

平成27年8月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成25年(行ウ)第341号不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日平成27年5月20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 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 株式会社ミトミ
被告補助参加人 有限会社ミトミ建材センター

主文

1 中央労働委員会が、中労委平成23年(不再)第14号及び同第15号併合事件について平成24年11月21日付けで発した命令中、以下の部分を取り消す。

(1) 主文1のうち大阪府労働委員会が大阪府労委平成21年(不)第65号及び同第78号併合事件について平成23年1月26日に発した命令中、平成20年11月27日の被告補助参加人株式会社ミトミ取締役B4の原告組合員A1に対する発言に関する部分、及び同B1の前記A1に対する発言に関する部分をそれぞれ取り消し、同部分についての原告の被告補助参加人株式会社ミトミに対する救済命令の申立てを棄却した部分

(2) 主文2のうち被告補助参加人株式会社ミトミ取締役B4の原告との団体交渉における原告組合員A1の労働条件等については、まず同人と話をし、その後、原告から団体交渉の申入れがあればこれに応じるとの発言、及び平成21年12月、当時A1が待機場所としていた倉庫内にカメラを設置した行為についての原告の被告補助参加人株式会社ミトミに対する再審査の申立てを棄却した部分

2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。

3 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を除く。)は、これを9分し、その4を被告の負担とし、その余を原告の負担とし、被告補助参加人株式会社ミトミの補助参加によって生じた費用は、これを9分し、その4を被告補助参加人株式会社ミトミの負担とし、その余を原告の負担とし、被告補助参加人有限会社ミトミ建材センターの補助参加によって生じた費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成23年(不再)第14号及び第15号併合事件について平成24年11月21日付けで発した命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、次に挙示する各行為が被告補助参加人らそれぞれによる労働組合法(以下「労組法」という。)7条各号所定の不当労働行為に当たるとす

る原告の不当労働行為救済命令申立てについて大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)が発した別紙1「初審命令の主文」記載の内容の命令(以下「初審命令」という。)を不服として原告及び被告補助参加人株式会社ミトミ(以下「ミトミ」という。)がそれぞれ中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査の申立てを行ったところ、中労委が、原告の再審査の申立てを棄却するとともに初審命令主文2項及び3項を取り消し、同部分に係る不当労働行為救済命令の申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発したことから、これを不服とした原告が取消しの訴えを提起した事案である。なお、被告補助参加人有限会社ミトミ建材センター(以下「ミトミ建材」という。)の使用者性については争いがある(後掲争点(1))。

(1) ミトミ及びミトミ建材両社の取締役であるB4は、原告がA1(以下「A1」という。)の原告加入を公然化した平成20年11月27日、A1に対し、「A1さん、落ちるところまで落ちたなあ。ほんま、吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。」「みんな自分らの実費の交通費で、労働活動にかり出されているみたい。」と誹謗中傷した(労組法7条3号。後掲争点(2))。

(2) ミトミの取締役であるB1(以下「B1」とする。)は、平成20年11月27日、生コンコンクリート(以下「生コン」という。)の輸送をしていたA1のミキサー車の助手席に乗り込み、A1に対し、「A1さん、自分から入ったん。」「誰かに誘われたん。」「誰に声かけられたん。」などとA1の原告加入の経緯について聞いた(同条3号。後掲争点(3))。

(3) ミトミ及びミトミ建材は、平成20年11月28日以降、A1にそれまで担当していたミキサー車による生コン出荷業務及び生コンプラントのメンテナンス業務をさせなくなり、担当業務を倉庫整理業務等に変更した(同条1号及び3号。後掲争点(4))。

(4) ミトミ及びミトミ建材は、平成20年11月29日以降、他の従業員にはそれ以前と同様に土曜日の就労をさせながら、A1にのみ土曜日の就労をさせなくなった(同条1号及び3号。後掲争点(5))。

(5) ミトミ及びミトミ建材は、原告において、平成20年11月27日付け団体交渉申入書及び同日付け原告の下部組織であるミトミ分会(以下「分会」という。)の分会要求書により、ミトミ及びミトミ建材に対し、「A1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、会社は事前に組合と協議して労使合意の上で円満に行われること、A1の労働契約の内容を明らかにすること、就業規則等を組合に提示し周知義務を履行すること、A1に対する未払賃金を支払うこと、法律に基づいて有給休暇日数を付与すること」等を求めて団体交渉を申し入れたにもかかわらず、原告との交渉を行わず、A1の業務内容、土曜日の就労、就業時間、賃金(時間外手当)を一方的に変更するとともに、A1の労働条件については、まず同人に話をし、その後の原告からの団体交渉申入れには応じる等と回答し、原告組合を無視ないし軽視した(同条2号

及び3号。後掲争点(6))。

(6) ミトミ及びミトミ建材は、原告と事前協議を経ることなく、以下のよう
な行為を行った(同条3号。後掲争点(7))。

ア 平成21年1月21日、土曜日を所定休日とする、始業時刻を30
分繰り上げて午前7時30分とする、新たに午前、午後15分の小
休憩を設ける等を内容とする就業規則の変更を行い、これに基づきA1
の出勤を遅刻として扱った。

イ A1に対し、平成21年1月20日、雇用契約書に署名押印するよ
う求めた。

ウ A1に対し、平成21年2月分賃金(対象期間は同年1月21日か
ら同年2月20日まで)以降、時間外手当の支給を停止した。

エ A1に対し、平成21年4月13日、退職金共済加入申込書に署名
押印するよう求めた。

(7) ミトミ及びミトミ建材は、原告において、平成21年5月26日以降、
6回にわたり団体交渉を申し入れたのに対し、文書によって団体交渉の
申入れをするよう求め、団体交渉に応じなかった(同条2号及び3号。
後掲争点(8))。

(8) ミトミ及びミトミ建材は、平成21年12月、当時A1が就労及び待
機場所としていた倉庫内にカメラを設置した(同条1号、3号及び4号。
後掲争点(9))。

2 前提事実

(争いのない事実及び後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定で
きる事実。ただし、挙示した証拠のうち乙A25号証及び26号証は、そ
の信用性について当事者間に争いがあるため、認定対象の事実を認定す
るについて、他の証拠等と内容が整合している場合に限り用いた。その信用
性については、後記第3の1(2)において検討したとおりである。)

(1) 当事者

ア 原告は、肩書住所地に主たる事務所を置く、昭和40年10月17
日に結成された関西地区のセメント・生コン産業及び運輸・一般産業
に関連する労働者の経済的、政治的地位の向上をはかることを目的と
する労働組合である。原告の下部組織としてミトミ従業員により結成
された分会(ミトミ分会)が存在する(以下、原告と分会を合わせて
「原告ら」という。)

イ ミトミは、肩書住所地に本店を置き土木工事及び建築工事の請負並
びに設計施工等を目的として昭和61年7月30日に設立された株式
会社である。代表取締役はB2であり、取締役はB3、B1、B4及
びB5の4名、監査役はB6(平成23年3月からB7)である。B3
はB2の妻であり、B4、B1及びB5はいずれもB2の子である。

ミトミの業務には、土木工事(元請、下請)、他社に製造発注した
生コン製品の販売のほか、ミトミ建材との間でミトミ建材を委託者と

する生コン製品の運送委託契約（以下「本件委託契約」という。）を締結し、これに基づきミトミ建材の製造する生コンを運送する業務がある。

ウ ミトミ建材はミトミと同一の肩書住所地に本店を置き生コンの製造及び販売等を目的として平成12年3月8日に設立された有限会社であり、本社事務所の事務室はミトミ事務室と同じ建物の一室を使用している。代表取締役はB3、取締役はB2及びB4の2名であり、いずれもミトミの取締役を兼務している。

ミトミ建材の業務は、生コン製品の製造業務及び品質管理業務（出荷管理システムのコンピュータ操作、生コンプラントの修理、メンテナンス等）である。生コン製品の運送は、前記のとおり、ミトミに委託している。生コン製品の販売については、大阪広域生コンクリート協同組合（以下「大阪広域生コン協同組合」という。）及びミトミその他の会社からの注文販売のみ行っている。

(2) A1の原告加入公然化に至るまでの経緯

ア A1の雇用契約

A1は、平成14年6月24日、ミトミに入社した。

イ 本件事前協議協定の締結

(ア) 原告は、平成15年3月25日、ミトミ代表取締役B2に対し、ミトミ従業員であるA2（以下「A2」という。）を分会長とする分会が結成された旨を通知するとともにミトミに対して労働基準法（以下「労基法」という。）、労組法の遵守、分会事務所・分会掲示板の貸与及び会社施設の利用、事前協議・合意約款、組合活動の賃金保障等の要求に関して団体交渉の申入れを行った。また、原告は、同年7月28日、ミトミ従業員A3（以下「A3」といい、A2と併せて「A2ら」という。）が原告に加入した旨を通知した上、団体交渉を申し入れた。

(イ) 原告とミトミは、平成15年8月18日、「誠意ある団体交渉を行った結果、双方合意に達した事項について、次の通り協定書を締結する。」として、有効期間を定めずに、「第3条 会社は、組合員の身分、賃金、労働条件を決定する場合、組合と事前に協議する。又、身分、賃金、労働条件等の変更しようとする場合、会社の経営状況、世間相場等を十分に鑑み、著しい変更を起こさないよう努めるとともに、変更の生じる場合は、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部執行委員長との協議説明の上、理解を求めるものとする。」という事前協議条項（以下、「本件事前協議協定」という場合には、本条項をいう。）を含む協定を締結した。本件事前協議条項における「会社」はミトミを意味し、「組合」及び「全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部」は原告を意味する。

ウ 原告組合員のミトミから他社への移籍

A 2らは、ミトミと原告の了解の下、平成15年12月29日、ミトミを自己都合退職し、平成16年1月、原告の主たる事務所所在地に本店を置く近酸運輸株式会社（以下「近酸運輸」という。）に移籍した。同人らの退職によってミトミ所属の分会組合員はいなくなった。

(3) A 1の原告加入公然化と団体交渉の申入れ

原告らは、平成20年11月27日、被告補助参加人らに対し、分会と連名での労働組合加入通知書により、A 1が原告に加入したこと、原告の下部組織として分会を結成したことを通告するとともに、原告は団体交渉申入書により、また、分会は分会要求書により、それぞれ被告補助参加人らに対し団体交渉の申入れを行った（以下、この申入れのうち、原告からミトミに対する申入れについて、「本件交渉申入れ」という。）。

同日以降、A 1は毎日のように街宣車で出勤し、その街宣車をA 1の退社時間までミトミ本社門前に駐車していた。

ア 団体交渉申入書記載の要求事項は、「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること」（以下「本件要求事項」という。）のほか、会社が労基法等諸法律を遵守すること、分会に会社施設利用を認めること、就業時間内における一定の組合活動を認め、活動従事中の平均賃金を保証することである。

イ 分会要求書記載の要求事項は、A 1の労働条件（労働契約）を明らかにすること、就業規則、賃金規定、退職金規定等を組合に提示して周知義務を果たすこと、A 1に対して週40時間制に基づく時間外賃金と過去2年分に遡る未払賃金を支払うこと、法律に基づく有給休暇日数を付与して個人の希望する日程で消化できる体制を早急に確立すること、その他関連事項である。

(4) B 4の発言

B 4は、平成20年11月27日、原告らからミトミに対してA 1の労働組合加入通知書が提出された後、A 1に対し、「A 1さん、大丈夫。」と話しかけ、A 1が「大丈夫です。」と答えると、さらに「A 1さん、落ちるとこまで落ちたな。ほんま、吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。」「実際、俺ら見てきてるけど、みんな、自分らの実費の交通費で、労働活動にかり出されてるみたい。」「まあ、それだけ気をつけて。」などと発言した（以下、一連の発言を「B 4発言」という。）。

(5) B 1の発言

B 4発言があつて間もなく、B 1は、平成20年11月27日の3回目の出荷に向かうA 1に話しかけて、A 1運転のミキサー車に同乗し、A 1に対し、「A 1さん、自分から入ったあ。」「自分から入ったん。誰かに誘われたん。」「誰に声かけられたん。」などと尋ね、A 1が「C 1さんって言う方に。」と答えると、更に「知っている人じゃなかったん。

なんか、声かけられたん。」「ほんでえ。」「ふう～ん。C 1 さんって言うんや。え、ミキサーの運転手してはんのかな。」「ふうん。どこの会社とか聞いてへんの。」「ふうん。あんま親しくないんやね。それ、いつごろ知り合ったん。」と尋ね、A 1 が9月頃と答えると「今年の。」と尋ね、A 1 が「はい。」と答えたのに対し、「ふう～ん。わからんな。」と発言してA 1 の原告加入の経緯を尋ねる発言をした（以下、一連の発言を「B 1 発言」という。）

(6) 土曜日の就労について

ア B 1 は、平成20年11月28日午後5時頃、A 1 に対し、翌29日土曜日は仕事がないことから出勤しなくてよいと伝えた。

A 1 は、同月29日、原告組合員である執行委員のA 4（以下「A 4」という。）及びA 5（以下「A 5」という。）を含む複数の原告組合員とともに街宣車等で赴き、ミトミ本社に出勤しようとし、これに対し、ミトミ側はB 2 とB 4 が対応した。組合員らは、「本人仕事しに来てはんねやから中入れてあげてください。」「今までずっとやってきたやん。」「先週も土曜日出てたやん。」などと仕事をしに来たA 1 をミトミ本社内に入れるよう求めたが、B 2 あるいはB 4 は「今日は休みやぞ、週40時間制や。」「仕事ないの、ごめんなさい。」「来てもらっても日当は出ないの、仕事がないから、仕事してもらうことができない。」「日給がいらんやったら別やけど。」「勝手にするなら別やで、会社としては日当は出ません。ここではっきり言っときます。仕事は土曜日ございません。」「彼には仕事ないんですわ、会社から与える。他の社員は出てるんでね、それは仕事があるからでございません。」などと答えた。その中でB 4 が転倒し負傷したため、ミトミが警察に通報し警察官が駆けつける事態を生じた。

同日、A 1 は、出勤扱いとなっていない。

イ B 4 は、平成20年12月5日、A 1 に対し、翌6日土曜日は仕事がないことから休みであると伝えたところ、A 1 は、出勤すると答え、B 4 は出勤しても日当は支払えないことを告げた。

A 1 は、同月6日、A 4 及びA 5 を含む複数の原告組合員らとともにミトミ本社へ出勤するため街宣車で赴き、同行した組合員らとともにミトミ門前付近で「出勤の妨害はやめて」と書かれたプラカードを掲げて土曜日に就労をさせないことに抗議した。同日、A 1 は、出勤扱いとなっていない

ウ A 1 は、平成20年12月13日、前日にB 4 から土曜日である翌日は休みであると伝えられていたが、A 4 及びA 5 を含む複数の原告組合員らを同行してミトミ本社に街宣車で赴いた。その際、B 4 においてミトミ本社の敷地内に入りこんだ組合員らに対して出て行くよう何度も求めたところ、A 1 は、同行した組合員らとともに前記プラカードを掲げて土曜日に就労をさせないことに対する抗議をした。同日、

A 1 は、出勤扱いとなっていない。

エ A 1 は、後記(7)の第1回団体交渉が行われた後の平成20年12月20日、前日にB 4から翌日は土曜日であり休みであると伝えられていたが、ミトミ本社事務所に赴き、B 4に対し、「今日、広域（大阪広域生コン協同組合）の稼働日やから。」と伝え、これに対してB 4は、「休みやで、仕事ないから」、「毎週、土曜日は休みであるけど。」などと話した。同日、A 1は、出勤扱いとなっていない。

オ A 1 は、平成20年12月26日、B 4から翌27日は出勤するよう指示を受け、同日、出勤した。

カ A 1 は、平成21年1月10日及び同月17日、各前日にB 4あるいはB 1から翌日は土曜日であり休みであると伝えられたが、A 4らとミトミ本社事務所に赴き、就労させるよう求めた。いずれの日も、A 1は、出勤扱いとなっていない。

キ A 1 は、後記(8)の土曜日を休日とすることなどを内容とする就業規則が施行された平成21年1月21日以降、それから最初の土曜日である同月24日以降も少なくとも同年4月25日まで毎週土曜日、ミトミに出勤しようとミトミ本社事務所に赴いたが、いずれも休みの日であり、ミトミ本社の門が閉ざされていた。なお、A 1は、同年1月20日、同年2月6日の各金曜日にもB 1から翌日は土曜日であり休みであると伝えられた。

(7) 第1回団体交渉

ア ミトミは、本件交渉申入れに対し、平成20年12月3日付けの分会を名宛人とする「団体交渉申入れ 返答書」をもって、議題を「1. 団体交渉のルール作り 2. 貴組合分会の要求に対して」として日時、場所、出席者を指定した回答をし、その後、数度の文書による日程調整を経て、第1回団体交渉が同年12月19日午後7時から午後7時40分まで尼崎市内の賃貸施設である尼崎リサーチ・インキュベーションセンター（通称「ARIC」）の会議室で行われた。

ミトミからはB 4、B 8工事部長（以下「B 8」という。）、B 9統括課長（以下「B 9」という。）の3名が、原告らからはA 6（以下「A 6」という。）副委員長、A 4、分会長のA 1の3名が出席した。

イ 第1回団体交渉の席上、まず、A 6が、平成15年にA 2が原告に加入してミトミには労働組合が結成され、原告とミトミの間に労使関係が存在すること、その際、本件事前協議協定を締結して団体交渉のルールを確認していることを主張したのに対し、B 4は、A 2は既に退職しており、ミトミには労働組合が存在しており原告との間に労使関係が存在するとの認識はなく、本件交渉申入れにより分会という形で労働組合が結成された通知が来て、初めて労働組合の存在を知ったことを主張した。これに続き、第1回団体交渉までの日程調整に関する議論がされた後、B 4は、本件団体交渉申入書記載の要求事項に対

する回答として、以下の内容を記載した平成20年12月19日付け分会宛「回答書」を原告ら側の参加者に交付した。

(ア) 会社は、労基法・労組法等の諸法律を遵守しております。

(イ) 「会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。」については応じられません。

(ウ) 「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。」について。

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

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

ウ その上で、B4は、口頭で、要旨、以下の内容の説明をした。

(ア) 事前協議約款、事前合意約款は締結しない。A1の労働条件について事前に原告と協議すれば事前協議約款を締結したことにもなりかねないことから、原告と事前協議はせず、まずA1と話をし、その後原告から団体交渉の申入れがあれば応じる。

(イ) A1の身分は非正規の有期契約社員であるが、現状、曖昧になっていることから、全従業員を対象に平成21年1月から再度雇用契約を締結しようと考えている。

(8) 就業規則の変更及びこれに基づくその後の措置

ア ミトミは、平成21年1月上旬頃、同月16日までに内容を確認して同意の有無を明らかにすべき旨の案内文書とともに同月21日を施行日とする新しい就業規則（以下「新就業規則」という。）を社内の掲示板に掲示して従業員に周知した。B1は、同月13日、A1に対して、掲示板に新就業規則を掲示しているので見ておくようにと伝え、A1は新就業規則が掲示されていること、これに署名押印するよう記載されていることを確認したが、署名押印をしなかった。新就業規則は、従来の就業規則（以下「旧就業規則」という。）が全59条であったのを全80条とし、旧就業規則では明示のなかった社員の種類についても正社員、契約社員、パートタイマー、嘱託社員の四形態があることを明示するなど旧就業規則を全面的に改定したものであり、内容において以下の変更がある（以下、この就業規則の変更を「本件規則変更」という。）。

(ア) 就業時間（旧就業規則8条、新就業規則17条）

従前、始業時刻が午前8時、終業時刻が午後5時であり、途中で休憩時間1時間を与えるとされていた就業時間が、新就業規則では、始業時刻が午前7時30分、終業時刻が午後5時、休憩時間は午後

12時から午後1時まで及び午前、午後の時間に各15分適宜小休憩を取ることと改められた。

(イ) 休日（旧就業規則13条、14条、新就業規則18条から20条まで）

旧就業規則13条では、休日は、日曜日、指定休日各月2日、年末年始休暇（1月1日から1月3日まで）、その他会社が指定した日とし、同14条では、業務の都合でやむを得ない場合は、前条の休日を1週間以内の他の日と振り替えることがあることが定められていたところ、新就業規則18条では、1項において、休日は、法定休日日曜日、所定休日土曜日、国民の祝日及び振替休日、年末年始（12月30日から1月5日まで）、夏季休日（8月13日から8月15日まで）とし、2項において、国民の祝日及び振替休日のあった週においては、その週の土曜日は出勤とすると定められ、同規則19条において、会社は、取引先や業務上の都合により、事前に予告して同規則18条の休日を他の日に振り替えることがあること、休日の振替えを行った場合には休日出勤手当は支給しないこと、振替休日は、原則当該休日出勤をした日から1か月以内に与えること、同規則20条において、業務上都合によって同規則18条の休日に勤務したときは代休を与えること、前項の代休は、休日出勤した日から1か月以内の取得を原則とすることと改められた。

イ ミトミは、平成21年1月21日、新就業規則を施行した。

A1は、同日以降も毎日従前どおり、午前7時45分から午前7時50分頃に出勤したことから、ミトミは、A1に対し、B4やB1が「遅刻ですよ。気をつけてください。」と口頭で注意した。

また、B2名義で「当社の始業時間は午前7時30分であるにも関わらず、貴殿は遅刻を繰り返し、再三の指導・注意にも関わらず、改善されていません。以後、始業時間午前7時30分を遵守されたく、本書をもって通知いたします」と記載された書面を十数回にわたって交付した。

A1は、「組合と話し合ってください。」「今まで8時からだったでしょ。それを7時30分に就業時間を変更するのは、組合と話し合ってもらってしないと駄目なんですよ。組合の方で言ってます。」などと答えて態度を改めなかった。

ウ 尼崎労働基準監督署は、平成21年2月23日、ミトミ提出に係る新就業規則及び同日付けの労働者代表者A7による「特に意見なし」との意見が記載された意見書を添付した就業規則変更届を受理した。

エ A1は、平成21年4月、同月22日の第4回団体交渉までに尼崎労働基準監督署の労働基準監督官立会いの下で新就業規則の内容を確認した。

(9) 労働条件契約書の提示

ア B 4 は、平成 21 年 1 月 20 日、A 1 に対して、労働条件契約書（以下「本件契約書」という。）を提示したが、A 1 はこれに署名押印しなかった。

本件契約書では、契約期間の定めは有りとされ、契約期間は、「平成 21 年 月 21 日～平成 22 年 月 20 日まで」と始期及び終期の月の記載がなかった。仕事の内容は、「土木作業及び会社が指示する業務及びその他付帯業務」とされ、就業時間は午前 7 時 30 分から午後 5 時まで、休日は日曜日、土曜日及び祝祭日、指定休日であり、賃金は日額 1 万円（ただし、残業手当 1 時間分を含むものとする。）とされている。

イ B 4 は、平成 21 年 3 月 11 日、A 1 に対し、本件契約書を示して、同意するか否かを確認した。

(10) 時間外手当の変更

ミトミでは、平成 21 年 1 月分までは、従業員に対し、時間外労働の有無や多寡にかかわらず、毎月一律で 1 万 5 0 0 0 円の時間外手当を支給していたが、同年 2 月分以降、時間外労働の実績に応じて時間外手当を支給するようにした。

(11) ミキサー車の売却

ア ミトミは、平成 21 年 2 月 6 日、当時ミキサー車（4 トン車）を 1 台のみ所有していたが、これを売却した（以下「本件ミキサー車売却」という。）。この売却に先立ち、B 2 から A 1 に対し、ミキサー車から私物を降ろして取り除くよう指示した。A 4 ほか原告組合員 3 名は、同日午後、ミトミ本社敷地内に立ち入り、本件ミキサー車売却に抗議した。また、A 1 は、同月 9 日にも A 4 及び A 5 ほか原告組合員 5 名とともにミトミ本社に赴き、本件ミキサー車売却に対して抗議した。

イ ミトミは、従前、ミトミ建材との本件委託契約に基づく生コン製品運送業務をミトミ所有のミキサー車とミトミが手配する傭車によって行ってきたが、本件ミキサー車売却をして以降は、本件委託契約に基づく生コン製品の運送業務を全て傭車によって行っている。

(12) 倉庫整理業務の指示

B 4 は、平成 21 年 2 月 10 日、A 1 に対し、倉庫の整理作業を指示した（以下「本件整理指示」という。）。

(13) 第 2 回団体交渉

原告らとミトミは、平成 21 年 2 月 23 日午後 7 時から午後 9 時 30 分まで、A R I C 会議室において、第 2 回団体交渉を行った。ミトミ側は B 4、B 8 及び B 9 が、原告ら側は A 4、A 5 及び A 1 が参加した。

第 2 回団体交渉においては、本件要求事項のほか、A 1 の身分、賃金、労働条件に関すること、中でも土曜日の就労やミキサー業務の変更についての議論がされ、B 4 は、要旨、A 1 の身分、賃金、労働条件等については原告加入前後で変更がなく、従前から土木作業その他を担当業務

としていること、土曜日の就労については新就業規則では土曜日は休日であり、これについて意見聴取等のため従業員を招集したがA1は応じなかったことなどを回答した。

(14) 第3回団体交渉

原告らとミトミは、平成21年4月10日午後7時から午後8時まで、ARIC会議室において第3回団体交渉を行った。ミトミ側はB4及びB1が、原告ら側はA4、A5及びA1が参加した。

第3回団体交渉においても、冒頭、本件要求事項が問題とされ、B4が事前協議について一切の協定を締結しないこと、その理由としてミトミはA1と労働契約を交わすことから、A1に話をする事、その後、A1に話した労働条件等について団体交渉の申入れがあれば応じるという姿勢であることを伝えた。過去には事前協議協定を締結したにもかかわらず、今回は締結できない理由について原告が説明を求めると、過去の話であり、時代も交渉代表者も替わったことを理由として説明した。

A4から、A1の原告加入後の不利益として、土曜日の就労が基本的になくなり収入が減少したこと、本件ミキサー車売却によって業務内容がミキサー車乗務から土木作業に変更されたことが指摘された。B4は、担当業務には何ら変更はないこと、土曜日の就労は、A1に与える仕事がなく、また、会社は適材適所で能力のある人間にその能力に準じた仕事を与えるのであって、会社が決定することであって組合に言われる筋合いのものではなく、実際ウイークデーの中でも仕事がないなどと回答した。A4は、そのほか原告との事前協議がないままA1に保険証が交付されたこと、本件規則変更後、毎日遅刻とされていることなどに抗議した。

(15) B4は、平成21年4月13日、A1に対し、尼崎商工会議所の退職金共済加入申込書に署名押印をするよう求めたが、A1は署名押印しなかった。

(16) 第4回団体交渉

原告らとミトミは、平成21年4月22日午後7時20分から午後8時10分までARIC会議室において第4回団体交渉を行った。ミトミ側はB4及びB1が、原告ら側からはA4、A5及びA1が参加した。

第4回団体交渉では、冒頭、労働条件の協議に関し、まずA1と話をするというミトミの姿勢に変わりはないかが議論され、A4からのA1が原告加入を公然化後、A1の身分や働き方、賃金等に明らかな変化が出ており、一方的な変更をされた後に協議しても回復されないから事前に協議をすることを求めている旨の主張に対し、B4から会社としては何も変化を与えていないと考えているとの回答がされた。その他土曜日の就労、就業時間の変更、担当業務の変更、時間外手当の支給などについて協議された。

(17) 本件救済命令の申立て

原告は、府労委に対し、平成21年10月1日に大阪府労委平成21年(不)第65号事件の、同年11月25日に大阪府労委平成21年(不)第78号事件の申立てを行った(以下、併せて「本件救済命令の申立て」という。)

(18) 本件倉庫への防犯カメラの設置

ア ミトミは、平成21年12月9日までに倉庫1階奥に内部全体を監視できる防犯カメラ(以下「本件カメラ」という。)を設置し、同日、本件カメラに気づいたA1は、B4に対し、本件カメラは自分を監視するために設置されたものではないかとして、本件カメラを防犯以外に使わないよう抗議し、翌10日も、B4らに対する抗議をした。

イ 原告は、平成22年1月20日、府労委に対し、「準備書面(2)」を提出して、申立事実に本件カメラの設置を追加した。

(19) 府労委は、本件救済命令の申立てについて、平成23年1月26日、ミトミ建材の使用者性を否定し、ミトミ建材に対する申立てを却下した上で、B4発言、B1発言、土曜日の就労拒否が不当労働行為に当たるとして、別紙1「初審命令の主文」記載の内容の救済命令(初審命令)を発し、同年3月2日、初審命令に係る同年2月28日付け命令書を各当事者に交付した。

(20) 原告は、平成23年3月14日に、ミトミは同月15日に、それぞれ府労委がした初審命令を不服として中労委に対する再審査の申立てを行った。中労委は、平成24年1月21日、別紙1「初審命令の主文」記載の主文2項及び3項を取り消して、同部分に係る原告の本件救済命令申立てを棄却するとともに原告の再審査の申立てを棄却する旨の命令(本件命令)を発し、同年12月11日、本件命令に係る同年11月21日付け命令書を原告に交付した。

3 本件の争点及びこれについての当事者の主張(被告の主張には、これに抵触しない被告補助参加人らの主張を含む。)

(1) ミトミ建材が労組法上の使用者に該当するか(争点(1))

(原告の主張)

ア ミトミ建材は、以下の事情に照らして、実質的には、ミトミの事業のうち生コンの製造販売を行う一部門にすぎず、ミトミと実質的に一体の関係にある。ミトミがA1との関係で使用者に当たる以上、ミトミと実質的に一体の関係にあるミトミ建材も使用者に当たる。

(ア) ミトミ建材の前身は同社代表取締役のB3が個人で始めた事業ではなく、ミトミが設立した生コンプラントを保有させて、ミトミが設立した生コン工場を移しただけの形式的存在である。ミトミ及びミトミ建材の本店所在地や事務所は前提事実(1)のとおりであり、両社がそれぞれ事務室として使用する同じ部屋の中が別々に色分けされている事情もない。ミトミ建材が製造した生コンの輸送はミトミと書かれた白ナンバーの車で行われている。

(イ) ミトミ及びミトミ建材の株式はB 2とその親族が保有しており、ミトミ建材の全株式をB 3が保有しているのではない。仮にB 3が名義上の保有者であるとしても実質的保有者はB 2である。

両社の役員はいずれもB 2とその親族で構成されており、ミトミ建材代表取締役のB 3が会社事務所に出勤することはほとんどなく、実質的な経営はB 2が行っている。ミトミ建材を代表して同社加盟の大阪広域生コン協同組合の理事を務めるのもB 2である。中労委の審査では、B 1がミトミ建材の証人として陳述書を提出し、証言しているが、同人は、ミトミ建材の取締役になされたことも同社に雇用されたことも出向したこともない。

(ウ) ミトミ建材が製造する生コン製品の運送業務をミトミが行い、ミトミ建材は生コン製品の製造業務及び品質管理業務（出荷管理システムのコンピュータ操作、生コンプラントの修理・メンテナンス等）を行うという区分はない。現にA 1はミトミ建材に出向していないが、いずれの業務も行っている。ミトミ建材の製造する生コン製品の運送は、形式的には本件委託契約に基づいているが、このことは両社の一体性を否定する事情とはならない。

(エ) 本件当時、ミトミ建材に従業員はおらず、同社の生コン製造業務、運送業務はいずれもミトミの従業員が担当し、具体的指揮命令権はミトミ建材にあった。B 1はミキサー車による業務をよく分かっておらず、ミトミからミトミ建材に出向し、工場長を務めるB 10（以下「B 10」という。）がB 1に伝え、同人を介してA 1に指示がされるということではなかった。

ミトミでは出向の基礎となる雇用契約書すら作成されていないのであって、ミトミからミトミ建材への出向に係る出向契約書がA 1の原告加入当時から存在していたとはいえず、ミトミからミトミ建材へ出向する社員が専らミトミ建材の業務を担当していたのではない。実際、A 1は、形式上ミトミ建材に出向していないが、ミトミからミトミ建材に出向しているB 10の指揮命令を受け、所属するミトミの土木工事関係の業務に優先させて、日々の出荷業務やプラント準備、プラント洗いその他ミトミ建材の業務に従事していた。B 10らのミトミ建材への出向は、実質を伴わず外観を整えたものにすぎない。

イ 労組法上の使用者とは、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し得る地位にある者をいう。A 1は、ミトミがミトミ建材から委託を受けた生コン輸送業務を担当しており、この委託がなくなればA 1の担当業務自体がなくなることになるから、ミトミ建材はA 1の業務内容や労働条件に絶大な影響力を持つものであった。また、A 1は、ミトミ建材に出向しているB 10から直接の指揮命令を受けて業務に従事していたのであ

るから、A1の業務内容及び労働条件にミトミ建材が実質的影響力を行使していたことは明らかであり、ミトミ建材は労組法上の使用者に当たる。

(被告の主張)

ア 確かに、ミトミとミトミ建材の本店所在地や役員構成、ミトミ建材が製造する生コン製品の運送をミトミに委託し、また、ミトミ建材が雇用する従業員はおらず、ミトミからの出向社員が業務を担当していることなどに照らし、ミトミとミトミ建材は人的な面や業務執行の面で密接な関係にある。しかし、ミトミ建材の前身は同社代表取締役であるB3が個人で始めた事業であり、その全株式を同人が保有していること、両社が本社事務所事務室として使用する同一の部屋は中で別々に色分けされていること、ミトミによるミトミ建材製造の生コン製品の運送はミトミ建材との本件委託契約に基づくもので、生コン製品の製造及び品質管理(出荷管理システムのコンピュータ操作、生コンプラントの修理・メンテナンス等)はミトミ建材の業務であること、ミトミとミトミ建材の出向契約に基づきミトミ建材へ出向したミトミの社員はミトミ建材の業務のみを、ミトミ建材へ出向していない社員はミトミの業務のみを行うのであって、双方を兼務する者はいないことに照らせば、両社は人的な面や業務執行の面で密接な関係があるにとどまり、両社が実質的に一体の関係にあるとはいえない。

イ A1がミトミ建材の業務である生コンプラント業務に従事していたことは否認する。原告がその証拠として提出しているA1作成の手帳(以下「本件手帳」ということもある。)の記載には信用性がない。

ミトミ建材からミトミへの生コン運送業務の委託がなくなることにより、A1の従事するミキサー車乗務がなくなることは、雇用主の主要な取引先において取引条件を変更することが雇用主の経営状態に影響を及ぼし、雇用主がこれを契機に従業員の労働条件を変更する場合と同様であり、取引先は結果的に雇用主の従業員の労働条件に影響を及ぼすことがあるからといって、部分的にも雇用主と同視できる程度にその従業員の地位を現実的かつ具体的に支配して影響を及ぼす地位にあるとはされない。

他社に製造発注して生コン製品の販売を行うミトミは、ミトミ建材以外の製造する生コン製品も販売のため運送しており、また、平成21年2月の本件ミキサー車売却の後も傭車によって生コン製品の運送業務を行っていることから、ミトミにおける生コン製品の運送とミトミ建材からの生コン製品の運送業務の委託は直接関係しない。ミキサー車はA1を含む全土木作業員が生コン製品や土木工事現場に必要な水の運搬のため乗務するのであって、ミトミにミキサー車乗務のみを行う社員はなく、A1も土木作業員としてミトミに入社して現場での土木作業のほかこれに付随する業務としてミキサー車に乗務していた

にすぎない。それゆえ、ミトミ建材が生コン製品の運送業務をミトミに委託していたことをもって、ミトミ建材がA1の基本的な労働条件等にき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し、影響を及ぼし得る地位にあるといえるものではない。

(2) B4発言が労組法7条3号の支配介入に該当するか(争点(2))

(原告の主張)

ア A1が原告加入を公然化した日にされた「A1さん、落ちるところまで落ちたな。」というB4発言は、組合に加入したA1を非難し、貶め侮辱する発言であることが明白であり、A1を心配、懸念する心情からこのような発言をすることはあり得ない。前記部分に続き「ほんま、吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。」として原告ないし労働組合が実際に良く言われているのとは正反対の金銭を吸い取るだけの「悪」の存在であると述べられており、これは労働者の組合加入に不当な影響力を及ぼす発言であるから、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

A1はミトミの労働条件に不満を抱き、原告に加入したのであって、日常的に会話する中で組合あるいは組合員について仕事もしないで組合活動ばかりしているなどと強く批判していた事実はない。原告がミトミの取引先の工事現場の作業を中断させたりした事実もないが、仮にそのような事実があったのであれば、ミトミ取締役であるB4にとって原告は激しい憎悪ないし嫌悪の対象であったはずであり、中労委が指摘するようなB4においてA1を懸念、心配する心情からB4発言に至ったとする背景事情は認められない。

イ 原告は、B4発言のあった当日、B1に対し、B4発言、B1発言に対して抗議している。B4発言に対する抗議等をしていないとして、B4発言をA1の担当業務の変更や土曜日の就労の拒否と異なり、抗議等を行い、問題の解決を図る必要性のないもの、すなわち、B4発言により組合の運営及びA1の組合活動への影響は生じていないと受け止めていたとする中労委の判断は誤りである。

(被告の主張)

ア 組合に対する使用者の言論が労組法7条3号の支配介入に当たるか否かは、発言の内容、それがなされた状況、それが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などを総合して判断すべきものである。

イ B4発言の「落ちるところまで落ちたな。」「ほんま、吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。」という部分のみを捉えれば、A1の原告加入を非難するものといわざるを得ず、A1の原告加入通知直後にA1本人に対しこのような発言をしたことは不穏当であって適切とはいえない部分がある。

しかしながら、B4がB4発言に至った意図は、原告に加入した知

人から、組合費を払うだけ払って、休日にもかかわらず半強制的に労働組合活動に出ざるを得ない感じと聞いていたからであり、さらにB4発言に至る経過としても、日常的に親しく会話する中で、A1が原告の組合活動について仕事もしないで組合活動ばかりしているなどと述べて強く批判するのを耳にしていたなどの事情がある。B4発言は他の従業員のいないA1と二人きりの際のもので、その前後には「A1さん、大丈夫。」、「実際に俺ら見てきてるけど、みんな自分らの実費の交通費で労働活動にかり出されてるみたい。」、「それだけ気をつけて。」などの発言があり、B4発言以上の原告加入を直接的に非難し、脱退を働きかける発言はなく、同趣旨の発言を繰り返してもいない。

これらの事情を総合すれば、B4は、日頃から原告の組合活動を強く批判していたA1の原告加入に素朴な疑問を持つとともに、A1が組合費を徴収され、さらに自らの負担で組合活動に参加させられる可能性を懸念し、A1は大丈夫だろうかと考えてB4発言に至ったもので、その中で不穏当な表現をしてしまったにすぎず、原告を否認し、あるいはA1を原告から脱退させる意図による発言とは認められない。

なお、かねてから原告がミトミの取引先工事現場の作業を中断させ、ミトミに対して別件訴訟で平穩に営業活動を営む権利を侵害する不法行為や名誉、信用を毀損する不法行為と評価される言動をとり、原告の活動により取引先からの取引打ち切りの話や近隣住民からの頻繁な苦情があつて、ミトミの経営悪化の一因が原告の活動にあると考えていたことなどがあつたとしても、B4発言が前記の事情によってされている以上、B4発言が支配介入に当たらないという結論を左右するものではない。

ウ B4発言の原告の活動への影響も、A1の担当業務の変更や土曜日の就労の拒否と異なり、団体交渉において問いただす対応や抗議が一切とられておらず、原告もA1も原告の運営やA1の組合活動への影響は生じていないと受け止めていたといえ、実際に何ら影響は生じていない。

(3) B1発言が労組法7条3号の支配介入に該当するか(争点(3))

(原告の主張)

ア B1発言は、A1の原告加入の経緯を詰問するものであり、B1が真実、A1においてミトミに何か不満があるならば聞きたいと思つたことによるものであれば、当然にされるはずの不満を尋ねる質問が、直接的にも間接的にもされていない。

B1は、A1の原告加入公然化直後に、自ら運転する自動車です工事現場へ行き、そこでビデオカメラを組合員に向けて挑発して原告への敵意と嫌悪をむき出しにする言動をとり、ミトミ本社に引き返した後、前記工事現場に向かう複数台のミキサー車がある中で、これまで乗車したことのないA1運転のミキサー車を選んで乗車して、B1発言に

及んでおり、これらの経緯に照らせば、B 1 発言は、A 1 の原告加入、分会結成の経緯を調べ、A 1 に圧力をかけて組合員の拡大を阻止すべくされた発言である。

イ B 1 が原告組合員らの行動によって工事現場や周辺住民に迷惑がかかっていないかその状況を確認するため、工事現場に向かったのであれば、現場にとどまり現場を見守るはずである。他に工事現場に向かうミキサー車は複数あり、これまでA 1 運転のミキサー車には乗車したことがないのであるから、たまたま乗車したものではない。A 1 が日頃組合活動を批判する発言をしていた事実もなく、B 1 はA 1 に不満があるのであれば聞いておきたいと考えてB 1 発言に及んだものではない。

ウ 以上のB 1 発言の経緯や発言内容に照らせば、同発言は、原告に対する敵意や嫌悪をむき出しにする言動の後にされた組合結成の経緯を調査し、組合員の拡大を阻止する意図による詰問であるとともに、A 1 に心理的圧力を加えて組合活動を抑制させるものにほかならず、組合の結成、活動に対する支配介入であり、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

(被告の主張)

ア B 1 発言は、A 1 に対し、「A 1 さん、自分から入ったあ。」「誰かに誘われたん。」「誰に声かけられたん。」「いつごろ知りあったん。」など原告加入の経緯を何度も尋ねるものであるが、原告の組合活動自体への批判やA 1 に原告からの脱退を直接示唆する内容を含まず、その内容自体、組合員の拡大を阻止するためA 1 に心理的圧力を加えて組合活動を抑制する意図で発せられた発言であるとはいえない。

イ B 1 発言は、A 1 が原告加入を公然化した日、B 1 において、ミトミが下請けで入っている工事現場に組合員らが街宣車で押しかけた状況を確認するため同工事現場に向かうところであったA 1 運転のミキサー車に乗り合わせ、その際、二人きりの車中でされたものである。これより前の時点でB 1 が工事現場でビデオカメラを構えて撮影するようなことを行っていた事実はなく、また、ミトミは同日生コン製品の運送に使用するための備車を手配していなかったことから他にもミキサー車が存在していた事実もない。

B 1 は、A 1 の原告加入を平成20年11月27日に初めて知ったが、それまでA 1 に労働組合との関わりはなく、A 1 が組合や組合活動について「あんなんしとったらあかんで。」とか「仕事もせんと組合活動ばかりしとったらあかんで。」と口にしているのを聞いていたため、A 1 の原告加入を不思議に思い、A 1 が自ら原告に加入した動機は何か、ミトミに何か不満があるのかを確認しようとしたにすぎない。それゆえ、B 1 発言に、組合員の拡大を阻止し、A 1 に心理的圧力を加えて組合活動を抑制する意図はない。

ウ B 1 発言の原告の活動への影響も、A 1 の担当業務の変更や土曜日の就労の拒否と異なり、団体交渉において問いただす対応や抗議が一切とられておらず、原告もA 1 も原告の運営やA 1 の組合活動への影響は生じていないと受け止めていたといえ、実際に何ら影響は生じていない。

(4) A 1 が原告加入を公然化した以降、A 1 の担当業務の変更があったか否か、担当業務の変更が認められる場合、当該行為は労組法 7 条 1 号の不利益取扱い、同条 3 号の支配介入に該当するか（争点(4)）

（原告の主張）

ア 原告加入を公然化するまでのA 1 の担当業務

(ア) A 1 は、入社面接の際、大型免許取得までは土木の仕事をしてもらうが、免許取得後はミキサー車での生コン出荷をし、生コン出荷のない日は生コンプラントのメンテナンスをしてもらうとの説明を受け、ミトミにミキサー車運転手及び生コンプラントのメンテナンス業務の担当として入社し、大型免許取得までの約 3 か月間及びB 2 の指示により土木作業に従事した平成 1 9 年 4 月から平成 2 0 年 6 月頃までの間を除き、ミキサー車での生コン出荷及び生コンプラントのメンテナンスに従事し、土木作業はこれらの業務がないときに従事したにすぎない。A 1 が生コン出荷時に乗車するミキサー車は、土木作業に従事した平成 1 9 年 4 月からの約 1 年間を除き、専らA 1 が使用しており、他の従業員が乗車することはなかった。

(イ) A 1 が原告加入を公然化する前まで、生コンの出荷がある日はプラント準備、出荷、うがい、洗車、プラント洗いに、出荷がない日はグリスアップ、プラント掃除、プラントメンテナンスに従事していた。

プラント準備は、生コンプラントに入り生コンがこびりつかないようにプラントミキサーに剥離剤を吹き付ける作業である。出荷は、生コンプラントで練り上がった生コンをミキサー車に投入し、これを現場へ輸送する業務である。うがいは、ミトミ工場内のうがい場でミキサー車のドラム内を洗浄することをいい、プラント洗いは、生コンプラントに入りプラントに付着した生コンを洗い落とす作業である。

グリスアップはプラントミキサーの回転軸部分等に油を塗る作業、プラント掃除はプラント内のセメントや碎石の粉を取り除く作業、プラントメンテナンスはベルトコンベアから落ちた砂利を拾い集める砂利上げ等の作業である。

(ウ) 前記生コン出荷がある日の業務は、出荷に伴い必ず行われる一連の作業であり、出荷を担当するA 1 が出荷の前後に行うことは極めて自然であり、業務の効率から見ても合理的である。本件手帳にはこれら業務を行った記載があり、ミトミ建材は、A 1 が施工業者や

現場名，数量，工場及び現場の出発時間，到着時間を記載した日報の提出を受けて，これを所持していることから，本件手帳の記載に誤りがあれば指摘があるべきところ，そのような指摘は一切ない。

イ A 1 が原告加入を公然化して以後，A 1 の担当業務は，以下のとおり，変更された。

(ア) 生コンプラントメンテナンス業務から排除

A 1 は，原告加入を公然化した翌日の平成 20 年 11 月 28 日午後，B 4 に対し，プラント掃除の続きをすることを申し出たところ，同人から「もうしなくていい。」と言われ，それまで台風のと きくらいしか施錠されていなかった生コンプラントの入口も既に施錠されていた。A 1 は，同日以降，生コンプラントメンテナンス業務から排除された。

A 1 は，同年 12 月 20 日，生コン出荷業務終了後，B 10 にその旨を告げて生コンプラントの洗浄業務を行おうとしたところ，同人から「しなくていい。」と告げられ，同日以降，それまで担当してきた生コン出荷後の生コンプラント洗浄業務から排除された。

(イ) ミキサー車に乗車しての生コン出荷業務からの排除

A 1 は，平成 21 年 2 月 6 日午前 10 時 30 分頃，B 2 から「ミキサー車から私物を降ろせ。」と命じられ，毎日乗車することからミキサー車に常置していた A 1 専用のヘルメットやバインダー，私物の長靴，靴，ジャンパーなどを降ろした。ミキサー車は，その後，自動車販売店社員と思われる者が乗車して持ち去り，ミキサー車を取り上げられた A 1 は，生コンプラント業務に加えて，ミキサー乗車もできなくなり，それまで従事していた全ての仕事から排除された。

(ウ) 倉庫整理業務の指示

A 1 は，同年 2 月 10 日午前 8 時 30 分頃，B 4 から「仕事がないので，倉庫の整理をするように。」と命じられた。倉庫は，2 階建てであり，1 階は七，八坪程度の広さがあり，水道工事用工具，電動工具が置かれ，2 階には現場用ミキサーや配管継手が置かれているが，それらの数は少ない。B 4 からの本件整理指示以降，何ら倉庫整理作業に関する具体的指示はなく，A 1 は，倉庫での待機を指示されたままの状態となった。

本件整理指示に当たって，B 4 が A 1 に同日中に終わることを確認した事実はない。A 1 は，それまでに原告加入の公然化まで従事していた業務を奪われており，ミトミ構内での居場所を失い，仕事を与えられないことからやむを得ず倉庫に待機していたのであって，自らの意思で倉庫に待機していたのではない。

ウ 以上のとおり，A 1 は原告加入を公然化して以降，それまで担当していた業務を奪われ，倉庫待機を余儀なくされたところ，これら A 1

の担当業務を奪う行為は原告加入を機にA1を不利益に扱うものであり、また、原告加入に対して業務を奪う形で制裁を加えて心理的に追い詰めるものであるから支配介入に当たる。

(被告の主張)

ア A1が、原告加入公然化までミキサー車での生コン出荷及び生コンプラントのメンテナンスに従事し、土木作業はこれらがないうきに従事していたという事実はなく、否認する。A1は、大型免許を取得していなくても4トンミキサー車に乗務しており、大型免許取得とミキサー車乗務に関係はなく、大型免許はミトミ所有の10トンダンプを運転するため取得したものであって、入社に当たり、担当業務についてA1主張の説明がされた事実もない。

A1は、ミトミの一土木作業員であり、その担当業務は土木作業と工事現場に生コンを運び、作業終了後にミキサー車を洗う業務である。生コンプラントのメンテナンス作業はミトミ建材が行う生コン製造業務の一つであり、A1が携わる業務ではない。ミキサー車稼働までに必要な作業は、プラントの出荷管理システムのコンピュータに電源を入れ、プラントのミキサー内に剥離剤を塗り、コンピュータ操作により生コンを練り上げ、これをミキサー車に積むというものであるが、A1はいずれの作業も担当していない。

A1は、生コンプラントの点検箇所を知り得ず、ましてや修理なども不可能であり、これらの業務を行ったことはない。生コンプラントの異常のほとんどは、出荷管理システムのコンピュータで分かるようになっていて、このシステムにはミトミ建材への出向者しか触れることはできず、A1はこのコンピュータの操作ができないことはもとより、このコンピュータに触ったこともない。生コンプラントの修理は、プラント整備業者である日工株式会社やミトミ建材が行っており、修理の要否はその時々工場長であるB10が判断する。修理等の手配、業者との打ち合わせもB10が行うことから、A1が点検や修理に関与することはなく、ミトミがA1に対してこれら業務を行うよう指示したこともない。

イ 平成21年2月6日にミトミ所有のミキサー車から私物を降ろすよう指示したこと、その後、本件ミキサー車売却をしたことは認めるが、これが不当労働行為に当たる担当業務の変更であることは争う。

A1の担当業務は土木作業及びこれに付随する業務であり、原告加入を公然化する以前からミキサー車に乗務することはあったが、ミキサー車乗務は工事現場で使用する水の運搬目的でも行われ、土木作業員は全員ミキサー車に乗務する。A1専用のミキサー車は存在せず、ミキサー車乗務はA1の主たる業務ではなく、担当業務の1割程度にすぎない付随業務であり、これがなくなっても本来的業務の変更に当たらない。

付随業務であるミキサー車乗務が同日以降なくなったのは、ミトミが経営判断により本件ミキサー車売却をしたからであり、A1を含む全土木作業員に共通することであるから、A1の付随業務であるミキサー車乗務が同日以降なくなったことは原告加入や原告組合員であることを理由とするものではない。

ウ 平成21年2月10日に本件整理指示をしたことは認めるが、その指示は倉庫整理がその日のうちに終わることを確認した上でのものであり、その後、A1に倉庫作業を命じたことはない。A1は、その頃から倉庫で待機するようになったが、倉庫での待機はミトミの指示ではなく、A1自らの意思によるものである。

エ 以上のとおり、A1の本来的担当業務は土木作業その他の業務であり、原告加入を公然化する前後を通じて生コンプラントのメンテナンス業務を担当したことはなく、また、本件整理指示はその日限りのものであり、同日以降の倉庫での待機はA1自らの意思に基づくものであるから、この点を捉えて担当業務の変更があり、労組法7条1号の禁止する不利益取扱い、同条3号の禁止する支配介入があったとする原告の主張には理由がない。

平成21年2月6日の本件ミキサー車売却によって付随業務であるミキサー車乗務はなくなったが、付随業務の変更にすぎず担当業務の変更に当たるものではない。また、経営判断からの売却であり、A1を含む全土木作業員に共通することであって、原告加入や原告組合員であることを理由とするものではなく、労組法7条1号の禁止する不利益取扱い、同条3号の支配介入に当たるとする原告主張には理由がない。

(5) A1が原告加入を公然化した以降、土曜日に就労をさせなかったことが、労組法7条1号の不利益取扱い、同条3号の支配介入に該当するか(争点(5))

(原告の主張)

ア ミトミは、従前、A1に土曜日にも就労させていたが、A1の原告加入公然化から2日後の平成20年11月29日の土曜日以降、他の従業員には土曜日にも就労させる一方で、A1に対しては土曜日の就労を拒否してさせなくなった。同日朝のB4の「A1には仕事ないんですわ、会社から与える。他の社員は出てるんでね、それは仕事があるからでございます。」との発言は、原告に加入したA1に対する差別意識を示すものであり、また、B4やB2が身体を張ってA1の土曜日の就労を門前で阻止したことは土曜日に就労させない強固な意思を示すものである。

そして、日給月給制のA1にとって、土曜日の就労の拒否は明らかに賃金上の不利益を与えるものであり、原告加入、分会結成に対する支配介入でもある。

イ(ア) ミトミにおいて、平成15年以降、土曜日を休日とする運用はなく、現場責任者が公的資格の保有状況を考慮して人選し、必要な従業員に土曜日の出勤を指示していたことも、平成20年2月の経営会議で土曜日出勤を完全になくす方向で確認されたこともない。A1は、原告加入を公然化するまで工期に関係なく平日同様に土曜日も出勤していた。

(イ) ミトミの財務状況は、売上高にわずかな漸減があるが営業利益は増加しており、平成20年2月の経営会議で土木再建計画案を検討しなければならない状況にあったとはいえない。B1は、本件救済命令申立てに係る審理において、ミトミの経営状態悪化と主張していたのを損益計算書が提出されるや土木建設業の売上げの悪化であるとその内容を変遷させているし、損益計算書では平成21年5月期から平成22年5月期にかけて工事原価額は大幅に増加しているのであって、経営状態の悪化は認められない。

本件ミキサー車売却は、ミトミの経営状態とは関係がなく、A1が専用で使用するミキサー車を売却してA1に仕事をさせない目的によるものである。ミトミ土木作業員の退職も、B8を代表者とする下請業者吉建に移籍させ、従前と同様の作業に従事させたにすぎず、ミトミ従業員の原告加入を恐れた組合対策である。

(ウ) A1は、車輛系建設機械運転技能講習修了証、型枠支保工の組み立て等作業主任者技能講習修了証のいずれの公的資格も有していないが、玉掛、移動式クレーン、フォークリフトの各資格を有しており、A1を無資格者として、他の無資格の従業員と比較するのは正当な比較とはいえない。

(エ) A1の勤務態度について、平成20年11月28日、組合の街宣車で出勤後、ミトミ本社前門前に集まっていた組合員らと私語をしたり、携帯電話で話すなどして終日仕事をしなかったことはない。同日は昼休憩後、ミキサーケレンの作業に従事した。

(被告の主張)

ア ミトミが、平成20年11月29日の土曜日以降、A1に土曜日の就労を基本的に認めなかったことは認めるが、これが労組法7条1号の禁止する不利益取扱い、同条3号の禁止する支配介入に当たることは争う。以下の事情に照らせば、A1の原告加入を理由に土曜日の就労を拒否したものではなく、不当労働行為には該当しない。

イ ミトミの土曜日の取扱い

(ア) ミトミでは、旧就業規則に明示はないが、平成19年11月12日に土曜日を指定休日とする年間休日カレンダーを作成し、これを労働基準監督署に対して提出するなど、平成15年から土曜日を指定休日として運用している。A1が原告加入を公然化した後の平成21年1月、新就業規則により土曜日が指定休日であることを明示

したのは、従前の運用を確認したにすぎない。

- (イ) ミトミの建設業売上高は、公共事業の利益率低下による参入メリットの減少、組合活動と称して原告の行う街宣活動の激化や原告による工事現場への嫌がらせが続いたことによる元請けからの仕事の減少により、別紙2「ミトミの財務状況」の「営業報告書」表記載のとおり急激に減少した。

そのため、ミトミは、平成20年2月頃から数回の経営会議の中で「(株)ミトミ土木再建計画案」を検討し、土曜日出勤を完全になくす方向で行くことを確認した。ミトミの財務状況の悪化は、平成21年3月末にミトミの平社員である従業員6名が辞職したことからも裏付けられる。

ウ A1の土曜日の就労の必要性

- (ア) ミトミは、土曜日が指定休日であることを前提として、工事現場で土曜日に業務を行う必要があった場合には、「車両系建設機械運転技能者講習」又は「型枠支保工の組み立て等作業主任技能者講習」の各修了証保有状況を考慮して人選し、必要と認める従業員に対して出勤を指示していた。

ミトミは、A1の原告加入公然化直後の土曜日である平成20年11月29日以降、A1に土曜日の就労をさせていないが、A1には前記いずれの資格もなかったために指示すべき業務がなかったにすぎず、原告加入を理由として土曜日の就労を拒否したものではない。A1同様、前記各資格をいずれも有しない非組合員の社員には、土曜日の出勤を命じていない。

A1が「玉掛け技能講習」、「小型移動式クレーン運転技能講習」及び「フォークリフト運転技能講習」の各修了証を有するとしても、前記ミトミの取扱いは、A1の有しない資格をあえて取り上げたものではない。

- (イ) 前記A1の公的資格保有状況に加え、A1は原告加入直後から勤務中に私語をしたり、携帯電話で電話したりするようになるなど全く仕事をしなくなったことから、出勤を命じることができなくなり、平成20年11月28日に翌土曜日は出勤しなくてよいと伝えたものである。

- (6) 本件交渉申入れに対するミトミの対応は労組法7条2号の禁止する団体交渉の拒否ないし不誠実交渉、同条3号の禁止する支配介入に該当するか否か(争点(6))

(原告の主張)

- ア A1の労働条件等について、原告と事前協議はせず、まずA1と話をし、その後に原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとの回答に固執したことは、本件要求事項に対する回答を拒み、また、本件事前協議協定を無視するものであり、労組法7条2号の禁止する団体交渉

の拒否ないし不誠実交渉，同条3号の禁止する支配介入に当たる。

(7) 原告とA1の労働条件について事前に協議する義務の存在

a 本件要求事項は，単に抽象的に事前協議及び事前合意の協定化を求めるにとどまらず，ミトミが原告加入を公然化したA1に対する不利益取扱い等を防止するため組合員の労働条件等を変更するときは事前に原告と団体交渉をすることを求める趣旨をも含んでいる。このことは，第1回団体交渉で，A6が「約款なんて言っていない。」と繰り返し述べたうえ，A1の労働条件等につきミトミがA1と直接協議をするのではなく，原告と協議するよう求めていることから明らかである。労働条件等の変更に当たっての事前協議の申入れは，ミトミ及びミトミ建材のように労働組合に露骨に嫌悪感を示す企業に対して組合員に対する不利益取扱い等の不当労働行為を防止する非常に重要な意義を持つ。

原告が事前協議を求めるA1の身分，賃金，労働条件等は義務的団交事項であってミトミは誠実交渉義務を負う。これらの変更を予定しているのであれば，その内容を原告に示して交渉することは極めて容易であり，これができない合理的理由もないから，ミトミは原告とA1の労働条件について変更前に交渉する義務を負っていた。

b 本件事前協議協定は，本件交渉申入れの当時も有効であってA1にも適用されるから，ミトミは，本件事前協議協定に基づきA1の労働条件について変更前に協議すべき義務を負っていた。

労働協約の当事者が消滅してその効力が失効する場合と異なり，原告は，生コン産業で就労する労働者を横断的に組織する労働組合であるから一時的に分会の分会員がいなくなったとしても労働協約の当事者である原告とミトミはいずれも存在し，潜在的に組合員となるべき労働者は存在するのであり，ミトミの労働者が原告に加入することによって本件事前協議協定は直ちに適用される状態にある。それゆえ，本件事前協議協定の締結後，当時の分会会員全員がミトミから移籍し，A1が原告に加入するまでの間，ミトミに原告組合員がいない時期があるとしても，特段の終了原因がない限り，本件事前協議協定は失効しない。本件事前協議協定に有効期間の定めはなく，その内容も一時的な問題の処理のためのもではないから，有効期間の満了や目的達成による失効はなく，解約等の手続もされていないため本件で事前協議協定の終了原因は存在しない。

本件要求事項が本件事前協議協定の締結に先立ち，A2が平成15年の原告加入公然化時に併せてした団体交渉申入れの際の要求事項と同一なのは，その際に使用した書式と同一の書式を使用した結果にすぎない。また，本件事前協議協定は，事前協議を義

務付けて協議説明の上，理解を求めるというものであるが，本件要求事項では，事前協議のみならず，事前合意も求めており，本件要求事項が平成15年当時と同一であっても不自然ではなく，原告が第1回団体交渉の冒頭で本件事前協議協定の有効性を指摘していることから，原告は本件事前協議協定が失効していたと認識していたものではない。

(イ) 以上のとおり，ミトミは，本件事前協議協定の存在に加えて，原告がA1の労働条件等について団体交渉を申し入れたことによってA1の労働条件等について変更前に交渉する義務を負っていたにもかかわらず，ミトミは原告と事前に協議しないと主張に固執し，次のとおり，A1の労働条件等を変更する前の交渉に応じなかったものであり，労組法7条2号の禁止する不誠実交渉，同条3号の禁止する支配介入に当たる。

a ミトミは，A1の労働条件等については，A1と先に協議し，原告とは事前に協議しないことについて，原告を納得させるためにその主張を根拠づける合理的理由の説明をしていない。原告が固執する労働条件等について原告と事前に協議しないという基本姿勢自体が不誠実である。加えて，A1の労働条件等について原告が団体交渉を申し入れたにもかかわらず，ミトミは，A1の業務内容，就業時間，定額残業手当の廃止等労働条件を一方的に変更しており，この変更は団体交渉の申入れに対する不誠実な対応である。

以上のとおり，ミトミはA1の労働条件等について原告と事前に協議する義務を負っていたにもかかわらず，A1と先に協議し，原告とは事前に協議しないと主張に固執し，これについて原告を納得させるための合理的説明もせず，原告の団体交渉の申入れを拒否し，これに不誠実に対応したのであるから，労組法7条2号に違反する。

b また，ミトミがA1の労働条件についてはA1と先に交渉する旨の主張を繰り返して，原告の求める事前交渉に応じないという対応をとり続けたことは，原告の頭越しにA1と交渉することを宣言するものであり，労働組合である原告を無視ないし軽視するものであるから，労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

イ 団体交渉において，使用者は，単に交渉の席に着くだけでは足りず，労働組合の要求や主張に対する回答，自己の主張について，組合の要求に対して譲歩できない論拠や自己の主張の根拠を具体的に説明し，必要な資料を提示するなどの努力をして労働者と誠実に交渉する義務を負い，交渉態度が不誠実な場合や団体交渉を経ずに労働条件等を一方的に変更したような場合には不当労働行為となる。次に挙げるA1の労働条件等の変更について，ミトミが団体交渉でした回答は，いざ

れも誠意を欠くものであり、労組法7条2号の禁止する不誠実交渉に当たる。

(ア) 担当業務の変更について

前記3(4)の原告主張のとおり、ミトミは、A1の原告加入公然化後、A1に、生コンプラントメンテナンス業務、ミキサー車への乗務をさせなくなり、本件ミキサー車売却によりキサー車乗務を不可能にした。

ミトミは、これについて団体交渉で、A1が土木作業員であり、原告加入の前後を通じて担当業務に変更はないと回答したが、主たる業務の変更の具体的かつ合理的根拠を示した説明ではなく、誠実に交渉したとはいえないことから、労組法7条2号の禁止する不誠実交渉に当たる。

(イ) 土曜日就労の拒否について

前記2(6)のとおり、ミトミは、A1の原告加入公然化以降、それまでと異なってA1に土曜日の就労を認めなくなり、その理由として新就業規則では土曜日は休日となったこと、土曜日にA1が従事すべき仕事が無くなったこと、従業員の担当業務は会社が決定することであり、経営環境が厳しくなり、平日でもA1が従事すべき仕事が少ないことなどを説明した。

しかしながら、土曜日就労の拒否は、新就業規則作成の2か月以上前であるA1の原告加入直後からなされており、新就業規則の作成によって合理化されない。土曜日就労の拒否はA1に対してのみ行われたものであって、他の従業員は就労しており、ミトミは、土木作業その他ミトミの業務全般を担当するA1に土曜日に従事すべき業務がないことや従業員の担当業務はミトミが決定すること、経営環境が厳しくなっていることを理由として説明したが、これらは、A1のみ土曜日の就労から排除する理由とはなり得ず、何ら具体的論拠に基づく合理的説明はされていない。ミトミのこのような回答は、誠実な交渉といえず、労組法7条2号に違反する。

(ウ) 就業時間の変更について

労働条件に極めて重要な影響を及ぼす就業規則の変更は、労働組合が要求する限り義務的団体交渉事項であるところ、原告は本件要求事項としてA1の労働条件等の変更について事前に協議することを本件団体交渉の要求事項としていた上、A1に適用される就業規則等を原告に提示することを要求していたことから、ミトミは本件規則変更に当たり原告に就業規則の改定内容を事前に提示して団体交渉に誠実に応じるべき義務を負っている。しかし、ミトミは、前記2(8)のとおり、本件規則変更によって就業時間を一方的に変更した。

中労委は、ミトミが設けた従業員の意見聴取の場にA1は出席せ

ず、他の従業員からの意見を聴取して本件規則変更について署名押印を得たことや労働基準監督官立会いの下でA1に意見を求めたことなど本件規則変更の経緯をミトミは説明しており、他方、A1は組合との団体交渉における協議を経て決めたのでなければ新就業規則に従えないとの自説に固執したとしてミトミに不誠実な対応はなかったとする。しかし、ミトミは、平成21年1月21日に本件規則変更をしたにもかかわらず、その後の第2回団体交渉では平成20年12月に改訂したとの虚偽の説明をし、第4回団体交渉で少し触れた以外に新就業規則の内容を原告に提示して説明することはなかったものであり、ミトミの対応は誠実な交渉とはいえず、労組法7条2号に違反する。

(エ) A1の身分について

ミトミはA1の身分について非正規の有期契約社員であり、全従業員について平成21年1月に雇用契約を改めて締結する旨を説明しているが、その説明は、第1回団体交渉で昔の契約書では期限の定めがあり、担当業務は土木作業その他と書いてある旨を説明するにとどまり、有期雇用において重要な雇用期間についての具体的な説明は一切なく、契約書も提示しないなど全く根拠のない回答である。それにもかかわらず、ミトミが再度確認のため平成21年1月から雇用契約を改めて行うとしたことは、本件団体交渉の交渉事項であるA1の契約内容を示さず契約をし直すというものであり原告を無視ないし軽視している。また、先にA1と交渉するとの立場に固執してミトミが新たに作成した本件契約書は第2回団体交渉前にA1に一度示されたのみで、第2回団体交渉以降、本件契約書の提示や契約内容の説明もされていないのであるから、ミトミはA1の身分について具体的な論拠を示して回答しておらず、その交渉態度が不誠実であることは明らかである。

(オ) 時間外手当の変更について

原告は義務的団交事項であるA1の労働条件等を交渉事項として本件交渉申入れをしており、時間外手当の変更は賃金の変更として交渉事項になるところ、ミトミは、それにもかかわらず、原告に予め一切の説明をすることなく、第3回団体交渉直前に支給されるA1の2月分給与以降、それまで毎月一律1万5000円を支給してきた時間外手当を一方的にカットした。そして、その後の第4回団体交渉では「うちは、変えたつもりも事実もないですから。」と虚偽の説明に終始しており、ミトミの対応は不誠実である。

(被告の主張)

ア A1の労働条件等について、原告と事前協議はせず、まずA1と話をし、その後に原告から団体交渉の申入れがあれば応じると回答したことは、次の経緯等におけるものであるから、労組法7条2号の禁止

する団体交渉の拒否ないし不誠実交渉，同条3号の禁止する支配介入に当たらない。

(ア) 原告の本件交渉申入れは，事前協議のルール化を申し入れたものでA1の個別具体的な労働条件について団体交渉を申し入れたものではない。ミトミが平成20年12月3日付け「団体交渉申入れ返答書」及び同月5日付け「申入書について」という文書において団体交渉の議題に「団体交渉のルール作り」，「貴組合分会の要求に対して」を掲げて原告らに通知し，第3回団体交渉では，B4の同月19日付け回答書による回答のとおり事前協議及び事前合意の協定化はできないとの回答に対し，A4が「ルールを作りましょって文書を最初にくれたでしょ。そのルールを作るために話し合いをしてるんだけど，全然かみ合わへんわけよ。」と述べ，A5も「交渉というものは，こういう形でやるもんなんですよというのを，お互いにね，今，ルールを決めようとしている中で，一方的じゃなくて双方の話しを聞いてやっています。」と述べていることから明らかである。

使用者は，組合との個別の合意がない限り，組合と事前に協議する義務を負うものではない。本件のように抽象的な組合員の労働条件等に関する団体交渉の申入れにより，使用者は組合との団体交渉を経なければ労働条件等を変更できなくなるとすれば，組合の一方的な意思によって使用者に事前協議に応じなければならない義務を負わせることとなり，使用者に原則として事前協議義務がないことと矛盾するから，本件団体交渉の申入れによりミトミに事前協議義務が生じるものではない。

(イ) 平成15年締結の事前協議協定については，その締結から僅か4か月余りのうちに，ミトミから近酸運輸に対する生コン製品の運送業務の委託を前提として，組合員であるミトミの従業員を近酸運輸に移籍させることが原告とミトミの間で合意されたことにより，ミトミの従業員が存在しなくなり，その状態が本件交渉申入れの時点まで4年11か月にわたって継続していた。本件要求事項は，平成15年にミトミの従業員の原告加入通知と併せてした団体交渉申入れに係る要求事項と同じであり，団体交渉申入書では事前協議条項を含めて同協定に一切言及がなく，原告も本件事前協議協定にミトミが従うべきであるとは考えていなかったといえるから，ミトミが同協定に基づく事前協議を行わないことを捉え，不当労働行為ということとはできない。

(ウ) ミトミは，文書で事前協議及び事前合意の協定化に応じられない旨を回答した上，その説明として原告と事前協議はせず，まずA1と話をし，その後に原告から団体交渉の申入れがあれば応じると回答したが，原告もこれに応じず，双方とも互いの見解を譲らず，交

渉は平行線のままとなった。ここで、ミトミが、前記ミトミの基本的立場を述べた回答をし、原告の要求に譲歩しなかったことをもって団体交渉を拒否する不誠実な対応とまではいえず、支配介入にも当たらない。

イ ミトミは、担当業務の変更、土曜日の就労の拒否、就業時間の変更、A 1の身分、時間外手当の変更について、次のとおり、それぞれ根拠を示すなどして具体的に説明しており、誠実に対応しなかったと認めるべき事情はないから、これらいずれに対する回答も労組法7条2号の禁止する団体交渉の拒否ないし不誠実交渉に当たらない。

(ア) 担当業務の変更について

ミトミは、A 1の業務が変更されたかの質問に対して、ミキサ一車乗務はミトミの業務であることやA 1は原告加入を公然化する前後を通じてミトミの土木作業員であることなどミトミの見解を説明しており、原告との見解の相違はあるものの原告の質問に対して説明を行わなかったとはいえず、誠実に対応しなかったとはいえない。

(イ) 土曜日の就労について

A 1の原告加入公然化後に土曜日の就労が全くなくなった点について、新就業規則で土曜日が休日となっていることや、本件規則変更に際して意見交換の機会を設けたがA 1は出席しなかったことなどを説明するとともに、土曜日にA 1は従事すべき仕事なくなっていることや従業員の担当業務はミトミが決定する方針であること、経営環境が厳しくなっており、平日であってもA 1の従事すべき仕事が少ないこと、A 1が原告加入公然化以前は仕事なくても出勤して自主的に仕事をしてきたことなどを説明しており、これらミトミの説明は不十分なものではなく、誠実に対応しなかったとはいえない。

(ウ) 就業時間の変更について

ミトミは、本件規則変更により就業時間を変更した経緯について、来所した労働基準監督署の監督官立会いの下で、B 4が新就業規則についてA 1に意見を聞いたところ、A 1は、別にないと回答した上で、しかし新就業規則を守れないと述べたことなどを団体交渉において具体的に説明している。また、A 1による団体交渉の中で協議して決めないと従えないとの反論に対しても、ミトミは全従業員から意見を聴取した上で新就業規則に異議はないとして署名押印を得たことや、新就業規則に則って運営していて、A 1に例外を認めることはできない旨を説明しており、これに対し、A 1が自説に固執するのみであったために協議の進展が見られなかったのであって、ミトミが誠実に対応しなかったとはいえない。

(エ) A 1の身分について

A 1の身分については、第1回団体交渉において、非正規の有期

社員であることを回答した上、現在の雇用契約は曖昧なので有期契約社員、正社員いずれも含む全従業員の雇用契約についてミトミと確認し、平成21年1月に改めて締結する旨を説明しており、原告の質問に対して必要な回答を行っている。原告は、ミトミがA1の労働契約について契約書の提示や雇用契約の具体的な説明を一切していないと主張するが、原告からミトミにこれらを要求したことはなく、ミトミの対応は不誠実な対応に当たらない。

(ウ) 時間外手当の変更について

ミトミは、A1からの時間外手当は時間外労働がなくても支給されていた、それをなくすのであれば原告との交渉を経なければならない、原告に加入したから、一方的に残業をしていないため支給しないというのは問題があるとする指摘に対し、全従業員について同じ取扱いをしており、A1が原告に加入したことを理由とするものではなく、労働していない分を支払う会社はないと反論してミトミの方針を説明しており、その説明が不十分であるともいえないことから、ミトミの対応は不誠実ではない。

(7) 原告との事前協議を経ることなく行われた本件規則変更及びこれに基づくA1の遅刻扱い、平成21年2月分以降の時間外手当の不支給、A1に対する本件契約書、退職金共済加入申込書への署名押印の要求は、それぞれ労組法7条3号の支配介入に該当するか（争点(7)）

(原告の主張)

ア 原告とミトミの間には、前記(6)の原告の主張のとおり、組合員の労働条件等を変更する場合に事前に協議する旨の本件事前協議協定が有効に存在しており、原告は労働組合加入通知書をもってA1の原告加入を通知するとともにA1の身分、賃金、労働条件の変更等の組合員に影響を与える問題について団体交渉を申し込んだことから、ミトミは、組合員の労働条件等の変更に当たって、事前に原告と協議すべき義務を負っていた。

しかるに、ミトミは、原告との事前協議を行うことなく、本件規則変更と新就業規則に基づくA1の遅刻扱い、A1に本件契約書への署名押印を求めての雇用契約締結要求、それまで毎月一律1万5000円支給していた時間外手当の支給停止、退職金共済への加入要求を行った。いずれも組合員の労働条件等に関わる問題であり、ミトミが事前協議義務があるにもかかわらず、事前協議を行わずにこれらを行ったのは労働組合である原告を無視ないし軽視したものであって、いずれも労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。

イ 本件規則変更及び雇用契約締結の要求に当たって、ミトミは、原告に新就業規則の内容や本件契約書の提示をすることができたにもかかわらず、これをしていない。

中労委は、これらの行為を知った原告において、いずれの行為につ

いても団体交渉の申入れをしていないと指摘するが、原告は組合員の労働条件等についての団体交渉の申入れを既にしており、第1回団体交渉も開催されて、次回以降の開催も予定されている状況であったことから改めて申入れをしなかったにすぎないのであり、ミトミは事前協議協定や団体交渉に対する誠実交渉義務として事前に新就業規則の内容や本件契約書を示すなどして説明し、原告と事前に協議すべき義務を負っていた。しかるに、原告への説明や事前協議を行うことなく一方的に本件規則変更をし、A1に直接雇用契約の締結を求めたことは、殊更に原告を無視、軽視することでA1に動揺を与えることを企図したものと解さざるを得ず、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。新就業規則によって午前8時から午前7時30分に変更された始業時間を適用してA1を遅刻として扱い、そのペナルティとして遅刻相当分の賃金控除をすることも原告を無視ないし軽視することで原告に打撃を与えることを企図したものと考えざるを得ず、労組法7条3号が禁止する支配介入に当たる。

ウ 時間外手当の支給停止について

ミトミは、前提事実(10)のとおり、労働条件である時間外手当を、平成21年2月分以降、それまでの時間外労働の有無や多寡にかかわらず毎月一律1万5000円の支給から時間外労働の実績に応じての支給に変更したが、その変更にあたっては、本件事前協議協定及び本件交渉申入れにより原告と事前に協議すべきであるのにこれをしなかった。

時間外労働の有無にかかわらず支給されていた時間外手当を支給しなくなったことが労働条件の不利益変更にあたることは明らかであり、また、他の従業員が、新たに労働条件契約書を交わしたことによって、他の従業員の賃金がA1よりも低くなったとする根拠はなく、いずれにせよA1の労働条件が以前より不利益になったことに変わりはないから、労組法7条3号の禁止する支配介入にあたる。

(被告の主張)

ミトミが原告との事前協議を経ることなく本件規則変更をし、これに基づいてA1を遅刻と扱ったこと、同様に事前協議を経ることなく平成21年2月分以降の時間外手当を支給せず、また、A1に本件契約書、退職金共済加入申込書への署名押印を求めたことは認める。もっとも、前記(6)の被告の主張のとおり、ミトミに労働条件等の変更に当たって本件事前協議協定に基づき事前協議をする義務はなく、本件要求事項は事前協議及び事前合意の協定化であって個別具体的な労働条件等について団体交渉の申入れを含むものではなく、労働条件等の変更に当たって事前協議をしなければならない義務が生じるものではないから、これらはいずれも労組法7条3号の禁止する支配介入にあたらない。

- (8) 原告が平成21年5月26日以降、6回にわたって団体交渉の申入れを行ったか、申入れが認められる場合、申入れに対するミトミ及びミトミ建材の対応が労組法7条2号及び3号に違反するか否か（争点(8)）

（原告の主張）

ア A1は、平成21年5月26日、B1からB4に申し入れるよう言われて、同人に口頭で団体交渉の申入れを行ったが、「仕事にそんな話をするな。」「俺は仕事をしている。お前に俺の仕事を止める権利はない。」と言われて団体交渉を拒否され、その後も同月29日、同年6月5日、同月8日、同月10日、同月12日と合計6回にわたって団体交渉の申入れをしたが、いずれも日程を書面で出すよう言うのみで書面で開催希望日を知らせることに固執し、具体的な日程調整をしようとしなかった。

原告とミトミの間に団体交渉の開催日を書面で申し入れなければならないとする慣行は存在せず、本件交渉申入れに基づく第2回から第4回までの団体交渉も書面を提出しなくても日程調整が行われ実施されている。

したがって、ミトミは、何ら理由のない書面による日程調整を求めて、これがないことを理由に団体交渉を拒否したものであり、この拒否に正当な理由はないから、労組法7条2号及び3号に違反する。

イ 第4回の交渉終了時には第5回団体交渉の場を設けることになっており、当該交渉の申入れが口頭又は書面のいずれによるかを問わずにされることは容易に予想され、口頭での申入れに対応することも容易である。平成22年5月の団体交渉は、それまでの交渉事項と異なる事項を目的としたことから書面による申入れをしたにすぎない。

（被告の主張）

ア 平成21年5月26日以降、本件救済命令の申立てまでに、A1が合計6回にわたって団体交渉を申し入れたことは否認する。口頭及び書面いずれによる団体交渉の申入れもなかった。

イ 仮に口頭での団体交渉の申入れがあったとしても、書面による申入れが極めて容易であるにもかかわらず、A1が書面による申入れをしなかったのは本件のような紛争を起こすことを念頭に置いていたからである。

第4回団体交渉は書面による申入れがされていないが、その理由は第3回団体交渉の際に第4回団体交渉の大枠が決まっていたからである。ミトミは、平成22年5月20日及び同年7月9日に書面で申入れのあった団体交渉にそれぞれ応じており、これら団体交渉では過去4回の団体交渉事項で話した内容について申入れもなかったことから、原告は、これら事項についての団体交渉の意思を有していなかったといえ、ミトミの対応は何ら不当労働行為に該当しない。

- (9) 本件カメラの設置が労組法7条1号の不利益取扱い、同条3号の支配

介入，同条4号の本件救済命令申立てを理由とする不利益取扱いに当たるか（争点(9)）

（原告の主張）

ア 本件カメラは，本件救済命令申立後の近接した時期に設置されたものであって，A1が本件救済命令の申立てをしたため，平成21年2月10日に本件整理指示がされ，倉庫を就労及び待機場所とすることを余儀なくされているA1に圧力を加える目的で設置されたものといえ，労組法7条1号，3号及び4号に違反する。

イ 本件整理指示がされた当時，ミトミの事務所は外部から入れないようオートロックがかけられており，事務所内には原告加入を公然化して以降，A1を敵視して暴言や不当労働行為を投げかけてくるB2，B4及びB1がいたことから，A1が事務所内で待機することは不可能な状況にあった。倉庫整理の指示によって従前の担当業務が変更されて以降，B4らから具体的な業務指示がないため，A1は倉庫内での待機を余儀なくされていたのであり，自らの意思で倉庫内に待機していたのではない。B4は，業務指示をせず，A1が倉庫内に待機していることを認識しており，本件カメラの設置がA1への圧力になることは明らかであるから，これを意図して設置されたことは明らかである。倉庫裏にガスボンベの缶が捨てられていた事実や倉庫内の発電機の盗難に遭った事実はなく，また，これらを前提としても，その後の数か月間にわたって具体的な対応が執られずに放置されていたのであるから，本件カメラの設置目的は防犯ではない。

（被告の主張）

ア 本件カメラ設置の目的は，以前から本社敷地内2か所に防犯カメラを設置していたが，定価が数十万円する発電機，土木用工事機械等が保管されており，出入口シャッターと正反対の床から90センチメートルの位置に窓があつて外部から侵入可能な状態にあった倉庫内にはカメラを設置していなかったところ，平成21年2月16日にガスボンベ20缶が倉庫裏に廃棄される不審な出来事があり，また，同年夏には倉庫に保管していた発電機の盗難に遭い，同業者も会社荒らしに遭ったと聞いていたことから防犯目的で設置したものであり，A1に圧力を加える目的で設置したものではない。

イ ミトミがA1に本件整理指示をしたのは平成21年2月10日のみで，その後には倉庫整理を行い，倉庫で待機するよう指示をしていない。かねてから仕事がないなら事務所内に入ったかどうかと伝えていたが，A1は「はい。」と答えるのみで倉庫から出て来ず，自らの意思で倉庫にて待機していたものである。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)（ミトミ建材の使用者性）について

(1) 前提事実，当事者間に争いがない事実，後掲各証拠及び弁論の全趣旨

によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 資本及び役員構成

ミトミの代表取締役はB 2，取締役はB 3，B 1，B 4及びB 5，監査役はB 6（平成23年3月からB 7）であり，ミトミ建材の代表取締役はB 3，取締役はB 2及びB 4である。B 2及びB 3は夫婦であり，B 1，B 4及びB 5はその子である。ミトミ及びミトミ建材は，同一の肩書住所地に本店を置き，ミトミの事務室にミトミ建材の本社事務所が併設されている。ミトミ建材については，B 3が全額を出資している。

イ 取引関係

ミトミ及びミトミ建材は，ミトミ建材を委託者として本件委託契約を締結しており，ミトミは土木工事（元請，下請），他社に製造発注した生コン製品の販売のほか，本件委託契約に基づきミトミ建材製造に係る生コン製品の運送業務を行い，ミトミ建材は生コン製品の製造業務及び品質管理業務（出荷管理システムのコンピュータ操作，生コンプラントの修理，メンテナンス等）を行っている。

(ア) ミトミ建材の行う生コン製品の製造及び品質管理業務として，プラント準備，プラント洗い，プラント整備がある。プラント準備とは，事務所内にあるプラント用のパソコンの電源を入れ，画面に表示される電源のアイコンをクリックしプラントの電源をオンにした後，配電室内のコンプレッサの電源を入れ，プラント内部にエアを送り，プラント内に入り配電盤のスイッチを自動から手動に切り替え，生コンを練り混ぜる機械であるミキサーの内部に噴霧器で剥離剤を吹き付ける作業をいう。プラント洗いとは，出荷を終えたプラントにおいて機械内部に付着したコンクリートを高圧洗浄機で洗流す作業をいう。プラント整備は生コンプラントの修理，メンテナンス等であり，プラント集塵機のフィルター交換，ベルトコンベヤーのベルト調整作業などが含まれ，外部にも委託している。

(イ) ミトミが行う生コンの運送業務としては，出荷，うがい，洗車その他ミキサー車のメンテナンスがある。出荷は，プラントで練った生コンをミキサー車に積み込んで工事現場等へ運送する作業であり，うがいは，出荷を終えてミトミに戻ったミキサー車のドラム内にミトミ構内のうがい場で水を入れて内部を洗浄する作業であり，洗車はミキサー車の車体を洗う作業である。

その他ミトミが行う業務として，残コン・残土の搬出，足場部材や再生砂，仮設事務所，点字ブロック，コンパネ，RCの運搬，コンボの回送，生コンの打設業務などがある。

(ウ) 生コンプラント，配電室，ダンプヤード，残水場，うがい場はいずれも同一敷地内にあり，生コンプラントとうがい場は隣接して設置され，ダンプヤードと配電室も隣接して設置されている。

ウ ミトミからミトミ建材への従業員の出向

ミトミ及びミトミ建材は、平成12年以降、ミトミ建材の経費削減のため以下の内容の出向契約書を交わし、これに基づきミトミからミトミ建材に出向している社員がミトミ建材の業務を行っている。なお、本件規則変更の前後を通じ、就業規則上、会社は必要がある場合に出向を命じることがあるとの規定を設けている(旧就業規則29条2項、新就業規則15条1項)。B10は、この出向契約に基づきミトミ建材に出向し、ミトミ建材の工場長として業務を管理運営している。

(ア) 出向者名、期間(第1条)

具体的な出向者名を記載の上、出向期間を原則2年、ただし、具体的な期間についてはミトミとミトミ建材が協議の上決定するとして出向期間の始期が記載される。

(イ) 就業、服務に関する事項(第2条)

出向者は、ミトミとミトミ建材の指揮命令により、ミトミ建材の作業に従事するものとする。労働時間、休日及び福利厚生等の出向者の就業、服務及び労働条件に関する事項はミトミの就業規則及びミトミの定めを適用する。出向者の年次有給休暇及び慶弔休暇等はミトミの定めるところによりその行使を認める。なお、年次有給休暇及び慶弔休暇等は、ミトミにおいて管理する。

(ウ) 賞罰(第4条)

出向者を表彰及び制裁(懲戒)する場合は、ミトミが実施するものとする。ただし、反則軽微の場合は、ミトミ建材はミトミと事前協議を経ずに実施することができる。

(エ) 給与等(第5条)

給与はミトミの定めるところにより計算し、ミトミが出向者に直接支給する。

エ ミトミ及びミトミ建材の従業員構成

(ア) ミトミの従業員は、平成20年11月27日時点で16名であり、このうち土木作業員が10名、産業廃棄物処理作業員が2名、ミトミ建材への出向者が4名であった。

平成21年3月31日時点では、ミトミ建材への出向者1名が辞職し従業員数は15名に、同年4月1日時点ではB8を含む土木作業員9名が辞職し、1名は土木作業員と産業廃棄物処理作業員の兼務とされ、従業員数は全体で6名となった。B8は、平成21年3月31日をもってミトミを退職後、同年5月1日、「吉建」を屋号とする建設業を目的とする個人事業を開始した。

本件口頭弁論終結時では、従業員数は5名であり、うち1名がミトミ建材に出向し、ほか4名は土木作業員であるが、そのうち2名は産業廃棄物処理作業員と兼務である。

ミトミ建材固有の従業員は、現在3名であり、いずれも入社日は

平成24年5月以降であって、平成20年11月27日当時、ミトミ建材が雇用する従業員はなかった。

- (イ) ここで、原告は、ミトミが従業員の原告加入を恐れて組合対策で吉建にミトミ従業員を移籍させた旨を主張するが、平成20年度から平成22年度までのミトミの営業報告書記載の主要取引先（発注者、元請業者）は、三協工業株式会社、浜口建材工業株式会社、株式会社星和工務店、下請会社はサングリーン、西新土木工業であり、吉建は主たる取引先とはされていない。また、甲4号証によれば、吉建は、平成21年5月1日から同年12月までに受注した工事62件のうち12件をミトミから受注しているが、独自に入札等にも参加しており、吉建の受注する工事はミトミ発注のものに限られていない。後記オにおいて認定する平成21年3月31日当時のミトミの財務状況を併せ考慮すると、吉建の設立がミトミの組合対策であるとする原告の主張は理由がないというべきである。

オ ミトミの財務状況の推移

- (ア) ミトミの財務状況の推移は、別紙2「ミトミの財務状況」記載のとおりであり、平成20年11月27日当時、ミトミの財務状況は改善を要する程度に悪化していた。
- (イ) この点、原告は、損益計算書では営業利益が増加していること、ミトミはミトミの損益計算書が提出されるや従前の経営状況悪化の主張から建設業売上げの悪化へと主張を変遷させたこと、営業報告書記載の平成22年度総売上高と建設業売上高の開きは3億円以上であるが、損益計算書記載の当期工事原価は前年度比が大幅に増加していることなどを指摘してミトミの財務状況の悪化は認められないと主張する。

確かに、営業報告書の記載は、平成22年度総売上高は平成21年度から130万円程度の減少にとどまるのに対し、建設業完成工事高は3億円強減少しているところ、土木建築以外の事業の売上高が1年で3億円近く増加し、総売上高に変化がなかったことになっており、この点の記載内容は到底信用を措くことのできないものである。しかしながら、損益計算書及び営業報告書の記載をみると、損益計算書においては、売上高が年々減少しており、平成21年度も売上高の減少はあったものの当期工事原価も大幅に減少し、結果的に売上総利益も増加し、営業利益の増加を見せていること、営業報告書においても、総売上高、建設業完成工事高が平成20年度から平成21年度にかけて大幅に減少する一方で、平成20年度の赤字であった当期利益が平成21年度若干の黒字に転じている点で一致しており、平成22年度は、売上高の減少、当期工事原価の増加によって平成21年度よりも利益率が悪化し売上総利益は大幅に減少しているが、人件費を中心とする販売費及び一般管理費が売上総

利益以上に減少していることから、営業利益の増加をみたことが読み取れる。このような推移は、被告の主張するとおり、ミトミの受注工事件数が減少し、あるいは、受注する工事の単価が低廉化しており、事業規模が縮小している中で、ミトミが経費削減による経営改善を図った結果を表すものと考えられる。

そして、このようなミトミの財務状況の推移は、前記エ(ア)のとおり、平成21年3月31日には平成20年11月27日当時16名いたミトミの従業員が辞職により6名となったこと、後記4(1)ア及びイにおいて認定するとおり、平成20年2月から経営再建のための経営会議を開催し、対応策を策定し、平成21年2月10日にはミキサ車のほか所有する8台の車両を売却していること、A1自身、平成20年7月以降、生コンの出荷量が減少していたと供述していることなどと整合するものであり、そうすると、平成20年11月27日当時におけるミトミの財務状況は、改善を要する程度に悪化していたものと認められる。なお、A1作成の手帳によっても、A1が原告加入を公然化する前後を通じてミトミではA1が出勤しても仕事がないため休暇や早退を認められた日が存在し、出荷がないとしてミキサ車メンテナンスを命じられていることも、上記認定に沿うものである。

カ A1の出向契約の有無

A1は、平成14年6月24日にミトミに入社して以降、原告加入を公然化するまでミトミ建材への出向を明示的に命じられたことはなかった。

(2) 本件手帳の信用性

原告は、A1が原告加入公然化前に、ミトミ建材の業務であり、その業務上の指揮命令を受ける業務であるプラント準備、プラント洗い、プラント整備に従事していたことを主張し、その証拠として、本件手帳を提出するところ、被告は本件手帳の記載の信用性を争っている。そこで、本件手帳の記載の信用性を検討した上で、原告主張に係るA1の業務内容が認められるかを考究する。

ア 本件手帳については、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により以下の事実を認めることができる。

(ア) 乙A25号証は平成20年9月23日から同年12月14日までの、乙A26号証は同月15日から平成21年5月10日までの、乙A27号証は同月11日から同年7月6日までの、乙A32号証は同年8月1日から平成22年3月2日までの期間に関するものである。A1の供述(証人A1)によれば、平成21年7月7日から同月31日までの間の手帳は紛失したため存在しない。乙A25号証及び乙A26号証はリングノートである。本件手帳には、平成20年11月10日、同年12月16日などの例外はあるが、そのい

ずれにおいても概ね日々の業務内容が時間とともに記載されており、また、概ね行を明けずに記載されている。乙A25号証は、いずれの日についても同じ種類のペンで記載されている。

- (イ) A1の出勤簿では、出勤をした日には基本的にはA1名義の押印が、休日には「欠」の印影の印章による押印がされている。前提事実(6)のとおり、ミトミが土曜日の就労をさせなくなった平成20年11月29日以降の土曜日の欄は空欄であり、同年9月19日、同年10月10日など半日休暇を取得した日にはA1名義の押印の上から「半日」と手書きされ、同年11月25日には手書きでの「休み」との記載が、同年12月19日の欄には手書きで「A1」との記載がある。また、同様に出勤簿である出面表では、出勤状況は前記出勤簿と同様であるが、指定休日は灰色に網掛けされ、欠勤日は空欄となっている。この出勤簿は、基本的には、A1自身が少なくとも退勤時に押印するものである。

本件手帳と出勤簿、出面表とでは、出勤、欠勤の状況について別紙3「出勤簿と手帳の相違対照表」記載の相違があるが、それ以外の日について出欠勤状況の記載に相違はない。また、平成22年2月25日について、本件手帳ではA1は倉庫整理業務に従事したとされているところ、同人は実際は土木作業に従事していた。

- (ウ) 本件手帳の平成20年10月30日の項は、「10/29」の記載を抹消した上で「10/30」と書き直し、同年11月4日の項については、曜日を水曜日から火曜日に改めている。同月15日の項には残コン運搬について「2回」とあったものを「4回」に上書きし、同年12月2日の項の末尾には、「ハンコを押しに行く」と室長が団体交渉申入れ返答書を持ってきてわたされた」と記載し、その上から線を引き抹消しているところ、頁を異にする同月3日の項の「PM5:00」の記載の下に全く同趣旨の記載があり、その下に「PM5:10 退社」との記載がある（なお、「団体交渉申入れ 返答書」は同月3日付けである。）。同月2日と同月3日とでは記載された分量が異なり、他の記載内容は出勤時間を含め全く重複していない。

また、本件手帳の平成21年3月3日の項は、当初日付を書き損じている上、曜日を水曜日から火曜日に改めている。さらに、同月4日水曜日の項には、波線四角の記載を設けてサンキの車両台数を記載しようとしてやめている。同月3日の項には、波線四角の記載を設けてサンキの車両台数を記載している。同月11日及び同月12日の項にも波線四角の記載を設けてサンキの車両台数を記載しているが、当初は同月12日の項に記載した台数を同月11日の項に移記したかのようにみえる。同年4月22日の項の記載は見開き2頁にわたって記載されているところ、左頁末尾に「PM1:00

倉庫整理」との記載があり、右頁の冒頭には「4/28」との記載を上から塗りつぶし、その横に「PM5:00 退社」、その下の行に「PM7:00~PM9:00 団体交渉」との記載があり、以下記載が続いている。同月30日の項については、「AM8:00」に続いて「退社」との記載を塗りつぶし、その右横に「倉庫整理」と記載されている。

本件手帳では、同年5月25日の項の「AM8:00 倉庫整理」との記載の左横には「長女に」との記載を塗りつぶした記載があり、同じ頁の6行下には同月26日の項について「長女に」で始まる記載が存在する。同年6月22日の項については出社から退社までの一日の記載を上から×印で消してその横に「休み」と記載し、そのすぐ下にある同月23日の項の記載は頁右側余白部分に「昼に就業規則を見る」との記載がある以外は前記抹消に係る前日である同月22日の項の記載と全く同じである。

イ (ア) 本件において、被告らは、前記ア(イ)の出勤簿との矛盾点、ア(ウ)の記載の不自然さを指摘し、本件手帳の記載には信用性がないと主張しているところ、この点、本件手帳のうちその記載の重要性がとりわけ問題となる乙A25号証及び26号証はリングノートであり、記載を誤った箇所を破り取って廃棄しても、その痕跡は残らないが、一度記載してしまえば、余白を利用する以上の新たな記載の挿入はなし得ないという形状となっており、記載事項は概ね時系列に従って配列されており、日々の出来事を逐次記載したように窺われる。しかしながら、別途、本件手帳の記載と対照すべき客観的資料といえる出勤簿は、基本的にA1自身が押印して作成するものであるところ、前記ア(イ)において認定したところに照らしても、手書きによる不自然な修正とみるべき点もないことから、出勤簿の内容に誤りはないというべきところ、A1の供述のとおり、本件手帳のうち乙A25号証及び26号証が毎日作成されているのであれば、出退勤は誤りようのない事実であるにもかかわらず、出勤簿の記載と齟齬を来している。その齟齬についてのA1の説明は、本件手帳の記載が正しい、出勤簿に誤って押印したと述べるにとどまり、合理的な説明とはいえない。また、前記ア(ウ)の平成20年12月2日の項の記載は、実際は翌3日にあった出来事が前日の同月2日の項に記載されている上、同月3日の項の書き出しの記載としては著しく不自然であるし、業務途中で記載して手帳を閉じた旨のA1証言は明らかに自身の証言する作成方法から逸脱するものである。他の部分も日付、曜日といった基本的な記載の修正がされたり、1日の記載の途中で日付の記載の訂正がされていたりするなど単純な誤記と理解することが難しい誤りがみられる。こうした本件手帳の記載の体裁及び内容に鑑みると、少なくともA1が本件手帳を毎日退社後に作成していたとは認めることができない。

(イ) 他方において、本件手帳の記載は、前記ア(ア)のとおり、事後的な加筆が困難な体裁となっている上、実際の記載内容において、客観的証拠と明らかに矛盾する記載は前記ア(イ)の限度にとどまるだけでなく、本件で争いのあるA1の担当業務やその指揮命令者に係る事実の記載を除外すると、その余の事実に関する記載の多くの部分については、前提事実における被告らの主張立証内容や他の客観証拠と整合しているだけでなく、他にも、次のとおり、被告らの主張立証に整合し、あるいは他の客観証拠と整合している記載（後記a, cないしi, k, n及o）、さらには、前記1(1)オにおいて認定したミトミの財務状況とも整合する記載（後記b及びd）、自己の不利益ないし不名誉を内容とする記載（後記c及びj）、ミトミにおいてA1の休暇取得や組合活動に配慮していることを窺わせる記載（後記l及びm）がある。

a A1は、平成20年10月10日午前7時40分からB9の指示を受け、足場部材を8トン台車で奈良県にある法隆寺から水堂倉庫まで運搬した後、午後0時30分に退社し、同日の午後は休暇を取得した。

b A1は、平成20年10月22日午後3時40分、B1から電話で今日はもうすることがないので帰ってよいと言われ、午後4時に退社した。

c A1は、平成20年10月24日、B9から大型に乗れる人間がいなためユンボを回送して欲しいとして、ミトミ第二工場から水堂倉庫までユンボを回送するよう指示された。ユンボの積込後、工場を出ようとして歩道を越えた際、突っ込んできた原付バイクを避けようとハンドルを切ったところ、8トンドンプ車の後部側面を第二工場の門柱に衝突させる事故を起こした。

A1は、同日午前11時、B2及びB4に前記事故を報告し謝罪した。その際、B2から会社の財産を損失させたので朝礼で発表するよう言われ、B4からは今後注意して接触事故を起こさないよう言われた。B10、B1及びB5からはバイクと接触しなくてよかった、今後安全運転するようと言われ、B8からも今後安全運転するよう言われた。また、同日午後6時30分から前記事故についての始末書を作成し、その後に退社した。

d A1は、平成20年11月25日午前7時30分に出社したが、B10から今日はすることがないので用事があれば休んでよいと言われ、娘が入院し検査する予定であったことから断りを入れて休みを取った。

e B1は、平成20年11月27日、同日3回目の出荷に向かうA1運転のミキサ一車に乗った際、A1に対し、仕事時間と休憩時間とのいずれが多いかなどを質問し、その後、B1発言をした。

- f A 1 は、平成 20 年 1 月 28 日午前中、プラントの清掃作業に従事していたところ、B 4 は、A 1 に対し、昼休憩前に休憩するなら事務所の中で休憩するよう指示した。
- g A 1 は、平成 20 年 1 月 2 日、ユニックダンプを修理するため、朝から大阪のいすゞ自動車にユニックダンプを運転して行った。
- h B 4 は、平成 21 年 1 月 28 日、A 1 に対し、会社の新就業規則では午前 7 時 30 分が始業時刻であり遅刻であることを伝えるとともに、私用の電話を控えること、タバコを吸う場合には灰皿のあるところで吸うことなどを指示した。
- i A 1 は、原告加入公然化後、平成 21 年 2 月 10 日に本件整理指示を受けるまでの間、前記生コン出荷以外の業務として、平成 20 年 1 月 2 日に大浜の関西建設の現場から第 2 工場へのコンクリートを砕いたものであるコンガラ（コンクリート）の運搬、同月 2 日に台車修理の手配、同月 5 日に砕石処理、工事現場への RC 運搬、平成 21 年 2 月 4 日に大浜の工事現場への台車回送の指示を受けた。
- A 1 は、同月 6 日、B 1 から昼休憩が終わったら土木現場に行くよう指示されたが、これを無視して倉庫にて待機した。A 1 は、同月 9 日も倉庫にて待機したが、ミトミから倉庫にて待機するよう指示はされてはいなかった。
- ミトミは、同日、A 1 に対し、「平成 21 年 2 月 6 日に統括課長が出した業務指示・命令に従わず、業務を遂行しなかったことに対し、就業規則 49 条（サービスの遵守事項）違反に該当することを通知します。」との文書を交付した。
- なお、A 1 は、同月 6 日から同年 3 月 12 日ころまで、毎日勤務時間中も腕章を着用することによる組合活動を実施し、B 4 や B 1 において、毎日、「職務に専念していただきたいので腕章を外してください。」と注意し続けたが、A 1 は組合の役員に言うてくださいと答えて腕章を外さなかった。
- j A 1 は、原告加入を公然化後、本件整理指示を受けるまでの間、前記 i 記載の業務に従事した以外はミキサー車のメンテナンスに従事しながら待機した。
- k A 1 は、本件整理指示を除き、ミトミから倉庫の整理ないし倉庫での待機を指示されていなかったものの、基本的に倉庫で待機する一方、平成 21 年 2 月 18 日（水堂から大浜へのコンボ回送）、同月 23 日（水堂から三田へのコンボ回送）、同年 3 月 16 日、同月 17 日、同月 19 日（いずれもミトミ本社から食満への RC 運搬、コンボ回送）、同月 25 日（守口から寝屋川へのコンガラ（コンクリート）の運搬）、同月 26 日（守口への RC 運搬）、同月 31 日（水堂からの残土運搬）、同年 4 月 1 日（第 2 工場から水堂への RC 運搬）、

同月 7 日及び 8 日（水堂の片付け）、同月 13 日（守山から食満への RC 運搬）に土木作業その他業務に従事した。

- l A 1 は、平成 21 年 1 月 22 日に欠勤したところ、翌 23 日、B 1 は A 1 に同月 22 日を有休とするか確認し、A 1 が急であったことから欠勤でもよいと答えると、B 1 は理由が理由なので有休でもよいと回答した。
- m B 4 は、平成 21 年 3 月 4 日、A 1 に対し、明日は春闘統一に参加するのか確認し、ミトミは就業中の組合活動を認めていないため欠勤になるが、今月は出勤日数が少ないので有休扱いにすることを伝え、A 1 は、翌 5 日、有給休暇を使って春闘統一要求説明会に参加した。
- n ミトミは、平成 21 年 3 月、A 1 の健康保険加入手続を行い（以下「本件保険加入」という。）、B 1 は、同年 4 月 2 日、A 1 に 2 年分の保険料個人負担分を一括と分割いずれの方法で支払うかを同月 10 日までに回答して欲しいと伝え、同趣旨の記載がある書面を交付した。健康保険証は、同月 8 日、A 1 に交付された。B 4 は、同月 9 日、A 1 に対し、前記保険料の支払方法について同月 10 日に返事が欲しいと伝えた。A 1 は、同月 10 日、出勤簿にハンコを押しに行った際、B 1 から保険料の支払について聞かれ、後の団体交渉（第 3 回団体交渉）で回答することを伝えた。第 3 回団体交渉では、事前交渉を経ずにされた本件保険加入自体に対し、原告側から異議が述べられた。
- o B 4 は、平成 21 年 4 月 8 日、A 1 に対し、原告加入についての話をした。

こうした本件手帳の記載の内容に加えて、A 1 が従事した出荷業務や土木業務については、これを管理するミトミにおいて通常、客観的な資料を有すると解されるが、これら本件手帳の記載内容が事実と異なる旨の主張立証がある部分は極めて僅かであること（B 4 も中労委において現場については存在しないと思ったものはない旨を供述している。）を併せ考慮すると、少なくとも土木業務及びこれに付随する出荷業務（なお、土木業務とは、本件においては、いわゆる土木工事に加え、ミキサー車による生コン運搬やその後のミキサー車洗いなどの業務を含むものである。）に関する本件手帳の記載内容には、虚偽ないし誤りはないと推認される。

- (ウ) そうすると、本件手帳の作成については、A 1 が主張し供述するように、A 1 において、毎日帰宅後に、その日に従事した業務等を全て正確に記載していたとは認められないが、前記イ(イ)において客観的証拠等に整合するなどしており虚偽ないし誤りはないと推認した事柄が多く存在することに照らすと、後記ウで信用性を検討す

る本件で争いのあるA1の担当業務（プラント関連の業務）やその指揮命令者に係る事実の記載を別とすれば、殊更虚偽の内容を記載しているとまではいえず、その内容の一部は同人の記憶に基づいて直接記載され、また一部は何らかの備忘資料に基づいて正確に記載されているものと認めるのが相当である。しかしながら、A1は、明らかに本件手帳の作成方法について、前記認定と異なる作成方法を供述し、その供述内容は得心のいくようなものではないことに照らすと、ミトミと原告の間に争いがありながら、端的にその事実を裏付ける客観的な証拠がない事実、すなわち担当業務やその指揮命令者に係る事実の記載については、虚実を織り交ぜて特定の作為を働かせながら記述されていないかについて、さらにその信用性を検討する必要があるといわなければならない。

ウ(ア) そこで、A1が原告加入公然化前において、本件で争われているプラント準備、プラント洗い、プラント整備といった業務に従事したか否かについて検討するに、証拠によれば、A1が平成20年9月23日から原告加入を公然化した同年11月27日までの66日中、A1の出勤日は50日（ただし、うち1日は半日勤務である。）、休日は16日であるところ、本件手帳には、プラント準備、プラント整備、メンテナンス、そしてこれに関連する生コンの運搬に関して、次のような記載がある。

a プラント準備、プラント整備、メンテナンスに参与した日

A1がプラント準備に参与したのは、同年9月25日、同月26日、同月29日、同月30日、同年10月2日から同月4日まで、同月7日から同月9日まで、同月14日から同月18日まで、同月20日、同月23日、同月24日、同月29日、同月30日、同年11月4日、同月6日、同月7日、同月10日、同月11日、同月13日、同月14日、同月17日、同月20日、同月21日、同月27日の合計31日間である。

また、プラント洗いに参与した日は、同年9月26日、同年10月3日、同月4日、同月9日、同月14日、同月16日、同月20日、同月23日、同月24日、同月30日、同年11月4日、同月6日、同月7日、同月10日、同月14日、同月17日、同月20日、同月21日、同月27日の合計19日間である。

プラントの整備及びメンテナンスに参与した日は、同年10月1日（プラント整備）、同月20日（プラントメンテナンス）、同年11月5日（プラント集塵機フィルター交換）、同月18日（砂利あげ）、同月26日（グリス）、同月27日（プラント整備）の合計6日間である。

以上のうち、A1がプラント準備、プラント洗い、プラント整備、プラントメンテナンスのみに従事したのは、同年9月26日、

同年10月14日及び同年11月20日の3日のみであり、それ以外の日には土木作業（部材の違般等を含む。）ないし生コンの出荷にも従事している。

なお、プラント準備、プラント整備、プラントメンテナンスのいずれの業務も所要時間は、概ね30分から2時間程度である。

b 生コンの運搬に関与した日

A1は、自己の仕事は、ミキサー車に乗車して生コンを出荷する仕事や生コンプラントのメンテナンス業務が中心であり、これらの仕事がないときにだけ土木作業に携わっていたものであり、このようなミキサー車に乗務する従業員は、平成16年1月に近畿運輸に4人の運転手が移籍したことから、自分一人になっていたと供述するところ、原告加入公然化前に、A1において生コンの出荷業務を行ったのは、平成20年9月25日、同月29日、同月30日、同年10月2日から同月4日まで、同月7日から同月9日まで、同月15日から同月17日まで、同月20日、同月23日、同月27日、同月29日、同月30日、同年11月6日、同月10日、同月12日から同月14日まで、同月18日、同月21日の合計24日間である。同期間中、A1に生コン出荷の指示がなく、代わりに傭車の手配があったことを窺わせる日の記載はない。

なお、A1が原告加入公然化後、平成21年2月10日に本件整理指示を受けるまでの間に生コンの出荷業務を行ったのは、平成20年12月4日（朝2回、昼から1回）、同月15日（午前2回）、同月16日（午前）、同月25日（午前）、平成21年1月9日（午前）、同月20日（午前）、同月23日（午前）、同月26日（午後）の合計8日間であり、同期間中、A1に生コン出荷の指示がなく、傭車の手配があったのは平成20年12月17日、同月24日、平成21年1月14日から同月16日まで、同月27日、同月28日、同月30日、同年2月5日、同月6日、同月9日の合計11日間である。

- (イ) A1は、前記のとおり、入社に当たり、ミキサー車乗務とプラントメンテナンス業務に従事してもらうとの説明を受けたことを主張し、供述しているが、これを認めるに足りる的確な証拠はない。かえって、本件手帳の記載によっても、プラント整備に従事したのは6日にとどまり（前記ウ(ア)）、それも終日行っているわけではない上、プラントに関わる業務としても、そのほとんどがプラント準備、プラント洗いでしかない。そして、ミトミとミトミ建材は事業を異にし、ミトミは、ミトミ建材との本件委託契約に基づきミトミ建材製造の生コンの出荷を行い、また、ミトミとの出向契約に基づいてミトミの従業員をミトミ建材に出向させて、その業務に従事させて

いることから、ミトミとミトミ建材の業務は区分されていること、A 1はミトミ建材への出向を明示的に命じられたことはないこと、B 4は、当初から一貫してA 1の業務はその他土木作業であると主張し、業務の変更はしていないと述べており、A 1も一部であるが、「平成19年の1年くらいは土木工事をするように指示され、その間は、ミキサー車の運転をせずに土木工事に携わった」旨それに沿う供述をしていることに照らせば、本件手帳の記載を前提にしても、原告加入を公然化するまで、A 1の業務は、そのほとんどがミトミの業務である生コンの出荷ないし土木作業に関連する業務に従事するものであり、土木作業その他を主たる業務としてミトミに入社したと認められる。

(ウ) 次に、A 1において、実際に、本件手帳に多々記載されているプラント準備、プラント洗いといった業務に従事したかについて検討するに、これらの業務に係る本件手帳の記載は、簡潔な記載にとどまるが、A 1は日常的に従事する業務を記載していたのであるから、むしろ簡潔に記載する方が自然と解されるところであって、記載が簡潔であること自体により、直ちにその信用性が左右されるものではない。そこで、生コンプラントにおいてプラント準備をした日とこの生コンプラントで製造したであろう生コンの出荷を行った日の対照を行うと（前記のA 1の供述等によれば、備車を用いない限りA 1が出荷のためにミキサー車を運転する必要がある、本件手帳の記載によっても、原告加入公然化前には備車をしたことを窺わせるものはない。）、出荷の記載のない同年9月26日、同年10月14日、同月18日、同月24日、同年11月4日、同月7日、同月11日、同月17日、同月20日、同月27日の合計10日間にプラント準備をし、同年9月26日、同月14日、同月24日、同年11月4日、同月7日、同月17日、同月20日、同月27日の8日間にプラント洗いをしている。なお、原告がプラント準備をしていない同年10月27日、同年11月12日、同月18日には生コンの出荷を行っている。また、プラント準備、プラント洗い、プラント整備の内容は前記1(1)イにおいて認定したとおりであるところ、証拠によれば、A 1は、当初、プラント用パソコンや配電盤の操作については述べていないこと、また、ミトミ建材には、工場長としてプラントに常駐し、プラントを管理することを職責とするB 10がおり、A 1の業務内容が本件手帳記載のようなものであったときに、B 10の担う業務は何であったのかという疑問も生じることも記載の信用性との関係で問題となり得る。このような生コンの出荷とプラント準備及びプラント洗いとの業務間の相互関係やこれらの業務に係る記載情况等を前記認定に係る本件手帳の記載方法と併せ考えるとき、本件手帳の記載は、後付けで、何らかの備忘資料に記載され

た事実を中核にして、土木工事等と記載すべきところをプラント準備、プラント洗いに置き換えて記載したか、量的に水増しした可能性を否定することはできないのであり、この点の記載をそのまま事実として採用することはできない。

そうすると、実際にも、プラント準備、プラント洗い、プラント整備に従事した日、これら業務の内容のいずれについても本件手帳記載どおりに従事したと認めることはできないのであって、A1の担当業務は、土木作業及びこれに付随する生コンの出荷業務であったと認めるべきであり、また、プラント準備、プラント洗い、プラント整備が担当業務であったとは認められないこととなる。

(エ) なお、念のために検討するが、仮に、本件手帳のプラント準備、プラント洗い、プラント整備に係る記載内容について措信するとしても、A1がB10による業務上の指揮命令を受けていたものとは、なお認めることができない。

確かに、A1が担った生コンの出荷業務は、プラントで製造された生コンをミキサー車に積み込む作業である上、生コンプラントとミキサー車を洗浄するためのうがい場は隣接していること、生コンの出荷量は生コンの製造量を前提にすることなどからすれば、プラント準備やプラント洗いは生コン出荷とは別個の業務ではあるものの、生コンの製造と生コンの出荷とは連続した物理的にも内容的にも密接に関連する業務であるといえる。これに加え、ミトミとミトミ建材は、その役員がいずれもB2の家族によって構成されており、その本社事務所は同一の部屋を利用していること、本件委託契約や出向契約を締結し、ミトミ建材の業務はミトミからの出向社員によって担われていたことから、ミトミとミトミ建材とは人的な面や業務執行の面で密接な関係にあると推認されること、ミトミ在籍の社員は平成20年11月27日当時、16人しかなく、このうち土木作業のために工事現場にいる者もあったと推認されることなどに照らせば、生コンの製造と出荷とで担当業務の仕切りはあるとしても、両業務は相互に協力体制にある方が自然、かつ、合理的であり、生コン製造業務を管掌するB10が事実上プラントの簡易な作業の手伝いをミトミの社員に依頼することが恒常化していても何ら不自然ではないとまではいえる。そうすると、A1がプラント準備、プラント洗い、プラント整備に係る本件手帳の記載内容に対応する業務を真実行していたとすれば、A1はミトミの社員としてミキサー車乗務を含む土木作業その他を担当していたものであるが、ミキサー車乗務が多いこともあり、日常的に事実上プラントの準備等を担当することも多く、その際、生コン製造を管掌するB10の指示を受けていた可能性を考えることもできる（ただし、その場合も、本件手帳にはプラント準備の内容の具体的記載はなく、A1自身、プラント

用パソコンや配電盤の操作への関与について本件訴訟に至るまで述べていないこと、ミトミ建材には、工場長としてプラントに常駐し、プラントを管理することを職責とするB10がいることに照らして、A1のプラント準備等への関与は、プラントミキサーへの剥離剤の散布その他プラント清掃等の限度である。)

しかしながら、A1の担当業務は土木作業その他であり、ミトミ建材の工場長であるB10は組織建制ないし職制上の直属の上長ではなく、その指示やプラント準備等への関与は事実上のものにとどまるのであって、B10がA1に対する指揮命令権を有していたとは認められない。このことは、A1がプラント管理用のコンピュータ等の操作には関与していないと認められること、原告加入を公然化する以前にプラント準備、プラント洗いに関与していない日も多数存在し、プラント整備に至っては6日しか関与していないことも整合する。本件手帳には、土木作業を管理運営するB8が「プラントの仕事がなかったら」、「時間があつたら」などとしてA1に指示している記載も存在するが、そのような確認の記載がないものも存在し、また、A1が生コン出荷に関与することも多かったことは前記認定のとおりであって、ミトミの業務である生コン出荷との兼ね合いを確認したにすぎないとも解し得ることからすれば、いまだB10に指揮命令権があつたということとはできない。

(3) 前記(1)及び(2)における認定・説示を踏まえて、ミトミに加えてミトミ建材もA1の労組法7条にいう使用者に当たるかどうかを検討する。

ア 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鑑みると、労働者を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、雇用主以外の事業主であっても同条の「使用者」に当たると解するのが相当である(最高裁判所平成5年(行ツ)第17号平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁)。

そして、ミトミ建材の使用者性について検討するに、A1がミトミ建材との間で労働契約を締結していないことについては当事者間に争いがなく、A1がミトミからミトミ建材に出向した事実も認められないことから、ミトミ建材は、A1に対して、法律上指揮命令権を有しているものではない。また、A1の担当業務は土木作業その他であり、実際にミトミの業務である生コンの出荷や土木作業等への従事が大半だったことは前記認定1(2)ウ(ウ)のとおりであり、仮に、本件手帳の記載のとおり、A1において生コンのプラント準備、プラント洗いに関与する日が多数あつたとしても、プラント準備等に係るB10の指示

は事実上のものであって、直属の上長であるB 8らの指揮命令に優先するものでもないから、ミトミ建材がA 1の担当業務を雇用主と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はいえない。

労働条件に関しても、A 1はミトミと雇用契約を締結し、就業規則もミトミのものが適用され、賃金等もミトミから支払を受け、懲戒権限もミトミが有しているのであり、その他ミトミ建材がどの部分、限度で雇用主と同視できる程度にA 1の労働条件等を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かについての具体的主張立証はない。

そうすると、ミトミ建材は、部分的にもA 1の雇用主と同視できる立場にはなく、労組法7条にいう使用者に当たらない。

イ この点、原告は、縷々指摘して、ミトミ建材が実質的にはミトミの事業のうち生コン製造販売を行う一部門にすぎず、ミトミと実質的に一体の関係にある旨を主張し、それゆえ、ミトミ建材がA 1の労組法7条にいう使用者に当たるとする。

しかしながら、前記説示のとおり、使用者性の有無は、労働者を自己の業務に従事させ、その労働者の労働条件等について、部分的とはいえ労働契約上の雇用主と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否かによって判断すべきであり、前記認定したミトミ及びミトミ建材の間に認められる関係のように、ある会社の事業の一部門を独立させて別会社を設立し、その両社の役員構成が一つの家族を中核とする近親者からなるものであり、しかも、両社の事務所が同一の建物内の同一の部屋に設置されていたとしても、そのような関係にあることが、直ちに一方の会社において他方の会社の労働者の基本的な労働条件等について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ことを意味するものではなく、また、ミトミ及びミトミ建材の間において、上記関係を越えて、ミトミ建材がA 1を自己の業務に従事させ、雇用主と同視できる程度にA 1の基本的な労働条件等について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と認めることができるような事情は窺われない。そして、ミトミとミトミ建材とは法人格を異にするところ、ミトミの法人格が形骸化しており、ミトミは形式上の雇用主にすぎず、ミトミ建材が労働条件等の実質的に決定していることを窺わせる事情もない。さらに、企業間取引において取引先との取引関係が従業員の業務量等に事実上影響を与え得ることがあったとしても、そのような事情が直ちに当該取引先が当該従業員の基本的な労働条件等について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ことを意味するものとはいえず、当該取引先が労組法7条にいう使用者に当たらないことも明らかである。そうすると、ミトミ建材がミトミに生コンの運送

業務を委託していることによって、ミトミ建材の使用者性は何ら基礎づけられるものではない。

そうすると、原告の主張には理由がないといわなければならない。

ウ 以上のとおり、ミトミ建材がA1との関係で労組法7条にいう使用者に当たるとする原告の主張には理由がなく、ミトミ建材はA1の使用者に当たらない。

2 争点(2)(B4発言が労組法7条3号の支配介入に該当するか)について

(1) 前提事実(4)、当事者間に争いがない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 原告は、平成19年5月8日、原告の組合員十数名が街宣車でミトミの取引先である豊建商事株式会社のハーフセンチュリーモア新築工場の工事現場に押しかけ、同工事現場内にミキサー車のシュート洗浄場を設置することを要求することにより、ミトミの生コン製品の納入を阻止しようとした。そのため工事現場内では建築の基礎となる生コン製品を枠の中に流し込む作業である打設が30分程度中断した。

イ ミトミ及びミトミ建材は、平成19年5月15日、原告を債務者として大阪地方裁判所に対し、ミトミ及びミトミ建材の敷地及び建物への立入等の禁止を求める仮処分の申立てを行い(平成19年(ワ)第10028号)、同裁判所は、同年9月14日、仮処分の決定をした。その後、ミトミ及びミトミ建材は、同裁判所により、同年10月31日に起訴命令が発せられたことを受け、同年11月15日、原告に対する損害賠償請求訴訟を同裁判所に対して提起した(平成19年(ワ)第13726号)。

同裁判所は、平成22年3月26日、原告のミトミ及びミトミ建材に対する後掲の各行為が「平穩に営業活動を営む権利を侵害する不法行為」(下記(ア)、(イ)及び(エ))又は「名誉・信用を毀損する不法行為」(下記(ウ))に該当するとして、両社の請求を一部認容し、原告に対して、ミトミに110万円及びこれに対する年5分の割合による遅延損害金を、ミトミ建材に対して220万円及びこれに対する年5分の割合による遅延損害金をそれぞれ支払うよう命じる判決を言い渡した。同判決は、控訴審(大阪高等裁判所平成22年(ホ)第1412号。平成23年5月12日判決)、上告審(最高裁判所平成23年(オ)第1397号。同(受)第1575号。平成24年2月28日上告棄却及び不受理決定)を経て確定した。

(ア) 原告組合員らが、平成19年3月23日、工場内のシュート洗浄場設置要求等のため、ミトミ及びミトミ建材両社の本社敷地内に立ち入り、無断でミトミ建材の生コンプラントに赤字に白抜きで「連帯」、「日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部ミトミ建材分会」と記載された組合旗を掲揚したこと。

(イ) 原告組合員らが、同年5月7日及び同月8日、街宣車でミトミ本

社に押しかけ、同社に対し、同年4月初旬に近酸運輸に通知した同社への運送委託打切りに関し、同社への運送委託の再開等を要求して団体交渉を申し入れた際、ミトミがこれを拒否したため、ミトミ本社前及びその付近で団体交渉に応じること等を大声で求めるシュプレヒコールを繰り返したこと。

(ウ) 原告組合員らが、同年5月10日から同年6月28日までの間に、ミトミの取引関係者等不特定多数の者に対して、「私たちは、ミトミ社・B2社長の『安全よりも効率優先主義』に反対です。」「会社ではワシが国王やから会社の法律はワシが決めるんや!」、
「異常な企業体質の実態」、「JIS規格外品になる加水した生コンクリートを公共工事に使用した」等の記載のあるビラ4件を配布したこと。

(エ) 原告組合員らが、同年5月18日から同年6月28日までの間に、ミトミ本社及び同社取引先の周辺において、街宣車を用いて「金村社長は法律を守れ」などと言って街宣活動を行ったこと。

ウ B4は、A1の原告加入通知があった当時、これまでの原告によるミトミの取引先周辺における頻繁な街宣活動等により、取引先から「もう取引できひんわ。」「仕事出されへんわ。」などという取引打切りの話がきていたこと、原告の活動等についてミトミ本社の近隣住民からも頻繁に苦情が寄せられていたこと等から、原告の活動がミトミの経営悪化の要因であるとも考えていた。

(2) 労組法7条3号は、労働者が労働組合を結成し、若しくは、運営することを支配し、若しくはこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべきであり、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その意図や動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がなされた時期や状況、当該行為が組合の運営や活動に及ぼし得る影響を総合考慮し、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ものといえるかにより判断すべきである。

(3) ア そこで、B4発言の内容自体について検討するに、B4は、A1に対して、「A1さん、落ちるとこまで落ちたな。ほんま、吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。」と発言している。「A1さん、落ちるとこまで落ちたな。」という発言部分は、客観的かつ合理的に解釈すれば、原告に対する否定的評価を前提として、原告に加入したA1自身に直接向けられた否定的評価であって、A1の原告加入を非難、侮蔑する趣旨を含むものといわざるを得ず、「ほんま、吸い取られるだけやで。」という発言部分と併せ考慮すれば、

B 4の意図として、A 1に対し、B 4が原告に対して嫌悪の情を有することを窺知させるとともに、これを直接的に伝えることで暗に原告からの脱退を促されていると受け止めさせようとするものであったと認められる。なお、「A 1さん、落ちるとこまで落ちたな。」という発言部分は、原告に加入したA 1に対する直接的な非難である以上、A 1を心配する心情とは直ちには相容れないものである。

また、「吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。」という発言部分は、客観的かつ合理的に解釈すれば、原告加入によって実際には聞かされているような利益を享受することはないことを意味し、殊に「吸い取られるだけやで。」という部分は利益がないのみならず、搾取されて不利益を被ることを伝える趣旨と理解される。これらの発言が少なくとも原告に対する嫌悪の情を窺わせ、原告への非難、否定的評価を伴うことは明らかであり、一般には、原告からの脱退を助長する影響を有するものといえる。被告は、この発言の趣旨として、原告加入による不利益の指摘をもってA 1を心配する心情に出るものとするところ、そのような捉え方をもって一概に不自然、不合理ものとして排斥されるべきものとまではいえないが、仮にそのような心情の存在を首肯するとしても、そのような心情は、上記認定に係る嫌悪の情、原告への非難、否定的評価の発露と相容れないものではなく、しかも、「落ちるとこまで落ちたな。」という原告に加入したA 1自身に対する非難、否定的評価と一体となった発言であることから、原告に加入したA 1への否定的評価を示しつつ、原告加入による不利益を示唆することによって、A 1に原告からの脱退を促す趣旨に理解される発言である。

ところで、B 4は、B 4発言の前後に併せて「A 1さん、大丈夫。」「実際に俺ら見てきてるけど、みんな、自分らの実費の交通費で、労働活動にかり出されてるみたい。」「それだけ気をつけて。」などの発言もしており、これらの文言それ自体は原告に加入したA 1を心配する趣旨と理解され得る発言である。そこで、これらの発言を併せ考慮しても前記認定が維持されるものであるかを検討するに、「実際に俺ら見てきてるけど、みんな、自分らの実費の交通費で、労働活動にかり出されてるみたい。」との発言は、原告の活動がA 1にとって負担となりかねないことを意味し、原告への加入及びその活動への参加による不利益を示唆する趣旨を含むものとしても理解される発言でもある。そして、原告ないしその活動に対する非難や否定的評価は、原告に加入してその活動に参加するA 1を心配することと両立するものであるから、これによって原告に対する嫌悪の情や原告やその活動に対する非難、否定的評価が否定ないし減殺されるものではなく、むしろB 4は、原告に対する嫌悪の情を有するからこそ、A 1を心配すると受け取られる表現を選びながら、原告に加入したA 1への否定的評価

を示しつつ、原告加入による不利益を伝えることで原告からの脱退を促している」と解するのが自然である。

イ 次に、B4発言に至る経過をみると、前記2(1)において認定したとおり、原告は、かねてからミトミの取引先工事現場の作業を中断させたり、ミトミに対して平穩に営業活動を営む権利を侵害する不法行為や名誉、信用を毀損する不法行為と評価される行為を行っており、B4は、原告の活動によって取引先からの取引打切りの話や近隣住民からの頻繁な苦情が出ていたこともあって、ミトミの経営悪化の要因が原告の活動にあると考えていたことが認められる。そうすると、B4は原告に対する嫌悪の情や原告の活動に対する否定的評価を有していたと見るのが自然かつ合理的であり、これは、B4発言が実際も原告に対する嫌悪の情に基づいてされたことを裏付けている。

この点、被告は、B4が、原告に加入した知人から組合費を払うだけ払って休日にもかかわらず半強制的に労働組合活動に出ざるを得ない感じと聞いていたこと、A1が日頃から子供の話など親しく日常的に会話する中で、原告の組合活動について仕事もしないで組合活動ばかりしているなどと述べて強く批判するのを耳にしていたとして、A1が強く批判する原告に加入したことに素朴な疑問を抱き、原告加入によりA1が被る不利益を懸念して同人を心配する心情でB4発言に及んだものであることを主張するが、A1が原告活動に強い批判をしていたことを認めるに足りる的確な証拠はなく、仮にB4においてA1を心配していた面があるとしても、前記のとおり、そのことによって、B4が原告に対して嫌悪の情を抱いており、この嫌悪の情に基づきB4発言したこと自体は否定されるものではない。

ウ B4発言は、確かに、A1の原告加入が公然化された直後にA1と二人きりの際にされたものであって、他の従業員がいなかったことから、直接には他の従業員が今後原告に加入することを阻害する影響は有さないものであるが、原告に加入するミトミの従業員がA1のみであって、加入を公然化した直後に、上司であるB4と二人きりでA1から話を切り上げることが難しく逃げ場のない状況で、原告に加入したA1自身に対する直接的な非難も含む発言がされたことからすれば、A1が組合活動を控えるなどの影響が懸念され、これによって原告の活動が阻害されるおそれは大きいというべきである。

(4) 以上のとおり、B4発言は原告加入による不利益を示唆するとともにA1の原告加入及び原告に対する非難や否定的評価を伴うものであるから、単なる原告を批判するにとどまるものではなく、A1に原告からの脱退を促す趣旨に理解されるものである。その発言内容に加え、B4が原告及びその活動に対する嫌悪の情を有していたことからすれば、同人は、その発言がA1の原告からの脱退を助長して原告を弱体化させ、原告の運営や活動を阻害する影響があると認識した上でB4発言に及んだ

ものと推認され、B 4 発言は労組法 7 条 3 号の禁止する支配介入に当たる。

この点、被告は、担当業務の変更や土曜日の就労の拒否と異なり、B 4 発言に対しては抗議等がなかったことをもって、原告らも B 4 発言により原告の運営や A 1 の組合活動に対する影響はないものと受け止めていたといえ、実際にも何ら影響は生じていないことを主張する。しかしながら、原告の主張する担当業務の変更や土曜日の就労の拒否は後述のとおり不当労働行為に当たるものではないが、いずれも A 1 が原告加入を公然化した直後のことであるから、A 1 の原告加入を理由にしてされたと原告に受け止められてもやむを得ない面がある。また、担当業務の変更は A 1 の日常の就業内容に、土曜日の就労の拒否は A 1 の収入に直結するものであって、単に今後の活動が阻害されることを危惧させるにとどまる B 4 発言よりも原告の活動に対する直截的な介入と理解され得るものである。このように、担当業務の変更や土曜日の就労の拒否は A 1 の利害に大きな影響を及ぼすものであり、そのことが抗議等につながっているが、A 1 にそのような重大な影響を及ぼさない B 4 発言に対する抗議がなかったからといって、同発言が支配介入に当たることが否定されるものではない。

3 争点(3) (B 1 発言が労組法 7 条 3 号の支配介入に該当するか) について

(1) 前提事実(5)、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア B 1 は、平成 20 年 11 月 27 日、原告及び分会からのミトミに対する A 1 の労働組合加入通知書の提出がされた後、ミトミの工事現場に原告組合員らが押しかけていると知った。B 1 は、平成 19 年に前記 2 (1)において認定したミトミ及びミトミ建材と原告との間の紛争が生じた際、原告が不法行為となるような街宣活動を行い、取引先や周辺住民に迷惑をかけたと認識し、ミトミ及びミトミ建材は原告と訴訟を継続していたことから、ミトミの工事現場に押しかけた原告組合員らの行動を確認し証拠保全する必要があると考え、ビデオカメラを携帯し、自己の運転する自動車でミトミの工事現場に行った。

B 1 は、同所において、ミトミの工事現場をビデオカメラで撮影している原告組合員にビデオカメラを向け、「組合員とミトミの現場写ってます。いつからいるのか知らないですけど、現場を写してます。そんな権利あなた方にあるんですか。」と言いながら撮影をし、これに対し、組合員が「現場さんには了承得てますから。」と応ずると、B 1 は「誰の了承ですか。」「株式会社ミトミの許可ですか。」「現場さんってどなたですか。施主さんですか。どなたの確認をとってこんなことしてるんですか。」と聞き返し、その後も撮影を続けた。

イ 前記工事現場を撮影後、いったんミトミ本社事務所に戻った B 1 は、

同日3回目の出荷で前記工事現場に向かうA1の運転するミキサー車に同乗し、A1に対し、仕事時間と休憩時間とだったらどっちが多いかなどを尋ね、A1からの休憩時間との回答を得た。B1は、数分の沈黙の後にB1発言をした。同発言の後、数分間、B1とA1の間に会話はなかった。

ウ 前記イの後、B1は、前記工事現場に到着し、折り返しミトミ本社に戻るA1運転のミキサー車に同乗して帰社し、降車後、ビデオカメラを取り出してこれを原告組合員に向けながらミトミ本社入口付近にいる原告組合員に近づいた。

これに対し、A4は、B1に向かって、「朝の申入れでもいうたでしょう。本人に対して何らかの圧力、圧力になるような行為されたら困るから。」と告げると、B1は「圧力なんかかけてませんよ。なんも、しゃべってませんやん。」と述べた。また、A5がB1の行動について、「威圧行為やな、脅迫をやってね、朝も言うたけども。」と言ったことに対しても、B1は、「あなた方だっしててるじゃないですか。」「会社の中、撮るん止めたらどないなんっすか。見てたらいじゃないっすか。」「会社の中、写すの止めてください。」「じゃ、(原告の組合員が)撮るの止めたら、止めますわ。」などと応じた。

(2) B1発言は、その発言に係る文言自体についてみれば、原告を非難したり、A1に原告からの脱退を促したりする内容を直接含むものではなく、A1が原告に加入するについて、A1を誘った者がいるかどうか、それが誰であるのかを確認するという観点から、原告への加入の経緯を尋ねるものである。このように使用者が労働組合に加入した組合員に対して労働組合加入の経緯を尋ねることは、それ自体が直ちに不当労働行為である支配介入に該当するものではないが、これを行う者の地位や当該組合員との関係、その発言の内容や態様、これがされた時期や状況によっては、労働者に心理的圧迫を与え、組合活動を萎縮させることがあることや、暗に労働組合への加入を非難され、脱退を促されていると受け止められることも否定できないところ、労働組合への加入が憲法28条により保障された団結権に基づく労働者の自由に属する事柄であることに照らせば、使用者が労働組合加入の経緯等を尋ねることについては慎重であるべきことが要請されるというべきである。そして、前記2(2)において説示したところに照らし、具体的な状況の下で、当該労働者に心理的圧迫を与え、暗に労働組合への加入を非難され、組合活動を萎縮させたり、脱退を促されていると受け止められたりするものと客観的に評価できるときは、当該言動は、不当労働行為である支配介入に当たると解すべきである。

これをB1発言についてみるに、B1発言はA1の原告加入通知がされたその日のうちに、B1がA1の運転するミキサー車に自ら乗車し、A1と二人きりの車内においてされたものであるが、原告加入のミトミ

従業員はA 1のみであること、B 1が日常的に従業員の運転するミキサー車に乗車して工事現場に赴くなどという事態はなかったのに、B 1が工事現場に向かうA 1運転のミキサー車に乗車することは、原告とミトミの間では従前、前記2(1)で認定したような経緯があり、B 1において原告による工事現場等における妨害行為がないかを確認する必要があると思料したことを考慮しても、たまたまの出来事というには不自然であること、B 1はミトミ取締役である上、ミトミ代表取締役であるB 2の娘であって使用者と密接な関係を有する立場にあるところ、前記認定したミトミの雇用する従業員数は比較的少ないことを踏まえても、A 1とB 1の間に単なる使用者と労働者の関係を超えた個人的な友誼等が存したことを窺わせる事情は存在しないこと、実際にも、B 1がA 1運転のミキサー車に乗車した際の会話は、前記(1)イのA 1の労働時間、休憩時間に関する発言とB 1発言のみであり、このうちB 1の労働時間に関する発言は、これに対し、A 1が休憩時間の方が多いと答えていることから、上司からの勤務態度に対する指摘と理解されるものであること、この時、その他職務に関しない雑談等は存在せず、A 1から積極的に話しかけることもしていないことを併せ考えると、B 1は、使用者の立場から、B 1発言をもってA 1に何らかの伝えるべきこと伝え、ないしは聞くべきことを聞いたものといわざるを得ない。

そして、B 1のミトミにおける地位に加え、前記2(1)ア及びイのとおり、これまでに原告のミトミに対する妨害行為があつてこれが訴訟で争われており、同様の妨害行為を警戒してB 1がA 1の原告加入通知後、ミトミの現場に赴いていることや前記3(1)ウのやりとりからすれば、B 1が原告に好意的な印象を有していなかったことが推認されるのであり、B 1は、そのような心情の下に、B 1発言をしたと考えるべきである。

このように、日常と異なり自らA 1運転のミキサー車に乗車したA 1と二人きりの状況において、原告に好意的な印象を持たないミトミ取締役であるB 1から勤務態度に対する指摘後にされたB 1発言は、A 1において原告加入を公然化した日にされていることも踏まえれば、文言上は、単に原告加入の経緯を尋ねるものであつても、客観的な状況に照らして見れば、A 1の他に原告への同調者や更なる加入者があり得るのかを探るとともに、どうして原告に加入するような判断をしたのかと、暗に原告加入を非難されていると受け止められてもやむを得ない発言であるといわざるを得ないのであり、結局のところ、A 1に対し、原告加入について心理的圧迫を加え、組合活動を萎縮させるという意味合いを持つものといわざるを得ない。このことに加え、B 1発言は、B 1が原告に好意的な印象を有していないことからくる発言でめると考えられることを併せ考慮すると、B 1には、原告加入について心理的圧迫を加え、組合活動を萎縮させる意図が存したものと認めべきものである。

(3) この点、被告らは、B 1発言は、従前、原告活動に強い批判をしてい

たA1が自ら原告に加入した動機は何か、ミトミに何か不満があるのかを確認しようとしたものであると主張し、B1もその旨を供述する。

しかしながら、A1が原告活動に強い批判をしていたことを認めるに足りる的確な証拠はなく、B1発言は、原告への勧誘の有無や勧誘者に関する情報などA1と原告の関係に終始し、ミトミに対する不満や原告加入の動機などB1の主張する疑問の解明につながる質問はないのであるから、B1の発言の動機自体、直ちに信用できない。

(4) 以上によれば、B1発言は、A1からみて、暗に自己の原告加入を非難し、原告からの脱退を促していると考えられるものであったと客観的に評価できる発言というべきであり、B1にもそのような認識が存在したというべきである。そうすると、B1発言は、A1を原告から脱退させて原告を弱体化させるなどの影響を及ぼすおそれのある行為であるから、労組法7条3号の禁止する支配介入に当たる。被告は、担当業務の変更や土曜日の就労の拒否と異なりB1発言に対する抗議がなかったことを主張するが、これについては前記2で説示したとおり、B1発言が支配介入に当たることを左右しない。

4 争点(4) (A1が原告加入を公然化した以降、A1の担当業務の変更があったか否か、担当業務の変更が認められる場合、当該行為は労組法7条1号の不利益取扱い、同条3号の支配介入に該当するか)について

(1) 前提事実、前記認定事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア ミトミは、平成20年2月、経営状況が悪化していたことから数回にわたって経営会議(幹部社員出席)を開催し、再建のための具体策として「年内、工事を請負うにあたり、会社側からの配分経費内で工事を行い納める体制で運営すること。この体制を維持するため、各工事担当責任者は施工にあたり、施工方法の改善や必要経費の計算を行い、配分経費内で納めなければならない。」「土曜出勤についても減らしていかなければならない。」「今後、給与体制も見直さなければならぬ。」といったことが掲げられた「(株)ミトミ 土木 再建計画案」の検討を行い、土曜日の出勤をなくす方向で進めることを確認した。

イ ミトミは、平成21年2月6日、本件ミキサー車売却をしているが、その理由は、少なくとも平成20年7月ころには出荷量が減少してきており、ミキサー車の稼働率が低く、今後も使用頻度が増える見込みがなかったことによるものであった。

また、ミトミは本件ミキサー車売却と同時期に、経営状態を勘案し、前記ミキサー車以外に8トンユニックダンプ1台、4トンドンプ車1台、3トンドンプ車3台、軽トラック車1台、ダブルキャブ1台、乗用車1台の合計8台を売却した。

ウ A1は、平成21年2月6日、本件ミキサー車売却後、土木の現場に行くよう指示されたが、これに従わずに倉庫で待機し、同月10日

にB4から本件整理指示を受けるまで自ら倉庫を待機場所としていた。
なお、A1は、本件ミキサー車売却がされるまでは、ミキサー車を待機場所として利用していた。

エ ミトミでは、かつてA1ではない従業員が腕章を着けていたことに客先からクレームが付けられた経験があったところ、A1は、平成21年2月9日頃から同年3月12日頃まで、毎日勤務時間中も腕章着用による組合活動を実施し、B4やB1からの腕章を外すようにとの指示にも応じなかった。そのため、ミトミは、ミトミが下請けで入る土木工事現場の関係者などの取引先からのA1の腕章着用や原告組合員が工事現場に街宣車で押し寄せることなどに関する苦情を避けるため、A1に対して、土木工事現場への材料の運搬など腕章を着用して従事しても問題が生じない業務以外指示することができなかった。

オ B4は、平成21年2月10日、A1に対し、本件整理指示をした。作業の具体的内容については、「材料をパーツごとに並べ変えて取り出しやすいようにして、一日かけてもいいから倉庫2階を整理整頓してください。」と伝え、期限は特に指示しなかったが、1日でできるかを確認し、A1は1日でできる旨を答えていた。

また、A1は、本件整理指示に従って、棚の整理を2日ほどで終えたが、倉庫整理を完了したことをミトミに報告していない。その後、A1は、毎日土木作業を終え返却され汚れたままの道具や機械類の掃除やメンテナンスをしていた。

B4や他のミトミ関係者において、同月10日以降、A1に対し、倉庫を整理し、あるいは倉庫で待機するよう指示したことはない。

(2) 原告は、A1が原告加入を公然化して以後、従前従事していたプラント関連業務から排除され、業務を変更されたことを主張する。

前記1(2)ウ(ウ)において認定・説示したとおり、A1の担当業務はミキサー車乗務を付随業務として含む土木作業その他であって、仮に、A1が原告加入を公然化するまで日常的に事実上プラントミキサーへの剥離剤散布その他プラント清掃等の限度でプラント準備やプラント洗いに従事していたものとしても、プラント準備等は、A1のミキサー車乗務が一定量あり、これと連続性をもつことから事実上従事することが多かったにすぎず、プラント準備等が本来的な担当職務ではないことに変わらない。そして、ミトミにおいて、A1が原告加入を公然化した後も本来的職務である生コンの出荷業務や資材の運搬等土木作業を指示していることは、前記1(2)イ(i)及びkにおいて認定したとおりである。なお、これらへの従事は原告加入公然化前よりは減少しているものの、前記4(1)イにおける認定のとおり、生コンの出荷量の減少等によってミトミの業務自体が減少し、指示できる業務が減少したことに伴うものである。

以上によれば、A1において、原告加入公然化後、本来的業務でないプラント準備やプラント洗いをすることがなかったとしても、そのこと

は、担当業務の変更には当たらない。

(3) 原告は、ミトミが、平成21年2月6日に本件ミキサー車売却をし、同月10日にはA1に対して本件整理指示をしてA1の担当業務を変更したと主張する。

ア 確かに、本件ミキサー車売却によってA1は、それまでの担当業務において一定の割合を占めていたミキサー車乗務を担当しなくなったものであるから、A1について担当業務変更があったというべきではある。

しかしながら、ミキサー車はミトミが業務用に所有するものであって、それ自体A1の専用に属するものではなく、その売却は本来的には経営に関する事項である。そして、ミトミの売上高が減少してミトミがその経営の改善が必要な状況にあり、平成20年2月以降、経営会議を開いて改善策を模索していること、A1も自認するとおり、少なくとも同年7月ころには生コンの出荷量が減少していたこと、A1自身についても本件ミキサー車売却以前に生コン出荷を担当する日が減少し、ミキサー車のメンテナンスなどをしてミキサー車で待機していることが多かったし、原告加入を公然化した後にも、A1が生コン出荷のために備車を手配している日数は少ないこと、ミトミは本件ミキサー車売却の頃にミキサー車以外に所有する車両8台を売却していること、同年3月31日にはミトミ従業員の多くがミトミを辞職していることからすると、本件ミキサー車売却は、ミトミの合理的経営判断によるものと認められる。

そして、労組法7条1号が労働組合の組合加入や組合員であること等の「故をもって」する不利益な取扱いを禁止しているのは、組合加入や組合員であることを理由とする経済的待遇等における不利な差別的取扱いが当該職場における従業員の一般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を有することから、そのような使用者の行為を禁止しようとする趣旨に出るものであるところ、前記認定のような担当業務の変化が起こった原因である本件ミキサー車売却は、原告加入や原告組合員であることを理由にされたものではないから、組合活動一般に対する制約的效果はなく、前記担当業務の変更は労組法7条1号の禁止する不利益取扱いに当たるものではないし、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ともいえず、同条3号の禁止する支配介入に当たるものでもない。

イ 倉庫整理についても、A1は、従前、生コン出荷や土木作業がない日はミキサー車で待機していたところ、本件ミキサー車売却によって待機場所を失い、平成21年2月6日には工事現場に行くよとの業務指示を無視して倉庫で待機し、同月10日まで自らの意思で倉庫

に待機していたことが認められる。

そして、確かに、B 4 は、同日、A 1 に対し、本件整理指示をしているが、その内容は倉庫 2 階の材料をパーツごとに並べ変える整理整頓であり、A 1 も棚の整理を 2 日ほどで終えているのに対し、B 4 は、同年 2 月及び 3 月に工事現場へのコンボ回送や資材運搬の指示も行っている。B 4 が行ったこれら業務指示の回数が多いとは言い難いが、前記認定 1 (1) エ (ア) 及びオ (ア) から明らかなとおり、平成 21 年 3 月にはミトミ従業員の多くが辞職するほどに業務量が減少していた上、A 1 は平成 21 年 2 月 6 日から同年 3 月 31 日ころまで B 4 や B 1 の腕章を外すようにとの指示にも応じず、勤務時間中に腕章を着用し続けたことなどにより、A 1 に指示できる業務が少なかったことによるものであって、意図的に A 1 に業務を与えなかったわけではないといえる（なお、就業時間中の腕章着用が労働契約に伴う職務専念義務に違反するだけでなく、そのような腕章着用によって取引先等との関係で業務に支障が生じる可能性がある以上、これを理由に業務を与えていないことは組合員であることとは別の事柄に関する問題である。）。

このように、平成 21 年 2 月 10 日の本件整理指示は、同月 6 日以降、自発的に倉庫を待機場所とした A 1 に対して、1 ないし 2 日で終わることを前提にされたものにすぎないことや、倉庫の棚の整理を終えた後も行った毎日の土木作業を終えて返却される道具や機械類のメンテナンスは B 4 の指示に含まれるものではなく、A 1 が自発的に行ったものと解するのが相当であること、同月 18 日には土木作業の業務指示もされていることを併せ考慮すると、同月 10 日の本件整理指示によって A 1 の本来的担当業務が変更されたものではなく、単に A 1 が自発的に倉庫を待機場所にしていただけというべきである。

- (4) 以上のとおりであるから、A 1 の原告加入公然化後、プラント関連業務からの排除、倉庫整理業務の指示という形によって、ミトミが A 1 の担当業務を変更したとは認められず、単にミトミの業務量の減少によって A 1 の待機時間が増えたにとどまり、また、本件ミキサー車売却によってミキサー車での待機ができなくなった A 1 が自発的に倉庫で待機するようになったにすぎない。したがって、これらの担当業務が変更されたとする前提の下に労組法 7 条 1 号の不利益取扱い、同条 3 号の支配介入に当たる旨の原告の主張には理由がない。また、本件ミキサー車売却によってミキサー車への乗車業務がなくなったことについても、このような担当業務の変化が起こった原因である本件ミキサー車売却は、原告加入や原告組合員であることを理由にされたものではなく、原告の弱体化、運営・活動の妨害等の効果を持つものともいえないから、同条 1 号の不利益取扱い、同条 3 号の支配介入に当たらない。

- 5 争点 (5) (A 1 が原告加入を公然化した以降、土曜日に就労をさせなかったことが労組法 7 条 1 号の不利益取扱い、同条 3 号の支配介入に該当す

るか) について

(1) 後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア ミトミは、旧就業規則において明示はしていなかったものの、平成15年当時から土曜日を休日として運用していた。

ミトミは、平成20年6月、同月1日から平成21年5月31日までの期間について土曜日を指定休日とする年間カレンダーを作成し、これをミトミ本社事務所の給場室にある掲示板に掲示して全従業員に周知し、平成20年11月12日、同カレンダーを尼崎労働基準監督署に提出して、これを受理された。

イ ミトミは、工期の関係等により指定休日である土曜日に業務を行う必要がある場合、現場責任者が公的資格である労働安全衛生法61条1項及び76条に基づく車両系建設機械運転技能講習又は型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習の修了証の保有状況等を考慮して人選した上で、必要な従業員に出勤を指示していた。

平成21年1月時点においてA1を含むミトミ土木作業員10名中、車両系建設機械運転技能講習の修了証を保有していない者は3名、型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習の修了証を保有していない者は9名であり、両方を取得している者はなく、両方とも保有していないのはA1ほか1名である。

ウ 平成20年8月21日からミトミが本件規則変更をした平成21年1月21日までの間に土曜日は合計22日間あるところ、A1の土曜日の出勤状況は、同年9月6日、同年10月11日、同年11月29日、同年12月6日、同月13日、同月20日、平成21年1月3日、同月10日、同月17日の合計9日間を除いた13日間出勤している（なお、A1の原告加入公然化後の年内の土曜日は合計5日間であるところ、A1は、平成20年12月27日以外の合計4日間休んでいる。）。A1が原告加入を公然化する以前からA1の土曜日についてミトミから出勤の指示はされていない。

このうちA1作成の本件手帳によると、A1が原告加入を公然化する以前において、土曜日に出勤したときの担当業務は、平成20年9月27日が午前中に残コン運搬に従事し、午後の記載はなく、同年10月4日は午前中に30分のプラント準備後、再生砂再生碎石の運搬であり、午後はプラント洗いのみ、同月18日は午前中に残コン、再生砂運搬に従事し、午後はプラント準備のみ、同月25日は午後3時までユンボの回送、仮設事務所の運搬等に従事し、午後3時以降はB10の手伝い、同年11月1日は土木作業及びRCの運搬、同月8日は午前中の業務の記載はなく、午後2時以降にスクラップの運搬等、同月15日は残コンの運搬、同月22日は残コン、再生砂再生碎石の運搬及びユンボの回送である。

前記期間におけるA1と同様に前記公的資格をいずれも有しない非組合員である別の従業員の土曜日の出勤状況をみると、同年9月13日、同月20日、同月27日、同年10月11日、同月18日、同年11月1日、同月15日、同月22日、同月29日、同年12月6日、同月13日、同月20日、同月27日、平成21年1月3日、同月10日、同月17日の合計16日間を除いた6日間出勤している。

なお、本件規則変更後の最初の土曜日である平成21年1月24日以降、土曜日はミトミ本社の門が閉まっており、出勤する従業員はいない。

エ A1は、第4回団体交渉において、土曜日の就労についてB4が「仕事がない。」と発言したのに対して「仕事がなくとも、出勤はしましたよね。」と発言し、また、B4の「土曜日仕事なくとも出てましたやん、て言ったけど、仕事してはれへんかったん、土曜日。」との質問に対して「業務がなかっても、プラントの点検や修理をしましたよ。」と答え、さらにB4の「自主的に。」との質問に「はい。」と答えている。

(2) 原告は、A1が原告加入を公然化して以後の平成20年11月29日以降、ミトミはA1の原告加入ないし原告組合員であることを理由として土曜日の就労をさせなかった旨を主張する。

確かに、A1が原告加入を公然化する前後においてA1の土曜日の就労状況には大きな変化がみられるものの、ミトミにおいては、従前から土曜日を指定休日とした運用をしており、A1が原告加入を公然化する以前もミトミにおいてA1に対して明示的に土曜日の就労を指示していたものではない。さらには、ミトミの業務量は減少しており、経営改善を要する状態にあり、ミトミは、その方策として平成20年2月以降の経営会議で土曜日の就労を完全になくす方向での方針を確認している。その上でミトミは工期等の関係上、土曜日の就労の必要がある場合には、工事の現場責任者がミトミ従業員の公的資格の保有状況を勘案して出勤を指示していたところ、A1はこれら公的資格を保有しておらず、A1同様に公的資格を保有していない非組合員である従業員の土曜日の就労状況はA1が原告加入を公然化する前後を通じて著しく低い。A1が原告加入を公然化する以前に出勤した土曜日に係る本件手帳の記載は、午前又は午後に記載がなく、あるいは、午前又は午後にプラント準備ないしプラント洗いとしか記載がない日も多く、プラント準備ないしプラント洗いに係る記載を前提とできないことは、前記1(2)のとおりであるから、当該記載に係る部分については出勤後に具体的な業務に従事していたとは認められない。仮に本件手帳のA1がプラント準備やプラント洗いの作業に従事したとの記載を前提としても、その作業内容及び所要時間は前記1(2)ウ(ア)aに掲記した程度のものでしかなく、これらの作業に午前又は午後の時間全てを費やすことを必要とするとは解されない。

そうすると、客観的にみて、A1において土曜日に出勤してまで業務に従事しなければならない必要性があったことを基礎づけるものとはなり得ない。

なお、前記5(1)ウにおいて認定した公的資格を保有していない非組合員である従業員の土曜日の就労状況に照らしても、A1が原告加入を公然化する前後を通じてA1以外のミトミの大半の社員が土曜日に就労していたことを認めるに足りる証拠はない。また、前提事実(6)オ及びキのとおり、ミトミはA1が原告加入を公然化後の平成20年12月27日にはA1に土曜日の就労を指示しており、他方、平成21年1月24日以降の土曜日はミトミ本社事務所の門が閉められ、ミトミの従業員が土曜日に出勤していない。

- (3) 以上によれば、ミトミは、原告加入を公然化する以前から就労の必要性が高くなく、積極的に土曜日の就労を指示していなかったA1に対して、ミトミの業務量自体が減少しており、必要な公的資格も有しないことから従事させる業務がなかったために、平成20年2月からの経営会議で決めた土曜日の就労をなくすとの方針に従って土曜日に就労をしなくてよいことを指示したにすぎないというべきである。ミトミがA1の原告加入公然化後に土曜日の就労を指示している日があることに照らしても、土曜日の就労の拒絶がA1の原告加入や原告組合員であることを理由にされたとは認められないし、また、原告を懐柔し、弱体化したり、原告の運営・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ものとも認められない。

したがって、A1に原告加入公然化後の土曜日の就労の拒否が労組法7条1号の禁止する不利益取扱い、同条3号の禁止する支配介入に当たる旨の原告の主張には理由がない。

- 6 争点(6) (本件交渉申入れに対するミトミの対応は労組法7条2号の禁止する団体交渉の拒否ないし不誠実交渉、同条3号の禁止する支配介入に該当するか否か) について

- (1) 前提事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる(なお、原告は、本件交渉申入れにおいて提示された本件要求事項には、本件事前協議協定に即した事前協議及び事前合意の協定化に加えて、組合員であるA1の労働条件の変更に際しての事前協議の申入れがされており、後者の申入れの存在は、原告とミトミの間の団体交渉時のやりとりからも窺われる旨を主張していると解され、被告らは、本件事前協議協定に即した事前協議及び事前合意の協定化の申入れがあり、その是非を巡って議論が平行線をたどった旨を反論していると解される。そこで、その検討のために団体交渉におけるやりとりについては詳細に認定することとする。)

ア 第1回団体交渉に先立つ日程調整にあたりミトミから発出された文書は、いずれも分会を名宛人とするものである。

イ 第1回団体交渉（平成20年12月19日）における具体的やりとり

(7) 前提事実(7)イのとおり、B4が、原告参加者に回答書を交付してこれに基づき団体交渉申入書記載の要求事項について説明しようとしたところ、A6から団体交渉申入書の要求に基づいて進めていくのであればA1の身分問題はどうなっているのかという質問を受けた。B4は、その「身分問題」の内容が「労働契約」の問題であることを確認した上で、「それは、分会要求の方で出てますんで、後でやらしていただきたい。」「全部聞いた上で、まず、通知書が来ましたので、その次に、団体交渉の申入書の要求がありましたので、順に追って分会の要求書、その中にA1さんの労働契約を明らかにすること、載ってますよね。」と答えたところ、A6は団体交渉申入書記載の要求事項について「まあ、これは書面で出てるんで。これもグロスで後で回答するから、分会の要求書いって。」と告げて、書面で回答のある原告の要求事項については後にまとめて回答することから、分会要求書記載の事項について説明するようB4に求めた。

(4) これを受けてB4は、分会要求書記載の「1 A1組合員の『労働契約』を明らかにされること」について、A1の労働契約上の地位が非正規の有期契約社員であることを説明した。これを受けたA6からの正規と非正規の違いについての質問に対し、B4は、雇用期間の有無である旨の回答したのを受け、A6が「有期雇用ということは、何らかの契約書をまいてるということ？」と質問したところ、B4がA1に「どうですかと？」と質問したことから、A6は「そっちに聞いてんねん。当の本人は1回きりの契約だけやんか。」と指摘した。

A6の指摘を受けたB4が「でね、雇用契約に関してね、まあ組合さんが出来たような感じでね、しっかりしないとアカンなあという形で、こちらも応じていかなアカンなあという形で思ってますんで、雇用契約に関して。今ちょっと曖昧なんですわ。彼にとって。」と答えたのに対し、A6がさらに追及したことから、B4は、「だから、中途半端でよくわからへんから、雇用契約を明らかにしてくれっておっしゃってんのに、曖昧ですやん。だから、しっかりと雇用契約をね、全社員というか、全労働者に対してね、まあ、先の話ですけど来年の話になると思うんですけど、先、言っとこうと思っでね、後で、聞いてなかったって言われたら困るんで。雇用契約の方、し直そうと思っで。」「今の現状を表すね、書面がねないんですわ。」「有期社員としてちゃんと雇用契約をね、来年度1月から有期社員の人もそうですし、正社員の人もそうですけど、しっかりと会社として再度確認のため。」と説明した。

これに対して、A 6 が「違うやん、確認はここやん。」とそのような確認は組合とすべきであることを指摘すると、B 4 は「違います、違います。会社はA 1さんとやります。」と答え、A 6 が「組合と話さない。」と尋ねると、B 4 は「ここに書いてるでしょ。いわゆる、事前協議合意約款ですか。そういうことは締結しませんと意思表示してますんで。」とA 6 の提案を拒否した。そのため、A 6 は、「間違ってる。組合とは話さないって言うこと。こういう問題は。」と尋ね、B 4 の「いわゆる事前協議約款は。」という発言を遮って、「約款なんか言ってない。事前協議はしないのって言うてるんやで。」と告げた。B 4 は、A 6 の「団体交渉」という発言に対し、「いわゆる、それが事前協議になるんでしょ。組合と話すってことが。こちらは締結者、A 1さんと話します。」と説明の上、「A 1さんとは雇用契約は、当事者と会社側との本人との同意の上で成り立つもんなんで、A 1さんと一緒に話し合った上で決めて行きたいと思います。」と回答し、A 6 の「組合とは何の話をすんの？」という問いに対しても、「組合と話す。こちらは、そちらが要求してきたんで、A 1さんの方がね、組合が団交持ちたいって言うてるんで、それに応じてるだけです。」「応じるのは応じさしてもらいますんで。団体交渉の場は持ちますんですけど、事前に組合と話すっていうことはしない。A 1さん当事者だけで大丈夫だと思います。それ僕、逆に組合と話したら、事前協議約款に締結したって話になりかねるんで。」と答えた。

その後もB 4 は、A 6 の「もう1回はっきりと言っておく。ちゃんと控えとってや。合意約款を言ってるのではなくて」と明言した上で事前協議をすることが合意約款になるのかという問いに対し、「そういうことです。組合と話すっていうより、僕はA 1さんと話したい。話して決めていく。雇用契約に関しても、待遇に関しても、身分に関しても。」と答え、A 6 の「団体交渉の内容は、身分の問題や雇用の問題を我々は要求してますけども、そのことについては話をしないってことやね。」との質問に対しても、「だからA 1さんと話をさしてもらいます。」と回答し、「我々と何の話をするんやという、ないんですよ、要は。」との重ねての質問にも、「組合とA 1さんの身分・賃金・労働条件等、A 1さんに話しますんで。組合と話すことはないと思います。」と回答した。

さらに、B 4 の「団体交渉には応じさしてもらいます。」との発言に、A 6 が「団交については彼のことで話をするのに、そのことはしないんでしょ。」と尋ねると、B 4 は、「たとえばね、賃金とか雇用条件をA 1さんと話をするじゃないですか、で、A 1さんは組合の方に話を持ちかけると思うんです。それで団交を申し入れてこられたら、応じさせてもらいます。」と回答し、A 6 がさらに「応

じるって彼の用件の中身は話さないんでしょ。我々と。」と質問したのに対し、「内容はA1さんと会社側とで、話させてもらいます。」と答えた。

(ウ) 以上のとおり、労働条件等の協議を巡って議論が平行線となったことから、A6は、「あのね、もう一回言うよ。労働組合、認める認めない、法律上ね、交渉当事者に当たるのよ、我々が。言い換えると、彼の問題は我々も当事者なんや法律上。弁護士や社労士なんか山ほど相談に行くのは結構。自由だから。しかし、今やられている対応は誰のアドバイスだか分からないけど、あまり良い結果は生まないよ。」、「粛々と彼と一方的に話をするってことを公言されるから、私が今ここで言えるのは、止めといてしか言えない。やられると不当労働行為になるから。そうすると、我々は抗議するから。それだけは言っときます。だから、それはB9さん、控えといてね。」などとミトミが原告を無視してA1と労働条件等について直接協議することは不当労働行為になると指摘し、そのようなことは止めるようにと釘を刺し、第1回団体交渉は終了した。

ウ 原告は、平成21年1月15日付けの「A1分会長の偽装請負に対する契約変更への通知書」（以下「本件通知書」という。）をもって、ミトミ及びミトミ建材に対し、第1回団体交渉の席上、「B4企画室長は、会社は労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守しており、A1分会長の労働契約については『違法性はない』が『曖昧な雇用関係』であるので、1月に組合とは交渉せずA1さんと直接個別交渉で契約（契約変更）を行います。と平然と繰り返すのみで、不利益を受け続けているA1分会長への謝罪や1月に行うとする契約内容の説明等は一切なく、何ら組合とは交渉では問題の解決を図る気がないことが、明らかになっただけでした。また、別紙『回答書』を持参し、組合側の要求は全て回答済みで議論の余地なしというものでした。貴社のこのような対応の延長上は、A1分会長の権利回復どころか更なる不利益が予想されます」として以下の内容を通知した（第2回団体交渉冒頭においてB4から同書面を配達証明で送った（送り返した）旨の言及があることから、ミトミが内容を確認したかは判然としないものの、遅くとも第2回団体交渉までに到達していることが認められるが、第2回団体交渉までの何時の時点で到達したかは不明である。）。

(ア) 会社は、交渉席上意味不明な「曖昧な雇用関係」とA1分会長の労働者性を否定し、一方、当方が告発した労働基準監督署には「労働者」と回答しており、現状の偽装請負から正規雇用（正社員）への労働契約変更が急務になっており、直ちに組合と協議し円満に解決を図られること。

(イ) なお、A1分会長に契約の変更を直接求めても応じられませんので、そのことを理由とした団体交渉拒否とA1分会長への更なる不

利益は、一切されないこと。

エ 本件契約書への署名押印要求

B 4は、平成21年1月20日、A 1に本件契約書を示して署名押印を求めたが、その際、A 1に対して、他の従業員には既に署名押印をしてもらったのでA 1もよく読んでおくよう伝えるとともに、A 1が原告組合員であることから署名押印に応じられないであろうとして、本件契約書の内容をよく読んで覚えるか、メモをして原告に相談することを求め、交渉することがあればお互いに日時を相談して団体交渉をすとした上、日時が決まれば第1回団体交渉と同じ場所をB 4が予約することを告げた。

オ 本件規則変更の際の手續

ミトミは、本件規則変更に当たり、遅くとも平成21年1月20までに労基法90条1項に基づく意見聴取手續として、B 8がミトミの全従業員に招集をかけたが、A 1は出席を拒否した。本件規則変更は、A 1を除く全従業員の同意を得た。

カ 第2回団体交渉（平成21年2月23日）における具体的やりとり
(ア) 事前協議を含む労働条件の協議について

a 冒頭、A 4による団体交渉申入書記載の要求事項が基本であるとの指摘がされたのに対し、B 4は、第1回団体交渉の際に「回答書の方と、別の交渉で内容の方をね、お伝えしたと思うんで、それはそれで意見は変わらないです。」「A 1さんとまず最初に事前協議とか協約とか約款とか協定等締結しませんでしたので、A 1さんとまずお願いしますと。で、そのあと組合さんの方から求められたら申し込まれたら交渉の方はしますよ、という形で。」などと答えた。

これに対して、A 4は、「だから、どこまで行ってもね、組合結成通知時に要求も載ってます、イコール基本になるんですよ。」「基本はそうですよ。だって、この問題を話しせえへんままに、物事進みませんよ。」と協議することを要求した。

b B 4は、第2回団体交渉を設定した理由について、原告に対して「会社側としての、お伝えしたいなあと思ったんで。」「A 1さんとは会社で何回かお話ししてもらってますんで。で一向に返事しそうにないんで、組合さんとも話するでしょっと聞いたら、しますよっとA 1さんの方から聞いていますので。交渉と聞いたら、交渉の日程調整しようというのを急遽、A 1さんの方に伝えたんですわ。」と説明し、A 4は、「これ、設けていただいても、結局ね、A 1さんの身分・賃金・労働条件は、A 1さん個人とまず話しますとさっき言いましたよね。我々は、それは組合結成通知の時に書面として出しているんですけど、今後、A 1さんの身分・賃金・労働条件については、労働組合が窓口として話し合い

ますよということを事前に通知していますよ。」と答えた。

これに対して、B 4は、「だから、それは会社として認めてないんで。」「当事者と会社との業務内容の契約なので、まず最初にA 1さん当事者の意見、組合さんの意見というのもお聞きしますんでね。その交渉の場だと思ってるんですよ。だから相変わらず事前に組合との話を求めていらっしゃいますけど、それはこちらとしてお受けできない。そのA 1さんの順序としてA 1さんに言って、それから組合さんから、こちらの方と交渉するのであればお受けしますという話です。」と告げた。さらに、A 4が「正式にうちに加盟されて全権委任いただいて、窓口になって話しようということ言ってるわけなんですよ。」と言うのに対し、「まず最初に雇用契約当事者というのはA 1さんでいらっしゃいます。で、A 1さんに話す前に組合の方にお話という、A 4さんのお言葉をお借りすると、スタンスは会社は持っていませんので。A 1さんとの契約なのでA 1さんに会社で働いてもらう、うちの業務をやっていただく、やっていただいてももらうことなんで、A 1さんにまず最初に話すというのがうちの見解です。そのあとA 1さんは組合の方とお話して、組合の方はなんか会社との交渉を持ちたいというのでしたら、うちは受けます。」と答えた。以降のやりとりにおいても、B 4は、この原告との事前交渉はしないというスタンスを崩すことはなかった。

- c B 4は、A 1の労働条件の協議に関し、A 5から「基本的には身分・賃金・労働条件については、組合と一緒に協議しようと、そちらの言い分も本来なら言ってこないと。A 1さんには伝えます、こちら一緒にいる一緒に交渉する、その場で伝えます、全然違いますよ。」との指摘を受けると、「事前にそこまで執着するのが僕には分からないんですけど。」「なぜ事前じゃないとあきませんのか。わかります。事前に組合と話しないでA 1さんを通してこういう場を設けるというスタンスです会社は。だから僕にとってはこういう場を設けているから全然問題ないと思うんですけど。」と回答の上、「事前に事前にとという話をおっしゃるんでね。それを会社は認めれませんという話です。事前に事前にと執着する事よりも本来の内容に入っていく方がいいんじゃないですか。」との問いかけをした。これに対して、A 4は、「基本的にルール作りでいうと、我々の法律に則ったルールがあって、その部分そのことを否定されると組合否認にしかならないですよ、組合を認めてるんだったら、まずきちんと話を事前にするというルールです。」と指摘した。

その後、B 4は、「団体交渉っていうのは本来、A 1さんの労働条件等について話し合う場だと、僕は認識しているんですが、

一向に組合と会社とのやりとりしかないなあと僕は思うんですけど。A1さんの中身・労働条件せつかくこういうふうに時間をさいて場を設けて団体交渉しているのに、労働条件の語が一個も出て来ない、組合と会社とのやりとりにしかなくてない。」「この場を設けて同じ席についてるじゃないですか、中身がないんじゃないですか、一向にA4さんとA5さんだけがおしゃべりになって、全権委任されているか知らないですけど、僕としてはA1さんの意見もお聞きしたいですし、この場で中身、内容を直していくのが団体交渉と僕は認識しているんですけど。その前提であるこの場を設けるか設けないという、設けますと伝えてるし、その1つのルールっていうのを、あくまで事前っていうのを、凄く執着されてこちらに要求されている。で、それは組合とのルール作りであって、A1さんの労働条件とかっていう話じゃないんじゃないかなあって僕は認識してるんですよ。だから一向にA1さんの労働条件とか業務内容の話が出て来ないので僕は不思議に思ってます。」と指摘した上で、「せつくなので具体的な内容に進めて行きましょうよ、事前に執着しないでA1さんの本当の内容を、どうですか。」と提案した。これに対して、A4は、「実質的にルールですから、何回も言ってるけど。別にA1さんの話したくないと言ってない。まず、労働組合を認めるっていうことが我々のルールです。」と答えた。B4は、原告との事前協議はしないとのスタンスは変わらないとした上で、「で、A4さんにお聞きしたいのが、何が最終目的なんですか。」と尋ね、A4が「A1さんの問題でしょ。」と答えたことから、「そうでしょ、A1さんの内容を進めて行きたいんでしょ、A1さんの置かれてる状況を早くちゃんとして行きたいと、確認して行きたいと。」と指摘した。A4は、「そうしたいのに、A1さんが頼ってきて加盟された組合のルールを認めないって言われたら、それはA1さんの意見そのものを否定されたのと一緒ですよ。」と答え、B4は、「それは見解の違いですわ。」と指摘した。

その後もB4は、「A1さんの労働条件の話をしましょうと僕は言ってるんですよ。」との提案をし、A5は、「うちとしては、どこまでいってもそういったこと全て事前に話をするを真っ向から否定されて、本題には行けませんと。中身のある交渉にならへんでしょ、団結される部分がね、侵害されてるのに次に行けませんよ。」と答えた。B4は、事前協議について「それは飲めないですよ。だから内容の話、本題に入りましょうよと言っているんです。」と発言し、A4は「本題行けないでしょ。」と答えた。

B4が「具体的な労働条件の団交を。」と求めたのに対し、A5は「具体的な団交とかね言う前に、こちらは12月19日の段階

でも言うたと思うけど、会社が負わなあかん義務と、こちらが持っている権利と、そのことについて。」と言い、B4が「認めてますよ。」と答えると「認めてたらね、事前協議しましょという話もう理解できると思うんですよ。そこが、いつまで経ってもご理解頂けてないのかなと。」と応答した。

(イ) A1の身分(契約内容)及び担当業務等について

- a B4は、「こんなご時世じゃないですか、で、何か書面等で曖昧な雇用とかそういう話書かれてましたけど、その曖昧というのは内容として基本的に、うちに働いている労働者の方、1年単位で契約のほう更新させてもうてるんですね。で、契約更新という、なんていうんですか、行いというか、そういうのが曖昧になったんで、社会情勢もみんな周知のとおりだと思うんですが、ある意味でちゃんと確認したい。」と説明し、A1以外の労働者との確認は済んでいるが、A1は確認するたび支部に連絡すると繰り返す、団体交渉を申し込むのか確認したところ、そうなると思うと回答したため第2回団体交渉を開催したと説明した。

また、B4が「雇用契約期間、言いましたやん。曖昧だった期間過ぎてるんですよ。それで、うち零細企業なので、だからはっきり今回はしっかりしていこうという考え持ってますんで、していきましょうよというお話をしていきたいなど。だから雇用条件と。」と発言したのに対して、A4は、「それはそれで話をする前提で、まず労働組合認めて組合の主張を認めた上で、話に入っていったらいいんじゃないですか。」と指摘した。

- b A4が、ミトミが設けている団体交渉は形式的だと指摘した上で「言うてる中でも一方的に身分の変更であるとか、業務の変更であるとか一方的にやってますやんか、今でも。」と発言したのに対し、B4は「何もやってません。」と回答した。

A4からの「まず、労働条件の変更であるとか。」、「変わっていない。組合に入るまで、どうしてました。」との質問に対し、B4が「土木作業員・その他もろもろ」と答えたところ、A4は、「違うよね。」とA1に問いかけ、A1は「はい。」と答えた。これを受け、B4は、「はい、はないで。会社の見解は土木作業員やし、この2人は筆頭やけど、A1さん以外のみんなその見解やし、みんな同じですよ。A4さんやA5さんは、会社内の内容、A1さんからお聞きしてるかもしれませんが、会社としては何も移動もしていませんし、A1さんは依然に土木作業員で、その他会社の付随業務で、メインは土木作業員でサインいただいています。その期間が曖昧だから、僕は再確認して行きたい。」と回答した。

その後、再度、B4からA1は土木作業員、ミトミの業務その

他諸々が担当業務であり、有期の非正規社員であるとの回答がされた。

- c B4は、A1がミトミ建材へ派遣されているとの指摘について、「派遣なんかしていません。」「会社側もA1さんの他の従業員もA1さんは、何も派遣されていないし、異動もされていない。一向に土木作業員であってミトミの業務に従事されている、何の変わりもない、賃金等まだ変更されていない。これがみなさんの意見、僕だけじゃない。」と回答し、さらに労働条件の周知はしており、A1を含め何ら変更はなく、労働契約、業務内容の変更もない旨改めて指摘した。
- d A1が担当業務について「あとは今までミキサー業務やってきましたよね。業務指示があってミキサー乗ってきましたよね、僕が入社した当時から。」「最初だけですやん、大型免許取ってから、ほとんどミキサー業務です。」と発言したのに対して、B4は「一緒に現場出てましたやん、土木の。」「それはちょっとおかしな話ですよ。」と指摘した。その上で、「A1さんこういうふうにしてと言ったことはあったかもしれないですけど、土木作業員として変わりないと思ってます。だから何が変わったのかなど。賃金が変わるんでしたら、それはあると思いますけど、変えてません。その協議もしたいからここに来たんですけど。だからミキサー業務が自分の仕事だという見解は持たないでいただきたい。ミキサー業務だけを指示した覚えはないですし、あれはミトミの業務の一つでありますし、で、組合さんの方向か動かれてるみたいですけど。」と説明した。

A1がミトミ入社の際につき元工場長からミキサー車運転手という話をされ、仕事の無い時、出荷のない時やプラント作業のない時は土木作業をすることもあると説明を受けたとの指摘したのに対しては、B4は、「実際、入社されて土木作業されてたじゃないですか。前のやつ書面見ますと、土木作業その他って書いてあるんです。何もミキサーとか運転手とかミキサー業務とか書いてないし、だから、一向に変えたつもりもないです。」と回答した。

- e B4は、第2回団体交渉の終わりに、平成21年1月21日にA1に提示した本件契約書をA4に渡そうとしたが、A4は「今そこまで話できてませんので、今の段階でね、預かれませんか。」と言って受領しなかった。
- (ウ) 土曜日の就労及び本件規則変更について
- a A1からの原告加入後に土曜日出勤がなくなったとの指摘に対し、B4は「土曜日は休みやん、今の就業規則。」と答え、A4が「今の就業規則っていつできたの。」と尋ねると、B4は「今

の就業規則というより、それ以前に労働基準法ですか、守らなあかん、なんかすごく思っ、まあ僕も無知な方なんで、勉強してみたらダメだと。土曜日は休みにせなアカンのちゃうとなっ。」と答えた。

A 4 は、後記 b の本件規則変更に関する手続の説明を得た後、土曜日の出勤について協議する前からしていたか尋ね、B 4 が「土曜日の出勤に関しては、ちょっと 40 時間、労基署の方でうたってはったんで。」と答えた。A 4 はさらに「元々会社がうたってはったから。これは企業家として守らなければならない義務があるんですね。それがいつから履行されてたんですか。」、
「週 40 時間ていうのはいつから履行されてたんですか。」と尋ね、B 4 は「週 40 時間は基本的に大分昔からやってたと思うんですよ。」と回答した。A 5 が「昔から周知されてました。」と尋ねると、B 4 は「自分、申し訳ないですけど、まだこの会社に入って 5 年も経たないんで、それ以前の話、僕に聞かれても」と答えたことから、A 4 が「室長がわかっている範囲では、ちゃんと履行されてたんだと。」と質問し、B 4 は「40 時間ですか、されてると、僕の方は。」と回答した。その後、A 4 が週 40 時間制の開始時期を調べるよう指摘し、B 4 が確認すると回答した。

A 5 からの「みなさん仕事があったら土曜日も出てもらおうと。」との指摘に対し、B 4 は、「そうですね、働ける業務の内容があれば。でもそちらは会社の裁量なので、こちらで決めます。」、
「会社で与える業務、適材適所って言葉があるんで。それで業務を与えさせていただきます。」と答え、また「会社が一方的に指示、命令はさせていただきますよ。」と答えた。

b A 4 は、土曜日の就労に関連して、新就業規則について、「それは事前協議された。A 1 さんに。」と尋ね、B 4 は「一応、意見交換等求めるために、うちの部長の方から招集かけても、A 1 さんは集まってくれなかったですね。僕ら抜きで、従業員だけで B 8 さんが集めたんですけど。A 1 さんは何か組合の方から不当労働行為になるから出席されなかった。」と回答した。

(エ) 時間外手当の支給について

B 4 の「週 40 時間以上働いたら時間外手当が発生しますよね。」との指摘に、A 4 は「今までは払われてたの。」と質問し、B 4 は、今までも時間外手当を含んでいたこと、時間どおり支払われているかについては現在調査中であることを回答し、ミトミとして認められる点があればきちんと支払をしていくことを回答した。

(オ) その他第 2 回団体交渉では、以下の言及がある。

A 4 の事前協議に関する「事前に話をしませんと。話をしないと
いう段階で、組合を認めてへんわけですやんか。」との発言に、B 4

が「書面等も分会長あてに出しているんで認めてますよ。」と答えると、A5は「分会長が組合じゃないんですよ、組合だから。」と指摘し、B4は「うちのミトミの分会長だから窓口だと思うんですよ。見解はね。」と回答したのを受け、A5は「基本的には生コン支部のミトミ分会のというのが交渉のことを言ってますが、基本的には一体ですよ。」と答えた。

キ 第3回団体交渉（平成21年4月10日）の具体的やりとり

(ア) 事前協議協定及び労働条件等の協議について

冒頭、原告、ミトミ双方から従前のスタンスに変更がないことが確認された上、B4が事前協議に応じることができない理由として「会社は、A1さんと雇用契約を交わすので、A1さんにA1さんの労働条件等お話しします。そのあと、A1さんは判断してもらったらいいんですが、労働組合に入られていらっしゃるんです、その後、労働組合の方が会社側と交渉をお持ちになられたいとおっしゃられるなら、会社は交渉の席を持たさせていただきます。」と説明した。

続いてA5から平成15年に本件事前協議協定を交わしたことを踏まえ、その時のスタンスと今回何が違うのか、今回、事前協議協定が締結できない理由について何か変化があったのか質問があり、B4は「それは、日々変化してますからね。時代も。」と答え、さらにA4が違いがどこにあるのか尋ねたのに対しては、この場はA1の労働条件等を交渉する場として設けたのであって関係がなく、答える必要もないと回答し、「過去の話です。時代は変わってますから。」、代表取締役は変わっていないが「交渉代表が変わったんです。」と述べた。

(イ) 土曜日の就労について

組合ができる以前、A1は土曜日に仕事をしていたことを前提に、原告加入後に土曜日の就労がなくなったことについてB4は、「土曜日にね、彼に与える仕事が無くなったんですよ。」と発言した。

他の人は土曜日に仕事をしているとの指摘については「だから会社は適材適所でね、能力のある人間はその能力に準じた仕事を与える。それは会社が決めることですし、組合から何ら言われる筋合いのものでもないと思うんです。だからA1さんに与える仕事もないですし、実際ウィークデーの中でもほとんどないんですよ。このご時世やから、ニュース等でもやってると思いますけど、ほとんど休業されてますやん、大手の会社でも。仕事がないからなんですよ。それは組合さんも重々理解されてると思いますけど、だからA1さんにとっても、A1さんに与える仕事がないんです。段々この業界も厳しくなると思うんでね。仕事としても全体的にゼロになる可能性もあるしね。」と説明した。

(ウ) ミキサー車乗務について

B 4は「専業でミキサー業務してた。」と疑問を呈した上で「うちはみんな乗りますけど。」と発言した。

(エ) 本件規則変更及びこれに基づくA 1の遅刻扱いについて

B 4は、A 4からのA 1が毎日遅刻とされる件については、その条件に応じない権利があるとの主張に対し、新就業規則の内容についてA 1に対して「聞いたよ、就業規則を読んだ後に。何か意見等ありますか、何もないですと。」と答えた。

また、B 4は、「会社も働いている方のルールってのは、会社のみんなが協定した上でね、A 1さん以外はみんな認めてるんですよ。会社の就業規則等ルールをね。A 1さんだけを特別扱いできませんやん、組織ですから。だから会社は民主主義ですし、多い方を取りますやん。」「会社は他の従業員が認めたルールに則って運営して行かざるを得ないんです。A 1さんを特別扱いできません。だからそのルールに則って、A 1さんも同じ扱いをさしてもらいます。」と伝えた。

ク 第4回団体交渉（平成21年4月22日）の具体的やりとり

(ア) 事前協議について

冒頭、A 4は、「我々としては、A 1さんの身分の問題もそうだしね。当然それを守るためには、そのためにA 1さんは、組合に加盟されたわけやから。その第一段階の組合の部分ね、会社にきちんと認めてもらえんと、やっぱり自分の話はできひんという結論に至ったわけですわ。だから、いうと元のスタンスが変わっていないというのが、我々の同意の結論でね。会社の方も、もう少しスタンスを考えていただけないかなという、双方お持ち帰りということでした。その後、どうなったのかな。」と発言し、B 4も「そういう感じで言うと、組合さんと同じですわ。」と答えたため、A 4が「A 1さんの問題については、組合と話すんじゃないかと、A 1さん自身と話すということをはりましてね。やっぱりその考えは変わらない。」と尋ねると、B 4は「そうですね。」と答えた。

(イ) 土曜日の就労について

B 4のA 1の労働条件等につきミトミは何も変えていないとの指摘に対して、A 1が「でもね、賃金の不利益。今まで土曜日出勤してましたよね。」と指摘すると、B 4は、「仕事がない。」と答えたため、A 1は「仕事がなくとも、出勤はしてましたよね。」と発言した。そこで、B 4は、「土曜日出勤しても、仕事してなかったんですか。」と尋ねると、A 1は「してましたよ。勝手に決めないで欲しい。」と答えた。さらにB 4が「仕事がないのに、出勤させて欲しい。」と尋ねると、A 1において「そういうことも一方的に決めないで、交渉で決めて欲しい。」と答えたことから、B 4は「そ

これは実際、使用者側が判断する部分だと思いますよ。それは経営に携わることなので、能力のある人間、必要な仕事のできる者は、出勤してもらいます。采配はこちら経営者側が、うちの会社だと思います。能力のある人間は出てもらう、能力あっても、その仕事が無かったら出てもらわない。あくまで土曜日ですからね。A1さんは、申し訳ないけど、土曜日仕事なくても出てましたやん、て言ったけど、仕事してはれへんかったん、土曜日。」と指摘した。A1は「業務が無かったても、プラントの点検や修理をしてましたよ。」と答えたため、B4が「自主的に。」と尋ねると、A1は「はい。」と答えた。そのため、B4は「法律に書面で書かれてると思うんですけど、あくまで土曜日ですから。」、「就業規則でも、土曜日はお休みになってますんでね。」と指摘した。

(ウ) 本件規則変更について

A1が本件規則変更により始業時刻が午前8時から午前7時30分に一方的に変更されたことと指摘したのに対し、B4は「その就業規則を見てもらったじゃないですか。監督署の方が来られた時に。その時に監督官の前で、僕聞きましたよね。何か、ご意見ございますかと。そしたら、別にないと。そしたら守ってもらいますか、と言ったら、守れませんとおっしゃいましたね。ちゃんとそれも伝えてますし。1ページ1ページちゃんと丹念に、それは監督署の方もおっしゃってましたけど。ちゃんと聞きましたやん、意見なんかも。」と答えた。

さらにA1の「僕は就業規則を見ても、組合結成した後一方的に時間の変更されているので、僕は認めない。ちゃんと団体交渉の中で協議して決めないと、僕は従わないと基準局の担当の方にちゃんと行ってある。」との発言に対し、B4は、「A1さんの方から、基準局の監督官さんの方に、立会いのもとで、就業規則が読みたいとおっしゃったんですよ。A1さんには、就業規則ができたので読んどいてと言いましたよね。」、「実際の話うちの方から話、招集かかったと思うんですけど、就業規則ができあがる、完成する前に、それは実際A1さんの方に電話で出席できないかと、B8の方が聞いたら、不当労働行為になるので出席しないと、話合いには出席しないと…」と反論した。

加えて、B4は「話合いの場に出席されずに、皆さん待っとくわけいけないので、B8さんもB9さんも、A1さんのことをね。だから、他の人間は話し合って、異議なしという話で、で、これは会社の就業規則になりますよという形で、署名と捺印をもらったんです。だから、それに則って、今会社運営されてますんで。それに則って、うちらもA1さんに対してやって行こうと。だから当初、遅刻されてますんで、遅刻というんで通知書でのも、ずっと出してま

すんで。」と述べた。

(エ) 担当業務の変更について

A 1 の仕事の内容を勝手に変えた、入社時からミトミ建材でミキサー車の運転及びプラントメンテナンスだったとの主張に対し、B 4 は「何も変えてない。」「入った時は、僕と一緒に金楽寺で水道工事してましたよね。」「入った時から、建材センターのプラントのメンテ及びミキサー車の運転とおっしゃったが、さした覚えがないですよ。」「勝手にしていただけです。」と答えた。

(オ) 時間外手当について

A 1 が、時間外手当は、従前、時間外労働がなくても付いていたが、組合が出来たため交渉もなく一方的に変更されたと主張したのに対して、B 4 は、「時間外労働していないのに、時間外労働を請求されてるんですか。」「皆さんもそうしてます。組合ができたからじゃなく、A 1 さんだけじゃない。」「僕は、ノーワーク・ノーペイの社会で、成り立っていると思うんですわ。働いてないのに、対価はね。働いてない分のお給料なり賃金なり支払う会社、どこにあるんですか。」「働いた分は払ってますがな。働いてない分もよこせて言ってるように僕には聞こえますよ。」「実際ね時間外労働が発生してない、付くはずがないでしょ。今まで付いてたのは会社からの気持ちですよ。皆さんに、ちょっとでも気持ちを支払っていききたいという気持ちがあったからです。それが今、このご時世で、会社を守らないと。皆さんの家庭も守られません。」と答えた。

A 1 が、従前、時間外労働の有無にかかわらず支給されていた時間外手当を廃止するのであれば一言あるのが当然と主張したのに対し、B 4 は、「僕代表的に労務関係で、A 1 さんに限らずにね。他の従業員にもしてもらったんですけど、A 1 さんの雇用条件等の紙あるでしょ、判子を押し紙。」「それを二、三回、1 対 1 ていっても、他の従業員がいてましたけど。いつも入ったら休憩するテーブルで、何回かそこで交渉しましたよね。でもそれは、団体交渉の場でとか、組合の方でとか、そんなこと言ってましたんで、一度条件等の書面をお見せしましたよね。何回か。だから、一方的ていうのはおかしい話。」と反論した。

B 4 の「何にもね、会社は働いた痕跡もない、時間外労働の部分は払ってましたよ。契約として 1 万 5 千円。あろうがなかろうが。それは事実です。」との発言に対する A 4 の「それ以上あっても、1 万 5 千円ですよ。」との指摘には、「それ以上なかったと思います。実際、ない方が多かったです。過払いが多かったです。今まで調べたら実際、時間外労働が発生してないのに、何で、払わなあかんのですか。」と回答した。

(2) 本件交渉申入れにおける団体交渉事項について

ア 原告は、本件交渉申入れをもって、事前協議及び事前合意の協定化のみならず、A1の労働条件について団体交渉を申し入れたものであり、ミトミの事前協議及び事前合意には応じない、A1の労働条件等についてはまずA1に話をし、その後に原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとの趣旨の回答は、単に事前協議及び事前合意の協定化を拒むにとどまらず、本件事前協議協定に違反するとともに、義務的団交事項である労働条件等について、A1とまず話をし、先に原告と協議することはないとして団体交渉を拒むものであるから団体交渉の拒否に当たり、また、団体交渉が申し入れられた事項について実質的に団体交渉を行わないまま変更する措置をとったことは不誠実交渉に当たる旨主張するものと解される。そこで、本争点を検討する前提として、本件交渉申入れに係る団体交渉事項につき以下考察する。

イ 第1回団体交渉における団体交渉事項

(ア) 前提事実(3)によれば、本件交渉申入れと併せて提出された労働組合加入通知書にはミトミとの交渉当事者に当たりミトミ内の日常的な活動単位として分会が結成されている旨の明示があり、本件交渉申入れでは、いずれも原告と分会の連名によるものの、「団体交渉申入書」と「分会要求書」それぞれで異なる事項について団体交渉の申入れがされているのであって、そうすると、原告と分会とは密接な関連を有するものの一応それぞれ別個独立した組織であり、原告と分会はそれぞれ団体交渉の申入れを行っているものと解するのが合理的である。そして、「団体交渉申入書」記載の「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）」については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること」という本件要求事項の文言は、合理的に解釈すれば、組合員に影響を与える問題についての事前協議及び事前合意の協定化という団体的労使関係の運営に関する事項についての団体交渉申入れと解される。「団体交渉申入書」には、A1の個別具体的な労働条件に関する記載はなく、A1の労働契約の内容を明らかにすることや週40時間制に基づく時間外賃金の支給及び未払の時間外手当の支払、有給休暇の取得などA1の個別の労働条件に関する事項は「分会要求書」に記載されていることからすれば、原告の本件交渉申入れは事前協議及び事前合意の協定化という団体的労使関係の運営に関する事項を交渉事項とし、A1の労働条件等をも交渉事項とする趣旨を含むと解するのは困難である。

そして、ミトミは、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」の各要求事項のうち、「団体交渉申入書」に対する回答のみ書面で用意し、前記6(1)イ(ア)において認定したとおり、第1回団体交渉において、A6がA1の労働契約についての質問に対して「それは、分会の要求の方で出てますんで」と指摘した上で、「順に追って分会

の要求書」に対応する旨を回答し、原告の要求と分会の要求とを区別し、その議題整理に従って以後の団体交渉が進められていることから、本件交渉申入れをもって原告がA1の労働条件等を交渉事項としたと解することはできない。

以上のとおり、本件交渉申入れは、事前協議及び事前合意の協定化という団体的労使関係の運営に関する事項を交渉事項とするものであり、原告が本件交渉申入れによってA1の労働条件等をも交渉事項としたとは認められない。

(イ) A6は、第1回団体交渉において、A1の雇用契約の確認は団体交渉の場で行うべきとの主張をしたところ、B4において、「会社はA1さんとやります。」「事前協議合意約款ですか。そういうことは締結しませんと意思表示していますんで。」と対応したことから、これに対し、「約款なんか言ってない。事前協議はしないのって言ってるんやで。」などと発言している。この発言が事前協議及び事前合意の協定化とは別の交渉事項として事前協議が提示されたかが問題になり得るので念のため検討をする。

この点に、労働組合加入通知書記載のとおり、分会は原告の下部組織であり、労働組合加入通知書、団体交渉申入書、分会要求書はいずれも原告らの連名で発出され、第1回団体交渉の日程調整も原告らいずれとの交渉かを区別することなく、分会を名宛人とする文書によって分会を通じて行われ、第1回団体交渉は、原告らそれぞれとの共同の団体交渉の場として設けられるなど原告と分会は密接な関係にあるものではある。

しかしながら、前記6(2)イ(ア)において認定したとおり、原告と分会は、それぞれの要求を別の書面で申し入れ、第1回団体交渉の経過に照らしても、両当事者とも原告と分会がそれぞれ独立した交渉主体であるとの認識の下で団体交渉の席に着いたというべきであって、その当初において、原告が事前協議及び事前合意の協定化とは別にA1の労働条件等についての協議を求めたとは解されないところであり、団体交渉の開始後においても、前記6(1)イ(ア)に認定したとおり、協議の進行上、原告と分会の要求事項を別々に取り扱うこととなり、その上でA6において、原告の要求事項については回答書を受けて後にまとめて回答するとして、まず分会の要求事項についての回答を求めたこと、これに対し、B4が、A1は非正規の有期契約社員であると回答した上でこれに続けて、現状を表す書面が存在せず、曖昧になっていることから、再度確認のため雇用契約をし直す予定であると発言したことから、上記のやりとりが行われたものであり、分会の要求事項についての議論の延長線上でされたものであると認められる。

また、B4は、A6の発言を受け「団体交渉の場は持ちますんで

すけど、事前に組合と話すっていうことはしない。A1さん当事者だけで大丈夫だと思います。それ僕、逆に組合と話したら、事前協議約款に締結したって話になりかねるんで。」、「賃金とか雇用条件をA1さんと話をするじゃないですか、で、A1さんは組合の方に話を持ちかけると思うんです。それで団交を申し入れてこられたら、応じさせてもらいます。」と回答しているところ、このB4の発言は、A6の発言がA1の労働契約を明らかにするという分会の要求事項の議論の延長線上において、既に回答したA1の非正規の有期契約社員との立場の確認のために今後労働契約をし直すにあたり事前協議を求めているものであることは認識しながらも、原告と分会が密接な関係にあり、原告が団体的労使関係の運営について事前協議及び事前合意の協定化を求めている以上、たとえ分会が原告と独立した交渉主体であり、分会の要求事項に係るA1の労働契約をし直すに当たっての事前協議であるとしても、それに応じたことをもって、原告らから、原告の求める事前協議及び事前合意の協定化に応じたものと既成事実化されることを危惧し、応じることはできないと言いつけたものと解される。このようなB4の理解は、本件団交申入れについて前記(ア)に説示したところに加え、第1回団体交渉の経過や原告と分会の関係に照らして自然かつ合理的であり、一般的にも首肯できる。

それゆえ、A6の発言は、分会の要求するA1の労働契約を明らかにすることの延長線上されたものというべきであり、A1の労働契約について原告との団体交渉を行うことを求めたものとは認められない。

なお、前記6(1)カ(ウ)において認定した第2回団体交渉におけるA4及びA5の原告及び分会が一体である旨の発言も、この時点で団体交渉申入書及び分会要求書の記載内容が原告の団体交渉申入事項であることを明らかにしたにすぎないから、第1回団体交渉時における上記認定を左右するものではない。

ウ 本件通知書による団体交渉事項

原告は、第1回団体交渉終了後、原告単独の名義による本件通知書をもって、A1の労働契約の変更に関する協議をするよう通知している。そうすると、原告とミトミの間において、本件通知書の到達をもってA1の労働契約の変更をするに關する限度で、その労働条件が団体交渉の交渉事項となったというべきである。

(3) 不誠実交渉への該当性

ミトミが事前協議及び事前合意には応じない、A1の労働条件等についてはまずA1に話をし、その後原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとの趣旨の回答をしたことが団体交渉の拒否ないし不誠実交渉に該当するかについて検討する。

ア 事前協議及び事前合意の協定化について

ミトミの回答は、交渉事項である団体的労使関係の運営に関する事項について事前協議及び事前合意の協定化を拒むというものであり、前記認定した事実によれば、原告とミトミは双方自身の見解を譲らず、交渉は平行線となったものであるが、使用者には労働条件等の変更に当たって事前協議及び事前合意をしなければならない義務はなく、ミトミが事前協議及び事前合意の協定化を拒絶し、自身の立場を維持したからといって、これが直ちに団体交渉の拒否に当たるものではない。

そして、誠実交渉義務への違反があるかをみるに、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、使用者において、組合の要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答をし、必要に応じてその論拠を示したり、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、ミトミは、事前協定及び事前合意の協定化に応じられない理由について、代表者や時代の変化によって会社のスタンスが変わったと説明し、また、労働契約の当事者は会社と労働者であるから事前に労働組合と協議しなければならない必要性を感じないとして自身の立場を述べていることから、その説明に不足があり、不誠実な交渉をしているとは認められない。

なお、原告は、事前協議及び事前合意の協定化を求めるに当たり本件事前協議協定の存在を主張しているところ、本件事前協議協定の効力が認められないことは後記7(2)に説示するとおりである。

イ A1の労働条件に関する事前協議について

(ア) 原告は、本件交渉申入れにより義務的団体交渉事項であるA1の労働条件についての協議を求めたにもかかわらず、ミトミがA1の労働条件等についてはまずA1に話をし、その後に原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとして原告との協議に応じず、何ら協議を経ることなく、就業規則の変更等を行ったことは団体交渉の拒否ないし不誠実交渉に当たると主張するが、本件交渉申入れにおいては、A1の労働条件等が原告の要求する交渉事項となっていないことは前記のとおりであるから、原告の主張には理由がない。

(イ) また、原告側のA6が第1回団体交渉においてA1の労働条件についての事前協議を求めたのに対し、ミトミ側のB4は、その要求が事前協議及び事前合意の協定化の実現を図るためにされているとの認識に立って、そのような交渉に応じることは、事前協議約款を締結したことになるとの見解を示すとともに、そのような事前交渉をする必要性がない旨の認識を示してはいるが、前記6(2)イ(イ)において認定したとおり、A1の労働条件についての事前協議は分会の団体交渉申入事項と捉えられるから、上記A6の要求に対するB4の対応をもって、いまだ原告に対する団体交渉の拒否や不誠実交渉

に当たるものとは認められないと解するのが相当である。

(ウ) さらに、原告は、本件通知書により遅くとも第2回団体交渉の時点では、A1の労働契約の変更について明確に団体交渉の交渉事項とするに至っている（前記6(1)カのやりとりは、これに遅れるため、検討の対象としない。）。本件通知書とミトミが平成21年1月20日にA1に対して本件契約書への署名押印を要求したこととの先後関係は不明であるものの、この点について、不誠実交渉に当たらないかが問題となり得ることから念のため検討する。

前記6(1)カ(イ)aにおいて認定したとおり、ミトミにおいては第1回団体交渉で説明したA1が非正規の有期契約社員であるとの理解を前提に契約更新の手続を怠っていたために契約期間等が曖昧になっていたことが認められるところ、前記6(1)イ(イ)における認定に係るB4の発言を併せ考慮すると、A1をはじめとする従業員の労働条件等についてミトミの認識するところをとりあえず書面化したものであり、これをA1に示す際もA1が原告に相談して団体交渉を求めるであろうことを前提に書面化した契約内容の確認を求めたにすぎないと考えられる。そうすると、ミトミは今後団体交渉が行われることを前提として第1回団体交渉で説明した内容を書面化して提示したにとどまり、原告からの団体交渉の申入れを無視してA1との交渉に及んだということはできず、団体交渉の拒否や不誠実交渉には当たらないと解するのが相当である。

(エ) 本件通知書は、前提事実(8)のとおり、ミトミが平成21年1月13日にA1に社内の掲示板に掲示した新就業規則を見ておくよう伝えた後の同日15日付けで発出されたものであり、本件通知書の内容はA1の労働契約の変更に限られており本件規則変更についての団体交渉申入れを含む趣旨とは解されないことやミトミへの本件通知書の到達と本件規則変更の先後は不明であることから本件通知書によって本件規則変更についての団体交渉申入れがされたものではない。しかしながら、原告を主体とする労働条件等についての団体交渉を申し入れるものであり、前記6(1)記載のとおり、原告が、第2回団体交渉以降、本件規則変更をはじめとする第1回団体交渉から第2回団体交渉の間に生じた労働条件等の変更にも異議を述べ、B4もこれに応じて説明をしていること、本件において、原告が新就業規則の施行により、新就業規則に基づきA1の労働条件が変更されたと主張していることなどを踏まえて、合理的に解釈すると、少なくとも第2回団体交渉以降は、A1の労働条件の改善が交渉事項とされているというべきである。

そこで、第2回ないし第4回団体交渉において、どのような交渉が行われたのかをみるに、前記6(1)の認定事実によれば次のとおりに認められる。

第2回団体交渉において、B4は、本件要求事項は事前協議及び事前合意の協定化であるとの認識に基づいて、「A1さんとまず最初に事前協議とか協約とか約款とか協定等締結しませんでしたので、A1さんとまずお願いしますと。で、そのあと組合さんの方から求められたら申し込まれたら交渉の方はしますよ、という形で。」「順序としてA1さんに言って、それから組合さんから、こちらの方と交渉するんであればお受けしますという話です。」と発言したが、第2回団体交渉では、前回、団体交渉の要求事項に事前協議及び事前合意の協定化とは別にA1の労働条件の事前協議を含ませようとしたA6は出席していなかったためか、原告側は、「基本的にルール作りでいうと、我々の法律に則ったルールがあって、その部分そのことを否定されると組合否認にしかたないですよ、組合を認めてるんだったら、まずきちんと話を事前にするというルールです。」と回答した。B4は、「せっかくなので具体的な内容に進めていきましょうよ、事前に執着しないでA1さんの本当の内容を、どうですか。」と提案したが、原告側は、「A1さんが頼ってきて加盟された組合のルールを認めないって言われたら、それはA1さんの意見そのものを否定されたのと一緒ですよ。」「うちとしては、どこまでいってもそういったこと全て事前に話をすることを真っ向から否定されて、本題には行けませんと。」「(組合の権利を)認めてたらね、事前協議しましょという話もう理解できると思うんですよ。そこが、いつまで経ってもご理解いただけてないのかなと。」などと応じ、議論は、事前協議及び事前合意の協定化に戻って、平行線をたどった。

第3回団体交渉において、B4は、「A1さんにA1さんの労働条件等お話しします。そのあと、A1さんは判断してもらっていいんですが、労働組合に入られていらっしゃるんです、その後、労働組合の方が会社側と交渉をお持ちになりたいとおっしゃられるなら、会社は交渉の席を持たせていただきます。」と説明し、A5からは、平成15年に本件事前協議協定を交わしたことを踏まえ、その時のスタンスと今回何が違うのか、今回、事前協議及び事前合意の協定が締結できない理由について何か変化があったのか質問がされた。

第4回団体交渉において、A4は、「A1さんは、組合に加盟されたわけやから。その第一段階の組合の部分ね、会社にきちんと認めてもらえんと、やっぱり自分の話はできひんという結論に至ったわけですわ。」と原告のスタンスを説明し、B4も、A4からの「A1さんの問題については、組合と話をするんじゃないくて、A1さん自身と話すということ言うてはりましたね。やっぱりその考えは変わらない。」との問いに「そうですね。」と答えてミトミの

スタンスを明らかにした。

以上の原告とミトミの間のやりとりを前提として、ミトミの対応が誠実に団体交渉に対応したものとといえるかをみるに、そもそも使用者による回答ないし対案の申入れが誠実なものと評価されるためには、その内容が少なくとも不当労働行為であったり、公序良俗に反したりするなど著しく不当なものであってはならないと解すべきところ、前記説示したとおり、第2回団体交渉以降は、A1の労働条件の改善が原告との間の団体交渉の交渉事項となっており、ここでミトミによるA1の労働条件等についてはまずA1に話をし、その後原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとの趣旨の回答をすることは、後記(4)において認定説示するように、労組法7条3号の禁ずる支配介入に当たるものである。一方において、確かに、上記認定した第2回団体交渉以降の交渉経緯及びその内容について、各回の団体交渉が、終始、事前協議及び事前合意の協定化という団体的労使関係の運営に関する事項を先決の交渉事項として協議が平行線をたどっており、その中でも第2回団体交渉において、B4が「せっかくなので具体的な内容に進めていきましょうよ、事前に執着しないでA1さんの本当の内容を、どうですか。」と提案したが、原告側の消極的な対応もあったことなどが認められるところであり、そのような交渉経緯等を斟酌するとしても、B4の対応については、事前協議及び事前合意の協定化を拒否し続け、その延長上の主張として、A1の労働条件に関する事前協議を拒んでいたとみるべきものであり、これは、本件通知書による通知後は不当労働行為となる内容を主張していたものと解さざるを得ないから不誠実交渉に当たるものと解するのが相当である。

ウ 以上のとおり、ミトミの前記回答が団体交渉の拒否ないし不誠実交渉に当たるとする原告の主張は理由がある。

(4) 支配介入への該当性

ミトミが、事前協議及び事前合意には応じない、A1の労働条件等についてはまずA1に話をし、その後原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとの趣旨の回答をしたことが支配介入に該当するかについて検討する。

ア ミトミによる事前協議及び事前合意には応じない、A1の労働条件等についてはまずA1に話をし、その後原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとの趣旨の回答は、前記(3)のとおり、B4が分会の要求事項に対してA1の契約内容は有期の非正規社員である旨を明らかにした上、A1の契約内容が曖昧になっていることから今後確認していく旨を述べたところ、原告側からの曖昧な状態にあるA1の契約内容の確認は団体交渉すべきであるとの指摘に対して述べられたものであったが、B4は、A1の労働契約の変更が本件通知書により分会

のみならず原告との間の団体交渉の交渉事項となり、また、労働条件の改善も団体交渉事項となった第2回団体交渉以降も、その後の全交渉を通じて、労働契約の当事者はA1であるから労働組合である原告と事前に協議する必要はない旨を主張している。その趣旨は、単に労働条件の変更に当たって事前に労働組合に通知して協議することはないということとどまらず、仮に組合側から労働条件等に関する具体的な団体交渉の申入れがあってもA1の労働条件等については契約当事者であるA1との協議を先行し、その後に申入れがあれば団体交渉に応じるというのがミトミの基本姿勢であることの表明をも含むものである。

イ 憲法28条は、労働者が多数団結して労働組合等を結成し、その団結の力を利用して必要かつ妥当な団体行動をすることによって適正な労働条件の維持改善を図る必要があることから、使用者との関係で経済的弱者の立場にある労働者に対し、いわゆる労働基本権である団結権、団体交渉権、団体行動権を保障し、労働組合法はこれを具体化するものであるところ、労働者が前記保障された団結権に基づき労働組合を結成した場合には、その労働組合が正当な団体行動を行うにあたり、労働組合の統一と一体化を図り、その団結力の強化を期するためには、その組合員たる個々の労働者の行動についても、組合として、合理的な範囲において、これに規制を加えることが許されなければならないから、労働組合は、憲法28条による労働者の団結権保障の効果として、その目的を達成するために必要であり、かつ、合理的な範囲内において、その組合員の行動を規制する統制権を有するものと解すべきである（最高裁判所昭和38年（あ）第974号昭和43年12月4日大法廷判決・刑集22巻13号1425頁参照）。

以上のとおり、労働組合の統制権は、労働組合の統一と一体化を図り、その団結力の強化を期するため認められるものであり、労働組合が行う団体交渉、団体行動は個々の労働者の労働条件にとどまらず、労働協約の締結をはじめとする集団的労使関係の形成に関わるものであるところ、労働組合が使用者に対して団体交渉を申し入れた場合において、使用者と労働者である個々の組合員との個別の協議は、労働組合の意図する集団的労使関係の形成が阻害されるおそれがあることから、労働組合が明示又は黙示に個別の協議を承認し、あるいは、労働組合の団体交渉、団体行動が当該労働者の利益を無視したものであるなど労働者の団結権保障の効果として認められる統制権の趣旨に悖ることが明白であるなどの事情がない限り、認められないと解するのが相当であり、労働組合が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、使用者が組合員である労働者に対して、個別にその労働条件等についての協議を求めることは、労働組合の統制権を侵害し労組法7条3号が禁止する支配介入の不当労働行為に該当するといふべきである。

これを本件についてみると、前記ミトミの回答は、組合からの団体交渉の申入れがあった場合にも不当労働行為にあたる組合員との個別協議を先行させることが基本姿勢であることを意味し、回答の相手方には、団体交渉を申し入れても本来あるべき効果よりも乏しく、また、組合員たる労働者との個別協議を先行されることによって組合の統制権が侵害され、組合の運営、活動が阻害されるおそれがあり、組合を弱体化させ、その運営、活動を阻害する効果を有するものである。そして、その回答は、本件通知書が到達した後である第2回団体交渉以降にあっては、憲法28条に基づき結成された労働組合や同条に保障される団体交渉、団体行動の重要性を本来よりも軽視した認識に基づくことから、労組法7条3号が禁止する支配介入に当たると解するのが相当である。

ウ 以上のとおりであるから、ミトミが事前協議及び事前合意には応じない、A1の労働条件等についてはまずA1に話をし、その後原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとの趣旨の回答をし続けたことは、少なくとも第2回団体交渉以降においては労組法7条2号の禁止する団体交渉の拒否ないし不誠実交渉に該当し、また、同条3号の禁止する支配介入にも当たるといふべきである。

(5) A1の労働条件等に関する回答が不誠実交渉として労組法7条2号に違反するか否か

ア 担当業務の変更について

第2回団体交渉以降は、原告とミトミとの間においても労働条件等の改善が団体交渉事項とされているが、前記4において認定したとおり、実際にA1の本来的な担当業務は何ら変更されていない上、前記6(1)カ(イ) b ないし d における認定事実によれば、ミトミは、A1の担当業務が原告加入後に一方的に変更された旨の主張に対して、現にA1が土木作業に従事していたことなどを指摘しながら、A1の担当業務が土木作業その他であり、担当業務の変更はされていないことを説明しているのであるから、原告主張に対するミトミの説明に不足はなく、不誠実な対応には当たらない。

イ 土曜日の就労の拒否について

原告は、第2回団体交渉以降は、労働条件等の改善の一つとしてA1に再び土曜日の就労をさせることの団体交渉を求めているが、前記5(1)アにおいて認定したとおり、ミトミは平成15年当時から土曜日を休日として運用しており、前記6(1)カ(ウ)及びキ(イ)における認定事実によれば、ミトミは、A1の原告加入公然化後に土曜日の出勤がなくなったとの指摘に対して、A1に土曜日の就労をさせなくなった経緯として、B4自身、労基法等を学び従前の所定休日である土曜日の運用には問題があり、土曜日を休みとしなければならないと理解したこと、土曜日は休みであり、新就業規則でも明示されていることを

説明し、本件規則変更にあたってA1の意見を聞いたかとの指摘に対しても、A1に対して意見聴取の機会への参加を求めたが拒否されたことを説明している。また、休日である土曜日の就労については、会社が処理すべき業務の有無や従業員の能力等を勘案して会社が判断する事柄であり、ミトミにおいてはウィークデーも含めて業務量が減少しており、土曜日にA1に指示すべき業務が存在しないことを説明しているのであるから、原告の主張に対するミトミの説明に不足はなく、不誠実な対応には当たらない。

ウ 就業時間の変更について

前記のとおり、本件交渉申入れ及び本件通知書において、就業規則の変更に対する団体交渉の申入れはなく、原告が労働条件等の改善を団体交渉事項としたのは本件規則変更後の第2回団体交渉以降であり、後記7(2)のとおり本件事前協議協定の効力は消滅していることから、ミトミに本件規則変更にあたって新就業規則の内容を事前に原告に知らせなければならない義務はなかった。また、前記6(1)カ(ウ) b及びキ(エ)において認定したところによれば、ミトミは、本件規則変更による就業時間の変更について、全従業員を対象とした意見聴取手続きを行い、A1以外の従業員からは特に異議はないとの意見を得たことやA1に対しては意見聴取手続きへの参加の機会を与えたがA1は出席しなかったこと、労働基準監督署の監督官立会の下でA1に新就業規則に対する意見を確認したことなど、就業時間の変更を含む本件規則変更の経過を説明している。ミトミは事前に新就業規則を本社掲示板に掲示し全従業員に周知し、A1に意見聴取手続きへの参加の機会を与えており、原告はA1を通じて新就業規則の内容を知る機会を得ていたにもかかわらず、就業規則の変更に対して団体交渉の申入れ等をしていない上、原告が積極的に新就業規則の提示を求めたことを認めるに足りる証拠もない。

以上によれば、ミトミには原告に本件規則変更についてミトミと事前に協議すべき義務はなく、原告はA1を通じて新就業規則の内容を知る機会を与えられていることから、事前に変更後の新就業規則の内容を知らせなかったことをもって不誠実交渉に当たるとはいえず、また、本件規則変更の経緯、経過は具体的に説明されており、原告が新就業規則の提示を求めた事実も認められないことから、本件規則変更に関する説明に不足があり不誠実交渉に当たるといってもできない。

エ A1の身分及び労働契約の内容について

前記6(2)において認定したとおり、本件交渉申入れでされた分会の要求事項はA1の労働契約を明らかにすることであり、これに対するミトミの回答は、前記6(1)カ(イ) a及びbにおいて認定したとおり、A1は有期の非正規社員であり、担当業務は土木作業その他であるが、契約の更新手続きを怠っていたため曖昧な状態になっていることから平

成21年1月に全従業員を対象に雇用契約を改めて締結するというものであり、このようなミトミの回答は、原告の要求事項に対して正面から答えるものであり、原告側からもそれ以上の質問等はされていない。その後、A1に本件契約書を示した点については、前記6(3)イのとおり、第1回団体交渉で回答した内容を書面化して確認を求めたものにすぎず、原告は、これがミトミから1度しか示されていないと主張するが、前記6(1)カ(ア) c 及び(イ) e において認定したとおり、第2回団体交渉においてはミトミ側で積極的にA1の労働条件について協議するよう求めたにもかかわらず、原告は、ミトミが事前協議協定に応じるのでなければA1の労働条件についての協議はできないと自己の立場に固執し、ミトミが原告に渡すために用意した本件契約書も受領しなかったものであり、その後、その提示を求めた事実はないのであるから、このような原告の対応に鑑みれば、ミトミの対応に何ら不誠実な点はないというべきである。

オ 時間外手当について

前提事実(10)及び証拠によれば、ミトミにおける賃金の支払は当月20日締めにより行われており、ミトミは平成21年2月20日までに係る同年2月分の給与から時間外手当を変更していることが認められ、原告は、時間外手当の変更がされた後の第2回団体交渉以降に労働条件の改善を団体交渉事項としたものであり、本件事前協議協定の効力が消滅していることは後記7(2)に説示するとおりであるから、時間外手当についてミトミに原告と事前に協議すべき義務はなかった。そして、前記6(1)カ(エ)及びク(オ)において認定したとおり、ミトミは、第2回団体交渉において時間外手当について正確に支払われているか確認する旨を回答し、これをした上で、第3回団体交渉において、時間外手当が過払いとなっていたことを説明し、会社の経営状態に鑑みて、正確に実労働分を支給することを回答しており、これを前提に時間外手当について変更したつもりはないことを説明しているのであって、その時間外手当の変更に関する説明にも不足はないから、不誠実な交渉には当たらない。

- (6) 以上のとおり、事前協議及び事前合意の協定化に応じなかったことは労組法7条2号の団体交渉の拒否ないし不誠実交渉に当たるものではないが、ミトミが基本姿勢として原告と事前に協議することはせず、まずA1と協議し、その後、原告から団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨を述べたことは、労働組合や団体交渉を本来あるべき姿よりも軽視した労組法7条3号の禁止する支配介入に当たるだけでなく、そのような不当労働行為に当たる主張を交渉において固持したことは、同条2号の禁止する不誠実交渉にも当たる。一方、原告と協議をせずに本件規則変更をして労働条件(就業時間)を変更したことは、本件規則変更の時点においては、本件交渉申入れ等によりA1の労働条件自体は団体交渉

事項となっておらず、また、後記7(2)に説示するとおり本件事前協議協定の効力は消滅しており、ミトミに事前協議をすべき義務はないから、団体交渉の拒否や不誠実交渉には当たらず、さらに、本件団体交渉でされた個別の労働条件に関する質問等への回答にも不足はないから、不誠実な対応があったとは認められない。

- 7 争点(7) (原告との事前協議を経ることなく行われたミトミの本件規則変更及びこれに基づくA1の遅刻扱い、平成21年2月分以降の時間外手当の不支給、A1に対する本件契約書、退職金共済加入申込書への署名押印の要求は、それぞれ労組法7条3号の支配加入に該当するか) について
- (1) 後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 原告及びミトミは、本件事前協議協定の締結後、分会所属のA2らの未払賃金、平成15年8月度からの賃金変更、厚生年金会社負担額などについての団体交渉を行った。原告とミトミは、数回にわたる団体交渉を通じて労使関係を解消する方向で一致し、これを前提にA2らを他社に移籍させることとして協議を重ねた結果、平成15年12月16日、以下の条項を内容とする協定を締結した(以下の条項において、「会社」とはミトミを指し、「支部」とは原告を指す。)

第1条

会社は、全ての輸送権を近酸運輸株式会社に移行することを確認する。

但し、ミキサー車2トン車、4トン車、計2台を除く。

第2条

支部は、労働者が近酸運輸株式会社に移籍することを確認する。

第3条

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

第4条

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

イ ミトミは、平成15年12月31日、前記7(1)アの協定に基づき近酸運輸との間で運送委託契約を締結したが、平成19年4月初旬、同社がミキサー車のシュートの口に袋を付けて、洗浄水を回収しながらシュートを洗浄する作業である袋洗いを行わないこと等を理由に前記運送委託契約に基づく取引を打ち切ることを通知し、以後、生コン製品の運送業務を同社以外の会社に委託した。

- (2) 原告は、ミトミが本件事前協議協定に基づく原告組合員の労働条件等の変更にあたって原告と事前協議をすべき義務に違反したことを理由に本件規則変更ほかミトミが行った諸々の労働条件の変更等が労組法7条3号の禁止する支配介入に当たると主張する。

労働協約である本件事前協議協定は労使関係の存在を前提に締結され

るものであるところ、前記7(1)アのとおり、原告とミトミは本件事前協議協定締結後の団体交渉において、両者間の労使関係を終了させる方向で一致し、その後はこれを前提にA2らを移籍させることとして協議を重ね、前記平成15年12月16日に協定締結に至ったのであり、これに基づいてされた同人らの近酸運輸への移籍及びミトミと近酸運輸の間の運送委託契約の締結は、原告とミトミの合意に基づく労使関係を終了させるための手段であって、原告とミトミは前記A2らの移籍によって自ら本件事前協定の前提となる労使関係を終了させたというべきであるから、これに伴い本件事前協議協定の効力も前記A2らの移籍の実現により消滅すると解するのが相当である。原告と近酸運輸の運送委託契約はその後に解消されているものの、前記A2らの移籍後に生じた事後的事情によるものであって前記結論を左右するものではない。

- (3) 原告は、本件交渉申入れにより義務的団体交渉事項である組合員の労働条件等についての団体交渉を申し入れたにもかかわらず、ミトミが事前協議をせず組合員の労働条件等を変更したことは支配介入に当たる旨を主張するが、原告の本件交渉申入れが事前協議及び事前合意の協定化を求めるにとどまり、組合員であるA1の労働条件等について団体交渉を申し入れたと認められないことは前記6(2)イのとおりである。

原告は、本件通知書をもってA1の労働契約の変更に関して団体交渉の申入れを行ったといえるが、本件通知書によってもミトミの全従業員に関する本件規則変更自体は団体交渉の交渉事項とされていない。本件通知書による団体交渉事項である労働契約の変更と本件規則変更の関係をみても、本件でされた就業規則の変更は社員の区分等を明らかにしたにとどまり、これによって直ちにA1がいずれの区分に該当する社員かは明らかにならず、第1回団体交渉でミトミの回答したA1が正社員か否か、有期社員か否かといった契約内容を直接規律するものではないから、本件規則変更に当たってミトミが原告と事前に協議すべき義務はない。加えて、ミトミは、平成21年1月13日にはA1に対して同月16日までに内容を確認すべきことを伝え、さらには、A1に対して遅くとも同月20日までに行われた意見聴取手続への参加も要請しており、これに対して原告から団体交渉等の申入れ等はされていない。第2回団体交渉以降は労働条件等の改善が団体交渉事項とされているものの、第2回団体交渉が行われたのは本件規則変更後である。以上のとおり、本件規則変更については団体交渉が求められていたにもかかわらず、これを無視して変更に及んだものではなく、原告は団体交渉申入れの機会があったにもかかわらず、これをしていないのであるから、本件規則変更は原告を軽視した不当な支配に当たらない。そして、適式な意見聴取手続を経て有効に成立した新就業規則による就業時間に基づいてA1に対してされた遅刻扱いが不当な支配に当たらないことは当然であり、このことは本件規則変更後の第2回団体交渉以降、労働条件の改善が団体交

渉事項となっていることにより左右されない。

本件契約書への署名押印の要求については、ミトミがその後も団体交渉が行われることを前提に第1回団体交渉で説明したところに従い、書面化したものを提示したにとどまることは前記6(5)エで説示したとおりであり、これをもって原告を軽視した不当な支配に当たるとはいえない。

なお、原告は、従前、時間外労働の有無を問わず支給されていた時間外手当を支給されなくなるという不利益をA1が受けたと主張するが、時間外手当に関する変更は全従業員を対象としており、A1への支給がされなくなったのはA1の残業がないことによるのであって、これによる不利益はA1の原告加入や原告組合員であることを理由とするものではないから、この点からも不当労働行為に当たるものではないし、時間外手当の変更は、第2回団体交渉より前の平成21年2月20日締め同年2月分の賃金からされており、第2回団体交渉以降、労働条件等の改善が団体交渉事項とされてからも変更後の時間外手当が支給されていることにより左右されない。

退職金共済加入申込書への署名押印の要求は、第2回団体交渉以降にされたものではあるが、その要求は前提事実(15)記載の1度きりであり、退職金共済の性格等に照らしても、単にA1の意思を確認したにすぎず、原告からの労働条件に関する団体交渉の申入れを無視してA1と直接に労働条件についての協議や交渉を求めたとはいえないから、不当労働行為に当たるものではない。

- (4) 以上のとおり、本件事前協議協定の効力は本件交渉申入れ時には消滅しており、ミトミには原告が労働条件等の改善を団体交渉事項とした第2回団体交渉より前にされた本件規則変更、平成21年2月分以降の時間外手当の変更にあたり原告と事前に協議すべき義務はなく、事前協議を経ずにされたこれらの措置が原告を軽視したものとはいえず、労組法7条3号の禁止する不当な支配に当たらず、不当労働行為に当たらない本件規則変更及び時間外手当の変更に基づきされた第2回団体交渉以降の新就業規則に基づくA1の遅刻扱いや時間外手当の不支給も労組法7条3号の禁止する不当な支配に当たるものではない。A1に対する退職金共済加入申込書への署名押印の要求も単にA1の意思を確認したにすぎず原告を軽視したものとはいえないから労組法7条3号の禁止する不当な支配に当たらない。

本件契約書への署名押印の要求も、その後に団体交渉が行われることを前提としてミトミが第1回団体交渉で説明したところに従い契約書の形で書面化したものをA1に示したにとどまり、これは労組法7条3号の禁止する支配介入に当たるものではない。

- 8 争点(8) (原告が平成21年5月26日以降、6回にわたって団体交渉の申入れを行ったか、申入れが認められる場合、申入れに対するミトミ及びミトミ建材の対応が労組法7条2号及び3号に違反するか否か) につい

て

(1) 後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア A 1 は、平成 21 年 4 月 13 日に尼崎退職金共済加入申込書への署名、押印を求められた際、B 4 から明日返事が欲しいと伝えられ、同月 14 日、B 4 から返事を聞かれたのに対し、「交渉で話していないので無理です。」と答えた。そこで、B 4 は、A 1 に対し、団体交渉はいつになるのかと確認したが、回答は得られなかった。

イ A 1 は、平成 21 年 4 月 15 日、B 4 から本件保険加入に伴う健康保険料の支払方法を聞かれたが、返事をする前に金額を教えて欲しいと伝え、また、第 4 回団体交渉の日を早く決めて欲しいとも伝えた。B 4 は、健康保険料の金額について「分かったらすぐに教える。」と答えた。B 4 は、同月 16 日、A 1 に対し、第 4 回団体交渉の日が同月 22 日に決まったことを伝えた。また、B 1 は、同月 20 日、A 1 に対し、2 年分の保険料の金額を記載した書面を交付した。

A 1 は、平成 21 年 4 月 17 日、尼崎社会保険事務所で健康保険証を返そうとしたが、受け取れないので事業所に返却するようと言われ、同月 22 日開催の第 4 回団体交渉の席上、B 4 に対し、健康保険証を返そうとしたが、B 4 も A 1 の身分証であり受け取れないとして受領を拒否した。

ウ A 1 は、平成 21 年 4 月 27 日、出勤簿にハンコを押しに行った際、B 1 から 5 回目の遅刻と団体交渉の件に関する通知書 2 枚を交付されるとともに 2 年分の健康保険料はどうするのか聞かれ、返事は団体交渉ですと伝えた。B 1 は、同年 5 月 12 日及び同月 21 日にもそれぞれ健康保険料の件に関する書面を A 1 に交付した。

エ A 1 は、平成 21 年 5 月 26 日、B 1 に対し団体交渉の話をしたところ、B 4 に直接話すよう言われたことから、B 4 に話しかけたが、B 4 からは仕事で忙しいから書面で出すようにと求められた。

オ A 1 は、平成 21 年 5 月 29 日、B 4 から健康保険料の支払について確認され、団体交渉で話をすると答えると、さらに団体交渉をいつにするのか聞かれたことから、同年 6 月 2 日又は同月 4 日と伝えたところ、B 4 から両日とも予定が詰まっているため違う日を決めて書面で出して欲しいと言われた。

A 1 は、平成 21 年 6 月 5 日、同月 8 日及び同月 10 日、B 1 に対し、団体交渉の日程はどうなっているのかを確認したところ、同人は A 1 から日程を決めて書面で出すようにと答えた。A 1 は、同月 12 日、B 1 に対し、改めて団体交渉の日程を確認すると、同人は B 4 に聞いて欲しい、書面はまだ届いていないと回答した。

(2) 原告は、前記 8 (1) エ及びオのミトミの対応について、団体交渉の拒否に当たる旨を主張するところ、前記 8 (1) ウ及びオにおいて認定したとおり、A 1 は B 4 ないし B 1 から健康保険料の支払について確認されたの

に対し、団体交渉で返事をするを回答するにとどまり、それ以上に自ら積極的に団体交渉開催に向けた日程の調整を求めている。むしろ平成21年5月29日にはB4の方から積極的に団体交渉の日程を確認しており、A1の提示した候補日は既に予定があったことから別の候補日を書面で提示するよう求めたにすぎない。しかるに、A1は、その後も自ら積極的に団体交渉開催に向けて候補日を提示することなく、漫然と口頭で団体交渉の日程を確認することを繰り返していたにすぎず、原告が団体交渉開催に向けて積極的に日程調整を求めたということはない。

以上のとおり、原告において提示を求められた候補日の提示をしないなど積極的に団体交渉開催に向けて日程調整等を行う姿勢が認められない以上、ミトミにおいて自ら日程を提案するなど積極的に団体交渉開催に向けた調整をしなければならない義務までは認められず、ミトミの対応は団体交渉の拒否や不誠実交渉には当たらない。

- 9 争点(9) (本件カメラの設置が労組法7条1号の不利益取扱い、同条3号の支配介入、同条4号の本件救済命令申立てを理由とする不利益取扱いに当たるか) について

(1) 後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア ミトミは、以前から敷地出入り口1か所を含む本社敷地内2か所に防犯カメラを設置していたが、倉庫には設置していなかった。

倉庫出入口のシャッターと正反対の1階奥側には床から90センチメートルの高さに縦97センチメートル、横172センチメートルの窓があり、外部から人が侵入可能な状態であるところ、倉庫内には定価数十万円の発電機、道路工事用の展圧機械やカッター等電動工具などの土木工事用機械、工具、機材等が保管されており、高額なものは、定価70万円から80万円するものも含まれている。

イ (ア) ミトミでは、平成21年2月16日にガスボンベ缶が倉庫裏に20個ほど捨てられていたという不審な出来事があり、警察に通報した。

(イ) なお、ミトミが、平成21年夏頃、倉庫に保管していた発電機(定価50万円から60万円)の盗難被害にあったこと、同年、ミトミの同業者がいわゆる会社荒らしの被害に遭ったなどの話を聞いたことを認めることはできない。仮に中古物件とはいえ、相応の価値を有する発電機が盗難被害にあったのであれば、被害に関する記録ないし記憶があってもいつ被害に気づいたかを特定することは可能であるが、夏頃以上に特定できないでいること、また、その被害態様が倉庫への侵入等であれば、ミトミにおいて、警察に被害届を提出し、直ちに侵入等の防止に関する物的又は人的態勢を整備するのが通常であるのにそのような対応が取られたことを認めるに足る証拠はないだけでなく、新たな発電機の調達という対応も

講じられたことを窺うことができない。そうすると、現下の証拠関係で、発電機の盗難被害を認めることはできない。してみると、ミトミにおける発電機の盗難と対となって主張されているミトミの同業者がいわゆる会社荒らしの被害に遭ったなどの話も、B 1 の供述をもって認定するには足りないといわざるを得ない。

- (2) 原告は、A 1 が本件整理指示を受けた当時、ミトミ事務所はオートロックがかけられていたこと、A 1 に対する業務指示はなく、ミトミ事務所内では原告に加入したA 1 を敵視するB 2、B 4、B 1 が暴言や不当労働行為を投げかけてくるため事務所内で待機することはできなかつたと主張するところ、確かに、ミトミ事務所にオートロックがかけられていたことやB 2 やB 4、B 1 がA 1 に暴言を浴びせ、不当労働行為をしたことを認めるに足りる的確な証拠（甲10号証の1及び2における平成21年12月10日の項におけるB 2 の発言によっても、普段からB 2、B 4 及びB 1 がA 1 に暴言を浴びせていたとは認めることができない。）はなく、そのような事実を認めることはできない。

しかしながら、前記4(1)ウ、オ及び(3)イにおいて認定したとおり、A 1 は本件ミキサー車売却がされて以降、自らの意思で工事現場から倉庫に返却される機械等の清掃等を行っていたとはいえ、A 1 が倉庫を待機場所としていた中で、本件カメラが設置されたことが認められるのであり、その設置の理由も、平成21年12月9日頃という設置時期からみてかなり以前の同年2月16日に起こったガスボンベ缶が倉庫裏に20個ほど捨てられていたという不審な出来事や、証拠によっては認めることのできない同年夏頃の発電機の盗難等があったために本件カメラの設置をしたと主張していることを併せ考慮すると、本件カメラの設置は、A 1 に対し、その倉庫内における行動を監視する体制を整えることによって、精神的な圧力をかける嫌がらせ行為であったと認めざるを得ず、そのような精神的な圧力をかける嫌がらせ行為がミトミによって取られた理由としては、A 1 が原告に加入した上、同年10月1日及び同年11月25日に本件救済命令の申立てをしたことに対応するものと推認するのが相当である。

そうすると、本件カメラの設置は、A 1 の原告組合員という地位及び本件救済命令の申立てをするなどの活動を理由として、倉庫に所在するA 1 の行動の監視を目的として行われたものであり、A 1 の言動を萎縮させ圧迫する効果を持つものというべきである。

仮に、本件カメラの設置に当たり、ミトミに本件カメラを設置した倉庫の防犯体制を向上させるという目的が併存したとしても、前記認定の経緯からすると、それが本件カメラの設置に及ぼした影響は副次的なものといわざるを得ないのであり、上記認定を左右することにはならない。

- (3) 以上のとおりであるから、本件カメラの設置は、倉庫に所在するA 1 の行動の監視を目的とするものであって、それは、A 1 に対する本件カ

メラ設置という処遇を認識したミトミにおける従業員の一般認識のうえで、原告への加入等の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り得る不利な差別的取扱いといえるから労組法7条1号の不利益取扱いに、また、A1を圧迫することによって原告の弱体化、原告の運営・活動を阻害する効果を持つものといえるから同条3号の支配介入に、そして、本件救済命令申立てを理由とするA1への対応措置であるともいえるから同条4号の本件救済命令申立てを理由とする不利益取扱いに当たると認めることができる。

第4 結論

よって、原告の請求は、本件命令中、府労委がB4発言及びB1発言を不当労働行為と認め発した救済命令を取り消して原告の救済命令申立てを棄却した部分、並びに、本件交渉申入れに対し、A1の労働条件等に関してはまずA1と話をし、その後原告から団体交渉の申入れがあれば応じるとのB4の発言及び本件カメラの設置について原告のミトミに対する再審査の申立てを棄却した部分の取消しを求める限度で理由があるから、その限度でこれを認容し、その余は理由がないから、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