

② 命 令 書

申 立 人 関西合同労働組合

申 立 人 個人A

申 立 人 個人B

申 立 人 個人C

被申立人 株式会社 中島商運

被申立人 有限会社 ベストバリュー

上記当事者間の京労委平成23年（不）第1号中島商運他1社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年11月25日、第2176回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同岡本美保子、同後藤文彦、同笠井正俊、同松枝尚哉合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人有限会社ベストバリューは、申立人関西合同労働組合が平成22年11月5日付けで申し入れた同社の労働時間、休日、休憩時間並びに基本給、時間外手当及び調

整手当の計算方法等の賃金に関する事項について、同組合との団体交渉に応じなければならぬ。

- 2 申立人らの申立てのうち、被申立人株式会社中島商運に対する、申立人関西合同労働組合が平成22年11月5日付けで申し入れた有限会社ベストバリューの労働時間、休日、休憩時間並びに基本給、時間外手当及び調整手当の計算方法等の賃金に関する事項についての団体交渉に係る申立てを却下する。
- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人関西合同労働組合（以下「組合」という。）、同 A（以下「A」という。）、同 B（以下「B」という。）及び同 C（以下「C」という。また、3名を併せて「Aら」という。）が、Aらはいずれも被申立人株式会社中島商運（以下「中島商運」という。）と労働契約関係にあったところ、平成22年8月15日付けで同社から解雇されたと主張するとともに、同解雇は労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに該当すると主張し、さらに、組合が平成22年11月5日付けで申し入れた同解雇に係る団体交渉を中島商運が、また、同日付けで申し入れた被申立人有限会社ベストバリュー（以下「ベストバリュー」という。）の賃金等労働条件に係る団体交渉を中島商運及びベストバリュー（以下2社を併せて「本件2社」という。）が、それぞれ拒否したことが、法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に該当すると主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 中島商運は、Aらの前記1の解雇をなかつたものとして扱い、支払われるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- (2) 本件2社は、すみやかに平成22年11月5日付け団体交渉申入書記載の事項につき団体交渉を行うこと。
- (3) 中島商運は、前記1の解雇及び団体交渉拒否について謝罪する旨の文書を掲示すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 組合は、平成7年2月に結成された個人加入の合同労働組合であり、Aらは組合の組合員である（争いのない事実、審問の全趣旨）。

イ 中島商運は、平成8年9月26日に設立された一般貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であり、ベストバリューは、平成16年6月18日に設立された食料品の卸・販売及び物流センターの管理運營業務等を目的とする有限会社である。

また、申立外株式会社フードロジ（以下「フードロジ」という。また、本件2社とフードロジを併せて「本件3社」という。）は平成21年4月10日に設立され、一般貨物自動車運送事業等を目的としており、本件3社の代表取締役はいずれもD（以下「D」という。）である。

（乙第2号証の1、2、4）

(2) 主な事実経過

ア 平成22年8月15日、DはAに対し業務委託契約の解除を、Bに対し解雇をそれぞれ通告（以下「本件通告」という。）した。

同日、Cは、当時中島商運の統括管理部長であったE（以下「E」という。）から電話を受け、以後出勤しなくなった。

（甲第54号証の2、乙第42号証の1、2、争いのない事実）

イ 8月23日、組合は、中島商運に対し、本件3社の従業員であるAら、F（以下「F」という。）、G（以下「G」という。）、H及びJの加入を通告するとともに、「貴社は、」「8月15日の話合いの現場で、A、Bに解雇を通告し、同時にCには電話で解雇を通告した」として、団体交渉を申し入れた（甲第8号証）。

ウ 8月26日、中島商運は、前記イの団体交渉申入れに対し、Aはフードロジの業務委託先であったが、同月15日に同社から委託契約を解除された旨、Bは同社を同日解雇された旨、Cは中島商運に在籍しているが、同日以降欠勤している旨、したがって、不当解雇とされる中島商運の行為はなく、同社が団体交渉に応じる義務はない旨回答した。

併せて、Fは中島商運、G及びHはフードロジ、Jはベストバリューにそれぞれ在籍している旨を通知した。

（乙第16号証の1）

エ 10月1日、D、Eらと前記イの組合員全員並びに組合の執行委員のK

(以下「 K 」という。)及び L (以下「 L 」という。)との間で本件通告及び C の処遇等について協議が行われたが、組合側と中島商運側の主張は平行線となり、 K は、中島商運に対し争議行動に入る旨及び裁判闘争も行う旨を言明した(甲第44号証、甲第48号証、審問の全趣旨)。

オ 中島商運は、 C に対し、10月7日付けの文書で解雇年月日を同月8日とする解雇予告通知を行った(甲第23号証の17)。

カ 11月5日、組合は、本件2社に対し、団体交渉申入書を提出した。

同申入書には I として「ベストバリューにおいては、庫内における10数時間の労働が連日続いているのと休みは週1日しかないこと。また賃金についても、基本給、時間外手当、調整手当についての計算方法等について、説明を求めたいのと、休日や休み時間等についてと賃金についての一定の要求があるので、話し合いを求めたいと思います。」との申入れ(以下「本件申入れ I」という。)及び中島商運に対し、 II として、本件通告及び C の解雇(以下、本件通告及び同解雇を併せて「本件解雇」という。)について、「 A 、 B 、 C について、あらためて解雇の撤回を要求します。この件については、10月4日に争議通告をして、11月22日からは公判が始まろうとしているが、組合としては、会社があらためて話し合いを求めるなら、いつでも応じる用意があることをお伝えします。」との申入れ(以下「本件申入れ II」という。)が記載されていた。

(甲第2号証)

キ 11月26日、本件2社は、本件申入れ I について、組合に対しベストバリューの賃金、労働条件について説明・交渉を行う法的義務はない旨、本件申入れ II について、本件解雇については裁判所の手続において解決を図ることが双方の確認事項となっている旨回答し団体交渉を拒否した(甲第1号証)。

ク 平成23年1月13日、組合及び A らは、本件不当労働行為救済申立てを行った(当委員会に顕著な事実)。

2 本件の争点

(1) 被申立人適格について

ア 中島商運は、本件通告に係る本件不当労働行為救済申立ての被申立人適格を有するか。

イ 中島商運は、本件申入れ I に係る本件不当労働行為救済申立ての被申立人適格を有するか。

(2) 不利益取扱いについて

ア (1)アで被申立人適格を有するとして、本件通告は中島商運が行ったものか。

また、そうであるとして、本件通告は法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

イ 中島商運が平成22年8月15日付け又は同年10月8日付けで行った C に対する解雇は法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

(3) 団体交渉拒否及び支配介入について

ア ベストバリューが、本件申入れ I を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

また、これは、同条第3号の支配介入にも該当するか。

イ (1)イで被申立人適格を有するとして、中島商運が、本件申入れ I を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

また、これは、同条第3号の支配介入にも該当するか。

ウ (1)アで被申立人適格を有するとして、中島商運が、本件申入れ II のうち、本件通告に係る団体交渉を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

また、これは、同条第3号の支配介入にも該当するか。

エ 中島商運が、本件申入れ II のうち C に対する解雇に係る団体交渉を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

また、これは、同条第3号の支配介入にも該当するか。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)アについて

ア 申立人の主張

(ア) A は、平成20年9月、中島商運に採用された。被申立人は、A は、その後、業務委託契約に変更した際にフードロジに移籍したと主張しているが、本人の同意を得た事実はなく、A の雇用主は中島商運である。B も平成21年4月に中島商運に採用され、同人の雇用主は中島商運である。よって、中島商運に被申立人適格がある。

(イ) 仮に被申立人が主張するとおり、A 及び B の雇用主がフードロジであって、外形上はフードロジによる解雇であったとしても、ベストバリュー及びフードロジは登記上存在するに過ぎず、その指揮命令権や運営権は中島商運が有し、本件3社の代表取締役である D の専権により運営されているから、当該解雇は実質的には中島商運による解雇と判断される。したがって、中島商運に被申立人適格がある。

イ 被申立人の主張

(ア) 一般に、グループ会社間の移籍で、職場、仕事内容、労働条件が変わらないような場合にあっては、口頭での合意で移籍が了解されることは不自然ではない。本件3社はグループ会社として運営されており、Aは中島商運に採用されたが、平成21年4月、中島商運の取締役であるM（以下「M」という。）とのやりとりで、同月からフードロジに移籍することに同意した。移籍の前後で職務内容や労働条件に変化もなく、移籍は有効に成立している。よって、Aの雇用主はフードロジである。

なお、フードロジとAとの関係は業務委託契約関係であるが、同人が労働基準法上の労働者であることは争わない。

Bは、平成21年4月の採用であるが、当初からフードロジとの雇用関係に入ることに同意したものである。よって、Bの雇用主もフードロジである。

また、両名とも、給料を受け取る際には、フードロジあての受取表にサインをするなどフードロジが雇用主であることに異議を唱えていない。

このように、両名の雇用主はフードロジであって中島商運に被申立人適格はない。

(イ) 雇用主でなかったとしても、それと同視できるほどの現実的、具体的な労働条件に関する支配、決定の関係があれば使用者と認められる場合も存在するが、前記(ア)のとおり、中島商運とフードロジは互いにグループ会社の関係にあるに過ぎず、不当労働行為の行為者主体ではない中島商運をあえて使用者として救済申立てを行う理由も現実の必要性も見当たらない。よって、この点においても中島商運に被申立人適格はない。

(2) 争点(1)イについて

ア 申立人の主張

前記(1)ア(イ)で主張したとおり、ベストバリューの指揮命令権や運営権も中島商運が有し、本件3社の代表取締役であるDの専権により運営されているから、ベストバリューの従業員の労働条件に係る団体交渉についても、中島商運に被申立人適格がある。

イ 被申立人の主張

ベストバリューに在籍する組合員がJのみであること及び同人の所属がベストバリューにあることに争いはなく、ベストバリューは中島商運とは別会社であるところ、ベストバリューの賃金等労働条件についての団体交渉の申入れに中島商運が応ずるべき理由は見当たらず、本件審理においてその説明も

なかった。

よって、被申立人適格を有するのはベストバリューのみである。

(3) 争点(2)アについて

ア 申立人の主張

(ア) 本件通告は、「中島商運配送部」の肩書で出した B の手紙によって開催された平成 22 年 8 月 15 日の話合いの席上で行われたものであって、外形的にも、中島商運の代表者である D が行ったものである。

(イ) D は平成22年6月頃から A らを自身の会社運営の障害と認識し、排除したいと思い始めていたが、7月1日に A ら及び他の数名が一斉に年次有給休暇を取得したことや、同月に A らが中心となって署名やアンケートを集めたことで、背後に組合の影を感じたことから、京都府宇治警察署や烏丸法律事務所とも相談して排除に向けて動き出していた。そして、8月15日の話合いの席においては、B が誤って提示した組合の役員等の名刺のコピーを見た直後に態度を変化させ、突然、本件通告を行った。

このように、本件通告は同月23日の組合加入通告前に行われてはいるが、

D は、同月15日の話合いの席で、組合役員等の名刺のコピーを見たことから、それまでの経過と併せて、A らが組合に加入したか、加入しようとしているものと察知、推測し、その場で決断して本件通告を行ったものと推認され、これは、法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

なお、D は、平成22年7月16日から A らの解雇を考え始めたと言言しているところ、同日、D は、当時 A らに協力して上記の署名やアンケート収集を行っていた中島商運の従業員と面談しており、この時、同人から、A らが組合を作ろうとしているという情報を入手し解雇を考え始めたものと推認される。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件通告は、フードロジの社長としての D が行ったものであり、中島商運によるものではない。

(イ) 本件通告は、平成 22 年 8 月 15 日の話合いの席上のことであり、組合による加入通告は、同月 23 日であるから、中島商運は、A らの組合加入の事実を知るべくもなかった。

そもそも申立人は、後記 4 (2)シのとおり 10 月 15 日に行った京都地方裁判所に対する仮処分命令の申立てに係る審理手続においては、不当労働行為との主張を行っていなかった。そして、本件においては、本件通告は、7月の

一斉休業や署名活動等から、中島商運が A が組合に加入することを察知して行ったものであったと主張している。しかしながら、7月の一斉休業や署名活動等は、従業員の待遇改善に向けての建設的な要求として行われたものではなく、A の力の誇示であり、会社をいたずらに混乱させる目的の行動であったと被申立人は受け止めており、A 自身、労働委員会の審査において、これらの活動は、もともと A が管理職へ昇格できると期待し、要求していたのに、それが実現しなかったため、一転して会社に混乱を与える目的で行ったものであるとの趣旨の証言をしている。したがって、中島商運が組合加入を察知したとする事実はない。

よって、本件通告が組合員であること等を理由とした不利益取扱いではないことは明らかであり、法第7条第1号の不利益取扱いではあり得ない。

(4) 争点(2)イについて

ア 申立人の主張

(ア) 中島商運の C に対する解雇通告が行われたのは、平成22年8月15日であり、このことは京都市右京区役所（以下「右京区役所」という。）が中島商運との間で事実と確認している。

したがって、前記(3)ア(イ)と同様、中島商運は、C も組合に加入したか、加入しようとしていると察知、推測して解雇したものであり、これは法第7条第1号の不利益取扱いである。

(イ) 仮に被申立人が主張するとおり、解雇が行われたのが平成22年10月8日であったとしても、中島商運は、8月以降 C の職場復帰はできないように策動し、結果として無断欠勤と強弁できるような状況を作り出し、一方で、前年12月2日の窃盗事件をでっち上げて解雇したもので、解雇に正当理由はなく、しかも10月8日は、組合加入通告後であるから、C の組合加入を理由とした法第7条第1号の不利益取扱いそのものである。

イ 被申立人の主張

(ア) 平成22年8月15日に C が中島商運から解雇通告を受けたというのは明らかに虚偽であり、中島商運が C を解雇した日付けは、同年10月8日である。

申立人は、同年8月15日に E が C に電話で解雇を通告したと主張するが、E 自身が、同年10月1日の組合との協議の場で、その事実を否定している。さらに、申立人は、右京区役所の職員が中島商運に解雇を確認したと主張するが、これは伝聞情報であって正確とはいえない。

(イ) 平成 22 年 10 月 8 日の C に対する解雇の理由は、同年 8 月 15 日からの無断欠勤及び前年 12 月 2 日に A と共謀して、構内からチーズを盗んだことであって、解雇はなんら労働組合運動とは関係するところはなく、法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには該当しない。

(5) 争点(3)アについて

ア 申立人の主張

(ア) ベストバリュースには、組合の組合員が 1 名在籍していることに争いはない。

そして、使用者は 1 名でも組合員がいる限り、当該組合員が加入する労働組合と団体交渉に応じる義務があるから、ベストバリュースが本件申入れ I を拒否したことは、法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否である。

(イ) また、 J が組合を通して交渉を申し入れることを拒否するのは、団体交渉拒否であるとともに、労働組合を排除しようとする支配介入であり、法第 7 条第 3 号の支配介入にも該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 組合の組合員のうち、ベストバリュースに対して利害関係を有するのは、同社の従業員である J のみである。

このように、企業に組合員が 1 名しか存在しない場合、交渉事項となるのは当該組合員の個別の苦情や権利問題に限られる。

したがって、団体交渉に当たっては、交渉事項として、当該組合員から特別の苦情、権利問題が提起され、また、具体的な労働組合への委任が必要となるが、これまで J からは、ベストバリュースに対して一切、苦情や権利問題の要請はなく委任の事実も認められない。このように本件申入れ I は、必要な準備を整えることなく行われ、また、交渉事項も定まらない中で行われたもので、このような団体交渉の申入れにベストバリュースが応じるべき理由はない。

よって、ベストバリュースによる本件申入れ I の拒否は、法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否ではない。

(イ) 申立人は本件申入れ I の拒否が支配介入にも該当すると主張するが、前記(ア)のとおり団体交渉拒否には該当しないとともに、これが、特に組合の結成、運営に対する支配介入に該当するとすべき事情も存在しない。よって、本件申入れ I の拒否は、法第 7 条第 3 号の支配介入でもない。

(6) 争点(3)イについて

ア 申立人の主張

(5)アと同趣旨

イ 被申立人の主張

(5)イと同趣旨

(7)争点(3)ウについて

ア 申立人の主張

平成22年11月5日付けの団体交渉の申入れは、主要には、本件申入れⅠを内容とするものであったが、組合としては、本件申入れⅡについても、団体交渉の申入れとして行ったものと認識しており、本件申入れⅡの拒否は法第7条第2号の団体交渉拒否であるとともに同条第3号の支配介入にも該当する。

イ 被申立人の主張

本件通告については、組合が、平成22年10月1日の協議のまとめとして、その撤回を求めて争議行動に入ることを通告するとともに、裁判闘争に入るとも発言している。

このように、本件通告については、組合が協議を打ち切ったもので、組合は、その後、争議行動を継続している上、後記(8)イのとおり C に対する解雇も含め、京都地方裁判所に仮処分命令の申立てを行っている。

したがって、本件通告についての協議は同日で終了し裁判所での保全命令の手続に判断を委ねるとの双方の了解が成立しており、11月5日の本件申入れⅡの時点で、改めて団体交渉を行うべき事情の変化もないから、中島商運が本件申入れⅡのうち本件通告に係る団体交渉を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否には該当せず、同条第3号の支配介入にも該当しない。

(8)争点(3)エについて

ア 申立人の主張

(7)アと同趣旨

イ 被申立人の主張

本件通告については、前記(7)イのとおり、組合が、平成22年10月1日の協議のまとめとして、その撤回を求めて争議行動に入ることを通告するとともに、裁判闘争に入るとも発言している。

C は、同日時点では解雇されてはいなかったが、同月8日の解雇の後、A 及び B と共同で京都地方裁判所に仮処分命令の申立てを行っている。また、同年11月5日付けの団体交渉申入書の文面も「A、B、Cについて、あらためて解雇の撤回を要求します。・・・会社があらためて話し合いを求めるなら、いつでも応じる用意があることをお伝えします。」となっていることから、

組合としては、C の解雇についても本件通告と同様、同年10月1日に協議が行われたとの認識に立っていると認められる。

そうすると、C の解雇についても、本件通告同様、同日をもって協議は終了し裁判所での保全命令の手續に判断を委ねるとの双方の了解が成立していたということができ、11月5日の本件申入れⅡの時点で、改めて団体交渉を行うべき事情の変化もないから、中島商運が本件申入れⅡのうちC の解雇に係る団体交渉を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否には該当せず、同条第3号の支配介入にも該当しない。

4 認定した事実

(1) 本件通告に至る経過

ア 平成18年7月、C は中島商運に入社した（乙第15号証の2）。

イ 平成20年9月、A は中島商運に入社した。入社当時、A は、M に対して、以前働いていた運送会社の社長に裏切られたのでその会社をつぶしたいことが中島商運への入社のも動機である旨の発言をしたことがあった（乙第14号証の3、第1回審問 A 証言、第2回審問 M 証言）。

ウ 11月頃、A は、D 及び M と昇給について話をしたことがあったが、その際、以前、暴力団の関係者であったことがある旨の話をした（第1回審問 A 証言）。

エ 平成21年4月10日、フードロジが設立されたが、フードロジとして従業員を募集したことはなかった。

また、フードロジは前記1(1)イのとおり一般貨物自動車運送事業等を目的としているが、車両を保有せず、一般貨物自動車運送事業の経営の許可も受けていない。

さらに、中島商運の統括管理部長であった E は、第3回審問で、フードロジの業務管理も行っていた旨陳述書（乙第48号証）に記述したことについて「別の会社であるフードロジの従業員の指揮命令するということは、これはおかしいんじゃないか」と問われたのに対し「それは別にいいんじゃないかなと思いますけど。だめなんですかね。」と返答するとともに、中島商運とフードロジの運送業務に具体的な差はなく双方とも E が業務の割り振りの責任者であった旨を証言した。

一方、本件3社の関係について、C は、「みんな普通に一つの系統で仕事をしているので、何で分けられているかというか全く分かりません。」と、F は、「最初、当初はフードロジ、ベストバリューという会社が存在するこ

と自体知りませんでした。その会社が何をやっているか当然知りませんし、組合に加盟してから、そういう話を聞きまして、ああ、そういう会社があるんだと「存在自体は大分後になってから知ることになりました。」と、Aは、「何もかも一緒でしょう。服もフードロジで書いてないし、ベストバリューの人間はベストバリューで書いてないし、NSグループで書いてある」「中島商運のロゴ」と証言した。

(乙第2号証の2、第1回審問 C 証言、第1回審問 F 証言、第1回審問 A 証言、第2回審問 D 証言、第2回審問 M 証言、第3回審問 E 証言)
オ 4月15日、ベストバリューは、就業規則を京都南労働基準監督署に届け出た。なお、中島商運の従業員がベストバリューの従業員に対する指揮監督も行っている(乙第29号証、第3回審問 N 証言)。

カ 4月、Bは中島商運に入社した(Cは、第1回審問でBは中島商運に入社したと思うと証言し、Mは、第2回審問で、同月のフードロジの設立と同時期に、中島商運の従業員募集に応募してきたBをフードロジに採用し、所属がフードロジとなることを同人に説明して同意を得た旨証言しているが、労働契約の締結に当たって書面が作成されておらず、その証拠がないこと、後記キのとおり11月分まではBに対し、中島商運名義の給与支給明細表が交付されていたと認められること、後記(2)ケのとおり、平成22年10月1日の協議の場でDがBは平成21年4月12日に中島商運に採用し、同年5月からフードロジに移籍した旨発言していること、Mの証言によっても、Bは中島商運の募集に応募して採用されたことに争いはないことから、Mの、Bを同年4月にフードロジで採用したとの証言は採用できない。甲第23号証の35、甲第44号証、甲第48号証、第1回審問 C 証言、第2回審問 M 証言)。

キ 6月分からAに対し、中島商運名義の業務委託費の支払明細表が交付されるようになった。5月分までは、Aに対しては、中島商運名義の給与支給明細表が交付されており、6月29日付けの中島商運の給与資料にはAから所得が上がらないようにしてほしいとの要望があり、できれば、外注扱いなどの給与支給形態ができないかとの相談があった旨の記載がある。

また、12月分から、Bに対し、それまでの中島商運名義に代わってフードロジ名義の給与支給明細表が、Aに対し、同じくフードロジ名義の業務委託費の支払明細表が交付されるようになった。

なお、平成21年10月度から平成22年7月度までのフードロジの給与受取表にはBのサインがあり、平成21年10月度から12月度まで並びに平成22年3月度

及び5月度の同社の給与受取表には A 本人のサインがある。

(甲第23号証の32、35、乙第35号証、乙第39号証の1～10、第3回審問 N 証言)

ク 9月7日、A は中島商運の従業員として、NPO法人大阪ヘルスケアネットワーク普及推進機構の睡眠時無呼吸症候群スクリーニング検査を受診した(甲第23号証の38)。

ケ A が、12月2日に中島商運低温センター内1階冷蔵庫において一部の在庫商品を無断で持ち出し私物化したとして、後日、A 名義の始末書及び自認書が中島商運に提出された。しかし、実際に商品を持ち出したのは C であった(甲第23号証の20、第1回審問 C 証言、第1回審問 A 証言)。

コ 平成22年1月29日、A は、中島商運の営業会議の出席者の一人にいきなり暴行を加えた。

また、2月には、中島商運の女性従業員が A をこわがって出勤したくないとのメールを他の従業員に発信したことがあった。

(甲第23号証の14、第1回審問 A 証言、第3回審問 N 証言)

サ 2月16日、A は、D と中島商運の社屋の裏で話をした。その中で、A は管理職への登用を希望する旨を D に伝えた。このことについて A は第1回審問で「それから2箇月、3箇月たとうが、何の返事も返ってこない。で、こういう結果になってきているわけですね。はよう言うたら。そっからもうはっきり言うて始まりですね。この事件の始まりですね。」と証言した(第1回審問 A 証言)。

シ 5月13日、M は、D に対し、A の管理職への登用を要望する旨の上申書を提出し、その後、もう1通の A の登用を促す旨の上申書を、さらに、同月22日には、昇給の実施、賞与の支給、連休の実施を提案する旨の上申書を提出した。これらの上申書について、A は、「2月のことの返事を。返事が来ないから、」「再三再四ずっと思うてたんですけれども、何も返ってこないもんだから、上申書、一遍ちょっと聞いてくれへんけということで、M さんが書いてくれて、送ったものですわ」と証言した(甲第23号証の6、第1回審問 A 証言)。

ス 7月1日、夜勤の F 、 B 及び C が、2日の朝出勤の A 及び H が休暇を取得した。この件について、中島商運は、ある従業員から、M が休務者の代走を求めて来るであろうから携帯電話の電源を切っておくようにとの A からの電話を受けたため、不審に思って F に電話したところ、F か

ら A と一緒に焼き肉を食べているところであるとの返答があったという情報を入手した（第3回審問 N 証言）。

セ 7月15日頃、A らは、本件3社の従業員に対し、呼びかけ文書を作成し、署名に応じるとともにアンケートを記入するよう求める勧誘活動（以下「署名・アンケート活動」という。）を行った。呼びかけ文書、署名用紙及びアンケート用紙はそれぞれ別紙となっており、呼びかけ文書には、「この度現在の雇用内容・業務内容や待遇等で、疑問や苦情の声をよく耳にすることが多くなり今回数名の有志にて署名活動を行い、その署名を従業員の総意とし役員の方々と話し合うことになりました。」「また、皆様からの御意見や苦情などありましたら些細なことでも結構です。ぜひとも、お聞かせ下さい。」との記載があった。

A から署名を求められた従業員が署名を断ったところ、A はその従業員に対し、会社側につくのか、それなら後はどうなっても知らんぞとの趣旨の発言をした。その際、A は会社の待遇を改善する趣旨の説明をしたが、具体的にどの労働条件を改善するのかとの説明はしなかった。

また、A らはよく3人で話をしていることがあり、本件3社内では親密な関係にあるとみられていた。

一方、D が A らに協力して署名・アンケート活動を行っていた従業員を目撃し、当該従業員を呼び出して事情を聞いたことがあった。

（甲第6号証、甲第23号証の7、10、45、第1回審問 A 証言、第3回審問 O 証言、審問の全趣旨）

ソ 7月16日、D は納品先で A から電話を受け、口論となり、その際、A は会社をいつでもつぶせる旨の発言をした。第2回審問で、D は、この頃から A との契約解除を検討するようになった旨証言した（第2回審問 D 証言）。

タ 7月19日、B は、D と面談し、職場改善について話し合いたいとの申入れを行った。この際、B は「わしも A やんと同じやから」と発言した（乙第18号証の1、第2回審問 D 証言）。

チ 7月21日、A は中島商運の他の従業員と話をし、その中で「やめさしたらいいやん、おれからやめる気はない」と発言したが、この発言について、第1回審問で「もうこの会社、私を首にしよるなというニュアンスがやっぱり肌で感じるものが、やっぱり私ら人生ずっと歩いてきとるから分かるわけです。」と証言した。

なお、この話合いの際、A は相手方の了解を取った上で上着を脱いだが、

そのため、A がしていた入れ墨が相手に見える状態となった。

(乙第26号証、第1回審問 A 証言)

ツ 8月5日、A 及び B が組合に加入申込みをし、翌日、C が組合に加入申込みをした。

組合への加入後、A らは、署名・アンケート活動について組合執行部と相談し、まず、署名及びアンケートを持って中島商運と話し合い、話が決裂したり、無視された場合に組合加入通告をし、組合活動をしていこうという方針を決定した。

(甲第7号証、第1回審問 C 証言)

テ 8月9日、B は、株式会社中島商運配送部の肩書で、D に話を申し入れた。これに対し、D は、同月15日に会議室で待つと B に回答した(甲第23号証の8、9)。

ト 8月15日、A 及び B と D、E ほか1名の従業員との間で話し合いが行われた。

まず、B がアンケート用紙の入ったファイルを提示し、D がそれに目を通した。

次に昇給、休暇や福利厚生についてやりとりが行われ、話が一段落して、A が「終わります。」と言ったところ D が「じゃ、うちの方から話します。」と切り出し、「まず、A さん、あなたとの業務委託契約をきょう、本日で解除します。」「で、B さん、あなたとの雇用契約も懲戒免職いたします。」「で、このお話しは」「私どもの担当弁護士」「宇治警察署」「全部入ってもうすでに決めてます。」と述べ、前記1(2)アのとおり本件通告を行った。A は警察の担当者名を聞き、「つぶれるやろな」と言って退出した。

(甲第54号証の2、乙第42号証の1、2)

(2) 本件通告以降の経過

ア 8月15日、C は、出社予定数時間前に電話で休む旨連絡し了承を受けた。その後、E から C に前記1(2)アのとおり電話があり、E は、前年の12月2日の窃盗事件に心当たりはあるかと尋ねた。C が覚えはないと答えると、E は、C は解雇の対象に挙がっており、まだ余地があるから社長に直接話をしてくれと言った(C は同日 E が C に対し懲戒解雇と告知したと証言しているが、E は、解雇とは言っていないと証言している。まだ余地があり社長に直接電話をしてくれと言ったことについては、両名の証言は一致しており、E も解雇の対象に挙がっていると発言したことは認める旨の証言をし、

後記ケのとおり組合との協議の場でもその旨を認めていることから、少なくとも解雇の対象に挙がっていると発言したことは認定できる。甲第44号証、甲第48号証、第1回審問 C 証言、第3回審問 E 証言）。

イ 8月16日、フードロジは、A に対し業務委託契約の解除をした旨、B に対し解雇を行った旨従業員に通達した（甲第23号証の37、第2回審問 D 証言）。

ウ 同日、C は、右京区役所社会保険年金課に中島商運を解雇された旨連絡し、同課の担当者は中島商運に確認した上で C の給与に係る債権差押えを解除し、右京区長名で C にその旨を通知した（甲第23号証の41、42、46）。

エ 8月23日、前記1(2)イのとおり、組合は、中島商運に対して、組合通告及び団交申入書を提出した。

なお、この通告をするに当たって、組合は F を分会長に選出し、F が分会長であることを通告文書に明記した。

（甲第8号証、第1回審問 F 証言）

オ 8月26日、前記1(2)ウのとおり、中島商運は、前記エの組合通告及び団交申入書に対し、A 及び B についてはフードロジが委託解除又は解雇したこと、C については中島商運に在籍し同月15日以降無断欠勤していることなどから、中島商運には団体交渉応諾義務はない旨回答した（乙第16号証の1）。

カ 8月26日、フードロジは、A に業務委託契約解除の理由を、B に解雇の理由をそれぞれ通知した。これらの通知には、A の契約解除の理由について、「貴殿との契約を解除した理由を要約すると以下のとおりです。」として「貴殿は、自ら刺青を他の従業員に示し威嚇しました。顧客からの預かり商品を盗む行為もありました。さらに、会社のために頑張るから管理職に抜擢せよ等の要求を行い、この要求が受け入れられないと、今度は職場改善と称して、他の従業員から署名を取り付ける行為を行いつつ、突如、複数の運転手を一斉に欠勤させるなどの営業妨害行為を実行しました。公然と、刺青、やくざ言葉を職場にて表現し、従業員を恐がらせてきました。すでに、職場秩序が乱され、退職者も発生しております。」と記載され、B の解雇理由について、「貴殿は、平成21年4月頃から、A と行動をともにするようになり、平成22年2月頃には、社内において、物品販売行為を行うなどの職場規律に違反する行為を行いました。平成22年7月12日～16日には、A とともに他の従業員への署名活動を行いました。更に同年7月1日には、A と図り、他の運転手を急遽、休業させて会社の業務を混乱させました。平成22年7月19日には、社長 D に対して、わしも、A やんと同じ筋におった、きっちりやるでと暴力団関

係者であったと述べ、脅迫しました。同年7月21日には、P に対して、お前は社長の犬か、A さんは社長と違って頼りがいのある人やと述べ、同席の A は社長がわしを管理職にせえへんから、組合を作って会社を潰したると脅迫しました。貴殿は、A と共同して会社を潰す目的の行為を行っています。」

「このように、一連の行為は、A と図って、会社の業務妨害を意図したものであります。そして、自らも元やくざに関係する者であることをふりかざし、職場の風紀、秩序を乱したことを重視し、解雇した次第です。」と記載されていた（乙第17号証の1、乙第18号証の1）。

キ 8月31日、中島商運は、C に対して、8月15日からの欠勤理由及び前年の12月2日の窃盗事件についての事情聴取のため、9月3日に一人で出社するよう要請する通知をした。この通知には、一人で来られない場合には、文書回答するようにとの記載があった。

9月2日、C は、上記通知に対して、8月15日に懲戒解雇された事実があり欠勤ではないこと、窃盗については全く身に覚えがないこと等を内容とする文書を、なぜ組合に加入していることを知りながら一人で出社することが前提になっているのか不明のため文書で回答する旨付記した上で、中島商運に送付し、指定された9月3日には出社しなかった。

その後、中島商運からは回答がなく、C は、中島商運に何度か電話したが応答がなかった。

（甲第23号証の15、16、第1回審問 C 証言、第2回審問 D 証言）

ク 9月12日、組合は、A 及び B の転籍、解雇並びに C の職場復帰等について中島商運及びフードロジに団体交渉を申し入れた（甲第10号証）。

ケ 10月1日、前記1(2)エのとおり協議が行われた。

その中で、D は、A 及び B の身分について、「A さんについては20年の9月4日、中島商運で、まず採用ですねえ。21年5月からフードロジ。」

（B さんは）「21年4月、えー、12日に採用。5月からフードロジ。」「お給料渡すときに、口頭で、もしくはそのような内容で言ってるはずですよ。」「源泉徴収票も出してますし。はい、もすべてそこで、同意は得ているものと思ってます。」「こちらからこうなりますよってことを出して、それがそのまま、反論がその場でないものやから、同意を得たものやと思ってました。」と発言した。

また、E は8月15日の C との電話の内容について、「解雇の対象になってるよ」と「懲戒解雇なんて言うてない、解雇の対象になってるよ」と「解雇

ってというのは言うてないですよ。」などと説明し、DはCの職場復帰について、「復職させますということは言えません。言えませんではなく、」「どちらかと言えば解雇の方に考えてますと。」「雇用継続する気がないです。」と発言した。

また、本件通告については、やりとりの後、Lの「二人の解雇の意思は固いということやね」との問いにDが「そうですね。」と答えた後、Kが「結局組合の要求、この不当な解雇であると言うことは、全く受け入れられない、と言うことですので、関西合同労組としましては、」「中島商運さんを相手に、争議行動に入ることをきょう通告します。で、裁判闘争にも入ります。」と通告した。

なお、A及びBの平成21年分の給与所得の源泉徴収票によれば、両名とも平成21年4月にフードロジに就職（Aは同年11月にフードロジを退職）したこととなっている。

（甲第23号証の33、36、甲第44号証、甲第48号証）

コ 10月4日、組合は、中島商運に対して、Aらの職場復帰を求めて争議行動に入ることを、同時に裁判闘争を行うことを文書で通告した（甲第11号証）。

サ 10月7日付けで、中島商運は、Cに対して、職場放棄及び窃盗を理由として10月8日をもって解雇するとの予告通知を行った。

同通知によれば、解雇事由は、職場放棄及び窃盗による懲戒解雇である。

（甲第23号証の17）

シ 10月15日、Aらは賃金仮払仮処分命令を京都地方裁判所に申し立てた（甲第5号証）。

ス 11月5日、前記1(2)カのとおり、組合は、本件2社に団体交渉申入書を提出し、本件申入れI及びIIを行った（甲第2号証）。

セ 11月12日、18日及び25日、組合は、本件2社又は中島商運に、ベストバリューの労働条件について早期の協議を実施すること及び本件解雇についての前記スと同趣旨の申入れ等を内容とする申入書を提出した（甲第15号証～甲第17号証）。

ソ 11月26日、前記1(2)キのとおり、本件2社は、ベストバリューの労働条件及び本件解雇について、団体交渉を拒否する旨回答した（甲第1号証）。

タ 平成23年3月22日、京都地方裁判所は、前記シの申立てについて、中島商運にAに対する同年3月分及び4月分、B及びCに対する同年3月分から平成24年2月分までの賃金の仮払いを命令した。この命令に対し、中島商運は

異議申立てを行ったが、同裁判所は、平成23年9月7日、上記の仮処分命令を認可した。これに対し、中島商運は、大阪高等裁判所に保全抗告を行っている（甲第38号証、甲第56号証、審問の全趣旨）。

5 判断

(1) 被申立人適格について

ア 中島商運は、本件通告に係る本件不当労働行為救済申立ての被申立人適格を有するか。（争点(1)ア）

(ア) まず、不当労働行為救済申立ての被申立人適格を有するのは通常雇用主と解されるところ、本件においては、A及びBの雇用主に争いがあるため、以下判断する。

なお、Aと中島商運又はフードロジとの契約関係について、前記1(2)ア及びウ並びに4(1)キのとおり、形式上、業務委託契約として取り扱われていたことが認められるが、前記4(1)キのとおり、これは、Aからの所得が上がらないようにしてほしいとの要望に基づいて行われた取扱いに過ぎず、被申立人も前記3(1)イのとおり労働基準法上の労働者であることは争わない旨主張しているから、Aと中島商運又はフードロジとの関係は労働契約関係にあったと判断される。

(イ) 次に、Aの雇用主について判断すると、前記4(1)イのとおり、Aは平成20年9月中島商運に採用されたことが認められるところ、その後フードロジへの転籍に同意した事実は認められないから、Aの雇用主は中島商運であると判断される。

被申立人は、前記3(1)イ(ア)のとおり、平成21年4月、MがAから口頭で転籍の同意を得たと主張し、Mも第2回審問でその旨証言し(第2回審問M証言)、前記4(2)ケのとおり、これに沿う源泉徴収票の記載もあるが、これは、前記4(1)キのとおり、同年の11月まで中島商運名義の給与支給明細表又は業務委託費の支払明細表がAに交付されていた事実と合致せず、前記4(2)ケのとおり、平成22年10月1日の組合との協議の場で

DがAは5月からフードロジへ転籍した旨を述べ、しかも、源泉徴収票等の記載に反論がないから同意を得たものと思っていた旨発言している事実とも合致せず信用できない。さらに、被申立人は、前記3(1)イ(ア)のとおり、フードロジあての賃金の受取表に異議なくサインしていることから同意を得たとも主張するが、転籍とは一方当事者との労働契約関係の終了及び他方当事者との労働契約関係の成立に他ならないから、労働者の明

示の同意を要するものと解され黙示の同意で足りることを前提とする被申立人の主張は採用できない。

かえって、上記の D の、反論がないから同意を得たと思っていた旨の証言に加え、前記 4 (1) エのとおり、中島商運の運行管理の責任者であった

E がフードロジの責任者として業務指示を行っていたばかりか、そのことについてさしたる問題とも思わなかった旨証言している事実、一方、組合員もそもそもフードロジについては存在自体知らないかどのような存在であるか認識していなかった旨証言している事実、前記 4 (1) クのとおり A が中島商運の従業員として医療検査を受検している事実、さらに、前記 1 (2) イ及びウのとおり組合も当初 A らは中島商運から解雇されたと考えており、中島商運も組合の申入れへの回答に際しわざわざ組合員の所属を通知している事実が認められる。

以上の事実からすると、D から中島商運の経営陣には、中島商運とフードロジの関係について従業員に対し説明したり、業務上も明確に区別して運営しようとの意識に乏しく、また、前記 4 (1) キ及び(2) ケで認定した給与支給明細表等や源泉徴収票の記載相互間及び証言との間にみられる混乱からみても、従業員に対しては何らの説明も指示もなく、単に給与関係等の書類上でのみ中島商運とフードロジの振り分けが行われていただけではないかと推認される。したがって、中島商運には、そもそも A から転籍について同意をとるなどということ自体念頭になかったと考えざるを得ない。

(ウ) さらに、B の雇用主について判断すると、前記 4 (1) カのとおり、B は中島商運に入社したことが認められるところ、その後前記 4 (1) キのとおり平成21年12月分からフードロジ名義の給与支給明細表が交付されるようになった事実は認められるものの、フードロジへの転籍について明示の同意があった事実の疎明はなく、上記(イ)のとおり、客観的にも中島商運が転籍の同意を取得するような状況があったとは認めがたいことも併せ考えれば、B の雇用主も中島商運であると認められる。

(エ) 以上のとおり、A 及び B の雇用主は中島商運と認められ、したがって、中島商運に本件通知に係る本件不当労働行為救済申立てに係る被申立人適格が認められる。

イ 中島商運は、本件申入れ I に係る本件不当労働行為救済申立ての被申立人適格を有するか。(争点(1)イ)

団体交渉について、被申立人適格を有する使用者は、一般に労働契約上の雇用主をいうものであるが、雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて団体交渉に応じる義務を有する使用者に当たると解される。

前記1(2)ウ及びカのとおり、中島商運は組合員 J の雇用主はベストバリューであると組合に通知し、この通知を受けて、組合はベストバリューの労働条件について団体交渉を申し入れたと認められることから、 J の雇用主がベストバリューであることに争いはなく、まず、ベストバリューが雇用主として団体交渉に応じるべき地位にあると判断される。

一方、中島商運も団体交渉を求められている交渉事項について雇用主であるベストバリューと同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位にある場合には当該交渉事項に限り団体交渉に応じるべき地位にあることとなると判断される。

そこで、本件申入れIに係る交渉事項について検討すると、前記1(2)カのとおり、組合は、ベストバリューにおける労働時間、休日及び賃金の計算方法について説明を求めるとともに、休日、休憩時間及び賃金について要求したい旨の申入れを行っていることが認められ、したがって、本件申入れIに係る交渉事項はベストバリューの休日、労働時間及び賃金制度に係る事項と解される。

これに対し、前記1(1)イのとおり、ベストバリューは、フードロジとは異なり、物流センターの管理運営等という中島商運とは異なる事業目的を有していることが認められ、その従業員も物流センターの庫内作業という中島商運とは異なる業務に従事していたと推認されること、前記4(1)オのとおり、ベストバリューは独自の就業規則を作成していることが認められる。一方、前記4(1)オのとおり、中島商運の従業員がベストバリューの従業員に対する指揮監督も行っていたことは認められるものの、それ以上に中島商運がベストバリューの就業規則の作成に関与するなどベストバリューの休日、労働時間及び賃金制度まで決定していたとの疎明はない。

したがって、中島商運に本件申入れIに係る被申立人適格は認められず、当該事項に係る申立ては却下すべきであると判断される。

(2) 不利益取扱いについて

- ア (1) アで被申立人適格を有するとして、本件通告は中島商運が行ったものか。
また、そうであるとして、本件通告は法第7条第1号の不利益取扱いに該当

するか。(争点(2)ア)

(7) 前記(1)アで判断したとおり中島商運は本件通告について A 及び B の雇用主として被申立人適格が認められるが、同時に中島商運が本件通告を行ったのでない限り中島商運に不当労働行為責任は生じないところ、前記1(1)イ及び4(1)トのとおり、D は本件3社の代表者を兼ねている一方、平成22年8月15日、本件通告を行うに当たって、いずれの代表者として行ったかということを示していない。そこで、まず D は本件通告をいずれの代表者として行ったのかについて判断する。

前記(1)ア(イ)で判断したとおり、D らはフードロジの存在について明確に従業員に説明していたと認められず、従業員にとってその存在は単に書類上のものに過ぎなかったと推認されること、また、A 及び B の雇用主も中島商運であると判断されること、本件通告がなされた同日の話合いも前記4(1)テのとおり、B の中島商運配送部の肩書での申入れによって開催され、本件通告に至るまでは、出席者にとっても中島商運の問題として昇給等についての話合いが行われていたと解され、そのような流れの中で、D が、前記4(1)トのとおり、「まず、A さん、あなたとの業務委託契約をきょう、本日で解除します。」と通告を始めたことからすれば、これは、D が中島商運の代表者として行ったものと解するのが自然である。

前記1(2)ウ、4(2)イ、オ及びカのとおり、8月16日以降、フードロジが本件通告を行ったとの通達や通知がなされたことが認められるが、これは、A 及び B の契約の相手方がフードロジであるとの取扱いと事後的に整合性をとったものに過ぎないと判断され、これらの事実があったからといって、本件通告が中島商運によるものとの判断を左右しない。

(イ) そこで、本件通告が法第7条第1号の不利益取扱いに該当するかについて判断する。

本件通告が同号の不利益取扱いと認められるためには、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又はこれを結成しようとしたこと等故になされたことと認められなければならないが、本件の審査で明らかとなった事実からは、本件通告が A 及び B が組合に加入したこと等故になされたことと認めることはできないといわざるを得ない。

まず、本件通告は前記1(2)ア及び4(1)トのとおり、平成22年8月15日になされているところ、前記1(2)イ及び4(2)エのとおり、組合が A 及び B が組合員であることを中島商運に通告したのはその後の8月23日である。

申立人は、前記3(3)ア(イ)のとおり、7月1日にAらが一斉休暇を取得したこと、同月にAらが中心となって署名・アンケート活動を行ったこと、これに関連して7月16日にAらが労働組合を作ろうとしているという情報をDが入手したこと、8月15日の話合いの席上組合役員の名刺のコピーを見たことから、本件通告はDがAらの組合加入を察知し、それを理由に行ったものであると主張している。

しかしながら、8月15日にDが上記の名刺のコピーを見たかどうかは証拠上明らかではなく、また、前記4(1)ソ及びトのとおり、Dは、7月16日頃からAとの契約解除を検討するようになった旨証言していること及び8月15日の話合いで、「じゃ、うちの方から話します。」と切り出して、本件通告を行い、その内容については弁護士等と相談の上「もうすでに決めてます。」と説明していることからすれば、この時点よりも以前に既にA及びBを解雇することを決めていたと認められる。したがって、名刺のコピーを見て、組合加入を察知し、本件通告を行ったとの申立人の主張は採用できない。

さらに、7月1日の一斉休暇の取得及び署名・アンケート活動についての主張について判断する。

確かに前記4(1)ス及びセのとおり、中島商運は、従業員から7月1日の一斉休暇の取得や署名・アンケート活動についての情報を入手していたと認められ、これらがAらが実施したものであると認識していたものと推認され、また、前記4(1)セのとおり、署名・アンケート活動の呼びかけ文書の文面からは労働条件について従業員を代表して使用者と話し合うとの趣旨が認められ、この点に着目すると、組合結成準備活動とも解される面を有していたことが認められる。

しかしながら、7月16日にDが組合結成に係る情報までを入手していたとの疎明はないこと、前記4(1)サ、シ及びセのとおり、A自身がこれらの活動は自身が2月にDに管理職登用を要望し、その後5月にMからもその旨の上申をしてもらったにもかかわらず、Dがその要望に応えようとしなかったことに対抗して行ったものである趣旨の証言を行っており、Aが署名に応じなかった従業員に対し会社側につくのか後はどうなっても知らんぞとの趣旨の発言をしていると認められることから判断すると、署名・アンケート活動は、実質的にはAが管理職登用が実現しなかったことに対抗してとった行動に過ぎず、組合結成準備活動とは認めがたいこと、前記4(1)

ツのとおり、Aらの組合加入は8月であってこれらの活動より後であることが認められる。しかも前記4(1)ツのとおり、8月の組合加入の時点で、まずアンケート結果等を持って中島商運と協議を行うこととし、組合加入通告はその後に行う旨決定していたことから、Aらもこの時点で組合加入について中島商運は未だ認識していないと判断していたと推認される。

これらの事実から判断すると、8月15日より以前の時点で中島商運がAらの7月の署名・アンケート活動等をもって、Aらが労働組合に加入、又は労働組合を結成しようとしていたと認識していたとまでは認めるには足りない。さらに、前記4(2)エのとおり、Fは組合の分会長に就任し、その旨中島商運に通知しているにもかかわらず、そのことで何らかの不利益取扱いを受けたとの主張もないことからすれば、中島商運がAらが労働組合に加入、又は労働組合を結成しようとしていたことを理由として本件通告を行ったと認めるにも足りない。

むしろ、前記4(1)イ、ウ、コ及びタのとおり、Aが以前属していた会社をつぶしたいと発言したことがあったこと、暴力団の関係者であったと発言していたこと、他の従業員に暴行したり、恐れられたりしていたこと、BもAと同じく暴力団の関係者であったかのような発言をしていたこと、また、前記4(1)サ及びシのとおり、Aは管理職への登用を働きかけていたがDがこれを認めない中で署名・アンケート活動が行われたこと、前記4(1)ソのとおり、このような経過の中で、Dは、Aから会社をつぶす旨の発言を聞き、その後Aの解雇を検討し始めた旨証言していること、前記4(2)カのとおり、A及びBの解雇理由として両名の一連の言動が列举され、これらが職場秩序を乱したり、業務を混乱させたとされていることが認められる。そうすると、それが解雇理由として正当かどうかあるいは解雇に当たって正当な手続が踏まれたかは別として、中島商運が本件通告を行った決定的動機は、Aらの組合活動ではなく、Aが、管理職への登用が実現しないことに不満を抱いて対抗的な行動を取り始め、これを以前からのAの言動と併せ、企業運営上の障害と考え始めたDがA及びそれに同調するBを排除しようとしたことであつたと認めるのが相当である。

(ウ) よって、本件通告は、法第7条第1号の不利益取扱いには該当しないと判断される。

イ 中島商運が平成22年8月15日付け又は同年10月8日付けで行ったCに対する解雇は法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。(争点(2)イ)

(ア) まず、Cの解雇日について、申立人は平成22年8月15日と主張し、被申立人は10月8日と主張しているので、この点について判断する。

前記1(2)オ並びに4(2)ア、ウ、キ、ケ及びサのとおり、8月15日にEがCに対し、少なくとも解雇の対象に挙がっていると発言したこと、その理由として平成21年12月2日の窃盗事件を指摘していること、翌16日にCからの連絡を受けた右京区役所が差押えの解除を通知していることから、中島商運の担当者も右京区役所からの問い合わせに対し解雇の可能性を否定しなかったと推認されること、中島商運は、8月31日にCに対し、同月15日からの欠勤理由及び窃盗についての事情聴取のためとして出社を求め、Cはこれを嫌って出社せず文書回答しかなかったこと、さらに10月1日の組合との協議の場でDがCの復帰はあり得ない旨発言し、10月8日にCを解雇したことが認められる。

そもそもEが独断で解雇の対象となっている旨を発言するとは考えがたいことに加え、上記のような、8月15日に少なくとも解雇の対象である旨の発言があった後、中島商運がその後解雇通告を否定しながらなかなか職場復帰には応じようとせず、結局は解雇するに至った経過からすれば、少なくとも8月15日の時点において、中島商運は、Cを解雇する意思を固めていたものと認められる。

(イ) そこで、上記(ア)のとおり、8月15日の時点で中島商運がCを解雇する意思を固めていたとの事実を前提に法第7条第1号の不利益取扱いに該当するかを検討すると、Cの解雇についても、前記ア(イ)同様、本件の審査で明らかとなった事実からは、Cが組合に加入したこと、又は労働組合を結成しようとしたことの故になされたと認めることはできないといわざるを得ない。

即ち、前記ア(イ)同様、Cが平成22年7月の一斉休暇の取得や同月の署名・アンケート活動を実施していたことから、8月15日までの時点で、中島商運がこれらをもってCが組合に加入、又は労働組合を結成しようとしていたと認識していたとは認めるに足らず、そのことを理由にCを解雇する意思を固めたとまでは認めるに足りない。

かえって、前記4(1)ケ及びセのとおり、AがCに代わって始末書及び自認書を提出したことがあったこと、また、Aらが中島商運において、親密な関係とみられていたことが認められることからすれば、中島商運がCを解雇する意思を固めた決定的動機はAに同調するCをA及びBとともに排除しようとするものであって、Cに対する解雇もその手続的相当

性や前記4(2)サで中島商運がCに通知したと認められる無断欠勤や半年以上前の窃盗事件という解雇事由の相当性は別として、少なくとも組合加入等を理由とする法第7条第1号の不利益取扱いには該当しないと判断せざるを得ない。

(3) 団体交渉拒否及び支配介入について

ア ベストバリューが、本件申入れIを拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

また、これは、同条第3号の支配介入にも該当するか。(争点(3)ア)

(イ) 使用者は、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことはできない。

前記(1)イで判断したとおり、組合員のJがベストバリューの労働者であることに争いはないところ、被申立人は前記3(5)イ(イ)のとおり、Jから特別の苦情、権利問題が提起され、また、具体的な労働組合への委任がなされることが必要であり、これを欠くことが団体交渉に応じない正当な理由であると主張している。

しかしながら、例え組合員が1名であったとしても、使用者がその組合員が所属する労働組合と団体交渉を行う場合の交渉事項は、被申立人が主張するような当該個人に対する処分等固有の問題に限られるわけではなく、当該企業における一般的な制度も含め他の非組合員と共通の賃金等の労働条件であっても当該組合員の労働条件に関係する事項であれば、当然交渉事項となる。また、団体交渉に当たって、個別の各組合員からの労働組合への委任も必要ではなく、被申立人の主張する事由は、到底団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

本件で組合が申し入れている交渉事項は前記1(2)カのとおり、休憩時間を含む労働時間、休日並びに基本給及び諸手当の計算方法等賃金に関する事項であると認められ、これらはいずれも労働条件に関する事項であり、かつ、組合員であるJに関係する事項であるから、義務的団体交渉事項と認められ、ベストバリューは本件申入れIの団体交渉に応じる義務があり、これを拒否したことは法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

(イ) 本件申入れIの拒否が法第7条第3号の支配介入にも該当するかについて、一般に、団体交渉の拒否は、複数組合が併存する場合において、一方の労働組合とは団体交渉に応じながら、他方の労働組合とは応じないなど、労働組合を弱体化する目的をもって行われた場合には支配介入にも該当すると解さ

れるが、本件においては、特に組合の運営自体に支配介入し、これを弱体化させる意図をもって団体交渉の拒否を行ったとまでの事情は認められない。

よって、本件申入れⅠの拒否が法第7条第3号の支配介入に該当するとは認められない。

イ (1)イで被申立人適格を有するとして、中島商運が、本件申入れⅠを拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

また、これは、同条第3号の支配介入にも該当するか。(争点(3)イ)

前記(1)イで判断したとおり、中島商運は、被申立人適格を有しないから、本争点については、判断する必要がない。

ウ (1)アで被申立人適格を有するとして、中島商運が、本件申入れⅡのうち、本件通告に係る団体交渉を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

また、これは、同条第3号の支配介入にも該当するか。(争点(3)ウ)

まず、本件申入れⅡが団体交渉申入れと解することができるかどうかについて判断する。

前記3(7)アのとおり、申立人は、組合としては、本件申入れⅡをもって、団体交渉を申し入れたものと認識していると主張するが、申立人自身、本件審査で提出した平成23年3月16日付けの主張書面において、「解雇問題については」「会社が話し合うなら組合としても話し合うというぐらいの気持ちで、団交の議題に書いているだけであり、解雇問題で団交を申し入れているわけではないです。」と本件申入れⅡは団体交渉申入れとは認識していない旨を明確に主張しており、その後、審査委員からの求釈明に対し、同年4月18日付けの準備書面(2)で、「団交の議題には、解雇問題も入れているので、組合としては一応解雇問題も救済を求める事項に入れることにします。」と主張したに過ぎない。このような主張の経緯からすれば、申立人は本件申入れⅡについて、申入れ当時団体交渉の申入れと認識していなかったことは明らかである。

さらに、前記1(2)カのとおり、本件申入れⅡの文面は「組合としては、会社があらためて話し合いを求めるなら、いつでも応じる用意があることをお伝えします。」となっており、この文面は、中島商運が任意に団体交渉を求めるのであれば、組合としても団体交渉を行う趣旨であって、中島商運として団体交渉を行うかどうかはその任意の意思に委ねられているものと解するのが自然である。

したがって、本件申入れⅡは、団体交渉申入れと解することはできず、これ

を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当しない。

また、上記のとおり、同号の団体交渉拒否に該当しない以上、同条第3号の支配介入にも該当しない。

エ 中島商運が、本件申入れⅡのうち C に対する解雇に係る団体交渉を拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

また、これは、同条第3号の支配介入にも該当するか。(争点(3)エ)

前記ウ同様、本件申入れⅡを拒否したことは、法第7条第2号の団体交渉拒否に該当せず、したがって、同条第3号の支配介入にも該当しない。

(4) 救済方法について

以上判断したとおり、本件解雇はいずれも法第7条第1号の不利益取扱い、本件申入れⅡの拒否は法第7条第2号及び第3号の団体交渉拒否又は支配介入には該当しないが、ベストバリューが本件申入れⅠを拒否したことは法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

この救済については、ベストバリューに対し、主文1のとおり本件申入れⅠに係る団体交渉に応じるよう命じることとするのが相当と判断される。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12並びに労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第33条第1項第5号及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成23年12月7日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎