

平成31年3月22日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成29年(行ウ)第445号 不当労働行為救済命令申立棄却命令取消請求事
件

口頭弁論の終結の日 平成30年11月28日

判決

原告 X支部

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 有限会社Z1
(以下「参加人Z1」という。)

被告補助参加人 有限会社Z2
(以下「参加人Z2」という。)

主文

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

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成26年(不再)第52号事件について、平成29年5月10日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

原告は、参加人Z1に日々雇用のミキサー車運転手として雇用され勤務していたA1(以下「A1組合員」という。)及びA2(以下「A2組合員」という。)が加入する労働組合であるところ、①参加人Z1がA1組合員の就労復帰を認めなかったこと、②参加人Z1及び参加人Z2がA2組合員に対して組合加入後に就労日数を減少させたこと、③参加人Z1がA2組合員に対して組合加入後に専属車両を割り当てなくなったこと、④参加人Z2の代表者取締役B1(以下「B1」という。)がA2組合員に対して組合脱退を働きかけたことが不当労働行為に該当するとして、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し不当労働行為救済命令の申立て(府労委平成24年(不)第92号。以下「初審申立て」という。)をし、これに対し、府労委は、別紙記載のとおり、参加人Z1の不当労働行為の一部を認め、これに対する救済を命じるとともに、その余の申立てを棄却する内容の命令(以下「初審命令」という。)をした。

原告は、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、初審命令の棄却部分につき取消しと救済を、救済部分につき救済内容の変更を求めて、再審査の申立て(中労委平成26年(不再)第52号。以下「再審査申立て」という。)をしたところ、中労委は各申立てをいずれも棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。

本件は、原告が被告に対して本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実(顕著な事実及び当事者〔補助参加人を含む。以下同じ。〕間に争いのない事実のほか、弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 当事者等

ア 参加人 Z 1 は、生コンクリート(以下「生コン」という。)の製造工場(以下「プラント」という。)から施工現場までミキサー車による生コン輸送業務を行う会社であり、肩書地に本社を、堺市美原区に美原営業所を、大阪府門真市内に門真営業所をそれぞれ置いている。参加人 Z 1 の代表者取締役は B 2 (以下「B 2」という。)である。

イ 参加人 Z 2 は、参加人 Z 1 と同様に生コンのプラントから施工現場までのミキサー車による生コン輸送業務を行う会社であり、肩書所在地に本社を置き、堺市美原区に車庫を有している。参加人 Z 2 の代表者取締役は B 1 である。

ウ 原告は、関西地区のセメント・生コン産業等で働く労働者で組織された労働組合法 2 条所定の労働組合である。

エ A 1 組合員及び A 2 組合員は、いずれも参加人 Z 1 との間で日々雇用の形態で雇用契約を締結し、ミキサー車運転手として稼働していた労働者である。

(2) 本件に至る経緯

ア A 1 組合員は、平成 24 年 4 月 21 日に勤務中に体調を崩して病院に入院したが、同年 5 月 15 日には退院して体調が回復したことから、同年 6 月 25 日に参加人 Z 1 に対し、就労復帰を申し入れるとともに、同月 26 日頃に原告に加入した。

原告は、同日、参加人 Z 1 を訪問し、参加人 Z 1 及び参加人 Z 2 に対し、A 1 組合員が原告に加入したこと及び原告の下部組織として C 2 分会が結成されたこと等を通知し、同日付け「労働組合加入通知書」、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」を提出し、A 1 組合員の就労復帰等を求めた。

イ 原告は、A 2 組合員が組合に加入したことに伴い、同年 7 月 20 日、参加人 Z 1 及び参加人 Z 2 に対し、同日付け「労働組合加入通知書」を提出するとともに、A 2 組合員に対するセクハラ・パワハラをやめること、A 2 組合員を正社員にすること等を求める「分会要求書」を提出した。

ウ 参加人 Z 2 の代表者である B 1 は、同年 10 月 31 日、参加人 Z 1 の美原営業所 1 階事務室において、A 2 組合員に対し、「今のままやったら働きにくいで」、「辞めるんやったら今やで」、「このままやったら、ほんまに自分の人生台無しにするで」などと発言した(以下「B 1 発言」という。))。

(3) 救済命令申立て

ア 原告は、平成 24 年 12 月 25 日、府労委に対し、初審申立てをした。

イ 原告が主張する参加人らによる不当労働行為は、①参加人 Z 1 が A 1

組合員の就労復帰を認めなかったこと、②参加人Z1及び参加人Z2がA2組合員に対して組合加入後に就労日数を減少させたこと、③参加人Z1がA2組合員に対して組合加入後に専属車両を割り当てなくなったこと、④B1がA2組合員に対して組合脱退を働きかけたこと、であった。

ウ また、原告の求めた救済は、①A1組合員の業務復帰及びバックペイの支払、②A2組合員の就労日数の回復及びバックペイの支払、③A2組合員に対する専属車両の割当て、④A2組合員に対する組合脱退の働きかけの禁進、⑤謝罪文の掲示及び交付、であった。

エ 府労委は、平成26年9月29日、原告が主張に係る不当労働行為のうち、参加人Z1がA2組合員に対し就労日数を減少させた行為が不当労働行為に該当するとして、別紙記載のとおり初審命令をし、同年10月1日、原告に命令書を交付した。

(4) 再審査申立て

ア 原告は、初審命令を不服として、同月14日、初審命令のうち原告の申立てを棄却した部分の取消し、当該部分につき初審において求めた救済を行うこと、及び救済部分を次のとおりに変更することを求めて、中労委に対し再審査申立てをした。

(ア) 参加人らは、連帯して、A2組合員に対し、組合加入前と比べて配車差別することなく配車するとともに、平成24年7月21日以降の賃金について、配車差別がなければ得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払うこと(年6分の割合による遅延損害金の加算)

(イ) 参加人Z1による謝罪文の掲示並びに参加人Z2による謝罪文の掲示及び交付

イ 中労委は、平成29年5月10日付けで、原告の再審査申立てをいずれも棄却する旨の本件命令をし、同月25日、原告に命令書を交付した。

(5) 取消訴訟の提起

原告は、同年9月27日、本件命令の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

なお、参加人Z1及び参加人Z2は、初審命令に対し再審査を申し立てず、取消訴訟も提起していない。

3 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は、①参加人Z2は、労働組合法(以下「労組法」という。)の適用上、原告、A1組合員及びA2組合員との関係で同法7条所定の使用者に当たるか、②参加人Z1が平成24年6月26日に原告が求めたA1組合員の就労復帰を認めなかったことは労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか、③参加人Z1がA2組合員の組合加入通知の翌日から約3か月間同組合員に専属車両を割り当てなかったことが労組法7条1号の不当労働行為に当たるか、④参加人Z1はB1発言について労組法7条3号の

不当労働行為責任を負うか、⑤救済方法の選択の当否(参加人Z1に対して謝罪文の掲示を命じなかった本件命令に裁量を逸脱した違法があるか)であり、各争点に関する当事者の主張は以下のとおりである。

(1) 争点①(参加人Z2は、労組法の適用上、原告、A1組合員及びA2組合員との関係で同法7条所定の使用者に当たるか)

【原告の主張】

参加人Z2は、以下のとおり、参加人Z1と実質的に同一であるか、参加人Z1の労働者の労働条件を決定していたか又は参加人Z1と共同事業主体性を有するかのいずれかに当たるから、労組法の適用上、原告、A1組合員及びA2組合員との関係で同法7条所定の使用者に当たるといえることができる。本件命令にはこの点の判断を誤った違法がある。

ア 参加人Z2は参加人Z1と実質的に同一であること

参加人Z1の代表者であるB2は、参加人Z2の営業や取引先との取引条件の決定を行っており、参加人Z2の燃料も参加人Z1がまとめて購入している。また、参加人Z2の代表者であるB1は、日常的に参加人Z1本社において勤務している上、参加人Z1の運転手に対してその業務上の指示を与えていた。また、B2及びB1は、共に参加人Z1と参加人Z2の運転手らが参加して毎月第1土曜日に行われる合同ミーティングに出席し、参加人Z1の現場における業務上の留意点はB1から指示・伝達されていた。加えて、参加人Z1及び参加人Z2が大阪地方裁判所に申し立てた仮処分命令申立事件(平成25年(ヨ)第57号。以下「別件仮処分命令申立事件」という。)において提出された報告書等には、B2が参加人Z2のオーナーである旨の記載があり、さらに、原告が過去に参加人Z2との間で行った団体交渉においては、B2が交渉員となり、B1の立会いすらないまま合意成立に至ったことがあった。以上からすれば、B2が参加人Z2の実質的な代表者としての地位を有していることは明らかであり、参加人Z1と参加人Z2とは実質的に同一であるといえるべきである。

イ 参加人Z2が参加人Z1の労働者の労働条件を決定していたこと

参加人Z2の代表者であるB1は入院中のA1組合員に対して「もううちでは使われへんから」と告げた。この発言は、B1が参加人Z1に雇用されている運転手の雇用継続の可否を判断し得る立場であることを示すものである。また、B1は休暇を申し出るA2組合員に対して「夫婦ごっこをしているのか」などと非難してA2組合員に休暇を与えまいとしたことがあった。この事実も、B1が参加人Z1に雇用されている運転手の休暇取得の可否を判断し得る立場にあることを示すものである。このように、B1の言動は参加人Z2が参加人Z1と共同配車を行う上で必要な限度を優に超えて参加人Z1に雇用されている運転手の労働条件に影響を及ぼしていることを示している。これらに加え、参加人Z1の門真営業所長B3(以下「B3」という。)が、

平成15年ないし16年頃,参加人Z1の代表者であるB2からB1について「今度うちに入ったB1です」と紹介されたことがあったことやB1が参加人Z1の管理職として振る舞っていた旨の供述をしていることなどを踏まえると,参加人Z2が参加人Z1に雇用されている運転手の労働条件を支配し決定していたことは明らかであるというべきである。

ウ 参加人Z2及び参加人Z1は共同事業主体性を有すること

日々雇用の運転手にとっては,その日の勤務を得られるかどうか,どの現場での勤務になるか等の決定の積み重ねが月額収入を左右する。このように,日々の配車が労働者の労働条件に直結するのであるから,参加人Z1と参加人Z2とが共同で配車を行っていることは,共同配車に当たる参加人Z2の代表者であるB1が参加人Z1に雇用されている運転手の労働条件を,参加人Z1の配車係のB4(以下「B4」という。)が参加人Z2に雇用されている運転手の労働条件を,それぞれ決定し得ることを意味する。この点において,両社は共同して事業を実施しているということができ,この意味で共同事業主体性を有するというべきである。

【被告の主張】

原告の主張は以下のとおりいずれも失当であり,参加人Z2は,労組法の適用上,原告,A1組合員及びA2組合員との関係で同法7条所定の使用者に当たらない。本件命令の判断に誤りはなく,本件命令にはこれを取り消すべき違法はない。

ア 原告の主張ア(参加人Z2は参加人Z1と実質的に同一であること)について

参加人Z1の代表者であるB2が参加人Z2の営業や取引条件の決定を行っていたと認めるに足りる証拠はない。また,参加人Z1に雇用された運転手に係る配車は同社配車係のB4が行っており,参加人Z2の代表者であるB1はB4の不在時に参加人Z1の運転手に対して業務上の指示等を与えていたにとどまる。B1が合同ミーティングにおいて各プラントの注意事項等の指示を与えていたなどとするB3供述は採用し難い上,仮にB1がそのような発言をしたとしても,そのことから直ちにB1が共同配車を行うために必要な範囲を超えて日常的に参加人Z1の運転手に対して業務上の指示等を与えていた事実が認められるものでもない。B2が参加人Z2のオーナー(株主)であったとしても,そのことから当然に両社が実質的に同一であるとまではいえないし,原告が参加人Z2との間で行った団体交渉にB1ではなくB2が交渉担当者として出席し合意に至ったことも,B2が実質的に参加人Z2の代表者であることを示す事情とはいえない。

イ 原告の主張イ(参加人Z2が参加人Z1の労働者の労働条件を決定していたこと)について

参加人 Z 2 の代表者である B 1 が参加人 Z 1 に雇用されている A 1 組合員に対して「もううちでは使われへんから」と発言した事実は認められない。仮にそのような発言があったとしても、そこから直ちに B 1 が参加人 Z 1 の運転手の労働条件を決定できる立場にあったことが認められるものではない。また、A 2 組合員からの休暇申請に対し、B 1 が「あんたら夫婦ごっこをしているのか」と発言したことがあったとしても、B 1 が A 2 組合員の休暇取得の可否を判断し得る立場にあったことが裏付けられるものではない。

ウ 原告の主張ウ(参加人 Z 2 及び参加人 Z 1 は共同事業主体性を有すること)について

参加人 Z 2 が参加人 Z 1 と共に共同配車を行っていることから、直ちに参加人 Z 2 が参加人 Z 1 に雇用されている運転手に対する配車を決定することができる地位にあるとはいえない。実態としても B 1 は参加人 Z 1 の配車係である B 4 が不在の際に配車等の指示を行うことがあったにとどまり、参加人 Z 2 が配車を通じて参加人 Z 1 に雇用されている運転手の労働条件を決定していた事実は認められない。

【参加人らの主張】

ア 原告の主張ア(参加人 Z 2 は参加人 Z 1 と実質的に同一であること)について

参加人 Z 2 と参加人 Z 1 とはそれぞれの営業を別個に行っている上、参加人 Z 2 の取引先との取引条件は同社代表者である B 1 が決定しており、形式的にも実質的にも参加人 Z 1 代表者の B 2 が参加人 Z 2 の取引条件の決定に関与することなどは無い。参加人 Z 1 が参加人 Z 2 の燃料を共同で購入しているのは、業務提携関係にある両社で共同購入する方が一社ごとに購入するよりも安価に燃料を購入できるメリットがあるからにすぎず、この事実から両社の実質的一体性を結論するのは飛躍があるというべきである。合同ミーティングで B 1 が参加人 Z 2 の業務上の留意事項を伝えることがあるが、それは参加人 Z 1 に関する業務指示ではない。参加人 Z 2 の過去の団体交渉に B 1 の代理人として B 2 が参加したのは、原告からの要請に応じたものであるし、別件仮処分命令申立事件で裁判所に提出された報告書等に B 2 が参加人 Z 2 のオーナーである旨の記載があることについても、そこから直ちに B 2 が実質的に参加人 Z 2 の代表者としての地位を有していると評価することができるものでもない。

イ 原告の主張イ(参加人 Z 2 が参加人 Z 1 の労働者の労働条件を決定していたこと)について

原告は B 1 の A 1 組合員や A 2 組合員に対する発言のうち都合の良い部分を恣意的に切り取り、これを根拠に参加人 Z 2 が参加人 Z 1 の運転手の労働条件を決定していたとしており不当である。B 3 供述は反対尋問を経たものでもなく信用性に乏しい。形式的にも実質的にも、

参加人 Z 2 が参加人 Z 1 に雇用されている労働者の労働条件を決定していた事実はない。

ウ 原告の主張ウ(参加人 Z 2 及び参加人 Z 1 は共同事業主体性を有すること)について

労働条件とは労働契約の期間に関する事項, 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項, 始業及び終業の時刻, 所定労働時間を超える労働の有無, 休憩時間, 休日, 休暇等に関する事項等, 実際に稼働する前に決定する事項であり, かかる労働条件の決定後に行われる日々の配車は, 労働条件の決定に当たるものではない。A 1 組合員及び A 2 組合員の労働条件は参加人 Z 1 の代表者である B 2 が決定しており, これについて参加人 Z 2 の代表者である B 1 が関与した事実がないことは両組合員も自認するところである。参加人 Z 2 及び参加人 Z 1 が共同配車を行っていることが相互の労働条件の決定に当たるということはないから, 両社に共同事業主体性が認められるものでもない。

(2) 争点②(参加人 Z 1 が平成 2 4 年 6 月 2 6 日に原告が求めた A 1 組合員の就労復帰を認めなかったことは労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか)

【原告の主張】

参加人 Z 1 の代表者である B 2 は, 同社門真営業所長の B 3 に対し, A 1 組合員につき「A 1 を戻させるからちょっと待っとけ」と述べていたにもかかわらず, A 1 組合員が原告に加入したとの通知後は同人を参加人 Z 1 運転手として運転業務に従事させる話は一切しなくなった。この事実からすれば, 参加人 Z 1 が A 1 組合員の就労復帰を認めなかった理由が A 1 組合員の組合加入にあることは明らかである。

参加人 Z 1 は, これまで従業員に対して健康診断も受けさせず, 点呼も行わず, 低賃金で長時間労働を強いるなど, その健康に配慮することなど皆無であった。また, 参加人 Z 1 には運転業務以外の内勤作業があるのに, A 1 組合員を内勤業務に従事させることもなかった。A 1 組合員の就労復帰を認めなかった理由が同人の運転中に病気を発病した場合の事故の可能性を考慮したことによるものではないことは明らかである。そもそも A 1 組合員の医療情報は極めて高度のプライバシーに関するものであり, 医師が患者本人の同意なく参加人 Z 1 側に回答したことを前提とする参加人 Z 1 の主張は経験則に照らし不合理である。

A 1 組合員は, 原告が提供する運転業務に従事しているが, 業務に支障を来したことはない。

以上からすれば, 参加人 Z 1 が A 1 組合員の就労復帰を認めなかったのは, 同人の病状に原因があるのではなく, 組合加入を理由とするものであるというべきである。

【被告の主張】

参加人 Z 1 が従業員の健康管理に対する配慮は皆無であったことを認

めるに足りる証拠はない。仮にこの点を措くとしても、A 1 組合員の疾病は脳出血であってその性質上乘務中に再発すれば重大な事故につながるおそれがあり、そのような事態が生じれば参加人 Z 1 が使用者として対外的な責任を免れない可能性があるから、参加人 Z 1 が A 1 組合員の就労復帰について慎重であったことは無理からぬ面があり、原告の主張は当たらない。正式な医療照会を受ける前であっても医師が事実上の医療照会に対して一定程度の情報開示を行うことがおよそあり得ないとまではいえず、B 2 が弁護士とともに医師を訪問して説明を受けた経緯について供述する内容にも不自然・不合理な点があるとはいえない。

参加人 Z 1 は、医療照会の結果のみから A 1 組合員の就労復帰を認めなかったのではなく、A 1 組合員がその後の参加人 Z 1 からの要請にもかかわらず薬代の領収書の提出をせず医療照会の同意書の作成にも協力しなかったため、その健康状態を把握することができなかったことを考慮して、就労復帰を認めなかったのであり、このような措置は合理的なものであって、A 1 組合員の組合加入を理由としてその就労復帰を認めなかったとはいえない。

【参加人らの主張】

参加人 Z 1 による従業員の健康管理に対する配慮が皆無であるとか、A 1 組合員が脳出血を発症するまで酷使したなどとする原告の主張は荒唐無稽なものである。また、A 1 組合員の担当医師から受けた医療照会の回答が虚偽であるとする原告の主張も単なる放言である。

参加人 Z 1 は A 1 組合員をミキサー車運転手として雇用したものであり、同人のミキサー車運転手としての就労復帰を認めないのであれば内勤業務に配置転換させるべきだとの主張には理由がない。

使用者は従業員に対しその就労復帰の可能性を判断するために医師の診断あるいは意見を聴取するための資料の提出を要求することができ、従業員もこれに応じる義務がある。ところが、A 1 組合員は正式な医療照会のための同意書の提出を拒否し、従業員としての上記義務に反した。参加人 Z 1 が A 1 組合員の職場復帰を留保したことにはこのような正当な理由があるといえ、同人の組合加入を理由としたものでないことは明らかである。

- (3) 争点③(参加人 Z 1 が A 2 組合員の組合加入通知の翌日から約 3 か月間同組合員に専属車両を割り当てなかったことが労組法 7 条 1 号の不当労働行為に当たるか)

【原告の主張】

参加人 Z 1 は、A 2 組合員の組合加入を理由として、平成 24 年 7 月 21 日から同年 10 月半ばまで、従前は A 2 組合員に専属的に割り当てていた車両番号 5 の車両(以下「5 番車両」という。)を同組合員に割り当てなくなった。

参加人 Z 1 は 5 番車両を平成 24 年 8 月 11 日から同月 31 日まで塗

装修理に出していたとするが信用することができない。この事実を示す株式会社C1(以下「C1」という。)作成の車輛保管証(以下「本件保管証」という。)は、保管期間が20日間と異例の長期に及ぶものである上、作成日付が本件救済申立後の平成25年1月24日付けである点でも不自然である。その他に5番車両をC1に対して塗装修理に出した事実を認めるに足りる請求書や領収書等の証拠提出もない。

仮に上記期間中に5番車両をC1に塗装整備に出したことがあるとしても、同年9月以降はA2組合員に同車両を割り当てることはできたはずであり、これをしない合理的理由はない。また、A2組合員が車両の適切な管理を怠った事実があるとしても、どの車両を割り当てようと車両の劣化が進む可能性がある点に変わりはなく、それを理由に専属車両を割り当てないというのは不合理である。

本件では7トン車にしか乗務せず従前は同一車両を専属的に割り当てられてきたA2組合員が組合加入後に専属的割当てを受けられなくなったことの不当労働行為性が問題なのであり、「常勤」運転手の中には異なる積載量(トン数)の車両に乗務する者もいたことは、不当労働行為該当性を否定する事情とはなり得ないというべきである。

【被告の主張】

参加人Z1が平成24年8月11日から同月31日まで5番車両を塗装整備に出していたことは証拠上明らかであり、同期間中、A2組合員に5番車両を割り当てなかったのは同車両を塗装整備に出していたからにはかならない。5番車両が参加人Z1の中でも比較的新しい車両であったことから、その後も車両管理に不適切な点があったA2組合員に対して同車両を割り当てることをしなかった点には相応に合理的な理由がある。A2組合員と比較可能な他の「常勤」の運転手との比較においても、A2組合員に対するこの前後の乗務車両の割当て状況との比較においても、車両割当てについて不合理・不自然な点はなく、A2組合員に対する車両割当ての状況が労組法7条1号の不利益取扱いに当たるということはできない。

【参加人らの主張】

C1作成に係る本件保管証の信用性に何ら問題はなく、参加人Z1が5番車両を塗装整備に出したことは証拠上明らかである。同車両を塗装整備に出したところ、A2組合員の日々のずさんな整備により車両にセメントがひどく付着していることが発覚したため、参加人Z1としては、比較的新しい車両で整備したばかりの同車両を再びA2組合員に割り当てなかったのもあって、このような経緯には合理性があるというべきである。そもそも、どの運転手にどの車両を割り当てるかは会社の裁量事項であり、各運転手に専属車両の割当てを要求する権利があるわけではなく、専属的に車両の割当てを受けていた4ないし5名の運転手も永続的に専属車両の割当てを受けていたものでもない。A2組合員に対する車両の割当て

が組合加入を理由とする不利益取扱いに当たるものではない。

(4) 争点④(参加人 Z 1 は B 1 発言について労組法 7 条 3 号の不当労働行為責任を負うか)

【原告の主張】

B 1 が代表者を務める参加人 Z 2 は参加人 Z 1 と共同配車をしており、B 1 は参加人 Z 1 の配車係である B 4 と共に実際に配車作業を担当していたことからすると、B 1 は、参加人 Z 1 の管理職的な地位にあったことは明らかであり、また、争点①に係る原告主張のとおり、参加人 Z 2 が参加人 Z 1 と実質的に同一であることも踏まえると、参加人 Z 2 は、本件に関し労組法 7 条の使用者に該当するというべきである。

また、B 1 発言ではたびたび参加人 Z 1 や参加人 Z 1 代表者である B 2 に言及されていることからすると、B 1 発言が参加人 Z 1 の意を体して行われたものであることも明らかである。

以上、いずれにしても、参加人 Z 1 は、A 2 組合員に対して組合脱退を促すものとして支配介入の不当労働行為に該当する B 1 発言について労組法 7 条 3 号の不当労働行為責任を負うというべきである。

【被告の主張】

参加人 Z 2 は、そもそも、参加人 Z 1 に雇用されている運転手との関係で労組法 7 条の使用者に該当するものではなく、参加人 Z 2 の代表者である B 1 が日常的に参加人 Z 1 の運転手に対してその業務上の指示等を行っていたという事実もない。また、B 1 発言の内容等からしても、同発言が参加人 Z 1 の代表者である B 2 の指示により又は同人の意を体して行われたという事情も認められないというべきである。

したがって、参加人 Z 1 は、B 1 発言について労組法 7 条 3 号の不当労働行為責任を負うということはないというべきである。

【参加人らの主張】

参加人 Z 2 はそもそも参加人 Z 1 に雇用されている A 2 組合員の使用者には当たらないから、参加人 Z 2 の支配介入を問題とする余地はない。

また、B 1 発言において参加人 Z 1 や同社の代表者である B 2 に関する言及があるからといって、そのことから直ちに、同発言が参加人 Z 1 の代表者である B 2 の指示によるとか同人の意を体して行われたものということとはできない。B 1 は A 2 組合員の個人的な相談を受けこれに答えただけであり、B 1 発言は、B 2 の指示によるものではない。

そもそも、B 1 は A 2 組合員に対して組合を脱退するように命令してはいないし組合を脱退しない場合に就業上の不利益を与えるかのような脅しもしていないのであって、B 1 発言は、原告に対する支配介入には当たるとはいえない。

(5) 争点⑤(救済方法の選択の当否〔参加人 Z 1 に対し謝罪文の掲示を命じなかった本件命令に裁量を逸脱した違法があるか〕)

【原告の主張】

参加人 Z 1 は、初審命令主文第 1 項を未だ履行しておらず、労組法を遵守する意識を欠いている。正常な労使関係を構築するためには、謝罪文の交付を命ずるだけでは不十分であり、謝罪文の掲示を命ずべきである。

【被告の主張】

参加人 Z 1 は、初審命令の交付後、原告との間で複数回にわたって初審救済命令の履行を議題とする団体交渉を行い、初審命令主文第 2 項で命じられた文書手交を行い、その後、組合に対して同第 1 項の履行に係る提案書を交付したものの、支払金額について双方の見解が対立しているため履行に至っていないものであり、同項の履行がされていない原因が参加人 Z 1 の遵法意識の欠如など一方的にその責に帰すべき事情にあるとはいえない。参加人 Z 1 による不当労働行為と認められる平成 24 年 7 月 21 日以降の A 2 組合員の就労日数の減少につき、原告への文書手交の限度で救済命令を発した初審命令主文第 2 項を維持した本件命令は相当であるというべきである。

【参加人らの主張】

参加人 Z 1 は、原告に対し謝罪の文書を手交した上、原告との間で、初審命令で支払を命じられた A 2 組合員の差額賃金の算出方法について協議したがまとまらず、本件再審査の中でも、中労委からの和解のための勧告に条件付きで応じる旨の上申書を提出したが原告側から拒否されたものである。参加人 Z 1 及び B 2 らは原告の街宣行為差止め等を求める訴訟の中で原告に対する慰謝料請求を一部認容されているが、参加人 Z 1 は、その後も原告との間で団体交渉に応じており、A 2 組合員の差額賃金の支払方法についても協議をしてきた。参加人 Z 1 が労組法を遵守する意識を欠いているとの原告の主張は理由がない。

第 3 当裁判所の判断

1 認定事実

当事者間に争いのない事実、後掲証拠(後記認定に抵触する部分を除き、本件命令の命令書における事実認定部分のうち、原告及び参加人らの双方が認めている事実に関する書証については必要な範囲で掲記する。)及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 参加人らの関係について

ア 参加人らは、それぞれ近畿運輸局から一般貨物自動車運送事業の許可書を受けて生コンの輸送業務を行う独立した法人である(なお、参加人 Z 2 の車庫が参加人 Z 1 の美原営業所と所在地を同じくするという事情は認められるが、一の土地を東西に分けて個別に賃貸人と賃貸借契約を結んだ上で借用しているにすぎない。)

イ 参加人 Z 1 と参加人 Z 2 とは、発注元から生コンの輸送業務を請け負うに当たり、必要に応じて一方の会社が他方の会社の輸送業務を請け負う業務提携関係にあった。例えば、参加人 Z 2 の受注した輸送業務につき、同社の保有するミキサ車のみでは輸送を行うことができ

ないときに、参加人Z1の保有するミキサー車に輸送業務の一部を行わせるといふものであり、参加人Z1と参加人Z2とは、いずれの所属車両であるかを問わず、共同で輸送先等を指示し配車を行っており（共同配車）、参加人Z1の運転手が参加人Z2から請け負った輸送業務に従事する際は、参加人Z1の保有するミキサー車に乗務して同業務に当たっていた。

ウ 参加人Z2の代表者のB1は、共同配車の業務に当たるため、参加人Z1の本社にすることが多く、共同配車に必要な範囲で、参加人Z1の配車係のB4と協働していた。そのため、B4の不在時に参加人Z1の本社の電話や配車係の携帯電話に入電があった際にはB1が代わって応答することもあり、その際、参加人Z1の運転手からの問合せに対し、B1で判断できるものであれば指示を与えることがあった。

エ 参加人Z1と参加人Z2とは、共同配車に係る納入先プラントの注意事項等の報告を行うことなどを目的とした合同のミーティングを毎月第1土曜日に開催しており、参加人Z2代表者のB1も同ミーティングに出席し、各プラントの注意事項等について説明することもあった。

オ なお、参加人Z2の燃料は、一括購入する方が安価に調達できるため、参加人Z1がまとめて購入していた。

カ 原告は、平成21年6月に参加人Z2との間で組合員の解雇撤回に関する団体交渉を行ったことがあったが、その際、B2が同団体交渉に出席し、B1は出席しないまま、合意に至った。

(2) A2組合員及びA1組合員の組合加入及び団体交渉の経緯

ア A1組合員は、平成24年4月21日、ミキサー車を運転中に左半身が麻痺するなどの症状が出たため、参加人Z1に連絡を取って、ミキサー車の運転を他の運転手に代わってもらうとともに、病院を受診したところ、脳出血と診断されて専門病院に救急搬送され、直ちに入院した。

イ A1組合員は、同年5月15日に退院し、その後、通院を続けながら自宅療養及びリハビリを行っていたが、医師から就労復帰してもよいと告げられたことから、同年6月25日、参加人Z1に対し、就労したい旨を申し入れた。

ウ 原告は、同月26日、参加人Z1を訪問し、参加人らに対し、A1組合員が原告に加入したこと及び原告の下部組織としてC2分会が結成されたこと等を通知し、同日付け「労働組合加入通知書」、「団体交渉申入書」及び「分会要求書」を提出するとともに、A1組合員の就労復帰を求めた。また、原告は、上記「団体交渉申入書」及び「分会要求書」において、不当労働行為を行わないこと、A1組合員を正社員にすること、C3協同組合に加盟すること等を求めている。

原告の上記申入れに対し、参加人Z1の代表者B2及び同社門真営業所長B3が対応し、A1組合員が就労可能であることを示す診断書

がないと就労復帰させられないなどと回答した。

B 3 は、同日夕方、A 1 組合員に対し電話をかけ、組合加入について「なんちゅうことしてくれるねん、そんなんされることした覚えないぞ」と組合加入を非難する発言をしたことがあったが、B 3 は同発言につき事後に謝罪した。

エ 原告は、同年 7 月 13 日頃開催された第 1 回団体交渉において、参加人 Z 1 に対し、医療法人 C 4 診療所の C 4 医師（以下「C 4 医師」という。）作成に係る同月 7 日付け A 1 組合員の診断書を提出した。同診断書には、「病名 高血圧（脳出血後）、糖尿病」、「上記にて加療中も症状安定しており、就労可能と認む」と記載されていた。

オ 原告は、同月 20 日、参加人らに対し、A 2 組合員が原告に加入したことに伴い、同日付け「労働組合加入通知書」を提出し、併せて、A 2 組合員に対するセクハラ・パワハラをやめること、A 2 組合員を正社員にすること等を求める「分会要求書」を提出した。

カ 原告は、同月 27 日に開催された第 2 回団体交渉（以後の団体交渉については、参加人 Z 1 は参加人ら訴訟代理人の B 5 弁護士〔以下「B 5 弁護士」という。〕を代理人として出席させた。）において、参加人 Z 1 に対して A 1 組合員の即時就労復帰を求めたが、参加人 Z 1 は、上記診断書を基に医療照会を行った上で就労復帰の可否を判断するとした。

キ B 2 及び B 5 弁護士は、同年 8 月 3 日、C 4 医師と面会し口頭で医療照会を行った。C 4 医師は、本件診断書を作成した同年 7 月 7 日時点では、A 1 組合員につき就労復帰可能と判断したが、同日以降、A 1 組合員が継続的に服用しなければならない薬を取りに来ていないため、現時点で就労復帰は認められない、正式な回答を要するのであれば、医療照会につき A 1 組合員の同意書を取るなどの法的手続きをとってほしいと回答した（なお、原告は、医師が患者本人の同意を得ることなく患者の病状について第三者に開示することは考えられないと主張するが、患者の雇用主から診断書に基づく事実上の問合せがあった際に、医師が上記の程度の回答をすることが経験則上あり得ないとまではいえず、上記のとおり認定することは妨げられない。）。

ク 原告は、同年 8 月 1 日、B 5 弁護士に対して「Z 1 のセクハラ・パワハラ問題の件」と題する書面をファクシミリで送信したところ、同書面には「別途、最近著しく A 2 組合員の就労日数が他の労働者と比べ低下していますが、組合に入ることによってこのような対応（未組織労働者との就労日数格差）をおこなっているのは明らかな不当労働行為です。組合としましては通告せざるをえませんので、弁護士の方から会社に対して指導していただくことも追加して申し添えておきます。」と付記されていた。

ケ 参加人 Z 1 は、同月 17 日に開催された第 3 回団体交渉において、C 4 医師の回答を伝えるとともに A 1 組合員の即時就労復帰を認める

ことはできないと述べた。これに対し、A 1 組合員は、定期的に診察を受け薬を服用しているなどと述べた。参加人 Z 1 は、A 1 組合員の説明を裏付ける薬局の領収書の提出を求め、原告及び A 1 組合員も領収書を提出すると述べたが、その後、領収書の提出はなかった。また、参加人 Z 1 は、A 1 組合員に対し、医療照会についての同意書に署名を求めたが、原告はこれを拒否した。

コ 参加人 Z 1 は、同月 17 日、原告に対し、A 2 組合員及び A 1 組合員に対するパワハラ及びセクハラの実態はない旨を書面で回答した。

サ 参加人 Z 1 は、同年 10 月 12 日に開催された第 4 回団体交渉において、A 1 組合員の就労復帰の可能性について、前回の団体交渉で約束された領収書の提出がなく、医療照会のための同意書への署名にも応じないことから、就労復帰の可否について判断ができず、就労復帰を認めることはできないと述べた。これに対し、原告は、A 1 組合員につき運転業務以外の配車業務や車両の点検作業に従事させることなどを提案し、参加人 Z 1 は合意退職を提案したが、妥結に至らなかった。原告は、A 2 組合員の就労日数の減少が見られることについて、他の運転手との差額賃金の補償を求めるなどした。

(3) A 2 組合員の就労日数の減少

ア A 2 組合員の就労日数は、平成 24 年 2 月から同年 6 月までは 1 か月平均で 21.4 日であり、同年 7 月も同月 1 日から 20 日までの期間については 12 日(ただし同月 5 日から 9 日までの 5 日間は腰痛のために不就業)であったが、同月 20 日の組合加入通知後の同月の就労は同月 21 日、25 日、30 日の 3 日間しかなかった。

イ その後、A 2 組合員の就労日数は、同年 8 月から同年 12 月まで 1 か月平均 14.4 日と就労日数が減少した状態が続いた。参加人 Z 1 全体の延べ就労日数に占める A 2 組合員の就労日数の割合は、同年 6 月が 4.9%(全体の延べ就労日数 452 日のうち 22 日)であったのに対し、同年 7 月は 3.1%(同 483 日のうち 15 日)、同年 8 月は 3.5%(同 459 日のうち 16 日)、同年 9 月は 3.4%(同 414 日のうち 14 日)、同年 10 月は 3.0%(同 467 日のうち 14 日)、同年 11 月は 3.4%(同 414 日のうち 14 日)、同年 12 月は 3.2%(同 438 日のうち 14 日)と減少し、参加人 Z 1 の 7 トン車全体の延べ就労日数に占める A 2 組合員の就労日数の割合も、同年 6 月が 9.4%(7 トン車全体の延べ就労日数 234 日のうち 22 日)であったのに対し、同年 7 月は 8.1%(同 185 日のうち 15 日)、同年 8 月は 8.5%(同 188 日のうち 16 日)、同年 9 月は 7.3%(同 191 日のうち 14 日)、同年 10 月は 6.6%(同 213 日のうち 14 日)、同年 11 月は 8.3%(同 168 日のうち 14 日)、同年 12 月は 6.5%(同 217 日のうち 14 日)と減少した。

(4) A 2 組合員に対する車両の割当状況

ア 参加人 Z 1 では、「常勤」と呼ばれる日々雇用の運転手のうち、同一

の積載量(トン数)のミキサー車に乗務する者に対しては、同一の車両が連続的に割り当てられる傾向があった。

- イ A 2 組合員は、「常勤」の運転手であり、主に 7 トン車に乗務していた。A 2 組合員は、平成 24 年 2 月から同年 3 月 16 日までは車両番号 999 の車両に乗車することがほとんどであった(同年 2 月は就労日数 22 日中 21 日、同年 3 月は就労日数 11 日の全てについて同車両の割当てを受けていた。)。その後、同月 19 日からは 5 番車両に乗車するようになったが、同月の就労日数 9 日の全て、同年 4 月の就労日数 20 日のうち 19 日、同年 5 月は就労日数 23 日の全て、同年 6 月の就労日数 22 日のうち 20 日、同年 7 月の就労日数 15 日の全てにつき、同じ車両の割当てを受けていた。
 - ウ その後、同年 8 月に入ると、就労日数 16 日のうち、5 番車両の割当てを受けたのは 2 日のみで、車両番号 333 の車両に 4 日、同 666 の車両に 6 日、同 999 の車両に 4 日と、複数の異なる車両に日替わり乗務することが多くなり、同一車両に連続して乗務するのも 2 日間が最大となった。その後、同年 9 月も就労日数 14 日のうち車両番号 333 の車両に 1 日、同 666 の車両に 7 日、同 999 の車両に 6 日と、同様の状況が続いた。
 - エ 参加人 Z 1 は、団体交渉において、原告から A 2 組合員に専属車両を割り当てるよう強く要求されたことから、同年 10 月 13 日以降、車両番号 333 の車両を主たる車両として割り当てるようにした。同日以降の同月中の就労日数 9 日中 7 日は同番号の車両が割り当てられている。
- (5) B 1 の A 2 組合員に対する発言
- ア B 1 と A 2 組合員は、平成 24 年 10 月 31 日、参加人 Z 1 美原営業所の 1 階事務室において話をした。この際、A 2 組合員は、その会話内容を B 1 の了解を得ずに録音をした。その際、B 1 は、A 2 組合員に対し、「今のままやったら働きにくい。何時か言ってあげようと思って」と述べ、A 2 組合員が「正直悩んでいます。良いふうに初めは言われていた」が、「実際に入ったら」入るところを間違えたと思ったなどと述べたのに対し、「辞めるんやったら今やで」、「今の所属の所あんた、今後な、子どもの就職に全部響いてくるで」、「このままやったら、ほんまに自分の人生台無しにするで」、「自分だけが損するんやで」、「連帯は大体お金やわ。決着が付きました。ほな、それと同時に、連帯は A 2 さんのこと(中略)用なしになるわけやろ。ほんなら、あんたが損だけや」などと述べ、別組合に加入するのであれば知り合いを紹介する旨述べ、「今からでも方向転換せな」、「自分がそれを気づいた時点で、方向は、あんたの今の気持ちに反して続ける必要ないと思うで。だって、一番損するのあんたや」、「辞める方向で考えたら?あれやったら私も C 5 さんに言うたる」、「今から間違ってしまったのをどうやろ

うかなって」,「このままじゃあかんって。自分だけが結局損するで。連帯は何も損せえへんもん」などと発言した。

B 1 は, A 2 組合員と家族ぐるみで付き合いのある C 5 (以下「C 5」という。)から, A 2 組合員が原告を脱退したがっているので相談に乗ってほしいと請われ, 上記のとおり A 2 組合員に話しかけたものであり, B 1 発言中にも, C 5 が「私に頼んできてん, あの後。ぶっちゃけ言って。」とし, C 5 から「あの子(判決注: A 2 組合員のこと。)ね。辞めるって言ってるから, なんとか B 2 社長との間に入ってあげませんか。」と頼まれて, 参加人 Z 1 の B 2 に話を取り次ごうとしたことがあったなどと述べる部分がある。

イ 原告は, 平成 2 4 年 1 1 月 1 2 日, A 2 組合員から B 1 発言について報告を受けて, 組合員約 1 5 名が参加人 Z 1 の本社を訪問し, 抗議と団体交渉申入れをした。その後, 同月 2 6 日, 第 5 回団体交渉が開催され, B 1 発言に関する謝罪文の交付をめぐり対立した。

この間, 原告は, 参加人らのミキサー車が入場する建設工場の施工現場及びその近隣, B 2 の自宅付近等においていわゆる街宣活動を行った。

(6) 別件仮処分命令申立事件

参加人ら及び B 2 は, 平成 2 5 年 1 月 2 5 日, 原告を債務者として, 大阪地方裁判所に街宣禁止等仮処分命令申立てをした(別件仮処分命令申立事件)。同申立書には「Z 2 の代表者は B 1 氏であり, 実際に代表者として稼働しているが, オーナーは B 2 氏であり, 債権者 Z 1 とは共同配車を行っている。」旨の記載があり, 同年 1 月 3 0 日付け申立補充書には「債権者 Z 1 と債権者 Z 2 は法人としては別個で代表者も異なるものの, 債権者 Z 1 の代表者である債権者 B 2 がオーナーであり, ……したがって, 本申立てとの関係において, 債権者 Z 1 と債権者 Z 2 は事実上一体のものといえ, また, A 3 労組も事実上一体のものとして攻撃対象としている。」旨の記載がある。B 5 弁護士作成の同日付け報告書には, B 2 からの聴取内容として, 「Z 1 と Z 2 は法人としては別個で代表者も異なるものの, Z 1 の私が Z 2 のオーナーであり, Z 2 の代表者である B 1 氏は, 通常, Z 1 本社の事務室内にいて, 共同配車の手配を行っています。」などと記載されていた。

(7) 初審命令後の団体交渉の経緯

平成 2 6 年 1 0 月 1 日に原告及び参加人らに対して初審命令書が交付され, 原告は, 同月 7 日, 参加人 Z 1 に対して「1. 命令書に基づく謝罪文の提出について」, 「2. A 2 組合員への配車差別による差額賃金の支払いについて」を議題とする団体交渉を同月 1 4 日までに開催するよう申し入れた。しかし, 参加人 Z 1 が団体交渉の開催に合わせて初審命令主文第 2 項の文書手交を行いたいとするのに対し, 原告は初審命令主文第 2 項の文書手交を先に行うことを求めるなどしたため, 団体交渉は開催されな

かった。

その後、同年12月3日、平成28年1月18日及び同年6月28日の3回にわたって団体交渉が開催された。このうち平成27年12月3日の団体交渉において、参加人Z1は原告に対して初審命令主文第2項で命じられた文書手交を行った。また、平成28年1月18日の団体交渉において、参加人Z1は原告に対して初審命令主文第1項の履行に係る提案文書を交付したが、原告は、後日検討して回答すると述べ、同年2月10日、参加人Z1に対し、上記提案文書の提案内容では履行とは認められない旨の回答を行った。

2 争点①(参加人Z2は、労組法の適用上、原告、A1組合員及びA2組合員との関係で同法7条所定の使用者に当たるか)について

(1) 参加人Z2が参加人Z1と実質的に同一であるとの主張について

ア 前記1(1)イのとおり、参加人Z1と参加人Z2は、必要に応じて一方の会社が他方の会社の輸送業務を請け負う形で互いに業務提携をし、共同で配車を行っている。しかしながら、参加人Z1と参加人Z2は、運輸局から個別に許可を取得してそれぞれ一般貨物自動車運送事業を営むものである上、上記の業務提携関係は、互いの輸送業務の一部を他方に請け負わせるというものにすぎず、両社が上記業務提携関係を越えて実質的に一体として経営されていることを認めるに足りる証拠は存在しない。

原告は、参加人Z1の代表者のB2が参加人Z2の営業や取引先との取引条件の決定を行っていたと主張するが、これを認めるに足りる証拠もない。また、原告は、参加人Z2の燃料も参加人Z1がまとめて購入していたとも主張するところ、参加人らも当該事実自体を争うものではないが、業務提携関係にある両社が燃料を一括購入することでより安価に燃料を調達していたというにすぎず、これをもって両社が実質的に同一であるということはできない。

イ 前記1(1)ウのとおり、参加人Z2の代表者のB1は、共同配車の業務に当たるため参加人Z1の本社にいたることが多かったこと、共同配車に必要な範囲で参加人Z1の配車係B4と協働し、B4の不在時に参加人Z1の本社の電話や配車係の携帯電話に入電があった際には代わって応答したり、参加人Z1の運転手からの問合せに対して指示を与えたりしたこともあった。

しかし、A2組合員はB4がいればB1ではなくB4が上記対応をしたと述べていること、A1組合員はタイヤが摩耗した際に報告した相手がB4であったと述べていることからすれば、B1が参加人Z1と参加人Z2との上記業務提携関係を越えて、日常的に参加人Z1の運転手に対して同社の業務に関わる指示を与えていたとまでは認め難い。

また、前記1(1)エのとおり、B1は、参加人Z1と参加人Z2との合

同ミーティングに出席し、各プラントの注意事項等について説明をすることもあったが、同ミーティング自体が両社で共同配車する納入先プラントの注意事項等の情報を共有する目的のものであり、B 1 の上記説明も両社の上記業務提携関係を前提としたものにとどまり、B 1 が日常的に参加人 Z 1 の業務に従事していたとか、参加人 Z 1 の運転手に対して業務上の指示を与える立場にあったとまでは認め難い。

ところで、参加人 Z 1 の門真営業所長 B 3 は、その陳述書で、平成 15 年ないし 16 年頃に、B 2 が B 1 を「今度うちに入った B 1 です」と紹介したことがあったこと、B 1 が参加人 Z 1 において管理職的な振る舞いをしていたことなどを記載する。しかし、B 1 は、平成 20 年 4 月に参加人 Z 2 の取締役就任するまでは、生コン輸送業に従事したことはなかったものと認められ、これと整合しない上記 B 3 供述は信用することができない。また、B 3 が B 1 の参加人 Z 1 の管理職的言動の具体例として述べるところも、参加人 Z 2 の代表者として業務提携関係にある参加人 Z 1 の営業所長であった B 3 との間で必要なやり取りを行ったにすぎず(これと矛盾するものではない。)、これをもって B 1 が参加人 Z 1 の役員や従業員と実質的に同視し得る立場にあったと認めることもできない。

ウ 原告は、別件仮処分命令申立事件の申立書や同事件において参加人 Z 1 及び参加人 Z 2 が提出した報告書等に B 2 が参加人 Z 2 のオーナーである旨の記載があることを根拠に、参加人 Z 1 と参加人 Z 2 は実質的に同一であると主張する。

しかし、上記記載は、参加人 Z 1 と参加人 Z 2 は代表者も異なる別法人であることを前提とした上で、街宣禁止等仮処分命令申立てとの関係において、原告が参加人 Z 1 と参加人 Z 2 の双方を街宣活動等の対象とする背景事情として B 2 が参加人 Z 2 の資本金を出資したことを説明するものにすぎず、B 2 はその後 B 1 に同社の経営権を譲渡しているのであるから、かかる記載を根拠に B 2 が参加人 Z 2 の実質的代表者であると認めることもできない。

また、原告が参加人 Z 2 との間で行った団体交渉において、B 2 が出席し合意に至ったことがある(前記 1 (1)カ)ものの、これは原告から B 2 の出席要請があったため、参加人 Z 2 の交渉担当者として出席したものにすぎず、これをもって B 2 が参加人 Z 2 の実質的代表者であると認めることも困難である。

エ その他、原告が主張するところを踏まえても、参加人 Z 1 と参加人 Z 2 とが実質的に同一であると認めることはできない。

(2) 参加人 Z 2 が参加人 Z 1 の労働者の労働条件を決定していたとの主張について

原告は、参加人 Z 2 の代表者の B 1 が入院中の A 1 組合員に対して「もううちでは使われへんから」と発言したこと、休暇を申し出た A 2 組合員

に対して「夫婦ごっこをしているのか」などと述べて休暇を与えないようにしたことからして、参加人 Z 2 の代表者である B 1 が参加人 Z 1 の労働者の労働条件に影響を及ぼす立場にあったことは明らかであると主張する。

しかし、仮に B 1 が上記発言をしたとしても、その発言の真意は判然としない上、A 2 組合員は、自身の賃金や休暇などの労働条件について B 1 と交渉等をしたことはないと述べており、上記発言をもって B 1 が参加人 Z 1 と A 1 組合員及び A 2 組合員との間の各労働契約における労働条件を決する立場にあったと認めることはできない。その他、参加人 Z 2 が参加人 Z 1 の労働者の労働条件を決定していたと認めるに足りる証拠は存在しない。

(3) 参加人 Z 2 及び参加人 Z 1 は共同事業主体性を有するとの主張について

原告は、参加人 Z 1 と参加人 Z 2 とが共同で配車を行うこと自体が、参加人 Z 1 に日々雇用される運転手はその日の仕事を得られるかどうかを参加人 Z 2 やその代表者である B 1 が決定することを意味するものであるとも主張する。

しかし、参加人 Z 1 が同社の運転手に参加人 Z 2 の輸送業務を行わせていたことや、参加人 Z 2 の代表者である B 1 が参加人 Z 1 の配車係の B 4 と連携して共同配車に当たっていたことは、参加人 Z 1 と参加人 Z 2 との間の請負契約に基づくものにすぎず、これをもって参加人 Z 2 が参加人 Z 1 の個々の運転手を日々雇用するか否か等の決定を行っていたと解することはできない。また、参加人 Z 1 は独立した配車係として B 4 を置いているところ、参加人 Z 1 の個々の運転手をいつ乗務させるかは B 4 が決定していたともとの解され、参加人 Z 2 の代表者の B 1 がこれを決定していたと認めるに足りる証拠はなく、参加人 Z 2 及び参加人 Z 1 は共同事業主体性を有するとする原告の主張は採用の限りでない。

(4) 小括

その他、原告の主張するところを踏まえても、本件における参加人 Z 1 と参加人 Z 2 との業務提携関係は、それぞれが自社の保有するミキサー車を自社の運転手に運転させて、他方から請け負った輸送業務を行うという形態で行われるものにすぎず、参加人 Z 2 の代表者の B 1 が業務提携に必要な範囲で参加人 Z 1 の運転手に対して指示を与えることがあったにせよ、参加人 Z 2 が、参加人 Z 1 の運転手の業務全般につき指揮監督する立場にあったということも参加人 Z 1 の運転手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ったということもできないから、労組法の適用上、原告、A 1 組合員及び A 2 組合員との関係で同法 7 条所定の使用者に当たるとする原告の主張は失当であり採用することができない。この点に関する本件命令の判断に違法はない。

3 争点②(参加人Z1が平成24年6月26日に原告が求めたA1組合員の就労復帰を認めなかったことは労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか)について

(1) 原告は、平成24年6月26日にA1組合員の就労復帰を求め、同年7月13日には就労可能である旨の診断書を提出したから、参加人Z1がその後A1組合員の就労復帰を拒んだことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当すると主張する。

しかしながら、前記1(2)アのとおり、A1組合員は乗務中に体調に異変を生じ脳出血と診断されて緊急入院した。同人がミキサ車の運転手として参加人Z1に雇用された者であることからすると、使用者である参加人Z1において、A1組合員が乗務中に再び脳出血を発症し、重大事故につながるおそれがあること、その場合に参加人Z1が使用者として第三者から法的責任を問われる可能性があることを懸念することはやむを得ないといわざるを得ない。また、A1組合員の主治医に対する口頭での照会の結果から、診断書作成時に就労可能としていた主治医の意見に変更があり得る状況となったこと(前記1(2)キ)も踏まえると、参加人Z1が、主治医の診断書の記載に加えて医療照会を行い、A1組合員の体調を確認する必要があると判断したことは相当といえる。しかるに、前記1(2)ケのとおり、参加人Z1がA1組合員に対して薬の処方を受けたことが分かる領収書の提出を求めたにもかかわらずその提出がなく、また、同組合員が医療照会に必要な同意書の作成にも協力が得られなかった経緯に照らすと、A1組合員について即時就労復帰の判断はできないとした参加人Z1の措置には十分な合理性が認められるというべきである。

(2) 原告は、参加人Z1の代表者であるB2が門真営業所長B3に対して「A1を戻させるからちょっと待っとけ」と発言したにもかかわらず、A1組合員の組合加入通知後はA1組合員の復帰の話はなくなった旨の記載があるB3の陳述書を提出し、参加人Z1がA1組合員の就労復帰を認めなかったことは組合加入を理由とするものであると主張する。

しかしながら、上記B3陳述書の記載によっても、B2の上記発言がA1組合員の即時の就労復帰を会社として確約したものとまでは直ちに認め難く、その後、A1組合員の健康状態を調査した結果、会社として就労復帰は認められないとの判断に至ったとしても特段矛盾する記載であるとはいえない。B3陳述書の記載を踏まえても、参加人Z1がA1組合員の就労復帰を認めなかったことが組合加入を理由とするものであると認めることは困難であるといわざるを得ない。

(3) また、原告は、A1組合員につき内勤業務に配置転換を行った上で復職させることもできたのにこれをしなかったなどとも主張するが、A1組合員は従前ミキサ車運転手として参加人Z1に日々雇用されたのであって、脳出血を発症した後、参加人Z1が運転業務以外に転換して雇用を継続するという措置を講じなかったのだとしても、これをもって直ちに組合

加入を理由とした不利益な取扱いであるとか支配介入であるということもできない。

- (4) その他、原告が主張するところを踏まえても、参加人 Z 1 が原告の求めた A 1 組合員の就労復帰を認めなかったことが労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するということとはできない。

4 争点③（参加人 Z 1 が A 2 組合員の組合加入通知の翌日から約 3 か月間同組合員に専属車両を割り当てなかったことが労組法 7 条 1 号の不当労働行為に当たるか）について

- (1) 前記 1 (4) のとおり、参加人 Z 1 では、「常勤」と呼ばれる日々雇用の運転手のうち、同一の積載量(トン数)のミキサー車に乗務する者に対しては、同一の車両が連続的に割り当てられる傾向があった。そして、主に 7 トン車に乗務する A 2 組合員についても、平成 24 年 2 月から同年 3 月 16 日までの間は車両番号 999 の車両が、同月 19 日以降は 5 番車両が、ほぼ連続して割り当てられてきたが、同年 8 月以降、複数の異なる車両に日替わりで乗務することが多くなり、同一車両の割り当てを受ける機会も日数も減少した。

もっとも、参加人 Z 1 が A 2 組合員に対して同一の車両を連続的に割り当てたのは、同組合員が同じ車両に乗ることで少しずつでもきれいにすることを期待した事実上の措置にすぎず、「常勤」の運転手であっても異なる積載量のミキサー車に乗務する者であれば常に同一の車両が割り当てられるものでもないこと、A 2 組合員自身も平成 24 年 3 月に割当車両が変更されていることなどに照らしても、同一車両の割り当ては例外のない永続的なものではなく、車両の割り当ては飽くまで使用者である参加人 Z 1 の判断による事実上のものであって、運転手の側から同一車両の割り当てを要求できるものとは解されない。

- (2) 原告は、参加人 Z 1 が A 2 組合員の組合加入を契機として A 2 組合員に対して専属車両の割り当てを行わないという不利益な取扱いをしたと主張する。

確かに、運転手にとって同一車両を連続的に割り当てられることが事実上の便益となる側面があり、従前行われていた同一車両の連続的割当てにつき組合加入を理由に中止することが労組法 7 条 1 項の不利益な取扱いに当たる場合があることは否定することができない。

しかしながら、参加人 Z 1 では、A 2 組合員が乗務していた 5 番車両につき、架装メーカーの下地処理の問題から再度塗装整備を行う必要が生じ、平成 24 年 8 月 11 日から同月 31 日までの間、上記架装メーカーの下請業者である C 1 に保管されていたことが認められ、この頃、同車両を A 2 組合員に連続的に割り当てることができなかった。この間に A 2 組合員に対して 5 番車両を割り当てなかったことが同組合員の組合加入を理由とするものであるとは認め難い。また、前記(1)でみたとおり、車両の割り当ては基本的に使用者の判断によるものであり、同一車両の連続的割当ては

事実上の措置にすぎないことを踏まえると、上記のとおり A 2 組合員に 5 番車両を割り当てることができなくなった後、異なる車両を A 2 組合員のために確保し、これを連続的に割り当てなかったことが同人の組合加入を理由とする不利益な取扱いに当たるとはいえない。

- (3) 原告は、5 番車両が塗装整備に出されていたことを裏付ける本件保管証には信用性がなく、A 2 組合員は平成 24 年 8 月 11 日から同月 31 日までの間に 5 番車両に別の運転手が乗務しているところを目撃していることから、この間に参加人 Z 1 が 5 番車両を塗装整備に出したことはない旨主張する。

しかしながら、本件保管証の作成日付が救済命令申立ての直後であることや、5 番車両の保管期間が長いことから直ちに本件保管証の信用性をおよそ否定することはできない。また、A 2 組合員は、平成 24 年 8 月 11 日から同月 31 日までの間に 5 番車両に別の運転手が乗務しているのを目撃したと供述するが、その日時は判然とせず、にわかに措信することができない。さらに、5 番車両が塗装済みには見えなかったとする A 4 の陳述書もその記載内容は具体性に乏しく、これにより上記期間中に同車両につき塗装整備を行ったことを否定するには足りない。

原告は、以上の点に関して参加人 Z 1 に対し、C 1 が平成 24 年 8 月 11 日から同月 31 日までの間に実施した参加人 Z 1 管理に係る生コンクリートミキサー車の塗装修理に関する見積書、請求書及び領収書のすべてを対象文書とする文書提出命令の申立てをする。しかし、5 番車両も含め架装メーカーが一旦塗装整備をしたものの下地処理の不備を認めて無償で再度の塗装整備を実施していることから、仮に上記文書提出命令対象文書のいずれにも 5 番車両に関する記載がないとしても、そのことから同車両につき本件保管証のとおり保管された事実がないと推認することはできないから、上記文書提出命令についてはその必要性が認められない。よって、上記申立てはこれを却下することとする。

- (4) 原告は、仮に 5 番車両につき塗装整備を実施したとしても、塗装整備が終わった平成 24 年 9 月 1 日以降に A 2 組合員に再び同車両を割り当てなかったことには合理性はないから、車両の専属的割当てを中止したのはやはり組合加入を理由とするものであるとも主張する。

しかしながら、参加人 Z 1 は、A 2 組合員の従前の車両管理状況に問題があったため、参加人 Z 1 の保有する車両の中でも比較的新しく、塗装整備を終えたばかりの同車両を割り当てなかったと主張するところ、A 2 組合員自身、C 5 から 5 番車両の管理状況について問題を指摘された旨を供述しており、参加人 Z 1 の上記主張は不合理とはいえない。

以上に対してさらに、原告は、A 2 組合員に 5 番車両が割り当てられるようになったのは同年 3 月からであるところ(前記 1 (4)イ)、5 番車両が最初に塗装整備に出されたのも同年春頃であるから、参加人 Z 1 は塗装整備が終了したばかりの 5 番車両を A 2 組合員に割り当てたことになり、

このことはA 2 組合員の車両整備に問題がなかったことの証左であると主張する。しかし、参加人 Z 1 の主張によっても、A 2 組合員の車両整備の問題が発覚したのは、同年 8 月に 5 番車両を塗装整備に出す際にセメントの付着が目立ったことがきっかけであったのであるから、同年 3 月に 5 番車両を A 2 組合員に割り当てたことと参加人 Z 1 の上記主張は何ら矛盾するものとはいえない。

また、原告は、仮に A 2 組合員の 5 番車両の整備に不備があったとしても、これは参加人 Z 1 が A 2 組合員に対し組合加入通知後に十分な洗車の時間を与えないまま帰宅を指示したことによるものであり、参加人 Z 1 の責めに帰すべき事情であるから、A 2 組合員において専属車両の割当てを受けられなくなる不利益を甘受すべき理由はないとも主張する。しかし、参加人 Z 1 が A 2 組合員に対し、組合加入通知後に十分な洗車の時間を与えなかったと認めるに足る証拠はなく、参加人 Z 1 において、車両整備の状況を勘案して 5 番車両を A 2 組合員に割り当てないと判断したことは、同人の組合加入を理由とした不利益取扱いと認めることはできない。

(5) その他原告の主張を踏まえても、A 2 組合員に同一車両の連続割当てが行われなくなったことが組合加入を理由とした不利益取扱いであると認めるに足る証拠はない(なお、証人 B 2 の供述には、搬入先プラントから原告の組合員である A 2 組合員の乗務する 5 番車両による搬入に難色を示されたことから配車係が A 2 組合員に割り当てる車両を替えていたのではないかなどとする供述部分があるが、上記部分は直接配車を担当していない同人の推測にすぎず採用しない。)。

よって、参加人 Z 1 が A 2 組合員の組合加入通知の翌日である平成 24 年 7 月 21 日から同年 10 月半ばまでの間、同組合員に専属車両を割り当てなかったことは労組法 7 条 1 号の不当労働行為に当たらないこととなる。この点についての本件命令の判断に取り消すべき違法はない。

5 争点④(参加人 Z 1 は B 1 発言について労組法 7 条 3 号の不当労働行為責任を負うか)について

前記 2 でみたとおり、B 1 が参加人 Z 1 の管理職的な地位にあったとは認められず、また、参加人 Z 2 が参加人 Z 1 と実質的に同一であったとも認められない上、B 1 発言が B 2 など参加人 Z 1 の指示に基づきされたと認めるべき具体的事情もない。

また、B 1 発言は、A 2 組合員が懇意にしていた C 5 から A 2 組合員の相談に乗って欲しいと頼まれたことなどにも触れつつ、参加人 Z 1 とは別法人の代表者として、飽くまで個人的な立場からされたものであるから、B 1 発言中に参加人 Z 1 や B 2 に言及する部分があるとしても、同発言が参加人 Z 1 の意を体して行われたものと認めることもできない。

よって、B 1 発言について参加人 Z 1 が労組法 7 条 3 号の不当労働行為責任を負わないとした本件命令の判断に違法はない。

6 争点⑤(救済方法の選択の当否〔参加人 Z 1 に対し謝罪文の掲示を命じ

なかった本件命令に裁量を逸脱した違法があるか])について

(1) 救済命令制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実状態を救済命令によって是正することにより正常な集团的労使関係秩序を回復させることを目的とする制度であり、救済命令を発するについては、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会が、その裁量により、個々の事案に応じて決定する措置に委ねる趣旨と解され、正常な集团的労使関係が回復されて、将来の労使関係にも危惧が残らないか否かは、労働委員会が有する労使関係についての専門的知識経験による労使関係の機微に基づく判断に委ねるべき事柄といえることから、訴訟において救済の必要性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その判断が前記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、労働委員会が救済の必要性についての判断に基づき発した命令を違法とすべきではないと解するのが相当である(最高裁判所昭和45年(行ツ)第60,61号同52年2月28日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照)。

(2) 原告は、参加人Z1が初審命令主文第1項について未だ履行しておらず、労組法を遵守する意識を欠いており、正常な労使関係を構築するためには謝罪文の交付では足りず、謝罪文の掲示が必要であると主張する。

しかし、前記1(7)のとおり、参加人Z1は、原告に対し、初審命令主文第2項で命じられた文書の手交を行うとともに、原告との間で初審命令主文第1項の救済命令の履行を議題とする団体交渉を行い、同救済命令の履行に係る提案書を交付するなどしたが、支払金額をめぐって双方の見解が対立したため、履行に至らなかった。こうした経緯も踏まえると、初審命令主文第1項の救済命令の履行が結果として未了である点について、必ずしも参加人Z1の遵法意識の欠如によるものということとはできない。その他原告の主張を踏まえても、本件に顕れた諸般の事情を考慮して、文書手交の限度で救済命令を発した本件命令の判断は、救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え著しく不合理であって濫用にわたるものということとはできない。

(3) 以上によれば、救済方法に関する本件命令の判断に取り消すべき違法はない。

第4 結論

以上によれば、本件命令の認定判断に違法はなく、本件命令の取消しを求める原告の請求は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部