

# 命 令 書

再審査申立人 X1

再審査被申立人 有限会社加部建材

再審査被申立人 三井住建道路株式会社

上記当事者間の中労委平成 15 年(不再)第 52 号事件(初審東京都労委平成 12 年(不)第 23 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 10 月 19 日第 19 回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

- 1 本件は、再審査被申立人有限会社加部建材(以下「加部建材」という。)が再審査申立人 X1(以下「X1」または「X1 支部長」という。)に対して行った平成 11 年 3 月 15 日付備車契約解除は、再審査被申立人三井住建道路株式会社(初審命令当時、同社の名称は三井道路株式会社であったが、平成 15 年 10 月に合併し、三井住建道路株式会社と名称が変更された。以下「三井道路」という。)が X1 に対して行った同人所有のトラックの移動を求める車両移動通知と相俟って、両社が共同で行った、同人の組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入に当たるとして、平成 12 年 3 月 13 日に東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対して救済申立てがあった事件である。
- 2 初審における請求する救済の内容は、次のとおりである。
  - (1) 加部建材及び三井道路の両社は、加部建材が平成 11 年 3 月 15 日に X1 に対して行った「解雇」を撤回すること。

- (2) 両社は、「解雇」が不当なものであったこと並びに同「解雇」が X1 の人格及び名誉を不当に傷つけたことを認め同人に謝罪すること。
  - (3) 両社は、X1 を「解雇」した日の翌日から同人が原職または原職相当職に復帰するまでの間に受けるはずであった「賃金」相当額を支払うこと。
  - (4) 両社は、「解雇」によって X1 が被った不利益の一切を回復すること。
- 3 都労委は、平成 15 年 9 月 2 日、本件救済申立てを棄却したところ、X1 は、これを不服として同年 10 月 20 日に再審査を申し立てた。

なお、同人は、後記第 2 のとおり、再審査において、初審段階での主張に加え、三井道路は朝日放送事件の最高裁判決(平成 5 年(行ツ)第 17 号、7 年 2 月 28 日判決)にいう使用者に該当するので、本件「解雇」は、加部建材の不当労働行為であると同時に三井道路の不当労働行為でもある等と主張する。

## 第 2 当事者の主張

### 1 X1 の主張

#### (1) 加部建材に係る不当労働行為該当性

X1 の主張は、本件初審命令理由の第 3 の 2 の(1)①のうち、ウ及びエを次のとおり改めるほかは、これと同一であるのでこれを引用する。

「ウ 初審命令の挙げる次の事実のいずれも X2(以下「X2」という。)とのトラブルの重大性を示すものではなく、却って加部建材の不当労働行為意思を示すものである。

(ア) X2 の診断書が何ら信用に値しないものであることは明らかである。

これには「叩いた時に X2 が痛いと言った」以外のことは何一つ書かれていない。だからこそ、捜査側も逮捕時には傷害を被疑事実としながら起訴時にはこれを暴行に落とさざるを得なかったものである。

(イ) X2 は 3 月 7 日まで仕事を休んだが、申立外全日本建設交通一般労働組合関東ダンプ協議会埼玉南部分会下部組織である三井道路支部(以下「支部」という。)議決への違反をとがめられたため、X1 に向ける顔がなくなり、出社できなかつただけである。

(ウ) X2 は、加部建材の意を受けて診断書を取り告訴を行った。その結果が X1 の有罪判決であり、この告訴が加部建材の意に基づくものであることは明らかである。

エ X1 が加部建材の社長である Y1(以下「Y1 社長」という。)等に対して「おたく」、「てめえ」などと言っていた時期はあるが、同社長の申し入れによりそのような言葉遣いはやめているので、今更非難されることはなく、また、仮にこの言葉遣いを続けたとしても業務に何ら影響はない。

X3(以下「X3」という。)を注意したのは、同人が無線を長時間使っていて業務に差障りが出たためであり、X1の行為は、誉められこそすれ、非難されるものではない。

ガラの積込みについても、乱暴な積込みをしたためクレームを出したのみである。それも三井道路を経由してクレームの申入れをしようとしたにもかかわらず、同社がこれを怠ったため、X1が支部を代表して申入れを行ったものであり、解雇理由にはならない。

Y2工場長との口論も三井道路が従前の約束に反して、事前協議なしにガラ出し運搬を組合員にやらせようとしたため、抗議したに過ぎない。

以上のとおり、加部建材の主張するX1の業務態度なるものは、いずれも格別非難されるいわれはなく、解雇事由に該当しない。

オ 加部建材は、支部としばしば対立しており、緊張関係が最高に高まった時点で本件解雇がなされたこと、X1の組合活動に対し、Y1社長は「X1を入社させなければよかった」と他の労働者にこぼしていたこと、支部から、応援代車の利用を最小限にするよう申し入れられていたにもかかわらず、組合員であるX2に対して応援代車の手配をさせ、支部内の対立を作り出したこと、この支部内の対立を奇貨としてX1を排除すべく解雇したこと、そのために会社の弁護士をX2の代理人として本件告訴を行わせたことから、加部建材に組合弱体化の意思があったことは明らかである。

カ X1の暴力行為なるものは極めて軽微なものであり、また、加部建材に対して何らの損害を与える行為でないことから、正当性を欠くものではない。同社との関係で言えば、組合内部の問題であり、加部建材がこれを解雇理由と主張することは、組合に対する支配介入そのものである。」

(2) X1の労働者性

X1の主張は、本件初審命令理由の第3の1(1)のうち、②の後に次を加えるほかは、これと同一であるのでこれを引用する。

「③ 加部建材及び三井道路両社は、再審査段階においても、X1は労働組合法上の労働者には該当しないと主張するが、初審命令は同人の労働組合法上の労働者性を認めており、初審命令に対して再審査を申し立てたのは同人のみであるから、再審査命令において労働者性を否定することは、不利益変更禁止の原則に違反するものであって許されない。」

(3) 三井道路の使用者性

三井道路は、顧客から道路舗装用アスファルト合材(以下「合材」という。)の注文を受けて、これを工事現場に配送することを業としており、運転手は、

この配送業務に従事していた。

労働者にとって最も重要な労働条件は、労働時間、休日、賃金であるが、このうち労働時間、休日を決めていたのは三井道路であり、三井道路以外誰も運転手の労働時間を決めることができない状況にあった。どの種類の合材を何トン積むか、現場には高速道路を使用していくか、現場への進入はどのルートから行うか等も含めて、すべて三井道路が決定した上、三井道路自らまたは同社の子会社である申立外エムアール工業株式会社(以下「エムアール工業」という。)の担当者を通じて運転手に指示をしていたものである。加部建材は、この労務指揮に関与しようもなく、現に関与もしていない。

以上のとおり、三井道路は、運転手を自己の業務に従事させ、運転手の労働時間、休日という基本的な労働条件を決定し、さらには労務指揮のすべてを労働契約上の使用者である加部建材を排して行ったものであることから、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて労働組合法第7条にいう使用者に当たると判断した朝日放送事件の最高裁判決(平成5年(行ツ)第17号、7年2月28日判決)によれば、X1にとって労働組合法第7条の「使用者」であるといえることができる。

#### (4) 三井道路に係る不当労働行為該当性

X1の主張は、本件初審命令理由の第3の2の(1)②及び③のうち、見出しの「②」を「ア」に改め、③の項を次のとおり改めるほかは、これと同一であるのでこれを引用する。

「イ 支部と三井道路とは対立関係にあり、その関係が常時的に表面化しないのは中間搾取会社である加部建材の存在があるからであり、過去に支部と三井道路との団体交渉が行われていたことが示すように、対立関係がない等という主張はこじつけである。

三井道路は労働者との対立・対抗関係を回避するために加部建材という中間的な搾取会社を置き、労働者の支配を行わせており、加部建材の主な仕事は労働者を束ねることである。

ウ 運転手に対するリストラ策は三井道路の関東支社朝霞合材工場(以下「朝霞工場」という。)では最後に行われ、第一段は駐車場使用料の徴収、第二段では手当の削減が行われた。

この時期、三井道路と加部建材は、支部組合の弱体化が必要であるという認識と共に利害関係も一致する状況であり、共同でX1排除を行う必然性

とも言える状況が存在していた。

エ 三井道路は、加部建材に対して、「こんな運転手を使っていると仕事をもらえなくなりますよ」という発言を行っているが、この発言は加部建材に対し暗に X1 の解雇を強要するものであり、X1 の件に対して明らかに加部建材に「意見をし」解雇を「要請している」のである。

オ 三井道路は、「車両移動通知書」を X1 解雇後の僅か 3 日後という早い段階で同人宅に内容証明付きで郵送したが、この対応は不自然かつ異常に早すぎる行動であり、同社が X1 に対する解雇の片棒を担っている証拠である。

カ 以上からすれば、三井道路は、支部の団結力を削ぐため、加部建材に対して暗に X1 の解雇を強要し、加部建材と共同して本件契約解除を行ったものであり、加部建材と X1 との傭車契約解除(以下「本件契約解除」という。)は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に違反する不当労働行為に該当する。」

## 2 加部建材の主張

### (1) 不当労働行為該当性

加部建材の主張は、本件初審命令理由の第 3 の 2 の (2)①のとおりであるのでこれを引用する。

### (2) 労働者性

加部建材の主張は、本件初審命令理由の第 3 の 1 の (2)①のうち、ウを次のとおり改めるほかは、これと同一であるのでこれを引用する。

「ウ X1 は、加部建材及び三井道路に対し、主位的請求として労働契約上の地位の確認を、及び予備的請求として傭車契約上の地位の確認を求める訴えを東京地裁に提起したが、いずれの請求も棄却され、それに対する控訴も棄却されたのち、同事件は 16 年 3 月 12 日の最高裁の決定によって確定した。

初審命令は、X1 が加部建材の労働者に該当するというが、この判断が誤りであることは、本件と争点を同一とする上記訴訟における各裁判所の判断によって明らかである。このように、X1 が労働者でないことは確定判決によって既判力が生じており、労働委員会もこれに拘束されるので、本件においても確定判決の判断を前提とした判断がなされるべきである。」

## 3 三井道路の主張

### (1) 使用者性

ア 労働者とは、賃金の支払いを受け使用される者であるところ、X1 は、運賃の支払方法、経費負担、公租公課等をみれば、労働者ではなく、自己の危険

と計算とに基づいて事業を営む者であることが明らかである。

イ 三井道路は、X1 と契約を締結したこともなく、同人に指揮命令をしたこともない。また、三井道路は、X1 の請負代金等の労働条件について知らず、これを決定し得る立場になかった。過去に X1 と団体交渉をしたこともない。

ウ 以上のとおり、X1 と三井道路との間には、何らかの契約関係も、労働組合法上の労使関係もいずれもなく、したがって、同社は労働組合法上の使用者に該当しないのであるから、不当労働行為が成立する余地がないことは、本件と同一の紛争について審理した裁判所の判決からも明らかである。

(2) 不当労働行為該当性

三井道路の主張は、本件初審命令理由の第 3 の 2 の (2) ② のとおりであるのでこれを引用する。

### 第 3 認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第 2 「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件申立時」を「初審申立時」、「団体交渉」を「「団体交渉」」に読み替えるものとする。

1 5(2) の第 1 段落の末尾に、次を加える。

「（支部、加部建材及び三井道路の 3 者間で行われた「団体交渉」について労働組合法上の団体交渉としての意味を持つかどうかについては、三井道路の X1 に対する使用者性との関係で当事者間に争いがある。ここでは、上記 3 者の協議が労働組合法上の団体交渉と評価できるかどうかは別として、以下「団体交渉」と呼称する。）」

2 6(1) ①イを次のとおり改める。

「イ X1 は、6 年 3 月に運搬先の工事現場において、顧客である工事現場の機械オペレータからの余った合材の持帰りの指示に従わず、同人と殴り合いの喧嘩をするというトラブルを起こした。このため、H 運輸は、すぐに X1 との契約の解除を検討したが、このようなトラブルは、二度と起こさないという約束でしばらく様子を見ることにした。しかし、数日後、X1 は、当該機械オペレータと再び殴り合いの喧嘩をした。このトラブルを契機として、同年 4 月、X1 は、H 運輸から契約を打ち切られた。

なお、X1 が自動車との接触事故を起こしたため、H 運輸からその状況を聴取された際も「ガードマンが出るといったから出た。」「俺が悪いのか。何で俺が教えなきゃいけないんだ。説明したら俺が悪いみたいじゃねえか。」などと言い、聴取が困難となったことがあるなど、X1 は他にも業務上トラブル

を起こすことがあった。」

- 3 6(1)②の末尾に次を加える。

「 なお、X1 は、業務開始に当たって三井道路関係者に会っていない。」

- 4 8(3)②の末尾に次を加える。

「 なお、その後、分会及び支部は解雇撤回の運動を中止するに至った。」

- 5 8(3)⑥の末尾に次を加える。

「 そのため、加部建材は、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に、X1 及び「加部建材・X1 さんの解雇撤回闘争を共に闘う会」を相手方として、11 年 12 月 6 日に業務妨害禁止等を求める仮処分命令を申し立て、また、同月 15 日には、業務妨害禁止と損害賠償を求める本案訴訟を提起した。」

- 6 8(4)②の末尾に次を加える。

「 そのため、X1 は、最高裁判所(以下「最高裁」という。)へ上告したが、14 年 12 月 9 日、最高裁は上告棄却の判決を下し、事件は確定した。(暴行罪で罰金 20 万円)」

- 7 8 の後に 9 として次を加える。

「9 民事裁判の経過

X1 は、本件初審申立後の 12 年 3 月に、加部建材及び三井道路に対し、主位的請求として、労働契約上の権利を有する地位を確認すること、及び予備的請求として、備車契約上の権利を有する地位を確認することを求める民事訴訟を東京地裁に提起したが、15 年 6 月 9 日、東京地裁は、X1 と加部建材の間の契約は労働契約とはいえず、また、同人は労働組合法の適用を受けるべき労働者であると解することもできないうえ、本件契約を解約すべき相当な理由があり、不当労働行為意思の存在も認めがたいとして、各請求を棄却した。そのため、X1 は、東京高裁に控訴したが、控訴は棄却され、同人はさらに最高裁に上告及び上告受理申立てを行ったが、いずれも認められず、同事件は 16 年 3 月 12 日に確定した。」

#### 第 4 当委員会の判断

- 1 加部建材による不当労働行為の成否

初審命令は、加部建材が行った契約解除について、本件暴行事件や X1 の業務態度を理由とするものであり、加部建材が組合を弱体化しようとする意図により行ったものとはいえないと判断しているが、これに対し同人は、本件契約解除は、加部建材が同人の組合活動を嫌悪して、組合を弱体化すべく行った不当労働行為であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当すると主張するので、以下判断する。

(1) X1 の業務態度

X1 は、(i)言葉遣いが悪いことは業務に何ら影響はない、(ii)同僚の X3 への注意は業務に差障りが出たためである、(iii)ガラ出しのクレームの申出は支部を代表して行ったものであり、格別非難されるいわれはないと主張するので、これについて判断する。

ア H 運輸で傭車運転手として合材運搬業務を行っていた時期の X1 の業務態度についてみると、前記第 3 でその一部を改めて引用した初審命令理由第 2(以下「初審命令第 2」という。)の 6(1)①イ認定のとおり、(i)X1 は、6 年 3 月に、運搬先の工事現場で機械オペレータの指示に従わず、同人と殴り合いの喧嘩をするというトラブルを起こしたこと、(ii)H 運輸は、すぐに契約解除せず様子を見ることにしたが、数日後、X1 は、当該機械オペレータと再び殴り合いの喧嘩をしたこと、(iii)このトラブルを契機として、同年 4 月、X1 は、H 運輸から契約を打ち切られたこと、(iv)H 運輸から接触事故の状況を聴取された際も「ガードマンが出るといったから出た。」などと言い、聴取が困難になったなど、X1 は業務の遂行に当たりしばしばトラブルを起こしていたことが認められる。そして、初審命令第 2 の 6(1)②認定のとおり、H 運輸から契約を打ち切られた後、X1 は、X4 分会書記長の紹介により、6 年 5 月 25 日から加部建材において運搬業務を行うこととなったが、その際、Y1 社長は、X1 が H 運輸から契約を打ち切られた経緯を考慮して、暴力行為を行ったら同人に辞めてもらうということで他の傭車運転手の了解を得たことを、X1 に口頭で伝えていたことが認められる。

イ 次に、加部建材で業務を行うようになって以降の X1 の業務態度についてみると、初審命令第 2 の 6(4)及び 7(3)①、④、⑤、⑦認定のとおり、(i)Y1 社長や Y2 に対し、「おたく」、「てめえ」などとの言葉を用いていたこと、(ii)業務用無線の担当者である X3 に対して、無線の話し方がうるさいとして、同人の襟首を掴んで暴言を述べたこと、(iii)11 年 1 月から S 工業のガラ出し運搬業務を行っていた際には、ガラの積込み方法を巡って、現場監督と口論となり、その結果、S 工業から三井道路に対し、X1 を出入り禁止にして欲しいなどの苦情があり、同月 25 日、加部建材が同人に対し、S 工業の現場への立ち入りを禁止したこと、(iv)同年 2 月 1 日に、Y4 工場長とガラ出し運搬の運賃を巡って口論になったこと、(v)三井道路が加部建材へ苦情を述べ、このため、Y1 社長が X1 に対して注意を行っても、同人は「俺は何も悪いことをしていない。」と述べ、同社長の話を聞こうとしなかったことが認められる。

以上のことからすれば、仮に X1 が Y1 社長の申入れ後に乱暴な言葉遣いを



改めたとしても、同人の言動全般をみれば、その業務態度は問題のあるものであったということができ、また、X3 に対する対応やガラ出しに対する対応等についても、それが抗議としてなされたものであったとしても、襟首を掴んで暴言を述べるなど著しく不相当な態様のものであったと認められる。

ウ 以上のように、X1 は、H 運輸において顧客との間でトラブルを起こして契約を打ち切られており、加部建材において業務を開始するに当たって、Y1 社長から警告を受けていたにもかかわらず、業務に支障を生じさせるようなトラブルを再三起こしていたのであるから、X1 の業務態度には問題があったと認めざるを得ず、X1 の上記主張は採用できない。

(2) 本件暴行事件

また、X1 は、本件暴行事件について、支部決議に違反する行為を行った X2 に対し、支部長として、「しっかりしないと駄目じゃないか。」と注意し、同人の頬に触れただけであり、組合活動として正当性を欠くものではないと主張するので、これについて判断する。

ア Y1 社長は、初審命令第 2 の 8(2)③及び⑤認定のとおり、本件契約解除に先立ち、X1 に対し、11 年 2 月 26 日に、X2 の診断書の写しを見せて、X1 との備車契約を同年 3 月 15 日をもって解除する旨口頭で通知し、同年 3 月 3 日に、X1 に対し、改めて文書により解除理由を明示して本件契約の解除を通知したことが認められる。そして、本件解除通知の解除理由には、「他の従業員等への暴行、傷害事件等により職場の秩序風紀を乱し、業務に支障をきたした為。また同様の行為が過去にも幾度か行われた為。」との記載があり、この経過に照らせば、本件契約解除の直接的な理由は、本件暴行事件であることが認められる。

イ そこで、本件暴行事件における X1 の行為(以下「本件暴行行為」という。)が正当な組合活動といえるかについてみると、初審命令第 2.8(1)①認定のとおり、11 年 2 月 23 日、X2 が支部決議に違反して 6 台の応援代車を手配していたことから、同日午前 3 時 10 分頃、X1 が、朝霞工場において、夜間業務を行っていたときに、X2 と口論となり、同人の左頬を平手で 2 度殴打するなど身体の接触を伴うトラブルを起こしたことが認められる。

上記 X2 の応援代車手配は、支部決議に違反する行為に当たるといえ、支部長である X1 が、分会執行委員である X2 に対し、これを注意したことは、支部活動の一環として、組合活動ないし支部の内部の問題であるといえないわけではない。

しかしながら、初審命令第 2 の 8(1)①、(2)①ア、②、④及び(4)②認定の

とおり、(i)被害者である X2 は、本件暴行事件があった 11 年 2 月 23 日の夕方に、あさか台医院へ赴き、10 日間の加療を要する「下顎部挫傷」との診断を受け、同日から少なくとも 3 月 7 日までは朝霞工場へ入社しなかったこと、(ii) X2 は、同年 2 月 25 日には本件暴行事件について加部建材本社まで赴き被害を報告した上で、同月 27 日に朝霞警察署へ被害届を提出していること、(iii) X1 は、本件暴行事件について、13 年 4 月 19 日に浦和地裁から有罪の判決を受け、その後、東京高裁から控訴棄却の判決及び最高裁から上告棄却の判決が下され、刑(暴行罪で罰金 20 万円)が確定していることなどからみると、X1 が X2 への注意に際して行った行為は、X1 が主張するような単に X2 の頬に触れた程度の身体の接触であったとは、到底認めることはできない。

そうすると、X1 が X2 に対して行った注意は、支部活動の一環であったとしても、本件暴行行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであると認められ、X1 の上記主張は採用できない。

### (3) 本件契約解除の相当性

以上を前提に、本件契約解除に相当な理由があったか否かについて判断すると、前記(1)判断のとおり、X1 は、加部建材において業務を行うに当たり Y1 社長から警告を受けていたにもかかわらず、業務に支障を生じさせるようなトラブルを再三起こすなど、その業務態度には問題があったことが認められる。

このように、X1 の業務態度により、業務に支障が生じかねない状況が再三生じていた中で、加部建材が X1 に対し特に注意を喚起していたにもかかわらず、同人は本件暴行事件を起こし、その結果、X2 が警察署に被害届を出す事態になったのであるから、X1 の入社経緯に照らしても本件契約を維持しがたい状況に至ったといえることができる。そうすると、加部建材は、正当な組合活動とはいえない本件暴行行為を直接の契機として、X1 の業務態度をも斟酌して本件契約解除を決定したとみるべきところ、本件契約解除には相当な理由があったものと認められる。

### (4) 他の事例との均衡

X1 は、本件契約解除に先立ち、加部建材が同人から一切事情を聞かず、また、同社において、運転手同士のトラブルで「解雇」された者はいないことから、本件契約解除が不当労働行為意思に基づくものである旨主張するので、これについて判断する。

ア 確かに、初審命令第 2 の 8(2)⑤認定のとおり、加部建材は、X1 に対して事情聴取を行わずに本件契約解除を行ったことが認められ、このことについては、約 5 年間に亘り継続してきた傭車契約を解除する手続としては、問題が

なかったとはいえない。

しかしながら、初審命令第2の8(2)③及び⑤認定のとおり、11年2月26日に、Y1社長がX1に対し、X2の診断書を見せた上で、本件契約解除を口頭で通知し、その後、同年3月3日に、改めて解除理由を明示した本件解除通知を手交したという本件契約解除に至る経過にかんがみれば、加部建材が、X1の組合活動を嫌悪していたが故に、本件契約解除に対する同人からの反論を封じるために、あえて同人に対し事情聴取を行わなかったとまではみることができない。

イ また、初審命令第2の8(1)②認定のとおり、運転手同士のトラブルについては、10年11月に、傭車運転手のNがYを殴ってYが鼻血を出すというトラブルが生じた際、Y1社長は、Yに非があるのだから仕方がないなどと述べて、Nに対し、処分を行わなかったことが認められる。しかしながら、このトラブルは、被害者であるYが自分に非があったことを認めるなどして、被害者と加害者との間で解決が図られており、本件暴行事件とは単純に比較することができないものというべきである。

さらに、X1は、上記トラブル以外に、加部建材において、運転手同士のトラブルが数件あった旨主張するが、いずれも事実として認めるに足りる証拠はない。

#### (5) 不当労働行為意思

X1は、(i)加部建材と支部とはしばしば対立しており、緊張関係が最高に高まった時点で本件解雇がなされたこと、(ii)Y1社長は「X1を入社させなければよかった」と他の労働者にこぼしていたこと、(iii)加部建材は、組合員であるX2に対して応援代車の手配をさせ、支部内の対立を作り出したこと、(iv)X2は、加部建材の意を受けて診断書を取り、会社の弁護士を代理人に立てて本件告訴を行わせたことから、加部建材に組合弱体化の意思があったことは明らかであり、本件解雇は不当労働行為に該当すると主張するので、これについて判断する。

ア 確かに、本件においては、初審命令第2の7認定のとおり、加部建材は、本件契約解除がなされるに至る時期において、夜間手当等の廃止、ガラ出し運搬を巡って、X1が支部長を務める支部と対立していた事実が認められる。しかし、前記(3)の判断のとおり、本件暴行事件を直接の契機として、X1の業務態度等を斟酌して行った本件契約解除には相当な理由があると認められるのであり、また、前記(1)の判断のとおり、X1は加部建材において業務を開始する前に顧客とトラブルを起こしており、業務開始後も同人の業務態度には

問題があったことにかんがみれば、たとえ、Y1 社長が「X1 を入社させなければよかった」と他の労働者にこぼしていたとしても不自然ではなく、さらに、加部建材が応援代車の手配をさせ支部内の対立関係を作り出したことについての証拠もない。そうすると、加部建材が本件契約を解除するに当たり、X1 の組合活動を嫌悪し、支部を弱体化させるとの意図があったとは認めることができない。

イ また、X1 は、上記(iv)のとおり、加部建材の弁護士を代理人として告訴を行ったことを挙げ、組合弱体化の意図があったとしているが、初審命令第 2 の 8(3)②、④、⑥及び(4)①認定のとおり、(i)本件契約解除は 11 年 3 月 15 日に行われたが、それ以前の同月 8 日及び 10 日の支部会議で、X4 分会書記長は、X1 と X2 とのトラブルは暴力事件であり、X1 が Y1 社長に謝罪すれば解決する問題であると提案したが、X1 が謝罪することを拒否し、分会及び支部は同人の解雇撤回の運動を中止するに至ったこと、(ii)その概ね 5 か月後の 11 年 8 月 28 日に「加部建材・X1 さんの解雇撤回闘争を共に闘う会」が結成され、当該会が情宣活動を行ったことから、加部建材は、同年 12 月 6 日に業務妨害禁止等を求める仮処分命令を申し立て、さらに、同月 15 日に、業務妨害の禁止や損害賠償を求める訴訟を提起したこと、(iii)本件暴行事件について、12 年 1 月 6 日に告訴が行われていることが認められ、これらの経過を考慮すれば、本件暴行事件の告訴において加部建材の弁護士が代理人となったことが、本件契約解除が組合弱体化の意図に基づいて行われたことを示しているとはいえず、X1 の上記主張は採用できない。

#### (6) 加部建材による不当労働行為の成否のまとめ

以上のとおり、X1 の本件暴行行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであり、加部建材が同人の業務態度も勘案して本件契約を解除したことには相当な理由があったこと、また、同社には X1 の組合活動を嫌悪し、支部を弱体化させるとの意図があったとは認められないことからすれば、その余の点について判断するまでもなく、本件契約解除は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為には当たらないと解するのが相当である。

#### 2 三井道路による不当労働行為の成否

X1 は、(i)三井道路が X1 の労働条件を現実的かつ具体的に決定する権限を有しており、朝日放送事件最高裁判決にいう使用者に該当する旨主張し、さらに、(ii)三井道路が夜間手当等についての「団体交渉」を行う中で支部を嫌悪し、支部の団結力を削ぐため、加部建材に対して暗に X1 の解雇を強要し、加部建材と共同して本件契約解除を行った旨主張する。「加部建材と共同して本件契約解除

を行った」との X1 の上記(ii)の主張の趣旨は必ずしも明らかではないが、仮に、三井道路が加部建材に対して X1 の解雇を強要したという事実が認定できたとしても、三井道路が、X1 との関係において、労働組合法第 7 条にいう使用者であると認められない限り、すなわち、本件契約の解除につき、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にあったということができない限り、三井道路についての、いわば共同不当労働行為は成立する余地はない。そこで、まず三井道路の使用者性について判断する。

なお、三井道路が X1 に対して 11 年 3 月 18 日に車両移動通知を送付したことについては、X1 は再審査段階において、独自の不当労働行為としてではなく、本件契約解除が加部建材と三井道路が共同して行った不当労働行為であることを示す事実として位置づけているので、車両移動通知自体の不当労働行為該当性については判断しないこととする。

#### (1) 使用者性

初審命令第 2 の 2(1)及び(2)、3、4(2)①イ、6(1)②及び 8(2)⑤認定のとおり、(i)三井道路は加部建材との間で運搬請負契約を締結していたこと、(ii)X1 は X4 分会書記長の紹介で加部建材の備車運転手として運搬業務を行うことになったが、業務開始に当たって三井道路の関係者と会ったことはないこと、(iii)X1 から備車運転手の業務遂行に対する報酬である運賃につき、三井道路は運転手各人が受領している金額を了知しておらず、加部建材に対して運搬代金を一括して送金していたこと、(iv)加部建材が従業員として取り扱っている社員運転手と X1 から備車運転手との間には、三井道路のための運搬業務の内容について特段の差異は認められないこと、(v)三井道路でなく加部建材から X1 に本件解除通知が手交されていることなどを勘案すれば、三井道路は、本件契約の解除につき、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にあったとは認められないので、本件契約解除に関して、三井道路が X1 との関係で労働組合法第 7 条の使用者に当たるということはできず、X1 の上記主張は採用できない。

なお、初審命令第 2 の 7(2)並びに(3)③及び⑥認定のとおり、(i)10 年 10 月 1 日に、支部、加部建材及び三井道路の三者間で、夜間手当等の廃止等を議題とする「団体交渉」が行われたこと、(ii)その後 2 回の「団体交渉」の結果、三井道路と加部建材は、時限措置として夜間手当等の引下げに合意し、両社で合意書を締結したこと、(iii)支部は三井道路に対して協定書を締結するよう要求したこと、(iv)11 年 2 月 12 日に、支部は三井道路に対し「ガラ運搬に対して一方的な安い運賃が常態化している。又、乱暴な積込みや過積載も平然と行

われており事前協議が守られていない。」などの改善を要求する「団体交渉」を申し入れていることが認められ、支部は加部建材及び三井道路を団体交渉の相手として認識していることがうかがえる。

しかしながら、初審命令第2の5(1)①、6(2)②及び7(1)⑤ア認定のとおり、支部には、加部建材で仕事をする傭車運転手のみ加入し、社員運転手は加入していなかったところ、三井道路は、傭車運転手の労働者性を否定し、また、10年9月8日、X1が三井道路のY4工場長に夜間手当等の廃止等に係る「団体交渉」の開催の要求を行った際に、同工場長は、「支部とは話し合う立場にない。」と回答しているものであり、これらのことからすれば、三井道路は、支部を単に傭車運転手の団体であるとしか認めておらず、労働組合法上の団体交渉の相手方としては認識していなかったことが認められる。加えて、労働組合法第7条にいう使用者の該当性は客観的に判断されるべきものであることも考慮すれば、支部の認識が上記のようなものであったとしても、三井道路がX1との関係で労働組合法第7条の使用者に当たらないという判断を左右するものではない。

## (2) 三井道路による不当労働行為の成否のまとめ

以上のとおり、三井道路はX1との本件契約解除につき、労働組合法第7条の使用者に該当するとはいえないのであるから、その余の点について判断するまでもなく、同社が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為を行ったものと認めることはできない。

## 3 結論

以上判断のとおり、加部建材が行った本件契約解除は、正当な組合活動とはいえないX1の本件暴行行為に加え、同人の業務態度も勘案してなされたものであって、不当労働行為意思に基づくものとはいえないから、その余の点につき判断するまでもなく、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為であるとは認められない。また、三井道路は、本件契約解除について、労働組合法第7条にいう使用者に該当するとはいえないので、同じくその余の点につき判断するまでもなく、本件契約解除が三井道路による不当労働行為であるということとはできない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年10月19日

中央労働委員会

第三部会長 荒井史男 印