷地内に無断で立ち入り、補助参加人代表者に対し、了解を得ないまま本件通知書の説明を求め、それに対して、同代表者は、補助参加人の就業時間中であることを理由に後日に団体交渉を行うとして退去を要請しており、それには一応の合理的な理由があると認められるにもかかわらず、それに従わず、単なる交渉や説明を求めるに止まらず、結果的に多数で約7時間も滞留し、引き戸を力づくで開けたり、机を叩くなど有形力を行使しながら、要求するところの本件通知書の交付の不当労働行為性を認めた上での謝罪や同書の即時廃棄を執拗に要求したのであって、原告の組合員らの上記行為が団体交渉の態様として社会的相当性を逸脱していることは明らかである。

イ また、その結果、補助参加人代表者が行った本件通報についても、上記状況に照らせば、原告の組合員らの上記行為が違法であると同代表者が判断したとしてもそれには相当の根拠があったというべきであり、本件通報の結果、警察官が臨場しても、同代表者が就業時間中であるにもかかわらず、約7時間も業務にほとんど従事できない状況を強いられたことをも考慮すると、本件通報を行った午前9時19分頃の時点で、原告組合員らの要求をのまない限り、同人らが継続して事務所内に

滞留する高度の蓋然性が認められたのであるから（当日現場にいた原告の執行委員A4（以下「A4」という。）も、警察から退去命令が出される蓋然性が生じたことによりようやく退去したことを自認している。）、その解消のため、上記通報により警察官の臨場を求め、その説得も借りて原告の組合員らの退去を求めようとしたことについても十分な理由があるというべきであり、本件通報をもって、その必要性もないのに行った過剰な対応と評価することはできない。

ウ 以上述べたことを総合考慮すると、本件通報が原告に対する弱体化を図ろうとした行為とまでは評価できず、労組法7条3号の不当労働行為（支配介入）には当たらない。

エ これに対し、原告は、原告の組合員らが補助参加人を訪れてから本件通報までわずか30分ほどしか経過していなかったとか、その来訪の態様が平穏なものであったと主張するが、上記判示のとおり、いずれも上記結論を左右するものではない。

### 3 争点(3) (本件通告が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか) について

#### (1) 認定事実

証拠によれば、平成22年11月15日の京都協組会館における補助参加人代表者と原告の組合員らとのやりとりについて、次の事実が認められる。

ア 補助参加人代表者が、理事会が終了した午後3時38分頃、エレベーターで4階から1階に降りたところ、原告らの組合員十数名が、同代表者を取り囲み、団体交渉の開催日について、補助参加人が本件回答書で回答した平成22年11月29日の開催では遅い旨述べ、原告が提案した同月17日に団体交渉を開催するように求めた。これに対し、同代表者が、団体交渉の日程は、一方的ではなく対等に決めて欲しい旨述べるとともに、カメラで原告の組合員らを撮影し始め、これを阻止しようとする同人らとの間で押し問答となった。

イ 補助参加人代表者は、同会館の外へ出ようとしたが、原告らの組合員らに阻まれ、出ることができなかった。原告の組合員らは、「逃げんなや、ちょこちょこ。協組で場所借りたらええやん。C2さん（京都協組の理事）、部屋貸して」と述べ、同代表者に対し、口々に、「逃げるなや」、「(同代表者の『囲んで何をしてるんですか』との発言に対し) お前が逃げようとするからやんけ」、「お前がちょろちょろするさかい、動いてるんやんけ」、「会議室入れ。どこが威圧なん。あほなんちゃう」、「入れ、こら」、「(同代表者の『ちょっと、やめて下さい』との発言に対し) お前が押してるんやろ」、「じっとしとけ」、「われの用事より、うちの組合員の方が大事なんじゃ。こら」、「紳士的に話ししてても馬鹿にするから、声を荒げるわけよ」、「17日に向けての団交やる段取りを別部屋で役員と話しなさいよ。僕ら見守っている。で

ないと僕ら帰れへんよ」,「何時間でも明日の朝までもするよ」などと述べた。

ウ その後,補助参加人代表者が,トイレに行きたいと述べたが,原告の組合員らは,「動いたらあかん」,「とりあえずカメラは消して帰り」,「もらせ,もらせ」,「あかんあかん,トイレ行って,警察呼びよるからな」,「お前帰れへんぞ。帰りたないんか」,「警察なんか守ってくれへんで」などと述べて,写真を消すように要求し,トイレに行くことを許そうとしなかった。

エ 午後4時22分頃,補助参加人代表者が,隙を見て,1階のトイレに駆け込んだところ,原告の組合員らが追いかけてきて,「はよトイレしいな。せえへんやったらでていけ。カメラだけ消せ,言うとなねん」,「力の押し合いでは勝てへんのやから」などと述べた。さらに,同代表者が,2階のトイレまで掛け上がり,トイレ内の個室のドアを閉めようとしたが,追いかけてきた原告の組合員2名との間でドアの押し合いになった。その後,同代表者は,原告の組合員らに前後を狭まれて1階へ降り,再び1階で原告の組合員らとの間で押し問答をして,午後4時40分頃,会館を出た。

#### (2) 事実認定の補足説明

認定事実のうち,原告の組合員らの発言は,全て補助参加人代表者による現場録音に基づいており,本件証拠を検討してみても,特にその認定を妨げるような証拠は見出せない。そして,上記の原告の組合員らの言動の前後の事実についても,その発言内容に照らし,不自然なところは全くない。これに対し,原告は,認定事実に概ね沿う補助参加人の主張が事実と反すると主張するものの,原告の組合員らの言動について,何ら具体的な主張をせず,また,当日現場にいたA4も,陳述書において,刑事訴追を受けるおそれがあるとして,当日の模様について詳細に述べることはしない旨記載し,本件各救済申立てに係る府労委における審問や別件訴訟の証人尋問においても,当日の模様について詳細な供述をしていない。

したがって,原告の上記主張を採用することはできない。

#### (3) 判断

団体交渉は,平和的かつ秩序ある態様で行われなければならない,社会通念の許容する正当な権利行使の範囲を逸脱する場合には法律上又は憲法上の権利として保護されないから,労働組合が,使用者側の者に対し,吊し上げ,暴行,脅迫,監禁など社会的相当性を超える態様で団体交渉を迫った場合には,使用者は,団体交渉を拒否することも許される(最高裁第一小法廷昭和54年12月19日決定・刑集33巻7号966頁参照)。そして,そのような態様で交渉を行った労働組合が,その後に行われる団体交渉の場においても,その態度を改めず,社会的相当性を超える態様で交渉を行う蓋然性が高いと認められる場合には,使用者は,労働組合が過去の団体行動や組合員の行動のあり方を陳謝し,社会的相当性を超える態様で

交渉を行わないことを約束しない限り、団体交渉には応じないとの態度をとることも許されると解するのが相当である。

これを本件についてみると、上記(1)の認定事実によれば、原告の組合員らは、平成22年11月15日、約1時間にわたり、多人数で補助参加人代表者を取り囲み、乱暴な言動によって威圧しながら、団体交渉の早期開催を要求し、容易に同代表者を解放しなかったものであり、このような要求の態様は、社会的相当性を超えているといわなければならない。さらに、原告の組合員らは、そのわずか3日前の同月12日にも、前記2で認定・判断したとおり、多人数で補助参加人の事務所に押しかけ、同代表者が退去を求め、さらに警察が出動してきても、容易に退去せず、社会的相当性を逸脱した行為を行っているものである。以上の原告の組合員らの一貫した行為態様をみると、原告の組合員らは、将来行われる団体交渉の場においても、社会的相当性を超える態様で交渉を行う蓋然性が高いと認められるから、補助参加人は、原告が上記の行動を陳謝し、社会的相当性を超える態様で交渉を行わないことを約束しない限り、団体交渉に応じないとの態度をとることもやむを得ず、許されると解される。

よって、前提事実(2)オのとおり、補助参加人が原告の組合員らの行為を理由として原告に対し行った本件通告は、労組法7条2号の不当労働行為（正当な理由のない団体交渉拒否）には該当しないというべきである。

#### 4 争点(4)（本件欠勤控除が、不利益取扱いに当たるか）について

##### (1) 認定事実

証拠及び弁論の全趣旨によれば、平成22年11月12日のA1らの行動について、次の事実が認められる。

ア A2は、午前8時43分頃、補助参加人から本件通知書を交付されると、直ちに原告へ報告し、午前8時56分頃、補助参加人の事務所に到着した原告の組合員らに対し、本件通知書に関する状況説明を行い、その後は、少なくとも午前9時頃から午後2時頃までの間、断続的に、補助参加人代表者に対し、原告の組合員らとともに同月13日の取扱いについて発言を行った。そして、A2が行うべき配車及び出荷業務は、同人に代わって別の従業員（C3、C4）が行った。

イ A1は、午前10時27分頃、原告らの組合員の中にいたところ、補助参加人代表者から、「業務大丈夫ですか。業務専念義務ありますよ」と注意されたのに対し、「私昨日休んでませんので」と反論した。

##### (2) 事実認定の補足説明

A2は、認定事実アによれば、平成22年11月12日、自己の担当業務を他の従業員に行わせて、補助参加人代表者に対し、自己の休日の取扱いについて発言していたものであり（これに反する同人の供述は採用できない。）、相当程度の時間、職場を離脱していたことが認められる。一方、A1も、認定事実イによれば、同日午前10時27分頃、前日に休憩していないことを理由に自己の行為を正当化しているが、これは、自ら職場を離

脱していることを認めていることにほかならない。

これに対し、原告は、①補助参加人代表者は、A 1 らに対し、職務専念義務があると発言しているが、業務に戻るよう指示をしていない、②A 2 の発言は、第 2 土曜日の取扱いについての説明を求めるものである、③補助参加人は、本件欠勤控除時には職場離脱の時間を 50 分としていたのに、府労委での審理ではその主張を変遷させているとして、職場離脱の事実を争う。

しかしながら、上記①の点については、補助参加人代表者の上記発言は、職場離脱について注意しているものであり、自己の職場に戻るよう指示するものであることは容易に認識し得るといふべきである。

上記②の点については、勤務時間中、使用者又は上司に対し、自己の労働条件に関する事柄について説明を求めることは、職務に支障の生じない限り許されると考えられるが、A 2 は、自己の職務を他の従業員に委ねて、補助参加人代表者に対し、執拗に第 2 土曜日の取扱いについての説明を求めており、職務に支障が生じていることは明らかである。したがって、上記②の主張は、職場離脱を正当化する理由にはならない。

上記③の点については、A 2 と A 1 の職場離脱の時間があいまいであることを指摘するものである。確かに、前提事実(2)クのとおり、原告が指摘するように、上記時間について、補助参加人は、平成 22 年 11 月 29 日の時点で、A 1 らに対し、少なくとも 50 分を超えることを確認したと通知していたにもかかわらず、本件各救済申立てにおいては、録音・録画より、A 1 は 68 分以上、A 2 は 103 分以上確認できたと主張するなど変遷しており、本件全証拠を検討してみても、平成 22 年 11 月 12 日における A 1 らの職場離脱の正確な時間は必ずしも明らかではないが、前記 2 で認定した事実経過に照らせば、同日において、A 1 らは相当程度の時間、職場離脱したことが推認できる。

よって、原告の上記①ないし③の主張は、いずれも採用できない。

### (3) 判断

上記(2)の判示のとおり、A 1 らは、平成 22 年 11 月 12 日、勤務時間中に相当程度の時間、職場を離脱していたものであるが、本件全証拠を検討してみても、補助参加人と従業員との間において、労務不提供にもかかわらず賃金を支給する旨の合意があることとはうかがわれなから、補助参加人は、A 1 らに対し、労働基準法施行規則 19 条に定める方法によって計算した金額の範囲内で欠勤控除を行うことができる。

ただ、A 1 らの職場離脱の時間を正確に把握できない以上、A 2 について 2273 円、A 1 について 2484 円という本件欠勤控除の各金額が正当に控除できるかどうかは必ずしも明らかではないものの、その金額に鑑みると、少なくとも上記方法によって計算した金額を大幅に超えるものではないことは確かである。

そうすると、本件欠勤控除は、A 1 らの職場離脱によるものであって、

同人らが組合員であることを理由とするものではないから、その額が必ずしも正確なものではないとしても、労組法7条1号（不利益取扱い）であるとまでいうことはできない。

5 争点(5)（補助参加人がベスト・ライナーに生コン輸送を発注しない行為が、不利益取扱いや支配介入に当たるか）について

(1) 認定事実

証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 補助参加人は、大型ミキサー車1台を保有し、小型ミキサー車を用いるときは、備車を発注し、その際、生コンを打設する物件（現場）、日時、場所、注意事項、工程等について、京都協組から受けた指示を備車運転手に伝達していた。補助参加人は、平成20年4月以前、生コンの輸送業務をベスト・スタッフに発注することがあり、その際、同社の下請としてベスト・ライナーが輸送を行うことがあったが、補助参加人とベスト・ライナーが直接取引をすることはなかった。そして、ベスト・スタッフが活動停止状態となった同年5月以降、補助参加人は、専ら集栄に備車を発注していた。

イ A2は、原告に加入する前から、補助参加人代表者やB1に対し、京都協組の出荷担当者会議で、小型ミキサー車についてはベスト・ライナーに優先して発注するように言われており、これに従わないとペナルティがある旨を述べていた。補助参加人は、平成22年11月中旬頃、A2を小型ミキサー車の配車係から外した。

(2) 判断

一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、労組法7条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、その事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である（最高裁第三小法延平成7年2月28日判決・民集49巻2号559号参照）。

これを本件についてみると、認定事実アによれば、補助参加人とベスト・ライナーの関係は、平成20年5月までは、元請会社と孫請会社の関係にあり、ベスト・ライナーの備車運転手は、補助参加人のプラントで生コンを積み込む際、補助参加人の従業員から、その作業の日時、場所、内容の詳細を指示されていたものであるが、これらの指示は、生コン輸送を他の業者に行わせるにあたり、注文者として行う請負契約に基づく最低限必要な指図にすぎない。そして、孫請会社における労働者の労働条件が上記請負契約の内容に伴い自ずと決定されることはやむを得ないものであり、これをもって、ベスト・ライナーの運転手の基本的な労働条件等について、雇

用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとまではいえない。

この点、原告は、ベスト・ライナーは補助参加人の指示に従い、原告の組合員を外して配車せざるを得なかったと主張し、A 1らや原告の組合員はそれに沿う供述をするとともに、その裏付けとして作業日誌等を提出している。しかし、補助参加人代表者はそれを否定しているし、仮に運転手の指定について補助参加人が影響力を行使することができたとしても、生コン輸送業務の遂行全般について補助参加人の指揮命令が及んでいたと評価することはできないから、これをもって、ベスト・ライナーの運転手の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとまではいえない。

また、原告は、事実上、ベスト・ライナーの顧客が京都協組の加盟各社に限られており、京都協組も、小型ミキサー車の備車についてはベスト・ライナーに優先して発注するように申し合わせていた旨主張するが、仮にそうであったとしても、補助参加人が、ベスト・ライナーに対し、注文者となるべき立場にあり、事実上その営業収入に多少なりとも影響を与え得る地位にあったことを述べているにすぎず、これをもって、補助参加人が、ベスト・ライナーの従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとまではいえず、他にこれを基礎付ける事実の主張はない。

よって、補助参加人は、ベスト・ライナーに雇用されている運転手との関係で、労組法7条にいう使用者には当たらないから、その余の点について検討するまでもなく、補助参加人がベスト・ライナーに生コン輸送を発注しない行為は、不当労働行為には当たらないといえる。

## 6 争点(6) (本件解雇が不利益取扱いに当たるか) について

(1) 本件解雇は、経営上の理由から、補助参加人の全従業員5名に対してなされた整理解雇であり、解雇権の濫用となるか否かを判断するにあたっては、①人員削減の必要性、②解雇回避措置の可能性及び③手続の相当性の3要素を考慮するのが相当である(なお、本件解雇は、従業員全員を解雇したものであるから、人選の合理性は問題とならない)。以下、本件について検討する。

### (2) 人員削減の必要性

#### ア 認定事実

証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(ア) 補助参加人は、平成20年以前から、事業活動によって欠損金が生じるようになり、欠損金の繰越控除制度を用いて税務申告せざるを得ない状況となっていた。具体的には、平成21年度(平成20年4月1日から平成21年3月31日まで)には4325万1779円の欠損金が生じて4165万9849円の欠損金を翌年度以降に

繰り越し、平成22年度（平成21年4月1日から平成22年3月31日まで）には1932万8436円の欠損金を生じて6098万8285円の欠損金を翌年度以降に繰り越し、平成23年度（平成22年4月1日から平成23年3月31日まで）には379万7137円の欠損金を生じて6478万5422円の欠損金を翌年度以降に繰り越した。このような中で、補助参加人は、平成22年には1億7937万円の借入金債務や約9700万円の買掛金債務を負担するに至った。

- (イ) 補助参加人は、京都協組から本件出荷停止措置が解除されることに備えて、平成23年3月9日、コンクリート技士資格を有するC5及びC6との間で、「京都協組の割決解除による業務再開があり次第、速やかに労働契約を締結すること」を合意し、同月10日、株式会社ウイングス（以下「ウイングス」という。）との間で、生コンの試験管理者等に関する業務委託契約を締結し、コンクリート技士2名を確保した。

さらに、補助参加人は、同年7月29日、コンクリート主任技士の資格を有するC7と、同年8月10日、C6と労働契約を締結するとともに、同月1日、集栄との間で、同社の従業員C8の出向を受ける契約を締結した。

## イ 判断

- (ア) 前提事実(2)キ及び認定事実(ア)のとおり、補助参加人は、①平成21年度以降、毎年多額の欠損を生じながら営業を続け、多額の債務を抱えていたこと、②平成22年11月25日、京都協組が生コンの出荷割当てを停止したことにより、操業停止に追い込まれたこと、③同出荷停止が無期限の停止であったため、操業再開の目処が立たず、倒産に至る可能性がある高度な経営危機に瀕したことから、休業に入ってから2週間しか経過していない同年12月13日の時点において、従業員全員を解雇する必要性があったと認められる。

なお、認定事実(イ)のとおり、補助参加人は、平成23年3月、コンクリート技士資格を有する者との間で労働契約締結の予約を行い、また、ウイングスとの間で業務委託契約を締結して、コンクリート技士2名を確保した後、同年7月29日、C7と、同年8月10日、C6と労働契約を締結し、同月1日、集栄との間で、出向を受ける契約を締結している。補助参加人のこれらの行為は、京都協組が上記措置の理由として本件解雇により従業員がいないと主張していたことをも踏まえて、本件出荷停止措置の解除に備えたものと認められるところ、その当時、補助参加人と京都協組は、本件仮処分事件や本件損害賠償請求事件において厳しく対立し、本件出荷停止措置が解除される具体的な見込みがあったわけではなかったことに照らせば、本件解雇の時点で人員削減の必要性があったことを左右するものではな

い。

- (イ) この点、原告は、補助参加人が、京都協組の要請に応じて、ベスト・ライナーとの間で運送契約を締結することにより、京都協組からの出荷割当て再開の可能性を探るか、又は、京都協組を脱退して独自に営業することにより、本件解雇を避けることができた旨主張する。

しかしながら、補助参加人がどの運送業者と契約を締結するかは、補助参加人の経営判断事項に属し、補助参加人には広い裁量が認められる上、京都協組の要請の法的拘束力やベスト・ライナーとの取引の条件が必ずしも明らかではないことから、ベスト・ライナーと取引しないという補助参加人の経営判断が直ちに不合理であるとはいえない。また、補助参加人が、京都協組を脱退して独自に企業活動を開始しても、受注の見込みを予想することは困難であったといえるから、本件出荷停止措置後、速やかに京都協組を脱退して独自に営業をしなかったことが、不合理な経営判断であったともいえない。したがって、原告の上記主張は、その前提を欠くといふべきである。

- (ウ) また、原告は、A1がJISマーク及び㊦マークで必要とされる品質管理者であること、A2が㊦マークで必要とされる品質管理者の代理者であることから、補助参加人が生コン製造業者として存続するためには、A1らを解雇してはならなかった旨主張する。

しかしながら、補助参加人は、本件解雇当時、操業再開の目処が立たず、高度な経営危機に瀕していたことに照らせば、そもそも、操業停止が続く中で休業手当を支給し続けること自体が困難であったものであるから、たとえJISマークや㊦マークの継続使用のためにA1らが必要であったとしても、本件解雇はやむを得なかったといえる。

- (エ) さらに、原告は、本件解雇後、操業再開の前に解雇された従業員に求人機会を与えていないことを根拠に、本件解雇は原告組合員を排除するのが目的でそれを隠蔽するために従業員全員を解雇したとも主張しているが、前述のとおり本件解雇はやむを得ないものであった上、前提事実(2)シのとおり、補助参加人は、従前よりも賃金額が相当低下した内容で、採用人数2名という限定付きながらも上記機会を与えているにもかかわらず、A1らはそれに応じていないことに照らせば、上記主張を直ちに採用することはできない。

### (3) 解雇回避措置の可能性

原告は、補助参加人が、当面操業が再開されなくても、希望退職を募り、賃金を減額し、可能な範囲で雇用調整助成金を利用するなどの手段を用いれば、A1らの雇用を継続することは可能であったと主張する。

しかしながら、前記(2)の認定事実(ア)のとおり、補助参加人は、本件解雇の時点において、操業再開の目処が立たず、倒産に至る可能性がある高度な経営危機に瀕していたものであるから、希望退職を募り、A1ら以外の

者がこれに応じたとしても、A 1らに休業手当を支払い続けることは困難であったといえる。また、雇用助成金の制度は、景気変動や産業構造の変化などの経済的な理由によって事業活動を縮小せざるを得ない中小企業を対象としており、京都協組が行った出荷停止のような事由による全面的な事業活動の停止がその対象となるかどうかは明らかではなく、仮に同制度を利用することができたとしても、休業手当相当額全額の助成が受けられるわけではないことからすると、同制度により解雇の回避の可能性があったとまではいえない。

よって、補助参加人は、本件解雇の時点において、解雇回避措置の可能性はなかったといえる。

(4) 手続の相当性について

原告は、補助参加人が、A 1らや原告に対し、事前に本件解雇の説明や協議をしなかったことから、本件解雇は、手続の相当性を欠き無効であると主張しており、確かに、弁論の全趣旨によれば、原告主張の事実が認められる。

しかしながら、前提事実(2)オ及び前記3の認定事実のとおり、原告は、平成22年11月15日、補助参加人代表者を、多人数の組合員で取り囲み、乱暴な言動によって威圧しながら、団体交渉の早期開催を要求し、容易に同代表者を解放しなかった上、本件解雇当時、同代表者から、上記行動について陳謝するように求められていたにもかかわらず、これを拒否している状況にあったことから、補助参加人が、A 1ら及び原告に対し、事前に本件解雇の説明や協議をすることは事実上困難であったと認められる。したがって、本件解雇の手続が、信義則に反し相当性を欠くとまではいえない。

よって、原告の上記主張を採用することはできない。

(5) 小括

以上のとおり、本件解雇は、解雇権の濫用に当たるものではなく、本件解雇がA 1らが組合員であることを理由としてなされたものと認めることはできない。

したがって、本件解雇は、労組法7条1号の不当労働行為（不利益取扱い）に当たらない。

第4 結論

以上によれば、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部