

令和 3 年 1 2 月 9 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和 2 年（行ウ）第 3 1 4 号 再審査棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和 3 年 9 月 9 日

判決

原告 株式会社 X

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z 組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）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 3 0 年（不再）第 2 0 号事件について令和 2 年 7 月 1 日付けで発した命令を取り消す。

第 2 事案の概要

- 1 本件は、原告の従業員の一部が加入する労働組合である被告補助参加人が、原告において、団体交渉に誠実に対応せず、また、被告補助参加人の組合員を不当に解雇したことなどが労働組合法（以下「労組法」という。）7 条 1 号ないし 3 号の不当労働行為に該当するとして東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し救済を申し立て、都労委が、当該申立てを一部認容する救済命令を発したため、原告がこれを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てたところ、中労委が、団体交渉における原告の対応は労組法 7 条 2 号の不当労働行為に、被告補助参加人の組合員らを原告が解雇したことなどは同条 1 号本文前段又は同条 3 号本文前段の不当労働行為にそれぞれ該当するとして、原告に対し、都

労委の救済命令の内容を一部変更した再審査命令を発したことから、原告が、中労委の再審査命令には事実認定及び法的評価を誤った違法があるとして、その取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いのない事実及び弁論の全趣旨により容易に認めることができる事実。）

(1) 当事者等

ア 原告は、産業廃棄物の収集運搬業及び処理業等を目的として昭和 55 年 2 月に設立された株式会社であり、創業以来、B 1（以下「B 1 社長」という。）が代表者を務めている。原告は、令和元年 10 月 1 日の時点で 80 名の従業員を有しており、埼玉県入間市内に産業廃棄物の収集運搬に使用するダンプカーの管理等を行う事業所（以下「配車センター」という。）を、東京都西多摩郡瑞穂町内に営業・総務等の事務部門の業務を行う「企画室」と称される事業所を、同町内（2 か所）、東京都国立市内及び神奈川県大和市内の合計 4 か所に産業廃棄物の処理等を行うリサイクル工場をそれぞれ設置していた。なお、原告は、肩書所在地に本店を置いていたが、同所は B 1 社長の居宅であり、東京都西多摩郡瑞穂町のリサイクル工場内に B 1 社長が常勤する社長室が設けられていた。

原告の役員は、B 1 社長の親族により構成されており、B 1 社長の長男である B 2（以下「B 2 専務」という。）が取締役に、次男である B 3 が監査役に就任していた。なお、B 1 社長の配偶者である B 4（以下「B 4 取締役」という。）も、平成 27 年当時、原告の取締役に就任していたが、令和 2 年 11 月 13 日に死亡した。

イ 被告補助参加人（以下「本件組合」という。）は、業種を問わず東京都三多摩地区の企業に雇用される労働者により構成されている合同労働組合であり、平成 27 年当時、A 1（以下「A 1 委員長」という。）

が委員長を、A 2（以下「A 2 書記長」という。）が書記長をそれぞれ務めていた。

原告の従業員らの一部は、平成 2 7 年 6 月 1 3 日、本件組合に加入し、その頃、原告の事業所内において、本件組合の下部組織である C 1 分会（以下「本件分会」といい、本件組合と併せて「本件組合等」という。）を結成した。本件分会には、同月 2 0 日の時点で 1 1 名の原告の従業員が所属し、分会長には A 3（以下「A 3 分会長」という。）が、副分会長には A 4（以下「A 4」という。）が、書記長には A 5（以下「A 5」という。）が、会計には A 6（以下「A 6」という。）が、会計監査には A 3 分会長の配偶者である A 7（以下「A 7」といい、A 3 分会長と併せて「A 3 夫妻」という。また、A 3 夫妻と A 6 を併せて、以下「A 3 分会長ら 3 名」という。）が、それぞれ就任した。なお、A 3 分会長は平成 2 4 年 1 1 月 1 6 日に、A 7 は同年 1 0 月 1 6 日に、A 6 は平成 2 6 年 4 月 1 日に、それぞれ日給制のダンプカー運転手として原告に雇用された者である。

(2) 原告の従業員(ダンプカー運転手)の業務内容及び就業規則の定め

ア 原告は、ダンプカーを複数台保有しており、これを雇用していたダンプカー運転手ごとに 1 台ずつ割り当て、それぞれ産業廃棄物の収集運搬の業務に従事させていた。なお、ダンプカーのエンジンキーのうちスペアキーは原告が保管していたが、マスターキー（以下単に「ダンプカーの鍵」という。）はダンプカー運転手に交付され、各自の保管に委ねられていた。

原告に雇用されていたダンプカー運転手は、通常、配車係の担当者から前日夕方頃に翌日分の配車予定（業務内容）を指示され（以下、配車係のダンプカー運転手に対する業務内容の指示を「配車指示」という。）、当該指示に基づいて産業廃棄物の収集運搬を行っていた。な

お、ダンプカー運転手の業務及び配車等の業務はB 2 専務が統括しており、また、平成27年7月1日以後は、B 5（以下「B 5」という。）が配車係を担当していた。

イ 平成27年9月当時の原告の就業規則（以下「本件就業規則」という。）には、次の定めが存する。

(ア) 第21条（年次有給休暇）

① 1項 従業員に対し、以下の表に従い年次有給休暇を与える。
ただし、直前1年間（入社後最初の付与の際は6か月）の出勤率が8割に満たない者を除く。（表の表記は省略。ただし、同表には勤続年数が1年6か月の者については11日の休暇を付与する旨の記載がある。）

② 2項ないし5項 省略

(イ) 第36条（解雇）

従業員が、次の各号の一に該当するときは解雇する。

1号 身体または精神の障害により、職務に堪えられないと認められたとき

2号 従業員の就業状況または勤務成績が著しく不良で、就業に適さないと認められるとき

3号 第7条に定める試用期間中の者について、従業員として不適格と認めたとき

4号 事業の縮小、設備の変更等により、剰員を生じたとき

5号 天災事変その他の事由により、事業の継続が不可能となったとき

6号 その他前各号に準ずる、やむを得ない事由があるとき

(ウ) 第48条（賃金）

従業員の賃金に関する事項は別に定める賃金規程による。（判決

注：ただし、平成２７年９月当時、原告は賃金規程を備えておらず、

賞与の支給の有無及び金額はＢ１社長の裁量により決定されていた。）

(3) 本件分会の結成及び本件組合等の都労委に対する救済申立てに至る経緯等

ア Ａ１委員長及びＡ２書記長並びにＡ３分会長及びＡ６は、平成２７年７月３０日午前１０時３０分頃、事前に訪問予定を告げることなく原告の社長室が置かれていた東京都西多摩郡瑞穂町のリサイクル工場を訪れ、Ｂ１社長に対し、「分会結成通知ならびに団体交渉申し入れ書」と題する文書（以下「本件団交申し入れ書」という。）を交付して団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申し入れ」という。）。その際、Ａ６は、本件団交申し入れ時のＢ１社長とＡ２書記長とのやり取りをビデオカメラで撮影した（以下「本件撮影行為」という。）。

イ 配車係のＢ５は、同日、Ｂ２専務と相談の上、Ａ３分会長ら３名及び本件組合等の組合員であったＡ８（ダンプカー運転手。以下「Ａ８」という。）に対する翌日分（同月３１日分）の配車指示を行わなかった（以下「７月３１日の配車不指示」という。）。

なお、Ａ３分会長ら３名については、同日は配車指示がされなかったことから、勤怠上は「会社都合休み」として扱われ、調整手当として日給額の６割が支払われた。

これに対し、本件組合等は、同日、Ｂ１社長及びＢ２専務に対し、７月３１日の配車不指示は本件組合等に対する不当労働行為に当たるとして抗議し、かかる不当労働行為を継続しないよう警告する旨が記載された「抗議並びに警告書」と題する書面をファクシミリで送信した。

ウ Ｂ１社長は、同年８月１日昼頃、Ｂ２専務及びリサイクル工場の工場長らを招集して会議を開催し、本件分会が結成されたこと及び本件

団交申入れの状況等について説明したが、その際、今後、本件組合等との交渉は弁護士に委任して行うことになるため、そのための費用がかかることなどについて言及した（ただし、同会議の際に、B 1 社長から組合対応に高額の弁護士費用を要することを理由に従業員に対する夏季賞与の支給を行わない旨の発言（以下「8 月 1 日の B 1 社長発言」という。）があったか否かは、後記 3 (2) のとおり当事者間に争いがある。）。

エ 上記ウの会議に同席していた B 5 は、同月 1 日、会議終了後、A 3 分会長に対し、同人らが本件分会を結成したことに対して否定的ないし消極的な意見を述べた（以下「8 月 1 日の B 5 発言」という。）。

さらに、B 5 は、同月 3 日、原告の従業員である B 6（以下「B 6」という。）と共に、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 に対し、上記ウの会議において、B 1 社長が今後は本件組合等との交渉は弁護士が行うこととなるが、その費用を支出する都合上、従業員に夏季賞与は支払えないかもしれないなどと述べていたなどと告げ、夏季賞与が支給されなかった場合の責任は本件組合等にある旨の発言をした（以下「8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言」という。）。

オ 本件組合等は、同月 5 日、原告に対し、8 月 1 日の B 5 発言及び 8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言は、原告の本件組合等に対する不当労働行為となり得るとして、かかる発言をやめさせることを求める旨が記載された「申入書」と題する文書及び原告の従業員に対して例年どおり夏季賞与を支給することを求める旨が記載された「夏季一時金要求書」と題する文書（以下「8 月 5 日付け文書」という。）をそれぞれ交付した（以下、上記の夏季賞与の支給の求めを「本件夏季賞与申入れ」という。）。

カ A 6 及び B 6 は、同月 7 日、A 6 が運転するダンプカーに B 6 が建

設機械（油圧ショベル）で土砂を積み込んでいた際、B 6 が建設機械でダンプカーを押したり揺すったりしたか否かについて言い争いとなったため（以下「8 月 7 日の A 6 ・ B 6 間のトラブル」という。）、社長の裁断を求めようと 2 人で B 1 社長の下に赴いた。その際、B 1 社長は、A 6 に対し、原告が保有しているダンプカーの台数を減らすことを考えており、それに併せてダンプカー運転手にも辞めてもらうことになる旨の発言をした（ただし、同発言の機会に、B 1 社長から A 6 に対し本件組合等を辞めるか原告を退職するかどちらかにせよとの発言（以下「8 月 7 日の B 1 社長発言」という。）があったか否かについては、後記 3 (4) のとおり当事者間に争いがある。）。

キ 本件組合等は、同月 1 1 日、都労委に対し、原告との間の団体交渉の促進及び原告の不当労働行為の中止を調整事項とするあっせんの申請を行い（平成 2 7 年都委争第 5 4 号）、同月 1 2 日、原告に対し、本件団交申入書記載の事項のほか、夏季賞与の支給、不当労働行為等を議題として団体交渉を求める旨が記載された「団体交渉開催要求再々申入書」と題する文書を提出した。

ク B 5 は、同月 1 1 日、B 2 専務と協議の上、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 に対する同月 1 7 日（原告の夏季休業期間明けとなる日）分の配車指示を行わなかった（以下「8 月 1 7 日の配車不指示」という。）。

なお、原告は、同月 1 7 日に配車がないものとして出社しなかった A 3 分会長ら 3 名及び A 8 を「会社都合休み」として取り扱い、調整手当として日給額の 6 割を支払った。

ケ B 5 は、同月 2 0 日、A 3 分会長に対し、A 7、A 6 及び A 8 に割り当てられていたダンプカーの鍵を原告に返却するよう求めた（以下「8 月 2 0 日の鍵の返却要求」という。なお、A 3 分会長に割り当てられていたダンプカーの鍵は、同日時点で原告に返却済みであった。）。

コ 原告は、同月 21 日、本件組合等に対し、本件組合等が都労委に対して行った前記キのあっせんの申請を承諾する旨を通知した。

サ 本件組合等は、同月 24 日、原告に対し、8 月 20 日の鍵の返却要求の理由について説明等を求めるとともに、同事項に関する団体交渉を求める旨が記載された「鍵の返却問題団体交渉申入書」と題する文書（以下「8 月 24 日付け申入書」という。）を提出した。

シ 本件組合等は、同月 24 日、都労委に対し、以下の原告の行為がそれぞれ労組法 7 条各号の不当労働行為に該当するとして救済の申立てをした（東京都労委平成 27 年（不）第 80 号。以下「本件申立て」という。なお、本件組合は、平成 29 年 7 月 19 日、同月 17 日に A8 が本件組合等を脱退したとして、以下の②及び⑧のうち A8 に関する部分に係る救済申立てを取り下げた。）。

① 本件団交申入書、8 月 5 日付け文書に対する原告の対応

② 7 月 31 日の配車不指示及び 8 月 17 日の配車不指示

③ 8 月 1 日の B1 社長発言

④ 8 月 1 日の B5 発言

⑤ 8 月 3 日の B5 及び B6 発言

⑥ 8 月 7 日の A6・B6 間のトラブル

⑦ 8 月 7 日の B1 社長発言

⑧ 8 月 20 日の鍵の返却要求

(4) A3 分会長ら 3 名の解雇及び本件申立てに係る申立事項の追加に至る経緯等

ア 本件組合等は、平成 27 年 8 月 28 日、原告に対し、A3 夫妻及び A8 について、同月 29 日から同年 9 月 4 日までのうち休日を除いた 6 日分の年次有給休暇の取得を申請するとともに、A6 について、原告の不当労働行為に抗議するため、同年 8 月 29 日（土曜日）及び同

月 3 1 日（月曜日）にストライキを行う旨を通知し、その後、A 6 は通知どおりストライキを実施した。これに対し、原告は、本件組合等に対し、A 6 のストライキは適法なストライキ権の行使とは認められないので、出社しない場合には無断欠勤として扱う旨を回答した。そのため、本件組合等は、原告に対し、A 6 のストライキを認めないとする取扱いに対し抗議するとともに、ダンプカーの鍵は原告による不当労働行為の疑いがなくなり次第返却するなどと通知した。

イ 原告及び本件組合等は、同年 9 月 2 日、都労委において実施された第 1 回あっせん期日に出頭し、同月 1 4 日の第 2 回あっせん期日において、あっせん員による立会団体交渉を実施することに合意した。

ウ 本件組合等は、同月 2 日、原告に対し、A 6 について、原告の不当労働行為に抗議するため、同月 1 日から同月 1 4 日までの間、ストライキを行う旨を通知し、その後、A 6 は通知どおりストライキを実施した。これに対し、原告は、同月 3 日、本件組合等に対し、A 6 のストライキは適法なストライキ権の行使とは認められないので、出社しない場合には無断欠勤として扱う旨を回答した。

エ 原告は、同月 9 日、A 7、A 6 及び A 8 に対しダンプカーの鍵の引渡しを求める民事訴訟を東京地方裁判所立川支部に提起した（同裁判所同支部平成 2 7 年（ワ）第 1 9 5 8 号。以下「別件訴訟」という。）。

オ 原告は、同月 1 0 日、本件分会の組合員を含む原告の従業員に対し平成 2 7 年度の夏季賞与を支給したが、支給時期は例年よりも 1 か月程度遅れ、また、支給額も前年度同期の夏季賞与額の半額程度にとどまった（以下「本件夏季賞与支給」という。）。

カ 本件組合等は、同月 1 3 日、原告に対し、A 3 夫妻について、原告の不当労働行為に抗議するため、同月 1 4 日にストライキを行う旨を通知し、その後、A 3 夫妻は通知どおりストライキを実施した。

キ 同月 14 日に開催された都労委の第 2 回あっせん期日において、あっせん員の立会による原告と本件組合等の立会団体交渉が行われた(以下「本件団交」という。)。原告代理人は、本件団交の席上、夏季賞与の支給が例年より遅れ、かつ、例年の半額程度となった理由について、賞与の支給は労働契約上定められておらず、B1 社長の経営上の裁量で恩典として支給されているものであって、履行期についても定めはなく、したがって、本件組合等が提示を要求する賞与の額を決めた根拠となる経営資料等についても開示の必要はない旨の説明を行い、B1 社長も同趣旨の説明をした。

ク 原告は、同日、本件団交の終了時に、A3 分会長ら 3 名及び A8 に対し、解雇通知書を交付し、同年 10 月 14 日付けで普通解雇する旨を通知した(以下「本件解雇」という。)

上記の解雇通知書(ただし、A8 に関するものを除く。)には、要旨、A3 分会長ら 3 名共通の解雇理由として「就業規則第 36 条各号に準ずる、やむを得ない事由があるとき(第 36 条第 6 号)にあたるため。」と記載され、さらに、A3 分会長については下記①及び②が、A7 については下記①ないし③が、A6 については下記①ないし④が、各人の個別の解雇理由として記載されていた(以下、上記の個別の解雇理由を「解雇理由①」のように表記する。)

記

① 平成 27 年 7 月 30 日、突然、アポイントメントなく会社社長室を訪れ、了承、許可なく一方的にビデオ撮影を開始し、ボイスレコーダーによる録音を行い、業務の平穩を害した。また、その後も録音を行い、今後行う見込みである。原告では、事業を行うに当たり、第三者への開示があってはならない情報や独自のノウハウ等があるところ、貴殿らが常に秘密録音を行う限り、適切な業務活動を

行うことができない。

② 雇用関係を維持するためには労使の信頼関係の存在が不可欠であるところ、今回の件により、原告と貴殿と相互の信頼関係が破たんした。また、他の労働者との間でのトラブルも発生している。このまま雇用を継続するときには、会社内外で事故を発生させ、ひいては、貴殿あるいは社内外の第三者の生命、身体、財産を害するおそれがある（特に死亡事故や重篤な事故が発生した場合には原告として取り返しがつかないことになる。）。

③ 原告は、貴殿に対し、同年８月２０日以降、会社車両の鍵の返却を求めたが、本日まで鍵の返却を一切行わない。

④ 貴殿は、有給休暇取得後の同年９月１日から１４日までの間、ストライキを主張して業務を一方的に放棄した。

ケ 本件組合等は、同年９月１７日、原告に対し、本件解雇の通知以後、Ａ３分会長ら３名及びＡ８に対する配車指示をせず、また、Ａ３分会長ら３名及びＡ８が同月１５日及び１６日に欠勤したことについて無断欠勤と扱ったことに抗議するとともに、Ａ８について、同月１８日に有給休暇を取得する旨、Ａ３分会長ら３名について、原告による不当解雇に抗議するため、同日にストライキを行う旨を通知し、その後、Ａ３分会長ら３名は通知どおりストライキを実施した。

これに対し、原告は、同日、本件組合等に対し、Ａ８の有給休暇の取得は認めるが、Ａ３分会長ら３名及びＡ８について休業命令や自宅待機命令等を行った事実はなく、無断欠勤とする取扱いの撤回には応じられない旨、Ａ３分会長ら３名及びＡ８に対する本件解雇は正当であり、ストライキ権の行使は適法なものとは認められない旨を通知した。

コ Ａ３分会長ら３名及びＡ８は、同月１９日、原告に対し、本件解雇

には同意しない旨が記載された通知書を交付した。原告は、同日、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 が出社したのを受け、A 3 分会長ら 3 名には施設内の草むしりを、A 8 にはホイール磨き及び配送業務を命じたが、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 が、いずれも半日ほど上記の作業をただけで早退したとして、勤怠上、同人らが無断早退と取り扱った。

なお、原告は、同日、A 8 からダンプカーの鍵の返却を受けたため、その頃、A 8 に対する別件訴訟に係る訴えを取り下げた。

サ 本件組合等は、同月 21 日、原告に対し、A 3 分会長ら 3 名について、原告の不当解雇に抗議するため、同月 24 日にストライキを行う旨及び A 3 分会長ら 3 名及び A 8 において原告が不当労働行為をやめて組合員らの健康と安全が保障されるまで同月 25 日以降の所定労働日全日を期間としてストライキを行う旨をそれぞれ通知し、その後、A 3 分会長ら 3 名は通知どおりストライキを実施した（以下、本件組合等による A 3 分会長ら 3 名においてストライキを行う旨の各通知及びその実施を併せて「本件ストライキ権行使」という。）。

これに対し、原告は、本件ストライキ権行使をいずれも違法なストライキであるとして、A 3 分会長ら 3 名が出社しなかった日の勤怠については、いずれも無断欠勤として取り扱った（以下「本件ストライキ対応」という。）。

シ 本件組合等は、同年 10 月 3 日、本件撮影行為に係る動画データを「Y o u T u b e」（インターネットを利用して動画の投稿、視聴等を行うことができる動画共有サービス。以下「ユーチューブ」という。）にアップロードした（以下「本件アップロード行為」という。）。

ス 本件組合は、同月 9 日、都労委に対し、以下の原告の行為がそれぞれ労組法 7 条各号の不当労働行為に該当するとして、本件申立てに係る救済を求める事項を追加した（なお、本件組合は、平成 29 年 7 月

19日、同月17日にA8が本件組合等を脱退したとして、以下の②ないし⑥及び⑧のうちA8に関する部分に係る救済申立てを取り下げた。).

① 8月24日付け申入書による団交交渉の申入れに対する原告の対応

② 本件夏季賞与支給

③ 本件ストライキ対応

④ 平成27年9月15日から17日までの間、A3分会長ら3名を無断欠勤として取り扱ったこと

⑤ 原告が同年9月19日にA3分会長ら3名に草むしりを指示したこと

⑥ 原告が同日の作業を切り上げたA3分会長ら3名を無断早退として取り扱ったこと

⑦ 原告がA6の同年10月2日から14日までの有給休暇の申請を不承認としたこと

⑧ 本件解雇

(5) 初審命令及び本件救済命令の内容等並びに本件訴訟に至る経緯

ア 都労委は、平成30年2月20日付けで、本件申立て（前記(4)スの追加申立て分を含む。）について、(ア)本件団交の際の8月5日付け文書に対する原告の対応（前記(3)シ①）、(イ)7月31日及び8月17日の配車不指示（前記(3)シ②）、(ウ)8月1日のB1社長発言（前記(3)シ③）、(エ)8月3日のB5及びB6発言（前記(3)シ⑤）、(キ)8月7日のB1社長発言（前記(3)シ⑦）、(カ)本件夏季賞与支給（前記(4)ス②）、(キ)本件ストライキ対応（前記(4)ス③）及び(ク)本件解雇（前記(4)ス⑧。以下、上記(ア)ないし(ク)に係る原告の行為を併せて「本件各行為」という。）が労組法7条各号の不当労働行為を構成すると

して、原告に対し、①A3分会長ら3名に対する7月31日及び8月17日分の賃金相当額（既払調整手当額を控除した差額）の支払、②B1社長又は従業員による本件組合等への支配介入の禁止、③A3分会長ら3名に対する夏季賞与未払分相当額の支払、④A3分会長ら3名に対する本件解雇の撤回、原職復帰及びバックペイ相当額の支払、⑤文書交付及び掲示を内容とする救済命令を発し（以下「初審命令」という。）、平成30年2月22日、原告及び本件組合等に対し命令書（写し）を交付した。

イ 原告は、同年4月2日、初審命令を不服として、中労委に対し、初審命令のうち救済部分の取消し及びこれらに係る救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた（中労委平成30年（不再）第20号）。

中労委は、令和2年7月1日、原告の本件各行為が労組法7条各号の不当労働行為を構成すると認定し、初審命令に係る救済内容を一部変更して、別紙主文のと通りの再審査命令を発し（以下「本件救済命令」という。）、本件組合等に対してはその頃に、原告に対しては同月28日に、それぞれ命令書（写し）を交付した。

ウ 原告は、同年8月6日、本件救済命令を不服として、東京地方裁判所に本件訴訟を提起した。

3 争点及び争点に関する当事者の主張

(1) 7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示が労組法7条1号本文前段の不当労働行為を構成するか否か（争点(1)）

（被告の主張）

ア 7月31日の配車不指示について

A3分会長ら3名は、7月31日の配車不指示によって休業した際に休業手当として日給額の6割相当額の賃金しか受領しておらず、経済的待遇上の不利益を被った。そして、B1社長が平成27年7月3

0日の本件団交申入れについて強い不快感を示していたことなどからすれば、7月31日の配車不指示は、原告が、A3分会長ら3名が本件分会を結成し、その組合活動として本件団交申入れをしたことを嫌悪し、これを理由に行ったものであることは明らかである。したがって、7月31日の配車不指示は、労組法7条1号本文前段の不当労働行為を構成する。

これに対し、原告は、本件団交申入れは正当な組合活動には該当しないと主張するが、本件組合等の活動が原告との関係で敵対的な目的及び態様によるものであったとはいえず、また、本件撮影行為も、本件団交申入れの際のやり取りに関して事後に争いが生じる事態を回避するとともに、本件組合等の内部資料を作成するという合理的な目的から行われたものであって、原告を挑発したり原告の業務を妨害したりする意図はなく、現に本件撮影行為により原告の業務に支障を来したということもなかったから、本件団交申入れが組合活動としての正当性を欠くとはいえない。

イ 8月17日の配車不指示について

上記アと同様に、A3分会長ら3名は、8月17日の配車不指示によって休業した際に休業手当として日給額の6割相当額の賃金しか受領しておらず、経済的待遇上の不利益を被った。そして、原告は、7月31日の配車不指示の後も8月1日のB1社長発言及び8月3日のB5及びB6発言等の一連の不当労働行為を続けていたところ、本件組合等が同年8月11日に都労委に対しあっせんの申請をしたことを契機としてA3分会長ら3名に対する配車指示をしなかったものであるから、8月17日の配車不指示も、原告がA3分会長ら3名による組合活動を嫌悪し、これを理由に行ったものであることは明らかである。したがって、8月17日の配車不指示は、労組法7条1号本文前

段の不当労働行為を構成する。

これに対し、原告は、A 3 分会長ら 3 名が平成 2 7 年 8 月 1 1 日に無断欠勤し、その翌日から始まる原告の夏季休業期間が明ける同月 1 7 日の出勤の有無が不明であったことから、8 月 1 7 日の配車不指示を行ったと主張するが、A 3 分会長ら 3 名は、同月 1 1 日はあらかじめ欠勤届を提出した上で欠勤しており、また、原告の夏季休業期間明けの出勤予定につきあらかじめ原告に申告すべき義務もないのであるから、A 3 分会長ら 3 名が同年 8 月 1 1 日に欠勤したことは、8 月 1 7 日の配車不指示の合理性な根拠とはなり得ない。

(原告の主張)

ア 7 月 3 1 日の配車不指示について

ダンプカー運転手に対する配車ないし業務指示は原告の営業上の裁量にゆだねられていたから、配車指示をしなかったという一事をもって A 3 分会長ら 3 名に対する不利益な取扱いがあったことにはならない。また、ダンプカー運転手に対する具体的な配車は、配車業務を担当する B 5 が決定しており、その決定に B 1 社長は関与していない。この点、B 5 は、本件組合等が平成 2 7 年 7 月 3 0 日に事前の連絡もなく突然に B 1 社長の下を訪れて本件団交申入れをしたこと、その際の本件組合等の対応が原告に敵対的な目的及び態様によるものであったこと、B 1 社長の許諾も得ずに本件団交申入れの状況をビデオカメラで撮影し（本件撮影行為）、B 1 社長の肖像権や原告のプライバシーを侵害する行動に及んだことから、本件組合等による本件団交申入れは正当な組合活動とは解されず、このまま本件分会の組合員らを通常どおりダンプカーによる産業廃棄物の収集運搬業務に就かせた場合、組合活動名下にいかなる行動に及ぶか予測できず、取引先に迷惑をかける可能性があると考え、B 2 専務と協議の上で、応急的措置として

A 3 分会長ら 3 名に対し同月 3 1 日の 1 日限りで配車指示を停止し、休業手当が支給される会社都合休業として扱ったものである。したがって、7 月 3 1 日の配車不指示は、原告の営業上の裁量に基づく合理的かつ相当な対応であって労組法 7 条 1 号の不利益な取扱いには当たらず、本件組合等への嫌悪感に基づいてされたものでもないから不当労働行為を構成しない。

イ 8 月 1 7 日の配車不指示について

原告は、A 3 分会長ら 3 名に対し、平成 2 7 年 8 月 1 日から同月 1 0 日までは通常どおりの配車指示を行っていたが、A 3 分会長ら 3 名が原告の夏季休業期間（同月 1 2 日から同月 1 6 日まで）の直前である同月 1 1 日に突然欠勤し、夏季休業明けである同月 1 7 日に出勤するか否かが不明であったことから、同日のダンプカーによる運搬業務に支障が生ずるのを避けるための応急的措置として、A 3 分会長ら 3 名に対し、同日分の配車指示をせず、休業手当が支給される会社都合休業として扱ったものである。したがって、8 月 1 7 日の配車不指示も、原告の営業上の裁量に基づく合理的かつ相当な対応であって労組法 7 条 1 号の不利益な取扱いには当たらず、本件組合等への嫌悪感に基づいてされたものでもないから不当労働行為を構成しない。

（本件組合の主張）

ア 7 月 3 1 日の配車不指示は、原告が、A 3 分会長らが本件分会を結成し、本件団交申入れを行ったことなどから、本件組合等による組合活動を忌避する意思（不当労働行為意思）に基づき実施されたものである。

イ 8 月 1 7 日の配車不指示も、上記アの事実に加え、本件組合等が同月 1 1 日に都労委にあっせん申請を提出したことなどから、本件組合等による組合活動を忌避する意思（不当労働行為意思）に基づ

き実施されたものである。

(2) 8月1日のB1社長発言の有無及び同発言が労組法7条3号本文前段の不当労働行為を構成するか否か（争点(2)）

（被告の主張）

B1社長は、平成27年8月1日に開催された社内の会議において、本件組合等への対応を弁護士に委任するための費用が必要となるので、従業員に対する夏季賞与は支給しない旨の発言をした。

B1社長の上記発言は、本件組合等に参加していない原告の従業員に対し、本件分会の結成等が原因で夏季賞与が支払われないことになるという印象を抱かせ、本件組合等への反組合的感情を醸成し、組合員と非組合員の対立をあおるものであり、実際に、上記の発言を契機として、8月3日のB5及びB6発言がされたことも踏まえれば、本件組合等の運営に対する支配介入に当たることは明らかであるから、労組法7条3号本文前段の不当労働行為を構成する。この点、後日になって夏季賞与は支給されたが、その金額は前年同期の夏季賞与額の半額程度にとどまるものであったから、8月1日のB1社長発言が不当労働行為に当たるという被告の主張を左右するものではない。

（原告の主張）

B1社長は、平成27年8月1日に開催された社内の会議において、本件組合等への対応を弁護士に委任する上で弁護士費用が必要となるので従業員に対する夏季賞与は支払わない旨の発言はしていない。

B1社長は、上記の会議において、弁護士を依頼することで高額な費用が発生することになれば、従業員に対する夏季賞与の支給を含め、経営者として色々判断しなければならない旨の発言はしたが、これは、本件組合等が本件団交申入れに際して要求した過去2年分の残業代を支払うことになれば、原告にとって多大な負担となることから夏季賞与の

支払の可否も検討せざるを得なくなるという経営者としての見解を述べたものにすぎず、現に、原告は、後日、従業員全員に対して夏季賞与を支給している。したがって、８月１日のＢ１社長発言が労組法７条３号本文前段の不当労働行為を構成するとはいえない。

(本件組合の主張)

原告の主張は争う。

(3) ８月３日のＢ５及びＢ６発言が労組法７条３号本文前段の不当労働行為を構成するか否か（争点(3)）

(被告の主張)

Ｂ５とＢ６は、８月１日のＢ１社長発言の意を汲み、１時間以上にわたり、Ａ３分会長ら３名に対し、原告の従業員に夏季賞与が支給されないこととなれば、その責任は本件組合等にある旨を告げて、本件分会の結成及び本件組合等の組合活動を非難し、けん制した。したがって、８月３日のＢ５及びＢ６発言は、原告との間で黙示的に意思を連絡し合って行われたものであり、原告による本件組合等の運営に対する支配介入に当たるから、労組法７条３号本文前段の不当労働行為を構成する。

(原告の主張)

８月３日のＢ５及びＢ６発言は、８月１日のＢ１社長発言を受けてされたものではない。Ｂ５及びＢ６は、同月３日のＡ３分会長ら３名との面談に際し、Ｂ１社長と事前に打ち合わせ等をしたことはなく、成り行きでＡ３分会長ら３名と面談し、それぞれが自身の意見を述べたにすぎない。したがって、８月３日のＢ５及びＢ６発言は、原告の発言と同視することはできず、それゆえ、原告による本件組合等に対する支配介入にも該当しない。

(本件組合の主張)

原告の主張は争う。

(4) 8月7日のB1社長発言の有無及び同発言が労組法7条3号本文前段の不当労働行為を構成するか否か（争点(4)）

（被告の主張）

B1社長は、平成27年8月7日、A6に対し、本件組合等を辞めるか原告を退職するかどちらかにせよという発言をした。

8月7日のB1社長発言は、本件組合等の組合員であるA6に対し、組合活動の継続と原告との間の労働契約の継続の二者択一を迫ることで本件組合等からの脱退を勧奨するものにほかならないから、本件組合等の運営に対する支配介入に該当し、労組法7条3号本文前段の不当労働行為を構成する。

（原告の主張）

B1社長は、平成27年8月7日、A6に対し、本件組合等を辞めるか原告を退職するかどちらかにせよなどとは発言していない。

仮にB1社長のA6に対する発言の中に、A6において上記の趣旨と受け止められる発言があったとしても、かかる発言は、B1社長が急遽行われたA6との会話の中で、突発的に経営上の不安を述べたにとどまるものであり、本件組合等の活動を妨害する意図もなく、現に、本件組合等の運営や活動に与えた影響も皆無である。したがって、8月7日のB1社長発言は本件組合等に対する支配介入には該当しない。

（本件組合の主張）

原告の主張は争う。

(5) 本件ストライキ対応が労組法7条1号本文前段及び同条3号本文前段の不当労働行為を構成するか否か（争点(5)）

（被告の主張）

原告は、A3分会長ら3名のストライキ（本件ストライキ権行使）を適法なものとして取り扱わず、いずれも無断欠勤として取り扱った。

本件ストライキ権行使に至る経緯や本件組合等が発出したストライキを行う旨の通知の内容等に照らせば、本件ストライキ権行使は、適式な手順を踏まえ、原告による不当労働行為に抗議することを目的としてされた正当な争議行為であるから、本件ストライキ対応が本件組合等への嫌悪に基づいてされた不利益取扱い及び支配介入に該当することは明らかであり、労組法7条1号本文前段及び同条3号本文前段の不当労働行為を構成する。

(原告の主張)

原告は、本件ストライキ対応の一部については、現時点において、A3分会長ら3名のストライキを適法なストライキとして認め、勤怠記録である休暇申請書の記録簿（以下「申請書記録簿」という。）にもその旨を記載しているから、当該部分については既に救済の必要性や救済の利益は失われている。

他方で、A6が平成27年9月1日から同月17日まで行ったストライキについては、A6の有給休暇取得日数はその時点で全て消化済みであり、ストライキの名目で休業したにすぎないものといえるから、原告がこれを違法なストライキに当たるものとして無断欠勤と取り扱ったことは正当であって、本件組合等の正当な組合活動又は組合運営に対する支配介入には該当しない。

(本件組合の主張)

原告の主張は争う。

(6) 本件夏季賞与支給が労組法7条1号本文前段及び同条3号本文前段の不当労働行為を構成するか否か（争点(6)）

(被告の主張)

本件夏季賞与支給の内容及び支給に至る経緯並びに本件夏季賞与支給の額及び時期に関する本件団交の際の原告の説明の内容等(前提事実(3))

エ、オ及びキ並びに同(4)オ、キ)に照らせば、本件夏季賞与支給は、原告が本件分会の結成及び本件団交申入れを契機として本件組合等を嫌悪し、A3分会長らが本件組合等の組合員であることや正当な組合活動を理由として行ったものであって、A3分会長ら及び本件分会に対する不利益取扱いに当たる。また、本件夏季賞与支給は、原告の従業員に対し、本件分会の結成等が原因で夏季賞与が半額支給にとどめられたという印象を抱かせるものであり、本件組合等の弱体化を企図して行われたものであるといえるから、本件組合等の運営に対する支配介入に該当する。したがって、本件夏季賞与支給は、労組法7条1号本文前段及び同条3号本文前段の不当労働行為を構成する。

(原告の主張)

本件夏季賞与支給に関し、支給額が例年の半額程度に相当する額となったのは本件組合等が本件団交申入れに際して過去2年分の残業代を要求し、また、労働基準監督署に対し残業代の支給に関する原告の取扱いに労働基準法違反がある旨を申告したことから、原告において多額の残業代の負担という不測の支出の可能性が生じたためである。もとより、賞与の支給はB1社長の経営上の裁量に委ねられており、当然に原告の従業員において賞与請求権を有するものでもなかった。したがって、本件夏季賞与支給の内容は、原告の経営上の裁量の範囲内の合理的なものであり、A3分会長らが本件組合等の組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入には該当しない。

(本件組合の主張)

原告の主張は争う。

- (7) 本件団交における原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為を構成するか否か(争点(7))

(被告の主張)

原告における従前の夏季賞与の支給時期や支給額と比較すれば、本件夏季賞与支給は異例であり、その当否について8月5日付け文書に基づき本件団交の議題とされていたのであるから、原告は、本件団交に際しても、本件組合等から本件夏季賞与支給の時期及び金額等について説明を求められたことに対し、本件組合等の理解と納得が得られるような相応の説明を行うべき義務があった。しかるに、原告は、本件団交において、本件夏季賞与支給はB 1社長の裁量によって経営判断として行われたものであり、経営状況に関する資料の開示の必要性はないなどと回答するにとどめたものであるから、団体交渉における誠実交渉義務を尽くしていない。したがって、本件団交における原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為を構成する。

(原告の主張)

原告は、本件団交の際に議題となった8月5日付け文書に係る本件夏季賞与支給の問題につき、その支給額を例年の半額程度とした理由は経営判断である旨を回答しており、これ以上に使用者が従業員に対し経営上の数値を示して賞与金額を算出した根拠を説明すべき義務はない。したがって、原告が本件夏季給与支給の問題の説明を上記の回答の程度にとどめたとしても、労組法7条2号の不誠実交渉には該当しない。

(本件組合の主張)

原告の主張は争う。

- (8) 本件解雇が労組法7条1号本文前段及び同条3号本文前段の不当労働行為を構成するか否か（争点(8)）

(原告の主張)

本件解雇は、以下のとおり、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であって、A 3分会長ら3名の組合活動を理由として行われたも

のではないから、普通解雇として適法、有効である。したがって、本件解雇は、A 3 分会長ら 3 名あるいは本件組合等に対する不利益取扱い及び支配介入には該当しない。

ア 解雇理由①（本件撮影行為及び秘密録音）について

A 3 分会長ら 3 名の以下の一連の行為は、本件就業規則 3 6 条 6 号の解雇事由に該当する。

(ア) 本件撮影行為について

本件撮影行為は、B 1 社長の了解なく行われたものであるのみならず、実質的にも、原告の業務に支障を及ぼすものであり、また、B 1 社長の肖像権や原告のプライバシーを侵害する違法な行為であるから、正当な組合活動とはいえない。

(イ) 秘密録音について

A 3 分会長ら 3 名は、業務のあらゆる場面で日常的に秘密録音をしておりこれにより原告の業務上の秘密等が外部に流出する危険性を生じさせただけでなく、原告の従業員が常に緊張した状態で業務遂行しなければならない状況に陥らせることで平穏な営業活動や職場環境を妨害、破壊したものであって、このような必要性や緊急性を欠いた秘密録音は正当な組合活動とはいえない。

イ 解雇理由②（信頼関係の破綻）について

A 3 分会長ら 3 名は、本件撮影行為や秘密録音に加え、原告が倒産するなどといった虚偽の事実を告げて原告の従業員を勧誘し本件分会を結成するなど正当性を欠く組合活動を継続することで原告の従業員及び原告との間の信頼関係を破綻させた。それゆえ、A 3 分会長ら 3 名の雇用を継続すれば、社内外で事故を発生させ、原告の他の従業員だけでなく、第三者の生命、身体、財産も害するおそれがあった。

ウ 解雇理由③（ダンプカーの鍵の返却）について

A 7 及び A 6 は、原告からダンプカーの鍵の返却を求められたにもかかわらず、これを直ちに返却しなかった。このことは、緊急性及び必要性の高い業務命令に対する違反であり、その程度も甚だしく、原告の業務を不当に滞らせたものである。

エ 解雇理由④（無断欠勤）について

中労委が、A 6 が平成 27 年 9 月 1 日から同月 14 日まで就労しなかったことについて正当なストライキ権の行使であって、これを無断欠勤として取り扱うことは相当ではないと判断したことは争わない。

オ 解雇理由の追加

本件アップロード行為は、B 1 社長の了解なく行われたものであるのみならず、実質的にも、原告の業務に支障を及ぼすものであり、また、B 1 社長の肖像権や原告のプライバシーを侵害する違法な行為であるから、正当な組合活動とはいえず、かかる事由は、A 3 分会長ら 3 名について本件就業規則 36 条 6 号の解雇事由に該当する。

また、A 3 分会長は、これまで、業務によりダンプカーを運転中に A 7 の運転するダンプカーに追突するという事故を 2 度も起こしており、また、A 7 も A 3 分会長が運転するダンプカーが追走していることを認識しながら急制動をしないなどの安全措置を講じなかった。このように、A 3 夫妻は、いずれも職業運転手として著しく不適格であって、前記イのとおり、従業員間の信頼関係を維持し得ないことも併せると、同人らについて今後の運転技能の改善も見込めない。したがって、上記の事由は、A 3 夫妻について、いずれも本件就業規則 36 条 2 号及び同条 6 号の解雇事由に該当する。

（被告の主張）

本件解雇は、以下のとおり、合理性及び相当性を欠くものであり、かつ、原告が本件組合等を嫌悪し、A 3 分会長ら 3 名が本件組合等の組合

員であることや正当な組合活動を理由として行われた不利益取扱いに当たると、労組法7条1号の不当労働行為を構成する。また、本件解雇は、原告から本件分会の組合員らを排除するために行われたものであり、本件組合等の運営に対する支配介入に当たると、同条3号本文前段の不当労働行為を構成する。

ア 解雇理由①（撮影及び秘密録音）について

(ア) 本件撮影行為について

本件撮影行為は正当な組合活動であり、A3分会長ら3名の解雇理由とはなり得ない。

(イ) 秘密録音について

秘密録音がされたのは、平成27年8月3日及び同月7日に限られており、A3分会長ら3名において、日常的に又は業務中のあらゆる場面で秘密録音をしていたということはない。もとより、本件組合等による秘密録音は、従前のB1社長の発言などから、事後も原告による不当労働行為が行われる可能性があり、それに備えるために行われたものであって、原告の業務上の秘密を漏えいすることを目的として行われたものではないから、組合活動としての正当性を欠くものではない。

イ 解雇理由②（信頼関係の破綻）について

本件組合等の組合員らと原告の従業員との間の信頼関係が崩壊したとしても、それは、平成27年7月30日以降のB1社長による反組合的な言動に起因するものであるから、解雇理由②には合理性がない。

原告は、A3分会長ら3名において、原告が倒産するなどといった虚偽の事実を告げて原告の従業員を勧誘して本件分会を結成するなど正当性を欠く組合活動を継続したなどと主張するが、仮にこれが事実であったとしても、かかる事情は本件解雇の時点で原告も解雇事由と

して掲げられていなかった事情であるから、本件解雇の合理性の根拠とすることはできない。

ウ 解雇理由③（ダンプカーの鍵の返却）について

B 1 社長は、平成 2 7 年 8 月 7 日、A 6 に対し、ダンプカーの保有台数を減らし、ダンプカー運転手である A 6 にも原告を辞めてもらう旨の発言をした（8 月 7 日の B 1 社長発言）。そのため、A 7 及び A 6 は、ダンプカー運転手としての仕事を失うことを危惧し、ダンプカーの鍵の返却を拒んだのであるから、かかる対応には合理的な理由がある。したがって、A 7 及び A 6 がダンプカーの鍵の返却を求める業務命令に応じなかったことを根拠に同人らを解雇することは不相当である。

エ 解雇理由④（無断欠勤）について

A 6 は平成 2 7 年 9 月 1 日から同月 1 4 日まで就労しなかったが、これは、正当なストライキ権を行使した結果であって、無断欠勤をしたものではない。

オ 解雇理由の追加について

本件アップロード行為は、本件解雇の後に行われたものであるから、本件解雇に係る解雇事由を構成しない。

また、A 3 夫妻による 2 度のダンプカーの追突事故は、中労委における審問の際に初めて主張されたものであり、本件解雇の時点において解雇理由とはされておらず、同人らのダンプカー運転手としての適格性及び技能の欠如は考慮されていなかったから、上記の事情を解雇理由として追加することは不相当である。

（本件組合の主張）

原告の主張は争う。

(9) 本件解雇後の A 3 分会長ら 3 名の間接収入を控除しないまま未払賃金

全額のバックペイ相当額の支払を命じた本件救済命令に違法があるといえるか（争点(9)）

（原告の主張）

ア 被解雇者は、解雇によって従前の使用者の下で就労して賃金の支払を受けるという利益を喪失する一方で、従前の使用者の下における就労から解放されて、自己の労働力を自由に利用し得る状況に置かれ、その際、被解雇者が解雇後に新たに就職して収入を得た場合には、それが従前の就労からの解放によって可能となった労働力の使用の対価であるといえる限り、解雇による経済上の不利益はその限度において償われたものといえるから、救済命令において、使用者に対し、その既に償われた部分までのバックペイを命ずることは、個人的な経済的被害の救済の観点からする限りは、実害の回復以上のものを使用者に要求するものとして救済の範囲を逸脱するものというべきである。しかるに、中労委は、本件救済命令を発するに際し、A3分会長ら3名が本件解雇の効力発生後に別の就業先からアルバイト収入等を得ていたにもかかわらず、原告に対し、上記の収入分を控除しないまま、本件解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間の未払賃金全額についてバックペイを命じたものであるから、かかる判断には裁量権を逸脱した違法がある。

イ 原告は、令和2年1月17日付けで、A3分会長ら3名に対し、A3分会長ら3名の原告に対する各賃金請求権等（①平成27年7月31日及び同年8月17日分の各賃金請求権、②本件夏季賞与支給に係る賞与差額分の賃金請求権、③残業代請求権、④本件解雇後の賃金請求権、⑤その他一切の請求権）について、いずれも消滅時効を援用する旨の意思表示をしたから、上記①ないし⑤の私法上の権利は全て消滅している。

(被告の主張)

ア 救済命令として使用者にバックペイ相当額の支払を命ずるに当たり、被解雇者の解雇後の収入（中間収入）の控除の要否及びその程度を決定するに当たっては、当該解雇によって解雇された組合員の個人的被害の救済の観点と、組合活動一般に対する侵害を除去し当該解雇によって侵害された集团的労使関係秩序の回復、確保の観点を総合的に考慮する必要がある。

A 3 分会長ら 3 名は、本件解雇後、アルバイトや派遣社員等として就業していたが、その労働条件は原告で就業していたときに比べてはるかに劣悪であり本件解雇による個人的被害は相当程度に達している。さらに、B 1 社長の発言等の原告の不当労働行為により、本件分会の組合員らが徐々に本件組合等を脱退していくなか、本件解雇の結果、原告から本件分会の組合員は一掃されるに至り、本件分会の組合活動が継続できなくなるという著しい制約的效果も生じている。以上の諸事清を考慮すれば、中労委が本件救済命令として原告にバックペイ相当額の支払を命ずるに際して A 3 分会長ら 3 名の本件解雇後の収入を中間収入として控除しなかったとしても、その判断に裁量権の逸脱、濫用はないというべきである。

イ A 3 分会長ら 3 名の原告に対する私法上の権利が時効により消滅した旨の原告の主張は争う。

(本件組合の主張)

原告の主張は争う。

(10) 本件組合等による本件申立てが権利濫用等に当たるものとして許されないといえるか（争点(10)）

(原告の主張)

A 3 分会長ら 3 名は、原告の従業員を勧誘して本件分会を結成するに

当たり、原告が倒産するという虚偽の事実を告げていた。また、本件組合等は、本件団交申入れに際し、事前の通告もないまま突然にB1社長を訪問した上、B1社長の許可も得ずに交渉の様子をビデオ撮影し（本件撮影行為）、後日、撮影した動画をユーチューブに投稿して不特定多数の者が閲覧することが可能な状態にした（本件アップロード行為）。これらの本件組合等の対応は、B1社長の肖像権、原告のプライバシーをそれぞれ侵害し、原告の業務上の秘密を漏洩してその業務を妨害する行為であって、社会的相当性を著しく欠くものである。さらに、本件組合等は、平成27年11月27日、原告の登記上の本店所在地ではあるが実質的な事業拠点ではないB1社長の自宅前に多数集合し、在宅しているのがB1社長の妻であるB4取締役のみであり、B1社長が不在であることを承知しながら、幟を立てるなどして威力を示し、拡声器を用いて演説やシュプレヒコールを繰り返したり、玄関チャイムを執拗に鳴らしたりし、近所迷惑になるので止めてほしい旨のB4取締役の懇願を無視して、「おまえ」、「出てこいこの野郎」などと口を極めて罵詈したほか、B1社長とA2書記長との間の携帯電話による通話のやり取りを拡声器を通じて周囲一帯に拡散させるなどした。これらの本件組合等の所為は、B1社長及びB4取締役の私生活の平穏を害するとともに、原告の名誉や信用を毀損する行為であって、社会的相当性を著しく欠くものである（なお、B4取締役は、本件組合等による上記の街宣行為等により重篤なうつ状態に陥り、その後、自死に至ったものである。）。加えて、本件組合等は、平成30年4月20日、原告の取引先である複数の企業に対し、「関係先への要請行動」などと称して初審命令の写しを交付するなどしたものであって、これは、労使交渉の基本的なルールに反するのみならず、違法に原告の業務を妨害するものというべきである。

以上のとおり、本件組合等は、原告ないしB1社長らに対し、労働組

合としての権利行使名下に違法・不当な活動を繰り返しており、このような本件組合等が救済命令を求めることは、信義則（クリーンハنزの原則）に反し又は権利の濫用にわたるものといえるから、不当労働行為からの救済制度を設けた労組法の趣旨・目的を逸脱するものとして許されないというべきである。

（被告の主張）

不当労働行為からの救済制度は、憲法 28 条における団結権等の保障を実効あらしめるため、使用者による不当労働行為から労働組合等を保護するものであり、本件組合等が救済を申し立てることは、労組法上の権利の行使にほかならない。もとより、本件組合等の権利濫用等を基礎づける事実として原告が主張する各事実は、いずれも本件申立てに係る事実とは無関係である。したがって、本件組合等による本件申立てが信義則に反しあるいは権利濫用に当たるとはいえない。

（本件組合の主張）

原告の主張は争う。

（11）中労委の審査手続に違法があるといえるか（争点（11））

（原告の主張）

中労委は、本件申立てに係る審査手続において、上記（10）（原告の主張）記載の諸事情について特段の認定判断を行っていないが、これらの事情は、原告に不当労働行為があったと認定された場合に救済命令を発するか否か、発するとしていかなる命令を発するかといった点について判断する上で参酌されるべき事柄である。したがって、上記の諸事情について認定・判断をしないまま本件救済命令を発した中労委の審査手続には、労組法 27 条の 12 第 1 項及び 3 項に違反した違法がある。

（被告の主張）

労組法は、労働委員会に対し、救済命令等を発するのに必要な範囲で

事実の認定をすることを求めているにとどまるし、本件に関しても、中労委は各争点に対する判断及び救済方法に必要な範囲で事実認定を行い判断した上で本件救済命令を発している。したがって、本件申立てに係る中労委の審理手続に取消事由となる違法はない。

(本件組合の主張)

原告の主張は争う。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第2の2の前提事実並びに各証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件分会の結成に至る経緯等

ア 原告は、平成27年4月、雇用していたダンプカー運転手の日給額を1万2000円から1万3000円に増額した。しかし、A3分会長は、かねてから、ダンプカー運転手として産業廃棄物等の収集運搬業務に就いた際に所定労働時間外の労働を行ったにもかかわらず残業代が適正に支払われていないことに不満を抱いており、そのことを同僚のダンプカー運転手であるA4に話していた。A4は、A3分会長に対し、労働組合について話題としたり、運送会社に対する未払残業代請求に関する訴訟が和解により解決した旨が掲載された新聞記事をスマートフォンのアプリケーションであるLINEで送信したりしていたが、そのようなやり取りをする中で原告の事業所内で労働組合を結成するという話が持ち上がった。

イ A3分会長及びA4は、同年5月末以降、労働組合への参加を同僚の従業員らに呼びかけるとともに、労働組合の結成に関して本件組合から助言を受けるようになった。

A3分会長及びA4並びにA3分会長らによる労働組合結成の呼び

かけに賛同した A 7, A 6 及び A 5 は, 同年 6 月 1 3 日, 本件組合に加入し, その後, 同月 2 0 日までに合計 1 1 名の原告の従業員が本件組合に加入した。これに併せて, 本件組合の下部組織として原告の事業所内に本件分会が結成された。

本件組合の A 2 書記長は, 本件分会の結成に当たり, A 3 分会長らから原告の資産状況が悪化している旨の発言があったことから, 登記簿謄本や東商信用録等の資料により原告の経営状況を調査したが, 特に問題がないと判断されたことから, 残業代の支給に関する問題を中心に原告と団体交渉を行うことを当面の活動方針とした。

ウ 原告は, ダンプカーによる産業廃棄物の収集運搬を主たる業務の一つとしていたところ, ダンプカー運転手に対する具体的な業務の割当て(配車指示)は, 配車センターに所属する配車係の担当者が行っていた。具体的には, 配車係は, 前日の夕方までに, 翌日分の配車表(運転手ごとに, 運搬元, 現場, 現場到着時間, 積載物の内容, 原告のリサイクル工場への運搬回数等あるいは休業とする旨が記載されているもの)を作成して掲示し, ダンプカー運転手は, この配車表を直接あるいは電話等を通じて確認することで翌日の業務内容を把握し, 配車表に記載された指示に従って, 原告の車庫からダンプカーを運転して指定された到着時間までに現場に赴き, 指定された積載物を現場から原告のリサイクル工場まで指定された回数運搬することになっていた。

なお, 原告の配車係は, かねて務めていた従業員が平成 2 7 年 6 月 3 0 日に原告を退職したことから, 以後, ダンプカー運転手である B 5 が担当することとなった。B 5 は, 配車係に就任後, しばらくの間は, ダンプカー運転手の配車業務を統括する B 2 専務と相談しながら上記のような配車指示を行っていた。

エ 本件組合等は, 平成 2 7 年 7 月 1 5 日頃, 本件分会の結成を B 1 社

長に通知した後に原告の事業所内で配布することを予定して、「組合ニュース No. 01」と題する文書を作成した。同文書には、原告の事業所内に労働組合として本件分会を結成した旨、今後、労働条件の維持、改善を目的として使用者である原告と交渉していく予定であり、そのために原告の従業員に本件分会への参加を呼びかける旨が記載されていた。なお、同文書には、既に参加していた組合員の氏名が記載された一覧表、組合加入書の雛形及び本件団交申入書の写しが添付されていたが、いずれの文書にも原告の資産状況が悪化しており倒産の恐れがあることや原告の経営状況に関する資料の提示要求等は記載されていなかった。

なお、本件組合等は、同日、B 1 社長に対して本件分会の結成通知をし、その後に上記の文書を原告の事業所内で配布することを予定していたが、B 1 社長が当日出勤していなかったことから、組合結成通知を行うことを中止し、同文書の配布も行わなかった。

(2) 本件団交申入れの経過等

ア 本件団交申入れの状況等

(ア) A 1 委員長、A 2 書記長、A 3 分会長及びA 6 は、平成 27 年 7 月 30 日午前 10 時 30 分頃、事前に訪問予定を告げることなく社長室が設置されている原告のリサイクル工場を訪れ、B 1 社長に対し、本件団交申入書を交付した。なお、本件団交申入書には、就業規則の提出、労働契約書の締結、残業代の支払等合計 14 項目の要求事項と、10 日以内に団体交渉の開催を求める旨が記載されていたが、原告が倒産に瀕していると疑われることや原告の経営状況に関する資料の提示要求等は記載されていなかった。

(イ) 本件団交申入れは、社長室が設置されていた事務所の入口付近で行われ、A 6 は、その状況をビデオカメラで撮影していたが、その

動画には、主に B 1 社長と A 2 書記長とのやり取りが記録されており、同人らの背景には社長室内の監視モニターが写り込んでいた。なお、この監視モニターは、以前、B 1 社長が取材を受けた際の雑誌記事上の写真の背景にも写り込んでおり、同記事はインターネット上にも掲載されていた。

(ウ) 本件団交申入れ時における B 1 社長と本件組合等との間のやり取りの概要は、以下のとおりである。

まず、A 2 書記長は、B 1 社長に対し、原告において労働組合（本件分会）が結成されたことから、その挨拶と団体交渉の申入れに来たので 5 分ほど話をしたい旨を述べた。これに対し、B 1 社長は、「こういう話になる前には、まず話し合わなきゃ駄目なんだよ。いろんなことで話し合って、いろんな話がつかなければ、おたくを通してきてもいいんだけど、いきなりどーんと来てさ、こんな話に、話し合いたいって言っても。」、「うちは労働者を粗末にしてるつもりは何にもないんだよ。」、「それをいきなりさ、こうやって来ると、気分的によくないんだ。」、「社長が全然話にならない、担当者が話にならない、だから来ましたというなら分かるんだよ。」、「順番を踏まなきゃ駄目なんだよ。」などと発言し、これまでもダンプカー運転手の日給を増額するなど従業員の待遇については十分に配慮しており、仮に原告の従業員が労働条件等に不満を抱いたのであれば、まずは、その旨を代表者である自身に相談して話し合い、それが奏功しない場合に初めて労働組合を結成して交渉するという段取りを踏むべきであるという見解を述べ、そのような過程を経ず、また、原告の従業員ではない本件組合の関係者から唐突に原告の従業員の労働条件に関する労使交渉を申し入れられたことに対して強い不快感を示した。これに対し、A 2 書記長及び A 1 委員長は、B 1 社長

に対し、本件分会の結成理由等について説明するために訪問した旨や団体交渉の重要性について説明したが、B 1 社長は、「だから、おたくらは関係ないんだよ。話がつかなかったら来ればいいのよ。」と発言し、会社を皆で良くしていきたいという気持ちで本件分会を結成した旨を説明した A 3 分会長に対しても、労働組合を結成してから話し合いをしようとする事自体が間違いである旨を述べ、その後も「いきなり来たから気分が悪い。」などという発言を繰り返したため、本件組合等との交渉は平行線をたどるばかりであった。

このような中、B 1 社長は、A 6 が A 2 書記長の背後から上記のやり取りをビデオカメラで撮影していることに気付くや、「あんた、何を写してるんだよ。おい、何を写してんの。」、「これは気分悪いよ。ものすごく悪い。」と述べ、交渉状況を撮影することも労働組合に認められた法律上の権利である旨を説明しようとする A 2 書記長の発言を遮り、ビデオカメラを持っていた A 6 の手を押して撮影を止めさせようとしたり、A 6 に対し、「お前、いいかげんにしろ。何で断らないんだよ。」などと強い口調で述べた。その後、A 2 書記長が B 1 社長に対して謝罪の上で、かつて別の団体交渉を行った際に使用者から暴力を振るわれかねない経験をしたので、交渉の様子を撮影して事後の争いを回避したいという意図でビデオ撮影を行った旨を説明し、あらためて撮影の許諾を求めたことから、一旦その場は収まったが、その後も、B 1 社長は、事前の承諾なくビデオ撮影がされたことに2度ほど苦言を呈し、A 6 が撮影を続けていることに対して強い不快感を示した。

なお、本件団交申入れの際の本件組合等と B 1 社長とのやり取りは約45分程度に及んだが、その間に B 1 社長への来客等はなかった。

(エ) A 3 分会長及びA 6 は、本件団交申入れが終了した後、原告の工場内において、本件分会の結成等を知らせる前記(1)エと同内容の「組合ニュース」と本件団交申入書の写し及び組合加入書の雛形を原告の従業員らに配布した。

イ B 1 社長は、本件団交申入れが終了した後、ダンプカーの配車業務を統括するB 2 専務に対し、上記ア(ウ)の経過等を連絡した。これを受けて、B 2 専務は、同日夕方以降、配車係のB 5 とともに、本件分会の組合員を含む原告のダンプカー運転手らと個別に面談し、本件組合等から受け取った本件団交申入書を見せながら組合加入の有無等を確認するとともに、同年8月1日午後7時にB 1 社長から話がある旨を通知した。

B 5 は、同年7月30日、B 2 専務と相談の上、A 3 分会長ら3名に対する翌日分(同月31日分)の配車指示を行わなかった(7月31日の配車不指示)。

本件組合等は、同日夜、B 2 専務と面談した本件分会の組合員から面談の内容について報告を受け、これを不当労働行為であると判断し、翌日にB 1 社長及びB 2 専務に対し不当労働行為をやめるよう申し入れることとした。

(3) 本件申立て及び本件解雇に至る経緯

ア B 2 専務は、B 5 との間で本件組合等への今後の対応について相談し、本件分会の意向や組合員構成を把握しておく必要があるということになり、これを踏まえて、B 5 は、平成27年7月31日午前9時5分頃、A 6 に対し、明日の配車や今後の仕事についてB 2 専務から話があるので配車センターに来るように電話で伝えたが、A 6 は、上記の呼出しに応じなかった。

なお、A 3 分会長ら3名については、前記(2)イのとおり、同日は

配車指示がされなかったことから、勤怠上は「会社都合休み」として扱われ、調整手当として日給額の6割が支払われた。

イ 本件組合等は、同月31日、B2専務に対し、ダンプカー運転手らとの個人面談で組合加入の有無を確認し、同年8月1日にB1社長から話があると通知したこと（前記(2)イ）や、7月31日の配車不指示は、いずれも不当労働行為に該当するとして抗議するとともに、このような不当労働行為を継続しないよう警告する旨が記載された「抗議並びに警告書」と題する書面をファクシミリで送信するとともに、B2専務に電話で不当労働行為を止めるよう申し入れた。しかして、B2専務から、B1社長と従業員との面談の中止を求める件は社長に伝えるが、詳細はB1社長と協議してほしいと言われたことから、B1社長にも上記と同様の文書をファクシミリで送信するとともに、B1社長に電話をかけて不当労働行為をやめるよう申し入れた。

ウ B1社長は、同年8月1日昼頃、B2専務等の役員及びリサイクル工場の工場長らを集めて緊急会議を開催し、本件分会が結成されたことや本件団交申入れの経緯等を説明し、今後の対応について協議した。その際、B1社長は、今後の本件組合等との交渉は弁護士に委任することになるとした上で、高額な弁護士費用が見込まれるなどと述べ、最終的な決定ではないとしても同年度の夏季賞与の支払をしない可能性がある旨を述べた（8月1日B1社長発言）。

B5は、B2専務の指示で上記の会議に同席していたが、同日夜方頃、A3分会長に対し、B1社長らと直接話もせずに突然外部の人間を入れて組合を結成するのは順番が違うのではないかと、B1社長は、団体交渉を申し入れたことについて頭にきているようであり、本件組合等との交渉を弁護士に依頼する予定であると述べていたので、本件組合等のことについては全従業員で話し合った方がよい旨の意見を述べ

た（８月１日のＢ５発言）。

エ ８月３日のＢ５及びＢ６発言

(ア) Ｂ５は、同月３日、日頃から親しくしていた同僚のＢ６と話を
する中で、本件分会が結成されたことに対する自分たちの考えをＡ３
分会長らに話しておくこととし、仕事を終えて翌日の配車表を確認
するために配車センターを訪れたＡ３分会長に声をかけ、同じく配
車センターに現れたＡ７、Ａ８及びＡ６を交えて、同日午後５時４
５分頃から、配車センターの事務室において、Ｂ６、Ａ３分会長ら
３名及びＡ８との間で、要旨、以下のとおりのやり取りをした。

(イ) Ｂ５は、Ａ３分会長ら３名及びＡ８に対し、上記ウの会議の際、
Ｂ１社長が、上司という立場にある自分が組合員に対し発言すると
組合への圧力と誤解される可能性があるため、今後は、原告と本件
組合等との交渉は弁護士に依頼する予定であると述べており、併せ
て、高額な弁護士費用を負担することになることを理由に従業員へ
の夏季賞与を支払わない可能性がある旨を述べていたこと、夏季賞
与が支給されないことになれば、その責任は本件組合等にあるとし
て夏季賞与を当てにしていた多くの従業員が怒っており、このまま
組合活動が続ければ他の従業員から白い目で見られ、意思の疎通も
できなくなるであろうなどと述べた。さらに、Ｂ５は、Ａ３分会長
ら３名らに対し、待遇が改善されてきているにもかかわらず、他の
従業員の承諾も得ずに本件分会を結成したことには納得がいかない、
組合を結成する前に他の従業員と改善点を話し合い、Ｂ２専務とも
協議した上で、改善がなければ組合を結成するという順番を踏むべ
きであったとして、「みんなと気持ちよく働けてさ、その上で今よ
りも待遇が良くなればいいわけだよ、そうでしょ。」、「タイミング
悪すぎだよ。もうボーナスまで日がねえしよ。責任とれないんだっ

たらお前らが辞めろよ。』、「もらえるはずのボーナスが全部補償できないんだったらお前らが辞めろよ。』、「例えばこれで組合を解散しますって言って、終息がついたら弁護士雇う必要もないし、円満なわけだよ。何事もなかったことになるわけだから。』、「このままうちにはいられないよ。肩身が狭くなっちゃって。だったら火種のうちに、気がつきました、すみませんって言えば分かんないよ。」などと発言した。

また、B 6 も、A 3 分会長ら 3 名らに対し、「俺らの生活も心配してくれよ。』、「ボーナスなかったら困るんだよ。』、「面倒を見てくれるんだったら、一切何も言わないよ。』、「俺は個人だから会社じゃねえから組合は関係ないけど、そうなったら 4 人で面倒見てくれる？（中略）そのときは補償してくれる？』、「何もしなかったら弁護士を雇う必要もなかったんだから。」などと発言した。（以上、8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言）

オ 本件組合等は、同月 5 日、原告に対し、8 月 1 日の B 5 発言及び 8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言は、原告による A 3 分会長らに対するどう喝とみざるを得ず、不当労働行為となり得るとして、かかる発言をやめさせることを求める旨が記載された文書及び原告の従業員に対して夏季賞与を例年どおり支給することを求める旨が記載された 8 月 5 日付け文書を送付した。

カ A 2 書記長は、同月 6 日、B 1 社長に対し、上記オの各文書を送付した件で電話をしたところ、B 1 社長は、8 月 3 日の B 5 及び B 6 の発言に関しては、「従業員が勝手に言っているんだよ」、「従業員が言ったのは、もちろん私の責任になるかもしれないけれど、（中略）不満を持っていて、話しちゃったとさっき言っていたから、やめろと、また厄介になるぞと語したばかりなんだよ」と、また、夏季賞与の

支給に関しては、「最初はかちつときて、ボーナスは出さないと俺、はっきり言いましたよ、確かに。だけど、出さないって決定したわけではなく、人間の感情的なものがあるわけですよ、それを真に受けているだけだと思うんだけど。」などと述べた。これに対し、A2書記長は、B1社長に対し、「では、決定はこれからということ？」と尋ねたところ、B1社長は、「遅れることはあるかもしれないけれど、出さないとは言ってないわけだよ。」と述べ、原告の従業員には職業的に気が短い人間が多いことを理解してほしい、賞与支給については検討中であり、社長の裁量で決定するなどと返答した。

キ A6及びB6は、同月7日、A6の運転するダンプカーにB6が建設機械（パワーショベル）で土砂を載荷するに際してダンプカーを強く揺すったか否かについて言い争いとなったため（8月7日のA6・B6間のトラブル）、B1社長の裁断を得ようと2人で社長室に赴いた。その際、B1社長は、8月7日のA6・B6間のトラブルに関して、ひと通り意見を述べて仲裁をした後、A6に対し、要旨、以下のとおりの発言をした。

すなわち、B1社長は、A6に対し、これまでもダンプカー運転手の日給を増額するなど従業員の待遇については十分に配意しており、仮に原告の従業員がその労働条件等に不満を抱いたのであれば、その旨を代表者である自身に相談して話し合い、それが奏功しない場合に初めて労働組合を結成して交渉するという段取りを踏むべきであるとして、A6や他の従業員らが本件分会を結成し、組合活動を行っていることに対して立腹している旨の否定的な意見を述べた。これに対し、A6は、会社を今よりもっとよくするために組合を立ち上げた旨を述べたところ、B1社長は、A6に対し、「お前らはね、もーアホだわ、こんなんでも良くなるわけないんだ。実際にうちのほとんどの人間は、

ものすごくお前らのこと恨んでんだよ。勝手にしやがって。何で我々に相談しなかったんだって言ってんだよ。」「俺は、めんどくさがり屋だから、ダンプなんて売っ払っちまえて思ってる（中略）。今後減らしていくよ、脅かしじゃないけど、お前たちにも辞めてもらわなきゃならないし、10台減らせば、10人辞めてもらわなきゃいけない、今考えてるんだ。お前たちだけ辞めさすと不公平になるから、平等にやるけど、それは考えてる。お前ら、良くなる為ってよくなっていないじゃないか。」「このままじゃ必ず減らす。脅かしても何でもない。俺は平等に、10台減らしたらお前ら4人辞めてもらって、うちから6人辞めてもらう。」「10台ダンプなくなって、10人遊ばしてるのに給料やるわけ？できないよな。お前ら置いといて、全然関係ない奴らを辞めさせるわけにはいかないから。平等にやれば、問題ないって組合が言ってるから。お前ら、そこまで俺を追い込んでるんだよ。お前ら、組合辞めんのか、続けていくのかどっちなんだよ。」「お前のことを思って一生懸命言ってるのに、悪くとったらそれで終わり。だから、よく考えろ、いいか。」などと述べ、本件分会の組合員らが残業代等の支払を求めて組合活動が続けるのであれば、原告の業務のうち産業廃棄物の収集運搬部門を縮小し、保有するダンプカーも処分することを考えており、その場合、A6ほかの本件分会の組合員らはもとより、本件組合等に参加していないダンプカー運転手についても解雇せざるを得なくなるから、A6らが組合活動が続けることは原告を良くすることにはつながらず、かえって非組合員である原告の従業員に重大な不利益を被らせることとなるとして、A6に対し、本件組合等を脱退してダンプカー運転手として原告で働き続けるか、自身の解雇や他の非組合員らに迷惑をかけることを前提に本件組合等の活動が続けるかという二択を迫り、よく考えるよう申し伝えた（8月7日

のB 1 社長発言)。

また、B 6 は、B 1 社長の下を退出した後、A 6 に対し、A 3 分会長らの他の組合員との間の人間関係はあろうが、本件組合等を脱退すれば原告に残ることはできるのではないかとして、A 6 だけでも本件組合等を辞めたらどうかなどと述べた。

ク 本件組合等は、同月 1 1 日、都労委に対し、団体交渉促進及び不当労働行為の中止を調整事項として、あっせんの申請を行った（平成 27 年都委争第 5 4 号）。なお、A 3 分会長ら 3 名は、同日、欠勤届を提出し、原告に出社しなかった。

B 5 は、同日、B 2 専務と相談の上、A 3 分会長ら 3 名につき、原告の夏季休業期間（同月 1 2 日から同月 1 6 日まで）明けとなる同月 1 7 日分の配車指示を行わなかった（8 月 1 7 日の配車不指示）。

ケ 本件組合等は、同月 1 2 日、原告に対し、本件団交申入書記載の事項のほか、夏季賞与の支給、本件団交申入れ以降の原告による不当労働行為等を議題として団体交渉を求める旨が記載された「団体交渉開催要求再々申入書」と題する文書を提出した。なお、同文書には、原告のこれまでの対応に照らせば団体交渉を拒否しているものと判断されるので、都労委に対しあっせんの申請を行ったこと、8 月 1 7 日の配車不指示は原告が本件組合等のあっせんの申請に対する報復的措置とみられるからこれに抗議する旨が記載されていた。

コ A 3 分会長ら 3 名及びA 8 は、同月 1 4 日、所沢労働基準監督署長に対し、原告には労働基準法 3 4 条、3 6 条、3 7 条等に違反した事実があるので違反事実の是正を職権で勧告されたい旨を記載した「労働基準法違反申告書」と題する文書を提出した。

サ 原告は、同月 1 7 日にA 3 分会長ら 3 名への配車指示をしなかったことにつき、勤怠上は「会社都合休み」として取り扱い、調整手当と

して日給額の6割を支払った。

他方、B1社長は、同日、A2書記長に電話をかけ、本件組合等から本件団交申入れを受けて以来気分が悪い、何で自分を怒らせることばかりするのかといった趣旨の発言をした。本件組合等は、B1社長の上記の発言等を踏まえ、原告による不当労働行為が更に激化するおそれがあると判断し、A3分会長ら3名及びA8において有給休暇を取得し、取得可能な有給休暇日数がなくなり次第、順次、ストライキに入るとの方針をとることとし、同日、原告に対し、A3分会長ら3名及びA8について、同月18日から同月24日までの5日間の有給休暇を取得する旨の申請書を提出した。これに対し、原告は、本件組合等に対し、上記の申請については、同月18日から22日までの5日間の有給休暇を求めるものと読み替えた上で受理する旨を連絡するとともに、今後の団体交渉及び都労委におけるあっせんの手続に関しては代理人弁護士に委任した旨を通知した。

シ 原告代理人は、同月18日、本件組合等に対し、都労委におけるあっせんの手続及び団体交渉への対応等を原告から受任したこと、都労委のあっせん員から本件組合等が立会団体交渉を希望している旨の連絡を受けているので、同月21日までにあっせんの申請に対する諾否も含めて回答することなどを通知した。

ス B5は、前記サのとおり、A3分会長ら3名及びA8が同月18日から出勤しないことになったことから、上記4名に割り当てられていたダンプカーを稼働させない状態としておくことは相当ではないと判断し、B1社長と相談の上、同月20日、A3分会長に対し、A7、A6及びA8が所持しているダンプカーの鍵を返却するよう求めた。なお、A3分会長が所持していたダンプカーの鍵は既に原告に返却済みであった。

セ 原告代理人は、同月 21 日、本件組合等に対し、都労委に対するあっせんの申請を承諾する旨、あっせん員による立会団体交渉の可否については、あっせんの手続の中で協議する旨を通知した。

ソ 本件組合等は、同月 22 日、原告に対し、A3 分会長ら 3 名及び A8 について、同月 24 日から同月 28 日までの 5 日間の有給休暇を取得する旨の申請書を提出し、原告はこれを受理した。

タ 本件組合等は、同月 24 日、都労委に対し、前提事実(3)シのとおり、本件申立てを行った。

チ 本件組合等は、同日、原告に対し、8 月 24 日付け申入書（「鍵の返却問題団体交渉申入書」と題する文書）を送付して、A7、A6 及び A8 に対してダンプカーの鍵の返却を求めた理由を明示すること、ダンプカーを売却しないこと、本件分会の組合員らが出社した際、従前の車両に乗車できるようにし、会社都合休業や草むしり等の下車業務としないことなどを要求事項とする団体交渉を申し入れた。

原告代理人は、同月 25 日、本件組合等に対し、8 月 24 日付け申入書に係る要求事項については、同年 9 月 2 日に予定されているあっせん手続の期日において協議を行う予定である旨、ダンプカーの所有権及び管理権は原告にある以上、本日の夕方までにダンプカーの鍵が返却されない場合には業務命令違反として取り扱う旨を通知したが、同日中に A7、A6 及び A8 からダンプカーの鍵が返却されることはなかった。

ツ 本件組合等は、同月 28 日、原告に対し、A3 夫妻について、同月 29 日から同年 9 月 4 日までのうちの休日を除いた 6 日分の有給休暇を取得する旨の申請書を提出し、また、A6 について、原告の不当労働行為に抗議するため、同年 8 月 29 日（土曜日）及び同月 31 日（月曜日）にストライキを行う旨を通知し、その後、A6 は通知どおりス

トライキを実施した。

これに対し、原告は、本件組合等に対し、A3夫妻の有給休暇の取得申請については承認するが、同年9月25日及び同年10月25日の給与支給日に支払う賃金にはその対価を含めず無給とする旨、A6のストライキについては適法なストライキ権の行使とは認められず、出社しない場合には無断欠勤として扱う旨、A7、A6及びA8からダンプカーの鍵の返却がなかったので改めて同年8月29日までに返却を求める旨をそれぞれ通知した。

本件組合等は、上記の通知を受けたことから、原告に対し、あっせんの申請への応諾いかんにかかわらず団体交渉には応ずべきであること、ダンプカーの鍵は原告による不当労働行為の疑いなくなり次第返却すること、A6のストライキは正当な組合活動であり、これをストライキ権の行使と認めないことは不当労働行為に当たることなどを記載した「2015年8月24日付け及び8月28日付ご連絡に対する抗議申入書」と題する書面を送付した。

テ 本件組合等は、同月29日、原告に対し、A6について、同年9月1日から同月4日までの4日間の有給休暇を取得する旨の申請書を提出した。これに対し、原告は、同年8月31日、本件組合等に対し、A6については既に取得可能な有給休暇日数を全て消化しているため、有給休暇の申請には応じられない旨、A6は同月29日及び31日と欠勤しており、明日以降も欠勤した場合は無断欠勤として扱う旨を通知した。

ト 同年9月2日、都労委で第1回あっせん期日が開催され、原告と本件組合等は、次回のあっせん期日においてあっせん員による立会団体交渉を行うことを合意した。また、原告は、同期日において、本件組合等に対し、就業規則、A3分会長ら3名ほかの賃金台帳、月報、日

報、タコメーターの記録を交付した。

ナ 本件組合等は、同月 2 日、原告に対し、A 6 について、原告の不当労働行為に抗議するため、同月 1 日から同月 14 日までの間、ストライキを行う旨を通知し、その後、A 6 は通知どおりストライキを実施した。これに対し、原告は、同月 3 日、本件組合等に対し、A 6 のストライキは適法なストライキ権行使とは認められず、今後、A 6 が出社しない場合には無断欠勤として扱う旨を通知した。

ニ 本件組合等は、同月 4 日、原告に対し、原告が A 6 のストライキ権の行使を適法なものとして認めない旨の通知をしたこと、本件組合等が送付した 8 月 24 日付け申入書に対し原告が回答しないまま第 1 回あっせん期日においてダンプカーの鍵の返却を求めたことなどに対して書面で抗議するとともに、同年 9 月 14 日の第 2 回あっせん期日に予定されていた立会団体交渉において交渉したいとして、本件団交申入書における要求事項のほか、夏季賞与の支給、原告による不当労働行為、ダンプカーの鍵の返却等の合計 8 項目の議題を通知した。

ヌ 本件組合等は、同月 4 日、原告に対し、A 3 夫妻について、同月 5 日から同月 12 日までのうち休日を除いた 7 日分の有給休暇を取得する旨の申請書を提出し、原告はこれを受理した。なお、A 3 夫妻は、上記の有給休暇の取得により当年の有給休暇の取得可能残日数は 0 日となった。

ネ 原告は、同月 9 日、A 7、A 6 及び A 8 に対しダンプカーの鍵の引渡しを求める別件訴訟を東京地方裁判所立川支部に提起した。

ノ 原告は、同月 10 日、原告の従業員全員に対し、平成 27 年度の夏季賞与として、前年度の半額程度に相当する金額を支給した（本件夏季賞与支給）。

なお、A 3 分会長ら 3 名の平成 25 年度以降の夏季賞与の支給状況

は以下のとおりである。

	平成 25 年 8 月 9 日	平成 26 年 8 月 8 日	平成 27 年 9 月 10 日
A 3 分会長	3 万 8 0 0 0 円	6 万 3 0 0 0 円	3 万 1 0 0 0 円
A 7	3 万 7 0 0 0 円	6 万 2 0 0 0 円	3 万 1 0 0 0 円
A 6	(入社前)	(支給要件なし)	1 万 9 0 0 0 円

ハ 本件組合等は、同月 13 日、原告に対し、A 3 夫妻について、原告の不当労働行為に抗議するため、同月 14 日にストライキを行う旨を通知し、その後、A 3 夫妻は通知どおりストライキを実施した。

ヒ 同月 14 日、都労委の第 2 回あっせん期日が開催され、あっせん員による立会団体交渉が 2 時間半程度行われた（本件団交）。なお、本件組合等からは A 1 委員長、A 2 書記長、A 3 分会長ほかの本件分会の組合員らが、原告からは B 1 社長、原告代理人及び社会保険労務士らが出席した。

本件団交における原告と本件組合等とのやり取りは、要旨、以下のとおりである。

(7) 本件夏季賞与支給について

原告代理人は、夏季賞与の支給が例年と比較して 1 か月遅れとなり、かつ、例年の半額となった理由について、賞与の支給は労働契約上定められておらず、B 1 社長の経営上の裁量で恩典として支給されているものであり、履行期についても定めはない旨、したがって、本件組合等が提示を要求する賞与の額を決めた根拠となる経営資料等についても開示する必要はない旨の説明をした。

加えて、B 1 社長は、「こいつらに払えるわけないだろ。(中略) ボーナスは何で半額だとか何言ってんですか。」「今までどうやってボーナス払ったかという私のただの裁量ですよ。感覚ですよ。だから皆一生懸命やってるから、どんどん上げてやれと、(中略)

利益なんかで計算してるわけでも何でもない（中略）3か月前に（中略）1日1000円上げたので、25日働けば2万5000円（中略）上げてやった中で、いきなりああいう態度とられたから、何だこれは、って話ですよ。」と発言し、本件組合等から夏季賞与が1か月遅れで半額支給となったことを全従業員に対してどのように説明したのかについて問われたのに対しても、説明しなくても皆分かっているから説明していない旨を回答した。

(イ) 原告の不当労働行為について

原告代理人は、本件組合等から不当労働行為に該当すると指摘された事柄について、既に本件申立てがされているので、当該手続において対応する旨を述べた。また、B1社長は、平成27年8月1日に工場長と主な従業員を集めた会議の場で、本件分会が結成されたことを理由に賞与を支払わない旨の発言をしたかを問われ、そのように思ったから発言しただけで何がおかしいのかと述べた。

また、原告代理人は、本件組合等からA3分会長らが原告の不当労働行為に抗議するために正当なストライキを行っている旨を述べたことに対し、本件組合等の認識は理解したが、ストライキ権行使の適法性は評価の問題であり、原告としては違法なものとして懲戒処分の対象とする可能性がある旨を述べた。

(ウ) ダンプカーの鍵の返却及びダンプカーの売却について

本件組合等は、本件分会の組合員が職場復帰をした際にかねて割り当てられていたダンプカーに乗車させることを約束するなど、今後、不当労働行為が生じないようにするための条件を整えば、ダンプカーの鍵を返却する旨を述べた。

これに対し、B1社長は、産業廃棄物の収集運搬部門の赤字の見直しのために本件分会の組合員が使用している車両を含めてダンプ

カーの売却を検討している旨、本件分会の組合員らが使用していた車両を売却した場合の当該組合員らの業務は事業所内の小運搬、掃除、草取りといったものとなることが想定される旨、今までの本件組合等との交渉経緯を踏まえると本件分会の組合員らを職場に復帰させる気持ちにはなれない旨を述べるとともに、再度、本件分会の組合員らが、まず自分のところに相談に来た上で、話がまとまらない場合には組合に入るという手順を踏まず、唐突に本件分会を結成し、事前の面会約束もせずに本件団交申入れに来たことに対して不満を述べた。

フ 原告は、本件団交の終了時に、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 に対し、同年 10 月 14 日付けで普通解雇する旨の解雇通知書を交付した（本件解雇）。

(4) 本件解雇の通知後の経緯等

ア 原告は、平成 27 年 9 月 16 日、本件組合等に対し、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 について、同月 15 日及び 16 日と欠勤しているため、いずれも無断欠勤として取り扱う旨を通知した。

イ 本件組合等は、同月 17 日、原告に対し、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 においては、原告からの配車指示の連絡を待って自宅で待機していたのであるから、これを一方的に無断欠勤として扱うことは不当労働行為に当たるとして書面で抗議するとともに、A 8 について、同月 18 日に有給休暇を取得する旨の申請書を提出し、A 3 分会長ら 3 名について、原告の不当解雇に抗議するため、同月 18 日にストライキを行う旨を通知し、その後、A 3 分会長ら 3 名は通知どおりストライキを実施した。

これに対し、原告は、同月 18 日、A 8 の有給休暇の申請は認めるが、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 については同年 10 月 14 日を終期と

して本件解雇を行ったが、それまでの間に休業や自宅待機を命じたことはなく、同人らの欠勤は無断欠勤となるから、その取扱いの撤回には応じられない旨、本件解雇は正当な解雇通告であるからストライキ権の行使は適法なものとは認められない旨を通知し、同月１７日出社しなかったＡ３分会長ら３名を無断欠勤として取り扱った。

ウ　Ａ３分会長ら３名及びＡ８は、同月１９日、原告に出社したが、Ａ３分会長に割り当てられていたダンプカーは別の運転手を使用しており、他の者に割り当てられていた車両は配車センターになかった。

原告は、同日、Ａ３分会長ら３名には草むしり業務を、Ａ８にはホイール磨き及び配送業務を命じたが、Ａ３分会長ら３名及びＡ８は、同日午後１時頃、Ｂ５に対し、熱中症になりそうだ、帰りたい、駄目と言われるならストをしますなどと述べ、Ｂ５から、嫌なら帰れよと言われたことを受けて、命じられていた作業を途中で切り上げて早退した。原告は、Ａ３分会長ら３名及びＡ８の上記の対応を無断早退として取り扱い、同日の賃金について半日分の日給額を支払うにとどめた。なお、草むしり業務等は、原告の従業員であれば場合によっては月に数回割り当てられるものであり、その際、ダンプカー運転手には運転業務を行ったときと同額の日給額が支払われることになっていた。

また、同日、Ａ３分会長ら３名以外にも３名の従業員が草むしり業務等に従事していた。

エ　Ａ３分会長ら３名及びＡ８は、同日、原告に対し、本件解雇には同意しない旨が記載された通知書を提出した。なお、原告は、同日、Ａ８からダンプカーの鍵の返却を受け、その頃、Ａ８に対する別件訴訟に係る訴えを取り下げた。

オ　本件組合等は、同月２１日、原告に対し、Ａ３分会長ら３名について、本件解雇に抗議するため、同月２４日にストライキを行い、さら

に、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 について、原告が不当労働行為をやめて本件分会の組合員らの健康と安全が保障されるまで同月 25 日以降の所定労働日全日を期間としてストライキを行う旨を通知し、その後、A 3 分会長ら 3 名は通知どおりストライキを実施した。

カ 本件分会の組合員のうち A 5、A 4 並びに C 2、C 3、C 4、C 5 及び C 6 の 7 名は、同月 25 日、本件組合等に対し、脱退届をそれぞれ提出した。同人らが提出した脱退届には、原告との対立を避けたい、家族の反対があった、仕事を干されたら生活がもたない、本件組合や本件分会の組合員との意見の不一致、不満がなくなったなどの脱退理由が記載されていた。

キ 原告は、同日、A 3 分会長ら 3 名に対し、同年 8 月 16 日から同年 9 月 15 日までの期間に係る賃金を支払ったが、その内訳は、8 月 17 日の配車不指示に伴う調整手当と有給休暇 10 日分の日給のみであり、ストライキ権を行使するとして不就業であった日数分の賃金は支払わなかった（本件ストライキ対応）。

なお、原告の申請書記録簿上、A 3 分会長につき、同年 9 月 14 日、18 日及び同月 24 日から同年 10 月 14 日まで、A 7 につき、同年 9 月 14 日、18 日、同月 24 日から同年 10 月 14 日まで、A 6 につき、同年 8 月 29 日、31 日、同年 9 月 18 日、同月 24 日から同年 10 月 14 日までの各期間については、いずれもストライキを意味する「ス」という文字が記載され、また、A 6 につき、同年 9 月 1 日から 14 日までの期間、A 3 分会長ら 3 名につき、同年 9 月 15 日から 17 日までの期間については無断欠勤を意味する「無」という文字が記載されていた（ただし、休日及び同月 20 日から 23 日までの原告の休業日を除く。）。なお、原告においては、勤怠上、ストライキ、無断欠勤のいずれの場合も賃金は支払われないこととされていた。

- ク 本件組合等は、同年１０月１日、原告に対し、Ａ６のストライキを解除し、同月２日から１４日までのうち休日を除いた１１日分の有給休暇を取得する旨の申請書を提出した。
- ケ 原告は、同月２日、本件組合等に対し、Ａ６の有給休暇の申請に関し、年次有給休暇は６か月間継続勤務して全労働日の８割以上を出勤することを条件に発生するものであるところ（労働基準法３９条）、Ａ６はストライキ名目で欠勤しているため、この要件を満たしておらず、年次有給休暇権は発生していないので、上記の申請には応じられない旨を通知した。
- もともと、原告は、後日、所沢労働基準監督署からの指摘を受けて、上記の取扱いを変更し、Ａ６に対し、上記の期間中について有給休暇分の賃金を支払った。
- コ 本件組合等は、同月３日、本件解雇に対する抗議行動の一環として、本件団交申入れの際にＡ６が行った本件撮影行為に係る動画をユーチューブにアップロードした（本件アップロード行為）。
- サ 同月９日、都労委において、あっせん員による立会団体交渉（第２回）が開催され、主としてＡ３分会長ら３名の残業代請求権の存否及び本件解雇の有効性について団体交渉がされたが、原告と本件組合等との間で折り合いがつかず、あっせん手続は同日をもって打ち切りとなった。
- シ 本件組合等は、同日、都労委に対し、本件申立てに関し、前提事実（４）スのとおり、救済を求める事項を追加した。
- ス 原告は、同月２６日、別件訴訟の第１回口頭弁論期日において、Ａ７及びＡ６からダンプカーの鍵の返却を受け、同日、同人らに対する同訴訟に係る訴えを取り下げた。
- (5) 本件解雇の効力発生以降（平成２７年１０月１５日以降）のＡ３分会

長ら 3 名及び A 8 の就労状況等

ア A 3 分会長ら 3 名は、同年 1 1 月から平成 2 8 年 1 月までの間、日給 1 万円の運転手のアルバイトとして就労した。その就労日数は、以下のとおりである。

	平成 2 7 年 1 1 月	平成 2 7 年 1 2 月	平成 2 8 年 1 月
A 3 分会長	1 日	2 日	2 日
A 7	2 日	4 日	1 日
A 6	2 日	3 日	1 日

イ A 3 分会長は、その後、食品加工工場等で日給 7 0 0 0 円の派遣社員として月に数日働き、平成 2 9 年 2 月時点では、日給 8 0 0 0 円の派遣運転手として月に 2 0 日程度働いた。A 7 は、平成 2 8 年 1 0 月から、日給 8 0 0 0 円の運転手として月に 2 0 日程度働いた。その後、A 3 夫妻は、令和元年 1 1 月時点でトラックの運転手として働いていた。

A 6 は、平成 2 7 年 1 0 月 1 5 日以降、同じ会社で数日程度アルバイトとして働くこともあったが、平成 2 9 年 1 月中旬頃から 4 月までは無職となり、同年 5 月から平成 3 0 年 5 月までの間、上記の会社でのアルバイトを再開し、月 1 0 日から 1 5 日程度働いた。その後、A 6 は、同年 6 月に運送会社に就職したものの、長時間残業をしても残業代が払われないとして同年 1 1 月に同社を退職し、同年 1 2 月から別の運送会社に就職し、令和元年 1 1 月時点でも同社において働いていた。

ウ A 3 分会長ら 3 名及び A 8 に対する本件解雇の期限が到来した平成 2 7 年 1 0 月 1 4 日以降、原告の従業員の中に本件組合等に属する組合員は存在しなくなった。

なお、A 8 は、平成 2 9 年 7 月 1 7 日に本件組合等を脱退した。

2 争点(1)(7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示が労組法7条1号本文前段の不当労働行為を構成するか否か)について

(1) ダンプカー運転手に対する配車不指示が「不利益な取扱い」に該当するか。

前記第1の2の前提事実等及び上記1の認定事実(以下、これらを併せて「前提事実等」という。)において認定したとおり、原告は、A3分会長ら3名に対し、7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示により産業廃棄物の収集運搬業務に就かせず、勤怠上、会社都合による欠勤として取り扱い、当該日の賃金について日給額の6割相当額の支払にとどめたことが認められる。以上によれば、7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示は、いずれも原告によるA3分会長ら3名に対する就業上及び経済的待遇上の不利益な取扱いに該当すると認めるのが相当である。

これに対し、原告は、ダンプカー運転手に対する配車指示は配車係のB5が決定しており、B1社長は関与していない旨を主張するところ、これは、原告において7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示を行ったものではない旨を主張する趣旨と解される。しかし、前提事実等において認定したとおり、B5は、同年7月1日に配車係に配属された原告の従業員であり、配属後は、配車業務等を統括するB2専務と相談しながら配車指示を行っていたこと、7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示は、いずれもB2専務と相談の上で行われていることが認められ、そうすると、上記の各配車不指示は、いずれも使用者としての原告の意を踏まえてされたものといえるから、原告が主体となって不利益な取扱いを行ったものと認めるのが相当である。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(2) 原告の不当労働行為意思の有無について

ア 7月31日の配車不指示について

前提事実等において認定したとおり、B1社長は、本件団交申入れの際、労働条件に不満があるのであれば、労働組合を結成する前に自分の所に相談に来るべきである旨を述べ、A3分会長らが、かかる順序を踏まずに本件分会を結成し、かつ、原告の従業員ではない本件組合のA2書記長らから団体交渉を申し入れられたことについて強い不快感を示すなど、本件組合等に対する嫌悪感を露わにしていたこと、B1社長は、本件団交申入れを受けた直後に、その状況等をダンプカー運転手らの配車業務等を統括するB2専務に伝え、B2専務は、同日、配車係のB5と共に、ダンプカー運転手らと個別に面談し、本件組合等への加入の有無やその意思について確認した上で、B5と相談して7月31日の配車不指示を行ったことが認められる。以上の事情に照らせば、7月31日の配車不指示は、原告が、本件団交申入れを行った本件組合等及びその組合員を嫌悪し、A3分会長ら3名が本件組合等の組合員であることの故に就業上及び経済的待遇上の不利益を課し、原告の事業所から本件組合等の影響力を排除することを企図して行ったものと推認し得るから、不当労働行為意思に基づく不利益な取扱いであると認めるのが相当である。

これに対し、原告は、7月31日の配車不指示は、配車指示について裁量を有するB5が、本件組合等による本件団交申入れが原告に敵対的な態様でされたことを踏まえ、本件組合等の組合員であったA3分会長ら3名が組合活動の名目で今後どのような行動を起こすか予測が立たず、取引先に迷惑をかける可能性があると考えて、応急的措置として平成27年7月31日の1日限りでダンプカー運転手としての業務遂行を停止したにすぎず、これはB5の裁量の範囲内の行為である旨を主張する。しかしながら、労組法7条1号本文前段の不当労働

行為は、労働者が労働組合の組合員であることなどの故をもって不利益な取扱いが行われたことをもって成立するのであって、当該不利益取扱いが使用者の営業上の裁量権の範囲内にあるか否かは直ちに不当労働行為の成否に関する判断を左右するものではないというべきである。この点を措くとしても、本件団交申入れの状況に照らせば、一般的・抽象的な危惧の程度を超えてA3分会長ら3名に業務を継続させることによって原告に経営上の支障が生ずる蓋然性があったとまでは認められない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

イ 8月17日の配車不指示について

前提事実等において認定したとおり、本件組合等は、本件団交申入れ以降、原告に対し、不当労働行為の中止を求め、また、本件夏季賞与申入れを行うなど組合活動を活発化させていたこと、これに対し、原告は、7月31日の配車不指示以降も、8月1日のB1社長発言、8月3日のB5及びB6発言、8月7日のB1社長発言を通じて本件組合等と鋭利に対立し、労使の関係は悪化の一途をたどっていたこと、そのような中で、本件組合等は、上記のような原告の対応に抗議するとともに、平成27年8月11日、都労委に対しあっせんの申請を行い、同日、原告は8月17日の配車不指示を行ったこと、本件組合等は、同月12日、原告に対し改めて団体交渉を申入れるとともに、都労委へ上記申請を行ったこと及び8月17日の配車不指示に抗議することなどを申し入れ、さらに、同月14日、所沢労働基準監督署に対し、原告に係る労働基準違反に関する申告を行ったが、原告は8月17日の配車不指示を撤回せず、かえって、B1社長は、同月17日、A2書記長に対し、電話で、組合結成を通知された時から気分を悪くしており、なぜ自分を怒らせるような行為をするのかなどと発言した

ことが認められる。これらの諸事情に照らせば、原告が、A3分会長ら3名に対し8月17日の配車不指示をし、本件組合等からの抗議にもかかわらずこれを維持したことは、7月31日の配車不指示以降も継続されていた本件組合等の活動を嫌悪し、A3分会長ら3名が本件組合等の組合員であることの故に就業上及び経済的処遇上の不利益を課し、原告の事業所から本件組合等の影響力を排除することを企図して行ったものと推認し得るから、不当労働行為意思に基づく不利益な取扱いであると認めるのが相当である。

これに対し、原告は、A3分会長ら3名が原告の夏季休業期間（平成27年8月12日から同月16日まで）の直前である同月11日に突然欠勤し、夏季休業明けである同月17日に同人らが出社するか不明であったことから、応急的措置として同人らの同日の配車指示を停止し、休業手当が支給される会社都合休業としたものであって、かかる対応は合理的な経営判断に基づく措置であり、原告の裁量の範囲内の行為である旨を主張する。しかしながら、労組法7条1号本文前段の不利益な取扱いが使用者の営業上の裁量権の範囲内にあるか否かが直ちに不当労働行為の成否に関する判断を左右することにならないことは、前記アに説示したとおりである。この点を措くとしても、A3分会長ら3名は、同月11日、欠勤届を提出した上で欠勤したものと認められ（なお、本件全証拠を子細にみても、同認定を覆すに足りる確な証拠はない。）、かかる欠勤をもって原告の夏季休業期間明けの同月17日にA3分会長ら3名の出社の有無が不明であったとはいえず、少なくとも同月11日にA3分会長ら3名が欠勤した時点で同月17日の配車指示を中止しなければ原告に経営上の支障が生ずる蓋然性があったとまでは認められない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(3) 原告のその他の主張に対する判断

原告は、7月31日の配車不指示の前日になされた本件団交申入れが事前の連絡もなく突然にされ、また、本件撮影行為もB1社長に無許可で行われた合理的な目的や必要性を欠くものであって、これらは、B1社長を挑発、煽動する目的や原告の業務を妨害する目的で行われたものであり、殊に、本件撮影行為は、B1社長の肖像権や原告のプライバシーを侵害する違法なものであり、労働組合の行為として正当性を欠く旨を主張する。原告の上記主張は、本件組合等の本件団交申入れは正当な組合活動には該当しないから、そのことの故をもって7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示をしたとしても不当労働行為とはならない旨を述べる趣旨と解される。

しかしながら、労組法7条1号本文前段所定の不当労働行為は、「労働組合の正当な行為をしたことの故をもって」された場合のみならず、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと（中略）の故をもって」労働者に対して不利益な取扱いをすることによっても成立するところ、前記(2)において説示したとおり、7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示は、いずれもA3分会長ら3名が本件組合等の組合員であることの故をもってされたものと認められるのであるから、原告がかかる不利益な取扱いを行った縁由が本件団交申入れ時における本件組合等の対応等にあったとしても、A3分会長ら3名に対する不当労働行為の成立を妨げるものではないというべきである。

この点をしばらく措くとしても、前提事実等によれば、①本件団交申入れは、本件分会の結成の通知と本件団交申入書記載の事項に係る団体交渉の申入れを目的としてされたものであり、原告ないしB1社長の業務を停滞ないし妨害する意図で行われたものとはいえず、申入れの態様

も主としてB 1 社長とA 2 書記長との間の口頭でのやり取りが主であり、殊更に喧噪状態に陥ったような形跡もうかがわれないこと、②本件撮影行為についても、本件組合等は、かつて別の団体交渉を行った際に使用者から暴行を振るわれかねない経験を有していたことから、交渉の様子を記録することで事後の争いを回避しようという意図で本件撮影行為を行ったものであり、本件撮影行為の態様も、社長室のある事務所の入口付近でされたB 1 社長とA 2 書記長とのやり取りを戸外から撮影したにとどまるほか、B 1 社長もA 2 書記長から上記の説明をされてあらためて撮影の許諾を求められ、これに応じたことが認められる。かかる事情に加え、本件団交申入れ及び本件撮影行為により原告の業務に著しい支障が生じた形跡はなく、また、本件撮影行為に係る動画にB 1 社長の容ぼうや社長室内の状況が録画されていたとしても、そのことにより原告の機密情報が外部に漏えいし、あるいは原告の業務に著しい悪影響を及ぼすなどの実害が生じたと認めるに足りる的確な証拠もないことに照らせば、本件団交申入れがB 1 社長に対する事前の通告ないし約束を経ないままに行われ、また、本件撮影行為が当初B 1 社長の承諾なく開始され、撮影に係る動画にB 1 社長の容ぼうや社長室の状況が録画されていたとしても、その目的の正当性及び手段ないし態様の相当性を欠き、B 1 社長において受忍すべき限度を超えるものとまではいえないから、これらの本件組合等の活動が「労働組合の正当な行為」（労組法7条1号本文前段）に該当しないとはいえない（なお、本件撮影行為によって録画された動画は、本件解雇後にユーチューブにアップロードされて公開されているが（本件アップロード行為）、前提事実等において認定したとおり、これは本件解雇に抗議することを目的として行われたものと認められるのであって（前記1（4）コ）、本件撮影行為がされた時点において将来の公表を目的として撮影がされたとはまでは認め難いというべきである。）。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(4) 以上によれば、7月31日の配車不指示及び8月17日の配車不指示は、労組法7条1号本文前段の不当労働行為を構成するものと認められ、他に同認定を覆すに足りる的確な証拠はない。

3 争点(2)(8月1日のB1社長発言の有無及び同発言が労組法7条3号本文前段の不当労働行為を構成するか否か)について

(1) 8月1日のB1社長発言の有無について

前提事実等において認定したとおり、B1社長は、平成27年8月1日、B2専務等の経営陣及びリサイクル工場の工場長らが出席する会議において、本件団交申入れの状況等を説明した上で、今後、本件組合等との交渉は弁護士に委任することになるが、高額な弁護士費用が見込まれることから、最終的な決定ではないとしても、同年度の夏季賞与の支払をしない可能性がある旨の発言(8月1日のB1社長発言)をしたことが認められる。

これに対し、原告は、B1社長は、上記の会議の席上、本件組合等への対応を弁護士に依頼することで高額な費用が発生することになれば、従業員に対する夏季賞与の支給を含め、経営者として色々判断しなければならなくなる旨の発言はしたが、夏季賞与は支払わない旨の発言はしていないと主張し、B1社長も都労委における審問においてこれに沿う供述をしている。しかし、B1社長は、平成27年8月6日のA2書記長との電話でのやり取りの中で「最初はかちつときて、ボーナスは出さないと俺、はっきり言いましたよ、確かに。」などと発言し(前記1(3)カ)、また、本件団交の際も、本件組合等から8月1日のB1社長発言の有無を問われたのに対し、そのように思ったから発言しただけで何がおかしいのかと述べたこと(前記1(3)ヒ(イ))が認められる。これらの事実を踏まえれば、B1社長は、上記の会議において、夏季賞与の支給の

当否は経営判断の問題である旨の発言にとどまらず、本件組合等への対応を弁護士に依頼するための費用が高額となることを理由に従業員に対して夏季賞与を支払わない可能性がある旨の発言をしたと認めるのが相当であり、同認定に反するB 1社長の上記供述はにわかに信用することができず、他に上記の認定を覆すに足りる的確な証拠はない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(2) 8月1日のB 1社長発言の不当労働行為該当性について

次いで、8月1日のB 1社長発言が労組法7条3号本文前段の支配介入に該当するか否かについて検討するに、前示のとおり、同発言は、本件団交申入れ直後に原告の役員及び幹部従業員を招集した会議の場における発言であること、同発言の内容も、本件分会の結成と団体交渉の申出を通知されたことと関連付けて従業員に対する夏季賞与の不支給を示唆したものであること、原告では平成27年以前から従業員に対して夏季賞与が支給されていたが、賃金規程は備えられておらず、賞与の支給の有無及び金額は専らB 1社長の独自の判断により決定されていたことに照らすと、8月1日のB 1社長発言は、夏季賞与の支給を見込んで生計を立てている原告の従業員らに対し、本件分会が結成されたために夏季賞与が不支給となるということを強く印象付けるにとどまらず、本件分会の非組合員の本件組合等に対する反組合的感情が醸成されることで組合員と非組合員との間の対立をあおる効果を有するものといえ、これにより、本件組合等の自主性及び組織力が損なわれ、使用者による組合運営に対する干渉ないし組合の弱体化をきたすものといえるから、本件組合等の運営に対する支配介入に該当すると認めるのが相当である。

これに対し、原告は、8月1日のB 1社長発言は、本件組合等から求められた2年分の残業代を支払うことになれば、原告にとって多大な負担となることから夏季賞与の支払の当否も検討せざるを得なくなるとい

う経営者としての見解を述べたにすぎず、本件組合等に対する支配介入には該当しない旨を主張する。しかしながら、前示のとおり、原告の従業員に対しては従前から夏季賞与が支給されていたところ、B 1 社長から本件組合等の組合活動に対応する必要を理由に夏季賞与の不支給が示唆され、実際に夏季賞与が支払われない事態が生ずれば、本件組合等に加入していない原告の従業員らにおいては、本件分会が結成されたために夏季賞与が不支給となったという印象を強く抱くことになり、これにより、本件組合等に対する反組合的感情が醸成され、組合員と非組合員との間の対立が先鋭化しかねないものといえ、これにより、本件組合等の自主性及び組織力が損なわれ、使用者による組合運営に対する干渉ないし組合の弱体化をきたすものといえるから、従業員に対する夏季賞与の支給がB 1 社長の会社経営上の裁量に委ねられていたことを考慮しても、8 月 1 日のB 1 社長発言は、本件組合等の運営に対する支配介入に該当すると認めるのが相当である（この点、上記の発言後の平成 27 年 9 月 10 日に本件夏季賞与支給がされたことが認められるが、その支給時期は例年よりも遅れ、かつ、その支給額も例年の半額程度にとどまったこと（前記 1 (3)ノ）に照らせば、本件夏季賞与支給がされたことを踏まえても上記の認定を左右するものとは認められない。）。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(3) 以上によれば、8 月 1 日のB 1 社長発言は、労組法 7 条 3 号本文前段の不当労働行為を構成するものと認められ、他に同認定を覆すに足りる確な証拠はない。

4 争点(3)(8 月 3 日のB 5 及びB 6 発言が労組法 7 条 3 号本文前段の不当労働行為を構成するか否か)について

(1) 不当労働行為の成否について

前提事実等において認定したとおり、B 5 は、平成 27 年 8 月 1 日、

B 1 社長が B 2 専務等の経営陣及びリサイクル工場の工場長らを集めて行った会議に同席し、その場で 8 月 1 日の B 1 社長発言を聞いたこと、同月 3 日、B 6 と共に、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 に対し、8 月 1 日の B 1 社長発言の要旨を伝えた上で、1 時間以上にわたって、夏季賞与が支給されないことになれば、その責任は本件組合等にあるとして他の従業員が立腹している旨、他の従業員の承諾も得ずに本件分会を結成したことには納得がいかない旨、夏季賞与が出ない場合は本件分会の組合員らが責任を取って賞与分を補償するか原告を辞職すべきである旨、本件分会を解散して問題を解決すべきである旨をそれぞれ述べたこと（8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言）が認められる。しかして、8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言は、8 月 1 日の B 1 社長発言の意を汲み、A 3 分会長らが本件分会を結成したことを非難し、本件分会の組合活動を続ければ組合員と非組合員との軋轢が強まるばかりで、A 3 分会長らにおいても原告における就業が困難になるとして、本件分会の解散を勧奨することで今後の組合活動の継続をけん制するものといえ、これにより、本件組合等の自主性及び組織力が損なわれ、使用者による組合運営に対する干渉ないし組合の弱体化をきたすものといえるから、本件組合等の運営に対する支配介入に該当すると認めるのが相当である。

(2) 原告の主張に対する判断

原告は、8 月 3 日 B 5 及び B 6 発言は、8 月 1 日の B 1 社長発言を受けてされた発言でも、B 1 社長と事前に打ち合わせ等をした上で発せられたものでもなく、成り行きで行われた A 3 分会長ら 3 名及び A 8 との面談に際して発せられた各自の意見にすぎないから原告の発言と同視することはできず、それゆえ、原告による本件組合等に対する支配介入には該当しない旨を主張する。

そこで検討するに、使用者に雇用される労働者がなした支配介入であ

っても、当該労働者が労組法２条１号の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にあり、その者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができるものと解すべきである（最高裁平成１６年（ヒ）第５０号同１８年１２月８日第二小法廷判決・裁判集民事２２２号５８５頁参照）。

これを本件についてみると、前提事実等によれば、Ｂ５は、原告にダンプカー運転手として雇用されていた者であるところ、平成２７年７月１日から配車係に配置され、配車センターにおいて原告のダンプカー運転手に具体的な産業廃棄物の収集運搬業務を指示することを内容とする配車指示業務に従事していたこと、原告において配車業務はＢ２専務が統括しており、Ｂ５は、配車係に着任後、基本的にはＢ２専務と相談しながら具体的な配車指示を行っており、７月３１日の配車不指示及び８月１７日の配車不指示もＢ２専務と相談した上で行われたものであること、Ｂ５は、Ｂ２専務の指示を受けて同年８月１日に原告の役員及び幹部従業員を集めて行われた会議に同席し、８月１日のＢ１社長発言を含めて同会議の様子を直接見聞きしていたことが認められる。しかして、Ｂ５は、他のダンプカー運転手の業務内容を指示する業務に従事していたとしても、その内容はダンプカー運転手に対する具体的な産業廃棄物の収集運搬先やその内容を指示するものにとどまり、使用者である原告の利益を直接的に代表する立場として、ダンプカー運転手の業務状況进行管理監督することを職務としていたものとまではいえないから、労組法２条１号における使用者の利益代表者に該当するとは認め難い。しかしながら、Ｂ２専務は原告の「役員」（労組法２条１号）であり、使用者である原告の利益を代表する者といえるところ、Ｂ５は、前示のとおり、原告の利益代表者であるＢ２専務と相談の上、配車係としてダンプ運転

手の配車指示業務を取りまとめ、具体的な業務指示を与える立場にあったものであり、B 2 専務の指示で原告の役員及び幹部従業員らが出席する会議にも同席していたというのであるから、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者と認めるのが相当である。そして、B 5 は、8 月 1 日の B 1 社長発言を直接聞いた上で、その翌々日である平成 27 年 8 月 3 日、原告の事業所内において、B 6 と共に、同僚である A 3 分会長ら 3 名及び A 8 に呼び掛けて、1 時間以上にわたり、上記のとおり原告ないし B 1 社長の意向に沿った立場からされたものと見ざるを得ない発言をしていること、前記 1 (2) ア (ウ) において認定した本件団交申入れ時の B 1 社長の言動等に照らし、8 月 1 日の B 1 社長発言も 7 月 31 日の配車不指示の場合と同様に本件組合等に対する強い嫌悪の念に基づくものといえることを総合すれば、8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言は、原告ないし B 1 社長との間での具体的な意思の連絡に基づくものでなかったとしても、B 1 社長ないし原告の意を体してされたものと認めるのが相当であり、使用者である原告の不当労働行為と評価することができるものと解すべきであって（なお、B 6 は、使用者である原告の利益代表者に近接する職制上の地位にある者とまでは認め難いものの、かかる職制上の地位にあった B 5 に同調して、同趣旨の発言をしていることからすれば、B 5 による発言と同視することができるというべきである。）、他に本件全証拠を子細にみても、8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言が、原告の従業員としての個人的な立場からされた発言であるとか、A 3 分会長ら 3 名及び A 8 との間の個人的な関係から発せられた発言にとどまることが明らかであるなどの特段の事情があったと認めるに足りる的確な証拠はない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

- (3) 以上によれば、8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言は、労組法 7 条 3 号本文前段の原告の不当労働行為を構成するものと認められ、他に同認定を覆

すに足りる的確な証拠はない。

5 争点(4)(8月7日のB1社長発言の有無及び同発言が労組法7条3号本文前段の不当労働行為を構成するか否か)について

(1) 8月7日のB1社長発言の有無について

前提事実等において認定したとおり、B1社長は、平成27年8月7日、8月7日のA6・B6間のトラブルの裁断を求めて社長室を訪れたA6に対し、今後もダンプカー運転手らが残業代等の支払を求めて本件分会の組合員として組合活動が続けるのであれば、原告の業務のうち産業廃棄物の収集運搬部門を縮小し、保有するダンプカーも処分することを考えており、その場合、A6ほかの本件分会の組合員らはもとより、本件組合等に参加していないダンプカー運転手についても解雇せざるを得なくなるから、A6らが組合活動が続けることは原告を良くすることにはつながらず、かえって非組合員である原告の従業員に重大な不利益を被らせることとなるとして、A6に対し、本件組合等を脱退してダンプカー運転手として原告で働き続けるか、自身の解雇や他の非組合員らに迷惑をかけることを前提に本件組合等の活動が続けるかという二者択一を迫る発言(8月7日のB1社長発言)をしたことが認められる。

これに対し、原告は、同日、B1社長は、A6に対し、原告に勤務し続けたいのであれば組合を辞めろという趣旨の発言はしていない旨を主張するが、上記のやり取りを記録した録音媒体の反訳書によれば、B1社長が8月7日のB1社長発言をしたことは優に認められるから、原告の上記主張は採用することができない。

(2) 8月7日のB1社長発言の不当労働行為該当性について

次いで、8月7日のB1社長発言が労組法7条3号本文前段の支配介入に該当するか否かについて検討するに、前示のとおり、同発言は、A6が本件組合等の組合員であることやA6らが本件分会を結成したことを

非難し、A 6 に対して原告における勤務の継続か本件組合等からの脱退かの二者択一を迫るものであるところ、これは、本件組合等の組合員に対して組合組織からの脱退を勧奨するものであって、本件組合等の自主性及び組織力を損ねるとともに、使用者による組合運営に対する干渉ないし組合の弱体化をきたすものであるといえるから、本件組合等の運営に対する支配介入に該当すると認めるのが相当である。

これに対し、原告は、8 月 7 日の B 1 社長発言は、B 1 社長にとって予定されていない急遽行われた A 6 との面談の中で、突発的に経営上の不安を述べただけのものであり、組合活動を妨害する意図もなく、また、組合の運営や活動に与えた影響も皆無であるから、支配介入には該当しない旨を主張する。しかしながら、前示のとおり、8 月 7 日の B 1 社長発言は、本件組合等への嫌悪感を背景に、本件分会の特定の組合員に対し直接的に組合からの脱退と退職との二者択一を迫るものにほかならないが、かかる発言を客観的にみれば、労働組合が団体交渉の主体であるための自主性及び組織力を損ない、労働組合の結成及び運営に対する干渉あるいは組合組織の弱体化をきたすものといえ、単に経営上の不安を述べたにとどまるとか、本件組合等の運営や活動に与えた影響が皆無であったとは認め難いものというべきである。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(3) 以上によれば、8 月 7 日の B 1 社長発言は、労組法 7 条 3 号本文前段の不当労働行為を構成するものと認められ、他に同認定を覆すに足りる確な証拠はない。

6 争点(5)(本件ストライキ対応が労組法 7 条 1 号本文前段及び同条 3 号本文前段の不当労働行為を構成するか否か)について

(1) 不当労働行為の成否

ア 前提事実等において認定したとおり、本件組合等は、原告に対し、

A 3 分会長について、平成 2 7 年 9 月 1 4 日、同月 1 8 日、同月 2 4 日から同年 1 0 月 1 4 日まで、A 7 について、同年 9 月 1 4 日、同月 1 8 日、同月 2 4 日から同年 1 0 月 1 4 日まで、A 6 について、同年 8 月 2 9 日、同月 3 1 日、同年 9 月 1 8 日、同月 2 4 日から同年 1 0 月 1 4 日までの各期間、原告の不当労働行為に抗議するためにストライキを行う旨を事前に通知し、A 3 分会長ら 3 名は、それぞれ上記の日ないし期間、原告に出勤しなかったこと（本件ストライキ権行使）、これに対し、原告は、本件組合等に対し、同年 8 月 2 8 日、同年 9 月 3 日及び 1 8 日、上記の各通知について適法なストライキ権行使とは認めない旨を通知し、A 3 分会長ら 3 名の欠勤をいずれも無断欠勤と取り扱って、当該欠勤の日の日給を支給しなかったこと（本件ストライキ対応）、原告は、同年 9 月 1 4 日に実施された本件団交の際も、A 3 分会長ら 3 名のストライキ権行使は正当な争議行為である旨を主張した本件組合等に対し、原告としては無断欠勤として認識しており、今後、無断欠勤を理由として懲戒処分を行う可能性がある旨を述べ、実際に A 6 については本件ストライキ権行使を主張して業務を一方的に放棄したことを解雇理由の一つとして本件解雇をしたことが認められる。

イ そこで検討するに、本件ストライキ対応は、ストライキを実施した A 3 分会長ら 3 名を無断欠勤として取り扱い、ストライキを実施した日の賃金を全額不支給としたものであるから、同人らに対する不利益な取扱いに該当する。また、本件ストライキ対応は、本件組合等の指導により行われた A 3 分会長ら 3 名のストライキを違法なストライキとして扱い、同人らをいずれも無断欠勤と取り扱ったものであること、従前から、原告により一連の不当労働行為が継続的に行われていたことに照らせば、本件組合等の組合活動及び組合員によるストライキ権

行使を阻止し、その抑制を企図したものであると認められるから、本件組合等の運営に対する支配介入に該当するとともに、不当労働行為意思も認められるというべきである。

(2) 原告の主張に対する判断

ア 原告は、平成27年9月1日から同月17日までのA6による本件ストライキ権行使はストライキの名目で休業したにすぎないものといえるから、原告がこれを違法なストライキに当たるものとして無断欠勤と取り扱ったことは正当であって、本件組合等の正当な組合活動又は組合運営に対する支配介入には該当しない旨を主張するので、以下検討する。

労働者の争議行為や労働組合の組合活動に対する労基法上の法的保護は、それらがいずれも「正当なもの」である場合に認められるものであるところ（労組法1条2項，8条），前提事実等において認定したとおり，A6の本件ストライキ権行使は，本件組合等からの指示に基づき，その組合員として行ったものであること，原告においては，本件団交申入れや本件組合等からの再度の団体交渉の求めに直ちに応じる姿勢を見せないまま，本件組合等あるいは組合員であるA3分会長ら3名に対する不当労働行為を継続しており，A6の本件ストライキ権行使も，これらの原告の不当労働行為に抗議して正常な団体交渉の実施を求める目的で行われたものであること，A6の本件ストライキ権行使は，本件組合等から原告に対して事前にその期間が告知されており，その内容も，休業（労務の不提供）という態様にとどまっていたことからすれば，A6の本件ストライキ権行使は，原告のそれまでの不当労働行為に対する争議行為としての実質を有するものといえ，その手続や態様においても特に信義に反するとはいえない（なお，平成27年9月1日のA6による本件ストライキ権行為に関しては本件

組合等から事前の通知はされていないが（前記1(4)ウ）、原告によるそれまでの不当労働行為の態様等に照らせば、上記の事情を踏まえても、A6の本件ストライキ権行使が全体として争議行為としての信義に反することになるとまでは認められない。）。したがって、A6の本件ストライキ権行使は、争議行為として正当性を有するといえるから、原告の上記主張は採用することができない。

イ 原告は、本件ストライキ対応の一部については、現時点において適法なストライキとして認め、申請書記録簿にもその旨を記載しているから、既に救済の必要性や救済の利益は失われている旨を主張する。

この点、前提事実等において認定したとおり、原告は、申請書記録簿上、A3分会長ら3名がストライキを行った日の一部についてストライキを意味すると解される「ス」という文字を記載し、形式的には無断欠勤とは扱っていないことがうかがわれるが、一方で、本件団交の際には、申請書記録簿上の「ス」という記載の意味について、無断欠勤と認識しているが、本件組合等がストライキ権の行使であると主張しているために無断欠勤と区別してこのような表示とした旨の説明をし、現に上記の「ス」と記載された日についても資金を支払っていないことが認められる。このようにみれば、申請書記録簿に「ス」という記載がされているとしても、それをもって原告がA3分会長ら3名の本件ストライキ権行使を適法なストライキとして扱っていたとは断定できず、そうすると、本件組合等において、本件ストライキ対応からの救済の必要性や救済の利益を失っているとはいえないというべきである。したがって、原告の上記主張はいずれも採用することができない。

(3) 以上によれば、本件ストライキ対応は、労組法7条1号本文前段及び同条3号本文前段の不当労働行為を構成するものと認められ、他に同認

定を覆すに足りる的確な証拠はない。

7 争点(6)(本件夏季賞与支給が労組法7条1号本文前段及び同条3号本文前段の不当労働行為を構成するか否か)について

(1) 不当労働行為の成否について

前提事実等において認定したとおり,原告は,平成27年9月10日, A3分会長ら3名を含む原告の従業員に対して平成27年度の夏季賞与を支給したが(本件夏季賞与支給),支給時期は例年よりも1か月程度遅れ,また,支給額も前年度の半額程度にとどまったこと,原告は,本件組合等あるいはA3分会長ら3名に対し,本件団交申入れの時点から本件夏季賞与支給に至るまでの間,7月31日の配車不指示,8月17日の配車不指示,8月1日のB1社長発言,8月3日のB5及びB6発言,8月7日のB1社長発言及び本件ストライキ対応といった不当労働行為を1か月以上にわたり継続的に行っていたこと,B1社長は,本件組合等を嫌悪する発言を繰り返す中で本件分会の結成を理由とする夏季賞与の不支給を示唆し(8月1日のB1社長発言),本件夏季賞与支給の4日後に行われた本件団交においても,ダンプカー運転手の日給額を増額したばかりであるのに,唐突に本件分会を結成するような従業員に対して夏季賞与を支給するわけがないといった趣旨の発言をしたことが認められる。以上の諸事情を踏まえれば,本件夏季賞与支給は,原告が継続して有する本件組合等への嫌悪の情に基づき,本件分会の結成やその組合活動に対する報復的措置として,A3分会長ら3名が本件組合等の組合員であることの故に同人らに経済的不利益を負わせたものといえるから,不当労働行為意思に基づく不利益取扱いに該当すると認めるのが相当である。

さらに,本件夏季賞与支給は,本件分会の非組合員である従業員についても同様の態様で行われているところ,上記の一連の原告による不当

労働行為や原告による別件訴訟の提起等がされるなど、原告と本件組合等との労使間の対立が深刻化の一途をたどる中で行われたものであることに照らせば、例年どおりの時期及び金額による賞与支給を見込んで生計を立てていた原告の従業員に対し、本件分会が結成されたために夏季賞与の支給が遅れ、かつ、その金額も大幅に減額されたということを強く印象付けるものといえ、これにより、本件分会の非組合員の本件組合等に対する反組合的感情を醸成し、組合員と非組合員との間の対立をなおる効果を有するものであり、本件組合等の自主性及び組織力を損なうとともに、使用者による組合運営に対する干渉ないし組合の弱体化をきたすものであるといえるから、本件組合等の運営に対する支配介入に該当すると認めるのが相当である。

(2) 原告の主張に対する判断

原告は、本件夏季賞与支給の金額が例年の半額程度となったのは、本件組合等が、原告に対し過去2年分の残業代を要求したほか、労働基準監督署に対して残業代の支給に関する原告の取扱いに労働基準法違反がある旨を申告するなど、原告において多額の残業代の負担という不測の支出の可能性が生じたためであるし、もとより、賞与の支給はB1社長の経営上の裁量に委ねられており、原告の従業員において当然に賞与請求権を有するものでもなかったとして、本件夏季賞与支給の内容は、原告の経営上の裁量の範囲内の合理的なものであるから、A3分会長ら3名が組合員であったこと又は本件組合等の正当な組合活動の故に行った不利益な取扱いにも、組合運営に対する支配介入にも該当しない旨を主張する。

しかし、原告における賞与の支給がB1社長の裁量によるものであったとしても、労組法7条1号本文前段の不当労働行為は労働者が労働組合の組合員であることなどの故をもって不利益取扱いが行われたことに

より、また、同条3号本文前段の不当労働行為は使用者による労働組合への支配介入がされたことにより成立するのであるから、当該不利益取扱いあるいは支配介入が使用者の営業上の裁量権の範囲内にあるか否かは直ちに不当労働行為の成否を左右する事情とはなり得ないというべきである。この点を措くとしても、原告において本件分会の組合員に対して過去2年分の未払残業代を支払った形跡はなく、また、本件組合等との対応を代理人弁護士に委任した際の委任費用の金額も明らかではないことからすれば、原告の主張を前提としても、例年どおりの時期及び金額の夏季賞与を支給することによって原告に経営上の支障が生じ、あるいはその蓋然性があつたとまでは認められない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(3) 以上によれば、本件夏季賞与支給は、労組法7条1号本文前段及び同条3号本文前段の不当労働行為を構成するものと認められ、他に同認定を覆すに足りる的確な証拠はない。

8 争点(7)(本件団交における原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為を構成するか否か)について

(1) 不当労働行為の成否について

前提事実等において認定したとおり、本件組合等は、8月1日のB1社長発言等を踏まえ、原告に対し、8月5日付け文書を提出して本件夏季賞与申入れを行い、同月12日にも夏季賞与の支給を団体交渉の議題の一つとする「団体交渉開催要求再々申入書」を提出したこと、本件団交においては本件夏季賞与支給の当否等が議題とされたが、原告は、本件組合等から、本件夏季賞与支給について例年よりも支給時期が遅れ、また、支給額が例年の半額程度となった理由を問われたのに対し、賞与はB1社長の経営上の裁量で恩典として支給されているものであり、履行期についても定めはない旨を回答し、本件組合等から要求された賞与

額の算定根拠となる原告の経営資料の開示を拒絶したことが認められる。

しかして、原告においては、かねてから夏季賞与が毎年8月頃に支給されており、原告の従業員らもこれを生計の途と見込んでいたところ、本件夏季賞与支給は支給時期及び額のいずれも例年とは異なるものであったこと、本件就業規則において、従業員の賃金に関する事項は別に定める賃金規程によると定められていたにもかかわらず、実際には賃金規程は作成されていなかったこと（前提事実(2)イ(ウ)）からすると、本件組合等が、本件夏季給与支給の相当性や不当労働行為の該当性について疑問を抱き、これを団体交渉の議題として掲げて賞与額の算定過程について原告に説明を求め、また、算定過程の合理性を基礎づける経営資料等の開示を求めたことには合理性があるといえるから、原告においては、これに関し、誠実な交渉を行う義務があったというべきである。しかるに、前示のとおり、本件夏季賞与支給に関する本件団交の際の原告の説明は、社長の裁量や経営判断という抽象的な理由を提示するにとどまっているところ、本件組合等が説明を求める経営資料等の開示に応じることが原告の経営に著しい支障をもたらすとか、その作業に多大な労力や費用を要するといった事情もうかがわれないことからすれば、本件団交における原告の上記の対応は、本件夏季賞与支給に至った過程の合理性に関して具体的な説明をせず、また、客観的な経営資料等の開示要求に応じなかったものと解さざるを得ず、自らの主張の根拠についての具体的な説明や論拠に基づき反論し、見解の対立の解消を目指し、交渉を通じた合意による解決に向けて誠実に団体交渉に対応するという団体交渉における誠実交渉義務を尽くしたものと認め難いから、団体交渉の拒否に該当するものと認めるのが相当である。

(2) 原告の主張に対する判断

原告は、本件団交において、本件夏季賞与支給が例年より支給時期が

遅れ、支給額が例年の半額程度となった理由については経営判断である旨を回答しており、かかる回答を超えて使用者が従業員に対し経営の数字を示して賞与金額を算出した根拠を説明すべき義務はないから、上記の回答にとどめたことが団体交渉拒否に該当するとはいえない旨を主張する。しかし、労組法7条2号が「使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと」を不当労働行為と規定した趣旨は、使用者と労働者の代表者又は労働組合とが対等な立場で労働条件について交渉することで、労使合意による労使自治を達成するという点にあるから、同号所定の団体交渉の拒否には、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否するという類型のみならず、形式的には団体交渉に応じているものの、労働組合に対し不誠実な態度を取り、労働条件について対等に交渉をしないなど実質的に団体交渉を拒否する類型（いわゆる不誠実交渉）も含まれると解すべきである。そして、団体交渉が労使関係に生じた問題を交渉によって合意し解決を図ることを主な目的とするものであることからすると、使用者は、労働組合の要求に対して必ず合意や譲歩を行う義務を負うものではないとしても、合意や譲歩ができない場合に、交渉事項に対する労働組合の具体的な主張、要求の内容やその程度に応じて、使用者の主張及びその根拠となる資料等を示すことにより、労働組合の理解を得ようとし、労使間の見解の対立を解消するなど、交渉を通じて合意による解決に向け誠実な対応をすべき義務を負うものと解するのが相当である。そうすると、前示のとおり、原告が、本件団交に際し、本件組合等から8月1日のB1社長発言等を踏まえて本件夏季賞与支給の根拠ないし合理性について本件組合等から説明を求められたのに対し、単に賞与の支給はB1社長の裁量判断による旨を回答するにとどめ、経営資料等の開示を拒否したことは、団体交渉において使用者に求められる誠実交渉義務に悖るものとして、実質的に団体交

渉を拒否したものと解さざるを得ないというべきである。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(3) 以上によれば、本件団交の際の原告の対応は、誠実交渉義務に違反するものと認められるから、労組法 7 条 2 号の不当労働行為を構成するものと認められ、他に同認定を覆すに足りる的確な証拠はない。

9 争点(8)(本件解雇が労組法 7 条 1 号本文前段及び同条 3 号本文前段の不当労働行為を構成するか否か)について

(1) 本件解雇の有効性について

ア 解雇理由①(A 3 分会長ら 3 名に係る本件撮影行為、本件アップロード行為及び秘密録音)について

(ア) 本件撮影行為について

原告は、本件撮影行為は、原告の業務に支障を及ぼすものであり、また、B 1 社長の肖像権や原告のプライバシーを侵害する違法なものである旨を主張する。

しかし、本件撮影行為が組合活動としての正当性を欠くとはいえないことは、前記 2 (3)において説示したとおりであるから、同行為が本件就業規則 3 6 条 6 号の解雇事由に該当するとは認められず(なお、本件全証拠を子細にみても、A 7 が本件団交申入れに参加していたことを認めるに足りる的確な証拠はないから、A 7 に係る本件解雇につき本件撮影行為が解雇理由となる余地はない。)、仮に本件撮影行為が上記の解雇事由に該当するとしても、その態様や影響等に照らせば、同事由を理由として解雇することは相当性を欠くものというべきである。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(イ) 秘密録音について

原告は、A 3 分会長ら 3 名は、業務のあらゆる場面で日常的に秘

密録音をしており、これにより業務上の秘密等が外部に流出する危険性を生じさせただけでなく、従業員が常に緊張した状態で業務遂行しなければならない状況に陥らせて平穏な営業活動や職場環境を妨害、破壊したから、A 3 分会長ら 3 名がなした秘密録音は正当な組合活動とはいえない旨を主張する。

そこで検討するに、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件組合等が B 1 社長や原告の従業員の了解を得ずに会話を録音していたのは平成 27 年 8 月 3 日（8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言の録音）及び同月 7 日（8 月 7 日の B 1 社長発言の録音）のみであったことが認められ、本件全証拠を子細にみても、両日以外に本件分会の組合員らが業務中に日常的に録音をしていたことを認めるに足りる的確な証拠はない（なお、前示の証拠及び弁論の全趣旨によれば、同月 3 日の録音を行ったのは A 3 分会長であり、同月 7 日の録音を行ったのは A 6 の携帯電話を介して 8 月 7 日の B 1 社長発言を聞き取っていた A 2 書記長であると認められ、少なくとも A 7 が秘密録音をしたとの事実は認められない。）。

しかして、前提事実等に証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、A 3 分会長による平成 27 年 8 月 3 日の録音（8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言の録音）は、同年 7 月 30 日の本件団交申入れの後、7 月 31 日の配車不指示、8 月 1 日の B 5 発言及び 8 月 1 日の B 1 社長発言といった原告の不当労働行為が立て続けに行われ、また、本件団交申入れ直後には B 2 専務によりダンプカー運転手に対する個別面談が行われていたことから、A 3 分会長において、上記の原告の対応に一定の関与があった B 5 と話しをするに際しても不当労働行為となり得る発言がされることを懸念して行ったものであり、現に、同年 8 月 3 日には、前記 1 (3) エ及び 4 において認定し説示したとお

り、B 5 から原告の不当労働行為を構成すると認められる 8 月 3 日の B 5 及び B 6 発言があったこと、A 6 及び A 2 書記長による同月 7 日の録音（8 月 7 日の B 1 社長発言の録音）も上記と同様の状況下で、B 1 社長と相対することになった A 6 が同社長から再度不当労働行為となり得る言動を受けかねないという危機感から A 2 書記長の指示により B 1 社長との会話中に携帯電話を A 2 書記長との通話状態のままにし、これを聞いた A 2 書記長においてこれを録音したものであり、現に、同日には、前記 1 (3) キ及び上記 5 において認定し説示したとおり、原告の不当労働行為を構成すると認められる 8 月 7 日の B 1 社長発言があったことが認められる。このような事情に照らせば、上記の秘密録音は、いずれも原告が不当労働行為に及ぶ蓋然性がある状況下において、具体的な会話内容を保全することで事後の本件組合等による団体交渉に備える目的で行われたものであったといえ、他方で、上記の秘密録音が原告の業務上の秘密を記録するために行われたものとは認められず、また、実際に当該録音により原告の業務上の秘密が外部に漏洩するなどといった原告の業務への客観的かつ実質的な悪影響が生じたことを認めるに足りる確な証拠もない。以上の事情を総合すれば、上記 2 回の秘密録音は正当な組合活動の範囲を逸脱するとまではいえず、本件就業規則 36 条 6 号の解雇事由に該当するものではなく、仮に上記の秘密録音が上記の解雇事由に該当するとしても、その態様や影響等に照らせば、同事由を理由として解雇することは相当性を欠くものというべきである。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

イ 解雇理由②（A 3 分会長ら 3 名に係る信頼関係の破綻）について

(ア) 原告は、A 3 分会長ら 3 名は、本件撮影行為や秘密録音に加え、

原告が倒産するなどといった虚偽の事実を告げて原告の従業員を勧誘して本件分会を結成するなど、正当性を欠く組合活動を継続することで原告の従業員及び原告との間の信頼関係を破綻させたものであり、それゆえ、A3分会長ら3名の雇用を継続すれば社内外で事故を発生させ、原告の他の従業員だけでなく、第三者の生命、身体、財産も害するおそれがあったから、上記の行為は、本件就業規則36条6号に該当する旨を主張するので、以下検討する。

(イ) 本件就業規則36条6号は「その他前各号に準ずる、やむを得ない事由があるとき」を解雇事由として規定しているところ、同条1号ないし5号が、労働者の労働契約に基づく本質的な債務である労務提供の不能又は不完全履行につき、それが専ら労働者側の事由に基づく場合や労使双方の責めに帰することができない場合を実質的な解雇理由として予定していると解されることからすれば、同条6号の事由も、同条1号ないし5号の各事由に準ずるものであり、それを理由に解雇処分をすることがやむを得ないといえるものを想定しているものと解される。しかして、当該従業員と使用者あるいは当該従業員と他の従業員との間における信頼関係の破綻の有無や程度は、解雇の相当性の判断を左右する事情の一つにはなり得るとしても、それ自体が直ちに同条1号ないし5号の解雇事由に準ずるものといえるものではない。よって、原告が主張する信頼関係の破綻を来す原因となったA3分会長ら3名の具体的な行為について、本件就業規則36条1号ないし5号の各事由に準ずるものであり、それを理由に懲戒処分をすることがやむを得ないといえるか否かを更に検討する。

(ウ) まず、本件撮影行為や秘密録音は、いずれも正当な組合活動であると認められ、これらが本件就業規則36条所定の解雇事由を構成

するとはいえず、仮に上記の各行為が上記の解雇事由に該当するとしても、その態様や影響等に照らせば、同事由を理由として解雇することは相当性を欠くものと解すべきことは、上記ア(ア)及び(イ)において説示したとおりである。

次いで、A3分会長ら3名において、原告が倒産する旨の虚偽の事実を告げて原告の従業員を組合員に勧誘して本件分会を結成したか否かについて検討するに、前提事実等によれば、本件組合等は、本件分会の結成後、当面の活動方針を決定するに際し、A3分会長らから原告の資産状況が悪化している旨の発言があったことを契機として原告の資産状況等を調査したことはあったが、調査の結果、特に問題はないものと判断されたことから、未払残業代の支払を求めることを当面の活動方針としたこと、本件分会がその結成後に原告の従業員を勧誘するために配布した「組合ニュース No.01」と題する文書及びその添付文書にも特に原告の資産状態に不安がある旨の指摘はされておらず、本件団交申入書にも原告の経営状態に関する資料の開示等は交渉事項として記載されていなかったことが認められる。以上によれば、本件組合等は、本件分会の結成時において、原告の従業員に組合への参加を呼びかけるに当たり、原告の経営状態が悪化しているという認識を有していたとは断じ難く、少なくとも原告が倒産しかかっているなどいった虚偽の事実を摘示して組合員を勧誘したとは認められない。その他、A3分会長ら3名において、原告が主張するようなB1社長の名誉や信用を貶めて原告の事業所内に混乱を生じさせたり、社内外で事故を発生させ、原告の他の従業員や第三者の生命、身体、財産を害する具体的なおそれを生じさせたと認めるに足りる的確な証拠はない。したがって、解雇理由②に係る原告の主張は採用することができない。

ウ 解雇理由③（A 7 及びA 6 に係るダンプカーの鍵の返却）について

(7) 前提事実等において認定したとおり、A 7 及びA 6 は、平成27年8月20日以降、B 5 を介し、原告から、かねて交付されていたダンプカーの鍵の返却を業務命令として命じられたにもかかわらず、これに直ちには応じず、原告から別件訴訟を提起され、同訴訟の第1回口頭弁論期日においてこれを返却したことが認められる。しかして、A 7 及びA 6 に割り当てられていたダンプカーは、原告が所有ないし管理する資産であるのみならず、原告の主要な事業である産業廃棄物の収集運搬業務を遂行するために必要不可欠な営業用車両であったから、A 7 及びA 6 がダンプカーの鍵の返却を拒んだことは、ダンプカー自体を排他的に占有することで原告の所有権ないし管理権の実現や原告の事業の遂行を妨げかねないものであって、労働者の争議行為の態様として正当性があるとはいえないものといわざるを得ない。したがって、A 7 及びA 6 が原告の業務命令に違反してダンプカーの鍵を返却しなかったこと（解雇理由④）は、本件就業規則36条1号ないし5号の各事由に準ずるものとして同条6号の懲戒事由に該当すると認めるのが相当である。

(4) そこで更に、原告が解雇理由③をもってA 7 及びA 6 を解雇したことに合理性、相当性があるか否かについて検討するに、前提事実等によれば、A 7 及びA 6 が原告に対しダンプカーの鍵を返却しなかったのは、B 1 社長が、平成27年8月7日、A 6 に対し、原告の産業廃棄物の収集運搬部門を縮小し、これに併せてダンプカーも処分することを考えており、その場合、ダンプカー運転手である本件分会の組合員らにも原告を退職してもらうことになる旨の発言をしたこと（8月7日のB 1 社長発言）に加え、従前から原告による不当労働行為を継続的に受けていたことから、有給休暇の取得やス

トライキを中止して原告に出社してもダンプカー運転手としての仕事を失う可能性があることを危惧したためであることが認められるのであって、原告によるダンプカーの運行を実力で阻止し、その業務を積極的に妨害して団体交渉を有利に進めることを意図して鍵の返却を拒んだものとまではいえない。また、前提事実等において認定したとおり、原告は、管理していたダンプカーの鍵のうちマスターキーはダンプカー運転手の保管に委ねていたが、スペアキーは原告において保管されていたことが認められるから(前提事実(2)ア)、A 7 及び A 6 がダンプカーの鍵(マスターキー)を返却しなかったとしても、それにより同人らに割り当てられていたダンプカーの使用ないし運用が一切不可能となったとはいえず、業務命令違反による原告の業務への影響は限定的であったといえる。以上の諸事情を総合すれば、A 7 及び A 6 が業務命令に違背してダンプカーの鍵を返却しなかったことをもって労働者としての地位を喪失させるのは重きに失すると解さざるを得ず、社会通念上相当であるとは認められない。

エ 解雇理由④(A 6 に係る無断欠勤)について

A 6 の本件ストライキ権行使が組合活動として正当性を欠くものではないことは、前記 6 (2)アにおいて説示したとおりであり、原告がこれを無断欠勤として扱ったことは相当ではなく、A 6 に係る解雇理由④が本件就業規則 3 6 条 6 号の解雇事由を構成するとしても、同事由を理由として解雇することは相当性を欠くものというべきである。

オ 解雇理由の追加(本件アップロード行為及び A 3 夫妻に係る 2 度のダンプカーの衝突事故)について

(ア) 原告は、本件アップロード行為は、B 1 社長の了解なく行われたものであるのみならず、実質的にも、原告の業務に支障を及ぼすも

のであり、また、B 1 社長の肖像権や原告のプライバシーを侵害する違法な行為であるから、正当な組合活動とはいえず、かかる事由は、A 3 分会長ら 3 名について本件就業規則 3 6 条 6 号の解雇理由を構成する旨を主張する。しかし、本件アップロード行為は、本件解雇の後に生じた事情であり、もとより本件解雇の合理性を基礎づける事情とはなり得ないから、原告の上記主張は採用することができない。

- (イ) 原告は、A 3 夫妻が、これまで、業務上のダンプカーの衝突事故を 2 度も起こしたことをもって、いずれも職業運転手として著しく不適格であり、今後の運転技能の改善も見込めないから、いずれも本件就業規則 3 6 条 2 号及び同条 6 号に該当する解雇事由がある旨を主張する。

この点、A 3 夫妻は 2 回にわたりお互いのダンプカーを衝突させる事故を起こしたことが認められるところ(当事者間に争いが無い。)、両者がダンプカーの運転を主たる業務として原告に雇用されていたことを踏まえれば、上記の出来事は、本件就業規則 3 6 条 2 号の解雇事由(従業員の就業状況または勤務成績が著しく不良で、就業に適さないと認められるとき)を基礎づける事情となり得るものとも解される。もっとも、いずれの事故も A 3 夫妻がそれぞれ運転している車両間で生じたものであり、事故の結果も原告車両の物損にとどまるものであったこと、原告において、A 3 夫妻に対し事故に関する届出を求めたことは認められるものの、それ以外に同人らの就業状況や勤務態度に関し指導や教育が行われ、あるいは A 3 夫妻において過去に懲戒処分を受けた形跡はないこと、A 3 夫妻は上記事故後もダンプカー運転手として原告の業務に引き続き従事しており、事故後の同人らの就業状況や勤務成績が殊更に不良であったと認め

るに足りる的確な証拠もないことなどを踏まえれば、A 3 夫妻がダンプカー運転手としての技能を著しく欠き、そのまま就業させておくことが不適であるとまでは評価し得ないから、上記の事故の存在をもって同人らの労働者としての地位を喪失させるのは重きに失すると解さざるを得ず、また、社会通念上相当であるとは認められず、このことはA 7に関する上記ウの事情を考慮しても左右されない。

カ 以上によれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから無効と解するのが相当である。

(2) 不当労働行為の成否

原告が、A 3 分会長ら 3 名に対して行った本件解雇は、労働者としての地位を喪失させるものであるから、不利益取扱いに該当するところ、上記(1)において説示したとおり、本件解雇は合理性又は社会的相当性を有しない無効なものであると解されることに加え、前記 1 (2)及び(3)において認定した本件解雇に至る経緯を全体としてみれば、本件解雇は、本件団交申入れを受けて以降、継続して組合嫌悪の情を有していた原告が、前記 2 ないし 8 において説示した原告の一連の不当労働行為に続けて、A 3 分会長ら 3 名の労働契約上の地位を喪失させて本件分会の活動を阻止するために行ったものであると推認し得るから、本件解雇は、A 3 分会長ら 3 名が本件組合等の組合員であることや本件団交申入れ等の本件組合等の正当な組合活動の故に行われた不利益な取扱いであると認めるのが相当である。

加えて、上記のとおり、本件解雇は、本件分会において役職を有する A 3 分会長ら 3 名を原告の事業所内から排除することで本件組合等の弱体化を企図したものといえるから、本件組合等の運営に対する支配介入にも該当するものと認められる。

(3) 以上によれば、本件解雇は、労組法 7 条 1 号本文前段及び同条 3 号本

文前段の不当労働行為を構成するものと認められ、他に同認定を覆すに足りる的確な証拠はない。

- 10 争点(9)(本件解雇後のA3分会長ら3名の間接収入を控除しないまま未払賃金全額のバックペイ相当額の支払いを命じた本件救済命令に違法があるといえるか)について

- (1) 原告は、中労委が、本件救済命令において、A3分会長ら3名が本件解雇の効力発生後に別の就業先からアルバイト収入等を得ていたにもかかわらず、その収入分を控除しないまま本件解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間の未払賃金全額のバックペイ相当額の支払を命じたことについて、裁量権を逸脱した違法がある旨を主張するので、以下検討する。

ア 労組法27条が定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、同法が、上記の禁止規定の実効性を担保するために、使用者の規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を救済命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に基づくものと解される。かかる労組法27条の趣旨に照らせば、労働委員会には上記の是正措置の決定について広い裁量権が付与されているものと解すべきであって、訴訟にお

いて労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が上記趣旨、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、当該命令を違法とすべきではないものと解すべきである（最高裁昭和45年（行ツ）第60、第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照）。これを踏まえると、労働委員会は、具体的な救済方法として使用者に未払賃金等のバックペイを命ずるに際し、中間収入控除の要否及びその金額を決定するに当たっては、当該解雇による被解雇者個人が受ける個人的な経済的被害を救済する観点及び当該解雇による組合活動一般に対する侵害を除去し、集团的労使関係秩序を回復、確保する観点から総合的な考慮をする必要があり、いずれか一方の考慮を怠り、又は救済の必要性の判断において合理性を欠くときは、上記裁量権の限界を超え、違法とされることを免れないと解すべきである（前掲最高裁判所昭和52年2月23日大法廷判決）。

イ これを本件について見るに、前提事実等において認定したとおり、A3分会長ら3名は、本件解雇後、1か月に数日程度のアルバイトを行ったほか、無職又はアルバイト、派遣社員等の非正規雇用として就業するのみで経済的収入のみならずその就労自体が不安定な状況が続いていたこと、A7については、平成28年10月以降、日給の運転手として稼働するようになったが、その収入は原告に在籍していた当時と比較すると約6割程度にとどまるなど、いずれも、本件解雇によって原告に在籍していた当時より相当悪化した労働条件の下での就労を余儀なくされたことが認められる。また、本件分会の組合員は、原告による一連の不当労働行為の結果、順次本件分会を脱退していたところ、本件解雇によりA3分会長ら3名及びA8が解雇されたことに

より、平成27年10月14日以後、原告の従業員の中に本件組合等に属する者は存在しなくなり（前記1(4)カ、(5)ウ）、本件分会の組合活動は著しく制約され、本件組合等の労働組合としての活動は重大な打撃を受けたものといえる。加えて、原告は、本件団交申入れを受けて以降、組合嫌悪の情に基づき、前記2ないし9において認定し説示したとおりの不当労働行為を継続して行っていたことからすれば、組合活動に著しく介入するだけでなく、組合組織を原告から排除すること自体を意図していたものと解さざるを得ず、これにより、本件組合等はその活動について甚大な打撃を被ったものといえる。以上の諸事情を総合すれば、本件救済命令が、A3分会長ら3名の本件解雇後の収入を中間収入として控除せずに未払賃金全額のバックペイ相当額の支払を命じたとしても、直ちに上記のような実害の回復以上のものを使用者に要求するものとは評し難く、また、本件解雇を含む原告の一連の不当労働行為が組合活動一般に与えた侵害の程度は甚だしいといえ、本件解雇により憲法28条により保障される労働者の団結権等が著しく制約されたことも踏まえると、本件申立てに係る救済方法を選択するに当たっては、個人的な経済的被害の救済の観点に加えて、集团的労使関係秩序を回復、確保する必要性も高かったものというべきである。

よって、中労委が本件救済命令において中間収入を控除せずに未払賃金全額のバックペイ相当額の支払を命じたことに裁量権の逸脱又は濫用があったということはできず、他に同認定を覆すに足りる的確な証拠はない。

- (2) また、原告は、A3分会長ら3名の原告に対する私法上の権利（賃金請求権等）は全て時効により消滅している旨を主張する。しかしながら、前記(1)アにおいて説示したとおり、労組法27条が定める労働委員会の

救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであり、本件救済命令も、A3分会長ら3名の私法上の請求権の存在を前提として原告に賃金等の支払を命じたものではなく、不当労働行為からの救済方法として一定の金員の支払義務の履行を原告に命じるものであるところ、A3分会長ら3名の原告に対する私法上の権利（賃金請求権等）に係る消滅時効の期間が経過していたとしても、そのことをもって、不当労働行為によって生じた状態を是正する必要がなくなったとはいえないから、原告がA3分会長ら3名の私法上の権利（賃金請求権等）の消滅時効を援用したからといって、本件救済命令が裁量権の逸脱、濫用に当たり違法となるとはいえない。

(3) したがって、本件救済命令がA3分会長ら3名の本件解雇後に得た中間収入を控除せずに未払賃金全額のバックペイ相当額の支払を命じたことが違法である旨の原告の主張は採用することができない。

11 争点(10)（本件組合等による本件申立てが権利濫用等に当たるものとして許されないといえるか）について

原告は、本件組合等において原告が倒産するという虚偽の事実を告げて原告の従業員を本件分会の組合員に勧誘したこと、事前の予告や約束もないまま本件団交申入れをし、その際、本件撮影行為を行ったこと、本件撮影行為に係る動画をユーチューブに投稿（本件アップロード行為）したこと、B1社長の自宅に参集して反社会的勢力が使うような違法な態様、手段で街宣行動等を行ったこと、原告の取引先に初審命令の写しを交付するなどして原告の業務を妨害したことに照らせば、本件申立ては、不当労働行為救済制度の目的を逸脱するものであり、信義則違反又は権利濫用に当たる旨を主張する。

しかしながら、本件組合等が本件分会の結成に際して、原告が倒産する旨の虚偽の事実を告げて原告の従業員を組合員に勧誘していたとは認め難いことは前記 9 (1)イ(ウ)において、また、原告が指摘する本件団交申入れの態様、本件撮影行為が組合活動としての正当性を欠くものではないことは前記 2 (3)においてそれぞれ認定し説示したとおりであるから、これらの事情をもって本件申立てが信義則に反し又は権利の濫用に当たると解することはできない。

次いで、本件組合等は、平成 27 年 10 月 3 日、本件解雇に抗議するとして、本件撮影行為に係る動画データをユーチューブにアップロードし(本件アップロード行為。前提事実(4)シ)、また、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件組合等は、同年 11 月 27 日、原告の不当労働行為に抗議するなどとして、原告の本店所在地である B 1 社長の自宅前に多数参集し、幟を立てたり、拡声器を使用してシュプレヒコールを繰り返すなどの街宣活動を行い、その際、B 1 社長の自宅の玄関チャイムを幾度も鳴らしたり、在宅していた B 1 社長の妻である B 4 取締役に向けて罵声を発するといった行動をしたことが認められる。しかして、不当労働行為救済制度は、憲法 28 条における団結権等の保障を実効ならしめ、使用者による不当労働行為から労働組合等を保護するものであり、労働組合等が労働委員会に救済を申し立てることは、労組法が労働組合等に保障している権利の行使にほかならないところ、本件組合等が本件申立てにおいて救済を求めた事項は、前記 2 ないし 9 において認定し説示したとおり、いずれも労組法 7 条各号の要件を充たす不当労働行為と認められるものである。また、本件組合等による本件アップロード行為及び上記の街宣行為等は、いずれも原告の不当労働行為がされた後に行われたものであって、かかる本件組合等の所為がそれ自体として違法性を帯び、あるいは、組合活動としての正当性を欠くものであったとしても、そのことから直ちに本件申立てに係る原告

の不当労働行為の成否が左右されることにはならない（なお、原告は、本件組合等が原告の取引先に初審命令の写しを交付するなどして原告の業務を妨害した旨を主張するところ、本件全証拠を仔細にみても、かかる事実を認めるに足る的確な証拠はないが、この点を措くとしても、原告は上記の行為があった時期は平成30年4月20日であると主張しており、本件申立てにおいて救済を求められた原告の不当労働行為の後であるから、かかる事実の存在を前提としても、本件申立てに係る原告の不当労働行為の成否が左右されるものではないことは、上記と同様である。）。そうすると、本件組合等が本件アップロード行為をなし、また、B1社長の自宅前において街宣行為等を行ったことをもって、本件申立てが不当労働行為救済制度の目的を逸脱した不当な申立てであるとは認められない。

以上によれば、原告が主張する本件組合等の各行為はいずれも本件申立てが信義則に違反し又は権利の濫用であることを基礎づける事情とはならないから、原告の上記主張は採用することができない。

12 争点(11)（中労委の審査手続に違法があるといえるか）について

原告は、中労委が本件救済命令を発するにつき、本件組合等において、原告が倒産するという虚偽の事実を告げて原告の従業員を本件分会の組合員に勧誘したこと、事前の予告や約束もないまま本件団交申入れをし、その際、本件撮影行為をしたこと、本件撮影行為に係る動画をユーチューブに投稿（本件アップロード行為）したこと、B1社長の自宅に参集して反社会的勢力が使うような違法な態様、手段で街宣行為等を行ったこと及び原告の取引先に初審命令の写しを交付するなどして原告の業務を妨害したことについて、事実認定の対象として取り上げていないか、少なくとも原告が求めるような形で事実認定の対象としなかったことは、労組法27条の12第1項及び3項に違反するものであるから、本件救済命令は取り消されるべきである旨を主張する。原告の上記主張は、中労委が考慮すべき

事項を考慮しないまま本件救済命令を発したことが裁量権の逸脱，濫用に当たる旨を主張する趣旨と解される。

しかし，前記 10 (1) アにおいて説示したとおり，救済命令における是正措置の決定に関し，労働委員会には広い裁量権が付与されているものと解すべきであって，訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても，裁判所は，労働委員会の裁量権を尊重し，その行使が上記趣旨，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，当該命令を違法とすべきではないものと解すべきである（前掲最高裁昭和 52 年 2 月 23 日大法院判決）。しかるところ，原告が主張する上記の各事情のうち本件組合等において原告が倒産するという虚偽の事実を告げて原告の従業員を本件分会の組合員に勧誘したとの事実は認められないこと，本件団交申入れや本件撮影行為が組合活動としての正当性を欠くものではないこと，また，本件組合等がなした本件アップロード行為及び B 1 社長の自宅等における街宣活動等は，いずれも本件申立てにおいて本件組合等が救済を求めた原告の不当労働行為がされた後に行われたものであって，かかる本件組合等の所為がそれ自体として違法性を帯び，あるいは，組合活動としての正当性を欠くものであったとしても，そのことから直ちに本件申立てに係る原告の不当労働行為の成否の判断が左右されることにはならないことは，いずれも前記 11 において説示したとおりである。それゆえ，本件救済命令に係る命令書において，上記の事情に係る判断が明示的に言及されていなかったとしても，中労委のなした本件救済命令が，労組法 27 条の趣旨，目的に照らして是認される裁量権の範囲を超え，又は著しく不合理であって濫用にわたるとは認められず，労組法 27 条の 12 第 1 項及び同条 3 項に違反するともいえない。したがって，本件救済命令に係る中労委の審査手続に違法がある旨の原告の主張は採用することができない。

13 以上のほか、原告のその余の主張も、いずれも前記1ないし12の原告に係る不当労働行為の成否及び本件救済命令の相当性についての認定判断を左右するに足りるものとは認められない（なお、原告は、当審の口頭弁論終結後の令和3年10月21日、A3分会長及び本件組合がB1社長の自宅前で行った街宣活動等及び原告の取引先に対して行った街宣活動等が違法な行為であることを追加立証するためとして、口頭弁論再開の上申書及びB1社長がA3分会長及び本件組合に対して損害賠償を求めて提起した民事訴訟（東京地方裁判所平成31年（ワ）第7804号、同裁判所令和3年（ワ）第4653号）の判決書（写し）を提出している。しかし、前記11において説示したとおり、上記の各街宣活動等が存在し、それが違法ないし不当とされる部分があったとしても、それによって本件申立てが信義則に反し又は権利の濫用になるとは解し得ないから、本件において、原告が請求する上記の民事訴訟事件の判決書（写し）を取り調べるために口頭弁論を再開する必要があるとは認められない。）。

第4 結論

以上のとおり、原告の本件各行為が不当労働行為を構成するとした本件救済命令の判断は正当であり、本件救済命令が定めた救済方法も相当であるから、本件救済命令に取り消されるべき違法はないというべきである。

よって、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部