

平成27年2月27日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成26年(行ウ)第81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26年11月19日

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

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

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成23年(再不)第66号不当労働行為再審査申立事件について、平成25年7月17日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、原告において、被告補助参加人株式会社トクヤマ(以下「補助参加人トクヤマ」という。)及び同株式会社トクヤマエムテック(以下「補助参加人エムテック」といい、補助参加人トクヤマと併せて「補助参加人ら」という。)に対し、原告の組合員であるA1(以下「A1」という。)に関する団体交渉を申し入れたところ、補助参加人トクヤマは申入れを拒否し、補助参加人エムテックは支配介入又は不誠実な団体交渉を行い、さらにはA1に対する不利益な取扱いを行ったとして、大阪府労働委員会(以下「初審委」という。)に対し、補助参加人らを被申立人として誠実団体交渉応諾及び謝罪文の掲示を命じることを求める救済申立てを行ったが、初審委が補助参加人トクヤマに対する申立てを却下するとともに、同エムテックに対する申立てを棄却する命令を発し、同命令に対する再審査申立てについても、中央労働委員会(以下「中労委」という。)が申立てを棄却する命令を発したことから、原告らが、被告に対し、中労委による上記命令の取消しを求めている事案である。

1 前提となる事実

以下の事実は、認定事実の末尾に挙示する各証拠及び弁論の全趣旨により認めることができる。

(1) 当事者

ア 補助参加人ら

- (ア) 補助参加人トクヤマは、大正7年2月16日に設立されたセメント、その他土木建築用資材等の製品の製造、加工及び売買を目的とする株式会社であり、平成23年11月13日まで大阪府中央区北浜二丁目2番22号所在の北浜中央ビル10階に大阪支店(以下「トクヤマ支店」という。)を設けていた。
- (イ) 補助参加人エムテックは、昭和53年12月18日に設立された建築資材、土木資材、化学工業薬品、合成樹脂、ファインセラミックスの製造、加工及び販売等を目的とする株式会社である。

(ウ) 補助参加人トクヤマは、補助参加人エムテックの株式を100%保有し、代表取締役以下の全役員を派遣しているところ、そのうちの1名は補助参加人トクヤマの役員を兼務している。

(イ) 補助参加人エムテックの本社（以下「エムテック本社」といい、トクヤマ支店と併せて「本件本支店」という。）は、本件当時も含めて平成23年11月13日までトクヤマ支店の一部を転借して置かれていた。

補助参加人らは、本件本支店の事務所に接客用として約20㎡程度の共通の受付ブース（以下「本件ブース」という。）を設けていたが、ビルのテナント案内板には「株式会社トクヤマ大阪支店」の記載があるのみで、補助参加人エムテックの記載はなかった。

また、補助参加人エムテックが製造業務を営む枚方工場（以下「枚方工場」という。）の土地建物は、補助参加人トクヤマから賃借している。

(オ) 補助参加人エムテックは、製品の主原料であるセメントの全量を補助参加人トクヤマから仕入れており、補助参加人トクヤマは、補助参加人エムテックに対するセメントの供給について、その履行をマルテン株式会社（以下「マルテン」という。）に委託していた。

イ 原告

原告は、労働者の経済的、政治的地位の向上を図ることを目的とする労働組合であり、昭和52年8月3日に法人設立された。

ウ A 1

(7) A 1は、平成20年1月16日、補助参加人エムテックとの間で、有期雇用のパートタイム従業員として雇用される旨の雇用契約を締結し、枚方工場において就労を開始した。その後、契約の更新を重ね、平成21年1月1日に雇用期間を平成21年10月15日までとする更新を行った。

枚方工場のセメント部門においてパートタイム従業員が勤務する作業場所は、第1プラントの1階及び3階、第2プラントの3か所に分かれ、各作業場所の作業内容は、一部重なる部分はあるが、基本的に異なっていたところ、A 1は、平成21年2月25日に、第2プラントから第1プラント3階の作業場所に配置転換となった。A 1は、上記3か所の作業場所における作業を全て経験しており、いずれの作業場所においても作業を担当することが可能であった。

(イ) A 1は、平成21年3月初旬頃、原告に加入し、原告のエムテック分会（以下「原告分会」という。）の分会長の地位（以下「原告分会長」という。）にある。

(2) A 1と補助参加人エムテックとの間の雇用関係

A 1と補助参加人エムテックとの間の雇用関係について、A 1の行っていた業務の内容が臨時的なものであったとはいえないところ、補助参加人

エムテックは、A 1 の有期雇用契約の更新に当たり、面談を行うことなく、雇入通知書を交付して4回の更新をしており、平成21年1月1日の更新の際にも、交付された雇入通知書には、今回をもって最終更新とするような記載はなかった。

(3) A 1 と補助参加人エムテックとの間の休業手当に関する紛争

補助参加人エムテックは、枚方工場における業務について、セメントの出荷量が落ち込んできたことから、平成20年12月16日以降、一部の業務を一時的に休業し、これに伴ってパートタイム労働者に会社都合による休業が発生した。

そして、A 1 に対しても、補助参加人エムテックは、平成21年1月1日から同年3月17日までの間、労働契約とは異なる勤務時間帯の勤務を命じたが、同期間中の実労働時間に変わりはない。また、枚方工場では工場長を務めるB 1（以下「B 1 工場長」という。）は、平成21年1月頃、A 1 に対し、自宅待機日に有給休暇を取るよう述べたが、A 1 は、自宅待機日に有給休暇を取得しなかったことがあり、その期間、補助参加人エムテックは労働基準法（以下「労基法」という。）所定の休業手当を支払っていなかった。

そこで、A 1 は、平成21年3月12日、補助参加人エムテックにおいてB 1 工場長宛のメモを出勤簿に挟み、補助参加人エムテックに対し、労基法所定の休業手当の支払を求めた。

(4) A 1 の原告への加入と原告及び枚方工場長の対応

ア(ア) 原告のA 2 執行委員（以下「A 2 執行委員」という。）及びA 3 執行委員（以下「A 3 執行委員」という。）は、上記(1)ウ(イ)のとおり、A 1 が原告に加入したことを受けて、平成21年3月17日、補助参加人エムテックに対し、同日付けの労働組合加入通知書、団体交渉申入書（以下「本件申入書」という。）、要求書（以下「本件要求書」といい、上記労働組合加入通知書、本件申入書と併せて「本件通知書等」という。）を提出し、A 1 の原告への加入通知や団体交渉の申入れを行った。

(イ) 原告のA 4 執行委員らは、平成21年3月17日、補助参加人トクヤマのトクヤマ支店を訪れ、C 1 主任と面談し、補助参加人エムテックに提出した本件通知書等を示して、A 1 の原告への加入と団体交渉申入事項等を説明するとともに、補助参加人エムテックが補助参加人トクヤマの100%子会社なので、親会社として指導するように申し入れた。

イ B 1 工場長は、平成21年3月18日、A 1 を工場敷地内のカラオケボックスと呼ばれる場所（以下「本件面談場所」という。）に呼び出し、本件通知書等を見せながら、「これは間違いないか。これ、ほんまか。」などと尋ねたうえ、上記申入書記載の日程では困難である旨を原告に伝えてくれないかなどと述べた（以下、B 1 工場長がA 1 にした

この面談を「本件面談」という。)

(5) 平成21年4月3日の団体交渉

ア 原告及び補助参加人エムテックは、平成21年4月3日、本件要求書に記載された項目に関する団体交渉を実施した(以下「第1回団体交渉」という。)

イ 補助参加人エムテックのB2取締役(以下「B2取締役」という。)は、その席上において、原告から補助参加人エムテックの責めに帰すべき事由によりA1を休業させた場合に休業手当を支給していなかったという問題についての説明を求められたのに対し、この問題を平成20年末頃の段階から社内で検討していたという発言をした(以下、B2取締役の発言を「本件B2発言」という。)

(6) 平成21年4月20日の団体交渉

原告及び補助参加人エムテックは、平成21年4月20日、A1に関する団体交渉を実施した(以下「第2回団体交渉」という。)

原告は、第1回団体交渉の結果を踏まえて、平成21年4月3日付け協定書(案)(以下「本件協定案」という。)を提示した。本件協定案は、「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する。」、「会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内にて当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する。」、「会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する。」の3事項を内容としていた。原告と補助参加人エムテックは交渉を行ったが、補助参加人エムテックは、本件協定案への調印をしなかった。

なお、補助参加人エムテックが第2回団体交渉について作成した議事録には、「未払い額については改めて組合と協議する。」、「休業補償賃金の明細書を渡す。」、「組合側は休業補償賃金の明細書を検討する。」との記載がある。

(7) 補助参加人エムテック及び原告による第2回団体交渉後の対応

ア 補助参加人エムテックは、平成21年4月24日、A1に対し、休業手当として合計19日分、11万4580円を振り込んで支払った(以下「本件支払」という。)。本件支払の金額は、A1の平均賃金額の60%に当たるものであった。

イ 補助参加人エムテックは、平成21年4月27日、原告に対し、本件協定書及び本件要求書による要求事項について、本件協定案の内容では同意できないなどとする回答を文書により行った。

ウ 原告は、平成21年5月12日、22日、トクヤマ支店を訪れ、C2総務課長(以下「C2課長」という。)らと面談し、親会社として補助参加人エムテックを指導することを要請した。同月25日には、C2課長がA2執行委員に電話で連絡を取った。

(8) 平成21年6月30日の団体交渉

- ア 補助参加人エムテックは、平成21年6月2日及び5日、原告に対し、本件協定案に対する対案を示した。
- イ 原告及び補助参加人エムテックは、平成21年6月30日、A1に関する団体交渉を実施した（以下「第3回団体交渉」という。）。交渉は、折り合いがつかないままに終了した。
- (9) 第3回団体交渉以後の原告の行動等
- ア 補助参加人らに対する要請行動・街宣行動
- 原告は、平成21年7月6日、本件本支店が入居するビルの前で街宣活動を行い、A2執行委員らが補助参加人トクヤマのC2課長に対し、団体交渉の申入れをしたが、C2課長は、補助参加人エムテックは子会社ではあっても別会社なので、これ以上の指導は困難であることを回答し、これを拒否し、以後、原告は、同月16日まで、ほぼ毎日、トクヤマ支店を訪れ、C2課長に対応を求め続けたが、同日、C2課長は、補助参加人トクヤマとして、団体交渉に応じないことを伝えた。
- イ 原告による補助参加人エムテックの取引先への要請書交付
- (ア) 平成21年8月18日当時、補助参加人トクヤマは、製品であるセメントの輸送をカネミ運送株式会社（以下「カネミ運送」という。）に委託しており、また、補助参加人トクヤマのセメント出荷基地（セメントサービスステーション）である大阪SS、徳島SS及び海南SSの管理業務（出荷業務、在庫管理業務及びパック詰め等）をカネミ運送の100%子会社であるマルテンに委託しており、大阪SSから出荷する製品には、補助参加人エムテックの枚方工場向けものが含まれていた。
- (イ) 原告は、平成21年8月18日、マルテンに対し、A1の労働問題等に関する労使関係について、補助参加人らに対する指導を行うよう要請を行った。
- (ウ) 原告は、平成21年8月18日、カネミ運送に対し、「トクヤマエムテックに対して資材運搬納入する企業として、指導要請をしていただきたい」としたうえで、「貴社が当組合の要請事項について合理的理由なく拒否する場合には違法業者（株）トクヤマエムテックを擁護・加担しているともみなし、合法的な手段を講じることを申し添えておきます。」などと記載された要請書（以下「本件要請書」という。）を手交した。
- ウ 補助参加人トクヤマによるセメント出荷ルートの変更
- 補助参加人トクヤマは、平成21年8月18日以降、補助参加人エムテックの枚方工場に対するセメントの出荷について、大阪SSからではなく、徳山SS、姫路SS及び海南SSから深夜に出荷することで実施した。
- エ A1の行動
- A1は、平成21年8月中に、枚方工場付近で原告の組合員と会話し、

自転車で工場の周囲を周回していたことがある。

(10) A 1 の雇止め

ア 補助参加人エムテックは、平成 21 年 9 月 11 日、A 1 に対し、A 1 が原告と共に補助参加人エムテックに対する業務妨害行為を行っているとして、パートタイマー就業規則（以下「本件規則」という。）22 条 1 項 2 号及び 3 号、11 条 8 号を根拠に同年 10 月 15 日付けで、雇止めとする通知を行った（以下「本件雇止め」という。）。

イ 本件雇止めの根拠となった本件規則の該当規定は、次のとおりである。なお、規則 11 条は第 3 章の規定である。

（懲 戒）

第 22 条 パートタイマーが次の各号のいずれかに該当するときは、審査のうえ、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責の懲戒を課する。ただし、事案が軽微である場合等、事情により注意にとどめることがある。

2 . 第 3 章の服務規律に違反したとき

3 . 故意又は過失により会社に損害を与えたとき

(2) ...省略...

（勤務の原則）

第 11 条 パートタイマーは、次の事項を守り、誠実に勤務しなければならない。

8 . 作業を妨害し、又は性的言動により就業環境を悪化させる等の行為その他職場の風紀秩序を乱すような行為をしないこと

(11) 本件紛争に関する別件訴訟

補助参加人らは、平成 22 年 2 月 19 日、大阪地方裁判所に対し、原告及び A 1 を被告とし、別紙 1 記載第 1（ただし、添付目録・図面は省略）のとおり、原告及び A 1 による補助参加人らに対する業務妨害行為がされているとして、その差止めを求めるとともに、この業務妨害行為が不法行為であるとして、不法行為に基づく損害賠償金及びその遅延損害金の支払を求める訴訟を提起し（同裁判所平成 22 年(ワ)第 2488 号）、これに対し、A 1 は、補助参加人エムテックに対し雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認と同地位に基づく賃金及びその遅延損害金の支払を求める訴訟を提起した（同裁判所平成 22 年(ワ)第 5640 号）。同裁判所は、平成 23 年 9 月 21 日、補助参加人等の請求のうち請求の趣旨第 1 項ないし第 5 項を全部認容し、原告及び A 1 の共同不法行為に基づく損害賠償請求である請求の趣旨第 6、第 7 項の一部を認容し、A 1 からの補助参加人エムテックとの間の雇用契約上の権利を有する地位の地位確認請求及び賃金請求等について、本件雇止めを有効として、いずれも棄却した。

これを不服とする原告及び A 1 は、大阪高等裁判所に控訴したが、控訴を棄却され（同裁判所平成 23 年(ホ)第 3088 号、平成 24 年(ホ)第 112 号）、さらに最高裁判所に上告したが、上告棄却及び上告不受理の決定

を受けた（同裁判所平成24年(オ)第1314号,平成24年(受)第1630号。以下,これら一連の訴訟を併せて「別件訴訟」という。)

(12) 本件訴えに至る経緯

原告は,平成22年3月18日,初審委に対し,原告において,補助参加人らに対し,原告の組合員であるA1に関する団体交渉を申し入れたところ,補助参加人トクヤマは申入れを拒否し,補助参加人エムテックは支配介入又は不誠実な団体交渉を行い,さらにはA1に対する不利益な取扱いを行ったとして,補助参加人らを被申立人として誠実団体交渉応諾及び謝罪文の掲示を命じることを求める救済申立てを行った。

初審委は,平成23年9月16日,原告の補助参加人トクヤマに対する申立てを却下するとともに,補助参加人エムテックに対する申立てを棄却し(以下「本件初審命令」という。),同月20日,原告及び補助参加人らに命令書を交付した。

原告は,同年10月4日,本件初審命令を不服として,中労委に対する再審査申立てを行ったが,中労委は,平成25年7月17日付けで再審査申立てを棄却し(以下「本件命令」という),同年8月28日,原告及び補助参加人らに命令書を交付した。

原告は,平成26年2月18日,本件命令を不服として,本訴を提起した。

2 争点

- (1) 本案前の主張(争点)
- (2) 補助参加人トクヤマに使用者性があるか(争点)
- (3) 補助参加人エムテックによる支配介入が存したか(争点)
- (4) 補助参加人エムテックによる不誠実団体交渉が存したか(争点)
- (5) A1に対する勤務割当が不利益取扱いに当たるか(争点)
- (6) 本件雇止めが不利益取扱いに当たるか(争点)

3 争点に対する当事者等の主張

- (1) 争点 (本案前の主張)について
(補助参加人ら)

原告の本訴請求は,本件命令の取消しを得た後に, 補助参加人らに対し,本件申入書記載の要求事項(別紙2)についての団体交渉を応諾すること, 補助参加人エムテックに対し,団体交渉に応じなかったこと,A1について均等な勤務割当を行わず,本件雇止めを行ったことについての反省・謝罪と再発防止の誓約をする謝罪文の掲示をすること, 補助参加人トクヤマに対し, 団体交渉に応じなかったことについての反省・謝罪と再発防止の誓約をする謝罪文の掲示をすることを求めることを意図するものである。

しかしながら,別件訴訟の判決では,原告及びA1に対し,補助参加人らに対する損害賠償が命じられるとともに,補助参加人エムテックとA1との間における雇用関係が平成21年10月15日をもって終了したことが確認され,同判決は確定している。そして,同判決の理由においては,

補助参加人トクヤマがA1の「使用者」に該当しないこと、補助参加人エムテックに不当労働行為があったとは認定できないこと、原告及びA1の行為について補助参加人らに対する共同不法行為が成立することがそれぞれ認定されており、上記で原告が求める労働条件についての団体交渉の前提となるA1と補助参加人エムテックとの雇用関係の存在と、上記及びで原告が求めている謝罪文の前提となる補助参加人らの不当労働行為の存在はいずれも否定されている。

以上によれば、原告には、補助参加人らに対し、本件団体交渉の応諾と当該不当労働行為の成立を前提とする謝罪文の掲示を求める利益はいずれも存在しないことから、本件命令の取消しを求める訴えの利益も存在しないというべきである（最高裁判所平成22年（行ヒ）第46号同24年4月27日第二小法廷判決・民集66巻6号3000頁、最高裁判所平成4年（行ツ）第120号同7年2月23日第一小法廷判決・民集49巻2号393頁参照）。

（原告）

争う。

(2) 争点（補助参加人トクヤマに使用者性があるか）について

（原告）

団結権への侵害を事実上排除して正常な労使関係を確立しようとする不当労働行為法の趣旨・目的が、法形式の如何に関わらず、労働関係に対して実質的に影響力・支配力を行使する者の労働組合への不当な侵害を排除することにあることに照らすと、労働組合法(以下「労組法」という。)7条にいう「使用者」とは、労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にあるものを含むものと解すべきである。仮に、労組法7条の使用者について、基本的な労働条件等に対する現実的かつ具体的な支配力を有する者と解するにしても、上記の不当労働行為法の趣旨・目的からすれば、労働組合に対する不当な侵害は排除されるべきであるから、柔軟に解釈されるべきものである。

そして、補助参加人らの間には、原告と補助参加人エムテックとの団体交渉事項について、補助参加人トクヤマが決定権限を有していたこと(後記ア)、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックを経済的に支配していたこと(後記イ)を端的に示す次のような関係が存在するのであり、補助参加人トクヤマは、実質的に見て補助参加人エムテックを支配下に置いていたものと評価することができる。

ア 補助参加人トクヤマは、原告の要請を受けて補助参加人エムテックに対し休業手当の不支給という違法状態を早期に解消すべきことを指導した。それにより、補助参加人エムテックからの支払がされるなどの事態の進展がみられた。このように、補助参加人トクヤマの指示がなければ団体交渉が進展していない。

イ(ア) 補助参加人トクヤマは、補助参加人エムテックの全株式を保有し、株主総会決議をその一存で左右すること、ひいては人事権を掌握することができ、補助参加人トクヤマの役員の一部は補助参加人エムテックの取締役会にも出席し、その結果を必要に応じて補助参加人トクヤマに報告していたうえ、補助参加人エムテックが製品の主原料であるセメントの全量を補助参加人トクヤマから仕入れていて、補助参加人トクヤマはその価格を変動させることにより、補助参加人エムテックの収益や従業員の労働条件に重大な影響力を及ぼすことができた。本件本支店の所在形態やそこでの表礼の表記の在り方も従属性を示すものであった。

(イ) 枚方工場に対する原料の出荷依頼は、平常時には補助参加人エムテックがマルテンに対して行っていたが、本件に関連する出荷については、補助参加人トクヤマが行ったように、非常時においては、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックを完全に支配する関係にあった。

そうすると、補助参加人トクヤマは、A 1 と補助参加人エムテックとの間の労働関係について、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にあったといえるから、A 1 について、基本的な労働条件等に対する現実的かつ具体的な支配力を有していたというべきである。補助参加人トクヤマについては、A 1 に対する労組法上の使用者性が肯定される。

したがって、補助参加人トクヤマが平成 21 年 7 月 6 日付け団体交渉の申入れを拒否したことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に該当することになる。

そうすると、補助参加人トクヤマに使用者性を認めなかった本件命令には誤りがある。

(被告)

労組法 7 条にいう使用者は、団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約法上の雇用主が基本的にこれに該当するが、必ずしもそのような雇用主に限定されるものではなく、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している者は、その限りにおいて同条の使用者と解される。原告の主張する使用者の定義は、不明確かつ広範にすぎ、採用できない。

そして、本件において、前提となる事実(1)ア(ウ)の資本関係、役員派遣の事実からは、補助参加人トクヤマにおいて、補助参加人エムテックの経営に一定の支配力を有しているとみることができ、そこから直ちに補助参加人エムテックの従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる地位にあるということとはできない。そのことは、

原告において、原告と補助参加人エムテックとの団体交渉事項について、補助参加人トクヤマが決定権限を有していたことや、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックを経済的に支配していたことを示す諸事情として主張するところを併せ考えても、同様である。なお、原告が主張するように、仕入に係るセメントの価格を補助参加人トクヤマが決定していた事実は認められないし、平成21年7月30日に行われた事務折衝におけるC2課長の発言は個人的な発言でしかない。また、補助参加人トクヤマは補助参加人エムテックに対するセメントの供給債務を負い、その履行をマルテンに委託していたのであるから、原告の抗議行動等によって補助参加人エムテックへのセメント出荷が停止された際に、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックに対する出荷依頼及び協議をマルテンに対して行ったのは債務不履行を避けるための当然の行為である。

原告の主張する諸事情は、補助参加人トクヤマによる補助参加人エムテックの従業員の基本的な労働条件等に対する現実的かつ具体的な支配力を推認させるものとはいえない。かえって、補助参加人エムテックのパートタイム従業員に適用される本件規則を作成し、枚方工場で勤務するパートタイム従業員の採用、配置、労働時間、休暇取得、賃金等の額・支給、雇止めの決定をしているのは補助参加人エムテックであり、これらの事項につき補助参加人トクヤマが関与していた事実はない。

以上によれば、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックの従業員であるA1の基本的な労働条件等に対し補助参加人エムテックと同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を有していたとは認めることができないのであり、補助参加人トクヤマをもって、A1に対する関係で労組法7条の使用者に当たるとすることはできない。
(補助参加人トクヤマ)

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ず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かどうかの判断に当たっては、実質的に従業員の勤務時間の割り振り、労働提供の態様、作業環境等の決定判断の主体が誰であったかが重要であるところ、次のとおり、原告が主張する各種事情は、いずれも補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックの従業員の労働条件を具体的に支配・決定していたとして使用者性を基礎付けるものではないし、そもそもそのような事実はなかった。補助参加人トクヤマの指示がなければ団体交渉が進展しないことも、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックを経済的に支配していたこともない。

ア すなわち、補助参加人エムテックの従業員の労働条件の決定は、完全に補助参加人エムテックだけの判断に基づいて行われ、補助参加人ト

クヤマに対する意向確認・報告すら要しない取扱いとなっており、補助参加人エムテックは、自らが雇用する従業員との関係を規律するものとして自らの正社員の就業規則及び本件規則を定め、これらの就業規則に従って会社運営を行い、従業員に対する賃金も補助参加人エムテックが決定し、補助参加人エムテックにおいてこれを支払っている。

イ 補助参加人エムテックは、左官材料の建築資材等の加工・販売を目的とし、これらの製品の主原料を補助参加人トクヤマから仕入れているにすぎず、受注量・受注代金等の取引条件の決定に当たり、補助参加人トクヤマには何らの決定権限もない。

ウ 補助参加人らの本件本支店が平成23年11月13日まで同じ場所にあったことや、ビルのテナント案内板には補助参加人エムテックの表示がないことは、単に補助参加人らの事業所のフロアが同じであるという事実を示すものにすぎず、何ら補助参加人トクヤマの使用者性を判断する根拠となるものではない。

エ 補助参加人トクヤマは、補助参加人エムテックとA1との間の労働問題に関与しているが、補助参加人エムテックと原告との団体交渉は、補助参加人エムテックの判断の下で行われており、補助参加人トクヤマが指示を出したことはない。そもそも、補助参加人トクヤマがこの労働問題に関与するようになったのは、平成21年3月17日に原告のA4執行委員及びA5執行委員がトクヤマ支店を訪れ、補助参加人トクヤマに対し本件について公然化したことをわざわざ伝えたことから、補助参加人トクヤマとしても、本件について全く無視したままにすることはできず、コンプライアンスの点からアドバイスするため、補助参加人エムテックへの連絡、原告への回答、事前折衝に応じる等して、一定の関与をすることになったにすぎないのであって、いわば原告によって無理矢理巻き込まれたものでしかない。

そして、原告は、補助参加人トクヤマのC2課長が、原告からの要請により、補助参加人エムテックに対し、誠意ある対応と違法状態の早期解消を指示したと主張するが、C2課長の言った違法状態の早期解消とは、休業手当の一部未払を早期に解消するという意味であり、親会社として子会社のコンプライアンス上の問題を意識し、「法に触れている状態を早く解消しなさい」という話をしたにすぎない。

オ 本件雇止めについて、補助参加人エムテックは補助参加人トクヤマに相談しているが、それは、補助参加人らは、平成21年9月15日のA1に対する本件雇止めに係る通知の送付に先立って、既に同月3日、大阪地方裁判所に対し、原告及びA1から受けた業務妨害行為に対して立入禁止・業務妨害禁止等を求める仮処分命令の申立てを行っていたことから、仮処分の流れやその後の本訴とも関係すると考えられる本件雇止めについて、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックからの相談を受けたもので、これは事件の性質上当然のことである。

カ 原告及びA 1による出荷妨害が開始された後、平常時であれば、補助参加人エムテックからマルテンに対して輸送の指示をすところ、補助参加人トクヤマとカネミ運送、マルテンとの間でその後の輸送に関するやり取りをすることになったが、そもそも補助参加人トクヤマは、補助参加人エムテックに対する関係においては売買契約の売主であり、カネミ運送、マルテンに対する関係では輸送の依頼者であったのであるから、買主である補助参加人エムテックに商品を届けることに支障が生じた非常時において、売主である補助参加人トクヤマが、売主として対策を講ずることは当然のことである。

(3) 争点 (補助参加人エムテックによる支配介入が存したか) について
(原告)

補助参加人エムテックのB 1工場長は、突然、A 1を工場敷地内に設置された外部からは中の様子を確認しにくい密室である本件面談場所に呼び出したうえ、A 1に対し、面談と称して、組合加入の事実の存否を確認したり、「今、何が必要か」などと必要のない尋問を行った。これらの内容の確認は、本件申入書に原告の連絡先が記載されているのであるから、原告に直接確認すべきことであり、A 1に確認すべきことではないことは明らかであり、B 1工場長において、A 1を萎縮させ、原告から脱退させようとしたことは明らかである。

このような言動は、労組法7条3号の支配介入に該当する。

そうすると、補助参加人エムテックにつき支配介入を認めなかった本件命令には上記B 1工場長の言動について事実認定の誤りがある。

(被告)

使用者の意見の表明が支配介入に当たるか否かは、発言の内容、発言がされた状況、それが労働組合の運営や活動に与えた影響、推認される使用者の意図を総合して判断されるべきである。

そして、本件面談場所は、原告が主張するような「密室」などではなく、従業員や外部から工場に来るトラック運転手の休憩所として使用されているもので、通り道に面し、外から中の様子が見える場所である。そこで、B 1工場長は、「何が望みなんか。」と尋ね、A 1は「会社都合は日給の6割払ってくれ。」と答えた。また、B 1工場長が、そのような面談をしたのは、補助参加人エムテックにおいては、従業員が社内・社外を問わず労働組合に加入したことや、団体交渉の要求等がされた経験がなかったことから、A 1が原告に加入したのかどうか、A 1が様々な要求をしたことを踏まえで要求内容が何かを確認するとともに、団体交渉の日程を原告に伝える方法が分からなかったことから、それを問い合わせようとしたにすぎない。その際のB 1工場長の発言も、A 1の原告への加入や原告に対する非難、原告から組合脱退の懲罰などの意図はなく、そのような内容を含むものでなかった。

したがって、B 1工場長の言動は、A 1に対する具体的不利益が生じる

ことがうかがわせるような状況の下で、同人に対し動揺を与えることなどを目的として行われたものではなく、発言の内容や態様に照らしても、組合活動に対する干渉に当たらないことは明らかである。

(補助参加人ら)

支配介入とは、使用者のある行為がある具体的な態様で、組合の結成を阻止ないし妨害しようとしたり、組合を懐柔し、弱体化しようとしたり、組合の運営・活動を妨害しようとしたり、組合の自主的決定に干渉しようとする行為であり、これらは一定の具体的意思を持った行為であり、使用者のこれらの具体的な反組合的行為の意思が成立要件となると解される(最高裁判所昭和55年(行ツ)第101号同58年12月20日第三小法廷判決・裁判集民事140号685頁参照)。

そして、B1工場長は、本件面談場所において、5分から10分の間、A1と面談をただけであり、本件面談場所は、第1プラントと製品倉庫との間の通り道として人通りの多い場所に設置され、窓が付いていて外からも中の様子が見える設備であり、常時、鍵を開けていて、従業員を含めて誰でも自由に入ることが可能な場所で、外部から枚方工場に来るトラック運転手の喫煙所としても利用されていた。したがって、A1が著しい心理的圧迫と緊張感を受けたということはない。

B1工場長は、組合加入の事実の有無を確認しただけであり、「何が望みなんか。」と尋ねたことはなく、A1の方から休業手当として平均賃金の60%に相当する額の手当(以下「60%額手当」という。)が欲しい旨の話がされたにすぎない。B1工場長において、組合の団体交渉事項に関して何らかの回答や交渉を行ったことはないのであり、仮に、B1工場長が「これで間違いないか。」、「これほんまなんか。」、「何が望みなんか。」と発言しているとしても、これまで団体交渉等の経験がなかったことから、単なる内容の確認をしたにすぎず、意思表示といえるものではなく、これらの発言をもって、組合に対する支配介入に該当するとはいえない。また、団体交渉のルールについていまだ協議が行われていない段階における日程調整について、団体交渉申入書に記載されている日程では困難であるが、原告に伝える方法をどうすればよいか分からないことから、A1から伝えて欲しい旨を述べたことも、労働組合の存在を無視し軽視する態度であるとまではいえない。

したがって、B1工場長の確認行為を支配介入に該当するような具体的な反組合的行為の意思の現れとみることはできない。

(4) 争点 (補助参加人エムテックによる不誠実団体交渉が存したか)について

(原告)

原告は、補助参加人エムテックとの間において、平成21年4月3日から同年6月30日にかけて第1回ないし第3回団体交渉を行った。この団体交渉は、補助参加人エムテックがA1に命じた自宅待機中のA1の賃

金である休業手当に関するものであり、義務的団体交渉の事項に係るものであるから、使用者は、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらに対し、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張をし、必要に応じて論拠や資料を提示する義務がある。その団体交渉において、補助参加人エムテックは次のような対応を取ったのであり、補助参加人エムテックの対応は、いずれも労組法7条2号の不誠実団体交渉に当たるし、少なくとも一連の対応は不誠実団体交渉に当たる。

ア 第1回団体交渉における不誠実団体交渉

使用者は、労働組合の要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をし、必要に応じてそれらについて論拠を示したり、必要な資料を提示したりして、合意達成の可能性を模索するという誠実交渉義務を負う。しかるに、B2取締役は、団体交渉の席上において、この問題の検討開始時期に関する発言として、この問題を平成20年末頃の段階から検討していたことはないのに、これを行っていたとする本件B2発言をした。この発言は、補助参加人エムテックの回答がどの程度の期間をかけて検討した結果であるのかを示すもので、原告側の受け止め方を左右するものであるから、これをもって回答そのものに関するものではないとして、誠実交渉義務の対象でないとして位置付けることは誤りである。検討開始時期についての使用者の虚偽発言は検討過程について虚偽の情報を提供することであって、回答内容そのものの意味合いについて誤信を抱かせることとなる。このような虚偽発言が不誠な団体交渉に当たらないとなれば、組合側としては、使用者が交渉事項をどのように受け止めて対処しようとしているのかを見据えて交渉を進めることが不可能となってしまう。

イ 第2回団体交渉における不誠実団体交渉

(ア) 決定権限ある者の団体交渉への不出席

団体交渉に際し、使用者側は、原則として当該交渉事項について決定権を有する者を交渉担当者として出席させることが必要であり、その決定権を有するか否かは、その出席者にとって当該交渉事項が、実質的な権限の帰属する事項であるか否かが基本的な判断基準となる。

しかるところ、第2回団体交渉では、A1に対する休業期間中の賃金支払が議題となっていたにもかかわらず、補助参加人エムテックが交渉担当者としたB2取締役は、休業手当について自分の一存では決められないとの発言をしているのであるから、B2取締役は客観的にみて原告の要求事項についての決定権限がなかっただけでなく、自らの決定権の範囲さえも把握していなかったといえる。補助参加人エムテックが、賃金支給について決裁権限を有する社長を団体交渉に出席させずに、B2取締役を交渉担当者としたことは不誠実団体交渉に当たる。

(イ) 協定締結拒否

補助参加人エムテックは、原告との間において、A 1の休業手当として平均賃金の100%に相当する額の手当（以下「100%額手当」という。）を支払うとする合意をしたのであり、それにもかかわらず、この合意に基づいて原告が作成した本件協定案をもって労働協約化することを拒否した。このように労使双方で要結し合意した事項について、労働協約化することを拒否することは団体交渉を拒否する不当労働行為となる。

この点、本件命令は、原告と補助参加人エムテックとの間に、100%額手当を支払うとする合意があったとは認められないとするが、合意もないのに原告が本件協定案を作成することはない。第1回団体交渉における合意があったからこそ、当該合意を協定化しようとして提示したものである。

ウ 本件支払

原告は、第1回団体交渉において、補助参加人エムテックに対し、A 1の休業手当について、賃金額の全額を支給するように求めていたにもかかわらず、補助参加人エムテックは、その交渉後である平成21年4月24日に、一方的に60%額手当でしかない本件支払を行った。

本件支払に係る金額は、労基法26条の規定どおりの休業手当であるところ、そもそも同条の規定どおりの金額とは、罰則や付加金といった制裁の対象となって支払が強制されている金額でしかなく、原告は、団体交渉において、本来ならば会社都合による自宅待機には賃金全額を支払われるべきであることを前提とした要求を提示していたのである。それにもかかわらず、使用者である補助参加人エムテックは、同条で定める金額を一方的に支払ってきたのであり、このように組合が反対している事項について、使用者が一方的に実施することは、団体交渉を無意味にするものであり、団体交渉拒否の不当労働行為になるだけでなく、事情によっては支配介入にもなる。

エ 形式的な文書回答への終始

補助参加人エムテックは、第2回団体交渉以降、従前の立場を変えず、そのことについて合理的な説明をすることがなかった。

(被告)

原告が、補助参加人エムテックの不誠実な団体交渉に当たると主張する行為は、次のとおり、いずれも不誠実な団体交渉に当たるものではない。

ア 本件B 2 発言について

本件B 2 発言とされるものは、原告からの休業手当支払要求、すなわち補助参加人エムテックが60%額手当を平成21年4月の給料日に支払い、使用者の責めに帰すべき事由による休業の日については、有給休暇を使用した者には有給休暇取得の取扱いを取り消して返還すると

いう事柄についての補助参加人エムテックの検討開始時期をいうものではなく、補助参加人エムテックの休業手当問題の検討開始時期に関するものであるから、その回答内容は、原告からの休業手当支払要求に対する補助参加人エムテックの回答の論拠と同視し得るものではあり得ない。また、B 2 発言のとおり、本件支払がされており、原告による団体交渉への対応に影響を及ぼしていない。

イ 決定権限ある者の不出席について

団体交渉の担当者は、交渉権限を有していれば足り、最終的な決定(妥結) 権限までは必要とされないところ、B 2 取締役は、原告との交渉権限を有していた。B 2 取締役が、休業手当支給を「社長決裁で決める。」と証言したからといって、直ちに交渉権限を有していなかったとはいえない。

ウ 協約締結拒否について

第 1 回及び第 2 回団体交渉において、補助参加人エムテックは、60% 額手当を平成 21 年 4 月の給料日に支払うこと、使用者の責めに帰すべき事由による休業に有給休暇を使用した者には、その有給休暇を返還することを回答し、これに対し、原告は、休業手当として 100% 額手当が支払われるべきであること、同月に支給される休業手当の明細書を検討する旨を述べ、両者の主張は平行線のままであり、合意に達してなかったのであるから、補助参加人エムテックは、原告との合意事項の協定化を拒否したものではない。しかるに、原告において、同月 3 日の団体交渉で確認された内容であるとして提示し、補助参加人エムテックの調印を求めた本件協定案には「会社は、当方組合員の未払賃金を同月 25 日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。」として、休業手当として原告主張の 100% 額手当の支払合意がされた旨の記載が存在していたのであるから、調印に至らなかったのは当然である。

エ 本件支払について

第 1 回団体交渉では、A 1 に支払われるべき休業手当が 60% 額手当であるのか、100% 額手当であるのか、原告及び補助参加人エムテックの意見が平行線をたどって合意に達しなかったが、その際、原告は、補助参加人エムテックに対し、両者間に争いのない 60% 分については、早急に支払うように求めたのであり、本件支払は、何ら問題となるものではない。

オ 形式的な文書回答への終始について

補助参加人エムテックは、原告との間で行われた団体交渉の経過において、原告の要求書等の各条項ごとにそれを受け入れられない理由や、対案を示しており、団体交渉の期日間において詳細な書面のやり取りを行っていた。本件協定案の調印については決裂状態であり、その原因を補助参加人エムテックのみに帰することはできない。

(補助参加人ら)

ア 本件 B 2 発言について

補助参加人エムテックは、「60%を4月の給料日に支払い、有給休暇を使用した者は、有給休暇取得の取扱いを取り消して返還する」旨を回答していることから、本件 B 2 発言により、原告の要求に重大な影響を与えたり、団体交渉の進行に特段の支障を来すことはないものである。

イ 決定権限ある者の不出席について

B 2 取締役は、団体交渉の交渉権限を有していたのであり、同人が出席した第1回ないし第3回団体交渉において、決定できるものは回答し、内容によっては持ち帰って検討すると回答しており、実質的な交渉としての団体交渉が行われていた。このような B 2 取締役の対応には、何ら問題がない。

ウ 協約締結拒否について

補助参加人エムテックは、A 1 に支払われるべき休業手当を60%額手当であるとし、原告は100%額手当であるとして、議論が平行線を辿っていたのであり、原告が主張するような合意は存在しなかつた。

エ 本件支払について

補助参加人エムテックは、第2回団体交渉において、原告との間で、会社都合の休業手当の支払について、平成21年4月25日に仮給付金として60%額手当分を支払うものとしたうえで、これを増額するについては、再交渉をするか否かも含めて、補助参加人エムテックは休業補償金の明細書を交付し、原告は検討するという点だけが確認された。本件支払は、かかる合意に基づいて行われたものである。

オ 形式的な文書回答への終始について

使用者に課せられている誠実交渉義務とは、組合の要求をそのまま受け入れる義務を課したのではない。原告が主張する100%額手当の支払は、補助参加人エムテックと原告との間の十分な討議を経ても、意見の一致がなかったということにすぎないのであり、誠実交渉義務の違反となるものではない。

(5) 争点 (A 1 に対する勤務割当が不利益取扱いに当たるか) について (原告)

補助参加人エムテックは、平成21年1月以降、生産量が減少したことから、パートタイム従業員の人手が余り、自宅待機を命じられることが増えたが、同年5月の連休明けには再び稼働率が上がり、パートタイム従業員の勤務も増えた。そして、枚方工場には、3か所のプラントの職場があり、各々の作業内容が異なっているが、A 1 にはこれら全ての職場における担当経験があったのであるから、勤務割当に当たって職場を固定して考える必要はなく、実際にも職種を選ばずに勤務の割当を受けることができた。すなわち、A 1 の持ち場をいずれか1つに固定して割り当てること

に合理的理由は何ら見当たらないのであり、各プラントの職場ごとの職種の違いから来る勤務状況の偏りというものは、A 1 には無縁のものといえ、均等な勤務割当をしたうえで、当該勤務日の担当を考えれば足りた。

しかるに、A 1 に対する勤務割当は、他のパートタイム従業員と同様には増えなかったのであり、補助参加人エムテックは、A 1 に対し、他のパートタイム労働者と比較して公平な勤務割当を行わなかった。そして、このような割当がされていた時期は、団体交渉が始まった時期以降のことであり、親会社である補助参加人トクヤマと原告との間にも紛争があったことからすれば、A 1 が原告の組合員であったこと又は原告に加入したことを理由とする不利益取扱いというほかない。

なお、A 1 は、他のパートタイム従業員である B と比較して月単位で 1 . 9 日割当が少なかったのであり、それによる不利益は、月収にして 1 万 2 1 1 2 円となり、それは同人の月収の 7 % から 1 0 % 程度に当たる大きな不利益であった。

この不公平な勤務割当は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たる。

(被告)

A 1 の原告への組合加入公然化といえる平成 2 1 年 3 月 1 6 日から同年 1 0 月 1 5 日までの勤務日数をパートタイム従業員である B と比較すると、合計で 1 3 日 (月単位で 1 . 9 日) 少ないことから、補助参加人エムテックは、A 1 に対し、他のパートタイム従業員と比較して均等に勤務割当をしていなかったといえる。しかしながら、労組法 7 条 1 号の不利益な取扱いとは、当該職場における従業員の認識の上で組合活動を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶ原因となる経済的待遇等における不利益な差別的取扱いをいうところ、A 1 の勤務する第 1 プラントの 3 階と B の勤務する第 1 プラントの 1 階とでは、作業内容が基本的に異なり、月間勤務日数に差異があるので、それに伴いローテーションで勤務するパートタイム従業員の勤務日数が異なることとなる勤務態勢であった。そのような体制の下では、パートタイム従業員の勤務日数が均等になるよう勤務割当が行われなかったとしても、組合活動を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶというような従業員の一般的な認識があったとは認められない。しかも、A 1 と同じ第 1 プラントの 3 階で勤務するパート従業員である A の平成 2 1 年 4 月の勤務日数が B と比較して 2 日少ないことに照らせば、A 1 が組合員であること又は組合に加入したことの故に行われたものとはいえない。

したがって、勤務割当について、A 1 に対する労組法 7 条 1 号の不当労働行為は存在しない。

(補助参加人ら)

A 1 と他のパートタイム従業員との勤務日数の差は、1 か月当たり 1 日程度に過ぎないのであって、しかも、A 1 は、組合に加入するより前の平成 2 1 年 2 月からは第 1 プラント 3 階を担当し、他のパートタイム従業員に

は第1プラント1階や第2プラントを担当する者もいたのであり、各プラントの業務内容及び勤務場所は異なっていたのであるから、使用者において、全てのパートタイム従業員の勤務日数を1か月当たり1日の誤差もないように配慮することは極めて困難なことであって、やむを得ない誤差というべきである。そして、A1も、本件雇止め前の団体交渉の間には、差別的な勤務割当という主張は一切していなかったのであり、そもそもにおいてA1にすら、差別的な勤務割当がされているという意識はなかったといえる。

したがって、補助参加人エムテックは、A1に勤務割当の差別的取扱いをしておらず、労組法7条1号の不当労働行為は存在しない。

(6) 争点（本件雇止めが不利益取扱いに当たるか）について
(原告)

ア 補助参加人エムテックは、A1について本件雇止めをした。しかし、A1はもちろん、原告も、次に述べるとおり、何ら違法行為をしていないのであり、本件雇止めには理由がない。

(ア) 労働組合の活動の違法性については、平和的説得を超えた実力の行使であるかどうかにより判断すべきものであるところ、本件において原告が取った行動をみると、原告において補助参加人らに対し、暴力や威力をもって、バラセメントの出荷を妨害したという事実はない。また、マルテンないしカネミ運送に対して暴力や威力をもって、セメントの出荷を妨害したという事実もない。

仮に、原告の活動が平和的説得を超える活動であったとしても、原告の組合としての行動は全体として違法性を有しない。そもそも平和的説得の限度を逸脱すれば直ちに正当な組合活動の範囲を逸脱し、違法とされるわけではない。組合活動の正当性は、単純な労務拒否を超えた行為についても認められることを前提として、具体的には、個別的に不当な手段が含まれていても直ちに争議行為全体の正当性を否定すべきではないこと、労使の実質的対等の観点を重視すべきであること、用いられた手段と目的との均衡において評価されるべきこと、争議手段は、それが取られるに至った背景的諸事情、とりわけ団体交渉拒否などの不当労働行為や、使用者のその他の信義に反する行為などとの関係において評価されるべきことを考慮して、労働組合の活動の違法性を判断する必要がある。

本件においては、A1に対し長期にわたって休業手当を支給しないまま自宅待機を何度も命じていたなど、補助参加人トクヤマ又は補助参加人エムテックが行った違法行為は枚挙に暇がなく、それでいて、補助参加人エムテックは、この点に関する団体交渉の場において協議の回避に終始し、団結権の行使を骨抜きにして労使対等を蹂躪する暴挙に出たのであり、本件における使用者側の不正義と信義違背は甚大であった。他方で、本件の組合活動では、実力の行使が一

切されておらず、原告は、本件本支店付近や枚方工場付近において街宣活動を行つたり、補助参加人らに対して苦情を申し入れたり、入荷状況を確認する活動をしたにすぎず、これらの行動は、A 1 に対する重大な違法行為が行われていたことに鑑みれば、使用者として甘受すべき範囲の行為と言うべきである。

しかも、補助参加人トクヤマは、大阪 S S から補助参加人エムテック向けの出荷を停止しているが、これは、補助参加人トクヤマがカネミ運送の意向を無視して独自の判断で行ったものである。以上によれば、原告による一連の行動は違法とまで評価されるものではない。

(1) また、原告の組合活動が違法なものでない以上、A 1 がそれに関与しても違法なものとなることはない。

仮に、原告の組合活動が違法なものとなっても、A 1 の原告における原告分会長の立場は、原告分会の構成員が A 1 一人であったことから務めざるを得なかった形式的なものであって、A 1 においては、組合活動について何らの決定権限を有しておらず、本件の組合活動において果たした役割はほとんどなかった。また、A 1 が枚方工場へ自転車で赴いたのも、原告の指示を受けたからではなく、他のパートタイム従業員の出勤状況を知ることによって、不均等な勤務割当の有無を確認しようと独自に判断したものであった。以上によれば、A 1 には、労働組合活動の範囲を逸脱する行動はなかったことが明らかである。

イ 以上によれば、A 1 に対する本件雇止めは、他にこれを正当化することのできる合理的理由がない限り、労働組合に加入したことを理由とする組合に対する支配介入を目的とした不当労働行為に当たるといふよりほかない。

そうすると、この雇止めは、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たる。

(被告)

ア(7) 労働組合の行為の正当性は、その目的、態様等の観点から判断されるところ、態様の観点からみると、少なくとも、暴行脅迫、使用者の自由意思の抑圧、使用者の財産に対する支配を阻止するような行為には、正当性が認められないというべきである。

しかるに、原告の組合員は、補助参加人らの本件本支店及び補助参加人エムテックの枚方工場に多人数で押しかけて、補助参加人らの従業員に対して大声を上げたり、怒鳴ったり、問い詰めたりする行為を繰り返して、業務を妨害し、また、上記各場所付近において補助参加人らを非難する街宣活動を繰り返したうえ、補助参加人トクヤマの取引会社で大阪 S S におけるセメント運送の委託を受けていたカネミ運送に対し、明示又は黙示に、要請に従わなければ不利益を与えることを示して、枚方工場へのセメント運送業を中止するよう要請し、特に平成 21 年 8 月 18 日以降、組合員数名を動員し、大阪 S S

及び枚方工場の各付近に乗用車を駐車させて、大阪SSから枚方工場へのセメントの出荷、入荷業務を監視するなどして、補助参加人らの業務を妨害することを繰り返し、約2か月半にわたって、通常の状態での業務遂行することを事実上困難な状態とし、その結果、補助参加人らは、営業活動が妨害され、損害を受けた。そして、補助参加人らは、原告に対する損害賠償請求訴訟を大阪地方裁判所に提起し、大阪地方裁判所及びその控訴審である大阪高等裁判所において、その請求が認容されている。

以上を総合すると、原告らの補助参加人らに対する本件本支店及び枚方工場における抗議活動、街宣活動、組合による出荷妨害等の活動は、業務を妨害することを意図した一連の行為と推認されるから、使用者の自由意思の抑圧及び財産に対する支配を阻止する行為に当たり、正当性は認められない。

- (1) 原告は、組合員がカネミ運送に関して取った行動は、本件要請書を交付し、その趣旨を説明し、補助参加人エムテックと関係の深い取引先に対し、補助参加人エムテックへの指導を要請しただけであり、物理的な力や威迫を用いて出荷を妨害したことはなく、正当な行為であると主張する。しかしながら、原告は、補助参加人トクヤマと取引関係があるカネミ運送に対し、単に原告の組合活動に任意の協力を求めるに留まらず、明示又は黙示にその要請に従わなかった場合の不利益を示して補助参加人エムテックへのセメントの出荷運送の中止を要請していることや、補助参加人らの業務を妨害することを明確に意図して上記一連の行為を行ったことが推認されることに照らせば、原告の組合活動は、正当とはいえない。

原告は、補助参加人エムテックの重大な法令違反とそれに対する不誠実な対応や、補助参加人トクヤマが使用者であるにもかかわらず、団体交渉に応じないことを前提として考察すれば、原告の行為は正当なものであると主張する。しかし、補助参加人エムテックは、原告の申し入れた団体交渉に4回応じ、事務折衝も1回開催しており、団体交渉が合意に至らなかった原因も、補助参加人エムテックが第2回団体交渉で60%額手当を支払うことを回答しているのに、原告が100%額手当の支払に固執したことにある。補助参加人エムテックの対応が不誠実であったとはいえない。しかるに、原告は、自己の要求が通らないとみるや、上記(ア)のような補助参加人らの業務を妨害することを意図した一連の行為に出ているのであるから、全体的な考察をもってしても、原告の行動には、正当性は認められない。

- イ A1は、本件協定案に記載されているように、原告分会長の地位を有していた。そして、A1は、原告が自認する活動のほか、平成21年7月6日には、原告の執行委員と共に補助参加人トクヤマのトクヤマ支店に赴いており、枚方工場に対する監視活動の期間中には、枚方工場の

周辺を自転車で周回し、原告の組合員と会話を交わすなどして連絡を取り合い、少なくとも平成21年8月19日、同月28日、同月31日には出荷妨害に直接参加している。このように、A1は、同年7月6日以降、原告の抗議活動に参加し、組合の一連の抗議活動や出荷妨害行為等に関して重要な立場にある者として参加していた。

ウ 以上によれば、補助参加人エムテックによる本件雇止めの理由となった、原告及びA1の行為は、労働組合の正当な行為とはいえないのであって、本件雇止めは労働組合の正当な活動の故の不利益取扱いともいえない。

(補助参加人ら)

ア 原告及びA1の行為は、次の(ア)、(イ)のとおり、社会的相当性の範囲を超えた違法なものであり、目的との関係においても社会的相当性を有するものとして許容されるものではなく、正当な組合活動とはいえない。

(ア) 原告及びA1による補助参加人らに対する本件本支店、枚方工場及びそれらの付近における抗議活動、街宣活動、出荷業務を妨害する活動は、明確に業務妨害等を意図して一連の行為を行っていたことが推認され、目的が正当であったとはいえない。実際に、補助参加人エムテックは団体交渉に応じ、休業手当として60%額手当の支払をしており、既に違法行為は是正されていたのであるから、原告に違法行為の是正といった目的がなかったといえる。

(イ) 原告は、補助参加人ら及びカネミ運送に対し、出荷妨害行為をしておらず、監視活動を行ったとの主張をするが、原告がいう「監視」とは、原告の意向に反して出荷しようとするれば、直ちに原告が實力によって出荷妨害を行うことを示威する行為であり、原告のカネミ運送に対する対応は、出荷停止を求め、これに応じないときは出荷を停止させることを示すものであり、また、カネミ運送に提出した本件要請書には、同社が要請を拒否した場合には合法的手段を講ずると記載しているが、その合法的手段とは、原告のA2執行委員が証言しているとおり、街頭宣伝活動、会社の事務所に多人数で立ち入る、出荷作業を行う前面に何人かの組合員を立たせて車両の運転を妨げる行為であり、これを違法とした裁ら判所の判断は誤っているとするものである。

そして、原告及びA1による街宣活動等の行為は、大阪SSから補助参加人エムテック向けの出荷を停止させるものであり、原告及びA1の補助参加人エムテックに対する行為は、大阪SSから補助参加人エムテックへの出荷停止をさせるものであった。補助参加人らは、このような原告及びA1による違法な行為の結果として、その営業活動に著しい支障を来し、よって、補助参加人トクヤマは476万9820円の、補助参加人エムテックは980万1076円の損害を

被った。

イ 原告は、使用者である補助参加人らの不正義と信義違背が甚大であるから、業務妨害行為の態様が平和的説得の限度を逸脱することも許されるという趣旨の主張をするが、そのような主張は到底採用できるものではない。そもそも補助参加人エムテックは、本件支払をしてA1に対する労基法違反の状態を是正しており、他に同法違反はなく、A1に対する支配介入や不利益取扱いといった不当労働行為を行ったこともないのであって、不正義も信義違背もない。

ウ A1は、原告分会の唯一の構成員であり、原告分会長の地位にあつたのであり、原告の組合としての方針を補助参加人エムテックの中で実践していく立場にあり、極めて重要な地位にいただけでなく、自らも枚方工場の周辺を自転車で周回し、原告の組合員と会話を交わしていたうえ、原告が行った監視期間中、原告分会長として対応しており、原告の一連の補助参加人らに対する行為を容認していたものでもあったことに照らすと、原告の違法行為に加担し実行行為を分担したものである。そして、労働者の争議行為は、集团的行動であるが、その集団性の故に参加者個人の行為としての面が当然に失われるものではない以上、違法な争議行為に参加して服務上の規律に違反した者が懲戒責任を免れないこと（最高裁判所昭和51年（行ツ）第7号同53年7月18日判決・民集32巻5号1030頁参照）に照らすと、A1は、違法行為に加担し実行行為を分担した責任を負うべきものである。

エ 以上によれば、補助参加人エムテックの本件雇止めは、合理的な理由があるのであり、労組法7条1号の不利益取扱いには該当しない。

第3 当裁判所の判断

1 争点（本案前の主張）について

救済命令の発令後に事情変更があり、使用者による救済命令上の義務の履行が客観的に不可能となり、あるいはその履行が救済の手段方法としての意味をおよそ有しなくなった場合には、救済命令はその基礎を失って当然にその拘束力を失うものというべきであり、かかる場合には、使用者には当該命令の取消しを求める法律上の利益は存せず、訴えの利益は失われるものと解される（最高裁判所平成22年（行ヒ）第46号同24年4月27日第二小法廷判決・民集66巻6号3000頁、最高裁判所平成4年（行ツ）第120号同7年2月23日第一小法廷判決・民集49巻2号393頁参照）。

そこで検討するに、前提となる事実(11)及び証拠によれば、別件訴訟において裁判上確定された権利関係は、A1に対する本件雇止めが有効であり、A1には補助参加人エムテックとの間の雇用契約上の権利を有する地位がないこと、原告が正当な組合活動と主張している平成21年7月6日以降の街宣活動等が不法行為に当たり、その行為に対する差止請求権、不法行為に基づく損害賠償請求権が存在することである。してみると、確かに、補助参

加人らが主張するように、前掲争点 の本件雇止めについては合理的な理由があるとして、その有効性が権利判断の前提となっていることが認められる。しかし、本件において、原告が不当労働行為であると主張する前掲争点 ないし に係る補助参加人らの行為が不当労働行為になるかどうかについての判断はされていないといえる。また、本件申入書の要求事項について何らかの判断が及んでいるものでもない。そうすると、本件雇止めが有効にされ、A 1 が補助参加人エムテックとの間の雇用契約上の権利を有する地位を喪失したとしても、なお、前掲争点 ないし について不当労働行為であるか否かを判断し、A 1 の過去の地位に関する救済命令の要否を判断する必要性は残るといふべきであり、それについては、使用者による救済命令上の義務の履行が客観的に不可能であり、あるいはその履行が救済の手段方法としての意味をおよそ有しないとはいえない。また、仮に前掲争点 ないし について不当労働行為である旨の判断がされるのであれば、更に本件申入書の要求事項に沿った救済命令を発令することの必要性を判断する必要性があるともいふべきである。そして、このように、救済命令の要否について検討する必要がある以上、前掲争点 の本件雇止めについて、合理的なものとして有効性が確定し、事実上不可争の状態となっているとしても、本件雇止めの有効性の判断は、そもそも理由中の判断でしかなく、後続の訴訟を羈束するものでもないから、本訴において、本件命令について全体として審理判断する必要性を左右しない。

以上によれば、本件命令の取消しを求める訴えの利益がないとする補助参加人らの主張は採用することができない。

2 争点（補助参加人トクヤマに使用者性があるか）について

(1) A 1 の雇用主は、補助参加人エムテックであって、補助参加人トクヤマではないが、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は、その限りにおいて、その事業主は労組法 7 条の使用者に当たると解すべきである（最高裁判所平成 5 年（行ツ）第 1 7 号同 7 年 2 月 2 8 日第三小法廷判決・民集 4 9 卷 2 号 5 5 9 頁参照）。

そこで、そのような関係を補助参加人トクヤマと原告の間に認めることができるかを検討する。

(2)ア 前提となる事実(1)アに加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人エムテックは就業規則及び本件規則を策定していたこと、枚方工場勤務するパートタイム従業員については、B 1 工場長が採用の際の面接を実施し、採否のほか、労働時間及び賃金を決定しており、補助参加人エムテックの従業員に関する賃金等の労働条件について、補助参加人エムテックから補助参加人トクヤマに対し、意向の確認や報告はされていなかったことが認められ、これらの事実からすれば、補助参

加人らの関係について、補助参加人エムテックが補助参加人トクヤマの100%子会社であること以上に、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックに対し、A1を含む労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとは認められないというべきである。

イ これに対し、原告は、前提となる事実(4)ア(イ)の原告による要請を受け、補助参加人トクヤマにおいて、補助参加人エムテックに対する休業手当の不支給という違法状態を早期に解消すべき旨指導したことによって、補助参加人エムテックから休業手当の支払がされるなど、補助参加人トクヤマの指示がなければ団体交渉が進展していないとして、これは、A1を含む補助参加人エムテックの労働者の基本的な労働条件等について、補助参加人トクヤマが雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認められる具体的事情であると主張する。しかし、証拠によれば、補助参加人トクヤマは、原告から、補助参加人エムテックが補助参加人トクヤマの100%子会社であることを前提に親会社として指導するように要請されたことを受けて、補助参加人エムテックに対する事実確認を行ったうえで、労働組合が結成されたので、今後は誠実に対応するようにアドバイスするとともに、休業手当の不支給問題について、早期に解消するようにアドバイスしたものであるところ、その内容は、親会社による子会社へのコンプライアンス上のアドバイスの域を出るものでなく、アドバイスという形態を取ったことは、かえって休業手当の支給を行うか否かの決定権限が補助参加人エムテックにあったものと考えざるを得ない。

なお、この点に関して、証拠及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人エムテックにおいて、本件雇止めを決定する前に、補助参加人トクヤマに対し本件雇止めに関する相談をしていること、補助参加人エムテックは、補助参加人トクヤマに対し、第2回団体交渉の内容及び平成21年4月27日の回答内容などについて報告していること、C2課長が、平成21年7月30日の原告との事務折衝において、原告によるA1の雇用期間が切れる10月15日まで時間稼ぎをするのかという主張に対し、「10月15日が来たからといって自動的に雇止めができるものかというのはトクヤマの人間としてではなく個人的には、そう簡単なものではない。」と回答したが、結局、補助参加人エムテックは本件雇止めを実行したことが認められる。しかし、及びの事実については、前提となる事実(4)ア、(9)アないしウのとおり、原告と補助参加人エムテックとの間の紛争に補助参加人トクヤマが巻き込まれている現状にあって、子会社であり紛争の一方当事者である補助参加人エムテックが、コンプライアンス等の問題として、相談を持ち掛けることは親子会社やグループ会社として当然の対応であり、これらをもって、補助参加人トクヤマにおいて、補助参加人エムテックの原告との団

体交渉の方向性をコントロールしたり、本件雇止めを決定し、これを補助参加人エムテックに実施させたりしたと認めるべき事情にはならない。また、のC2課長の発言についても、そもそもこの発言は個人的なものでしかなく、仮にこれをもって補助参加人トクヤマの意思と解するのであれば、補助参加人エムテックにおいて本件雇止めをしたということ自体が、これまた補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックに対し、A1の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していなかったと認めるべき事情になる。

ウ また、原告は、枚方工場に対する原料の出荷依頼は、平常時には補助参加人エムテックがマルテンに対して行っていたが、本件に関連する出荷については、補助参加人トクヤマが行ったように、非常時においては、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックを完全に支配する関係にあったと主張するところ、前提となる事実(1)ア(オ)から認められるセメント供給に係る債権債務関係に照らすと、補助参加人トクヤマが主張するように、補助参加人トクヤマがマルテンに対し、補助参加人エムテックへの出荷を依頼し、協議を行ったのは債務不履行を避けるための当然の行為であるといわなければならない。

(3) 以上によれば、補助参加人トクヤマが補助参加人エムテックの従業員であるA1の基本的な労働条件等に対し補助参加人エムテックと同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を有していたとは認められないのであり、補助参加人トクヤマをもって、A1に対する関係で労組法7条の使用者に当たるとすることはできない。

3 争点（補助参加人エムテックによる支配介入が存したか）について

(1) 支配介入とは、それが使用者ないしその利益代表者である従業員によって行われる場合、少なくとも、使用者ないしその利益代表者である従業員の行った行為が、具体的なものとして、一組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つことが必要であると解すべきである。

(2) そこで、検討するに、前提となる事実(4)ア(ア)、(4)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 補助参加人エムテック及びB1工場長は、それまで、従業員が労働組合に加入し、団体交渉を行うといった経験を有していなかった。

イ A1の原告への加入が補助参加人エムテックに公然化したのは、平成21年3月17日に原告の執行役員が補助参加人エムテックを訪れ、本件通知書等を提出し、A1の原告加入通知や団体交渉の申入れを行ったことによるが、その際、A1は原告に同道していなかった。また、A1を分会長とする原告分会が提出した本件要求書には、「1. 会社は、不当労働行為をされないこと。2. 会社は、就業規則を組合に提示

されること。又、全従業員に対し周知義務を果たされること。3．会社は、A 1 組合員を正社員化されること。4．会社は、職場環境を改善されること。5．その他関連事項について。」との記載があり、その内容は、多岐にわたり、かつ、抽象的なものを含んでいた。そこで、B 1 工場長は、B 2 取締役とも相談し、A 1 が真実、原告に加入したかどうか、原告分会長であるとする A 1 が何を要求しているのかわからない状況であったことから、これらについて事実を確認しておく必要があると考えた。

ウ B 1 工場長は、同月 18 日午後 1 時 30 分頃、本件通知書等を携行して勤務中の A 1 を呼び出し、本件面談場所に同行し、本件面談を行った。

面談において、B 1 工場長は、A 1 に対して本件通知書等を見せながら、「これは間違いないか。これ、ほんまか。」などと尋ね、A 1 から「間違いない。」との返事を聞いたことから、「何が望みなんか。」と更に尋ね、A 1 からは「会社都合は日給の 6 割払ってくれ。」との希望が伝えられた。その後、B 1 工場長は、「年度末なんで、会社は忙しいので、A 1 君のほうから電話してくれないか」と日程調整の連絡を A 1 に依頼し、A 1 は、原告に伝えることを答えた。面談は、5 分から 10 分で終了した。

また、本件面談場所は、かつてカラオケボックスとして使用されていた窓のあるコンテナを枚方工場内に移設し、従業員や外部から工場に来るトラック運転手の休憩所として使用するために、工場内入口付近の第 1 プラントと製品倉庫に行く通り道に面する位置に設置され、外から中の様子を見ることができる場所である。

- (3) 上記認定されることによれば、本件面談においては、客観的・一般的にみて、B 1 工場長について、A 1 が原告に加入したことに対する批判をし、原告からの脱退を懲憑し、組合員であることに動揺・疑念を覚えさせるなどといった態様の言動はなかったことが認められるのであり、B 1 工場長の意図・認識についてみても、部下従業員が労働組合に加入し、団体交渉を行うといった経験をしたことがない B 1 工場長において、A 1 が真実、原告に加入したかどうか、本件要求書により多岐かつ抽象的なものを含む要求事項のうち、A 1 が真実、要求するものがなにかを知りたいという気持ちに出て面談を行ったというものでしかなく、A 1 が原告に加入したことに対する批判をし、原告からの脱退を懲憑し、組合員であることに動揺・疑念を覚えさせるなどといった意図ないし目的もなかったと認められる。このように、B 1 工場長において、本件面談により、A 1 を萎縮させ、原告から脱退させようとする意図を持っていたことも、面談においてそのような具体的な効果を生むような言動がされたことも認めることができない。上記認定に係る本件面談場所の施設としての立地・形状等も、上記認定を左右するようなものではないといえる。そうすると、B 1 工場長の実施した本件面談は、一般論としてみると、労働者の組合加入が公然

化し、労使間の紛争が生じた段階において、使用者の利益代表である者が当該労働者に個別的に接触し、その要求事項の確認という労使関係上の具体的問題についての発言をするものであって、その不適切さは否めないものの、それを超えて、上記(1)に説示したような行為に当たり、支配介入行為になるものとまではいえないというべきである。

(4) 以上によれば、補助参加人エムテックによる支配介入があったとすることはできない。

4 争点 (補助参加人エムテックによる不誠実団体交渉が存したか) について

(1) 本件 B 2 発言について

原告は、本件 B 2 発言について、使用者である補助参加人エムテックにおいて負っている誠実交渉義務に違反するものであり、不当労働行為に当たると主張する。そこで、本件 B 2 発言が、労働組合の要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をし、必要に応じてはそれらについて論拠を示したり、必要な資料を提示したりして、合意達成の可能性を模索するという使用者の誠実交渉義務に違反するものであるかを検討する。

前提となる事実(5)、証拠及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人エムテックは、第 1 回団体交渉の席上、B 2 取締役において、原告から補助参加人エムテックの責めに帰すべき事由により A 1 を休業させた場合に休業手当を支給していなかったという問題についての説明を求められたのに対し、会社都合による休業には過去 3 か月の平均日給の 60% の補償をすることとし、4 月 25 日の給与支払分に加算して支払うこと、使用者の責めに帰すべき事由による休業の日については、有給休暇を使用した者には有給休暇取得の取扱いを取り消して返還することという 2 つの問題について、平成 20 年末頃の段階から社内で検討していたという発言をしたが、実際には、それは補助参加人エムテックの休業手当問題の検討開始時期に関するものであったことが認められる。

しかしながら、本件 B 2 発言の内容が、補助参加人エムテックが原告に対し、虚偽の情報を提供することによって、回答内容そのものの意味合いについて誤信を抱かせることとなり、原告としては、補助参加人エムテックが交渉事項をどのように受け止めて対処しようとしているのかを見据えて交渉を進めることが不可能となってしまうとする原告の主張は俄に理解しがたく、仮にその主張するようなおそれがあったとしても、それは抽象的なものでしかなく、前提となる事実(7)ア及び証拠によれば、補助参加人エムテックは、B 2 取締役が説明したとおりに本件支払をしているのであって、本件 B 2 発言に係る交渉事項に関する限り、本件における交渉を具体的なし現実的に阻害したとは認められない。

以上によれば、本件 B 2 発言をもって、補助参加人エムテックによる不当労働行為があったとすることはできない。

(2) 決定権限ある者の不出席について

原告は、第2回団体交渉において、交渉担当者として出席したB2取締役は、客観的にみて原告の要求事項についての決定権限がなく、賃金支給について決裁権限を有する補助参加人エムテックの社長を団体交渉に出席させなかったことは、不誠実団体交渉に当たると主張する。

そこで、そもそも団体交渉に使用者側の交渉担当者として出席する者が有すべき決定権限について検討するに、団体交渉において、使用者側の交渉担当者として指名された者は交渉事項について、当然に労働協約を締結する権限までをも有するものではないが、協約締結権限のない事項であっても、交渉権限が与えられている以上、団体交渉の申入れには応じたうえ、合意が成立したときはこれを協約締結権者に具申して協約とするよう努力すべきものである（最高裁判所昭和50年（行ツ）第41号同51年6月3日第一小法廷判決・裁判集民事118号31頁）から、団体交渉の担当者は、交渉権限を有していれば足り、最終的な決定をし妥結する権限までは必要とされないものと解される。

そして、B2取締役は、休業手当支給について「会社としての決定事項になります」、「会社のだから、社長決裁で決める」と供述しているが、証拠及び弁論の全趣旨によれば、総務部門の長として団体交渉権限を与えられており、協約締結権限のない事項であっても、交渉権限そのものは有していたことが認められる。

以上によれば、B2取締役を交渉担当者としたことは不誠実団体交渉に当たらない。

(3) 協定締結拒否について

ア 原告は、補助参加人エムテックは、原告との間において、A1の休業手当につき100%額手当を支払うとする合意をしたのであり、それにもかからず、合意に基づいて原告が作成した本件協定案をもって労働協約化することを拒否したことは、団体交渉を拒否する不当労働行為に当たると主張する。そこで、検討するに、前提となる事実(6)に加え、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) 第1回団体交渉では、原告からはA2執行委員らが、補助参加人エムテックからはB2取締役らが出席し、次のような交渉が行われた。

冒頭の交渉事項として、原告が、補助参加人エムテックに対し、原告においてA1と組合に関する話をしないように求めていたにもかかわらず、平成21年3月18日に本件面談が行われたことについて謝罪文を提出すること、原告において同月23日までに団体交渉を原告の事務所で開催することを求めたにもかかわらず、補助参加人エムテックからの回答が同月23日までにされず、同月24日になったことについて、その理由を記載した文書の提出を申し入れ、補助参加人エムテックは、いずれの文書の提出についても検討する旨回答した。

また、本件申入書の要求事項に係る交渉事項として、原告は、要求事項第1項の「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」を求め、補助参加人エムテックは、遵守する旨回答した。

その後の本件申入書の要求事項に係る交渉に続いて、本件分会の要求事項に関する交渉が行われ、その後、原告は、A1の休業手当が支払われていなかったことについての説明を求め、補助参加人エムテックは、B2取締役において、「会社都合による休業には過去3か月の平均日給の60%の補償をすることとし、4月25日の給与支払分に加算して支払うこと、使用者の責めに帰すべき事由による休業の日については、有給休暇を使用した者には有給休暇取得の取扱いを取り消して返還することという2つの問題について、平成20年末頃の段階から社内で検討していたのであり、想定外の景気落ち込みや社内人事異動により決定の回答が遅れていた」といった発言をした。これに対し、原告は、減給によるA1の生活をどのように考えるのかを質すとともに、休業手当として60%額手当を超える支払を求めたが、補助参加人エムテックは、これを受け入れず、60%額手当を支払う旨回答し、金額についてそれ以上に折り合うことはなかった。原告は、この金額の交渉には時間がかかると考え、補助参加人エムテックに対し、とりあえず4月の給料日に仮給付という形で、補助参加人エムテックの主張する6割分を支払い、残りの4割については継続審議とすることを申し入れ、補助参加人エムテックもその内容を了承し、この案件においては継続審議となった。

- (1) 第2回団体交渉において、原告は、補助参加人エムテックに対し本件協定案を示し、交渉が行われた。

原告が補助参加人エムテックに対して提示した本件協定案は、「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する。」(第1項)、「会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内にて当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する。」(第2項)、「会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する。」(第3項)の3事項を内容としていた。

補助参加人エムテックは、本件協定案の第1項について、文面を了承する旨を、第2項については、補助参加人エムテックにおいて不当労働行為をしたことはないため、文面を削除すべきである旨を、第3項については、60%額手当を4月分の給与に加算して支払う旨をそれぞれ回答した。これに対し、原告は、休業手当については、100%額手当が支払われるべきであり、4月支給の給与に

加算して支払われる休業手当の明細書を検討し、その結果により改めて協議を行いたいと応じた。以上の遣り取りを踏まえて、補助参加人エムテックは、第2項については、持ち帰って検討し、第3項については、「尚、加算される未払い額については、仮給付金として支払う」と修正されれば了承する旨を回答した。

イ 上記の認定事実によれば、第1回団体交渉の席上、原告と補助参加人エムテックの間において、本件協定案の第1項についての合意が実質的に成立していたといえることができるが、第2項は、本件面談が不当労働行為になるとする原告と、ならないとする補助参加人エムテックとの間に対立が生じていたものであり、また、休業手当として100%額手当の支払を約束することになる第3項については、合意が全く成立していなかったことが明らかであり、そうであれば、補助参加人エムテックにおいて、不当に本件協定案の労働協約化を拒否したものと認められない。

ウ 以上によれば、補助参加人エムテックが本件協定案による協約締結を拒否したことについて、補助参加人エムテックによる不当労働行為があったとすることはできない。

(4) 本件支払について

原告は、第1回団体交渉において、補助参加人エムテックに対し、A1の休業手当について、賃金額の全額を支給するように求めていたにもかかわらず、補助参加人エムテックにおいて、その交渉後である平成21年4月24日に、一方的に60%額手当でしかない本件支払を行ったことをもって、組合が反対している事項について、使用者が一方的に実施することに当たり、これは団体交渉を無意味にするものであり、団体交渉拒否の不誠実団体交渉として不当労働行為になるだけでなく、事情によっては支配介入にもなると主張する。

しかし、前記(3)アの(7)及び(イ)に認定した団体交渉の経緯に照らし、本件支払をもって、組合が反対している事項について、使用者が一方的に実施することに当たるとする原告主張の前提となる事実を認めることはできない。

以上によれば、補助参加人エムテックによる本件支払をもって、補助参加人エムテックによる不当労働行為があったとすることはできない。

(5) 形式的な文書回答への終始について

原告は、補助参加人エムテックは、第2回団体交渉以降、従前の立場を変えず、そのことについて合理的な説明をすることがなかったとし、そのような補助参加人エムテックの対応が不誠実団体交渉に当たると主張する。

しかし、使用者に課せられている誠実交渉義務とは、組合の要求をそのまま受け入れる義務ではなく、使用者は、労働組合の要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をし、必要に応じてそれらについて論拠を示したり、必要な資料を提示したりして、合意達成の可能性を

模索するという義務であるところ、前記(3)アの認定事実及び証拠によれば、補助参加人エムテックは、原告の本件要求書及び本件申入書の内容に沿って、各条項ごとにそれを受け入れられない理由を説明し、場合によっては対案を提示しており、その結果、本件協定案の調印に至らなかったこと、その後第3回団体交渉を行ったが、双方に歩み寄りは見られず、原告から補助参加人エムテックに対し、「内容に何ら変更がなく平行線のままであり、このまま交渉を続けるのは時間の無駄である。以後、回答に変更事項が出た時は、連絡するよう」に通告し、原告と補助参加人エムテックの間の団体交渉は決裂状態に至ったことが認められる。

そうすると、原告と補助参加人エムテックの間の団体交渉が決裂し、以降、補助参加人エムテックから原告に対する歩み寄りがなかったことをもって、補助参加人エムテックの対応について、誠実交渉義務の違反があるとはできない。

- (6) 以上によれば、補助参加人エムテックによる団体交渉の対応をもって、補助参加人エムテックによる不当労働行為があったとはできない。

5 争点 (A1に対する勤務割当が不利益取扱いに当たるか)について

- (1) 原告は、補助参加人エムテックが、A1について、他のパートタイム従業員と均等に勤務割当をしなければならないのに、A1の原告への加入が公然化した後から、不均等な勤務割当をしており、このような不均等な勤務割当は、労組法7条1号の不利益取扱いに当たると主張する。

そこで検討するに、労組法7条1項にいう「不利益な取扱い」とは、当該職場における従業員の一般的認識のうえで組合活動を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶ原因となる経済的待遇等における不利な差別的取扱いをいうと解すべきであるから、このことを前提に、本件におけるA1に対する勤務割当がこれに当たるかを検討する。

- (2) 前提となる事実(1)ウ(ア)に加え、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 平成21年当時、枚方工場のセメント部門のパートタイム従業員が勤務する場所は、第1プラントの1階及び3階、第2プラントの3か所からなり、各々の作業内容は、一部重なる部分があるが、基本的に異なっており、A1が、第2プラントから第1プラントの3階に配置転換された平成21年2月25日以降、同年10月までのセメント部門のパートタイム従業員の配置は、第1プラントの3階に原告及びA、第1プラントの1階にB、C及びD、第2プラントにC及びDというものであった。また、各場所の作業に複数のパートタイム従業員が配置された場合には、ローテーションで勤務させており、勤務日数に多少の差が生じていた。

イ A1らセメント部門に配置されたパートタイム従業員の勤務状況は、次の勤務日数表のとおりであった(以下、この勤務割当を「本件勤務

割当」という。)。なお、第1プラントの3階に勤務するAは5月のゴールデンウィーク前から無断欠勤するようになり、5月中は正社員がその穴理めをしていたが、Aが退社した6月からはA1が一人で作業を担当した。

出勤日数		第1プラント			第2プラント		
		3階		1階			
		A1	A	応援	B	C	D
4月度	3.16～4.15	11	10		12	13	12
5月度	4.16～5.15	8	3	4	15	13	14
6月度	5.16～6.15	19	退社		22	23	23
7月度	6.16～7.15	21	-		21	22	21
8月度	7.16～8.15	17	-		19	18	18
9月度	8.16～9.15	4	-		4	3	3
10月度	9.16～10.15	0	-		0	0	0
合計		80	13		93	92	91

ウ 原告は、本件雇止めの後になって初めて、本件勤務割当が労組法7条1項の不利益な取扱いに当たるとして、補助参加人エムテックとの団体交渉の議題に挙げた。

- (3) 上記の認定事実によれば、A1の勤務日数は、途中で退職したAを除くと、セメント部門で稼働するパートタイム従業員の中で最も勤務割当の日数が少なく、しかも、最も勤務日数が多かったBと比較して7か月で13日、月単位では約1.9日分少ないものとなっており、A1について、他のパートタイム従業員と比較して均等に勤務日数を割り当てていなかったことが認められる。しかしながら、Aが退職するまでの4、5月度の勤務日数の割当は、作業現場の同じAと比較するとA1の方が多く、また、セメント部門の3か所の作業現場では、作業現場毎にそもそも作業日数が異なる体制にあって、そもそも配置人員5名の間で完全に平等な勤務日数の割当は困難であるというべきこと、原告が団体交渉の議題に本件勤務割当をA1に対する不利益な取扱いとして取り上げた時期が本件雇止め後であったことを併せ考えると、本件勤務割当をもって、当該職場における従業員の一般的認識のうえで組合活動を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶ原因となる経済的待遇等における不利な差別的取扱いであると認めるに足りないというべきである。

- (4) 以上によれば、補助参加人エムテックによる本件勤務割当をもって、補助参加人エムテックによる労組法7条1号の不利益な取扱いがあったとすることはできない。

6 争点（本件雇止めが不利益取扱いに当たるか）について

- (1) 原告は、本件雇止めは、A 1 が加入した原告が補助参加人エムテックに対して行っていた正当な組合活動を理由とするものであるところ、A 1 は原告の補助参加人エムテックに対する組合活動に実質的に関与するものではなかったし、仮に関与していたと評価されるものであったとしても、原告の正当な活動に関与したことで、本件雇止めが合理的なものとなることはないから、本件雇止めには合理的理由がなく、不利益取扱いに当たると主張する。

そこで本件雇止めの合理性を検討する前提として、労働契約更新についての合理的期待の有無についてみるに、前提となる事実(1)ウ(7)及び前記5(2)イの労働契約の更新及び就労の状況に加え、証拠によれば、平成21年1月1日に行われた雇用期間を同年10月15日までとする更新の際に交付された雇入通知書において、当該更新をもって最終更新とする旨の記載はないことを併せ考えると、A 1 には本件労働契約について更新に対する合理的な期待を有していたものと認めることができるから、このことを前提として、A 1 について、就業規則である本件規則22条1項2号、11条8号に規定された「作業を妨害し…職場の風紀秩序を乱すような行為」があったといえるかを検討する。

- (2) 前提となる事実(9)に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告の行った組合行動の態様は次のとおりであったことが認められる。

ア 補助参加人らに対する本件本支店における組合活動

- (7) A 1 を含む原告の組合員約25人は、平成21年7月6日、補助参加人らの本件本支店がある北浜中央ビル付近において、補助参加人らを非難する内容の街宣活動を行った。原告のA 2 執行委員、A 3 執行委員及びA 1 は、北浜中央ビルに入館してトクヤマ支店に赴き、本件ブースに立ち入り、応対したC 2 課長らに対し、補助参加人エムテックは本件協定案に調印せよ、補助参加人トクヤマは親会社として補助参加人エムテックを指導せよ、団体交渉に補助参加人トクヤマも出席せよなどと述べて、補助参加人トクヤマに団体交渉を申し入れた。これに対し、C 2 課長は、団体交渉には応じられないこと、親会社からのこれ以上の指導は困難であることを述べた。

原告は、その後、同月の7日、8日、10日、13日、14日、15日、21日、22日、23日及び24日に北浜中央ビル付近における街宣活動を行うとともに、上記の7日、8日、10日、13日、14日、15日及び24日には、原告の組合員が本件ブースに立ち入り、要請行動や抗議行動を行い、その際には、応対者に大きな声で罵声を浴びせ、また、問い詰めたり、怒鳴ったりすることもあり、事務所内の補助参加人らの従業員の業務が相当程度妨げられることがあった。

- (1) A 2 執行委員及びA 3 執行委員は、平成21年7月8日に実施した街宣活動の途中で、トクヤマ支店に赴いて本件ブースに立ち入り、応対したC 2 課長らに対し、補助参加人エムテックに対する指導を要

請するとともに、「今日、(街宣活動中に)警察が来たが通報したのか、警察が来ても民事不介入だから助けてもらえないぞ。」と述べた。

- (ウ) A 2 執行委員及び A 3 執行委員は、平成 21 年 7 月 10 日に実施した街宣活動の途中で、トクヤマ支店に赴いて本件ブースに立ち入り、対応した C 2 課長らに対し、親会社としての見解を同月 13 日(月曜日)までに出すように求め、出さなければ、今後、行動をレベルアップさせることを述べた。
- (エ) A 2 執行委員及び A 3 執行委員は、平成 21 年 7 月 14 日に実施した街宣活動の途中で、トクヤマ支店に赴いて本件ブースに立ち入り、対応した C 2 課長らに対し、上記の要求に対する回答を求め、C 2 課長が、補助参加人トクヤマは労使関係にないため団体交渉には応じられない旨及び補助参加人エムテックが対応する旨を回答したところ、A 3 執行委員は、補助参加人エムテックに話はない、補助参加人トクヤマの対応を求めるとの要求をした。
- (オ) A 2 執行委員及び A 3 執行委員は、平成 21 年 7 月 15 日に実施した街宣活動の途中で、トクヤマ支店に赴いて本件ブースに立ち入り、対応した C 2 課長らに対し、親会社として補助参加人エムテックをどう指導するのか、補助参加人トクヤマも団体交渉に出席するように要求する、回答如何によってはユーザーに不買運動を展開することになるなどと述べた。
- (カ) C 2 課長は、平成 21 年 7 月 16 日午前 8 時 30 分頃、A 2 執行委員に電話をし、補助参加人トクヤマとしては団体交渉に出ないこと、これ以上の補助参加人エムテックへの指導も困難であることを伝えた。これを受けて、同日午前 9 時 20 分頃から午前 11 時 30 分頃までの間、原告の組合員約 60 人が北浜中央ビルの 10 階に赴き、うち約 40 人が事務所外のエレベーターホール及び廊下に留まり、うち約 20 人が本件ブースに立ち入り、対応した補助参加人トクヤマの従業員に対し、補助参加人トクヤマとして補助参加人エムテックの件をどう考えているのか、補助参加人エムテックの B 3 社長を団体交渉に出せ、トクヤマ支店の C 2 課長は団体交渉の事前折衝に出る、同月 24 日までに回答せよなどと述べて要請行動や抗議行動を行ったが、その際、対応者に対し大きな声で罵声を浴びせ、また、問い詰めたり、怒鳴ったりしたため、事務所内の補助参加人らの従業員の業務が相当程度妨げられた。
- (キ) C 2 課長は、平成 21 年 7 月 24 日朝方、A 2 執行委員に電話をし、補助参加人トクヤマとして団体交渉をする意思はない、補助参加人エムテックの B 3 社長も団体交渉に出席しない、これ以上の補助参加人エムテックへの指導も困難であることを伝えた。

同日午前 9 時 30 分頃、約 10 人の組合員が枚方工場に赴き、補助参

加人エムテックに対する抗議を行い、枚方工場付近において街宣活動を行った。

また、同日午後1時30分頃から午後2時30分頃までの間、約35人の組合員が本件本支店に赴いて本件ブースに立ち入り、対応した補助参加人トクヤマの従業員に対し苦情を述べたが、その際、対応者に対し大きな声で罵声を浴びせ、また、問い詰めたり、怒鳴ったりしたため、事務所内の補助参加人らの従業員の業務が相当程度妨げられた。

- (ク) C2課長は、平成21年7月28日午前9時頃、A2執行委員に電話をし、補助参加人トクヤマが団体交渉に出る意思はない旨を伝えたところ、A2執行委員は、団体交渉に出席しない理由を書面で出すように求めた。

補助参加人トクヤマの対応を受けて、同日午後3時30分過ぎ、原告の組合員約18人が本件本支店に赴いて本件ブースに立ち入り、対応した補助参加人トクヤマの従業員に対し、事前折衝をし、団体交渉の事前折衝にC2課長を出せ、同月30日に団体交渉の事前折衝をしるなどと要請行動及び抗議行動を行ったが、その際、対応者に対し大きな声で罵声を浴びせ、また、問い詰めたり、怒鳴ったりしたため、事務所内の補助参加人らの従業員の業務が相当程度妨げられた。

これに対し、補助参加人トクヤマの従業員は、原告の主張する7月30日の事前折衝にC2課長が出席する旨を述べた。

- (ケ) 原告及び補助参加人らは、平成21年7月30日午後3時30分頃から午後6時頃までの間、事前折衝を行った。原告からはA2執行委員及びA3執行委員らが、補助参加人エムテックからはB2取締役らが、補助参加人トクヤマからはC2課長らがそれぞれ出席し、原告及び補助参加人エムテックは第3回団体交渉における主張と同様の主張を述べ、補助参加人トクヤマは団体交渉には参加しないこと、これ以上の親会社としての指導は困難であることを述べた。各者の主張は平行線のまま終わった。

- (コ) A2執行委員及びA3執行委員を含む原告の組合員約50人は、平成21年8月7日午前9時10分頃から午後1時頃までの間、本件本支店に赴いて、全員で本件ブースに立ち入り、対応したC2課長、B2取締役らに対し、「分会が結成されてから5か月経つが、これまで逃げてばかりで組合を認めていない。」、「交渉団のレベルが低すぎるからトクヤマに来ている。」、「組合員を経由したことも不当労働行為だ、うちが不当労働行為だと指摘しているのだから、そのことに対して謝罪しろ。」、「全国でトクヤマの会社に対してオルグをかけてやる。」、「合法的に混乱を作ってやる。」、「ええ加減にしるよ。」、「なめるなよ。」、「東京の(トクヤマの)社長のところに行くぞ。」

等ともごも大声で述べ、また、同年6月5日に補助参加人エムテックが原告に送付した回答書の提案を本件協定案のとおり修正することを要求した。補助参加人エムテックは、一貫して、回答内容の修正には応じられない旨回答した。

同日午後5時頃から午後8時30分頃までの間、A2執行委員及びA3執行委員らを含む原告の組合員約12人は、再度、本件本支店に赴いて、本件ブースに立ち入り、応対したC2課長、B2取締役らに対し、先刻同様の要求を行ったが、補助参加人エムテックの回答は変わらなかった。

イ 補助参加人エムテックの取引先に対する組合活動

- (7) A2執行委員及びA3執行委員は、平成21年8月18日午前6時40分頃、大阪SSに赴き、マルテンのC3所長（以下「C3所長」という。）に対し、補助参加人エムテック向けの出荷停止に協力して欲しい、補助参加人エムテックにもこれから抗議に行く、などと述べるとともに、C3所長にマルテンの代表取締役社長を兼務するカネミ運送のC4代表取締役社長（以下「C4社長」という。）宛の本件要請書を手交した。

A2執行委員は、同日午前8時頃、大阪SSで補助参加人トクヤマの製品の運送業務を行っているカネミ運送に赴き、C4社長に面会し、上記同様の要求を行った。A2執行委員から原告の要求を聞いたカネミ運送は、トクヤマ支店に対し、上記要求に係る内容をまとめた「ご報告及びお願いの件」と題する文書を送付した。同文書には、次の記載がある。

「* 以下通告内容

:当組合は、(株)トクヤマエムテック及びその親会社たる(株)トクヤマと労使交渉を重ねてきたが、成果無く、ここに至って実力行使に入ることとなった。

よって、貴社は、当組合の運動に協力されたい。

即ち

- ・(株)トクヤマエムテック向けバラセメントの出荷を停止せよ。
- ・要求に応えず出荷を行った場合は、当社が(株)トクヤマから管理、出荷を委託されているサービスステーション（大阪・神戸・岸和田・海南）からの出荷は(株)トクヤマエムテック向けに限らず全て停止させる。」

なお、実際に、原告の組合員3人が、同日午前6時頃から午後4時頃までの間、大阪SSの門前で出荷の様子を見ていた。

- (1) 補助参加人エムテック向けのセメントの出荷依頼は、通常、補助参加人エムテックがマルテンに対し、時間と納入量を記載したファックスを送付して行っていた。しかし、原告がカネミ運送に対する申入れを行った平成21年8月18日以降、大阪SSから補助参加人エムテック

ク向け出荷が停止したため、補助参加人エムテックのほかに、補助参加人トクヤマからもマルテンに対し、徳島SS及び海南SSからの出荷依頼が行われるようになった。

また、補助参加人トクヤマは、カネミ運送に対し、徳島SSから枚方工場への運送を依頼するとともに、姫路SSの管理業務（出荷業務を含む。）及びセメントの運送業務を委託している日本通運株式会社に姫路SSから枚方工場への出荷運送を依頼し、株式会社丸山組に対し、海南SSから枚方工場への運送を委託し、株式会社長船回漕店に対し、徳島SSから枚方工場への運送を委託することで、補助参加人エムテック向けのセメントの運送を徳島SS、姫路SS及び海南SSの3か所から原告の組合員に監視されていない深夜に枚方工場に搬入する体制を整え、この体制の下での枚方工場に対するセメントの搬入は、大阪SSからの出荷運送が正常化する同年11月2日まで続いた。

- (ウ) 原告の組合員約17人は、平成21年8月21日午前9時30分から午前11時まで間、トクヤマ支店を訪れ、「組合は、大阪SSからエムテックへのセメントの出荷を止めているのではない。出荷停止に協力してもらっているんや。」などと述べたうえ、親会社としての見解を明らかにせよと要求した。

原告のA6副執行委員長は、平成21年9月29日、C4社長に対し、前記「ご報告及びお願いの件」と題する文書の写しを示して、「こういうことをされると大変なことになる。」といったことを述べた。

- (イ) 平成21年8月19日から同年9月25日までの間に、大阪SSの付近に留まっていた原告の組合員の状況は、別表1のとおりであった。

この間、補助参加人トクヤマは、大阪SS付近における原告の活動について、組合員の氏名等を記録していたところ、A2執行委員は、平成21年9月8日、大阪SSにおいて上記の記録をした用紙を入手したことから、同日午後2時頃、他の組合員1人を同道し、トクヤマ支店に赴き、補助参加人トクヤマの従業員に対し、「記録を取るような行為は許されない。」、「憤慨している。」、「謝罪文をもらわないといけない。」、「今後は、過去の生コンに対する対抗行動と同様な行動に出る。」等と述べた。

補助参加人トクヤマは、平成16年当時、原告から、近畿バラセメント輸送協同組合（近畿地区のバラセメント輸送会社の経営者団体）に加盟していない輸送業者の車両による出荷をしないようにとの要請を受けたが、これに応ずることなく、出荷を継続した。原告は、これに対する対抗行動として、補助参加人トクヤマの近畿地区の6か所のSS（大阪SS、岸和田SS、神戸SS、姫路SS、海南SS及び福良SS）からの出荷妨害闘争を行った。この闘争を受け、補助参加人トクヤマは、原告による出荷妨害行為等を禁止する仮処分の申

立てを大阪地方裁判所に対して行い、同地方裁判所は、同年9月15日、原告に対し、上記SSに立ち入り、セメント出荷業務を妨害する行為等を禁止する旨の仮処分決定を行った。

ウ 枚方工場に対する組合活動

- (7) A3執行委員は、平成21年8月18日午前8時頃から午後2時頃までの間、枚方工場の正門前道路に車両を駐車させ、同車両からビデオカメラで同工場に入出入りするトラックを撮影した。また、同日午前11時頃から午後7時20分頃までの間、原告は、枚方工場付近に車両1台を駐車させていた。

同日午後1時30分頃、枚方工場に珪砂を搬入したカネミ運送のジェットパック車（セメントや砂などの粉粒体を運搬する車両）が退出する際に信号待ちのために停車したことから、A3執行委員は、同車に駆け寄って運転手に対して積荷を確認した。これに対し、同車の運転手は、運転席の窓を開けて積荷は珪砂であると答えた。

- (1) 平成21年8月19日から同年11月10日までの間に、枚方工場付近に留まっていた原告の組合員の状況は、別表2のとおりであった。

A1は、平成21年8月19日午後5時30分頃、枚方工場付近に停車していた原告の車両の運転手と会話し、その後、自転車で枚方工場付近を周回した。

A1は、同月28日午前6時30分頃、枚方工場付近において、A3執行委員ら原告の組合員と会話した。

A1は、平成21年8月31日午前6時30分頃、自転車で枚方工場付近を周回した。

エ 補助参加人らの仮処分決定の取得

- (7) 補助参加人らは、平成21年9月3日、大阪地方裁判所に対し、原告の組合員らに立入禁止、業務妨害禁止等を求める仮処分命令の申立てを行い、同地裁は、同年10月30日、概要、別紙1記載第2の内容の仮処分決定をした（同裁判所平成21年(エ)第1488号）。

この仮処分決定に対し、原告らは、大阪地方裁判所に保全異議の申立てを行ったが、同裁判所は、平成22年6月24日、上記の仮処分決定を認可する決定をした（同裁判所平成22年(エ)第50665号）。

- (1) 上記仮処分決定を受けて、大阪SSからのセメントの出荷運送は、平成21年11月2日以降、補助参加人エムテック向けを含めて正常化し、原告による補助参加人らに対する街宣活動も、同月11日以降は行われていない。

- (3)ア 上記認定の事実によれば、原告と原告の組合員は、補助参加人らの本件本支店や枚方工場に多人数で押しかけて、補助参加人らの従業員に対し、大声をあげたり、怒鳴ったり、問い詰めたりする行為を繰り返し、補助参加人らの業務を妨害し、また、上記各場所付近で補助参加人らを

非難する街宣活動を繰り返したこと、補助参加人トクヤマの取引先であり、大阪SSにおけるセメント運送の委託を受けていたカネミ運送に対し、明示又は黙示に、要請に従わなければ不利益を与えることを示して、補助参加人エムテックの枚方工場へのセメント運送業務を中止するよう要請し、枚方工場へのセメント運送を妨害したこと、特に平成21年8月18日以降、原告の組合員を動員し、大阪SS及び枚方工場の両場所において、大阪SSから枚方工場へのセメントの出荷、入荷業務を監視するなどして、補助参加人らの業務を妨害することを繰り返し、約2か月半にわたって、通常の状態に業務を遂行することを事実上困難な状態に陥らせ、その結果、補助参加人らに対し、損害を発生させたことが求められる。このような原告の活動は、補助参加人らの業務を妨害し、使用者の自由な意思の抑圧及び財産に対する支配を阻止する行為であることは明らかであり、同時に、原告において、補助参加人らの業務を妨害し、補助参加人らの使用者としての自由な意思の抑圧及び財産に対する支配を阻止することで、自己の要求を受け入れさせようとする目的の下に行った行為であると推認することができる。そうすると、原告の組合活動と称する上記認定の活動については、正当性は認められないというべきである。

イ これに対し、原告は、補助参加人エムテックに対する大阪SSからのセメント出荷が停止されたのは、補助参加人トクヤマがカネミ運送の意向を無視して独自の判断で行ったと主張するので検討するに、前記6(2)イにおいて認定したとおり、原告のカネミ運送に対する要請活動は、単に組合活動への任意の協力を求めるといったものではなく、明示的又は黙示的に、原告の要請に従わない場合の不利益を示しながら行われたものであると認められ、この点に関する原告の主張は採用することができない。

また、原告は、A1に対し長期にわたって休業手当を支払わないまま、自宅待機を何度も命じていたうえ、この点に関する団体交渉において交渉を回避することに終始するなど、補助参加人エムテックには重大な法令違反があり、その不正義と信義違背は甚大であったことに鑑みると、原告の行動は、使用者として受忍すべき範囲の行動であると主張する。しかし、補助参加人エムテックは、原告との第1回ないし第3回団体交渉を含めた複数の団体交渉を実施していること、原告と補助参加人エムテックとの間の団体交渉が決裂したのは、本件紛争の発端となった休業手当の支給問題について、補助参加人エムテックが法令に定められた60%額手当の支払を主張し、原告はそれを超える100%額手当の支払を主張し、互いにその主張に固執したためであり、補助参加人エムテックのみを批判することは当たらないというべきであること、しかも、補助参加人エムテックは、上記認定の原告の活動の前に、既に本件支払を行っていることを総合考慮すれば、この点に関する原

告の主張も採用することができない。

ウ ここで、A 1の原告の組合員としての活動についてみると、A 1は、補助参加人エムテックの従業員において原告に加入している唯一の組合員として、原告分会の分会長の地位にあり、平成21年7月6日には、原告の執行委員と共にトクヤマ支店に赴き、要請行動に加わっていること、また、A 1は、原告による枚方工場の監視活動の期間中、枚方工場の周辺を自転車で周回し、原告の組合員と会話を交わすなどして連絡を取り合っており、少なくとも同年8月19日、同月28日及び同月31日には、出荷妨害に直接参加したことが認められるのであり、これらの事実によれば、A 1は、同年7月6日以降、原告の一連の抗議行動や出荷妨害等に関し、主体的に参加していたものと推認することができる。

エ そうすると、補助参加人エムテックにおいて、A 1に対する本件雇止めの理由とした原告及びA 1の行為は、正当な労働組合の行為には当たらないものと認められるのであり、これは本件規則22条1項2号、11条に該当し、懲戒解雇を相当とする重大なものといわざるを得ないから、A 1の雇止めを相当とする事由であるともいうべきである。また、証拠及び弁論の全趣旨によれば、叙上の原告及びA 1の行為により、補助参加人エムテックは980万1076円の損害を被ったことが認められるのであり、これは本件規則22条1項3号に該当し、これもまた、懲戒解雇を相当とする重大なものといわざるを得ないから、A 1の雇止めを相当とする事由であるともいうべきである。

(4) 以上によれば、本件雇止めは、労働組合の正当な行為の故の不利益取扱いとはいえないのであり、労組法7条1号の不当労働行為があったとすることはできない。

7 総括

以上によれば、原告の求める救済命令は、補助参加人トクヤマに対する関係では、同補助参加人に使用者性が認められないから被申立人適格がなく、補助参加人エムテックに対する関係では、同補助参加人に原告の指摘する不当労働行為が認められないから理由がない。そうすると、補助参加人らを被申立人とする救済申立てについて、補助参加人トクヤマに対する申立てを却下し、補助参加人エムテックに対する申立てを棄却した本件初審命令は相当であり、同命令に対する再審査申立てを棄却した本件命令は正当なものとして是認することができる。

第4 結論

以上によれば、原告の本訴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11部

(別紙)

当事者目録

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	国
処分行政庁	中央労働委員会
被告補助参加人	株式会社トクヤマ
被告補助参加人	株式会社トクヤマエムテック

別紙 1

第 1 請求の趣旨

- 1 原告及び A 1 (以下「原告ら」という。)は、補助参加人トクヤマに対し、組合員または第三者をして、トクヤマ支店へ複数名で立ち入り、大声をあげるなどして補助参加人トクヤマの業務を妨害する一切の行為を行わせてはならない。
- 2 原告らは、補助参加人エムテックに対し、組合員または第三者をして、トクヤマ支店へ複数名で立ち入り、大声をあげるなどして補助参加人エムテックの業務を妨害する一切の行為を行わせてはならない。
- 3 原告らは、補助参加人トクヤマに対し、組合員または第三者をして、以下の行為を行わせてはならない。
 - (1) 補助参加人トクヤマの近畿地区セメント出荷基地である大阪 S S の土地内に立ち入り、補助参加人エムテックに対するセメント出荷業務を阻害する行為。
 - (2) 補助参加人トクヤマの許諾を受けた運送業者が、大阪 S S から補助参加人エムテックへセメント納入のため輸送車両による出入りをするにあたり、添付図面 ー 1 (省略) の丸印の範囲の斜線表示公道部分において輸送車両の前面に立ち止まり、徘徊し、車両その他の妨害物を置き、あるいは威迫その他の方法で車両によるセメント出荷業務を妨害する行為。
- 4 原告らは、組合員または第三者をして、補助参加人トクヤマに対し、枚方工場へ複数名で立ち入り、大声を上げるなどして補助参加人トクヤマの業務を妨害する一切の行為をしてはならない。
- 5 原告らは、組合員または第三者をして、補助参加人エムテックに対し、以下の行為を行わせてはならない。
 - (1) 枚方工場の土地内に立ち入り、大声を上げるなどして補助参加人エムテックの業務を妨害する一切の行為。
 - (2) 補助参加人エムテックの許諾を受けた運送業者が、枚方工場へセメント納入のため輸送車両による出入りをするにあたり、株式会社トクヤマエムテック工場所在図 (省略) の丸印の範囲の斜線表示公道部分において、輸送車両の前面に立ち止まり、徘徊し、車両その他の

妨害物を置き,あるいは威迫その他の方法で車両によるセメント入荷業務を妨害する行為。

- 6 原告らは,補助参加人トクヤマに対し,連帯して523万9820円及びこれに対する平成21年10月30日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 7 原告らは,補助参加人エムテックに対し,連帯して1078万4808円及びこれに対する平成21年10月30日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 仮処分決定の内容

- 1 原告及びA1(以下「原告ら」という。)は,補助参加人トクヤマに対し,組合員又は第三者をして,トクヤマ支店へ複数名で立ち入り,大声をあげるなどして補助参加人トクヤマの業務を妨害する一切の行為を行わせてはならない。
- 2 原告らは,補助参加人エムテックに対し,組合員又は第三者をして,エムテック本社へ複数名で立ち入り,大声をあげるなどして補助参加人エムテックの業務を妨害する一切の行為を行わせてはならない。
- 3 原告らは,補助参加人トクヤマに対し,組合員または第三者をして,以下の行為を行わせてはならない。
 - (1) 補助参加人トクヤマの近畿地区セメント出荷基地である大阪SSの土地内に立ち入り,補助参加人エムテックに対するセメント出荷業務を阻害する行為。
 - (2) 補助参加人トクヤマの許諾を受けた運送業者が,大阪SSから補助参加人エムテックへセメント納入のため輸送車両による出入りをするにあたり,添付図面 ー1(省略)の丸印の範囲の斜線表示公道部分において輸送車両の前面に立ち止まり,徘徊し,車両その他の妨害物を置き,あるいは威迫その他の方法で車両によるセメント出荷業務を妨害する行為。
- 4 原告らは,組合員又は第三者をして,補助参加人トクヤマに対し,枚方工場へ複数名で立ち入り,大声を上げるなどして補助参加人トクヤマの業務を妨害する一切の行為をしてはならない。
- 5 原告らは,組合員又は第三者をして,補助参加人エムテックに対し,以下の行為を行わせてはならない。
 - (1) 枚方工場の土地内に立ち入り,大声を上げるなどして補助参加人エムテック業務を妨害する一切の行為。
 - (2) 補助参加人エムテックの許諾を受けた運送業者が,枚方工場へセメント納入のため輸送車両による出入りをするにあたり,株式会社トクヤマエムテック工場所在図(省略)の丸印の範囲の斜線表示公道部分において,輸送車両の前面に立ち止まり,徘徊し,車両その他の妨害物を置き,あるいは威迫その他の方法で車両によるセメント入荷業務を妨害する行為。

別紙 2 要求事項

- 1 補助参加人エムテックは、労基法・労組法等の諸法律を遵守されること。
- 2 補助参加人エムテックは、原告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、補助参加人エムテック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 補助参加人エムテックは、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、原告の正規の機関会議柄への出席
 - イ、原告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

別表 1 , 2

（省略）