

令和8年3月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和6年（行ウ）第378号 不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和7年12月23日

判決

原告 X組合

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

同補助参加人 Z1会社

(以下「補助参加人Z1」という。)

同補助参加人 Z2会社

(以下「補助参加人Z2」という。)

主文

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

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が中労委令和2年（不再）第45号、同第46号及び同第47号事件について令和6年2月21日付けでした命令のうち、補助参加人Z1及び補助参加人Z2の再審査申立てを認容した部分及び原告の再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

第2 事案の概要等

1 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告等

原告は、主に近畿地方のセメント・生コンクリート産業、運輸・一般産業に関連する労働者で組織される労働組合である。

A 1（以下「A 1 組合員」という。）は、平成元年頃に原告に加入し、平成 28 年 10 月から原告の副執行委員長である者であり、A 2（以下「A 2 組合員」といい、A 1 組合員と併せて「本件組合員ら」という。）は、平成 20 年 9 月に原告に加入した者である。

本件組合員らは、原告の下部組織である A 3 分会に所属している。

イ 補助参加人ら

補助参加人 Z 1 は、貨物自動車運送業、各種建築資材販売や砕石、砂の販売等を業とする株式会社である。

補助参加人 Z 2 は、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造及び販売等を業とする株式会社である。

補助参加人らの代表取締役は、ともに B 1（以下「B 1 社長」という。）である。

ウ 一般社団法人 C 1 会（以下「C 1 会」という。）

C 1 会は、大阪府、兵庫県をはじめ近畿 2 府 4 県の生コン製造業者及び生コン輸送業者を会員とする団体である。C 1 会の正会員の会員資格は、原告を含む企業外労働組合に所属する従業員を有すること等であり、補助参加人らはこれに該当する。

C 1 会は、原告を含む労働組合と協定書を締結しており、C 1 会と各労働組合の団体交渉について、C 1 会はその会員の交渉権及び妥結権を有し、団体交渉で合意に達した事項は、労働協約としての効力を有するものとしている。

B 1 社長は平成 27 年 6 月頃から平成 30 年 1 月 17 日まで C 1 会の会長であった。また、補助参加人 Z 2 は同月まで C 1 会に所属していた。

(2) 本件申立てに至る経緯等

ア 原告は、平成 28 年 4 月 20 日、生コン製造を業とする C 2 会社（以下「C 2 会社」という。）及び C 1 会との間で協議を行い、平成 28 年 4 月 2

0日付け確認書（以下「28.4.20確認書」という。）を作成した。

上記確認書には、合意事項として、①C2会社が平成28年5月1日付けでC1会に賛助会員として加盟する旨、②C2会社は「基盤整備基金」として100円/m<sup>3</sup>をC1会に支払う旨、③C2会社は、補助参加人Z1にミキサー車1か月当たり13回の出入り権を保障し、補助参加人Z1は、C2会社の専属輸送会社の従業員であるA4組合員（以下「A4組合員」という。）に対し日々雇用労働者として1か月当たり13日間の雇用保障をする旨、④原告は、C2会社内の原告の旗や掲示物等をこの確認書の押印の日から3日以内に撤去する旨が記載されていた。

イ 原告は、平成29年12月12日から同月13日までの間、ゼネラルストライキと称して、生コン製造会社等において争議活動（以下、上記両日の争議活動を総称して「29.12組合行為」という。）を行った。この29.12組合行為には、本件組合員らも参加していた。

ウ 原告は、平成30年4月30日付けでA4組合員が原告を脱退したことから、同年5月11日頃、補助参加人Z1に対し、28.4.20確認書についての団体交渉を申し入れた（以下「5.11団交申入れ」という。）が、補助参加人Z1はこれに応じなかった。

エ 原告は、平成30年9月7日頃、補助参加人Z2に対し、同日付け団体交渉申入書を提出し、原告を含む複数の労働組合とC1会との間で締結された春闘要求に関する協定の合意事項につき、団体交渉を申し入れた（以下「9.7団交申入れ」という。）が、補助参加人Z2はこれに応じなかった。

オ 本件組合員らは、平成30年9月18日、それぞれ、29.12組合行為における威力業務妨害等の容疑で逮捕された（以下「本件逮捕」と総称する。）。

カ 原告は、平成30年9月20日、補助参加人らに対し、同月19日付け

団体交渉申入書を送付し、本件逮捕がされた本件組合員らの雇用・労働条件の維持、継続などにつき、団体交渉を申し入れた（以下「9. 19 団交申入れ」という。）が、補助参加人らはこれに応じなかった。

キ 補助参加人 Z 1 は、平成 30 年 10 月 1 日頃、A 1 組合員に対し、同日付け解雇通告書（以下「A 1 解雇通告書」という。）をもって、就業規則 43 条 2 号、4 号、5 号、9 号及び 12 号に該当する同組合員の行為について、同月 31 日をもって懲戒解雇する旨を通告した。その後、A 1 組合員は、同日をもって懲戒解雇された。

また、補助参加人 Z 1 は、同月 19 日頃、A 2 組合員に対し、同日付け解雇通告書（以下「A 2 解雇通告書」という。）をもって、就業規則 43 条 2 号及び 9 号に該当する同組合員の行為について、同年 11 月 18 日をもって懲戒解雇する旨を通告した。その後、A 2 組合員は、同日をもって懲戒解雇された（以下、本件組合員らに対する上記各懲戒解雇を「本件各解雇」と総称する。）。

ク 補助参加人 Z 2 は、平成 30 年 11 月 22 日頃、原告に対し、同日付け通知書（以下「11. 22 通知書」という。）を送付し、補助参加人 Z 2 の敷地内に所在した原告の組合事務所（以下「本件組合事務所」という。）を同月 30 日までに明け渡すよう通知した上、同年 12 月 26 日、本件組合事務所を閉鎖した。

### (3) 本件訴訟に至るまでの経緯

ア 原告は、平成 30 年 12 月 19 日、大阪府労働委員会に対し、①補助参加人 Z 1 が 5. 11 団交申入れに応じなかったこと、②補助参加人 Z 2 が 9. 7 団交申入れに応じなかったこと、③補助参加人らが 9. 19 団交申入れに応じなかったことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）7 条 2 号の団交拒否として不当労働行為に該当し、④補助参加人らが本件組合員らを本件各解雇としたことが、同法 7 条 1 号の不利益取扱い及び同

条3号の支配介入として不当労働行為に該当すると主張し、救済申立てをした（平成30年（不）第71号事件）。また、原告は、令和元年6月10日、大阪府労働委員会に対し、⑤補助参加人Z2が本件組合事務所の明渡しを通知し、その後に同事務所を閉鎖したことが、同法7条3号の支配介入として不当労働行為に該当すると主張し、救済申立てをした（令和元年（不）第16号事件。なお、同事件は平成30年（不）第71号事件に併合された。）。

大阪府労働委員会は、令和2年9月25日付けで、これらの救済申立てに関し、上記①及び⑤については不当労働行為該当性を認めず救済申立てを棄却し、上記②ないし④については不当労働行為該当性を認めて原告の求める救済内容の一部を認める救済命令（以下「初審命令」という。）を発令した。

イ 原告は、初審命令が不当労働行為該当性を否定して救済申立てを棄却した部分及び不当労働行為該当性を肯定して救済申立てを認容したが原告の求める救済内容の一部を認めなかった部分を不服として再審査申立てをした（中労委令和2年（不再）第45号事件）。また、補助参加人らは、それぞれ、初審命令の救済部分を不服として、再審査申立てをした（中労委令和2年（不再）第46号、同第47号事件）。

これらの再審査申立てに関し、中央労働委員会は、令和6年2月21日付けで、前記ア①及び⑤については初審命令と同様に不当労働行為該当性を否定して原告の救済申立てを棄却すべきである旨、前記ア②及び③については初審命令と同様に不当労働行為該当性を肯定して救済を認めるべきである旨（ただし、前記ア③については団交応諾を求める点については救済利益を欠くものとした。）、前記ア④については初審命令と異なり本件各解雇の不当労働行為該当性を否定し、原告の救済申立てを認めた初審命令の救済部分を取り消すべきである旨の判断をしたことから、初審命令の主文

を上記の内容に変更するとともに、補助参加人らのその余の再審査申立てをいずれも棄却し、また、原告の再審査申立てを棄却する命令（以下「中労委命令」という。）を発令した。原告は、同年3月26日に中労委命令を受領した。

## 2 本件訴訟について

原告は、前記1(3)ア①、④及び⑤はいずれも不当労働行為に該当するにもかかわらず、これらの不当労働行為該当性を否定して原告の救済申立てを理由がないものと判断した中労委命令には違法があると主張し、補助参加人らの再審査申立てを認容した部分及び原告の再審査申立てを棄却した部分の取消しを求め、被告を相手に、本件訴えを提起した（提訴日は令和6年9月21日）。

なお、中労委命令のうち、補助参加人Z2が9.7団交申入れに応じなかったこと及び補助参加人らが9.19団交申入れに応じなかったことがそれぞれ労組法7条2号の不当労働行為に該当するものと判断して救済を命じた部分については、確定している。

## 3 争点

- (1) 補助参加人Z1が5.11団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の団交拒否に当たるか（争点1）
- (2) 本件各解雇は、補助参加人らによる労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に当たるか（争点2）
- (3) 補助参加人Z2が原告に対して本件組合事務所の明渡しを通知しこれを閉鎖したことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか（争点3）

### 第3 争点に対する当事者の主張

- 1 争点1（補助参加人Z1が5.11団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の団交拒否に当たるか）について  
（原告の主張）

まず、28.4.20確認書は、形式上、C2会社、原告及びC1会を当事

者とするが、当時のC1会の会長は補助参加人Z1の代表者であるB1社長であり、上記確認においては、B1社長の意思決定の下で補助参加人Z1の権利義務に関する事項についても合意がされたことからすれば、実質的に、補助参加人Z1も上記確認の当事者になっていたといえる。

そして、上記確認書は、C2会社が原告との労働争議への対応に苦慮していた状況下で、当時、原告と補助参加人らとの間で就労の権利を確認した組合員が脱退や退職をした場合には、後任の組合員が就労することが慣習として存在していたことを踏まえ、上記確認書の3項によって、補助参加人Z1としては輸送の仕事を得る利益を享受し、また、原告としてはA4組合員の雇用の確保のみならず、それによって組合員一人分の日々雇用の枠を得る利益を享受し、さらに、C2会社としては原告との争議が解決する利益を得るものとなるよう合意されたものであった。

以上のように、28.4.20確認書は、組合員一人分の日々雇用の枠を確保する合意を含むものであったから、これについての団体交渉は義務的団交事項に当たる。よって、補助参加人Z1が5.11団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の団交拒否として不当労働行為に該当する。

(被告の主張)

義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。

28.4.20確認書の3項では、C2会社が、補助参加人Z1に対して、出入り権を保障することと、補助参加人Z1がA4組合員を日々雇用者として1か月当たり13日間の雇用保障をすることが約されているにとどまっている。仮に、原告の主張する上記確認書の作成経緯や性質を前提にしたとしても、上記確認書は、当時紛争となっていたA4組合員個人の処遇に関する限度で取り決めをしたものとするほかなく、A4組合員が脱退した場合、当然に、原告に対して新たな組合員を就労させる権利を認めたものと解釈することはできない。

したがって、原告が、補助参加人Z1に対し、A4組合員の代わりとして、新たに別の組合員の就労を求める権利があるとはいえない。そうすると、上記確認書を前提として、原告の労働者供給事業から派遣された者を補助参加人Z1において就労させることを求める議題は、補助参加人Z1の労働者の労働条件その他の待遇に関する事項ではなく、義務的団交事項に該当しない。

したがって、補助参加人Z1が5. 11団交申入れに応じなかったことに正当な理由があるから、労組法7条2号の団交拒否に当たらない。

(補助参加人らの主張)

そもそも補助参加人らは28. 4. 20確認書の当事者ではない。また、同確認の内容からしても、原告がA4組合員の脱退後に他の組合員の就労を求めることができるものではない。

2 争点2 (本件各解雇は、補助参加人らによる労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に当たるか) について

(原告の主張)

本件各解雇は、本件組合員らが原告の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われたものである。

不当労働行為といえるためには、使用者の不当労働行為意思を必要とするところ、以下のとおり、本件各解雇を行った補助参加人らには、不当労働行為意思を推認させる各事情が存在する。

(1) まず、就業規則上の基準を満たさないにもかかわらず不利益な処分や処遇がされた場合には、当該処分等の真の理由は組合嫌悪であったと推認するのが合理的であるところ、本件各解雇当時、本件組合員らに有罪判決が下されるか否かは不明の状況であり、本件組合員らが具体的にどのような行為に及んだかなども明らかでなかったのであるから、就業規則上の懲戒事由たる「法令違反」に該当することが客観的に明白であったとまではいい難い状況であった。また、A1組合員の欠勤については、本件各解雇までの間に、補助参

加人らが原告からのA1組合員らの組合休暇日数についての協議に応じなかった経緯が存在したほか、そもそも懲戒解雇の理由となるほどの非違行為であったかの検討がされないままに懲戒事由とされたものである。

(2) 次に、組合員に対する不利益取扱いの時期前後の労使関係の状況も、不当労働行為意思の存在を推認させる事情となり得るところ、平成30年1月以降、補助参加人らは、原告との決別を掲げるC3協同組合（以下「C3協」という。）と共同歩調をとることを宣言し、原告からの団交申入れを正当な理由なく拒否し、旗・腕章闘争を実力で阻止するなど、原告との決別を具体的な行動に移していった。この結果、本件各解雇の直前の時期である平成30年9月には、原告と補助参加人らとの労使関係は、過去に例がないほど敵対的な関係となっていた。これは、補助参加人らの不当労働行為意思を推認させる重要な事情である。

(3) また、不利益取扱いの時期・経緯を見ると、本件各解雇の発端となった出来事は、平成30年9月18日の本件逮捕であるが、その翌日の同月19日には原告が直ちに補助参加人らに団体交渉を申し入れたが（9.19団交申入れ）、補助参加人らはこれに応じず、同28日に団交拒否を回答するに至った。この団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に該当するとの初審命令及び中労委命令の判断は既に確定しているところ、補助参加人Z1は、不当労働行為たる当該団交拒否の直後に本件各解雇に及んだことからすると、本件各解雇もまた不当労働行為意思によるものであったことが推認される。

(4) さらに、使用者が組合員に不利益取扱いを行った際の手続における瑕疵の存否や手続の相当性や透明性いかんは、不当労働行為意思の存否を判断する考慮事情となるところ、本件各解雇に関して、補助参加人らが、本件組合員らに対する解雇通告に先立って、事実確認や事情聴取の機会を設けようとしたことはなかった。それどころか、補助参加人らは、本件組合員らの雇用を議題とした原告からの9.19団交申入れに対し、同月28日付け回答書で

団交拒否の回答を行うまで、何らの回答もしなかった。これはすなわち、補助参加人らが、本件組合員らに対する解雇通告に先立って、事実確認や事情聴取の機会を設けようとする意図をおよそ有していなかったものといえる。

(5) 最後に、不利益取扱いの態様の点を見るに、特に、過去の処分との比較で不相当・不均衡が見られることは、不当労働行為意思を推認させる事情となり得る。A1組合員は、平成19年5月に、C9会社を訪れて団交申入れをした際に窃盗をした疑いで、他の組合員とともに逮捕され、保釈されるまで約3か月にわたって勾留されたことがあり、この事件でA1組合員は最終的に有罪判決を受けたが、補助参加人Z1は、これらに関してA1組合員に対する懲戒処分を何ら行っていない。本件各解雇に関し、仮に、本件組合員らが本件各逮捕されたことなどが懲戒事由となり得るとしても、上記のとおり、補助参加人らの懲戒権の行使には、過去の同種事例との比較において不均衡が生じている。そして、このような不均衡が生じた理由として考えられるのは、労使間の対立が、平成19年当時は存在していなかった一方、本件各解雇当時には高まっていたという違いしか存在しない。

(6) 以上のように、本件各解雇には不当労働行為意思の存在を強く推認させる事情が存在するほか、仮に本件各解雇の懲戒事由たり得る本件組合員らの非違行為が存在するとしても、本件各解雇の決定的な動機は補助参加人らの反組合的意図にあったと考えるほかないことから、本件各解雇は労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に該当する。

(被告の主張)

以下のとおり、本件各解雇は、正当な理由に基づき行われたものであり、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に該当しない。

(1) 本件組合員らは、原告の29.12組合行為において、労使関係にない複数の会社に対して、その業務を妨害したことが認められ、これにより有罪判決を受けたものである。そうすると、本件組合員らが上記業務妨害行為に及

んだ時点で、本件組合員らには客観的には就業規則 4 3 条 2 号の「法令違反」に該当する行為があったと認められる。また、上記業務妨害行為は、補助参加人らと同じ業界の企業に対する威力業務妨害であり、態様が執拗かつ粗暴で、組織的・計画的に行われたものであって、被害会社の業務に与えた影響も大きかったのであるから、仮に組合員でない従業員が同様の行為を行った場合においても、会社が解雇を選択することは十分に想定された性質のものであったといえる。そして、平成 3 0 年 9 月 1 8 日、本件組合員らが威力業務妨害等の疑いで逮捕された旨の新聞報道がされ、同月 1 9 日には原告が当該逮捕を前提に団体交渉を申し入れていることに鑑みれば、補助参加人 Z 1 は、遅くともこの頃までには、逮捕の事実やその罪名等を把握していた。加えて、補助参加人らの代表者である B 1 社長は、平成 2 9 年 1 2 月 1 3 日、C 1 会の会長として、原告との間で、原告の 2 9 . 1 2 組合行為に関する協定書（以下「2 9 . 1 2 . 1 3 協定書」という。）を作成し、これに記名押印していたのであるから、当時から原告の上記各業務妨害行為を一定程度把握していたことがうかがわれる。以上の事情からすれば、補助参加人 Z 1 が、自社と同じ業界の企業に対する威力業務妨害の疑いで逮捕、勾留された本件組合員らについて懲戒解雇を選択したことには、合理的理由があった。

なお、A 1 組合員は、補助参加人らが平成 3 0 年 3 月 1 日に発令した業務命令（以下「3 0 . 3 . 1 業務命令」という。）により補助参加人 Z 2 の業務への復帰を求められてもこれに従わず、同旨の内容で同月 2 2 日に発令した業務命令（以下「3 0 . 3 . 2 2 業務命令」という。）にも従わず、同月 2 9 日に A 2 組合員が出勤するようになった後も、自らは出勤せず、さらに同年 4 月 1 0 日付けの業務命令を受けて、ようやく出勤するようになったものの、同年 4 月から同年 9 月までの間、毎月相当な日数を欠勤したのであるから、A 1 組合員には就業規則 4 3 条 2 号、4 号及び 1 2 号に該当する非違行為があったと認められ、この点からも、補助参加人 Z 1 が懲戒解雇を選択したこ

とには合理的理由があったといえる。

(2) 他方、懲戒解雇に当たっての適性手続の履践は、解雇の司法上の効力に影響する要素の一つであって、使用者の不当労働行為意思の存否を推認させる間接事実の一つにすぎず、仮に、事後的に、解雇手続の瑕疵を理由として解雇を無効とする判決がされたとしても、それが不当労働行為意思に基づくものであると評価できるか否かはまた別の問題であり、解雇手続の瑕疵の存在から直ちに不当労働行為意思が肯定されるものではない。しかるところ、補助参加人Z1の就業規則には懲戒解雇に当たって弁明の機会の付与等を定める懲戒手続の規定は存在せず、本件組合員らに送付された各解雇通告書には、懲戒事由を規定する就業規則の該当条文が示されており、弁明の期間として約1か月間が確保されていたことからすれば、補助参加人Z1は、少なくとも本件組合員らの弁明を受け付ける意思を示していたことが認められる。また、補助参加人Z1は、上記各解雇通告書を組合気付で送付しており、本件組合員らが身体拘束中であっても、原告あるいはその代理人を通じて解雇通告を把握できる措置を取っており、現に、A1組合員は、A1解雇通告書を受領した後、代理人弁護士を介して、補助参加人らと書面でのやり取りを開始し、最終的にはA1組合員の代理人弁護士から、各懲戒事由についての反論書面が提出された。これらに鑑みれば、本件組合員らは身柄拘束中であつたものの、代理人弁護士を通して弁明をすることに支障があったとはいえず、解雇の手続に拙速な点が見られるとしても、本件各解雇に不当労働行為意思を読み取れるほどの経緯があったとは認められない。

(3) また、当時の原告と補助参加人らの労使関係について見ても、補助参加人Z1は、原告が労使関係の対立が生じたとする平成30年1月以降も、同年9月の本件逮捕まで、本件組合員らの雇用を継続し、Z2会社において就労させ、組合用務を理由とする欠勤についても、欠勤分の賃金を控除するという対応にとどめていた。そうすると、労使関係の悪化による組合嫌悪の結果、

本件各解雇に至ったとはいいい難い。

- (4) さらに、原告が指摘する過去の事例との不均衡について見るに、一般に、従業員による非違行為が2回繰り返された場合、使用者が1回目の非違行為を宥恕したとしても、2回目の非違行為の際に1回目の非違行為を合わせて評価し、処分を加重することは合理的な対応と考えられることからすれば、1回目の非違行為と同様の処分（又は不処分）をしなければ2回目の非違行為に対する処分として均衡を欠くとの議論はなり立たない。そうすると、平成19年のA1組合員の刑事事件がA1組合員の本件各解雇の合理的理由を基礎付けることはあり得ても、当時の補助参加人らの対応との均衡から本件各解雇に当たっての不当労働行為意思を推認することはできない。
- (5) 以上によれば、補助参加人Z1が行った本件各解雇は、不当労働行為に該当しない。なお、原告は、補助参加人Z2についても、不当労働行為が成立すると主張するが、そもそも補助参加人Z2が本件各解雇に関与した事実は認められない上、上記のとおり本件各解雇については合理的理由があり、不当労働行為意思及び原告の弱体化を企図して行われたものであることを推認することはできないため、補助参加人Z2との関係においても当然、本件各解雇は不当労働行為に該当しない。

(補助参加人らの主張)

原告は、A1組合員が平成19年5月に窃盗事件で逮捕、勾留され、最終的に有罪判決を受けたが、補助参加人らは何らの懲戒処分も行っていないところ、本件との違いは労使関係対立が高まっていたからであると主張する。

しかしながら、そもそもB1社長は、A1組合員の上記窃盗事件に係る裁判の状況等詳細について、当時は具体的には知らなかったのであって、本件と比較対象をする前提を欠く。また、本件組合員らが逮捕、勾留、起訴された威力業務妨害の事実は、組織的、計画的なもので、被害者に与えた影響も非常に大きいと指摘されるなどしており、悪質な犯罪行為であり、それ自体のみで十分

に懲戒解雇が相当な法令違反の事実があって、過去の事実との比較は全く意味をなさない。

- 3 争点3（補助参加人Z2が原告に対して本件組合事務所の明渡しを通知しこれを閉鎖したことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか）について（原告の主張）

前記2の「原告の主張」のとおり本件各解雇は不当労働行為に該当する以上、本件組合員らは補助参加人Z1に在籍しており、そもそも原告の組合員が存在しなくなった状態ではなかったのであるから、補助参加人Z2の上記明渡要求は理由がないものであった。また、補助参加人Z2は、本件組合員らそれぞれに解雇通告した後、原告が平成30年11月15日付け抗議書において本件組合事務所の閉鎖をしないよう求めたにもかかわらず、これを無視する形で、そのわずか1週間後の同月22日には、11.22通知書をもって、本件各解雇により原告の組合員がいなくなったなどとして、本件組合事務所の明渡しを要求し、あらかじめ原告との話し合いをすることもなく、本件組合事務所内にある備品等の回収を一方的に求めてきたため、これに原告が応じてやむなく私物の回収をしたところ、本件組合事務所を閉鎖したものであった。このように、本件各解雇と時間的にも極めて密接して行われた補助参加人Z2による本件組合事務所の明渡要求及び閉鎖は、本件解雇と一貫した不当労働行為意思に基づいて行われたものとするのが自然である。

また、補助参加人Z2に上記不当労働行為意思が存在したことは、補助参加人Z2が原告以外の労働組合との間で組合事務所の閉鎖に係る交渉を行った際、原告に対するような性急な組合事務所の明渡要求をしていなかったことから明らかである。すなわち、補助参加人Z2は、組合員のいないC4組合（以下「C4組合」という）との間では、平成31年4月8日に人員補充と組合事務所の件について団体交渉を行った上で、令和元年5月11日までにC4組合が組合事務所を退去したものであるし、また、組合員のいるC5組合（以下「C

5組合」という。)との間では、C5組合が同日までに組合事務所を退去しているものの、令和2年2月25日時点で、今後組合事務所を作るかどうかについてC5組合との間で協議を続けている状態であった。このような差別的取扱いからしても、補助参加人Z2による本件組合事務所の明渡要求及び閉鎖は、本件組合員らに対する本件各解雇と軌を一にした組合排除のための動きであったとみるのが相当である。

(被告の主張)

補助参加人Z2は、11.22通知書をもって、原告に対し、補助参加人Z2に原告の組合員が存在しないことを理由に本件組合事務所の明渡しを求めたものであるところ、本件組合員らは補助参加人Z1によって同年10月31日付けで解雇されており、A3分会に所属していた他の組合員2名も、同月30日には原告を脱退していたことからすれば、補助参加人Z2が本件組合事務所の明渡しを求めた上記時点で、補助参加人Z2に勤務する原告の組合員は存在していなかったと認められるのであるから、本件組合事務所の明渡しを求めた上記理由は正当なものであった。そして、前記2の「被告の主張」のとおり、本件各解雇が不当労働行為意思に基づくものとは認められないことを踏まえれば、本件組合事務所の明渡しも、Z2会社に勤務する原告の組合員が存在しなくなったとの上記理由によりされたものであって、不当労働行為意思に基づくものではない。

したがって、補助参加人Z2が本件組合事務所を明け渡すよう通知し、その後本件組合事務所を閉鎖したことについて、補助参加人Z2に不当労働行為意思があったとは認められず、労組法7条3号に該当しない。

(補助参加人の主張)

原告は、本件各解雇が違法無効であることを前提に、A3分会に原告の組合員がいまだ存在していた旨主張するが、本件各解雇は有効である以上、原告の上記主張は前提を欠き、失当である。

## 第4 当裁判所の判断

### 1 認定事実

前記前提事実に加え、各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

#### (1) 補助参加人Z1と補助参加人Z2との関係について

補助参加人Z1と補助参加人Z2とは、本社所在地が異なるものの、代表取締役はいずれもB1社長であった。

補助参加人らは、B1社長が代表取締役を務めるC6会社（以下「C6会社」という。）など複数の他の企業とともに、C7グループと称するグループを形成しており、補助参加人Z1は、C7グループの輸送部門を担っていた。補助参加人Z2が製造する生コンの運搬を行っていたのも、補助参加人Z1であった。

#### (2) A1組合の雇入れとその後の経緯

ア A1組合員は、平成元年頃、原告に加入した（前記前提事実(1)ア）。

イ A1組合員は、平成12年当時、補助参加人Z2においてミキサー車の運転手として就労していたところ、同年8月16日付けで、補助参加人Z2から運送部門を譲渡されたC8会社（以下「C8会社」という。）に正社員として雇用され、従前と同様の業務に従事することになった。

ウ A1組合員は、平成14年10月、原告の執行委員に選出され、以後、組合専従として活動するようになった。C8会社は、A1組合員が組合専従になった後も、同人に対して賃金を支払った。

エ A1組合員は、平成17年12月31日、C8会社を退職し、平成18年1月、補助参加人Z2の従業員となった。A1組合員は、補助参加人Z2の従業員となった後も、引き続き、組合専従として活動した。補助参加人Z2によるA1組合員の上記雇入れは、B1社長が、C8会社の役員から、A1組合員が組合専従であれば補助参加人Z2を含むC7グループに対す

る原告のストライキや嫌がらせ、工場長に対する執拗な抗議行動などを防  
げる旨の進言を受けたことによるものであった。

オ A1組合員を含む約50ないし60名の原告の組合員は、平成19年3  
月1日、生コン製造会社であるC9会社（以下「C9会社」という。）が行  
った組合員の解雇の撤回を求める団体交渉のために、大阪府高槻市内に所  
在する同社を訪れたところ、同社の従業員約10名ともみあいになるなど  
し、この際、A1組合員は、同社の社長がその様子を撮影するために用い  
ていたビデオカメラを取り上げる行為を行った。

その後の同年5月8日、A1組合員は、上記行為について、窃盗罪の容  
疑で逮捕された（なお、A1組合員以外に3人の原告の組合員が、上記団  
体交渉時に行った行為につき傷害や窃盗などの容疑で逮捕された。）。上記  
逮捕は、その翌日である同月9日には、各新聞紙において報道され、その  
報道記事には、逮捕されたA1組合員を含む組合員の実名が、原告の組合  
員であることとともに掲載されていた。

A1組合員は、上記逮捕後、同年8月10日に保釈されるまで約3か月  
間勾留され、その後、窃盗罪により起訴された。A1組合員は、第一審で  
は平成20年2月4日に公訴棄却の判決を宣告されたが、控訴審では平成  
21年7月1日に懲役10か月、執行猶予3年の有罪判決を宣告され、そ  
の後に行った上告が棄却されたことから、同有罪判決は確定した。

補助参加人らは、A1組合員に対して上記逮捕に関する懲戒処分をした  
ことはなかった。

カ 原告は、平成20年10月22日、A3分会及びA5分会と補助参加人  
Z2との間で、A1組合員を含む4名の組合員の雇用関係や組合員の身分  
などに関して合意した事項をまとめた同日付け確認書を作成した。上記確  
認書は、以下の記載を含むものであった（なお、引用内の「会社」は補助  
参加人Z2を指す。）。

「1、略

2、A6、A1組合員について

(1) 会社は、A6、A1両組合員に対してC8会社の賃金労働条件を引き継ぎ2008年11月21日から雇用する。(但し、A1組合員は2006年1月より実施している)

(2) 略

3～4 略

5、組合員の身分について

(1) 会社は、2008年10月21日付よりA6組合員をZ1会社の従業員とする。(但し、A1組合員は2006年1月より実施している)

(2) 略

(3) 会社は、上記4名の組合員の身分について、Z1会社、Z2会社が連携して責任を負う事とする。」

キ A1組合員は、補助参加人Z2の従業員となった平成18年1月以降、補助参加人Z1から賃金の支払を受けていた。なお、A1組合員の賃金は、平成30年3月度まで、補助参加人Z1から満額が支払われ、欠勤を理由に減額されることはなかった。

(3) A2組合員の雇入れの経緯等

ア A2組合員は、平成20年9月、原告に加入した(前記前提事実(1)ア)。

イ A2組合員は、平成24年9月3日から、労働者供給事業により、日々雇用労働者として補助参加人Z2にてミキサー車の運転手として就労するようになった。当初、A2組合員は、月当たり少なくとも13日は就労していたが、その後、組合活動等を行うために、同人の就労日数は減少していった。

ウ 原告及びA3分会は、平成29年6月23日、補助参加人Z2との間で、

団体交渉を行った結果として合意に達した事項を取りまとめた同日付け協定書を作成した。上記協定書には、補助参加人Z2がA2組合員を同年7月21日付けで正規雇用にする旨などが記載されていた。

もともと、A2組合員に係る平成29年の源泉徴収票は、補助参加人Z1名で作成され、前職として補助参加人Z2、その退職日として平成29年7月20日との記載がされていた。

エ A2組合員は、平成29年7月21日以降、補助参加人Z2に出勤するのは月に1回あるかないかの頻度であった。

オ 平成29年8月度から平成30年11月度までのA2組合員の賃金明細書は、補助参加人Z1名で作成されていた。なお、A2組合員の賃金は、平成30年3月度まで、補助参加人Z1から満額が支払われ、欠勤を理由に減額されることはなかった。

(4) 原告を含む労働組合とC1会との間の春闘要求に関する協定等

ア 原告を含む3つの労働組合は、平成26年3月27日、C1会との間で、平成26年度春闘要求交渉の結果として合意した内容を、「平成26年度春闘要求に関する協定書」に取りまとめてこれを締結した。

上記協定書には、合意事項として、①日々雇用労働者について月額500円の賃上げを行う、②賃上げの実施時期は、4月度賃金に遡及して実施し、支払日は平成26年末を目途に、労使双方の参画する適正価格検証委員会において決定する旨を含む記載がされていた。

イ 原告を含む3つの労働組合は、平成27年3月26日、C1会との間で、平成27年度春闘要求交渉の結果として合意した内容を、「平成27年度春闘要求に関する協定書」に取りまとめてこれを締結した。

上記協定書には、合意事項として、①日々雇用労働者について月額500円の賃上げを行う、②賃上げの実施時期は、4月度賃金に遡及して実施し、支払日は平成27年末を目途に、労使双方の参画する適正価格検証委

員会において決定する旨を含む記載がされていた。

ウ 原告を含む労働組合は、平成27年12月14日、C1会との間で、集団労使交渉を行った。

上記集団交渉において、C1会が、平成26年分及び平成27年分の賃上げを協定書のとおりを実施するが、時期は労働組合、企業ごとに協議させてほしい旨述べたところ、労働組合側は、賃上げ時期を労働組合、企業ごとに対応することには応じられず、この席で実施時期を回答すべきである旨述べた。交渉が一時中断された後、C1会側は、日々雇用労働者については、平成28年1月から日額1500円の賃上げを行い、それまでの賃金遡及分は、同年3月末までに各労働組合に対し、解決金として支払う旨回答した。

なお、この集団交渉には、補助参加人Z2を代表してB1社長が出席していた。

エ 原告を含む5つの労働組合及びその5つの労働組合からなる連合会は、平成28年4月1日、C1会との間で、平成28年度春闘統一要求について合意に達した事項を、「平成28年度春闘要求に関する協定書」に取りまとめてこれを締結した。

上記協定書には、合意事項として、日々雇用労働者について、①日額5000円の賃上げを行う旨、②賃上げの実施時期は平成28年10月1日からとし、同年4月から同年9月までの取扱いについては、環境整備委員会で別途協議する旨を含む記載がされていた。

(5) 平成28年4月20日付け確認書に係る経過

ア A4組合員の原告への加入の公然化後、C2会社の専属輸送会社と原告との間では紛争が起こっていた。28.4.20確認書は、C2会社及び上記専属輸送会社が労働争議への対応に苦慮していた状況下で、補助参加人Z1の代表者を務めるB1社長が会長を務めていたC1会と原告及びC

2 会社が協議した結果、締結に至ったものであった。

イ A 4 組合員は、28. 4. 20 確認書が作成された後、補助参加人 Z 1 又は補助参加人 Z 2 の尼崎工場において、1 か月当たり 13 回、ミキサー車の運転手として勤務したが、平成 30 年 4 月 30 日付けで原告を脱退した。

(6) 平成 29 年 12 月以降の経緯

ア 原告は、平成 29 年 12 月 11 日、C 1 会の会長である B 1 社長宛てに、「当組合は、2017 年 12 月 12 日より、セメント輸送、生コン輸送の運賃引き上げと C 3 協同組合の民主化を求めた無期限のストライキを通告する」と記載された同日付けのストライキ通告書を提出し、同月 12 日から同月 13 日までの間、複数の会社やその工場を訪れ、生コン・バラセメント輸送運賃値上げを要求するゼネラルストライキを行った（29. 12 組合行為）。本件組合員らは、29. 12 組合行為に参加し、原告の他の組合員と共謀して、以下の行動に及んだ。

すなわち、本件組合員らは、原告の他の複数名の組合員らと共謀の上で、C 10 会社（以下「C 10 会社」という。）のバラセメント輸送業務を妨害しようと考え、同月 12 日午前 6 時 48 分頃から同日午後 9 時 38 分頃までの間、C 11 会社大阪港サービスステーション（以下「C 11 会社 S S」という。）北側出入口付近及びその周辺路上において、C 10 会社が運行する粉粒体運搬車の前面に立ちはだかるなどして同車の上記 C 11 会社 S S への入場及び同所からの出場を阻止し、同社のバラセメント輸送業務を妨害し、また、同日午前 7 時 11 分頃から同日午前 9 時 8 分頃までの間、C 12 会社（以下「C 12 会社」という。）の生コンクリート出荷業務を妨害しようと考え、同所正面出入口前路上において、原告の組合員が運転する生コンクリート輸送車両を停車させたり、原告の組合員が同出入口付近に立ちはだかったりするなどして、同社が出荷等のために使用する生コンク

リート輸送車両の同所への入場及び同所からの出場を妨害し、同社の生コンクリート出荷業務を妨害した。

また、A1組合員は、原告の他の複数名の組合員らと共謀の上で、C10会社のバラセメント輸送業務を妨害しようと考え、同月13日午前6時53分頃から同日午後4時8分頃までの間、C11会社SS北側出入口付近において、C10会社が運行する粉粒体運搬車の前面に立ちはだかるなどして同車のC11会社SSへの入場及び同所からの出場を阻止し、同社のバラセメント輸送業務を妨害したほか、C13会社のバラセメント輸送業務を妨害しようと考え、同日午前9時6分頃から同日午前10時32分頃までの間、C11会社SS北側出入口付近において、同社が運行する粉粒体運搬車の前面に立ちはだかるなどして同車のC11会社SSへの入場を阻止し、同社の業務を妨害した。

イ 原告は、平成29年12月13日、C1会との間で、29.12組合行為に関し、以下の①ないし⑤の事項につき合意に達したことから、その誠実な履行を共に約束して、29.12.13協定書を締結し、これにより29.12組合行為を終結させた。なお、B1社長は、上記協定書に、C1会の会長として記名及び押印をしていた。

① 原告の同月12日からのストライキは、生コン輸送とバラセメント輸送の運賃引上げを主な目的とするものであることをC1会は理解する。

② 原告は、生コン大型車は1台当たり1日6万円、バラセメント輸送運賃はトン当たり510円の引き上げを求めているが、C1会は、今日まで原告との春闘交渉で約束していることもあり、生コン輸送とバラセメント輸送の運賃引上げを了とするが、金額については平成30年4月末まで調整を行い解決することを原告に約束する。

③ C3協のシェア決定が一方的で不平等、不公平であり、協同組合の基本理念である相互扶助の精神に反していることを理解し、その改善を平

成30年4月末までに実行することを約束する。

④ 原告が求めているC3協の体質改善6項目の改善に向け、最善の努力をして、平成30年度中に結論を出すことを約束する。

⑤ 以上の合意により、原告が行っている平成29年12月12日からのストライキのうち生コン輸送及び製造工場へのストライキは同月14日に解除することを原告はC1会に約束する。

ウ 大阪府下及び兵庫県を活動エリアとする生コン製造会社を組合員とし、生コンの共同販売等の事業を行う協同組合であるC3協は、平成29年12月19日に開催した理事会において、原告の29.12組合行為について、産業ゼネストと称した明らかな威力業務妨害を行ったものとして、この威力業務妨害行動及び過去の犯罪行為に関して大阪府警本部・兵庫県警本部・地検特捜部の捜査に全面的に協力し、A7（原告の当時の執行委員長）の犯罪的行動の責任を徹底的に追及する旨や、上記威力業務妨害行動に協力、同調したと思われるセメント輸送会社及び生コンクリート輸送会社に対して管理本部にて調査を行い、結果次第では損害賠償を含めた厳格な処分を検討する旨などを説明し、対策本部の立上げが可決された。その後、C3協は、同月26日にB1社長との間で面談を行った後、平成30年1月9日に開催した理事会において、B1社長が代表取締役を務めるC7グループの登録販売店であったC6会社について、29.12.13協定書に関し、C3協との信頼関係を損ねる行為をしていたことが疑われるとして、同社に対し、同年2月1日から無期限の取引停止とする旨などを内容とする通知を行うことを決定した。

エ 平成30年1月17日、B1社長はC1会の会長を辞任し、また、補助参加人Z2はC1会を脱退した。その後、B1社長は、同月23日に開催されたC3協の理事会において、「2018年1月17日に開催されたC1会の理事会において、会長を辞任しました。そして、同日付けでC1会へ

退会届を提出しました。2017年12月12日より行われた、いわゆるストライキに対してC1会の会長として毅然とした対応を取れず、この場を借りて遺憾の意を表明致します。申し訳ありませんでした。また、C3協組が実行している威力業務妨害対策には支持を表明します。今後は、C3協同組合の発展に組合員としてふさわしいふるまいをし、微力ながら尽力していきたいと思っております。」との説明及び報告を行った。

オ C3協は、平成30年2月6日に開催した理事会において、理事長のC14から、C6会社について、「今後はC3協組と連携を取りしっかりやっていく。B1社長に関しては、X労組（引用者注：原告のこと。）との決別という形で、C1会を脱退し会長職も辞した。協力的に動いて頂いた経緯も踏まえ、2月1日からは通常どおり取引を行う。」などといった説明がされた。

また、同理事長から、C3協と原告との関係について、「現在、当協同組合はX労働組合との間に、数々の係争問題を抱えております。（中略）X労働組合の諸活動につきましては、本年1月12日に開催された臨時総会において、全面的に立ち向かうと決議されております。つきましては、組合員（引用者注：C3協の組合員のこと。）の皆様におかれましては、決議の趣旨を踏まえ、当面の間、X労働組合系の業者の使用を極力差し控えるようお願い申し上げます。」などといった説明がされた。

カ 原告は、平成30年2月8日頃、補助参加人Z2に対し、同日付けの団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。上記申入書には、要求事項として、①補助参加人Z2がC1会に復帰すること、②補助参加人Z2が、29.12.13協定書で確認されている生コン大型車及びバラセメント輸送運賃の引上げについて、平成30年4月までに実施すること等が記載されていた。

キ 補助参加人Z2は、平成30年2月14日頃、原告に対し、同日付けの

回答書を提出した。上記回答書には、上記カの団体交渉申入書への回答として、①前記カの団体交渉申入書記載の各要求事項はいずれも義務的団交事項には当たらないため、団体交渉には応じられない旨、②原告との関係においては、補助参加人Z2はC3協と歩調を合わせていくので、補助参加人Z2のみ単独で原告と団体交渉を行う意向はない旨が記載されていた。

これを受けて、原告は、同日頃、補助参加人Z2に対し、同日付けの団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。上記申入書には、要求事項として、上記カと同内容を含む記載とともに、A2組合員の賃金格差の是正を求める旨の記載があった。

ク 補助参加人Z2は、平成30年2月19日頃、原告に対し、同日付けの回答書を提出した。上記回答書には、A2組合員の賃金には是正すべき不合理な格差は存在せず、また、その余の要求事項は前記カの回答書のとおりであるとして、いずれも団体交渉を行う意向はない旨の記載があった。

(7) 平成30年3月以降の本件組合員らの就労状況等

ア 補助参加人らは、平成30年3月1日頃、連名で、本件組合員らそれぞれに対し、同日付けの「業務命令」と題する書面を送付し、同月7日付けでの補助参加人Z2の業務に復帰することなどを命ずる内容の業務命令(30.3.1業務命令)を発令した。上記書面には、「貴殿は、現在、補助参加人Z2業務ではなく、専ら労働組合としての活動に従事されておられますが、平成30年3月7日付で補助参加人Z2業務に復帰してください。以後、組合活動は、就業時間外に行ってください。」と記載されていた。

イ 原告は、平成30年3月5日頃、補助参加人Z2に対し、同日付けの申入書を提出し、本件組合員らに対する30.3.1業務命令に関して早急に団体交渉を開き解決されることなどを申し入れた。

これに対し、補助参加人Z2は、同月6日頃、原告に対し、同日付けの回答書を提出し、30.3.1業務命令は団交事項ではなく、解決すべき

労使問題も存在しない旨回答した。

ウ 原告は、平成30年3月6日頃、補助参加人Z2に対し、同日付けの通知書を提出した。上記通知書には、30.3.1業務命令に関し、①A1組合員については補助参加人らと原告との合意により15年以上も組合専従を認めてきた旨、A2組合員についても入社時の団体交渉で「X支部で活動を中心においてほしい」と提案されて労使で合意した旨、②補助参加人らと原告との間では、「労働者の身分・賃金・労働条件の変更時には、事前に団体交渉をもって解決する。」という事前協議制を確認している旨、③早急に団体交渉をもって解決されたい旨が記載されていた。

これを受けて、補助参加人Z2は、同月9日頃、原告に対し、同日付け回答書を提出した。上記回答書には、①本件組合員らが原告において専従的に活動することを黙認していたことは事実であるが、本来、雇用関係に基づき当社業務に従事することが本来の姿である旨、②特に団体交渉において解決するような事柄ではなく、専従であることは労働条件とはいえないことから、事前協議を要する事項とも考えていない旨が記載されていた。

エ 原告は、平成30年3月10日頃、補助参加人Z2に対し、同日付け通知書を送付し、30.3.1業務命令について速やかに団体交渉をもって解決するよう申し入れた。

これを受けて、補助参加人Z2は、同月13日頃、原告に対し、同日付けの回答書を提出した。上記回答書には、団体交渉の議論を有益なものにするため、議論すべき要求事項を事前に個別具体的に示すよう求める旨とともに、団交日時及び開催場所が記載されていた。

オ 補助参加人らは、平成30年3月22日頃、連名で、本件組合員らのそれぞれに対し、同日付けの「業務命令」と題する書面を送付し、補助参加人Z2の業務に即時従事することなどを命ずる内容の業務命令(30.3.22業務命令)を発令した。上記書面には、それぞれ、「当社は、貴殿に対

し、平成30年3月7日付でZ2会社の業務に復帰するよう業務命令を出していますが、現在も復帰されておられません。当社従業員として、当社業務に従事していただくことは当然のことであって、これに従っていただけないことは大変遺憾です。ついては、改めて、本書をもってZ2業務に即時復帰するよう、業務命令いたします。」と記載されていた。

カ 原告は、平成30年3月23日頃、補助参加人Z2に対し、同日付けの回答書を送付した。上記回答書には、30.3.22業務命令については団体交渉をもって解決するよう求める旨が記載されていた。

キ 原告は、平成30年3月27日、補助参加人Z2との間で、30.3.22業務命令について団体交渉を行った。

ク 原告は、平成30年3月28日頃、補助参加人らに対し、補助参加人らを連名の宛先とする同日付けの通知書を送付した。上記通知書には、30.3.22業務命令について、①本件組合員らは異議をとどめた上で従う旨、②A2組合員は同月29日から業務に就き、A1組合員の業務開始日時については原告と補助参加人らとが今後協議して決めていく旨、③これらの事項は平成30年3月27日の団体交渉で確認していることを念のため改めて通知するものである旨などが記載されていた。

ケ A2組合員は、平成30年3月29日以降、補助参加人Z2に毎日出勤するようになった。他方、A1組合員は、補助参加人Z2に出勤していなかった。

コ 補助参加人らは、平成30年4月10日頃、連名で、A1組合員に対し、同日付けの「業務命令」と題する書面を送付し、補助参加人Z2の業務に即時従事することなどを命ずる内容の業務命令を発令した。上記書面には、「当社は、貴殿に対し、平成30年3月22日付けで補助参加人Z2の業務に復帰するよう業務命令を出していますが、現在も復帰されておられません。当社従業員として、当社業務に従事していただくことは当然のこと

あって、これに従っていただけないことは大変遺憾です。ついては、改めて、本書をもって補助参加人Z2業務に即時復帰するよう、業務命令いたします。」と記載されていた。

また、補助参加人Z2は、同日頃、原告に対し、同日付けの回答書を送付した。上記回答書には、補助参加人Z2への業務復帰命令は正当なものであり、A1組合員の業務開始日時について協議の余地はない、団体交渉において補助参加人Z2が時間的猶予を与えた事実もない旨記載されていた。

サ A1組合員は、平成30年4月16日以降、補助参加人Z2に出勤するようになった。ただし、A1組合員は、その後も、組合活動のために出勤しないことがあった。

#### (8) 業務復帰後の就業状況

ア 本件組合員らは、業務に復帰した後、補助参加人Z2の本社工場ないし尼崎工場において、補助参加人Z2が製造する生コンをミキサー車で納入先に運搬する業務に従事した。本件組合員らは、補助参加人Z2と明記された作業服を貸与され、補助参加人Z1が使用者として大阪運輸支局に登録されているミキサー車に乗務した。

イ 本件組合員らは、補助参加人Z2の取締役であるB2（以下「B2取締役」という。）から電子メールにより業務連絡を受け、補助参加人Z2の工場長であるB3（以下「B3工場長」という。）から業務指示を受けた。

ウ 本件組合員らは、朝、補助参加人Z2の本社工場に出勤し、タイムカードを打刻した後、配車係から手渡される出荷予定表により当日の納入先を確認し、納入先に生コンを配送した。

エ A1組合員は、欠勤する場合、B3工場長ないしB2取締役に連絡した。

補助参加人Z1は、平成30年4月度（同年3月21日から同年4月20日までの分）以降のA1組合員の賃金について、下記の表の各月度の日数

を同人の欠勤日数として、これに応じて欠勤控除を行った。

平成30年4月度	21
平成30年5月度	10
平成30年6月度	7
平成30年7月度	5
平成30年8月度	9
平成30年9月度	9

オ 補助参加人らは、平成30年6月4日頃、連名で、A1組合員に対し、同日付けの警告書を交付した。上記警告書には、A1組合員が平成30年4月度は22日の出勤日のうち1日しか出勤せず、同年5月度も17日の出勤日のうち7日しか出勤していない旨、同人の就業状況は補助参加人Z2の就業規則50条2号が定める「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場合」に該当するものと判断せざるを得ない旨、このままの就業状況が続くようであれば解雇せざるを得ないので、早急に改善するよう警告する旨が記載されていた。

(9) 旗・腕章闘争

ア 原告は、補助参加人Z2との間で、本件組合員らの組合休暇や有給休暇の日数について対立を生じたことから、平成30年5月11日、団体交渉を行ったが、そこでの実質的な交渉ができなかったことから、同年6月22日に再度団体交渉を行うこととなった。また、原告は、A1組合員が前記(8)オの警告書を受けたことを踏まえ、同日の団体交渉で、これについても議題とすることとした。

しかしながら、同日の団体交渉においても、A1組合員は、原告と補助参加人Z2との間で実質的な協議ができなかったとして、同団体交渉の席上で、補助参加人Z2に対し、同月25日から旗・腕章闘争を行う旨を通

告した。

イ 原告は、平成30年6月25日以降、旗・腕章闘争として、本件組合事務所に組合旗を掲げるとともに、A3分会所属の組合員が就労中に組合の腕章を身に付けるという行動に出た。

ウ 補助参加人らは、平成30年7月頃、原告の同意を得ないまま、本件組合事務所に掲げられた組合旗を降ろした。これに対し、原告は、再度組合旗を本件組合事務所に掲げ、補助参加人らの行為に抗議したが、これに対して補助参加人らは補助参加人Z2の施設に組合旗を掲揚することは認めていない旨の回答を行い、掲揚された組合旗を降ろす行動に出た。

その後、原告と補助参加人らとの間では、同年9月18日の本件組合員らの本件逮捕まで、原告が組合旗を本件組合事務所に掲揚すると、補助参加人らがこれを降ろすといった行動に出て、これに伴う原告の補助参加人らに対する抗議などが複数回繰り返された。

(10) 5.11 団交申入れとこれに対する補助参加人Z1の対応

ア 原告は、平成30年5月11日頃、補助参加人Z1に対し、同日付けの団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた(5.11 団交申入れ)。

上記申入書には、要求事項として「①会社は、当組合と確認をしている、補助参加人Z2 尼崎工場でのミキサー車(大型・中型を含む。)1か月当たり13回の出入り権での就労について、当組合の労働者供給事業から派遣された者を就労させること。②その他、労働条件の変更等に関する事項について。」と記載され、同月17日の団体交渉の開催を申し入れる旨が記載されていた。

イ 原告は、平成30年5月19日、補助参加人Z1に対し、同月18日付けの通告書を送付した。上記通告書には、補助参加人Z1から5.11 団交申入れへの返答がない旨、同月25日までに団体交渉を開催するよう再度通告する旨が記載されていた。

ウ 補助参加人Z1は、平成30年5月21日頃、原告に対し、同日付けの回答書を提出した。上記回答書には、5.11団交申入れへの回答として、「当社は、貴組合との間で『Z2会社尼崎工場でのミキサー車（大型・中型を含む）1ヶ月当たり13回の出入り権での就労』なるものについて何らの『確認』もしておりません。貴組合労働者供給事業によって、このような就労をさせなければならない法的根拠もありません。また、『労働条件の変更等に関する事項』なる要求事項は具体的でなく、当社として応諾の判断をいたしかねます。よって、本件について貴組合からの団体交渉申し入れをお受けすることは致しかねますので、ご了承ください。」との記載がされていた。

エ 原告は、平成30年5月29日、補助参加人Z1に対し、同月28日付けの通告書を送付した。上記通告書には、①B1社長は、C1会を通じ、A4組合員の争議解決に当たり、C2会社の輸送権と引替えに、28.4.20確認書により、補助参加人Z1のミキサー車1か月当たり13回の出入り権の保障を認めており、それにより、A4組合員は補助参加人Z2尼崎工場から1か月当たり13回のミキサー車乗務を行っていた旨、②A4組合員が原告を脱退したため、同人は28.4.20確認書の合意事項とは関係がなくなり、原告は当然な権利として、A4組合員に代わる新たな人員での乗務を求める旨、③補助参加人Z1は5.11団交申入れの要求事項について団交応諾義務があることを通告する旨などが記載されていた。

オ 補助参加人Z1は、平成30年5月31日頃、原告に対し、同日付け回答書を提出した。上記回答書には、28.4.20確認書に関し、①A4組合員の問題解決のため、C2会社、原告及びC1会が協議を行った結果、A4組合員について日々雇用労働者として1か月当たり13日の雇用をすることとなった旨は聞き及んでいる旨、②しかし、上記確認書に係る確認内容について、補助参加人Z1は当事者ではなく、A4組合員を日々雇用

労働者として雇用するとの内容であって、原告の「出入り権」なるものを認めたものではない旨、③原告の「当然な権利」など存在せず、A4組合員に代わる新たな人員での乗務を認める余地はない、補助参加人Z1はかかる事項について応諾義務はない、別件団体交渉において議題として出されても一切の応答はしかねる旨などが記載されていた。

カ 原告は、平成30年6月10日、補助参加人Z1に対し、同年5月31日付け通告書を送付した。上記通告書には、①B1社長は、A4組合員の争議解決に当たり、C2会社の輸送権と引替に、28.4.20確認書に補助参加人Z1の社名を記載し、自ら同確認書に同意している旨、②補助参加人Z1には原告の5.11団交申入れの要求事項について団交応諾義務があることを再度通告する旨が記載されていた。

キ 補助参加人Z1は、5.11団交申入れに応じなかった。

(11) 9.7団交申入れと補助参加人Z2のこれに対する対応

ア 原告は、平成30年9月7日頃、補助参加人Z2に対し、同日付けの団体交渉申入書を提出し、団体交渉を申し入れた(9.7団交申入れ)。

上記申入書には、要求事項として、「御社代表者も参加した2015年12月14日開催のC15連合会とC1会との集団交渉において、『平成26年度春闘要求に関する協定書』及び『平成27年度春闘要求に関する協定書』『平成28年度春闘要求に関する協定書』にかかる2014年4月1日～2015年12月末日の間の日々雇用労働者の就労分の未払賃金に相当する解決金を、各社、一括遡及払いする旨合意した。ついては、同期間における貴社の当労組の日々雇用組合員に対する未払い賃金に相当する解決金を、下記の計算のとおり遡及払いされること。」などを含む記載があった。

イ 補助参加人Z2は、9.7団交申入れに応じなかった。

(12) 本件逮捕と9.19団交申入れに係る経緯

ア 本件組合員らは、平成30年9月18日、29.12組合行為における

威力業務妨害等の容疑で逮捕され（本件逮捕）、その後勾留された。なお、本件組合員ら以外にも、29.12組合行為に参加した原告の組合員14名ほどが、逮捕された。

本件逮捕に関しては、同日の新聞で、原告の組合員幹部ら16名が運送業者のセメント出荷業務を妨害した容疑で逮捕されたなどとして報道され、その報道記事には、逮捕されたA1組合員の実名が、原告の組合員であることとともに掲載されていた。

イ 原告は、平成30年9月20日、補助参加人らに対し、補助参加人らを連名の宛先とする同月19日付けの団体交渉申入書を送付し、団体交渉を申し入れた（9.19団交申入れ）。

上記申入書には、「2018年9月18日に起きた大阪府警による組合員の逮捕は不当なものであり、当組合はこの不当逮捕に対し、今後継続して無罪を求め争うこととします。よって、この不当逮捕された貴社従業員である組合員の雇用・労働条件について団体交渉を申し入れますので、本年9月25日までに団体交渉を開催され、円満に解決されるよう申し入れます。」との記載の下に、要求事項として、「1.会社は、A1組合員とA2組合員の雇用・労働条件は従前通りとし、一切変更を行われたいこと、2.その他、関連事項。」と記載されていた。

ウ 原告は、平成30年9月28日、補助参加人らに対し、同月27日付け通告書を送付した。

上記通告書には、①9.19団交申入れに対し、補助参加人らは平成30年9月25日の期限までに返答しておらず、この対応は不誠実である旨、②原告は補助参加人らに対して同年10月2日までに団体交渉を開催するよう再度通告する旨などが記載されていた。

エ 補助参加人Z2は、平成30年9月28日頃、原告に対し、同日付け回答書を提出した。

上記回答書には、「A 1 組合員、A 2 組合員の雇用・労働条件について従前どおり、一切変更を行わないなどという要求については応じられません。このような抽象的要求について、団体交渉を開催する必要も認められません。」とのみ記載されていた。

オ 補助参加人らは、9. 19 団交申入れに応じなかった。

(13) 本件各解雇についての経緯

ア 補助参加人 Z 1 は、平成 30 年 10 月 1 日、A 1 組合員に対し、A 1 解雇通告書を組合気付で送付した。

A 1 解雇通告書には、「当社は、就業規則第 4 3 条第 2 号、第 4 号、第 5 号、第 9 号及び第 1 2 号に該当する貴殿の行為について、平成 30 年 10 月 3 1 日をもって貴殿を解雇（懲戒解雇）致します。本解雇について弁明がある場合は、同日までにお願いたします。なお、貴殿は就業規則第 1 2 条第 3 号及び第 5 号の普通解雇事由にも該当していることを申し添えます。」と記載されていた。

なお、同月 9 日の新聞で、A 1 組合員を含む組合幹部らが起訴されたことが報道され、翌 10 日の新聞で、A 1 組合員を含む組合幹部らが別件で再逮捕されたことが報道された。

イ 原告は、平成 30 年 10 月 6 日、補助参加人らに対し、それぞれ別個に、同月 5 日付け抗議書を送付した。上記抗議書には、A 1 解雇通告書は組合攻撃であり到底容認できない旨や、これに強く抗議する旨が記載されていた。

ウ A 1 組合員は、同人の代理人を通じ、平成 30 年 10 月 19 日、補助参加人 Z 1 に対し、同月 18 日付けの通知書を送付した。

上記通知書には、① A 1 組合員に対する懲戒解雇は容認できず、直ちに撤回するよう求める旨、② A 1 解雇通告書の書面には、「就業規則 4 3 条第 2 号、第 4 号、第 5 号、第 9 号及び第 1 2 号に該当する行為」があったと

記載されているが、A1組合員のどのような行為が懲戒事由に該当するのか、具体的に示すよう求める旨記載されていた。

エ 補助参加人Z1は、平成30年10月19日頃、A2組合員に対し、A2解雇通告書を組合気付で送付した。

A2解雇通告書には、「当社は、就業規則第43条第2号及び第9号に該当する貴殿の行為について、平成30年11月18日をもって貴殿を解雇（懲戒解雇）致します。本解雇について弁明がある場合は、同日までにお願いたします。」と記載されていた。

オ 補助参加人Z1は、平成30年10月26日、A1組合員の代理人弁護士に対し、同月25日付けの回答書（以下「30.10.25回答書」という。）を送付した。

30.10.25回答書には、A1組合員に対する懲戒解雇を撤回する意向はない旨とともに、懲戒解雇の理由について以下の記載があった。

「2. 懲戒解雇の理由は以下のとおりです。

① 法令違反または本規則にしばしば違反するとき（就業規則第43条2号）

刑事法令に違反し、逮捕勾留されたこと。会社からの度重なる出勤命令にもかかわらず、勤怠状況が改善されなかったこと

② 正当な事由なくしばしば無断欠勤し、または出勤常ならず業務に熱心でないとき（同4号）

欠勤が多数回にわたり、業務に精励する意欲をみせないこと

③ 故意に業務の能率を阻害し、又は業務の遂行を妨げたとき（同5号）

労働組合員として、組合員と共謀のうえ、当社納入先前において執拗に街宣活動を行わせ、当社納入先を失わせしめる行為を行ったこと

④ 会社の名誉、信用を傷つけたとき（同9号）

威力業務妨害により逮捕され、その旨の報道がなされたこと

⑤ 業務上の指示命令に違反したとき（同12号）

業務命令を拒否したり、出勤指示を拒否するなどしたこと」

カ A1組合員は、同人の代理人弁護士を通じ、平成30年10月31日、補助参加人Z1に対し、同日付けの通告書を送付した。

上記通告書には、①A1解雇通告書には解雇について弁明がある場合には同日までに行うよう指示する一方、30.10.25回答書においては、未だ具体的な弁明を聞いていない段階であるにもかかわらず、懲戒解雇を撤回する意向はないとしており、このようなやり方は、懲戒解雇を行う前提として必要不可欠な労働者に対する弁明の付与としては到底認められない旨、②A1組合員に対する懲戒解雇は不当であって、到底、容認できない旨とともに、30.10.25回答書に記載された懲戒解雇の理由について異議があるとして、以下の見解を伝える旨が記載されていた。

「1.『刑事法令に違反し、逮捕勾留されたこと』について（①、④）

当方としては、A1氏が刑事法令に違反する行為を行った事実はないと認識しています。今回の逮捕勾留は、正当な労働組合活動を『威力業務妨害』にあたるとしてなされたものであり、不当な逮捕勾留です。

なお、報道については報道機関が独自の判断で行ったものであるうえ、報道によって、会社の名誉・信用が傷つけられたとも思われません。

2.『会社からの度重なる出勤命令にもかかわらず、勤怠状況が改善されなかったこと』『無断欠勤』等の指摘（①、②、⑤）について

貴殿もご承知のとおり、A1氏は長年にわたって、補助参加人Z2・補助参加人Z1の同意のもと、就労時間中にX支部の組合活動に従事しており、それについて補助参加人Z1も賃金カットを行わないという慣行が成立していました。ところが、2018年に入り、会社側がそのよ

うな慣行を一方的に無視して、A 1 氏に対して出勤命令を繰り返すようになったという経緯です。

この問題は、本来、X 支部と会社との間の団体交渉で議論されるべき問題であり、会社が上記のような経緯を無視して、勤怠状況を懲戒事由として主張されることは許されないと考えます。

なお、会社側の出勤命令に対して、逮捕前には、A 1 氏は出勤するようになっていましたが、組合活動のために欠勤する場合には必ず事前に補助参加人 Z 2 の B 3 工場長にその旨を報告していましたので、少なくとも「無断」欠勤でなかったことは明らかです。

### 3. 納入先における街宣活動（③）について

そもそも、会社の主張される懲戒事由が、具体的にいつの出来事を指しているのかが不明であるため、A 1 氏が貴職のいう『街宣活動』に関与していたか否かすら、現時点では不明といわざるを得ません。

また、その点をおくとしても、正当な組合活動を懲戒事由として会社が主張されることは、不当労働行為そのものであり、許されないとはいわざるを得ません。」

キ A 2 組合員は、同人の代理人弁護士を通じ、平成 3 0 年 1 1 月 1 日、補助参加人 Z 1 に対し、同年 1 0 月 3 1 日付けの連絡文書を送付した。

上記連絡文書には、① A 2 組合員に対する解雇は承服できず、撤回するよう求める旨、② A 2 解雇通告書には、解雇理由として「就業規則第 4 3 条第 2 号、第 9 号に該当する貴殿の行為」との記載しかなく、解雇理由の記載として不十分である旨、③就業規則違反とされる具体的行為を日時、場所、態様、回数等の詳細をもって特定し、書面で説明するよう求める旨などが記載されていた。

ク A 1 組合員は平成 3 0 年 1 0 月 3 1 日に懲戒解雇され、A 2 組合員は同年 1 1 月 1 8 日に懲戒解雇された（本件各解雇）。

ケ 本件組合員らは、その後、それぞれ、大阪地方裁判所において威力業務妨害の罪で有罪判決を受け（A 1 組合員については、懲役 2 年（執行猶予 4 年）、A 2 組合員については懲役 1 年 6 か月（執行猶予 3 年）、これらの有罪判決は大阪高等裁判所でも維持され、遅くとも令和 4 年 1 0 月 3 1 日の時点で、本件組合員らが行った上告が棄却されて、いずれも確定した。

なお、本件組合員らの共犯者が受けた有罪判決に係る判決書では、当該共犯者らが労使関係のない会社の各業務を妨害した威力業務妨害事件 4 件の公訴事実において、本件組合員らは、平成 2 9 年 1 2 月 1 2 日から同月 1 3 日までの間、共犯者らとともに、粉粒体運搬車の前面に立ちはだかるなどしたものとされており、また、量刑の理由においては、上記各威力業務妨害の行為態様が執拗かつ粗暴であること、事前に共犯者間で役割分担をして実行された組織的計画的犯行であること、輸送業務に与えた影響が非常に大きいこと等が指摘されている。

(14) 本件組合事務所に係る経過等

ア 原告は、平成 2 0 年 1 0 月以降、補助参加人 Z 2 から、補助参加人 Z 2 の敷地内に所在した 3 連棟のコンテナハウスの一室を、原告の組合事務所（本件組合事務所）として無償で貸与された（なお、本件組合事務所の貸与に関して、協約書等の書面は作成されていなかった。）。なお、上記 3 連棟のコンテナハウスのうち、残りの 2 棟については、補助参加人 Z 2 から、C 4 組合及び C 5 組合に対し、それぞれ組合事務所として貸与された。

イ 原告は、平成 3 0 年 1 1 月 1 5 日頃、補助参加人らに対し、補助参加人らを連名の宛先とする同日付けの抗議書を送付した。

上記抗議書には、①本件組合事務所内の私物について、以前、原告の元組合員に返却を依頼したところ、補助参加人らは、補助参加人らが原告に送るので勝手なことをするなどの対応をとった旨、②原告は、早急に必要な私物を返還するよう求め、その他の物品等については問題解決まで、現

状のまま事務所内に置いておくよう通知する旨、③原告は、現在も補助参加人らに存在しているので、原告の承諾なく本件組合事務所を閉鎖しないよう求める旨などが記載されていた。

ウ 補助参加人Z2は、平成30年11月22日頃、原告に対し、11.22通知書を送付した。

上記通知書には、①本件組合事務所内の私物は、大阪市西区川口に所在する原告の組合事務所まで送付する旨、②現在、補助参加人Z2に原告の組合員は存在しないため、原告に貸与している本件組合事務所に関する協定は終了している旨、③本件組合事務所を同月30日までに明け渡すよう通知する旨などが記載されていた。

なお、同年10月30日にA3分会に所属であった組合員2名が原告から脱退し、上記通知書を送付した時点で、A3分会に所属する組合員は本件組合員らのみとなっていた。

エ 原告は、平成30年11月29日頃、補助参加人らに対し、補助参加人らを連名の宛先とする同日付けの抗議書を送付した。

この書面には、①補助参加人らにはまだ組合員が存在しており、原告の承諾なしに本件組合事務所を閉鎖してはならない、②協議を行わないまま一方的に本件組合事務所を閉鎖することは不当労働行為に当たる旨記載されていた。

オ 補助参加人Z2は、平成30年12月21日頃、原告に対し、同日付けの通知書を送付した。

上記通知書には、①原告に対する本件組合事務所の貸与の根拠は喪失している旨、②本件組合事務所内に残置されているテレビ、冷蔵庫、掃除機、ハロゲンヒーター、電子レンジ、ノートパソコン2台、3段ラック、1メートル物干し竿30本、2メートル物干し竿1本、書類等小物段ボール20箱程度を、同月27日までに回収するよう求める旨、③同日までにこれ

らの荷物が回収されない場合、これらの荷物を別の原告の組合事務所まで送付する旨が記載されていた。

カ 原告は、平成30年12月25日にA1組合員の代理人弁護士作成の同日付けのFAX送信書をもって、原告の組合員が同月26日又は同月27日の午前8時から午後5時までのいずれかの時間帯に本件組合事務所内の私物を回収する旨などを連絡し、原告の組合員は、同月26日、本件組合事務所内の原告が所有する物品を運び出した。その後、本件組合事務所は閉鎖された。

キ C4組合は、平成31年4月8日、補助参加人Z2と団体交渉を開催し、C4組合が補助参加人Z2から貸与を受けていた組合事務所からの退去について協議を行った。なお、この団体交渉の時点で、補助参加人Z2の従業員の中にC4組合の組合員はいなかった。

その後、C4組合は、令和元年5月11日、上記組合事務所から退去した。

ク C5組合は、令和元年5月11日、C5組合が補助参加人Z2から貸与を受けていた組合事務所から退去した。この退去の時点で、補助参加人Z2の従業員の中にはC5組合の組合員がいた。

ケ 補助参加人Z2が原告、C4組合及びC5組合に貸与していた3連棟のコンテナハウスは、これらの労働組合が退去した後の令和元年5月23日、解体撤去された。その後、C5組合と補助参加人Z2との間では、団体交渉が行われ、新たな組合事務所の貸与についての協議がされた。

2 争点1（補助参加人Z1が5.11団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の団交拒否に当たるか）について

原告は、28.4.20確認書においては組合員一人分の日々雇用の枠を確保する合意を含むものであった旨を主張し、そうである以上、これについての団体交渉は義務的団交事項であったにもかかわらず、補助参加人らが5.11

団交申入れに応じなかったことは労組法7条2号の正当な理由のない団交拒否として不当労働行為に該当すると主張する。

しかしながら、前記前提事実(2)ア及び前記認定事実(5)のとおり、28.4.20確認書の記載は、C2会社が補助参加人Z1にミキサー車1か月当たり13回の出入り権を保障する一方で、補助参加人Z1がA4組合員に対して日々雇用労働者として1か月当たり13日間の雇用保障をすることなどを内容とするものであって、飽くまで、A4組合員(5.11団交申入れ以前の平成30年4月30日付けで原告を脱退。)という個別の労働者に限っての就労に関する権利を保障したものと読むのが相当であり、これを超えて、補助参加人Z1が原告の組合員一人分の日々雇用の枠を確保する趣旨まで含むものであったことをうかがわせる記載はない。また、28.4.20確認書は、C2会社の専属輸送会社の従業員であったA4組合員の原告への加入公然化後に、原告とC2会社とが紛争状態であったところ、その解決のために合意されたものであることが認められ、このような作成経緯に照らしても、同確認書は、当時紛争状態であったA4組合員個人の就労に関する権利を保障したものと解するのが相当であって、その他本件全証拠を検討しても、同確認書により、補助参加人Z1が原告の組合員一人分の日々雇用の枠を確保することについての合意が成立したことを認めるに足りる証拠はない。

以上からすれば、28.4.20確認書についての団体交渉を申し入れた5.11団交申入れは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって使用者に処分可能な事項に係る申入れとはいえ、義務的団交事項に係る団体交渉の申入れではなかったものと認められる。したがって、補助参加人Z1が5.11団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の正当な理由のない団交拒否には当たらない。

3 争点2(本件各解雇は、補助参加人らによる労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に当たるか)について

(1) 原告は、本件各解雇について、補助参加人らの不当労働行為意思を推認させる各事情が存在するとして、本件各解雇が労組法7条1号及び同条3号所定の不当労働行為に該当する旨を主張する。

しかしながら、前記認定事実(6)アによれば、29.12組合行為に参加した本件組合員らは、他の組合員らと共に、原告とは無関係の会社施設や会社正門での立ちはだかり行為などを行って粉粒体運搬車や生コンクリート輸送車両の運行を阻止するなど、組合活動と称して原告とは無関係の他社の業務を妨害したものであり、本件組合員らのかかる行動は、その後に刑事事件において威力業務妨害罪の有罪判決が確定していること（前記認定事実(13)ケ）に照らしても重大な刑事法令違反行為であり、そのみをもって懲戒解雇を当然に正当化するほどの顕著な懲戒事由に該当する非違行為であったものといわざるを得ない。そうすると、使用者側（前記認定事実(6)イないしエから、本件組合員らの行動について十分認識していたことが認められる。）において、本件組合員らの上記非違行為を懲戒事由として本件各解雇に及び本件組合員らの上記行動の責任を問うことは無理からぬところである。

この点について、確かに、本件各解雇の直近の時点において、補助参加人らと原告との労使関係が悪化し（前記認定事実(6)エないしケ、(7)ないし(9)）、補助参加人らが9.19団交申入れを正当な理由なく拒否したこと（前記認定事実(12)）などの事実が存在する。しかしながら、上記のとおり本件組合員らの上記非違行為はそれのみをもって懲戒解雇を当然に正当化するほど重大なものであり、その他の補助参加人らの主張する懲戒事由の存否にかかわらず、本件組合員らの上記非違行為に対する懲戒処分の量定に関し、本件組合員らが原告の組合員でないとしても、懲戒解雇に付されてもやむを得ないものといわざるを得ないから、補助参加人らが行った本件各解雇は、反組合的意思の実現ということとは無関係に、本件組合員らの上記非違行為の責任を問う見地から行われた懲戒処分であったものと認められる。また、補助参加

人らにおいて、組合の弱体化を企図して本件各解雇を行ったものとも認められない。

したがって、本件各解雇は、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為であるとは認められない。

- (2) これに対し、原告は、本件組合員らの前記(1)の非違行為と同種の事例であるとして、A1組合員が過去に組合活動中に行った窃盗行為の存在を指摘し、補助参加人らが当該窃盗行為については懲戒処分をせず、上記非違行為については本件各解雇に及んだのは反組合的意図が生じていたからである旨を主張する。

この点について、前記認定事実(2)オのとおりA1組合員が平成19年3月1日に組合活動中に窃盗行為を行い、その後に逮捕、勾留されて有罪判決が確定したことは確かであるが、当時、補助参加人らがA1組合員の上記窃盗行為を認識していたことについて、これを認めるに足りる的確な証拠は存在しない。また、仮に補助参加人らが上記窃盗行為を認識していたとしても、29.12組合行為における本件組合員らの非違行為とはその違法性において格段の差があるといわざるを得ない。このことからすれば、原告が指摘する上記事情を考慮しても、補助参加人らの反組合的意図がなければ、本件各解雇がされなかったとはいえない以上、本件各解雇と反組合的意図との間に因果関係を認めることはできない。したがって、本件各解雇が不当労働行為であったものと認めることはできない。

よって、原告の上記主張は採用することができない。

- 4 争点3（補助参加人Z2が原告に対して本件組合事務所の明渡しを通知しこれを閉鎖したことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか）について

原告は、補助参加人Z2が原告に対して本件組合事務所を明け渡すよう通知し、本件組合事務所を閉鎖した行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると主張する。

しかし、本件各解雇が不当労働行為に該当しないことは前記3に説示したとおりであり、補助参加人Z2が本件組合事務所を明け渡すよう通知し、本件組合事務所を閉鎖した時点では、補助参加人Z2において、本件組合員らが本件各解雇により補助参加人らの従業員としての地位を失い、補助参加人Z2には原告の組合員が存在しなくなったという認識であったものと認められる。そうすると、補助参加人Z2が本件組合事務所を明け渡すよう通知し、本件組合事務所を閉鎖した行為は、飽くまで、補助参加人Z2において、原告の組合員がいなくなったとの認識を前提として本件組合事務所を貸与する必要性がなくなったものと判断したことによるものであったといえる。そうである以上、補助参加人らによる上記行為は、たとえ本件各解雇から時間的に近接していたとしても、これをもって、不当労働行為意思があったと推認することはできない。また、原告は、補助参加人Z2が原告以外の他の2つの労働組合に対しては、原告に対するような性急な組合事務所の明渡しを要求していなかったなどと主張するが、明渡しを前提とした明渡時期の協議の可能性の有無や程度など原告と他の2つの労働組合とが置かれた状況にはそれぞれ差異があり、単純な比較ができないほか、補助参加人Z2は原告以外の他の2つの労働組合についても最終的には貸与していた組合事務所からの退去を完了させたことが認められるのであるから、原告に対してのみ不利益な取扱いを行ったものと認めることはできない。

以上によれば、補助参加人Z2が原告に対して本件組合事務所を明け渡すよう通知し、本件組合事務所を閉鎖した行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

## 第5 結論

以上の次第であり、原告の請求は、理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部