



## 命 令 書

大阪市西区

申立人 K  
代表者 執行委員長 A

兵庫県尼崎市

被申立人 L  
代表者 代表取締役 B

兵庫県尼崎市

被申立人 M  
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成21年(不)第65号及び同年(不)第78号併合事件について、当委員会は、平成23年1月12日及び同月26日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人 M に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人 L は、申立人組合員 D に対し、平成20年11月29日から本命令交付日までの間の土曜日について、他の従業員の平均出勤日数から同人が出勤した日数を差し引いた日数分の賃金相当額を支払うとともに、今後、他の従業員と同様に、土曜日に出勤する機会を与えなければならない。
- 3 被申立人 L は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

K  
執行委員長 A 様

L

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第1号及び第3号に、(2)及び(3)については同条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員 D 氏に対し、貴組合加入後、土曜日の出勤をさせなかったこと。
- (2) 平成20年11月27日、当社企画室長 E が、貴組合員 D 氏に対し、貴組合を誹謗中傷する発言を行ったこと。
- (3) 平成20年11月27日、当社取締役 F が、貴組合員 D 氏に対し、組合加入の経緯を聞き取りしたこと。

4 被申立人 L に対するその他の申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員の業務を変更する等の不利益取扱いの禁止
- 2 組合員に対する土曜出勤の機会の付与
- 3 組合員に対する不利益取扱いによる組合活動への支配介入の禁止
- 4 組合員の労働条件についての本人への直接交渉の禁止
- 5 誠実団体交渉応諾
- 6 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人らが、①組合員の業務を、入社以来従事してきた業務から変更したこと、②組合員が待機していた倉庫内にカメラを設置したこと、③組合公然化以後、組合員に土曜日の就業をさせなくなったこと、④上記①及び③の問題を議題に含む団体交渉に誠実に対応しないこと、⑤組合員の労働条件等の提示を、組合を通さず直接組合員本人に行っていること等がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 L (以下「L」という。)は、肩書地に本社を置き、土木工事及び建築工事の請負並びに設計施工等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時5名である。

イ 被申立人 M (以下「M」という。)は、肩書地に本

社を置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造及び販売を行う有限会社である。同社は、従業員を雇用しておらず、L との従業員出向契約に基づく L からの出向社員が業務を行っている。

ウ 申立人 K （以下「組合」という。）

は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント・生コン産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

なお、組合の下部組織として、L の従業員で組織する L 分会（以下「分会」という。）があり、その分会員数は本件審問終結時1名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成14年6月、D （以下、組合加入前も含めて「D 組合員」という。）

は、L に入社した。

（証人 D ）

イ 平成20年11月27日、組合は、L 及び M に対して、D 組合員に係る労働組合加入通知書（以下「20.11.27加入通知書」という。）、団体交渉申入書（以下「20.11.27団交申入書」という。）及び分会要求書（以下「20.11.27分会要求書」という。）を持参し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

（甲3、甲4、甲5、証人 G ）

ウ 平成20年11月28日、L は、D 組合員に対し、翌日の土曜日は出勤しなくてもよい旨伝えた。

（証人 D 、証人 E ）

エ 組合と L との間では、次の日程で団交が開催された。

（ア）平成20年12月19日 第1回団交（以下「第1回団交」という。）

（イ）平成21年2月23日 第2回団交（以下「第2回団交」という。）

（ウ）平成21年4月10日 第3回団交（以下「第3回団交」という。）

（エ）平成21年4月22日 第4回団交（以下「第4回団交」という。）

（甲12、甲13、甲14、甲15、乙1、乙2、乙3、乙4）

オ 平成21年2月10日、L の取締役で企画室長の E （以下「E 企画室長」という。）は、D 組合員に対し、倉庫の整理を指示した。

（証人 D 、証人 E ）

カ 平成21年10月1日、組合は、L 及び M が誠実に団交を行わないとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（平成21年(不)第65号。以下、この事件を「21-65事件」という。）を行った。

キ 平成21年11月25日、組合は、L 及び M が、D 組合員に対する不利益取

扱いや組合に対する支配介入を行っているとして不当労働行為救済申立て（平成21年(不)第78号。以下、この事件を「21-78事件」という。）を行った。

なお、21-65事件と21-78事件（以下、21-65事件と21-78事件を併せて「本件申立て」という。）は、併合して審査された。

### 第3 争 点

1 M は、 D 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。

#### (1) 申立人の主張

ア L と M は、いずれも L の代表取締役 B （以下「 B 社長」という。）とその親族により所有される同族会社で、両社の役員も B 社長及びその親族により構成されている。また、両社の本店所在地は同一の住所で、両社の会社事務所も同じ場所にある。

また、① B 社長は、 M が加盟する N （以下「 N 」という。）において、 M の代表者として登録されており、 D 組合員の公然化当時、 N の副理事長と西ブロック長を務めていたこと、②平成15年に組合と M が、 L の従業員を申立外運送会社に移籍させ、 M の製造する生コン輸送をその運送会社が行うことで合意した際、 B 社長が M を代表して協定書に調印したこと、③ M の代表取締役 C は、ほとんど M の事務所に出勤していないこと、からすれば、 B 社長は実質的に M の代表者であるといえる。

さらに、 D 組合員は、 L が所有する白ナンバーのミキサー車で M の製造した生コンの輸送を行っていたのであるが、 M と L が別法人であるのなら、 L は貨物自動車運送事業を違法に営んでいたことになり、 M は違法に生コン輸送を行っていたことになる。実質的に同一の会社であるから、 M は、 L のミキサー車で公然と輸送を行っていたのである。

以上のことから判断すると、 L と M は、法形式上は別法人であるが、実質的には一体の会社である。

イ M には、役員以外に従業員がおらず、 M の業務は L からの出向従業員が担当しており、生コンプラントの工場長なども L の従業員である。したがって、生コンの製造・販売・輸送等の関係業務に従事する L の従業員については、実質的に M がその業務内容等を決定しうる立場にあったといえる。

D 組合員の担当業務は、ミキサー車による生コンの輸送業務と生コンプラントのメンテナンス業務であったところ、少なくとも生コンプラントのメンテナンス業務については、 M は、同業務を D 組合員にさせており、 D 組合員の業務内容について実質的な影響力を及ぼしていたことは明らかである。また、 D

組合員の組合加入公然化後、同組合員に生コンプラントのメンテナンス業務をさせなくなったのも、生コンプラントを管理・支配する M の関与があったとみるべきである。

ウ 以上のとおり、L と M は、実質的には一体の会社であり、M は、D 組合員の業務内容や労働条件について、具体的な支配力を有していたのであるから、M は、D 組合員の「使用者」に当たる。

## (2) 被申立人 M の主張

ア 組合は、所在地、役員の重複及び同族会社であることなどから、M が D 組合員の「使用者」に該当すると主張するが、L と M が全くの別法人であることは客観的に明らかであり、D 組合員は L の従業員にすぎない。

また、組合は、従前から L との間で、団交等を含めた交渉を行うなどしてきたし、本件以前にも、申立人と L の間で協定書も締結されていることから、組合も L と M が全くの別法人であることを認識している。

なお、L の B 社長が M を代表して協定書に調印したとの組合の指摘は事実ではなく、白ナンバー又は緑ナンバーの車両の使用の問題と L と M の支配関係の問題は全く関係ない。

イ M には、役員以外に自社の従業員は存在しないが、L と M の間で出向契約を締結し、M の業務は L からの出向社員が行っており、M への出向社員と L の従業員とは明確に区別されている。

M は、N や L からの出荷依頼に基づいて生コンの製造業務を行っているだけで、輸送業務については L に委託しており、L と輸送契約を締結し、L の所有するミキサー車と L の手配する備車で運んでいた。一方、生コンプラントのメンテナンス等は、L から M に出向している工場長が行っており、D 組合員は、何ら M の業務に携わっていない。

ウ 以上のことから、D 組合員の業務内容・労働条件については、L の支配下にあり、これら全てについて、L が決定している。

よって、M が、D 組合員の「使用者」に該当することはありえない。

2 D 組合員の業務が変更されたとすれば、同組合員が組合に加入したことを理由として行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

## (1) 申立人の主張

ア D 組合員は、L に、ミキサー運転手及び生コンプラントのメンテナンス業務担当として入社し、以来、生コンの輸送や生コンプラントの点検・修理などの業務を主に行ってきた。

L と M (以下、申立人の主張においては、L と M を併せて「会社」

という。)は、D 組合員の業務は土木作業員であり、入社以降、業務は変更していない旨主張しているが、D 組合員は入社面接で、「大型免許を取るまでは土木の仕事をして、大型免許を取ったらミキサー車に乗務し、生コンの出荷をしてもらう。生コンの出荷がないときには、生コンプラントのメンテナンスをしてもらう。生コン関係の仕事がないときは土木の現場に行ってもらおう」と説明されており、実際、工事現場で土木作業員として仕事していたのは、大型免許を取得するまでの3か月の間だけであった。それ以降は、ミキサー車乗務と生コンプラントのメンテナンス業務に従事しており、それらの業務がないときにだけ土木業務に従事していた。

また、会社は、D 組合員に生コンプラントのメンテナンスを指示していないし、D 組合員がメンテナンスを行っていない旨主張しているが、D 組合員は、設備業者からレクチャーを受け、入社以来、日常的に生コンプラントのメンテナンスを行っており、修理や出荷前のグリスアップ等の整備、出荷終了後のプラントミキサの洗浄等を行ってきた。

イ ところが、組合が、平成20年11月27日に D 組合員の組合加入と分会結成を公然化したことを機に、翌日、生コンプラントのメンテナンス業務を行っていた D 組合員に対し、会社は、「もうしなくてもいい」と言って、それ以降、D 組合員に生コンプラントのメンテナンス業務をさせなくなった。それに加えて、D 組合員が乗務していたミキサー車を売却し、倉庫整理業務の仕事しかさせなくなった。

また、会社が、平成21年2月10日、D 組合員に対して倉庫整理を指示して以降、会社から倉庫整理についての具体的な指示はほとんど何もない。そのため、D 組合員は何の作業もすることができないまま、一日中倉庫内で過ごすことを余儀なくされている。

ウ このように、会社が、D 組合員の組合加入と分会結成の公然化を機に、従来の業務をさせずに倉庫整理の仕事だけをさせたのは、組合加入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であり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人 L の主張

ア D 組合員は、L 入社以降土木作業員として勤務してきており、その業務の付随業務としてミキサー車に乗ることはあったが、その割合は1割程度であった。普段は土木現場に行っており、入社面接の際も土木作業員として現場で働いてもらうとしか言っていない。

D 組合員は大型免許がなくても乗れる4トンミキサー車に乗務していたので

あるから、大型免許取得とミキサー車の運転は無関係である。 L には自社所有のミキサー車は1台しかなく、全ての土木作業員が乗務しており、組合が主張するように、 D 組合員が1台を専用を使い、もう1台を他の従業員全員で使っていたということはない。

また、 D 組合員に、生コンプラントのメンテナンス業務など指示しておらず、そのような業務も行わせていない。土木作業員である D 組合員が設備業者のレクチャーを受けたことはありえず、また、溶接の資格を持っていない D 組合員に生コンプラントを修理させることはありえないし、グリスアップやプラントミキサの洗浄は M への出向社員である工場長が担当している。

イ D 組合員の業務について、 D 組合員が組合に加入したことを知ったために業務を変更し、倉庫整理だけを担当させたという事実は全く存在しない。

ミキサー車を売却したのは、ミキサー車の稼働率が低く、今後も使用頻度が増える見込みがなかったからであり、 D 組合員の組合加入とは無関係である。また、同時期にミキサー車以外の車両も売却しており、ミキサー車を特別扱いしたものではない。

また、 D 組合員に対して倉庫の整理を命じたのは、平成21年2月10日だけであり、1日でできる作業なので、他の日に倉庫作業の指示はしていない。実際、同日以降も D 組合員は土木作業員として業務を行っている。

D 組合員には、仕事がないなら倉庫ではなく事務所の中に入ったらどうかと度々伝えているが、倉庫から出てこない。倉庫にいるようには言っていない。

ウ 以上のとおり、 D 組合員は、入社時から一貫して土木作業員であり、業務を変更した事実はなく、組合加入を理由とした不利益取扱いでもなければ、組合に対する支配介入でもない。

3 カメラが倉庫内に設置されたことは、 D 組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

組合が本件申立てを行った後の平成21年12月になって、会社は、 D 組合員が倉庫整理又は待機を命じられている倉庫の1階において、 D 組合員の動静を監視できるような位置に監視カメラを設置した。会社が、その頃に、防犯を目的としたカメラを設置しなくてはならないような備品や道具を倉庫内で保管するようになったことはなく、カメラの設置位置も、侵入されやすいシャッター付近ではなく、倉庫奥から倉庫内全体を監視できる場所に設置されていることからすれば、同カメラは会社が倉庫内で就労する D 組合員を撮影・監視し、精神的圧迫を与えることを企図して設置されたものといわざるを得ない。

よって、会社による監視カメラの設置は、D 組合員が組合に加入したこと、組合員であること及び本件救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱いであり、組合結成に対する支配介入であるから、労組法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為に該当する。

なお、会社は、倉庫で待機する D 組合員に対し、仕事がないなら事務所に入るように度々伝えていると主張するが、事務所内は狭く、会社による監視を避けて待機できるような場所もない。そのような事務所内にいれば会社からの不当労働行為発言の標的にされるおそれがあったから、D 組合員は倉庫で待機していたのである。

#### (2) 被申立人 L の主張

倉庫には L の貴重な資産が保管されていることから、防犯のためにカメラを設置することは意味がある。

特に、倉庫の入口であるシャッターと正反対側に外から簡単に侵入できる窓があるため、カメラを取り付ける必要があった。なお、防犯カメラである以上倉庫全体を見渡せるものでないと意味がない。

D 組合員に対しては、仕事がないならば事務所に入ったらどうかと度々伝えていたが、D 組合員は倉庫から出てこなかった。L は、D 組合員を監視するために防犯カメラを設置したのではなく、不当労働行為に該当するような事実はない。

#### 4 D 組合員の勤務について、土曜日が休日とされたことは同組合員が組合に加入したことを理由として行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

##### (1) 申立人の主張

D 組合員は、入社以来、毎週土曜日は出勤日であった。

ところが、会社は、組合を公然化した日の翌日である平成20年11月28日に、明日は仕事がないので休んで欲しいと D 組合員に告げ、翌同月29日に従前どおり出勤した D 組合員に対し、「彼には仕事がない」と就労を認めなかった。また、同日、他の従業員は全員出勤して業務に従事していた。そして同日以降、D 組合員に土曜出勤をさせなくなった。D 組合員の賃金は日給月給制であり、日額が11,500円であったことから、土曜出勤がなくなったことにより土曜日が4回ある月は46,000円、5回ある月は57,500円の賃金減額となった。

会社は、D 組合員に土曜出勤をさせなかった理由として、平成20年の11月下旬以降仕事がさらに減ったこと、D 組合員の就業態度が組合加入後極端に悪化したことをあげ、就業態度の悪化の例として遅刻回数が多いことをあげている。しかし、仕事量の変化については全く具体性がなく、遅刻についても組合を無視して会社が一方的に行った始業時刻の変更を根拠に遅刻として扱っているものであり、D 組



合員を土曜出勤させない理由には全くなりません。

また、会社は、D 組合員だけを対象にしているわけではないと、社員1名の出勤簿を書証として提出しているが、その社員が土曜日に出勤していないからといって、他の社員も土曜日に出勤していないということにはならない。

よって、D 組合員に土曜出勤をさせない会社の対応は、組合加入を理由とする不利益取扱いであり、組合に対する支配介入である。

## (2) 被申立人 L の主張

L は、D 組合員が組合に加入する前から、土曜日を休日として運用しており、D 組合員が組合に加入したことで運用を変えたわけではない。従来は土曜日が休日である旨が就業規則に明記されていなかったため、平成21年になってから就業規則を変更したのであるが、これは従来からの運用を明確にただけである。

L としては、平成20年2月頃から土曜日の出勤をなくす方向性でいくことを経営会議で協議しており、これは既定路線に基づくものであった。

確かに平成20年11月までは仕事がそれなりにあったことから、D 組合員に土曜日に出勤してもらっていたこともあったが、それ以降は仕事がさらに減ったことや、遅刻回数が多い、勤務中に私語や私用電話をして全く仕事をしないなど D 組合員の就業態度が極端に悪化したため出勤してもらわなければならないようになった。

なお、土曜出勤をなくす運用は D 組合員だけを特に対象としているものではない。L のある社員（以下「L 社員甲」という。）は、平成20年11月以前の土曜日には出勤したり休んだりしていたのであるが、同月下旬以降は一度も土曜日の出勤を行っていない。

そもそも、土曜日に出勤しない場合、確かに賃金は減るが、その分勤務もしなくてよいのであるから不利益に該当するわけではない。

以上のとおり、土曜の出勤についての運用は不当労働行為には該当しない。

## 5 申立人組合の平成20年11月27日付け団交申入れに対する被申立人らの対応は、不当労働行為に当たるか。

### (1) 申立人の主張

会社は、組合と行った団交の中で、平成15年に L と組合で締結した事前協議約款を含む協定書（以下「H15協定書」という。）があるにもかかわらず、今回協定書を締結できない理由を具体的に説明せず、「回答書に示している」などと繰り返すのみである。

また、会社は、組合結成以降に、D 組合員の始業時刻や業務を一方的に変更したり、土曜日に仕事をさせなくなった理由について、その根拠を具体的に説明しない態度に終始し、組合が D 組合員の身分や労働条件を明らかにすることを求めて

も、曖昧な回答しか行わない。

さらに、団交に出席した E 企画室長は、組合が D 組合員の労働条件等について事前協議を求めていることに対し、事前に組合とは話をせず、D 組合員に先に話をした上で、組合から団交の申入れがあれば応じるとの自らの考えに固執し続けた。D 組合員の労働条件等について、組合と協議しないで、まず D 組合員と話をするという会社の対応は団交拒否に当たる。

加えて、平成21年5月26日以降、組合が6度にわたり口頭で団交申入れを行ったにもかかわらず、会社は書面での申入れでないと応じられないと正当な理由なく拒否している。

これらの会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人 L の主張

H15協定書については、その効力は既に失効しているところ、改めて L が労働協約を締結する義務はなく、その理由も明確に示して説明した上で、組合からの労働協約の締結の要求を拒否したものである。逆に、組合の方が労働協約の締結を強要するなどの不誠実な対応をとっていたのである。

L は、始業時刻や土曜日の就労等に関する規定を含む就業規則の変更について、労働基準監督署員立会いの下で D 組合員の意見を聞き、最終的に同組合員の同意も得ていることや、土曜日に就労をさせない理由や D 組合員の業務内容についても、組合に対し団交の場できちんと説明を行った。

他にも、D 組合員の身分については第1回団交で「有期雇用の非正規社員」である旨きちんと説明を行っている。

しかし、組合が「事前協議約款の入った労働協約の締結をしなければ、D 組合員の労働条件について話をしない」などと不誠実な対応を行ってきたものである。それにもかかわらず、L は、団交申入れがあればその都度きちんと対応してきた。

平成21年5月26日以降、組合から L に対して団交の申入れは一度もなされていない。よって、L に団交応諾義務は発生しておらず、L が団交を拒否したという組合の主張は失当である。

以上のとおり、L の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

- 6 ① D 組合員の出勤が遅刻として取り扱われたこと、②雇用契約及び退職金制度に関しての D 組合員に対する E 企画室長の対応、③平成20年11月27日に D 組合員に対しなされた E 企画室長の組合加入についての発言及び F 取締役の組合加入経緯の聞取り、④ D 組合員の労働条件について事前協議を行わないという対応は、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合と会社の間にはH15協定書があり、この協約は失効していないから、会社は D 組合員の労働条件の変更について組合と事前に協議する義務がある。

しかし、会社は、組合が D 組合員の労働契約の内容について団交を申し入れているにもかかわらず、組合との団交を無視ないし軽視し、H15協定書の事前協議の定めを違反して就業規則を一方的に変更し、変更された始業時刻に基づき D 組合員を遅刻扱いした。また、組合を通さず直接 D 組合員に不利益変更された労働条件等の一方的押しつけを行い、労働条件については D 組合員個人としか話さないとの対応をした。これらの会社の対応は、組合を無視ないし軽視するものであり、組合は不必要であるとの念を組合員に与えるものであって、組合の結成・運営に対する支配介入である。

イ D 組合員の組合加入を公然化した平成20年11月27日、 E 企画室長が D 組合員に対し、同組合員の組合加入について、「 D さん、落ちるとこまで落ちたな。ほんま吸い取られるだけやで」、「実際、俺ら見てきてるけど、みんな自分らの実費の交通費で労働運動かり出されてるみたい」などと発言して、組合と D 組合員を誹謗し、組合加入が D 組合員の不利益になると告げた。

また同日、 L の F 取締役が、生コンの輸送をしていた D 組合員の運転するミキサー車の助手席に乗り込み、 D 組合員に対して組合加入の経緯をしつこく問い詰めた。

これらの発言、行為は、使用者による組合への支配介入であり、労組法第7条第3号に定める不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人 L の主張

ア L は、組合から団交申入れがあれば、誠実に対応を行うというスタンスを一貫してとってきており、何ら団交を軽視ないし無視していない。

また、組合は、H15協定書を根拠に、 L には D 組合員の労働条件について事前協議義務がある旨主張するが、H15協定書は、平成15年に組合に加入していた従業員が L を退社した時点で失効しており、 L は組合に対して D 組合員の労働条件に関して事前協議義務を負っていない。

就業規則の変更については、平成21年1月には掲示板に掲示し、従業員代表を決めた上で D 組合員を除く全従業員の同意を得た。なお、 D 組合員は従業員代表を決める際には欠席している。また、同年4月に、 D 組合員に対し労働基準監督署員立会いの下で就業規則が変更されたことを伝え、 D 組合員に意見がないことを確認しており、問題なく就業規則が変更されたものであると認識している。

よって、 L が組合に対する支配介入を行ったという事実は存在しない。  
イ E 企画室長には、申立人が主張するような発言について記憶がない。

また、 F 取締役においても明確な記憶がないが、同人の認識として、外部の組合に加入する場合、一般的に社内に対して不満があることが多いため、D組合員が会社に対して何を求めているのか確認したかったこともあり、普段の会話の一環として話をしただけにすぎない。

会話の内容からも客観的に明らかなように、 F 取締役が D 組合員に対して「しつこく問い詰めた」というような会話内容ではなく、組合に加入したと聞いたため普段の会話の一環として尋ねただけである。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1（ M は、 D 組合員の労組法上の使用者に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア L の設立は昭和61年7月30日、 M の設立は平成12年3月8日であり、平成21年9月14日現在の L と M の登記上の本店所在地はいずれも兵庫県尼崎市である。

また、 B 社長、 M の代表取締役 C 及び E 企画室長の3名は、 L 、 M 双方の取締役である。

(甲1、甲2)

イ M は、自社で雇用する従業員がおらず、 L との間で従業員の出向契約を締結しており、 M に出向した L の従業員が M の業務を行っている。

平成20年11月時点で L の従業員は16名であり、そのうち M へ出向していた従業員は4名であった。 L は、 D 組合員を M に出向させていなかった。

(乙15、証人 E )

ウ M は、生コンの製造と品質管理業務、生コンの販売を業務としており、生コンの製造に使用する生コンプラントのメンテナンス等は自社の業務として行っていた。 M が製造した生コンの輸送については、平成15年12月31日付けで運送委託契約を締結して L に委託していた。

(乙10、証人 E )

エ M は、 N に加盟しており、 D 組合員の組合加入が公然化された当時、 B 社長は、 N の理事であった。

(甲16、甲17)

オ D 組合員は、平成14年6月に L に入社して以来、土木作業やミキサー車乗務に従事してきた。

(証人 D 、証人 E )

カ D 組合員が日々の業務について記載していたメモ帳には、平成20年9月23日から同組合員が組合加入を公然化した同年11月27日までは、「プラント準備」や「プラント洗い」等の記載がされている日があった。

(甲25)

(2) M は、D 組合員の労組法上の使用者に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、① L と M は法形式上は別法人であるが、実質的には一体の会社である旨、② M は、生コン輸送業務や生コンプラントのメンテナンス業務という M の業務に携わっていた D 組合員の業務内容や労働条件について具体的な支配力を有していた旨主張する。

そこで、まず、L と M の関係についてみる。

イ 前記(1)ア、イ、ウ認定のとおり、① L と M の本店所在地が同一の住所であること、② L と M 双方の3名の取締役が重複していること、③ M が自社で従業員を雇用していないこと、④ L と M は従業員の出向契約を締結し、L から出向している従業員が M の業務を行っていること、⑤ M が生コンの輸送を L に委託していること、が認められる。

これらのことからすると、L と M は、人的な面や業務執行の面で非常に密接な関係にあるとみることができる。しかしながら、これらの関係は L と M との出向契約、運送委託契約に基づくものであり、このことをもって実質的に一体の会社であったとはいえない。

次に、前記(1)エ認定のとおり、B 社長が、M を代表して M が加盟している N の理事となっていた事実は認められるものの、前記(1)ア認定のとおり、B 社長は M の取締役でもあるから、このことをもって B 社長が M の実質的な代表者であるということとはできない。

また、その他に L と M が実質的に一体の会社であるとの組合の主張を認めるに足る事実の疎明はない。

以上のことから、L と M が実質的に一体の会社であるということとはできない。

ウ 次に、D 組合員が M の業務に携わっていたかどうかについてみる。

前記(1)イ、オ認定のとおり、① M の業務は M に出向した L の従業員が行っていること、② L は D 組合員を M に出向させていなかったこと、③ D 組合員はミキサー車に乗務していたこと、が認められることから、D 組合員は、生コンの輸送業務に携わっている事実は認められるものの、前記(1)ウ認定のとおり、L と M は生コンの運送委託契約を締結しているのであり、当該委託契約が偽装であるなどとする組合の主張・立証はないのであるから、当

該業務は L の業務であり、D 組合員は L の業務として生コンの輸送業務を行っていたといえる。

また、前記(1)ウ、カ認定のとおり、①生コンプラントのメンテナンス等は M の業務であること、② D 組合員が日々の業務について記載していた手帳に「プラント準備」、「プラント洗い」等の記載があったこと、は認められるものの、「プラント準備」、「プラント洗い」等の具体的内容は明確ではなく、D 組合員が生コンプラントのメンテナンス等 M の業務そのものに携わっていたことを認めるに足る事実の疎明はない。

これらのことから、D 組合員が M の業務に携わっていたとまでみることはできず、M が D 組合員の業務内容や労働条件について具体的な支配力を有していたとの組合の主張は採用できない。

エ 以上のことからすると、M は、D 組合員の労組法上の使用者に当たるとはいえず、その余を判断するまでもなく M に対する申立ては却下する。

2 争点2 (D 組合員の業務が変更されたとすれば、同組合員が組合に加入したことを理由として行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年11月27日、組合は20. 11. 27加入通知書により D 組合員の組合加入を L 及び M に通知した。

(甲3)

イ L は、自社で1台のみ所有していたミキサー車と備車で、M が製造した生コンを輸送しており、自社所有のミキサー車では L の土木工事現場で使う生コンを輸送していた。

自社所有のミキサー車に乗務していたのは D 組合員だけではなく、L の他の従業員が運転することもあった。

なお、平成21年2月6日、L は自社所有のミキサー車を売却した。

(証人 D 、証人 E )

ウ 平成21年2月10日、E 企画室長は D 組合員に倉庫の整理を指示した。その際、E 企画室長は、D 組合員に1日で終わることができかどうかを確認した。

同月11日以降、L から D 組合員に対して倉庫整理に関する新たな指示はなかった。

なお、D 組合員は L に倉庫整理が終了した旨の報告はしなかった。

(証人 D 、証人 E )

エ 平成21年2月6日以降、D 組合員は倉庫で待機するようになった。なお、

L から D 組合員に対して、倉庫で待機するようにとの指示はなかった。

(証人 D 、証人 E )

オ 平成21年2月11日以降、D 組合員は、同月18日にユンボの回送を行った他、同年2月から3月の間に計9回、L の指示により倉庫整理業務以外の業務を行った。

(甲26)

カ 平成21年12月10日、倉庫内にカメラが設置されたことについて抗議した D 組合員に対し、E 企画室長は、別に倉庫にいなくても事務所に入ったらいいのではないかと D 組合員に述べた。

(乙19、証人 D )

(2) D 組合員の業務が変更されたとすれば、同組合員が組合に加入したことを理由として行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、D 組合員の業務に関して、同組合員は主にミキサー車による生コン輸送業務や生コンプラントのメンテナンス業務を行ってきたのに、L は組合加入を機にこれらの業務をさせなくなり、倉庫整理の仕事だけをさせている旨主張し、これに対して L は、D 組合員は入社時から現在まで一貫して土木作業員であり、土木業務の付随業務としてミキサー車に乗ることもあった旨、また倉庫整理を命じたのは1日だけであった旨主張する。

イ まず、D 組合員の組合加入後、同組合員の業務に変更があったかどうかについて検討する。

(ア) 前記1(1)オ及び(1)ア、イ認定のとおり、① D 組合員は、入社以来土木作業及びミキサー車乗務を業務として行っていたこと、②平成20年11月27日、組合が L に D 組合員の組合加入を通知したこと、③平成21年2月6日、L は1台のみ自社保有し、D 組合員らが乗務していたミキサー車を売却したこと、が認められ、また、生コンプラントのメンテナンス業務については、前記1(2)ウ判断のとおり D 組合員が同業務に携わっていたことを認めるに足る事実の疎明はない。

これらのことから、D 組合員は、入社以来土木作業とミキサー車乗務のどちらが主な業務であったかは判然とはしないが、土木作業及びミキサー車乗務を業務として行っていたところ、同組合員の組合加入公然化後に同組合員が乗務することがあったミキサー車が売却され、同組合員が行っていた業務の1つであるミキサー車乗務がなくなったということが出来る。

(イ) 次に、倉庫整理業務については、前記(1)ウ認定のとおり、①平成21年2月

10日、E 企画室長が D 組合員に倉庫整理を指示した際、作業が1日で終わるか確認していたこと、② D 組合員は倉庫整理が終了したことを L に報告しなかったこと、③同月11日以降、L から D 組合員に倉庫整理に関して新たな指示がなかったこと、が認められることから、E 企画室長は、倉庫整理業務は当初から1日で終わるものとして指示しており、その後特段の指示をしていないことから、当日限りの指示であったといえ、D 組合員自身も作業終了をわざわざ報告しなかったことからすると、そのことは認識していたものと考えられる。よって、D 組合員に対する倉庫整理業務の指示は一時的なものであり、D 組合員の業務が倉庫整理業務に変更されたという組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のことからすると、組合加入公然化後の D 組合員の業務に関して、倉庫整理業務に変更されたということはできないものの、同組合員が行っていた業務の1つであるミキサー車乗務がなくなったことは事実であるといえる。

ウ そこで、ミキサー車乗務がなくなった直接の原因である L が所有していたミキサー車の売却が D 組合員の組合加入を理由に行われたものであるかについて検討する。

L は、自社が所有していたミキサー車売却の理由をミキサー車の稼働率が低下しており、稼働率回復の見込みがなかったためと主張するが、稼働率が低下していることを認めるに足る事実の疎明はない。

しかし、前記(1)イ認定のとおり、ミキサー車に乗務していたのは D 組合員だけではなく、他の従業員も乗務していたのであり、D 組合員がミキサー車を自分専用の車として使用していたとの事実の疎明もないことから、ミキサー車の売却は他の従業員にも影響を与えるものであり、組合員である D 組合員だけが乗務できなくなったとはいえず、同組合員の組合加入を理由に行われたものとはいえない。

エ なお、組合は、L が D 組合員に対し倉庫整理作業のほかに具体的な作業指示を行わず、D 組合員は倉庫内にいることを余儀なくされている旨主張するので、以下検討する。

前記(1)エ、オ、カ認定によると、① D 組合員の倉庫での待機は L が指示したものではないこと、②平成21年2月11日以降、L の指示を受け倉庫整理業務以外の業務を行ったことがあること、③ E 企画室長が D 組合員に対して、倉庫で待機するのではなく事務所に入ってはどうかと声をかけていること、が認められる。

これらのことからすると、D 組合員が倉庫内で待機しているのは、L の



指示により行っているものではなく自らの意思で行っているものであって、L が強制しているものではないということができ、また、平成21年2月10日に倉庫整理業務を指示されてから以降も、D 組合員は L から業務指示を受け、倉庫から出てその業務に従事していることから、D 組合員が倉庫内にいることを余儀なくされているとの組合主張は採用できない。

オ 以上のことからすると、D 組合員の担当業務の一部がなくなったことは確かであるが、それは同組合員の組合加入を理由とするものとはいえず、また、同組合員が倉庫内にいることを余儀なくされているともいえないことから、不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点3（カメラが倉庫内に設置されたことは、D 組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合は、平成21年10月1日に21-65事件の申立てを、同年11月25日に21-78事件の申立てを行った。

イ 平成21年12月、L は倉庫内にカメラを設置した。

カメラは、倉庫の入口のシャッターから向かって左奥に設置されており、倉庫1階部分の全体が見渡せる位置にあった。

(甲24、証人 E )

ウ 平成21年2月6日からD 組合員は倉庫で待機するようになり、同月10日に指示を受けた倉庫の整理が終わってからも倉庫での待機を続けた。

同年12月9日、倉庫に入ったD 組合員はカメラが設置されていることに気づき、翌10日にL に抗議した。

(甲26、証人 D )

エ L は、倉庫内に発電機や道路工事に使用する転圧機、カッター等を保管しており、購入価格が70万円から80万円程度する物もあった。

(証人 E )

オ L では、カメラ設置以前に倉庫において盗難の被害にあったことがあった。

(証人 E )

(2) カメラが倉庫内に設置されたことは、D 組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア、イ、ウ認定のとおり、①組合が本件申立てを平成21年10月1日及び同年11月25日に行っていること、② L は同年12月にカメラを設置していること、③ D 組合員は同年2月6日から倉庫で待機するようになっており、カメラ設置時も倉庫での待機を続けていたこと、が認められる。

これらのことから、L は本件申立てが行われた後の近接した時期にカメラを設置したとみることができ、また、L がカメラを設置した時期には D 組合員は倉庫を待機場所としており、そのことは L も承知していたことであるから、L はカメラを設置することによって必然的に D 組合員がカメラに映る状況となることを認識していたと考えられる。

イ しかし、一方で、前記(1)エ、オ認定のとおり、倉庫には高額な工事用の機材が保管されていること、過去に盗難の被害を受けたことがあったこと、が認められ、L には盗難予防のための対策を行う必要性があったといえ、L が防犯上倉庫内にカメラを設置したことに合理性がなかったとはいえない。

また、前記2(2)エ判断のとおり、D 組合員の倉庫での待機は L が指示したのではなく、自らの意思で行っていると認められることから、カメラの設置に対し、D 組合員が不快に感じたのであるならば、自らの意思で倉庫での待機をやめられる状況にあったと考えられる。そのことについて組合は、事務所内で待機すれば会社からの不当労働行為発言の標的となる旨主張するが、D 組合員が平成21年2月6日から倉庫で待機するようになった時期において、日常的にそのような行為を受けていたとの事実の疎明はなく、倉庫での待機の正当性を主張する根拠とはなりえない。

ウ 以上のことから、カメラが倉庫内に設置されたことは D 組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 争点4 ( D 組合員の勤務について、土曜日が休日とされたことは同組合員が組合に加入したことを理由として行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア D 組合員は、平成20年8月21日から組合加入を公然化した同年11月27日までの間に14日ある土曜日のうち12日は出勤していた。

(乙13)

イ 平成20年11月28日、L は D 組合員に翌日の土曜日は出勤しなくてもよい旨伝えた。

(甲25、証人 E )

ウ 平成20年11月29日、D 組合員は他の組合員らとともに L に出向き、出勤しようとしたが、B 社長及び E 企画室長が門前で D 組合員の出勤を拒否した。

その際、E 企画室長は組合員らに対して「彼には仕事ないんですわ。会社か

ら与える。他の社員は出てるんでね。それは仕事があるからでございます」と述べた。

(甲23、証人 D、証人 E)

エ D 組合員は、平成20年12月6日、同月13日、同月20日、同21年1月10日及び同月17日の各土曜日に会社に出向いたが、L は出勤を認めなかった。

平成20年12月27日の土曜日については、L から出勤するよう指示を受け、D 組合員は出勤した。

(甲25、甲26、証人 E)

オ L 社員甲は、平成20年8月21日から同年11月27日までの間に14日ある土曜日のうち6日出勤していた。同月29日から同21年2月20日までの間の土曜日は全く出勤していなかった。

(乙14)

カ L は、平成17年5月1日施行の就業規則(以下「旧就業規則」という。)では土曜日が休日であることを明記していなかったが、平成20年11月12日に労働基準監督署に提出された年間休日カレンダーでは、土曜日を指定休日としていた。

土曜日に仕事がある場合については、L は出勤の指示や出勤する従業員の決定を現場の責任者に任せていた。

(乙6、乙8、証人 E)

キ L は、平成21年1月21日に施行した就業規則(以下「新就業規則」という。)で、土曜日を所定休日と規定するとともに、始業時刻を午前8時から午前7時30分に変更した。

また、D 組合員は、新就業規則施行後、新就業規則で規定されている始業時刻の午前7時30分までに出勤しなかった。

(乙7、証人 D、証人 E)

ク D 組合員の賃金は、基本給が日給11,500円で計算されており、月1回支給されていた。

(甲22)

ケ 平成19年9月14日、大阪地方裁判所は、L と M を債権者とし組合を債務者とする立入禁止等仮処分申立事件に対して、仮処分の決定を行った。

また、平成21年12月16日に、大阪地方裁判所は、当該仮処分決定に基づいて、組合に対し、L 及び M の敷地内への立入禁止などを決定した。

(乙11、乙12)

(2) D 組合員の勤務について、土曜日が休日とされたことは同組合員が組合に加入したことを理由として行われた不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか

について、以下判断する。

ア 前記(1)オ、カ、キ認定のとおり、① L の旧就業規則では土曜日が休日であることは明記されていなかったが、L が労働基準監督署に提出した年間休日カレンダーにおいては土曜日が指定休日とされていたこと、②新就業規則では土曜日が所定休日と規定されていたこと、③ D 組合員の組合加入公然化以降、D 組合員以外の L の従業員で土曜日に出勤していなかった者がいたこと、が認められる。

これらのことからすると、L では、新就業規則で土曜日が所定休日として正式に規定されるまでにおいても、原則的には土曜日を休日扱いしていたとみることができ、土曜日に出勤していない従業員もいたのであるから、L が D 組合員を土曜日に出勤させなければならなかったとは必ずしもいえない。

イ しかし、前記(1)アからエ認定のとおり、① D 組合員は組合加入公然化前の約3か月間においては、14日ある土曜日のうち12日に出勤していたこと、②組合加入を公然化した日の翌日に、D 組合員は L から土曜日に出勤しないよう指示されたこと、③ L は D 組合員に平成20年11月29日から新就業規則施行までの間の土曜日の出勤を同年12月27日を除いて認めなかったこと、が認められ、組合加入公然化までは D 組合員にかなりの頻度で土曜出勤をさせていたにもかかわらず、組合加入公然化後の土曜日からは出勤を指示しておらず、かかる L の対応は不自然といわざるをえない。

ウ このことについて L は、D 組合員に土曜出勤をさせなくなった理由として、業務量が減少したこと、さらに D 組合員の勤務態度が組合加入直後から悪化した旨を主張する。

確かに、業務量の減少により土曜出勤させる必要性が減じられることは一定首肯できるところであるが、業務量減少に係る具体的な事実の疎明はなく、D 組合員の組合加入公然化後に土曜日の業務が一切なくなったとは、にわかには措信できない。

また、前記(1)オ認定のとおり、L 社員甲が、同時期に土曜出勤が6回からゼロになっていることが認められるが、この者の事例のみをもって L の業務量全体の減少を推認することはできない。

さらに、D 組合員の勤務態度の悪化の例として L が挙げている遅刻については、前記(1)キ認定のとおり、新就業規則施行後、D 組合員が新就業規則に規定されている始業時刻までに出勤しなかったことによるものであり、それ以前の D 組合員の組合加入公然化直後に土曜日の出勤を命じなくなったことに対する理由にはならない。加えて、D 組合員が勤務中に私語や私用電話をして全

く仕事をしないとの主張についても、業務指示に従わなかった等業務遂行に支障を及ぼすと考えられる状況であったことを認めるに足る具体的な事実の疎明はなく、就業に影響するほどの勤務態度の悪化であったということまではできない。

したがって、これらの点に係る L の主張は採用できない。

エ また、前記(1)ク認定のとおり、D 組合員の賃金は日給月給制であり、出勤日数が減少すれば、賃金も減収となることから、出勤日数が減ることによる不利益は否めない。

オ 以上のことに加え、前記(1)ケ認定のとおり、当時 L と組合の間には裁判所において係争中の事件があり、両者の関係は決して良好であるとはいえない状態であったと推測できることから、L が D 組合員の組合加入公然化直後から土曜日の出勤をさせなくなったのは、D 組合員の組合加入を嫌悪したことによるものといわざるを得ず、また L における組合員である D 組合員を不利益に取り扱うことにより組合活動への圧力を加えたとみることができることから、かかる行為は労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。

5 争点5（申立人組合の平成20年11月27日付け団交申入れに対する被申立人らの対応は、不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年11月27日、組合は、L 及び M に対し20.11.27加入通知書、20.11.27団交申入書、20.11.27分会要求書を持参し、団交を申し入れた。

20.11.27団交申入書には、要求事項として、①労働基準法等の諸法令の順守、②分会事務所・掲示板の貸与、③組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）についての事前協議及び労使合意、④就業時間内の組合活動に係る賃金保証、が、また20.11.27分会要求書には、① D 組合員の労働契約の明示、②就業規則等の組合への提示、③ D 組合員に対する未払い賃金の支払い、④法律に基づく有給休暇の付与等、がそれぞれ記載されていた。

(甲4、甲5)

イ 平成20年12月19日、第1回団交が開催され、組合と L との間で以下のやりとりがあった。

(ア) 団交の席上、E 企画室長は組合に対し、「回答書」と題する書面（以下「20.12.19回答書」という。）を手交した。20.12.19回答書には、①労働基準法等の諸法律を遵守している旨、②分会事務所・掲示板の貸与には応じられない旨、③いわゆる事前協議約款・事前同意約款は締結しないが、団交には応じる旨、④就業時間内の組合活動に係る賃金保証には応じられないが、緊急時の電話取次は行う旨、がそれぞれ記載されていた。

(甲10、甲12)

(イ) E 企画室長は、組合から D 組合員の身分について問われたことに対し、「非正規社員」であり「有期契約社員」である旨述べた。

また、D 組合員の雇用契約に関して、現状の契約内容を記載した書面がなく曖昧な状態であることから、再度確認のため平成21年1月からの雇用契約を改めて行う旨述べた。

(甲12)

(ウ) 組合が、雇用契約の問題については組合と話さないのかと質したのに対し、E 企画室長は、事前に組合と協議すればそれが事前協議約款を締結したことになる旨述べ、「団体交渉の場は持ちますけど、事前に組合と話すということはない」、「Dさんの身分・賃金・労働条件等、Dさんに話しますんで。組合と話すことはないと思います」と述べた。

(甲12)

(エ) E 企画室長が、組合と事前協議すれば事前協議約款を締結したという話になりかねない、事前協議約款は締結しない旨を繰り返し述べたことに対して組合は、「合意約款を私言ってるんじゃないくて」、「こっちは事前約款なんていっこも話してないよ」、「締結じゃないがな。締結は協定化して初めて生まれる話やからね。私はそれをしろという話をしてるんじゃないのよ」などと述べた。

(甲12)

ウ 平成21年2月23日、第2回団交が開催され、組合と L との間で以下のやりとりがあった。

(ア) 組合が、D 組合員から全権委任され、その窓口として交渉を要求している旨述べたことに対し、E 企画室長は以下のとおり回答した。

「(略) まず最初に、雇用契約当事者というのは D さんでいらっしゃいます。で、D さんに話す前に組合の方にお話という、(略) スタンスは会社はもっていませんので。(略) D さんにまず最初に話すというのがうちの見解です。そのあと D さんは組合の方とお話して、組合の方がなんか会社と交渉を持ちたいというのでしたら、うちは受けます。」

(甲13)

(イ) 組合は、労働者は労働組合に加入した場合、自分の身分や労働条件を、組合を通じて会社と協議できるという権利が発生する旨述べ、「D 組合員の身分・賃金・労働条件については、組合と事前に協議しましょうというルールですよ」と述べたことに対し、E 企画室長は、ルールはどうであれ、交渉の場は設けられるのであるから問題ないのではないか、と述べた。

また、E 企画室長は、組合がルール作りに執着し D 組合員の労働条件についての交渉が進んでいない旨述べ、組合に対し、「せつくなので具体的な内容に進めていきましょうよ事前に執着しないで、D さんの本当の内容を、どうですか」と述べた。

それに対し組合は、「D さんが頼ってきて加盟された組合のルールを認めないって言われたら、それは D さんの意見そのものを否定されたのと同じですよ」と述べた。

(甲13)

(ウ) E 企画室長は、D 組合員の業務は土木作業員及びその他会社の付随業務であり、業務内容も労働条件も変えていない旨述べた。

また、D 組合員が入社当時から業務指示でミキサー車に乗っていた旨述べたことに対しては、D 組合員にミキサー車の業務だけを指示した覚えがなくミキサー車の業務は L の業務の一つである旨述べた。

(甲13)

(エ) E 企画室長が団交の目的について質したところ、組合は、目的は D 組合員の問題であるが、L が、組合が交渉当事者であることを理解せず、組合を認めていないため、L がその姿勢を改めない限りその先の交渉には進めない旨述べた。

また、E 企画室長が、事前協議については、お互い会社と組合のルールの中での交渉なので、L としては行わない旨述べ、「D さんの労働条件の話しましょうと僕は知っているんですよ」と述べた。

それに対して組合は、「うちとしては、どこまでいってもそういった事全て事前に話をすることを真っ向から否定されて、本題にはいけませんと。中身のあつ交渉にならへんでしょ、団結される部分がね、侵害されているのに次にいけませんよ」と述べた。

(甲13)

(オ) E 企画室長が、D 組合員の話を進めず、組合が事前ということに執着しているのは目的がずれている旨、L と D 組合員が契約当事者であるのに何故先に組合に話をするのが疑問である旨述べたことに対し、組合は、D 組合員が組合に加入したことにより集团的労使関係になっているのであるから、会社のルールに固執しているといつまでたっても前に進めない旨述べた。

(甲13)

(カ) E 企画室長は、D 組合員から、組合加入後土曜日の就業がなくなった旨指摘があったことについて、現在の就業規則では土曜日が休日となっているこ

と、労働基準法に基づく週40時間の労働時間を遵守しなければならないと考えていたこと、土曜日に仕事があれば適材適所で会社の裁量により業務を与える旨述べた。

(甲13)

エ 平成21年4月10日、第3回団交が開催され、組合と L との間で以下のやりとりがあった。

(ア) E 企画室長は、組合から、H15協定書で事前協議制を締結していたのに今回はなぜ締結できないのかと問われたことに対し、H15協定書の件は過去の話であり、時代が変わり、交渉代表者が自分に替わった旨述べた。

(甲14)

(イ) E 企画室長は、組合から、組合加入前に D 組合員は土曜日に就業していたのに組合加入後は土曜日に就業できなくなった旨問われたことに対して、土曜日に D 組合員に与える仕事なくなった旨、適材適所で能力のある人間にはその能力に応じた仕事を与えるが、それは会社が決めることである旨、平日でも仕事なくなっている旨を述べた。

(甲14)

オ 平成21年4月22日、第4回団交が開催され、組合と L との間で以下のやりとりがあった。

(ア) 組合は、D 組合員の身分や労働条件等が組合加入前後で一方的に変更されており、そのように一方的に変更されてしまえば、その後に協議しても回復されないことから事前に協議を求めている旨述べた。それに対して E 企画室長は、会社としては何も変えていないとの考えを示した。

(甲15)

(イ) E 企画室長は、組合から、新就業規則において始業時刻が午前8時から午前7時30分に変更された旨指摘されたことに対して、労働基準監督署員立会いの下で D 組合員の意見を確認した旨述べた。D 組合員は、団交で協議して決めていないので自分は従わないと労働基準監督署員に伝えた旨述べた。

また、E 企画室長は、L の部長が D 組合員に対し就業規則に関する従業員の話合いに出席するよう呼びかけたが出席しなかったと聞いた旨、他の従業員からは署名・捺印をもらって就業規則を変更した旨述べた。

(甲15)

カ 第4回団交後、D 組合員と E 企画室長又は F 取締役との間で団交日程に関して次のようなやりとりがあった。

(ア) 平成21年5月29日、E 企画室長が、保険料の支払いはどうするのかと尋ね



たことに対し、D 組合員は団交で話をすると述べ、同年6月2日又は同月4日での開催を提案したが、E 企画室長は、予定が詰まっているので違う日で、書面を出して欲しい旨述べた。

(甲27)

(イ) 平成21年6月5日、D 組合員が F 取締役、団交の日程はどうなっているのかと聞くと、F 取締役は、以前、E 企画室長が違う日程で書面を出して欲しいと言った旨述べた。

(甲27)

(ウ) 平成21年6月8日、D 組合員が F 取締役に、団交の日程はどうなっているのかと聞くと、F 取締役は、予定が詰まっているので日程を決めて書面を出すよう述べた。

(甲27)

(エ) 平成21年6月10日、D 組合員が F 取締役に、団交の日程はどうなっているのかと聞くと、F 取締役は、日程を決めて書面を出すよう述べた。

(甲27)

(オ) 平成21年6月12日、D 組合員が F 取締役に、団交の日程はどうなっているのかと聞くと、F 取締役は、E 企画室長に聞くよう、また書面はまだ届いていない旨述べた。

(甲27)

(2) 申立人組合の平成20年11月27日付け団交申入れに対する被申立人らの対応は、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、組合は、L が団交において、H15協定書があるにもかかわらず今回は事前協議約款を締結できない理由や、組合公然化以降、D 組合員の就業時間や業務を一方的に変更したり、土曜日に仕事をさせなくなった理由について具体的に説明せず、D 組合員の身分や労働条件を明らかにすることを求めても曖昧な回答しか行わない旨主張するので、以下これらの点についてみる。

(ア) 事前協議約款締結に関しての対応についてみる。

前記(1)イ(ア)、エ(ア)認定のとおり、① L は、第1回団交において、事前協議約款の締結は行わない旨記載された20.12.19回答書を組合に手交したこと、② E 企画室長が、第3回団交において、事前協議約款を締結できない理由として、時代が変わった、交渉代表者が替わったからである旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、L は、事前協議約款締結の意思はないことを書面と口頭で理由を示して意思表示しているのであり、事前協議約款の締結が

使用者に義務付けられているわけではないのであるから、事前協議約款を締結できない理由を一定説明している。

(イ) 次に、就業時間の変更に関する対応についてみる。

前記(1)オ(イ)認定のとおり、E 企画室長は、第4回団交において、就業規則の変更の際して、D 組合員に意見を聞く機会を一定設けていたことを説明したことが認められ、一方的に行ったものではないことを組合に説明しているものとみることができる。

(ウ) 次に、業務内容の変更に関する対応についてみる。

前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、E 企画室長は、第2回団交において、D 組合員の業務は変更しておらず、ミキサー車の業務はD 組合員に指示した業務の一つにすぎない旨のL としての認識を示していることから、業務を変更されたとの組合の見解と異なる回答であったとしても、そのことをもってL が業務変更に関する説明をしていないとはいえない。

(エ) 次に、土曜日に仕事をさせなくなったことに関する対応についてみる。

前記(1)ウ(カ)、エ(イ)認定のとおり、E 企画室長は、第2回団交及び第3回団交において、①新就業規則では土曜日が休日になっていること、②週40時間の労働時間を遵守しなければならないと考えていたこと、③土曜日にD 組合員に対して与える仕事がなくなったこと、などを組合に説明しており、これらのことに、前記4(1)カ認定のとおり、L は新就業規則への変更前においても土曜日を指定休日としていたことを併せ考えると、L は、D 組合員に土曜日就業をさせなくなったことについて、会社の主張を説明していたとみることができる。

(オ) 次に、D 組合員の雇用形態に関する対応についてみる。

前記(1)イ(イ)認定のとおり、E 企画室長は、第1回団交において、D 組合員が、非正規の有期契約社員であり、現在の雇用契約が曖昧な状態であることから、再度確認のため平成21年1月からの雇用契約を改めて行う旨述べており、同組合員の身分及び今後の対応方針を説明している。

(カ) 以上のことからすると、各事項に対する説明は一定行われており、その対応が不誠実であったとはいえない。

イ 次に、組合は、組合がD 組合員の労働条件等について事前協議を求めていることに対し、L は、事前に組合とは話をせず、D 組合員に先に話をした上で、組合から団交の申入れがあれば応じるとの自らの考えに固執し、不誠実な対応を行っている旨主張する。

確かに、前記(1)イ(ウ)、ウ(ア)認定のとおり、E 企画室長が、①第1回団

交の席上で、「事前に組合と話すということはしない」と回答していること、②第2回団交の席上で「Dさんにまず最初に話すというのがうちの見解です。そのあとDさんは組合の方とお話して、組合の方がなんか会社と交渉を持ちたいというのでしたら、うちは受けます」と回答していること、が認められる。

ところで、本件団交での労使双方の発言内容をみると、前記(1)イ(エ)、ウ(イ)、(エ)認定のとおり、組合側出席者は、事前協議約款のことは話していない旨述べる一方で、「D組合員の身分・賃金・労働条件については、組合と事前に協議しましょうというルールですよ」、「Dさんが頼ってきて加盟された組合のルールを認めないって言われたら、それはDさんの意見そのものを否定されたのと一緒ですよ」、「うちとしては、どこまでいってもそういった事全て事前に話をすることを真っ向から否定されて、本題にはいけません」などと発言しており、これに対して、E企画室長は、団交の席上で、事前協議約款は締結しない旨を繰り返し述べるとともに、「せっかくなので具体的な内容に進めていきましょうよ事前に執着しないで、Dさんの本当の内容を、どうですか」、「Dさんの労働条件の話しましょうと僕は知っているんですよ」と述べている。

これらのことからすれば、「Dさんにまず最初に話すというのがうちの見解です」というようなE企画室長の発言は、E企画室長が組合を交渉当事者であると認識していないかのようにであり、使用者としては好ましい発言ではないといえることができるものの、一方で「事前に執着しないで、Dさんの本当の内容を、どうですか」などとも述べており、組合との団交に応じる旨も話しているのであるから、一連の団交におけるE企画室長の発言は、一貫して、組合との事前協議約款を事実上認めるような交渉はできない旨主張したものとみるのが相当であって、この発言のみをもってD組合員の労働条件に係る団交を全て拒否しているとみることはできない。

現に、前記ア判断のとおり、Lは、D組合員の業務内容、土曜日の就業、雇用契約の形態などについて、具体的な説明をし、組合との実質的な交渉が行われている。

したがって、E企画室長の発言は、事前協議のルール化に応じる意思はない旨の発言ではあるものの、これをもって、団交を拒否する不誠実な対応とまではいえることができない。

ウ また、組合は、組合が口頭で団交を申し入れたことに対して、Lが書面でなければ応じないと正当な理由なく団交を拒否した旨主張する。

前記(1)カ(ア)から(オ)認定のとおり、①平成21年5月29日、D組合員が、保険料の支払いについては団交で話をする旨述べ、団交希望日を提案したのに対

し、E 企画室長は、予定が詰まっているので違う日で、書面を出して欲しい旨述べたこと、②その後、D 組合員は F 取締役は、団交日程がどうなっているか聞いたこと、③それに対して、F 取締役は、日程を決めて書面を出すよう述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、L は、具体的な団交日程を組合から書面で提示するよう求めたのであって、書面でなければ団交自体を拒否するとの意思表示であったとまではいえない。

エ 以上のとおりであるから、平成20年11月27日付け団交申入れに対する L の対応は不誠実であるとまではいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

6 争点6 (① D 組合員の出勤が遅刻として取り扱われたこと、②雇用契約及び退職金制度に関しての D 組合員に対する E 企画室長の対応、③平成20年11月27日に D 組合員に対しなされた E 企画室長の組合加入についての発言及び F 取締役の組合加入経緯の聞取り、④ D 組合員の労働条件について事前協議を行わないという対応は、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成15年8月に、組合と L との間で、H15協定書が締結された。

H15協定書には、以下の条文が規定されていた。

「第3条 会社は、組合員の身分、賃金、労働条件を決定する場合、組合と事前に協議する。又、身分、賃金、労働条件等の(マ)変更しようとする場合、会社の経営状況、世間相場等を十分に鑑み、著しい変更を起こさないよう努めるとともに、変更の生じる場合は、 K 執行委員長との協議説明の上、理解を求めるものとする。」

(甲11)

イ 平成15年12月16日、組合と L との間で、組合員を含む L の従業員4名の申立外運送会社への移籍に係る協定書が締結され、同16年1月頃、従業員4名は申立外運送会社に移籍し、L には組合員がいなくなった。

(甲28、乙11)

ウ 平成20年11月27日、20. 11. 27加入通知書とともに L に手渡された20. 11. 27団交申入書には、要求事項として、「③組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること」が記載されていた。

L は、分会に対し、20. 11. 27団交申入書の要求事項③について、20. 12. 19回答書で、「いわゆる事前協議約款・事前同意約款は締結いたしません。但し、団

体交渉の申入れがあれば、これに応じます」と回答した。

(甲4、甲10)

エ 新就業規則施行に伴う始業時刻の変更

(ア) 平成21年1月21日、L では新就業規則が施行されたことに伴い、旧就業規則で午前8時となっていた始業時刻が午前7時30分に変更された。

終業時刻の変更はなかったが、午前と午後に各15分ずつの小休憩をとることとなったため、実勤務時間は変更がなかった。

なお、L は、就業規則の変更にあたり、D 組合員を除く全従業員の同意を得ており、D 組合員に対しては、平成21年4月に労働基準監督署員の立会いの下で変更の説明をした。組合との事前協議は行っていない。

(乙6、乙7、証人 E )

(イ) D 組合員は、新就業規則施行後も、新就業規則で規定する始業時刻である午前7時30分までに出勤しなかったため、平成21年2月2日及び同月6日、L はD 組合員に対し、始業時刻を厳守するよう書面で通知した。これらを含め L は、D 組合員に対して同様の通知を十数回交付した。

(甲18、証人 G 、証人 E )

オ E 企画室長が行った D 組合員に対する労働条件等の提示

(ア) 平成21年1月20日、E 企画室長は、D 組合員に対して雇用契約書を提示し、雇用契約について話をした。

(甲26、甲31、乙19)

(イ) 平成21年4月13日、E 企画室長は、D 組合員に対し商工会議所の退職金共済加入について話をした。

(甲26、乙19)

カ E 企画室長及び F 取締役の D 組合員に対する言動

(ア) 平成20年11月27日、E 企画室長は、ミキサー車に生コンを積み込んでいたD 組合員の所に行き、以下のような会話が交わされた。

「E 企画室長： D さん、大丈夫？

D 組合員：大丈夫です。

E 企画室長： D さん、落ちるとこまで落ちたな。ほんま、吸い取られるだけやで。ええように言われてるかも知れんけど。

D 組合員：はい。

E 企画室長：実際、俺ら見てきてるけど、みんな自分らの実費の交通費で、労働活動にかりだされてるみたい。

D 組合員：ああ。

E 企画室長：まあ、それだけ気をつけて。

D 組合員：はい。

」

(甲19、証人 D )

(イ) 平成20年11月27日、 F 取締役は、 D 組合員が乗務していたミキサー車の助手席に乗り込み、 D 組合員の組合加入に関して以下のような会話が交わされた。

「 F 取締役： D さん、自分から入った？

D 組合員：はい？

F 取締役：自分から入ったん？誰かに誘われたん？

D 組合員：飲み、飲み屋、飲み屋で声かけられて。

F 取締役：誰に声かけられたん？

D 組合員：あの、 J さんっていう方に。

F 取締役： J さん？

D 組合員：はい。

F 取締役：知っている人じゃなかったん？なんか、声かけられたん？

D 組合員：はい。

F 取締役：ほんで？

D 組合員：それからちょちょちょちょ飲みに行っして。

F 取締役：ふーん。 J さんっていうんや。え、ミキサーの運転手してはんのかな？

D 組合員：と思うんですけどね。

F 取締役：ふーん。どこの会社とか聞いてへんの？

D 組合員：はい。

F 取締役：ふーん。あんまり親しくないんやね。それいつ頃知り合ったん？

D 組合員：あれは、9月頃ですかね。

F 取締役：今年の？

D 組合員：はい？

F 取締役：今年の？

D 組合員：はい。

F 取締役：ふーん。

F 取締役：わからんなあ。

」

(甲19、証人 D )

キ 組合と L との一連の団交の中で、組合は、 D 組合員の労働条件等につい

て事前協議に応じるよう会社に要求したが、E 企画室長は、D 組合員の身分・賃金・労働時間等についてはまず当事者である D 組合員に話をし、その後組合から団交の申入れがあれば応じる旨の発言を繰り返した。

また、E 企画室長は、H15協定書は終わった話であり、事前協議約款は締結しない旨の主張を繰り返した。

(甲12、甲13、甲14、甲15)

(2) ① D 組合員の出勤が遅刻として取り扱われたこと、②雇用契約及び退職金制度に関しての D 組合員に対する E 企画室長の対応、③平成20年11月27日に D 組合員に対しなされた E 企画室長の組合加入についての発言及び F 取締役の組合加入経緯の聞取り、④ D 組合員の労働条件について事前協議を行わないという対応は、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア D 組合員の出勤が遅刻として取り扱われたことについて

(ア) 前記(1)エ(ア)、(イ)認定のとおり、①平成21年1月21日に L の新就業規則が施行され、始業時刻が午前8時から午前7時30分に変更されたこと、② D 組合員は、新就業規則施行後も新就業規則で規定された始業時刻までに出勤しなかったこと、③ L は D 組合員に対し、始業時刻を厳守するよう十数回書面で通知したこと、が認められ、L は新就業規則施行に伴い変更された始業時刻までに D 組合員が出勤しなかったことから遅刻として取り扱ったものであり、遅刻としての取扱いは、組合への支配介入を意図して行ったものとはいえない。

(イ) この点、組合は、就業規則の変更は組合との事前協議が行われずになされたものであり、H15協定書の事前協議義務の定めに違反しており認められない旨主張し、それに対して L は、H15協定書はすでに無効となっており、事前協議の義務はない旨主張している。

そこで、H15協定書の有効性について検討する。

(ウ) 前提事実及び前記(1)ア、イ、ウ認定のとおり、①平成15年に組合と L との間にH15協定書が締結されたこと、②平成16年1月頃、組合員である L の従業員が移籍した結果、L には組合員がいなくなったこと、③ D 組合員の組合加入通知は、平成20年11月27日になされたこと、④20. 11. 27団交申入書に、要求事項として「組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること」が記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、H15協定書を締結した当事者である組合は存続しているものの、分会には約5年間組合員が存在しておらず、移籍した組合員に関

して L との間で労使関係が継続していたとの主張や疎明もないことから、H15協定書締結時の組合員が申立外運送会社に移籍して以降、D 組合員が分会に加入するまでの間、L と組合は労使関係にあったとはいえない。また、組合は、20. 11. 27 団交申入書に、組合員に影響を与える問題についての事前協議を行うことを要求事項として記載していることから、組合自身も団交申入れ時に必ずしもH15協定書の効力が存続しているとの前提で団交に臨んでいたものとみることもできない。よって、D 組合員の組合加入時点でH15協定書が有効に存続していたと認めることはできない。

(エ)したがって、就業規則の変更について L が組合との事前協議を行わずに、新就業規則に基づいて D 組合員の出勤を遅刻として取り扱ったことは、組合を無視ないし軽視したものということはできず、支配介入には当たらない。

よって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

イ 雇用契約及び退職金制度に関する D 組合員に対する E 企画室長の対応について

組合は、L が組合の頭ごしに D 組合員への労働条件等の押し付けを行っているとして主張する。前提事実及び前記(1)オ(ア)、(イ)認定のとおり、①平成21年1月20日、E 企画室長は D 組合員に対し、雇用契約書を提示し、雇用契約の話をしたこと、②同年4月13日、E 企画室長は D 組合員に対し、商工会議所の退職金共済加入の話をしたこと、③上記①及び②は、4回の団交が継続中の時期になされたものであったこと、が認められ、確かに L は、団交での交渉が継続中に労働条件に係る説明を D 組合員本人に行っている。

しかしながら、前記ア(ウ)判断によれば、L には組合と事前協議を行う義務はなく、また前記5(2)判断のとおり、L は、事前協議のルール化には応じないが団交の申入れがあれば受ける旨も説明しているのであるから、L が組合との協議を無視ないし軽視して、組合員に個別に働きかけたとはいえない。

よって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

ウ 平成20年11月27日に D 組合員に対しなされた、E 企画室長及び F 取締役の言動について

(ア) E 企画室長の言動について

前提事実及び前記(1)カ(ア)認定のとおり、①平成20年11月27日、E 企画室長が、D 組合員に対し、「落ちるとこまで落ちたな」、「吸い取られるだけやで」、「みんな自分らの実費の交通費で、労働運動にかりだされてるみたい」などと述べたこと、②同日、組合は D 組合員の組合加入通知及び団交申入れを行ったこと、③ E 企画室長は L の取締役であること、が認められる。



これらのことからすると、確かに、発言内容をみると、D 組合員に対して直接的に脅迫や強制を示唆する発言であるとはいえないものの、「吸い取られるだけやで」や「みんな自分らの実費の交通費で、労働運動にかりだされてるみたい」など、組合活動を誹謗中傷し、D 組合員に対し組合加入が不利益であると示唆するものであり、E 企画室長が L の取締役という立場にあること、D 組合員の組合加入公然化当日の発言であることを勘案すると、その発言が D 組合員に与える影響は大きく、D 組合員が心理的な圧力を受けることは容易に推認できる。

したがって、かかる E 企画室長の発言は、D 組合員の組合活動を抑制するものであって、組合に対する支配介入に当たり、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(イ) F 取締役の言動について

前記(1)カ(イ)認定のとおり、平成20年11月27日、F 取締役が D 組合員に対し、組合加入の経緯について話を聞いたことが認められる。

L は、F 取締役は D 組合員が L に対し何を求めているかを確認したかったこともあり、普段の会話の一環であった旨主張する。

確かに、F 取締役が D 組合員との会話において、組合に対する誹謗中傷や脱退を強要するような内容の発言をしたものとは認められないものの、L が主張するような不満を確認する会話はなされていない。

以上のことに加えて、前提事実及び前記(1)カ(イ)認定のとおり、同日は組合が D 組合員の組合加入通知及び団交申入れを行った日であること、L の役員である F 取締役がミキサー車に乗り込んでいることを勘案すると、

F 取締役の言動は、L が D 組合員の組合加入に対し不信感ないし不快感を有していることを示し、D 組合員に心理的な圧力を与えるとともに、今後の組合活動を抑制するものであって、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

エ D 組合員の労働条件について事前協議を行わないという対応について

(ア) 前記(1)ウ認定のとおり、L は、分会に対し、書面によって事前協議約款・事前同意約款は締結しない旨回答しており、また、前記ア(ウ)判断のとおり、H15協定書が有効に存続していたと認めることができないことから、L に事前協議に応じる義務はないといえる。

(イ) また、D 組合員の賃金と雇用条件等については、本人にまず話をし、その後組合から団交申入れがあれば応じる旨の発言は、前記 5(2)イ判断のとおり、事前協議約款の締結には応じられないとの主張であって、現に L は、

土曜日の就労等に係る組合との協議には応じている。

(ウ) 以上のことから、事前協議に応じない L の対応は、組合を無視ないし軽視したものということとはできず、組合に対する支配介入であるとはいえない。

よって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

#### 7 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成23年2月28日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印