

命 令 書

大阪市西区

申立人 X 1
代表者 執行委員長 E

大阪府中央区

被申立人 Y 1
代表者 代表取締役 F

山口県周南市

被申立人 Y 2
代表者 代表取締役 G

上記当事者間の平成22年(不)第17号事件について、当委員会は、平成23年8月24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 Y 2 に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人 Y 1 に対する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 誠実団体交渉応諾
- 2 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 Y 1 が、①組合員1名に対し、組合加入の事実を確認したこと、②誠実に団体交渉に応じなかったこと、③同組合員に対し、他のパート従業員と比較して均等に勤務を割り当てなかったこと、④同組合員に対し、

雇止めをしたこと、及び被申立人 Y 2 が団体交渉の申入れに応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であ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 Y 1 （以下「 Y 1 」という。）は、肩書地に本社を、東京都内等に事業所を、大阪府内等に工場を置き、建築資材、土木資材等の製造、加工及び販売等を業とし、窯業・土石製品製造業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約30名である。

（乙2）

イ 被申立人 Y 2 （以下「 Y 2 」という。）は、肩書地に本社を、東京都内等に事業所を、山口県内等に工場を置き、ソーダその他の化学製品、セメントその他の土木建築用資材等の製造、加工及び売買等を業とし、化学工業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,200名である。

（乙1）

ウ 申立人 X 1 （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た労働組合であり、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、 Y 1 の従業員で組織された

分会（以下「分会」という。）があり、分会の組合員数は本件審問終結時1名である。

（乙3）

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年1月16日、 H （以下、組合に加入する前も含めて「 H 組合員」という。）は、期間の定めのある雇用契約により、パートタイマーとして Y 1 に雇用され、同21年10月15日までの間、 Y 1 枚方工場で製造補助作業（セメントモルタルの製造補助及びフォークリフト運転作業）に従事した。

H 組合員と Y 1 との間の雇用契約について、雇用期間については、①平成20年1月16日から同年3月31日まで、②平成20年4月1日から同年10月15日まで、③平成20年10月16日から同年12月15日まで、④平成20年12月16日から同月31日まで、⑤平成21年1月1日から同年10月15日まで、勤務時間については、上記①から④までの期間にあっては午前8時30分から正午まで、上記⑤の期間にあっては午前8時30分から午後5時まで（休憩時間については、正午から午後1時

まで及び午後3時から午後3時15分まで)、賃金については、上記①から④までの期間にあつては時給850円、上記⑤の期間にあつては時給1,100円、と定められていた。

(甲1の1～4、甲5、甲11、乙4の1～4、乙31、乙79、証人 H)

イ 平成21年3月上旬、H組合員は、組合に加入した。

(証人 H)

ウ 平成21年3月17日、組合は、Y1 に対し、「労働組合加入通知書」(以下「21.3.17通知書」という。)を提出し、H組合員が組合に加入した旨通知した。

(甲3の1、甲10、甲11、乙11)

エ 平成21年3月17日、組合は、Y1 に対し、「団体交渉申入書」(以下「21.3.17団交申入書」という。)及び「分会要求書」(以下「21.3.17要求書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲3の2～3、甲10、乙12、乙13)

オ 平成21年3月18日、Y1 の枚方工場長 J (以下「J工場長」という。)とH組合員との間で面談(以下「21.3.18面談」という。)が行われた。

(甲11、乙79)

カ 平成21年4月3日、同月20日及び同年6月30日、組合とY1 との間で団交(以下「21.4.3団交」、「21.4.20団交」及び「21.6.30団交」という。)が行われた。

(甲7、甲8、甲9、甲12、乙14、乙16、乙21、乙78)

キ 平成21年7月6日、組合は、Y2 に対し、団交を申し入れた。

(甲12、乙77)

ク 平成21年9月11日付けで、Y1 は、H組合員に対し、「通知書」(以下「21.9.11通知書」という。)を送付し、H組合員との間の雇用契約を更新しない旨通知した。

(甲5、乙79)

ケ 平成22年3月18日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争 点

1 Y2 は、H組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、平成21年7月6日の組合からの団交申入れに対するY2 の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成21年7月6日、組合は、Y2 に対し、①労働基準法、労働組合法等の

法令遵守、②不当労働行為に対する謝罪、③会社都合による休業時の未払賃金の問題、を議題とする団交を申し入れた。

イ 不当労働行為法上の「使用者」とは、「労働関係に対して不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者」と解されるべきである。

ウ Y2 は Y1 の100%の株式を保有し、Y2 と Y1 には、これらの取締役を兼任する者がいる。また、Y2 大阪支店と Y1 本店の所在地は同じであり、その建物の表札には Y2 の名称だけが表示されており Y1 の名称はない。そして、Y1 の業務の大半は Y2 からの受注によるものであり、Y1 の受注量、受注代金等の取引条件の決定については Y2 が実権を握っている。Y1 製品の主原料はセメントであり、その全量を Y2 から仕入れている。その価格も、両社の関係からすれば常識に照らし基本的には Y2 が決定しているものと考えられる。Y1 の経営状況は主原料のセメント価格が大きく左右するものであり、それが賃金を始めとする労働条件に重大な影響を与えることは明らかである。さらに、H 組合員に対する本件雇止めについても、Y1 から Y2 に相談があった。平成21年7月30日、事前折衝において、組合が Y2 に対し、Y1 は同年10月15日をもって雇止めをするつもりではないかと質問したところ、Y2 の大阪支店総務課長 K (以下「K 課長」という。)は、そう簡単に雇止めをするようなことはないと思う旨回答した。よって、Y2 は Y1 の経営状況や労働条件に対して実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある。

エ したがって、Y2 は、労働組合法上の使用者に当たり、組合からの団交要求に応じる義務がある。それにもかかわらず、Y2 は、あくまでも Y1 とは別会社であって、H 組合員とは雇用関係がないとして、組合からの団交申入れを拒否したものであり、このことは、団交応諾義務違反に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件において労使交渉を求めている H 組合員は、Y1 の従業員であり、Y2 とは一切の雇用契約を締結していない。

イ 団交の主体となるのは、あくまでも直接雇用関係にある「使用者」であり、本件のように「使用者の親会社」が団交の主体となるのは、「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場合には、その限りにおいて、右事

業主は『使用者』に当たる」（最三小判平成7年2月28日労判668号11頁）という要件を満たした場合に限られる。

ウ Y2 は、Y1 の100%の株式を保有し、役員を派遣しているという事情はあるが、Y1 の従業員の労働条件の決定等については、完全にY1 の判断に基づいてなされ、かつ、Y2 の意向確認・報告すら要さない取扱いとなっており、賃金もY1 が決定し、Y1 においてこれを支払っている。Y1 は、自らが雇用する従業員との関係を律するものとして、自らの就業規則・パートタイム就業規則を定め、同規則に従って運営されている。

エ Y1 は、その主たる製品として左官材料等の建築資材を扱っているところ、同製品の主原料をY2 から仕入れているのみであり、製品の受注は第三者から行っているため、受注量、受注代金等の取引条件の決定に当たり、Y2 が実権を握っているなどということはない。

オ したがって、Y2 がY1 の従業員の基本的な労働条件等について現実的かつ具体的な支配力を有しているとは到底言えないものであり、Y2 は労働組合法上の使用者に該当しないことから、Y2 が団交申入れを拒否することについて正当な理由が存する。

2 Y1 のJ工場長が、平成21年3月18日にH組合員に対し、組合加入の事実を確認したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成21年3月17日、組合は、Y1 に対し、H組合員の組合加入及び分会の結成を通知し、団交を申し入れた。その際、組合の執行委員L及び執行委員M（以下「L執行委員」及び「M執行委員」という。）は、Y1 の取締役N（以下「N取締役」という。）及びJ工場長に対し、組合に関する事柄についてはH組合員に直接話をしないよう厳重に申し入れた。

イ 平成21年3月18日、J工場長は、H組合員に対し、工場敷地内に設置された「カラオケボックス」と呼ばれる場所（そこは、実際にカラオケボックスとして使用されていたコンテナを工場内に移設したもので、休憩所という名目ではあるが実際に利用する者は皆無ともいえる場所である。また、遮音性も高く、扉も窓も閉めた状態では中で会話をしても外からは人気を感じることもなく、極めて密室性の高い場所である。）へ連れ出し、そこで21.3.17通知書や21.3.17団交申入書を見せながら、組合加入の事実を確認したり、「今、何が必要か」と尋ねたりした。

ウ 初めて労働組合に加入したH組合員にとって、公然化後に初めて出勤した日に突然このような場所に連れ出され、組合加入の事実を確認されたりすれば、著

しい心理的圧迫と緊張感を受けることは容易に想像し得る。

エ 平成21年3月12日、終業に際して、H組合員は、休業手当に関して賃金の6割をくださいと書いたメモを出勤簿にクリップで挟む形で差し入れた。同月16日、

J工場長は、それを見て、H組合員からそうした要望があることを知り、同月18日にH組合員とそのことで直接話をしようとしていた。公然化の直前にH組合員から休業手当を求めるメモが差し入れられたのに、21.3.17団交申入書や21.3.17要求書にその要求がなかったことから、J工場長が、あるいはN取締役がJ工場長に指示して、組合の狙いや目的、真意を聞き出そうと、J工場長がH組合員に対し「今、何が必要か」と問いただしたとも考えられる。

オ また、J工場長は、H組合員に対し、21.3.17団交申入書について、組合の指定する日程では差し支える旨を組合に伝えるように命じた。本来なら、Y1から組合に直接伝えるべきであるのに、このようにH組合員に伝達を命じたことには、不当な干渉若しくは組合否認といった不当労働行為意思が看取し得る。

カ 「カラオケボックス」と呼ばれる場所は、休憩所とされているものの、実際にはあまり使用されず、現にカラオケボックスとして使用されていた設備で密室性が高く、J工場長も従業員との面談に使用することはないと言う。J工場長は、H組合員に対し、公然化の翌日の勤務中に突然、この「カラオケボックス」と呼ばれる場所へ連れ出し、組合が公然化の際に提出した21.3.17通知書等の文書を示しながら、組合加入が事実か尋ね、要求事項を直接聞きだし、団交の日程についてY1の都合を組合に伝えるよう指示したのであるから、労働組合の存在を無視ないし軽視する態度も甚だしい。

労働組合に加入したこともなかったH組合員は、こうした場面に公然化の翌日にいきなり直面したことで、圧迫感を受け、目を付けられると感じたことから、労働組合に入ったりせずに、個人的に頼めばよかったと思った。

憲法は正に、このような事態に労働者が追い込まれないために団結権を保障しているのであって、労働者は団体行動を通して初めて使用者と対等の立場で話し合うことができるのである。こうした趣旨に照らせば、明示的に組合加入を非難したり、脱退を示唆する発言のみならず、実質的に労働組合の弱体化を招くような行為は、支配介入に当たるものと判断することが必要というべきである。公然化の翌日の勤務中に突然、J工場長から「カラオケボックス」に連れ出され、組合加入の事実を確認されたのに続いて、「何が望みか」と問いただされて、H組合員が抱いた上記の心情からすれば、H組合員が脱退を考えても不思議でない。そうすると、このような発言も組合の組織としての維持・拡大を阻害し、団

結権の行使を妨げるものといえる。

したがって、 J 工場長による平成21年3月18日における H 組合員に対する行為は、組合に対する支配介入に当たるので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成21年3月17日、組合が Y1 に対し団交を申し入れた際、組合の L 執行委員及び M 執行委員と Y1 の N 取締役及び J 工場長との会話内容は、「今後は、 H 組合員とは組合のことで直接交渉をしないこと」及び「業務指示は、 H 組合員に対して直接しても問題ないこと」である。この際、 J 工場長は、組合の申入れ内容を、「直接、 H さんと組合のことについて話をする、決めごとをすると不当労働行為になりますので、くれぐれも注意してください」と聞いたが、「組合のことについて」という内容が一体どのような事項を指しているのか極めて抽象的で不明確であり、 N 取締役及び J 工場長が H 組合員と直接話をするのが許される事項と許されない事項の区別が判断できなかった。また、組合が H 組合員を同行することなく、 Y1 に対し、 H 組合員が組合に加入したことを告げたことで、念のため本人に対して組合加入の事実を直接確認することが申入れで禁止されているのか否かは判別できなかった。そのため、 J 工場長は、組合加入の事実と団交の日程についての連絡を確認した。

イ 平成21年3月18日、 J 工場長が H 組合員との間で会話をした場所は、「カラオケボックス」と呼ばれる休憩所で、これは、「実際に利用する者は皆無」、「外からは人気を感じることもすらない」というようなものではなく、常時、鍵を開けている場所で、従業員も含めて誰でも自由に入ることが可能な場所で、外部から工場に来るトラック運転手がたばこを吸う場所としても利用されていた。また、ここには窓が付いており、外からは中の様子が全て見える状態になっており、この場所の前は、工場内入口付近の通り道になっており、人通りも多く、密室というものではなかった。「カラオケボックス」と呼ばれる場所は作業場のすぐ近くにあり、従業員の休憩場所になっていることから、 J 工場長は、 H 組合員にその場所で話したにすぎない。

ウ J 工場長と H 組合員との会話内容は、 J 工場長が H 組合員に対し、組合に加入したか否かの事実確認を行ったところ、 H 組合員からは間違いのない旨の回答が得られた。その際、 J 工場長は、21.3.17団交申入書に記載されている平成21年3月23日までに団交をするのは困難だと H 組合員に話すとともに、それを組合に伝える方法の問い合わせをしたところ、 H 組合員が「組合へは自分が伝える」と述べたため、組合への伝達を任せたものである。 H 組合員が「60%

の休業手当が欲しい」という趣旨の話をしたが、 J 工場長は、これについては回答しなかった。

エ 支配介入とは「具体的な態様で、組合の結成を阻止ないし妨害しようとしたり、組合の自主的決定に干渉しようとする行為と評価される行為」(菅野和夫『労働法(第8版)』640頁)とされ、典型的な例としては、組合結成のあからさまな非難、組合結成の中心人物の解雇又は配転、従業員への脱退や不加入の勧告ないし働きかけ、先んじて又は並行して親睦団体を結成させること、などが挙げられる。H組合員に対する組合加入の事実確認については、 J 工場長が組合加入を非難したり脱退を示唆したりしたということは一切認められないことから、組合加入に関する確認行為にすぎず、支配介入に該当するような行為ではない。本件において、組合が主張する不当労働行為は一切存在しない。

3 平成21年4月3日、同月20日及び同年6月30日に行われた団交における Y 1 の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成21年4月3日、21.4.3団交が開催された。初めに、組合が Y 1 に対し「カラオケボックス」での J 工場長の H 組合員に対する発言について謝罪文の提出を要求したところ、 Y 1 は、検討すると回答した。続いて、組合が Y 1 に対し、団交開催時期が遅れた理由の説明と、団交について決定権限のある者の出席を求めた後、組合及び Y 1 は、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書に記載された要求事項について順次協議した。

H 組合員が会社都合による休業での自宅待機日に有給休暇の使用を強要されたことについて、 Y 1 は、 H 組合員に対する有給休暇の返納を約したため、会社都合による休業の補償の金額を明確にした上で協議することとなった。会社都合による休業の補償について、 N 取締役は平成20年末より検討していると答弁したが、これは虚偽の答弁であった(第4回審問速記録10頁)から、その場しのぎに嘘まで言うような対応が誠実団交と認められる余地はない。

イ 平成21年4月20日、21.4.20団交が開催された。組合は、 Y 1 に対し、21.4.3団交での確認事項についての協定書への調印を求め、また、協定書への調印を拒絶する場合はその理由を文書で回答するよう求めた。

組合と Y 1 は、前回団交に続いて各要求事項について協議し、会社都合による休業に対する100%の賃金支払等が議題となった。しかしながら、 Y 1 が決定権限のある者を同席させておらず、その場で回答ができる状態で臨んでいないことから、組合は、 Y 1 に対し、こうした団交は不誠実団交であると指摘し、決定権限のある者の出席を求めた。 N 取締役は、総務部門長の立場

で団交に出席し、法律上、取締役会の決議を要する事項以外については決定できる権限を有しており、休業手当の賃金の60%を超える部分についても決定権があった（第3回審問速記録1～2頁、第4回審問速記録8頁）とするが、休業手当は自分の一存では決められない（第4回審問速記録4頁）ともしており、決定権があったか否かも定かでないが、そもそも自分の権限さえも把握していなかったと思われ、その点でも不誠実団交の疑いが濃厚といえる。

ウ 組合は、会社都合による休業に対して、100%の賃金の支払を求め、法律で定める60%を超える部分について協議を求めているのである。組合が協定書(案)第3項で「会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する」と提示したところ、Y1は、21.4.20団交では、会社都合による休業の補償については、平成21年4月25日に仮給付金として支払い、組合が100%を求めていることに対しては、休業補償金の明細を明らかにした上で協議するとの趣旨の回答をした。ところが、団交でこの点が協議されたことはなく、また、Y1は、自宅待機日に使用した有給休暇の返納を約したにもかかわらず、一方的に会社都合による休業の補償として賃金の60%を4月分の給与に加算して支給し、平成21年4月27日付け「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書では、同月25日に支給された給料に加算して支払ったとの理由で協定書に同意しないと回答し、団交の場での協議を避け、それで全ての問題が解決したかのような態度をとった。

また、組合が協定書(案)第1項で「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する」と提示したところ、21.4.20団交の後、Y1は、「労使双方は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する」とすれば締結は可能であると文書で回答した。これは、Y1は自宅待機日について休業手当を支給しなかったことから、Y1が重大な法令違反を行っていたからこそ法令遵守の確約を求められたことは明らかといえるにもかかわらず、何ら法令違反を犯していないばかりか、Y1の法令違反で生活苦を強いられた労働者側に対して、「お前も守れ」と言わんばかりのあるまじき挑発的態度である。

さらに、Y1のN取締役は、平成21年3月12日にH組合員が休業手当の支給を求めるメモを差し入れたのを受けて、3月分の給与に加算して支払うこともできたにもかかわらず、そのような処理を全く考えなかった（第4回審問速記録14頁）。このようにY1には、労働者の生活と権利を保障した労働関係諸法令を遵守しようとする姿勢が微塵も見受けられないから、誠実団交など行えるはずもない。

エ 平成21年6月30日、21.6.30団交が開催された。この間の文書による Y1 からの回答について、組合は、Y1 に対し、内容に従前から変更がなく平行線のままであるとして、変更が生じれば連絡するよう告げて、交渉は終了した。

オ したがって、平成21年4月3日、同月20日及び同年6月30日に行われた団交における Y1 の対応は、不誠実団交に当たるので、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 21.4.3団交において、組合と Y1 との間で決まったことは、Y1 が労働基準法等の諸法律を遵守するという点のみである。Y1 は、会社都合による休業の補償については過去3か月の平均月給の60%を支給することと、会社都合による休業に有給休暇を使用した者には有給休暇を返すことを回答し、休業の補償の支払を失念した理由について、失念していたことを組合からさらに追及されるかもしれないと畏怖して、「昨年より検討していたが、社内人事等により、決定回答が遅れた」と虚偽の説明をし、J 工場長が H 組合員に組合加入の確認をしたことについて、不当労働行為に当たると指摘されたことに対して、これには「申し訳ない」と述べたが、その余の点については、話し合いをしたものの、その日のうちには決まることがないままに終わった。

休業の補償の支払については、単純に失念していたものであり、失念そのものについては認めており、失念の理由についての説明に、上記の理由から虚偽があったにすぎず、不誠実とはいえないものである。

イ 21.4.20団交において、組合は、21.4.3団交で確認された内容であるなどとして協定書(案)を示してきた。協定書(案)の内容について、第1項については、合意され、第3項については、会社都合による休業の補償について、Y1 が賃金の60%を4月分の給与に加算して支払う旨述べたところ、組合は、100%の支払を主張し、4月に支給される明細書を検討すると述べ、協議するか否かも保留され、文言を修正するだけであったが、第2項については、「不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する」という点は21.4.3団交で確認された内容ではなく、かつ、Y1 としては不当労働行為を行った事実が存在しないため、これに応じることはできない旨を伝えた。

また、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書に記載された要求事項についても、Y1 として誠実に検討したものの、要求に応じることができない内容であったため、前回の拒否分については、やはり応じられない旨を回答した。さらに、書面による回答を求められたため、Y1 は、既に口頭では回答していたものの、平成21年4月27日、書面による回答も行った。

組合は21.4.20団交で決定権限のある者が出席していないと主張したが、Y1は、組合からの団交申入れに対して、決定権限のあるN取締役及びJ工場長を出席させた上で誠実にこれを開催して対応しているのであり、何ら団交応諾義務違反・不誠実団交など存在しない。団交の場においては、全ての項目についてその場で決定できるものではなく、中には、社内における検討を加えた上で回答すべき事項が存在するのは当然のことであり、これを持ち帰って検討することが直ちに不誠実団交にならないことは明らかである。これは、一般的には、団交が、交渉、妥結、協定締結が一度の交渉で済むことは稀で、労使双方が交渉結果を持ち帰って内部に諮ることを繰り返し、最終的に妥結案についてそれぞれ意思統一ができれば、次回交渉の中で妥結し、書面化して記名押印するという流れを経ていることからしても団交当事者の共通認識であるといえる。21.4.20団交の場で協定書に調印がなされなかったのは、N取締役及びJ工場長に決定権限がなかったからではなく、協定書(案)の内容が調印可能なものではなかったからにすぎない。

ウ 会社都合による休業の補償の支払については、21.4.20団交では、平成21年4月25日に支払うことは確定し、賃金の60%の金額を仮給付金として支払うことを確認したのであり、その後、仮給付金として支払った額を確定的なものとするか、これを増額するか、再交渉するか否かについても、組合が休業補償金の明細書を検討するという点が確認されたのみで、21.4.20団交時には定まっていなかった。

Y1としては、H組合員が求めてきた金額が賃金の60%であったこと、及び法律を遵守している金額は賃金の60%であることから、これが適正であると考える支払ったものである。

エ 21.6.30団交において、組合が、Y1が不当労働行為を行ったことを前提とした謝罪文の合意と、会社都合による休業の補償についての未払分の加算を前提とした合意に、固執したことから、Y1は、要求に応じることはできなかった。そして、組合は、「平行線であり、このまま交渉を続けるのは時間の無駄である」と述べて交渉打ち切り宣言を行った。このように、交渉行き詰まりによる交渉打ち切りは、誠実交渉義務違反にはならないものである。

オ 誠実交渉義務に反するとされている典型例は、①合意達成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度、②實際上、交渉権限のない者による見せかけだけの団交、③採否回答や一般論のみで議題の内容につき、実質的検討に入ろうとしない交渉態度、④合理性を疑われる回答への十分な説明のないままの固執、⑤組合の要求・主張に対する回答・説明・資料提示などの具体的対応の不足などであるとされているが、上記のとおり、Y1は誠実に団交に応じていたことか

ら、いずれにも該当しないのであり、不誠実団交には当たらない。

4 Y1 は、H 組合員に対し、他のパート従業員と比較して均等に勤務を割り当てなかったといえるか。そうであるとすれば、これは、同人が組合員であること又は労働組合に加入したことの故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成21年1月以降、Y1 の生産量が減少したことから、パート従業員の人手が余り、自宅待機を命じられることが増えたが、同年5月の連休明けには再び稼働率が上がり、パート従業員の勤務も増えた。ところが、乙第58号証の5（勤務日数表、勤務実績報告書）が示すように、H 組合員の勤務割当ては他のパート従業員と同様には増えなかった。

イ H 組合員に対する不均等な勤務の割当てについて、Y1 は、Y1 枚方工場には、第1プラントの1階と3階、第2プラントの3つの職場があり、それぞれで作業内容が異なることから、勤務の割当てについては担当する職場ごとの職種の違いによるもので、実質的にみれば不平等な取扱いはしていないと主張する。しかしながら、H 組合員は Y1 枚方工場の全ての職場の担当経験があり、職種を選ばずに勤務を割り当てることができるから、H 組合員には、各プラントの稼働状況による職場ごとの職種の違いからくる勤務状況の偏りというものは無関係であり、不均等な勤務の割当ては H 組合員の組合加入の公然化後とそれを受けた団交開始時期以降のことであるので、Y1 は、H 組合員に対し、同人が組合員であること又は組合に加入したことを理由として、他のパート従業員と比較して均等に勤務を割り当てなかったといえる。

ウ したがって、H 組合員に対する不均等な勤務の割当ては、H 組合員が組合員であること又は労働組合に加入したことの故に行われた不利益取扱いに当たるので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 平成21年5月以降における H 組合員及び他のパート従業員の勤務について、Y1 は、平成21年11月13日に行われた団交（以下「21. 11. 13団交」という。）で組合から質問されたため「回答書」（乙第58号証の3）のとおり回答しており、「勤務日数表」（乙第58号証の5）によれば、多少、勤務日数に差があるようにも見えるものの、1か月当たり1日程度の差異しか存在しないのであり、実質的には平等な取扱いをしている。

イ Y1 枚方工場のパート従業員が勤務する場所は「①第1プラント1階」、「②第1プラント3階」、「③第2プラント」の3種類に分類され、H 組合員は、平成21年2月からは「②第1プラント3階」を担当していた。パート従業員の勤

務の割当てについて、H 組合員は当時3種類の勤務場所を経験していたが、

Y1 が、H 組合員を中心にして、担当業務や作業場所にかかわらず、従業員全員を形式的にも全く平等にしなければならない義務はなく、J 工場長は、各プラントの稼働状況が読めないことから、第1プラント1階は3人のローテーション、第1プラント3階は2人のローテーションで固定する考えを選択したものであり、不合理な判断ではない。パート従業員の間で、担当する業務内容及び場所が異なるため、勤務日数にも差異が生じるのはやむを得ないのであり、H 組合員及び他のパート従業員の勤務日数について、差異が存在し、総合計で全て均等な割当てにならなかったとしても不合理な差別ではなく、Y1 が、H 組合員に対し、他のパート従業員との間で不利益取扱いをした事実はない。

ウ また、H 組合員が配置換えになったのは、組合加入より前の平成21年2月であり、H 組合員が「②第1プラント3階」を担当することについて、組合加入とは何らの関連性もないことは明らかである。

5 Y1 が H 組合員を雇止めにした理由とする組合及び H 組合員の行為は、正当な組合活動といえるか。そうであるとすれば、Y1 が H 組合員を雇止めにしたことは、同人が組合員であること、労働組合に加入したこと又は労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア H 組合員と Y1 との間の雇用契約は、形式的には期間の定めがあったようであるが、①平成20年1月16日から同年3月31日まで、②平成20年4月1日から同年10月15日まで、③平成20年10月16日から同年12月15日まで、④平成20年12月16日から同月31日まで、⑤平成21年1月1日から同年10月15日まで、と更新を繰り返していた。本件雇用は、最初の契約期間満了後の平成20年4月以降についても、労働条件も従前と全く同じであり、契約終了に際して、J 工場長ら管理職が H 組合員と面談するなど更新のために何らかの手续をとったこともなく、当然に更新されている(第4回審問速記録20頁)。Y1 は、H 組合員に対し「雇入通知書」を交付していたと主張するが、H 組合員は、同年10月までそのような書面を受け取ったことも見たこともなかった(第1回審問速記録24頁)。「雇入通知書」について、J 工場長が直接渡すとは限らないとのことであり、同年4月1日から同年10月15日までのものについては作成したが紛失したとも証言しており、更新時ごとに交付していたとの J 工場長の証言は信用できない(第4回審問速記録19頁)。平成20年12月16日以降の時点においても、フルタイムで時給を1,100円に増額した条件で雇用する必要性があったことも明らかとなった(第4回審問速記録25頁)。しかも、繁忙期が11月から3月までであるところ、雇用期

間は1月から10月までとされた(第4回審問速記録24頁)。また、H組合員は、年明けから時給1,100円でフルタイムへの変更に応じると返答した際、併せて即応予備自衛官雇用企業給付金に関する案内書も差し出しており、N取締役が自衛隊に電話連絡をしたこともあった(第4回審問速記録16頁)。給付金の受給を考えてもいないとすれば、予備自衛官の身分にあることだけをわざわざ確認するなどあり得ないことである。給付金の申請は検討したことがないと言いながら、J工場長はインターネットで給付金額を確認したこともあったようである(第4回審問速記録25頁)。これらの事情からすると、週30時間以上の勤務と1年以上の継続雇用を見込んでいたことは明らかである。したがって、本件雇用は継続されることに合理的期待のあるものであったといえる。

イ Y1 は、①就業規則に従業員に周知させなかったこと、②始業時刻について、就業規則で8時30分と定めていたが、平成21年1月に8時に変更し、公然化の翌日である同年3月18日に8時30分に変更したことから、就業規則に違反していたこと、③会社都合による休業での自宅待機日について、休業手当を支給していなかったこと、④公然化の翌日、J工場長がH組合員に対し不当労働行為に当たる発言をしたこと、などの重大な法令違反を繰り返し行った。

ウ Y1 の違法行為について、組合が団交をもって臨んだところ、Y1 は、団交で不誠実な対応に終始した。また、組合がY2 に対し団交を申し入れたところ、Y2 は、直接の雇用関係がないとの形式的な理由で団交に応じなかった。そこで、組合がY1 及びY2 に対し抗議行動を開始したところ、Y1 は、H組合員に対し、平成21年9月11日付けで雇用契約の更新を拒絶する旨の通知を送付した。Y1 から交付された「退職理由証明書」には、①本件雇用契約は当然に更新を予定していたものではないこと、②違法行為、と記載されていた。Y1 が「退職理由証明書」に記載した「違法行為」とは、組合の抗議行動を指すものであり、本件雇止めは正当な労働組合活動に対する報復である。

エ 労働組合法第7条第1号にいう「正当」性は、使用者の報復的行為が不当労働行為として禁止されるか否かに関係する概念であり、刑事免責や民事免責に関わる正当性とは区別されるとされる(西谷敏「労働法」日本評論社552頁)。また、団体行動権の行使としてみなされる行為について、その適法性=正当性は、単純な労務拒否を超えた行為についても認められることを前提として、具体的には次の諸点に留意して判断されるべきとされる。すなわち、①個別的に不当な手段が含まれていても直ちに争議行為全体の正当性を否定すべきでなく、②労使の実質的対等の観点を重視すること、③用いられた手段は目的との均衡において評価さ

れるべきこと、④争議手段は、それがとられるに至った背景的諸事情、とりわけ団交拒否などの不当労働行為や、使用者その他の信義に反する行為などとの関係において評価されるべきこと、などとされる（同555頁以下）。

平成21年当時における被申立人らに対する抗議を目的とした組合活動の正当性・相当性を考える上で、憲法が保障する団結権の行使を現実のものとするためには、使用者が労働組合と対峙して自治的解決に努めることが何よりも求められるところ、組合との真摯な協議を回避し続ける被申立人らに対してたやすく救いの手を差し伸べるべきではないから、被申立人らの態度は十分に斟酌される必要がある。組合がとった行動は、Y1 が休業手当の不支給等の法令違反を犯し、これについての団交にも誠実に対応しなかったことに対する団体行動であって、憲法で保障された正当な組合活動にほかならない。

オ 平成21年7月6日から同年8月21日までの間に、組合員らが被申立人らの事務所等を訪れ、Y2 に対して Y1 に対する指導を求めたことはあったが、60名もの人数で大挙して押し掛けたり、廊下で大声で叫んだりしたことはなく、事務所内で執務する従業員に対して業務に支障を来し、業務妨害となるような行為をしたことはない。対応した社員との間で、H 組合員に対する法令違反の扱いと団交での不誠実な対応について、向き合って誠意ある対応を求めたまでである。もともと、団結権を骨抜きにするような対応を繰り返した被申立人らが、事務所へ赴いた際にも従前の態度を改めようとする気配を示さなかったことで、組合員らに苛立ちが募り、適切とは言い難い発言が時にみられたこともあったようであるが、それもその場で実力行為に直ちに及ぶ恐れを感じさせるほど具体的なものとまではいえない。

被申立人らの事務所近辺で街宣活動を何度か行ったことはあるが、被申立人らが現実に組合員に対して行った重大な法令違反行為と、それに対する不誠実な対応からすれば、決して正当な組合活動の範囲を逸脱するものとは到底いえない。

平成21年7月24日、組合員らが Y1 枚方工場に赴いたことはあるが、第三者を同行したことはなく、Y1 の業務を妨害したこともない。

被申立人らは、組合がこうした行動を法外な解決金の支払に応じるまで止むことなく続ける意図であったかのように主張するが、組合が解決金を求めたことなど一度もなかった（第4回審問速記録16頁）。

また、被申立人らは、組合が、Y2 がセメント運送業務を委託する Z1 （以下「Z1」という。）に対して出荷停止を求めたことにより、Y2 の大阪セメントサービスステーション（以下「大阪SS」という。）

からのセメント出荷ができなくなったことは、搬送コストの増加という損害をもたらす業務妨害であると主張する。しかし、組合が Z 1 に出荷停止を要請したことはなく、他に出荷行為の妨害となるような具体的行動をとったことも一切ない。Z 1 に出荷停止を求めたことの証拠とされる乙第28号証（ご報告及びお願いの件と題する書面）も、Y 2 の K 課長が文面を作ったものに Z 1 の代表者が署名押印をしたものであり、その作成経緯からしても信用性に乏しい。そもそも Z 1 が Y 2 の依頼を断ったとの事実はなく、Y 2 が大阪 S S からの出荷を回避したのは単に Y 2 自身の判断にすぎない（第4回審問速記録52頁）。結局、組合による出荷妨害はなかったものというほかない。

H 組合員自身の行動としては、他のパート従業員が平成21年8月当時において通常どおり出勤しているか確認するため、自転車で枚方工場に赴いたことがあったほか、団交に遅れて出席したことが一度あるのと、街宣活動に参加し、その際、被申立人らの事務所に組合員らと立ち入ったことが一度あるにすぎない。

H 組合員がそれ以外に、組合の本件一連の行動について参画したり、現場で指揮をとったり、他の組合員に何らかの指示をしたりしたことは一切ない。Y 1

も、H 組合員に対してそのような行動を中止するよう求めたことはないが、それは組合活動だから口出しできないと考えていたからである（第4回審問速記録17頁）。明らかに組合活動としての正当性を欠くと判断していたなら、当然、中止を求めたはずであり、そこまでの認識を有するに至っていなかったということにはほかならない。

以上よりすれば、本件における組合及び H 組合員の行動が正当な組合活動の範囲を逸脱したものとはいえないことが明らかである。

カ したがって、Y 1 が H 組合員を雇止めにしたことは、H 組合員が組合員であること、労働組合に加入したこと又は労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いに当たるので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア H 組合員と Y 1 は、①平成20年1月16日から同年3月31日まで、②平成20年4月1日から同年10月15日まで、③平成20年10月16日から同年12月15日まで、④平成20年12月16日から同月31日まで、⑤平成21年1月1日から同年10月15日まで、の各期間において期間の定めのある雇用契約を締結しており、平成21年10月15日、契約期間満了により H 組合員と Y 1 との間の雇用契約が終了している。H 組合員と Y 1 との間の雇用契約は、①平成20年1月16日か

ら同年3月31日まで、②平成20年4月1日から同年10月15日まで、③平成20年10月16日から同年12月15日まで、④平成20年12月16日から同月31日までは、各3時間30分の短時間の雇用契約である。約1年間の間に4回更新が行われたが、期間は①から③までは2.5か月、6.5か月、2か月と不規則な期間を限定して更新してきたものである。④については、フルタイムになるまでの暫定的なものであるが、基本的には不規則な期間を設定されて更新されている。⑤についても、フルタイム従業員が退職したことから、代わりにフルタイムになったが、期間は約9.5か月であり、休憩を含めた勤務時間を8時間30分とする定期雇用契約を1回締結したにすぎない。期間を定めた雇入通知書についてもH組合員に交付されており、H組合員も期間契約であることは認識していたものである。また、H組合員は即応予備自衛官の身分を持ち、H組合員より、J工場長は、即応予備自衛官雇用企業給付金のパンフレットをもらったが、1年以上の継続雇用を前提とする給付金の請求については、Y1としては一切行っていない。以上の各事実からすれば、本件雇用については当然に更新を予定しているものではなく、H組合員において契約更新に対する合理的な期待を有していたとはいえない。

イ 組合及びH組合員は、①通謀して、街宣活動及びY2大阪支店、Y1本社及びY1枚方工場への人員多数での抗議活動を行ったこと、②分担して、被申立人らに対する出荷妨害行為を行ったこと、などの共同不法行為を行った。

H組合員は、組合と共に、組合の分会（支部）としてY1及びY2に対する業務妨害行為を分担して行い、H組合員に適用されるパートタイム就業規則第22条第1項第2号及び第3号並びに第11条第8項に明白に違反した。組合及びH組合員による業務妨害行為により、Y1には合計1,078万4,808円、Y2には合計523万9,820円の損害が発生しており、現在、大阪地方裁判所において損害賠償等請求事件が係属中である。

ウ Y1は、平成21年9月11日付けでH組合員に対し、雇止めの通知をした。この雇止めの理由は、本件雇用契約が当然に更新を予定していたものではなく、かつ、組合及びH組合員の共同不法行為を理由とするものである。よって、本件雇止めに、客観的に合理的理由が存する。

エ 正当性の認められる争議行為は集团的労務不提供という消極的行為に限られ、実力による業務妨害は許されないことはいうまでもない（最大判昭和27年10月22日民集6巻9号857頁、最二小判平成4年10月2日判時1453号167頁）。

本件においては、申立人の組合員らが連日街宣活動を繰り返すにとどまらず、被申立人らの事業場に40名から60名という大人数で立ち入り、被申立人らの業務

ができない状態にするなど、著しい業務妨害行為を行っている。申立人の組合員らは、Y2 が運送業務を委託している Z1 や、Y2 が大阪SSの管理業務を委託している Z2 (以下「Z2」という。)に対して、出荷妨害行為を行い、現に、大阪SSにおいてY2 からY1 へ向けたセメント出荷業務が完全に停止してしまっただけであり、このような実力による業務妨害行為に手段の正当性が認められないことは明白である。

団交とは代表者による統一的な取引ないしルール形成のための話合いであり、集団による交渉でも公開の追及の場でもないものであり(菅野『労働法(第8版)』540頁)、本件において組合及びH組合員が行っている行為は、もはや団交ではなく威圧による強要行為、威力業務妨害罪に該当する違法な行為にほかならない。

組合は、「正当な組合活動」であったことを根拠としつつ、Y1 の不当性を主張するが、本件に至る過程において、Y1 及びY2 に対して組合及びH組合員が業務妨害行為を行い、かつ、今後もその蓋然性が高いものであって、これらの業務妨害行為が高度の違法性を有する不法行為に該当することは明らかであり、正当な組合活動ではない。

オ 以上のとおり、組合及びH組合員の行為は、正当な組合活動などとはいえないのであり、Y1 がH組合員を雇止めにしたことは、同人が組合員であること、労働組合に加入したこと又は労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いには当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (Y2 は、H組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、平成21年7月6日の組合からの団交申入れに対するY2 の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)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 Y2 は、Y1 の株式の100%を保有するとともに、Y1 へ役員を派遣していた。

(乙1、乙2、乙77、乙78)

イ Y2 は大阪府中央区 に所在する Z3 の10階部分を賃借して大阪支店を置き、Y1 はY2 から当該ビルの10階部分の一部約16.5㎡を転借して本店を置き、両社は受付を共通の出入口のフロアーに置いていた。また、当該ビルの正面玄関の表札には「Y2 大阪支店」との記載はあるが、Y1 の名称の記載はなかった。

(甲13の1～3、乙1、乙2、乙32の1～2、乙33、乙34の1～2、乙35の1～2、乙77、証人 N)

ウ Y2 は Y1 枚方工場がある土地及び建物を所有し、 Y1 は Y2 からその建物を賃借していた。

(乙77)

エ Y1 は、その製品の主原料であるセメントの全量を Y2 から仕入れていた。

(証人 K)

オ Y1 は、 Y2 とは別に自ら、就業規則及びパートタイマー就業規則を作成していた。

(乙30、乙31、乙78、証人 N 、証人 K)

カ Y1 は、自ら従業員の賃金を含む労働条件を決定していた。また、 Y1 は、その従業員の労働条件の決定について、 Y2 に対し、意向確認及び報告を行っていなかった。

(乙9の3、乙77、乙78、証人 N 、証人 K)

キ Y1 の J 工場長は、 Y1 枚方工場で勤務するパート従業員について、採用の際に面接を行うとともに、採用、労働時間及び賃金を決定していた。

(乙79、証人 J)

ク 平成21年7月6日、組合は、 Y2 に対し、21.6.30団交で Y1 から誠意ある回答がなかったので行動に出た旨述べ、①労働基準法、労働組合法等の法令遵守、②不当労働行為に対する謝罪、③会社都合による休業時の未払賃金の問題、を議題とする団交を申し入れた。

(甲12、乙77、証人 L 、証人 K)

ケ 平成21年7月10日、組合は、 Y2 に対し、親会社としての見解を3日後である月曜日までに出すよう求めた。同月14日、 Y2 は、組合に対し、労使関係にないため団交に応じられない旨述べた。同月15日、組合は、 Y2 に対し、

Y2 も団交に出席するよう求めた。同月16日、 Y2 が組合に対し、

Y2 は団交に出ない旨電話で述べたところ、組合は、 Y2 大阪支店を訪れ、

Y2 の K 課長が団交の事前折衝に出るよう求めるとともに、同月24日までに回答するよう求めた。同日、 Y2 が組合に対し、団交に出ない旨電話で述べたところ、組合は、 Y2 大阪支店を訪れ、

Y2 が組合に対し、 Y2 が団交に出る意思はない旨電話で述べたところ、組合は、団交に出席しない理由を書面で出すよう求めた。同日、組合が、 Y2 大阪支店を訪れ、 Y2 に対し、同月30日に Y2 の K 課長が出て団交の事前折衝をするよう求めたところ、 Y2 は、同日の事前折衝と称する場に

K課長が出席する旨述べた。

(乙73の1～2、乙77)

コ 平成21年7月30日、組合と Y2 は、事前折衝を行った。組合が Y2 に対し、Y1 は同年10月15日をもって H 組合員に対し雇止めをするつもりではないかと尋ねたところ、Y2 の K 課長は、雇用期間の満了というだけで簡単に雇止めをするようなことはないと思う旨述べた。

(乙77、証人 L、証人 K)

サ 平成21年11月6日付けで、組合は、Y2 に対し、「団体交渉申入書」を送付した。同月11日付けで、Y2 は、組合に対し、「貴組合 H 組合員の Y1 における身分問題等を解決するために開催される団体交渉への当社の出席につきましては、同人と当社との間に雇用関係が無いことから、出席しない」と記載された「2009年11月6日付貴組合から当社への申入れについて《回答》」と題する文書を送付した。

(甲14の1～2、甲15、証人 K)

(2) Y2 は、H 組合員の労働組合法上の使用者に当たるかについて、以下判断する。

前提事実によれば、H 組合員は Y1 に雇用されていた者であり、Y2 は H 組合員の労働契約上の雇用主ではないが、雇用主以外の者であっても、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、労働組合法上の使用者に当たるといふべきである。

この点について、組合は、Y2 は Y1 の経営状況や労働条件に対して実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にあるから、労働組合法上の使用者に当たる旨主張するので、以下具体的に検討する。

まず、前記(1)アからエ認定のとおり、① Y2 は、Y1 の株式の100%を保有するとともに、Y1 へ役員を派遣していたこと、② Y2 大阪支店と Y1 本店はいずれも Z3 の10階部分にあり、Y2 及び Y1 は受付を共通の出入口のフロアーに置くとともに、当該ビルの正面玄関の表札には「Y2 大阪支店」との記載はあるが、Y1 の名称の記載はなかったこと、③ Y1 は、Y2 から、本店及び枚方工場の建物を転借又は賃借していたこと、④ Y1 は、その製品の主原料であるセメントの全量を Y2 から仕入れていたこと、が認められる。

次に、前記(1)オからキ認定のとおり、① Y1 は、Y2 とは別に自ら、就業規則及びパートタイマー就業規則を作成していたこと、② Y1 は、自らパート従業員を含む従業員の労働条件を決定していたこと、③ Y1 は、その

従業員の労働条件の決定について、 Y 2 に対し、意向確認及び報告を行って
なかったこと、④ Y 1 の J 工場長は、 Y 1 枚方工場で勤務するパー
ト従業員について、採用の際に面接を行うとともに、採用、労働時間及び賃金を決
定していたこと、が認められる。

そして、前記(1)コ認定によれば、平成21年7月30日に開催された事前折衝にお
いて、組合が Y 2 に対し、 Y 1 は同年10月15日をもって H 組合員に対
し雇止めをするつもりではないかと尋ねたところ、 Y 2 の K 課長は、雇用期
間の満了というだけで簡単に雇止めをするようなことはないと思う旨述べたことが
認められるが、 Y 2 が Y 1 に対し、 H 組合員の雇止めについて何らか
の指示等を行ったと認めるに足る疎明はない。

以上のことからすると、 Y 2 は、 Y 1 と密接な関係にあり、 Y 1
の経営については、一定の影響を及ぼし得る地位にあったとはいえるものの、
Y 1 は、自ら H 組合員の賃金、労働時間等を決定していたとみることができ
るから、 Y 2 は、 H 組合員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
あったとまではいえないのであって、 Y 2 は H 組合員の労働組合法上の使用
者に当たる旨の組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、 Y 2 は、 H 組合員の労働組合法上の使用者に当
たるとはいえない。よって、 Y 2 に係る申立ては、その余について判断するま
でもなく、これを却下する。

2 争点2 (Y 1 の J 工場長が、平成21年3月18日に H 組合員に対し、組合
加入の事実を確認したことは、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21年3月12日、 H 組合員は、「工場長へ(略)会社都合の休日は日給の6
割支給して下さい。よろしく願います。 H 」と記載された文書を出勤簿に
クリップで挟んでおいた。

(甲11、乙8、証人 H)

イ 平成21年3月16日、 Y 1 の J 工場長は、前記アの文書を見た。

同日、 H 組合員は、 Y 1 に出勤しなかった。

(乙58の5、証人 J)

ウ 平成21年3月17日、 H 組合員は、 Y 1 に出勤しなかった。

同日、組合は、 Y 1 に対し、21.3.17通知書、21.3.17団交申入書及び
21.3.17要求書を提出し、 H 組合員が組合に加入した旨を通知するとともに団交
を申し入れた。21.3.17通知書、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書には、それ

それ「同組合 X 2 分会 分会長 H 」との記載及び「H」との印影があった。

上記の団交申入れに際し、組合の L 執行委員及び M 執行委員と Y 1 の N 取締役及び J 工場長は、面談を行った。その内容は、以下のとおりである。

組合は、Y 1 に対し、今後は組合との間で話をするを前提としてほしい旨述べるとともに、直接、H 組合員と組合のことについて話をする、決めごとをすると不当労働行為になるので注意してほしい旨述べた。Y 1 が組合に対し、日々の作業はどうなるのかなどと述べたところ、組合は、通常どおりの業務指示については問題がない旨述べた。

(甲 3 の 1 ～ 3、甲10、乙11、乙12、乙13、乙58の 5、証人 L 、証人 J)

エ 平成21年 3 月18日午後 1 時30分頃、Y 1 の J 工場長は、H 組合員に対し、Y 1 枚方工場内の「カラオケボックス」と呼ばれる場所へ連れ出した。その場所は、カラオケボックスとして使用されていた窓のあるコンテナを工場内に移設して、従業員や外部から工場に来るトラック運転手の休憩所として使用されているもので、その前は工場内入口付近の第 1 プラントと製品倉庫に行く通り道になっており、外から中の様子が見える状態であった。

上記の場所で、5 分間から10分間程度、J 工場長と H 組合員は、21. 3. 18 面談を行った。その内容は、以下のとおりである。

J 工場長が H 組合員に対し、21. 3. 17通知書、21. 3. 17団交申入書及び 21. 3. 17要求書を見せながら、「組合に加入したのは間違いないか」と述べたところ、H 組合員は、間違いない旨述べた。H 組合員は、J 工場長に対し、会社都合の休業の補償について賃金の60%を支払ってほしい旨述べた。J 工場長が H 組合員に対し、年度末で会社は忙しいから、21. 3. 17団交申入書に記載されている日程では困難であるので、組合に伝える方法をどうすればよいのか、H 組合員から伝えてくれないか、などと述べたところ、H 組合員は、組合へ伝える旨述べた。

(甲11、乙79、証人 H 、証人 J)

オ 平成21年 3 月19日、H 組合員は、組合の L 執行委員に対し、Y 1 の J 工場長から団交の日程について同月23日まででは困難であると言われた旨電話で述べた。同日、L 執行委員は、J 工場長に対し、H 組合員と組合のことについて直接話をしないように言ったのになぜそのような話をしたのかなどと電話で述べた。

(甲12、証人 L、証人 H)

(2) Y1 の J 工場長が平成21年3月18日に H 組合員に対し組合加入の事実を確認したことは、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。

まず、前記(1)アからウ認定のとおり、①平成21年3月16日、Y1 の J 工場長は、H 組合員からの「会社都合の休日は日給の6割支給して下さい」と記載された文書を見たこと、②同日、H 組合員は、Y1 に出勤しなかったこと、③同月17日、H 組合員は、Y1 に出勤しなかったこと、④同日、組合は、Y1 に対し、(i)21.3.17通知書、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書を提出し、H 組合員が組合に加入した旨を通知するとともに団交を申し入れたこと、(ii)今後は組合との間で話をするを前提としてほしい旨述べるとともに、直接、H 組合員と組合のことについて話をする、決めごとをすると不当労働行為になるので注意してほしい旨述べたこと、が認められる。

前記(1)エ認定によれば、Y1 の J 工場長が平成21年3月18日に H 組合員に対し行った行為は、①21.3.17通知書、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書を見せながら、「組合に加入したのは間違いないか」と述べたこと、② H 組合員から、会社都合の休業の補償について賃金の60%を支払ってほしいと告げられたこと、③年度末で会社は忙しいから、21.3.17団交申入書に記載されている日程では困難であるので、組合に伝える方法をどうすればよいのか、H 組合員から伝えてくれなしかと述べたこと、④上記①から③の会話をするために Y1 枚方工場内の「カラオケボックス」と呼ばれる場所へ H 組合員を連れ出したこと、の4点である。これらの J 工場長の行為について、以下具体的に検討する。

ア 21.3.17通知書、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書を見せながら、「組合に加入したのは間違いないか」と述べたことについて

前記(1)エ認定によれば、確かに Y1 の J 工場長が H 組合員に対し、「組合に加入したのは間違いないか」と述べたことは認められるが、そのほかに組合加入及び分会結成への非難や、組合批判、脱退懲遷などの趣旨の発言が行われたという主張も疎明もない。

また、この J 工場長の発言については、組合が H 組合員の組合加入についての21.3.17通知書を J 工場長の下へ持参した時、たまたま H 組合員が出勤していなかったため、J 工場長は、H 組合員が翌日出勤した際、この発言を行ったという事情が認められる。そうすると、J 工場長の発言は、単に H 組合員の組合加入の事実を本人に確認しただけのものにすぎず、それ以上に組合に対する支配介入に該当するとまではいうことはできない。

イ H 組合員から、会社都合の休業の補償について賃金の60%を支払ってほしい

と告げられたことについて

H 組合員のこの発言に対し、 Y 1 の J 工場長が H 組合員に会社都合の休業の補償について賃金の60%を支払うかどうかなど、何らかの回答を行ったと認めるに足る疎明もないのであるから、 J 工場長が組合の団交事項に関して直接組合員と交渉をしたとまではいうことができない。

なお、 H 組合員のこの発言に先立ち、 J 工場長から H 組合員に対し、「今何が必要か」あるいは「何が望みか」と述べ、要求事項を直接聞き出した趣旨の発言があったか否かについては当事者間に争いのあるところではある。

これについて、 H 組合員が組合加入の通知の前に「会社都合の休日は日給の6割支給して下さい」と記載された文書を出勤簿にクリップで挟んでいた事実が認められるのであるから、この文書を見ていた J 工場長が、これを見た後、初めて H 組合員が出勤した際に「会社都合の休日は日給の6割支給して下さい」と記載された趣旨について確認していたとしても、その発言自体をもって、組合に対する支配介入に該当するとまではいうことはできない。

これらのことからすると、 J 工場長の発言が、労働組合の存在を無視ないし軽視するものであるとまでは認めることができない。

ウ 団交の日程に関する発言について

前記(1)ウ認定によれば、組合が Y 1 に対し、今後は組合との間で話をするを前提としてほしい旨述べたことが認められるが、組合と Y 1 との間で、団交ルールについてはいまだ協議が行われておらず、団交の日程に係る連絡についても何らかの合意が成立していたとまではみることができない。そうすると、 Y 1 の J 工場長が H 組合員に対し、年度末で会社は忙しいから、21.3.17団交申入書に記載されている日程では困難であるので、組合に伝える方法をどうすればよいのか、 H 組合員から伝えてくれないか、などと述べたことが労働組合の存在を無視ないし軽視する態度であるとまでは認めることはできない。

エ 「カラオケボックス」と呼ばれる場所への連出しについて

前記(1)エ認定によれば、「カラオケボックス」と呼ばれる場所は、従業員や外部から工場に来るトラック運転手の休憩所として使用されているものであることが認められるから、 Y 1 の J 工場長が、勤務中である午後1時30分頃に H 組合員を呼び出し、そこで面談を行うことは不自然とまではいえず、また、その場所の前は工場内入口付近の第1プラントと製品倉庫に行く通り道になっており、外から中の様子が見える状態であったことが認められるから、 J 工場長が、「カラオケボックス」と呼ばれる場所で、5分間から10分間程度、 H 組合員

と面談を行ったからといって、H 組合員が著しい心理的圧迫と緊張感を受けたとする組合の主張は採用できず、こうした J 工場長の行為が直ちに組合員に対し組合からの脱退を企図したものであるとまではいうことはできない。

以上のとおりであるから、上記の J 工場長の行為が組合に対する支配介入に当たるとまではいえず、Y 1 の J 工場長が平成21年3月18日に H 組合員に対し組合加入の事実を確認したことが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点3（平成21年4月3日、同月20日及び同年6月30日に行われた団交における Y 1 の対応は、不誠実団交に当たるか。）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21年3月17日、組合は、Y 1 に対し、21.3.17通知書、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書を提出し、H 組合員が組合に加入した旨を通知するとともに団交を申し入れた。

(ア) 21.3.17団交申入書には、次の記載があった。

「3、要求事項

(1) 会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること。

(2) 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。

(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。

(4) 会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること。

ア、 X 1 の正規の機関会議柄^{〔マ〕}
への出席

イ、 X 1 の結集する教育諸集
会、労使協議会が主催する会議・懇談会・研修会等への出席。

ウ、団体交渉への出席。

エ、労使共同要求・制度的要求・国民的諸要求など、政府・自治体・業者
団体との交渉への出席。

オ、緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間
での組合活動。 」

(イ) 21.3.17要求書には、次の記載があった。

「1. 会社は、不当労働行為をされないこと。

2. 会社は、就業規則を組合に提示されること。又、全従業員に対し周知義務

を果たされること。

3. 会社は、 H 組合員を正社員化されること。

4. 会社は、職場環境の改善をされること。

5. その他関連事項について。 」

(甲3の1～3、甲10、甲11、乙11、乙12、乙13、証人 L 、証人 N 、
証人 J)

イ 平成21年4月3日、組合と Y1 は、21.4.3団交を行った。 Y1 から N 取締役、 P (以下「Pリーダー」という。)及び J 工場長が当該団交に出席し、その団交の内容は、以下のとおりである。

組合が Y1 に対し、21.3.18面談について、H 組合員と組合に関することは話をしないように言っていたのになぜ話をしたのかなどと述べるとともに、謝罪文の提出を求めたところ、 Y1 は、検討する旨述べた。

組合が Y1 に対し、団交開催期日について、21.3.17団交申入書に記載された平成21年3月23日までになぜ連絡がなかったのかなどと述べるとともに、連絡が遅れて同月24日になった理由についての文書の提出を求めたところ、 Y1 は、検討する旨述べた。

組合が Y1 に対し、団交について決定権限を有する者の出席を求める旨述べたところ、 Y1 は、即決できない部分は持ち帰って検討することがあるが、団交に出席している N 取締役は全権を任された決定権限を有する者である旨述べた。

Y1 が組合に対し、21.3.17団交申入書に記載された要求事項について、①「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること」については、遵守するよう努力する、②「会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること」については、認められない、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」については、申入れがあれば労使交渉には応じるが、事前に組合と協議して行うこととはしない、④「会社は、次(21.3.17団交申入書の3(4)アからオ)の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること」については、認められない、などと述べたところ、組合は、①については、遵守するのは当然である、②については、 Y2 グループの他の生コン工場では認められており、掲示板が無理なら小スペースの壁の利用でも良いし、組合との連絡での短時間の電話、ファクシミリの使用を認められたい、③については、事前に協議し、その場での決定を求める、また、今、認められなくとも持ち帰って検討

しないか、④については、例えば団交への出席は時間外残業となり、検討を求める、などと述べた。 Y1 は、組合に対し、①については、遵守する、②については、組合との連絡での短時間の電話、ファクシミリの使用について検討する、③については、申入れがあれば労使交渉には応じるが、事前に組合との協議は行わない、④については、検討した結果、全て認められない、などと述べた。

Y1 は、組合に対し、21.3.17要求書に記載された要求事項について、①「会社は、不当労働行為をされないこと」については、不当労働行為はしていない、②「会社は、就業規則を組合に提示されること。又、全従業員に対し周知義務を果たされること」については、総務で保管しており、求めがあればいつでも閲覧が可能であり、コピーの交付も可能である、③「会社は、H 組合員を正社員化されること」については、経営環境により、ゆとりがなく、正社員化は認められない、などと述べた。組合が Y1 に対し、①正社員とパート従業員の業務は、どのように分けているのか、②会社都合による休業での自宅待機日に有給休暇を使用させていた、などと述べたところ、 Y1 は、①正社員の業務は機械装置の制御、生産管理であり、パート従業員の業務は製造補助作業である、②会社都合による休業の補償について、昨年末より検討していたが、想定外の景気落ち込みや社内人事異動等により決定回答が遅れた、(i)過去3か月の平均日給の60%を4月の給料日に支払う、(ii)会社都合による休業に有給休暇を使用した者にはその有給休暇を返す、などと述べた。組合が Y1 に対し、減給による H 組合員の生活をどのように考えるのか、会社都合による休業の補償について賃金の60%を超える支払を求めるなどと述べたところ、 Y1 は、会社都合による休業の補償について賃金の60%を支払う旨述べた。

(甲7、甲12、乙14、乙78、証人 L、証人 N)

ウ 平成21年4月20日、組合と Y1 は、21.4.20団交を行った。 Y1 から N 取締役、P リーダー及び J 工場長が当該団交に出席し、その団交の内容は、以下のとおりである。

組合は、 Y1 に対し、21.4.3団交で確認されたものとして、協定書(以下「21.4.3協定書(案)」という。)への調印を求めた。21.4.3協定書(案)には、次の記載があった。

- 「1、会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する。
- 2、会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内において当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する。
- 3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協

議する。』

Y1 が組合に対し、21.4.3協定書(案)について、①第1項については、この文面を了承する、②第2項については、不当労働行為を行ったことはないため、この文面を削除すべきである、③第3項については、会社都合による休業の補償について、賃金の60%を4月分の給与に加算して支払う、などと述べたところ、組合は、会社都合による休業の補償について、賃金の100%が支払われるべきであり、4月に支給される休業の補償の明細書を検討するなどと述べた。

Y1 は、組合に対し、21.4.3協定書(案)について、第2項については、持ち帰って検討し、第3項については、「加算される未払い額については、仮給付金として支払う」との文言修正で了承する旨述べた。

Y1 が組合に対し、21.3.17団交申入書に記載された要求事項について、「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること」以外の3項目については、認められない旨述べたところ、組合は、掲示板の貸与と組合活動に必要な会社施設の利用について、掲示板でなくともどこか壁の一部の利用でも良いし、組合との連絡での短時間の電話の使用を認められたいなどと述べた。

組合が Y1 に対し、団交について決定権限を有する者が不在であれば不誠実団交となることから、決定権限を有する者の出席を求める旨述べたところ、

Y1 は、団交について出席者が Y1 を代表しており、決定できるものは回答し、内容によっては持ち帰って検討する旨述べた。

Y1 が組合に対し、21.3.17要求書に記載された要求事項について、①「会社は、不当労働行為をされないこと」については、不当労働行為はしていない、②「会社は、就業規則を組合に提示されること。又、全従業員に対し周知義務を果たされること」については、総務で保管しており、求めがあればいつでも閲覧が可能であり、コピーの交付も可能である、また、平成21年4月7日、Y1

は、H 組合員に対し就業規則のコピーを交付した、③「会社は、H 組合員を正社員化されること」については、経営環境により、ゆとりがなく、正社員化は認められない、などと述べたところ、組合は、H 組合員の業務は正社員のものと同じで変わらない、経営環境が悪く正社員化できないというのは理解できるが、黒字経営になった時に正社員化されるのか、などと述べた。Y1 は、組合に対し、その時の正社員の充足内容と本人の力量にもよるが、検討する可能性はある旨述べた。組合は、Y1 に対し、21.3.17要求書に記載された要求事項について、「会社は、職場環境の改善をされること」については、H 組合員が欠席のため次回に交渉する旨述べた。

組合は、Y1 に対し、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書に記載され

た要求事項並びに21.4.3協定書(案)について、認められない理由を文書での回答を求める旨述べた。

(甲8、甲12、乙15、乙16、乙78、証人 L、証人 N)

エ 平成21年4月24日、Y1は、H組合員に対し、同年の1月分、2月分及び3月分の休業の補償として114,580円を支払った。同年6月25日、Y1は、H組合員に対し、同月分の休業の補償として9,900円並びに同年の1月分、2月分及び3月分の休業の補償についての遅延損害金として442円を支払った。

(甲4、乙9の1～3)

オ 平成21年4月27日、Y1は、組合に対し、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書に記載された要求事項並びに21.4.3協定書(案)について、「団体交渉申入書・要求事項への回答書」、「分会要求書への回答書」及び「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書を送付した。これらの文書には、それぞれ次の記載があった。

(ア)「団体交渉申入書・要求事項への回答書」

「要求事項(1)について

弊社回答 法令遵守は当然であり、今後も遵守する。

要求事項(2)について

弊社回答 会社の施設利用は認められない。

要求事項(3)について

弊社回答 事前に組合との協議は行なわない。但し、申し入れがあれば労使交渉には応じる。

要求事項(4)について

弊社回答 就業時間中の組合活動はすべて認められない。」

(イ)「分会要求書への回答書」

「要求事項(1)について

弊社回答 弊社は、不当労働行為を行っていない。

要求事項(2)について

弊社回答 弊社は、4月7日(火) H氏へ就業規則を渡している。

又、全従業員へ周知している。

要求事項(3)について

弊社回答 正社員化は考えていない。

要求事項(4)について

弊社回答 現在、要求内容未提示の為、回答はできない。

要求事項(5)について

弊社回答 現在、要求内容未提示の為、回答はできない。 」
(ウ)「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書
「協定書

- 1、会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する。
- 2、会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内において当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する。
- 3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する。

弊社回答 弊社としては、下記理由により上記協定書内容には同意しない。

- 1項への弊社回答理由 遵守することは当然である。
- 2項への弊社回答理由 弊社は、不当労働行為を行っていない。
- 3項への弊社回答理由 弊社は、法令に基づき会社独自の判断により、平成20年12月16日から平成21年4月15日までの休業補償を4月24日に支給された給料に加算して支払った。 」

(甲12、乙17の1～3、乙78、証人 L 、証人 N)

カ 平成21年5月28日、 Y1 が組合に対し、合意できる点については協定書を締結することは可能なので、団交を行いたい旨述べたところ、組合は、21.4.3協定書(案)について、同年6月2日までに回答を求める旨述べた。

(甲12、乙78、証人 L 、証人 N)

キ 平成21年6月2日、 Y1 は、組合に対し、「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「 弊社は4月27日に回答した内容を下記に変更します。

(記)

1項への弊社回答 ○下記文言であれば協定締結は可能です。

『労使双方は、労働基準法・労働組合法その他の法律を遵守する。』

2項への弊社回答 ○協定書は、協議して決定したことを文書化したものであり、また下記理由により本文を協定書に記載することは適当でないと考えております。

【理由】 第1回団体交渉が遅れたことにつきましては、当社の業務上の都合等もありましたが、貴方指定期限内に開催できないことは事前にご報告させていただいており、誠実に対応させていただいたつもりです。

一方、職場内にて貴方組合員に対して不当労働行為を行なったと

の指摘についてですが、当方は同組合員へ組合加入の確認、および団体交渉日程の連絡方法について相談しただけで、このことが不当労働行為に当たるとは考えておりません。

本件について、貴方に不信感を抱かせる行為であったとすれば遺憾であり、今後このような行き違いがないよう、連絡窓口等を明確にしたいと考えております。

3項への弊社回答 ○下記内容であれば、協定締結は可能です。

『会社都合による休業に対する休業補償の支払いが遅延したことについては、会社はこれを認め、過日支払った。今後はこのようなことが無いよう、諸法令を遵守する。』

(甲12、乙18、乙78、証人 L 、証人 N)

ク 平成21年6月2日、組合は、 Y 1 に対し、21.4.3協定書(案)について、同月5日までに改めて回答を求める旨述べた。

(甲12、乙78、証人 L 、証人 N)

ケ 平成21年6月5日、 Y 1 は、組合に対し、「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載のほか、前記キの文書と同趣旨の記載があった。

「 弊社は6月2日に回答した内容を下記に変更します。

(記)

1項への弊社回答 ○下記文言であれば協定締結は可能です。

『労働基準法・労働組合法その他の法律を遵守する。』

(甲12、乙19、乙78、証人 L 、証人 N)

コ 平成21年6月19日、組合は、 Y 1 に対し、「抗議及び団体交渉申入書」を送付した。この文書には、次の記載があった。

「 当組合は貴社からの平成21年6月5日付回答及びこの間の不誠実な対応について抗議します。

1、組合は、第1回団体交渉で労使合意に至った事案について協定化(案)を第2回目の団体交渉で提出し、協定書の調印を求めています。貴社は無意味に時間を経過させ団体交渉で確認された事案を反故にする悪質極まりない対応に終始しています。

2、第1回団体交渉で確認されたことは、当組合が提出している協定書(案)にあるように『1、会社は労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する。』『2、会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内において当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する。』『3、会社は、当方組合員

の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する。』です。

3、貴社は、そもそも当組合が作成した協定書(案)の『1、・・・諸法律を遵守する。』『3、・・・未払い賃金・・・』の2項目すら平成21年4月27日付の『4月3日付け協定書(案)について』の回答を見てもわかるように当初は認めることはなく当組合の説得活動で初めて平成21年6月5日付の『4月3日付け協定書(案)について』の回答に到った経過です。

4、協定書(案)の『2、・・・不当労働行為・・・』についても2009年3月17日公然化時に当組合役員が要求事項の説明終了後に『誤解を招きやすい行動を取らず、わからないことは組合に確認をして下さい』という通告をも無視して当組合員に行った不当労働行為は決して認められる事案ではなく、しかも第1回目団体交渉の席上で J 工場長は事実を認め当組合に団交席上で謝罪も行なっています。当組合はこの事を協定化したまでであり、貴社は誠実に団体交渉での確認事項を遵守すべきです。

これらは、明らかに誠実な団体交渉をおこなおうとしないことの現れであり、当組合は改めて厳重に抗議します。

5、上記に述べたように、貴社の行う不当労働行為性は明らかですが、当組合は団体交渉の席上で確認されたことについての2009年4月3日付協定書(案)の締結とその他の議題についても協議できる団体交渉開催を求めます。貴社は不必要に時間を経過させいたずらに問題を遅れさす行為を直ちに改め、誠実な団体交渉を開催し、当組合に対する謝罪、そして、合意事項の協定化を前提にした団体交渉を2009年6月30日までに開催すべきです。尚、上記に示している期間内の調整は応じますので連絡をお願いします。 」

(甲12、乙20、乙78、証人 L 、証人 N)

サ 平成21年6月30日、組合と Y1 は、21.6.30団交を行った。 Y1 から N 取締役、 P リーダー及び J 工場長が当該団交に出席し、その団交の内容は、以下のとおりである。

Y1 が組合に対し、21.4.3協定書(案)について、①第1項については、「会社は」法令遵守は当然のことであり、「労働基準法・労働組合法その他の法律を遵守する」、②第2項については、平成21年6月5日付けの回答と変わっていない、③第3項については、「会社都合による休業に対する休業補償の支払が遅延したことについては、会社はこれを認め、平成21年4月24日に未払賃金を支払い、同年6月25日に遅延損害金を支払った。今後はこのようなことがないよう、諸法令を遵守する」、などと述べたところ、組合は、回答の内容に変更がなく平行線の

ままであり、回答に変更が生じれば連絡するようなどと述べた。

(甲9、甲12、乙21、乙78、証人 L、証人 N)

(2) 平成21年4月3日、同月20日及び同年6月30日に行われた団交における Y1 の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、これらの団交における組合の要求事項に対する Y1 の回答等についてみる。

(ア) 21.3.17団交申入書に記載された要求事項について

a 「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること」について

前記(1)イ認定のとおり、21.4.3団交において、Y1 が組合に対し、「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること」については、遵守するよう努力するなどと述べたところ、組合は、遵守するのは当然であるなどと述べたこと、そして、Y1 は、組合に対し、これについては、遵守するなどと述べたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(ア)認定のとおり、Y1 が組合に送付した「団体交渉申入書・要求事項への回答書」には、「要求事項(1)について 弊社回答法令遵守は当然であり、今後も遵守する」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、21.3.17団交申入書に記載された「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること」の項目について、Y1 は、法令を遵守する旨、回答していることが認められる。

b 「会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること」について

前記(1)イ、ウ認定のとおり、①21.4.3団交において、Y1 が組合に対し、「会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること」については、認められないなどと述べたところ、組合は、Y2 グループの他の生コン工場では認められており、掲示板が無理なら小スペースの壁の利用でも良いし、組合との連絡での短時間の電話、ファクシミリの使用を認められたい、などと述べたこと、そして、Y1 は、組合に対し、これについては、組合との連絡での短時間の電話、ファクシミリの使用について検討するなどと述べたこと、②21.4.20団交において、Y1 が組合に対し、21.3.17団交申入書に記載された要求事項について、「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること」以外の3項目については、認められない旨述べたところ、組

合は、掲示板の貸与と組合活動に必要な会社施設の利用について、掲示板でなくともどこか壁の一部の利用でも良いし、組合との連絡での短時間の電話の使用を認められたいなどと述べたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(ア)認定のとおり、Y1 が組合に送付した「団体交渉申入書・要求事項への回答書」には、「要求事項(2)について 弊社回答会社の施設利用は認められない」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、21.3.17団交申入書に記載された「会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること」の項目について、Y1 は、認めることができない旨、回答していることが認められる。

- c 「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」について

前記(1)イ認定のとおり、21.4.3団交において、Y1 が組合に対し、「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」については、申入れがあれば労使交渉には応じるが、事前に組合と協議して行うこととはしないなどと述べたところ、組合は、事前に協議し、その場での決定を求める、また、今、認められなくとも持ち帰って検討しないか、などと述べたこと、そして、Y1 は、組合に対し、これについては、申入れがあれば労使交渉には応じるが、事前に組合との協議は行わないなどと述べたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(ア)認定のとおり、Y1 が組合に送付した「団体交渉申入書・要求事項への回答書」には、「要求事項(3)について 弊社回答事前に組合との協議は行なわない。但し、申し入れがあれば労使交渉には応じる」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、21.3.17団交申入書に記載された「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」の項目について、

Y1 は、申入れがあれば労使交渉には応じるが、事前に組合との協議は行わない旨、回答していることが認められる。

- d 「会社は、次(21.3.17団交申入書の3(4)アからオ)の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること」について

前記(1)イ認定のとおり、21.4.3団交において、Y1 が組合に対し、「会社は、次(21.3.17団交申入書の3(4)アからオ)の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること」については、認められないなどと述べたところ、組合は、例えば団交への出席は時間外残業となり、検討を求めるなどと述べたこと、そして、Y1 は、組合に対し、これについては、検討した結果、全て認められないなどと述べたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(ア)認定のとおり、Y1 が組合に送付した「団体交渉申入書・要求事項への回答書」には、「要求事項(4)について 弊社回答就業時間中の組合活動はすべて認められない」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、21.3.17団交申入書に記載された「会社は、次(21.3.17団交申入書の3(4)アからオ)の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること」の項目について、Y1 は、認めることができない旨、回答していることが認められる。

(イ) 21.3.17要求書に記載された要求事項について

a 「会社は、不当労働行為をされないこと」について

前記(1)イ、ウ認定のとおり、①21.4.3団交において、Y1 は、組合に対し、「会社は、不当労働行為をされないこと」については、不当労働行為はしていないなどと述べたこと、②21.4.20団交において、Y1 は、組合に対し、上記①と同旨の発言をしたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(イ)認定のとおり、Y1 が組合に送付した「分会要求書への回答書」には、「要求事項(1)について 弊社回答 弊社は、不当労働行為を行っていない」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、21.3.17要求書に記載された「会社は、不当労働行為をされないこと」の項目について、Y1 は、不当労働行為はしていない旨、回答していることが認められる。

b 「会社は、就業規則を組合に提示されること。又、全従業員に対し周知義務を果たされること」について

前記(1)イ、ウ認定のとおり、①21.4.3団交において、Y1 は、組合に対し、「会社は、就業規則を組合に提示されること。又、全従業員に対し周知義務を果たされること」については、総務で保管しており、求めがあればいつでも閲覧が可能であり、コピーの交付も可能であるなどと述べたこと、②21.4.20団交において、Y1 は、組合に対し、上記①と同旨の発言を

したこと、が認められる。

また、前記(1)オ(イ)認定のとおり、 Y 1 が組合に送付した「分会要求書への回答書」には、「要求事項(2)について 弊社回答 弊社は、4月7日(火) H 氏へ就業規則を渡している。又、全従業員へ周知している」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、21.3.17要求書に記載された「会社は、就業規則を組合に提示されること。又、全従業員に対し周知義務を果たされること」の項目について、 Y 1 は、就業規則を、 H 組合員に渡している旨、全従業員に周知している旨、回答していることが認められる。

c 「会社は、 H 組合員を正社員化されること」について

前記(1)イ、ウ認定のとおり、①21.4.3団交において、 Y 1 が組合に対し、「会社は、 H 組合員を正社員化されること」については、経営環境により、ゆとりがなく、正社員化は認められないなどと述べたこと、そして、組合が Y 1 に対し、正社員とパート従業員の業務は、どのように分けているのかなどと述べたところ、 Y 1 は、正社員の業務は機械装置の制御、生産管理であり、パート従業員の業務は製造補助作業であるなどと述べたこと、②21.4.20団交において、組合が Y 1 に対し、 H 組合員の業務は正社員のものと同じで変わらない、経営環境が悪く正社員化できないというのは理解できるが、黒字経営になった時に正社員化されるのか、などと述べたところ、 Y 1 は、その時の正社員の充足内容と本人の力量にもよるが、検討する可能性はある旨述べたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(イ)認定のとおり、 Y 1 が組合に送付した「分会要求書への回答書」には、「要求事項(3)について 弊社回答 正社員化は考えていない」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、21.3.17要求書に記載された「会社は、 H 組合員を正社員化されること」の項目について、 Y 1 は、正社員化は認めることができない旨、回答をしていることが認められる。

d 「会社は、職場環境の改善をされること」について

前記(1)ウ認定のとおり、21.4.20団交において、組合は、 Y 1 に対し、「会社は、職場環境の改善をされること」については、 H 組合員が欠席のため次回に交渉する旨述べたことが認められる。

また、前記(1)オ(イ)認定のとおり、 Y 1 が組合に送付した「分会要求書への回答書」には、「要求事項(4)について 弊社回答 現在、要求内容未提示の為、回答はできない」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、21.3.17要求書に記載された「会社は、職場環境の改善をされること」の項目について、Y1 は、要求内容未提示のため回答できない旨、回答していることが認められる。

e 「その他関連事項について」について

前記(1)オ(イ)認定のとおり、Y1 が組合に送付した「分会要求書への回答書」には、「要求事項(5)について 弊社回答 現在、要求内容未提示の為、回答はできない」との記載があったことが認められる。

このことからすると、21.3.17要求書に記載された「その他関連事項について」の項目について、Y1 は、要求内容未提示のため回答できない旨、回答していることが認められる。

(ウ) 会社都合による休業の補償に係る賃金の支払について

前記(1)イ、ウ認定のとおり、①21.4.3団交において、組合が Y1 に対し、会社都合による休業での自宅待機日に有給休暇を使用させていたなどと述べたところ、Y1 は、会社都合による休業の補償について、(i)過去3か月の平均日給の60%を4月の給料日に支払う、(ii)会社都合による休業に有給休暇を使用した者にはその有給休暇を返す、などと述べたこと、そして、組合が Y1 に対し、減給による H 組合員の生活をどのように考えるのか、会社都合による休業の補償について賃金の60%を超える支払を求めるなどと述べたところ、Y1 は、会社都合による休業の補償について賃金の60%を支払う旨述べたこと、②21.4.20団交において、Y1 が組合に対し、会社都合による休業の補償について、賃金の60%を4月分の給与に加算して支払うなどと述べたところ、組合は、会社都合による休業の補償について、賃金の100%が支払われるべきであり、4月に支給される休業の補償の明細書を検討するなど述べたこと、そして、Y1 は、組合に対し、これに関する21.4.3協定書(案)について、「加算される未払い額については、仮給付金として支払う」との文言修正で了承する旨述べたこと、が認められる。

また、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、平成21年4月27日、Y1 が組合に送付した「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書には、「協定書(略)3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する。弊社回答 弊社としては、下記理由により上記協定書内容には同意しない。(略)3項への弊社回答理由 弊社は、法令に基づき会社独自の判断により、平成20年12月16日から平成21年4月15日までの休業補償を4月24日に支給された給料に加算して支払った」との記載があったことが認められる。

これらのことからすると、会社都合による休業の補償に係る賃金の支払について、Y1 は、賃金の60%を支払う旨、法令に基づき会社独自の判断により、平成20年12月16日から同21年4月15日までの休業の補償を同月24日に支給された給料に加算して支払った旨、回答していることが認められる。

(エ) 21.4.3協定書(案)への調印について

前記(1)ウ認定のとおり、21.4.20団交において、組合がY1に対し、21.4.3団交で確認されたものとして、21.4.3協定書(案)への調印を求めたところ、Y1 は、21.4.3協定書(案)について、①「1、会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する」については、この文面を了承する、②「2、会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内において当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する」については、不当労働行為を行ったことはないため、この文面を削除すべきであるが、持ち帰って検討する、③「3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する」については、「加算される未払い額については、仮給付金として支払う」との文言修正で了承する、などと述べたことが認められる。

また、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、平成21年4月27日、Y1 が組合に送付した「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書には、①「1、会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する」については、「遵守することは当然である」、②「2、会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内において当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する」については、「弊社は、不当労働行為を行っていない」、③「3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する」については、「弊社は、法令に基づき会社独自の判断により、平成20年12月16日から平成21年4月15日までの休業補償を4月24日に支給された給料に加算して支払った」、との理由により「協定書内容には同意しない」などの記載があったことが認められる。

さらに、前記(1)カ認定のとおり、平成21年5月28日、Y1 が組合に対し、合意できる点については協定書を締結することは可能なので、団交を行いたい旨述べたところ、組合は、21.4.3協定書(案)について、同年6月2日までに回答を求める旨述べたこと、そして、前記(1)キからコ認定のとおり、①同日、Y1 が組合に対し、「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書を送付したところ、組合は、21.4.3協定書(案)について、同月5日までに

改めて回答を求める旨述べたこと、②同日、 Y 1 は、組合に対し、「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書を送付し、21.4.3協定書(案)については、(i)「会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する」については、「労働基準法・労働組合法その他の法律を遵守する」との文言であれば協定締結は可能である、(ii)「会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内において当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する」については、本文を協定書に記載することは適当でないと考えている、(iii)「会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する」については、「会社都合による休業に対する休業補償の支払いが遅延したことについては、会社はこれを認め、過日支払った。今後はこのようなことが無いよう、諸法令を遵守する」との内容であれば協定締結は可能である、旨回答したこと、③同月19日、組合は、 Y 1 に対し、「抗議及び団体交渉申入書」を送付し、21.4.3協定書(案)の締結とその他の議題についても協議できる団交開催を求める旨団交を申し入れたこと、が認められる。

そして、前記(1)サ認定のとおり、21.6.30団交において、 Y 1 が組合に対し、21.4.3協定書(案)について、①第1項については、「会社は」法令遵守は当然のことであり、「労働基準法・労働組合法その他の法律を遵守する」、②第2項については、平成21年6月5日付けの回答と変わっていない、③第3項については、「会社都合による休業に対する休業補償の支払が遅延したことについては、会社はこれを認め、平成21年4月24日に未払賃金を支払い、同年6月25日に遅延損害金を支払った。今後はこのようなことがないよう、諸法令を遵守する」、などと述べたところ、組合は、回答の内容に変更がなく平行線のままであり、回答に変更が生じれば連絡するようなどと述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、21.4.3協定書(案)への調印について、 Y 1 は、組合の要求に応じることができない旨説明するとともに、組合の要求事項に対して回答していることが認められる。

(オ) 以上のことからすると、21.4.3団交、21.4.20団交及び21.6.30団交において、

Y 1 は、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書に記載された要求事項、会社都合による休業の補償に係る賃金の支払並びに21.4.3協定書(案)への調印について、組合の要求に応じることができない旨説明するとともに、組合の要求事項に対して回答したことが認められるから、組合と Y 1 との間で、実質的な交渉が行われていたとみることができる。

(カ) そして、前記(1)コ、サ認定によれば、平成21年6月19日、組合は、

Y1 に対し、「抗議及び団体交渉申入書」を送付し、21.4.3協定書(案)の締結とその他の議題についても協議できる団交開催を求める旨団交を申し入れたことと、21.6.30団交において、組合は、Y1 に対し、回答の内容に変更がなく平行線のままであり、回答に変更が生じれば連絡するようなどと述べたこと、が認められるから、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書に記載された要求事項、会社都合による休業の補償に係る賃金の支払並びに21.4.3協定書(案)への調印について、組合とY1 との交渉は決裂していたとみるのが相当であり、その決裂の原因がY1 のみにあったともいえない。

イ 次に、組合が、平成21年4月3日、同月20日及び同年6月30日に行われた団交におけるY1 の対応が不誠実であったと主張する点についてみる。

(ア) 組合は、21.4.3団交において、Y1 のN取締役が会社都合による休業の補償について虚偽の答弁をしたことについて、その場しのぎに嘘まで言うような対応が誠実団交と認められる余地はない旨主張する。

この点について、会社都合による休業の補償について、平成20年末より検討していたという事実はないにもかかわらず、前記(1)イ認定によれば、Y1 は、組合に対し、「昨年末より検討していたが、想定外の景気落ち込みや社内人事異動等により決定回答が遅れた」と述べたことが認められる。

しかしながら、Y1 のN取締役が会社都合による休業の補償を検討し始めた時期について、その場しのぎに実際より遡って検討していた旨の発言をしていた事実自体は、非難されるべきものではあるが、Y1 は、会社都合による休業の補償について賃金の60%を支払う旨を回答していたのであるから、この発言自体が組合のY1 に対する要求の内容に重大な影響を及ぼし、この発言によって団交の進行に特段の支障を来たすこととなったとまではいえない。

そうすると、この発言があったことのみをもっては、3回にわたり行われた団交におけるY1 の対応が直ちに不誠実団交に当たるとまでは認められない。

(イ) 組合は、Y1 から団交に出席した者の権限に関して、Y1 のN取締役に決定権があったか否かも定かではなく、同人は自らの権限さえも把握していなかったと思われるなどと、Y1 の対応が不誠実団交に当たる旨主張する。

この点についてみるに、前記(1)イ、ウ認定によれば、①21.4.3団交において、組合がY1 に対し、団交について決定権限を有する者の出席を求める旨述べたところ、Y1 は、即決できない部分は持ち帰って検討するこ

とがあるが、団交に出席している N 取締役は全権を任された決定権限を有する者である旨述べたこと、②21. 4. 20団交において、組合が Y 1 に対し、団交について決定権限を有する者が不在であれば不誠実団交となることから、決定権限を有する者の出席を求める旨述べたところ、Y 1 は、団交について出席者が Y 1 を代表しており、決定できるものは回答し、内容によっては持ち帰って検討する旨述べたこと、が認められる。

そうすると、Y 1 が組合に対し、団交において決定権限のある者が出席している旨回答した上で、組合と Y 1 との間で団交が行われていたとみることができる。

また、前記判断のとおり、これらの団交において実質的な交渉が行われていたとみることができるから、Y 1 の N 取締役は、これらの団交について交渉する権限を有していたといえる。

以上のことからすると、Y 1 から団交に出席した者の権限に関しては、Y 1 の対応は不誠実団交に当たるとまでは認められない。

(ウ) 組合は、21. 4. 3団交で確認されたものとして21. 4. 3協定書(案)への調印を求めていたとみることができるが、前記(1)イ、ウ認定によれば、①21. 4. 3団交において、Y 1 は、組合に対し、(i)団交開催期日について、連絡が遅れた理由についての文書の提出を検討する旨と、21. 3. 18面談について、謝罪文の提出を検討する旨述べたこと、(ii)会社都合による休業の補償について、過去3か月の平均日給の60%を4月の給料日に支払う旨と、会社都合による休業に有給休暇を使用した者にはその有給休暇を返す旨、述べたこと、②21. 4. 20団交において、Y 1 は、組合に対し、21. 4. 3協定書(案)について、(i)「2、会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内において当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する」については、不当労働行為を行ったことはないため、この文面を削除すべきであるが、持ち帰って検討する旨、(ii)「3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する」については、「加算される未払い額については、仮給付金として支払う」との文言修正で了承する旨述べたこと、が認められるが、団交開催が遅れたことと組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し謝罪することと、会社都合による休業の補償について、Y 1 が支払う未払賃金の額について改めて組合と協議することについて、組合と Y 1 との間で合意が成立していたとまではみることができない。

そうすると、Y 1 が21. 4. 3協定書(案)の内容には同意しないとして、

21.4.3協定書(案)への調印をしなかったことに関しては、 Y 1 の対応は不誠実団交に当たるとまでは認められない。

ウ 以上のとおりであるから、平成21年4月3日、同月20日及び同年6月30日に行われた団交における Y 1 の対応は、不誠実団交に当たるとまではいうことができないのであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

4 争点4 (Y 1 は、 H 組合員に対し、他のパート従業員と比較して均等に勤務を割り当てなかったといえるか。そうであるとすれば、これは、同人が組合員であること又は労働組合に加入したことの故に行われた不利益取扱いに当たるか。)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 Y 1 枚方工場のパート従業員が勤務する場所は、第1プラントの1階、第1プラントの3階、第2プラントの3種類に分類されていた。

(乙58の3、証人 J)

イ 平成21年2月以降、 H 組合員は、 Y 1 枚方工場の第1プラントの3階を担当していた。その当時、 H 組合員は、前記アの3種類の場所での勤務を経験していた。

(甲11、乙58の3、証人 H 、証人 J)

ウ 平成21年3月度から10月度までの Y 1 枚方工場における H 組合員及び他のパート従業員の勤務の状況は、別紙の表1のとおりであった。

(乙58の5、乙79、証人 J)

エ 平成21年11月13日、組合と Y 1 は、21.11.13団交を行った。その内容は、以下のとおりである。

組合が Y 1 に対し、 H 組合員に対する就労差別について明確にするよう求めるなどと述べたところ、 Y 1 は、口頭で説明したが、念のために書面にて回答する旨述べた。

(乙78、証人 N)

オ 平成21年11月20日、 Y 1 は、組合に対し、「回答書」を送付した。この文書には、次の記載があった。

「 当社には、第1プラントと第2プラントが存在します。第1プラントには、1階における作業と3階における作業があり、このうち1階における作業は65歳を超えるパート員BないしDが担当し（この作業のある日は、この3名のうち1名が毎日担当することになります。C及びDには第2プラントの作業も担当してもらっていました。）、3階における作業は若手である H 殿とパート員

Aが交代で担当していました。

第1プラントの3階の作業について、5月度は、パート員Aが欠勤したため、他の社員が代替しましたが、総作業日数は15日であり、そのうち、H 殿に8日担当していただいていますので、平等取扱いであると考えます。

5月25日以降は、パート員Aが退社しましたので、H 殿に第1プラントの3階の作業すべてを担当してもらっていました。」

(乙58の3、乙78)

(2) Y1 は、H 組合員に対し他のパート従業員と比較して均等に勤務を割り当てなかったといえるか、そうであるとすれば、これは、同人が組合員であること又は労働組合に加入したことの故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ウ認定によれば、平成21年3月度から10月度までの Y1 枚方工場における H 組合員及び他のパート従業員の勤務の状況について、それぞれの勤務日数については、数日程度の差異が生じ、H 組合員の平成21年3月度から10月度までの合計の勤務日数は他のパート従業員と比較して少ないことが認められるから、H 組合員が不利益な取扱いを受けていたとみる余地がある。

イ そこで、この不利益な取扱いが組合員であること又は労働組合に加入したことの故に行われたものであるか否かについて、以下検討する。

(ア) Y1 枚方工場におけるパート従業員の勤務場所、作業内容等についてみると、前提事実及び前記(1)ア、ウ、オ認定によれば、組合が Y1 に対し、H 組合員の組合加入を通知する前から、Y1 枚方工場におけるパート従業員の勤務場所及び作業内容は、第1プラントの1階、第1プラントの3階、第2プラントの3種類に分類され、業務体制が組み立てられていたことが認められる。

(イ) H 組合員が第1プラントの3階を担当することとなった時期についてみると、前提事実及び前記(1)イ認定によれば、組合が Y1 に対し、H 組合員の組合加入を通知する前から、H 組合員は、第1プラントの3階を担当していたことが認められる。

(ウ) 前記(1)ウ認定によると、H 組合員の組合加入の通知の前の平成21年3月度の勤務日数は、第1プラントの3階が他の勤務場所より多いが、パート従業員の勤務の割当ての均等化は行われていない。そうすると、H 組合員の組合加入の通知の前から、Y1 枚方工場において、パート従業員の勤務の割当ての均等化は行われていなかったとみることができる。

ウ 以上のとおりであるから、Y1 による H 組合員に対する勤務の割当て

について、他のパート従業員と比較して勤務日数に差異が生じたことについては、同人が組合員であること又は労働組合に加入したことの故に行われた不利益取扱いに当たるとはいうことができないのであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

5 争点5（ Y1 が H 組合員を雇止めにした理由とする組合及び H 組合員の行為は、正当な組合活動といえるか。そうであるとすれば、 Y1 が H 組合員を雇止めにしたことは、同人が組合員であること、労働組合に加入したこと又は労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いに当たるか。）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10月中旬、 Y1 の J 工場長は、 H 組合員に対し、一日通しで働いてほしい旨述べた。

(甲11、証人 H 、証人 J)

イ 平成20年11月上旬、 H 組合員は、 Y1 の J 工場長に対し、一日通しの勤務であれば時給を1,100円にしてほしい、時給1,100円とされれば年明けから一日通しで働くことができる旨と、自らは即応予備自衛官であり、一週間の所定労働時間が30時間以上であることなどの要件が満たされれば、雇用企業に給付金が支給される旨が記載された文書とともに、即応予備自衛官雇用企業給付金の案内書のコピーを提出した。このコピーには、支給要件について、即応予備自衛官との間に、一週間の所定労働時間が30時間以上であること、1年以上引き続き雇用されることが見込まれること、のいずれにも該当する雇用関係を有していることなどの記載があった。

(甲2、甲11、証人 H 、証人 J)

ウ 平成20年12月頃、 Y1 の J 工場長は、即応予備自衛官雇用企業給付金について、自衛隊のホームページを見た。同21年8月28日、 Y1 の N 取締役は、即応予備自衛官雇用企業給付金の案内書のコピーを読んだ上で、 H 組合員は即応予備自衛官であることについて、自衛隊へ電話した。

(甲11、証人 H 、証人 N 、証人 J)

エ Y1 のパートタイマー就業規則には、次の記載があった。

「 第3章 服務規律

(勤務の原則)

第11条 パートタイマーは、次の事項を守り、誠実に勤務しなければならない。

1～7 (略)

8. 作業を妨害し、又は性的言動により就業環境を悪化させる等の行為

その他職場の風紀秩序を乱すような行為をしないこと

9 (略)

(略)

(懲戒)

第22条 パートタイマーが次の各号のいずれかに該当するときは、審査のうえ、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責の懲戒を課する。ただし、事案が軽微である場合等、事情により注意にとどめることがある。

1 (略)

2. 第3章の服務規律に違反したとき

3. 故意又は過失により会社に損害を与えたとき

4 (略)

(2) (略)

」

(乙31)

オ 平成21年1月6日から同年3月16日までの間、 Y 1 は、 H 組合員に対し、雇入通知書及びパートタイマー就業規則で定められた勤務時間（午前8時30分から午後5時まで）と異なる勤務時間（午前8時から午後4時30分まで）で勤務させた。

(甲1の4、甲11、乙4の4、乙31、乙69、乙79、証人 H 、証人 J)

カ 平成21年1月頃、 Y 1 の J 工場長は、 H 組合員を含むパート従業員に対し、経営状況が悪化しているため、自宅待機日について有給休暇を取得してもらいたい旨述べた。

Y 1 が H 組合員に対し自宅待機とした日について、 H 組合員は、有給休暇を取得しないことがあった。会社都合による休業の補償について、 Y 1 は、 H 組合員に対し、労働基準法第26条に定める休業手当をパートタイマー就業規則で定められた賃金の支払日までには支払っていなかった。

平成21年4月24日、 Y 1 は、 H 組合員に対し、同年の1月分、2月分及び3月分の休業の補償として114,580円を支払った。同年6月25日、 Y 1 は、 H 組合員に対し、同年の1月分、2月分及び3月分の休業の補償についての遅延損害金として442円を支払った。

(甲4、甲11、乙9の1～3、乙31、乙69、証人 H 、証人 J)

キ 平成21年7月6日午前9時30分頃から午後3時30分頃までの間、組合は、 H 組合員を含む約25名で、 Y 2 大阪支店及び Y 1 本店の付近において、 Y 2 及び Y 1 を非難する内容の街頭宣伝活動を行った。このほか、同月7日、同月8日、同月10日、同月13日、同月14日、同月15日、同月21日、同月

22日、同月23日及び同月24日、組合は、 Y 2 大阪支店及び Y 1 本店の付近において、街頭宣伝活動を行った。

平成21年7月6日、組合の L 執行委員及び M 執行委員は、 H 組合員を同行して、 Y 2 大阪支店を訪れた。組合が Y 2 に対し、21.6.30団交で Y 1 から誠意ある回答がなかったので行動に出た、協定書に調印せよ、 Y 2 は親会社として指導せよ、などと述べたところ、 Y 2 は、親会社からのこれ以上の指導は困難である旨述べた。

(甲12、乙6、乙7、乙29、乙77、証人 L 、証人 K)

ク 平成21年7月8日、組合の M 執行委員を含む2名は、 Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、 Y 1 に対して指導を考えてくれ、今日、警察が来たが通報したのか、警察が来ても民事不介入だから助けてもらえないぞ、などと述べた。

(乙77、証人 K)

ケ 平成21年7月10日、組合の L 執行委員は、 Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、親会社としての見解を3日後である月曜日までに出せ、今後、行動をレベルアップさせる、などと述べた。

(乙77、証人 L 、証人 K)

コ 平成21年7月14日、組合の M 執行委員は、 Y 2 大阪支店を訪れた。 Y 2 が組合に対し、 Y 2 は労使関係にないため団交には応じられない旨及び Y 1 が対応する旨述べたところ、 M 執行委員は、 Y 1 に話はないなどと述べた。

(乙77、証人 K)

サ 平成21年7月15日、組合の L 執行委員及び M 執行委員は、 Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、親会社として Y 1 をどう指導するのか、 Y 2 も団交に出席するよう要求する、回答如何によってはユーザーに不買運動を展開することになる、などと述べた。

(乙77、証人 K)

シ 平成21年7月16日、 Y 2 は、組合に対し、 Y 2 は団交に出ない、これ以上の Y 1 への指導も困難である旨電話で述べた。同日午前9時20分頃から午前11時30分頃までの間、組合は、約60名で Y 2 大阪支店を訪れ、そのうちの約40名は事務所外の廊下にとどまり、 Y 2 に対し、 Y 2 として Y 1 の件をどう考えているのか、 Y 1 の Q 社長を団交に出せ、 Y 2 の K 課長は団交の事前折衝に出ろ、7月24日までに回答せよ、などと述べた。

(乙72の1～2、乙77、証人 L 、証人 K)

ス 平成21年7月24日、組合は、約10名で Y1 枚方工場を訪れ、 Y1 に対し、苦情を述べるとともに、 Y1 枚方工場の付近において、街頭宣伝活動を行った。

同日午後1時30分頃から午後2時30分頃までの間、組合は、約35名で Y2 大阪支店を訪れ、 Y2 に対し、苦情を述べた。

(乙6、乙25の1、乙73の1～2、乙77、証人 J、証人 K)

セ 平成21年7月28日、 Y2 が組合に対し、 Y2 が団交に出る意思はない旨電話で述べたところ、組合は、団交に出席しない理由を書面で出せなどと述べた。同日、組合が、約18名で Y2 大阪支店を訪れ、 Y2 に対し、事前折衝しろ、団交の事前折衝に K 課長を出せ、7月30日に団交の事前折衝をしろ、などと述べたところ、 Y2 は、7月30日の事前折衝と称する場に Y2 の K 課長が出席する旨述べた。

(乙25の2、乙74の1～2、乙77、証人 K)

ソ 平成21年7月30日午後3時30分頃から午後6時頃までの間、組合の L 執行委員、 M 執行委員、執行委員 R 及び執行委員 T と、 Y1 の N 取締役及び J 工場長並びに Y2 の K 課長は、事前折衝を行った。組合と Y1 及び Y2 は、それぞれ21.6.30団交と同様に平行線となった主張を述べた。

(乙10の5～6、乙77、証人 K)

タ 平成21年8月7日午前9時10分頃から午後1時頃までの間、組合は、約50名で Y2 大阪支店を訪れ、 Y2 に対し、組合が結成されてから5か月经つが、これまで逃げてばかりで組合を認めていない、交渉団のレベルが低すぎるから Y2 に来ている、組合員を経由したことも不当労働行為だ、うちが不当労働行為だと指摘しているんだからそのことに対して謝罪しろ、全国で Y2 の会社に対してオルグかけてやる、合法的に混乱を作ってやる、ええ加減にしろよ、なめるなよ、東京の社長のところに行くぞ、などと述べた。

(乙25の3、乙75の1～2、乙77、証人 K)

チ 平成21年8月18日午前6時40分頃、組合の L 執行委員及び M 執行委員は、 Y2 の大阪SSを訪れ、 Z2 の大阪SS所長 U に対し、 Y1 向けの出荷の停止に協力してほしい、 Y1 にもこれから抗議に行く、などと述べるとともに、「要請書」を交付した。当時、 Y2 は、 Z1 に製品の運送業務を委託するとともに、 Z1 がその株式の100%を保有する Z2 に大阪SSの管理業務を委託していた。 Y2 が大阪SSから出荷する製品には、 Y1 向けのものもあった。上記の「要請書」には、次の記載があっ

た。

「 Z 1

代表取締役 V 殿

X 1

執行委員長 E

要請書

(略)

貴社への要請事項は、上記の通り違法行為を繰り返す Y 1 に対して資材運搬納入する企業として、指導要請をしていただきたい旨の要請とさせていただきます。

尚、貴社が当組合の要請事項について合理的理由なく拒否する場合については違法業者 Y 1 を擁護・加担しているとみなし、合法的な手段を講じることを申し添えておきます。」

同日午前8時頃、組合の L 執行委員は、Z 1 の代表取締役 V (以下「V 社長」という。)に対し、当組合は、Y 1 及びその親会社たる Y 2 と労使交渉を重ねてきたが成果なく、ここに至って実力行使に入ることとなった、Y 1 向けバラセメントの出荷を停止せよ、要求に応えず出荷を行った場合は Z 1 が Y 2 から管理・出荷を委託されているサービスステーションからの出荷は Y 1 向けに限らず全て停止させる、などと述べた。同日午前6時頃から午後4時頃までの間、組合は、3名で Y 2 の大阪 S S の門前にとどまっていた。同日、Z 1 は、Y 2 に対し、「ご報告及びお願いの件」と題する文書を提出した。この文書には、次の記載があった。

「本日(平成21年8月18日6時)、当所(Y 2 セメント大阪サービスステーション:大阪市港区)に X 1 2名来訪し、当社所長 U に対し、以下通告をし、その後も出荷サービスステーションの門外で監視及び出荷追跡をしております。

* 以下通告内容

:当組合は、Y 1 及びその親会社たる Y 2 と労使交渉を重ねてきたが、成果無く、ここに至って実力行使に入ることとなった。

よって、貴社は、当組合の運動に協力されたい。

即ち

- ・ Y 1 向けバラセメントの出荷を停止せよ。
- ・ 要求に応えず出荷を行った場合は、当社が Y 2 から管理、出荷を

委託されているサービスステーション（大阪・神戸・岸和田・海南）からの出荷は Y 1 向けに限らず全て停止させる。

以上より、 Y 1 向けに本日宵積み分のバラセメント 2 車分をかろうじて出荷できたものの、事態の緊急性、及び深刻さから、全く不本意ながら同社からの本日午後のお荷依頼に応じることができず、また同様に明日からの出荷依頼にも応じることができなくなりました。

やむを得ぬ事情とはいえ、運送契約に違約せざる得ない現状を何卒お汲み取りいただき、ご了承頂きます様お願い申し上げます。 」

上記の「ご報告及びお願いの件」と題する文書について、平成21年9月29日、組合の副執行委員長 W は、 Z 1 の V 社長に対し、この文書の写しを見せながら、こんなことをされたら大変なことになりますな、などと述べた。

（乙26、乙27、乙28、乙42、乙50、乙66、乙77、証人 L 、証人 K ）

ツ 平成21年8月18日午前8時頃から午後2時頃までの間、組合の M 執行委員は、 Y 1 枚方工場の正門前道路に軽自動車を駐車させ、時折、ビデオカメラで同工場に出入りするトラックを撮影した。同日午前11時頃から午後7時20分頃までの間、組合は、 Y 1 枚方工場付近に、さらに車両1台を駐車させていた。同日午後1時30分頃、 Z 1 のジェットパック車（セメントや砂などの粉粒体を運搬する車）が Y 1 枚方工場に珪砂を搬入して、退出する際、信号待ちのため停車していたところ、 M 執行委員は、当該ジェットパック車に駆け寄った。そのジェットパック車の運転手は、運転席の窓を開け、 M 執行委員に対し、積荷は珪砂である旨述べた。

（乙41、乙43、乙71、乙79、証人 L 、証人 J ）

テ 平成21年8月19日から同年9月25日までの間、 Y 2 の大阪 S S の付近にとどまっていた組合員の状況は、別紙の表 2 のとおりであった。

別紙の表 2 の Y 2 の大阪 S S 付近における組合の活動について、 Y 2 が組合員の氏名等を記録していたところ、平成21年9月8日、組合の L 執行委員は、大阪 S S において、その記録用紙を入手した。同日午後2時頃、組合は、 L 執行委員を含む2名で Y 2 大阪支社を訪れ、 Y 2 に対し、監視者の記録を取るような行為は許されるものではない、今回の件は憤慨している、今後このようなことをしない旨の謝罪文をもらわないといけない、今後は、生コンに対するものと同じような対抗行動に出る、などと述べた。

（乙42、乙44、乙77、証人 L 、証人 K ）

ト 平成21年8月19日から同年11月10日までの間、 Y 1 枚方工場の付近にとどまっていた組合員の状況は、別紙の表 3 のとおりであった。

別紙の表3の Y1 枚方工場付近における組合の活動について、平成21年8月19日午後5時30分頃、H組合員は、Y1 枚方工場付近に停車していた組合の車両の運転手と会話していた。Y1 がH組合員に対し、同月28日は自宅待機としたところ、同日午前6時30分頃、H組合員は、Y1 枚方工場付近に停車していた組合の車両の運転手と会話し、その後、自転車でY1 枚方工場付近を周回していた。また、Y1 がH組合員に対し、同月31日は自宅待機としたところ、同日午前6時30分頃、H組合員は、自転車でY1 枚方工場付近を周回していた。

(甲11、乙41、乙43、乙65、乙79、証人 L、証人 H、証人 J)

ナ 平成21年8月21日午前9時30分頃から午前11時頃までの間、組合は、約17名でY2 大阪支店を訪れ、Y2 に対し、親会社としての見解を明らかにせよなどと述べた。

(乙25の5、乙77)

ニ 平成21年9月3日、Y2 及び Y1 は、大阪地方裁判所に対し、組合らの立入禁止、業務妨害禁止等を求める仮処分命令の申立てを行った。同年10月30日、大阪地方裁判所は、Y2 及び Y1 の申立てを相当と認め、組合及びH組合員に対し、Y2 大阪支店、大阪SS及びY1 枚方工場への立入り、Y2 及び Y1 の業務を妨害する行為等を禁止する旨の仮処分を決定した。

平成22年6月24日、大阪地方裁判所は、組合及びH組合員からの保全異議の申立てに対し、上記の仮処分決定の認可を決定した。

(乙55、乙69、乙77、乙79)

ヌ 平成21年9月11日付けで、Y1 は、H組合員に対し、21.9.11通知書を送付した。21.9.11通知書には、次の記載があった。

「前略 当社と貴殿との平成21年1月1日から同年10月15日までの定期雇用契約は同年10月15日をもって期間満了となります。

貴殿との上記雇用契約につきまして、当社としては、諸般の事情を総合的に考慮した結果、更新しないことを予め通知いたします。 草々」

(甲5、乙79)

ネ 平成21年11月13日、組合とY1 は、21.11.13団交を行った。その内容は、以下のとおりである。

組合がY1 に対し、H組合員に対する雇止めの理由について明確にするよう求めるなどと述べたところ、Y1 は、口頭で説明したが、念のために書面にて回答する旨述べた。

(乙78、証人 N)

ノ 平成21年11月15日付けで、 Y 1 は、H 組合員に対し、「退職理由証明書」を送付した。この文書には、次の記載があり、その④及び⑥に○が付けられていた。

「 以下の事由により、あなたは当社を平成21年10月15日に退職したことを証明します。

(略)

①～③ (略)

④ 契約期間の満了による退職

⑤ (略)

⑥ その他 (具体的には雇止め) による退職 (別紙の理由による)

⑦ (略)

※ 該当する番号に○を付けること。

(略)

別 紙

1 貴殿との雇用契約は当然に更新を予定していたものではないこと

すなわち貴殿との雇用契約は平成20年1月16日から同年3月31日、同年4月1日から同年10月15日、同年10月16日から同年12月15日、同年^[ママ]20年12月16日から同年同月31日までは、各3時間30分の短時間の雇用契約を約1年間の間に4回に分け、期間も約2.5ヶ月、6.5ヶ月、2ヶ月、0.5ヶ月と不規則な期間を限定して更新してきたものであり、また平成21年1月1日から同年10月15日までは、約9.5ヶ月で、休憩を含めた勤務時間を8時間30分とする定期雇用契約を1回締結したものであり、これらはいずれも当然に更新を予定して行ってきたものではありません。

2 違法行為 (パートタイマー就業規則22条1項2, 3号、11条8項)

貴殿は、 X 1 (以下X 1 といいます)とともに当社に対して業務妨害行為を行なっていることによります。その詳細は、当社が Y 2 とともにX 1 及び貴殿に対して平成21年9月3日付で、立ち入り禁止等仮処分命令申立てを大阪地方裁判所に申立て (平成21年(ヨ)第1488号事件)、主張したとおりであり、当社の主張は同仮処分命令申立書およびその後の主張書面に記載したとおりです。なお貴殿及びX 1 も当社の主張についての反論の書面を提出され、これらを踏まえて大阪地方裁判所は平成21年10月30日、貴殿及びX 1 に対して、当社及び Y 2 の仮処分申立てを認容する決定をしています。」

(甲6、乙57)

ハ 平成21年11月20日、 Y1 は、組合に対し、「回答書」を送付した。この文書には、次の記載があった。

「 H 殿に対する雇止めの理由は、別紙『退職理由証明書』記載のとおりです。
なお、同証明書原本につきましては、 H 殿に対し送付済みです。 」

(乙58の3～4、乙78)

ヒ 平成22年2月19日、 Y2 及び Y1 は、大阪地方裁判所に対し、①組合及び H 組合員に対しての Y2 大阪支店、大阪SS及び Y1 枚方工場への立入り、 Y2 及び Y1 の業務を妨害する行為等の禁止、②組合及び H 組合員の不法行為に基づく損害の賠償 (Y2 に対して、523万9,820円及びこれに対する平成21年10月30日から支払済みまで年5分の割合による金員。

Y1 に対して、1,078万4,808円及びこれに対する平成21年10月30日から支払済みまで年5分の割合による金員)、③ Y1 と H 組合員との雇用契約に基づく債務が存在しないことの確認、を求める訴えを提起した。

(2) Y1 が H 組合員を雇止めにした理由とする組合及び H 組合員の行為は、正当な組合活動といえるかについて、以下判断する。

まず、前提事実、前記3(1)イ、ウ、サ及び前記(1)ソ認定によれば、①平成21年4月3日、同月20日及び同年6月30日、組合と Y1 との間で団交が行われたが、その交渉は決裂したこと、②同年7月6日、組合は Y2 に対し団交を申し入れたこと、③同月30日、組合と Y1 及び Y2 との間で事前折衝が行われたが、双方は21.6.30団交と同様に平行線となった主張を述べたこと、が認められるから、 Y1 が H 組合員を雇止めにした理由とする組合及び H 組合員の行為は、組合が H 組合員の労働条件の改善を目的として活動していたといえるので、その主体及び目的自体は不当なものとはとはいえない。

そこで、組合及び H 組合員の Z1、Y2 及び Y1 に対する行為の態様等についてみる。

ア 組合の Z1 に対する行為について

組合は、 Z1 に対し出荷停止を要請したことはなく、他に出荷行為の妨害となるような具体的行動をとったことも一切なく、組合の行動が正当な組合活動の範囲を逸脱したものとはいえない旨主張する。

前記(1)チ、テ認定のとおり、①平成21年8月18日、組合は、 Y2 の大阪SSを訪れ、 Z2 に対し、 Y1 向けの出荷の停止に協力してほしいなどと述べるとともに、 Z1 あての「貴社が当組合の要請事項について合理的理由なく拒否する場合については違法業者 Y1 を擁護・加担

している」とみなし、合法的な手段を講じることを申し添えておきます」と記載された「要請書」を交付したこと、②同日、組合は、Z1 に対し、Y1 向けバラセメントの出荷を停止せよ、要求に応えず出荷を行った場合は Z1 が Y2 から管理・出荷を委託されているサービスステーションからの出荷は Y1 向けに限らず全て停止させる、などと述べたこと、③同日、組合は、3名で Y2 の大阪SSの門前にとどまっていたこと、④同日、Z1 は、Y2 に対し、組合が Y2 の大阪SSを訪れ、「当組合は、Y1 及びその親会社たる Y2 と労使交渉を重ねてきたが、成果無く、ここに至って実力行使に入ることとなった。よって、貴社は、当組合の運動に協力されたい。即ち、Y1 向けバラセメントの出荷を停止せよ。要求に応えず出荷を行った場合は、当社が Y2 から管理、出荷を委託されているサービスステーション（大阪・神戸・岸和田・海南）からの出荷は Y1 向けに限らず全て停止させる」と通告し、その後も出荷サービスステーションの門外で監視及び出荷追跡をしていることにより、Y1 向けに本日宵積み分のバラセメント2車分をかりうじて出荷できたものの、事態の緊急性、及び深刻さから、全く不本意ながら Y1 からの本日午後のお荷依頼に応じることができず、また同様に明日からの出荷依頼にも応じることができなくなったなどと記載された「ご報告及びお願いの件」と題する文書を提出したこと、⑤同月19日から同年9月25日までの間のほぼ毎日、組合は、Y2 の大阪SSの付近にとどまっていたこと、⑥ Y2 がその大阪SS付近における組合の活動について、組合員の氏名等を記録していたところ、同月8日、組合は、大阪SSにおいて、その記録用紙を入手し、その後、Y2 大阪支社を訪れ、Y2 に対し、記録を取るようなことをしない旨の謝罪文をもらわないといけない、今後は、生コンに対するものと同じような対抗行動に出る、などと述べたこと、⑦同月29日、組合は、Z1 に対し、「ご報告及びお願いの件」と題する文書の写しを見せながら、こんなことをされたら大変なことになりますな、などと述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、Z1 に対し、Y1 向けバラセメントの出荷の停止を求めて、要求に応えず出荷を行った場合は Z1 が Y2 から管理・出荷を委託されているサービスステーションからの出荷は Y1 向けに限らず全て停止させるなどと述べるとともに、Y2 の大阪SSの付近にとどまり、出荷の状況を確認する活動をしていたことが明らかであって、これらの組合の活動は、平和的説得の限度を逸脱しているといわざるを得ない。

イ 組合及び H 組合員の Y2 に対する行為について

組合は、 Y 2 に対し業務妨害となるような行為をしたことはなく、組合及び H 組合員の行動が正当な組合活動の範囲を逸脱したものとはいえない旨主張する。

前記(1)キからセ、タからテ、ナ認定のとおり、①平成21年7月6日から同月24日までの間、組合は、 Y 2 大阪支店の付近において、街頭宣伝活動を繰り返し行ったこと、②(i)同月6日、組合の L 執行委員及び M 執行委員は、 H 組合員を同行して、 Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、21.6.30団交で

Y 1 から誠意ある回答がなかったので行動に出た、協定書に調印せよ、 Y 2 は親会社として指導せよ、などと述べたこと、(ii)同月8日、同月10日、同月14日及び同月15日、組合は、 Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、

Y 1 に対して指導を考えてくれなどと述べたこと、③(i)同月16日、組合は、約60名で Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、 Y 2 として Y 1 の件をどう考えているのかなどと述べたこと、(ii)同月24日、組合は、約35名で

Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、苦情を述べたこと、(iii)同月28日、組合は、約18名で Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、事前折衝しろなどと述べたこと、(iv)同年8月7日、組合は、約50名で Y 2 大阪支店を訪れ、

Y 2 に対し、不当労働行為に対して謝罪しろなどと述べたこと、(V)同月21日、組合は、約17名で Y 2 大阪支店を訪れ、 Y 2 に対し、親会社として
の見解を明らかにせよなどと述べたこと、④(i)同月18日から同年9月25日までの間のほぼ毎日、組合は、 Y 2 の大阪 S S の付近にとどまっていたこと、(ii)

Y 2 がその大阪 S S 付近における組合の活動について、組合員の氏名等を記録していたところ、同月8日、組合は、大阪 S S において、その記録用紙を入手し、その後、 Y 2 大阪支社を訪れ、 Y 2 に対し、記録を取るようなことをしない旨の謝罪文をもらわないといけない、今後は、生コンに対するものと同じような対抗行動に出る、などと述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、 Y 2 に対し、① Y 2 大阪支店の付近において、 Y 2 を非難する内容の街頭宣伝活動を繰り返し行ったこと、② H 組合員を同行して、 Y 2 大阪支店を訪れ、親会社として指導せよなどと述べたこと、③約17名から約60名で、 Y 2 大阪支店を訪れ、親会社として指導せよなどと述べたこと、④ Y 2 の大阪 S S の付近にとどまり、出荷の状況を確認する活動をするとともに、 Y 2 が組合の活動を記録していたことに対し、その記録用紙を入手し、 Y 2 に対して謝罪文を出すよう強く求めたこと、が明らかである。

これらの組合の活動は、事実上、 Y 2 の大阪 S S からの Y 1 向けの

出荷を停止させたものと認められるのであって、平和的説得の限度を逸脱しているといわざるを得ない。

ウ 組合及び H 組合員の Y 1 に対する行為

組合は、Y 1 に対し業務を妨害したことはなく、組合及び H 組合員の行動が正当な組合活動の範囲を逸脱したものとはいえない旨主張する。

前記(1)キ、ス、チからト認定のとおり、①平成21年7月6日から同月24日までの間、組合は、Y 1 本店の付近において、街頭宣伝活動を繰り返し行ったこと、②同日、組合は、約10名で Y 1 枚方工場を訪れ、Y 1 に対し、苦情を述べるとともに、Y 1 枚方工場の付近において、街頭宣伝活動を行ったこと、③(i)同年8月18日、組合は、Y 2 の大阪SSを訪れ、Z 2 に対し、Y 1 向けの出荷の停止に協力してほしいなどと述べるとともに、Z 1 への「貴社が当組合の要請事項について合理的理由なく拒否する場合には違法業者 Y 1 を擁護・加担しているとみなし、合法的な手段を講じることを申し添えておきます」と記載された「要請書」を交付したこと、(ii)同日、組合は、Z 1 に対し、Y 1 向けバラセメントの出荷を停止せよ、要求に応えず出荷を行った場合は Z 1 が Y 2 から管理・出荷を委託されているサービスステーションからの出荷は Y 1 向けに限らず全て停止させる、などと述べたこと、(iii)同月19日から同年9月25日までの間のほぼ毎日、組合は、Y 2 の大阪SSの付近にとどまっていたこと、④(i)同年8月18日、組合は、Y 1 枚方工場の正門前道路において、ビデオカメラで同工場に入出入りするトラックを撮影したこと、及び組合が Y 1 枚方工場から退出した Z 1 のジェットパック車に駆け寄ったところ、その運転手は、積荷は珪砂である旨述べたこと、(ii)同月19日から同年11月10日までの間のほぼ毎日、組合は、Y 1 枚方工場の付近にとどまっていたこと、⑤(i)同年8月19日、H 組合員は、Y 1 枚方工場付近に停車していた組合の車両の運転手と会話していたこと、(ii)同月28日、H 組合員は、Y 1 枚方工場付近に停車していた組合の車両の運転手と会話し、その後、自転車で Y 1 枚方工場付近を周回していたこと、(iii)同月31日、H 組合員は、自転車で Y 1 枚方工場付近を周回していたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、Y 1 に対し、① Y 1 本店の付近において、Y 1 を非難する内容の街頭宣伝活動を繰り返し行い、②約10名で Y 1 枚方工場を訪れ、苦情を述べるとともに、Y 1 枚方工場の付近において、街頭宣伝活動を行い、③ Z 1 に対し、Y 2 の大阪SSにおける Y 1 向けの出荷の停止を求めるとともに、Y 2 の大阪SSの

付近にとどまり、出荷の状況を確認する活動をし、実力行為によるものとまではいえないものの、事実上、Y2 の大阪SSからの Y1 向けの出荷を停止させ、④ Y1 枚方工場の付近にとどまり、入荷の状況を確認する活動をしたこと、が認められるとともに、H 組合員は、上記の組合の活動に一定の関与をしていたといわざるを得ない。

そうすると、組合及び H 組合員の Y1 に対する行為は、結果的に、Y1 本店及び Y1 枚方工場での営業活動に著しい支障を来たすものであって、これらの組合の活動は、平和的説得の限度を逸脱しているといわざるを得ない。

また、組合は、H 組合員について、団交に一度出席したこと、街宣活動に参加した際、一度被申立人らの事務所に組合員らと立ち入ったこと、及び他のパート従業員が平成21年8月当時において通常どおり出勤しているか確認するため、自転車で枚方工場に赴いたこと以外に、組合の本件一連の行動について参画したり、現場で指揮をとったり、他の組合員に何らかの指示をしたりしたことは一切ない旨主張する。

この点について、前記2(1)ウ認定によれば、組合が Y1 に提出した21.3.17通知書、21.3.17団交申入書及び21.3.17要求書には、それぞれ「同組合 X2 分会 分会長 H 」との記載及び「H」との印影があったことが認められるから、H 組合員は組合の分会長として、組合の Y1 に対する団交申入れに関わっていたとみることができる。

また、前記3(2)のとおり、組合と Y1 との間の団交での交渉は決裂していたということができ、前記(1)キ認定によれば、組合は Y2 に対し21.6.30団交で Y1 から誠意ある回答がなかったので行動に出たなどと述べたことが認められるから、H 組合員に関する労使紛争が契機となって、組合の Z1、Y2 及び Y1 に対する行為等の活動が行われたとみることができる。

さらに、組合が Y1 枚方工場において入荷の状況を確認する活動をした際に、H 組合員も一定の関与をしていたといわざるを得ない。

エ 以上のとおりであるから、Y1 が H 組合員を雇止めにした理由とする組合及び H 組合員の行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱したものとみざるを得ない。

ところで、前記(1)ノ認定によれば、Y1 が H 組合員に送付した「退職理由証明書」には、Y1 が H 組合員を雇止めにした理由は、H 組合員との雇用契約は当然に更新を予定していたのものではなく、H 組合員が組合

とともに Y1 に対し業務妨害を行っていることによる旨が記載されている。

前提事実及び前記(1)アからウ認定によれば、H組合員において雇用契約の更新に対する合理的な期待権を有していたとみる余地がないとはいえないが、H組合員は期間の定めのある雇用契約により Y1 に雇用されていたのであって、H組合員と Y1 との間の雇用契約が、Y1 のパートタイム就業規則で定められた懲戒の理由となる行為の有無等と何らの関係もなく、当然に更新を予定していたものであるとまで認めることはできない。

そうすると、Y1 が、H組合員が組合とともに Y1 に対し業務妨害を行っているとして、H組合員を雇止めにしたことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する組合の申立ては、その余について判断するまでもなく、これを棄却する。

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9月16日

大阪府労働委員会

会長 前川宗夫 印

表1 Y1 枚方工場におけるH組合員及び他のパート従業員の勤務の状況

平成21年3月度から10月度までの勤務日数表

(単位：日数)

出勤日		第1プラント			第2プラント			
		3階		1階	パート員C		パート員D	
		H組合員	パート員A	パート員B				
3月度	2/16～3/15	13	17	9	10	11		
4月度	3/16～4/15	11	10	12	13	12		
5月度	4/16～5/15	8	3	15	13	14		
6月度	5/16～6/15	19	退社	22	23	23		
7月度	6/16～7/15	21	—	21	22	21		
8月度	7/16～8/15	17	—	19	18	18		
9月度	8/16～9/15	4	—	4	3	3		
10月度	9/16～10/15	0	—	0	0	0		
合計		93	30	102	102	102		

表2 Y2 の大阪SSの付近にとどまっていた組合員の状況
(平成21年8月19日から同年9月25日までの間)

日 時	人 数
平成21年8月19日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月20日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月21日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月22日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月24日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月25日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月26日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月27日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月28日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月29日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月31日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月1日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月2日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月3日 午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月4日 午前6時頃から午後0時30分頃まで	2
平成21年9月5日 午前6時40分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月7日 午前6時30分頃から午後4時頃まで	1
平成21年9月8日 午前6時30分頃から午後4時頃まで	1
平成21年9月9日 午前6時40分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月10日 午前6時30分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月11日 午前7時頃から午後4時頃まで	1
平成21年9月12日 午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月14日 午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月15日 午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月16日 午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月17日 午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月18日 午前6時45分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月19日 午前6時40分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月24日 午前6時40分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月25日 午前6時30分頃から午後4時頃まで	2

表3 Y1 枚方工場の付近にとどまっていた組合員の状況
(平成21年8月19日から同年11月10日までの間)

日 時	人 数
平成21年8月19日 午前7時20分頃から午後7時30分頃まで	3
平成21年8月20日 午前7時頃から午後7時頃まで	3
平成21年8月21日 午前7時45分頃から午後7時頃まで	2
平成21年8月22日 午前5時頃から午後7時頃まで	2
平成21年8月24日 午前6時頃から午後7時頃まで	3
平成21年8月25日 午前6時頃から午後7時頃まで	3
平成21年8月26日 午前6時頃から午後7時頃まで	3
平成21年8月27日 午前6時30分頃から午前11時頃まで	2
平成21年8月28日 午前6時30分頃から午前11時頃まで	3
平成21年8月29日 午前6時頃から午後7時頃まで	2
平成21年8月31日 午前6時30分頃から午前11時頃まで	3
平成21年9月1日 午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年9月2日 午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年9月3日 午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年9月4日 午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年9月5日 午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年9月7日 午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年9月8日 午後1時30分頃から午後3時30分頃まで	2
平成21年9月9日 午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月10日 午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月11日 午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月12日 午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月15日 午前11時頃から午後5時頃まで	2
平成21年9月16日 午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月17日 午前11時頃から午後7時頃まで	1
平成21年9月18日 午前11時頃から午後7時頃まで	2
平成21年9月19日 午前7時頃から午後5時頃まで	1
平成21年9月24日 午前11時10分頃から午後5時45分頃まで	1
平成21年9月25日 午前11時頃から午後4時頃まで	1
平成21年9月26日 午前7時頃から午後5時頃まで	2
平成21年9月28日 午前11時頃から午後4時30分頃まで	2
平成21年9月30日 午前11時頃から午後3時頃まで	1
平成21年10月1日 午前10時頃から午後5時45分頃まで	1
平成21年10月2日 午前11時頃から午後4時頃まで	1
平成21年10月3日 午前7時頃から午後5時頃まで	1
平成21年10月6日 午前10時頃から午後4時30分頃まで (午後0時頃から午後3時頃までは不在)	1
平成21年10月7日 午後0時30分頃から午後7時45分頃まで (午後3時頃から午後4時頃までは不在)	1
平成21年10月9日 午前11時頃から午後5時頃まで	1
平成21年10月10日 午前7時頃から午後5時頃まで	1
平成21年10月13日 午前11時10分頃から午後5時45分頃まで (午後1時30分頃から午後2時30分頃までは不在)	1
平成21年10月15日 午前11時10分頃から午後5時45分頃まで	1
平成21年10月16日 午前11時10分頃から午後5時45分頃まで	1
平成21年10月17日 午前9時頃から午後3時頃まで	1
平成21年10月19日 午後0時45分頃	1
平成21年10月20日 午前11時10分頃から午後4時45分頃まで	1
平成21年10月21日 午前11時頃から午後4時45分頃まで	1
平成21年10月22日 午前11時頃から午後4時20分頃まで	1
平成21年10月23日 午後0時50分頃から午後4時頃まで	1
平成21年10月26日 午後0時50分頃から午後4時頃まで	1
平成21年10月27日 午後0時50分頃から午後4時頃まで (午後2時頃から午後4時頃までは不在)	1
平成21年10月28日 午前11時30分頃から午後4時頃まで	1
平成21年10月29日 午前11時30分頃から午後4時頃まで	1
平成21年11月2日 午前11時20分頃から午後4時20分頃まで	1
平成21年11月4日 午後0時30分頃から午後3時30分頃まで	1
平成21年11月5日 午前10時頃から午後3時30分頃まで	1
平成21年11月6日 午前11時頃から午後4時20分頃まで	1
平成21年11月10日 午後0時30分頃から午後3時30分頃まで	1