

写

命 令 書

大阪市淀川区

申 立 人 J
代表者 執行委員長 A

兵庫県養父市

申 立 人 B

兵庫県養父市

被申立人 K
代表者 代表取締役 C

兵庫県養父市

被申立人 L
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の平成22年(不)第3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

本件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 被申立人 K による申立人 B の従業員としての取扱い及び解雇以降の賃金の支払
- 2 被申立人 K による欠員補充における申立人組合員の平等取扱い
- 3 被申立人 L による組合事務所の貸与

4 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人 K が、①申立人 B を解雇したこと、②申立人組合員の死亡後、申立人組合の組合員から欠員補充を行わなかったこと、被申立人 L が、③申立人組合に組合事務所を貸与しなかったこと、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 K（以下「K」という。）は、肩書地に本社を、兵庫県養父市、朝来市、豊岡市にそれぞれ養父工場、和田山工場、豊岡工場を置き、生コンクリートの製造販売を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時53名である。

イ 被申立人 L（以下「L」という。）は、肩書地に本社を置き、一般区域貨物自動車運送事業等を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時13名である。L は、K とは、同一系列の資本下にあるグループ会社である。

ウ 申立人 J（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、運輸、建設関連及び一般労働者で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,000名である。

組合には、下部組織として、K 及び L の従業員並びに兵庫県但馬地区で活動する組合員で構成される N 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8名である。また、分会の下部組織には、

K 班や L 班等がある。

また、K 及び L には、別組合として、申立外

M（以下「M」という。）やそれ以外の労働組合が存在したが、本件審問終結時、K には、M の組合員は存在していない。

エ 申立人 B（以下、組合加入前も含めて「B 組合員」という。）は、平成14年3月に K に入社し、同20年11月25日に組合に加入した。

（甲2、甲38）

(2) B 組合員の解雇に至る経緯について

ア 平成20年10月頃、B 組合員は M を脱退し、同年11月25日に組合に加入した。

(甲2、甲38)

イ 平成21年5月23日、B 組合員は、会社代表取締役 C (以下「C 社長」という。)と顧問1名による面談(以下「21.5.23面談」という。)を受けた。21.5.23面談には、当時分会の副分会長であった E (以下、副分会長でないときも含めて「E 副分会長」という。)も同席した。同面談において、K は、有給出勤取扱いとなる組合用務のための休日(以下「組合用務有休」という。)に関して、B 組合員が M 在籍時に不正使用を行った疑いがある旨述べ、B 組合員に対して事情聴取を行った。

(甲2、甲36、当事者 B、証人 E)

ウ 平成21年6月9日付けで、M は、K に回答書(以下「21.6.9 M 回答書」という。)を提出した。21.6.9 M 回答書には、平成20年において、B 組合員が提出した組合用務有休の届(以下「組合用務有休届」という。)14日の使用実態について、うち4日の不明日があった旨が記載されていた。

(乙2、乙34)

エ 平成21年6月20日、同年7月1日及び同月14日、K は、B 組合員に対して、呼出しを行った。

(乙18の1、2、7)

オ 平成21年10月20日、K は、B 組合員を懲戒解雇処分とし、同年11月2日、懲戒解雇処分を撤回し、解雇処分とした(以下、当該 B 組合員の解雇処分を「本件解雇」という。)

(甲6、甲7)

カ 平成22年1月20日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

(3) K の欠員補充について

平成20年1月、分会は、K の従業員であり、分会の分会長であった G (以下「故 G 分会長」という。)の死亡に伴う欠員補充に関して、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。その後、複数回団交が開催され、組合は、L で勤務していた組合員 F (以下「F 組合員」という。)を K に転籍させることを提案した。

(甲10、甲11、甲12、甲13)

(4) L における組合事務所の貸与について

ア 平成14年4月1日、組合、組合 P 分会及び分会は、K 及び L と協定書(以下「14.4.1協定書」という)を締結した。14.4.1協定書には、「組合事務所の設置」について、K 及び L が「常識的範囲に

において認める」と記載してあった。

(甲21)

イ 組合及び分会 L 班は、平成18年頃から、L に対して、分会 L 班が自由に使用できる組合事務所の設置を要求していた。

(甲15、甲16、甲17、甲18)

ウ L の本社の近隣に、K 所有のプレハブの2階建て建物（以下「旧プレハブ建物」という。）が建っていた。平成21年10月、K は、旧プレハブ建物を新しく建て替えた（以下、建て替えた後の建物を「新プレハブ建物」といい、旧プレハブ建物と併せて「新旧プレハブ建物」という。）。

(甲19、甲20、当事者 C)

第3 争 点

1 K が B 組合員を解雇したことは、B 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) 申立人らの主張

ア B 組合員は組合用務有休届には不実記載などしておらず届け出をした日には組合活動を行っており、また面談の出頭命令を拒否したこともなかったのであるから、K の本件解雇には正当な理由はない。K は、不実記載の有無について十分な調査もせず、解雇の適正な手続を経ずに B 組合員を解雇した。

本件解雇の真の理由は B 組合員が M を脱退して組合に加入したことについて、M と癒着関係（少なくとも緊密な関係）にある K が、M の要求をそのまま受け入れて、M の意図を実行したところにある。

よって、本件解雇は、組合に対する支配介入行為及び B 組合員に対する不利益取扱いの不当労働行為であることは明らかである。

イ K が組合用務有休届の不実記載があったと主張する日時に、いずれも B 組合員は組合活動を行っており、不実記載などしていない。

(ア) B 組合員は以下のとおり組合活動を行っていた。なお、M が組合員に対し、権力弾圧対策として組合活動について手帳に書かないように指示していたため、B 組合員の手帳等に一切の記述が残っていないため、B 組合員が組合活動を行っていたとする証拠はその多くが B 組合員の供述に依拠するものとなっている。

a 平成19年9月25日、B 組合員は、M の指示により、倒産した生コンクリート（以下「生コン」という。）会社の工場周辺の見回りを丸一日一人で見回っていた。生コンのプラントを買いにくる者がいないか見張り、買

いにくる者がいれば労働者も引き継げと要求を行うためであった。当日の夜は播磨中央公民館の大会事前学習会に出席した。

- b 平成19年10月15日及び同月16日、 B 組合員は、トラック会社の職場占拠活動を支援するために動員され、同社の職場を占拠して解雇撤回のシュプレヒコールをあげたり宣伝カーで回ったりするなどの組織支援活動に参加していた。
- c 平成19年11月28日、 B 組合員は、兵庫県三木市で開催された M の播州但馬ブロックの総会に出席した。同月29日は、 M の中央委員会に出席した。
- d 平成19年12月27日、 B 組合員は、播州但馬ブロックの動員として、加古川市にある運輸会社の解雇事件の抗議行動に参加していた。
- e 平成20年1月17日、 B 組合員は、年始に行う新春旗開きの前に行われた M の執行委員会に朝から参加した。
- f 平成20年3月17日、 B 組合員は、電機メーカーの姫路工場において、もう1名の M 組合員とともに、工事現場に出入りするミキサー車についての監視活動を行っていた。届出が「姫路」ではなく「神戸」となっているのは、組合用務有休届の記載は緩やかに運用がなされており、その方面であるということで記載していたに過ぎない。
- g 平成20年4月18日、 B 組合員は、終日、兵庫県高砂市にあるセメント会社のサービスステーションにおいて、監視活動を行っていた。届出が「姫路」となっているのは、組合用務有休届の記載は緩やかに運用がなされており、その方面であるということで記載していたに過ぎない。
- h 平成20年5月26日、 B 組合員は、 M 組合員15、16名と共にバスに乗り、各争議を行っている職場を回ってピケッティングや宣伝活動などの応援を行う組織支援活動に参加した。
- i 平成20年6月26日、 B 組合員は、但馬地区の生コン会社における宣伝活動に参加した。当該生コン会社は既に倒産していたが、倒産について経営者の説明責任が果たせていないとして「社長出てこい」「社長謝罪しろ」などと宣伝行動を行ったものである。当該宣伝行動が終了した後は、 M 播州但馬ブロックの但馬センターにおいて、小会議に出席した。
- j 平成20年9月19日、 B 組合員は、 M より午後からビラまきの動員の指示を受け、午前中は体調を崩していたため自宅でビラを三つ折りにするなどのビラ配りの段取りを行っていた。そのとき、 M の執行委員から、 B 組合員に対し、なぜ K を休んでいるかの問い合わせの

電話が入ったが、B 組合員は、午前中は体調を崩して休んでおり、午後からビラまきを行うと報告し、それで問題は解消している。当該 M 役員の報告書には、B 組合員が組合用務有休届に不実記載をして当日稻刈りをしていたかのような記載があるが、当該報告書は署名も押印も日付の記載すらもなく、反対尋問も行われていないので、その供述は全く信用できない。

同日午後、B 組合員は、K 養父工場周辺にある工場の派遣社員を M に勧誘するためのビラ配りを行った。

(イ) K では、組合用務有休は、組合用務有給届の様式どおりの厳格な運用がなされていたのではなく、労使の慣行で緩やかな運用がなされており、組合活動さえ行っていれば特に問題はないとされていた。

K においては、組合用務有休は、「支部委員会、青婦部会、組織部会、教宣部会」の4部会（以下「4部会」という。）という組合用務の内容で限定を行うのではなく、M との口頭の確認において、1年間で1分会48日までという保障日数の総量規制で限定を行っていた。すなわち、48日の範囲内であれば、用務の内容を問わず組合用務有休の取得を認める運用が行われていたのである。

B 組合員は、K での就労開始当時は、監視活動や組織支援活動などの動員のために組合用務有休を利用する場合にも問題なく組合用務有休を取得していたが、その後、動員の名目で組合用務有休届を提出した際に、K 養父工場の工場長から、「動員と書くのみでは具合が悪いので、何でも会議名を書くように。」と言われ、動員の場合にもとりあえず4部会のいずれかを記載して提出しておればよいとされていた。実際、B 組合員は「中央委員会」や、「争対部」という4部会以外の組合用務を記入したり、何も記入せずに届出を行ったりしているときもあったが、K は、異議なく承認、受理し、このような届出をした B 組合員に対して何らの処分も行っていない。

それ以外にも、B 組合員の提出した組合用務有休届の中には、B 組合員の筆跡ではないものが受理されていたり、課長の承認印のないものがあったり、事後報告でなされていたり、極めて緩やかな運用がなされており、B 組合員もその他の従業員も、このような組合用務有休届について、何らの調査も処分も行われていない。

(ウ) B 組合員が21.5.23面談時に不実記載を認めた事実はない。

21.5.23面談の際、B 組合員は、K から組合用務有休の不正使

用があったかどうか問われて、平成20年9月19日の体調を崩して午後からビラ配りをした日について「体調が悪くて昼からビラまきしたような記憶もある」旨答えたにすぎない。面談の直後である同年5月25日には、組合が K に対して、「 B 組合員を犯罪者扱いしたことに抗議する」という抗議文を提出していることからしても、21.5.23面談時に B 組合員が不実記載の事実を認めたものでないことは明らかである。

ウ B 組合員は、以下のとおり、 K の出頭命令を拒否していないのであり、出頭命令の拒否は、解雇の正当な理由にはならない。

(ア) B 組合員が K の3回の面談の呼出しに応じられなかったのには、以下のとおり、いずれも合理的な理由があり、 B 組合員が面談を拒否していたものではない。

a 平成21年6月24日の呼出しについては、 B 組合員が休暇予定であったために面談に応じられなかったにすぎない。

b 平成21年7月1日の呼出しについては、呼出し日時が終業直前の午後4時30分であり、同日は B 組合員が終業直後に、 M との問題でトラブルになり実家に帰ってしまった妻と話をしに行かなければならない予定になっていたため、面談に応じられなかったにすぎない。

c 平成21年7月22日の呼出しについては、組合の担当役員が組合の機関会議のため出席できなかったからにすぎない。組合役員は、文書で延期を求めており、面談自体を拒否したものではない。

(イ) 組合及び B 組合員は一貫して組合立会の下での面談に応じる旨の意思表示をしていた。

平成20年10月に M を脱退して同年11月に組合に加入して以降、 B 組合員は M から様々な嫌がらせ行為を受け、退職願を書かされるにまで至っており、そのような状況の中で、 M から K に伝えられる形で、 B 組合員の組合用務有休の問題が問題視されたのであり、組合及び B 組合員とすれば、 K も M の意向を受けて支配介入行為、不利益取扱行為を行うのではないかと危惧するのは当然のことであり、それに対応するために K との面談に組合の同席を求めることは当然である。

B 組合員は、組合立会の下での面談には応じる旨の姿勢を一貫して表明していたのであり、 K の出頭命令に拒否などしていない。

エ K は、本件解雇について適正な手続きを履践していない。

本件解雇については、 B 組合員は、 M を脱退して組合に加入をしたことを理由に M から激しく敵視され、 K を辞め、組合を脱退す

るよう、執拗な攻撃を受けている状態にあり、Kも、Mと組合との対立関係や、B組合員がMから退職強要をも含む嫌がらせ行為を受ける危険があることを十分に知っていた。このような状況の下で、その主体であるMからの情報伝達により持ち上がった問題であるのだからKは、Mから持ち込まれた情報が真に事実に基づいているのか否かについて、慎重に調査を行わなければならなかった。

それにもかかわらず、Kが本件解雇前に行った調査は、Mに対し、平成20年2月から9月までのわずか8か月間の間のB組合員から提出された組合用務有休届の日に、Mの組合活動が行われていたかを問い合わせただけであった。Kは、本件解雇後、しかも本件申立て後に、初めて、平成19年から同20年1月の組合用務有休届についてもMに問い合わせ、その後平成19年から同20年までの全ての分の組合用務有休届のさらに詳しい内容の照会を行ったが、Kは、このような調査を当然本件解雇前にすべきであった。

また、B組合員本人への聴きとり調査についても、平成21年7月22日以降に組合の担当役員の立ち会いの下で行うことは可能であったにもかかわらず、同日まで3回呼び出しただけで、その後、本件解雇時まで約3か月もの間、何らの呼出しや聴きとりの日程調整すらしなかった。

さらに本件審問期間中にMから譲り受けて証拠として提出したMの議案書についても、本件解雇前には何らMに対して譲り渡してもらうよう求めることすらしなかった。

以上のように、Kは、Mから持ち込まれたB組合員の組合用務有休届の不実記載の事実について最大限慎重に調査して解雇するかどうかを決定すべきであったのに、何ら十分な調査も行わず漫然と解雇を行っており、Kは、解雇をするための適正な手続を履践していない。

オ 以上述べてきたように、本件解雇には何らの解雇の正当な理由もなく、適正な手続を履践していない。

そして、①Mと組合は激しい対立関係にあること、②Mは、B組合員についてはKを退職すべきと考えており、退職を強要し、退職届まで書かせていること、③本件の組合用務有休届の不実記載の問題は、B組合員がMを脱退した時期に、MからKに対して情報が伝えられていること、④KはMに対して、わずか8か月間の組合用務有休届についての簡単な照会を行ったのみで、それ以上の調査を全く行わなかったこと、⑤B組合員からの聴きとりについては、B組合員が組

合の立ち会いの下での聴きとりには応じると表明しているにもかかわらず、実施しなかったこと、⑥平成21年8月から10月の間何らの調査も行わず、B組合員を最も重い懲戒解雇にしたこと、⑦後述する欠員補充の問題で、Mに対するものと異なり組合に対しては欠員補充の要求を拒み続けていること、⑧後述の組合事務所の貸与の問題でも、Kは、組合に比してMに差別的に便宜供与を行っている旨の主張を行っていること、等の事実からすれば、本件解雇に至る経緯には常にMの意向が反映されており、本件解雇の真の理由は、B組合員がMを脱退して、対立組合である組合に加入したことについて、Mと癒着関係(少なくとも緊密な関係)にあるKが、Mの要求をそのまま受け入れて、Mの意図を実行したところにある。

よって、このような本件解雇は、組合及びB組合員に対する支配介入行為及びB組合員に対する不利益取扱いの不当労働行為であることは明らかである。

(2) 被申立人 Kの主張

ア Kが、Mの「要求」を受け入れた事実や、B組合員を嫌悪して解雇に及んだ事実はなく、もちろん、組合の弱体化を企図したこともない。

KがB組合員を解雇したのは、同人が組合用務有休を不正使用し、本来ならば一定の組合活動をしている場合にのみ認められる組合用務有休を不正に取得していたと認められること、及び、その事実について一旦不正があったことを認めていながらその後誠実に事実を説明しようとはせず、むしろ、

K側の出頭命令を無視し続けた業務命令違反を繰り返したことに基づく。これは、正当な理由に基づき、相当な処分である。

本来であれば、B組合員の行為は、Kの就業規則からして懲戒解雇相当であったが、円満解決を企図し、譲歩をして通常解雇とした。

なお、B組合員は解雇予告手当と退職金の全額を既に受領している。

イ B組合員の組合用務有休については、不正使用が行われていた。

(ア) B組合員が提出した22件の組合用務有休届のうち、不正があったものと解されるのは、計10件に及ぶ。この10件に関するB組合員の弁明が信用できないものであることについては、以下、個別に述べるとおりである。

なお、B組合員は、手元に一切の客観的資料が残っておらず、自らの「記憶」に基づいて、不正使用はなかった旨説明しているが、組合活動について、なんらの資料、スケジュールメモも残していないということは余りにも不自然、不合理である。また、このような単なる記憶と、信憑性の高い詳細な活動報告書などに基づくMからの回答のどちらが実態を反映したものかは明らか

である。

- a 平成19年9月25日について、M は組合用務有休の取得を指示していないとしている。また、破産手続が終結しており、倒産した会社の土地建物を買取にくる人物に直接折衝しようとするなどという話の内容それ自体が不自然・不合理極まりない。M の記録では、同日夜は、「但馬」ではなく「播州会館」で学習会があり、但馬センター但馬学習会は同月26日である。
- b 平成19年10月15日及び同月16日については、M の回答書によれば、B 組合員に動員をかけた事実はないということである。また、M の活動記録にも、同日の当該トラック会社の職場占拠活動の記載がない。そもそも2日間もの長期に及び活動が真に必要なものであったのか強い疑念を抱かざるを得ないところである。
- c 平成19年11月28日及び同月29日について、M は同月28日については、組合活動を指示していないとの回答であった。
- 別件訴訟において、B 組合員は、2日間とも M の中央委員会に参加していたなどと説明していたが、その後主張を変え、同月28日は、兵庫県三木市で開催された M の播州但馬ブロックの総会に出席し、翌日に中央委員会に出席したなどとした。しかし、当該ブロック総会の記録が M の活動記録にまったくなく、B 組合員の説明が変遷しており、変遷の理由も合理的には語られていないことからすると、到底信用できない。
- d 平成19年12月27日について、M は B 組合員に活動を指示していないと回答している。同日の活動についても、B 組合員は、別件訴訟において、一旦は、M 組織部会に出席していたなどと説明していたのに、その後、主張を変え、加古川市の運輸会社の解雇事件行動に参加していたなどと説明するようになるなど、B 組合員の説明は信用することができない。
- e 平成20年1月17日について、M は組合用務有休の取得を指示していないと回答している。B 組合員は、従前は、新春旗開きの前に中央委員会に参加していたと主張していたものが、K らが M の活動報告を書証として提出した後の審問において、参加していたのは執行委員会だったと説明を変更した。変更の理由は「ちょっとど忘れで。忘れてました。」というものであった。これなどは、単に証拠に供述を合わせているだけだと評さざるを得ない。
- f 平成20年3月17日について、B 組合員は、別件訴訟において、当初、監視活動をしていた会社を高砂市のセメント会社のサービスステーションとし

ていたのに、その後、電機メーカーの姫路工場と、説明を変更した。本件審問における、B組合員の「サービスステーションとゴチャゴチャになっていたのでなかなか思い出せ」なかったから、という説明に合理性があるとは到底言えない。また、姫路で活動するのに、組合用務有休届の活動場所として神戸と記載したことの説明も、「単にその方面だから」とあるが、姫路と神戸をひとくくりでまとめてしまうなどということは考えられず、B組合員の説明は不合理である。

g 平成20年4月18日について、Mは、動員は指示していないと回答している。また、組合用務有休届には、場所として「高砂」ではなく「姫路」と記載しているが、あえて違う場所を記載した理由も合理的に説明されていない。

h 平成20年5月26日について、Mは、B組合員に動員の指示は出していないとの回答である。この日に関しては、別件訴訟における主張や本件審問におけるB組合員の説明も非常にあやふやなものであり、具体性に欠ける。

i 平成20年6月26日について、B組合員は、別件訴訟では、当初は20名から30名がバスに乗って職場を回ってピケや宣伝活動などの応援を行うのに終日参加していたと述べていたのに、その後午前中は、但馬地区の生コン会社2社での宣伝活動に参加しており、午後はブロック会議に出席していたなどと説明を変えた。Mは、ブロック会議は夕方6時30分からであり、かつ生コン会社2社への活動参加は指示していないと説明している。

B組合員の説明の変遷の理由も合理的には語られていない。また、組合用務有休届に、活動場所として神戸などと記載されているのは、B組合員の弁明を前提としても明らかに虚偽の届けであり、これについてのB組合員の弁明も合理性を欠く。

j 平成20年9月19日について、Mは、同日のビラ配布など指示していないとの回答である。

そして、同日については、Mの執行委員が報告書を作成しており、同報告書によれば、L勤務のM組合員が、B組合員の組合用務有休の取得を不審に思い当該執行委員に連絡し、当該執行委員がB組合員本人に確認したところ、稲刈りをするために休暇届を出したと回答したので、注意したとされる。同報告書の内容は非常に具体性があり、合理的であって、十分に信用することができる。そうすると、同日についても、B組合員の説明するような組合活動がなされていたとはいえず、むしろ、

稲刈りをしていたとみるのが相当である。

(イ) 組合用務有休の対象となる組合活動は、あくまで4部会の活動に限定されていた。限定列挙事由に該当しない組合活動であっても組合活動と関係があればよいのだなどということになれば、組合用務有休の対象となる組合用務が無限に広がることになり、著しく不当な結果を生じることになるので、そうならないようにすることも用務活動を限定した理由の一つである。

組合は、「中央委員会」や「争対部」という4部会以外の組合用務についても過去に組合用務有休届が是認されてきたと主張するが、「中央委員会」については、労働組合にとって重要な活動と考えられたことから、Kが例外的に認めてきただけであり、「争対部」の活動については、Kが組織部会の活動の一環として捉えていたために認めてきたものである。また、4部会に限定していない届出についても、Kは、まさか虚偽の届出はしないであろうと理解し、即ち4部会の活動であるとの解釈の下に、これを許容してきたのである。

B組合員は、K側から動員と書いたらダメだと言われていたなどと述べるが、Kが協定等により認められる有休の組合活動の範囲を超えるものについて、これを是認するはずがなく、B組合員のこの点に関する説明も不合理である。当時の養父工場の工場長がそうした指示を出した事実は断じてない。Kにおいては、組合用務有休は、動員があろうがなかろうが、それが4部会に関する活動であれば是認されるし、その範囲を超える活動ならそれは認められない活動となるのである。

(ウ) B組合員自らが、21.5.23面談において、組合用務有休の不正使用について認めている。

21.5.23面談において、C社長が、平成20年分について、組合用務有休届があった日付を書き出したメモを提示し、「活動をこの日にしていたのか」と問うたところ、B組合員は、「届出をしておいて行かんかった日もある」と、明確に、回答した。そのときB組合員は、それが「1回だけだ」という限定を付しておらず、C社長はそうした「不正」が複数あったものと理解した。このように、B組合員が、K側に対し、自分が複数回に渡って組合用務の不正届をしていたことを、自ら認めていたのである。

また、21.5.23面談に同席していた組合のE副分会長は、本件審問において、B組合員が、21.5.23面談の場で、不正を「したような」ということを言っていたと正直に述べている。さらに、E副分会長は、Kの代理人の「Bさんは『そんなことは1度もありません』という話でもなかったん

ですね。『不正など一度もありません』と」と確認したのに対し、沈黙し、無言を貫いた。

このように、B 組合員自身の不正行為の自認行為があったことは、同人の解雇の正当性・相当性を基礎付ける重要な事実の一つである。

ウ 21.5.23面談で B 組合員が、組合用務有休届を出していながら組合活動を行っていなかったことを認めて以降、K が同組合員を呼び出し、事実を説明するようあらためて命じたのに対し、B 組合員がこれを無視し続けた。

組合及び B 組合員は、求釈明書等を提出して、一方的に自己の要求を突きつけるばかりであり、一向に面談に応じようとしなかった。具体的には、①平成21年6月24日午後4時30分に本社会議室に来るように命じたのに対し、B 組合員は、同日は休暇予定だなどとして命令に応じなかった、②同年7月1日午後4時30分に本社会議室に来るように命じたのに対し、B 組合員は、「所用があり応じられない」などという回答をして出頭命令に応じなかった、③同月22日午後4時に本社会議室に説明に来よう三たび命じたところ、組合は、個人的には呼出しに応じられない旨を K に通告した。この間の事実経過については、組合側と K 側で文書のやり取りがなされており、争いが無いといえる。

なお、B 組合員は、本件審問手続の主尋問において、平成21年7月1日の呼出しに関して、組合側代理人が就業時間「外」の呼出しであつたらうと誘導しているにもかかわらず、呼出しは就業時間中に来て欲しいというものであつたと自認している。つまり、B 組合員は、業務時間内において、その業務命令に応じて、自らの行動を説明するべき義務を負っていたのに、その義務に反し、K側に事実を説明しようとしなかったのである。

K が、B 組合員に対し、有給組合用務活動について説明を求めべく呼出しを命じたのは、1度にとどまらない。B 組合員は理不尽な理由を連ね、一向に呼出しに応じようとしなかったものである。かかる B 組合員の所為は、明らかに業務命令違反に当たる。

エ 以上のとおり、組合用務の不正届出について、B 組合員は、届けを出して休んだが実際には組合活動をしなかったこともあつたと、自ら不正を認めていた。そしてその自認の内容は、申立外 M の回答や活動記録とも整合する。

他方で、B 組合員の弁明は、もともとなんらの記録に基づくものでもなく単に「記憶」によるものでありそれを裏付ける資料がなにもない。また、その弁明内容は、M の回答や活動記録に矛盾し、或いは、弁明内容が変遷し、若しくは弁明内容それ自体が不自然・不合理であつて、到底信用することができな

い。したがって、 B 組合員の自認行為とこれら弁明の不合理性を合わせ考慮すれば、複数回にわたり、活動実態のない組合用務有休が取られていたことは、明らかだと断ずることができる。

K による B 組合員の解雇は、こうした不正行為があったことに基づくものであり、正当な理由に基づいている。

また、それら不正が複数回なされていること及び、問題が発覚してからの B 組合員の対応は、反省の態度を示すどころか、一方的な思い込みによる K への攻撃的な対応に終始するというものであって、まったく K 側の調査・質問に応答しようとしめない非礼且つ不誠実極まりないものであった。かかる事情からすれば、解雇もやむを得ないといえ、本件解雇は「相当」な処分であるといえる。

オ 以上のとおり、 K が B 組合員を解雇したことは、合理的な根拠・理由に基づく相当な行為であって、なんら違法の謗りを受けるものではない。まして、 B 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などというものとはほど遠い行為であることは明らかである。

B 組合員の解雇については、 K は、あくまで事実に基づき適正な対応をしなければならない立場にある。従業員に不正が発覚した以上は、その不正を放置することができないという根本的な発想に基づき、厳正に対処したまでのことである。

したがって、 B 組合員の解雇に関する申立人らの主張には理由がない。

2 K が、組合の組合員の死亡後、組合の組合員から欠員補充を行わなかったことは組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人らの主張

ア K には、過去より、組合、 M 及び申立外某組合（以下「第3組合」という。）の3つの労働組合が併存し、各労働組合の組織率等に関し、 K が不当に介入できないように、3労働組合と K との間で、退職者が出た場合には、退職者が所属していた労働組合の組合員を採用し、3労働組合のいずれにも所属しない非組合員が退職した場合には、非組合員を採用するということが口頭で確認されてきていた。また、この確認されたルールに基づいて人員が補充されてきた実績も存し、これが労使慣行ともなっていた。 K のC社長も、少なくとも平成9年以前については、このような欠員補充についての労使慣行があったことを認めている。

K において、上記労使慣行の下で実際に欠員補充がなされた例は、

平成4年から同9年にかけて豊岡工場において5例、養父工場において5例、和田山工場において3例と多数存在する。また、平成14年3月には、Mの組合員が定年退職をすることになり、Mから、当時Mの組合員であったB組合員を養父工場での構内作業員として採用する旨の申し入れがなされ、これを受けてKはB組合員を採用した。

なお、組合については、過去に欠員補充がなされたのは1例のみであるが、これは、そもそも合理化に応じる形での退職以外の組合の組合員の退職がこの1例しかなかったからにすぎない。合理化に応じる合意をしたにもかかわらず、欠員補充を求めるという矛盾した行動をとるはずがないのであり、これは欠員補充の口頭合意、労使慣行とは全く前提となる事実関係が異なる。

イ 平成20年1月24日、組合は、分会の分会長であった故G分会長の死亡に伴う欠員補充を求める協議の申し入れを行なった。同年4月3日の第3回団交で、Lで勤務していた組合の組合員を転籍させるという組合の提案をKが受け入れる旨表明し、故G分会長の死亡に伴う欠員補充についてLの組合の組合員を登用することで労使間の合意が成立し、組合では、F組合員をKに転籍させることを確認した。ところが、同年4月24日に実施された第4回団交で、Kは、従前の合意を翻して転籍では調印できないという不当な対応をした。その後も欠員補充をめぐる団交が実施されたが、Kの不当な対応は変わらないままであった。同年8月7日に実施された第8回団交では、Kが、前記の不当な対応を変更しないことから、欠員補充及びF組合員のLからの転籍については継続協議とし、当面KはF組合員を現行条件で出向者として1年間受け入れる趣旨の覚書を締結せざるを得なかった。その後、Kは、F組合員の転籍による欠員補充を受け入れず、同21年10月には出向契約を解除し、同年11月には、F組合員の出向を同22年5月まで継続するという対応をした。

ウ 上記のように各労働組合とKとの間で欠員補充の口頭確認、労使慣行があり、平成14年には当時Mの組合員であったB組合員を欠員補充で採用し、組合の故G分会長が死亡退職した場合には、F組合員の転籍による欠員補充を行う旨の表明までしながら、その後にかかる合意を翻して欠員補充の口頭確認、労使慣行の違反状態を継続しているのは、組合を嫌悪してその弱体化を図るための支配介入行為に出たものであることは明らかであり、不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人 K の主張

ア 組合は、申立当初は、Mとの比較の上で不平等取扱いが存するとの主張

であったものが、主張を変遷させ、口頭確認事項違反・労使慣行違反を根拠とするようになった。

しかし、K における欠員と新規採用の時期や員数には、必ずしも明確な対応関係はない。C 社長は、本件審問において、直近10年間の24名の退職者の1人として組合の主張するような「欠員補充」をした実績がなく、それについて労働組合からの異議もなかった旨明確に述べており、組合が主張する「口頭合意」や「労使慣行」は存在しない。

イ 故 G 分会長はトラックの運転手であったが、K では、平成10年以降、運転手の退職者が出て、1人も新規採用しておらず、特に平成12年以降は、経営環境が悪化し、輸送部門については、需要に応じた「傭車」で対応するようにし、人員削減に努めざるを得ない状態だった。その状況は、故 G 分会長の死亡時でもまったく変わっておらず、それゆえ、K は、新規の雇用をしなかつただけである。

なお、組合は、平成20年4月3日の団交で、欠員補充として組合の組合員を転籍させることで合意が成立したと主張するが、合意は成立していない。引き続き交渉するということであった。

ウ 以上のとおり、組合の主張については、前提となる事実である口頭合意や労使慣行が存在せず、合理的な理由がない。K は、故 G 分会長死去の後の欠員補充問題について、組合を差別的に取り扱う意図がなかったし、そうした客観的事実もない。したがって、K が故 G 分会長の死亡後、組合の組合員から欠員補充を行わなかったことは、組合に対する支配介入に当たらないことは明らかである。

3 L が組合に組合事務所を貸与しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人らの主張

ア 組合と K 及び L の間では、14.4.1協定書が締結されており、この第2項において、K と L の両社が組合に対して組合事務所を提供すべきことを定めている。

14.4.1協定書における組合側の当事者の表示が、組合の他、組合 P 分会と組合N分会となっているが、14.4.1協定書締結後に両分会が合体して組合N分会となり、各職場を班としたものである。

したがって、この協定は、いうまでもなく K と L の両者がそれぞれ労使関係にある分会の班（当時は分会）との間で締結したものであり、

L も組合の L 班（当時の N 分会）に対して組合事務所の貸与を約

したものであることは明白である。異なる使用者が異なる各職場の労使関係にある組合の班に対して、それぞれ組合事務所を貸与するのは当然のことである。

イ L との関係では、 M と組合の L 班が併存しているところ、組合 L 班は組合事務所の貸与を受けていないが、 M は L から組合事務所の貸与を受けているという差別的状況にある。 L は、 M に対して組合事務所を貸与したことはないと主張するが、これが事実でないことは、以下のとおり、明らかである。

(ア) 平成10年ころ、 L は M に2階建ての旧プレハブ建物を組合事務所として貸与した。 M の但馬地区の統括センターは、かかる建物が建てられたときに、但馬地区の他の会社の組合事務所から、この組合事務所へ移ってきた。旧プレハブ建物の敷地は、 L の親会社の所有であり、旧プレハブ建物は K の所有であったが、 L が、 K から借用している形となっている。

(イ) L の M の組合員2人は、旧プレハブ建物に出勤して、組合員用のタイムカードを打刻し、仕事がない場合には、建物内で待機する。 M 組合員2人が運転する L のミキサー車もこの建物の敷地内に駐車されていた。また、 L の M の組合員は、旧プレハブ建物内において、 M の分会の会議を行っていた。このように旧プレハブ建物は、 L の M 組合員のための事務所として使用されていた。

L は、組合事務所の所有者が K であることから、 M に組合事務所の使用を認めているのは L でなく K であると強弁しているが、 L の M の従業員が同事務所に出勤し、組合用務のために使用していることは、 K が L に同事務所の使用を許す使用貸借を前提としているのであり、そうである以上 L が M に組合事務所を貸与しているとの評価を受けることは当然である。

(ウ) 平成15年頃、現在の但馬センターを L の事務所兼 M L 分会の組合事務所として貸与する旨の通知が、 L の労務担当部長から、分会 L 班の班長宛になされた。これを受けて組合も、同16年以降、毎年の春闘において、 L 班が使用する組合事務所の設置を要求していくところとなったが、現在まで組合事務所の貸与は拒否されている。

(エ) 平成21年10月ころには、 K が旧プレハブ建物を解体し、200万円もの金額を負担して、新プレハブ建物に建て替えた。

K の主張どおり、 K がかかる建物を M に貸与していたのであれば、 K は、 B 組合員が脱退した後は、自社の組

合員が1人もいなくなった M に対して、10年近くも組合事務所を貸与し続け、しかも平成21年10月に200万円もの費用を支出して建て替えまで行っていることになる。このようなことはあり得ない。もし、あり得るとすると、

K と M の強固な癒着関係を示していることになる。

(オ) K らは、新旧プレハブ建物は、M センターとして貸与したものであって、L の M に対する組合事務所として貸与したものではないと主張する。確かに、M は、新旧プレハブ建物を但馬地区の統括センターとして使用しているようである。しかし、これは新旧プレハブ建物が、但馬地区内で M の組合員が所属する企業から貸与された組合事務所のうち、最も高水準の組合事務所であったため、当該建物は M の但馬地区の拠点としての統括センターを併設し、L 分会の組合事務所と兼用する形で使用していたにすぎないのである。

ウ 以上のおり、L は、14.4.1協定書に反して、分会 L 班に対しては、組合事務所の貸与を拒否する一方で、M に対しては組合事務所を貸与しており、併存組合を平等に取り扱うべき義務に反する行為を、協定にも反して正当な理由なく継続している。かかる行為は、明らかに支配介入行為に当たる。

(2) 被申立人 L の主張

ア 組合は、14.4.1協定書において、L が組合に対して組合事務所を貸与することを約しているのに、L が組合事務所を貸与しないのは不当であると主張するが、事実と反する主張である。

そもそも14.4.1協定書は、平成13年4月に、K で M を脱退した従業員らが申立外別組合を結成した後に組合に合流したため、この「新生」した組合と K 及び L との間で、従前の労使協定を改めて確認し直したものであり、新たに組合事務所の追加的な貸与を約したなどという書面ではない。組合側に組織変更があったが、従前どおりに協定を継続する（引き続き K は組合に対して組合事務所を貸与する）ということが確認されたに過ぎない。

したがって、14.4.1協定書締結の際に L が組合への組合事務所貸与を義務付けられたという事実はないし、その解釈は明らかに同協定書の解釈として誤りである。

イ L が、M に対して組合事務所を設置・貸与しているという事実がそもそも存在しない。L は、M に対して組合事務所を貸与していない。M に対して組合事務所を貸与しているのは、K である。

(ア) 組合は、K が、新旧プレハブ建物を L に貸与し、これを平

成10年ころ、L が M に貸与していると主張するが、これは単なる憶測による主張であり、明らかに事実を反し、主張を裏付ける証拠もない。K が、自己所有にかかる組合事務所をいったん L に貸与し、L がこれを M に「転貸」しているなどという事実は存在しない。また、平成10年当時、L には M の組合員が1名もおらず、L が M に事務所を貸与する根拠・理由が全くない。

(イ) 組合は、L の M 組合員が新旧プレハブ建物で事務を行っていたり、当該建物を L の M 組合員のための事務所としてして使用したりしていることを、L による組合事務所貸与の根拠としているようであるが、このような事実は、K が M に事務所使用を認めているという事実となんら矛盾しない。K は、M に事務所使用を認めているのであり、自社の M 組合員に対してのみその使用を認めているわけではないので、K が M に事務所使用を認めていることと、そこで活動している M 組合員が L に属していることは両立し得る。

(ウ) 平成9年の時点で K には23名の M の組合員がいたため、K は、本社のある兵庫県養父市で M に組合事務所を貸与した。その後、組合の分裂や合流、離脱があり、複数の労働組合が離合集散を繰り返す中であって、K には現在 M の組合員は存在しなくなっている。

ウ このように、申立人らの主張は、そもそも M に貸与されている組合事務所の「貸主」に関する前提事実を誤っており、L による M への組合事務所貸与の実態はない。

また、組合事務所貸与問題について、L による組合への不当労働行為・組合間差別を基礎付ける事実もない。

したがって、組合事務所に関する申立人らの主張には理由がない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (K が B 組合員を解雇したことは、B 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、次の事実が認められる。

ア K における組合用務有休の制度について

(ア) 昭和61年7月15日付けで、K と M 及び M Q 連絡協議会は、確認書(以下「61.7.15確認書」という。)を締結した。61.7.15確認書には、「組合活動について」として「イ. 四部会の組合活動についてのみ、有

給出勤扱いとする。」と記載されていた。なお、「四部会」とは、支部委員会、組織部会、教宣部会、青婦部会を指していた。

(乙16、当事者 C)

- (イ) M の組合員が組合用務有休を取得するときには、組合用務有休届を K に提出していた。組合用務有休届には、提出年月日、分会名、組合員氏名、取得日時、取得事由を記載する欄があり、取得事由を記入する欄は次のようになっていた。また、会社役職者の承認印を押印する欄もあった。

事由	M 開催場所	支部委員会	青婦部会
		組織部会	
		教宣部会	出席の為

(乙1)

- (ウ) K は、48枚の組合用務有給届を、年度初めにまとめて B 組合員に渡していた。この48枚の組合用務有給届には、No.1 からNo.48までの通し番号が右肩に付与されていた。

(乙35、当事者 B 、当事者 C)

- (エ) 本件審問において、組合用務有休が4部会でないと不正取得になるのかとの質問に対し、C 社長は、「その部会の中での活動がよくわからんですけど、多岐にわたっていますわね。」「臨機応変というか、わからんですよね、把握できんです、会社は。」「4部会の中での活動が多岐にわたる中で、その範囲内のことだったらという理解です、会社は。」と証言し、会社で判断基準は持っていないのであろうという質問に対し、「持ってないです。」と回答した。

(当事者 C)

イ 21.5.23面談に至る経緯について

- (ア) 平成14年3月4日、当時 M に加入していた B 組合員が K に構内作業員として入社した。その後、同19年8月から B 組合員は、ミキサー車の運転手として勤務するようになった。

(甲5、甲38、乙30、当事者 B)

- (イ) 平成20年10月頃、B 組合員は、M に対し、脱退する旨の通知をファクシミリで送付した。

(甲35、甲38、証人 H、当事者 B)

- (ウ) 平成20年11月25日、B 組合員は、分会の E 副分会長らに対し、M から、M を脱退するのであれば、M の欠員補充として入った K も退職するように言われて困っている旨の相談を行った。同日、分会

K 班は、K に対し、B 組合員が同日付けで組合に加入した旨の通知を行った。

B 組合員は、本件審問期日において、組合に加入した理由について、「どうしても未組織でおると解雇対象になりかねないので、ちょうど J に仲のいい E さんがいたので相談して、J に入れてもらいました。」と証言した。

(甲2、甲38、当事者 B)

(エ) 平成20年11月27日及び同年12月1日、M の役員が B 組合員の自宅を訪問し、M を脱退するならば、K も退職するよう要求した。

同月2日付けで、B 組合員は、M に執拗に退職を迫られて精神的苦痛を受けるに至り医師の診断を受けた旨及び安全運転ができない状態では会社に迷惑をかけることになりかねないので自宅療養をする旨を記載した休業届を会社に提出し、同日から休業を開始した。

(甲33、当事者 B)

(オ) 平成21年4月13日付けで、分会 K 班は、K に対し、「B の現職復帰の申し入れ書」を提出した。当該書面には、「しかしながら、聞くとところによりますと貴社に対し他組合から当組合員である B 氏の処遇について執拗なまでの申し入れがされているとのこと。当組合は、B 組合員の権利と雇用を守ることは当然ながら、復帰にあたって、貴社に対して従業員の安全の確保と安心して業務ができる環境をつくられますよう、当組合からも申し入れる次第です。」という記載があった。

(甲3)

(カ) 平成21年5月21日、B 組合員は、K に復帰し、豊岡工場で就労を開始した。

(甲38、証人 E 、当事者 C)

ウ 21.5.23面談及びそれ以降の経緯について

(ア) 平成21年5月23日午前中、K は、B 組合員と当時分会 K 班の班長であった E 副分会長を、社長室に呼び出した。B 組合員と E 副分会長は、同日午後4時40分頃、K 本社に到着し、本社2階の社長室で21.5.23面談を受けた。同面談には、K からは、C 社長と顧問1名が、分会からは E 副分会長と B 組合員が出席した。

C 社長は、B 組合員らに対して、呼出しの理由について、B 組合員が M に加入していた時期の組合用務有休の使用に不正の疑いがあり、会社として事情を聞きたくて呼び出した旨を述べた。E 副分会長が、不正があると聞いたのは誰からであるかを質問したところ、C 社長は、それは誰で

もいい旨を述べて回答をしなかった。 E 副分会長が、不正の証拠はあるのかを訊き、 B 組合員も犯人扱いではないかと述べたところ、 C 社長は、証拠がないから本人に事情を聞くために呼んだ旨を述べた。 C 社長は、組合用務有休の不正使用があったら処分をしないで済む旨を述べ、 E 副分会長も不正があったらならば処分は仕方がないと思う旨を述べた。

C 社長が、 B 組合員が平成20年に提出した組合用務有給届の日付を書いたメモを示して、間違いなく組合活動に行ったかどうかについて説明を求めたところ、 B 組合員は、考えこんだ後に「1、2回程体調不良で支部に行かずに、体調が良くなってからビラ配りをしたような……。」と、はっきりしない様子で発言した。 E 副分会長が、それを見て、 B 組合員は精神的な病で半年ほど休業していたため、それよりずっと前の事は思い出せないのではないかと述べた。

なお、 B 組合員は、本件審問において、上記の本来支部に行かなければならない日に体調不良で、支部に行かずにビラ配りをしたと回答した日は平成20年9月19日のことを指す旨証言した。

(甲36、乙30、証人 E 、当事者 B 、当事者 C)

(イ) 平成21年5月25日付けで、分会 K 班は、 K に対し、「通告書ならびに安全配慮義務の遵守(ママ)を求める申入書」を提出した。当該書面には、「平成21年5月23日貴社は当組合員を何ら関係のない某労組からの通報を理由に呼出しかけ、犯罪者扱いをしたことに対して抗議する。貴社と某労組が如何なる関係あるかは察して知るべきところであるが、貴社と某労組間の問題であり当組合に一切の関わりのないこと、貴社と某労組間の問題として解決すること。また、今後当組合員を根拠のないことで呼出しをしたりすることを二度と行わないように通告する。」という記載があった。

(甲4、乙3)

(ウ) 平成21年6月9日付けで、 M は会社に21.6.9 M 回答書を送付した。21.6.9 M 回答書には「先般、貴社より検証要請のありました事項について、当組合担当者により検証の上下記に回答いたします。」として、「※ N 班の組合活動保障の使用実態について」という記載の下に14日の活動日について記載されていた。14日のうち10日については、支部中央委員会や支部動員などの用務が記載されていたが、同20年3月17日、同年4月18日、同年5月26日、同年9月19日の4日については、「不知」と記載されていた。また、同年6月26日については、「ブロック組織部会議(夕刻18時30分から)」と記載されていた。

その下には、「以上の通り平成20年中の14日の組合活動保障休日の内、4日の

不明日がありました。本来なら本人に事情聴取を行うべきところが、現状

B 組合員とは連絡が取れない状況ですので、以上のとおり報告します。なお、組合活動保障の不正使用については、担当者として当組合の監督不行き届きを深くお詫びするとともに、今後このようなことがおこらないよう留意することとします。」と記載されていた。

(乙2、乙34)

(エ) 平成21年6月9日付けで、M は、B 組合員に「通知書」(以下「21.6.9 M 通知書」という。)を送付した。当該書面には、次のような記載があった。

「また、会社側から問い合わせのあった平成20年度の組合活動補償(組合活動時の有給補償)の使用実態については、本来あるべき使用目的を逸脱して組合からの求めなく個人的に使用(組合に全く関係のない私的な使用)していたことについては、何ら弁解の余地はなく、当組合と会社との信頼関係を著しく損なうものであり到底許されるものではない。(略)」

(甲5)

(オ) 平成21年6月20日付けで、K は、B 組合員に対して、「組合用務の使用につき平成21年6月24日(水)16:30本社会議室において、説明を求めたく通知します。」と記載した通知書(以下「21.6.20呼出通知」という。)を送付した。B 組合員は、この日に本社会議室には行かなかった。

(乙18の1)

(カ) 平成21年6月29日、分会 K 班は K に対して「催促書(パート1)」と題する書面(以下「21.6.29分会書面」という。)を提出した。この書面には、「1. 当組合員を如何なる理由をもって、同21年5月23日に呼び出しかけて圧力をかけたことに対する釈明」を書面で求める旨が記載されていた。

(乙4)

(キ) 平成21年7月1日朝礼時に、K は、B 組合員に対して、「組合用務の使用につき平成21年7月1日(水)16:30本社会議室において、説明を求めたく通知します。」と記載した書面(以下「21.7.1呼出通知」という。)で呼出しの通知をした。

同日付けで、B 組合員は、「貴社からの急な呼び出しを受けましたが、本日は所用があり応じられません。尚、必要とあれば事前に要件事項を通知して下さい。内容の如何によっては、支部(J)に相談のうえ応じるか、応じないかの回答を提出します。」と記載した書面(以下「21.7.1 B 回答」という。)を提出した。当該書面には、B 組合員の名前の上に分会 K班と記載されており、B 組合員の個人印とともに分会の印が押印してあっ

た。同日の B 組合員の終業時間は、午後5時であった。

なお、本件審問において、B 組合員は、この時の所用とは、家庭内のトラブルの関係で、終業後の午後5時半頃に妻の実家に行く約束があったことを指す旨証言した。

(乙5、乙18の2、乙18の3、乙18の4、当事者 B)

(ク) 平成21年7月2日付けで、組合は、K に対して、「B 組合員の呼び出状に対する申し入れと見解」と題する書面(以下「21.7.2組合通知」という。)を提出した。当該書面には、21.7.1呼出通知に関して、「貴社・貴殿が支部(J)に何ら事前の通知もなく、直接、B 組合員を呼び出しをかけたことは圧力の他に何ものでもない。今後は、支部(J)の承諾がない限り、B 組合員の個人的な呼び出しを二度と行わないよう通告する。尚、B 組合員との協議が必要とあれば、J (担当役員)の立ち会いのもと話しを聞くことに致しますので、日時、場所等について事前に J まで提出をして下さい。」と記載されていた。

(乙18の4)

(ケ) 平成21年7月10日、K は、B 組合員に対して、21.7.1呼出通知による呼び出しに応じなかったことについて、「平成21年7月1日の当社会議室への出頭は、就業時間内であること、又、内容についても事案は明記したとおりであり、業務指示違反であると受けとめます。」と記載した書面での通知を行った。

(乙6、乙18の5)

(コ) 平成21年7月14日付けで、K は、組合に対し、「B 組合員の呼び出しについて」と題する書面(以下「21.7.14組合あて通知」という。)を提出した。当該書面には、「平成21年7月1日のB 組合員の呼び出しは、会社規律維持のために明白にすべき問題と考え、説明を求めるものです。呼び出しに応じなかった事は理由の如何に関わらず、通知書に明記の通り就業時間内である事、事案も通知済みであることから業務指示違反と受け止めざるを得ない。(略)。尚、再度の呼び出しを平成21年7月22日(水)16:00、当社会議室とすることを通知します。」と記載されていた。

また、同日、K は、B 組合員に対して、「平成21年7月22日(水)16:00当社会議室に於いて、組合用務の使用(平成20年1月～12月)につき、説明を求めたく再度通知します。」と書面(以下「21.7.14呼出通知」という。)で通知した。

(乙18の6、18の7)

(サ) 平成21年7月17日付けで、分会及び分会 K 班は、 K に対し、「呼び出し状に対する回答と求釈明書」と題する書面（以下「21.7.17分会書面」という。）を提出した。21.7.17分会書面には、「この度の呼び出し内容の件で、個人的には応じられません。貴殿に対し M との関係について釈明を求めていましたが、今だに提出されていない。速やかに提出される事。また、この度の事案は M との関係であり失当である。二度と手先となって、当組合員又は組合に介入されないよう付言する。尚、当組合からの求釈明に対し書面にて7月22日までに提出される事。」と記載されていた。

なお、21.7.17分会書面は、分会が B 組合員と打ち合わせの上、作成したものであった。

(乙7、乙18の8、証人 E)

(シ) 平成21年7月21日付けで、組合は、 K に対して、21.7.14組合あて通知に関して、「平成21年7月22日（午後6時）の呼び出しにつきましては、機関会議があり出席できません。したがって、協議日程の延期を申し入れ致します。」と記載した書面（以下「21.7.21組合通知」という。）を提出した。また、組合は、当該書面において、「次回団体交渉を実のあるものにする為」として、 K に対し、『会社規律維持のため』とする内容と具体的な事項についての求釈明』についての提示を求めた。

(乙18の9)

(ス) 平成21年7月21日付けで、 K は分会 K 班に対して、「求釈明書についての見解」と題する文書を提出した。当該文書には、21.6.29分会書面及び21.7.17分会書面については、「 B 呼び出しは会社業務上、当事者から事情を聞き、当然明らかにすべき事案である。」と記載されていた。また、「求釈明書の要求による、 B 呼び出しの妨害行為を中止する事」を通告する旨も記載されていた。

(乙18の10)

(セ) 平成21年7月31日付けで、 K は組合に対して、「平成21年7月21日付申し入れ書についての具体的な事項は、組合用務使用（平成20年1月～12月）につき説明を求めるものであり、平成21年5月23日に当事者である B に資料は提出済みです。」と書面で回答した。

(乙18の11)

(ソ) 平成21年7月31日付けで、分会 K 班は、 K に対して、「平成21年7月21日付け『求釈明についての見解』に対する当組合の返書及び求釈明事項」と題する書面（以下「21.7.31分会通知」という。）を提出した。

当該書面において、分会 K 班は、「当組合が貴社に求積明を求めることは、この事実関係を明らかにした上で国家法の諸法律に照らして判断し貴社の求めに応じる前提条件であり、当組合の求積明を『すり替え』『曲解』せず真面目に対応されるよう強く求めます。」として、「貴殿に対して『労働組合活動』と『会社業務遂行』との関連について具体的な積明を求めます。」「B 組合員の事案は M のもとでの事実関係の究明であり、当組合（ J ）とは無関係であるとしながら、B 組合員を呼び出すことは当組合に対する支配加（ママ）入であることを通告する。」「貴殿は当組合に対して求積明書の要求による呼び出しの妨害行為、であり中止通告がされていますが、当組合は団体交渉に応じることを表明しているにも関わらず妨害行為をしているとする根拠を提示されること。」等と記載していた。

（乙18の12）

（タ）平成21年8月4日付けで、分会 K 班は、兵庫県労働委員会に対して、あっせんを申請した。申請事項としては、「同20年11月25日 J に加入した後、他労組から当時の組合活動上の問題があったとの指摘を受けたと、会社は本人に事情聴取と称して執拗なまでに呼び出しをかけるなどして、他労組に手を貸すことは J に対する支配介入である。」と記載されていた。その後、K は、当該あっせんで退職し、同月18日に、分会 K 班に「申請事項の争点が当社との主張と異なる為」辞退したことを通知した。

（乙18の13、乙18の14、乙18の15）

（チ） K が、あっせんで退職した後、本件解雇までの間、 K と組合は、何回か協議を行った。

（当事者 C ）

エ 本件解雇について

（ア）平成21年10月20日付けで、 K は、 B 組合員に次の記載のある「懲戒処分通知書」（以下「21. 10. 20懲戒解雇通知」という。）を送付した。

「貴殿の行為は就業規則 第59条 懲戒適用基準その2、第59条10項の前項部分に準ずる不都合な行為及び、懲戒適用基準その1 第58条5項、8項に準ずる行為に該当することにより、解雇処分とする旨を通知する。」

（甲6）

（イ）平成21年11月2日付けで、 K は、 B 組合員に次の記載のある「処分通知書」（以下「21. 11. 2処分通知」という。）を送付した。

「平成21年10月20日付懲戒解雇処分を会社は、平成21年11月2日付をもって撤回する。」

尚、同年21年11月2日付をもって、 B を解雇処分とする。

解雇理由 就業規則 第59条 懲戒適用基準その2、第59条10項の前項部分に準ずる不都合な行為及び、懲戒適用基準その1 第58条5項、8項に準ずる行為に該当することにより、解雇処分とする旨を通知する。 」

(甲7、乙9)

(ウ) K の就業規則には、次のとおり規定されていた。

「(懲戒適用の基準その一)

第58条 従業員で次の各号の一つに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止、降職、いずれかの処分を適用する。但し、違反行為が軽微であるか情状酌量の余地があるか又は改悛の情がある場合は懲戒を免除し訓戒にとどめることがある。

(1)から(4) (略)

(5)勤務に関する報告義務、重大な届出を怠り、その内容を偽ったとき

(6)から(7) (略)

(8)業務遂行に関する上長の指示命令に従わず、又正当な理由なく会社の業務命令を拒み注意しても改めないとき

(9)から(12) (略)

(懲戒適用基準その二)

第59条 従業員で次の各号の一に該当するときは、諭旨解雇、解雇または懲戒解雇とする。

(1)から(9) (略)

(10)正当な手続きによらず、自己の職場を離れる等で、職場を放棄したとき、又は扇動する等で業務の運営を著しく阻害したとき

(11)から(13) (略) 」

(甲8、乙8)

(エ) 平成21年11月9日、 B 組合員は、 K から解雇予告手当と退職金を受領し、領収書に署名した。

(乙11、当事者 B)

(オ) 本件申立て後の平成22年2月17日に、 K は M に B 組合員の平成19年8月31日から平成20年9月19日までの組合用務有休の使用に関する活動の有無について問い合わせを行い、同月19日付けで実態についての回答を受けた。 M は、11日のうち2日について、「不知」と回答した。また、同年3月2日付けで、 K は、 M に対してより詳細な照会を行った。

(乙13、乙14、乙15、当事者 C)

オ B 組合員の組合用務有給届の記載とその内容について

(ア) M が、21.6.9M回答書で「不知」と回答した4日及び「ブロック組織部会議(夕刻18時30分から)」と回答した1日についての、組合用務有給届の記載は、次のとおりであった。

- a 平成20年3月17日については、「1日間」「開催場所 神戸」として「組織部会」に丸がつけてあった。
- b 平成20年4月18日については、「1日間」「開催場所 姫路」として「組織部会」に丸がつけてあった。
- c 平成20年5月26日については、「1日間」「開催場所 大阪」として「組織部会」に丸がつけてあった。
- d 平成20年6月26日については、「1日間」「開催場所 神戸」として「組織部会」に丸がつけてあった。
- e 平成20年9月19日については、「1日間」「開催場所 大阪」として、「組織部会」に丸がつけてあった。

(乙1)

(イ) 本件審問の証言において、B 組合員は前記(ア)記載の5日について、次のような組合活動を行っていた旨証言した。

- a 平成20年3月17日については、電機メーカーの姫路工場に、別の M 組合員と二人で、入ってくる生コン車について協同組合の車輛であるか否かの確認の為に監視していた旨を証言した。
- b 平成20年4月18日については、セメント会社の兵庫県高砂市のサービスステーションにおいて関係する協会以外のバラセメント車が入って来ないように監視していた旨証言した。
- c 平成20年5月26日については、バスに乗って15、16人で争議を抱えているような分会に激励に行ったり、各職場の見回りをしたりする組織支援活動を行っていた旨証言した。
- d 平成20年6月26日については、倒産している生コン会社に行き、その周辺で宣伝も兼ねて社長宅に、「社長、出て来い、謝罪しろ」というようなことを「ワーワーやる」宣伝活動を行っており、その後、神戸において但馬地区の M 組合員で行う小会議に出席した旨証言した。
- e 平成20年9月19日については、もともとビラ配布をする予定であった日で、午前中体調が悪くて家にいたが、M の執行委員から電話がかかり、どうしたのかを訊かれ、前から言われていたようにビラ配りをしようと思って

いたが、体調が悪くてできない、午後に行うと答えた旨、実際に午後にはビラ配りを K 養父工場の近くで行った旨、ビラ配りについては、播州但馬ブロックの組織部会の決定で、組合用務有休のある職場は各自の考えでビラ配布をやってくれという決定があり、それを受けてのことなので、電話をしてきた M の執行委員は知らなかったと思われる旨証言した。

(当事者 B)

(ウ) それ以外の組合用務有休届の記載に関して

a B 組合員は、本件審問の証言において、平成19年9月25日分の組合用務有休届について、自分の字ではない旨を述べた。

(当事者 B)

b B 組合員が提出した組合用務有給届の中には、4部会に丸を付けず『中央委員会』出席の為」と記載しているものや、同じく丸を付けずに『争対部』出席の為」と記しているもの、事由の欄に何も記載していないものなどもあった。これらを K が問題として B 組合員を呼び出したり、処分したりしたことはなく、B 組合員は、21.5.23面談までは、組合用務有給届の記載に関して、Kから注意を受けたことはなかった。

(乙12の1、乙12の3、乙12の5、乙35の5、当事者 B 、当事者 C)

(2) K が B 組合員を解雇したことは、B 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、以下判断する。

ア 組合は、B 組合員は組合用務有休届に不実記載などしておらず、また、B 組合員は面談を拒否していないので、本件解雇には正当な理由がなく、本件解雇は B 組合員に対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入である旨主張する。そこで、まず、本件解雇の理由ないしその手続きが一定首肯しうるものといえるか否かについて検討した上で、次に、組合用務有休の不正使用はなかった、また、呼出しを拒否したものではない旨の申立人らの主張に理由があるか否かを検討し、その上で、本件解雇が B 組合員に不利益を与える意図のもとに行われたものか否か、また、組合に対する支配介入に当たるか否かについて判断することとする。

イ まず、本件解雇の理由についてみると、前記(1)エ(ア)から(ウ)認定のとおり、21.10.20懲戒解雇通知及び21.11.2処分通知には、「就業規則(略)第59条10項の前項部分に準ずる不都合な行為及び(略)第58条5項、8項に準ずる行為に該当する」ことにより解雇する旨が記載されており、就業規則の該当部分は、「勤務に

関する報告義務、重大な届出を怠り、その内容を偽ったとき(略)(第58条5項)」、「業務遂行に関する上長の指示命令に従わず、又正当な理由なく会社の業務命令を拒み注意しても改めないとき(第58条8項)」、「正当な手続きによらず、自己の職場を離れる等で、職場を放棄したとき(第59条10項前項部分)」であることが認められるので、解雇理由は、① B 組合員の組合用務有休の不正使用、及び② それに関わる K による面談の呼出しに対する出頭拒否、であるとみるので、以下、それぞれの理由ないしその手続きについてみる。

(ア) K が、B 組合員に組合用務有休の不正使用があったと判断したことに合理性があるか否かについてみる。

本件解雇に至る経緯からすると、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、21.5.23面談において、① C 社長は、B 組合員が M に加入していた時期の組合用務有休の使用に不正の疑いがある旨述べていること、② C 社長は、平成20年に B 組合員が提出した組合用務有休届の日付を書いたメモを B 組合員に示して、間違いなく組合活動に行ったかどうかについて説明を求めたこと、③ B 組合員は「1、2回程体調不良で支部に行かずに、体調が良くなってからピラ配りをしたような……。」と発言していること、④それを見ていた E 副分会長が、B 組合員は精神的な病で半年ほど休業していたため、それよりずっと前の事は思い出せないのではないかと述べたこと、が認められる。これらのことからすると、B 組合員は、組合用務有休の不正使用の疑いに対して、あいまいではあるものの、組合用務有休届とは異なる活動をしたことがあったことを認めており、少なくとも、はっきりと、組合活動を行っており不正使用はない旨の発言はしていなかったとみるのであり、K がこの件に関して、さらなる調査を行うのは不自然なことではないといえる。

次に、その後の経過についてみると、前記(1)ウ(ウ)、(キ)から(ソ)認定のとおり、①21.6.9 M 回答書において、M は、B 組合員が組合用務有休届を提出した日の中で、4日「不知」の日があり、それ以外に会議が行われたのが午後6時半からである日が1日ある旨回答したこと、② K が B 組合員に対し、21.6.20呼出通知、21.7.1呼出通知及び21.7.14呼出通知により、組合用務有休の使用に不正の疑いがあるとして面談の呼出しを行い、組合用務有休に関する説明を求めたのに対し、B 組合員がこれに応じて説明を行った事実はないこと、が認められる。また、本件解雇までに、B 組合員が、組合用務有休届を提出した日の活動内容について、K に対し、何らかの説明を行った事実は認められない。これらのことからすると、M

から B 組合員が組合用務有休を M の指示していない日に使用した疑いがあると書面で示された K が、それに関して、B 組合員本人からの説明を求めたのに対し、B 組合員は自ら説明の機会を放棄したものとみることができる。

以上のことからすれば、21. 5. 23面談における B 組合員の回答から不正使用の疑念を払拭できなかった K が、M から、21. 6. 9 M 回答書で組合用務有休の不正使用が疑われる日を特定した回答を受けて、その後、複数回に渡り、B 組合員本人に対して当該疑いに関する説明を求めたにもかかわらず、B 組合員は説明を行なわなかったのであり、K が、

B 組合員に組合用務有休の不正使用があったと判断したことは、不合理なものであったとはいえない。

(イ) 次に、面談の呼出しに対する出頭拒否についてみる。

まず、21. 6. 20呼出通知についてみると、前記(1)ウ(オ)認定のとおり、B組合員はこれに応じていないことが認められる。申立人らは、B 組合員が休暇予定であったために面談に応じられなかったに過ぎない旨主張するが、B 組合員が休曜日以外の日への面談の振替を K に希望した様子はない上、むしろ前記(1)ウ(カ)認定のとおり、その約1週間後の平成21年6月29日に、分会 K 班が、21. 5. 23面談に関して「呼出しかけて圧力をかけたことに対する釈明」を求めていることが認められるのであるから、B組合員が、たまたまその日が休暇であったから面談に応じられなかっただけで、そうでなければ21. 6. 20呼出通知に応じる姿勢があったとみることはできない。

次に、21. 7. 1呼出通知についてみると、前記(1)ウ(キ)、(ク)認定のとおり、① K が指定した面談時刻が就業時間内の午後4時半であるにもかかわらず、21. 7. 1 B 回答では「所要があり応じられません」と回答しており、その所要とは、終業後の私用であったこと、②21. 7. 1呼出通知には「組合用務の使用につき(略)説明を求めたく」と明記されていたのに対し、21. 7. 1 B 回答には「内容の如何によっては、(略)応じるか、応じないかの回答を提出します。」と記載されていたこと、③21. 7. 2組合通知には「今後は、支部 (J) の承諾がない限り、B 組合員の個人的な呼出しを二度と行わないよう通告する。」と記載されていたこと、が認められ、21. 7. 1呼出通知についても、申立人らの主張するような予定があったので面談に応じられなかったに過ぎないという評価を行うことはできず、むしろ、明確に面談に応じることを拒否しているとみることができる。

最後に、21.7.14呼出通知についてみると、前記(1)ウ(サ)、(シ)、(ソ)認定のとおり、①21.7.17分会書面には、「この度の呼び出し内容の件で、個人的には応じられません。」と記載していること、②21.7.17分会書面は B 組合員と打ち合わせの上作成されたものであったこと、③21.7.21組合通知には、「協議の日程」の延期を申し入れる旨記載されていたこと、④21.7.31分会通知には、「 B 組合員を呼び出すことは当組合に対する支配介入であることを通告する。」と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、組合及び B 組合員は、組合としては協議に応じる姿勢を見せてはいるが、 B 組合員が面談に応じることについては、明確に拒否する姿勢を示していたとみることができる。

以上のことからすると、 B 組合員は、申立人らの主張するように合理的な理由により面談の呼出しに応じられなかったのではなく、面談への出頭を拒否していたものとみることができる。申立人らは、 B 組合員が、組合立会の下でなら面談に応じる旨の意思表示を行っていた旨主張するが、 K

には、従業員に対する事情聴取に組合を立会わせる義務はない上、21.6.20呼出通知、21.7.1呼出通知及び21.7.14呼出通知のいずれについても、組合及び B 組合員は、自らの側の理由で面談を断っておきながら、その代替日について自主的に調整する意向を見せた様子もない以上、 B 組合員に面談に応じる意思があったと推認することはできない。

(ウ) 以上のことから、 K の行った本件解雇の理由ないしその手続きは一定首肯しうるものであると認められる。

ウ もっとも、申立人らは、組合用務有休の不正使用はなかった、また、呼出しを拒否したのではない旨主張しているので、次に同主張について検討する。

(ア) 確かに、前記(1)ア(エ)認定の本件審問における C 社長の証言にも見られるように、組合用務有休届の理由については、必ずしも厳格に取り扱われていないことが窺われるとともに、前記(1)ウ認定のとおり、結果的には、 B 組合員からの十分な弁明を聞く機会のないまま、本件解雇の決定に至ったことが認められる。

(イ) しかしながら、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、 K は、組合用務有休の不正使用があったとの疑いについてある程度の根拠を示して B 組合員に説明を求めていること、 B 組合員からは、21.5.23面談において、必ずしもこれに対し、真っ向からの反論はなされていないことが認められるのであるから、 K が更に調査することが必要であると判断し、組合及び B組合員に対し、説明を求めたことには理由があるとみることができること、

組合及び B 組合員はこれに一切応じなかったこと、その姿勢が頑ななものであったことが認められる。

ところで、本件 B 組合員の組合用務有休の不正使用を巡る問題は、 K と M の関係にも影響を及ぼす側面もあることもあわせ検討するに、 K においても、所与の事実を下に B 組合員の組合用務有休の不正使用問題について決着せざるを得ないと判断したことに不自然さは認められない。

このような状況下、 K においては、当時までの調査結果に基づき、本件解雇を決せざるを得ないと判断に至ったものであることが認められ、この K の判断は、 B 組合員に対し、組合加入を理由として解雇という不利益を与える意図の下に行われたものであるとも、また、組合に対する支配介入に当たるとも認めることはできない。

エ なお、申立人らは、本件解雇は、 K が M の要求をそのまま受け入れて、 M の意図を実行したものである旨主張する。確かに、 B 組合員の組合用務有休の不正使用の疑いについては、 M が主張しない限り表面化しない内容であるため、 K が M から B 組合員に対する厳正な処分を要求されていた可能性も否定できない。

しかしながら、 B 組合員から、本件解雇以前に、本件申立てにおける主張のように組合用務有休の不正使用が疑われる日に監視活動や組織支援活動などの組合活動を行っていたとの主張がなされていたならともかく、本件解雇以前の時点では、 B 組合員の側から不正使用の疑いを明確に否定する材料が全く提出されていなかったという状況を考えれば、 M からは B 組合員の組合用務有休の不正使用の疑いを示す書面が提出されている状態で、 K がその問題について不問に付すという選択を行わなかったことについては、一定理解できないものではない。そうすると、本件解雇が、 M の意図を実行したものであるとまではいえず、また、組合の弱体化を企図して行われたものであるとまでは推認することはできない。

オ さらに、申立人らは、組合用務有休の不正使用の疑いのある10件について、具体的な活動内容を挙げて、不正使用はなかったと主張するが、同主張は、本件申立て後に主張されるに至ったもので、同主張に係る事実の真偽は、上記判断に影響を及ぼすものではない。

このほか、 K が B 組合員の組合用務有休の不正使用の事実がないと知ったにも関わらず、敢えて本件解雇に至った等申立人らの主張を認めるべき事実の疎明もない。

カ よって、 K が B 組合員を解雇したことは、 B 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と認めることはできないから、この点に関する申立人らの申立てを棄却する。

2 争点2 (K が、組合の組合員の死亡後、組合の組合員から欠員補充を行わなかっ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、次の事実が認められる。

ア 平成20年1月24日、分会は、 K に、故 G 分会長の死亡に伴う欠員補充についての団交申入れを行った。

(甲10)

イ 平成20年1月28日を第1回とし、分会と K とは、故 G 分会長の死亡に伴う欠員補充の問題について、同年8月7日までに8回団交を行った。これらの団交において、組合は、同15年から K に出向していた F 組合員を故 G 分会長の欠員補充として K に転籍させることを提案した。

同年8月7日付けで、分会と K は、次の内容の覚書(以下「20.8.7覚書」という。)を取り交わした。

「 K 株式会社(以下会社と言う)と、 J

K 分会(以下組合と言う)は、欠員補充について平成20年1月29日付、組合からの申し入れ書に基づいて平成20年8月7日に協議し、次の通り合意をみたので、覚書を取り交わす。

1. 会社は欠員補充にあたっては平成20年1月29日組合からの申し入れについては、趣旨を理解し継続して協議を行う。
2. 会社は欠員補充にあたっては組合の推薦人を受け協議する。
3. 会社と組合は、条件整備に関して信義誠実に解決に向けての話し合いを行う。
4. L からの移籍に関しては条件・時期は条件が整備されていないことから、引き続き現行条件で、会社は出向者を1年契約で受け入れる。」

(甲12、甲13、甲14、甲35、甲36、証人 F)

ウ 平成3年から同10年までの間の K の輸送部門の退職者及び採用者の状況は次のとおりであった。

(ア) 平成3年は、3名の M 組合員が死亡もしくは定年により退職した。同年、2名の非組合員及び2名の M 組合員が採用された。

(イ) 平成4年は、1名の第3組合員及び2名の非組合員が定年により退職した。同年、1名の第3組合員、2名の M 組合員及び2名の非組合員

が採用された。

(ウ) 平成5年は1名の非組合員が定年で、1名の第3組合員が自己都合で退職した。同年、3名の第3組合員が採用された。

(エ) 平成7年は、1名の組合の組合員が自己都合で、1名の非組合員が定年で退職した。同年、2名の M 組合員が採用された。

(オ) 平成8年は、2名の M 組合員及び1名の第3組合員が定年で退職した。同年、1名の M 組合員及び1名の非組合員が採用された。

(カ) 平成9年は、2名の M 組合員及び2名の第3組合員が定年で、2名の非組合員が自己都合で退職した。同年、3名の第3組合員及び3名の M 組合員が採用された。

(キ) 平成10年は、4名の M 組合員が定年もしくは自己都合で退職した。同年、1名の組合の組合員が採用された。

(乙23、当事者 C)

エ 平成11年以降、 K は、輸送部門における新規採用は行っていない。平成12年以降、 K は、輸送部門については、僱車という形式に移行し、早期退職希望者の募集を開始した。平成12年に5名、平成13年に6名、平成15年に10名の輸送部門の従業員が早期希望退職した。これらの中には、組合の組合員、 M 組合員、第3組合員、非組合員がいたが、輸送部門において、その後採用されたものはいなかった。

(乙30、証人 H 、当事者 B 、当事者 C)

オ 平成11年から平成22年11月までの間の、 K の定年退職者は6名であり、うち3名が M組合員、3名が第3組合員であった。

平成13年11月、輸送部門の M 組合員1名が定年退職し、同14年4月に B 組合員が K に工場内の汚水処理の整備等を行う構内作業員として採用された。この B 組合員の構内作業員としての入社に関して、合理化の最中の欠員補充はおかしいということで、組合から K に異議が出されて問題になったことがあった。平成19年頃から B 組合員は、ミキサー車運転手として勤務するようになった。

なお、前記1(1)ウ(エ)記載の平成21年6月9日付けで M から B 組合員に送付された21.6.9 M 通知書には、以下のような記載があった。

「冠省、今般貴殿が当組合宛に提出された『脱退届』について、未だ受理されていない旨通知する。

本来、貴殿が K 社へ入社できたのは、当組合(氏名)分会長(K 分会・当時)の退職にともない当組合の有する欠員補充枠に対し

て当組合が貴殿を推薦したものであり、当然のことながら貴殿が当組合員であり、尚かつ組合員たる資格、指命（ママ）を持ってその職責、組合員責を全うすると言う前提があつてこそ成り立つものであることは、今さら言うまでもない。（入社時の当組合への誓約事項）

（甲5、乙30、当事者 B、当事者 C）

カ 本件審問において、運転手の欠員が生じた際に同じ労働組合の運転手をその欠員を補充するために新規雇用したという事実があつたのかという質問に対し、C社長は、「平成9年以前にはそういう、こうださかいにこういう型にはめた部分はないにしても、そういう事例はあつたかと思ひます。9年以前ですね。」と回答した。

（当事者 C）

(2) K が、組合の組合員の死亡後、組合の組合員から欠員補充を行わなかつたことは、組合に対する支配介入に当たるか、以下判断する。

ア 組合は、退職者が出た場合は退職者が所属していた労働組合の組合員を採用するという欠員補充のルールについての口頭確認、労使慣行があつた旨、及び F 組合員を K に転籍させるという内容の合意があつた旨を主張するので、以下検討する。

イ 欠員補充に関しての口頭確認や労使慣行があつたか否かについてみると、前記(1)オ、カ認定のとおり、① C 社長が、同じ労働組合の運転手を欠員補充のために採用した事実があつたかという質問に対し、「平成9年以前には、(略)そういう事例はあつたかと思ひます。」と証言していること、② M が、平成14年に採用された B 組合員に対し、21.6.7M通知書で「貴殿が K へ入社できたのは、(略)の退職にともない当組合の有する欠員補充枠に対して当組合が貴殿を推薦したものであり」と通知していること、が認められ、これらのことからすると K には、過去に退職者の所属組合を優先する形での採用が行われていた例があることは否定できない。

しかしながら、前記(1)ウ(ア)から(キ)、エ、オ認定のとおり、①平成4年から同10年までの退職者と採用者との間で、退職時期と採用時期、所属組合、工場、職種面で明確な対応は見られないこと、②平成11年以降、K は輸送部門における新規採用は行っていないこと、③ B 組合員は、平成14年に輸送部門ではなく構内作業員として採用されたこと、④ B 組合員の採用についても組合からは異議があつたこと、が認められ、退職者の所属組合を優先する形の採用が口頭確認されていたり、労使慣行になっていたとまでみることはできない上、たとえ平成10年までの時点でそのような労使慣行があつたとしても、その後

の K の状況からみると、その後10年以上、輸送部門での新規採用が行われていなかったのであるから、現在まで、その労使慣行が効力を持っているとみる余地はない。

ウ また、F 組合員を K に転籍させるという内容の合意については、そのような合意があったことを示す証拠はなく、前記(1)イ認定のとおり、20.8.7 覚書には、「L からの移籍に関しては、(略)引き続き現行条件で、会社は出向者を1年契約で受け入れる。」と記載してあることからすると、明確な形での合意があったと認めることはできない。

エ 以上のことからすると、欠員補充のルールについての口頭確認、労使慣行があったとも、F 組合員の転籍の合意があったとも認められないのであるから、K が、輸送部門の組合の組合員の死亡後、組合の組合員を欠員補充しなかったことについては、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。

3 争点3 (L が組合に組合事務所を貸与しなかったことは、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、次の事実が認められる。

ア 交渉の経過について

(ア) 平成13年4月、M を脱退して、申立外別組合を結成した者約20名が、組合に加入した。

(当事者 C)

(イ) 平成14年4月1日付けで、組合、組合 P 分会及び分会は、K 及び L と14.4.1協定書を締結した。

14.4.1協定書には、K と L をまとめて「以下会社という」、組合、組合 P 分会及び分会をまとめて「以下組合という」と定義されており、次のような記載があった。

「2. 会社は労働組合に対し、掲示板、組合事務所の設置、連絡のための電話の使用とりつき、会議等の場合の会社施設および什器の使用などを常識的範囲において認める。(略)」

(甲21、当事者 C)

(ウ) 平成17年2月22日付け、同18年3月4日付け及び同19年3月7日付けで、組合及び分会 L 班は、L に職場要求書を提出した。当該書面には、要求事項のうちの1項目として、「6. J N 分会 L 班が自由に使用できる組合事務所を設置されること。」と記載されていた。

(甲15、甲17、乙31)

(エ) 平成21年2月20日付けで、組合、分会及び分会 L 班が L に提出した「09春闘要求書」には、要求事項の1項目である「1. 07年春闘要求、08年春闘要求継続事項について」の中の小項目として、「(5) J 組合員が時間外に自由に使用できる組合事務所を新設されること。」という要求項目が記載されていた。

(甲18)

イ K 及び L における労働組合への組合事務所貸与の状況

(ア) K は、兵庫県朝来市和田山町において M に組合事務所を貸与していた。平成10年7月に、当該土地を地権者が宅地分譲する関係で、当該組合事務所を兵庫県養父市の旧プレハブ建物に移転した。同21年10月、旧プレハブ建物が建っていた土地の地権者からの移動要求があった為、K は、場所を移して新プレハブ建物に建て替えた。

本件審問終結時に、K が M に貸与している組合事務所は、当該新プレハブ建物1か所だけであった。

(当事者 C)

(イ) K は、14.4.1協定書が締結された時点より以前から、兵庫県豊岡市において、組合に組合事務所を貸与していた。

(乙27、証人 H 、当事者 C)

(ウ) K は、M と組合以外の労働組合には組合事務所の貸与を行っていない。

(当事者 C)

ウ その他の事情について

(ア) 平成9年頃、K には、M の組合員が23名存在したが、平成20年10月に B 組合員が M を脱退した以降は、M の組合員は存在しない。L には、本件審問時において、4名の M の組合員が存在した。

(当事者 B 、当事者 C)

(イ) L の従業員である M 組合員は、新旧プレハブ建物を使用していた。また、これらの新旧プレハブ建物の横に当該 M 組合員はミキサー車を駐車していた。

(乙32、当事者 C)

(ウ) 平成20年6月1日から同21年5月31日を事業期間とする K の税務申告書に添付する「減価償却資産の計算書」には、減価償却資産の名称を「プレハブ事務所(本社)(組合)」とする物件が供用年月日を「平成10.07」として

記載されていた。また、同年6月1日から同22年5月31日までを事業期間とする、同様の計算書には、「養父市 R ハウス（組合事務所）」が、供用年月日を「平成21.11」として記載されていた。

（乙32の1、2、当事者 C ）

（エ）新旧プレハブ建物を、 M は「但馬センター」と呼んでいた。

本件審問において、組合側証人が、平成15年に、 L の現在は死亡している当時の労務担当部長から、現在の「但馬センター」である旧プレハブ建物を M の L 分会の組合事務所として貸与する旨を当時の分会 L 班の班長から証人が聞いた旨を証言した。

（証人 H 、当事者 C ）

（2） L が組合に組合事務所を貸与しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか、以下判断する。

ア 申立人らは、 L が組合に組合事務所を貸与すべきことが、14.4.1協定書で定められている旨、及び L は M にのみ組合事務所を貸与しており併存組合間の不平等が生じている旨主張するので、以下検討する。

イ まず、14.4.1協定書についてみると、前記(1)ア(イ)認定のとおり、①14.4.1協定書には、「会社は、労働組合に対し、(略)、組合事務所の設置、(略)などを常識的範囲において認める。」と記載されていること、②14.4.1協定書における「会社」は、 K と L とを一体のものとして定義していたこと、③14.4.1協定書後で確認できる最も早期の組合の事務所貸与要求は平成17年2月であること、④平成17年から同21年の間に組合が L に対して提出した要求書における事務所設置要求には、「14.4.1協定書に基づき」というような記載は見受けられないこと、が認められる。

これらのことからすると、14.4.1協定書の当該条項には解釈の余地があり、

L が組合事務所を貸与することが一義的に明確に規定されているとは読めない上、もし、14.4.1協定書において、組合事務所の貸与が約束されていたのならば、その後3年間組合がその要求を行っていないこと、及びその後の組合要求においても14.4.1協定書に言及していないことは不自然であり、14.4.1協定書において、 L が組合に組合事務所を貸与することが定められたとまで認めることはできない。

ウ 次に、 L は M にのみ組合事務所を貸与している事実があるかについてみる。申立人らは、新旧プレハブ建物は、 K が L に使用貸借しており、その上で L が M に組合事務所として貸与していると主張する。前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、新旧プレハブ建物の所有者が

Kであることが認められるところ、これを K が L に貸与していることを示す証拠はない。

申立人らは、K が L に組合事務所を使用貸借していると主張する根拠について、① L の M 組合員がこの事務所を使用していること、②平成20年10月に B 組合員が M を脱退した後は K には M の組合員が存在しないのに、M に組合事務所を貸与し続けているのは不自然であること、③平成15年頃、L の当時の労務担当部長から旧プレハブ建物を M の L 分会の組合事務所として貸与する旨の通知を受けたことを主張する。

しかしながら、① K は新旧プレハブ建物を M に貸与しており、M が当該建物を「但馬センター」として使用しているとすれば、L の M 組合員がこの事務所を使用しているとしても特に不自然な点はなく、②前記(1)ア(ア)、ウ(ア)認定のとおり、K における M 組合員の人数に増減がある状態では、K が、一時的に M 組合員が全くなくなった状態になったからといって、すぐに組合事務所の貸与を取りやめず、新プレハブ建物に建て替えたとしても、それが特別に不自然なこととは考えられない。さらに③平成15年頃の L の当時の労務担当部長からの通知については、その現物は残っておらず、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、組合側証人の当該証言はいわゆる伝聞であり、事実として認定することはできない。

これらのことからすると、L が M に対して組合事務所を貸与していた事実を認めることはできない。

エ 以上のことからすると、14.4.1協定書で L が組合に事務所貸与を約した事実も、L が M に組合事務所を貸与していた事実も認められないのであるから、L が組合に組合事務所を貸与しなかったことは、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。

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及び労働委員会規則第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